

फैसिलिटेशन गाइडबुक

ऑरिना चटर्जी

मार्गदर्शन: स्नेहा खांडेकर

HRLN
Human Rights Law Network

2010

माध्यम

महिलाओं के लिए एचआरएलएन की हेल्पलाइन

+91-11-24370503

विषय-सूची

प्रस्तावना
पृष्ठ-3

ट्रेनिंग मॉड्यूलस
पृष्ठ-6

मॉड्यूल-1
पृष्ठ-8

मॉड्यूल-2
पृष्ठ-12

मॉड्यूल-3
पृष्ठ-17

फिल्म को सरलीकृत साधन के
रूप में उपयोग करने की संदर्शिका
पृष्ठ-23

परिशिष्ट
पृष्ठ-36

परिभाषा

फैसिलिटेशन से तात्पर्य विषय को आसान बनाने से है। एक आदर्श प्रशिक्षण वही है जिसमें पारस्परिक प्रक्रिया का समावेश हो और फैसिलिटेटर्स की बजाय भागीदारी निभा रहे लोगों के बीच अधिक से अधिक वैचारिक आदान-प्रदान हो।

- कोशिश करें और ऐसे सवाल पूछें जिनका जवाब मात्र 'हां' या 'नहीं' में न मिले, बल्कि आपके प्रश्न खुली बहस और परिचर्चा को आगे बढ़ाने में सहायक हों। उदाहरण के लिए यह पूछने की बजाय कि 'क्या आप सहमत हैं या असहमत हैं', विवरणात्मक सवाल करें जैसे—'आप इस वक्तव्य के बारे में क्या सोचते हैं?'
- आप जिस समूह को ट्रेनिंग देने की योजना बना रहे हों, बेहतर हो कि उसकी पृष्ठभूमि के बारे में मोटी जानकारी जुटा ली जाए। जैसे कि क्या यह समूह स्वेच्छा से आया है या सत्र में भाग लेने की अनिवार्यता उसे यहां खींच लाई है। इससे आपको अपनी बात रखने में आसानी होती है। आपको इस बात का भी ध्यान रखना होगा कि प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिए सुबह यानी लंच से पहले का वक्त चुना जाए या कार्यदिवस के अंतिम प्रहर का। (इस वक्त अमूमन लोग थके होते हैं और आराम चाहते हैं)
- अगर संभव हो तो ऐसे कमरे का इंतजाम करें जिसका वातावरण न सिर्फ अधिक भागीदारी को प्रोत्साहित करने वाला हो, बल्कि स्वयं आप और आपके समूह के लिए भी सहूलियत भरा हो। कुर्सियों को एक घेरे में लगाएं।
- आप ऐसी शब्दावली और भाषा चुनें जो माहौल को बेहतर बनाए, साथ ही हिस्सा लेने वाले सदस्य जिसे आसानी से समझ सकें। क्लिष्टता से भरी अकादमिक शब्दावली का इस्तेमाल करने से बचें। (जैसे कि 'लैंगिक रूढ़िवादिता के राजनीतिक प्रभाव')
- अगर हिस्सा लेने वाले सदस्य किसी सवाल पर कोई प्रतिक्रिया व्यक्त नहीं करते हैं तो फैसिलिटेटर के सामने विकट स्थिति पैदा हो जाती है। लेकिन यह भी ध्यान रखना चाहिए कि चुप्पी का मतलब हमेशा गलत नहीं होता है।

परस्पर विरोधी या नकारात्मक टिप्पणियों से निपटने की रणनीति

- यौन उत्पीड़न के मुद्दे पर चर्चा के दौरान आक्रामक टिप्पणियां सुनने को भी मिल सकती हैं क्योंकि मुमकिन है, भागीदार इस मुद्दे पर उस तरह से खुलकर बात न रख सकें जैसा कि हम अपनी तर्ज पर इसे प्रस्तुत कर रहे हैं। ऐसे में फैंसिलिटेटर के लिए यह कोई जरूरी नहीं है कि वह यौन उत्पीड़ितों के बारे में की जाने वाली नकारात्मक टिप्पणियों को सिरे से खारिज कर दे। बल्कि उसे चाहिए कि संबंधित टिप्पणी के पीछे छिपी भावना को तार-तार कर दे ताकि भागीदार स्वयं इस बात का अहसास कर सकें कि आखिर क्यों इस तरह की भावना समस्या पैदा करने वाली होती है। अधिकार, यौनिकता और समाजीकरण इत्यादि अवधारणाओं के हवाले से भागीदारों को यह बताया जा सकता है कि वे कहां गलत हैं (विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका के प्रासंगिक परिच्छेद देखें)
- यौन उत्पीड़न के मुद्दे पर चर्चा के दौरान अमूमन लोग यह कह सकते हैं कि उसका व्यवहार या पहनावा उतेजक था। ऐसे सवालों पर भागीदारों के बीच शुरुआत से ही यौन उत्पीड़न की परिभाषा पर चर्चा कराना लाजमी है। लेकिन उन्हें इस बात पर सहमत कराने के लिए कि यौन प्रवृत्ति का कोई भी अवांछित व्यवहार यौन उत्पीड़न में आएगा, आप समूह के बीच फिर से यौन उत्पीड़न की परिभाषा पर चर्चा करा सकते हैं। साथ ही, इस बात पर भी चर्चा हो सकती है कि उत्पीड़न का मतलब अधिकारों का हनन है, न कि अधिकारों का उल्लंघन।
- समूह से यह सवाल करें कि इस विचार पर उनकी क्या राय है: 'इस मसले को देखने के कुछेक भिन्न दृष्टिकोण क्या हैं?' अमूमन समूह के विचार एक दूसरे से अलग होंगे।
- अगर कोई भागीदार ज्यादा ही आक्रामक हो, तो आप शांत रहें ताकि बिना किसी तनाव के मसले को सुलझा सकें। हो सकता कि उसकी मंशा सबका ध्यान अपनी तरफ आकर्षित करने की हो और इसके लिए वह आप पर व्यक्तिगत आक्षेप की बजाय आपको महज

उकसाना चाहता हो। (हालांकि ऐसा महसूस हो सकता है या लग सकता है कि भागीदार आप पर निजी टिप्पणी कर रहे हैं)।

- अपने विचार या अनुभव को भावनात्मक रूप से व्यक्त करने के लिए 'मैं' शब्द का इस्तेमाल बहुत बेहतर माध्यम है। हम इस तरह के बयान का प्रयोग अनावश्यक रूप से सुरक्षात्मक होने से बचने के लिए करते हैं। उदाहरण के लिए यह कहने की जगह कि 'तुम्हारा व्यवहार हतोत्साहित करने वाला है', यह ज्यादा बेहतर होता है कि 'मैं तुम्हारे व्यवहार से हतोत्साहित महसूस कर रहा हूँ'।

ट्रेनिंग मॉड्यूल्स

समूह

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के रोकथाम के लिए गठित शिकायत समितियों के सदस्य, गैर-सरकारी संगठन के सदस्य, कॉलेज स्टूडेंट्स, नियोक्ता और कर्मचारी।

समूह रचना

इस तरह के एक समूह में सदस्यों की संख्या 25-30 होनी चाहिए।

सहायक सामग्री

- प्रशिक्षण नियमावली
- अभ्यास सामग्री
- विषय अध्ययन
- उत्प्रेरक सामग्री
- फिल्म

संक्षेपीकरण

- प्रशिक्षण पुस्तिका टीएम
- व्यावहारिक पुस्तिका यूएम

परिचर्चा के मुद्दे

- सामाजिक लिंग बनाम लिंग
- यौनिकता, शक्ति और निजी सीमाएं
- यौन उत्पीड़न क्या है?

