

(ट्रांस)फॉर्मिंग स्पेसेज़:

क्वीयर लोगों की आजीविका के अवसरों का विस्तार



द वाई पी फाउंडेशन के बारे में:

द वाई पी फाउंडेशन एक युवा-नेतृत्व और युवा-केंद्रित संस्था है, जो स्वास्थ्य समानता, जेंडर न्याय, यौनिकता अधिकारों और सामाजिक न्याय जैसे मुद्दों पर युवाओं के नारीवादी और अधिकार-आधारित नेतृत्व को बढ़ावा देता है।

yp the yp foundation
feminist • intersectional • rights-based

🌐 theypfoundation.org

✉ info@theypfoundation.org

📷 [theypfoundation](https://www.instagram.com/theypfoundation)

लाउड एंड क्वीयर (LAQ) प्रोग्राम के बारे में:

लाउड एंड क्वीयर, द वाई पी फाउंडेशन की क्वीयर और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के अधिकारों तथा विविधता पर आधारित एक पहल है। इस पहल के माध्यम से हम संसाधन, मंच और नेतृत्व क्षमताएं विकसित करते हैं, ताकि स्वास्थ्य, यौनिकता, हिंसा और भेदभाव की रोकथाम जैसे महत्वपूर्ण मुद्दों को संबोधित किया जा सके और LGBTQIA+ व्यक्तियों के जीवन और अनुभवों के प्रति जागरूकता बढ़ाई जा सके।

इस शृंखला की दूसरी किताबें देखें:



(ट्रांस)फॉर्मिंग स्पेसेज़:

क्वीयर लोगों की आजीविका के अवसरों का विस्तार

श्रेय

द वाई पी फाउंडेशन उन सभी युवाओं का आभारी है, जो वर्षों से हमारे साथ जुड़े रहे हैं और जिन्होंने अपने अमूल्य दृष्टिकोण और अनुभव हमारे साथ साझा किए हैं।

विचार, शोध और लेखन: जयन (he/him), नयनश्री हेमलानी (she/they), और इवान जैन (he/him)

युवा नेताओं द्वारा ज़मीनी आंकलन (ग्राउंड असेसमेंट): अदिति रावत (she/her), अनामिका पटेल (she/they), अनुराग (he/him), दिया चौधरी (she/her), हेतवी (she/her), ज्योति मुहाल (she/they), निशी (she/they), श्रेया (she/her), और सौम्या (they/them)

संपादन, डिज़ाइन और चित्रण: मृणालिनी गोदारा (she/they)

कॉपीराइट वक्तव्य

यह प्रकाशन द वाई पी फाउंडेशन द्वारा तैयार किया गया है और शैक्षणिक उद्देश्यों के लिए उपलब्ध है। इसके किसी भी पुनः उपयोग या अनुकूलन के लिए मूल प्रकाशन को उचित श्रेय देना आवश्यक है।

प्रकाशित: जुलाई 2025

आभार

यह संसाधन उन सभी लोगों के सामूहिक सहयोग और विश्वास का प्रमाण है, जो इस प्रक्रिया का हिस्सा रहे: हमारे यूथ लीडर्स, विशेषज्ञ, शोधकर्ता और वे सभी प्रतिभागी जिन्होंने आवश्यकता आंकलन (नीड्स असेसमेंट) पूरा करने में हमारी मदद की (जिसने इस काम की नींव रखी) और परामर्श (कॉन्सल्टेशन) प्रक्रियाओं को सक्रिय रूप से आकार दिया। उनकी उत्साही भागीदारी ने यह सुनिश्चित किया कि यह काम भारत में क्वीयर और ट्रांसजेंडर समुदाय के सबसे हाशिये पर मौजूद लोगों की आवाज़ों को सामने ला पाए। उनके प्रेम और प्रतिबद्धता से ही इस संसाधन को अर्थ और जीवन मिला है।

हम अपने सलाहकारों: अंकना डे, डॉ. हरिकीर्थन राघुराम, गौतम रामचंद्र, मिहिर सैमसन, राजीव आनंद कुशवाह और विहान वी, के अटूट सहयोग और विश्वास के लिए जितना धन्यवाद दें, कम है। उनके प्रोत्साहन, विचारों और आलोचनात्मक सोच ने हमें इन संकेतकों (इंडिकेटर्स) को समग्र रूप से विकसित करने में मदद की। उनके अमूल्य समय और सुझावों के बिना, इन संकेतकों को आपके सामने रखने का आत्मविश्वास जुटा पाना हमारे लिए संभव नहीं होता।

हम **Expanding Queer People's Access to Leadership (EQUAL) 2.0, 2025** के सभी यूथ लीडर्स-अदिति रावत, अनामिका पटेल, अनुराग, दिया चौधरी, हेतावी, ज्योति मुहाल, निशी, श्रेया और सौम्या का भी आभार व्यक्त करना चाहते हैं, जिन्होंने जयपुर, लखनऊ और वाराणसी में 47 से अधिक जगहों और संस्थानों का दौरा किया, उन्हें विभिन्न सकारात्मक संकेतकों (अफर्मेटिव इंडिकेटर्स) के आधार पर आंका और अपने अनुभव हमारे साथ साझा किए। उनकी मेहनत और निरंतर प्रयासों के कारण ही हम ज़मीनी अनुभवों और अवलोकनों को इस संसाधन में शामिल कर पाए। हम 2022-2025 के बीच जुड़े सभी यूथ लीडर्स और टीम का भी धन्यवाद करते हैं, जिन्होंने इस काम की नींव रखी। हम डॉ. कोलिका मित्रा के भी आभारी हैं, जिन्होंने मॉनिटरिंग और मूल्यांकन में हमारा साथ दिया और इस प्रक्रिया में हमें सही दिशा में मार्गदर्शन दिया। वाराणसी में हमारे काम को उत्साह और एकजुटता के साथ समर्थन देने के लिए हम नीती का धन्यवाद करते हैं। कोलकाता में इन संकेतकों पर समुदाय के साथ परामर्श (कम्युनिटी कॉन्सल्टेशन) आयोजित करने में सहयोग देने के लिए *Sappho for Equality* की पूरी टीम का विशेष धन्यवाद। हम उन सभी लोगों के प्रति कृतज्ञ हैं जिन्होंने इस परामर्श सभा में भाग लिया और अपने अनुभव हमारे साथ साझा किए, उनके बिना यह काम संभव नहीं था।

