

जेण्डर—जागरूक समाजकार्य अन्तःक्षेप की संरचना का विकास

* हन्नाह अनन्दाज

प्रस्तावना

सभी मानव समान है। अद्वितीय और विशेष होते हुए भी हमारी उत्पत्ति एक समान है। मानव होना अत्यंत महत्वपूर्ण है। बहरहाल, सामाजिक कार्यकर्ता को निरंतर असमानता का सामना करता है तथा असमानता की दुनिया में कार्य करता है। सार्थक और प्रभावशाली व्यावहारिक कार्य के लिए जेण्डर जागरूकता दो स्तरों में निहितार्थ है :

क) व्यवहार/अभ्यास की सभी स्थितियों में; और

ख) कार्यकर्ता के "व्यावसायिक स्व" की सीमा में

समाज कार्य मूल्य की नींव तीन मुख्य अनिवार्यताओं न्याय, समानता और भागीदारी में दृढ़ता से जड़ी हुई हैं। इस बात को सुनिश्चित करने के लिए कदम उठाए जाना चाहिए कि हमारा व्यावहारिक कार्य समान रूप से समानता और स्वाधीनता के साथ जुड़े हुए तथा उसके समर्थक हों न कि भेदभावपूर्ण हों।

समाज कार्य शिक्षकों का एक कार्य शिक्षण से जेण्डर असमानता के तत्वों की सामग्री का निराकरण करना और भेदभाव के शब्दों, मनोवृत्ति तथा क्षेत्रीय व्यवहार/अभ्यास में इनको पहचानने तथा कार्य क्षेत्र में उनका उपचार करने की आवश्यक दक्षता प्रदान करना है।

जेण्डर सुग्राह्य (संवेदी) पाठ्यक्रम बनाने के अलावा समाज कार्य के शिक्षकों को अपने छात्रों के साथ अपने व्यवहार की भी समीक्षा करने की भी आवश्यकता है। अनेक अपरिचित तरीकों से जेण्डर असमानताएं सीखने की प्रक्रिया और स्वस्थ समाज कार्य अभ्यास पर विपरीत प्रभाव डाल सकती है। कार्यकर्ता को समाज कार्य करने वाले सेवाग्राहियों और व्यवसाय की रूपरेखा के अन्तर्गत जेण्डर असमानता के प्रभाव को स्पष्ट रूप से सीखने और समझने में सक्षम बनाया जाना चाहिए और कार्यकर्ता के लिए भेदभाव विहीन क्षेत्रीय-अभ्यास के प्रति कटिबद्ध होना आवश्यक है।

सामाजिक कार्यकर्ताओं के लिए यह महत्वपूर्ण है कि वे समझते हैं कि हमारे समाज में जेण्डर के आधार पर विभाजित भूमिकाओं के कारण अनेक समस्याएं गिनी जाती हैं। कार्यकर्ताओं को अपने सेवाग्राहियों को उनकी पूर्ण क्षमता का अनुभव करने एवं सही ढंग से कार्यरत करने तथा समानता के आधार पर लाभ उठाने में सहायता करने में दक्ष होना चाहिए। इसमें यह एहसास शामिल होगा कि पुरुषों (श्रमिक, प्रबंधक और सेवाग्राही) को जेण्डर के बारे में जागरूक बनाने की आवश्यकता है तथा महिलाओं को अपनी बेहतर अवधारणा स्थापित करने तथा सशक्त बनाने के लिए कार्य करने वाले अन्य लोगों के साथ संबंध बढ़ाने के लिए सक्षम बनाने की आवश्यकता है। समाज कार्य की संपूर्ण अभ्यास/व्यवहार के अनेक अंग हैं जो इस प्रकार हैं :

- 1) जेण्डर सुग्राह्यता/संवेदनाएं अपनाई न जाने वाली स्थितियों और घटनाओं को दार्शनिक परिप्रेक्ष्य या दूसरे तरीके से देखना और विचार करना और निरूपण/अन्वेषण;
- 2) दूसरे अंग में दृष्टिकोण और कार्य दोनों आंगिक रूप में शामिल है जिनमें दूसरों को उनके परिप्रेक्ष्य में उचित और वस्तुनिष्ठ रूप में देखा जाता है। कार्यों में किसी एक की तरफ से अन्य व्यक्ति के साथ कार्य इस ढंग से करने की प्रतिबद्धता शामिल है जिससे की जेण्डर समानता को बढ़ावा मिले।
- 3) जेण्डर की समानता जीवन के सभी पक्षों में प्रकट होने चाहिए : न केवल कार्य/नौकरी (द्ययन, तैनाती, कार्य का वातावरण, कार्य करने में संबंध, कार्य संस्कृति आदि) में अपितु अन्य क्षेत्रों में भी जैसे आराम का निर्धारण, प्रतियोगी खेलों में भागीदारी, पारस्परिकता स्थापित करना तथा बनाए रखना, सम्मानजनक, संतोषजनक तथा सभी के साथ विशेषतः पुरुषों के साथ गरिमापूर्ण संबंध।
- 4) शिक्षा और समर्थन प्रदान करने पर पर्याप्त जोर देना। सहायता की आवश्यकता वाली दूसरी महिलाओं के अधिकारों के समर्थन के बारे में भी एक विजेता की तरह आवाज उठाना अनिवार्य है।
- 5) समाज कार्य के क्षेत्र में वैयक्तिक मतभेदों, गुणों और धनात्मक शक्तियों की सराहना करना भी महत्वपूर्ण है।

जेण्डर सुग्राही समाजकार्य अन्तःक्षेप के दृष्टिकोण

समाज कार्य कार्यकर्ताओं को सभी सेवाग्राहियों को परिपूर्ण पुरुष और महिला के रूप में सेवाएं देने के बारे में जागरूक होना चाहिए तथा सेवाएं देनी चाहिए न कि महिलाओं को

