



स्वयं सेवी संस्थाओं में लिंग आधारित नीतियों और प्रथाओं की स्थिति पर अध्ययन रिपोर्ट

इस क्षेत्र में लिंग निष्पक्षता एवं लिंग समानता को बढ़ावा देने के लिए

सहयोगी



INDIVIDUALL MÄNNISKOHJÄLP
SWEDISH DEVELOPMENT PARTNER

स्वयं सेवी संस्थाओं में लिंग आधारित नीतियों और प्रथाओं की स्थिति पर अध्ययन रिपोर्ट- इस क्षेत्र में लिंग निष्पक्षता एवं लिंग समानता को बढ़ावा देने के लिए

लेखक: वॉलंटरी एक्शन नेटवर्क इंडिया (वाणी)

मई 2020

कॉपीराइट (c) वॉलंटरी एक्शन नेटवर्क इंडिया

इस पुस्तक की विषय वस्तु पूरे या कुछ हिस्सों में प्रकाशक को उचित स्वीकृति के साथ पुनः प्रस्तुत की जा सकती है।

प्रकाशक:

वॉलंटरी एक्शन नेटवर्क इंडिया (वाणी)

वाणी हाउस, 7, पी एस पी पॉकेट,

सेक्टर-8, द्वारका, नई दिल्ली -110 077

फ़ोन: 91- 11 – 49148610, 40391661, 40391663

ईमेल: info@vaniindia.org

वेबसाइट: www.vaniindia.org



@ टीमवाणी



@ वाणी_इन्फो



@ वाणी इंडिया



@ वाणी पर्सपेक्टिव

मुद्रक:

श्रीबाला जी आर्ट्स प्रिन्टर

(sribalajartsprinter@gmail.com)

विषय वस्तु

पृष्ठ संख्या

प्रस्तावना _____	2-3
लघुरूप _____	4
परिचय _____	5
प्रसंग _____	6
रिपोर्ट का उद्देश्य _____	8
नमूनाकरण, कार्यप्रणाली और डेस्क रिसर्च _____	8-9
अध्ययन की सीमाएं _____	9
अध्याय I: लिंग निष्पक्षता एवं लिंग समानता _____	10
अध्याय II: भारत में लिंग आधारित कानून _____	11-13
अध्याय III: कोविड -19 के बाद लैंगिक समानता पर प्रभाव _____	14-15
अध्याय IV: सिविल सोसाइटी में जेंडर सेंट्रिक पॉलिसीस की स्थिति- वाणी के डेटा से प्राप्तियां _____	16-21
सुझाव एवं आगे का मार्ग _____	22-23
सन्दर्भ _____	24

प्रस्तावना

यह एक सर्वविदित तथ्य है कि भारत में लगभग आधी आबादी महिलाओं की है, लेकिन यह अनुपात उनके नेतृत्व की स्थिति या निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में दर्शित नहीं होता है। वे सभी राष्ट्रीय सांसदों (मई 2019 के आंकड़ों के अनुसार) के 15% से कम का प्रतिनिधित्व करते हैं 28 राज्यों और 8 केन्द्र शासित क्षेत्रों में से, केवल एक महिला मुख्यमंत्री (2020 में 2.7% - आंकड़ों के अनुसार) के नेतृत्व में है। यह स्पष्ट रूप से इंगित करता है कि महिलाओं के विचारों और दृष्टिकोणों को सार्वजनिक, कॉर्पोरेट या नागरिक समाज के क्षेत्रों में दरकिनार या अनदेखा किया जाता है। श्रम कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी में कई मामलों में बाधा है, जो सामाजिक और सांस्कृतिक मान्यताओं के आधार पर बाधा बनती हैं, जो यह बताती हैं कि महिलाओं की सार्वजनिक जीवन में कोई भूमिका नहीं है।

सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स (एसडीजी) के पक्ष में स्वयं सेवी संस्थाओं की भूमिका महत्वपूर्ण रही है। एसडीजी की बात करें तो, ये संगठन बहुत लंबे समय से लैंगिक समरूप स्वेच्छिक क्षेत्र बनाने की दिशा में काम कर रहे हैं। 1995 में, बीजिंग में महिलाओं पर आधारित चौथे विश्व सम्मेलन के दौरान, चर्चा का विषय समकालीन एसडीजी 5 की तर्ज पर था: जो कि लिंग समानता प्राप्त करने और सभी महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाने के लिए था। स्वेच्छिक क्षेत्र बाधा रहित सहायता उपलब्ध करवाने की कोशिश कर रहा है जिसमें शिक्षा, नेतृत्व के पदों पर और बोर्डों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व, लैंगिक मुद्दों पर पर्याप्त रूप से मार्गदर्शन की कमी, समाज में लैंगिक रूढ़ियों की व्यापकता आदि लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में कार्यरत है

इस लक्ष्य को आगे बढ़ाने और इसे वास्तविक रूप में अपनाने के लिए, एक द्विपक्षीय दृष्टिकोण की आवश्यकता है: सभी क्षेत्रों में लिंग विशेष पक्ष के साथ-साथ लिंग आधारित विशिष्ट कार्यक्रमों की शुरुआत करना। इसमें नीतिगत विकास से संबंधित सहजता जुटाना, जनसमूह के बीच जागरूकता पैदा करना, अनुसंधान और संस्थागत क्षमता निर्माण शामिल हैं।

वाणी स्वेच्छिक क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी और लैंगिक समानता को बढ़ाने पर केन्द्रित है और स्वयं सेवी संस्थाओं के बीच सुशासन प्रथाओं पर काम कर रही है। दो साल पहले इसने एक महिला नेतृत्व मंच की स्थापना की, जहाँ राष्ट्रीय और क्षेत्रीय मंच की महिला नेता चुनौतियों पर चर्चा करने, विचारों और समाधानों को साझा करने के लिए आगे आईं। इस दिशा में एक कदम आगे बढ़ने पर, वाणी ने स्वयं सेवी संस्थाओं के बीच लैंगिक केन्द्रित नीतियों की स्थिति का आकलन करने और इस क्षेत्र के भीतर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए एक निर्देशात्मक अध्ययन किया। इस अध्ययन का उद्देश्य ऐसी अनुकरणीय प्रथाओं की पहचान करना था जिससे उन्हें जमीनी रूप से ऊपर उठाया जाये।

परिणामों ने प्रमुख प्रयोजन क्षेत्रों और संभावित समाधानों को उजागर किया, जिसमें स्वेच्छिक क्षेत्र में लिंग समानता आधारित कार्यस्थल विकसित करना शामिल है। संगठन के ढांचे, मानव संसाधन नीतियों और आंतरिक रणनीतियों द्वारा कार्यस्थल में लिंग समानता को प्राप्त करने के लिए इंगित किया जाता है। इस तथ्य के बावजूद कि स्वेच्छिक क्षेत्र में महिला नेतृत्व और लैंगिक समानता को बढ़ाने के लिए बड़ी भूमिका निभाई गई है,

स्वैच्छिक क्षेत्र में संगठन महिलाओं की उपस्थिति के पक्ष में नहीं है कि यह क्षेत्र लैंगिक अनुकूल और समान है। यहां तक कि इस क्षेत्र में, महिलाओं को विभिन्न स्तरों पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है।

अंत में, मैं इस परियोजना के समर्थन के लिए व्यक्तिगत रूप से आईएम स्वीडिश डेवलपमेंट पार्टनर के प्रति अपनी कृतज्ञता को स्वीकार करना और विस्तारित करना चाहूंगा। अंत में, मैं अपनी शोध टीम, डॉ पल्लवी रेखी, कार्यक्रम अधिकारी और सुश्री निवेदिता दत्ता, कार्यक्रम प्रबंधक को कार्यक्रम के संकलन और संपादन के लिए एवं अध्ययन के समापन के लिए धन्यवाद देना चाहूंगा।

सादर,

हर्ष जेटली

मुख्य कार्यकारी

लघुरूप

वाणी	- वॉलन्टरी एक्शन नेटवर्क इंडिया
एस डी जी	- सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल
एच आर	- ह्यूमन रिसोर्स
आई एम	- इंडिविजुअल मानिसकोहजलप स्वीडिश डेवलपमेंट पार्टनर
आई एल ओ	- इंटरनेशनल लेबर ऑफिस
पी आर आई	- पंचायती राज इंस्टीटूशन
पॉश एक्ट	- प्रिवेंशन, प्रोहिबिशन एंड रेड्रेसल एक्ट
एल ऍफ़ पी आर	- लेबर फ़ोर्स पार्टिसिपेशन रेट
आई आई ऐ एस	- इंस्टीटूशनल इन्वेस्टर एडवाइजरी सर्विसेज
यू एन	- यूनाइटेड नेशन
आईसीसी	- इंटरनल कम्प्लेंट्स कमिटी

परिचय

जैसा कि भारतीय संविधान की प्रस्तावना में निहित है, "स्थिति और अवसर की समानता" अपने सभी नागरिकों के लिए सुरक्षित होनी चाहिए; कानून के तहत प्रत्येक व्यक्ति की समानता की गारंटी संविधान के अनुच्छेद 14 द्वारा दी गई है।

उपरोक्त को प्राप्त करने के लिए एक अद्वितीय अभ्यास के रूप में, इस अध्ययन का उद्देश्य स्वयं सेवी संस्थाओं की संरचना और कार्य दोनों में लिंग केंद्रित नीतियों की स्थिति को समझना है। यह कार्यस्थल को सुरक्षित, मिलनसार और लिंग के अनुकूल बनाने के लिए विभिन्न स्तरों पर विभिन्न स्वैच्छिक संगठनों द्वारा अपनाई गई नीतियों की समीक्षा करने के लिए एक अभ्यास है। स्वयं सेवी संस्थाओं की विविध श्रेणी में एक ऑनलाइन सर्वेक्षण किया गया था, जो विविध विषयों पर काम कर रहा है और न की केवल लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व पर।



यह अध्ययन स्वैच्छिक क्षेत्र में महिलाओं के नेतृत्व को आगे बढ़ाने की दिशा में वाणी की पहल का हिस्सा है। उसी पहल के एक भाग के रूप में, महिला नेतृत्व मंच को 2017 में संकल्पित किया गया था, और पहली बैठक

