

RISF UPD

युवतींच्या परिवर्तन घडवणा-या
नेतृत्वासाठी वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएची
मार्गदर्शिका



सर्वात सामान्य प्रकारामधील परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व हे व्यक्ती आणि सामाजिक प्रणालींमधील परस्पर क्रियेचा भाग असते ज्याद्वारे **ज्ञान** आणि **कौशल्यांमुळे** सामाजिक प्रणालींमधील सत्ता व मूल्ये बदलतात व त्याद्वारे सकारात्मक **स्त्रीवादी मूल्य** निर्माण होते.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएविषयी

आम्ही महिलांच्या अधिकारांवर काम करणारी एक जागतिक संस्था आहोत आणि दर वर्षी जगभरातील वेगवेगळ्या संस्कृतीमधील आणि परंपरांच्या लक्षावधी महिला, युवती व मुलींसोबत आम्ही काम करतो आणि बदल घडवून त्यांचे जीवन व हे जग अधिक चांगले करण्याचा प्रयत्न करतो. शंभरहून अधिक देशांमधील आमचे कार्य हे प्रत्यक्ष जमिनीच्या पातळीवर व ते स्थानिक समुदायांसोबत केले जाते आणि महिलांच्या बदल घडवण्याची क्षमता हा ह्या कार्याचा आधार आहे.

आम्ही महिला, युवती आणि मुलींना नेतृत्वासाठी आणि बदल घडवण्यासाठी संधी आणि सहाय्य देतो ज्याद्वारे केवळ त्यांच्या समुदायांमध्येच बदल होत नाही व त्यांच्या अधिकारांचे ते केवळ संरक्षण करत नाहीत, तर असे करण्यासाठी त्यांच्या सोबत्यांनाही प्रेरणा देतात. महिला आणि नेतृत्व करणा-या युवतींचे अनेक पिढ्यांचा सहभाग असलेले सक्षम नेटवर्क उभे करण्यावर आमचा भर आहे. त्यामध्ये महिला आणि युवती त्यांच्याद्वारे त्यांच्यासाठी कार्यक्रमाचे नेतृत्व करतील आणि राबवतील व त्यांच्या समुदायांमध्ये असलेल्या विशिष्ट गरजांसंदर्भात काम करतील.

Copyright

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



creativecommons.org

Scan code to donate



हे प्रकाशन त्यातील मजकूर न बदलता आहे तसे पूर्णपणे कोणत्याही माध्यमामध्ये आर्थिक लाभ न घेता पुनर्वितरित केले जाऊ शकेल व त्याचे श्रेय वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएला द्यावे लागेल.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए 2022 चे उत्पादन.
पहिली आवृत्ती जुलै 2022 मध्ये प्रकाशित.

येथे ऑनलाइन मार्गदर्शक शोधा: www.worldywca.org/riseup

अनुक्रमणिका

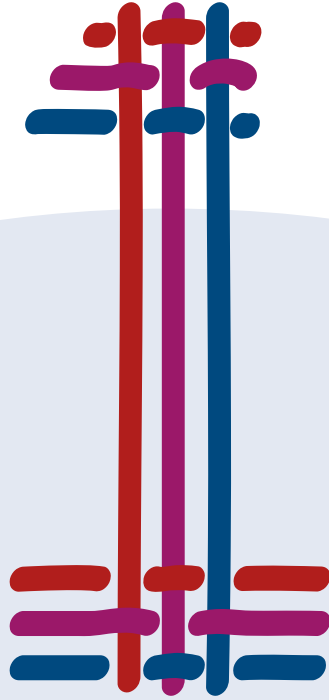
विभाग 1: सुरुवात करताना	6
मी ह्या मार्गदर्शिकाचा कसा वापर करावा?	8
उपलब्धता	9
साइनपोस्टिंग	9
फॉर्मेटिंग	10
भाषांतर	11
अपेक्षित परिणाम	11
पार्श्वभूमी	12
आम्ही राईज अप! मार्गदर्शिका अपडेट का केली?	12
ही मार्गदर्शिका अद्ययावत करण्याची प्रक्रिया काय होती?	14
ही मार्गदर्शिका कोणासाठी आहे?	14
कोव्हिड-19 महामारीने युवतीसमोरची स्थिती कशी बदलली आहे?	15
सुरक्षित जागा निर्माण करणे का महत्वाचे आहे?	16
विभाग 2: नेतृत्व + त्यातून शिकणे	17
A. परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व	20
युवा महिलांच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाबद्दल वायडब्ल्यूसीएचा दृष्टीकोन	20
नेतृत्व कशामुळे परिवर्तन घडवू शकते?	22
B. मानव अधिकार	26
मानव अधिकार काय असतात?	26
मानव अधिकारांच्या पूर्ततेची जबाबदारी कोणावर आहे?	27
मानव अधिकारांबद्दल संयुक्त राष्ट्रे काय करत आहेत?	28
“अधिकार धारक” कोण आहेत? आणि “कर्तव्य धारक” कोण आहेत?	28
मुली आणि युवतींसाठी मानव अधिकारांबद्दल जागरूकता वाढवणे का महत्वाचे आहे?	30
मानव अधिकार आधारित दृष्टीकोन काय आहे (एचआरबीए)?	32
मुली, युवती व महिलांसाठी मग ह्या सर्वांचा अर्थ नक्की काय आहे?	33
महिलांच्या मानव अधिकार संरक्षकांचे संरक्षण	34
C. सी. स्त्रीवादी मूल्ये + तत्त्वे	36
समनीयता + समानता	36
विविध क्षेत्रांमधील + विविध पिढ्यांमधील	36
विविधता + समावेशक	38

D. कौशल्य उभारणी	39
1. सुरक्षित स्थान कसे निर्माण करावे	44
2. ऑनलाइन सुरक्षित राहणे	45
3. विश्वसनीय पुरावे आणि संशोधन समजून घेणे आणि शोधणे	47
4. धोरण बदलाचे समर्थन करणे आणि त्यावर प्रभाव टाकणे	48
5. नेटवर्किंग आणि भागीदारी व्यवस्थापन	54
6. वकिली (अॅडव्होकेसी) रणनीती, संप्रेषणे आणि देखरेख	55
7. संसाधने एकत्र करणे आणि निधी उभारणे	58
8. विविधतेला प्राधान्य देणे आणि साजरे करणे	59
9. नेतृत्व आव्हाने नेव्हिगेट करणे	62
E. मुलींचे हक्क हे मानवी हक्क आहेत: समस्या समजून घेणे	64
1. लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि अधिकार (एसआरएचआर)	65
2. आर्थिक सबलीकरण (इकॉनॉमिक एम्पॉवरमेंट)	67
3. शांतता आणि न्याय	68
4. हवामान आपत्कालीन (क्लायमेट इमरजेंसी)	70
5. मानसिक आरोग्य (मेंटल हेल्थ)	72
6. लैंगिक आणि लिंग आधारित हिंसा (एसजीबीव्ही)	72
7. विश्वास + स्त्रीवाद	73
विभाग 3: सूत्रधारा (फॅसिलिटेटर)चे टूलबॉक्स	76
सुरूवात करताना	78
1. या मार्गदर्शका (गाईड) चा संदर्भ देणे	79
A. प्रशिक्षणासाठी तयार होताना	79
2. संयुक्त राष्ट्र युवा नेते प्रशिक्षण कार्यक्रम	80
3. तार्किक (लॉजिकल) विचार	81
4. तुमच्या सहभागींना गुंतवून ठेवणे	81
5. अजेंडा बनवणे	82
B. सुलभीकरण टिप्स	85
C. तणाव निवारक (आइसब्रेकर) + ऊर्जा देणारे (एनरजाइजर)	86
D. पुरवठा + साहित्य	87
E. अतिरिक्त संदर्भ दस्तऐवज + टेम्प्लेट	88
हजेरी पत्रक	88
संमती फॉर्म	88
लॉजिस्टिक नोट	88

F. तुमच्यातुमच्या प्रशिक्षणाचे मूल्यांकन करणे + कनेक्टेड राहणे.....	89
G. वर्कशीट, क्रियाकलाप + प्रिंटआउट्स.....	91
आभार	105
परिशिष्टे	106
परिशिष्ट 1: मुख्य शब्द + वाक्ये	106
परिशिष्ट 2: संक्षेप	122
परिशिष्ट 3: अतिरिक्त संसाधने / पुढील वाचन	122
परिशिष्ट 4: राइसअप! मार्गदर्शक अद्यतन	134



विभाग 1: सुरुवात करताना



हॅलो लीडर,

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएच्या राईज अप! युवा महिलांचे परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वासाठी वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएच्या मार्गदर्शिकेमध्ये तुमचे स्वागत आहे. तुम्ही इथे आहात, ह्याचा आम्हांला आनंद होतो आहे आणि ह्या वाटचालीमध्ये तुम्ही असल्यामुळे आमचा उत्साह वाढतो आहे.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएमध्ये आम्हांला जाणीव आहे की, महिला, युवती आणि मुलींच्या नेतृत्वाच्या विकासामध्ये केलेल्या गुंतवणूकीमुळे व्यक्तीचे आणि नंतर संपूर्ण समुदायाचे व जगाचे परिवर्तन घडून येते व ते अधिक चांगले होतात. ह्या सर्वांच्या सक्रिय सहभागासह पुढे जाणारे जागतिक आंदोलन म्हणून वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए हे प्रगतीशील आणि समुदाय आधारित नेतृत्वासाठी कटिबद्ध आहे, विशेषतः महिला, युवती आणि मुलींसाठी त्यांच्याद्वारेच चालवल्या जाणा-या कार्यक्रमाद्वारे ते कटिबद्ध आहे. जेव्हा महिला, युवती आणि मुली पुढे येऊन नेते आणि बदल घडवणा-या बनतात, तेव्हा त्या एक प्रभावशाली शक्ती बनतात आणि त्यांच्या परिसराच्याही पलीकडे जाऊन समाजात बदल घडवतात.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएची नेतृत्व पद्धती आणि दृष्टीकोन स्त्रीवादी आणि प्रगतीशील; समुदाय आधारित आणि अनेक पिढ्यांशी संबंधित आहेत; त्यामध्ये सर्वाधिक वंचित आणि कमी प्रतिनिधित्व असलेल्यांवर भर दिला जातो आणि ते महिला, युवती आणि मुलींच्या सर्व वैविध्यपूर्ण परिस्थितीमधील गरजा आणि प्राथमिकतांसाठी उत्तरदायी असते.

वायडब्ल्यूसीए नेतृत्व पद्धती ही वायडब्ल्यूसीए इतकीच जुनी असली, तरी राईज अप! युवतींच्या नेतृत्वाच्या कार्यक्रमाची निर्मिती 2010 मध्ये आशिया प्रशांत प्रदेशातील युवतींनी स्वतःच्या सक्षमीकरणामध्ये योगदान देण्यासाठी केली होती ज्याद्वारे त्या पुढे जाऊ शकत होत्या आणि स्वतःच्या नेतृत्व क्षमतेला शोधू शकत होत्या. जेव्हा आपण “परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व” म्हणतो, तेव्हा ज्ञान, कौशल्ये, स्त्रीवादी मूल्ये ह्यांना एकत्र आणणारे नेतृत्व अपेक्षित असते व ह्या सर्व बाबी समुदायांच्या व्यापक हितासाठी एकत्र आलेल्या असतात.

ह्या मार्गदर्शिकेमध्ये सकारात्मक सामाजिक, आर्थिक आणि पर्यावरणीय बदलासाठी लीडर्स होण्यासंदर्भात वायडब्ल्यूसीए युवतींचे ज्ञान, सृजनशीलता आणि क्षमता ह्यांना पुढे जाण्यासंदर्भात दिशा दिली गेलेइ आहे. आत्मविश्वास, ज्ञान, माहितीचा साठा, कौशल्ये असतात व त्या सत्तेच्या

असंतुलनामधील घटक समजून घेतात, त्या अन्यायाला आव्हान देतात, सत्ताधारी व्यक्तींना उत्तरदायी बनवून त्यांच्या जीवनात सकारात्मक बदल घडवात. प्रशिक्षण आणि एकमेकांना मार्गदर्शन ह्या सहभागावर आधारित सहका-यांमधील भावनेच्या राईज अपच्या मुख्य मूल्यांनाही ह्यामध्ये समाविष्ट केले गेले आहे. त्यामध्ये नमूद केले गेले आहे की, युवतींचे नेतृत्व सकारात्मक प्रकारे पितृसत्ताक संरचना उद्ध्वस्त करण्यासाठी काम करते आणि सशक्त असे सध्याच्या व भविष्यातील युवती नेत्यांना समर्थन देणारे आणि नेतृत्वाला स्वतंत्र करणारे (Decolonising) नेतृत्व उभे करण्यास मदत करते.

अधिक जाणून घ्या

आपण विभाग 2 मध्ये पितृसत्ताक संरचना व डिऑलनायजेशनच्या संकल्पनांबद्दल अधिक जाणून घेणार आहोत.

ह्या मार्गदर्शिकेद्वारे आम्ही एक सुंदर एक्टिव्हिस्ट वस्त्र गुंफण्याची आशा बाळगत आहोत ज्यामध्ये विविध धागे एकत्र येऊन एक विशिष्ट वस्त्र बनेल (म्हणजेच तुम्ही!) आणि परिवर्तन घडवणा-या आणि स्त्रीवादी नेतृत्वामधील सर्व मुख्य घटक त्यात एकत्र आणले जातील. ज्याप्रमाणे प्रत्येक धागा वस्त्रासाठी महत्वाचा असतो, तसे व्यक्तीसोबत आपण आंदोलनाकडे जाण्याचा प्रयत्न करतो.



1. फिजी महिला अधिकार आंदोलनाच्या सहाय्यासह वायडब्ल्यूसीए सोलोमन बेटांवरील युवती.

ही मार्गदर्शिका कशी वापरावी

ही मार्गदर्शिका वापरण्यासाठी सोपी आहे आणि विविध संदर्भ आणि वाचकांसाठी योग्य बनवलेली आहे. ह्या अडप्टेबिलिटीमागची कल्पना ही आहे की, आपल्या वास्तविक स्थितीनुसार आणि आपल्या सहकारी व्यक्ती व गटासह आपल्या समुदायामध्ये आपण ह्यामधील घटकांची सह निर्मिती आपल्या ठिकाणी करू शकाल व त्यामुळे आपल्या विशिष्ट स्थितीमध्ये असलेल्या गरजा आणि परिस्थितीसाठी ते अधिक योग्य व उपयोगी ठरेल. ह्या मार्गदर्शिकेत राईज अप कार्यक्रमाचा विशेष उल्लेख असला, तरी जगभरातील विविध वायडब्ल्यूसीएसोबत संलग्न असलेल्या व्यापक युवती आणि मुलींच्या जागतिक गटासाठी हे उपयोगी, महत्वाचे व उपलब्ध राहावे, अशी त्यात अपेक्षा आहे. पाया निर्माण करण्यासाठी ह्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्व मॉडेलचा शोध घेणा-या कोणाही आणि प्रत्येकासोबत ही मार्गदर्शिका चर्चा करेल; ती युवती आणि मुलींसाठी उपयोगी व महत्वाची असेल, परंतु त्यासह पुरुष आणि मुलांसाठी आणि सर्व लिंगभाव असलेल्या व सर्व विविधतांमधील व्यक्तींसाठीही ति उपयोगी असेल.

जेव्हा आम्ही “तुम्ही” म्हणतो, तेव्हा तुम्ही कोणीही असलात तरी आम्ही तुमचा समावेश करू. तुम्ही एखाद्या स्वयंसेवी गटाच्या सदस्य असाल, एखादी नॉन- प्रॉफीट संस्था असाल, विद्यार्थी संशोधक गट असाल किंवा कॉरपोरेशन किंवा समुदाय नेतृत्व असाल. तसेच, मुली व महिलांच्या नेतृत्व वाटचालीमध्ये त्यांना मदत करण्याची इच्छा असलेल्या संस्थांसाठीही ते उपयोगी असेल, अशी त्याची रचना केली गेली आहे. “तुम्ही” ज्या/ जे कोणी असाल त्यामधील संपूर्ण विविधतेचा समावेश ह्या मार्गदर्शिकेत करण्याचा प्रयत्न केला गेला आहे आणि आशा आहे की, पूर्ण डॉक्युमेंटमध्ये तुम्ही स्वतःला बघाल आणि आपल्यासोबत जुळणा-या घटकांना विचारात घ्याल.

मी ह्या मार्गदर्शिकेचा कसा वापर करावा?

ह्या मार्गदर्शिकेला तीन भागांमध्ये विभागलेले आहे ज्याद्वारे आपल्याला आपल्या प्रशिक्षणाची तयारी करण्यासाठी मदत होईल तसेच आपले सदस्य तसेच त्यांची स्थिती व त्यांचे रुची असलेले विषयही त्यात विचारात घेतले आहेत.

विभाग 1: विभाग 1: सुरुवात करताना

ह्या विभागामध्ये आपल्या मनाची व हृदयाही तयारी करण्यासाठी आपल्याला आवश्यक असलेल्या सगळ्या गोष्टी दिलेल्या आहेत ज्या आपल्याला शिकण्यासाठी, शिकलेले विसरण्यासाठी व परिवर्तन घडवणारे लीडर बनण्याच्या कलेला शिकण्यासाठी मदत करतील. ह्या विभागाचे उद्दिष्ट योग्य “भिंगासह” विभाग 2 मध्ये तुम्ही येणे, हे आहे ज्यामध्ये आपण ह्या मार्गदर्शिकेकडे कोणत्याही वेळेस अशा अनेक दृष्टीकोनांसह बघू शकाल ज्यामध्ये शिकणारा तसंच फॅसिलिटेटर हा भावही असेल. ह्या विभागामध्ये प्रस्तावना, ह्या मार्गदर्शिकेचा वापर कसा करावा ह्याबद्दल माहिती व इतर पार्श्वभूमीची माहिती दिली आहे ज्यामुळे आपण ह्या वाटचालीसाठी सज्ज आणि सक्षम व्हाल.

विभाग 2: नेतृत्व + त्यातून शिकणे

ह्या विभागामध्ये परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वासंदर्भातील मुख्य संकल्पनांची, नेतृत्वाला सहाय्य करण्यासाठीची प्रॅक्टिकल कौशल्ये, मानव अधिकार आणि प्राथमिकता असलेल्या बाबी म्हणून युवतींनी निश्चित केलेले विषय ह्याबद्दल आपल्याला माहिती दिली जाईल. ह्या विभागाचे उद्दिष्ट परिवर्तन घडवणारी लीडर म्हणून आपल्याला सज्ज होण्यासाठी आवश्यक कौशल्ये व ज्ञान आपल्याला देणे, हे आहे. आपण हे वाचून आपल्याला व आपल्या समुदायाला काय त्यातून महत्वाचे वाटते ते निवडायचे आहे. त्याद्वारे ह्या मुख्य संकल्पनांबद्दल आपल्याला स्पष्ट माहिती असेल, ह्याची खात्री घेण्याची संधी आपल्याला मिळेल. लक्षात घ्या की, ह्या विभागातील विषय हे फार विस्ताराने नाही आहेत, तर ते परिचय करून देणारे आणि पायाभरणी करून देणारे आहेत व त्यामध्ये नेतृत्वाच्या प्रगतीसाठी प्रत्यक्षातील माहिती आहे आणि आशा केली जात आहे की, आपण आपले इंटरेस्ट्स व प्राथमिकतांनुसार पुढे आणखी वाचाल. राईज अपमध्ये ह्या विषयांबद्दल (व कोणत्याही विषयांबद्दल) सातत्याने शिकण्यास व शोधण्यास प्रोत्साहन दिले जाते व ह्या विभागाचे उद्दिष्ट असे करण्यामध्ये आपली मदत करेल, अशी माहिती आपल्याला देणे, हे आहे.

विभाग 3: फॅसिलिटेटरचा टूलबॉक्स

ह्या विभागामध्ये विभाग 2 मध्ये शिकलेल्या बाबी घेऊन आपल्यासाठी व आपल्या सहका-यांसाठी योग्य असे प्रशिक्षण

बनवण्यामध्ये आपली मदत करणे अपेक्षित आहे. त्यामध्ये पुढील बाबींचा समावेश असेल:

- प्रशिक्षणासाठी तयारी करणे ज्यामध्ये ह्या मार्गदर्शिकेचा आपल्या स्थितीमध्ये:
 - केलेला अंगीकार ह्यासह पुढील बाबींचा समावेश असेल
 - आपला गट निश्चित करणे
 - लॉजिस्टिक्सच्या बाबी विचारात घेणे
 - आपल्या सहकारी व्यक्तींना सहभागी करणे
 - अजेंडा बनवणे
- संचालनासाठीच्या + सूचना
- आइसब्रेकर्स + एनर्जायजर्स
- पुरवठा + साहित्य
- अतिरिक्त संदर्भाच्या डॉक्युमेंट्स
- प्रशिक्षणाचे मूल्यमापन + जोडलेले राहणे
- वर्कशीट्स, कृती + प्रिंट आउट्स

ह्या डॉक्युमेंटच्या शेवटी, पुढील बाबींचा समावेश असलेली सखोल परिशिष्टे आहेत:

- मुख्य शब्द + वाक्ये
- लघुरूपे
- अतिरिक्त संसाधने + पुढील वाचन
- ह्या मार्गदर्शिकेला अपडेट करण्याच्या प्रक्रियेची माहिती

प्रत्येक विभाग हा आधीच्या विभागाच्या पुढचा घटक म्हणून बनवण्यात आला आहे. आपण जेव्हा विभाग 3 पर्यंत जाल, तेव्हा लीडर म्हणून आवश्यक असलेले ज्ञान आपल्याकडे असेल आणि आपण पुढच्या मार्गाचा शोध घेऊ शकाल किंवा आपल्या समुदायातील युवती आणि मुलींसाठी प्रशिक्षणाचे नियोजन करू शकत असाल.

पहिल्या दोन विभागांमध्ये आपल्याला “विद्यार्थी” म्हणून ह्या मार्गदर्शिकेबद्दल सांगितले जाईल व आपल्या नेतृत्व प्रक्रियेला मदत देण्यासाठी किंवा आपण फॅसिलिटेटर होऊ इच्छित असाल किंवा प्रशिक्षण घेण्याची आपली इच्छा असेल किंवा नेतृत्व प्रवासात इतरांना मदत करण्याची आपली इच्छा असेल,

तरी उपयोगी व्हावे, अशी त्यांची रचना केली गेली आहे. ही मार्गदर्शिका हवी तशी जुळवून घेता येऊ शकते व त्यामुळे आपल्या परिस्थितीनुसार व आपल्या समुदाय / क्षेत्रातील युवतींच्या गरजेनुसार गरजेचे विभाग आपण निवडू शकता. आपल्याला पूर्ण मार्गदर्शिका वाचण्याची गरज नाही, अर्थात् असे केले जाणे अतिशय उपयोगी पडेलच. पूर्ण डॉक्युमेंटमध्ये आम्ही कार्यशाळा किंवा प्रशिक्षणाबद्दल संदर्भ दिले आहेत. परंतु आपल्याला असलेली वेळ, ज्ञान, रुची, परिस्थिती व प्रशिक्षणाचे नेतृत्व करण्याची आपली योजना, ह्यानुसार कृपया विभाग 1 किंवा 2 वरच आपण जास्त भर द्यावा. आपण ज्याचे नियोजन कराल, त्यासंदर्भात आपली आखणी, अंमलबजावणी व प्रशिक्षणाचे मूल्यमापन ह्याबद्दल आपली मदत करण्यासाठी विभाग 3 आहे.

उपलब्धता

सर्व क्षमता आणि ओळखींच्या व्यक्तींसाठी ही राईज अप! मार्गदर्शिका अनुकूल असणे अपेक्षित आहे. समावेशकता लक्षत घेऊन ती बनवली गेली आहे. ही अजून काम सुरू असलेली डॉक्युमेंट असल्यामुळे जर आपल्याला काही त्रुटी किंवा कंटेंटसंदर्भात काही मुद्दे आढळले, तर आपला अभिप्राय व आपली निरीक्षणे शेअर करण्यासाठी आम्ही आपल्याला आमंत्रित करत आहोत. सह-निर्मितीच्या व भागीदारीच्या क्षमतेवर आमचा विश्वास आहे आणि त्यापद्धतीने ही नेतृत्व प्रशिक्षण प्रक्रिया बळकट केली जात आहे. एकत्र येऊन आपण ह्या नेतृत्व उभे करण्याच्या प्रक्रियेला सर्व क्षमता असलेल्या वैशिष्ट्यपूर्ण लोकांच्या परिस्थितींच्या संदर्भात अधिक समावेशक करू शकतो. जर आपला काही फीडबॅक असेल किंवा आपल्याला सोबत काम करायचे असेल, तर कृपया संपर्क करा. वर्ल्ड वायड ब्ल्यूसीएला Getinvolved@worldywca.org इथे संपर्क कराचिन्हांचा वापर

साइनपोस्टिंग

आपण ही डॉक्युमेंट वाचाल, तेव्हा आपल्याला ह्यातील संरचनेमध्ये पुढील घटक दिसतील:

मुख्य संकल्पना: आपल्याला जेव्हा कोणातीही संकल्पना पहिल्यांदा दिसेल, तेव्हा ती गुलाबी रंगामध्ये अधोरेखित केली गेलेली असेल आणि परिशिष्टामधील शब्दार्थ विभागात किंवा स्टिकी नोट्स फॉर्मॅटमध्ये तिची व्याख्या दिली गेलेली असेल.



फॅसिलिटेटरचे लेन्स

जेव्हा आपल्याला एक लाल बॉक्स दिसेल, तेव्हा त्या क्षणी आपल्याला फॅसिलिटेटर म्हणून विचार करण्यास सुचवले जाईल व त्यासाठी आपल्याला आपले 'फॅसिलिटेटरचे लेन्स' लावण्यास सांगितले जाईल. जणू हा एक चष्मा आहे! आम्ही गृहित धरत आहोत की, आपण स्वतः प्रशिक्षण घेण्यापूर्वी परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाविषयी आपण विविध घटक आधी शिकणार आहात. आपण विभाग 2 मध्ये वाचताना ह्या मार्गदर्शिकेच्या मागच्या बाजूला नोट्स घेऊ शकता, कारण आपण विभाग 3 मध्ये जाल तेव्हा आपली तयारी करण्यासाठी त्यामुळे मदत होऊ शकेल. हे केवळ आपल्या आणखी ज्ञानवर्धनासाठी आहे.

विभाग 2 हे परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाच्या तीन "धाग्यांभोवती" गुंफलेले आहे.

पहिला धागा म्हणजे ज्ञान

तांत्रिक विशेषज्ञ बनणे सोपे आहे, परंतु ते परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व नसते. मानव अधिकार, मानसिक आरोग्य, वातावरण बदल अशा महत्वाच्या संकल्पना आणि मुद्दे समजून घेतल्यामुळे परिवर्तन घडवणारी लीडर म्हणून आपल्या जागतिक दृष्टीकोनाची पायाभरणी होते आणि महिला व मुलींना सामोरे जावे लागणारे किती मुद्दे एकमेकांशी जोडलेले आहेत हे दाखवता येते.

दुसरा धागा म्हणजे कौशल्य

तसेच, विशेषज्ञ व्यावसायिक होणे शक्य आहे, पण तेही परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व नसते. ह्या कौशल्यांमुळे आपण मिळालेले ज्ञान प्रत्यक्षात उतरवू शकता आणि समुदायावर व त्यापलीकडे आपण ठसा उमटवू शकता.

तिसरा धागा स्त्रीवादी मूल्यांचा

इथे आपण मिळवलेले ज्ञान आणि आत्मसात केलेली कौशल्ये पुढे नेता, ती समनीयतेसह, विविध घटकांच्या सहभागासह व सुरक्षिततेसह अमलात आणता. आपल्या समुदायासोबत आणि जगासोबत आपली कौशल्ये व ज्ञानाचा वापर करण्याचा आपला दृष्टीकोण हा आपल्याला परिवर्तन घडवणारे लीडर बनवतो. आणि स्त्रीवादी मूल्य प्रणालीमुळे ते करण्यासाठी आपल्याला मदत मिळते.

अधिक जाणून घ्या

जेव्हा आपल्याला हिरवा बॉक्स दिसेल, तेव्हा आम्ही तिथे अतिरिक्त माहिती देऊ आणि आपल्याला जर अधिक शिकायचे असेल, तर डॉक्युमेंटमध्ये त्यासाठी आणखी एक जागा देऊ (शक्यतो परिशिष्टात) व तिथे अजून संसाधने असतील.

रिमाईंडर्स

निव्व्या बॉक्समधील कोणताही मजकूर हा आपल्यासाठी- "शिकणारी व्यक्ती"/ सहभागी व फॅसिलिटेटर म्हणूनही एक रिमाईंडर असेल.

स्वयं देखभाल/ मानसिक आरोग्य तपासणी

जेव्हा आपल्याला पिवळा बॉक्स दिसेल, तेव्हा आम्ही आपल्याला स्वतःची तपासणी करण्यास सुहृदू विशेषतः एखाद्या जड घटकानंतर असे असेल. आपल्याला शरीर कसे वाटत आहे? ह्या कंटेन्टर आपल्या मनात तीव्र प्रतिक्रिया येत आहेत का? त्यावर प्रतिक्रिया व्यक्त करण्यास वेळ दिल्यामुळे, काही मदत घेतल्यामुळे किंवा आपण जे शिकताय त्याबद्दल कोणासोबत शेअर केल्यामुळे आपल्याला बरे वाटेल का? पिवळा बॉक्स ही मोकळा श्वास घेण्याची एक संधी आहे.

फॉर्मॅटिंग

जेव्हा आपण डॉक्युमेंटमध्ये पुढे जाल, तेव्हा आपल्याला विविध फॉर्मॅटमध्ये माहितीचे वेगवेगळे घटक मिळतील.

जर आपण ह्या डॉक्युमेंटची प्रिंट वाचत असाल, तर कृपया लक्षात घ्या की, ती ऑनलाईन म्हणून लिहीली गेली व आखली गेली होती. ऑनलाईन आवृत्तीत सर्व संसाधनांची हायपरलिंक दिलेली

आहे. त्यामुळे जर ही डॉक्युमेंट आपण ऑनलाईन एक्सेस करू शकत असाल, तर तसे करण्यास आपल्याला सुचवले जाते जेणेकरून आपल्याला डॉक्युमेंटमधून जास्तीत जास्त घटक मिळतील. हा मजकूर प्रिंट केला तरी उपयोगी असेल. पण वाचताना जर आपल्याला इंटरनेट उपलब्ध असेल, तर आपण अतिशय संपन्न संसाधनांचा वापर करू शकाल. मार्गदर्शिका इथे ऑनलाईन पाहा: www.worldywca.org/riseup

भाषांतर

जेव्हा आपण ही मार्गदर्शिका वाचाल आणि आपल्या विशिष्ट परिसरात ती वापरण्याचे नियोजन कराल, तेव्हा आपल्या संदर्भात आपण कोणत्या मुख्य गोष्टी लक्षात घ्याल?

आपल्या समुदायातील युवती आणि मुलींना हे साहित्य उपलब्ध आहे ह्याची खात्री घेण्यासाठी अनेक पाय-यांपैकी पहिली पायरी म्हणजे हे साहित्य आपल्या स्थानिक भाषेमध्ये उपलब्ध असणे ही आहे. आपण भाषांतराच्या प्रक्रियेतून जात असताना मूळ साहित्य आहे तसे राहिल, ह्याची खात्री घेणे अतिशय महत्वाचे आहे. तसेच, प्रत्येक भाषेमध्ये जेंडर संवेदनशील संकल्पना वापरणे आणि कॉपीराईट वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएसोबत राहिल, ह्याची खात्री घेणे महत्वाचे आहे. आम्हांला जाणीव आहे की, ह्या टूलकिटमधील काही घटक अतिशय संवेदनशील असू शकतात आणि ते आपल्या देशामध्ये अवैधसुद्धा असू शकतात. प्रिंट किंवा भाषांतर करण्यासाठी आपण ते पाठवाल तेव्हा आपण ह्या विभागांवर काळी फुली मारावी किंवा त्यांना खोडावे, असे आम्ही सुचवतो. भाषांतरासंदर्भात आपल्या मदतीसाठी: getinvolved@worldywca.org

अपेक्षित परिणाम

ही मार्गदर्शिका आपल्या शिकण्यासाठी नियोजन आराखडा आहे- विद्यार्थी आणि फॅसिलिटेटर म्हणूनही- आणि आपण त्यातून शिकलेले आपल्या स्थानिक संदर्भात वापरून व बदलून महिला, युवती व मुलींच्या गटासोबत व व्यापक समुदायासोबत काम करणे अपेक्षित आहे, असे असले तरी त्याचा परिणाम हा वस्तुतः आपल्यावर अवलंबून आहे. त्यामधून शेवटी आपल्याला काय अपेक्षित आहे? ह्या प्रशिक्षणाच्या समाप्तीपर्यंत आपण

(आणि आपल्यासोबत प्रशिक्षण घेणा-या/आपल्याद्वारे फॅसिलिटेशन केल्या जाणा-या युवती) ह्यांच्या बाबतीत हे होईल:

1. **मानव अधिकारांबद्दल** अधिक सखोल आकलन होईल, मानव अधिकार केंद्रित दृष्टीकोन व त्याचे आपल्यासाठी तसेच आपल्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाच्या बाबतीतील सामान्य महत्त्व कळेल.
2. आपल्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्व वाटचालीला पुढे नेणा-या व बळकटी देणा-या **आव्हानांना व संधींना** ओळखण्यास शिकता येईल.
3. संसाधनांच्या उपलब्धतेतून जगभरातील महिला, युवती आणि मुलींना **प्रभावित करणा-**या प्राथमिकता असलेल्या मुद्द्यांबद्दल सखोल आकलन होईल व आपल्या समुदायातील विशिष्ट गरजांना शोधण्यासाठी संधी मिळतील.
4. आपली रुची आणि आपल्या समुदायांच्या गरजांच्या आधारे आपल्यासाठी प्राथमिकता असलेल्या मुद्द्यांच्या समर्थनासाठी वैविध्यपूर्ण **कौशल्ये विकसित** करता येतील.
5. आपला **आत्मसन्मान आणि आत्मविश्वास** वाढवण्यासाठी कौशल्ये मिळतील.
6. धोरणाला **प्रभावित करण्याची** क्षमता विकसित होईल आणि आपले व आपल्या समुदायांमधील इतरांच्या अधिकारांचे समर्थन करता येईल.
7. **सुरक्षित जागा** उभ्या करण्यासाठी, त्यांचे फॅसिलिटेशन आणि अंगीकार करण्यासाठी समर्थ आणि नेटवर्क म्हणून शिकण्याला, शेअरिंगला आणि मोबिलायजिंगला मदत करणा-या आपल्या भूमिकेला बळकटी देता येईल.
8. **सहका-यांसोबत** संबंध निर्माण करून अधिक सहाय्य उभे करता येईल.



पार्श्वभूमी

आम्ही राईज अप! मार्गदर्शिका अपडेट का केली?

सतत बदलणा-या जगामध्ये युवतींच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्व वाटचालीला सहाय्य करण्यासाठी व बळकटी देण्यासाठी आखलेली साधने व संसाधने जुळवून घेता येणारी, विस्तार करता येणारी व वस्तुस्थिती, परिस्थिती व गरजांशी सुसंगत असणे गरजेचे आहे.

आधीचा अभ्यासक्रम 2017 साली प्रकाशित झाला होता. त्यानंतर जगाने एक **जागतिक महामारी बघितली ज्याचा युवतींसह सर्वाधिक वंचित समुदायांच्या जीवनावर अतिशय प्रतिकूल परिणाम झाला**. कोव्हिड-19 ने केवळ आपल्या काम करण्याच्या, एकत्र येण्याच्या व सहकार्याच्या पद्धतींनाच प्रभावित केले नाही, तर प्रगती किती नाजुक आहे हे दाखवले आणि युवती व मुलींविरोधातील हिंसा, लैंगिक व प्रजनन आरोग्य अधिकार, वातावरणासंदर्भातील न्याय व जेंडर समानता अशा विषयांमध्ये सातत्याने असलेल्या तफावतीही समोर आणल्या.

जन वकालत आणि क्षमता बांधणी कशा प्रकारे केली जाते, ह्याचे मार्गही त्याने बदलले व अधिक काम हे ऑनलाईन पद्धतीने केले जाऊ लागले. वर्च्युअल पद्धतीने सहभागी होण्यामुळे आधी उपलब्ध नसलेल्या जागी वैविध्यपूर्ण वकालत करणा-यांचा संवाद शक्य झाला व वेगळे संवाद घडू शकले. परंतु, त्यामुळे सुरक्षित डिजिटल स्थाने निर्माण करण्याची गरज वाढली व ह्या सहभागाला ऑनलाईन आणि ऑफलाईन पद्धतीने टिकवण्यासाठी नवीन साधने गरजेची झाली जेणेकरून डिजिटल जागांनाही सक्षमीकरणाचे साधन म्हणून वापरता येऊ शकेल.

कोव्हिड-19 ने नावीन्यपूर्णता व उपलब्ध संसाधनांद्वारे समुदायांमधील जटील समस्या सोडवण्यामध्ये युवा व्यक्ती व परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाची भूमिका परत एकदा अधोरेखित केली. कोव्हिड-19 महामारी प्रतिसाद उपायांमुळे सुमारे 1.2 अब्ज युवा प्रभावित झाले आहेत, असे अनुमान आहे.² तरीही, जगभरामध्ये कोव्हिड-19 च्या नकारात्मक परिणामांना हाताळण्यामध्ये जगभरामध्ये युवा लोक आघाडीवर होते व महामारीतून पुनः उभे राहण्याचे प्रयत्न त्यांनी केले व युवा व्यक्ती आता कोव्हिड-19 नंतरच्या जगामध्ये सर्व निर्णय प्रक्रियेच्या केंद्रस्थानी असतील ही खात्री घेतली. शाश्वत गुंतवणूक म्हणून

महत्वाची 3 आहे व स्थानिक उपाय, जुळवून घेतलेले कार्यक्रम, प्लेक्सिबल डिजिटल आणि सर्वकष दृष्टीकोन, मार्गदर्शन व सहका-यांची एकमेकांना मदत ह्यावर विशेष भर गरजेचा आहे. 4

कोव्हिड-19 महामारीचा प्रादुर्भाव होण्याच्याही आधी, वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएने जगभरातील महिला, युवती आणि मुलींच्या सामुहिक शक्तीला व नेतृत्वाला विकसित करण्यासाठी कटिबद्धता व्यक्त केली होती व ती **2035 च्या उद्दिष्टामध्ये** दिसली होती:

2035 पर्यंत 10 कोटी युवती व मुली सत्ता संरचनांमध्ये बदल घडवतिल व न्यायपूर्ण, जेंडर समानता असलेले आणि हिंसा व युद्ध नसलेले जग घडवतील व त्यासह सर्वसमावेशक वायडब्ल्यूसीए शाश्वत आंदोलन पुढे नेतील.

आम्हांला विश्वास वाटतो की, युवतींच्या गरजांवर आधारित साधनांमध्ये सुधारणा करणे अतिशय महत्वाचे आहे कारण त्याद्वारे त्या त्यांच्या नवीन परिस्थितीसाठी प्रभावी व उत्तरदायी ठरण्याच्या दिशेने कार्यरत राहू शकतात. ह्या मार्गदर्शिकेमध्ये सुधारणा करून तिला अपडेट करण्यासाठीचे आमचे प्रयत्न स्त्रीवादी चर्चा पद्धतीनुसार एकात्मिक प्रकारे बनवले गेले आहेत व त्याद्वारे प्रत्येक पातळीवरील सहकार्याची खात्री देता येते. त्याबरोबर ह्या साधनामध्ये वापरण्यात आलेली भाषा व संकल्पना ह्या सर्व ओळखी व क्षमतांसाठी अनुकूल व समावेशक आहेत, ह्याचीही काळजी घेतात. आम्ही अतिशय तांत्रिक प्रकारच्या संरचना आणि संकल्पनांचा वापर टाळतो; आम्ही वाचकाला प्राधान्य देण्यासाठी प्रोत्साहन देतो आणि वैविध्याला व समावेशकतेला प्रोत्साहन देतो; **जेंडर- पालन न करणा-या लोकांना** प्रभावित करणा-या मुद्द्यांना आम्ही स्वीकारतो व एक मुख्य तत्त्व व साधन म्हणून घटकांमधील **परस्पर संबंध (इंटरसेक्शनलिटी)** ह्याचा समावेश करतो आणि त्यासह ह्या मार्गदर्शिकेचा अंगीकार करतो व तिचा परिस्थितीनुसार वापर करतो. एक जीवंत डॉक्युमेंट म्हणून जर आपल्याला काही त्रुटी आढळल्या, तर आम्ही आपला फीडबॅक व सूचनांचे स्वागत: getinvolved@worldywca.org

2. मोठ्या 6 युवा संघटना. "युवक लोक चॅम्पियनिंग पोस्ट साथीच्या भविष्यासाठी". डिसेंबर 2020 globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf

3. ग्लोबल यूथ मोबिलायझेशन (जीवायएम) (GYM) ही तरुण लोकांची एक चळवळ आहे जी सध्या आणि (कोविड) कोव्हिड-19 नंतरच्या जगात त्यांचे जीवन आणि त्यांचे समुदाय सुधारण्यासाठी कृती करत आहे. बिग सिक्स द्वारे समर्थित - जगातील सर्वात मोठ्या जागतिक युवा संघटना - आणि जागतिक आरोग्य संघटना आणि युनायटेड नेशन्स फाउंडेशन द्वारे समर्थित, GYM (जीवायएम) चे उद्दिष्ट तरुण लोकांवरील साथीच्या रोगाच्या नकारात्मक प्रभावांना संबोधित करण्यासाठी आणि त्यांना पुन्हा चांगले निर्माण करण्यासाठी समर्थन देण्यासाठी या गतीचा उपयोग करून घेण्याचे आहे. GYM (जीवायएम) बद्दल अधिक जाणून घ्या globalyouthmobilization.org/about

4. ग्लोबल यूथ मोबिलायझेशन (GYM). अंतरिम अहवाल, फेब्रुवारी 2022 globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-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

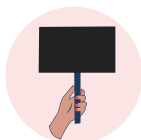
The vision of the World YWCA is a fully inclusive world where justice, peace, health, human dignity, freedom and care for the environment are promoted and sustained by women's leadership. The World YWCA recognizes the equal value of all human beings. ...Towards this end, the World YWCA advocates and 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.

ही मार्गदर्शिका अद्ययावत करण्याची प्रक्रिया काय होती?

2021 मध्ये वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएने [युवतींच्या परिवर्तन घडवणा-या](#) नेतृत्वासाठी राईज अप! युवा महिलांचे परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वासाठी वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएच्या मार्गदर्शिकेमध्ये तुमचे स्वागत आहे.

हे साध्य करण्यासाठी, सल्लागार पथकाने ह्या नवीन मार्गदर्शिकेच्या निर्मितीची एक वाटचाल सुरू केली व ह्या प्रक्रियेतील (आकृती 1) प्रत्येक टप्प्यावर महिला, युवती आणि मुली मध्यभागी होत्या.

ह्याची सुरुवात उपलब्ध असलेल्या विविध स्रोतांच्या आढाव्याने झाली- त्यामध्ये राईज अप! मार्गदर्शिकेची जुनी आवृत्ती होती व त्याद्वारे वायडब्ल्यूसीएचा दृष्टिकोन आणि नेतृत्वाला दिशा देणा-या तत्वांचे अधिक चांगले आकलन झाले. त्यानंतर स्त्रीवादी सल्ला प्रक्रियेद्वारे पथकाने नेतृत्वाच्या अर्थावर खोलवर विचार केला, ह्या मार्गदर्शिकेला अपडेट करण्यामध्ये युवतींच्या नेतृत्वातील यशोगाथा व अडचणींचा ऊहापोह केला. राईज अप! ची रिन्यु केलेली आणि सुधारित आवृत्ती! मार्गदर्शिकेची नवीन आणि सुधारित आवृत्ती ही ह्या सह-निर्मिती प्रक्रियेचा परिणाम आहे व एकत्र येऊन साध्य केलेली ही गोष्ट आहे. त्यामध्ये समावेश, विविधता व स्त्रीवादी तत्वे व पद्धती अतिशय केंद्रस्थानी आहेत.

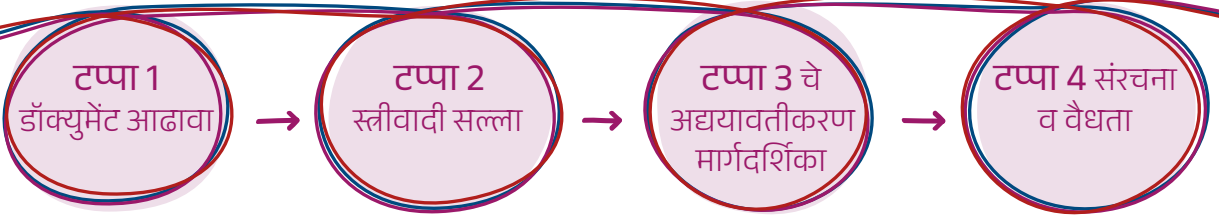
अधिक जाणून घ्या

परिशिष्ट 4 मध्ये तुम्हांला प्रक्रियेमधील प्रत्येक टप्प्यावरील माहिती मिळेल व ती [वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए स्त्रीवादी चर्चा पद्धतीप्रमाणे](#).

ही मार्गदर्शिका कोणासाठी आहे?

घडवणा-या नेतृत्व कौशल्यांना पुढे नेऊ इच्छिणा-या युवतींचा समावेश आहे, विशेषतः ज्या त्यांच्या समुदायांमध्ये कार्यरत आहेत, ज्या अतिशय वंचित, दुर्बल आणि अनेकदा प्रतिनिधित्व नसलेल्या समाजांमधील आहेत; अशा युवती व महिला आहेत ज्या युवा महिला नेत्यांना प्रशिक्षण देऊन त्यांचे दळ उभे करत आहेत; तसेच परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाच्या वाटचालीमध्ये युवती व मुलीसोबत काम करणा-या संस्थाही आहेत.

आकृती 1. राईज अप!चे अपडेट! युवतींच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाची मार्गदर्शिका



आधीच्या राईज अप!चा आढावा! युवा महिलांचे परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वासाठी वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएच्या मार्गदर्शिकेमध्ये तुमचे स्वागत आहे.

नेतृत्व आणि मार्गदर्शक तत्वांवर वायडब्ल्यूसीएच्या दृष्टीकोनासंदर्भात अतिरिक्त कागदपत्रांचा आढावा.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए स्त्रीवादी चर्चा पद्धती वापरून सल्लागार टीमने सहभागींच्या अनुभावाला नेतृत्व प्रशिक्षण; नेतृत्वाचा अर्थ आणि युवती लीडर्सची भूमिका; अडथळे व यशोगाथा ह्यामध्ये विभागले.

चर्चा टप्प्यामध्ये समोर आणण्यात आलेल्या मुद्द्यांनुसार व आव्हानांनुसार अभ्यासक्रमाचे सुधारित कंटेंट व संरचना.

वायडब्ल्यूसीए टीमसोबत भागीदारीमध्ये अद्ययावत केलेल्या मार्गदर्शिकेला अंतिम रूप देण्यात आले व ही मार्गदर्शिका वापरणा-या व्यापक विविधता असलेल्या युवती लीडर्सना ती अनुकूल असा मजकूर देईल, ह्याची खात्री घेतली गेली.

कोव्हिड-19 महामारीने युवतींसमोरची स्थिती कशी बदलली आहे?

कोव्हिड-19 चा जगभरातील युवकांवर असमान परिणाम झाला आहे. शाळा बंद झाल्यामुळे जगभरातील विद्यार्थ्यांपैकी 87% विद्यार्थ्यांवर परिणाम झाला⁵ आहे तर युवकांमधील बेरोजगारी आणि नोकरीतील अस्थिरता वाढली आहे. लॉकडाऊन्समुळे विलगीकरण झाले व त्यामुळे युवांच्या मानसिक स्थितीवर परिणाम झाला व त्यांना जेंडरमुळे होणा-या व व्यक्ती-व्यक्तीमधील हिंसाचाराची जोखीम जास्त वाढली तसेच ते ऑनलाईन वेळ अधिक व्यतीत करत असल्यामुळे सायबरबुलींग (सायबर छळ) शक्यताही वाढली.⁶

महामारीमुळे आधीच असलेल्या असमानतांमध्ये आणखी वाढ झाली. युवती आणि मुली, विशेषतः गरीबी व वंचित भागांमध्ये किंवा ग्रामीण भागांमध्ये व विलग असलेल्या समुदायांमध्ये राहणा-यांना घरामधील वाढलेली देखभाल व घरगुती काम ह्यासाठी मदत व्हावी म्हणून शाळेमधून काढून घेतले जाण्याची जास्त शक्यता होती,⁷ तसेच जॉब गेल्यामुळे आणि मर्यादित उत्पन्नामुळे त्यांच्या कुटुंबांवर असलेल्या आर्थिक ताणामुळेही असे होणे शक्य होते.⁸

रिमोट अध्ययनामुळे डिजिटल तंत्रज्ञान वापरण्यामध्ये व अपु-या इंटरनेट कनेक्टिव्हिटीमुळे महिला, युवती आणि मुलींना येणा-या अडचणी अर्थात् डिजिटल डिवाईड अधोरेखित झाले. तसेच, गुणवत्तापूर्ण शिक्षण प्राप्त करण्याच्या त्यांच्या अधिकारामध्ये असलेल्या आधीपासूनच्या आव्हानात्मक स्थितीमुळे ही स्थिती अधिक बिकट झाली.

मुले व युवकांच्या तुलनेत युवती व मुलींना कमी स्वायत्तता आणि निर्णय घेण्याची क्षमता असते; आर्थिक अनिश्चिततेच्या काळामध्ये त्यांच्या स्वतःच्या गरजांची पूर्तता झाली असल्याची शक्यता कमी आहे.⁹ युएन वूमेनच्या संशोधनात असे समोर आले आहे की, महामारी सुरू झाल्यानंतर जेंडरवर आधारित महिला, युवती आणि मुलींच्या विरोधातील हिंसाचारामध्ये वाढ झाली आहे व त्यामध्ये हिंसाचार, खाद्य सुरक्षा आणि मानसिक आरोग्य

कोव्हिड-19 संकटामध्ये मासिक पाळीशी संबंधित गैरसमज दूर करण्यासाठी युवांचे सक्षमीकरण- नेपाल

मासिक पाळीच्या आरोग्यावर चर्चा करण्यासाठी युवांना सुरक्षित जागा देण्यासाठी युवा लीडर रोनी शाक्यने नेपालमधील युवती आणि मुलींना प्रशिक्षण दिले. स्थानिक सरकारसोबतच्या भागीदारीमध्ये टीमने गरजू युवांना घरी बनवलेले सॅनिटरी पॅड्स, हँड सॅनिटायजर्स, चेह-याचे मास्क व साबणही दिले ज्याद्वारे ते आरोग्याचा अंगीकार करून कोव्हिड-19 सुरक्षा प्रणालींचा अवलंब करू शकतील.

जागतिक युवा मोबिलायझेशन: “बदलाला चालना देताना: कोव्हिड- 19 कार्य आणि रिकव्हरीमध्ये युवांचे नेतृत्व: अंतरिम अहवाल” (फेब्रुवारी 2022)

globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

ह्यामध्ये असलेले संबंध समोर आले आहेत.¹⁰ काही देशांमध्ये असे उघडकीला आले आहे की, घरामध्ये खाद्य सुरक्षा नसेल, तर महिला, युवती आणि मुलींना जेंडरवर आधारित हिंसाचाराचा सामना करावा लागण्याची जास्त शक्यत असते आणि त्यांचे श्रम- शोषणही केले जाऊ शकते.

युवतींवर महामारीने अधिक प्रतिकूल परिणाम केला आहे. असे असले तरी कोव्हिड-19 संदर्भात कार्याच्या धोरणांच्या आखणी व अंमलबजावणीमध्ये युवतींना स्थान देण्यात आलेले नाही आहे. तरीही, युवतींनी समुदायांच्या संदर्भात सक्षम नेतृत्व समोर ठेवले आहे, विशेषतः आरोग्य व शिक्षणाच्या अतिशय महत्वाच्या क्षेत्रांमध्ये फ्रंट लाईन काम केले आहे. ही क्षेत्रे मुख्यतः महिला व युवतींच्या नेतृत्वातील क्षेत्रे आहेत.

युवती आणि मुलींच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वामध्ये गुंतवणूक करताना, विशेषतः वंचित, कमी सेवा मिळालेल्या व कमी प्रतिनिधित्व असलेल्या समुदायांमधील युवती व मुलींमध्ये अशी गुंतवणूक करणे अतिशय महत्वाचे आहे व त्याद्वारे खात्री करता येऊ शकते की, सर्व स्तरांवरील निर्णय प्रक्रियेमध्ये युवतींचा समावेश असेल आणि हेच नाही तर अन्य सामाजिक, आर्थिक व पर्यावरणीय संकटे सोडवताना त्या धोरणे, टप्पे व कार्यक्रमांच्या अंमलबजावणीच्या सर्व स्तरांवर अर्थपूर्ण पद्धतीने

5. UNESCO. शिक्षण: अडथळ्यापासून रिकव्हरीकडे. en.unesco.org/covid19/educationresponse

6. मोठ्या 6 युवा संघटना. op.cit., p. 2.

7. यूएन महिला. कोव्हिड-19 स्त्रिया आणि मुलींवर कसा परिणाम करते. येथे उपलब्ध आहे interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html

8. प्लॅन इंटरनॅशनल (2021). हॉल्टिंग लाईव्हज-2 त्यांच्या स्वतःच्या आवाजात: कोव्हिड-19 च्या परिणामाच्या संदर्भात मुली व युवती. येथे उपलब्ध आहे plan-international.org/publications/halting-lives-2

9. मोठ्या 6 युवा संघटना. op.cit., p. 6.

10. युएन वूमेन (2021). समांतर (शॅडो) महामारीचे मूल्यमापन: कोव्हिड-19 काळामधील महिलांच्या विरोधातील हिंसाचार. येथे उपलब्ध आहे data.unwomen.org/publications/vaw-rga

सहभागी असतील. युवतींच्या अधिकारांवरील संस्था व आंदोलनांना सोबत घेऊन आपण सत्ता समुदायांकडे हस्तांतरित करण्यामध्ये, समनीयता आणि न्याय ह्यांना चालना देण्यामध्ये आणि महिला, युवती व मुलींसाठी अधिकार पूर्णपणे साकार होण्यामध्ये योगदान देतो.

सुरक्षित स्थाने कशी निर्माण करावीत ह्याबद्दल आपण अधिक कौशल्य उभारणी विभागात वाचू शकता किंवा [झवायडब्ल्यूसीए सुरक्षित जागा मार्गदर्शिकाद्वध](#) आणि [झवायडब्ल्यूसीए वर्च्युअल सुरक्षितता जागा झपाहा](#).

सुरक्षित जागा निर्माण करणे का महत्त्वाचे आहे?

‘सुरक्षित’ राहणे म्हणजे भेदभावाशिवाय आपले अधिकार मुक्तपणे उपभोगणे. **सुरक्षित जागांची** निर्मिती म्हणजे प्रत्यक्षात किंवा वर्च्युअल प्रकारे अशी चर्चेची जागा निर्माण करणे जिथे प्रत्येक जण पूर्णपणे सहभाग घेऊ शकेल, अनुभव आणि आव्हाने शेअर करू शकेल, माहिती वापरू शकेल, अधिक जागरूकता वाढवू शकेल आणि आपल्या क्षमता वाढवू शकेल. सुरक्षित जागांची निर्मिती केल्यामुळे युवती व मुलींना अधिक फ्रेड्स मिळण्याच्या, नेटवर्क्स मोठे करण्याच्या व एकत्र काम करण्याच्या संधी निर्माण होतात.

वायडब्ल्यूसीएमध्ये महिला, युवती व मुलींसाठी सुरक्षित जागा निर्माण करण्याची व त्या उभ्या करण्याची परंपरा आहे. 1855 मध्ये ह्या आंदोलनाच्या स्थापनेमध्ये असलेली ही आधारभूत संकल्पना होती व त्यानंतर वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएने सुरक्षित जागांच्या निर्मितीसंदर्भात आठ निश्चित असे घटक व मानके निश्चित केलेली आहेत. ही मानके इतिहास, अनुभव, तंत्रज्ञानाचा अंगीकार तसेच जगभरातील युवतींशी संबंधित विविध सामाजिक, आर्थिक व राजकीय पार्श्वभूमी लक्षात ठेवून आखले गेले आहेत. ही मानके कस्टमाईज करता येऊ शकतात आणि विभिन्न समुदायांच्या वेगवेगळ्या गरजा लक्षात घेता अंगीकारली व बदलली जाऊ शकतात.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएमधील सुरक्षित जागा व सर्वोत्तम पद्धतींचे दहा मुख्य घटक असे आहेत:

1. उपलब्धता
2. सुरक्षितता व प्रायवेसी
3. नेतृत्व आणि सहभाग
4. अचूक व विश्वसनीय माहिती
5. विश्वास आणि समुदाय
6. समावेशकता
7. सर्वांगीण दृष्टीकोन
8. **पिढ्यांमधील** सहकार्य
9. सन्मान आणि प्रतिष्ठा
10. भागीदारी आणि जबाबदारी



विभाग 2:

नेतृत्व + त्यातून शिकणे



कदाचित आपण ही मार्गदर्शिका ह्यामुळे वाचत असाल की, आपला विश्वास आहे की, जग बदलवणे शक्य आहे, विशेषतः महिला, युवती व मुलींसाठी जग बदलणे शक्य आहे. आपल्याला आपल्या सभोवती सातत्याने अन्याय होताना दिसेल, त्यापैकी काही बाबतीत तर परिस्थिती गेल्या काही वर्षांमध्ये अजून बिघडली असू शकेल - हिंसाचार, असमानता, गरीबी, वातावरणाचा - हास आणि हे आपण स्वतःसोबत, आपल्या समुदायात, देशात, प्रदेशात व जगभर बघत असाल व आपल्याला त्याबद्दल काही करावेसे वाटत असेल. जगभरामध्ये **आपल्यासारखे** अनेक आहेत आणि ते हिमतीने उभे आहेत आणि “झालेल्या अन्यायाला” समोर आणत आहेत. पण अन्याय झाला असे म्हणणे पुरेसे नाही. ह्या आव्हानात्मक काळामध्ये प्रत्येक व्यक्तीने सामुहिक प्रयत्नांमध्ये भूमिका बजावणे गरजेचे आहे. आणि असे करणे म्हणजे युवांचे- विशेषतः युवतींचे नेतृत्व करणे व त्यांना दिशा दाखवणे आहे.

महिला, युवती, मुली आणि तृतीयपंथी व्यक्तींनी शतकांपासून व्यवस्थेद्वारे केले गेलेले शोषण सहन केले आहे. अनेकदा वंशवाद, **श्रेष्ठतावाद**, वर्ग संघर्ष व इतर अनेक प्रकारच्या भेदभावांमुळे जेंडर असमानतेमध्ये भरच पडते. आपण ह्याचा परिणाम सर्व मुख्य विषयांसंदर्भात- शिक्षणापासून ते आपत्ती व्यवस्थापन व आरोग्यापासून वातावरण बदलापर्यंत बघू शकतो. परंतु अन्याय, असमानता आणि शोषणापासून सर्वाधिक प्रभावित झालेल्यांच्या नेतृत्वानेच परिस्थिती बदलणारा बदल घडवून आणला आहे.¹¹ परंतु, असमानता, अन्याय आणि शोषणामुळे

सर्वाधिक प्रभावित झालेल्यांमधून आलेले नेतृत्वच सर्वाधिक परिवर्तन घडवणारे ठरते.

परंतु लीडर कोण असते? परंतु लीडर कोण असतो?

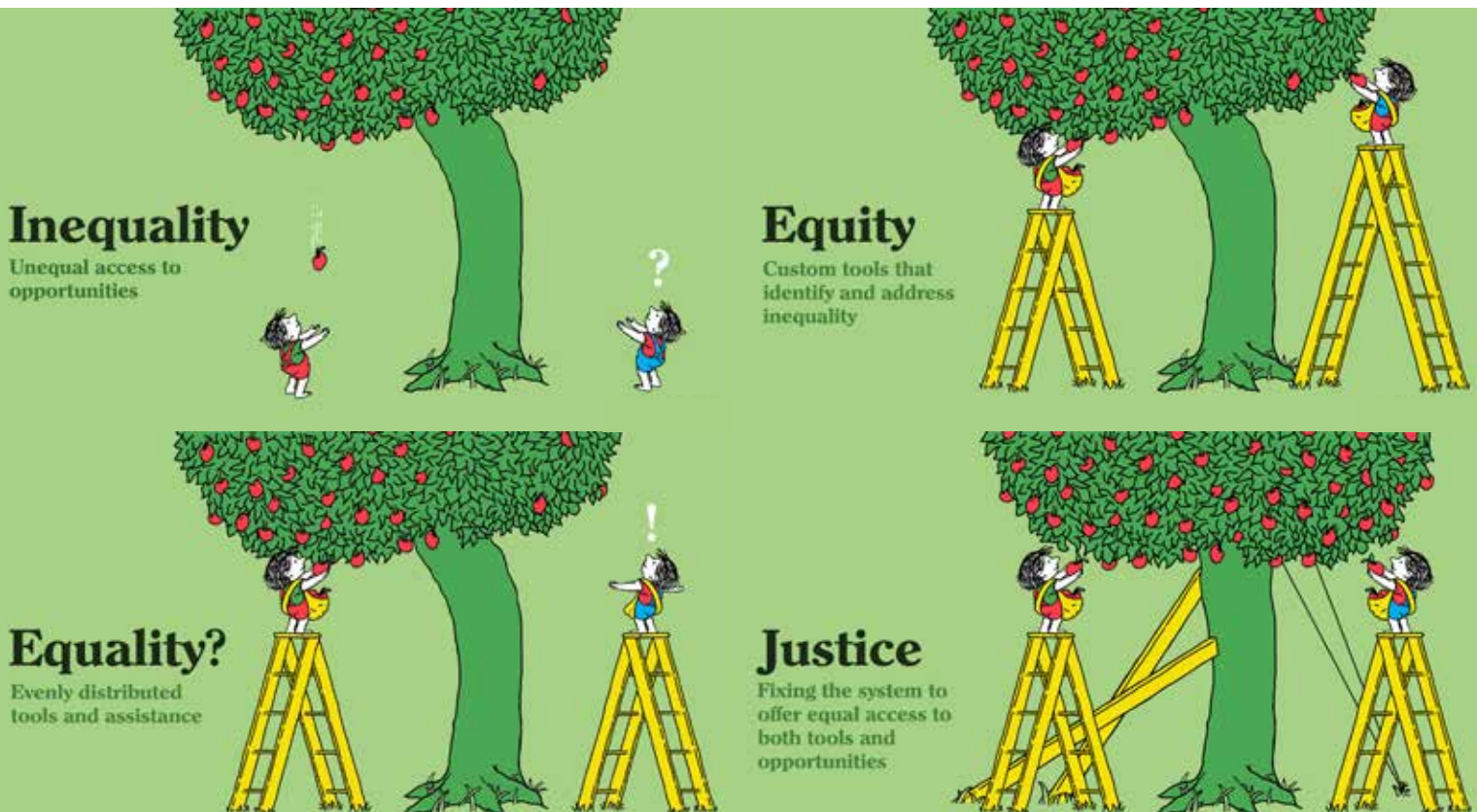
आपण सर्व अनेक प्रकारे लीडर असतो आणि परिवर्तन घडवणारे लीडर बनण्याच्या आपल्या वाटचालीमध्ये आपले सहाय्य करणारी ही मार्गदर्शिका आहे. आपण सर्वच अनेक प्रकारे लीडर असतो आणि ही मार्गदर्शिका परिवर्तन घडवणा-या लीडर बनण्यामध्ये आपल्या वाटचालीला मदत करण्यासाठीच आहे. परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाविषयी माहिती घेऊन समानतेसाठी आपण कोणता ठसा उमटवू शकता, **जागतिक वंशवाद विरोधी**,¹² **शोषण विरोधी आणि वसाहतवादाविरोधी**¹³ प्रयत्न व **आंदोलनांमध्ये** जागतिक पातळीवर आपण कसे योगदान देऊ शकता व सगळीकडे असलेल्या मुली, युवती व महिलांसाठी त्याचा काय अर्थ होतो, हे कळण्यासाठी आपली मदत होईल.

आपण आणि आपल्यासोबत काम करणा-या युवतींना आपल्या नेतृत्व वाटचालीमध्ये आवश्यक असलेल्या ज्ञान, कौशल्ये, संसाधने व स्त्रीवादी मूल्य प्रणालीसह उपयोगी पडेल असा हा विभाग आहे. पुढील विभागांमध्ये अर्थपूर्ण बदल घडवण्यासाठी व आपल्याला जे मुद्दे महत्त्वाचे वाटतात त्यावर काम करण्यासाठी माहिती घेण्यासाठी आवश्यक असलेल्या मुख्य कौशल्यांच्या उभारणीची संधी आपल्याला मिळेल. परंतु आधी, पायाभरणी करूया.

11. www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropy-and-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feminist-movements.pdf

12. simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism

13. simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome



आपल्याला जो विषय महत्वाचा वाटतो, त्याबद्दल मानव अधिकार केंद्रित दृष्टीकोन घेतल्यामुळे आपल्याला न्याय मिळवण्याची अनेक माध्यमे मिळतात व त्यांची चर्चा आपण आता इथे करू. बदल घडवण्यासाठी आपल्याला मानव अधिकारांचा वकील होण्याची गरज नसते! मानव अधिकारांबद्दल प्राथमिक आकलनामुळे आपल्याला आपले कार्य (एक्टिव्हिझम), जन वकालत व न्याय मिळवण्यासाठीचे प्रयत्न ह्यांच्यासाठी मदत मिळेल.

परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वापासून सुरुवात करूया



अधिक शिकूया: अधिक शिका: नेतृत्व वसाहतवादापासून मुक्त झाले पाहिजे

नेतृत्व "वसाहतवादापासून मुक्त करणे" म्हणजे काय? ह्याबद्दल जाणून घेण्यासाठी हा पॉडकास्ट पाहा: (1) वसाहतवादापासून मुक्त होणे म्हणजे काय; (2) स्थानिक समुदायांवर वसाहतीमुळे झालेला जागतिक परिणाम; आणि (3) आपल्या नेतृत्व पद्धतीमध्ये वसाहतवादापासून मुक्त करणारा दृष्टीकोन कसा आत्मसात करायचा.

www.yorku.ca/edu/unleashing/podcast-episodes/decolonizing-leadership



A. परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व

युवा महिलांच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाबद्दल वायडब्ल्यूसीएचा दृष्टीकोन

युवतींना इतर लोकांसोबत जोडले जाण्याची, प्रेरणा देण्याची, सहनिर्मिती करण्याची व स्वतःमध्ये, कुटुंबांमध्ये, समुदायांमध्ये व संस्थांमध्ये सृजनशील बदल घडवण्याची क्षमता असते.¹⁴

नेतृत्व कौशल्ये विकसित करण्यासाठी, त्यांच्या जमेच्या बाजूंबद्दल जागरूकता, त्यांच्या अधिकारांचे ज्ञान व कृतीसाठी संधी ह्यांच्यासाठी महत्त्वपूर्ण असलेल्या मूल्यांच्या अनेक शृंखला आहेत. तिच्या मानवी अधिकारांचे रक्षण करताना युवतीला त्याबद्दल शिकायला व अनुभवायला मिळते आणि हे करताना ती तिच्या देशातील व व्यापक आंदोलनाला बळकटी देते व त्यासाठी नेतृत्व असे असण्याची गरज असते:

- **स्त्रीवादी आणि प्रगतीशील:** एक विचारधारा म्हणून आणि समाजातील जेंडर सत्ता संबंधांचे विश्लेषण करणारे धोरणात्मक चौकटीचे साधन म्हणून स्त्रीवाद. त्यामुळे सर्व सामाजिक बदलांच्या मुळाशी असलेल्या ह्या सत्ता संबंधांच्या परिवर्तनासाठीची सामाजिक बदलाची विशेष धोरणे विकसित करण्यासाठीही मदत होते. ही केवळ एक संकल्पना नाही आहे तर जगभरामधील प्रत्यक्ष अनुभवांद्वारे, ओळखीद्वारे आणि स्त्रीवाद्यांच्या समुदायाद्वारे आकार घेतलेल्या स्त्रीवादी कल्पनेचे हे एक मिश्रण आहे. स्त्रीवादी बदल घडवणारे कार्यक्रम हे अनेकदा 'जेंडरच्या' चष्यातून बघितले जातात, म्हणजेच विचारले जाते की, जेंडर समानता आणि महिलांचे अधिकार सजगपणे हाताळले जात आहेत का आणि बदलाच्या प्रक्रियेतून ती बाब पुढे जात आहे का हे विचारले जाते.¹⁵
- **समुदाय आधारित:** आपण आधी उल्लेख केल्याप्रमाणे, ही मार्गदर्शिका आणि राईज अप! कार्यक्रमाचे मूळ युवतींच्या स्थानिक परिस्थितींमध्ये आहे. परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व तेव्हा उदयाला येते जेव्हा आपल्याला मूळ कारणांपर्यंत जावे

लागते व अनियमितता, अधिकार हनन आणि समुदाय व जमिनी पातळीवर युवतींच्या मानव अधिकारांची पूर्तता का होत नाही, ह्यामधील घटक लक्षात घ्यावे लागतात.

- **पिढ्यांमधील संबंध:** ह्याद्वारे विविध पिढ्यांमधील नात्यांचे वर्णन केले जाते. वय कोणतेही असले तरी प्रत्येक व्यक्ती व आपण त्यांच्यापासून काय शिकू शकतो, ह्या प्रत्यक्ष अनुभवावर पिढ्यांमधील संबंध आधारित आहे.¹⁶ शेअर करणारे नेतृत्व अनेकदा अनेक पिढ्यांचा समावेश असलेले असते. एकत्र येऊन सर्व वयांच्या महिला एकमेकींना पुढे जाण्यासाठी, आपल्या क्षमता वाढवण्यासाठी आणि बदल घडवणारे लोक म्हणून त्यांच्या क्षमता साकार करण्यासाठी मदत करतात.
- **दृढ आणि उत्तरदायी:** दृढ लीडर्स विपरित स्थिती, दुःख, संकट आणि धोक्यांशी लवकर जुळवून घेतात आणि त्यामधून लवकर बाहेर येतात. व्यक्तीकडे असलेला हा केवळ एक गुण नाही, तर ही बाब स्वतःची देखभाल, नेटवर्क उभारणी व सहकार्याद्वारे शिकता येते आणि वाढवता येते. दृढतेमुळे बदल घडवणा-या समुदायातील, संस्थांमधील आणि कुटुंबांमधील युवतींवर भर देऊन उत्तरदायी नेतृत्व टिकवण्यासाठीही मदत मिळते.
- **शाश्वत:** बदल घडवणारे नेतृत्व शाश्वत असण्यासाठी, व्यक्तिगत आणि संस्थात्मक पातळीवर दीर्घकालीन गुंतवणूक गरजेची असते. नेतृत्व ही अशी सतत चालणारी बाब आहे ज्याला सुरुवात तर असते, परंतु निश्चित असा शेवट नसतो. जेव्हा निर्णय प्रक्रियेमध्ये युवतींचा समावेश होतो आणि त्यांचे मानव अधिकार हे सुधारित सेवा, न्यायालयीन कृती व समन्यायी धोरणांमध्ये उमटलेले दिसतात, तेव्हा ही स्थिती शाश्वत असते.

14. वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए. उभरते लीडर्स प्रेरणादायी बदल. www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf

15. जागतिक YWCA शब्दावली आणि व्याख्या www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf

16. *Idem*.



फॅसिलिटेटरचे लेन्स

वरील विभाग वाचून झाल्यानंतर आपण प्रशिक्षण सत्र घ्याल तेव्हा आपल्याला आपल्या गटातील विविध प्रकारच्या नेतृत्वाचा शोध घ्यावासा वाटू शकेल. परंतु असे करण्याच्या आधी, आपल्या स्वतःच्या जीवनात आपण किती प्रकारचे नेतृत्व कार्य बघितले आहे, ह्याबद्दल काही मिनिटे विचार करा. कोणत्या प्रकारचे नेतृत्व उदाहरण आपल्याला प्रभावी, समन्यायी आणि परिणाम घडवणारे वाटले आहे? तसेच, नेतृत्व स्थितीमध्ये असलेल्या कोणाबद्दल आपल्याला आठवते का जो परिवर्तन न घडवणारा नेता आहे किंवा असे नेतृत्व ह्या मूल्यांशी न जुळणारे आहे?

युवतींच्या नेतृत्वाच्या कहाण्या (नानाको तोजो, 25 वर्षे, जपान)

नानाकोने आपली पदवी पूर्ण केली होती आणि ती इंटरनेटवर स्वयंसेवा करण्याची संधी शोधत होती. तेव्हा तिला वायडब्ल्यूसीएबद्दल कळाले व तिला लगेचच सामील होण्याची इच्छा झाली.

नानाको जपानच्या विद्यार्थ्यांसोबतच्या आपल्या कामाबद्दल कटिबद्ध आहे. ती शालेय विद्यार्थ्यांसाठी नेतृत्व प्रशिक्षणे आणि कार्यशाळा आयोजित करते. कमी वयामध्ये नेतृत्वाचे मूल्य रुजवणे व त्याला सहाय्य देणे गरजेचे आहे, जेणेकरून समाजामध्ये युवतींना त्यांचे योग्य स्थान मिळू शकेल, असे तिला वाटते.

नानाको युवांच्या गरजांबद्दल संवेदनशील आहे आणि ती तिच्या समुदायातील परिस्थिती व वास्तवामुळे कार्यरत झालेली आहे. डिजिटल माध्यमांमधून जन वकालत करण्याची क्षमता व सजग प्रकारे सहमतीने निर्णय घेण्यामध्ये मुख्य मीडियाची भूमिका ह्याबद्दल ती तिच्या शालेय विद्यार्थ्यांसोबत संवाद साधत असते. काम करणा-या युवतींमध्ये असलेल्या कामाच्या ठिकाणाच्या नैराश्याच्या आव्हानावर आणि विद्यापीठातील विद्यार्थ्यांमधील उच्च स्तराच्या प्रमाणासंदर्भात ती काम करते.

महामारीच्या आधी, ती थेट शालेय विद्यार्थ्यांसोबत बोलण्यासाठी शैक्षणिक संस्थांना भेटी देत होती. आता ती जागरूकता सत्रे आयोजित करते आणि त्यांच्यासाठी ऑनलाईन प्रशिक्षण कार्यशाळा घेते. काम करणा-या युवती आणि विद्यापीठातील विद्यार्थ्यांमध्ये सहकार्य निर्माण व्हावे, ह्यासाठी ती अनेकदा गटांसाठी मनोरंजक उपक्रमांचे आयोजन करते जिथे ते त्यांचे आवडते संगीत, पुस्तके व चित्रपट एकत्र शेअर करतात. आणि नानाको ह्या संधीचा उपयोग घेऊन जेंडरच्या लेन्समधून विश्लेषण करते.

तिच्या समुदाय आधारित नेतृत्व दृष्टीकोनासह नानाको पारस्परिक देवाण घेवाण व समान शिक्षणाच्या वातावरणाला प्रोत्साहन देत आहे. जपानमध्ये लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य व अधिकार ह्याविषयी फारशी चर्चा केली जात नसूनही, नानाकोने युवती व मुलींना त्यांच्या शरीरात होणारे बदल व गरजा ह्याबद्दल तिच्याशी बोलण्यास प्रवृत्त केले आहे.

जग प्रगती करत आहे, असे वाटले तरी समान अधिकारांच्या दिशेने अद्याप मोठी मजल गाठणे बाकी आहे. घरांमध्ये कुटुंबामध्ये त्यांच्या शरीराबद्दल प्रश्न विचारण्यासाठी युवतींना सुरक्षित वाटत नाही. कामाच्या ठिकाणी संस्कृती बहुतांश सेक्स आधारित असते. विवाहितांच्या घरी महिलांना मुख्यतः घर चालवणा-या व मुलांची देखभाल करणा-या म्हणून बघितले जाते. परंतु ह्याच महिलांना आता त्यांच्या वैचारिक भूमिकेमध्ये अंतर पडताना दिसत आहे. कौशल्य उभारणीवर भर देऊन, ज्ञान व आत्मविश्वासाच्या देव-घेवीसह नानाको युवती व मुलींच्या सहभागामध्ये सातत्याने वाढ होण्यास प्रोत्साहन देऊ शकली आहे. ह्यामुळे मोठी इच्छा असलेल्या आणि स्वतःच्या स्वप्नांचा पाठपुरावा करणा-या युवा महिलांचा एक संघ तयार झाला आहे. नानाकोचे पुढचे उद्दिष्ट जपानमध्ये निर्णय घेण्याच्या भूमिकेत असलेल्या अधिक महिलांचे नेतृत्व करणे, हे आहे.

नेतृत्व कशामुळे परिवर्तन घडवू शकते?

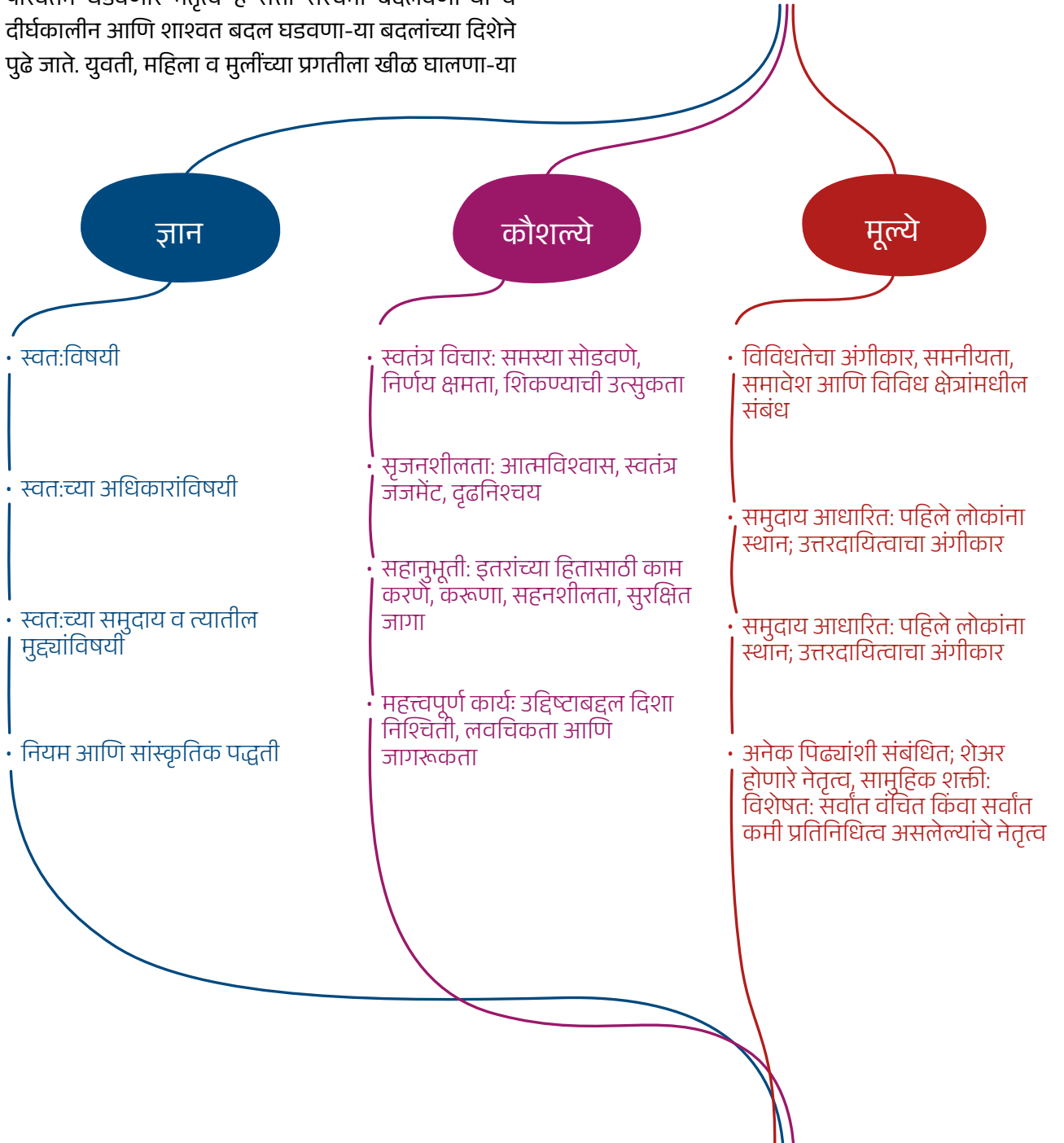
वायडब्ल्यूसीए सर्व युवतींना विविध नेतृत्व क्षमता असलेल्या लीडर्स म्हणून बघते. राईज अप! चे व त्यातील नेतृत्व वाटचालीचे उद्दिष्ट सर्व युवतींना आपली मते मांडण्यासाठी सज्ज करणे आणि त्यांच्या जीवनामध्ये व त्यांच्या आजूबाजूच्या व्यक्तींसाठी महत्त्वपूर्ण असलेल्या मुद्द्यांवर कार्य करण्यासाठी प्रवृत्त करणे, आणि हे करताना त्यांना सुरक्षित व मदतीला इतर लोक आहेत, असे वाटणे, हे आहे. त्यांच्यासाठी जागा शोधणे, जागा घेणे, जागा धरून ठेवणे व इतर युवती नेत्यांना जागा देणे ह्याचाही त्यात समावेश आहे.

परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व हे सत्ता संरचना बदलवणा-या व दीर्घकालीन आणि शाश्वत बदल घडवणा-या बदलांच्या दिशेने पुढे जाते. युवती, महिला व मुलींच्या प्रगतीला खीळ घालणा-या

जुनाट समजुतींना प्रश्न उपस्थित करून सत्तेच्या संरचना आणि संबंधांमध्ये बदल घडवण्यासाठी प्रयत्न वाढवणे त्यामध्ये समाविष्ट आहे. जेव्हा युवती अशा बदलाचे नेतृत्व करतात, तेव्हा तो जेंडरमध्ये बदल घडवणारा ठरतो व त्यामध्ये जेंडर मुद्द्यांना प्राधान्य मिळते व हा दृष्टीकोन मध्यवर्ती असतो.

