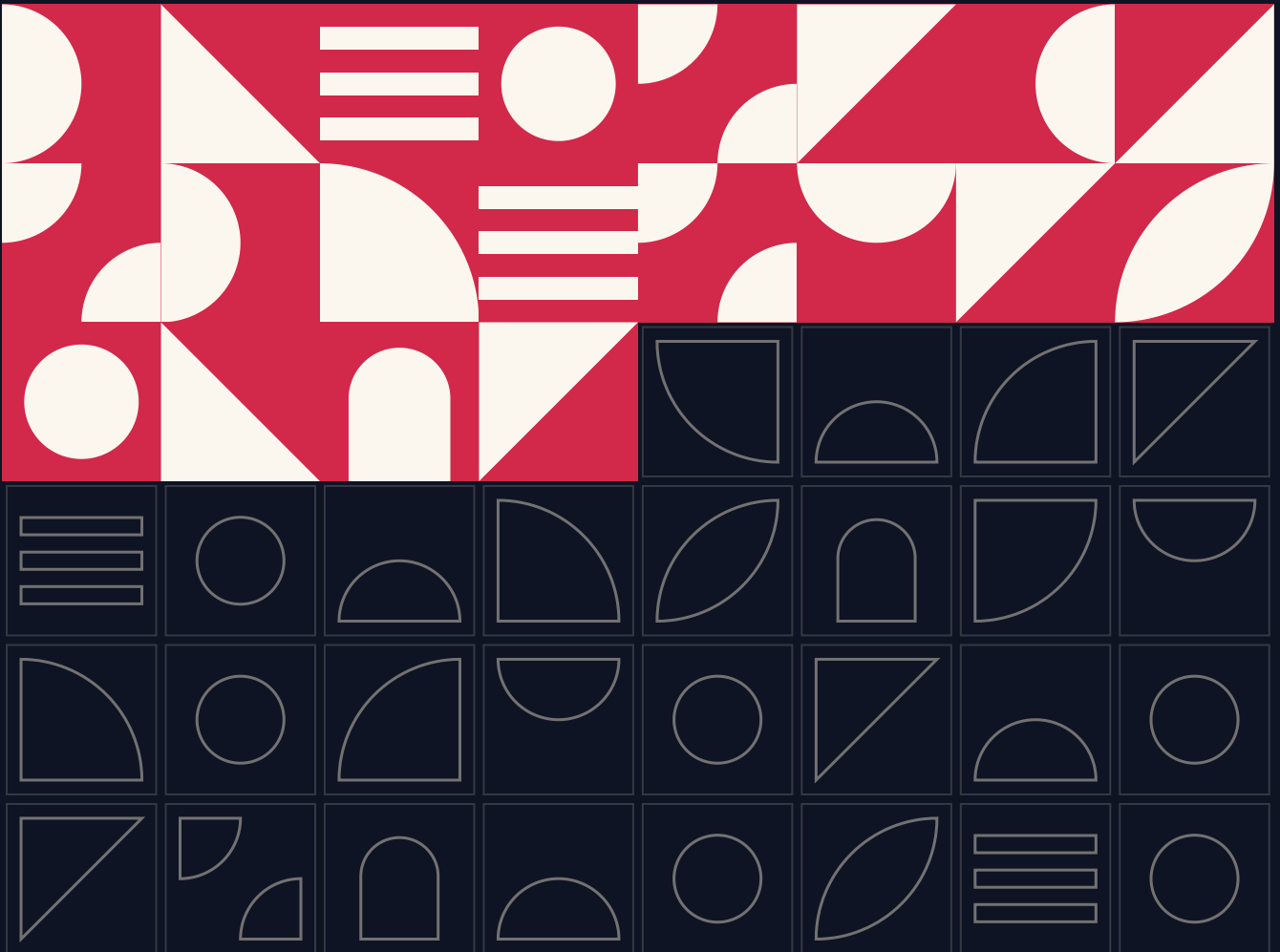


201 मिनट का दूसरा शिफ्ट, 7 मिनट का जवाब

भारत में महिलाओं की नौकरी बढ़ रही है। तीस के बाद रुकना नहीं बढ़ रहा। डबल शिफ्ट इमोशनल बैण्डविड्थ खा जाता है। सात मिनट का रोज़ाना प्रोटोकॉल कुछ वापस देता है।

The Second Shift Has a Pulse

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच
22 September 2026



201 मिनट का दूसरा शिफ्ट, 7 मिनट का जवाब

भारत में महिलाओं की नौकरी बढ़ रही है। तीस के बाद रुकना नहीं बढ़ रहा। डबल शिफ्ट इमोशनल बैंडविड्थ खा जाता है। सात मिनट का रोज़ाना प्रोटोकॉल कुछ वापस देता है।

The Second Shift Has a Pulse

इस पेपर में

- | | |
|--|--|
| 01 Executive summary | 06 Measurement |
| 02 The problem in India | 07 Implementation — a 90-day plan |
| 03 Why current approaches fail | 08 One-page checklist the reader can run this week |
| 04 The emotional-fitness model applied | 09 FAQ |
| 05 The seven-minute protocol, minute by minute | 10 References |