फरवरी 2018 में आयोजित की गई थी। महिला नेतृत्व मंच वह जगह है जहाँ राष्ट्रीय और क्षेत्रीय प्लेटफार्मों की महिला नेता विचारों और समाधानों पर चर्चा करने और साझा करने के लिए आगे आती हैं। यह महिला नेताओं को एक आदर्श मंच प्रदान करता है जहाँ वे मुद्दों पर



चर्चा करते हैं - कैसे समाज को आगे बढ़ाएं, पुरुषों और महिलाओं के बीच समानता को बढ़ाएं और नेतृत्व की स्थिति में महिलाओं की संख्या को बढ़ावा दें।

यह पहल स्वयं सेवी संस्थाओं में काम करने वाली महिला वरिष्ठ प्रबंधकों को अपने नेतृत्व क्षमता को विकसित करने और महत्वपूर्ण नेटवर्किंग कौशल में सुधार करने का एक अनूठा अवसर प्रदान करती है। यह मंच वरिष्ठ महिलाओं को स्वयं को नेताओं के रूप में विकसित करने, उनकी प्रत्यक्षता बढ़ाने और उन्हें व्यापक बाहरी वातावरण को प्रसार और प्रभावित करने और स्वैच्छिक क्षेत्र में उच्च स्तरीय प्रबंधन पदों पर प्रगति करने वाली महिलाओं की संख्या बढ़ाने में सक्षम बनाने का अवसर प्रदान करता है।

प्रसंग

लैंगिक समानता भी 17 वैश्विक लक्ष्यों में से एक है जो सतत विकास के लिए 2030 एजेंडा बनाते हैं। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि दुनिया भर में महिलाओं और लड़कियों के साथ कोई भेदभाव न हो। दुर्भाग्य



से, अभी भी भुगतान किए गए रोजगार के अवसर में लैंगिक असमानता एक महत्वपूर्ण भाग है, और श्रम बाजार में भाग लेने वाले पुरुषों और महिलाओं के प्रतिशत के बीच एक बड़ा अंतर भी है। लैंगिक समानता प्राप्त करने में कुछ अन्य बाधाएं यौन हिंसा और सार्वजनिक निर्णय लेने में भेदभाव हैं।

स्वास्थ्य और शिक्षा के लिए समान अवसर सुनिश्चित करना, आर्थिक संसाधनों जैसे कि भूमि और संपत्ति

में भागीदारी के लक्ष्य तक पहुंचना एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। सभी क्षेत्रों में महिला नेतृत्व को प्रोत्साहित करने से लिंग समानता के लिए नीतियों और कानून को मजबूत करने में ज्यादा मदद मिलेगी।

बीजिंग घोषणा 1995 ने लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण के प्रति अपनी प्रतिबद्धता को स्थापित किया। वे आश्वस्त थे कि "समाज के सभी क्षेत्रों में समानता के आधार पर पूर्ण भागीदारी, निर्णय लेने की प्रक्रिया में भागीदारी और सत्ता तक पहुंच, विकास और शांति की उपलब्धि के लिए समानता मौलिक हैं"

(1) सिविल सोसायटी में कार्यस्थल पर लैंगिक समानता:

भारत में सामाजिक स्तर पर लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व की स्थिति के संबंध में वास्तव में बहुत कम साहित्य उपलब्ध है। भारत में सामाजिक क्षेत्र को अक्सर महिलाओं का क्षेत्र माना जाता है; यह संभवतः इसलिए है क्योंकि कई प्रसिद्ध एवं बड़े गैर-लाभकारी संगठन अरबपतियों की पत्नियों और बेटियों के नेतृत्व में हैं। मीडिया रिपोर्टों के अनुसार, 328 स्वयं सेवी संस्थाओं में 2015 में दसरा (बंबई में स्थित भारत की प्रमुख रणनीतिक लोक कल्याणकारी नींव) द्वारा किए गए एक अध्ययन में, उन्होंने पाया कि भले ही इस क्षेत्र में बड़ी संख्या में महिलाएं काम कर रही हैं, परन्तु बहुत कम महिलाएं ही उनमें से निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में शामिल हैं। यह निष्कर्ष निकाला गया कि किए गए सर्वेक्षण में संगठनों की कुल संख्या में से अधिकतम ने नेतृत्व की स्थिति में बहुत कम महिला प्रतिनिधियों की सूचना दी। बड़े संगठनों में यह अंतर बढ़ता गया; 5 करोड़ से अधिक के वार्षिक कारोबार वाले संगठन, महिला नेताओं के साथ संगठनों का प्रतिशत केवल 20% था, जो पुरुषों (38%) के नेतृत्व में लगभग आधा है।



ऐसे अध्ययन भी बहुत कम पाए गए, जिन्होंने समाज में महिला सशक्तीकरण और लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए प्रयोग की जाने वाली अच्छी प्रथाओं के बारे में बात की। निजी क्षेत्र में किए गए कई अध्ययनों से पता

चलता है कि महिला सशक्तीकरण को बढ़ावा देने के लिए सर्वोत्तम प्रथाओं में कार्यस्थल पर स्तन पान क्षेत्र, कार्यालय में बाल विकास केंद्र, लचीले काम के घंटे, महिला उत्थान के लिए कॉर्पोरेट कार्यक्रम आदि शामिल हैं। ऐसे कोई अध्ययन नहीं पाए गए जो दर्शाते हैं कि ये उपाय स्वयं सेवी संस्थाओं में कॉर्पोरेट्स की तरह सफल होंगे। इसलिए, स्वयं सेवी संस्थाओं में लैंगिक समानता की स्थिति के आधार पर शोध अध्ययन में निवेश करने की आवश्यकता है। हालांकि, इस क्षेत्र में निरंतर प्रयासों के बाद भी, अभी भी एक लंबा रास्ता तय करना बाकी है।



उद्देश्य:

इस अध्ययन के मुख्य उद्देश्य इस प्रकार हैं:

- हमारे सदस्य संगठनों के बीच लिंग केंद्रित नीतियों और प्रथाओं की स्थिति का आकलन करने के लिए।
- भारतीय सिविल सोसायटी के बीच महिला नेतृत्व और उनकी उपस्थिति को बढ़ावा देने के लिए।
- समाज में काम करने वाली महिलाओं की सामान्य चिंताओं की पहचान करना और उन्हें सामूहिक रूप से संबोधित करना।
- महिला कर्मचारियों को प्रोत्साहित करने के लिए अनुकरणीय प्रथाओं की पहचान करना, और उन्हें अपक्षय देना।
- सेक्टर के भीतर लैंगिक इक्विटी और समानता को बढ़ावा देने के लिए।

इस रिपोर्ट का उद्देश्य:

यह रिपोर्ट भारत में स्वयं सेवी संस्थाओं में लैंगिक समानता की स्थिति की जांच करती है। सम्पूर्ण भारत में स्वयं सेवी संस्थाओं के जमीनी स्तर अनुसंधान और गहन विश्लेषण में संलग्न होकर, इसका उद्देश्य क्षेत्र में लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण को बढ़ावा देने के लिए अपनाई जाने वाली प्रमुख प्रवृत्तियों और अच्छी प्रथाओं की पहचान करना है। यह रिपोर्ट सामाजिक संगठनों द्वारा महिलाओं की भागीदारी और नेतृत्व को प्रोत्साहित करने के लिए है। यह रिपोर्ट स्पष्ट करती है कि किसी कार्यस्थल में लैंगिक न्याय और समानता क्या है और क्यों अनिवार्य है। इसके अतिरिक्त, यह इन संगठनों द्वारा नीतियों को अपनाने और अपने संगठनात्मक ढांचे मजबूत बनाने और कार्य क्षेत्र में लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण को बढ़ावा देने के लिए विधानों को लागू करने के लिए प्रोत्साहित करता है।



नमूनाकरण

वाणी के सभी 560 सदस्यीय संगठनों से ऑनलाइन प्रश्नावली साझा की गई। प्राप्त प्रतिक्रियाओं का विश्लेषण किया गया और स्वैच्छिक क्षेत्र में लैंगिक समानता आधारित नीतियों की स्थिति का आकलन करने के लिए समीक्षा की गई। यह डेटा अखिल भारतीय स्तर पर काम करने वाले संगठनों के माध्यम से एकत्र किया गया था।

कार्यप्रणाली

यह अध्ययन केवल एक सांकेतिक अध्ययन है, जो लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण से संबंधित स्वयं सेवी संस्थाओं में प्रचलित प्रवृत्तियों को दर्शाता है। मिश्रित पद्धति का उपयोग करके इस रिपोर्ट को विकसित किया गया है। नागरिक समाज में कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को समझने के लिए अतिरिक्त अनुसंधान का

उपयोग किया गया है। प्राथमिक अनुसंधान वाणी के सभी 560-सदस्यीय संगठनों के साथ ऑनलाइन सर्वेक्षण के रूप में आयोजित किया गया था, जिसमें से 100 प्रतिक्रियाएं प्राप्त हुई थीं। हमने महिलाओं के सशक्तिकरण और लैंगिक समानता के कार्यस्थल के क्षेत्र में काम करते हुए, विशेषज्ञों के साथ गहराई से, टेलीफोनिक साक्षात्कार भी आयोजित किए। इन साक्षात्कारों ने न केवल समाज में लिंग केंद्रित नीतियों की स्थिति के बारे में गुणात्मक डेटा प्रदान किया, बल्कि लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में संगठनों द्वारा सामना की जाने वाली प्रमुख चुनौतियों और उन्हें कैसे संबोधित कर रहे हैं, इस पर भी प्रकाश डाला।

डेस्क रिसर्च

- स्वयं सेवी संस्थाओं में महिला नेतृत्व की वर्तमान स्थिति को समझने के लिए अतिरिक्त अनुसंधान किये गए।
- पिछले अध्ययनों, लेखों और मीडिया रिपोर्टों आदि का उपयोग करके डेटा एकत्र किया गया।

अध्ययन की सीमाएं:

छोटे नमूने के आकार के कारण, जो निष्कर्ष निकाले गए हैं वे केवल सांकेतिक हैं, और सम्पूर्ण भारत में सामाजिक वास्तविकताओं को प्रस्तुत नहीं करते हैं। चयनित नमूना एक चयन पूर्वाग्रह को भी चित्रित करता है, क्योंकि हमने वाणी के केवल सदस्य संगठनों को प्रश्नावली भेजी थी। डेटा संग्रह ऑनलाइन होने के कारण, वांछित प्रतिक्रियाओं की संख्या प्राप्त करना एक बाधा था। प्रतिक्रियाओं को प्राप्त करने के लिए प्रतिभागियों को लगातार रिमाइंडर ईमेल भेजे गए। प्राप्त डेटा, उत्तरदाता की समझ के अधीन है।



अध्याय I: लिंग निष्पक्षता एवं लिंग समानता



लिंग: लिंग पुरुषों और महिलाओं के बीच सामाजिक रूप से निर्मित अंतरों और संबंधों को संदर्भित करता है। ये समाज और संस्कृतियों के बीच व्यापक रूप से भिन्न होते हैं और समय के साथ बदलते हैं। शब्द "लिंग" शब्द "सेक्स" के साथ विनिमेय नहीं है, जो विशेष रूप से पुरुषों और महिलाओं के बीच जैविक अंतर को संदर्भित करता है, जो सार्वभौमिक हैं और बदलते नहीं हैं। सांख्यिकीय डेटा सेक्स के अनुसार अलग-अलग होते हैं, जबकि लिंग सभी क्षेत्रों और किसी भी सामाजिक संदर्भ में महिलाओं और पुरुषों की भिन्न भूमिकाओं, जिम्मेदारियों, बाधाओं, अवसरों और जरूरतों की विशेषता है।

प्रत्येक समाज, समुदाय या अन्य सामाजिक समूह में लैंगिक भूमिकाएं सीखी जाती हैं। वे शर्त लगाते हैं कि क्रमशः पुरुषों और महिलाओं के लिए कौन सी गतिविधियाँ, कार्य और जिम्मेदारियाँ उपयुक्त हैं। लिंग की भूमिकाएं उम्र, सामाजिक-आर्थिक वर्ग, नस्ल / जातीयता, धर्म और भौगोलिक, आर्थिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक वातावरण से प्रभावित होती हैं। लिंग संबंध भी शक्ति के संबंध हैं जो प्रभावित करते हैं जो मूर्त और अमूर्त संसाधनों तक पहुंच और नियंत्रण कर सकते हैं।⁽³⁾

लिंग इक्विटी: लिंग इक्विटी की अवधारणा "महिलाओं और पुरुषों के लिए व्यवहार की निष्पक्षता को संदर्भित करती है, उनकी संबंधित आवश्यकताओं के अनुसार। इसमें समान व्यवहार या जो अलग है, व्यवहार शामिल हो सकता है लेकिन जिसमें अधिकारों, लाभों, दायित्वों और अवसर की समानता हो "(अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय [आईएलओ], 2000) उदाहरण के लिए शिक्षा, स्वास्थ्य और मानवीय क्षेत्रों के भीतर समानता, जो लोगों के विभिन्न समूहों की जरूरतों के आधार पर संसाधनों के समान वितरण का उल्लेख करता है।⁽⁴⁾

लैंगिक समानता: लैंगिक समानता का तात्पर्य जीवन के सभी क्षेत्रों में पुरुषों और महिलाओं द्वारा और लड़कों और लड़कियों द्वारा समान अधिकारों, अवसरों और व्यवहार का आनंद लेना है। यह दावा करता है कि लोगों के अधिकार, जिम्मेदारियाँ, सामाजिक स्थिति और संसाधनों तक पहुंच इस बात पर निर्भर नहीं करती है कि वे पुरुष या महिला पैदा हुए हैं या नहीं। हालांकि, इसका मतलब यह नहीं है कि पुरुष और महिला एक समान हैं या एक ही होना चाहिए। लैंगिक समानता का अर्थ है कि सभी पुरुष और महिलाएं अपनी व्यक्तिगत क्षमताओं को विकसित करने के लिए स्वतंत्र हैं और लिंग भूमिकाओं या पुरुषों और महिलाओं की विशेषताओं के बारे में रूढ़ियों या पूर्वाग्रहों द्वारा निर्धारित सीमाओं के बिना जीवन विकल्प बनाते हैं।

शिष्ट कार्य के संदर्भ में, लैंगिक समानता अवसर और व्यवहार की समानता, पारिश्रमिक की समानता और सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण की समानता, संघ और सामूहिक सौदेबाजी में समानता, सार्थक कैरियर विकास समानता, संरक्षण प्राप्त करने में समानता और कार्य के बीच संतुलन स्थापित करती है। और घरेलू जीवन जो पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए उचित है। आईएलओ लैंगिक समानता को मानव अधिकारों, सामाजिक न्याय और सतत विकास के मामले के रूप में समझता है।⁽⁵⁾

हालांकि, जमीन पर तस्वीर अलग है। भारत में महिलाओं की श्रम शक्ति में सबसे कम भागीदारी है, जब दुनिया भर के देशों की तुलना में 2017 में पुरुषों की तुलना में 2017 में 18 प्रतिशत कम है (आईएलओ, भारत लेबर मार्केट अपडेट, जुलाई 2017 (8 अगस्त, 2017)।⁽⁶⁾





अध्याय II: भारत में लिंग आधारित कानून



भारत में सार्वजनिक, निजी और स्वैच्छिक क्षेत्र जैसे विभिन्न क्षेत्रों में अलग-अलग विधान और नीतियां हैं जो महिलाओं को उन्मुख करती हैं या किसी भी तरह से कार्यस्थल पर महिलाओं को प्रभावित करती हैं। यह अध्याय उन कानूनों से संबंधित है, और वे नीचे सूचीबद्ध हैं:

(1) कंपनी अधिनियम (2013): प्रत्येक सूचीबद्ध कंपनी अधिनियम की धारा 149 (1) के अनुसार कंपनी शुरू होने से एक वर्ष के भीतर कम से कम एक महिला निदेशक की नियुक्ति करेगी। नवीनतम लेखा परीक्षा वित्तीय विवरणों की अंतिम तारीख के अनुसार 100 करोड़ रुपये या उससे अधिक या 300 करोड़ रुपये या उससे अधिक के टर्नओवर वाली प्रत्येक दूसरी सार्वजनिक कंपनी अधिनियम की धारा 149 (1) के अनुसार 1 वर्ष के भीतर कम से कम एक महिला निदेशक की नियुक्ति भी करेगी। इस आवश्यकता के अनुपालन के लिए कंपनी अधिनियम, 2013 के तहत शामिल कंपनियों को सक्षम करने के लिए कंपनी के निगमन की तारीख से छह महीने की अवधि प्रदान की गई है। यह कहना बेहतर है कि मौजूदा कंपनियों (पिछली कंपनियों के अधिनियम के तहत) को एक वर्ष के भीतर उपरोक्त आवश्यकताओं का पालन करना पड़ता है और नई कंपनियों (नई कंपनियों के अधिनियम के तहत) को इसके निगमन की तारीख से 6 महीने के भीतर अनुपालन करना पड़ता है। इसके अलावा यदि किसी महिला निदेशक की कोई आंतरायिक रिक्ति है तो इसे निदेशक मंडल द्वारा ऐसी रिक्ति की तारीख से 3 महीने के भीतर भरा जाएगा या तत्काल अगली बोर्ड बैठक के बाद, जो भी बाद में हो।⁽⁷⁾

(2) यौन उत्पीड़न अधिनियम (2013): दिसंबर 2013 के बाद से, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न, निषेध और निवारण (POSH) अधिनियम, 2013 का उद्देश्य "यौन उत्पीड़न के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करना और शिकायतों की रोकथाम और निवारण के लिए प्रदान करना है। "यौन उत्पीड़न" अधिनियम में उल्लेख है कि:

- (1) किसी भी महिला को किसी भी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना नहीं करना पड़ेगा।
- (2) निम्नलिखित परिस्थितियाँ, अन्य परिस्थितियों में, यदि ऐसा होता है, या यौन उत्पीड़न के किसी अधिनियम या व्यवहार के संबंध में या उसके साथ मौजूद है, तो यौन उत्पीड़न की राशि हो सकती है: -
 - (i) उसके रोजगार में अधिमान्य व्यवहार का निहित या स्पष्ट वादा; या
 - (ii) उसके रोजगार में हानिकारक व्यवहार के निहित या स्पष्ट खतरे; या
 - (iii) उसके वर्तमान या भविष्य के रोजगार की स्थिति के बारे में निहित या स्पष्ट खतरा; या
 - (iv) उसके काम में हस्तक्षेप करना या उसके लिए डराना या अपमानजनक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाना; या
 - (v) उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने की संभावना या अपमानित करने वाला व्यवहार।⁽⁸⁾

(3) भारत में पंचायती राज संस्थाओं में महिलाओं के लिए आरक्षण

भारत में पंचायती राज विधेयक में पंचायती राज संस्थाओं (PRI) में महिलाओं के 50% आरक्षण का प्रस्ताव है। इस बिल को अपनाने वाले पहले राज्यों में से एक बिहार था, इसके बाद आंध्र प्रदेश, छत्तीसगढ़, हिमाचल प्रदेश, केरल, कर्नाटक, मध्य प्रदेश, महाराष्ट्र, ओडिशा, राजस्थान, सिक्किम, तमिलनाडु, त्रिपुरा, पश्चिम बंगाल और उत्तराखंड जैसे अन्य थे। इन पंचायतों में अधिकांश उम्मीदवार महिलाएं हैं।

(4) न्यूनतम वेतन अधिनियम

सरकार द्वारा तय की गई न्यूनतम राशि नियोक्ता को कर्मचारी को भुगतान करना होगा। भारतीय संसद ने 1948 में न्यूनतम वेतन अधिनियम पारित किया। प्रत्येक रोजगार क्षेत्र में, राज्य सरकार संबंधित न्यूनतम वेतन का फैसला