फैसिलिटेशन गाइडबुक

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

विभिन्न मॉड्यूल

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित प्रशिक्षण कार्यक्रम तीन दिवसीय (लगभग 21 घंटे), एक दिवसीय (करीब 7 घंटे) या आधे दिन (करीब 3 घंटे) का हो सकता है। अगर शिकायत समितियों के सदस्यों को प्रशिक्षण देना हो तो तीन दिवसीय कार्यशाला आवश्यक है, गैर सरकारी संगठन के सदस्यों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम एक दिन का होना चाहिए और कॉलेज स्टूडेंट्स के लिए एक दिन या तीन घंटे का प्रशिक्षण भी बेहतर होगा।

लेकिन चाहें किसी भी समूह वर्ग को प्रशिक्षण दिया जाए, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के संबंध में प्रशिक्षण के दौरान ऊपर दिए गए मुद्दों पर निश्चित रूप से परिचर्चा होनी चाहिए, क्योंकि ये सभी मुद्दे यौन उत्पीड़न के जटिल विषय से जुड़े हुए हैं। फैसिलिटेटर यानी प्रशिक्षक इन मुद्दों को कार्यशाला में किस तरह शामिल कर सकता है, इसके मद्देनजर इस पुस्तिका में इस बात का उल्लेख किया गया है कि निश्चित समयवाधि में हर मुद्दे, गतिविधि, अभ्यास पर किस तरह चर्चा कराई जाए।

लक्षित समूह: कॉलेज स्टूडेंट्स

उद्देश्य

- लिंग, यौनिकता और अधिकार जैसी संबंधित अवधारणाओं की समझ पैदा कर कार्यस्थल (काम के स्थान) पर यौन उत्पीड़न के मुद्दे पर संवेदनशीलता और जागरूकता पैदा करना।
- भागीदारों को सुप्रीम कोर्ट के दिशानिर्देशों और सुधार प्रक्रिया के बारे में शिक्षित करना।

फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

- प्रशिक्षण कार्यक्रम में सबसे पहले अपना परिचय दें, उसके बाद सभी समूहों का एक-दूसरे से परिचय कराएं, साथ ही उन्हें आपस में सरलतापूर्वक और सहजता से बातचीत करने के लिए प्रोत्साहित करें। यौनिकता और यौन उत्पीड़न संवेदनशील मुद्दे हैं, लिहाजा प्रत्येक समूह के लिए यह बहुत जरूरी हो जाता है कि वे इन मुद्दों पर आपस में चर्चा करते वक्त सहजता महसूस करें और उनमें किसी तरह की हिचक नहीं रहे। नए-नए विचारों के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 21-23 देखें। तीन घंटे के मॉड्यूल में इस मुद्दे के लिए 15-20 मिनट का समय निर्धारित किया जा सकता है।

विषय	समय	कार्य प्रणाली
लिंग और यौन	45 मिनट	● अनौपचारिक परिचर्चा ● व्यक्तिगत अभ्यास ● तालिका कार्ड संबंधी कार्य
अधिकार, यौनिकता, वैयक्तिक मर्यादा	35 मिनट	● अनौपचारिक परिचर्चा ● व्यक्तिगत अभ्यास ● पक्षकथन/परिचर्चा
यौन उत्पीड़न क्या है?	45 मिनट	● हैंडआउट ● फिल्म ● पक्षकथन ● समूह परिचर्चा
कार्यस्थल पर यौन	45 मिनट	● हैंडआउट ● विषय अध्ययन ● समूह परिचर्चा

- अभ्यास सत्र का समापन (पृष्ठ संख्या 118) और मूल्यांकन (अनुलग्नक देखें) के साथ करें। अगर आपके पास समय कम हो तो यह कार्य 5 से 10 मिनट में भागीदारों के साथ औपचारिक वार्तालाप के जरिए किया जा सकता है। अधिक जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका में पृष्ठ संख्या 116 देखें।

प्रक्रिया

सामाजिक लिंग और लिंग (45 मिनट)

- भागीदारों से अनौपचारिक परिचर्चा में सामाजिक लिंग (जेन्डर) और प्राकृतिक लिंग (सेक्स) को परिभाषित करने को कहें और इस बात जोर भी दें कि अगर वे सही उत्तर नहीं भी देते हैं तो कोई हर्ज नहीं है। (5 मिनट)
- इसके बाद व्यक्तिगत अभ्यास कराएं, जिसका विषय हो 'क्योंकि मैं एक पुरुष हूँ, इसलिए मैं कर सकता हूँ, अगर मैं एक महिला होती, तो भी मैं कर सकती थी' इस संबंध में विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 29-30 देखें। अगर समूह के सदस्य एक लिंगी हो यानी समूह में सिर्फ पुरुष या सिर्फ महिलाएं हों तो उनमें से आधे से कहिए कि वे खुद को पुरुष समझें और बाकी सदस्य अपने को महिला समझें। (10 मिनट)
- पक्षकथन में व्यक्तिगत प्रतिक्रियाओं को एक दूसरे से बांटना चाहिए और उसके मुख्य घटकों पर चर्चा करानी चाहिए, उदाहरण के लिए सामाजिक लिंग और लिंग में अंतर, सामाजिक लिंग की भूमिका और रूढ़िबद्ध धारणाएं जैसे जवाबदेही, समय सीमा, कार्य, अध्ययन इत्यादि। (निर्धारित समय 10 मिनट)
- यहां पर सामाजिक लिंग और लिंग को परिभाषित करना आवश्यक है, साथ ही दोनों के अंतरों को उल्लिखित करना भी बेहद अहम है। दोनों ही अवधारणाओं के बीच विभिन्नता

के बारे में जानकारी के लिए के प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 26-27 और 28 में तालिका कार्ड क्रियाकलाप देखें। महिला रोजगार, 'कार्य एवं महिलाएं' चयन की स्वतंत्रता बनाम गतिशीलता पर पाबंदियां, पुरुषों व महिलाओं से अलग-अलग अपेक्षाएं व इजाजतें और दोनों में यह अंतर क्यों? इत्यादि मुद्दों पर परिचर्चा कराई जा सकती है। 'निर्धारित समय 15-20 मिनट'

शक्ति, यौनिकता, निजी सीमाएं (35 मिनट)

- यह स्पष्ट करें कि यौन उत्पीड़न साफ तौर पर शक्ति का दुरुपयोग है, जिसका इस्तेमाल दूसरों को उसके लिंग के आधार पर दबाने या नुकसान पहुंचाने के लिए किया जाता है। चूंकि इसमें दूसरे की यौनिकता के आधार पर शक्ति का दुरुपयोग किया जाता है, इसलिए हमें यौन उत्पीड़न जैसे जटिल मुद्दे को बेहतर ढंग से समझने के लिए यौनिकता, सामाजिक लिंग और शारीरिक संरचना से संबंधित मुद्दों को बेहतर ढंग से समझना होगा।
- प्रशिक्षण कार्यक्रम शामिल लोगों से शक्ति शब्द को परिभाषित करने के लिए कहें। परिचर्चा में इस बात पर जोर हो कि लिंग, वर्ग, धर्म, स्तर जैसे विभिन्न स्रोत ही शक्ति अर्जित करने का माध्यम बनते हैं। (निर्धारित समय 5 मिनट)
- यौनिकता का मुद्दा बहुत संवेदनशील होता है, इसलिए यह सुझाव दिया जाता है कि प्रशिक्षक भागीदारों से अपनी पहचान छिपाते हुए जवाब लिखकर देने को कहे। उसके बाद प्रशिक्षक उनमें से कुछ जवाबों को सभी को पढ़कर सुनाए। (10 मिनट)
- परिभाषा और परिचर्चा के बारे में विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका में पृष्ठ संख्या 52-53 और 55 देखें। (10 मिनट)

