

શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને જાતીય વિવિધતા: અનુભવો અને જાતિય વૈવિધ્યતા:અનુભવ અને પડકારો

જીએશકુમાર વિનુભાઈ વાઘેલા

પીએચ.ડી સ્કોલર અનુસ્નાતક સમાજશાસ્ત્ર વિભાગ સરદાર પટેલ યુનિવર્સિટી વલ્લભ વિદ્યાનગર-૩૮૮૧૨૦

doi.org/10.64643/IJIRTV12I8-190968-459

સારાંશ -આ સંશોધન લેખ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને જાતીય વિવિધતાના અનુભવો તથા પડકારોનું સમાજશાસ્ત્રીય વિશ્લેષણ રજૂ કરે છે. આધુનિક લોકશાહી સમાજમાં શિક્ષણ સંસ્થાઓ સામાજિક પરિવર્તનના મુખ્ય એજન્ટ તરીકે કાર્ય કરે છે, છતાં સ્ત્રી-પુરુષ આધારિત અસમાનતા અને જાતીય ઓળખ સંબંધિત ભેદભાવ હજી પણ વિવિધ સ્વરૂપે અસ્તિત્વમાં છે. આ અભ્યાસમાં લિંગને સામાજિક રચના તરીકે સમજીને સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા તથા LGBTQIA+ સમુદાયના વિદ્યાર્થીઓ અને શિક્ષકોના અનુભવોનું વિશ્લેષણ કરવામાં આવ્યું છે. લેખમાં કાર્યાત્મકવાદી, સંઘર્ષવાદી અને પ્રતીકાત્મક પરસ્પરક્રિયાવાદી દૃષ્ટિકોણનો ઉપયોગ કરીને શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં રહેલા સત્તા સંબંધો, રૂઢિચિંતન અને સંસ્થાગત અવરોધોને સમજવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે. ગુણાત્મક અભ્યાસ આધારિત સાહિત્ય સમીક્ષા દ્વારા જાણવા મળે છે કે નીતિગત સ્તરે સમાનતા અંગે પ્રતિબદ્ધતા હોવા છતાં વાસ્તવિક અમલમાં અનેક પડકારો—જેમ કે લૈંગિક હેરાનગતિ, અદૃશ્ય ભેદભાવ, જાગૃતિની અછત અને ફરિયાદ નિવારણ વ્યવસ્થાની અકાર્યક્ષમતા—જોઈવા મળે છે. અભ્યાસ અંતે, લેખ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સમાવેશક નીતિઓ, લિંગ-સંવેદનશીલ અભ્યાસક્રમ, તાલીમ કાર્યક્રમો અને સુરક્ષિત વાતાવરણની આવશ્યકતા પર ભાર મૂકે છે. આ સંશોધન સ્ત્રી-પુરુષ ન્યાય અને

જાતીય વિવિધતાના સ્વીકાર દ્વારા સમાનતા આધારિત અને માનવાધિકાર કેન્દ્રિત શિક્ષણ પ્રણાલી વિકસાવવા માટે મહત્વપૂર્ણ યોગદાન આપે છે.

Index Terms—સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા, જાતીય વિવિધતા, શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ, સ્ત્રી-પુરુષ આધારિત ભેદભાવ, સમાવેશક શિક્ષણ

I. પ્રસ્તાવના

આધુનિક લોકશાહી સમાજમાં શિક્ષણને સામાજિક પરિવર્તનનું સૌથી શક્તિશાળી સાધન માનવામાં આવે છે. શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ માત્ર જ્ઞાનના પ્રસારનું કાર્ય કરતી નથી, પરંતુ તે સામાજિક મૂલ્યો, સમાનતા, ન્યાય અને માનવાધિકારોના સંવર્ધનનું કેન્દ્ર પણ બને છે. આ પરિપ્રેક્ષ્યમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા (Gender Equality) અને જાતીય વિવિધતા (Sexual Diversity) આજના સમયમાં અત્યંત મહત્વપૂર્ણ સામાજિક મુદ્દાઓ તરીકે ઉભરી આવ્યા છે. પરંપરાગત રીતે ભારતીય સમાજમાં લિંગને દ્વિધા સ્વરૂપે—સ્ત્રી અને પુરુષ—જોઈવામાં આવ્યું છે. પરંતુ આધુનિક સમાજશાસ્ત્રીય દૃષ્ટિકોણ અનુસાર સ્ત્રી-પુરુષ એક સામાજિક રચના (Social Construction) છે, જે સમય,