लेखक

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट कोच

प्रकाशित

22 September 2026 • हिंदी संस्करण • emotionapp.in/research/second-shift-has-a-pulse

01

Executive summary

भारत में महिलाओं की लेबर-फोर्स भागीदारी 2022-23 में 37.0% थी।
2023-24 में यह 41.7% हो गई।

इमोशनल बैंडविड्थ (Emotional Bandwidth) बाकी बची ताकत है। तनखाह वाली और मुफ्त दोनों नौकरियों के बाद। इसी से इंसान अपनी भावना पहचानता है। और संभालता है।

यही ताकत पहले खत्म होती है। हुनर बाद में खत्म होता है। देर रात, बर्तन निपट गए, बच्चे का होमवर्क देख लिया। अब पुणे की एक टीम लीड उस मैसेज पर झल्ला जाती है जिस पर दोपहर में हंस देती।

Time Use Survey 2024 मिनट गिनता है। जो महिलाएं मुफ्त घरेलू काम करती हैं, वे रोज़ 305 मिनट देती हैं। जो देखभाल करती हैं, वे और 140 मिनट देती हैं। ये दो अलग नब्ज हैं। एक ढेर नहीं।

Aon ने 24,000 कामकाजी महिलाओं से पूछा। 81% ने कहा, मन थक गया है।

McKinsey की भारत पाइपलाइन लीक दिखाती है। एंट्री लेवल पर 33% महिलाएं हैं। मैनेजर पर 24% हैं। पहली प्रमोशन पर पुरुष 2.4 गुना आगे हैं।

आज के प्रोग्राम शाम खाली मानते हैं। शाम खाली नहीं है। उसकी कंपनी का वेलबीइंग वेबिनार शाम छह बजे शुरू हुआ। तब वह स्कूल के गेट पर खड़ी थी।

सात मिनट का रोज़ाना प्रोटोकॉल उसी समय पर बैठता है जो महिलाओं के पास है। The Big Sigh Reset। Half-Won Is Still Won। Calendar the Joy। हफ्ते में Teen Achhi Baatein।

यह व्हाट्सऐप वॉइस रैप से चलता है। पीयर सर्कल से भी चलता है।

कंपनी रैप काउंट देखती है। स्ट्रीक देखती है। शब्द-चौड़ी देखती है। भागीदारी देखती है। क्लिनिकल डेटा नहीं देखती।

इमोशनऐप इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) की कोचिंग है। यह डायग्नोसिस नहीं है। इलाज नहीं है। थेरेपी नहीं है।

यह प्रोटोकॉल क्रेच की जगह नहीं लेता। छुट्टी की जगह नहीं लेता। काम के बोझ की जगह नहीं लेता। यह कुछ बैंडविड्थ वापस देता है।

02

The problem in India

दाखिला अब अकेली कहानी नहीं है। रुकना कहानी है।

2017-18 से 2023-24 के बीच 15 साल और ऊपर की महिलाओं की भागीदारी लगभग दोगुनी हुई। 23.3% से 41.7%। आखिरी छलांग एक साल में आई। 37.0% से 41.7%।

गांव की महिलाओं ने ज्यादा बढ़त दी। 2023-24 में गांव में 47.6%। शहर में 28.0%। पुरुष 78.8% पर थे।

2025 की कैलेंडर-ईयर Periodic Labour Force Survey ने नया सैंपल लिया। महिलाओं की भागीदारी 40.0% बताई। यह 41.7% से गिरावट नहीं है। समय का पैमाना बदल गया।

बाहर रहने की वजह नहीं बदली। 2025 में लेबर फोर्स से बाहर 44.4% महिलाओं ने बच्चे और घर का काम बताया।

जो महिलाएं पहले से नौकरी में हैं, उनका डबल शिफ्ट नापा जा सकता है। 2024 में 15-59 साल की जो महिलाएं मुफ्त घरेलू काम करती हैं, वे रोज़ 305 मिनट देती हैं। 2019 में यह 315 मिनट था। अब भी पांच घंटे हैं।

छह साल और ऊपर के प्रतिभागियों में महिलाएं 289 मिनट देती हैं। पुरुष 88 मिनट देते हैं। फासला 201 मिनट है।

देखभाल दूसरी नब्ज है। हर औरत के दिन में इसे मत जोड़ो। 15-59 साल की 41% महिलाओं ने देखभाल की। पुरुषों में 21.4% ने की। महिलाओं ने 140 मिनट दिए। पुरुषों ने 74 मिनट दिए।

दूसरे शिफ्ट की नब्ज इसलिए है क्योंकि घंटे टुकड़ों में आते हैं। स्कूल पिकअप। माता-पिता का क्लिनिक। रात का खाना टलता नहीं। एक शाम का खाली ब्लॉक नहीं है जिसे प्रोग्राम काट ले।

यहीं women professionals burnout India जड़ पकड़ता है। Aon Voice of Women 2024 भारत की सबसे बड़ी नामदार स्टडी है। 560 से ज्यादा कंपनियों की 24,000 महिलाएं। 81% ने कहा, मन थक गया है। मिडिल मैनेजमेंट में यह हिस्सा सबसे बड़ा था।

