

मासिक धर्म के सवैतनिक अवकाश संबंधी दुवधिएँ

यह एडिटरियल 15/02/2024 को 'द हट्टि' में प्रकाशित [“A demand that could hamper gender equality”](#) लेख पर आधारित है। इसमें मासिक धर्म के बारे में जागरूकता बढ़ाने के महत्त्व और मासिक धर्म के लिये सवैतनिक अवकाश देने में नहिति लैंगिक असमानता संबंधी चिंताओं पर वचिर कथि गयि है।

प्रलिमिस के लयि:

[बहनि योजन, मासिक धर्म स्वच्छता योजन, राष्ट्रीय कशिर स्वास्थय कर्यकरम, NFSH-5, महलिओं को मासिक धर्म अवकाश का अधकिकर और मासिक धर्म संबंधी स्वास्थय उत्पादों तक मुफ्त पहुँच वधियक, 2022, एनीमयि।](#)

मेन्स के लयि:

मासिक धर्म संबंधी स्वास्थय - चुनौतयिँ, परणिम और आगे की रह।

सबरीमाला मंदरि वविद ने मासिक धर्म से गुजरती महलिओं के वरिद्ध भेदभाव को उजागर कथि, जहाँ फरि लैंगिक समानता और ऐसी प्रथाओं के उनमूलन की आवश्यकता पर एक बहस छडि गई। **हालाँकि, मासिक धर्म के लयि सवैतनिक अवकाश की मांग इस वमिर्श को कमज़ोर करती है।** मासिक धर्म चक्र चुनौतीपूरण हो सकता है, कुछ महलिओं के मामले में उनके शरीर एवं मन के लयि अत्यंत दुर्बलकारी, लेकिन संभावति प्रतकिल प्रभावों पर वचिर कथि बनि एक लयि से संबंधति सभी लोगों को सामूहिक रूप से लेबल करना, महलि सशक्तीकरण आंदोलन को कमज़ोर कर सकता है।

सबरीमाला मंदरि वविद:

- पाँच महलि अधविकृताओं के एक समूह ने **केरल हट्टि सार्वजनिक पूजा स्थल (प्रवेश प्राधकिकरण) नयिम, 1965** के नयिम 3 (b) को न्यायालय के समकष चुनौती दी, जो मंदरि में 'मासिक धर्म आयु' की महलिओं के प्रवेश पर प्रतबिंध को अधकृत करता है। केरल उच्च न्यायालय ने अपने नरिणय में सदयिँ पुराने इस प्रतबिंध को बरकरार रखा और यह कहा कि परंपराओं पर नरिणय लेने का अधकिकर केवल तंत्री (पुरोहिति) के पास है। इस नरिणय के बाद उन्होंने सर्वोच्च न्यायालय में अपील की।
- याचकिकरताओं ने तर्क दयि कथि यह प्रतबिंध भारतीय संवधिन के **अनुच्छेद 14 (वधिके समकष समता), 15 (धर्म, नसल, जाति, लयि या जन्म स्थान के आधार पर भेदभाव का नषिध) और 17 (असपृश्यता का उनमूलन)** के वरिद्ध है।
- सर्वोच्च न्यायालय** के नरिणय अनुसार, यह नषिध एक प्राकृतिक, शारीरिक प्रकरयि पर आधारति थि। जहाँ यह कहा जा रहा हो कि मासिक धर्म वाली महलिऐँ मंदरि में प्रवेश नहीं कर सकती हैं तो वसतुत: उन्हें उनके लयि के आधार पर अपमानति कथि जा रहा है।
- न्यायालय के बहुमत के नरिणय में कहा गयि कि समानता का अधकिकर आचरण के अधकिकर पर हावी होगा।

सवैतनिक मासिक धर्म अवकाश लैंगिक असमानता को कैसे बढ़ाएगा?