સંસ્કૃતિ અને સત્તા સંબંધોથી પ્રભાવિત થાય છે. એ જ રીતે જાતીય વિવિધતા માનવીય અનુભવનો સ્વાભાવિક ભાગ છે, છતાં શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં LGBTQIA+ સમુદાયના વિદ્યાર્થીઓ અને શિક્ષકોને ઘણીવાર અસ્વીકાર, ભેદભાવ અને મૌન બહિષ્કારનો સામનો કરવો પડે છે. શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ આધારિત અસમાનતા, જાતીય ઓળખ અંગેની અસમજૂતીઓ, લૈંગિક હેરાનગતિ, અને રૂઢિચિંતન હજુ પણ અસ્તિત્વમાં છે. આ પરિસ્થિતિ માત્ર વ્યક્તિગત સ્તરે નહીં પરંતુ સંસ્થાગત અને સામાજિક સ્તરે પણ અસમાન શક્તિ સંબંધોને પ્રતિબિંબિત કરે છે. પરિણામે, શિક્ષણનો સમાનતા આધારિત હેતુ અધૂરો રહી જાય છે. આ સંશોધન લેખનો મુખ્ય હેતુ એ છે કે શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને જાતીય વિવિધતાના અનુભવો, પડકારો, અને સામાજિક-સાંસ્થાગત પરિબલોનું સમાજશાસ્ત્રીય વિશ્લેષણ કરવું.

II. સંકલ્પનાત્મક સ્પષ્ટતા

જાતી સમાજશાસ્ત્રમાં લિંગને જૈવિક તફાવત તરીકે નહીં પરંતુ સામાજિક રીતે રચાયેલ ભૂમિકાઓ, અપેક્ષાઓ અને સત્તા સંબંધો તરીકે સમજવામાં આવે છે. શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ આધારિત ભૂમિકાઓ અભ્યાસક્રમ, શિક્ષણ પદ્ધતિ, નેતૃત્વ પદો અને મૂલ્યાંકન પ્રક્રિયામાં સ્પષ્ટ રીતે દેખાય છે.

સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા

સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા એટલે તમામ લિંગોને શિક્ષણ, સંસાધન, અવસર અને નિર્ણય પ્રક્રિયામાં સમાન અધિકાર અને તક મળવી. તે માત્ર કાયદાકીય સમાનતા સુધી મર્યાદિત નથી, પરંતુ વ્યવહારિક અને સંસ્થાગત સ્તરે સમાનતા સુનિશ્ચિત કરવાનું લક્ષ્ય ધરાવે છે.

જાતીય વિવિધતા

જાતીય વિવિધતા એ માનવીય જાતીય ઓળખ અને લૈંગિક અભિગમોની બહુવિધતાને દર્શાવે છે. તેમાં લેસ્બિયન, ગે, બાયસેક્સ્યુઅલ, ટ્રાન્સજેન્ડર, ક્રિવેયર અને અન્ય ઓળખોનો સમાવેશ થાય છે. શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં આ વિવિધતાને સ્વીકારવું એ સમાવેશક શિક્ષણનું મૂળ તત્વ છે.

III. સંશોધનનું સિદ્ધાંતાત્મક માળખું

આ લેખમાં ત્રણ મુખ્ય સમાજશાસ્ત્રીય સિદ્ધાંતોનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે:

કાર્યાત્મકવાદી દ્રષ્ટિકોણ

કાર્યાત્મકવાદ અનુસાર શિક્ષણ સંસ્થા સમાજની સ્થિરતા અને એકતામાં યોગદાન આપે છે. જો સ્ત્રી-પુરુષ અસમાનતા અને જાતીય ભેદભાવ અસ્તિત્વમાં હોય, તો તે સંસ્થાની કાર્યક્ષમતાને નુકસાન પહોંચાડે છે.

સંઘર્ષવાદી દ્રષ્ટિકોણ

સંઘર્ષ સિદ્ધાંત મુજબ શિક્ષણ સંસ્થાઓ સત્તાધારી જૂથોના હિતોને પુનઃઉત્પાદિત કરે છે. સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય ઓળખ આધારિત અસમાનતા એ શક્તિ અને નિયંત્રણનું પરિણામ છે.