हमारी डिज़ाइनर मृणालिनी गोदारा का विशेष धन्यवाद, जिन्होंने वॉइस नोट्स से लेकर ईमेल और फीडबैक लेने तक हर स्तर पर हमारे साथ काम किया और यह सुनिश्चित किया कि यह संसाधन सुंदर दिखे।

हम द वाई पी फाउंडेशन की पूरी टीम का भी आभार व्यक्त करते हैं, खासकर उस टीम का जिसने क्वीयर और ट्रांसजेंडर अधिकारों पर इस काम को आगे बढ़ाया, ऐसे समय में जब वैश्विक स्तर पर स्थान पहले से ही सिमट रहे हैं। हम *Astraea Lesbian Foundation for Justice* का भी धन्यवाद करते हैं, जिन्होंने इस पहल का समर्थन किया।

इन संकेतकों को लागू करना सिर्फ औपचारिक पालन तक सीमित नहीं है; यह वास्तविक समानता और समता को बढ़ावा देने, सभी की खुशहाली (वेलबीइंग) को बेहतर बनाने, और उस सामूहिक क्षमता को दिशा देने की बात है जो तब उभरती है जब हर आवाज़ को महत्व दिया जाता है। हम सभी हितधारकों से आग्रह करते हैं कि वे इन सुझावों को अपनाएं और हमारे सामाजिक स्थानों को ऐसे समावेशी और सशक्त स्थानों में बदलें, जहाँ विविध पहचान वाले लोग सिर्फ मौजूद न रहें, बल्कि फलें-फूलें भी। हमारी यह सामूहिक प्रतिबद्धता निश्चित रूप से हमारे समुदायों को मज़बूत बनाएगी और समाज को समृद्ध करेगी।

प्रभलीन और ज़यन

01. समावेशन सुनिश्चित करने के लिए कुछ जेंडर-न्यूट्रल वॉशरूम निर्धारित करें, जिनका उपयोग सभी लोग कर सकें, जिसमें विकलांग व्यक्ति भी शामिल हों।

विस्तार से अर्थ: ट्रांसजेंडर और जेंडर-नॉन-कन्फॉर्मिंग व्यक्तियों को जेंडर-आधारित (पुरुष/महिला) शौचालयों का उपयोग करते समय अक्सर तनाव, चिंता और दुर्व्यवहार का सामना करना पड़ता है। ऑल-जेंडर और जेंडर-न्यूट्रल शौचालयों तक पहुँच प्रदान करने से इस बोझ को काफी हद तक कम या समाप्त किया जा सकता है। ये शौचालय सभी के लिए उपलब्ध होने चाहिए, और हर व्यक्ति को बिना किसी डर या रोक-टोक के अपनी जेंडर पहचान और व्यक्तिगत सहजता के अनुसार शौचालय चुनने की स्वतंत्रता होनी चाहिए। इन स्थानों को सभी के लिए आसानी से उपयोगी बनाने के लिए समावेशी साइनज का उपयोग किया जाना चाहिए, जिसमें ब्रेल और स्पष्ट दृश्य संकेत शामिल हों।

संदर्भ: सतत विकास लक्ष्य (SDG) 6 भी सभी के लिए स्वच्छता और जल की उपलब्धता तथा सतत प्रबंधन पर जोर देता है।



02. सभी जेंडर पहचान वाले लोगों के लिए माहवारी से जुड़े उत्पादों की उपलब्धता और उन तक पहुँच सुनिश्चित करें।

विस्तार से अर्थ: आमतौर पर सैनिटरी नैपकिन या टैम्पॉन वेंडिंग मशीनें केवल महिलाओं के शौचालयों में होती हैं, जबकि माहवारी का अनुभव करने वाले सभी लोग खुद को महिला के रूप में नहीं पहचानते। ट्रांसजेंडर पुरुष, नॉन-बाइनरी व्यक्ति और अन्य जेंडर पहचान वाले लोगों को भी इन उत्पादों की आवश्यकता हो सकती है। उदाहरण के लिए, एक ट्रांसजेंडर पुरुष जो माहवारी से गुजरते हैं, यदि उन्हें ऐसे पुरुष शौचालय का उपयोग करना पड़े जहाँ ये उत्पाद उपलब्ध नहीं हैं, तो उनके लिए गरिमा और सहजता के साथ अपनी ज़रूरतों को संभालना कठिन हो सकता है।

इसलिए, समान और न्यायसंगत पहुँच सुनिश्चित करने के लिए माहवारी से जुड़े उत्पादों के साथ-साथ उनके उचित निपटान (disposal) की व्यवस्था सभी शौचालयों में होनी चाहिए, चाहे वे किसी भी जेंडर के लिए निर्धारित हों।



03. सभी के लिए, जिसमें विकलांग व्यक्ति भी शामिल हैं, एक समावेशी माहौल बनाने के लिए भौतिक बुनियादी ढाँचों (इनफ्रास्ट्रक्चर) में सुलभता को मज़बूत करें।

विस्तार से अर्थ: भौतिक पहुँच और उचित सुविधाएं सुनिश्चित करना आवश्यक है, ताकि सभी कर्मचारी, खासकर शारीरिक और मनोसामाजिक विकलांगताओं के साथ रहने वाले लोग, गरिमा के साथ पूर्ण भागीदारी दिखा सकें। कार्यस्थल किराए पर लेते समय या उसमें निवेश करते समय, HR और संचालन टीमों को ऐसे बुनियादी ढाँचों (इनफ्रास्ट्रक्चर) को प्राथमिकता देनी चाहिए जो पहुँच के मानकों को पूरा करते हों। भर्ती और ऑनबोर्डिंग के दौरान उम्मीदवारों से उनकी पहुँच संबंधी ज़रूरतों के बारे में आगे बढ़कर पूछना और आवश्यक सहायता उपलब्ध कराना, उनके अनुभव में बड़ा बदलाव ला सकता है।

पहुँच सभी के लिए महत्वपूर्ण है, क्योंकि जीवन में कभी भी किसी को अस्थायी या स्थायी विकलांगता का सामना करना पड़ सकता है, जैसे चोट, सर्जरी के बाद रिकवरी, या टूटी हड्डी। इसलिए इनफ्रास्ट्रक्चर इस तरह डिज़ाइन किया जाना चाहिए कि वह सभी के लिए सुलभ हो।