बदल घडवणा-या नेतृत्वासाठी योग्य प्रकारचे ज्ञान, कौशल्य व मूल्यांसह सज्ज असलेल्या युवती अशा दिशेने पुढे जाऊ शकतात. खालील मॅट्रिक्समध्ये राईज अप! मध्ये युवा महिला नेत्यांबद्दल कल्पना केलेल्या काही मुख्य ज्ञान, कौशल्ये व मूल्यांबद्दल व्याख्या केल्या गेलेल्या आहेत:

नेतृत्व कौशल्ये व दृष्टीकोन हळु हळु विकसित होत असतात. चांगला नेता तो असतो जो इतरांना सक्षम करतो आणि सातत्याने





लक्षात ठेवा: नेतृत्व सातत्याने पुढे जाणारी प्रक्रिया आहे.

म्हणजे युवती ह्या प्रशिक्षणात त्यांच्या वाटचालीच्या वेगवेगळ्या टप्प्यांवर येतील... तुम्हीसुद्धा! ह्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्व वाटचालीतील पुढील घटक एकमेकांशी जोडलेले आहेत आणि ते एकमेकांवर अवलंबूनही असतात. हा दृष्टीकोन ठाम असा किंवा एकरेषीय नाही आहे. आणि “एकच गोष्ट सर्वांला लागू होते,” असे मॉडेल म्हणून त्याच्याकडे बघितले जाऊ नये.

इतरांना अधिक चांगले करण्याचा प्रयत्न करत राहातो. म्हणून परिवर्तन घडवणारी लीडर अशी असते जी स्वतंत्रपणे व टीकात्मक प्रकारे मुद्द्यांचे निदान करू शकते व स्वतःच्या परिस्थितीतून शिकण्याची इच्छा असलेली असते. नेतृत्वामध्ये आत्मविश्वास असावा लागतो आणि सृजनशीलतेची क्षमता असावी लागते. त्यांना चौकटीबाहेरचे विचार करून इतरांबद्दल सहानुभूती ठेवून इतरांसोबत सहकार्य करून परिसर किंवा वातावरण (घर, समुदाय, पृथ्वी) अधिक समान व समनीयता असलेले स्थान होईल, ह्या दिशेने काम करावे लागते.

जेव्हा युवती परिवर्तन घडवणा-या लीडर बनतात तेव्हा त्या सक्षम करण्याचे काम करतात व आसपासच्या लोकांचे सक्षमीकरण करतात; त्यांच्या समुदायांमधील महिला बोलू लागतात; त्या समस्यांचे निदान करतात आणि भागीदारीद्वारे उपाय शोधतात. त्याद्वारे त्या बदल घडवणा-या आवश्यक छोट्या गोष्टींकडे समुदायाला नेतात.

राईज अप! परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाच्या वाटचालीतील हे मुख्य घटक आहेत. परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाची वाटचाल.

• स्वतःला जाणून घ्या

स्वतःबद्दल जागरूकता असणे व आत्मविश्वास ह्यामुळे पाया तयार होतो व त्याद्वारे आपण जीवनाच्या सुरुवातीच्या टप्प्यामध्ये शोध घेऊ शकता आणि पर्याय निवडू शकता. म्हणजेच, उदाहरणार्थ, आपल्या आवडीच्या विषयांबद्दल विचार करणे, आपल्या भावना समजून घेणे व त्यांना मान्यता देणे; आपल्या वेगवेगळ्या ओळखींबद्दल विचार करणे; समुदायामध्ये आपण काय योगदान देतो, ह्याचा विचार करणे, आपल्या जमेच्या बाजू, आपल्या क्षमता आणि आपल्याला स्वतःबद्दल सर्वाधिक आवडणा-या गोष्टी. वाटचालीतील ह्या भागामध्ये आपल्याला आपल्या स्वतंत्र व्यक्तिमत्त्वाचा आनंद घेण्यास आणि स्वतःमधील लीडर शोधण्यासाठी आवाहन केले जाईल.

• आपले अधिकार जाणून घ्या

अधिकांरांबद्दल जाणून घेतल्यामुळे मानव अधिकार समस्या म्हणून मानवी प्रश्नांबद्दल सखोल जाणीव निर्माण होते, जेंडर असमानता समोर येतात, भेदभाव स्पष्ट प्रकारे ओळखू येतो व त्याची मूळ कारणेही समोर येतात. ह्या क्षणाचा आपल्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्व वाटचालीमध्ये उपयोग करण्यासाठी आपल्या समुदायात किंवा देशात असलेल्या समस्येबद्दल विचार करा... तुम्हांला काय बरोबर किंवा योग्य वाटत नाही आहे? मानव अधिकारांच्या उल्लंघनाच्या संदर्भात युवतींचे आणि मुलींचे कोणते गट अधिक जोखमीमध्ये वाटतात? आपल्या परिस्थितीमध्ये मानव अधिकारांबद्दल आपल्या ज्ञानाचे विस्तार करण्यामध्ये भेदभाव करणा-या सांस्कृतिक पद्धती, परंपरा किंवा अगदी कायदे व धोरणे ओळखणे तसेच आपल्या अधिकारांचे संरक्षण व त्यांना चालना देण्याचे दायित्व असलेले व त्याबद्दल निर्णय घेण्यासाठी सत्ता असलेले लोक ओळखणे ह्याचाही समावेश आहे. अंतिमतः काय करण्याची गरज आहे व युवतींचा त्यात सहभाग कसा घेता येईल, ह्याबद्दल विचार करा.

• आपल्या नेतृत्वाला बळकट करा

जेव्हा आपण मानव अधिकारांच्या आव्हानांना ओळखण्याची आपली क्षमता वाढवता, तेव्हा आपण आपल्या व इतर युवतींच्या कल्याणाला प्रभावित करणा-या समान मुद्द्यासाठी सहाय्य देता. त्यामुळे एकतेची व सामुहिक हिताची भावना वाढीला लागते. माहिती, समर्थन व प्रोत्साहनासह तुम्ही अ अन्य युवती त्यांच्या समस्या ओळखू शकता, आपले मानव अधिकार जाणू शकता, धोरणात्मक भागीदा-यांसाठी एकमेकांकडे जाऊ शकता, उपाय करू शकता आणि बदलाचे समर्थन करू शकता. सामाजिक आंदोलने, मित्र व सहकारी, समविचारी गट व सामाजिक संस्थांचे नेटवर्क हे सर्व आपल्या नेतृत्वाला पुढे जाण्यामध्ये मदत करू शकतात. विश्वास, समावेश, विविधता आणि प्रायवेसीचे मुद्दे आपल्या मानव अधिकारांच्या विश्लेषणामध्ये आणि अधिकारांच्या माहितीकडून अधिकारांसाठीच्या कृतीच्या दिशेने जाण्यामध्ये आपल्या मदतीसाठीचे मुख्य घटक आहेत. आपण स्वतंत्रपणे काम करण्याचा किंवा आंदोलनामध्ये काम करण्याचा निर्णय घेत असाल, तरी वेगवेगळ्या नेतृत्व पर्यायाला सहाय्य करणारे व अनुकूल वातावरण मिळेल, ह्याची खात्री घेणे गरजेचे आहे.

- **समर्थन करून एकत्र कार्य करणे**
मदत करणा-या वातावरणामध्ये आपल्याला परिस्थितीचे (घरी, शाळा, समुदायामध्ये किंवा राष्ट्रीय व जागतिक स्तरावर) विश्लेषण करून माहिती मिळवण्यासाठी जास्त अनुकूल परिस्थिती असते. समर्थन करून कार्य करण्याची निवड करताना आपण संधी निर्माण करता आणि भेदभाव करणा-या व अन्याय्य पद्धती व धोरणांना चॅलेंज करता. मानव अधिकारांच्या संदर्भात नेतृत्व करण्याची क्षमता आणि परिस्थितीचे विश्लेषण करण्याची क्षमता ह्यामुळे आपण संबंधित निर्णय घेणारे लोक ओळखू शकता व उपाय शोधण्यासाठी त्यांच्यासोबत काम करू शकता. नियमित तपासण्या व प्रदर्शनाला ट्रॅक केल्यामुळे सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय निर्णय घेण्यामध्ये सक्रिय सहभाग टिकून राहतो. आपल्या समर्थनाचे उद्दिष्ट समानता, न्याय, सामाजिक समावेश व मानव अधिकारांची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी प्रभावित करणारा बदल घडवणे, हे आहे.

- **आपले नेतृत्व शेअर करा**
लीडर म्हणून आपल्याला आपल्या समुदायातील इतर युवती व मुलींसोबत हा सक्षम करणारा अनुभव शेअर करण्याचे महत्त्व माहिती आहे. तुम्हांला माहिती आहे की, इतरांना त्यांच्या नेतृत्व वाटचालीमध्ये मदत केल्यामुळे व त्यांच्या आवाजाला प्रोत्साहन दिल्यामुळे सामाजिक न्यायाच्या प्रयत्नांना बळ मिळते, ते अधिक पक्के होतात आणि इतरांनाही लीडर होण्याची प्रेरणा मिळते. शेअर करणारे नेतृत्व अनेकदा अनेक पिढ्यांचा समावेश असलेले असते. आपल्या वाटचालीच्या ह्या भागामुळे आपल्याला युवती लीडर व तिच्या घरातील, शाळेतील, समुदाय व देशातील अन्य युवा ह्यांच्याबरोबर संबंध जोडण्यासाठी प्रोत्साहन मिळते; तुम्ही त्यांच्यासह जीवन कौशल्ये, माहिती, आपले नेतृत्वाचे अनुभव शेअर करून त्यांना प्रेरणा देऊ शकता. एका जागी संवाद करून तुम्ही युवती व मुलींच्या सामुहिक सामर्थ्याला आणखी बळ देता.

“अनुभवाने आपल्याला दाखवले आहे की, एकट्या युवतीचे स्वतंत्र स्वर अनेकदा विसरले किंवा दुर्लक्षित केले जातात, परंतु एकत्र आल्यावर त्यांचा एकत्रित आवाज हा बहिरा करणारा असतो.”

व्हॉट यंग वूमेन वॉट, वायडब्ल्यूसीए 2014

परिणाम दोन प्रकारे होतो. एक तर तुम्ही युवती म्हणून तुमच्यात अधिक आत्मविश्वास येतो आणि तुम्ही सक्षम लीडर बनता. त्याच वेळी, प्रगतीला अडथळा आणणा-या खोलवर रुजलेल्या असमानता आणि सत्ता संरचनेला आव्हान देऊन बदलण्याची क्षमता आपल्याला मिळते. व्यक्तिगत पातळीवर अतिशय परिवर्तन घडवू शकणारे नेतृत्व कौशल्य आपल्या समुदायाला आणि देशाला आव्हान देऊन जेंडर आधारित असंतुलने, सहभाग न घेता होणारी निर्णय प्रक्रिया आणि भेदभावाच्या वृत्तीला बदलवू शकते.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वावरील आपले हा विभाग वाचून झाल्यानंतर पुढील गोष्टींवर विचार करण्यासाठी थोडा वेळ काढा. आत्तापर्यंतची आपली नेतृत्वाची वाटचाल कशी राहिलेली आहे? आज आपण आपल्या नेतृत्व वाटचालीमध्ये ज्या ठिकाणी आहात, तिथे जाण्याच्या प्रक्रियेबद्दल आपण आपल्या गटाला काय सांगू शकाल? त्यानंतर सहभागींना त्यांच्या स्वतःच्या नेतृत्व वाटचालीविषयी बोलण्यासाठी आमंत्रित करा.
(सूचना: विभाग 3 मधील कृती 2 पाहा)



आकृती 2. परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाची वाटचाल

स्वतःला जाणून घ्या



आपल्या नेतृत्वाला
बळकटी द्या



आपले अधिकार
जाणून घ्या



आपले नेतृत्व शेअर
करा

एकत्र समर्थन आणि
कृती करा



B. मानव अधिकार

मानव अधिकारांबद्दल बोलूया. ते काय असतात? ते कुठून येतात? त्यांच्याबद्दल जाणून घेणे का वश्यक आहे? आपले सहकारी व समुदाय सदस्यांना ते माहिती आहेत, ह्याची खात्री घेणे का गरजेचे आहे? आपल्या कामासाठी मानव अधिकारांचा काय संबंध आहे? विशेषतः सर्व प्रकारच्या मुली, युवती आणि महिलांसाठी अधिकार आधारित दृष्टीकोन म्हणजे काय?

आपण ह्या सर्व प्रश्नांची व इतर बाबींचीही चर्चा करू. परंतु आधी आपण प्राथमिक बाबींचा समावेश होईल, ह्याची खात्री घेऊ.

उदाहरणार्थ: आपला जन्म कुठेही झाला असला, आपल्या त्वचेचा रंग, आपला धर्म, आपली जेंडर ओळख किंवा लैंगिक स्वरूप, आपली क्षमता, आपण बोलता ती भाषा, आपल्याला प्राप्त झालेला शैक्षणिक स्तर, आपण कामासाठी करता तो जाँब हे काहीही असले तरी प्रत्येकाला हे अधिकार असतात जे दिलेलेसुद्धा नसतात किंवा काढूनही घेता येत नाहीत. ह्या अधिकारांचे उल्लंघन होऊ शकते किंवा ते नाकारले जाऊ शकतात किंवा ते पूर्ण होण्यामध्ये अडथळा येऊ शकतो, परंतु हे अधिकार म्हणून नेहमी असतातच.

मानव अधिकार काय असतात?

मानव अधिकार हे सर्व मानवांना जन्मजात असलेले अधिकार असतात आणि माणूस कोणत्याही वंशाचा, लिंगाचा, राष्ट्रीयता, वांशिकता, भाषा, धर्म किंवा अन्य पार्श्वभूमीचा असला तरी सर्वांना हे अधिकार असतात. मानव अधिकारांमध्ये गुलामीपासून व त्रासापासून मुक्तता, मत मांडण्याचे व अभिव्यक्तीचे स्वातंत्र्य, शिक्षणाचा व काम करण्याचा अधिकार व इतर अनेक अधिकारांचा समावेश आहे. कोणत्याही भेदभावाशिवाय हे अधिकार प्राप्त करण्यास प्रत्येक जण पात्र आहे.¹⁷

फॅसिलिटेटरचे लेख

जेव्हा आपण कार्यशाळा घेत असाल, तेव्हा कदाचित आपल्या सहका-यांप्रमाणे आपणही मानव अधिकारांच्या संकल्पनेबद्दल तितकेच नवखे असाल. आपल्या गटासोबत आपल्याला हा अभ्यास करायही गरज भासू शकते- प्रत्येकाला मानव अधिकार मुद्दे कोणते वाटतात, ह्याबद्दल एक जलद ब्रेनस्टॉर्म करता येऊ शकेल. आपण ह्या विभागामध्ये जाण्यापूर्वी, आपल्या समुदायात होणा-या किंवा जागतिक पातळीवर आपल्याला महत्वाच्या वाटणा-या काही मानव अधिकार मुद्दे (किंवा मानव अधिकारांचे उल्लंघन) ह्याबद्दल लिहीण्यासाठी 3 मिनिटे घ्या.

मानव अधिकार हे 4 मुख्य तत्वांनी बनलेले असतात.

1. सार्वत्रिक आणि काढून न घेता येणारे

जन्म झालेल्या प्रत्येकाला हे अधिकार असतात. जगामध्ये लोक कुठेही असले तरी त्यांना हे अधिकार असतात.

2. परस्परावर अवलंबून

एका अधिकाराची पूर्तता पूर्णतः किंवा अंशतः इतर अधिकारांच्या पूर्ततेवर अवलंबून असते. जगण्याच्या पुरेशा मानकाचा प्रत्येकाचा अधिकार इतर अधिकारांसाठी झुकवला जाऊ शकत नाही. ह्याचाच अर्थ इतर अधिकारांशिवाय अधिकारांचा समूह पूर्णपणे प्रत्यक्षात येऊ शकत नाही.

उदाहरणार्थ: स्वच्छता आणि स्वच्छ जागेची उपलब्धता मूलभूत मानव अधिकार आहे. परंतु युवती व मुलींसाठी सॅनिटरी पॅड्सची उपलब्धता ही अनेक देश आणि समुदायांमध्ये पूर्वग्रह आणि नकारात्मक दृष्टीमुळे बाधित होते. ह्या नकारात्मक दृष्टीचा महिला, युवती व मुलींच्या प्रजनन आरोग्यावर नकारात्मक परिणाम होतो. तसेच, अनेक देशांमध्ये युवती व मुलींना त्यांची पाळी असताना शाळेमध्ये जाऊ दिले जात नाही (किंवा त्यांना जाताना अतिशय अपमानास्पद वागवले जाते) व त्यामुळे त्यांच्या शिक्षणाच्या अधिकारावर परिणाम होतो. मानव अधिकारांचे स्वरूप एकमेकांशी जोडलेले असल्यामुळे युवती आणि मुलींच्या शिक्षणाचा अधिकार पूर्ण होण्यासाठी त्यांना मासिक पाळीशी संबंधित स्वच्छता उपलब्ध आहे, ह्याची खात्री घेणा-या व्यापक दृष्टीकोनाची गरज असते.

3. अविभाज्य

अधिकार हे इतर अधिकारांपासून वेगळे केले जाऊ शकत नाहीत किंवा इतरांहून श्रेष्ठ ठरवता येत नाहीत. सर्व मानव अधिकारांना समान स्थान असते. त्याच्या किंवा तिच्या विकासाच्या, शारीरिक, मानसशास्त्रीय किंवा अध्यात्मिक गरजांच्या पूर्ततेद्वारे प्रत्येक अधिकार व्यक्तीच्या मानवी प्रतिष्ठेला साध्य करण्यासाठी योगदान देतो.

17. www.un.org/en/global-issues/human-rights

उदाहरणार्थ: कोव्हिड-19 महामारी आल्यानंतर अनेक देशांनी असे उपाय केले ज्यामध्ये महिलांच्या गरजा व अधिकारांना लक्षात घेतले गेले नव्हते. उदाहरणार्थ, प्रजनन आरोग्य पुरवठा व सेवा खंडित झाल्या होत्या. सेवांमध्ये आलेल्या ह्या अडथळ्यामुळे विशेषतः महिला, युवती आणि मुलींच्या सार्वजनिक आरोग्यावर दीर्घकालीन परिणाम झाले. कोव्हिड-19 आपात्कालीन स्थितीमधील सरकारच्या उपायांमध्ये असलेल्या प्रक्रियेमध्ये महिलांचे अधिकार लक्षात घेणे गरजेचे आहे आणि प्रजनन आरोग्य पुरवठा व सेवांना आर्थिक सहाय्य देणे सुरू राहील, ह्याची खात्री घेणे गरजेचे आहे.

4. समानता आणि भेदभाव नसणे

सर्व मानव प्रतिष्ठेच्या बाबतीत समान आहेत. रंग, वंश, वांशिकता, जेंडर, वय, भाषा, लैंगिक स्वरूप, धर्म, राजकीय दृष्टीकोन, राष्ट्रीय, सामाजिक किंवा भौगोलिक पार्श्वभूमी, विकलांगता किंवा अन्य कोणत्याही स्थिती किंवा परिस्थितीमुळे कोणाही विरोधात भेदभाव केला जाऊ नये.

उदाहरणार्थ: एना ही 16 वर्षांची युद्धापासून पळालेली युक्रेनियन आहे. अदिती ही भारतातील विद्यापीठाची विद्यार्थिनी आणि दोघांची आई आहे. इंग्रिड ही ग्वाटेमालामधील स्थानिक समुदाय लीडर आहे. ह्या तीन युवती वेगवेगळ्या परिस्थितीमधील आहेत आणि त्यांच्या आयुष्यात त्यांना वेगवेगळ्या आव्हानांना सामोरे जावे लागले आहे. परंतु त्यांना जन्मानुसार समान प्रतिष्ठा मिळाली आहे व त्यांची शरणार्थी स्थिती, शैक्षणिक स्तर किंवा त्यांना मुले आहेत अथवा नाहीत किंवा त्यांची वांशिकता हे लक्षात न घेता त्यांना पूर्ण मानव अधिकारांचे लाभ मिळण्यास त्या पात्र आहेत.

मानव अधिकारांविषयी प्राथमिक माहिती देण्यासाठीचा एक छोटा व्हिडिओ इथे आहे:



[सार्वजनिक मानवी हक्क काय आहेत?](#)
[बेनेडेझा बर्टी](#)

मानव अधिकारांच्या पूर्ततेची जबाबदारी कोणावर आहे?

छोटे उत्तर हे आहे: **आपण सर्व जबाबदार आहोत.** परंतु जेव्हा आपण मानव अधिकारांबद्दल बोलतो, तेव्हा आपण पहिले आणि

सर्वात प्रथम कायदेविषयक प्रणालीबद्दल बोलत आहोत, परंतु त्या जीवनातील इतर अनेक घटकांशी जोडलेल्या आहेत- सामाजिक, राजकीय, आर्थिक, सांस्कृतिक इ. त्याबद्दल आता थोडी सविस्तर चर्चा करू.

मानव अधिकारांना ऊर्जा देणारे व त्या अधिकारांसोबत असलेल्या जबाबदारीला बळ देणारे मुख्य माध्यम आंतरराष्ट्रीय [अधिकार कायदा संस्था आहे](#). ह्या कायद्याच्या संस्थेचा पाया [संयुक्त राष्ट्रांचा जाहीरनामा आणि मानव](#) अधिकारांचे सार्वत्रिक घोषणापत्र हे आहे जे दुस-या महायुद्धामधील भयावह [स्थितीनंतर संयुक्त राष्ट्रांच्या](#) महासभेने अनुक्रमे 1945 व 1948 मध्ये अंगीकृत केले होते. त्यामध्ये आज आपण बघतो तशा संयुक्त राष्ट्रांची स्थापना केली गेली होती व त्यामध्ये नमूद केले गेल्यानुसार संयुक्त राष्ट्रांचे मुख्य उद्दिष्ट “मूलभूत मानव अधिकारांमधील श्रद्धा पुनर्स्थापित करणे” हे आहे. त्यानंतर संयुक्त राष्ट्रांनी हळु हळु मानव अधिकार कायद्यांचा विस्तार करून महिला, मुले, विकलांगता असलेल्या व्यक्ती, अल्पसंख्य व अन्य संवेदनशील गट ह्यांच्यासाठी विशेष मानकांचा समावेश केला व ह्यांना आता अधिकारान्वये अनेक समाजांमध्ये दीर्घकाळापासून असलेल्या भेदभावापासून संरक्षण दिले गेले आहे.¹⁸

आंतरराष्ट्रीय मानव [अधिकार करारावर स्वाक्षरी करून सरकारे देशांतर्गत](#) कायदा करण्याच्या किंवा राष्ट्रीय कायदा (सामान्यतः ज्याला संविधान म्हंटले जाते) करण्याच्या प्रक्रियेतून जातात व त्यामध्ये कायद्यातील दायित्व व कर्तव्यांचा समावेश असतो. थोडक्यात सरकारे त्यांच्या राष्ट्रीय कायदा प्रणालीमध्ये हे मानव अधिकार बंधनकारक करण्याबद्दल जबाबदार असतात. तसेच, देशासह अन्य व्यक्तींद्वारे कितीही प्रमाणामध्ये ह्या मानव अधिकारांच्या शोषणाच्या प्रसंगांना हाताळण्यामध्ये राष्ट्रीय कायद्यांना अपयश येते, तिथे प्रादेशिक व आंतरराष्ट्रीय स्तरावर व्यक्तिगत व सामुहिक तक्रारांसाठी यंत्रणा व प्रक्रिया उपलब्ध असतात. ह्या प्रादेशिक व जागतिक स्तरावरील [यंत्रणांमध्ये विशेष न्याय मंच](#) (ट्रिब्युनल), [प्रादेशिक न्यायालये](#) व फौजदारी न्यायालये ([आंतरराष्ट्रीय फौजदारी न्यायालय असते जे मानवसंहार](#), युद्धातील अपराध, मानवतेविरोधात गुन्हे आणि आक्रमण ह्याबद्दल व्यक्तींवर खटले दाखल करते, तसेच [न्यायासाठीचे आंतरराष्ट्रीय न्यायालय](#) असते, जी संयुक्त राष्ट्रांची मुख्य न्याय शाखा आहे). ह्या यंत्रणांचे मुख्य दायित्व स्थानिक पातळीवर आंतरराष्ट्रीय मानव अधिकारांच्या मानकांचा आदर केला जात आहे, ते राबवले जात आहेत व प्रत्यक्षात आणले जात आहेत, ह्याची खात्री घेण्यास मदत करणे, हे आहे.¹⁹

18. www.un.org/en/global-issues/human-rights

19. www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law



अधिक जाणून घ्या

इंडोनेशियन सरकारद्वारे [पश्चिम पापूआमधील](http://www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351) स्थानिक लोकांविरुद्धात केल्या जाणा-या मानव अधिकारांच्या हननाचे हे उदाहरण आहे. पश्चिम पापूआ किंवा पापूआ हा इंडोनेशियाच्या नियंत्रणातील प्रदेश आहे. पश्चिम पापूआमधील लोकांना इंडोनेशियातील कायद्यांद्वारे संरक्षण मिळत नाही आणि ते त्यांच्या अधिकारांसाठी दावा करू शकत नाहीत. त्यांच्या मानव अधिकार उल्लंघनासंदर्भात व पश्चिम पापूआच्या लोकांच्या स्वातंत्र्यासाठी ते प्रादेशिक आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर (राष्ट्रीय स्तर वगळता) मदतीची अपेक्षा करत आहेत. (www.lowyinstitute.org/publications/west-papua-issues-wont-go-away-melanesia#sec42351)

मानव अधिकारांबद्दल संयुक्त राष्ट्रे काय करत आहेत?

संयुक्त राष्ट्रांमध्ये मानव अधिकारांच्या उल्लंघनावर लक्ष देणा-या व त्यांचे अन्वेषण करणा-या 6 मुख्य यंत्रणा आहेत:

- **महासभा:** 193 सदस्य देशांसह असलेली ही युएनची मुख्य चर्चा करणारी, धोरण ठरवणारी व प्रातिनिधिक सभा आहे.
- **सुरक्षा परिषद:** त्यामधील प्राथमिक दायित्व आंतरराष्ट्रीय शांतता आणि सुरक्षिततेची देखभाल करणे हे आहे. त्यामध्ये 15 सदस्य देश ([5 स्थायी / 10 अस्थायी](#)) आहेत व प्रत्येक देश एक मत देतो.
- **आर्थिक आणि सामाजिक परिषद:** सहकार्य, धोरणात्मक आढावा, पॉलिसी संवाद व आर्थिक, सामाजिक व पर्यावरणीय मुद्द्यांवरील समन्वयासाठी ही मुख्य यंत्रणा आहे. तसेच आंतरराष्ट्रीय पातळीवर सहमती दिलेल्या विकास उद्दिष्टांच्या अंमलबजावणीसाठीही ती जबाबदार असते.
- **ट्रस्टीशिप काउंसिल:** ही परिषद 1994 मध्ये खंडीत करण्यात आली, परंतु तिची स्थापना सात सदस्य देशांच्या प्रशासनामध्ये दिलेल्या 11 विश्वस्त प्रदेशांसाठी आंतरराष्ट्रीय देखरेख करण्यासाठी व ह्या प्रदेशांना स्वयं प्रशासन आणि स्वातंत्र्यासाठी सज्ज करण्यासाठी योग्य पावले उचलली जात आहेत, ह्याची खात्री करण्यासाठी केली गेली होती.

- **आंतरराष्ट्रीय न्यायालय:** हे न्यायालय संयुक्त राष्ट्रांची मुख्य न्यायालयीन यंत्रणा आहे. हेगमध्ये शांतता राजवाड्यात ते आहे. सरकारांनी मांडलेल्या आंतरराष्ट्रीय कायदे, कायदेशीर वादांवर सामोपचार करणे, ही ह्या न्यायालयाची भूमिका आहे.
- **संयुक्त राष्ट्रांचे (युएन) सचिवालय:** महासभा आणि संघटनेच्या इतर प्रमुख संस्थांनी अनिवार्य केलेल्या युएन चे दैनंदिन काम करणारे महासचिव आणि हजारो आंतरराष्ट्रीय युएन कर्मचारी सदस्यांचा समावेश आहे.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

जेव्हा आपण प्रशिक्षणाचे नेतृत्व करत असता, तेव्हा सहभागींना युएनबद्दल किती जागरूकता आहे, हे कळणे विशेष असेल. परंतु पहिली गोष्ट, आपण संयुक्त राष्ट्रांसह काही कार्य केले आहे का? असेल तर कोणत्या क्षमतेमध्ये? त्यावर आपली मते काय आहेत? युएन प्रणालीबद्दल आपण टीका ऐकली आहे का व ती कोणत्या स्वरूपाची आहे?



युएनच्या मुख्य यंत्रणांव्यतिरिक्त अनेक आयोग, निधी देणारे मंच, विभाग आणि एजन्सीज आहेत.

युएनच्या प्रणालीबद्दल अधिक [जाणून घेण्यासाठी वेगवेगळ्या युएन संस्थांचा](#) व त्यांच्या कामांबद्दलचा हा तक्ता पाहा. (ह्या मार्गदर्शिकेमध्ये मुली व महिलांवर परिणाम करणा-या विशिष्ट मानव अधिकारांबद्दल पुढे अधिक चर्चा करणार आहोत, त्यामुळे इथे थांबा).

“अधिकार धारक” कोण आहेत? आणि “कर्तव्य धारक” कोण आहेत?

कर्तव्य धारक म्हणजे अशी संस्था किंवा व्यक्ती ज्यांच्याकडे मानव अधिकारांच्या प्रतिष्ठेसाठी, त्यांना चालना देण्यासाठी व ते साकार करण्यासाठी विशिष्ट दायित्व किंवा जबाबदारी असते व त्याबरोबरच मानव अधिकारांच्या हननापासून संरक्षणाची जी जबाबदारी असते. मानव अधिकारांबद्दलच्या [संयुक्त राष्ट्रांच्या घोषणापत्रानुसार](#) सर्व मानवे अधिकार धारक आहेत.



अधिकार धारक आणि कर्तव्य वाहक यांच्यातील संबंध दोन्ही प्रकारे कार्य करतात:

- **व्यक्ती व समुदायांना त्यांच्या** अधिकारांबद्दल पूर्ण माहिती असणे आवश्यक असते ज्यामुळे ते त्यांना प्रभावित करणा-या निर्णयांमध्ये सहभाग घेऊ शकतात.
- **सरकार व अन्य कर्तव्य धारक ह्यांना** त्यांची क्षमता विकसित करण्यासाठी अनेकदा मदतीची गरज असते, संसाधने व राजकीय इच्छाशक्तीची गरज असते ज्यामुळे ते त्यांच्या मानव अधिकारांबद्दलच्या कटिबद्धता पूर्ण करू शकतात.

अधिक जाणून घेण्यासाठी व्हिडिओज:



[अधिकार धारक आणि कर्तव्य धारक: आंतरराष्ट्रीय मानव अधिका प्रणाली](#)



[UNCRC \(part 2\): कोण कोण आहे?](#)

अधिकार केंद्रित दृष्टीकोन केवळ ह्या परिणामांची चर्चा करत नाही, तर हे परिणाम **कसे** साध्य झाले, ह्याचीही चर्चा करतो. त्यामध्ये मान्य केले जाते की, **लोक हे केवळ तटस्थपणे गोष्टी प्राप्त करणारे नसून बदलाचे कर्ते व बदलाचे** सूत्रधार आहेत. लोकांकडे माहिती, शिक्षण, संसाधने व क्षमता असणे महत्वाचे आहे व त्यामुळे ते संस्थांना जबाबदार ठरवू शकतील. त्यांचा

सहभाग मध्यवर्ती असतो व त्यामुळे त्या कार्यक्रमाचे दायित्व त्यांचे असते आणि इतकेच नाही तर ते त्याची प्रगतीही टिकवून ठेवू शकतात.

अधिकार केंद्रित दृष्टीकोनामुळे आपले दायित्व पूर्ण करण्याची कर्तव्य धारकांची क्षमता विकसित होते व अधिकार धारकांना त्यांचे अधिकार मिळण्यासाठी प्रोत्साहन मिळते.²⁰

सरकारांचे दायित्व तीन स्तरांचे असते:

प्रत्येक अधिकाराचा आदर करणे, संरक्षण व पूर्तता करणे व त्यासाठी:

1. अधिकाराचा **आदर** म्हणजे तो अधिकार रोखण्याच्या कृतीपासून दूर राहणे.
2. अधिकाराचे **संरक्षण** म्हणजे त्या अधिकारामध्ये हस्तक्षेप करण्यापासून इतर पक्षांना रोखणे.
3. अधिकाराची **पूर्तता** म्हणजे कायदे, धोरणे, संस्था व प्रक्रिया राबवण्यासाठी सक्रिय पावले उचलणे व त्यासाठी संसाधने देणे ज्याद्वारे लोकांचे अधिकार पूर्ण होतील.

उदाहरणार्थ: आपण हे उदाहरण बघूया जे विकलांगता अधिकारांशी संबंधित आहे.

- **आदर करण्याचे दायित्व** – विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या अधिकारांच्या पूर्ततेमध्ये हस्तक्षेप करण्यापासून सरकारी संस्थांनी दूर राहणे अनिवार्य आहे. उदाहरणार्थ,

20. www.unfpa.org/human-rights-based-approach

सरकारांनी विकलांगता असलेल्या व्यक्तींवर त्यांच्या सहमतीशिवाय कोणतेही प्रयोग करू नयेत किंवा विकलांगतेमुळे एखाद्या व्यक्तीला शाळेमधून काढू नये.

- **संरक्षण करण्याचे दायित्व** – सरकारी यंत्रणांनी तिस-या पक्षाद्वारे ह्या अधिकारांच्या हननाला अनिवार्य प्रकारे रोखले पाहिजे. उदाहरणार्थ, विकलांगता असलेल्या व्यक्तींना न्याय्य व अनुकूल कामाच्या स्थिती देण्यासाठी राज्यांनी खाजगी एम्प्लॉयर्सना तसे आवश्यक केले पाहिजे व त्यांना योग्य ती निवास व्यवस्था दिली पाहिजे. म्हणजेच विकलांगता असलेल्या व्यक्तींसह सर्व कर्मचा-यांच्या गरजांच्या पूर्ततेसाठी कामाच्या स्थिती योग्य प्रकारे असल्या पाहिजेत. गैरवर्तन किंवा शोषणापासून विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या संरक्षणासाठी सरकारांनी अनिवार्य प्रकारे सक्रिय व सजग राहिले पाहिजे.
- **पूर्ण करण्याचे दायित्व** – सरकारी पक्षांनी हे अधिकार पूर्ण प्रत्यक्षात यावेत ह्याच्यासाठी अनिवार्य प्रकारे कायदेविषयक, प्रशासनिक, आर्थिक, न्यायालयीन आणि इतर कार्यवाही करावी (वरील चौकट पाहा).

विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या मानव अधिकारांच्या संरक्षणासाठी सरकार कोणत्या प्रकारे प्रशासनिक व कायदेविषयक कार्यवाही करू शकते, ह्याची काही उदाहरणे अशी आहेत:

- भेदभावाला संपुष्टात आणण्यासाठी कायदेशीर व अन्य उपाय ह्यांचा अंगीकार.
- त्यांच्या विशेष गरजांची पूर्तता होईल व दुर्लक्ष होणार नाही, ह्याची खात्री घेण्यासाठी सर्व धोरणे व कार्यक्रमांमध्ये विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या अधिकारांचे संरक्षण व समर्थन.
- जागरूकता वाढवून, धोरण व कायदा राबवून आणि सेवा इतरांद्वारे उपलब्ध करून विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या अधिकारांचे उल्लंघन करणा-या कोणत्याही पद्धती थांबवणे.
- विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या अधिकारांचा आदर सार्वजनिक क्षेत्रात केला जाईल, ह्याची खात्री घेणे.
- जागरूकता अभियान, शिक्षण व विजिबिलिटीसह विकलांगता असलेल्या व्यक्तींच्या अधिकारांचा आदर खाजगी क्षेत्र आणि व्यक्ती करतील, ह्याची खात्री घेणे.
- सहभागावर आधारित दृष्टीकोनासह विकलांगता असलेल्या व्यक्तींसाठी संशोधन हाती घेणे, वापरता येणा-या वस्तु, सेवा आणि तंत्रज्ञानाला विकसित करणे व असे संशोधन

करण्यासाठी इतर संस्थांना प्रोत्साहन देणे.

- विकलांगता असलेल्या व्यक्तींना मदत करणा-या तंत्रज्ञानाची माहिती उपलब्ध करून देणे.
- ह्या घोषणापत्रातील अधिकारांबद्दल सर्व सार्वजनिक क्षेत्रातील कर्मचा-यांसाठी प्रशिक्षणाला चालना देणे आणि खाजगी क्षेत्राला असे प्रशिक्षण घेण्यासाठी प्रोत्साहन देणे व त्यासाठी इन्सेन्टीव्हज देणे.
- विकलांगता असलेल्या व्यक्तींशी संबंधित कायदे व धोरणे आखताना आणि निर्णय घेताना व राबवताना अशा व्यक्तींचा सल्ला घेणे व त्यांना सहभागी करून घेणे.

मुली आणि युवतींसाठी मानव अधिकारांबद्दल जागरूकता वाढवणे का महत्वाचे आहे?

जेव्हा दीर्घकाळ टिकणारा बदल घडवण्याचा विषय येतो, तेव्हा मानव अधिकारांबद्दल जागरूकता असल्यामुळे पुढील बाबींसाठी मदत मिळते:

1. त्यामुळे लोकांना त्यांच्या अधिकारांचा दावा करण्यासाठी मदत होते. आपल्या मानव अधिकारांबद्दल जाणून घेणे, हाही मानव अधिकार आहे!²¹ ते शिक्षण प्राप्त करून युवती त्यांच्या मानव अधिकारांना समजू शकतात व त्यांचे हनन होण्याच्या स्थितीमध्ये ते कळून त्यांच्या रक्षणासाठी उभ्या राहू शकतात.
2. त्यामध्ये विविधतेचे महत्त्व अधोरेखित होते. जेव्हा लोकांना, विशेषतः मुले, किशोरवयीन मुले- मुली व युवा (आणि विशेषतः युवती) ह्यांना त्यांच्या अधिकारांची जाणीव होते, तेव्हा त्यांना अगदी कमी वयापासून विविधता आणि समानतेच्या संकल्पनांचा आदर करण्यासाठी प्रोत्साहन मिळते. लोकांमध्ये वंश, लिंग, संपत्ती, वांशिकता, भाषा, धर्म, असे फरक असले तरी — **आपण समान अधिकार धारक आहोत**, ह्याचे प्रात्यक्षिक मिळते.

फॅसिलिटेटरचे लेख

आपल्या स्थानिक संदर्भामध्ये विविधतेचा अर्थ काय होतो? आपल्या समुदायामध्ये कशा प्रकारे विभिन्न गटांना वागणूक दिली जाते/ त्याचा त्यांच्या मानव अधिकारांवर काय परिणाम होतो ह्याबद्दल बोला. आपल्या समुदायामध्ये ह्याचे चित्र कसे आहे, ह्याबद्दल काही क्षण विचार करा.

21. "सार्वजनिक मान्यताप्राप्त मानवी हक्क आणि मूलभूत स्वातंत्र्यांना प्रोत्साहन आणि संरक्षण देण्यासाठी व्यक्ती, गट आणि समाजाच्या अवयवांचे अधिकार आणि जबाबदारी याविषयी घोषणा," अनुच्छेद 6

3. त्याद्वारे इतिहासाला समजून घेण्यासाठी अधिक व्यापक दृष्टी मिळते. मानव अधिकारांच्या दृष्टीकोनातून इतिहासाला समजून घेतल्यास भूतकाळात झालेल्या अन्यायांबद्दल शिकता येते आणि भविष्यातील कार्यक्रमांसाठी मार्गदर्शन मिळते. तसेच, इतिहासाद्वारे मानव अधिकारांबद्दल शिकल्यास ठरलेल्या मतप्रवाहांना आव्हान देते येते, विशेषतः ज्या मतप्रवाहांमध्ये वसाहतवादी आणि शोषण करणा-या प्रणाली व घटकांना प्राधान्य दिलेल्या मतप्रवाहांना आव्हान देता येते.
4. त्यामुळे लोकांना मानव अधिकार मुद्द्यांच्या मुळाशी असलेल्या कारणांना ओळखण्यासाठी प्रोत्साहन मिळते. समस्यांची मुळे शोधून लोक बदलामध्ये योगदान देण्यासाठी अधिक सज्ज होतात. उदाहरणार्थ, लिंगभावावर आधारित होणारी हिंसा हा युवतींसाठी मानव अधिकाराचा मुद्दा आहे, इतके कळणे पुरेसे नाही. त्याला प्रभावी प्रकारे हाताळण्यासाठी लोकांना हे कळणे गरजेचे आहे की, लिंगभावावर आधारित हिंसा भेदभाव करणा-या सांस्कृतिक मान्यता व दृष्टीकोनात खोलवर रुजलेली आहे व त्यामध्ये महिला, युवती व मुलींबद्दल असमानता आणि सत्तेचा वाटा न देण्याचा समावेश आहे.
5. त्याद्वारे टीकात्मक विचार व विश्लेषण कौशल्यांना चालना मिळते. फक्त मानव अधिकारांबद्दल माहिती देण्यापलीकडे मानव अधिकारांबद्दल शिक्षण आणि जागरूकता वाढवणे गरजेचे आहे व त्यासाठी लोकांना टीकात्मक विचार करून माहितीचे विश्लेषण करणे आत्मसात करण्याची गरज असते. मानव अधिकारांसंदर्भातले अनेक मुद्दे जटील आहेत आणि सर्व मानव अधिकार मुद्दे हे इतर मुद्द्यांशी जोडलेले असतात (खालील परस्पर जोडले असण्याची- इंटरसेक्शनलिटी- व्याख्या पाहा). मानव अधिकारांवर अकाम करण्यासाठी आपण सर्वांना विचार करण्याची, विश्वसनीय स्रोत निश्चित करण्याची, पूर्वग्रहांना आव्हान देण्याची व मुद्दा मांडण्याची गरज आहे. त्यामुळे मानव अधिकारांबद्दलची चर्चा अधिक उत्पादनशील आणि अर्थपूर्ण होते.
6. त्याद्वारे सहानुभूती आणि दृढतेला प्रोत्साहन मिळते. मानव अधिकारांसंदर्भातील एक महत्वाचे पाऊल हे समजणे आहे की, मानव अधिकार सार्वत्रिक असतात. जेव्हा लोकांना त्या अधिकारांचे अन्य ठिकाणी उल्लंघन होताना दिसते, विशेषतः जर त्यांना जगाच्या विविध भागांमध्ये असे उल्लंघन होत असल्याचे दिसत असेल, तेव्हा त्याबद्दल सहानुभूती वाटेल व त्यांच्याविषयी दृढता वाटेल. ह्या पद्धतीने आंदोलने उभी राहतात! व्यक्तीच्या अधिकारांचे उल्लंघन हे प्रत्येकाच्या

अधिकारांचे उल्लंघन आहे. ह्या मान्यतेसह लोक एकत्र येतात- जरी ते एकमेकांपासून वेगळे असले तरी ते एकत्र येऊन कृती करतात.

7. त्याद्वारे लोकांना मानव अधिकारांचे मूल्य जाणण्यासाठी प्रोत्साहन दिले जाते. जेव्हा लोकांना मानव अधिकारांबद्दल जागरूकता आणि समज निर्माण होते, तेव्हा हे शिकून त्यांच्या मूल्यांना दिशा मिळते. मानव अधिकार किती महत्वाचे आहेत आणि त्यांचे संरक्षण का केले पाहिजे, हे त्यांना कळते. जेव्हा तुम्हांला मानव अधिकारांबद्दल समज असते, तेव्हा जेव्हा तुमचे अधिकार (व इतरांचे अधिकार) संकटात येतात, तेव्हा तुम्ही त्याविरुद्ध उभे राहण्याची अधिक शक्यता असते.
8. त्याद्वारे सामाजिक न्यायाच्या कृतींना इंधन मिळते. जेव्हा लोकांकडे आवश्यक कौशल्ये, ज्ञान आणि संसाधने असतात व ते शिक्षित होतात तेव्हा ते त्यांच्या समुदायांमध्ये सामाजिक न्यायासाठी काम करतील. त्यामध्ये समाजातील सर्वांत वंचित सदस्यांसाठी जागरूकता वाढवणे आणि मूलभूत गरजांची पूर्तता करणा-या संस्थांना स्थापन करणे/ सहाय्य करणे ह्याचा समावेश असतो. सामाजिक न्याय आणि समानतेवर विश्वास असणे, हे पहिले महत्वाचे पाऊल आहे. मानव अधिकारांबद्दल जाणणे आणि त्यांच्यासाठी जन वकालत कशी करतात हे समजण्यातून बदल घडत जातो.
9. त्यामुळे सरकारे उत्तरदायी बनतात. मानव अधिकार शिक्षण (एचआरई) फक्त लोकांना संस्थांना उत्तरदायी ठेवण्यासाठी प्रोत्साहन देत नाही. त्यामध्ये त्यांना सरकारांना उत्तरदायी ठेवण्यासाठी प्रोत्साहन दिले जाते, कारण ते हे दायित्व पार पडणारे मुख्य घटक असतात. मानव अधिकार विशेषज्ञांचे म्हणणे आहे की, सरकारच्या उत्तरदायित्वासाठी एचआरई अतिशय महत्वाचे आहे. ज्ञान, कौशल्ये आणि तीव्र इच्छेसह सज्ज असलेल्या नागरिकांना ह्या मुद्द्यांवर सरकारांना आव्हान देण्याची व बदलाची मागणी करण्याची क्षमता असते. एचआरईमुळे कार्यकर्त्यांना संसाधने मिळतात आणि जागतिक मानव अधिकार समुदायासोबत ते जोडलेही जातात.²²

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

आपल्या प्रशिक्षणामध्ये त्यांच्या समुदायात घडणा-या व थेट प्रकारे त्यांना प्रभावित न करणा-या मानव अधिकार उल्लंघनाचा विचार करणे सहभागींसाठी उपयोगी ठरू शकते. पहिले, आपल्याला थेट प्रकारे प्रभावित न केलेल्या पण आपण बघितलेल्या व आपल्यामते चुकीच्या असलेल्या कोणत्याही स्थानिक अधिकारांच्या उल्लंघनाचा विचार करण्यासाठी थोडा वेळ घ्या. आपल्या मनामध्ये येणारे विचार पाहा.

22. मधून घेतले आहे: www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education/





स्वयं देखभाल तपासणी

आत्तापर्यंत भरपूर माहिती शेअर केली गेलेली आहे. ह्या माहितीच्या आधारे आपले काय मत बनले आहे? आपल्याला थोडा ब्रेक हवा आहे का? आपले शरीर थोडे ताणा. थोडे पाणी प्या. थोडे स्नॅक खा.

मानव अधिकार आधारित दृष्टीकोन काय आहे (एचआरबीए)?

एचआरबीएमध्ये मानव अधिकारांच्या पाच मुख्य संकल्पना आहेत व त्यांना पॅनल असेही म्हंटले जाते: सहभाग (पार्टीसिपेशन), उत्तरदायित्व (अकाउंटेबिलिटी), भेदभावाचा अभाव (नॉन-डिस्क्रिमिनेशन) आणि समानता (इक्वलिटी), सक्षमीकरण (एंपावरमेंट) आणि वैधता (लिगलिटी).²³

- **सहभाग** – आपल्या अधिकारांच्या पूर्ततेवर परिणाम करणा-या निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेमध्ये प्रत्येकाला सक्रिय सहभागाचा अधिकार आहे.
- **उत्तरदायित्व** – अधिकार धारकांबद्दल असलेल्या त्यांच्या कर्तव्यामध्ये कसूर केल्यास त्यासाठी कर्तव्य धारक उत्तरदायी असतात. जेव्हा मानव अधिकारांचे उल्लंघन होतात, तेव्हा प्रभावी उपाय योजना असल्या पाहिजेत.
- **भेदभावाचा अभाव आणि समानता** – कोणत्याही प्रकारे भेदभाव न केला जाता सर्व व्यक्तींना त्यांच्या अधिकारांचा लाभ मिळायला हवा. सर्व प्रकारचा भेदभाव हा पतिबंधित असला पाहिजे, टाळला गेला पाहिजे व त्याचे उच्चाटन झाले पाहिजे.
- **सक्षमीकरण** – प्रत्येकाला आपल्या अधिकारांचा दावा करून त्यांचा वापर करण्याचा अधिकार आहे. व्यक्ती व समुदायांना त्यांचे अधिकार लक्षात घेऊन त्यांच्या जीवनांवर परिणाम करणा-या धोरणांना विकसित करून त्यामध्ये सहभाग घेणे गरजेचे आहे.
- **वैधता** – दृष्टीकोन हे देशांतर्गत व विदेशी कायद्यांमधील वैध अधिकारांशी सुसंगत असले पाहिजेत.

23. मधून घेतले आहे: ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights

एचआरबीएमुळे एक्टिव्हिझमला कसे सहाय्य मिळते?

जेव्हा आपण कोणत्याही प्रकारचा एखादा कार्यक्रम, एखादी कृती किंवा अभियान आखण्याचा विचार करता, तेव्हा चांगल्या एचआरबीए पद्धतींना लक्षात घेणे उपयोगी आहे.²⁴

- अशा कार्यक्रमांमध्ये स्पष्ट प्रकारे सांगितले गेलेले असले पाहिजे की, मानव अधिकारांची पूर्तता हे अंतिम उद्दिष्ट आहे.
- लोक (विशेषतः वैविध्यपूर्ण पार्श्वभूमीच्या मुली व युवती) ह्यांना त्यांच्या विकासामधील मुख्य सक्रिय घटक म्हणून बघितले गेले पाहिजे व त्यांना सेवा व सुविधांचे केवळ निष्क्रिय ग्रहणकर्ते म्हणून बघितले न गेले पाहिजे.
- अर्थपूर्ण आणि समन्यायी सहभाग हे उद्दिष्ट व त्यासह साधनसुद्धा आहे.
- धोरणे सक्षम करणारी असतात आणि क्षमता कमी करणारी नसतात.
- उद्दिष्ट आणि प्रक्रिया ह्या दोन्हीवर लक्ष दिले पाहिजे व मूल्यमापन केले गेले पाहिजे.
- कार्यामध्ये वंचित आणि समावेश न झालेल्या गटांवर भर दिला गेला पाहिजे.
- ही प्रक्रिया स्थानिक पातळीवर आखलेली असते व ती मुली व महिलांच्या प्राधान्यक्रमामधून आलेली असते.
- असमानता कमी करण्याचे व इतरांचे सक्षमीकरण करण्याचे उद्दिष्ट त्यामध्ये असते.
- मुख्य मुद्दे/ अन्याय ह्यांची तत्काळ, अंतर्भूत आणि मूळ कारणे लक्षात घेण्यासाठी संदर्भ, इतिहास व परिस्थितीचे पूर्ण विश्लेषण केले जाते.
- विश्लेषणामध्ये सर्व **भागधारकांचा** समावेश असतो व त्यामध्ये सरकार हे मुख्य कर्तव्य धारक आहे व सरकारव्यतिरिक्त अन्य भागधारकांच्या भूमिकेचाही समावेश असतो.
- मानव अधिकार मानके मोजता येणारी उद्दिष्टे, लक्ष्ये आणि कामासंदर्भातील निदर्शक घटकांच्या निश्चितीसाठी उपयोगी पडतात.
- धोरणात्मक भागीदा-या विकसित केल्या जातात व टिकवल्या जातात.

24. मधून घेतले आहे: www.unfpa.org/human-rights-based-approach

मुली, युवती व महिलांसाठी मग ह्या सर्वांचा अर्थ नक्की काय आहे?

स्थापनेपासूनच महिलांचे मानव अधिकार युएनच्या मूल्य प्रणालीच्या केंद्रस्थानी आहेत. युएनच्या स्थापनेपासून महिलांच्या मानव अधिकारांच्या प्रयत्नांची मोठी पार्श्वभूमी आहे आणि महिला व युवती त्याच्या खूप आधीपासून सामाजिक व मानव अधिकार आंदोलनांमध्ये नेतृत्वस्थानी राहिलेल्या आहेत. त्यापलीकडे, महिला, युवती व मुली जगातील अर्ध्या लोकसंख्येच्या प्रतिनिधी आहेत आणि म्हणून ही अर्धी जगाची क्षमता आहे. मूलभूत मानव अधिकार असण्याव्यतिरिक्त जेंडर समानता शांततापूर्ण समुदायासाठी, मानवाच्या संपूर्ण क्षमतेला साकार करण्यासाठी व शाश्वत विकासासाठी अतिशय आवश्यक आहे.

तुम्हाला माहिती होते का की, वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए ने आपल्या अनेक दशकांमध्ये आजवर 40 पेक्षा जास्त ठराव शांततेविषयी पारित केलेले आहेत आणि युएनएसआरसी 1325 स्वीकृत करण्याचे व राबवण्यासाठीचे ते एक मुख्य समर्थक आहे? वायडब्ल्यूसीएचे एक मुख्य उद्दिष्ट शांतते व न्यायासाठी जन वकालत करणे हे आहे व त्यासाठी शांतता प्रक्रिया व धोरण आखणीमध्ये युवतींचा व विविध पिढ्यांमधील लीडर्सचा समावेश, अर्थपूर्ण सहभाग आणि प्रतिनिधित्व करणे हे आहे.

पुरुष व स्त्रियांमध्ये अधिकार व संधीची पूर्ण समानता साध्य करण्यासाठी अजून मोठी मजल गाठणे बाकी आहे. जेंडर हिंसाचाराच्या अनेक प्रकारांवर काम करणे आणि गुणवत्तापूर्ण शिक्षण व आरोग्य, आर्थिक साधने आणि राजकीय जीवनात स्त्रिया, युवती व मुली आणि मुले, पुरुष व युवकांसाठी सुरक्षित व समान उपलब्धता साध्य करणे अतिशय महत्वाचे आहे.²⁵

कायदेशीर कार्यवाही घेण्यापलीकडे एकत्र येऊन अन्यायावर मानव अधिकार केंद्रित दृष्टीकोनासह काम करणे; अधिकार असलेल्यांना बदलासाठी आग्रह करणे आणि समान विचारांच्या समुदायांसोबत जोडले जाणे, हा संवाद करण्याचा प्रभावी मार्ग आहे. काळानुसार बदल घडू शकतात आणि ते केवळ न्यायालयांमध्येच घडतात असं नाही. कायदे बदलण्याबरोबरच

नियम बदलणे, कलंक भाव व अपवित्र भावाला आव्हान देणे व स्थानिक पातळीवर काम करणा-या संस्थांना बळ देणे हेही तितकेच महत्वाचे आहे.

विशेषतः महिलांसंदर्भातील मानव अधिकार कागदपत्रांबाबत सर्वाधिक महत्वाचा करार आंतरराष्ट्रीय मानव अधिकार करारातील महिलांविरोधातील सर्व प्रकारच्या भेदभावाच्या उच्चाटनाचा ठराव (CEDAW) हा आहे. CEDAW मध्ये महिलांविरोधात सर्व प्रकारातील हिंसाचाराचे उच्चाटन करणे आणि जगभर स्त्री-पुरुष ह्यांच्यात समान अधिकारांना चालना देणे हे उद्दिष्ट ठेवले गेले आहे. महिलांच्या अधिकारांचे आंतरराष्ट्रीय विधेयक असे वर्णन केल्या गेलेल्या ह्या ठरावाचा संयुक्त राष्ट्रांच्या महासभेत डिसेंबर 1979 मध्ये अंगीकार करण्यात आला. विसाव्या देशाच्या सुधारणेसह सप्टेंबर 1981 मध्ये हा ठराव आंतरराष्ट्रीय करार म्हणून लागू झाला. 193 संयुक्त राष्ट्र सदस्य देशांपैकी 189 देशांनी CEDAW हा अंगीकार केला आहे (अमेरिका, इरान, पलाऊ, सोमालिया आणि टोंगा हे अपवाद आहेत) व हा ठराव सर्वाधिक जास्त स्वीकार केल्या गेलेल्या मानव अधिकार करारांपैकी एक बनला आहे.²⁶

CEDAW च्या तत्व/ उद्दिष्टांचे स्पष्टीकरण करणारे संक्षिप्त व्हिडिओज असे आहेत:



सीईडीएडब्ल्यू क्विक अँड कंसाईज: भेदभाव न करण्याच्या तत्वाचे स्पष्टीकरण



सीईडीएडब्ल्यू क्विक अँड कंसाईज: राज्याच्या दायित्वाचे तत्व



सीईडीएडब्ल्यू क्विक अँड कंसाईज: लक्षणीय समानतेचे तत्व

महिलांविरोधातील भेदभावाच्या उच्चाटनासाठीची समिती (CEDAW) ही CEDAW च्या अंमलबजावणी व निगराणीचे दायित्व असलेली स्वतंत्र विशेषज्ञांची यंत्रणा आहे. CEDAW समितीमध्ये महिलांच्या अधिकारांवरील जगभरातील 23 स्वतंत्र विशेषज्ञ आहेत. समितीच्या कामाबद्दल अधिक जाणून घेण्यासाठी [इथे](#) क्लिक करा.

CEDAW वर स्वाक्षरी केलेल्या 189 पैकी प्रत्येक देशाने ह्या घोषणापत्रामध्ये दिलेल्या अधिकारांसंदर्भात अंगीकृत केलेल्या उपाय योजनांची व महिलांच्या ह्या अधिकारांच्या पूर्ततेसंदर्भात सरकारने केलेल्या उपायांची माहिती देणे अनिवार्य आहे. धोरण आखण्यासाठी, कृती करण्यासाठी आणि त्यावरील माहिती देण्यासाठी सरकारांसाठी निश्चित असे वेळापत्रक आहे. ही

25. www.un.org/en/global-issues/gender-equality

26. rutgers.international/resources/cedaw-advocacy/



समिती प्रत्येक अहवालाची तपासणी करते आणि त्यातील मुद्दे हाताळते व "निष्कर्ष निरीक्षणे" ह्या स्वरूपात प्रत्येक सरकारला शिफारसी करते.

स्वयंसेवी संस्था (NGOs) आणि नागरी सामाजिक संस्था (CSOs) ह्या प्रक्रियेमध्ये महत्वाची भूमिका बजावतात, कारण सरकारद्वारे होत असलेल्या अधिकारांच्या उल्लंघनाच्या संदर्भात ते सरकारांना त्याची कटिबद्धतेसाठी जबाबदार ठरवतात आणि तफावत समोर आणतात. [CEDAW वर काम करणारी आंतरराष्ट्रीय महिला अधिकार कृती देखरेख संस्था \(IWRAW\)](#) ही अग्रणी संस्था आहे व ती जगभरातील संस्थांना सहाय्य करते ज्या महिलांच्या मानव अधिकारांबद्दल उत्तरदायित्व व पारदर्शितेसाठी काम करत असतात. तसेच, स्वतःच्या सरकारने कशासाठी कटिबद्धता ठेवली आहे आणि महिलांच्या मानव अधिकारांसंदर्भातील मुख्य मुद्द्यांसाठी ते कशा प्रकारे रिपोर्टिंग करत आहे, ह्या संदर्भात आपल्या सरकारची स्थिती बघण्यासाठी रुटजर्स आणि अरो ह्याद्वारे ट्रॅलकिट दिले गेले आहे (खाली पाहा).

फॅसिलिटेटरचे लेख

रटगर्स/ARROW [ट्रॅलकिट](#) आणि CEDAW अंतर्गत तुमच्या सरकारच्या जबाबदाऱ्या कशा ठरवायच्या आणि ते त्यांच्या वचनबद्धतेची पूर्तता करत आहेत का ते पाहण्यासाठी [व्हिडिओ](#) पहा. ही माहिती घेणे सोपे आहे का? ते काय करत आहेत, हे शोधण्याचा आपण प्रयत्न कराल तेव्हा आपल्यासमोर कोणत्या अडचणी असतील? ह्या प्रशिक्षण किंवा कार्यशाळेच्या आधी आपले सहकारी ज्या इतर देशांमधील आहेत, त्या इतर देशांचा शोध तुम्ही घेऊ शकता का?

महिलांच्या मानव अधिकार संरक्षकांचे संरक्षण

कोणताही जॉब करणारी कोणतीही व्यक्ती मानव अधिकार संरक्षक असू शकते व ते कोणत्या पदावर आहेत किंवा काय नोकरी करतात, ह्याऐवजी ते काय करतात ह्याद्वारे त्यांची ओळख निश्चित होते. काही मानव अधिकार संरक्षक व्यावसायिक मानव अधिकारी कार्यकर्ते आहेत, काही मानव अधिकार खटल्यांवर काम करणारे वकील किंवा माध्यक कर्मचारी असतात, काही ट्रेड युनियनचे कार्यकर्ते किंवा विकासामध्ये काम

अधिक जाणून घ्या

२००० मध्ये, सुरक्षा परिषदेने महिला, शांतता व सुरक्षिततेवर ठराव १३२५ अंगीकृत केला व त्यामध्ये युएनच्या सर्व शांतता व सुरक्षितता प्रयत्नांमध्ये जेंडर दिशांचा योग्य समावेश व्हावा म्हणून महिलांचा सहभाग वाढवण्यावर भर दिला गेला आहे (त्यामध्ये निर्णय प्रक्रियेमधील महिलांचा सहभाग, शांती प्रक्रियेतील सहभाग, प्रशिक्षण व शांतता कार्यामध्ये जेंडर दृष्टीकोनाचा समावेश आणि युएन रिपोर्टिंग प्रणालीमध्ये जेंडरच्या दृष्टीकोनाचा अंतर्भाव अशा बाबी आहेत). त्यानंतर युएन सुरक्षा परिषदेने महिला, शांतता व सुरक्षिततेसंदर्भात अनेक ठराव पारित केले आहेत. २००८ मध्ये त्यांनी संघर्षाच्या स्थितीमधील लैंगिक हिंसाचारासाठी असलेल्या महत्त्वपूर्ण ठराव १८२०(२००८) ला पारित केले. त्यानंतरच्या त्या संदर्भात पाठपुरावा करणा-या ठरावांमध्ये १८८८ (२००९), १८८९ (२००९), १९६० (२०१०) संघर्षाशी संबंधित लैंगिक हिंसाचार टाळण्यावर आणि त्यावर कार्यवाहीवर भर देण्यात आला आहे व ह्या उद्दिष्टासाठी संयुक्त राष्ट्रांना मुख्य भूमिका दिली आहे. संयुक्त राष्ट्रांनी संघर्षाच्या स्थितीमधील कायद्याची सुव्यवस्था आणि लैंगिक हिंसाचार ह्या संदर्भात विशेषज्ञांचे पथक स्थापन करावे व संघर्षाच्या क्षेत्रामध्ये लैंगिक हिंसाचारावर विशेष प्रतिनिधी नियुक्त करावा, असे त्यात सांगितले गेले आहे.

रेझोल्यूशन १३२५ स्वीकारण्यासाठी जागतिक YWCA ही एक मोठी शक्ती आहे हे तुम्हाला माहीत आहे का?

www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights-and-gender

करणारे असू शकतात. परंतु अनेक मानव अधिकार संरक्षक हे मानव अधिकारांबद्दल काम करण्यासाठी कोणताही मोबदला न कमावणारे असतात. काहींचे काम हे मानव अधिकारांबद्दल आंतरराष्ट्रीय समुदायाचा सहभाग साध्य करणे, हे असते व ते संयुक्त राष्ट्रांच्या प्रादेशिक संस्थांमध्ये जन वकालत करत असू शकतात- जसे आफ्रिकन युनियन किंवा युरोपियन काउंसिल किंवा ते देशाच्या राजधान्यांमध्ये काम करत असू शकतात.^{२७}

महिला मानव अधिकार संरक्षक (WHRDs) ह्या सर्व महिला, युवती आणि मुली असतात ज्या कोणत्याही मानव अधिकारावर काम करत असू शकतात (ज्या स्वतःला "महिला/ युवती महिला संरक्षक" किंवा "संरक्षक मुली" म्हणून ओळखतात) आणि त्यामध्ये सर्व जेंडरचे लोक असतात जे जेंडर समानतेच्या दृष्टीने महिलांचे अधिकार व इतर अधिकार ह्यांच्या प्रसारासाठी काम करतात. WHRDs चे काम हे प्रचलित स्थितीला धक्का देणारे व

२७. humanrightshouse.org/we-stand-for/human-rights-defenders

कुटुंब व जेंडरच्या भुमिकांना आव्हान देणारे असल्यामुळे अनेकदा ह्या महिला व मुलींना जोखीम निर्माण होते. त्यामुळे सरकार आणि सरकार व्यतिरिक्त घटक जसे समुदाय नेते व कुटुंबिय ह्यांच्याकडून कलंक भाव, वाळीत टाकले जाणे व विरोध अशा प्रतिकूल गोष्टी घडू शकतात, कारण हे लोक त्यांच्या कामाद्वारे धर्म, प्रतिष्ठा किंवा संस्कृतीला बाधा पोहचवत आहेत, असे मानले जाऊ शकते. तसेच, हे काम व त्यांचा स्त्रीवादी आंदोलनातिल सहभाग किंवा ते ज्यासाठी काम करत आहेत ते महिलांचे अधिकार किंवा जेंडर समानतेसंदर्भातील इतर अधिकार ह्यांच्या साध्य होण्याच्या स्थितीमुळेही त्यांच्यावर हल्ला होऊ शकतो, WHRDs ना विरोध व्यक्तिगत किंवा सामुहिक प्रकारे विरोध केला जाऊ शकतो व त्यांचे काम करणे थांबवण्याचा प्रयत्न केला जाऊ शकतो.²⁸ **ज्या देशांमध्ये संघर्ष**²⁹, नागरी किंवा राजकीय अशांतता किंवा दीर्घ काळापासूनचे- अनेक दशकांपासूनचे संघर्ष आहेत किंवा जागतिक पातळीवरील राजकारणातील बदलामुळे अलीकडेच ताण झाले आहेत, अशा देशांमधील WHRDs साठी हे अजून जास्त खरे असते.

सर्व मानव अधिकार संरक्षकांसाठी सक्षम करणारे वातावरण उपलब्ध करणे व हल्ले व धोक्यांपासून संरक्षकांचे संरक्षण करण्याची खात्री घेणे, हे सरकारचे प्राथमिक दायित्व आहे. आंतरराष्ट्रीय समाज तसेच राष्ट्रीय स्तरावरील युएनची उपस्थिती ह्यांच्याकडेही त्यांना सक्रिय प्रकारे मदत करण्याची, अर्थपूर्ण प्रकारे सहभाग घेण्याची आणि त्यांच्या संरक्षणाची जबाबदारी आहे. महिलांच्या मानव अधिकार संरक्षकांच्या विरोधातील अपमान, धमकी, हिंसाचार व अन्य छळासंदर्भात योग्य अन्वेषण केले गेले पाहिजे. परंतु प्रत्यक्षात, WHRDs ना अनेकदा प्रभावी, समावेशक आणि जेंडर प्रतिसाद देणा-या संरक्षण यंत्रणेविना सोडून दिलेले असते.

मानव अधिकार संरक्षक घोषणापत्र (HRDs)³⁰ हे WHRDs च्या महत्त्वपूर्ण भुमिकेला मान्यता देण्याच्या दिशेने उचललेले महत्वाचे पाऊल आहे व त्यामध्ये सर्व HRDs चे संबंधित अधिकार आणि सरकारांच्या दायित्वाचे निर्देश देण्यात आलेले आहेत.

संयुक्त राष्ट्रांच्या सर्वसाधारण सभेने त्यानंतर महिला मानव अधिकार संरक्षकांच्या संरक्षणावरील ह्या महत्त्वपूर्ण ठरावाचा अंगीकार केला आहे.³¹

आपल्या मानव अधिकारांच्या कार्यामध्ये सुरक्षित, निरोगी व संतुलित राहण्यामध्ये आपली मदत करण्यासाठी ही काही संसाधने आहेत:

- **जग वाचवण्याचा प्रयत्न करताना लवचिक राहणे** (खंड 2): युवा कार्यकर्त्यांच्या कल्याणासाठीची हस्तपुस्तिका (अग्रेस्टी इंटरनॅशनल)
- **जेंडरिंग डॉक्युमेंटेशन: महिला मानवाधिकार रक्षकांसाठी आणि त्याबद्दल मार्गदर्शक** (महिला मानव अधिकार संरक्षक आंतरराष्ट्रीय संघटना)
- **आमचा सुरक्षेचा अधिकार: महिला मानवाधिकार रक्षकांचा संरक्षणासाठी सर्वांगीण दृष्टीकोन** (महिला मानव अधिकार संरक्षक आंतरराष्ट्रीय संघटना)
- **हक्कांचा दावा करणे, न्यायाचा दावा करणे: महिला मानवाधिकार रक्षकांवर एक मार्गदर्शक पुस्तिका** (महिला मानव अधिकार संरक्षक आंतरराष्ट्रीय संघटना)
- **महिला मानवाधिकार रक्षक आणि पत्रकारांचे संरक्षण वाढवणे: वाचलेल्यांचे दृष्टीकोन** (वेबकास्ट केलेला कार्यक्रम, 12 एप्रिल 2022)
- **आमचे हक्क, आमची सुरक्षा: महिला मानवी हक्क रक्षकांसाठी संसाधने** (इंटरनॅशनल लँड कोलिशन)
- **उत्खनन उद्योगांचा सामना करणाऱ्या महिला मानवी हक्क रक्षक** (AWID)

28. www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders

29. www.humanitariancoalition.ca/protracted-crises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,and%20breakdown%20of%20their%20livelihoods

30. येथे अतिरिक्त भाषा उपलब्ध आहेत: 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

C. सी. स्त्रीवादी मूल्ये + तत्त्वे

परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाला पूर्ण कल्पना असते की, चांगले नेतृत्व हे इतरांना सहाय्य करण्यामध्ये आणि इतरांचे सामर्थ्य उभे करण्यात असते आणि ते इतरांवर मात करण्याशी संबंधित नसते. ह्या मार्गदर्शिकेमध्ये आपल्याला इतर अनेक विभागांमध्ये स्त्रीवादी मूल्ये व तत्त्वे येताना दिसतील. परंतु ह्या विभागामध्ये ह्या मूल्ये व तत्त्वांच्या मुळाशी असलेल्या महत्त्वाच्या प्राथमिक संकल्पना समजावून सांगितल्या जातील.

समनीयता + समानता

परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व जीवनाच्या सर्व भागांमध्ये सत्ता जी भुमिका बजावते ती मान्य करते. आपण लीडर्स म्हणून आपल्या मार्गावर पुढे जात असताना आपल्याकडे असलेल्या सत्तेला (किंवा जी आपल्याकडे आहे असे मानले जाते) व ती इतर सर्वासोबत कशी शेअर करता येईल, हे विचारात घेणे गरजेचे आहे. जेव्हा समनीयता वाढवणा-या दृष्टीकोनाचे नेतृत्व असते, तेव्हा त्याला सामुहिक बदलासाठी अतिशय आवश्यक असलेली सक्रियता (मूवमेंट) उभा करण्याचे सामर्थ्य असते.

सत्ता अनेक प्रकारचे वेगवेगळे मार्ग दाखवते. उदाहरणार्थ, प्रशिक्षणासाठी आपली खोली किती सुसज्ज केली गेलेली आहे: आपल्याकडे खोली अशा प्रकारे सज्ज केली गेलेली आहे का जेणेकरून खोलीसमोर एक बोलणारा वक्ता खोलीतील इतरांना उद्देशून बोलत आहे? का तुमच्याकडे समान शेरिंगसाठी वर्तुळाकार पद्धत आहे? लीट व्हीलचेअरवरून येण्यासाठी रॅप आहे का? सत्तेच्या डायनॅमिक्सना बदलण्यासाठी आपण काय करू शकतो, हे समजून घेणे महत्त्वाचे आहे. कौशल्य उभारणी विभागातील व फॅसिलिटेटरच्या टूलबॉक्समधील अनेक साधनांमध्ये ह्यावर प्रश्न उपस्थित करून त्यांना आव्हान देण्याचे मार्ग सांगतात.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

युवतींच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वासंदर्भात विविध विभागांमधील समन्वयाच्या महत्त्वाबद्दल बोलण्यापूर्वी आपण सहभागींना डोळे बंद करून कल्पना करायला सांगतो की, त्या आरशापुढे स्वतःला बघत आहेत. त्यांना काय दिसते? (जेंडर, जात, भाषा, वांशिकता, वय, विकलांगता इ.)? आपली वस्तुस्थिती किंवा स्वतःचा ह्याचा भाग किंवा कशाचा आपल्यावर अधिक प्रभाव असतो? आपण जगाकडे कसे बघतो, ह्यावर आपल्या जन्मजात विविधतेचा कसा परिणाम होतो?

“शोषणाच्या ह्या शृंखलेच्या संरचनेची निर्मिती करणा-या पुरुषप्रधान जेंडर भावाने निर्माण केलेल्या अन्य सत्ता असमानतांना, ऐतिहासिक व वसाहतींशी संबंधित घटकांना विचारात घेणा-या स्त्रीवादी दृष्टीकोनासाठी आपण अनिवार्य प्रकारे लढले पाहिजे. वंशवादविरोधी व वांशिक भेदभाव केल्या गेलेल्या महिलांच्या गरजांचा समावेश करणा-या प्रणाली उभ्या केल्याशिवाय जेंडर- वर आधारित हिंसाचाराविरोधातील लढाई अपूर्ण राहील.”

रिक्चेल बेनेट, ब्राझील

विविध क्षेत्रांमधील + विविध पिढ्यांमधील

मूलतः किंबर्ले क्रेनशॉ ने 1989 मध्ये आणलेल्या ह्या संकल्पनेमुळे व साधनामुळे आपल्याला शोषण आणि लाभ ह्या विशिष्ट अनुभवांना ठरवणा-या विविध क्षेत्रांमधील ओळखींना समजून घेऊन त्यानुसार काम करण्यासाठी आपली मदत होते.³² त्याचा अर्थ हा की, आपल्या ओळखींच्या एकमेकांना जोडलेल्या स्वरूपामुळे नवीन आणि परस्परांवर अवलंबून असलेले सत्तेचे संबंध, भेदभाव, लाभ (किंवा तोटे) किंवा सवलती निर्माण होतात.³³



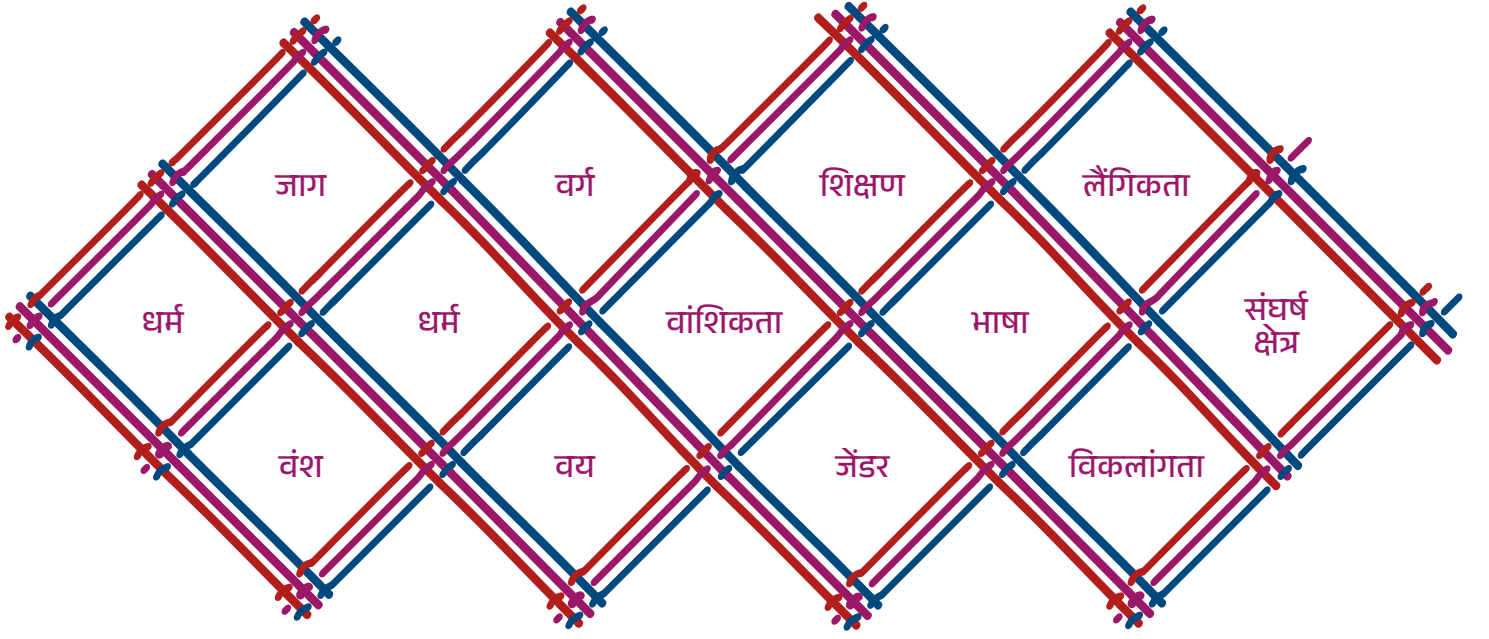
Intersectionality 101

नेतृत्वाला वसाहतवादापासून मुक्त करण्यासाठी व सत्तेच्या संरचनांचे स्थित्यंतर घडवण्यासाठी विविध क्षेत्रांमधील संबंध मुख्य बाब आहे. जेव्हा आपण एक तत्त्व म्हणून विविध क्षेत्रांमधील संबंधांचा अंगीकार करतो, तेव्हा आपण विविधतेचा स्वीकार करतो आणि युवतींसोबत भागीदारीसाठी एक पाया उभा करतो व त्यांच्या सर्व ओळखींच्या पैलूंना मान्यता देतो. युवतींनी जगलेल्या विभिन्न स्थितींना समजून घेतल्यामुळे आणखी त्रास (शोषण) होणे टाळता येऊ शकते व युवतींचा एक गट दुस-या गटाला वगळणार नाही, ह्याची खात्री घेता येते. चर्चा, संवाद, निरोगी संवाद व स्त्रीवादी व मानव अधिकार केंद्रित तत्त्वांच्या अंमलबजावणीद्वारे परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व आणखी पुढे जाण्यासाठी सुरक्षित जागांच्या निर्मितीमध्ये विविधता व समावेशकता किती महत्त्वपूर्ण आहेत, हेही त्यामधून अधोरेखित होते.

32. युएनपीआरपीडी आणि युएन वूमन (2022). इंटरसेक्शनलिटी रिसोर्स गाईड अँड टूलकिट- कोणीही मागे राहू नये म्हणून असलेला विविध विभागांसोबतचा दृष्टीकोन. येथे उपलब्ध www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

33. जागतिक YWCA शब्दावली आणि व्याख्या www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1.World-YWCA-Movement-Glossary-and-Definitions-1-3.pdf

आकृती 3. एकमेकांना वेगळे करणा-या ओळखी



स्रोत: वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए आणि फेमिनिझम इंडिया

परिवर्तनवादी नेता होण्यासाठी तुमच्या प्रवासात इंटरसेक्शनल लेन्सचा समावेश करणे आवश्यक आहे:³⁴

- **रिफ्लेक्सिविटी.** आपला स्वतःच्या व आपल्या संस्थेच्या अचेतन (अनकॉन्शस) पूर्वग्रह, मान्यता, जजमेंट्स व पद्धतींचे परीक्षण करणे व आपण कसे काम करता व इतर युवतींसोबत कसे सहभागी होता ह्यावर त्यांचा होणारा परिणाम समजून घेणे.
- **प्रतिष्ठा, निवड आणि स्वायत्तता.** सर्व युवतींची प्रतिष्ठा, निवड व स्वायत्तता ह्यांचा आदर करणे व तिला स्थान देणे.
- **उपलब्धता आणि सार्वत्रिक डिजाईन.** सार्वत्रिक डिजाईनचा दृष्टीकोन घ्या व त्यामध्ये उपलब्धता आणि योग्य त्या प्रमाणात जागा उपलब्ध होण्याची खात्री घ्या.
- **वैविध्यपूर्ण ज्ञान.** विविध प्रकारचे ज्ञान असलेल्या लोकांकडून प्राधान्यक्रम देऊन शिकून घ्या, हे असे लोक असतात ज्यांना 'विशेषज्ञ' भुमिकांमधून सामान्यतः वगळलेले असते. सत्ता आणि ज्ञान निर्मिती व डिजाईनमध्ये संबंध असतो.
- **विविध क्षेत्रांमधील ओळखी.** वेळ व जागेनुसार बदलणा-या विशिष्ट सामाजिक प्रभावांची निर्मिती करणा-या वैविध्यपूर्ण ओळखींसोबत संवाद करण्याचा विचार करा.
- **संबंधांमधील सत्ता.** स्वतःसह संबंधांमधील सत्तेबद्दल सजग

राहा व तिला आव्हान द्या. लोकांकडे एका परिस्थितीमध्ये/ एका वेळी सत्ता असू शकते आणि इतर वेळी ते शोषण करू शकतात.

- **वेळ आणि जागा.** वेळ व जागेचा परिणाम लक्षात घ्या. काहीही स्थिर नसते, लाभ आणि वंचित घटक बदलणारे असतात व आपल्या सामाजिक स्थिती व स्थानांमुळे ते प्रभावित होऊन बदलू शकतात.
- **परिवर्तन घडवणारे व अधिकार- केंद्रित.** सामाजिक संरचनांमध्ये बदल घडवून आणि ज्या प्रकारे संसाधने व संबंध तयार होतात व त्यांचे वाटप केले जाते ह्यांच्यात बदल घडवून मानव अधिकारांना चालना द्या व असमानतांवर काम करा.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

ह्या विभागाचा आढावा झाल्यानंतर आपल्या विविध प्रकारांच्या ओळखीकडे नजर टाका आणि आपण ह्या विभागाच्या सुरुवातीला सुरू केलेल्या संभाषणाला पुढे न्या. आपण लाभ आणि शोषण अशा दोन्ही गोष्टींचा अनुभव कसा घेता? ह्या अनुभवांमुळे आपण आपले अध्ययन व नेतृत्व ह्यांच्याकडे बघण्याच्या दृष्टिकोनाला कसा आकार मिळतो? सहभागीनाही काही क्षण स्वतःबद्दल विचार करण्यासाठी प्रोत्साहन द्या आणि शेअरिंगसाठी सुरक्षित स्थान द्या. (सूचना: विभाग 3 मधील कृती 1 पाहा)



34. युएनपीआरपीडी आणि युएन वूमेन (2022). Op. cit., p. 13-14.

