ALiGN | Advancing Learning and Innovation on Gender Norms

अध्ययनसारांश

महिला राजनीति समाज मान्यता किती ?



लेखक: राहुल कुमार और एकताबरस्थी

फरवरी 2026

www.alignplatform.org

Resource and Support Centre for Development (RSCD)

POLICY & DEVELOPMENT ADVISORY GROUP

POLICY & DEVELOPMENT ADVISORY GROUP
Facilitating people-centric public policy

पॉलिसी अँड डेव्हलपमेंट अॅडव्हायझरी ग्रुप (PDAG)बद्दल

पॉलिसी अँड डेव्हलपमेंट अॅडव्हायझरी ग्रुप (PDAG) ही नवी दिल्लीमध्ये कार्यरत सामाजिक परिणामाभिमुख सल्लागार संस्था आहे. सार्वजनिक धोरण, सामाजिक संशोधन आणि धोरणात्मक संवाद यांच्या संगमावर काम करत लोककेंद्रित व पुराव्याधारित धोरणनिर्मितीला चालना देणे हे संस्थेचे उद्दिष्ट आहे. शासन, बहुपक्षीय संस्था, शैक्षणिक क्षेत्र, खाजगी क्षेत्र आणि नागरी समाज संस्थांबरोबर भागीदारीत काम करत सखोल विश्लेषणाचे परिणामकारक कृतीत रूपांतर करण्यासाठी PDAG प्रयत्नशील असते.

लेखकांविषयी

राहुल कुमार हे PDAG मध्ये वरिष्ठ सहयोगी सल्लागार म्हणून कार्यरत असून या अभ्यासाचे नेतृत्व त्यांनी केले आहे. मिश्र-पद्धती संशोधन, क्षेत्राधारित अभ्यास आणि धोरण विश्लेषण यांचा संगम घडवत ते प्रशासन, सामाजिक न्याय आणि स्थानिक स्वराज्य या विषयांवर कार्य करतात. पुराव्यांवर आधारित निर्णयप्रक्रिया अधिक सक्षम व्हावी हा त्यांच्या कार्याचा केंद्रबिंदू आहे.

एकता बक्षी या समालोचक स्त्रीवादी दृष्टिकोनातून कार्य करणाऱ्या नृवंशशास्त्रज्ञ व विकास संशोधक आहेत. त्यांचे संशोधन गुणात्मक आणि क्षेत्राधारित पद्धतींवर आधारित आहे. विशेषत: लिंग आणि स्थानिक शासनाच्या संदर्भात सामाजिक व राजकीय (अ) गतिशीलता समजून घेणे आणि त्यात परिवर्तनाच्या शक्यता शोधणे हे त्यांच्या कार्याचे वैशिष्ट्य आहे.

आभार

हा अहवाल PDAG मधील सहकाऱ्यांच्या सहकार्याने पूर्ण झाला. या संपूर्ण प्रकल्पात धोरणात्मक मार्गदर्शन आणि संस्थात्मक पाठबळ दिल्याबद्दल PDAG चे वरिष्ठ प्रधान सल्लागार व संस्थापक सदस्य कुशल सिंग यांचे आम्ही मन:पूर्वक आभार मानतो.

संशोधन पथकातील अंकना दास, नव्या श्रीराम, मृणाल हेंब्रोम, ममता कुमारी तसेच इंटर्न्स श्रेया सिर्देशपांडे, नेहा कुमारी आणि नांगसेल शेरपा यांच्या मेहनतीशिवाय हा अभ्यास पूर्ण होऊ शकला नसता – त्यांचेही आम्ही मन:पूर्वक आभार मानतो.

हा अभ्यास करण्याची संधी आणि आवश्यक बौद्धिक व संस्थात्मक पाठबळ दिल्याबद्दल ALIGN कार्यक्रमाचे आम्ही ऋणी आहोत. संशोधनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर सातत्याने मार्गदर्शन व सखोल चर्चा केल्याबद्दल ALIGN आणि ODI Global चे जान मिचाल्को यांचे विशेष आभार. अभ्यासरचना, पुनरावलोकन आणि विश्लेषण या सर्व प्रक्रियांमध्ये त्यांच्या सूचनांमुळे अहवाल अधिक स्पष्ट आणि सुदृढ झाला.

बाह्य समीक्षक प्रा. मंजुळा भारती आणि प्रा. अनघा तांबे यांनी दिलेल्या सूचनांमुळे अहवालाची विश्लेषणात्मक काटेकोरता अधिक बळकट झाली – त्यांचेही आम्ही आभारी आहोत.

महाराष्ट्रातील रिसोर्स अँड सपोर्ट सेंटर फॉर डेव्हलपमेंट (RSCD) तसेच झारखंडमधील ग्रामवाणी आणि मंथन या भागीदार संस्थांनी क्षेत्रीय पातळीवर दिलेल्या सहकार्याबद्दल आम्ही त्यांचे मन:पूर्वक आभार मानतो.

हा अहवाल PDAG मधील सहकाऱ्यांच्या सहकार्याने पूर्ण झाला. या संपूर्ण प्रकल्पात धोरणात्मक मार्गदर्शन आणि संस्थात्मक पाठबळ दिल्याबद्दल PDAG चे वरिष्ठ प्रधान सल्लागार व संस्थापक सदस्य कुशल सिंग यांचे आम्ही मन:पूर्वक आभार मानतो.

संशोधन पथकातील अंकना दास, नव्या श्रीराम, मृणाल हेंब्रोम, ममता कुमारी तसेच इंटर्न्स श्रेया सिर्देशपांडे, नेहा कुमारी आणि नांगसेल शेरपा यांच्या मेहनतीशिवाय हा अभ्यास पूर्ण होऊ शकला नसता – त्यांचेही आम्ही मन:पूर्वक आभार मानतो.

हा अभ्यास करण्याची संधी आणि आवश्यक बौद्धिक व संस्थात्मक पाठबळ दिल्याबद्दल ALIGN कार्यक्रमाचे आम्ही ऋणी आहोत. संशोधनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर सातत्याने मार्गदर्शन व सखोल चर्चा केल्याबद्दल ALIGN आणि ODI Global चे जान मिचाल्को यांचे विशेष आभार. अभ्यासरचना, पुनरावलोकन आणि विश्लेषण या सर्व प्रक्रियांमध्ये त्यांच्या सूचनांमुळे अहवाल अधिक स्पष्ट आणि सुदृढ झाला.

बाह्य समीक्षक प्रा. मंजुळा भारती आणि प्रा. अनघा तांबे यांनी दिलेल्या सूचनांमुळे अहवालाची विश्लेषणात्मक काटेकोरता अधिक बळकट झाली – त्यांचेही आम्ही आभारी आहोत.

महाराष्ट्रातील रिसोर्स अँड सपोर्ट सेंटर फॉर डेव्हलपमेंट (RSCD) तसेच झारखंडमधील ग्रामवाणी आणि मंथन या भागीदार संस्थांनी क्षेत्रीय पातळीवर दिलेल्या सहकार्याबद्दल आम्ही त्यांचे मन:पूर्वक आभार मानतो.