प्रत्येक समूह को यह बताना होगा कि पृष्ठ संख्या 55 पर दर्ज कार्यों में से कम से कम कोई एक कौन सा ऐसा कार्य है, जो असंगत कार्यस्थल व्यवहार की श्रेणी में आता है। समूह से यह जाने कि क्यों इस मुद्दे पर चर्चा करते समय लोग असहज महसूस करते हैं और क्या प्रेम जाल में फांसना यौन उत्पीड़न से अलग है और यदि ऐसा है तो क्यों है। निजी मर्यादाओं के बारे में समझाने के लिए यह एक परिपूर्ण विषय है। इसकी परिभाषा और

परिचर्चा के बिंदुओं के बारे में जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 57-58 का उल्लेख करें। (10 मिनट)

यौन उत्पीड़न क्या है? (45 मिनट)

- भागीदारों के बीच हैंडआउट-12 (प्रशिक्षण पुस्तिका 80) वितरित करें और उसे पढ़कर सुनाएं। इस बात पर जोर देना न भूलें कि यौन उत्पीड़न में वह सारे असंगत व्यवहार आते हैं जिनका अभिप्राय यौनिकता से जुड़ा होता है। (5 मिनट)
- फिल्म 'अब खामोशी क्यों' से प्रोफेसर मणि और रति संबंधी क्लिप दिखाएं, क्योंकि लक्षित समूह यानी कॉलेज स्टूडेंट्स के लिए यह क्लिप बहुत अधिक महत्वपूर्ण है। (10 मिनट)
- जैसा कि इस पुस्तक में उल्लेख किया गया है समूह में पक्ष-कथन कराएं। (20 मिनट)
- 'मिथ एंड फैक्ट्स' पर परिचर्चा के लिए फिल्म में दिए गए उदाहरणों को संदर्भ के रूप में इस्तेमाल किया जा सकता है। इसके लिए पृष्ठ 82-83 देखें। (10 मिनट)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (30 मिनट)

- प्रशिक्षण पुस्तिका के पृष्ठ संख्या 80 पर दिए गए विशाखा संबंधी दिशानिर्देशों पर तैयार हैंडआउट 12 को समूह में वितरित करें। (निर्धारित समय 15 मिनट)
- विषय अध्ययन के जरिए शिकायत प्रक्रिया के बारे में चर्चा करें जैसा कि पृष्ठ संख्या 102 में रेखांकित किया गया है। समूह को छोटी-छोटी इकाइयों में न विभाजित कर बड़ा समूह बनाकर सुधार प्रक्रिया के मुद्दे पर परिचर्चा कराएं। (15 मिनट)

लक्षित समूह: गैर सरकारी संगठन, कॉलेज स्टूडेंट्स

उद्देश्य

- सामाजिक लिंग, प्राकृतिक लिंग, यौनिकता और शक्ति जैसी संबंधित अवधारणाओं की समझ पैदा कर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मुद्दे पर संवेदनशीलता और जागरूकता पैदा करना।
- भागीदारों को सुप्रीम कोर्ट के दिशा-निर्देशों और सुधार प्रक्रिया के बारे में शिक्षित करना।

फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

- प्रशिक्षण कार्यक्रम में सबसे पहले अपना परिचय दें, उसके बाद सभी समूहों का एक दूसरे से परिचय कराएं, साथ ही उन्हें आपस में सरलतापूर्वक और सहजता से बातचीत करने के लिए प्रोत्साहित करें। यौनिकता और यौन उत्पीड़न संवेदनशील मुद्दे हैं, लिहाजा प्रत्येक समूह के लिए यह बहुत जरूरी होता है कि वे इन मुद्दों पर आपस में चर्चा करते वक्त सहजता महसूस करें, उनमें किसी तरह की हिचक न रहे। आइडियाज् के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका पृष्ठ संख्या 21-23 देखें। एक दिन के माँड्यूल में इस मुद्दे के लिए 20 मिनट का समय निर्धारित किया जा सकता है।
- प्री-टेस्ट संचालन हेतु 10 मिनट का समय निर्धारित किया जा सकता है। (देखें, परिशिष्ट)
- यह सुझाव दिया जाता है कि एक कार्यदिवस को दो सत्रों में बांट लें और दोनों सत्र के बीच में 30-45 मिनट का भोजनावकाश रखें। साथ ही प्रशिक्षण पुस्तिका में उल्लिखित विभिन्न गतिविधियों और अभ्यासों के जरिए परस्पर मेलजोल का प्रयास करें।
- भोजनावकाश के उपरांत प्रशिक्षक कुछ हास-परिहास का वातावरण बनाएं ताकि समूह में दोबारा ऊर्जा का संचार हो और सदस्य तरोताजा हो जाएं। इस संबंध में अधिक जानकारी के लिए पृष्ठ संख्या 119 से 122 देखें।

- प्रत्येक अभ्यास सत्र का समापन उपसंहार (पृष्ठ संख्या 118) और मूल्यांकन (परिशिष्ट देखें) के साथ करें। अगर आपके पास समय कम हो तो यह कार्य 5 से 10 मिनट में भागीदारों के साथ औपचारिक वार्तालाप के जरिए किया जा सकता है। अधिक जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 116 देखें।
- पोस्ट-टेस्ट्स संचालन के लिए भी 10 मिनट का समय रखें। (परिशिष्ट देखें)

विषय	समय	कार्य प्रणाली
लिंग और यौन	90 मिनट	● अनौपचारिक परिचर्चा ● कविता पाठ ● पक्षकथन/परिचर्चा ● तालिका कार्ड संबंधी कार्य ● पक्षकथन/परिचर्चा
अधिकार, यौनिकता, निजी मर्यादा	80 मिनट	● परिचर्चा ● हैंडआउट ● पक्षकथन/परिचर्चा ● व्यक्तिगत अभ्यास ● पक्षकथन/परिचर्चा
यौन उत्पीड़न क्या है?	90 मिनट	● हैंडआउट ● पक्षकथन/परिचर्चा ● फिल्म ● पक्षकथन ● परिचर्चा
कार्य स्थल पर यौन	60 मिनट	● हैंडआउट ● उत्पीड़न विषय अध्ययन ● पक्षकथन ● समूह परिचर्चा

प्रक्रिया

सामाजिक लिंग और लिंग (90 मिनट)

- भागीदारों से अनौपचारिक परिचर्चा में 'सामाजिक लिंग' और 'लिंग' को परिभाषित करने को कहें और इस बात जोर भी दें कि अगर वे सही उत्तर नहीं भी देते हैं तो भी कोई हर्ज नहीं है। (10 मिनट)
- प्रशिक्षण में शामिल सदस्यों में से 4-5 सदस्यों को मिलाकर छोटे-छोटे समूह बनाएं और उनमें कविता 'फॉर एवरी वूमन' 'प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ संख्या-141' का वितरण करें।

प्रत्येक समूह से 'पुरुषोचित' और 'नारीत्व' की अवधारणा के संबंध में तीन-तीन बिंदुओं पर आपस में चर्चा करने को कहें। (इसके लिए 15-20 मिनट का समय निर्धारित करें)

- प्रत्येक समूह से अपने विचार प्रस्तुत करने के लिए एक व्यक्ति का चुनाव करने के लिए कहें। विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका में पृष्ठ संख्या 39 देखें। (20 मिनट)
- यहां पर सामाजिक लिंग और लिंग को परिभाषित करना आवश्यक है, साथ ही दोनों के बीच अंतर को उल्लिखित करना भी महत्वपूर्ण है। दोनों ही अवधारणाओं के बीच विभिन्नता के बारे में जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 26-27 और 28 में तालिका कार्ड संबंधी क्रियाकलाप देखें। महिला रोजगार, 'कार्य एवं महिलाएं' चयन की स्वतंत्रता बनाम गतिशीलता पर पाबंदियां, पुरुषों और महिलाओं से अलग-अलग अपेक्षाएं व इजाजतें और दोनों में यह अंतर क्यों? जैसे मुद्दों पर परिचर्चा की जा सकती है। (निर्धारित समय 25-30)
- पक्षकथन में व्यक्तिगत प्रतिक्रियाओं को एक-दूसरे से बांटना चाहिए और उसके मुख्य घटकों पर चर्चा करनी चाहिए। उदाहरण के लिए सामाजिक लिंग और प्राकृतिक लिंग में विभिन्नता, सामाजिक लिंग की भूमिका और रूढ़ धारणाएं जैसे जवाबदेही, समय सीमा, कार्य, अध्ययन इत्यादि। (निर्धारित समय 15 मिनट)