પ્રતીકાત્મક પરસ્પરક્રિયાવાદ

આ દ્રષ્ટિકોણ મુજબ દૈનિક પરસ્પર ક્રિયાઓ, ભાષા, પ્રતીકો અને વર્તન દ્વારા સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય ઓળખ રચાય છે. વર્ગખંડની ભાષા, મજાક, ટિપ્પણીઓ અને અભિગમો વિદ્યાર્થીઓના અનુભવને ઘડે છે.

IV. શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતાના અનુભવો

શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અંગેના અનુભવો બહુવિધ અને સ્તરિય છે. નીતિગત સ્તરે સમાનતા અંગે સ્પષ્ટ પ્રતિબદ્ધતા જોવા મળે છે, પરંતુ વાસ્તવિક જીવનમાં આ સમાનતા ઘણીવાર અધૂરી અને અસમાનરૂપે અમલમાં આવે છે. શાળા અને ઉચ્ચ શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી વિદ્યાર્થીઓનો પ્રવેશ દર વધ્યો છે, છતાં શિક્ષણ પ્રક્રિયા દરમિયાન તેમને વિવિધ પ્રકારના અવરોધોનો સામનો કરવો પડે છે.

સ્ત્રી વિદ્યાર્થીઓ માટે વિષય પસંદગી, વર્ગખંડમાં ભાગીદારી, રમતગમત અને નેતૃત્વ પદોમાં ભાગ લેવા માટે હજુ પણ અદૃશ્ય અવરોધો અસ્તિત્વમાં છે. વિજ્ઞાન, ટેકનોલોજી અને સંશોધન ક્ષેત્રોમાં પુરુષ પ્રભુત્વ વધુ જોવા મળે છે, જ્યારે માનવવિજ્ઞાન અને શિક્ષણ જેવા ક્ષેત્રોમાં સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ વધુ છે. આ વિભાજન સ્ત્રી-પુરુષ આધારિત સામાજિક અપેક્ષાઓનું પ્રતિબિંબ છે.

શિક્ષકોના સ્તરે પણ સ્ત્રી-પુરુષ અસમાનતા સ્પષ્ટ દેખાય છે. ઉચ્ચ પદો—જેમ કે પ્રિન્સિપલ, ડીન અથવા વિભાગપ્રમુખ—માં સ્ત્રી શિક્ષકોનું પ્રમાણ ઓછું જોવા મળે છે. લગ્ન, માતૃત્વ અને પરિવારની જવાબદારીઓ ઘણીવાર તેમની કારકિર્દી વિકાસમાં અવરોધરૂપ બને છે. કાર્યાત્મકવાદી દૃષ્ટિકોણ મુજબ આ પરિસ્થિતિ સંસ્થાની સંપૂર્ણ કાર્યક્ષમતાને નુકસાન પહોંચાડે છે, કારણ કે પ્રતિભાશાળી માનવ સંસાધનનો પૂરતો ઉપયોગ થતો નથી.

V. જાતીય વિવિધતા અને LGBTQIA+ સમુદાયના
અનુભવો

શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં જાતીય વિવિધતા અંગેની સ્થિતિ સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતાની સરખામણીમાં વધુ સંવેદનશીલ અને પડકારસભર છે. LGBTQIA+ વિદ્યાર્થીઓ અને શિક્ષકોને ઘણીવાર પોતાની ઓળખ છુપાવી રાખવાની ફરજ પડે છે. સામાજિક કલંક, મજાક, બુસ્ત્રી-પુરુષ અને મૌન બહિષ્કાર તેમના દૈનિક જીવનનો ભાગ બની જાય છે. ઘણા વિદ્યાર્થીઓ વર્ગખંડમાં ઉપયોગ થતી ભાષા, પાઠ્યપુસ્તકોમાં લૈંગિક વૈવિધ્યતાનો અભાવ અને શિક્ષકોની અસંવેદનશીલ ટિપ્પણીઓથી માનસિક તણાવ અનુભવે છે. પરિણામે તેમની શૈક્ષણિક કામગીરી, હાજરી અને આત્મવિશ્વાસ પર નકારાત્મક અસર થાય છે. પ્રતીકાત્મક પરસ્પરક્રિયાવાદી દૃષ્ટિકોણ મુજબ આ દૈનિક પરસ્પરક્રિયાઓ જ તેમની ઓળખ અને આત્મછબીનું નિર્માણ કરે છે.