संपादनासाठी तेरेसे जोनसन, मांडणीसाठी गार्थ स्टुअर्ट आणि शुद्धलेखनासाठी जेन लॉनिगन यांच्या योगदानाबद्दल आम्ही कृतज्ञ आहोत.

सर्वांत महत्त्वाचे म्हणजे, या अभ्यासात सहभागी झालेल्या निवडून आलेल्या महिला प्रतिनिधींप्रती आम्ही विशेष कृतज्ञता व्यक्त करतो. त्यांनी त्यांच्या अनुभवांची, संघर्षांची आणि राजकीय प्रवासाची प्रामाणिकपणे वाटणी केली – त्यांच्या विश्वास आणि वेळेमुळेच हा अभ्यास शक्य झाला. त्यांच्या अनुभवांवरच या अहवालाची पायाभरणी उभी आहे.

हा अहवाल त्या वंचित महिलांना समर्पित आहे, ज्या अनेक संरचनात्मक अडथळ्यांना सामोरे जात असतानाही सार्वजनिक जीवनात आपले स्थान निर्माण करण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न करत आहेत.

महाराष्ट्रातील स्थानिक भागीदार

रिसोर्स अँड सपोर्ट सेंटर फॉर डेव्हलपमेंट (RSCD)

या अभ्यासाच्या महाराष्ट्रातील अंमलबजावणीत रिसोर्स अँड सपोर्ट सेंटर फॉर डेव्हलपमेंट (RSCD) यांनी स्थानिक भागीदार म्हणून महत्त्वपूर्ण राज्य-स्तरीय समन्वयकाची भूमिका निभावली. 1994 पासून तळागाळात सातत्याने कार्यरत असलेल्या या संस्थेने ग्रामविकास, पंचायत राज, महिलांचा राजकीय व निर्णयप्रक्रियेत सहभाग, उपजीविका, जलवायू परिवर्तन, आरोग्य हक्क आणि पाणी या प्रश्नांवर दीर्घकालीन सामाजिक बांधिलकी जपली आहे.

या अध्ययन प्रक्रियेत RSCD चे योगदान केवळ क्षेत्रीय व्यवस्थापनापुरते मर्यादित नव्हते. स्थानिक सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ उलगडणे, निवडून आलेल्या महिला प्रतिनिधींशी विश्वासाचे नाते दृढ करणे, संवादासाठी सुरक्षित आणि विश्वासार्ह अवकाश निर्माण करणे आणि संशोधन प्रक्रियेला सामाजिक अधिष्ठान प्रदान करणे — या सर्व बाबींमध्ये संस्थेची भूमिका निर्णायक ठरली.

राजश्री हिराबाई मधुकर यांच्या नेतृत्वाखाली महाराष्ट्रातील क्षेत्रीय प्रक्रियेचे नियोजन आणि समन्वय प्रभावीपणे पार पडले. या प्रक्रियेत मालती सगणे, रत्नमाला वैद्य, ललिता बेटकर आणि मुकेश सोनकांबळे यांसह स्थानिक कार्यकर्त्यांनी सक्रिय सहभाग घेत अभ्यासाला भक्कम सामाजिक आधार दिला. महिला राजसत्ता आंदोलनाशी असलेले संस्थेचे सातत्यपूर्ण कार्य या अध्ययनासाठी विशेषत: महत्त्वाचे ठरले.

याशिवाय, मराठी रुपांतर आणि स्थानिकीकरण प्रक्रियेत भीम रासकर आणि मयुरी लाड यांच्या सहकार्यामुळे अभ्यास अधिक सुलभ आणि स्थानिक संदर्भाशी अधिक सुसंगत बनला.

या अनुभवातून हे स्पष्ट होते की तळागाळाशी असलेला दीर्घकालीन संबंध आणि समुदायात निर्माण झालेला विश्वास हा संशोधन प्रक्रियेच्या गुणवत्तेचा मूलाधार असतो. महाराष्ट्रातील या अभ्यासाची सामाजिक व अनुभवाधारित पायाभरणी मजबूत करण्यात RSCD चे योगदान अत्यंत मोलाचे आहे.



सत्तेत महिला का पाहिजे?

महिलांची समाजात पत पाहिजे।
महिलांच्या गुणाला वाव पाहिजे।
महिलांच्या कामाची कदर पाहिजे।
महिलांच्या क्षमतेचा आदर पाहिजे।
महिलांच्या श्रमाची जाण पाहिजे।
महिलांचं संपत्तीत नाव पाहिजे।
महिलांच्या मताला मान पाहिजे।
महिलांच्या निर्णयात स्थान पाहिजे।

म्हणून महिलांचा सत्तेत सहभाग पाहिजे।

मजकूर श्रेय : विद्या कुलकर्णी
चित्र श्रेय : श्री. विजय वलंजू / RSCD

प्रतिनिधित्व मिळाले - अधिकारांचं काय ?

हा अहवाल भारतातील पंचायतीराज संस्थांमधील (ग्रामपंचायत, पंचायतसमिती, जिल्हा परिषद)निवडून आलेल्या महिला प्रतिनिधी प्रत्यक्षात आपलाअधिकार कसा वापरतात आणि तोअधिकार सगळ्यांना समान का मिळत नाही, याचाअभ्यास करतो.

महाराष्ट्र आणि झारखंड या दोन राज्यांमधील अनुभवांवर आधारित हाअभ्यास आहे. यात महिलांना पद मिळते, पण निर्णय घेण्याचा खरा अधिकार अनेकदामिळत नाही, हे दिसून येते

संविधानामुळे महिलांसाठी आरक्षण असल्याने अनेक महिला निवडून येतात.पण निवडून येताच त्यांना आपोआप अधिकार मिळतोच असे नाही. प्रत्यक्षकामकाजात जात, लिंगभेद, समाजातील नियम, घरची जबाबदारी, पक्षांची भूमिकाआणि सरकारी यंत्रणेचा दृष्टिकोन यावर महिलांचा अधिकार अनेकदा रोखला जातो.

फक्त महिलांसाठी जागा राखीव केल्याने गावपातळीवर सशक्त महिला नेतेतयार होतातच असे नाही. कारण शिक्षण, अनुभव, माहिती आणि संधी या सगळ्यागोष्टी अजूनही सगळ्यांना समान मिळत नाहीत, विशेषत: जातीनुसार फरक दिसतो.त्यामुळे महिला आपल्या सामाजिक परिस्थितीनुसार राजकारणात वाट काढतात.

महिलांची ताकद ही नेहमी थेट निर्णय घेण्यात नसते, तर त्या स्थानिकराजकारणातस्वत:साठी किती जागा निर्माण करू शकतात, किती मान्यता मिळवूशकतात, यावर अवलंबून असते. या प्रक्रियेत जात महत्त्वाची ठरते, असे याअभ्यासातून दिसून आले आहे.

प्रशासन ऐकतं का ?

