

## लैंगिक समावेश के परिपेक्ष्य में कार्यस्थल में महिलाओं की भूमिका

हितेश शर्मा<sup>1</sup>

<sup>1</sup>सहायक आचार्य, प्रबंध विभाग, अभियांत्रिकी महाविद्यालय, झालावाड़।

### शोध सारांश

वर्तमान परिवेश में उपलब्ध शिक्षा के सुलभ अवसर, लिंग भेदभाव के उन्मूलन हेतु महिला विकास कार्यक्रमों और विभिन्न अधिनियमों के ठोस क्रियान्वयन व सतत जागरूकता कार्यक्रमों के व्यापक प्रचार प्रसार फलस्वरूप विभिन्न क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी तेजी से बढ़ी है और वे कई महत्वपूर्ण भूमिकाएं निभा रही हैं। लैंगिक समानता का सिद्धांत भारत के संविधान के मूल तत्वों में एक है जिसमें महिला सुरक्षा, सम्मान, विकास व भेदभाव से बचाव के प्रावधान शामिल हैं तथा महिलाओं के हितों को सुनिश्चित करने हेतु देश में अबतक पचास से भी ज्यादा कानून बन चुके हैं। आज महिलाएं घर और कार्यक्षेत्र में सामंजस्य बिठाते हुए समान स्तर पर पुरुषों की तुलना में अतिरिक्त काम; बिना किसी मान्यता, सराहना या पुरस्कार के कर रही हैं। बदलते परिदृश्य में कार्य क्षेत्र में उनकी सहभागिता बढ़ी है पर उनके तनाव और थकावट में भी वृद्धि हुई है, साथ ही उनके शोषण व अधिकारों के हनन की घटनाओं में भी लगातार इजाफा हुआ है। वर्तमान में महिलाओं द्वारा किया जाने वाला अधिकांश कार्य अनौपचारिक क्षेत्र में है जिसमें ज्यादातर कार्य अवैतनिक हैं। कॉर्पोरेट जगत में अभी भी उन्हें सबसे अधिक लैंगिक असमानता का शिकार होना पड़ता है। कार्यस्थल जिसमें व्यापार जगत के शीर्ष पद भी शामिल हैं; पर महिलाओं को उचित प्रतिनिधित्व नहीं मिलता है, तथा नेतृत्व/प्रबंधन पदों पर अभी भी पर्याप्त महिलाएं नहीं हैं।

प्रस्तुत शोध आलेख महिलाओं की सामाजिक भूमिकाओं और अपेक्षाओं के संदर्भ में रुढ़िबद्ध सोच, लैंगिक समावेश की अवधारणा का कार्य क्षेत्र में

वास्तविक क्रियान्वयन तथा निगमित नेतृत्व में महिलाओं की बढ़ती भूमिका को समझने का प्रयास है।

**बीज शब्द:** लैंगिक समानता, सामाजिक संरचना, लैंगिक स्टीरियोटाइपिंग (लिंग आधारित पूर्वाग्रह), ग्लास सीलिंग (कांच की छत), लैंगिक समावेश, कार्यस्थल।

## लैंगिक समानता

“लैंगिक समानता” भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14,15,16,39 व 42 में हर क्षेत्र में महिलाओं से सम्बंधित विकासात्मक नीतियों व योजनाओं के प्रावधानों को प्रमुखता दी गई है। अनुच्छेद 14 महिलाओं को कानून के समक्ष समानता का अधिकार देता है। अनुच्छेद 15 (1) में कहा गया है कि राज्य किसी भी नागरिक से धर्म, जाति, लिंग व जन्म स्थान के नाम पर भेदभाव नहीं करेगा। अनुच्छेद 15 (3) में महिला और बच्चों के पक्ष में विशेष प्रावधान करने को कहा गया है। तो अनुच्छेद 16 में सभी नागरिकों के लिए अवसर की समानता की बात कही गई है।

## सामाजिक संरचना

सामाजिक संरचना से अभिप्राय ऐसी व्यवस्था से है जिसमें उस व्यवस्था व संरचना के विभिन्न तत्व जैसे की मानव समूह, संस्थात्मक प्रतिमान (जिसके कारण किसी समूह के सदस्य एक दूसरे से अंतःसंबंध के कारण संपर्क में आते हैं) तथा इन अंतःसंबंधों का संस्थात्मक स्वरूप प्रमुख हैं। समाज के मूल्य तथा उसके संस्थात्मक स्वरूप एक-दूसरे से जुड़े होते हैं।