करती है। इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वह व्यक्ति पुरुष है या महिला, उसे नौकरी के प्रकार, निर्धारित, प्रति घंटा इत्यादि के हिसाब से समान धनराशि दी जाएगी, यह कुशल और अकुशल श्रमिकों दोनों पर लागू होता है। यह न्यूनतम वेतन भारत सरकार द्वारा तय किए गए विभिन्न कारकों के आधार पर अलग-अलग राज्य से अलग-अलग हो सकता है।

(5) कार्यस्थल अधिनियम, 2013 में महिलाओं का यौन उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न यौन प्रकृति का दबाव या बदमाशी, और यौन एहसान के बदले में पुरस्कार का अनुचित या अवांछित वादा। यौन उत्पीड़न हल्के अपराधों से लेकर यौन शोषण या हमले तक की कई घटनाओं को शामिल करता है।

भारत में यौन उत्पीड़न से जुड़े कई कानून हैं। एक कार्यस्थल में, जब कोई भी नियोक्ता इस अधिनियम के तहत गलती को दोहराता है, तो उन्हें उसी अपराध के लिए किसी अन्य कानून के तहत दिए जाने पर कड़ी सजा मिलेगी। साथ ही, इस तरह की स्थिति में व्यावसायिक लाइसेंस रद्द हो सकता है।

यदि कोई वरिष्ठ सहयोगी या कंपनी का कोई कर्मचारी किसी भी प्रकार के लाभों के बदले में पक्षपात की मांग करता है- काम या कुछ और जैसे कि धन, पदोन्नति या वेतन वृद्धि, आदि। यह यौन उत्पीड़न का एक अधिनियम है, जैसा कि यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013, आदि में कहा गया है। 2013 में, भारत सरकार ने कार्यस्थल (पोश) अधिनियम में महिलाओं के यौन उत्पीड़न को अधिसूचित किया है। विशाखा निर्णय के अनुरूप, यह अधिनियम यौन उत्पीड़न से मुक्त महिलाओं के कार्यस्थल में समानता के अधिकार को सुनिश्चित करने का प्रावधान रखता है। इस अधिनियम में विभिन्न मुद्दे शामिल थे जो अतीत में अनछुए रहे जैसे कि निजी क्षेत्र के संगठन, आवास स्थलों या घरों सहित लगभग सभी प्रकार के प्रतिष्ठानों को शामिल करने के लिए कार्यस्थल की परिभाषा का विस्तार, महिलाओं के यौन उत्पीड़न के मुद्दे के समाधान के लिए घरेलू कामगार और असंगठित क्षेत्र शब्द को शामिल करना।

(6) मातृत्व लाभ संशोधन अधिनियम, 2017

यह अधिनियम भारत में कार्यरत सभी महिला कर्मचारियों को लाभ प्रदान करता है। कोई भी महिला किसी कंपनी में मातृत्व अवकाश के लिए आवेदन कर सकती है और उससे लाभ प्राप्त कर सकती है। कंपनी को मातृत्व अवकाश के दौरान वेतन देना होता है। यह अधिनियम, प्रसव से पहले और बाद में एक निश्चित अवधि के लिए कुछ प्रतिष्ठानों में महिलाओं के रोजगार को नियंत्रित करता है और बढ़ावा देता है तथा मातृत्व से जुड़े अन्य लाभों प्रदान करता है।

मातृत्व अवकाश 12 सप्ताह से 26 सप्ताह तक हो सकता है। नौकरी के प्रकार और उसके नियोक्ता के आधार पर, एक नई माँ अब घर से काम करना चुन सकती है। यह प्रावधान भी प्रदान किया गया है।

(7) समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976

पारिश्रमिक का अर्थ है काम या सेवा के लिए भुगतान किया गया धन। इस अधिनियम का उद्देश्य पुरुष और महिला श्रमिकों को समान पारिश्रमिक प्रदान करना है और लिंग के आधार पर महिलाओं के खिलाफ भेदभाव, विशिष्टता को रोकना। समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 का भुगतान समान रूप से पुरुष या महिला को करना महत्वपूर्ण है। 12 अक्टूबर 2010 को राजपत्र अधिसूचना के तहत केंद्रीय सलाहकार समिति का पुनर्गठन किया गया। यह भारत में महिला सशक्तिकरण और रोजगार के अवसरों को बढ़ाता है।⁽⁹⁾

भारतीय कानून में इतने सारे अधिनियम, विधान और सहायक प्रावधान हैं, जो लैंगिक समानता को बढ़ावा देते हैं, इसके बावजूद अभी भी बड़ी संख्या में रिक्त स्थान और चुनौतियां एक अलग कहानी दर्शाते हैं, अगर हम कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण को प्राप्त करना चाहते हैं। to पिछले सभी क्षेत्रों में किए गए सारे अध्ययन, अर्थात्, सार्वजनिक, निजी और स्वैच्छिक क्षेत्र को देखना पड़ेगा

संयुक्त राष्ट्र महिला और अंतर-संसदीय संघ अध्ययन (मार्च 2017), सुझाव देता है कि, भारत 193 देशों में से महिला सांसदों की संख्या के लिए 148 वें स्थान पर है। जबकि भारत इतना बड़ा देश था, कैबिनेट में केवल 5 या 18.5% महिला मंत्रियों की संख्या 88 वें स्थान पर थी, दूसरी ओर, रवांडा, भारत की तुलना में बहुत छोटा होने के कारण, सबसे अधिक (61.3%) महिला सांसद हैं।

आर्थिक सर्वेक्षण 2018 के अनुसार, शिक्षा के बढ़ते स्तर और प्रजनन दर में गिरावट के बावजूद महिला श्रम शक्ति भागीदारी दर (एलएफपीआर) चिंताजनक प्रवृत्ति के रूप में सामने आई है। वर्तमान महिला एलएफपीआर 23.7 प्रतिशत (ग्रामीण क्षेत्रों में 26.7 प्रतिशत और शहरी क्षेत्रों में 16.2 प्रतिशत) है। ग्रामीण क्षेत्रों में गिरावट की प्रवृत्ति विशेष रूप से मजबूत है, जहां यह 2004-05 में 49.7 प्रतिशत से घटकर 2015-16 में 26.7 प्रतिशत हो गई है।⁽¹⁰⁾

निजी क्षेत्र में किए गए एक अध्ययन, इंस्टीट्यूशनल इन्वेस्टर एडवाइजरी सर्विसेज (IiAS) निफ्टी 500 कंपनियों (मार्च 2017) के अध्ययन ने सुझाव दिया कि, इन 500 कंपनियों के बोर्डों में केवल 13% महिलाओं का प्रतिनिधित्व है। कुल 4 में से सिर्फ 622, 690 निर्देशक महिलाएं थीं, और केवल 26 कॉर्पोरेट्स के बोर्ड में तीन या अधिक महिला निर्देशक थे, जबकि, 15 प्रतिभागी कंपनियों में बोर्ड की महिला प्रतिनिधि बिल्कुल नहीं थीं।

अगर हम स्वैच्छिक क्षेत्र के बारे में बात करें, तो अध्ययन बताते हैं कि किस प्रकार लैंगिक समानता को ध्यान में रखते हुए कार्यस्थल को अनुकूल बनाया जा सकता है। इसके लिए कार्यस्थल में समस्याओं के संभावित समाधानों की पहचान करने, उन्हें अपनाने एवं वर्तमान स्थिति को बेहतर बनाने के लिए गहन समझ और शोध की आवश्यकता है।



अध्याय III: कोविड - 19 के बाद लैंगिक समानता पर प्रभाव



लैंगिक समानता न केवल एक मौलिक मानव अधिकार है, बल्कि एक शांतिपूर्ण, समृद्ध और दीर्घकालीन संसार के लिए आवश्यक आधार है।

वर्षों से लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण को आगे बढ़ाने में धीमी लेकिन महत्वपूर्ण प्रगति हुई है। लड़कियों के बीच साक्षरता दर में वृद्धि हुई है, कम लड़कियों को बाल विवाह के लिए मजबूर किया जाता है, और संसद में नेतृत्व की स्थिति में महिलाओं की एक बड़ी संख्या देखी जाती है, और लिंग समानता में सुधार के लिए विभिन्न नीतियों और कानूनों को पारित किया जा रहा है।

निरंतर प्रयासों और कुछ लाभ के बाद भी, कई बाधाएं अभी भी प्रबल हैं; सामाजिक भेदभाव, उम्र के पुराने सामाजिक मानदंड, अभी भी प्रमुख हैं, और महिलाओं को अभी भी राजनीतिक रूप से कम आंका जाता है, और उनमें से कई अभी भी अपने सहयोगियों या काम पर यौन हिंसा का सामना करती हैं।

कोविड -19 महामारी के कारण, आज तक हमने जो सीमित प्रगति हासिल की है, वह भी पलट सकती है। कोरोनावायरस का प्रकोप महिलाओं और लड़कियों के लिए हर क्षेत्र में मौजूदा असमानताओं को बढ़ाता है - स्वास्थ्य और अर्थव्यवस्था से लेकर सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा तक।⁽¹¹⁾

स्वास्थ्य सेवा कर्मचारियों में लगभग 70% भागीदारी महिलाओं की है, जिसके कारण उन्हें संक्रमण का खतरा ज्यादा है, जबकि वे स्वास्थ्य सेवा क्षेत्र में नेतृत्व और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में कम प्रतिनिधित्व करते हैं। इसके अलावा, क्षेत्रों में पहले से ही व्याप्त लैंगिक असमानताओं के कारण, महिलाओं को अपनी नौकरी खोने, छोटे व्यवसायों को बंद करने, भारत में प्रत्याशित आर्थिक संकट के कारण उच्च जोखिम का सामना करना पड़ रहा है। इसके अलावा, वैश्विक स्तर पर अकेली महिलाओं की एक बड़ी संख्या है, जो भविष्य में कम आय के कारण वित्तीय असुरक्षा से जूझ सकती है! इसके अलावा, महिलाओं को अभी भी घरों में अवैतनिक देखभाल के अधिकांश काम करना जारी है, आर्थिक असुरक्षा के उच्च जोखिम का सामना करना पड़ रहा है, और संकट और अवरोध के दौरान बढ़ती घरेलू हिंसा, शोषण, मानसिक और शारीरिक उत्पीड़न के अधीन हैं। कोरोना वायरस का कई कमजोर समूहों पर एक असहनीय प्रभाव पड़ा है और महिलाएं सबसे अधिक प्रभावित समूहों में से एक हैं। श्रम बाजारों का एक बड़ा हिस्सा महिलाओं द्वारा गठित किया जाता है, जो उन्हें आर्थिक रूप से बहुत प्रभावित करता है।⁽¹²⁾