भारतातील महिलांसाठी आरक्षण हा जगातील सगळ्यात मोठा प्रयोग आहे.सध्या देशभरात सुमारे 14 लाखांहून अधिक महिला प्रतिनिधी पंचायतीराजसंस्थांमध्ये काम करत आहेत. यामध्ये अनुसूचित जाती, अनुसूचित जमाती आणिइतर मागासवर्गीय महिलांचाही मोठा सहभाग आहे. तरीसुद्धा, एवढ्या मोठ्या संख्येनेमहिला निवडून येऊनही त्यांना निर्णय घेण्याचा खरा अधिकार, प्रशासनाकडून तसासकारात्मक प्रतिसाद किंवा पुढे मोठ्या पदांपर्यंत जाण्याची संधी मिळत नाही.

हा अहवाल सांगतो की फक्त आरक्षण आणि एखाद-दोन प्रशिक्षणकार्यक्रमांमुळे महिला सक्षम होतात, ही समजूत चुकीची आहे. महिलांना सहभागीहोण्यापेक्षा त्यांच्या निर्णयांना मान्यता मिळते का? प्रशासन त्यांचं ऐकतं का, हे जास्तमहत्त्वाचं आहे.

पद मिळते, पण पुढे जाण्याची वाट का अडते ?

आरक्षणामुळे महिलांना पद मिळते, पण स्थानिक प्रशासनातील सत्तेची रचनाबदलत नाही. महिला प्रतिनिधींचा निर्णय तेव्हाच महत्त्वाचा ठरतो, जेव्हा सरकारीअधिकारी त्यावर काम करतात, राजकीय पक्ष त्यांना गांभीर्याने घेतात आणि गावातीललोक त्यांना खरे निर्णय घेणारे मानतात.

पण, प्रत्यक्षात जात आणि लिंगाशी संबंधित समाजातील नियम अजूनहीप्रभावी आहेत. महिला किती ठिकाणी वावरू शकतात, कसे बोलावे, कसे कपडेघालावे, घरची कामे आधी करावीत का? अशा अपेक्षा त्यांच्या राजकीय कामावरपरिणाम करतात.

अनेक महिला या नियमांशी जुळवून घेतात. कारण त्यामुळे त्यांना पदावरटिकता येते. पण त्यामुळे त्यांचा अधिकार समाजाच्या मान्यतेवर अवलंबून राहतो,त्यांच्या कामाच्या क्षमतेवर नाही.

ज्या ठिकाणी उमेदवारी पक्ष ठरवतात, निवडणूक खर्च जास्त आहे,घरच्यांवर महिलांचे अवलंबित्व आहे आणि सरकारी अधिकारी फाइल व कामेआपल्याच मर्जीने ठेवतात, अशा परिस्थितीत महिलांच्या आरक्षणामुळे नामधारी वदिखाऊ सहभाग वाढतो, मात्र, संसाधनांबाबतचे आणि सार्वजनिक मान्यतेबाबतचेनिर्णय इतर सत्ताधारी घेतात.

दोन्ही राज्यांमध्ये एकच चित्र दिसते, पदावर प्रवेश मिळतो, पण पुढेजाण्याची संधी मिळत नाही. अनेक महिला उशिरा कामकाज समजू लागतात. पणतोपर्यंत आरक्षण बदलते, पक्ष संधी देत नाहीत, निवडणुकीत पैसा अडथळा ठरतोआणि प्रशासनांतर्गत देखील जातीनुसार अडचणी येतात. त्यामुळे त्या पुन्हा निवडूनयेऊ शकत नाहीत किंवा वरच्या पातळीवर जाऊ शकत नाहीत.

याचा परिणाम असा होतो की सुरुवातीला महिलांची संख्या वाढते, पण पुढेनेतृत्वाच्या पायरीवर फारच कमी महिला टिकतात. विशेषत: अनुसूचित जाती आणिजमातीतील महिलांसाठी निवडणुकीतील पैशांचा व्यवहार जातीय भेदांचे कारण ठरतो व त्यांच्या आरक्षणापलीकडच्या सहभाग नेतृत्वक्षमता व पुढे जाण्याच्या प्रक्रियेत अडथळा ठरतो.

प्रतिनिधी म्हणून इतरांनी काम करणे (प्रॉक्सी) यात जात आणि संस्थांची भूमिका किती व कशी ?

स्त्री-पुरुष (लिंगाशी) संबंधित समाजातील नियम सगळीकडे सारखे नसतात. ते जातीनुसार वेगवेगळे असतात आणि त्याचा राजकारणावर थेट परिणाम होतो.

उच्च जातीत आणि प्रभावी ओबीसी कुटुंबांमध्ये महिलांनी किती बाहेरजावे, कुणाशी बोलायचे व कसे वागायचे यावर जास्त बंधने असतात. त्यामुळे अशाठिकाणी अनेकदा महिलांच्या नावाने पद असते, पण प्रत्यक्ष काम नवरा किंवा घरातीलपुरुष करतात. फाइल, पैसा आणि राजकीय चर्चा या सगळ्यावर पुरुषांचेच नियंत्रण राहते.

याच्या उलट, अनुसूचित जाती आणि जमातीतल्या अनेक महिला मजुरीकरतात, संघटनांमध्ये सहभागी असतात आणि आंदोलनांशी जोडलेल्या असतात.त्यामुळे त्यांचा वावर, लोकांशी संपर्क आणि कामकाजातील सहभाग जास्त असतो.तरीसुद्धा, कार्यालयांमध्ये त्यांना जातीनुसार- अडथळे, तपासणी, वगळणे आणिदुर्लक्षितला सामोरे जावे लागते.

महिलांच्या वतीने नवरा, नातेवाईक किंवा राजकीय मध्यस्थ अनौपचारिक पद्धतीने निर्णय घेतात. याला प्रॉक्सी कारभार म्हणजे दुसऱ्याच्या वतीने कारभार करणे म्हणतात. हे महिलांना काहीच येत नाही म्हणून होत नाही. तर जातीनुसार असलेली सत्ता, समाजातील स्त्रियांवरील बंधने आणि प्रशासनाची भूमिका या सगळ्यांचा एकत्रित परिणाम असतो. अनेक ठिकाणी हा प्रॉक्सी कारभार स्थिर व कायमस्वरूपी बनलेला आहे. कागदोपत्री आरक्षण पूर्ण होते, पण खरे निर्णय, संसाधने आणि निर्णयाधिकार पुरुषांकडेच राहतात. महाराष्ट्रातील एका मागास जातीतून निवडून आलेल्या महिला प्रतिनिधीचा अनुभव हे चित्र स्पष्ट करतो. त्या सांगतात,

> **"सरपंच पुरुष होते आणि ते मोठ्याजातीतले, शिकलेले आणि पैशावाले होते. त्यामुळे मी त्यांचाच पुढे राहू दिलं. मला इच्छाहोती, पण सगळं आपल्या मनासारखं होत नाही. सगळ्यांच्या एकमतानेच निर्णय घ्यावे लागतात."**

याच्या उलट, अनुसूचित जाती आणि जमातीतल्या कुटुंबांमध्ये जे "प्रॉक्सी"म्हणून पाहिले जाते, ते अनेक वेळा घरातील सगळ्यांची मिळून संसाधने वापरण्याचीपद्धत असते. जात आणि पुरुषप्रधान व्यवस्थेशी सामना करताना राजकारणात टिकून राहण्यासाठी घरातील लोक एकत्र निर्णय घेतात.