उपसंहार

परिचर्चा का समापन इस बात पर जोर देते हुए करें कि लिंग एक सामाजिक संरचना है। शक्ति, यौनिकता, निजी सीमाएं (80 मिनट)

- यह स्पष्ट करें कि यौन उत्पीड़न सीधे तौर पर शक्ति का दुरुपयोग है, जिसका इस्तेमाल दूसरों को सताने या नुकसान पहुंचाने के लिए किया जाता है। चूंकि इसमें किसी के खिलाफ यौनिकता के आधार पर शक्ति का दुरुपयोग किया जाता है, लिहाजा हमें यौन उत्पीड़न जैसे जटिल मुद्दे को बेहतर ढंग से समझने के लिए यौनिकता और सामाजिक

लिंग से संबंधित मुद्दों को बेहतर ढंग से समझाना होगा।

- प्रशिक्षण कार्यक्रम में शामिल लोगों से 'शक्ति' शब्द को परिभाषित करने के लिए कहें। प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 43 में उल्लिखित निर्देशों के मुताबिक परिचर्चा की सुविधा मुहैया कराएं, साथ ही पृष्ठ संख्या 47 उल्लिखित हैंडआउट-6 की प्रतिलिपि भागीदारों को उपलब्ध कराएं। परिचर्चा में इस बात पर जोर हो कि लिंग, वर्ग, धर्म, स्तर जैसे विभिन्न स्रोत ही शक्ति अर्जित करने का माध्यम बनते हैं। इस पूरी परिचर्चा के लिए 5 से 10 मिनट का समय निर्धारित करें।
- यौनिकता का मुद्दा बहुत संवेदनशील होता है, इसलिए यह सुझाव दिया जाता है कि प्रशिक्षक भागीदारों से अपनी पहचान छिपाते हुए अपना जवाब लिखकर देने को कहे। उसके बाद प्रशिक्षक उनमें से कुछ जवाबों को सभी को पढ़कर सुनाए। (10 मिनट)
- परिभाषा और परिचर्चा के बारे में विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका में पृष्ठ संख्या 52-53 और 55 देखें। (20 मिनट)
- प्रत्येक समूह को यह बताना होगा कि पृष्ठ संख्या 55 पर दर्ज कार्यों में से कम से कम कोई एक कौन सा ऐसा कार्य है, जो कार्यस्थल पर असंगत व्यवहार की श्रेणी में आता है। समूह से यह भी जानें कि क्यों इस मुद्दे पर चर्चा करते समय लोग झिझक महसूस करते हैं, और क्या प्रेमजाल में फंसाना यौन उत्पीड़न से अलग है और यदि है तो क्यों? निजी मर्यादाओं के बारे में समझाने के लिए यह एक परिपूर्ण विषय है। इसकी परिभाषा और परिचर्चा के बिंदुओं के बारे में जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 57-58 का उल्लेख करें। (30 मिनट)

यौन उत्पीड़न क्या है? (90 मिनट)

- भागीदारों के बीच हैंडआउट-12 (प्रशिक्षण पुस्तिका 80) को वितरित करें और उनके बीच यौन उत्पीड़न से संबंधी सर्वोच्च न्यायालय की परिभाषा पर परिचर्चा कराएं। प्रशिक्षण

पुस्तिका 76 का उल्लेख करें। भागीदारों से सवाल करें कि क्यों नग्नता के प्रदर्शन, सीटी बजाने और अभद्र टिप्पणी करने जैसी हरकतों को यौन उत्पीड़न समझा जा सकता है, जबकि इन कार्यों में शारीरिक संपर्क नहीं होता। इस बात पर जोर देना न भूलें कि यौन उत्पीड़न में वह सारे असंगत व्यवहार आते हैं जिनका अभिप्राय यौनिकता से जुड़ा होता है।

- फिल्म 'अब खामोशी क्यों' से दो केस स्टडी प्रदर्शित करें। अगर समूह में कॉलेज के छात्र भी शामिल हों तो उन्हें फिल्म के प्रोफेसर मणि और रति से संबंधित क्लिप दिखाएं। (15 मिनट)
- समूह के सदस्यों से सवाल करके उनका पक्ष जानें और इस पुस्तक में किए गए उल्लेख के मुताबिक दोनों क्लिप में तुलना करें और दोनों के अंतर को भी बताएं। (30 मिनट)
- 'मिथ एंड फैक्ट्स' पर परिचर्चा के लिए फिल्म में दिए गए उदाहरणों को संदर्भ बिंदु के रूप में इस्तेमाल किया जा सकता है। इसके लिए पृष्ठ 82-83 देखें। (20 मिनट)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (60 मिनट)

- प्रशिक्षण नियमावली के पृष्ठ संख्या 79 का उल्लेख करें और पृष्ठ संख्या 80 पर दिए गए विशाखा संबंधी दिशा-निर्देशों पर तैयार हैंडआउट-12 को समूह में वितरित करें। (निर्धारित समय 30 मिनट)
- एक या दो केस स्टडी की मदद से पृष्ठ संख्या 101 में उल्लिखित शिकायती प्रक्रिया को रेखांकित करते हुए आगे बढ़ें। समूह से यह कहने की बजाय वे छोटे-छोटे समूहों में विभाजित हो जाएं, बड़े समूह के बीच सुधार प्रक्रिया के मुद्दे पर परिचर्चा कराएं। (30 मिनट)

लक्षित समूह: शिकायत समिति के सदस्य, नियोक्ता

उद्देश्य

- लिंग, यौनिकता और शक्तिबल इत्यादि संबंधित अवधारणाओं की समझ पैदा कर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ संवेदनशीलता और जागरूकता पैदा करना।
- सुधार प्रक्रिया के बारे में विस्तार से जानकारी देना।
- शिकायत समिति के सदस्यों को उनकी जिम्मेदारियों से अवगत कराना और उन्हें जांच के तौर-तरीके के बाबत समझाना।

फैसिलिटेटर्स के लिए नोट्स

- प्रशिक्षण कार्यक्रम में सबसे पहले अपना परिचय दें और उसके बाद सभी समूहों का एक-दूसरे से परिचय कराएं। साथ ही, उन्हें आपस में सरलतापूर्वक और सहजता से बातचीत करने के लिए प्रोत्साहित करें। यौनिकता और यौन उत्पीड़न संवेदनशील मुद्दे हैं, इसलिए प्रत्येक समूह के लिए यह बहुत जरूरी होता है कि इन मुद्दों पर परस्पर चर्चा करते समय सहजता महसूस करें और उनमें किसी तरह की हिचक न रहे। नए-नए विचारों के लिए पृष्ठ संख्या 21-33 देखें। तीन दिन के माँड्यूल में इस मुद्दे के लिए 30 मिनट का समय निर्धारित किया जा सकता है।
- प्री-टेस्ट संचालित करने के लिए पहले दिन 15 मिनट का समय निर्धारित किया जा सकता है। (परिशिष्ट देखें)
- अगले दो दिन प्रशिक्षण कार्यक्रम से पहले 30 से 45 मिनट का समय पहले के सत्र में हुए कार्यों पर चर्चा करें। साथ ही, प्रत्येक सदस्य से प्रथम सत्र के किसी खास बिंदु या उसकी पसंद के विषय पर चर्चा करने को कहें।
- प्रत्येक दिन को दो सत्रों में विभाजित कर लें। दोनों सत्र के मध्यान कम से कम 30-45

मिनट का भोजनोवकाश होना चाहिए। इस दौरान विभिन्न गतिविधियों और प्रशिक्षण पुस्तिका में उल्लिखित अभ्यासों के जरिए समूह में वाद-विवाद कराएं।