ટ્રાન્સજેન્ડર વિદ્યાર્થીઓ માટે પરિસ્થિતિ વધુ કઠિન છે. શૌચાલય, હોસ્ટેલ, યુનિફોર્મ અને નામ-પરિવર્તન જેવી વ્યવહારિક સમસ્યાઓ તેમને સંસ્થાગત સ્તરે બહિષ્કૃત કરે છે. નીતિઓ હોવા છતાં અમલનો અભાવ તેમની અસુરક્ષાને વધુ ઘેરો બનાવે છે.

V. સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય અસમાનતાના સામાજિક-
સાંસ્થાગત કારણો

સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય અસમાનતાના મૂળમાં ઊંડા સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક પરિબળો રહેલા છે. પરંપરાગત મૂલ્યો, પિતૃસત્તાત્મક વિચારસરણી અને હેટેરોનોર્મેટિવ માન્યતાઓ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં પણ પ્રવેશ કરે છે. સંઘર્ષવાદી દૃષ્ટિકોણ અનુસાર આ અસમાનતા સત્તા અને નિયંત્રણના સંબંધોનું પરિણામ છે, જ્યાં પ્રબળ જૂથો પોતાની પ્રભુતા જાળવી રાખે છે.

સંસ્થાગત સ્તરે સ્ત્રી-પુરુષ સંવેદનશીલ તાલીમનો અભાવ, ફરિયાદ નિવારણ વ્યવસ્થાની અકાર્યક્ષમતા અને સ્પષ્ટ માર્ગદર્શિકાઓનો અભાવ આ સમસ્યાને વધુ વિકટ બનાવે છે. ઘણી વખત વિદ્યાર્થીઓ ફરિયાદ કરવા માટે આગળ આવે છે, પરંતુ સામાજિક દબાણ અને પ્રતિષ્ઠાની ચિંતા તેમને મૌન રહેવા મજબૂર કરે છે.

VI. શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય વિવિધતા સંબંધિત મુખ્ય પડકારો

શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને જાતીય વિવિધતા અમલમાં મૂકતી વખતે અનેક પ્રકારના પડકારો જોવા મળે છે. પ્રથમ અને મહત્વપૂર્ણ પડકાર લૈંગિક હેરાનગતિ અને ભેદભાવનો છે. ઘણી વખત વિદ્યાર્થીઓ અને ખાસ કરીને સ્ત્રી તથા LGBTQIA+ વિદ્યાર્થીઓ અનૌપચારિક ટિપ્પણીઓ, અયોગ્ય વર્તન, અથવા માનસિક દબાણનો સામનો કરે છે, પરંતુ સામાજિક કલંક અને ભયને કારણે ફરિયાદ નોંધાવતા નથી.

બીજો મોટો પડકાર નીતિ અને અમલ વચ્ચેનું અંતર છે. અનેક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને સમાવેશકતા અંગે લેખિત નીતિઓ ઉપલબ્ધ છે, પરંતુ તેમની અસરકારક અમલવારી થતી નથી. આંતરિક ફરિયાદ સમિતિઓ (ICC), સ્ત્રી-પુરુષ સંવેદનશીલ સેલ્સ અથવા સમાનતા સમિતિઓ માત્ર ઔપચારિક માળખા પૂરતી સીમિત રહી જાય છે.

ત્રીજો પડકાર જાગૃતિ અને તાલીમનો અભાવ છે. શિક્ષકો, પ્રશાસન અને વિદ્યાર્થીઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય વિવિધતા અંગે વૈજ્ઞાનિક અને માનવાધિકાર આધારિત સમજનો અભાવ જોવા મળે છે. પરિણામે રૂઢિચિંતન અને પૂર્વગ્રહો યથાવત્ રહે છે.

VII. કાયદાકીય માળખું અને શૈક્ષણિક સંસ્થાઓની ભૂમિકા

ભારતમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને સુરક્ષા માટે વિવિધ કાયદા અને માર્ગદર્શિકાઓ અમલમાં છે. કાર્યસ્થળ પર લૈંગિક હેરાનગતિ નિવારણ માટેના કાયદા શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ પર પણ લાગુ પડે છે. ઉપરાંત, ટ્રાન્સજેન્ડર વ્યક્તિઓના અધિકારો સંબંધિત કાયદાઓએ શૈક્ષણિક સંસ્થાઓને સમાવેશક નીતિઓ અપનાવવાની જવાબદારી સોંપી છે.