अशा परिस्थितीत मूलभूत संरचनात्मक अडचणी दूर न करता "प्रॉक्सी"पद्धतीला गुन्हेगारी ठरवणे महिलांना राजकीय प्रक्रियेतून बाहेर ठेवण्याच्या भूमिकेलाअधिक मजबूत करण्याचा धोका निर्माण करते.

प्रत्यक्षात “अधिकार” कसा काम करतो ?

दुसऱ्याच्या वतीने कारभार करणे म्हणजे. एका अधिकार दुसऱ्यानेवापरणे (प्रॉक्सी) आणि स्वत:चा अधिकार स्वत: वापरणे या कायमस्वरूपी वा परस्परपर्यायी किंवा दोन टोकांचे पर्याय नसतात. त्या इतिहासातून घडलेल्या सत्ता संबंधांमुळेआकार घेतलेल्या भूमिका असतात व त्या बदलतही राहतात.

महिलांच्या राजकीय अधिकारावर केवळ आरक्षण व सामाजिक स्थानयाचाच प्रभाव नसतो तर जात ही श्रम व्यवस्थेवर कसा परिणाम करते, संसाधनांच्याउपलब्धतेच्या संधी, सरकारी संस्थांचा एकत्रित परिणाम असतो.

औद्योगिकीकरण, कामाच्या पद्धतींमधील बदल आणि सामाजिक वराजकीय चळवळींचा इतिहास अशा प्रक्रिया महिलांना प्रत्यक्षात अधिकार वापरतायेतात की नाही, हे ठरवण्यात आजही महत्त्वाची भूमिका बजावत आहेत.

म्हणूनच, समान जातीय पार्श्वभूमी असलेल्या महिलांनाही स्थानिक राजकीय अर्थव्यवस्था आणि संस्थात्मक वातावरणानुसार वेगवेगळ्या राजकीय परिणामांचे अनुभव येऊ शकतात.

महिलांची राजकीय ताकद ही एकट्याची ठरलेली गोष्ट नसते. ती सततचालणाऱ्या संघर्षातून तयार होते. मान्यता मिळवणे, साधनसामग्रीवर हक्क मिळवणेआणि सरकारी यंत्रणांपर्यंत संपर्क या सगळ्यांसाठी महिलांना सतत झगडावे लागते.त्यामुळे आरक्षण किंवा प्रशिक्षणामुळेच महिला सक्षम होतात, असे म्हणता येत नाही.

संशोधन कार्यपद्धती आणि पुरावे

अधिकार ही कालांतराने घडणारी प्रक्रिया आहे का ?

हा अभ्यास महाराष्ट्र आणि झारखंडमध्ये केलेल्या गुणात्मक संशोधनावरआधारित आहे. यामध्ये पंचायती राज संस्थांच्या विविध स्तरांवरील 48 निवडूनआलेल्या महिला प्रतिनिधींच्या जीवनकथा मुलाखती घेण्यात आल्या. यासोबतच 48 महत्त्वाच्या व्यक्तींच्या (सिव्हिल सोसायटी आणि राज्यस्तरीय महिला नेत्या)मुलाखती घेतल्या.

लाइफ स्टोरीज (जीवनकथा) या नोंद पद्धतीमुळे महिला प्रतिनिधींचा अधिकार कसा तयार होतो, त्यावर वाद कसे होतात, तो कसा मजबूत होतो किंवाकधी कमी होतो, हे एका निवडणूक कालावधीत स्पष्टपणे समजते.

या मुलाखतींमधून महिला अधिकार वापरतात की नाही एवढंच नाही, तर तोअधिकार कुठे, कसा आणि कोणामुळे अडतो किंवा पुढे जातो, हेही दिसून येते.

महाराष्ट्र आणि झारखंड: राजकीय परिस्थिती अधिकार ठरवते

महाराष्ट्र आणि झारखंड ही दोन राज्ये तुलना करण्यासाठी उपयुक्त आहेत.महाराष्ट्रात पंचायतीराज व्यवस्था जुनी आहे, राजकीय पक्षांची रचना तुलनेने मजबूतआहे आणि जातीय व्यवस्था खोलवर रुजलेली आहे. त्याचबरोबर आंबेडकरी चळवळींचा प्रभावही येथे आहे.

झारखंडमध्ये मात्र राज्य व्यवस्था तुलनेने नवी आहे. आदिवासी समाजाने स्थानिक निर्णय प्रक्रियेत आपला हक्क मागितल्याचा मोठा इतिहास आहे.गावपातळीवर राजकीय पक्ष तुलनेने कमकुवत आहेत आणि जमीन, जंगल व पाणीयांसाठीच्या आंदोलनांतून उभे राहिलेले राजकारण आजही महत्त्वाचे आहे.

हा अभ्यास कोणते राज्य चांगले किंवा वाईट असे ठरवत नाही. तो एवढेच दाखवतो की एकाच प्रकारचे आरक्षणाचे नियम असले तरी वेगवेगळ्या राजकीयपरिस्थितीत त्याचे परिणाम वेगवेगळे होतात.

जातीनुसार असलेली रचना आणि सरकारी कार्यालयातील ठरलेली कामकाज पद्धत यामुळे महिलांना अधिकार मिळण्याचे मार्ग वेगवेगळे तयार होतातआणि नेतृत्वापर्यंत पोहोचण्यावरही वेगवेगळ्या मर्यादा येतात.

निरीक्षणे

अधिकार कसा तयार होतो, कसा अडतो आणि कसा वाढतो ?

1. राजकारणात येण्याचे मार्ग: मध्यस्थीने होणारा प्रवेश आणि जातीनुसार वेगळे अनुभव

दोन्ही राज्यांमध्ये बहुतेक महिलांच्या पंचायतीच्या राजकारणात येण्याचा निर्णय सुरुवातीपासून स्वत:चा नसतो. उमेदवारी अनेकदा घरातील चर्चा,जातीनुसार अपेक्षा, पक्षांचे गणित किंवा आंदोलनाशी असलेला संबंध यामुळे ठरते.

आरक्षणामुळे महिलांना पदावर येण्याची संधी मिळते, पण त्या पदावर आल्यानंतर त्यांचे किती नियंत्रण राहील, त्यांना किती अधिकार मिळतील आणिकिती लवकर त्या सक्षम होतील, हे आरक्षण ठरवत नाही.

प्रॉक्सी पद्धत सगळीकडे सारखी नसते आणि कायमचीही नसते. काहीठिकाणी सुरुवातीला नवरा किंवा घरातील पुरुष कामासाठी बाहेर जाणे,कागदपत्रे, किंवा अधिकाऱ्यांशी बोलणे सांभाळतात. यामुळे महिलांना हळूहळूकाम शिकायला मदत होते.