- भोजनोवकाश के बाद थोड़ा हास-परिहास भी हो ताकि भागीदारों का दिमाग तरोताजा हो जाए। सदस्यों में ऊर्जा भरने के लिए यह कारगर तरीका है। आइडियाज् के लिए पृष्ठ संख्या 119-122 देखें।
- प्रत्येक अभ्यास सत्र का समापन निष्कर्ष (पृष्ठ संख्या 118) और मूल्यांकन (परिशिष्ट देखें) के साथ करें। अगर आपके पास समय कम हो तो यह कार्य 5 से 10 मिनट में भागीदारों के साथ औपचारिक वार्तालाप के जरिए भी किया जा सकता है। अधिक जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 116 देखें।
- पोस्ट टेस्ट संचालन के लिए भी 15 मिनट का समय रखें। (परिशिष्ट देखें)

विषय	समय	कार्य प्रणाली
सामाजिक लिंग और लिंग	210 मिनट	● प्री-टेस्ट ● कविता/परिचर्चा ● प्रस्तुतीकरण ● तालिका कार्ड ● व्यक्तिगत अभ्यास ● पक्षकथन/परिचर्चा
शक्ति, यौनिकता	120 मिनट	● परिचर्चा ● निजी मर्यादा/हैंडआउट ● परिचर्चा ● व्यक्तिगत अभ्यास ● पक्षकथन ● परिचर्चा
यौन उत्पीड़न क्या है?	180 मिनट	● ब्लैक बोर्ड फ्लिप चार्ट के इस्तेमाल के साथ परिचर्चा ● हैंडआउट-12 ● पक्षकथन/परिचर्चा ● फिल्म ● परिचर्चा मिथक एवं सच्चाई
कार्यस्थल पर यौन हिंसा	210 मिनट	● हैंडआउट ● उत्पीड़न विषय अध्ययन ● पक्षकथन/परिचर्चा

प्रक्रिया

प्रथम दिवस

सामाजिक लिंग एवं लिंग (210 मिनट)

- समूह के सदस्यों के बीच प्री-टेस्ट फॉर्म वितरित कर सामाजिक लिंग, लिंग, यौनिकता और यौन उत्पीड़न के मुद्दे पर उनकी जानकारी की परख करें। (20 मिनट)
- 4-5 भागीदारों के एक-एक समूह बना लें और उनके बीच 'फॉर एवरी वूमन' (प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ संख्या 41) कविता वितरित करें। प्रत्येक समूह से 'पुरुषोचित' और 'नारीत्व' की अवधारणा के संबंध में तीन-तीन बिंदुओं पर आपस में चर्चा करने के लिए कहें। (25-30 मिनट)
- प्रत्येक समूह से अपने विचार प्रस्तुत करने के लिए एक प्रतिनिधि चुनने को कहें। पक्षकथन पर विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 39 देखें। (20-25 मिनट)
- यहां पर सामाजिक लिंग और लिंग को परिभाषित करना आवश्यक है, साथ ही दोनों के बीच अंतर को स्पष्ट करना भी बेहद अहम है। दोनों ही अवधारणाओं के बीच भिन्नता के बारे में जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 26-27 और 28 में तालिका कार्ड संबंधी क्रियाकलाप देखें। रोजगारों के नारीकरण, 'कार्य एवं महिलाएं' चयन की स्वतंत्रता बनाम घूमने-फिरने पर पाबंदियां, पुरुषों और महिलाओं से अलग-अलग अपेक्षाएं और दी जाने वाली अनुमति में अंतर क्यों? इत्यादि मुद्दों पर परिचर्चा कराई जा सकती है। (निर्धारित समय 45-60)
- इसके बाद व्यक्तिगत अभ्यास कराएं, जिसका विषय हो 'क्योंकि मैं एक पुरुष हूं, इसलिए मैं कर सकता हूं, अगर मैं एक महिला होती, तो मैं कर सकती थी' इस संबंध में विस्तृत जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 29-30 देखें। अगर समूह के सदस्य

एक लिंगी हो यानी समूह में सिर्फ पुरुष या सिर्फ महिलाएं हों तो उनसे कहिए कि आधे खुद को पुरुष समझें और बाकी महिलां। (25-30 मिनट)

- पक्षकथन में व्यद्विगत प्रतिक्रियाओं को एक दूसरे से बांटना चाहिए और उसके मुख्य अवयवों पर चर्चा की जानी चाहिए। उदाहरण के लिए लिंग और यौन में भिन्नता, लिंग की भूमिका और रूढ़ धारणाएं जैसे जवाबदेही, समय सीमा, कार्य, अध्ययन इत्यादि। (निर्धारित समय 15 मिनट)

शक्ति, यौनिकता, निजी सीमाएं (120 मिनट)

- यह स्पष्ट करें कि यौन उत्पीड़न शक्तिबल का दुरुपयोग है, जिसका इस्तेमाल दूसरों को दबाने या नुकसान पहुंचाने के लिए किया जाता है। चूंकि इसमें दूसरे की यौनिकता के आधार पर अधिकार-शक्ति का दुरुपयोग किया जाता है, इसलिए हमें यौन उत्पीड़न जैसे जटिल मुद्दे को बेहतर ढंग से समझने के लिए यौनिकता, सामाजिक लिंग और देह से संबंधित मुद्दों को बेहतर ढंग से समझना होगा।
- प्रशिक्षण कार्यक्रम में शामिल लोगों से अधिकार-शक्ति शब्द को परिभाषित करने के लिए कहें। प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 43 में उल्लिखित निर्देशों के मुताबिक परिचर्चा का माहौल बनाएं। साथ ही पृष्ठ संख्या 47 में उल्लिखित हैंडआउट-6 की प्रतिलिपि भागीदारों को उपलब्ध कराएं। परिचर्चा में इस बात पर जोर हो कि शक्तिबल का मुख्य स्रोत लिंग, वर्ग, धर्म, हैसियत है। इस पूरी परिचर्चा के लिए 15 से 20 मिनट का समय निर्धारित करें।
- यौनिकता का मुद्दा बहुत संवेदनशील होता है, इसलिए यह सुझाव दिया जाता है कि प्रशिक्षक भागीदारों से अपनी पहचान छिपाते हुए अपना जवाब लिखकर देने को कहें। उसके बाद प्रशिक्षक उनमें से कुछ जवाबों को सभी को पढ़कर सुनाए। (20 मिनट)
- परिभाषा और परिचर्चा के बारे में विस्तृत जानकारी के लिए पृष्ठ संख्या 52-53 और

55 देखें। (20 मिनट)

- प्रत्येक समूह को यह बताना होगा कि पृष्ठ संख्या 55 पर दर्ज गतिविधियों में से कम से कम कोई एक कौन सी ऐसा गतिविधि है, जो कार्यस्थल पर असंगत व्यवहार की श्रेणी में आती है। समूह से यह भी जानें कि क्यों इस मुद्दे पर चर्चा करते समय लोग असहज महसूस करते हैं और क्या प्रेमजाल में फांसना यौन उत्पीड़न से अलग है और यदि हां तो क्यों? निजी मर्यादाओं के बारे में समझाने के लिए यह एक परिपूर्ण विषय है। इसकी परिभाषा और परिचर्चा के बिंदुओं के बारे में जानकारी के लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 57-58 का उल्लेख करें। (30 मिनट)

यौन उत्पीड़न क्या है? (180 मिनट)