घर के काम का 64% हिस्सा महिलाओं पर था। आमदनी से फर्क नहीं पड़ा। परिवार के ढांचे से भी नहीं। यह महत्वाकांक्षा की हार नहीं है। 73% ने खुद को बहुत महत्वाकांक्षी कहा। 90% ने कहा, अतिरिक्त मेहनत देंगी। इच्छा कम नहीं है। मिनट कम हैं।

तीस के बाद रुकना भी यही हिसाब है। McKinsey Women in the Workplace 2025 ने भारत, नाइजीरिया और केन्या देखा। भारत की 77 प्राइवेट कंपनियां। करीब 9 लाख कर्मचारी।

भारत में यूनिवर्सिटी की 48% छात्राएं महिलाएं हैं। एंट्री लेवल पर 33% हैं। मैनेजर पर 24% हैं। सी-सूट पर 17% हैं। एंट्री से मैनेजर बनने में पुरुष 2.4 गुना आगे हैं। एंट्री पर महिलाएं पुरुषों से 1.3 गुना ज्यादा निकलती हैं।

एंट्री पर औसत औरत 39 साल की है। औसत पुरुष 32 साल का है। पहली प्रमोशन के बाद पाइपलाइन धीरे लीक होती है। महंगा नुकसान मिड-करियर औरत है। सिर्फ गायब सीईओ नहीं।

उद्योग की रिपोर्ट अलग-अलग दुनिया की हैं। तस्वीर एक जैसी है। Great Place to Work State of Inclusion 2025 ने भाग लेने वाले औपचारिक ऑफिस देखे। वहां महिलाएं तीसरे साल भी 26% पर अटकी हैं। इंडिविजुअल कंट्रीब्यूटर पर 28%। फ्रंटलाइन मैनेजर पर 19%। मिड-लेवल पर 16%। एग्जीक्यूटिव पर 15%। सीईओ पर 8%। यह 26% देश की लेबर-फोर्स संख्या नहीं है। GPTW ने जिन ऑफिस नापे, उनका हिस्सा है।

Avtar और Seramount की 2026 Best Companies रीडिंग में कॉर्पोरेट एग्जीक्यूटिव भूमिकाओं पर महिलाएं 16.7% हैं। एक साल पहले 20% थीं। Economic Times ने Xpheno के फाइलिंग विश्लेषण पर लिखा। FY24 में भारत की पांच बड़ी आईटी कंपनियों से 25,000 महिलाएं नेट निकल गईं। McKinsey के भारत अध्याय में फाइनेंशियल सर्विसेज और तेज गिरावट है। एंट्री 31%। सी-सूट 13%।

Aon की माताओं में 75% ने मैटरनिटी के बाद दो साल तक करियर झटका बताया। पूरी स्टडी में 36% महिलाओं ने मैटरनिटी के बाद झटका बताया। 27% ने कहा, दो साल से ज्यादा नहीं रुकेंगी।

दुनिया का बर्नआउट फासला भारत की थकान से मेल खाता है। इसे ग्लोबल लिखो। Deloitte Women @ Work 2024 ने 10 देशों की 5,000 महिलाओं से पूछा। भारत भी था। 50% ने कहा, स्ट्रेस पिछले साल से ज्यादा है। 23% ने बर्नआउट बताया।

भारत वाले जवाब में 96% महिलाओं का मानना था, फ्लेक्सिबल काम मांगने से करियर पीछे रहेगा। 91% मैनेजर से वर्क-लाइफ बैलेंस नहीं कह पातीं। 94% को विश्वास नहीं, फ्लेक्सिबिलिटी लेने पर काम घटेगा।

McKinsey और LeanIn की 2025 Women in the Workplace रिपोर्ट अमेरिका और कनाडा की है। सीनियर महिलाओं में 60% अक्सर बर्नआउट बताती हैं। सीनियर पुरुषों में 50%। इसे संदर्भ मानो। भारत का आंकड़ा Aon का 81% है।

तुलना पेचीदा नहीं है। तनख्वाह वाला काम बढ़ा। मुफ्त मिनट लगभग वहीं रहे। प्रमोशन का पलड़ा टेढ़ा रहा। थकान वही नतीजा है जो टाइम-यूज डेटा देने पर दिखना चाहिए।

Table 1. The double shift in numbers

Indicator	Women	Men	Source
Labour-force participation, 15+, usual status, 2023–24	41.7%	78.8%	PLFS 2023–24
Same series, 2022–23	37.0%	78.5%	PLFS 2022–23
Urban labour-force participation, 2023–24	28.0%	75.6%	PLFS 2023–24
Rural labour-force participation, 2023–24	47.6%	80.2%	PLFS 2023–24
Unpaid domestic minutes a day, per participant aged 6+, 2024	289	88	Time Use Survey 2024
Unpaid domestic minutes a day, women 15–59 per participant	305 (2024); 315 (2019)	—	Time Use Survey 2024
Unpaid caregiving minutes a day, 15–59 per participant, 2024	140	74	Time Use Survey 2024
Caregiving participation, 15–59, 2024	41%	21.4%	Time Use Survey 2024
Entry-level share, formal private sector, India	33%	—	McKinsey WITW 2025 India
Manager share	24%	—	McKinsey WITW 2025 India
C-suite share	17%	—	McKinsey WITW 2025 India
Relative chance of promotion, entry to manager	1.0	2.4	McKinsey WITW 2025 India
Relative exit at entry	1.3 × men	1.0	McKinsey WITW 2025 India
Share who feel mentally exhausted	81%	—	Aon Voice of Women 2024
Share of domestic responsibility (self-report)	64%	—	Aon Voice of Women 2024
Will not stay beyond two years	27%	—	Aon Voice of Women 2024