छेदनबिंदू जितके महत्वाचे आहे तितकेच, खरे नेतृत्व इंटरजेनेरेशनल फरक आणि समुदायांसह कार्य करण्यात समानता काय करू शकते हे समजते. समुदायांसह आपल्या कामात, पिढ्यान्पिढ्या लोकांमध्ये अर्थपूर्ण गुंतवणूकी असणे आवश्यक आहे, सामाजिक बदल साध्य करण्यासाठी अधिक सामूहिक दृष्टीकोन असणे. वेगवेगळ्या पिढ्यांविषयी जाणीवपूर्वक जागरूक राहिल्याने भागीदारी आणि सहयोगांच्या संधी ओळखण्यास मदत होते.

एजिझम प्रभावी सहयोगात एक मोठा अडथळा निर्माण करू शकतो. हे भेदभावाचे एक उदाहरण आहे जे आपल्याला एखाद्याच्या समजण्याऐवजी एखाद्यास कोण आहे हे पाहण्यापासून प्रतिबंधित करते. लोक संभाषणात अनेक छेद देणारे वास्तव आणतात आणि वय हे त्यापैकी एक आहे. हा भेदभाव दोन्ही मार्गांनी जाऊ शकतो आणि त्यामध्ये त्यांच्या वयाच्या आधारावर गटाबद्दल नकारात्मक समज समाविष्ट आहे.

आपण विविध पिढ्यांसोबत काम कराल ह्याची खात्री घेण्यासाठी आपण हे करू शकता:

- चौकस राहा, खुले राहा आणि वेगवेगळ्या वयोगटाच्या लोकांचा आदर करा.
- सहकार्याच्या दृष्टीने विचार करा — वेगवेगळे ज्ञान, कौशल्ये व संसाधनांची देव घेव करण्यामध्ये सहाय्य करा.
- विविध वयाच्या व्यक्तींना मार्गदर्शन करण्याची संधी द्या.
- वेगवेगळ्या परिस्थिती व दिनक्रमाचा समावेश असलेल्या सहभागाच्या कृती सुचवा.
- काम करण्याच्या वेगवेगळ्या शैली, तंत्रज्ञानाची उपलब्धता आणि सामाजिक मुद्द्यांचा संबंध व त्याबद्दल दृष्टीकोन व पिढ्यांवर झालेला त्यांचा परिणाम हे समजून घेण्यासाठी खुले राहा.

विविधता + समावेशक

विविध क्षेत्रांच्या संबंधांच्या महत्वाप्रमाणेच खरे नेतृत्व पिढ्यांमधील फरक आणि समानतांमुळे समुदायांमध्ये काम करताना होणा-या गोष्टींना समजून घेत असते. आपल्या काम करता त्या समुदायांमध्ये विविध पिढ्यांमधील लोकांसोबत अर्थपूर्ण सहभाग असणे गरजेचे आहे, कारण त्यामुळे सामाजिक बदल घडवण्यासाठी अधिक सामूहिक दृष्टीकोन आत्मसात करता येतो. वेगवेगळ्या पिढ्यांमधून सजग असल्यामुळे आपल्याला भागीदा-या व सहकार्यासाठी असलेल्या संधी ओळखता येतात.

- महत्त्वपूर्ण नाती जोडणे व भागीदा-या करणे
- समुदाय व बांधिलकीचा भाव निर्माण करणे
- प्रशिक्षण कार्यक्रम आणि समुदाय व्यवस्थापनासाठी सखोल दृष्टीचा समावेश करणे.

लीडर्सनी समावेशक असणे महत्वाचे आहे आणि सक्रिय प्रकारे समावेशकतेची खात्री घेण्यासंदर्भात प्रत्येक व्यक्तीला त्यांची भुमिका आणि जबाबदारी कळली असणे अतिशय जास्त महत्वाचे आहे. समावेशकतेच्या प्रात्यक्षिकासाठी व तिला चालना देण्यासाठी भाषा हे अतिशय सक्रिय साधन आहे. आपण आधीच्या विभागांमध्ये शिकलेल्या विविध क्षेत्रांमधील परिस्थितीला लक्षात ठेवा. समावेशकतेची खात्री असलेली भाषा वापरणे व सत्ता शेअर करण्याच्या दिशेने वाक्य बनवल्यामुळे आणि आमंत्रित करण्याच्या दृष्टीकोनामुळे आपल्या भोवती असलेल्या सर्वांना सुरक्षित व सक्षम वाटण्याची खात्री घेता येईल व ते निष्क्रिय सहभागी म्हणून नाही तर सक्रिय सहभागी म्हणून सहभाग घेतील. पुढील प्रकरणामध्ये आपण विविधतेची आखणी करण्यासाठी, समनीयता आणि समावेशासह उपलब्धता ह्याबद्दल अधिक शिकण्यासाठी सुरक्षित जागा कशा निर्माण कराव्यात, ह्याबद्दल अधिक माहिती घेऊ. तर विभाग 8 मध्ये विविधता आणि समावेशकतेचे प्राधान्यक्रम व त्यांना मिळणारी मान्यता ह्याबद्दल आपल्याला अधिक खोलवर नेले जाईल.



D. कौशल्य उभारणी

ह्या विभागामध्ये आपले कार्य अधिक प्रभावी होण्यासाठी विविध मुद्द्यांचे संदर्भ व परिस्थितींमध्ये वापरता येणा-या व आपल्या परिवर्तन घडवणा-या लीडरशिपच्या वाटचालीमध्ये महत्वाच्या असलेल्या मुख्य तांत्रिक, व्यावसायिक आणि व्यक्ती-व्यक्तींमधील कौशल्यांची माहिती देण्यात येईल.

ह्या विभागामध्ये आपण युवती व मुलींच्या वैविध्यपूर्ण गटांसोबत काम करत असाल आणि त्यांची पार्श्वभूमी व परिस्थिती इतरांहून खूप वेगळी असेल हे लक्षात ठेवणे महत्वाचे आहे. उदाहरणार्थ, त्यातील काही जणी तंत्रज्ञानाशी परिचित असू शकतील व रोज इंटरनेटचा वापर करत असू शकतील तर इतरांना तंत्रज्ञान उपलब्ध नसेल आणि त्या प्रत्यक्ष जमिनीवर अधिक सक्रिय असू शकतील.

आपण ह्या विभागाचे वाचन करत असताना पुढील गोष्टी मनात लक्षात ठेवणे महत्वाचे आहे:

- ह्या विभागातील घटक हे आढावा स्वरूपाचे आहेत व त्यामध्ये जर आपल्याला ह्याबद्दल अधिक जाणून घ्यायचे असेल, तर त्यासाठी अतिरिक्त वाचनाचे/ इतर स्रोत दिलेले आहेत.
- तुम्ही विविध पार्श्वभूमीच्या युवती व मुलींसोबत काम कात असाल आणि त्यांची पार्श्वभूमी व परिस्थिती इतरांहून खूप वेगळी असेल. आम्ही आपल्याला सुचवू की, तुम्ही स्वतःला त्यांच्या जागी ठेवून पाहा व त्यांना कौशल्यांच्या कोणत्या स्तराला साध्य करण्याची इच्छा असेल, ह्याबद्दल विचार करा.
- काही लोक त्यांचे पूर्ण आयुष्य व पूर्ण करिअर ह्या कौशल्यांच्या उभारणीवर काम करतात. संकल्पना पहिल्याच वेळी अगदी बरोबर असतील असे नाही, परंतु ह्या कंटेंटमधील सहभागींसोबत व स्वतःसोबत तुम्ही (फॅसिलिटेटर) संयम ठेवावा, असे तुम्हांला सांगितले जात आहे!

प्रत्येक कौशल्यावरील उप विभागामध्ये एक प्रस्तावना, सूचना आणि कृती दिलेल्या आहेत. **फॅसिलिटेटरच्या टूलबॉक्समध्ये** आपल्याला प्रत्येक कृतीचे पूर्ण स्पष्टीकरण मिळेल जेणेकरून आपण पुढील पाय-यांचे नियोजन करू शकता व पुढे कोणते कौशल्य महत्वाचे असेल हे ठरवू शकता.

ह्या कौशल्यांची स्वतःसोबत ओळख करून घेताना हे लक्षात घेतले पाहिजे की, बदल घडवणे किंवा जन वकालत हे सामुहिक कृतीविषी निगडीत आहे आणि त्यामध्ये एक दुस-याच्या मदतीला जाणे आणि नेटवर्क बनवणे ह्याचाही समावेश आहे. स्वतःहून काही करण्याचा प्रयत्न करणे किंवा बदलणे हे अतिशय प्रेरणादायी जरी असले तरी जर आपण आपल्या सहका-यांसोबत व समुदायासोबत जवळून काम केले, तर इतर खूप जास्त साध्य करता येऊ शकते. दुस-या शब्दांमध्ये जेव्हा आम्ही “तुम्ही” असे म्हणतो, तेव्हा आम्ही केवळ “तुम्ही” असेच म्हणत नसतो, तर आम्ही नेहमी “तुम्ही व इतर” असेच म्हणत असतो.

1. सुरक्षित जागांची निर्मिती

‘सुरक्षित असण्याची कल्पना’ म्हणजे कलंक व भेदभावापासून मुक्त असताना आपल्या अधिकारांचा आनंद घेता येणे आहे. **सुरक्षित जागा** म्हणजे असे स्थान जिथे सहभागी त्यांचे अनुभव आणि आव्हाने शेअर करू शकतात, माहिती घेऊ शकतात, अधिक जागरूकता विकसित करू शकतात आणि आपल्या क्षमता वाढवू शकतात. सुरक्षित जागेमुळे युवती आणि मुलींसाठी एकमेकींसोबत मनाने एकत्र येण्याची, मैत्री करण्याची व समान रुची व बदलाची इच्छा असलेल्यांसोबत नेटवर्क उभे करण्याच्या संधीही मिळतात. ह्या संधींमुळे मुद्द्यांवर, आव्हाने व संभाव्य उपायांवर चर्चा होण्यासाठी मदत होते.

तसेच, जवळपासच्या मैत्रीणींसोबत प्रशिक्षण सत्रे, गट चर्चा किंवा अगदी संभाषण झाल्यामुळेही अशा विषयांवर चर्चा करण्याची संधी मिळते जे विषय व्यापक समाजामध्ये “अपवित्र” किंवा चर्चेसाठी कठीण मानले जातात. ह्या चर्चा अतिशय उत्साहवर्धक असल्या आणि प्रेरणादायी असल्या, तरी हे लक्षात ठेवणे गरजेचे आहे की, लोकांची मते वेगवेगळी असतात आणि त्यांच्या मान्यता घट्ट असतात. चर्चासाठी सुरक्षित जागा उभी करणे हे महत्वाचे आहे व त्याद्वारे प्रत्येक जण पूर्णपणे सहभाग घेईल, स्वतःचे मत मांडेल व एकमेकांचे अनुभव शेअर करेल, ह्याची खात्री घेता येते.

सुरक्षित जागांच्या मुख्य उद्दिष्टांमध्ये अतिशय संतुलित व भावनिक दृष्टीने निरोगी चर्चाद्वारे परिवर्तन घडवणा-या कृतींच्या

नियोजनासाठी जागरूकता वाढवणे, हे आहे. सुरक्षित जागांद्वारे सहभागासाठी आणि सरकारचे प्रतिनिधी, धोरण निर्माते व अन्य निर्णय घेणारे लोक ह्यांच्यासोबत थेट संवाद होण्यासाठी संधी मिळण्यास मदत होते.

सुरक्षित जागी आपण हे करू शकता:

- वेगवेगळ्या मुद्द्यांबद्दल जागरूकता निर्माण करणे
- खोट्या बाबी खोडून काढणे
- सामान्य मुद्द्यांवर चर्चा करणे
- आपली मते मांडल्यामुळे भेदभाव केला जाण्याची किंवा बाजूला काढले जाण्याची भीती न बाळगता मोकळेपणाने बोलणे

- कलंक आणि भीतीच्या मुद्द्यांवर मात करणे
- आपल्या सहका-यांकडून आपल्या अनुभवांना प्रमाणित करणे*
- आपल्याला काळजी असलेल्या मुद्द्यांवरील उपायांना निश्चित करणे

* सूचना: प्रमाणित करणे म्हणजे सहमत होणे किंवा निष्कर्ष काढणे किंवा इतरांच्या अनुभवांना “ठीक” करणे नाही, तर अन्य व्यक्तीच्या भावनांना, विचारांना, अनुभवांना, मूल्ये आणि मान्यतांना समजून घेणे होय.

वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए मधील दहा मुख्य घटक आणि सर्वोत्तम पद्धतींची मानके अशी आहेत:

1. उपलब्धता

प्रशिक्षण सत्रे आणि बैठका अशा जागी व ठिकाणी होतात ज्या उपलब्ध आहेत, मध्यवर्ती आहेत आणि सोयीच्या आहेत जिथे सुरक्षितता आणि प्रायवेसीची खात्री देता येते व जिथे अनिवार्य प्रकारे राहण्याची व्यवस्था किंवा इतर आवश्यक विविध साधने देता येतात ज्याद्वारे खात्री करता येते की, सर्व सहभागी पूर्णतः सत्रांमध्ये येऊ शकतील आणि भाग घेऊ शकतील. मोबाईल आउटरीच कार्यक्रमाद्वारे व ग्रामीण नेटवर्कद्वारे दुर्गम भागांमधील आणि पृथक राहणा-या समुदायांमध्ये आउटरीचची खात्री घेणे. तसेच प्रशिक्षणासाठीची वर्च्युअल माध्यमे उपलब्ध, युजरसाठी अनुकूल, गोपनीय आणि हिंसेपासून (उदा., सायबरबुलींग) असली पाहिजेत.

स्थितीचे उदाहरण:

युवती आणि मुलींसाठी एका स्थानिक संस्थेने नेतृत्व कार्यक्रम आयोजित केला. कार्यक्रमाचे ठिकाण समुदायाच्या जागेपासून लांब होते. युवती व मुलींना किमान दोन बसेस घेऊन एका जंगलाला ओलांडून कार्यक्रमाच्या जागी पोहचावे लागले. वायडब्ल्यूसीएने दररोजच्या पद्धतीने परिवहन भत्ता दिला. परंतु सहभागींना हा प्रवास अतिशय कठीण गेला, कारण त्या दिवसा उजेडी घरी पोहचू शकत नव्हत्या. त्यांनी ह्याचा उल्लेख त्यांच्या फीडबॅक सेशनमध्ये केला व त्यानंतर संस्थेने पुढील कार्यक्रमांच्या बाबतीत ह्याची खात्री केली की, नंतरच्या कार्यक्रमांच्या जागा सहभागींसाठी केवळ जवळ उपलब्धच नव्हत्या, तर त्यासह सुरक्षित निवास आणि जेवणाची सोयसुद्धा होती ज्यामुळे त्या पूर्ण सहभाग घेऊ शकत होत्या व प्रवास, सुरक्षितता, बस, कार्यक्रमाच्या जागी पोहचण्यासाठीचा वेळ अशा अडचणी त्यांना आल्या नाहीत.

2. सुरक्षितता व प्रायवेसी

सुरक्षित जागांमध्ये सहभागींसाठी सुरक्षितता आणि प्रायवेसी अनिवार्य प्रकारे असली पाहिजे व त्यामध्ये चर्चेबद्दल गोपनीयता असली पाहिजे. जर कोणतीही माहिती किंवा सुरक्षित जागेतील चर्चा शेअर केली गेली तर सहभागींकडून अनिवार्य प्रकारे त्याबद्दल सहमती विचारली गेली पाहिजे व दिली गेली असली पाहिजे.

स्थितीचे उदाहरण:

एक स्थानिक एनजीओ घरगुती हिंसाचार ओळखण्यासंदर्भात/ टाळण्यासंदर्भात कार्यशाळांचे आयोजन करत होती व स्थानिक समुदायातील अनेक युवती त्यासाठी उपस्थित होत्या. एका शेअरिंग सेशनमध्ये एका युवतीने तिचा व्यक्तिगत अनुभव सांगितला व तो अनुभव सांगताना तिला अश्रू आले. तिला हेही लक्षात आले की, तिने आधी कोणाला कधीच न सांगितलेली तिची अतिशय व्यक्तिगत गोष्ट तिचे अनेक शेजारी ऐकत होते. एका कर्मचा-याच्या हे लक्षात आले आणि तिने गटाला आठवण करून दिली की, युवतीने तिची कहाणी ह्या गोपनीयतेच्या खात्रीनंतर शेअर केली होती आणि आशा व्यक्त केली की, तिथे असलेले इतर जण तिच्या ह्या कठीण भावनिक वाटचालीमध्ये तिला मदत करतील आणि प्रत्येक जण तिला किंवा टीममधील इतरांना भेटून पुढील स्पष्टतेसाठी व मदतीसाठी चर्चा करू शकतील. अन्य सर्व सहभागींनी युवतीला खात्री दिली की, तिने सांगितलेली गोष्ट ते सुरक्षित ठेवतील व त्यापैकी

अनेकांनी तिची अधूनमधून विचारपूस करण्यासाठी नियमित प्रकारे तिला भेटण्याचीही तयारी दर्शवली. आपले अनुभव सांगणा-या युवतीला हायसे वाटले की, तिला तिचे अनुभव सांगण्यासाठी केवळ सुरक्षित जागाच मिळाली नव्हती, तर तिला असे फ्रेंडसही मिळाले ज्यांनी तिला समजून घेतले व मदत केली.

3. नेतृत्व आणि सहभाग

सर्व वयांच्या व सर्व पार्श्वभूमीच्या सहभागींसाठी सुरक्षित, समावेशक आणि सक्षम करणा-या जागा देणा-या युवती व महिलांच्या नेतृत्वातील जागा. बदलाचे एजंट बनण्यासाठी युवतींना सक्षम करणा-या दृढतेला आणि दायित्वाला चालना देण्यासाठी नेतृत्व विकास आणि समावेशक सहभाग ह्या गोष्टी अतिशय आवश्यक असतात.

स्थितीचे उदाहरण:

आपली टीम पुढच्या महिन्याच्या कार्यक्रमाचा उपक्रमांची चर्चा करण्यासाठी एका ठिकाणी बैठक करत होती. टीममध्ये आमच्यासोबत दोन नवीन कर्मचारी होते. नवे असल्यामुळे त्यांना अधिक शिकण्यासाठी नेहमी प्रश्न विचारावेसे वाटत होते. बैठकीमध्ये टीम लीडर वेगवेगळे घटक इतरांसाठी सांगत होती, तेव्हा एका ज्युनियर सदस्याने डेडलाईनबद्दल प्रश्न विचारला. टीम लीडरने एक क्षण पोंड घेतला आणि काही वेळानंतर ह्या कर्मचा-याच्या मुद्द्याला उत्तर दिले. तिने एक क्षण थांबून इतर व्यापक गटालाही विचारले की, कोणाला काही शंका किंवा अडचणी आहेत का. शंका असताना तिने प्रश्न विचारण्यासाठी टीमला प्रोत्साहन दिले व ही चांगली पद्धत आहे, अशी त्यांना आठवणही करून दिली व सांगितले की, प्रश्नांमुळे केवळ त्यांना मदत मिळणार नाही, तर इतरांनाही मदत मिळेल आणि हेही सांगितले की, आणखी स्पष्टतेसाठी आणि मदतीसाठी तुम्ही इतरांना किंवा टीमलाही विचारू शकता.

4. अचूक आणि विश्वसनीय माहिती

तथ्यानुसार अचूक, पुराव्यावर आधारित माहिती शेअर केल्यामुळे सहभागींना आवश्यक संसाधने प्राप्त होतात व माहिती घेऊन त्यासह निर्णय घेता येतात.

स्थितीचे उदाहरण:

अलीकडेच आम्ही एक एसआरएच सत्र देत होतो. ह्या सत्रामध्ये मासिक पाळीच्या स्वच्छतेवर भर देण्यात येत होता. त्यावेळी मासिक पाळीबद्दल फॅसिलिटेटर म्हणाली की, प्रत्येक नॉर्मल स्त्रीला 28सलग दिवसांनी पाळी येते आणि जर तुम्हांला एक दिवस कमी किंवा जास्त लागत असेल, तर त्याचा अर्थ हा की, आपल्याला गंभीर आरोग्य समस्या आहेत. सत्रातील अनेक युवती आणि मुली त्यामुळे घाबरल्या व संभ्रमित झाल्या. एका सहभागीने तिचा हात वर केला व ही माहिती अचूक नसल्याचे सांगितले. परंतु फॅसिलिटेटर हट्टी होती. परंतु, ह्या सत्रामध्ये बोलण्यासाठी आमंत्रित करण्यात आलेली स्थानिक समुदाय क्लिनिकमधील एक परिचारिका इथे उपस्थित होती. त्या परिचारिकेने हळुवार हस्तक्षेप केला व गटाला सांगितले की, अनेक महिला व मुलींना 28 दिवसांची मासिक पाळी येऊ शकते, इतर जणींना थोडी मोठी किंवा थोडी लहान पाळी येऊ शकते व तिने त्यातील काही कारणे देऊन उदाहरणेही दिली व त्यामुळे अधिक स्पष्टता आली. युवतींना सत्र संपताना स्वतःबद्दल, स्वतःच्या शरीराबद्दल व मासिक पाळीबद्दल अधिक माहिती मिळाल्यामुळे निश्चित आणि कृतज्ञ वाटले.

5. विश्वास आणि समुदाय

अशा जागा जिथे सहभागी एकत्र येऊ शकतात आणि खुलेपणाने आपले अनुभव शेअर करू शकतात, विचार मांडून चर्चा करू शकतात, आपल्या आव्हाने व दुःखांवर बोलू शकतात, दृढता दर्शवू शकतात, इतरांवर विश्वास ठेवू शकतात आणि इथे त्यांना गोपनीयतेची खात्री असते आणि विश्वास व पाठबळ मिळते.

स्थितीचे उदाहरण:

सनाया (22 वर्षे) एका स्थानिक वायडब्ल्यूसीएला भेट देते व तिथे इतर वाय/डबल्यूज तिचे स्वागत करतात. तिला वायडब्ल्यूसीएला

भेटण्याचा हेतू विचारला जातो. लाजाळू असल्यामुळे व काय उत्तर द्यावे हे न कळाल्यामुळे ती एकही शब्द बोलत नाही. वायडब्ल्यूसीए मधील वायडब्ल्यू तिची काळजी घेतात आणि तिला रिलॅक्स होण्यासाठी एका जागी बसवतात. तिच्यासोबत असलेली एक युवती वायडब्ल्यूसीएच्या कामांबद्दल माहिती देते आणि आवश्यक असेल तर मदत केली जाईल, असे सांगते. त्यानंतर सनायाला विश्वास मिळतो की, ती वायडब्ल्यूसीएमध्ये भिती न बाळगता बोलू शकते, कारण ही वायडब्ल्यूसाठीची जागा आहे. जर इतर वायडब्ल्यूनी तिला प्रोत्साहन दिले नसते, तर तिला ते कळाले नसते.

6. समावेशकता

सुरक्षित जागा अशा जागा असतात जिथे सर्व सहभागींना शेअर करण्यासाठी खुलेपणा असतो व मुक्तपणे ते बोलू शकतात व त्यांचा आदर केला जातो. त्यांची ओळख कोणतीही असली तरी प्रत्येकाला विविध पार्श्वभूमी असूनही स्वीकारल्याचा व स्वागत केल्याचा सन्मान मिळतो.

स्थितीचे उदाहरण:

मोनिकाने नाझनीनला तिच्या स्थानिक एनजीओ बैठकीसाठी बोलावले. युवा महिलांच्या नेतृत्वाबद्दल ते एक प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करत होते आणि मोनिकाला खात्री होती कि, तिच्या मैत्रिणीला ते आवडेल. नाझनीन अस्वस्थ होती, तिला तिथले कोणीच लोक माहिती नव्हते आणि तिला तर वाटत होते की, ती तिथे एकटीच वेगळी असेल. असे वाटत असताना ती त्या कार्यक्रमाला गेली. तिचा केवळ पोशाखच वेगळा होता असे नाही तर प्रत्येकीने तिच्या स्पाईक केलेल्या निळ्या केसांकडे टक लावून बघितले! स्वतःची ओळख करून देण्याची जेव्हा तिच्यावर वेळ आली, तेव्हा तिला संकोच वाटला आणि तिने स्वतःचे नाव फक्त सांगितले आणि स्वतःबद्दल कोणतीही माहिती दिली नाही. इतर सहभागी युवतींपैकी एकीने तिला तिच्या केसाच्या सुंदर रंगाबद्दल सगळ्यांना सांगण्यास सांगितले व दुस-या एकीने तिला उत्सुकतेने तिने इतक्या चांगल्या ठेवलेल्या स्पाईक्सबद्दल विचारले. नाझनीनने वर बघितले व तिला लक्षात आले की, इतर जणी तिला भेटण्यासाठी व तिच्याबद्दल जाणून घेण्यासाठी उत्सुक होत्या. त्यानंतर ती रिलॅक्स झाली व लवकरच ती इतर सहभागींसोबत हसत होती व प्रशिक्षणाचा आनंद घेत होती.

7. सर्वांगीण दृष्टीकोन

सहभागींच्या जीवनावर परिणाम करणा-या विविध घटकांना व परिस्थितींना विचारात घेणे व सहभागींच्या वास्तविक गरजांची पूर्तत करणा-या व त्यांच्यासाठी उपयोगी सेवांबद्दल माहिती देणे.

स्थितीचे उदाहरण:

आपल्या संस्थेमध्ये सर्व महिला, युवती व मुलींच्या गरजांनुसार आपण वेगवेगळे कार्यक्रम करत असतो. आर्थिक सक्षमीकरण कार्यक्रमांमध्ये आपण आपल्या अनौपचारिक वेंडर्सना जीवन कौशल्ये देत असतो, युवतींना नेतृत्व कार्यक्रम देत असतो. योग्य शाळेत जाऊ न शकणा-या सर्व वयातील महिलांसाठी आपण साक्षरता कार्यक्रमही राबवतो. जर आपण केवळ एकाच प्रकारचा कार्यक्रम राबवला तर आपल्याला आपल्या समुदायातील प्रत्येकीपर्यंत पोहचणे शक्य होणार नाही.

8. पिढ्या-पिढ्यांमधील सहकार्य

पिढ्या-पिढ्यांमधील संवादासारख्या मदतकरणा-या नात्यांना प्रोत्साहन देऊन व बळकटी देऊन, शेअर करणा-या मार्गदर्शन, सहकार्य व भागीदारीसह आदर आणि समानतेसह पुढे जाताना वेगवेगळ्या वयोगटांना सहभागी केले जाते. त्यामध्ये विशेष प्रकारे महिला, युवती आणि मुलींचे नेतृत्व विकसित करण्यावर भर दिला जातो.

स्थितीचे उदाहरण:

आपल्या वायडब्ल्यूसीएमध्ये एका युवतीला राष्ट्रीय महासचिव (एनजीएस) म्हणून नियुक्त केले गेले. ती सदस्य म्हणून आणि प्रकल्प कर्मचारी म्हणून एनजीएस नियुक्त होण्याच्या पाच (5) वर्षांहून अधिक काळापासून वायडब्ल्यूसीए सदस्य म्हणून काम करत होती. पहिली बोर्ड मीटिंग आली आणि तिला रिपोर्ट्स, कार्यक्रमाची स्थिती व इतर बाबी राष्ट्रीय बोर्ड सदस्यांना द्यायच्या होत्या. ती अस्वस्थ होती व कुठून सुरुवात करावी हे तिला कळत नव्हते.

वरिष्ठ बोर्ड सदस्य उभी राहिली व अस्वस्थ वाटणे स्वाभाविक आहे, असे तिने तिला सांगून आश्वस्त केले व ती तिच्या बाजूला उभी राहिली व बोर्डासोबतच्या पहिल्या बैठकीमधील प्रक्रियेसाठी तिने तिला मार्गदर्शन केले. तिची मदत करताना वरिष्ठ बोर्ड सदस्याच्या हेसुद्धा लक्षात आले की, वायडब्ल्यूने तिच्या प्रेझेंटेशनमध्ये खूप नवीन पद्धतीसुद्धा वापरल्या होत्या. बैठकीनंतर तिने त्या वायडब्ल्यूला तिने वापरलेल्या पद्धती कशा वापरायच्या हे तिला शिकवायला सांगितले. अशा प्रकारे दोघी एकमेकींकडून खूप शिकू

9. प्रतिष्ठा आणि सन्मान

परस्पर सन्मान आणि प्रतिष्ठा, सहभागींमधील विश्वासाचा चालना व लोक एकमेकांना मदत करू शकतील, प्रेरणा व हिंमत देऊ शकतील व एक-दुस-याला खात्री देऊ शकतील व हे करताना कोणतेही जजमेंट किंवा भेदभाव होण्याची भीती असणार नाही अशी संस्कृती जतन करणे.

स्थितीचे उदाहरण:

अलीकडेच आपल्या संस्थेने एका युवा परिषदेचे आयोजन केले होते व त्यामध्ये ग्रामीण युवतींवर मुख्य भर दिला गेला होता. परंतु सहभागी झालेल्या युवती केवळ ग्रामीण युवती नव्हत्या तर खूप वेगळ्या पार्श्वभूमीच्या युवती होत्या. आपल्यासोबत वेगवेगळ्या श्रद्धा असलेल्या आणि वेगवेगळी लैंगिक ओळख असलेल्या, वेगळी भौगोलिक पार्श्वभूमी, वेगवेगळी वांशिकता आणि वेगवेगळे अनुभव असलेल्या युवती होत्या. वायडब्ल्यूजना प्रभावित करणा-या इतक्या विविध मुद्द्यांना जाणून घेणे खूप शिकवणारा अनुभव होता. आमचे एका गटावर मुख्य लक्ष होते, परंतु वायडब्ल्यूच्या प्रत्येक इतर गटालाही स्वीकारले गेल्यामुळे खूप मोठ्या प्रमाणात देवघेव झाली आणि शिकता आले. प्रत्येकीला परिषदेतील इतरांबद्दल व त्यांच्या भिन्न परिस्थितीबद्दल आदर वाटत होता.

10. सहभाग आणि उत्तरदायित्व

समुदाय व लीडर म्हणून दायित्व पार पाडण्यासाठी लोकांना जागा देऊन आणि स्वतः व इतरांबद्दल व विशेषतः व्यापक समुदायाबद्दल उत्तरदायी होण्यासाठीचे स्थान. तसेच, जेंडर समानता आणि महिलांच्या अधिकारांबद्दल सकारात्मक बदल घडवण्यासाठीचे कार्य.

स्थितीचे उदाहरण:

एकदा एक युवती आपल्या संस्थेमध्ये तिला असलेल्या एका आरोग्य समस्येवर मदत घेण्यासाठी आली होती. तिने सांगितले की, तिला हॉस्पिटलमध्ये जाण्याचा संकोच वाटत होता व तिला त्यांची मदत नको होती व तिने मदतीसाठी आपल्याकडे येण्याचा निर्णय घेतला होता. जवळच्या एका क्लिनिकसोबत आपल्या संस्थेचे चांगले नाते असल्यामुळे आम्ही त्या युवतीला विचारले की, त्या क्लिनिकमधले डॉक्टर व नर्स आपल्या संस्थेत आली तर त्यांच्याशी ती बोलू शकेल का. आमच्या जागी तिला कम्फर्टेबल वाटत असल्यामुळे तिने सांगितले की, तिला चालेल. त्या वायडब्ल्यूला तिला आवश्यक ती मदत मिळाली व ती बरी होऊ लागली. ती परत वस्तीत गेली आणि तिने इतर महिलांना, युवतींना आणि मुलींना आम्ही केलेल्या बदतीबद्दल सांगितले व तिने आम्ही तिच्या वस्तीसाठी आमच्या संस्थेमध्ये एक छोटे क्लिनिक सुरू केले आहे व त्याद्वारे तिथल्या हॉस्पिटलमध्ये जाण्यासाठी संकोच करणा-या महिला, युवती व मुलींसाठी मदत केली जाते.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

आपण अशा कार्यक्रमात सहभाग घेतला आहे का जिथे त्या जागी पोहचणे आपल्याला कठीण गेले होते? तुम्ही बरोबर आहात का चूक ह्याची तुम्हांला खात्री नसल्यामुळे आपण आपले विचार मांडण्यास किंवा प्रश्न विचारण्यास कधी घाबरला आहात का? ह्या दहा प्रमाणित पद्धतींबद्दल चर्चा करण्यासाठी गटासोबत थोडा वेळ द्या. प्रत्येक व्यक्ती आणि गट वेगवेगळे मुद्दे व समस्या मांडेल व ते त्यांच्या पार्श्वभूमीवर किंवा वस्तीतील किंवा अन्य अनुभवावर आधारित असेल. ह्या मानकांना लोक ज्या वेगवेगळ्या प्रकारे समजून घेतात, त्याबद्दल विचार करण्यासाठी काही क्षण थांबा आणि गटाला त्यांच्यासाठी सर्वोत्तम असलेल्या मानकांना ओळखण्यासाठी मदत करा.

सुरक्षित स्थान कसे निर्माण करावे

सुरक्षित जागा किंवा स्थान निर्माण करणे हे अतिशय जवाबदारीचे काम आहे. त्यामध्ये विश्वास निर्माण करण्यावर, प्रायव्हेसीची खात्री घेण्यावर आणि गोपनीयतेची हमी देण्यावर अनिवार्य प्रकारे भर दिला गेला पाहिजे. सहभागींनी हे पूर्ण लक्षात घेतले पाहिजे आणि त्यांनी परिचयाच्या व विश्वासाच्या कृतींसह सहभागी झाले पाहिजे.

सुरक्षित जागा निर्माण करण्यासंदर्भात पुढील काही गोष्टी लक्षात घ्याव्यात:

- **आपल्या स्वतःचे दृष्टीकोन आणि मान्यतांचे मूल्यमापन:** आपल्यापैकी प्रत्येकीकडे स्वतःच्या मान्यता आणि पूर्वग्रह असतात. स्वयं जागरूक होण्यासाठी ह्या मान्यता आणि माहितीबद्दल विचार करणे महत्वाचे असते.
- **भावेनेवर काम करणे:** काही कृतींमध्ये व्यक्तिगत कथा किंवा तीव्र भावना समोर येऊ शकतत किंवा सहभागी व फॅसिलिटेटर्ससाठी कठीण भावना समोर येऊ शकतात. ह्या नाजूक क्षणांना हळुवारपणे ओळखणे, समजणे व हाताळणे गरजेचे आहे. हे करतना आदरपूर्वक केले पाहिजे व त्यामुळे ह्या सुरक्षित जागा ख-या परिवर्तन घडवणा-या जागा बनतील.
- **माहिती उघड करताना:** हिंसा किंवा अन्यायाच्या व्यक्तिगत अनुभवांना सांगण्यासाठी सहभागींना सांगितले जाऊ नये; तरी काही जणांना तसे करावेसे वाटू शकते. अशी उघड केलेली माहिती गंभीरपणे, आदरपूर्वक व कोणताही निष्कर्ष न काढत घेतली जावी. संबंधित सेवा प्रदात्यांविषयी संपर्क तपशील असलेली अशी माहिती उघड करण्याशी संबंधित स्थितीबद्दल प्रशिक्षित आणि अनुभवी सहाय्य गटांची यादी बनवणेसुद्धा महत्वाचे आहे, कारण एखाद्या सहभागीला कार्यशाळेच्या परिघाबाहेर असलेल्या अतिरिक्त मदतीची गरज अशा वेळेस पडू शकते.
- **विश्वासाची जोपासना:** लक्षात घ्या की, सुरक्षित जागी जे काही शेअर केले जात आहे, ते एकमेकांना बळ देण्यासाठी आहे. कोणताही पूर्वग्रह, निर्णय किंवा भेदभाव न करता ते ऐकून घेतले जावे. प्रत्येक व्यक्तीला आपले मत असण्याचा अधिकार आहे. त्याचा अर्थ असा नाही की, प्रत्येकाने ते स्वीकारावे. परंतु कोणताही हल्ला न होता आपल्याला आपली मते शेअर करता आली पाहिजेत. सत्तेचे संबंध ओळखा व त्याला हाताळा. आपण आणि आपले सहभागीसुद्धा सामाजिक-सांस्कृतिक नियमांनी व चाको-यांनी प्रभावित झालेले

असतात. सहभागींमध्ये सत्तेचे डायनॅमिक्स असू शकतात आणि जेंडर, जात, धर्म, लोकप्रियता आणि इतर ओळखीशी निगडीत कारणांमुळे ते असू शकतात. काही नुसते लाजाळू असू शकतात!

- **गोपनीयता आणि प्रायव्हेसी:** सहभागींना विश्वास वाटला पाहिजे की, त्यांनी सांगितलेले अनुभव इथे असलेल्या प्रत्यक्ष स्पेसच्या बाहेरच्या जगातही सुरक्षित राहतील. सत्रानंतर कोणी त्रास देईल का किंवा एक्स्पोज करेल का, ह्याबद्दल सहभागींना चिंत वाटू शकते. गटामध्ये विश्वास निर्माण करणे ही एक स्वाभाविक प्रक्रिया आहे व इथे सहभागी एकमेकांसोबत हळू हळू संबंध जोपासत जातात. ह्या भागाच्या शेवटी असलेल्या कृतीमुळे सहभागींना त्यांच्यासाठी सुरक्षित जागा काय आहे, ह्याची व्याख्या करता येईल व आदर, विश्वास आणि उत्तरदायित्वाचा अंगीकार कसा करावा, हेही त्यांना शिकता येईल.

लक्षात ठेवा

आपला गट लहान आणि सोपा ठेवा! आपल्या गटामध्ये खूप जास्त सहभागी असले नाही पाहिजेत व खात्री घ्या की, प्रत्येकाला आपली मते मांडण्यासाठी वेळ आणि कंफर्ट मिळेल. सहभागींची आदर्श संख्या 12 किंवा कमी असेल.

- गटासाठी आचार संहिता निश्चित करा. सहभागींकडे अपेक्षांची व्याख्या केली गेलेली असेल, ह्याची खात्री करण्यासाठी खालील सामायिक सहमती कृतीचा वापर करा.
- नंतरच्या कृती व संवादामधील सहभाग ऐच्छिक आहे, ह्याची खात्री करा. जर सहभागींना अनुभव शेअर करायचा नसेल, तर त्यांच्यावर त्याची सक्ती करू नका.
- भावना येणे सामान्य आहे आणि आपण वेगवेगळ्या प्रकारे त्या व्यक्त करत असतो.
- सहभागींना विश्वास द्या की, त्यांना जर काही क्षण खोलीच्या बाहेर थांबायचे असेल तर ते विनासंकोच तसे करू शकतात.
- नकारात्मक प्रकारे प्रतिक्रिया करू नका किंवा इतरांचे अनुभव किंवा संकल्पनांना फेटाळू नका.
- जेंडर ओळखी गृहित धरू नका.
- जेंडर असलेली भाषा टाळा. “बॉयफ्रेंड” किंवा “गर्लफ्रेंड” च्या ऐवजी “पार्टनर” शब्द वापरा.
- जजमेंट करणे टाळा. काही लैंगिक वर्तन हे अधिक ‘जोखीमयुक्त’ असते; ‘चुकीचे’ किंवा ‘वाईट’ नसते.
- कठीण परिस्थितीमध्ये टिकाव धरलेल्या लोकांच्या दृढनिश्चयाला दर्शवणा-या भाषेचा वापर करा.
- जर सहभागींनी व्यक्तिगत अनुभवांचे हिंसाचारयुक्त किंवा अस्वस्थ करणारे तपशील मांडले तर त्या व्यक्तीला सल्ल देण्याचा प्रयत्न करू नका. ऐकून सोबत द्या. आपण संबंधित सेवा प्रदाते आणि सहाय्य गटांची यादीसुद्धा देऊ शकता.





फॅसिलिटेटरचे लेन्स

आपण कधी अशा गटासोबत किंवा क्लबसोबत सहभागी झाला आहात का जिथे आपण एकत्र येऊन समान सहमतीच्या बाबी ठरवल्या होत्या? त्यापैकी काही सहमतीच्या बाबी कोणत्या होत्या आणि त्यामुळे गटाला काय मदत झाली, ह्यावर विचार करण्यासाठी थोडा वेळ घ्या.

(ही विभाग 3 मधील कृती आहे व त्यामुळे आपल्याला आपल्या प्रशिक्षण गटासोबत सामायिक सहमती निश्चित करण्यासाठी मदत होईल).

सुरक्षित जागांच्या उभारणीबद्दल अधिक जाणून घेण्यासाठी कृपया पुढील संसाधने पाहा:

- फॅसिलिटेशन मार्गदर्शिका: [मानवी हक्क शिक्षणासाठी सहभागी पद्धतींचा वापर करण्यासाठी मार्गदर्शक](#) (अग्रेस्टी इंटरनॅशनल)
- [जीएलबीटीक्यू युवांसाठी सुरक्षित जागा निर्माण करणे: टूलकिट](#) (यूएसए मधील युथ अँड गर्ल्स बेस्ट फ्रेंड फाउंडेशनचे वकील)
- [सुरक्षित जागांची मार्गदर्शिका](#) (वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए)
- [वर्च्युअल सुरक्षित जागा](#) (वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए)

2. ऑनलाईन सुरक्षित राहणे

इंटरनेट आणि सोशल मीडिया आपल्या सर्वांच्या जीवनाचा महत्वाचा भाग बनला आहे. आपल्यापैकी अनेक ऑनलाईन असतात, शिकण्यासाठी, गेम्स खेळण्यासाठी, मित्रांसोबत बोलण्यासाठी, संशोधन करण्यासाठी व खरेदी करण्यासाठीही इंटरनेटचा वापर करतात. परंतु ख-या जगाप्रमाणेच, ऑनलाईन जगामध्येही असे अनेक लोक ऑनलाईन असतात जे आपल्याला त्रास देण्याचा प्रयत्न करू शकतात. [अनेकदा मुली/ युवतींना](#) ऑनलाईन लक्ष्य केले जाते, कारण इतकेच की त्या तरूण आणि स्त्री असतात. आणि जर त्या राजकीय मते उघड मांडणा-या असतील, विकलांग, कृष्णवर्णीय किंवा स्वतःला एलजीबीटीआयक्यू+ओळख सांगणा-या असतील तर स्थिती अजून वाईट होते.³⁵ स्वतःला ऑनलाईन प्रकारे कसे सुरक्षित ठेवावे व ह्या धोक्यांबद्दल कसे सजग व्हावे हे कळणे महत्वाचे आहे. तसेच आपल्या मित्र, पालक किंवा शिक्षकांशी त्यावर बोलणे आणि ऑनलाईन सुरक्षित राहण्यासंदर्भात माहिती असलेले निर्णय कसे घ्यावेत हे शिकणेही महत्वाचे आहे.

वेगवेगळ्या ऑनलाईन धोक्यांमध्ये सॉफ्टवेअरचे हल्ले जसे फिशिंग व मालवेअर्स असू शकतात किंवा लोकांकडून दिला जाणारा त्रास असू शकतो जसे ऑनलाईन छळ किंवा

सायबरस्टॉकिंग. ऑनलाईन छळ किंवा सायबर बुलिंग हे इतर छळाइतकेच त्रासदायक असू शकते. सायबरस्टॉकिंग म्हणजे इंटरनेट किंवा अन्य तंत्रज्ञान वापरून दुस-या व्यक्तीला त्रास देणे होय व ते ईमेल्स, सोशल मीडिया व मॅसेजिंग एप्ससारख्या अन्य डिजिटल प्लॅटफॉर्म्सवरूनही होऊ शकते. सायबरस्टॉकिंग हा सायबर बुलिंगचा अधिक घातक प्रकार आहे, कारण त्याचा अर्थ सामान्यतः पीडिताच्या सुरक्षिततेला जोखीम असा होतो व हा प्रकार वारंवार आणि बलपूर्वक केला जातो.

बहुतांश वेळा ह्या इंटरएक्शनस संपत नाहीत आणि जरी प्राप्त करणा-या व्यक्तीने त्यांचा विरोध व्यक्त केला व त्या व्यक्तीला थांबण्यास सांगितले, तरी ते थांबत नाही. अशा व्यक्तीकडे पाठवला जाणारा मजकूर अनेकदा अयोग्य असतो व कधीकधी तो त्रासदायक असतो व त्यामुळे त्या व्यक्तीला भिती, ताण, अस्वस्था व काळजी वाटू शकते.

त्यामध्ये हे असू शकते:

- असभ्य किंवा शिवीगाळ करणारी भाषा मॅसेज किंवा ऑनलाईन गेम्सद्वारे पाठवणे
- सोशल मीडियावर मानहानी करणारे मॅसेजेस पोस्ट करणे
- अपमानजनक फोटोज आणि व्हिडिओज पोस्ट करणे
- कोणाच्या बदनामीसाठी किंवा त्रास देण्यासाठी खोटी अकाउंट्स सुरू करणे
- व्यक्तिगत माहिती उघड करण्यासाठी व गैरवापरासाठी (किंवा इतरांना देण्यासाठी) कोणासोबत तरी बोलून इन्स्टंट मॅसेजिंगद्वारे त्यांना ट्रिक करणे
- इतरांचा अपमान करणा-या गोष्टी, कार्टून्स, मीम्स किंवा फोटोज असे कंटेंट ऑनलाईन बनवणे
- प्रतिष्ठेला धक्का पोहचवण्यासाठी कोणाविषयी गुप्त गोष्टी, गॉसिप किंवा अफवा पसरवणे
- ऑनलाईन ती व्यक्ती हे करते आहे, असे भासवण्यासाठी एखाद्या व्यक्तीचा पासवर्ड चोरणे

सायबरबुलींगला हाताळण्याचे सोपे उपाय:

- अशा छळाची माहिती पालक किंवा विश्वासातील प्रौढ व्यक्तीला द्या.
- छळ देण्यासाठी वापरले जाणा-या खात्याची माहिती कळवा व ते ब्लॉक करा.
- उत्तर देऊ नका! जर तुम्ही त्यांच्याकडे दुर्लक्ष केले तर त्यांचा इंटरेस्ट जाऊ शकतो.
- आपल्याला पाठवलेले सर्व मॅसेजेस आणि फोटोज जतन करा, ते नंतर तुमच्यासाठी पुरावा म्हणून उपयोगी पडू शकतात.

35. प्लॅन इंटरनॅशनल, ऑनलाईन फ्री असणार. plan-international.org/publications/free-to-be-online

सोशल मीडिया ही अशी आणखी एक जागा आहे जिथे भरपूर काम केले जाते आणि त्यासह छळही केला जातो. सोशल मीडिया वापरताना लक्षात ठेवण्याच्या काही टिप्स अशा आहेत:³⁶

- आपली व्यक्तिगत माहिती खाजगी ठेवा.
- पोस्ट्स रिपोर्ट कशा कराव्यात ह्याची माहिती ठेवा.
- आपले पासवर्डस सुरक्षित ठेवा आणि त्यांना नियमित प्रकारे बदला, कमीत कमी तीन महिन्यांमधून एकदा बदला.
- आपल्या प्रायव्हेसी आणि सुरक्षा सेटींग्ज नियमित प्रकारे तपासा व क्रॉस चेक करा.
- आपण काय शेअर करत आहात, ह्याबद्दल काळजी घ्या. जर आपल्याला खाजगी ठेवण्यासारखे काही असेल, तर आपली पोस्ट प्रायव्हेट असतानाही ती माहिती ऑनलाईन ठेवू नका. इतर लोकांनाही विचारात घ्या. उदाहरणार्थ, इतरांचे फोटोज ऑनलाईन पोस्ट करण्यापूर्वी अनुमती तपासा.
- आपल्या फ्रेंडस यादीमध्ये अपरिचित लोकांना जोडणे टाळा; किंवा जर आपल्याला अपरिचित व्यक्तीला जोडायचे असेल, तर पार्श्वभूमी तपासा आणि समान फ्रेंडस किंवा कनेक्शन्स तपासा.
- जर पहिल्यांदा एखाद्या ऑनलाईन फ्रेंडला प्रत्यक्षात भेटत असाल, तर सुरक्षित राहण्याची काळजी घ्या- आपण ज्या व्यक्तीला भेटताय तिची माहिती, भेटण्याचे ठिकाण ह्याबद्दल एखाद्या मैत्रिणीला किंवा विश्वासातील व्यक्तीला माहिती द्या. दिवसाच्या वेळेत आणि सार्वजनिक ठिकाणी भेटण्याचा प्रयत्न करा. आपल्या आतल्या आवाजावर विश्वास ठेवा, जर ठीक वाटत नसेल तर तिथून निघा.
- लक्षात घ्या की, इंटरनेटवरील माहिती ही अनेक लोकांना सहजपणे उपलब्ध असते व मिळत असते. आपल्याबद्दल ऑनलाईन उपलब्ध असलेल्या माहितीला आपण नियंत्रित ठेवू शकता. त्यासाठी आपण आपले फोटोज आणि स्टेटस अपडेटससह सोशल मीडियावरून काय शेअर करता, ह्याचे काळजीपूर्वक व्यवस्थापन करावे लागेल.
- ऑनलाईन विनम्रपणे बोला. व्यक्तिगत कमेंट्स येऊ नयेत म्हणून विनम्र राहणे लक्षात ठेवा (विशेषतः आपली कोणासोबत सहमती होत नसताना!). बोलताना तथ्ये व कारणांचा वापर करा.
- खाजगी किंवा लैंगिक दृष्टीने सूचक फोटोज ऑनलाईन किंवा लोकांसोबत शेअर करण्यापूर्वी काळजीपूर्वक विचार करा. आपली प्रायव्हेसी जपण्याबद्दल आपण त्यांच्यावर विश्वास ठेवाल का, ह्याबद्दल विचार करणे गरजेचे आहे. तसेच, आपण इतरांचे फोटोज त्यांच्या सहमतीशिवाय शेअर करू नयेत. लक्षात घ्या की, ते सहजपणे ऑनलाईन शेअर केले जाऊ शकतात, लीक केले जाऊ शकतात आणि त्यातून अतिशय दुःख किंवा संताप होऊ शकतो किंवा त्यामुळे तुम्हांला किंवा इतर व्यक्तीला कायदेशीर समस्यासुद्धा उद्भवू शकते.

- जर आपल्याला न आवडणारे काही ऑनलाईन दिसले किंवा कशामुळे अस्वस्थ वाटले तर आपण पुढीलपैकी कोणतीही कृती करू शकता: अपमानजनक किंवा वाईट स्वरूपाचे कंटेंट पोस्ट करणारे ते अकाउंट किंवा पेज ब्लॉक किंवा अनफॉलो करा. आपण ते कंटेंटही रिपोर्ट करू शकता. जर आपल्याला अस्वस्थ करणारे कंटेंट आढळले तर आपल्या फ्रेंडससोबत किंवा आपला विश्वास असलेल्या व्यक्तीसोबत त्यावर बोलणे चांगले आहे, कारण ते आपली मदत करू शकतात.

कोव्हिड-19 महामारीमुळे नेहमीच्या अनेक गोष्टी जसे बैठकी व गट चर्चा ऑनलाईन प्रकारे घेणे गरजेचे झाले. एक महत्वाची गोष्ट लक्षात ठेवावी व ती म्हणजे ऑनलाईन स्पेसेससुद्धा सुरक्षित, परस्पर आदर करणा-या व कम्फर्टेबल असाव्यात.

जर आपल्याला ऑनलाईन बैठक घ्यायची असेल किंवा चर्चा करायची असेल, तर अशा काही गोष्टी लक्षात घ्याव्यात.³⁷

- इतरांना उपलब्ध असलेले व इतरांसाठी कंफर्टेबल असलेले माध्यम निवडा.
- आपले माध्यम आधी तपासून घ्या.
- आपले प्रेझेंटेशन किंवा कृतींची तयारी आधीच करून घ्या.
- सहभागींना पुरेसे आधी आमंत्रित करा आणि इतर कोण सामील होत आहेत, हे त्यांना सांगा.
- आपल्या बैठकीसाठी सुरुवातीला काही वेळ द्या किंवा सुरुवातीला संभाषणाबद्दल व आदराबद्दल प्राथमिक नियम व मार्गदर्शक सूचना सांगण्यासाठी चर्चा करा.
- जरी नाव उघड न करणे गरजेचे असेल, तरीही गोपनीयता आणि प्रायव्हेसीची खात्री घ्या.
- प्रत्येकाला बोलण्याची संधी मिळेल- अगदी शांत व्यक्तीही बोलू शकतील, ह्याची खात्री घ्या.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

जेव्हा आपण ऑनलाईन किंवा प्रत्यक्षात प्रशिक्षणासाठी एका गटात असतो, तेव्हा शक्य आहे की, आपल्या गटातील किमान काही सदस्यांना ऑनलाईन अनुभव असेल. जेव्हा आपण आपल्या एकूण ऑनलाईन अनुभवाबद्दल विचार करता, तेव्हा आपल्या मनामध्ये येणा-या मुख्य थीम्सबद्दल विचार करण्यासाठी एक क्षण द्या. आपण समुदाय बनवण्यासाठी आपल्या डिजिटल स्पेसेसचा वापर केला आहे का? दुस-या बाजूने असे कधी झाले आहे का जेव्हा ऑनलाईन असल्यामुळे आपल्याला एकटे पडल्यासारखे किंवा असुरक्षित वाटले? काही मिनिटे विचार करा.

37. वायडब्ल्यूसीए सेफ स्पेसेसमधून घेतलेले



36. www.worldywca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcm-final_lo_res.pdf (पृष्ठ 103)

ऑनलाईन सुरक्षित राहण्याबद्दल अधिक जाणून घेण्यासाठी, कृपया पुढील संसाधनांचा वापर करा:

- [सायबर सुरक्षिततेसाठी महिलांची मार्गदर्शिका](#) (विझकेस, मे 2022)
- [सोशल मीडिया प्रायव्हेसी मार्गदर्शिका](#) (internetmatters.org)
- [ऑनलाईन जेंडरवर आधारित हिंसाचारामुळे युवती व मुलींच्या सुरक्षिततेवर कसा परिणाम होतो](#) (वेब फाउंडेशन, 8 मार्च, 2021)
- [फ्री टू बी ऑनलाइन?](#) (प्लॅन इंटरनॅशनल)
- [मुलींची डिजिटल सुरक्षितता व साक्षरता ह्याकडे गंभीरपणे बघण्याची वेळ आली आहे](#) (वर्ल्ड इकॉनॉमिक फोरम, 11 ऑक्टो 2021)
- [सायबर सेफ गर्ल ई-बुक](#)
- [वी राईज, वी लीड](#) (वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएच्या युवती नेतृत्वातील स्त्रीवादी कन्सल्टेशन पद्धतीचे मार्गदर्शक), वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए, 2022

3. विश्वसनीय पुरावे आणि संशोधन समजून घेणे आणि शोधणे

तुमच्या समाजातील एक नेता या नात्याने तुम्हाला नक्कीच काही समस्या सोडवण्याची आणि बदलण्याची इच्छा असेल. कोणत्याही समस्येत अडकण्यापूर्वी, ती योग्यरित्या समजून घेण्यासाठी तुम्ही त्याचे बारकाईने संशोधन करणे महत्वाचे आहे. एकदा तुम्ही समस्या ओळखल्यानंतर, त्यावर आधार देण्यासाठी तुम्हाला विश्वसनीय पुरावे शोधण्याची आवश्यकता आहे.

पुरावा म्हणजे वस्तुस्थिती किंवा माहिती जी तुमच्या मागणीला समर्थन देईल की गोष्टी बदलणे आवश्यक आहे. ज्याला आपण विश्वसनीय पुरावा म्हणतो ती विश्वसनीय आणि विशिष्ट स्रोताकडून मिळवलेली माहिती आहे आणि ही माहिती एखाद्या तज्ञाच्या आधारे, पूर्वीच्या संशोधनाच्या आधारे किंवा विशिष्ट प्राधिकरणांनी किंवा स्रोतांद्वारे प्रकाशित केलेल्या डेटाच्या आधारे प्राप्त केली जाते.

तुम्हाला यावरील माहिती गोळा करणे आवश्यक आहे: समस्या वेगवेगळ्या लोकांवर कसा परिणाम करते, समस्या कशामुळे उद्भवते, यापैकी कोणत्या कारणांवर कार्य करणे सोपे आहे आणि कोण समस्या सोडवू शकते.

माहितीच्या विश्वसनीय पुराव्याची काही उदाहरणे खालीलप्रमाणे आहेत:

- यूएन एजन्सी (उदा. [यूएन महिला](#))
- गैर-सरकारी संस्था (एनजीओ) किंवा नागरी समाज संघटना या विषयाशी संबंधित संशोधन/अहवाल
- विषयावर आधारित शैक्षणिक कागदपत्रे, वैद्यकीय किंवा जर्नल लेख
- तुमच्या देशाचे राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय

यापैकी काही स्रोत त्यांच्या विषयानुसार बदलू शकतात, उदाहरणार्थ लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य अधिकारांवर संशोधन करताना, हे शक्य आहे की काही स्थानिक संस्था या विषयावर आधीपासूनच कार्यरत असतील - त्यामुळे त्यांचे कार्यालय आणि त्यांच्या कार्यकर्त्यांकडे आधीच बरीच माहिती उपलब्ध असेल. त्याचप्रमाणे, जागतिक मोहीम आणि स्थानिक सोशल मीडिया पुढाकाराजवळ देखील उपयुक्त माहिती असू शकते.

उदाहरणार्थ:

म्यानमारमधील महिलांवरील गुन्ह्यांच्या आकडेवारीचे संशोधन केल्याने माहितीचे विविध स्रोत उघड झाले, जसे की:

- [यूएनएफपीए देश डेटा आणि माहिती](#)
- [म्यानमारमधील लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसाचार आणि त्याच्या वांशिक संघर्षाच्या लिंग-आधारित प्रभावावर संयुक्त राष्ट्रांच्या मानवाधिकार उच्चायुक्त \(ओएचसीएचआर\) च्या कार्यालयाचा अहवाल](#)
- [ऑनलाइन लायब्ररी, ऑनलाइन बर्मा/म्यानमार लायब्ररीतील विविध माहिती आणि अहवाल](#)
- [लोकप्रिय आणि स्थानिक मीडिया आउटलेट, द इरावडी कडील मीडिया लेख](#)
- [न्यूयॉर्क टाइम्स](#) या लोकप्रिय आंतरराष्ट्रीय मीडिया आउटलेट कडील मीडिया लेख यूएन वुमन द्वारे प्रकाशित अधिकृत अहवाल
- [यूएन वूमेनद्वारे](#) प्रकाशित केलेले अधिकृत रिपोर्ट्स

वरील उदाहरणावरून असे दिसून येते की यावरून माहिती गोळा केली जाऊ शकते:

- कायदे व धोरणे
- निष्पक्ष/स्वतंत्र/ना-नफा माध्यम प्रकाशन
- इंटरनेट आणि सोशल मीडियावरून सत्यापित स्रोत
- स्थानिक किंवा ऑनलाइन लायब्ररीमध्ये संशोधन करणे
- शैक्षणिक, पत्रकार किंवा विषय तज्ञ यासारख्या तज्ञांशी बोलणे

- तुमच्या मित्रांशी आणि तुमच्या समुदायातील समवयस्कांशी बोलणे - ज्यांना या विषयाचा प्रत्यक्ष अनुभव आहे
- इतर कार्यकर्ते, संस्था किंवा तज्ञ ज्यांनी या मुद्द्यावर काम केले आहे

लक्षात ठेवा की ऑनलाइन भरपूर असल्यापित माहिती उपलब्ध आहे, आणि टिकटॉक व्हिडिओ किंवा एखाद्याच्या इंस्टाग्राम खात्यावर किंवा अगदी यूट्यूब व्हिडिओमध्ये सर्वात अचूक माहिती नसू शकते! कृपया तुमच्या माहितीच्या स्रोतांची पडताळणी करा आणि उलटतपासणी करा. माहिती अद्ययावत असल्याची खात्री करा आणि जेव्हा शक्य असेल तेव्हा किमान दोन स्रोतांकडून माहिती सत्यापित करण्याचा प्रयत्न करा.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

माहितीच्या काही विश्वसनीय स्रोतांचा विचार करण्यासाठी थोडा वेळ द्या. तुमचा देश किंवा प्रादेशिक संदर्भ लक्षात ठेवा आणि तुमच्या सरकारी वेबसाइट्स पहा. लक्षात ठेवा की ते वेगवेगळ्या देशांसाठी आणि विषयांसाठी वेगळे असेल - उदाहरणार्थ, थायलंडमधील महिलांवरील हिंसाचारावरील डेटाचा सरकारी स्रोत केनियामधील महिलांवरील हिंसाचारावरील डेटासाठी सरकारी स्रोतापेक्षा खूप वेगळा असेल.

वैकल्पिकरित्या नेता म्हणून तुम्ही जमिनीच्या पातळीवरून पुरावे गोळा करण्यात आणि दस्तऐवजीकरण करण्यात गुंतलेले असाल. तुम्हाला माहीत आहे का की असे मार्ग आहेत ज्याच्या मदतीने तुम्ही पुरावे संकलन आणि विश्लेषणाची प्रक्रिया स्त्रीवादी आणि खरोखर सहभागी होऊ शकता? जागतिक वायडब्ल्यूसीए (YWCA) ची स्त्रीवादी सल्लामसलत पद्धत सखोल स्पष्टीकरणाचा एक उत्तम स्रोत आहे आणि अगदी सोप्या मार्गाने तुम्हाला अस्सल पुरावे निर्माण करण्यास सुरुवात करण्यासाठी त्यात बरीच साधने आणि टेम्पलेट्स समाविष्ट आहेत. विविधता, समानता, प्रवेश आणि समावेशनाला प्राधान्य देताना तरुणी आणि महिलांच्या आवाजाचा समावेश करण्यात मदत होते.

जागतिक वायडब्ल्यूसीए (YWCA) च्या या टूलबद्दल तुम्ही अधिक वाचू शकता:

- [वी राइज, वी लीड: जागतिक वायडब्ल्यूसीए \(YWCA\) तरुण महिलांनी स्त्रीवादी सल्लामसलत मार्गदर्शकाचे नेतृत्व केले](#)
- [संशोधन कसे करावे: एक विहंगावलोकन, समुदाय टूल बॉक्स](#)

प्राथमिक संशोधनासाठी संशोधन टिप्स!

तुम्ही तुमचे संशोधन पार्टिसिपेटरी बनवू शकता. याचा अर्थ तुम्ही सोडवण्याचा प्रयत्न करत असलेली समस्या बदलून फायदा होईल अशा लोकांना सहभागी करून घेणे. त्यांना नियोजनात सहभागी करून आणि समुदाय (कॉम्युनिटी)-आधारित डेटा संकलनाचे नेतृत्व करून त्यांना सह-संशोधक बनवले जाऊ शकते. वैविध्यपूर्ण आवाजांना प्रोत्साहन द्या आणि ज्यांना ऐतिहासिकदृष्ट्या वगळण्यात आले आहे त्यांच्या अंतर्दृष्टी समाविष्ट करा.

पुरावा-आधारित संशोधन जे विश्वसनीय डेटा आणि आकडेवारीवर आधारित आहे जे सरकार आणि धोरण निर्मात्यांना पटवून देण्यासाठी चांगले आहे. वरती विश्वसनीय डेटाच्या स्रोतांची अनेक उदाहरणे आहेत, लक्षात ठेवा की तुम्ही ज्या समुदायांसह कार्य करत आहात ते बहुतेकदा डेटाचे प्रमुख आणि महत्वाचे स्रोत असतात! समुदाय (कॉम्युनिटी)-आधारित डेटा-संकलन सहसा जमिनीच्या वास्तविकतेचे खरे प्रतिबिंब प्रदान करते.

सहभागींना तुम्ही माहितीचे काय कराल आणि ती कुठे आणि कशी वापरायची हे सांगून तुमचे संशोधन पारदर्शक ठेवा.

सुरक्षित जागा तयार करा आणि तुमच्या संशोधनाची माहिती देण्यासाठी विविध दृष्टीकोनांना अनुमती द्या. सहयोगी, सह-संशोधक, सहयोगी आणि सहभागी यांच्याशी संबंध निर्माण करून संशोधनाची मालकी मान्य करा आणि प्रोत्साहन द्या. हे त्यांना गुंतवणुकीची भावना तसेच तुमच्या संशोधनात सामील होण्यास सक्षम बनविण्यात मदत करेल.

विश्वास निर्माण करण्यासाठी गोपनीयता महत्वाची आहे. आपण माहिती काळजीपूर्वक संग्रहित केल्याची खात्री करा. लोकांना विचारा की ते निनावी राहणे पसंत करतील का.

4. धोरण बदलाचे समर्थन करणे आणि त्यावर प्रभाव टाकणे

आता तुम्ही विश्वसनीय पुरावे आणि डेटा कसा शोधायचा हे शिकलात, ही वेळ पक्षपातीपणाबद्दल अधिक जाणून घेण्याची आहे! सर्व अनुमोदन सत्य, विश्वसनीय आणि/किंवा प्राथमिक पुराव्यावर आधारित असणे आवश्यक आहे. प्रथम आम्ही ते परिभाषित करू, आणि नंतर प्रभावी वकिली (अॅडव्होकेसी) प्रयत्नांचे आयोजन करण्याच्या विविध घटकांबद्दल बोलू.



“एखादे उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी वकिली (अॅडव्होकेसी) मध्ये रणनीती आणि कृती दोन्ही समाविष्ट असतात. वकिलातीचे उद्दिष्ट हितधारकांना प्रभावित करणाऱ्या निर्णयांमध्ये सहभागी करून घेण्याचे आहे. उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी कृती, जसे की त्या भागधारकांची लॉबिंग करणे, सामान्यतः कालांतराने आणि वाढत्या प्रमाणात होते.”

जागतिक वायडब्ल्यूसीए (YWCA) शब्दावली आणि परिभाषा कडून

“अॅडव्होकेसी म्हणजे दुसऱ्या व्यक्ती, ठिकाण किंवा वस्तूच्या वतीने किंवा समर्थनार्थ बोलणे. हे समता, सामाजिक न्याय, सामाजिक समावेश आणि मानवी हक्कांना प्रोत्साहन देते. गोष्टी शक्य तितक्या थेट आणि सशक्त मार्गाने घडवण्याचा त्याचा हेतू आहे.”

मधून घेतले आहे: एम्पॉवरमेंट मॅटर्स सीआयसी (CIC), आणि समावेशन एनडीटीआय (NDTI) साठी राष्ट्रीय विकास संघ). (2014). वकिली (अॅडव्होकेसी) क्यूपीएम (QPM): स्वतंत्र वकिलीतील (अॅडव्होकेसी) गुणवत्ता ओळखणे; सराव संहिता. वकिली (अॅडव्होकेसी) साठी कृती

वकिली (अॅडव्होकेसी) चा अर्थ मुळात हक्क, स्वारस्ये किंवा मतांचे समर्थन करणे, प्रचार करणे किंवा त्यांचे रक्षण करणे असा होतो. प्रत्येकाला भीती, भेदभाव आणि हिंसाचारापासून मुक्त, त्यांचे सर्वोत्तम जीवन जगण्याचा अधिकार आहे. स्थानिक, राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर विविध प्रकारच्या कायद्यांद्वारे या अधिकारांचा प्रचार आणि संरक्षण केले जाते. हे कायदे सामान्यतः राज्य किंवा सरकारला त्यांच्या नागरिकांचे संरक्षण करण्यासाठी आणि लोकांना मानवी हक्कांपर्यंत पोहोचण्याची खात्री करण्यासाठी निर्देश देतात, आणि जर त्यांच्या हक्कांचे उल्लंघन झाले असेल, तर त्यांना न्याय मिळवून देण्यासाठी मदत करतात. असे कायदे हे अन्याय पुन्हा होऊ नयेत याचे आश्वासन देतात.

आमच्या समुदायातील युवा नेते म्हणून, आम्ही आमच्या मित्रांकडून किंवा त्यांच्या कुटुंबियांकडून समस्या किंवा आव्हानांबद्दल ऐकू शकतो. काहीवेळा आपल्याला असे आढळून येते की एखादा कायदा किंवा कार्यक्रम ज्या पद्धतीने कार्य करत

आहे त्याप्रमाणे काम करत नाही किंवा त्याचा लोकांवर नकारात्मक प्रभाव पडतो. येथेच वकिली (अॅडव्होकेसी) महत्त्वाची ठरते, त्यामुळे आम्ही लोकांना पाठिंबा देऊ शकतो, त्यांच्या समस्यांबद्दल जागरूकता आणि ज्ञान वाढवू शकतो आणि मदत करण्यासाठी आणि परिस्थिती बदलण्यासाठी सरकारी अधिकारी आणि सामान्य जनतेवर प्रभाव टाकू शकतो.

वकिली (अॅडव्होकेसी)चे अनेक प्रकार आहेत — या विभागात आपण पॉलिसी वकिलीबद्दल जाणून घेऊ. पॉलिसी वकिली म्हणजे सरकार, कॉर्पोरेशन किंवा इतर लोकांच्या अनुचित कायदे किंवा कार्यक्रमांना पाठिंबा देण्यासाठी किंवा बदलण्याचा किंवा प्रभावित करण्याचा प्रयत्न करण्यासाठी लॉबिंगचा वापर ज्यांचा नागरिकांवर किंवा लोकांच्या मोठ्या गटांवर मोठा अधिकार आणि प्रभाव आहे. हे यासाठी महत्त्वाचे आहे:

- विशिष्ट समस्यांचे निराकरण करणे
- ठोस बदल सुलभ करणे
- सार्वजनिक धोरणे आणि कार्यक्रम प्रभावित करणे
- तरुण आणि स्त्रीवादी चळवळींसह नागरी समाज आणि चळवळींना बळकटी देणे
- विविधता आणि समावेशास प्रोत्साहन देणे
- विषमता संबोधित करा
- उत्तरदायित्व सुनिश्चित करणे

उत्तरदायित्व हा वकिली (अॅडव्होकेसी) चा खरोखरच महत्वाचा भाग आहे. याचे कारण म्हणजे **उत्तरदायित्व** ही सरकार आणि इतर भागधारकांनी किशोरवयीन मुलांचे आरोग्य आणि कल्याणासाठी त्यांच्या जबाबदाऱ्या, आश्वासने आणि वचनबद्धता पाळली आहेत याची खात्री करण्याची औपचारिक प्रक्रिया आहे. कोणती कृती आणि धोरणे कार्यरत आहेत आणि कोणती बदलणे आवश्यक आहे हे देखील उत्तरदायित्व यंत्रणा ओळखतात.³⁸ उत्तरदायित्व सरकार आणि नागरी समाज यांच्यातील संवाद वाढवते आणि सुधारते आणि लोकांना त्यांच्या हक्कांची जाणीव आणि मागणी करण्यास मदत करते.

वकिली (अॅडव्होकेसी)मुळे उत्तरदायित्वासाठी अनेक संधी निर्माण होऊ शकतात

- अन्यायकारक किंवा भेदभाव करणारी स्थिती किंवा प्रथा यांना आव्हान देणे.
- सामाजिक देखरेख आणि प्रगतीचे मूल्यांकन यामध्ये सहभागी होऊन सामाजिक आणि राजकीय प्रक्रियेत तरुण महिला आणि मुलींचा सक्रिय सहभाग.
- उत्तरदायित्वाची उत्तम यंत्रणा आणि निर्णय घेणाऱ्यांची समज
- संसाधनांचे उत्तम वाटप आणि खर्च
- उत्तम सेवा आणि धोरणांसाठी ज्ञान आणि मागणी निर्माण करा तरुणांना अॅक्सेस करता येईल असा चांगला डेटा निर्माण करा
- निर्माण करा तरुणांना अॅक्सेस करता येईल असा चांगला डेटा निर्माण करा

उत्तरदायित्व सुनिश्चित करण्यासाठी आणि निर्णय घेण्यावर प्रभाव टाकण्याचे बरेच वेगवेगळे मार्ग आहेत. उदाहरणार्थ, चर्चा, पत्रकार परिषदा किंवा पथनाट्य, निषेध गीते इत्यादीसारख्या उपक्रमांचा वापर करून जनतेला किंवा सरकारी अधिकार्यांना हक्कांबद्दल जागरूकता निर्माण करण्यासाठी आणि त्यांचे संरक्षण करण्यासाठी माहिती देणे.

उदाहरणार्थ: मासिक पाळीच्या आरोग्य आणि स्वच्छतेबद्दल जागरूकता वाढवण्यासाठी समुदाय स्तरावरील तरुणांच्या नेतृत्वाखालील संस्थेने स्थानिक एनजीओसोबत भागीदारी केली. शाळेत जाणाऱ्या किशोरवयीन मुलांसह, किशोर गट, युवा समित्या, महिला आणि मातांचे गट, महिला समुदाय आरोग्य स्वयंसेविका, समुदाय नेते आणि इतर सामान्य समुदाय सदस्यांसह प्रशिक्षण सत्र आयोजित करण्यासाठी त्यांनी शाळा आणि स्थानिक संस्थांशी संपर्क साधला.

त्यांनी जिल्हा आरोग्य आणि लिंग अधिकार्यांना आमंत्रित केले ज्यांनी त्यांच्या कामाचे समर्थन केले आणि त्यांचे कौतुक केले आणि इतर जिल्ह्यांमध्ये अशा सत्रांची पुनरावृत्ती करण्यासाठी वचनबद्ध आहेत. याव्यतिरिक्त, राष्ट्रीय सरकारने मे 2020 पासून शाळांमध्ये सॅनिटरी पॅडचे मोफत वाटप केले.

मग बदलाची वकिली (अॅडव्होकेसी) करणे नेमके कसे सुरु होते? पुढील काही विभाग तुम्हाला आणि तुमच्या मित्र/भागीदारांना तुमची वकिली करण्यास आणि योजना सुरु करण्यात मदत करतील.

तुमच्या वकिली (अॅडव्होकेसी)चे नियोजन करताना काही सोप्या पायऱ्या लक्षात ठेवा:

1. तुमची वकिलीची ध्येये आणि उद्दिष्टे परिभाषित करा
2. मानवी हक्कांच्या दृष्टीकोनातून तुमच्या समस्येचे विश्लेषण करा (मानवी हक्कांवर आधारित दृष्टिकोनांवर अधिक माहितीसाठी विभाग 2A पहा)
3. संबंधित निर्णय घेणारे आणि संभाव्य भागीदार ओळखा (भागीदार मॅपिंग) (नेटवर्किंग आणि भागीदारी व्यवस्थापित करण्यासाठी पुढील विभाग पहा).
4. उपयुक्त रणनीती ओळखा आणि तुमच्या वकिली कृतीची योजना करा (वकिली रणनीतीवरील विभाग पहा)
5. तुमची वकिली योजना अंमलात आणा.
6. अधिकाधिक लोकांना तुमच्याशी जोडा.
7. उपाय शोधण्यासाठी ओळखल्या गेलेल्या निर्णयकर्त्यांसोबत गुंतून राहा.

वकिलीचे नियोजन करण्यासाठी आम्ही खरोखर खोलवर जाण्यापूर्वी, महिला आणि तरुणींनी वकिली, मोहिमेसाठी एकत्र येणे आणि **तळपाळात** रुजू होण्यासाठी आणि धोरणात्मक स्तरावर कृती करण्यासाठी त्यांचे अनुभव आणि प्रयत्न शेअर केल्यामुळे ते थेट ऐकण्यासाठी हे पॉडकास्ट ऐका.

38. पौगंडावस्थेतील मुलांसाठी बदलाची वकिली! (2018) pmnch.who.int/resources/publications/m/item/toolkit-advocating-for-change-for-adolescents!

ध्येये आणि उद्दिष्टे परिभाषित करणे

तुमच्या वकिलीचे नियोजन करण्याच्या पहिल्या पायऱ्यांपैकी एक म्हणजे ध्येये आणि उद्दिष्टे ओळखणे. तुमचे **ध्येय** म्हणजे तुमच्या कामाचा परिणाम म्हणून तुम्हाला काय हवे आहे याची विस्तृत व्याख्या आहे.

वकिली (अॅडव्होकेसी) ध्येय म्हणजे तुम्ही जो बदल साध्य करू इच्छिता. त्याचे वर्णन केले पाहिजे:

- तुमची दृष्टी
- समस्या
- ज्या **भागधारकांसोबत** तुम्हाला काम करायचे आहे
- तुम्हाला ज्या **ठिकाणी** काम करायचे आहे

उद्दिष्ट तुम्ही काय साध्य करण्याचा प्रयत्न करत आहात याचे तपशीलवार वर्णन करा.

तुमच्या उद्दिष्टांचे वर्णन केले पाहिजे:

- **तुम्ही (WHO) कोणापर्यंत पोहोचू इच्छिता**
तुम्हाला कोणासोबत काम करायला आवडेल? तुमचे मित्र? स्थानिक समुदायाचे सदस्य? सरकारी अधिकारी? कदाचित हे सर्व पर्याय?

- **काय (WHAT)** तुम्ही काय बदलू इच्छिता
- **कधी (WHEN)** (कालावधी) तुम्हाला बदल मिळेल काहीवेळा वकिली (अॅडव्होकेसी)ची कृती महत्वाच्या सार्वजनिक कार्यक्रमांवर केंद्रीत होऊ शकते जसे की निवडणुका किंवा सण, किंवा कायदेशीर समस्या जसे की कायद्यातील सुधारणा किंवा न्यायालयीन प्रकरणे. काही प्रकरणांमध्ये, ही नैसर्गिक आपत्ती किंवा युद्ध किंवा दंगलीसारखी हिंसा यांसारखी तात्काळ किंवा आपत्कालीन परिस्थिती असू शकते. वकिली (अॅडव्होकेसी)च्या उद्दिष्टांबद्दल संवेदनशील असणे आवश्यक आहे, आणि त्यानुसार त्यांची तयारी करणे आवश्यक आहे.
- **कुठे (WHERE)** (ठिकाण) ही क्रिया व्यक्तिः वेगवेगळ्या ठिकाणी किंवा ऑनलाइन/डिजिटल इव्हेंटमध्ये केली जाणार आहे की नाही यावर अवलंबून बदलू शकते.
- **तुम्ही (WHY)** हा मुद्दा **का** सोडवू इच्छिता?
हे परिभाषित करणे महत्वाचे आहे कारण ते क्रिया सक्षम करण्याची आवश्यकता आणि कोणत्या प्रकारच्या क्रियांची आवश्यकता आहे हे पुन्हा स्पष्ट करण्यात मदत करते.
- **तुम्ही (HOW)** या मुद्देवर जागरूकता **कशी** आणाल?
खालील उदाहरण तुम्हाला तुमची ध्येये आणि उद्दिष्टे कशी व्यवस्थित करायची आणि योजना कशी करायची हे समजण्यास मदत करेल.

उदाहरण: प्राधान्य मुद्द्याभोवती लक्ष्य आणि उद्दिष्टांचे नियोजन करणे

आपल्या समाजात (कम्युनिटी) रस्त्यावरील लैंगिक अत्याचाराचे प्रमाण खूप आहे. मला आणि माझे मित्र अनेकदा एकटे बाहेर जायला किंवा अंधार पडल्यावर घाबरतात. आम्ही आमच्या कुटुंबीयांकडे तक्रार केली तर ते आम्हाला घरीच राहण्यास सांगतात. जेव्हा आपण शाळेत किंवा शिकवणीला जातो किंवा एखाद्या मित्राच्या घरी जातो तेव्हा आपण मोठ्या गटात जाण्याचा प्रयत्न करतो. आम्हाला कोण मदत करू शकते आणि ते कसे थांबवायचे हे आम्हाला माहित नाही.