- महलिओं की कर्य-नधुकृति के मामले में कंपनयिँ का हतोत्साहिति होना:
 - वशिव आर्थिक मंच (WEF) की ग्लोबल जेंडर गैप रपिरट 2021** में कहा गयि है कि वैश्विक स्तर पर लयि अंतराल घटने के बजाय और बढ़ गयि है।
 - मौजूदा स्थिति में लैंगिक समानता प्राप्त करने में दुनयि को 135.6 वर्ष लगेगे। वशिष रूप से कर्यबल स्तर पर देखें तो एक महलि एक पुरुष द्वारा अर्जति प्रत्येक डॉलर की तुलना में 84 सेंट ही कमाती है।
 - शर्म बल में महलिओं की भागीदारी पुरुषों की तुलना में पर्याप्त कम है, जबकि नेतृत्व के स्तर पर तो उनका प्रतनिधितिव और भी कम है।
 - यदि इसमें मासिक धर्म के लयि अनविर्य सवैतनिक अवकाश को भी जोड़ दयि जाए तो यह कंपनयिँ को महलिओं को कर्य पर रखने से हतोत्साहिति कर देगा।
- मासिक धर्म के संबध में वदियमान सामाजिक कलंक को मान्य करना:
 - यदि सरकार मासिक धर्म से गुजरती महलिओं के लयि 'वशिष दर्जा' की पुष्टि करती है तो यह मासिक धर्म के संबध में वदियमान सामाजिक कलंक को मान्य करेगा। यह ऐसे देश में 'पीरयिड शेमगि' को और बढ़ाएगा जहाँ बड़ी संख्या में लोग (पुरुष और महलिऐँ दोनों) मासिक धर्म को 'अशुद्ध' मानते हैं।
 - मासिक धर्म के लयि सवैतनिक अवकाश के पकषकरताओं का यह दावा है कि मासिक धर्म को वशिष दर्जा देने का उद्देश्य वशिष संबंधी

जागरूकता पैदा करना है। लेकिन इससे प्रतिकूल प्रभाव ही उत्पन्न होगा। यह ऐसा कदम साबित हो सकता है जिसकी मंशा तो अच्छी है लेकिन यह अनजाने में लिंग अंतराल को और बढ़ा देगा।

■ लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में जापान का उदाहरण:

- जापान जैसे कई देश हैं जो पीड़ादायी माहवारी के लिये अवकाश प्रदान करते हैं, लेकिन यह प्रायः अवैतनिक होता है और अप्रयुक्त रहता है। महिलाओं का दावा है कि वे यौन उत्पीड़न के भय से इस अवकाश का लाभ उठाने के प्रति संकोच रखती हैं और यह 'प्रसारित' करती हैं कि वे माहवारी से गुजर रही हैं।
- आँकड़े बताते हैं कि जापान में कार्यबल में केवल 0.9% महिलाएँ ही मासिक धर्म अवकाश का लाभ उठाती हैं। वर्ष 2019 में WEF की रैंकिंग के अनुसार लैंगिक समानता के मामले में जापान 153 देशों में 121वें स्थान पर था। वर्ष 2023 में वह फसिलकर 125वें स्थान पर पहुँच गया।
- उल्लेखनीय है कि यद्यपि जापान में युवा महिलाओं का शक्ति स्तर पुरुषों की तुलना में अधिक है, लेकिन कार्यबल में असमानताएँ नज़र आती हैं। जापान में **महिलाओं की पुरुषों की तुलना में नियोजति होने की संभावना कम पाई जाती है** (समान योग्यता के साथ भी) और प्रायः उन्हें अपेक्षाकृत कम वेतन दिया जाता है।

■ इसके कार्यान्वयन से जुड़ी चिंताएँ:

- मासिक धर्म के लिये सवैतनिक अवकाश की शुरुआत की जाए तो असल चुनौती इसके कार्यान्वयन में है। ऐसे अवकाश का वैध उपयोग निर्धारित करना और संभावित दुरुपयोग को रोकना जटिल होगा।
- इसके अतिरिक्त, नियोक्ताओं के लिये स्वीकार्य प्रवर्तन तरीकों को परिभाषित करना एक और दुविधा पैदा करता है। गुजरात के भुज में वर्ष 2020 की घटना जैसे उदाहरण, जहाँ मासिक धर्म की स्थिति को सत्यापित करने के लिये 66 बालिकाओं को कपड़े उतारने के लिये विवश किया गया था या मुजफ्फरनगर में वर्ष 2017 का मामला जहाँ 70 बालिकाओं को इसी तरह के व्यवहार का सामना करना पड़ा, मासिक धर्म के संबंध में संवेदनशील एवं सम्मानजनक नीतियों की आवश्यकता को रेखांकित करता है।