- समूह से यौन उत्पीड़न के विषय पर उनके विचार आमंत्रित करें और फिर इन्हें ब्लैकबोर्ड पर लिखें। इसके लिए प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 76 देखें। (5-10 मिनट)
- भागीदारों के बीच हैंडआउट-12 (प्रशिक्षण पुस्तिका 80) वितरित करें और यौन उत्पीड़न से संबंधित सर्वोच्च न्यायालय की परिभाषा पर परिचर्चा कराएं। प्रशिक्षण पुस्तिका 76 का उल्लेख करें। भागीदारों से सवाल करें कि क्यों नग्नता के प्रदर्शन, सीटी बजाने और अभद्र टिप्पणी करने जैसी हरकतों को यौन उत्पीड़न समझा जा सकता है, जबकि इन कार्यों में शारीरिक संपर्क नहीं होता है। इस बात पर जोर देना न भूलें कि यौन उत्पीड़न में वह सारे असंगत व्यवहार आते हैं जिनका अभिप्राय यौनिकता से जुड़ा होता है। (10 मिनट)
- भागीदारों को फिल्म 'अब खामोशी क्यों' दिखाएं। (35 मिनट)
- समूह के सदस्यों से सवाल करके उनका पक्ष जानें और इस पुस्तक यानी दिशा-निर्देशिका में किए गए उल्लेख के मुताबिक दोनों क्लिप में तुलना करें। साथ ही, दोनों में क्या अंतर है, यह भी समझाएं। (30 मिनट)

- इस दिशा-निर्देशिका में दिए गए रेखाचित्रों के मुताबिक समूह के बीच परिचर्चा कराएं। (60 मिनट)
- 'मिथ एंड फैक्ट्स' पर परिचर्चा के लिए फिल्म में दिए गए उदाहरणों को एक खास संदर्भ के रूप में इस्तेमाल किया जा सकता है। इसके लिए पृष्ठ 82-83 देखें। (45 मिनट)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (210 मिनट)

- प्रशिक्षण पुस्तिका की पृष्ठ संख्या 79 का उल्लेख करें और पृष्ठ संख्या 80 पर उल्लिखित हैंडआउट-12 को समूह में वितरित करें। (निर्धारित समय 30 मिनट)
- केस-स्टडी के हवाले से पृष्ठ संख्या 101 में उल्लिखित शिकायती प्रक्रिया के हिसाब से आगे बढ़ें। (90 मिनट)
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों में सुप्रीम कोर्ट के दिशा-निर्देशानुसार की गई कार्रवाई से संबंधित केस-स्टडीज को समूह के बीच वितरित करें। प्रशिक्षण पुस्तिका पृष्ठ संख्या 88 देखें। (90 मिनट)

फिल्म को सरलीकृत साधन के रूप में उपयोग करने की संदर्शिका

केस 1- विभा एवं सीएमडी

लक्षित समूह: निगम, बैंक, शैक्षणिक संस्थान, अस्पताल, कॉलेज स्टूडेंट्स, सरकारी संस्थान, सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम, कोई भी सामाजिक संगठन।

उद्देश्य

- 1) पुरुषों और महिलाओं दोनों में यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों के बारे में बेहतर समझ पैदा करना।
- 2) मुद्दे की संवेदनशीलता के प्रति नियोक्ता को जागरूक करना।
- 3) यौन उत्पीड़न के मामलों में अधिकार-शक्ति की भूमिका पर जोर देना

कार्य प्रणाली: फिल्म के एक खास अंश को बतौर केस-स्टडी लेकर निम्नलिखित सवालों के जरिए खुली चर्चा किया जाना

फैसिलिटेटर्स के लिए नोट्स

- हालांकि फिल्म की इस क्लिपिंग में विशाखा दिशा-निर्देशों का स्पष्ट हवाला नहीं है, किन्तु इन दिशा-निर्देशों पर विस्तार से चर्चा किया जाना महत्वपूर्ण है (देखें, 'कार्यस्थल पर यौन-उत्पीड़न का मुकाबला' व्यावहारिक पुस्तिका का अध्याय-2) ताकि चर्चा में शामिल लोग इस पूरी प्रक्रिया को स्पष्ट रूप से समझ सकें।
- क्योंकि फिल्म में विभा का मामला दो पार्ट में है। लिहाजा प्रशिक्षक पहले पार्ट की घटनाओं को लेकर प्रश्न आधारित जिरह को आमंत्रित कर सकते हैं। इसी तरह फिल्म के द्वितीय भाग, जिसमें शिकायत समिति के साथ विभा के वाद-विवाद के दृश्य हैं, को लेकर भी बहस की जा सकती है। आधे प्रश्न फिल्म के प्रथम भाग में पूछे जा सकेंगे जबकि बाकी को लेकर फिल्म के द्वितीय भाग में बहस हो सकेगी।
- फैसिलिटेटर्स सर्वप्रथम विषय को व्यापक संदर्भ में समझने की दर्शकों की क्षमता को

आंकने वाले सामान्य प्रश्न पूछ सकते हैं और तत्पश्चात मामले के खास पहलुओं पर रोशनी डाल सकते हैं।

सामान्य प्रश्न

- इस सीन में क्या हो रहा है?
- ऐसा क्यों हो रहा है?
- इसका संबंधित व्यक्ति और कंपनी पर क्या असर पड़ता है?

खास प्रश्न

- कार्यस्थल पर यौन शोषण रोकने की जिम्मेदारी किसकी है?
- यदि विभा ने भिन्न तरह की ड्रेस पहनी होती तो क्या परिस्थिति कुछ और होती?
- जब कोई कर्मी चाहे वह पुरुष हो या स्त्री, नियोक्ता के पास शिकायत करता है तो नियोक्ता की क्या प्रतिक्रिया होनी चाहिए?
- यौन शोषण और प्रेमजाल में फंसाने में क्या अंतर है (देखें, परिच्छेद प्रशिक्षण पुस्तिका मिथ एंड फैक्ट्स, पृष्ठ-82) और विभा की शिकायत किस श्रेणी में आती है और क्यों?
- इस परिस्थिति में अधिकार-शक्ति की क्या भूमिका है? (देखें, पावर इन प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ-42)
- विभा को अब अगले कौन से कदम उठाने चाहिए?

निर्धारित अवधि: 30-45 मिनट

केस 2— प्रोफेसर मणि और रति

लक्षित समूह: सभी संगठन, हालांकि यह खास केस स्टडी शैक्षणिक संस्थाओं और कॉलेज स्टूडेंट्स के संदर्भ में अधिक प्रासंगिक है।

उद्देश्य

- महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर आपस में एक बेहतर समझ बनाना
- मुद्दे की संवेदनशीलता के प्रति नियोक्ता को जागरूक करना
- यौन उत्पीड़न के मामलों में अधिकार-शक्ति की भूमिका पर जोर देना
- यौन उत्पीड़न में वैयक्तिक सीमाओं की भूमिका पर चर्चा करना

कार्य प्रणाली: फिल्म के एक विशेष प्रसंग को केस स्टडी बनाकर निम्नलिखित प्रश्नों के माध्यम से खुली चर्चा करना

फैसिलिटेटर्स के लिए जरूरी नोट्स

- चर्चा के अंत में प्रस्तोता शिकायत समिति और सुप्रीम कोर्ट (विशाखा) के दिशा-निर्देशों की संक्षिप्त जानकारी देता है। हालांकि प्रशिक्षक के लिए यह अति महत्वपूर्ण है कि वह शिकायत समिति की संरचना, इसके दायित्व और प्रक्रिया संबंधी पहलुओं पर विस्तार से रोशनी डाले ताकि चर्चा में शामिल लोगों के समक्ष जानकारियों की एक स्पष्ट तस्वीर उभर सके। (देखें, व्यावहारिक पुस्तिका, अध्याय-2)
- फैसिलिटेटर्स सर्वप्रथम विषय को व्यापक संदर्भ में समझने की दर्शकों की क्षमता को आंकने वाले सामान्य प्रश्न पूछ सकते हैं और फिर मामले के खास पहलुओं पर रोशनी डाल सकते हैं।

सामान्य प्रश्न

- इस सीन में क्या हो रहा है?

- ऐसा क्यों हो रहा है?
- इसका संबंधित व्यक्ति और संस्थान पर क्या असर पड़ता है?