येथे, आम्ही आमच्या वकिली ध्येयांचे वर्णन केले पाहिजे:

- तुमची दृष्टी - प्रत्येकाला आत्मविश्वासाने जगता आले पाहिजे, एकमेकांचा आदर करता आला पाहिजे आणि न घाबरता जगता आले पाहिजे
- समस्या - रस्त्यावर बरेच लैंगिक अत्याचार, समाजातील (कम्युनिटी) बरेच लोक नाराज, रागावलेले आणि घाबरलेले आहेत आणि काय करावे हे कळत नाही
- तुम्हाला काम करायचे असलेले स्टेकहोल्डर्स - समाजाचे (कम्युनिटी) सदस्य, रस्त्यावरील लैंगिक अत्याचाराबाबत जागरूकता वाढवणारी एनजीओ किंवा संस्था, स्थानिक सरकारी अधिकारी, शक्यतो स्थानिक पोलिस, स्थानिक मीडिया
- तुम्हाला ज्या ठिकाणी काम करायचे आहे - समुदायातच (कम्युनिटी)

वरील उदाहरण समस्येचा वापर करून, आमची उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे असतील:

- (WHO) तुम्ही कोणापर्यंत पोहोचू इच्छिता:
 - a. समुदाय (कम्युनिटी) (या उदाहरणात पुरुष आणि मुलांसह गैरवर्तन करणारे गुन्हेगार, हे अहवाल आणि प्रत्यक्ष अनुभवांद्वारे सिद्ध झाले आहे)
 - b. स्थानिक एनजीओ स्टॉप स्ट्रीट हॅरासमेंट
 - c. स्थानिक युवा क्लब - यंग पीपल युनायटेड (एक समुदाय समर्थन गट), द बॅंड बॉईज क्लब (फिटनेस क्लब), आणि इको क्लब, स्थानिक पर्यावरण क्लब
 - d. स्थानिक सरकारी अधिकारी, कु. सिंग या आमच्या क्षेत्राच्या प्रशासक आहेत
 - e. कु. रुडे, स्थानिक पोलीस निरीक्षक आणि महिला सेलच्या प्रभारी त्यांच्या सहकारी, सौ. देवी
 - f. डिजिटल मीडिया प्लॅटफॉर्म ई-न्यूज, जे समुदाय (कम्युनिटी) आणि स्थानिक तरुणांमध्ये खूप लोकप्रिय आहे
 - (WHAT) तुम्ही काय बदलू इच्छिता:
 - a. आम्ही रस्त्यावर होणारे लैंगिक अत्याचार थांबवू इच्छितो
 - b. प्रत्येकाने हे जाणून घेतले पाहिजे आणि समजून घेतले पाहिजे की रस्त्यावर होणारा लैंगिक छळ हा कायद्याने अस्वीकार्य, हानिकारक आणि दंडनीय आहे
 - c. लोकांना धमकावले जात असल्यास किंवा एखाद्याला धमकावले जात असल्याचे दिसल्यास प्रतिसाद कसा द्यायचा किंवा तक्रार कशी करायची हे लोकांना कळले पाहिजे
 - d. छळाची शिक्षा जलद आणि कठोर असावी
 - (WHEN) कधी (कालावधी) तुम्हाला बदल मिळेल:
 - a. आम्ही त्यावर किमान एक वर्ष काम करू
 - b. ते कार्य करत आहेत की नाही किंवा आम्हाला धोरणे आणि क्रियाकलाप बदलण्याची आवश्यकता आहे का हे पाहण्यासाठी आम्ही नियमितपणे आमच्या प्रयत्नांचे मूल्यमापन करू.
- नोंद घ्या: हे फक्त एक उदाहरण आहे. सामान्यतः, वकिलीच्या प्रयत्नात सहभागी होणाऱ्या विविध भागीदार आणि भागधारकांशी चर्चा केल्यानंतर अशा कालमर्यादा सेट करणे आवश्यक असते. हा कालावधी तुमच्या वकिलीच्या प्रयत्नांचे खरे परिणाम आणि समस्यांच्या सखोलतेवर देखील अवलंबून असू शकतो, काही प्रकरणांमध्ये पक्षपातामध्ये बदल साध्य करण्यासाठी अनेक वर्षे लागू शकतात, त्यानंतर ते प्रभावी आणि लक्षणीय राहतील याची खात्री करण्यासाठी सतत प्रयत्न केले जातात.
- (WHERE) कुठे (ठिकाण):
 - a. आम्ही आमच्या स्वतःच्या समुदायात (कम्युनिटी) शारीरिकरित्या कार्य करू - जास्तीत जास्त लोक सहभागी होऊ शकतील याची खात्री करण्यासाठी कार्यशाळा आणि उपक्रम आयोजित केले जातील ते शक्य तितक्या स्थानिक पातळीवर केले पाहिजेत
 - b. ऑनलाइन - सोशल मीडिया आणि लोकप्रिय डिजिटल न्यूज प्लॅटफॉर्म वापरणे जसे की ई-न्यूज, ज्याचा स्थानिक लोकांवर, विशेषतः तरुणांवर मोठा प्रभाव पडतो.
 - (WHY) का:
 - a. रस्त्यावर होणारा लैंगिक छळ हा वाईट, अस्वीकार्य आणि कायद्याने शिक्षापात्र आहे
 - b. यामुळे भयंकर नुकसान आणि आत्मविश्वासाचा अभाव होऊ शकतो. याचा मानसिक आरोग्यावर खूप मोठा प्रभाव पडतो आणि लोकांना भीती आणि असुरक्षित वाटू शकते. तुमच्या स्वतःच्या समुदायात (कम्युनिटी), तुमच्या स्वतःच्या मित्रांमध्ये असे वाटणे विशेष आनंददायक नाही
 - (HOW) कसे:
 - a. स्थानिक पोलीस अधिकारी कु. रुडे आणि सौ. देवी आणि कु. सिंग यांच्या स्थानिक प्रशासनाच्या सहकार्याने संपूर्ण समुदायासह (कम्युनिटी) कार्यशाळा आणि उपक्रम, रस्त्यावरील लैंगिक छळ का वाईट आहे आणि त्याचा सामना कसा करावा हे समजावून सांगण्यासाठी आणि समजून घेण्यासाठी.
 - b. स्टॉप स्ट्रीट हॅरासमेंट या स्वयंसेवी संस्थेच्या सहकार्याने पुरुष आणि मुलांसह कार्यशाळा आणि क्रियाकलाप
 - c. कला स्पर्धा, पथनाट्य निर्मिती, सार्वजनिक कार्यक्रम आणि स्थानिक युवा क्लब आणि डिजिटल मीडिया प्लॅटफॉर्मद्वारे स्थानिक तरुणांसोबत पत्रकार परिषदा यासारखे उपक्रम

ध्येय वि. उद्दिष्ट

वरील उदाहरणावरून तुम्हाला कळेल की **ध्येये ही दीर्घकालीन असतात** आणि **सर्वसाधारणपणे इच्छित परिणाम** व्यक्त करतात, तर **उद्दिष्टे ही सहसा अल्पकालीन क्रियाकलाप असतात** आणि **विशेषतः परिणाम** व्यक्त करतात.

खालील सारणी अधिक तपशीलवार वर्णन करते:

	लक्ष्ये	उद्दिष्टे
व्याप्ती	अपेक्षित परिणामांसंदर्भात व्यापक व सामान्य विधाने	मर्यादित व्याप्तीची व सामान्यतः अतिशय विशिष्ट उद्दिष्टे
विशिष्टता	एकूण अपेक्षित परिणाम	तो परिणाम साध्य करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या मोजता येणा-या कृती
संख्या	सामान्यतः एकच लक्ष्य ठेवण्यास प्राधान्य दिले जावे	सामान्यतः एक लक्ष्य साध्य करण्यासाठी अनेक उद्दिष्टे आवश्यक असतात.
वेळेची रूपरेषा	दीर्घ अवधी	मध्यम अवधी किंवा अल्प अवधी
मूल्यमापन	बहुतांश वेळेस वर्षाच्या तिमाहीमध्ये मूल्यमापन केले जाते (दीर्घ मुदतीसाठी)	बहुतांश वेळेस दैनंदिन, साप्ताहिक किंवा मासिक प्रकारे मूल्यमापन केले जाते (अल्प मुदतीसाठी)
धोरण	विशिष्ट दिशा किंवा व्हिजन निर्धारित करण्यासाठी अतिशय उपयोगी	अपेक्षित अंतिम परिणामासाठी नियोजनाची पावली उचलणे महत्वाचे

तुमची उद्दिष्टे आखताना, त्यांना **स्मार्ट** ठेवण्याचे लक्षात ठेवा:

- **विशिष्ट** - याचा अर्थ असा की तुम्ही कोणता बदल पाहू इच्छिता हे तुमच्या उद्दिष्टांनी अतिशय विशिष्टपणे परिभाषित केले पाहिजे. गैरसमज होऊ शकतील असे शब्दजाल किंवा सामान्य शब्द वापरणे टाळा.
- **मोजता येण्याजोगा** - तुम्ही जे साध्य करू इच्छिता ते तुम्ही कसे मोजाल याचा विचार करा.
- **साध्य करण्यायोग्य** - तुम्हाला तुमच्या ध्येयाच्या जवळ घेऊन जाण्यासाठी तुम्ही उचलू इच्छित असलेली प्रत्येक पायरी तुम्ही कशी खंडित करू शकता याचा विचार करा.
- **संबंधित** - लक्षात ठेवा की तुमची उद्दिष्टे तुम्हाला तुमची ध्येये साध्य करण्याच्या दिशेने एक पाऊल पुढे नेतील.
- **वेळेवर (किंवा कालबद्ध)** - बहुतेक वकिली उद्दिष्टे वास्तववादी टाइमलाइन सेट केली पाहिजेत (उदा. 2-5 वर्षे साध्य करण्यासाठी). तुम्ही आगामी निवडणुका, राष्ट्रीय सण किंवा उत्सव साजरे करत आहात की नाही किंवा महिला दिनासारख्या जागतिक दिनासारख्या महत्वाच्या कार्यक्रमांशी जुळण्यासाठी त्यांची उद्दिष्टेही जुळवायची आहेत की नाही ही आणखी एक गोष्ट विचारात घेण्यासारखी आहे.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

ध्येये आणि उद्दिष्टे यांच्यातील फरकाबद्दल तुम्हाला संभ्रम वाढू शकतो. याचा विचार करा: एव्हरेस्टच्या शिखरावर पोहोचण्याचे तुमचे ध्येय आहे अशी कल्पना करा. तुमची उद्दिष्टे ही तुम्हाला प्रत्यक्षात तेथे पोहोचण्यासाठी पूर्ण करणे आवश्यक असलेली कार्ये असतील. या प्रकरणात, तुमची उद्दिष्टे पर्वतावर चढण्यासाठी तंदुरुस्त आणि निरोगी होण्यापासून, तुमच्या सोबत येण्यासाठी योग्य मार्गदर्शक शोधणे, योग्य बॅकपॅक आणि बूट खरेदी करणे इ. पासून बदलू शकतात. तुम्ही ही संकल्पना कशी सुलभ करू शकता याचा विचार करण्यास हे तुम्हाला मदत करते का?



भाग 3 मधील क्रियाकलाप 3 तुम्हाला तुमची उद्दिष्टे कशी मर्यादित करायची हे चांगल्या प्रकारे समजून घेण्यात मदत करेल.

वकिलीबद्दल आणि धोरणातील बदलांना प्रभावित करण्याबद्दल अधिक जाणून घेण्यासाठी, कृपया खालील संसाधनांना पहा:

- [वकिली \(अॅडव्होकेसी\)ला कसे परिभाषित केले जाते?](#)³⁹
- [मेकिंग रिसर्च एव्हिडन्स मॅटर: अ गाईड टू पॉलिसी अॅडव्होकेसी इन ट्रान्झिशन कंट्रीज](#) (इंटरनॅशनल सेंटर फॉर पॉलिसी अॅडव्होकेसी).⁴⁰
- [स्मार्ट अॅडव्होकेसी](#) (प्रगत कुटुंब नियोजन)
- [अॅडव्होकेसी टूलकिट पॉइकास्ट](#) (वायडब्ल्यूसीए)

39. यूएन वूमेन व्हर्चुअल नॉलेज सेंटर टू एंड वायलेंस अगेंस्ट वूमेन एंड गर्ल्स, 2010

40. संपूर्ण उद्धरण: यंग, इओइन आणि लिसा क्विन (2012) मेकिंग रिसर्च

एव्हिडन्स मॅटर: अ गाईड टू पॉलिसी अॅडव्होकेसी इन ट्रान्झिशन कंट्रीज. [ऑनलाइन प्रकाशन - इंटरनॅशनल सेंटर फॉर पॉलिसी अॅडव्होकेसी]. उपलब्ध आहे: advocacyguide.icpolicyadvocacy.org

5. नेटवर्किंग आणि भागीदारी व्यवस्थापन

तुम्हाला कोणता बदल हवा आहे हे आता तुम्हाला माहीत आहे, ते कोण घडवून आणू शकते हे तुम्हाला पाहावे लागेल. हे तुमचे सहयोगी किंवा तुमचे भागीदार असू शकतात. हे असे लोक आणि गट आहेत जे निर्णय घेणाऱ्यांवर प्रभाव टाकू शकतात. यामध्ये सरकारी अधिकारी, धोरणकर्ते, आमदार, राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय एजन्सी आणि ना-नफा संस्था, समुदाय नेते, धार्मिक नेते, युवा क्लब, विद्यार्थी संघटना आणि तुमच्या समुदायातील विविध भागधारक (जसे की पालक आणि आजी-आजोबा) यांचा समावेश असू शकतो. लक्षात ठेवा की सखोल किंवा चांगली भागीदारी म्हणजे जेव्हा प्रत्येक व्यक्ती त्यांच्या गटाची उपयुक्तता वाढवते आणि त्यांना अजेंडा आणि हेतू जोडण्याची किंवा मजबूत करण्याची संधी असते आणि वकिली प्रक्रियेत (जर त्यांनी निवडले असेल तर) पूर्णतः भाग घेते.

भागीदार ओळखण्यास मदत होते:

- प्रभावी कारवाई सुनिश्चित करण्यासाठी
- संसाधनांचा संग्रह आणि एकमेकांकडून शिकणे
- नवीन कल्पना आणि रणनीती विकसित करणे
- सर्वोत्तम पद्धती ओळखणे
- क्षमता निर्माण करणे

तुमचे भागीदार आणि नेटवर्क तुम्हाला संभाव्य अडथळे आणि परिणामांसह घटकांचा नकाशा तयार करण्यात मदत करू शकतात. लक्षात ठेवा की लिंग, स्थान किंवा संलग्नता विचारात न घेता, कोणीही तुमचा सहयोगी किंवा शत्रू असू शकतो. उदाहरणार्थ, एलजीबीटीक्यूआय (LGBTQI) अधिकारांचे समर्थन करणारी संस्था मोहिमेतील एक प्रमुख सहयोगी असू शकते जी त्यांना त्यांची उद्दिष्टे पूर्ण करण्यात संभाव्य मदत करू शकते, उदाहरणार्थ स्वायत्ततेवरील मोहिम. वैकल्पिकरित्या, पुरुषांच्या हक्क गटांचे सदस्य किंवा पुरुष हक्क कार्यकर्ते, स्त्रियांच्या हक्कांना प्रोत्साहन देणाऱ्या कोणत्याही मोहिमेला विरोध करण्याची शक्यता आहे.

विविध प्रकारचे सहयोगी खालीलप्रमाणे सूचीबद्ध केले जाऊ शकतात:

- सक्रिय सहयोगी - प्रभावशाली आणि निर्णय घेणारे जे तुम्हाला समर्थन देतात. हे लोक तुम्हाला मदत करतील.
- निष्क्रिय सहयोगी - जे लोक तुमच्याशी सहमत आहेत, परंतु त्यांनी याबद्दल काहीही केले नाही.

- तटस्थ - जे लोक विशेषतः विषयाकडे लक्ष देत नाहीत किंवा तुम्हाला समर्थन देत नाहीत आणि तटस्थ असण्याची शक्यता आहे.
- निष्क्रीय विरोधक - जे लोक तुमच्याशी असहमत असतील, परंतु ते त्याबद्दल काहीही करणार नाहीत.
- सक्रिय विरोधक - प्रभाव पाडणारे आणि निर्णय घेणारे जे तुम्हाला समर्थन देत नाहीत. हे लोक तुमच्याविरुद्ध काम करतील.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

तुमच्या प्रशिक्षणामध्ये, तुम्ही सहभागी, सहयोगी आणि प्रभावक यांच्याशी मॅपिंगचा परिचय करून देऊ शकता. हे करण्याआधी, तुम्ही तुमच्या समुदायात दररोज भेटत असलेल्या वेगवेगळ्या प्रकारच्या लोकांचा विचार करा. बरेच जण तुमचे मित्र असू शकतात आणि तुम्ही जे काही करता ते समर्थन आणि प्रोत्साहन देतात, तर इतर सर्व गोष्टींवर टीका करण्यास तयार असू शकतात! तुमचे सहयोगी कोण असतील असे तुम्हाला वाटते? महत्वाचे प्रभावक कोण असू शकतात?



संभाव्य सहयोगींना गुंतवून ठेवण्यासाठी टिपा आणि युक्त्या

बरेच लोक व्यस्त आहेत आणि जास्त काम करतात, विशेषतः जे प्रशासकीय आणि सरकारी एजन्सीमध्ये काम करतात. त्याचप्रमाणे, अनेक संस्था किंवा मीडिया हाऊस तुमची आणि तुमच्या गटाशी भागीदारी करण्यास तयार नसतील, जरी तुमची खरोखर इच्छा असेल. तुमच्या वकिली मोहिमेत प्रमुख प्रभावकांना प्रमुख भागीदार बनवण्यासाठी खाली काही टिपा आणि युक्त्या दिल्या आहेत.

1. नेहमी विनम्र रहा आणि इतरांचा आदर करा.
2. स्थानिक चालीरीती, संदर्भ आणि परंपरा समजून घ्या आणि मोहिमेला प्रोत्साहन देण्यासाठी ते कसे मदत करू शकतात ते पहा. उदाहरणार्थ, एखाद्या मोहिमेला प्रबळ धार्मिक विचार आणि प्रथांद्वारे विरोध केला जाऊ शकतो, तर स्थानिक धार्मिक नेता जो पुरोगामी आहे त्याच्या विचारसरणीकडे दुर्लक्ष करून महत्त्वपूर्ण प्रभाव पाडू शकतो.⁴¹
3. तुमच्या प्रभावशाली व्यक्तींचा काळजीपूर्वक विचार करा—उदाहरणार्थ, एखाद्या राजकारण्याने निवडणूक आश्वासने दिली असतील किंवा एखाद्या प्रमुख पॉप स्टारने लोकप्रिय कारणासाठी वकिली करण्याची शपथ घेतली

41. [गर्भपात आणि एलजीबीटी अधिकारांचे समर्थन करणारा बंडखोर बौद्ध भिक्षू](#)

असेल. त्यांच्या कार्याचा किंवा कारणाचा तुमच्या मोहिमेशी काही संबंध आहे का ते तपासा. तुम्ही स्वतःला हे प्रश्न विचारू शकता:

- तुमचे प्राधान्यक्रम एकमेकांशी कसे जुळतात?
 - तुमची वकिली मोहीम त्यांना त्यांचे ध्येय साध्य करण्यात कशी मदत करू शकते?
 - तुमचे भागधारक एकमेकांना ओव्हरलॅप करतात का?
4. वकिली (अँडव्होकेसी) प्रश्न सोप्या शब्दात समजावून सांगा.
 5. लोक विचारतील त्या प्रमुख प्रश्नांची (एफएक्यू) अपेक्षा करा आणि तयार करा. तुम्हाला एखाद्या प्रश्नाचे उत्तर माहित नसल्यास, तुम्ही ते नंतर बघू आणि त्यांना कळवू असे सांगा. (आणि त्यांना नंतर त्यांच्या प्रश्नाचे उत्तर द्यायचे विसरू नका!)
 6. महत्वाच्या भागधारकांशी संबंध ओळखणे आणि त्यांच्याशी नियमित संपर्क राखणे आणि जेव्हा तुम्हाला त्यांच्याकडून काही हवे असेल तेव्हाच त्यांच्याशी संपर्क न साधणे.
 7. आमंत्रित करा आणि त्यांना योग्य/संबंधित वकिली उपक्रम सह-होस्ट करण्यास सांगा.
 8. त्यांच्याबद्दल अनेकदा बोला! बऱ्याच सार्वजनिक व्यक्तींना सकारात्मक प्रसिद्धीचा आनंद मिळतो, आणि तुम्हाला मदत करणे त्यांच्यासाठी अनेकदा प्रोत्साहनदायक असते.
 9. प्रशासकीय अधिकार्यांशी व्यवहार करताना लिखित कागदपत्रे, अहवाल किंवा विनंत्या सादर करा. तुम्ही कार्यालयात महत्वाची कागदपत्रे जमा करत असाल, तर स्वाक्षरी केलेली पावती मागा.

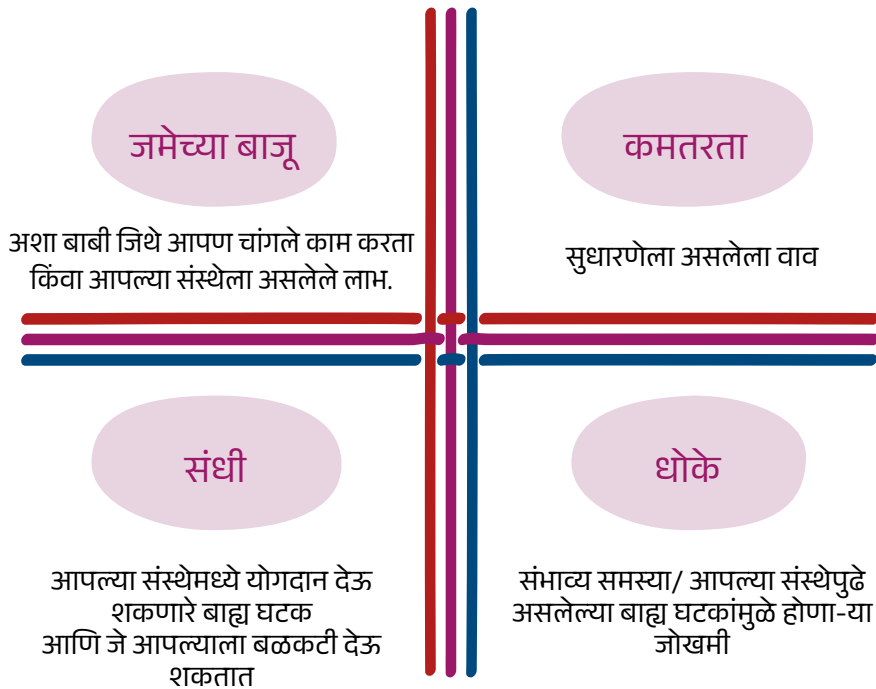
10. जेव्हा प्रभावकर्ते तुमच्या वकिली मोहिमेला समर्थन देणे निवडतात आणि त्यासाठी तुमच्याशी संपर्क साधतात - उदाहरणार्थ तुम्हाला त्यांना वकिलीचे पत्र पाठवण्यास सांगून, सार्वजनिक प्लॅटफॉर्मवर संबंधित पुरावे हायलाइट करण्यास सांगून, तुमच्या संस्थेमार्फत मीटिंग आयोजित करण्यास सांगू शकतात.
11. त्यांना नेहमी आणि वारंवार धन्यवाद म्हणा!

6. वकिली (अँडव्होकेसी) रणनीती, संप्रेषणे आणि देखरेख

आता तुम्ही तुमचे ध्येय साध्य करण्यासाठी भागीदार ओळखले आहेत, तुम्हाला आता रणनीती आणि कृतीबद्दल विचार करणे आवश्यक आहे. प्रारंभ करण्याचा एक चांगला मार्ग म्हणजे धोरणात्मक योजनेसह प्रारंभ करणे! हे तुम्हाला तुमच्या कामांची यादी तयार करण्यात मदत करेल.

स्वॉट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण:

स्वॉट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण हा एक मॅपिंग व्यायाम आहे जो तुम्हाला तुमचे सामर्थ्य आणि कमकुवतता, संधी आणि धोके ओळखण्यात मदत करेल. तुम्ही त्यासोबत कसे नियोजन करू शकता हे समजून घेण्यासाठी खालील आकृती पहा.



स्वॉट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण तुम्हाला तुमची अंतर्गत सामर्थ्य आणि कमकुवतपणाच नाही तर तुमच्या कामावर होणारे बाह्य प्रभाव देखील ओळखण्यास मदत करेल. उदाहरणार्थ, तुमच्या लक्षात येईल की रस्त्यावरचा लैंगिक छळ हा तुमच्या देशामध्ये किंवा प्रदेशात एक मोठी समस्या आहे आणि नंतर स्वॉट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषणादरम्यान, तुमच्या लक्षात येईल की तुमच्या देशाचे कायदे लैंगिक छळ रोखण्यासाठी किंवा शिक्षा देण्यासाठी प्रभावी नाहीत. हे जाणून घेतल्याने तुम्हाला याची जाणीव होऊ शकते की तुम्ही याकडे लक्ष देऊ इच्छित आहात आणि तुमच्या देशातील कायदे बदलण्यास मदत करू इच्छित आहात!

एकदा तुम्ही स्वॉट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण पूर्ण केले की, तुम्ही वापरू शकता त्या रणनीतीबद्दल विचार करणे आवश्यक आहे. रणनीतीमध्ये अनेक वेगवेगळ्या गोष्टींचा समावेश असू शकतो, जसे की सरकारी अधिकार्यांशी बैठक किंवा रॅली आणि पत्रकार परिषदा घेणे. लक्षात ठेवा की प्रभावी होण्यासाठी, तुमची वकिली रणनीती आणि क्रियाकलाप वेळेवर करणे आवश्यक आहे. योग्य रणनीती तुमच्या कामाचे समर्थन करण्यासाठी

धोरण निवडताना गटामध्ये चर्चा करा:

- हे करणे शक्य आहे का? तुम्हाला कोणत्या आव्हानांचा सामना करावा लागू शकतो? तुम्हाला काय साध्य करता येईल? आमच्याकडे कोणती कौशल्ये आणि संसाधने आधीपासूनच आहेत?
- इतर लोकांनी हे कधी केले आहे का?
- काय झाले? यात तुमचे सहकारी किंवा निर्णय घेणारे सहभागी होतील का?
- त्यामध्ये आपले मित्र किंवा निर्णय घेणा-यांचा सहभाग असेल का?

अधिक लोकांना प्रोत्साहित करेल.

तुमची रणनीती, सार्वजनिक असो वा खाजगी, तुम्ही तुमचे मोहीम संदेश आणि संप्रेषण कसे संरचित करता त्यावर अवलंबून असेल. तुम्ही तुमच्या वकिलीबद्दल कसे बोलता हे महत्वाचे आहे, ते का महत्वाचे आहे, तुम्ही काय साध्य करू इच्छिता, तुम्ही ते कसे साध्य कराल आणि त्याचा कोणता सकारात्मक परिणाम होईल हे स्पष्ट करण्यात मदत होते.

तुम्ही रणनीतीचा दोन प्रकारे विचार करू शकता:

- सार्वजनिक मोहीम (पब्लिक कैम्पेनिंग) - तुम्ही जागरूकता कशी वाढवू शकता, सार्वजनिक समर्थन कसे मिळवू शकता

आणि माध्यमांद्वारे तुमच्या प्रेक्षकांना कसे गुंतवू शकता.

त्यामध्ये प्रसिद्धी वृत्त, प्रसिद्ध परिषदांचे आयोजन, जनतेचा सहभाग आमंत्रित केलेल्या सोशल मीडिया मोहिमा, सोशल मीडियावर सहभाग आणि पॉप कल्चर इन्फ्लुअन्सर्स ह्याद्वारे अभियानाला बळकटी देण्याचा समावेश असू शकतो.

- वैयक्तिक प्रचार - तुम्ही राजकीय निर्णय घेणाऱ्यांवर कसा प्रभाव टाकू शकता. यामध्ये विशिष्ट वैयक्तिक निर्णयकर्त्यांना पत्रे लिहिणे, त्यांना वैयक्तिक अनुकूलतेसाठी विचारणे किंवा प्रभावीपणे वाटाघाटी करणाऱ्या प्रमुख धार्मिक नेत्यांचा समावेश असू शकतो.⁴²

मोहिमेतील संदेशवहन आणि संप्रेषण महत्वाचे आहे. मोहिमेतून काय साध्य करायचे आहे, ते का साध्य करणे योग्य आहे, मोहीम कशी साध्य केली जाईल (विशिष्ट कृतींसह) आणि या यशाचे सकारात्मक परिणाम हे स्पष्ट करण्यात ते मदत करतात. तुमची अनुकूलता वाढवण्यासाठी तुम्ही अनेक मित्र पद्धती वापरू शकता, यासह:

- निर्णय घेणाऱ्यांसोबत बैठक - ही शिष्टमंडळे असू शकतात जी निर्णय घेणाऱ्यांना भेट देतात किंवा प्रभावित भागधारकांसोबत बैठका घेतात.
- सार्वजनिक बैठक - यामध्ये पत्रकार परिषद किंवा सार्वजनिक सुनावणीचा (पब्लिक हियरिंग) समावेश असू शकतो.
- पॅनेल चर्चा/आंतर-पिढी (इन्टर-जेनरेशनल) संवाद
- मुख्य प्रवाहातील माध्यमे - पत्रकारांशी बैठका, पत्रकार परिषदा, संपादकाला पत्रे, ऑप-एड्स इ.
- तंत्रज्ञान आणि डिजिटल मीडिया - तुम्ही सोशल मीडिया आणि ऑनलाइन मोहिमा, पॉडकास्ट, रेडिओ, स्वतंत्र मीडिया आणि डिजिटल न्यूज प्लॅटफॉर्म, ब्लॉग, वेबसाइट्स, सर्वेक्षण प्लॅटफॉर्म, स्वाक्षरी प्लॅटफॉर्म यांसारख्या विविध डिजिटल मीडिया वापरू शकता!

बदलासाठी यशस्वी मोहीम चालवण्याचा एक महत्वाचा भाग म्हणजे तुम्ही प्रगती करत आहात की नाही हे सतत तपासणे. याला मूल्यमापन असे म्हणतात. तुमचे काम प्रगतीपथावर आहे की नाही, तुम्हाला काम करत नसलेले कोणतेही उपक्रम थांबवायचे आहेत की नाही आणि तुम्हाला धोरण बदलण्याची गरज आहे का, हे मूल्यांकन (एवेल्युएशन) तुम्हाला समजण्यास मदत करते. जर एखादी रणनीती कार्य करत नसेल तर निराश होऊ नका, याचा अर्थ असा आहे की तुम्हाला विश्रांती घेण्याची, विचार करण्याची आणि आशा न गमावता पुन्हा सुरुवात करण्याची गरज आहे!

42. [इंडोनेशियातील एलजीबीटी: विलक्षण सदस्यांचे स्वागत करणारी पहिली चर्चा काहीसाठी जीवनेखा आहे, तर इतरांसाठी लक्ष्य आहे](#)

तुम्हाला विशिष्ट वकिली उद्दिष्टे आणि निर्देशक, मोहिमेच्या स्थितीचे मूल्यांकन (एवेल्युएशन) करण्यासाठी डेटा आणि तुमच्या प्रगतीचे प्रभावीपणे निरीक्षण करण्यासाठी पुरावे गोळा करण्यासाठी आवश्यक डेटा संकलन साधने आवश्यक असतील.

स्पष्ट निर्देशकांसह नियोजन केल्याने तुम्हाला याचे मूल्यमापन करण्यात मदत होईल. एक निर्देशक, एक निर्देशक, उदाहरणार्थ, तुमचा यूट्यूब (YouTube) व्हिडिओ किती वेळा पाहिला गेला किंवा मीडियाचे किती सदस्य तुमच्या पत्रकार परिषदेला उपस्थित राहिले. इतर निर्देशक असू शकतात:

- केस स्टडी
- लक्ष गट
- आढावा बैठका
- मीडिया ट्रॅकिंग
- धोरण ट्रॅकिंग
- सोशल मीडिया विश्लेषण
- फीडबॅक आणि शिफारशीसाठी भागधारकांसह नियमित सर्वेक्षण किंवा मुलाखती

पुढील कृती आपल्याला आपल्या मूल्यमापनाच्या नियोजनामध्ये उपयोगी पडेल.

वकिली (अॅडव्होकेसी) रणनीतीचे नियोजन करण्यासाठी सहा पायऱ्या

पायरी 1: वकिली योजना तयार करा.

पुढील प्रश्न विचारात घेऊन सुरुवात करा:

- तुम्हाला कोणत्या समस्येची पर्वा आहे?
- तुम्ही त्याची पर्वा का करता?
- तुम्हाला त्याबद्दल काय वाटते? (नाराज? राग? दुःखी?)
- काय बदलण्याची गरज आहे असे तुम्हाला वाटते?
- हा बदल करण्यासाठी कोण मदत करू शकेल?
- याची पर्वा आणखी कोणी करावी?
- इतरांनी याची पर्वा का करावी?

मुद्दा महत्वाचा आणि संबंधित बनवण्यासाठी पुरेसा संदर्भ देण्यासाठी पुराव्यावर आधारित संशोधनाचा वापर करा. मानवी हक्कांच्या दृष्टीकोनातून तुमच्या समस्येचे विश्लेषण करा (मानवी हक्कांवर आधारित दृष्टिकोनाबद्दल अधिक माहितीसाठी भाग 1 पहा)

पायरी 2: स्पष्ट ध्येये आणि उद्दिष्टे तयार करा.

वकिली आणि प्रभाव धोरणाविषयी भाग 4 मध्ये स्पष्ट केल्याप्रमाणे, तुम्हाला कोणता दीर्घकालीन बदल हवा आहे याविषयी स्पष्ट संदेश देण्यास मदत होईल.

पायरी 3: वकिली मूल्ये परिभाषित करा.

काही मूल्ये कोणती आहेत ज्यांचे समर्थन आणि बळकटीकरण केले जाईल? लक्षात ठेवण्यासारखे काही मूल्ये:

- एक सुरक्षित जागा निर्माण करणे
- समावेशक भाषा वापरणे
- सहयोगी आणि भागीदारांसह सह-निर्मिती करणे आणि प्रोत्साहन देणे
- विविधता आत्मसात करणे आणि समावेशनाला प्रोत्साहन देणे

खालील बाबींचा विचार करा:

- तुम्हाला कोणती मूल्ये टिकवून ठेवायची आहेत?
- तुमचे मित्र, समुदाय किंवा सहयोगी कोणती मूल्ये टिकवून ठेवू इच्छितात?

पायरी 4: वकिलीसाठी सहयोगी, विरोधक आणि इतर संबंधित भागधारकांची ओळख करा.

वकिलीच्या प्रयत्नांना सार्वजनिक पाठिंबा मिळवण्यासाठी, हे लक्षात घेणे महत्वाचे आहे की भागीदारी आणि युती बहुधा सार्वजनिक समर्थन एकत्रित करण्यात मदत करतात. त्याचप्रमाणे, विश्वास निर्माण करताना, युती निर्माण करताना आणि सामूहिक मालकीचा प्रचार करताना प्रभावी सहकार्यासाठी कोणत्या प्रक्रियेची सर्वाधिक शक्यता असते याचा विचार करा. नेटवर्किंग आणि मॅनेजिंग पार्टनरशिपवर तुम्ही याविषयी भाग 5 मध्ये अधिक वाचू शकता.

पायरी 5: तुमचा संदेश प्रत्येकापर्यंत पोहोचवा.

प्रभावी आणि कार्यक्षम वकिलातीसाठी चांगले संदेशवहन महत्वाचे आहे. याचा अर्थ आहे:

वकिलीचे विधान स्पष्ट आणि असे मांडले गेले पाहिजे जेणेकरून लोक त्याकडे लक्ष देतील आणि वकिलीच्या मागणीचे समर्थन करतील.

कलम 6 वकिली संदेश संप्रेषण करण्यासाठी वापरल्या जाणार्या विविध मार्गांचा तपशील देतो. तुम्ही [युथ ॲक्टिव्हिस्ट टूलकिट](#) चे 198 मेथड्स ऑफ अहिसक कृती, पृष्ठ 49, ॲडव्होकेट्स फॉर युथ, 2019 वरून देखील तपासू शकता.

पायरी 6: निरीक्षण आणि मूल्यमापन.

काय चांगले काम करत आहे आणि काय सुधारले जाऊ शकते हे समजून घेण्यात मदत करण्यासाठी वकिली रणनीतीच्या प्रगती आणि परिणामांचे निरीक्षण करणे महत्वाचे आहे. देखरेख यंत्रणा उत्तरदायित्वाला देखील प्रोत्साहन देते आणि अचूक रिपोर्टिंग क्रियाकलाप आणि परिणामांचा मागोवा घेण्यास मदत करू शकते, जसे की वाढलेली सार्वजनिक अनुकूलता किंवा ऑनलाइन समर्थन. कोणतेही समायोजन सुलभ करण्यासाठी याचे नियमितपणे मूल्यांकन केले जावे.

याचा विचार करा:

- वकिली क्रियाकलाप आणि रणनीती कशा प्रकारे कार्य करतात?
- यापेक्षा चांगले काय करता येईल?
- वेगळ्या पद्धतीने काय करता येईल?

क्रियाकलाप 8 'असेसिंग ॲडव्होकेसी ॲक्टिव्हिटी' पहा.

इंटरनॅशनल प्लॅन्ड पॅटहुड फेडरेशन (IPPF), 2011 तसेच युनिसेफ [च्या टूलकिटमध्ये](#) तुम्हाला वकिली रणनीतींची आखणी करण्यात मदत [करण्यासाठी](#) आणखी क्रियाकलाप मिळू शकतात.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

कधी अशी वेळ आली होती की जेव्हा तुम्ही काहीतरी प्रयत्न केला आणि यशस्वी झाला नाही? तुम्हाला ते कसे वाटले? तुम्हाला बरे वाटले का? तुम्ही पुन्हा प्रयत्न केले का? आपण काहीतरी प्रयत्न केला तेव्हा आपल्याला कसे वाटले?

7. संसाधने एकत्र करणे आणि निधी उभारणे

मोठे बदल घडवून आणण्यासाठी अफाट संसाधनांची गरज भासू शकते. यासाठी पैसे, वेळेची वचनबद्धता आणि साहित्य आवश्यक असू शकते. पैसा आणि संसाधने उभारणे हा वकिलीसाठी नियोजनाचा एक महत्वाचा भाग आहे. तुम्हाला कोणत्या संसाधनांची आवश्यकता आहे ते तुम्ही पहावे कारण तुमच्या रणनीती आणि योजनांवर याचा परिणाम होऊ शकतो. तुमच्या वकिली बजेटमध्ये तुमच्या टीमसाठी खर्च, प्रवास, फोन खर्च किंवा क्षमता वाढवणे, उपक्रम (मोहिम, नेटवर्किंग, कॉन्फरन्स, मीडिया रिलेशन इ.) आणि चार्ट पेपर किंवा छपाई यांसारख्या विविध खर्चाचा समावेश असावा.



इतर खर्चांमध्ये कार्यक्रमांना उपस्थित राहणे, व्हिडिओ उत्पादन किंवा सोशल मीडिया खर्च इत्यादींचा समावेश असू शकतो.

संसाधनांची चेकलिस्ट

- तुमच्या कामाचे नियोजन करताना इतरांच्या आवडीनिवडी विचारात घ्या.
- मान्यतेच्या प्रक्रियेला लागणारा वेळ विचारात घ्या.
- किती लोक उपस्थित राहतील आणि किती काळासाठी असतील हे लक्षात ठेवा.
- आपल्या कार्यसंघासाठी क्षमता वाढवण्याच्या क्रियाकलाप जोडण्याचे लक्षात ठेवा.



अधिक जाणून घ्या

तरुण महिला आणि मुलींच्या नेतृत्वाखालील कामासाठी पूर्वी निधीची कमतरता होती. स्त्रीवादी चळवळी आणि तळागाळातील संघटनांकडे अनेकदा मोठ्या निधी देणाऱ्या संस्थांकडून दुर्लक्ष केले जाते. तथापि, गेल्या काही दशकांमध्ये, काही स्त्रीवादी फंड तयार केले गेले आहेत, जे स्थानिक महिलांच्या नेतृत्वाखालील संस्थांसोबत भागीदारी करण्यावर आणि त्यांच्या स्वतःच्या समुदायांमध्ये उपाय तयार करण्यावर लक्ष केंद्रित करतात. असोसिएशन [फॉर वुमेन्स राइट्स इन डेव्हलपमेंट \(एडब्ल्यूआयडी\)](#) (AWID) ने 2019 मध्ये एक अहवाल प्रसिद्ध केला ज्यामध्ये स्त्रीवादी चळवळींना निधी उभारण्यासाठी निधी उभारणी संभाव्यपणे मुबलक संसाधने कशी उपलब्ध करून देऊ शकते याचा शोध लावला. एडब्ल्यूआयडी (AWID) आणि इतर स्त्रीवादी फंडांचा असा विश्वास आहे की जेव्हा तरुण स्त्रिया आणि मुली एकत्र काम करतात तेव्हा ते परिवर्तनशील बदल घडवू शकतात.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

पैशांशिवाय इतर संसाधने एकत्रित करण्याच्या कोणत्या संधी आहेत? तुमच्या सहकार्यांपैकी कोणाकडे ऑफिस प्रिंटर आहे का जो तुम्ही वापरू शकता? वर्तमानपत्र किंवा मासिकासाठी काम करणारे मित्र तुम्हाला माहित आहेत का? तुम्ही क्राउडफंडिंगबद्दल ऐकले आहे का? तुमच्यासाठी यापैकी कोणते पर्याय उपलब्ध आहेत ते विचारात घ्या.

लक्षात ठेवा

- देणग्या प्राप्त करण्याबद्दल (किंवा देण्याबद्दल) तुमच्या देशातील कायद्यांचे संशोधन करा, कारण ते देशानुसार भिन्न आहेत.
- तुमच्या फंडरचे काळजीपूर्वक संशोधन करा - तुमच्या गटाला विचारा की या विशिष्ट देणगीदाराला तुमच्या कामात स्वारस्य का आहे. त्याच्याकडे काही अजेंडा आहे का किंवा त्याच्याकडे निधीसाठी काही अटी आहेत का?
- णगी वेबसाइट्स किंवा सदस्यत्व संग्रहांद्वारे क्राउडफंडिंग पहा.
- लोक देखील एक संसाधन आहेत. पसंती मिळवण्यासाठी तुमचे नेटवर्क वापरा तसेच पुढे जाण्यासाठी विविध कौशल्ये आणि क्षमता वापरा.



8. विविधतेला प्राधान्य देणे आणि साजरे करणे

जेव्हा तुम्ही एखादी समस्या बदलण्यासाठी काम करत असता, तेव्हा तुम्ही वेगवेगळ्या ठिकाणच्या आणि पार्श्वभूमीतील अनेक वेगवेगळ्या लोकांशी भेटता आणि त्यांच्यासोबत काम करता. काही गोष्टी ज्या आपल्याला एकमेकांपासून वेगळ्या बनवतात त्या पुढीलप्रमाणे आहेत:

तुम्ही खाली दिलेल्या लिंक्सवर फेमिनिस्ट फंडांबद्दल अधिक वाचू शकता:

- [प्रॉस्पेरा](#) (महिला निधीचे आंतरराष्ट्रीय नेटवर्क)
- [फ्रिडा](#)
- [डोरिया फेमिनिस्ट फंड](#)
- [मामा कॅश](#)
- [फेमिनिस्ट फंडिंग इकोसिस्टमकडे: एक फ्रेमवर्क आणि व्यावहारिक मार्गदर्शक](#), असोसिएशन फॉर वुमेन्स राइट्स इन डेव्हलपमेंट (एडब्ल्यूआयडी) द्वारे

- लिंग
- लैंगिक अभिमुखता
- वांशिकता किंवा संस्कृती
- धर्म किंवा अध्यात्म
- वैवाहिक स्थिती
- पालकांची स्थिती
- सामाजिक दर्जा किंवा संपत्ती
- शिक्षण
- वय
- शरीराचा आकार
- शारीरिक क्षमता
- स्थान किंवा प्रदेश



फॅसिलिटेटरचे लेन्स

तुम्हाला इंटरसेक्शनॅलिटीबद्दल वाचल्याचे आठवते का? याचा विचार करा: तुम्ही सध्या काम करत असलेल्या या गटामध्ये अस्तित्वात असलेल्या विविध आंतरविभाजन कोणत्या आहेत? आपण किती ओळखू शकता? प्रत्येकाला आंतरविभागीयतेचे महत्त्व लक्षात आणून देण्यासाठी तुम्ही याविषयी गटामध्ये चर्चा करू शकता!

- **विविधता** म्हणजे आपण एकमेकांपासून भिन्न असलेल्या सर्व मार्गांना सूचित करतो.
- **भेदभाव** तेव्हा होतो जेव्हा लोकांना वाईट वागणूक दिली जाते कारण ते वेगळे असतात.
- **समावेश** म्हणजे एक अशी जागा जिथे प्रत्येकाचा आदर केला जातो आणि त्यांच्या दृष्टीकोनासाठी आणि अनुभवांसाठी त्यांच्यातील फरक असूनही त्यांचे मूल्य आहे.
- **समानता** म्हणजे वय, क्षमता, लिंग, उत्पन्न, शिक्षणाची पातळी, संस्कृती आणि पार्श्वभूमी याची पर्वा न करता सर्व लोकांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी संधी, शक्ती आणि साधनांचे न्याय्य वितरण.
- **वर्णद्वेषविरोधी** म्हणजे वांशिक पूर्वग्रह, पद्धतशीर वर्णद्वेष आणि विशिष्ट वांशिक गटांच्या दडपशाहीचा सामना करण्यासाठी कल्पना आणि राजकीय कृतींची श्रेणी तयार करणे. यामध्ये सहसा जाणीवपूर्वक प्रयत्न आणि जाणीवपूर्वक केलेल्या कृतींचा समावेश असतो ज्याचा उद्देश वैयक्तिक आणि प्रणालीगत दोन्ही स्तरांवर सर्व लोकांना समान संधी उपलब्ध करून देण्याच्या उद्देशाने असतो.⁴³

परिवर्तन घडवणारे नेतृत्व म्हणून आपल्या वाटचालीमध्ये प्राथमिकता देणे आणि विविधतेला मान्यता देणे व समावेश करणे महत्त्वपूर्ण का आहे?

आपल्यापैकी प्रत्येक जण वेगळी आहे. आपण मूळचे कुठले आहोत, आपण कसे दिसतो किंवा आपल्याला कोणत्या संकल्पनांमध्ये रस वाटतो किंवा आपल्याला प्रेरणा देणा-या लोकांमुळेही तसे असू शकेल! काहीवेळा, या फरकांमुळे भेदभाव होऊ शकतो, एकतर उघड छळ यासारख्या स्पष्ट मार्गांनी किंवा सूक्ष्म मार्गांनी. मुली आणि तरुणींमध्ये भेदभाव करण्याचे अनेक मार्ग आहेत. मुलींना त्यांचे शिक्षण पूर्ण करण्याची परवानगी नसताना किंवा सर्व स्त्रियांनी विवाहित होऊन मुले जन्माला घालायला हवीत अशी एक सामान्य धारणा असू शकते.

मग विविधता आणि समावेशाला प्राधान्य देण्यास आणि स्वीकारण्यासारखे काय वाटते?

पक्षांमध्ये विविधतेला आमंत्रित केले जाईल;
समावेशक नृत्यासाठी विचारले जाईल.
वर्ना मेयर्स

43. en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism

अशी कल्पना करा की तुम्ही नृत्याच्या कार्यक्रमाला गेला आहात. खोली वेगवेगळ्या लोकांनी भरलेली आहे जे एकमेकांपासून वेगळे दिसतात, जे वेगवेगळे कपडे घालतात आणि जे वेगवेगळ्या शैलीत नृत्य करतात. याला विविधता म्हणतात.

तथापि, विविधता आणि समावेश समान गोष्ट नाही. विविधता 'काय' लोकांना वेगळे बनवते यावर लक्ष केंद्रित करते, तर समावेशन म्हणजे त्यांच्यातील फरकांना 'कसे' स्वीकारले जाते, प्रोत्साहन दिले जाते आणि त्यांचे स्वागत केले जाते. नृत्य कार्यक्रमाचा समावेश करणे म्हणजे आयोजकांनी विचार केला आहे आणि विविध लोकांसाठी कार्यक्रमाच्या ठिकाणी सहभागी होणे शक्य केले आहे, उदाहरणार्थ, व्हीलचेअरद्वारे स्थळ प्रवेशयोग्य आहे का? सर्वांसाठी चांगली चिन्हांकित, प्रवेशयोग्य आणि सीमांकित शौचालये आहेत का? अन्न मिश्रित अन्न भिन्न भिन्नता, ऍलर्जी किंवा निर्बंधांना परवानगी देते का? प्रत्येकाला नृत्यामध्ये सामील होण्यास सोयीस्कर वाटते का? डान्स फ्लोरवर खरोखरच सर्वसमावेशक होण्यासाठी, व्हीलचेअरवर बसलेल्या पाहुण्यांसह प्रत्येकाला आमंत्रित केले जाणे आवश्यक आहे आणि फक्त हो नृत्याच्या आनंदासाठी, भयमुक्त आणि निर्णयमुक्त नृत्य करणे आवश्यक आहे!

प्राधान्य देणे आणि विविधता मान्य करणे आणि समावेशाचा सराव करणे महत्वाचे आहे कारण:

- वैयक्तिक, सामाजिक आणि संस्थात्मक पूर्वग्रहांमुळे अनेक लोकांना हानी पोहोचते कारण ते वेगळे आहेत किंवा ते तुम्हाला जाणून घेण्यास मदत करतात.
- हे तुम्हाला युती तयार करण्यात मदत करते
- प्रत्येकाची ऊर्जा, दृष्टीकोन आणि अनुभव भिन्न असतात, ते समजून घेण्यास आणि त्यांचा आदर करण्यास मदत करते.

बहुतेक पारंपारिक, श्रेणीबद्ध आणि पितृसत्ताक परिस्थितीत, अशा लोकांना आधीच अधिकारापासून मुक्त केले जाते आणि परावृत्त केले जाते. ते घाबरलेले आहेत किंवा सक्षम नाहीत, किंवा त्यांना बोलण्याची किंवा अनेक लोकांसमोर त्यांचे मत मांडण्याची परवानगी नाही. केवळ उपस्थित राहण्याची जबाबदारी त्यांच्यावर नाही. जी व्यक्ती वेगळी आहे किंवा 'त्यात बसत नाही' अशा व्यक्तीची जबाबदारी आहे की त्यांना समाविष्ट केले आहे आणि त्यांना सामावून घेतले आहे. नेते, सुविधा देणारे, निर्णय घेणारे आणि त्यांचे सहकारी देखील समावेश सुनिश्चित करण्यासाठी जबाबदार आहेत.

नेत्यांसाठी सर्वसमावेशक असणे, वैयक्तिक आणि वैविध्यपूर्ण

दृष्टीकोन शोधणे (आणि मूल्य) असणे, समुदाय आणि आपलेपणाची भावना निर्माण करणे आणि त्यांच्या कार्यसंघ किंवा गटामध्ये खोल कनेक्शन तयार करणे महत्वाचे आहे. सर्वोत्कृष्ट सर्वसमावेशक नेते ते असतात जे खुल्या विचाराचे असतात, त्यांच्या संघातील फरक सहानुभूतीने स्वीकारतात, विविधतेचा स्वीकार करण्यास सक्षम असतात आणि विशेषतः विविध मते, संदर्भ आणि दृष्टीकोन असलेल्या लोकांना आमंत्रित करतात.

त्याचप्रमाणे, संघातील सहकारी किंवा गट सहभागी, विशेषतः जे बहुसंख्य प्रबळ गटांमधून येतात ते समावेश सुनिश्चित करण्यात महत्वाची भूमिका बजावू शकतात.

समावेशन सुनिश्चित करणे: तुम्ही बजावू शकता अशी भूमिका!

- तुमचा पक्षपात तपासा: एखाद्या व्यक्तीबद्दल किंवा लोकांच्या गटाबद्दल तुमच्या मतांवर काय प्रभाव पडतो याची जाणीव ठेवा. आपल्यापैकी बरेच जण जाणूनबुजून किंवा नकळत अनेक कारणांमुळे लोकांविरुद्ध पूर्वग्रहदूषित असू शकतात — आपण त्यांचा समुदाय, त्यांचा धर्म, त्यांचे भौगोलिक स्थान, त्यांचा पेहराव किंवा त्यांची भाषा यावरून किंवा त्यांच्याविरुद्ध पक्षपात निर्माण करू शकतो. स्वतःला विचारा: माझे पक्षपात तथ्य किंवा भावनांवर आधारित आहेत का? मी या व्यक्तीला किंवा त्यांच्या संस्कृतीला किंवा त्यांच्या समाजाला चांगल्या प्रकारे ओळखतो का?
- काहीतरी वेगळं करा: वेगवेगळ्या लोकांशी कनेक्ट व्हायला आणि बोलायला सुरुवात करा, तुमचे मित्र वाढवा. तुमच्या समुदायातील एका गटाला भेटा जिथे तुम्ही अल्पसंख्याक असाल! तुम्ही काही नवीन शिकत आहात का? तुम्ही त्यांच्याबद्दल वेगळ्या पद्धतीने विचार करता का? तुमचे संभ्रम/शंका दूर करण्यासाठी तुम्ही प्रश्न विचारत आहात का? आपल्या स्वतःबद्दल आणि आपल्या सभोवतालच्या लोकांबद्दल असलेल्या आपल्या विश्वासांवर प्रश्न विचारणे सोपे नाही, म्हणून लोकांना जाणून घेण्यासाठी आणि त्यांच्याबद्दल जाणून घेण्यासाठी वेळ काढा.
- सामाईकतेवर लक्ष केंद्रित करा: विविधता हायलाइट करते की आपण सर्व एकमेकांपासून भिन्न आहोत, समावेशन आपल्याला आपल्या सर्वांमधील समानतेवर लक्ष केंद्रित करण्यात मदत करू शकते, उदाहरणार्थ आपल्याला अनेक प्रकल्प आवडीचे वाटू शकतात. समानतेवर लक्ष केंद्रित केल्याने आपल्याला स्टिरियोटाइप्स जाणवण्यास आणि त्यावर मात करण्यास देखील मदत होते आणि म्हणून आपण धारण केलेले पक्षपात कमी करू शकतो.

- हस्तक्षेप करा, व्यत्यय आणा, सहयोगी व्हा: इतरांना विविधतेबद्दल आक्रमक होऊ देऊ नका. उदाहरणार्थ, जर तुमचा मित्र होमोफोबिक विनोद करत असेल तर हसू नका. जर तुमचा काका दुसऱ्या धर्माबद्दल उद्धट असेल, तर तुम्ही त्यांना सांगू शकता की हे फक्त असभ्य आहे. जर तुम्हाला तुमच्या विशेषाधिकाराची जाणीव (आणि आत्मविश्वास) असेल, तर तुम्ही पक्षपात आणि रूढीवादी विचारांना तोडून इतरांना मदत करण्यासाठी त्याचा वापर करू शकता.

“आमच्याबद्दल काहीच नाही आणि आमच्याशिवाय काहीही नाही!”

उदाहरणार्थ: अपंगत्वाकडे पाहण्याचा एक सामान्य दृष्टीकोन आहे, अनेकदा अपंगत्वाला एखाद्या व्यक्तीची “समस्या” म्हणून पाहणे आणि अनेकदा अपंग व्यक्तींना वेगळे करणे. ते सहसा दयनीय, किंवा भयभीत किंवा फक्त ‘असामान्य’ म्हणून पाहिले जातात.

तर, अपंग व्यक्तींनी अपंगत्वाची उलट समज विकसित केली आहे, ज्याला अपंगत्वाचे सामाजिक मॉडेल म्हटले जाते. हा दृष्टीकोन सूचित करतो की वेगवेगळ्या लोकांचे शारीरिक ‘तोटे’ (जसे की बहिरे असणे, किंवा डाऊन सिंड्रोम असणे, किंवा शिकण्यात अडचणी येणे, किंवा व्हीलचेअरवर असणे) असू शकतात, परंतु समाजच त्यांना ‘निष्क्रिय’ बनवतो.*

याचा विचार करा. अपंगत्व हे सामाजिक, सांस्कृतिक, राजकीय आणि आर्थिक अडथळ्यांचा परिणाम आहे ज्या समाजाने अपंग व्यक्तीच्या गरजा खरोखरच समजून घेतल्या नाहीत.

जेव्हा नगर परिषद शहरासाठी 20 नवीन बस थांब्यांची घोषणा करते, तेव्हा व्हीलचेअर नसलेल्या किंवा अंध व्यक्तीच्या गरजा लक्षात न घेता, परिषद त्या व्यक्तीला हेतुपुरस्सर अक्षम करते (किंवा त्यांना बसस्थानकापर्यंत पोहोचण्यास असमर्थ बनवते!) तथापि, जर महापौर आणि अनेक परिषद सदस्यांनी विविध प्रकारच्या लोकांना (अपंगत्व हक्क गटांच्या प्रतिनिधींसह) बस स्टॉप वापरण्याची शक्यता असलेल्या बैठकांचे नियोजन करण्यासाठी आमंत्रित केले, तर ते विविधतेकडे लक्ष देत आहेत. जेव्हा विविध गटांच्या सदस्यांना त्यांचे दृष्टिकोन आणि मते मांडण्याची, ऐकून घेण्याची आणि त्यांची मते समजून घेण्याची संधी मिळते, तेव्हाच सिटी कौन्सिल खऱ्या अर्थाने सर्वसमावेशक असते.

*मधून पुनर्प्राप्त: [समावेशी निर्णय घेण्यावर कल्पना टूलकिट: मीडियासाठी टूलकिट](#), ब्रिटिश कौन्सिल. (2014).

फरक आणि समानता मान्य करून आणि स्वीकारून, तुम्ही प्रत्येक माणसाचा मान आणि मूल्य करायला शिकू शकता आणि तुमच्या कामात त्यांचा पाठिंबा तुम्हाला शक्तिशाली युती बनवण्याची संधी देईल.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

अनेक लोकांमध्ये राहूनही तुम्हाला कधी एकटेपणा जाणवला आहे का? तुम्हाला शक्य तितक्या लोकांनी तुम्हाला आणि तुमच्या आवडी समजून घ्याव्यात अशी तुमची इच्छा आहे का?



तुम्हाला विविधता समजून घेण्याबद्दल आणि आत्मसात करण्याबद्दल अधिक क्रियाकलाप [येथे](#) मिळू शकतात.

9. नेतृत्व आव्हाने नेव्हिगेट करणे

तरुण स्त्रिया आणि मुलींमध्ये त्यांच्या समुदायात नेते म्हणून महत्त्वाची भूमिका बजावण्याची क्षमता आहे. तरुण महिलांच्या परिवर्तनवादी नेतृत्व प्रवासातील आणखी एक महत्त्वाचा पैलू म्हणजे नेतृत्वाच्या आव्हानांना मार्गदर्शन कसे करावे आणि त्यांना निर्णय घेण्यास सक्षम होण्यासाठी जागा कशी निर्माण करावी हे शिकणे. याचा अर्थ असा होऊ शकतो, उदाहरणार्थ, चळवळी आणि संघटनांमधील पिढीगत गतिशीलता पाहणे; नेतृत्व मॉडेलसचा सराव केला जात आहे हे समजून घेणे आणि इतर नेत्यांसह परिवर्तनशील दृष्टिकोनाचे अनुसरण करणार्या नेत्यांसोबत कार्य करणे.

काही आव्हाने एका विशिष्ट परिस्थितीशी जोडलेली असताना, इतर चालूच असतात. आगामी आव्हाने किंवा आगामी जोखीम ओळखणे हा या आव्हानांसाठी तयार राहण्याचा एक मार्ग आहे. हे आम्हाला संभाव्य उपाय समजण्यास देखील मदत करेल!

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

तुमच्या वकिलीच्या कारणापर्यंतच्या प्रवासाची कल्पना करा. हे साध्य करण्याच्या दिशेने तुम्ही कोणती पावले उचलत आहात? तुमच्या मार्गातील संभाव्य अडथळे कोणते आहेत? संभाव्य आव्हाने कोणती आहेत? गटाला या गोष्टींबद्दल विचार करण्यास प्रोत्साहित करा आणि संभाव्य उपायांवर चर्चा करण्यासाठी त्या लिहून ठेवा. काही आव्हाने तुमच्यासाठी किंवा तुमच्या सहकाऱ्यांसाठी धोकादायक वाटतात का? अशी ध्येये साध्य करण्याचा काही वेगळा मार्ग आहे का? या अध्यायातील भाग 5 आणि 6 मध्ये तुम्हाला मदत करण्यासाठी टिपा आणि युक्त्या आहेत.



ही काही आव्हाने आहेत ज्या तरुण स्त्रियांना त्यांच्या नेतृत्व प्रवासात तोंड द्याव्या लागतील आणि त्यामध्ये विविध प्रकारच्या नकारात्मक वृत्ती, पद्धती आणि घटकांचा समावेश आहे:

- सांस्कृतिक अवरोध
- विषारी पुरुषत्व
- नागरी जागा कमी होत आहेत
- टोकनवाद
- जोखीम आणि धोके⁴⁴

44. आगामी आव्हाने आणि ओळखल्या जाणाऱ्या धोक्यांना प्रतिसाद देण्याच्या मार्गाचा अंदाज घेण्यासाठी तरुण स्त्रिया आणि मुलींचा समावेश असलेल्या कोणत्याही क्रियाकलाप किंवा उपक्रमापूर्वी जोखीम मूल्यांकन केले जाते. जिथे महत्त्वपूर्ण जोखीम ओळखली जातात, जोपर्यंत जोखीम मध्यम किंवा निम्न स्तरावर कमी करण्याचे धोरण अस्तित्वात येत नाही तोपर्यंत क्रियाकलाप पुढे जात नाहीत. तथापि, जोखीम मूल्यमापन ही एक नियमित प्रक्रिया असली पाहिजे आणि ज्या मुली आणि तरुणी स्वतःला जोखीम नोंदणीमध्ये समाविष्ट करतात त्यांना नियमितपणे अपडेट केले जावे.

अडथळे आणि विरोध नेव्हिगेट करण्यासाठी शीर्ष टिपा

- तयार करा! तुमची वकिली समस्या चांगल्या प्रकारे जाणून घ्या, आत्मविश्वास बाळगा, सर्जनशील व्हा आणि
- घाबरू नका! ते सोपे ठेवा! सोप्या, अचूक आणि सकारात्मक भाषेचा वापर करा.
- मतभेद ओळखा आणि निराकरण करा.
- भागीदारी आणि सहयोगी तयार करा आणि टिकवून ठेवा (जेंडर ओलांडून). सहयोग करण्याच्या संधी शोधा. जेवढे जास्त आवाज, विशेषतः वैविध्यपूर्ण आणि सर्वसमावेशक असतील, तेवढा मोठा आवाज!
- तुमचा विरोध ओळखा. तुमच्या विरोधकांचे ध्येय, संदेश, डावपेच आणि त्यांचे सहयोगी समजून घेण्याचा प्रयत्न करा.
- पुरावा दाखव! विरोधी युक्तिवादांना तोंड देण्यासाठी तथ्ये आणि पुराव्यावर आधारित संशोधन वापरा.
- हे जाणून घ्या की काही गोष्टी नॉन-निगोशिएबल असतात आणि काहीवेळा तडजोड केली जाऊ शकते. जेव्हा आवश्यक असेल तेव्हा सोडून देण्याची तयारी ठेवा.

फॅसिलिटेटरचे लेन्स

तुमच्या प्रशिक्षणादरम्यान, तुम्ही तुमच्या भागीदारांना धोरणांचे मूल्यमापन करून तुमची आव्हाने नेव्हिगेट करण्यात मदत करू इच्छित आहात. विभाग 3 मध्ये क्रियाकलाप 4 पहा.

- [युवा नेतृत्वाद्वारे सुलभता निर्माण करणे](#) (UNDRR)
- [फिरताना GBV तरुणीसोबत काम करणे, सेवा प्रदात्यांसाठी मार्गदर्शक](#) (UNICEF LACRO)
- [2020 संरक्षण धोरण](#) (FRIDA)
- [संकटाच्या प्रतिसादात तरुण नेतृत्व आणि लवचिक समुदायांना समर्थन](#) (OECD iLibrary)
- [डिजिटल केअर](#) (FRIDA)
- [वकिली \(अॅडव्होकेसी\)चे भविष्य](#) (महिला प्रमुख गट)

E. मुलींचे हक्क हे मानवी हक्क आहेत: समस्या समजून घेणे

2015 मध्ये, जागतिक वायडब्ल्यूसीए ने 2035 पर्यंत “100 दशलक्ष तरुण स्त्रिया आणि मुलींना न्याय, लैंगिक समानता आणि हिंसा आणि युद्धविरहित जगासह शाश्वत वायडब्ल्यूसीए चळवळीचे नेतृत्व करण्यासाठी शक्ती संरचनांमध्ये बदल करण्याचे एक धाडसी, परिवर्तनात्मक उद्दिष्ट ठेवते.” ही उद्दिष्टे युनायटेड नेशन्सच्या शाश्वत विकासासाठी 2030 अजेंडा आणि त्याचे 17 शाश्वत विकास उद्दिष्टे (एसडीजी) यांच्याशी प्रेरित आहेत- गरिबीचे निर्मूलन करण्यासाठी आणि आर्थिक, सामाजिक आणि पर्यावरणीय विकास साधण्याच्या प्रयत्नांमध्ये कोणालाही मागे न ठेवण्यासाठी जागतिक कृती योजना आणि वैश्विक शांततेसाठी वचनबद्ध आहे. 2030 चा अजेंडा सन्मान आणि समानता यावर लक्ष केंद्रित करतो. स्थानिक समुदाय आणि तळागाळातील मानवी हक्कांवर आधारित, स्त्रीवादी, विश्वास आणि परस्परसंवादी नेतृत्व निर्माण करण्याच्या दिशेने वायडब्ल्यूसीएचे कार्य या परिवर्तनात्मक दृष्टीकोनाशी संरेखित आहे आणि एसडीजी साध्य करण्यासाठी ते महत्त्वपूर्ण आहे.

स्त्री-पुरुष समानतेवरील प्रगती खूप मंद, खूप नाजूक किंवा खूप खंडित आहे. जगातील कोणत्याही देशाने स्त्री-पुरुष समानता प्राप्त केलेली नाही आणि सध्याचा ट्रेंड चालू राहिल्यास लिंग समानता प्राप्त करण्यासाठी 2030 ची अंतिम मुदत पूर्ण होऊ शकणार नाही.⁴⁵

आमचा विश्वास आहे की तरुण महिलांचा सहभाग आणि नेतृत्व हे एक चांगले भविष्य घडवण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहे. जागतिक वायडब्ल्यूसीए महिला, युवती आणि मुलींच्या वैयक्तिक आणि सामूहिक शक्तीला, सामाजिक बदलाला चालना देण्यासाठी तसेच संघटनात्मक सहयोगी, भागीदार आणि व्यापक जागतिक महिला चळवळीला पाठिंबा आणि प्रेरणा देण्यासाठी काम करण्यासाठी वचनबद्ध आहे. आम्ही हे महिला नेत्यांचे मजबूत, आंतरपिढीचे नेटवर्क तयार करून, तरुण महिला आणि मुलींच्या सहभाग, नेतृत्व आणि वकिलीमध्ये विशिष्ट गुंतवणूक करून करतो. आंतर-पिढीचे नेटवर्क तयार करतो. आमच्या जागतिक सामूहिक कार्याद्वारे, आम्ही एसडीजी मधील प्रमुख क्षेत्रांमध्ये योगदान देतो.

45. EM2030. ‘सामान्यकडे परत’ पुरेसे नाही: 2022 एसडीजी लिंग निर्देशांक (कार्यरत: समान उपाययोजना 2030, 2022). www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index

- जागतिक वायडब्ल्यूसीए उद्दिष्टे 2035, आणि लैंगिक समानता आणि समावेशाला प्रोत्साहन देणारे आणि सर्वसमावेशक, शांततामय समाजांना प्रोत्साहन देणारे एसडीजी यांना पाठिंबा देण्यासाठी तरुण महिला, सहयोगी आणि संघटनांची समावेशक चळवळ वाढवणे आणि टिकवणे (एसडीजी 5, 10, 16, 17).
- समावेश आणि उत्तरदायित्व निश्चित करणे; आणि सर्वत्र लैंगिक समानतेचे समर्थन करणार्या कार्याद्वारे, स्त्रीवादी संस्थांना बळकट करणे, आमचे नेतृत्व आणि प्रतिबद्धता विकसित करणे; तरुण स्त्रिया आणि मुलींच्या परिवर्तनवादी नेतृत्वाला सक्षम आणि समर्थन देण्यासाठी वायडब्ल्यूसीए चळवळीची पोहोच आणि परिणामकारकता वाढवणे (एसडीजी 4, 5, 10, 16).
- महिला आणि मुलींना त्यांचे मानवी हक्क सांगण्यासाठी आणि स्थानिक, राष्ट्रीय, प्रादेशिक आणि आंतरराष्ट्रीय प्राधान्यक्रम आणि धोरणांवर प्रभाव टाकण्यासाठी नेटवर्क आणि जागा सुलभ करणे, लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्य आणि हक्क आणि महिला आणि मुलींवरील हिंसाचार यावर विशेष लक्ष केंद्रित करणे (एसडीजी 3, 5, 10 आणि 16).

टूलकिटचा हा विभाग तरुण स्त्रियांसाठी काही सर्वात मोठ्या मानवी हक्कांच्या समस्यांची रूपरेखा देतो, ज्यांची ओळख तरुणींनीच केली आहे.⁴⁶ सीईडीएडब्ल्यू सारख्या मानवी हक्कांवरील आंतरराष्ट्रीय⁴⁷ करारानुसार, देशांनी सर्व क्षेत्रातील महिला आणि मुलींवरील सर्व प्रकारचा भेदभाव दूर करणे आणि समाजातील महिला आणि मुलींना समान अधिकारांना प्रोत्साहन देणे आवश्यक आहे. हे सर्व मुद्दे एकमेकांशी संबंधित आहेत आणि त्या सर्वांमध्ये उप-मुद्द्यांचा प्रवाह आहे जो एकमेकांना

46. जागतिक वायडब्ल्यूसीए आणि राइसअप! सात मुद्द्यांवर टॉर्चलाइट कलेक्टिव्हने कार्यक्रमासह विविध युवा महिला नेत्यांच्या सहकार्याने आयोजित केलेल्या सल्लागार प्रक्रियेत भाग घेतलेल्या तरुणी आणि मुलींनी भर दिला. कार्यक्रम. तथापि, इतर समस्या देखील येऊ शकतात. आम्ही तुम्हाला मागील सत्रांमध्ये शिकलेल्या माहिती आणि डेटा संकलन कौशल्यांचा वापर करण्यास प्रोत्साहित करू आणि आवश्यक असल्यास, विशिष्ट विषयांचे अधिक सखोल परीक्षण करू. परिशिष्ट 4 मध्ये हे मार्गदर्शक तयार करताना स्त्रीवादी सल्लामसलतीच्या टप्प्यांबद्दल अधिक जाणून घ्या: राइसअप! गाईड अपडेट.

47. www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf



देखील छेदतो. या विभागासाठी निवडलेल्या मुद्द्यांमध्ये तरुण स्त्रियांना भेडसावणाऱ्या सर्व आव्हानांचा समावेश नाही, परंतु ते तुम्हाला तरुण स्त्रियांना त्यांच्या लिंग आणि समाजात वंचित असताना त्यांना सामोरे जावे लागणाऱ्या अनोख्या आरोग्य आणि सामाजिक आव्हानांना समजून घेण्यास मदत करू शकतात.

हे विषय तुम्हाला मर्यादित करण्यासाठी नाहीत, कारण यापैकी कोणतीही समस्या सायलोमध्ये अस्तित्वात नाही, परंतु तुम्हाला हे 7 विषय थोडे खोलवर एक्सप्लोर करण्यात मदत करण्यासाठी आणि तुम्ही, तुमच्या समवयस्कांनी आणि समुदायाने कशावर लक्ष केंद्रित केले पाहिजे हे तुम्ही स्वतः ठरवू शकता.

मुख्य मुद्दे पुढीलप्रमाणे आहेत:

1. लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि अधिकार
2. आर्थिक सबलीकरण
3. शांतता आणि न्याय
4. हवामान आपत्कालीन
5. मानसिक आरोग्य
6. लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसा
7. विश्वास आणि स्त्रीवाद

प्रत्येक विषयात, तुम्हाला आढळेल:

- समस्येची व्याख्या आणि ती वेगवेगळ्या लिंगांवर कसा प्रभाव पाडते याचे स्पष्टीकरण
- समस्येच्या प्रत्येक क्षेत्रातील तुमच्या अधिकारांची यादी
- हा विषय तुमच्या समुदायाशी कसा सुसंगत आहे हे समजून घेण्यास मदत करण्यासाठी गटासोबत चर्चा करण्यासाठी काही प्रश्न
- पुढील वाचनासाठी कृती देणार्या संसाधनांची यादी

येथे दिलेली माहिती तुम्हाला केवळ या विषयांवरील तुमच्या कौशल्यांची उजळणी करण्यासाठीच नाही तर तुम्ही तुमच्या समुदायात काम करत असलेल्या तरुणींच्या आवडी आणि आवडीनिवडींवर आधारित प्रशिक्षण सत्रांचे योग्य नियोजन करण्यासही मदत करेल. ही माहिती स्वतःच सर्वसमावेशक नाही, परंतु येथे इतर संसाधनांचे विहंगावलोकन आहे ज्यामधून तुम्ही तुम्हाला आवश्यक असलेली माहिती गोळा करू शकता.

फॅसिलिटेटरचे लेख

मार्गदर्शकाच्या या टप्प्यापर्यंत, तुम्ही सत्रे, विषय आणि संकल्पनांसोबत खेळायला शिकले असावे. आपण एक गंभीर विचार ठेवणारी सुपरस्टार आहात! मला खात्री आहे की हे सत्र पाहून तुम्हाला आता हे कळेल की, हे सर्व मुद्दे एकमेकांशी जोडलेले आहेत. मानसिक आरोग्य शांतता आणि न्यायाशी जोडलेले आहे. लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि अधिकार हे देखील आर्थिक अधिकारांचे मुद्दे आहेत. आपण या यादीमध्ये पाहत असलेले दोन परस्परसंबंधांपैकी एक लिहा आणि त्यांना काय एकत्र आणते याचा विचार करा.

1. लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि अधिकार (एसआरएचआर)

प्रत्येकाच्या एसआरएचआरच्या गरजा वेगळ्या असतात. आणि सर्व मानवी हक्कांप्रमाणे प्रत्येकाला त्यांचे हक्क मिळायला हवेत. तरुण स्त्रिया आणि **अधोषित लिंगाच्या**⁴⁸ लोकांना तरुण पुरुषांपेक्षा वेगळ्या गरजा असतात आणि त्यांना त्यांच्या हक्कांचे रक्षण करण्यात अडचणी येतात. ग्रामीण समुदाय; विविध धार्मिक, सांस्कृतिक आणि वांशिक पार्श्वभूमीतून येत; आणि विविध शैक्षणिक स्तर असलेल्या तरुणांना त्यांच्या एसआरएचआरपर्यंत पोहोचण्यासाठी त्यांचे स्वतःचे ज्ञान, गरजा, क्षमता आणि संसाधने असतात. गरोदर स्त्रिया, माता, **एलजीबीटीआयक्यू**, एचआयव्ही ग्रस्त लोक किंवा लैंगिक किंवा लिंग-आधारित हिंसाचार अनुभवलेल्या लोकांच्या देखील वेगवेगळ्या गरजा असतात.

एसआरएचआर का महत्वाचे आहे?

अनेक देशांमध्ये 15-49 वयोगटातील महिला, तरुण स्त्रिया आणि मुलींमध्ये प्रजनन आरोग्य समस्या हे आजारी आरोग्य

48. जागतिक वायडब्ल्यूसीए मध्ये, आम्ही एलजीबीटीआयक्यू लोकांचा समावेश आणि संरक्षणासाठी लढा देत आहोत. आम्हाला माहित आहे की उपेक्षित स्त्रिया आणि विरुद्ध लिंग आणि लैंगिकतेचे लोक पितृसत्ताक दडपशाहीच्या अधीन आहेत तसेच वंश, भूगोल, धर्म, संस्कृती, वर्ग आणि वसाहतवाद यांच्याशी संबंधित समस्यांचा सामना करतात. जागतिक वायडब्ल्यूसीए एक शतकाहून अधिक काळ लैंगिक समानतेसाठी लढा देत आहे आणि आमचा विश्वास आहे की मानवी हक्कांसाठी एक सर्वसमावेशक, आंतरशाखीय दृष्टीकोन धाडसी, पुरोगामी स्त्रीवादी चळवळ जिवंत ठेवण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहे. आम्हाला माहित आहे की विविधता महिला चळवळीला बळ देते आणि अनेक वर्षांपासून विविध समुदायांना पाठिंबा देणे ही महिला, मुली आणि किशोरवयीन मुलींच्या विविध गटांना सशक्त बनवण्याची आमची वचनबद्धता आहे. अधिक जाणून घेण्यासाठी व्हिडिओज: www.worldywca.org/this-internationalwomensday2021-world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqi-women-and-marginalised-genders

आणि मृत्यूचे प्रमुख कारण आहे.⁴⁹ स्त्रिया आणि मुलींच्या लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्यावर परिणाम करणारी लैंगिक असमानता (एसआरएचआर) स्त्रिया, मुली आणि किशोरवयीन मुली आणि लैंगिक वैविध्यपूर्ण लोकांना त्यांच्या शरीर, लैंगिकता आणि आरोग्याविषयी माहितीपूर्ण निर्णय घेण्याच्या त्यांच्या अधिकारांपासून वंचित ठेवते. शिवाय, अनेक लोकांना ते निर्णय घेण्यासाठी आवश्यक असलेल्या सर्वसमावेशक आरोग्य सेवा, माहिती आणि सेवांमध्ये प्रवेश मिळत नाही. जगभरातील 214 दशलक्षाहून अधिक महिलांना आधुनिक गर्भनिरोधक हवे आहेत, परंतु त्यांना ते उपलब्ध नाही; गर्भधारणा आणि बाळंतपणाशी संबंधित आजारांमुळे दररोज 800 हून अधिक महिलांचा मृत्यू होतो आणि प्रौढांमधील सहमतीपूर्ण संबंध 76 देशांमध्ये अजूनही बेकायदेशीर आहेत. हे अस्वीकार्य निषिद्ध, पूर्वग्रह, गैरसमज आणि प्रतिबंधात्मक कायदे आणि धोरणांचे परिणाम आहेत ज्या एसआरएचआरच्या तळागाळातील समस्या आहेत ज्या एसआरएचआरमधून महिला, मुली आणि किशोरवयीन मुलींना वगळतात, त्यांना सेवांमध्ये प्रवेश प्रतिबंधित करतात आणि त्यांच्या चांगल्या जीवनावर वाईट परिणाम करतात. याव्यतिरिक्त, स्त्रिया, मुली आणि किशोरवयीन मुलींकडे एसआरएचआर समस्यांबद्दल बोलण्याचे आणि माहिती मिळविण्याचे सुरक्षित आणि समर्थनीय मार्ग नसतात.



अधिक जाणून घ्या

जगभरातील सरकारे एसआरएचआरचे उल्लंघन करतात.

- 23 युरोपीय देशांमध्ये ट्रान्सजेंडर लोकांना कायदेशीर मान्यता मिळण्याआधी नसबंदी करून घेणे आवश्यक आहे.
- असुरक्षित गर्भपाताच्या समस्यांला सामोरे जात असताना दरवर्षी 47,000 गरोदर महिलांचा मृत्यू होतो आणि हा आकडा यापेक्षा कितीतरी जास्त असण्याची शक्यता आहे.
- 14 दशलक्षाहून अधिक किशोरवयीन मुली दरवर्षी जन्म देतात, ज्याचा परिणाम प्रामुख्याने बलात्कार आणि अवांछित गर्भधारणेमध्ये होतो
- 76 देशांनी समलिंगी प्रौढांद्वारे संमतीने लैंगिक कृत्ये गुन्हेगार ठरवली आहेत

महिला, लैंगिक आणि पुनरुत्पादक न्यायासाठी जागतिक निधी.

www.globalfundforwomen.org/what-we-do/gender-justice/reproductive-justice

तुम्हाला हे अधिकार आहेत:

- **तुम्ही तुमच्या शरीरासोबत काय करता ते तुम्ही निवडू शकता.** याचा अर्थ असा की तुम्ही तुमच्या जीवनाशी आणि भविष्याशी संबंधित योग्य निर्णय घेण्यास सक्षम आहात. निवडीचा अधिकार दिला जात आहे.
- **तुमची स्वतःची लैंगिकता,** लिंग ओळख आणि लैंगिक अभिव्यक्ती परिभाषित करा. हे असे मार्ग आहेत ज्याद्वारे एखादी व्यक्ती त्यांचे लिंग ओळखते आणि/किंवा व्यक्त करते, ज्यामध्ये स्वतःची प्रतिमा, त्यांचे शरीर आणि लिंग भूमिका यांचा समावेश आहे. एखाद्याचे लिंग (उदा. पुरुष, मादी, **आंतरलिंग** इ.) सामान्यतः एखाद्याच्या शारीरिक जीवशास्त्राच्या आधारे जन्माच्या वेळी निर्धारित केले जाते. एखाद्याचे लिंग (उदा. पुरुष, मादी, लिंगभाव इ.) ही व्यक्तीची स्वतःची आंतरिक भावना आहे. एखाद्याचे लिंग अभिव्यक्ती (उदा. पुल्लिंगी, स्त्रीलिंगी, उभयलिंगी, इ.) लिंग वैशिष्ट्ये, सादरीकरणे, भूमिका इत्यादींचा स्वीकार करतात.⁵⁰
- **तुम्ही लैंगिकदृष्ट्या सक्रिय कधी होऊ इच्छिता ते ठरवा;** एखाद्याचा लैंगिक जोडीदार निवडण्याचा अधिकार; आणि सुरक्षित आणि आनंददायक लैंगिक अनुभव घेण्याचा अधिकार. सुरक्षित संभोग म्हणजे केवळ संक्रमित नसलेल्या जोडीदारासोबत लैंगिक संबंध ठेवणे आणि एचआयव्हीसह लैंगिक संक्रमित रोगांविरुद्ध सुरक्षित संभोग करणे. लैंगिक सुखाचा आनंद घेणे आणि आपल्या शरीराबद्दल चांगले वाटणे, आपल्या लैंगिकतेसह आरामदायक असणे हा निरोगी लैंगिकतेचा भाग आहे.⁵¹
- **कोणाशी आणि कधी लग्न करायचं ते ठरव.**⁵²
- **मूल केव्हा आणि किती बाळांना जन्म द्यावा हे ठरवा.**
- **व्यापक लैंगिक-आधारित शिक्षण** मिळवा जे मुलांच्या आणि तरुणांच्या कल्याणासाठी आवश्यक आहे. हे त्यांना त्यांच्या जीवनात माहितीपूर्ण आणि जबाबदार निवडी करण्यासाठी आवश्यक ज्ञान आणि कौशल्ये आत्मसात करण्यात मदत करते.⁵³

50. मूलभूत व्याख्या: लैंगिक अभिव्यक्ती, लिंग ओळख आणि अभिव्यक्ती (एसओजीआयई). www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-and-sexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en
51. पालकत्व योजना लैंगिक आणि आनंद. www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-and-pleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create,and%20make%20you%20feel%20good
52. समानता आणि मानवाधिकार आयोग. अनुच्छेद 12: विवाह करण्याचा अधिकार. www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry
53. युनेस्को (2021). लैंगिक शिक्षणाचा व्यापक प्रवास. जागतिक स्थिती. जागतिक स्थिती. अहवाल www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The_journey_towards_comprehensive_sexuality_education_-_Global_status_report.pdf

49. UNFPA. लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य. www.unfpa.org/sexual-reproductive-health#readmore-expand



- **आधुनिक गर्भनिरोधकांच्या विस्तृत श्रेणीत प्रवेश.**⁵⁴
- **सुरक्षित गर्भपात सेवांमध्ये प्रवेश.** सुरक्षित गर्भपात सेवांमध्ये प्रवेश केल्याने दुखापत, आजार आणि असुरक्षित गर्भपातामुळे होणारे मृत्यू कमी होतात.⁵⁵
- **एचआयव्ही आणि एसटीआय प्रतिबंध आणि उपचारांसाठी सेवांमध्ये प्रवेश करा.**⁵⁶
- **लिंग-आधारित हिंसा, हानिकारक निषिद्ध (म्हणजे महिला जननेंद्रियाचे विच्छेदन), घरगुती हिंसा, जिद्दाळ्याचा भागीदार हिंसा, बलात्कार आणि लैंगिक अत्याचारापासून मुक्त व्हा**⁵⁷



फॅसिलिटेटरचे लेन्स

तुमच्या समुदायामध्ये एसआरएचआर शी संबंधित कोणते समस्या सर्वात जास्त प्रचलित आहेत? तुमच्याकडे लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्याशी संबंधित इतर कोणते अधिकार आहेत? तुमच्या समुदायातील एसआरएच सेवांमध्ये प्रवेश कसा करावा हे तुम्हाला माहिती आहे का?