■ सामान्य शारीरिक परघटना:

- मासिक धर्म एक सामान्य शारीरिक परघटना है और केवल कुछ ही महिलाएँ या बालिकाएँ गंभीर कष्टास्व (dysmenorrhea) या इस तरह की अन्य पीड़ाओं से गुजरती हैं; और इनमें से अधिकतर मामलों को दवा द्वारा नियंत्रित किया जा सकता है।

सवैतनिक मासिक धर्म अवकाश का समर्थन करने वाले प्रमुख तर्क:

■ 'पीरियड पॉवरटी':

- मासिक धर्म स्वच्छता और संबंधित मुद्दों के बारे में जागरूकता की कमी भारत में एक महत्वपूर्ण बाधा है। कई बालिकाओं और महिलाओं को, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में, मासिक धर्म स्वास्थ्य—जिसमें उचित स्वच्छता अभ्यास, स्वच्छता उत्पादों का उपयोग और मासिक धर्म संबंधी असुविधा का प्रबंधन शामिल है, के बारे में सीमिति ज्ञान प्राप्त है।
 - गैर-सरकारी संगठन 'चाइल्ड राइट्स एंड यू' (CRY) द्वारा किये गए एक सर्वेक्षण से पता चला कि कई बालिकाओं की सैनटिरी पैड तक पहुँच सीमिति थी, जहाँ 44.5% बालिकाओं ने स्वीकार किया कि वे घर में बने अवशोषक या कपड़े का उपयोग करती हैं।
 - रिपोर्ट में यह भी पाया गया कि लगभग 11.3% लड़कियों को मासिक धर्म का सही कारण नहीं पता था और उन्होंने कहा कि यह भगवान का शाप था या किसी बीमारी का परिणाम था।
- भारत में मासिक धर्म से गुजरती 20% महिलाएँ/बालिकाएँ पॉलीसिस्टिक ओवरी सिंड्रोम (PCOS) की शिकार हैं और लगभग 25 मिलियन एंडोमेट्रियोसिस (endometriosis) से पीड़ित हैं।

■ सस्ते स्वच्छता उत्पादों तक पहुँच का अभाव:

- भारत में सस्ते एवं स्वच्छ मासिक धर्म उत्पादों तक पहुँच एक बड़ी चुनौती है। कई महिलाएँ, विशेष रूप से जो नमिन-आय पृष्ठभूमि की हैं, सैनटिरी पैड या टैम्पोन खरीदने का खर्च वहन नहीं कर पाती हैं।
 - नवीनतम **राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (NFHS-5)** रिपोर्ट में बताया गया है कि भारत में 15 से 24 आयु वर्ग की लगभग 50% महिलाएँ मासिक धर्म सुरक्षा के लिये कपड़े के उपयोग पर निर्भर रहती हैं।
 - विशेषज्ञ चेतावनी देते हैं कि कपड़े का दुहरावपूर्ण उपयोग से कई तरह के संक्रमण का खतरा बढ़ सकता है और वे इसके लिये अपर्याप्त जागरूकता एवं मासिक धर्म के बारे में सामाजिक वर्जना के संयोजन को ज़िम्मेदार मानते हैं। बालिकाओं को मासिक धर्म के दौरान स्कूल नहीं जाने या सामाजिक अपवर्जन का सामना करने जैसी स्थिति से गुजरना होता है।

■ कलंक और शर्म:

- भारत के कई भागों में मासिक धर्म अभी भी सामाजिक कलंक और सांस्कृतिक वर्जनाओं से ग्रस्त है। मासिक धर्म से गुजरती महिलाओं को प्रायः भेदभाव, प्रतबंध और अलगाव का सामना करना पड़ता है, जिससे उनमें शर्म एवं शर्मिंदगी की भावना पैदा होती है। यह कलंक खुली चर्चा को बाधित कर सकता है, सूचना एवं संसाधनों तक पहुँच को सीमिति कर सकता है और मासिक धर्म स्वच्छता के प्रति निकारात्मक दृष्टिकोण को कायम बनाये रख सकता है।
 - CRY रिपोर्ट में यह भी पाया गया कि दुकानों से पैड खरीदने में झझिंक या शर्म, पैड के निपटान में कठिनाई, अपर्याप्त उपलब्धता और पैड के बारे में जानकारी का अभाव इसका व्यापक उपयोग न करने के प्रमुख कारण थे।
 - 61.4% बालिकाओं ने स्वीकार किया है कि मासिक धर्म को लेकर समाज में शर्मिंदगी की भावना मौजूद है।