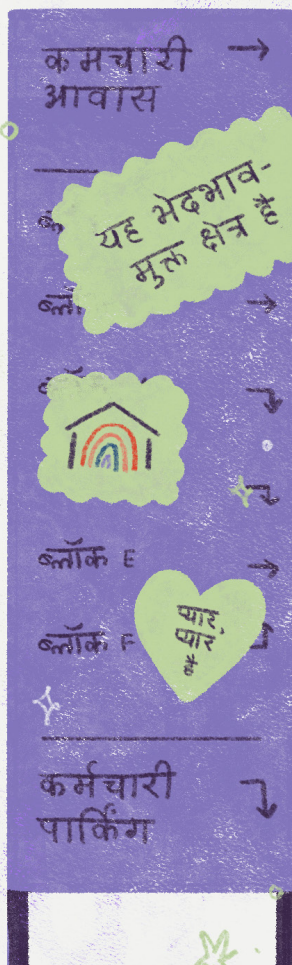


04. सभी कर्मचारियों के लिए सुलभ और भेदभाव-मुक्त आवास और यात्रा सुविधाएं सुनिश्चित करें।

विस्तार से अर्थ: अगर आपका संगठन कर्मचारियों को रहने की सुविधा देता है, तो यह पक्का करना ज़रूरी है कि ब्रोकर, हाउसिंग पार्टनर और संचालन (ऑपरेशन) टीमों LGBTQIA+ लोगों की ज़िंदगी की असलियतों को समझें और उनके प्रति संवेदनशील हों। इससे भेदभाव रोका जा सकता है और कर्मचारी अपने साथी (पार्टनर) या चुने हुए परिवार के साथ एक नए माहौल में सुरक्षित महसूस कर सकते हैं।

रहने की व्यवस्था में हर कर्मचारी की गरिमा और स्वायत्तता (Autonomy) का सम्मान किया जाना चाहिए; इसलिए, साझा कमरे सेक्स या माने गए जेंडर के आधार पर आवंटित नहीं किए जाने चाहिए।

इसी तरह, यात्रा व्यवस्थाओं में भी LGBTQIA+ कर्मचारियों की सुरक्षा और सहजता को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। उन्हें ऐसे साधनों से यात्रा करने के लिए मज़बूर नहीं किया जाना चाहिए जहाँ वे असुरक्षित महसूस करें। उदाहरण के लिए, लंबी बस यात्रा के दौरान LGBTQIA+ समुदाय के किसी कर्मचारी को रास्ते में शौचालय का उपयोग करते समय हो सकता है कि सुरक्षित महसूस न हो। कंपनी रिट्रीट, कार्यशाला या काम से जुड़ी बैठकों के लिए रहने की जगह बुक करते समय या यात्रा का इंतज़ाम करते समय भी इन बातों का ध्यान रखना ज़रूरी है।



05. कर्मचारियों से गुमनाम फ़ीडबैक लेने की व्यवस्था के ज़रिए पारदर्शिता और जवाबदेही को बढ़ावा दें।

विस्तार से अर्थ: कार्यस्थलों में अक्सर नियोक्ता (employer) कर्मचारियों को सुझाव देते हैं, लेकिन इसके उलट कम ही होता है। संगठन को अधिक पारदर्शी और जवाबदेह बनाने के लिए गुमनाम फ़ीडबैक तंत्र स्थापित करना उपयोगी हो सकता है। यदि इन सुझावों को गंभीरता से लिया जाए और उन पर अमल किया जाए, तो यह कर्मचारियों के बीच विश्वास बढ़ाने और संस्थागत प्रक्रियाओं को मज़बूत करने में मदद कर सकता है।

संदर्भ: [Steegle.com](https://www.steegle.com) पर 'वर्कप्लेस में सजेशन बॉक्स के फ़ायदे' (Benefits of a Suggestion Box in the Workplace) शीर्षक वाला लेख।

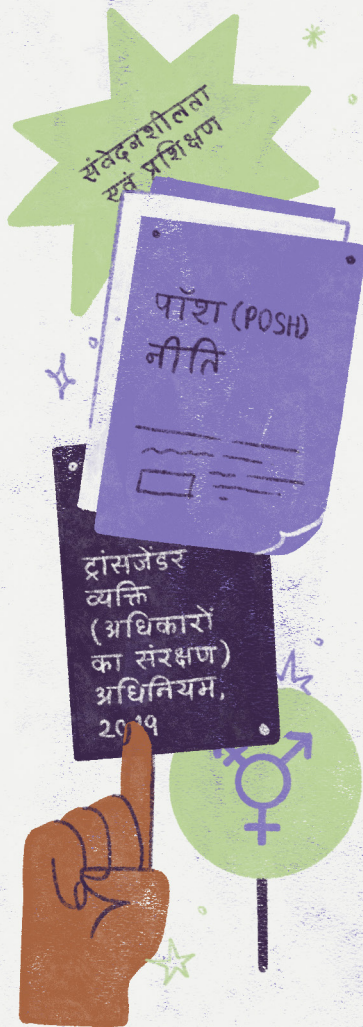


06. प्रमुख समितियों के सदस्यों के साथ नियमित जेंडर-संवेदनशीलता सत्रों के माध्यम से समावेशन को मज़बूत करें।

विस्तार से अर्थ: शिकायत निवारण प्रकोष्ठ (Grievance Cell), आंतरिक समिति (IC) और HR टीमों के सदस्यों के लिए वार्षिक जेंडर संवेदनशीलता सत्र आयोजित करना आवश्यक है, ताकि वे LGBTQIA+ समुदाय से जुड़े कर्मचारियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों को बेहतर ढंग से समझ सकें और संबोधित कर सकें। इन सत्रों में यौन उत्पीड़न की रोकथाम (POSH Act) अधिनियम, जैसे महत्वपूर्ण कानूनों, उनके ऐतिहासिक संदर्भ, तथा जेंडर और यौनिकता को बाइनरी से परे समझने पर चर्चा शामिल होनी चाहिए। इससे संगठन के भीतर उत्पीड़न या बुलिंग (मौखिक और गैर-मौखिक दोनों) की घटनाओं को रोकने और उनका समाधान करने में मदद मिल सकती है।

शिकायत निवारण प्रणालियों में विश्वास बढ़ाने के लिए IC में LGBTQIA+ प्रतिनिधित्व को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। साथ ही, सभी IC सदस्यों को ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 के अनुरूप संवेदनशीलता प्रशिक्षण प्राप्त करना चाहिए। इससे यह पक्का करने में मदद मिलेगी कि कार्यवाही के दौरान शिकायत करने वाले को लगे कि उनकी बात सुनी और समझी जा रही है।