अधिक जाणून घ्या

- संपूर्ण कथा: गर्भपातासह (आयपास) व्यापक लैंगिकता शिक्षणासाठी समर्थन
- गर्भपात सुलभता आणि अधिकारांसाठी राजकीय समर्थनाचा विस्तार करणे: वकिलांसाठी जागतिक धडे (आयपास)
- किशोरवयीन लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य (ASRH) मानवतावादी सेटिंग्जसाठी टूलकिट: 2020 आवृत्ती (प्रजनन आरोग्य समस्यांवर आंतर-पक्षीय कार्य गट)
- कोविड-19 टूलकिट मालिकेतील लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्य आणि अधिकार (माता, नवजात आणि बाल आरोग्यासाठी भागीदारी)
- सुरक्षित ठिकाणी किशोरवयीन लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्य उपक्रमांच्या देखरेख आणि मूल्यांकनासाठी टूलकिट (महिला निर्वासित आयोग)
- युवा अधिकारांसाठी युवा शक्ती: तुमची राष्ट्रीय युवा रणनीती विकसित करण्यासाठी एक परस्परसंवादी टूलकिट (अॅम्बेस्टी इंटरनॅशनल)
- ग्लोबल लीड टूलकिट: तरुणांना नेतृत्व करण्यासाठी आणि समुदाय विकासात योगदान देण्यासाठी संधींना समर्थन देणारी संसाधने (यूएसएआयडी)
- लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्य आणि अधिकार आणि मानसिक आरोग्य समर्थनासाठी एक तरुण महिला टूलकिट (वर्ल्ड वायएमसीए आणि भारतातील स्त्रीवाद, 2020)

स्वयं देखभाल तपासणी

तुमच्या शरीराबद्दल आणि लैंगिकतेबद्दल तुम्हाला काय वाटते ही तुमची वैयक्तिक बाब आहे. तुमच्या मित्रांनी किंवा समवयस्कांनी तुम्हाला दुखावणारे, वैयक्तिक किंवा तुमच्यासोबत शेअर केलेले अनुभव तुम्ही येथे आणू शकता. तुम्हाला तुमच्या अनुभवाबद्दल एखाद्याशी बोलण्याची आवश्यकता असल्यास, कृपया तुमचा विश्वास असलेल्या व्यक्तीशी बोला. जर तुम्हाला बोलायचे असेल, तर तुम्ही ऑनलाइन किंवा वैयक्तिकरित्या, स्थानिक किंवा राष्ट्रीय कॉल-इन केंद्रांकडून मदत मिळवू शकता, ज्यांना अशा विषयांवर बोलण्यासाठी प्रशिक्षण दिले जाते.

ही एक वेळ आहे जेव्हा तुम्ही भारावून जाता कारण तुम्ही तुमची लैंगिकता शोधली आहे आणि या प्रवासात तुम्ही पुढे जाऊ शकता. त्याचप्रमाणे, तुमचा विश्वास असलेल्या मित्र किंवा सहकाऱ्यांशी संपर्क साधा.

2. आर्थिक सबलीकरण (इकॉनॉमिक एम्पॉवरमेंट)

तरुण महिलांचे आर्थिक सबलीकरण, लैंगिक समानता, महिलांचे हक्क, दारिद्र्य निर्मूलन इत्यादींसाठी सर्वसमावेशक आर्थिक विकास अतिशय महत्वाचा आहे. सर्व श्रमिक बाजारपेठांमध्ये महिलांना असमान वागणूक दिली जाते. आर्थिक सबलीकरणाचे पूल वंश, धर्म, वय, वर्ग, जात, शारीरिक क्षमता, स्थलांतर स्थिती, लैंगिक प्रवृत्ती आणि लिंग ओळख यावर आधारित भेदभावासह विभागात, जे अनेक लोकांना दारिद्र्यात ढकलतात.

तुम्हाला हे अधिकार आहेत:

- समान किंवा समान काम करणाऱ्या लोकांना समान वेतन मिळते. पुरुष आणि स्त्रिया समान वेतनाचा हक्कदार आहेत, विशेषतः समान प्रकारचे काम करत असताना.⁵⁸
- मजुरी मिळवा जे मानवी प्रतिष्ठेचे अस्तित्व सुनिश्चित करते आणि आवश्यक असल्यास, इतर प्रकारच्या सामाजिक सुरक्षिततेद्वारे पूरक आहे. काम करणार्या प्रत्येक व्यक्तीला वाजवी आणि न्याय्य वेतन मिळण्याचा अधिकार आहे ज्यामुळे त्यांचे अस्तित्व मानवी सन्मानास पात्र आहे.⁵⁹
- पुरुषांच्या बरोबरीने आर्थिक संधी मिळाव्यात. हे स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने दर्जा देते आणि स्त्रियांना उत्पादनाच्या कोणत्याही साधनात त्यांची पूर्ण क्षमता वापरण्याची परवानगी देते.

54. WHO (2020). कुटुंब नियोजन/गर्भनिरोधक पद्धती. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/family-planning-contraception

55. WHO (2022). गर्भपात देखभाल मार्गदर्शक तत्वे. www.who.int/publications/i/item/9789240039483

56. WHO (2021). HIV/AIDS. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/hiv-aids

57. संयुक्त राष्ट्र (यूएन) महिला आशिया पॅसिफिक. महिलांसाठी हिंसासमुक्त जीवन asiapacific.unwomen.org/en/countries/bangladesh/women-live-a-life-free-of-violence

58. लैंगिक समानता कायदा केंद्र. समान मोबदला. www.genderequalitylaw.org/equal-pay

59. संयुक्त राष्ट्र. मानवी हक्कांची वैश्विक घोषणा www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights

- योग्य आणि अनुकूल परिस्थितीत आणि बेरोजगारीपासून संरक्षणासह स्वतंत्रपणे काम करा. प्रत्येकाला काम करण्याचा अधिकार आहे, रोजगाराची मुक्त निवड, कामाची न्याय्य आणि अनुकूल परिस्थिती आणि बेरोजगारीपासून संरक्षण आहे.⁶⁰
- लैंगिक हिंसा, तस्करी, भागीदार हिंसा आणि असुरक्षित लैंगिक संबंधांपासून स्वातंत्र्यासह, निर्दोष, सुरक्षित आणि आरोग्यदायी परिस्थितीत काम करा.⁶¹
- त्यांच्या हितसंबंधांचे रक्षण करण्यासाठी कामगार संघटना आणि कामगार गट यांसारख्या कामगार चळवळी तयार करणे किंवा त्यात सामील होणे किंवा त्यांचे आयोजन करणे. यामध्ये कोणत्याही प्रकारच्या शोषण आणि गैरवर्तनापासून संरक्षित असण्याचं स्वातंत्र्य समाविष्ट आहे.⁶²
- बँक क्रेडिट ऍक्सेस करा. हे मुली आणि महिलांना त्यांची बचत, व्यवसाय वाढवण्यास आणि स्वतःला आणि त्यांच्या कुटुंबांना दारिद्र्य आणि असुरक्षिततेतून बाहेर काढण्यास सक्षम करते.⁶³
- आर्थिक स्वायत्तता असावी. यामध्ये आर्थिक सबलीकरण धोरणांमध्ये सकारात्मक कृतीचा समावेश आहे.⁶⁴
- महिलांना त्यांच्या नोकऱ्यांची खात्री देण्यासाठी कामगार संरक्षणांमध्ये प्रवेश आणि त्यांच्या जीवनाला धोका निर्माण करणार्या नोकरीतून अयोग्य बडतर्फीला मर्यादा घालणे.⁶⁵
- विश्रांती, कामाच्या तासांची वाजवी मर्यादा आणि वेतनासह नियतकालिक सुट्या.^{66, 67}

- मुली आणि महिलांनी केलेल्या अव्यावहारिक घरगुती कामाची ओळख आणि प्रशंसा. घरगुती अर्थव्यवस्था आणि कौटुंबिक जीवनासाठी योगदान देते आणि आधार बनवते.⁶⁸

फॅसिलिटेटरचे लेख

जेव्हा तुम्ही तुमच्या समाजातील (कॉम्युनिटी) मुली आणि तरुणींचा विचार करता, तेव्हा आर्थिक सबलीकरणाच्या (इकॉनॉमिक एम्पॉवरमेंट) यापैकी कोणतीही घटना तुम्हाला तुमच्या जीवनात अनुभवलेल्या एखाद्या गोष्टीबद्दल विचार करायला लावते का? तुमच्या आयुष्यात असं घडलंय का?



अधिक जाणून घ्या

- मुलींचे आर्थिक सबलीकरण (इकॉनॉमिक एम्पॉवरमेंट) | आंतरराष्ट्रीय योजना (इंटरनॅशनल प्लॅन)
- युवतींसाठी आर्थिक सबलीकरण (इकॉनॉमिक एम्पॉवरमेंट) आणि कौशल्य विकास (स्किल डेव्हलपमेंट) (यूएन महिला)
- युवा आणि महिला आर्थिक सबलीकरण प्रकल्प (आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना)
- किशोरवयीन मुली आणि तरुण महिलांचे आर्थिक सबलीकरण कार्यक्रम: पुनरावलोकनांच्या पुनरावलोकनातून उदयोन्मुख अंतर्दृष्टी (लोकसंख्या परिषद)
- महिलांच्या आर्थिक सबलीकरणावर यूएन महासचिवांच्या उच्च-स्तरीय पॅनेलकडून अहवाल आणि टूलकिट



60. ILO. आयएलओ. सी 122 - रोजगार धोरण अधिवेशन, 1964 (क्र. 122). www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267
61. WHO (2017). कामगारांच्या आरोग्याचे रक्षण करणे. www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health
62. ILO. धडा II कामगार कायद्याच्या मूलभूत तरतुदी: संघटनेचे स्वातंत्र्य. www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/IIg/noframes/ch2.htm
63. आंतरराष्ट्रीय वित्त महामंडळ (आयएफसी). वित्तपुरवठ्यात लिंग अंतर भरून काढणे. 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
64. लॅटिन अमेरिकेतील सामाजिक एकात्मतेसाठी युरोसोशल कार्यक्रम. आर्थिक स्वायत्तता आणि काळजी. eurososial.eu/wp-content/uploads/2020/07/8_194_Economic-autonomy-and-care_julio_ENG.pdf
65. ILO. आयएलओ. आंतरराष्ट्रीय कामगार मानकांचे फायदे. जागतिकीकरणाच्या आव्हानांनी आंतरराष्ट्रीय कामगार मानके पूर्वीपेक्षा अधिक समर्थक बनवली आहेत. आज ते कोणते फायदे प्रदान करतात? www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang-en/index.htm
66. UN. यूएन. मानवी हक्कांची वैश्विक घोषणा, अनुच्छेद 24 www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Article%2024,and%20periodic%20holidays%20with%20pay
67. आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक अधिकारांवर आंतरराष्ट्रीय करार. en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic_Social_and_Cultural_Rights

3. शांतता आणि न्याय

एक शतकाहून अधिक काळ संघर्ष आणि संघर्षानंतरच्या ठिकाणी काम केल्यानंतर, जागतिक वायडब्ल्यूसीए चळवळ समुदाय, देश, प्रदेश आणि जगामध्ये शांतता आणि न्यायाला पाठिंबा देत आहे.⁶⁹

आम्हाला माहित आहे की युद्ध, संघर्ष आणि हिंसा स्त्रिया, तरुण स्त्रिया आणि मुलींवर वेगळ्या प्रकारे परिणाम करतात. संघर्ष आणि अस्थिरतेच्या काळात, स्त्रिया, तरुण स्त्रिया आणि मुलींना

68. हिरवे, इंदिरा (मार्च 2015). "अनपेड वर्क अँड द इकॉनॉमी: लिंकेज अँड देअर इम्प्लिकेशन्स" (PDF). इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकॉनॉमिक्स. 58 (1): 1–21. doi:10.1007/s41027-015-0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.
69. जागतिक वायडब्ल्यूसीए चळवळीच्या 160 पेक्षा जास्त वर्षांमध्ये न्यायासह शांती हे एक सतत दृष्टी आणि ध्येय आहे, कारण आपल्याला माहित आहे की केवळ महिला, तरुण स्त्रिया आणि मुलींवर युद्ध आणि संघर्षाचा नकारात्मक परिणाम होत नाही, उलट, अहिंसेला चालना देण्यासाठी आणि शाश्वत शांतता आणि न्याय मिळवण्यासाठी त्यांचे नेतृत्व आवश्यक आहे. जगभरातील वायडब्ल्यूसीए ने नेतृत्व विकास आणि महिलांचे एकत्रीकरण याद्वारे त्यांच्या समुदाय, देश, प्रदेश आणि जगामध्ये शांतता आणि न्याय प्रगत करण्यासाठी नेतृत्व म्हणून तरुण महिलांच्या अर्थपूर्ण सहभागाला पाठिंबा देण्यावर विशेष लक्ष केंद्रित करून या उद्दिष्टाचे समर्थन केले जाते.



लैंगिक हिंसा, अत्याचार, विस्थापन, वाढती गरिबी, आघात आणि लैंगिक असमानता, आरोग्य आणि शिक्षणाची उपलब्धता या गंभीर समस्यांचा धोका असतो. आम्ही शांतता आणि न्यायाच्या जगात विश्वास ठेवतो. हा दृष्टीकोन साध्य करण्यासाठी, केवळ सर्वसमावेशक आणि प्रभावीच नाही तर शाश्वत शांतता निर्माण करण्यासाठी आम्हाला महिला, तरुणी आणि मुलींच्या सक्रिय सहभागाची आणि नेतृत्वाची गरज आहे.

स्त्रिया, तरुण स्त्रिया आणि मुलींसाठी या प्रक्रियेचा अर्थपूर्णपणे सामील होण्यासाठी, त्यांचे नेतृत्व कौशल्य तयार करण्यासाठी, ज्ञान मिळविण्यासाठी आणि त्यांच्या समाजातील तज्ञ होण्यासाठी सुरक्षित जागा आणि संसाधने प्रदान करणे महत्वाचे आहे, जेणेकरून ते त्यांच्या हक्कांची मागणी करू शकतील आणि सक्रियपणे शांतता आणि सलोखा प्रयत्नांमध्ये गुंतू शकतील.

तरुण स्त्रिया डब्ल्यूपीएस (WPS) (महिला, शांतता आणि सुरक्षा) आणि वायपीएस (YPS) (युवा, शांती आणि सुरक्षा) या दोन्ही कार्यक्रमांचा भाग आहेत आणि तरीही त्यांना “महिला आणि तरुण” या श्रेणींमध्ये ठेवल्यास त्यांना वगळण्याचा धोका असतो. त्यामुळे, डब्ल्यूपीएस (WPS) आणि वायपीएस (YPS) या दोन्ही अजेंडामध्ये आवाजांची विविधता ओळखणे आणि समाविष्ट करणे आणि गरजांची विविधता संबोधित करणे महत्वाचे आहे. लिंग- आणि वय-विभेदित डेटाचे पद्धतशीर संकलन आणि वापर, आणि लिंग- आणि वय-संवेदनशील विश्लेषण, तसेच तरुण महिलांच्या एजन्सीला समर्थन देण्यासाठी आणि त्यांच्या विशिष्ट गरजा पूर्ण करण्यासाठी पुरेसा निधी आणि निधीचे वाटप निरीक्षण करणे अनिवार्य आहे.⁷⁰

संघर्षाच्या लिंगनिरपेक्ष परिणामांना संबोधित करणाऱ्या अनेक जागतिक वचनबद्धता आहेत. एसडीजी (SDG) 16⁷¹ न्याय्य, शांततापूर्ण आणि सर्वसमावेशक समाजांना प्रोत्साहन देण्याचे आवाहन करते. महिला, शांतता आणि सुरक्षितता यावरील ऐतिहासिक संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषदेचा ठराव 1325 (2000)⁷² हे ओळखते की सशस्त्र संघर्षामुळे स्त्रिया आणि मुले सर्वात जास्त प्रभावित होतात आणि शांतता उभारणीत महिलांच्या महत्वाच्या भूमिकेची पुष्टी करते. यात महिलांचा समान सहभाग आणि शांतता आणि सुरक्षितता राखण्यासाठी आणि प्रोत्साहन देण्यासाठी सर्व प्रयत्नांमध्ये पूर्ण सहभागाचे महत्त्व आणि संघर्ष प्रतिबंध आणि निराकरणाबाबत निर्णय घेण्यात त्यांची भूमिका वाढवण्याची गरज यावर जोर देण्यात आला आहे.

अधिक जाणून घ्या

2000 पासून, सुरक्षा परिषदेने महिला, शांती आणि सुरक्षितता (डब्ल्यूपीएस) यांना समर्पित दहा ठराव स्वीकारले आहेत. ते एकत्रितपणे डब्ल्यूपीएस वर आंतरराष्ट्रीय धोरणाची चौकट तयार करतात.* ठरावातील जबाबदाऱ्या आंतरराष्ट्रीय स्तरापासून राष्ट्रीय स्तरापर्यंत विस्तारलेल्या असतात. ते संघर्ष आणि संघर्षानंतरच्या परिस्थितीत महिलांच्या अधिकारांना प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि त्यांचे संरक्षण करण्यासाठी मार्गदर्शन करतात.

* सुरक्षा परिषद ठराव 2122 (2013) लवाद संघामध्ये लिंग तज्ञांची मागणी करतो. ठराव 2106 (2013) मध्यस्थी प्रयत्नांमधील एसजीबीव्ही च्या समस्यांवर प्रकाश टाकतो. ठराव 2242 (2015) पुढे पुष्टी करतो की महिला आणि मुलींचे सक्षमीकरण आणि लैंगिक समानता संघर्ष प्रतिबंधासाठी महत्त्वपूर्ण आहे. युवक, शांतता आणि सुरक्षितता यासंबंधीचा ठराव 2250 (2015) हा शांतता आणि सुरक्षितता राखण्यात आणि प्रोत्साहन देण्यासाठी तरुणांची सकारात्मक भूमिका ओळखणारा पहिला ठराव होता, तर त्यानंतरच्या ठराव 2419 (2018) मध्ये शांतता प्रक्रियेत तरुणांच्या सहभागाच्या महत्वावर जोर देण्यात आला.
** शांतता स्त्री. सुरक्षा परिषदेत महिला, शांतता आणि सुरक्षितता यावर. www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council

तुम्हाला हे अधिकार आहेत:

- जबाबदार आणि सर्वसमावेशक संस्थांसह सुरक्षित आणि शांततापूर्ण समाजात राहणे. संघर्ष, असुरक्षितता, कमकुवत संस्था आणि न्याय मिळवण्यासाठी मर्यादित प्रवेश यामुळे शाश्वत विकासाला मोठा धोका निर्माण झाला आहे.⁷³
- शांतता आणि न्यायाच्या शोधात सहभागी व्हा,⁷⁴ आणि राष्ट्रीय, प्रादेशिक आणि आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्ये आणि संघर्षाच्या प्रतिबंध, व्यवस्थापन आणि निराकरणासाठी सर्व निर्णय-प्रक्रिया स्तरांवर प्रतिनिधित्व वाढवले आहे.
- मानहानीकारक आणि अपमानास्पद वागणूक, बलात्कार, बळजबरीने वेश्याव्यवसाय आणि प्राणघातक हल्ला यांसह मानवी हक्कांच्या उल्लंघनांपासून संरक्षित रहा. मानवी हक्कांच्या निकषांची अंमलबजावणी केल्याने तक्रारींचे निराकरण होऊ शकते, असमानता कमी होऊ शकते आणि लवचिकता निर्माण होऊ शकते.⁷⁵

70. युएन वुमेन (2018). शांततेमध्ये आणि सुरक्षिततेमध्ये असलेल्या युवती: वायपीएस आणि डब्ल्यूपीएस अजेंडामधील समान घटकांसह. येथे उपलब्ध आहे www.youth4peace.info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS.pdf

71. SDG 16 बद्दल येथे अधिक जाणून घ्या: www.sdg16hub.org

72. संयुक्त राष्ट्रे सुरक्षा परिषद ठराव 1325 (2000). www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution

73. ध्येय 16: न्याय्य, शांततापूर्ण आणि सर्वसमावेशक समाजांना प्रोत्साहन द्या www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice

74. ओएसएजीआय (लिंग समस्या आणि महिलांच्या प्रगतीवर विशेष सल्लागाराचे कार्यालय). महिला, शांतता आणि सुरक्षा या विषयावर ऐतिहासिक ठराव www.un.org/womenwatch/osagi/wps

75. OHCHR. ओएचसीएचआर. उल्लंघनास प्रतिबंध करणे आणि संघर्ष आणि असुरक्षिततेच्या परिस्थितीसह मानवी हक्कांचे संरक्षण मजबूत करणे. www.ohchr.org/en/about-us/what-we-do/our-roadmap/preventing-violations-and-strengthening-protection-human-rights-including-situations-conflict-and



- सुरक्षित स्थानांमध्ये प्रवेश करा जिथे तुम्ही संघर्षाचे प्रतिबंध आणि निराकरण करण्यात कसे सहभागी व्हावे आणि न्याय्य आणि शाश्वत शांतता निर्माण करण्यात मदत करू शकता. निर्णय घेणे, शांतता राखणे आणि संस्थात्मक सुधारणांमध्ये त्यांच्या सहभागासाठी चॅनेल म्हणून काम करताना संघर्ष प्रतिबंध आणि निराकरणात महिला, तरुण स्त्रिया आणि मुलींच्या सहभागास प्राधान्य देण्यास ते मदत करते.^{76, 77}
- शांतता वाटाघाटी, शांतता आणि संघर्षानंतरची पुनर्रचना आणि पुनर्स्थापना यामध्ये सहभागी व्हा आणि तुमचा आवाज ऐकवा. हा सर्वसमावेशक असण्याचा आणि त्यांच्या विविधतेतील सर्व लोकसंख्येला शांतता निर्माण आणि पुनर्बांधणीमध्ये सहभागी होण्याचा एक भाग आहे.
- कोणत्याही युद्ध गुन्ह्याचा तुम्ही बळी असाल तर त्यासाठी न्याय मिळवा.⁷⁸ राज्यांची त्यांच्या लोकसंख्येचे रक्षण करणे आणि नरसंहार, मानवतेविरुद्धचे गुन्हे किंवा युद्ध गुन्ह्यांसाठी जबाबदार असणार्यांना जबाबदार धरले जाणे आणि पीडितांना प्रभावी उपाय करण्याचा अधिकार आहे हे सुनिश्चित करणे ही प्राथमिक जबाबदारी आहे.⁷⁹
- चिरस्थायी शांतता निर्माण करण्यासाठी सलोखा, सुधारणा आणि सत्याचा सांप्रदायिक शोध यासाठी चॅनेलशी संपर्क साधा. **संक्रमणकालीन न्याय** समाज आणि सरकारांना भूतकाळात योग्यरित्या संबोधित करण्यासाठी, विस्कळीत नातेसंबंधांची पुनर्बांधणी करण्यासाठी, प्रभावित समाजांचे परिवर्तन आणि सक्षमीकरण करण्यासाठी, उल्लंघनांची पुनरावृत्ती रोखण्यासाठी आणि चिरस्थायी शांततेची हमी देण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहे.⁸⁰

अधिक जाणून घ्या

- **तथ्ये आणि आकडेवारी: महिला, शांतता आणि सुरक्षा** (यूएन महिला)
- **तरुण स्त्रिया आणि मुली वाचतात, त्यांचे नेतृत्व करतात आणि शांततापूर्ण समुदाय तयार करतात. तरुण महिला आणि मुलीसाठी साक्षरता, नेतृत्व, आर्थिक सबलीकरण, मीडिया आणि थिएटरसाठी टूलकिट** (महिला पीसबिल्डर्सचे जागतिक नेटवर्क)
- **धार्मिक आणि विश्वास-आधारित अभिनेत्यांसह व्यस्ततेद्वारे संक्रमणकालीन न्याय मजबूत करणे: एक मूल्यांकन टूलकिट** (न्याय, सत्य आणि सामंजस्यासाठी जागतिक पुढाकार)
- **सत्य, भाकरी आणि चहा: संघर्ष-संबंधित लैंगिक हिंसाचारातून वाचलेल्या महिलांच्या आणि युद्धातून जन्मलेल्या मुलांच्या पुनर्एकीकरणासाठी एक टूलकिट** (न्याय, सत्य आणि सामंजस्यासाठी जागतिक पुढाकार)
- **ध्येय 16 वकिली टूलकिट: शांततापूर्ण, न्याय्य आणि सर्वसमावेशक समाजांबद्दल राष्ट्रीय स्तरावरील वकिलीसाठी भागधारकांसाठी व्यावहारिक मार्गदर्शक** (पारदर्शकता, उत्तरदायित्व आणि सहभागिता (टीएपी) नेटवर्क, संयुक्त राष्ट्र)
- **आम्ही येथे आहोत: युवक-समावेशक शांतता प्रक्रियांसाठी एक एकीकृत दृष्टीकोन** (ए. अल्टिओक आणि आय. ग्रिझेल्ट, 2019)
- **शांतता प्रक्रियेत महिलांचा सहभाग** (परराष्ट्र संबंध परिषद)
- **महिला, शांतता आणि सुरक्षा आणि मानवतावादी कृती** (डब्ल्यूपीएस-एचए) कॉम्पॅक्ट (2021)
- **महिला, शांतता आणि सुरक्षा या विषयावर कार्यरत गट**
- **2019 यूएनच्या स्थायी प्रतिनिधींना खुले पत्र: महिला, शांतता आणि सुरक्षितता यांवर सुरक्षा परिषदेच्या खुल्या चर्चेवरील शिफारसी** (डब्ल्यूपीएस) (महिला, शांतता आणि सुरक्षितता या विषयावर कार्यरत गट)



फॅसिलिटेटरचे लेख

पुढील बाबींवर प्रकाश टाका. तुमच्या समुदायात कोणती शांतता आणि न्याय समस्या सर्वात जास्त प्रचलित आहेत? शांतता आणि न्यायाशी संबंधित इतर कोणते अधिकार तुमच्याकडे आहेत? डब्ल्यूपीएस वरील ठरावांची अंमलबजावणी करण्यामध्ये तरुण महिला नेत्यांची आणि त्यांच्या संघटनांची भूमिका काय आहे?

76. संयुक्त राष्ट्र शांतता राखणे. तरुणाई, शांतता आणि सुरक्षितता यांचा प्रचार करणे. peacekeeping.un.org/en/promoting-youth-peace-and-security
77. यूएन महिला. संघर्ष प्रतिबंध आणि निराकरण. www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution
78. नरसंहार प्रतिबंध आणि संरक्षणाची जबाबदारी यावर यूएन कार्यालय. उत्तरदायित्व. www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml
79. *Idem*.
80. UN. थीमॅटिक पेपर: शांतता निर्माण करणे, शाश्वत शांतता आणि संक्रमणकालीन न्याय. www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf

4. हवामान आपत्कालीन (क्लायमेट इमरजेंसी)

हवामानातील बदल (क्लायमेट चेंज) स्थानिक पातळीवर जाणवतात (उदा. कमी-अधिक पावसामुळे पूर किंवा दुष्काळ पडतो) आणि जागतिक स्तरावर (जागतिक तापमानात वाढ किंवा नद्या, तलाव आणि समुद्रांच्या पातळीत वाढ). पर्यावरण, पाणी आणि स्वच्छता, शेती आणि उपजीविका आणि सामाजिक आणि लैंगिक संबंधांवर हवामानातील बदलांचे अल्प आणि दीर्घकालीन परिणाम अधिक स्पष्ट होत आहेत. हे बदल मुली आणि महिलांवर असमानतेने परिणाम करतात आणि जगभरातील समाजात त्यांची असुरक्षितता वाढवतात.

स्त्रिया अनेकदा त्यांच्या उत्पन्नासाठी आणि कल्याणासाठी नैसर्गिक संसाधनांवर अवलंबून असतात आणि घरगुती पाणी

आणि इंधन पुरवठ्यासाठी जबाबदार असतात. बऱ्याच समाजांमध्ये, स्त्रिया आणि मुलींना सामाजिक आणि लैंगिक अडथळ्यांना तोंड द्यावे लागते ज्यामुळे आव्हाने आणि हवामान बदलाचे नकारात्मक प्रभाव कमी करण्यासाठी उपलब्ध संसाधनांमध्ये प्रवेश करणे अशक्य होते. पूर्व-अस्तित्वात असलेल्या, संरचनात्मक लैंगिक असमानतेचा अर्थ असा आहे की आपत्तींचा परिणाम स्त्रिया आणि मुलींवर मुले आणि पुरुषांपेक्षा वेगळ्या पद्धतीने होतो.⁸¹ हे सज्जता, बाहेर काढणे, प्रतिसाद, मृत्यूची संख्या आणि पुनर्प्राप्तीवर देखील परिणाम करते.

स्त्रिया, युवती आणि मुली आपत्ती निवारणाच्या प्रयत्नांमध्ये आघाडीवर असण्याची शक्यता आहे, परंतु रणनीतींच्या आराखड्यात आणि नियोजनात क्वचितच त्यांचा समावेश केला जातो. आपत्तींच्या काळात जोखीम कमी करण्यासाठी आणि तयारीसाठी त्यांच्या मूल्याची आणि योगदानाची वाढती ओळख यामुळे महिला, तरुण स्त्रिया आणि मुलींनी समुदाय-आधारित प्रक्रिया आणि निर्णय घेण्यामध्ये अधिक एजन्सी आणि नेतृत्वाचा दावा करण्यास सुरुवात केली आहे,⁸² जे समुदायाची लवचिकता वाढवते आणि स्त्री-पुरुष समानता प्रगत करते.⁸³

तुम्हाला हे अधिकार आहेत:

- संरचनात्मक असमानता (स्ट्रक्चरल इनइक्वैलिटीज) पर्यावरणीय धोक्यांसाठी आपली असुरक्षितता कशी वाढवते ते जाणून घ्या.
- तुमच्या पर्यावरणावरील हवामान बदलाचा (क्लायमेट चेंज) प्रभाव कमी करणाऱ्या धोरणांचा लाभ घ्या.
- हवामान बदल (क्लायमेट चेंज) आणि पर्यावरणीय संकटांना प्रतिबंध करणे, अनुकूल करणे आणि त्यांना प्रतिसाद देणे यात सामील व्हा.
- पर्यावरणीय बदलांना सामोरे जाण्यासाठी आर्थिक, राजकीय आणि सामाजिक आधार वापरा.⁸⁴

81. सीडीपी (आपत्ती परोपकार केंद्र). आपत्तींमध्ये महिला आणि मुली. disasterphilanthropy.org/resources/women-and-girls-in-disasters/
82. आंतरराष्ट्रीय आणि जलद एशिया योजना (ऑगस्ट, 2021). बांगलादेशातील सामुदायिक आपत्ती जोखीम व्यवस्थापनात महिला आणि मुलींच्या सहभागावर अभ्यास. reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/ICDRM_Bangladesh_Research_Study_Final.pdf
83. केअर. लैंगिक समानतेद्वारे लवचिकता वाढवणे. आशिया-पॅसिफिकमधील केअरच्या लवचिकता प्रोग्रामिंगमधून शिकणे. careclimatechange.org/wp-content/uploads/2016/08/enhancing-resilience.pdf
84. काही सामाजिक गट विशेषतः संकटासाठी असुरक्षित आहेत, उदाहरणार्थ, महिला-प्रमुख कुटुंबे, मुले, अपंग व्यक्ती, स्थानिक लोक, वांशिक अल्पसंख्याक, भूमिहीन भाडेकरू, स्थलांतरित कामगार, विस्थापित व्यक्ती, लैंगिक आणि लैंगिक अल्पसंख्याक, वृद्ध लोक आणि इतर उपेक्षित गट. त्यांच्या असुरक्षिततेचे मूळ कारण त्यांच्या भौगोलिक स्थानांच्या संयोजनात आहे; त्यांची आर्थिक, सामाजिक-आर्थिक, सांस्कृतिक आणि लैंगिक स्थिती; आणि सेवा, त्यांचा निर्णय घेण्यापर्यंतचा आणि न्यायापर्यंतचा प्रवेश. www.worldbank.org/en/topic/socialsustainability

- हवामान बदलाबाबत (क्लायमेट चेंज) सर्व स्तरांवर निर्णय घेण्यात सहभागी व्हा. हे संबंधित माहितीमध्ये प्रवेश करून, जबाबदार संस्थांशी सल्लामसलत करून आणि संकल्पना, रचना आणि नियोजन यासह निर्णय घेण्याच्या सर्व टप्प्यांमध्ये सक्रिय सहभागाने साध्य करता येते.⁸⁵
- जोखीम कमी करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण संसाधने आणि कृतींमध्ये प्रवेश करा. प्रवेशाच्या घटकांमध्ये विकासाचा हक्क आणि मूलभूत गरजांची पूर्तता यांचा समावेश होतो. वाटप समस्यांमध्ये संसाधनांचे वितरण, जोखीम आणि ओझे आणि जबाबदारीची नियुक्ती समाविष्ट आहे जी हवामान बदलाच्या आव्हानांना सामोरे जाण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहेत.⁸⁶
- लिंग समानता आणि हवामान बदल उपक्रमांमध्ये मुली आणि महिलांच्या सहभागाची मागणी करणे/हवामान बदल संसाधनांचे वाटप करणे. स्थानिक ज्ञान आणि मुली आणि महिलांचे नेतृत्व, उदाहरणार्थ, शाश्वत संसाधन व्यवस्थापन आणि/किंवा घरगुती आणि समुदाय पातळीवर अग्रगण्य शाश्वत पद्धती, हवामान बदलाच्या प्रभावांचे व्यवस्थापन करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावू शकतात.⁸⁷

फॅसिलिटेटरचे लेख

तुमच्या समुदायात कोणते हवामान सर्वाधिक प्रचलित आहे याचा विचार करा. तुमच्याकडे हवामान न्यायाशी संबंधित इतर कोणते अधिकार आहेत? या प्रश्नांचा एकत्रितपणे विचार करण्यासाठी सहभागीसोबत चर्चा करा.

अधिक जाणून घ्या

- [हवामान न्यायाच्या केंद्रस्थानी सर्व महिला आणि मुलीसोबत उभे राहणे](#) (ओएचसीएचआर)
- [मुलीचे शिक्षण आणि हवामान आणि पर्यावरणातील बदल यांच्यातील संबंधांबद्दल आपल्याला काय माहिती आहे?](#) (एजीईई)
- [वातावरणाचे संकट एक जेंडर संकट आहे](#) (व्हिडिओ एक्ट अलायन्स)
- [कृती करण्यास तयार व्हा! वातावरणासंदर्भातील जन वकालत आणि कृतीसाठी प्रत्यक्ष सूचना](#) (युनीसेफ)
- [युवा वातावरण कार्यकर्त्यांसाठी साधने](#) (युनीसेफ)

85. अनुकूलन वर तांत्रिक परीक्षा प्रक्रिया (टीईपी-ए). हवामान बदल अनुकूलन आणि निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेत लोकसहभाग. धोरण संक्षिप्त, ऑगस्ट 2020. tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-in-Climate-Change-Adaptation-and-Decision-Making-Processes.pdf
86. इव्हानोव्हा एट अल 2020. हवामान शमन धोरणे आणि कृती: प्रवेश आणि वाटप समस्या. www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues
87. संयुक्त राष्ट्र हवामान बदल. लिंग आणि हवामानातील बदलांचा परिचय. unfccc.int/gender

5. मानसिक आरोग्य (मेंटल हेल्थ)

अलिकडच्या वर्षात, एखाद्या व्यक्तीच्या एकूण आरोग्यामध्ये आणि आनंदात मानसिक आरोग्य महत्वाची भूमिका बजावते याविषयी जागरूकता आणि स्वीकृतीमध्ये वाढ झाली आहे.

मानसिक आरोग्यामध्ये आपल्या भावनिक, मानसिक आणि सामाजिक कल्याणाचा समावेश होतो. हे आपल्या विचार करण्याच्या, अनुभवण्याच्या आणि वागण्याच्या पद्धतीवर परिणाम करते. हे आपण तणाव कसे हाताळतो, इतरांशी संपर्क कसा साधतो आणि निवडी करतो हे निर्धारित करण्यात मदत करते. बालपणापासून ते प्रौढत्वापर्यंत आयुष्याच्या प्रत्येक टप्प्यावर मानसिक आरोग्य महत्वाचे असते. हा आरोग्याचा एक मूलभूत पैलू आहे आणि सामाजिक न्यायाचाही मुद्दा आहे.⁸⁸

संदर्भानुसार, विशिष्ट व्यक्ती आणि गटांना मानसिक आजार होण्याचा धोका जास्त असू शकतो. काही जोखीम घटक जैव वैद्यकीयमुळे होऊ शकतात (जसे की आम्हाला आमच्या कुटुंबाकडून वारशाने मिळालेली वैशिष्ट्ये). तथापि, पर्यावरणीय घटक आणि सामाजिक निर्धारक देखील आहेत जे लोकांच्या काही गटांना असुरक्षित बनवतात (उदाहरणार्थ, क्लेशकारक घटनांचा अनुभव घेणे, हिंसाचार, गैरवर्तन किंवा दुर्लक्ष इ.).

तुम्हाला हे अधिकार आहेत:

- ज्यांना गोपनीयता, आदर आणि सहानुभूती हवी आहे त्यांना मानसिक आरोग्य समस्यांसाठी सल्ला आणि उपचार आत्मसात करणे.
- भेदभाव, बळजबरी, शोषण, हिंसा, न्याय किंवा कलंक याशिवाय मानसिक आरोग्य माहिती, संसाधने आणि सेवांमध्ये प्रवेश.
- स्वतःची काळजी घेण्यासाठी वेळ आणि संधी शोधा. स्वतःची काळजी घेणे म्हणजे केवळ आराम करण्याचे मार्ग शोधणे नव्हे. हे तुमची मानसिक, शारीरिक, भावनिक, सामाजिक आणि अध्यात्मिक रीतीने काळजी घेण्याबद्दल आहे. तुमच्या आरोग्याची आणि तंदुरुस्तीची काळजी घेताना तुम्हाला यापैकी प्रत्येक क्षेत्र हाताळता येईल असा समतोल शोधण्याची परवानगी देते.⁸⁹
- आपत्कालीन परिस्थितीत मानसिक आरोग्य सेवा मिळवा.

88. जागतिक वायडब्ल्यूसीए आणि भारतातील स्त्रीवाद (2020). लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्य आणि अधिकार आणि मानसिक आरोग्यावरील वकिलीसाठी तरुण महिलेचे टूलकिट. येथे उपलब्ध आहे shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf

89. एलिझाबेथ स्कॉट, पीएचडी (2022). तुमच्या जीवनातील प्रत्येक क्षेत्रासाठी 5 स्व-काळजीच्या पद्धती. www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729

स्वयं देखभाल तपासणी

आपण इतरांना मदत करण्यापूर्वी आपण स्वतःची काळजी घेणे गरजेचे आहे. हा स्वार्थीपणा नाही; आपल्यावर अति ताण होणार नाही किंवा आपल्यामध्ये मानसिक आरोग्याचे प्रश्न निर्माण होणार नाहीत, ह्याची खात्री घेण्यासाठी हे गरजेचे आहे.



फॅसिलिटेटरचे लेन्स

आपल्या समुदायामध्ये मानसिक आरोग्याचे कोणते प्रश्न सर्वाधिक आहेत, ह्यावर विचार करा. मानसिक आरोग्याशी संबंधित असलेले आपल्याकडे असलेले इतर अधिकार कोणते आहेत? या प्रश्नांचा एकत्रितपणे विचार करण्यासाठी सहभागीसोबत चर्चा करा. प्रिंटआउट 1.



अधिक जाणून घ्या

- [युवतीचे एसपीएचआर आणि मानसिक आरोग्यासंदर्भातील वकालतीचे टूलकिट](#) (वायडब्ल्यूसीए)
- [जगातील मुलांची सद्यस्थिती 2021. माझ्या मनात येते: मुलांच्या मानसिक आरोग्याला चालना देणे, संरक्षण करणे व देखभाल करणे](#) (युनीसेफ)
- [जागतिक युवा मानसिक आरोग्य वकालत टूलकिट: युवा मानसिक आरोग्याला हाताळण्यासाठी कृती आखण्यासाठीचे साधन](#) (वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम)
- [किशोरींच्या मदतीसाठीचे टूलकिट](#) (जागतिक आरोग्य संघटना आणि युनीसेफ)



6. लैंगिक आणि लिंग आधारित हिंसा (एसजीबीव्ही)

लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसा म्हणजे एखाद्या व्यक्तीविरुद्ध तिच्या इच्छेविरुद्ध केलेली कोणतीही कृती आणि हे लिंग मानदंड आणि असमान शक्ती संबंधांवर आधारित आहे. यामध्ये शारीरिक, भावनिक किंवा मानसिक आणि लैंगिक हिंसा, तसेच संसाधने नाकारणे किंवा सेवा नाकारणे समाविष्ट आहे.⁹⁰

लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसा (एसजीबीव्ही) टाळता येण्याजोगी आहे, परंतु मृत्यूसह त्याचे तात्काळ आणि दीर्घकालीन शारीरिक, लैंगिक आणि मानसिक परिणाम होऊ शकतात. हे लैंगिक हिंसाचार, जबरदस्तीने विवाह, बलात्कार, स्त्रीचे जननेंद्रिय विच्छेदन, शाब्दिक अत्याचार आणि धमकावणे याद्वारे केले जाते.

90. यूएनएचसीआर (संयुक्त राष्ट्र निर्वासित एजन्सी). लैंगिक आणि लिंग आधारित हिंसाचार (एसजीबीव्ही) प्रतिबंध आणि प्रतिसाद. emergency.unhcr.org/entry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response



(एसजीबीव्ही) ची श्रेणी आणि तीव्रता सांस्कृतिक विविधतेनुसार बदलते. हिंसाचारामुळे नैराश्य, आघातानंतरचा ताण आणि इतर चिंताग्रस्त विकार होऊ शकतात, ज्यामुळे महिला आणि मुलींच्या आरोग्यावर नकारात्मक परिणाम होतो. यामुळे महिलांना समाजात पूर्णपणे सहभागी होण्यापासून रोखले जाते.

सामाजिक आणि आर्थिक परिणाम अफाट आहेत आणि कुटुंब, समुदाय आणि समाजात पसरलेले आहेत. युद्धापासून पूर्णपर्यंतच्या संकटांमुळे दारिद्र्य आणि लोकसंख्येचे विस्थापन मुली आणि महिलांना एसजीबीव्ही साठी अधिक असुरक्षित बनवते.

मुली आणि महिलांचे मानसिक हिंसाचारापासून संरक्षण करणे हे एसडीजी (5.2)चे प्रमुख उद्दिष्ट आहे. महिलांवरील सर्व प्रकारच्या भेदभावाच्या उच्चाटनावर संयुक्त राष्ट्रांचे अधिवेशन (सीईडीएडब्ल्यू) आणि अनेक आंतरराष्ट्रीय धोरण वचनबद्धता, ज्यात महिलांवरील हिंसाचाराच्या निर्मूलनावर संयुक्त राष्ट्रांच्या घोषणा, तसेच यूएन मानवाधिकार परिषदेच्या अनेक ठरावांचा समावेश आहे. कौटुंबिक हिंसाचारावर किमान 155 देशांनी कायदे पारित केले आहेत. तथापि, या कायद्यांची अंमलबजावणी करणे, महिला, तरुणी आणि मुलींना सुरक्षितता आणि न्याय मिळवून देणे मर्यादित करणे ही आव्हाने आहेत.

तुम्हाला हे अधिकार आहेत:

- घर, शाळा, कामाच्या ठिकाणी, विस्थापन शिबिरे आणि सर्व सार्वजनिक ठिकाणी एसजीबीव्ही सह सर्व प्रकारच्या हिंसाचारापासून सुरक्षित आणि मुक्त रहा.⁹¹
- बलात्काराच्या नैदानिक व्यवस्थापनासाठी प्रशिक्षित कर्मचारी, पुरेसा पुरवठा आणि उपकरणे यांच्यासह वैद्यकीय काळजी आणि मानसिक समर्थन आवश्यक आहे.
- जर तुमची सुरक्षितता धोक्यात असेल तर सुरक्षित घर, निवारा किंवा पर्यायी ठिकाणी जा.
- कायदेशीर सल्ला आणि समर्थन मिळावा.
- न्याय मिळवण्यासाठी प्रयत्न करा.
- निष्पक्ष सुनावणीत सहभागी व्हा.
- तुमची गोपनीयता आणि गुप्तता राखा.

फॅसिलिटेटरचे लेख

माझ्या समुदायामध्ये जीबीव्हीचा सर्वाधिक प्रचलित प्रकार कोणता आहे, ह्याचा विचार करा. आपल्या समुदायामधून एसजीबीव्हीमधून वाचलेल्या मुली व महिलांना मदत कशी मिळू शकते? आपल्या समुदायामधील एसजीबीव्हीला हाताळण्याचे मार्ग कोणते आहेत?

अधिक जाणून घ्या

- [जेंडर आधारित हिंसा](#) (युएनएफपीए)
- [कोव्हिड-19 कार्यामध्ये जेंडरवर आधारित हिंसाचाराच्या जोखमी ओळखणे व त्या कमी करणे](#) (जागतिक संरक्षण क्लस्टर- जीबीव्ही प्रतिबंध आणि प्रतिसाद आणि आयएएससी)
- [जीबीव्हीमधून वाचलेल्या किशोरींसह थेट काम करताना](#) (युनीसेफ लॅक्रो)
- [हिंसाचाराशिवाय आठवडा 2021 "जेंडरसंदर्भातील हिंसाचारासाठी पिढ्यांमधील संवाद: भविष्याची सह निर्मिती"](#) (वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए)
- [तथ्य शीट. महिलांच्या विरोधातील हिंसाचार](#) (डब्ल्यूएचओ, मार्च 2021)
- [महिलांचे मानव अधिकार आणि संघर्ष व अस्थिरतेच्या परिस्थितीतील जेंडरशी संबंधित मुद्दे](#) (संयुक्त राष्ट्रांच्या उच्च आयुक्त, ओएचसीएचआरचे मानव अधिकार कार्यालय)
- [महिलांच्या विरोधातील हिंसाचारावरील संयुक्त राष्ट्रांचे घोषणापत्र](#) (ओएचसीएचआर)

7. विश्वास + स्त्रीवाद

अनेक स्त्रिया, तरुण स्त्रिया आणि मुलींसाठी, लैंगिक, शारीरिक, मानसिक आणि आर्थिक अत्याचारासारख्या मानवी हक्कांच्या उल्लंघनांना तोंड देण्यासाठी विश्वास एक सुरक्षित जागा आणि शक्ती आणि आशेचा आधारस्तंभ तयार करतो.

जगातील अनेक धर्म, धार्मिक नेते आणि धार्मिक समुदायांवर पितृसत्तेचा प्रभाव हे विश्वास-आधारित प्रतिबद्धतेसाठी सर्वात मोठे आव्हान आहे.⁹² आणखी एक मोठे आव्हान म्हणजे लैंगिक संबंध आणि लैंगिक संबंधांबद्दल बोलणे हा बर्याचदा निषिद्ध विषय बनला आहे, ज्यामुळे धार्मिक नेते आणि धार्मिक समुदायांशी या विषयावर चर्चा करणे कठीण होते.

अनेकदा लोक असा युक्तिवाद करतात की विश्वास आणि स्त्रीवाद एकत्र काम करत नाहीत, परंतु जेव्हा कोविड-19 चा

91. लैंगिक हिंसाचाराचा सामना करणारे लोक विविध मानवी हक्कांचे उल्लंघन करतात- उदाहरणार्थ, जगण्याचा अधिकार, लिंग समानता, आरोग्याचा अधिकार, लिंगाच्या आधारावर भेदभाव करण्यास मनाई, शारीरिक अखंडतेचे संरक्षण, छळ आणि अपमानास्पद वागणुकीपासून स्वातंत्र्य, भेदभावापासून स्वातंत्र्य आणि सुरक्षिततेची मालकी. www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights

92. ले रॉक्स, ई. 2019. धर्म, विकास आणि जीबीव्ही: धोरणात्मक संशोधन अजेंडासाठी सूचना. संशोधनाचा अहवाल. वॉशिंग्टन डीसी: विश्वास आणि स्थानिक समुदायांवर संयुक्त शिक्षण पुढाकार. www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge-Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

प्रादुर्भाव झाला तेव्हा आम्ही समुदाय स्तरावर महत्त्वपूर्ण समर्थन आणि संसाधने प्रदान करण्यात विश्वास-आधारित संस्थांनी बजावलेल्या भूमिकेत वाढ झालेली पाहिली. विश्वासावर आधारित संस्था आणि समुदायांनी कोविड-19 साथीच्या रोगाला मानवतावादी प्रतिसादात महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे आणि विश्वासाच्या तरुण स्त्रीवादी महिलांचा यात महत्त्वाचा भाग आहे. आरोग्य कर्मचारी आणि प्राथमिक काळजी घेणारे म्हणून ते संकटात आघाडीवर होते. तिच्या एकता आणि करुणेच्या तत्वांनी प्रेरित होऊन ती सेवा करत होती. या तरुणींनी त्यांना नियुक्त केलेल्या मर्यादित भूमिकांना आव्हान देऊनही, त्यांच्या विश्वासाच्या समुदायांमध्ये परिवर्तनशील नेतृत्वाची उदाहरणे प्रस्थापित केली.⁹³ कोविड-19 चा सामना करण्यासाठी भागीदार विश्वास संस्थांसोबत भागीदारी करण्यापासून ते जिद्दाळ्याचा भागीदार हिंसाचार यासारख्या इतर क्रॉस-कटिंग समस्यांचे निराकरण करण्यात मदत करतात.

विकास आणि मानवतावादी या दोन्ही क्षेत्रांमध्ये सामुदायिक सेवा प्रदान करण्यात विश्वास-आधारित संस्थांची भूमिका कशी बदलत आहे हे यावरून दिसून येते. बर्याच दुर्गम ठिकाणी जेथे सरकारी सेवा अस्तित्वात नाहीत, विश्वास-आधारित संस्था समुदायाची सेवा करतात. शैक्षणिक कार्यक्रम (शाळा, विद्यापीठे आणि प्रार्थनास्थळांसह शिकण्यासाठी आणि ज्ञानाची देवाणघेवाण करण्यासाठी जागा निर्माण करणे), असुरक्षित आणि दुर्लक्षित लोकांसाठी आरोग्य सेवा, पाणी आणि स्वच्छता आणि पारंपारिक ग्रामीण काळजी प्रदान करणे.⁹⁴ तरुण स्त्रिया आणि संस्थांसह विश्वासाचे नेते, सेवा संधी सामायिक करून आणि त्यांच्या समुदायातील तरुण गट आणि महिलांच्या गटांसोबत काम करून समुदाय स्तरावर समस्या सोडवण्यात गुंतले जाऊ शकतात.



लक्षात ठेवा

काही संदर्भांमध्ये विश्वास संस्थांशी संपर्क साधणे धोकादायक असू शकते. तथापि, अशी काही संसाधने आहेत ज्यात तरुण स्त्रिया कोणासोबत काम करायचे हे जाणून घेण्यासाठी प्रवेश करू शकतात. उदाहरणार्थ, [वर्ल्ड कौन्सिल ऑफ चर्चसच्या](https://www.berkleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response) माध्यमातून कार्यरत आहेत. याव्यतिरिक्त, [पॅसिफिक कॉन्फरन्स ऑफ चर्चस](https://www.berkleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response) एक सूची प्रदान करते जेथे तरुण महिला नेते, त्यांच्या संस्था, समुदाय आणि नेटवर्क प्रत्येक देशात संभाव्य सहयोगी ओळखू शकतात.

तरुण महिलांच्या अधिकारांना प्रोत्साहन देण्यासाठी विश्वासाच्या नेत्यांना प्रोत्साहित करण्यासाठी आम्ही काय करू शकतो:

1. एसजीबीव्हीला सामोरे जाण्यासाठी विश्वास संस्था आणि गटांचा प्रवेश बिंदू म्हणून वापर करा, त्यांच्याशी संवेदना आणि शिक्षणाद्वारे सकारात्मकतेने व्यस्त रहा, विशेषतः समाजात भेदभावाचा सामना करणार्या असुरक्षित लोकांसाठी, सेवेवर समानता आणि समान तत्वे आणून त्यावर लक्ष केंद्रित करा.
2. त्यांच्या संस्थांमधील महिलांवरील सर्व प्रकारची हिंसा संपवण्याच्या कार्याला पाठिंबा देण्यासाठी धार्मिक नेते आणि संघटनांसोबत काम करणे.
3. लिंग भेदभाव आणि पुराणमतवाद संपवण्यासाठी धार्मिक विद्वानांशी संपर्क साधा.
4. गैरवर्तन आणि हिंसाचाराच्या कृत्यांचा निषेध करण्यासाठी शांतता राखण्याबद्दल संभाषणाचे नेतृत्व करण्यासाठी विश्वासाचे नेते आणि संघटनांना व्यस्त ठेवा आणि मीडियावर अलार्म वाजवा.
5. सरकारी सेवा अस्तित्वात नसलेल्या ठिकाणी विविध समुदायांमध्ये ऑफर केलेल्या सेवा आणि कार्यक्रमांद्वारे विश्वास नेते आणि संस्थांसोबत कार्य करा.
6. विश्वास-आधारित नेते आणि संघटनांसोबत कार्य करा ज्यांची त्यांना काळजी आहे, त्याचवेळी समस्या एकमेकांशी कशा प्रकारे जोडल्या जातात आणि महिला, तरुणी आणि मुलींच्या समस्या त्यांच्यासाठी कशा महत्त्वाच्या आहेत याकडे लक्ष वेधून त्या उद्देशानुसार सोडवल्या जाऊ शकतात.
7. महिला, युवती आणि मुलींचे हक्क राखण्यासाठी विश्वासावर आधारित संस्थांमध्ये जबाबदारीची यंत्रणा तयार करणे.

93. धर्म, शांती आणि जागतिक घडामोडींसाठी बर्कले केंद्र. कोविड-19 प्रतिसादात विश्वास आणि परिवर्तनवादी नेतृत्व करणाऱ्या तरुणी. एक आंतरपिढी संभाषण. [berkleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response](https://www.berkleycenter.georgetown.edu/events/young-women-of-faith-and-transformative-leadership-in-covid-19-response)

94. YWCA. 2035 ची कल्पना करणे -100 दशलक्ष महिला आणि मुली न्याय्य आणि सर्वसमावेशक जगाला आकार देत आहेत www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/Envisioning-2035-Final-Goal-and-Proposal_2015.pdf



फॅसिलिटेटरचे लेख

तुम्ही, एक तरुण नेता आणि सूत्रधार म्हणून, विश्वास-आधारित संस्था किंवा विश्वासाच्या समुदायांमध्ये गुंतले असल्यास विचार करण्यासाठी थोडा वेळ द्या. या अनुभवाने तुमच्या नेतृत्वाच्या प्रवासाला कसा आकार दिला आहे? सहभागीसोबत तुम्ही सामायिक करू शकता असे काही धडे आहेत का? जर तुम्हाला हे अनुभव स्वतः आलेले नसतील, तर गटातील इतर तरुणींना त्यांच्या काही कथा शेअर करण्यासाठी आमंत्रित करा आणि विश्वास-आधारित समुदाय त्यांना कसा दिसतो यावर विचार करा.

अधिक जाणून घ्या

- [महिला, विश्वास आणि मानवी हक्क](#) (यूएनएफपीए)
- [श्रद्धा आणि स्त्रीवाद - त्यांचा समेट होऊ शकतो का?](#) (सुसान कार्लड, 2021 द्वारे ऑप-एड)
- [विश्वास आणि स्त्रीवाद, एक पवित्र](#) युती हेलेन लाकेली हंट, 2004
- [महिलांच्या मानवी हक्कांची पुष्टी करणे. आधारित संस्थेसाठी संसाधने](#) (लूथरन वर्ल्ड फेडरेशन)
- ["तुमच्यात असे होणार नाही!" लिंग आणि शक्ती यावर विश्वास प्रतिबिंब](#) (लूथरन वर्ल्ड फेडरेशन)
- [विश्वास आणि स्त्रीवाद पॉडकास्ट](#)
- [इंटरसेक्शनल फेमिनिझम आणि ख्रिश्चन विश्वासावर पॉडकास्टची मालिका](#)
- [धर्म आणि विकासावरील संसाधने धर्म आणि](#) (शाश्वत विकासावर आंतरराष्ट्रीय भागीदारी)



विभाग 3: सूत्रधारा (फॅसिलिटेटर)चे टूलबॉक्स



तुम्हाला तुमच्या समुदायात आणि जगामध्ये तुम्हाला हवा असलेला बदल होण्यासाठी तुम्हाला मदत करण्यासाठी मानवाधिकार, परिवर्तनवादी नेतृत्व, महत्वाच्या समस्या आणि कौशल्यांबद्दल ज्ञानाचा खरा मजबूत पाया तयार केला आहे. तुमचा मेंदू कदाचित माहितीने भरलेला आहे, आणि तुम्ही विचार करत असाल की तुम्ही ते प्रशिक्षणात कसे बदलणार आहात. काळजी करू नका! आम्ही तुम्हाला समजले आहोत!



स्वयं देखभाल तपासणी

तुमच्या प्रशिक्षणाचे नियोजन करण्याची प्रक्रिया सुरू करण्यापूर्वी, चला तुमच्याशी बोलूया. तुमची ऊर्जा पातळी कशी आहे? तुम्ही उत्साही आहात आणि जाण्यासाठी तयार आहात. तसे असल्यास, चला सुरू ठेवूया! तुम्हाला थोडेसे व्यस्त वाटत आहे किंवा तुम्हाला काही चिंता आहे का? तसे असल्यास, आपण प्रक्रियेचा हा टप्पा सुरू करण्यापूर्वी थोडा ब्रेक घेऊया. तुम्हाला तुमच्या योजनेबद्दल विश्वासाह राहण्यासाठी काय हवे आहे? तुमच्या सर्व भावनांचे स्वागत आहे म्हणून तुम्ही खास आहात, म्हणून कृपया स्वतःशी प्रामाणिक रहा!

हा विभाग तुम्हाला ही सर्व माहिती घेण्यास आणि प्रशिक्षणात बदलण्यात मदत करण्यासाठी डिझाइन केला आहे, जे तुम्ही तुमच्या समाजातील त्या तरुणींशिवाय आयोजित करू शकता. तुमच्या समवयस्कांसह प्रशिक्षण सत्रांची योजना, अंमलबजावणी आणि मूल्यमापन कसे करावे आणि या सामग्रीचे मूल्यांकन कसे करावे हे आम्ही तुम्हाला दाखवू.

या विभागात खालील माहिती समाविष्ट आहे:

- प्रशिक्षणाची तयारी कशी करावी, तार्किक तर्क, तुमच्या सहभागीपर्यंत कसे पोहोचायचे किंवा त्यांना कसे गुंतवायचे, तुमच्या अजेंडाची योजना आखा
- संचालन टिप्स
- आइसब्रेकर्स + एनर्जायजर्स
- पुरवठा + साहित्य
- अतिरिक्त संदर्भाच्या डॉक्युमेंट्स
- प्रशिक्षणाचे मूल्यमापन + जोडलेले राहणे
- वर्कशीट्स, कृती + प्रिंट आउट्स



सुरूवात करताना

येथे काही प्रश्न आहेत जे तुम्ही प्रशिक्षण सुरू करण्यापूर्वी तुम्ही स्वतःला एक सूत्रधार म्हणून विचारू शकता:

- यातील विभाग 1 आणि 2 मध्ये अशा काही गोष्टी आहेत का ज्यासाठी तुम्हाला सोयीस्कर वाटत नाही आणि त्यासाठी प्रशिक्षण घेण्यापूर्वी तुम्हाला अधिक सराव करायचा आहे?
 - लक्षात ठेवा, ज्या विभागासाठी तुम्ही अधिक सोयीस्कर असाल त्या विभागासाठी तुम्ही प्रथम प्रशिक्षण सुरू करू शकता, तुम्ही नंतर इतर विभागांसाठी प्रशिक्षण घेऊ शकता, ज्यामुळे तुम्हाला सराव आणि अभ्यासासाठी अधिक वेळ मिळेल.
- मला माझ्या प्रशिक्षणात कोणते विभाग समाविष्ट करायचे आहेत?
 - सर्व विभागांचे प्रशिक्षण घेणे तुमच्यासाठी बंधनकारक नाही, हे लक्षात ठेवा. अधिक समर्पक असलेले विभाग निवडा किंवा तुमचे इतर सहकारी ज्यात सहभागी होत आहेत त्यांची मते मिळवा.
- मी माझ्या शिकण्याच्या प्रक्रियेत स्वः काळजी समाकलित करू शकलो का? मी स्वतःसाठी आणि सहभागींसाठी संपूर्ण सुविधा प्रक्रियेदरम्यान हे राखू शकेन का?
- भाग 1 आणि 2 दरम्यान सूत्रधाराच्या नजरेने पाहणे कसे होते? मी सहभागींच्या अनुभवांवर विचार करू शकलो असे मला वाटते का?
- त्या कोणत्या गोष्टी आहेत ज्या मला सहभागींनी प्रशिक्षणापासून दूर जाण्यासाठी काय जाणून घेणे आणि अनुभवणे आवडेल? हे प्रत्यक्षात येण्यासाठी मी समर्थन कसे करू शकतो?
- एक सूत्रधार म्हणून माझ्याबद्दल कोणत्या गोष्टी आहेत ज्या मी हायलाइट करू इच्छितो? (माझी शैली काय आहे? माझी मूल्ये काय आहेत?)
- सहभागींच्या विविध शिक्षण शैली प्रतिबिंबित करणारी कोणतीही सामग्री आहे का: दृश्य (चित्रे, व्हिडिओ इ.), ऑडिओ (ऐकणार्यांसाठी बोललेल्या नोट्स), वाचन आणि लेखन आणि क्रियाकलाप.
 - सहभागींच्या शिकण्याच्या शैली वेगवेगळ्या असतात. काही छाया कॉपी करून शिकतात, काही ऐकून आणि बोलून, काही तोंडी वाचून आणि लिहून तर काही इतर उपक्रमांतून शिकतात.

गटाला अर्थपूर्ण कार्य करण्यास मदत करणे ही सुविधा आहे. हे खोलीतील प्रत्येकाने ऐकले आहे याची खात्री करणे आणि प्रत्येक वेळी गट एकत्र आल्यावर कारवाई करण्यायोग्य परिणाम असल्याचे सुनिश्चित करणे याबद्दल आहे. चांगल्या सुविधा देणार्यांचे उद्दिष्ट हे आहे की सहभागींना उत्पादकपणे विचार करण्यासाठी आणि शेवटी महत्वाच्या कल्पना मांडण्यासाठी, गंभीर प्रश्न विचारण्यासाठी, कल्पना उघड करण्यासाठी, उपाय शोधण्यासाठी आणि उत्पादक कृती ओळखण्यासाठी कुशलतेने प्रोत्साहित करणे. एक कुशल सूत्रधार गट सहयोगातील संभाव्य घर्षण किंवा सुस्तपणा दूर करून आणि कार्यसंघाला अनुसरण्यासाठी एक अर्थपूर्ण प्रक्रिया प्रदान करून संघाच्या कार्यप्रदर्शनास सुपरचार्ज करू शकतो.⁹⁵

सुविधाकर्ता (फॅसिलिटेटर) च्या नजरेत शेवटच्या वेळी! :) फॅसिलिटेटर असलेल्या कोणत्याही कार्यशाळेत किंवा समूह क्रियाकलापांमध्ये तुम्ही सहभागी झाला आहात का? तुम्हाला सूत्रधाराबद्दल काही दिसले का? त्याने सुरक्षित जागा निर्माण केली का? ती तिच्या फॅसिलिटेटरच्या भूमिकेत अशा काही गोष्टी करत होत्या ज्या पूर्णपणे स्पष्ट नसल्या पण मीटिंगच्या यशात योगदान दिले होते? तिच्या सुविधा कौशल्ये किंवा शैलीसह खरोखर कार्य करणाऱ्या 3 गोष्टी प्रतिबिंबित करण्यासाठी आणि लिहिण्यासाठी थोडा वेळ घ्या.



95. www.workshopper.com/post/facilitation-skills

A. प्रशिक्षणासाठी तयार होताना

खालील चेकलिस्ट तुम्हाला तुमच्या सत्राची तयारी करण्यात मदत करेल. या प्रश्नांच्या उत्तरांसह (किंवा किमान कल्पना आहे की तुम्ही त्याबद्दल कसे जाल), तुम्ही तुमचे प्रशिक्षण सुलभ करण्यासाठी तुम्ही चांगल्या स्थितीत असाल. असा सल्ला दिला जातो की तुम्ही प्रशिक्षणाच्या तारखेच्या किमान 6 आठवडे अगोदर तयारी करण्यास सुरुवात करावी.

त्यांना सोयीस्कर आहे, परंतु ते सामग्रीशी पूर्णपणे गुंतू शकतील की नाही हे देखील तुम्ही सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे. विशेषतः, कोणत्याही कार्यक्रमात किंवा प्रशिक्षणात, विशेषतः तरुण स्त्रिया आणि मुलींसाठी, त्यांच्या गरजा आणि आवडी-निवडी महत्वाच्या असतात. हे महत्वाचे आहे की तुम्ही त्यांना शक्य तितक्या निर्णयाच्या मुद्द्यांमध्ये सामील करण्याचा प्रयत्न करा आणि तुम्ही जाता जाता सामग्रीशी जुळवून घ्या.

1. या मार्गदर्शिके (गाईड) चा संदर्भ देणे

या मार्गदर्शिके अंमलबजावणी कशी करायची याचे नियोजन करताना, तुम्ही भेटत असलेल्या सर्व प्रकारचे लोक आणि सहभागी लक्षात ठेवणे महत्वाचे आहे. विषयानुसार, सामग्री

हे देखील लक्षात ठेवा की कोव्हिड-19 साथीच्या आजारानंतर, अनेक बैठका आणि प्रशिक्षण सत्र यापुढे वैयक्तिकरित्या होऊ शकत नाहीत. यामुळे काही सहभागींसाठी आव्हाने निर्माण होऊ शकतात जसे की मोबाईल फोन आणि इंटरनेटवर प्रवेश. प्रामाणिक, माहितीपूर्ण दृष्टीकोन ठेवण्यासाठी मार्गदर्शकाचा अवलंब करणे आणि सहभागींना संकल्पना, योजना आणि बदल अंमलात आणताना त्यांना आपुलकीची भावना अनुभवण्यास अनुमती देणे महत्वाचे आहे.

आपल्या मार्गदर्शिकेचा स्वीकार करण्यासाठीची तपासणी सूची

- तयार व्हा. आपले संशोधन करा. ह्या समुदायामध्ये कोणते मुद्दे सामायिक आहेत आणि सहभागींना कोणती संसाधने उपलब्ध होऊ शकतात हे समजून घ्या.
- आपण ह्या मार्गदर्शिकेला वाचाल तेव्हा नोट्स घ्या आणि एक मार्गदर्शन टिप्पणी बनवा ज्यामध्ये आपल्याला विकसित करायची आहे त्या आवृत्तीकडे जाण्यासाठी आपण स्वतः त्यात केलेले बदल असतील.
- आधीच्या शिकण्याच्या अनुभवाच्या आधारे शिका आणि जुळवून घ्या.
- आपण किंवा आपल्या पार्टनर संस्थांकडे आधीच प्रशिक्षण साहित्य आहे का, कृती मार्गदर्शिका किंवा आईस ब्रेकर अभ्यास उपलब्ध आहेत का, हे तपासा.
- आपल्याला भाषांतराची गरज भासू शकते आणि वापरण्यात येणारी भाषा सांस्कृतिक दृष्टीने संवेदनशील असली पाहिजे.
- मार्गदर्शिकेमध्ये ह्या देशातील आणि स्थानिक ज्ञान आणि केस स्टडीजचा समावेश करा.
- आपल्याला अनुवादक किंवा तज्ज्ञ प्रशिक्षकाची गरज असेल तर त्यावर विचार करा.
- आपले काम व्यक्तिगत किंवा ऑनलाईन प्रकारे केले जावे का, हे तपासून पाहा.
- त्यानुसार आपले स्थान/ माध्यम निवडा व ते सर्वांसाठी सोयीचे आहे, ह्याची खात्री करा. उदाहरणार्थ, आपले स्थान किंवा आपल्या डिजिटल माध्यमापर्यंत पोहचण्यामध्ये आपल्या सहभागींच्या शारीरिक क्षमता विचारात घ्या.
- वापरण्यात येणा-या केस स्टडीज, कृती आणि पूरक साहित्य हे त्यांचा समाज व समुदायांचे प्रतिनिधिक आहे, ह्याची खात्री घ्या.
- सर्वाधिक वंचित आणि/ किंवा कमी प्रतिनिधित्व असलेल्या सहभागींचा समावेश करण्यास विसरू नका.
- सुरक्षित जागेच्या निर्मितीसाठीच्या सूचना लक्षात ठेवा. प्रत्येक जण पूर्णपणे सहभाग घेऊ शकेल, ह्याची खात्री घ्या.
- संस्था व समुदायांमधून वक्त्यांना बोलवा जे पुरेशा प्रकारे त्या प्रश्नाचे प्रतिनिधित्व करतील आणि सहभागींचे दृष्टीकोनही दर्शवतील.
- उदाहरणातून नेतृत्व करा. विनम्रतेने लोकांना सामोरे जा आणि सर्वांचा आदर करा.

इतर संसाधने आणि टूलकिट

- टूलकिट: [वकील म्हणून तरुण लोक](#), आंतरराष्ट्रीय नियोजित पालकत्व महासंघ (आयपीपीएफ), 2011
- टूलकिट: [टूलकिट: माझे शरीर माझे हक्क: लैंगिक आणि पुनरुत्पादक हक्क हे मान वीहक्क आहेत, ऍन्ट्रेसटी इंटरनॅशनल](#), 2015, लंडन.
- टूलकिट: [पौगंडावस्थेतील मुलांसाठी बदलाची वकिली: सुधारित पौगंडावस्थेतील आरोग्य आणि कल्याणासाठी तरुण लोकांसाठी एक व्यावहारिक टूलकिट](#), माता, नवजात आणि बाल आरोग्य (भागीदारी) आणि महिला प्रसूती, 2018 साठी भागीदारीद्वारे
- [युवा कार्यकर्ते टूलकिट](#), युवकांसाठी वकिलांकडून, 2019.
- [माझे शरीर, माझे मन](#) (वायडब्ल्यूसीए)
- [महिला आणि मुलींना सामर्थ्य, एक जागतिक वकिली टूलकिट, बीजिंग+25 प्रक्रियेसाठी आणि त्यापुढील](#), महिला सामाईक भविष्यासाठी (डब्ल्यूईसीएफ) गुंततात, 2020
- ब्युटीफुल रायझिंग येथे सामान्य संसाधने, [वाचन आणि प्रशिक्षण साहित्य](#).
- [संयुक्त राष्ट्र युवा नेते प्रशिक्षण कार्यक्रम](#)

2. संयुक्त राष्ट्र युवा नेते प्रशिक्षण कार्यक्रम

तुम्ही प्रशिक्षण साहित्य शोधण्यापूर्वी, प्रशिक्षणासाठी तुमच्या संभाव्य प्रेक्षकांबद्दल स्वतःला पुढील प्रश्न विचारा:

- प्रशिक्षणात कोणत्या **वयोगटाचे** प्रतिनिधित्व केले जाईल? (तुम्ही 18 ते 30 वर्षे वयोगटातील सहभागी निवडावेत अशी शिफारस केली जाते)
- यापैकी काही मुद्द्यांवर त्यांना कोणत्या स्तरावरील **पार्श्वभूमीचे ज्ञान असेल?**
- एका सत्रासाठी **किती** मुली निवडल्या जातील?
 - तुम्हाला हव्या असलेल्या सहभागींची नेमकी संख्या तुमच्याकडे नसताना निवडताना, नियोजन करण्याची काळजी घ्या.
- **संपूर्ण सत्राला** उपस्थित राहणे आवश्यक आहे का?

- काही सहभागी कदाचित काम करत असतील किंवा अभ्यास करत असतील, त्यामुळे त्यांच्यासाठी ही माहिती असणे उपयुक्त ठरेल.
- प्रशिक्षण सत्रापूर्वी ते कोणतेही **पूर्व-कार्य** (सर्वेक्षण पूर्ण करणे, कॉलमध्ये सामील होणे, त्यांचा दृष्टिकोन सामायिक करणे) करू शकतील का?
- सुरुवातीपासूनच सहभागींनी कनेक्ट होण्यासाठी **जागा सुरक्षित** करण्यासाठी मला कोणती माहिती अगोदर सहभागीसोबत सामायिक करायची आहे?
- सहभागी **व्यक्तिशः एकत्र** येण्यास सक्षम असतील का? (कोव्हिड निर्बंध? वाहतूक आव्हाने? इ.) नसल्यास, ते **डिजिटलपणे कनेक्ट** होऊ शकतील का?
- जर ते डिजिटल पद्धतीने कनेक्ट होत असतील, तर त्या सर्वांना **संगणकावर प्रवेश** आहे का? खाजगीपणा? डेटा/वायफाय?
- प्रशिक्षण **कधी** होईल? उपलब्धतेसाठी तुम्ही योजना/समायोजित कसे कराल? टाईम झोन हा विचारात घेतला जातो का?
 - सहभागींना पूर्णतः गुंतवून ठेवण्यासाठी सर्वोत्तम वेळेबद्दल विचार करा.
- गटातील सर्वजण **एकाच भाषेत** काम करतील का? **भाषांतरकार** असेल का?
- **विविध क्षमतांचे** प्रतिनिधित्व करणार्या आणि त्यांचा अर्थपूर्ण सहभाग सुनिश्चित करणार्या **उपेक्षित समाजातील** मुली/तरुण महिलांपर्यंत मी सक्रियपणे पोहोचत आहे हे मी कसे सुनिश्चित करू? (जसे एचआयव्ही पॉझिटिव्ह मुली, स्थलांतरित मुली, ट्रान्सजेंडर मुली इ.)
 - साहित्य ब्रेल लिपीमध्ये दिले जाईल का?
 - एक सांकेतिक भाषेचा दुभाषी असेल का?
 - हालचाल समस्या असलेल्या कोणालाही जागा उपलब्ध असेल का?
- परंपरागत पद्धतीने स्वागत करणाऱ्या **सांस्कृतिकदृष्ट्या योग्य ठिकाणी** तुम्ही प्रवेश करू शकता का?
- भाग घेण्यासाठी/उपस्थित होण्यासाठी **पालक किंवा काळजीवाहू यांच्याकडून परवानगी/सहाय्य** आवश्यक आहे का? ते त्यांच्यासाठी अडथळा ठरेल का?
- काही **स्थानिक किंवा राष्ट्रीय सुट्ट्या** आहेत का ज्याची तुम्हाला माहिती असायला हवी आणि प्रशिक्षण घेताना त्यांची योजना आहे?

3. तार्किक (लॉजिकल) विचार

तुम्ही वैयक्तिक किंवा ऑनलाइन प्रशिक्षणाची सुविधा देता का, तर नियोजनाच्या तयारीसाठी येथे काही तार्किक कल्पना आहेत:

- **पाच डब्ल्यू (W's):** तुमच्या प्रशिक्षणाबद्दल कोण, काय, कुठे, कधी (WHO, WHAT, WHERE, WHEN, WHY), का याचा विचार करण्याची वेळ आली आहे. एकदा तुमच्याकडे ही सर्व माहिती एकत्र आली की, तुमच्या सहभागीसाठी **मसुदा नोट्स** तयार करण्यासाठी तुमच्याकडे आवश्यक असलेली प्रत्येक गोष्ट आहे. (लॉजिस्टिक नोट वर अधिक तपशीलांसाठी खाली पहा)
- **कोण:** ही तुमची सहभागी सूची आहे
- **काय:** प्रशिक्षणासाठी ही तुमची ध्येये/उद्दिष्टे आहेत आणि शेवटी तुमचा अजेंडा आहे
- **कधी:** ही तुमच्या प्रशिक्षणाची तारीख आणि वेळ आहे.
- **कुठे:** हे तुमच्या प्रशिक्षणाचे ठिकाण आहे.
- **का:** तुम्ही हे प्रशिक्षणात पूर्ण करण्याची योजना आखता.
- **बैठकीची जागा:** तुम्ही एखाद्या स्थानिक एनजीओने दान केलेली परिषद कक्ष/बैठकीची जागा मिळवू शकता का? तुम्ही सामुदायिक केंद्र, चर्च किंवा एखाद्याच्या घरी भेटू शकता जे सुरक्षित आणि प्रवेशयोग्य आहे आणि कोणत्याही खर्चाशिवाय सुरक्षित केले जाऊ शकते?
- **अन्न/जलपान:** जर तुम्ही काही तासांपेक्षा जास्त काळ भेटत असाल, तर तुम्ही सहभागींना अन्न आणि पेये प्रदान करण्यास सक्षम असाल का?
- **सह-सुविधाकर्ता/नॉट घेणे:** तुमच्याकडे सह-सुविधाकर्ता असेल का? तुमच्याकडे नॉट घेण्यासाठी/एमईएल टूल/**ज्ञान व्यवस्थापन** भरण्यात मदत करण्यासाठी कोणी असेल का?
- **वाहतूक:** सहभागींनी प्रवास करणे आवश्यक असल्यास तुम्ही डेटा/वायफाय खर्चासाठी स्टायपेंड/प्रतिपूर्ती देऊ शकता का?
- **डेटा/वायफाय शुल्क:** तुम्ही तुमचे प्रशिक्षण ऑनलाइन घेत असल्यास, तुम्ही डेटा/वायफाय खर्चासाठी स्टायपेंड/प्रतिपूर्ती देऊ शकता का?
- **बजेट:** जर काही खर्च असेल, तर तुम्ही स्पष्टपणे ओळखून लहान बजेट तयार करू शकता का? तुमच्याकडे पैसे आहेत का? पैसे कसे आणि कोठून मिळवायचे?
- **संपर्क तपशील:** जर कोणाला काही प्रश्न असतील, तर ते कोणाशी संपर्क साधू शकतात? एक फोन नंबर आणि ईमेल पत्ता समाविष्ट करा (आणि तुम्ही वेगवेगळ्या व्यासपीठावर उपलब्ध असल्यास सूचित करा).

अधिक जाणून घ्या

लॉजिस्टिक्स नोट काय आहे? ही डॉक्युमेंट आपण आपल्या सहभागींसाठी बनवली आहे ज्यामुळे प्रशिक्षणासाठी त्यांना आवश्यक असलेले सर्व एका डॉक्युमेंटमध्ये त्यांना मिळते व तयार राहता येते. सर्व लॉजिस्टिकल तपशीलांच्या समावेशासह आपल्या प्रशिक्षणामधील कन्सेप्ट नोट म्हणून त्याकडे बघा. लॉजिस्टिक्स नोट कशी बनवावी ह्याबद्दल अधिक माहितीसाठी "अतिरिक्त संदर्भ डॉक्युमेंट्स" पाहा.

4. तुमच्या सहभागींना गुंतवून ठेवणे

एकदा "खोली" (डिजिटल रूमसह, प्रशिक्षण ऑनलाइन असल्यास) मध्ये कोण असणार आहे हे स्पष्ट झाल्यावर, त्यांच्याशी संपर्क साधण्याची वेळ आली आहे.

- सहभागींना महत्वाच्या असलेल्या **समस्या किंवा विषयांची** तुम्हाला माहिती आहे का? प्रशिक्षणात ते कोणत्या **कौशल्याची पातळी** आणतील? त्यांच्या **ज्ञानाची जाणीव** आहे का?
 - जर नसेल, तर तुम्ही मीटिंगपूर्वी **सर्वेक्षण** पाठवू शकता का? किंवा सहभागींशी संवाद साधू शकता का?
- सहभागींनुसार **प्रशिक्षण आयोजित करण्यासाठी आदर्श वेळेबद्दल** माहिती मिळवण्याचा सोपा मार्ग आहे का? इडल मतदान किंवा सर्वेक्षण?
- तुमच्याकडे **सर्वांचे संपर्क तपशील** आहेत का? यामध्ये त्यांचे नाव, ईमेल पत्ता आणि फोन नंबर (किमान) समाविष्ट आहे.
- सहभागींशी **संवाद साधण्यासाठी** सर्वोत्तम व्यासपीठ कोणते आहे? तुम्ही ईमेलद्वारे माहिती शेअर कराल का? व्हॉट्सअप ग्रुप तयार कराल का?
- तुम्ही सहभागींना **अजेंडावर माहिती/इनपुट** करण्याची संधी प्रदान करण्यास सक्षम आहात का? तसे असल्यास, तो अभिप्राय (फीडबॅक) गोळा करण्यासाठी तुमची प्रक्रिया काय आहे?

- तुम्ही **फोटो काढण्याचा** विचार करत आहात का?
 - तुम्ही फोटो काढण्याचे ठरविल्यास, तुम्हाला सहभागींची संमती मिळाल्याची खात्री करा आणि फोटो सुरक्षित ठेवण्याचे सुनिश्चित करा. हे देखील महत्वाचे आहे की संमती फॉर्ममध्ये सहभागींना त्यांचा फोटो कोणत्या कारणासाठी वापरला जाऊ शकतो हे स्पष्टपणे समजावून सांगा. संमती फॉर्मचा मसुदा कसा तयार करायचा याबद्दल अधिक माहितीसाठी “अतिरिक्त संदर्भ दस्तऐवज” पहा.

सहभागींना समाविष्ट केल्यानंतर आणि पुष्टी केल्यानंतर, तुम्ही कार्यशाळेच्या सामग्रीबद्दल विचार करण्यास तयार आहात!

5. अजेंडा बनवणे

कट्टर करण्यासाठी बरीच संभाव्य सामग्री आहे, त्यामुळे या क्षणी तुम्ही ज्या विशिष्ट सहभागींसोबत काम करत आहात त्यांच्यासाठी सर्वोत्तम दृष्टीकोन कोणता असेल हे समजून घेणे ही तुमची सुविधाकर्ता म्हणून भूमिका आहे. पुढे असे ठराव करण्यात आले आहे की तुम्ही सहभागींसोबत अजेंडा तयार करा — त्यांचा थेट सल्लामसलत केल्यानंतर किंवा तुमच्याच सल्लागार साधन/प्रक्रियेद्वारे — परंतु काहीवेळा तो प्रथम स्वतःसाठी मसुदा तयार करणे उपयुक्त ठरते आणि त्यास अंतिम रूप देण्याआधी तुम्हाला इनपुट मिळत असल्याची खात्री करा.

