

ई-ग्रामीण शिविर

श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

01-03 सितम्बर 2021



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

ई-ग्रामीण शिविर
श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के
नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना
01-03 सितंबर 2021

डॉ. शशि बाला



वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

(श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार)

सैक्टर - 24, नौएडा

ईमेल आईडी: balashashi.vvgnli@gov.in



© वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा

प्रतियों की संख्या: 150

प्रकाशन वर्ष: 2022

यह प्रकाशन संस्थान की वेबसाइट www.vvgnli.org
से डाउनलोड किया जा सकता है।

प्रकाशित लेखों में व्यक्त विचार लेखक के अपने व्यक्तिगत विचार हैं।
उनसे वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान का सहमत होना आवश्यक नहीं है।

प्रकाशक: वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, सैक्टर-24, नौएडा-201301, उत्तर प्रदेश

मुद्रण स्थान: चंदू प्रेस, डी-97, शकरपुर, दिल्ली-110092



सूची

विवरण	पेज न.
प्रस्तावना	vii
आभार	viii
अध्याय 1 परिचय	1
अध्याय 2 शिविर में भाग लेने वालों की प्रोफाइल	8
अध्याय 3 गांव में उपलब्ध बुनियादी सुविधाएं	18
अध्याय 4 समस्याओं की पहचान	22
अध्याय 5 अवैतनिक कार्य का पता लगाना	30
अध्याय 6 मामला अध्ययन	32
अध्याय 7 निष्कर्ष और सिफारिशें	34
अनुलग्नक 1- शिविर का पहला दिन	
अनुलग्नक 1.1 - वीवीजीएनएलआई का परिचय	36
अनुलग्नक 1.2 - स्वयं को समझना	38
अनुलग्नक 1.3 - प्रभावी संचार के लिए नेतृत्व कौशल	40
अनुलग्नक 2- शिविर का दूसरा दिन	
अनुलग्नक 2.1 - श्रम संहिताएं: एक सिंहावलोकन	44
अनुलग्नक 2.2 - विकास कार्यक्रम और योजनाएं	46
अनुलग्नक 2.3 - समाजिक सुरक्षा संहिता	48
अनुलग्नक 3- शिविर का तीसरा दिन	
अनुलग्नक 3.1 - व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता	49
अनुलग्नक 3.2 - लिंग (जेंडर) को समझना	51
अनुलग्नक 4 - समस्या की पहचान पर प्रश्नावली	53
अनुलग्नक 5 - समय सर्वेक्षण की प्रश्नावली	58



तालिकाओं की सूची

तालिका संख्या	विवरण	पृष्ठ सं.
1.1	नमूना चयन	2
2.1	प्रतिभागियों का लिंगवार प्रतिशत	8
2.2	प्रतिभागियों की उच्चतम शिक्षा	9
2.3	बाल देखभाल में प्रतिभागियों की भागीदारी	9
2.4	गांव के विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता	10
2.5	प्रतिभागियों की भूमि जोत	11
2.6	प्रतिभागियों द्वारा प्राप्त बैंकिंग सेवाएं	12
2.7	प्रतिभागियों की रोजगार की स्थिति	13
2.8	प्रतिभागियों के स्वामित्व वाले दस्तावेज	13
2.9	प्रतिभागियों के स्कूल जाने वाले बच्चे	14
2.10	प्रतिभागियों की कोविड-19 टीकाकरण की स्थिति	14
2.11	आईटीआई से शिक्षित प्रतिभागी	15
3.1	गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी, स्पीड, उपकरण और इंटरनेट का उपयोग करने का उद्देश्य	16
3.2	गांव में शौचालय की सुविधा तक पहुंच	18
3.3	पेयजल उपलब्धता	19
3.4	प्रतिभागी के घर के पास उपलब्ध शैक्षणिक संस्थान	19
3.5	बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच	20
3.6	एमएसएमई और गांव में रोजगार	20
4.1	पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या	22
4.2	गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में समस्या	23
4.3	भूमि जोत के संबंध में विवाद	23
4.4	बिजली की उपलब्धता के संबंध में समस्याएं	24
4.5	घरेलू हिंसा	25
4.6	बाल श्रम	26
4.7	गांव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुंचने में कठिनाई	26
4.8	बुनियादी ढांचे से संबंधित चुनौतियां	27
4.9	सरकार की योजनाओं तक पहुंचने में समस्या	28
4.10	स्कूल छोड़ने वाले बच्चे	28
5.1	एक दिन में प्रत्येक प्रतिभागी द्वारा विभिन्न गतिविधियों में बिताया गया औसत समय (मिनटों में)	30



चित्रों की सूची

चित्र संख्या	विवरण	पृष्ठ सं.
2.1	प्रतिभागियों का लिंगवार प्रतिशत	8
2.2	प्रतिभागियों की उच्चतम शिक्षा	9
2.3	बाल देखभाल में प्रतिभागियों की भागीदारी	10
2.4	गांव के विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता	11
2.5	प्रतिभागियों की भूमि जोत	12
2.6	प्रतिभागियों की रोजगार की स्थिति	13
2.7	प्रतिभागियों के स्कूल जाने वाले बच्चे	14
2.8	प्रतिभागियों की कोविड-19 टीकाकरण की स्थिति	15
2.9	आईटीआई से शिक्षित प्रतिभागी	15
3.1	गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी	17
3.1.1	गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी की स्पीड	17
3.1.2	गांव में इंटरनेट का उपयोग करने का उद्देश्य	17
3.2	गांव में शौचालय की सुविधा तक पहुंच	18
3.3	पेयजल उपलब्धता	19
3.4	बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच	20
3.5	एमएसएमई और गांव में रोजगार	21
4.1	पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या	22
4.2	गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में समस्या	23
4.3	भूमि जोत के संबंध में विवाद	24
4.4	बिजली की उपलब्धता के संबंध में समस्याएं	24
4.5	घरेलू हिंसा	25
4.6	बाल श्रम	26
4.7	गांव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुंचने में कठिनाई	27
4.8	बुनियादी ढांचे से संबंधित चुनौतियां	27
4.9	सरकार की योजनाओं तक पहुंचने में समस्या	28
4.10	स्कूल छोड़ने वाले बच्चे	29
5.1	एक दिन में प्रत्येक प्रतिभागी द्वारा विभिन्न गतिविधियों में बिताया गया औसत समय (मिनटों में)	31



वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान



प्रस्तावना

ग्रामीण अर्थव्यवस्था में महिलाओं की अहम भूमिका होती है। वे किसान, मजदूरी कमाने वाले और व्यवसाय के मालिक हैं। स्थानीय महिलाएं पारंपरिक ज्ञान के रखवाले के रूप में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं, जो उनके समुदायों की आजीविका, लचीलापन और संस्कृति के लिए आवश्यक है। इसके अलावा, स्थानीय महिलाएं प्राकृतिक संसाधन प्रबंधन में अनोखे तरीके से योगदान कर सकती हैं।

महिला श्रम बल भागीदारी (एफएलएफपी) पुरुष एलएफपी की तुलना में कम रही है। अवैतनिक श्रम में महिलाओं की संख्या अधिक है, और जब महिलाओं को सवेतन कार्यों में लगाया जाता है तो अनौपचारिक क्षेत्र और गरीबों में उनका अधिक प्रतिनिधित्व होता है।

इस रिपोर्ट का उद्देश्य कृषि में महिलाओं की आधारभूत स्थिति को उजागर करना है। इस अध्ययन के लक्ष्य हैं – महिला श्रमिकों में कृषि के बारे में ज्ञान और जानकारी प्रदान करना, उत्तरदाताओं के बीच पारस्परिक संचार को बढ़ाना, विभिन्न श्रम कानूनों / श्रम संहिताओं 2020 में कानूनी सुरक्षा पर चर्चा करना, और महिला श्रमिकों के लिए कल्याण निधि के विभिन्न पहलुओं से परिचित कराना। वर्तमान अध्ययन लैंगिक आयामों के प्रति एक निष्पक्ष और न्यायसंगत दृष्टिकोण को बढ़ावा देने और लागू करने का एक प्रयास है। हमें उम्मीद है कि वर्तमान शोध कृषि क्षेत्र में मौजूदा लैंगिक असमानताओं को कम करने के उनके प्रयास में सभी हितधारकों के लिए फायदेमंद होगा। मैं डॉ. शशि बाला, फेलो और उनकी टीम को इस दिशा में उनके प्रयासों के लिए बधाई देता हूँ।

डॉ. अमित निर्मल

महानिदेशक

वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा



आभार

इस अध्ययन को आरंभ एवं पूरा करने का अवसर प्रदान करने के लिए मैं डॉ. एच. श्रीनिवास, भूतपूर्व महानिदेशक एवं श्री अमित निर्मल, महानिदेशक, वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नौएडा के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करना चाहती हूँ। विभिन्न समर्थन के लिए मैं वीवीजीएनएलआई टीम की आभारी हूँ।

मैं पूरी परियोजना टीम: सुश्री निमरा खान एवं डॉ. भूमिका बत्रा (रिसर्च एसोसिएट) और सुश्री मंजू सिंह (कंप्यूटर ऑपरेटर) के साथ-साथ डॉ. एम. एम. रहमान एवं श्री बी. एस. रावत (वरिष्ठ अनुवाद अधिकारी) को इस रिपोर्ट को मूर्तरूप देने में उनके निरंतर और अथक प्रयासों के लिए विशेष धन्यवाद देती हूँ।

अंत में, मैं अपने हौसला बढ़ाने वाले परिवार, जिसने हमेशा, खासकर जब मैं अपने काम को कार्यालय समय के इतर भी करती हूँ, मुझे सहयोग किया है, का धन्यवाद करती हूँ। उनके व्यक्तिगत सहयोग मेरे लिए अनमोल खज़ाना हैं।

डॉ. शशि बाला
फेलो



अध्याय 1

परिचय

कृषि संबंध, ग्रामीण और व्यवहार अध्ययन केंद्र ने ग्रामीण नेताओं और उनकी आबादी को उनके कौशल विकसित करने के लिए प्रशिक्षित करने और श्रम संहिताओं पर जागरूकता प्रदान करने के लिए यह ई-ग्रामीण शिविर शुरू किया।

क्रियाविधि

अध्ययन क्षेत्र का चयन महिलाओं की आबादी, उनकी शिक्षा, रोजगार विवरण और अन्य सामाजिक मापदंड जैसे कारकों को ध्यान में रखते हुए किया गया था। कारकों के चयन के संबंध में सभी जानकारी अनुसंधान अध्ययन कृषि संकट को समझना: उत्पादन, रोजगार और उभरती चुनौतियों का अध्ययन से ली गई थी।

इन क्षेत्रों में किए गए विस्तृत सर्वेक्षण के आधार पर अध्ययन क्षेत्र का चयन किया गया, स्थानीय प्रशासन जैसे सरपंच / प्रधान, श्रम अधिकारी आदि और स्थानीय प्रगणक ने प्रतिभागियों के एक बैच का चयन किया। प्रतिभागियों का चयन केवल जिले तक सीमित था। हालांकि, ऐसे प्रतिभागियों ने विविध विशेषताओं का प्रतिनिधित्व किया। इसके अलावा, शिविर शुरू होने से पहले प्रशासन से पर्याप्त समर्थन और भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए ग्राम प्रधान के साथ बैठकें की गईं। सत्रों के सुचारू संचालन को सुनिश्चित करने और शिविर में आने वाली चुनौतियों को हल करने के लिए शिविर के दौरान प्रधान और प्रमुख कर्मी भी उपस्थित थे।

अध्ययन का उद्देश्य

- महिला श्रमिकों को कृषि के बारे में ज्ञान और जानकारी प्रदान करना।
- उत्तरदाताओं के बीच पारस्परिक संचार को बढ़ाना।
- विभिन्न श्रम कानूनों/श्रम संहिताओं 2020 में कानूनी संरक्षण पर चर्चा करना।
- महिला कामगारों के लिए कल्याण निधि के विभिन्न पहलुओं से परिचित कराना।

1.1 नमूना आकार

2011 की जनगणना के अनुसार निम्नलिखित नमूना एकत्र किया गया था (तालिका 1.1 देखें) पिंडरा को बरेली क्षेत्र में गांव के रूप में चुना गया था।

तालिका 1.1: नमूना चयन

उप जिला		जनसंख्या
ग्रामीण (गांव)	पिंडरा	15,257

सीमाएं

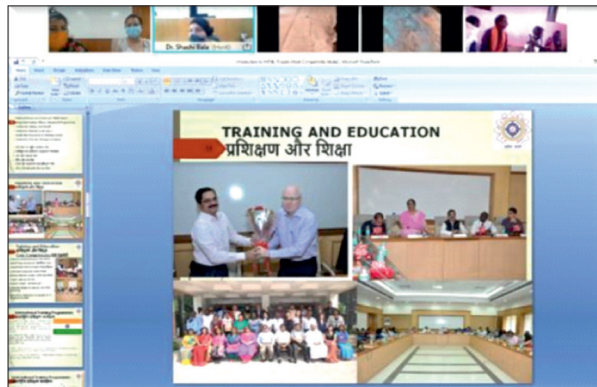
1. प्रतिभागियों को इकट्ठा करने में कठिनाई।
2. बार-बार बिजली कटौती।
3. हाई स्पीड इंटरनेट एक्सेस करने में कठिनाई।
4. प्रतिभागियों को लंबे समय तक शिविर में बनाए रखना मुश्किल है।
5. प्रतिभागियों और सूत्रधारों की भाषा में अंतर। इस स्थिति में स्थानीय आंगनवाड़ी एवं आशा कार्यकर्ताओं ने मदद की।

शिविर की तैयारी

हम पिंडरा गांव, जिसने यह ई-ग्रामीण शिविर आयोजित किया, में गरीब किसानों की विशिष्ट कठिनाइयों का पता लगाने में सफल रहे। मामला अध्ययन और व्यक्तिगत साक्षात्कार का उपयोग करके कई अलग-अलग समस्याएं और शिकायतें देखी गईं, इनकी इस रिपोर्ट में आगे जांच की गई है। प्रतिभागियों और स्थानीय अधिकारियों का चयन किया गया और शिविरों से संबंधित विवरण के बारे में उन्हें अग्रिम रूप से सूचित किया गया। प्रतिभागियों की कुल संख्या 53 थी।

शिविर का संचालन

शिविर आयोजित करने की प्रक्रिया एक शिविर से दूसरे शिविर में भिन्न होती है। यह शिविर खाली ग्राम पंचायत भवन में आयोजित किया गया। इसमें कई खाली कमरे और सौर ऊर्जा से चलने वाले पंखे थे। यह स्थान गांव के मध्य में स्थित था ताकि प्रतिभागी आसानी से पहुंच सकें। चूंकि शिविर एक ई-ग्रामीण



शिविर था, स्थानीय प्रणालक ने प्रतिभागियों को इंटरनेट की सुविधा प्रदान की और संस्थान एवं प्रतिभागियों को जोड़ने के लिए लैपटॉप और स्पीकर का उपयोग किया। कोविड को ध्यान में रखते हुए सामाजिक दूरी, मास्क पहनने और नियमित रूप से हाथ धोने से जुड़ी तमाम सावधानियों का पालन किया गया।

ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

शिविर के पहले दिन की शुरुआत परियोजना निदेशक डॉ. शशि बाला द्वारा संस्थान के परिचय के साथ की गयी। इसके उपरांत शिविर का उदघाटन संस्थान के तत्कालीन महानिदेशक डॉ. एच. श्रीनिवास द्वारा किया गया। महानिदेशक ने अपने संबोधन में श्रम संहिताओं को समझने के महत्व और प्रौद्योगिकी



के महत्व पर प्रकाश डाला। उन्होंने उदाहरण दिया कि कैसे राजस्थान की महिलाओं ने मोबाइल से प्राप्त ज्ञान से ही कृषि सीखी। उन्होंने आगे महिला सशक्तिकरण और पुरुषों एवं महिलाओं के बीच समानता के महत्व को बताया। उन्होंने प्रतिभागियों से शिविर से ज्ञान प्राप्त करने का अनुरोध किया और इसके बारे में संस्थान से मदद का आश्वासन दिया। उन्होंने आगे प्रतिभागियों से देश के विकास के लिए अपने ज्ञान को दूसरों के साथ फैलाने का अनुरोध किया। उन्होंने यह भी कहा कि उन्हें कड़ी मेहनत से नहीं डरना चाहिए।

तत्कालीन महानिदेशक के संबोधन के बाद गांव के प्रधान के भाई श्री कमलेश कुमार ने प्रतिभागियों को संबोधित किया और ज्ञान साझा करने के लिए संस्थान को धन्यवाद दिया। उन्होंने गांव की स्थिति और क्षेत्र के बारे में भी जानकारी दी।



इसके बाद डॉ. शशि बाला द्वारा शिविर का पहला सत्र शुरू किया गया, इसका उद्देश्य स्वयं को जानना और समझना था। सत्र में 5-5 लोगों के समूह बनाकर और उनके सर्वोत्तम गुणों के बारे में पूछताछ करके भागीदारी दृष्टिकोण शामिल था। स्थानीय प्रगणक को उनके उत्तर बोर्ड पर लिखने और उन पर चर्चा करने का निर्देश दिया गया था। प्रतिभागियों ने अपने सर्वोत्तम गुणों जैसे कि स्वावलंबन, शक्ति,



सिलाई कौशल, मेहनती कौशल, आदि को सूचीबद्ध किया। प्रतिभागियों के बीच अन्य प्रश्नों पर भी चर्चा की गई जैसे कि वे क्या करना चाहते थे? क्या वे इसे हासिल करने की राह पर हैं? और ऐसा बनने के लिए उन्हें क्या कदम उठाने चाहिए थे? इसके अलावा, प्रतिभागियों का एसडब्ल्यूओटी विश्लेषण भी किया गया था।

दोपहर 1-2 बजे प्रतिभागियों के लिए मध्यांतर (ब्रेक) के रूप में रखा गया था।

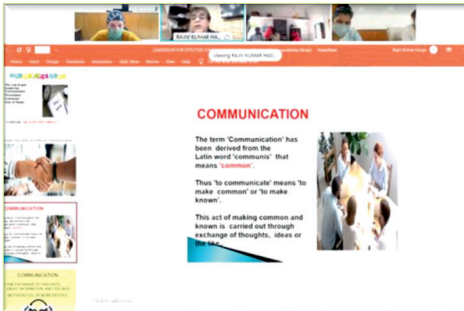
शिविर दोपहर 2 बजे एक नए सत्र के साथ फिर से शुरू हुआ, जिसका उद्देश्य प्रतिभागियों की समस्याओं और चुनौतियों की पहचान

करना था। इस सत्र को परियोजना निदेशक डॉ. शशि बाला ने लिया। उन्होंने सत्र को अधिक आकर्षक बनाने के लिए इंटरैक्टिव वीडियो का उपयोग किया और प्रतिभागियों से इसके बारे में प्रश्न भी पूछे।



दिन का अंतिम सत्र श्री राजीव हसीजा द्वारा लिया गया, जिसका उद्देश्य

प्रतिभागियों के संचार कौशल को बढ़ाना था। सत्र ने संचार और नेतृत्व एवं संचार के बीच संबंधों के महत्व को रेखांकित किया।



स्थानीय प्रगणक ने प्रतिभागियों के मूल विवरण दर्ज किए।

दूसरे दिन, शिविर डॉ. शशि बाला के सत्र के साथ फिर से शुरू हुआ जिसमें श्रम संहिताओं का अवलोकन प्रदान किया गया। इसने सभी 4 श्रम संहिताओं और इनके महत्व पर प्रकाश डाला।



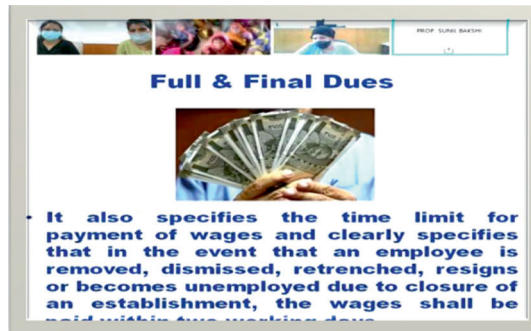
ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

दिन का दूसरा सत्र डॉ. सुनीता संगर द्वारा लिया गया, जिसका उद्देश्य प्रतिभागियों को विकास योजनाओं और कार्यक्रमों से परिचित कराना था। उनका सत्र इंटरैक्टिव प्रकृति का था और प्रतिभागियों ने मनरेगा कार्यकर्ता के रूप में काम करते समय मातृत्व अवकाश, मनरेगा श्रमिकों को पेंशन, योजनाओं के कार्यान्वयन के लिए किससे संपर्क करना है, आदि के बारे में भी सवाल पूछे। डॉ. सुनीता ने उनके हर सवाल का जवाब देते हुए प्रतिभागियों को संतुष्ट किया।



दोपहर 1-2 बजे प्रतिभागियों के लिए मध्यांतर के रूप में रखा गया था।

दिन के दूसरे भाग की शुरुआत प्रोफेसर सुनील बख्शी के सत्र से हुई जो मजदूरी संहिता, 2019 के बारे में था। उनके सत्र में मजदूरी संहिता की कवरेज और प्रयोज्यता, इसकी परिभाषा, वेतन पर मजदूरी संहिता का प्रभाव, कर्मचारी और श्रमिकों के बीच अंतर, मजदूरी संहिता लिंग के आधार पर भेदभाव को कैसे रोकती है, शामिल थे।



तीसरे दिन की शुरुआत प्रो. सुनील बख्शी के सत्र से हुई, जिन्होंने व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएँ संहिता, 2020 पर जानकारी प्रदान की। उनका सत्र इंटरैक्टिव प्रकृति का था और उन्होंने कार्यस्थल पर स्वास्थ्य जांच, मनरेगा एवं व्यवसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएँ संहिता तथा आंगनवाड़ी कार्यकर्ता के संबंध में प्रतिभागियों के प्रश्नों का उत्तर दिए।

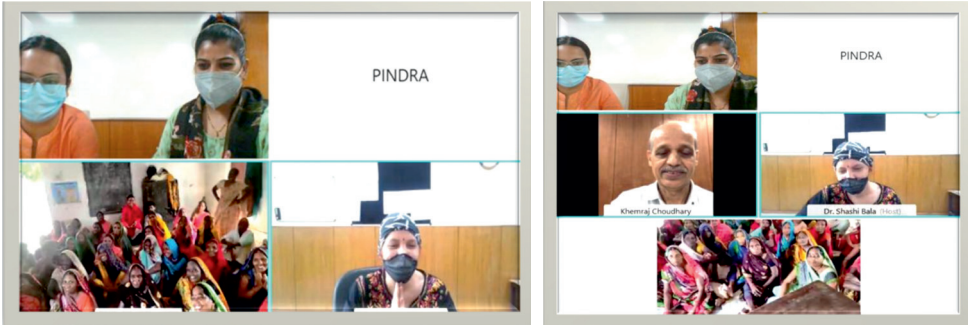


अगला सत्र डॉ. शशि बाला ने लिया, इसका उद्देश्य लिंग (जेंडर) को समझना था। उन्होंने सत्र को अधिक आकर्षक बनाने के लिए इंटरैक्टिव वीडियो का उपयोग किया और प्रतिभागियों से इसके बारे में प्रश्न पूछे।



