ISSN – 2277-7911
Impact Factor – 5.519

YOUNG RESEARCHER
A Multidisciplinary Peer-Reviewed Refereed Research Journal

Jan-Feb-Mar 2024
Vol. 13 No. 1

भारतीय अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भागीदारी

डॉ. बंदना श्रीवास्तव

सहायक प्रोफेसर , डॉ. बी.आर. अम्बेडकर कॉलेज ऑफ एजुकेशन मटिहानी,

मगध विश्वविद्यालय, बोधगया, बिहार

Corresponding Author: *डॉ. बंदना श्रीवास्तव*

DOI - 10.5281/zenodo.17120815

संक्षेप *:*

वर्ष 2020 महिला अधिकारों की दृष्टि से अत्यंत महत्त्वपूर्ण वर्ष माना जा सकता है। गौरतलब है कि यह महिला अधिकारों और समाज के विभिन्न स्तरों पर महिलाओं की भूमिका से जुड़ी दो बड़ी घटनाओं की 25वीं वर्षगाँठ का वर्ष है। इस वर्ष 'भारत में महिलाओं की स्थिति पर समिति' (CSWI) द्वारा संयुक्त राष्ट्र को 'समानता की ओर' या 'टुवर्डस इक्वालिटी' (Towards Equality) नामक रिपोर्ट को प्रस्तुत किये हुए लगभग 25 वर्ष पूरे हो गए हैं। इस रिपोर्ट में भारत में महिलाओं के प्रति संवेदनशील नीति निर्माण पर ध्यान केंद्रित करते हुए लैंगिक समानता पर एक नवीन दृष्टिकोण प्रदान करने का प्रयास किया गया। साथ ही वर्ष 2020 में 'बीजिंग प्लेटफार्म फॉर एक्शन' की स्थापना की 25वीं वर्षगाँठ भी है, जो समाज में महिलाओं की स्थिति और सरकारों के नेतृत्त्व में उनके सशक्तीकरण के प्रयासों के विश्लेषण का एक बेंचमार्क है। पिछले दो दशकों में भारत में महिला अधिकारों की रक्षा हेतु कई बड़े प्रयास किये गए और इनके व्यापक सकारात्मक परिणाम भी देखने को मिले हैं, हालाँकि 5 ट्रिलियन डॉलर की अर्थव्यवस्था के लक्ष्य की प्राप्ति के लिये भारत की अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भूमिका और इससे जुड़ी चुनौतियों की समीक्षा कर अपेक्षित नीतिगत सुधारों को अपनाना बहुत आवश्यक है।

कीवर्ड :देखभाल अर्थव्यवस्था, भारत के आर्थिक परिवर्तन में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी को प्रेरित करने वाले प्रमुख कारक, भारत में महिला सशक्तीकरण में बाधा डालने वाले प्रमुख मुद्दे।

परिचय :

यद्यपि भारत में महिला श्रम शक्ति भागीदारी में 6 वर्षों में 23.2% से 41.7% तक की उल्लेखनीय वृद्धि देखी गई है, फिर भी यह 77.2% की पुरुष दर और 50% के वैश्विक औसत से पीछे है। बढ़ती कार्यबल भागीदारी के बावजूद महिलाओं में असमान रूप से अवैतनिक घरेलू काम करना जारी है, जिससे दोहरा बोझ उत्पन्न होता है। हालाँकि महिला उद्यमिता और वित्तीय समावेशन बढ़ रहा है, फिर भी 18वीं लोकसभा में महिलाओं का राजनीतिक प्रतिनिधित्व केवल 13.6% है। भारत को महिलाओं की पूरी आर्थिक क्षमता को अनलॉक करने और राष्ट्रीय विकास को गति देने के लिये संरचनात्मक असमानताओं, सुरक्षा चिंताओं एवं सामाजिक धारणाओं को तत्काल दूर करने की आवश्यकता है। (आर्थिक सर्वेक्षण -
आर्थिक एवं सांख्यिकी संचालनालय, . 2018-19)

भारत के आर्थिक परिवर्तन में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी को प्रेरित करने वाले प्रमुख कारक क्या हैं?

शैक्षिक उन्नति और STEM समावेशन: महिलाओं के बीच बढ़ती शैक्षिक उपलब्धि कुशल क्षेत्रों में उनकी उपस्थिति बढ़ाने में महत्त्वपूर्ण रही है।

- महिलाएँ तेज़ी से STEM क्षेत्रों में प्रवेश कर रही हैं, पारंपरिक रूढ़ियों को चुनौती दे रही हैं और उच्च वेतन वाली, नवाचार-संचालित नौकरियों तक पहुँच प्राप्त कर रही हैं।
- इससे आकांक्षाओं, कौशल निर्माण और कार्यबल तत्परता का एक अच्छा चक्र निर्मित हुआ है।
- डिजिटल शिक्षा प्लेटफॉर्मों और छात्रवृत्तियों तक पहुँच ने ग्रामीण एवं शहरी क्षेत्रों में अवसरों को लोकतांत्रिक बना दिया है।
- उदाहरण के लिये, उच्च शिक्षा में महिला नामांकन सत्र 2021-22 में बढ़कर 2.07 करोड़ हो गया, जो कुल नामांकन का लगभग 50% है।
  - STEM छात्रों में महिलाओं की संख्या (AISHE, 2022) 42.57% है।

महिला-नेतृत्व वाले विकास के लिये नीतिगत प्रयास:

महिला कल्याण से महिला-नेतृत्व वाले विकास की ओर उद्देश्यपूर्ण किया गया बदलाव सभी मंत्रालयों की नीतियों में परिलक्षित होता है।