खास प्रश्न

- कार्यस्थल पर यौन शोषण रोकने की जिम्मेदारी किसकी है?
- रति और शोभा ने यदि भिन्न तरह की ड्रेस पहनी होती तो क्या परिस्थिति कुछ और होती?
- जब कोई महिला अथवा पुरुष अपने दोस्त को बताता है कि उसके साथ यौन उत्पीड़न हुआ है तो दोस्त की क्या प्रतिक्रिया होनी चाहिए?
- जब ऐसी शिकायत लेकर कोई महिला या पुरुष नियोक्ता के पास पहुंचता है तो नियोक्ता की क्या प्रतिक्रिया होनी चाहिए?
- यौन शोषण और प्रेमजाल में फंसाने में क्या अंतर है (देखें, परिच्छेद प्रशिक्षण पुस्तिका मिथ एंड फैक्ट्स, पृष्ठ-82) और रति व शोभा की शिकायत किस श्रेणी में आती है और क्यों?
- शोभा और रति शिकायत करने में असहज महसूस क्यों करेगी?
- इस परिस्थिति में अधिकार शक्ति की क्या भूमिका है? (देखें, पावर इन प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ-43)
- संस्थान किस तरह की भूमिका निभाए ताकि यौन शोषण की स्थिति में स्टूडेंट्स शिकायत दर्ज कराने में झिझक महसूस न करें?

निर्धारित अवधि: 30-45 मिनट

केस-3 रवि और आशा

लक्षित समूह: विभिन्न निगम बैंक शैक्षणिक संस्थान अस्पताल कॉलेज स्टूडेंट्स सरकारी क्षेत्र निजी क्षेत्र सामाजिक संगठन

उद्देश्य

- महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर आपस में एक बेहतर समझ बनाना
- मुद्दे की संवेदनशीलता के प्रति नियोक्ता को जागरूक करना
- यौन उत्पीड़न में अधिकार-शक्ति की भूमिका पर जोर देना
- यौन उत्पीड़न में वैयक्तिक सीमाओं की भूमिका पर चर्चा करना

कार्य प्रणाली: फिल्म के एक विशेष प्रसंग को केस स्टडी बनाकर निम्नलिखित प्रश्नों के माध्यम से खुली चर्चा करना

फैसिलिटेटरों के लिए नोट्स

- चर्चा के अंत में प्रस्तोता शिकायत समिति और सुप्रीम कोर्ट (विशाखा) के दिशा-निर्देशों की संक्षिप्त जानकारी देता है। हालांकि प्रशिक्षक के लिए यह अति महत्वपूर्ण है कि वह शिकायत समिति की संरचना, दायित्व और प्रक्रिया संबंधी पहलुओं पर विस्तार से चर्चा करे ताकि चर्चा में शामिल लोगों के समक्ष जानकारियों की एक स्पष्ट तस्वीर उभर सके। (देखें, व्यावहारिक पुस्तिका, अध्याय-2)
- फैसिलिटेटर्स सर्वप्रथम विषयों को व्यापकता में समझने की दर्शकों की क्षमता को आंकने वाले सामान्य प्रश्न पूछ सकते हैं तथा मामले के खास पहलुओं पर विशेष रोशनी डाल सकते हैं।

सामान्य प्रश्न

- इस सीन में क्या हो रहा है?

- ऐसा क्यों हो रहा है?
- इसका संबंधित व्यक्ति और संस्थान पर क्या असर पड़ता है?

खास प्रश्न

- कार्यस्थल पर यौन शोषण रोकने की जिम्मेदारी किसकी है?
- एक-दूसरे को लंबे समय तक जानने वाले दोस्तों अथवा लोगों के बीच यौन उत्पीड़न की वजह क्या हो सकती है?
- इस केस में अश्लील तस्वीरें दिखाना यौन उत्पीड़न की श्रेणी में क्यों आया है? (देखें, पर्सलन बाउंड्रीज प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ-57)
- यौन शोषण और प्रेमजाल में फंसाने में क्या अंतर है (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका मिथ एंड फैक्ट्स, पृष्ठ-82) और आशा की स्थिति किस श्रेणी में आती है और क्यों?
- यदि रवि का इरादा गलत नहीं था तो भी क्या यह आशा के यौन उत्पीड़न का मामला कहलाएगा? यदि हां तो क्यों और यदि नहीं तो क्यों नहीं? (प्रस्तोता द्वारा रेखांकित इंटरैक्शन वर्सेज इंपैक्ट पर चर्चा करें)
- जब कोई कर्मी चाहे वह पुरुष हो या स्त्री, नियोक्ता के पास शिकायत करता है तो नियोक्ता की क्या प्रतिक्रिया होनी चाहिए?
- आशा का अगला कदम क्या होना चाहिए?

निर्धारित अवधि: 30-45 मिनट

केस- 4 आंखें गड़ाना या घूरना

लक्षित समूह: विभिन्न निगम बैंक शैक्षणिक संस्थान अस्पताल कॉलेज स्टूडेंट्स सरकारी क्षेत्र निजी क्षेत्र सामाजिक संगठन

उद्देश्य

- महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर आपस में एक बेहतर समझ बनाना
- तीसरे पक्ष के यौन शोषण पर चर्चा करना
- यौन उत्पीड़न के विभिन्न स्वरूपों पर जोर देना और यौन उत्पीड़न में निजी सीमाओं की भूमिका पर चर्चा करना

कार्य प्रणाली: फिल्म से एक खास उद्धरण को केस-स्टडी के तौर पर लेकर निम्नलिखित सवालों के जरिए खुली चर्चा किया जाना

फैसिलिटेटरों के लिए नोट्स

- फिल्म की समाप्ति पर प्रस्तोद्रा परोक्ष यौन उत्पीड़न पर संक्षिप्त बात सामने रखता है। यह यौन उत्पीड़न के निर्धारण में निजी मर्यादाओं की भूमिका पर चर्चा प्रारंभ करने का सही अवसर है।
- फैसिलिटेटर्स सर्वप्रथम विषय को व्यापकता में समझने की दर्शकों की क्षमता को आंकने वाले सामान्य प्रश्न पूछ सकते हैं तथा मामले के खास पहलुओं पर खास रोशनी डाल सकते हैं।

सामान्य प्रश्न

- इस सीन में क्या हो रहा है?
- ऐसा क्यों हो रहा है?
- इसका संबंधित व्यक्ति पर क्या असर पड़ता है

खास प्रश्न

- इस केस में आंखें गड़ाने अथवा घूरने को यौन शोषण क्यों माना गया है? (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका में पर्सनल बाउंड्रीज पृष्ठ-57)
- कार्यस्थल पर तीसरे पक्ष द्वारा यौन उत्पीड़न रोकना किसकी जिम्मेदारी है? (देखें, व्यावहारिक पुस्तिका का अध्याय-4 नियोक्ताओं की जिम्मेदारी)
- जब कोई कर्मचारी किसी तीसरे व्यक्ति द्वारा किए गए यौन उत्पीड़न की शिकायत करता है तो नियोक्ता को क्या कदम उठाने चाहिए?