1-2 बजे प्रतिभागियों के लिए मध्यांतर के रूप में रखा गया था।

समापन सत्र श्री खेमराज द्वारा लिया गया, जिसमें उन्होंने सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 को परिभाषित किया। उन्होंने श्रम पंजीकरण के महत्व, प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, मनरेगा में एमईटी/पर्यवेक्षक की भूमिका, स्वयं सहायता समूहों को परिभाषित किया और कोविड से संबंधित जानकारी के साथ सत्र का समापन किया। प्रतिभागियों को ई-श्रम पोर्टल से भी परिचित कराया गया और स्थानीय प्रणालिक ने उन्हें पोर्टल में पंजीकरण करने में मदद की।



शिविर से पहचानी गई समस्याएं

- गांव में सरकारी सीनियर सेकेंडरी स्कूल नहीं होने के कारण बच्चों को आठवीं कक्षा तक ही शिक्षा मिलती है।
- गाँव में केवल निजी सीनियर सेकेंडरी स्कूल ही उपलब्ध हैं जो आर्थिक रूप से कमजोर परिवारों को पढ़ने का अवसर प्रदान नहीं करते हैं।
- स्कूल बस्ती से दूर स्थित हैं।
- कुछ प्रतिभागियों ने रहने के लिए घर नहीं होने की शिकायत की, उनके सिर पर छत नहीं होने के कारण उन्हें मानसून के मौसम में कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है।
- कुछ प्रतिभागियों ने पी.एम. आवास योजना के तहत घरों के लिए आवेदन किया है, लेकिन अभी तक कोई मकान आवंटित नहीं किया गया है।
- मनरेगा की मजदूरी कम है और रोजगार की अवधि भी कम है।

ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

- महिलाओं के सिलाई कौशल को महत्व नहीं दिया जाता है; उन्हें प्रोत्साहित किया जाना चाहिए और यह सिखाया जाना चाहिए।
- गांव में पक्की/कंक्रीट की सड़कें नहीं हैं; यह गांव के भीतर आने-जाने में एक बाधा के रूप में कार्य करता है।
- ग्रामीणों ने भीम राव आंबेडकर की मूर्ति और एक बारातघर (मैरिज हॉल स्थल) के लिए अनुरोध किया।

गांव की झलक



अध्याय 2

शिविर में भाग लेने वालों की प्रोफाइल

यह अध्याय शिविर में तीन दिनों के लिए मौजूद प्रतिभागियों के व्यक्तिगत जीवन और गतिविधियों के बारे में जानकारी प्रदान करता है। इससे हमें उनकी पृष्ठभूमि और उनके दैनिक जीवन चक्र को समझने में मदद मिली जिससे समस्या की पहचान और समाधान में मदद मिली।

लैंगिक प्रोफाइल

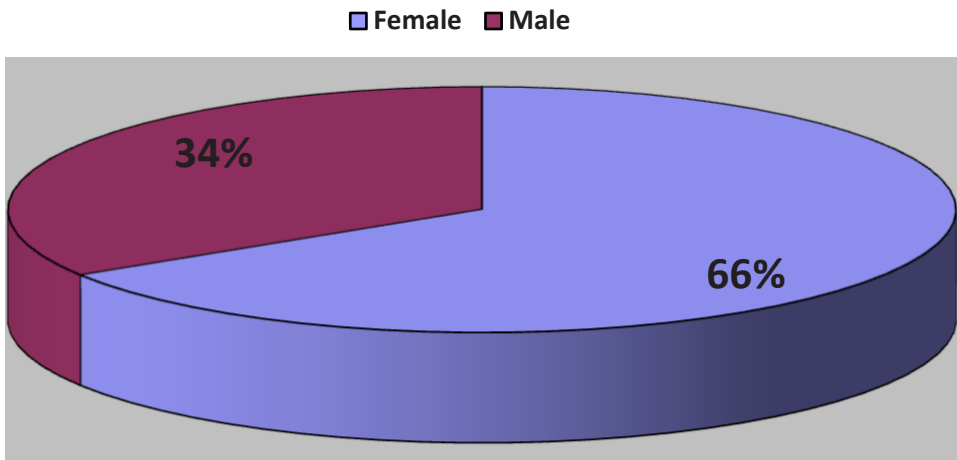
तालिका 2.1 वर्तमान अध्ययन में सक्रिय रूप से भाग लेने वाले प्रतिभागियों के लैंगिक विवरण को दर्शाती है, 66.04% महिलाएं और 33.96% पुरुष थे।

तालिका 2.1 प्रतिभागियों का लिंगवार प्रतिशत

लिंग		कुल
महिला	पुरुष	
66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.1 प्रतिभागियों का लिंगवार प्रतिशत



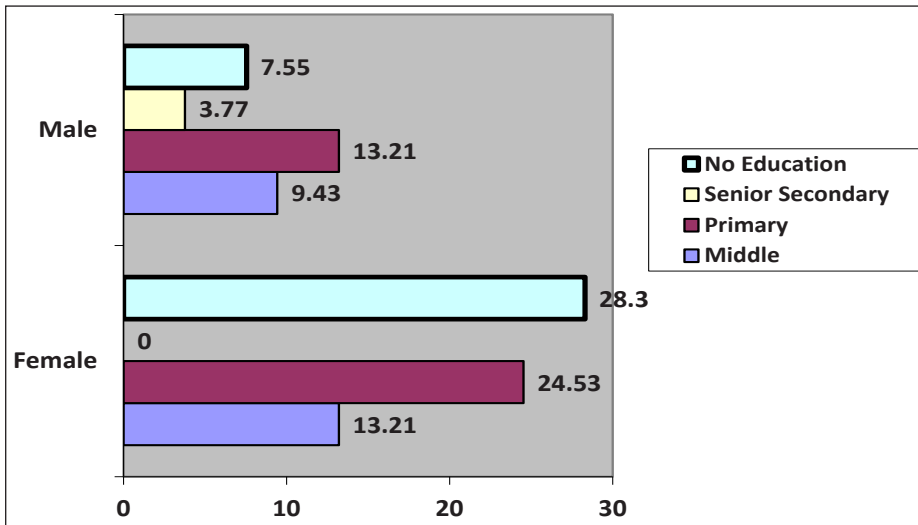
उच्चतम शिक्षा

तालिका 2.2 प्रतिभागियों की उच्चतम योग्यता दर्शाती है और पाया गया कि 13.21% महिलाएं और 9.43% पुरुष उत्तरदाताओं ने मिडिल स्कूल में अध्ययन किया, जबकि 24.53 फीसदी महिलाएं और 13.21% पुरुष उत्तरदाताओं ने केवल प्राथमिक विद्यालय तक अध्ययन किया, और केवल 3.77% पुरुष उत्तरदाताओं ने उच्च माध्यमिक तक अध्ययन किया।

तालिका 2.2 प्रतिभागियों की उच्चतम शिक्षा

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
उच्चतम शिक्षा स्तर	प्राथमिक	24.53	13.21	37.74
	माध्यमिक	13.21	9.43	22.64
	उच्च माध्यमिक	0.00	3.77	3.77
	कोई पढ़ाई नहीं	28.30	7.55	35.85
कुल		66.04	33.96	100.00

चित्र 2.2: प्रतिभागियों की उच्चतम शिक्षा



स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

बाल देखभाल में प्रतिभागियों की भागीदारी

तालिका 2.3 बाल देखभाल में प्रतिभागी की भागीदारी को दर्शाती है और यह पाया गया है कि 62.26% महिलाएं और 30.19% पुरुष बाल देखभाल में शामिल हैं।

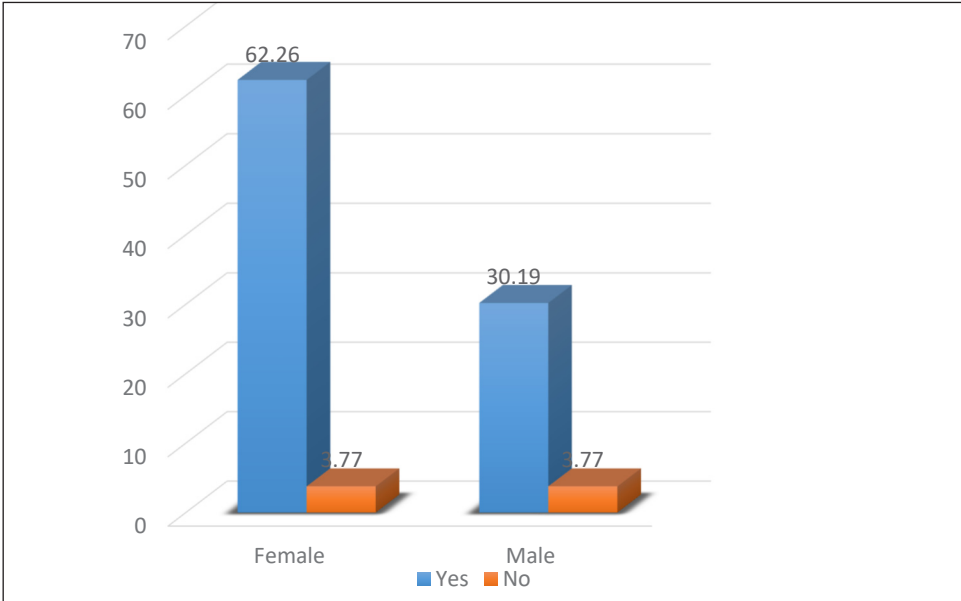
तालिका 2.3 बाल देखभाल में प्रतिभागियों की भागीदारी

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
बाल देखभाल में प्रतिभागियों की भागीदारी	हाँ	62.26	30.19	92.45
	नहीं	3.77	3.77	7.55
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

गांव के विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता

चित्र 2.3: बाल देखभाल में प्रतिभागियों की भागीदारी



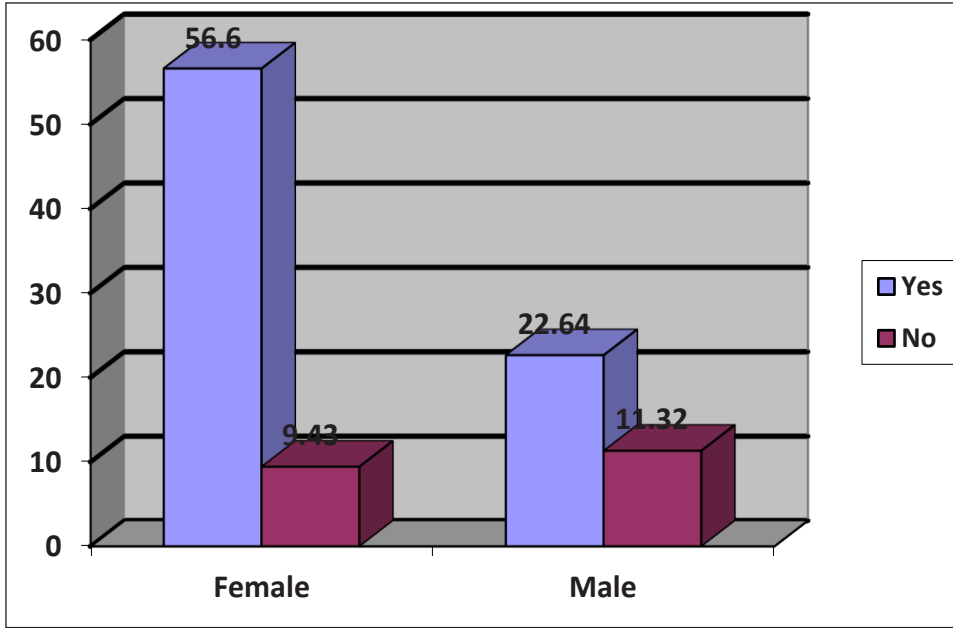
तालिका 2.4 गांव में विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता दिखाती है, 56.60% महिलाएं और 22.64% पुरुष इनके बारे में जानते थे। कार्यक्रमों का प्रकार "ग्राम प्रधान के माध्यम से, श्रम न्यायालय, और कौशल विकास केंद्र" है।

तालिका 2.4: गांव के विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
गांव के विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता	हाँ	56.60	22.64	79.25
	नहीं	9.43	11.32	20.75
कुल		66.04	33.96	100.00
विकास कार्यक्रमों के प्रकार	ग्राम प्रधान के माध्यम से	1.88	0.00	1.89
	श्रम न्यायालय	0.00	1.89	1.89
	कौशल विकास केंद्र	54.72	20.75	75.47
कुल		56.60	22.64	79.25

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.4: गांव के विकास कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता



प्रतिभागियों की भूमि जोत

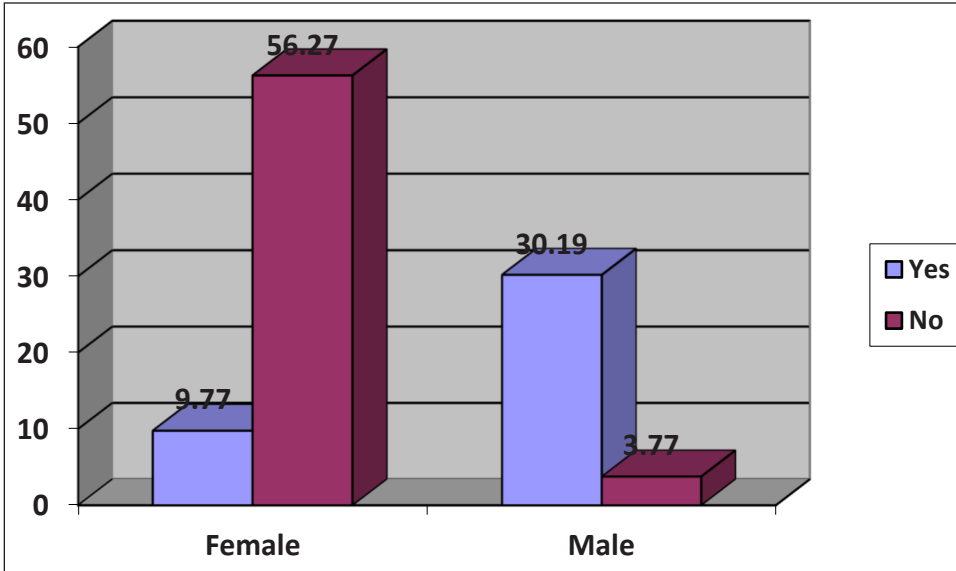
तालिका 2.5 प्रतिभागियों की भूमि जोत दिखाती है, 9.77% महिलाओं और 30.19% पुरुषों के पास भूमि जोत है, जिसमें से 7.59% महिलाओं एवं 27.23% पुरुषों के पास 0-2 बीघा जमीन है, 1.76% महिलाओं एवं 2.19% पुरुषों के पास 2- 4 बीघा जमीन, और 0.42% महिलाओं एवं 0.77% पुरुषों के पास 4-6 बीघा जमीन है।

तालिका 2.5 प्रतिभागियों की भूमि जोत

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
भूमि जोत का स्वामित्व	हाँ	9.77	30.19	39.96
	नहीं	56.27	3.77	60.04
कुल		66.04	33.96	33.96
भूमि के आकार	0 - 2 बीघा	7.59	27.23	34.82
	2 - 4 बीघा	1.76	2.19	3.95
	4 - 6 बीघा	0.42	0.77	1.19
कुल		9.77	30.19	39.96

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.5: प्रतिभागियों की भूमि जोत



प्रतिभागियों द्वारा प्राप्त बैंकिंग सेवाएं

तालिका 2.6 ग्रामीणों द्वारा प्राप्त बैंकिंग सेवाओं के बारे में है और 66.04% महिलाओं एवं 33.96% पुरुषों ने बचत खाते जैसी बैंकिंग सेवा का लाभ उठाया है।

तालिका 2.6 प्रतिभागियों द्वारा प्राप्त बैंकिंग सेवाएं

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
बैंकिंग सेवाएं प्राप्त करना	हाँ	66.04	33.96	100.00
कुल		66.04	33.96	100.00
प्राप्त बैंकिंग सेवाओं का प्रकार	बचत खाता	66.04	33.96	100.00
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

प्रतिभागियों की रोजगार की स्थिति

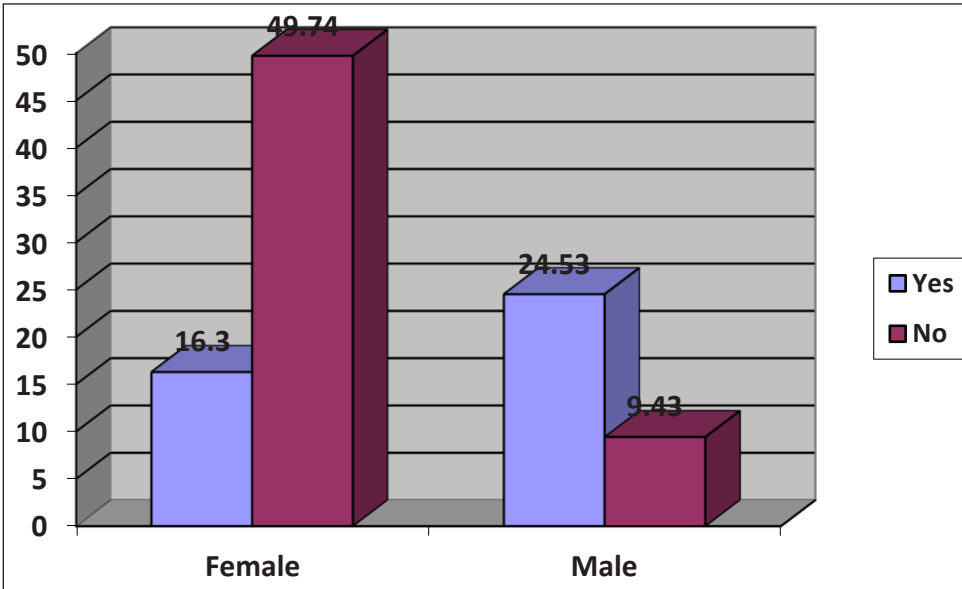
तालिका 2.7 प्रतिभागियों की रोजगार स्थिति दर्शाती है और 16.30% महिलाएं एवं 24.53 प्रतिशत पुरुष कार्यरत थे, जिनमें से 11.89% महिलाएं एवं 16.32% पुरुष कृषि कार्यों में थे और 4.41% महिलाएं एवं 8.21% पुरुष गैर-कृषि कार्यों में थे।

तालिका 2.7 प्रतिभागियों की रोजगार की स्थिति

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
रोजगार की स्थिति	हाँ	16.30	24.53	40.83
	नहीं	49.74	9.43	59.17
कुल		66.04	33.96	100.00
कार्य की प्रकृति	कृषि	11.89	16.32	28.21
	गैरकृषि	4.41	8.21	12.62
कुल		16.30	24.53	40.83

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.6: प्रतिभागियों की रोजगार की स्थिति



प्रतिभागियों के स्वामित्व वाले दस्तावेज़

तालिका 2.8 यह दर्शाती है कि 66.04% महिलाओं और 33.96% पुरुषों के पास आधार कार्ड है।

तालिका 2.8 प्रतिभागियों के स्वामित्व वाले दस्तावेज़

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
स्वामित्व वाले दस्तावेज़	आधार कार्ड	66.04	33.96	100.00
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

प्रतिभागियों के स्कूल जाने वाले बच्चे

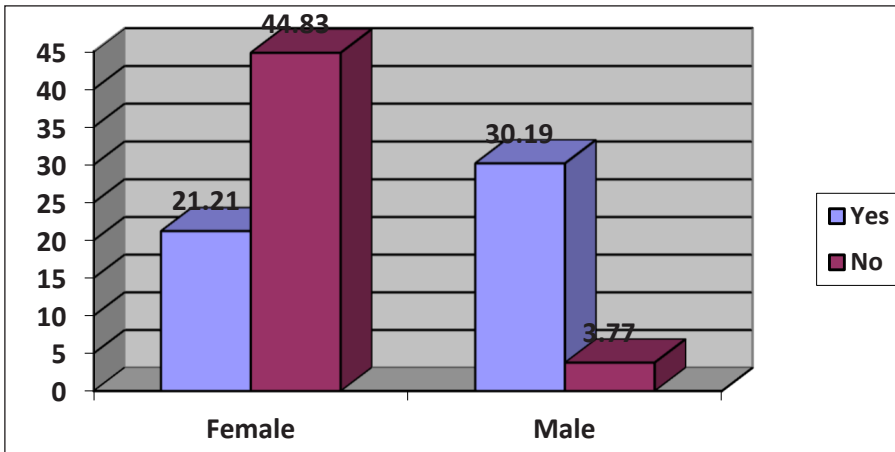
तालिका 2.9 स्कूल में बच्चों की भागीदारी दर्शाती है। 21.21 प्रतिशत महिलाओं और 30.19 प्रतिशत पुरुषों ने बताया कि उनके बच्चे स्कूल जाते हैं जबकि 44.83 प्रतिशत महिलाओं और 3.77% पुरुषों ने बताया कि उनके बच्चे स्कूल नहीं जाते हैं।

तालिका 2.9 प्रतिभागियों के स्कूल जाने वाले बच्चे

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
प्रतिभागियों के स्कूल जाने वाले बच्चे	हाँ	21.21	30.19	51.40
	नहीं	44.83	3.77	48.60
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.7: प्रतिभागियों के स्कूल जाने वाले बच्चे



प्रतिभागियों की कोविड-19 टीकाकरण की स्थिति

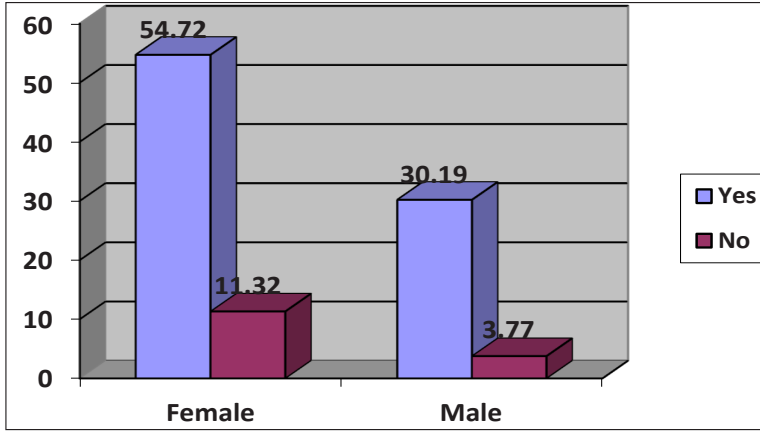
तालिका 2.10 प्रतिभागियों की कोविड-19 टीकाकरण स्थिति को दर्शाती है, 54.72% महिलाओं और 30.19% पुरुषों ने कोविड-19 टीकाकरण प्राप्त किया है और उन्होंने टीकाकरण के बाद बुखार होने की सूचना दी है। 11.32% महिलाओं और 3.77% पुरुषों ने में कोविड-19 टीकाकरण नहीं करवाया है। के बाद कोई परेशानी नहीं हुई।