■ अपर्याप्त स्वच्छता सुविधाएँ:

- कई क्षेत्रों में स्वच्छ शौचालय एवं जल आपूर्ति सहित उचित स्वच्छता सुविधाओं की कमी मासिक धर्म स्वच्छता में एक प्रमुख बाधा उत्पन्न करती है। स्कूलों, सार्वजनिक स्थानों और घरों में अपर्याप्त बुनियादी ढाँचे से महिलाओं एवं बालिकाओं के लिये अपने मासिक धर्म को सुरक्षित एवं गरमा के साथ प्रबंधित करना कठिन सिद्ध हो सकता है।
- अनौपचारिक कार्य (जैसे निर्माण कार्य, घरेलू कार्य आदि) से संलग्न महिलाओं की प्रायः शौचालय, नहाने के लिये साफ पानी और लागत प्रभावी स्वच्छता उत्पादों एवं उनके सुरक्षित निपटान तक पहुँच नहीं होती है। उनके पास प्रायः अपने मासिक धर्म उत्पादों को बदलने के लिये नजिता की भी कमी होती है।

■ सीमिति स्वास्थ्य सेवाएँ:

- ग्रामीण कषेत्रों में प्रायः ऐसे डॉक्टरों, नर्सों और दाइयों सहित अन्य स्वास्थ्य सेवा प्रदाताओं की कमी का सामना करना पड़ता है, जनिहें वशिष रूप से मासकि धरुम स्वास्थ्य मुददों को संबोधति करने के लयि प्रशकिषति कयिा जाता है ।
- यह कमी महिलाओं की जानकार स्वास्थ्य देखभाल पेशेवरों तक पहुँच को और बाधति करती है । स्वास्थ्य देखभाल अवसंरचना की कमी भी मासकि धरुम के बारे में मथिकों एवं गलत धारणाओं के बने रहने में योगदान देती है ।

■ सांस्कृतिक और धारुमकि प्रथारुँ:

- कुछ सांस्कृतिक और धारुमकि मान्यतारुँ एवं प्रथारुँ मासकि धरुम स्वचछता में बाधा उत्पन्न कर सकती हैं । उदाहरण के लयि, कुछ समुदाय मासकि धरुम से गुजरती महिलाओं को अशुद्ध मानते हैं और धारुमकि गतिविधियुँ या सामाजकि समारोहों में उनकी भागीदारी को प्रतबिधति करते हैं । इस तरह की प्रथारुँ कलंक को और सुदृढ़ कर सकती हैं तथा उचति मासकि धरुम स्वचछता अभ्यासों में बाधा डाल सकती हैं ।
- महाराष्टर में एक अधयन में पाया गया क मासकि धरुम से गुजरती बालकिाओं एवं महिलाओं को स्वचछता एवं अन्य बुनयिादी सुविधाओं से रहति 'कूरुमघर' या 'पीरयिड हट्स' में अलग करने की प्रथा महिलाओं के बीच अनुकूल यौन एवं प्रजनन स्वास्थ्य परिणामों में एक महत्त्वपूर्ण बाधा उत्पन्न करती है ।

■ नीतगित उपायुँ का अभाव:

- 'महिलाओं को मासकि धरुम अवकाश का अधिकार और मासकि धरुम संबधी स्वास्थ्य उतपादुँ तक मुफ्त पहुँच वधिेयक', 2022 में महिलाओं एवं ट्रांसवीमन के लयि मासकि धरुम के दौरान तीन दनिुँ का सवैतनकि अवकाश और छात्रारुँ के लयि अतरिकित नरिदषिट कयिा गया है, जो अभी अधनियम नहीं बन पाया है । वर्तमान में केवल दो राज्युँ केरल और बहिर में महिलाओं के लयि मासकि धरुम अवकाश की नीतियुँ कार्यान्वति हैं ।

प्रभावी मासकि धरुम अवकाश नीतियुँ को अपनाने हेतु सुझाव:

- **मासकि धरुम अवकाश नीतियुँ** प्रायः असफल रही हैं क्युँकवे भ्रुमति समस्या पर ध्यान केंद्रति करती हैं । समस्या मासकि धरुम से गुजरते मानव शरीर की नहीं है । समस्या यह है क, वशिष रूप से उन जगहों पर जहाँ मासकि धरुम अवकाश पहले ही लागू कयिा जा चुका है, महिला कामगारुँ की सभ्य कार्य दशाओं, आराम या शौचालय अवकाश, बीमारी अवकाश या चकितिसा उपचार तक अपर्याप्त पहुँच है । इसके अलावा, महिलाएँ अवैतनकि बाल देखभाल जमिमेदारियुँ में असमान हसिसेदारी नभितती रही हैं । **इस परदृश्य में संबधति नीतियुँ को नमिनलखिति दृषटकिणुँ को बढ़ावा देना चाहयि:**
- **मासकि धरुम स्वास्थ्य संबधी साकषरता को बढ़ावा देना:**
 - अपर्याप्त मासकि धरुम शकिषा (स्कूलुँ और चकितिसा प्रशकिषण में) के कारण अधकिांश लोग मासकि धरुम के लक्षणुँ की प्रकृति, व्यापकता या प्रभावी उपचार वकिल्पुँ के बारे में बहुत कम जानते हैं ।
 - इसलयि, कार्यस्थल में मासकि धरुम स्वास्थ्य में सुधार का एक महत्त्वपूर्ण अंग यह सुनिश्चति करना होगा क नयिोक्ता, कर्मचारी (और उनके डॉक्टर) सभी की मासकि धरुम स्वास्थ्य के बारे में उचच गुणवत्तापूर्ण सूचना तक पहुँच हो ।
- **पर्याप्त वशिाराम अवकाश शामिल करना:**
 - मासकि धरुम से गुजरती कामगारुँ के लयि 'बरेक' ले सकना छुट्टी लेना और शौचालय एवं स्वचछ जल तक पहुँच रखना वशिष रूप से महत्त्वपूर्ण है । इसके अलावा, बेहतर कार्य दशाओं से सभी कामगारुँ को लाभ पर्याप्त होगा ।
 - यह देखा गया है क वशिाराम अवकाश से कार्यस्थल पर चोट लगने या बीमारी की संभावना कम हो जाती है, साथ ही उतपादकता एवं दक्षता में भी सुधार होता है । स्वचछ शौचालय सुविधाएँ प्रदान करने से कार्यबल में खांसी, सर्दी और अन्य संक्रामक बीमारियुँ का खतरा भी कम हो जाता है ।
- **प्रभावी उपचार तक पहुँच:**
 - यूके में अधकिांश कार्यस्थल (और स्कूल आदी) आसानी से मुफ्त 'आपातकालीन' अवधि के उतपाद (जैसे टैम्पोन और पैड), इबुप्रोफेन (सूजनरोधी दवा), गर्म पैड या गर्म पानी की बोतलें, गर्म पेय आदी प्रदान करते हैं ।
 - मासकि धरुम संबधी गंभीर लक्षणुँ के मामले में कामगारुँ को जल्द से जल्द गुणवत्तापूर्ण चकितिसा सलाह एवं उपचार वकिल्पुँ तक पहुँच बनाने के लयि समर्थन एवं प्रोत्साहन दयिा जाना चाहयि ।
- **लचीली कार्य दशाएँ:**
 - कार्यस्थल में मासकि धरुम नीतियुँ का मूल्यांकन कयिा जाना चाहयि जहाँ कार्य अभ्यास में अधकि लचीलापन हो, क्युँक अधकिांश लोगुँ को पुनः काम पर लौटने से पहले आराम करने/मासकि लक्षणुँ को प्रबंधति करने के लयि अपेक्षाकृत कम समय की ही आवश्यकता होती है ।
 - इस प्रकार, घर से काम करने में सकषम होना (यदि लागू हो) या कार्य दविस में 'बरेक' लेना पूरे दनि की छुट्टी लेने से बेहतर सदिध होगा ।
 - लगी-वशिषिट नीतियुँ को नहीं अपनाना:
 - पछिले कई दशकुँ से अपनाई गई रोजगार नीतियुँ के वैश्वकि मूल्यांकन से बार-बार पुष्टि हुई है क लगी-वशिषिट नीतियुँ (चाहे उनका इरादा कतिना भी अच्छा क्युँ न रहा हो) उन्ही लोगुँ को अधकि नुकसान पहुँचाती हैं जनिकी वे मदद करना चाहती हैं ।
 - बेहतर यह होगा क महिलाओं (और आदरशतः हाशयि पर स्थति अन्य समूहों) की जरूरतुँ की पहचान की जाए और सभी कर्मचारियुँ के लयि नीतियुँ तैयार की जाए जो उन्हें उचति ध्यान में रखती हैं ।
 - इस प्रकार, कार्यान्वति नीतियुँ सभी कामगारुँ की सहायता करेंगी और अनजाने में सहकर्मियुँ या नयिोक्ताओं को महिलाओं (या कसिी भी वंचति समूह) के प्रतकिाई असंतोष महसूस नहीं करारुँगी ।
- **समान वेतन और नौकरी के अवसर सुनिश्चति करना:**
 - यह कोई संयोग नहीं है क जनि देशों में मासकि धरुम अवकाश लागू कयिा गया है, वहाँ अपेक्षाकृत बड़ा लैंगकि वेतन अंतराल पाया जाता है । वर्ष 2017 के **OECD रपिरट** में भारत (56%), कोरयिा (37%), इंडोनेशयिा (34%) और जापान (26%) के लैंगकि वेतन अंतराल का उल्लेख कयिा गया है । उल्लेखनीय है क OECD औसत या 'कंट्री एवरेज' 15% है ।
 - वृहत लैंगकि वेतन अंतराल कषैतजि एवं ऊर्धवाधर दनुँ लैंगकि अलगाव को दर्शाते हैं । इसका अर्थ यह है क महिलाएँ एवं पुरुष अलग-अलग तरह की नौकरियुँ में संलग्न हैं और महिलाओं से जुड़ी नौकरियुँ में कम वेतन मलिता है । इसके परिणामस्वरूप महिला कामगारुँ को कार्यस्थल पर और व्यापक समाज में कम शक्ति पर्याप्त होती है ।