HR और Finance जैसी टीमों के लिए भी संवेदनशीलता प्रशिक्षण महत्वपूर्ण है, क्योंकि वे भर्ती और ऑनबोर्डिंग प्रक्रियाओं में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। उचित प्रशिक्षण यह सुनिश्चित करने में मदद करता है कि इंटरव्यू और आंतरिक प्रक्रियाएं सम्मानजनक हों। साथ ही, इससे अनावश्यक या अनुचित प्रश्नों (जैसे किसी की सर्जिकल स्थिति या साथी (पार्टनर) से जुड़ी जानकारी) से बचा जा सकता है, और मिसजेंडरिंग (misgendering) तथा डेडनेमिंग (deadnaming) जैसी हानिकारक प्रथाओं को रोका जा सकता है।



07. सभी कर्मचारियों के लिए अंतरसंबंधीय (इंटरसेक्शनल) पहचान पर नियमित संवेदनशीलता सत्र आयोजित कर एक समावेशी कार्यस्थल को बढ़ावा दें।

विस्तार से अर्थ: ऐसे कर्मचारियों का होना महत्वपूर्ण है जो LGBTQIA+ समुदाय के सक्रिय सहयोगी हों। संगठन के विविधता, समानता और समावेशन (DEI) ढाँचे के अनुसार अंतरसंबंधीय (इंटरसेक्शनल) पहचान (जेंडर, यौनिकता, जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, आदि की धुरी पर) पर नियमित और अनिवार्य संवेदीकरण कार्यशालाओं के माध्यम से सहयोगी (एलाय) होने की इस तरह की संस्कृति को बढ़ावा दिया जा सकता है। इन सत्रों को इस तरह से तैयार किया जाना चाहिए कि संगठन से जुड़े सभी लोग, जैसे प्रशासनिक टीमों, आउटसोर्स वेंडर्स, सफाई कर्मचारी और ग्राउंड सपोर्ट स्टाफ, इनका हिस्सा बन सकें।

स्रोत: कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (POSH Act)



08. यौन उत्पीड़न की रोकथाम (POSH) के लिए एक समावेशी नीति अपनाएं।

विस्तार से अर्थ: आपकी POSH नीति सभी को शामिल करने वाली होनी चाहिए। यह समझना महत्वपूर्ण है कि LGBTQIA+ कर्मचारियों की सटीक संख्या का डेटा होना समावेशी नीतियाँ बनाने की पूर्व-शर्त नहीं है, क्योंकि कई लोग अपनी जेंडर या यौन पहचान को साझा करने के लिए हो सकता है कि तैयार न हों या ऐसा करना उनके लिए असुरक्षित हो सकता है। इसलिए, LGBTQIA+ कर्मचारियों को शामिल करने वाली POSH नीति अपनाना आपके कार्यस्थल को सभी के लिए अधिक सुरक्षित और समावेशी बनाने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

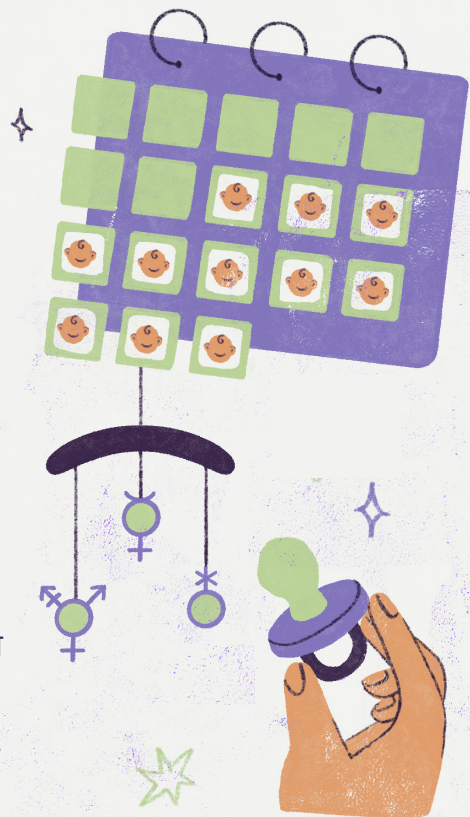
स्रोत: ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 स्पष्ट रूप से कहता है कि कार्यस्थलों पर ट्रांसजेंडर कर्मचारियों के साथ भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए। यही कारण है कि संगठनों के लिए LGBTQIA+ समावेशी POSH नीति अपनाना आवश्यक है।



09. देखभाल, मातृत्व (मैटरनिटी) और पितृत्व (पैटरनिटी) अवकाश नीतियों का विस्तार कर समलैंगिक साथियों (पार्टनर्स) और क्वीयर रिश्तों को भी शामिल करें।

विस्तार से अर्थ: मातृत्व और पितृत्व अवकाश नीतियाँ अक्सर सिसजेंडर विषमलैंगिक (heterosexual) दंपतियों को ध्यान में रखकर बनाई जाती हैं। यह ज़रूरी है कि ऐसी छुट्टियाँ LGBTQIA+ कर्मचारियों को भी दी जाएं जो क्वीयर रिश्तों में हैं, जिनमें वे लोग भी शामिल हैं जो खुद को महिला नहीं, बल्कि ट्रांसमैस्कुलिन व्यक्ति या ट्रांसजेंडर पुरुष मानते हैं। उदाहरण के लिए, यदि किसी महिला की पार्टनर बच्चे को जन्म दे रही है, तो उस महिला को भी मातृत्व अवकाश का अधिकार मिलना चाहिए।

मौजूदा नीतियों को अधिक जेंडर-समावेशी बनाने के लिए उन्हें अभिभावकीय अवकाश (परेंटल लीव) का नाम दिया जा सकता है। इन नीतियों में गर्भसमापन और गोद लेने जैसी देखभाल-संबंधी परिस्थितियों को भी शामिल किया जाना चाहिए। यह छोटा-सा बदलाव यह सुनिश्चित करने में मदद कर सकता है कि विविध पारिवारिक ढाँचों और पालन-पोषण व देखभाल के सभी रूपों को संगठन के भीतर समान रूप से मान्यता और समर्थन मिले।



10. समावेशी स्वास्थ्य बीमा प्रदान करें, जिसमें क्वीयर पार्टनर्स और जेंडर-सकारात्मक देखभाल शामिल हो।

विस्तार से अर्थ: स्वास्थ्य बीमा नीतियों को आपके कार्यबल की विविध वास्तविकताओं को पहचानना और समर्थन देना चाहिए। समान-लिंग और क्वीयर पार्टनर्स को शामिल करते हुए पार्टनर कवरेज का विस्तार करना यह स्वीकार करता है कि सभी कर्मचारी विषमलैंगिक संबंधों में नहीं हैं, और एक ऐसा कार्यस्थल बनाने में मदद करता है जहाँ सभी पारिवारिक ढाँचों को समान रूप से देखा जाए।