इसलिए women retention workplace India इच्छा की पहली नहीं है। यह समय और बैडविड्थ की समस्या है। यह प्रमोशन और निकलने के इरादे में दिखती है। working women stress India बचे हुए बोझ का नाम है।

03

Why current approaches fail

ज्यादातर ऑफिस वेलबीइंग प्रोग्राम ऐसे बने हैं जैसे शाम 6 बजे खाली समय आ जाए। टाइम-यूज डेटा कहता है, नहीं आता।

ऑफिस बंद होने के बाद दो घंटे की वर्कशॉप मानती है, औरत के पास दो खाली घंटे हैं। हैं नहीं। Time Use Survey वे घंटे पहले ही मुफ्त घर और देखभाल को दे चुका है।

शाम 6 बजे की लाइव सेशन स्कूल पिकअप से टकराती है। खाने से टकराती है। माता-पिता के क्लिनिक से टकराती है। चाइल्डकेयर साइड इश्यू नहीं है। यही सबसे बड़ी रुकावट है।

2025 Periodic Labour Force Survey में लेबर फोर्स से बाहर 44.4% महिलाओं ने बच्चे या घर का काम बताया। नौकरी के अंदर वही काम चलता है। बस पैसे नहीं मिलते।

जैसी फ्लेक्सिबिलिटी आज मिलती है, वह दूसरी वजह से चूकती है। Deloitte के भारत जवाब लगभग एक थे। 96% का मानना था, फ्लेक्सिबल काम मांगने से करियर पीछे रहेगा। 91% मैनेजर से वर्क-लाइफ बैलेंस नहीं कह पातीं। 94% को विश्वास नहीं, पॉलिसी लेने पर काम घटेगा। जो फायदा प्रमोशन काट दे, वह फायदा नहीं। अच्छी पैकिंग वाला जाल है।

प्रोग्राम ऑफसाइट जैसे भी नापे जाते हैं। रोज की कमी सालाना रिट्रीट से नहीं भरती। रोज की छोटी इकाई भरती है। जिसे शांत घंटा चाहिए, वह होता ही नहीं। जो हुनर स्पाइक बीतने के बाद काम आए, वह काम के दिन बेकार है। जो बात कैलेंडर में न हो, वह सीढ़ी के पोस्टर जितनी है।

फिर चैनल है। पूरा तनख्वाह वाला दिन खत्म होने के बाद नया लॉगिन और एक काम है। महिलाएं पहले से व्हाट्सएप पर हैं। जो प्रोटोकॉल सफर की वॉइस नोट न बन सके, वह किसी और की जिंदगी के लिए बना है।

यह छुट्टी पॉलिसी के खिलाफ दलील नहीं है। क्रेच के खिलाफ भी नहीं। काम के बोझ और सही प्रमोशन बड़े लीवर हैं। चूक यह है कि शाम 6 बजे के वेबिनार को लीवर मान लिया जाए।

04

The emotional-fitness model applied

खास बात

भारत की 77 कंपनियों में एंट्री पर 33% महिलाएं हैं। मैनेजर पर 24%। सी-सूट पर 17%।

इमोशनल बैंडविड्थ बची हुई क्षमता है। तनख्वाह वाला काम खत्म। मुफ्त काम खत्म। सफर खत्म। कुछ बचता है, या नहीं बचता। जब खत्म हो जाए, भावना देखना पहले गिरता है। संभालना भी पहले गिरता है।

इमोशनल फ़िटनेस रोज की प्रैक्टिस है। इतनी छोटी कि भरे हुए दिन में समा जाए।

इमोशनऐप इसे गिने जा सकने वाले रेप्स में देता है। शाम के लेक्चर में नहीं। प्रॉडक्ट भारत के प्रोफेशनल्स के लिए नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग है। पॉजिटिव साइकोलॉजी के तरीके रोज की इकाई बनते हैं। एआई कोच प्रॉम्प्ट रखता है। इंसान कोच तब आता है जब यूजर मांगे। उसके पीछे विशेषज्ञ बैठते हैं। डेटा भारत में रहता है। बिल्ड ISO 9001 और ISO 13485 के नीचे है। कानूनी लकीर साफ है। यह डायग्नोसिस नहीं है। इलाज नहीं है। थेरेपी नहीं है।

रुकावट समय है। नीचे का स्टैक उन्हीं मिनटों पर बैठा है जो मौजूद हैं।

The Big Sigh Reset. नाक से दो छोटी सांस अंदर। मुंह से एक लंबी सांस बाहर। एक से तीन बार। दिन का पहला रेप। दोनों शिफ्ट के बीच रीसेट। रसोई में खड़े होकर हो सकता है। लिफ्ट में हो सकता है। सफर पर व्हाट्सऐप वॉइस नोट से हो सकता है।

Teen Achhi Baatein. हफ्ते में एक या दो बार। हर रात नहीं। तीन बातें लिखो जो ठीक हुईं। एक पंक्ति में लिखो, क्यों हुईं। हफ्ते की खुराक प्रैक्टिस को बासी नहीं होने देती।