प्रथम विचारण्यासाठी काही प्रश्न आहेत:

- हे प्रशिक्षण **ऑनलाइन असेल की वैयक्तिकरित्या?**
- ऑनलाइन असल्यास, सहभागी **सलग दिवस** सामील होऊ शकतील का? किंवा तुम्ही **आठवड्यातून एकदा** काही आठवड्यांसाठी योजना आखली पाहिजे.
- गटातील कौशल्ये/पार्श्वभूमीचे ज्ञान/प्राधान्ये यांच्या आधारे तुम्ही **विविध विषयांमध्ये** किती सखोल अभ्यास करू शकाल? (हे ठरवेल की तुम्हाला प्रत्येकासाठी किती वेळ स्वतंत्रपणे राखून ठेवायचा आहे.)
- **प्रशिक्षणासाठी** तुमचे अंतिम उद्दिष्ट काय आहे? (उदाहरणार्थ – मोहिमेची योजना करायची आहे का? ती फक्त ज्ञान आणि कौशल्ये शेअर करण्यासाठी आहे का? तुमच्या समाजातील मुली आणि तरुणींमध्ये प्राधान्यक्रमांबद्दल एकमत निर्माण करणे आहे जेणेकरून तुम्ही दीर्घकाळात एकत्र काम करू शकाल?)
- सत्र वैयक्तिक किंवा ऑनलाइन असले तरीही ते कोणत्या मार्गांनी होऊ शकते **परस्परालात्मक**? याचा अर्थ सत्रांमध्ये चेक-इनसाठी जागा उपलब्ध करून देणे, आइसब्रेकरचे स्टॅक, सहभागींना एकमेकांशी बोलण्याची संधी इ. अशा प्रकारे, सहभागी केवळ “श्रोते” ऐवजी जागेचा भाग आहेत. तुमच्या उत्तरांच्या आधारे, काही गोष्टी लक्षात ठेवल्या पाहिजेत:



- प्रभावी **आभासी सत्र सुलभ करण्यासाठी**, 6-12 सहभागींची उपस्थिती परस्परसंवाद आणि परस्परसंवादासाठी सहभागींच्या संख्येच्या दृष्टीने चांगली श्रेणी असण्याची शक्यता आहे. काही दिवसांमध्ये सामग्री पसरवणे जेणेकरून सहभागी एकावेळी 4 तासांपेक्षा जास्त स्क्रीनसमोर नसतील, त्यामुळे प्रत्येकाला फायदा होईल, कारण यामुळे सहभागींना जास्त वेळ स्क्रीनवर लक्ष केंद्रित करण्यापासून/थकवण्यापासून वाचवले जाईल.
- तुम्हाला याची खात्री करून घ्यायची आहे की सहभागींना त्यांना आवश्यक असलेल्या तंत्रज्ञानामध्ये प्रवेश आहे — संगणक किंवा फोन, वापरकर्ता-अनुकूल डिजिटल प्लॅटफॉर्म (झूम, गुगल मीट, इ.), विश्वसनीय डेटा किंवा इंटरनेट कनेक्शन.
- एक **प्रभावी वैयक्तिक सत्र सुलभ करण्यासाठी**, 20 - 25 सहभागींची उपस्थिती हे सुनिश्चित करेल की आपण वैयक्तिकृत सामग्री प्रदान करण्यास सक्षम आहात आणि गट कार्यासाठी पुरेसे लोक देखील आहेत. ही संख्या तुमच्याकडे सह-सुविधाकर्ता आहे की नाही यावर अवलंबून असेल, ज्याची या आकाराच्या गटासाठी अत्यंत शिफारस केली जाते.
- तुम्हाला तुमच्या अजेंडाच्या स्वरूपावर आधारित खोलीच्या सेटअपसारख्या गोष्टींबद्दल (तुम्हाला खोलीच्या समोर पॅनेल चर्चेसाठी जागा हवी आहे का? भाषांतरकारांसाठी जागा? ब्रेक आउट ग्रुपसाठी जागा? भिंतीवर पोस्ट-इटसाठी जागा?) विचार करायचा आहे.

प्रत्येक सत्रासाठी, प्रत्येक क्रियाकलापासाठी आणि तुमची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी तुमच्याकडे किती वेळ आहे हे निर्धारित करणे तुमच्यावर अवलंबून असेल.

तुमच्या अजेंडाच्या नियोजनासाठी टिपा:

- **वैयक्तिक प्रशिक्षण सत्रासाठी:**
 - प्रत्येक सत्रात भरपूर अतिरिक्त वेळ तयार करण्याचे लक्षात ठेवा. आपल्याला वाटते त्यापेक्षा यास नेहमीच जास्त वेळ लागतो. सत्र लांबलचक चालेल, लोकांना उशीर होऊ शकतो आणि तुम्हाला त्या प्राधान्यक्रमांभोवती गटाला तुमची सत्रे परत आणण्याची आवश्यकता असेल.

- प्राधान्य द्या, प्राधान्य द्या, प्राधान्य द्या! स्वतःला विचारा, “जर त्यांनी तीन गोष्टी फक्त एका दिवसासाठी घेतल्या तर त्या तीन गोष्टी कोणत्या असतील?” मग तुमची सत्रे त्या प्राधान्यांभोवती केंद्रित करा. सामग्री कमी करणे चांगले आहे जेणेकरून सहभागी प्रत्येक दिवसात जास्त वेळ घालवण्याचा प्रयत्न करण्यापेक्षा ते आत्मसात करू शकतील आणि प्रतिबिंबित करू शकतील.
- **आभासी (ऑनलाइन) प्रशिक्षण सत्रासाठी:**
 - तुमच्या सहभागींना शिकण्याची सत्रे आणि परस्परसंवादी सत्रे (जेथे ते कॉलवर इतरांसोबत काम करत आहेत) यांचे संयोजन असणे सर्वात आकर्षक असेल. सादरीकरणांची लांबलचक सत्रे टाळण्याचा प्रयत्न करा, जे कट्टर करण्यासाठी किती सामग्री आहे हे लक्षात घेणे कठीण आहे! तुम्ही सहभागींना वेगवेगळ्या गटांमध्ये जाऊन एखाद्या विषयावर एकत्र चर्चा करण्यासाठी भरपूर संधी देऊन आणि त्यांना गटाकडे परत अहवाल देण्यासाठी वेळ देऊन हे मिळवू शकता.
- **सामान्य:**
 - दिवसाचे वेळापत्रक सेट करण्यासाठी आणि आपण एकत्रितपणे तयार करत असलेल्या जबाबदारीची समूहाला आठवण करून देण्यासाठी आपल्या **समुदाय कराराचा** पुनरावृत्ती करून आपण प्रत्येक दिवसाची सुरुवात करू इच्छित असाल.
 - प्रत्येक दिवसाच्या सुरुवातीला, आदल्या दिवशीच्या समापन सत्रात मिळालेल्या काही अभिप्रायांचा **पुनरुच्चार (अनामितपणे)** करणे आणि त्या अभिप्रायांच्या आधारे तुम्ही अजेंडाशी जुळवून घेतलेली क्षेत्रे ओळखणे हे एक सुत्रधार म्हणून उपयुक्त ठरू शकते.
 - दिवसाच्या मध्यभागी सत्रे (सकाळी उशीरा, दुपारच्या सुरुवातीला, दुपारच्या उशीरा) बहुतेक वेळा तुम्ही लोकांची उर्जा गमावता आणि उर्जा आणि विश्रांतीसाठी वेळ नसल्यास लक्ष केंद्रित करा. दिवसाच्या मध्यभागी या जागेला प्राधान्य देण्याचे सुनिश्चित करा आणि तुम्ही एका **दिवसात काय साध्य** करू शकता याच्या तुमच्या (आणि सहभागींच्या!) अपेक्षा व्यवस्थापित करा.
 - **चांगल्या समापन सत्राची** शक्ती कमी लेखू नका. सहभागी थकले असतील, परंतु सकारात्मक वाटणाऱ्या दिवसापासून दूर जाण्याची ही त्यांची संधी आहे आणि जरी ते माहितीने भारावून गेलेले वाटत असले तरीही

त्यांनी बरेच काही शिकले आहे. समापन सत्राचे संरक्षण करण्यासाठी योजना बनवा आणि प्रत्येकाला प्रतिसाद देण्यासाठी 30 मिनिटांचा वेळ द्या. हा अभिप्राय तुम्हाला दुसऱ्या दिवशीच्या सत्रापूर्वी समायोजन करण्यात देखील मदत करू शकतो.

आधाररेखा म्हणून या स्वरूपाचा वापर करून तुमचे स्वतःचे प्रशिक्षण डिझाइन करू शकता किंवा आवश्यकतेनुसार समायोजित करू शकता. प्रत्येक सत्राचे नेतृत्व किंवा समर्थन कसे होईल हे धडे तयार करताना तुमच्या सह-सुविधाकर्त्यांशी सहमत असणे देखील चांगले आहे.

येथे 20 सहभागी आणि दोन सुविधाकर्ता आहेत असे गृहीत धरून तीन दिवसीय प्रशिक्षण कार्यक्रमाचा नमुना आहे. हा फक्त एक नमुना आहे, आणि तो नियमानुसार नाही; तथापि, तुम्ही

रिक्त अजेंडा टेम्पलेटसाठी “वर्कशीट्स, क्रियाकलाप + प्रिंटआउट्स” पहा.

दिवस 1: परिचय	दिवस 2: कौशल्ये	दिवस 3: मुद्दे
सकाळचे सत्र	सकाळचे सत्र	सकाळचे सत्र
नाश्ता	नाश्ता	नाश्ता
सकाळचे सत्र	सकाळचे सत्र	सकाळचे सत्र
दुपारचे जेवण	दुपारचे जेवण	दुपारचे जेवण
दुपारचे सत्र 1	दुपारचे सत्र 1	दुपारचे सत्र 1
नाश्ता	नाश्ता	नाश्ता
दुपारचे सत्र 2	दुपारचे सत्र 2	दुपारचे सत्र 2
समापन / प्रतिबिंब	समापन / प्रतिबिंब	समापन / प्रतिबिंब



B. सुलभीकरण टिप्स

सुविधाकर्ताची भूमिका महत्वाची असते आणि सुविधाकर्ता होण्यासाठी आवश्यक कौशल्ये तयार करण्यासाठी वेळ लागतो. सुविधेचे काही पैलू असू शकतात जे एक नेता म्हणून तुमची नैसर्गिक कौशल्ये हायलाइट करतात, परंतु प्रभावी होण्यासाठी तुम्ही परिपूर्ण असणे आवश्यक आहे असे वाटत नाही. लक्षात ठेवा, हा तुमचा शिकण्याचा प्रवास देखील आहे! त्यामुळे हे कौशल्य निर्माण केल्याने एक परिवर्तनवादी नेता म्हणून तुमची परिणामकारकता बळकट होईल.

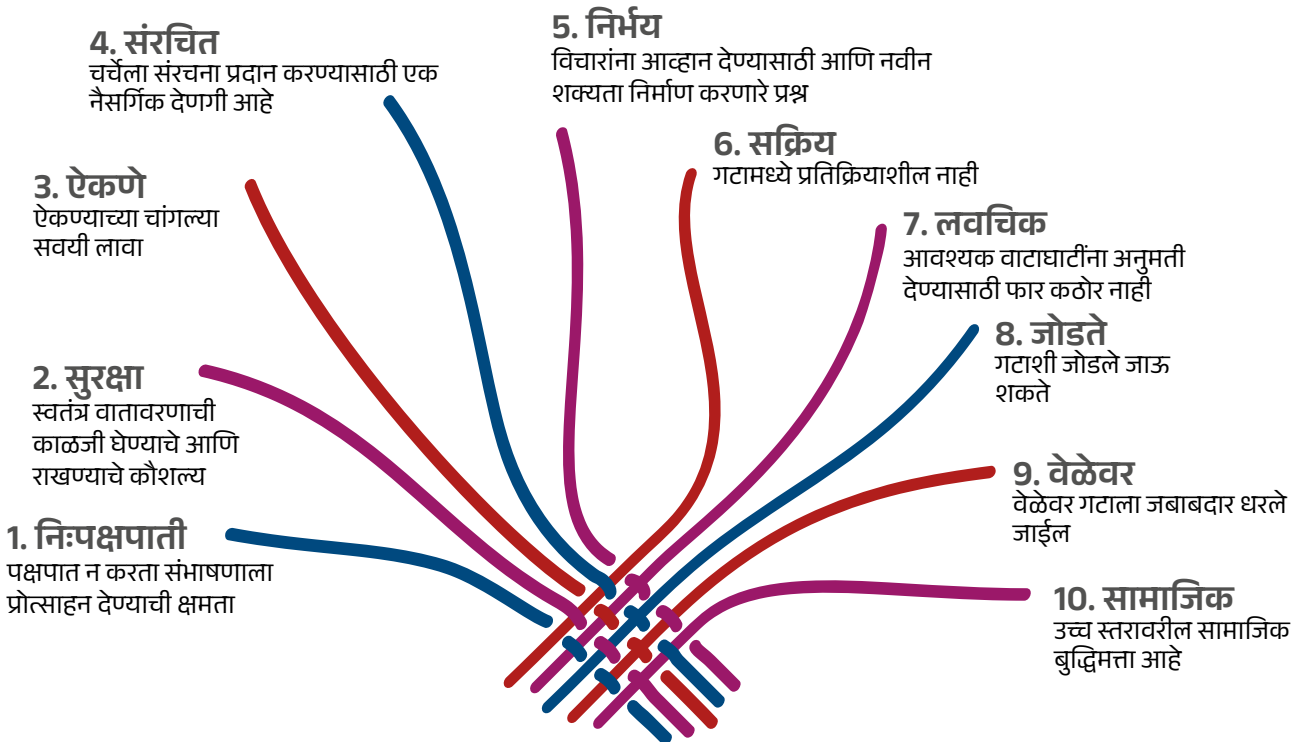
एकंदरीत, स्वतःला दबावातून मुक्त करण्याचा प्रयत्न करा आणि स्वतः ला एक समवयस्क शिक्षण भागीदार म्हणून विचार करा. तुम्ही अर्थपूर्ण संभाषणे घडण्यासाठी कंटेनर तयार करत आहात आणि तुम्हाला सर्व समस्या सोडवण्याची किंवा सर्व उत्तरे असण्याची गरज नाही.

येथे काही गुण आहेत जे एक चांगला सुविधाकर्ता बनवतात!⁹⁶

कार्यशाळेच्या सुविधेसाठी येथे काही अतिरिक्त संसाधने आहेत जी तुम्हाला कार्यशाळा कशी चालवायची याबद्दल काही मार्गदर्शन देऊ शकतात:

- [प्रभावी सुविधाकर्ताची अत्यावश्यक कौशल्ये \(आणि त्यांना कसे सुधारायचे!\)](#)
- [अंतर्मुख मैत्रीपूर्ण सुविधा टिपा](#)
- [एक महान सुविधाकर्ता कसे व्हावे - 8 सुविधा तुम्हाला आवश्यक असलेली कौशल्ये \(त्यांना सुधारण्यासाठी टिपांसह\)](#)
- [प्रभावी सुविधाकर्ताची शीर्ष 11 कौशल्ये](#)
- [सुविधा कौशल्ये: एक चांगला सुविधाकर्ता कसा असावा \(कॉर्नरस्टोन डायनॅमिक्स\)](#)
- [एका सुविधाकर्ताची भूमिका: एखाद्या प्रसंगाला यशस्वी निष्कर्षपर्यंत मार्गदर्शन करणे \(माइंड टूल्स\)](#)

या संसाधनांबद्दल एक टीप: अनेक सुविधा देणारे त्यांचे काम संस्था किंवा कंपन्यांसोबत व्यावसायिक करार करतात. समाजातील आणि तुमच्या प्रेक्षकांमधील तुमच्या भूमिकेला अनुकूल अशी युक्ती स्वीकारा!



96. www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator

C. तणाव निवारक (आइसब्रेकर) + ऊर्जा देणारे (एनर्जाइजर)

तुम्ही दिवसभर काम करत असताना, तुम्हाला हे लक्षात ठेवावे लागेल की तुम्ही मनुष्यांसोबत काम करत आहात, रोबोट नाही! त्यामुळे दिवसात बायो ब्रेक्स आणि ऊर्जा समाविष्ट करणे आवश्यक आहे जेणेकरून सहभागींना प्रोत्साहन मिळू शकेल. याव्यतिरिक्त, असे काही क्षण असतील जेथे सहभागींनी एकमेकांना जाणून घ्यावे अशी तुमची इच्छा असेल, एकत्र विश्वास आणि सुरक्षा निर्माण करा आणि गटासह आरामदायक वाटण्यास सुरवात करा. येथे तणाव निवारक आणि ऊर्जा देणारे काही पर्याय आहेत. एनर्जाइजर आणि आइस ब्रेकर म्हणून काही पर्याय असे आहेत.

- [इसर्वोत्तम कार्यशाळा एनर्जाइजर्सद्वारे](#) (वर्कशॉपर)
- तणाव निवारक
- **वैयक्तिक बैठकांसाठी:**
 - [उबदार करण्यासाठी 35 मजेदार बैठक तणाव निवारक](#)
 - [15 गंभीरपणे मजेदार मीटिंग आइस ब्रेकर्स: खेळ आणि प्रश्न](#)
 - [मीटिंगसाठी 25 मजेदार आइसब्रेकर गेम्स](#)

- [70 मस्ती \(चिझी नाही\) आइस ब्रेकर गेम्स आणि क्रियाकलाप](#)
- [तुमच्या पुढील बैठकसाठी 2022 मधील 36 हास्यास्पद मजेदार तणाव निवारक कल्पना, खेळ आणि क्रियाकलाप](#)
- **आभासी बैठकांसाठी:**
 - [झूम आइसब्रेकर्स: 2022 साठी 55 प्रो टिपा](#)
 - [32 फन झूम आइसब्रेकर्स तुम्ही 2022 मध्ये नक्कीच वापरून घ्यावेत](#)
 - [2022 मध्ये कोणत्याही ऑनलाइन वर्क मीटिंगसाठी बॉल रोलिंग मिळवण्यासाठी 31 फन झूम](#)

यापैकी बऱ्याच तणाव निवारक उपक्रम आणि ऊर्जा देणारे व्यावसायिक सेटिंग्जसाठी आहेत, त्यामुळे तुम्हाला तरुण महिलांसोबत तुमच्या प्रशिक्षणासाठी जुळवून घेण्यास किंवा स्वतःची निर्मिती करण्यास प्रोत्साहित केले जाते.

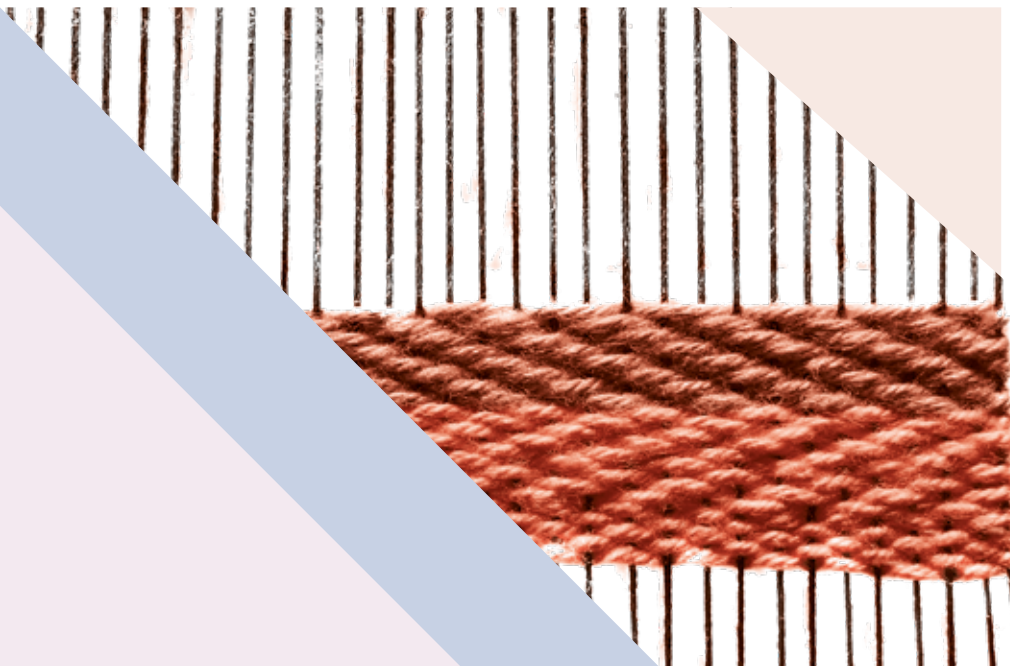
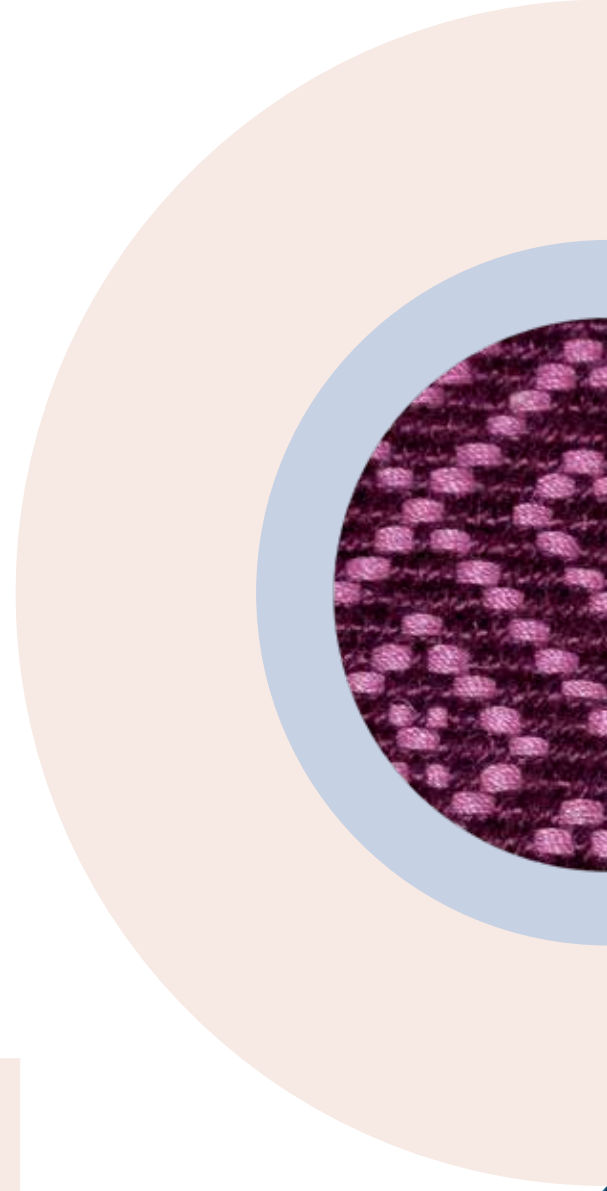


D. पुरवठा + साहित्य

तुम्ही तुमच्या प्रशिक्षणासाठी तयार होत असताना, तुम्ही फक्त काही क्रियाकलाप वापरण्याची योजना आखत असाल तर तुम्हाला आवश्यक असलेल्या सर्व सामग्रीची खरेदी सूची येथे आहे. प्रत्येक क्रियाकलाप लक्षात ठेवा जेणेकरून तुम्ही चित्र काढू शकता. प्रत्येक क्रियाकलाप लक्षात ठेवा जेणेकरून तुम्ही चित्र काढू शकता.

जर आपण काही कृतींचा वापर करू इच्छित असाल, तर प्रत्येक कृतीमध्ये साहित्य दिलेले आहे. आपण तयारी करताना ते थेट त्यातून घेऊ शकता.

- संगणक
- प्रोजेक्टर
- इंटरनेट कनेक्शन
- फ्लिप चार्ट किंवा बोर्ड
- मार्कर किंवा क्रेयॉन
- पेपर शीट्स किंवा नोटबुक
- पेन किंवा पेन्सिल
- फ्लॅशकार्ड किंवा पोस्ट-इट्स
- आकृती 2 चे हँडआउट्स: एकमेकांना वेगळे करणा-या ओळखी
- 'तुम्ही कोणत्या प्रकारचे डिजिटल नागरिक आहात?' या प्रश्नमंजुषेचे हँडआउट्स?
- नमुना जोखीम मूल्यांकनाचे हँडआउट्स
- समर्थनाच्या उदाहरणासाठीचे हँडआउट्स
- मानसिक आरोग्यावरील क्रियाकलापांसाठी 5 परिस्थितींच्या फोटोकॉपी
- प्रॉब्लेम ट्री अँनालिसिस ऑक्टिव्हिटीमधून ट्री ग्राफिकचे हँडआउट्स



E. अतिरिक्त संदर्भ दस्तऐवज + टेम्प्लेट

तुम्ही तुमच्या अजेंडाची योजना आखता आणि विकसित करता, तुमच्या प्रशिक्षणाला समर्थन देण्यासाठी संदर्भ दस्तऐवज किंवा अतिरिक्त संसाधने असू शकतात.

यांचा समावेश असू शकतो:

- हजेरी पत्रक
- संमती फॉर्म
- लॉजिस्टिक नोट

खाली तुम्हाला त्याचा मसुदा स्वतः कसा तयार करायचा आणि तुम्हाला कोणत्या प्रकारची माहिती लागेल याचे वर्णन मिळेल.

हजेरी पत्रक

हे कागदाच्या तुकड्याइतके सोपे असू शकते ज्यावर एक स्तंभ आहे जेथे सहभागी प्रत्येक दिवशी स्वाक्षरी करू शकतात. तुम्हाला त्यांचे नाव, ईमेल किंवा फोन नंबर माहीत नाही (जरी तुम्ही त्यांच्याशी संपर्कात राहता), आपल्याला दररोज माहित असणे आवश्यक असलेली कोणतीही गोष्ट, जसे की सहभागी टेबलवर येताच, तुम्ही विचारू इच्छिता.

संमती फॉर्म

संमती फॉर्म हे सुनिश्चित करण्यासाठी एक साधन आहे की तुम्ही आणि तुमचे सहभागी तुमच्या प्रशिक्षणाच्या दिवसांमध्ये त्यांचा सहभाग कसा असेल याच्या तुमच्या अपेक्षांनुसार आहात. तुम्हाला वर्कशीटचे वर्णन करणार्या दोन वाक्यांनी सुरुवात करायची आहे, जेणेकरून जेव्हा ते संमती फॉर्मवर स्वाक्षरी करतात तेव्हा ते कशात भाग घेत आहेत हे त्यांना कळेल. तुमच्या संमती फॉर्ममध्ये खालीलपैकी काही भाषा असू शकतात:

- **ऐच्छिक सहभाग:**
उदाहरणार्थ — मला समजले आहे की माझा सहभाग ऐच्छिक आहे आणि मी कोणत्याही कारणाशिवाय आणि कोणत्याही खर्चाशिवाय, कोणत्याही वेळी माघार घेण्यास

मोकळे आहे. मी स्वेच्छेने या अभ्यासात सहभागी होण्यास सहमत आहे.

- **पारदर्शकता:**
उदाहरणार्थ — मला समजते की मला या संमती फॉर्मची एक प्रत दिली जाईल.
- **फोटो प्रकाशित करण्यासाठी संमती:** उदाहरणार्थ — मी माझ्या कोणत्याही फोटोंना अहवाल देण्याच्या उद्देशाने वापरण्यासाठी स्पष्टपणे परवानगी देतो.

तुम्ही कोणतेही फोटो काढणार नसाल, तर तुम्हाला मीडिया रिलीझची गरज नाही. परंतु हे काहीतरी आहे जे तुम्हाला समुदाय करार विभागादरम्यान आणायचे आहे, जेणेकरून सर्व सहभागींना ते एकमेकांचे फोटो कुठे घेत आहेत हे स्पष्ट होईल, उदाहरणार्थ, सोशल मीडियावर.

लॉजिस्टिक नोट

तुम्ही सहभागींपर्यंत पोहोचता तेव्हा, त्यांच्याकडे सर्व संबंधित माहिती एकाच ठिकाणी असल्याचे तुम्ही सुनिश्चित करू इच्छिता. लॉजिस्टिक नोटमध्ये इव्हेंटबद्दलचे सर्व मूलभूत तपशील (कोठे, केव्हा, इ.) तसेच सहभागीला तुमच्यासोबत राहताना आवश्यक असलेल्या कोणत्याही गोष्टींचा समावेश असेल. **सहभागी हॉटेलमध्ये रात्रभर मुक्काम करत आहेत का?** ते कोठे मुक्काम करत आहेत आणि किती रात्री घालवत आहेत याचा मागोवा ठेवा आणि आनुषंगिक खर्चासाठी क्रेडिट कार्ड प्रदान करणे (किंवा हॉटेलमध्ये चेक इन आणि चेक आउटची कोणतीही पॉलिसी त्यांच्या हॉटेलमधील वेळेशी संबंधित असेल) असे नमूद करा. **त्यांना प्रतिदिन, वाहतूक इत्यादीसाठी स्टायपेंड मिळत आहे का?** कोणत्याही प्रतिपूर्ती प्रक्रियेच्या अटी सांगा (पावत्या आवश्यक आहेत का?), आणि त्यांच्या सहभागाचा भाग म्हणून कोणते खर्च कव्हर केले जातील हे स्पष्ट करा.

हे दस्तऐवज अचूक, संक्षिप्त आणि स्पष्ट असावे. सहभागींना काही समस्या, प्रश्न इत्यादी असल्यास संपर्क साधू शकणार्या कोणाशीही संपर्क तपशील समाविष्ट करण्याची खात्री करा.

F. तुमच्या प्रशिक्षणाचे मूल्यांकन करणे + कनेक्टेड राहणे

तुम्ही ज्या प्रशिक्षण सत्राचे नेतृत्व करत आहात ते सहभागींना उपयुक्त आहे की नाही हे जाणून घेण्यासाठी, तुम्हाला सहभागींच्या गरजा आणि ज्ञानाच्या आधाराची आधारभूत माहिती स्थापित करावी लागेल. ते कोणत्या प्रकारची समस्या समजून घेऊन अधिवेशनात येत आहेत आणि तुमच्या सत्राने परिवर्तनवादी नेते म्हणून त्यांची क्षमता कशी वाढवली? त्यांच्याकडे आधीपासूनच कोणती कौशल्ये आहेत? तुमच्या प्रशिक्षणाचा परिणाम खरोखर कॅप्चर करण्यासाठी, तुम्हाला गरजांचे संक्षिप्त मूल्यांकन करणे आवश्यक आहे. याला प्री-ट्रेनिंग असेसमेंट, **प्री-टेस्ट किंवा बेसलाइन सर्व्हे असेही म्हणता येईल**, जे तुम्ही पहिल्या सत्राच्या किमान एक आठवडा आधी सहभागींसाठी तयार करता.

तुम्हाला आवश्यक असलेली माहिती प्रशिक्षण नियोजनातही मदत करेल आणि तुम्हाला अजेंडा आणि साहित्य तयार करण्यात मदत करू शकेल. आधी सांगितल्याप्रमाणे, हे मार्गदर्शक सानुकूल करण्यायोग्य आहे आणि तुम्हाला संपूर्ण ऐवजी लहान भागांमध्ये वितरीत करण्याची परवानगी देते. त्यामुळे, तुमच्या पूर्व-मूल्यांकन सर्व्हेक्षणातून ही माहिती गोळा केल्याने तुम्हाला त्यांच्या गरजा चांगल्या प्रकारे ओळखण्यात आणि त्यांच्या गरजा, वास्तव आणि संदर्भ पूर्ण करणारे प्रशिक्षण योजना आणि वितरीत करण्यासाठी या मार्गदर्शकाच्या सामग्रीशी जुळवून घेण्यात मदत होईल.

सहभागींना तुम्ही काय सामायिक केले आहे ते समजले आहे की नाही हे पाहण्यासाठी प्रशिक्षणादरम्यान तुम्ही वापरू शकता अशा काही परस्पर क्रिया देखील आहेत जसे की **रोल प्ले, बॉडी मॅपिंग आणि गट किंवा वैयक्तिक** सादरीकरणे हे एक चांगले उदाहरण आहे.

सत्रानंतर, सत्रातून कोणते ज्ञान, कौशल्ये आणि अनुभव प्राप्त झाले आहेत हे पाहण्यासाठी **प्रशिक्षणोत्तर मूल्यमापन साधने** प्रशासित केली पाहिजेत. तुम्ही पुढच्या वेळी काय बदलू शकता (तुमच्या शैलीच्या पैलूंसह!) याबद्दल एक सुविधाकर्ता म्हणून तुम्हाला मौल्यवान अंतर्दृष्टी देखील प्राप्त होईल. याव्यतिरिक्त, कोणती सामग्री बदलायची, सहभागींकडून घेतलेले महत्वाचे उपाय आणि सहभागी नंतर प्रशिक्षण कसे वापरायचे याबद्दल तुम्हाला अधिक माहिती मिळेल.

सर्वात महत्वाचे म्हणजे, तुम्ही या मार्गदर्शकासह कार्य करत असताना, मूल्यमापन उपाय कालांतराने प्रभावी होतात आणि सत्रांदरम्यान आणि त्यानंतरच्या काळात सहभागींच्या एकूण प्रगतीचा मागोवा घेण्यासाठी आणि त्यांचे परीक्षण करण्यासाठी विविध साधनांचा वापर केला जाऊ शकतो.

तुमच्या प्रशिक्षणाचे मूल्यमापन केल्याने तुम्हाला हे समजण्यास मदत होते की काय काम करत आहे आणि कशात सुधारणा आवश्यक आहे आणि इतर साधन, **प्रशिक्षण मूल्यमापन**, जे सहभागींनी भरले आहे, त्याचा वापर करून मूल्यांकन केले जाऊ शकते. या मूल्यमापनाच्या परिणामांनी भविष्यातील कामाची माहिती दिली पाहिजे आणि तुमची सुविधा कौशल्ये आणि भविष्यातील नियोजन आणि वितरण सुधारण्यास मदत केली पाहिजे जिथे याची आवश्यकता असेल. सुविधा हे एक कौशल्य आहे जे कालांतराने आणि काळजीपूर्वक मूल्यांकनाद्वारे बळकट केले जाते.

पूर्व-प्रशिक्षण मूल्यांकन साधन

तुम्ही तुमच्या अजेंड्यात समाविष्ट करण्यासाठी निवडलेल्या विषयांवर आधारित एक पूर्व-प्रशिक्षण मूल्यांकन साधन तयार कराल. उदाहरणार्थ, जर तुम्ही मार्गदर्शन प्रशिक्षणावर लक्ष केंद्रित करत असाल, तर तुम्ही मार्गदर्शन विभाग बारकाईने वाचा आणि तुमच्या प्रशिक्षणात तुम्ही ज्या महत्वाच्या पैलूंचा समावेश करणार आहात ते वाचण्याची शिफारस केली जाते. तुम्ही त्यांच्या ज्ञानाच्या पातळीबद्दल, सामग्रीच्या कोणत्याही पैलूंबद्दलचा अनुभव किंवा त्यांनी प्रशिक्षणामध्ये समाविष्ट केलेल्या कौशल्यांबद्दल प्रश्न विचारू शकता.

नमुना प्रश्न:

- 1-5 च्या स्केलवर, प्रचाराविषयी तुमची ओळख काय आहे?
- हो/नाही - तुम्ही एसडब्ल्यूओटी विश्लेषणाशी परिचित आहात का?
- 1-5 च्या स्केलवर, स्मार्ट उद्दिष्टांशी तुमची काय ओळख आहे?

तुम्ही कव्हर करत असलेल्या सामग्रीवर आधारित प्रश्न विचारत आहात आणि नंतर ज्ञान किंवा कौशल्यांमध्ये वाढ निश्चित करण्यासाठी तुम्ही त्यांना प्रशिक्षणोत्तर मूल्यमापन साधनामध्ये पुन्हा विचारत आहात.

कौशल्ये आणि ज्ञानाचे मूल्यांकन करण्याव्यतिरिक्त, तुम्ही मुक्त, गुणात्मक प्रश्न देखील विचारू शकता, जसे की “तुम्ही या प्रशिक्षणात सर्वात जास्त कशाची अपेक्षा करत आहात?” तुम्ही [सर्व्हे मंकी](#) किंवा [गुगल फॉर्म्स](#) सारखे साधे सर्वेक्षण साधन वापरू शकता किंवा फेसबुक किंवा इंस्टाग्रामवर किंवा व्हॉट्सअपद्वारे मतदान कार्य देखील वापरू शकता. तुमच्या सहभागींना जाणून घेण्याची ही तुमची संधी आहे, त्यामुळे तुम्ही तो समुदाय कसा तयार करायला सुरुवात कराल हे तुमच्यावर अवलंबून आहे! समूहासाठी जे काही संप्रेषण चॅनेल कार्यरत असेल त्यामध्ये तुम्ही मूल्यांकन साधन सामायिक कराल.

प्रशिक्षणोत्तर मूल्यांकन साधन

प्रशिक्षणानंतर, तुम्हाला केवळ सहभागींनी ज्ञान आणि कौशल्ये प्राप्त केली की नाही हे जाणून घ्यायचे असेल, तर त्यांचा सुविधाकर्ता म्हणून तुमच्यासोबतचा त्यांचा अनुभव कसा होता आणि त्यांना संपूर्ण प्रशिक्षणाबद्दल कसे वाटते हे देखील जाणून घ्यायचे असेल.

तुमच्याकडे एक मूल्यांकन विभाग असू शकतो जो पूर्व-प्रशिक्षण मूल्यांकनाला प्रतिबिंबित करतो, ज्यामुळे तुम्ही ज्ञान आणि कौशल्यांमध्ये वाढ मोजू शकता. याव्यतिरिक्त, तुम्हाला सामग्रीच्या वितरणावर (किंवा, तुमच्या सोयीनुसार) आणि सामग्री स्वतःबद्दल त्यांचे विचार जाणून घ्यायचे आहेत.

राईस अप! एक [प्रशिक्षण मूल्यांकन फॉर्म](#) आहे जो तुमच्या प्रशिक्षणोत्तर मूल्यमापन साधनासाठी टेम्पलेट म्हणून काम करू शकतो.

कनेक्टेड राहणे

गती कायम राखणे आणि सहभागींच्या संपर्कात राहणे हे तुमच्या परिवर्तनात्मक नेतृत्व प्रवासाच्या समुदाय-निर्माण पैलूमध्ये खरोखर एक महत्वाचे पाऊल आहे. आपण विविध मार्गांनी व्यस्त राहू शकता आणि पुढे जाण्यासाठी सर्वोत्तम दृष्टीकोन आणि पद्धत निर्धारित करण्यासाठी सहभागींसोबत कार्य करू शकता.

कनेक्ट राहण्यासाठी काही टिपा खालीलप्रमाणे आहेत:

व्हाट्सएप, फेसबुक मेसेंजर किंवा वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए प्लॅटफॉर्म सारख्या ईमेल आणि इन्स्टंट मेसेजिंग ऍप्लिकेशन्सद्वारे गट संप्रेषण स्थापित करा, नियमित युतींना सहमती द्या.

वायडब्ल्यूसीए कार्यक्रमांना ऑनलाइन किंवा वैयक्तिकरित्या उपस्थित राहा आणि स्थानिक, राष्ट्रीय आणि जागतिक वायडब्ल्यूसीए कार्यांचा प्रचार करा आणि अद्ययावत रहा.

सहभागींमधील सेंद्रिय कनेक्शनला प्रोत्साहन देणे देखील महत्वाचे आहे आणि प्रशिक्षणानंतर त्यांनी नियमितपणे प्रगती आणि अद्यतने शेअर करावीत असे सुचवावे. एक सुरक्षित जागा एकत्र शेअर केल्याने आणि प्रशिक्षण घेतल्याने परिवर्तनवादी नेत्यांचे नेटवर्क तयार होते जे एकमेकांना पाठिंबा देण्यासाठी तेथे असतात. या चालू असलेल्या सुरक्षित जागेचे सह-नेतृत्व सहभागी स्वतः आणि समर्थन संस्था करू शकतात. या संस्था माजी विद्यार्थी कार्यक्रम, आंतरपिढी नेतृत्व संवाद आणि सुरक्षित जागा, तसेच वकिलाती मोहिमे आणि उपक्रमांना समर्थन देऊन या कनेक्शनसाठी महत्वाची सोयीची भूमिका निभावू शकतात.

स्वारस्य असल्यास, अशी शिफारस केली जाते की गटाने एखाद्या व्यक्तीसोबत कॅज्युअल फॉलो-अप मीटिंग आयोजित करण्यासाठी सामील व्हावे. सहभागींना प्रशिक्षणाचा प्रभाव समजून घेण्यासाठी, आवश्यक असलेल्या कोणत्याही कौशल्य किंवा ज्ञानाभोवती वेळ प्रदान करण्यासाठी आणि नवीन प्रभावी पद्धतींना प्रोत्साहन देण्यासाठी. प्रशिक्षणातून मिळालेल्या माहितीची अंमलबजावणी करताना सहभागींना आलेले कोणतेही अडथळे किंवा आव्हाने सामायिक करण्याची संधीही अशा बैठकी प्रदान करेल. आयोजक आणि/किंवा सुविधा देणार्यांना त्या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी धोरणे विकसित करणे तसेच सतत आधारावर मदत करणे उपयुक्त ठरेल.

G. वर्कशीट, क्रियाकलाप + प्रिंटआउट्स

विभाग 2 मध्ये सादर केलेल्या कंटेंटच्या सरावाला आणखी बळकटी/ चालना देणा-या कृतींच्या समूहाला ह्या विभागामध्ये देण्यात आले आहे. आपण क्रियाकलापांना बळकटी देण्यासाठी/ प्रदान करण्याच्या प्रत्येक पर्यायाकडे पाहता, आपल्यापैकी

कोणते क्रियाकलाप कमी आहेत हे ठरवणे आपल्यावर अवलंबून असेल, सादर केलेली काही सामग्री आपल्या प्रशिक्षणासाठी आपल्या संदर्भास अनुकूल असेल.

कृती 1 - विविध विभागांमधील समन्वयन

सुचवलेली वेळ

- 60 मिनिटे

साहित्य

- संगणक
- प्रोजेक्टर
- इंटरनेट कनेक्शन
- फ्लिप चार्ट किंवा बोर्ड
- मार्कर
- फ्लॅशकार्ड्स / पोस्ट-इट्स
- आकृती 2 चे हँडआउट्स: एकमेकांना वेगळे करणा-या ओळखी

सूचना

1. गटासह या विभागात समाविष्ट केलेला **आंतरविभागीयता 101** वरील व्हिडिओ पहा. इंटरनेट कनेक्शन, कॉम्प्युटर किंवा प्रोजेक्टर उपलब्ध नसल्यास, आंतरविभागीयता काय आहे हे स्पष्ट करण्यासाठी व्हिडिओमध्ये सादर केलेली तीन उदाहरणे/कथा वापरा.
2. सहभागींमध्ये फ्लॅशकार्ड/पोस्ट-इट्स वितरित करा.
3. नंतर सहभागींना आकृती 2 पाहण्यास आणि त्यांच्या स्वतःच्या छेदनबिंदूवर प्रतिबिंबित करण्यास सांगा.
4. कोणत्या ओळखीमुळे दडपशाहीचा अनुभव आला आणि कोणत्या ओळखीमुळे विशेषाधिकाराचा अनुभव आला याचे वर्णन करण्यासाठी त्यांना एक लहान वाक्य किंवा कल्पना लिहिण्यासाठी फ्लॅशकार्ड किंवा पोस्ट-इट्स वापरण्यास सांगा.
5. विविध कल्पना सामायिक करण्यासाठी सहभागी एकापेक्षा जास्त फ्लॅशकार्ड/पोस्ट-इट वापरू शकतात.
6. फ्लॅशकार्ड्स गोळा करा आणि नंतर त्यांना भिंतीवर किंवा बोर्डवर चिकटवा, दडपशाहीच्या अनुभवांबद्दल बोलणारी आणि विशेषाधिकाराच्या अनुभवांबद्दल बोलणारी कार्डे यांच्यातील फरक ओळखा.
7. गटाद्वारे सामायिक केलेल्या कल्पना मोठ्याने वाचा.
8. शेवटी, खालील प्रश्नाचे उत्तर देण्यासाठी गट चर्चेला प्रोत्साहित करा:
 - तरुण महिलांच्या परिवर्तनवादी नेतृत्व प्रवासासाठी आंतरविभागीयता हे महत्वाचे साधन का आहे.
9. ग्रुपने सामायिक केलेल्या कल्पना फ्लिप चार्ट किंवा बोर्डवर लिहा.

ऑनलाइन सुविधा असताना हा उपक्रम अंगीकारण्यासाठी लक्षात ठेवा: आम्ही शिफारस करतो की तुम्ही हा उपक्रम राबवण्यासाठी [मिरो](#) (बैठक आणि कार्यशाळांसाठी डिजिटल व्हाईटबोर्ड) सारखी साधने पहा. वैकल्पिकरित्या, सहभागींना त्यांचे विचार चॅटवर किंवा आभासी मंचच्या व्यासपीठावर सामायिक करण्यास सांगा जेथे तुम्ही प्रशिक्षणाची सुविधा देत आहात. लक्षात ठेवा की काही सहभागी त्यांची उत्तरे उघडपणे सामायिक करू इच्छित नाहीत. सहभागींना त्यांचे विचार फक्त तुम्हाला पाठवण्याची संधी द्या (प्लॅटफॉर्म: ईमेलद्वारे किंवा व्हॉट्सअप वर खाजगी संदेशाद्वारे) जेणेकरून गोपनीयतेची खात्री करून तुम्ही गटासह सामायिक करू शकता.

क्रियाकलाप 2 - परिवर्तनशील नेतृत्व प्रवास

सुचवलेली वेळ

- 35 - 45 मिनिटे

साहित्य (व्यक्तिशः सोय केली असल्यास):

- फ्लिपचार्ट पेपर
- मार्कर/रंग/क्रेयॉन

सूचना

सहभागींना एक तरुण स्त्री म्हणून नेता असणं त्यांना कुठे घेऊन जाऊ शकतं याविषयी संभाषण सुरू करण्यासाठी आमंत्रित करा. प्रत्येक सहभागीला तिच्या नेतृत्व प्रवासात ती स्वतःला कोठे पाहते याचा विचार करण्यास सांगा. एक संदर्भ म्हणून परिवर्तनशील नेतृत्व प्रवास दर्शविणारा वर्तुळ आकृती वापरा.

संभाषण सुरू करण्यासाठी येथे प्रश्नांची सुचवलेली सूची आहे. लक्षात ठेवा की तुम्ही काम करत असलेल्या संदर्भानुसार आणि प्रेक्षकांच्या आधारावर तुम्ही त्यांना जुळवून घेऊ शकता.

- तुमच्या नेतृत्वाच्या प्रवासात तुम्ही कोणत्या टप्प्यावर आहात?
- तुम्हाला तुमचे मानवी हक्क माहित आहेत असे वाटते का? आणि तसे असल्यास, त्या अधिकारांबद्दल बोलण्यास आणि दावा करण्यास तयार आहे असे वाटते का? का किंवा का नाही?
- तुम्हाला किंवा तुमच्या समुदायाला प्रभावित करणार्या समस्यांना सामोरे जाण्यासाठी तुम्हाला आवश्यक असलेला पाठिंबा आहे का? तुमचे नेतृत्व (तुमचे कुटुंब, समुदाय, शाळा, सरकार इ.) मजबूत करण्यासाठी तुम्हाला कशाची गरज आहे?
- स्थानिक किंवा राष्ट्रीय समस्यांचे निराकरण करण्यात कोण मदत करू शकते हे तुम्हाला माहिती आहे का?
- सत्तेच्या पदांवर असे लोक आहेत का जे तुम्हाला सहकार्य करू शकतील किंवा तुमच्या वकिलाला समर्थन देऊ शकतील? हे लोक कोण आहेत?
- तुमच्या समाजातील इतर तरुण महिलांसोबत तुमचे नेतृत्व अनुभव सामायिक करण्याच्या संधी आहेत का? तुम्ही ते कसे कराल?
- तुम्ही जे बदल पाहू इच्छिता ते कायमस्वरूपी आहेत, याचा अर्थ ते दीर्घकाळ टिकणारे आहेत आणि ते तुमच्यापेक्षा जास्त प्रभावित होतील याची खात्री कशी बाळगता येईल?

सहभागींना त्यांचे विचार आणि या प्रश्नांची उत्तरे यांच्या आधारे त्यांचा नेतृत्व प्रवास कसा दिसतो याचे चित्र काढण्यास सांगा. त्यांना सर्जनशील होण्यासाठी आणि मजा करण्यासाठी प्रोत्साहित करा.

नेतृत्व प्रवासाची रूपरेषा सामायिक करा जेणेकरून प्रत्येकजण ती पाहू शकेल. जर एखाद्याला उर्वरित गटासह सामायिक करण्यास सोयीस्कर वाटत नसेल, तर ते ठीक आहे, गटातील स्वयंसेवकांना त्यांच्या परिवर्तनीय प्रवासाच्या नकाशाबद्दल बोलण्यास सांगा.

सहभागींनी सामायिक केलेल्या प्रवासावर आधारित गट चर्चेसह या क्रियाकलापाची समाप्ती करा. त्यांच्यात साम्य आहे का? नवीन कल्पना उदयास आल्या का? गटातील इतर तरुण महिलांसोबत सहयोग करण्याच्या संधी आहेत का? इतर तरुणींचे बोलणे ऐकून मला कसे वाटले?

ऑनलाइन सुविधा असताना हा उपक्रम अंगीकारण्यासाठी लक्षात ठेवा: सहभागींना त्यांच्या नेतृत्वाचा प्रवास कागदावर, नोटबुकवर किंवा कार्डबोर्डवर चित्रित करण्यास सांगा. किंवा त्यांना कोलाज बनवायला सांगा. जर ते सामायिक करण्यास सोयीस्कर असतील, तर त्यांना त्यांचे कोलाज दाखवण्यासाठी आणि गट चर्चेत सहभागी होण्यासाठी त्यांची स्क्रीन सामायिक करण्याची परवानगी द्या. वैकल्पिकरित्या, तुम्ही त्यांना फोटो काढण्यास सांगू शकता आणि ते तुमच्या ईमेल किंवा फोनवर पाठवू शकता. त्यानंतर तुम्ही उर्वरित गटासह रेखाचित्र सामायिक करू शकता.

क्रियाकलाप 3 - सामाईक करार

सुचवलेली वेळ

- 80 मिनिटे

साहित्य

- फ्लिपचार्ट पेपर आणि पेन

प्रत्येक वेळी दिवसाच्या किंवा सत्राच्या सुरुवातीला सहभागी एकत्र येतात तेव्हा, तुम्ही एकत्र बांधलेल्या सामाईक कराराची एकमेकांना आठवण करून द्या. या क्रियाकलापामागील मुख्य संदेश सहभागींना एक आदरयुक्त गतिशीलता स्थापित करणे हा आहे जिथे ते एकमेकांवर विश्वास ठेवण्यास सक्षम आहेत. ते गोपनीयता आणि गोपनीयतेच्या अर्थाची सामान्य समज देखील स्थापित करतील. परिवर्तनवादी नेता होण्यासाठी एकमेकांशी आदर आणि दयाळूपणाने वागणे महत्वाचे आहे हे सहभागींना ओळखण्यात मदत करण्यासाठी या क्रियाकलापाचा उद्देश आहे.

उद्दिष्ट: सहभागी त्यांच्या प्राधान्यांच्या आधारे नियम आणि आदर ओळखतील.

सूचना(या क्रियाकलापाचे 3 भाग आहेत)

- भाग 1: तुमच्यासाठी आदर म्हणजे काय आहे? (30 मिनिट)
- भाग 2: सामाईक करारावर येणे (30 मिनिटे)
- भाग 3: समापन चक्र (20 मिनिटे)

भाग 1: तुमच्यासाठी आदर म्हणजे काय आहे?

सहभागींनी त्यांच्यासाठी आदर आणि विश्वासाचा अर्थ काय हे वैयक्तिकरित्या विचारात घेतले पाहिजे. त्यांना आरामदायक आणि सुरक्षित वाटण्यासाठी काय आवश्यक आहे ते त्यांनी लिहावे. त्यांच्यासाठी विचार करण्यासारखे प्रश्न:

- तुमच्यासाठी आदर म्हणजे काय आहे?
- तुम्हाला आरामदायी वाटण्यासाठी कशाची गरज आहे?
- तुम्हाला या जागेत कशाची गरज आहे जेणेकरून प्रत्येकजण मोकळेपणाने सहभागी होईल?
- क्रियाकलाप करताना तुम्हाला कसे वाटले?

सहभागींनी त्यांना जितक्या गोष्टी महत्वाच्या वाटतात तितक्या गोष्टी लिहाव्यात आणि त्यांना शक्य तितक्या विशिष्ट गोष्टींसाठी प्रोत्साहित केले पाहिजे.

भाग 2: सामाईक करारावर येणे.

सुरक्षित जागा सेट करण्यासाठी मूलभूत नियमांचा अर्थ काय असू शकतो हे सहभागींना समजावून सांगा. प्रत्येक सहभागीला ते नियम लिहून ठेवण्यास सांगा जे त्यांना प्रत्येकाने पाळावेत असे वाटते. प्रतिसादासाठी सहभागींना वेळ द्या. सूत्रधार नियम देखील सुचवू शकतात. मूलभूत नियमांसाठी काही सूचना:

- ऐकणे महत्वाचे आहे
- भिन्न मतांचा आणि दृष्टिकोनांचा आदर करा;
- कोणाबद्दलही गृहीत धरू नका;
- एकमेकांना मदत करा;
- मजा करा

भाग 3: समापन चक्र

सहभागी एकत्र येतात आणि प्रत्येकाने सुचवलेल्या नियमांवर चर्चा करतात. सूचीमध्ये जोडण्यापूर्वी सर्व सहभागी सहमत असल्याचे सुनिश्चित करण्यासाठी सहभागींना अभिप्राय आणि चर्चेसाठी वेळ द्या. सर्व स्वीकृत नियम लिहा आणि प्रत्येकजण ते पाहू शकतील अशा ठिकाणी प्रदर्शित करा. हे तुमचे सामाईक करार आहेत.

वर्कशीट 1 - डिजिटल नागरिकत्व प्रश्नमंजुषा

सुचवलेली वेळ

- 20 मिनिटे

साहित्य:

- क्विझचे प्रिंटआउट्स
- पेन

1. तुम्ही इंटरनेटवर पाहता त्या सर्व माहितीवर तुमचा विश्वास आहे का?
A. नाही! ते खरे आहे की नाही याची मी नेहमी तपासणी करतो.
B. माहिती खरी आहे की नाही याचा विचार मी करत नाही.
C. मी ऑनलाइन जे काही पाहतो त्यावर माझा विश्वास आहे.
2. तुम्हाला नवीन ॲप्स शोधण्यात किंवा नवीन तंत्रज्ञानाबद्दल शिकण्यात स्वारस्य आहे का?
A. हो, मला याविषयी शिकायला आणि समजून घ्यायला आवडते.
B. मला कधीकधी यात रस येतो, परंतु नेहमीच नाही.
C. मला या गोष्टीत अजिबात रस नाही.
3. तुम्ही ऑनलाइन लोकांशी चांगले आणि विनम्र आहात का?
A. हो, मी ऑनलाइन काय लिहितो किंवा पोस्ट करतो याचा मी नेहमी काळजीपूर्वक विचार करतो.
B. मला वाटते की मी बहुतेक विनम्र आहे, परंतु मी नेहमी लिहिण्यापूर्वी विचार करत नाही.
C. मी ऑनलाइन काय लिहितो किंवा पोस्ट करतो याची मला फारशी पर्वा नाही.
4. तुम्हाला ऑनलाइन सुरक्षित कसे राहायचे हे माहित आहे का?
A. हो, मी माझ्या गोपनीयतेची खात्री करणे, माझ्या सेटिंग्ज तपासणे आणि माझे पासवर्ड बदलणे याबद्दल खूप काळजी घेतो. माझ्या गोपनीयता सेटिंग्ज आणि पासवर्ड सारख्या गोष्टी.
B. मला वाटते की मी सुरक्षित आहे पण मी सहसा माझी गोपनीयता सेटिंग्ज तपासणे विसरतो.
C. मला वाटत नाही की माझ्यासोबत कधीच काही होईल, म्हणून मी काळजी करत नाही.
5. तुम्ही फोटो पोस्ट किंवा शेअर करण्यापूर्वी काळजीपूर्वक विचार करता का?
A. हो, मी नेहमी विचार करतो की 'मला हा फोटो पाहून आनंद होईल का?' जर हो असेल तर मी तो शेअर करेन.
B. मी नेहमी विचार करायला थांबत नाही.
C. लोक काय विचार करू शकतात याची मला पर्वा नाही.
6. तुम्ही तुमचे मित्र किंवा कुटुंबातील सदस्यांसारखे इतरांचे फोटो पोस्ट किंवा शेअर करण्यापूर्वी तुम्ही काळजीपूर्वक विचार करता का?
A. हो, मी नेहमी विचार करतो की 'त्यांना हा फोटो पाहून आनंद होईल का?' जर हो असेल तर मी तो शेअर करेन.
B. मी नेहमी विचार करायला थांबत नाही.
C. लोक त्यांच्याबद्दल काय विचार करू शकतात याची मला पर्वा नाही.
7. तुम्हाला तुमच्या देशाच्या ऑनलाइन वर्तनासाठीच्या कायद्यांची माहिती आहे का?
A. हो. कोणत्याही कायद्याचे उल्लंघन होणार नाही याची मी खूप काळजी घेत आहे. मी कधीही बेकायदेशीरपणे फाईल्स डाउनलोड करत नाही किंवा इतर लोकांच्या कामाची कॉपी करत नाही.
B. मला जास्त माहिती नाही पण मी बेकायदेशीरपणे फाईल्स डाउनलोड करत नाही किंवा इतर लोकांच्या कामाची कॉपी करत नाही.
C. माझ्या देशात कायदे आहेत का/कायदे काय आहेत हे मला माहित नाही

बहुतेक A

अभिर्नंदन! तुम्ही तंत्रज्ञानाचा वापर सुरक्षित आणि समंजसपणे करता. तुम्ही एक उत्कृष्ट डिजिटल नागरिक आहात!

बहुतेक B

तुम्ही आणखी चांगले करू शकला असता! तुम्ही ऑनलाइन असताना काळजीपूर्वक विचार करण्याचा प्रयत्न करा.

बहुतेक C

तुम्ही सुरक्षित रहात आहात याची खात्री करून घेण्यासाठी आणि अर्थपूर्ण डिजिटल ओळख निर्माण करण्याबद्दल शिकण्यासारखे बरेच काही आहे.

* ब्रिटीश कौन्सिल कडून स्वीकारलेले

वर्कशीट 2 - परिस्थितीचे विश्लेषण

सुचवलेली वेळ
• 60 मिनिटे

साहित्य
• पेन
• कागद

मुली आणि तरुणींच्या आयुष्यावर परिणाम करणारे अनेक घटक आहेत. हे घटक सामाजिक किंवा राजकीय काहीही असू शकतात, ते ज्या ठिकाणी राहतात (उदा. ग्रामीण किंवा शहरी), विविध कायदे जे त्यांना प्रभावित करतात किंवा त्यांच्या कल्याणाविरुद्ध पक्षपाती आहेत, किंवा अशा विविध कार्यक्रम आणि धोरणांच्या अंमलबजावणीची गुणवत्ता ज्या त्यांच्या आयुष्यावर आणि आरोग्यावर परिणाम करू शकतील.

परिस्थितीचे विश्लेषण हे स्थानिक, राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील कोणत्याही समस्येचे मूल्यांकन आहे. सखोल परिस्थितीचे विश्लेषण समस्येचे मूळ समजून घेण्यास, समस्या किती महत्वाची असू शकते, समर्थनासाठी एक मजबूत पुरावा आधार तयार करण्यास, तसेच उपलब्ध संभाव्य संसाधने आणि सहयोगी समजून घेण्यास मदत करेल.

सुविधाकर्तासाठी टीप: तुमची समस्या ओळखण्यात मदत करण्यासाठी तुम्ही प्रिंटआउट 2 मधील प्रॉब्लेम ट्री वापरू शकता आणि खाली दिलेल्या क्रियाकलाप चार्टसाठी त्याचा वापर करू शकता. सहभागींनी एकत्रितपणे पूर्ण करण्यासाठी तुम्ही प्रिंटआउट 2 ची प्रिंट काढू शकता.

स्थिती विश्लेषण चार्ट

मुद्दे	डेटा आणि स्रोत (स्थानिक)	डेटा आणि स्रोत (राष्ट्रीय)	डेटा आणि स्रोत (जागतिक)	नोट्स

परिस्थितीजन्य विश्लेषण चार्ट संबंधित राष्ट्रीय धोरणे कमी करण्यात मदत करते, ज्यामुळे ते धोरण मूल्यांनाचा एक व्यायाम बनते.

राष्ट्रीय धोरण आणि रणनीती मूल्यांकन

कायदे आणि धोरण फ्रेमवर्क	ते अस्तित्वात आहेत का?	पॉलिसी स्रोताची यादी	ते लागू केले जात आहेत का?

वर सूचीबद्ध केलेली धोरणे मॅप करणे आणि मूल्यांकन करणे आवश्यक आहे, त्यानंतर तुम्हाला तुमच्या समस्येशी संबंधित असलेल्या जागतिक वचनबद्धतेची ओळख पटवणे आवश्यक आहे.

क्रियाकलाप 4 - पॉवर मॅपिंग सहयोगी आणि प्रभावक

सुचवलेली वेळ

- 60 मिनिटे

साहित्य:

- फ्लिप चार्ट
- पेन

उद्दिष्ट: विविध सहयोगी ओळखणे जे तुमच्या समर्थन कार्यावर वेगवेगळ्या प्रकारे परिणाम करतील.

सूचना

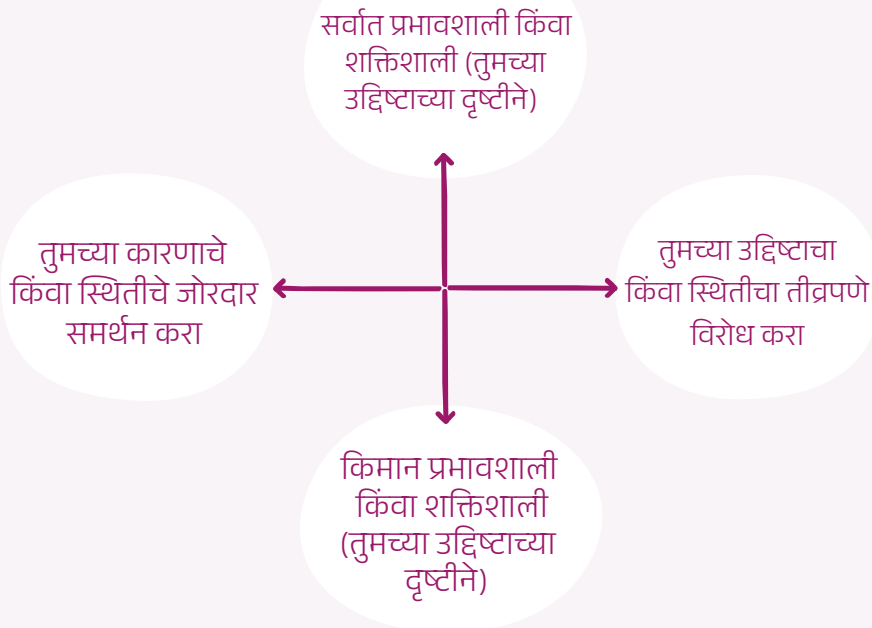
तुमच्या प्रभावकांची ओळख करून सुरुवात करा. गटाला असे प्रश्न विचारा जे त्यांना खालील ओळखण्यात मदत करतील:

- असे लोक जे निर्णय घेऊ शकतात जे तुम्हाला तुमचे ध्येय साध्य करण्यात मदत करू शकतात. त्यांना नाव द्या आणि त्यांची भूमिका दर्शवा.
- इतर कोणतेही संघटित भागधारक आहेत, उदाहरणार्थ ना-नफा किंवा गट किंवा संस्था किंवा व्यक्ती ज्यांचा तुम्ही विचार करणे आवश्यक आहे? त्यांचे नाव आणि भूमिका.
- कोणतेही महत्वाचे भागधारक थेट प्रभावित झाले आहेत का (उदाहरणार्थ शहर A मधील तरुण मुली, ज्यांचे आयोजन केले जाऊ शकते किंवा नाही)
- तुमच्या कामावर थेट हल्ला करणारे किंवा विरोध करणारे कोणी आहेत का?

एकदा या गटाने या प्रश्नांची उत्तरे दिली आणि त्यांचे प्रमुख प्रभावक ओळखले की, आता तुमचे प्रभावक ठेवण्यासाठी. खालील आकृती वापरा. प्रत्येक नाव खालीलप्रमाणे व्यवस्थित केले पाहिजे:

- त्यांचा निर्णयावर किती प्रभाव आहे?
- ते तुमच्या ध्येयाला पाठिंबा देतील की नाही

हा व्यायाम तुम्हाला प्रत्येक प्रभावकाला समजून घेण्यास आदर्शपणे मदत करेल. हे तुम्हाला या प्रमुख प्रभावकांशी गुंतण्याचे आणि त्यांच्यावर प्रभाव टाकण्याचे संभाव्य मार्ग ओळखण्यात मदत करेल.



* पॉवर मॅपिंग आणि विश्लेषणासाठी मार्गदर्शक पासून रुपांतरित, अनिता टांग

क्रियाकलाप 5 - स्मार्ट उद्दिष्ट

सुचवलेली वेळ

- 60 मिनिटे

साहित्य

- फ्लिप चार्ट
- पेन

सुविधाकर्ता नोट्स: प्रिंट आउट 1 साठी प्रॉब्लेम ट्री पहा. सूचीबद्ध केलेले परिणाम काळजीपूर्वक तपासा. ते परिणाम साध्य करण्यासाठी तुम्ही कोणती उद्दिष्टे वापरू शकता? (लक्षात ठेवा की जास्त उद्दिष्टे ठेवू नका!)

आता, तुमचा हेतू स्मार्ट आहे की नाही ते तपासा.

विशेष:

- तुमचे विचारणे विशेष आहे का?
- उद्दिष्टाचा स्पष्ट परिणाम आहे का?
- काही विशेष मुदत आहे का?
- तुम्हाला बदल घडवून आणण्यात मदत करणारे निर्णय घेणारे तुम्हाला माहीत आहेत का?

मोजण्यायोग्य:

- अपेक्षित बदल झाला की नाही हे कळेल का?
- प्रगतीचा नियमितपणे मागोवा घेण्यासाठी तुम्ही माहिती आणि पुरावे गोळा करू शकता?

साध्य करण्यायोग्य:

- तुम्ही ठरवलेल्या कालमर्यादेत ते साध्य करता येईल का?
- संभाव्य आव्हाने आणि मर्यादा काय आहेत ज्यांना सामोरे जावे लागू शकते?

प्रासंगिक:

तुम्हाला अपेक्षित बदल करायचा आहे तो अनेक लोकांसाठी महत्वाच्या आणि प्रासंगिक आहे का?

कालमर्यादा:

- तुम्हाला अपेक्षित बदल केव्हा मिळेल?
- तुम्ही ठरवलेल्या कालमर्यादेत हे साध्य करता येईल का?

क्रियाकलाप 6 - वकिली क्रियाकलापांचे मूल्यांकन करणे

सुचवलेली वेळ

- 60 मिनिटे

साहित्य:

- फ्लिप चार्ट
- पेन

सूचना

क्रियाकलाप आणि रणनीतीचे पुनरावलोकन करण्यासाठी आणि ते यशस्वी झाले आहेत की नाही आणि आपण काय चांगले करू शकता याचे मूल्यांकन करण्यासाठी प्रथम 30 मिनिटांच्या क्रियाकलाप वेळेचा वापरा. एक उदाहरण खाली समाविष्ट आहे.

समर्थनाची कृती	काय चांगले ठरले	पुरावा	काय बरोबर झाले नाही	समर्थनामध्ये सुधारणेसाठीचे बदल
उदाहरणार्थ: सोशल मीडिया मोहीम आयोजित करा.	इंस्टाग्रामवर ही मोहीम चांगलीच गाजली.	इंस्टाग्राम पेजवर अनेक लोकांनी स्टोरी पोस्ट आणि शेअर केल्या आणि त्यात गुंतले.	ट्विटर वर जवळजवळ कोणतीही स्वारस्य किंवा प्रतिबद्धता नाही.	• त्याऐवजी तुमची मोहीम फक्त इंस्टाग्राम वर केंद्रित करा, जिथे आमची निश्चितपणे चांगली प्रतिबद्धता आहे. • आमच्या ट्विटर हँडलवर प्रतिबद्धता वाढवण्यासाठी संभाव्य स्वयंसेवक ओळखा.

एकदा तुम्ही तुमच्या सर्व क्रियाकलाप आणि रणनीती सूचीबद्ध केल्या आणि त्यांचे मूल्यांकन केल्यानंतर, खालील प्रश्नांची गट म्हणून चर्चा करा:

- असे काही आहे का जे आपण **थांबवले** पाहिजे?
गटाने काय काम करत नाही यावर चर्चा केली पाहिजे आणि ते बंद केले पाहिजे.
- असे काही आहे का जे आपण **पुढे चालू ठेवले** पाहिजे?
गटाने काय काम केले आणि पुढे चालू ठेवले पाहिजे यावर चर्चा केली पाहिजे.
- असे काही आहे का जे आपण **सुरू** केले पाहिजे?
तुमची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी कोणते बदल आवश्यक आहेत यावर गटाने चर्चा करावी.
- तुम्हाला कशाबद्दल शंका होती? तुम्हाला कशामुळे आत्मविश्वास वाटला?

* पौगंडावस्थेतील बदलासाठी वकिलीतून रुपांतर! सुधारित पौगंडावस्थेतील आरोग्य आणि कल्याणासाठी तरुण लोकांसाठी एक व्यावहारिक टूलकिट. जिनिव्हा: जागतिक आरोग्य संघटना; 2017 (डब्ल्यूएचओ/एफडब्ल्यूसी/ एनएमसी /17.2). परवाना: सीसी बीवाय-एनसी-एसए 3.0 आयजीओ.

क्रियाकलाप 7 - विविधतेवर चर्चा करणे: विचारांना चालना देणारे घटक

सुचवलेली वेळ

- 30 मिनिटे

साहित्य

- पेपर किंवा नोटपॅड
- पेन

भाग 1: खालील प्रश्न गटासमोर मांडा. त्यांना विचार करण्यासाठी आणि लिहिण्यासाठी 10 मिनिटे द्या.

प्रश्न:

- विविधता या शब्दाने तुम्हाला काय समजते?
- जेव्हा तुम्ही विविधता हा शब्द ऐकता तेव्हा तुम्हाला काय वाटते?
- तुम्हाला कधी एखाद्या गटात स्थानाबाहेर किंवा अस्ताव्यस्त वाटले आहे का? हे तुम्हाला कसे वाटले? तुम्ही काय केले?

भाग 2: सहभागींना यादृच्छिकपणे निवडलेल्या गटांमध्ये विभाजित करा आणि त्यांना त्यांची उत्तरे (त्यांची इच्छा असल्यास) सामायिक करू द्या आणि 10 मिनिटे चर्चा करा.

भाग 3: प्रत्येक गटातील एक व्यक्ती त्यांच्या चर्चेतील ठळक मुद्दे सामायिक करू शकते.

तुम्ही उर्वरित विभागाकडे जाताना ही क्रियाकलाप सहभागींना एकमेकांवर विश्वास निर्माण करण्यात मदत करते.

क्रियाकलाप 8 - चर्चेची वेळ!

सुचवलेली वेळ

- 30 मिनिटे

साहित्य

- पेपर किंवा नोटपॅड
- पेन

भाग 1: सहभागींना यादृच्छिकपणे निवडलेल्या गटांमध्ये ठेवा. त्यांना त्यांच्या गटांशी चर्चा करण्यासाठी पुढील प्रश्न द्या. त्यांना विचार करण्यासाठी आणि चर्चा करण्यासाठी 20 मिनिटे द्या.

अधिक समावेशक होण्यासाठी मी स्वतःला आणि माझ्या कृतींमध्ये वैयक्तिकरित्या कसे बदल करू शकतो?

सहभागी पुन्हा एकत्र येतात आणि प्रत्येक गटातील एक व्यक्ती त्यांच्या चर्चेतील मुख्य मुद्दे व्यापक गटासमोर मांडू शकतात.

शेवटी, सर्व सहभागींना आठवण करून द्या की जेव्हा तुम्ही हे ठिकाण सोडता, तेव्हा तुम्ही नेहमी स्वतःला हे स्मरण करून देऊ इच्छिता की आमचे समाज आणि समुदाय अनेक वेगवेगळ्या लोकांपासून बनलेले आहेत. आम्ही आशा करतो की ज्यांना तुमच्या कामातून शिकायचे आहे किंवा त्यांचे समर्थन करायचे आहे त्यांच्यासाठी नेहमीच स्वागत आणि सर्वसमावेशक असेल.

वर्कशीट 3 - जोखीम मूल्यांकन

सुचवलेली वेळ

- 90 मिनिटे

साहित्य:

- पेन्स, पेन्सिल्स
- नमुना जोखीम मूल्यांकनाचे हँडआउट्स
- समर्थनाच्या उदाहरणासाठीचे हँडआउट्स

समर्थनाचे उदाहरण

15 वर्षांची मारिया, वायडब्ल्यूसीए मधील नेतृत्व प्रशिक्षणात सहभागी होते आणि तिच्या आरोग्य आणि शिक्षणाच्या अधिकारांबद्दल जाणून घेते आणि तिला केव्हा आणि कोणासोबत लग्न करू इच्छिते याच्या अधिकाराविषयी शिकते.

मारिया गरोदर राहते आणि तिची शिक्षिका तिला शाळा सोडण्यास आणि परत शाळेत येऊ नकोस सांगते. तिला माहित आहे की शिक्षिका चुकीचा आहे आणि तिला शाळेत जाण्यापासून थांबवू शकत नाही. तिला काहीतरी करायचे आहे पण काय करावे हे समजत नाही आहे.

मारिया इतर मुलींना ओळखते ज्यांनी शाळा सोडली कारण त्या गरोदर होत्या, काहींनी तर जबरदस्तीने लग्न केले. मारिया एका स्थानिक संस्थेशी संपर्क साधते जी मुलींच्या शिक्षणासाठी मदत करते आणि इतर मुलींशी बोलते. ते राष्ट्रीय शैक्षणिक कायद्यांबद्दल माहिती गोळा करतात जे सर्व मुलांना शाळेत जाण्यास मदत करतात आणि ते शाळाबाह्य मुलांकडून खाते गोळा करतात जे ते शाळा संचालकांसोबत सामायिक करण्याची योजना बनवतात.

मारिया आणि शाळाबाह्य मुली शाळेचे संचालक, स्थानिक संस्थेचे प्रतिनिधी आणि सहाय्यक पालकांना भेटतात. ते स्पष्ट करतात की प्रत्येक मुलाला शाळेत जाण्याचा अधिकार आहे. ते त्यांचे विचार सामायिक करतात आणि शाळा सोडलेल्या सर्व गर्भवती मुलींना परत आणण्याची विनंती करतात जेणेकरून त्या सर्व त्यांचे शालेय शिक्षण पूर्ण करू शकतील.

मारियाची इच्छा आहे की इतर मुलींना हे कळावे की त्याही त्यांच्या शाळेत जाण्याच्या हक्कासाठी उभ्या राहू शकतात. तिने तिच्या समुदायातील इतर मुलींपर्यंत तिचा दृष्टिकोन सामायिक करण्यासाठी पोहोचण्याचा निर्णय घेतला आणि त्यांना स्वतःसाठी उभे राहण्यासाठी आणि काहीही झाले तरी अभ्यास करण्यासाठी प्रेरित करण्याचे ठरवले.

आव्हान(ने) काय आहे(त)?

विरोधी कोण आहे?

संभाव्य सहयोगी कोण आहेत?

मारिया आणि तिचे सहयोगी आव्हानांना तोंड देण्यासाठी कोणती रणनीती स्वीकारू शकतात?

सूचना

- सहभागींना 3-4 गटांमध्ये विभागून घ्या.
- प्रत्येक गटाला जोखीम मूल्यांकन आणि वकिली प्रकरण हँडआउट्सचा नमुना द्या.
- गटांना मारियाची कथा वाचण्यास सांगा आणि मुलींच्या शिक्षणाच्या अधिकारांसह त्यांच्या हक्कांबद्दल जागरुकता निर्माण करण्यासाठी तिच्या समुदायात वकिली योजना तयार करा.
- त्यानंतर प्रत्येक गटाला दिलेल्या नमुन्याचा वापर करून स्वतःचे जोखीम मूल्यांकन करण्यास सांगा.
- हा व्यायाम पूर्ण करण्यासाठी गटांना 45 मिनिटे द्या.
- नंतर सहभागींना पुन्हा एकत्र येण्यास आणि त्यांचे निष्कर्ष सामायिक करण्यास सांगा:
 - असे काही धोके किंवा जोखीम आहेत ज्याचा विचार केला गेला नाही?
 - तुम्ही कोणती समानता आणि फरक ओळखले?

* युवा कार्य आवश्यक पासून रुपांतर www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx

सुचवलेली वेळ
• 60 मिनिटे

साहित्य (व्यक्तिशः सोय केली असल्यास):
• 5 स्थितीच्या फोटोकॉपीज

सूचना

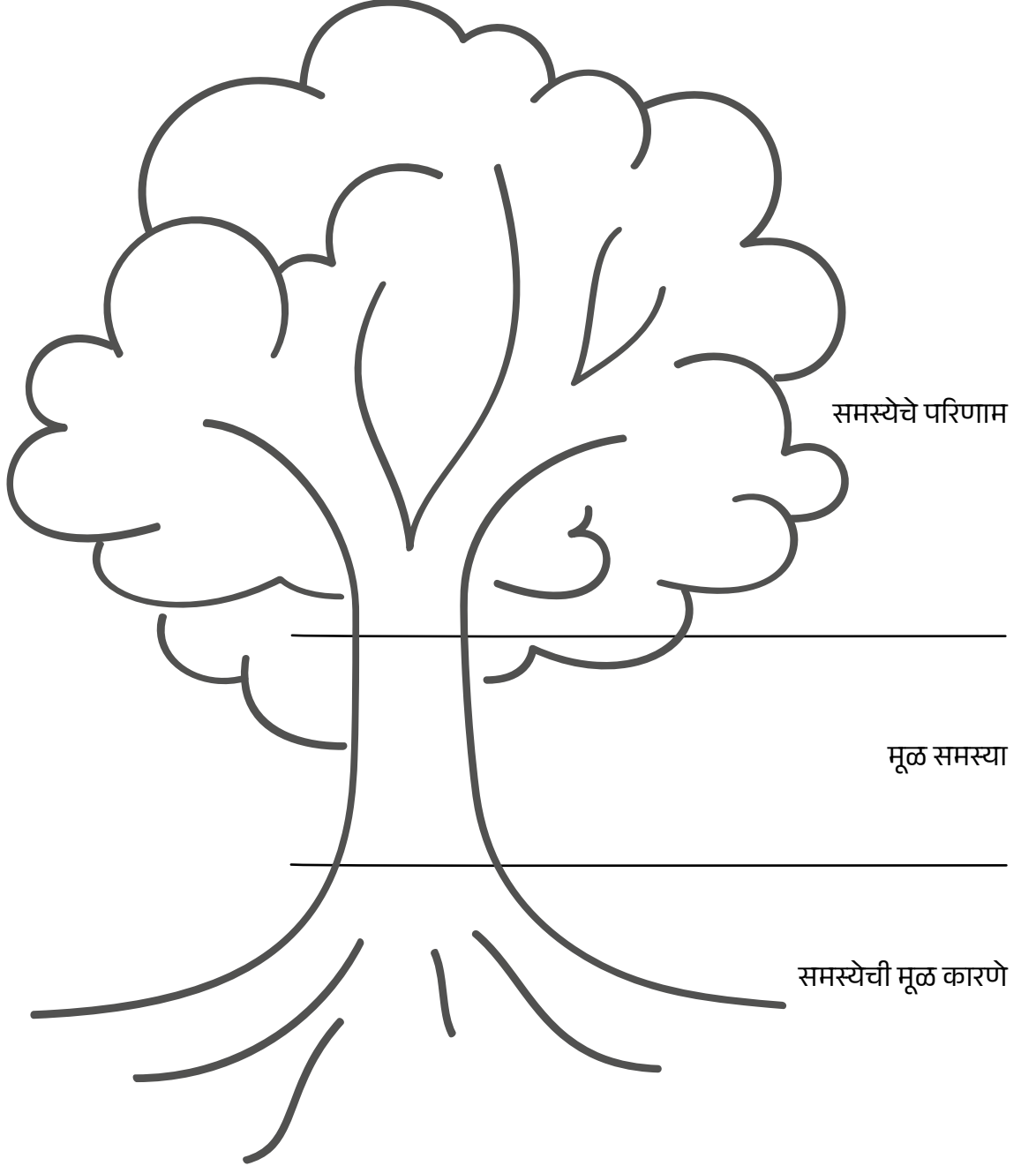
स्वतः ची काळजी घ्या: हे लक्षात ठेवा की ही क्रिया सहभागींच्या दरम्यान भूतकाळातील आघात उघड करू शकते अशा चर्चेला उत्तेजन देऊ शकते आणि खुली चर्चा करू शकते. जर एखाद्याला एखाद्या क्रियाकलापात सहभागी होण्यास सोयीस्कर वाटत नसेल, तर तरुणी(स्त्रियांना) विश्रांती घेऊ द्या आणि तुम्ही क्रियाकलाप पूर्ण केल्यावर सत्रात परत या.

सहभागींना 5 गटांमध्ये विभागा. प्रत्येक गट या प्रश्नांची उत्तरे देण्यासाठी खालीलपैकी एका परिस्थितीवर चर्चा करेल:

- प्रत्येक परिदृश्य कोणत्या मानसिक आरोग्याच्या समस्येबद्दल आहे?
- काही संबंधित समस्या आहेत का?
- ही परिदृश्य या तरुणींच्या मानसिक आरोग्याचा आदर करणारी होती का? का?
- तुम्ही प्रत्येक परिदृश्यामध्ये वेगळे काही कराल का?