ट्रांसजेंडर कर्मचारियों के लिए, जेंडर सकारात्मक देखभाल (जेंडर अफर्मेटिव केयर) (जिसमें सर्जरी, हार्मोन थेरेपी या संबंधित प्रक्रियाएँ शामिल हैं जो जेंडर डिस्फोरिया को कम करने में मदद करती हैं) तक पहुँच जीवन रक्षक और मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्य के लिए आवश्यक हो सकती है। ये हस्तक्षेप अक्सर महंगे होते हैं और बीमा कवरेज के बिना सुलभ नहीं होते। आपके संगठन की स्वास्थ्य नीति में जेंडर अफर्मेटिव केयर को शामिल करना न केवल कर्मचारियों की भलाई का समर्थन करता है, बल्कि उनके पेशेवर जीवन में प्रेरणा और जुड़ाव की भावना को भी बढ़ा सकता है।



11. क्वीयर और ट्रांसजेंडर-सकारात्मक मानसिक स्वास्थ्य काउंसलरों तक पहुँच सुनिश्चित करें।

विस्तार से अर्थ: मानसिक स्वास्थ्य सहायता सभी कर्मचारियों के लिए महत्वपूर्ण है क्योंकि यह व्यक्तिगत खुशहली (वेल बीइंग) और पेशेवर प्रदर्शन दोनों पर प्रभाव डाल सकती है। यह पक्का करना कि आपके संगठन के थेरेपिस्ट की सूची में ट्रॉमा-इन्फॉर्म्ड और LGBTQIA+ का समर्थन करने वाले मानसिक स्वास्थ्य प्रैक्टीशनर शामिल हों, इससे क्वीयर और ट्रांसजेंडर कर्मचारियों को आसानी से मदद मिल सकेगी। मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं के आस-पास सख्त गोपनीयता सुनिश्चित करना कर्मचारी की निजता की रक्षा करता है और उन्हें आवश्यकता पड़ने पर सहायता लेने के लिए प्रोत्साहित करता है।



12. लचीली और जेंडर-समावेशी वर्दी (यूनिफॉर्म) नीति अपनाएं।

विस्तार से अर्थ: अगर आपके कार्यस्थल में वर्दी या पोशाक (ड्रेस कोड) की नीति है, तो कर्मचारियों को जेंडर की परवाह किए बिना सभी उपलब्ध विकल्पों में से चुनने का मौका देने से काम की जगह पर ज़्यादा सम्मानजनक और सकारात्मक माहौल बनाने में बहुत मदद मिल सकती है।

अनुमानित जेंडर के आधार पर एक निश्चित वर्दी लागू करना चिंता और असुविधा पैदा कर सकता है, विशेष रूप से ट्रांसजेंडर और जेंडर नॉन-कन्फॉर्मिंग कर्मचारियों के लिए। जहाँ संभव हो, अनिवार्य वर्दी को पूरी तरह हटाने पर भी विचार करें।



13. LGBTQIA+ समुदाय के लिए विशेष भर्ती कार्यक्रम आयोजित करें।

विस्तार से अर्थ: LGBTQIA+ उम्मीदवारों के लिए विशेष रूप से भर्ती कार्यक्रम आयोजित करना निष्पक्षता सुनिश्चित करने और कार्यस्थल में प्रणालीगत बाधाओं तथा कम प्रतिनिधित्व को सक्रिय रूप से संबोधित करने का एक अच्छा तरीका है। इस तरह की पहल से समानता के प्रति आपके संगठन की प्रतिबद्धता का पता चलता है, प्रतिभा के भंडार का दायरा बढ़ता है, और ऐसे लोगों के लिए अवसर पैदा होते हैं जिन्हें शायद भेदभाव या पहुँच की कमी के कारण मौका नहीं मिल पाता।



14. भर्ती और संचार प्रक्रियाओं को समावेशी बनाएं।

विस्तार से अर्थ: भर्ती प्रक्रिया के दौरान ही ये कदम उठाकर आप यह पक्का कर सकते हैं कि LGBTQIA+ उम्मीदवार को पहचाना जाए, उनका सम्मान किया जाए और वे सुरक्षित महसूस करें।

- सभी भर्ती सामग्री और आवेदन फॉर्म में जेंडर-न्यूट्रल भाषा का उपयोग करें।
- आवेदकों के लिए अपने चुने हुए नाम (chosen name) साझा करने का एक वैकल्पिक फ़ील्ड शामिल करें, न कि उनका डेडनेम। चयन के बाद दस्तावेज़ीकरण प्रक्रिया के दौरान ही कानूनी नाम माँगा जाना चाहिए।



वैकल्पिक चुना हुआ नाम: _____
सर्वनाम: _____ शहर: _____

- आधिकारिक दस्तावेज़ों जैसे आईडी कार्ड, ईमेल सिग्नेचर और विज़िटिंग कार्ड में समावेशी प्रारूपों का उपयोग करें, जो चुने हुए नाम, सर्वनाम (pronouns) और पदनाम को प्रतिबिंबित करें।
- सुनिश्चित करें कि LGBTQIA+ कर्मचारियों को संगठन की तय वेतन सीमाओं के भीतर पदोन्नति, प्रदर्शन मूल्यांकन और मुआवजे तक समान पहुँच प्राप्त हो।
- विविधता, समानता और समावेश (DEI) के असरदार तरीके 'इंटरसेक्शनैलिटी' (अलग-अलग पहचानों के आपस में जुड़े होने) पर आधारित होने चाहिए। LGBTQIA+ लोगों को सक्रिय रूप से शामिल करें, जो हाशिए पर मौजूद जातियों, धार्मिक समुदायों, जातीय अल्पसंख्यकों, विकलांगों या अन्य हाशिए पर मौजूद सामाजिक पहचानों से भी जुड़े हो सकते हैं - यहाँ तक कि मैनेजर और डायरेक्टर जैसे पदों पर भी।



- सुनिश्चित करें कि सभी आंतरिक संचार में विशेष रूप से ईमेल, फॉर्म और HR दस्तावेज़, में नॉन-बाइनरी और जेंडर-न्यूट्रल भाषा का उपयोग करें।

ये छोटे-छोटे कदम संभावित उम्मीदवारों के साथ भरोसा बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।



