

---

## इकाई 1- जेंडर की बुनियादी अवधारणाएं (Basic Concepts Of Gender)

---

- 1.1 प्रस्तावना
- 1.2 उद्देश्य
- 1.3 विकास अध्ययन में जेंडर की भूमिका
- 1.4 जेंडर का अर्थ एवं परिभाषाएँ
- 1.5 Sex और Gender में अंतर
- 1.6 जेंडर और शक्ति संबंध
- 1.7 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 1.8 सारांश
- 1.9 शब्दावली
- 1.10 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 1.1 प्रस्तावना

जेंडर, हिंदी भाषा के लिंग का अंग्रेजी रूपांतरण, को सामाजिक विज्ञान विद्याशाखा के अंतर्गत आने वाले समस्त अध्ययन विषयों की एक केंद्रीय अवधारणा माना जाता है जो यह समझने में सहायता करती है कि किसी समय विशेष में समाज द्वारा और समाज में निर्वासित सभी प्राणियों के सह-अस्तित्व के लिए भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहारों किस प्रकार से किया जाये। सामान्य शब्दों में, हम कह सकते हैं कि जेंडर की अवधारणा समाज द्वारा निर्मित भूमिकाओं, मानदंडों, विश्वासों और अपेक्षाओं पर आधारित होती है। उदाहरण के लिए, जहाँ कई समाजों में यह मान्यता है कि पुरुषों को शक्ति, नेतृत्व और निर्णय क्षमता तो वहीं महिलाओं को उनके करुणामयी व्यवहार के कारण देखभाल और घरेलू जिम्मेदारियाँ से सम्बद्ध किया जाना सही है। हालाँकि समाज विज्ञान के अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि उपरोक्त कथन प्राकृतिक नहीं बल्कि समय, स्थान, संस्कृति और परिस्थिति के अनुसार विकसित हुई सामाजिक मान्यताएँ हैं। और इसी क्रम में Simone de Beauvoir (1949) ने अपने विचार प्रकट करते हुए कहा है कि “One is not born, but rather becomes, a woman”

Simone de Beauvoir (1949) के कथन से स्पष्ट हो जाता है कि स्त्री या पुरुष होना केवल जैविक तथ्य नहीं, बल्कि सामाजिक प्रक्रिया का परिणाम है।

आधुनिक समय में, जब समाज द्वारा निर्मित भूमिकाओं, मानदंडों, विश्वासों और अपेक्षाओं में आमूलचूल परिवर्तन आया है तो हम देखते हैं कि जेंडर से जुड़ी पुरातनपंथी विचारधारा भी बदली है अर्थात् समय के साथ जेंडर की समझ और भी व्यापक हो गई है। अब जेंडर को केवल द्विआधारी (Binary) दृष्टिकोण पुरुष और महिला तक सीमित नहीं माना जाता, बल्कि इसे एक स्पेक्ट्रम के रूप में देखा जाने लगा है, जिसमें ट्रांसजेंडर, नॉन-बाइनरी और जेंडर-फ्लुइड पहचानें भी शामिल हैं। यह परिवर्तन मानवाधिकारों, समान अवसरों और सामाजिक न्याय की दृष्टि से अत्यंत महत्वपूर्ण है। इसी क्रम में, वर्तमान अध्याय के माध्यम से जेंडर अध्ययन यह समझने का प्रयास करता है कि समाज की सत्ता संरचनाएँ, पारिवारिक भूमिकाएँ, श्रम विभाजन, भाषा, मीडिया और शिक्षा किस प्रकार लिंग से सम्बंधित असमानताओं जैसे वेतन असमानता, शिक्षा में भेदभाव, महिलाओं की सीमित राजनीतिक भागीदारी, घरेलू हिंसा, और लड़कियों के प्रति सामाजिक पूर्वाग्रह जेंडर, को जन्म देती हैं। लिंग से सम्बंधित असमानताओं के अध्ययन के महत्त्व को स्वीकार करते हुए विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) ने भी स्पष्ट रूप से कहा है कि संपूर्ण विश्व में लिंग से सम्बंधित असमानताएँ स्वास्थ्य, अवसरों और संसाधनों का वितरण न केवल व्यक्ति के सामाजिक-आर्थिक विकास को प्रभावित करता है बल्कि यह सम्बंधित व्यक्तियों के मानसिक विकास में भी बाधक बनता है।

## 1.2 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के बाद शिक्षार्थी:

- ❖ Sex और Gender के बीच अंतर को विभिन्न आधारों (जैविक, सामाजिक, सांस्कृतिक) पर स्पष्ट कर पाएंगे।
- ❖ समाज में जेंडर भूमिकाएँ कैसे बनती हैं, की प्रक्रिया को समझ पाएंगे।
- ❖ यह विश्लेषण कर सकेंगे कि विकास अध्ययन (Development Studies) में जेंडर क्यों एक महत्वपूर्ण विश्लेषणात्मक श्रेणी है।

- ❖ समाज में जेंडर आधारित शक्ति संबंधों (Power Relations) और पितृसत्ता की भूमिका का विश्लेषण कर पाएंगे।

### 1.3 विकास अध्ययन में जेंडर की भूमिका

विकास अध्ययन (Development Studies) का मुख्य उद्देश्य सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक प्रगति का विश्लेषण करना है, जिसमें जेंडर (Gender) एक महत्वपूर्ण विश्लेषणात्मक श्रेणी के रूप में उभरता है। चूँकि किसी भी समाज में की प्रगति उस समाज एवं सभी समूहों विशेषकर महिलाओं, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों और अन्य जेंडर, में समान अवसर और संसाधनों के आभाव में असंभव मानी गयी है अतः हम कह सकते हैं कि जेंडर का अध्ययन विकास अध्ययन के लिए अत्यधिक महत्वपूर्ण हो जाता है। विद्वानों ने अपने अध्ययन के फलस्वरूप, विकास अध्ययन में जेंडर की भूमिका को निम्न प्रकार से स्पष्ट किया है:

- ❖ जेंडर समानता आर्थिक विकास का आधार मानी जाती है। विभिन्न शोध अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि किसी भी समय विशेष में, उस समाज विशेष की घरेलू आय समाज और समय विशेष में रहने वाली महिलाओं की शिक्षा, स्वास्थ्य और आर्थिक भागीदारी द्वारा निर्धारित होती है। अर्थात् किसी समाज विशेष की घरेलू आय बढ़ने से जहाँ उस समाज विशेष की गरीबी घटती है तो वहीं समग्र उत्पादकता में सुधार आता है (World Bank, 2012)। इसके साथ ही महिलाओं का श्रमबल में सक्रिय भागीदारी अधिक नवाचार, उद्यमिता और वित्तीय समावेशन को बढ़ावा देती है। अतः हम कह सकते हैं कि एक समाज विशेष में विकास की योजनाएँ तभी सफल होती हैं जब वह समाज लिंग के प्रति संवेदनशील हों।
- ❖ विकास अध्ययन में जेंडर की भूमिका सामाजिक न्याय और मानवाधिकारों से भी सीधे जुड़ी है। अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि पितृसत्तात्मकता लैंगिक भेदभाव, घरेलू हिंसा, स्वास्थ्य असमानताएँ और शिक्षा में लैंगिक अंतर, विकास को सक्रिय रूप से बाधित करते हैं। संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (UNDP) द्वारा प्रस्तुत Gender Development Index (GDI) और Gender Inequality Index (GII) यह स्पष्ट करते हैं कि जेंडर असमानता कम होने से देश का कुल मानवीय विकास (Human Development) तेजी से बढ़ता है (UNDP, 2020)।
- ❖ जेंडर विश्लेषण विकास नीतियों और योजनाओं की समावेशिता (Inclusiveness) को सुनिश्चित करता है। उदाहरण के लिए, भारत में सरकार द्वारा महिला उत्थान के लिए समय-समय पर उठाये गए कदमों जैसे कि “बेटी बचाओ, बेटी पढ़ाओ,” “राष्ट्रीय महिला नीति” और “महिला स्वयं सहायता समूह आंदोलन” महिलाओं की महिला सशक्तिकरण के बिना संभव नहीं थे। इसी क्रम में जेंडर-संवेदनशील बजटिंग (Gender Budgeting) भी यह दिखाता है कि सरकारें कैसे संसाधनों का समान वितरण सुनिश्चित करती हैं।
- ❖ इसके अतिरिक्त, विकास अध्ययन में जेंडर की भूमिका निर्णय-निर्माण की प्रक्रियाओं में भी महत्वपूर्ण है। अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि जब जब महिलाओं की भागीदारी पंचायतों, नगरपालिकाओं, विधायिका तथा प्रशासनिक पदों में बढ़ती है तो उस समाज विशेष से जुड़े विभिन्न विषयों जैसे स्वास्थ्य, शिक्षा, बाल विकास, और स्वच्छता को अधिक प्राथमिकता मिलती है (Chattopadhyay & Duflo, 2004)।

अंततः, विकास अध्ययन यह मानता है कि जेंडर केवल एक विशिष्ट समूह से संबंधित मुद्दा नहीं, बल्कि समाज की संरचना, नीतियों और शक्ति-संबंधों को समझने का ढांचा है। इसलिए, जेंडर-आधारित विश्लेषण के बिना कोई भी विकास मॉडल पूर्ण, टिकाऊ या न्यायसंगत नहीं माना जा सकता।

## 1.4 जेंडर का अर्थ एवं परिभाषाएँ

सामान्य शब्दों में, जेंडर जैविक भिन्नताओं का पर्याय नहीं है, बल्कि सामाजिक, सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक और व्यावहारिक रूप से निर्मित एक जटिल प्रक्रिया है जो समाज में भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहारों का निर्धारण करने में साहयता करती है। संभवतः इसी कारण से विद्वानों ने जेंडर को परिभाषित करते हुए कहा है कि “Sex is biological, but Gender is social” अर्थात् सेक्स (Sex) जन्मजात और जैविक अंतर से संबंधित है, जबकि जेंडर सामाजिक संरचना का परिणाम है (Oakley, 1972)। इसी क्रम में, जेंडर को विभिन्न विद्वानों ने अपने अनुसार परिभाषित किया है जो निम्न प्रकार से है:

- ❖ विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) के अनुसार, “अर्थात् जेंडर उन सामाजिक और सांस्कृतिक विशेषताओं का समूह है जो यह निर्धारित करता है कि पुरुष और स्त्री से समाज कैसा व्यवहार अपेक्षित करता है।”
- ❖ संयुक्त राष्ट्र ने जेंडर को परिभाषित करते हुए कहा है कि जेंडर वे सामाजिक भूमिकाएँ और जिम्मेदारियाँ आती हैं जिन्हें समाज पुरुषों और महिलाओं के लिए उपयुक्त मानता है।
- ❖ एन. एल. कैपलान “यानी जेंडर मनोवैज्ञानिक तथा सांस्कृतिक आधार पर निर्धारित होता है।”
- ❖ ऐन ओकले ने सेक्स और जेंडर के अंतर को स्पष्ट करते हुए कहा “अर्थात्, सेक्स जैविक तथ्य है जबकि जेंडर सामाजिक निर्माण है।”
- ❖ प्रसिद्ध नारीवादी दार्शनिक बटलर के अनुसार “यानी जेंडर एक क्रिया है, जो निरंतर व्यवहार और सामाजिक अपेक्षाओं के अनुसार निभाई जाती है।”

## 1.5 Sex और Gender में अंतर

समाजशास्त्र, मनोविज्ञान तथा महिला अध्ययन के क्षेत्र में जेंडर एक अत्यंत महत्वपूर्ण अवधारणा है। सामान्यतः जेंडर (Gender) को सेक्स (Sex) के साथ जोड़कर देखा जाता है जबकि दोनों भिन्न अर्थ रखते हैं। जहाँ एक ओर सेक्स जैविक विशेषताओं (जैसे पुरुष, स्त्री और इंटरसेक्स) पर आधारित होता है तो वहीं दूसरी ओर जेंडर सामाजिक, सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक तथा व्यावहारिक भूमिकाओं और अपेक्षाओं का परिणाम है। ‘जेंडर’ शब्द का उपयोग किसी व्यक्ति की सामाजिक पहचान, भूमिकाओं, व्यवहारों, अपेक्षाओं और मानदंडों को दर्शाने के लिए किया जाता है, जिन्हें समाज पुरुषत्व (Masculinity) और स्त्रीत्व (Femininity) के रूप में निर्मित करता है। यह जन्मजात नहीं होता बल्कि सीखने और सामाजिक संपर्कों के माध्यम से विकसित होता है जिसे जेंडर सोशलाइजेशन (Gender Socialization) कहा जाता है। उदाहरण के लिए लड़कों से अक्सर साहसी, प्रतिस्पर्धी और निर्णय लेने वाला होने की अपेक्षा की जाती है तो वहीं लड़कियों से कोमल, संवेदनशील और देखभाल करने वाली भूमिकाएँ निभाने की अपेक्षा रहती है। ये सभी अपेक्षाएँ प्राकृतिक नहीं, बल्कि समाज की संरचना और संस्कृति द्वारा निर्धारित होती हैं। इसी क्रम में विद्वानों ने स्पष्ट किया है कि Sex एक जैविक अवधारणा है, जो व्यक्ति की शारीरिक, आनुवंशिक तथा प्रजनन-संबंधी संरचनाओं जैसे क्रोमोसोम, हार्मोनल संरचना, जननांगों एवं द्वितीयक लैंगिक लक्षणों का विकास आदि पर आधारित होती है। इसके विपरीत, Gender का निर्माण सामाजिक-सांस्कृतिक (socio-cultural) फलस्वरूप होता है, जो किसी समाज में स्त्री-पुरुष या अन्य लैंगिक पहचानों से जुड़ी भूमिकाओं, अपेक्षाओं, व्यवहारों, मूल्यों और मान्यताओं को प्रतिबिंबित करता है। Gender इस बात को स्पष्ट करता है कि समाज व्यक्ति से किस प्रकार के कार्य, भूमिकाएँ, आचार-व्यवहार, व्यक्तित्व गुण या सामाजिक उत्तरदायित्व की अपेक्षा करता है, जबकि Sex यह बताता है कि व्यक्ति जैविक रूप से कौन-सी श्रेणी से संबंधित है। उदाहरण के लिए, ‘स्त्री’ के रूप में देखभाल, कोमलता, घरेलू कार्यों आदि

की सामाजिक अपेक्षाएँ Gender भूमिका का हिस्सा हैं, जबकि स्त्री के रूप में अंडाशय, गर्भाशय आदि जैविक संरचनाएँ Sex श्रेणी की परिभाषा में आती हैं।

आधुनिक मनोविज्ञान और समाजशास्त्र इस बात पर बल देते हैं कि Gender स्थिर नहीं होता, बल्कि समय, संस्कृति, इतिहास और सामाजिक परिवेश के अनुसार निरंतर परिवर्तित होता रहता है। इसमें व्यक्ति की स्वयं-निर्धारित लैंगिक पहचान भी सम्मिलित होती है, जो यह दर्शाती है कि व्यक्ति स्वयं को पुरुष, महिला, ट्रांसजेंडर, नॉन-बाइनरी, जेंडरक्वियर आदि में से किस रूप में पहचानता है। इस प्रकार हम कह सकते हैं कि Gender एक बहुआयामी, लचीला और सांस्कृतिक रूप से प्रभावित आयाम है, जबकि Sex अपेक्षाकृत स्थिर और जैविक है। Gender अभिव्यक्ति (Gender Expression) जैसे वस्त्र, भाषा, चाल-ढाल, सामाजिक व्यवहार भी समाज के मानदंडों एवं व्यक्ति की व्यक्तिगत पसंद के अनुरूप बदलती रहती है। इसके साथ ही भारत जैसे कई अन्य समाजों में Gender के केवल श्रेणियों तक सीमित नहीं होता बल्कि 'तीसरी लिंग' के रूप में पहचाना जाता है। उदाहरण के लिये जहाँ 'तीसरी लिंग' को भारतीय समाज में सामान्य रूप हिजड़ा समुदाय के नाम से जाना जाता है तो वहीं पाश्चात्य समाज में इसके विविध प्रकार को संयुक्त रूप से ट्रांसजेंडर के रूप में जाना जाता है। इसलिए, Gender को समझने के लिए जैविक पहलू पर्याप्त नहीं होते और सामाजिक संरचना, सांस्कृतिक मूल्य, परिवार, स्कूल, मीडिया और धार्मिक परंपराएँ सभी मिलकर Gender की धारणा को आकार देती हैं। Sex और Gender के इस विभाजन का व्यावहारिक महत्व भी अत्यधिक है। उदाहरण के लिए, स्वास्थ्य अनुसंधान में Sex-आधारित जैविक अंतर रोगों की पहचान एवं उपचार को प्रभावित करते हैं, जबकि Gender-आधारित सामाजिक अपेक्षाएँ स्वास्थ्य-सेवा की उपलब्धता, तनाव, हिंसा, पोषण और शिक्षा तक पहुँच को प्रभावित करती हैं। इसी प्रकार, मनोवैज्ञानिक विकास (psychosocial development) में Gender भूमिकाएँ बच्चों के व्यवहार, रुचियों, करियर चुनाव, नेतृत्व गुण और आत्म-धारणा पर गहरा प्रभाव डालती हैं। "Gender stereotypes" जैसे कि लड़कों का आक्रामक होना या लड़कियों का भावुक होना कई बार व्यक्ति की क्षमताओं के विकास में अवरोध उत्पन्न करते हैं। आधुनिक शोध यह सिद्ध करता है कि इन रूढ़ियों का जैविक आधार नगण्य है तथा अधिकांश व्यवहारिक अंतर सामाजिक ढाँचे से उत्पन्न होते हैं।

Sex और Gender के मध्य के विभाजन को स्पष्ट करते हुए संयुक्त राष्ट्र (UN) और विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) दोनों ने कहा है कि Gender को एक ऐसे सामाजिक निर्माण के दृष्टिकोण से समझना आवश्यक है जो महिलाओं, पुरुषों और जेंडर-विविध समूहों की वास्तविक सामाजिक स्थिति एवं चुनौतियों को समझने में साहयक हो। Gender समानता केवल जैविक समानता पर आधारित नहीं होती, बल्कि सामाजिक अवसरों, संसाधनों के वितरण, निर्णयों में सहभागिता और स्वतंत्रता पर आधारित होती है। इसके साथ Sex और Gender में अंतर को समझना इसलिए भी आवश्यक है क्योंकि कई बार दोनों के मिश्रण से वैज्ञानिक शोध, नीतियों और सामाजिक आकलन में भ्रम उत्पन्न होता है। उदाहरण के लिए, यदि महिलाओं के कम रोजगार या नेतृत्व में कम प्रतिनिधित्व को जैविक कारणों से जोड़ दिया जाए, तो इससे Gender आधारित सामाजिक असमानताओं को नज़रअंदाज़ किया जा सकता है। इसके विपरीत, यदि चिरकालिक रोगों या औषधीय प्रभावों में जैविक अंतर को Gender के नाम पर अनदेखा किया जाए, तो यह मेडिकल अनुसंधान और उपचार में गंभीर त्रुटियों का कारण बन सकता है। इसलिए Sex और Gender को स्पष्ट रूप से अलग समझने से वैज्ञानिक विश्लेषण अधिक सटीक, नीति निर्माण अधिक न्यायपूर्ण और सामाजिक व्यवहार अधिक संवेदनशील बन पाता है। संक्षेप में, Sex प्राकृतिक, जैविक और जन्मजात होता है, जबकि Gender सामाजिक रूप से निर्मित, परिवर्तनशील और सांस्कृतिक प्रभावों से निर्मित होता है। दोनों का अंतर समझना मानव

विकास, सामाजिक न्याय, समानता, स्वास्थ्य, शिक्षा और मनोवैज्ञानिक संवेदना के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। इसके साथ ही तालिका 1.1 Sex और Gender में अंतर को निम्न रूप से समझने में साहयक होती है:

तालिका 1.1: Sex और Gender में अंतर

आधार	Sex	Gender
प्रकृति	जैविक (Biological)	सामाजिक-सांस्कृतिक (Social & Cultural)
निर्धारण	जन्म के समय शरीर की संरचना के आधार पर	समाज द्वारा निर्धारित भूमिकाओं और मानदंडों के आधार पर
स्थिरता	अपेक्षाकृत स्थिर और सार्वभौमिक	समय, संस्कृति और सामाजिक संदर्भ के साथ परिवर्तित
तत्व	हार्मोन, गुणसूत्र, प्रजनन अंग इत्यादि	भूमिकाएँ, व्यवहार, पहचान, इत्यादि
श्रेणियाँ	महिला, पुरुष ट्रांसजेंडर	पुल्लिंग, स्त्रीलिंग, नॉन-बाइनरी, उभयलिंगी आदि
परिवर्तन	सीमित (जैविक परिवर्तन कठिन)	अपेक्षाकृत लचीला और परिवर्तनशील
अध्ययन क्षेत्र	जीवविज्ञान, चिकित्सा	समाजशास्त्र, मनोविज्ञान, Gender Studies

## 1.6 जेंडर और शक्ति संबंध

“जेंडर और शक्ति संबंध” सामाजिक विज्ञान, नारीवादी चिंतन, और समकालीन समाजशास्त्रीय विश्लेषण का एक अत्यंत महत्वपूर्ण विषय है, क्योंकि यह समझाता है कि समाज में स्त्री-पुरुष या अन्य जेंडर समूहों के बीच शक्ति का वितरण किस प्रकार से होता है और साथ ही यह वितरण दोनों के मध्य के सम्बन्धों को किस प्रकार से प्रभावित करता है। जेंडर केवल जैविक भिन्नताओं का प्रश्न नहीं है, बल्कि यह सांस्कृतिक अर्थों, अपेक्षाओं, भूमिकाओं और व्यवहारों का एक संरचनात्मक ढाँचा है, जिसे समाज ने समय के साथ निर्मित किया है। शक्ति संबंध (Power Relations) इस जेंडर संरचना के भीतर कार्यरत वे अदृश्य और दृश्यमान तंत्र हैं, जिनके माध्यम से एक समूह को दूसरों की तुलना में अधिक विशेषाधिकार, अवसर और निर्णय शक्ति प्राप्त होती है। इसलिए, जेंडर और शक्ति संबंधों का अध्ययन यह समझने के लिए आवश्यक है कि किस प्रकार सामाजिक व्यवस्था, परंपराएँ, आर्थिक संरचनाएँ और राजनीतिक प्रणालियाँ जेंडर आधारित असमानता को बनाए रखती हैं और उसे वैध ठहराती हैं। माइकल फूको के अनुसार, शक्ति केवल दमन या नियंत्रण का उपकरण नहीं है, बल्कि यह सामाजिक संबंधों में हर स्तर पर विद्यमान एक उत्पादक शक्ति है वह लोगों के विचार, व्यवहार और चुनावों को प्रभावित करती है। जेंडर के संदर्भ में शक्ति इस रूप में दिखाई देती है कि किस प्रकार पितृसत्तात्मक समाज में पुरुषों को अधिक सार्वजनिक भूमिकाएँ, निर्णय लेने का अधिकार, आर्थिक संसाधनों पर नियंत्रण और सामाजिक प्रतिष्ठा प्राप्त होती है, जबकि महिलाओं या अन्य जेंडर समूहों को अपेक्षाकृत सीमित संसाधन और अवसर प्रदान किए जाते हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय समाज में पारंपरिक मान्यताओं के अनुसार परिवार का मुखिया अक्सर पुरुष को माना जाता है, जो परिवार की आर्थिक और सामाजिक दिशा तय करता है। यह एक सांस्कृतिक रूप से वैध शक्ति संरचना है जो पीढ़ी दर पीढ़ी दोहराई जाती है। जेंडर आधारित शक्ति संबंधों का सबसे स्पष्ट उदाहरण श्रम विभाजन में देखा जा सकता है। वैश्विक स्तर पर महिलायें द्वारा दैनिक जीवन में किये गए कार्य, जिसे unpaid household work कहा जाता है, समाज द्वारा केवल महिलाओं को

ही दिया जाता है। सामान्य शब्दों में, खाना बनाना, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल, सफाई जैसे कार्यों को विश्व के लगभग सभी समाज में "स्त्री के कर्तव्य" के रूप स्वीकार किया गया है जबकि इन्हें आर्थिक योगदान के रूप में स्वीकार नहीं किया जाता। इसके विपरीत, पुरुषों को पारिश्रमिक युक्त कार्यों में संलग्न होने को प्रोत्साहित किया जाता है, जिससे आर्थिक शक्ति स्वाभाविक रूप से उनके पक्ष में केंद्रित हो जाती है। यह आर्थिक शक्ति फिर सामाजिक और राजनीतिक शक्ति में परिवर्तित हो जाती है। उदाहरण के लिए, जब एक पुरुष परिवार का मुख्य आर्थिक योगदानकर्ता होता है, तो उसके निर्णयों को अधिक गंभीरता से लिया जाता है, जिससे उसके अधिकार और नियंत्रण की स्थिति मजबूत होती है। यह संरचना केवल व्यक्तिगत परिवारों तक सीमित नहीं है बल्कि बड़े वित्तीय और औद्योगिक ढाँचों में भी इसी प्रकार की असमानता परिलक्षित होती है। राजनीतिक प्रतिनिधित्व भी जेंडर और शक्ति संबंधों का एक प्रमुख पहलू है। विश्व की संसदों में महिलाओं की भागीदारी औसतन 25% से कम है। भारत में भी महिलाएँ राजनीतिक रूप से असमान रूप से प्रतिनिधित्व करती हैं, हालांकि पंचायत स्तर पर 33% आरक्षण ने ग्रामीण राजनीति में महिलाओं की सहभागिता को बढ़ाया है। लेकिन यह भी देखा गया है कि कई स्थानों पर "सरपंच पति" जैसी प्रथाएँ मौजूद हैं, जहाँ महिलाओं की चुनी हुई राजनीतिक भूमिका का उपयोग पुरुष वास्तविक शक्ति को बनाए रखने के लिए करते हैं। यह दर्शाता है कि शक्ति संबंध केवल औपचारिक संस्थाओं के माध्यम से नहीं बल्कि cultural norms और patriarchal mindsets के माध्यम से भी संचालित होते हैं। शिक्षा भी जेंडर आधारित शक्ति संबंधों को आकार देने वाला महत्वपूर्ण क्षेत्र है। परंपरागत रूप से पुरुषों को उच्च शिक्षा और कैरियर निर्माण के अवसर प्रदान किए जाते रहे हैं, जबकि महिलाओं को घरेलू भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता रहा है। परिणामस्वरूप, उनमें ज्ञान तक पहुँच में असमानता पैदा होती है, जो आगे चलकर सामाजिक गतिशीलता और निर्णय क्षमता को प्रभावित करती है। उदाहरण के लिए, ग्रामीण भारत में लड़कियों की शिक्षा अभी भी कई बार विवाह, सुरक्षा या घरेलू कार्य के कारण बाधित होती है। जब ज्ञान और कौशल की असमानता मौजूद हो, तो शक्ति का वितरण स्वाभाविक रूप से असंतुलित रहता है। शक्ति संबंधों का प्रभाव केवल संस्थागत या संरचनात्मक रूप से नहीं, बल्कि मनोवैज्ञानिक और भावनात्मक स्तर पर भी दिखाई देता है। समाज में लगातार स्त्रियों और गैर-बाइनरी जेंडर समूहों के लिए निर्धारित भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और सीमाएँ उनके आत्म-सम्मान, आत्म-विश्वास और agency (स्वनिर्णय क्षमता) को प्रभावित करती हैं। लम्बे समय तक भेदभाव, हिंसा या उपेक्षा का सामना करने के परिणामस्वरूप कई महिलाएँ और LGBTQ+ समुदाय के लोग स्वयं को कमतर मानने लगते हैं। नारीवादी मनोविज्ञान बताता है कि शक्ति असमानता व्यक्ति की आत्म-छवि, शिक्षा से जुड़े निर्णय, करियर आकांक्षाएँ और निजी संबंधों को गहराई से प्रभावित करती है। जेंडर आधारित हिंसा जैसे घरेलू हिंसा, दहेज प्रथा, यौन उत्पीड़न, मानव तस्करी, ऑनर किलिंग भी शक्ति असमानताओं की सबसे गहरी अभिव्यक्ति है। यह हिंसा मात्र व्यक्तिगत क्रूरता नहीं बल्कि सामाजिक संरचना द्वारा पोषित शक्ति संबंधों का परिणाम है। जब महिलाओं को समाज में "कमतर", "आश्रित" या "नियंत्रण योग्य" माना जाता है, तब हिंसा को कई बार सामाजिक रूप से मौन सहमति भी मिल जाती है। हालाँकि कानूनी प्रावधानों जैसे दहेज निषेध अधिनियम, घरेलू हिंसा अधिनियम, POSH Act आदि ने इन असमानताओं को चुनौती दी है, फिर भी इन्हें लागू करने में कई संरचनात्मक बाधाएँ मौजूद हैं। आधुनिक समय में जेंडर और शक्ति संबंधों को समझने का दृष्टिकोण बदल रहा है। Intersectionality (अंतःक्षेत्रीयता) Kimberlé Crenshaw द्वारा विकसित एक महत्वपूर्ण अवधारणा बताती है कि जेंडर अकेले में शक्ति संबंधों को परिभाषित नहीं करता; बल्कि जाति, वर्ग, धर्म, परंपरा, भूगोल, भाषा और सामाजिक स्थिति भी शक्ति के अन्य स्रोत हैं। उदाहरण के लिए, एक दलित महिला, एक उच्च जाति की महिला की तुलना में अधिक दमन का अनुभव कर सकती है क्योंकि उसके ऊपर दोहरी या तिहरी असमानताओं का प्रभाव होता है जाति, जेंडर और आर्थिक वर्ग। इसी प्रकार LGBTQ+

समुदाय के लोग भी जेंडर आधारित शक्ति संरचना में बहिष्कार और भेदभाव का सामना करते हैं, क्योंकि पारंपरिक समाज "द्विआधारी जेंडर" प्रणाली को प्राथमिकता देता है। मीडिया और लोकप्रिय संस्कृति भी जेंडर आधारित शक्ति संबंधों को निर्मित और पुनः स्थापित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। विज्ञापनों में स्त्रियों को अक्सर सौंदर्य, गृहस्थी या पारंपरिक भूमिकाओं में दिखाया जाता है, जबकि पुरुषों को शक्ति, नेतृत्व, जोखिम या प्रौद्योगिकी से जुड़ी भूमिकाओं में दर्शाया जाता है। फिल्मों में भी "नायक" को अक्सर शक्तिशाली, निर्णायक तथा नियंत्रित करने की क्षमता वाला दिखाया जाता है, जबकि "नायिका" कई बार सहायक या प्रशंसक की भूमिका में सीमित होती है। इस प्रकार मीडिया सामाजिक सोच को गढ़ता है और जेंडर आधारित शक्ति असमानताओं को सामान्य बनाता है। हालाँकि, पिछले कुछ दशकों में नारीवादी आंदोलनों, मानवाधिकार संगठनों, शिक्षा के प्रसार, वैश्वीकरण और सोशल मीडिया ने इन असमानताओं को चुनौती देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। महिलाएँ शिक्षा, राजनीति, कार्यस्थल, व्यवसाय, विज्ञान, खेल और कला के क्षेत्रों में बढ़-चढ़कर हिस्सा ले रही हैं। कई देशों ने जेंडर समानता को बढ़ावा देने के लिए कानूनों और नीतियों को मजबूत किया है। भारत में बेटियाँ बचाओ बेटा पढ़ाओ, POSH Act, मातृत्व लाभ संशोधन अधिनियम, तथा पंचायती राज में आरक्षण जैसे प्रयास पितृसत्तात्मक ढाँचों को चुनौती देने की दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं। साथ ही, LGBTQ+ समुदाय को कानूनी पहचान, भेदभाव विरोधी कानूनों और सामाजिक स्वीकृति की दिशा में भी लगातार प्रगति दिख रही है। जेंडर और शक्ति संबंधों में परिवर्तन एक धीमी लेकिन सतत प्रक्रिया है। असमानता की जड़ें जितनी गहरी और ऐतिहासिक हैं, उतना ही यह आवश्यक है कि परिवर्तन भी संरचनात्मक, मनोवैज्ञानिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक स्तर पर सामूहिक रूप से किया जाए। इसके लिए शिक्षा, संवेदनशीलता, नीति निर्माण, कानूनी सुधार, लैंगिक mainstreaming, पुरुषों की भागीदारी और संवाद को केंद्र में रखना आवश्यक है। शक्ति का पुनर्वितरण केवल संसाधनों का वितरण नहीं है, बल्कि समाज के भीतर स्थापित पूर्वाग्रहों, मान्यताओं और व्यवहारों को चुनौती देने और उन्हें पुनर्गठित करने का प्रयास भी है।

अंततः जेंडर और शक्ति संबंधों का विश्लेषण हमें यह समझने में मदद करता है कि समानता केवल अवसर प्रदान करने से नहीं मिलती; बल्कि यह शक्ति के संतुलन में वास्तविक बदलाव, अन्यायपूर्ण संरचनाओं को समाप्त करने और सामाजिक न्याय को स्थापित करने से प्राप्त होती है। जब समाज यह स्वीकार करता है कि जेंडर किसी की क्षमता, अधिकार या मानव मूल्य का निर्धारक नहीं है, तभी एक अधिक समान, सुरक्षित और न्यायपूर्ण विश्व का निर्माण संभव हो पाता है।

### 1.7 अभ्यास हेतु प्रश्न

दीर्घ-उत्तर प्रकार प्रश्न (Long Answer Questions)

1. जेंडर एक सामाजिक निर्माण कैसे है? उदाहरण सहित स्पष्ट कीजिए।
2. विकास अध्ययन में जेंडर की भूमिका पर चर्चा कीजिए।
3. जेंडर और शक्ति संबंधों का विश्लेषण कीजिए तथा बताइए कि ये किस प्रकार असमानता को बनाए रखते हैं।
4. Sex और Gender में अंतर को विस्तृत रूप से समझाइए तथा इसके व्यावहारिक महत्व बताइए।
5. पितृसत्ता और सामाजिक मानदंडों की भूमिका जेंडर असमानता को किस प्रकार प्रभावित करती है?
6. शिक्षा, मीडिया और परिवार जेंडर भूमिकाओं के निर्माण में कैसे योगदान देते हैं?
7. श्रम विभाजन में जेंडर आधारित असमानता का समाज पर क्या प्रभाव पड़ता है?
8. LGBTQ+ समुदाय के संदर्भ में जेंडर विविधता का महत्व स्पष्ट कीजिए।

## 1. 8 सारांश

इकाई “जेंडर की अवधारणा” जेंडर को केवल जैविक अंतर के रूप में नहीं, बल्कि एक सामाजिक, सांस्कृतिक और मनोवैज्ञानिक निर्माण के रूप में समझने पर आधारित है। इकाई की शुरुआत इस विचार से होती है कि Sex जैविक है, जबकि Gender सामाजिक है यह भेद Oakley (1972) द्वारा स्पष्ट किया गया है, जो बताता है कि समाज किस प्रकार पुरुष, महिला तथा अन्य जेंडर पहचानों के लिए विशिष्ट भूमिकाएँ और अपेक्षाएँ निर्मित करता है। Beauvoir (1949) का कथन “One is not born, but becomes a woman” यह दर्शाता है कि जेंडर सामाजिक प्रक्रिया का परिणाम है, न कि जन्मजात गुण। इसी प्रकार आधुनिक समय में जेंडर को एक स्पेक्ट्रम के रूप में स्वीकार किया जाने लगा है, जिसमें ट्रांसजेंडर, नॉन-बाइनरी और अन्य जेंडर पहचानों को भी समान महत्व दिया जाता है। इकाई में जेंडर के महत्व को विशेष रूप से विकास अध्ययन (Development Studies) के संदर्भ में समझाया गया है। विकास अध्ययन का एक आवश्यक सिद्धांत यह है कि समाज का विकास तभी संभव है जब सभी जेंडर समूहों को समान अवसर, संसाधन और निर्णय-प्रक्रियाओं में सहभागिता प्राप्त हो। विश्व बैंक, UNDP और अन्य संस्थाओं के शोध यह प्रमाणित करते हैं कि महिलाओं की शिक्षा, स्वास्थ्य और आर्थिक भागीदारी में वृद्धि न केवल परिवार बल्कि संपूर्ण समाज की आर्थिक प्रगति को गति देती है। इसके अतिरिक्त, जेंडर समानता सामाजिक न्याय, मानवाधिकार, और समावेशी विकास के लिए आवश्यक है। भारत की “बेटी बचाओ, बेटी पढ़ाओ”, “महिला स्वयं सहायता समूह” और जेंडर बजटिंग जैसी योजनाएँ इसी विचार पर आधारित हैं कि विकास तभी सार्थक होगा जब सामाजिक संरचनाओं में उपस्थित लैंगिक असमानताओं को कम किया जाए। इकाई में जेंडर की विभिन्न प्रामाणिक परिभाषाएँ प्रस्तुत की गई हैं। विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) के अनुसार जेंडर उन भूमिकाओं, व्यवहारों और अपेक्षाओं का समूह है जो समाज पुरुष, महिला या अन्य जेंडर पहचानों से जोड़ता है। संयुक्त राष्ट्र (UN) भी जेंडर को एक सामाजिक निर्माण के रूप में परिभाषित करता है, जो यह बताता है कि किसी व्यक्ति से सामाजिक रूप से कैसा व्यवहार अपेक्षित है। Butler के अनुसार, जेंडर कोई स्थिर पहचान नहीं बल्कि “कुछ ऐसा है जिसे व्यक्ति करता है” अर्थात् जेंडर लगातार निभाई जाने वाली सामाजिक क्रियाओं का परिणाम है। इकाई का एक महत्वपूर्ण भाग Sex और Gender के अंतर को स्पष्ट करता है। Sex जैविक विशेषताओं क्रोमोसोम, हार्मोन, जननांग पर आधारित है और अपेक्षाकृत स्थिर होता है, जबकि Gender परिवर्तनशील है और सामाजिक संदर्भों के अनुसार विकसित होता है। तालिका 1.1 में Sex और Gender को प्रकृति, निर्धारण, स्थिरता, तत्वों, श्रेणियों, परिवर्तनशीलता और अध्ययन क्षेत्रों के आधार पर भिन्न बताया गया है। यह अंतर इसलिए भी महत्वपूर्ण है क्योंकि कई बार सामाजिक व्यवहार, नीतियाँ और अनुसंधान इस अंतर को अनदेखा कर देते हैं, जिससे भेदभाव, रूढ़िवादिता और गलत निर्णय पनपते हैं।

इकाई का सबसे विस्तृत और गहन भाग है जेंडर और शक्ति संबंध। समाज में शक्ति केवल बाहरी नियंत्रण का साधन नहीं बल्कि एक ऐसी संरचना है जो लोगों के विचारों, व्यवहारों और अवसरों को आकार देती है। फूको के अनुसार शक्ति हर स्तर पर सक्रिय रहती है और सामाजिक संबंधों को प्रभावित करती है। पितृसत्तात्मक समाजों में पुरुषों को परंपरागत रूप से अधिक निर्णय-क्षमता, आर्थिक संसाधन और सामाजिक प्रतिष्ठा प्रदान की जाती है, जबकि महिलाओं और अन्य जेंडर समूहों को सीमित भूमिकाओं तक सीमित कर दिया जाता है। यह शक्ति असमानता श्रम विभाजन में स्पष्ट रूप से दिखाई देती है महिलाओं का अधिकांश समय unpaid domestic work में व्यतीत होता है, जिसे आर्थिक योगदान नहीं माना जाता, जबकि पुरुषों का श्रम आर्थिक पूँजी में परिवर्तित होकर सामाजिक शक्ति में बदल जाता है। राजनीतिक प्रतिनिधित्व में भी यही असमानता परिलक्षित होती है, जहाँ संसदों और

विधानसभाओं में महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी पर्याप्त नहीं है। पंचायतों में 33% आरक्षण ने महिलाओं की भागीदारी बढ़ाई है, परंतु “सरपंच पति” जैसी प्रथाएँ सांस्कृतिक रूप से पुरुष नियंत्रण को पुनः स्थापित कर देती हैं। शिक्षा और मीडिया भी जेंडर शक्ति संबंधों के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। शिक्षा के अवसरों में अंतर लड़कियों की सामाजिक गतिशीलता को सीमित करता है, जबकि मीडिया पुरुषों को शक्ति, नेतृत्व और नियंत्रण से जोड़ता है तथा महिलाओं को सौंदर्य, गृहस्थी या सहायक भूमिकाओं में प्रस्तुत करता है। इसी कारण जेंडर रूढ़ियाँ (Gender stereotypes) समाज में गहराई से जड़ पकड़ लेती हैं। इकाई में Intersectionality का सिद्धांत भी शामिल है, जिसे Crenshaw ने विकसित किया। यह बताता है कि जेंडर असमानता अकेले नहीं होती, बल्कि जाति, वर्ग, धर्म, आर्थिक स्थिति और भूगोल जैसी अन्य असमानताएँ भी इसके साथ मिलकर बहुस्तरीय दमन का निर्माण करती हैं। उदाहरण के लिए, एक दलित महिला अपनी जाति, जेंडर और आर्थिक वर्ग के कारण संयुक्त रूप से अधिक भेदभाव का सामना करती है। आधुनिक नीतियाँ, कानून और सामाजिक आंदोलनों ने जेंडर आधारित शक्ति संरचनाओं को चुनौती दी है। POSH Act, घरेलू हिंसा अधिनियम, दहेज निषेध कानून, LGBTQ+ अधिकारों की बढ़ती स्वीकृति और सोशल मीडिया पर बढ़ती जागरूकता जेंडर समानता की दिशा में सकारात्मक कदम हैं। इकाई के अनुसार, समानता केवल अवसर प्रदान करने से नहीं आती, बल्कि इसके लिए शक्ति के वास्तविक पुनर्वितरण, सामाजिक मान्यताओं में परिवर्तन, संवेदनशीलता, और सामूहिक प्रयास की आवश्यकता होती है। जेंडर न्याय तभी संभव है जब समाज यह स्वीकार करे कि जेंडर किसी व्यक्ति की क्षमता, अधिकार या मानव मूल्य का निर्धारक नहीं है।

## 1.9 शब्दावली

- ❖ जेंडर (Gender): सामाजिक रूप से निर्मित भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहार।
- ❖ सेक्स (Sex): जन्मजात जैविक विशेषताएँ—पुरुष, स्त्री, इंटरसेक्स।
- ❖ जेंडर सोशलाइजेशन: समाज द्वारा सिखाई गई जेंडर आधारित भूमिकाओं और मान्यताओं की प्रक्रिया।
- ❖ मस्कुलिनिटी (Masculinity): समाज द्वारा पुरुषों से जुड़ी मानी जाने वाली विशेषताएँ।
- ❖ फेमिनिनिटी (Femininity): महिलाओं से जुड़ी सामाजिक व सांस्कृतिक अपेक्षाएँ।
- ❖ जेंडर आइडेंटिटी: व्यक्ति की स्वयं-निर्धारित लैंगिक पहचान—पुरुष, स्त्री, ट्रांसजेंडर, नॉन-बाइनरी आदि।
- ❖ जेंडर एक्सप्रेसन: पहनावा, आचरण, भाषा आदि के माध्यम से जेंडर की अभिव्यक्ति।
- ❖ जेंडर स्टिरियोटाइप्स: जेंडर आधारित पूर्वाग्रह या रूढ़िबद्ध धारणाएँ।
- ❖ पितृसत्ता (Patriarchy): पुरुष वर्चस्व आधारित सामाजिक संरचना।
- ❖ इंटरसेक्सनैलिटी: जेंडर के साथ जाति, वर्ग, धर्म आदि से जुड़ी बहुस्तरीय असमानताएँ।
- ❖ पावर रिलेशंस: समाज में जेंडर के आधार पर शक्ति का असमान वितरण।
- ❖ जेंडर इनइक्वालिटी: शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार आदि में लैंगिक असमानताएँ।

## 1.10 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ American Psychological Association (APA). *Guidelines for Psychological Practice with Transgender and Gender Nonconforming People*.
- ❖ Beauvoir, S. de (1949). *The Second Sex*. Paris: Gallimard.

- ❖ Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- ❖ Chattopadhyay, R. & Duflo, E. (2004). *Women as Policy Makers: Evidence from India*. MIT.
- ❖ Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- ❖ Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex*. University of Chicago Legal Forum.
- ❖ Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality*.
- ❖ Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge: Selected interviews and other writings*. Pantheon Books.
- ❖ Kaplan, N. L. (1991). *Gender Roles and Society*
- ❖ Lorber, J. (1994). *Paradoxes of gender*. Yale University Press.
- ❖ Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. Harper & Row.
- ❖ Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith.
- ❖ UN Women. (2023). *Gender equality and women's empowerment: Key facts and statistics*.
- ❖ UNDP (2020). *Human Development Report*.
- ❖ United Nations Entity for Gender Equality (UN Women). *Concepts and Definitions*.
- ❖ World Bank (2012). *World Development Report: Gender Equality and Development*.
- ❖ World Health Organization (WHO). (2020). *Gender and Health*.
- ❖ World Health Organization (WHO). *Gender and Health*. WHO Publications.

---

## इकाई 2- जेंडर का सामाजिक निर्माण (The Social Construct of Gender)

---

- 2.1 प्रस्तावना
- 2.2 उद्देश्य
- 2.3 जेंडर के सामाजिक निर्माण की अवधारणा का आधार
  - 2.3.1 जेंडर एक सामाजिक निर्माण: विद्वानों की परिभाषाएँ
- 2.4 विकासात्मक अध्ययन में जेंडर निर्माण की भूमिका और महत्व
- 2.5 जेंडर समाजीकरण
- 2.6 लैंगिक निर्माण के स्थल के रूप में संस्थान
- 2.7 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 2.8 सारांश
- 2.9 शब्दावली
- 2.10 सदर्थ ग्रंथ सूची

## 2.1 प्रस्तावना

जेंडर का सामाजिक निर्माण (The Social Construct of Gender) एक ऐसी अवधारणा है जो स्पष्ट करती है कि स्त्री और पुरुष के व्यवहार, भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और पहचान प्राकृतिक रूप से निर्धारित नहीं होती, बल्कि समाज, संस्कृति, इतिहास और संस्थागत संरचनाओं द्वारा निर्मित की जाती हैं। इस इकाई में जेंडर को एक गतिशील और परिवर्तनशील सामाजिक प्रक्रिया के रूप में समझाया गया है, जो परिवार, विद्यालय, समुदाय, धर्म, मीडिया और आर्थिक-राजनैतिक संस्थाओं के माध्यम से निरंतर पुनरुत्पादित होती है। विद्वानों जैसे सिमोन द बोउवार, ऐन ओकले, जुडिथ बटलर, क्राको, रुबिन और मरिटे मीड ने इस बात पर जोर दिया है कि जेंडर जैविक "सेक्स" से अलग एक सामाजिक निर्माण है, जिसे व्यक्ति जन्म से नहीं, बल्कि समाजीकरण की प्रक्रिया के माध्यम से सीखता है। उदाहरणस्वरूप, लड़कियों को नम्र, संवेदनशील और देखभालकर्ता की भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता है, जबकि लड़कों को नेतृत्व, शक्ति और बाहरी कामों के लिए प्रेरित किया जाता है। यह अंतर सांस्कृतिक मान्यताओं, परंपराओं और सामाजिक संरचनाओं का परिणाम होता है, न कि जन्म से प्राप्त प्रकृति का। यह इकाई जेंडर के सामाजिक निर्माण को विकास अध्ययन (Development Studies) के संदर्भ में भी महत्वपूर्ण मानती है। जेंडर आधारित भूमिकाएँ संसाधनों, अवसरों, शिक्षा, स्वास्थ्य, श्रम विभाजन और राजनीतिक भागीदारी को प्रभावित करती हैं, जिससे विकास प्रक्रिया में असमानताएँ उत्पन्न होती हैं। इसलिए जेंडर विश्लेषण यह समझने में सहायता करता है कि सामाजिक संरचनाएँ किस प्रकार महिलाओं और पुरुषों के अनुभवों तथा अवसरों को अलग-अलग ढंग से आकार देती हैं। इसके अतिरिक्त, इकाई में जेंडर समाजीकरण के विभिन्न स्तरों बचपन, स्कूलिंग, मीडिया, धर्म, समुदाय और कार्यस्थल का वर्णन किया गया है, जो व्यक्ति की जेंडर पहचान और व्यवहार को जीवनभर प्रभावित करते हैं। समग्र रूप से, यह इकाई बताती है कि जेंडर एक सामाजिक रूप से निर्मित अवधारणा है, जिसे समझना समता, न्याय और संवेदनशील समाज निर्माण के लिए अत्यंत आवश्यक है।

## 2.2 उद्देश्य

इस अध्याय के पश्चात शिक्षार्थी

- ❖ जेंडर के सामाजिक निर्माण की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- ❖ विभिन्न विद्वानों द्वारा जेंडर पर दिए गए विचारों को समझ सकेंगे।
- ❖ Sex, Gender, and Sexuality के मध्य के अंतर को समझ सकेंगे।
- ❖ विकासात्मक अध्ययन में जेंडर निर्माण की भूमिका और महत्व समझ सकेंगे।
- ❖ जेंडर समाजीकरण को समझ सकेंगे।

## 2.3 जेंडर के सामाजिक निर्माण की अवधारणा का आधार

जेंडर का सामाजिक निर्माण एक ऐसी अवधारणा है जो यह स्पष्ट करती है कि स्त्री और पुरुष के व्यवहार, भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ तथा सामाजिक पहचान केवल जैविक अंतर पर आधारित नहीं होती, बल्कि समाज, संस्कृति, इतिहास और संस्थाओं द्वारा निर्मित एवं पुनरुत्पादित की जाती हैं। इस दृष्टिकोण में जेंडर को एक सामाजिक प्रक्रिया के रूप में देखा और समझा जाता है, जहाँ परिवार, स्कूल, मीडिया, धर्म, कानून और आर्थिक संरचनाएँ मिलकर स्त्री-पुरुष के लिए विशिष्ट भूमिकाएँ और अपेक्षाएँ निर्धारित करती हैं। विद्वानों ने स्पष्ट किया है कि किसी व्यक्ति का जेंडर उस व्यक्ति के समाज व्यवहार, भाषा, पहनावे, व्यक्तित्व, पेशों और शक्ति-संबंधों को सम्बोधित करता है। सरलतम शब्दों में, एक

व्यक्ति जन्म से ही जेंडर-विशिष्ट संदेश ग्रहण करते हैं अर्थात् व्यक्ति के जेंडर का निर्धारण समाजीकरण की प्रक्रिया के फलस्वरूप होता है। उदाहरण के लिए सामान्यतया लड़कियों को बचपन से ही नम्र, देखभाल करने वाली और घरेलू भूमिकाओं के लिए तो वहीं लड़कों को नेतृत्वकारी, दृढ़ और बाहरी भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता है। संभवतः इसी कारण से सिमोन द बोउवार(1949) जैसे दार्शनिक और विद्वान ने कहा है कि “स्त्री पैदा नहीं होती, बना दी जाती है”। इस प्रकार सिमोन के कथन का विश्लेषण करने पर हम पाते हैं कि स्त्रीत्व एक सांस्कृतिक उत्पादन है। इसी क्रम में, जेंडर परफॉर्मेटिविटी (Gender Performativity) की अवधारणा प्रस्तुत करने वाले दार्शनिक और विद्वान ने कहा है कि जेंडर कोई स्थिर पहचान नहीं, बल्कि सामाजिक कार्यों और व्यवहारों का निरंतर अभ्यास है जो समय और संदर्भ के साथ बदलता रहता है। जेंडर के सामाजिक निर्माण में पाश्चात्य दर्शन के साथ ही भारतीय दर्शन ने भी अपने विचार व्यक्त किये हैं। भारतीय दर्शन ने जेंडर निर्माण में जाति, धर्म, परिवार और परंपराओं के योगदान को महत्वपूर्ण माना है। चूँकि भारतीय समाज की प्रकृति पितृसत्तात्मक (Patriarchy) रही है इसलिए भारतीय समाज में जेंडर के सामाजिक निर्माण का निर्धारण सामान्य रूप से कार्य के आधार पर प्रतीत होता है। जेंडर-आधारित विभाजन श्रम, शिक्षा, संपत्ति अधिकारों और निर्णय-निर्माण तक विस्तृत होता है। संभवतः इसी कारण से पुरुष को निर्णायक शक्ति, संसाधनों तक पहुँच और सामाजिक प्रतिष्ठा वाले कार्य दिए गए हैं तो महिलाओं को घरेलू दायित्वों, नियंत्रण और निर्भरता की भूमिकाओं में सीमित किया गया है। वर्तमान समय, जहाँ मीडिया सर्वव्यापी है, में जेंडर के सामाजिक निर्माण में तकनीकी और मीडिया का योगदान भी महत्वपूर्ण हो जाता है। तकनीकी के विकास, महिला सशक्तीकरण शिक्षा तथा रोजगार भागीदारी ने इन रूढ़ियों को चुनौती देना शुरू किया है। परिणामस्वरूप वर्तमान समय में जेंडर के सामाजिक निर्माण में पुराने कारकों के अतिरिक्त नए अन्य कारकों के महत्व को भी स्वीकार किया जाने लगा है। सरल शब्दों में, हम कह सकते हैं कि जेंडर का सामाजिक निर्माण यह दर्शाता है कि जेंडर एक गतिशील, परिवर्तनीय और समाज-निर्मित अवधारणा है। इसे समझना समाज में समानता, संवेदनशीलता और जेंडर-न्याय को बढ़ावा देने के लिए आवश्यक है।

### 2.3.1 जेंडर एक सामाजिक निर्माण: विद्वानों की परिभाषाएँ

- ❖ रा. कैरोलिन क्राको (1995) ने बताया कि जेंडर सामाजिक सत्ता-सम्बन्धों, आर्थिक संरचनाओं और सांस्कृतिक विचारों से निर्मित होता है। अपनी “hegemonic masculinity” की अवधारणा में क्राको ने स्पष्ट किया है कि जेंडर शक्ति और संस्कृति द्वारा आकार लेता है।
- ❖ एमिली मार्टिन (1991) का मानना है कि जेंडर केवल सामाजिक व्यवहार तक सीमित नहीं, बल्कि वैज्ञानिक व जैविक व्याख्याएँ भी जेंडर पूर्वाग्रहों से प्रभावित होती हैं। उदाहरण के लिए, वैज्ञानिक साहित्य में “निष्क्रिय अंडा” और “सक्रिय शुक्राणु” जैसी रूपक स्त्री एवं पुरुष के व्यवहार की सांस्कृतिक धारणाओं को दोहराते हैं। इस प्रकार, जेंडर सामाजिक कथाओं, भाषा और वैज्ञानिक ज्ञान में भी निर्मित होता है।
- ❖ जुडिथ बटलर (1990) के अनुसार “जेंडर कोई स्थायी पहचान नहीं, बल्कि “performative” है अर्थात् हम अपने रोजमर्रा के व्यवहार, भाषा, चाल-ढाल और सामाजिक क्रियाओं के माध्यम से जेंडर का “अभिनय” करते हैं। उनके अनुसार समाज पुरुषत्व और स्त्रीता को कुछ निश्चित क्रियाओं से जोड़ता है और व्यक्ति उन्हीं क्रियाओं को अपनाकर जेंडर का निर्माण करता है। यह दृष्टिकोण बताता है कि जेंडर निरंतर बदलता और पुनर्निर्मित होता है।”

- ❖ वेस्ट और जिमरमैन (1987) ने अपने “Doing Gender” मॉडल के आधार पर कहा है कि जेंडर कोई “है” नहीं, बल्कि हम सामाजिक क्रियाओं में इसे करते हैं। जब भी व्यक्ति समाज की अपेक्षाओं के अनुसार पुरुषत्व या स्त्रीता वाले व्यवहार करता है, वह उस व्यवहार अनुरूप जेंडर से जाना जाता है।
- ❖ गैल रुबिन (1975) ने अपने दिए गए “Sex/Gender System” सिद्धांत में कहा है कि समाज जैविक सेक्स को सांस्कृतिक व सामाजिक भूमिकाओं से जोड़कर जेंडर का निर्माण करता है। अर्थात् जेंडर एक सामाजिक-राजनीतिक संरचना है।
- ❖ ऐन ओकले (1972) ने सबसे पहले स्पष्ट रूप से बताया कि “Sex” जैविक होता है, जबकि “Gender” सामाजिक रूप से निर्मित होता है। उनके अनुसार समाज पुरुषों और स्त्रियों के लिए अलग-अलग भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहार निर्धारित करता है, जिन्हें बच्चे समाजीकरण के माध्यम से सीखते हैं। इस प्रकार, जेंडर जन्म से नहीं, बल्कि परिवार, विद्यालय, मीडिया और सामाजिक संस्थानों के माध्यम से सीखा और निर्मित किया जाता है।
- ❖ सिमोन द बोउवार (1949) ने प्रसिद्ध कथन “One is not born, but rather becomes, a woman” में तर्क दिया कि स्त्री होना कोई जैविक पहचान नहीं, बल्कि समाज द्वारा दी गई भूमिकाओं, मानकों और अपेक्षाओं का परिणाम है।
- ❖ मार्गरेट मीड (1935) ने पापुआ न्यू गिनी की जनजातियों पर किये गए अपने शोध में पाया कि विभिन्न समाजों में पुरुषों और स्त्रियों की भूमिकाएँ बिल्कुल अलग-अलग होती हैं। इससे उन्होंने निष्कर्ष निकाला कि जेंडर भूमिकाएँ प्राकृतिक या सार्वभौमिक नहीं, बल्कि संस्कृति विशेष से प्रभावित होती हैं। उनका कार्य यह साबित करता है कि जेंडर जैविक अंतर नहीं, बल्कि सामाजिक अपेक्षाओं पर आधारित है।

इन सभी विद्वानों का निष्कर्ष यह है कि जेंडर जैविक नहीं, बल्कि एक सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक और ऐतिहासिक रूप से निर्मित अवधारणा है, जो समाजीकरण, भाषा, व्यवहार, शक्ति-संबंधों और सांस्कृतिक मानकों के माध्यम से आकार लेती है। इसी प्रकार विभिन्न विद्वानों द्वारा जेंडर के समाजीकरण के फलस्वरूप दिए गए विचारों के आधार पर हम Sex, Gender, and Sexuality के मध्य के अंतर को तालिका 2.1 के आधार पर समझ सकते हैं:

तालिका: 2.1: Difference between Sex, Gender, and Sexuality

घटक (Component)	अर्थ (Meaning)	आधार (Basis)	विशेषताएँ (Characteristics)	परिवर्तनशीलता (Changeability)
Sex (सेक्स)	जैविक और शारीरिक भेद जैसे पुरुष, स्त्री, इत्यादि।	जैविक कारक क्रोमोसोम, हार्मोन, प्रजनन अंग।	जन्म के समय निर्धारित जैविक संरचना पर आधारित।	आमतौर पर स्थिर, लेकिन इंटरसेक्स एवं चिकित्सा स्थितियों में विविधता संभव।
Gender (जेंडर)	सामाजिक निर्माण; पुरुषत्व और स्त्रीता से जुड़े व्यवहार, भूमिकाएँ और अपेक्षाएँ।	सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंड और भूमिकाएँ।	सीखा हुआ; समाज, संस्कृति और समय के साथ बदलने वाला।	अत्यधिक परिवर्तनशील; विभिन्न संस्कृतियों में भिन्न।
Sexuality	यौन रुझान, यौन	भावनात्मक,	व्यक्ति किसकी ओर	परिवर्तनशील, तरल

(सेक्सुअलिटी)	आकर्षण और अंतरंगता से संबंधित भावनाएँ जैसे हेट्रोसेक्शुअल, होमोसेक्शुअल, बाइसेक्शुअल आदि।	मनोवैज्ञानिक और यौन आकर्षण।	आकर्षित होता है उससे संबंधित; पहचान का निजी पक्ष।	(fluid) और व्यक्तिगत।
---------------	---	-----------------------------	---	-----------------------

## 2.4 विकासात्मक अध्ययन में जेंडर निर्माण की भूमिका और महत्व

विकास अध्ययन में जेंडर के सामाजिक निर्माण एक महत्वपूर्ण प्रत्यय है जो स्पष्ट करता है कि जेंडर जैविक न होकर समाज द्वारा किया जाता है। सामान्य शब्दों में, जेंडर के सामाजिक निर्माण द्वारा समाज में व्यक्तियों के व्यवहारों, जिम्मेदारियों और जेंडर के आधार पर मिलने वाले अवसरों का अध्ययन किया जाता है। विकासात्मक अध्ययन में जेंडर निर्माण की भूमिका और महत्व को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ सबसे पहले, जब हम जेंडर को समाज द्वारा निर्मित देखते हैं, तो हम समझते हैं कि पुरुषों और महिलाओं के बीच कई अंतर प्राकृतिक न होकर सामाजिक रूप से निर्मित होते हैं। उदाहरण के लिए, लगभग सभी समाज में महिलाओं से खाना पकाने, सफाई करने और बच्चों की देखभाल करने की उम्मीद करते हैं, जबकि पुरुषों से घर के बाहर काम करने या पैसे से जुड़े फैसले लेने की उम्मीद की जाती है। ये उम्मीदें काबिलियत पर नहीं बल्कि सांस्कृतिक मान्यताओं पर आधारित होती हैं। विकास अध्ययन इस समझ का प्रयोग यह पता लगाने के लिए करता है कि महिलाओं को अक्सर पढ़ाई, नौकरी और फैसले लेने के कम मौके क्यों मिलते हैं। जूडिथ बटलर (1990) जैसे जानकारों का कहना है कि जेंडर बायोलॉजी से नहीं, बल्कि व्यवहार, भाषा और सामाजिक नियमों से बनता है।
- ❖ दूसरा, जेंडर के नियम कानून, स्कूल, बाजार और परिवार जैसे संस्थानों पर असर डालते हैं। कई देशों में ऐसे कानून हैं जो कागज़ पर तो एक जैसे लगते हैं, लेकिन सामाजिक नियम उन्हें असल में अलग-अलग बनाते हैं। उदाहरण के लिए, भले ही ज़मीन के कानून महिलाओं को प्रॉपर्टी रखने की इजाज़त देते हों, फिर भी परिवार बेटों को ज़मीन देना पसंद कर सकते हैं। इसी तरह, जब लड़कियां स्कूल जाती भी हैं, तो वे जल्दी शादी या घर की जिम्मेदारियों की वजह से जल्दी स्कूल छोड़ सकती हैं। डेवलपमेंट स्टडीज़ में देखा जाता है कि ये नियम और उम्मीदें लोगों की तरक्की के मौकों को कैसे कम करती हैं। नैला कबीर (1994) जैसे रिसर्चर दिखाते हैं कि जेंडर के नियम इस बात को बहुत गहराई से तय करते हैं कि रिसोर्स पर कौन कंट्रोल करता है, कौन फैसले लेता है और डेवलपमेंट से किसे फ़ायदा होता है।
- ❖ एक और ज़रूरी बात यह है कि जेंडर हर किसी के लिए एक जैसा नहीं होता। जेंडर से जुड़ी भूमिकाएँ दूसरी चीज़ों जैसे वर्ग, जाति, नस्ल, उम्र इत्यादि से जुड़े होते हैं। उदाहरण के लिए, एक गरीब गांव की महिला को एक अमीर शहरी महिला से बहुत अलग चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है। साथ ही दिव्यांग महिला को और भी ज़्यादा मुश्किलों का सामना करना पड़ सकता है। विकास अध्ययन इस नज़रिए का प्रयोग यह सुनिश्चित करने के लिए करती है कि समाज द्वारा निर्मित नीतियों को सभी महिलाओं पर एक सामान लागू करने के स्थान पर महिलाओं की परिस्थितियों, अलग-अलग अनुभवों और ज़रूरतों को ध्यान में रखते हुए तैयार करना चाहिए।

- ❖ जेंडर को समाज की बनाई चीज़ के तौर पर देखने से अर्थव्यवस्था के बारे में हमारी सोच भी बदल जाती है। पारंपरिक अर्थव्यवस्था अक्सर सिर्फ़ ऐसे वाले काम को ही “असली काम” मानता है। लेकिन दुनिया भर में औरतें बहुत सारा बिना पैसे वाला काम जैसे खाना बनाना, सफ़ाई करना, बच्चों और बड़ों की देखभाल करना, करती हैं जो परिवारों और अर्थव्यवस्था को सहारा देती हैं। यह काम ज़रूरी है लेकिन आमतौर पर GDP जैसे सरकारी आंकड़ों में इनका कोई योगदान नहीं दिखाई देता। फेमिनिस्ट इकॉनमिस्ट डायने एलसन (1995) का कहना है कि जब तक बिना पैसे वाले काम को पहचान नहीं मिलती और उसे ज़्यादा बराबरी से भागेदारी नहीं दिया जाता, तब तक विकास सही को सही मायने में नहीं समझा जा सकता है। हालाँकि वर्तमान समय में भारत जैसे अन्य देशों ने अपने वहां कार्यरत महिला कर्मचारियों के उत्थान हेतु कई सकारात्मक प्रयास जैसे कार्यस्थल पर शिशु देखभाल केंद्र, मातृत्व अवकाश इत्यादि किये हैं जों जेंडर रोल इकॉनमिक में एक महत्वपूर्ण कदम हैं।
- ❖ विकास अध्ययन में जेंडर के महत्व को शिक्षा और स्वास्थ्य के साथ जोड़कर भी देखा जा सकता है। आज के बदलते समय में भी दुनिया के कई हिस्सों में, लड़कियों को जल्दी शादी, घर की ज़िम्मेदारियों, सुरक्षा की चिंताओं और सांस्कृतिक सोच जैसी मुश्किलों का सामना करना पड़ता है, जो उनकी न केवल शिक्षा के महत्व बल्कि उनके संभावित भविष्य को भी सीमित कर देती हैं। अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि जिस भी समाज में लड़कियों की शिक्षा पर जोर दिया जाता है वह समाज सामाजिक-आर्थिक रूप से समृद्ध होता है और देश का विकास होता है। इसी क्रम में स्वास्थ्य भी विकास में महत्वपूर्ण भूमिका रखता है। उदाहरण के लिए भारतीय समाज में प्रायः यह देखा गया है कि महिलाओं को अपने स्वास्थ्य को लेकर कुछ ऐसी दकियानूसी परम्पराओं जैसे पीरियड्स के समय घरले तकनीकों का प्रयोग करना या छुआ-छुत इत्यादि, का सामना करना होता है जो उन महिलाओं के न केवल शारीरिक स्वास्थ्य बल्कि मानसिक स्वास्थ्य बल्कि को भी प्रभावित करते हैं।
- ❖ जेंडर सामाजिक बनावट के तौर पर राजनैतिक प्रतिभागिता को भी आकार देता है। जहाँ कई देशों में और समाजों में पुरुषों को स्वभाविक नेता के रूप में स्वीकार किया जाता है तो वहीं दूसरी ओर महिलाओं को घर की ज़िम्मेदारियों के लिए बेहतर माना जाता है। इसी क्रम में यह भी देखा गया है कि समुचित कानून, जो महिलाओं की सहभागिता को बढ़ावा देते हैं, के बनने के बाद भी भी सामाजिक मान्यताएँ अक्सर उन्हें रोकती हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि जब महिलाएँ राजनैतिक प्रतिभागिता करती हैं, तो वे अक्सर स्वास्थ्य, शिक्षा और और सामाजिक कल्याण जैसे सामाजिक मुद्दों पर ज़्यादा ध्यान देती हैं, जिससे पूरे समाज को फ़ायदा होता है। कॉर्नवाल और गोएट्ज़ (2005) कहते हैं कि राजनैतिक प्रतिभागिता सही माध्यम में तभी संभव है जब जेंडर प्रतिमान को बदला जाये।
- ❖ जेंडर का प्रयोग विकास से सम्बंधित चली आ रही सिद्धांतों के अध्ययन और समय के साथ इन मूल्यांकन के लिए भी किया जाता है। इस सन्दर्भ में अपने विचार व्यक्त करते हुए फेमिनिस्ट स्कॉलर्स ने तर्क देते हुए कहा है कि विकास से सम्बंधित चली आ रही नीतियाँ अक्सर इसलिए फेल हो जाती हैं क्योंकि वे जेंडर-सर्वेदनशील नहीं होती हैं। इसी क्रम में, विद्वानों ने स्पष्ट रूप से स्वीकार किया है कि समय और समाज के विकास के क्रम में “विमेन इन डेवलपमेंट” (WID), जो सिर्फ़ मौजूदा प्रोग्राम में महिलाओं को जोड़ने पर फ़ोकस करता था, से “जेंडर एंड डेवलपमेंट” (GAD) की ओर बदलाव आया, जो यह देखता है कि पुरुषों और महिलाओं के