पण काही ठिकाणी हीच प्रॉक्सी पद्धत कायम राहते आणि महिलांचा आवाज, ओळख आणि निर्णय घेण्याची ताकद मर्यादित ठेवते, जरी कागदोपत्रीआरक्षण पूर्ण झालेले असले तरी. प्रॉक्सी कमी होईल की कायम राहील, हे अनेक घटकांवर अवलंबून असते, जसे की निवडणुकीसाठी लागणारा पैसा, समाजातील बदनामीची भीती, पक्षांचे पाठबळ आणि सरकारी कार्यालयांतीलअडथळे. या सगळ्या प्रक्रियेत जात ही खूप महत्त्वाची भूमिका बजावते.

आमच्या मुलाखतींमध्ये वारंवार दिसून आले की पद मिळणे आणि पदावरकाम करताना येणारे अनुभव हे जातीनुसार बदलतात.

महाराष्ट्रातील धानोरा येथील एका महिला प्रतिनिधीने सांगितले,

> **"हो,जातीय भेदभाव होता. त्यांना वाटतं की एसटी लोक पुढे गेले तर स्पर्धा वाढेल,म्हणून ते जात पाहून अडथळे निर्माण करतात." (एस.टी. - शेड्यूल्ड ट्राईब)**

दलित आणि आदिवासी महिलांना अधिकार वापरताना जास्त विरोध, अति चौकशी आणि अडथळे येतात. तर तथाकथित वरच्या मानल्या जाणाऱ्या जातीतल्यामहिलांबाबत प्रॉक्सी पद्धत समाजात सहज स्वीकारली जाते. बाहेरून विरोधकमी दिसतो, पण त्यामुळे त्यांचा खरा अधिकार मर्यादित राहतो.

या फरकांमुळे महिलांचा प्रवास फक्त नावापुरत्या प्रतिनिधीपासून खऱ्या नेतृत्वापर्यंत पोहोचेल की नाही, हे त्यानुसार ठरते.

2. संघटना - राजकीय शिक्षणाच्या खऱ्या शाळा!

निवडणूक जिंकली म्हणजेच लगेच अधिकार मिळतो असे नाही.दररोजच्या कारभारातील कामातूनच अधिकार तयार होतो.

महिला प्रतिनिधी हळूहळू फाइल कशी अनेक टेबलावरून चालते,अधिकाऱ्यांशी कसे बोलायचे,सभा कशी घ्यायची, निधी कसा वापरायचा आणिलोकांशी सतत संपर्क कसा ठेवायचा हेशिकतात. यामुळे त्यांचा निर्णय घेण्याचा अवकाश वाढतो.

जेव्हा सरकारी यंत्रणा आणि पक्ष या महिला प्रतिनिधींचे आदेश रोजच्या कामकाजात मान्य करतात, तेव्हा त्यांचा अधिकार खऱ्या अर्थाने मजबूत होतो.

एक महत्त्वाचे निरीक्षण असे आहे की महिलांचा अधिकार कधी प्रॉक्सी स्वरूपात तर कधी उघडपणे मान्य झालेल्या स्वरूपात असा संमिश्र दिसतो.

महिलांना कामकाजाची पद्धत नीट समजते का आणि पक्ष व प्रशासन त्यांनासाथ देतात का? यावरही हे अवलंबून असते.

झारखंडमधील एका महिला प्रतिनिधीने सांगितले,

> **"तेव्हा आम्ही नवीनहोतो, त्यामुळे अधिकाऱ्यांची भीती वाटायची. बोलावं वाटायचं, पण धैर्य नव्हतं.जास्त बोललं तर दबाव येईल, अशी भीती होती."**

जिथे सरकारी अडथळे, फाइल अडवणे आणि मध्यस्थी कायम असते,तिथे पदावर असूनही महिलांचा अधिकार थांबतो किंवा कमीही होतो.

महिला बचतगट, संघटना, चळवळी आणि महिला सहकारी गट हेअनेकदा राजकीय शिकण्याची शाळा बनतात.

जिथे पक्षांचा आधार कमी किंवा निरनिराळ्या अटी-शर्तींसह मिळतो, तिथेहे गट महिलांना आत्मविश्वास देतात, एकत्र उभे राहण्याची ताकद देतात आणिप्रत्यक्ष कामातून शिकायला मदत करतात. लहान प्रशिक्षणातून जे कदाचित शिकायला मिळते, ते प्रत्यक्ष अनुभवातून मात्र वाद सोडवणे, फाइल हाताळणेआणि मागण्या मांडणे, या गोष्टीही शिकायला मिळतात.

3. कुटुंब, पक्ष आणि सरकारी यंत्रणा: अधिकार ठरवणारे आणि दैनंदिन जोखीम असणारी ठिकाणे

पंचायतीराज संस्थांमध्ये अधिकार हा कुटुंब, राजकीय पक्ष आणि सरकारी कार्यालय यांच्यातील परस्पर व्यवहारातून तयार होतो.
या तिन्ही ठिकाणी तीन मुख्य अडचणी सतत दिसतात:

- रोजच्या प्रशासकीय प्रक्रियेत प्रवेश मिळतो का?
- उमेदवारी आणि पुन्हा निवडणूक लढवण्यासाठी लागणाऱ्या पैशांवर कोणाचा ताबा आहे?
- पक्ष आणि अधिकारी महिलांचा अधिकार या रोजच्या व्यवहारात मान्य करतात का

कुटुंबाची भूमिका येथे खूप महत्त्वाची असते. काही ठिकाणी कुटुंब साथदेते, त्यामुळे महिला या अडचणी पार करू शकतात आणि मान्यता मिळवतात.तर काही ठिकाणी हेच कुटुंब महिलांच्या वागणुकीवर बंधने घालते, वावरण्यावरमर्यादा आणते आणि माहितीपासून दूर ठेवते.

राजकीय पक्ष संघटनात्मक आधार आणि प्रशासकीय त्रासापासून संरक्षणदेऊ शकतात. परंतु त्याच वेळी तिकीट देताना, निवडणुकीसाठी पैसे देताना,नेतृत्वाची मान्यता देताना पुरुषांच्या तुलनेत महिला नेत्या म्हणून मर्यादाघालतात. पण त्याच वेळी उमेदवारी देणे, निवडणुकीसाठी पैसा देणे आणि "हीमहिला नेता योग्य आहे की नाही" असे ठरवून मर्यादाही घालतात.

महिलांना राजकारणात आणण्यात पक्षांची भूमिका काय आहे, असे विचारल्यावर महाराष्ट्रातील एका महिला प्रतिनिधीने सांगितले,

> **"कोणत्याही पक्षात गेलं तरी, जिथे महिलांसाठी आरक्षण असतं तिथे ते आपल्या घरातल्याच महिलेला तिकीट देतात. बाहेरून काम करणाऱ्या महिलांना ते ओळखतच नाहीत."**

सरकारी अधिकारी अनेकदा सहकार्य न करणे, काम मुद्दाम लांबवणे,काही लोकांचीच जास्त चौकशी करणे आणि बदनामी करणे अशा पद्धतींनी रोजच्या रोज महिलांचे अधिकार कमकुवत करतात. हे प्रकार अनेकदा निष्पक्ष तपासणी नसून, जातीनुसार दिल्या जाणाऱ्या शिक्षेसारखेच असतात.