15. काम की जगह पर सुरक्षा बनाए रखने के लिए एक खास शिकायत अधिकारी नियुक्त करें।

विस्तार से अर्थ: ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 की धारा 11 के तहत, हर संस्थान के लिए एक शिकायत अधिकारी नियुक्त करना आवश्यक है, जो कार्यस्थल पर इस अधिनियम के किसी भी उल्लंघन से संबंधित मामलों को संबोधित करे। यह अधिकारी LGBTQIA+ कर्मचारियों के लिए सुरक्षित, सम्मानजनक और भेदभाव-मुक्त कार्य वातावरण सुनिश्चित करने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

स्रोत: ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019

16. कर्मचारियों के नेतृत्व वाले ऐसे संसाधन समूहों (ERGs) का समर्थन करें जो LGBTQIA+ लोगों की आवाज़ को प्राथमिकता देते हैं।

विस्तार से अर्थ: ERGs (एम्प्लोयी रिसोर्स ग्रुप्स) समुदाय निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। ये LGBTQIA+ कर्मचारियों के लिए औपचारिक और अनौपचारिक कैरियर समर्थन, पेशेवर विकास और मेंटरशिप के अवसर प्रदान करते हैं। साथ ही, ये संगठन के भीतर क्वीयर कर्मचारियों के लिए सुरक्षित और सहयोगी स्थान बनाने में मदद करते हैं। संगठन को ऐसे तंत्र विकसित करने चाहिए जो इन समूहों के प्रभावी संचालन को सुनिश्चित करें और कर्मचारियों को ERGs को सुचारु रूप से चलाने के लिए आवश्यक संसाधन और समर्थन प्रदान करें।



17. समान अवसर नीति (Equal Opportunity Policy) अपनाएं, जो ट्रांसजेंडर कर्मचारियों के अधिकारों की पुष्टि करे।

विस्तार से अर्थ: ट्रांसजेंडर लोगों के लिए समान अवसर, अधिकार और सम्मान को बढ़ावा देने के लिए, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के नियम का नियम 12 ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए समान अवसर नीति को अनिवार्य बनाता है। यह नीति सिर्फ भर्ती और नौकरी देने तक ही सीमित नहीं है, बल्कि इसमें कार्यस्थल पर उत्पीड़न, बुलिंग, 'डेडनेमिंग' (किसी व्यक्ति के पुराने नाम का इस्तेमाल करना) और जेंडर पहचान या अभिव्यक्ति के आधार पर भेदभाव को रोकना भी शामिल है। जैसा कि पहले बताया गया है, सभी के लिए ज़्यादा समावेशी और देखभाल वाला माहौल बनाने के लिए जेंडर-निष्पक्ष शौचालय (जेंडर-न्यूट्रल वॉशरूम) और माहवारी से जुड़ी साफ़-सफ़ाई के उत्पाद उपलब्ध कराना और नियमित रूप से संवेदनशीलता प्रशिक्षण आयोजित करना जैसे उपाय बहुत ज़रूरी हैं।

स्रोत: सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय, भारत सरकार। साथ ही, ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) नियम, 2020 का नियम 12 भी देखें।

शब्दावली

अगर किसी परिभाषा में कोई शब्द हाइलाइट किया गया है, तो इसका मतलब है कि वह शब्द इस शब्दावली में कहीं और समझाया गया है। ये सभी शब्द एक-दूसरे से जुड़े हुए हैं, इसलिए इन्हें साथ में पढ़ने से अलग-अलग जेंडर पहचान (gender identities) और/यौन पहचान (sexual orientations) को बेहतर तरीके से समझा जा सकता है।

हिंदी में ऐसे और शब्द जानने के लिए [इन्क्लूसिव न्यूज़रूम्स](#) (द न्यूज़ मिनट और क्वियर चेन्नई क्रॉनिकल्स) का संसाधन देख सकते हैं।

एसेक्शुअल

एक व्यक्ति जिसे दूसरों के प्रति बहुत कम या बिल्कुल भी यौन आकर्षण महसूस नहीं होता। एसेक्शुअलिटी (asexuality) एक स्पेक्ट्रम है, कुछ एसेक्शुअल लोग रोमांटिक या भावनात्मक आकर्षण महसूस कर सकते हैं, या बहुत कम या खास परिस्थितियों में यौन आकर्षण अनुभव कर सकते हैं (इसमें ग्रेसेक्सुअल या डेमीसेक्सुअल जैसी पहचानें शामिल हो सकती हैं)।

यह याद रखना ज़रूरी है कि LGBTQIA+ स्पेक्ट्रम के कई शब्द लचीले (flexible) और स्वयं-परिभाषित (self-defined) होते हैं। लोग अपने लिए वह शब्द चुन सकते हैं जो उन्हें सही लगे, और कोई भी व्यक्ति अपने जीवन के किसी भी समय खुद को एसेक्शुअल के रूप में पहचान सकता है, चाहे उनका यौन अनुभव या इतिहास कुछ भी रहा हो।

इंटरसेक्स

यह एक व्यापक श्रेणी है, जिसमें वे लोग आते हैं जिनके जैविक और शारीरिक गुण पारंपरिक 'पुरुष' या 'महिला' श्रेणियों में स्पष्ट रूप से फिट नहीं होते। इंटरसेक्स होना मानव जैविक विविधता का स्वाभाविक हिस्सा है।

यदि बच्चे के जननांग सामान्य पुरुष या महिला की परिभाषाओं में स्पष्ट रूप से फिट न हों, तो जन्म के समय उसे इंटरसेक्स के रूप में पहचाना जा सकता है। हालाँकि, इंटरसेक्स विशेषताएं हमेशा जन्म के समय दिखाई या पहचानी नहीं जातीं, कई लोगों को उनके शरीर की विविधताओं के बावजूद जन्म के समय पुरुष या महिला के रूप में दर्ज किया जाता है।

क्वीयर

यह एक व्यापक शब्द है, जिसका इस्तेमाल लोग विभिन्न यौनिकता/यौन पहचान, जेंडर पहचान और सेक्स विशेषताओं को व्यक्त करने के लिए करते हैं, जो सिसजेंडर और हेटरोनॉर्मेटिव मानकों से बाहर आती हैं।

गे

कोई व्यक्ति जो खुद को पुरुष मानता है और यौन, भावनात्मक और/या रूमानी रूप से उन अन्य लोगों की ओर आकर्षित होता है जो खुद को पुरुष मानते हैं।