## लैंगिक स्टीरियोटाइपिंग (लिंग आधारित पूर्वाग्रह)

जेंडर स्टीरियोटाइपिंग किसी व्यक्ति के बारे में उसके लिंग के आधार रूढ़िबद्ध सोच के आधार पर बनाई गई धारणा है, जो समाज में उसकी विशेषता, व्यवहार और जिम्मेदारी को लिंग के अनुसार परिभाषित करती है। मसलन हमारा समाज महिलाओं को ऐसे व्यक्ति के रूप में देखता है जो परिवार और परिवार के सदस्यों की सेहत और खानपान का ध्यान रखें और पुरुष को परिवार के मुखिया और संरक्षक के तौर पर जाना जाता है।

## ग्लास सीलिंग

ग्लास सीलिंग (कांच की छत): एक रूपक है जो उस अदृश्य बाधा का वर्णन करती है जो महिलाओं को संगठनों में नेतृत्व और कार्यकारी पदानुक्रम में एक निश्चित स्तर से आगे बढ़ने व उच्च पदों को प्राप्त करने से रोकती है।

## लैंगिक समावेश

लैंगिक समावेश यह अवधारणा है कि सभी सेवाएँ, अवसर और प्रतिष्ठान सभी लोगों के लिए खुले हैं। यह धारणा समानता की संकल्पना से कहीं अधिक व्यापक है और इस बात पर जोर देती है कि लैंगिक स्टीरियोटाइपिंग की रूढ़िबद्ध सोच के आधार पर बनाई गई धारणा पुरुष और महिला की सामाजिक भूमिकाओं और अपेक्षाओं को परिभाषित नहीं करती हैं।

## कार्यस्थल

एक कार्यस्थल या रोजगार का स्थान एक ऐसा स्थान है जहां लोग स्वरोजगार या किसी नियोजित के लिए कार्य करते हैं। कार्यस्थलों के प्रकार अलग-अलग क्षेत्रों में अलग-अलग होते हैं यह संगठित या असंगठित हो सकते हैं, ये किसी भवन के अंदर या बाहर हो सकते हैं। कार्यस्थल मोबाइल हो सकते हैं, और कुछ लोग अलग-अलग स्थानों पर विभिन्न दिनों में भी काम कर सकते हैं।

## शोध उद्देश्य

- (ए) भारत में कॉर्पोरेट क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी की प्रवृत्ति का अध्ययन करने के लिए।
- (बी) लैंगिक समावेश की अवधारणा का कार्य क्षेत्र में वास्तविक क्रियान्वयन व इसका महिला सशक्तीकरण पर प्रभाव का अध्ययन करने के लिए।

## शोध विधि

लैंगिक विषमता समाज में सामाजिक एवं आर्थिक पिछड़ेपन का एक प्रमुख कारण है। प्रस्तुत लघु शोध आलेख में लैंगिक समावेश के परिपेक्ष्य में कार्यस्थल में महिलाओं की भूमिका के सन्दर्भ में विभिन्न पत्र पत्रिकाओं एवं शोध पत्रों का अध्ययन, विश्लेषण एवं संश्लेषण किया गया है।

## साहित्यिक समीक्षा

ऐसा अनुमान है कि भारत में लैंगिक समानता का आर्थिक लाभ हो सकता है। अगर महिलाओं के साथ भेदभाव न किया जाए तो 2025 तक देश की जीडीपी में 700 बिलियन US\$ का इजाफा हो सकता है। आईएमएफ के अनुमान के अनुसार देश की श्रमशक्ति में महिलाओं की समान भागीदारी से भारत की जीडीपी में 27 प्रतिशत की वृद्धि हो सकती है। भारत की आधे से अधिक महिलाओं के पास सेलफोन नहीं है और 80 प्रतिशत उन्हें इंटरनेट से नहीं जोड़ पातीं। अगर महिलाओं के पास भी पुरुषों जितने फोन होते तो अगले 5 वर्षों में फोन कंपनियों के राजस्व में 17 बिलियन US\$ की बढ़ोतरी हो जाती। विश्व स्तर पर महिलाएं खरीद संबंधी 80 प्रतिशत फैसले लेतीं या फैसलों को प्रभावित करती हैं और 20 ट्रिलियन US\$ के व्यय को नियंत्रित करती हैं। महिलाओं को सशक्त बनाने के सामाजिक लाभ भी हैं। महिलाएं अपनी 90 प्रतिशत आय को अपने परिवारों पर खर्च करती हैं और आर्थिक रूप से उन्हें सशक्त करने से मांग बढ़ती है, बच्चे स्वस्थ और सुशिक्षित होते हैं और मानव विकास का स्तर उंचा होता है।(1)

रचना सेठी का मानना है कि महिलाएं अक्सर कार्यस्थलों पर खुद को मुखर करने से हिचकिचाती हैं। वे उस काम का श्रेय लेने से हिचकिचाती हैं जो वे व्यक्तिगत मोर्चे और पेशेवर दुनिया दोनों में करती हैं। कई महिलाओं का मानना है कि अच्छे नेतृत्व में विनम्रता भी शामिल होनी चाहिए। उन्हें यह अहसास नहीं होता कि आत्म-प्रचार पदोन्नति के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। प्रत्येक व्यवसाय या उद्यम में यह आवश्यक है कि दूसरे आपके योगदान के बारे में जाने। फिर भी महिलाएं अपने हक का दावा करने से कतराती हैं।(2)

प्रवीण कुमार ने अपने शोध कामकाजी महिलाओं की समस्याएं:- एक समाजशास्त्रीय अध्ययन में, बताया है कि कामकाजी महिलाओं की सबसे बड़ी समस्या है दोहरी जिम्मेदारियों का बोझ। महिलाओं पर व्यवसाय का उत्तरदायित्व बढ़ा देने के बावजूद उनकी पारंपरिक भूमिका में कोई विशेष कांट-छांट नहीं की गई है किन्तु ये तथ्य भी सामने आये हैं कि वर्तमान युग में पुरुष तथाकथित स्त्रियोचित कार्य करने में शर्म महसूस नहीं करते हैं तथा वे ग्रह-प्रबन्ध में अपनी भागीदारी सुनिश्चित करते हैं।(3)

अर्निका ठाकुर ने अपनी रिपोर्ट में एक नए अध्ययन का हवाला देते हुए बताया है कि इंडिया इंक के कर्मचारियों की संख्या में अधिक महिलाएं हैं, लेकिन उनमें से कुछ ही वरिष्ठ भूमिकाओं में

हैं। जिनोव-इंटेल् इंडिया जेंडर डायवर्सिटी बेंचमार्क के अनुसार, महिलाएं जूनियर स्तर की नौकरियों में 38%, मध्य-स्तर की नौकरियों में 20% लेकिन वरिष्ठ भूमिकाओं में केवल 11% ही हैं। अध्ययन के मुताबिक, कॉर्पोरेट क्षेत्र में महिलाओं का कुल प्रतिनिधित्व पांच साल पहले के 21 फीसदी से बढ़कर 30 फीसदी हो गया है। कंपनियों द्वारा चलाए जा रहे लैंगिक विविधता कार्यक्रमों के बावजूद उनका गैर-तकनीकी भूमिकाओं में 31% और तकनीकी भूमिकाओं में 26% हिस्सा है।(4)

विश्व स्तर पर, लगभग 75% पुरुषों की तुलना में 50% कामकाजी उम्र की महिलाएं ही श्रम शक्ति का हिस्सा हैं।(5)

## विमर्श

कार्यस्थल में लैंगिक समानता का मतलब है कि सभी लिंगों के कर्मचारियों की कंपनी में समान पुरस्कार, अवसर और संसाधनों तक पहुंच है, जिसमें शामिल हैं:

- समान जिम्मेदारियों वाली तुलनीय भूमिकाओं के लिए समान वेतन और लाभ
- पदोन्नति और केरियर में प्रगति के समान अवसर
- समान जरूरतों पर सामान्य प्रतिफल

किसी व्यक्ति को टीम प्रोजेक्ट्स, कंपनी आउटिंग, मीटिंग्स और लिंग के कारण आवश्यक निर्णय लेने से बाहर करना लैंगिक असमानता के दायरे में आता है। जब किसी व्यक्ति को कार्यों या घटनाओं में शामिल नहीं किया जा रहा है, तो यह उन्हें सफल और उत्पादक कर्मचारी बनने से रोक सकता है।

लैंगिक असमानता के कार्यक्षेत्र पर कई प्रतिकूल प्रभाव होते हैं जैसे:

- कार्यस्थल संघर्ष (वर्कप्लेस कॉन्फ्लिक्ट)
- कर्मचारियों के मनोबल में कमी
- कम उत्पादकता
- संभावित लीगल इश्यूज

भारत में विगत वर्षों में श्रम बल भागीदारी में लैंगिक अंतर में कमी आई है किन्तु लैंगिक वेतन अंतर अभी भी पर्याप्त बना हुआ है। महिलाओं को अभी भी कम वेतन वाले काम में प्राथमिकता दी जाती है, उनकी प्रबंधकीय नौकरियों तक पहुंच कम है और अंशकालिक काम (पार्ट टाइम जॉब्स) के पर्याप्त अवसर उपलब्ध नहीं हैं।

संस्थाओं द्वारा एक सुरक्षित, समावेशी और विविध कार्यस्थल निर्माण करने में विभिन्न बाधाएं एवं चुनौतियां भी हैं जिनका भारत में महिलाओं को रोजाना सामना करना पड़ता है जिनमें प्रमुख हैं-

- कार्य स्थलों पर लिंग आधारित भेदभाव
- गर्भावस्था और मातृत्व की स्थिति विशेष रूप से मातृत्व के बाद काम पर लौटना
- कार्य क्षेत्र में हिंसा और उत्पीड़न।
- अधिकांश कामकाजी महिलाओं को उनके कार्य समय के दौरान बच्चों को छोड़ने के लिए सुरक्षित स्थान उपलब्ध नहीं हैं।
- कार्यस्थल पर आने जाने के लिए सुलभ एवं सुरक्षित साधन और गतिशीलता (मोबिलिटी) भी एक प्रमुख चुनौती है।
- असंगठित और कॉर्पोरेट क्षेत्र में लैंगिक आधार पर वेतन के स्तर में असमानता हैं।
- कार्यस्थल में महिलाओं को पर्याप्त मान्यता (रिकोग्निशन) नहीं दिया जाता है।
- कार्यस्थल में महिलाओं को कम अधिकार (ऑथोरिटी) दिए जाते हैं।
- ऐसी अधिकतर पहल केवल ब्रांडिंग उद्देश्य को पूरा करने के लिए की जाती हैं।
- लैंगिक विविधता वाली प्रतिभाओं को काम पर रखने के लिए "एक आकार-सभी फिट बैठता है" दृष्टिकोण को अपनाया जाता है।
- इस हेतु किए गए अधिकांश उपाय पर्याप्त एवं दूरगामी नहीं हैं।
- विविध समुदायों के लिए लैंगिक विविधता के आधार पर रणनीतिक योजना का अभाव है।

महिलाओं की कार्यबल में अधिक भागीदारी के कई मायने हैं। महिलाएं जटिल परिस्थितियों के लिए प्रत्यक्ष, समाधान-उन्मुख दृष्टिकोण प्रस्तुत करती हैं तथा उपभोक्ता की सुरक्षा और पोषण के बारे में भी सजक होती हैं।

एक समावेशी और विविध कार्यस्थल निर्माण करने के विविध लाभ हैं जैसे कि:

- एक बड़े टैलेंट पूल को आकर्षित कर पाएंगे।
- कर्मचारियों का रेटेन्शन बढ़ा कर एट्रिशन दर घटा पाएंगे।
- सकारात्मक ब्रांड छवि गढ़ने में मदद मिलेगी।
- बेहतर निर्णय लेने में सफल होंगे।
- कर्मचारियों में उच्च रचनात्मकता और नवीनता का प्रवाह कर पाएंगे।
- महिलाएं कार्य क्षेत्र में भिन्न दृष्टिकोण और नजरिया लेकर लाएंगी जो उनके भिन्न जीवन अनुभवों पर आधारित होगा।

श्रमबल में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देने व नौकरी में लिंग अंतर को कम करने के लिए नीतिगत कार्रवाई आवश्यक है।

- महिलाएं के ऊपर देखभाल के काम का अनुपातहीन बोझ होता है और यह वैतनिक कार्य में उनकी भागीदारी को काम करता है। इसलिए, महिलाओं और पुरुषों दोनों के लिए दीर्घकालिक देखभाल प्रावधान को मजबूत करने की आवश्यकता है।
- देखभाल और गृहकार्य को लेकर रुढ़िवादि मानदंड बदलना महत्वपूर्ण चुनौती है। सरकारों को पुरुष देखभाल के प्रति पूर्वाग्रह को कम करने और परिवार की आय और राष्ट्रीय सकल घरेलू उत्पाद में महिला श्रमिकों के महत्वपूर्ण योगदान को उजागर करने के लिए जागरूकता अभियानों सहित कई उपायों और उपकरणों को लागू करना चाहिए, जिससे अवैतनिक कार्य में पुरुषों की भागीदारी भी बढ़े।
- महिलाओं के लिए स्व-रोजगार को बढ़ावा देना और रोजगार के अन्य अधिक लचीले रूपों जैसे वर्क फ्रॉम होम, फ्लेक्सिबल वर्क, फ्लेक्सी टाइमिंग आदि अवसर उपलब्ध कर और बेहतर कार्य-जीवन संतुलन (वर्क लाइफ बैलेंस) प्रदान किया जा सकता है।
- लिंग के आधार पर कार्य को बाँटने की चुनौती से निपटने तथा अधिक मिश्रित श्रम शक्ति को बढ़ावा देने के लिए और अधिक प्रयास किए जाने चाहिए, ताकि डिजिटल, हरित और देखभाल करने वाले क्षेत्रों में रोजगार के अवसरों का लाभ उठाने के लिए महिलाओं और पुरुषों को समान अवसर प्रदान किए जा सकें। लगातार लिंग वेतन अंतर को दूर करने और अधिक महिलाओं को नेतृत्व की स्थिति तक पहुंचने में सक्षम बनाने के लिए भी अतिरिक्त प्रयासों की आवश्यकता है।