पैशांच्या कारभारात महिलांचा अधिकार सगळ्यात जास्त तपासला जातो.ज्या महिला पारदर्शकता मागतात किंवा नियमाप्रमाणे काम हवे असे सांगतात,त्यांच्यावर दबाव वाढवतात अथवा जादा बिलांवर सही करण्याचा दबाव येतो,कंत्राटदारांशी संगनमत करायला सांगितले जाते किंवा इतरत्र घेतलेले निर्णय मान्य करायला लावले जाते.

जर महिला नकार देतात, तर समाजातून विरोध, सरकारी त्रास किंवाराजकीय दबाव वाढतो. कधी पदावरून काढण्याची धमकी किंवा अविश्वास ठरावही आणला जातो. म्हणून निधी व्यवस्थापन हे फक्त तांत्रिक काम नसून,संघर्षाचे ठिकाण बनते, जिथे महिलांची स्वायत्तता सतत तपासली जाते.

नागरिक आणि सरकार यांच्यातील संबंध अनेकदा मध्यस्थांमार्फत होतात, ही एक मोठी मर्यादा आहे. लोक बऱ्याच वेळा महिला प्रतिनिधींना योजना मिळवण्यासाठी, कागदपत्रांसाठी किंवा मदतीसाठी माध्यम म्हणून पाहतात आणिकाम होण्याची अपेक्षा करतात. पण प्रत्यक्ष निर्णय घेण्याची सत्ता मात्र मोजक्या लोकांकडेच असते.

या "माध्यम राजकारणा"मुळे महिलांवर अधिक दबाव येतो. निधी, फाइल्स आणि मंजुरीचा अधिकार दुसऱ्यांकडे असताना लोकांच्या मागण्या आणितक्रारींची जबाबदारी महिलांवर येते.

4. क्रम आणि वेळ: शिकलेले ज्ञान उशिरा का पक्के होते आणि ते अनेकदा टिकत का नाही?

अधिकार विकसित होण्याची प्रक्रिया सरळ आणि एकसारखी नसते, तसेच ती वेळेवर अवलंबून असते. पदाच्या सुरुवातीच्या काळात महिलांच्या वावरावर मर्यादा, कामकाजाच्या प्रक्रियेबाबत कमी माहिती आणि मध्यस्थ लोकांवर अवलंबून राहावे लागते.

वारंवार होणाऱ्या सभा, अंदाजपत्रक बनविण्याचे वार्षिक चक्र, कार्यालयीन कामे आणि अधिकाऱ्यांशी होणारा नियमित संपर्क आणि समज वाढते. पण हेशिकणे अनेकदा कार्यकाळाच्या शेवटी पक्के होते.

जिथे आरक्षण बदलत राहते किंवा पक्ष पुन्हा उमेदवारी देत नाहीत, तिथेमहिलांना पुन्हा संधी मिळत नाही. रोटेशन पद्धतीतील आरक्षणामुळे पुन्हानिवडणूक लढवता न येणे किंवा पक्षांच्या नियंत्रणामुळे संधी मर्यादित होणे अशाकारणांमुळे अनेक महिलांचे अधिकार अपुरे राहतात.

5. महिलांच्या अधिकारांच्या मर्यादा

अनेक महिलांना पुन्हा निवडून येण्याची इच्छा असते आणि काहींना पंचायत समिती किंवा जिल्हा परिषदेत जाण्याचीही आकांक्षा असते; पण याइच्छा पैसा, वावरावरील बंधने, जातीय असमानता आणि समाजाच्या स्त्रियांकडून असलेल्या अपेक्षांमुळे खूप मर्यादित राहतात.

महाराष्ट्रातील एका महिला प्रतिनिधीने सांगितले,

> **"मला पुन्हा सदस्यम्हणून उभं केलं तर मी नक्की लढेन. पण सरपंच पदासाठी उभी राहणार नाही, कारण सरपंच होण्यासाठी खूप खर्च लागतो."**

कार्यकाळात महिलांना कामकाजाची चांगली समज आणि आत्मविश्वास आला तरीही, आरक्षण संपल्यानंतर फारच थोड्या महिला पदावर टिकू शकतात किंवा पुढे जाऊ शकतात. दुसऱ्यांदा निवडून येणे हे बहुतेकदा आरक्षण सुरु राहते का यावर अवलंबून असते. खुल्या जागेवर लढणे किंवा वरच्या स्तरावर जाणे फारच कमी महिलांना जमतं.

जिल्हा पातळीवर महिलांचे राजकारणात जाणे फारच अपवादात्मक आहे.त्यासाठी राजकीय घराणे, मोठ्या नेत्यांचा आधार किंवा मजबूत ओळखीलागतात.

या अभ्यासातील जीवनकथांमध्ये पुन्हा पुन्हा निवडून येणाऱ्या महिला फारच कमी आढळल्या. आरक्षण हे फिरते आणि पक्षांच्या ताब्यात असल्यामुळे,काम शिकूनही महिलांना पुन्हा संधी मिळत नाही.

म्हणून आरक्षण फिरणे हे एक प्रकारचे गळतीचे माध्यम बनते. महिलांची क्षमता तयार होते तेव्हाच पुन्हा निवडणूक लढणे कठीण किंवा अशक्य होते.यामुळे एकाच कार्यकाळात अडकण्याची परिस्थिती तयार होते आणि राजकीय शिकणे, सातत्य आणि नेतृत्वाची वाढ थांबते. स्थानिक राजकारणातून महिला बाहेर पडतात, हे त्यांच्या आवडीअभावी नाही तर व्यवस्थेतील अडथळे आणि दमछाक यामुळे होते.

तरीही, पद संपल्यावर महिलांची ऊर्जा नेहमीच संपते असे नाही. दोन्ही राज्यांमध्ये अनेक महिला या समाजकार्य, संघटन बांधणी, बचतगट महासंघ किंवा इतर महिला प्रतिनिधींना मार्गदर्शन देण्याकडे वळतात. वरच्या पदांकडे जाण्याचा मार्ग बंद असतानाही त्या आपला सार्वजनिक आणि नागरी अधिकार टिकवून ठेवतात.

निष्कर्ष

- स्थानिक स्वराज्यातील महिलांचे नेतृत्व हे फक्त प्रशिक्षणाने सुटणारे तांत्रिक प्रश्न नाहीत. तो एक राजकीय प्रवास आहे, जो जातीय रचना, पक्ष व्यवस्था,कुटुंबाची भूमिका आणि सरकारी अधिकाऱ्यांच्या निर्णयावर अवलंबून असतो.
- आरक्षणामुळे महिलांना राजकारणात प्रवेश मिळतो, पण त्यातील असमानता आपोआप दूर होत नाही. ज्या संस्थात्मक परिस्थितीमुळे अधिकार निर्माण होतो किंवा अडवला जातो, त्यांच्याशी थेट संवाद न साधता जर सक्षमीकरणाचे प्रयत्न केले, तर महिलांचा दिखाऊ सहभाग वाढेल, पण सत्तेची जुनी रचना तशीच राहते.
- लोकशाही अधिक मजबूत होणे हे फक्त पदावर कोण बसते यावर नाही, तर प्रशासन व्यवस्था वंचित महिलांना आपली उपस्थिती टिकवू अधिकारात बदलू देते की नाही, यावर अवलंबून असते.नेण्याची स्पष्ट प्रक्रिया ठरवली पाहिजे.