Half-Won Is Still Won. दिन के टारगेट 0-10 पर नापो। शून्य से ऊपर कुछ भी प्रगति है। पास-फेल वाला हिसाब दूसरे शिफ्ट के बाद हुआ काम मिटा देता है।

Calendar the Joy. हर रविवार कम से कम तीन ब्लॉक अपॉइंटमेंट की तरह लगाओ। खुशी, महारत या रिश्ता। बिना समय के आराम अगले मुफ्त काम से हार जाता है। जो बात कैलेंडर में न हो, वह नारा है।

WhatsApp voice reps during the commute. प्रोटोकॉल उसी चैनल पर चलता है जो महिलाएं पहले इस्तेमाल करती हैं। नब्बे सेकंड की वॉइस नोट एक रेप है। शाम 6 बजे नया ऐप नहीं। कैमरा नहीं। 23 भारतीय भाषाएं। अंदर की बात उसी जुबान में हो।

Peer circles. छोटे, नापे हुए ग्रुप। प्रैक्टिस अकेली और एक काम न बने। Counts, never confessions। ग्रुप देखता है, तुम आए। क्लिनिकल फाइल नहीं मिलती।

यह मॉडल खाली शाम नहीं मानता। यह मानता है, दूसरे शिफ्ट की नब्ज है। बैंडविड्थ छोटे स्पाइक में खत्म होती है। रात को एक बार नहीं गिरती। रेप्स इन्हीं स्पाइक में बैठते हैं।

05

The seven-minute protocol, minute by minute

सात मिनट वेलनेस का श्रृंगार नहीं है। यह इकाई स्कूल रन और स्टैंडअप के बीच बैठती है। स्टैक दिन में टूट सकता है। एक बैठक जरूरी नहीं।

**Minute 0:00–1:30 —
The Big Sigh Reset**

खड़े हो या बैठो। नाक से सांस लो। दूसरी छोटी सांस और लो। मुंह से धीरे छोड़ो। तीन बार तक दोहराओ।

Evidence. Balban and colleagues (2023), Cell Reports Medicine. पांच मिनट cyclic sighing की तुलना उतनी देर mindfulness meditation से हुई। Cyclic sighing ने मूड बेहतर किया। सांस की दर भी घटाई।

**Minute 1:30–3:00 —
Name one state**

भावना का एक साफ शब्द लो। “ठीक” नहीं। “थकी” नहीं। सटीक नाम। बिना नाम के उस हाल से काम नहीं चलता।

Evidence. Lieberman and colleagues (2007), Psychological Science. भावना को शब्द देने से amygdala की प्रतिक्रिया घटी। दाएं ventrolateral prefrontal cortex की गतिविधि बढ़ी।

**Minute 3:00–4:30 —
Half-Won check**

तनख्वाह वाले दिन से एक टारगेट चुनो। 0–10 दो। नंबर लिखो। शून्य से ऊपर है तो गिना।

Evidence. Amabile and Kramer का progress principle। करीब 12,000 डायरी। 238 ज्ञान कर्मचारी। आगे बढ़ना — छोटी जीत समेत — अच्छे इनर वर्क लाइफ का सबसे बड़ा संकेत था। सबसे अच्छे 76% दिनों पर छोटी प्रगति दिखी।

**Minute 4:30–6:00 —
One scheduled joy, or
one weekly three-
good-things line**

सप्ताह के दिनों में कल का Calendar the Joy ब्लॉक चेक करो। या एक नया लगाओ। हफ्ते वाले दिन तीन अच्छी बातें लिखो और वजह लिखो। यही Teen Achhi Baatein है।

Evidence. Implementation intentions — if-then प्लान, यानी पहले से तय कर लेना कि कब क्या करेंगे — काम पूरा करने में मदद करते हैं। 2024 की मेटा-एनालिसिस में 642 टेस्ट। असर $d = 0.27$ से 0.66 । Seligman, Steen, Park and

Peterson (2005) में एक हफ्ते three-good-things से खुशी बढ़ी। एक, तीन और छह महीने पर कम मूड के स्कोर घटे। Emmons and McCullough (2003) में हफ्ते की लिस्ट रोज़ की रगड़ से आगे रही। रोज़ जबरदस्ती करने पर लोग ढल जाते हैं।

Minute 6:00–7:00 —
Send or skip

अगर आज का चैनल वही है तो कोच ग्रेड पर वॉइस नोट भेजो। या टाइमर बंद करो। स्ट्रीक नाप है। सामग्री क्लिनिकल रिकॉर्ड नहीं।

Evidence. Lally and colleagues (2010)। एक ही संदर्भ में दोहराने से आदत बैठती है। आदत का मध्य समय 66 दिन था। सात मिनट का एक-जैसा रेप उसी रेखा के लिए बना है।

CHRO के लिए डिलीवरी नोट। सात मिनट टूट सकते हैं। स्टैंडअप से पहले 90 सेकंड। स्कूल पिकअप के बाद 90 सेकंड। ट्रेन में 90 सेकंड। यह प्रोटोकॉल क्रेच की जगह नहीं लेता। छुट्टी पॉलिसी की जगह नहीं लेता। काम के डिजाइन की जगह नहीं लेता। यह कुछ इमोशनल बैंडविड्थ वापस देता है।