सिर्फ एक सामाजिक भूमिकाओं—गृहिणी, विधवा, पत्नी या माता या युवती के रूप में देखना और उनके साथ उसी रूप में व्यवहार करना।

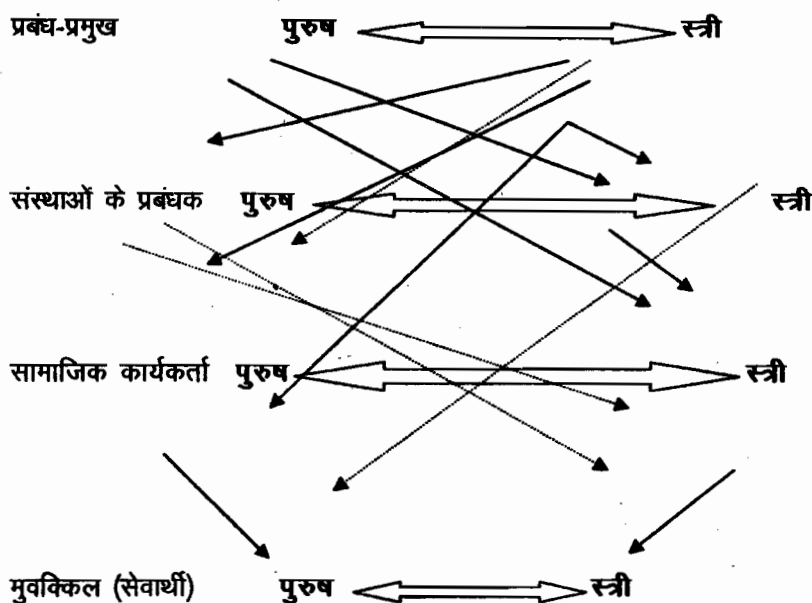
इसके बाद यह महिलाओं के साथ चाहे एक व्यक्ति, समूहों या समुदाय और संगठन के अन्दर समाज कार्य का अभ्यास और निराकरण के लिए आरंभ करने का बिन्दु होता है। यह जेण्डर असमानता महिलाओं की भलाई जिस प्रकार महिलाएं परिभाषित करती हैं उसी प्रकार उन्नत करने की खोज अपने अनुभवों एवं वास्तविकताओं के आधार पर करता है। इसका मतलब शक्ति की असमानताओं की पहचान करना भी है जो व्यक्ति के महत्व को पुनर्स्थापित करते समय जटिल एवं अनेक तरीके से काम करता है जिसमें जेण्डर समाज के अभ्यास को प्रभावित करता है।

महिलाएं समाज कार्य के विकास और समाज कल्याण कार्यक्रमों में व्यापक रूप से शामिल हैं। सामाजिक कार्यकर्ताओं को महिलाओं के जीवन पर सांस्कृतिक संदर्भों के जबर्दस्त प्रभाव को पहचानना चाहिए। पितृसत्तात्मक संस्कृति में जहाँ महिलाओं को पुरुषों से कम अधिकार मिलते हैं, महिलाएं असमान और गैर पारस्परिक संबंधों को निभाने का प्रयास करती हैं। इसके परिणामस्वरूप महिलाएं पर्याप्त सवल अनुभव नहीं करती जिससे वे अपने जीवन और समाज में महत्वपूर्ण संबंधों को प्रभावित कर सकें। प्रायः जैसे ही अधिकार विहीन स्थिति स्थाई हो जाती है वे नजर से ओझल हो जाती हैं, उनकी तरफ ध्यान नहीं दिया जाता तथा उन्हें गलत समझा जाता है।

जेण्डर - बोध सामाजिक कार्य के अभ्यास की एक बुनियादी विशेषता उस भेदभाव और उत्पीड़न को देखने की क्षमता और इच्छा है जो प्रायः परिस्थितियों के केंद्र में होता है जिससे सामाजिक कार्यकर्ताओं का सरोकार पड़ता है। जब कभी कार्यकर्ता महिला को भेदभाव और उत्पीड़न के शिकार के रूप में पहचानने या समझने में असफल होता है तो वे जिस अभिगम का पालन करते हैं उस कार्यकर्ता को जेण्डर के प्रति अन्धापन का दृष्टिकोण (जेंडर ब्लाइंड एप्रोच) अपनाने वाला जाना जाता है। जैसे वर्णान्ध कोई व्यक्ति रंगों में अंतर करने में असमर्थ रहता है उसी तरह जेंडर-ब्लाइंड वक्रर सेवा प्रदान करते समय जेण्डर असमानताओं का अभ्यास कार्य की स्थिति में स्पष्ट अंतर नहीं कर पाता है। इसलिए प्रभावशाली समाज कार्य के अभ्यास में जेण्डर के आधार पर होने वाले भेद और उत्पीड़न के प्रति संवेदनशीलता विकसित करना शामिल है।

सभी कार्यकर्ताओं में अंतर करने की कुछ हद तक योग्यता होती है। समाज के असमर्थ (शक्तिविहीन) सदस्यों के साथ काम करने वाले सामाजिक कार्यकर्ता निर्णायक स्थिति में होते हैं। समाज कार्य अन्तःक्षेप या तो कुछ हद तक सशक्तिकरण और स्वाधीनता में

योगदान कर सकता है अथवा स्वयं उत्पीड़न करने वाला हो सकता है। इसलिए कार्यकर्ताओं को सभी प्रकार का भेदभाव का अभ्यास करने वालों के साथ अपनी कार्यवाही सकारात्मक और सुसंगत रूप से करने की आवश्यकता है।