संयुक्त राष्ट्र की महिला रिपोर्ट के अनुसार, सभी राष्ट्रीय कार्य योजनाओं, कोविड -19 के लिए कार्य बल, वसूली बजट आदि, पर इस महामारी के लिंग प्रभावों को संबोधित करना चाहिए। इसका अर्थ है: (1) कोविड -19 प्रतिक्रिया योजना और निर्णय लेने में महिलाओं और महिलाओं के संगठनों सहित; (2) अवैतनिक देखभाल कार्य की असमानताओं को एक नई, समावेशी अर्थव्यवस्था में बदलना जो सभी के लिए काम करता है; और (3) महिलाओं और लड़कियों के जीवन और भविष्य पर एक केंद्रित करने के साथ सामाजिक-आर्थिक योजना तैयार करना।⁽¹³⁾

देखभाल करने वाली जिम्मेदारियों के साथ महिलाओं, श्रमिकों और परिवारों का समर्थन करने के लिए कुछ क्रियाएं हैं:

- आवश्यक देखभाल, जैसे स्वास्थ्य देखभाल, सार्वजनिक उपयोगिताओं और आपातकालीन सेवाओं में कामकाजी माता-पिता को सार्वजनिक चाइल्डकेअर विकल्प प्रदान करना।



- वैकल्पिक सार्वजनिक देखभाल व्यवस्था प्रदान करना।
- उन श्रमिकों को प्रत्यक्ष वित्तीय सहायता प्रदान करना जिन्हें अवकाश लेने की आवश्यकता है।
- उन नियोक्ताओं को वित्तीय सब्सिडी देना जो श्रमिकों को सशुल्क छुट्टी प्रदान करते हैं।
- श्रमिकों की पारिवारिक जिम्मेदारियों के लिए लचीली कार्य व्यवस्था को बढ़ावा देना।⁽¹⁴⁾

अपने कोविड -19 रिसांस पहलुओं के एक हिस्से के रूप में वाणी ने स्वयं सेवी संस्थाओं जवाबदेही दिखाने के लिए अपने एक साथी ग्लोबल स्टैंडर्ड के साथ सोशल मीडिया अभियान शुरू किया। वाणी ने प्रतिबद्धता और जवाबदेही के प्रति अपनी प्रतिबद्धता की पुष्टि की और कोविड 19 के खिलाफ अपनी लड़ाई में, ग्लोबल स्टैंडर्ड और स्वयं सेवी संस्थाओं जवाबदेही के माध्यम से, 12 प्रतिबद्धताओं के आसपास सोशल मीडिया पोस्ट की एक श्रृंखला, अपने दर्शकों को संवेदनशील बनाने के लिए बनाई।

प्रतिबद्धता # 2 - महिलाओं के अधिकारों और लिंग समानता के आधार पर महिलाओं एवं बालिकाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने और कठिन समय में लैंगिक समानता को बढ़ाने का संकल्प लिया।

कोविड -19 महामारी विभिन्न क्षेत्रों में लंबे समय से चली आ रही लैंगिक असमानताओं को दूर करने और न्यायपूर्ण एवं उन्मुक्त संसार के निर्माण में मौलिक तथा सकारात्मक रूप से कार्य करने का अवसर प्रदान करती है।

स्वयं सेवी संस्थाओं में महिलाओं को एकजुट होने और किसी भी तरह के भेदभाव से लड़ने के लिए समय की आवश्यकता है। उदहारण के रूप में एक प्रसिद्ध गीत के बोल हैं:

**"ज़रा मुल्केरेहबरन को बुलाओ, ये कोचे ये गलियां ये मंज़र दिखाओ
जिन्हे नाज़ है हिन्द पर उन्को बुलाओ, जिन्हे नाज़ है हिन्द पर वो कहा है "**



अध्याय IV: सिविल सोसाइटी में जेंडर सेंद्रिक पॉलिसीस की स्थिति- वाणी के डेटा से प्राप्तियां

कार्यस्थल में लिंग समानता की स्थिति और स्वयं सेवी संस्थाओं में महिला नेतृत्व पर हमारे अध्ययन ने प्रमुख चुनौतियों और व्यवहार परिवर्तन लाने और लिंग समान कार्यस्थल को प्राप्त करने के लिए आगे के मार्ग पर प्रकाश डाला है। संगठनात्मक संरचना और स्वैच्छिक संगठनों में अपनाई जा रही अच्छी प्रथाओं को कार्यस्थल पर लैंगिक समानता प्राप्त करने के लिए अत्यधिक महत्व पाया जाता है।

अध्ययन के कुछ महत्वपूर्ण निष्कर्ष निम्नलिखित हैं:

प्राप्त हुए राज्य-अनुसार ब्यौरा: पूरे भारत में कुल 100 प्रतिक्रियाएँ प्राप्त हुईं। उत्तर प्रदेश से सबसे अधिक प्रतिक्रियाएँ प्राप्त हुईं, इसके बाद ओडिशा, राजस्थान, तमिलनाडु और बिहार आए।

राज्य अनुसार प्रतिक्रियाएं	
राज्य	संख्या
असम	1
बिहार	8
छत्तीसगढ़	4
दिल्ली	3
गुजरात	1
हरियाणा	3
जम्मू और कश्मीर	3
झारखंड	6
कर्नाटक	2
मध्य प्रदेश	1
महाराष्ट्र	7
मणिपुर	1
ओडिशा	12
राजस्थान	11
तमिलनाडु	11
तेलंगाना	2
त्रिपुरा	1
उत्तराखंड	3
उत्तर प्रदेश	18
पश्चिम बंगाल	2
कुल	100

वार्षिक टर्नओवर के आधार पर स्वयं सेवी संस्थाओं का वर्गीकरण: प्रश्नावली का जवाब देने वाले स्वयं सेवी संस्थाओं को तीन श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है, (1) INR 1 करोड़ के तहत, (2) INR 1 करोड़ से 5 करोड़, (3) से अधिक 5 करोड़ रुपये, उनके वार्षिक कारोबार के आधार पर। 4 उत्तरदाता थे जिन्होंने अपने वार्षिक कारोबार का खुलासा नहीं किया था और उन्हें श्रेणी 4 के तहत रखा गया था।

संगठन का टर्नओवर	
संगठन का टर्नओवर	संगठनों की संख्या
1 करोड़ से कम	60
1 करोड़ से 5 करोड़ तक	21
5 करोड़ से अधिक	15
खुलासा नहीं किया	4
कुल	100

I. स्वयं सेवी संस्थाओं में महिला नेतृत्व की वर्तमान स्थिति:

संगठन बोर्डों के भीतर महिला प्रतिनिधित्व: निम्नलिखित तालिका महिला बोर्ड सदस्यों के उस वर्ष के प्रतिशत का प्रतिनिधित्व करती है जो पिछले तीन वर्षों में, यानी 2016-2019 में, भागीदार संगठनों में सक्रिय थीं।

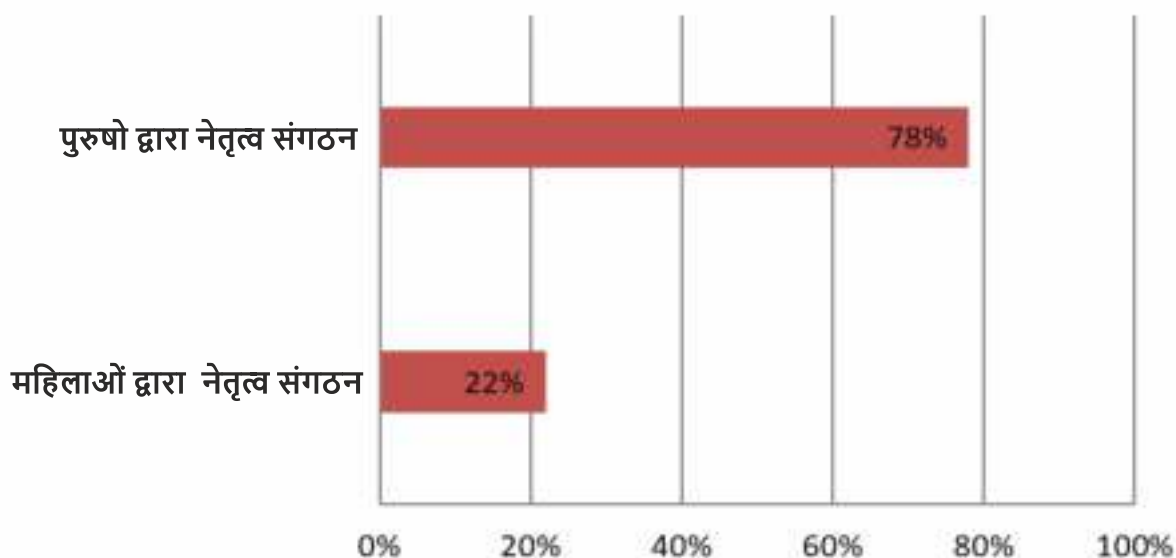
बोर्ड में उपस्थित महिलाओं का प्रतिशत						
वर्ष	2018-19		2017-18		2016-17	
उपस्थित प्रतिशत	संगठन संख्या	प्रतिशत आयु	संगठन संख्या	प्रतिशत आयु	संगठन संख्या	प्रतिशत आयु
30% से कम	25	26.59	26	28.88	28	31.11
30 - 50%	41	43.61	40	44.44	38	42.22
50% से ऊपर	28	29.78	24	26.66	24	26.66
कुल	94		90		90	

तीन वर्षों में, अधिकांश संगठनों ने अपने बोर्डों में 30-50% महिलाओं की उपस्थिति देखी। औसतन, 2016-17 में 43.42% से लेकर 2017-18 में 43.42% तक संगठन बोर्डों में महिलाओं की उपस्थिति में मामूली वृद्धि हुई। हालांकि, 2018-19 में 1.54% की वृद्धि के साथ 45.08% दर्ज की गई। इस प्रवृत्ति के लिए योगदान करने वाले कारकों में से एक वाणी सदस्यों के साथ साझा किए गए महिला नेतृत्व मंच की बैठकों की रिपोर्ट हो सकती है और