06

Measurement

जो गिना जाता है, वह बचता है। जो क्लिनिकल बन जाता है, वह छिपता है। इमोशनऐप पहला नापता है। दूसरा ठुकराता है। प्रॉडक्ट की लकीर साफ है। Counts, never confessions।

डैशबोर्ड पर कंपनी चार संख्याएं देखती है।

Rep counts. कितने The Big Sigh Reset पूरे हुए। कितने Half-Won लॉग। कितने Calendar the Joy ब्लॉक। कितनी Teen Achhi Baatein एंट्री। यह प्रैक्टिस की हाजिरी है। मूड स्कोर नहीं।

Streaks. लगातार दिन या हफ्ते जिनमें कम से कम एक रेप पूरा हुआ। स्ट्रीक आदत नापती है। कैसा लगा, यह नहीं नापती।

Emotional-vocabulary breadth. एक अवधि में कितने अलग भावना-शब्द आए। Lieberman के लेबल वाले काम की यही वजह है। बारीक नाम बेहतर हैंडल है। कंपनी चौड़ी का नंबर देखती है। किसी नाम वाले व्यक्ति के शब्द नहीं देखती।

Participation. दाखिल समूह में से कितने प्रतिशत ने हफ्ते का न्यूनतम पूरा किया। DEI लीड इसे प्रमोशन और निकलने के डेटा के पास रख सकता है।

कंपनी क्या देखती है। जोड़े गए रेप काउंट। स्ट्रीक का बंटवारा। शब्द-चौड़ी का औसत। भागीदारी दर। भाषा का मिश्रण। कंपनी क्या नहीं देखती। वॉइस नोट में क्या कहा। किसी एक का भावना-शब्द। क्लिनिकल स्कोर। डायग्नोस्टिक लेबल। कोई रिकॉर्ड जो

कोचिंग को स्वास्थ्य फाइल बना दे। भारत में डेटा और DPDP पालन फर्स है। नारा नहीं।

यह उस वेलनेस सर्वे के उल्टा है जो शुक्रवार को चिंता का नंबर मांगता है। वह नंबर लीडर इस्तेमाल नहीं कर पाते। कर्मचारी सही शक करते हैं। रेप डैशबोर्ड ऐसा नंबर देता है जिस पर काम हो। और पीयर सर्कल सीटें। बचाया गया सफर का समय। वह मैनेजर जो जॉय ब्लॉक पर मीटिंग न लगाए।

थ्रूपुट निगरानी नहीं है। नोट में क्या कहा, उसे पढ़ना निगरानी है। नोट पढ़े बिना रेप गिने जा सकते हैं।

07

Implementation — a 90-day plan

पायलट एक स्टार्टअप है जिसकी अंतिम तारीख तय है। नब्बे दिन उस हफ्ते से आगे निकलने को काफी हैं, जब किक-ऑफ का जोश उतरता है और वॉइस नोट कम होने लगते हैं। CHRO का ध्यान रखने को भी काफी हैं। नीचे मालिक भूमिकाएं हैं। विक्रेता नहीं।

Week	Owner	Action	Metric
0	CHRO + DEI lead	समूह चुनो: मिड-करियर महिलाएं, एक फंक्शन या एक साइट। इनवाइट में कानूनी लकीर लिखो: कोचिंग, न कि diagnosis, treatment या therapy। भारत में डेटा और DPDP नोटिस पक्का करो।	Cohort list signed; notice sent
1	DEI lead + HRBP	व्हाट्सऐप पर शुरुआत। The Big Sigh Reset लाइव सिखाओ, नब्बे सेकंड। 8–12 के पीयर सर्कल भरो।	Enrolment rate; first-rep completion
2	People manager	तनखावा वाले दिन में 10 मिनट का समय बचाओ। उस स्लॉट पर मीटिंग नहीं।	Share of managers who blocked the slot
3	EmotionApp coach	पहला मानव हैंड-ऑफ ऑफिस आवर। एआई कोच रोज़ का प्रॉम्प्ट रहे।	Hand-off requests; response time
4	DEI lead	पहला डैशबोर्ड रिव्यू। सिर्फ जोड़ दिखाओ।	Weekly participation; streak at day 28
5–6	HRBP	रविवार संदेश में Calendar the Joy जोड़ो। मैनेजर से कहो, जॉय ब्लॉक पर मीटिंग न लगाएं।	Joy blocks scheduled and kept
7–8	DEI + Comp & Ben	प्रोटोकॉल को मौजूदा छुट्टी, हाइब्रिड और केयरगिवर पॉलिसी से मिलाओ। जो गैप प्रोटोकॉल नहीं भर सकता, उसे बंद करो।	Policy gaps logged; owners named
9–10	People analytics	भागीदारी डेटा को समूह के रुकने के जोखिम से जोड़ो। जोड़ समूह स्तर पर। व्यक्ति स्तर पर नहीं।	Participation vs intent-to-stay, cohort level
11	CHRO	फंक्शन हेड के साथ बीच का रिव्यू। रखो, बढ़ाओ, या रोक दो।	Decision recorded
12–13	DEI lead	अगर पहला समूह भागीदारी की लकीर पार करे तो दूसरा समूह बनाओ।	Waitlist size