चित्र : जेण्डर जागरूक अन्तःक्षेप

संस्था में जेण्डर जागरूक अन्तःक्षेप के लिए संभावनाएं बहुआयामी होती हैं जैसा कि चित्र में दर्शाया गया है। जैसा कि हम देख सकते हैं कि प्रबंधन प्रमुख (पुरुष या महिला) संस्था के प्रबंधक (पु.या.म.) से एक दूसरे से मिलते रहते हैं। एजेंसी प्रबंधक कार्यकर्ता (पु. या.मु.) से संबंधित होता है। कार्यकर्ता पुरुष या महिला सेवाग्राहियों से मिलता रहता है। इस प्रकार स्थितियों की एक संपूर्ण शृंखला प्रकट हो जाती है जिसमें जेण्डर जागरूकता अपनाना आवश्यक हो जाता है।

हमें यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि हमारी अभ्यास सेवा संभारण पर आधारित है, समानता उत्पन्न करने वाली और स्वाधीरता प्रदान करने वाली तथा भेदभाव रहित है। व्यावहारिक पद्धति की आवश्यकता वाली इस जेण्डर सजग सेवा को सुनिश्चित करने के लिए अनेक कदम उठाए जा सकते हैं। ये दृष्टिकोण व्यक्तियों, समूहों और

समुदायों के साथ कार्य करने की सेवा पद्धतियों के अनुसार प्रस्तुत की जाती है। अगली चर्चा में इन दृष्टिकोणों के बारे में हम आपको और अधिक विवरण देंगे :

अकेली महिलाओं के साथ कार्य करना

प्रथम आवश्यक कदम अकेली महिलाओं को परामर्श या उपचार के अवसर प्रदान करना है। महिला को एक संपूर्ण व्यक्ति के रूप में समझने की आवश्यकता है। समस्या, उसके आयाम, मूल्यांकन तथा उपलब्ध विकल्पों के बारे में महिला की दृष्टि से विश्लेषण करना भी आवश्यक है। दकियानूसी प्रकार की महिला होने की प्रवृत्ति तथा उनके विशेषतः युवतियों के जेण्डर अभिनति वाले व्यवहार की व्याख्या पर नियंत्रण करना आवश्यक है। उन्हें तनाव मुक्त करने के लिए सुरक्षित, निर्णय रहित स्थान प्रदान करना तथा उनकी चिंताएं जानना महत्वपूर्ण है। उन्हें सक्षम बनाना आवश्यक है ताकि वे विकल्पों पर विचार कर सकें, दायित्व संभाल सकें और परिपक्व/सही निर्णय कर सकें। यह महिलाओं के बारे में अधिक सत्य है जिसके साथ जातीय/रंगभेद के आधार पर पक्षपात हुआ है और जो पहले भेदभाव का शिकार बनी हुयी है, वृद्ध या अशक्त या कलंकित रही है। महिला को एक समग्र व्यक्ति के साथ जोड़ना, उसकी भावनाओं को सत्यापित करना और दुखों पर ध्यान देना हमारे लिए आवश्यक है। विकल्पों और चुनौतियों पर विचार करते समय हमें उससे समानुभूति (सहानुभूति नहीं) रखना आवश्यक है। हमें प्रभावी संप्रेषण, सीमित कार्यों पर एकाग्रता और प्राप्य लक्ष्य तथा सहायता देना सुनिश्चित करना आवश्यक है। महिलाओं के अधिकारों को समर्थन देना, उत्पीड़न से स्वतंत्र स्वरूप को बढ़ावा देना, महिलाओं को अपने बारे में आवाज उठाने को प्रोत्साहित करना, महिलाओं की आवाज सुनना तथा वैकल्पिक जीवन शैलियाँ बनाना, हमारे सिद्धांत और व्यवहार में तालमेल होना, महिलाओं के योगदान को महत्व देना प्रत्येक महिला की वैयक्तिकता और विशेषता का सम्मान करना आदि महिलाओं के साथ कार्य करने के हमारे आधार होने चाहिए।

आर्थिक असमानता, तुलनीय कार्य, जेण्डर की भाषा का प्रयोग, महिलाओं को मारना-पीटना, शारीरिक और यौन शोषण, मौखिक या गैर-मौखिक दुर्व्यवहार, बलात्कार की शिकार, सभी प्रकार का व्यभिचार और हिंसा, निर्धनता, अवसरों का अभाव, अक्षमताएं, जीवन के लिए दक्षता प्राप्त करने वाले अवसरों का अभाव आदि इन सभी समस्याओं/कठिनाइयों को पहचानने, अवलोकन तथा इन मुद्दों पर कार्य करने की आवश्यकता है।

सहायक संबंधों के अंतर्गत जेण्डर सुग्राही अन्तःक्षेप प्रक्रिया दो समान व्यक्तियों पर आधारित है और संबंध समतामूलक है। सामाजिक कार्यकर्ता के लिए संबंध पारदर्शी बनाने का प्रयास करना आवश्यक है। कार्यकर्ता को अपने अनुभव का खुलासा करना, साक्षात्कार को अनौपचारिक बनाना, आरामदायक स्थान और समय, सहज रिकार्डिंग, उपयुक्त शुल्क दर और निर्णय निर्माण प्रक्रिया में सेवाग्राही को शामिल करना व्यक्तिगत स्तर पर जेण्डर जागरूक अन्तःक्षेप का बोध मध्यस्थता के लिए बहुत महत्वपूर्ण है।