तालिका 2.10 प्रतिभागियों की कोविड-19 टीकाकरण की स्थिति

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
किसी भी कोविड-19 टीकाकरण को प्राप्त किया	हाँ	54.72	30.19	84.91
	नहीं	11.32	3.77	15.09
कुल		66.04	33.96	100.00
टीकाकरण प्राप्त करने में कठिनाई	बुखार	54.72	30.19	84.91
कुल		54.72	30.19	84.91

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.8: प्रतिभागियों की कोविड-19 टीकाकरण की स्थिति



आईटीआई से शिक्षित प्रतिभागी

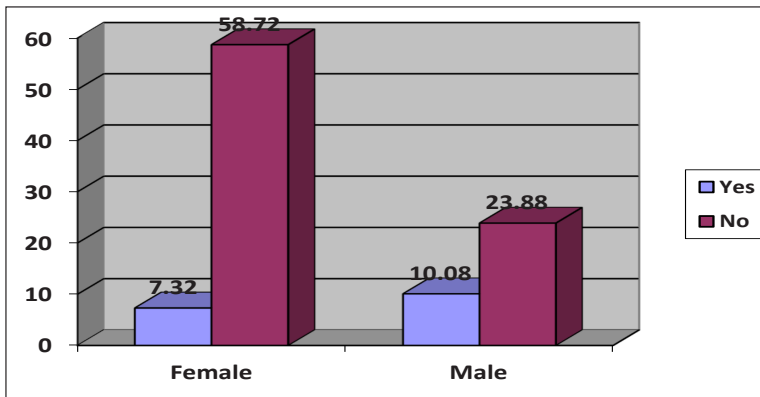
तालिका 2.11 आईटीआई से शिक्षित प्रतिभागियों को दिखाती है, और आईटीआई या किसी अन्य तकनीकी संस्थान से 7.32% महिलाओं एवं 10.08% पुरुषों ने अध्ययन किया जिनमें से 5.43% महिलाओं एवं 6.56% पुरुषों को आईटीआई से अध्ययन करने के बाद रोजगार के अवसर मिले।

तालिका 2.11 आईटीआई से शिक्षित प्रतिभागी

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
आईटीआई या किसी अन्य तकनीकी संस्थान से पढ़ाई की	हाँ	7.32	10.08	17.40
	नहीं	58.72	23.88	82.60
कुल		66.04	33.96	100.00
आईटीआई से पढ़ाई के बाद रोजगार का अवसर	हाँ	5.43	6.56	11.99
	नहीं	1.89	3.52	5.41
कुल		7.32	10.08	17.40

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 2.9: आईटीआई से शिक्षित प्रतिभागी





अध्याय 3

गांव में उपलब्ध बुनियादी सुविधाएं

इस अध्याय का उद्देश्य गांव की बुनियादी सुविधाओं और प्रतिभागियों द्वारा सामना की जाने वाली समस्याओं एवं चुनौतियों का विश्लेषण करना है।

गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी, इंटरनेट का उपकरण और इसका उपयोग करने का उद्देश्य

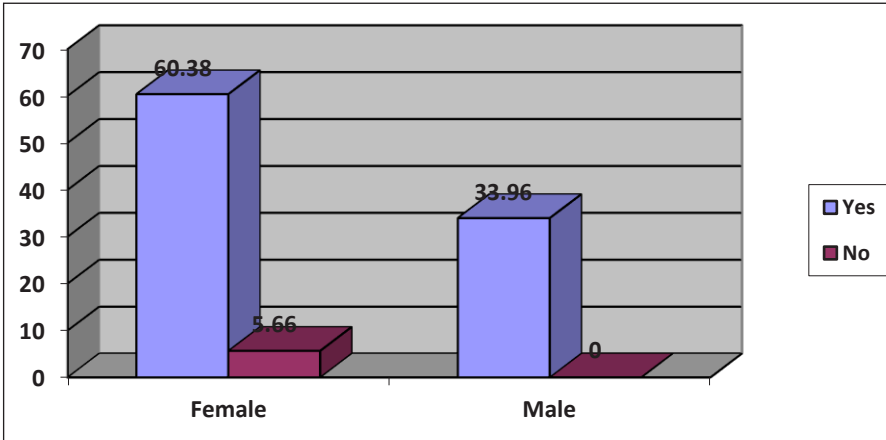
तालिका 3.1 गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी, स्पीड, इंटरनेट का उपकरण, इसका उपयोग करने के उद्देश्य और गांव में टावरों की संख्या को दर्शाती है। यह पाया गया कि 60.38% महिलाओं एवं 33.96% पुरुषों के पास इंटरनेट कनेक्शन था, 60.21 % महिलाओं एवं 33.96% पुरुषों के पास 4 जी इंटरनेट था, 94.34% लोग संचार, शिक्षा और मनोरंजन के उद्देश्य से इंटरनेट का उपयोग करने के लिए एक उपकरण के रूप में कंप्यूटर और मोबाइल फोन का उपयोग कर रहे थे। 90.57 फीसदी ने गांव में 3-4 इंटरनेट टावर की सूचना दी और 3.77 फीसदी ग्रामीणों ने 1-2 इंटरनेट टावर की सूचना दी।

तालिका 3.1 इंटरनेट कनेक्टिविटी, स्पीड, इंटरनेट का उपकरण और गांव में इसका उपयोग करने का उद्देश्य

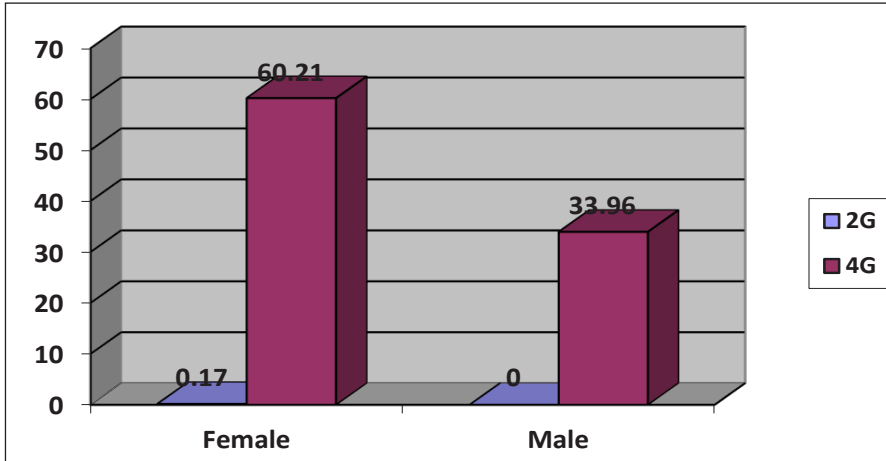
		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी	हाँ	60.38	33.96	94.34
	नहीं	5.66	0.00	5.66
कुल		66.04	33.96	100.00
स्पीड	2G	0.17	0.00	1.21
	4G	60.21	33.96	93.13
कुल		60.38	33.96	94.34
इंटरनेट का उपयोग करने के लिए उपकरण	कंप्यूटर	2.17	1.88	8.72
	गतिमान	58.21	32.08	85.62
कुल		60.38	33.96	94.34
उद्देश्य	संचार	28.30	30.36	62.26
	शिक्षा	18.87	2.25	28.30
	मनोरंजन	13.21	1.35	3.78
कुल		60.38	33.96	94.34
गांव में इंटरनेट टावरों की संख्या	1-2	0.82	5.66	3.77
	3-4	59.56	28.3	90.57
कुल		60.38	33.96	94.34

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

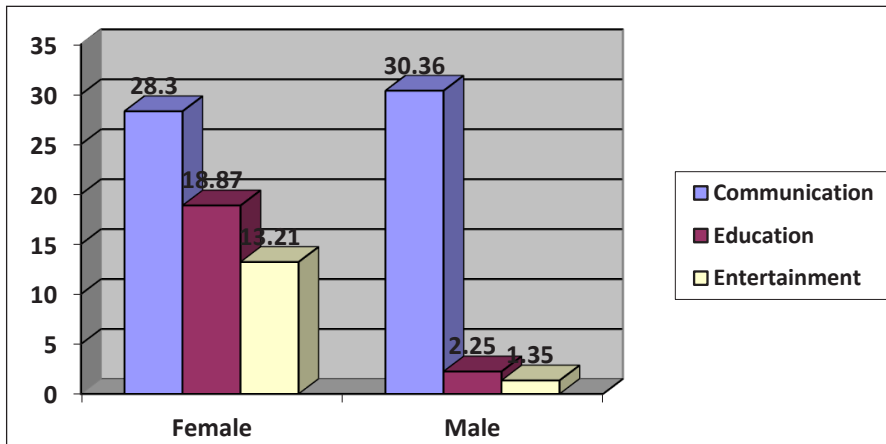
चित्र 3.1: गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी



चित्र 3.1.1: गांव में इंटरनेट कनेक्टिविटी की स्पीड



चित्र 3.1.2: गांव में इंटरनेट का उपयोग करने का उद्देश्य



गांव में शौचालय की सुविधा तक पहुंच

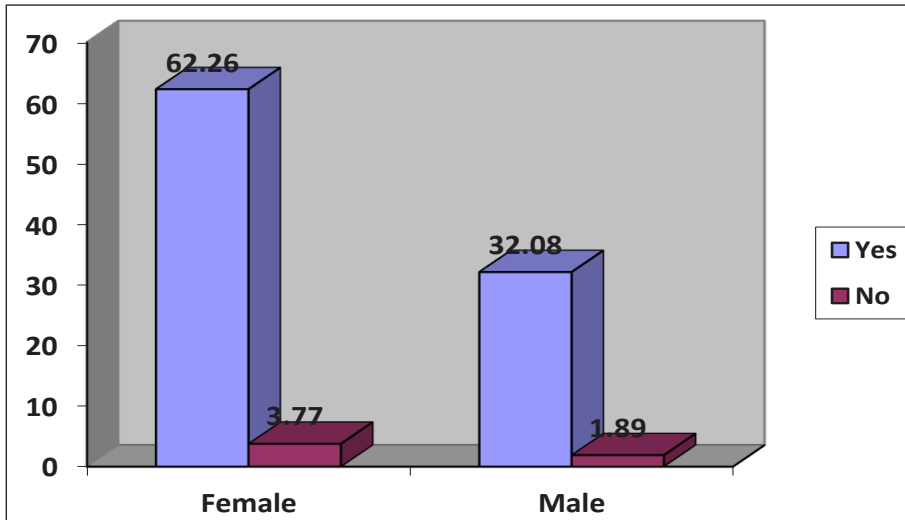
तालिका 3.2 गांवों में शौचालय की सुविधा तक पहुंच को दर्शाती है। 62.26% महिलाएं एवं 32.08% पुरुष शौचालय का उपयोग करने में सक्षम थे। जिसमें से 37.74 फीसदी महिलाएं एवं 26.42 फीसदी पुरुष निजी शौचालय का इस्तेमाल करते हैं और 24.52 फीसदी महिलाएं एवं 5.66% पुरुष सार्वजनिक शौचालय का इस्तेमाल करते हैं।

तालिका 3.2 गांव में शौचालय की सुविधा तक पहुंच

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
शौचालय सुविधाओं तक पहुंच	हाँ	62.26	32.08	94.34
	नहीं	3.77	1.89	5.66
कुल		66.03	33.97	100.00
सुलभ शौचालयों का प्रकार	निजी (घर में)	37.74	26.42	64.15
	सार्वजनिक शौचालय	24.52	5.66	30.19
कुल		62.26	32.08	94.34

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 3.2: गांव में शौचालय की सुविधा तक पहुंच



पेयजल उपलब्धता

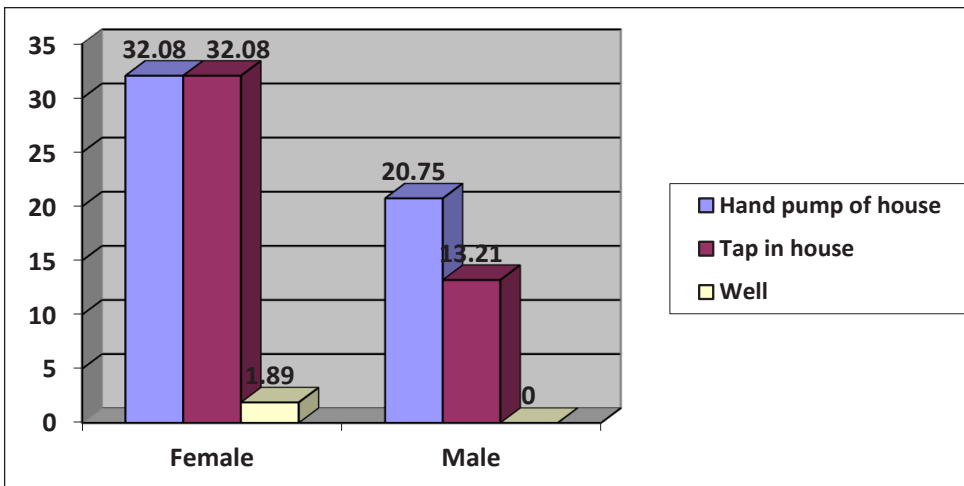
तालिका 3.3 पीने के पानी की उपलब्धता दर्शाती है। यह पाया गया है कि 32.08% महिलाओं एवं 20.75% पुरुषों को पीने का पानी घर में हैंडपंप से, 32.08% महिलाओं एवं 13.21 पुरुषों को पीने का पानी घर में नल से मिलता है और 1.89% महिलाएं पीने का पानी कुएं से लाती हैं।

तालिका 3.3 पेयजल उपलब्धता

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
पीने का पानी लाया	घर का हैंड पंप	32.08	20.75	52.83
	घर में नल	32.08	13.21	45.28
	कुआ	1.89	0.00	1.89
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 3.3: पेयजल उपलब्धता



प्रतिभागी के घर के पास उपलब्ध शैक्षणिक संस्थान

तालिका 3.4 प्रतिभागी के घर के पास उपलब्ध शैक्षणिक संस्थानों को दिखाती है, यह पाया गया है कि 66.04% महिलाओं और 33.96% पुरुषों ने अपने आवास के पास शिक्षण संस्थानों की उपलब्धता की सूचना दी।

तालिका 3.4 प्रतिभागी के घर के पास उपलब्ध शैक्षणिक संस्थान

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
घर के पास उपलब्ध शैक्षणिक संस्थान की उपलब्धता	हाँ	66.04	33.96	100.00
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच

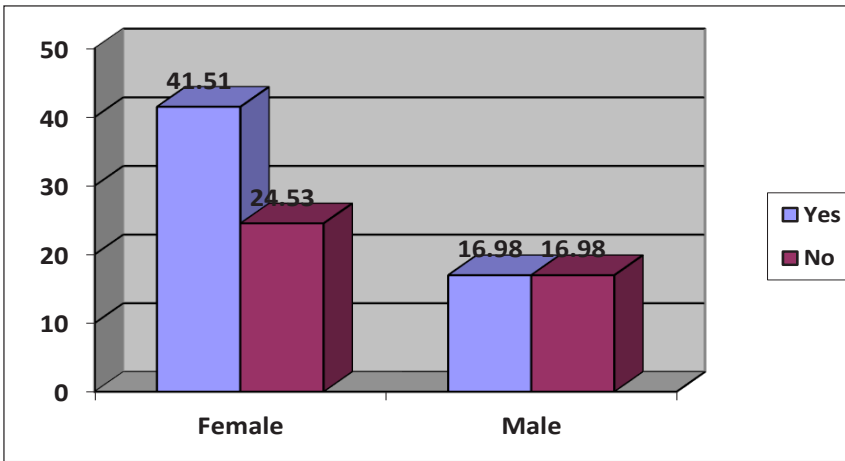
तालिका 3.5 बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच को दर्शाती है और 41.51% महिलाओं एवं 16.98% पुरुषों ने बताया कि बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच थी, जिनमें से 47.49% को ऑनलाइन शिक्षा एक्सेस करने में कठिनाइयों का सामना करना पड़ा, जबकि 11% को किसी भी कठिनाई का सामना नहीं करना पड़ा।

तालिका 3.5 बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच है	हाँ	41.51	16.98	58.49
	नहीं	24.53	16.98	41.51
कुल		66.04	33.96	100.00
एक्सेस करने में कठिनाई का सामना करना पड़ा	हाँ	32.40	15.09	47.49
	नहीं	9.11	1.89	11.00
कुल		41.51	16.98	58.49

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 3.4: ऑनलाइन शिक्षा तक बच्चों की पहुँच



एमएसएमई और गांव में रोजगार

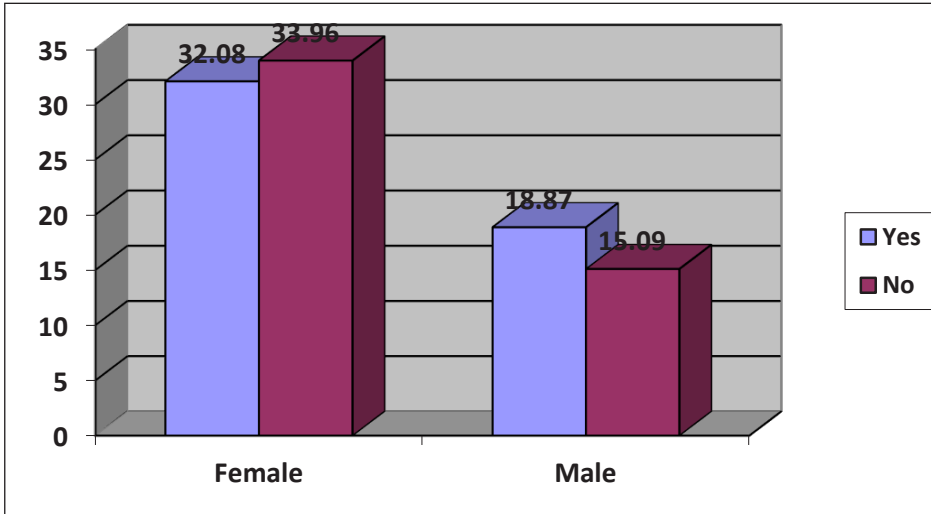
तालिका 3.6 एमएसएमई और गांव में रोजगार तथा ग्रामीणों को एमएसएमई से प्राप्त होने वाले लाभों को दर्शाती है। 32.08% महिलाओं एवं 18.87% पुरुषों ने गाँव में सूक्ष्म, लघु या मध्यम उद्यम का लाभ उठाया है, जबकि 30.19% महिलाओं एवं 15.11% पुरुषों को लाभकारी रोजगार के अवसर मिले हैं और 5.64% को एमएसएमई से कोई लाभ नहीं मिला है।

तालिका 3.6 एमएसएमई और गांव में रोजगार

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
गांव में सूक्ष्म, लघु या मध्यम उद्यम	हाँ	32.08	18.87	50.94
	नहीं	33.96	15.09	49.06
कुल		66.04	33.96	100.00
लाभकारी रोजगार के अवसर पैदा करने वाले एमएसएमई	हाँ	30.19	15.11	45.30
	नहीं	1.89	3.76	5.64
कुल		32.08	18.87	50.94

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 3.5: गांव में एमएसएमई



अध्याय 4

समस्याओं की पहचान

इस अध्याय का उद्देश्य प्रतिभागियों की पृष्ठभूमि, व्यक्तिगत जीवन और बुनियादी ढांचे के विभिन्न पहलुओं से संबंधित समस्याओं और चुनौतियों का विश्लेषण करना है। इससे समस्याओं की प्रकृति और स्तर को समझने में मदद मिलेगी जो इनके समाधान खोजने में हमारा मार्गदर्शन करेगी।

पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या

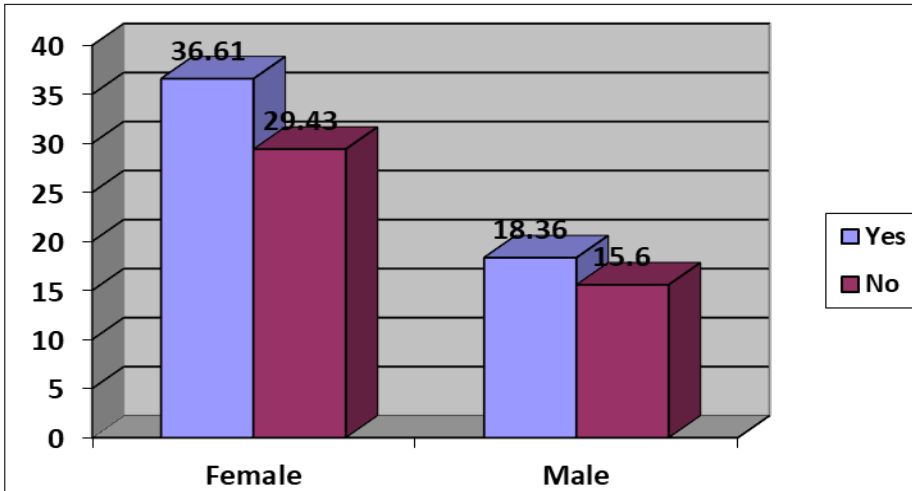
पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या को तालिका 4.1 में दिखाया गया है और उत्तरदाताओं के 36.61% महिलाओं एवं 18.36% पुरुषों को पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या का सामना करना पड़ा और 45.03 प्रतिशत उत्तरदाताओं को पानी की उपलब्धता के संबंध में किसी भी समस्या का सामना नहीं करना पड़ा।

तालिका 4.1 पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
पानी की उपलब्धता के लिए समस्या का सामना	हाँ	36.61	18.36	54.97
	नहीं	29.43	15.60	45.03
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.1: पानी की उपलब्धता से संबंधित समस्या



गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में समस्या

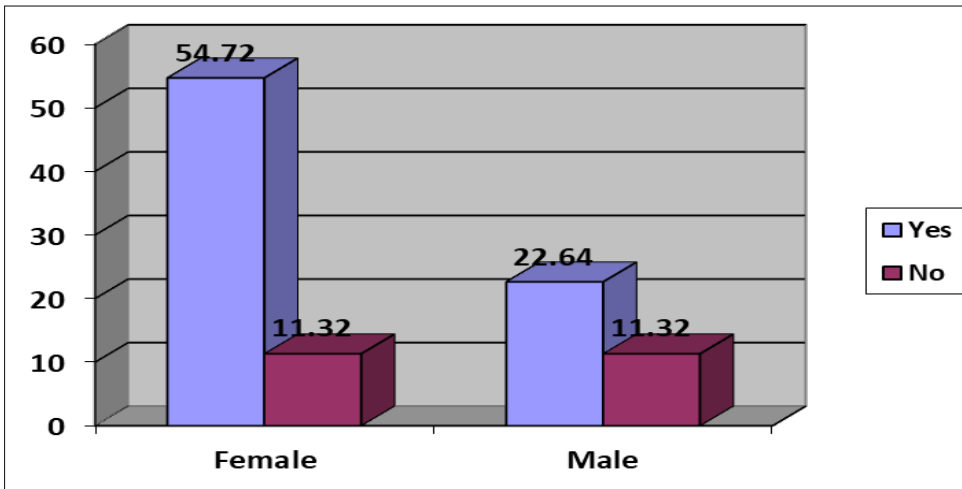
गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में समस्या तालिका 4.2 में दिखाई गई है, 77.36% ग्रामीणों को गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में परेशानी का सामना करना पड़ रहा था, जिनमें से 54.72 फीसदी महिलाएं और 22.64 फीसदी पुरुष थे।