निर्धारित अवधि: 20-30 मिनट

केस-5: डॉ. कल्पना और डॉ. सुनील

लक्षित समूह: सभी संगठन, लेकिन यह केस स्टडी अस्पतालों और अन्य मेडिकल संस्थानों के मामले में विशेष तौर पर प्रासंगिक है।

उद्देश्य

- महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर आपस में एक बेहतर समझ बनाना
- मुद्दे के प्रति नियोक्ता की संवेदनशीलता को बढ़ावा देना
- यौन उत्पीड़न के मामलों में अधिकार-शक्ति की भूमिका पर जोर देना और इस तथ्य को रेखांकित करना कि यह शक्ति सिर्फ कार्यस्थल पर आपके रुतबे से ही नहीं, बल्कि लिंग, धर्म और वर्ग जैसे कारकों से भी प्राप्त होती है।
- यौन उत्पीड़न के अलग-अलग स्वरूपों पर जोर देना
- इस अवधारणा को मिटाना कि यौन उत्पीड़न का शिकार युवा महिलाएं ही होती हैं।

कार्य प्रणाली: फिल्म से एक खास अंश को केस-स्टडी के तौर पर लेकर निम्नलिखित सवालों के जरिए खुली चर्चा किया जाना

फैसिलिटेटर्स के लिए नोट्स

- चर्चा के अंत में प्रस्तोता शिकायत समिति और सुप्रीम कोर्ट (विशाखा) के दिशा-निर्देशों की संक्षिप्त जानकारी देता है। हालांकि प्रशिक्षक के लिए यह अति महत्वपूर्ण है कि वह शिकायत समिति की संरचना, दायित्व और प्रक्रिया संबंधी पहलुओं पर विस्तार से चर्चा करे ताकि चर्चा में शामिल लोगों के समक्ष जानकारियों की एक स्पष्ट तस्वीर उभर सके। (देखें, व्यावहारिक पुस्तिका अध्याय-2)
- फैसिलिटेटर्स सर्वप्रथम सामान्य प्रश्न कर सकते हैं ताकि श्रोताओं की व्यापक समझदारी बढ़ाई जा सके और तत्पश्चात कुछ खास बिन्दुओं पर विस्तृत प्रकाश डाला जा सके।
- प्रस्तोता इस मिथ्या धारणा के बारे में संक्षिप्त चर्चा करता है कि यौन उत्पीड़न का शिकार

सिर्फ युवतियां ही होती हैं जो जिनका नखरा और पहनावा कुछ अलग तरह का होता है। यह इस धारणा को गलत सिद्ध करने का अच्छा अवसर है कि महिलाएं अपने बर्ताव से यौन उत्पीड़न के लिए उकसाती हैं।

सामान्य प्रश्न

- इस सीन में क्या हो रहा है?
- ऐसा क्यों हो रहा है?
- इसका संबंधित व्यक्ति के साथ-साथ संस्थान पर किस तरह का असर पड़ता है।

खास प्रश्न

- कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न रोकने की जिम्मेदारी किसकी है?
- डॉ. कल्पना और डॉ. सुनील के मामले में अधिकार-शक्ति की क्या भूमिका है, खासकर उस सूरत में जब डॉ. कल्पना अस्पताल में एक वरिष्ठ पद पर हैं। (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ-42)
- इस केस की विषयवस्तु और टिप्पणियां यौन उत्पीड़न क्यों हैं? (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका में पर्सनल बाउंड्रीज, पृष्ठ-57)
- यौन उत्पीड़न और प्रेमजाल में फंसाना, इन दोनों के बीच क्या अंतर है? (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका में मिथ एंड फैक्ट्स, पृष्ठ-82) और डॉ. कल्पना के साथ घटित परिस्थितियां किस श्रेणी में आती हैं, और क्यों?
- जब कोई कर्मचारी यौन उत्पीड़न की शिकायत लेकर नियोक्ता के पास पहुंचता है तो नियोक्ता की क्या प्रतिक्रिया होनी चाहिए?

निर्धारित अवधि: 30-45 मिनट

केस-6: बाई यानी नौकरानी और मालिक

लक्षित समूह: विभिन्न निगम बैंक शैक्षणिक संस्थान अस्पताल कॉलेज स्टूडेंट्स सरकारी क्षेत्र निजी क्षेत्र सामाजिक संगठन

उद्देश्य

- महिलाओं और पुरुषों दोनों में यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर एक बेहतर समझ विकसित करना।
- यौन उत्पीड़न के मामलों में अधिकार-शक्ति की भूमिका पर जोर देना और इस तथ्य को रेखांकित करना कि यह शक्ति न केवल कार्यस्थलों पर मौजूद हैसियत, बल्कि अन्य पहलुओं जैसे लिंग, धर्म और वर्ग इत्यादि से भी पैदा होती है।
- इस अवधारणा को मिटाना कि यौन उत्पीड़न का शिकार सिर्फ युवा महिलाएं ही होती हैं, खासकर वे जिनका पहनावा भिन्न तरह का होता है अथवा जो नाज-नखरे दिखाती हैं।
- असंगठित क्षेत्र में यौन उत्पीड़न पर चर्चा करना

कार्य प्रणाली: फिल्म के एक खास अंश को केस-स्टडी के तौर पर लेकर निम्नलिखित सवालों के जरिए खुली चर्चा किया जाना

फैसिलिटेटर्स के लिए नोट्स

- इस क्लिप में विशाखा संबंधी दिशानिर्देशों चर्चा नहीं होती है क्योंकि यहां यौन उत्पीड़न असंगठित क्षेत्र से जुड़ा है।
- फैसिलिटेटर्स सर्वप्रथम विषय को व्यापकता में समझने की दर्शकों की क्षमता को आंकने वाले सामान्य प्रश्न पूछ सकते हैं और तत्पश्चात केस के कुछ खास बिंदुओं पर विस्तार से रोशनी डाल सकते हैं।
- प्रस्तोता इस गलत धारणा के बारे में संक्षिप्त चर्चा करता है कि यौन उत्पीड़न का शिकार

सिर्फ युवतियां ही होती हैं और खासकर वे जो जिनका नखरा और पहनावा कुछ अलग तरह का होता है। यह इस धारणा को गलत साबित करने का अच्छा अवसर है कि महिलाएं अपने बर्ताव से यौन उत्पीड़न के लिए उकसाती हैं।

सामान्य प्रश्न

- इस सीन में क्या हो रहा है?
- ऐसा क्यों हो रहा है?

खास प्रश्न

- इस केस में अधिकार शक्ति की क्या भूमिका है? (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका, पृष्ठ-42)
- यौन उत्पीड़न और प्रेमजाल में फंसाना, इन दोनों के बीच क्या अंतर है? (देखें, प्रशिक्षण पुस्तिका में मिथ एंड फैक्ट्स, पृष्ठ-2) और यह परिस्थिति किस श्रेणी में आती है, और क्यों?
- असंगठित क्षेत्र में यौन उत्पीड़न के मुद्दे को किस तरह से उठाया जा सकता है? (देखें, व्यावहारिक पुस्तिका के परिच्छेद एनसीडब्ल्यू बिल)

निर्धारित अवधि: 5-10 मिनट

पक्षकथन

अगर समूह ने दो या दो से अधिक केस-स्टडी को देखा है तो तो उनसे निम्नलिखित सवालों के जरिए विभिन्न केस-स्टडी के तुलनात्मक विवेचन और उनके बीच कायम अंतर को स्पष्ट करने को कहा जा सकता है।

- क्लिप्स में समानताएं और विभिन्नताएं क्या हैं?
- इन क्लिप्स के आधार पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को आप कैसे परिभाषित करेंगे?
- इन मामलों में सुधार की प्रक्रिया क्या होनी चाहिए?
- वे कौन से विचार और प्रसंग हैं जो दोबारा घटित होते हैं? (अधिकार-शक्ति, लिंग इत्यादि की भूमिका)

परिशिष्ट

प्री-पोस्ट टेस्ट फॉर्म

- 1) सामाजिक लिंग क्या है?
- 2) प्राकृतिक लिंग क्या है?
- 3) यौन उत्पीड़न क्या है?
- 4) क्या किसी मित्र की तरु से भी यौन उत्पीड़न संभव है?

मूल्यांकन फॉर्म

- 1) कार्यशाला के बारे में वे तीन बातें लिखिए जो आपको सबसे ज्यादा पसंद आई हों?
- 2) कार्यशाला के बारे में वे तीन बातें लिखिए, जो आपको सबसे ज्यादा नापसंद आई हों?
- 3) इस कार्यशाला में आपने जो कुछ भी सीखा है, क्या भविष्य में आप उसका अन्यत्र उपयोग करेंगे? यदि हां, तो कैसे?