महिलाओं के साथ समूहों में काम करना

समूह सहायक, निडर और संबद्धता वाला वातावरण प्रदान करते हैं जहाँ उचित व्यवहार संबंधी परिवर्तनों को मूर्तरूप दिया जा सकता है। समूहों के साथ कार्य करते हुए जेण्डर जागरूकता अन्तःक्षेप मुख्य केंद्र बिन्दु बन जाता है। समूह के सदस्यों के बीच समरूपता या बहुरूपता या मिश्रित समूह हो सकता है। परन्तु इनके अन्दर समानताओं पर जोर देने की आवश्यकता होती है। भिन्नताओं, अंतरों तथा शक्ति का अन्तर आदि सभी पर चर्चा की जाती है। समूह कार्यक्रमों के जरिये सशक्तिकरण की रणनीतियाँ बनाई जाती हैं। आवश्यकताओं और रुचियों, इच्छाओं और आकांक्षाओं का पुनः निर्धारण किया जाता है। उदाहरण के लिए शैक्षणिक कठिनाइयों वाली महिलाओं के शैक्षिक निपुणता वाले ऐसे समूह बनाने की आवश्यकता होती है जो स्वतंत्र रूप से रहने और अपना आत्म विश्वास बढ़ाने के लिए अवसरों का विकास कर सकें। समूह का अनुभव सदस्यों के कार्य और अनुभव के संदर्भ से जुड़ा होता है और इस तरह समूह के अंदर महिलाओं की शक्ति का निर्माण करता है और उनके विकास के लिए एक संस्कृति पैदा करता है। महिलाओं द्वारा भरोसा करना और परस्पर सुरक्षित महसूस करना आवश्यक है जहाँ वे परस्पर वार्तालाप कर सकें, अभिव्यक्ति कर सकें और सदस्यों के बीच स्वीकृत और उनसे जुड़ी हुई महसूस कर सकें। दूसरों के साथ संबंधों पर चर्चा के लिए, विशेषकर पुरुषों के साथ उन्हें जगह की जरूरत होती है तथा अपने अनुभवों को अवधारणा देने के लिए नई राहों और सहायक महिलाओं से नए दृष्टिकोण सीखने की आवश्यकता होती है।

वे जैसा सोचती हैं वैसा अनुभव करने के उनके अधिकार को मान्यता देना आवश्यक है। उन्हें चर्चा करने और अपने विचार बिन्दुओं को रखने आवश्यकतानुसार सेवाओं और समर्थन का निर्माण करने, दूसरी महिलाओं से सहायता एवं नेटवर्क के लिए मिलने तथा सामाजिक रूप से अकेलेपन को दूर करने के लिए मनोरंजन और मित्रता के स्रोत के रूप में स्थान की आवश्यकता होती है। शारीरिक थकावट (प्रायः तनावपूर्ण हालातों में अनुभव की गई) को दूर करने के लिए उन्हें नीतियाँ बनाने हेतु पहल करने की आवश्यकता है।

उन्हें नकारात्मक भाव जैसे दुख, क्षति, क्रोध, घृणा और कुंठा आदि को भी पहचानने की आवश्यकता है। इसके बदले उन्हें यह दृढ़ निश्चय करने की आवश्यकता है कि उन्हें पुनर्विचार या पुनः योजना बनाने अथवा परिवर्तन की आवश्यकता तो नहीं है। यदि दबाया या विरोध किया जाए तो नकारात्मक भावनाएं उन्हें नुकसान पहुँचा सकती हैं।

जेण्डर सुग्राही समूह कार्य में समूह निर्माण हेतु, प्रत्येक सदस्य के लिए उद्देश्य पर आधारित योजना बनाना समझौता और कार्यक्रम बनाना शामिल है। समूह के सदस्यों की आवश्यकताओं और उद्देश्यों को ध्यान में रखकर कार्यक्रम और योजनाएँ बनाई जाती हैं।

महिलाओं के लिए बनाए जाने वाले कार्यक्रम विशेष रूप से महिलाओं की दक्षता को पहचानने, उन्हें बातचीत करने, अभिव्यक्त करने, संप्रेषण करने और सुनने के लिए प्रोत्साहित करने, उनके अनुभवों को मान्यता देने, उनकी जानकारी विकसित करने, सहायक समूहों को विकसित करने तथा सामूहिक उद्देश्यप्राप्त करने और आत्म-सम्मान बढ़ाने को ध्यान में रखकर बनाए जाते हैं। कार्यकर्ता महिलाओं को उनकी दक्षता और सकारात्मक मनोवृत्तियाँ बढ़ाने में सहायता करते हैं! व्यवहार के लिए फीड-बैक के अवसर प्रदान करना और नेटवर्क बनाना भी सामूहिक समाज कार्य सेवा का एक भाग है।

सामुदायिक विकास और सामुदायिक संगठन में जेण्डर सुग्राह्यता/जागरूकता का विकास

एकल महिलाओं और समुदाय में महिला समूहों के साथ कार्य करने से महिलाओं की नजरों से उनकी वास्तविकताएं जानने में हमें सहायता मिलती है। महिलाओं के लिए सामुदाय आधारित कार्य में मुख्य उद्देश्य हमारे परिवारों के लिए मजबूत और शक्तिशाली नींव बनाने, के लिए खुशहाल परिवारों में सुखी, संतुष्ट और सशक्त महिलाएँ बनाना है। हम सामाजिक कल्याण और सामुदायिक विकास से परिचित हैं जो मूलतः स्वास्थ्य, पेय जल, स्वच्छता, आहार, शिक्षा, पर्यावरण से सरोकार, आवास, परिवहन, गरीबी उन्मूलन और व्यावसायिक दक्षताओं के विकास से संबंधित है लेकिन महिलाओं के लिए जीवन में अधिक से अधिक विकल्पों को पैदा करने के लिए हमें कैसे आगे बढ़ना होगा? हमें अपेक्षाकृत अधिक जेण्डर सुग्राही और जेण्डर वरिष्ठता को उल्लिखित और संचालित करने की आवश्यकता है।

स्वास्थ्य महिलाओं की मुख्य समस्या है। सभी जवान, वृद्ध अकेली या परिवार में महिलाओं को सुखी जीवन प्रदान करने के लिए स्वास्थ्य सेवाएँ प्रदान करने की नितान्त

आवश्यकता है। असमर्थताओं से ग्रसित महिलाओं को भी शामिल करना आवश्यक है ताकि उनकी जरूरतें भी पूरी की जा सकें। महिलाओं की स्वास्थ्य चिंताओं के साथ सभी आयु वर्ग के बच्चों का स्वास्थ्य भी जुड़ा हुआ है। इस कार्य के लिए संस्थाओं और लोगों की पहचान करना आवश्यक है ताकि भागीदारी बढ़ायी जा सके। सामाजिक आवश्यकताएं केवल कई एजेंसियों के सामूहिक प्रयासों के समन्वय से ही पूरी की जा सकती हैं। व्यापक रणनीति बनाने के लिए बहुआयामी दृष्टिकोण पर जोर देने की आवश्यकता है।