तालिका 4.2 गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में समस्या

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में हो रही दिक्कत	हाँ	54.72	22.64	77.36
	नहीं	11.32	11.32	22.64
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.2: गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में समस्या



भूमि जोत के संबंध में विवाद

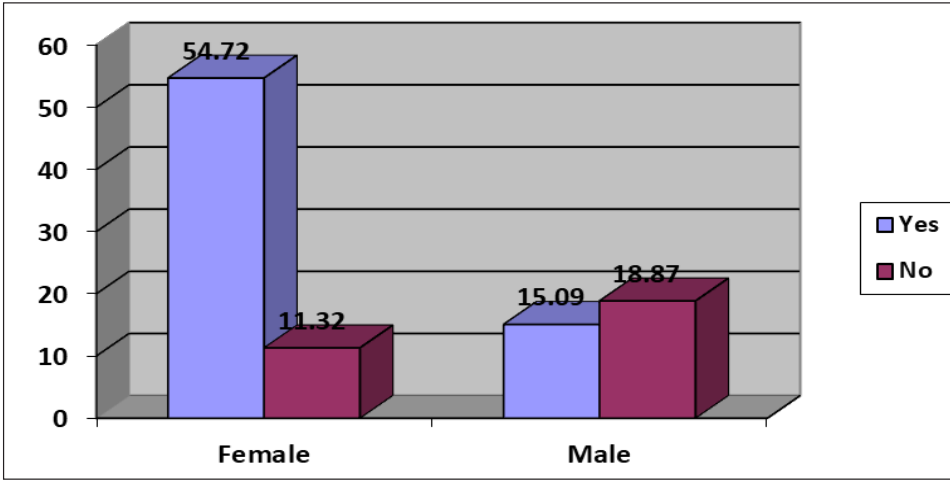
भूमि जोत से संबंधित विवाद तालिका 4.3 में दिए गए हैं जहां क्रमशः 54.72% महिलाएं और 15.09% पुरुष विवादों का सामना कर रहे थे।

तालिका 4.3 भूमि जोत के संबंध में विवाद

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
भूमि जोत के संबंध में किसी विवाद का सामना करना पड़ा	हाँ	54.72	15.09	69.81
	नहीं	11.32	18.87	30.19
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.3: भूमि जोत के संबंध में विवाद



बिजली की उपलब्धता से संबंधित समस्याएं

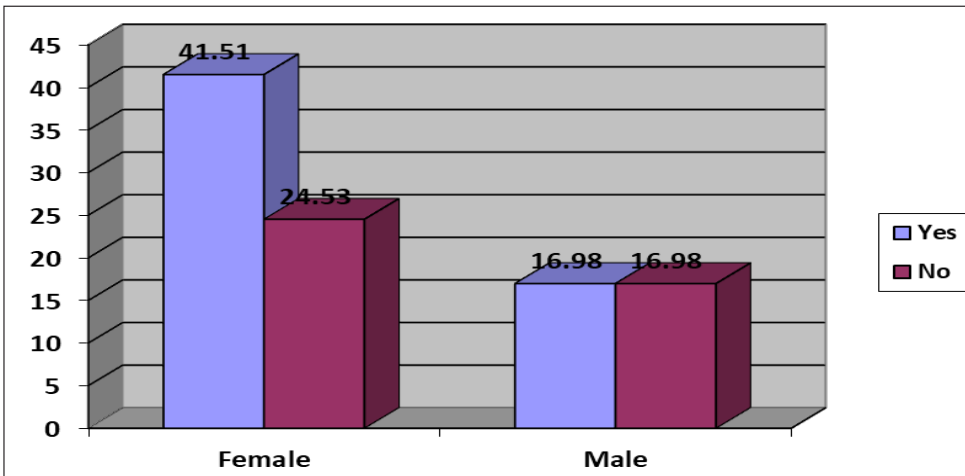
तालिका 4.4 बिजली की उपलब्धता से संबंधित समस्याओं को दर्शाती है और 58.49% ग्रामीणों को इस समस्या का सामना करना पड़ा, जिसमें से 41.51% महिलाएं और 16.98% पुरुष थे।

तालिका 4.4 बिजली की उपलब्धता से संबंधित समस्याएं

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
बिजली की उपलब्धता के संबंध में किसी भी समस्या का सामना करना पड़ा	हाँ	41.51	16.98	58.49
	नहीं	24.53	16.98	41.51
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.4: बिजली की उपलब्धता के संबंध में समस्याएं



घरेलू हिंसा

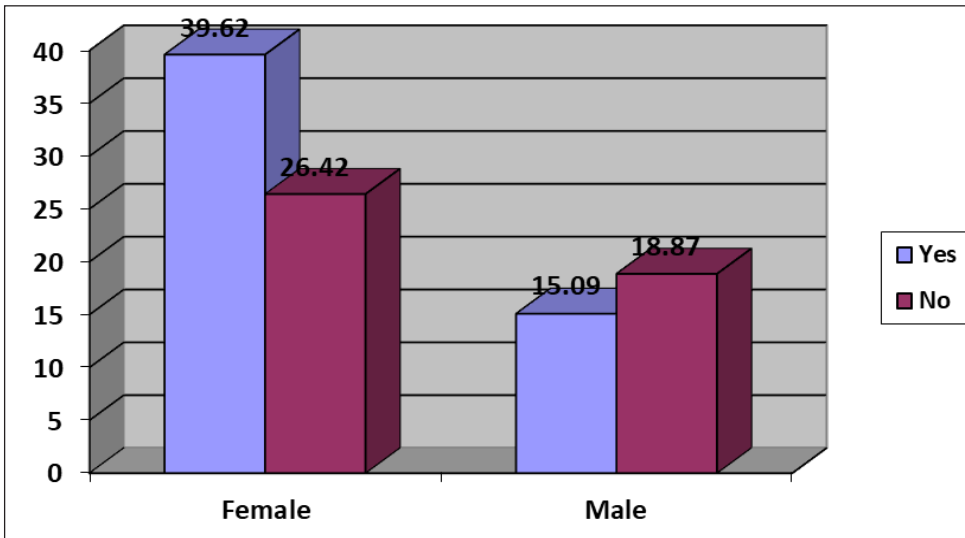
तालिका 4.5 ग्रामीणों के बीच घरेलू हिंसा को दर्शाती है। 54.72% ग्रामीणों ने इस हिंसा का सामना किया और जिनमें से 39.62% महिलाएं एवं 15.09% पुरुष थे, इनमें से 32.08% महिलाओं एवं 13.02% पुरुषों ने इसकी सूचना दी और 7.54% महिलाओं एवं 2.08% पुरुषों ने पुलिस को रिपोर्ट नहीं की।

तालिका 4.5 घरेलू हिंसा

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
अपने जीवन में किसी भी प्रकार या घरेलू हिंसा का सामना करना पड़ा	हाँ	39.62	15.09	54.72
	नहीं	26.42	18.87	45.28
कुल		66.04	33.96	100.00
उस की सूचना दी	हाँ	32.08	13.02	45.10
	नहीं	7.54	2.08	9.62
कुल		39.62	15.09	54.72

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.5: घरेलू हिंसा



बाल श्रम

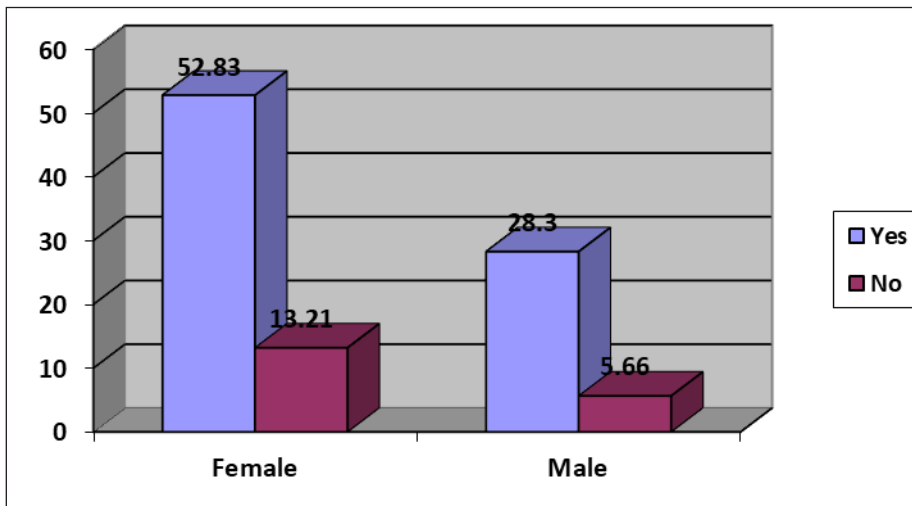
तालिका 4.6 बाल श्रम की घटनाओं को दर्शाती है जहाँ 52.83% महिलाओं एवं 28.30% पुरुषों ने गाँव में बाल श्रम देखा था, इनमें से 33.96% महिलाओं और 13.21% पुरुषों ने इसकी सूचना दी थी और 18.87% महिलाओं एवं 15.09% पुरुषों ने बाल श्रम घटनाओं को रिपोर्ट नहीं करने का विकल्प चुना।

तालिका 4.6 बाल श्रम

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
गाँव में बाल मजदूरी के साक्षी	हाँ	52.83	28.30	81.13
	नहीं	13.21	5.66	18.87
कुल		66.04	33.96	100.00
उस की सूचना दी	हाँ	33.96	13.21	47.17
	नहीं	18.87	15.09	33.96
कुल		52.83	28.30	81.13

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.6: बाल श्रम



गाँव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुँचने में कठिनाई

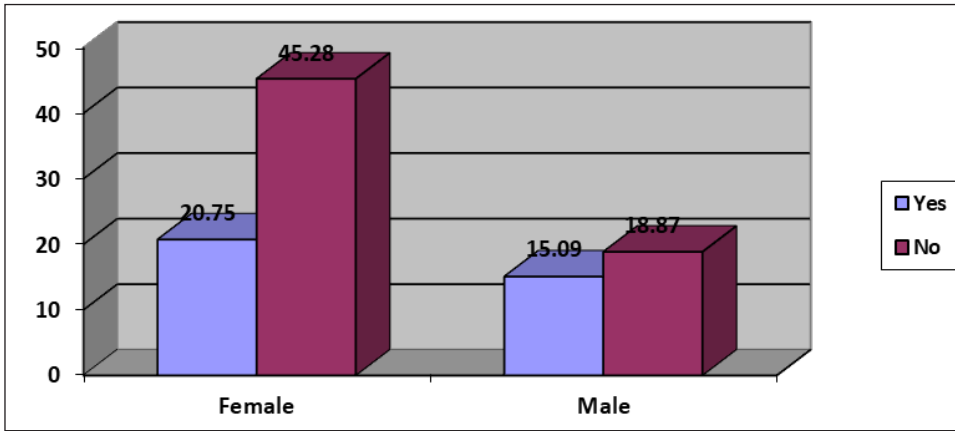
तालिका 4.7 में देखा जा सकता है कि 20.75% महिलाओं एवं 15.09% पुरुष प्रतिभागियों ने बताया कि उन्हें गाँव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुँचने में कठिनाई का सामना करना पड़ा।

तालिका 4.7 गाँव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुँचने में कठिनाई

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
आपके गाँव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुँचने में कठिनाई	हाँ	20.75	15.09	35.85
	नहीं	45.28	18.87	64.15
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.7: गाँव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं तक पहुँचने में कठिनाई



बुनियादी ढांचे से संबंधित चुनौतियाँ

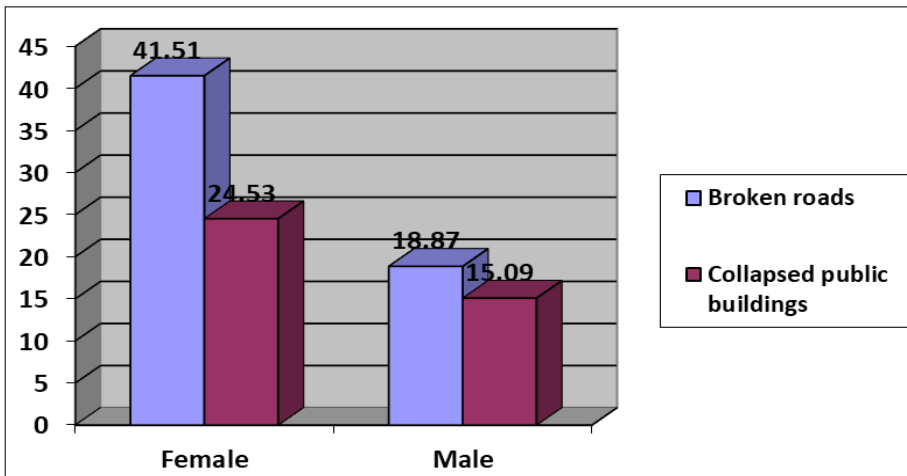
तालिका 4.8 बुनियादी ढांचे से संबंधित चुनौतियों को दर्शाती है जहां 41.51% महिलाओं और 18.87% पुरुषों ने टूटी सड़कों और 24.53 फीसदी महिलाओं और 15.09% पुरुषों ने ढह गए सार्वजनिक भवनों की सूचना दी।

तालिका 4.8: बुनियादी ढांचे से संबंधित चुनौतियाँ

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
ढांचागत चुनौतियों का सामना करना पड़ा	टूटी सड़कें	41.51	18.87	60.38
	ढह गए सार्वजनिक भवन	24.53	15.09	39.62
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.8: बुनियादी ढांचे से संबंधित चुनौतियाँ



सरकार की योजनाओं तक पहुँचने में समस्या

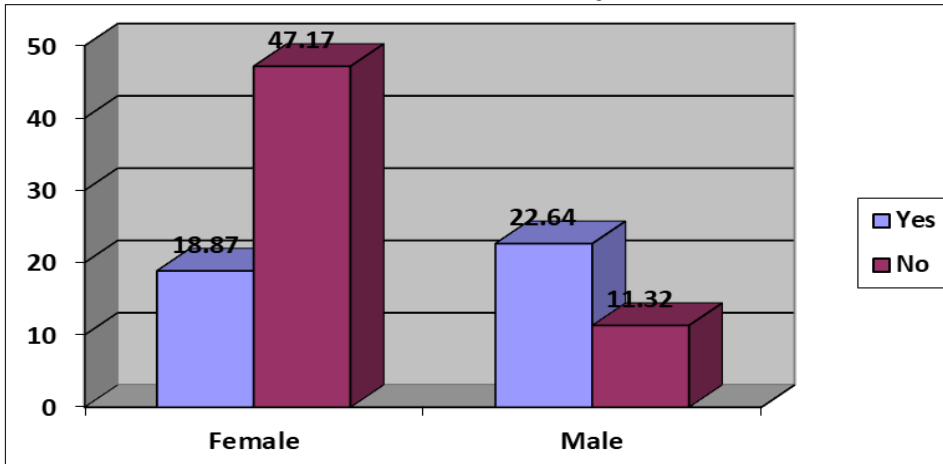
तालिका 4.9 सरकार की विभिन्न योजनाओं तक पहुँचने में समस्या को दर्शाती है। 18.87% महिलाओं और 22.64% पुरुषों को सरकारी योजनाओं तक पहुँचने में समस्याओं का सामना करना पड़ा। यह पाया गया है कि 47.17% महिलाओं और 11.32% पुरुषों को सरकार की योजनाओं तक पहुँचने में समस्या का सामना नहीं करना पड़ा।

तालिका 4.9: सरकार की योजनाओं तक पहुँचने में समस्या

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
सरकार की योजनाओं तक पहुँचने में समस्या	हाँ	18.87	22.64	41.51
	नहीं	47.17	11.32	58.49
कुल		66.04	33.96	100.00

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.9: सरकार की योजनाओं तक पहुँचने में समस्या



स्कूल छोड़ने वाले बच्चे

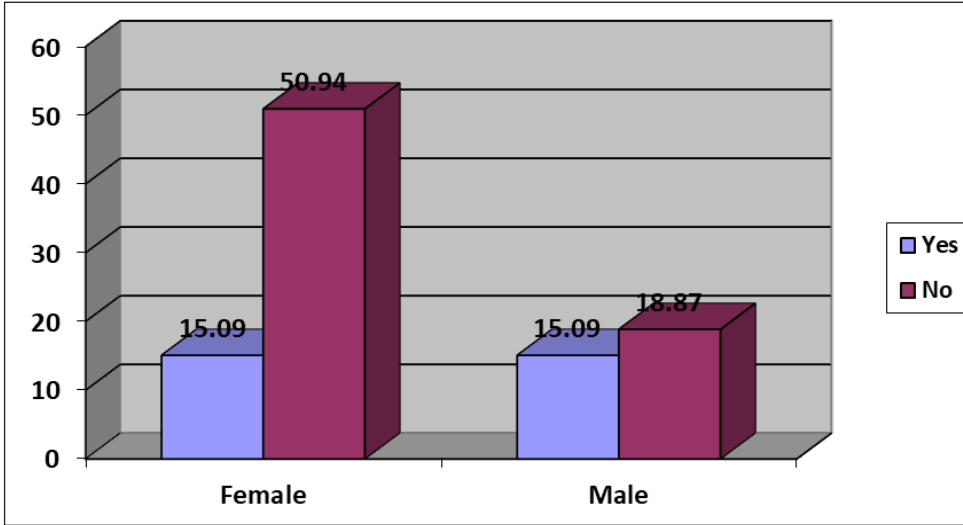
15.09% महिलाओं और 15.09% पुरुषों ने बताया कि उनके बच्चों ने स्कूल जाना छोड़ दिया। (तालिका 4.10 देखें)

तालिका 4.10: स्कूल छोड़ने वाले बच्चे

		लिंग		कुल
		महिला	पुरुष	
स्कूल छोड़ने वाले बच्चे	हाँ	15.09	15.09	30.19
	नहीं	50.94	18.87	69.81
कुल		66.04	33.96	100.00
स्कूल छोड़ने का कारण	आर्थिक स्थिति कमजोर होने के कारण	15.09	15.09	30.19
	कुल	15.09	15.09	30.19

स्रोत- फील्ड सर्वेक्षण

चित्र 4.10: स्कूल छोड़ने वाले बच्चे





अध्याय 5

समय सर्वेक्षण

इस अध्याय का उद्देश्य दैनिक गतिविधियों और विशेष रूप से प्रतिभागियों द्वारा चौबीसों घंटे में से विभिन्न गतिविधियों में बिताए गए समय को समझना है। इस अध्याय में प्रतिभागियों द्वारा किए गए उस काम, जिसके लिए उन्हें भुगतान नहीं मिला, को करने के लिए उनके द्वारा खर्च किए गए हर मिनट के विवरण को समझना और उसका पता लगाना शामिल हैं। हमने प्रतिभागियों द्वारा खर्च किए गए समय और उनकी गतिविधियों का ट्रैक रखने के लिए एक समय सर्वेक्षण का उपयोग किया है और परिणामों के लिए उसका विश्लेषण किया है।

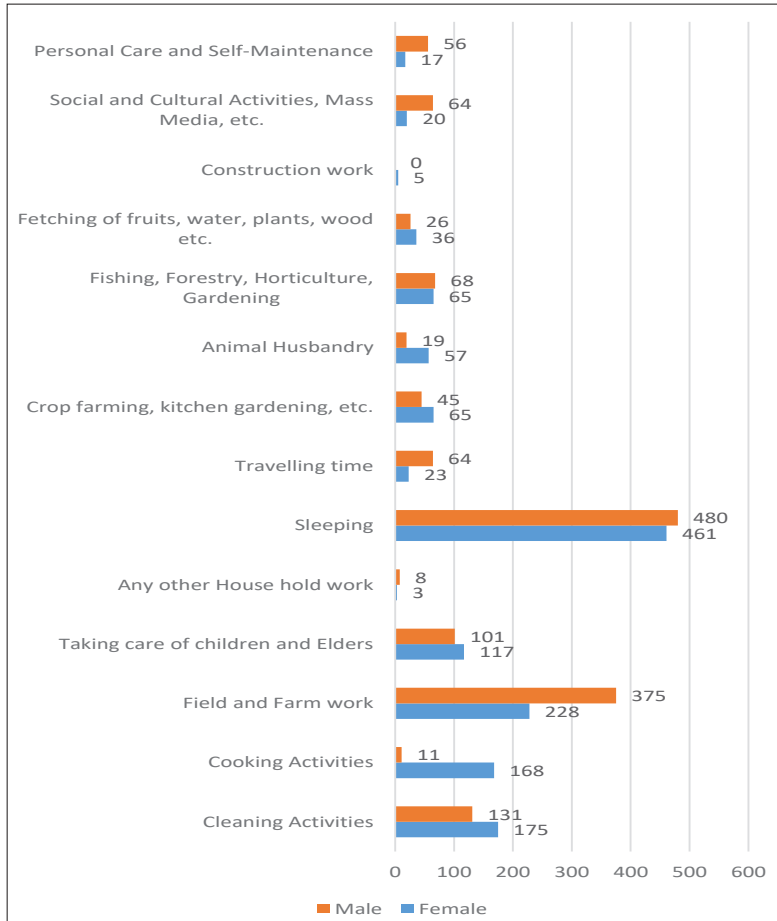
तालिका 5.1: प्रत्येक प्रतिभागी द्वारा एक दिन में विभिन्न गतिविधियों में बिताया गया औसत समय (मिनटों में)

गतिविधियों की प्रकृति	महिला	पुरुष
सफाई गतिविधियाँ	175	131
खाना पकाने की गतिविधियाँ	168	11
खेत और कृषि कार्य	228	375
बच्चों और बड़ों की देखभाल	117	101
कोई अन्य घरेलू कार्य	3	8
सोने में	461	480
यात्रा का समय	23	64
फसल की खेती, किचन गार्डनिंग आदि।	65	45
पशुपालन	57	19
मत्स्य पालन, वानिकी, बागवानी	65	68
फल, पानी, पौधे, लकड़ी आदि प्राप्त करना	36	26
निर्माण कार्य	5	0
सामाजिक और सांस्कृतिक गतिविधियाँ, मास मीडिया, आदि।	20	64
व्यक्तिगत देखभाल और स्व-रखरखाव	17	56
कुल	1440	1448

नोट: पूर्णांकन के कारण आंकड़े 1440 तक नहीं जुड़ सकते हैं, स्रोत: समय सर्वेक्षण

तालिका 5.1 से यह देखा जा सकता है कि सोने के अलावा महिलाओं ने एक दिन में औसतन 228 मिनट "खेत और कृषि कार्य" पर और 175 मिनट "अवैतनिक सफाई गतिविधियों" पर बिताया, जबकि इन गतिविधियों पर पुरुषों द्वारा बिताया गया औसत समय क्रमशः 375 मिनट प्रति दिन और 131 मिनट प्रति दिन था।

चित्र 5.1: प्रत्येक प्रतिभागी द्वारा एक दिन में विभिन्न गतिविधियों में बिताया गया औसत समय (मिनटों में)



“अवैतनिक खाना पकाने की गतिविधियों” में महिलाओं की औसत भागीदारी 168 मिनट है जबकि पुरुष उस के लिए औसतन केवल 11 मिनट खर्च करते हैं।

महिलाओं द्वारा एक दिन में औसतन 117 मिनट "बच्चों और बड़ों की अवैतनिक देखभाल" के लिए खर्च किए गए, जबकि पुरुषों द्वारा इस गतिविधि पर 101 मिनट खर्च किए गए।

अन्य गतिविधियाँ जैसे "अवैतनिक पशुपालन" और "फल, पानी, पौधे, लकड़ी, आदि की अवैतनिक प्राप्ति" में पुरुषों की तुलना में महिलाओं की अधिक भागीदारी देखी गई।

इसलिए, यह कहा जा सकता है कि महिलाएं पुरुषों की तुलना में अवैतनिक गतिविधियों में अधिक समय व्यतीत करती हैं या दूसरे शब्दों में महिलाओं का काम पुरुषों की तुलना में अधिक अवैतनिक रहता है। पुरुष अपना अधिकांश समय सवेतन गतिविधियों में व्यतीत करते हैं और परिवार के एकमात्र कमानेवाला का खिताब प्राप्त करते हैं।



अध्याय 6

मामला अध्ययन

प्रारंभिक	ई-ग्रामीण शिविर विभिन्न हितधारकों को प्रतिभागियों से बातचीत करने और उन्हें ज्ञान प्रदान करने में मदद करते हैं। इसका उद्देश्य प्रतिभागियों के लाभ के लिए विभिन्न योजनाओं, संहिताओं, कार्यक्रमों आदि का वर्णन करना है।
परिचय और पृष्ठभूमि	इस ई-ग्रामीण शिविर के मूल उद्देश्य थे - योजनाओं का विस्तार से वर्णन करना, उसके बाद प्रतिभागियों द्वारा सामना की जाने वाली समस्याओं को समझना और उनके कारण खोजने का प्रयास करना। शिविर का उद्देश्य चुनौतीपूर्ण क्षेत्रों की पहचान करना एवं उनका निदान करना और उनके समाधान तलाशना था। इस प्रकार, प्रतिभागियों की समस्याओं के समाधान के लिए विशिष्ट सत्र आयोजित किए गए जहां प्रतिभागियों के सामने आने वाली चुनौतियों पर चर्चा की गई।
क्रियाविधि	ग्रामीण शिविर के प्रत्येक सत्र में प्रतिभागियों को अपने कौशल का उपयोग करना सिखाया गया जिससे उन्हें सभी चार श्रम संहिताओं को समझने में मदद मिली। जमीनी स्तर पर स्थानीय प्रगणक द्वारा ई-कैप के दौरान गहन भागीदारी दृष्टिकोण के माध्यम से एकत्र किए गए मामला अध्ययन के माध्यम से प्रतिभागियों की समस्याओं और चुनौतियों को देखने का प्रयास किया गया। प्रतिभागियों को अपनी समस्याओं की पहचान करने और इस विषय पर और वर्णित मामलों पर वैकल्पिक रणनीतियों को खोजने के लिए प्रोत्साहित किया गया।
केस 1	धरम सिंह वाराणसी के पिंडरा गांव का निवासी है। वह ईट-भट्टा (ईट की फैक्ट्री) में काम करता है और उसके पास कोई भूमि नहीं है। वह अपने परिवार का पेट पालने के लिए दिन-रात काम करता है। कोविड -19 के समय में उसने रोजगार के लिए संघर्ष किया, भले ही सरपंच जी की मदद से उसने अपना मनरेगा कार्ड बनवाया था। लेकिन पिछले 2 साल से मनरेगा का काम कम कर दिया गया है। उसने कहा कि गरीबी के कारण पत्नी के सिलाई कौशल से पैसे नहीं आ सकते क्योंकि उनके पास मशीन खरीदने के लिए पैसे नहीं हैं। वह मशीन खरीदना चाहता है ताकि पति-पत्नी दोनों कमाई शुरू कर सकें। स्रोत: मिथलेश पांडे (स्थानीय प्रगणक)
केस 2	वाराणसी के पिंडरा गांव की रहने वाली अनीता देवी विधवा है। कुछ साल पहले उसके पति की सड़क हादसे में मौत हो गई थी। उसके दो बच्चे हैं जिनका भरण-पोषण करना है और एक परिवार चलाना है। वह अपने पति के संयुक्त परिवार से अलग हो गई थी। अब वह अपने बच्चों के साथ अकेली रहती है। जीविका के लिए उसे सरकारी योजना के माध्यम से राशन मिलता है और प्रधान की मदद से उसने काम पाने के लिए मनरेगा कार्ड बनाया है। उसका दावा है कि उसे मनरेगा से काम कभी-कभी ही मिलता है जो घर चलाने और अपने बच्चों की जरूरतों को पूरा करने के लिए अपर्याप्त है। स्रोत: मिथलेश पांडे (स्थानीय प्रगणक)



परिणाम	उपर्युक्त मामलों से यह देखा गया है कि पिंडरा गांव के निवासियों ने कमाने और आत्मनिर्भर बनने के कौशल सीखे हैं लेकिन अपना खुद का व्यवसाय शुरू करने के लिए उनके पास पूंजी की कमी है। उन्हें आत्मनिर्भर बनने और अपने परिवार का भरण-पोषण करने के लिए अवसरों और पूंजी की आवश्यकता होती है।
सारांश और मूल्यांकन	पिंडरा गांव के निवासियों को कई कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है जैसे: <ul style="list-style-type: none">• रोजगार के कम अवसर• अपना खुद का व्यवसाय शुरू करने के लिए पूंजी की कमी• ढांचागत चुनौतियां
निष्कर्ष	उपरोक्त मामला अध्ययनों का विश्लेषण करते समय रोजगार के कम अवसरों से संबंधित मुद्दे सामने आए। शिविर ने प्रतिभागियों को आय सृजन के विभिन्न विकल्पों पर विचार करने और उनका पता लगाने में सहायता की।
भविष्य के लिए सिफारिशें	अधिकारियों और प्रतिभागियों के बीच शिविर में चर्चा ने उन्हें सरकार द्वारा उनके लिए उपलब्ध विभिन्न योजनाओं का मूल्यांकन करने और यह समझने में कि वे इसका लाभ कैसे प्राप्त कर सकते हैं, मदद की।
समापन टिप्पणी	शिविर में चर्चा प्रतिभागियों को अपने भविष्य की योजना बनाने में मदद करती है। प्रक्रिया निर्दिष्ट है और उन्हें प्राप्त करने के लिए आवश्यक टोस कार्रवाई / कदमों की पहचान करती है। व्यक्तिगत रूप से, पहचाने गए प्रतिभागियों ने सिलाई मशीन, साबुन निर्माण, हथकरघा बुनाई के उपकरण आदि खरीदे।



अध्याय 7

निष्कर्ष और सिफ़ारिश

- ई-ग्रामीण शिविर में भाग लेने वालों में पुरुष और महिला (लगभग 6:4 के अनुपात में) दोनों शामिल थे। उनमें से अधिकांश बेरोजगार थे और केवल प्राथमिक स्तर तक ही शिक्षित थे। अध्ययन में भाग लेने वाली अधिकांश महिलाएं अशिक्षित थीं।
- प्रतिभागियों के पास आधार और मनरेगा कार्ड जैसे बुनियादी दस्तावेज हैं, उन्होंने वित्तीय सेवाओं का उपयोग किया है, और वे गांव के विकास कार्यक्रमों से अवगत हैं। अधिकांश प्रतिभागियों के पास भूमि जोत है।
- उत्तर प्रदेश के वाराणसी जिले के पिंडरा गांव में अच्छा इंटरनेट कनेक्शन और 3-4 इंटरनेट टावर हैं। अधिकांश प्रतिभागियों के पास शौचालय और स्वच्छ पीने के पानी की सुविधा थी। अधिकांश प्रतिभागियों के पास शैक्षणिक संस्थानों के पास अपना घर नहीं था, लेकिन उनके पास कोविड-19 महामारी में ऑनलाइन शिक्षा के लिए गुणवत्तापूर्ण पहुंच थी। प्रतिभागियों ने सूचित किया कि गांव में एमएसएमई के बावजूद उन्होंने पर्याप्त रोजगार के अवसर पैदा नहीं किए।
- समस्या की पहचान ने ई-शिविर में एक प्रमुख भूमिका निभाई। प्रतिभागियों की समस्याओं और चुनौतियों को दो तकनीकों का उपयोग करके नोट किया गया था, पहली तकनीक समस्या पहचान प्रश्नावली थी और दूसरी समस्या पहचान सत्र के माध्यम से जो शिविर के तीन दिनों तक जारी रही।
- यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि प्रतिभागियों की जिन प्रमुख समस्याओं की पहचान की गई, वे इस प्रकार थी: गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में कठिनाई क्योंकि पक्की / कंक्रीट सड़कों का निर्माण नहीं किया गया था, घरेलू हिंसा, बाल श्रम प्रथाएं, गांव में उच्च माध्यमिक विद्यालयों की अनुपलब्धता, स्कूल घरों से दूर होना और घर न होना आदि लेकिन इन सब के बीच सबसे बड़ी समस्या कोविड-19 महामारी के दौरान रोजगार की कमी और मनरेगा रोजगार के अवसरों की कमी थी।
- यह भी निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि महिलाएं अपना अधिकांश समय अवैतनिक गतिविधियों में बिताती हैं जबकि पुरुष अपना अधिकांश समय सवेतन गतिविधियों में व्यतीत करते हैं।
- सत्र में प्रतिभागियों के साथ समस्याओं पर चर्चा करते समय शिविर में उपस्थित विशेषज्ञों और वक्ताओं द्वारा सुझावों और कारणों की पहचान की गई। उन समस्याओं, जिन पर तीन दिनों के दौरान चर्चा की गई, को गहराई से समझने के लिए ग्राम प्रधान के साथ शिविर के बाद एक बैठक भी की गई। इसलिए, ई-शिविर के सभी प्रमुख कर्मियों के प्रयास से गांव में और अधिक स्कूल, विशेष रूप से उच्च माध्यमिक विद्यालय में बनाने की सिफारिश की गई।



ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

- एक सार्वजनिक पार्क के निर्माण के लिए का एक भूखंड का पता लगाया जाना चाहिए और उपलब्ध कराया जाना चाहिए और पूरे गांव के लिए एक विवाह स्थल होना चाहिए जो हाशिए के तबके के लिए आसानी से सुलभ होना चाहिए। रोजगार के निरंतर असंख्य अवसरों के आलोक में प्रतिभागियों को "ई-श्रम" और राष्ट्रीय कैरियर सेवा पोर्टल से परिचित कराया गया ताकि उन्हें नौकरी के नए विकल्प प्रदान किए जा सकें।
- शिविर में सरकार की विभिन्न योजनाओं पर सत्र शामिल थे जो गरीबों को आवास के प्रावधान के लिए आवास योजना, व्यावसायिक यौन शोषण के लिए तस्करी के पीड़ितों के पुनर्वास और पुनः एकीकरण के लिए उज्ज्वला योजना, बालिका कल्याण सेवाओं के संबंध में जागरूकता पैदा करने और दक्षता में सुधार करने के लिए बेटी बचाओ-बेटी पढ़ाओ योजना से संबंधित चुनौतियों पर काबू पाने के लिए उपयोगी थे। जिन बच्चों ने स्कूल छोड़ दिया है, उन्हें ग्राम प्रधान के सहयोग से आगे की पढ़ाई के लिए राष्ट्रीय मुक्त विद्यालय से जोड़ा गया।

अनुलग्नक 1- पहला दिन, ई-कैंप

अनुलग्नक 1.1

HEARTY WELCOME
हादिक स्वागत



V.V. GIRI NATIONAL LABOUR INSTITUTE
NOIDA, INDIA
वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान नोएडा, भारत

V.V. GIRI NATIONAL LABOUR INSTITUTE
वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान
A Profile प्रोफाइल

V.V. Giri National Labour Institute
वी. वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

- Premier Institution involved with Research, Training, Education, Publication and Advocacy related to various aspects of Labour.
- श्रम के विभिन्न पहलुओं से संबंधित अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा, प्रकाशन और वकालत से जुड़े प्रमुख संस्थान।

ESTABLISHED IN 1974
1974 में स्थापित, संस्थान का नाम 1995 में भारत के पूर्व राष्ट्रपति, स्वर्गीय श्री वी. वी. गिरि, श्रमिक आंदोलन के क्षेत्र में एक प्रख्यात दूरदर्शी।

INSTITUTE'S MANDATE
संस्थान का जन्मदेश

- Undertake and promote research
- Organise training and education programmes
- Organize seminars, workshops and lectures.
- Undertake publication of journals and research papers.
- Collaborate and network with similar national and international institutions
- Maintain and develop library and information system
- अनुसंधान करना और प्रमोट करना
- प्रशिक्षण और शिक्षा कार्यक्रम आयोजित करें
- सेमिनार, वर्कशॉप और व्याख्यान आयोजित करें।
- पत्रिकाओं और शोध पत्रों का प्रकाशन करना।
- समान राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय संस्थानों के साथ सहयोग और नेटवर्क बनाए रखना और जानकारी प्रदान करना और विकसित करना

INSTITUTE'S STRUCTURE
संस्थान की संरचना

General Council, the apex governing body of the Institute, with Union Labour Minister as its President lays down the broad policy parameters for the functioning of the Institute.

सामान्य परिषद, संसूचना का सर्वोच्च शक्ति निवास, जिसके अध्यक्ष के रूप में संघीय श्रम मंत्री संस्थान के कामकाज के लिए व्यापक नीतिगत मानदंड निर्धारित करते हैं।

Executive Council with Secretary (Labour) as Chairman, monitors and guides the activities of the Institute.

अध्यक्ष के साथ में सचिव (श्रम) के साथ कार्यकारी परिषद, संस्थान की गतिविधियों की निगरानी और मार्गदर्शन करती है।

Director General of the Institute is the Principal Executive and is responsible for its management and administration.
संस्थान के महानिदेशक प्रमुख कार्यकारी हैं, और इसके प्रबंधन और प्रशासन के लिए जिम्मेदार हैं।

Faculty consisting of 15 professionals representing a wide range of disciplines.
संकाय जिसमें 15 पेशेवर शामिल हैं जो विविध विषयों का प्रतिनिधित्व करते हैं।

RESEARCH ACTIVITIES
अनुसंधान गतिविधियाँ



Research Centres

- Centre for International Marketing Studies
- Centre for Labour Market Studies
- Centre for Employment Relations and Regulations
- Centre for Agrarian Relations, Rural Labour and Behavioural Studies
- अंतरराष्ट्रीय नेटवर्किंग केंद्र
- श्रम बाजार अध्ययन केंद्र
- रोजगार संबंध और विनियमन केंद्र
- कृषि संबंध, ग्रामीण श्रम और व्यवहार अध्ययन केंद्र

- National Resource Centre on Child Labour
- Integrated Labour History Research Programme
- Centre for Labour and Health
- Centre for Gender and Labour
- North-East Research & Training Centre
- Centre for Climate Change & Labour
- बाल श्रम पर राष्ट्रीय संसाधन केंद्र
- एकीकृत श्रम इतिहास अनुसंधान कार्यक्रम
- श्रम और स्वास्थ्य केंद्र
- लिंग और श्रम केंद्र
- उत्तर-पूर्व अनुसंधान एवं प्रशिक्षण केंद्र
- सौर परिवर्तन प्रोजेक्ट केंद्र

TRAINING AND EDUCATION
प्रशिक्षण और शिक्षा



Training and Education
प्रशिक्षण और शिक्षा
Core Competencies मूल दक्षताएं

- LABOUR ADMINISTRATION नम प्रशासन
- INDUSTRIAL RELATIONS औद्योगिक संबंध
- LEADERSHIP DEVELOPMENT नेतृत्व विकास
- CAPACITY BUILDING क्षमता निर्माण
- RURAL LABOUR CAMPS ग्रामीण नम विचार
- CHILD LABOUR नम श्रम
- HEALTH ISSUES स्वास्थ्य के मुद्दों
- GENDER ISSUES IN LABOUR श्रम में लिंग संबंधी मुद्दे
- RESEARCH METHODS IN LABOUR श्रम में अनुसंधान के तरीके

International Training Programmes
अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम

Designed to help Govt. Officials and others from the developing countries under IIECS/CAAP programme of the Ministry of External Affairs, Government of India.

भारत सरकार के विदेश मंत्रालय के IIECS/CAAP कार्यक्रम के तहत विकसित देशों के सरकारी अधिकारियों और अन्य लोगों को प्रशिक्षण देने के लिए डिज़ाइन किया गया।

From 1999 to 2018-19, the Institute organized 91 International training programmes in which 2086 officials participated.

1999 से 2018-19 तक, संस्थान ने 91 अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया जिसमें 2086 अधिकारियों ने भाग लिया।

International Training Programmes
अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम

- International Training Programme on International Labour Standards and Promotion of Gender Equality at Workplace -
- अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों पर अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम और कार्यस्थल पर लैंगिक समता को बढ़ावा देना -
- International Training Programme on Skill Development and Employment Generation
- क्षमता विकास और रोजगार सृजन पर अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम
- International Training Programme on Enhancing Leadership Skills
- अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम पर नेतृत्व कौशल को बढ़ावा देना
- International Training Programme on Labour & Employment Relations in a Global Economy
- श्रम और रोजगार संबंधों पर अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम

International Training Programme on Gender Issues in the World of Work

- अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों पर अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम
- कार्य की दुनिया में लैंगिक मुद्दों पर अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम
- International Training Programme on Health Security and Protection of Workers
- अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम पर स्वास्थ्य सुरक्षा और श्रमिकों की सुरक्षा पर अंतरराष्ट्रीय प्रशिक्षण कार्यक्रम

ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

International Collaborations अंतर्राष्ट्रीय सहयोग

- MoU with Korea Labour Institute
- कोरिया श्रम संस्थान के साथ समझौता ज्ञापन
- SAARC Workshop on Child Labour
- बाल श्रम पर सांके कार्यशाला
- MoU with Govt. of Afghanistan to organise specialised training programmes for Afghan Officials
- सरकार के साथ समझौता ज्ञापन अफगान अधिकारियों के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने के लिए अफगानिस्तान के

- MoU with National Institute of Labour Studies, Sri Lanka
- राष्ट्रीय श्रम अध्ययन संस्थान, श्रीलंका के साथ समझौता ज्ञापन
- MoU with ILO's International Training Centre, Turin
- ILO के अंतर्राष्ट्रीय प्रशिक्षण केंद्र, टूरिन के साथ समझौता ज्ञापन

Publications प्रकाशन

Publications

- Labour & Development:** Bi-annual Academic Journal dedicated to advancing the understanding of various aspects of labour through theoretical analysis and empirical investigation
- श्रम और विकास: सैद्धांतिक विश्लेषण और अनुभवजन्य जांच के माध्यम से श्रम के विभिन्न पहलुओं की समझ को आगे बढ़ाने के लिए अर्धवार्षिक अकादमिक जर्नल
- Analysis Digest:** Bi-monthly Journal reflecting on the latest case laws in the field of labour and industrial relations
- अद्यतन संक्षेप: द्वि-मासिक जर्नल श्रम और औद्योगिक संबंधों के क्षेत्र में नवीनतम केस कानूनों को दर्शाता है

- Shram Vidyan:** Bi-monthly Hindi Journal containing gist of Supreme Court and High Court Cases
- श्रम विद्या: द्विमासिक हिंदी जर्नल जिसमें उच्चतम न्यायालय और उच्च न्यायालय के मामलों का सारा है
- VGNLU Intranet:** A bi-monthly Newsletter reflecting the activities of Institute in all areas (launched in January 2010)
- वी.एन.एल.यू. इनट्रानेट: सभी क्षेत्रों में संस्थान की गतिविधियों को दर्शाता है एक द्विमासिक समाचार पत्र (जनवरी 2010 में शुरू किया गया)

Publications प्रकाशन

- Child Hope** is a quarterly Newsletter of the Institute. It is being brought out to pave way for ending child labour by reaching out to different sections of society, mobilizing their efforts in this direction
- बालहोप होप संस्थान का एक त्रैमासिक समाचार पत्र है। समाज के विभिन्न वर्गों तक पहुंच कर बाल श्रम को समाप्त करने का मार्ग प्रशस्त करने के लिए समाज में उसके पहलुओं को गति प्रदान करने के लिए संचालित है।
- NIU Research Studies Series** The Institute is also publishing a series entitled, NIU Research Studies Series, to disseminate the findings of the research activities of the Institute.
- एन.एन.यू.एल.यू. अनुसंधान अध्ययन श्रृंखला संस्थान की अनुसंधान गतिविधियों के निष्कर्षों का प्रसार करने के लिए संस्थान द्वारा प्रकाशित आनुसंधान अध्ययन श्रृंखला नामक एक श्रृंखला में प्रकाशित कर रहा है।

CAMPUS AND INFRASTRUCTURE परिसर और बुनियादी ढांचा

Campus and Infrastructure परिसर और बुनियादी ढांचा

- The Institute moved to its own campus of Sector-24, NOIDA in 1990
- संस्थान 1990 में सेक्टर-24, नोएडा में अपने स्वयं के परिसर में स्थायी हो गया
- Campus spread over an area of 12.50 acres with lush green lawns. The green and open environment, free from noise and pollution, provides positive atmosphere for training and research.
- परिसर में एक 12.50 एकड़ के क्षेत्र में लुफ्त-सुंदर घास है। हरित और खुला वातावरण, शोर और प्रदूषण से मुक्त, प्रशिक्षण और अनुसंधान के लिए सकारात्मक वातावरण प्रदान करता है।
- Infrastructure consists of:
 - Administrative Block, प्रशासनिक ब्लॉक
 - Library Block पुस्तकालय ब्लॉक
 - Residential Block आवासीय ब्लॉक
 - Seminar Block सैमीनर ब्लॉक
 - Hostel Block छात्रावास ब्लॉक

Administrative Block प्रशासनिक ब्लॉक

Seminar Block संगोष्ठी ब्लॉक

Hostel Block छात्रावास ब्लॉक

Residential Block आवासीय ब्लॉक

N.R. De Resource Centre on Labour Information वन भार, श्रम सूचना पर संसाधन केंद्र

Library Block पुस्तकालय ब्लॉक

- Institute's Library is one of the most endowed resource centres on Labour Information
- संस्थान का पुस्तकालय श्रम सूचना पर सबसे समृद्ध संसाधन केंद्रों में से एक है।
- 45,000 Books and Bound Volumes
- 45,000 पुस्तकें और बंधन वॉल्यूम

Faculty

The faculty of the Institute represent a wide range of disciplines covering economics, sociology, history, labour laws, political science, public administration, etc. This diversity provides the basis for inter-disciplinary work in research, training and education. The list of faculty is given below:

Dr. H. Sarin, IIPS	Director General
Dr. S.S. Sankaranarayanan, M.A., Ph.D.	Senior Fellow
Dr. Hitesh P. Saha, M.A., Ph.D.	Senior Fellow
Dr. Sarojini Upadhyay, LL.M.	Fellow
Dr. Rama Shankar, M.A., M.Phil., Ph.D.	Fellow
Dr. Anoop K. Saha, M.A., Ph.D.	Fellow
Dr. Pradyumn K. M.A., M.Phil., Ph.D.	Fellow
Dr. Sita Sankaranarayanan, M.A., M.Phil., Ph.D.	Fellow
Dr. Anand Kumar, M.A., M.Phil., Ph.D.	Associate Fellow
Dr. Chandra K. Ph.D.	Associate Fellow
Dr. Ramprasad Panigrahi	Associate Fellow
Dr. Manoj Jaiswal	Associate Fellow

OFFICERS

- Harsh Singh Rawat Administrative Officer
- S.K. Verma Asstt. Library Information Officer
- V.K. Sharma Asstt. Administrative Officer
- Shallesh Kumar Accounts Officer
- J.K. Kaul Consultant (Programme)

VISION AND MISSION OF THE INSTITUTE संस्थान का विजन और मिशन

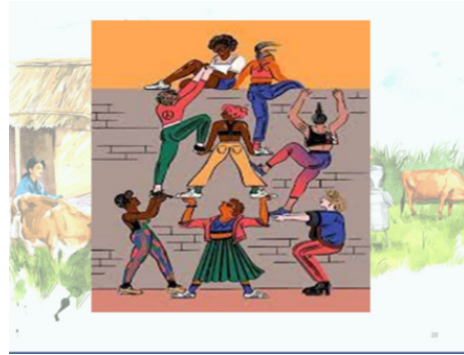
"A globally reputed institution and centre of excellence in labour research and training committed to enhancing the quality of work and work relations"

"एक विश्व स्तर पर प्रतिष्ठित संस्थान और उत्कृष्ट की गुणवत्ता और कार्य संबंधों को बढ़ाने के लिए प्रतिबद्ध श्रम अनुसंधान और प्रशिक्षण में उत्कृष्टता का केंद्र"

Thank You

ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

STRENGTHS शक्ति	WEAKNESSES कमजोरियाँ
<ul style="list-style-type: none"> > तुम अच्छा क्या करते हो? > आप कितन अद्वितीय संसाधनों को आकर्षित कर सकते हैं? > दूसरे आपकी ताकत के रूप में क्या देखते हैं? 	<ul style="list-style-type: none"> > तुम क्या सुधार सकते हो? > आपके पास कम संसाधन कहीं हैं जो दूसरों के पास हैं? > दूसरों को आपकी कमजोरियों को देखने की क्या संभावना है?
OPPORTUNITIES अवसरों	THREATS डर
<ul style="list-style-type: none"> > आपके लिए कौन से अवसर खुले हैं? > आप कितन प्रवृत्तियों का लाभ उठा सकते हैं? > आप अपनी ताकत को अवसरों में कैसे बदल सकते हैं? 	<ul style="list-style-type: none"> > क्या खतरे आपको मुकदमाल पहुँचा सकते हैं? > आपकी प्रतियोगिता क्या कर रही है? > आपकी कमजोरियाँ आपको कितन खतरों से उजागर करती हैं?



STRENGTHS शक्ति	WEAKNESSES कमजोरियाँ
<ul style="list-style-type: none"> > धीरज > एकजिंत / जोड़ा हुआ > परिणाम उन्मुख > ध्यान रखना > काम के प्रति ईमानदारी > प्रदर्शित करने की कुशलता 	<ul style="list-style-type: none"> > भावात्मक बुद्धि > काम में हर तरह से सफल होना चाहते हैं > समाज से तालमेल का कौशल > मजाक करने की आदत
OPPORTUNITIES अवसरों	THREATS धमकी
<ul style="list-style-type: none"> > बाजार में उपलब्ध प्रशिक्षण पाठ्यक्रमों की संख्या > बीएफजीआई में प्रशिक्षण का प्रमुख पद > अनुसंधान के लिए प्रायोजन > लेखन, बोलना या मीडिया के अवसर 	<ul style="list-style-type: none"> > बाजार में गला काट प्रतियोगिता > मंदी > संभावित धन संबंधी समस्याएं > मेरी धन संपत्ति की गिरावट

अनुलग्नक 1.3



ABOUT ME

RAJIV KUMAR HASIJA

**FREELANCE SOFT SKILLS
TRAINER PAN INDIA**

**MOB NO:
+919811483213**

**EMAIL ID:
hasijakumarrajiv@gmail.com**

ABOUT ME

- ALUMNI OF ST. COLUMBA'S SCHOOL, NEW DELHI.
- B.A. TOURISM FROM DELHI UNIVERSITY.
- MBA IN MARKETING FROM SMU, GANGTOK.

TRAINING PROGRAMS FOR SKILL DEVELOPMENT

- PS1111 FROM M/S LEARNING INTERNATIONAL-EMEA
- TEACHER TRAINING COURSE FROM M/S BRITISH COUNCIL, NEW DELHI
- SOFT SKILLS & PERSONALITY DEVELOPMENT TRAINING FROM MIT, UTTARAKHAND & IIT TRIRUCHIRAPPALLI.

ABOUT ME

- Extensive experience of over **Two Decades** in the Corporate World, **more than seven years** in the Education Industry alongside which he has been a committed, professional **Freelance Soft Skills Trainer PAN India, 3 years** in exclusive training.
- Design customized module for the overall **grooming and empowerment** of individuals from all walks of life to **transform their lives** in a way that they manage their time more effectively, work more efficiently and ensure their physical, emotional and mental well-being.
- His **interactive sessions** are a pure fete of motivation and inspiration. He believes that everything is possible in this world if one channels one's energy at the right time, in the right direction and with the right approach.

ABOUT ME

- FREELANCE SOFT SKILLS TRAINER PAN INDIA
- SUCCESS COACH
- MENTOR
- MOTIVATIONAL SPEAKER
- CONDUCTED 200+ WORKSHOPS & HAVE TRANSFORMED LIVES OF MORE THAN 10,000 PEOPLE TILL DATE.
- TRAININGS IMPARTED IN PAN INDIA IN SCHOOLS, GOVERNMENT & PRIVATE COLLEGES, IT INDUSTRY, HOSPITALITY INDUSTRY.
- PART OF BRITISH COUNCIL AND RELIANCE PROJECTS AS WELL.

JOURNEY : 23-08-2018 VVGNLI: TEAM BUILDING



Objectives

- What is a Team?
- What is Team Work?
- Importance of Team Work.
- Benefits of Team Work.
- Stages of Team Development.
- Examples of some Team Work.
- Characteristics of a Team.
- 10 lessons about Team Work.
- Communication within Team.
- Communication Do's & Don'ts.
- Closing Thought.



WHAT DO YOU MEAN BY THE WORD TEAM?

Team

We define a team as "A group of people, who have a commitment to produce a result".

Concept of a Team

Team = Common Goal + Working Together



Team Work

"The ability to cooperate and communicate effectively with others to achieve a common goal."

THERE IS NO "I" IN TEAM WORK

Why?

- Teams are a part of everyone's life. You're a member of a family team.
- So it's appropriate that you understand how to function effectively as a team member.

IMPORTANCE OF TEAMWORK

Together
Everyone
Achieves
More

ई-ग्रामीण शिविर: श्रम सहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

BENEFITS OF TEAMWORK

1. A Team Makes You Happier
2. Innovation Coming from Diverse Perspectives
3. Sharing Workload
4. Increasing Productivity With Recognition
5. Less Stress for Employees
6. More People = Greater Ideas
7. Inspiring Your Creativity
8. Making Risky Less Scary
9. Growing as an Individual
10. Learning from Others



Stages on Team Development

- Stage 1: Forming
- Stage 2: Storming
- Stage 3: Norming
- Stage 4: Performing
- Stage 5: Adjourning

Stage 1: Forming

- Determining individual roles.
- Develop trust and communication.
- Develop norms.
- Task.
- Define problems and strategy.
- Identify information needed.

Stage 2: Storming

- During this stage team members:
1. Realize that the task is more difficult than they imagined.
 2. Have fluctuations in attitude about chances of success.
 3. May be resistance to task.
 4. Have poor collaboration.

Stage 3: Norming

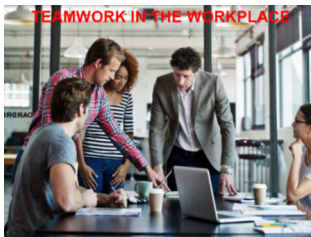
- During this stage team members accept:
1. Their team.
 2. Team rules and procedures.
 3. Their roles in the team.
 4. The individuality of fellow members.
- Team members realize that they are not going to crash-and-burn and start helping each other.

Stage 4: Performing

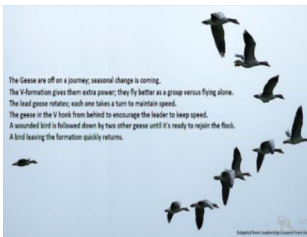
- Team members have:
1. Gained insight into personal and team processes.
 2. A better understanding of each other's strengths and weaknesses.
 3. Gained the ability to prevent or work through group conflict and resolve differences.
 4. Developed a close attachment to the team.
 5. Commitment to shared goals.

Stage 5: Adjourning

- During this stage :
1. It is important to achieve closure for the group on a positive note.
 2. It is therefore important to recognize the group members for their accomplishments and celebrate the group's overall success.



TEAMWORK IN THE WORKPLACE



Lesson 1: First of All, Knowing Your People

First of all, you need to have a good understanding of your people. Spend time with them. Talk to them. This way, you will come to understand what they care for individually. You will also discover what makes them come alive. That is very important if you wish to win them over and initiate an organization that uses teamwork to its fullest potential!



Lesson 2: Choosing the right team members

Each person should be given the responsibility for handling a proper situation. If all members will interfere in every aspect of the work being done, then it may lead to ruin the output of the team. These are the facts that you should look out while concerning about teamwork or else your team work can lead the way to downward. So be cautious while choosing good team members.



Coming together, sharing together, working together, succeeding together.

TEAMWORK

Lesson 3: Having one common goal

Hence, there must be one common goal for the group and each individual act should complement the actions of the other members of the team and vice versa. Each member of the team must be able to sacrifice whatever personal views and interests he may have for the interest and efficiency of the team. Making the team more effective goes beyond whatever you can achieve individually.

When we have a sense of community and focus, we create trust and can help each other to achieve our goals.

Lesson 4: Developing teamwork requires commitment

If it is a two-way street. The managers and leaders have to take the lead and the employees have to respond. This way, there will be cohesiveness and better harmony in the organization. When that is done, the employees can simply come together, take and pursue the goals of the organization. They can also become more loyal to the organization in this way.

"Individual commitment to a group effort - that is what makes a team work a company work, a society work, a civilization work."

- Vince Lombardi (1913-1970)

Lesson 5: Sharing Information

When a team has reached this stage in its development, it can handle even greater levels of pressure and performance and should be stretched for higher levels of achievement. The management of this stage of the team's development should push for even more opportunity and information sharing and should create even more important roles projects for the team to work on.

A team is more than a collection of people. It is a process of give and take.

- Barbara Johnson & Imke Robert Jr.

Lesson 6: Empowering the team

Making your employees feel that they are a valuable part of the team. Everyone needs to receive positive feedback of times so that they understand that they are an important, contributing team player. It will make a world of difference and if anything, you will find that it only increases and enhances the strength of your team member which in turn improves the whole team.

"An empowered organization is one in which individuals have the knowledge, skill, desire, and opportunity to personally succeed in a way that leads to collective organizational success."

Lesson 7: Facilitating open communication

Imagine a team whose members communicate? Sure, they talk during team meetings and then work afterwards but they fail to update each other and fail to seek counsel together. Such a team is on the verge of failure. When there is openness and free communication in the team, it's easier to get things done. It is therefore the job of the leader to facilitate open communication.

Bad human communication leaves us less room to grow.

- Rowan D. Williams

Lesson 8: Creating problem solving environment

A problem solver can help a team when they are in a bind. A problem solver can come up with resources when a business is out of funding to buy more. He or she can find ways to use the current resources within a company. They can think of ways to handle and deal with problems in a creative way. A problem solver is a good asset for business teamwork.

Thomas Edison, when asked why he had a team of twenty-one assistants: "I could solve all the problems myself, I would."

Lesson 9: Measuring teamwork performance continually

Teamwork performance has to be measured regularly so as to ensure that these teams are truly working for the benefit of the organization. You have to work toward protecting the interests of the team members while delivering excellent results that is the sure way to excellent teamwork performance.

"It is an immutable law in business that words are words, explanations are explanations, promises are promises but only performance is reality."

- Harold S. Geneen

Lesson 10: Sharing the outcomes together

Being a team means sharing the responsibility. That is why it is also important to share both losses and victories. A team has to remain a team whether they are winning or losing. It is in the support of one another that you can all learn by experience and grow together as a team. Understanding teamwork is necessary for any and every business that hopes to benefit from it.

Teams share the burden and divide the grief.

- Doug Smith

Communication within Team

When the team doesn't work, 99 out of 100 times there is a communication break.

Effective communication is a vital part of any team.

To create a successful team, effective communication methods are necessary for both team members and leaders.

Clear Job description

- ✓ Team goals
- ✓ Who in the team responsible for what.
- ✓ Timelines or SLA.
- ✓ Performance Matrix.

Communication – Do's

- ✓ Support Group Member's Ideas.
- ✓ If there is a problem, talk.
- ✓ Listen actively.
- ✓ Get involved.
- ✓ Be proactive, than reactive.
- ✓ Give and take feedback.
- ✓ Be open.
- ✓ Have fun.

Communication – Don'ts

- ✓ Do not blame others.
- ✓ No Bragging.
- ✓ Do not take credit for what others are doing.
- ✓ Being unprepared.
- ✓ Do not speak poorly of those in authority.
- ✓ Do not make others look bad.
- ✓ Don't cheat.
- ✓ Don't lie.
- ✓ Don't steal.

TEAMWORK

- Working together to achieve common goal
- Everyone has to 'play the game' to win
- Everyone in the team is important.
- Communication is essential for team to succeed
- Good group cohesiveness
- Rest and Recreation

Teamwork Divides the Task and Multiplies the Success

TEAM

T TOGETHER
E EVERYONE
A ACHIEVES
M MORE

Closing thought

The strength of the team is each individual member...

The strength of each member is the team.

Please Remember

Individually, we are one drop
Together, we are an ocean.

Thank you



Development Programs and schemes for Women

Dr. Sunita Sagar
Strengthening Leadership Skills of the Advocate of Women Labour on Labour Codes, E-Rural Camp (Pindara, Varanasi) For online training programme on September, 2 2021

CONTENTS

- Women in Development
- Approach
- Status of Women - Development Indicators
- Government Efforts
- Gender Responsive Policies
- Legal framework
- Schemes /programmes
- Institutional Mechanisms
- Key impediments/Challenges
- Way forward- operational strategies

Women and Development

- Women constitute 48.53% of the country's population (Census, 2011)
- Play significant role in every aspect of functioning of the country, be it economic, social or cultural.
- Equally valuable human resource, as recognised by Constitution- conferred equal rights to men and women in every sphere of life
- Participation in development process not duly recognised - reflected through various approaches
 - **Welfare approach**-approach considered women's position as traditional and backward. The approach was based on mother and child welfare economic activities.
 - **Besides all the past effort, women, lag behind men and need social and personal health, education, to economic opportunities and workforce participation.**
- Women warrant special attention due to their vulnerability and lack of access to resources.

Women in planning process

- Initially the women did not receive women's important status in the development process of the country but as a subject of welfare.
- Planning process was initiated after the first five-year plan. Women's participation in the planning process was regarded as an object of duty for the development programme and eventually to their "empowerment".
- Both five year plans onwards that women secured a separate and special in the national plans and planning process started with health, education and employment schemes.
- A paradigm shift occurred in the fifth plan where "empowerment" of women was recognized and adopted as a central objective.
- In 1990s, the Government initiated women's programmes with the introduction of the concept of formal Corporation Plan in the fifth plan. Women's empowerment schemes were required to indicate the flow of funds to the women's programs and schemes (MCA, 2007)

Development indicators for women

Women comprise half the population (48.9%), but suffer deprivations on a life cycle continuum.

- UNDP's HDR 2015, ranks India 122nd of 187 countries on Gender Inequality Index (based on malnutrition, violence, and literacy.)
- Global Gender Gap Report, 2020 benchmarks 153 countries and India has a rank of 112 with lowest score on economic participation and opportunity (ranking 149 out of 153 countries).
- Decline in HDI from 827 in 2001 to 938 in 2015
- MMR reduced from 301 in 2001-03 to 122 in 2013-17.
- 89% of all women from 15-49 age are illiterate (99% in 1991).
- Though Gender parity in Primary & Secondary education; gender gap remains at tertiary level. 65.46% female literacy rate compared to over 80% male literacy.
- Declining trend of workforce participation rate for females since 1980s: 25.53% against 53.26% for males with most women in informal sector.
- Avg. earnings of casual labour in urban areas is Rs.41/day for women vs. 74/day for men
- Only 26% of women have land ownership rights
- 39% increase in the number of single women in India between 2001 and 2011
- Participation: Panchayats - 43.56%, Lok Sabha - 11%, Assemblies - 9%, State Councils - 6%.

Source: UNDP's Human Development Report 2015: Women and Men in India, *Major 2015*

Women's in decision making positions

- Though, number of women contesting elections has increased to above 700 (724 in 17th Lok Sabha elections and 968 in 16th Lok Sabha elections), representation of women in the Central Council of Ministers is only 10.5% in the 17th Lok Sabha in 2019 (Women & Men in India, 2019).
- **Women judges in the Hon'ble Supreme Court is only 9% (8 out of 89 judges).** Percentage of female judges in High Courts of few states is also low as compared to male judges. (Dept of Justice, Ministry of Law & Justice as on 01.01.2020)
- We have only 7.02 % of women police officers in the country.
- (Data on Police Organizations, Bureau of Police Research & Development)
- **Proportion of Women in Managerial positions** per 1000 persons engaged in Managerial positions in listed companies has declined to only 90 in 2017-18 from 173 in 2015-16.

Women's in decision making positions

- Though, number of women contesting elections has increased to above 700 (724 in 17th Lok Sabha elections and 968 in 16th Lok Sabha elections), representation of women in the Central Council of Ministers is only 10.5% in the 17th Lok Sabha in 2019 (Women & Men in India, 2019).
- **Women judges in the Hon'ble Supreme Court is only 9% (8 out of 89 judges).** Percentage of female judges in High Courts of few states is also low as compared to male judges. (Dept of Justice, Ministry of Law & Justice as on 01.01.2020)
- We have only 7.02 % of women police officers in the country.
- (Data on Police Organizations, Bureau of Police Research & Development)
- **Proportion of Women in Managerial positions** per 1000 persons engaged in Managerial positions in listed companies has declined to only 90 in 2017-18 from 173 in 2015-16.

Government Efforts

- Gender responsive policies
- Legal framework
- Schemes and programmes
- Relevant institutional mechanisms

Constitution-principle of equality

- The principle of equality has been enshrined under Article 14 of the Constitution of India which ensures that the State does not deny to "any person" including women, equality before the law or the equal protection of the laws.
- **Article 15** of the Constitution explicitly prohibits discrimination on the basis of gender, stating "The State shall not discriminate against any citizen on grounds only of religion, race, caste, sex, place of birth or any of them".
- **Articles 14, 15, 16 and 23** (including the right to equality before law, prohibition against discrimination, fundamental freedoms, and right to life and personal liberty, respectively) of the Indian Constitution form the framework for laws, policies and judicial decisions to introduce and sustain measures which seek to level the playing field, not just between men and women, but along various intersectional axes (including caste and class) which are elaborated in the rest of the report.

International Commitments

India is also a signatory to a number of UN and other international Conventions:

- Convention on Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)
- Beijing Platform for Action and UN Convention on Rights of the Child where the commitment of the nation to protect and empower its women and girls is evident.
- The endorsement by India, of the ambitious 2030 Sustainable Development Goals (SDGs) for addressing key challenges such as poverty, gender equality, good health, quality education, decent work conditions etc. which are critical for the local and global success of the goals.

Legislative framework- few legislations

Year	Legislation	Key Features
1980	The Equal Remuneration Act, 1980	The Act provides for equal pay for equal work and is applicable to all establishments employing 10 or more persons.
1986	The Maternity Benefit Act, 1986	The Act provides for 12 weeks of paid leave for women employees before and after childbirth.
1996	The Domestic Workers Act, 1996	The Act provides for minimum wages, social security, and other benefits for domestic workers.
2006	The Equal Opportunity Act, 2006	The Act provides for equal opportunities for women in recruitment and promotion.
2017	The Criminal Law (Amendment) Act, 2017	The Act provides for stricter penalties for sexual offenses against women.

Schemes for women affected by Violence

Scheme	Objective
Shiksha Kanya	Empowering girls through education and skill development.
One Stop Centres under the PMKVY	Providing a safe space for women to report violence and seek support.
Pradhan Mantri Matru Bhavna	Supporting pregnant women and lactating mothers.

Girl Child Protection Schemes

Scheme	Objective
Child Protection Schemes (CPS)	Protecting children from abuse and exploitation.
Child Development Schemes (CDS)	Improving the health and education of children.
Child Labour Prohibition and Regulation Act, 1949	Prohibiting and regulating child labour.

Education

Scheme	Objective
Pradhan Mantri Secondary Education Yojana (PMSEY)	Improving the quality of secondary education.
Pradhan Mantri Education Yojana (PMEY)	Providing quality education to all children.
Pradhan Mantri Education Trusts (PMETs)	Supporting the education of girls.

Health

Scheme	Objective
Pradhan Mantri Matru Bhavna (PMMBV)	Supporting pregnant women and lactating mothers.
Pradhan Mantri Surakshit Matru Yojana (PM-SMAY)	Providing safe and affordable maternity services.
Pradhan Mantri Ujjwala Yojana (PMUY)	Providing access to clean cooking gas.

Girl Child Protection Schemes

It is a flagship scheme which was launched by the Government on 22nd January, 2012 with the objective of providing a safe and secure environment for girls. The scheme is implemented through the Ministry of Women and Child Development. The scheme is implemented through the Ministry of Women and Child Development. The scheme is implemented through the Ministry of Women and Child Development.