सदस्यों को विशेष रूप से संगठनों की बोर्ड पर महिलाओं की उपस्थिति बढ़ाने पर ध्यान केंद्रित करने का भी आग्रह करती है।

स्वैच्छिक संगठनों में महिला नेतृत्व: परिणाम अनुसार, 78 प्रतिवादी संगठन पुरुष प्रधान थे जबकि केवल 22 संगठनों में महिलाएं थीं। यह स्वैच्छिक क्षेत्र के भीतर नेतृत्व की भूमिकाओं में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को दर्शाता है। 15 बड़े संगठनों में से 10 पुरुषों के नेतृत्व में हैं। ये परिणाम महिला नेतृत्व को मजबूत करने और पाइपलाइन बनाने की आवश्यकता का सुझाव देते हैं। संगठन के भीतर महिला नेतृत्व की खेती के लिए मध्यवर्ती और वरिष्ठ स्तर पर महिला कर्मचारियों की नियुक्ति आवश्यक है।

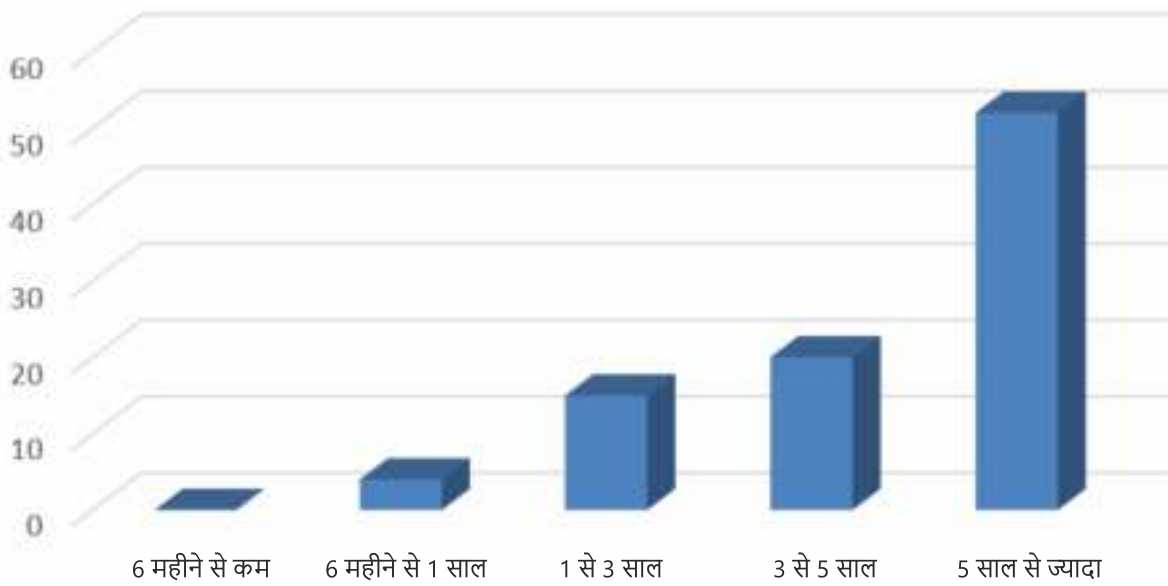
महिला बनाम पुरुषों ने स्वयं सेवी संस्थाओं का नेतृत्व किया



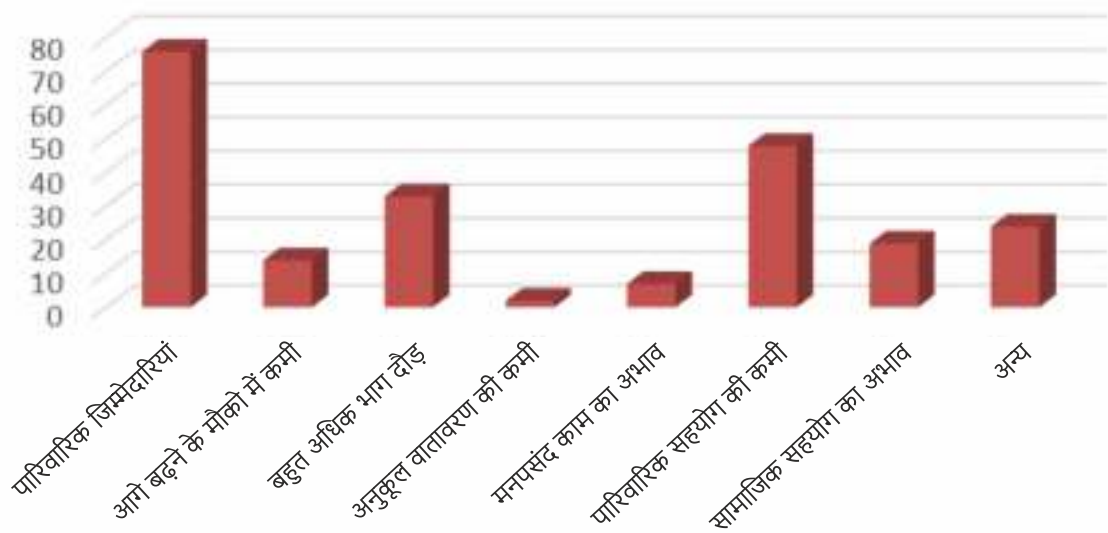
महिला कर्मचारियों के औसत कार्यकाल को प्रभावित करने वाले प्रमुख कारक: आधे से अधिक, यानी, सिविल सोसायटी क्षेत्र में 52% महिला कर्मचारियों का औसत कार्यकाल 5 वर्षों से अधिक है।

सदस्य संगठनों से प्राप्त प्रतिक्रियाओं के आधार पर, परिवार की ज़िम्मेदारियों के आधार पर, पारिवारिक ज़िम्मेदारियों के कारण कामकाजी जीवन संतुलन बनाए रखने में असमर्थता के कारण महिलाओं को अपनी नौकरी छोड़ने की मुख्य वजह मिली। इसमें भाग लेने वाले संगठनों में से 76% ने महिला कर्मचारियों को काम जारी रखने और कार्यस्थल पर लैंगिक समानता बनाये रखने के लिए सर्वोच्च बाधा के रूप में पहचान की। अध्ययन के दौरान जिन अन्य कारणों पर प्रकाश डाला गया, उनमें शामिल है लम्बी यात्रा (33%), सामाजिक समर्थन की कमी (19%), बेहतर अवसर (24%), वर्क प्रोफाइल (7%) और डे केयर फैसिलिटी की कमी (2%) आदि जिसके कारण महिलाओं को काम छोड़ना पड़ा।

महिला कर्मचारियों की औसतन कार्यकाल अवधि



महिलाओं के काम छोड़ने के महत्वपूर्ण कारण



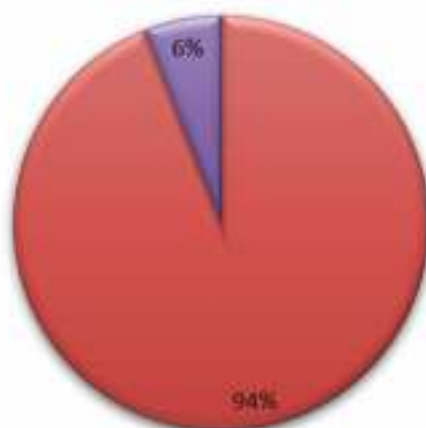
1. अच्छा मानव संसाधन अभ्यास:



एक सुरक्षित कार्यस्थल प्रदान करने की पहल: कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए एक गंभीर समस्या यौन उत्पीड़न जारी है, संगठनों के मानव संसाधन विभागों द्वारा प्रदान की गई सभी कानूनी सुविधाओं के बावजूद यौन उत्पीड़न अधिनियम के तहत, आईसीसी (आंतरिक शिकायत समिति) होना अनिवार्य है, अगर 10 से अधिक की कर्मचारी शक्ति हो। अध्ययन के अनुसार, जबकि 94% प्रतिभागी स्वयं सेवी संस्थाओं ने पोश- नीति अपनाई है, लेकिन लिंग संवेदीकरण कार्यशालाओं की शुरुआत में कमी है, जो अधिनियम के तहत भी अनिवार्य है। इसका मतलब है कि हालांकि उन्होंने अधिनियम को अपनाया है, लेकिन वे इसके प्रावधानों से अवगत नहीं हैं।

जिन संगठनों ने नीति अपनाई है, उनमें से अधिकांश (70.21%) ने इसे अपने कार्यालय परिसर में प्रदर्शित किया है।

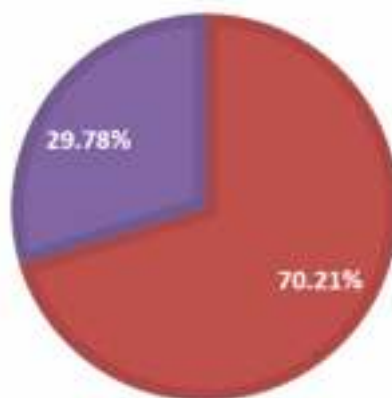
पॉश-नीति का प्रावधान



■ हाँ ■ नहीं

कार्यस्थल पर पॉश-नीति का प्रदर्शन

■ दिखाया गया है ■ नहीं दिखाया गया है



कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देना: चूंकि महिला कर्मचारियों के लिए मातृत्व लाभ और कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ नीतियां विश्व स्तर पर अपनाई जाती हैं, इसलिए लैंगिक समानता हासिल करने और स्वयं सेवी संस्थाओं में महिला सशक्तीकरण को बढ़ावा देने के लिए अधिक से अधिक पहल की जा रही हैं। इस अध्ययन के अनुसार, स्वयं सेवी संस्थाओं वर्तमान में पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान अवसरों को प्रोत्साहित करने पर अधिक ध्यान दे रहे हैं, जिनमें निर्णय लेने में महिलाएं, और वरिष्ठ स्तर पर महिला कर्मचारियों द्वारा प्रतिनिधित्व भी शामिल हैं। इन संगठनों द्वारा इस संबंध में कुछ प्रमुख प्रथाओं का पालन किया जा रहा है:

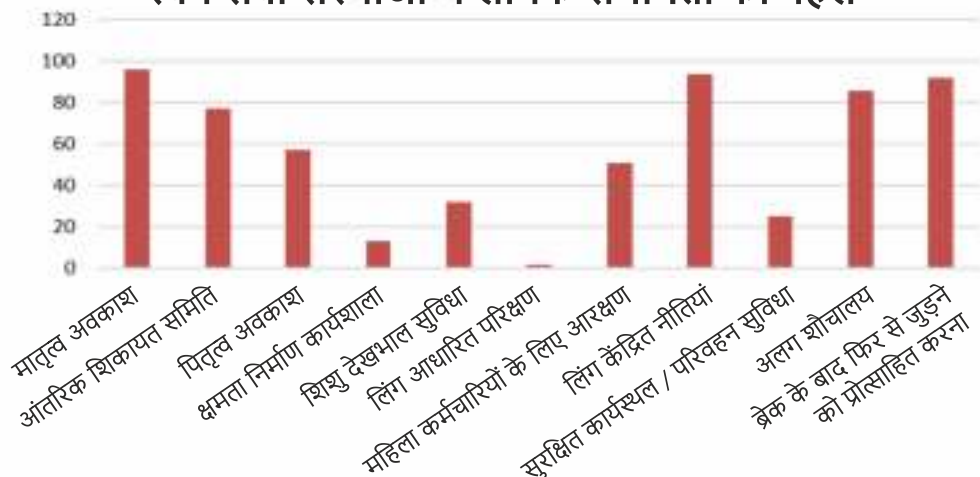
सहायक सुविधाएं: परिणामों के अनुसार, कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व को सुनिश्चित करने के लिए स्वयं सेवी संस्थाओं ने कई उपाय अपनाए हैं। इनमें से कई संगठन परिवहन सुविधा प्रदान करते हैं ताकि महिला कर्मचारियों को कार्यालय समय से पहुंचाया जाये। अधिकांश संगठन आज अपने कर्मचारियों को मातृत्व और पितृत्व लाभ प्रदान करते हैं। लचीली समयावधि, घर से काम की सुविधा, चाइल्डकैअर की सुविधा, अलग शौचालय, नौकरी छोड़ने के बाद फिर से नौकरी करना, क्षमता निर्माण कार्यशालाएँ, अन्य पहल के कुछ उदाहरण हैं। हालांकि, कुछ समर्थन सुविधाओं ने दूसरों की तुलना में अधिक लोकप्रियता हासिल की है। उदाहरण के लिए, मातृत्व / दत्तक अवकाश (96%), लिंग केंद्रित नीतियों को अपनाना (94%), और एक ब्रेक (92%) के बाद फिर से जुड़ने की इच्छा रखने वाली महिलाओं को वेटेज देना अधिक सामान्य है, जबकि चाइल्डकैअर सुविधाएं (32%), परिवहन सुविधाएं (25%), क्षमता निर्माण कार्यशालाएं (13%), और लिंग ऑडिट (2%) कम आम हैं। प्रथाओं का एक प्रमुख उदाहरण जो महिला कर्मचारियों के लिए बेहद फायदेमंद है, लेकिन ज्यादा अभ्यास नहीं किया जाता है, उनके कार्यस्थलों पर एक स्तनपान कक्ष की उपलब्धता है।



वर्क-लाइफ बैलेंस: जब हम वर्क-लाइफ बैलेंस के बारे में बात करते हैं, तो यह काफी हद तक कामकाजी माताओं और विवाहित महिलाओं पर केंद्रित होता है। लचीले काम के घंटे, घर से काम करने की सुविधाएं, कुछ ऐसी प्रथाएं हैं जो महिला कर्मचारियों को इस संतुलन को बनाए रखने में मदद कर सकती हैं। कुछ मामलों में, ऐसी नीतियों की उपलब्धता के बाद भी, महिलाएं अपने पदों से इस्तीफा दे देती हैं, क्योंकि वे दोनों आधिकारिक और पारिवारिक प्रतिबद्धताओं का प्रबंधन करने में असमर्थ हैं। इसलिए स्वयं सेवी संस्थाओं के लिए यह बहुत महत्वपूर्ण है कि वे अपने महिला कर्मचारियों को अधिक सशक्त बनाने और उत्पादकता बढ़ाने के लिए ऐसी कार्य-जीवन संतुलन सहायक नीतियों को अपनाएं।

लिए यह बहुत महत्वपूर्ण है कि वे अपने महिला कर्मचारियों को अधिक सशक्त बनाने और उत्पादकता बढ़ाने के लिए ऐसी कार्य-जीवन संतुलन सहायक नीतियों को अपनाएं।

स्वयं सेवी संस्थाओं में लैंगिक समानता की पहल





अध्याय V: सुझाव एवं आगे का मार्ग



इस अध्ययन में हमने ग्रामीण और शहरी दोनों क्षेत्रों में स्वयं सेवी संस्थाओं पर विचार किया है। इस अध्ययन के मूल निष्कर्ष संपूर्ण भारत में वाणी के सदस्य संगठनों के साथ किए गए प्राथमिक शोध पर आधारित हैं, लेकिन छोटे नमूने के आकार के कारण, उन्हें पूरे भारत में सामान्यीकृत नहीं किया जा सकता है।

हमारे अध्ययन के निष्कर्षों के आधार पर, कुछ सुझाव हैं जो स्वयं सेवी संस्थाएं अपने कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और महिला सशक्तीकरण को प्राप्त करने के लिए अपना सकते हैं:

कार्यस्थल पर महिलाओं के नेतृत्व को बढ़ावा: सामाजिक क्षेत्र महिला नेतृत्व को मजबूत करने की दिशा में एक पथ विकसित कार्य करता नहीं दिख रहा है। लेकिन स्वयं सेवी संस्थाओं के विकास के लिए महिला नेतृत्व को बढ़ावा देना सर्वोच्च प्राथमिकता होनी चाहिए। इस लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए, बहुत लंबा समय लग सकता है। महिला कर्मचारी आमतौर पर महिला नेताओं को रोल मॉडल के रूप में देखती हैं। इसलिए, संगठनों को महिला नेतृत्व को प्रोत्साहित करना चाहिए और वरिष्ठ स्तर पर कार्यबल में लैंगिक समानता को बढ़ावा देना चाहिए।

मेंटरशिप: मेंटरिंग ने हमेशा किसी के लिए विशिष्ट चुनौतियों को संबोधित करने के लिए एक उपयोगी उपकरण के रूप में कार्य किया है, चाहे वह पुरुष हो या महिला, विशेष रूप से करियर ग्राफ के संबंध में और कामकाजी महिलाओं पर जिम्मेदारियों का दोहरा बोझ है। यह महिलाओं को घर और काम दोनों के प्रबंधन में अपनी अनूठी चुनौतियों से उबरने और पुरुषों को घरेलू काम में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करने में मदद करने के लिए एक सफल तरीका साबित होगा।

कर्मचारी हितैषी मानव संसाधन नीति: किसी भी संगठन के विकास के लिए, कर्मचारी के अनुकूल मानव संसाधन नीति का होना अत्यंत महत्वपूर्ण है। इसका एक उदाहरण एक्जिट इंटरव्यू आयोजित करना हो सकता है जब कोई भी कर्मचारी इस्तीफा देता है, ताकि उनके रहने के लिए महत्वपूर्ण अवरोधों की पहचान की जा सके। यह उनके कार्यस्थल में लैंगिक समानता प्राप्त करते हुए, उनकी नीतियों और प्रथाओं को और मजबूत करने में मदद करेगा। इससे उन्हें अपने कर्मचारियों के लिए कार्य-जीवन संतुलन बनाने में भी काफी मदद मिलेगी। ऐसा इसलिए हो सकता है क्योंकि आम तौर पर स्वयं सेवी संस्थाएं अन्य संगठनों के क्षमता निर्माण पर ध्यान केंद्रित करते हैं, बदले में अपनी स्वयं की क्षमताओं की अनदेखी करते हैं।

निर्णय लेने में विशिष्टता: जब महिला कर्मचारियों के विचारों को समान रूप से महत्व दिया जाता है, जब महिला कर्मचारियों को स्वतंत्र रूप से बोलने और निर्णय लेने की प्रक्रिया में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है, तो यह एक ऐसे वातावरण की खेती करता है जो व्यवहार परिवर्तन लाएगा। यह महिला कर्मचारियों को रहने और संगठन में लैंगिक समानता बनाने के लिए प्रोत्साहित करेगा।

आंतरिक लिंग ऑडिट: यह अपनाई गई लिंग अनुकूल नीतियों के प्रभाव का आकलन करने और कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और समावेश की सुविधा के लिए एक अद्वितीय उपकरण के रूप में काम करेगा। स्वयं सेवी संस्थाओं को अपने लिंग विशिष्ट प्रथाओं के प्रभाव को मापने के लिए समय के विशिष्ट अंतराल पर आंतरिक सर्वेक्षण करना चाहिए।

संगठनों के भीतर लिंग वितरण का सक्रिय प्रकटीकरण: स्वैच्छिक संगठनों के लिए एक बहुत ही महत्वपूर्ण सुझाव अपनी आधिकारिक वेबसाइटों पर अपने संगठनों के भीतर लिंग वितरण का खुलासा करना चाहिए। अधिकांश स्वैच्छिक संगठन लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व को व्यापक स्तर पर बढ़ावा देने में सक्रिय रूप से शामिल हैं, लेकिन उनकी आवश्यकता यह है कि पुरुष महिला अनुपात को अपने संगठनों के भीतर सार्वजनिक किया जाए और उदाहरण के द्वारा नेतृत्व किया जाए।

भविष्य के सर्वेक्षण: अधिक सटीक परिणाम प्राप्त करने के लिए भविष्य में छोटे और बड़े आकार के स्वैच्छिक संगठनों सहित अधिक विस्तृत शोध अध्ययन की आवश्यकता है। अध्ययन के बारे में एक साधारण अग्रिम ईमेल की तुलना में स्वयं सेवी संस्थाओं की एक विस्तृत श्रृंखला का सर्वेक्षण एक बड़ा नमूना आकार प्राप्त करने के लिए और एक अधिक आकर्षक तरीका खोजने के लिए किया जाना चाहिए। यह अधिकतम प्रतिक्रिया प्राप्त करने में मदद कर सकता है।