हमें रहने और कार्य करने के लिए एक ऐसे स्वच्छ, सुरक्षित वातावरण बनाने के लिए अधिक ध्यान देने की आवश्यकता है जो चलने-फिरने में असमर्थ लोगों के लिए सहज हो, उत्पीड़न और हिंसा से मुक्त हो, स्वयं और बच्चों के लिए शिक्षा, तथा रोजगार के अवसर प्रदान करता हो। खाली समय में मनोरंजन की गतिविधियों को भी समर्थन देने तथा महिलाओं की कई विशिष्ट आवश्यकताओं का अनुमान/अवलोकन और समेकित करने की आवश्यकता है।

समीक्षा और मूल्यांकन के मानदंड

समाज कार्य अन्तःक्षेप अर्थात् जेण्डर सुग्राह्यता/संवेदन को स्पष्ट और मापने योग्य मानदंडों की आवश्यकता होती है ताकि अन्तःक्षेप प्रक्रिया और निष्कर्षों का निर्धारण और मूल्यांकन किया जा सके। अन्तःक्षेप कार्यभार के मूल उद्देश्यों तक पहुंचने में कार्यकर्ताओं एवं सेवाग्रहियों दोनों के पर्यवेक्षण के लिए साधारण व्यवहारात्मक संकेतकों का दूरगामी प्रभाव होता है। ये मानदंड परिवर्तन और रूपांतरण की प्रक्रिया में मार्गदर्शिका का कार्य भी कर सकते हैं। कार्य के निर्धारण और मूल्यांकन के लिए समानता, न्याय और भागीदारी के समग्र उद्देश्यमुख्य कसौटी हो सकते हैं। कई विशिष्ट मानदंड बनाने की भी आवश्यकता होती है और अन्तःक्षेप के संदर्भ में यह एक महत्वपूर्ण कदम होता है। ये मानदंड इस प्रकार के हो सकते हैं :

संग्रहण	: प्रभावशाली, उद्देश्यमूलक, प्रत्यक्ष एवं सार्थक
भाषा	: ध्यान देने वाली, समान तथा पूर्वाग्रह (अभिनति) मुक्त
दायित्व	: बटी हुई, अच्छी तरह निर्वाह करने वाली तथा संतुष्टि प्रदान करने वाले

संबंध : परस्पर संतुष्टि प्रदान करने वाले, स्वस्थ एवं प्रगाढ़

विशिष्ट प्रकार की जेण्डर : जागरूक अन्तःक्षेप में निम्नलिखित मानदंड अवश्य शामिल किए जाने चाहिए :

- आवश्यकता का निर्धारण
- संप्रेषण को महत्व प्रदान करना
- उम्मीद जगाने के लिए नकारात्मक भाव निकालने का अवसर देना
- उत्पीड़न को पहचानना और उसे कम करना
- आकाँक्षा/इच्छाओं की खोज करना और विकल्पों को प्रदान करना
- सामाजिक पृथक्करण (अलगाव) की पहचान करना और इस पर नियंत्रण करना
- विभिन्न प्रकार की सेवाओं और सहायता का प्रतिपादन करना
- संसाधनों का पता लगाना तथा अनुकूल बनाना
- सक्रिय/गतिशील नेटवर्क (ताना-बाना) बनाना
- सहायक/सक्षम रणनीतियां बनाना; और
- जिम्मेदारी निभाना के लिए सीखना

लेखा-जोखा और मूल्यांकन

हम प्रायः इस बात पर बल देते हैं कि समाज कार्य अन्तःक्षेप जेण्डर सुग्राही होना चाहिए। हम किसी अन्तःक्षेप या संगठन की जेण्डर संवेदनशीलता को कैसे सुनिश्चित करें? इसे जेण्डर की लेखा-जोखा के माध्यम से किया जा सकता है। प्रत्येक दृष्टिकोण की सभी स्तरों पर जाँच के लिए एक तंत्र-प्रणाली होनी चाहिए। मानदंडों के आधार पर एक लेखा प्रणाली की स्थापना की जानी चाहिए। अन्तःक्षेप के लेखा-जोखा के निम्न स्तरों (चरणों) को ध्यान रखना चाहिए :

क) लेखा-जोखा का उद्देश्य;

ख) इसका ढाँचा; और

ग) लेखा-जोखा प्रणाली

निम्नलिखित पहलुओं पर अवश्य ध्यान रखना चाहिए :

- क) लेखा-जोखा करने वाली एजेंसी का उद्देश्य जेण्डर सुग्राही आवश्यकताओं को लागू करने वाले विभिन्न व्यवहारिक अभ्यासों, प्रक्रियाओं और दृष्टिकोणों को ध्यान से देखना है।
- ख) एजेंसी प्रशासन के व्यापक ढांचे की विशिष्ट सीमाएं निर्धारित करना आवश्यक है ताकि लेखा-जोखा किया जा सके।
- ग) उपरोक्त के लिए चार्ट तैयार करना आवश्यक है।

जेण्डर सुग्राही समाज कार्य अन्तःक्षेप के लिए एजेंसी का लेखा-जोखा सीट (मानदंड)

आइए अब हम एजेंसी बनाने वाले लोगों के जेण्डर सुग्राह्यता के बारे में आंकड़े एकत्रित करने के लिए साधन के रूप में लेखा सीट के उपयोग का वर्णन करें। सर्वप्रथम, कर्मचारियों की कुल संख्या ज्ञात करें तथा उनकी अनुमति प्राप्त करें। स्वयं तथा साथ में काम करने वाले कार्यकर्ताओं की लेखा-जोखा द्वारा उनकी जेण्डर संबंधी उचित व्यावहारिक अभ्यास (सेवाकाल) को एकत्रित करने का प्रयास करें।