बीच के रिश्ते कैसे असमानता पैदा करते हैं। यह बदलाव इस बात पर जोर देता है कि अगर विकास को अपने सर्वोभोमिक और सर्वोत्तम तरीके से लागू करना है तो केवल एक विशेष लिंग के स्थान पुरुषों और महिलाओं दोनों को समाधान का हिस्सा रखना चाहिए।

- ❖ जेंडर का अध्ययन विकास के एक महत्वपूर्ण घटक, पर्यावरण के अध्ययन, में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। सामान्यतः देखा गया है कि महिलाएं और पुरुष अक्सर अपनी सामाजिक भूमिकाओं के कारण अपने प्राकृतिक संसाधनों का अलग-अलग तरह से इस्तेमाल करते हैं। उदाहरण के लिए, भारतीय ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं, जिनके पास पानी, जलाने की लकड़ी और खाना इकट्ठा करने के लिए जिम्मेदार होती है, को उस समय और भी अधिक समस्या होती है जब उस क्षेत्र विशेष में को प्राकृतिकसमस्याओं जैसे सूखा या जंगलों की कटाई इत्यादि का सामना करना पड़ता है। इस प्रकार से हम कह सकते हैं कि जेंडर-सेंसिटिव क्लाइमेट प्रोग्राम यह पक्का करते हैं कि पुरुषों और महिलाओं दोनों को अडैप्टेशन उपायों, ट्रेनिंग और रिसोर्स से फायदा हो।

## 2.5 जेंडर समाजीकरण

जेंडर समाजीकरण उस प्रक्रिया को कहते हैं जिससे लोग समाज की जेंडर से जुड़ी उम्मीदों को सीखते हैं। इसमें पुरुष, महिला या किसी दूसरी जेंडर से जुड़े नियमों, भाव, व्यवहार और विश्वासों को आगे बढ़ाना शामिल है। वेस्ट और ज़िमरमैन (1987) जैसे समाज मनोवैज्ञानिकों का तर्क है कि जेंडर रोजाना की बातचीत से "परफॉर्म" होता है। इसलिए, जेंडर समाजीकरण एक संरचनात्मक और अंतःक्रियात्मक प्रक्रिया है जिसे परिवार, स्कूल, धर्म, समुदाय मीडिया और कार्यस्थल जैसे संस्थान बनाते हैं। जेंडर समाजीकरण का मकसद सिर्फ जेंडर पहचान बनाना ही नहीं है, बल्कि समाज में जेंडर क्रम को बनाए रखना भी है। जेंडर समाजीकरण का मकसद सिर्फ जेंडर पहचान निर्मित करना ही नहीं है, बल्कि समाज में जेंडर क्रम को बनाए रखना भी है। यह काम का बँटवारा, पावर के वरीयता और मौकों को व्यवस्थित करता है। उदाहरण के लिए, बच्चों को अक्सर ऐसे करियर बनाने के लिए बढ़ावा दिया जाता है जो जेंडर नियमों के हिसाब से हों जैसे लड़के टेक्नोलॉजी या इंजीनियरिंग में, और लड़कियाँ टीचिंग या नर्सिंग में अपने भविष्य का निर्माण करने का सोचती हैं। इसके साथ ही समाजीकरण के फलस्वरूप समय के साथ, सीखी हुई भूमिकाएँ गहराई से अंदर तक बैठ जाती हैं, जिससे जेंडर समाज में बना हुआ होने के बजाय स्वभाविक लगने लगता है। विद्वानों ने अपने अध्ययन के फलस्वरूप जेंडर समाजीकरण के निम्नांकित स्तर सुझाए हैं:

- ❖ बचपन की शुरुआत: बचपन की शुरुआत जिसे जेंडर पहचान की नींव भी कहा जाता है, जेंडर समाजीकरण का सबसे पहला क्रम जन्म से पहले शुरू होता है। दूसरे शब्दों में अधिकांशतः शिशु के जन्म से पूर्व ही, परिवार अक्सर रंग (लड़कों के लिए नीला, लड़कियों के लिए गुलाबी), खिलौने (बंदूक बनाम गुड़िया), और व्यवहार के बारे में उम्मीदें तय करते हैं। अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि माता-पिता अपने लड़कों और लड़कियों से अलग-अलग तरह से बात करते हैं। जहाँ एक और लड़कों को ज्यादा शारीरिक खेल खेलने का मौका मिलता है तो वहीं लड़कियों को ज्यादा प्यार करने का मौका देते हैं (फगोट, 1978)। यह जेंडर पहचान के क्रम में माता-पिता को अधिकतर अपने बच्चों विशेषकर लड़कों को, रोता हुआ देखने पर, कहते हैं कि "लड़के रोते नहीं हैं" जिससे उनमें भावनात्मक दबाव और बढ़ जाता है। इसके उलट, लड़कियों को अक्सर नरम और विनम्र रहने के लिए बढ़ावा दिया जाता है। ये शुरुआती सबक बच्चों में भावनात्मक प्रदर्शन, बातचीत का तरीके और आत्मविश्वास की भावना का निर्माण करते हैं।

- ❖ स्कूलिंग और साथियों से बातचीत: स्कूलिंग और साथियों से बातचीत को समाजीकरण के ताकतवर एजेंट के तौर पर काम करते हैं। टीचर अनजाने में लड़कों को बात मानने के लिए और लड़कियों को बात मानने के लिए इनाम दे सकते हैं। करिकुलम, टेक्स्टबुक और क्लासरूम के कामों में अक्सर जेंडर के हिसाब से बनी भूमिकाएँ दिखाई जाती हैं अर्थात् पुरुष लीडर और साइंटिस्ट के तौर पर, औरतें देखभाल करने वाली और हेल्पर के तौर पर देखा जाता है। लड़के उन साथियों को चिढ़ा सकते हैं जो डांस या खाना पकाने जैसी “औरतों वाली” एक्टिविटीज में दिलचस्पी दिखाते हैं, जबकि लड़कियों पर ब्यूटी स्टैंडर्ड या पैसिव बिहेवियर के हिसाब से चलने का दबाव होता है। इस तरह साथियों की निगरानी जेंडर के नियमों के हिसाब से चलने को पक्का करती है। उदाहरण के लिए, स्टडीज से पता चलता है कि लड़कों को अक्सर कॉम्पिटिटिव स्पोर्ट्स में हिस्सा लेने के लिए बढ़ावा दिया जाता है, जबकि लड़कियों को एस्थेटिक या कोऑपरेटिव एक्टिविटीज के लिए बढ़ावा दिया जाता है (कॉनेल, 2002)। यह बाद में सेल्फ-एस्टीम, लीडरशिप की आदत और करियर के चुनाव पर असर डालता है।
- ❖ कम्युनिटी और कल्चरल वैल्यू: जैसा कि हम जानते हैं कि ग्रामीण, शहरी, आदिवासी समुदाय इत्यादि में रहने वाले लोग अपने इतिहास, रीति-रिवाजों और सामाजिक संगठनों के आधार पर अपने जेंडर के नियम बनाते हैं। कई पेट्रियार्कल समाजों में, लड़कियों से घरेलू काम को प्राथमिकता देने और लड़कों से पेड लेबर करने की उम्मीद की जा सकती है। उदाहरण के लिए, उत्तराखंड के ग्रामीण समुदायों के कुछ हिस्सों में, लड़कियों को घर के काम और देखभाल करने की जिम्मेदारी होती है, जबकि लड़के बड़ों के साथ बाज़ार या खेतों में जाते हैं। सामाजिक रस्में, समारोह और स्थानीय रीति-रिवाज भी जेंडर भूमिकाओं को मज़बूत करते हैं। नामकरण समारोह, प्यूबर्टी की रस्में, शादी की रस्में और विरासत की परंपराएं, ये सभी जेंडर की उम्मीदों को बताती हैं।
- ❖ धर्म और रीति-रिवाज: धार्मिक संस्थाएं, धर्मग्रंथों, रीति-रिवाजों, निशानों और नैतिक नियमों के ज़रिए जेंडर समाजीकरण को आकार मिलता है। कई धर्म, पुरुषों और महिलाओं के लिए खास भूमिकाएँ तय करते हैं, जो समाज के नियमों पर असर डालती हैं। उदाहरण के लिए हिंदू परंपराओं में अक्सर महिलाओं को देखभाल करने वाली और पुरुषों को रक्षक या फ़ैसले लेने वाला दिखाया जाता है। इस्लामिक शिक्षाएँ पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग-अलग तरह से विनम्रता के नियमों पर जोर देती हैं। ईसाई धर्म ने ऐतिहासिक रूप से पादरी और लीडरशिप में महिलाओं की भूमिका को सीमित किया है। कन्यादान (हिंदू शादी की रस्म) जैसे रीति-रिवाज महिलाओं को "दिया हुआ" बताते हैं, जो पुरुष-प्रधान नियमों को मज़बूत करते हैं। इसी तरह, लड़कों की धार्मिक शुरुआत अक्सर अधिकार या जिम्मेदारी की निशानी होती है, जिससे जेंडर हायरार्की बनती है। इस तरह धर्म सामाजिक नियमों को सही ठहराता है, जिससे जेंडर भूमिकाएँ समाज द्वारा बनाई गई होने के बजाय भगवान द्वारा मंज़ूर लगती हैं।
- ❖ मीडिया और डिजिटल कल्चर: आज के ज़माने में, मीडिया टेलीविज़न, विज्ञापन, फ़िल्में, सोशल मीडिया जेंडर समाजीकरण में एक बड़ी ताकत के तौर पर काम करते हैं। मीडिया में अक्सर खूबसूरती के आदर्शों, मर्दानगी की पुरानी सोच और जेंडर के आधार पर व्यवहार के पैटर्न को मज़बूत किया जाता है। उदाहरणों में शामिल हैं विज्ञापनों में माँ को देखभाल करने वाला और पिता को पैसे देने वाला दिखाया जाता है। फ़िल्मों में मज़बूत पुरुष हीरो और इमोशनली निर्भर महिला किरदार दिखाए जाते हैं। सोशल मीडिया इन्फ्लुएंसर लड़कियों के लिए अवास्तविक खूबसूरती के स्टैंडर्ड और लड़कों के लिए बहुत ज़्यादा मर्दानगी को बढ़ावा

देते हैं। डिजिटल प्लेटफॉर्म नए जेंडर दबाव भी पैदा करते हैं, जैसे कि ऑनलाइन हैरिसमेंट जो मुख्य रूप से महिलाओं को टारगेट करता है, या टॉक्सिक मर्दानगी वाला कंटेंट जो लड़कों के व्यवहार को बनाता है।

- ❖ काम की जगह और एडल्ट लाइफ: कार्य स्थल के कल्चर, शादी की उम्मीदों और सोशल संस्थाओं के ज़रिए बड़े होने पर भी जेंडर का समाजीकरण होता है। काम का जेंडर के आधार पर बंटवारा बना रहता है महिलाएँ अक्सर नौकरी करते हुए भी बिना पैसे के घरेलू काम करती हैं। काम की जगहों पर पुरुषों को लीडरशिप रोल और महिलाओं को सपोर्टिव रोल में सोशलाइज किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, पुरुषों को अक्सर सैलरी पर बातचीत करने के लिए बढ़ावा दिया जाता है, जबकि महिलाओं से अक्सर सब्र रखने या सहयोग करने की उम्मीद की जाती है। शादी और परिवार के स्ट्रक्चर जेंडर नॉर्म्स को मज़बूत करते हैं, जैसे कि औरतें बच्चों की देखभाल करें या मर्द घर के मेन कमाने वाले हों।

## 2.6 लैंगिक निर्माण के स्थल के रूप में संस्थान

जेंडर सिर्फ एक जैविक गुण नहीं है यह एक सामाजिक बनावट है जो सांस्कृतिक मूल्यों, इंस्टीट्यूशनल प्रैक्टिस और वैचारिक प्रक्रिया से विकसित होती है। संस्थान जैसे परिवार, शैक्षणिक संस्थान, मीडिया, धर्म, कानून और कार्यस्थल यह तय करने में अहम रोल निभाते हैं कि समाज जेंडर को कैसे समझता है, सम्बोधित करता है। ये संस्थान तदर्थ नहीं होते; बल्कि, वे जेंडर से जुड़ी उम्मीदों को शामिल करते हैं जो पहचान, व्यवहार, मौकों और शक्ति सम्बन्ध पर असर डालती हैं। जूडिथ बटलर (1990) के अनुसार, जेंडर “परफॉर्मेटिव” होता है, जिसे बार-बार होने वाले सामाजिक कार्यों और आदान-प्रदान से बनाया जाता है। इसलिए, संस्थान उन खास जगहों के तौर पर काम करते हैं जहाँ इस परफॉर्मेटिविटी को आकर दिया जाता है, वैधानिक रूप दिया जाता है और नियमानुसार तैयार किया जाता है।

- ❖ परिवार: परिवार जेंडर निर्माण की सबसे शुरुआती और सबसे असरदार संस्था है। जन्म से ही, माता-पिता की उम्मीदों, बच्चों को पालने-पोसने के तरीकों और सोशल मेलजोल के ज़रिए बच्चों को जेंडर वाली पहचान में ढाला जाता है। समाजशास्त्री एन ओकले (1972) परिवार में जेंडर समाजीकरण के चार मुख्य प्रक्रियाओं को निम्न प्रकार से है, को स्पष्ट किया है
  - मैनिपुलेशन: माता-पिता बेटों को बात मानने वाला और बेटियों को विनम्र या देखभाल करने वाला बनने के लिए बढ़ावा दे सकते हैं।
  - कैनलाइजेशन: लड़कियों को अक्सर गुड़िया दी जाती हैं जबकि लड़कों को कारें मिलती हैं, जिससे उनकी रुचियाँ और व्यवहार बनते हैं।
  - एक्टिविटीज का एक्सपोजर: लड़कियों को घर के काम सिखाए जाते हैं, जबकि लड़कों को बाहर या फिजिकल एक्टिविटीज की ओर भेजा जा सकता है। ये प्रैक्टिस जेंडर रुढ़िवादिता को मज़बूत करती हैं जैसे कि औरतें देखभाल करने वाली होती हैं और पुरुष कमाने वाले होते हैं। कई भारतीय परिवारों में, बेटों को परिवार के फैसले लेने के लिए तैयार किया जाता है, जबकि बेटियों को बात मानना और घरेलू ज़िम्मेदारी सिखाई जाती है। ऐसे अंदरूनी नियम बाद में पढ़ाई, नौकरी और कम्युनिटी लाइफ में हिस्सा लेने पर असर डालते हैं।
- ❖ शैक्षणिक संस्थान: जेंडर आधारित ज्ञान और व्यवहार को दोबारा बनाने में शैक्षणिक संस्थानों का महत्वपूर्ण योगदान रहता है। शैक्षणिक संस्थानों का पाठ्यक्रम टीचर के रवैये, क्लासरूम के तरीकों और साथियों के साथ बातचीत के ज़रिए जेंडर बनाने में अहम भूमिका निभाते हैं। पियरे बॉर्डियू का कल्चरल रिप्रोडक्शन का

कॉन्सेप्ट बताता है कि इंस्टिट्यूशन समाजीकरण के हल्के तरीकों से मौजूदा सोशल हायरार्की जिसमें जेंडर हायरार्की भी शामिल है को बनाए रखते हैं। इसी प्रकार से, करिकुलम और टेक्स्टबुक भी जेंडर समाजीकरण को निर्धारित करता है। एक अध्ययन के अनुसार यह पता चला है कि पाठ्य सामग्री में इंडिया में रिसर्च (NCERT, 2016) से पता चला है कि टेक्स्टबुक में अक्सर पुरुषों को साइंटिस्ट, लीडर या प्रोफेशनल के तौर पर दिखाया जाता है, जबकि महिलाओं को केयरगिवर या हेल्पर के तौर पर दिखाया जाता है। इससे यह विश्वास और पक्का होता है कि पब्लिक जगहें पुरुषों की हैं और प्राइवेट जगहें महिलाओं की। इसी प्रकार से अलग ड्रेस कोड (लड़कियों के लिए स्कर्ट, लड़कों के लिए पैंट), जेंडर के हिसाब से बैठने की जगह, और खेल से सम्बंधित गतिविधियां जेंडर के कार्य को पहचान देती हैं। लड़कियों को सुरक्षा, शर्म या “औरतों वाले व्यवहार” की चिंताओं के कारण खेल में भाग लेने से रोका जाता है, जबकि लड़कों को बेहतर करने के लिए बढ़ावा दिया जाता है। इस तरह, शैक्षणिक संस्थान ऐसी ताकतवर जगह बन जाते हैं जहाँ जेंडर के नियमों को रोज़ दोहराया जाता है।

- ❖ मीडिया: जेंडर विचारधारा को सशक्त बनाने में मीडिया जिसमें टेलीविज़न, सिनेमा, विज्ञापन और सोशल मीडिया शामिल इत्यादि हैं जो सुंदरता, मर्दानगी, औरतों वाली सोच और सेक्सुअलिटी के बारे में कहानियों को कंट्रोल करके जेंडर के बारे में सोच को आकार देने में एक बड़ी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। लॉरा मुलवे (1975) जैसे जानकारों का तर्क है कि मुख्य मीडिया जो प्रत्यक्ष रूप से जनता से जुड़ा है “मर्दों वाली नज़र” अपनाता है, जहाँ महिलाओं को सक्रिय विषय वस्तु दिखाने के बजाय देखने में मज़ा आने वाली वस्तु के तौर पर दिखाता है। यह पेट्रियार्कल सोच और जेंडर से जुड़ी उम्मीदों को मज़बूत करता है। उदाहरण के लिए विज्ञापनों में अक्सर महिलाओं को घरेलू माहौल (डिटर्जेंट, खाना पकाने का तेल) और पुरुषों को सार्वजनिक या अधिकार वाले कामों (कार, फाइनेंस, इलेक्ट्रॉनिक्स) में दिखाया जाता है। इसी प्रकार से फिल्मों में अक्सर आक्रामक मर्दानगी को हीरो जैसा और दबू औरत को अच्छा दिखाया जाता है। सोशल मीडिया के बढ़ते हुए दौर में सोशल मीडिया इन्फ्लुएंसर अक्सर जेंडर के आधार पर सुंदरता के स्टैंडर्ड को बनाए रखते हैं, जिससे बॉडी इमेज और सेल्फ-एस्टीम पर असर पड़ता है। ये चीज़ें जेंडर से जुड़ी पुरानी सोच को आम बनाती हैं और युवा दर्शकों की उम्मीदों और व्यवहार पर असर डालती हैं।
- ❖ धर्म और रीति रिवाज: जेंडर की पहचान और उससे जुड़े नियमों के निर्माण में पवित्र कहानियाँ और रीति-रिवाज का भी महत्वपूर्ण योगदान है। धार्मिक संस्थाएँ नैतिक नियमों, रीति-रिवाजों और व्यवहार से जुड़ी उम्मीदों को तय करके जेंडर रोल्स को आकार देती हैं। कई परंपराओं में, धार्मिक कहानियाँ ताकत और समझदारी जैसे मर्दाना गुणों को दिखाती हैं, जबकि औरतों के गुण त्याग, पवित्रता या देखभाल पर ज़ोर देते हैं। हिंदू किताबों में अक्सर मर्दों को योद्धा और औरतों को देखभाल या भक्ति का प्रतीक दिखाया जाता है, हालाँकि कुछ अपवाद भी हैं (जैसे, दुर्गा एक योद्धा देवी के रूप में)। जेंडर का रीति रिवाजों से सीधा सम्बन्ध है। अधिकांशतः हिंदू, इस्लाम या ईसाई धर्म में सिर्फ़ मर्द ही कुछ रीति-रिवाजों को कर सकते हैं। साथ ही पीरियड्स के दौरान औरतों को मंदिरों या धार्मिक कामों में जाने से रोका जाता है। शादी की रस्मों में अक्सर औरत को पत्नी और माँ की भूमिका पर ही ज़ोर दिया जाता है। ये नियम जेंडर हायरार्की को संस्थागत बनाते हैं और समाज की उम्मीदों को आकार देते हैं।

- ❖ कानून और सरकारी संस्थाएं: कानून और सरकारी संस्थाओं का कार्य जेंडर से जुड़ी भूमिकाओं को विधिक रूप देना है जो पब्लिक पॉलिसी और प्रशासनिक तरीकों के माध्यम से जेंडर के नियमों को कोडिफाई करती हैं। हालांकि कई आधुनिक कानूनों का उद्देश्य जेंडर विभिन्नता को दूर करना है, लेकिन ऐतिहासिक रूप से उन्होंने पेट्रियार्कल स्ट्रक्चर को मजबूत किया है। उदाहरण कई समाजों में प्रॉपर्टी कानूनों ने महिलाओं को ज़मीन का मालिकाना हक रखने से रोका था। भारत में मैरिटल रेप को अभी भी मान्यता नहीं मिली है, जो महिलाओं के शरीर पर पुरुषों के कंट्रोल को संस्थागत स्वीकृति दिखाता है। लेबर कानून और कार्यस्थल के नियम अधिकतर मैटरनिटी ज़रूरतों या समान वेतन को देने असफल हो जाते हैं, जिससे नौकरी में जेंडर असमानता और मजबूत होती है। यहां तक कि जब जेंडर-प्रोग्रेसिव कानून मौजूद होते हैं, तब भी नौकरशाही संस्थाओं के ज़रिए उन्हें लागू करना एक तरफ़ा ही रह सकता है। उदाहरण के लिए, घरेलू हिंसा या सेक्सुअल असॉल्ट जैसे अपराधों की रिपोर्ट करते समय महिलाओं को अक्सर भेदभाव या शोषण का सामना करना पड़ता है। इस तरह, कानूनी संस्थाएं अधिकारों, जिम्मेदारियों और परमिसेबल बिहेवियर को डिफाइन करके जेंडर आइडेंटिटी को आकार देती हैं।
- ❖ काम की जगह और आर्थिक संस्थाएं: आर्थिक संस्थाएं जिनमें काम की जगहें, बाज़ार इत्यादि शामिल हैं नौकरी की भूमिकाओं, नौकरी देने के तरीकों, वेतन के ढाँचे और संगठन के कल्चर के ज़रिए जेंडर को बनाने में अहम भूमिका निभाती हैं। कार्य स्थल पर अधिकतर महिलाओं को या Glass Ceiling (टॉप लीडरशिप पोजीशन तक पहुँचने में आने वाली संरचनात्मक रुकावटों) या Glass Cliff (अक्सर मुश्किल समय में जहाँ नाकामी की संभावना अधिक हो, में टॉप लीडरशिप पोजीशन मिलना) की समस्या का सामना करना पड़ता है। उदाहरण भारत में IT सेक्टर में अभी भी टेक्निकल लीडरशिप में कम महिलाएँ हैं। पारंपरिक बाज़ार अक्सर महिलाओं को इनफ़ॉर्मल और बिना पैसे वाली मज़दूरी पर धकेल देते हैं। ऐसे जेंडर के आधार पर आर्थिक ढाँचे, कमाने वाले पुरुषों और देखभाल करने वाली महिलाओं के आस-पास पुरुष-प्रधान सोच को मजबूत करते हैं।
- ❖ राजनैतिक संस्थाएं: राजनैतिक संस्थाएं द्वारा भी जेंडर निर्माण पर असर पड़ता है। उदाहरण के लिए भारत में पंचायती राज संस्थाओं में महिलाओं के लिए 33% रिज़र्वेशन है, लेकिन राष्ट्रीय और राज्य विधानसभाओं में महिलाओं की मौजूदगी सीमित है। अध्ययनों से पता चलता है कि ज़्यादा रिप्रेजेंटेशन महिलाओं की लीडरशिप के बारे में लोगों के नज़रिए में बदलाव को बढ़ावा देता है। पुरुषों के दबदबे वाली संस्थाएं अक्सर रिप्रोडक्टिव हेल्थ, जेंडर पर आधारित हिंसा, या बच्चों की देखभाल जैसे मुद्दों को कम अहमियत देती हैं। जब महिलाएँ राजनैतिक प्रतिभागिता करती हैं तो वे अक्सर ऐसी पॉलिसी की वकालत करती हैं जो जेंडर असमानताओं को चुनौती देती हैं।

## 2.7 अभ्यास हेतु प्रश्न

### लघु उत्तर प्रकार प्रश्न

- ❖ जेंडर के सामाजिक निर्माण में परिवार की भूमिका स्पष्ट कीजिए।
- ❖ शैक्षणिक संस्थान किस प्रकार जेंडर आधारित रूढ़ियों का पुनरुत्पादन करते हैं?
- ❖ मीडिया एवं डिजिटल संस्कृति जेंडर पहचान पर क्या प्रभाव डालते हैं?

- ❖ विकास अध्ययन में जेंडर विश्लेषण क्यों आवश्यक है?
- ❖ जेंडर समाजीकरण के विभिन्न स्तरों का संक्षिप्त वर्णन कीजिए।
- ❖ धर्म और रीति-रिवाज जेंडर भूमिकाओं को किस प्रकार वैधता प्रदान करते हैं?
- ❖ आर्थिक संस्थानों द्वारा जेंडर असमानता को कैसे संरक्षित किया जाता है?
- ❖ जेंडर और पर्यावरण के बीच संबंध स्पष्ट कीजिए।

दीर्घ उत्तर प्रकार प्रश्न

- ❖ जेंडर के सामाजिक निर्माण की अवधारणा को प्रमुख विद्वानों (बटलर, ओकले, क्राको, रबिन, मीड आदि) के विचारों के संदर्भ में विस्तारपूर्वक समझाइए।
- ❖ विकास अध्ययन (Development Studies) में जेंडर निर्माण की भूमिका और महत्व का आलोचनात्मक विश्लेषण कीजिए।
- ❖ जेंडर समाजीकरण की प्रक्रिया को विस्तृत रूप से समझाइए तथा उदाहरण सहित बताइए कि यह कैसे बचपन से लेकर वयस्कता तक व्यक्ति को प्रभावित करती है।
- ❖ भारतीय समाज में जेंडर रूढ़ियों के निर्माण के ऐतिहासिक, सांस्कृतिक और संरचनात्मक कारणों की विवेचना कीजिए।
- ❖ पितृसत्ता (Patriarchy) जेंडर निर्माण को किस प्रकार प्रभावित करती है? विस्तृत विवेचना कीजिए।
- ❖ Intersectionality (जाति, वर्ग, धर्म, दिव्यांगता आदि) की अवधारणा को जेंडर के संदर्भ में समझाइए।

## 2. 8 सारांश

यह इकाई जेंडर को एक सामाजिक रूप से निर्मित अवधारणा के रूप में समझाती है। जेंडर केवल जैविक अंतर पर आधारित नहीं होता, बल्कि समाज, संस्कृति, इतिहास, परंपरा और सामाजिक संस्थाओं द्वारा निर्मित होता है। स्त्री और पुरुष के लिए निर्धारित भूमिकाएँ, व्यवहार, अपेक्षाएँ और शक्ति-संबंध सामाजिक प्रक्रियाओं के माध्यम से बनते और दोहराए जाते हैं। इसलिए जेंडर एक गतिशील और परिवर्तनशील अवधारणा है, जो अलग-अलग समाजों में भिन्न रूप में दिखाई देती है। इकाई में पहले यह स्पष्ट किया गया है कि जेंडर जन्मजात नहीं होता, बल्कि समाजीकरण की प्रक्रिया से सीखा जाता है। परिवार, शैक्षणिक संस्थान, धर्म, समुदाय, मीडिया और कार्यस्थल मिलकर जेंडर की भूमिकाओं को तय करते हैं। उदाहरण के लिए, लड़कियों को बचपन से नम्र, देखभाल करने वाली और घरेलू भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता है, जबकि लड़कों को नेतृत्व, ताकत और निर्णय लेने की भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता है। इकाई में जेंडर समाजीकरण के विभिन्न चरणों बचपन, स्कूलिंग, साथियों का दबाव, समुदाय, धर्म, मीडिया और कार्यस्थल का विस्तृत विवरण दिया गया है। मीडिया, विज्ञापन और फिल्मों में स्त्री-पुरुष की रूढ़ छवियाँ जेंडर भूमिकाओं को और मजबूत करती हैं। धार्मिक संस्थाएँ और रीति-रिवाज भी जेंडर को वैधानिक रूप देते हैं, जैसे स्त्रियों को कुछ धार्मिक भूमिकाओं से दूर रखना या विवाह में स्त्री की आज्ञाकारिता पर जोर देना। अंत में, इकाई यह स्पष्ट करती है कि जेंडर को सामाजिक निर्माण के रूप में समझना समानता, न्याय, संवेदनशीलता और विकास के लिए अत्यंत आवश्यक है। जब तक जेंडर आधारित असमानताओं को पहचानकर उन्हें चुनौती नहीं दी जाएगी, तब तक समावेशी और टिकाऊ विकास संभव नहीं है।

## 2.9 शब्दावली

- ❖ जेंडर (Gender): सामाजिक रूप से निर्मित भूमिकाएँ, व्यवहार, अपेक्षाएँ और पहचान जो पुरुषत्व और स्त्रीयता से जुड़ी होती हैं।
- ❖ सेक्स (Sex): जैविक अंतर जैसे पुरुष, स्त्री, इंटरसेक्स; क्रोमोसोम, हार्मोन और प्रजनन अंगों पर आधारित।
- ❖ सेक्सुअलिटी (Sexuality): यौन रुझान, यौन आकर्षण और अंतरंगता से संबंधित भावनाएँ जैसे हेट्रोसेक्सुअल, होमोसेक्सुअल, बाइसेक्सुअल।
- ❖ सामाजिक निर्माण (Social Construction): वह प्रक्रिया जिसके द्वारा समाज और संस्कृति किसी अवधारणा, भूमिका या पहचान का निर्माण करते हैं।
- ❖ जेंडर परफॉर्मेटिविटी (Gender Performativity): जुडिथ बटलर का सिद्धांत जेंडर कोई स्थिर पहचान नहीं बल्कि रोजमर्रा के व्यवहारों से “अभिनीत” किया जाता है।
- ❖ पितृसत्ता (Patriarchy): सामाजिक व्यवस्था जिसमें पुरुष शक्ति, संसाधनों और निर्णय लेने की भूमिका में प्रमुख होते हैं।

## 2.10 सदर्थ ग्रंथ सूची

- American Psychological Association (APA). (2015). *Guidelines for Psychological Practice with LGB Clients*.
- Beauvoir, Simone de (1949). *The Second Sex*
- Boserup, E. (1970). *Women's Role in Economic Development*. London: Earthscan.
- Bourdieu, Pierre (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge University Press.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble*. New York: Routledge.
- Butler, Judith (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. University of California Press.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Polity Press.
- Connell, R. W. (2009). *Gender*. Polity Press.
- Cornwall, A., & Goetz, A. M. (2005). Democratizing democracy: Feminist perspectives. *Democratization*, 12(5), 783–800.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- De Beauvoir, S. (1949). *The second sex*. Gallimard.
- Elson, D. (1995). *Male bias in economic development*. Manchester University Press.
- Fagot, B. (1978). “The influence of sex of child on parental reactions to toddler children.” *Child Development*.
- Kabeer, N. (1994). *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. London: Verso.
- Kandiyoti, Deniz (1988). “Bargaining with Patriarchy,” *Gender & Society*.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender*. Yale University Press.

- Martin, E. (1991). The egg and the sperm: How science has constructed a romance based on stereotypical male-female roles. *Signs*, 16(3), 485–502.
- Mead, M. (1935). *Sex and temperament in three primitive societies*. William Morrow.
- Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training*. London: Routledge.
- Mulvey, Laura (1975). “Visual Pleasure and Narrative Cinema.” *Screen*.
- NCERT (2016). *Gender Issues in Textbooks*. New Delhi.
- Nussbaum, Martha (2000). *Women and Human Development*. Cambridge University Press.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith
- Rubin, G. (1975). The traffic in women: Notes on the “political economy” of sex. In R. Reiter (Ed.), *Toward an anthropology of women* (pp. 157–210). Monthly Review Press.
- Sen, A. (1990). *Gender and Cooperative Conflicts*. In I. Tinker (Ed.), *Persistent Inequalities*. Oxford University Press.
- UNESCO (2022). *Gender and Education Report*.
- United Nations (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*.
- United Nations Development Programme. (Various years). *Human Development Reports*.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–152.
- WHO. (2020). *Gender and Health*. World Health Organization.
- World Bank (2012). *World Development Report: Gender Equality and Development*.

---

### इकाई 3- जेंडर एवं विकास संकेतक (Gender and Development Indicators)

---

- 3.1 प्रस्तावना
- 3.2 उद्देश्य
- 3.3 जेंडर विकास सूचकांक का अर्थ और परिभाषा
- 3.4 जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स की ज़रूरत
- 3.5 जेंडर विकास सूचकांक के प्रकार
- 3.6 मुख्य ग्लोबल जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स
- 3.7 सेक्टर-वाइज जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स
- 3.8 जेंडर इंडिकेटर्स और सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स (SDGs)
- 3.9 जेंडर इंडिकेटर्स को मापने में चैलेंजेस
- 3.10 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 3.11 सारांश
- 3.12 शब्दावली
- 3.13 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

### 3.1 प्रस्तावना

विकास अध्ययन (Development Studies) का मूल उद्देश्य केवल किसी देश की आर्थिक प्रगति का विश्लेषण करना नहीं है, बल्कि यह समझना भी है कि विकास के अवसर समाज के सभी वर्गों तक कितनी समानता के साथ पहुँच रहे हैं। विशेष रूप से, महिलाओं और पुरुषों के बीच संसाधनों, अवसरों, शिक्षा, स्वास्थ्य और आर्थिक भागीदारी में मौजूद असमानता विकास की प्रकृति और गुणवत्ता को गहराई से प्रभावित करती है। इसी संदर्भ में जेंडर और विकास संकेतक किसी भी समाज की वास्तविक विकास स्थिति को समझने के लिए एक अनिवार्य विश्लेषणात्मक ढाँचे के रूप में उभरते हैं। ये संकेतक न केवल लैंगिक अंतर की प्रकृति को स्पष्ट करते हैं, बल्कि विकास योजनाओं, नीतियों और कार्यक्रमों को अधिक संवेदनशील, न्यायपूर्ण और प्रभावी बनाने का आधार भी प्रदान करते हैं। जेंडर आधारित असमानताएँ सार्वभौमिक हैं, चाहे वह शिक्षा की पहुँच हो, स्वास्थ्य सुविधाएँ हों, रोजगार के अवसर हों या राजनीतिक प्रतिनिधित्व। इसी असमानता को मापने के लिए संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (UNDP) ने जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स (GDI) और जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII) जैसे महत्वपूर्ण उपकरण विकसित किए, जो मानव विकास उपलब्धियों को महिलाओं और पुरुषों के बीच तुलना योग्य रूप में प्रस्तुत करते हैं। GDI मानव विकास सूचकांक (HDI) को जेंडर के आधार पर विभाजित कर यह दर्शाता है कि विकास के लाभों का वितरण कितना समान है, जबकि GII असमानताओं के कारण मानव विकास में हुए नुकसान का आकलन करता है। इसी प्रकार, वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम (WEF) का ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स (GGGI) आर्थिक भागीदारी, शिक्षा, स्वास्थ्य और राजनीतिक सशक्तिकरण में जेंडर गैप को मापकर देशों की तुलना करता है। ये इंडिकेटर शोध, नीति-निर्माण और वैश्विक स्तर पर जेंडर समानता की प्रगति को ट्रैक करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। उदाहरण के लिए, भारत में महिला श्रम भागीदारी दर अभी भी पुरुषों की तुलना में काफी कम है, जिससे आर्थिक अवसरों में गहरे लैंगिक अंतर का संकेत मिलता है। इसी प्रकार, कई दक्षिण एशियाई देशों में उच्च मातृ मृत्यु दर, लड़कियों की स्कूली शिक्षा में बाधाएँ, और राजनीतिक प्रतिनिधित्व में अंतर जेंडर-संवेदनशील नीतियों की आवश्यकता की ओर संकेत करते हैं। जेंडर और विकास संकेतक केवल संख्यात्मक (quantitative) आँकड़ों तक सीमित नहीं हैं, बल्कि सामाजिक-मानसिक और सांस्कृतिक पहलुओं को समझने वाले गुणात्मक (qualitative) आयाम भी शामिल करते हैं। उदाहरण के लिए, घरेलू निर्णयों में महिलाओं की भूमिका, सामाजिक सुरक्षा की भावना, पितृसत्तात्मक मान्यताओं का प्रभाव, और सांस्कृतिक प्रथाएँ जेंडर असमानता की गहराई को उजागर करती हैं, जिसे मात्र आँकड़ों से नहीं समझा जा सकता। इसलिए, किसी भी समाज में जेंडर समानता का आकलन करने के लिए मात्रात्मक और गुणात्मक दोनों दृष्टिकोणों का समन्वय आवश्यक है। इस इकाई का उद्देश्य विद्यार्थियों को जेंडर और विकास संकेतकों की अवधारणा, प्रकार, वैश्विक सूचकांकों, और उन्हें मापने में आने वाली चुनौतियों की व्यापक समझ प्रदान करना है। इसके माध्यम से विद्यार्थी यह समझ सकेंगे कि विकास को जेंडर-संवेदनशील दृष्टि से देखने की आवश्यकता क्यों है और यह दृष्टिकोण किस प्रकार अधिक न्यायसंगत, समान और समावेशी विकास की दिशा में मार्ग प्रशस्त करता है।

### 3.2 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के बाद विद्यार्थी

- ❖ विद्यार्थी जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स (GDI) तथा अन्य जेंडर इंडिकेटर्स के अर्थ, उद्देश्य और गणना पद्धति को समझ सकेंगे।

- ❖ वे क्वांटिटेटिव, क्वालिटेटिव और कंपोजिट जेंडर इंडिकेटर्स के बीच अंतर और उनके उपयोगिता क्षेत्र पहचान सकेंगे।
- ❖ GDI, GII, GEM, GGGI जैसे वैश्विक सूचकांकों के आधार पर विभिन्न देशों/क्षेत्रों में जेंडर असमानता का विश्लेषण कर सकेंगे।
- ❖ शिक्षा, स्वास्थ्य, अर्थव्यवस्था, राजनीति और सामाजिक-सांस्कृतिक क्षेत्रों में जेंडर अंतर को समझकर विकास पर उनके प्रभाव का मूल्यांकन कर सकेंगे।
- ❖ जेंडर इंडिकेटर्स और SDGs (विशेषकर SDG-5) के संबंध, उनकी नीतिगत महत्ता तथा मापन में आने वाली चुनौतियों को स्पष्ट कर सकेंगे।

### 3.3 जेंडर विकास सूचकांक का अर्थ और परिभाषा

विकास अध्ययन में जेंडर आधारित असमानता एक सार्वभौमिक और केंद्रीय मुद्दा रहा है। किसी भी समाज के विकास का वास्तविक आकलन केवल आर्थिक प्रगति से नहीं, बल्कि उसमें महिलाओं और पुरुषों के बीच शिक्षा, स्वास्थ्य, आय, अवसरों और संसाधनों तक पहुँच की समानता से होता है। इसी संदर्भ में जेंडर विकास सूचकांक एक महत्वपूर्ण उपकरण के रूप में उपयोग किया जाता है। यह सूचकांक संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम द्वारा विकसित किया गया है, जो मानव विकास में जेंडर आधारित असमानताओं को मापने और विश्लेषण करने का प्रयास करता है। सामान्य शब्दों में जेंडर विकास सूचकांक वह सांख्यिकीय मापक है जो पुरुषों और महिलाओं के बीच मानव विकास उपलब्धियों में असमानताओं को दर्शाता है। यह मानव विकास सूचकांक (HDI) को जेंडर असमानताओं के आधार पर विभाजित कर तुलना करता है। सरल शब्दों में:  $GDI = \text{महिलाओं का HDI} / \text{पुरुषों का HDI}$  अर्थात् यह एक ऐसा गणितीय पैमाना है जो यह स्पष्ट करता है कि पुरुषों और महिलाओं के बीच विकास के स्तर में कितना अंतर है। इस प्रकार यदि किसी देश में महिलाओं का HDI पुरुषों के बराबर है, तो GDI का मान 1 होता है, जो पूर्ण समानता को दिखाता है। GDI का मान जितना कम होगा, असमानता उतनी अधिक मानी जाती है। जेंडर विकास सूचकांक को विद्वानों ने समय-समय पर अपने अध्ययनों के आधार पर परिभाषित करने का प्रयास किया है, इनमें से कुछ निम्न प्रकार से हैं:

- ❖ UNDP के अनुसार “जेंडर विकास सूचकांक मानव विकास सूचकांक का ही एक अनुपात है जिसे महिलाओं और पुरुषों के लिए अलग-अलग कैलकुलेट किया जाता है। यह जीवन प्रत्याशा, शिक्षा और आर्थिक संसाधनों पर नियंत्रण में जेंडर गैप को दिखाता है।”
- ❖ विश्व बैंक (World Bank) की परिभाषा “GDI, HDI जैसे ही आयामों स्वास्थ्य, ज्ञान और जीवन स्तर. का इस्तेमाल करके पुरुषों और महिलाओं के बीच मानव विकास उपलब्धियों में अंतर को मापता है”
- ❖ इसी प्रकार से समाज विज्ञान ने जेंडर विकास सूचकांक को परिभाषित करते हुए कहा है कि “जेंडर विकास सूचकांक किसी समाज में महिलाओं और पुरुषों की सामाजिक स्थिति, शिक्षा, स्वास्थ्य और आर्थिक अवसरों की समानता या असमानता को मापने वाला तुलनात्मक सूचकांक है।”
- ❖ OECD की परिभाषा “जेंडर विकास सूचकांक महिलाओं और पुरुषों के बीच हेल्दी जिंदगी जीने, ज्ञान पाने और एक अच्छा जीवन जीने की काबिलियत में आपसी असमानता को मापता है।”

- ❖ नुसबाम के अनुसार “जेंडर विकास सूचकांक हेल्थ, एजुकेशन और इकोनॉमिक रिसोर्स के डिस्ट्रीब्यूशन में जेंडर जस्टिस का आकलन करने के लिए एक कंपोजिट इंडेक्स है।”

### 3.4 जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स की ज़रूरत

जेंडर और विकास का दृष्टिकोण मानता है कि किसी भी समाज के विकास को समझने, मापने और नीतिगत हस्तक्षेपों को प्रभावी बनाने के लिए महिलाओं और पुरुषों की सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक तथा राजनीतिक स्थिति का अलग-अलग विश्लेषण अनिवार्य है। इसी विश्लेषण के लिए जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स अत्यंत महत्वपूर्ण उपकरण हैं। ये सूचकांक यह दर्शाते हैं कि समाज में संसाधनों, अवसरों, अधिकारों और विकास के लाभों का वितरण पुरुषों और महिलाओं के बीच किस प्रकार हो रहा है।

- ❖ असमानताओं को मापने और पहचानने में सहायक: जेंडर इंडिकेटर्स यह स्पष्ट करते हैं कि समाज में महिलाओं व पुरुषों के बीच कहाँ और कितनी असमानता मौजूद है। उदाहरण के लिये Gender Inequality Index (GII) के अनुसार (UNDP), दक्षिण एशिया में शिक्षा, स्वास्थ्य और राजनीतिक भागीदारी में महिलाओं की स्थिति पुरुषों की तुलना में कमतर है। भारत में महिला श्रम भागीदारी दर (Female Labour Force Participation Rate) लगभग 28% है, जबकि पुरुषों की 77% (ILO, 2023). यह अंतर विकास में लैंगिक असमानता को दर्शाता है।
- ❖ नीतिगत (Policy) निर्णयों के निर्माण में सहायक: सरकारें और अंतरराष्ट्रीय संस्थाएँ जेंडर इंडिकेटर्स के आधार पर योजनाएँ बनाती हैं। उदाहरण के लिए मातृ मृत्यु दर (MMR) के आँकड़ों ने भारत सरकार को जननी सुरक्षा योजना, प्रधानमंत्री मातृ वंदना योजना और POSHAN अभियान जैसे कार्यक्रम शुरू करने हेतु प्रेरित किया। यदि जन्मानुपात (Sex Ratio at Birth) खराब है, तो 'बेटी बचाओ बेटी पढ़ाओ' जैसी नीति आवश्यक हो जाती है।
- ❖ विकास के लाभों का समान वितरण सुनिश्चित करना: जेंडर इंडिकेटर्स यह दिखाते हैं कि विकास के संसाधन जैसे शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, तकनीक और वित्तीय सेवाएँ किस हद तक महिलाओं तक पहुँच रही हैं। उदाहरण के लिये भारत में महिलाओं में डिजिटल साक्षरता, बैंक खाते, मोबाइल स्वामित्व पुरुषों की तुलना में कम है। UNESCO के अनुसार भारत में विज्ञान और तकनीक क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी मात्र 14% है। इन आँकड़ों से यह स्पष्ट होता है कि विकास का लाभ बराबर नहीं बँट रहा।
- ❖ जेंडर-संवेदनशील बजट (Gender Budgeting) की आधारशिला: जेंडर इंडिकेटर्स बिना किसी अनुमान के यह बताते हैं कि किन क्षेत्रों में अधिक निवेश की आवश्यकता है। उदाहरण: भारत के Gender Budget Statements (2005–2025) पूरी तरह जेंडर-आधारित आँकड़ों पर आधारित हैं जैसे महिलाओं के लिए स्वास्थ्य बजट, सुरक्षा बजट, कौशल विकास बजट आदि।
- ❖ महिलाओं के सशक्तिकरण (Empowerment) को मापने में सहायक: विकास मात्र GDP वृद्धि तक सीमित नहीं बल्कि सामाजिक न्याय, मानव अधिकार और समान अवसर भी विकास के पैमाने हैं। उदाहरण के लिए, Gender Development Index (GDI) पुरुष और महिलाओं के बीच शिक्षा, स्वास्थ्य और आय की असमानताओं को मापता है। Global Gender Gap Report (WEF 2024) के अनुसार भारत का रैंक 129/146 है जो महिलाओं की आर्थिक सहभागिता, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और स्वास्थ्य स्तर में सुधार की आवश्यकता को इंगित करता है।

### 3.5 जेंडर विकास सूचकांक के प्रकार

3.5.1 संख्यात्मक इंडिकेटर्स: संख्यात्मक इंडिकेटर वे होते हैं जिन्हें नंबरों में मापा जा सकता है। ये इंडिकेटर हमें बताते हैं कि शिक्षा, स्वास्थ्य, आय, काम और राजनीतिक भागीदारी जैसे क्षेत्रों में पुरुष और महिलाएं कैसे अलग हैं। क्योंकि ये संख्यात्मक होते हैं, इसलिए राज्यों, जिलों या देशों के बीच इनकी तुलना करना आसान होता है। उदाहरण के लिए,

- ❖ महिला साक्षरता दर
- ❖ महिला स्कूल में दाखिला,
- ❖ मैटरनल मॉर्टैलिटी रेशियो (MMR),
- ❖ महिलाओं की लेबर फोर्स में भागीदारी,
- ❖ संसद या पंचायतों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व,
- ❖ लिंग अनुपात (प्रति 1,000 पुरुषों पर महिलाओं की संख्या)।

अगर किसी जिले में पुरुषों की तुलना में 80% महिलाओं की साक्षरता दर 60% है, तो हम साफ तौर पर समझते हैं कि लड़कियों और महिलाओं को पढ़ने के कम मौके मिल रहे हैं। इसी तरह, अगर महिलाओं की मजदूरी पुरुषों की तुलना में 20-30% कम है, तो यह हमें आर्थिक असमानता के बारे में बताता है। संख्यात्मक इंडिकेटर बहुत जरूरी हैं क्योंकि वे सरकार को बेहतर पॉलिसी बनाने के लिए मजबूत सबूत देते हैं। लेकिन सिर्फ नंबर जेंडर इनइक्वालिटी की पूरी सच्चाई नहीं दिखा सकते। उन्हें क्वालिटेटिव इंडिकेटर्स से सपोर्ट मिलना चाहिए।

3.5.2 गुणात्मक इंडिकेटर्स: गुणात्मक इंडिकेटर अनुभव, भावनाओं, व्यवहार और सामाजिक नियमों से जुड़े होते हैं। ये इंडिकेटर हमें यह समझने में मदद करते हैं कि महिलाएं और पुरुष असल में अपनी जिंदगी कैसे जीते हैं, उन्हें किन समस्याओं का सामना करना पड़ता है और समाज उनके साथ कैसा व्यवहार करता है। इन्हें नंबरों से नहीं मापा जा सकता, बल्कि कहानियों, इंटरव्यू, बातचीत, ग्रुप डिस्कशन वगैरह से समझा जा सकता है। उदाहरणों में शामिल हैं:

- ❖ क्या महिलाएं अपने घरों या समुदायों में सुरक्षित महसूस करती हैं।
- ❖ क्या महिलाओं के पास परिवार में फैसले लेने की ताकत है।
- ❖ क्या लड़कियों को प्यूबर्टी के बाद आने-जाने में दिक्कत होती है।
- ❖ क्या महिलाएं अपनी कमाई आजादी से खर्च कर सकती हैं।
- ❖ सांस्कृतिक रीति-रिवाज जैसे बेटों को प्राथमिकता, दहेज, जल्दी शादी वगैरह।

उदाहरण के लिए, भले ही लड़कियों और लड़कों का स्कूल में प्रवेश बराबर हो, फिर भी लड़कियों से घर का ज्यादा काम करने को कहा जाता है, या उन्हें इंजीनियरिंग जैसे कुछ करियर चुनने से रोका जाता है। इन मुद्दों को सिर्फ नंबरों से नहीं समझा जा सकता। गुणात्मक इंडिकेटर बहुत जरूरी हैं क्योंकि वे हमें जेंडर विभिन्नता के गहरे कारणों को दिखाते हैं, जैसे कि पेट्रियार्की, स्टीरियोटाइप, भेदभाव और सामाजिक दबाव।

3.5.3 कम्पोजिट या इंडेक्स-बेस्ड इंडिकेटर्स: संयुक्त या इंडेक्स-बेस्ड इंडिकेटर कई अलग-अलग जेंडर इंडिकेटर को एक ही नंबर या स्कोर में मिलाते हैं। इससे किसी देश या राज्य में जेंडर असमानता के ओवरऑल स्तर को समझना आसान हो जाता है। इन इंडेक्स का इस्तेमाल दुनिया भर में जेंडर गैप की तुलना करने के लिए किया जाता है। आम कम्पोजिट इंडिकेटर्स में ये शामिल हैं:

- ❖ जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स (GDI)

- ❖ जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII)
- ❖ जेंडर एम्पावरमेंट मेज़र (GEM)
- ❖ ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स (GGGI)

उदाहरण के लिए, जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स को जीवन प्रत्याशा, शिक्षा और आय में जेंडर अंतर के आधार पर कैलकुलेट किया जाता है। जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स रिप्रोडक्टिव हेल्थ, संसद में महिलाओं के प्रतिनिधित्व और वर्कफोर्स में भागीदारी में असमानता को मापता है। वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम का ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स आर्थिक भागीदारी, शिक्षा, स्वास्थ्य और राजनीतिक सशक्तिकरण में जेंडर गैप दिखाता है। आइसलैंड जैसे देश ऊपर रैंक करते हैं क्योंकि महिलाओं के पास ज्यादा राजनीतिक और आर्थिक मौके होते हैं। ये कम्पोजिट इंडिकेटर्स उपयोगी हैं क्योंकि वे एक ही नंबर में जेंडर इक्वालिटी की पूरी तस्वीर दिखाते हैं। हालांकि, वे उपलब्ध डेटा पर निर्भर करते हैं, और कभी-कभी कोई देश स्थानीय असमानताओं के होने पर भी कुल मिलाकर अच्छा स्कोर कर सकता है।

### 3.6 मुख्य ग्लोबल जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स

जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स (GDI): जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स (GDI) एक मिला-जुला तरीका है जिसे यूनाइटेड नेशंस डेवलपमेंट प्रोग्राम (UNDP) ने ह्यूमन डेवलपमेंट में जेंडर के अंतर का पता लगाने के लिए शुरू किया है। यह तीन खास बातों हेल्थ, एजुकेशन और स्टैंडर्ड ऑफ़ लिविंग में महिलाओं और पुरुषों के ह्यूमन डेवलपमेंट इंडेक्स (HDI) वैल्यू की तुलना करता है और उन अंतरों को दिखाता है जो डेवलपमेंट के नतीजों पर असर डालते हैं। इंडेक्स को महिला HDI और पुरुष HDI के अनुपात के तौर पर कैलकुलेट किया जाता है, जिससे यह बेसिक इंसानी काबिलियत में जेंडर की गैर-बराबरी का सीधा तरीका बन जाता है। हेल्थ के मामले में, महिलाओं और पुरुषों के लिए जन्म के समय लाइफ एक्सपेक्टेंसी का इस्तेमाल किया जाता है। जिन देशों में सोशल सपोर्ट सिस्टम मजबूत होते हैं, वहां अक्सर महिलाओं की लाइफ एक्सपेक्टेंसी ज्यादा होती है, जबकि जेंडर के आधार पर हेल्थकेयर या मैटरनल हेल्थ की चुनौतियों वाले देशों की रैंक कम होती है। उदाहरण के लिए, जापान हेल्थ और एजुकेशन में कम से कम जेंडर के अंतर की वजह से ज्यादा GDI दिखाता है, जबकि सब-सहारा अफ्रीका के देशों में अक्सर महिलाओं की लाइफ एक्सपेक्टेंसी कम होने और हेल्थकेयर तक सीमित पहुंच की वजह से कम GDI स्कोर दर्ज होते हैं। एजुकेशन का मामला दोनों जेंडर के लिए स्कूलिंग के औसत साल और स्कूलिंग के अनुमानित साल का पता लगाता है। नॉर्वे और स्वीडन जैसे देश शिक्षा तक लगभग सभी की पहुंच के कारण अच्छा परफॉर्म करते हैं, जबकि दक्षिण एशियाई देशों में, खासकर ग्रामीण इलाकों में, लगातार कमी दिखती है। स्टैंडर्ड ऑफ़ लिविंग का माप प्रति व्यक्ति अनुमानित महिला और पुरुष GNI का इस्तेमाल करके किया जाता है। उदाहरण के लिए, भारत में, महिलाओं की लेबर फ़ोर्स में भागीदारी और कमाई पुरुषों की तुलना में काफी कम है, जिससे इसकी GDI रैंकिंग पर असर पड़ता है। कुल मिलाकर, GDI पॉलिसी बनाने वालों को मानव विकास में जेंडर-आधारित कमियों को पहचानने में मदद करता है और टारगेटेड दखल को बढ़ावा देता है।

जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII): UNDP का बनाया जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII) तीन जरूरी मामलों (रिप्रोडक्टिव हेल्थ, एम्पावरमेंट और इकोनॉमिक पार्टिसिपेशन) में जेंडर के आधार पर होने वाले नुकसान को मापता है। GDI, जो एक अनुपात है, जो GII के उलट असमानता की वजह से इंसानी विकास में हुए नुकसान को दिखाता है।

इसमें रिप्रोडक्टिव हेल्थ के मामले में दो इंडिकेटर (मैटरनल मॉर्टैलिटी रेश्यो और एडोलसेंट बर्थ रेट) शामिल हैं। स्वीडन और कनाडा जैसे बेहतर रिप्रोडक्टिव हेल्थकेयर वाले देश, कम MMR और ABR रिपोर्ट करते हैं, जिससे GII स्कोर कम होता है। इसके उलट, सब-सहारा अफ्रीकी देशों में हेल्थकेयर की कमी की वजह से मैटरनल मॉर्टैलिटी ज्यादा है, जिससे असमानता का लेवल बढ़ता है। एम्पावरमेंट के मामले का अंदाज़ा नेशनल पार्लियामेंट में महिलाओं के रिप्रेजेंटेशन और सेकेंडरी या हायर एजुकेशन हासिल करने से लगाया जाता है। उदाहरण के लिए, रवांडा महिला पार्लियामेंट्री रिप्रेजेंटेशन (60% से ज्यादा) में ऊपर है, जिससे GII स्कोर कम होता है, जबकि यमन जैसे महिलाओं के लिए कम पॉलिटिकल पार्टिसिपेशन वाले देशों का स्कोर खराब है। इकोनॉमिक पार्टिसिपेशन के मामले में पुरुषों और महिलाओं के लिए लेबर फ़ोर्स पार्टिसिपेशन रेट पर विचार किया जाता है। आइसलैंड जैसे देश, जहाँ महिलाओं की नौकरी की दरें ज्यादा हैं, बेहतर स्कोर करते हैं। इसके उलट, पाकिस्तान जैसे दक्षिण एशियाई देशों में महिलाओं की वर्कफ़ोर्स में हिस्सेदारी काफी कम है, जिससे असमानता बढ़ती है। इन पहलुओं के ज़रिए, GII महिलाओं के विकास में रुकावट डालने वाली बनावटी रुकावटों जैसे पुरुष-प्रधान नियम, शिक्षा तक सीमित पहुँच और सांस्कृतिक पाबंदियों को दिखाता है। इसका इस्तेमाल जेंडर और डेवलपमेंट रिसर्च में पॉलिसी एनालिसिस के लिए बड़े पैमाने पर किया जाता है ताकि दखल के लिए ज़रूरी एरिया की पहचान की जा सके।

**ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स (GGGI):** ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स (GGGI) हर साल वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम (WEF) द्वारा देशों में जेंडर के आधार पर असमानताओं को मापने के लिए जारी किया जाता है। यह चार पहलुओं (आर्थिक भागीदारी और अवसर, शिक्षा की प्राप्ति, स्वास्थ्य और जीवन-रक्षा, और राजनीतिक सशक्तिकरण) पर फोकस करता है। यह इंडेक्स विकास के स्तरों के बजाय अंतरों को मापता है, जिससे यह ज्यादा और कम आय वाले दोनों देशों पर लागू होता है। आर्थिक भागीदारी और अवसर के पहलू में वेतन में समानता, लेबर फ़ोर्स में भागीदारी और सीनियर भूमिकाओं में प्रतिनिधित्व जैसे इंडिकेटर शामिल हैं। आइसलैंड, नॉर्वे और फ़िनलैंड मज़बूत जेंडर समानता नीतियों और ज्यादा महिला वर्कफ़ोर्स इन्क्लूजन के कारण लगातार टॉप परफ़ॉर्मर में शुमार हैं। इसके उलट, भारत और ईरान जैसे देश वेतन में अंतर, काम से जुड़े अलगाव और सीमित महिला लीडरशिप के कारण नीचे रैंक करते हैं। शिक्षा की प्राप्ति का पहलू साक्षरता दर और प्राइमरी, सेकेंडरी और टर्शियरी शिक्षा तक पहुँच का मूल्यांकन करता है। श्रीलंका और फ़िलीपींस जैसे कई देशों ने शिक्षा में जेंडर गैप को कम कर दिया है, लेकिन आर्थिक और राजनीतिक प्रतिनिधित्व में अभी भी पीछे हैं। स्वास्थ्य और जीवन-रक्षा का पहलू जन्म के समय लिंग अनुपात और स्वस्थ जीवन प्रत्याशा पर फोकस करता है। ज्यादातर देशों ने बराबरी हासिल कर ली है, लेकिन चीन और भारत जैसे ज्यादा बेटों को तरजीह देने वाले देशों में सेक्स रेश्यो में असंतुलन बना हुआ है। पॉलिटिकल एम्पावरमेंट का पहलू जिसमें अक्सर सबसे बड़ा अंतर दिखता है संसद और मंत्री पदों पर महिलाओं के प्रतिनिधित्व की जांच करता है। उदाहरण के लिए, रवांडा और न्यूज़ीलैंड जैसे देश मज़बूत जेंडर कोटा की वजह से अच्छा परफ़ॉर्म करते हैं, जबकि कई मिडिल ईस्ट के देश बहुत पीछे हैं। GGGI पॉलिसी बनाने वालों, रिसर्च करने वालों और स्टेकहोल्डर्स के लिए जेंडर गैप की पहचान करने और जेंडर-इनक्लूसिव डेवलपमेंट को बढ़ावा देने वाली पॉलिसी बनाने के लिए एक ग्लोबल बेंचमार्किंग टूल के तौर पर काम करता है।

### 3.7 सेक्टर-वाइज़ जेंडर और डेवलपमेंट इंडिकेटर्स

**एजुकेशन इंडिकेटर्स:** जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स के अंदर एजुकेशन इंडिकेटर, पढ़ाई के मौकों तक पहुँच और उनकी क्वालिटी में पुरुषों और महिलाओं के बीच अंतर का पता लगाते हैं। इन इंडिकेटर में आम तौर पर लिटरेसी रेट,

प्राइमरी, सेकेंडरी और टर्शियरी लेवल पर एनरोलमेंट रेश्यो, स्कूलिंग के औसत साल और स्कूलिंग के अनुमानित साल शामिल होते हैं। इसका मकसद यह पता लगाना है कि एजुकेशन में जेंडर असमानताएं पूरे इंसानी विकास में कैसे योगदान देती हैं। सबको साथ लेकर चलने वाली एजुकेशन बहुत जरूरी है क्योंकि इससे महिलाओं की काबिलियत बढ़ती है, मौके बढ़ते हैं और उनकी सामाजिक और आर्थिक स्थिति मजबूत होती है। कई डेवलपिंग देशों में, सामाजिक नियमों, घर की जिम्मेदारियों और बेटों को पढ़ाने की पसंद की वजह से जेंडर गैप जल्दी सामने आ जाते हैं। उदाहरण के लिए, ग्रामीण भारत में, लड़कियां जल्दी शादी, घर के काम, सुरक्षा की चिंताओं या स्कूलों में साफ-सफाई की सुविधाओं की कमी की वजह से स्कूल छोड़ सकती हैं। UNESCO (2023) के मुताबिक, हालांकि प्राइमरी एजुकेशन में ग्लोबल जेंडर बराबरी में सुधार हुआ है, लेकिन सेकेंडरी और हायर एजुकेशन में, खासकर साउथ एशिया और सब-सहारा अफ्रीका में, काफी अंतर बना हुआ है। महिलाओं की हायर एजुकेशन में भागीदारी बेहतर नौकरी की संभावनाओं, ऑटोनॉमी और फैसले लेने की क्षमता से करीब से जुड़ी हुई है। एजुकेशनल इंडिकेटर जेंडर-सेंसिटिव करिकुलम, महिला टीचरों का रिप्रेजेंटेशन और सुरक्षित सीखने के माहौल जैसे क्वालिटेटिव एलिमेंट को भी दिखाते हैं। उदाहरण के लिए, भारत में केरल में महिलाओं की शिक्षा में लगातार निवेश की वजह से लिटरसी रेट ज्यादा है और जेंडर गैप कम है, जिससे महिलाओं के लिए बेहतर हेल्थ और इकोनॉमिक नतीजे मिल रहे हैं। इसके उलट, बिहार जैसे कम महिला लिटरसी वाले राज्यों में मैटरनल मॉर्टैलिटी ज्यादा और महिलाओं की वर्कफोर्स में भागीदारी कम है। इस तरह, एजुकेशन इंडिकेटर न केवल स्कूलिंग में जेंडर इक्वालिटी को मापते हैं बल्कि बड़े सामाजिक विकास के नतीजों के बारे में भी जानकारी देते हैं।