यह रिपोर्ट स्वैच्छिक क्षेत्र के भीतर कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व की स्थिति में महत्वपूर्ण बदलाव लाने के लिए एक दिशा की पहचान करने का प्रयास है।

हालाँकि, लिंगानुपात और लैंगिक रूढ़ियाँ कार्यस्थल की संस्कृति को प्रभावित कर रही हैं, लेकिन समय के साथ परिस्थितियाँ बदलती दिख रही हैं, हालाँकि बहुत धीमी गति से। यद्यपि अभी भी इनका पालन एक चुनौती के रूप में बना हुआ है! यह महत्वपूर्ण है कि कार्यस्थल संस्कृतियों का मूल्यांकन किया जाता है। परन्तु कार्यक्षेत्रों की एक विस्तृत श्रृंखला के कारण जो स्वैच्छिक क्षेत्र के भीतर मौजूद हैं, और विभिन्न प्रकार के विषय जो वे काम करते हैं, यह आवश्यक है कि स्वयं सेवी संस्थाएं समय के विशिष्ट अंतराल पर लिंग विविधता की स्थिति का पुनर्मूल्यांकन करें। उन्हें अंतर्निहित बाधाओं को पहचानने की जरूरत है जो उनकी वृद्धि में बाधाओं के रूप में कार्य करती हैं। स्वयं सेवी संस्थाओं के भीतर प्रबंधन को संगठन में लिंग विविधता पर उनकी धारणा को कम करने और सुधार के लिए एक कार्य योजना विकसित करने के लिए तथा अपनी प्रतिक्रिया का उपयोग करने के लिए कर्मचारी सर्वेक्षण करना चाहिए।

हालाँकि स्वैच्छिक क्षेत्र के संगठनों के भीतर लैंगिक समानता को आगे बढ़ाने के महत्व में वृद्धि हुई है, लेकिन हमें अभी भी एक लंबा रास्ता तय करना है। हमें अभी भी यह पता लगाने की आवश्यकता है कि महिलाओं को काम करना जारी रखना मुश्किल क्यों लगता है और हमें लैंगिक समान कार्यस्थलों को आगे बढ़ाने में बाधाओं को कैसे संबोधित करना चाहिए। इस कारण से, भारत में स्वैच्छिक क्षेत्र के भीतर इस विषय पर गहन शोध की आवश्यकता है। आगे के शोध के लिए अनुशंसित कुछ क्षेत्रों में भारत में कार्यस्थल पर लिंग समानता पर उनकी राय का विश्लेषण करने के लिए कर्मचारी धारणा सर्वेक्षण आयोजित किया जाना चाहिए। यह पता लगाना भी अच्छा होगा कि आर्थिक स्थिति, जातीयता आदि जैसे विभिन्न कारक भारत में स्वयं सेवी संस्थाओं के भीतर लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व की उन्नति को प्रभावित करते हैं। यह पूरे क्षेत्र में कार्यस्थल संस्कृतियों की एक स्पष्ट तस्वीर प्राप्त करने में काफी मदद करेगा।

हालाँकि, इस दिशा में बहुत काम किया जा रहा है, परन्तु प्रगति बेहद धीमी है। यह आगे का लंबा रास्ता है और हमें प्रयास जारी रखना चाहिए। हमें पूरी उम्मीद है कि स्वयं सेवी संस्थाएं इस रिपोर्ट में दिए गए सुझावों को अपनाएंगे और लाभान्वित होंगे। यह प्रबंधकों और नीति निर्माताओं को भी लंबे समय में विकास प्राप्ति के लिए प्रभावी रणनीति बनाने में सुविधा प्रदान करेगा।

संदर्भ

- (1) <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm>
- (2) <https://www.livemint.com/Companies/busG56HnYK2a6TeU9xcuSO/Even-in-the-nonprofit-sector-women-are-getting-left-behind.html>
- (3) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf
- (4) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf
- (5) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf
- (6) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_568701.pdf
- (7) <https://www.icsi.edu/media/portals/0/APPOINTMENT%20AND%20QUALIFICATIONS.pdf>
- (8) https://indiacode.nic.in/handle/123456789/2104?view_type=browse&sam_handle=123456789/1362
- (9) <https://www.lawyered.in/legal-disrupt/articles/employment-and-labour-laws-women/>
- (10) https://niti.gov.in/writereaddata/files/Strategy_for_New_India.pdf
- (11) https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_april_2020.pdf
- (12) <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>
- (13) https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_april_2020.pdf
- (14) <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>

LIST OF VANI PUBLICATIONS

- Advancing Sustainable Development through Goal- 17 (English)
- India's Development Cooperation with ASEAN (English & Hindi)
- Sustainability in the Context of Indian Civil Society Organisations (English & Hindi)
- Financing Sustainable Development on Civil Perspective on AIIB (English & Hindi)
- C20 Engagement Strategy for India's Civil Society (English & Hindi)
- Study on Capacity Building and Need Assessment of Voluntary Organisations (English)
- Civic Charter in Indian Context (English & Hindi)
- Food Security and Agriculture (English & Hindi)
- India's Grants and Investment in Africa (English & Hindi)
- Poverty and Inequality on BRICS Nations (English & Hindi)
- Development and Approach of BRICS New Development Bank (English & Hindi)
- Towards Enabling Environment for the Voluntary Sector in India - A Study Report (English, Hindi & Assamee)
- Study on Implementation and Impact of Istanbul Principles in India (English)
- Financial Sector Reforms in India (English & Hindi)
- Self-Certification A Study Report (English)
- A Study Report on Three New Formations BIMSTEC, BBIN and Blue Economy (English & Hindi)
- Declaration for Responsible Governance & Management of VO's (Hindi & Hindi)
- Model Policy on Foreign Funding for Voluntary Organizations in India (English)
- Model Policy on Registration - A Study Report (English)
- Income Tax Act for The Voluntary Sector - A Study Report (English)
- India-Africa Partnership: A Civil Society Perspective (English)
- Development Finance and Cooperation in SSC with Special focus on India (English & Hindi)
- Status of Voluntary Organizations in Disturbed States - A Study Report (English & Hindi)
- Critical Review of Financial Inclusion - In G20 Countries with Focus on India (English & Hindi)
- Bringing People in from the Cold - Ensuring Inclusive Growth in India (English & Hindi)
- Corruption and Governance in India - Current Status and Way Forward (English & Hindi)
- Sustainable Development in India - Review and Way Forward (English & Hindi)
- Policy Brief of Revisiting the National Policy on Voluntary Sector and Need for A National Policy on Volunteering (English & Hindi)
- Enabling Environment of the Voluntary Sector in India A Study Report (English & Hindi)
- Status of the Voluntary Sector in India A Report (English)
- Civil Society Engagement in Aid Effectiveness Discourse (English)
- Changing Dynamics Between VO's and Private Sector (English)
- Involving Voluntary Organizations in Governments Plans and Projects (English)
- India's Global Footprints (English)
- India's Development Assistance: Trends, Challenges and Implications for CSOs
- India's Role in the G20: A Civil Society Approach (English)
- Model Policies for Internal Good Governance in Voluntary Organizations (English & Hindi)
- The Hand Book in Good Governance for the Voluntary Sector (English)
- Contribution and Challenges of Voluntary Organizations Working on Religious Minority A Primer of the Study Report (English & Hindi)
- Contribution and Challenges of Voluntary Organisations Working with Women A Primer of the Study Report (E& H)
- Role and Contribution of Voluntary Organisations in Health & Nutrition A Primer of the Study Report (English & Hindi)
- Challenges of the Grassroots Voluntary Organisations A Primer of the Study Report (English & Hindi)
- Role and Contribution of Voluntary Organisations on Water & Sanitation A Primer of the Study Report (English & Hindi)
- Contribution and Challenges of Voluntary Organizations Working with Dalits: A Primer of the Study Report (English & Hindi)
- Contribution of CSR on Thematic Issues of Education, Health and Nutrition, and Water and Sanitation A Primer of the Study Report (English & Hindi)
- Revisiting the National Policy on Voluntary Sector and Need for a National Policy on Volunteering (English & Hindi)
- Civil Society Accountability Principles and Practice (India Toolkit) (English)

About Voluntary Action Network India (VANI)

VANI is a national network of Indian Voluntary Development Organizations (VDOs). Currently VANI has 540 members with an outreach to around 10,000 VDOs across India. The membership of VANI ranges from grass roots to the national organizations. The members work on a range of priority development issues of the government including education, health, nutrition, integrated child development, livelihood, skill development, environment, natural resource management, climate change, water and sanitation, emergency response and preparedness, agriculture, poverty and so on, in some of the most remote areas of the country. In the year 2017-18, our network collectively reached out to over 32 million people belonging to vulnerable and marginalized groups including children, disabled people, women, elderly, farmers, dalit, tribals, disaster survivors, unemployed, youth, LGBT, sex workers etc. VANI through its efforts and strategies aims to build a strong civil society sector not only at national but regional and local level as well.

VANI was set up with the mission to promote voluntarism, create space for the sector by fostering value based voluntary action. VANI's interventions are focused to strengthen the external and internal enabling environment. To ensure the external enabling environment, VANI conducts evidence-based advocacy which includes regulatory frameworks and resource generation. In order to achieve this VANI works with the government, private sector, bilateral, multilaterals and other stakeholders. For strengthening the internal enabling environment, VANI works towards building resilience and promoting accountability, transparency and compliance through the interactive educational events and information dissemination. VANI strives to become a resource centre by conducting evidence-based research; publishing studies, articles and reports not only at state level but national and global level as well.



Voluntary Action Network India (VANI)

(An Apex Body of Voluntary Organisations)

VANI House, 7, PSP Pocket,

Sector-8, Dwarka, New Delhi - 110 077

Ph.: 011-49148610, 40391661, 40391663

Email: info@vaniindia.org Website: www.vaniindia.org