परिदृश्य:

1. नमिताला अवांछित गर्भधारणा संपवायची आहे. ती एका दवाखान्यात जाते आणि डॉक्टर तिला सांगतात की तिला याचा विचार करून पुढच्या आठवड्यात परत यायला हवे. ती त्याला गर्भपातानंतर निराश झालेल्या स्त्रियांबद्दल एक मासिक (पॅम्प्लेट) देते.
2. गुयेट तिच्या वार्षिक आरोग्य तपासणीसाठी गेली आहे. डॉक्टर तिच्या लैंगिक आरोग्याबद्दल विचारून सुरुवात करतो, आणि प्रश्न विचारतो: “तुम्ही लैंगिकदृष्ट्या सक्रिय आहात का?” “तुम्ही पुरुष आणि/किंवा महिलांसोबत लैंगिक संबंध ठेवता का?” “तुम्ही एसटीआय किंवा अवांछित गर्भधारणेपासून स्वतःचे संरक्षण कसे कराल?” “स्वतःचे अधिक चांगले संरक्षण कसे करावे याबद्दल तुम्हाला काही प्रश्न आहेत का?” गुयेट प्रश्न विचारतात आणि डॉक्टर त्यांना उत्तर देतात. ती काही कंडोम आणि माहितीची पत्रके घेऊन क्लिनिकमधून बाहेर पडते.
3. बेमिडेलच्या देशातील राजकीय अशांततेनंतर तिला आणि तिच्या कुटुंबाला निर्वासित छावणीत जावे लागले. एके दिवशी सकाळी बेमिडेल फिरायला बाहेर पडली असताना एका माणसाने तिच्यावर हल्ला केला. तिचा मित्र तिला पोलिसात जाऊन वैद्यकीय सेवा मिळवून देण्यास मदत करतो.
4. तिच्या समाजातील दुष्काळामुळे मारिया आणि तिचे कुटुंब इतरत्र राहायला गेले. बदली झाल्यानंतर मारियाला नोकरी मिळते. ती तिची कमाई एका बँक खात्यात टाकते जोपर्यंत ती संगणक वर्गासाठी पुरेसे पैसे वाचवत नाही ज्यामुळे तिला बढती मिळण्यास मदत होईल.
5. डेडे घानामधील एसआरएचआर साठी एक तरुण महिला वकील आहे. कोविड लॉकडाऊन दरम्यान तिला एकटेपणा आणि थकवा जाणवत होता. ती ऑनलाइन सल्लामसलत घेते. तिच्या सत्रादरम्यान, डेडेचे थेरपिस्ट तिच्या घरात होणार्या कोणत्याही हिंसाचार आणि गैरवर्तनासाठी तिची तपासणी देखील करतात.



वर्कशीट 4 - प्रशिक्षण मूल्यांकन फॉर्म

प्रिय नेत्यांनो,

राईसअपचे सर्व मॉड्यूलस यशस्वीपणे पूर्ण केल्याबद्दल धन्यवाद! नेतृत्व प्रशिक्षण पुस्तिका. वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए मधील आमच्या स्वतःच्या शिकण्याच्या प्रक्रियेचा एक भाग म्हणून, आम्ही तुम्हाला विनंती करतो की कृपया हा अभिप्राय फॉर्म पूर्ण करण्यासाठी काही मिनिटे द्या. तुमचा अभिप्राय आणि सूचना आम्हाला काय काम करत आहेत आणि सामग्री, नियोजन आणि मॉड्यूलसच्या वितरणाच्या बाबतीत काय सुधारणा आवश्यक आहे हे समजून घेण्यास मदत करतील.

तुमचा वेळ दिल्याबद्दल धन्यवाद आणि आम्हाला आशा आहे की तुमच्या एकत्रित अनुभव आणि अंतर्दृष्टीतून आम्हाला शिकण्यात जितका आनंद वाटतो तितकाच तुम्हाला आमच्यासोबत शिकण्यातही आनंद वाटेल.

तुम्ही सामायिक केलेली माहिती काटेकोरपणे गोपनीय ठेवली जाईल आणि ती केवळ अंतर्गत संशोधन आणि मूल्यमापन हेतूसाठी (संस्थेचे नाव जोडा) वापरली जाईल.

एकूण प्रशिक्षण अनुभव सूचना

सूचना

ते तुमच्या भावनांशी किती जवळून जुळतात याच्या आधारावर कृपया खालील रेट करा (5 हा सर्वोच्च स्कोअर आहे, 1 हा सर्वात कमी स्कोअर आहे):

- तुमचा एकूण प्रशिक्षण अनुभव तुम्ही कसा रेट कराल?
5. उत्कृष्ट 4. खूप चांगले 3. चांगले 2. इतके चांगले नाही 1. अजिबात चांगले नाही
- प्रशिक्षणाने तुम्हाला आत्मचिंतन तसेच समवयस्क शिक्षणाकडे किती प्रमाणात व्यस्त, स्वारस्य आणि अभिमुख केले?
5. अत्यंत व्यस्त 4. व्यस्त 3. सरासरी 2. इतके नाही 1. अजिबात नाही
- प्रत्येक युनिटच्या शेवटी, तुम्ही जे शिकलात त्याबद्दल तुम्ही किती स्पष्ट होता आणि तुम्ही ते तुमच्या स्वतःच्या संदर्भात किती चांगल्या प्रकारे लागू करू शकता?
5. अगदी स्पष्ट 4. स्पष्ट 3. सरासरी 2. इतके नाही 1. अजिबात स्पष्ट नाही
- त्यांची शिकवण्याची शैली आणि त्यांच्या दृष्टीकोनानुसार तुम्हाला तुमचा सूत्रधार कसा वाटला?
5. उत्कृष्ट 4. खूप चांगले 3. चांगले 2. इतके चांगले नाही 1. अजिबात चांगले नाही
- विविध सत्रांदरम्यान तुमच्या शंका दूर करण्यासाठी तुमचे सूत्रधार कितपत वेळेवर आणि चांगल्या प्रकारे तयार होते?
5. उत्कृष्ट 4. खूप चांगले 3. चांगले 2. इतके चांगले नाही 1. अजिबात चांगले नाही

प्रशिक्षण वितरण

सूचना

ते तुमच्या भावना किती जवळून जुळतात याच्या आधारावर कृपया खालील एक टिक करा (कोणत्याही एकावर टिक करा)

- प्रशिक्षणाने तुम्हाला तुमच्या समवयस्कांशी सहभागात्मक मार्गांनी संवाद साधण्यासाठी पुरेशी जागा दिली आहे का?
☐ हो ☐ काही प्रमाणात ☐ नाही
- तुमच्या शंका दूर करण्यासाठी/प्रश्न विचारण्यासाठी प्रशिक्षणात पुरेशी जागा होती का?
☐ हो ☐ काही प्रमाणात ☐ नाही
- प्रशिक्षणाने आत्म-चिंतनासाठी पुरेसा वेळ दिला का?
☐ हो ☐ काही प्रमाणात ☐ नाही
- तुमचे प्रश्न/प्रश्नांची समाधानकारक उत्तरे देण्यात आली का?
☐ हो ☐ काही प्रमाणात ☐ नाही
- प्रशिक्षणात पुरेसा ब्रेक आणि विश्रांतीचा वेळ आहे का?
☐ हो ☐ काही प्रमाणात ☐ नाही
- तुमचा एकूण प्रशिक्षणाचा अनुभव होता असे तुम्ही म्हणाल:
☐ सहभागी ☐ सर्वसमावेशक ☐ व्युत्पन्न केलेले समवयस्क-शिक्षण ☐ चिंतनशील ☐ ववरील सर्व
☐ वरीलपैकी कोणतेही नाही इतर कोणतेही _____

आभार 4 - प्रशिक्षण मूल्यमापन प्रपत्र (पुढे चालू)

मॅन्युअल सामग्री आणि संसाधने

सूचना

ते तुमच्या भावनांशी किती जवळून जुळतात यावर आधारित कृपया खालील रेट करा (5 हा सर्वोच्च स्कोअर आहे, 1 सर्वात कमी स्कोअर आहे). प्रश्न 6 ते 9 गुणात्मक आहेत त्यामुळे कृपया वर्णनात्मक अभिप्राय द्या.

- मॅन्युअलच्या भाग 1 'प्रारंभ करणे' मधील सूचना स्पष्ट, संक्षिप्त आणि समजण्यास सोप्या होत्या असे तुम्ही म्हणाल का?
5. अगदी स्पष्ट 4. स्पष्ट 3. सरासरी 2. इतके स्पष्ट नाही 1. अजिबात स्पष्ट नाही
- तुम्हाला भाग 2 अंतर्गत शिकण्याची संसाधने किती उपयुक्त वाटली?
5. उत्कृष्ट 4. खूप चांगले 3. चांगले 2. सरासरी 1. अजिबात चांगले नाही
- तुम्हाला भाग 3 अंतर्गत सुविधाकर्ताचा टूलबॉक्स किती उपयुक्त वाटला?
5. उत्कृष्ट 4. खूप चांगले 3. चांगले 2. सरासरी 1. अजिबात चांगले नाही
- तुम्हाला मॅन्युअलमधील वेगवेगळ्या विभागांतर्गत क्रियाकलाप/व्यायाम कसे वाटले?
5. उत्कृष्ट 4. खूप चांगले 3. चांगले 2. सरासरी 1. अजिबात चांगले नाही
- तुम्हाला कोणत्या प्रकारची संसाधने सर्वात उपयुक्त वाटली आहेत? (लागू असल्यास, एकापेक्षा जास्त टिक करा)
○ वाचन साहित्य (कागदपत्रे, लेख, हँडआउट्स, केस स्टडी इ.) ○ आइसब्रेकर / एनर्जायझर,
○ व्हिडिओ आणि चित्रपट ○ टेम्पलेट्स / वर्कशीट्स ○ इतर
- मॅन्युअल विभाग पुरेसे वेगवान आहेत आणि त्यात पुरेशी माहिती आहे का? जर होय तर मग तुम्ही असे का म्हणता? नाही तर काय जोडता येईल? कृपया विस्तृत करा
- तुम्हाला असे वाटते का की असा कोणताही विशिष्ट विभाग/क्रियाकलाप/उपकरणे आहे ज्याचे तुम्ही पालन करू शकत नाही आणि त्यात बदल/सुधारणा करणे आवश्यक आहे. कृपया विस्तृत करा.
- मॅन्युअल कसे मजबूत केले जाऊ शकते असे तुम्हाला वाटते? सामग्री, शैक्षणिक साधने, सुविधाकर्ता आणि इतर विचारांच्या बाबतीत काय अंतर आहे असे तुम्हाला वाटते?
- इतर कोणत्याही सूचना किंवा टिप्पण्या?

आभार

द राईसअप! मार्गदर्शक हे स्त्रीवादी सिद्धांत आणि संशोधन पद्धतींवर आधारित सहयोग आणि सह-निर्मितीच्या सामर्थ्याचे थेट उदाहरण आहे. जागतिक वायडब्ल्यूसीए आणि टॉर्चलाइट कलेक्टिव्हसाठी हे मार्गदर्शक तयार करण्यासाठी - हे सोपे काम नव्हते - सर्व वयोगटातील महिलांनी अनेक महिन्यांच्या सत्रांमध्ये, वेगवेगळ्या टाइम झोनमध्ये आणि देशांमध्ये, वेगवेगळ्या पिढ्यांमधील नेत्यांसह एकत्र सामील झाले.

वर्ल्ड यंग वुमेन्स ख्रिश्चन असोसिएशन वैयक्तिक अनुभव, तांत्रिक कौशल्य, वेळ आणि सर्व सुविधा देणार्यांच्या प्रयत्नांसाठी कृतज्ञ आहे ज्यामुळे वायडब्ल्यूसीए युवा महिलांचे परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वासाठी वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीएच्या मार्गदर्शिकेमध्ये तुमचे स्वागत आहे. या मार्गदर्शकाचे सर्व विषय विविध देश आणि पार्श्वभूमीतील तरुण महिलांसोबत आणि वायडब्ल्यूसीएच्या जगभरातील विविध कार्यालयांमधील तरुण महिला नेते, सुविधा देणारे, मार्गदर्शक, भागीदार आणि सदस्य यांच्याशी सल्लामसलत प्रक्रियेद्वारे विकसित केले गेले आहेत. या मार्गदर्शिकेतील प्राधान्यक्रम, दिशानिर्देश आणि दृष्टिकोन ओळखण्यासाठी चर्चेत सहभागी झालेल्या जगभरातील तरुण महिला नेत्यांना आम्ही विशेष मान्यता देतो. या टूलकिटचे यशस्वी ऑपरेशन विविध क्षेत्रातील निवडक तरुण महिला नेत्या आणि सूत्रधारांच्या सहभागाशिवाय शक्य झाले नसते. त्यांनी थीम आणि संदर्भांना जीवन दिले आहे, त्यांच्या संदर्भात त्यांची उपयुक्तता आणि प्रासंगिकता सिद्ध केली आहे आणि ज्या तरुणींना त्याचा फायदा होतो.

मार्गदर्शकाची ही नवीन आवृत्ती तयार करण्याच्या प्रक्रियेत डॉ. सुची गौर आणि निर्मला गुरुंग, जागतिक YWCA टीमचे अतूट मार्गदर्शन आणि पाठबळ यांचा मोलाचा वाटा आहे. जेड ब्रॅडी, नाओमी वोयेन्गु आणि कॅथरीन वांजीकू यांच्या योगदानाशिवाय हे काम अपूर्ण राहिले असते.

हे काम राईजअप चा एक भाग म्हणून तयार करण्यात आले आहे! उठा आणि जागे व्हा! ऑस्ट्रेलियन सरकार-समर्थित आशियाई-पॅसिफिक प्रदेशाचा एक भाग म्हणून नेतृत्व आणि वकिलाती उपक्रम (2020-24) ची निर्मिती करण्यात आली आहे.

टॉर्चलाइट कलेक्टिव्ह सल्लागार टीमच्या सदस्यांचे आम्ही आभारी आहोत, विशेषतः राधिका बिजोयिनी, हम्फ्रेज एव्हेलिया, सेसिलिया गार्सिया रुईझ, लिंडसे मेनार्ड-फ्रीमन आणि सारा पेल्ग्रोम, ज्यांनी या मार्गदर्शकाच्या पुनरावलोकन प्रक्रियेचे, सल्लामसलत, मसुदा तयार करणे आणि डिझाइनचे नेतृत्व केले, ज्यामध्ये महिला आणि तरुण महिला नेत्यांसह कार्यशाळा तयार करणे आणि सर्वसमावेशक मार्गदर्शकासाठी त्यांच्याकडून व्युत्पन्न केलेल्या कल्पना आणि इनपुटचे दस्तऐवजीकरण करणे समाविष्ट आहे. या मॅन्युअलची रचना केल्याबद्दल एनरिको जियानफ्रान्ची यांचे विशेष आभार.

परिशिष्टे

परिशिष्ट 1: मुख्य शब्द + वाक्ये

आम्हाला शब्दकोषाची आवश्यकता का आहे?

एकेकाळी समाजपरिवर्तनाचे दर्शन देणारे शब्द त्यांच्या मूळ अर्थापासून दूर गेले आहेत, यावर महिला चळवळीतील अनेक नेत्या आणि कार्यकर्त्या सहमत आहेत. उदाहरणार्थ, सुरक्षित जागा, सशक्तीकरण आणि संवाद या शब्दांचा अर्थ महिला चळवळीतील वेगवेगळ्या सदस्यांद्वारे वेगळ्या पद्धतीने केला जातो. या शब्दकोषाचा उद्देश यावर उपाय करणे आणि नेत्यांना आणि मैदानावरील कार्यकर्त्यांना सातत्याने वापरण्यात येणारी एक सामान्य भाषा प्रदान करणे आहे.

हा शब्दकोष सर्वात सामान्यपणे वापरल्या जाणार्या संज्ञांसाठी आहे — मग त्या “तांत्रिक संज्ञा”, “कार्यात्मक संज्ञा” किंवा “विशेष शब्दावली” असोत. ते चळवळीचे सदस्य असोत, इच्छुक सदस्य असोत, सहयोगी असोत, भागीदार असोत किंवा आम्ही ज्यांच्यासोबत काम करतो त्या भागधारक असोत, प्रत्येकाला सहज समजतील अशा व्याख्या प्रदान करण्याचा प्रयत्न करतो.

सक्षमता (अब्लेईसम)

अपंग व्यक्तिविरुद्ध भेदभाव आणि पूर्वग्रह (मानसिक, भावनिक आणि/किंवा शारीरिक) जे काही शरीरे (नमुनेदार आणि असामान्य) इतरांपेक्षा अधिक मौल्यवान आहेत या विश्वासावर आधारित आहेत. क्षमता लोकांना त्यांच्या क्षमतेनुसार परिभाषित करते आणि अपंग लोकांचे वर्गीकरण “त्यापेक्षा कमी” म्हणून करते (उदा., आदर आणि विचार करण्यास पात्र नाही, योगदान देऊ शकत नाही आणि जीवनात सहभागी होऊ शकत नाही आणि इतर गैरसमज). सक्षमता जाणीवपूर्वक किंवा बेशुद्ध असू शकते आणि ते संस्था, प्रणाली आणि समाजाच्या व्यापक संस्कृतीत अंतर्भूत आहे.

गैरवर्तन (अब्युस)

शारीरिक, लैंगिक, शाब्दिक किंवा मानसिक, यासह - कोणासाठीही किंवा कोणासाठीही कठोर आणि अपमानास्पद भाषा वापरणे यासह कोणाशीही हानिकारक किंवा आक्रमक पद्धतीने वागणे; जबरदस्तीने लैंगिक क्रियाकलाप; बलात्कार किंवा विनयभंग; एखाद्याला दुखापत किंवा दुखापत करण्याच्या हेतूने मारणे (मारणे, लाथ मारणे, वस्तू फेकणे, पाडणे).

उत्तरदायित्व (अकॉउंटॅबिलिटी)

जबाबदार असणे म्हणजे एखादे कार्य, नोकरी, कार्यक्रम किंवा कायद्याचे समर्थन करण्यासाठी जबाबदार धरले जाणे. उत्तरदायित्व म्हणजे एखाद्या व्यक्तीची किंवा समूहाची एखाद्या विशिष्ट कृतीसाठी असलेली जबाबदारी. यासाठी विश्वासाची आवश्यकता असते आणि अनेकदा अंमलबजावणी यंत्रणा आणि त्याचे पालन न केल्यामुळे परिणामांसह जोडले जाते. उदाहरणार्थ: मानवी हक्कांसाठी उत्तरदायित्व म्हणजे काही लोकांनी (उदाहरणार्थ सरकारी प्रतिनिधी आणि सेवा प्रदात्यांनी) मानवी हक्कांचा आदर करणे, संरक्षण करणे आणि पूर्ण करणे आवश्यक आहे. उत्तरदायित्व कृतीत आणणे म्हणजे तरुण स्त्रियांना त्यांचे हक्क माहित असणे आणि त्यांची मागणी करणे आणि परिस्थिती सुधारण्यासाठी जबाबदार व्यक्ती कृती करतात याची खात्री करणे.

बदलाचे प्रवर्तक आणि एजंट (एक्टर्स अँड एजन्ट्स ऑफ चेंज)

हे असे लोक आहेत जे समूह, समुदाय, संघटना किंवा राष्ट्रात बदल घडवून आणण्यासाठी उत्प्रेरक म्हणून काम करतात. ते नवीन विचार आणि नवीन कल्पनांद्वारे इतरांना प्रेरणा देण्यासाठी प्रेरक म्हणून कार्य करतात आणि त्यांना एका सामान्य विचारधारेकडे प्रभावित करतात म्हणून ते बदलाचे प्रवर्तक आहेत.

वकिली (एडव्होकेसी)

वकिलातीमध्ये उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी रणनीती आणि कृती दोन्ही समाविष्ट असतात. वकिलातीचे उद्दिष्ट हितधारकांना प्रभावित करणार्या निर्णयांमध्ये सहभागी करून घेण्याचे आहे. उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी कृती, जसे की त्या भागधारकांची लॉबींग करणे, सामान्यतः कालांतराने आणि वाढीवपणे घडते.”

सकारात्मक कृती (अफेर्मेटिव्ह ऍक्शन)

सकारात्मक कृती म्हणजे सरकार किंवा संस्थेमधील धोरणे आणि पद्धतींचा संच ज्यामध्ये लिंग, वंश, लैंगिकता, पंथ किंवा राष्ट्रीयतेवर आधारित विशिष्ट गट समाविष्ट करण्याचा प्रयत्न केला जातो जेथे अशा लोकांचे प्रतिनिधित्व कमी आहे, जसे की शिक्षण आणि रोजगार. ऐतिहासिक आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर, सकारात्मक कृतीने रोजगार आणि वेतनातील असमानता दूर करणे, शिक्षणात प्रवेश वाढवणे, विविधतेला प्रोत्साहन देणे आणि भूतकाळातील चुका, तोटे किंवा अडथळे स्पष्टपणे मान्य करणे यासारख्या उद्दिष्टे साध्य करण्याचा प्रयत्न केला आहे.⁹⁷

वयवाद (एजिजम)

वयाच्या आधारे स्टिरियोटाइप (आपण कसे विचार करतो), पक्षपात (आम्हाला कसे वाटते), आणि भेदभाव (आपण कसे वागतो) इतरांबद्दल किंवा स्वतःबद्दल. वयवादामुळे खराब आरोग्य, सामाजिक अलगाव, अकाली मृत्यू आणि बरेच काही होऊ शकते. दुर्दैवाने, संस्थांमध्ये वयवाद मोठ्या प्रमाणावर पाळला जातो आणि त्याचे दूरगामी परिणाम अर्थव्यवस्था व समाजांवर होतात. वयवादाच्या काही उदाहरणांमध्ये तुमच्या वयामुळे तुमची नोकरी गमावणे, तरुणांना अकुशल आणि बेजबाबदार म्हणून पाहणे किंवा त्यांच्या वयामुळे एखाद्याच्या चिंतेकडे दुर्लक्ष करणे समाविष्ट आहे.

वर्णद्वेषविरोधी (अँटी-रेसिसम)

वर्णद्वेषविरोधी कल्पना आणि राजकीय कृतींचा समावेश आहे ज्याचा उद्देश वांशिक पूर्वग्रह, पद्धतशीर वर्णद्वेष आणि विशिष्ट वांशिक गटांच्या दडपशाहीचा सामना करण्यासाठी आहे. वर्णद्वेषविरोधी सहसा जाणीवपूर्वक प्रयत्न आणि जाणीवपूर्वक केलेल्या कृतींभोवती रचना केली जाते ज्याचा उद्देश सर्व लोकांना समान संधी प्रदान करणे, वैयक्तिक आणि पद्धतशीर दोन्ही स्तरांवर.⁹⁸

दडपशाही विरोधी चळवळी (अँटी-अपप्रेसन मोव्हमेन्ट)

दडपशाही विरोधी चळवळी आपल्या समाजात अस्तित्वात असलेल्या दडपशाहीला ओळखण्याचा प्रयत्न करतात आणि त्याचे परिणाम कमी करण्याचा प्रयत्न करतात आणि शेवटी आपल्या समाजातील शक्ती असमतोल समान करतात.⁹⁹

पक्षपात (बायसेस)

वैयक्तिक वैशिष्ट्ये किंवा रूढींवर आधारित लोकांच्या गटाबद्दल जाणीवपूर्वक किंवा बेशुद्ध पूर्वग्रह किंवा सामान्यीकरण. काही पक्षपात सकारात्मक आणि उपयोगी असू शकतात. इतर पक्षपात हे ज्ञानाऐवजी पक्षपातावर आधारित असू शकतात. या संज्ञानात्मक शॉर्टकटमुळे काहीवेळा कठोर निर्णय आणि भेदभाव करणाऱ्या पद्धतींचा परिणाम होऊ शकतो. (बेशुद्ध [दुर्बेशुद्ध/निहित पक्षपाती देखील पहा](#)).

बायो ब्रेक

जेव्हा सहभागी शौचालय किंवा स्नानगृह वापरू शकतात तेव्हा बैठकमधील मध्यांतरांचा संदर्भ देते.

97. en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action

98. en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism

99. theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression

क्षमता निर्माण करणे (कॅपसिटी बिल्डिंग)

एखाद्या व्यक्तीची किंवा संस्थेची पायाभूत सुविधा, कौशल्ये किंवा कौशल्य, प्रशासन आणि मानवी संसाधने बळकट करून, त्याच्या आज्ञा पार पाडण्यासाठी त्याची क्षमता सुधारणे. सकारात्मक बदल घडवून आणण्यासाठी क्षमता निर्माण करणे हे प्रशिक्षण, गुंतवणूक, अनुभवात्मक शिक्षण याद्वारे होऊ शकते.

संयुक्त राष्ट्रांची सनद (चार्टर ऑफ दी यूनाइटेड नेशन्स)

संयुक्त राष्ट्रांची सनद हा संयुक्त राष्ट्रांचा संस्थापक दस्तऐवज आहे. त्यावर 26 जून 1945 रोजी सॅन फ्रान्सिस्को येथे संयुक्त राष्ट्र संघाच्या आंतरराष्ट्रीय संघटनेच्या परिषदेच्या समारोपाच्या वेळी स्वाक्षरी करण्यात आली आणि 24 ऑक्टोबर 1945 रोजी अंमलात आली. संयुक्त राष्ट्र त्याच्या अनन्य आंतरराष्ट्रीय वैशिष्ट्यामुळे आणि त्याच्या सनदमध्ये निहित अधिकारांमुळे विविध मुद्द्यांवर कार्य करू शकते, ज्याला आंतरराष्ट्रीय करार मानले जाते. जसे की, संयुक्त राष्ट्रांची सनद हे आंतरराष्ट्रीय कायद्याचे एक साधन आहे आणि संयुक्त राष्ट्रांचे सदस्य राष्ट्रे त्यास बांधील आहेत. संयुक्त राष्ट्रांच्या सनदमध्ये राज्यांच्या सार्वभौम समानतेपासून ते आंतरराष्ट्रीय संबंधांमध्ये बळाचा वापर करण्यावर बंदी घालण्यापर्यंत आंतरराष्ट्रीय संबंधांची प्रमुख तत्त्वे संहिताबद्ध केली आहेत. 1945 मध्ये संयुक्त राष्ट्रांची स्थापना झाल्यापासून, संस्थेचे ध्येय आणि कार्य त्याच्या संस्थापक सनदमध्ये समाविष्ट असलेल्या उद्दिष्टे आणि तत्वांद्वारे मार्गदर्शन केले गेले आहे, ज्यामध्ये 1963, 1965 आणि 1973 मध्ये तीन वेळा सुधारित करण्यात आले. आंतरराष्ट्रीय न्यायालय, संयुक्त राष्ट्रांचे प्रमुख न्यायिक अंग, आंतरराष्ट्रीय न्यायालयाच्या कायदानुसार कार्य करते, जे संयुक्त राष्ट्रांच्या सनदशी संलग्न आहे आणि त्याचा अविभाज्य भाग आहे.

सिसजेंडर

अशा लोकांचे वर्णन करते ज्यांची लिंग ओळख किंवा अभिव्यक्ती त्यांना जन्माच्या वेळी नियुक्त केलेल्या लिंगाशी जुळते.

हवामान (क्लायमेट)

हवामानाची व्याख्या सामान्यतः “सरासरी हवामान” म्हणून केली जाते किंवा महिन्यांपासून हजारो वर्षांपर्यंतच्या कालावधीत योग्य प्रमाणांच्या सरासरीचे सांख्यिकीय वर्णन म्हणून केले जाते. जागतिक हवामान संघटना (डब्ल्यूएमओ) द्वारे परिभाषित केल्यानुसार परिवर्तनशीलतेच्या दृष्टीने हा कालावधी 3 दशकांचा आहे. हे प्रमाण बहुतेक वेळा तापमान, पर्जन्य आणि वारा यांसारखे पृष्ठभाग परिवर्तनीय असतात. व्यापक अर्थाने, हवामान हे हवामान प्रणालीचे सांख्यिकीय वर्णन आहे.

हवामान बदलाची आपत्कालीन परिस्थिती (क्लायमेट चेंज इमरजेंसी)

हवामान आपत्कालीन परिस्थिती म्हणजे कोणत्याही विस्तारित कालावधीत हवामानाच्या प्रमाणात लक्षणीय बदल. दुसऱ्या शब्दात, हवामान बदलामध्ये तापमान, पर्जन्य किंवा वाऱ्याच्या स्थितीत मोठ्या प्रमाणात बदल होतात जे अनेक दशके किंवा त्याहून अधिक कालावधीत होतात. हवामान आपत्कालीन परिस्थिती ही एक अशी परिस्थिती आहे ज्यामध्ये हवामान बदल कमी करण्यासाठी किंवा प्रतिबंधित करण्यासाठी आणि संभाव्य अपरिवर्तनीय पर्यावरणीय हानी टाळण्यासाठी त्वरित कारवाई करणे आवश्यक आहे.

कोडिंग (किंवा अनुक्रमणिका) (इंडेक्सिंग)

डेटाची रचना आणि लेबलिंगचे साधन म्हणून विस्तृत कल्पना आणि विषयांना (म्हणजे वय, लिंग, सामाजिक-आर्थिक स्थिती, प्रदेश) कोड नियुक्त करणे.

समुदायाचा नेता (कॉम्युनिटी लीडर)

परिभाषित समुदायामध्ये बदल प्रभावित करण्याची किंवा प्रभाव पाडण्याची क्षमता असलेली व्यक्ती. ही भूमिका औपचारिक (म्हणजे निवडून आलेले अधिकारी, धार्मिक नेता, मान्यताप्राप्त वांशिक-सांस्कृतिक नेते किंवा विशिष्ट औपचारिक गटांचे नेते) किंवा अनौपचारिक (ज्याला मदत करायला आवडते) असू शकते.

गुप्तता (कॉन्फिडेन्शियलिटी)

संशोधन कार्यसंघाबाहेरील कोणाशीही विशिष्ट तपशील किंवा माहिती सामायिक न करण्याचे वचन किंवा वचनबद्धता, विशेषतः असे तपशील जे संशोधन सहभागींची ओळख प्रकट करू शकतात.

सल्लामसलत (कॉन्सलटेशन)

व्यक्तिशः आणि/किंवा ऑनलाइन प्रक्रियांची एक मालिका ज्यामध्ये सहभाग आणि समस्या पुढे कशी न्यावी यावर अभिप्राय मिळवणे. स्त्रीवादी समुपदेशनाची रचना श्रेणीबद्ध नसलेली असते आणि ती अतिरिक्त-वैयक्तिक आणि बाह्य घटकांकडे पाहिली पाहिजे. स्त्रीवादी सल्लामसलत हा सांस्कृतिकदृष्ट्या प्रतिसाद देणारा आणि सशक्त करणारा असतो. अधिक व्यापकपणे, मार्गदर्शन औपचारिकतेपासून अनौपचारिक पर्यंत असू शकते; आणि सक्रिय (लोक निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेवर टिप्पण्या आणि अभिप्राय देतात) पासून निष्क्रिय (लोकांना फक्त माहिती दिली जाते) पर्यंत असू शकते.

संविधान (कॉन्स्टिट्यूशन)

एक औपचारिक आणि कायदेशीर दस्तऐवज जो मानवांची संघटना तयार करण्यासाठी मूलभूत नियम आणि कायदे ठरवतो. राज्ये आणि देशांसाठी आणि वायडब्ल्यूसीए सारख्या संस्थांसाठी संविधान मूलभूत नियम आणि कायदे प्रदान करू शकतात.

सायबर पाठलाग (सायबरस्टॉकिंग)

एखाद्या व्यक्तीला, व्यक्तींच्या समूहाला, इंटरनेट किंवा इतर इलेक्ट्रॉनिक माध्यमांचा वापर करणाऱ्या कंपनीला त्रास देण्यासाठी किंवा धमकावण्यासाठी संप्रेषणाच्या डिजिटल प्रकारांचा पद्धतशीर वापर करणे. डिजिटल जगात सतत मानसिक दबाव पीडित व्यक्तीचे जीवन असह्य बनवू शकतो. काही प्रकरणांमध्ये, ऑनलाइन सायबर पाठलागासह ऑफलाइन (वास्तविक जीवन) छळ आणि अगदी शारीरिक हिंसा देखील होऊ शकते. अनेक देशांमध्ये सायबर पाठलाग हा गुन्हा आहे.

डिजिटल विभाजन (डिजिटल डिव्हाइड)

डिजिटल विभाजन म्हणजे ज्यांच्याकडे इंटरनेटचा प्रवेश आहे आणि ते वर्ल्ड वाइड वेबवर ऑफर केलेल्या नवीन सेवा वापरण्यास सक्षम आहेत आणि ज्यांना या सेवांमधून वगळण्यात आले आहे त्यांच्यातील फरक आहे.¹⁰⁰

अशक्तीकरण (डिसएम्पॉवरमेंट)

एखाद्या व्यक्तीला किंवा लोकांच्या समूहाला काही करण्यापासून किंवा विशिष्ट उद्दिष्टे साध्य करण्यापासून प्रतिबंधित करण्याची ही क्रिया आहे. ते व्यक्तींना तुमचे जीवन बदलण्याची शक्ती, इच्छाशक्ती किंवा साधन नसण्याची कारणे आहेत.

भेदभाव (डिस्क्रिमिनेशन)

लिंगाच्या आधारे कोणताही भेदभाव, बहिष्कार किंवा निर्बंध ज्याचा प्रभाव किंवा हेतू स्त्रियांची मान्यता, आनंद किंवा श्रम कमी करणे आहे. राजकीय, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरी किंवा इतर कोणत्याही क्षेत्रातील स्त्री-पुरुष समानता, त्यांची वैवाहिक स्थिती, मानवी हक्क आणि मूलभूत स्वातंत्र्ये विचारात न घेता” [संयुक्त राष्ट्रे, 1979. ‘स्त्रियांविरुद्ध सर्व प्रकारचे भेदभाव निर्मूलनावरील अधिवेशन,’ लेख 1]. भेदभाव कायदा (कायदेशीररित्या) किंवा सराव (खरेतर) या दोन्हीमधून उद्भवू शकतो. सीईडीएडब्ल्यू अधिवेशन कायदे, धोरणे, कार्यपद्धती किंवा सराव मध्ये समाविष्ट असलेल्या भेदभावाचे दोन्ही प्रकार ओळखते आणि संबोधित करते:

- कायदेशीर भेदभाव, उदाहरणार्थ, काही देशांमध्ये, एखाद्या महिलेला तिच्या पतीच्या संमतीशिवाय देश सोडण्याची किंवा नोकरी ठेवण्याची परवानगी नाही.
- स्तविक भेदभाव उदाहरणार्थ, एक पुरुष आणि एक स्त्री समान नोकरीचे स्थान धारण करू शकतात आणि समान कर्तव्ये पार पाडू शकतात, परंतु त्यांचे फायदे वेगळे असू शकतात.¹⁰¹

100. 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

विविधता (डायव्हर्सिटी)

“आपल्या सर्वांकडे असलेल्या अद्वितीय परिमाण, गुण आणि वैशिष्ट्यांची विविधता” चा संदर्भ देते.” विविधता आपल्या ओळखी, अनुभव आणि दृष्टीकोनातील फरक पकडते. हा एक ‘आरसा’ आहे जो दिलेल्या जागेत किंवा गटामध्ये लोकांना वेगळे करतो; तथापि, विविधता ही त्या जागेत किंवा गटामध्ये समान शक्ती किंवा प्रवेशाची हमी नाही.

कर्तव्य वाहक (ड्युटी बिअरर)

या अशा व्यक्ती आहेत ज्यांना काही मुद्द्यावर विशिष्ट जबाबदारी असते. जीवन आणि मानवी हक्कांचे संरक्षण करण्याची जबाबदारी असू शकते.

आर्थिक स्वायत्तता (इकॉनॉमिक ऑटोनॉमी)

एखाद्या व्यक्तीची त्याच्या आर्थिक भविष्याबद्दल स्वतंत्र निर्णय घेण्याची क्षमता आहे. ते उत्पादनाच्या माध्यमातून एक सन्माननीय जीवन घडविण्यात मदत करतात.

सहानुभूती (एम्पथी)

लोकांच्या भावना अनुभवण्याची आणि स्वतःला त्यांच्या बुटांमध्ये ठेवून त्यांची मनस्थिती समजून घेण्याची क्षमता. सहानुभूतीचे तीन प्रकार आहेत. संज्ञानात्मक सहानुभूती म्हणजे इतर कोणाचा दृष्टिकोन समजून घेण्याची क्षमता. भावनिक सहानुभूती म्हणजे दुसऱ्याला काय वाटत आहे हे अनुभवण्याची क्षमता. सहानुभूतीपूर्ण चिंता म्हणजे एखाद्याच्या तुमच्याकडून गरजा/अपेक्षा काय असू शकतात हे जाणीवपूर्वक ठरवण्याची क्षमता.

सबलीकरण (एम्पॉवरमेंट)

एखाद्या व्यक्तीला किंवा व्यक्तींच्या गटाला सत्ता हस्तांतरित करण्याची किंवा पुनर्संचयित करण्याची प्रक्रिया. सबलीकरण अनेकदा व्यक्तींना अधिक मजबूत, अधिक आत्मविश्वास आणि अधिक सशक्त आणि त्यांचे जीवन, हक्क आणि निवडींवर नियंत्रण ठेवण्यास मदत करते.

प्रतिबद्धता (एंजेजमेंट)

एक औपचारिक किंवा अनौपचारिक करार ज्याद्वारे एखादी व्यक्ती एखाद्या विशिष्ट कारणासाठी किंवा एखाद्या संस्थेच्या, संघाच्या किंवा गटाच्या क्रियाकलापांसाठी स्वतः ला वचनबद्ध करते. सहसा, प्रतिबद्धता हा सदस्य आणि संस्था यांच्यातील वैयक्तिक किंवा भावनिक संबंधाचा परिणाम असतो, कारण ते समान कारणे, ध्येये, दृष्टी आणि/किंवा मूल्यांसाठी उत्कटता आणि वचनबद्धता सामायिक करतात.

समानता भेदभाव न करणे (इक्वालिटी नॉन-डिस्क्रिमिनेशन)

समानता म्हणजे प्रत्येकाला त्यांच्या जीवनाचा आणि कौशल्यांचा पुरेपूर वापर करण्याची समान संधी आहे याची खात्री करणे, आणि असा विश्वास आहे की जीवनात कोणालाही कमी संधी मिळू नयेत, मग ते कुठेही असले तरी, तुमचा जन्म कशापासून किंवा कोणापासून झाला, किंवा इतर वैशिष्ट्यांमुळे. समानता हे ओळखते की ऐतिहासिकदृष्ट्या, विशिष्ट वंश, अपंग लोक, स्त्रिया आणि समलिंगी आणि समलैंगिक यांसारख्या विशिष्ट वैशिष्ट्यांसह लोकांच्या काही गटांनी भेदभावाचा अनुभव घेतला आहे.¹⁰² भेदभाव म्हणजे एखाद्या संरक्षित वैशिष्ट्यामुळे एखाद्या व्यक्तीविरुद्ध कमी अनुकूल वागणूक आहे.¹⁰³ भेदभाव नसणे म्हणजे एखाद्या व्यक्तीला अनुकूल नसलेल्या उपचारांचा संदर्भ आहे.

निःपक्षपात (इक्विटी)

वय, क्षमता, लिंग, उत्पन्न, शैक्षणिक पातळी, संस्कृती आणि पार्श्वभूमी याकडे दुर्लक्ष करून सर्व लोकांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी संधी, शक्ती आणि संसाधने यांचे न्याय्य वितरण.

102. www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

103. www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms

पर्यावरणीय बदल (एन्व्हायरॉन्मेंटल चेंजेज)

पर्यावरणातील बदल किंवा त्रास, बहुतेकदा मानवी प्रभाव आणि नैसर्गिक पर्यावरणीय प्रक्रियांमुळे होते. पर्यावरणीय बदलांमध्ये विविध घटकांचा समावेश होतो, जसे की नैसर्गिक आपत्ती, मानवी हस्तक्षेप किंवा प्राण्यांचे परस्परसंवाद.

पुरावा-आधारित सराव (एव्हिडन्स बेज्ड प्रॅक्टिस)

पुरावा-आधारित संशोधन म्हणजे नवीन अभ्यासाची माहिती देण्यासाठी एक पद्धतशीर आणि पारदर्शक मार्गाने पूर्वीच्या संशोधनाचा वापर करणे जेणेकरून ते प्रश्नांची उत्तरे वैध, कार्यक्षम आणि प्रवेशयोग्य पद्धतीने देतात.¹⁰⁴

सुविधाकर्ता (फॅसिलिटेटर)

एक व्यक्ती जी चर्चेद्वारे समूहाला मार्गदर्शन करते. स्त्रीवादी तत्वांचे पालन करणार्या सुविधाकर्त्याने विशेषाधिकार आणि शक्तीच्या गतिशीलतेची जाणीव ठेवली पाहिजे. ते सहभागींवर लक्षणीय शक्ती न ठेवता त्यांच्या स्वतःच्या समुदायातून येतात. ते खात्री करतात की सहभागी हा सत्राचा योग्य लाभार्थी आहे. ते सुरक्षित जागेचा प्रचार करण्यासाठी भागीदारांसह सहयोग करतात.

विश्वास/श्रद्धा-आधारित (फेथ/फेथ-बेज्ड)

काहीतरी (उदाहरणार्थ एखादी संस्था, चळवळ किंवा दृष्टिकोन) ज्याची मूल्ये किंवा उद्दिष्टे एका विशिष्ट विश्वासावर किंवा विश्वासाच्या प्रणालीवर आधारित असतात किंवा त्यातून प्रेरणा घेतात.

स्त्रीवाद (फेमिनीसम)

एकल संकल्पना असण्याऐवजी, जगभरातील स्त्रीवाद्यांच्या जिवंत अनुभव, ओळख आणि समुदायांद्वारे आकार घेतलेल्या स्त्रीवादाचा एक गट आहे. स्त्रीवाद म्हणजे सर्व लिंगांसाठी समान हक्क आणि संधी असणे. विविध महिलांच्या अनुभवांचा, ओळखीचा, ज्ञानाचा आणि सामर्थ्याचा आदर करणे आणि सर्व महिलांना त्यांचे पूर्ण हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी त्यांना सक्षम करण्याचा प्रयत्न करणे हे आहे.

स्त्रीवादी (फेमिनिस्ट)

एक दृष्टीकोन जो शक्ती संबंधांच्या परिवर्तनावर केंद्रित आहे, विशेषतः लिंग परिवर्तन. स्त्रीवादी महिला आणि इतर उपेक्षित किंवा कमी प्रतिनिधित्व लिंगांचे सक्षमीकरण करतात; लिंगावर आधारित शक्ती संबंधांमध्ये बदल घडवून आणणे; आणि लैंगिक समानतेच्या प्रगतीसाठी काम करा. स्त्रीवादी बदल हस्तक्षेप अनेकदा “लिंग नजरे” द्वारे पाहिले जातात (उदा: बदल प्रक्रियेद्वारे लिंग समानता आणि महिलांचे हक्क जाणीवपूर्वक संबोधित केले जात आहेत आणि प्रगत केले जात आहेत की नाही हे विचारणे).

लिंग समानता (जेंडर इक्वालिटी)

अशी परिस्थिती जिथे स्त्रिया, पुरुष, मुली आणि मुले आणि सर्व लिंगांचे लोक समान हक्क, उपचार, जबाबदाऱ्या आणि संधींचा लाभ घेऊ शकतात. लैंगिक समानतेचा अर्थ समानता नाही. 34 लैंगिक समानतेचे उद्दिष्ट: सर्व लिंगातील लोकांना समान हक्क आणि संधी प्रदान करणे हे असले तरी, ते इतर घटकांसह वय, वंश, वंश, क्षमता, लैंगिक अभिमुखता यामुळे महिला आणि लैंगिक अल्पसंख्याकांना भेडसावणाऱ्या प्रणालीगत अडथळ्यांना तोंड देत नाही. लैंगिक समानतेचे उद्दिष्ट निष्पक्षता आणि न्याय प्रदान करणे हे आहे जेणेकरून उपेक्षित गटांना या संधींमध्ये प्रवेश मिळू शकेल आणि या अधिकारांचा फायदा होईल. हे देखील पहा: “आंतरविभागीय”. उदाहरणार्थ: लिंग समानता म्हणजे पुरुष आणि स्त्रीला समान बुलेट-प्रूफ बनियान देणे, जरी त्यांच्या शरीराच्या आकारात अनेकदा फरक पडतो (उदा. एखादी स्त्री तिच्या छातीवर जाकीट बसवू शकत नाही). लिंग समानता प्रत्येक व्यक्तीला त्यांच्या शरीराच्या आकाराशी जुळणारी बुलेटप्रूफ बनियान देईल.

104. pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the,%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner

लिंग निःपक्षपात (जेंडर इक्विटी)

पुरुष आणि स्त्रिया, मुला-मुलींसाठी निःपक्षपात राहण्याची प्रक्रिया, आणि महत्वाचे म्हणजे निकाल आणि परिणामांची समानता आहे. लिंग निःपक्षपातमध्ये ऐतिहासिक किंवा पद्धतशीर पूर्वाग्रह किंवा भेदभावाची भरपाई करण्यासाठी तात्पुरत्या विशेष उपायांचा वापर करणे समाविष्ट असू शकते. हे विभेदक उपचारांना संदर्भित करते जे पक्षपात आहे आणि लिंग भूमिका किंवा निकषांमधील किंवा लिंगांमधील फरकांमुळे उद्भवलेल्या पूर्वाग्रह किंवा गैरसोयीला सकारात्मकतेने संबोधित करते. निःपक्षपात हे सुनिश्चित करते की महिला, पुरुष, मुली आणि मुले यांना केवळ सुरुवातीच्या ठिकाणीच नव्हे तर जेव्हा ते शेवटच्या रेषेपर्यंत पोहोचतात तेव्हा त्यांना समान संधी मिळतील. हे दोन्ही लिंगांच्या पक्षपात आणि न्याय्य वागणुकीबद्दल आहे जे स्त्री आणि पुरुषांच्या भिन्न गरजा, सांस्कृतिक अडथळे आणि विशिष्ट गटांविरुद्ध (भूतकाळातील) भेदभाव लक्षात घेते.¹⁰⁵

लिंग अभिव्यक्ती (जेंडर एक्सप्रेसन)

एखाद्या व्यक्तीची वैशिष्ट्ये आणि वर्तन (जसे की देखावा, पेहराव, रीतीने वागणे, बोलण्याचे नमुने आणि सामाजिक परस्परसंवाद) जे लिंगाचे वैशिष्ट्यपूर्ण मानले जाऊ शकतात.

लिंग ओळख (जेंडर आयडेंटिटी)

एखाद्या व्यक्तीची आंतरिक, पुरुष, मादी किंवा त्यामधील कोणतेही लिंग असण्याची सखोल भावना, मग त्यांना जन्मावेळी नियुक्त केलेले लिंग काहीही असो. प्रत्येकाला लिंग ओळख असते.

लिंगची नजर (जेंडर लेन्स)

सामुदायिक कार्यक्रम आणि वस्तुंवर लिंगची नजर लागू करण्याचा अर्थ असा आहे की विषय आणि अभ्यासक्रम निर्णय घेणारे कार्यक्रम आणि वस्तू पाहतात जे लैंगिक असमतोल किंवा पूर्वाग्रहांकडे विशेष लक्ष देऊन सादर केले जातात.

लिंग गैर अनुरूप (जेंडर नॉन-कॉफॉर्मिंग)

हा शब्द अशा लोकांचा संदर्भ घेतो जे इतर लोकांच्या कल्पना किंवा रूढींचे पालन करत नाहीत की त्यांनी जन्मतः नियुक्त केलेल्या स्त्री किंवा पुरुष लिंगाच्या आधारावर त्यांनी कसे दिसावे किंवा कसे वागावे. या अपेक्षा वेगवेगळ्या संस्कृतींमध्ये भिन्न असू शकतात आणि काळानुसार बदलू शकतात.

लिंग संवेदनशीलता (जेंडर सेन्सिटिव्हिटी)

आपण इतरांशी ज्या पद्धतीने वागतो त्या लिंगावर कसा परिणाम होतो याची जाणीव असणे. उदाहरणार्थ, काही शब्द लिंगांमध्ये भिन्न अर्थ धारण करू शकतात या मूल्यासाठी शक्ती संबंधांमध्ये भाषेचा वापर समजून घेणे.

ध्येय (गोल)

ध्येय निश्चित करतात आणि चळवळीद्वारे उचलली जाणारी पावले निश्चित करतात. ते योग्य दिशेने प्रगती दर्शवणारे सूचक आहेत. ते मोजले जाऊ शकतात आणि “केव्हा?” आणि “किती?” यासारख्या प्रश्नांची उत्तरे देतात. उदाहरणार्थ: [जागतिक वायडब्ल्यूसीए चे ध्येय 2035](#) भविष्यासाठी एक स्पष्ट दृष्टीकोन वर्णन करते: “2035 पर्यंत, 100 दशलक्ष तरुण स्त्रिया आणि मुली न्याय, लैंगिक समानता आणि हिंसा आणि युद्ध नसलेले जग निर्माण करण्यासाठी शक्ती संरचनांमध्ये परिवर्तन करतील; आणि सर्व महिलांचा समावेश असलेल्या शाश्वत वायडब्ल्यूसीए चळवळीचे नेतृत्व करण्यासाठी करतील.”

शासन (गवर्नन्स)

संस्थेतील भूमिका आणि जबाबदाऱ्या परिभाषित करणारे नियम, धोरणे, कार्यपद्धती आणि संरचना स्थापित करणे. प्रशासन आणि त्याच्याशी संबंधित प्रक्रिया संस्थेतील विविध कार्यकर्ते कसे परस्पर संवाद साधतात, निर्णय घेतात आणि त्यांना जबाबदार कसे धरले जाते याचे मार्गदर्शन करतात.

105. www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

हानी (हार्म)

हानी पोहोचवण्याची क्रिया आणि त्याचे परिणाम. नुकसान शारीरिक, भावनिक, आध्यात्मिक किंवा अगदी मानसिक असू शकते. नुकसान हेतुपुरस्सर किंवा अजाणतेपणे केले जाऊ शकते. जेव्हा एखाद्याला हानी पोहोचते, तेव्हा त्यांना हे समजत नाही की त्यांना हानी पोहोचली आहे किंवा त्यांना प्रतिसाद कसा द्यायचा हे कदाचित कळत नाही. ते त्यांना नाकारू शकतात. नुकसान अनुभवणाऱ्या व्यक्तीला बरे होण्यासाठी आणि पुनर्प्राप्त होण्यासाठी आधार आणि वेळ हवा असतो.

मानवी प्रतिष्ठा (ह्यूमन डिग्रिटी)

ही मान्यता आहे की मानवाला त्यांच्या मानवतेसाठी विशेष मूल्य आहे आणि म्हणूनच ते केवळ मानव असल्यामुळे आदरास पात्र आहेत. सन्मान हा एखाद्या व्यक्तीचा हक्क आहे की तो कोण आहे याच्यासाठी त्याचे मूल्य आहे आणि त्याचे आदर केले पाहिजे, आणि त्याला नैतिकतेने वागले पाहिजे.

मानवी हक्क (ह्यूमन राइट्स)

मानवी हक्क हे आपले राष्ट्रीयत्व, राहण्याचे ठिकाण, लिंग, लिंग, राष्ट्रीय किंवा वांशिक मूल, वंश, धर्म, भाषा किंवा इतर कोणत्याही स्थितीकडे दुर्लक्ष करून सर्व मानवांसाठी जन्मजात हक्क आहेत. कोणताही भेदभाव न करता आपल्या सर्व मानवी हक्कांसाठी आपण सर्व समान हक्कदार आहोत. हे सर्व अधिकार एकमेकांशी संबंधित, अवलंबित आणि अविभाज्य आहेत.

मानवी हक्क-आधारित दृष्टीकोन (एचआरबीए)

यज्ञ अशा दृष्टिकोनाचे वर्णन करतो जो भेदभाव न करणे, सहभाग आणि जबाबदारी यासारख्या मानवी हक्कांच्या तत्वांची अंमलबजावणी करतो. मानवी हक्क-आधारित दृष्टीकोन प्रत्येक कार्यक्रम, प्रकल्प आणि क्रियाकलापांमध्ये मानवी हक्कांच्या पूर्ततेला मुख्य प्राधान्य देते.

समावेशन (इन्क्लूजन)

पूर्ण सहभाग आणि आपलेपणा सक्षम करण्यासाठी अडथळे दूर करण्याची कृती. समावेशन हे आढाने ओळखण्यासाठी, लोकांच्या गरजा समजून घेण्यासाठी आणि समान जागा आणि अनुभवांना प्रोत्साहन देण्यासाठी वाजवी जागा उपलब्ध करून देण्याचा जाणीवपूर्वक केलेला प्रयत्न असल्याचे दिसते.

समावेशक (इंक्लूसिव)

इतरांबद्दल आपलेपणाच्या भावनेचे समर्थन करा, मग ते कोणीही असो. सर्वसमावेशक जागा प्राप्त होतात जेव्हा व्यक्तींना त्यांच्या ओळखीची पर्वा न करता मते सामायिक करण्याचे, निर्णय घेण्याचे आणि आदर आणि मूल्यवान वाटण्याचे स्वातंत्र्य असते. सर्वसमावेशक ठिकाणांचा प्रचार करताना, वायडब्ल्यूसीए वंश, वांशिकता, आरोग्य, स्थिती, वर्ग, जात, भिन्न-अपंग, स्वदेशी, वय, लैंगिक प्रवृत्ती, लिंग ओळख आणि श्रद्धा यातील विविधता पूर्णपणे कबूल करते आणि स्वीकारते.

समावेशकता

इतरांबद्दल आपलेपणाच्या भावनेचे समर्थन करा, मग ते कोणीही असो. सर्वसमावेशकता तेव्हा प्राप्त होते जेव्हा लोकांना त्यांची मते सामायिक करण्याचे, निर्णय घेण्याचे स्वातंत्र्य असते आणि त्यांच्या ओळखीचा विचार न करता त्यांना आदर आणि मूल्यवान वाटू लागते. सर्वसमावेशकतेला चालना देण्यासाठी, जागतिक वायडब्ल्यूसीए वंश, वांशिकता, आरोग्य, स्थिती, वर्ग, जात, भिन्न-अपंग, स्वदेशी, वय, लैंगिक अभिमुखता, लिंग ओळख आणि विश्वास यांच्यातील विविधता पूर्णपणे कबूल करते आणि स्वीकारते.

नावीन्य (इनोवेशन)

एक प्रक्रिया जी नवीन यंत्रणा तयार करते किंवा समस्या 'उत्तम' सोडवण्यासाठी अस्तित्वात असलेल्या यंत्रणा सुधारते. उदाहरणार्थ, 'नावीन्य' सामाजिक, तांत्रिक किंवा व्यावसायिक समस्या सोडवते ज्यामुळे एक गुंतागुंतीची प्रक्रिया सुलभ होते.

आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क कायदा (इंटरनॅशनल ह्यूमन राइट्स लॉ)

आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क कायदा नागरिकांप्रती आणि त्यांच्या अधिकार क्षेत्रातील इतर व्यक्तींप्रती असलेल्या राज्यांच्या दायित्वांवर नियंत्रण ठेवतो. मानवी हक्क कायदा सर्वोच्च मानवी आदर्श प्रस्थापित करतो, की प्रत्येक माणसाला हक्क आणि स्वातंत्र्यांचा संच आहे. आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क कायदा राज्यांनी ज्या कर्तव्यांचा आदर करणे बंधनकारक आहे ते ठरवते.

आंतरपिढी (इंटरजनरेशनल)

ह्याद्वारे विविध पिढ्यांमधील नात्यांचे वर्णन केले जाते. प्रत्येक व्यक्तीचे जगलेले अनुभव, त्यांच्या वयापेक्षा स्वतंत्र, आणि त्यांच्याकडून आपण काय शिकू शकतो या आंतरपिढीच्या दृष्टिकोनावर आधारित आहे.

आंतरविभागीय / आंतरविभागीयता (इंटरसेक्शनल)

कायद्याचे प्राध्यापक किम्बर्ली विल्यम्स क्रेनशॉ यांनी तयार केलेली संज्ञा आहे. जात, वर्ग आणि लिंग यांसारख्या सामाजिक वर्गीकरणांचे परस्परांशी संबंधित स्वरूप. जेव्हा या सामाजिक श्रेण्या एखाद्या व्यक्तीला किंवा समूहाला लागू होतात, तेव्हा ते नवीन आणि परस्परावलंबी शक्ती संबंध, भेदभाव, (गैर) फायदा किंवा विशेषाधिकार निर्माण करण्यासाठी एकापेक्षा जास्त फॅशनमध्ये पसरतात.

आंतरलिंग (इंटरसेक्स)

आंतरलिंग ही एक सामान्य संज्ञा आहे जी विविध परिस्थितींसाठी वापरली जाते ज्यामध्ये एखादी व्यक्ती पुनरुत्पादक किंवा लैंगिक शरीर रचना घेऊन जन्माला येते तेव्हा डॉक्टर कधीकधी आंतरलिंगी बाळांवर आणि “मादी” किंवा “पुरुष” च्या रूढीमध्ये बसत नसलेल्या मुलांवर शस्त्रक्रिया करतात जेणेकरून ते “पुरुष” किंवा “मादी” बनू शकतील. डॉक्टर नेहमी आंतरलिंगी मुलांसाठी कायदेशीर लिंग (बहुतेक राज्यांमध्ये स्त्री किंवा पुरुष) नियुक्त करतात, परंतु, आंतरलिंगी नसलेल्या लोकांप्रमाणे, याचा अर्थ असा नाही की ही मुले या लिंग ओळखीसह वाढतील. यामुळे मुलांच्या आरोग्याची गरज नसताना त्यांच्या शरीरावर वैद्यकीय प्रक्रिया करणे योग्य आहे की नाही असा प्रश्न निर्माण होतो. आंतरलिंगी असणं ही मानवांमध्ये नैसर्गिकरित्या होणारी भिन्नता आहे, आणि ही वैद्यकीय समस्या नाही – म्हणून, मुलांवर वैद्यकीय हस्तक्षेप (जसे की शस्त्रक्रिया किंवा हार्मोन थेरपी) सामान्यतः वैद्यकीयदृष्ट्या आवश्यक नसतात. बहुतेक लोकांच्या लक्षात येण्यापेक्षा आंतरलिंगी असणे अधिक सामान्य आहे. नेमके किती लोक आंतरलिंगी आहेत हे जाणून घेणे कठीण आहे, परंतु अंदाजानुसार यूएस मध्ये जन्मलेल्या 100 पैकी 1-2 लोक आंतरलिंगी असतात. एखादी व्यक्ती आंतरलिंगी असण्याचे अनेक मार्ग आहेत. काही आंतरलिंगी लोकांमध्ये गुप्तांग किंवा अंतर्गत लैंगिक अवयव असतात जे पुरुष/स्त्री श्रेणीच्या बाहेर येतात — जसे की ज्या व्यक्तींच्या शरीरात अंडकोष आणि अंडाशय दोन्ही असतात. इतर आंतरलिंगी लोकांमध्ये एक्सवाई (एक्सवाई-सामान्यतः पुरुषाशी संबंधित) आणि एक्सएक्स (एक्सएक्स-सामान्यतः मादीशी संबंधित), जसे की एक्सएक्स वाई (एक्सएक्स वाई) पेक्षा भिन्न गुणसूत्रांचे संयोजन असते. आणि काही लोक बाह्य जननेंद्रियासह जन्माला येतात जे विशिष्ट पुरुष/स्त्री वर्गात येतात, परंतु त्यांच्यात अंतर्गत अवयव किंवा हार्मोन्स नसतात. जर एखाद्या व्यक्तीचे जननेंद्रिय डॉक्टर आणि परिचारिकांच्या जन्माच्या वेळी अपेक्षे पेक्षा वेगळे दिसले तर, एखाद्या व्यक्तीचे जन्माच्या वेळी आंतरलिंगी असल्याचे निदान केले जाऊ शकते. इतर प्रकरणांमध्ये, एखाद्या व्यक्तीला आयुष्याच्या उत्तरार्धापर्यंत ते आंतरलिंगी आहेत हे कळत नाही, जसे की जेव्हा ते तारुण्यवस्थेतून जातात. काहीवेळा एखादी व्यक्ती आंतरलिंगी आहे हे न कळताच संपूर्ण आयुष्य जगू शकते.¹⁰⁶

ज्ञान व्यवस्थापन (नॉलेज मॅनेजमेंट)

ज्ञान व्यवस्थापन ही एखाद्या संस्थेतील कर्मचाऱ्यांचे ज्ञान आणि अनुभव परिभाषित करणे, रचना करणे, देखरेख करणे आणि सामायिक करणे ही जाणीवपूर्वक प्रक्रिया आहे. ज्ञान व्यवस्थापनाचे प्राथमिक उद्दिष्ट म्हणजे माहिती मिळवणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचे किंवा संस्थात्मक ज्ञान ज्यांच्याकडे आहे त्यांच्याशी संबंध सुलभ करणे.¹⁰⁷[1] ज्ञान व्यवस्थापनाच्या काही पद्धती माहिती तंत्रज्ञान प्रणाली आहेत, जसे की डेटाबेस, इंटरनेट, एक्स्ट्रा नेट्स आणि पोर्टल; पद्धती; किंवा मानवी नेटवर्क, उदा., सरावाचे समुदाय.¹⁰⁸

नेतृत्व (लीडरशिप)

सकारात्मक सामाजिक, आर्थिक आणि पर्यावरणीय बदलांमध्ये नेतृत्व म्हणून वायडब्ल्यूसीए युवतींचे विद्यमान ज्ञान, सर्जनशीलता आणि क्षमता वाढविण्यासाठी, तरुण महिलांचे परिवर्तनीय नेतृत्व, व्यक्तींच्या गटाला सशक्त बनवणे, समर्थन करणे, प्रेरणा देणे किंवा मार्गदर्शन करणे. ती प्रक्रिया साजरी करते ज्याद्वारे तरुण स्त्रिया एकत्रितपणे त्यांची सामर्थ्ये शोधतात, स्वतः ला शिक्षित करतात आणि

106. www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex.

107. 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,informati%20management%20and%20organizational%20learning.

निर्णय घेणारे म्हणून ओळख निर्माण करतात. ते त्यांना शक्ती असंतुलन समजून आणि व्यवस्थापित करण्यासाठी, अन्यायाला आव्हान देण्यासाठी, शक्तिशाली लोकांना जबाबदार धरण्यासाठी आणि त्यांच्या जीवनात सकारात्मक बदल घडवून आणण्यासाठी आत्मविश्वास, ज्ञान, माहिती, कौशल्ये आणि समर्थन प्रदान करण्याचा प्रयत्न करते.

एलजीबीटीआयक्यू+

समलिंगी स्त्री (लेस्बियन), समलिंगी माणूस (गे), उभयलिंगी (बायसेक्शुअल), परलिंगी (ट्रान्सजेंडर), आंतरलिंगी (इंटरसेक्स) आणि विचित्र (क्वीर)समुदायांचा संदर्भ देणारा एक सामान्य संक्षेप आहे.

लॉबिंग

लॉबिंग म्हणजे सरकारी निर्णयांवर प्रभाव टाकण्यासाठी व्यक्ती किंवा खाजगी स्वारस्य गटांचे कोणतेही प्रयत्न; त्याच्या मूळ अर्थाने ते आमदारांच्या मतांवर प्रभाव टाकण्याच्या प्रयत्नांना सामान्यतः विधिमंडळाच्या कक्षाबाहेरील लॉबीमध्ये याला संदर्भित करते. प्रत्येक राजकीय व्यवस्थेत कुठल्या ना कुठल्या स्वरूपात लॉबिंग होत असते.¹⁰⁹

लॉजिस्टिक नोट

कोणत्या वस्तूची आवश्यकता आहे, त्यांची मांडणी कशी केली जाते आणि विशिष्ट सत्रासाठी त्यांचा वापर कसा केला जातो याबद्दल हा सल्ला आहे.

मालवेअर

मालवेअर ("दुर्भावनायुक्त सॉफ्टवेअर" साठी लहान) ही एक फाइल किंवा कोड आहे, जो सामान्यतः नेटवर्कवर पाठविला जातो, जो आक्रमणकर्त्याला त्याच्या स्वतःच्या गतीने नेटवर्क संक्रमित, शोध, चोरी किंवा हाताळू देतो. आणि मालवेअर अनेक प्रकारात येत असल्याने, ते संगणक प्रणालीला संक्रमित करण्याचे अनेक मार्ग आहेत. संगणक व्हायरस, वर्म्स, ट्रोजन हॉर्स, रॅन्समवेअर, स्पायवेअर, अँडवेअर, रॉग सॉफ्टवेअर, वाइपर आणि स्केरवेअर यासह अनेक प्रकारचे मालवेअर अस्तित्वात आहेत.

उत्पादनाचे साधन (मीन्स ऑफ़ प्रोडक्शन)

उत्पादनाची साधने ही एक संकल्पना आहे जी वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनासाठी आणि त्यांच्या रसद आणि वितरणासाठी आवश्यक जमीन, श्रम आणि भांडवल यांचा सामाजिक वापर आणि नियंत्रण समाविष्ट करते. यात कामगार, तंत्रज्ञान आणि वापरलेली इतर संसाधने यांच्यातील सामाजिक संबंधांचाही समावेश होतो.

उपेक्षित आणि/किंवा कमी प्रतिनिधित्व केलेले समुदाय (मार्जिनलिज्ड किंवा अंडररिप्रेसेंटेड कम्युनिटीज़)

लिंग, वय, वांशिकता, धर्म किंवा श्रद्धा, आरोग्य स्थिती, अपंगत्व, लैंगिक प्रवृत्ती, लिंग ओळख, शिक्षण किंवा उत्पन्न किंवा भौगोलिक प्रदेशात राहणे यासारख्या भिन्न वैयक्तिक वैशिष्ट्यांमुळे किंवा कारणांमुळे दिलेल्या संस्कृती, संदर्भ आणि इतिहासलेखनातील लोक क्षेत्र या गटाला बहुविध भेदभावाचा धोका आहे.

चळवळ-उभारणी (मोव्हमेन्ट बिल्डिंग)

ही समस्या आणि चिंतांना प्रतिसाद देण्यासाठी समुदायांना संघटित आणि एकत्रित करण्याची प्रक्रिया आहे. चळवळीच्या उभारणीमध्ये समस्या का अस्तित्वात आहे याचे सामायिक विश्लेषण, बदलासाठी एक सामान्य दृष्टी आणि अजेंडा आणि अल्प- आणि दीर्घकालीन धोरणे यांचा समावेश आहे. चळवळ उभारणीसाठी सामायिक तत्त्वे आणि संप्रेषण, भूमिका आणि जबाबदाऱ्या आणि प्रक्रियांसाठी यंत्रणा परिभाषित करणे देखील आवश्यक आहे.

भेदभाव न करणे (नॉन-डिस्क्रिमिनेशन)

भेदभाव न करण्याचा सराव करणे म्हणजे प्रत्येकाला न्याय्य आणि समानतेने वागवले जाईल याची खात्री करणे. उदाहरणार्थ: सरकारी सेवा, प्रकल्प, कार्यक्रम आणि धोरणे जी भेदभाव न करता राबवतात, त्यांनी समाजातील अशा सदस्यांना सेवा दिली पाहिजे जी अनेकदा

109. www.britannica.com/topic/lobbying

मागे राहिली आहेत, दुर्लक्षित आहेत, गप्प आहेत आणि त्याचप्रमाणे उपेक्षित आहेत. प्रत्येक देशात किंवा समाजात वेगवेगळे उपेक्षित लोक असू शकतात. तथापि, तरुण महिलांशी अनेकदा भेदभाव केला जातो.

ऑनलाइन / सायबर गुंडगिरी (साइबर बुलिंग)

सायबर गुंडगिरी म्हणजे सेल फोन, कॉम्प्युटर आणि टॅबलेट यांसारख्या डिजिटल उपकरणांवर होणारा छळ आहे. सायबर गुंडगिरी एसएमएस, मजकूर आणि ॲप्सद्वारे किंवा ऑनलाइन सोशल मीडिया, मंच किंवा गेमिंगद्वारे होऊ शकते जेथे लोक विविध विषय पाहू शकतात, त्यात सहभागी होऊ शकतात किंवा सामायिक करू शकतात. सायबर गुंडगिरीमध्ये इतर कोणाबद्दल नकारात्मक, हानिकारक, खोटी किंवा अपमानास्पद माहिती पाठवणे, पोस्ट करणे किंवा सामायिक करणे समाविष्ट आहे. यात इतर कोणाची तरी वैयक्तिक किंवा खाजगी माहिती सामायिक करणे समाविष्ट असू शकते ज्यामुळे लज्जास्पद किंवा अपमान होतो. काही सायबर गुंडगिरी बेकायदेशीर किंवा गुन्हेगारी वर्तनात सीमारेषा ओलांडते. सायबर गुंडगिरीची सर्वात सामान्य ठिकाणे आहेत: सोशल मीडिया, जसे की फेसबुक, इंस्टाग्राम, स्नॅपचॅट आणि टिक टॉक; मोबाइल किंवा टॅबलेट उपकरणांवर मजकूर संदेशन आणि संदेशन ॲप्स; त्वरित संदेशन, थेट संदेशन आणि इंटरनेटवर ऑनलाइन चॅटिंग; ऑनलाइन मंच, चॅट रूम आणि मेसेज बोर्ड, जसे की रेडिट; ई-मेल; ऑनलाइन गेमिंग समुदाय.

भाग घेणारा (पार्टिसिपेंट)

एक व्यक्ती ज्याने संशोधन क्रियाकलापांदरम्यान आपली मते आणि दृष्टीकोन सामायिक करण्यास संमती दिली आहे.

सहभागी (पार्टिसिपेटरी)

अजेंडा, प्रक्रिया आणि परिणामांवर शक्ती आणि मालकी सामायिक करण्यासाठी विविध तंत्रांचा वापर करण्याची ही प्रक्रिया आहे. संभाव्य उपाय आणि कृती ओळखण्यासाठी सहभागींना प्रोत्साहन दिले जाते. सत्ता आणि अधिकाराच्या पदांवर असलेल्या लोकांशी त्यांच्या थेट संबंधाचे समर्थन करताना उपेक्षित आणि/किंवा कमी प्रतिनिधित्व केलेल्या गटांचे दृष्टिकोन स्पष्टपणे मांडणे आणि सामायिक करणे हे या कायद्यांचे उद्दिष्ट आहे.

भागीदारी (पार्टनरशिप)

दोन किंवा अधिक व्यक्ती किंवा संस्था यांच्यातील परस्पर फायदेशीर संबंध. भागीदारीत, दोन्ही भागीदार एका समान उद्दिष्टाने सामील होतात आणि प्रत्येक भागीदाराची एक पूर्णपणे मान्यताप्राप्त पद्धत आणि भूमिका असते.

पितृसत्ताक (पेट्रिआर्कीयल)

पुरुषांद्वारे नियंत्रित समाजाच्या किंवा सरकारच्या व्यवस्थेशी संबंधित आहे किंवा त्याचे प्रतिनिधित्व करते. पितृसत्ताक संबंधांमध्ये, स्त्रियांना एकत्रितपणे राजकीय आणि आर्थिक जीवनात पूर्ण सहभागापासून वंचित ठेवले जाते.

ऑनलाइन फसवणूक (फिशिंग एडवोकेसी)

हा एक असा हल्ला आहे जो तुम्हाला क्रेडिट कार्ड क्रमांक, बँक माहिती किंवा पासवर्ड यांसारखी वैयक्तिक माहिती उघड करून तुमचे पैसे किंवा तुमची ओळख चोरण्याचा प्रयत्न करतो.

धोरण वकिली (पॉलिसी एडवोकेसी)

धोरणातील बदल साध्य करण्यासाठी वकिलीचा वापर. धोरणातील बदलामध्ये सरकार, कॉर्पोरेशन आणि इतर संस्थांचे कायदे, कार्यक्रम, फ्रेमवर्क, कल्पना, निकष इ. बदलणे समाविष्ट असू शकते ज्याचा लोकांच्या मोठ्या गटांवर सत्ता किंवा प्रभाव आहे.

स्थिती (पोजिशनॅलिटी)

तुमची ओळख, जसे की तुमची जात, वर्ग, लिंग, लैंगिकता आणि क्षमता स्थिती यांना आकार देणारे सामाजिक आणि राजकीय संदर्भ. तुमची ओळख कशी प्रभावित करू शकते — आणि संभाव्यतः पूर्वाग्रह — जगाकडे पाहण्याचा तुमचा दृष्टीकोन देखील शोधते.

शक्ती (पावर)

वैयक्तिक कृतीद्वारे किंवा सामूहिक प्रयत्नांमध्ये योगदान देऊन इतरांच्या वर्तनावर किंवा घटनाक्रमांवर प्रभाव टाकण्याची क्षमता किंवा सामर्थ्य.

शक्ती गतिशीलता ((पावर डायनामिक्स)

व्यक्ती, संस्था, सरकार किंवा जीवनाच्या इतर क्षेत्रांवर प्रभाव आणि नियंत्रण करणारी यंत्रणा. शक्ती संरचना प्रत्येक नातेसंबंधात, कुटुंबात आणि संस्थांमध्ये अस्तित्वात असते. लोकांच्या वृत्ती आणि वर्तनावर याचा कसा प्रभाव पडू शकतो हे समजून घेण्यासाठी असमान आणि अयोग्य शक्ती संरचनांची जाणीव असणे महत्वाचे आहे.

विशेषाधिकार (प्रिविलेज)

“सामाजिक गटाच्या सदस्यत्वामुळे काही लोकांसाठी सहज उपलब्ध असलेली संसाधने आणि सामाजिक सामर्थ्य यांचा अप्राप्त प्रवेश आहे.” विशेषाधिकार निहित असू शकतात (उदा: पांढरे विशेषाधिकार, पुरुष विशेषाधिकार, इ.) किंवा तुमच्या ओळखीमुळे अनर्जित फायदा (उदा: वर्ग विशेषाधिकार, प्रौढ विशेषाधिकार इ.). प्रकार काहीही असो, विशेषाधिकार हा तुमच्या सामाजिक गटावर आधारित असलेल्या सामर्थ्याबद्दल असतो - आणि अनेकदा दुसऱ्या सामाजिक गटाच्या खर्चावर असतो.

जातीयवादी लोकसंख्या (रेशनलाइज्ड पॉप्युलेशन)

ज्या गटांना समाजाने एक जातीयवादी श्रेणी नियुक्त केली आहे जी त्यांना मिळणारी भेदभावपूर्ण किंवा जाचक वागणूक ठरवते, विशेषतः औपचारिक संस्थांकडून पद्धतशीर किंवा संस्थागत वर्णद्वेषाद्वारे. जात ही प्रबळ व्यक्तीने शोषितांवर लादलेली सामाजिक रचना आहे.

वंशवाद (रेसिझ्म)

एका जातीच्या इतर सर्वांवर जन्मजात श्रेष्ठतेवर विश्वास आणि अशा प्रकारे वर्चस्वाचा अधिकार ही वंश-आधारित दडपशाहीची जागतिक प्रणाली आहे. शतकानुशतके समाजाच्या राजकीय, आर्थिक आणि सामाजिक रचनेत वांशिक भेदभाव आणि अन्याय अंतर्भूत आहेत. तथापि, 2020 मध्ये, अमेरिकेत जॉर्ज फ्लॉइडच्या हत्येचा व्हिडिओने जगभरात एकता निदर्शने करण्यासाठी सीमा ओलांडला. या क्षणामुळे ब्लॅक लाइव्ह्स मॅटर (बीएलएम) चळवळीने जागतिक वांशिक गणना केली. युनेस्कोच्या [वंशवाद आणि भेदभाव अभ्यासक्रमाबद्दल अधिक जाणून घ्या](#).

वाजवी निवास व्यवस्था (रिज़नेबल एक्मोडेशन)

वाजवी निवास व्यवस्था म्हणजे आवश्यक आणि वाजवी बदल आणि समायोजन, जे एखाद्या विशिष्ट प्रकरणात आवश्यक असू शकतात, असमान किंवा अवाजवी भार लादणे नाही, याची खात्री करण्यासाठी सर्व मानवी हक्क आणि मूलभूत स्वातंत्र्यांसह समान आधारावर आनंद किंवा श्रम सुनिश्चित करणे.

लवचिकता (रेसिलिएंस)

अडचणीतून त्वरीत सावरण्याची क्षमता किंवा जीवनातील कठीण प्रसंगांना सामोरे जाण्याची आणि पुन्हा उठून वाढण्याची क्षमता.

संसाधन एकत्रीकरण (रिसोर्स मोबिलायजेशन)

एखादे ध्येय साध्य करण्यासाठी किंवा क्षमता निर्माण करण्यासाठी संसाधने (उदा. पैसा, कौशल्य, ज्ञान, लोक इ.) वाढवण्याची किंवा वापरण्याची प्रक्रिया. यामध्ये विद्यमान संसाधनांचा अधिक चांगला वापर आणि जास्तीत जास्त वापर करणे देखील समाविष्ट आहे.

हक्क धारक (राइट्स होल्डर्स)

व्यक्ती किंवा सामाजिक गट ज्यांना विशिष्ट कर्तव्य धारकांच्या संबंधात विशेष अधिकार आहेत. सोप्या भाषेत सांगायचे तर, मानवी

हक्कांच्या सार्वभौमिक घोषणापत्रांतर्गत सर्व मानव हे हक्कधारक आहेत. विशिष्ट संदर्भांमध्ये, अनेकदा विशिष्ट सामाजिक गट असतात ज्यांचे मानवी हक्क पूर्णपणे वापरले जात नाहीत, त्यांचा आदर केला जात नाही किंवा संरक्षित केला जात नाही. मुख्यतः, या गटांमध्ये महिला आणि मुली, वांशिक अल्पसंख्याक, स्थानिक लोक आणि स्थलांतरित आणि तरुण यांचा समावेश होतो.¹¹⁰

सुरक्षित जागा (सेफ स्पेस)

एक ऑन/ऑफलाइन (आभासी किंवा वास्तविक) जागा जी प्रत्येकजणाला सुरक्षित, आरामदायक वाटेल आणि राजकीय, आर्थिक किंवा वैयक्तिक हानीची भीती किंवा भीती न बाळगता त्यांचे अनुभव, मते आणि कल्पना शेअर करू शकेल असे वातावरण प्रदान करते.

स्वतः ची काळजी (सेल्फ केअर)

एक बहुआयामी उद्देशपूर्ण कार्य धोरण जे निरोगी कार्यास प्रोत्साहन देते आणि कल्याण वाढवते. मूलतः, एखादी व्यक्ती त्यांच्या स्वतःच्या शारीरिक, मानसिक आणि भावनिक आरोग्याला चालना देण्यासाठी करत असलेल्या जाणीवपूर्वक केलेल्या कार्यांचे वर्णन करते.

लिंगवाद (सेक्सिझम)

स्टिरियोटाइपिंग, पूर्वग्रह आणि/किंवा एखाद्याच्या लिंग किंवा लिंगाच्या आधारावर भेदभाव करणे.

लैंगिक अभिमुखता

एखाद्या व्यक्तीचे समान आणि/किंवा इतर लिंगाच्या लोकांबद्दलचे शारीरिक किंवा भावनिक आकर्षण. सरळ, समलिंगी आणि उभयलिंगी हे काही लैंगिक प्रवृत्तीचे प्रकार आहेत. हे लक्षात घेणे महत्वाचे आहे की लैंगिक अभिमुखता हे लिंग ओळख आणि अभिव्यक्तीपासून वेगळे आहे. परलिंगी लोक फक्त गैर-लिंगी लोकांसारखेच समलिंगी, समलैंगिक, उभयलिंगी किंवा सामान्य असू शकतात.

लैंगिक द्विभाजन (सेक्सुएल डायकौटिमी)

पुरुष आणि स्त्रिया यांना स्वतंत्र श्रेणी म्हणून वागवणे, जणू काही त्यांच्यात साम्य नाही. उदाहरणार्थ, पुरुष आणि स्त्रिया द्रव लिंग म्हणून अस्तित्वात आहेत याकडे दुर्लक्ष करणे आणि परिणामी समान गोष्टींचे कौतुक होऊ शकते.

सामाजिक बदल (सोशल चेंज)

समाजाचे शासन करणार्या शक्ती संरचना आणि लोकांद्वारे धारण केलेले सांस्कृतिक मानदंड आणि मूल्ये या दोन्हीमध्ये बदल. वकिली, संसाधनांची जमवाजमव, चळवळ उभारणे आणि युवतींची शक्ती संरचना बदलणे ही सामाजिक बदल साध्य करण्याच्या मार्गांची उदाहरणे आहेत.

सामाजिक न्याय (सोशल जस्टिस)

समाजातील संपत्ती, संधी आणि विशेषाधिकार यांच्या वाटपाच्या बाबतीत हा न्याय आहे. पाश्चात्य आणि आशियाई संस्कृतींमध्ये, सामाजिक न्यायाच्या संकल्पनेला सहसा व्यक्ती त्यांच्या सामाजिक भूमिका पार पाडतात आणि समाजाकडून त्यांचे हक्क प्राप्त करतात हे सुनिश्चित करण्याची प्रक्रिया म्हणून संबोधले जाते.