**हेल्थ इंडिकेटर्स:** जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स में हेल्थ इंडिकेटर, जीवन प्रत्याशा, रिप्रोडक्टिव हेल्थ, न्यूट्रिशनल स्टेटस और हेल्थकेयर सर्विस तक पहुंच में जेंडर के अंतर की जांच करते हैं। ये इंडिकेटर बताते हैं कि सोशल स्ट्रक्चर और जेंडर के नियम महिलाओं और पुरुषों की फिजिकल वेल-बीइंग पर कैसे असर डालते हैं। जन्म के समय जीवन प्रत्याशा, मैटरनल मॉर्टैलिटी रेश्यो, टीनएज फर्टिलिटी रेट, इम्यूनाइजेशन कवरेज और सेक्सुअल और रिप्रोडक्टिव हेल्थकेयर तक पहुंच, जेंडर के आधार पर हेल्थ नतीजों का आकलन करने में इस्तेमाल होने वाले मुख्य मेट्रिक्स हैं। कई समाजों में महिलाओं को सीमित मोबिलिटी, भेदभावपूर्ण न्यूट्रिशन प्रैक्टिस, जल्दी शादी और हेल्थकेयर सुविधाओं तक अपर्याप्त पहुंच जैसी स्ट्रक्चरल रुकावटों का सामना करना पड़ता है। उदाहरण के लिए, भारत में, जननी सुरक्षा योजना जैसे सरकारी प्रोग्राम की वजह से मैटरनल मॉर्टैलिटी रेश्यो में काफी कमी आई है, लेकिन ग्रामीण, आदिवासी और हाशिए पर रहने वाले समुदायों में अंतर बना हुआ है। WHO (2023) के अनुसार, कम आय वाले देशों में महिलाओं में एनीमिया, कुपोषण और असुरक्षित बच्चे के जन्म जैसी रोकी जा सकने वाली वजहों से पीड़ित होने की संभावना ज्यादा होती है। हेल्थ इंडिकेटर जेंडर-स्पेसिफिक कमजोरियों को भी दिखाते हैं। उदाहरण के लिए, पुरुष-प्रधान नियम महिलाओं को परिवार के पुरुष सदस्यों की इजाजत के बिना मेडिकल मदद लेने से रोक सकते हैं। महिलाओं की रिप्रोडक्टिव हेल्थ पर बाल विवाह, गर्भनिरोधक की सीमित पहुंच और जेंडर पर आधारित हिंसा का और असर पड़ता है। इसके उलट, श्रीलंका और बांग्लादेश जैसे देशों ने मैटरनल हेल्थ प्रोग्राम, कम्युनिटी-बेस्ड हेल्थकेयर और महिला हेल्थ वर्कर नेटवर्क को बढ़ाकर महिलाओं की जीवन प्रत्याशा में सुधार किया है। जेंडर हेल्थ इंडिकेटर में सुधार सीधे तौर पर महिलाओं की जीवन की क्वालिटी, प्रोडक्टिविटी और अर्थव्यवस्था में भागीदारी को बढ़ाता है, जिससे देश के विकास में योगदान मिलता है।

**इकोनॉमिक इंडिकेटर्स:** GDI में इकोनॉमिक इंडिकेटर इनकम, लेबर फ़ोर्स पार्टिसिपेशन, रोजगार के मौके, सैलरी में बराबरी और प्रोडक्टिव एसेट्स के मालिकाना हक में जेंडर के अंतर का अंदाजा लगाते हैं। ये इंडिकेटर दिखाते हैं कि

महिलाएं इकोनॉमिक एक्टिविटीज में कितनी शामिल हैं और उन्हें इकोनॉमिक ग्रोथ से कितना बराबर फ़ायदा होता है। मुख्य मेट्रिक्स में फ़्रीमेल लेबर फ़ोर्स पार्टिसिपेशन रेट (FLFPR), सैलरी में अंतर, क्रेडिट तक पहुंच, ज़मीन का मालिकाना हक और फ़ॉर्मल और इनफ़ॉर्मल सेक्टर में रिप्रेजेंटेशन शामिल हैं। ग्लोबल डेटा दिखाता है कि हालांकि महिलाएं बिना पेमेंट वाले काम का एक बड़ा हिस्सा करती हैं, लेकिन फ़ॉर्मल इकोनॉमी में उनकी हिस्सेदारी कम है। उदाहरण के लिए, हाल के सालों में भारत का FLFPR 23–25% के आसपास रहा है (वर्ल्ड बैंक, 2023), जिसका मुख्य कारण कल्चरल नॉर्म्स, सुरक्षा के मुद्दे और चाइल्डकेयर सपोर्ट की कमी है। महिलाओं का बिना पेमेंट वाला काम घरेलू काम, देखभाल, गुजारे के लिए खेती अक्सर पहचाना नहीं जाता, जिससे “इनविजिबल इकोनॉमी” बनती है। इकोनॉमिक इंडिकेटर जेंडर सैलरी में अंतर को भी दिखाते हैं। काम के आधार पर अलग-अलग काम करने और भेदभाव वाली हायरिंग प्रैक्टिस की वजह से महिलाएं अक्सर एक ही काम के लिए पुरुषों से कम कमाती हैं। उदाहरण के लिए, कई एशियाई देशों में, महिलाएं गारमेंट मैनुफैक्चरिंग, घरेलू काम और खेती जैसे कम सैलरी वाले सेक्टर में दबदबा रखती हैं, जिससे ऊपर जाने की गुंजाइश कम दिखती है। इसके उलट, आइसलैंड और नॉर्वे जैसे देशों में पेरेंटल लीव, फ्लेक्सिबल वर्किंग कंडीशन और जेंडर सेंसिटिव लेबर कानूनों जैसे पॉलिसी सपोर्ट की वजह से सैलरी का अंतर कम हुआ है। महिलाओं के आर्थिक रूप से मज़बूत होने से घर की भलाई बेहतर होती है, गरीबी कम होती है और बच्चों की पढ़ाई और सेहत बेहतर होती है।

**पॉलिटिकल एम्पावरमेंट इंडिकेटर:** पॉलिटिकल एम्पावरमेंट इंडिकेटर यह मापते हैं कि महिलाएं पॉलिटिकल फैसले लेने और लीडरशिप में कितनी हिस्सा लेती हैं। इनमें नेशनल पार्लियामेंट, स्टेट लेजिस्लेचर, लोकल गवर्नमेंट बॉडी, कैबिनेट पोजीशन और पॉलिटिकल पार्टियों में महिलाओं का हिस्सा शामिल है। ये गवर्नेंस में जेंडर इक्वालिटी और पॉलिसी और रिसोर्स डिस्ट्रीब्यूशन पर असर डालने की महिलाओं की काबिलियत को दिखाते हैं। कई देश अब महिलाओं के रिप्रेजेंटेशन को बेहतर बनाने के लिए जेंडर कोटा ज़रूरी कर रहे हैं। उदाहरण के लिए, भारत पंचायती राज संस्थाओं में महिलाओं के लिए 33% सीटें रिज़र्व करता है, जिससे गांव, ब्लॉक और डिस्ट्रिक्ट लेवल पर दस लाख से ज्यादा चुनी हुई महिला रिप्रेजेंटेटिव बनती हैं। स्टडीज (चट्टोपाध्याय और डुफ्लो, 2004) से पता चलता है कि महिला लीडर अक्सर सोशल वेलफेयर, पीने का पानी, एजुकेशन और हेल्थकेयर को प्रायोरिटी देती हैं ये ऐसे एरिया हैं जिन्हें पुरुष लीडर आमतौर पर नज़रअंदाज़ करते हैं। हालांकि, महिलाओं को अभी भी पेट्रियार्कल नॉर्म्स, फाइनैशियल रिसोर्स की कमी, पॉलिटिकल वायलेंस और दिखावटी रिप्रेजेंटेशन जैसी रुकावटों का सामना करना पड़ता है। नेशनल लेवल पर, दुनिया भर में महिलाओं के पास पार्लियामेंटी सीटों का सिर्फ़ 26% हिस्सा है (IPU, 2023)। नेपाल और बांग्लादेश जैसे दक्षिण एशियाई देशों ने संवैधानिक नियमों की वजह से काफ़ी तरक्की की है, जबकि दूसरे देश अभी भी कम प्रतिनिधित्व से जूझ रहे हैं। घरेलू हिंसा, मैटरनिटी बेनिफिट्स, समान वेतन और प्रजनन अधिकारों पर कानूनों सहित जेंडर-सेंसिटिव कानून बनाने के लिए पॉलिटिकल एम्पावरमेंट बहुत ज़रूरी है। जब महिलाएं पॉलिसी पर असर डालती हैं, तो शासन ज्यादा समावेशी और बराबर हो जाता है।

**सोशल-कल्चरल इंडिकेटर:** सामाजिक-सांस्कृतिक संकेतक लैंगिक समानता को प्रभावित करने वाले गहरे संरचनात्मक और मानक पहलुओं को पकड़ते हैं, जैसे सामाजिक मानदंड, सांस्कृतिक प्रथाएं, लैंगिक भूमिकाएं, महिलाओं के प्रति दृष्टिकोण, लिंग आधारित हिंसा की व्यापकता और घरेलू निर्णय लेने में महिलाओं की स्वायत्तता। ये संकेतक इस बात की अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं कि सांस्कृतिक अपेक्षाएं कैसे पुरुषों और महिलाओं के लिए अवसरों और बाधाओं को आकार देती हैं। उदाहरणों में शामिल हैं बेटे को प्राथमिकता देना, दहेज प्रथा, महिलाओं की गतिशीलता पर प्रतिबंध, भेदभावपूर्ण विरासत के मानदंड और व्यावसायिक विकल्पों को निर्देशित करने वाली

रूढ़िवादिता। भारत के कई हिस्सों में, बेटे को प्राथमिकता देने से लिंग अनुपात में असंतुलन आया है। पर्दा, बाल विवाह और सम्मान पर आधारित प्रतिबंध जैसी प्रथाएं महिलाओं की स्वतंत्रता और शैक्षिक प्राप्ति को सीमित करती हैं। सामाजिक-सांस्कृतिक बाधाएं जाति, वर्ग, जातीयता और ग्रामीण-शहरी मतभेदों से भी जुड़ी हैं। नेशनल क्राइम रिकॉर्ड्स ब्यूरो (NCRB, 2022) के अनुसार, भारत में महिलाओं के खिलाफ अपराध लगातार बढ़ रहे हैं, जो लगातार सामाजिक-सांस्कृतिक असमानताओं को दिखाता है। अच्छे सामाजिक-सांस्कृतिक इंडिकेटर्स में बाल विवाह की दर में कमी, महिलाओं के रोजगार को बढ़ती स्वीकृति, और STEM, डिफेंस और स्पोर्ट्स जैसी गैर-पारंपरिक भूमिकाओं में महिलाओं की बढ़ती विजिबिलिटी शामिल हैं। मीडिया में रिप्रेजेंटेशन और अवेयरनेस प्रोग्राम ने नज़रिया बदलने में मदद की है। इसलिए सामाजिक-सांस्कृतिक इंडिकेटर्स इस बात पर ज़ोर देते हैं कि जेंडर डेवलपमेंट हासिल करना सिर्फ आर्थिक या राजनीतिक उपायों के बारे में नहीं है, बल्कि गहरी जड़ें जमा चुके नॉर्म्स को बदलने के बारे में भी है।

### 3.8 जेंडर इंडिकेटर्स और सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स (SDGs)

जेंडर इंडिकेटर और सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल मिलकर आजकल की डेवलपमेंट स्टडीज़ की रीढ़ हैं। वे जानकारों, पॉलिसी बनाने वालों और इंटरनेशनल एजेंसियों को जेंडर में भेदभाव की गहराई को समझने, दखल देने और सबको साथ लेकर चलने वाले डेवलपमेंट की तरफ हुई तरक्की को मापने में मदद करते हैं। क्योंकि जेंडर इक्वालिटी एक अकेला लक्ष्य और सभी SDGs में एक क्रॉस-कटिंग थीम दोनों है, इसलिए जेंडर इंडिकेटर यह पता लगाने के लिए ज़रूरी टूल के तौर पर काम करते हैं कि डेवलपमेंट की कोशिशें बराबर, सस्टेनेबल और बदलाव लाने वाली हैं या नहीं। जेंडर इंडिकेटर स्टैटिस्टिकल टूल और क्वालिटेटिव मार्कर हैं जिनका इस्तेमाल हेल्थ, एजुकेशन, इकोनॉमिक पार्टिसिपेशन, पॉलिटिकल एम्पावरमेंट और सोशल वेल-बीइंग जैसे एरिया में पुरुषों और महिलाओं के बीच अंतर को मापने के लिए किया जाता है। UN के अनुसार, जेंडर इंडिकेटर असमानता की पहचान करने, जेंडर-रिस्पॉन्सिव पॉलिसी बनाने और डेवलपमेंट प्लानिंग में अकाउंटेबिलिटी को बढ़ावा देने के लिए सबूत देते हैं (UN Women, 2020)। इकोनॉमिस्ट अमर्त्य सेन इस बात पर ज़ोर देते हैं कि डेवलपमेंट को “आज़ादी” के तौर पर देखा जाना चाहिए, और जेंडर इंडिकेटर पुरुषों और महिलाओं के बीच आज़ादी के असमान बंटवारे को दिखाने में मदद करते हैं (सेन, 1999)। इसलिए, ये इंडिकेटर इंस्टीट्यूशन और कल्चरल प्रैक्टिस में मौजूद स्ट्रक्चरल असमानताओं को दिखाने में अहम भूमिका निभाते हैं।

SDG फ्रेमवर्क के अंदर जेंडर इंडिकेटर: यूनाइटेड नेशंस द्वारा अपनाए गए SDGs (2015–2030) में जेंडर इक्वालिटी को एक सेंट्रल प्रिंसिपल के तौर पर शामिल किया गया है, जिसमें अलग-अलग लक्ष्यों के लिए 53 जेंडर-रिलेटेड इंडिकेटर हैं (UN SDG रिपोर्ट, 2023)। ये इंडिकेटर देशों को जेंडर-रिस्पॉन्सिव डेवलपमेंट पाने की दिशा में प्रोग्रेस को इवैल्यूएट करने में मदद करते हैं। उदाहरण के लिए, र्वांडा में पार्लियामेंट में महिलाओं का दुनिया में सबसे ज़्यादा प्रोपोर्शन (60% से ज़्यादा) है, जो इंडिकेटर 5.5.1 (IPU, 2023) पर अच्छी प्रोग्रेस दिखाता है। संसद और राज्य विधानसभाओं में महिलाओं के लिए एक-तिहाई सीटें आरक्षित करने वाला भारत का संशोधन भी उसी SDG इंडिकेटर से संबंधित है।

डेवलपमेंट स्टडीज़ में जेंडर इंडिकेटर्स की भूमिका

- ❖ **पॉलिसी बनाना और प्लानिंग:** जेंडर इंडिकेटर्स सरकारों को पिछड़े ग्रुप्स की पहचान करने और सबको साथ लेकर चलने वाली वेलफेयर स्कीम्स बनाने में गाइड करते हैं। उदाहरण: भारत की बेटी बचाओ बेटी

पढ़ाओ स्कीम, सही जेंडर इंडिकेटर्स का इस्तेमाल करके बिगड़े हुए सेक्स रेश्यो को ठीक करती है और लड़कियों की पढ़ाई को प्राथमिकता देती है।

- ❖ **मॉनिटरिंग और इवैल्यूएशन:** SDG-बेस्ड जेंडर इंडिकेटर्स का इस्तेमाल करने से डेवलपमेंट प्रोग्राम्स की समय-समय पर मॉनिटरिंग हो पाती है। उदाहरण: UNDP का जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII) रिप्रोडक्टिव हेल्थ, एम्पावरमेंट और लेबर पार्टिसिपेशन में ग्लोबल प्रोग्रेस को ट्रैक करता है।
- ❖ **एविडेंस-बेस्ड रिसर्च:** जेंडर इंडिकेटर्स डेवलपमेंट स्टडीज़ में रिसर्च के लिए एंपिरिकल फाउंडेशन देते हैं। उदाहरण: जेंडर वेज गैप पर रिसर्च में वेज डिफरेंस, टाइम-यूज डेटा और लेबर फोर्स पार्टिसिपेशन जैसे इंडिकेटर्स का इस्तेमाल होता है।
- ❖ **जेंडर मेनस्ट्रीमिंग को बढ़ावा देना:** ये इंडिकेटर्स बजटिंग, प्लानिंग और गवर्नेंस में जेंडर से जुड़ी बातों को इंस्टीट्यूशनल बनाने में मदद करते हैं। उदाहरण: भारत में जेंडर-रिस्पॉन्सिव बजटिंग यह पक्का करती है कि सरकारी खर्च का मूल्यांकन महिला सशक्तिकरण के नज़रिए से किया जाए।

### 3.9 जेंडर इंडिकेटर्स को मापने में चैलेंजेस

जेंडर इंडिकेटर्स डेवलपमेंट के नतीजों का आकलन करने, जेंडर इक्विटी का मूल्यांकन करने और सबको साथ लेकर चलने वाली ग्रोथ पक्का करने के मकसद से पॉलिसी बनाने में अहम भूमिका निभाते हैं। हालांकि, जेंडर इंडिकेटर्स को मापना मुश्किल है, क्योंकि इसके लिए न सिर्फ़ क्वांटिफ़ाएबल वैरिएबल को समझना होता है, बल्कि गहराई से जमे हुए सामाजिक नियमों, पावर स्ट्रक्चर और कल्चरल कॉन्टेक्स्ट को भी समझना होता है। जेंडर इंडिकेटर्स को सही तरीके से मापने में डेवलपमेंट स्टडीज़ को कई मेथड, कॉन्सेप्चुअल और प्रैक्टिकल चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

- ❖ **कॉन्सेप्ट में साफ़ न होना और स्टैंडर्ड डेफ़िनिशन की कमी:** सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है जेंडर से जुड़े कॉन्सेप्ट जैसे कि एम्पावरमेंट, ऑटोनॉमी, एजेंसी, या जेंडर इक्वालिटी की ऐसी डेफ़िनिशन का न होना जिन पर सबकी सहमति हो। उदाहरण के लिए, महिलाओं के एम्पावरमेंट का कॉन्सेप्ट अलग-अलग देशों में अलग-अलग होता है—कुछ इसे इकोनॉमिक एक्टिविटी में हिस्सेदारी के तौर पर देखते हैं, जबकि दूसरे इसे घर के फैसले लेने में असर या आने-जाने की आज़ादी के तौर पर देखते हैं। इन अलग-अलग वजहों से, ग्लोबल इंडेक्स (जैसे, UNDP का जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स) में इस्तेमाल होने वाले इंडिकेटर्स अक्सर लोकल असलियत को समझने में नाकाम रहते हैं।
- ❖ **डेटा रिपोर्टिंग पर असर डालने वाले कल्चरल और सोशल नॉर्म्स:** जेंडर से जुड़ा डेटा अक्सर सोशल नॉर्म्स और कल्चरल सेंसिटिविटीज़ से प्रभावित होता है। कई लोग जानकारी को सही-सही बताने में हिचकिचा सकते हैं, खासकर पाबंदी वाले सोशल माहौल में। उदाहरण के लिए, घरेलू हिंसा, रिप्रोडक्टिव हेल्थ, या फैसले लेने की ताकत पर सर्वे कम रिपोर्ट किए जा सकते हैं क्योंकि महिलाओं को स्टिग्मा या बैकलैश का डर होता है। पेट्रियार्कल माहौल में, एक पुरुष इंटरव्यू लेने वाले की मौजूदगी भी जवाबों को बिगाड़ सकती है। इसका नतीजा एकतरफ़ा डेटा होता है जो जेंडर में अंतर की असली हद को कम करके आंकता है।
- ❖ **क्वांटिटेटिव इंडिकेटर्स पर ज़्यादा ज़ोर:** डेवलपमेंट एजेंसियां अक्सर क्वांटिटेटिव इंडिकेटर्स को पसंद करती हैं क्योंकि उन्हें इकट्ठा करना और उनकी तुलना करना आसान होता है, जैसे:

- महिला साक्षरता दर,

- महिलाओं की लेबर-फ़ोर्स में भागीदारी,
- मैटरनल मॉर्टैलिटी रेट।

हालांकि, जेंडर इक्वालिटी में क्वालिटेटिव पहलू भी शामिल होते हैं जैसे सामाजिक नज़रिया, पावर रिलेशन, या इमोशनल वेल-बीइंग ऐसे फैक्टर जिन्हें नंबर नहीं पकड़ पाते। उदाहरण: दो देशों में महिलाओं की साक्षरता दर एक जैसी हो सकती है, लेकिन एक देश में महिलाओं को कड़े सामाजिक नियमों की वजह से आर्थिक मौकों या राजनीतिक भागीदारी तक बहुत कम पहुंच मिल सकती है।

❖ **घर-लेवल का डेटा लोगों की असमानताओं को छिपाता है:** ज्यादातर नेशनल सर्वे जैसे NSSO, DHS, या सेंसस डेटा घर-लेवल पर डेटा इकट्ठा करते हैं, यह मानकर कि रिसोर्स तक सबकी एक जैसी पहुँच है। इससे अक्सर घर के अंदर की असमानताएँ छिप जाती हैं। उदाहरण: किसी घर को खाने की कमी वाला माना जा सकता है, लेकिन घर के अंदर, महिलाओं और लड़कियों को पुरुषों की तुलना में कम पौष्टिक खाना मिल सकता है। इसी तरह, प्रॉपर्टी या ज़मीन का मालिकाना हक घर के मुखिया, जो आम तौर पर पुरुष होता है, के नाम पर दर्ज हो सकता है, भले ही महिलाएँ खेती-बाड़ी के कामों में काफी योगदान देती हों।

❖ **जेंडर के हिसाब से अलग-अलग डेटा की कमी:** कई डेवलपिंग देशों में, नेशनल डेटाबेस में अभी भी पूरा जेंडर के हिसाब से अलग-अलग डेटा नहीं है। आम कमियों में ये शामिल हैं:

- बिना पैसे वाला घरेलू और देखभाल का काम,
- इनफॉर्मल सेक्टर में नौकरी,
- जेंडर के आधार पर हिंसा,
- वोटिंग के अलावा पॉलिटिकल हिस्सेदारी।

उदाहरण: भारत में, महिलाओं की ज्यादातर इकोनॉमिक एक्टिविटीज़—जैसे घर से काम करना या खेती-बाड़ी में मजदूरी को ट्रेडिशनल सर्वे में "काम" के तौर पर रिकॉर्ड नहीं किया जाता है। इससे महिलाओं के इकोनॉमिक योगदान को कम आंका जाता है।

❖ **बिना पैसे और देखभाल के काम का माप:** बिना पैसे वाला घरेलू और देखभाल का काम महिलाओं का समाज में सबसे बड़ा योगदान है, फिर भी इसे मापना मुश्किल है क्योंकि:

- मार्केट वैल्यूएशन की कमी,
- टाइम-यूज सर्वे की कमी,
- घरेलू काम का दिखाई न देना।

जो देश टाइम-यूज सर्वे करते हैं, वे अक्सर पाते हैं कि महिलाएं पुरुषों की तुलना में बिना पैसे वाले काम पर 3–10 गुना ज्यादा घंटे बिताती हैं। लेकिन कई देश ऐसे सर्वे रेगुलर नहीं करते हैं, जिससे डेटा में अंतर आता है।

### 3.10 अभ्यास हेतु प्रश्न

#### लघु उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Questions)

1. जेंडर विकास सूचकांक (GDI) क्या है? इसके घटकों को संक्षेप में समझाइए।
2. जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII) किन-किन आयामों को मापता है?

3. ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स (GGGI) का उद्देश्य क्या है?
4. क्वांटिटेटिव और क्वालिटेटिव जेंडर इंडिकेटर्स में अंतर लिखिए।
5. महिलाओं के बिना वेतन वाले कार्य (Unpaid Care Work) को मापना क्यों कठिन है?
6. पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना जेंडर इंडिकेटर्स को कैसे प्रभावित करती है?
7. SDG 5 (Gender Equality) के प्रमुख जेंडर इंडिकेटर्स का उल्लेख कीजिए।
8. महिला सशक्तिकरण (Women's Empowerment) को मापने में आने वाली दो प्रमुख चुनौतियाँ बताइए।
9. एजुकेशन संबंधी जेंडर इंडिकेटर्स की सूची लिखिए।
10. आर्थिक जेंडर इंडिकेटर्स के उदाहरण दीजिए।

### दीर्घ उत्तरीय प्रश्न (Long Answer Questions)

1. जेंडर और विकास संकेतकों (Gender & Development Indicators) की आवश्यकता को विस्तृत रूप से समझाइए। उपयुक्त उदाहरण दें।
2. जेंडर विकास सूचकांक (GDI) की संरचना, गणना-विधि और उपयोगिता का विस्तृत वर्णन कीजिए।
3. जेंडर इनइक्वालिटी इंडेक्स (GII) का विश्लेषण कीजिए तथा यह कैसे विकास में असमानता को दर्शाता है स्पष्ट कीजिए।
4. ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स (GGGI) की चार उप-श्रेणियों का वर्णन करते हुए बताएँ कि यह देशों के बीच जेंडर गैप को कैसे मापता है।
5. जेंडर इंडिकेटर्स को मापने में आने वाली विधिगत (Methodological) और व्यावहारिक (Practical) चुनौतियों पर विस्तार से चर्चा कीजिए।
6. सामाजिक-सांस्कृतिक (Socio-Cultural) जेंडर इंडिकेटर्स क्या हैं? उदाहरणों सहित समझाइए।
7. SDGs और जेंडर इंडिकेटर्स के संबंध का विश्लेषण कीजिए।
8. स्वास्थ्य (Health) से जुड़े जेंडर इंडिकेटर्स की व्याख्या कीजिए और उदाहरणों सहित बताइए कि ये कैसे जेंडर अंतर को उजागर करते हैं।
9. जेंडर बजटिंग (Gender Budgeting) की अवधारणा और इसमें जेंडर इंडिकेटर्स की भूमिका का विश्लेषण कीजिए।
10. आर्थिक (Economic) जेंडर इंडिकेटर्स किसी देश के विकास को कैसे प्रभावित करते हैं? विस्तार से समझाइए।

### 3.11 सारांश

जेंडर एवं विकास संकेतकों (Gender and Development Indicators) की अवधारणा, आवश्यकता, प्रकार, वैश्विक सूचकांकों, विभिन्न क्षेत्रों के जेंडर संकेतकों, सतत विकास लक्ष्यों से उनकी संबद्धता और अंत में जेंडर संकेतकों को मापने में आने वाली चुनौतियों का विस्तृत विश्लेषण प्रस्तुत किया गया है। इकाई की शुरुआत यह बताती है कि विकास अध्ययन में जेंडर-आधारित असमानता एक केंद्रीय मुद्दा है। किसी भी समाज के विकास का सही मूल्यांकन तभी संभव है जब पुरुषों और महिलाओं के बीच शिक्षा, स्वास्थ्य, आय, अवसरों और संसाधनों में समान पहुंच हो। इसी संदर्भ में **जेंडर डेवलपमेंट इंडेक्स (GDI)** जैसे सूचकांक महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। यह मानव विकास सूचकांक (HDI) को जेंडर-आधारित तुलना के आधार पर विभाजित कर असमानताओं को मापता है। यदि

महिलाओं और पुरुषों के HDI समान हों तो GDI का मान 1 होता है, जो पूर्ण समानता को दर्शाता है। इकाई बताती है कि जेंडर एवं विकास संकेतकों की आवश्यकता इसलिए है क्योंकि वे समाज में मौजूद असमानताओं को पहचानने, नीतिगत निर्णयों को दिशा देने, विकास लाभों के वितरण में समानता सुनिश्चित करने, जेंडर बजटिंग को मजबूत करने और महिलाओं के सशक्तिकरण के स्तर को मापने में सहायता करते हैं। उदाहरण के तौर पर भारत का महिला श्रम भागीदारी दर पुरुषों की तुलना में अत्यंत कम होना जेंडर असमानता को दर्शाता है। इकाई में संकेतकों को तीन श्रेणियों में विभाजित किया गया है वैश्विक संकेतकों में GDI, Gender Inequality Index (GII) और Global Gender Gap Index (GGGI) की विस्तार से व्याख्या दी गई है। GII महिलाओं के स्वास्थ्य, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और आर्थिक भागीदारी में असमानताओं को मापता है, जबकि GGGI आर्थिक, शैक्षिक, स्वास्थ्य और राजनीतिक चार क्षेत्रों में जेंडर गैप का आकलन करता है। इकाई स्पष्ट करती है कि जेंडर संकेतक SDGs, विशेष रूप से SDG-5 (Gender Equality) को प्राप्त करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। SDGs में कुल 53 जेंडर-संबंधी संकेतक हैं जो गरीबी, भूख, स्वास्थ्य, शिक्षा, आर्थिक वृद्धि, असमानताओं, शहरों की सुरक्षा और जलवायु परिवर्तन जैसे क्षेत्रों में जेंडर-संवेदनशील प्रगति मापने में मदद करते हैं। अंत में, इकाई जेंडर संकेतकों को मापने में आने वाली चुनौतियाँ बताती है जैसे अवधारणाओं की अस्पष्टता, सांस्कृतिक बाधाएँ, डेटा की कमी, घरेलू स्तर पर असमानताओं का छिप जाना, क्वालिटेटिव पहलुओं की अनदेखी, तथा बिना भुगतान वाले घरेलू एवं देखभाल कार्य का अपर्याप्त मूल्यांकन। इन चुनौतियों से स्पष्ट होता है कि जेंडर विश्लेषण केवल डेटा संग्रह का विषय नहीं बल्कि व्यापक सामाजिक सांस्कृतिक समझ का विषय है। समग्र रूप से, यह इकाई जेंडर एवं विकास संकेतकों को समझने के लिए सैद्धांतिक, अनुभवजन्य और नीतिगत तीनों दृष्टियों से एक व्यापक ढांचा प्रदान करती है।

### 3.12 शब्दावली

- ❖ जेंडर (Gender): सामाजिक एवं सांस्कृतिक रूप से निर्मित भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ, व्यवहार और मानदंड जिन्हें समाज महिलाओं और पुरुषों से जोड़ता है। यह जन्मजात नहीं है बल्कि समाज द्वारा निर्मित होता है।
- ❖ सेक्स (Sex): जैविक विशेषताएँ जैसे पुरुष/महिला के प्रजनन अंग, हार्मोन, गुणसूत्र आदि, जो जन्म से निर्धारित होते हैं।
- ❖ जेंडर असमानता (Gender Inequality): वे असमान अवसर, संसाधन, अधिकार और सामाजिक व्यवहार जिनका सामना महिलाओं, पुरुषों या अन्य जेंडर समूहों को करना पड़ता है।
- ❖ जेंडर विकास सूचकांक ( Gender Development Index): UNDP द्वारा विकसित एक सूचकांक, जो पुरुषों और महिलाओं के बीच जीवन प्रत्याशा, शिक्षा और आय में असमानताओं को मापता है।  
सूत्र: महिला HDI पुरुष HDI
- ❖ मानव विकास सूचकांक (Human Development Index): जीवन प्रत्याशा, शिक्षा और जीवनस्तर के आधार पर देशों के विकास स्तर का आकलन करने वाला वैश्विक सूचकांक।
- ❖ जेंडर असमानता सूचकांक (Gender Inequality Index): UNDP का सूचकांक जो रिप्रोडक्टिव हेल्थ, राजनीतिक भागीदारी और आर्थिक गतिविधि में जेंडर-आधारित नुकसान को मापता है।
- ❖ जेंडर एम्पावरमेंट मेज़र ( Gender Empowerment Measure): यह सूचकांक महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी, प्रशासनिक/आर्थिक निर्णय-निर्माण और आय नियंत्रण की क्षमता को मापता है।

### 3.13 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Agarwal, B. (1994). *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*.
- ❖ Amartya Sen. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- ❖ Budlender, D. (2010). "What do Time Use Studies Tell us about Unpaid Care Work?"
- ❖ Census of India (2011 & 2021 projections).
- ❖ Charmes, J. (2019). *Women's Economic Participation and Development*. Cambridge University Press.
- ❖ Chattopadhyay, R., & Duflo, E. (2004). *Women as Policy Makers: Evidence from India*
- ❖ Cornwall, A. & Rivas, A. (2015). "From 'gender equality' and 'women's empowerment' to global justice." *Third World Quarterly*.
- ❖ FAO (2023). *Gender and Land Rights*.
- ❖ Government of India (2021), *National Health Mission Annual Report*.
- ❖ Hausmann, R., Tyson, L., & Zahidi, S. (2012). *The Global Gender Gap Index*. WEF.
- ❖ Heise, L., et al. (2019). "Measuring violence against women in development contexts." *The Lancet*.
- ❖ Hirway, I. (2015). "Unpaid Work and the Economy." UNDP.
- ❖ Human Development Report 2023–24. United Nations Development Programme.
- ❖ ILO (2018), *Care Work and Care Jobs*.
- ❖ ILO (2023). *Gender Labour Force Participation Statistics*.
- ❖ Inter-Parliamentary Union (IPU). (2023). *Women in Parliament Report*.
- ❖ Kabeer, N. (1999). "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment." *Development and Change*.
- ❖ Kabeer, N. (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth*.
- ❖ Klasen, S. (2018). *Human Development Indices and Indicators*. Oxford University Press.
- ❖ Ministry of Women and Child Development, Govt. of India (2005–2025). *Gender Budget Statements*.
- ❖ NCRB. (2022). *Crime in India Report*
- ❖ Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press.
- ❖ Periodic Labour Force Survey (PLFS) India (2023).
- ❖ Registrar General of India (2020). *Sample Registration System (SRS) Bulletin*.
- ❖ Sample Registration System (SRS) India (2023). *Maternal Mortality Bulletin*.
- ❖ Sen, A. (1999). *Development as Freedom*.
- ❖ Sen, G., & Grown, C. (1987). *Development, Crises, and Alternative Visions*.
- ❖ UN (2023). *Sustainable Development Goals Report*.
- ❖ UN Women (2020). *Gender Equality Glossary & Definitions*.
- ❖ UN Women (2022), *Gender Snapshot Report*.
- ❖ UN Women. (2022). *Progress of the World's Women*.
- ❖ UN Women. (2022). *Women's Political Participation*.
- ❖ UNDP (2023). *Human Development Report*.
- ❖ UNDP (2024). *Gender Inequality Index*.
- ❖ UNDP (2024). *Human Development Report & Gender Development Index*.
- ❖ UNDP Human Development Report; World Bank Gender Data; Nussbaum (2000).
- ❖ UNDP. (2022). *Gender Development Index Technical Notes*.

- ❖ UNDP. (2022). Gender Inequality and Social Norms Report.
- ❖ UNDP. (2022). ह्यूमन डेवलपमेंट रिपोर्ट.
- ❖ UNDP. (2023). Gender Inequality Index.
- ❖ UNDP. (2023). Human Development Report.
- ❖ UNDP. Technical Notes on GDI and GII, HDR Statistical Annex.
- ❖ UNESCO (2022). Global Education Monitoring Report.
- ❖ UNESCO (2023). Science, Technology and Gender Data.
- ❖ UNESCO. (2023). ग्लोबल एजुकेशन मॉनिटरिंग रिपोर्ट.
- ❖ WHO. (2023). World Health Statistics.
- ❖ World Bank Gender Data Portal (2024).
- ❖ World Bank. (2023). Gender Data Portal.
- ❖ World Bank. Gender Statistics 2018–2023.
- ❖ World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report.
- ❖ World Economic Forum. (2024). Global Gender Gap Report.
- ❖ नुसबाम, एम. (2011). क्रिएटिंग कैपेबिलिटीज़.

## इकाई 4- जेंडर संवेदीकरण (Gender Sensitization)

- 4.1 प्रस्तावना
- 4.2 उद्देश्य
- 4.3 जेंडर संवेदीकरण का संप्रत्यय
- 4.4 जेंडर संवेदीकरण का अर्थ एवं परिभाषा
- 4.5 शिक्षा, काम की जगहों और समुदाय में जेंडर संवेदीकरण का महत्व
- 4.6 जेंडर संवेदीकरण में मीडिया और संस्कृति की भूमिका
- 4.7 जेंडर संवेदीकरण को बढ़ावा देने में चुनौतियाँ
- 4.8 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 4.9 सारांश
- 4.10 शब्दावली
- 4.11 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

#### 4.1 प्रस्तावना

जेंडर संवेदीकरण समकालीन विकास अध्ययन का एक अत्यंत महत्वपूर्ण घटक है, जो समाज में मौजूद लैंगिक असमानताओं को समझने, चुनौती देने और उन्हें दूर करने की प्रक्रिया को मजबूत बनाता है। प्रस्तुत इकाई जेंडर संवेदीकरण की अवधारणा, इसकी आवश्यकता, महत्व और इसके विभिन्न सामाजिक, शैक्षिक, सांस्कृतिक तथा संस्थागत आयामों पर विस्तृत प्रकाश डालती है। सामाजिक संरचनाओं में जेंडर के आधार पर निर्मित भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और मान्यताएँ लंबे समय से व्यक्तियों के अवसरों, स्वतंत्रता और न्यायसंगत विकास को प्रभावित करती रही हैं। इस इकाई का उद्देश्य पाठकों में ऐसी समझ विकसित करना है, जिससे वे इन सामाजिक-सांस्कृतिक ढाँचों का समालोचनात्मक विश्लेषण कर सकें और एक अधिक समानतामूलक समाज के निर्माण में योगदान दे सकें। इकाई स्पष्ट करती है कि जेंडर संवेदीकरण केवल महिलाओं से जुड़े मुद्दों तक सीमित नहीं है, बल्कि यह पुरुषों, बच्चों, ट्रांसजेंडर और अन्य लैंगिक पहचानों वाले लोगों की आवश्यकताओं और अधिकारों को भी समान रूप से संबोधित करता है। शिक्षा, मीडिया, परिवार, धर्म, कार्यस्थल और समुदाय ये सभी ऐसे क्षेत्र हैं जहाँ जेंडर आधारित रूढ़ियाँ न केवल बनती हैं, बल्कि बार-बार पुनर्संयोजित भी होती हैं। इसीलिए इन सभी स्तरों पर संवेदीकरण की आवश्यकता इस इकाई में विशेष रूप से रेखांकित की गई है। इकाई में जेंडर संवेदीकरण की परिभाषाएँ अंतरराष्ट्रीय संगठनों जैसे UNDP, WHO, UNESCO, UNICEF तथा भारतीय संस्थाओं जैसे NCW, NCERT और POSH Guidelines के संदर्भ में प्रस्तुत की गई हैं, जिससे विषय की व्यापकता और विविधता स्पष्ट होती है। यह इकाई यह भी बताती है कि जेंडर संवेदीकरण केवल एक सैद्धांतिक अवधारणा नहीं, बल्कि एक व्यवहारिक और परिवर्तनकारी प्रक्रिया है, जिसका उद्देश्य लोगों की सोच, दृष्टिकोण और व्यवहार में न्यायपूर्ण बदलाव लाना है। इसके साथ ही, इकाई जेंडर संवेदीकरण के सामाजिक महत्व, शिक्षा और कार्यस्थलों में इसकी भूमिका, जेंडर-समान समुदाय बनाने के उपाय, मीडिया और संस्कृति के प्रभाव, तथा संवेदीकरण की रणनीतियों और उपकरणों पर विस्तार से चर्चा करती है। अंततः, यह इकाई सामाजिक विरोध, पितृसत्तात्मकता, इंटरसेक्सनैलिटी और नीति-कार्यान्वयन की कमियों जैसी प्रमुख चुनौतियों को भी उजागर करती है, जो जेंडर संवेदीकरण को एक जटिल और बहुआयामी प्रक्रिया बनाती हैं। यह इकाई पाठकों को संवेदनशील, जागरूक और न्यायोन्मुखी नागरिक के रूप में विकसित करने की दिशा में मार्गदर्शन प्रदान करती है, जिससे जेंडर समानता और सामाजिक न्याय का लक्ष्य सशक्त रूप से आगे बढ़ सके।

#### 4.2 उद्देश्य

- ❖ इस इकाई का अध्ययन करने के बाद विद्यार्थी:
- ❖ जेंडर संवेदीकरण की अवधारणा तथा इसकी परिभाषाओं को स्पष्ट रूप से समझ सकेंगे।
- ❖ सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक एवं संस्थागत संरचनाओं में लैंगिक असमानता और पूर्वाग्रहों की पहचान कर सकेंगे।
- ❖ शिक्षा, कार्यस्थल और समुदाय में जेंडर संवेदीकरण के महत्व को विश्लेषित कर सकेंगे।
- ❖ मीडिया और संस्कृति की भूमिका को समझते हुए जेंडर निर्माण और जेंडर बायस का आलोचनात्मक मूल्यांकन कर सकेंगे।
- ❖ जेंडर संवेदीकरण की प्रमुख रणनीतियों, उपकरणों और प्रशिक्षण विधियों का उपयोग समझ सकेंगे।

- ❖ जेंडर संवेदीकरण को बढ़ावा देने में आने वाली सामाजिक, इंटरसेक्शनल और नीतिगत चुनौतियों का अध्ययन और समाधान प्रस्तुत कर सकेंगे।

#### 4.3 जेंडर संवेदीकरण का संप्रत्यय

जेंडर संवेदीकरण वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से व्यक्तियों, समुदायों और संस्थाओं को लैंगिक समानता, लैंगिक न्याय और लैंगिक संवेदनशील व्यवहार के प्रति जागरूक बनाया जाता है। इसका उद्देश्य यह समझ विकसित करना है कि समाज में मौजूद लैंगिक भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और पूर्वाग्रह किसी व्यक्ति के अवसरों, अधिकारों और जीवन गुणवत्ता को किस प्रकार प्रभावित करते हैं। जेंडर संवेदीकरण केवल महिलाओं से जुड़े मुद्दों तक सीमित नहीं है, बल्कि यह पुरुषों, बच्चों, ट्रांसजेंडर और अन्य लैंगिक पहचान वाले समूहों के अधिकारों और अनुभवों को भी समान रूप से समझने पर जोर देता है। समाज में लैंगिक असमानता अक्सर परिवार, विद्यालय, मीडिया, धार्मिक संस्थान और कार्यस्थलों में मौजूद पितृसत्तात्मक मान्यताओं से उत्पन्न होती है। जेंडर संवेदीकरण इन संरचनाओं में मौजूद पूर्वाग्रहों और रूढ़ियों को पहचानने और बदलने का प्रयास करता है। उदाहरण के लिए, यदि समाज लड़कियों को "नाजुक", "घर के कामों के लिए उपयुक्त" या "निर्णय लेने में कमजोर" मानता है, तो इससे उनके शिक्षा, रोजगार और व्यक्तिगत स्वतंत्रता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। इसी प्रकार, पुरुषों पर "कमाना ही पुरुष का कर्तव्य है" जैसी अपेक्षाएँ मानसिक दबाव, भावनात्मक दमन और जोखिमपूर्ण व्यवहारों को बढ़ावा देती हैं। जेंडर संवेदीकरण इन दोनों ही प्रकार की सीमाओं को चुनौती देता है। शिक्षण संस्थान जेंडर संवेदीकरण को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। कक्षा में लैंगिक-समान भाषा का प्रयोग, पाठ्यक्रम में लैंगिक न्याय से संबंधित सामग्री, तथा बच्चों के साथ समान व्यवहार ये सब लैंगिक संवेदनशील वातावरण बनाते हैं। अध्यापक जेंडर संवेदीकरण के प्रमुख एजेंट होते हैं क्योंकि उनके व्यवहार से छात्रों की सोच और दृष्टिकोण पर गहरा प्रभाव पड़ता है। कार्यस्थलों पर जेंडर संवेदीकरण का अर्थ है लैंगिक उत्पीड़न (sexual harassment) की रोकथाम, सुरक्षित कार्य वातावरण, समान कार्य के लिए समान वेतन और निर्णय-निर्माण में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देना। भारत में 2013 का POSH Act के लिए एक महत्वपूर्ण कानूनी ढांचा प्रदान करता है। जिन संस्थानों में POSH training, awareness workshops और gender audits नियमित रूप से आयोजित किए जाते हैं, वहां लैंगिक असमानता और भेदभाव की घटनाओं में कमी देखी गई है। जेंडर संवेदीकरण सामाजिक परिवर्तन का एक साधन है। इसके माध्यम से व्यक्ति अपने पूर्वाग्रहों को पहचानना और उनसे मुक्त होना सीखता है। यह सहानुभूति, सम्मान, समानता और न्याय जैसे मूल्यों पर आधारित है। माइक्रो (व्यक्ति), मेसो (परिवार/समुदाय) और मैक्रो (राज्य/संस्थाएँ) स्तर पर जेंडर संवेदीकरण होने से समाज अधिक समावेशी, समानतापूर्ण और प्रगतिशील बनता है।

#### 4.4 जेंडर संवेदीकरण का अर्थ एवं परिभाषा

जेंडर संवेदीकरण का तात्पर्य उन प्रक्रियाओं से है, जिनके माध्यम से व्यक्तियों, समुदायों तथा संस्थानों को लैंगिक मुद्दों के प्रति जागरूक, संवेदनशील एवं न्यायपूर्ण बनाया जाता है। यह केवल पुरुष और महिला के बीच जैविक अंतर को समझने तक सीमित नहीं है, बल्कि समाज में निर्मित असमानताओं, पूर्वाग्रहों, रूढ़िगत धारणाओं और भेदभावपूर्ण व्यवहारों को पहचानने और बदलने पर केंद्रित है। जेंडर संवेदीकरण का मुख्य उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि सभी लैंगिक समूहों महिला, पुरुष, ट्रांसजेंडर या अन्य को समान अवसर, सम्मान और अधिकार प्राप्त हों। सामान्य शब्दों में जेंडर संवेदीकरण को लैंगिक असमानताओं की पहचान करना, उनके कारणों को समझना और व्यवहार, दृष्टिकोण एवं नीतियों में आवश्यक परिवर्तन लाना के रूप में परिभाषित कर सकते हैं। यह समाज के हर स्तर परिवार, विद्यालय,

कार्यस्थल, मीडिया, न्यायपालिका और प्रशासनमें लैंगिक समानता को बढ़ावा देता है। इस प्रक्रिया के माध्यम से व्यक्ति यह सीखते हैं कि लैंगिक मुद्दों से जुड़े किसी भी प्रकार के भेदभाव, हिंसा या असमानता को कैसे पहचाना जाए और किस प्रकार उससे निपटा जाए। संवेदीकरण की यह प्रक्रिया लोगों के सोचने और व्यवहार करने के तरीके को इस प्रकार बदलती है कि वे दूसरों के साथ सम्मानजनक और समानता पर आधारित व्यवहार कर सकें। उदाहरण के लिए, यदि एक शिक्षक जेंडर संवेदी है, तो वह अपने कक्षा कक्ष में लड़कों और लड़कियों दोनों को समान अवसर और सहभागिता प्रदान करेगा। एक पुलिसकर्मी जेंडर-संवेदी होगा तो वह लैंगिक हिंसा की शिकायतों को अधिक संवेदनशीलता और न्यायपूर्ण तरीके से संभालेगा। विभिन्न विद्वानों और संस्थाओं ने जेंडर संवेदीकरण की परिभाषाएँ प्रस्तुत की हैं, जिनके अनुसार:

- ❖ यूनाइटेड नेशंस डेवलपमेंट प्रोग्राम (UNDP) के अनुसार, “Gender Sensitization refers to the process of educating people about gender equality issues and encouraging them to change their attitudes and behaviors that perpetuate gender discrimination.” अर्थात्, यह शिक्षा और परिवर्तन की ऐसी सामाजिक प्रक्रिया है जो लोगों को लैंगिक समानता के प्रति प्रशिक्षित करती है।
- ❖ कार्यस्थल आधारित परिभाषा (POSH Guidelines, Govt. of India) “Gender sensitization means enabling employees to understand gender biases, respect diversity, and maintain a safe and dignified work environment.” अर्थात्, यह कर्मचारियों को लैंगिक पूर्वाग्रहों से मुक्त होकर सुरक्षित और सम्मानपूर्ण कार्यस्थल बनाने की दिशा में प्रशिक्षित करता है।
- ❖ विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) इसे इस रूप में परिभाषित करता है “A process of becoming aware of gender-related issues, understanding gender roles, and taking actions to promote equity and eliminate discrimination.” यानी, लैंगिक भूमिकाओं की समझ विकसित कर समानता और न्याय को बढ़ावा देना इसका मूल लक्ष्य है।
- ❖ भारतीय सामाजिक न्याय मंत्रालय “Gender sensitization is a structured effort to make communities aware of gender issues so that discriminatory behaviour, violence, and unequal treatment based on sex can be eliminated.” अर्थात्, यह ऐसा प्रयास है जो समुदायों को लैंगिक मुद्दों के प्रति जागरूक बनाता है ताकि हिंसा, भेदभाव और असमानता समाप्त हो सके।
- ❖ राष्ट्रीय महिला आयोग के दस्तावेजों में इसे इस प्रकार परिभाषित करते हुए कहा है कि “gender sensitization is a systematic approach to make individuals and institutions aware of gender disparities and empower them to adopt gender-just practices.” अर्थात्, जेंडर संवेदीकरण एक संस्थागत और व्यक्तिगत स्तर पर लैंगिक समानता के लिए व्यवस्थित प्रशिक्षण और जागरूकता का कार्य है।
- ❖ शिक्षा क्षेत्र में प्रयुक्त परिभाषा (2020) “Gender sensitization is an educational effort to promote empathy, equality, and responsible social behaviour among students regarding gender-based issues.” अर्थात्, यह छात्रों में सहानुभूति, समानता और जिम्मेदार व्यवहार विकसित करने की शिक्षा प्रक्रिया है।

- ❖ UNICEF (2019) की परिभाषा “A developmental approach that aims to equip individuals, especially youth, with the knowledge and skills to challenge stereotypes and promote gender justice.” यानी, यह विकासात्मक दृष्टिकोण है जो व्यक्तियों में रूढ़ियों को चुनौती देने और लैंगिक न्याय को बढ़ावा देने की क्षमता विकसित करता है।
- ❖ भारतीय समाजशास्त्री शालिनी शर्मा (2018) के अनुसार, “जेंडर संवेदीकरण वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से व्यक्ति अपने सामाजिक, सांस्कृतिक एवं मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोणों को पुनः परिभाषित करता है और लैंगिक भेदभाव के प्रति अधिक संवेदनशील एवं नैतिक बनता है।”
- ❖ UNESCO (2017) की परिभाषा “Gender sensitization is the process of understanding the socially constructed differences between men and women and transforming the practices, attitudes, and structures that cause gender-based inequalities.” अर्थात्, जेंडर संवेदीकरण वह प्रक्रिया है जो समाज द्वारा निर्मित लैंगिक भेदों को समझते हुए उन प्रथाओं और संस्थागत संरचनाओं में परिवर्तन लाती है जो असमानता को जन्म देती हैं।
- ❖ विश्व बैंक (2012) “Gender sensitization is the process of changing the perception and behavior patterns that hinder gender-inclusive development.” अर्थात्, यह विकास की उस समावेशी प्रक्रिया को बढ़ावा देता है जो लैंगिक बाधाओं और असमानताओं को दूर करती है।
- ❖ समाजशास्त्री सिल्विया वॉल्बी (2010) “It is a transformative social tool that helps individuals recognize the institutionalized nature of gender inequality and motivates them to contribute to social change.” यानी, यह एक परिवर्तनकारी सामाजिक साधन है जो व्यक्ति को संस्थागत लैंगिक असमानताओं को पहचानकर सामाजिक परिवर्तन में योगदान देने हेतु प्रेरित करता है।
- ❖ नारीवादी सिद्धांतकार रीटा ग्रॉस (1993) “Gender sensitization is a conscious process of questioning traditional gender norms and reconstructing identities based on equality and mutual respect.” अर्थात्, जेंडर संवेदीकरण पारंपरिक लैंगिक मानदंडों पर प्रश्न उठाकर समानता एवं सम्मान पर आधारित नई पहचानें स्थापित करने की प्रक्रिया है।

जेंडर संवेदीकरण समाज के सभी वर्गों में समानता और सम्मान को बढ़ावा देने का एक प्रभावी माध्यम है। यह न केवल महिलाओं या कमजोर वर्गों के लिए आवश्यक है, बल्कि यह संपूर्ण समाज के मानसिक, सामाजिक और आर्थिक विकास का आधार है। लैंगिक संवेदनशीलता बढ़ाने से हम एक ऐसे समाज की ओर बढ़ते हैं जहाँ हर व्यक्ति, चाहे उसका लिंग कुछ भी हो, समान अवसर और सम्मान के साथ जीवन जी सके।

#### 4.5 शिक्षा, काम की जगहों और समुदाय में जेंडर संवेदीकरण का महत्व

जेंडर संवेदीकरण का मतलब है अलग-अलग जेंडर के लोगों के बीच के अंतर, असमानता और खास ज़रूरतों को पहचानना, और व्यवहार, पॉलिसी और सामाजिक नियमों के ज़रिए उन्हें दूर करने के लिए सोच-समझकर कोशिश करना। आज के समाज में, जेंडर संवेदीकरण सामाजिक विकास, मानवाधिकारों पर बातचीत और इंस्टीट्यूशनल कामकाज का एक ज़रूरी हिस्सा बन गई है। यह लोगों और इंस्टीट्यूशन को भेदभाव वाली प्रथाओं को चुनौती देने में मदद करती है और आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक क्षेत्रों में जेंडर के हिसाब से बराबर नतीजों को बढ़ावा देती है। जेंडर संवेदीकरण के महत्व को हम निम्न बिन्दुओं की साहयता से आसानी से समझ सकते हैं:

- ❖ **शिक्षा में जेंडर संवेदीकरण की ज़रूरत:** शिक्षा में जेंडर संवेदीकरण एक जैसा सीखने का माहौल बनाने के लिए ज़रूरी है, जहाँ सभी जेंडर के बच्चे अपनी पूरी क्षमता का विकास कर सकें। स्कूल अक्सर पहली इंस्टीट्यूशनल जगह के तौर पर काम करते हैं जहाँ जेंडर के नियमों को मज़बूत किया जाता है या चुनौती दी जाती है। जेंडर सेंसिटिव प्रथाओं के बिना, पुरानी उम्मीदें जैसे लड़कों को लीडरशिप और लड़कियों को देखभाल करने वाली भूमिकाओं के लिए बढ़ावा दिया जाना आम हो जाती हैं। ये भेदभाव पढ़ाई के विकल्पों, STEM फ़ील्ड में भागीदारी, लीडरशिप के मौकों और लंबे समय के करियर के रास्तों पर असर डालते हैं (UNESCO, 2018)। जेंडर संवेदी पाठ्यक्रम यह सुनिश्चित करता है कि शिक्षण सामग्री में सभी जेंडर को अलग-अलग, बिना किसी पूर्वाग्रह वाले रोल में दिखाया जाए। जेंडर संवेदीकरण में ट्रेड टीचर, सबको साथ लेकर चलने वाली भाषा का इस्तेमाल करने, जेंडर के आधार पर होने वाली बुलीइंग को रोकने और क्लासरूम में बराबर हिस्सेदारी को बढ़ावा देने की ज़्यादा संभावना रखते हैं। स्टडीज़ से पता चलता है कि जेंडर-सेंसिटिव माहौल में लड़कियों का कॉन्फिडेंस और एकेडमिक परफॉर्मेंस काफी बढ़ जाता है (UNICEF, 2020)। एजुकेशन में जेंडर संवेदीकरण भावनात्मक विकास में भी मदद करती है। यह युवाओं को अलग-अलग बातों का सम्मान करना, सहमति को समझना और भेदभाव वाले रवैये को चुनौती देना सिखाती है। लड़कों को भावनात्मक प्रदर्शन और बिना हिंसा के बातचीत सीखने से फायदा होता है, जिससे नुकसानदायक मर्दानगी की संभावना कम हो जाती है (कॉनेल, 2015)। इसके अलावा, जेंडर-सेंसिटिव पढ़ाने का तरीका क्रिटिकल सोच को बढ़ावा देता है और छात्रों को अलग-अलग समाजों में काम करने के लिए तैयार करता है। आसान शब्दों में कहें तो, जेंडर संवेदीकरण सिर्फ एक नैतिक ज़रूरत नहीं है, बल्कि सामाजिक बराबरी और इंसानी विकास का एक रास्ता है।
- ❖ **वर्कप्लेस में जेंडर संवेदीकरण की ज़रूरत:** वर्कप्लेस में जेंडर संवेदीकरण बराबरी को बढ़ावा देने, उत्पादकता को बेहतर बनाने और संगठनात्मक भलाई को बनाए रखने के लिए ज़रूरी है। जेंडर से जुड़े मुद्दों को नज़रअंदाज़ करने वाले कार्यस्थल में अक्सर सैलरी में अंतर, लीडरशिप में अलग-अलग रिप्रेजेंटेशन और भेदभाव वाली हायरिंग या प्रमोशन प्रैक्टिस होती हैं। दुनिया भर में, महिलाएं पुरुषों से कम कमाती हैं और उन्हें “ग्लास सीलिंग,” काम से जुड़ा अलगाव और बिना पैसे के देखभाल के बोझ जैसी रुकावटों का सामना करना पड़ता है (ILO, 2021)। जेंडर-सेंसिटिव वर्कप्लेस इन स्ट्रक्चरल असमानताओं को दूर करने के लिए काम करते हैं। एक जेंडर-सेंसिटिव कार्यस्थल बराबर के मौके, पारदर्शी अवसरों और बिना किसी भेदभाव के कार्य क्षमता का मूल्यांकन करता है। जेंडर संवेदीकरण शोषण को रोकने और सुरक्षित कार्यस्थल बनाने में भी अहम भूमिका निभाती है। मज़बूत एंटी-हैरेसमेंट पॉलिसी, इंटरनल कंप्लेंट्स कमेटियों और कॉन्फिडेंशियल रिपोर्टिंग सिस्टम को लागू करने से कर्मचारियों को बिना डरे अपनी बात कहने का अधिकार मिलता है। रिसर्च से पता चलता है कि इनक्लूसिव वर्कप्लेस में कर्मचारियों की संतुष्टि बेहतर होती है, सहयोग बढ़ता है और इनोवेशन का लेवल भी ज़्यादा होता है (मैकिन्से एंड कंपनी, 2020)। जिन ऑर्गनाइजेशन में टॉप मैनेजमेंट में जेंडर का रिप्रेजेंटेशन बैलेंस होता है, वे बड़े नज़रिए और बेहतर गवर्नेंस की वजह से जेंडर गैप वाले ऑर्गनाइजेशन से बेहतर परफॉर्म करते हैं (वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम, 2022)। आखिरकार, जेंडर संवेदीकरण सिर्फ एक सोशल जिम्मेदारी नहीं है यह सीधे तौर पर ऑर्गनाइजेशनल ग्रोथ, एथिकल स्टैंडर्ड और सस्टेनेबल डेवलपमेंट में योगदान देती है।

❖ **कम्युनिटी में जेंडर संवेदीकरण की ज़रूरत:** कम्युनिटी में जेंडर संवेदीकरण सबको साथ लेकर चलने वाले, सुरक्षित और बराबरी वाले सोशल माहौल को बढ़ावा देने के लिए बहुत ज़रूरी है। कम्युनिटी अक्सर पुराने जेंडर नॉर्म्स को दोहराती हैं जो नज़रिए, व्यवहार और पावर रिलेशन पर असर डालते हैं। जेंडर संवेदीकरण के बिना, ये नॉर्म्स भेदभाव, जेंडर-बेस्ड हिंसा और महिलाओं और पिछड़े जेंडर ग्रुप्स के लिए कम मौकों को और मज़बूत कर सकते हैं (UN Women, 2021)। कम्युनिटी लेवल पर जेंडर अवेयरनेस को बढ़ावा देने से लोगों को विरासत के कानून, शादी के रीति-रिवाज, आने-जाने पर रोक और काम के बंटवारे जैसे सामाजिक तरीकों में भेदभाव को पहचानने में मदद मिलती है। जेंडर-सेंसिटिव कम्युनिटी लोकल गवर्नेंस, कम्युनिटी में फैसले लेने और रिसोर्स बांटने में बराबर की हिस्सेदारी को बढ़ावा देती हैं। जब महिलाएं कम्युनिटी इंस्टीट्यूशन में एक्टिव रूप से हिस्सा लेती हैं, तो रिसर्च से हेल्थ इंडिकेटर्स, एजुकेशन के नतीजों और लोकल इकोनॉमिक डेवलपमेंट में सुधार दिखता है (वर्ल्ड बैंक, 2019)। जेंडर संवेदीकरण हिंसा को रोकने में भी अहम भूमिका निभाती है। सहमति, सम्मानजनक रिश्ते और कानूनी अधिकारों पर कम्युनिटी एजुकेशन प्रोग्राम घरेलू हिंसा और हैरेसमेंट के मामलों को कम करते हैं। पुरुषों और लड़कों को साथी के तौर पर शामिल करने से नुकसानदायक मर्दानगी को चुनौती देने में मदद मिलती है और घर और देखभाल की भूमिकाओं में साझा ज़िम्मेदारी को बढ़ावा मिलता है (हेइज़, 2018)। इसके अलावा, कम्युनिटी-लेवल पर जेंडर संवेदीकरण सामाजिक मेलजोल को मज़बूत करती है। यह पक्का करता है कि पब्लिक जगहें, लोकल सर्विस और वेलफेयर स्कीम सभी जेंडर के लिए आसानी से मिलने वाली और सुरक्षित हों। कम्युनिटी लेवल पर जेंडर-रिस्पॉन्सिव बजटिंग से रिसोर्स का बराबर बंटवारा होता है, जिससे कमज़ोर ग्रुप को फ़ायदा होता है और सामाजिक न्याय को बढ़ावा मिलता है। आखिरकार, कम्युनिटी में जेंडर संवेदीकरण से सामूहिक मज़बूती और सस्टेनेबल डेवलपमेंट होता है। जब कम्युनिटी सबको साथ लेकर चलने वाले नियम अपनाती हैं, तो वे ज्यादा मज़बूत, डेमोक्रेटिक और सामाजिक असमानताओं को दूर करने में सक्षम बन जाती हैं।

#### 4.6 जेंडर संवेदीकरण में मीडिया और संस्कृति की भूमिका

❖ **जेंडर के नज़रिए को आकार देने में मीडिया की भूमिका:** मीडिया जेंडर से जुड़े लोगों के नज़रिए, सामाजिक नियमों और सोच को बनाने में अहम भूमिका निभाता है। यह समाजीकरण के एक बड़े एजेंट के तौर पर काम करता है, यह इस बात पर असर डालता है कि लोग मर्दानगी, औरतपन और हर जेंडर से उम्मीद की जाने वाली भूमिकाओं को कैसे समझते हैं। पारंपरिक रूप से, मीडिया, चाहे वह प्रिंट हो, टेलीविजन हो, सिनेमा हो या डिजिटल प्लेटफ़ॉर्म, ने अक्सर जेंडर से जुड़ी पुरानी सोच को बढ़ावा दिया है। उदाहरण के लिए, महिलाओं को अक्सर घरेलू या सजावटी भूमिकाओं में दिखाया गया है, जबकि पुरुषों को मज़बूत, समझदार और अधिकार रखने वाला दिखाया गया है। ये चित्रण अलग-अलग पावर डायनामिक्स को मज़बूत करते हैं और समाज में जेंडर हायरार्की को सामान्य बनाते हैं। हालांकि, डिजिटल मीडिया के बढ़ने और सोशल नेटवर्किंग प्लेटफ़ॉर्म के बढ़ने के साथ, मीडिया जेंडर समानता को बढ़ावा देने और भेदभाव वाले नियमों को चुनौती देने के लिए एक ताकतवर टूल के तौर पर भी उभरा है। “#HeForShe,” “#MeToo,” जैसे कैंपेन और “बेटी बचाओ बेटी पढ़ाओ” जैसी कई भारतीय पहलों ने जेंडर पर आधारित हिंसा, काम की जगह पर भेदभाव और महिला सशक्तिकरण के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए मीडिया का इस्तेमाल किया है। मीडिया की कहानियाँ अब महिला लीडरशिप, समान वेतन और प्रोफेशनल और पर्सनल जगहों पर जेंडर स्टीरियोटाइप

को तोड़ने जैसे मुद्दों को तेजी से हाईलाइट कर रही हैं। इसके अलावा, मीडिया लिटरेसी यह समझना कि मीडिया कैसे बनाए जाते हैं ऐसे क्रिटिकल व्यूअर बनाने में अहम भूमिका निभाती है जो जेंडर बायस को अपने अंदर लेने के बजाय उन पर सवाल उठाते हैं। LGBTQ+ कैरेक्टर और नॉन-ट्रेडिशनल जेंडर रोल जैसी अलग-अलग जेंडर पहचानों का पॉजिटिव रिप्रेजेंटेशन, जेंडर की ज्यादा सबको साथ लेकर चलने वाली समझ में मदद करता है। साथ ही, चुनौतियाँ बनी हुई हैं। एडवर्टाइजिंग में महिलाओं को ऑब्जेक्ट बनाना, जेंडर पर आधारित न्यूज कवरेज और ऑनलाइन हैरसमेंट अभी भी बड़ी समस्याएँ हैं। स्टडीज़ से पता चलता है कि मीडिया ओनरशिप और न्यूज़रूम लीडरशिप अभी भी पुरुषों के दबदबे में है, जिससे यह तय होता है कि कौन से मुद्दे ज्यादा दिखेंगे। इस तरह, मीडिया तब तक असमानताओं को फिर से पैदा कर सकता है जब तक कि उसे एथिकल फ्रेमवर्क और जेंडर-सेंसिटिव पॉलिसीज़ द्वारा जानबूझकर गाइड न किया जाए। नतीजा यह है कि मीडिया समाज का आईना भी है और उसे बनाने वाला भी। जब ज़िम्मेदारी से इस्तेमाल किया जाता है, तो यह जेंडर इक्वालिटी को बढ़ावा देने में एक बदलाव लाने वाली भूमिका निभा सकता है। अलग-अलग तरह का रिप्रेजेंटेशन, एथिकल जर्नलिज़्म और जेंडर-सेंसिटिव कंटेंट पक्का करना एक ऐसे समाज को बढ़ावा देने के लिए ज़रूरी है जो सभी जेंडर के लिए सबको साथ लेकर चलने और समान मौके को महत्व देता हो।