- पहलों को न केवल महिलाओं को शामिल करने के लिये डिज़ाइन किया गया है, बल्कि उन्हें नेता, उद्यमी और निर्णयकर्त्ता के रूप में सक्षम बनाने के लिये भी तैयार किया गया है। ये नीतियाँ ग्रामीण, जनजातीय और कम प्रतिनिधित्व वाले समुदायों को लक्षित करते हुए तेज़ी से अंतर-विभाजक बन रही हैं। अंतर-मंत्रालयी समन्वय ने प्रणालीगत चुनौतियों से अधिक सुसंगत तरीके से निपटना शुरू कर दिया है।
- उदाहरण के लिये, राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन के तहत 10 करोड़ महिलाएँ 9 मिलियन SHG से जुड़ी हैं। स्टैंड-अप इंडिया ऋण का 84% महिलाओं को जाता है (PIB, 2024)।
  - प्रधानमंत्री आवास योजना-G के अंतर्गत यह निर्णय लिया गया है कि मकान का आवंटन महिला के नाम पर अथवा पति-पत्नी के संयुक्त नाम पर किया जाएगा।

महिला उद्यमिता और स्टार्ट-अप संस्कृति का उदय:

महिलाएँ नौकरी के अभ्यर्थियों से रोज़गार सृजक के रूप में परिवर्तित हो रही हैं तथा सक्रिय रूप से भारत के स्टार्ट-अप इको-सिस्टम को आकार दे रही हैं।

- डिजिटल प्लेटफॉर्म, वित्तीय समावेशन और मार्गदर्शन ने महिलाओं को अपने उद्यम को बढ़ाने में सक्षम बनाया है।
- महिला उद्यमियों की दृश्यता लैंगिक मानदंडों को चुनौती दे रही है और दूसरों को प्रेरित कर रही है। पारिस्थितिकी तंत्र अब अधिक लैंगिक जागरूक है, जो समावेशी नवाचार को बढ़ावा दे रहा है।
- उदाहरण के लिये, फाल्गुनी नायर की Nykaa, श्रद्धा शर्मा की YourStory और उपासना ताकू की MobiKwik इस प्रवृत्ति को दर्शाती हैं।

- SIDBI फंड का 10% से अधिक हिस्सा अब महिलाओं के नेतृत्व वाले स्टार्ट-अप के लिये निर्धारित किया गया है (SIDBI, 2024)।

वित्तीय और डिजिटल समावेशन:

औपचारिक बैंकिंग और डिजिटल वित्तीय साधनों तक पहुँच ने महिलाओं को आर्थिक रूप से बहुत सशक्त बनाया है।

- वित्तीय नियंत्रण के साथ, महिलाएँ व्यवसाय और घरेलू निर्णय लेने में अधिक आत्मविश्वासी हैं। डिजिटल बैंकिंग, आधार-लिंक्ड सेवाओं और मोबाइल वॉलेट के उदय ने निर्भरता को कम किया है तथा आर्थिक एजेंसी में सुधार किया है। फिनटेक अर्थव्यवस्था में व्यापक भागीदारी का प्रवेश द्वार बन गया है।
- उदाहरण के लिये, 39.2% बैंक खाते और 39.7% जमा अब महिलाओं के पास हैं (MoSPI, 2024)। वर्ष 2021 और 2024 के दौरान महिलाओं के स्वामित्व वाले डीमैट खातों की संख्या तीन गुना हो गई। साथ ही, आर्थिक समावेशन को अब सामुदायिक प्रयास के रूप में देखा जाता है। बैंक सखियों के मॉडल ने $40 मिलियन (वर्ष 2020) के लेनदेन को संसाधित किया।

कानूनी और संस्थागत सुधार:

सुदृढ़ कानूनी समर्थन से कार्यस्थल सुरक्षा में सुधार हुआ है, कार्यबल को बनाए रखने को प्रोत्साहन मिला है तथा लिंग आधारित हिंसा की समस्या से निपटा गया है। (उद्यमी, उद्योग और स्वरोजगार - तृतीय संस्करण उद्यमिता केन्द्र 1995)

- फास्ट-ट्रैक कोर्ट, वन-स्टॉप सेंटर और कार्यस्थल कानून महिलाओं को संस्थागत आश्वासन देते हैं। यौन उत्पीड़न के खिलाफ सुरक्षा और मज़बूत मातृत्व लाभ ड्रॉपआउट को कम करते हैं।
- ये उपाय श्रम बल भागीदारी में दीर्घकालिक लैंगिक समानता के लिये महत्त्वपूर्ण हैं।
- उदाहरण के लिये, 750 फास्ट ट्रैक कोर्ट, 802 वन स्टॉप सेंटर कार्यरत हैं; पुलिस स्टेशनों में 14,000 से अधिक महिला सहायता डेस्क हैं (महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, 2024)।

तकनीकी प्रवेश और दूरस्थ कार्य के अवसर:

डिजिटल परिवर्तन ने दूरस्थ कार्य को सक्षम किया है, जिससे महिलाओं को घरेलू जिम्मेदारियों के साथ पेशेवर भूमिकाओं को संतुलित करने में मदद मिली है।

- गिग इकॉनमी और प्लेटफॉर्म-**आधारित नौकरियों** ने लचीले रोज़गार के नए रास्ते खोले हैं। इससे पारंपरिक गतिशीलता और समय-संबंधी बाधाओं को दूर करने में मदद मिलती है।
- महिलाएँ अब अपने घरों से ही राष्ट्रीय और वैश्विक श्रम बाज़ार तक पहुँच बना सकती हैं।
- उदाहरण के लिये, कॉमन सर्विस सेंटर 67,000 महिला उद्यमियों द्वारा चलाए जा रहे हैं।

बदलते सामाजिक मानदंड और रोल मॉडल:

विविध क्षेत्रों में सफल महिलाओं की बढ़ती दृश्यता सामाजिक दृष्टिकोण को नया आकार दे रही है।

- न्यायमूर्ति बी.वी. नागरत्ना भारत की पहली महिला मुख्य न्यायाधीश हैं।
- रक्षा बलों से लेकर बोर्डरूम तक, महिला नेता युवा पीढ़ी को प्रेरित करती हैं और महत्त्वाकांक्षा को सामान्य बनाती हैं।

- उदाहरण के लिये, 15% भारतीय पायलट महिलाएँ हैं - वैश्विक औसत से तीन गुना। वर्ष 2023 में, कमांडर प्रेरणा देवस्थली भारतीय नौसेना के युद्धपोत की कमान संभालने वाली भारतीय नौसेना की पहली महिला अधिकारी बन गईं।

भारत में महिला सशक्तीकरण में बाधा डालने वाले प्रमुख मुद्दे हैं

महिला श्रम बल में लगातार कम भागीदारी:

हाल के सुधारों के बावजूद, भारत की LFPR वैश्विक औसत **50% से कम** बनी हुई है।

- सामाजिक मानदंड, लचीली नौकरियों की कमी और देखभाल की जिम्मेदारियाँ महिलाओं की सक्रिय आर्थिक भागीदारी को प्रतिबंधित करती हैं।
- कई महिलाएँ विवाह या बच्चे के जन्म के बाद नौकरी छोड़ देती हैं तथा अनुकूल कार्य वातावरण के अभाव के कारण पुनः प्रवेश कठिन बना रहता है।
- उदाहरण के लिये, महिला LFPR 23.3% (सत्र 2017-18) से बढ़कर 41.7% (सत्र 2023-24) हो गई, लेकिन अभी भी यह 77.2% पर पुरुषों से पीछे है और वैश्विक महिला औसत 50% से नीचे है (MoSPI, 2024; विश्व बैंक)।

अवैतनिक देखभाल कार्य और घरेलू बोझ:

महिलाएँ अनुपातहीन रूप से अवैतनिक घरेलू कार्य करती हैं, जो आधिकारिक आर्थिक मापदंडों में अदृश्य रहता है।

- यह दोहरा बोझ शिक्षा, कौशल विकास या औपचारिक रोज़गार के लिये समय को सीमित करता है। घरेलू जिम्मेदारियों को अभी भी महिलाओं का कर्त्तव्य माना जाता है जो लैंगिक भूमिकाओं को सुदृढ़ करता है।
- घरेलू कार्यों में पुरुषों की भागीदारी अत्यंत कम बनी हुई है, जो धीमी सामाजिक परिवर्तन का संकेत है।
- उदाहरण के लिये, टाइम यूज़ सर्वे से पता चलता है कि महिलाएँ अवैतनिक घरेलू सेवाओं पर प्रतिदिन 236 मिनट खर्च करती हैं, जबकि पुरुष 24 मिनट प्रतिदिन खर्च करते हैं।

परिणाम:

लिंग आधारित वेतन अंतर और अनौपचारिकता:

जब महिलाएँ काम करती हैं, तब भी उन्हें वेतन असमानताओं का सामना करना पड़ता है, विशेष रूप से अनौपचारिक और ग्रामीण क्षेत्रों में।

- बहुत से लोग कम वेतन वाले, असुरक्षित, अनौपचारिक कामों में लगे हुए हैं, जिनमें सामाजिक सुरक्षा नहीं है। वेतन में अंतर के कारण लंबे समय तक कार्यबल में बने रहना मुश्किल हो जाता है और महिलाओं के कौशल को बढ़ाने के लिये प्रोत्साहन कम हो जाता है।
- उदाहरण के लिये, शहरी क्षेत्रों में पुरुष महिलाओं की तुलना में 29.4% अधिक कमाते हैं, जबकि ग्रामीण क्षेत्रों में वे 51.3% अधिक कमाते हैं। लगभग 81% महिलाएँ अनौपचारिक क्षेत्रों में काम करती हैं (NSSO, 2023)।

लिंग आधारित हिंसा और सुरक्षा संबंधी चिंताएँ:

सार्वजनिक और निजी स्थानों पर सुरक्षा संबंधी भय महिलाओं की गतिशीलता, रोज़गार एवं

शिक्षा के अवसरों को गंभीर रूप से प्रतिबंधित करता है।

- NFHS-5 (सत्र 2019-2021) सर्वेक्षण की रिपोर्ट बताती है कि 18-49 वर्ष की आयु की 29.3% विवाहित महिलाओं ने पति द्वारा हिंसा का अनुभव किया है।
- लिंग-आधारित हिंसा (GBV) मनोवैज्ञानिक और आर्थिक अशक्तता का कारण बनती है।
- त्वरित न्याय का अभाव, कानूनों का अकुशल क्रियान्वयन तथा कम रिपोर्टिंग से स्थिति और बदतर हो जाती है।
- उदाहरण के लिये, भारत में हर घंटे महिलाओं के साथ होने वाले अपराध के 51 मामले दर्ज होते हैं; वर्ष 2022 में 4.4 लाख से अधिक मामले: NCRB रिपोर्ट।

राजनीतिक और नेतृत्वकारी भूमिकाओं में अल्प प्रतिनिधित्व:

ज़मीनी स्तर पर संख्यात्मक लाभ के बावजूद, उच्च स्तरों पर निर्णय लेने में महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी अल्प है।

- महिलाओं को न केवल ग्लास सीलिंग (अदृश्य बाधाएँ जो महिलाओं को शीर्ष नेतृत्व तक पहुँचने से रोकती हैं) का सामना करना पड़ता है, बल्कि ग्लास क्लिफ के उदाहरणों का भी सामना करना पड़ता है, जहाँ संकट के समय में उन्हें नेतृत्व की भूमिका में नियुक्त किये जाने की अधिक संभावना होती है, जिससे सफलता प्राप्त करना कठिन हो जाता है।
- संसद में महिलाओं की कमी (महिला आरक्षण विधेयक का क्रियान्वयन अगले परिसीमन तक लंबित है) और कॉर्पोरेट बोर्ड लिंग-संवेदनशील नीति निर्माण को कम करते हैं। पंचायतों में आरक्षण अभी तक राष्ट्रीय या राज्य स्तर पर आनुपातिक संख्या में तब्दील नहीं हुआ है।
- उदाहरण के लिये, 18वीं लोकसभा के केवल 13.6% सदस्य महिलाएँ हैं। इसके अलावा, निफ्टी-500 कंपनियों के निदेशकों में महिलाओं की हिस्सेदारी केवल 17.6% है।

डिजिटल डिवाइड और तकनीक-पहुँच असमानता:

यद्यपि डिजिटल साक्षरता बढ़ रही है, महिलाओं की डिजिटल उपकरणों तक पहुँच, विशेष रूप से ग्रामीण भारत में, सीमित है।

- विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में फोन, इंटरनेट और डिजिटल वित्त तक लैंगिक पहुँच उन्हें शिक्षा, नौकरी या उद्यमिता के लिये डिजिटल प्लेटफॉर्म का लाभ उठाने से रोकती है।
- यह अपवर्जन के चक्र को और सुदृढ़ करता है। उदाहरण के लिये, ग्रामीण क्षेत्रों की केवल 33% महिलाएँ ही इंटरनेट का उपयोग करती हैं, जबकि पुरुषों में यह प्रतिशत 57% है। मोबाइल फोन का स्वामित्व अभी भी महिलाओं के पास लगभग 54% है (NFHS-5, 2021)।

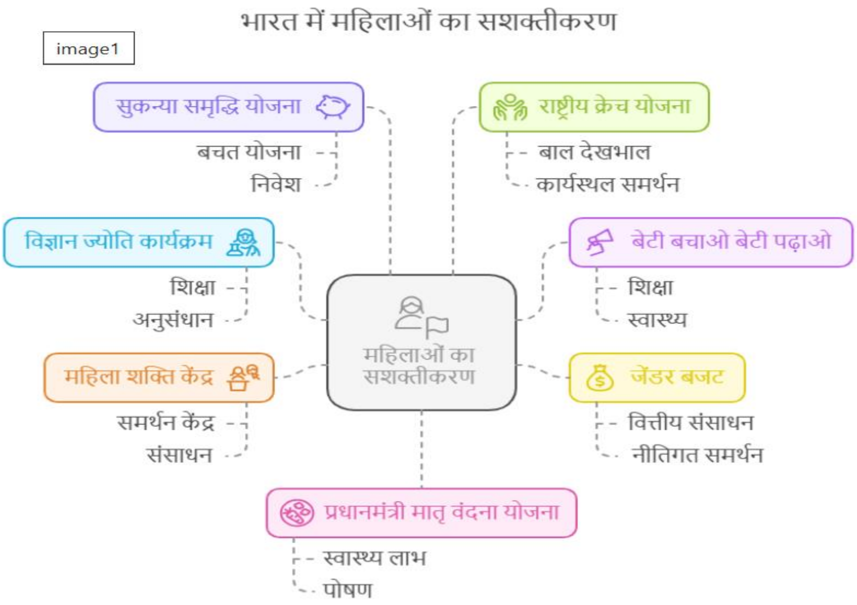
कार्यस्थल पर अपर्याप्त बुनियादी अवसंरचना और सहायता:

लिंग-संवेदनशील बुनियादी अवसंरचना (जैसे: स्वच्छता, क्रेच, परिवहन) का अभाव महिलाओं को कार्यबल में शामिल होने या बने रहने से हतोत्साहित करता है।

- इसके अलावा, भारत में 37% संगठन अभी भी मातृत्व अवकाश का लाभ प्रदान नहीं करते हैं

और केवल 17.5% ही शिशु देखभाल सुविधाएँ प्रदान करते हैं।

- पर्याप्त मातृत्व लाभ, सवेतन छुट्टी या लचीले काम के घंटों के बिना, महिलाओं को काम और जीवन के बीच संतुलन बनाना मुश्किल लगता है। कई महिलाएँ देखभाल करने वाली भूमिकाओं के कारण नौकरी छोड़ देती हैं।
- उदाहरण के लिये, अकुशल नीतियों के कारण 4 में से 1 कामकाज़ी महिला को बच्चों की देखभाल और कॅरियर के बीच चयन करना पड़ा।



आर्थिक विकास में महिलाओं को मुख्यधारा में लाने के लिये भारत क्या उपाय अपना सकता है?

स्थानीय आर्थिक पारिस्थितिकी तंत्र के साथ कौशल को एकीकृत करना:

कौशल भारत, PMKVY और SANKALP के तहत महिलाओं के कौशल कार्यक्रमों को स्थानीय आर्थिक मांगों तथा ग्रीन जॉब्स, स्वास्थ्य सेवा एवं डिजिटल सेवाओं जैसे उभरते क्षेत्रों के साथ संरेखित किया जाना चाहिये। (डॉ. वी. सी. सिन्ध डॉ. पुष्पा ''आर्थिक विकास एवं भारत में नियोजन'' पुष्पराज प्रकाषन रीवा 19)

- यह दृष्टिकोण सुनिश्चित करता है कि कौशल विकास से वास्तविक, संधारणीय आर्थिक अवसर प्राप्त होंगे।
- प्रशिक्षण मांग आधारित होना चाहिये तथा उसे प्लेसमेंट सेल, SHG फेडरेशन (जैसे: केरल का कुदुम्बश्री) और उद्यमिता केंद्रों जैसे प्रशिक्षण-पश्चात संपर्कों द्वारा समर्थित किया जाना चाहिये।
- प्रारंभिक अनुभव के लिये माध्यमिक विद्यालयों में व्यावसायिक शिक्षा को शामिल किया जाना चाहिये। ज़िला कौशल समितियों के तहत ज़िला-स्तरीय जेंडर-स्मार्ट कौशल योजनाएँ बनाई जानी चाहिये।

एकीकृत वित्त मॉडल के माध्यम से महिला उद्यम को बढ़ावा देना:

नैनो और सूक्ष्म उद्यमों को समर्थन देने के लिये एकीकृत ऋण पहुँच मॉडल के तहत MUDRA ऋण, स्टैंड-अप इंडिया और महिला उद्यमिता कोष को जोड़ा जाना चाहिये।

- GeM जैसे प्लेटफॉर्मों के माध्यम से महिला उद्यमियों को व्यवसाय विकास सेवाओं, डिजिटल ऑनबोर्डिंग और बाज़ार संपर्कों के साथ सहायता प्रदान किया जाना चाहिये।
- स्वयं सहायता समूहों को स्थानीय महिलाओं के नेतृत्व वाले व्यवसायों के लिये इनक्यूबेटर में परिवर्तित किया जा सकता है।
- क्रेडिट जोखिम को कम करने के लिये संयुक्त देयता और सहकर्मी सलाह मॉडल पेश किया जाना चाहिये। यह महिलाओं के लिये एक व्यवहार्य आजीविका विकल्प के रूप में उद्यमिता को मुख्यधारा में लाएगा।

बाल देखभाल और देखभाल अर्थव्यवस्था समर्थन को संस्थागत बनाना:

सामर्थ्य और ICDS के तहत एक राष्ट्रीय क्रेच ग्रिड विकसित किया जाना चाहिये, कामकाज़ी माताओं को समर्थन देने के लिये आँगनवाड़ियों एवं कार्यस्थल-आधारित क्रेच को एकीकृत किया जाना चाहिये।

- इससे देखभाल संबंधी कार्य का पुनर्वितरण होगा और कार्यबल में महिलाओं की उपस्थिति सुनिश्चित होगी।
- नियोक्ता-प्रायोजित बाल देखभाल सुविधाएँ बनाने के लिये PPP मॉडल को प्रोत्साहित किया जाना चाहिये।
- औपचारिक कौशल और वेतन तंत्र के माध्यम से देखभाल कर्मियों को मान्यता दी जानी चाहिये और उन्हें पेशेवर बनाया जाना चाहिये।
- पोर्टेबल देखभाल लाभ कार्यढाँचे के माध्यम से अनौपचारिक क्षेत्र में सशुल्क मातृत्व अवकाश का विस्तार किया जाना चाहिये।

बुनियादी अवसंरचना और डिजिटल पारिस्थितिकी तंत्र परियोजनाओं में महिलाओं को मुख्यधारा में लाना:

स्वच्छता, परिवहन, जल, आवास के लिये बुनियादी अवसंरचना के निर्माण में लिंग-उत्तरदायी बजट को अनिवार्य किया जाना चाहिये ताकि महिलाओं के लिये सार्वजनिक बुनियादी अवसंरचना की उपयोगिता में सुधार हो सके।

- स्मार्ट सिटी और AMRUT परियोजनाओं में जेंडर ऑडिट एवं मोबिलिटी मैपिंग को संस्थागत बनाया जाना चाहिये। इससे बुनियादी अवसंरचना अधिक समावेशी और सशक्त बनेगा।
- महिलाओं के डिजिटल सशक्तीकरण को बढ़ावा देने के लिये राष्ट्रीय अवसंरचना और ग्रामीण इंटरनेट परियोजनाओं में डिजिटल साक्षरता एवं PMGDISHA को शामिल किया जाना चाहिये।
- सामुदायिक भागीदारी मंचों के माध्यम से बुनियादी अवसंरचना परियोजनाओं की योजना बनाने और निगरानी में महिलाओं को शामिल किया जाना चाहिये।

अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं के लिये औपचारिकीकरण और सामाजिक सुरक्षा को बढ़ावा देना:

महिलाओं के नेतृत्व वाले अनौपचारिक उद्यमों को औपचारिक कार्यढाँचे के तहत लाने के लिये लिंग-स्मार्ट उद्यम पंजीकरण अभियान बनाया जाना चाहिये।

- इससे अनौपचारिक महिला श्रमिकों की दृश्यता, सुरक्षा और उत्पादकता बढ़ती है।
- सरलीकृत दस्तावेज़ीकरण और मोबाइल-सक्षम नामांकन के साथ e-SHRAM, ESIC और NPS कवरेज का विस्तार किया जाना चाहिये।
- मूल्य संवर्द्धन और आपूर्ति शृंखलाओं को औपचारिक बनाने के लिये एक ज़िला एक उत्पाद (ODOP) के अंतर्गत महिला-विशिष्ट क्लस्टरों को बढ़ावा दिया जाना चाहिये।

शासन और निर्णय-निर्माण में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को सशक्त करना:

सरकारी बोर्डों, स्थानीय योजना समितियों, MSME संवर्द्धन परिषदों और सहकारी समितियों में लिंग कोटा अनिवार्य किया जाना चाहिये।

- पंचायत प्रोत्साहनों को आर्थिक एवं योजना भूमिकाओं में महिलाओं के समावेशन से जोड़ने की आवश्यकता है।
- शासन के सभी स्तरों पर जेंडर बजट और नियोजन पर क्षमता निर्माण को संस्थागत बनाया जाना चाहिये। नेतृत्व में महिलाएँ अधिक लैंगिक-संवेदनशील नीतियाँ और संसाधन आवंटन सुनिश्चित करती हैं।

निजी क्षेत्र में लिंग-संवेदनशील कार्य मानदंडों का विस्तार करना:

कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) और ESG कार्यढाँचे के तहत पितृत्व अवकाश और जेंडर ऑडिट प्रकटीकरण को अनिवार्य किया जाना चाहिये।

- ये मानदंड, दिखावे से आगे बढ़कर, लिंग-समावेशी मानव संसाधन प्रथाओं को मुख्यधारा में लाने में मदद कर सकते हैं।
- निजी कंपनियों को प्रोत्साहित किया जाना चाहिये कि वे महिलाओं के लिये कॅरियर ब्रेक के बाद वापसी कार्यक्रम और पुनः कौशल विकास के विकल्प तैयार करें।
- कंपनियों को सार्वजनिक खरीद प्राथमिकताओं से जुड़ा एक जेंडर इक्विटी इंडेक्स पेश करना चाहिये। सभी क्षेत्रों में फ्लेक्सी-टाइम, घर से काम करने और ऑन-साइट चाइल्डकेयर सुविधाओं के अंगीकरण को प्रोत्साहित किया जाना चाहिये।

एकीकृत महिला डिजिटल पहचान और लाभ मंच विकसित करना:

आधार से जुड़ा तथा API-सक्षम मंच महिला डिजिटल सशक्तीकरण स्टैक बनाया जाना चाहिये जो कल्याण, ऋण, कौशल एवं बीमा तक पहुँच को एकीकृत करता है।

- इस स्टैक का उपयोग प्रगति को ट्रैक करने, लीकेज को कम करने और कस्टम एडवाइस प्रदान करने के लिये किया जाना चाहिये। इसे एस्पिरेशनल ब्लॉक्स प्रोग्राम और डिजिटल इंडिया पहलों में शामिल किया जाना चाहिये।

- महिलाओं के नेतृत्व वाली CSC के माध्यम से सेवाओं की डोरस्टेप डिलीवरी के लिये फिनटेक के साथ साझेदारी की जानी चाहिये।

लिंग-केंद्रित स्थानीय विकास योजनाओं के माध्यम से योजना का विकेंद्रीकरण:

ग्राम पंचायत, ब्लॉक और ज़िला स्तर पर लिंग कार्य योजनाओं को संस्थागत बनाना, महिला सभाओं और SHG नेटवर्क से प्राप्त इनपुट को एकीकृत किया जाना चाहिये।

- इन योजनाओं को महिलाओं के साथ मिलकर बनाया जाना चाहिये तथा वार्षिक विकास योजना चक्रों एवं वित्तपोषण में शामिल किया जाना चाहिये।
- प्राथमिकता अंतराल की पहचान करने के लिये MoSPI के टाइम यूज़ सर्वे, NFHS और SECC से डेटा का उपयोग किया जाना चाहिये। विकेंद्रीकृत, डेटा-संचालित लिंग नियोजन संदर्भ-विशिष्ट और प्रभावी हस्तक्षेप सुनिश्चित करता है।

- भारत में महिला रोज़गार संबंधी आँकड़े देश के आर्थिक विकास, कम प्रजनन दर और स्कूली शिक्षा की दर में वृद्धि जैसे संकेतकों से मेल नहीं खाती।
- वर्ष 2004 से वर्ष 2018 के बीच स्कूली शिक्षा के मामले में घटते लैंगिक अंतराल के विपरीत कार्य क्षेत्रों में भागीदारी के संदर्भ में लैंगिक अंतराल में भारी वृद्धि देखने को मिली।
- हाल ही में जारी 'आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS), 2018-19' के अनुसार, कार्यक्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी में भारी गिरावट देखने को मिली है।
- वर्ष 2011-19 के बीच ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यस्थलों पर महिलाओं की भागीदारी 35.8% से घटकर 26.4% ही रह गई।
- वर्ष 2019 में 'विश्व आर्थिक मंच' (World Economic Forum- WEF) की 'वैश्विक लैंगिक अंतराल रिपोर्ट' में महिलाओं की आर्थिक भागीदारी और इसके लिये उपलब्ध अवसरों के संदर्भ में भारत को 153 देशों की सूची में 149 वें स्थान पर रखा गया था।
- गौरतलब है कि इस सर्वेक्षण में भारत एकमात्र ऐसा देश था जिसमें आर्थिक भागीदारी में लैंगिक अंतराल राजनीतिक लैंगिक अंतराल से अधिक पाया गया।
- वर्ष 2019 में जारी ऑक्सफैम रिपोर्ट के अनुसार, लिंग के आधार पर वेतन के मामले में होने वाले भेदभाव के मामले में एशिया के देश सबसे प्रमुख हैं, एशिया में समान योग्यता और पद पर कार्य करने वाली महिलाओं को 34% कम वेतन प्राप्त हुआ।
- अक्तूबर 2020 में जारी आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS) रिपोर्ट के अनुसार, अक्तूबर-दिसंबर 2019 में महिला बेरोज़गारी की दर 9.8% रही जो वर्ष 2019 में जुलाई-सितंबर की तिमाही के आँकड़ों से अधिक है, गौरतलब है कि COVID-19 महामारी के बाद देशभर में बेरोज़गारी के आँकड़ों में व्यापक वृद्धि देखी गई।

असंगठित क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी:

- कृषि क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी लगभग 60% है परंतु इनमें से अधिकांश भूमिहीन

श्रमिक हैं जिन्हें स्वास्थ्य, सामाजिक या आर्थिक सुरक्षा से संबंधित कोई भी सुविधा नहीं प्राप्त होती है।

- वर्ष 2019 में मात्र 13% महिला किसानों के पास अपनी ज़मीन थी और वर्ष 2011 की जनगणना के अनुसार, यह अनुपात मात्र 12.8% था।
- इसी प्रकार विनिर्माण क्षेत्र (लगभग पूरी तरह असंगठित) में महिला श्रमिकों की भागीदारी लगभग 14% ही है।
- सेवा क्षेत्र में भी अधिकांश महिलाएँ कम आय वाली नौकरियों तक ही सीमित हैं, 'राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण (NSS),2005' के अनुसार, 4.75 मिलियन घरेलू कामगारों में से 60% से अधिक महिलाएँ हैं।

कारण:

- भारत में स्वतंत्रता संघर्ष के दौरान और उससे पहले भी कई सामाजिक कार्यकर्त्ताओं द्वारा महिला अधिकारों के मुद्दों को बहुत ही प्रमुखता से आगे रखा गया है।
- देश की स्वतंत्रता के बाद भी महिला अधिकारों और कार्यक्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी के संदर्भ में सामाजिक तथा राजनीतिक हस्तक्षेप जारी रहे हैं परंतु देश के विकास के साथ-साथ इस दिशा में अपेक्षित सुधार देखने को नहीं मिला है।
- भारत में कार्यक्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी में कमी के कारणों को निम्नलिखित बिंदुओं के आधार पर समझा जा सकता है।
    - **सामाजिक और धार्मिक पृष्ठभूमि:** भारत में लगभग सभी धर्मों और वर्गों के लोगों में लंबे समय से समाज की मुख्यधारा में महिलाओं की सक्रिय भूमिका को लेकर अधिक स्वीकार्यता नहीं रही है। वर्तमान में भी देश के कई हिस्सों में महिलाओं को घरेलू कामकाज या अध्यापक अथवा नर्स आदि जैसी भूमिकाओं में ही कार्य करने को प्राथमिकता दी जाती है। सामाजिक दबाब और विरोध के भय से कुछ पारंपरिक क्षेत्रों को छोड़कर आमतौर पर अन्य क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी कम ही रही है। भारतीय समाज में व्याप्त इस भेदभाव की शुरुआत बच्चे के जन्म से ही हो जाती है, इस भेदभाव को भारत में जन्म के समय लिंगानुपात में भारी असमानता [संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (United Nations Population Fund- UNFPA) के अनुमान के अनुसार, लगभग 910] के आधार पर समझा जा सकता है।
    - **उच्च शिक्षा और प्रशिक्षण के अवसरों की कमी:** पिछले दो दशकों में देश में प्रारंभिक शिक्षा के मामले में व्याप्त लैंगिक असमानता को दूर करने में बड़ी सफलता प्राप्त हुई है, हालाँकि उच्च शिक्षा और पेशेवर प्रशिक्षण संबंधी कार्यक्रमों में महिलाओं की भागीदारी में कमी अभी भी बनी हुई है। 'अखिल भारतीय उच्च शिक्षा सर्वेक्षण, 2018-19' की रिपोर्ट [All India Survey on Higher Education (AISHE) report] के अनुसार, प्रौद्योगिकी और तकनीकी से संबंधित पाठ्यक्रमों में नामांकित पुरुष छात्रों

(71.1%) की तुलना में महिला छात्रों (28.9%) की भागीदारी काफी कम रही।

- **संसाधनों की कमी:** कार्य क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी शिक्षा और रोज़गार के अवसरों की उपलब्धता के साथ आवश्यक संसाधनों की उपलब्धता पर भी निर्भर करती है। देश में अधिकांश ग्रामीण क्षेत्रों या छोटे शहरों में घर से कार्यस्थल की दूरी, 24 घंटे यातायात के सुरक्षित साधन, सार्वजनिक स्थलों पर प्रसाधन या अन्य आवश्यक संसाधनों का न होना और इनकी वहनीयता भी महिलाओं की भागीदारी में कमी का एक प्रमुख कारण है। इन संसाधनों की अनुपलब्धता का प्रभाव उनके स्वास्थ्य और कार्यक्षमता पर भी पड़ता है।
- **कार्यस्थलों पर भेदभाव और शोषण:** कार्यस्थलों पर होने वाला भेदभाव महिलाओं के विकास में एक बड़ी बाधा रहा है, देश में सक्रिय सार्वजनिक (सेना, पुलिस आदि) और निजी क्षेत्र के अधिकांश संस्थानों में शीर्ष निर्णायक पदों पर महिला अधिकारियों की कमी इस भेदभाव का एक स्पष्ट प्रमाण है। कृषि क्षेत्र में महिलाओं की सक्रिय भूमिका अधिक होने के बावजूद भी समाज के साथ-साथ सरकार की योजनाओं में इसकी स्वीकार्यता की कमी दिखाई देती है। कार्यस्थलों पर भेदभाव और शोषण की घटनाएँ पीड़ित व्यक्ति के साथ आकांक्षी युवाओं के मनोबल को भी कमज़ोर करती हैं, हाल ही में सोशल मीडिया पर सक्रिय 'मी टू अभियान' (MeToo Movement) के तहत सामने आई महिलाओं के अनुभवों ने इस क्षेत्र में व्यापक सुधार की आवश्यकता को रेखांकित किया है।
- **नीतिगत असफलता:** देश की अर्थव्यवस्था के सभी क्षेत्रों में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी को प्रोत्साहित करने में सरकार की नीतियाँ अधिक सफल नहीं रही हैं। इसका एक कारण भारतीय राजनीति (लगभग 13% महिला सांसद, स्वतंत्र भारत में मात्र एक महिला प्रधानमंत्री) और नीति निर्माण संबंधी अन्य महत्त्वपूर्ण पदों पर महिलाओं के प्रतिनिधित्व में कमी को माना जा सकता है।

महिला भागीदारी का प्रभाव:

- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organization-ILO) की एक रिपोर्ट के अनुसार, यदि भारत में कार्यक्षेत्र में व्याप्त लैंगिक असमानता को 25% कम कर लिया जाता है तो इससे देश की जीडीपी में 1 ट्रिलियन डॉलर तक की वृद्धि हो सकती है।
- विश्व आर्थिक मंच के अनुसार, कार्यस्थलों पर महिलाओं की भागीदारी में वृद्धि से कई सामाजिक और आर्थिक लाभ देखने को मिले हैं।
- शिक्षा और रोज़गार के अवसरों में वृद्धि से महिलाओं में अपने स्वास्थ्य तथा विकास के प्रति जागरूकता के बढ़ने के साथ अपनी आवश्यकताओं को पूरा करने की क्षमता में वृद्धि होती है। इस बदलाव का सकारात्मक प्रभाव समाज तथा देश की अर्थव्यवस्था पर भी देखने को मिलता है।

- देश की अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भूमिका को स्वीकार करते हुए बेहतर योजनाओं के क्रियान्वयन के माध्यम से गरीबी, स्वास्थ्य और आर्थिक अस्थिरता से संबंधित चुनौतियों से निपटने में सहायता प्राप्त हो सकती है।

सरकार के प्रयास:

- केंद्र सरकार द्वारा कार्यस्थल पर गर्भवती महिलाओं के हितों की रक्षा के लिये 'मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017' के माध्यम से मातृत्त्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया है, इस अधिनियम को सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 में समाहित किया गया है।
- विज्ञान एवं इंजीनियरिंग के क्षेत्र में महिला शोधकर्त्ताओं को शोध एवं विकास गतिविधियों के लिये प्रोत्साहित करने हेतु केंद्र सरकार द्वारा 'सर्ब-पावर' (SERB-POWER) नामक एक योजना की शुरुआत की गई है।
- देश में 'मी टू अभियान' के बाद कार्यस्थलों पर बड़े पैमाने पर महिला शोषण के मामलों के सामने आने के बाद अक्तूबर 2018 में केंद्रीय गृह मंत्री की अध्यक्षता में मंत्रियों के समूह (Group of Ministers- GoM) का गठन किया गया, जिसने इस समस्या के समाधान हेतु अपनी सिफारिशें प्रस्तुत की।
- रेल यात्रा के दौरान महिला सुरक्षा के प्रयासों को मज़बूत करने और महिलाओं में सुरक्षा की भावना जगाने के लिये 'रेलवे सुरक्षा बल' (Railway Protection Force-RPF) द्वारा 'मेरी सहेली' (Meri Saheli) नामक एक पहल की शुरुआत की गई है।

चुनौतियाँ:

- भारतीय अर्थव्यवस्था निगरानी केंद्र द्वारा हाल ही में जारी आँकड़ों के अनुसार, COVID-19 महामारी से उत्पन्न चुनौतियों के कारण अप्रैल और मई माह में 39% कामकाजी महिलाओं को अपनी नौकरी गँवानी पड़ी।
- राष्ट्रीय प्रतिदर्श सर्वेक्षण के अनुसार, पुरुषों की तुलना में भारतीय महिलाओं को बिना भुगतान के घरेलू कार्यों में योगदान देना पड़ता है।
- COVID-19 के दौरान घरेलू हिंसा के मामलों में भारी वृद्धि देखी गई थी, साथ ही इस दौरान महिलाओं के लिये शिक्षा और रोज़गार की पहुँच बाधित हुई है जो पिछले कई वर्षों के दौरान इस क्षेत्र में हुए सुधार के प्रयासों पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकता है।
- भारत में विभिन्न सार्वजनिक (शिक्षा मित्र, आशा कार्यकर्त्ता आदि) और निजी क्षेत्रों में कार्यरत महिलाओं को उनके कार्य के अनुरूप अपेक्षा के अनुरूप कम भुगतान दिया जाना एक बड़ी चुनौती है।
- केंद्र सरकार द्वारा हाल ही में देश के श्रम कानूनों में बड़े बदलाव किये गए हैं हालाँकि इनमें देश की अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भागीदारी को प्रोत्साहित करने, कार्यस्थलों पर महिला हितों की रक्षा आदि मुद्दों के संदर्भ में कोई विशेष सुधार नहीं किया गया है।

आगे की राह:

- वर्तमान समय में देश की अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाने के साथ, कार्यस्थलों पर व्याप्त भेदभाव और महिला सुरक्षा संबंधी चुनौतियों को दूर करने के लिये

बहु-पक्षीय प्रयासों को अपनाया जाना चाहिये।

- सरकार को असंगठित क्षेत्र में कार्य कर रही महिलाओं के लिये लक्षित योजनाओं (प्रशिक्षण, सामाजिक और आर्थिक सुरक्षा आदि) के साथ अर्थव्यवस्था के सभी स्तरों पर महिलाओं की भागीदारी और उनके हितों की रक्षा सुनिश्चित करने से जुड़े प्रयासों पर विशेष ध्यान देना होगा।
- कार्यस्थलों पर महिलाओं की भागीदारी को प्रोत्साहित करने के लिये यातायात साधनों की पहुँच में विस्तार के साथ सार्वजनिक स्थलों पर प्रसाधन केंद्रों आदि के तंत्र को मज़बूत करना बहुत ही आवश्यक है।
- उच्च शिक्षा और पेशेवर प्रशिक्षणों में शामिल होने के लिये महिलाओं को सहयोग प्रदान करने के साथ ग्रामीण क्षेत्रों में उच्च शिक्षा की पहुँच को मज़बूत करने पर विशेष ध्यान देना होगा। इसके साथ ही नीति निर्माण और महत्त्वपूर्ण संसाधनों के शीर्ष तंत्र में महिला प्रतिनिधित्त्व को बढ़ाने हेतु विशेष प्रयास किये जाने चाहिये।

निष्कर्ष:

जैसा कि प्रसिद्ध संस्कृत कहावत है: "राष्ट्रस्य श्रवः नारी अस्ति, नारी राष्ट्रस्य अक्षि अस्ति !" अर्थात् महिला वह कान है जिसके माध्यम से राष्ट्र सुनता है, वह नेत्र है जिसके माध्यम से वह देखता है। भारत के जनांकिक लाभांश का सही मायने में दोहन करने के लिये, महिला सशक्तीकरण को आकांक्षा से कार्यान्वयन की ओर स्थानांतरित करने की आवश्यकता है। महिलाओं की समानता को बढ़ावा देने से वैश्विक सकल घरेलू उत्पाद में $28 ट्रिलियन की वृद्धि हो सकती है, जिसमें भारत में संभावित रूप से वर्ष 2025 तक $770 बिलियन की वृद्धि देखी जा सकती है। लैंगिक समानता वाली अर्थव्यवस्था न केवल समावेशी विकास को बल्कि राष्ट्रीय विकास को भी गति देती है। ये प्रयास सीधे SDG 5 (लैंगिक समानता) और SDG 8 (उत्कृष्ट श्रम और आर्थिक विकास) के साथ संरेखित हैं। (राम आहूजा (2015) ''सामाजिक अनुसंधान'' रावत पब्लिकेषन जयपुर।)

संदर्भ सूची:

1. आर्थिक सर्वेक्षण - आर्थिक एवं सांख्यिकी संचालनालय, 2018-19
2. मध्यप्रदेश की आधारभूत कृषि सांख्यिकी आयुक्त, भू अभिलेख एवं बन्दोबस्त, म.प्र. ग्वालियर 20
3. उद्यमी, उद्योग और स्वरोजगार - तृतीय संस्करण उद्यमिता केन्द्र 1995
4. डॉ. वी. सी. सिन्ध डॉ. पुष्पा ''आर्थिक विकास एवं भारत में नियोजन'' पुष्पराज प्रकाषन रीवा 1992
5. राम आहूजा (2015) ''सामाजिक अनुसंधान'' रावत पब्लिकेषन जयपुर।