◦ समान वेतन और रोजगार अवसर सुनिश्चित करना कार्यस्थल पर लैंगिक समानता में सुधार लाने में मासिक धर्म अवकाश से कहीं अधिक योगदान करेगा और यह दुर्घटनावश किसी भी मासिक धर्म/लगाव मथिकों को सुदृढ़ नहीं करेगा।

■ कार्य दशाओं और श्रम अधिकारों के लिये उपयुक्त मानक:

- मासिक धर्म अवकाश का समर्थन करने वाले अधिकांश देशों में इसका तात्पर्य विशेष रूप से 'स्वेटशॉप लेबर' (sweatshop labour) दशाओं में सुधार या उन्मूलन से है। यूके और इस तरह की अन्य अर्थव्यवस्थाओं में, यह जीरो-आर अनुबंध (zero-hour contracts) वाले लोगों या अन्य कमजोर कामकाजी आबादी (जैसे प्रवासी श्रमिक) या कम वेतन पर लंबे समय तक काम करने के लिये वविश या असुवधायनक या खतरनाक परिस्थितियों में काम करने वाले लोगों की सुरक्षा से संबंधित है।
- यदि वैश्विक न्यूनतम श्रम मानकों में कार्य घंटों (लचीले/अधिकतम), वेतन (उचित एवं नरिवाहक), उचित आराम एवं शौचालय अवकाश, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा मानकों (सभी श्रमिकों पर लागू), बीमारी अवकाश और समान अवसरों (माहवारी स्वास्थ्य साक्षरता सहित) के संबंध में सुधार किया जाए तो किसी भी अतिरिक्त 'मासिक धर्म अवकाश' जैसी नीति की आवश्यकता नहीं होगी।
 - वस्तुतः **वैश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO)** यह अपेक्षा रखता भी है कि सरकारों को स्कूलों, कार्यस्थलों और सार्वजनिक संस्थानों को ऐसा समर्थनकारी बनाना चाहिये जो मासिक धर्म के सहज एवं गरमिपूरण प्रबंधन में सहायक हो।

नोट:

- **'स्वेटशॉप लेबर' (Sweatshop Labour):** यह उन कार्य दशाओं को संदर्भित करता है जो कम वेतन, सुदीर्घ कार्य घंटे, खराब कार्य दशाएँ और प्रायः कामगारों के शोषण से चिह्नित होता है। ये स्थितियाँ आम तौर पर कारखानों में पाई जाती हैं, विशेष रूप से विकासशील देशों में, जहाँ कामगारों को (जनिमें प्रायः बच्चे भी शामिल होते हैं) वकिसति देशों में नरियात हेतु माल के उत्पादन के लिये नयिोजति किया जाता है।
- **जीरो-आर अनुबंध (Zero-Hour Contracts):** ये ऐसे रोजगार समझौते हैं जहाँ नयिोक्ता कर्मचारी के लिये न्यूनतम कार्य घंटे प्रदान करने के लिये बाध्य नहीं है और कर्मचारी किसी भी प्रस्तावित कार्य को स्वीकार करने के लिये बाध्य नहीं है। इस प्रकार के अनुबंध की रोजगार सुरक्षा एवं स्थिरता की कमी के साथ-साथ नयिोक्ताओं द्वारा शोषण की संभावना के लिये प्रायः आलोचना की जाती है।

मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन को बढ़ावा देने हेतु वभिन्न सरकारी योजनाएँ:

- [नःशुलक और अनविरय बाल शकिषा का अधिकार अधनियम \(RTE\), 2009](#)
- [स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय द्वारा शुरू की गई मासिक धर्म स्वच्छता योजना](#)
- [राष्ट्रीय कशोर स्वास्थ्य कार्यक्रम](#)
- [महिला एवं बाल विकास मंत्रालय का सबला \(SABLA\) कार्यक्रम](#)
- [ग्रामीण विकास मंत्रालय का राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मशिन](#)
- [स्वच्छ भारत मशिन और 'स्वच्छ भारत: स्वच्छ वदियालय' \(SB:SV\)](#)
- [स्वच्छता में लैंगिक मुद्दों पर दशानरिदेश, 2017](#)
- [मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन पर राष्ट्रीय दशानरिदेश](#)
- 10-19 वर्ष की आयु वर्ग की कशोरयिों के बीच मासिक धर्म स्वच्छता को बढ़ावा देने की योजना ([राष्ट्रीय स्वास्थ्य मशिन](#) द्वारा समर्थति)

नषिकर्ष:

जबकि कुछ लोग जागरूकता बढ़ाने के लिये सवैतनिक मासिक धर्म अवकाश की वकालत करते हैं, यह दृष्टिकोण अनजाने में लैंगिक अंतराल को बढ़ा सकता है। मासिक धर्म को एक जैविक अलाभ के रूप में वर्गीकृत करने के बजाय इसके वविधि अनुभवों की पहचान करना और उनके अनुकूल समर्थन प्रदान करना महत्त्वपूर्ण है।

ऐसी नीतियों का कार्यान्वयन संभावति दुरुपयोग के प्रतिसिचेत हो और व्यक्तगित नजिता एवं गरमि का सम्मान सुनिश्चित करे। वैश्विक लैंगिक अंतराल रपिोर्ट लगातार बनी रही असमानताओं को उजागर करती है, जो लैंगिक समानता को आगे बढ़ाते हुए मासिक धर्म संबंधी चुनौतियों से नपिटने के लिये सूक्ष्म, समावेशी दृष्टिकोण की आवश्यकता पर बल देती है।

अभ्यास प्रश्न: वैश्विक उदाहरणों का हवाला देते हुए लैंगिक समानता और कार्यबल की गतशीलता पर सवैतनिक मासिक अवकाश लागू करने के नहितार्थ पर चर्चा कीजिये। कौन-से उपाय इसके प्रभावी कार्यान्वयन को सुनिश्चित कर सकते हैं?

UPSC सविलि सेवा परीक्षा, वगित वर्षों के प्रश्न (PYQs)

??????:

प्रश्न 1: भारत में समय और स्थान के वरिद्ध महिलाओं के लिये नरिंतर चुनौतियाँ क्या हैं? (2019)

प्रश्न 3: महिला संगठन को लैंगिक पूर्वाग्रह से मुक्त बनाने के लिये पुरुष सदस्यता को प्रोत्साहित करने की आवश्यकता है। टपिपणी कीजिये। (2013)