- ❖ **जेंडर बनाने में कल्चर की भूमिका:** कल्चर उन विश्वासों, मूल्यों और तरीकों को आकार देता है जिनसे जेंडर रोल बनते और बनाए रखे जाते हैं। यह बताता है कि अलग-अलग समाजों और ऐतिहासिक समय में पुरुषों, महिलाओं और जेंडर-अलग-अलग लोगों के लिए क्या सही व्यवहार माना जाता है। कई पारंपरिक कल्चर में, जेंडर रोल रीति-रिवाजों, रस्मों, धार्मिक नियमों और रिश्तेदारी के पैटर्न में गहराई से जुड़े होते हैं। ये कल्चरल फ्रेमवर्क इस बात पर असर डालते हैं कि लोग पारिवारिक ज़िम्मेदारियों, करियर के चुनाव, आने-जाने, फ़ैसले लेने की ताकत और रिसोर्स तक पहुँच को कैसे देखते हैं। भारतीय संदर्भ में, कल्चरल नियम अक्सर पुरुष प्रधान मूल्यों पर जोर देते हैं, जिसमें महिलाओं को घरेलू ज़िम्मेदारियाँ और पुरुषों को सार्वजनिक भूमिकाएँ दी जाती हैं। दहेज, बेटों को तरजीह देना और महिलाओं के लिए सीमित आने-जाने जैसी कल्चरल प्रथाएँ जेंडर असमानता के उदाहरण हैं। इसी तरह, पवित्रता-गंदगी के नियम, जाति के ऊँच-नीच के नियम और रीति-रिवाज जेंडर भेदभाव को मज़बूत करते हैं। ये कल्चरल नियम न केवल आपसी रिश्तों को आकार देते हैं बल्कि शिक्षा, कानून और लेबर मार्केट जैसे इंस्टीट्यूशनल ढाँचों पर भी असर डालते हैं। साथ ही, कल्चर एक जैसा नहीं रहता। यह सामाजिक बदलाव, मॉडर्नाइज़ेशन, शिक्षा और ग्लोबलाइज़ेशन के जवाब में बदलता है। उदाहरण के लिए, शिक्षा और वर्कफ़ोर्स में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी ने पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं को चुनौती दी है। कई समुदाय अब बराबरी को बढ़ावा देने के लिए सांस्कृतिक मूल्यों को फिर से समझते हैं, जैसा कि शादी के बदलते पैटर्न, पारिवारिक ढाँचे और महिलाओं के रोज़गार के प्रति नज़रिए में देखा जा सकता है। सांस्कृतिक उत्पाद जैसे भाषा, लोकगीत, कहानियाँ, फ़िल्में और त्योहार भी जेंडर पहचान को आकार देने में एक बड़ी भूमिका निभाते हैं। वे आदर्श नारीत्व और पुरुषत्व के बारे में विचार देते हैं। जहाँ कुछ सांस्कृतिक कहानियाँ महिलाओं के लिए आज्ञाकारिता, त्याग और विनम्रता को मज़बूत करती हैं, वहीं दूसरी हिम्मत, लीडरशिप और लचीलेपन का ज़श्र मनाती हैं। असमानता को बनाए रखने वाले सांस्कृतिक नियमों को बदलने के लिए इन कहानियों की फिर से जाँच करना ज़रूरी है। महत्वपूर्ण बात यह है कि संस्कृति

सशक्तिकरण का एक जरिया भी हो सकती है। महिलाओं की लीडरशिप का जश्न मनाने वाली स्थानीय परंपराएँ, जैसे मेघालय में मातृवंशीय प्रथाएँ या अलग-अलग क्षेत्रों में देवी पूजा, जेंडर संबंधों के वैकल्पिक मॉडल देती हैं। कम्युनिटी-बेस्ड पहल जो कल्चरल वैल्यूज को जेंडर इक्वालिटी के साथ मिलाती हैं जैसे सेल्फ-हेल्प ग्रुप, अवेयरनेस के लिए लोक थिएटर, और एजुकेशनल कैम्पेन दिखाते हैं कि कल्चर का पॉजिटिव इस्तेमाल कैसे किया जा सकता है।

- ❖ **बराबरी को बढ़ावा देने में जेंडर संवेदीकरण की भूमिका:** जेंडर संवेदीकरण का मतलब है समाज के स्ट्रक्चर में मौजूद जेंडर से जुड़े मुद्दों, असमानताओं और भेदभाव के बारे में जागरूकता, समझ और संवेदनशीलता बढ़ाने का प्रोसेस। इसका मकसद भेदभाव वाली प्रथाओं को चुनौती देना और सभी जेंडर के लिए समान मौकों को बढ़ावा देना है। जेंडर संवेदीकरण प्रोग्राम स्कूलों, कॉलेजों, सरकारी संस्थानों, काम की जगहों और कम्युनिटी में लागू किए जाते हैं ताकि यह पक्का किया जा सके कि लोग पुरानी सोच, भेदभाव वाले व्यवहार और सिस्टम की रुकावटों को पहचानें और उन्हें चुनौती दें। जेंडर संवेदीकरण का मकसद ऐसे नज़रिए को बढ़ावा देना है जो बराबरी, सम्मान और सबको साथ लेकर चलने में मदद करें। इसमें जेंडर रोल, जेंडर पहचान, जेंडर भेदभाव और जेंडर पर आधारित हिंसा जैसे कॉन्सेप्ट को समझना शामिल है। यह बताकर कि सामाजिक नियम कैसे असमानता पैदा करते हैं, संवेदीकरण लोगों को रोज़मर्रा की ज़िंदगी में ज़्यादा बराबरी वाली प्रथाएँ अपनाने के लिए बढ़ावा देता है। एजुकेशनल संस्थानों में, जेंडर संवेदीकरण युवाओं को जेंडर के नियमों का गहराई से विश्लेषण करने और सम्मानजनक नज़रिया बनाने में मदद करता है। करिकुलम में सुधार, जेंडर को शामिल करने वाली टेक्स्टबुक और अवेयरनेस वर्कशॉप जेंडर के प्रति सेंसिटिव युवाओं को बनाने में मदद करते हैं। उदाहरण के लिए, भारत में यूनिवर्सिटी ग्रांट्स कमीशन (UGC) ने कॉलेज स्टूडेंट्स के लिए बराबरी को बढ़ावा देने और हैरिसमेंट को रोकने के लिए जेंडर संवेदीकरण मॉड्यूल की सिफारिश की है। वर्कप्लेस पर, सुरक्षित, सबको साथ लेकर चलने वाला और प्रोडक्टिव माहौल बनाने के लिए जेंडर संवेदीकरण ज़रूरी है। सेक्सुअल हैरिसमेंट पर ट्रेनिंग (जैसा कि POSH एक्ट, 2013 के तहत ज़रूरी है), जेंडर न्यूट्रल हायरिंग प्रैक्टिस और सबको साथ लेकर चलने वाली लीडरशिप भेदभाव और भेदभाव को कम करने में मदद करती हैं। संवेदीकरण सैलरी गैप, वर्क-लाइफ बैलेंस के मुद्दों और लीडरशिप रोल में महिलाओं के कम रिप्रेजेंटेशन को दूर करने में भी अहम भूमिका निभाता है। कम्युनिटी लेवल पर संवेदीकरण की पहल जैसे कैम्पेन, थिएटर और मीडिया आउटरीच फीमेल फीटिसाइड, बाल विवाह और घरेलू हिंसा जैसे मुद्दों को सुलझाने में मदद करती हैं। जब पुरुष और कम्युनिटी लीडर संवेदीकरण प्रोग्राम में हिस्सा लेते हैं, तो यह पेट्रियार्कल नॉर्म्स को चुनौती देकर सामाजिक बदलाव को तेज़ करता है। इसके अलावा, जेंडर संवेदीकरण अलग-अलग जेंडर पहचान वाले लोगों को शामिल करने में मदद करता है, जिससे LGBTQ+ समुदायों के अधिकारों और विज़िबिलिटी को बढ़ावा मिलता है। जेंडर संवेदीकरण का असर इसके पार्टिसिपेटरी अप्रोच में है। डायलॉग, ग्रुप डिस्कशन, रोल प्ले और केस स्टडी लोगों को अपने बायस पर सोचने और कलेक्टिव लर्निंग में शामिल होने का मौका देते हैं। संवेदीकरण कोई एक बार की एक्टिविटी नहीं है, बल्कि एक लगातार चलने वाली प्रोसेस है जिसके लिए इंस्टीट्यूशनल कमिटमेंट, सपोर्टिव पॉलिसी और लगातार इवैल्यूएशन की ज़रूरत होती है। नतीजा यह है कि एक इंसाफ़ और बराबरी वाला समाज बनाने के लिए जेंडर संवेदीकरण बहुत ज़रूरी है। सोच, व्यवहार और इंस्टीट्यूशनल प्रैक्टिस को बदलकर, यह जेंडर

जस्टिस को बढ़ावा देता है और डेमोक्रेटिक वैल्यू को मजबूत करता है। कुल मिलाकर, कल्चर जेंडर रिलेशन को बनाने में एक ताकतवर ताकत है। यह या तो असमानता को मजबूत कर सकती है या आगे बढ़ने वाले बदलाव की नींव बन सकती है। जेंडर-सेंसिटिव कल्चरल अप्रोच के लिए डायवर्सिटी का सम्मान करना और उन तरीकों को चुनौती देना ज़रूरी है जो इक्वालिटी और ह्यूमन राइट्स को कमजोर करते हैं।

## 4.7 जेंडर संवेदीकरण को बढ़ावा देने में चुनौतियाँ

### 4.7.1 सामाजिक विरोध और सांस्कृतिक रुकावटें

जेंडर संवेदीकरण की पहलों को अक्सर बड़े सामाजिक विरोध और सांस्कृतिक रुकावटों का सामना करना पड़ता है, जो उनके सफल क्रियान्वयन में रुकावट डालती हैं। भारत समेत कई समाजों में, जेंडर के नियम सांस्कृतिक ताने-बाने में गहराई से जुड़े हुए हैं, जो विश्वासों, मूल्यों और रोजमर्रा की बातचीत पर असर डालते हैं। इन नियमों को अक्सर "स्वाभाविक" माना जाता है, जिससे उन्हें कोई भी चुनौती पारंपरिक सामाजिक व्यवस्था के लिए खतरा लगती है। नतीजतन, लोग और समुदाय जेंडर संवेदीकरण प्रोग्राम का विरोध कर सकते हैं, उन्हें पारिवारिक ऊँच नीच, सांस्कृतिक रीति-रिवाजों या धार्मिक प्रथाओं को कमजोर करने की कोशिश के रूप में देख सकते हैं। एक बुनियादी रुकावट पुरुष-प्रधान समाजीकरण से पैदा होती है, जो पुरुषों के दबदबे और महिलाओं के दबदबे को आम बनाता है। परिवार, स्कूल और सामुदायिक संस्थाएँ पारंपरिक जेंडर उम्मीदों को दोहराती हैं, लड़कों को मुखर और लड़कियों को आज्ञाकारी बनना सिखाती हैं। जब जेंडर संवेदीकरण प्रोग्राम जब बराबर मौके को बढ़ावा देकर, पुरानी सोच को चुनौती देकर, या घर की जिम्मेदारियों को मिलकर करने को बढ़ावा देने की वकालत करते हैं तो उन्हें अक्सर काफ़ी विरोध का सामना करना पड़ता है। बदनामी और विरोध एक और चुनौती है जो जेंडर संवेदीकरण के दौरान देखने को मिलती है। जेंडर संवेदीकरण प्रोग्राम में हिस्सा लेने वाले आदमियों का "मर्दाना नियमों" से भटकने के लिए मज़ाक उड़ाया जा सकता है। यह विरोध ग्रामीण या कंजर्वेटिव जगहों पर और भी बढ़ जाता है जहाँ पारंपरिक भूमिकाओं को ज़्यादा सख्ती से लागू किया जाता है। धार्मिक मतलबों से भी सांस्कृतिक रुकावटें पैदा होती हैं। हालाँकि कोई भी बड़ा धर्म असल में जेंडर इनइक्वालिटी को बढ़ावा नहीं देता, लेकिन कुछ पेट्रियार्कल मतलबों का इस्तेमाल औरतों के कम आने-जाने, सीमित कपड़ों, जल्दी शादी, या फ़ैसले लेने की जगहों से बाहर रखने को सही ठहराने के लिए किया जाता है। जेंडर संवेदीकरण की कोशिशें जो इन मतलबों के उलट हैं, उन्हें "धर्म-विरोधी" या "संस्कृति-विरोधी" कहकर खारिज किया जा सकता है। मीडिया भी इसमें भूमिका निभाते हैं। कई फ़िल्में, विज्ञापन और टेलीविज़न इत्यादि पुरुषों को फ़ैसले लेने वाला और महिलाओं को देखभाल करने वाला दिखाकर जेंडर से जुड़ी पुरानी सोच को और मजबूत करते हैं। सेक्सिस्ट मज़ाक को नॉर्मल बनाना, महिलाओं को ऑब्जेक्ट बनाना और सख्त मर्दानगी को बढ़ावा देना, संवेदीकरण की कोशिशों की जड़ को ज़मने में मुश्किल उत्पन्न करता है। इसके अलावा, जागरूकता की कमी और गलतफ़हमियाँ जेंडर संवेदीकरण को लेकर डर पैदा करती हैं। बहुत से लोग मानते हैं कि जेंडर इक्वालिटी को बढ़ावा देने से पारिवारिक वैल्यूज़ टूट जाएँगी या जेंडर पदानुक्रम उलट जाएगी। इस गलतफ़हमी से विरोध होता है, खासकर पुरानी पीढ़ियों से जो ऐसे बदलावों को सामाजिक स्थिरता के लिए खतरा मानती हैं। इन सामाजिक और सांस्कृतिक रुकावटों को दूर करने के लिए लंबे समय तक, समुदाय आधारित जुड़ाव की ज़रूरत होती है। प्रोग्राम में स्थानीय शिक्षकों, नेतृत्व, धार्मिक लोग, नवयुवकों और परिवार के लोगों को शामिल किया जाना चाहिए। संवेदीकरण की कोशिशों को थोपने के बजाय सामाजिक ताने-बाने के साथ जोड़कर रखना चाहिए, और उन्हें टकराव के बजाय बातचीत को बढ़ावा

देना चाहिए। सिर्फ लगातार जुड़ाव से ही समाज गलतफहमियों को खत्म करना और जेंडर-समतुल्य मानकों को बढ़ावा देना शुरू किया जा सकता है।

#### 4.7.2 इंटरसेक्शनैलिटी (जाति, क्लास, एथनिसिटी, डिसेबिलिटी)

जेंडर संवेदीकरण को बढ़ावा देना तब और मुश्किल हो जाता है जब जेंडर, जाति, क्लास, एथनिसिटी और डिसेबिलिटी जैसी दूसरी स्ट्रक्चरल असमानताओं के साथ मिलना शुरू करता है। इंटरसेक्शनैलिटी का कॉन्सेप्ट, जिसे किम्बर्ले क्रेनशॉ (1989) ने पेश किया था, यह दिखाता है कि कैसे ओवरलैपिंग सोशल पहचान लोगों के भेदभाव और प्रिविलेज के अनुभवों को आकार देती हैं। खासकर भारतीय संदर्भ में, जेंडर को जाति-आधारित पदानुक्रम, क्षेत्रीय पहचान, आर्थिक स्थिति और शारीरिक या मानसिक अक्षमता से अलग नहीं किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, निचली जातियों की महिलाओं को दोहरे भेदभाव का सामना करना पड़ता है। जेंडर संवेदीकरण प्रोग्राम जो "महिलाओं" को एक जैसी कैटेगरी मानते हैं, वे अक्सर इन लेयर्ड असलियतों को पहचानने में नाकाम रहते हैं। जाति के आधार पर हिंसा, पब्लिक जगहों से बाहर रखा जाना, शिक्षा तक पहुँच की कमी और समाज में बदनामी जैसे मुद्दे संवेदीकरण प्रोग्राम में पिछड़ी महिलाओं की भागीदारी को काफी कम कर देते हैं। इसी तरह, क्लास में भेदभाव महिलाओं के अनुभवों और जेंडर इक्वालिटी की पहल तक पहुँच पर असर डालता है। आर्थिक रूप से पिछड़ी महिलाएँ जागरूकता कार्यक्रमों में भाग लेने के बजाय गुजारे की जरूरतों को प्राथमिकता दे सकती हैं। बिना पैसे के देखभाल के काम के कारण उनके पास डिजिटल रिसोर्स, ट्रांसपोर्टेशन या समय की कमी हो सकती है। जातीयता और आदिवासी पहचान और भी रुकावटें पैदा करती हैं। कई आदिवासी और जातीय ग्रुप के अनोखे सांस्कृतिक नियम होते हैं जो आम जेंडर समझ से अलग होते हैं। संवेदीकरण प्रोग्राम जो स्थानीय सांस्कृतिक ज्ञान को शामिल करने में नाकाम रहते हैं, उन्हें अस्वीकार कर दिया जाता है। भाषा की रुकावटें भी बातचीत में रुकावट डालती हैं, खासकर अल्पसंख्यक समूह के लिए जो शायद मुख्य भाषाएँ नहीं बोलते हों। दिव्यांग महिलाओं को सबसे ज्यादा कमजोरी का सामना करना पड़ता है। उन्हें अक्सर सामाजिक अलगाव, देखभाल करने वालों पर निर्भरता, आसानी से मिलने वाले इंफ्रास्ट्रक्चर की कमी और गलत व्यवहार का ज्यादा खतरा होता है। इसके साथ ही, जेंडर संवेदीकरण प्रोग्राम में दिव्यांग महिलाओं के सामने आने वाली खास चुनौतियों, जैसे कि काम की जगहें, पढ़ाई में भेदभाव, या सेक्सुअलिटी को लेकर बनी गलत सोच, पर शायद ही कभी ध्यान दिया जाता है। जेंडर संवेदीकरण के असरदार होने के लिए, शिक्षकों को सामाजिक शक्ति और सांस्कृतिक बदलावों के बारे में पता होना चाहिए। हालांकि, ट्रेनिंग मॉड्यूल में अक्सर इंटरसेक्शनल नज़रिए की कमी होती है, जिससे जेंडर इनइक्वालिटी की ऊपरी या अधूरी समझ होती है। इन चुनौतियों से निपटने के लिए, जेंडर संवेदीकरण को इनक्लूसिव और इंटरसेक्शनल फ्रेमवर्क अपनाना होगा। प्रोग्राम को लोकल माहौल के हिसाब से बनाया जाना चाहिए, हाशिए पर पड़े समूह की आवाज़ों को शामिल किया जाना चाहिए, और उनके अनुभवों में बदलाव को पहचाना जाना चाहिए। जाति के अधिकारों, दिव्यांगों को शामिल करने, या आदिवासी एम्पावरमेंट पर काम करने वाले ज़मीनी संगठनों के साथ मिलकर काम करने से प्रोग्राम की अहमियत और असर बढ़ सकता है। इन एक-दूसरे से जुड़ी असमानताओं को मानकर ही जेंडर संवेदीकरण सही मायने में बराबरी को बढ़ावा दे सकता है।

#### 4.7.3 पॉलिसी और लागू करने में कमियां

बढ़ते कानूनी फ्रेमवर्क और नीतिगत परिवर्तनों के बावजूद, जेंडर संवेदीकरण की पहल को लागू करने में काफी कमियां हैं। भारत में कई राष्ट्रीय और राज्य स्तर की पॉलिसी, जैसे कि नेशनल पॉलिसी फॉर विमेन (2016), प्रोटेक्शन ऑफ विमेन फ्रॉम डोमेस्टिक वायलेंस एक्ट (2005), और एजुकेशनल इंस्टीट्यूशन में जेंडर संवेदीकरण मैडेट, जागरूकता

और व्यवहार में बदलाव की ज़रूरत को मानते हैं। हालांकि, प्रशासनिक कमज़ोरियों, कम फंडिंग और जवाबदेही की कमी के कारण ये पॉलिसी अक्सर असल में कम पड़ जाती हैं। एक बड़ी चुनौती इंस्टीट्यूशनल क्षमता की कमी है। स्कूल, कॉलेज, काम की जगह और पब्लिक संस्थाओं में अक्सर जेंडर संवेदीकरण सेशन को असरदार तरीके से करने के लिए कुशल लोगों की कमी होती है। टीचर या प्रशासक को औपचारिक ट्रेनिंग नहीं मिल सकती है, जिसके कारण प्रोग्राम की डिलीवरी एक जैसी नहीं होती या बेअसर होती है। कई संस्थाओं में, जेंडर संवेदीकरण को लगातार चलने वाली शिक्षण प्रक्रिया के बजाय एक बार की कार्यशाला माना जाता है। एक और बड़ी कमी खराब मॉनिटरिंग और मूल्यांकन में आती है। कई प्रोग्राम के ऐसे नतीजे नहीं होते जिन्हें मापा जा सके, कोई फॉलो-अप असेसमेंट नहीं होता, और कोई अकाउंटैबिलिटी मैकेनिज्म नहीं होता। औपचारिक और क्रमबद्ध मूल्यांकन के बिना, पॉलिसी बनाने वाले और संस्थाएं यह नहीं पहचान पाती कि क्या काम करता है, क्या फेल होता है, और क्यों। नतीजतन, प्रोग्राम बदलाव लाने वाले होने के बजाय औपचारिकता मात्र ही रह जाते हैं। फंडिंग की कमी भी लागू करने में रुकावट डालती है। जेंडर सेंसिटाइजेशन प्रोग्राम के लिए ट्रेनिंग सामग्री, ट्रेनर आउटरीच एक्टिविटी और सामुदायिक पहुच में लगातार निवेश की ज़रूरत होती है। हालांकि, बजट अक्सर काफी नहीं होता या दूसरी प्राथमिकताओं पर चला जाता है। संसाधनों की कमी के कारण ग्रामीण और पिछड़े इलाकों को सबसे ज़्यादा नुकसान होता है। जेंडर सेंसिटाइजेशन कई सेक्टर हेल्थ, एजुकेशन, लॉ एनफोर्समेंट, सोशल जस्टिस और लेबर से जुड़ा हुआ है। फिर भी पॉलिसी अक्सर अकेले काम करती हैं। उदाहरण के लिए, स्कूलों में जेंडर जागरूकता मॉड्यूल लागू कर सकते हैं, लेकिन पुलिस या स्थानीय संस्थाएं इन्हें सही तरीकों से फॉलो नहीं करती, जिससे नतीजे अलग-अलग होते हैं। हालांकि सेक्सुअल हैरिसमेंट ऑफ़ वीमेन एट वर्कप्लेस एक्ट (2013) जैसी गाइडलाइंस में जागरूकता कार्यक्रम और इंटरनल कंप्लेंट्स कमिटी (ICCs) बनाना ज़रूरी है। लेकिन कई संस्थान या तो ICCs नहीं बना पाते या उन्हें प्रक्रिया से जुड़ी औपचारिकताओं को नहीं मानते हैं। सख्ती से लागू किए बिना, जेंडर संवेदीकरण ठीक से लागू होना असंभव सा प्रतीत होता है। इसके अतिरिक्त कई बार संस्थानों के भीतर का सांस्कृतिक विरोध भी इस प्रकार के कार्यक्रमों के सफल संचालन में बाधा उत्पन्न करता है। इसी तरह से, राजनैतिक उथल-पुथल भी जेंडर अधिकार के बारे में खुली बातचीत को रोक सकते हैं, खासकर उन समाजों में जहाँ ऐसे विषय विवाद उत्पन्न करते हों। इन कमियों को पूरा करने के लिए, नीतियों को कैपेसिटी-बिल्डिंग, जेंडर बजटिंग, अकाउंटैबिलिटी मैकेनिज्म और मल्टी-सेक्टरल कोलेबोरेशन को प्रायोरिटी देनी चाहिए। लागू करने में लगातार ट्रेनिंग, कम्युनिटी एंगेजमेंट और जेंडर के नज़रिए को करिकुलम, वर्कप्लेस नॉर्म्स और गवर्नेंस प्रोसेस में शामिल करना शामिल होना चाहिए। सिर्फ़ असरदार तरीके से लागू करने से ही जेंडर संवेदीकरण सोशल ट्रांसफॉर्मेशन के लिए एक काम का टूल बन सकता है।

#### 4.8 अभ्यास हेतु प्रश्न

##### लघु उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Questions)

- ❖ जेंडर संवेदीकरण से आप क्या समझते हैं? संक्षेप में लिखिए।
- ❖ जेंडर और सेक्स में क्या अंतर है? उपयुक्त उदाहरण सहित स्पष्ट कीजिए।
- ❖ शिक्षा संस्थानों में जेंडर संवेदीकरण क्यों आवश्यक है?
- ❖ कार्यस्थल (Workplace) में जेंडर संवेदीकरण के दो मुख्य लाभ लिखिए।
- ❖ मीडिया जेंडर अवधारणाओं को किस प्रकार प्रभावित करता है?
- ❖ 'इंटरसेक्सनैलिटी' से आप क्या समझते हैं? उदाहरण सहित समझाइए।

- ❖ सांस्कृतिक मान्यताएँ जेंडर असमानता को कैसे प्रभावित करती हैं?
- ❖ जेंडर ऑडिट से आप क्या समझते हैं?
- ❖ समुदाय (Community) स्तर पर जेंडर संवेदीकरण क्यों कठिन होता है?

#### दीर्घ उत्तरीय प्रश्न (Long Answer Questions)

- ❖ जेंडर संवेदीकरण की परिभाषा दीजिए तथा विभिन्न विद्वानों द्वारा दी गई परिभाषाओं की तुलना कीजिए।
- ❖ शिक्षा, कार्यस्थल और समुदाय में जेंडर संवेदीकरण के महत्व को विस्तार से लिखिए।
- ❖ मीडिया और संस्कृति जेंडर की सामाजिक धारणा को किस प्रकार बनाते और बदलते हैं? उदाहरण सहित वर्णन कीजिए।
- ❖ जेंडर संवेदीकरण को बढ़ावा देने में सामाजिक विरोध और सांस्कृतिक बाधाएँ कैसे कार्य करती हैं? विश्लेषणात्मक उत्तर दें।
- ❖ इंटरसेक्सनैलिटी (जाति, वर्ग, एथनिसिटी, दिव्यांगता) जेंडर संवेदीकरण को कैसे जटिल बनाती है? विस्तार से समझाइए।
- ❖ जेंडर संवेदीकरण की प्रमुख रणनीतियों एवं माध्यमों की व्याख्या कीजिए।
- ❖ भारतीय संदर्भ में जेंडर संवेदीकरण लागू करने में आने वाली नीतिगत एवं प्रशासनिक चुनौतियों का विश्लेषण कीजिए।
- ❖ जेंडर सेंसिटिजेशन में पुरुषों और लड़कों की भागीदारी क्यों महत्वपूर्ण है? तर्क सहित चर्चा करें।

#### 4. 9 सारांश

वर्तमान इकाई समाज में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने वाले विचारों, प्रक्रियाओं और रणनीतियों को समझाने वाली महत्वपूर्ण इकाई है। यह बताती है कि जेंडर संवेदीकरण केवल महिलाओं से जुड़े मुद्दों तक सीमित नहीं है, बल्कि यह पुरुषों, महिलाओं, ट्रांसजेंडर, दिव्यांग एवं अन्य लैंगिक पहचानों वाले समूहों के प्रति संवेदनशीलता विकसित करने का व्यापक प्रयत्न है। संवेदीकरण की मूल भावना यह समझाने में निहित है कि समाज में प्रचलित लैंगिक भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ एवं पूर्वाग्रह व्यक्ति के अवसरों और जीवन-गुणवत्ता को कैसे प्रभावित करते हैं। इकाई स्पष्ट करती है कि लैंगिक असमानता का निर्माण परिवार, विद्यालय, मीडिया, धर्म, संस्कृति और कार्यस्थलों से होता है, जहाँ पितृसत्तात्मक मान्यताएँ गहराई से निहित हैं। लड़कियों को नाजुक या घरेलू भूमिकाओं के लिए उपयुक्त मानना तथा लड़कों पर कमाने और शक्तिशाली होने का दबाव दोनों ही व्यक्तियों और समाज के संतुलन को प्रभावित करते हैं। जेंडर संवेदीकरण ऐसे पूर्वाग्रहों को चुनौती देता है और समानता, सम्मान तथा न्याय की सोच विकसित करता है। शिक्षा के क्षेत्र में जेंडर संवेदीकरण की विशेष भूमिका है। स्कूल बच्चों के लिए पहला सामाजिक स्थल होते हैं, जहाँ समान व्यवहार, जेंडर न्यूट्रल भाषा, पाठ्यक्रम में लैंगिक न्याय की सामग्री, तथा संवेदनशील शिक्षण-अभ्यास लैंगिक रूढ़ियों को तोड़ने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। जेंडर सेंसिटिव स्कूलों से लड़कियों की भागीदारी, आत्मविश्वास और प्रदर्शन में उल्लेखनीय सुधार होता है। कार्यस्थलों पर जेंडर संवेदीकरण का अर्थ है सुरक्षित, सम्मानजनक और समान वातावरण का निर्माण। POSH Act (2013) जैसे कानूनी प्रावधान कार्यस्थलों पर लैंगिक उत्पीड़न को रोकने हेतु आवश्यक प्रशिक्षण और जागरूकता सुनिश्चित करते हैं। लैंगिक वेतन भेद, नेतृत्व में महिलाओं की कम उपस्थिति, तथा अनजाने पूर्वाग्रहों को दूर करने में जेंडर संवेदीकरण सहायक है। समुदाय स्तर पर जेंडर संवेदीकरण सामाजिक

न्याय, निर्णय-निर्माण में समान भागीदारी, और संसाधनों के न्यायपूर्ण वितरण को प्रोत्साहित करता है। कम्युनिटी अभियान, लोक-नाटक, जागरूकता कार्यक्रम तथा स्थानीय नेताओं की भागीदारी सामाजिक मान्यताओं में परिवर्तन ला सकती है। इकाई में मीडिया और संस्कृति की भूमिका भी विस्तार से समझाई गई है। मीडिया एक शक्तिशाली समाजीकरण एजेंट है, जो पारंपरिक लैंगिक छवियों को सुदृढ़ भी कर सकता है और चुनौती भी दे सकता है। सकारात्मक मीडिया अभियानों एवं सांस्कृतिक अभिव्यक्तियों के माध्यम से जेंडर समानता की दिशा में व्यापक समर्थन प्राप्त होता है। जेंडर संवेदीकरण की प्रभावी रणनीतियों में शिक्षा-आधारित हस्तक्षेप, प्रशिक्षण कार्यक्रम, जेंडर ऑडिट, मीडिया लिटरेसी, नीति-स्तरीय सुधार, समुदाय-आधारित सहभागिता और पुरुषों-लड़कों की सक्रिय भागीदारी शामिल हैं। PRA तकनीकों, डिजिटल टूल्स, ई-लर्निंग प्लेटफॉर्म और कानूनी साधनों का उपयोग संवेदीकरण को अधिक प्रभावी बनाता है। इकाई अंत में जेंडर संवेदीकरण की प्रमुख चुनौतियों को रेखांकित करती है। इनसे निपटने के लिए निरंतर प्रशिक्षण, संसाधन, जवाबदेही, बहु-क्षेत्रीय सहयोग और समुदाय-आधारित दृष्टिकोण आवश्यक हैं। कुल मिलाकर, यह इकाई स्थापित करती है कि जेंडर संवेदीकरण केवल एक प्रशिक्षण प्रक्रिया नहीं, बल्कि सामाजिक परिवर्तन का एक दीर्घकालिक, सहभागितापूर्ण और परिवर्तनकारी प्रयास है, जो एक न्यायपूर्ण और समानतापूर्ण समाज की नींव रखता है।

#### 4.10 शब्दावली

- ❖ **जेंडर (Gender):** समाज द्वारा निर्मित भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहार, जो पुरुष, महिला, ट्रांसजेंडर या अन्य लैंगिक पहचान के आधार पर निर्धारित होते हैं।
- ❖ **सेक्स (Sex):** जैविक (Biological) विशेषताएँ, जैसे—पुरुष, स्त्री या इंटरसेक्स, जो जन्मजात होती हैं।
- ❖ **जेंडर संवेदीकरण (Gender Sensitization):** वह प्रक्रिया जिसके माध्यम से व्यक्तियों और संस्थाओं को लैंगिक समानता, लैंगिक न्याय और जेंडर-संवेदी व्यवहार के प्रति जागरूक बनाया जाता है।
- ❖ **लैंगिक असमानता (Gender Inequality):** पुरुष, महिला या अन्य जेंडर समूहों के बीच अवसरों, अधिकारों, संसाधनों और सम्मान में असमानता।
- ❖ **लैंगिक भूमिकाएँ (Gender Roles):** सामाजिक और सांस्कृतिक मान्यताएँ, जिनके अनुसार पुरुषों और महिलाओं के लिए 'उपयुक्त' कार्य या व्यवहार निर्धारित किए जाते हैं।
- ❖ **लैंगिक पूर्वाग्रह (Gender Bias):** जेंडर के आधार पर किसी व्यक्ति के साथ पक्षपातपूर्ण या भेदभावपूर्ण रवैया।
- ❖ **जेंडर स्टरियोटाइप (Gender Stereotype):** पुरुषों और महिलाओं के बारे में बनाए गए तयशुदा, एकांगी और अक्सर गलत धारणाएँ, जैसे "पुरुष नेता होते हैं", "महिलाएँ भावुक होती हैं" आदि।
- ❖ **पितृसत्ता (Patriarchy):** एक सामाजिक व्यवस्था जिसमें पुरुषों का वर्चस्व होता है और निर्णय-निर्माण, संसाधनों और अधिकारों पर उनका नियंत्रण अधिक होता है।
- ❖ **इंटरसेक्शनैलिटी (Intersectionality):** जेंडर, जाति, वर्ग, जातीयता, विकलांगता आदि कई पहचान-आधारित असमानताओं के परस्पर प्रभाव को समझने का ढाँचा।
- ❖ **जेंडर मुख्यधारा (Gender Mainstreaming):** नीतियों, कार्यक्रमों, बजट और संस्थागत प्रक्रियाओं में जेंडर समानता को मुख्य धारा में सम्मिलित करने की प्रक्रिया।

- ❖ **जेंडर-न्याय (Gender Justice):** ऐसा सामाजिक ढाँचा जिसमें सभी जेंडर समूहों को न्याय, सम्मान, गरिमा और समान अवसर प्राप्त हों।
- ❖ **जेंडर-संवेदी समाज (Gender-sensitive Society):** ऐसा सामाजिक वातावरण जो जेंडर भेदभाव को पहचानता है और समानता को बढ़ावा देता है।
- ❖ **लैंगिक हिंसा (Gender-based Violence):** ऐसी हिंसा जो किसी व्यक्ति के जेंडर के आधार पर की जाती है—जैसे घरेलू हिंसा, यौन हिंसा, उत्पीड़न आदि।
- ❖ **कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (Sexual Harassment at Workplace):** अनचाहे यौन व्यवहार, टिप्पणियाँ, संकेत या धमकियाँ जो POSH Act (2013) के तहत दंडनीय हैं।

#### 4.11 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ A World Health Organization. (2020). Gender and health report. WHO Publications.
- ❖ Banaji, S. (2020). Children and media in India. Routledge.
- ❖ Catalyst. (2020). Unconscious bias: Learning to recognize and address it. Catalyst.
- ❖ Chakravarti, U. (2018). Gendering caste: Through a feminist lens. Sage.
- ❖ Chambers, R. (2014). Rural development: Putting the last first. Routledge.
- ❖ Connell, R. (2005). Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Stanford University Press.
- ❖ Connell, R. W. (2014). Gender and power: Society, the person and sexual politics. Polity Press.
- ❖ Connell, R. W. (2015). Masculinities (3rd ed.). Polity Press.
- ❖ Connell, R. W. (2017). Gender and power: Society, the person and sexual politics. Polity Press.
- ❖ Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. University of Chicago Legal Forum, 139–167.
- ❖ Government of India (2013). The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act.
- ❖ Government of India. (2016). National Policy for Women. Ministry of Women and Child Development.
- ❖ Government of India. (2020). Beti Bachao, Beti Padhao: Annual report. Ministry of Women and Child Development.
- ❖ Haque, M. S. (2012). Administrative capacity and public service performance. International Review of Administrative Sciences, 78(3), 431–456.

- ❖ ILO. (2019). Participatory gender audit methodology. International Labour Organization.
- ❖ International Labour Organization. (2021). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. ILO.
- ❖ Kabeer, N. (2016). Gender, equality, and women's empowerment. *Gender & Development*, 24(1), 1–14.
- ❖ Kabeer, N. (2016). *Gender, labour, and development*. Routledge.
- ❖ Kellner, D. (2019). *Media culture: Cultural studies, identity, and politics between the modern and the postmodern*. Routledge.
- ❖ McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey.
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report*. WEF.
- ❖ Mukhopadhyay, M. (2007). Mainstreaming gender or reconstituting the mainstream? *Gender & Development*, 12(2), 19–29.
- ❖ National Commission for Women (2019). *Gender Sensitization Handbook*. New Delhi.
- ❖ Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge University Press.
- ❖ Ortner, S. (1996). *Making gender*. Beacon Press.
- ❖ Rege, S. (1998). Dalit women talk differently. *Economic and Political Weekly*, 33(44), 39–48.
- ❖ Saxena, K. (2019). Gender budgeting and public policy reform in India. *Journal of Social Policy Studies*, 12(3), 45–58.
- ❖ Sen, A. (2005). *The argumentative Indian*. Penguin Books.
- ❖ Shakespeare, T. (2018). *Disability: The basics*. Routledge.
- ❖ Sharma, Shalini (2018). *Gender and Society in India*. New Delhi: Rawat Publications.
- ❖ Stromquist, N. P. (2015). Gender socialization and schooling: A comparative perspective. *Gender and Education*, 27(1), 1–17.
- ❖ UN Women (2020). *Gender Equality and Social Norms Report*.
- ❖ UN Women. (2015). *HeForShe campaign report*. United Nations.
- ❖ UN Women. (2018). *Gender sensitization training toolkit*. United Nations.
- ❖ UNDP (2016). *Gender Equality Strategy*.
- ❖ UNESCO (2017). *Gender Sensitization Handbook for Teachers*.

- ❖ UNESCO. (2017). A guide for gender equality in teacher education. University Grants Commission. (2015). Curriculum for gender sensitization
- ❖ UNESCO. (2017). Gender sensitization: A training manual. UNESCO Publishing.
- ❖ UNESCO. (2018). Global Education Monitoring Report: Gender Review. UNESCO Publishing.
- ❖ UNESCO. (2021). Handbook on gender-responsive pedagogy for teachers. UNESCO.
- Government of India. (2019). SHEBOX: Online complaint management system. Ministry of Women & Child Development.
- ❖ UNICEF. (2020). Gender-responsive pedagogy: A toolkit for teachers. UNICEF.
- ❖ United Nations. (2022). Gender equality and sustainable development. UN Women.
- ❖ WHO (2015). Gender Mainstreaming Manual.

---

## इकाई 5: नारीवाद (Feminism)

---

- 5.1 प्रस्तावना
- 5.2 उद्देश्य
- 5.3 नारीवाद का परिचय
- 5.4 नारीवाद की परिभाषा
- 5.5 नारीवाद का उद्भव और ऐतिहासिक विकास
  - 5.5.1 प्राचीन और मध्यकालीन पृष्ठभूमि
  - 5.5.2 नारीवाद का आधुनिक उद्भव: प्रथम तरंग (18वीं–19वीं सदी)
  - 5.5.3 द्वितीय तरंग नारीवाद (1950–1980)
  - 5.5.4 तृतीय तरंग नारीवाद (1990–2000)
  - 5.5.5 चतुर्थ तरंग नारीवाद (2000 के बाद)
- 5.6 समाज-विकास में नारीवाद की भूमिका
- 5.7 नारीवाद और विकास
- 5.8 नारीवाद और आधुनिक मुद्दे
- 5.9 नारीवाद की आलोचनाएँ (Critiques of Feminism)
- 5.10 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 5.11 सारांश
- 5.12 शब्दावली
- 5.13 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 5.1 प्रस्तावना

नारीवाद (Feminism) एक वैचारिक, सामाजिक और राजनीतिक आंदोलन है जिसका उद्देश्य समाज में स्त्री-पुरुष समानता स्थापित करना तथा पितृसत्तात्मक संरचनाओं से उत्पन्न असमानताओं को चुनौती देना है। यह आंदोलन महिलाओं की स्वतंत्रता, गरिमा, अधिकारों और अवसरों की समानता सुनिश्चित करने के साथ-साथ एक न्यायपूर्ण और समतामूलक समाज के निर्माण की दिशा में कार्य करता है। नारीवाद इस विचार पर आधारित है कि लिंग के आधार पर किसी भी प्रकार का भेदभाव न केवल अन्यायपूर्ण है, बल्कि समाज की प्रगति के लिए भी बाधक है। नारीवाद का प्रभाव विकास अध्ययन, राजनीति, अर्थव्यवस्था और कानून के क्षेत्रों पर गहरा रहा है। विकास के सन्दर्भ में नारीवादी सिद्धांतों ने यह स्थापित किया कि महिलाओं की शिक्षा, स्वास्थ्य, संसाधनों तक पहुँच और निर्णय-निर्माण की क्षमता किसी भी समाज की उन्नति के मूल संकेतक हैं। अमर्त्य सेन और नुसबाउम के Capability Approach तथा UNDP के GDI, GII और GEM जैसे सूचकांक नारीवादी दृष्टिकोण की ही देन हैं, जिन्होंने विकास को अधिक मानव-केंद्रित और लैंगिक-संवेदनशील बनाया। इसी प्रकार से राजनीतिक और कानूनी क्षेत्रों में भी नारीवाद ने महत्वपूर्ण परिवर्तन किये हैं जैसे दहेज निषेध अधिनियम, घरेलू हिंसा अधिनियम, POSH Act (2013) और महिला आरक्षण जैसी नीतियाँ नारीवादी संघर्षों का परिणाम हैं। इन कानूनों ने महिलाओं की सुरक्षा, गरिमा और सार्वजनिक जीवन में उनकी भागीदारी को सुदृढ़ किया। आधुनिक नारीवादी विमर्श LGBTQ+ अधिकार, ट्रांसफेमिनिज्म, साइबर बुलिंग, ऑनलाइन हिंसा और शरीर पर अधिकार जैसे नए मुद्दों को भी सम्मिलित करता है। इससे नारीवाद अधिक समावेशी, बहु-स्तरीय और मानवाधिकार-आधारित आंदोलन के रूप में विकसित हुआ है। इस प्रकार, नारीवाद केवल महिलाओं की समस्याओं की चर्चा तक सीमित नहीं, बल्कि एक व्यापक सामाजिक परिवर्तन का विचार है। यह इकाई नारीवाद के मूल सिद्धांतों, ऐतिहासिक विकास, विभिन्न सिद्धांतों और आधुनिक चुनौतियों को समझने का अवसर प्रदान करती है। नारीवाद एक अधिक समानतापूर्ण, न्यायपूर्ण और लोकतांत्रिक समाज की परिकल्पना करता है और उसी दिशा में परिवर्तन का मार्ग प्रस्तुत करता है।

## 5.2 उद्देश्य

## 5.3 नारीवाद का परिचय

नारीवाद एक व्यापक सामाजिक, वैचारिक, और राजनीतिक आंदोलन है, जिसका मुख्य उद्देश्य महिलाओं और पुरुषों के बीच समानता स्थापित करना है। यह आंदोलन महिलाओं के अधिकारों, अवसरों और सम्मान को सुनिश्चित करने तथा समाज में व्याप्त पितृसत्तात्मक संरचनाओं को चुनौती देने का प्रयास करता है। नारीवाद केवल महिलाओं के अधिकारों की मांग तक सीमित नहीं है, बल्कि यह सभी व्यक्तियों के लिए समान सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक अवसरों की स्थापना की दिशा में कार्य करता है। इतिहास में नारीवाद कई चरणों से होकर गुजरा है। नारीवाद का मूल सिद्धांत यह है कि सामाजिक व्यवस्था में महिलाओं के प्रति असमान व्यवहार ऐतिहासिक, सामाजिक और सांस्कृतिक संरचनाओं का परिणाम है। इसलिए नारीवादी आंदोलन शिक्षा, रोजगार, राजनीतिक भागीदारी, संपत्ति अधिकार, निर्णय लेने की स्वतंत्रता, स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच और शरीर पर अधिकार जैसे कई क्षेत्रों में महिलाओं की आवाज और सहभागिता को बढ़ावा देता है। आज नारीवाद केवल महिलाओं के लिए ही नहीं, बल्कि एक ऐसे समाज के निर्माण का प्रयास है जिसमें हर व्यक्ति चाहे वह किसी भी लिंग, वर्ग, जाति या पहचान का

हो सम्मान, समान अवसर और स्वतंत्रता का अधिकार रखता हो। इस प्रकार नारीवाद एक न्यायपूर्ण और समतामूलक समाज की स्थापना का मार्ग प्रस्तुत करता है।

#### 5.4 नारीवाद की परिभाषा

नारीवाद (Feminism) एक सामाजिक, वैचारिक, राजनीतिक और दार्शनिक आंदोलन है जिसका उद्देश्य महिलाओं और पुरुषों के बीच विद्यमान सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक असमानताओं को समाप्त करना है। नारीवाद महिलाओं को समान अधिकार, समान अवसर और समान स्वतंत्रता प्रदान करने के लिए संघर्ष करता है। यह केवल महिलाओं के अधिकारों की बात नहीं करता, बल्कि पितृसत्तात्मक संरचनाओं को चुनौती देता है और समाज में लिंग-आधारित भेदभाव को समाप्त करने का प्रयास करता है। सरल शब्दों में, नारीवाद का मुख्य लक्ष्य है “लिंग के आधार पर किसी भी असमानता को समाप्त करना और महिलाओं को जीवन के सभी क्षेत्रों में समान स्थान और सम्मान दिलाना।”

- ❖ मार्गरेट वाल्टर्स (2005) के अनुसार “नारीवाद उन राजनीतिक और सामाजिक प्रयासों का सम्मिलित रूप है जो महिलाओं के अधिकारों और उनकी समानता को बढ़ावा देते हैं।”
- ❖ भारत में नारीवादी चिंतक चंद्रा तलपड़े मोहनटी (2003) कहती हैं “नारीवाद केवल महिलाओं की असमानता को समझने का साधन नहीं, बल्कि सामाजिक न्याय, समानता और शक्ति-संबंधों के पुनर्गठन का साझा राजनीतिक प्रयास है।”
- ❖ बेल हुक्स (2000) नारीवाद को इस प्रकार परिभाषित करती हैं “नारीवाद लिंग आधारित शोषण, असमानता और उत्पीड़न को समाप्त करने का आंदोलन है।”
- ❖ सिमोन द बोउवार (1949) के अनुसार “नारीवाद वह आंदोलन है जो स्त्री को ‘दूसरा’ मानने वाली सामाजिक संरचनाओं का विरोध करता है और महिलाओं को स्वतंत्र और सक्षम मानव के रूप में स्थापित करता है।”

संक्षेप में परिभाषा में “नारीवाद एक ऐसा आंदोलन और दृष्टिकोण है जो लिंग आधारित असमानताओं को चुनौती देता है, महिलाओं के अधिकारों का समर्थन करता है और समाज के सभी क्षेत्रों में समानता स्थापित करने का प्रयास करता है।”

#### 5.5 नारीवाद का उद्भव और ऐतिहासिक विकास

नारीवाद वह वैचारिक, सामाजिक, राजनीतिक और बौद्धिक आंदोलन है जिसका मुख्य उद्देश्य स्त्री-पुरुष समानता की स्थापना, पितृसत्तात्मक ढाँचों का विश्लेषण तथा महिलाओं के अधिकारों और स्वतंत्रताओं की रक्षा करना है। नारीवाद का उद्भव किसी एक समय, समाज या घटना तक सीमित नहीं है; यह एक दीर्घ ऐतिहासिक प्रक्रिया है जिसने विभिन्न युगों में अलग-अलग रूप और तेवर ग्रहण किए। इसके विकास को व्यापक रूप में प्राचीन काल, मध्यकाल, आधुनिक काल तथा समकालीन काल में विभाजित कर समझा जा सकता है।

- ❖ प्राचीन और मध्यकालीन पृष्ठभूमि: विश्व के अनेक संस्कृतियों में प्राचीन काल से ही महिलाओं पर सामाजिक नियंत्रण और पितृसत्तात्मक मूल्यों की स्थापना दिखाई देती है। यूनानी समाज में स्त्रियाँ राजनीतिक जीवन से लगभग बहिष्कृत थीं जबकि रोमन कानूनों में महिलाओं की संपत्ति और विवाह संबंधी स्वतंत्रता पर भारी प्रतिबंध देखे जाते हैं। भारत में वेदकालीन समय में स्त्रियों की शिक्षा, ऋत्विक्का बनने तथा वैदिक अनुष्ठानों में भागीदारी के प्रमाण मिलते हैं, परंतु उत्तर वैदिक काल से पितृसत्ता गहन रूप से स्थापित होती जाती है। मनुस्मृति जैसी धर्मशास्त्रीय रचनाओं ने स्त्री को ‘अधीनता के तीन चरणों’ पिता, पति और पुत्र के अधीन

सीमित किया। मध्यकालीन भारत में सामाजिक संरचना और धार्मिक रूढ़ियों के प्रभाव से स्त्रियों की स्थिति और भी कमजोर हुई। पर्दा-प्रथा, सती-प्रथा, बाल-विवाह, कन्या-वध इत्यादि कुरीतियों ने स्त्रियों की स्वतंत्रता को सीमित कर दिया। हालांकि भक्ति आंदोलन (मीरा, संत अक्कमहादेवी, ललदेव) ने स्त्री की आध्यात्मिक अभिव्यक्ति और स्वायत्तता को स्वर प्रदान किया, परंतु यह व्यापक सामाजिक संरचना पर गहरा प्रभाव नहीं डाल सका।

- ❖ नारीवाद का आधुनिक उद्भव: प्रथम तरंग (18वीं–19वीं सदी): आधुनिक नारीवाद का व्यवस्थित उद्भव यूरोप और अमेरिका में 18वीं सदी के ज्ञानोदय काल के साथ हुआ। लोकतंत्र, स्वतंत्रता और समानता के विचारों ने महिलाओं को भी अपने अधिकारों के लिए संघर्ष हेतु प्रेरित किया। मेरी वूलस्टोनक्राफ्ट की पुस्तक *A Vindication of the Rights of Woman* (1792) को आधुनिक नारीवाद का मूल ग्रंथ माना जाता है, जिसमें उन्होंने स्त्री-पुरुष समान शिक्षा और तर्कबुद्धि की स्वतंत्रता की वकालत की। 19वीं सदी में अमेरिका और ब्रिटेन में महिलाओं ने मताधिकार, संपत्ति अधिकार, शिक्षा तथा कानूनी समानता के लिए संघर्ष किया। 1848 का सेनेका फॉल्स सम्मेलन आधुनिक नारीवादी आंदोलन की महत्वपूर्ण घटना माना जाता है, जहाँ "Declaration of Sentiments" जारी हुआ। भारत में 19वीं सदी का सामाजिक सुधार आंदोलन नारीवादी चेतना की प्रथम संगठित अभिव्यक्ति माना जाता है। राजा राममोहन राय ने सती प्रथा समाप्त कराने में ऐतिहासिक भूमिका निभाई। ईश्वरचंद्र विद्यासागर ने विधवा पुनर्विवाह और शिक्षा के अधिकार के लिए संघर्ष किया। ज्योतिराव और सावित्रीबाई फुले ने स्त्री-शिक्षा की नींव रखी तथा बालिकाओं और दलित महिलाओं के लिए विद्यालय स्थापित किए।
- ❖ द्वितीय तरंग नारीवाद (1950–1980): द्वितीय तरंग तक नारीवाद का ध्यान केवल कानूनी समानता तक सीमित नहीं रहा, बल्कि इसका ध्यान सामाजिक, सांस्कृतिक और मनोवैज्ञानिक संरचनाओं पर केंद्रित हुआ। इस काल में 'व्यक्तिगत ही राजनीतिक है' जैसे सिद्धांत उभरे। इसी क्रम में, इसी समयावधि में, सिमोन द बोउवा (Simone de Beauvoir) की *The Second Sex* (1949) ने स्त्री को 'अन्य' (Other) के रूप में निर्मित किए जाने की प्रक्रिया को उजागर किया। नारीवाद का यह चरण सेक्सिज्म, प्रजनन अधिकार, घरेलू श्रम, विवाह संस्था, कार्यस्थल पर भेदभाव और लैंगिक भूमिकाओं के विश्लेषण पर केंद्रित रहा। भारत में, 1970 के दशक में महिला आंदोलन को नया स्वर मिला। 1972 में मथुरा रेप केस ने आपराधिक न्याय प्रणाली में सुधार की मांग को जन्म दिया। स्वयं सहायता समूहों, महिला पंचायतों तथा महिला संगठनों (जैसे, SEWA, NFIW, AIDWA) ने महिलाओं के श्रम अधिकार, मजदूरी, और घरेलू हिंसा पर जोर दिया।
- ❖ तृतीय तरंग नारीवाद (1990–2000): तृतीय तरंग नारीवाद ने विविधता, बहुलता और 'इंटरसेक्शनैलिटी' (Intersectionality) के विचारों को स्थापित किया। इस औजार के माध्यम से जाति, वर्ग, जातीयता, नस्ल, धर्म, यौनिकता आदि कारकों को स्त्री-अनुभव के साथ जोड़कर देखा गया। भारतीय संदर्भ में दलित नारीवाद, आदिवासी नारीवाद, मुस्लिम नारीवाद जैसे विमर्श इसी चरण में उभरे। शर्मिला रेगे, सुलभा भैरव, गायत्री स्पिवाक जैसे विद्वानों ने नारीवाद को उपनिवेशोत्तर दृष्टिकोण से पुनर्परिभाषित किया।
- ❖ चतुर्थ तरंग नारीवाद (2000 के बाद): इंटरनेट और सोशल मीडिया ने नारीवाद को डिजिटल और वैश्विक स्वरूप दिया। इस दौर में #MeToo, #TimesUp, #PinjraTod, #WhyLoiter जैसे अभियान उभरकर सामने आए। इस चरण में यौनिक उत्पीड़न, ऑनलाइन हिंसा, शरीर की स्वतंत्रता, LGBTQ+ अधिकार और

लिंग-निरपेक्षता जैसे मुद्दों को प्राथमिकता दी गई। भारत में निर्भया आंदोलन (2012) ने महिलाओं की सुरक्षा, कानूनी सुधार और सामाजिक चेतना में ऐतिहासिक परिवर्तन उत्पन्न किया। आज का नारीवाद अधिक समावेशी, इंटरसेक्शनल, डिजिटल और नीति-उन्मुख हो चुका है।

## 5.6 समाज-विकास में नारीवाद की भूमिका

नारीवाद केवल महिलाओं के अधिकारों का आंदोलन नहीं है, बल्कि यह एक व्यापक सामाजिक परिवर्तन का वैचारिक ढाँचा है। इसका उद्देश्य समाज के प्रत्येक व्यक्ति को लिंग से परे समान अधिकार, अवसर, स्वतंत्रता और गरिमा प्रदान करना है। समाज-विकास की प्रक्रिया तभी सार्थक मानी जाती है जब यह सभी वर्गों, विशेषकर महिलाओं, को विकास की मुख्यधारा से जोड़ सके। नारीवाद ने इसी उद्देश्य के लिए संघर्ष किया और सामाजिक संरचना को अधिक न्यायपूर्ण, संवेदनशील और समानतापूर्ण बनाने की दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। समय-समय पर विभिन्न विद्वानों द्वारा इस क्षेत्र में किये गए कार्यों के आधार पर हम समाज-विकास में नारीवाद की भूमिका को निम्न प्रकार से समझ सकते हैं:

5.6.1 लैंगिक असमानता के विरुद्ध संघर्ष और सामाजिक चेतना का विस्तार: सदियों से महिलाओं को सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक और सांस्कृतिक स्तरों पर द्वितीयक दर्जा दिया गया था। पितृसत्तात्मक संरचना के कारण महिलाएँ घरेलू भूमिकाओं तक सीमित कर दी गईं। नारीवादी चिंतन ने इस असमानता को चुनौती दी और महिलाओं को मनुष्य के रूप में समान गरिमा और स्वतंत्रता का अधिकार दिलाने की दिशा में समाज को जागरूक किया। सिमोन द बोउवार की प्रसिद्ध उक्ति “One is not born, but rather becomes, a woman” ने यह स्पष्ट किया कि समाज महिलाओं पर थोपे गए रूढ़िगत भूमिकाओं के माध्यम से उन्हें अधीन बना देता है। नारीवाद ने इस सामाजिक सोच को तोड़ा और समानता, स्वतंत्रता और स्वायत्तता के मूल्यों को स्थापित किया। इस वैचारिक क्रांति का सीधा प्रभाव समाज-विकास पर पड़ा। जैसे-जैसे महिलाओं ने शिक्षा, रोजगार, स्वास्थ्य और निर्णय-निर्माण में बराबरी प्राप्त की, समाज अधिक जागरूक, लोकतांत्रिक और न्यायपूर्ण बना।

5.6.2 मानव विकास के मापदंडों में नारीवादी योगदान: नारीवाद ने विकास की अवधारणा को आर्थिक वृद्धि से आगे बढ़ाकर मानव-केंद्रित विकास बनाया। अमर्त्य सेन और मार्था नुसबाउम द्वारा प्रस्तुत “Capability Approach” ने महिलाओं की वास्तविक स्वतंत्रता को विकास का मूल आधार माना। इस दृष्टिकोण के अनुसार:

- ❖ महिलाओं की शिक्षा
- ❖ स्वास्थ्य
- ❖ सामाजिक स्वतंत्रता
- ❖ निर्णय-निर्माण की क्षमता
- ❖ संसाधनों तक पहुँच

इन पहलुओं को विकास के मुख्य संकेतकों के रूप में शामिल किया गया। UNDP की *Human Development Reports* में GDI, GII और GEM का समावेश नारीवादी विचारधारा के प्रभाव का प्रमाण है। इन मापदंडों ने सरकारों को यह समझने पर मजबूर किया कि जब तक महिलाएँ समान रूप से विकास में शामिल नहीं होंगी, तब तक कोई भी समाज पूर्ण रूप से विकसित नहीं कहलाया जा सकता।

5.6.3 राजनीतिक सशक्तिकरण और शासन सुधार में भूमिका: नारीवाद ने महिलाओं को राजनीतिक भागीदारी के अधिकार दिलाने में अहम भूमिका निभाई। भारत में 73वाँ और 74वाँ संविधान संशोधन महिलाओं को स्थानीय

शासन में 33% आरक्षण प्रदान करता है, और कई राज्यों जैसे बिहार, राजस्थान, हिमाचल, उत्तराखंड में यह बढ़ाकर 50% कर दिया गया है। इस बदलाव के परिणामस्वरूप:

- ❖ लाखों महिलाएँ ग्राम पंचायतों, नगरपालिकाओं और जिला परिषदों में निर्णय-निर्माता बनीं
- ❖ शिक्षा, स्वास्थ्य, स्वच्छता और पोषण जैसे विकासात्मक एजेंडा को प्राथमिकता मिली
- ❖ स्थानीय शासन में पारदर्शिता, जवाबदेही और संवेदनशीलता बढ़ी

यह परिवर्तन साबित करता है कि नारीवाद केवल महिलाओं को सत्ता तक पहुँचाने का आंदोलन नहीं, बल्कि बेहतर शासन और समाज-विकास का मार्ग है।

**5.6.4 सामाजिक सुधारों और कानून निर्माण में योगदान:** नारीवादी आंदोलनों ने अनेक सामाजिक बुराइयों और हिंसक प्रथाओं के खिलाफ आवाज बुलंद की। महत्वपूर्ण कानून, जैसे

- ❖ दहेज निषेध अधिनियम (1961)
- ❖ दहेज हत्या से संबंधित IPC धारा 304B
- ❖ घरेलू हिंसा से संरक्षण अधिनियम, 2005
- ❖ कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (POSH Act) 2013
- ❖ बाल विवाह निषेध अधिनियम, 2006

प्रत्यक्ष रूप से नारीवादी संघर्षों का ही परिणाम हैं। इन कानूनों ने समाज में महिलाओं की गरिमा, सुरक्षा और समानता सुनिश्चित की, जो सतत सामाजिक विकास का आधार है।

**5.6.5 आर्थिक सहभागिता और श्रम-शक्ति में वृद्धि:** विश्व बैंक और IMF की रिपोर्टों के अनुसार, यदि महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी पुरुषों के बराबर हो जाए, तो भारत सहित अनेक देशों का GDP 20–30% तक बढ़ सकता है। नारीवाद ने यह तर्क स्थापित किया कि:

- ❖ महिलाओं के घरेलू कार्य को भी अर्थव्यवस्था में मान्यता मिले
- ❖ महिलाओं की आय बढ़ने से परिवार के स्वास्थ्य, शिक्षा और पोषण पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है
- ❖ आर्थिक स्वावलंबन सामाजिक समानता को मजबूती देता है

इस सोच ने सामाजिक-आर्थिक विकास की दिशा को अधिक समावेशी बनाया।

**5.6.6 सांस्कृतिक बदलाव और सामाजिक दृष्टिकोण का सुधार:** नारीवाद ने साहित्य, मीडिया, कला, शिक्षा और भाषा सभी क्षेत्रों में लैंगिक समानता का नया विमर्श स्थापित किया। इस बदलते विमर्श ने:

- ❖ महिलाओं की पारंपरिक छवियों को चुनौती दी
- ❖ नए रोल मॉडल प्रदान किए
- ❖ परिवार, समाज और संस्थाओं को अधिक संवेदनशील बनाया

यह सांस्कृतिक परिवर्तन समाज-विकास का एक आधारभूत स्तंभ है, क्योंकि दृष्टिकोण बदलने बिना कोई भी वास्तविक सुधार संभव नहीं होता।

## 5.7 नारीवाद और विकास

विकास को परंपरागत रूप से आर्थिक वृद्धि, आय-सृजन, तथा बुनियादी ढाँचे के विस्तार के रूप में देखा जाता रहा है, परंतु समय के साथ यह स्पष्ट हो गया कि विकास तब तक समावेशी नहीं हो सकता जब तक वह महिलाओं, पुरुषों तथा अन्य लैंगिक समूहों की वास्तविक आवश्यकताओं को ध्यान में न रखे। इसीलिए विकास की अवधारणा में लैंगिक दृष्टिकोण को शामिल करना आवश्यक हो जाता है। लैंगिक दृष्टिकोण का उद्देश्य यह समझना है कि समाज की सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक संरचनाएँ महिलाओं और पुरुषों पर अलग-अलग प्रभाव डालती हैं, और इन विषमताओं को समाप्त किए बिना टिकाऊ विकास संभव नहीं है। उदाहरण के लिए, ग्रामीण भारत में महिलाएँ कृषि कार्य का 60% से अधिक बोझ वहन करती हैं, परंतु उन्हें भूमि, ऋण या तकनीक पर स्वामित्व नहीं मिलता। इससे उनकी आर्थिक भागीदारी बाधित होती है और गरीबी का स्त्रीकरण बढ़ता है। यदि विकास नीतियाँ लैंगिक-अनुकूल हों जैसे महिला किसान की पहचान, कौशल-निर्माण, संपत्ति अधिकारों की सुरक्षा तो इससे आर्थिक सशक्तिकरण संभव होता है। लैंगिक दृष्टिकोण की आवश्यकता नीति-निर्माण में भी अत्यंत महत्वपूर्ण है। उदाहरण के लिए, शिक्षा नीति में लड़कियों के ड्रॉप आउट के कारण सुरक्षा, स्वच्छता, बाल-विवाह को समझकर समाधान निकाला जाए तो परिणाम अधिक प्रभावी होते हैं। इसी तरह, स्वास्थ्य नीति में मातृ-स्वास्थ्य, प्रसूति सेवाएँ या माहवारी स्वच्छता जैसे मुद्दों को शामिल करना लैंगिक-संवेदनशील विकास का महत्वपूर्ण हिस्सा है। संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम ने मानव विकास सूचकांक तथा लैंगिक असमानता सूचकांक विकसित किए, जो यह दर्शाते हैं कि विकास तभी सार्थक है जब उसमें सभी लैंगिक समूहों की भागीदारी और समान अवसर सुनिश्चित हों।

**नारीवादी विकास सिद्धांत:** नारीवादी विकास सिद्धांत विकास प्रक्रिया को महिलाओं के दृष्टिकोण से समझने का प्रयास करता है और इस बात पर जोर देता है कि समाज में शक्ति-संबंध, पितृसत्ता, तथा संसाधनों तक पहुंच की असमानता महिलाओं की प्रगति को प्रभावित करती है। यह सिद्धांत मानता है कि पारंपरिक विकास मॉडल पुरुष-केंद्रित रहे हैं, जिनमें महिलाओं की भूमिका को घरेलू कार्य तक सीमित कर दिया गया। नारीवादी सिद्धांत के अनुसार, विकास तभी प्रभावी हो सकता है जब वह सामाजिक न्याय, समानता और महिलाओं के अधिकारों को केंद्र में रखे। इस सिद्धांत का मुख्य तर्क यह है कि महिलाएँ केवल लाभार्थी नहीं, बल्कि सक्रिय सहभागी हैं। उदाहरण के तौर पर, विश्व बैंक की विभिन्न रिपोर्टें यह बताती हैं कि जब महिलाओं को शिक्षा, संपत्ति और निर्णय-निर्माण में समान अवसर मिलते हैं, तो संपूर्ण समाज का आर्थिक और सामाजिक विकास तेज होता है। नारीवादी विकास सिद्धांत इस तथ्य को रेखांकित करता है कि पितृसत्तात्मक प्रथाएँ जैसे बाल-विवाह, घरेलू हिंसा, वेतन-अंतर महिलाओं की क्षमता को सीमित करती हैं। इस प्रकार से हम नारीवादी विकास सिद्धांतों तीन प्रमुख आयामों जो निम्न प्रकार से हैं, को समझ सकते हैं:

- ❖ पितृसत्तात्मक संरचना की आलोचना: यह बताता है कि समाज की शक्ति संरचना पुरुषों के पक्ष में होती है।
- ❖ महिला अधिकार और समानता पर जोर: शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार और संपत्ति में समानता की आवश्यकता।
- ❖ महिला एजेंसी को सशक्त करना: महिलाएँ अपने जीवन के निर्णय स्वयं ले सकें।

नारीवादी सिद्धांत ने ही आगे चलकर WID, WAD और GAD जैसे दृष्टिकोणों को जन्म दिया। यह नीति-निर्माण में भी महत्वपूर्ण रहा है जैसे कि महिला आरक्षण कानून, नौकरी में समान वेतन का अधिकार, प्रजनन अधिकार, तथा महिला-स्वरोजगार योजनाएँ।

**WID (Women in Development):** WID दृष्टिकोण 1970 के दशक में उभरा जब यह महसूस किया गया कि विकास नीतियाँ महिलाओं की अलग आवश्यकताओं को नहीं समझतीं। WID का मुख्य उद्देश्य महिलाओं को

विकास प्रक्रिया में सम्मिलित करना था, ताकि वे भी शिक्षा, रोजगार और संसाधनों के लाभ प्राप्त कर सकें। WID यह मानता है कि महिलाएँ आर्थिक विकास में योगदान देती हैं, परंतु उनकी भूमिकाओं को मान्यता नहीं मिलती। इसलिए, विकास परियोजनाओं में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाना आवश्यक है। उदाहरण के लिए, महिला स्वयं-सहायता समूह (SHGs), ग्रामीण आजीविका मिशन, या महिला उद्यमिता योजनाएँ WID के दर्शन को आगे बढ़ाती हैं। WID की प्रमुख रणनीतियाँ:

- ❖ महिलाओं के लिए विशेष कौशल प्रशिक्षण कार्यक्रम
- ❖ महिला केंद्रिक रोजगार योजनाएँ
- ❖ महिला शिक्षा पर विशेष जोर
- ❖ स्वास्थ्य और पोषण कार्यक्रमों का विस्तार

WID ने महिलाओं को विकास की धारा में लाने पर जोर दिया, परंतु इसकी सीमाएँ भी थीं। यह महिलाओं की समस्याओं को केवल "विकास में कमी" के रूप में देखता था, जबकि संरचनात्मक पितृसत्ता की आलोचना नहीं करता था। इसी कारण आगे चलकर WAD और GAD जैसे अधिक व्यापक दृष्टिकोण विकसित हुए। फिर भी, WID ने पहली बार महिलाओं को नीति-निर्माण, ग्रामीण विकास और आर्थिक योजनाओं का अभिन्न हिस्सा बनाया, जो उसके सबसे बड़े योगदानों में से है।

WAD (Women and Development) : WAD दृष्टिकोण 1970 के दशक के अंत में WID की सीमाओं की पहचान के बाद विकसित हुआ। WAD यह मानता है कि महिलाएँ हमेशा से विकास प्रक्रिया का हिस्सा रही हैं, परंतु वैश्विक आर्थिक संरचनाएँ शोषणकारी रही हैं, जो महिलाओं को दोहरे बोझ (productive + reproductive work) के अधीन रखती हैं। WAD के अनुसार, समस्या यह नहीं कि महिलाएँ विकास से बाहर हैं, बल्कि यह है कि विकास उन्हें असमान और शोषणात्मक भूमिकाओं में रखता है। इसलिए, संरचनात्मक परिवर्तन आवश्यक है। उदाहरण:

- ❖ कपड़ा उद्योग, चाय बागान, कृषि मजदूरी में महिलाओं के कम वेतन और अधिक कार्य-घंटे
- ❖ घरेलू काम का अवैतनिक बोझ
- ❖ वैश्विक पूंजीवादी मॉडल जो महिला श्रम का सस्ता उपयोग करता है

WAD सामूहिकता और महिला समूहों की भूमिका पर जोर देता है जैसे स्वयं-सहायता संघ, महिला सहकारी समितियाँ, महिला किसान संगठनों आदि। WAD की प्रमुख आलोचना यह है कि यह महिलाओं और पुरुषों के बीच सामाजिक लैंगिक संबंधों पर पर्याप्त ध्यान नहीं देता; यही वह बिंदु है जहाँ GAD ने अधिक व्यापक दृष्टिकोण प्रस्तुत किया।

GAD (Gender and Development): GAD 1980 के दशक में विकसित हुआ। यह WID और WAD दोनों की सीमाओं को दूर करते हुए “gender relations” यानी पुरुषों और महिलाओं के बीच सामाजिक शक्ति-संबंध को विकास का मूल मुद्दा मानता है। GAD यह मानता है कि विकास तब तक प्रभावी नहीं हो सकता जब तक लैंगिक असमानताएँ दूर न हों। यह महिलाओं को “समस्या” नहीं बल्कि “परिवर्तन की एजेंट” मानता है। GAD संरचनात्मक पितृसत्ता, संसाधन असमानता, निर्णय-निर्माण में प्रतिनिधित्व, वेतन-अंतर, और सामाजिक भूमिकाओं की आलोचना करता है। उदाहरण:

- ❖ घरेलू कार्य का अवैतनिक बोझ कम करने को नीति में शामिल करना
- ❖ पितृसत्तात्मक मान्यताओं को चुनौती देना
- ❖ पुरुषों की भूमिका को भी लैंगिक समानता प्रयासों में शामिल करना

GAD ने Participatory Rural Appraisal, Gender Budgeting, Gender Impact Assessment, और Gender Mainstreaming जैसे उपकरणों को जन्म दिया। भारत में महिला आरक्षण, बेटियाँ बचाओ योजना, ग्रामीण आजीविका मिशन में महिला SHGs, तथा जेंडर बजट ये सब GAD दृष्टिकोण से प्रेरित हैं।

## 5.8 नारीवाद और आधुनिक मुद्दे

- ❖ डिजिटल नारीवाद: डिजिटल नारीवाद 21वीं सदी में नारीवादी आंदोलन का एक महत्वपूर्ण आयाम बनकर उभरा है, जहाँ इंटरनेट, सोशल मीडिया और डिजिटल प्लेटफॉर्म महिलाओं के अधिकारों, समानता और लैंगिक न्याय की आवाज़ को नई ताकत प्रदान करते हैं। पारंपरिक नारीवादी आंदोलनों के विपरीत, डिजिटल नारीवाद में भौगोलिक सीमाओं का अभाव है, और यह व्यापक जनता को तुरंत mobilize करने की क्षमता रखता है। फेसबुक, ट्विटर (X), इंस्टाग्राम, यूट्यूब, ब्लॉगिंग, पॉडकास्ट और ऑनलाइन कैम्पेन जैसे प्लेटफॉर्म महिलाओं को अपने अनुभव साझा करने, सामाजिक पितृसत्ता पर प्रश्न उठाने और लैंगिक समानता पर विश्वव्यापी संवाद स्थापित करने का अवसर देते हैं। डिजिटल नारीवाद की एक प्रमुख विशेषता है कि यह हर आवाज़ को मंच प्रदान करता है, विशेषकर उन महिलाओं को जो सामाजिक, आर्थिक या भौगोलिक कारणों से पारंपरिक सार्वजनिक मंचों पर अपनी उपस्थिति दर्ज नहीं करा पाती थीं। उदाहरण के लिए, #YesAllWomen, #WhyLoiter, #MeToo, #StopAcidAttacks और #PinjraTod जैसे डिजिटल कैम्पेन भारत और विश्व स्तर पर लाखों उपयोगकर्ताओं को एक साझा मुद्दे पर जोड़ने में सफल रहे। इन आंदोलनों ने महिलाओं के खिलाफ हिंसा, उत्पीड़न, असमानता और भेदभाव के मुद्दों को मुख्यधारा में लाकर नीति-निर्माण और सामाजिक व्यवहार दोनों पर प्रभाव डाला। हालांकि डिजिटल नारीवाद चुनौतियों से मुक्त नहीं है। ऑनलाइन ट्रोलिंग, साइबर बुलिंग, डिजिटल निगरानी, डेटा प्राइवेसी और ऑनलाइन spaces में महिलाओं की आवाज़ को दबाने के प्रयास डिजिटल नारीवाद की प्रभावशीलता को सीमित करते हैं। विशेषकर दलित, आदिवासी, LGBTQ+ समुदाय की महिलाएँ intersectional चुनौतियों का सामना करती हैं, और उनकी आवाज़ें मुख्यधारा डिजिटल विमर्श में अक्सर हाशिए पर रह जाती हैं। फिर भी, डिजिटल नारीवाद ने सूचना-साझाकरण, जन-जागरूकता और सामाजिक आंदोलन के नए रास्ते खोले हैं। संक्षेप में, डिजिटल नारीवाद ने नारीवादी विमर्श को विस्तृत, तेज़ और लोकतांत्रिक बनाया है। यह भविष्य की नारीवादी राजनीति और सामाजिक बदलाव की दिशा निर्धारित करने की क्षमता रखता है।
- ❖ साइबर बुलिंग और ऑनलाइन हिंसा: साइबर बुलिंग और ऑनलाइन हिंसा आधुनिक नारीवाद में एक गंभीर चुनौती के रूप में उभरे हैं। इंटरनेट ने महिलाओं को अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता और अवसर प्रदान किए हैं, किंतु साथ ही डिजिटल प्लेटफॉर्म ऐसे स्थान भी बन गए हैं जहाँ महिलाओं पर लैंगिक उत्पीड़न, अपमान, धमकी और हिंसा के नए रूप देखने को मिलते हैं। यह हिंसा मनोवैज्ञानिक, सामाजिक और कभी-कभी वास्तविक शारीरिक खतरे में भी परिवर्तित हो सकती है। साइबर हिंसा की परिभाषा में ऑनलाइन पीछा करना, यौन उत्पीड़न, अपमानजनक टिप्पणियाँ, भेदे memes, “morphing” कर तस्वीरें बदलना, revenge porn, डॉक्सिंग, ट्रोलिंग, ऑनलाइन धमकी और चरित्र हनन शामिल हैं। भारत में महिला पत्रकारों, सामाजिक

कार्यकर्ताओं, दलित महिलाओं, एक्टिविस्टों और LGBTQ+ समुदाय के व्यक्तियों पर ऑनलाइन हमले अधिक देखे जाते हैं। उदाहरण के लिए, महिला राजनेता अक्सर संगठित ट्रोलिंग का सामना करती हैं, जिससे उनकी राजनीतिक भागीदारी कम होती है। 2020 में एमनेस्टी इंटरनेशनल की एक रिपोर्ट के अनुसार भारतीय महिला पत्रकारों में से 70% ने ऑनलाइन दुर्व्यवहार की शिकायत दर्ज की। ऑनलाइन हिंसा की एक जटिलता यह है कि यह अज्ञात स्रोतों से आती है, जिससे अपराधियों की पहचान और कार्रवाई कठिन हो जाता है। इसके अलावा, डिजिटल तकनीक की व्यापकता और 24/7 उपलब्धता इसे पारंपरिक हिंसा से अधिक तनावपूर्ण बनाती है। अनेक शोध बताते हैं कि साइबर हिंसा का महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव पड़ता है परिणामस्वरूप उनमें घबराहट, अवसाद, सामाजिक अलगाव, और आत्म-सम्मान में कमी जैसी समस्याएँ उत्पन्न होती हैं (Jane, 2017)। हालाँकि इस क्षेत्र में भारत में IT Act 2000 और IPC की विभिन्न धाराएँ साइबर अपराधों को नियंत्रित करने का प्रयास करती हैं, लेकिन कानूनी व्यवस्था और डिजिटल जागरूकता में कमी के कारण पीड़ित अक्सर शिकायत दर्ज नहीं करातीं। नारीवादी दृष्टिकोण से यह आवश्यक है कि डिजिटल spaces को सुरक्षित, समावेशी और लैंगिक-संवेदनशील बनाया जाए। महिला उपयोगकर्ताओं के लिए ऑनलाइन सुरक्षा प्रशिक्षण, डिजिटल साक्षरता अभियान, सोशल मीडिया कंपनियों की जवाबदेही और कड़े साइबर कानून इस दिशा में उपयोगी हो सकते हैं।

- ❖ LGBTQ+ समावेशन: LGBTQ+ समावेशन नारीवाद का एक महत्वपूर्ण और समकालीन आयाम है, जो लैंगिक और यौनिक विविधता को स्वीकारते हुए समतामूलक समाज की कल्पना करता है। पारंपरिक नारीवादी आंदोलन अक्सर cis-heterosexual महिलाओं के अनुभवों पर केंद्रित रहा, जिसके कारण समलैंगिक, उभयलिंगी, क्वीर, इंटरसेक्स और ट्रांस व्यक्तियों के अनुभव हाशिए पर रह गए। आधुनिक नारीवाद ने इस आलोचना को स्वीकारते हुए अपने विमर्श को अधिक विस्तृत और समावेशी बनाया है। समावेशन का मुख्य आधार यह मान्यता है कि लैंगिक पहचान और यौनिकता बाइनरी (पुरुष/महिला) तक सीमित न होकर एक स्पेक्ट्रम होती है। उदाहरण के लिए, भारत में 2014 के *NALSA बनाम भारत सरकार* केस और 2018 में धारा 377 के *निरस्तीकरण* ने LGBTQ+ समुदाय की पहचान, सम्मान और वैधानिक अधिकारों को एक नए आयाम पर पहुंचाया। LGBTQ+ समावेशन के अंतर्गत नारीवाद का उद्देश्य है

- समान अधिकार (marriage equality, adoption, inheritance)
- सुरक्षित और समावेशी सार्वजनिक spaces
- कार्यस्थलों में diversity और anti-discrimination policies
- शिक्षा में gender sensitization
- स्वास्थ्य सेवा तक समान पहुँच

उदाहरण के लिए, “Nazariya: A Queer Feminist Resource Group” और “Sappho for Equality” जैसे संगठन भारत में क्वीर नारीवाद को बढ़ावा दे रहे हैं। सोशल मीडिया पर #QueerFeminism, #TransRightsAreHumanRights जैसे हैशटैग LGBTQ+ की आवाज़ को मुख्यधारा में ला रहे हैं। हालाँकि, LGBTQ+ व्यक्तियों को समाज में अभी भी भेदभाव, हिंसा और परिवार/समुदाय द्वारा अस्वीकृति का सामना करना पड़ता है। ग्रामीण और परंपरागत समाजों में LGBTQ+ अधिकारों को “सांस्कृतिक विचलन” मानकर अस्वीकार किया जाता है। नारीवादी

दृष्टिकोण इन सामाजिक संरचनाओं को चुनौती देता है और मानवाधिकार, समता और पहचान के अधिकार की वकालत करता है। समग्र रूप से LGBTQ+ समावेशन नारीवाद को अधिक लोकतांत्रिक, मानव-केंद्रित और बहुलतावादी बनाता है।

- ❖ ट्रांसफेमिनिज्म (Transfeminism): ट्रांसफेमिनिज्म नारीवाद की वह धारा है जो ट्रांस महिलाओं, ट्रांस पुरुषों और नॉन-बाइनरी व्यक्तियों के अनुभवों को नारीवादी राजनीति का अभिन्न हिस्सा मानती है। यह आंदोलन इस विचार पर आधारित है कि लैंगिक पहचान जन्म से निर्धारित नहीं होती बल्कि सामाजिक, सांस्कृतिक और व्यक्तिगत अनुभवों से निर्मित होती है। इसलिए स्त्रीत्व केवल जैविक कारकों पर आधारित नहीं, बल्कि सामाजिक और व्यक्तिगत अनुभवों का समुच्चय है। ट्रांसफेमिनिज्म का मुख्य उद्देश्य उन भेदभावों के विरुद्ध संघर्ष करना है जिनका सामना ट्रांस महिलाएँ करती हैं जैसे लैंगिक पहचान की अस्वीकृति, रोजगार में भेदभाव, स्वास्थ्य सेवाओं से वंचित होना, हिंसा, बहिष्कार और कानूनी जटिलताएँ। भारत में 2014 का *NALSA निर्णय* ट्रांस अधिकारों के लिए ऐतिहासिक मील का पत्थर रहा, जिसने ट्रांस व्यक्तियों की पहचान को संविधान के अंतर्गत मान्यता दी। ट्रांसफेमिनिज्म cis-women और trans-women के बीच एकजुटता पर जोर देता है। यह तर्क देता है कि लैंगिक दमन और पितृसत्ता की संरचना दोनों के अनुभवों को जोड़ती है और संयुक्त संघर्ष ही प्रभावी परिवर्तन ला सकता है। उदाहरण के लिए, ट्रांस महिलाएँ अक्सर sexual violence, harassment और policing of gender presentation का सामना करती हैं, जो नारीवादी आंदोलन के व्यापक मुद्दों से जुड़ा है। भारत में “Kinner Maa Trust”, “Sangama”, और “Humsafar Trust” जैसे संगठन ट्रांस अधिकारों को बढ़ावा दे रहे हैं। मीडिया में ट्रांस व्यक्तित्वों, जैसे गौरी सावंत, लक्ष्मी नारायण त्रिपाठी ने ट्रांसफेमिनिज्म को सामाजिक चर्चा का हिस्सा बनाया है। हालांकि, नारीवाद के अंदर अभी भी “exclusionary feminism” मौजूद है, जो ट्रांस महिलाओं को “असली महिलाएँ” नहीं मानता। ट्रांसफेमिनिज्म इस विचारधारा का विरोध करता है और नारीवादी आंदोलन को अधिक समावेशी बनाने की दिशा में काम करता है।

- ❖ कार्यस्थल पर #MeToo आंदोलन: #MeToo आंदोलन डिजिटल युग का एक महत्वपूर्ण नारीवादी अभियान है जिसने विश्वभर में महिलाओं के खिलाफ कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न को उजागर किया। 2006 में Tarana Burke द्वारा शुरू किया गया यह आंदोलन 2017 में सोशल मीडिया के माध्यम से वैश्विक स्तर पर फैल गया। भारत में यह आंदोलन 2018 में बेहद सक्रिय हुआ और मीडिया, फ़िल्म उद्योग, शिक्षा, राजनीति, कॉर्पोरेट सेक्टर और अकादमिक संस्थानों में यौन उत्पीड़न के मामलों को उजागर करने का एक प्रमुख माध्यम बन गया। इस आंदोलन ने कार्यस्थलों में शक्ति-संबंध और पितृसत्ता के दमन को चुनौती दी। महिलाओं ने पहली बार व्यापक स्तर पर अपनी आवाज़ उठाई और अपने अनुभव साझा किए, जिससे छिपे हुए उत्पीड़न की संस्कृति सामने आई। भारत में MJ Akbar, Alok Nath, Suhel Seth, और अन्य कई जाने-माने व्यक्तियों पर आरोप लगे, जिससे सार्वजनिक विमर्श में accountability और workplace ethics पर चर्चा शुरू हुई। #MeToo आंदोलन ने कई सकारात्मक प्रभाव डाले जिसमें से कुछ निम्न प्रकार से हैं:-

- महिलाओं को आवाज़ मिली और चुप्पी की संस्कृति टूटी
- कार्यस्थलों पर POSH Act (2013) के क्रियान्वयन पर नया जोर

- Internal Complaints Committees (ICC) की सक्रियता
- संगठनों में लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण
- मीडिया और समाज में अपराधियों की नैतिक जवाबदेही

हालाँकि इस सन्दर्भ में कुछ आलोचनाएँ भी सामने आईं जैसे “trial by media”, झूठे आरोपों का डर, सामाजिक प्रतिष्ठा की हानि, और कानूनी प्रक्रिया की जटिलताएँ। कई महिलाएँ retaliation, नौकरी खोने, और सामाजिक दबाव के कारण अपनी शिकायतें दर्ज नहीं करा पातीं। नारीवादी दृष्टिकोण से #MeToo कार्यस्थलों में शक्ति-संतुलन को बदलने वाला आंदोलन है। यह महिलाओं की agency, गरिमा और सुरक्षित कार्यस्थल के अधिकार को मजबूती देता है।

### 5.9 नारीवाद की आलोचनाएँ (Critiques of Feminism)

नारीवाद (Feminism) ने विश्वभर में महिलाओं के अधिकारों, लैंगिक समानता और सामाजिक न्याय के लिए महत्वपूर्ण योगदान दिया है। परंतु इसके विकास के साथ-साथ विभिन्न सामाजिक, सांस्कृतिक, वैचारिक और अकादमिक क्षेत्रों से इसकी आलोचनाएँ भी उभरती रही हैं। ये आलोचनाएँ नारीवाद के उद्देश्य को कमजोर करने का प्रयास नहीं करतीं, बल्कि इसकी सीमाओं, अंतर्विरोधों और कुछ सैद्धांतिक कमियों को उजागर कर इसे अधिक समावेशी और यथार्थवादी बनाने का प्रयास करती हैं। नीचे नारीवाद की प्रमुख आलोचनाओं का विस्तृत विश्लेषण उदाहरणों और सन्दर्भों सहित प्रस्तुत है।

- ❖ पश्चिम-केंद्रित दृष्टिकोण (Western-Centric Bias): नारीवाद की पहली प्रमुख आलोचना यह है कि प्रारंभिक स्त्रीवादी विचार और आंदोलन मुख्यतः पश्चिमी समाजों के अनुभवों पर आधारित थे। इसमें मध्यवर्गीय, श्वेत, शिक्षित महिलाओं की समस्याओं को "सार्वभौमिक" समस्या के रूप में प्रस्तुत किया गया। उदाहरण के लिए, दूसरी लहर के नारीवाद ने महिलाओं की व्यक्तिगत स्वतंत्रता, रोजगार, और यौन स्वतंत्रता को मुख्य मुद्दा बनाया, परंतु वैश्विक दक्षिण (Global South) की महिलाओं जैसे भारत, अफ्रीका, एशिया की प्राथमिक समस्याएँ गरीबी, सामाजिक हिंसा, बाल विवाह, पोषण, और स्वास्थ्य से जुड़ी थीं। इस कारण पश्चिमी नारीवाद पर आरोप लगा कि उसने विकासशील देशों की महिलाओं के अनुभवों को अनदेखा किया (Mohanty, 1988)।
- ❖ वर्ग, जाति और पहचान की उपेक्षा (Ignoring Class, Caste & Identity): नारीवाद की यह बड़ी आलोचना है कि उसने शुरू में महिलाओं के समूह को एक समान माना, जबकि वास्तविकता में महिलाओं के अनुभव जाति, वर्ग, धर्म, भाषा, क्षेत्र, और संस्कृति से प्रभावित होते हैं। भारतीय संदर्भ में दलित नारीवाद का उभरना इसी वजह से हुआ। दलित स्त्रीवादियों ने कहा कि ऊँची जाति की नारीवादी सोच दलित महिलाओं के द्वि-स्तरीय उत्पीड़न जाति और लिंग को नहीं समझ सकती। उदाहरण के लिए, डॉ. बी. आर. आंबेडकर और बाद में कुमुद शर्मा व शारदा बालिगा जैसी विदुषियों ने कहा कि भारतीय स्त्रियों की स्थिति को बिना जाति ढाँचे को समझे समझा नहीं जा सकता। यह आलोचना Intersectionality सिद्धांत द्वारा और मजबूत की गई, जिसे Kimberlé Crenshaw (1989) ने विकसित किया।
- ❖ पुरुष-विरोधी होने का आरोप: नारीवाद पर एक आम आलोचना यह है कि यह पुरुषों के खिलाफ नकारात्मक भाव फैलाता है। कुछ आलोचक कहते हैं कि कट्टरपंथी नारीवाद ने पितृसत्ता की आलोचना करते-करते पुरुषों को शोषक वर्ग के रूप में चित्रित कर दिया। हालाँकि, अधिकांश नारीवादी विद्वान स्पष्ट करते हैं कि नारीवाद

पुरुष-विरोधी नहीं, बल्कि पितृसत्तात्मक संरचना-विरोधी है। उदाहरण के लिए, bell hooks (2000) ने कहा कि “feminism is against sexism, not against men.” फिर भी, आम जनता में यह धारणा बनी रही कि नारीवाद ‘पुरुषों के खिलाफ आंदोलन’ है, जिसके कारण कई पुरुष इससे दूरी बनाए रखते हैं।

- ❖ परिवार एवं पारंपरिक मूल्यों पर प्रभाव: कुछ आलोचक कहते हैं कि नारीवाद आधुनिकता के नाम पर पारंपरिक पारिवारिक ढाँचे को कमजोर करता है, विशेषतः उन समाजों में जहाँ परिवार सामुदायिक संरचना की महत्वपूर्ण इकाई है। उदाहरण के लिए, भारतीय संदर्भ में कहा गया कि नारीवाद पति-पत्नी के बीच सह-अस्तित्व की बजाय अलगाव को बढ़ावा देता है। हालाँकि, नारीवादी विद्वानों का तर्क है कि वे परिवार विरोधी नहीं, बल्कि ‘पितृसत्ता-प्रभावित परिवार’ की आलोचना करते हैं।
- ❖ अत्यधिक सैद्धांतिकता: अकादमिक जगत में नारीवाद की आलोचना इस बात पर भी की गई कि यह अत्यधिक सैद्धांतिक हो गया है और आम महिलाओं की व्यावहारिक समस्याओं से दूर होता जा रहा है। Postmodern Feminism, Queer Theory, और Language Politics जैसी प्रवृत्तियों ने सिद्धांत को इतना जटिल बना दिया कि साधारण महिलाएँ इससे जुड़ नहीं पातीं।
- ❖ पुरुषों के मुद्दों की उपेक्षा: हाल के वर्षों में यह आलोचना काफी बढ़ी है। आलोचकों का कहना है कि नारीवादी आंदोलन ने पुरुषों द्वारा झेले जाने वाले मानसिक स्वास्थ्य, काम के दबाव, सामाजिक अपेक्षाओं और कस्टडी अधिकार जैसे मुद्दों को अनदेखा किया है। उदाहरण: भारत में पुरुष अधिकार संगठनों ने दलील दी कि कुछ कानून (जैसे 498A) का दुरुपयोग भी होता है और नारीवादी इसे स्वीकार नहीं करते। हालाँकि, जेंडर स्टडीज़ के कई नए शोध यह तर्क देते हैं कि पितृसत्ता पुरुषों को भी ‘toxic masculinity’ के दायरे में नुकसान पहुँचाती है।
- ❖ पूँजीवाद के साथ समझौता: मार्क्सवादी और समाजवादी नारीवादियों ने कहा कि उदारवादी नारीवाद ने पूँजीवादी मूल्यों के साथ समझौता कर लिया है। उदाहरण के लिए, “Corporate Feminism” जहाँ कंपनियाँ महिलाओं को सशक्त बनाने का दावा करती हैं, पर वास्तविकता में वे महिलाओं का श्रम दोहन जारी रखती हैं। McRobbie (2009) इसे “post-feminist masquerade” कहती हैं।

नारीवाद की इन आलोचनाओं से स्पष्ट होता है कि नारीवादी आंदोलन निरंतर आत्म-विश्लेषण और आत्म-सुधार की प्रक्रिया से गुजर रहा है। आलोचनाएँ इसकी कमजोरी नहीं, बल्कि इसकी शक्ति का प्रतीक हैं, क्योंकि वे आंदोलन को अधिक समावेशी, व्यापक और बहु-स्तरीय बनाने में सहायक हैं। आज का समकालीन नारीवाद (Fourth Wave Feminism) इन आलोचनाओं को ध्यान में रखते हुए intersectionality, डिजिटल एक्टिविज़्म, और वैश्विक समानता जैसे मुद्दों पर अधिक संवेदनशील और समावेशी दृष्टिकोण अपनाने की दिशा में आगे बढ़ रहा है।

### 5.10 अभ्यास हेतु प्रश्न

लघु उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Questions)

1. नारीवाद की परिभाषा लिखिए।
2. ‘पितृसत्ता’ (Patriarchy) से आप क्या समझते हैं?
3. "One is not born, but rather becomes a woman"— इस कथन का अर्थ स्पष्ट कीजिए।
4. प्रथम तरंग (First Wave Feminism) के दो प्रमुख उद्देश्यों का उल्लेख कीजिए।
5. WID दृष्टिकोण का मुख्य उद्देश्य क्या था?

6. Intersectionality से आप क्या समझते हैं?
7. डिजिटल नारीवाद (Digital Feminism) की दो विशेषताएँ लिखिए।
8. #MeToo आंदोलन का मुख्य उद्देश्य क्या था?
9. साइबर बुलिंग को उदाहरण सहित परिभाषित कीजिए।

दीर्घ उत्तरीय प्रश्न (Long Answer Questions – 10 to 15 Marks)

1. नारीवाद के उद्भव और ऐतिहासिक विकास पर विस्तारपूर्वक चर्चा कीजिए।
2. द्वितीय तरंग नारीवाद (Second Wave Feminism) के प्रमुख सिद्धांतों और मुद्दों की व्याख्या कीजिए।
3. भारतीय नारीवादी आंदोलन का विकास, प्रमुख घटनाओं और नेताओं के संदर्भ में समझाइए।
4. समाज-विकास में नारीवाद की भूमिका को उदाहरण सहित स्पष्ट कीजिए।
5. WID, WAD और GAD दृष्टिकोणों की परिभाषा, विशेषताएँ एवं अंतरों को स्पष्ट कीजिए।
6. डिजिटल नारीवाद और ऑनलाइन हिंसा (Cyber Violence) के संबंध को विस्तार से समझाइए।
7. LGBTQ+ समावेशन और नारीवाद के संबंध का विश्लेषण कीजिए।
8. नारीवाद की प्रमुख आलोचनाओं पर उदाहरण सहित आलोचनात्मक टिप्पणी कीजिए।
9. #MeToo आंदोलन का भारतीय समाज और कार्यस्थलों पर प्रभाव विश्लेषित कीजिए।

### 5.11 सारांश

नारीवाद (Feminism) एक व्यापक सामाजिक, वैचारिक और राजनीतिक आंदोलन है जिसका उद्देश्य महिलाओं और पुरुषों के बीच समानता स्थापित करना तथा पितृसत्तात्मक संरचनाओं को चुनौती देना है। यह आंदोलन केवल महिलाओं के अधिकारों पर केंद्रित नहीं बल्कि एक ऐसे समाज के निर्माण पर जोर देता है जिसमें सभी व्यक्तियों को समान अवसर, सम्मान और स्वतंत्रता प्राप्त हो सके। इकाई की शुरुआत नारीवाद की परिभाषा और उसके वैचारिक आधार से होती है। मार्गरेट वॉल्टर्स, बेल हुक्स और सिमोन द बोउवार जैसे चिंतकों ने नारीवाद को लैंगिक असमानता, सेक्सिज्म और सामाजिक उत्पीड़न के विरुद्ध संघर्ष के रूप में परिभाषित किया है। नारीवाद इस विचार को चुनौती देता है कि लैंगिक भूमिकाएँ प्राकृतिक या जैविक हैं, और यह स्पष्ट करता है कि समाज द्वारा निर्मित असमानताएँ महिलाओं की स्वतंत्रता और क्षमता को सीमित करती हैं। इकाई में समाज-विकास में नारीवाद की भूमिका को भी रेखांकित किया गया है। नारीवादी विचार ने विकास के पारंपरिक मॉडल को चुनौती देकर मानव-केंद्रित, समानतापूर्ण और लैंगिक-संवेदनशील दृष्टिकोण प्रस्तुत किया। अमर्त्य सेन और नुसबाउम के 'Capability Approach' ने महिलाओं की वास्तविक स्वतंत्रता और अवसरों को विकास का मूल आधार माना। शिक्षा, स्वास्थ्य, राजनीतिक भागीदारी, आर्थिक समानता और संसाधनों तक पहुँच को विकास के अनिवार्य घटकों के रूप में स्वीकार किया गया है। इकाई में नारीवादी विकास सिद्धांत (Feminist Development Theory) तथा WID, WAD और GAD दृष्टिकोणों की भी विवेचना की गई है। WID ने विकास में महिलाओं को शामिल करने पर जोर दिया, WAD ने वैश्विक पूँजीवादी संरचनाओं में महिलाओं के शोषण को उजागर किया, जबकि GAD ने लैंगिक संबंधों, शक्ति-संबंधों और पितृसत्तात्मक ढाँचों को विकास का केंद्रीय विषय बनाया। Gender Budgeting, Gender Mainstreaming तथा Participatory Planning इसके महत्वपूर्ण उपकरण माने जाते हैं। समकालीन मुद्दों जैसे डिजिटल नारीवाद, साइबर बुलिंग, ऑनलाइन हिंसा, LGBTQ+ समावेशन, ट्रांसफेमिनिज्म और #MeToo आंदोलन को भी विस्तृत रूप से शामिल किया गया है। डिजिटल युग ने जहां नारीवादी आवाजों को व्यापक मंच दिया है, वहीं ऑनलाइन ट्रोलिंग और साइबर

अपराध महिलाओं के लिए नई चुनौतियाँ बनकर उभरे हैं। LGBTQ+ समावेशन और ट्रांसफेमिनिज्म नारीवाद को अधिक समावेशी बनाते हैं। #MeToo आंदोलन ने कार्यस्थलों पर शक्ति-संबंधों और उत्पीड़न के मुद्दों को मुख्यधारा में लाकर POSH Act जैसे कानूनों के क्रियान्वयन को मजबूती दी। अंत में, इकाई में नारीवाद की आलोचनाएँ भी प्रस्तुत की गई हैं जैसे पश्चिम-केंद्रित दृष्टिकोण, जाति-वर्ग की उपेक्षा, पुरुष-विरोध का आरोप, पारिवारिक संरचना पर प्रभाव, पूँजीवाद के साथ समझौता, तथा अत्यधिक सैद्धांतिकता। ये आलोचनाएँ नारीवाद को आत्म-संशोधन की ओर प्रेरित करती हैं और आधुनिक चौथी तरंग नारीवाद को अधिक समावेशी, इंटरसेक्शनल और यथार्थवादी बनाती हैं। समग्र रूप से यह इकाई स्पष्ट करती है कि नारीवाद केवल महिलाओं का आंदोलन नहीं, बल्कि सामाजिक न्याय, मानवाधिकार, समानता और लोकतांत्रिक विकास का आधारभूत वैचारिक ढांचा है।

## 5.12 शब्दावली

- ❖ नारीवाद (Feminism): एक सामाजिक, वैचारिक और राजनीतिक आंदोलन जिसका उद्देश्य महिलाओं और पुरुषों के बीच सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक समानता स्थापित करना है। यह पितृसत्तात्मक संरचनाओं को चुनौती देता है।
- ❖ लैंगिक समानता (Gender Equality): एक ऐसी स्थिति जिसमें हर व्यक्ति को बिना लिंग-आधारित भेदभाव के समान अवसर, अधिकार और स्वतंत्रता प्राप्त हों।
- ❖ पितृसत्ता (Patriarchy): एक सामाजिक व्यवस्था जिसमें पुरुष सत्ता, संसाधनों और निर्णय लेने की प्रमुख स्थिति में होते हैं जबकि महिलाएँ अधीनस्थ स्थिति में रखी जाती हैं।
- ❖ लैंगिक भूमिकाएँ (Gender Roles): समाज द्वारा निर्धारित व्यवहार, कार्य और अपेक्षाएँ जिन्हें स्त्री या पुरुष होने के आधार पर सौंपा जाता है।
- ❖ नारीवादी तरंगें (Waves of Feminism): नारीवादी आंदोलन के ऐतिहासिक चरण— प्रथम तरंग (मताधिकार), द्वितीय तरंग (सामाजिक असमानता), तृतीय तरंग (इंटरसेक्शनलिटी), चतुर्थ तरंग (डिजिटल नारीवाद)।
- ❖ प्रथम तरंग नारीवाद (First Wave Feminism): 19वीं–20वीं सदी में महिलाओं के मताधिकार, संपत्ति अधिकार और कानूनी समानता पर केंद्रित आंदोलन।
- ❖ द्वितीय तरंग नारीवाद (Second Wave Feminism): 1960–1980 का आंदोलन जिसने लैंगिक भूमिकाओं, प्रजनन अधिकारों, घरेलू हिंसा और कार्यस्थल भेदभाव पर जोर दिया।
- ❖ तृतीय तरंग नारीवाद (Third Wave Feminism): 1990 के दशक का आंदोलन जो विविधता, पहचान, जाति, वर्ग, यौनिकता और इंटरसेक्शनलिटी पर केंद्रित है।
- ❖ चतुर्थ तरंग नारीवाद (Fourth Wave Feminism): डिजिटल प्लेटफ़ॉर्म पर आधारित आधुनिक नारीवाद जिसमें ऑनलाइन अभियान, सोशल मीडिया सक्रियता और यौन हिंसा के विरुद्ध वैश्विक आंदोलन शामिल हैं।
- ❖ इंटरसेक्शनलिटी (Intersectionality): किम्बर्ले क्रेंशॉ द्वारा दिया गया सिद्धांत, जो बताता है कि जाति, वर्ग, धर्म, लिंग, यौनिकता आदि एक-दूसरे से मिलकर महिलाओं के अनुभवों को अलग-अलग रूप देते हैं।

- ❖ उदारवादी नारीवाद (Liberal Feminism): यह धारा कानून, नीति और अवसरों में समानता पर ज़ोर देती है।
- ❖ कट्टरपंथी नारीवाद (Radical Feminism): यह पितृसत्तात्मक संरचना को महिलाओं के दमन का मूल कारण मानता है और संरचनात्मक परिवर्तन की वकालत करता है।
- ❖ समाजवादी / मार्क्सवादी नारीवाद (Socialist/Marxist Feminism): यह पूँजीवाद और पितृसत्ता को महिलाओं के शोषण का संयुक्त कारण बताता है।
- ❖ दलित नारीवाद (Dalit Feminism): जाति और लिंग दोनों के आधार पर होने वाले उत्पीड़न का विश्लेषण करने वाला नारीवादी दृष्टिकोण।

### 5.13 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Amnesty International. (2020). Troll Patrol India: Exposing online abuse faced by women.
- ❖ Banerjee, P. (2020). Trans rights and feminist solidarity in India. *Gender & Society*, 34(4), 563–589.
- ❖ Banet-Weiser, S. (2018). *Empowered: Popular feminism and popular misogyny*. Duke University Press.
- ❖ Beauvoir, S. de. (1953). *The Second Sex*. Vintage Books.
- ❖ Bhasin, K. (2003). *Understanding Gender*. Kali for Women.
- ❖ Bhattacharyya, R. (2020). Queer politics and feminist intersectionality in India. *Journal of Gender Studies*, 29(3), 325–339.
- ❖ Boserup, E. (1970). *Woman's role in economic development*. Earthscan.
- ❖ Chakravarti, U. (2003). *Gendering Caste Through a Feminist Lens*. Stree Publications.
- ❖ Chattopadhyay, K. (2018). *Feminism in India: Issues & Debates*. Sage Publications.
- ❖ Chaudhuri, P. (2021). Workplace harassment and #MeToo in India. *Economic & Political Weekly*, 56(4), 45–52.
- ❖ Citron, D. (2014). *Hate crimes in cyberspace*. Harvard University Press.
- ❖ Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*.
- ❖ Fileborn, B., & Loney-Howes, R. (2019). *#MeToo and the politics of social change*. Springer.
- ❖ Friedan, B. (1963). *The Feminine Mystique*. W.W. Norton.
- ❖ Government of India, Ministry of Women and Child Development.
- ❖ Government of India. (2014). *Justice Verma Committee Report*.

- ❖ Halperin, D. (2012). *How to be gay*. Harvard University Press.
- ❖ hooks, b. (2000). *Feminism is for everybody: Passionate politics*. South End Press.
- ❖ Jane, E. A. (2017). *Misogyny online: A short (and brutish) history*. Sage Publications.
- ❖ Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*. Verso.
- ❖ Karl, M. (1995). *Women and empowerment: Participation and decision-making*. Zed Books.
- ❖ Kishwar, M. (1990). "Towards a Feminist Politics." *Manushi Journal*.
- ❖ Koyama, E. (2003). *The transfeminist manifesto*. In *Catcher in the Wry*.
- ❖ McRobbie, A. (2009). *The aftermath of feminism*. SAGE Publications.
- ❖ Mendes, K., Ringrose, J., & Keller, J. (2019). *Digital feminism: Activism in the 21st century*. Oxford University Press.
- ❖ Mohanty, C. T. (1988). Under Western eyes: Feminist scholarship and colonial discourses. *Feminist Review*, 30, 61–88.
- ❖ Moser, C. (1993). *Gender planning and development*. Routledge.
- ❖ Nanda, S. (1999). *Neither man nor woman: The Hijras of India*. Wadsworth.
- ❖ Narrain, A. (2018). Sexual orientation and the law after Navtej Johar. *Indian Law Review*, 2(2), 180–199.
- ❖ Nussbaum, M. (2000). *Women and Human Development*. Cambridge University Press.
- ❖ Panday, P. (2020). #MeToo in India: Gender, power and workplace justice. *South Asian Journal of Human Resources*, 7(2), 112–130.
- ❖ Rathgeber, E. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in research and practice. *The Journal of Developing Areas*, 24(4), 489–502.
- ❖ Rege, S. (1998). "Dalit Women Talk Differently." *Economic and Political Weekly*.
- ❖ Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- ❖ Sharma, S. (2021). Digital feminism in India: Social media and new forms of activism. *Gender, Technology and Development*, 25(1), 1–18.
- ❖ Tharu, S., & Lalitha, K. (1991). *Women Writing in India*. Oxford University Press.
- ❖ UNDP. (2020). *Human Development Report*. United Nations Development Programme.

- ❖ Wollstonecraft, M. (1792). A Vindication of the Rights of Woman. Penguin.
- ❖ World Bank (2020). Women, Business and the Law Report.
- ❖ Young, K. (1997). Gender and development. Oxford University Press.

---

## इकाई 6: विकास में महिला एवं महिला एवं विकास (Women in Development-WID) and Women & Development WAD)

---

- 6.1 प्रस्तावना
- 6.2 उद्देश्य
- 6.3 WID और WAD दृष्टिकोण का उदय
  - 6.3.1 WID दृष्टिकोण का उदय
  - 6.3.2 WAD दृष्टिकोण का उदय
- 6.4 WID और WAD दृष्टिकोण के मुख्य सिद्धांत और उद्देश्य
  - 6.4.1 विमेन इन डेवलपमेंट (WID) दृष्टिकोण के मुख्य सिद्धांत
  - 6.4.2 विमेन एंड डेवलपमेंट (WAD) दृष्टिकोण के मुख्य सिद्धांत
- 6.5 WID और WAD दृष्टिकोण की आलोचनाएँ
- 6.6 तुलनात्मक विश्लेषण: WID बनाम WAD
- 6.7 जेंडर और डेवलपमेंट पर बातचीत में WID और WAD का योगदान
- 6.8 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 6.9 सारांश
- 6.10 शब्दावली
- 6.11 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 6.1 प्रस्तावना

विकास प्रक्रिया में महिलाओं की भागीदारी और उनके स्थान को समझने के लिए विमेन इन डेवलपमेंट और विमेन एंड डेवलपमेंट दो महत्वपूर्ण दृष्टिकोण के रूप में उभरते हैं। बीसवीं सदी के उत्तरार्ध में जब यह स्पष्ट होने लगा कि मुख्यधारा विकास नीतियाँ महिलाओं की भूमिकाओं, आवश्यकताओं और क्षमताओं को नज़रअंदाज़ कर रही हैं, तब इन दृष्टिकोणों ने विकास विमर्श में एक निर्णायक बदलाव लाया। WID दृष्टिकोण 1970 के दशक में एस्थर बोसरुप के शोध के बाद प्रमुखता से सामने आया, जिसमें बताया गया कि महिलाएँ कृषि, उत्पादन और श्रम बाजार में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं, परंतु उन्हें विकास योजनाओं में उचित स्थान नहीं मिलता। यह दृष्टिकोण महिलाओं को मौजूदा विकास ढांचे में शिक्षा, रोजगार, तकनीकी प्रशिक्षण और संसाधनों की पहुँच के माध्यम से शामिल करने पर बल देता है। इसके विपरीत, WAD दृष्टिकोण ने यह तर्क दिया कि महिलाओं का हाशियाकरण केवल 'शामिल न किए जाने' का परिणाम नहीं, बल्कि वैश्विक पूँजीवादी और पितृसत्तात्मक संरचनाओं से जुड़ा हुआ है। यह दृष्टि महिलाओं के श्रम, पेड और अनपेड, दोनों के शोषण तथा वर्ग, जाति और वैश्विक आर्थिक संबंधों से जुड़ी असमानताओं को उजागर करती है। इस प्रकार, यह इकाई WID और WAD के उद्भव, सिद्धांतों, उद्देश्यों और विकास-विमर्श पर उनके व्यापक प्रभाव को समझने का आधार प्रदान करती है।

## 6.2 उद्देश्य

इस इकाई के उपरांत:

- ❖ विकास प्रक्रिया में महिलाओं की उपेक्षा को समझना।
- ❖ WID के सिद्धांत और महिलाओं के आर्थिक एकीकरण को जानना।
- ❖ WAD के वैचारिक आधार और संरचनात्मक असमानताओं की अवधारणा समझना।
- ❖ WID और WAD के बीच तुलनात्मक भेद पहचानना।
- ❖ जेंडर आधारित विकास नीतियों के विश्लेषण की क्षमता विकसित करना।

## 6.3 WID और WAD दृष्टिकोण का उदय

वीमेन इन डेवलपमेंट (WID) और वीमेन एंड डेवलपमेंट (WAD) के आने से बीसवीं सदी के दूसरे हिस्से में वैश्विक विकास की सोच में अहम परिवर्तन आए। ये इस बढ़ते सबूत के जवाब थे कि मुख्यधारा विकास प्रोग्राम ने महिलाओं की भूमिकाओं, जरूरतों और क्षमताओं को काफी हद तक नज़रअंदाज़ किया है। इनके विकास ने बड़े सामाजिक राजनीतिक बदलावों, फेमिनिस्ट एक्टिविज़्म और इंटरनेशनल पॉलिसी डायलॉग को दिखाया, जिन्होंने जेंडर और डेवलपमेंट के बीच के रिश्ते को फिर से तय करने की कोशिश की।

6.3.1 WID का उदय: WID का उदय 1970 के दशक में ग्लोबल महिला आंदोलन, लिबरल फेमिनिस्ट सोच के असर और डेवलपमेंट के नतीजों में जेंडर के अंतर को दिखाने वाले नए डेटा की मौजूदगी के सीधे नतीजे के तौर पर खास तौर पर सामने आया। इस समय से पहले, विकास की योजना निर्माण में महिलाओं को या तो ज्यादातर नज़रअंदाज़ किया जाता था या फिर उनके साथ आश्रितों जैसा बर्ताव किया जाता था। इस दशा में क्रान्तिकारी परिवर्तन तब आया जब एस्थर बोसरुप (1970) जैसे विद्वान ने दिखाया कि आधुनिकता और विकास की नीतियाँ ने अक्सर महिलाओं को उत्पादक भूमिका हटा दिया, जिससे उनकी आर्थिक हिस्सेदारी और महत्त्व कम हो गया। बोसरुप के

काम ने यह स्पष्ट किया कि महिलाओं की मेहनत ने खेती और इकोनॉमिक ग्रोथ में काफी योगदान दिया है, लेकिन उसे पहचाना नहीं गया और उसे कम आंका गया। इस दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हुए संयुक्त राष्ट्र संघ ने WID नज़रिए को संस्थागत बनाया। UN डिकेड फॉर विमेन (1975–1985) ने महिलाओं के अधिकारों, बराबरी और विकास में इंटीग्रेशन से जुड़े मुद्दों पर चर्चा करने के लिए एक इंटरनेशनल प्लेटफॉर्म बनाया। 1975 में मेक्सिको सिटी में महिलाओं पर हुए वर्ल्ड कॉन्फ्रेंस में इस बात पर ज़ोर दिया गया कि महिलाओं को सीधे विकास की पहल और नीति बनाने में शामिल किया जाए। नतीजतन, विकास एजेंसियों ने खास तौर पर महिलाओं की शिक्षा, रोज़गार, क्रेडिट और हेल्थ सर्विस तक पहुँच को बेहतर बनाने के मकसद से प्रोग्राम डिज़ाइन करना शुरू कर दिया। वैचारिक रूप से, WID लिबरल फेमिनिस्ट सोच पर आधारित था, जिसका तर्क था कि जेंडर इनइक्वालिटी भेदभाव वाले कानूनों, कल्चरल नियमों और मौकों तक असमान पहुँच से पैदा होती है। इसलिए, WID का मुख्य लक्ष्य महिलाओं, सामाजिक-आर्थिक व्यवस्था को बुनियादी तौर पर चुनौती दिए बिना, को मौजूदा विकास में शामिल करना था। और इस प्रकार इन उपायों ने विकास की बातचीत में महिलाओं की उपस्थिति को सुनिश्चित किया। लेकिन आलोचकों का तर्क था कि WID पेट्रियार्कल शक्ति सम्बन्ध, जेंडर के काम का बँटवारा जैसे गहरे मुद्दों को हल करने में नाकाम रहा। फिर भी, WID का आना ऐतिहासिक रूप से महत्वपूर्ण था क्योंकि इसने विकास की बातचीत को जेंडर-ब्लाइंड से जेंडर-अवेयर फ्रेमवर्क में बदल दिया। इसमें महिलाओं को सक्रिय आर्थिक आधार बनाया और कहा गया कि उनकी पूरी भागीदारी के बिना विकास अधूरा रहेगा।

WID अप्रोच के उद्देश्य:

- ❖ WID का मकसद महिलाओं को रोज़गार, एंटरप्रेन्योरशिप और स्किल-डेवलपमेंट प्रोग्राम के ज़रिए मेनस्ट्रीम इकोनॉमिक एक्टिविटी में शामिल करना है। यह जेंडर गैप को एक इकोनॉमिक इनएफिशिएंसी के तौर पर देखता है जिसे महिलाओं की प्रोडक्टिविटी बढ़ाकर ठीक किया जा सकता है।
- ❖ WID एक अन्य उद्देश्य महिलाओं को शिक्षा, ट्रेनिंग, क्रेडिट फैसिलिटी और टेक्नोलॉजी देना है ताकि वे डेवलपमेंट प्रोसेस में ज्यादा असरदार तरीके से हिस्सा ले सकें।
- ❖ शुरुआती WID महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य, न्यूट्रिशन और फैमिली प्लानिंग पर आधारित थे। हालांकि अभी भी कुछ मामलों में यह महिलाओं की खास ज़रूरतों को पहचानने के लिए ज़रूरी थे।
- ❖ WID नेशनल डेवलपमेंट प्लान में महिलाओं के मुद्दों को शामिल करने और उनके योगदान की विज़िबिलिटी बढ़ाने की ज़रूरत पर ज़ोर देता है। यह मकसद जेंडर को मेनस्ट्रीम करने की ग्लोबल कोशिशों से मेल खाता है। हालांकि असरदार, WID की आलोचना इस बात के लिए हुई है कि उसने महिलाओं को एक जैसा माना और पेट्रियार्कल स्ट्रक्चर को ठीक नहीं किया। इन कमियों ने विमेन एंड डेवलपमेंट (WAD) अप्रोच का रास्ता बनाया।

6.3.2 WAD विचारधारा का उदय: WAD 1970 के दशक के आखिर और 1980 के दशक की शुरुआत समय में WID की सीमाओं की आलोचना के तौर पर सामने आया। यह मार्क्सवादी सिद्धांत से प्रभावित था, जिसने तर्क दिया कि जेंडर जुल्म को वर्ग स्पष्टीकरण, वैश्विक पूंजीवाद और असमान अन्तर्राष्ट्रीय आर्थिक सम्बन्धों के संरचना के आधार पर समझा जाना चाहिए। WAD ने ज़ोर दिया कि WID द्वारा प्रस्तावित “सिर्फ महिलाओं को विकास में शामिल” करना काफ़ी नहीं था, क्योंकि यह खुद ही शोषण करने वाला और पितृसत्तात्मक था। WAD के विचार को बेनेरिया और सेन (1981), बोसरुप और मीस (1986) जैसे विद्वानों ने आकार दिया, जिन्होंने तर्क दिया कि महिलाओं

की शोषितों की तरह देखना विकास की मुख्यधारा से अलग किए जाने का नतीजा नहीं थी, बल्कि पूंजीवादी विचार का भी नतीजा थी, जिसे महिलाओं के बिना पेमेंट और कम पेमेंट वाले काम से फ़ायदा हुआ। इस तरह, WAD ने यह पता लगाया कि महिलाओं का काम चाहे वह वेतन के हो या बिना वेतन के देश और दुनिया की आर्थिकी में कैसे योगदान देता है, और कैसे विकास की प्रक्रिया महिलाओं पर बहुत ज्यादा बोझ डालती हैं। 1980 के कोपेनहेगन कॉन्फ्रेंस और UN डिकेड फॉर विमेन के दशक के बीच के रिव्यू से पता चला कि WID से प्रेरित कार्यक्रमों के फलस्वरूप महिलाओं की हालत में ज्यादा सुधार नहीं हुआ। इसके बजाय, दुनिया भर के आर्थिक संकट, संरचनात्मक कार्यक्रमों और कर्ज के बोझ ने सामाजिक कार्यों, भोजन की सुरक्षा और रोज़गार के मौकों को कम करके महिलाओं पर बहुत ज्यादा असर डाला। WAD ने माना कि महिलाओं के अनुभव वर्ग, नस्ल और जगह के हिसाब से अलग-अलग होते हैं। इस तरह, WAD ने महिलाओं के बीच एकजुटता, ज़मीनी स्तर पर मज़बूती और स्ट्रक्चरल बदलाव के महत्व पर ज़ोर दिया। अपनी खूबियों के बावजूद, WAD की आलोचना भी हुई कि उसने घरों और समुदायों में जेंडर संबंधों को ठीक से नहीं सुलझाया। हालाँकि इसने महिलाओं की सकारात्मक भूमिकाओं और शोषित मज़दूरी पर ध्यान दिया, लेकिन इसने पितृसत्ता या पुरुषों के दबदबे के मुद्दों को पूरी तरह से नहीं समझा, जिससे इसके बदलाव लाने की क्षमता सीमित हो गई। फिर भी, इसके आने से महिलाओं के मुद्दों को वैश्विक राजनीति, अर्थव्यवस्था और संरचनात्मक असमानताओं से जोड़कर विकास की सोच को बड़ा किया।

WAD अप्रोच के मकसद

- ❖ WAD यह दिखाने की कोशिश करता है कि कैपिटलिस्ट डेवलपमेंट मॉडल कैसे समाज आर्थिक असमानताओं को मज़बूत करते हैं। यह महिलाओं के मौजूदा योगदान पर ज़ोर देता है, न कि यह मानकर कि उन्हें "इंटीग्रेटेड" होने की ज़रूरत है।
- ❖ इस विचार का मकसद वैश्विक राजनीति-आर्थिक और स्थानीय शक्ति सम्बन्धों को फिर से बनाना है जो क्रमबद्ध रूप से महिलाओं को नुकसान पहुंचाते हैं।
- ❖ WAD ज़ुल्म करने वाले सिस्टम को चुनौती देने के लिए महिलाओं की सहयोगात्मक, ज़मीनी स्तर के आन्दोलन और सामूहिक बारगेनिंग को बढ़ावा देता है।
- ❖ WAD एक ज़रूरी मकसद बिना पैसे के घरेलू काम, खेती के काम में शामिल महिलाओं को सामुदायिक पहचानना और इनाम देना है।
- ❖ WAD, खासकर ग्लोबल साउथ कॉन्टेक्स्ट में, टॉप-डाउन एंड स्ट्रक्चर पर डिपेंडेंस के बजाय सेल्फ-रिलाइंस कम्युनिटी डेवलपमेंट को सपोर्ट करता है।

---

#### 6.4 WID और WAD दृष्टिकोण की आलोचनाएँ

---

आधार	WID	WAD	समानता
वैचारिक कारक	महिलाओं को सक्रिय के बजाय निष्क्रिय बेनिफिशियरी मानता है।	महिलाओं को ज्यादातर विकास प्रक्रिया का शिकार मानता है।	दोनों तरीके बदलाव में महिलाओं की एजेंसी और नेतृत्व को पूरी तरह से पहचानने में नाकाम रहते हैं।
आर्थिक कारक	महिलाओं को मौजूदा आर्थिक व्यवस्था में शामिल करने पर बहुत ज्यादा जोर देता है।	आर्थिक व्यवस्था के पुनर्निर्माण किए बिना मुख्य रूप से महिलाओं के विकास पर ध्यान देता है।	वे पूंजीवादी और पितृसत्तात्मक आर्थिक रिश्तों को चुनौती नहीं देते।
महिलाओं की एकरूपता	यह मान लेता है कि सभी महिलाओं की जरूरतें और चुनौतियाँ एक जैसी हैं।	इसी तरह की समरूपता महिलाओं को एक सार्वभौमिक वर्ग के तौर पर माना जाता है।	महिलाओं के अनुभवों पर असर डालने वाले वर्ग, जाति, और सांस्कृतिक विचलन को नज़रअंदाज़ करते हैं।
पावर शक्ति	व्यवस्था में असमानता और पितृसत्तात्मक पर ध्यान नहीं देता।	असमानताओं को पहचानता है लेकिन फिर भी उन्हें खत्म करने के लिए कोई राजनैतिक नीति नहीं दे पाता है।	कोई भी तरीका समाज में जेडर आधारित शक्ति स्ट्रक्चर को असरदार तरीके से नहीं बदलता।
डेवलपमेंट पैराडाइम	विकास के मुख्यधारा मॉडल को मानता है; महिलाओं को इसमें शामिल करने की कोशिश करता है।	आधुनिकरण को खारिज करता है लेकिन फिर भी स्ट्रक्चरलिस्ट मान्यताओं पर निर्भर रहता है।	दोनों तरीके फेमिनिस्ट शब्दों में डेवलपमेंट को फिर से डिफाइन करने में संघर्ष करते हैं।

## 6.5 तुलनात्मक विश्लेषण: WID बनाम WAD

आधार	WID	WAD
ऐतिहासिक उभार	1970 के दशक की शुरुआत में, लिबरल फेमिनिस्ट सोच और मॉडर्नाइजेशन थ्योरी से प्रभावित होकर उभरा।	1970 के दशक के बीच में उभरा, मार्क्सवादी और समाजवादी नारीवादी नज़रिए पर आधारित।
मुख्य फोकस	महिलाओं को मौजूदा डेवलपमेंट प्रोसेस में शामिल करना।	ग्लोबल और लोकल आर्थिक स्ट्रक्चर में महिलाओं की स्थिति को समझना और स्ट्रक्चरल असमानताओं पर फोकस करना।
महिलाओं को देखने का नज़रिया	महिलाओं को एक ऐसे रिसोर्स के तौर पर देखा जाता है जिसका इस्तेमाल नहीं हुआ।	महिलाएं पहले से ही काम कर रही हैं और काफी योगदान दे रही हैं; समस्या शोषण करने वाले

	है, जिन्हें अच्छे डेवलपमेंट के लिए शामिल किया जाना चाहिए।	सिस्टम में है, न कि सिर्फ बाहर रखने में।
मुख्य लक्ष्य	एजुकेशन, रोजगार और रिसोर्स तक पहुँच के ज़रिए डेवलपमेंट प्रोजेक्ट्स में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाना।	जेंडर इनइक्वालिटी पैदा करने वाले सोशियो-इकोनॉमिक स्ट्रक्चर को चुनौती दें और बदलें।
डेवलपमेंट का तरीका	सुधारवादी; सिस्टम पर सवाल उठाए बिना मौजूदा डेवलपमेंट फ्रेमवर्क के अंदर काम करना।	रेडिकल/क्रिटिकल; कैपिटलिस्ट और पेट्रियार्कल सिस्टम और महिलाओं पर उनके असर पर सवाल उठाता है।
इस्तेमाल की गई स्ट्रेटेजी	स्किल ट्रेनिंग, इनकम बढ़ाने वाली एक्टिविटीज़, माइक्रोक्रेडिट, लिटरेसी प्रोग्राम और वेलफेयर स्कीम।	कलेक्टिव एक्शन, एम्पावरमेंट, रिसोर्स का रीडिस्ट्रिब्यूशन, और स्ट्रक्चरल असमानताओं को दूर करना।
जेंडर इनइक्वालिटी की सोच	मानना कि असमानता मुख्य रूप से महिलाओं को डेवलपमेंट से बाहर रखने के कारण पैदा होती है।	असमानता कैपिटलिज़्म, पेट्रियार्की और क्लास स्ट्रक्चर की वजह से होती है।
एक ग्रुप के तौर पर महिलाओं के साथ बर्ताव	अक्सर महिलाओं को एक जैसी ज़रूरतों वाली एक जैसी कैटेगरी के तौर पर देखता है।	विविधता को मान्यता देता है - वर्ग, जाति, जातीयता और सामाजिक-आर्थिक अंतर मायने रखते हैं।
पुरुषों की भूमिका	जेंडर रिलेशन में पुरुषों की भूमिका पर कम ध्यान।	जेंडर संबंधों का एनालिसिस करता है, जिसमें यह भी शामिल है कि कैसे पुरुष और स्ट्रक्चरल ताकतें असमानता को बनाए रखती हैं।
पेट्रियार्की की आलोचना	पेट्रियार्कल सिस्टम को सीधे चुनौती देने पर कम ज़ोर।	एक स्ट्रक्चरल रुकावट के तौर पर पेट्रियार्की की कड़ी आलोचना।
कैपिटलिज़्म की आलोचना	कैपिटलिस्ट स्ट्रक्चर को चुनौती नहीं देता; उनमें महिलाओं को शामिल करने की कोशिश करता है।	यह साफ़ तौर पर हाशिए पर पड़ी महिलाओं पर असर डालने वाले शोषण करने वाले कैपिटलिस्ट सिस्टम की आलोचना करता है।
सफलता के इंडिकेटर	महिला पार्टिसिपेंट्स की संख्या, इकोनॉमिक इंटीग्रेशन, रिसोर्स तक बेहतर पहुँच।	पावर रिलेशन में बदलाव, स्ट्रक्चरल असमानता में कमी, कलेक्टिव एम्पावरमेंट।
सीमाएं	इकोनॉमिक इनक्लूजन पर ज़्यादा ज़ोर, महिलाओं के बारे में एक जैसा नज़रिया, सीमित स्ट्रक्चरल क्रिटिक।	क्लास और इकोनॉमिक स्ट्रक्चर पर बहुत ज़्यादा ज़ोर; कभी-कभी इंडिविजुअल एजेंसी को कम दिखाता है।
कुल योगदान	डेवलपमेंट पॉलिसी और प्रैक्टिस में महिलाओं को दिखाई देना।	गहरा स्ट्रक्चरल एनालिसिस दिया और इंटरसेक्शनल इनइक्वालिटीज़ को हाईलाइट किया।

## 6.6 जेंडर अध्ययन में WID और WAD का योगदान

जेंडर और डेवलपमेंट पर बातचीत के विकास को दो बड़े फ्रेमवर्क WID और WAD ने काफी हद तक आकार दिया है। दोनों ही शुरुआती विकास के सिद्धांतों और नीतियों के जेंडर ब्लाइंड नेचर के जवाब के तौर पर सामने आए। हालांकि वे सोच, रणनीति और सोच की जड़ों में अलग हैं, लेकिन उनके योगदान ने मिलकर जेंडर असमानता, विकास की योजना और नीतियों लागू करने की दुनिया भर में समझ को गहरा किया है। जेंडर अध्ययन में WID और WAD के महत्व को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ WID विचार का सबसे ज़रूरी योगदान यह है कि इसमें महिलाओं को विकास में निष्क्रिय लाभ के बजाय सक्रिय भागिता के तौर पर पहचानने पर जोर दिया गया। 1950-1970 के दशक के दौरान, विकास कार्यक्रम में महिलाओं की आर्थिक भूमिकाओं को काफी हद तक नज़रअंदाज़ किया गया। WID ने इस अनदेखी को चुनौती दी, जिसमें सबूत देते हुए कहा है कि महिलाओं को बाहर रखने से विकास की सफलता कम हो जाती है (बोसेरुप, 1970)। WAD ने इस पर और जोर देते हुए यह तर्क दिया कि महिलाएं पहले से ही विकास में योगदान दे रही थीं, लेकिन पूंजीवादी में संरचनात्मक असमानताओं के कारण उनका शोषण होता रहा (राथगेबर, 1989)। इस रीफ्रेमिंग ने पॉलिसी बनाने वालों को यह समझने में मदद की कि महिलाओं का अलग-थलग होना डेवलपमेंट से उनकी गैर-मौजूदगी के कारण नहीं, बल्कि अलग-अलग सिस्टम और इंस्टीट्यूशन के कारण था।
- ❖ **ग्लोबल डेवलपमेंट पॉलिसी और प्रोग्राम पर असर डालना:** WID ने USAID, वर्ल्ड बैंक और UN एजेंसियों जैसी इंटरनेशनल एजेंसियों को महिलाओं के लिए जेंडर आधारित प्रोजेक्ट और ट्रेनिंग कार्यक्रम शुरू करने के लिए अभिप्रेरित करने में अहम भूमिका निभाता है। यूनाइटेड नेशंस डिकेड फॉर विमेन के बाद महिलाओं की शिक्षा, स्वास्थ्य, आय और रोजगार को बढ़ावा देने वाले प्रोग्राम को बड़े पैमाने पर अपनाया गया है। WAD ने महिलाओं के इंटीग्रेशन से डेवलपमेंट स्ट्रक्चर में बदलाव पर फोकस बढ़ाकर योगदान दिया। इसने महिलाओं के श्रम के शोषण, असमान वेतन और महिलाओं के बिना पेमेंट वाले घरेलू काम जैसे मुद्दों पर रोशनी डाली। इसने ग्लोबल फोरम को जेंडर जस्टिस, स्ट्रक्चरल सुधारों और इंस्टीट्यूशनल असमानताओं को चुनौती देने की ज़रूरत पर चर्चा करने के लिए प्रेरित किया। नतीजतन, डेवलपमेंट की बहस धीरे-धीरे महिलाओं को जोड़ने से जेंडर असमानताओं को बढ़ाने वाले गहरे पावर रिलेशन पर सवाल उठाने की ओर शिफ्ट हो गई।
- ❖ WID की लिबरल फेमिनिस्ट जड़ों ने पहुंच के ज़रिए बराबरी पर जोर दिया एजुकेशन, एम्प्लॉयमेंट और पॉलिटिकल पार्टिसिपेशन। इसने भेदभाव, कानूनी असमानताओं और समान अवसर की पॉलिसी की ज़रूरत को हाईलाइट करके जेंडर डिस्कोर्स में योगदान दिया। WAD, मार्क्सिस्ट और सोशलिस्ट फेमिनिस्ट नज़रिए से प्रभावित होकर, एक ज्यादा क्रिटिकल नज़रिया जोड़ता है। इसने तर्क दिया कि जेंडर असमानता पेट्रियार्की और कैपिटलिज़्म के इंटरसेक्टिंग स्ट्रक्चर का नतीजा है। इसने स्कॉलर्स और पॉलिसीमेकर्स को यह जांचने के लिए प्रेरित किया कि इकोनॉमिक सिस्टम जेंडर रोल्स, लेबर डिवीज़न और रिसोर्स डिस्ट्रीब्यूशन को कैसे आकार देते हैं। इस तरह WAD ने बड़े जेंडर और डेवलपमेंट (GAD) फ्रेमवर्क को डेवलप करने में योगदान दिया, जो आज इंटरनेशनल जेंडर पॉलिसी पर हावी है।

- ❖ ग्रासरूट मूवमेंट्स और कलेक्टिव एक्शन को मजबूत करना: WAD नज़रिए ने महिलाओं के बीच कलेक्टिव एक्शन और एकजुटता पर ज़ोर दिया, खासकर ग्लोबल साउथ में। इसने ग्रासरूट महिला ऑर्गनाइजेशन, कोऑपरेटिव्स और कम्युनिटी-बेस्ड इनिशिएटिव्स को सपोर्ट किया। इसने डेवलपमेंट के ज्यादा डेमोक्रेटिक और पार्टिसिपेटरी मॉडल में योगदान दिया। WID ने कानूनी अधिकारों, पॉलिटिकल पार्टिसिपेशन और महिला एम्पावरमेंट के बारे में जागरूकता पैदा करके इनडायरेक्टली एक्टिविज़्म को भी सपोर्ट किया। इसने ज़मीन के अधिकार, क्रेडिट एक्सेस, पॉलिटिकल कोटा और जेंडर बजटिंग से जुड़े पॉलिसी सुधार शुरू करने में मदद की, जिससे आज के जेंडर-रिस्पॉन्सिव गवर्नेंस पर असर पड़ा।
- ❖ WID और WAD ने मिलकर जेंडर और डेवलपमेंट (GAD) पैराडाइम के लिए मंच तैयार किया। जहाँ WID ने महिलाओं को डेवलपमेंट में शामिल करने पर ज़ोर दिया, वहीं WAD ने स्ट्रक्चरल असमानताओं को हाईलाइट किया। उनके मिले-जुले योगदान ने सभी लेवल पर जेंडर पावर रिलेशन को एड्रेस करने की ज़रूरत दिखाई घर, कम्युनिटी, मार्केट और स्टेट। इसने GAD के लिए जेंडर रोल को बदलने, पेट्रियार्कल नॉर्म्स को चैलेंज करने और जेंडर-इक्विटेबल डेवलपमेंट को बढ़ावा देने पर फोकस करने का रास्ता बनाया।

## 6.7 अभ्यास हेतु प्रश्न

### लघु उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Questions)

1. WID (Women in Development) की मुख्य विशेषताएँ क्या हैं?
2. WAD (Women and Development) अप्रोच किस वैचारिक पृष्ठभूमि से प्रभावित है?
3. एस्थर बोसरुप के कार्य ने WID अप्रोच को कैसे प्रभावित किया?
4. UN Decade for Women (1975–1985) का उद्देश्य क्या था?
5. WID में “एफ़िशिएंसी अप्रोच” से क्या अभिप्राय है?
6. WAD के अनुसार महिलाओं के श्रम का शोषण किन संरचनाओं से संचालित होता है?
7. WID और WAD में “महिलाओं को देखने के नज़रिये” में क्या अंतर है?
8. ‘इंटरसेक्शनैलिटी’ की अवधारणा क्या है?
9. WAD में “कलेक्टिव एक्शन” का महत्व क्या है?
10. WID की प्रमुख आलोचनाएँ लिखिए।

### दीर्घ उत्तरीय प्रश्न (Long Answer / Analytical Questions)

11. WID के उदय के सामाजिक-राजनीतिक कारणों का विश्लेषण कीजिए।
12. WAD अप्रोच कैसे WID की सीमाओं की आलोचना के रूप में विकसित हुआ? विस्तृत रूप से लिखिए।
13. WID और WAD अप्रोच के मुख्य सिद्धांतों की तुलना कीजिए।
14. WID अप्रोच ने अंतरराष्ट्रीय विकास नीति और संस्थानों को किस प्रकार प्रभावित किया? उदाहरण सहित स्पष्ट करें।
15. WAD अप्रोच का वैश्विक महिला आंदोलनों और सामुदायिक-आधारित प्रयासों पर क्या प्रभाव पड़ा?
16. WID एवं WAD दोनों अप्रोच में महिलाओं की “एकरूपता” मानने से क्या समस्याएँ उत्पन्न हुईं?
17. विकास अध्ययन (Development Studies) में जेंडर को मुख्यधारा में लाने में WID और WAD की भूमिका का मूल्यांकन कीजिए।

18. WAD के अनुसार वैश्विक पूँजीवादी संरचना महिलाओं की असमानता को कैसे पुनरुत्पादित करती है?
19. WID, WAD और GAD—तीनों अग्रोच के वैचारिक अंतर और पारस्परिक संबंधों पर चर्चा कीजिए।
20. WID और WAD के योगदान को समकालीन जेंडर और डेवलपमेंट बहस के संदर्भ में समालोचनात्मक रूप से समझाइए।

## 6.8 सारांश

यह यूनिट विकास अध्ययन में महिलाओं की भूमिका को समझाने वाले दो महत्वपूर्ण दृष्टिकोण WID और WAD का परिचय देती है। दोनों अग्रोच 1970 के दशक में इस एहसास के बाद उभरे कि मुख्यधारा के विकास मॉडल महिलाओं की भूमिकाओं, जरूरतों और योगदान को लगभग नजरअंदाज करते रहे हैं। WID अग्रोच का केंद्र-बिंदु यह था कि महिलाओं को मौजूदा विकास ढांचे में शामिल (integrate) किए बिना विकास अधूरा है। एस्टर बोसरुप (1970) के शोध ने दिखाया कि महिलाओं का कृषि, श्रम और घरेलू अर्थव्यवस्था में योगदान महत्वपूर्ण है। WID ने शिक्षा, कौशल, रोजगार, स्वास्थ्य, क्रेडिट सुविधाओं आदि तक महिलाओं की पहुँच बढ़ाने तथा विकास योजनाओं में उनकी दृश्यता (visibility) सुनिश्चित करने पर जोर दिया। परंतु इसकी आलोचना हुई कि यह संरचनात्मक असमानताओं और पितृसत्ता को नहीं चुनौती देता। WAD अग्रोच WID की सीमाओं के जवाब में विकसित हुआ। यह मार्क्सवादी नजरिए से तर्क देता है कि महिलाएँ पहले से ही विकास का हिस्सा हैं, लेकिन पूँजीवादी और पितृसत्तात्मक संरचनाएँ उनके श्रम का शोषण करती हैं। WAD केवल महिलाओं को जोड़ने के बजाय उन आर्थिक-सामाजिक प्रणालियों में परिवर्तन की वकालत करता है जो असमानता पैदा करती हैं। यह सामूहिक सशक्तिकरण, महिला संगठनों, ग्रासरूट आंदोलन और unpaid घरेलू काम की आर्थिक महत्ता पर जोर देता है। अंततः, दोनों अग्रोच ने महिलाओं की भूमिका को विकास विमर्श के केंद्र में लाने में महत्वपूर्ण योगदान दिया और आगे चलकर GAD (Gender and Development) जैसे व्यापक दृष्टिकोण के लिए रास्ता तैयार किया, जो जेंडर संबंधों और शक्ति संरचनाओं पर आधारित एक व्यापक विश्लेषण प्रस्तुत करता है।

## 6.9 शब्दावली

- ❖ ☐ Women in Development: महिलाओं को विकास की मुख्यधारा में शामिल करने का दृष्टिकोण; जिसका लक्ष्य शिक्षा, रोजगार और संसाधन-प्राप्ति में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाना है।
- ❖ Women and Development: मार्क्सवादी/समाजवादी feminist दृष्टिकोण जो तर्क देता है कि महिलाओं का शोषण पूँजीवादी, वर्गीय और पितृसत्तात्मक संरचनाओं का परिणाम है; इसलिए संरचनात्मक परिवर्तन आवश्यक है।
- ❖ Gender Inequality: महिलाओं और पुरुषों के बीच सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक तथा सांस्कृतिक असमानताएँ।
- ❖ Patriarchy: सामाजिक संरचना जिसमें पुरुषों को शक्ति, संसाधन और निर्णय क्षमता पर प्रमुख नियंत्रण प्राप्त होता है।
- ❖ Productive Work: ऐसे आर्थिक कार्य जिनसे प्रत्यक्ष आय उत्पन्न होती है जैसे खेती, मजदूरी, औद्योगिक कार्य आदि।
- ❖ Reproductive Work: घरेलू और देखभाल से जुड़े कार्य जैसे बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल, खाना पकाना जो आर्थिक रूप से महत्वपूर्ण हैं परंतु अनपेन्ड (Unpaid) होते हैं।

- ❖ Women in Development: महिलाओं को विकास की मुख्यधारा में शामिल करने का दृष्टिकोण; जिसका लक्ष्य शिक्षा, रोजगार और संसाधन-प्राप्ति में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाना है।
- ❖ Women and Development: मार्क्सवादी/समाजवादी feminist दृष्टिकोण जो तर्क देता है कि महिलाओं का शोषण पूँजीवादी, वर्गीय और पितृसत्तात्मक संरचनाओं का परिणाम है; इसलिए संरचनात्मक परिवर्तन आवश्यक है।
- ❖ Gender Inequality: महिलाओं और पुरुषों के बीच सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक तथा सांस्कृतिक असमानताएँ।
- ❖ Patriarchy: सामाजिक संरचना जिसमें पुरुषों को शक्ति, संसाधन और निर्णय क्षमता पर प्रमुख नियंत्रण प्राप्त होता है।
- ❖ Productive Work: ऐसे आर्थिक कार्य जिनसे प्रत्यक्ष आय उत्पन्न होती है जैसे खेती, मजदूरी, औद्योगिक कार्य आदि।
- ❖ Reproductive Work: घरेलू और देखभाल से जुड़े कार्य जैसे बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल, खाना पकाना जो आर्थिक रूप से महत्वपूर्ण हैं परंतु अनपेन्ड (Unpaid) होते हैं।

## 6.10 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Benería, L., & Sen, G. (1981). *Accumulation, reproduction, and women's role in economic development: Boserup revisited*. *Signs*, 7(2), 279–298.
- ❖ Boserup, E. (1970). *Women's role in economic development*. St. Martin's Press.
- ❖ Chant, S., & Gutmann, M. (2000). *Mainstreaming men into gender and development*. Oxfam.
- ❖ Cornwall, A., & White, S. (2000). Men, masculinities and development. *IDS Bulletin*, 31(2), 1–6.
- ❖ Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality and identity politics. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- ❖ Kabeer, N. (1994). *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*. Verso.
- ❖ Mies, M. (1986). *Patriarchy and accumulation on a world scale: Women in the international division of labour*. Zed Books.
- ❖ Mohanty, C. T. (1988). Under Western eyes: Feminist scholarship and colonial discourses. *Feminist Review*, 30, 61–88.
- ❖ Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without borders*. Duke University Press.
- ❖ Molyneux, M. (1998). Analysing women's movements. *Development and Change*, 29(2), 219–245.