विशेषताएँ	व्यक्ति			
	स्वयं	साथी कार्यकर्ता	प्रबंधक	सेवाग्राही
जेण्डर की जागरूकता				
जेण्डर सुग्राही भाषा संप्रेषण				
श्रवण				
चर्चा करने की अनुमति देना				
स्मानभूमि				
प्रमाणिकता साबित करना				
समानता की परंपरा				
प्रजातांत्रिक मूल्य				
न्याय परंपरा				
भागीदारी				

इस लेखा-जोखा सीट में दिए गए प्रत्येक मद का मूल्यांकन जेण्डर सुग्राही व्यावहारिक अभ्यास संबंधी कार्य के संदर्भ में किया जाना चाहिए। जैसे संप्रेषण के मामले में विशेष रूप से जेण्डर संबंधी अन्तःक्षेप को बढ़ावा देने के लिए महिला (और पुरुष) के साथ पारस्परिक संपर्क करने वाले व्यक्ति की संप्रेषण दक्षता का मूल्यांकन किया जा सकता है। दूसरा पहलू संप्रेषण साधनों के उपयोग में महिलाओं की बाधा को दूर करना हो सकता है। इंटरनेट तथा अन्य सूचना और संप्रेषण की नई प्रौद्योगिकी का उपयोग करना भी महत्वपूर्ण हो सकता है।

एक सप्ताह/माह के बाद लेखा-जोखा के निष्कर्ष का रिकार्ड बनाएं। लेखा-जोखा सीट को ध्यान से भरने के बाद विश्लेषण किया जाता है। निम्नलिखित प्रश्न लेखा-जोखा के विश्लेषण में सहायता करते हैं :

- 1) किस प्रकार की सूचना तत्काल उपलब्ध थी तथा कौन-सी सूचना छिपाई गई?
- 2) क) लेखा-जोखा सीट का विश्लेषण करते समय क्या प्रतिमान बनता है?
ख) क्या ऐसे आंकड़ों या क्षेत्रों में अंतर है जो दूसरों के साथ समानुपाती दिखाई नहीं देते?
- 3) आप कैसे सोचते हैं कि सेवाग्राही चार्ट को किस रूप में देखते हैं?
- 4) क्या आप और अन्य व्यक्तियों के परिप्रेक्ष्य में समानताएं/भेद हैं? (अपना उत्तर देने के लिए निम्नलिखित तालिका का उपयोग करें।)

आप	अन्य	
क) समानताएं		
ख) अंतर		

- 5) लेखा-जोखा सीट आपको स्वयं, साथी कार्यकर्ता तथा सेवाग्राहियों के बारे में जानकारी प्रदान करने में कैसे सहायता करती है?
- 6) आप प्रभावीकरण में किस प्रकार वृद्धि करेंगे?

लेखा-जोखा को संपूर्ण और वास्तविक बनाने के लिए एजेंसी में इन प्रश्नों पर चर्चा और अवलोकन करने के लिए तैयार रहिए। लेखा-जोखा और मूल्यांकन में क्या अंतर है? मूल्यांकन निर्धारित मानदंड पर आधारित लक्ष्यों एवं उपलब्धियों के विश्लेषण की समग्र प्रणाली है। जब विभिन्न समयों पर लेखा-जोखा विश्लेषण में अलग-अलग चरण शामिल किए जाते हैं तो मूल्यांकन जेण्डर-जागरूक समाज कार्य अन्तःक्षेप के संदर्भ में प्राप्त

लक्ष्यों को वार्षिक या किसी परियोजना अथवा अन्तःक्षेप के दौरान अलग-अलग समय पर किया जाता है। उदाहरण के लिए मूल्यांकन मध्यावधि या अंत में किया जा सकता है।

कार्यान्वयन अभिगम

दृष्टिकोणों के कार्यान्वयन हेतु चयन और योजना

जेण्डर सुग्राह्य अन्तःक्षेप समाज कार्य अन्तःक्षेप में न्याय, समानता और भागीदारी विशेषतः महिलाओं की भागीदारी की नींव को मजबूत बनाने के लिए खोज करता है। जबकि अभिगम किसी व्यक्ति, छोटे समूह या सामुदायिक अन्तःक्षेप का पालन कर किसी एक या बहुआयामी अभिगमों के मिश्रण का उपयोग करने के लिए एक योजना बनाना अनिवार्य है। सेवाग्राही (सेवा ग्राहियों) की आवश्यकता के निर्धारण के आधार पर कार्यकर्ता अन्तःक्षेप रणनीति का चयन करता है और उसकी योजना बनाता है। महिलाओं को विभिन्न मनोवैज्ञानिक, शारीरिक, सामाजिक, वित्तीय और आध्यात्मिक आवश्यकताओं के लिए भिन्न-भिन्न अभिगमों की आवश्यकता होती है। जिन महिलाओं ने भावनात्मक दुर्बलता का सामना किया है, या दुर्व्यवहार की शिकार हुई हैं, या अत्यंत कलंकित व्यवस्था में जी रही हैं, उन्हें समाज कार्य कार्यकर्ताओं और परामर्शदाताओं के साथ संवाद में सभी तरह के समर्थन, सहायता और परामर्श की आवश्यकता होती है। दीर्घकालीन और बार-बार होने वाली समस्याएं छोटे-छोटे समूहों में प्रभावशाली ढंग से हल की जा सकती हैं जहाँ व्यावसायिक संबंध बनाया जाता है और उत्थान और संभावनाएं प्रकट करने के लिए उपचारात्मक कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं। स्वास्थ्य, शिक्षा, पर्यावरण और आवास आदि से संबंधित बड़ी समस्याएं सामुदायिक स्तर पर उठाई जा सकती हैं। अन्तःक्षेप की योजनाएं आंतरिक विकास, स्पष्टीकरण, मनोवैज्ञानिक सहायता और/या पर्यावरण सुधार की कोई एक या मिश्रित तकनीक प्रदान करती हैं। यह हमें नई आशा के साथ पुनः विचार, पुनर्योजना और हमारी संभावनाओं की समीक्षा करने में सक्षम बनाती हैं।