यह याद रखना ज़रूरी है कि LGBTQIA+ स्पेक्ट्रम के कई शब्द लचीले (flexible) और स्वयं-परिभाषित (self-defined) होते हैं। लोग अपने लिए वह शब्द चुन सकते हैं जो उन्हें सही लगे, और कोई भी व्यक्ति अपने जीवन के किसी भी समय खुद को गे रूप में पहचान सकता है, चाहे उनका यौन अनुभव या इतिहास कुछ भी रहा हो।

जन्म के समय निर्धारित सेक्स

जन्म के समय निर्धारित लिंग (Sex assigned at birth) वह होता है (आमतौर पर पुरुष, महिला या इंटरसेक्स) जो किसी व्यक्ति के जन्म के समय दर्ज किया जाता है, आमतौर पर बाहरी जननांगों के आधार पर।

हर व्यक्ति को जन्म के समय एक लिंग दिया जाता है, और अक्सर इसी के आधार पर उसकी जेंडर पहचान भी तय कर दी जाती है। लेकिन यह ज़रूरी नहीं है कि यह तय किया गया जेंडर आगे चलकर उस व्यक्ति की जेंडर पहचान से मेल खाए।

जेंडर

एक सामाजिक और सांस्कृतिक व्यवस्था जिसके आधार पर लोगों को उनके शारीरिक और जैविक गुणों के अनुसार 'पुरुष' या 'महिला' के रूप में वर्गीकृत किया जाता है। यह व्यक्ति के व्यवहार, भूमिकाओं, दिखावट, भावनाओं और अभिव्यक्ति से जुड़ी अपेक्षाओं को भी प्रभावित करता है।

जेंडर एक स्पेक्ट्रम पर होता है, और कोई व्यक्ति खुद को पुरुष, महिला, दोनों या इनमें से कोई नहीं मान सकता है।

यह जन्म के समय निर्धारित सेक्स (sex assigned at birth) से अलग होता है और व्यक्तिगत पहचान, संस्कृति और जीवन के अनुभवों से प्रभावित होता है।

जेंडर-अफर्मिंग सर्जरी (GAS)

ये वो सर्जरी है जो क्वीयर या ट्रांसजेंडर लोग अपनी जेंडर पहचान को पुष्ट (affirm) करने या अपने शरीर को अपनी पहचान के अनुसार ढालने के लिए कराते हैं। हर व्यक्ति के लिए GAS करवाना ज़रूरी नहीं है, बिना सर्जरी के भी किसी की जेंडर पहचान पूरी तरह मान्य होती है।

GAS में टॉप सर्जरी, स्तन वृद्धि (ब्रेस्ट ऑगमेंटेशन), चेहरे की नारीकरण सर्जरी (फेशियल फेमिनाइजेशन सर्जरी), ऑर्किएक्टॉमी, हिस्टेरेक्टॉमी आदि शामिल होती है।

जेंडर पहचान

यह बताती है कि कोई व्यक्ति अपने जेंडर को कैसे समझते हैं, अनुभव करते और खुद को कैसे परिभाषित करते हैं। जेंडर पहचान का संबंध ज़रूरी नहीं कि उस शरीर से हो जिसमें एक व्यक्ति जन्म लेता है, और यह जन्म के समय दिए गए जेंडर की पहचान से अलग भी हो सकती है।

हर व्यक्ति की एक जेंडर पहचान होती है (जैसे सिसजेंडर, ट्रांसजेंडर आदि), और यह एक व्यापक स्पेक्ट्रम में मौजूद होती है।

जेंडरक्वीयर

इस शब्द का उपयोग वे लोग करते हैं जिनकी जेंडर पहचान 'पुरुष' और 'महिला' की पारंपरिक द्विआधारी (binary) सीमाओं से बाहर होती है।

जेंडरक्वीयर लोग एक से अधिक जेंडर, कोई जेंडर नहीं, या बदलती/फ्लुइड जेंडर पहचान के साथ खुद को पहचान सकते हैं। कुछ जेंडरक्वीयर लोग खुद को ट्रांसजेंडर भी मानते हैं, जबकि कुछ नहीं, यह पूरी तरह इस बात पर निर्भर करता है कि व्यक्ति अपनी पहचान को कैसे समझता और नाम देता है।

LGBTQIA+ स्पेक्ट्रम के अन्य शब्दों की तरह, जेंडरक्वीयर भी लचीली (flexible) और स्वयं-परिभाषित (self-defined) पहचान है।

डेडनेमिंग

किसी ट्रांसजेंडर या जेंडरक्वीयर व्यक्ति को उसके पुराने नाम (deadname) से पुकारना। डेडनेम वह नाम होता है जो जन्म के समय दिया गया था, लेकिन जिसे वह व्यक्ति अब इस्तेमाल नहीं करते या उससे अपनी पहचान नहीं जोड़ते।

चाहे यह जानबूझकर हो या गलती से, डेडनेमिंग एक बहुत ही तकलीफदेह और हानिकारक अनुभव हो सकता है।

ट्रांसजेंडर व्यक्ति

एक व्यक्ति जिसकी जेंडर पहचान जन्म के समय निर्धारित जेंडर पहचान से अलग होती है।

‘ट्रांस*’ (जिसमें एक एस्टरिस्क या तारा-चिह्न होता है) शब्द का इस्तेमाल कभी-कभी इस दायरे की व्यापक और समावेशी प्रकृति को दर्शाने के लिए किया जाता है, जिसमें कई तरह की नॉन-सिसजेंडर पहचानें शामिल होती हैं।

ट्रांसजेंडर पुरुष

ऐसे व्यक्ति जिन्हें जन्म के समय महिला माना गया हो, लेकिन आगे चल कर जिनकी जेंडर पहचान एक महिला की हो।

ट्रांसजेंडर महिला

एक ऐसे व्यक्ति जिन्हें जन्म के समय पुरुष माना किया गया हो, लेकिन आगे चल कर जिनकी जेंडर पहचान एक औरत की हो।

ट्रांसमास्कुलिन व्यक्ति

कोई ऐसा व्यक्ति जिसे जन्म के समय पुरुष नहीं माना गया था, लेकिन जो खुद को मर्दानगी के दायरे में पहचानता और व्यक्त करता है। ट्रांसमास्कुलिन व्यक्ति किसी भी जेंडर पहचान के साथ खुद को पहचान सकते हैं। यह एक स्वयं-परिभाषित शब्द है।