- ❖ Momsen, J. (2019). *Gender and development*. Routledge.
- ❖ Moser, C. O. N. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. Routledge.
- ❖ Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in research and practice. *The Journal of Developing Areas*, 24(4), 489–502.
- ❖ Razavi, S., & Miller, C. (1995). *From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse*. UNRISD.
- ❖ Sen, G., & Grown, C. (1987). *Development, crises, and alternative visions: Third World women's perspectives*. Monthly Review Press.
- ❖ Tinker, I. (1990). *Persistent inequalities: Women and world development*. Oxford University Press.
- ❖ United Nations. (1975). *World Conference of the International Women's Year, Mexico City: Report*. UN Publications.
- ❖ United Nations. (1980). *Mid-Decade Conference on Women, Copenhagen: Report*. UN Publications.
- ❖ Young, K. (1992). *Gender and development*. Oxford University Press.
- ❖ Young, K. (1997). Gender and development. In N. Visvanathan (Ed.), *The women, gender and development reader* (pp. 51–62). Zed Books.

---

## इकाई 7: जेंडर: - मुख्यधारा, योजना, बजट एवं लेखा परीक्षा (Gender:- Mainstreaming, Planning, Budgeting and Auditing) (Gender:- Mainstreaming, Planning, Budgeting and Auditing)

---

- 7.1 प्रस्तावना
- 7.2 उद्देश्य
- 7.3 मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग के अर्थ और परिभाषाएँ
- 7.4 जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग का महत्व
- 7.5 जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग से जुड़ी चुनौतियाँ
- 7.6 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 7.7 सारांश
- 7.8 शब्दावली
- 7.9 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 7.1 प्रस्तावना

जेंडर मुख्यधाराकरण का अर्थ है उस प्रक्रिया से है जिसमें विकास की हर नीति, योजना, बजट और कार्यान्वयन में महिलाओं, पुरुषों और अन्य लैंगिक समूहों की जरूरतों को समान रूप से शामिल किया जाता है। यह विचार इस समझ पर आधारित है कि समाज में विभिन्न लैंगिक समूहों को हमेशा बराबरी का अवसर नहीं मिलते। इसलिए विकास के हर चरण में लैंगिक दृष्टिकोण को शामिल करना आवश्यक है। यह दृष्टिकोण बीजिंग प्लेटफॉर्म फॉर एक्शन (1995) और सतत विकास लक्ष्य (SDG-5: लैंगिक समानता) से प्रेरित है। जेंडर योजना (Gender Planning) इस प्रक्रिया का पहला और महत्वपूर्ण कदम है। इसमें महिलाओं और पुरुषों की भूमिकाओं, जरूरतों और चुनौतियों का विश्लेषण किया जाता है। योजना बनाते समय लैंगिक असमानताओं को पहचानकर ऐसे कदम तय किए जाते हैं, जिनसे विकास का लाभ सभी को समान रूप से मिल सके। इसके बाद जेंडर बजटिंग (Gender Budgeting) आती है, जिसका उद्देश्य यह देखना है कि सरकार का सामान्य बजट महिलाओं और पुरुषों दोनों के लिए कितना लाभकारी है। सामान्य शब्दों में इससे यह सुनिश्चित किया जाता है कि सार्वजनिक संसाधनों का उपयोग लैंगिक समानता को बढ़ाने के लिए हो रहा है अथवा नहीं। जेंडर ऑडिटिंग में यह देखा जाता है कि नीतियाँ और कार्यक्रम वास्तव में जेंडर-संवेदनशील हैं या नहीं, और कहाँ सुधार की जरूरत है। इन सभी प्रक्रियाओं का उद्देश्य है कि समाज के सभी लैंगिक समूहों को समान अधिकार, अवसर और लाभ मिलें। यह अध्याय इन अवधारणाओं के महत्व, प्रक्रियाओं और चुनौतियों की सरल और स्पष्ट समझ प्रस्तुत करेगा।

## 7.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के पश्चात अध्ययनकर्ता:

- ❖ जेंडर के मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग के अर्थ और परिभाषाओं को समझ सकेंगे
- ❖ जेंडर के मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग के विकास में महत्व को समझ सकेंगे
- ❖ यह भी समझ सकेंगे कि कौन कौन सी समस्याएँ मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग को जमीनी स्तर पर लागू करने से रोकती है

## 7.3 मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग के अर्थ और परिभाषाएँ

डेवलपमेंट स्टडीज़, पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन और जेंडर स्टडीज़ अक्सर गवर्नेंस और प्रोग्राम को लागू करने के जरूरी हिस्सों के तौर पर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग के कॉन्सेप्ट का इस्तेमाल करते हैं। ये कॉन्सेप्ट आपस में जुड़े प्रक्रिया को दिखाते हैं जिनका मकसद असमानता, जिम्मेदारी, सबूतों के आधार पर फैसले लेना और संसाधनों का बराबर बंटवारा पक्का करना है। हालांकि हर शब्द की अपनी अधिकारिक परिभाषा है, लेकिन साथ मिलकर वे सस्टेनेबल डेवलपमेंट और जेंडर इक्वालिटी (UN Women, 2015) पाने के लिए इंस्टीट्यूशनल मैकेनिज्म की रीढ़ बनते हैं जिन्हें हम निम्न प्रकार से समझ सकते हैं:

7.3.1 जेंडर मेनस्ट्रीमिंग: मतलब और परिभाषाएँ: जेंडर मेनस्ट्रीमिंग एक ग्लोबल स्ट्रैटेजी है जिसे यह पक्का करने के लिए बनाया गया है कि जेंडर के नज़रिए और जेंडर इक्वालिटी के लक्ष्यों को पॉलिसी बनाने, प्रोग्रामिंग और इंस्टीट्यूशनल प्रोसेस के सभी स्टेज में शामिल किया जाए। यह महिलाओं पर चौथे वर्ल्ड कॉन्फ्रेंस (बीजिंग, 1995) के बाद ज़ोरदार तरीके से सामने आया, जहाँ बीजिंग प्लेटफॉर्म फॉर एक्शन ने इसे जेंडर इक्वालिटी को बढ़ावा देने के मुख्य तरीके के तौर पर औपचारिक रूप दिया। जेंडर मेनस्ट्रीमिंग का मतलब है सभी पॉलिसी, प्रोग्राम और एक्टिविटी

के एनालिसिस, डिजाइन, इम्प्लीमेंटेशन, मॉनिटरिंग और इवैल्यूएशन में जेंडर से जुड़ी चिंताओं को सिस्टमैटिक तरीके से शामिल करना। जेंडर को एक अलग मुद्दा मानने के बजाय, जिसे अकेले महिलाओं के लिए खास प्रोजेक्ट के ज़रिए हैंडल किया जाता है, जेंडर मेनस्ट्रीमिंग यह पक्का करता है कि सभी सामाजिक काम इस बात पर विचार करें कि वे अलग-अलग जेंडर पर कैसे असर डालते हैं। जेंडर मेनस्ट्रीमिंग के लिए इंस्टीट्यूशन को यह देखना ज़रूरी है कि उनकी पॉलिसी पुरुषों, महिलाओं और अलग-अलग जेंडर ग्रुप पर अलग-अलग तरह से कैसे असर डालती हैं। यह ऑर्गेनाइजेशनल कल्चर को बदलने, स्टेकहोल्डर्स के बीच जेंडर सेंसिटिविटी को बेहतर बनाने और इक्विटी को बढ़ावा देने के लिए इंस्टीट्यूशनल प्रैक्टिस को फिर से डिजाइन करने पर जोर देता है। मेनस्ट्रीमिंग में फैसले लेने की प्रोसेस में महिलाओं की बराबर भागीदारी पक्का करना, स्ट्रक्चरल रुकावटों को दूर करना और जेंडर-रिस्पॉन्सिव सर्विस डिलीवरी सिस्टम बनाना भी शामिल है। जेंडर मेनस्ट्रीमिंग में शामिल मुख्य बिन्दुओं को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ जेंडर के बीच अंतर, जेंडर की भूमिका और जेंडर के आधार पर असमानताओं का आकलन करना।
- ❖ यह पक्का करना कि नीतियां और प्रोग्राम समान अवसरों को बढ़ावा दें।
- ❖ जेंडर के नियमों और भेदभाव को दूर करने के लिए संस्थानों को बदलना।
- ❖ फैसले लेने में महिलाओं और पिछड़े जेंडर की भागीदारी बढ़ाना।

7.3.2 जेंडर प्लानिंग: जहां जेंडर मेनस्ट्रीमिंग इंस्टीट्यूशनल इंटीग्रेशन पर फोकस करता है, वहीं जेंडर प्लानिंग एक मेथड वाली प्रोसेस है जिसका मकसद जेंडर की ज़रूरतों को पहचानना, असमानताओं का एनालिसिस करना और रिस्पॉन्सिव स्ट्रेटेजी बनाना है। मुख्य रूप से कैरोलीन मोजर (1993) द्वारा डेवलप की गई, जेंडर प्लानिंग महिलाओं की ट्रिपल भूमिकाओं (रिप्रोडक्टिव, प्रोडक्टिव और कम्युनिटी भूमिकाएं) को एड्रेस करती है और प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतों और स्ट्रेटेजिक जेंडर ज़रूरतों के बीच अंतर करती है। जहाँ

- ❖ प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतें मौजूदा जेंडर रोल से पैदा होती हैं जैसे पानी, हेल्थ, या चाइल्डकेयर फैसिलिटी।
- ❖ स्ट्रेटेजिक जेंडर ज़रूरतों का मकसद जेंडर रिलेशन को बदलना और स्ट्रक्चरल असमानताओं को चुनौती देना है जैसे प्रॉपर्टी राइट्स, लीगल रिफॉर्म, या हिंसा रोकने के तरीके।

जेंडर प्लानिंग यह पक्का करती है कि पॉलिसी इन अलग-अलग ज़रूरतों को पहचानें और उन्हें असरदार तरीके से जोड़ें। इसमें जेंडर एनालिसिस टूल जैसे जेंडर एनालिसिस मैट्रिक्स, मोजर फ्रेमवर्क, हार्वर्ड एनालिटिकल फ्रेमवर्क, और जेंडर-डिसएग्रीगेटेड डेटा कलेक्शन शामिल हैं। एक कॉम्प्रिहेंसिव जेंडर प्लान में शामिल हैं:

- ❖ सिचुएशनल एनालिसिस
- ❖ जेंडर गैप की पहचान
- ❖ स्टेकहोल्डर कंसल्टेशन
- ❖ जेंडर-रिस्पॉन्सिव ऑब्जेक्टिव बनाना
- ❖ साफ़ जेंडर इंडिकेटर के साथ एक्टिविटी डिजाइन करना
- ❖ मॉनिटरिंग और इवैल्यूएशन फ्रेमवर्क

जेंडर प्लानिंग सरकारी एजेंसियों, NGOs, और इंटरनेशनल इंस्टीट्यूशन के लिए खास तौर पर उपयोगी है जो जेंडर बेस्ड असमानताओं को कम करने के मकसद से प्रोग्राम डिजाइन करते हैं। यह पक्का करता है कि इंटरवेंशन अनजाने में असमानताओं को मजबूत न करें बल्कि लंबे समय तक जेंडर एम्पावरमेंट में योगदान दें।

7.3.3 जेंडर बजटिंग: जेंडर बजटिंग, जिसे जेंडर-रिस्पॉन्सिव बजटिंग (GRB) भी कहा जाता है, जेंडर इक्वालिटी पर उनके असर का अंदाजा लगाने के लिए सरकारी बजट का एनालिसिस करने की प्रक्रिया को बताता है। गलतफहमी के उलट, जेंडर बजटिंग का मतलब महिलाओं के लिए अलग बजट बनाना नहीं है। इसके बजाय, इसमें मौजूदा बजटीय एलोकेशन का मूल्यांकन करना शामिल है ताकि यह पता लगाया जा सके कि वे जेंडर इक्विटी को बढ़ावा देते हैं, नज़रअंदाज़ करते हैं या उसमें रुकावट डालते हैं। जेंडर बजटिंग की शुरुआत 1980 के दशक में ऑस्ट्रेलिया में हुई थी और बाद में इसे भारत समेत कई देशों ने अपनाया। भारत सरकार ने 2005-06 में महिला और बाल विकास मंत्रालय और वित्त मंत्रालय के ज़रिए जेंडर बजटिंग को इंस्टीट्यूशनल बनाया। जेंडर बजटिंग के मुख्य मकसद में शामिल हैं:

- ❖ यह पक्का करना कि सरकारी खर्च जेंडर प्रायोरिटीज़ को पूरा करे।
- ❖ महिलाओं और लड़कियों को टारगेट करने वाली स्कीमों में रिसोर्स गैप की पहचान करना।
- ❖ डेवलपमेंट के नतीजों को ज़्यादा बराबर और सबको साथ लेकर चलने वाला बनाना।
- ❖ सरकारी फंड के एलोकेशन में ट्रांसपेरेंसी और अकाउंटेबिलिटी को बढ़ावा देना।

जेंडर बजटिंग प्रोसेस में कई स्टेप्स होते हैं:

- ❖ पॉलिसी और प्रोग्राम का जेंडर एनालिसिस: यह देखना कि पॉलिसी जेंडर की ज़रूरतों को ठीक से पूरा करती हैं या नहीं।
- ❖ खर्च की ट्रैकिंग: यह देखना कि जेंडर-रिस्पॉन्सिव स्कीम पर कितना पैसा दिया और खर्च किया गया है।
- ❖ बेनिफिट इंसिडेंस एनालिसिस: यह पहचानना कि किन ग्रुप (पुरुष/महिला/लड़कियां/लड़के) को पब्लिक खर्च से फ़ायदा होता है।
- ❖ परफॉर्मेंस ऑडिट और आउटकम मॉनिटरिंग: जेंडर आउटकम पर बजट खर्च का असर मापना।

भारत में, यूनियन बजट में जेंडर बजट स्टेटमेंट (स्टेटमेंट 13) दो कैटेगरी में जेंडर-फ़ोकस्ड एलोकेशन दिखाता है:

- ❖ पार्ट A: 100% एलोकेशन वाली महिलाओं के लिए खास स्कीम।
- ❖ पार्ट B: कम से कम 30% महिलाओं से जुड़े एलोकेशन वाली स्कीम।

जेंडर बजटिंग यह पक्का करके पब्लिक फ़ाइनेंस की एफ़िशिएंसी, इक्विटी और अकाउंटेबिलिटी को बेहतर बनाती है कि रिसोर्स का इस्तेमाल जेंडर इनइक्वालिटी को कम करने के लिए किया जाए।

7.3.4 जेंडर ऑडिटिंग: जेंडर ऑडिटिंग एक सिस्टमैटिक रिव्यू प्रोसेस है जिससे यह पता लगाया जाता है कि इंस्टीट्यूशन, पॉलिसी या प्रोग्राम जेंडर इक्वालिटी में कितना योगदान दे रहे हैं। यह एक मॉनिटरिंग और इवैल्यूएशन मैकेनिज्म के तौर पर काम करता है ताकि यह पक्का हो सके कि कागज़ पर किए गए जेंडर कमिटमेंट असल में लागू हों। एक जेंडर ऑडिट आम तौर पर इन चीज़ों की जांच करता है:

- ❖ इंस्टीट्यूशनल पॉलिसी और गाइडलाइन
- ❖ रिक्रूटमेंट प्रैक्टिस, लीडरशिप रिप्रेजेंटेशन और वर्कप्लेस कल्चर
- ❖ बजट एलोकेशन पैटर्न

- ❖ सर्विस डिलीवरी मैकेनिज्म
- ❖ मॉनिटरिंग और इवैल्यूएशन सिस्टम
- ❖ कैपेसिटी-बिल्डिंग इनिशिएटिव
- ❖ फ़ैसले लेने में महिलाओं की भागीदारी का लेवल

इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन (ILO) ने ऑर्गनाइजेशन को जेंडर गैप पहचानने और एक्शन प्लान बनाने में मदद करने के लिए पार्टिसिपेटरी जेंडर ऑडिट (PGA) टूल पेश किया। जेंडर ऑडिट न केवल गैप को हाईलाइट करते हैं बल्कि जेंडर रिस्पॉन्सिवनेस को बेहतर बनाने के लिए सुझाव भी देते हैं। जेंडर ऑडिटिंग के फ़ायदों में ये शामिल हैं:

- ❖ जेंडर इक्वालिटी के लिए इंस्टीट्यूशनल अकाउंटैबिलिटी को मज़बूत करना
- ❖ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन में ट्रांसपेरेंसी को बढ़ावा देना
- ❖ डेवलपमेंट इंटरवेंशन की क्रेडिबिलिटी और असर को बढ़ाना
- ❖ यह पक्का करना कि जेंडर कमिटमेंट सिंबॉलिक न हों बल्कि ऑपरेशनल हों

जेंडर ऑडिट के नतीजे पॉलिसी बनाने वालों, एडमिनिस्ट्रेटर्स और डेवलपमेंट प्रैक्टिशनर्स को अपने प्रोग्राम को बेहतर बनाने और बेहतर जेंडर नतीजे पक्का करने में गाइड करते हैं।

#### 7.4 जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग का महत्व

जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग, गवर्नेंस और डेवलपमेंट के ज़रूरी तरीके हैं जो सबको साथ लेकर चलना, बराबरी और पब्लिक सर्विस और रिसोर्स तक पहुँच पक्का करते हैं। इन तरीकों का मकसद पॉलिसी बनाने, रिसोर्स देने और जांच-पड़ताल के हर स्टेज पर जेंडर के नज़रिए को जोड़ना है ताकि डेवलपमेंट प्रोसेस अनजाने में असमानता को बढ़ावा न दें। आज के गवर्नेंस सिस्टम में, खासकर भारत जैसे विकासशील देशों में, ऐसे तरीके सस्टेनेबल डेवलपमेंट और सोशल जस्टिस पाने के लिए बहुत ज़रूरी हो गए हैं।

जेंडर मेनस्ट्रीमिंग का महत्व: जेंडर मेनस्ट्रीमिंग का उद्देश्य पॉलिसी, प्रोग्राम और इंस्टीट्यूशनल प्रोसेस में जेंडर के नज़रिए को सिस्टमैटिक तरीके से शामिल करना है। यह पक्का करता है कि फ़ैसले लेते समय सभी जेंडर खासकर महिलाओं और पिछड़े तबकों की ज़रूरतों, चिंताओं और अनुभवों पर ध्यान दिया जाए। सबसे पहले, जेंडर मेनस्ट्रीमिंग विकास के मौकों तक पहुँच में बराबरी को बढ़ावा देता है। पुराने डेवलपमेंट मॉडल अक्सर महिलाओं की खास ज़रूरतों को नज़रअंदाज़ कर देते हैं, जिससे नतीजे अलग-अलग होते हैं। जब जेंडर को मेनस्ट्रीम किया जाता है, तो पॉलिसी बनाने वाले दखल देने से पहले जेंडर पर आधारित संभावित असर का अंदाज़ा लगाते हैं, जिससे बेहतर नतीजे मिलते हैं (यूनाइटेड नेशंस, 1997)। दूसरा, जेंडर मेनस्ट्रीमिंग इंस्टीट्यूशनल अकाउंटैबिलिटी को मज़बूत करता है। यह इंस्टीट्यूशन को अपने अंदरूनी स्ट्रक्चर की जाँच करने, जेंडर बायस की पहचान करने और सुधारने के तरीके अपनाने के लिए मजबूर करता है। इससे ऑर्गनाइजेशन को बराबरी वाली जगहों में बदलने में मदद मिलती है, जिससे उनकी रिस्पॉन्सिवनेस और असर बेहतर होता है। तीसरा, जेंडर मेनस्ट्रीमिंग सबूतों पर आधारित पॉलिसी बनाने में मदद करता है। जेंडर के आधार पर अलग अलग डेटा का इस्तेमाल करके, सरकारें और संस्थाएं हेल्थ, एजुकेशन, नौकरी और मोबिलिटी (वर्ल्ड बैंक, 2012) जैसे एरिया में महिलाओं और पुरुषों के अलग-अलग अनुभवों को बेहतर ढंग से समझ सकती हैं। इससे आखिर में ज़्यादा टारगेटेड पॉलिसी बनती हैं। आखिर में, सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स (SDGs) जैसे ग्लोबल कमिटमेंट्स, खासकर जेंडर इक्वालिटी पर SDG 5 को पाने के लिए जेंडर को मेनस्ट्रीम करना

ज़रूरी है। इंटीग्रेटेड जेंडर कंसीडरेशन यह पक्का करते हैं कि जेंडर को एक अलग मुद्दे के तौर पर नहीं बल्कि सभी डेवलपमेंट एक्शन के एक सेंट्रल हिस्से के तौर पर देखा जाए।

जेंडर सेंसिटिव प्लानिंग का महत्व: जेंडर-सेंसिटिव प्लानिंग वह प्रोसेस है जिसके ज़रिए विकास योजनाओं में समस्याओं की पहचान करने से लेकर रणनीति बनाने और उन्हें लागू करने तक, हर स्तर पर जेंडर को ध्यान में रखा जाता है। जेंडर प्लानिंग का पहला बड़ा महत्व यह है कि यह डेवलपमेंट प्रोग्राम के असर और कुशलता को बढ़ाता है। जब प्लानिंग जेंडर की असलियत को दिखाती है, तो दखल ज़्यादा काम के, प्रैक्टिकल और असरदार हो जाते हैं। उदाहरण के लिए, ट्रांसपोर्टेशन सिस्टम की प्लानिंग करते समय, महिलाओं की सुरक्षा और आने-जाने के तरीकों पर विचार करने से ज़्यादा समावेशी और बड़े पैमाने पर इस्तेमाल होने वाले पब्लिक ट्रांसपोर्ट सिस्टम बनते हैं। दूसरा, जेंडर-सेंसिटिव प्लानिंग स्ट्रक्चरल असमानताओं को दूर करती है। डेवलपमेंट प्रोसेस अक्सर मौजूदा हायरार्की को और मज़बूत करते हैं अगर वे जेंडर पावर रिलेशन को ध्यान में नहीं रखते हैं। जेंडर प्लानिंग यह पक्का करती है कि दखल भेदभाव वाले नियमों को चुनौती दें और एम्पावरमेंट को सपोर्ट करें। तीसरा, जेंडर प्लानिंग महिलाओं के बिना पैसे वाले देखभाल के काम को पहचानती है, एक ऐसा फैक्टर जिसे अक्सर डेवलपमेंट प्लानिंग में नज़रअंदाज़ कर दिया जाता है। प्लानिंग में जेंडर रोल को शामिल करने से ऐसी पॉलिसी बनती हैं जो चाइल्डकेयर सर्विस, काम के लचीले घंटे और कम्युनिटी सपोर्ट सिस्टम (एल्सन, 2002) के ज़रिए बिना पैसे वाले काम का बोझ कम करती हैं। चौथा, जेंडर प्लानिंग पार्टिसिपेटरी डेवलपमेंट को सपोर्ट करती है। यह फैसले लेने की प्रक्रिया में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा देती है, यह पक्का करती है कि डेवलपमेंट पॉलिसी उनके जीवन के अनुभवों को दिखाएंगे।

जेंडर बजटिंग का महत्व: जेंडर बजटिंग, जिसे जेंडर-रिस्पॉन्सिव बजटिंग (GRB) भी कहा जाता है, एक पब्लिक फाइनेंशियल मैनेजमेंट टूल है जो जेंडर के नज़रिए से बजट का आकलन करता है। यह सरकारों को यह समझने में मदद करता है कि बजट का बंटवारा महिलाओं और पुरुषों पर अलग-अलग तरह से कैसे असर डालता है। जेंडर बजटिंग का एक मुख्य फ़ायदा यह है कि यह सही और बराबर रिसोर्स बांटने में मदद करता है। पारंपरिक बजटिंग में न्यूट्रलिटी मानी जाती है, लेकिन सरकारी खर्च अक्सर जेंडर के आधार पर नतीजे देते हैं। जेंडर बजटिंग यह पक्का करती है कि रिसोर्स भेदभाव कम करने और बराबरी को बढ़ावा देने के लिए बांटे जाएं (बडलेंडर और हेवित, 2003)। दूसरा, जेंडर बजटिंग सरकारी खर्च में ट्रांसपेरेंसी और अकाउंटेबिलिटी बढ़ाती है। यह सरकारों को जेंडर-डिसएग्रीगेटेड डेटा और नतीजों के आकलन का इस्तेमाल करके बजट बंटवारे को सही ठहराने के लिए मजबूर करती है। इससे जेंडर-ब्लाइंड खर्च कम होता है और जेंडर इक्वालिटी कमिटमेंट के प्रति अकाउंटेबिलिटी बढ़ती है। तीसरा, जेंडर बजटिंग बेहतर पॉलिसी अलाइनमेंट पक्का करती है। कई सरकारें जेंडर पॉलिसी अपनाती हैं, लेकिन अगर उन्हें फाइनेंशियल सपोर्ट के साथ मैच नहीं किया जाता है तो ये कमिटमेंट बेअसर रहते हैं। जेंडर बजटिंग पॉलिसी और फंडिंग के बीच के गैप को कम करती है, जिससे यह पक्का होता है कि जेंडर लक्ष्यों को ठीक से फाइनेंस किया जाए। चौथा, जेंडर बजटिंग सबको साथ लेकर चलने वाले विकास को बढ़ावा देती है। महिलाओं की हेल्थ, एजुकेशन, नौकरी और सुरक्षा में इन्वेस्टमेंट से समाज को लंबे समय में आर्थिक फ़ायदे होते हैं। UN Women की रिपोर्ट है कि जेंडर के हिसाब से इन्वेस्टमेंट से ज़्यादा आर्थिक फ़ायदा होता है और देश के विकास में मदद मिलती है।

जेंडर ऑडिटिंग का महत्व: जेंडर ऑडिटिंग एक सिस्टमैटिक टूल है जिसका इस्तेमाल ऑर्गनाइजेशन, प्रोग्राम और बजट की जेंडर रिस्पॉन्सिवनेस का आकलन करने के लिए किया जाता है। यह मूल्यांकन करता है कि क्या इंस्टीट्यूशन जेंडर इक्वालिटी के लक्ष्यों को पूरा कर रहे हैं और क्या इंटरनल प्रोसेस जेंडर इन्क्लूजन के लिए सपोर्टिव हैं। जेंडर ऑडिटिंग का एक बड़ा महत्व यह है कि यह सबूतों के आधार पर मूल्यांकन करता है। यह ऑर्गनाइजेशनल कल्चर,

स्टाफिंग, पॉलिसी और रिसोर्स के इस्तेमाल में जेंडर गैप को सामने लाता है। इससे ऑर्गनाइजेशन सोच-समझकर सुधार कर पाते हैं। दूसरा, जेंडर ऑडिट इंस्टीट्यूशनल ट्रांसपेरेंसी को बढ़ावा देते हैं। वे आकलन करते हैं कि क्या ऑर्गनाइजेशन नेशनल और इंटरनेशनल जेंडर इक्वालिटी कमिटमेंट का पालन करते हैं। इससे पब्लिक का भरोसा मजबूत होता है और गवर्नेंस क्वालिटी बेहतर होती है। तीसरा, जेंडर ऑडिटिंग इंस्टीट्यूशन के अंदर कैपेसिटी गैप की पहचान करता है। ऑडिट के जरिए, ऑर्गनाइजेशन समझते हैं कि जेंडर सेंसिटिविटी को बेहतर बनाने के लिए कहाँ नॉलेज, ट्रेनिंग या स्ट्रक्चरल सुधारों की जरूरत है। चौथा, जेंडर ऑडिट यह पक्का करके मेनस्ट्रीमिंग प्रोसेस को मजबूत करते हैं कि जेंडर से जुड़ी बातें सिर्फ प्लानिंग तक ही सीमित न रहें, बल्कि इम्प्लीमेंटेशन, मॉनिटरिंग और मूल्यांकन के दौरान लगातार उन पर ध्यान दिया जाए। इससे एक फीडबैक लूप बनता है जो भविष्य की पॉलिसीमेकिंग को बेहतर बनाता है। आखिर में, जेंडर ऑडिटिंग, जेंडर बजटिंग और प्लानिंग के असर को मापने में मदद करती है, और फाइनेंशियल एलोकेशन को असल दुनिया के नतीजों से जोड़ती है।

संक्षेप में हम कह सकते हैं कि जेंडर को मुख्यधारा में लाना, प्लानिंग, बजट बनाना और ऑडिटिंग अलग-अलग तरीके नहीं हैं ये जेंडर जस्टिस पाने के लिए एक पूरा फ्रेमवर्क बनाते हैं। जहाँ मुख्यधारा में लाना नींव रखता है, प्लानिंग जेंडर से जुड़ी बातों को लागू करती है, बजट बनाना उन्हें फाइनेंस करता है, और ऑडिटिंग पूरी परफॉर्मेंस का मूल्यांकन करता है। ये सब मिलकर यह पक्का करते हैं कि जेंडर इक्वालिटी सिर्फ सिंबॉलिक न हो, बल्कि गवर्नेंस और डेवलपमेंट में सिस्टमैटिक तरीके से शामिल हो। ये तरीके डेमोक्रेसी, वेल्फेयर देशों और उन ऑर्गनाइजेशन के लिए बहुत जरूरी हैं जो सबको साथ लेकर चलने वाले विकास के लिए कमिटेड हैं। ये पब्लिक इंस्टीट्यूशन को दिखावे से आगे बढ़कर लगातार असेसमेंट, स्ट्रेटेजिक रिसोर्स एलोकेशन और अकाउंटैबिलिटी के जरिए असल जेंडर इक्वालिटी की ओर बढ़ने में मदद करते हैं।

### 7.5 जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग से जुड़ी चुनौतियाँ

जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग इत्यादि को विकास प्रक्रिया और सरकारी तंत्र में जेंडर समानता लाने के महत्वपूर्ण यंत्रों के रूप में माना जाता है। हालाँकि इन तरीकों का उद्देश्य नीतियों संस्थागत परिवर्तन और वित्त संस्थाओं में डर के नजरिए को जोड़ना है लेकिन इन्हें लागू करना मुश्किल है। भारत समेत कई देशों में लगातार ऐसी कमियाँ हैं जो जेंडर के हिसाब से चलने वाले गवर्नेंस को पूरी तरह से लागू होने से रोकती हैं। जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग इत्यादि के सफल संचालन में आने वाले समस्याओं को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है

**जेंडर मेनस्ट्रीमिंग में चुनौतियाँ:** जेंडर मेनस्ट्रीमिंग को संरचनात्मक, संस्थागत, सांस्कृतिक और प्रचालन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो असल में इसकी सफलता को सीमित करती हैं। एक बड़ी चुनौती पॉलिसी बनाने वालों और प्रबंधक के बीच विचार की स्पष्टता और समझ की कमी है। जेंडर मेनस्ट्रीमिंग को अक्सर सिर्फ महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने या महिलाओं के लिए खास प्रोग्राम शामिल करने के तौर पर गलत समझा जाता है, लेकिन असल में यह जेंडर पर आधारित असमानताओं को दूर करने की एक प्रक्रिया है जिसमें संस्थागत स्तर में परिवर्तन किया जाता है (मोजर एंड मोजर, 2005)। इससे मुख्य फैसले लेने के स्तर में बदलाव किए बिना ऊपरी तौर पर लागू किया जाता है। दूसरा, संस्थागत विरोध और पितृसंस्थागत नियम मेनस्ट्रीमिंग प्रक्रिया में रुकावट डालते हैं। सरकारी एजेंसियाँ और संगठन जेंडर मेनस्ट्रीमिंग को एक अतिरिक्त बोझ या गैर-जरूरी एजेंडा के तौर पर देख सकते हैं, खासकर जब यह मौजूदा पावर सम्बन्धों को चुनौती देता है। इस तरह के विरोध का नतीजा कम प्राथमिकता, अपर्याप्त इंटीग्रेशन, या जेंडर

संबंधी बातों को पूरी तरह से नज़रअंदाज़ करना होता है। तीसरा, जेंडर मेनस्ट्रीमिंग की सफलता जेंडर-विभेदीकरण तथ्यों की कमी के कारण काफी सीमित है। नीतियाँ पुरुषों, महिलाओं और दूसरी जेंडर पहचानों पर अलग-अलग तरह से कैसे असर डालती हैं, इस बारे में सही तथ्यों के बिना, संस्थाएं जेंडर-रिस्पॉन्सिव इंटरवेंशन को असरदार तरीके से डिज़ाइन या इवैल्यूएट नहीं कर सकतीं (UN Women, 2015)। चौथा, मेनस्ट्रीमिंग की कोशिशों में अक्सर कम संसाधन और कमज़ोर राजनीतिक इच्छाशक्ति की कमी होती है। जब जेंडर नीतियाँ होती भी हैं, तो उन्हें कम वित्त मिलता है या ठीक से लागू नहीं किया जाता। जेंडर विशेषज्ञ की कमी, जेंडर अनुभव की कमी, कम निवेश और संस्थागत क्षमता की कमी इस प्रक्रिया को और भी कमज़ोर करती है। आखिर में, असरदार नियंत्रण मैकेनिज्म की कमी के कारण मेनस्ट्रीमिंग एक चुनौती बनी हुई है।

**जेंडर-सेंसिटिव प्लानिंग में चुनौती:** जेंडर-सेंसिटिव प्लानिंग का मकसद विकास योजना के सभी स्तरों में जेंडर के नज़रिए को शामिल करना है। हालांकि, इसे लागू करने में कई रुकावटें आती हैं। एक मुख्य चुनौती योजना और फैसले लेने की जगहों में महिलाओं का सीमित प्रतिनिधित्व है। राजनैतिक, प्रशासनिक और सामुदायिक संस्थाओं में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व नीतिगत फैसलों में महिलाओं के अनुभवों को शामिल करने में रुकावट डालता है (UNDP, 2014)। इस वजह से, प्लानिंग में अक्सर पुरुषों का नज़रिया दिखता है। दूसरा, प्लानिंग टीमों में अक्सर जेंडर विशेषज्ञ और अनुभव शील व्यक्तियों की कमी होती है, जिससे जेंडर विश्लेषण को अलग अलग योजनाओं में शामिल करना मुश्किल हो जाता है। कई नीति निर्माता जेंडर से जुड़ी समस्याओं को विकास की ज़रूरी प्राथमिकताओं के बजाय सामाजिक या भलाई की चिंता के तौर पर देखते हैं। तीसरा, लिंग-पक्षपाती सामाजिक-सांस्कृतिक प्लानिंग प्रोसेस में महिलाओं की असरदार तरीके से हिस्सा लेने की काबिलियत को रोकते हैं। चौथी बात, लिंग-संवेदनशील योजना को सरकार के भीतर विभागीय अलगाव (सिलो) चुनौती देता है। लिंग संबंधी मुद्दे सभी क्षेत्रों में फैले होते हैं, लेकिन योजना विभाग अक्सर अलग-थलग काम करते हैं, जिससे लिंग-सम्बन्धी पहलें टुकड़ों में रह जाती हैं और उनका स्थायी प्रभाव नहीं बन पाता। अंततः, अल्पकालिक परियोजना चक्र लिंग सम्बन्धी योजना को कमज़ोर करते हैं, क्योंकि ऐसी योजना दीर्घकालिक परिवर्तन लाने वाले दृष्टिकोणों की मांग करती है। विकास एजेंसियाँ अक्सर तात्कालिक, मापक परिणामों को गहरे संरचनात्मक परिवर्तनों पर प्राथमिकता देती हैं, जिससे लिंग सम्बन्धी योजना सतही बनकर रह जाती है।

लैंगिक-संवेदनशील बजट (GRB) में चुनौतियाँ यद्यपि लैंगिक बजट को लैंगिक समानता को बढ़ावा देने का परिवर्तनकारी उपकरण माना जाता है, इसके कार्यान्वयन के समक्ष कई संस्थागत और परिचालनात्मक चुनौतियाँ हैं। सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक बजट को लैंगिक-तटस्थ समझने की धारणा है। कई नीति निर्माताओं का मानना है कि बजट सभी नागरिकों को समान रूप से लाभ पहुँचाते हैं, जिससे लैंगिक बजट को अनावश्यक समझा जाता है। यह गलतफहमी सार्वजनिक खर्च का विभिन्न लिंगों पर किस प्रकार प्रभाव पड़ता है, इसके गहन विश्लेषण को रोकती है (Budlender, 2015)। दूसरी चुनौती यह है कि लैंगिक बजटिंग के लिए मजबूत डेटा और विश्लेषणात्मक कौशल की आवश्यकता होती है, जो अक्सर सरकारी विभागों में अनुपस्थित होते हैं। कई संस्थानों के पास लिंगानुसार व्यय का विभाजन करने वाली ट्रैकिंग नहीं होती, जिससे लैंगिक विश्लेषण कठिन हो जाता है। तीसरी बात, संस्थागत समन्वय के अभाव से GRB का कार्यान्वयन कमज़ोर हो जाता है। चूँकि लैंगिक बजटिंग में कई मंत्रालय, वित्त विभाग और जेंडर इकाइयाँ शामिल होती हैं, समन्वय के अभाव में काम की पुनरावृत्ति और भ्रम उत्पन्न होता है। चौथी बात, जेंडर बजटिंग अक्सर प्रतीकात्मक बन जाती है। सरकारें GRB वक्तव्य प्रस्तुत कर सकती हैं, महिलाओं-विशिष्ट योजनाओं के लिए धन आवंटित कर सकती हैं, या जेंडर बजट रिपोर्टें प्रकाशित कर सकती हैं, परंतु समग्र बजट प्रक्रिया को

बदलना न कर पाने के कारण यह एक परिवर्तनकारी उपाय बनने के बजाय चेकलिस्ट की गतिविधि बनकर रह जाती है (Sharp & Broomhill, 2013)। पाँचवीं बात, राजनीतिक प्रतिबद्धता की कमी और अस्थिर नेतृत्व अक्सर जेंडर बजटिंग में बाधा डालते हैं। सरकार के नेतृत्व में बदलाव, प्राथमिकताओं का टकराव और अधिकारियों में सीमित जागरूकता के कारण कार्यान्वयन असंगत रहता है। अंत में, GRB वित्तीय संसाधनों की कमी से सीमित है। जेंडर समानता पहलों को अक्सर अपर्याप्त फंडिंग मिलती है, जिससे सार्थक जेंडर परिणाम प्राप्त करना कठिन हो जाता है।

लैंगिक ऑडिट के चुनौतियाँ: लैंगिक ऑडिट यह मूल्यांकन करते हैं कि संस्थाएँ नीतियों, कार्यक्रमों और संगठनात्मक संरचनाओं में लैंगिक पहलुओं को कितना समावेश कर रही हैं। फिर भी, कई क्षेत्रों और संस्थानों में लैंगिक ऑडिट पर्याप्त रूप से विकसित नहीं हुए हैं। एक प्रमुख चुनौती लैंगिक ऑडिट करने के लिए मानकीकृत कार्यप्रणालियों का अभाव है। विभिन्न संगठन अलग-अलग उपकरणों का उपयोग करते हैं, जिससे प्रगति की तुलना करना या मानक स्थापित करना कठिन हो जाता है (ILO, 2012)। दूसरा, प्रभावी लैंगिक ऑडिट के लिए लैंगिक विश्लेषण, संगठनात्मक आकलन और नीति मूल्यांकन में विशेषज्ञ कौशल आवश्यक होते हैं। कई संस्थाओं के पास व्यापक लैंगिक ऑडिट करने में सक्षम प्रशिक्षित पेशेवर नहीं होते। तीसरा, लैंगिक लेखापरीक्षा को संस्थानों से प्रतिरोध का सामना करना पड़ता है क्योंकि वे संस्थागत पूर्वाग्रहों, शक्ति असंतुलन और लैंगिक प्रदर्शन में अंतराल को उजागर करते हैं। संगठन लेखापरीक्षा को रचनात्मक के बजाय खतरनाक या महत्वपूर्ण मान सकते हैं। चौथा, ऑडिट खराब अनुवर्ती तंत्र से ग्रस्त है। यहां तक कि जब ऑडिट रिपोर्ट महत्वपूर्ण अंतराल को उजागर करती है, तो संस्थान अक्सर जवाबदेही ढाँचे की कमी के कारण सिफारिशों को लागू करने में विफल रहते हैं। पाँचवाँ, लैंगिक लेखापरीक्षा हितधारकों, विशेष रूप से हाशिए पर रहने वाले समुदायों की महिलाओं की सीमित भागीदारी से बाधित होती है। लेखापरीक्षा अक्सर सहभागी परामर्शों के बजाय आंतरिक समीक्षाओं पर बहुत अधिक निर्भर करती है, जिससे उनकी प्रभावशीलता सीमित हो जाती है। अंत में, बजट और समय की कमी के कारण लिंग लेखा परीक्षा कमजोर हो जाती है। व्यापक लेखापरीक्षा के लिए धन, समय और प्रतिबद्धता की आवश्यकता होती है, जिसकी अक्सर उन संस्थानों में कमी होती है जो लैंगिक समानता को दूसरी प्राथमिकता मानते हैं।

## 7.6 अभ्यास हेतु प्रश्न

### लघु उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Questions)

- ❖ जेंडर मेनस्ट्रीमिंग विकास प्रक्रिया में कैसे सहायक है?
- ❖ जेंडर प्लानिंग में 'ट्रिपल रोल' (Triple Role) की अवधारणा समझाइए।
- ❖ जेंडर बजटिंग क्यों कहा जाता है कि यह “महिलाओं के लिए अलग बजट” नहीं है?
- ❖ जेंडर ऑडिटिंग के मुख्य घटक (Components) लिखिए।
- ❖ जेंडर मेनस्ट्रीमिंग के संरचनात्मक अवरोध क्या हैं?
- ❖ जेंडर प्लानिंग में जेंडर विश्लेषण टूल्स का क्या महत्व है?
- ❖ लैंगिक बजटिंग किन कारणों से अक्सर प्रतीकात्मक (Symbolic) रह जाती है?
- ❖ जेंडर ऑडिटिंग में हितधारकों की सहभागिता क्यों आवश्यक है?

### C. दीर्घ उत्तरीय प्रश्न (Long Answer Questions)

- ❖ जेंडर मेनस्ट्रीमिंग की अवधारणा, इसके उद्देश्य, और इसके कार्यान्वयन में आने वाली चुनौतियों पर विस्तार से चर्चा कीजिए।
- ❖ जेंडर प्लानिंग के मुख्य घटकों को उदाहरण सहित समझाइए तथा बताइए कि यह विकास योजनाओं को कैसे अधिक प्रभावी बनाती है।
- ❖ जेंडर बजटिंग की प्रक्रिया, उसका महत्व और भारत में इसके संस्थागत स्वरूप पर विस्तार से प्रकाश डालिए।
- ❖ जेंडर ऑडिटिंग की आवश्यकता, प्रक्रियाएँ और इसके सामने आने वाली प्रमुख चुनौतियों का आलोचनात्मक विश्लेषण कीजिए।
- ❖ जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग — इन चारों के पारस्परिक संबंधों को स्पष्ट कीजिए और बताइए कि ये मिलकर जेंडर जस्टिस को कैसे सुदृढ़ करते हैं।

### 7.7 सारांश

यह इकाई विकास प्रक्रियाओं में जेंडर समानता सुनिश्चित करने वाले चार प्रमुख स्तंभों जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, जेंडर प्लानिंग, जेंडर बजटिंग और जेंडर ऑडिटिंग की व्यापक समझ प्रदान करती है। जेंडर मेनस्ट्रीमिंग एक रणनीतिक प्रक्रिया है जिसके माध्यम से नीतियों, योजनाओं, कार्यक्रमों और संस्थागत संरचनाओं में लैंगिक दृष्टिकोण को समाहित किया जाता है। इसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि विकास का हर कदम महिलाओं, पुरुषों और अन्य लैंगिक समूहों की जरूरतों, अनुभवों और समस्याओं को ध्यान में रखते हुए आगे बढ़े। बीजिंग प्लेटफॉर्म फॉर एक्शन और SDG-5 इस प्रक्रिया के वैश्विक आधार हैं। जेंडर प्लानिंग, कैरोलीन मोज़र के कार्यों पर आधारित, विकास योजनाओं में लैंगिक विश्लेषण की वैज्ञानिक विधि है। यह महिलाओं की ट्रिपल भूमिकाओं उत्पादक, पुनरुत्पादक और सामुदायिक भूमिकाओं को ध्यान में रखते हुए प्रैक्टिकल और स्ट्रेटेजिक जेंडर नीट्स को पहचानने पर जोर देती है। जेंडर प्लानिंग यह सुनिश्चित करती है कि विकास हस्तक्षेप न केवल तात्कालिक जरूरतें पूरी करें बल्कि दीर्घकालिक लैंगिक समानता को भी बढ़ावा दें। जेंडर बजटिंग (Gender-Responsive Budgeting) सार्वजनिक वित्तीय प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण उपकरण है, जो यह समझने में मदद करता है कि सरकारी बजट का उपयोग और लाभ अलग-अलग लिंगों पर कैसे पड़ता है। भारत ने 2005-06 से जेंडर बजट स्टेटमेंट को औपचारिक रूप से अपनाया, जिसमें पार्ट-A में केवल महिलाओं के लिए योजनाएँ और पार्ट-B में उन योजनाओं को शामिल किया जाता है जिनका कम से कम 30% लाभ महिलाओं को मिलता है। इसका मुख्य उद्देश्य संसाधनों का न्यायसंगत वितरण, पारदर्शिता और जेंडर-उत्तरदायी शासन सुनिश्चित करना है। जेंडर ऑडिटिंग एक मूल्यांकन प्रक्रिया है, जो जांचती है कि संस्थान, नीतियाँ और कार्यक्रम वास्तविक रूप से लैंगिक समानता को बढ़ावा दे रहे हैं या नहीं। ILO का Participatory Gender Audit (PGA) इस क्षेत्र में व्यापक रूप से उपयोग होने वाला मॉडल है। जेंडर ऑडिट संस्थागत संरचनाओं, निर्णय-निर्माण प्रक्रियाओं, बजट आवंटन और संगठनात्मक संस्कृति में लैंगिक अंतराल को उजागर कर सुधार के उपाय सुझाता है। इकाई यह भी बताती है कि इन सभी प्रक्रियाओं के प्रभावी कार्यान्वयन में कई चुनौतियाँ हैं जैसे जेंडर अवधारणाओं की अपर्याप्त समझ, पितृसत्तात्मक संस्थागत ढांचे, जेंडर-डिसएंग्रीगेटेड डेटा की कमी, सीमित क्षमता-निर्माण, राजनीतिक इच्छाशक्ति की कमी और कमजोर निगरानी प्रणाली। प्लानिंग और बजटिंग में महिलाओं की कम भागीदारी और विभिन्न विभागों के बीच समन्वय की कमी भी प्रमुख बाधाएँ हैं। अंततः यह इकाई स्पष्ट करती है कि जेंडर मेनस्ट्रीमिंग, प्लानिंग, बजटिंग और ऑडिटिंग अलग-अलग प्रक्रियाएँ न होकर एक समग्र फ्रेमवर्क हैं, जिनका संयुक्त उद्देश्य है न्यायसंगत, समावेशी और उत्तरदायी विकास को साकार करना।

## 7.8 शब्दावली

- ❖ जेंडर (Gender): समाज द्वारा निर्मित भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहार जो पुरुष, महिला या अन्य लैंगिक समूहों से जुड़े होते हैं।
- ❖ सेक्स (Sex): जैविक आधार पर पुरुष, महिला या इंटरसेक्स की पहचान।
- ❖ जेंडर मेनस्ट्रीमिंग (Gender Mainstreaming): सभी नीतियों, योजनाओं, कार्यक्रमों और बजटों में लैंगिक दृष्टिकोण को व्यवस्थित रूप से शामिल करने की प्रक्रिया।
- ❖ बीजिंग प्लेटफॉर्म फॉर एक्शन: अंतरराष्ट्रीय स्तर पर स्वीकृत ढांचा जिसने जेंडर मेनस्ट्रीमिंग को वैश्विक रणनीति के रूप में अपनाया।
- ❖ सतत विकास लक्ष्य (SDG-5: लैंगिक समानता): संयुक्त राष्ट्र द्वारा निर्धारित लक्ष्य जो लैंगिक समानता को बढ़ावा देता है।
- ❖ जेंडर प्लानिंग (Gender Planning): योजना निर्माण में महिलाओं, पुरुषों और अन्य लैंगिक समूहों की जरूरतों का विश्लेषण कर विकास योजनाओं को लैंगिक-संवेदनशील बनाना।
- ❖ ट्रिपल जेंडर रोल (Triple Roles): उत्पादक भूमिका, प्रजनन/देखभाल भूमिका और सामुदायिक प्रबंधन भूमिका
- ❖ प्रैक्टिकल जेंडर नीड्स (Practical Gender Needs): दैनिक जीवन और मौजूदा भूमिकाओं पर आधारित जरूरतें (जैसे पानी, स्वास्थ्य, चाइल्ड केयर)।
- ❖ स्ट्रेटेजिक जेंडर नीड्स (Strategic Gender Needs): ऐसी जरूरतें जो लैंगिक असमानताओं को संरचनात्मक रूप से बदलती हैं (जैसे कानूनी अधिकार, शिक्षा, हिंसा-निरोधक तंत्र)।

## 7.9 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Budlender, D. (2015). *Gender-responsive budgeting in practice: A global review*. UN Women.
- ❖ Budlender, D., & Hewitt, G. (2003). *Engendering budgets: A practitioners' guide to understanding and implementing gender-responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.
- ❖ Budlender, D., & Hewitt, G. (2003). *Gender budgeting: A tool for achieving equality*. Commonwealth Secretariat.
- ❖ Cornwall, A. (2003). Whose voices? Whose choices? Reflections on gender and participatory development. *World Development*, 31(8), 1325–1342.
- ❖ Elson, D. (2002). Gender responsive budgeting initiatives: Key dimensions and practical examples. *UNIFEM Background Paper*.
- ❖ Government of India. (2023). *Gender Budget Statement, Union Budget*. Ministry of Finance.
- ❖ Government of India. (2024). *Gender Budget Statement*.
- ❖ ILO. (2012). *Participatory Gender Audit Methodology*. International Labour Organization.
- ❖ International Labour Organization (ILO). (2012). *Guide to gender audits*. ILO Publications.
- ❖ Moser, C. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. Routledge.

- ❖ Moser, C., & Moser, A. (2005). Gender mainstreaming since Beijing: A review of success and limitations in international institutions. *Gender & Development*, 13(2), 11–22.
- ❖ Sharp, R., & Broomhill, R. (2013). A case study of gender-responsive budgeting in Australia. *UN Women Discussion Paper*.
- ❖ UN Women. (2015). *Gender mainstreaming in development programming*. United Nations Entity for Gender Equality.
- ❖ UN Women. (2015). *Gender Mainstreaming: A Global Strategy for Equality*.
- ❖ UN Women. (2015). *Progress of the world's women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights*.
- ❖ United Nations Development Programme (UNDP). (2014). *Gender equality strategy*. UNDP Publications.
- ❖ United Nations. (1997). *Report of the Economic and Social Council for 1997*. UN.
- ❖ United Nations. (1997). *Report of the Economic and Social Council for 1997*. UN General Assembly.
- ❖ World Bank. (2012). *World Development Report 2012: Gender equality and development*. World Bank Publications.
- ❖ World Bank. (2020). *Gender Equality and Development*.