सफल कार्यान्वयन के लिए उद्देश्य और मानदंड

वैयक्तिक एवं संगठनात्मक योजनाओं को समानता के अन्तर्निहित मूल्यों और मान्यताओं की पहचान जेण्डर के आधार पर करनी चाहिए; यथासंभव प्रत्येक को शामिल करना चाहिए, स्पष्ट रूप से संप्रेषित करना चाहिए तथा सभी सार्थक स्तरों पर विशिष्ट उद्देश्यों का रूपान्तरण करना चाहिए। हमें यह भी बताना चाहिए कि कार्य योजना लागू करने के लिए कौन जिम्मेदार है? परिणाम प्राप्त करने के लिए लक्ष्य तिथि निर्धारित होनी चाहिए?

अभीष्ट प्रयास और लागत का वर्णन होना चाहिए, प्रशिक्षण के निहितार्थ पता होना चाहिए, कुछ हद तक लचीलापन/स्वविवेक प्रदान करना चाहिए। यदि कोई आकस्मिक योजना की आवश्यकता हो तो उसका निर्णय करें तथा लेखा-जोखा और मूल्यांकन योजना का भी निर्णय करें। इस प्रकार एजेंसी की सेवाओं का प्रबंध उद्देश्यों और मानदंडों पर आधारित होता है।

जेण्डर सुग्राही समाज कार्य अन्तःक्षेप में वस्तुनिष्ठता द्वारा प्रबंधन

जेण्डर सुग्राही समाज कार्य अन्तःक्षेप की योजना बनाने, लागू करने और मूल्यांकन करने में निम्नलिखित उद्देश्यों पर जोर देना आवश्यक है :

- व्यक्तियों (महिलाओं), छोटे समूहों और समुदायों से आवश्यकता का निर्धारण एवं मूल्यांकन प्राप्त करना और जेण्डर संबंधी विवेकशून्यता, परंपरा, महिला उत्पीड़न या असमानता के संबंध में समितियाँ बनाना,
- जागरूकता और परिवर्तन लाने और पहचान हेतु रणनीतिक योजना बनाने के लिए समय सीमा निर्धारित करना,
- एजेंसी के अनुसार विशिष्ट उद्देश्यों को लिखें;
- क्षेत्रीय कार्यदल के उद्देश्य लिखना;
- वैयक्तिक कार्य के उद्देश्यों को लिखना;
- निर्धारित समय के लक्ष्य बनाना;
- योजना लागू करना;
- कार्यनिष्पादन की समीक्षा करना;
- एजेंसी के अनुसार मूल्यांकन के लिए योजना बनाना; और
- फीड-बैक प्राप्त करना।

यदि हमें सिद्धांतपूर्ण प्रबंधन करना है तो संरचना और व्यवहार में परिवर्तन के लिए योजना बनाते समय ऐसी रणनीतियाँ हैं जिन्हें मूल्यों के साथ विकसित करने की आवश्यकता है। बहरहाल, दृष्टिकोणों और मनःस्थितियों को परिवर्तित करने में अत्यधिक समय तथा परिश्रम लगता है। अभ्यास कार्य में निष्ठा तथा श्रेष्ठता अन्य निम्नलिखित मूल्यों के लिए आधार प्रदान करते हैं :

- प्रतिस्पर्धात्मक बनाम सहकारात्मक ढंग से कार्य करना,
- लोगों को नियंत्रित करने की अपेक्षा उन पर विश्वास करना,
- भावनाओं का दमन करने की अपेक्षा उचित रूप से अभिव्यक्त करना,
- संबंध बनाना और इसके खिलाफ किसी को नहीं रोकना,
- यह प्रदर्शित करना कि आपकी जीवन शैली के अनेक पहलू हैं,
- अनुभव करना कि आप के कार्य का विवरण नहीं हैं,
- कार्य में संपूर्ण व्यक्ति को जोड़ना न केवल उसे कार्य की भूमिकाओं से जोड़ना, और
- स्वयं का अस्तित्व और काम करने के लिए समय लेना

उपरोक्त वर्णित सभी मानदंडों को एजेंसी के सभी उद्देश्यों के अंतर्गत शामिल करने की आवश्यकता है। इन मानदंडों को स्थापित करने और उनका समर्थन करने से जेण्डर सुग्राही समाज कार्य के अन्तःक्षेप का प्रबंध सुनिश्चित हो जाता है।

निर्धारित लक्ष्यों के संदर्भ में मूल्यांकन

जेण्डर सुग्राही संवेदनशीलता के अनुरूप बनाई गई सामाजिक सेवा कार्य की संपूर्ण संरचना की बीच-बीच में समीक्षा करना आवश्यक है। व्यक्तियों, छोटे समूहों या समुदायों के साथ कार्य करने के उपगम (दृष्टिकोण) और कार्य को अभ्यास में बदलने के लिए लक्ष्य के मानदंडों को अधिकतम परिणाम प्राप्त करने के लिए पुनः देखना आवश्यक है। मूल्यांकन के प्रश्न पूछना और उत्तर पाना जुड़े होते हैं ताकि सेवा की गुणवत्ता का निर्धारण, सुधार और मजबूत बनाया जा सके।

उठाए गए प्रश्न संदर्भित एजेंसी के लिए निर्धारित मानदंड और उसकी सेवा लेने वालों पर आधारित होते हैं :

- क्या जेण्डर (पुरुषों और महिलाओं) के बीच समानता रही है?
- महिलाएँ अपने कम उत्पीड़न या बिना उत्पीड़न की स्थिति का सामना कैसे करती हैं?
- क्या उनकी अभिव्यक्ति, बातचीत और संप्रेषण के लिए सुरक्षित स्थान है?

- क्या उन्हें प्रामाणिकता दी गई है?
- क्या उनके साथ विशिष्ट रूप से उत्पन्न और महत्वपूर्ण तथा गरिमा संपन्न संपूर्ण व्यक्ति के रूप में व्यवहार किया गया है?
- क्या हमने महिलाओं द्वारा अनुभव की गई आवश्यकताओं का सचमुच मूल्यांकन किया है?
- क्या हम उनके सामाजिक अलगाव को पहचानने और उसे दूर करने में सक्षम थे?
- क्या हम महिलाओं द्वारा वांछित सेवाएं और समर्थन उपलब्ध करा सके?
- हम संसाधन प्राप्त करने तथा उन्हें अनुकूल बनाने में कहाँ तक सफल रहे?
- क्या हम सक्रिय नेटवर्क स्थापित कर पाए?
- क्या हम रक्षात्मक के बदले अनुकूलन रणनीतियाँ अपना पाए?
- क्या हम उन्हें दायित्व उठाने में सक्षम बना पाए?
- संप्रेषण – इसकी विषय वस्तु, आवाज और भाषा – के बारे में क्या स्थिति रही है? क्या यह जेण्डर सुग्राही थी?
- क्या महिलाएं आत्म विश्वास और परिवर्तित अनुभव करती थीं?
- क्या बेहतरी के लिए उनके दृष्टिकोणों में परिवर्तन आया?
- उपरोक्त सभी से अधिक क्या हमने समानता, न्याय और भागीदारी का व्यावहारिक कार्य में पालन किये?

यदि हाँ तो कहाँ तक और नहीं तो क्यों?

ये प्रश्न हमें बाधाओं और समस्याओं को अधिक बेहतर ढंग से जानने तथा उनका शीघ्र समाधान करने में सहायता करते हैं। स्वच्छ एवं तर्कसंगत मूल्यांकन प्रक्रिया समाज कार्य अन्तःक्षेप प्रक्रिया को सुचारु बनाती है और वृद्धि प्राप्त समाज कार्य प्रकार्यात्मकता तथा सभी के लिए गणवत्ता सम्पन्न बेहतर जीवन प्रदान करती है।

सारांश

इस अध्याय में आपने जेण्डर सुग्राही समाज कार्य अन्तःक्षेप के बारे में जानकारी प्राप्त की है जो

- 1) प्रत्येक कार्यकर्ता में व्यावसायिक (व्यक्ति के रूप में) ढंग से व्याप्त होनी चाहिए; और
- 2) सभी सामाजिक एजेंसियों में सभी सेवा कार्यों में प्रचलित होनी चाहिए।

समाज कार्य व्यक्ति के सम्मान और असीम योग्यता को महत्व देता है। इसलिए समानता, न्याय और भागीदारी मूलभूत तत्व बन जाते हैं। ऐसे अन्तःक्षेप का उद्देश्यसौहार्द बनाना तथा उत्पीड़ित व्यक्ति की देखभाल करना और शांति को बढ़ावा देना है।

बहरहाल, हमारी कार्य-दशाएं जेण्डर उत्पीड़न, दमन और असमानताओं की कटु सच्चाइयों से भरी पड़ी है। कार्यकर्ता प्रायः जेण्डर पर आधारित विवेकशून्यता का दृष्टिकोण अपनाते हैं। अतः यह आवश्यक हो जाता है कि समाज कार्य अन्तःक्षेप जेण्डर सुग्राह्यता प्रदान करने वाला हो।

ऐसा करते समय अकेली महिलाओं, छोटे समूहों या समुदायों के साथ उनकी समग्रता में कार्य करते समय व्यावहारिक दृष्टिकोण अपनाए जा सकते हैं। सभी स्तरों पर जेण्डर संबंधी जानकारी के लिए मापने योग्य मानदंड निर्धारित किए जाते हैं और सप्ताह, महीने जैसे निश्चित अवधि में इनका लेखा-जोखा किया जाता है। अन्तःक्षेप को क्रमबद्ध तरीके से सुचारु बनाने और जीवन की गुणवत्ता बढ़ाने के लिए संपूर्ण व्यावहारिक अभ्यास का मूल्यांकन किया जाता है।

कुछ उपयोगी पुस्तकें

जैना हेनमर एंड डेफन स्टेथम। मैन एंड सोशल वर्क II, ई.डी. मैकमिलन। ब्रिटिश एसोसिएशन आफ सोशल वर्कर्स, (1999)

डब्ल्यू.एफ.आर.स्टूर्वट वुडहैड, (1979), *सैक्युलर आसपेक्ट्स आफ सोशल वर्क*, फौकर - कैम्ब्रिज

वैरोनिका कोलशेड. (1990). *मैनेजमेंट इन सोशल वर्क*, मैकमिलन, लंदन

- किमस्टेम गोदटफ्राइड, (1998), *सोशल वर्क प्रैक्टिस*, पाइनफोर्ज प्रैस, नई दिल्ली
- सी.एच.जैसट्रॉ, (2003), *द प्रैक्टिस ऑफ सोशल वर्क*, थॉमसन ब्रुक्स कोल, कैलिफोर्निया
- आर्मन्ड मोरेल्स एंड ब्रैंडफोर्ड डब्ल्यू शेफॉर, (1980), *सोशल वर्क - ए प्रोफेशन ऑफ मेन*
फ़र्सेस II ई.डी. एलिन एंड बेकन, बोस्टन
- माटिन डेविज (2002), *दी कंपनियन टू सोशल वर्क II* ई.डी. ब्लैकवैल मैसकसेट्स
- फोसिस जे. टर्नर, (1986), *सोशल वर्क ट्रिटमेंट*, द फी प्रेस, एन.वाई.