शाश्वत विकास (सस्टेनेबल डेव्हलपमेंट)

शाश्वत विकास हा संयुक्त राष्ट्रांचा सर्वांगीण आदर्श आहे. 1987 च्या ब्रुंडलँड कमिशनच्या अहवालात शाश्वत विकासाच्या संकल्पनेचे वर्णन “भावी पिढ्यांच्या त्यांच्या स्वतःच्या गरजा पूर्ण करण्याच्या क्षमतेशी तडजोड न करता वर्तमान गरजा पूर्ण करणारा विकास” असे करण्यात आले.¹¹¹

110. 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

शाश्वत विकास उद्दिष्टे (सस्टेनेबल डेव्हलोपमेंट गोल्स)

शाश्वत विकास उद्दिष्टे (एसडीजी), ज्यांना जागतिक उद्दिष्टे म्हणूनही ओळखले जाते, 2015 मध्ये संयुक्त राष्ट्रांनी 2030 पर्यंत गरिबी समाप्त करण्यासाठी, पृथ्वीचे संरक्षण करण्यासाठी आणि सर्व लोकांसाठी शांतता आणि समृद्धी सुनिश्चित करण्यासाठी सार्वत्रिक आवाहन म्हणून स्वीकारले होते. 17 एसडीजी एकात्मिक आहेत — ते ओळखतात की एका क्षेत्रातील कृती इतर क्षेत्रांतील परिणामांवर परिणाम करेल आणि विकासाने सामाजिक, आर्थिक आणि पर्यावरणीय स्थिरता संतुलित करणे आवश्यक आहे. जे लोक सर्वात मागे आहेत त्यांच्यासाठी प्रगतीला प्राधान्य देण्यास राष्ट्रे वचनबद्ध आहेत. एसडीजी ची रचना गरिबी, उपासमार, एड्स आणि महिला आणि मुलींवरील भेदभाव समाप्त करण्यासाठी केली गेली आहे. प्रत्येक संदर्भात एसडीजी साध्य करण्यासाठी सर्जनशीलता, ज्ञान, तंत्रज्ञान आणि समाजातील आर्थिक संसाधने आवश्यक आहेत. आपल्या जगाचा कायापालट करण्यासाठी 17 शाश्वत विकास उद्दिष्टे (एसडीजी) आहेत: ध्येय 1: गरिबी समाप्त करणे; ध्येय 2: उपासमार समाप्त करणे; ध्येय 3: उत्तम आरोग्य आणि राहणीमान; ध्येय 4: दर्जेदार शिक्षण; ध्येय 5: लैंगिक समानता; ध्येय 6: शुद्ध पाणी आणि स्वच्छता; ध्येय 7: स्वस्त आणि स्वच्छ ऊर्जा; ध्येय 8: योग्य काम आणि आर्थिक वाढ; ध्येय 9: उद्योग, नवोपक्रम आणि पायाभूत सुविधांचा विकास; ध्येय 10: विषमता कमी करणे; ध्येय 11: शाश्वत शहरी आणि सामुदायिक विकास; ध्येय 12: जबाबदारीने उपभोग आणि उत्पादन; ध्येय 13: हवामान बदल; ध्येय 14: जलचर जीवन; ध्येय 15: जमिनीवर जीवन; ध्येय 16: शांतता आणि न्यायाच्या मजबूत संस्था; ध्येय 17: ध्येय साध्य करण्यासाठी सामूहिक भागीदारी.

एसडब्ल्यूओटी विश्लेषण (स्वॉट एनालिसिस)

एसडब्ल्यूओटी (शक्ती, कमकुवतपणा, संधी आणि धोके) विश्लेषण ही संस्था किंवा गट यासारख्या घटकाच्या स्पर्धात्मक स्थितीचे मूल्यांकन करण्यासाठी आणि धोरणात्मक योजना विकसित करण्यासाठी वापरली जाणारी चौकट आहे. एसडब्ल्यूओटी विश्लेषण अंतर्गत आणि बाह्य घटकांचे तसेच वर्तमान आणि भविष्यातील क्षमतांचे मूल्यांकन करते.

लक्ष्य गट (टारगेट ग्रुप्स)

हा लोकांचा विशिष्ट गट ज्यांच्यापर्यंत तुम्ही तुमच्या कामामुळे पोहोचू इच्छिता. वय, वांशिकता, भूगोल, लिंग यांच्यातील विविध क्रमपरिवर्तनांच्या आधारे हे परिभाषित केले जाऊ शकते. उदाहरणार्थ, वायडब्ल्यूसीए अंतर्गत, लक्ष्य गट खालीलप्रमाणे परिभाषित केले आहेत: महिला: 18 वर्षे आणि त्यावरील. मुली: 30 वर्षे किंवा त्यापेक्षा कमी वयाच्या महिला आणि मुली: 17 वर्षे आणि त्यापेक्षा कमी.

आघात (ट्रॉमा)

एक किंवा अधिक हानीकारक अनुभवांमुळे होणारा भावनिक, शारीरिक किंवा शारीरिक प्रतिसाद. हे दीर्घ कालावधीत उच्च-तणावपूर्ण वातावरणात वारंवार संपर्कात आल्याने होते. जटिल आघात अनेक घटनांच्या प्रदर्शनामुळे येते. दुय्यम धक्का हा धक्का अनुभवलेल्या एखाद्या व्यक्तीच्या जवळच्या संपर्कातून येतो. एकाच वेळच्या घटनेतून तीव्र धक्का येतो. धक्क्याचा प्रकार कोणताही असो, त्याचे वर्णन अनेकदा अदृश्य ताण प्रतिसाद म्हणून केले जाते. लक्षणांमध्ये बधीरपणा, दिशाभूल आणि धक्का बसण्याची भावना समाविष्ट असू शकते. बहुतेक लोक त्यांच्या जीवनात किमान एक अत्यंत क्लेशकारक घटना अनुभवतात. त्यास योग्यरित्या संबोधित न करता, आघाताचा एखाद्या व्यक्तीच्या कल्याणावर दीर्घकाळ परिणाम होऊ शकतो.

परलिंगी (ट्रांसजेंडर)

एक सर्वसमावेशक संज्ञा ज्याची लिंग ओळख आणि/किंवा अभिव्यक्ती त्यांना जन्माच्या वेळी नियुक्त केलेल्या लिंगाशी जुळत नाही अशा लोकांचे वर्णन करण्यासाठी वापरली जाऊ शकते. एखादी व्यक्ती ज्याला जन्माच्या वेळी स्त्री लिंग नियुक्त केले गेले होते परंतु जी पुरुष म्हणून ओळखली जाते ती एक परलिंगी पुरुष आहे (ज्याला स्त्री-ते-पुरुष परलिंगी व्यक्ती किंवा एफटीएम म्हणून देखील ओळखले जाते). ज्या व्यक्तीचे जन्मावेळी नियुक्त केलेले लिंग पुरुष होते परंतु जी स्त्री म्हणून ओळखते ती परलिंगी स्त्री आहे (ज्याला पुरुष-ते-स्त्री परलिंगी व्यक्ती किंवा एमटीएफ म्हणून देखील ओळखले जाते). या व्याख्येनुसार वर्णन केलेले काही लोक स्वतःला परलिंगी मानत नाहीत - ते इतर संज्ञा वापरू शकतात किंवा फक्त एक पुरुष किंवा स्त्री म्हणून ओळखू शकतात. एखाद्या व्यक्तीला नियोक्त्याच्या भेदभाव न करण्याच्या धोरणासाठी त्यांना परलिंगी म्हणून ओळखण्याची आवश्यकता नाही.

परिवर्तनात्मक न्याय (ट्रांस्फॉर्मेटिव जस्टिस)

हिंसा, हानी आणि गैरवर्तन यांना प्रतिसाद देण्यासाठी राजकीय फ्रेमवर्क आणि दृष्टीकोन. त्याच्या सर्वात मूलभूत स्वरूपात, परिवर्तनात्मक न्याय अधिक हिंसा न करता हिंसेला प्रतिसाद देण्याचा आणि/किंवा हिंसेमुळे होणारी हानी कमी करण्याचा प्रयत्न करतो. “गोष्टी बरोबर सेट करणे”, त्यांना “योग्य नातेसंबंध” मध्ये आणण्याचा किंवा एकत्र न्याय निर्माण करण्याचा एक मार्ग म्हणून याचा विचार केला जाऊ शकतो.

स्थित्यंतर (ट्रांझिशन)

जन्माच्या वेळी नियुक्त केलेल्या लिंगावरून एखाद्याची लिंग ओळख बदलण्याची प्रक्रिया. स्थित्यंतराच्या अनेक वेगवेगळ्या पद्धती आहेत. काहींसाठी, ही एक जटिल प्रक्रिया आहे जी दीर्घ कालावधीत उद्भवते, तर इतरांसाठी ती एक किंवा दोन-चरण प्रक्रिया आहे जी अधिक जलद होते (दुसरी जागतिक वायडब्ल्यूसीए परलिंगी समावेश धोरण जागतिक वायडब्ल्यूसीए कार्मिक धोरणे - जुलै 2019 मंजूर). पर्यायांमध्ये “बाहेर येणे” (कुटुंब, मित्र आणि सहकारी यांना सांगणे) यांचा समावेश असू शकतो; कायदेशीर दस्तऐवजांवर नाव आणि/किंवा लिंग बदल; आणि, बऱ्याच परलिंगी लोकांसाठी, परंतु सर्वांसाठी, हार्मोन्स आणि शस्त्रक्रिया यासारख्या वैद्यकीय उपचारांमध्ये प्रवेश असणे आवश्यक नाही.

संक्रमणकालीन न्याय (ट्रांझिशनल जस्टिस)

संक्रमणकालीन न्यायामध्ये उत्तरदायित्व सुनिश्चित करण्यासाठी, न्याय देण्यासाठी आणि सलोखा साधण्यासाठी प्रयत्न करणाऱ्या समाजांशी संबंधित प्रक्रिया आणि यंत्रणांची संपूर्ण श्रेणी समाविष्ट असते, मुख्यत्वे भूतकाळातील संघर्ष, दडपशाही, उल्लंघन आणि गैरवर्तन यांचा वारसा. या प्रक्रियांमध्ये न्यायिक आणि गैर-न्यायिक अशा दोन्ही यंत्रणांचा समावेश असू शकतो, ज्यामध्ये सत्याचा शोध, खटला चालवण्याचे उपक्रम, नुकसान भरपाई आणि नवीन उल्लंघनांची पुनरावृत्ती टाळण्यासाठी विविध उपाययोजनांचा समावेश असू शकतो, जसे की: घटनात्मक, कायदेशीर आणि संस्थात्मक सुधारणा नागरी समाजाचे बळकटीकरण, आठवणी निर्माण करण्याचे प्रयत्न, सांस्कृतिक उपक्रम, अभिलेखागारांचे जतन आणि इतिहास शिक्षणात सुधारणा. संक्रमणकालीन न्यायाचे उद्दिष्ट पीडितांना मान्यता प्रदान करणे, राज्य संस्थांवरील व्यक्तींचा विश्वास वाढवणे, मानवी हक्कांबद्दल आदर वाढवणे आणि कायद्याच्या शासनाला प्रोत्साहन देणे, सलोखा आणि नवीन उल्लंघनांना प्रतिबंध करण्यासाठी एक पाऊल म्हणून आहे. संक्रमणकालीन न्याय प्रक्रियांनी वेळोवेळी दाखवून दिले आहे की ते तक्रारी आणि विभागणी सोडविण्यात मदत करू शकतात. यासाठी, अशा प्रक्रिया संदर्भ-विशिष्ट, राष्ट्रीय मालकीच्या आणि पीडितांच्या गरजांवर लक्ष केंद्रित केल्या पाहिजेत. त्यानंतर, ते समाजांना जोडू शकतात, सक्षम करू शकतात आणि परिवर्तन करू शकतात आणि त्याद्वारे चिरस्थायी शांततेसाठी योगदान देऊ शकतात.¹¹²

संशोधनात पारदर्शकता (ट्रांसपेरेंसी इन रिसर्च)

त्यात असे म्हटले आहे की “संशोधकांचे पुरावे, विश्लेषण आणि संशोधन डिझाइन सार्वजनिक करून त्यांच्या पुराव्या-आधारित ज्ञान दाव्यांचे मूल्यमापन सुलभ करणे हे नैतिक कर्तव्य आहे” (लुपिया आणि एल्मन, 2014). या संकल्पनेला तीन आयाम आहेत: डेटा, विश्लेषणात्मक आणि उत्पादन पारदर्शकता. 1. डेटा पारदर्शकतेचा आदर्श (किंवा “डेटा ऍक्सेस”) संशोधकांना त्यांचे प्रायोगिक निष्कर्ष ज्यावर आधारित आहेत ते पुरावे प्रसिद्ध करण्यास बांधील असतात. 2. विश्लेषणात्मक पारदर्शकतेचे प्रमाण संशोधकांना ते पुरावे कसे मोजतात, अर्थ लावतात आणि विश्लेषित करतात हे जाहीर करण्यास बांधील असतात. 3. उत्पादन पारदर्शकतेचा आदर्श सामाजिक शास्त्रज्ञांना त्यांनी केलेल्या संशोधन डिझाइन आणि पद्धती निवडीचा व्यापक संच जाहीर करण्यास बाध्य करतो.¹¹³

ट्रोल

प्राप्तकर्त्याला त्रास देण्यासाठी किंवा त्यांचे लक्ष वेधण्यासाठी जाणूनबुजून छेडछाड किंवा आक्षेपार्ह ऑनलाइन संदेश सोडणारी व्यक्ती.

टोकनवाद

जेव्हा उपेक्षित आणि/किंवा अधोरेखित गटातील व्यक्तींना आवाज देण्याचे अधिकार दिले जातात, परंतु ते प्रत्यक्षात काय करतात किंवा ते कसे सहभागी होतात याबद्दल त्यांना फारसा किंवा कोणताही पर्याय नसतो.

बेशुद्ध / गर्भित पक्षपाती (अनकॉन्शियस / इम्प्लीसिट बायस)

आपल्या समजूती, कृती आणि निर्णयांवर नकळतपणे प्रभाव पाडणारी वृत्ती किंवा परंपरा. आपण सर्व पूर्वग्रहांसह जन्माला आलो

112. www.ohchr.org/en/transitional-justice

113. www.princeton.edu/~amoravcs/library/TransparencyinQualitativeResearch.pdf

आहोत — आपली ओळख काहीही असो आणि आपण या विषयावर कितीही शिक्षित असलो तरीही. या संघटना अगदी लहान वयातच विकसित होऊ लागतात आणि प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्ष संदेशांच्या संपर्कात आयुष्यभर चालू राहतात.

संयुक्त राष्ट्र (यूनाइटेड नेशन्स)

संयुक्त राष्ट्र ही एक आंतरराष्ट्रीय प्रशासकीय संस्था आहे ज्याची स्थापना 1945 मध्ये सदस्य राष्ट्रांमध्ये राजकीय आणि आर्थिक सहकार्य वाढवण्यासाठी करण्यात आली होती. दुसऱ्या महायुद्धानंतर राष्ट्रसंघातून संयुक्त राष्ट्र संघ विकसित झाला; आता, जगातील जवळजवळ प्रत्येक देश त्याचे सदस्य आहेत. यात संयुक्त राष्ट्र आर्थिक आणि सामाजिक परिषदसह पाच प्रमुख घटक भाग आहेत. जे 15 विशेष शाखांच्या कामाचे समन्वय साधतात.¹¹⁴

सार्वत्रिक आणि अविभाज्य (मानवी हक्क) (यूनिवर्सल एंड इनएलियनबल ह्यूमन राइट्स)

मानवी हक्क अविभाज्य आहेत: तुम्ही हे अधिकार तुमच्या आयुष्यभर गमावू शकत नाही. मानवी हक्क अविभाज्य आहेत: तुम्हाला हक्क नाकारला जाऊ शकत नाही कारण तो “कमी महत्वाचा” किंवा “अनावश्यक” आहे. सर्व मानवी हक्क एकमेकांवर अवलंबून असतात आणि ते पूरक फ्रेमवर्कचा भाग असतात.¹¹⁵ ते सार्वत्रिक आहेत कारण ते सर्व मानवांना लागू होतात.

मानवी हक्कांची सार्वत्रिक घोषणा (यूनिवर्सल डेक्लरेशन ऑफ ह्यूमन राइट्स)

मानवी हक्कांची सार्वत्रिक घोषणा (यूडीएचआर) हा मानवी हक्कांच्या इतिहासातील एक महत्वाचा दस्तऐवज आहे. जे विविध कायदेशीर आणि सांस्कृतिक पार्श्वभूमी असलेल्या जगातील सर्व प्रदेशातील प्रतिनिधींनी तयार केले होते. 10 डिसेंबर 1948 रोजी पॅरिसमधील संयुक्त राष्ट्रांच्या महासभेने सर्व लोकांसाठी आणि सर्व राष्ट्रांसाठी (जनरल असेंब्ली ठराव 217A) उपलब्धीचे एक सामान्य मानक म्हणून घोषित केले होते. मूलभूत मानवी हक्कांचे सार्वत्रिक संरक्षण करण्यासाठी हे प्रथमच ठरवले आहे आणि 500 हून अधिक भाषांमध्ये भाषांतरित केले गेले आहे. यूडीएचआरची प्रेरणा म्हणून व्यापकपणे ओळखली जाते आणि त्यामुळे आज जागतिक आणि प्रादेशिक स्तरावर कायमस्वरूपी अंमलात असलेल्या 70 पेक्षा जास्त मानवाधिकार करारांचा अवलंब करण्यात आला आहे.

सार्वत्रिक रचना (यूनिवर्सल डिजाइन)

उत्पादने, वातावरण, कार्यक्रम आणि सेवा तयार करणे जे सर्व लोक वापरण्यायोग्य आहेत, कोणत्याही व्यत्ययाशिवाय, अनुकूलन किंवा विशेष रचनेची आवश्यकता न ठेवता. सहाय्यक उपकरणांसह दिव्यांगजनांसाठी सार्वत्रिक डिझाइन वापरण्यायोग्य बनवल्या जातील.

बिनपगारी घरगुती काम (अनपेड डॉमेस्टिक वर्क)

असे मजूर ज्यांना कोणताही थेट पगार मिळत नाही. बेगारी ही काळजी आणि घरगुती काम आहे जी सामान्यतः महिला आणि मुलींवर येते; मोठ्या प्रमाणावर अदृश्य, कमी मूल्यमापन आणि न चुकता श्रम आहेत; आणि स्त्रिया आणि मुलींच्या शाळेत जाण्याच्या, पगारासाठी काम करण्याच्या, त्यांच्या कल्याणावर लक्ष केंद्रित करण्याच्या किंवा त्यांच्या नागरी सहभागाच्या अधिकारांचा वापर करण्यासाठी वेळ काढण्याच्या क्षमतेमध्ये अडथळा आणतात.

दृष्टी (विज्ञान)

ही दृष्टी कालांतराने चळवळ आपली इच्छित भविष्यातील स्थिती कशी प्राप्त करण्याचा प्रयत्न करते याचे वर्णन करते. दीर्घकाळात आपल्याला काय साध्य करायचे आहे, अनेकदा ‘आम्हाला दीर्घकाळात काय साध्य करायचे आहे?’ त्यातून चळवळीला मार्गदर्शन व प्रेरणा मिळते.

तरुण स्त्री (यंग वूमन)

16 ते 35 वयोगटातील महिलांसाठी एक विस्तृत श्रेणी, त्यांच्या सर्व विविधतेमध्ये (जरी काही वेळा लहान किंवा मोठे असले तरी, विशिष्ट संस्थात्मक किंवा सांस्कृतिक व्याख्यांवर अवलंबून) आणि स्त्री किंवा गैर-बायनरी म्हणून ओळखतात.

114. www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member

115. library.umn.edu/edumat/hreduseries/hereandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework

परिशिष्ट 2: संक्षेप

CSE	व्यापक लैंगिकता शिक्षण
CSW	स्त्रियांच्या स्थितीवर आयोग
GGCA	जागतिक लिंग आणि हवामान युती
HIV	मानवी प्रतिकारहीनता विषाणू
HRBA	मानवी हक्क-आधारित दृष्टीकोन
HRC	मानवी हक्क परिषद
ILO	आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना
ITGSE	लैंगिकता शिक्षणावर आंतरराष्ट्रीय तांत्रिक मार्गदर्शन
LGBTIQ	लेस्बियन, गे, बायसेक्सुअल, ट्रान्सजेंडर, इंटरसेक्स आणि क्विअर
NGO	गैर-सरकारी संस्था
OHCHR	संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार उच्चायुक्त कार्यालय
SGBV	लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसा
SRHR	लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि अधिकार
STI	लैंगिक संक्रमित संसर्ग
UN	संयुक्त राष्ट्र
UNICEF	संयुक्त राष्ट्रांचा आंतरराष्ट्रीय मुलांचा आपत्कालीन निधी
UNESCO	संयुक्त राष्ट्र शैक्षणिक, वैज्ञानिक आणि सांस्कृतिक संघटना
UNFCCC	हवामान बदलावरील संयुक्त राष्ट्र फ्रेमवर्क अधिवेशन
YWCA	तरुण महिला ख्रिस्ती संघटना

परिशिष्ट 3: अतिरिक्त संसाधने / पुढील वाचन

प्रत्येक विभागात पुढील वाचन

परिचय

1. 6 प्रमुख युवा संघटनांकडून धोरण शिफारशी जे साथीच्या रोगानंतरच्या भविष्यासाठी समर्थन करतात

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf

कोव्हिड-19 साथीच्या रोगामुळे लहान मुले आणि तरुण लोकांसमोरील आव्हाने अधोरेखित करण्यासाठी 6 मोठ्या युवा संघटनांनी शोधनिबंध प्रकाशित केले आहेत. या लोकसंख्येच्या वतीने या आव्हानांना तोंड देण्यासाठी धोरणात्मक उपायांवरील शिफारशींसह हे संयुक्त आवाहन आहे.

2. कोरोनावायरस-प्रेरित मंदीमुळे तरुण बेरोजगारीमध्ये वांशिक असमानता वाढण्याचा धोका आहे, संशोधकांनी चेतावणी दिली आहे www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568

शेफील्ड विद्यापीठाचा एक वेबसाइट लेख, तरुण बेरोजगारीवरील कोरोनावायरस-प्रेरित मंदीच्या प्रभावावरील संशोधनानंतर, विशेषतः तरुण कृष्णवर्णीय, आशियाई आणि अल्पसंख्याक वांशिक (बीएएमई) लोकांवरील वांशिक असमानतेवर लक्ष केंद्रित करतो.

3. **आयएलओ मॉनिटर: कोव्हिड-19 आणि कामाचे जग. चौथी आवृत्ती अद्ययावत अंदाज आणि विश्लेषण**
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf
 आयएलओचे अद्यतनित अंदाज आणि विश्लेषण कोविड-19 चा कामाच्या जगावर सतत होत असलेल्या प्रभावावर. विश्लेषणामध्ये व्यवसायाचे तास समाविष्ट आहेत; कामाची जागा आणि व्यवसाय बंद; लॉकडाऊनचा परिणाम. यामध्ये औपचारिक आणि अनौपचारिक अशा दोन्ही क्षेत्रांतील तरुणांच्या (गैर) रोजगारावर होणारा परिणाम, साथीच्या रोगापुढील आव्हाने आणि साथीच्या रोगानंतरच्या वाढीचा समावेश आहे.
4. **कोरोनावायरस: मानसिक आरोग्याच्या गरजा असलेल्या तरुण लोकांवर परिणाम**
youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf
 यंग माइंड्स यूकेने मानसिक आरोग्य समस्यांचा इतिहास असलेल्या तरुण लोकांवर कोरोनावायरसच्या प्रभावावर सर्वेक्षण केले. सर्वेक्षणात मूठभर रेखांशाचा कालावधी समाविष्ट आहे जेथे तरुणांना चळवळीचे स्वातंत्र्य होते, आंशिक लॉकडाऊन आणि यूकेच्या पूर्ण लॉकडाऊनपर्यंत. परिणामांनी मानसिक आरोग्याच्या समस्यांशी निगडित अनेक आव्हाने दाखवून दिली आहेत, त्यांच्याशी सामना करण्याची यंत्रणा आणि मदत मिळवण्यात येणाऱ्या अडचणी.
5. **यू रिपोर्ट - मते**
ureport.in/opinion/4311
 युनिसेफचे डिजिटल प्लॅटफॉर्म तरुणांना कार्यक्रम प्राधान्यक्रम, आपत्कालीन प्रतिसाद आणि वकिलीमध्ये गुंतवून ठेवण्यासाठी. मुलांना प्रभावित करणार्या विशिष्ट क्षेत्रांवरील रिअल-टाइम फीडबॅक रेकॉर्ड केला जातो, विश्लेषित केला जातो, मॅप केला जातो आणि सार्वजनिकरित्या प्रदर्शित केला जातो. सर्वेक्षणाचा उद्देश माहितीची देवाणघेवाण करणे, जागरूकता वाढवणे आणि परिमाणात्मक डेटा गोळा करणे हे आहे ज्यावर संबंधित निर्णय घेणारे आणि भागधारकांद्वारे कार्यवाही केली जाऊ शकते. संभाषणे तरुण लोकांसाठी तयार केलेली आहेत आणि देशविशिष्ट आहेत.
6. **शिक्षण: व्यत्ययापासून पुनर्प्राप्तीपर्यंत**
en.unesco.org/covid19/educationresponse
 जगभरातील शाळा बंद होण्यावर आणि शिक्षणावर कोरोनावायरसच्या परिणामाबद्दल यूनेस्कोने विकसित केलेले तथ्य पत्रक. शाळा बंद होण्याच्या जागतिक निरीक्षणावर तथ्यपत्रकात अधिक संसाधने आहेत; शाळा बंद होण्याचा एकूण कालावधी; आणि कोविड-19 लसीसाठी प्राधान्य शिक्षक (लेखातील लिंक).
7. **सामाजिक गतिशीलता आणि कोव्हिड-19; शैक्षणिक असमानतेवर कोव्हिड-19 संकटाचे परिणाम**
www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf
 हा पेपर कोव्हिड-19 साथीच्या आजाराच्या सुरुवातीच्या काळात सामाजिक गतिशीलतेवर, विशेषतः वंचित तरुणांवर त्यांच्या शिक्षणाच्या आणि कामाच्या ठिकाणी झालेल्या परिणामांवर लक्ष केंद्रित करतो. सटन ट्रस्ट यूकेच्या प्राधान्य क्षेत्रांमध्ये सुरुवातीची वर्षे, शाळा, शिकाऊ उमेदवारी, उच्च शिक्षण (विद्यापीठ आणि विद्यार्थ्यांच्या अर्थसाहाय्य) आणि कामाच्या ठिकाणी प्रवेश यांचा समावेश आहे.

मानवी हक्क

1. **जागतिक समस्या - मानवी हक्क**
www.un.org/en/global-issues/human-rights
 मानवाधिकारांवरील संयुक्त राष्ट्रांच्या वेबसाइटवरील लेख; आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरी आणि राजकीय अधिकारांना स्पर्श करणारे मानवी हक्क कायद्याची ओळख; मानवी हक्क परिषद आणि परिषद.
2. **आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क कायदा**
www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law
 संयुक्त राष्ट्रांनी मानवी हक्क कायद्याचा परिचय
3. **आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क विधेयक; एक संक्षिप्त इतिहास आणि दोन आंतरराष्ट्रीय करार**
www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights
 आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क विधेयकाचा इतिहास, राज्यांच्या जबाबदाऱ्या, दोन आंतरराष्ट्रीय अधिवेशने आणि त्यांचे निरीक्षण कसे केले जाते.

4. **संधि संस्था - संधि संस्था म्हणजे काय**

www.ohchr.org/en/treaty-bodies

संयुक्त राष्ट्रसंघामधील दहा करार संस्था मानवी हक्कांमधील मान्यताप्राप्त स्वतंत्र तज्ञांच्या बनलेल्या आहेत. हा वेबसाइट लेख संस्था (लेखातील लिंक) आणि करारामध्ये नमूद केलेल्या अधिकारांवर प्रकाश टाकतो.

5. **मानवी हक्क शिक्षण म्हणजे काय?**

www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education

मानवाधिकार शिक्षणाचा परिचय आणि महत्त्व.

6. **मानवी हक्क-आधारित दृष्टीकोन**

www.unfpa.org/human-rights-based-approach

संयुक्त राष्ट्र लोकसंख्या निधीच्या मानवी हक्क-आधारित दृष्टिकोनाचे वर्णन

7. **मानवी हक्क-आधारित दृष्टीकोन**

ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights

राष्ट्रीय मानवाधिकार संस्थांच्या मानवी हक्क-आधारित दृष्टिकोनाचे वर्णन

8. **ध्येय 2035: बदलाचा सिद्धांत**

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf

जागतिक तरुण महिला ख्रिस्ती संघटने द्वारे बदलाचा सिद्धांत दस्तऐवज

लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि अधिकार (एसआरएचआर)

1. **गर्भपाताचा कलंक येथे संपतो: समजून घेण्यासाठी आणि कृतीसाठी टूलकिट**

www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here

आयपास टूलकिट गर्भपात-संबंधित कलंक दूर करण्यासाठी आणि कमी करण्यासाठी विकसित केले गेले. टूलकिट समुदाय सदस्य, आरोग्य कर्मचारी आणि समुदाय-आधारित संस्था यांच्यासोबत वापरण्यासाठी डाउनलोड केले जाऊ शकते.

2. **गर्भपात मनोवृत्ती परिवर्तन: जागतिक प्रेक्षकांसाठी मूल्ये स्पष्टीकरण टूलकिट**

www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences

गर्भपात मूल्यांवरील आयपास टूलकिट हे स्पष्टीकरण आणि वृत्ती बदल हस्तक्षेप प्रशिक्षण कार्यक्रम कर्मचारी, तांत्रिक सल्लागार आणि पुनरुत्पादक आरोग्याच्या क्षेत्रातील लोकांसाठी वापरण्याचा उद्देश आहे.

3. **एसआरएचआर आणि मानसिक आरोग्यावर वकिलीसाठी तरुण स्त्रीचे टूलकिट**

www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health

या टूलकिटचे, जागतिक वायडब्ल्यूसीए धोरणानुसार, एसआरएचआर मधील तरुण महिलांच्या वकिलाला समर्थन देणे आणि राष्ट्रीय, प्रादेशिक आणि जागतिक स्तरावर उभे राहून बोलण्याचा आणि कथा, धोरणे बदलण्याचा त्यांचा आत्मविश्वास वाढवणे हे उद्दिष्ट आहे आणि उच्च दर्जाच्या सेवांची मागणी करण्यासाठी सामूहिक कृतीच्या कार्यक्रमावर आधारित आहे. तरुण स्त्रियांच्या हक्कांवर आणि शारीरिक स्वायत्ततेवर जोर देणाऱ्या महत्वाकांक्षी कथाकथनाद्वारे पुराव्यावर आधारित वकिली सुरू करा. जागतिक वायडब्ल्यूसीए जगभरातील एसआरएचआर आणि मानसिक आरोग्याविषयी तरुण महिलांच्या वाढत्या चळवळीत आणि शरीराच्या ज्ञानामध्ये योगदान देण्याची आकांक्षा बाळगते. एका सामूहिक कृतीला गती देण्याचे उद्दिष्ट आहे जिथे तरुण स्त्रिया बदलाचे एजंट म्हणून केंद्रस्थानी आहेत.

4. **गर्भपाताबद्दल शिक्षित कसे करावे; समवयस्क शिक्षक, शिक्षक आणि प्रशिक्षकांसाठी मार्गदर्शक**

www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf

आईपीपीएफ द्वारे गर्भपातावरील शिक्षक, शिक्षक आणि प्रशिक्षकांसाठी एक शैक्षणिक मार्गदर्शक विकसित करण्यात आला आहे.

5. **सर्वसमावेशक लैंगिकता शिक्षण कार्यक्रमांचे मूल्यांकन: लिंग आणि सशक्तीकरण परिणामांवर लक्ष केंद्रित**
www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf
 सर्वसमावेशक लैंगिकता शिक्षण कार्यक्रमांचे मूल्यमापन: लिंग आणि सक्षमीकरण परिणामांवर लक्ष केंद्रित - सीएसई मधील विविध तज्ञांना भेटल्यानंतर यूएनएफपीएने विकसित केलेले प्रकाशन. सीएसई प्रोग्रॅमिंग, संशोधन आणि विविध संदर्भातील रुपांतरणातील सध्याच्या आणि उदयोन्मुख ट्रेंडचे मूल्यांकन करण्यासाठी ही बैठक आयोजित करण्यात आली होती.
6. **आकांक्षी नेते बदल प्रेरणा देणारे**
www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf
 जागतिक वाईडब्ल्यूसीए आशिया, आफ्रिका आणि पूर्व युरोपमधील 15 तरुण महिला नेत्यांच्या कथांचे संकलन जे लैंगिक आणि पुनरुत्पादक आरोग्य आणि अधिकार (एसआरएचआर) आणि मानसिक आरोग्य उपक्रमांद्वारे त्यांच्या समुदायांमध्ये बदल घडवत आहेत.

आर्थिक सबलीकरण

1. **रिपोर्ट आणि टूलकिट**
hlp-wee.unwomen.org/en/reports-toolkits
 महिलांच्या आर्थिक सक्षमीकरणावर केस स्टडीज आणि चांगल्या पद्धतींचा समावेश असलेल्या यूएन वुमनच्या संसाधनांचा संग्रह. प्रत्येक टूलकिटमध्ये परिवर्तनात्मक बदलासाठी विशिष्ट शिफारशीव्यतिरिक्त कार्यरत गटांसाठी एक दस्तऐवज देखील असतो.
2. **एमईएनए मध्ये लिंग-स्मार्ट गुंतवणूक: महिलांना सक्षम करण्यासाठी गुंतवणूक धोरणे मजबूत करण्यासाठी इजिप्तचा दृष्टीकोन**
[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)
 इजिप्तमधील लिंग-स्मार्ट गुंतवणुकीचे शिक्षण आणि अनुभव आणि जीएसआई गुंतवणुकीसाठी प्रस्तावित दृष्टीकोन सादर करण्यासाठी संक्षिप्त विकसित केले गेले.
3. **महिला अर्थव्यवस्था**
hbr.org/2009/09/the-female-economy
 हार्वर्ड बिझनेस रिव्ह्यू ऑन महिला आणि आजच्या जगात अर्थव्यवस्था - त्यांचे योगदान, आव्हाने आणि यश.
4. **इजिप्त फिनटेक काशात लाँच आफ्रिकेच्या नेतृत्वाखालील फेरीत \$1.75M निधी उभारला**
www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding
 टेक इन आफ्रिका लेख प्रादेशिक गुंतवणूकदारांच्या सहकार्याने इजिप्त-आधारित फिनटेक स्टार्टअप कशात वर निधी उभारत आहे.
5. **लिंग समानता स्कोअरकार्ड मॅन्युअल**
www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf
 एसईएफने महिलांचे आर्थिक सक्षमीकरण आणि एसएमई मधील लैंगिक समानतेची प्रगती आणि खाजगी निधी उद्योगातील विविधता आणि समावेश या विषयावर मॅन्युअल विकसित केले आहे.
6. **महिलांचे आर्थिक सक्षमीकरण आणि SMEs मध्ये लैंगिक समानता आणि विविधता आणि खाजगी फंड उद्योगात समावेश करण्यासाठी एक साधन**
data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf
 आसियान (दक्षिण आशियाई राष्ट्रांची संघटना) लिंग डेटा तूट, लैंगिक समानता आणि अधिक गुंतवणूक आणि शाश्वत विकास उद्दिष्टे (एसडीजी) साध्य करण्याच्या दिशेने प्रगतीचा मागोवा घेण्यासाठी डेटाचे प्राधान्य यासह लैंगिक दृष्टीकोन यावर सहयोगात्मक अहवाल.

7. **आशियाई विकास दृष्टीकोन (एडीओ) 2015 अपडेट: महिला सक्षम करणे, आशियाला ऊर्जा देणे**
www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia
 वार्षिक एशियन डेव्हलपमेंट आउटलुक: हे प्रकाशन 2015 मधील आशियाच्या अलीकडील आर्थिक कामगिरीचे आणि 2017 पर्यंतच्या त्याच्या संभाव्यतेचे विश्लेषण सादर करते - अंदाज पूर्ण झाले, अंदाज आणि वास्तविक परिणाम यांच्यातील फरक.
8. **लिंग समानता आणि आशिया आणि पॅसिफिक बेसलाइनमधील शाश्वत विकास उद्दिष्टे आणि 2030 पर्यंत परिवर्तनात्मक बदलाचे मार्ग**
www.unwomen.org/-/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2018/10/apsgd-report-web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304
 एशियन डेव्हलपमेंट बँक आणि यूएन वुमन पार्टनरने एसडीजी फ्रेमवर्कमध्ये लैंगिक समानतेच्या प्रगतीवर अहवाल दिला; लिंग समानता प्राप्त करण्यासाठी प्राधान्य क्रिया; आणि आशिया-पॅसिफिक राष्ट्रांसाठी लैंगिक समानता आणि महिला आणि मुलींच्या सक्षमीकरणाला संबोधित करून 2030 अजेंडा कसा साध्य करायचा याचे पहिले मूल्यांकन.
9. **जागतिक वेतन अहवाल 2018/19: लिंग वेतन अंतरामागे काय आहे**
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
 आयएलओ जागतिक वेतन अहवाल 2018/19 लिंग वेतन अंतरावर लक्ष केंद्रित करते
10. **व्यवसाय आणि व्यवस्थापनातील महिला बदलासाठी व्यवसाय प्रकरण**
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf
 आयएलओ जागतिक अहवाल 2019 मध्ये महिलांमध्ये व्यवसाय आणि व्यवस्थापन या विषयावर प्रकाशित झाला: व्यवसाय ज्याने लैंगिक विविधतेमुळे शीर्षस्थानी संस्थात्मक कामगिरी सुधारण्यासाठी नवीन अंतर्दृष्टी ऑफर केली.
11. **लिंग समानतेसाठी एक क्वांटम लीप. सर्वांसाठी कामाच्या उत्तम भविष्यासाठी**
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf
 आयएलओ द्वारे कामावर असलेल्या शताब्दी उपक्रमाच्या संदर्भात मिळालेल्या संशोधन, डेटा, शिक्षण आणि अंतर्दृष्टीवरील दस्तऐवज.
12. **कोव्हिड-19 हे लिंग समानतेच्या मागे जाण्यासाठी कोणतेही निमित्त नाही**
www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf
 एडीबीने कोव्हिड-19 आणि त्याचा परिणाम असूनही लिंग समानतेसाठी सतत समर्थन आणि प्रयत्नांची आवश्यकता याविषयी माहिती दिली.
13. **लिंग आणि सामाजिक समावेशन चेकलिस्ट: मला काय विचारात घेणे आवश्यक आहे?**
www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf
 तंत्रज्ञान आणि इतर क्रियाकलापांमध्ये लिंग आणि सामाजिक समावेशाच्या एकात्मतेला समर्थन देण्यासाठी पॉवर आफ्रिकेचे मार्गदर्शक.
14. **घानामधील सामाजिक संरक्षणावरील चिंताजनक संकेत**
www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093
 घाना वेब लेख सामाजिक संरक्षण आणि कमी होत चाललेल्या प्रयत्नांचे वर्णन करतो
15. **कामाच्या ठिकाणी मातृत्व आणि पितृत्व जगभरातील कायदा आणि सराव**
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
 आयएलओ जगभरातील कामाच्या ठिकाणी राष्ट्रीय कायदे आणि मातृत्व आणि पितृत्व यासंबंधीच्या सरावावर अहवाल देते.
16. **आफ्रिकन आर्थिक दृष्टीकोन 2016 विशेष थीम: शाश्वत शहरे आणि संरचनात्मक परिवर्तन**
www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf
 आफ्रिकन आर्थिक दृष्टीकोन (एडीओ) 2016 आफ्रिकेतील परिस्थिती आणि दोन वर्षांचा अंदाज यावरील अहवाल

17. आफ्रिकन महिलांचे सक्षमीकरण: कृतीसाठी अजेंडा

www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf

आफ्रिका लिंग समानता निर्देशांक 2015

18. मानवी हक्क, सुरक्षा आणि आर्थिक विकासामध्ये महिला आणि हवामान बदलाचा प्रभाव आणि एजन्सी

giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf

जॉर्जटाउन इन्स्टिट्यूट फॉर वुमन, पीस अँड सिक्युरिटी स्त्रिया आणि हवामान बदलांबद्दल अहवाल देते आणि हवामान बदलाशी संबंधित निर्णय घेण्याच्या सर्वोच्च स्तरावर महिलांचा समावेश करण्याच्या गरजेचे मूल्यांकन करते (अहवाल डाउनलोड करण्यासाठी लिंक दिली आहे).

19. लवचिकता आणि अनुकूलन पुढाकार विहंगावलोकन

www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative

बीएसआरच्या लवचिकता आणि अनुकूलन पुढाकार विहंगावलोकन (आरईडीआई) चे विहंगावलोकन जे व्यवसायांसाठी एक कॉर्पोरेट प्लॅटफॉर्म आहे ज्यामुळे मूल्य शृंखला ओलांडून हवामानाच्या जोखमीसाठी लवचिकता वाढवण्यासाठी आणि व्यापक सामाजिक लवचिकता उत्प्रेरित करण्याची त्यांची क्षमता सुधारण्यासाठी धोरणे विकसित करण्यासाठी (विहंगावलोकन आणि 2017 चा व्याप्ती डाउनलोड करण्यासाठी संपूर्ण लिंक दिली आहे).

20. प्रभावी महिला आर्थिक सक्षमीकरण धोरणे तयार करणे. क्षेत्र-विशिष्ट संधी आणि सहकार प्रकरणे

www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf

महिलांच्या आर्थिक सक्षमीकरणावर बहुराष्ट्रीय कंपन्यांच्या मुलाखती, अद्ययावत साहित्य, पद्धती आणि कार्यक्रमांचे संकलन केल्यानंतर संकलित केलेला अहवाल. सर्वसमावेशक आणि एकात्मिक दृष्टीकोन वापरून आर्थिक महिला सक्षमीकरणासाठी धोरण आखण्यासाठी हे कंपन्यांसाठी मार्गदर्शक म्हणून काम करते.

21. माध्यमिक विद्यालयात मुलींचे सुरक्षित आगमन: टांझानियामधील वाहतूक क्षेत्रातील लिंग-आधारित हिंसाचाराचा सामना करणे

files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf

शैक्षणिक विकास अकादमीने 2000 मध्ये टांझानियामधील शाळेत जाणाऱ्या मुलींच्या अनुभवावर एक सर्वेक्षण केले आणि लिंग-आधारित हिंसाचाराच्या विविध प्रकारांवर, विशेषतः वाहतूक क्षेत्रातील हा अहवाल संकलित केला.

22. सर्वांसाठी शिक्षण 2000-2015: उपलब्धी आणि आव्हाने; ईएफए जागतिक देखरेख अहवाल, 2015

23. unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf

युनेस्को डिजिटल रिपोर्टिंगरी अहवालाची लिंक प्रदान करते सर्व 2000-2015 साठी शिक्षण: उपलब्धी आणि आव्हाने; ईएफए जागतिक देखरेख अहवाल, 2015

शांतता + न्याय

1. #BulletAndDove

www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel

संघर्षात राहणाऱ्या आंतरपिढी महिलांच्या साक्षीदार खात्यांवरील एक यू ट्यूब व्हिडिओ, कृती आणि सहानुभूतीची मागणी करत आहे.

2. #BulletAndDove

www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwwj4o

आणखी शांतता नाही: शांततेच्या दिशेने आंतरजनीय क्रिया

3. धार्मिक आणि विश्वास-आधारित अभिनेत्यांसह व्यस्ततेद्वारे संक्रमणकालीन न्याय मजबूत करणे: एक मूल्यांकन टूलकिट

gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf

क्रमणकालीन न्याय प्रक्रियेतील भूमिका, योगदान किंवा विश्वास-आधारित संस्थांच्या अभावाचे मूल्यांकन करण्यासाठी न्याय, सत्य आणि सामंजस्य यासाठी जागतिक पुढाकार टूलकिट (जीआयजेटीआर)

4. **सत्य, भाकरी आणि चहा: संघर्ष-संबंधित लैंगिक हिंसाचार आणि युद्धातून जन्मलेल्या मुलांचे पुनर्एकीकरण करण्यासाठी एक टूलकिट**
gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf
संघर्ष-संबंधित लैंगिक हिंसाचारातून वाचलेल्या महिला आणि युद्धातून जन्मलेल्या मुलांचे पुनर्मिलन करण्यासाठी न्याय, सत्य आणि सामंजस्य यासाठी जागतिक पुढाकार टूलकिट (जीआयजेटीआर)

हवामान आपत्कालीन

1. **तरुण हवामान कार्यकर्त्यांसाठी साधने**
www.voicesofyouth.org/climate-toolkit
युनिसेफची एक टूलकिट ज्ञान, साधने आणि संसाधनांवर मुले आणि तरुणांना जागतिक युवा हवामान कृतीत सहभागी होण्यासाठी आणि बदलासाठी समर्थन देण्यासाठी.
2. **कृती करण्यास तयार व्हा! हवामान समर्थन आणि कृतीसाठी व्यावहारिक टिपा**
www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf
युनिसेफने किशोरवयीन आणि तरुण लोकांसाठी व्यावहारिक टिपांचे संकलन केले आहे जेणेकरून त्यांना हवामान समर्थन आणि कृतीसाठी तयार करण्यात मदत होईल.
3. **विद्यार्थी आणि तरुणांसाठी हवामान बदल टूलकिट**
livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth
हवामान बदलावर विद्यार्थी आणि तरुणांसाठी पर्यावरण शिक्षण जगा आणि शिका टूलकिट
4. **मानसिक आरोग्य आणि आमचे बदलते हवामान: प्रभाव, परिणाम आणि मार्गदर्शन**
www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf
मानसिक आरोग्यावर हवामान बदलाच्या प्रभावावर एपीए सहयोगी अहवाल. हा अहवाल आरोग्य आणि वैद्यकीय व्यावसायिक, समुदाय आणि निवडून आलेल्या नेत्यांसाठी आणि मानसिक आरोग्याचा विचार करण्यासाठी जनतेसाठी मार्गदर्शन प्रदान करतो.
5. **जागतिक युवा मानसिक आरोग्य वकिली टूलकिट**
www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit
जागतिक तरुण मानसिक आरोग्य वकिलीसाठी ओरिजन आणि डब्ल्यूईएफ टूलकिट
6. **महिला, लैंगिक समानता आणि हवामान बदल**
www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf
या मुद्द्यांवर महिलांवर कसा परिणाम होतो यावर यूएन वुमन तथ्य पत्रके; आणि ते कसे प्रतिसाद देतात ते संबंधित यूएन आदेश आणि माहिती स्रोतांच्या संदर्भासह खाली दिले आहे.
7. **लिंग समानता आणि महिला सक्षमीकरण आणि आपत्ती जोखीम कमी करण्याच्या नेतृत्वासाठी असुरक्षिततेच्या पलीकडे: संयुक्त राष्ट्र प्रणालीसाठी गंभीर क्रिया**
www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf
आपत्ती जोखीम कमी करण्यासाठी लैंगिक समानता आणि महिला नेतृत्वाची स्थिती यावर संयुक्त अभ्यास
8. **बदलाच्या संदर्भात आपत्ती जोखीम कमी करण्याच्या लिंग-संबंधित आयामांवर महिलांवरील भेदभावविरुद्ध सर्वसाधारण शिफारस क्रमांक 37 वर समिती**
9. tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf

पॉडकास्ट

1. सीग्रास वाचवा, स्वतःला वाचवा?

forwhatitsearth.podbean.com

पृथ्वी कशासाठी आहे यूके मधील सीग्रास वर पॉडकास्ट भाग; वर्णन, सागरी जीवन आणि आपण ते कसे वाचवू शकतो.

2. डेव्हिड मिलिबॅंडसह आश्रय शोधणे

www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en

हवामान संकट सोडवणे आणि जगाची पुनर्बांधणी यावर आक्रोश आणि आशावाद पॉडकास्ट भाग.

3. डॉ. अरविंद कुमार यांच्यासोबत प्रत्येक श्वासोच्छ्वास महत्वाचे आहेत

www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en

सार्वजनिक महामारी म्हणून वायू प्रदूषणावर आक्रोश आणि आशावाद पॉडकास्ट भाग.

4. अरोरासोबत दुःख आणि आनंदाने जगायला शिकणे

www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en

दुःख आणि आनंदाच्या प्रक्रियेवर आक्रोश आणि आशावाद पॉडकास्ट भाग; मानसिक आरोग्य सुधारणे.

5. एम्मा हॉवर्ड बॉयडसह सर्वायव्हल हे अनुकूलन आहे

www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en

बदलत्या हवामानाशी जुळवून घेण्यावर आक्रोश आणि आशावादाचा पॉडकास्ट भाग

6. जागतिक वायडब्ल्यूसीए पॉडकास्ट

worldywcapodcast.buzzsprout.com

जागतिक YWCA द्वारे महिलांचे हक्क, मानवी हक्क आणि सामाजिक न्याय या विषयावर तयार केलेल्या चर्चेची ही मालिका आहे. यामध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश आहे:

चळवळ उभारणे: केनिया आणि बेलायूसमधील कार्यकर्त्यांच्या कार्याचे धडे त्यांची पोहोच आणि प्रभाव टिकवून ठेवत आहेत.

ऑनलाइन वकिली: इंटरनेट आणि सोशल मीडियाचा वापर करून महिला आणि मुलींना सक्षम बनविण्यावर केनिया, नॉर्वे आणि पोलंडमधील धडे.

2020 थ्रोबॅक: शांतता आणि न्यायासाठी आयोजित करणे आणि कार्य करणे: जीनेव्हा शांतता सप्ताह 2020 मधील एपिसोड
धोरण कृतीद: दक्षिण आफ्रिका व पॅलेस्टाईनमधील सार्वजनिक आरोग्य, जेंडर समानता व विकासासंदर्भात भर देणा-या सुधारित धोरणांवर केलेल्या सक्रिय कार्यामधील धडे.

समुदाय एकत्र करणे: दक्षिण आफ्रिका, दक्षिण सुदान आणि पॅलेस्टाईनमधील लिंग-आधारित हिंसाचार, शत्रुत्व आणि मालकीबद्दलच्या मोहिमांमधून धडे.

2020 थ्रोबॅक: शांतता आणि न्यायासाठी आयोजित करणे आणि कार्य करणे: जिनिव्हा पीस वीक 2020 मधील भाग 2

मानसिक आरोग्य

1. एसआरएचआर आणि मानसिक आरोग्यावर वकिलीसाठी तरुण स्त्रीचे टूलकिट

www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health

युवतींसाठी एसआरएचआर आणि मानसिक आरोग्यावरील वकिलीसाठी जागतिक वायडब्ल्यूसीए टूलकिट

2. जागतिक युवा मानसिक आरोग्य वकिली टूलकिट

www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit

जागतिक युवा मानसिक आरोग्य वकिलीवरील ओरिजन आणि डब्ल्यूईएफ टूलकिट

3. मानसिक आरोग्य समस्यांचे प्रकार

www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems

माइंड यूके द्वारे मानसिक आरोग्य समस्यांचे वर्णन करणारा लेख

4. मानसिक आरोग्य आणि एचआयव्ही हस्तक्षेपांचे एकत्रीकरण (जागतिक आरोग्य संघटना)

यूएनएड्स आणि डब्ल्यूएचओ द्वारे संयुक्त प्रकाशन एचआयव्ही प्रतिबंध, चाचणी, उपचार आणि काळजी आणि एचआयव्ही ग्रस्त

लोकांसाठी मानसिक आरोग्य सेवा एकत्रित करण्याच्या महत्वावर जोर देते. हे मानसिक आरोग्य आणि एचआयव्हीच्या परस्परसंबंधित समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी हस्तक्षेप आणि सेवांचे एकत्रीकरण सुलभ करण्यासाठी साधने, सर्वोत्तम पद्धती, शिफारसी आणि मार्गदर्शक तत्वे प्रदान करते.

5. **25 मार्ग तुम्ही प्रत्येक दिवशी स्वतः ची काळजी घेण्याचा सराव करू शकता**

www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips

विविध स्व-काळजी नित्यक्रमांवर महिला आरोग्य मासिकाचा लेख

6. **पॉडकास्ट: चांगल्या भावनांची यादी** feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts

मानसिक आरोग्य सुधारण्यावर लक्ष केंद्रित करणाऱ्या पॉडकास्टची निवडलेली यादी

कौशल्ये शिकणे

1. **जीएलबीटीक्यू युवांसाठी सुरक्षित जागा निर्माण करणे: एक टूलकिट**

www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtcy-youth-a-toolkit एलजीबीटीआयक्यू तरुणांसाठी सुरक्षित जागा तयार करण्यासाठी युथ टूलकिटचे वकील (पीडीएफ फाइल डाउनलोड लिंक प्रदान केली आहे)

2. **महिला आणि मुलींच्या सक्षमीकरणाचे संकल्पनात्मक मॉडेल**

docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf

बिल अँड मेलिंडा गेट्स फाऊंडेशन ब्रीफमध्ये महिला आणि मुलींच्या सक्षमीकरणासाठी मॉडेलचे वर्णन केले आहे आणि महिला आणि मुलींच्या सक्षमीकरणातील कामाची माहिती देण्यासाठी मॉडेलचा वापर करण्याच्या व्यावहारिक परिणामांचे पुनरावलोकन केले आहे.

3. **नेतृत्व कौशल्य विकास व्हिडिओ**

www.careergirls.org/video/become-a-leader

करिअर मुलींच्या कौशल्य विकासाचा व्हिडिओ (अतिरिक्त साहित्य डाउनलोड करण्यासाठी लिंक प्रदान करते)

4. **स्किल्स4गर्ल्स: मुलगी-केंद्रित कौशल्य विकास; एक शिकण्याचा अजेंडा; एक शिकण्याचा अजेंडा**

www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf

मुलींच्या सशक्तीकरणासाठी कौशल्य-निर्माण उपक्रमांच्या अंमलबजावणी आणि मूल्यांकनाच्या अन्वेषणात्मक पुनरावलोकनानंतर निष्कर्षावर युनिसेफचे सहयोगी प्रकाशन, त्यांच्या डिझाइन आणि अंमलबजावणीमध्ये मुली-केंद्रित असलेल्यांवर विशेष लक्ष केंद्रित केले आहे.

5. **पॉडकास्ट: नवीन अर्थव्यवस्थेसाठी आवश्यक कौशल्ये निर्माण करण्यासाठी महिलांचे सक्षमीकरण**

apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy

एक अमेरिकन सार्वजनिक विद्यापीठ पॉडकास्ट भाग विविध महिला समस्या आणि ते स्वतः कसे सक्षम करू शकता.

6. **पॉडकास्ट मालिका: मुलींसाठी जग बदलणे**

odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls

लिंग नियमांवरील ओडीआय तीन भागांचा पॉडकास्ट भाग; बदलत्या लिंग निकषांशी संबंधित आव्हाने; आणि लिंग नियम बदलण्यासाठी उपलब्ध संधी.

7. **पॉडकास्ट: महिला सक्षमीकरणासाठी ऐकण्यासाठी 7 पॉडकास्ट**

matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment

पॉडकास्टवर मॅचस्टिक क्रिएटिव्ह लेख जे महिला सबलीकरणावर लक्ष केंद्रित करतात

एसजीबीव्ही

1. **महिलांवरील हिंसाचार प्रतिबंध: आफ्रिकन महिला संघटनांसाठी एक आव्हान**

raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations

आफ्रिकन महिला विकास निधीसह विकसित केलेला हा उपक्रम, आफ्रिकेतील महिलांवरील हिंसाचार रोखण्यासाठी स्त्रीवादी दृष्टीकोन शोधतो, वर्तमान पुराव्याची रूपरेषा देतो आणि वीएडब्ल्यू प्रतिबंध प्रोग्रामिंगमधील प्रमुख विवादांवर प्रकाश टाकतो.

2. इन्फोग्राफिक: कोव्हिड-19 महामारी दरम्यान महिलांवरील हिंसाचार प्रतिबंधित करणे

raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic

कोव्हिड-19 दरम्यान हिंसाचार रोखण्यासाठी ही मालिका आहे. कोव्हिड-19 साथीच्या आजारादरम्यान सतत सक्रियता आणि प्रतिबंधात्मक कार्यक्रम महत्त्वपूर्ण राहतात — लॉकडाऊन आणि इतर कोव्हिड-19 आवश्यकतांमुळे उद्भवलेल्या स्त्रिया आणि मुलांसाठी तत्काळ जोखीम संबोधित करणे ज्यामुळे हिंसाचार वाढू शकतो, वाचलेल्यांना वेगळे करणे आणि अत्यावश्यक सेवांचा प्रवेश मर्यादित करणे. ही मालिका या आव्हानात्मक काळात हिंसाचार रोखण्यासाठी कार्य करणाऱ्या कार्यकर्ता संघटनांना व्यावहारिक कल्पना आणि धोरणे प्रदान करते.

3. जीबीव्ही प्रकरण व्यवस्थापन आणि कोव्हिड-19 महामारी

www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf

जीबीव्हीई हेल्पडेस्क यूके ने कोविड-19 महामारी लक्षात घेऊन केस मॅनेजमेंटवर नोंद केली आहे

4. केस व्यवस्थापन, जीबीव्हीआयएमएस/जीबीव्हीआयएमएस+ आणि कोव्हिड-19 महामारी

www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic-GBVIMS-March-2020.pdf

कोव्हिड-19 साथीच्या आजाराचा विचार करून केस मॅनेजमेंटवर जीबीव्हीआयएमएसची नोंद

5. कोव्हिड-19 आणि महिलांवरील हिंसाचार. आरोग्य क्षेत्र/प्रणाली काय करू शकते

apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

महिलांवरील हिंसाचार आणि कोव्हिड-19 ला प्रतिसाद म्हणून आरोग्य यंत्रणा काय करू शकतात यावर हे डबल्यूएचओ संसाधन आहे.

6. लिंग-आधारित हिंसाचारासाठी आंतर-जनरेशनल कृती: भविष्यातील सह-निर्मिती. हिंसाचार नाही आठवडा 2021

www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf
www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021

हे वर्ल्ड वाईडब्लूसीए टूलकिट हिंसाविरहित सप्ताह आयोजित करण्यासाठी आणि समर्थन करण्यासाठी विषय, कल्पना आणि सूचना प्रदान करते.

पॉडकास्ट

1. जीबीव्हीआयएमएस/जीबीव्हीआयएमएस+, केस व्यवस्थापन आणि कोव्हिड-19

www.gbvims.com/covid-19

कोव्हिड-19 महामारीसह जीबीव्ही सेवेच्या सेवा तरतूदीबद्दल जीबीव्हीआयएमएस टीप

2. फक्त हॉटलाइन आणि मोबाईल फोन नाही: कोव्हिड-19 दरम्यान लिंग-आधारित हिंसाचार सेवा तरतूद

www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19

कोव्हिड-19 साथीच्या रोगाचा विचार करून जीबीव्ही सेवेच्या सेवा तरतूदीवर युनिसेफची नोंद (पीडीएफ दस्तऐवज डाउनलोड करण्यासाठी लिंक प्रदान करते)

3. थीमॅटिक क्षेत्रांसाठी साधने आणि संसाधने

gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121

जीबीव्ही एओआर-युएनएफपीए साधने आणि विविध थीमॅटिक क्षेत्रांसाठी सेवा तरतूदीवरील संसाधने (संबंधित साधने डाउनलोड करण्यासाठी लिंक दिलेली आहेत).

4. कोव्हिड-19 महामारी दरम्यान जीबीव्ही प्रोग्रामिंगमध्ये अपंगत्वाच्या विचार

www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf

कोव्हिड-19 साथीच्या आजारादरम्यान लिंग-आधारित हिंसाचार (जीबीव्ही) प्रतिबंधक जोखीम कमी आणि प्रतिसाद प्रयत्नांमध्ये अपंगत्वावर लक्ष केंद्रित करण्यासाठी अभ्यासक

5. तीव्र आपत्कालीन परिस्थितीत लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसाचार कायदेशीर संरक्षणासाठी मार्गदर्शक

reliefweb.int/report/world/guide-sexual-and-gender-based-violence-legal-protection-acute-emergencies

वॉर चाइल्ड कॅनडाचे लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसाचारासाठी तीव्र आपत्कालीन परिस्थितीत कायदेशीर संरक्षणासाठी मार्गदर्शक (मार्गदर्शक डाउनलोड करण्यासाठीची लिंक पीडीएफ मध्ये प्रदान केली आहे)

6. द गुड स्कूल टूलकिट raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit

चार नातेसंबंधांवर लक्ष केंद्रित करण्याच्या ऑपरेशनल संस्कृतीवर शालेय प्रभावासाठी व्हॉइस टूलकिट वाढवणे: शिक्षक विद्यार्थी, समवयस्क, विद्यार्थी- आणि शिक्षक-शाळेत, आणि पालक- आणि समुदाय-ते-शाळेचे प्रशासन

7. जलद लिंग विश्लेषण

insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis

लिंग विश्लेषणावर केअर आंतरराष्ट्रीय अहवाल; लिंग असमानतेस कारणीभूत असलेल्या प्रमुख समस्या ओळखण्याचा पद्धतशीर प्रयत्न (मार्गदर्शक डाउनलोड करण्यासाठी एक लिंक पीडीएफ मध्ये प्रदान केली आहे)

8. मानवतावादी कृतीमध्ये लिंग-आधारित हिंसा हस्तक्षेप एकत्रित करण्यासाठी मार्गदर्शक तत्त्वे जोखीम कमी करणे, लवचिकतेला प्रोत्साहन देणे आणि पुनर्प्राप्तीमध्ये मदतकरणे

gbvguidelines.org/en

मानवतावादी कृतीमध्ये लिंग आधारित हिंसा हस्तक्षेप एकत्रित करण्यासाठी जीबीव्ही पॉकेट मार्गदर्शक तत्त्वे (वेगवेगळ्या भाषांमध्ये मार्गदर्शक तत्त्वे डाउनलोड करण्यासाठी लिंक प्रदान करते)

एसजीबीव्ही, विश्वास आणि स्त्रीवाद

1. भागीदारीत पुरुष आणि स्त्रिया: लिंग-आधारित हिंसाचाराचे निराकरण करण्यासाठी विश्वास समुदायांना एकत्र करणे

www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence

हा दस्तऐवज लिंग-आधारित हिंसाचार (जीबीव्ही) हस्तक्षेपांवरील वादविवादात योगदान देतो ज्याची रचना 'स्त्रिया' किंवा 'पुरुष' चळवळींमध्ये किंवा लैंगिक आणि लैंगिक आणि लिंग-प्रतिक्रिया प्रतिबंध आणि प्रतिसादामध्ये विश्वास समुदाय आणि संघटनांच्या भूमिकेसह किंवा इतर आयामांमध्ये केली जावी. आधारित हिंसा. एकत्रित केली पाहिजे. तो असा युक्तिवाद करतो की विश्वासाच्या समुदायांमध्ये, विशेषतः जगाच्या दक्षिणेकडील प्रदेशात, एकसंध दृष्टीकोनाच्या कल्पनेचा शोध घेण्याची गरज आहे. प्रतिबंधात्मक पितृसत्ताक संरचनेच्या वर्चस्वाचा अर्थ असा आहे की पुरुष आणि विशेषतः पुरुष धर्माच्या नेत्यांनी या समस्येचे निराकरण करण्यासाठी भागीदार म्हणून लक्षित आणि विश्वास-आधारित हस्तक्षेप धोरणांमध्ये पद्धतशीरपणे गुंतले पाहिजे.

2. लिंग-आधारित हिंसेवर (जीबीव्ही) विश्वासणाऱ्यांना गुंतवणे:

एनसीए ग्लोबल जीबीव्ही प्रोग्राम 2016-2019 च्या सर्वोत्तम पद्धती

www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf

हे प्रकाशन लिंग अन्याय, त्याची मूळ कारणे आणि त्याचे परिणाम यावरील विश्वास कलाकारांच्या कामातील सर्वोत्तम पद्धतींवर प्रकाश टाकते. हे संस्था आणि धार्मिक संस्थांना सक्रियपणे लैंगिक अन्यायाचे निराकरण करण्यात आघाडीवर राहण्यासाठी प्रेरणा देण्याचा प्रयत्न करते.

3. लिंग-आधारित हिंसाचाराचा सामना करण्यासाठी आंतर-विश्वास 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

हे टूलकिट धार्मिक नेत्यांना त्यांच्या समुदायातील महिला, मुली आणि लिंग अनुरूप नसलेल्या व्यक्तींच्या संरक्षणासाठी कारवाई करण्याचे आवाहन करते. साथीच्या रोगाने लिंग-आधारित हिंसा कशी वाढवली आहे आणि विश्वासाचे नेते कसे हस्तक्षेप करू शकतात आणि पीडित आणि वाचलेल्यांना मदत करू शकतात याचा शोध घेते.

4. वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए - वायएमसीए वीक ऑफ प्रेयर अँड वर्ल्ड फेलोशिप 2021

www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021

चालू असलेल्या जागतिक महामारीचा आपल्या दैनंदिन जीवनावर परिणाम होत असताना आणि नवीन बदल आणि आव्हाने सादर करत असताना, जागतिक प्रार्थना सप्ताहाची थीम आपल्याला उपचार आणि पुनर्संचयित करण्याच्या प्रक्रियेवर विचार करण्यास आमंत्रित करते. हे संसाधन क्षमाशीलतेच्या आणि सर्वसमावेशकतेच्या भावनेने समुदायांची सेवा करताना, सर्वांचा आदर सुनिश्चित करून आणि देवाचे बिनशर्त प्रेम साजरे करताना प्रतिबिंबांना प्रोत्साहन देण्याचा प्रयत्न करते.

5. प्रतिष्ठा पुनर्संचयित करणे: महिलांवरील हिंसाचार समाप्त करण्यासाठी धार्मिक समुदायांसाठी एक टूलकिट

www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women

हे मॅन्युअल धार्मिक नेते, विश्वासाचे समुदाय आणि आंतर-धार्मिक परिषदांसाठी आहे. हे महिलांवरील हिंसाचार रोखण्यासाठी कार्यक्रमांसाठी मार्गदर्शक तत्त्वे प्रदान करते. मॅन्युअलच्या पहिल्या विभागात महिलांवरील हिंसाचाराच्या स्वरूपाचे पुनरावलोकन केले आहे; दुसरा विभाग आठ क्षेत्रांमध्ये कृतीसाठी साधने प्रदान करतो: शिक्षण आणि जागरूकता; निवारण; वकिली; आंतर-धार्मिक माध्यम आयोजित करणे; समर्थन आणि काळजी; न्यायाला संबोधित करणे; मुक्तता समाप्त करणे; मीडियासह भागीदारी; आणि निरीक्षण आणि मूल्यमापन.

[GWG लिंग आणि आरोग्य टूलकिट](#)

6. 16 दिवस सक्रियता टूलकिट

www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit

या टूलकिटचा उद्देश लिंग-आधारित हिंसा समाप्त करण्यासाठी विश्वास-आधारित कृती आणि दीर्घकालीन चिंतन करण्यास प्रेरित करणे आहे. यात लिंग-आधारित हिंसाचाराच्या विरोधात 16 दिवसांच्या सक्रियतेच्या समांतर 16 क्रिया आहेत. प्रत्येक क्रियेची सुरुवात संबंधित शास्त्रवचनाने किंवा कोटाने होते, त्यानंतर वस्तुस्थिती पत्रक, कृतीची पायरी आणि प्रतिबिंब.

7. लिंग, लैंगिकता आणि विश्वास: एक टूलकिट

www.comminit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit

हे परस्परसंवादी टूलकिट लिंग आणि लैंगिकतेच्या संबंधात सामाजिक न्यायाचा प्रचार करण्यासाठी काम करणार्या विश्वास समुदायांना आणि विश्वासाच्या नेत्यांना समर्थन देण्याचा प्रयत्न करते. टूलकिटमध्ये सहा मॉड्यूल आहेत: लैंगिकता आणि लिंग विविधता; लैंगिक आणि प्रजनन आरोग्य आणि हक्क; लैंगिक आणि लिंग-आधारित हिंसा; महिला, लिंग आणि शक्ती; संस्कृती, परंपरा आणि श्रद्धा; आणि, जबाबदार असणे, सहयोगी बनणे.

8. प्रतिष्ठा पुनर्संचयित करणे, महिलांवरील हिंसाचार समाप्त करण्यासाठी धार्मिक समुदायांसाठी एक टूलकिट

www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY_End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf

हे टूलकिट धार्मिक नेते, विश्वास समुदाय आणि आंतर-विश्वास नेत्यांना महिलांवरील हिंसाचार समाप्त करण्यात मदत करण्यासाठी जागरूकता आणि प्रतिबंध आणि समर्थन कार्यक्रम चालविण्यासाठी साधने प्रदान करते. यात शिक्षण आणि जागृती आणि प्रतिष्ठा पुनर्संचयित करणे हे दोन विभाग आहेत.

9. धर्म, विकास आणि जीबीव्ही: पाई लैंगिक समानता आणि सक्षमीकरण कार्यप्रवाहासाठी धोरणात्मक संशोधन कार्यक्रमासाठी शिफारसी

www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf

या अहवालाचा उद्देश धर्म, विकास आणि जीबीव्ही यांच्यातील ज्ञान आणि पुराव्यांचा अभाव दूर करण्यासाठी मदत करू शकणारे विशिष्ट योगदान ओळखण्यात मदत करणे हा आहे.

परिशिष्ट 4: राइसअप! मार्गदर्शक अद्यतन

नवीन राईज अप मार्गदर्शक तयार करण्याचा प्रवास! तरुण महिलांच्या परिवर्तनशील नेतृत्वासाठी मार्गदर्शकाने हे महत्वाचे काम करण्यासाठी वर्ल्ड वायडब्ल्यूसीए आणि [टॉर्चलाइट कलेक्टिव्ह](#) (आंतरराष्ट्रीय, बहुविद्याशाखीय सल्लागार गट) या दोघांना एकत्र आणले.

महिला, युवती आणि मुली या प्रक्रियेच्या प्रत्येक टप्प्याच्या केंद्रस्थानी होत्या, ज्ञान, आत्मविश्वास आणि उपलब्ध संधी वाढवण्यासाठी तरुण महिलांच्या परिवर्तनशील नेतृत्व शक्तीच्या विद्यमान पुराव्यावर आधारित हे साधन तयार करणारे प्रत्येकजण एकमेकांशी संबंधित होते आणि तरुण स्त्रियांसाठी आणि त्यांच्या घरात आणि समाजातील लैंगिक समानता आणि तरुण स्त्रियांच्या अधिकारांच्या प्राप्तीवर सकारात्मक प्रभाव पाडण्यासाठी.

सल्लागारकार्यसंधाने उपलब्ध असलेल्या विविध संसाधनांमधील डेटाच्या सखोल पुनरावलोकनासह सुरुवात केली - राइज अप मार्गदर्शकाच्या मागील आवृत्त्यांसह! मार्गदर्शिकेची जुनी आवृत्ती होती व त्याद्वारे वायडब्ल्यूसीएचा दृष्टिकोन आणि नेतृत्वाला दिशा देणा-या तत्वांचे अधिक चांगले आकलन झाले. प्रारंभिक प्रतिसाद या आवृत्तीसाठी थीम आणि संरचनेच्या स्त्रोतांमध्ये एकत्रित केले गेले होते, ज्याचा सल्लामसलत प्रक्रियेदरम्यान आणखी विस्तार करण्यात आला.

ज्ञानाच्या सह-निर्माता म्हणून ओळखल्या जाणार्या सहभागी संशोधनाद्वारे तरुण स्त्रियांच्या आवाजाला केंद्रीत करण्याचे महत्त्व ओळखून, [जागतिक वायडब्ल्यूसीए स्त्रीवादी सल्लागार पद्धती प्रक्रियेचा दुसरा टप्पा](#) (फेब्रुवारी-मार्च 2022 मध्ये होणार) तयार करण्याची योजना आखत आहे आणि ते अंमलबजावणी करणे महत्वाचे होते.

त्यांच्या डेटासाठी मिश्र पद्धतीच्या दृष्टिकोनातून, सल्लागार संघाने सहभागींच्या नेतृत्व प्रशिक्षणाच्या अनुभवाचा सखोल विचार केला; नेतृत्व आणि तरुण महिला नेत्यांची भूमिका याचा अर्थ; तरुण महिलांच्या नेतृत्व प्रशिक्षणातील अडथळे आणि यशोगाथा; आणि राइज अप! मार्गदर्शिका. या पद्धतींनी मार्गदर्शकासह तरुण महिलांचे नेतृत्व प्रशिक्षण (टश) कसे सुधारावे याबद्दल अभिप्राय मागितला; प्रवेश, सुरक्षितता आणि गोपनीयता, नेतृत्व आणि सहभाग, अचूक आणि विश्वासाह माहिती, विश्वास आणि समुदाय, सर्वसमावेशकता, समग्र दृष्टीकोन, आंतरजनरेशनल सहयोग, सुरक्षिततेचे पालन राजकीय, आर्थिक किंवा वैयक्तिक हानीच्या भीतीशिवाय तरुण महिला सहभागींनी त्यांचे अनुभव, मते आणि कल्पना सामायिक कराव्यात याची खात्री करण्यासाठी प्रतिष्ठा आणि आदर आणि भागीदारी आणि जबाबदारीची अंतराळ तत्वे.

टॉर्चलाइट टीमने पुनरावलोकन केलेल्या कागदपत्रांची आणि व्हिडिओंची सूची:

- [राईझ अप: युवतींच्या परिवर्तन घडवणा-या नेतृत्वाची मार्गदर्शिका](#)
- [2035 ची कल्पना करा](#)
- [ध्येय 2035: बदलाचा सिद्धांत](#)
- [जागतिक वायडब्ल्यूसीए धोरणात्मक योजना: 2020-23](#)
- [नेतृत्वावर जागतिक वायडब्ल्यूसीए बॉयलरप्लेट](#)
- [आशियाई पॅसिफिकमधील तरुण महिलांच्या नेतृत्वास समर्थन: संशोधन संक्षिप्त](#)
- [स्त्रीवादी एमईएल](#)
- [जागतिक वायडब्ल्यूसीए आभासी सुरक्षित जागा](#)
- [सुरक्षित स्थान प्रशिक्षण मार्गदर्शक](#)
- [जागतिक वायडब्ल्यूसीए स्त्रीवादी समुपदेशन पद्धत](#)
- [जागतिक वायडब्ल्यूसीए शब्दावली आणि व्याख्या](#)
- [एसडीजी वर जागतिक वायडब्ल्यूसीए बॉयलरप्लेट](#)
- [पीस, जीबीव्ही, एसआरएचआर, इ. वर जागतिक वायडब्ल्यूसीए बॉयलरप्लेट्स](#)
- [राईझ अप: तरुण महिलांसाठी परिवर्तनीय नेतृत्व मार्गदर्शक \(पॉकेट संस्करण\)](#)
- [आशिया पॅसिफिकमधील तरुण महिला नेतृत्वाचे सक्षमीकरण \(व्हिडिओ\)](#)

ऑनलाइन सर्वेक्षण

- भाषा:
इंग्रजी, स्पॅनिश, फ्रेंच
- 236 प्रतिसाद

खुली सत्रे / फोकस गट चर्चा

- 13 खुली सत्रे
 - 14 सहभागी
 - पूर्वीच्या राईज अप सह प्रमुख वायडब्ल्यूसीए समूह! देश समन्वयक,
- चळवळीतील YWCA नेते आणि महासचिव (जागतिक आणि सदस्य संघटना)

सखोल मुलाखती

प्रमुख वायडब्ल्यूसीए गटांमधील तीन गटांमधील सहभागींच्या 12 सखोल मुलाखती, ज्यात माजी रायझ अप! देश समन्वयक, चळवळीतील YWCA नेते आणि महासचिव (जागतिक आणि सदस्य संघटना)

पद्धती

निष्कर्षाच्या विश्लेषणाने सल्लामसलत प्रक्रियेदरम्यान सामायिक केलेले प्रतिबिंब, अंतर्दृष्टी आणि अभिप्रायामध्ये समानता दिसून आली. एकंदरीत, सहभागींना नेतृत्व म्हणजे काय याची सामान्य समज होती आणि अनेकदा इतरांची सेवा करणे आणि एकत्र काम करणे/इतरांना एक समान उद्दिष्ट साध्य करण्यास मदत करणे या संदर्भात ते तयार केले.

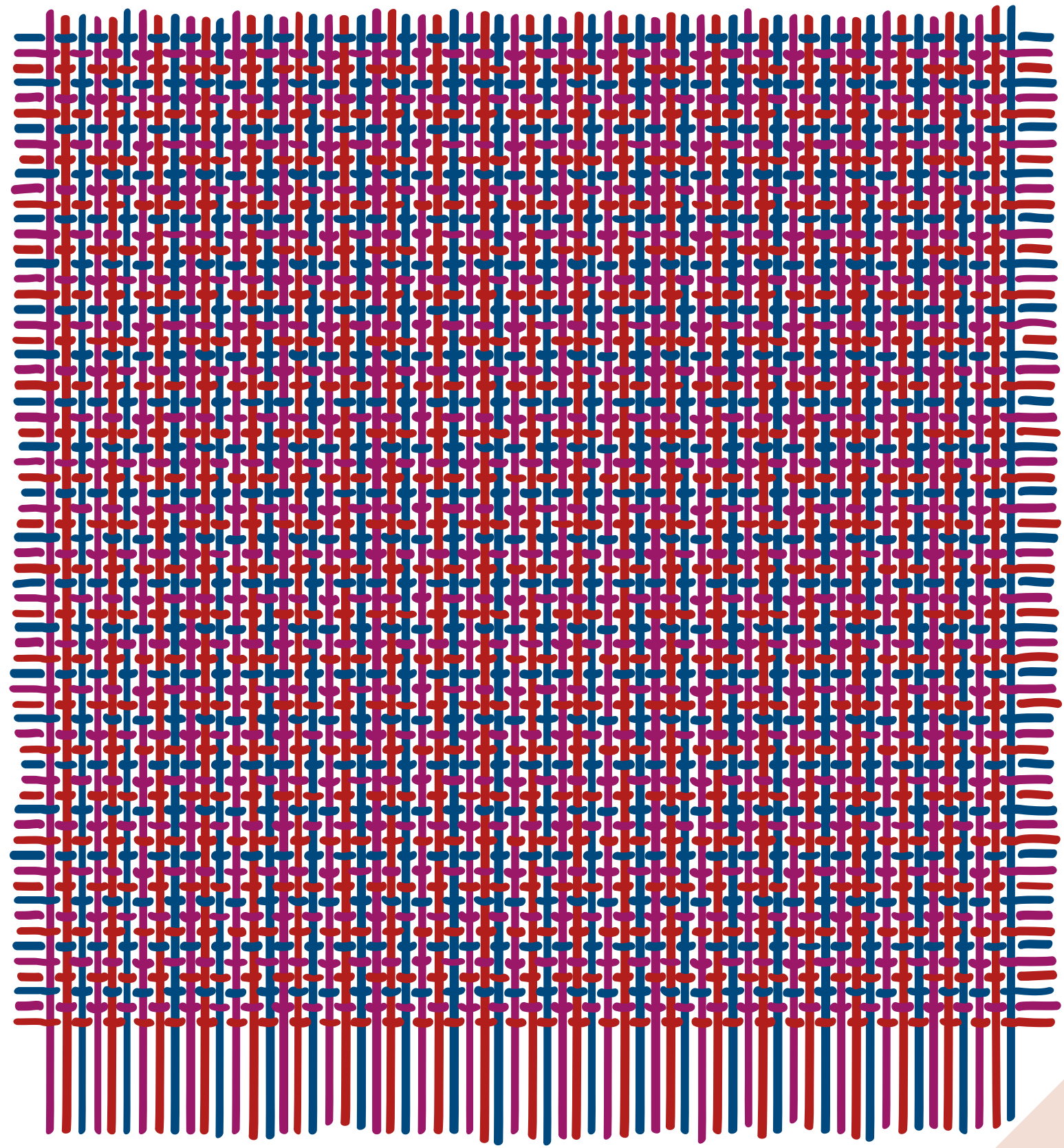
सहभागींनी अनेक समान अडथळे अधोरेखित केले, जसे की नेतृत्व प्रशिक्षण आणि पुढाकार, विशेषतः महिला, तरुणी आणि मुलींसाठी सांस्कृतिक अडथळे; नेतृत्वातील पुरुषत्व आणि वयवादी पक्षपात; सामुदायिक समर्थनाचा अभाव आणि तरुण स्त्रियांना नेते म्हणून पाहण्याची इच्छा (ज्यामध्ये त्यांच्या विरोधात प्रतिक्रिया समाविष्ट असू शकतात); तरुण महिलांच्या नेतृत्वाला समर्थन देणार्या समर्पित कार्यक्रमांमध्ये प्रवेश, समजण्यास कठीण असलेली भाषा; त्यांच्या संदर्भात लागू होणाऱ्या प्रशिक्षणाचा अभाव; आणि तार्किक आव्हाने.

या आव्हानांवर मात करण्यासाठी आणि यशस्वी प्रशिक्षण प्राप्त करण्यासाठी एक सुप्रशिक्षित सूत्रधाराचे महत्त्व महत्त्वपूर्ण पालू म्हणून ओळखले गेले. युवतींच्या नेतृत्वाची वाटणी करण्यासाठी इतर महत्त्वाची साधने म्हणजे त्यांच्या हक्कांचा व्यापक प्रचार; सुरक्षित ठिकाणांची निर्मिती; तरुण महिलांना एकत्र काम करण्यास अनुमती देण्यासाठी समवयस्क नेटवर्क तयार करणे; सशक्त आंतर-पिढी नेतृत्व आणि स्थानिक समुदायांकडून पाठिंबा.

प्रमुख मानवी हक्क समस्यांबद्दल अधिक जाणून घेण्यात सहभागींना स्वारस्य होते - सल्लामसलत प्रक्रियेदरम्यान तरुणींनी स्वतः ओळखलेल्या 7 समस्या, तसेच सुरक्षित जागा, प्रकल्प व्यवस्थापन, भागीदारी निर्माण करणे आणि नेटवर्किंग तयार करण्यात कौशल्य विकसित करणे. सहभागींनी अधिक स्पष्टता, चांगले व्हिज्युअल, अधिक मनोरंजक रंग आणि विविध साधने (उदा. डिजिटल आणि ऑडिओव्हिज्युअल मालमत्ता) शोधत मार्गदर्शकाच्या संरचनेला समान प्रतिसाद दिला.

राईज अप! ची रिन्यु केलेली आणि सुधारित आवृत्ती! मार्गदर्शिकेची नवीन आणि सुधारित आवृत्ती ही ह्या सह-निर्मिती प्रक्रियेचा परिणाम आहे व एकत्र येऊन साध्य केलेली ही गोष्ट आहे. त्यामध्ये समावेश, विविधता व स्त्रीवादी तत्त्वे व पद्धती अतिशय केंद्रस्थानी आहेत. जगभरातील तरुण महिलांनी - वायडब्ल्यूसीए चळवळीच्या आतून आणि बाहेरून - प्रक्रियेची व्याख्या करण्यात, कार्यपद्धती तयार करण्यात आणि अंतिम उत्पादनाचे प्रमाणीकरण करण्यात सक्रियपणे सहभाग घेतला; एक जिवंत दस्तऐवज जो नेतृत्वाच्या प्रबळ दृष्टीकोनांना आव्हान देतो आणि न्याय, शांतता, आरोग्य, मानवी प्रतिष्ठा, स्वातंत्र्य आणि सर्व लोकांसाठी शाश्वत वातावरण प्राप्त करण्यासाठी जगभरातील महिला, तरुणी आणि मुलींच्या सामूहिक शक्तीचा उत्सव साजरा करतो.

नोट्स



linktr.ee/WorldYWCA

येथे ऑनलाइन मार्गदर्शक शोधा: www.worldywca.org/riseup