वेगवेगळ्या घटकांसाठी धोरणात्मक सूचना

राज्य सरकारांसाठी

केवळ प्रशिक्षणातून पुढे जाऊन प्रत्यक्ष अधिकार वाढवण्याकडे ...

- **एकाच कार्यकाळात अडचणीची समस्या कमी करा**

जिथे आरक्षण फिरवण्याची (रोटेशन) पद्धत बदलता येईल, तिथे बदल करा.
जिथे ती कायम आहे, तिथे उपाय करा.
उदा. वेगवेगळ्या निवडणूक काळातील महिला प्रतिनिधींचे गट, माजी महिला प्रतिनिधींचे नेटवर्क्स, काम सोपवण्याची ठरलेली पद्धत, आणि अनुभवी माजी महिला प्रतिनिधींना सल्लागार किंवा समित्यांमध्ये अधिकृत भूमिका देणे. यामुळे एकदा मिळालेले ज्ञान आणि ओळखी वाया जाणार नाहीत; खूप उपयोगाला येतील.

- **नेतृत्वात सातत्य असणे ही प्रशासनाची गरज आहे असे माना.**

पंचायतीची रचना अशी करा की कामाचा अनुभव, सरकारी प्रक्रिया समजणे आणि आत्मविश्वास पुढच्या कार्यकाळातही उपयोगी पडेल;
प्रत्येक वेळी नव्याने सुरुवात करावी लागू नये.

- **पैशांच्या निर्णयात महिलांचा अधिकार सुरक्षित ठेवा.**

आर्थिक निर्णय घेण्यामध्ये महिलांचा अधिकार सुरक्षित ठेवला पाहिजे. बिल, कंत्राटे आणि मंजुरी प्रक्रियेत दबाव, संगनमत किंवा गैरप्रकार होऊ नयेत यासाठी पारदर्शक कामकाज पद्धती, नियमित तपासणी आणि नियम मोडणाऱ्यांवर कडक कारवाईची व्यवस्था मजबूत केली पाहिजे.

जिल्हा / तालुका प्रशासन आणि विभागांसाठी

जातीनुसार होणाऱ्या राजकीय अडचणींना प्रशासनासाठी एक गंभीर धोका मानून, त्यावर संस्थात्मक संरक्षण व्यवस्था आणि स्पष्ट जबाबदारीची यंत्रणा उभी केली पाहिजे.

लोकप्रतिनिधी - अधिकारी प्रमाणित कार्यपद्धती
निवडून आलेल्या प्रतिनिधींशी सरकारी अधिकाऱ्यांचा व्यवहार एकसारखा व नियमबद्ध केला पाहिजे. बैठका वेळापत्रक, फाईल मंजुरी प्रक्रिया, माहिती देणे, उत्तर देण्याची वेळ मर्यादा आणि अधिकारी सहकार्य करत नसतील तर तक्रार पुढेनेण्याची स्पष्ट प्रक्रिया ठरवली पाहिजे.

कार्यकाळाच्या सुरुवातीलाच प्रत्यक्ष प्रशासनाच्या कामात मार्गदर्शन (मेंटोरिंग) समाविष्ट केले पाहिजे.
प्रशिक्षणासोबतच बजेट, ग्रामसभा प्रक्रिया, फाईल कामकाज आणि ऑनलाईन पोर्टल्स यांचा प्रत्यक्ष अनुभव देण्यात यावा, कारण याच काळात शिकण्यातील अडथळे सर्वाधिक असतात.

जातीनुसार होणारे अडथळे हे संस्थात्मक जबाबदारीचे अपयश मानले पाहिजे.
काम मुद्दाम लांबवणे, धमकावणे आणि भेदभावपूर्ण सहकार्य न करणे अशा प्रकारांना थांबवण्यासाठी तक्रार, तपासणी आणि निवारण यंत्रणा उभी केली पाहिजे. जे विशेषत:: अनुसूचित जाती / जमातीतल्या महिला प्रतिनिधींच्या निर्णय क्षमतेवरमर्यादा आणतात.

राजकीय पक्षांसाठी

तिकीट वाटप आणि निवडणूक खर्चाच्या व्यवस्थेत असलेले पक्षांचे नियंत्रण सुधारले पाहिजे.

उमेदवारी आणि निवडणूक खर्चाच्या प्रक्रिया पारदर्शक व स्पष्ट केल्या पाहिजेत,जेणे करून आरक्षित जागांपलीकडेही महिला पुन्हा निवडणूक लढू शकतीलआणि पुरुष मध्यस्थांवरील त्यांचे अवलंबित्व कमी होईल.

पक्षांतील घराणेशाही आणि ओळखीवर आधारित पक्षपात दूर केला पाहिजे.

प्रस्थापित नेत्यांच्या कुटुंबातील सदस्यांना प्राधान्याने तिकीट देणे मर्यादित केले पाहिजे आणि राजकीय पार्श्वभूमी नसलेल्या महिलांना (विशेषत:: अनुसूचित जातीव जमातीतल्या महिलांना) मुद्दाम मागे टाकले जाणार नाही, याची खात्री केली पाहिजे.

पैशांवर आणि दलालांवर चालणाऱ्या निवडणुकीच्या पद्धतीला आव्हान द्या.

जिथे पैसा आणि ओळखीच सगळं ठरवतात, तिथे आरक्षण हे सत्तेचे केवळ बनते, नेतृत्व घडण्याचा मार्ग राहत नाही, विशेषत: एससी/एसटी महिलांसाठी!

डोनर (फंडर)संस्था आणि स्वयंसेवी संस्थांसाठी

- फक्त अल्पकालीन प्रकाशाधारित प्रशिक्षणांऐवजी अनेक वर्षांचे सातत्यपूर्ण मार्गदर्शन देण्याकडे भर दिला पाहिजे. वर्ग खोल्यांतील प्रशिक्षणापुरते मर्यादित नराहता, प्रत्यक्ष प्रशासनातील अडचणी, बजेट प्रक्रिया आणि निवडणूक बदलांच्या काळात महिलांना सातत्याने साथ दिली पाहिजे.

- सामूहिक पायाभूत व्यवस्था मजबूत करण्यासाठी गुंतवणूक केली पाहिजे. समवयस्क नेटवर्क, स्वयं सहाय्यता गट, महासंघ आणि चळवळींशी जोडलेलीव्यवस्था बळकट केली पाहिजे, ज्यामुळे महिलांचा आत्मविश्वास वाढेल, एकत्रितवाटाघाटीची ताकद निर्माण होईल आणि समाजातील मान्यता वाढेल व टिकूनराहील.