ट्रांसफेमिनिन व्यक्ति

ऐसा व्यक्ति जिसे जन्म के समय महिला नहीं माना गया था, लेकिन जो खुद को नारीत्व (femininity) के दायरे में पहचानता और व्यक्त करता है। ट्रांसफेमिनिन व्यक्ति किसी भी जेंडर पहचान से खुद को जोड़ सकते हैं। ट्रांसफेमिनिन एक ऐसा शब्द है जिसे व्यक्ति खुद चुनते हैं, और लोग अपने अनुभवों के आधार पर इससे अलग-अलग तरह से जुड़ सकते हैं।

नॉन-बाइनरी

ऐसा व्यक्ति जो खुद को न तो पुरुष मानता है और न ही महिला; यानी वे पारंपरिक जेंडर बाइनरी (स्त्री-पुरुष के दोहरे वर्गीकरण) के किसी भी छोर से खुद को नहीं जोड़ते। कुछ नॉन-बाइनरी लोग खुद को जेंडरक्वीयर भी मानते हैं, जबकि कुछ ऐसा नहीं मानते - यह इस बात पर निर्भर करता है कि कोई व्यक्ति अपनी पहचान को कैसे समझता और क्या नाम देता है।

LGBTQIA+ स्पेक्ट्रम के कई शब्दों की तरह, ‘नॉन-बाइनरी’ शब्द भी लचीला है और इसे व्यक्ति खुद तय करता है।

बाइसेक्शुअल

एक व्यक्ति जो एक से अधिक जेंडर के लोगों की ओर यौनिक, भावनात्मक और/या रोमांटिक आकर्षण महसूस करते हैं। इसमें अपने ही जेंडर के लोगों के साथ-साथ अलग जेंडर के लोगों के प्रति आकर्षण भी शामिल हो सकता है।

यह याद रखना ज़रूरी है कि **LGBTQIA+** स्पेक्ट्रम के कई शब्द लचीले (flexible) और स्वयं-परिभाषित (self-defined) होते हैं। लोग अपने लिए वह शब्द चुन सकते हैं जो उन्हें सही लगे, और कोई भी व्यक्ति अपने जीवन के किसी भी समय खुद को बाइसेक्शुअल के रूप में पहचान सकते हैं चाहे उसका यौन अनुभव या इतिहास कुछ भी रहा हो।

मिसजेंडरिंग

किसी व्यक्ति को ऐसे सर्वनाम, नाम या जेंडर से जुड़े शब्दों से संबोधित करना जो उनकी जेंडर पहचान से मेल नहीं खाते। चाहे यह जानबूझकर हो या गलती से, मिसजेंडरिंग एक बहुत ही तकलीफदेह और हानिकारक अनुभव हो सकता है क्योंकि यह व्यक्ति की पहचान को नज़रअंदाज़ करता है।

प्रोनाउन्स/ सर्वनाम

वे शब्द जिनका इस्तेमाल हम किसी व्यक्ति के नाम की जगह करते हैं, जैसे अंग्रेज़ी में she/her, he/him, या they/them। हर व्यक्ति के अपने प्रोनाउन्स होते हैं, और सही प्रोनाउन्स का इस्तेमाल करना उस व्यक्ति की जेंडर पहचान का सम्मान करना और स्वीकार करना है। अगर आप किसी व्यक्ति के सर्वनाम (प्रोनाउन्स) नहीं जानते तो आप हिंदी में उन्हें बहुवचन क्रिया के जरिए संबोधित कर सकते हैं। जैसे “वो व्यक्ति जो उस तरफ स्कूटर पर जा रहे हैं उनकी कमीज़ तो काफ़ी सुंदर है।”

लेस्बियन

वह व्यक्ति जो खुद को एक महिला के रूप में पहचानते हैं और जो अन्य महिलाओं की ओर यौन, भावनात्मक और/या रोमांटिक रूप से आकर्षित होते हैं।

यह याद रखना ज़रूरी है कि **LGBTQIA+** स्पेक्ट्रम के कई शब्द लचीले (flexible) और स्वयं-परिभाषित (self-defined) होते हैं। लोग अपने लिए वही शब्द चुन सकते हैं जो उन्हें सही लगें, और कोई भी व्यक्ति अपने जीवन के किसी भी समय, अपने अनुभव या इतिहास की परवाह किए बिना, खुद को लेस्बियन के रूप में पहचान सकते हैं।

LGBTQIA+

एक छत्र (अंब्रेला) शब्द है जिसमें लेस्बियन, गे, बाइसेक्शुअल, ट्रांसजेंडर, क्वीयर, इंटरसेक्स, एसेक्शुअल और अन्य पहचानें शामिल होती हैं। “+” यह दर्शाता है कि इसके अलावा भी कई यौन पहचानें, जेंडर पहचानें और अनुभव हैं (जैसे पैनसेक्शुअल, नॉन-बाइनरी, जेंडरफ्लूइड आदि)। यह विविधता और पहचान के लचीलापन को दर्शाता है, और यह भी बताता है कि भाषा समय के साथ बदलती रहती है। यह पहचान की विविधता और उसके बदलते, लचीले स्वभाव को दर्शाता है, और हमें याद दिलाता है कि लोगों के नए-नए तरीकों से खुद को व्यक्त करने के साथ-साथ भाषा भी लगातार विकसित होती रहती है।

सिसजेंडर

एक व्यक्ति जिसकी जेंडर पहचान वही होती है जो जन्म के समय उसके लिये निर्धारित (assigned) की गई थी (आमतौर पर यह निर्धारित पहचानें पुरुष या महिला की होती हैं)।

यौनिकता/ यौन पहचान

यह बताता है कि कोई व्यक्ति दूसरों की ओर यौनिक, भावनात्मक और/या रोमांटिक रूप से कैसे आकर्षित होता है।

हर व्यक्ति का एक यौनिक झुकाव होता है, कोई समान जेंडर, अलग जेंडर, एक से अधिक जेंडर, या किसी की ओर भी आकर्षित हो सकता है। यह एक स्पेक्ट्रम पर मौजूद होता है और इसमें गे, लेस्बियन, बाइसेक्शुअल, पैनसेक्शुअल, एसेक्शुअल, क्वीयर आदि पहचानें शामिल हो सकती हैं।

यह जेंडर पहचान से अलग होता है, जो व्यक्ति की अपनी पहचान और जेंडर के अनुभव से जुड़ा होता है।





🌐 theypfoundation.org

✉ info@theypfoundation.org

📷 [theypfoundation](https://www.instagram.com/theypfoundation)

इस टूलकिट को
ऑनलाइन देखने और
इसमें दिए गए क्लिक
करने योग्य लिंक का
उपयोग करने के लिए इस
QR कोड को स्कैन करें:

