



- स्पेन, जापान, इंडोनेशिया, फिलीपींस, ताइवान, दक्षिण कोरिया, जाम्बिया, दक्षिण कोरिया और वयितनाम।
- स्पेन पहला यूरोपीय देश है जो महिला कर्मचारियों को मासिक धर्म में सवेतन अवकाश प्रदान करता है, जिसमें प्रतिमाह तीन दिन का अवकाश अधिकार शामिल है, जिसे बढ़ाकर पाँच दिन किया जा सकता है।

## महिलाओं के लिये सवेतन मासिक धर्म अवकाश की आवश्यकता क्यों है?

- **स्वास्थ्य और कल्याण:** मासिक धर्म के कारण शारीरिक असुविधा (रेंटन, ब्लोटिंग) और भावनात्मक कष्ट होता है। ऐसे में महिलाओं को सवेतन अवकाश प्रदान करना, उन्हें अपने स्वास्थ्य को प्राथमिकता देने और अवकाश लेने हेतु वेतन में कटौती किये जाने से चिन्तामुक्त होकर उक्त लक्षणों का प्रबंधन करने में सहायक सदिध हो सकता है।
- **कार्यस्थल पर समावेशिता और लैंगिक अंतराल:** यह अवकाश मासिक धर्म से संबंधित लोगों की रूढ़धारणा में सुधार करते हुए और मासिक धर्म स्वास्थ्य के संबंध में अधिक सहज होकर वार्ता करने में प्रोत्साहन प्रदान के साथ मासिक धर्म के मुद्दे को सामान्य बनाएगा। कार्य प्रदर्शन पर इसका प्रभाव महिला कर्मचारियों को सवेतन अवकाश के साथ कार्यबल में पूर्ण योगदान देने में सक्षम बनाकर लैंगिक वेतन अंतराल को कम करने में मदद करता है।
- **कार्य उत्पादकता और कार्यस्थल पर महिला कर्मचारी:** किये गए अध्ययनों के अनुसार मासिक धर्म अवकाश महिलाओं को उनके मासिक धर्म को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने और असुविधा का अनुभव करने की दशा में कार्य न करने की सुविधा प्रदान कर उनके कार्य की उत्पादकता में सुधार कर सकता है। यह कार्यालय में अधिक संख्या में महिला कर्मचारियों का नियोजन बनाए रखने में भी मदद कर सकता है।
  - IMF के अनुसार, कार्यबल में महिलाओं की समान भागीदारी से भारत के सकल घरेलू उत्पाद (GDP) में 27% की वृद्धि होगी और वर्ष 2025 तक इसकी GDP में 700 बिलियन अमेरिकी डालर की वृद्धि होगी। इस प्रकार आर्थिक विकास और लैंगिक समता में अंतरसंबंध होता है।
- **वधिकि परपिरेकष्य:**
  - अनुच्छेद 15(3): यह महिलाओं के लिये विशेष प्रावधान करता है तथा महिलाओं को यह अवकाश प्रदान किये जाने को लैंगिक भेदभाव की संज्ञा देने वाले मर्तों का खंडन करता है।
  - अनुच्छेद 42: इसके अनुसार राज्य काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं का तथा मातृत्व सहायता के लिये उपबंध करेगा। मासिक धर्म अवकाश को इस ज़िम्मेदारी के वसितार के रूप में देखा जाता है जो मासिक धर्म के दौरान महिलाओं के लिये एक मानवोचित कार्य वातावरण को बढ़ावा देता है।

## गुजरात में जनजातीय जनसंख्या के लिये मातृ स्वास्थ्य देखभाल पहुँच पर केस स्टडी

- **अध्ययन के बारे में:**
  - यह अध्ययन गुजरात में आदवासी जनसंख्या पर केंद्रित है, जो राज्य की कुल जनसंख्या का 14.8% है। यह 14 जनजातीय-केंद्रित ज़िलों में मातृ देखभाल के लिये स्वास्थ्य देखभाल सुविधाओं की पहुँच की जाँच करता है।
- **देखभाल पहुँच असमानताओं का मानचित्रण:**
  - गुजरात के आदवासी ज़िलों में गर्भावस्था देखभाल का औसत कवरेज 88% है, जिसमें से 80% को प्रसवपूर्व देखभाल (ANC) प्राप्त होती है, 90% स्वास्थ्य देखभाल सुविधाओं में जन्म देती हैं और 92% को प्रसवोत्तर देखभाल (PNC) प्राप्त होती है।
  - हालाँकि बिनासकांठा, महसिगर, साबरकांठा, दाहोद एवं भरूच जैसे ज़िलों में ANC कवरेज उल्लेखनीय रूप से कम है, जो विश्व स्वास्थ्य संगठन द्वारा निर्धारित सीमा से नीचे है।
- **परविहन संबंधी बाधाएँ:**
  - 50% से अधिक परिवार तृतीयक देखभाल सुविधाओं से 25 किलोमीटर से अधिक दूर निवास करते हैं और लगभग 30% सामुदायिक स्वास्थ्य सेवा केंद्रों तथा प्राथमिक स्वास्थ्य सेवा केंद्रों से दूर रहते हैं। इसके अतिरिक्त, सीमिति संसाधन एवं सामाजिक कलंक प्रायः महिलाओं को, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में उपलब्ध सार्वजनिक परविहन का उपयोग करने से प्रतिबंधित करते हैं।

## मातृ मृत्यु पर संयुक्त राष्ट्र की रिपोर्ट

- **संयुक्त राष्ट्र** की रिपोर्ट के अनुसार, वर्ष 2020 में वैश्विक मातृ मृत्यु में भारत की हसिसेदारी 17% से अधिक थी, जो मातृ, मृत जन्म (स्टलिबर्थ) और नवजात मृत्यु के लिये ज़िम्मेदार 10 देशों में सबसे अधिक हसिसेदारी है।
- इसमें बेहतर मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य परिणामों के साथ ही स्वास्थ्य देखभाल तक पहुँच के लिये सतत विकास लक्ष्यों (SDG) को प्राप्त करने के लिये मातृ स्वास्थ्य देखभाल पर ध्यान केंद्रित करने के महत्त्व पर बल दिया गया।

## मासिक धर्म की अवकाश के वरिद्ध तरक क्या हैं?

- महिला कर्मचारियों को नयिकृत करने में हतोत्साहन: मासिक धर्म अवकाश के लिये भुगतान किये जाने से कंपनियों महिलाओं की अनुपस्थिति के कारण उन्हें नयिकृत करने से हतोत्साहित हो सकती हैं।

- प्रत्येक महीने सवैतनिक अवकाश के अतिरिक्त बोनस के कारण नियोक्ता महिला कर्मचारियों को एक दायित्व के रूप में समझ सकते हैं।
- **कार्यस्थल पर भेदभाव:** मासिक धर्म अवकाश की सुविधा देने से कार्यप्रवाह बाधित हो सकता है, अन्य टीम सदस्यों पर कार्यभार बढ़ सकता है, अथवा उन कर्मचारियों में असंतोष उत्पन्न हो सकता है जिन्हें समान लाभ प्राप्त नहीं होता है।
- **प्रवर्तन संबंधी मुद्दे:** मासिक धर्म के लिये सवैतनिक अवकाश लागू करने से वैध उपयोग का नरिधारण, दुरुपयोग को रोकना तथा नियोक्ताओं के लिये स्वीकार्य प्रवर्तन वधियों को परिभाषित करने जैसी चुनौतियाँ उत्पन्न होती हैं।
  - यह बात भुज वर्ष 2020 में हुई घटनाओं से उजागर हुई है, जहाँ 66 लड़कियों के मासिक धर्म की स्थिति की जाँच करने के लिये कपड़े उतारने पर वधिष कया गया था और मुजफ्फरनगर में भी ऐसी ही घटनाएँ हुई थीं।
  - मासिक धर्म से संबंधित नीतियाँ वकिसति करने में संवेदनशीलता एवं सम्मान अत्यंत महत्त्वपूर्ण हैं।
- **कलंक/लौछन (Stigma) को बढ़ावा देना:** वशिष अवकाश नीतियाँ मासिक धर्म को एक नकारात्मक पहलू के रूप में उजागर कर सकती हैं, जिससे मासिक धर्म के प्रता शर्मदिगी और भेदभाव की संभावना बढ़ सकती है।

## मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन को बढ़ावा देने के लिये सरकारी योजनाएँ

- [स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय द्वारा शुरू की गई मासिक धर्म स्वच्छता योजना](#)
- [राष्ट्रीय कशोर स्वास्थ्य कार्यक्रम](#)
- [महिला एवं बाल विकास मंत्रालय का सबला कार्यक्रम](#)
- [स्वच्छ भारत मशिन और स्वच्छ भारत: स्वच्छ वदियालय \(SB:SV\)](#)
- [स्वच्छता में लैंगिक मुद्दों के लिये दशिश-नरिदेश, 2017](#)
- [मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन पर राष्ट्रीय दशिश-नरिदेश](#)
- 10-19 वर्ष की आयु वर्ग की कशोरियों में मासिक धर्म स्वच्छता को बढ़ावा देने की योजना ([राष्ट्रीय स्वास्थ्य मशिन](#) द्वारा समर्थित)

## आगे की राह

- **मासिक धर्म स्वास्थ्य साक्षरता को बढ़ावा देना:** सुनश्चिति कीजयि क नियोक्ताओं, कर्मचारियों और चकितिसा पेशेवरों को मासिक धर्म स्वास्थ्य तथा प्रभावी उपचार वकिलपों के संबंध में उच्च गुणवत्ता वाली जानकारी तक पहुँच हो।
- **पर्याप्त वशिराम अवकाश शामिल करना:** शर्मकों, वशिष रूप से मासिक धर्म वाले शर्मकों को वशिराम लेने और स्वच्छ शौचालय की सुविधा उपलब्ध कराना। इससे सभी शर्मकों को लाभ होता है और कार्यस्थल पर चोट लगने तथा बीमार होने का जोखमि कम होता है।
- **मासिक धर्म अवकाश नीतियों को प्रोत्साहति करना:** सरकार मासिक धर्म अवकाश देने वाली कंपनियों को कर छूट प्रदान करके और सभी कर्मचारियों के लिये लगी-तटस्थ अवकाश नीतियाँ शुरू करके इसे प्रोत्साहति कर सकती है।
  - **प्रत्यक्ष लाभ हस्तांतरण (Direct Benefit Transfer- DBT)** के माध्यम से छुट्टी की लागत को कवर करने के लिये सरकारी सहायता पर भी वचिर कया जा सकता है।
- **प्रभावी उपचार तक पहुँच:** कार्यस्थलों पर कर्मचारियों को नशुल्क आपातकालीन मासिक धर्म उत्पाद, दर्द नविरक दवाएँ तथा गंभीर मासिक धर्म संबंधी लक्षणों के लिये गुणवत्तापूर्ण चकितिसा सलाह और उपचार तक पहुँच हेतु सहायता उपलब्ध कराई जानी चाहयि।
- **अनुकूल कार्य स्थितियाँ:** अनुकूल कार्य व्यवस्था की अनुमता दें, जैसे क पूरे दनि की छुट्टी की अपेक्षा घर से काम करने या कम समय के अवकाश लेने की क्षमता।
- **कार्य स्थितियों और शर्म अधिकारों के लिये पर्याप्त मानक:** कार्य के घंटे, मजदूरी, स्वास्थ्य और सुरक्षा तथा समान अवसरों के संबंध में वैश्विक न्यूनतम शर्म मानकों में सुधार करना, जिससे अलग मासिक धर्म अवकाश नीतियों की आवश्यकता समाप्त हो जाएगी।

### दृष्टिभेनस प्रश्न:

प्रश्न: महिलाओं के लिये मासिक धर्म अवकाश पर नीतगित उपाय की आवश्यकता पर चर्चा कीजयि। लैंगिक समानता और कार्यबल गतशीलता पर इसके क्या नहितारिथ हैं? कौन-से उपाय इसके प्रभावी कार्यान्वयन को सुनश्चिति कर सकते हैं?

## UPSC सविलि सेवा परीक्षा, वगित वर्ष के प्रश्न

??/??/??/??/??:

प्रश्न. भारत में महिलाओं के समक्ष समय और स्थान संबंधित नरिंतर चुनौतियाँ क्या-क्या हैं? (2019)

प्रश्न. महिला संगठनों को लगी-भेद से मुक्त करने के लिये पुरुषों की सदस्यता को बढ़ावा मलिना चाहयि। टपिपणी कीजयि। (2013)