---

## इकाई 8: सकारात्मक कार्यवाही (Affirmative Action: Inclusive Policy And Substantive Equality)

---

- 8.1 प्रस्तावना
- 8.2 उद्देश्य
- 8.3 सकारात्मक कार्यवाही का अर्थ एवं परिभाषा
- 8.4 विकास अध्ययनों में सकारात्मक कार्यवाही के समावेश और समानता की आवश्यकता
- 8.5 सकारात्मक कार्यवाही के अंतर्गत शामिल समूह
- 8.6 भारत में सकारात्मक कार्यवाही के संवैधानिक प्रावधान
- 8.7 सकारात्मक कार्यवाही की चुनौतियाँ और आलोचनाएँ
- 8.8 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 8.9 सारांश
- 8.10 शब्दावली
- 8.11 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 8.1 प्रस्तावना

विकास अध्ययनों में सकारात्मक कार्रवाई एक महत्वपूर्ण अवधारणा है, विशेष रूप से समानता, सामाजिक न्याय और समावेशी विकास से संबंधित चर्चाओं में। यह हाशिए पर रहने वाले समूहों द्वारा सामना किए गए ऐतिहासिक, संरचनात्मक और प्रणालीगत नुकसान को ठीक करने के लिए डिज़ाइन किए गए नीतिगत हस्तक्षेपों की एक श्रृंखला को संदर्भित करता है। विकास चर्चा में, सकारात्मक कार्रवाई असमानता को कम करने, अवसरों तक उचित पहुंच सुनिश्चित करने और सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक क्षेत्रों में वास्तविक समानता को बढ़ावा देने के लक्ष्यों के साथ निकटता से मेल खाती है।

## 8.2 उद्देश्य

इस इकाई के अध्ययन के फलस्वरूप अध्ययनकर्ता

- ❖ सकारात्मक कार्यवाही को व्यापक रूप से समझ सकेंगे
- ❖ विकास अध्ययनों में सकारात्मक कार्रवाई के समावेश और समानता के महत्व को समझ सकेंगे
- ❖ सकारात्मक कार्रवाई के अंतर्गत आने वाले विभिन्न समूहों के बारे में ज्ञान अर्जित करने में सक्षम होंगे
- ❖ भारत में सकारात्मक कार्रवाई के संवैधानिक प्रावधान को समझ सकेंगे
- ❖ सकारात्मक कार्रवाई की चुनौतियाँ और आलोचनाएँ को समझ सकेंगे

## 8.3 सकारात्मक कार्यवाही का अर्थ एवं परिभाषा

विकास अध्ययनों में, सकारात्मक कार्रवाई का अर्थ राज्य या संस्थागत उपाय है जिसका उद्देश्य वंचित समूहों को शिक्षा, रोजगार, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और संसाधन आवंटन जैसे क्षेत्रों में अधिमान्य उपचार देकर उनके अवसरों को बढ़ाना है। ये उपाय न केवल समान अवसर पैदा करने के लिए बल्कि न्यायसंगत परिणाम प्राप्त करने के लिए किए गए हैं, यह स्वीकार करते हुए कि केवल औपचारिक समानता गहरी जड़ें जमा चुके सामाजिक पदानुक्रम को खत्म नहीं कर सकती है। इस प्रकार सकारात्मक कार्रवाई सामाजिक परिवर्तन के एक साधन के रूप में कार्य करती है, जिसका उपयोग जाति, जातीयता, लिंग, वर्ग, विकलांगता या ऐतिहासिक उत्पीड़न द्वारा निर्मित संरचनात्मक बहिष्कार को संबोधित करने के लिए किया जाता है। विकासशील देशों के संदर्भ में भारत सहित सकारात्मक कार्रवाई समावेशी विकास, मानव विकास और एक न्यायपूर्ण समाज के निर्माण के लिए केंद्रीय है। विकास अध्ययन इस बात पर जोर देते हैं कि ऐसे सक्रिय हस्तक्षेपों के बिना, विकास प्रक्रियाएं मौजूदा असमानताओं को कम करने के बजाय उन्हें मजबूत करती हैं। इसके अंतर्गत आने वाले प्रमुख विचारों को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ सुधारात्मक न्याय (पिछले भेदभाव को संबोधित करते हुए),
- ❖ वितरणात्मक न्याय (लाभ और अवसरों का उचित आवंटन),
- ❖ वास्तविक समानता (औपचारिक समानता से आगे बढ़कर वास्तविक, सजीव समानता की ओर बढ़ना)।

इस प्रकार, सकारात्मक कार्रवाई एक नीति उपकरण और एक विकास दृष्टिकोण दोनों है जिसका उद्देश्य हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए समान अवसर प्रदान करना है।

सकारात्मक कार्रवाई की परिभाषाएँ: विद्वान, अंतर्राष्ट्रीय संस्थान और नीति निर्माता विभिन्न परिभाषाएँ प्रदान करते हैं जो विकास में सकारात्मक कार्रवाई के उद्देश्य और दायरे पर प्रकाश डालते हैं।

- ❖ संयुक्त राष्ट्र (2020) के अनुसार, सकारात्मक कार्रवाई का तात्पर्य "वास्तविक समानता प्राप्त करने के उद्देश्य से भेदभाव को खत्म करने और विशेष समूहों द्वारा अनुभव किए गए पिछले नुकसानों को दूर करने के लिए डिज़ाइन किए गए लक्षित उपायों का एक सेट है। यह परिभाषा लक्षित हस्तक्षेप और वास्तविक समानता प्राप्त करने पर जोर देती है, न कि केवल कानून के समक्ष समानता पर।
- ❖ विश्व बैंक (2019) सकारात्मक कार्रवाई को शिक्षा, रोजगार और सामाजिक सेवाओं में अवसरों तक उनकी पहुंच में सुधार करके ऐतिहासिक रूप से कम प्रतिनिधित्व या बहिष्कृत समूहों का समर्थन करने वाली नीतियों के रूप में परिभाषित करता है। यह अवसरों तक पहुंच पर जोर देता है, जो विकास परिणामों के लिए आवश्यक है।
- ❖ कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, (2023) सकारात्मक कार्रवाई को एक ऐसी नीति के रूप में परिभाषित किया गया है जो संगठनों को उन लोगों के लिए अवसरों में सुधार करने के लिए प्रोत्साहित करती है या आवश्यक करती है जिनके साथ अतीत में गलत व्यवहार किया गया है। यह परिभाषा निष्पक्षता और संस्थागत जिम्मेदारी पर प्रकाश डालती है।
- ❖ एलिजाबेथ एंडरसन (2002) सकारात्मक कार्रवाई को ऐसी प्रथाओं के रूप में परिभाषित करती हैं जिनका उद्देश्य वंचित समूहों को अधिमान्य पहुंच या सहायता प्रदान करके भेदभाव के प्रभावों को खत्म करना है। यह परिभाषा विकासात्मक उद्देश्य के रूप में भेदभाव को खत्म करने पर जोर देती है।
- ❖ थॉमस सोवेल (2004) ने सकारात्मक कार्रवाई का वर्णन ऐतिहासिक रूप से वंचित समूहों के लिए अवसरों में सुधार करने के उद्देश्य से सरकार द्वारा निर्देशित या स्वैच्छिक कार्यक्रम के रूप में किया है। इस परिभाषा में राज्य के नेतृत्व वाली और संस्थागत पहल दोनों शामिल हैं।

#### 8.4 विकास अध्ययनों में सकारात्मक कार्रवाई के समावेश और समानता की आवश्यकता

ऐतिहासिक अन्याय, संरचनात्मक असमानताओं और सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक अवसरों तक असमान पहुंच को संबोधित करते हुए, विकास अध्ययनों में सकारात्मक कार्रवाई एक महत्वपूर्ण नीतिगत ढांचे के रूप में उभरी है। विकास, जैसा कि समकालीन चर्चा में समझा जाता है, आर्थिक विकास से आगे बढ़कर सामाजिक न्याय, समानता और मानव विकास को शामिल करता है। इसलिए, समावेशन और समानता केवल नैतिक चिंताएं नहीं हैं बल्कि सतत विकास के आवश्यक घटक हैं। सकारात्मक कार्रवाई की आवश्यकता जाति, वर्ग, लिंग, जातीयता, विकलांगता, धर्म और क्षेत्र में लगातार असमानताओं से उत्पन्न होती है। विकास अध्ययन के क्षेत्र में, सकारात्मक कार्रवाई यह सुनिश्चित करती है कि हाशिए पर रहने वाली आबादी विकास प्रक्रियाओं में व्यवस्थित रूप से एकीकृत हो और अपने समग्र सशक्तिकरण के लिए आवश्यक अधिकारों, स्वतंत्रता और अवसरों का आनंद लेने में सक्षम हो।

1. ऐतिहासिक और संरचनात्मक असमानताओं को संबोधित करना: हाशिए पर रहने वाले समूह अक्सर ऐतिहासिक रूप से निहित नुकसान से पीड़ित होते हैं जो पीढ़ी दर पीढ़ी जारी रहते हैं। जाति आधारित भेदभाव, नस्लीय अलगाव, लिंग बहिष्कार और जनजातीय हाशिए पर जाने जैसी संरचनात्मक असमानताएँ समुदायों के लिए असमान शुरुआती बिंदु बनाती हैं। सकारात्मक कार्रवाई आरक्षण, कोटा, वित्तीय सहायता, प्रतिनिधित्व और लक्षित कल्याण योजनाओं के माध्यम से सुधारात्मक तंत्र प्रदान करती है (देशपांडे, 2011)। विकास अध्ययनों में, यह माना गया है कि अकेले बाज़ार ताकतें गहरी जड़ें जमाएँ अन्याय का समाधान नहीं कर सकती हैं। लक्षित हस्तक्षेपों के बिना, मौजूदा असमानताएँ स्वयं को पुनः उत्पन्न करती हैं, जिससे कमजोर समूह विकास लाभों से वंचित हो जाते हैं। इस प्रकार

सकारात्मक कार्रवाई सामाजिक न्याय का एक साधन बन जाती है, जो शिक्षा, रोजगार, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और संसाधनों तक समान पहुंच सुनिश्चित करके ऐतिहासिक अंतर को पाटने में मदद करती है (सेन, 1999)।

2. समावेशी विकास को बढ़ावा देना: समावेशी विकास आधुनिक विकास सिद्धांतों का केंद्र है। यह इस बात पर जोर देता है कि विकास से समाज के सभी वर्गों को लाभ होना चाहिए, विशेषकर उन लोगों को जो मुख्यधारा की विकास प्रक्रियाओं से पीछे रह गए हैं। सकारात्मक कार्रवाई नीतियां शिक्षा, श्रम बाजार, शासन और आर्थिक संरचनाओं में वंचित समूहों की भागीदारी का विस्तार करती हैं (कबीर, 2006)। विकास अध्ययनों में, सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) को प्राप्त करने के लिए समावेशन को आवश्यक माना जाता है, जैसे असमानताओं को कम करना (एसडीजी 10), लैंगिक समानता प्राप्त करना (एसडीजी 5), और सभ्य कार्य और आर्थिक विकास को बढ़ावा देना (एसडीजी 8)। सकारात्मक कार्रवाई यह सुनिश्चित करती है कि हाशिए पर रहने वाले समूह निष्क्रिय लाभार्थी नहीं बल्कि विकास के सक्रिय एजेंट हैं। यह बदलाव क्षमताओं के दृष्टिकोण के अनुरूप है, जो लोगों की जीवन जीने की क्षमता को बढ़ाने पर जोर देता है जिसे वे महत्व देते हैं (नुसबौम, 2011)।

3. सामाजिक न्याय और समानता को बढ़ाना: समानता का तात्पर्य अवसरों और संसाधनों के वितरण में निष्पक्षता से है। समानता के विपरीत, जो सभी के साथ एक जैसा व्यवहार करती है, समानता आवश्यकता, क्षमता और ऐतिहासिक संदर्भ में अंतर को पहचानती है। सकारात्मक कार्रवाई उन लोगों को अधिमान्य उपचार प्रदान करके समानता को बढ़ाती है जो संरचनात्मक रूप से वंचित हैं (रॉल्स, 1971)। विकास अध्ययनों में, समानता सामाजिक न्याय का मूलभूत आधार है। असमानताओं को नजरअंदाज करने वाली नीतियां बहिष्कार को कायम रखती हैं और प्रमुख शक्ति संरचनाओं को मजबूत करती हैं। सकारात्मक कार्रवाई पुनर्वितरण उपायों के माध्यम से ऐसे पैटर्न का मुकाबला करती है जो खेल के मैदान को समतल करने में मदद करती है। उदाहरण के लिए, भारत में अनुसूचित जाति (एससी), अनुसूचित जनजाति (एसटी) और अन्य पिछड़ा वर्ग (ओबीसी) के लिए शैक्षिक आरक्षण सीधे तौर पर सामाजिक-आर्थिक गतिशीलता बढ़ाने और अंतर-पीढ़ीगत गरीबी (थोराट) को कम करने में योगदान देता है।

4. राजनीतिक प्रतिनिधित्व को मजबूत करना: राजनीतिक समावेशन विकास का एक महत्वपूर्ण आयाम है। प्रतिनिधित्व की कमी सार्वजनिक नीति को प्रभावित करने के लिए हाशिए पर रहने वाले समूहों की क्षमता को प्रतिबंधित करती है। सकारात्मक कार्रवाई, जैसे कि स्थानीय शासन निकायों में आरक्षित सीटें, भागीदारी को बढ़ाती हैं और यह सुनिश्चित करती हैं कि निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में विविध आवाजें प्रतिबिंबित हों (जेनकिंस, 2020)। विकास अध्ययन इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि सहभागी शासन लोकतांत्रिक संस्थाओं को मजबूत करता है और विकास परिणामों में सुधार करता है। जब हाशिए पर रहने वाले समूहों को प्रतिनिधित्व मिलता है, तो नीतियां उनकी विशिष्ट आवश्यकताओं जैसे भूमि अधिकार, स्वास्थ्य, शिक्षा और आजीविका सुरक्षा के प्रति अधिक संवेदनशील हो जाती हैं। यह अधिक न्यायसंगत और जन-केंद्रित विकास को बढ़ावा देता है।

5. बाजार की विफलताओं और सामाजिक पूर्वाग्रहों को ठीक करना: आधुनिक समाजों में भी, श्रम बाजारों, शैक्षणिक संस्थानों और सामाजिक संरचनाओं में भेदभाव जारी है। बाजार प्रणालियां पहले से ही विशेषाधिकार प्राप्त समूहों का पक्ष लेती हैं, जिससे हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए नीचे और ऊपर की ओर गतिशीलता सीमित हो जाती है। सकारात्मक कार्रवाई निष्पक्ष प्रतिनिधित्व को अनिवार्य करके और प्रणालीगत भेदभाव को कम करके इन बाजार विफलताओं को ठीक करती है (एरो, 1973)। विकास अध्ययन इस बात को रेखांकित करते हैं कि केवल आर्थिक विकास ही समाज में व्याप्त पूर्वाग्रहों को समाप्त नहीं कर सकता है। समावेशन को बढ़ावा देने वाली नीतियां - जैसे छात्रवृत्ति, रोजगार कोटा, सूक्ष्म ऋण और सामाजिक सुरक्षा - आर्थिक गतिविधियों में समान भागीदारी सुनिश्चित करने

में मदद करती हैं। इन पूर्वाग्रहों को संबोधित करके, सकारात्मक कार्रवाई विविध कार्यबलों के माध्यम से दक्षता, उत्पादकता और नवाचार को बढ़ावा देती है (पेजर)।

6. मानव विकास परिणामों में सुधार: मानव विकास लोगों की भलाई, स्वास्थ्य, शिक्षा, स्वतंत्रता और जीवन की गुणवत्ता में सुधार लाने पर केंद्रित है। इन मानव विकास संकेतकों को बढ़ाने के लिए समावेशन और समानता आवश्यक है। सकारात्मक कार्रवाई शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, पोषण और रोजगार तक पहुंच में असमानताओं को कम करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है, खासकर महिलाओं, विकलांग व्यक्तियों और अल्पसंख्यक समूहों (यूएनडीपी, 2019) के बीच। विकास अध्ययनों में, यह व्यापक रूप से स्वीकार किया गया है कि उच्च असमानता वाले समाज धीमे और कम टिकाऊ विकास का अनुभव करते हैं। सकारात्मक कार्रवाई वंचित आबादी के लिए आवश्यक सेवाओं को अधिक सुलभ और किफायती बनाकर मानव विकास परिणामों में सुधार करती है।

7. सामाजिक एकता बनाना और संघर्षों को कम करना

विकास के व्यापक लक्ष्यों में से एक सामंजस्यपूर्ण समाज बनाना है जहां विविध समूह शांतिपूर्वक सह-अस्तित्व में रह सकें। असमानता का उच्च स्तर अक्सर सामाजिक अशांति, संघर्ष और राजनीतिक अस्थिरता का कारण बनता है। सकारात्मक कार्रवाई सामाजिक-आर्थिक असमानताओं को कम करती है और अवसरों के समान वितरण के माध्यम से सद्भाव को बढ़ावा देती है (स्टीवर्ट, 2008)। विकास अध्ययन संघर्ष की रोकथाम में समावेशन को एक प्रमुख कारक के रूप में पहचानते हैं। जब समूह बहिष्कृत या हाशिए पर महसूस करते हैं, तो वे प्रतिरोध या हिंसा का सहारा ले सकते हैं। समावेशी नीतियां शिकायतों को कम करती हैं और नागरिकों के बीच विश्वास पैदा करती हैं, लोकतांत्रिक प्रक्रियाओं को मजबूत करती हैं और दीर्घकालिक स्थिरता सुनिश्चित करती हैं।

8. नैतिक और संवैधानिक अनिवार्यताएँ: कई देश सकारात्मक कार्रवाई को अपने संवैधानिक या कानूनी ढांचे में एकीकृत करते हैं। उदाहरण के लिए, भारत में, सकारात्मक कार्रवाई को समानता और सामाजिक न्याय सुनिश्चित करने वाले संवैधानिक प्रावधानों द्वारा समर्थित किया जाता है। विकास अध्ययन इस बात पर जोर देते हैं कि नीतियों को न केवल विकास पर बल्कि मानवीय गरिमा, समान अधिकार और प्रतिनिधित्व (ऑस्टिन, 1999) जैसे नैतिक विचारों पर भी ध्यान देना चाहिए।

इस प्रकार, सकारात्मक कार्रवाई एक नैतिक और विकासात्मक आवश्यकता दोनों है। यह सुनिश्चित करता है कि विकास चयनात्मक या भेदभावपूर्ण नहीं बल्कि सार्वभौमिक और न्यायपूर्ण हो।

#### 8.5 सकारात्मक कार्रवाई के अंतर्गत शामिल समूह

सकारात्मक कार्रवाई ऐतिहासिक अन्याय, प्रणालीगत भेदभाव और गहरी सामाजिक असमानताओं को ठीक करने के लिए डिज़ाइन की गई नीतियों और संस्थागत तंत्रों की एक विस्तृत श्रृंखला को संदर्भित करती है। भारत, संयुक्त राज्य अमेरिका, दक्षिण अफ्रीका और अन्य सहित बहुसांस्कृतिक और स्तरीकृत समाजों में सकारात्मक कार्रवाई उन विशिष्ट समूहों को लक्षित करती है जिन्हें पीढ़ियों से प्रणालीगत नुकसान का सामना करना पड़ा है। इन समूहों की पहचान सामाजिक आर्थिक भेदघात, ऐतिहासिक हाशिए पर रहने और अवसरों तक सीमित पहुंच के आधार पर की जाती है। इसका तर्क शिक्षा, रोजगार, राजनीतिक भागीदारी और सामाजिक कल्याण में उचित प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करना है। जबकि विशिष्ट समूह देशों और कानूनी ढांचों में भिन्न-भिन्न होते हैं, सकारात्मक कार्रवाई नीतियों में कई व्यापक श्रेणियां लगातार दिखाई देती हैं। इनमें जातीय और नस्लीय अल्पसंख्यक, जाति-आधारित वंचित समूह, महिलाएं, विकलांग व्यक्ति, स्वदेशी समुदाय, धार्मिक अल्पसंख्यक और आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग शामिल

हैं। इनमें से प्रत्येक समूह को अलग-अलग चुनौतियों का सामना करना पड़ता है जिन्हें सकारात्मक कार्रवाई लक्षित उपायों के माध्यम से संबोधित करना चाहती है।

1. नस्लीय और जातीय अल्पसंख्यक: कई देशों में, नस्लीय और जातीय अल्पसंख्यक सकारात्मक कार्रवाई के अंतर्गत आने वाले सबसे बड़े समूहों में से एक हैं। उदाहरण के लिए, संयुक्त राज्य अमेरिका ने मुख्य रूप से अफ्रीकी अमेरिकियों, लैटिनो, मूल अमेरिकियों और एशियाई अमेरिकियों के खिलाफ गुलामी, अलगाव और भेदभाव की विरासत को संबोधित करने के लिए सकारात्मक कार्रवाई शुरू की। इन समुदायों ने ऐतिहासिक रूप से उच्च शिक्षा, औपचारिक रोजगार और राजनीतिक प्रतिनिधित्व से बहिष्कार का अनुभव किया है (एंडरसन, 2004)। नस्ल-आधारित सकारात्मक कार्रवाई नीतियां कोटा, अधिमान्य प्रवेश, लक्षित भर्ती और भेदभाव-विरोधी प्रवर्तन को अनिवार्य करके विविधता बढ़ाने और संरचनात्मक नुकसान का मुकाबला करने में मदद करती हैं। दक्षिण अफ्रीका एक और महत्वपूर्ण उदाहरण प्रस्तुत करता है। रंगभेद के तहत, रंगीन और भारतीय समुदायों के साथ-साथ बहुसंख्यक काली आबादी को कानूनी नस्लीय भेदभाव का सामना करना पड़ा। रंगभेद के बाद की सकारात्मक कार्रवाई नीतियों, जिसमें ब्लैक इकोनॉमिक एम्पावरमेंट (बीईई) ढांचा भी शामिल है, का उद्देश्य रोजगार, भूमि स्वामित्व और व्यावसायिक भागीदारी में अवसरों का पुनर्वितरण करना है (सीकिंग्स)।

2. जाति आधारित समूह: भारत में, सकारात्मक कार्रवाई के सबसे प्रमुख लाभार्थी जाति-आधारित वंचित समूह-अनुसूचित जाति (एससी), अनुसूचित जनजाति (एसटी) और अन्य पिछड़ा वर्ग (ओबीसी) हैं। जाति व्यवस्था ने ऐतिहासिक रूप से कुछ समूहों को समाज के हाशिए पर धकेल दिया है, जिससे उनकी शिक्षा, संपत्ति, रोजगार और सार्वजनिक स्थानों तक पहुंच सीमित हो गई है। शिक्षा, सार्वजनिक रोजगार और राजनीतिक प्रतिनिधित्व (भारत सरकार, 2019) में कोटा के साथ भारत में सकारात्मक कार्रवाई संवैधानिक रूप से अनिवार्य है। अनुसूचित जातियाँ ऐतिहासिक रूप से अस्पृश्यता और सामाजिक बहिष्कार के अधीन समुदायों से बनी हैं। अनुसूचित जनजातियाँ उन समूहों का प्रतिनिधित्व करती हैं जो परंपरागत रूप से भौगोलिक रूप से अलग-थलग क्षेत्रों में रहते हैं, जिनके पास अक्सर बुनियादी सेवाओं तक पहुंच का अभाव होता है। ओबीसी श्रेणी में मंडल आयोग जैसे व्यवस्थित सर्वेक्षणों और आयोगों के माध्यम से पहचाने गए सामाजिक और शैक्षिक रूप से पिछड़े समुदाय शामिल हैं। इन नीतियों का लक्ष्य न केवल पिछले भेदभाव की भरपाई करना है बल्कि गरीबी और हाशिए पर रहने के अंतर-पीढ़ीगत चक्र को तोड़ना भी है (जेनकिंस, 2003)।

3. महिला एवं लिंग आधारित समूह: जबकि कई सकारात्मक कार्रवाई संबंधी बहसें नस्ल या जाति पर केंद्रित हैं, लिंग आधारित सकारात्मक कार्रवाई भी उतनी ही महत्वपूर्ण है। विभिन्न समाजों में महिलाओं को लैंगिक भेदभाव, वेतन असमानता, सीमित राजनीतिक प्रतिनिधित्व और प्रतिबंधित गतिशीलता (यूएन महिला, 2020) सहित संरचनात्मक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। महिलाओं के लिए सकारात्मक कार्रवाई में राजनीतिक निकायों में लिंग कोटा, तरजीही भर्ती नीतियां, स्थानीय शासन में आरक्षित पद (जैसे भारत के पंचायती राज संस्थान), और लिंग-उत्तरदायी बजट शामिल हैं। उदाहरण के लिए, भारत में, स्थानीय सरकार में एक तिहाई सीटें महिलाओं के लिए आरक्षित हैं, जिससे जमीनी स्तर के लोकतंत्र में उनकी भागीदारी सुनिश्चित होती है। रवांडा, नॉर्वे और स्पेन सहित कई देशों ने राष्ट्रीय विधायिकाओं में लिंग कोटा लागू किया है, जिससे शासन में महिलाओं की भागीदारी में नाटकीय रूप से वृद्धि हुई है। ये उपाय पितृसत्तात्मक मानदंडों को चुनौती देने और वास्तविक लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में मदद करते हैं।

4. स्वदेशी लोग: स्वदेशी समूह दुनिया भर में सकारात्मक कार्रवाई नीतियों का एक और प्रमुख केंद्र बिंदु हैं। ये समुदाय अक्सर सांस्कृतिक हाशिए पर, पैतृक भूमि से बेदखली, राजनीतिक प्रतिनिधित्व की कमी और निम्न मानव विकास परिणामों का अनुभव करते हैं। कनाडा, ऑस्ट्रेलिया, न्यूजीलैंड और ब्राजील जैसे देशों में, सकारात्मक कार्रवाई के प्रयास स्वदेशी अधिकारों, शिक्षा सहायता कार्यक्रमों, सांस्कृतिक संरक्षण और विधायी निकायों में गारंटीकृत प्रतिनिधित्व पर ध्यान केंद्रित करते हैं। उदाहरण के लिए, न्यूजीलैंड में माओरी को लक्षित छात्रवृत्ति और आरक्षित संसदीय सीटों से लाभ मिलता है, जबकि कनाडा में प्रथम राष्ट्र को शैक्षिक सहायता और भूमि अधिकार सुरक्षा प्राप्त होती है (अल्फ्रेड 2005)। ये उपाय उपनिवेशीकरण के ऐतिहासिक अन्याय और सामाजिक-आर्थिक परिणामों में सुधार करते हुए स्वदेशी पहचान की रक्षा करने की आवश्यकता को पहचानते हैं।

5. धार्मिक अल्पसंख्यक: कुछ देश हाशिए पर मौजूद धार्मिक समुदायों के लिए सकारात्मक कार्रवाई का विस्तार करते हैं। भारत में, मुस्लिम, ईसाई, सिख और बौद्ध जैसे धार्मिक अल्पसंख्यकों को अल्पसंख्यक अधिकार ढांचे के माध्यम से संरक्षित किया जाता है और, कुछ राज्यों में, ओबीसी आरक्षण सूची में शामिल किया जाता है (सच्चर समिति रिपोर्ट, 2006)। इन समूहों को अक्सर आवास, रोजगार और बुनियादी सेवाओं तक पहुंच में भेदभाव का सामना करना पड़ता है। सकारात्मक कार्रवाई सार्वजनिक संस्थानों में न्यायसंगत व्यवहार और प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने में मदद करती है। विश्व स्तर पर, मलेशिया जैसे देश भी धर्म-आधारित सकारात्मक कार्रवाई लागू करते हैं, जहां बुमिपुटेरा (मुस्लिम मलय और स्वदेशी समुदाय) को चीनी और भारतीय अल्पसंख्यकों (गोमेज़) के साथ ऐतिहासिक असमानताओं को ठीक करने के लिए आर्थिक और शैक्षिक लाभ प्रदान किए जाते हैं।

6. विकलांग व्यक्ति: विकलांग व्यक्तियों के लिए सकारात्मक कार्रवाई उन शारीरिक, सामाजिक और संस्थागत बाधाओं को पहचानती है जो समाज में उनकी पूर्ण भागीदारी को प्रतिबंधित करती हैं। भारत, संयुक्त राज्य अमेरिका और यूनाइटेड किंगडम सहित कई देशों ने नौकरियों में आरक्षण, समावेशी शिक्षा और पहुंच प्रावधानों की आवश्यकता वाले कानून बनाए हैं। भारत का विकलांग व्यक्तियों का अधिकार अधिनियम (2016) सरकारी नौकरियों और उच्च शिक्षण संस्थानों में 4% आरक्षण अनिवार्य करता है। इसी तरह, अमेरिकी विकलांग अधिनियम (एडीए) को कार्यस्थलों में उचित आवास की आवश्यकता होती है और विकलांगता के आधार पर भेदभाव पर रोक लगती है (ब्लैंक, 2015)। ये नीतियां दान से अधिकार-आधारित समावेशन पर ध्यान केंद्रित करती हैं।

7. आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग (ईडब्ल्यूएस): सकारात्मक कार्रवाई में एक बढ़ती प्रवृत्ति जाति, नस्ल या धर्म की परवाह किए बिना आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों को शामिल करना है। 2019 में, भारत ने निम्न आय स्तर वाले परिवारों के लिए उच्च शिक्षा और सरकारी रोजगार में ईडब्ल्यूएस के लिए 10% आरक्षण की शुरुआत की (भारत सरकार, 2019)। इसका उद्देश्य ऐतिहासिक रूप से हाशिए पर मौजूद समूहों के बाहर भी मौजूद आर्थिक अभाव को दूर करना है। कई अन्य देश अवसर संरचनाओं को व्यापक बनाने के लिए वर्ग-आधारित सकारात्मक कार्रवाई अपनाते हैं। उदाहरण के लिए, कुछ अमेरिकी विश्वविद्यालय प्रवेश में सामाजिक आर्थिक नुकसान पर विचार करते हैं, यह मानते हुए कि गरीबी नस्ल और भौगोलिक असमानता के साथ मिलती है (काहलेनबर्ग, 2012)।

सकारात्मक कार्रवाई ऐतिहासिक रूप से वंचित समूहों के व्यापक स्पेक्ट्रम को कवर करती है जिनका बहिष्कार जटिल सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक संरचनाओं में निहित है। यद्यपि विशिष्ट लाभार्थी विभिन्न देशों में अलग-अलग हैं, लेकिन व्यापक उद्देश्य एक ही है- समावेशिता सुनिश्चित करना, असमानता को कम करना और वास्तविक समानता को बढ़ावा देना। नस्लीय अल्पसंख्यकों, जाति-आधारित समूहों, महिलाओं, स्वदेशी लोगों, धार्मिक अल्पसंख्यकों,

विकलांग व्यक्तियों और आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों जैसी हाशिए पर मौजूद आबादी पर ध्यान केंद्रित करके, सकारात्मक कार्रवाई अधिक न्यायपूर्ण और न्यायसंगत समाज का निर्माण करना चाहती है।

## 8.6 भारत में सकारात्मक कार्रवाई के संवैधानिक प्रावधान

भारत में सकारात्मक कार्रवाई संवैधानिक, कानूनी और नीतिगत उपायों के एक सेट को संदर्भित करती है जिसका उद्देश्य ऐतिहासिक रूप से हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए सामाजिक न्याय, अवसर की समानता और समावेशन को बढ़ावा देना है। भारत का संविधान जाति, जनजाति, लिंग और सामाजिक-आर्थिक नुकसान के कारण होने वाली गहरी संरचनात्मक असमानताओं को पहचानता है। एक उपाय के रूप में, इसमें अनुसूचित जाति (एससी), अनुसूचित जनजाति (एसटी), अन्य पिछड़ा वर्ग (ओबीसी), महिलाओं, अल्पसंख्यकों और सामाजिक और शैक्षिक रूप से कमजोर वर्गों के लिए वास्तविक समानता सुनिश्चित करने के लिए प्रावधानों की एक श्रृंखला शामिल है - मुख्य रूप से आरक्षण नीतियां, विशेष उपाय और सुरक्षात्मक सुरक्षा उपाय। ये संवैधानिक प्रतिबद्धताएं भारत में सकारात्मक कार्रवाई ढांचे की नींव तैयार करती हैं।

### प्रस्तावना: सामाजिक और आर्थिक न्याय के प्रति प्रतिबद्धता

प्रस्तावना भारत को न्याय-सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक, और स्थिति और अवसर की समानता के लिए प्रतिबद्ध राष्ट्र घोषित करती है। ये आदर्श ऐतिहासिक अभाव को ठीक करने के साधन के रूप में सकारात्मक कार्रवाई को उचित ठहराते हैं (ऑस्टिन, 2003)। हालाँकि प्रस्तावना लागू करने योग्य नहीं है, यह समानता और सामाजिक न्याय से संबंधित सभी संवैधानिक प्रावधानों की व्याख्या का मार्गदर्शन करती है।

### अनुच्छेद 14, 15 और 16: समानता संहिता

- ❖ अनुच्छेद 14: कानून के समक्ष समानता और समान सुरक्षा: अनुच्छेद 14 कानून के समक्ष समानता की गारंटी देता है लेकिन मानता है कि असमान लोगों के साथ समान व्यवहार करने से अन्याय कायम रहता है। इसलिए, सुप्रीम कोर्ट ने वंचित समूहों के लिए विशेष प्रावधान बनाने के लिए "उचित वर्गीकरण" की अनुमति दी है (शर्मा, 2015)।
- ❖ अनुच्छेद 15: वंचित समूहों के लिए विशेष प्रावधान: अनुच्छेद 15 धर्म, नस्ल, जाति, लिंग या जन्म स्थान के आधार पर भेदभाव पर रोक लगाता है लेकिन इसमें सकारात्मक कार्रवाई को सक्षम करने वाले विशिष्ट खंड शामिल हैं:
  - अनुच्छेद 15(3): महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधानों की अनुमति देता है।
  - अनुच्छेद 15(4): प्रथम संवैधानिक संशोधन (1951) द्वारा जोड़ा गया, यह राज्य को सामाजिक और शैक्षणिक रूप से पिछड़े वर्गों (एसईबीसी), एससी और एसटी के लिए विशेष प्रावधान बनाने का अधिकार देता है।
  - अनुच्छेद 15(5): निजी, सहायता प्राप्त और गैर सहायता प्राप्त संस्थानों (अल्पसंख्यक संस्थानों को छोड़कर) सहित शैक्षणिक संस्थानों में आरक्षण की अनुमति देता है।
  - अनुच्छेद 15(6): 103वें संवैधानिक संशोधन (2019) के बाद पेश किया गया, जो आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों (ईडब्ल्यूएस) के लिए आरक्षण को सक्षम बनाता है।

ये प्रावधान सकारात्मक कार्रवाई के दायरे को जाति से परे लिंग और आर्थिक नुकसान तक विस्तृत करते हैं।

अनुच्छेद 16: सरकारी नौकरियों में आरक्षण : अनुच्छेद 16 सरकारी नौकरियों में अवसर की समानता सुनिश्चित करता है और इसमें शामिल हैं:

- ❖ अनुच्छेद 16(4): राज्य सेवाओं में "पिछड़े वर्गों जिनका पर्याप्त प्रतिनिधित्व नहीं है" के लिए आरक्षण की अनुमति देता है।
- ❖ अनुच्छेद 16(4A): 1995 में जोड़ा गया, जो SC और ST के लिए प्रमोशन में आरक्षण को सक्षम बनाता है।
- ❖ अनुच्छेद 16(4B): यह सुनिश्चित करता है कि खाली आरक्षित पद आगे बढ़ाए जाएं।

ये प्रावधान सरकारी नौकरियों में भारत के आरक्षण ढांचे की रीढ़ हैं।

**अनुच्छेद 17: अस्पृश्यता का उन्मूलन:** अनुच्छेद 17 अस्पृश्यता को समाप्त करता है और इसके अभ्यास को अपराध बनाता है। हालांकि यह आरक्षण से संबंधित खंड नहीं है, यह जाति-आधारित उत्पीड़न को एक संरचनात्मक बाधा के रूप में पहचान कर सकारात्मक कार्रवाई की नैतिक नींव बनाता है (थोराट और न्यूमैन, 2012)।

**अनुच्छेद 46: शैक्षिक और आर्थिक हितों को बढ़ावा:** अनुच्छेद 46 राज्य को SC, ST और अन्य कमजोर वर्गों के शैक्षिक और आर्थिक हितों को बढ़ावा देने और उन्हें सामाजिक अन्याय और शोषण से बचाने का निर्देश देता है। हालांकि यह राज्य नीति का एक निर्देशक सिद्धांत (DPSP) है, इसने छात्रवृत्ति, छात्रावास और कल्याण कार्यक्रमों सहित प्रमुख नीतिगत निर्णयों का मार्गदर्शन किया है।

**अनुच्छेद 330, 332, 334: राजनीतिक आरक्षण:** राजनीतिक प्रतिनिधित्व सकारात्मक कार्रवाई का एक महत्वपूर्ण पहलू है।

- ❖ अनुच्छेद 330 और 332: लोकसभा और राज्य विधानसभाओं में SC और ST के लिए सीटों का आरक्षण प्रदान करते हैं।
- ❖ अनुच्छेद 334: मूल रूप से इस आरक्षण को दस साल के लिए सीमित किया गया था, लेकिन चल रहे प्रतिनिधित्व को सुनिश्चित करने के लिए इसे बार-बार बढ़ाया गया है।
- ❖ अनुच्छेद 243D और 243T: पंचायती राज संस्थानों और शहरी स्थानीय निकायों में महिलाओं, SC और ST के लिए आरक्षण प्रदान करते हैं।

ये प्रावधान राष्ट्रीय, राज्य और जमीनी स्तर पर राजनीतिक समावेश सुनिश्चित करते हैं।

**अनुच्छेद 335: प्रशासन में SC और ST के दावे:** अनुच्छेद 335 कहता है कि सार्वजनिक सेवाओं में नियुक्तियां करते समय SC और ST के दावों पर विचार किया जाना चाहिए, जिसमें दक्षता और समानता के बीच संतुलन बनाया जाए। यह अनुच्छेद प्रशासनिक मानदंडों को बनाए रखते हुए नौकरियों में आरक्षण की वैधता को मजबूत करता है।

**अनुच्छेद 338 और 338A: राष्ट्रीय आयोग:** ये अनुच्छेद दो संवैधानिक निकायों को अधिकार देते हैं:

- ❖ अनुच्छेद 338 के तहत राष्ट्रीय अनुसूचित जाति आयोग (NCSC)।
- ❖ अनुच्छेद 338A के तहत राष्ट्रीय अनुसूचित जनजाति आयोग (NCST)।

ये सुरक्षा उपायों के लागू होने की निगरानी करते हैं, शिकायतों की जांच करते हैं, और नीतिगत मामलों पर सरकार को सलाह देते हैं (भारत सरकार, 2018)।

**अनुच्छेद 340:** अनुच्छेद 340 राष्ट्रपति को "सामाजिक और शैक्षिक रूप से पिछड़े वर्गों" की स्थितियों की जांच करने के लिए आयोग नियुक्त करने का अधिकार देता है। मंडल आयोग (1980) की स्थापना इसी अनुच्छेद के तहत

की गई थी, जिसके परिणामस्वरूप केंद्रीय सेवाओं में 27% OBC आरक्षण मिला। यह प्रावधान पिछड़े वर्गों की वैज्ञानिक पहचान को संस्थागत बनाता है।

**73वें और 74वें संशोधन: स्थानीय शासन में सकारात्मक कार्रवाई:** 73वें और 74वें संवैधानिक संशोधनों में अनिवार्य किया गया है:

❖ पंचायतों और नगर पालिकाओं में महिलाओं के लिए 33% आरक्षण (कई राज्यों ने इसे बढ़ाकर 50% कर दिया है)।

❖ SC और ST के लिए उनकी जनसंख्या के अनुपात में आरक्षण।

इन प्रावधानों ने हाशिए पर पड़े समूहों के लिए जमीनी स्तर पर लोकतांत्रिक भागीदारी का काफी विस्तार किया (जयल, 2006)।

**103वां संवैधानिक संशोधन: EWS के लिए आरक्षण:** 103वें संशोधन (2019) ने शिक्षा और सार्वजनिक रोजगार में सामान्य श्रेणी के नागरिकों के बीच आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों (EWS) के लिए 10% आरक्षण शुरू किया। यह जाति-आधारित से आर्थिक-आधारित सकारात्मक कार्रवाई की ओर एक बदलाव था (मुखर्जी, 2020)। जनहित अभियान बनाम भारत संघ (2022) मामले में, सुप्रीम कोर्ट ने इसकी संवैधानिकता को बरकरार रखा।

**संवैधानिक प्रावधानों को मजबूत करने वाले सुप्रीम कोर्ट के फैसले:** ऐतिहासिक फैसलों ने सकारात्मक कार्रवाई को आकार दिया है:

❖ इंद्रा साहनी बनाम भारत संघ (1992): 27% OBC आरक्षण को बरकरार रखा और आरक्षण पर 50% की सीमा तय की।

❖ एम. नागराज बनाम भारत संघ (2006): पदोन्नति में आरक्षण को बरकरार रखा लेकिन पिछड़ेपन और अपर्याप्त प्रतिनिधित्व के लिए सबूत की आवश्यकता बताई।

❖ अशोक कुमार ठाकुर बनाम भारत संघ (2008): अनुच्छेद 15(5) के तहत शैक्षणिक संस्थानों में OBC आरक्षण को बरकरार रखा।

## 8.7 सकारात्मक कार्रवाई की चुनौतियाँ और आलोचनाएँ

सकारात्मक कार्रवाई ऐतिहासिक रूप से हाशिए पर पड़े समुदायों के लिए सामाजिक न्याय, समानता और प्रतिनिधित्व को बढ़ावा देने के लिए एक महत्वपूर्ण नीतिगत साधन रहा है। हालाँकि इसने शिक्षा, सार्वजनिक रोजगार और राजनीतिक भागीदारी तक पहुँच को व्यापक बनाने में महत्वपूर्ण योगदान दिया है, लेकिन सकारात्मक कार्रवाई कई आलोचनाओं को भी आकर्षित करती है और कई कार्यान्वयन चुनौतियों का सामना करती है। ये बहसें अक्सर सामाजिक, राजनीतिक, नैतिक और प्रशासनिक आयामों से उभरती हैं। इन चुनौतियों को समझना सकारात्मक कार्रवाई नीतियों को मजबूत करने और यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है कि वे वास्तविक समानता के इच्छित लक्ष्यों को प्राप्त करें।

1. विपरीत भेदभाव की धारणा: सकारात्मक कार्रवाई की सबसे व्यापक रूप से उद्धृत आलोचनाओं में से एक यह तर्क है कि यह विपरीत भेदभाव की ओर ले जाता है, जिसका अर्थ है कि गैर-लाभार्थी समूहों के सदस्य हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लिए अधिमान्य उपचार के कारण वंचित महसूस करते हैं। आलोचकों का तर्क है कि योग्यता के बजाय जाति, जातीयता या लिंग के आधार पर उम्मीदवारों का चयन निष्पक्षता और समानता को कमजोर करता है (सोवेल, 2004)। यह धारणा आक्रोश पैदा करती है और सामाजिक तनाव को बढ़ावा दे सकती है, खासकर

विश्वविद्यालय प्रवेश और सरकारी नौकरियों जैसे प्रतिस्पर्धी माहौल में समर्थकों का तर्क है कि सकारात्मक कार्रवाई भेदभाव नहीं करती है बल्कि लंबे समय से चले आ रहे ऐतिहासिक अन्याय और प्रणालीगत असमानता की भरपाई करती है (गुप्ता, 2019)। हालाँकि, अनुचितता की धारणा सार्वजनिक स्वीकृति के लिए एक महत्वपूर्ण बाधा बनी हुई है और इसे अक्सर प्रमुख समूहों को संगठित करने के लिए एक राजनीतिक उपकरण के रूप में उपयोग किया जाता है। वाले व्यक्तियों को प्रवेश या नियुक्ति देकर संस्थागत गुणवत्ता से समझौता कर सकती है (देशपांडे)

2. मेरिटोक्रेसी बहस और क्वालिटी की चिंताएँ: एक और आलोचना अफर्मेटिव एक्शन और मेरिटोक्रेसी के बीच माने जाने वाले टकराव पर केंद्रित है। विरोधी दावा करते हैं कि आरक्षण या कोटा सिस्टम कम एकेडमिक स्कोर या क्वालिफिकेशन वाले लोगों को एडमिशन देकर या नौकरी पर रखकर संस्था की क्वालिटी से समझौता कर सकता है (देशपांडे और यादव, 2006)। उनका तर्क है कि कट-ऑफ मार्क्स कम करने या एलिजिबिलिटी क्राइटेरिया में ढील देने से एफिशिएंसी और कॉम्पिटिशन कम होता है। हालाँकि, कई विद्वान इस बात पर जोर देते हैं कि मेरिट की अवधारणा खुद सामाजिक रूप से बनाई गई है और अक्सर अवसरों, अच्छी शिक्षा और संसाधनों तक असमान पहुँच को दिखाती है (बेटेइल, 2010)। इस नज़रिए से, अफर्मेटिव एक्शन मेरिट को कमजोर नहीं करता, बल्कि संरचनात्मक नुकसानों को पहचानकर इसके अर्थ का विस्तार करता है। फिर भी, मेरिट-क्वालिटी बहस सार्वजनिक चर्चा और पॉलिसी बहसों को प्रभावित करती रहती है।

3. लाभार्थियों का अपर्याप्त लक्ष्य: सकारात्मक कार्रवाई में एक लंबे समय से चली आ रही चुनौती "क्रीमी लेयर" मुद्दा है, यह विचार है कि लाभ वंचित समुदायों के अपेक्षाकृत बेहतर सदस्यों द्वारा कब्जा कर लिया जाता है। उदाहरण के लिए, भारत में, सुप्रीम कोर्ट ने अन्य पिछड़ा वर्ग (ओबीसी) के बीच क्रीमी लेयर को बाहर करने का आदेश दिया ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि आरक्षण से केवल सबसे वंचित लाभ हो (जेनकिंस, 2003)। खराब लक्ष्यीकरण नीति के परिणामों को कमजोर करता है और सकारात्मक कार्रवाई की परिवर्तनकारी क्षमता को सीमित करता है। आलोचकों का तर्क है कि हाशिये पर पड़े समूहों की प्रभावी पहचान और समय-समय पर सामाजिक-आर्थिक मूल्यांकन के बिना, सकारात्मक कार्रवाई कम न्यायसंगत हो जाती है और उन लोगों का उत्थान करने में विफल हो जाती है जिन्हें समर्थन की सबसे अधिक आवश्यकता होती है।

4. राजनीतिक हेरफेर और वोट-बैंक की राजनीति: सकारात्मक कार्रवाई नीतियाँ अक्सर राजनीतिक प्रक्रियाओं में अंतर्निहित होती हैं। कई संदर्भों में, राजनीतिक दल वोट बैंक को मजबूत करने, राजनीतिक संरक्षण बढ़ाने या विशिष्ट समुदायों से अपील करने के लिए जाति-या जातीयता-आधारित आरक्षण का उपयोग करते हैं (जाफ़रलॉट, 2011)। इस तरह का राजनीतिकरण वास्तविक सामाजिक न्याय संबंधी चिंताओं से ध्यान हटाकर चुनावी गणनाओं पर केंद्रित करके सकारात्मक कार्रवाई के मूल इरादे को विकृत कर सकता है। राजनीतिक हेरफेर से पर्याप्त सामाजिक-आर्थिक औचित्य के बिना लाभार्थी श्रेणियों का मनमाना विस्तार भी हो सकता है, जिसके परिणामस्वरूप नीति कमजोर हो सकती है और सार्वजनिक असंतोष हो सकता है। यह सकारात्मक कार्रवाई प्रणाली में विश्वास को कम करता है और यह धारणा पैदा करता है कि निर्णय साक्ष्य-आधारित होने के बजाय राजनीति से प्रेरित होते हैं।

5. प्रशासनिक और कार्यान्वयन चुनौतियाँ: सकारात्मक कार्रवाई के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए विश्वसनीय डेटा, पारदर्शी प्रक्रियाएँ और मजबूत प्रशासनिक तंत्र की आवश्यकता होती है। भारत सहित कई देशों को अपडेटेड जाति या सामाजिक-आर्थिक जनगणना डेटा की कमी, नौकरशाही में देरी और अपर्याप्त निगरानी प्रणालियों जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है (थोराट और न्यूमैन, 2010)। इन मुद्दों के कारण योग्य लाभार्थियों की पहचान करने में विसंगतियाँ और नीति के वास्तविक प्रभाव को मापने में कठिनाइयाँ होती हैं। इसके अलावा, संस्थान समावेश के प्रति

प्रतिबद्धता के बजाय केवल अनुपालन की आवश्यकता के रूप में सकारात्मक कार्रवाई लागू कर सकते हैं। इससे सतही पालन होता है, उदाहरण के लिए, शैक्षणिक सहायता, भेदभाव विरोधी उपायों, या क्षमता-निर्माण कार्यक्रमों के बिना कोटा भरना जो स्थायी सशक्तिकरण सुनिश्चित करते हैं।

6. कलंक और मनोवैज्ञानिक प्रभाव: सकारात्मक कार्रवाई के लाभार्थियों को अक्सर कलंक और नकारात्मक रूढ़ियों का सामना करना पड़ता है। कुछ लोग मानते हैं कि आरक्षित श्रेणियों के व्यक्ति अपनी क्षमताओं के बजाय केवल कोटा के कारण सफल होते हैं, जो उनके आत्मविश्वास और अपनेपन की भावना को कमजोर करता है (बनर्जी और नाइट, 1985)। ऐसा कलंक शैक्षणिक संस्थानों और कार्यस्थलों में शत्रुतापूर्ण माहौल बना सकता है, जिससे प्रदर्शन और मनोवैज्ञानिक भलाई प्रभावित होती है। इसके अलावा, ऐसी रूढ़ियों को आंतरिक रूप से अपनाने से आत्म-सम्मान कमजोर हो सकता है और छात्रों या कर्मचारियों को अपनी योग्यता साबित करने के लिए अधिक प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित किया जा सकता है। आरक्षण के चश्मे से लगातार आंका जाने का मनोवैज्ञानिक बोझ एक महत्वपूर्ण चुनौती बना हुआ है।

7. संरचनात्मक असमानता पर सीमित प्रभाव: हालांकि सकारात्मक कार्रवाई व्यक्तियों के लिए पहुंच में सुधार करती है, आलोचकों का तर्क है कि यह असमानता के गहरे संरचनात्मक कारणों जैसे गरीबी, जातिगत भेदभाव, या असमान स्कूली शिक्षा की स्थितियों को मौलिक रूप से नहीं बदलती है (थॉर्नटन और बोमन, 2013)। सकारात्मक कार्रवाई परिणामों को संबोधित करती है, लेकिन उन मूल कारणों को नहीं जो असमानता को बनाए रखते हैं। कई विद्वानों का सुझाव है कि सकारात्मक कार्रवाई को व्यापक सुधारों जैसे सार्वजनिक शिक्षा में सुधार, भेदभाव विरोधी कानूनों को मजबूत करने और आर्थिक असमानताओं को संबोधित करने के साथ पूरक होना चाहिए (कुमार, 2017)। इनके बिना, सकारात्मक कार्रवाई का प्रभाव सीमित और असमान रहता है।

8. अंतर्संबंध की चुनौतियाँ: हाशिए पर पड़ी पहचानें सजातीय नहीं होती हैं। व्यक्तियों को जाति, लिंग, विकलांगता, धर्म या क्षेत्र के आधार पर नुकसान की कई परतों का सामना करना पड़ सकता है। हालांकि, पारंपरिक सकारात्मक कार्रवाई ढांचे लाभार्थियों को जाति या जातीयता जैसे एकल मानदंड का उपयोग करके वर्गीकृत करते हैं। इससे ऐसे अंतराल पैदा होते हैं जहां दलित महिलाओं, आदिवासी महिलाओं, या विकलांग महिलाओं जैसे अंतर्संबंधों पर रहने वालों को पर्याप्त रूप से शामिल नहीं किया जाता है (क्रेनशॉ, 1991)। नतीजतन, सकारात्मक कार्रवाई कुछ उप-समूहों द्वारा अनुभव किए जाने वाले भेदभाव के मिश्रित रूपों को संबोधित करने में विफल हो सकती है, जिससे इसकी समग्र समावेशिता सीमित हो जाती है। सकारात्मक कार्रवाई समानता को बढ़ावा देने और ऐतिहासिक अन्याय को ठीक करने के लिए एक आवश्यक उपकरण बनी हुई है। हालांकि, इसे वैचारिक, राजनीतिक, प्रशासनिक और सामाजिक-मनोवैज्ञानिक कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इन आलोचनाओं को संबोधित करने के लिए डेटा सिस्टम को मजबूत करने, लक्ष्यीकरण में सुधार करने, पूरक सामाजिक सुधारों को सुनिश्चित करने, जागरूकता को बढ़ावा देने और अधिक अंतर्संबंधी और संदर्भ-विशिष्ट नीतियों को डिजाइन करने की आवश्यकता है। तभी सकारात्मक कार्रवाई वास्तविक समानता और समावेशी विकास की अपनी दृष्टि को पूरी तरह से प्राप्त कर सकती है।

## 8.8 अभ्यास हेतु प्रश्न

### लघु-उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Questions)

- ❖ सकारात्मक कार्रवाई (Affirmative Action) से आप क्या समझते हैं?
- ❖ सुधारात्मक न्याय (Corrective Justice) का अर्थ संक्षेप में लिखिए।

- ❖ विकास अध्ययन (Development Studies) में सकारात्मक कार्रवाई की आवश्यकता क्यों है?
- ❖ भारत में OBC आरक्षण की संवैधानिक आधारशिला कौन-से अनुच्छेद हैं?
- ❖ सकारात्मक कार्रवाई में महिलाओं के लिए कौन-कौन से संवैधानिक प्रावधान हैं?
- ❖ सामाजिक बहिष्करण (Social Exclusion) और अफर्मेटिव एक्शन का क्या संबंध है?
- ❖ मानव विकास (Human Development) को बढ़ाने में सकारात्मक कार्रवाई की भूमिका बताइए।

#### B. दीर्घ-उत्तरीय प्रश्न (Long Answer Question)

- ❖ विकास अध्ययन के संदर्भ में सकारात्मक कार्रवाई की आवश्यकता एवं महत्व का विस्तारपूर्वक वर्णन कीजिए।
- ❖ सकारात्मक कार्रवाई के संवैधानिक प्रावधानों की व्याख्या कीजिए। विशेष रूप से अनुच्छेद 14, 15 और 16 की भूमिका स्पष्ट करें।
- ❖ सकारात्मक कार्रवाई के लाभार्थी समूहों की विस्तार से चर्चा कीजिए।
- ❖ सकारात्मक कार्रवाई से जुड़े प्रमुख आलोचनाओं का विश्लेषण कीजिए।
- ❖ भारत में राजनीतिक प्रतिनिधित्व (Political Reservation) के संदर्भ में सकारात्मक कार्रवाई की उपयोगिता पर टिप्पणी कीजिए।
- ❖ सामाजिक एकता (Social Cohesion) और संघर्ष-निरोध (Conflict Reduction) में सकारात्मक कार्रवाई की भूमिका का परीक्षण कीजिए।

#### 8.9 सारांश

इकाई 8 में सकारात्मक कार्रवाई को विकास अध्ययन, सामाजिक न्याय और समावेशी विकास के एक अनिवार्य घटक के रूप में प्रस्तुत किया गया है। यह उन नीतियों और विशेष प्रावधानों का संग्रह है, जिनके माध्यम से ऐतिहासिक, सामाजिक और संरचनात्मक रूप से वंचित समूहों को समान अवसर प्रदान किए जाते हैं। सकारात्मक कार्रवाई केवल अवसरों की औपचारिक समानता पर नहीं, बल्कि वास्तविक और जीवंत समानता को सुनिश्चित करने पर केंद्रित है। इकाई की शुरुआत सकारात्मक कार्रवाई की अवधारणा, उसके उद्देश्य और विकास अध्ययन में उसकी प्रासंगिकता को समझाने से होती है। इसमें बताया गया है कि जाति, नस्ल, लिंग, वर्ग, विकलांगता और जातीयता आधारित भेदभाव समाज में असमान शुरुआत बिंदु पैदा करता है, जिसे केवल बाजार तंत्र या सामान्य नीतियाँ दूर नहीं कर सकतीं। इस प्रकार, सुधारात्मक न्याय, वितरणात्मक न्याय और समानता को व्यवहार में लाने के लिए लक्षित हस्तक्षेपों की आवश्यकता होती है। इसके बाद इकाई में उन प्रमुख समूहों का वर्णन है जिन्हें सकारात्मक कार्रवाई के अंतर्गत शामिल किया जाता है जैसे जातिगत वंचित समूह, नस्लीय एवं जातीय अल्पसंख्यक, महिलाएँ, स्वदेशी समुदाय, विकलांग व्यक्ति, धार्मिक अल्पसंख्यक तथा आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग। प्रत्येक समूह को मिलने वाले विशेष अवसरों, शैक्षणिक सहायता, रोजगार कोटा, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और सामाजिक सुरक्षा उपायों की भूमिका को स्पष्ट किया गया है। इकाई के अंतिम भाग में सकारात्मक कार्रवाई की चुनौतियों और आलोचनाओं की चर्चा की गई है। इनमें विपरीत भेदभाव की धारणा, मेरिटोक्रेसी पर विवाद, क्रीमी लेयर समस्या, राजनीतिकरण, लक्ष्यीकरण में त्रुटियाँ, प्रशासनिक सीमाएँ, लाभार्थियों को मिलने वाला सामाजिक कलंक, तथा संरचनात्मक असमानताओं पर सीमित प्रभाव शामिल हैं। समग्रतः यह इकाई बताती है कि सकारात्मक कार्रवाई सामाजिक न्याय, समानता और

समावेशन को प्राप्त करने का एक महत्वपूर्ण साधन है, लेकिन इसे प्रभावी बनाने के लिए पारदर्शी लक्ष्यीकरण, अद्यतन डेटा, पूरक सामाजिक सुधारों और अधिक संवेदनशील नीति-निर्माण की आवश्यकता भी उतनी ही महत्वपूर्ण है।

### 8.10 शब्दावली

- ❖ सकारात्मक कार्रवाई: ऐतिहासिक, सामाजिक और संरचनात्मक असमानताओं को दूर करने हेतु वंचित समूहों को विशेष अवसर प्रदान करने वाली नीतियाँ।
- ❖ वास्तविक समानता: समान अवसरों के साथ-साथ समान परिणाम सुनिश्चित करने पर आधारित समानता का सिद्धांत।
- ❖ औपचारिक समानता: सभी के साथ एक जैसा व्यवहार करने वाली समानता की अवधारणा, बिना ऐतिहासिक संदर्भ को ध्यान में रखे।
- ❖ वितरणात्मक न्याय: संसाधनों और अवसरों का न्यायपूर्ण वितरण सुनिश्चित करने का सिद्धांत।
- ❖ सुधारात्मक न्याय: अतीत में हुए अन्याय की भरपाई हेतु विशेष उपाय करना।
- ❖ हाशिए पर रहने वाले समूह: वे समुदाय जिन्हें ऐतिहासिक, सामाजिक, आर्थिक या राजनीतिक कारणों से अवसरों से वंचित किया गया है।
- ❖ आरक्षण: सरकारी नौकरियों, शिक्षा या राजनीतिक प्रतिनिधित्व में संरक्षित / आरक्षित सीटें।
- ❖ अनुसूचित जाति: ऐसे समुदाय जिन्हें परंपरागत रूप से अस्पृश्यता और सामाजिक भेदभाव का सामना करना पड़ा।
- ❖ अनुसूचित जनजाति: भौगोलिक और सांस्कृतिक रूप से पृथक ऐतिहासिक रूप से कमजोर जनजातीय समुदाय।
- ❖ अन्य पिछड़ा वर्ग: सामाजिक और शैक्षिक रूप से पिछड़े समूह, जिन्हें सरकारी रूप से मान्यता प्राप्त है।
- ❖ क्रीमी लेयर: OBC श्रेणी के भीतर आर्थिक रूप से सशक्त वर्ग जिसे आरक्षण लाभों से बाहर रखा जाता है।
- ❖ आर्थिक रूप से कमजोर वर्ग: ऐसे व्यक्ति/परिवार जिनकी आय निर्धारित सीमा से कम हो; 103वां संशोधन इन्हें आरक्षण देता है।

### 8.11 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Alfred, T., & Corntassel, J. (2005). Being Indigenous: Resurgences against contemporary colonialism. *Government and Opposition*, 40(4), 597–614.
- ❖ Anderson, E. (2002). *The politics of affirmative action*. Harvard University Press.
- ❖ Anderson, E. (2004). Integration, affirmative action, and strict scrutiny. *New York University Law Review*, 77(5), 1195–1271.
- ❖ Arrow, K. J. (1973). *The theory of discrimination*. Princeton University Press.
- ❖ Austin, G. (1999). *Working a democratic constitution: The Indian experience*. Oxford University Press.
- ❖ Austin, G. (2003). *Working a democratic constitution: A history of the Indian experience*. Oxford University Press.
- ❖ Banerjee, B., & Knight, J. (1985). Caste discrimination in the Indian urban labour market. *Journal of Development Economics*, 17(3), 277–307.
- ❖ Béteille, A. (2010). *Democracy and its institutions*. Oxford University Press.
- ❖ Blanck, P. (2015). *Disability, human rights, and the limits of equal access*. Cambridge University Press.

- ❖ Cambridge University Press. (2023). *Affirmative action*. In Cambridge Dictionary.
- ❖ Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- ❖ Deshpande, A. (2011). *The grammar of caste: Economic discrimination in contemporary India*. Oxford University Press.
- ❖ Deshpande, A., & Yadav, A. (2006). Redesigning affirmative action: Castes and benefits in higher education. *Economic and Political Weekly*, 41(37), 3932–3935.
- ❖ Gomez, E. T., & Jomo, K. S. (1999). *Malaysia's political economy: Politics, patronage and profits*. Cambridge University Press.
- ❖ Government of India. (1950). *The Constitution of India*. Ministry of Law and Justice.
- ❖ Government of India. (2018). *Annual Report of the National Commission for Scheduled Castes*. Ministry of Social Justice and Empowerment.
- ❖ Government of India. (2019). *The Constitution (103rd Amendment) Act, 2019*.
- ❖ Gupta, D. (2019). *Affirmative action: A sociological perspective*. Routledge.
- ❖ Jaffrelot, C. (2011). *Religion, caste and politics in India*. Primus Books.
- ❖ Jayal, N. G. (2006). Engendering local democracy: The impact of quotas for women in India's panchayats. *Democratization*, 13(1), 15–35.
- ❖ Jenkins, R. (2003). *Regional reflections: Comparing politics across India's states*. Oxford University Press.
- ❖ Jenkins, R. (2020). *Identity and development: Political participation of marginalized groups*. Routledge.
- ❖ Kabeer, N. (2006). Social exclusion and the MDGs: The challenge of uneven development. *IDS Bulletin*, 37(3), 1–15.
- ❖ Kahlenberg, R. D. (2012). A better affirmative action: State universities that created alternatives to racial preferences. *The Century Foundation Report*.
- ❖ Kumar, A. (2017). Inequality and the limits of affirmative action. *Social Change*, 47(2), 234–248.
- ❖ Mukherjee, R. (2020). Economic criteria in affirmative action: A study of the 103rd Constitutional Amendment. *Economic and Political Weekly*, 55(6), 34–40.
- ❖ Nussbaum, M. (2011). *Creating capabilities: The human development approach*. Harvard University Press.
- ❖ Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination. *Annual Review of Sociology*, 34, 181–209.
- ❖ Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.
- ❖ Sachar Committee Report. (2006). *Social, economic and educational status of the Muslim community in India*. Government of India.
- ❖ Seekings, J., & Nattrass, N. (2005). *Class, race, and inequality in South Africa*. Yale University Press.
- ❖ Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- ❖ Sharma, B. (2015). Equality and reasonable classification under the Indian Constitution. *Indian Journal of Public Administration*, 61(3), 423–440.
- ❖ Sowell, T. (2004). *Affirmative action around the world: An empirical study*. Yale University Press.
- ❖ Stewart, F. (2008). *Horizontal inequalities and conflict: Understanding group violence in multiethnic societies*. Palgrave Macmillan.
- ❖ Thorat, S., & Newman, K. (2010). *Blocked by caste: Economic discrimination in modern India*. Oxford University Press.
- ❖ Thornton, M., & Bowman, N. (2013). The limits of affirmative action. *Policy Studies*, 34(2), 215–230.
- ❖ UN Women. (2020). *Gender equality and women's empowerment: Key issues*.

- ❖ UNDP. (2019). *Human Development Report*. United Nations Development Programme.
- ❖ United Nations. (2020). *Guidance on temporary special measures and affirmative action*. United Nations Human Rights Office.
- ❖ World Bank. (2019). *Inclusion and affirmative action policies: A global overview*. World Bank Publications.