Education

The Government has launched several schemes to improve the quality of education for girls. These include the Pradhan Mantri Secondary Education Yojana (PMSEY), Pradhan Mantri Education Yojana (PMEY), and Pradhan Mantri Education Trusts (PMETs). These schemes aim to provide quality education to all children and support the education of girls.

Health

The Government has launched several schemes to support pregnant women and lactating mothers. These include the Pradhan Mantri Matru Bhavna (PMMBV), Pradhan Mantri Surakshit Matru Yojana (PM-SMAY), and Pradhan Mantri Ujjwala Yojana (PMUY). These schemes aim to provide safe and affordable maternity services and support for pregnant women and lactating mothers.

ई-ग्रामीण शिविर: श्रम सहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

Livelihoods, Skill Development and Financial inclusion

Scheme	Objective
Deendariya Yojana (DY)	provides skills to rural youth who are poor and provides them with job with regular monthly wages in their own villages. One third of the persons employed are women. For more details see the link: http://www.mwcd.gov.in
Deendariya Yojana (DY)	increase efficient and effective use of rural labour for the rural sector, enabling them to access credit through various credit co-ops, self-help groups and micro-finance centres, access to SHG, and micro and small enterprises. For more details see: http://www.mwcd.gov.in
Ministry Sponsored Rural Employment Guarantee Scheme (MSEGS)	to enhance livelihood security of households in rural areas by providing at least one hundred days of guaranteed wage employment in every financial year to every household whose adult members reside in the rural areas. For details see: http://www.mwcd.gov.in

Livelihoods, Skill Development and Financial inclusion

Scheme	Objective
ANMAY-100	As a part of ANMAY with loan assistance from the MFI partners, it aims to improve short term skill training qualitatively and quantitatively through strengthening of existing, long standing rural cooperatives and inclusion of marginalised sections of the society. Launched on 20th and 18th March 2013.
Pradhan Mantri Ujjwala Yojana (PMUY)	A flagship scheme on entrepreneurship, education and training, skilling and access to credit for rural women to help them to start their own business. Main objective is to educate and empower rural women. For details see: http://www.pmyojana.gov.in
Pradhan Mantri Kisan Samakhya Yojana (PMKSAY)	To provide livelihood security of households in rural areas by providing at least one hundred days of guaranteed wage employment in every financial year to every household whose adult members reside in the rural areas. For details see: http://www.mwcd.gov.in
Pradhan Mantri Aardram Yojana (PMAY)	To provide rural youth to take up industry and skill training that will help them in securing a better livelihood through skill certification scheme. The training and assessment fees are paid by the government. For details see: http://www.pmyojana.gov.in

Social Security

- National Social Assistance Scheme (NSAP) to ensure minimum national standard for social assistance in addition to the benefits that states are currently providing or might provide in future. NSAP at present, comprises of India's Gandhi National Old Age Pension Scheme (GNAPS), India's Gandhi National Midday Pension Scheme (GNMPS), India's Gandhi National Disability Pension Scheme (GNMPS), National Family Benefit Scheme (NFBS) and Annapurna. For details see: <http://www.mwcd.gov.in>
- Provision for women under National Food Security Mission to encourage farmer producer organisations (FPOs) and marketing support for value chain integration including marketing support to organised farmer groups, SHGs of women, SAC federations etc. for local marketing of pulses and millets (10% of 2.00 lakh per group of 15 farmers, for one time support only). For more details, please contact: nsap@mwcd.gov.in

Housing and Shelter

- Pradhan Mantri Aardram Yojana (PMAY)** to provide assistance for the construction of houses for people below the poverty line in rural areas, with priority extended to widowed and unmarried women. Houses are to be allotted in the name of female head of the household or alternatively, in the joint names of husband and wife. Online application can be submitted through Common Service Centre (CSC). Area specific details can be found at the local PMAY office. For details see the link: <http://www.pmyojana.gov.in>
- Pradhan Mantri Aardram Yojana (PMAY)** to provide LPG connections in the name of women from BPL households. It helps in reducing serious health hazards caused due to indoor air pollution. It also creates job opportunities for rural youth in the supply chain of LPG gas distribution. Applications can be submitted to local LPG distributor. For details see the link: <http://www.pmyojana.gov.in>

GRAM SWARAJ ABHIYAN

- Pradhan Mantri Aardram Yojana (PMAY)** to provide rural youth to take up industry and skill training that will help them in securing a better livelihood through skill certification scheme. The training and assessment fees are paid by the government. For details see: <http://www.pmyojana.gov.in>
- Pradhan Mantri Aardram Yojana (PMAY)** to provide rural youth to take up industry and skill training that will help them in securing a better livelihood through skill certification scheme. The training and assessment fees are paid by the government. For details see: <http://www.pmyojana.gov.in>
- Pradhan Mantri Aardram Yojana (PMAY)** to provide rural youth to take up industry and skill training that will help them in securing a better livelihood through skill certification scheme. The training and assessment fees are paid by the government. For details see: <http://www.pmyojana.gov.in>

Ministry of Women & Child Development

- In 1985, the Department of Women and Child was created as a part of the Ministry of Human Resource Development, with a minister in charge.
- In 2006, the department became an independent ministry with a Minister of State with Independent Charge. It was only in 2014, that MWCD was upgraded, and the minister given Cabinet rank.

National Commission for Women (NCW)

- In January 1992, NCW was set up as a statutory body under the National Commission for Women Act (1990) (Act No. 23 of 1990 of GOI).
- It is an ombudsman institution for the rights of women in India. NCW About Us. Available at: <http://ncw.nic.in/fms/about-us.aspx>

Objectives:

- Investigating and securing all matters relating to the safeguards provided for women under the Constitution;
- Making recommendations for the effective implementation of the Constitution and other laws affecting women and recommending amendments; and
- Taking up cases of violation of the provisions of the Constitution and other laws relating to women.

National Institute of Public Cooperation and Child Development (NIPCCD)

- The NIPCCD assists the MWCD in areas of training and research.
- Objective:**
 - development and promotion of voluntary action in social development through training and capacity building of government and non-government staff;
 - setting up and running a series of child development through research and developing toolkits for supporting implementation of government schemes and programmes and
 - coordinating a series of activities with stakeholders under different schemes/programmes and policies for furthering the objectives and
 - providing feedback. It has regional centres in Lucknow, Faridkot and Guwahati; a new one is coming up in Mumbai.
- Effect of NIPCCD Training on functioning and programme implementation of NGOs. Available at: <http://nippccd.nic.in/reports/eftrng.pdf>

National Mission for Empowerment of Women (NMEW)

- The NMEW is a centrally sponsored scheme (CSS) from the 11th Five Year Plan. It has been approved for continuation in the 12th Plan with modifications.
- Launched on International Women's Day in 2010.
- Mandate of the mission was to strengthen inter-sectoral convergence and facilitate the process of coordinating all the women's welfare and socio-economic development programmes across ministries and departments.
- It was to provide a single window service for all programmes for women run by the government under the aegis of various central ministries.
- Create institutional mechanism at State/District/SP level for women development
- NMEW subsumed under Mahila State Kendra Scheme, on November 2017 as one of the Sub-Scheme under the Umbrella for protection and Empowerment of women under MWCD.

Gender Budgeting efforts

- Gender Budgeting was adopted as a budgetary strategy at the national level in 2005-06 with the introduction of the Gender Budget Statement as part of our national budget.
- The Ministry of Women and Child Development as the nodal agency for Gender Budgeting has been following a three pronged strategy to pursue the process of Gender Budgeting in the country:
 - Institutional mechanisms and practices in all Ministries/Departments of the Government;
 - Capacity Building for Gender Budgeting
 - Gender Audit Initiatives
- Efforts are required to facilitate the Ministries and Departments to decide on whether adequate resource allocations have been made for the implementation of the gender mainstreaming actions in the cost estimates of the proposed projects and scheme.

Key impediments in improving Status of women

- Patriarchal Mindsets
- Safety and security of women
- Care responsibilities
- Lack of adequate opportunities
- Inadequate skills for greater employability
- Wage discrimination and gender wage gap
- Lack of public facilities/infrastructure

Way forward

- Need to improve access and utilization of Schemes meant for women
- Monitoring and evaluation of Schemes /programmes from women's perspective.
- Implementation of legislations/laws/act to ensure safety and security of women
- Gender disaggregated data will help – address gender inequality and planning
- Requires not only public policies by governments, but also on the existence of an enabling environment where women are seen as equal citizens

THANK YOU

सामाजिक सुरक्षा कोड 2020

1. कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923
2. कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948
3. कर्मचारी भविष्य तिथि और विधि प्रावधान अधिनियम 1952
4. रोजगार कार्यालय (रिक्तियों की अनिवार्य अधिसूचना) अधिनियम, 1959
5. मातृत्व हितलाभ अधिनियम, 1961
6. उपदान भूगतान अधिनियम, 1972
7. सिलेना श्रमिक कल्याण कोष अधिनियम, 1981
8. भवन एवं अन्य संनिर्माण श्रमिक कल्याण उपकर अधिनियम, 1996
9. असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008

- ✘ भवन एवं अन्य संनिर्माण श्रमिक।
- ✘ पंजीयन आवश्यक।
- ✘ आधार अनिवार्य।
- ✘ उपकर 1% से 2% तक
- ✘ विस्तृत परिभाषा शामिल अकुशल, अर्द्धकुशल व कुलशल श्रमिक।
- ✘ आवासीय व वाणिज्यिक भवनों पर कई योजनायें लागू हैं।

- ✘ EPFO के दायरे में वृद्धि।
- ✘ वर्तमान में अनुसूची में शामिल संस्थान।
- ✘ अब हर संस्थान : 20 या 20 से अधिक कामगार ।
- ✘ 20 से कम कामगार रखने वाले संस्थानों को भी EPFO से जुड़ने का विकल्प।
- ✘ स्व- नियोजित के लिए सरकार योजना बनायेगी।
- ✘ असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों के लिए सरकार कई योजनायें बनायेगी।

- ✘ ESIC का दायरा-बढ़ेगा।
- ✘ स्वास्थ्य सुरक्षा अधिकतम श्रमिकों को वर्तमान में 566 जिले SSC में सभी 740 जिले ।
- ✘ संस्थान: Hazardous क्षेत्र में काम करने वाले को ESIC में जोड़ना, केवल एक श्रमिक पर भी।
- ✘ ESIC के साथ असंगठित क्षेत्र व GIG कामगारों को जोड़कर उनके लिए योजना बनाना।
- ✘ बागानों के मालिकों को उनके श्रमिकों को ESIC से जोड़ने का विकल्प।
- ✘ 10 से कम श्रमिकों को लगाने वाले संस्थानों को भी ESIC के सदस्य बनने का विकल्प।

मातृत्व हित लाभ

- प्रसूति के बाद 6 सप्ताह तक कार्य करने/करवाने की मनाही है।
- संस्थान जहाँ 10 या 10 से अधिक नियोजित श्रमिक हैं या पिछले 12 माह के किसी भी दिन कार्यरत थे।
- सभी दुकान, संस्थान, कारखाने, शान, बागान में कार्यरत महिला को मातृत्व लाभ।
- अधिकतम मातृत्व लाभ- 26 सप्ताह का सप्ताह अवकाश/ जिसमें 8 सप्ताह अनुमानित छुट्टियाँ दिन से पहले।
- रुपये 3500/- मेडिकल बीमा।
- महिला को दो बच्चे (बच्चा 15 माह होने तक) देखभाल हेतु (स्वयं के विश्राम की अवधि के अलावा)।
- जहाँ 50 या अधिक श्रमिक हैं- केश की अनिवार्यता, 4 विजिट की सुविधा।

- डिलीवरी पूर्व मातृत्व लाभ: अग्रिम रूप में देय।
- नोटिस नहीं देते पर भी लाभ देय है।
- रुपये 3500/- की मेडिकल बीमा का हक।
- (ट्यूबवैटमी) महिला नसबंदी करवाने पर 2 सप्ताह का सप्ताह अवकाश मिलेगा।


- हर संस्थान जिस पर यह अध्याय लागू है, हर महिला को पारम्भ में कार्य पर रखते समय लिखित में और इलेक्ट्रॉनिकी, मिलने वाले मातृत्व हितलाभों के बारे में बतायेगा।
- किसी भी महिला को मातृत्व हितलाभ अवधि में किसमिस करना अटीथ है।
- मातृत्व हितलाभ अवधि में अत्यंत पारिश्रमिक पर काम करते पाये जाये तो उस अवधि का मातृत्व हितलाभ नहीं मिलेगा।

- 40 करोड़ का सामाजिक सुरक्षा कोष" ।
- असंगठित श्रमिकों, GIG कामगारों व प्लेटफॉर्म कामगारों हेतु।
- SSC में प्लेटफॉर्म कामगारों को शामिल।
- उपदान का प्रावधान- Fixed Term "निश्चित अवधि कामगारों के लिए भी।
- असंगठित श्रमिकों का ऑनलाइन पोर्टल पर रजिस्ट्रेशन होगा।
- रिक्तियों को ऑनलाइन पोर्टल पर डालना अनिवार्य- जहाँ 20 या अधिक कामगार संस्थान में काम करते हों।
- Migrant (प्रवासी) श्रमिकों की समस्याओं के समाधान हेतु हेल्पलाइन की अनिवार्य सुविधा।
- 240 दिन के बजाय 180 दिन का काम करने पर प्रति 20 दिन पर एक दिन के अवकाश का Accumulation ।
- महिलाओं को सभी मामलों में बराबरी

अनुलग्नक 3 – तीसरा दिन, ई-कैंप

अनुलग्नक 3.1

Occupational Safety, Health, & Working Conditions Code



Prof. Sunil Bakshi

Occupational Safety, Health, and Working Conditions Code, 2020

Code on Wages, 2019

Industrial Relation Code, 2020


Code of Social Security, 2020

Occupational Safety, Health, and Working Conditions Code, 2020

The Code replaces 13 labour laws such as

- The Factories Act, 1948
- The Contract Labour Act, 1970
- Inter-State Migrant Workers Act, 1979
- The Dock Workers Act, 1986


Three Labour Codes – Hindi



Definition of Factory


Definition of Factory changed...

- With Power – 20 Workers
- Without Power – 40 Workers



Hazardous Working Conditions


Manpower limit on hazardous conditions removed. ESI mandatory even if one person is employed




Contract Employees

All Contractors employing 50 or more employees covered under this Code

Contract workers employed through staffing firms, shall be treated at par with regular employees and shall enjoy the benefits of PF, ESI, & Gratuity



Letter of Appointment




No employee shall be employed in any establishment without an Appointment Letter


Hours of Work

Flexibility to extend daily working hours to 12, with a weekly cap of 48 hours

Overtime to be paid above 48 hours / week




Hours of Work



- Work 8 hours for 6 days and get 1 day off
- Work 10 hours for 5 days and get 2 days off
- Work 12 hours for 4 days and get 3 days off

Medical Check Up


Annual health check-up of every worker over 45 years of age. Cost to be borne by the employer



Women Employees


Women can work in any shift

Employer is responsible for providing adequate safety...




Migrant Workers

Any worker working outside his home state, and drawing wages of less than Rs.18000/- pm, is a migrant workers



Central / State Govt. to maintain records of interstate migrant workers

Migrant Workers

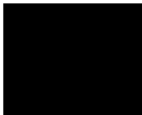


Migrant workers shall be provided tickets to travel to their home town once a year, by the employer;

They will have access to ration shops across India;

They will be entitled to PF, ESI, etc.

Statement By Labour Secretary





Advantage of These Codes

- The Codes shall increase the ease of doing business in India, thus making it attractive to foreign investors;
- The Codes shall bring the major chunk of unorganised labour force within the ambit of the social security network;
- The Codes shall give the much needed boost to the in-house entrepreneurs to enter into the market;
- The Codes shall reduce the Inspector Raj and move Indian industry towards self regulation & compliance;

16ivate

The 4 New Labour Codes Deferred

- Since labour is a concurrent subject, both the Union and the state governments need to frame rules, and only after notification of the new rules could the already notified codes be implemented.
- Although the Central Govt. is ready with the rules for the four codes, many state are not yet ready with the rules for their domain.
- Only J&K, UP, Bihar, Uttarakhand, MP and Karnataka have prepared rules for some of the codes.

17ivate

The 4 New Labour Codes Deferred

- However, states such as Maharashtra, Delhi, Tamil Nadu, Punjab have done nothing in this regard.
- Fearing a “legal void” in case of implementation of the four central new labour codes from April 1, 2021, the Central Government has deferred it for “some time”, until at least some of the major industrial states frame rules.

18ivate

New Codes May Be Implemented w.e.f. 1st Oct, 2021

19ivate

Hindustan Times

By hindustantimes.com | Written by Apoorv Shastri | Edited by Smita Goswami, Hindustan Times, New Delhi
PUBLISHED ON AUG 24, 2021 12:52 PM IST

New labour rules with change in work hours, pay to come into effect from Oct 1?

The four new codes on industrial relations, wages, social security and occupational health safety (OSHA), and working conditions will rationalise 41 central labour laws, the government has said



20ivate

Thanks You

Any Questions?

Facilitator:
Prof. Sunil Bakshi
Chief Mentoring Officer
Arc Associates
Mobile: 9868215916
Email: sunil.bakshi@hotmail.com

21ivate

Understanding Gender
लिंग को समझना

V.V. Giri National Labour Institute, Noida
वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान, नोएडा

डॉ. लरि याता फरि: वी. वी. जी. नी. लरि ररन अरि

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. way

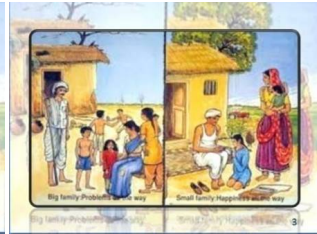
Women give birth to babies, men don't.
महिलाएँ बच्चों को जन्म देती हैं, पुरुष नहीं।

Care of babies is the responsibility of women because they can breastfeed them.
बच्चों की देखभाल करना महिलाओं की जिम्मेदारी है क्योंकि वे उन्हें स्तनपान करा सकती हैं।

Men's voice break at puberty; women's do not when they have their first menstruation.
पुरुषों की आवाज बचपन में टूट जाती है, महिलाओं की नहीं।

Men have moustaches.
पुरुषों की मूँछें होती हैं।

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 2



Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 3

Women cannot carry heavy loads.
महिलाएँ भारी बोझ नहीं उठा सकती हैं।

Women are scared of working outside their home at nights.
महिलाएँ रात में अपने घर से बाहर काम करने से डरती हैं।

Women are emotional and men are rational.
महिलाएँ भावुक होती हैं और पुरुष धिक्कशील होते हैं।

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 4



Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 5

Most of the women have long hair and men have short hair.
अधिकांश महिलाओं के बाल लंबे होते हैं और पुरुषों के बाल छोटे होते हैं।

Most scientists are men.
अधिकांश वैज्ञानिक पुरुष हैं।

Cooking comes naturally to women.
महिलाओं को खाना पकाना अलग रूप से आता है।

Only women can breastfeed.
केवल महिलाएँ ही स्तनपान करा सकती हैं।

Girls are gentle, boys are rough.
लड़कियाँ कोमल स्वभाव की होती हैं, लड़कों का व्यवहार रूखा होता है।

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 6



Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 7

"One is not born, but rather becomes, a woman"
Simone de Beauvoir's formulation distinguish sex from gender and suggest that gender is an aspect of identity gradually acquired.


"कोई पैदा नहीं होता है, बल्कि एक महिला बन जाती है"
सिमोन डी डेवुआयर का सूत्रीकरण लिंग को लिंग से अलग करता है और सुझाव देता है कि लिंग पहचान का एक पहलू है, जिसे धीरे-धीरे हासिल किया गया है।

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 8

Impossible Dream नामुमकिन सपना

<https://www.youtube.com/watch?v=t2JBPBIFR2Y>

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 9

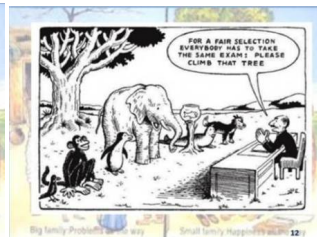


Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 10

Power Walk Exercise

शक्ति से टहलना व व्यायाम

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 11



FOR A FAIR SELECTION EVERYBODY HAS TO TAKE THE SAME EXAM: PLEASE CLIMB THAT TREE

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 12

Boys don't cry लड़के रोते नहीं हैं

<https://www.youtube.com/watch?v=0Nj99epLFqg>

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 13

हमारे पुस्तकालयों की कीमत चाहे जो भी हो, एक अनानी सप्रे की तुलना में यह कीमत रखती है।

वाल्टर कोनवुड

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 14

The Story of the Praying Hands Painting

प्रार्थना करने वाले हाथों की पेंटिंग की कहानी

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 15



Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 16

षट्दशवीं शताब्दी में, नूतनबर्ग के पास एक छोटे से गाँव में, अठारह बच्चों वाला एक परिवार रहता था। अठारह! इस मीड के लिए केवल मोज पर खाना लाने के लिए, पिता और घर के मुखिया, पैसे से एक सुनार, अपने व्यापार में लगभग अठारह घंटे काम करते थे और पैसे में मिलने वाले किसी भी अकस्मिक काम को करते थे। उनकी निरपेक्षता विचारों के बावजूद, दो बड़े बच्चों, अल्ब्रेक्ट और अल्बर्ट ने एक सपना देखा। वे दोनों कला के लिए अपनी प्रतिभा को आगे बढ़ाना चाहते थे, लेकिन वे अच्छी तरह से जानते थे कि उनके पिता कभी भी आर्थिक रूप से उन दोनों में से किसी को भी अखंडनी में पढ़ाने के लिए नूतनबर्ग नहीं भेज पाएंगे।

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 17

रात में अपने मीड भरे बिस्तर पर कई लंबी चर्चों के बाद, दोनों लड़कों ने आखिरकार एक समझौता कर लिया। वे एक सिक्का उछालेंगे। हारने वाला पैसे की खदानों में चला जाता था और अपनी कमाई से अकादमी में भाग लेने के दौरान अपने भाई का समर्थन करता था। फिर, जब वह भाई जिसने दोस्रो जीतकर अपना भाई नहीं हारी की, पुराने रात में, अठारहवीं में दूसरे भाई का समर्थन करेगा, या तो अपनी कलाकृतियों की विक्री के साथ या, यदि आवश्यक हो, तो खदानों में श्रम करके भी।

Big family Problems slide no. way Small family Happiness slide no. 18

उन्होंने रविवार की सुबह चर्च के बाद एक सिक्का उछाया। अल्बर्ट इन्फूर ने टोस जीता और नृत्यवादी चले गए।

अल्बर्ट खतरनाक खानों में घुसा गया और अगले चार वर्षों के लिए, अपने भाई को वित्तीयतः किया, जिसका अकाउन्टी में सामान लगभग तत्काल सातवां था। अल्बर्ट की तन्मयाशी, उनके टोप्या और उनके तेल उनके अधिकारों को तुलना की तुलना में करीबेतर थे, और जब तक इन्होंने स्नातक की उपाधि प्राप्त की, तब तक वे अपने कर्मीश कर्मी के लिए काफी शुल्क अर्जित करते लगे थे।

Big family Problems same way Small family Happiness same way 19

जब युवा कलाकार अपने गांव लौटे, तो इन्फूर परिवार ने अल्बर्ट की विजनी घर वापसी का जन्म मनाने के लिए अपने लॉन में उत्सव का राशिशोण आयोजित किया। एक लंबे और यादगार भोजन के बाद, संगीत और हंसी के साथ, अल्बर्ट अपने पिय भाई को बनिदान के वर्षों के लिए एक टोस्ट पीने के लिए मेज के शीर्ष पर अपने सम्मानित स्थान से उठा, जिसने अल्बर्ट को अपनी भावनात्मकता को पूरा करने में सहायता प्रदान की। उनके सम्मान पर टोस्ट के, और अब, अल्बर्ट, मेरे प्रिय भाई, अब आगे की घाटी है। अब आप अपने सपने को पूरा करने के लिए नृत्यवादी जा सकते हैं, और मैं आपकी देखभाल करूंगा!