Week	Owner	Action	Metric
Day 90	CHRO + DEI	90-दिन पैक: भागीदारी, स्ट्रीक, शब्द-चौड़ी, निकलने का इरादा, मैनेजर स्लॉट-कीपिंग। साल-एक का फ़ैसला।	Scale / iterate / stop

दिन 90 पर जो नाप मायने रखता है, वह मुस्कान स्कोर नहीं। बात यह है कि मिड-करियर महिलाएं इमारत में हैं या नहीं। रेप ले रही हैं या नहीं। प्रमोशन सूची में दिख रही हैं या नहीं।

08

One-page checklist the reader can run this week

1. एक फंक्शन में 28–42 साल की महिलाओं की पिछले साल की एग्जिट लिस्ट निकालो। गिनो। यही आपके भवन की समस्या है। देश का सार नहीं।
2. Time Use Survey 2024 प्रेस नोट खोलो। 305 मिनट और 140 मिनट की लाइन पढ़ो। मुफ्त काम को “घर में मदद” कहना बंद करो।
3. तीन मिड-करियर महिलाओं से निजी तौर पर पूछो, दिन में सात मिनट कब हैं। जवाब मानो। पायलट वहीं रखो।
4. इस महीने एक शाम 6 बजे की वेलबीइंग सेशन काटो। टीम हडल में नब्बे सेकंड का The Big Sigh Reset रखो।
5. इनवाइट में कानूनी वाक्य लिखो। इमोशनऐप इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग है। यह डायग्नोसिस नहीं है। इलाज नहीं है। थेरेपी नहीं है।
6. कोई वॉइस नोट भेजे उससे पहले DPDP नोटिस और भारत में होस्टिंग देखो।
7. मैनेजर से कहो, Calendar the Joy ब्लॉक अपॉइंटमेंट है। उस पर मीटिंग लगाना ग्राहक कॉल काटने जैसा है।
8. सिर्फ भागीदारी और स्ट्रीक नापो। मूड स्कोर मत मांगो।
9. हर संदेश के पाद में टेली-मानस 14416 लिखो। कोचिंग संकट की देखभाल नहीं है।
10. दिन-28 का डैशबोर्ड रिव्यू अभी बुक करो। जब जोश सस्ता हो।

चेकलिस्ट लोगो लगी implementation intention है। If-then: अगर यही हफ्ता है, तो ये दस काम हों।

09

FAQ

Q1 क्या सात मिनट का प्रोटोकॉल women retention workplace India ठीक कर देगा?

नहीं। यह कुछ इमोशनल बैंडविड्थ लौटाता है। McKinsey की भारत स्टडी में पुरुष एंट्री से मैनेजर बनने में 2.4 गुना आगे हैं। सात मिनट वह हिसाब नहीं बदलेंगे। छुट्टी, काम का बोझ और प्रमोशन फिर भी हिलने चाहिए।

Q2 क्या यह डायग्नोसिस या थेरेपी है?

नहीं। इमोशनऐप नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग है। यह डायग्नोसिस नहीं करता। इलाज नहीं करता। थेरेपी नहीं देता। जब और चाहिए, इंसान कोच विशेषज्ञों तक सौंपता है। संकट की लाइन टेली-मानस 14416 है।

Q3 नए ऐप की जगह व्हाट्सऐप क्यों?

क्योंकि दिन पहले से वहीं रहता है। Aon के 24,000 के सैंपल में 81% ने मन की थकान बताई। रात 9 बजे दूसरा लॉगिन उस संख्या का हल नहीं। सफर की वॉइस नोट हल है।

Q4 कंपनी सच में क्या देखती है?

रेप काउंट, स्ट्रीक, शब्द-चौड़ी और भागीदारी। वॉइस नोट में क्या कहा, यह कभी नहीं। किसी एक का भावना-शब्द कभी नहीं। क्लिनिकल स्कोर कभी नहीं।
Counts, never confessions।

Q5 रोज़ की डायरी की जगह हफ्ते में Teen Achhi Baatein क्यों?

क्योंकि लोग ढल जाते हैं। Seligman की three-good-things ट्रायल छोटी थी। छह महीने बाद भी फायदा दिखा। Emmons and McCullough में हफ्ते की लिस्ट रगड़ से आगे रही। हफ्ते में दो एंट्री वही खुराक है जो सबूत पसंद करता है।

References

1. National Statistical Office, Ministry of Statistics and Programme Implementation. Periodic Labour Force Survey (PLFS) Annual Report, July 2023–June 2024. Press note, 23 September 2024. https://www.mospi.gov.in/sites/default/files/press_release/Press_note_AR_PLFS_2023_24_22092024.pdf
2. Press Information Bureau. Periodic Labour Force Survey (PLFS) – Annual Report [July 2023–June 2024]. 23 September 2024. <https://www.pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2057970>
3. Press Information Bureau. Periodic Labour Force Survey (PLFS) Annual Report, 2025 [January 2025–December 2025]. 27 March 2026. <https://pib.gov.in/PressReleasePage.aspx?PRID=2246009>
4. National Statistical Office. Time Use Survey 2024: Press Note. 25 February 2025. https://www.mospi.gov.in/sites/default/files/press_release/PR_TUS_25022025.pdf
5. National Statistical Office. Fact Sheet on Time Use Survey, 2024. 25 February 2025. https://www.mospi.gov.in/sites/default/files/publication_reports/TUS_Factsheet_25022025.pdf
6. National Statistical Office. Report: Time Use in India, 2024 (January–December 2024). Press note, 28 March 2025. https://www.mospi.gov.in/sites/default/files/press_release/Press_Note_28.03.2025-1.pdf
7. McKinsey & Company. Women in the Workplace 2025: India, Nigeria, and Kenya. 12 May 2025. <https://www.mckinsey.com/industries/social-sector/our-insights/women-in-the-workplace-2025-india-nigeria-and-kenya>
8. Aon. Voice of Women Study 2024, India. <https://www.aon.com/getmedia/9d3efec7-69ed-478e-b896-558e4e5f894a/24293-Voice-of-Women-2024-Report-v6.pdf>
9. Deloitte India. Women working with gender equality leading organisations have three times higher loyalty... Deloitte's Women @ Work survey. 25 April 2024. <https://www.deloitte.com/in/en/about/press-room/women-working-with-gender-equality-leading-organisations-have-three-times-higher-loyalty.html>
10. Deloitte Global. Women @ Work 2024: A Global Outlook. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/2024/deloitte-women-at-work-2024-a-global-outlook.pdf>
11. McKinsey & Company and LeanIn.org. Women in the Workplace 2025. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/women-in-the-workplace>
12. Great Place to Work India. State of Inclusion: Where We Stand in 2025. Reported 24 September 2025. <https://www.indiatoday.in/education-today/latest-studies/story/great-place-to-work-2025-report-women-stuck-at-26-workforce-8-ceos-2792651-2025-09-24>
13. Balban, M. Y., Neri, E., Kogon, M. M., Weed, L., Nouriani, B., Jo, B., Holl, G., Zeitzer, J. M., Spiegel, D., & Huberman, A. D. (2023). Brief structured respiration practices enhance mood and reduce physiological arousal. *Cell Reports Medicine*, 4(1), 100895. <https://doi.org/10.1016/j.xcrm.2022.100895>
14. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
15. Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377–389. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>

16. Lieberman, M. D., Eisenberger, N. I., Crockett, M. J., Tom, S. M., Pfeifer, J. H., & Way, B. M. (2007). Putting feelings into words. *Psychological Science*, 18(5), 421–428. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01916.x>
 17. Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). The power of small wins. *Harvard Business Review*, 89(5), 70–80. <https://hbr.org/2011/05/the-power-of-small-wins>
 18. Sheeran, P., Listrom, O., & Gollwitzer, P. M. (2024). The when and how of planning: Meta-analysis of implementation intentions in 642 tests. *European Review of Social Psychology*, 36(1), 162–194. <https://doi.org/10.1080/10463283.2024.2334563>
 19. Lally, P., van Jaarsveld, C. H. M., Potts, H. W. W., & Wardle, J. (2010). How are habits formed. *European Journal of Social Psychology*, 40(6), 998–1009. <https://doi.org/10.1002/ejsp.674>
 20. EmotionApp. Find Your Power: Positive psychology techniques. <https://emotionapp.in/techniques>
 21. Economic Times. India's five big IT firms see net exit of 25,000 women in FY24. 2024. <https://m.economictimes.com/jobs/mid-career/indias-five-big-it-firms-see-net-exit-of-25000-women-in-fy24/articleshow/110570669.cms>
 22. The Hindu. Women's representation in senior corporate roles falls; Avatar flags US DEI pullback. September 2026. <https://www.thehindu.com/business/womens-representation-in-senior-corporate-roles-falls-avatar-flags-us-dei-pullback/article71447786.ece>
- इमोशनऐप नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फिटनेस कोचिंग है। यह डायग्नोसिस नहीं है। इलाज नहीं है। थेरेपी नहीं है। संकट में हैं? टेली-मानस 14416 पर कॉल करें — मुफ्त, 24 घंटे।

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच
डॉ. अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच हैं। उन्होंने मुंबई की Tranquilo Meditek Sytems Private Limited में इमोशनऐप शुरू किया। यह भारत के प्रोफेशनल्स के लिए नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस प्लेटफ़ॉर्म है। काम गिने जा सकने वाले रेप्स में आता है। एआई कोच और इंसान हैंड-ऑफ़ के साथ। 23 भारतीय भाषाओं में। डेटा भारत में रहता है। DPDP, ISO 9001 और ISO 13485 के नीचे।

हवाला कैसे दें

Aswani A. The Second Shift Has a Pulse. EmotionApp White Paper 16 (Hindi edition).
Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026.
<https://emotionapp.in/research/second-shift-has-a-pulse>

अपडेट

22 September 2026

नोट

इमोशनऐप एक नॉन-क्लिनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म है। यह पेपर प्रैक्टिस, तरीकों और कोचिंग के बारे में है। यह थेरेपी, इलाज, डायग्नोसिस या मेडिकल सलाह नहीं है।

© 2026 Tranquilo Meditek Sytems Private Limited, Mumbai
· emotionapp.in

सुरक्षा नोट

अगर आप परेशानी में हैं, तो किसी योग्य प्रोफेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।