શૈક્ષણિક સંસ્થાઓની ભૂમિકા માત્ર કાયદાનું પાલન કરવી એટલી જ નથી, પરંતુ સમાવેશક સંસ્કૃતિનું નિર્માણ કરવી પણ છે. તેમાં લિંગ-સંવેદનશીલ અભ્યાસક્રમ, સમાવેશક ભાષાનો ઉપયોગ, સુરક્ષિત ફરિયાદ વ્યવસ્થા અને સમાન અવસરની ખાતરીનો સમાવેશ થાય છે. સમાજશાસ્ત્રીય દૃષ્ટિકોણથી જોવામાં આવે તો, સંસ્થાઓ સામાજિક પરિવર્તનના એજન્ટ તરીકે કાર્ય કરી શકે છે.

VIII. સૂચનો અને ભલામણો

આ સંશોધનના આધારે નીચેના સૂચનો રજૂ કરી શકાય છે:

1. લિંગ-સંવેદનશીલ શિક્ષણ અને તાલીમ – તમામ શિક્ષકો, સ્ટાફ અને વિદ્યાર્થીઓ માટે નિયમિત વર્કશોપ્સ.
2. સમાવેશક નીતિઓ – LGBTQIA+ વિદ્યાર્થીઓ માટે સ્પષ્ટ માર્ગદર્શિકાઓ અને સુરક્ષિત જગ્યાઓ.
3. કાર્યક્ષમ ફરિયાદ નિવારણ વ્યવસ્થા – પારદર્શક, ઝડપી અને વિશ્વસનીય મિકેનિઝમ.
4. અભ્યાસક્રમમાં સુધારાઓ – પાઠ્યપુસ્તકો અને અભ્યાસક્રમમાં સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય વિવિધતાનો સમાવેશ.

5. સંશોધન અને સંવાદ – યુનિવર્સિટીઓમાં આ વિષય પર સંશોધન, ચર્ચા અને જાહેર સંવાદને પ્રોત્સાહન.

IX. નિષ્કર્ષ

શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા અને જાતીય વિવિધતા માત્ર નૈતિક અથવા કાયદાકીય મુદ્દા નથી, પરંતુ સામાજિક ન્યાય અને માનવ ગૌરવના મૂળભૂત આધારસ્તંભ છે. જો શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ સમાનતા અને સમાવેશકતાના મૂલ્યોને સાચા અર્થમાં અમલમાં મૂકે, તો તે માત્ર વિદ્યાર્થીઓના જીવનમાં નહીં પરંતુ સમગ્ર સમાજમાં પરિવર્તન લાવી શકે છે.

સમાજશાસ્ત્રીય રીતે જોવામાં આવે તો, સ્ત્રી-પુરુષ અને જાતીય વિવિધતાનો સ્વીકાર એ લોકશાહી અને માનવાધિકાર આધારિત સમાજના નિર્માણ માટે અનિવાર્ય છે. શિક્ષણ સંસ્થાઓએ આ દિશામાં આગેવાની લેવી જરૂરી છે.

સંદર્ભ:

- [1] Ambedkar, B. R. (2014). Annihilation of caste. Verso.
- [2] Butler, J. (1990). Gender trouble: Feminism and the subversion of identity. Routledge.
- [3] Connell, R. W. (2009). Gender: In world perspective (2nd ed.). Polity Press.
- [4] Foucault, M. (1978). The history of sexuality: Volume I – An introduction. Pantheon Books.
- [5] Giddens, A. (2011). Sociology (6th ed.). Polity Press.
- [6] Kimmel, M. S. (2017). The gendered society (6th ed.). Oxford University Press.
- [7] National Council of Educational Research and Training. (2019). Gender issues in education. NCERT.
- [8] National Human Rights Commission. (2018). Rights of transgender persons in India. NHRC.

- [9] Nussbaum, M. C. (2011). Creating capabilities: The human development approach. Harvard University Press.
- [10] Sedgwick, E. K. (2008). Epistemology of the closet. University of California Press.
- [11] UNESCO. (2016). Out in the open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity. UNESCO.
- [12] UNESCO. (2020). Global education monitoring report: Gender report. UNESCO.
- [13] United Nations. (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. UN.
- [14] World Health Organization. (2015). Sexual health, human rights and the law. WHO.