## निष्कर्ष

देश के सामाजिक एवं आर्थिक परिदृश्य में कामकाजी महिलाओं को उचित व्यवसायिक वातावरण उपलब्ध करवाने हेतु और अधिक प्रयास किये जाने आवश्यक हैं। सार्वजनिक निजी प्रतिष्ठानों में महिला सुरक्षा और आत्म सम्मान से जुड़ी आधारभूत प्रणाली का विकास किया जाना तथा संस्थानों में कार्यरत महिलाओं के व्यवसायीक संतुष्टि हेतु उन्हें श्रम के अनुकूल वेतन मिलना आवश्यक है। कामकाजी महिलाओं की स्थिति में गुणात्मक सुधार क्रियान्वित करने की दिशा में अनेक प्रयास करने चाहिए, जैसे प्रत्येक क्षेत्र में उनकी हिस्सेदारी व महिलाओं की नेतृत्वकारी भूमिका में वृद्धि करना। महिलाओं पर हो रही किसी भी प्रकार की हिंसा का अंत कर उन्हें शान्ति के प्रत्येक पहलू और सुरक्षा सम्बन्धी तमाम प्रक्रियाओं में सम्मिलित करना। लैंगिक संवेदीकरण में शिक्षा की अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका है। शिक्षित महिलाएं स्वतंत्र निर्णय लेने में सक्षम होंगी। महिलाओं को अपने कार्यक्षेत्र एवं समाज में होने वाली असुविधा को स्वयं दूर करना होगा। इसके लिए उसे सविधान में वर्णित सभी अधिकारों का प्रयोग करना होगा, उक्त बदलाव हेतु समाज को भी पितृसत्तात्मक सोच को छोड़ना होगा तथा स्त्री अधिकारों से जुड़े कानूनों को भी प्रभावी तरीके से व्यावहारिक धरातल पर लागू कर ऐसे सामाजिक, धार्मिक, आर्थिक, राजनैतिक, सांस्कृतिक और शैक्षणिक संस्थानों का निर्माण करना होगा जिसके द्वारा महिलाएं समानता के स्तर पर आ सके और समाज में स्वतंत्र नागरिक की भांति अपने अधिकारों तथा अवसरों का प्रयोग कर सके। जब स्त्री समाज को अपने परिवार में आजादी और समानता मिलेगी तभी तो वह समाज के अन्य लोगों में समानता प्राप्त कर पाएंगी। संस्थाएं के सकारात्मक प्रयासों द्वारा सभी हितधारकों को सशक्त बनाकर संगठनात्मक स्तर पर मानसिकता बदलाव में तेजी लाने में मदद मिलेगी। जिससे कि ऐसे कार्यस्थल का निर्माण किया जा सकता है जो कि न केवल समावेशी हों, बल्कि विविध और सहानुभूतिपूर्ण भी हों।

## संदर्भ

1. "लैंगिक समानता: महिलाओं का आर्थिक सशक्तीकरण", UNIndia Business Forum, online- <https://in.one.un.org/unibf-hindi/gender-equality/>.



2. Rachna Sethi, (2016), "The changing role of women in corporate leadership", LinkedIn, Online: <https://www.linkedin.com/pulse/changing-role-women-corporate-leadership-rachna-sethi>.
3. प्रवीण कुमार (2019), "कामकाजी महिलाओ की समस्याएं:- एक समाजशास्त्रीय अध्ययन", Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education, 2019, Volume: 16 /Issue: 1, पृ. 371-374 (4).
4. Arnika Thakur (2019), "Only 11% women in senior roles in corporate sector: report", Fortune India, 2019, online: <https://www.fortuneindia.com/amp/story/enterprise%2Fonly-11-women-in-senior-roles-in-corporate-sector-report%2F103879>.
5. International labour organisation, (2019), "Beyond the glass ceiling" online: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>.