सभी के लिए उत्सुकता से उस मेज के दूर छोड़ दी और मुझे जहाँ अल्बर्ट बैठे थे, उनके पीछे से आंसू बह रहे थे, और निचले सिरे को एक तरफ से दूसरी तरफ हिलाते हुए, और बार-बार दोहराया, "नहीं... नहीं... नहीं... नहीं!"

Big family Problems same way Small family Happiness same way 20

अंत में, अल्बर्ट ठठे और अपने गांवों से आंसू पीछे। उसने उन चेहरों पर नजर डाली, जिन्होंने वह प्यार करता था, और फिर अपने हाथों को अपने दाढ़िने गाल के पास रखते हुए, उन्होंने पीरे से कहा, "नहीं, भाई! मैं नृत्यवादी नहीं जा सकता। मेरे लिए बहुत देर हो चुकी है। देवों... देवों खदानों में चार सालों ने मेरे हाथों को क्या किया है। हर इतनी ही दुःखिया जग से कम एक बार लौटें गई है, और हाँ, ही मैं मैं अपने दाढ़िने हाथ में गठिया से इतनी दूरी तरह पीछे हटूं, कि मैं आपके टोस्ट को वापस करने के लिए एक गिलास भी नहीं पकड़ सकता घेत या प्रश्न से चमकता या केनवास पर नाजूक रखाएँ तो नहीं बना सकते। नहीं, भाई... मेरे लिए बहुत देर हो चुकी है।"

Big family Problems same way Small family Happiness same way 21

450 से अधिक वर्षों बौद्ध धर्म हैं। अब तक, अल्बर्ट इन्फूर के सैकड़ों अल्बर्ट चित्र, पैन और सिल्वर-पॉइंट स्केच, वाटर फेजर, चारकोल, कुल्फा, और लोके की लकड़ी की दुनिया के हर मूल्य संप्रदाय में बदली हुई हैं, लेकिन यह बहुत अलग है कि आप, अधिकांश लोगों की तरह, परिचित हैं अल्बर्ट इन्फूर के कथनों में से केवल एक के साथ। केवल इससे परिचित होने के अलावा, आप अपने घर या कार्यालय में एक प्रजनन स्टव रखते हैं।

एक दिन, अल्बर्ट को अपने बलिदान के लिए श्रद्धांजलि अर्पित करने के लिए, अल्बर्ट इन्फूर से बोले भाई के इन्फूरवादी वाले इन्फू को इन्फूनी से एक साथ चौड़ा और पतली उंगलियों को अंगुली और अंगुली। उन्होंने अपनी शक्तिशाली इन्फू को केवल "स्वयं" कहा, लेकिन पूरी दुनिया ने लगभग तुरंत ही उनकी महल कवि के लिए अपना दिव्य "खोल दिनांक" और उनके चार की श्रद्धांजलि का नाम बदलकर "है" परिभाषित किया गया। अलावा यह "जब आप और मातृक रचना की एक प्रति देखें, तो एक बार और दोहराएँ। यह आपको स्मरण रहे, कि कोई भी कोई कबसे अच्छे नहीं करता।"

Big family Problems same way Small family Happiness same way 22

इस स्थिति की तुलना महिलाओं के जीवन/समाज के शारीरिक पर पड़े वगों से करें?/ उत्प्रेरक के रूप में सकारात्मक नीतियों की भूमिका?

Big family Problems same way Small family Happiness same way 23

EQUALITY

Big family Problems same way Small family Happiness same way 24

लिंग लैस

इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि पुरुषों और महिलाओं को अलग-अलग भूमिका प्रदान करने के लिए सामाजिक रूप से वातावरण के अनुकूल किया जाता है। अक्सर चुनौतियाँ सुरुज या अदृश्य होती हैं। कई बार सभी लोगों के साथ समान व्यवहार करने के बावजूद परिणाम अलग-अलग होते हैं। इसलिए, हमारे समाजों को संतुलित वातावरणों को देना और हमारी गतिविधियों के लिए "लिंग लैस" वातावरणों को प्रोत्साहित करने के लिए पुरुषों और महिलाओं के साथ अलग-अलग (निर्भक्ष) व्यवहार करने के लिए तैयार रहना चाहिए।

Big family Problems same way Small family Happiness same way 25

♀ ♂

Big family Problems same way Small family Happiness same way 26

Need to look beyond what is visible

जो दिख रहा है उससे आगे देखने की जरूरत है

Big family Problems same way Small family Happiness same way 27

अवैतनिक कार्य में प्रति दिन वितरता गया औसत समय, लिंगद्वारा

Country	Women	Men
Australia	5 hours, 11 minutes	2 hours, 51 minutes
Canada	3 hours, 44 minutes	2 hours, 28 minutes
France	3 hours, 44 minutes	2 hours, 15 minutes
Germany	4 hours, 2 minutes	2 hours, 30 minutes
India	5 hours, 52 minutes	52 minutes

Big family Problems same way Small family Happiness same way 28

EQUALITY EQUITY

Big family Problems same way Small family Happiness same way 29

Corrective Model of Equality

Big family Problems same way Small family Happiness same way 31

The Life Cycle of the Women's participation in the Labour market where child friendly policies are not available is represented in M-Curve.

अस बाजार में महिलाओं की भागीदारी का जीवन चक्र जब तक अनुकूल नीतियाँ उपलब्ध नहीं हैं, एम-कर्व में दर्शाया गया है।

Big family Problems same way Small family Happiness same way 32

सेषण, उन्हें अब देखभाल और मेडिकल सौविधियों के माध्यम से पूरे हैं, मनुष्य उन्हें के अलावा महिलाओं की श्रम संवेदनशीलता बढ़ाएँ। वह परिणाम प्रोत्साहित करने में होता है (एफएच, 2005) जैसा कि निम्नलिखित चार्ट में है।

Big family Problems same way Small family Happiness same way 33

काम की दुनिया में लैंगिक समानता को दिशा में प्राथमिक कारणाई-

1. रोजगार और व्यवसाय के संबंध में समान अवसरों और उपभोग को बढ़ावा देना ।
2. श्रम बाजार में प्रवेश करने से पहले किसी भी भेदभाव को समाप्त करें ।
3. महिलाओं के प्रतिनिधित्व, आवाज और नेतृत्व को बढ़ावा देना ।
4. महिलाओं द्वारा किए गए कार्यों को पहचानें और उन्हें महत्व दें ।
5. देशभार जिम्मेदारियों के बंधन बंधन को बढ़ावा देना ।

Big family Problems same way Small family Happiness same way 34

Thanks! धन्यवाद! नमस्ते

आपका दिन शुभ रहे !!!

Big family Problems same way Small family Happiness same way 35



Problem Identification Questionnaire

समस्या पहचान की प्रश्नावली

Your precious responses are required for this research study. Please tick at appropriate box in the given grid or circle and provide your appropriate response. Some questions may have multiple responses. The data provided will be kept confidential and will be used solely for the purpose of research.

इस शोध अध्ययन के लिए आपकी कीमती प्रतिक्रियाओं की आवश्यकता है। कृपया दिए गए ग्रिड में उपयुक्त बॉक्स पर टिक करें या उचित प्रतिक्रिया दें। कुछ सवालों के कई जवाब हो सकते हैं। प्रदान किया गया डेटा गोपनीय रखा जाएगा और अनुसंधान के उद्देश्य के लिए पूरी तरह से उपयोग किया जाएगा।

1.Name/ नाम	
2.Age/ आयु	
3.Sex/ लिंग	1. Male/ पुरुष 2. Female/ महिला 3. Transgender/ ट्रान्सजेंडर
4.Date / दिनांक	
5.Highest education/ उच्चतम शिक्षा	1. Primary/ प्राथमिक 2. Middle / माध्यमिक 3. Senior Secondary/ उच्च माध्यमिक 4. Graduation/ स्नातक 5. Post-Graduation / परा-स्नातक 6. Diploma/डिप्लोमा 7. Degree/उपाधि 8. No Education/ अनपढ़ 9. Any Other / अन्य कोई
5.1 If Any, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें	
6.Village/ गाँव	
7. Does your village have internet connectivity? क्या आपके गाँव में इंटरनेट कनेक्टिविटी है?	Yes हाँ / No नहीं
8. If yes, describe the speed यदि हाँ, तो गति का वर्णन करें	1. 2G/ 2 जी 2. 3G/ 3 जी 3. 4G/ 4 जी 4. Any Other / अन्य कोई
8.1 If Any, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें	
9. Do you use Internet? क्या आप इंटरनेट का उपयोग करते हैं?	Yes हाँ / No नहीं



10. In which device do you use your internet on? आप इंटरनेट का उपयोग किस डिवाइस में करते हैं?	1.Mobile/ मोबाइल 2.Computer/ कम्प्यूटर 3.Laptop/ लैपटाप 4.Tablet/ टबलेट 5.Any other/ कोई अन्य
10.1 If Any, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें	
11. For what purpose you use your internet for? आप अपने इंटरनेट का उपयोग किस उद्देश्य के लिए करते हैं?	1.Education/ शिक्षा 2.Entertainment/ मनोरंजन 3.Communication/ संचार 4.Availng information/ जानकारी प्राप्त करना 5.Any other/ कोई अन्य
11.1 If Any, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें	
12. How many towers of internet your village holds? आपके गांव में इंटरनेट के कितने टावर हैं?	1. 1-2 2. 3-4 3. 5-6
13. Are you involved in child care? क्या आप बच्चे की देखभाल में शामिल हैं?	Yes हाँ / No नहीं
14. Do you have access to Toilet facilities? क्या आपके पास शौचालय की सुविधा है?	Yes हाँ / No नहीं
15.If yes, Which यदि हाँ, तो कौन सा	1.Public toilet / सार्वजनिक शौचालय 2.Private (In house) / निजी (घर में) 3.Open defecation / खुले में शौच 4. Any Other / कोई अन्य
15.1 If Any, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें	
16. Do you face any problem regarding availability of Water? क्या आपको पानी की उपलब्धता के संबंध में किसी समस्या का सामना करना पड़ता है?	Yes हाँ / No नहीं
16.1 If Yes, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें	
17. From where do you fetch drinking water? पीने का पानी कहाँ से लाते हो?	1. Tap in house / घर का नल 2. Hand pump of house / घर का हैंड पंप 3. Well / कुआँ 4. Ponds / तालाब 5. Lake / झील 6. Bore well / बोरवेल 7. Any Other / कोई अन्य
17.1 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	



ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

18. Are you aware of any development program of your village? क्या आप अपने गांव के किसी विकास कार्यक्रम से अवगत हैं?	Yes हाँ / No नहीं
18.1. If yes, name them यदि हाँ, तो उनका नाम बताएं।	
19. Do you own land holdings? क्या आपके पास भूमि जोत है?	Yes हाँ / No नहीं
20. If yes, describe its size. यदि हाँ, तो इसके आकार का वर्णन कीजिए।	1. 0-2 Bigha 2. 2-4 Bigha 3. 4-6 Bigha 4. Above 6 Bigha 5. Any Other / कोई अन्य
20.1 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	
21. Do you avail banking services क्या आप बैंकिंग सेवाओं का लाभ उठाते हैं	Yes हाँ / No नहीं
21.1. If yes, which one. यदि हाँ, तो कौन-सा	1. Savings Account/ बचत खाता 2. Fixed Deposits/ सावधि जमा 3. Recurring Deposits/ आवर्ती जमा 4. Any Other / कोई अन्य
21.2 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	
22. Are you employed? क्या आपके पास रोजगार है?	Yes हाँ / No नहीं
22.1. If yes please describe the nature of work: यदि हाँ, तो कृपया कार्य की प्रकृति का वर्णन करें	1. Agriculture/ कृषि 2. Non- Agriculture/ गैर-कृषि 3. Self- employed/ स्वरोजगार 4. Allied Activities of Agriculture/ कृषि की संबद्ध गतिविधियाँ 5. Any Other/ कोई अन्य
22.2 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	
23. Do you own any of these documents? क्या आपके पास इनमें से कोई भी दस्तावेज है?	1. Adhaar Card/ आधार कार्ड 2. Ration Card/ राशन कार्ड 3. PAN Card/ पैन 4. Any Other/ कोई अन्य
23.1 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	
24. Do you have any problem for commuting within and outside the village? क्या आपको गांव के भीतर और बाहर आने-जाने में कोई समस्या है?	Yes हाँ / No नहीं
24.1 If Yes, Please Describe / यदि हाँ, तो कृपया उल्लेख करें	



25. Are Educational institution available nearby your house? क्या आपके घर के पास शैक्षणिक संस्थान उपलब्ध हैं?	Yes हाँ / No नहीं
26. Are you facing any dispute regarding your land holdings? क्या आप अपनी भूमि जोत के संबंध में किसी विवाद का सामना कर रहे हैं?	Yes हाँ / No नहीं
26.1 If Yes, Please Describe / यदि हाँ, तो कृपया उल्लेख करें	
27. Do you face any problem regarding availability of Electricity? क्या आपको बिजली की उपलब्धता के संबंध में किसी समस्या का सामना करना पड़ता है?	Yes हाँ / No नहीं
27.1 If Yes, Please Describe / यदि हाँ, तो कृपया उल्लेख करें	
28. Does your children have access to online education? क्या आपके बच्चों की ऑनलाइन शिक्षा तक पहुंच है?	Yes हाँ / No नहीं
28.1 If Yes, Do they face any difficulty while accessing it? यदि हाँ, तो क्या उन्हें इस तक पहुंचने में किसी कठिनाई का सामना करना पड़ता है?	Yes हाँ / No नहीं
29. Have you ever faced any kind of domestic violence in your life? क्या आपने अपने जीवन में कभी किसी प्रकार की या घरेलू हिंसा का सामना किया है?	Yes हाँ / No नहीं
29.1 If Yes, Have you reported the same? यदि हाँ, तो क्या आपने इसकी सूचना दी है?	Yes हाँ / No नहीं
30. Have you ever witness child labour in your village? क्या आपने कभी अपने गांव में बाल श्रम देखा है?	Yes हाँ / No नहीं
30.1 If Yes, Have you reported the same? यदि हाँ, तो क्या आपने इसकी सूचना दी है?	Yes हाँ / No नहीं
31. Does your village have any Micro, Small or medium enterprise? क्या आपके गांव में कोई सूक्ष्म, लघु या मध्यम उद्यम है?	Yes हाँ / No नहीं
31.1 If yes, Do they produce beneficial employment opportunities? यदि हाँ, तो क्या वे लाभकारी रोजगार के अवसर पैदा करते हैं?	Yes हाँ / No नहीं
32. Have you ever faced any difficulty while accessing the medical facilities available in your village? क्या आपको अपने गाँव में उपलब्ध चिकित्सा सुविधाओं का इस्तेमाल करने में कभी किसी कठिनाई का सामना करना पड़ा है?	Yes हाँ / No नहीं
32.1 If Yes, Please Describe / यदि हाँ, तो कृपया उल्लेख करें।	
33. Do all of your children attend School or any other educational institutions? क्या आपके सभी बच्चे स्कूल या किसी अन्य शिक्षण संस्थान में जाते हैं?	Yes हाँ / No नहीं
33.1 If No, please provide the reason. यदि नहीं, तो कृपया कारण बताएं।	



ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

34. Have you received any of the COVID-19 Vaccination? क्या आपने कोई COVID-19 टीकाकरण प्राप्त किया है?	Yes हाँ / No नहीं
34.1 If Yes, did you face any difficulty, please mention? यदि हाँ, तो क्या आपको किसी कठिनाई का सामना करना पड़ा, कृपया उल्लेख करें?	
35. Do you have access to bank facilities? क्या आपकी पास बैंक सुविधाओं तक पहुंच है?	Yes हाँ / No नहीं
35.1 If yes, Which one यदि हाँ, तो कौन सा	1. Saving Account / बचत खाता 2. Current Account / चालू खाता 3. Fixed Deposit / सावधि जमा 4. Credit Facility / उधार की सुविधा 5. Any Other / कोई और
35.2 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	
36. Have you studied from ITI or any other technical institution? क्या आपने आईटीआई या किसी अन्य तकनीकी संस्थान से पढ़ाई की है?	Yes हाँ / No नहीं
36.1 Did you receive any employment opportunity after studying from ITI? क्या आई टी आई से पढ़ने के बाद आपको रोजगार का कोई अवसर मिला ?	Yes हाँ / No नहीं
37. What are the infrastructural challenges you are facing in your village? आप अपने गांव में किन ढांचागत चुनौतियों का सामना कर रहे हैं?	1. Broken roads / टूटी सड़कें 2. Collapsed public buildings / ढह गए सार्वजनिक भवन 3. Ruptured Pipelines / टूटी पाइपलाइन 4. Any other / कोई दूसरा
37.1 If Any Other, Please Describe / यदि कोई अन्य हो, तो कृपया उल्लेख करें।	
38. Do you have any problem in accessing the schemes and programmes of Government? क्या आपको सरकार की योजनाओं और कार्यक्रमों तक पहुंचने में कोई समस्या है?	Yes हाँ / No नहीं
38.1 If Yes, Please Describe यदि हाँ, तो कृपया वर्णन करें	
39. Have your kids completed their schooling? क्या आपके बच्चों ने अपनी स्कूली शिक्षा पूरी कर ली है?	Yes हाँ / No नहीं
39.1 If no, please mention the reason. यदि नहीं, तो कृपया कारण बताएं।	



Time Survey

समय सर्वेक्षण

Your precious responses are required for this research study. Please tick at appropriate box in the given grid or circle and provide your appropriate response. Some questions may have multiple responses. The data provided will be kept confidential and will be used solely for the purpose of research.

इस शोध अध्ययन के लिए आपकी कीमती प्रतिक्रियाएं आवश्यक हैं। कृपया दिए गए ग्रिड में उपयुक्त बॉक्स पर टिक करें या गोला लगाएं और उचित प्रतिक्रिया दें। कुछ सवालों के कई जवाब हो सकते हैं। प्रदान किया गया डेटा गोपनीय रखा जाएगा और इसका उपयोग पूरी तरह से अनुसंधान के उद्देश्य के लिए उपयोग किया जाएगा।

1. Name/ नाम	
2. Age/आयु	
3. Sex/लिंग	1. Male/पुरुष 2. Female/महिला 3. Transgender/ट्रान्सजेंडर
4. Date / दिनांक	

Please give an account of your daily activities (Upto to 24 hours).

कृपया अपनी दैनिक गतिविधियों (24 घंटे तक) का लेखा-जोखा दें।

1. Cleaning Activities/सफाई गतिविधियाँ	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
2. Cooking Activities / खाना पकाने की गतिविधियाँ	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
3. Field and Farm Work / खेत और कृषि कार्य	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
4. Taking care of children and Elders/ बच्चों और बड़ों की देखभाल करना	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
5. Any other Household work / कोई अन्य घरेलू कार्य	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
6. Study and learning / अध्ययन और सीखना	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
7. Sleeping / सोने में	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
8. Travelling time/ यात्रा का समय	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे



ई-ग्रामीण शिविर: श्रम संहिताओं पर महिला श्रम के पैरोकारों के नेतृत्व कौशल को सुदृढ़ बनाना

9. Crop farming kitchen gardening, etc. / फसल की खेती, किचन गार्डनिंग आदि।	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
10. Animal Husbandry / पशुपालन	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
11. Fishing, Forestry, Horticulture, Gardening / मत्स्य पालन, वानिकी, बागवानी	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
12. Fetching of fruits, water, plants, wood etc. / फल, पानी, पौधे, लकड़ी आदि प्राप्त करना।	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
13. Processing and Storage of grains / अनाज का प्रसंस्करण और भंडारण	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
14. Construction work / निर्माण कार्य	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
15. Manufacturing Activities / विनिर्माण गतिविधियाँ	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
16. Trade and business related activities / व्यापार और व्यवसाय से संबंधित गतिविधियाँ	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
17. Services private or Government Service / सेवाएं निजी या सरकारी सेवा	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
18. Household Maintenance Management and shopping for own Household / घरेलू रखरखाव प्रबंधन और अपने घर के लिए खरीदारी	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
19. Community service and Help to other / सामुदायिक सेवा और दूसरों की मदद	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
20. Community service and help to other household / अन्य परिवारों को सामुदायिक सेवा और सहायता	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
21. Social and Cultural Activities, Mass Media, etc./ सामाजिक और सांस्कृतिक गतिविधियाँ, मास मीडिया, आदि।	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
22. Personal Care and Self Maintenance / व्यक्तिगत देखभाल और स्वयं रखरखाव	1 hour, 2 hours, 3 hours..... 24 hours 1 घंटा, 2 घंटे, 3 घंटे चौबीस घंटे
If Any Other Activity, Please Describe / यदि कोई अन्य गतिविधि है, तो कृपया वर्णन करें	



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान श्रम एवं इससे संबंधित मुद्दों पर अनुसंधान, प्रशिक्षण, शिक्षा, प्रकाशन और परामर्श का अग्रणी संस्थान है। इस संस्थान की स्थापना 1974 में की गई थी और यह श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, भारत सरकार का एक स्वायत्त निकाय है। यह संस्थान विकास की कार्यसूची में श्रम और श्रम संबंधों को निम्नलिखित के द्वारा मुख्य स्थान देने के लिए समर्पित है:

- वैश्विक स्तर के अनुसंधानिक अध्ययनों और प्रशिक्षण हस्तक्षेपों को हाथ में लेना;
- कार्य की दुनिया में रूपांतरण के मुद्दे पर कार्रवाई करना;
- श्रम तथा रोजगार से संबंधित मुख्य सामाजिक भागीदारों तथा पणधारियों के बीच कौशल तथा अभिवृत्ति और ज्ञान का प्रचार-प्रसार करना;
- विश्व प्रसिद्ध संस्थानों के साथ समझ निर्माण तथा सहभागिता विकसित करना।



वी.वी. गिरि राष्ट्रीय श्रम संस्थान

सैक्टर 24, नौएडा-201 301, उत्तर प्रदेश (भारत)

वेबसाइट : www.vvgnli.gov.in