- महिलांना पावलोपावली अडविणाऱ्या संस्थांना धक्का न देण्याच्या समांतर रचना बांधणीपेक्षा ज्या संस्थात्मक ठिकाणी अधिकार वाटप केले जातात त्या ठिकाणीहस्तक्षेप करून पक्ष आणि नोकरशाही यांना थेट सहभागी करून घ्या.

धोरण व कार्यक्रम आखताना लक्षात ठेवायचे मुद्दे

1. प्रशासनाच्या दिनचर्येत शिक्षणाचा समावेश करा.

स्वतंत्र कार्यशाळेपेक्षा फायली, बजेट, बैठका आणि प्रशासकीय प्रक्रियांशी प्रत्यक्ष संवाद साधण्यास प्राधान्य द्या.अधिकार हा दररोजच्या निर्णय प्रक्रियेच्या वारंवार अनुभवातून विकसित होतो, व्यासपीठांवरून दिलेल्या प्रशिक्षणातून नाही.

2. निवडणूक कामांमध्ये सातत्य ठेवा.

काम सोपवण्याची पद्धत, माजी प्रतिनिधींचे नेटवर्क, समवयस्क गट आणि मार्गदर्शन,यामुळे ज्ञान आणि ओळखी जमा होत जातील, जरी आरक्षण फिरत असले तरी.

3. प्रॉक्सी टिकून ठेवणारे अवलंबित्व कमी करा.

महिलांना थेट माहिती, फाइल, खाते आणि स्पष्ट जबाबदाऱ्या द्या, ज्या दुसऱ्याला सोपवता येणार नाहीत.

4. महिलांचा वावर आणि अधिकार प्रत्यक्षात सुरक्षित ठेवा.

वेळ, सुरक्षितता, प्रवास, बैठकीची वेळ, बालसंगोपन, मोबाइल/इंटरनेट, हे सगळे प्रशासनाचे भाग माना. जिथे अडथळे येतात तिथे तक्रार आणि कारवाईची स्पष्टव्यवस्था असावी.

वोट हमारा, राज हमारा !

चमकदार आँखें हैं,
लेकिन पढ़ नहीं पाती
फिर कानून पढ़ना क्यों ना सीखें ?

मज़बूत हाथ हैं,
लेकिन लिख नहीं पाते
फिर नीति लिखना क्यों ना सीखें ?

चुस्त बुद्धि है,
लेकिन हिसाब नहीं जानती
फिर हक़ों का हिसाब माँगना क्यों ना सीखें ?

वोट हमारा है,
लेकिन राज हमारा नहीं,
फिर राज करना क्यों ना सीखें ?

– भीम रासकर

कविता श्रेय : भीम रायकर/RSCD

संदर्भ सूची

Advisory Committee on Women Pradhans (2025) Report of the Advisory Committee on Transforming Women's Representation and Role in Panchayati Raj Institutions: Efforts to Eliminate Proxy Participation. Volumes I and II (annexures). New Delhi: Ministry of Panchayati Raj.

Ambedkar, B.R. (1942) Writings and Speeches, Vol. 17 (Part 3): The Rise and Fall of the Hindu Code Bill. New Delhi: Dr Ambedkar Foundation, Ministry of Social Justice and Empowerment, Government of India.

Arya, S. and Rathore, L.S. (2020) Dalit Feminist Theory: A Reader. New Delhi: Routledge India.

Chattopadhyay, R. and Duflo, E. (2004) 'Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India', Econometrica, 72(5), pp. 1409–1443.

Ciotti, M. (2012) Retro-Modern India: Forging the Low-Caste Self. London: Routledge.

Election Commission of India (2024) Compendium of Instructions on Election Expenditure Monitoring – Document 6 (Edition 12, December 2024). New Delhi: Election Commission of India.

George, R., Samman, E., Washington, K. and Ojha, A. (2020) Gender Norms and Women in Politics: Evaluating Progress and Identifying Challenges on the 25th Anniversary of the Beijing Platform. London: ODI/ALIGN.

George, A.T. (2025) Caste and political competition in a village panchayat: an ethnography of third-tier democracy in India. PhD thesis, University of Edinburgh.

Government of India (Press Information Bureau) (2024) 'Elected women representatives of Panchayati Raj Institutions to participate in CPD57 side event "Localizing the SDGs: Women in Local Governance in India Lead the Way"'. Press Information Bureau, Ministry of Panchayati Raj, 4 May.

Harper, C., Marcus, R., George, R., et al. (2020) Gender, power and progress: How norms change. London: ALIGN/ODI.

Paik, S. (2021) 'Dalit feminist thought', in L. Fernandes (ed.), Routledge Handbook of Gender in South Asia (pp. 55–69). London: Routledge.

ALiGN **Advancing Learning and Innovation on Gender Norms**

ALiGN बद्दल

ALiGN (Advancing Learning and Innovation on Gender Norms) हे संशोधक, व्यवहारतज्ज्ञ, कार्यकर्ते आणि सामाजिक परिवर्तनासाठी कार्य करणाऱ्या जागतिक समुदायाला समर्थन देणारे एक डिजिटल व्यासपीठ आणि कार्यक्रम आहे. हे व्यासपीठ लिंग न्याय आणि समानतेसाठी कटिबद्ध आहे. नव्या संशोधनाला प्रोत्साहन देणे, प्रत्यक्ष कामातून मिळालेल्या अंतर्दृष्टींची देवाणघेवाण करणे आणि पितृसत्ताक लिंग-मानकांमध्ये बदल घडवून आणण्यासाठी उपक्रमांना अनुदान उपलब्ध करून देणे – या माध्यमातून ALiGN कार्य करते.

ALiGN कार्यक्रम

ODI Global
4 Milbank
London SW1P 3JA
United Kingdom
ईमेल: align@odi.org.uk
वेबसाईट: www.alignplatform.org

अस्वीकरण

हा दस्तऐवज "Advancing Learning and Innovation on Gender Norms (ALiGN)" या कार्यक्रमाचा एक निष्पन्न (output) आहे. या दस्तऐवजात व्यक्त केलेली मते आणि सादर केलेली माहिती ही आवश्यकच ODI किंवा त्यांच्या भागीदार व देणगीदार संस्थांची अधिकृत मते आहेत असे मानले जाणार नाही. या मतांवर किंवा माहितीवर आधारित कोणत्याही कृतीसाठी ODI, त्यांचे भागीदार किंवा देणगीदार जबाबदार राहणार नाहीत.

संदर्भ

Kumar, R. and Bakshi, E. (2026) From margins to leadership: caste and gender dynamics in India's local governance. ALIGN Partner Report. London: ALiGN/ODI Global.

कॉपीराइट

© ALiGN 2026. हे कार्य Creative Commons Attribution – NonCommercial – ShareAlike 4.0 International License (CC BY-NC-SA 4.0) अंतर्गत परवानाधारक आहे.

ALiGN ला विविध आतरराष्ट्रीय देणगीदारांकडून आर्थिक सहाय्य मिळते आणि त्याचे नेतत्व ODI Global करते.

ALiGN Advancing Learning and Innovation on Gender Norms

ODI Global