---

## इकाई 9: योजना के माध्यम से जेंडर की जरूरत पूरा करना (Meeting Gender Needs Through Planning)

---

9.1 प्रस्तावना

9.2 उद्देश्य

9.3 जेंडर जरूरतों का मतलब और परिभाषा

9.4 जेंडर जरूरतों को पूरा करने का महत्व

9.5 जेंडर आवश्यकताओं की पूर्ति में समस्याएं

9.6 अभ्यास हेतु प्रश्न

9.7 सारांश

9.8 शब्दावली

9.9 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 9.1 प्रस्तावना

विकास की प्रक्रिया तब ही प्रभावी मानी जाती है जब वह समाज के सभी जेंडर समूहों महिलाओं, पुरुषों और जेंडर-विविध समुदायों की वास्तविक आवश्यकताओं को समझकर उन्हें पूरा करे। लंबे समय तक विकास नीतियाँ जेंडर-न्यूट्रल मानी जाती रहीं, परंतु वास्तविकता यह है कि सामाजिक ढांचे, कार्य-विभाजन, शक्ति-संबंध और संसाधनों तक पहुंच में मौजूद अंतर जेंडर-आधारित असमानताएँ पैदा करते हैं। इन्हीं असमानताओं को दूर करने और विकास को अधिक समावेशी बनाने के लिए जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग का दृष्टिकोण महत्वपूर्ण बनता है। जेंडर जरूरतें समाज में निर्धारित भूमिकाओं और अपेक्षाओं के आधार पर उत्पन्न होती हैं। इन्हें दो मुख्य भागों प्रैक्टिकल जेंडर जरूरतें एवं स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतें में वर्गीकृत किया जाता है। प्रैक्टिकल जरूरतें पानी, स्वास्थ्य सेवाएँ, सफाई, आय, सुरक्षित परिवहन और बच्चों की देखभाल जैसी तत्काल आवश्यकताओं से संबंधित होती हैं। ये जीवन स्तर सुधारने में सहायता करती हैं, लेकिन सामाजिक संरचनाओं को नहीं बदलतीं। इसके विपरीत, स्ट्रेटेजिक जरूरतें लम्बे समय के पावर रिलेशन, सामाजिक मान्यताओं, संसाधनों पर नियंत्रण, कानूनी अधिकारों, प्रतिनिधित्व और एजेंसी जैसे क्षेत्रों से जुड़ी होती हैं। इन जरूरतों का उद्देश्य भेदभावपूर्ण संरचनाओं को बदलकर जेंडर समानता स्थापित करना है। इस इकाई का मुख्य उद्देश्य यह समझ विकसित करना है कि जेंडर दृष्टिकोण के बिना बनाई गई योजनाएँ अक्सर जेंडर अंतर को और बढ़ा देती हैं। उदाहरण के लिए, स्वास्थ्य या आर्थिक योजनाएँ यदि महिलाओं की गतिशीलता, समय संकट या सुरक्षा से जुड़ी बाधाओं पर विचार न करें, तो वे लक्षित समूह तक प्रभावी ढंग से नहीं पहुँच पातीं। इसी प्रकार, संसाधनों और अवसरों तक सीमित पहुंच महिलाओं को आर्थिक और सामाजिक रूप से पीछे धकेल देती है। इसलिए जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग नीतियों को वास्तविक जीवन की परिस्थितियों के अनुसार संवेदनशील बनाकर अधिक न्यायसंगत परिणाम उत्पन्न करती है। वैश्विक स्तर पर CEDAW, SDGs और बीजिंग प्लेटफ़ॉर्म जैसे फ्रेमवर्क जेंडर समानता को विकास का आधार मानते हैं। भारत में भी जेंडर बजटिंग, जेंडर ऑडिट, डिसएंग्रीगेटेड डेटा, हार्वर्ड एनालिटिकल फ्रेमवर्क और मोजर फ्रेमवर्क जैसे उपकरण नीति-निर्माण में जेंडर आवश्यकताओं को शामिल करने में सहायक हैं। ये उपकरण न केवल जेंडर गैप की पहचान करते हैं, बल्कि योजनाओं को परिणाम-उन्मुख और जवाबदेह बनाने में भी सहायता प्रदान करते हैं।

## 9.2 उद्देश्य

इस इकाई के अंत में शिक्षार्थी:

- ❖ जेंडर जरूरतों की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- ❖ प्रैक्टिकल और स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतों में अंतर पहचान सकेंगे।
- ❖ जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग का महत्व को समझ सकेंगे।
- ❖ जेंडर जरूरतों की पूर्ति में आने वाली बाधाओं को समझ सकेंगे।

## 9.3 जेंडर जरूरतों का मतलब और परिभाषा

जेंडर जरूरतें लोगों की खास आवश्यकताओं, प्राथमिकताओं और रुचियों को बताती हैं, जो समाज में उनके बनाए जेंडर रोल, जिम्मेदारियों और उम्मीदों की वजह से पैदा होती हैं। ये जरूरतें सांस्कृतिक नियमों, काम के बंटवारे, संसाधनों तक पहुंच और समाज में शक्ति के रिश्तों से बनती हैं। इंसान की बुनियादी जरूरतों के उलट, जेंडर जरूरतें इस बात पर रोशनी डालती हैं कि पुरुष, महिलाएं और जेंडर के हिसाब से अलग अलग तरह के समूहों, मौकों और

चुनौतियों का सामना कैसे करते हैं। जेंडर ज़रूरतें नीति बनाने वालों, सामाजिक कार्यकर्ताओं और विकास करने वालों को ऐसे दखल देने में मदद करती हैं जो गैर-बराबरी को दूर करें और जेंडर न्याय को बढ़ावा दें। यह संप्रत्यय जेंडर और डेवलपमेंट के क्षेत्र में खास तौर पर सामने आया, जहां इसका इस्तेमाल यह विश्लेषण करने के लिए किया जाता है कि विकास प्रक्रिया को और ज्यादा सबको साथ लेकर चलने वाला और बराबर कैसे बनाया जा सकता है। जेंडर ज़रूरत के संप्रत्यय को विभिन्न विद्वानों ने अपने हिसाब से परिभाषित किया है जिसमें से कुछ निम्न प्रकार से हैं:

- ❖ मोजर (1993) ने जेंडर ज़रूरत को स्पष्ट करते हुए कहा है कि “महिलाओं और पुरुषों की पहचान की गई ज़रूरतें जो जेंडर के काम के बंटवारे में उनकी सामाजिक रूप से तय भूमिकाओं से पैदा होती हैं।” इस प्रकार हम कह सकते हैं कि ये ज़रूरतें तत्काल रहने की स्थितियों से जुड़ी या असमान जेंडर संबंधों को बदलने से संबंधित हो सकती हैं।
- ❖ यूनाइटेड नेशंस डेवलपमेंट प्रोग्राम (2001) ने कहा है कि जेंडर ज़रूरतें वे प्राथमिकताएं हैं जो जेंडर के नियमों और असमानताओं के आधार पर लोगों की अलग-अलग भूमिकाओं, बाधाओं और जिम्मेदारियों से पैदा होती हैं।”
- ❖ नैला कबीर (1994) ने कहा है कि जेंडर ज़रूरतें महिलाओं या दूसरे हाशिए पर पड़े जेंडर द्वारा झेले जाने वाले सामाजिक रूप से बनाए गए नुकसानों और इन असमानताओं को कम करने के लिए ज़रूरी दखल को दिखाती हैं।

जेंडर की ज़रूरतों को समझने के मकसद

- ❖ सोशल नॉर्म्स और पावर स्ट्रक्चर से पैदा होने वाली जेंडर-स्पेसिफिक असमानताओं की पहचान करना।
- ❖ अलग-अलग जेंडर-आधारित ज़रूरतों को पूरा करने वाली पॉलिसी डिज़ाइन करके इनक्लूसिव डेवलपमेंट प्लानिंग को सपोर्ट करना।
- ❖ सभी जेंडर के लिए रिसोर्स और मौकों तक बराबर पहुँच पक्का करना।
- ❖ प्रैक्टिकल और स्ट्रेटेजिक जेंडर ज़रूरतों को पूरा करके जेंडर जस्टिस को बढ़ावा देना।
- ❖ गवर्नेंस, प्लानिंग, बजटिंग और प्रोग्राम इम्प्लीमेंटेशन में जेंडर को मेनस्ट्रीमिंग में मज़बूत करना।
- ❖ सोशल, इकोनॉमिक और पॉलिटिकल प्रोसेस में मार्जिनलाइज़्ड जेंडर की भागीदारी बढ़ाना।
- ❖ डेवलपमेंट इंटरवेंशन को असली ज़रूरतों और अपने अनुभवों के साथ जोड़कर उनके असर को बेहतर बनाना।

#### 9.4 जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने का महत्व

सामान्य रूप से जेंडर ज़रूरतों का मतलब है, समाज द्वारा निर्मित उन आवश्यकताओं से है जो उस समाज में रहने वाले व्यक्तियों को उनकी समाज में उपलब्ध भूमिकाओं, जिम्मेदारियों या पदों के आधार पर प्राप्त होती हों। इन ज़रूरतों को आम तौर पर दो भागों क्रमशः

- ❖ प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतों में बांटा जाता है जो सामान्यतः उनकी मनो-शारीरिक आवश्यकताओं पानी, हेल्थकेयर, इनकम, बच्चों की देखभाल जैसी तुरंत की ज़रूरतें इत्यादि से जुड़ी होती है

- ❖ **स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतें** जो लंबे समय के स्ट्रक्चरल बदलाव जिनका मकसद जेंडर असमानताओं को कम करना, फैसले लेने की ताकत बढ़ाना और भेदभाव वाले नियमों को बदलना है इत्यादि से सम्बंधित है (मोजर, 1993)।

जेंडर जरूरतों को समझना और उन पर ध्यान देने के तदोपरांत हम विकास की उन नीतिगत निर्णयों और कार्यक्रमों को समझ पाने में सक्षम होते हैं जो सभी जेंडर समूहों विशेषकर महिलाओं और पिछड़े समुदायों के लिए एक सामान रूप से निर्मित हों। विकास अध्ययन और जेंडर अध्ययन के क्षेत्र में संपन्न विभिन्न अध्ययनों के फलस्वरूप जेंडर जरूरतों के महत्व को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ **जेंडर समानता और सामाजिक न्याय को बढ़ावा मिलना:** जेंडर जरूरतों को पूरा करना असल में जेंडर समानता को बढ़ावा देने से जुड़ा है। जेंडर कार्य अक्सर महिलाओं, पुरुषों और अलग अलग जेंडर पहचान वाले लोगों को अलग अलग स्थितियों में रखते हैं, जहाँ उन्हें उपलब्ध संसाधनों, अवसरों फैसले लेने के क्षेत्रों तक अलग अलग पहुँच मिलती है। इन अंतरों को दूर करने से यह सुनिश्चित होता है कि विकास के फायदे पूरे समाज में बराबर रूप में बँटें। जब जेंडर जरूरतों को प्लानिंग और पॉलिसी बनाने में शामिल किया जाता है, तो यह एक इंसाफ वाला तंत्र बनाता है जहाँ भेदभाव, परम्परागत सोच (स्टीरियोटाइप), हिंसा और अलग-थलग करने से जुड़ी रुकावटों को सक्रिय रूप से हटाया जाता है। यह सामाजिक न्याय के बड़े फ्रेमवर्क में योगदान देता है, जिससे सभी लोग जेंडर की परवाह किए बिना विकास के नतीजों में हिस्सा ले सकते हैं, योगदान दे सकते हैं और उनका आनंद ले सकते हैं।
- ❖ **महिलाओं सशक्तिकरण को बढ़ावा मिलना:** जेंडर जरूरतों को पहचानने का एक मुख्य कारण महिलाओं और लड़कियों का सशक्त बनाना है। उदाहरण के लिए किसी भी समाज में मिलने वाली आधारभूत जरूरतें जैसे साफ पानी, महिला स्वास्थ्य सर्विसेज, शिक्षा, फ्यूल और सैनिटेशन जैसी प्रैक्टिकल जरूरतों के पूरा होने से न केवल महिलाओं की मेहनत को कम करती हैं बल्कि उनकी जिंदगी की और अधिक बेहतर बनाती हैं। इसके साथ जो स्ट्रेटेजिक जेंडर जैसे प्रॉपर्टी के अधिकारों तक पहुँच, राजनैतिक सहभागिता, और जेंडर आधारित हिंसा से आज़ादी कन्या/महिला जीवन को और भी अधिक सशक्त बनाने में साहयक होती है। अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि सशक्त महिलाएँ अपनी जिंदगी के बारे में फैसले लेती हैं, पब्लिक और पॉलिटिकल जगहों पर कॉन्फिडेंस से हिस्सा लेती हैं, और उन पेट्रियार्कल नियमों को चुनौती देती हैं जो गैर-बराबरी को बनाए रखते हैं। इसी क्रम में UN Women (2020) ने कहा है कि सशक्त महिलाओं वाले समुदाय बेहतर स्वास्थ्य, शिक्षा और आर्थिक इंडिकेटर दिखाते हैं, जो यह साबित करते हैं कि सामाजिक प्रगति को सही मायने में सभी जेंडर की जरूरतों को पूरा करे बिना हासिल नहीं किया जा सकता है।
- ❖ **डेवलपमेंट के नतीजों को मज़बूत करता है:** विकास की ऐसी कोशिशें जो जेंडर जरूरतों को नज़रअंदाज़ करती हैं, अक्सर फेल हो जाती हैं या उनका असर कम होता है। ऐसा इसलिए है क्योंकि जेंडर यह तय करता है कि लोग रिसोर्स तक कैसे पहुँचते हैं, उनका इस्तेमाल करते हैं और उन्हें कंट्रोल करते हैं। उदाहरण के लिए, खेती के प्रोग्राम जो सिर्फ पुरुषों को ट्रेनिंग देते हैं, वे खेती में महिलाओं के जरूरी योगदान को नज़रअंदाज़ करते हैं। इसी तरह, रोज़ी-रोटी की ऐसी स्कीमों में जो महिलाओं के समय के बोझ, आने-जाने पर रोक, या बच्चों की देखभाल में मदद की कमी पर ध्यान नहीं देतीं, वे कम असरदार होती हैं। जब जेंडर जरूरतों पर ध्यान दिया जाता है, तो विकास के काम ज़्यादा तार्किक और असरदार हो जाते हैं। इस तरह जेंडर-रिस्पॉन्सिव डेवलपमेंट

प्लानिंग आर्थिक विकास, गरीबी कम करने और बेहतर सामाजिक कल्याण में योगदान देती है (वर्ल्ड बैंक, 2012)।

- ❖ जेंडर-आधारित हिंसा और शोषण को कम करता है: जेंडर की जरूरतों को पूरा करना जेंडर-आधारित हिंसा को कम करने से बहुत करीब से जुड़ा है, जो दुनिया भर में सबसे ज्यादा मानवाधिकारों के उल्लंघन में से एक है। स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतें शक्ति सम्बन्ध को बदलने और उन सामाजिक नियमों को चुनौती देने पर ध्यान देती हैं जो महिलाओं और हाशिए पर पड़े जेंडर के खिलाफ हिंसा को सामान्य मानते हैं। सुरक्षित पब्लिक जगहें, कानूनी सुरक्षा, जागरूकता प्रोग्राम, शेल्टर और जेंडर-संवेदी पुलिसिंग देना जरूरी पहल हैं जो उनके लिए तुरंत और लंबे समय की जरूरतों को पूरा करती हैं। जब समाज इन जरूरतों पर असरदार तरीके से जवाब देते हैं, तो वे सुरक्षित माहौल बनाते हैं जो सम्मान और मानवाधिकारों को बनाए रखते हैं।
- ❖ आर्थिक सहभागिता में योगदान: जेंडर की जरूरतें आर्थिक सहभागिता पर काफी असर डालती हैं। महिलाओं को अक्सर बिना पैसे के केयर वर्क, क्रेडिट तक पहुंच की कमी, अलग-अलग सैलरी, डिजिटल अनपढ़ता और नौकरी के कम मौकों जैसी दिक्कतों का सामना करना पड़ता है। इन जरूरतों को पूरा करने से चाइल्डकेयर सुविधाओं, स्किल डेवलपमेंट, फाइनेंशियल इनक्लूजन, फ्लेक्सिबल वर्क पॉलिसी और लेबर राइट्स के जरिए महिलाएं वर्कफोर्स में पूरी तरह से हिस्सा ले पाती हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि लेबर मार्केट में जेंडर गैप को कम करने से ग्लोबल GDP 26% तक बढ़ सकती है (मैकिन्से ग्लोबल इंस्टीट्यूट, 2015)। इसलिए, जेंडर की जरूरतों को पूरा करना न केवल सामाजिक रूप से सही है।
- ❖ इनक्लूसिव और सस्टेनेबल डेवलपमेंट को सपोर्ट करता है: सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स (SDGs) किसी को पीछे न छोड़ने पर जोर देते हैं, और जेंडर इक्वालिटी (SDG 5) बाकी सभी लक्ष्यों को पाने के लिए आधार है। जेंडर की जरूरतों को पूरा करने से यह पक्का होता है कि एनवायरनमेंटल मैनेजमेंट, डिजास्टर रिस्पॉन्स, क्लाइमेट अडैप्टेशन और गवर्नेंस में अलग-अलग नज़रिए, खासकर महिलाओं और जेंडर माइनॉरिटीज़ को शामिल किया जाए। महिलाओं का देसी और लोकल ज्ञान सस्टेनेबल खेती, कंजर्वेशन, वॉटर मैनेजमेंट और कम्युनिटी रेजिलिएंस में बहुत बड़ा योगदान देता है। जब जेंडर की जरूरतों को सस्टेनेबिलिटी प्लानिंग में शामिल किया जाता है, तो डेवलपमेंट ज्यादा इनक्लूसिव, रेजिलिएंट और फ्यूचर-रेडी बन जाता है।
- ❖ गवर्नेंस और प्रजातान्त्रिक सहभागिता को बेहतर बनाता है: जेंडर की जरूरतों को पूरा करने से राजनैतिक सहभागिता को सुनिश्चित कर प्रजातान्त्रिक संस्थाओं को मजबूत किया जा सकता है। आरक्षण, लीडरशिप ट्रेनिंग, कैपेसिटी-बिल्डिंग और संस्थागत सुधार के माध्यम से महिलाओं के राजनैतिक सशक्तिकरण अर्थात् स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतों को पूरा किया जा सकता है। अध्ययनों ने स्पष्ट किया है कि जब भी महिलाएं शासन प्रक्रिया में प्रतिभाग करती हैं तो पॉलिसी ज्यादा आकर्षित और विशेष बन जाती हैं, सामाजिक विषयों पर अधिक ध्यान दिया जाता है, और सार्वजनिक संस्थायें ज्यादा पारदर्शी और जिम्मेदार बन जाती हैं। उदाहरण के लिए भारत में पंचायती राज संस्थाओं से मिले सबूत बताते हैं कि महिला नेतृत्व पुरुष साथियों की तुलना में शिक्षा, स्वास्थ्य, पीने के पानी और वेलफेयर प्रोग्राम को ज्यादा असरदार तरीके से प्राथमिकता में शामिल करती हैं (चट्टोपाध्याय और डुफ्लो, 2004)।

## 9.5 जेंडर आवश्यकताओं की पूर्ति में समस्याएं

जेंडर समानता और महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए जेंडर ज़रूरतों प्रैक्टिकल और स्ट्रेटेजिक, दोनों पर ठीक से ध्यान देना नितांत आवश्यक। जहाँ एक और प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतें दैनिक जीवन को आसान बनाने में साहयक होती है तो वहीं दूसरी ओर स्ट्रेटेजिक जेंडर ज़रूरतें लंबे समय के स्ट्रक्चरल बदलावों से जुड़ी होती हैं जो जेंडर असमानता को चुनौती देती हैं (मोजर, 1993)। हालांकि, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, संस्थागत और राजनैतिक रुकावटों की वजह से इन ज़रूरतों को पूरा करना मुश्किल बना हुआ है। नीचे दिए गए सेक्शन में हम जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने में आने वाली बड़ी चुनौतियों के बारे में समझने में साहयक होंगे

- ❖ गहरी पितृसत्तात्मक सोच और जेंडर स्टीरियोटाइप: जेंडर की ज़रूरतों को पूरा करने में सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है पितृसत्तात्मक सोच का बना रहना, जो महिलाओं और जेंडर माइनॉरिटीज़ की भूमिकाओं, आने-जाने और पसंद पर रोक लगाती है। पितृसत्तात्मक अलग-अलग शक्ति सम्बन्ध को सामान्य बनाती है, महिलाओं को बिना पैसे के घरेलू काम की ज़िम्मेदारी देती है, और फ़ैसले लेने में उनकी हिस्सेदारी को कम करती है। उदाहरण के लिए, महिलाओं के आने-जाने पर रोक अक्सर उन्हें शिक्षा, स्वास्थ्य और आर्थिक मौकों तक पहुँचने से रोकती है जिससे प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतों को पूरा करना भी मुश्किल हो जाता है। इसी तरह, स्वायत्त, अधिकार और नेतृत्व जैसी स्ट्रेटेजिक ज़रूरतें ऐसे माहौल में पूरी नहीं हो सकतीं जहाँ स्टीरियोटाइप महिलाओं को कमतर या निर्भर दिखाते हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि पितृसत्तात्मक सोच परिवार के गतिशीलता, शादी के तरीकों, विरासत के अधिकारों और काम की जगह की उम्मीदों को तय करती रहती है, खासकर विकासशील समाजों में (कबीर, 1994)। इस तरह, गहराई से जमे हुए सांस्कृतिक नियम जेंडर की ज़रूरतों को पूरा करने के मकसद से किए गए सुधारों के खिलाफ़ रुकावट पैदा करते हैं।
- ❖ आर्थिक संसाधनों और मौकों तक सीमित पहुँच: आर्थिक रुकावटें महिलाओं की अपनी जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने की क्षमता पर काफ़ी असर डालती हैं। रोज़गार, वेतन, एसेट अधिकार और फ़ाइनेंशियल इनक्लूजन में जेंडर गैप महिलाओं की विकास में पूरी तरह से हिस्सा लेने की क्षमता को रोकता है। महिलाओं को अक्सर अनोपचारिक काम की ज़्यादा दरें, प्रॉपर्टी राइट्स की कमी, क्रेडिट तक सीमित पहुँच और हायरिंग और प्रमोशन में संस्थागत भेदभाव का सामना करना पड़ता है (UN Women, 2020)। इंडिपेंडेंट फ़ाइनेंशियल रिसोर्स के बिना, हेल्थकेयर, न्यूट्रिशन, सैनिटेशन या चाइल्डकेयर जैसी प्रैक्टिकल ज़रूरतें भी पूरी नहीं होती हैं। राजनैतिक भागीदारी, लीगल राइट्स या हिंसा से आज़ादी जैसी स्ट्रेटेजिक जेंडर ज़रूरतों के लिए आर्थिक सुरक्षा की ज़रूरत होती है, जो कई महिलाओं के पास नहीं होती है। ग्रामीण इलाकों में, महिला किसानों के पास अक्सर ज़मीन का मालिकाना हक नहीं होता है, जबकि वे खेती-बाड़ी में बड़ा योगदान देती हैं। मालिकाना हक की यह कमी सब्सिडी, बैंक लोन और सरकारी स्कीमों तक उनकी पहुँच को रोकती है, जिससे जेंडर इनइक्वालिटी और मज़बूत होती है।
- ❖ जेंडर-ब्लाइंड पॉलिसी और प्लानिंग: कई डेवलपमेंट पॉलिसी जेंडर-ब्लाइंड रहती हैं सभी आबादी को एक जैसा मानती हैं और जेंडर के अंतर को नज़रअंदाज़ करती हैं। यह तरीका यह पहचानने में नाकाम रहता है कि महिलाओं और पुरुषों की ज़रूरतें, रुकावटें और रिसोर्स तक पहुँच का लेवल अलग-अलग होता है। जेंडर-न्यूट्रल पॉलिसी अक्सर असमानता को और मज़बूत करती हैं क्योंकि वे काम, आने-जाने और घरेलू ज़िम्मेदारियों के पुरुषों के नियमों पर आधारित होती हैं (रज़ावी और मिलर, 1995)। उदाहरण के लिए: हेल्थकेयर स्कीम रिप्रोडक्टिव हेल्थ को नज़रअंदाज़ कर सकती हैं। इंफ्रास्ट्रक्चर प्लानिंग महिलाओं की सुरक्षा

या सफ़ाई की ज़रूरतों को नज़रअंदाज़ कर सकती है। रोज़गार स्कीम अक्सर बच्चों की देखभाल की ज़िम्मेदारियों पर विचार करने में नाकाम रहती हैं जो महिलाओं की भागीदारी में रुकावट डालती हैं। कई देशों में जेंडर-रिस्पॉन्सिव बजटिंग और जेंडर-सेंसिटिव प्लानिंग को जोड़ना सीमित है, जिससे जेंडर की ज़रूरतों को सिस्टमैटिक तरीके से पूरा करने की क्षमता पर असर पड़ता है।

- ❖ फ़ैसले लेने में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व: जेंडर की ज़रूरतों को पूरा करने के लिए सभी लेवल पर फ़ैसले लेने में महिलाओं की भागीदारी ज़रूरी है। हालाँकि, दुनिया भर में पॉलिटिकल, एडमिनिस्ट्रेटिव और कम्युनिटी लीडरशिप पोजीशन पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम है। महिलाओं की आवाज़ के बिना, पॉलिसी अक्सर हिंसा की रोकथाम, रिप्रोडक्टिव अधिकार या समान वेतन जैसी जेंडर से जुड़ी चिंताओं को हल करने में नाकाम रहती हैं। स्ट्रेटेजिक जेंडर ज़रूरतें जैसे ज्यादा एजेंसी, कानूनी सुरक्षा, या इंस्टीट्यूशनल सुधार ठीक से हल नहीं हो सकतीं, जब फ़ैसले ज्यादातर पुरुष लेते हैं जो जेंडर इक्वालिटी को प्राथमिकता नहीं देते (UNDP, 2021)। लोकल गवर्नेंस में भी, जहाँ कोटा होता है, महिला प्रतिनिधियों को अक्सर ट्रेनिंग की कमी, सीमित ऑटोनॉमी और काउंसिल में पुरुषों के दबदबे जैसी स्ट्रक्चरल रुकावटों का सामना करना पड़ता है।
- ❖ जेंडर पर आधारित हिंसा और सुरक्षा की कमी: महिलाओं के खिलाफ हिंसा, घरेलू हिंसा, काम की जगह पर परेशानी, ट्रैफ़िकिंग, या पब्लिक जगहों पर हिंसा डर का माहौल बनाती है जो महिलाओं की पढ़ाई, काम और नागरिक जीवन में हिस्सेदारी को रोकती है। हिंसा जेंडर असमानता का कारण और नतीजा दोनों है। यह महिलाओं को अपने अधिकारों का दावा करने और रिसोर्स तक पहुंचने से रोकती है, जिससे प्रैक्टिकल और स्ट्रेटेजिक दोनों तरह की ज़रूरतों को पूरा करने की कोशिशों में रुकावट आती है। WHO (2021) के अनुसार, दुनिया भर में तीन में से एक महिला अपनी ज़िंदगी में शारीरिक या यौन हिंसा का अनुभव करती है। जब महिलाओं को सुरक्षा की चिंता होती है, तो उनके पढ़ाई या नौकरी के लिए यात्रा करने, कम्युनिटी एक्टिविटी में हिस्सा लेने, या हेल्थ सर्विस तक पहुंचने की संभावना कम होती है। इससे उनकी निजी आज़ादी और डेवलपमेंट की पहल से फायदा उठाने की क्षमता बहुत कम हो जाती है।
- ❖ जेंडर-सेंसिटिव इंफ्रास्ट्रक्चर की कमी: इंफ्रास्ट्रक्चर अक्सर महिलाओं की ज़रूरतों को शामिल करने में फेल हो जाता है, जिससे मोबिलिटी, हेल्थ, नौकरी और इज्जत पर असर पड़ता है। उदाहरण के लिए सेफ पब्लिक ट्रांसपोर्ट की कमी खासकर स्कूलों और काम की जगहों पर टॉयलेट की कमी स्ट्रीट लाइटिंग और सेफ जगहों की कमी मैटरनल हेल्थकेयर सर्विसेज़ की कमी पानी और सैनिटेशन तक खराब पहुंच ऐसे गैप महिलाओं की टाइम की कमी और फिजिकल रिस्क को बढ़ाते हैं, जिससे उनकी प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने की क्षमता कम हो जाती है और सोशियो-इकोनॉमिक एक्टिविटीज़ में हिस्सा लेने से रोका जाता है।
- ❖ इंटरसेक्शनल रुकावटें: महिलाओं को एक जैसी असमानता का सामना नहीं करना पड़ता है। जाति, क्लास, एथनिसिटी, डिसेबिलिटी, उम्र और सेक्सुअलिटी एक-दूसरे से मिलकर रुकावटों को और बढ़ाते हैं। उदाहरण के लिए, आदिवासी महिलाओं को बेसिक सर्विसेज़ तक पहुंच के लिए संघर्ष करना पड़ सकता है, जबकि शहरी गरीब महिलाओं को काम की जगह पर शोषण और असुरक्षित रहने की स्थिति का सामना करना पड़ता है। किम्बर्ले क्रेनशॉ का इंटरसेक्शनैलिटी का कॉन्सेप्ट दिखाता है कि अलग-अलग सोशल ग्रुप्स में जेंडर की ज़रूरतें अलग-अलग होती हैं, और एक जैसा तरीका अलग-अलग तरह के अनुभवों को समझने में नाकाम

रहता है। जो पॉलिसी इंटरसेक्शनल पहचान का ध्यान नहीं रखतीं, वे सबसे कमजोर महिलाओं को नज़रअंदाज़ कर सकती हैं।

- ❖ जेंडर कानूनों और पॉलिसी का कमजोर इम्प्लीमेंटेशन: जब मज़बूत जेंडर पॉलिसी होती भी हैं, तो भी उन्हें अक्सर करप्शन, मॉनिटरिंग की कमी, कम फंडिंग, ब्यूरोक्रेटिक देरी और अधिकारियों में जेंडर ट्रेनिंग की कमी की वजह से कमजोर इम्प्लीमेंटेशन का सामना करना पड़ता है। घरेलू हिंसा, वर्कप्लेस पर हैरेसमेंट, समान वेतन और मैटरनिटी बेनिफिट से जुड़े कानूनों को ठीक से लागू नहीं किया जाता (वर्ल्ड बैंक, 2022)। कमजोर इम्प्लीमेंटेशन का नतीजा पॉलिसी फेल होना होता है, जिससे स्ट्रैटेजिक जेंडर ज़रूरतों को असली बदलाव में बदलने में रुकावट आती है।

## 9.6 अभ्यास हेतु प्रश्न

### लघु उत्तरीय प्रश्न (Short Answer Type Questions)

- ❖ प्रैक्टिकल जेंडर ज़रूरतों (PGNs) और स्ट्रैटेजिक जेंडर ज़रूरतों (SGNs) में अंतर स्पष्ट कीजिए।
- ❖ जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग की आवश्यकता को उदाहरण सहित समझाइए।
- ❖ जेंडर बजटिंग किन प्रकार से जेंडर समानता को बढ़ावा देती है?
- ❖ मोजर जेंडर प्लानिंग फ्रेमवर्क की मुख्य विशेषताएं लिखिए।
- ❖ पार्टिसिपेटरी रूरल अप्रेज़ल (PRA) जेंडर ज़रूरतों की पहचान में कैसे सहायक है?
- ❖ जेंडर ऑडिट क्या है? इसके मुख्य उद्देश्य बताइए।
- ❖ जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने में पैट्रियार्कल सोच कैसे बाधा बनती है?
- ❖ महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण में स्ट्रैटेजिक जेंडर ज़रूरतों की भूमिका समझाइए।

### विस्तृत उत्तरीय प्रश्न (Long Answer Type Questions)

- ❖ जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग के मुख्य घटक एवं महत्व पर विस्तृत चर्चा कीजिए।
- ❖ हार्वर्ड एनालिटिकल फ्रेमवर्क और मोजर जेंडर प्लानिंग फ्रेमवर्क की तुलना करते हुए जेंडर प्लानिंग में उनकी प्रासंगिकता समझाइए।
- ❖ जेंडर की ज़रूरतों को पूरा करने में इंटरसेक्शनैलिटी की भूमिका पर विस्तार से चर्चा कीजिए।
- ❖ जेंडर-ब्लाइंड पॉलिसी और प्लानिंग किस प्रकार जेंडर असमानताओं को बढ़ाती हैं? उदाहरण सहित स्पष्ट कीजिए।
- ❖ जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने में आने वाली मुख्य चुनौतियों का विश्लेषण कीजिए।
- ❖ वैश्विक और भारतीय संदर्भ में जेंडर ज़रूरतों को पूरा करने के लिए अपनाई जाने वाली रणनीतियों पर विस्तृत टिप्पणी लिखिए।

## 9.7 सारांश

यह यूनिट जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग के महत्व, उसके सिद्धांत, टूल्स और उससे जुड़ी चुनौतियों की गहन समझ विकसित करती है। जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग विकास प्रक्रिया को अधिक न्यायसंगत, समावेशी और समान बनाने का उपकरण है। पारंपरिक विकास नीतियाँ अक्सर जेंडर-न्यूट्रल मानी जाती थीं, जबकि वास्तविकता यह है कि महिलाओं,

पुरुषों और जेंडर-डायवर्स समूहों की आवश्यकताएँ, अनुभव और अवसर काफी भिन्न होते हैं। इसलिए, असली बराबरी सुनिश्चित करने के लिए योजनाओं और नीतियों में जेंडर दृष्टिकोण को मुख्यधारा में लाना आवश्यक है। यूनिट में प्रैक्टिकल जेंडर जरूरतों और स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतों का अंतर मुख्य रूप से समझाया गया है। PGNs रोजमर्रा की जरूरतों जैसे पानी, हेल्थ, सुरक्षित परिवहन, आय, बच्चों की देखभाल आदि से जुड़ी होती हैं। ये रहने की परिस्थितियों को बेहतर बनाती हैं, लेकिन जेंडर संबंधों को संरचनात्मक रूप से नहीं बदलतीं। इसके उलट, SGNs पावर रिलेशन, सामाजिक मान्यताओं और भेदभावपूर्ण संरचनाओं को चुनौती देकर दीर्घकालिक बदलाव लाने का प्रयास करती हैं, जैसे कानूनी अधिकार, निर्णय-निर्माण में भागीदारी, संसाधनों पर नियंत्रण, हिंसा से मुक्ति आदि। यूनिट यह स्पष्ट करती है कि जेंडर-संवेदनशील योजनाएँ तभी प्रभावी हो सकती हैं जब वे इंटरसेक्शनल दृष्टिकोण अपनाएँ, जिसमें जाति, वर्ग, जातीयता, विकलांगता, आयु और स्थान जैसे कारकों के प्रभाव को भी ध्यान रखा जाए। ग्रामीण और हाशिए पर मौजूद समुदायों की महिलाओं को बहुआयामी असमानताओं का सामना करना पड़ता है, इसलिए उनकी भागीदारी को बढ़ाना तथा स्थानीय जरूरतों के अनुरूप हस्तक्षेपों की योजना बनाना आवश्यक है। वैश्विक फ्रेमवर्क CEDAW, Beijing Platform for Action और SDGs ने जेंडर समानता को विश्व स्तरीय एजेंडा में स्थापित किया है। भारत में NITI आयोग, राज्य योजना विभाग और स्थानीय शासन संस्थाएँ जेंडर मुख्यधारा को मजबूत करने के लिए जेंडर बजटिंग, जेंडर ऑडिट और डिसएग्रीगेटेड डेटा जैसे औजारों का उपयोग कर रही हैं। यूनिट में यह भी बताया गया है कि जेंडर आवश्यकता को पूरा करने के लिए विभिन्न विश्लेषणात्मक टूल्स उपयोगी हैं जैसे हार्वर्ड एनालिटिकल फ्रेमवर्क, मोजर फ्रेमवर्क, जेंडर एनालिसिस मैट्रिक्स, जेंडर बजटिंग, लाभ विश्लेषण, जेंडर-डिसएग्रीगेटेड इंडिकेटर्स, कम्युनिटी स्कोर कार्ड आदि। ये टूल्स योजनाओं में जेंडर गैप की पहचान, हस्तक्षेप को लक्ष्य-उन्मुख बनाना और परिणामों का मूल्यांकन करने में सहायता करते हैं। यूनिट के अंतिम हिस्से में जेंडर जरूरतें पूरी करने में आने वाली प्रमुख चुनौतियों का विस्तृत विश्लेषण है। इनमें गहरा पैट्रियार्कल सोच, आर्थिक अवसरों की कमी, जेंडर-ब्लाइंड नीतियाँ, निर्णय निर्माण में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व, जेंडर-आधारित हिंसा, जेंडर-संवेदनशील इंफ्रास्ट्रक्चर की कमी, इंटरसेक्शनल असमानताएँ और कानूनों के कमजोर क्रियान्वयन मुख्य बाधाएँ हैं। ये सभी रुकावटें प्रैक्टिकल और स्ट्रेटेजिक दोनों प्रकार की जेंडर जरूरतों को पूरा करने को कठिन बना देती हैं। समग्र रूप से, यह यूनिट यह संदेश देती है कि जेंडर जरूरतों को समझना, पहचानना और उन्हें योजनाओं में सम्मिलित करना समानता, सामाजिक न्याय और टिकाऊ विकास के लिए आवश्यक है। जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग सिर्फ महिलाओं की भलाई का मुद्दा नहीं है, बल्कि सामाजिक और आर्थिक विकास को गति देने का भी आधार है।

## 9.8 शब्दावली

- ❖ जेंडर-रिस्पॉन्सिव प्लानिंग: ऐसी योजना-प्रक्रिया जो महिलाओं, पुरुषों और जेंडर विविध समूहों की अलग अलग जरूरतों, समस्याओं और बाधाओं को पहचानकर उनके समाधान हेतु कदम उठाए।
- ❖ प्रैक्टिकल जेंडर जरूरतें: वे तत्काल आवश्यकताएँ जो जीवन स्तर सुधारने हेतु जरूरी होती हैं जैसे पानी, स्वास्थ्य, आय, बच्चों की देखभाल, सुरक्षा आदि।
- ❖ स्ट्रेटेजिक जेंडर जरूरतें: वे जरूरतें जो जेंडर आधारित असमानताओं के स्ट्रक्चरल कारणों को बदलने के लिए होती हैं जैसे अधिकार, एजेंसी, निर्णय साझेदारी, संपत्ति पर अधिकार, स्वतंत्रता और समान अवसर।
- ❖ जेंडर मेनस्ट्रीमिंग: सभी योजनाओं, नीतियों और बजट प्रक्रियाओं में जेंडर को केंद्रीय घटक के रूप में शामिल करना।

- ❖ जेंडर एनालिसिस: वह प्रक्रिया, जिसमें यह अध्ययन किया जाता है कि जेंडर रोल, संसाधनों तक पहुंच और पावर-रिलेशन किस प्रकार लोगों के जीवन को प्रभावित करते हैं।
- ❖ मोजर जेंडर प्लानिंग फ्रेमवर्क: PGNs और SGNs के भेद को समझने तथा महिलाओं की तीन भूमिकाओं प्रजनन, उत्पादन, सामुदायिक प्रबंधन का विश्लेषण करने वाला फ्रेमवर्क।

## 9.9 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Budlender, D., & Hewitt, G. (2003). Engendering budgets: A practitioners' guide to understanding and implementing gender-responsive budgets. Commonwealth Secretariat.
- ❖ Chattopadhyay, R., & Duflo, E. (2004). Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India. *Econometrica*, 72(5), 1409–1443.
- ❖ Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. *University of Chicago Legal Forum*.
- ❖ Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- ❖ ILO. (2007). ILO participatory gender audit methodology. International Labour Organization.
- ❖ Kabeer, N. (1994). *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought*. Verso.
- ❖ McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth.
- ❖ Molyneux, M. (1985). Mobilization without emancipation? Women's interests, the state, and revolution in Nicaragua. *Feminist Studies*, 11(2), 227–254.
- ❖ Moser, C. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. Routledge.
- ❖ Oakley, A., & Jackson, S. (2017). *Gender, society and development*. Polity Press
- ❖ Overholt, C., Anderson, M., Cloud, K., & Austin, J. (1985). *Gender roles in development projects: A case book*. Kumarian Press.
- ❖ Parker, R. (1993). *Another point of view: A manual on gender analysis training for grassroots workers*. UNIFEM
- ❖ Rao, A., Sandler, J., Kelleher, D., & Miller, C. (2016). *Gender at work: Theory and practice for 21st century organizations*. Routledge

- ❖ Razavi, S., & Miller, C. (1995). From WID to GAD: Conceptual Shifts in the Women and Development Discourse. UNRISD
- ❖ UN Women. (2015). Progress of the world's women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights. UN Women
- ❖ UN Women. (2020). Progress of the world's women 2019–2020: Families in a changing world
- ❖ UN Women. (2020). The World's Women 2020: Trends and Statistics
- ❖ UNDP. (2021). Gender Equality Strategy
- ❖ United Nations Development Programme (UNDP). (2001). Gender in Development: Learning and Information Pack. UNDP
- ❖ WHO. (2021). Violence Against Women: Global Estimates
- ❖ World Bank. (2012). World Development Report 2012: Gender equality and development
- ❖ World Bank. (2022). Women, Business and the Law.

---

## इकाई 10: शासन का संचालन (Engendering Governance)

---

- 10.1 प्रस्तावना
- 10.2 उद्देश्य
- 10.3 एनजेंडरिंग गवर्नेंस का अर्थ एवं परिभाषा
- 10.4 एनजेंडरिंग गवर्नेंस के खास पहलू
- 10.5 एनजेंडरिंग गवर्नेंस का ऐतिहासिक विकास
- 10.6 डेवलपमेंट स्टडीज़ में गवर्नेंस को जेंडरिंग बनाने की अहमियत
- 10.7 गवर्नेंस को बेहतर बनाने की चुनौतियाँ और भविष्य की दिशाएँ
- 10.8 अभ्यास हेतु प्रश्न
- 10.9 सारांश
- 10.10 शब्दावली
- 10.11 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

## 10.1 प्रस्तावना

## 10.2 उद्देश्य

### 10.1 एनर्जेंडरिंग गवर्नेंस का अर्थ एवं परिभाषा

लिंग निर्धारण शासन विकास अध्ययन, लिंग अध्ययन और सार्वजनिक प्रशासन में एक प्रमुख अवधारणा है, जो शासन की संरचनाओं, प्रक्रियाओं और परिणामों में लिंग परिप्रेक्ष्य को एकीकृत करने पर केंद्रित है। अनिवार्य रूप से, जेंडरिंग गवर्नेंस, शासन संस्थानों, नीतियों और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं को अधिक लिंग-उत्तरदायी, समावेशी, न्यायसंगत और महिलाओं, पुरुषों और लिंग अल्पसंख्यकों की विविध आवश्यकताओं को प्रतिबिंबित करने का एक व्यवस्थित प्रयास है। यह अवधारणा लैंगिक समानता, सुशासन और सहभागी विकास के प्रति वैश्विक प्रतिबद्धता के साथ विकसित हुई है।

"उत्सर्जन" शब्द का अर्थ शासन के हर पहलू में लैंगिक परिप्रेक्ष्य लाना है। शासन में उन तंत्रों, प्रक्रियाओं और संस्थानों को शामिल किया गया है जिनके माध्यम से नागरिक और समूह अपने हितों को स्पष्ट करते हैं, कानूनी अधिकारों का प्रयोग करते हैं, जिम्मेदारियों को पूरा करते हैं और अपने मतभेदों को हल करते हैं। इसलिए, शासन को उत्पन्न करने का अर्थ है इन तंत्रों को पुनः कॉन्फ़िगर करना ताकि शासन के परिणाम लैंगिक असमानताओं को पुनः उत्पन्न न करें बल्कि सक्रिय रूप से उन्हें कम करने के लिए काम करें। शासन का प्रतिपादन यह पहचानने से शुरू होता है कि शासन प्रणालियाँ - जैसे विधायिका, नौकरशाही संस्थान, न्यायिक निकाय और स्थानीय स्वशासन - लिंग तटस्थ नहीं हैं। वे उन सामाजिक संरचनाओं में अंतर्निहित हैं जिन्होंने ऐतिहासिक रूप से पुरुष प्रभुत्व का समर्थन किया है और अक्सर महिलाओं के अनुभवों, योगदान और जरूरतों को नजरअंदाज किया है। जैसा कि लिंग विद्वानों का तर्क है, शासन प्रणालियाँ पितृसत्तात्मक मानदंडों से आकार लेती हैं जो संसाधन आवंटन, प्रतिनिधित्व और नीति प्राथमिकताओं को प्रभावित करती हैं (राय, 2008)। शासन प्रशासन यह सुनिश्चित करके इन असमानताओं को चुनौती देता है कि महिलाओं की आवाज़ न केवल सुनी जाए बल्कि योजना, बजट, कार्यान्वयन और मूल्यांकन में भी शामिल की जाए। यह दृष्टिकोण इस बात की भी पुष्टि करता है कि प्रभावी शासन के लिए लैंगिक समानता आवश्यक है। समावेशी और लिंग-उत्तरदायी शासन पारदर्शिता, जवाबदेही और सामाजिक न्याय को बढ़ाता है। उदाहरण के लिए, जब महिलाएं शासन में प्रभावी ढंग से भाग लेती हैं, तो नीतिगत निर्णय अधिक व्यापक, कल्याण-आधारित होते हैं और स्वास्थ्य, शिक्षा, खाद्य सुरक्षा और हिंसा की रोकथाम जैसे मुद्दों को संबोधित करने की अधिक संभावना होती है। इस प्रकार यह अवधारणा दो व्यापक विकास मॉडलों को जोड़ती है: लैंगिक समानता और सुशासन।

10.1.1 एनर्जेंडरिंग गवर्नेंस की परिभाषाएँ: एनर्जेंडरिंग गवर्नेंस को कई विशेषज्ञों, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों और नीति संस्थानों द्वारा परिभाषित किया गया है। ये परिभाषाएँ लिंग एकीकरण, संस्थागत परिवर्तन और समावेशी भागीदारी की भूमिका पर जोर देती हैं।

- ❖ संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) के अनुसार, शासन निर्माण का अर्थ है "लिंग समानता और समावेशी विकास को बढ़ावा देने के लिए लैंगिक दृष्टिकोण को एकीकृत करना और शासन के सभी पहलुओं राजनीतिक, आर्थिक और प्रशासनिक में महिलाओं और पुरुषों की समान भागीदारी सुनिश्चित करना"

(यूएनडीपी, 2016)। यह परिभाषा दो मूलभूत पहलुओं पर जोर देती है: (ए) शासन क्षेत्र में लिंग को मुख्यधारा में लाना, और (बी) निर्णय लेने में संतुलित प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करना। यूएनडीपी दृष्टिकोण इस बात पर जोर देता है कि शासन तभी प्रभावी होता है जब यह सभी नागरिकों की जरूरतों को पूरा करता है। इसलिए, शासन को बढ़ावा देने के लिए संस्थागत सुधारों, लिंग-उत्तरदायी नीतियों और हितधारक क्षमता निर्माण की आवश्यकता होती है।

- ❖ विश्व बैंक (2012) लैंगिक शासन को "शासन प्रणालियों के भीतर लिंग आधारित बाधाओं को दूर करने, सार्वजनिक सेवाओं, अवसरों और बिजली संरचनाओं तक महिलाओं और पुरुषों के लिए समान पहुंच सुनिश्चित करने" के प्रयास के रूप में देखता है। यह परिभाषा प्रभावी शासन में बाधा डालने वाली संरचनात्मक असमानताओं को खत्म करने के महत्व पर जोर देती है। विश्व बैंक का दृष्टिकोण जवाबदेही प्रणालियों, सार्वजनिक सेवा वितरण और लिंग-उत्तरदायी बजटिंग पर बहुत अधिक केंद्रित है। लिंग-आधारित बाधाओं की पहचान करके, नीति निर्माता ऐसी शासन प्रणालियाँ बना सकते हैं जो निष्पक्षता और दक्षता को बढ़ावा देती हैं।
- ❖ राय (2003) ने लिंग निर्धारण शासन को "एक परिवर्तनकारी प्रक्रिया के रूप में वर्णित किया है जो पितृसत्तात्मक सत्ता को चुनौती देने और लोकतांत्रिक भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए शासन संस्थानों, प्रथाओं, मानदंडों और परिणामों में लिंग जागरूकता को शामिल करती है।" यह परिभाषा नारीवादी राजनीतिक सिद्धांत के भीतर लैंगिक शासन को स्थापित करती है, सतही समावेशन के बजाय संरचनात्मक परिवर्तनों पर जोर देती है। यह मानता है कि शासन वास्तव में लिंग-उत्तरदायी नहीं हो सकता जब तक कि पितृसत्तात्मक मानदंडों, सांस्कृतिक रूढ़ियों और लिंग-पक्षपाती शक्ति संरचनाओं का सामना नहीं किया जाता। राय की परिभाषा लैंगिक समानता को केवल एक विकास लक्ष्य के रूप में नहीं, बल्कि एक लोकतांत्रिक अनिवार्यता के रूप में देखती है।
- ❖ राष्ट्रमंडल सचिवालय (2015) इसे इस प्रकार परिभाषित करता है "यह सुनिश्चित करना कि शासन प्रणालियाँ प्रतिनिधित्व, संसाधन वितरण और नीति कार्यान्वयन में लैंगिक समानता को प्रतिबिंबित करें।" यह परिभाषा संसाधन आवंटन के आयाम को जोड़ती है, एक ऐसा क्षेत्र जहां लैंगिक असमानताएं महत्वपूर्ण हैं। लिंग-उत्तरदायी बजटिंग, लिंग ऑडिट और निगरानी ढांचे के माध्यम से, राष्ट्रमंडल लिंग शासन को बढ़ाने के प्रमुख तत्व के रूप में संस्थागत जवाबदेही पर जोर देता है।

## 10.2 एनर्जेटिंग गवर्नेंस के खास पहलू

लिंग-उत्तरदायी नीतियां और कानून: इस पहलू में लिंग परिप्रेक्ष्य से कानूनों और नीतियों की समीक्षा करना शामिल है। श्रम अधिकार, शिक्षा, स्वास्थ्य, परिवार कल्याण, भूमि स्वामित्व और हिंसा रोकथाम से संबंधित नीतियों को महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों की विशिष्ट आवश्यकताओं और कठिनाइयों को ध्यान में रखना चाहिए। लिंग-उत्तरदायी शासन की स्थापना यह सुनिश्चित करती है कि ऐसी नीतियां न्यायसंगत, समावेशी और CEDAW जैसी अंतर्राष्ट्रीय प्रतिबद्धताओं के अनुरूप हों।

समावेशी प्रतिनिधित्व और भागीदारी: शासन-प्रशासन में महिलाओं की भागीदारी जरूरी है। इसमें संसद, स्थानीय सरकार, नौकरशाही संस्थानों और समुदाय-स्तरीय निर्णय लेने वाले निकायों में प्रतिनिधित्व शामिल है। कोटा,

आरक्षण नीतियां और नेतृत्व प्रशिक्षण कार्यक्रम महिलाओं की भागीदारी बढ़ा सकते हैं। भागीदारी का अर्थ प्रभाव भी है - महिलाओं को सक्रिय निर्णय लेने वाली होना चाहिए, न कि केवल प्रतीकात्मक भागीदारी।

संस्थागत परिवर्तन: संस्थागत संरचनाएँ अक्सर लैंगिक पूर्वाग्रह प्रदर्शित करती हैं। लिंग-समावेशी शासन बनाने के लिए भर्ती प्रणालियों, प्रशासनिक प्रथाओं, कार्यस्थल संस्कृति, शिकायत समाधान तंत्र और नीति निगरानी ढाँचे में सुधार की आवश्यकता है ताकि उन्हें लिंग-संवेदनशील बनाया जा सके। यह प्रक्रिया संगठनात्मक जवाबदेही को बढ़ाती है और अधिक न्यायसंगत शासन आउटपुट की ओर ले जाती है।

लिंग उत्तरदायी बजटिंग: लिंग-समावेशी शासन के लिए सबसे व्यावहारिक उपकरणों में से एक लिंग-उत्तरदायी बजटिंग है। जीआरबी यह आकलन करता है कि सरकारी बजट महिलाओं और पुरुषों के लिए संसाधनों को अलग-अलग तरीके से कैसे आवंटित करता है। यह खर्च और योजना में लैंगिक अंतर की पहचान करता है और संसाधन वितरण की वकालत करता है जो लैंगिक समानता लक्ष्यों का समर्थन करता है।

### 103 एनजेंडरिंग गवर्नेंस का ऐतिहासिक विकास

महिला सरकार का ऐतिहासिक विकास एक लंबी और कठिन यात्रा का प्रतिनिधित्व करता है जिसके माध्यम से महिलाओं की आवाज़, हित और भागीदारी धीरे-धीरे राजनीतिक और प्रशासनिक प्रक्रियाओं का केंद्र बन गई। शासन, जिसे परंपरागत रूप से उन संरचनाओं, प्रक्रियाओं और नियमों के रूप में परिभाषित किया जाता है जो समाज में निर्णय लेने का मार्गदर्शन करते हैं, सदियों से एक पुरुष-प्रधान प्रणाली रही है, जिसमें महिलाओं की सीमांत उपस्थिति रही है। महिला सरकार का विचार एक परिवर्तनकारी ढाँचे के रूप में उभरा जिसने इन शक्ति संबंधों को चुनौती दी और शासन के सभी स्तरों में लैंगिक दृष्टिकोण को शामिल करने का लक्ष्य रखा। वैश्विक नारीवादी आंदोलनों, नीतिगत परिवर्तनों, अंतर्राष्ट्रीय समझौतों और राष्ट्रीय सुधारों से प्रभावित होकर यह विकास कई प्रमुख चरणों से गुजरा।

प्रारंभिक नींव: बहिष्करण और पितृसत्ता 20वीं सदी से पहले ऐतिहासिक रूप से, सभ्यताओं में शासन प्रणालियाँ पुरुष प्रभुत्व पर बनी थीं, जो अक्सर सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताओं में निहित होती थीं जो महिलाओं को निष्क्रिय आश्रित के रूप में रखती थीं। उदाहरण के लिए, प्राचीन यूनानी शहर-राज्यों में, राजनीतिक शक्ति पुरुषों के लिए आरक्षित थी, जबकि महिलाएँ घरेलू भूमिकाओं तक ही सीमित थीं। इसी तरह, मध्य युग और प्रारंभिक आधुनिक समाजों ने सार्वजनिक निर्णय लेने में महिलाओं की भागीदारी को प्रतिबंधित कर दिया, जिससे सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों के बीच विभाजन और मजबूत हो गया। अरस्तू और रूसो जैसे दार्शनिकों ने पुरुषों और महिलाओं के बीच प्राकृतिक मतभेदों का हवाला देकर, पितृसत्तात्मक मानसिकता की नींव रखते हुए इन बहिष्करणों को उचित ठहराया (पैटमैन, 1988)। इन संरचनाओं ने लैंगिक असमानता को संस्थागत बना दिया और महिला एजेंसी से रहित शासन मॉडल तैयार किए।

महिला मतदान आंदोलन और राजनीतिक अधिकार (19वीं सदी के अंत से 20वीं सदी की शुरुआत तक)

इन पितृसत्तात्मक व्यवस्थाओं में पहला बड़ा बदलाव वैश्विक मतदान आंदोलनों से आया। 19वीं सदी के अंत में, यूरोप, उत्तरी अमेरिका और बाद में एशिया और अफ्रीका में महिलाओं ने समान नागरिकता और वोट देने के अधिकार की मांग की। मतदान आंदोलनों ने न केवल कानूनी समानता के लिए लड़ाई लड़ी, बल्कि महिलाओं को घर तक सीमित रखने वाले प्रमुख सामाजिक मानदंडों को भी चुनौती दी। 1893 में न्यूजीलैंड में महिलाओं को वोट देने का अधिकार देना और 1920 में संयुक्त राज्य अमेरिका में महिलाओं को वोट देने का अधिकार देना महिलाओं के

राजनीतिक सशक्तिकरण में महत्वपूर्ण मोड़ थे (मैककैमन और कैपबेल, 2001)। इन प्रगतियों ने इस विश्वास को बढ़ावा दिया कि सभी नागरिकों को शासन में आवाज उठानी चाहिए और धीरे-धीरे लिंग-समावेशी नीतियों की नींव रखी गई। हालाँकि, वोट देने का अधिकार मिलने के बाद भी, निर्णय लेने में महिलाओं की भागीदारी कम रही। शासन संरचनाएँ बड़े पैमाने पर पुरुष-प्रधान रहीं, और संसद और सार्वजनिक संस्थानों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम था। इस प्रकार, मतदान अधिकार आंदोलन महत्वपूर्ण होते हुए भी लिंग-निरपेक्ष शासन की दिशा में पहला कदम था, न कि परिणाम।

**द्वितीय विश्व युद्ध के बाद: मानवाधिकार और विकास दृष्टिकोण का उद्भव**

द्वितीय विश्व युद्ध के बाद, संयुक्त राष्ट्र (यूएन) के निर्माण ने मानवाधिकारों, समानता और विकास पर वैश्विक चर्चा तेज कर दी। मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा (1948) ने वैश्विक नैतिक ढांचे की स्थापना करते हुए पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अधिकारों को मान्यता दी। 1950 और 1970 के दशक के दौरान, नए विकास दृष्टिकोणों ने शासन संबंधी बहसों को प्रभावित करना शुरू कर दिया, जिसकी परिणति 1970 के दशक की शुरुआत में विकास में महिलाओं (डब्ल्यूआईडी) दृष्टिकोण के उद्भव के रूप में हुई। WID ने विकास कार्यक्रमों में महिलाओं को शामिल करने पर जोर दिया, उनका मानना था कि महिलाओं की भागीदारी के बिना विकास अधूरा है (बोसेरुप, 1970)। हालाँकि WID ने शिक्षा, स्वास्थ्य और रोजगार तक पहुंच में सुधार किया, लेकिन इसने शासन के पुरुष-प्रधान ढांचे को मौलिक रूप से चुनौती नहीं दी।

**महिलाओं के लिए संयुक्त राष्ट्र दशक (1975-1985): लैंगिक चिंताओं का संस्थागतकरण**

महिलाओं के लिए संयुक्त राष्ट्र दशक ने लिंग-आधारित शासन के ऐतिहासिक विकास में एक प्रमुख मोड़ चिह्नित किया। मेक्सिको (1975), कोपेनहेगन (1980) और नैरोबी (1985) में आयोजित अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों ने लैंगिक असमानता की ओर वैश्विक ध्यान आकर्षित किया। ये सम्मेलन:

- ❖ सरकारों को महिलाओं के लिए राष्ट्रीय नीतियां अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया।
- ❖ नीति निर्धारण के लिए लिंग-विभाजित डेटा को बढ़ावा दिया गया।
- ❖ निर्णय लेने वाले पदों पर महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व पर प्रकाश डाला गया।

नैरोबी फॉरवर्ड-लुकिंग स्ट्रेटेजीज (1985) ने लोकतांत्रिक शासन की नींव के रूप में महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी पर स्पष्ट रूप से जोर दिया (यूएन, 1985)। पहली बार, इस बात पर वैश्विक सहमति बनी कि प्रभावी शासन के लिए लैंगिक संवेदनशीलता और नेतृत्व की भूमिकाओं में महिलाओं को शामिल करने की आवश्यकता है।

**कार्रवाई के लिए बीजिंग प्लेटफॉर्म (1995): एक परिवर्तनकारी रूपरेखा**

1995 में बीजिंग में आयोजित महिलाओं पर चौथे विश्व सम्मेलन को व्यापक रूप से शासन में सुधार के लिए एक महत्वपूर्ण मील का पत्थर माना जाता है। बीजिंग प्लेटफॉर्म फ़ॉर एक्शन ने "शक्ति और निर्णय लेने में महिलाओं" और "महिलाओं की उन्नति के लिए संस्थागत प्रणालियों" को महत्वपूर्ण क्षेत्रों के रूप में पहचाना। रूपरेखा पर जोर दिया गया:

- ❖ सभी शासन संस्थानों में लिंग को मुख्य धारा में लाना।
- ❖ भेदभावपूर्ण कानूनों और प्रथाओं को खत्म करना।
- ❖ स्थानीय और राष्ट्रीय स्तर पर महिलाओं के राजनीतिक प्रतिनिधित्व में सुधार।
- ❖ लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए जवाबदेही प्रणालियों को मजबूत करना।

बीजिंग ने वैश्विक आख्यान को पृथक महिलाओं पर केंद्रित कार्यक्रमों से हटाकर प्रणालीगत परिवर्तन की ओर स्थानांतरित कर दिया है। इसमें इस बात पर जोर दिया गया कि मौजूदा पितृसत्तात्मक ढांचे के भीतर महिलाओं को समायोजित करने के बजाय लैंगिक न्याय को प्रतिबिंबित करने के लिए शासन प्रणालियों का पुनर्गठन किया जाना चाहिए (सच, 2003)।

### **लैंगिक मुख्यधारा का उदय (1990 के दशक के अंत से 2000 के दशक तक)**

1997 में संयुक्त राष्ट्र द्वारा आधिकारिक तौर पर समर्थित लैंगिक मुख्यधारा की अवधारणा, लिंग-आधारित शासन के लिए एक प्रमुख रणनीति बन गई। इसका मतलब सभी नीतियों और कार्यक्रमों की योजना, कार्यान्वयन और मूल्यांकन में लिंग परिप्रेक्ष्य को शामिल करना था। इस बदलाव ने माना कि लैंगिक समानता केवल महिला-विशिष्ट नीतियों तक ही सीमित नहीं होनी चाहिए, बल्कि संपूर्ण शासन संरचना में अंतर्निहित होनी चाहिए। दुनिया भर की सरकारों ने जवाबदेही सुनिश्चित करने के लिए लिंग बजटिंग, लिंग-संवेदनशील कानून, महिला आयोग और लिंग ऑडिट को अपनाया। महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन (सीईडीएडब्ल्यू) ने भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाई, जिससे राज्यों को भेदभाव को खत्म करने और सार्वजनिक जीवन में महिलाओं की पूर्ण भागीदारी सुनिश्चित करने की आवश्यकता हुई।

### **स्थानीय शासन और विकेंद्रीकरण: जमीनी स्तर पर लोकतंत्र के माध्यम से समावेशन**

1990 के दशक से, कई देशों में विकेंद्रीकरण सुधारों ने स्थानीय शासन में महिलाओं की भागीदारी के लिए नए अवसर पैदा किए हैं। भारत के 73वें और 74वें संवैधानिक संशोधन (1992-93) के तहत पंचायतों और शहरी स्थानीय निकायों में महिलाओं के लिए एक तिहाई सीटें आरक्षित की गईं। इसी तरह के प्रयास लैटिन अमेरिका, अफ्रीका और यूरोप के कुछ हिस्सों में भी किए गए। इन सुधारों से स्थानीय शासन में महिलाओं की उपस्थिति में उल्लेखनीय वृद्धि हुई, जिससे सहभागी लोकतंत्र को बढ़ावा मिला। अनुसंधान से पता चलता है कि स्थानीय संस्थानों में महिलाओं का नेतृत्व सामाजिक न्याय परिणामों में सुधार करता है, पारदर्शिता को मजबूत करता है, और स्वास्थ्य, शिक्षा और स्वच्छता जैसे क्षेत्रों में निर्णय लेने की शक्ति को बढ़ाता है (बीमन एट अला, 2012)।

आधुनिक युग में विकास: प्रतिनिधित्व से परिवर्तनकारी नेतृत्व तक

2010 के बाद से, शासन को बढ़ावा देने का एजेंडा परिवर्तनकारी नेतृत्व और अंतर्संबंध की ओर स्थानांतरित हो गया है। वर्तमान ढांचे इस पर जोर देते हैं:

- ❖ महिलाओं के प्रतिनिधित्व की गुणवत्ता, न कि केवल इसकी मात्रा।
- ❖ जाति, वर्ग, नस्ल और विकलांगता पर आधारित विभिन्न प्रकार की असमानताओं को संबोधित करना।
- ❖ राजनीतिक क्षेत्र में लिंग आधारित हिंसा और भेदभाव का मुकाबला करना।
- ❖ शासन में महिलाओं की डिजिटल भागीदारी को मजबूत करना।

लिंग अंतर रिपोर्ट और संयुक्त राष्ट्र लिंग समानता सूचकांक जैसे वैश्विक सूचकांक अब महिलाओं के नेतृत्व, राजनीतिक अधिकारों और शासन संस्थानों तक पहुंच के आधार पर देशों का आकलन करते हैं। ये उपाय जवाबदेही को मजबूत करते हैं और सुधारों को बढ़ावा देते हैं। लिंग निर्धारण शासन का ऐतिहासिक विकास पितृसत्तात्मक बहिष्कार से लिंग-समावेशी नीति ढांचे और सहभागी लोकतंत्र में एक क्रमिक लेकिन शक्तिशाली बदलाव को दर्शाता है। महिलाओं को वोट देने का अधिकार, संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन, बीजिंग प्लेटफॉर्म फॉर एक्शन और लैंगिक मुख्यधारा जैसे प्रमुख मील के पथर ने सामूहिक रूप से आधुनिक शासन को आकार दिया है। हालाँकि विभिन्न क्षेत्रों में प्रगति

अलग-अलग है, लैंगिक समानता के लिए चल रही वैश्विक प्रतिबद्धता महिलाओं के नेतृत्व को बढ़ा रही है और समानता, न्याय और लोकतांत्रिक समावेशन की दिशा में शासन संरचनाओं को नया आकार दे रही है।

#### 10.4 एनर्जेटिक गवर्नेंस के प्रकार

शासन व्यवस्था को लागू करने से तात्पर्य शासन संरचना, नीति और अभ्यास के सभी पहलुओं में लैंगिक दृष्टिकोण, जरूरतों और प्राथमिकताओं को शामिल करने की प्रक्रिया से है। इसका लक्ष्य शासन प्रणालियों को बदलना है ताकि वे महिलाओं और हाशिए पर रहने वाले समूहों के लिए अधिक समावेशी, न्यायसंगत, पारदर्शी और जवाबदेह बनें। शासन स्थापित करना केवल महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के बारे में नहीं है; बल्कि, यह संस्थागत परिवर्तन, लिंग सूचित निर्णय लेने और संरचनात्मक बाधाओं को दूर करने पर केंद्रित है। विशेषज्ञ और विकास एजेंसियां शासन को जन्म देने के लिए कई परस्पर जुड़े प्रकारों या दृष्टिकोणों की पहचान करते हैं। ये दृष्टिकोण यह विश्लेषण करने के लिए वैचारिक और व्यावहारिक उपकरण प्रदान करते हैं कि लिंग संबंधी चिंताओं को विभिन्न स्तरों पर शासन प्रणालियों में कैसे शामिल किया जा सकता है।

1. राजनीतिक शासन को बढ़ावा देना: राजनीतिक शासन उन संरचनाओं, प्रक्रियाओं और संस्थानों को संदर्भित करता है जिनके माध्यम से राजनीतिक शक्ति का प्रयोग किया जाता है। राजनीतिक शासन को बढ़ावा देने में राजनीतिक निर्णय लेने में महिलाओं की निष्पक्ष भागीदारी सुनिश्चित करना और लैंगिक समानता के लिए राजनीतिक संस्थानों की जवाबदेही को मजबूत करना शामिल है। सबसे पहले, इसमें स्थानीय और राष्ट्रीय विधायी निकायों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ाने के लिए लिंग कोटा, सीट आरक्षण और आनुपातिक प्रतिनिधित्व जैसे उपाय शामिल हैं। शोध से पता चलता है कि महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी से नीतिगत परिणामों में सुधार होता है, खासकर स्वास्थ्य, शिक्षा और सामाजिक कल्याण जैसे क्षेत्रों में (डहलरूप, 2018)। दूसरा, लैंगिक पूर्वाग्रह, पितृसत्तात्मक मानदंडों और भेदभावपूर्ण प्रथाओं को संबोधित करने के लिए राजनीतिक संस्थानों में सुधार की आवश्यकता है। इसमें निर्वाचित प्रतिनिधियों के लिए प्रशिक्षण, राजनीतिक दल संरचनाओं में सुधार और लिंग-संवेदनशील चुनावी प्रक्रियाओं को बढ़ावा देना शामिल है। तीसरा, राजनीतिक शासन में लिंग-उत्तरदायी कानून शामिल होने चाहिए, जैसे कि महिलाओं के खिलाफ हिंसा, विरासत अधिकार, राजनीतिक अधिकार और समान रोजगार के अवसर। इस प्रकार, राजनीतिक शासन को बढ़ावा देने का उद्देश्य न केवल समावेश सुनिश्चित करना है बल्कि सत्ता संबंधों और संस्थागत संस्कृति को बदलना भी है।

2. प्रशासनिक शासन को बढ़ावा देना: प्रशासनिक शासन का संबंध सार्वजनिक प्रशासन, नौकरशाही प्रणाली और सार्वजनिक सेवाओं की डिलीवरी के कामकाज से है। प्रशासनिक शासन को बढ़ावा देना यह सुनिश्चित करता है कि सार्वजनिक संस्थान अपनी प्रक्रियाओं और सेवा वितरण तंत्र में लैंगिक समानता के सिद्धांतों को शामिल करें। इस दृष्टिकोण में प्रशासनिक पदों पर महिलाओं का नेतृत्व सुनिश्चित करने के लिए सिविल सेवा के भीतर लिंग-उत्तरदायी भर्ती, प्रशिक्षण और पदोन्नति शामिल है। इसमें सार्वजनिक संस्थानों के भीतर एक जेंडर रिसर्पोन्सिव बजटिंग ढांचा विकसित करना भी शामिल है। जीआरबी यह आकलन करता है कि संसाधनों का समान वितरण सुनिश्चित करते हुए सार्वजनिक व्यय पुरुषों और महिलाओं पर अलग-अलग प्रभाव डालता है (बुडलेंडर, 2015)। इसके अतिरिक्त, प्रशासनिक शासन को सार्वजनिक नीतियों और कार्यक्रमों को लिंग-विशिष्ट आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए योजना, निगरानी और मूल्यांकन प्रणालियों में लिंग विश्लेषण उपकरणों को एकीकृत करना चाहिए। इसके अलावा, लिंग-संवेदनशील सार्वजनिक सेवा वितरण जैसे सुलभ स्वास्थ्य देखभाल, शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा और परिवहन -

यह सुनिश्चित करता है कि सेवाएँ महिलाओं तक प्रभावी ढंग से पहुँचें। यह दृष्टिकोण विकेंद्रीकरण, पारदर्शिता और जवाबदेही तंत्र पर जोर देता है जो लिंग-आधारित कमजोरियों पर प्रतिक्रिया करता है।

3. आर्थिक शासन को बढ़ावा देना: आर्थिक प्रशासन से तात्पर्य व्यापक आर्थिक योजना, श्रम बाजार, व्यापार और वित्तीय प्रणालियों सहित आर्थिक नीतियों के निर्माण और प्रबंधन से है। आर्थिक शासन को बढ़ावा देने का उद्देश्य उन संरचनात्मक असमानताओं को दूर करना है जो महिलाओं की आर्थिक भागीदारी और संसाधनों तक पहुँच को सीमित करती हैं। व्यापक आर्थिक स्तर पर, इसमें राजकोषीय, मौद्रिक और व्यापार नीतियों में लिंग विश्लेषण को शामिल करना शामिल है। उदाहरण के लिए, सामाजिक बुनियादी ढांचे - बच्चों की देखभाल, स्वास्थ्य, पानी और स्वच्छता - में सार्वजनिक निवेश महिलाओं के अवैतनिक देखभाल के बोझ को काफी कम करता है और आर्थिक भागीदारी को बढ़ावा देता है (एल्सन, 2017)। श्रम बाजार सुधारों में महिलाओं के लिए सभ्य काम को बढ़ावा देना, समान वेतन सुनिश्चित करना, कार्यस्थल भेदभाव को रोकना और मातृत्व सुरक्षा प्रदान करना शामिल है। इसके अलावा, लिंग-उत्तरदायी आर्थिक शासन के लिए ऋण, भूमि, संपत्ति के अधिकार और उद्यमिता के अवसरों तक महिलाओं की पहुँच आवश्यक है। यह दृष्टिकोण मानता है कि आर्थिक नीतियाँ शायद ही कभी लिंग-तटस्थ होती हैं और इसका लक्ष्य एक ऐसी अर्थव्यवस्था बनाना है जो सभी लिंगों की क्षमताओं और कल्याण को बढ़ाती है।

4. सामाजिक शासन को बढ़ावा देना: सामाजिक शासन उन संस्थानों, नियमों और नीतियों पर केंद्रित है जो शिक्षा, स्वास्थ्य, पारिवारिक संरचना, सामुदायिक भागीदारी और सांस्कृतिक मानदंडों सहित सामाजिक संबंधों को नियंत्रित करते हैं। सामाजिक शासन को बढ़ावा देने का लक्ष्य भेदभावपूर्ण सामाजिक संरचनाओं को खत्म करना और लिंग-समान सामाजिक संबंधों को बढ़ावा देना है। सामाजिक शासन को बढ़ावा देने के लिए कई रणनीतियों का उपयोग किया जाता है, जिसमें लैंगिक रूढ़िवादिता को चुनौती देने के लिए शैक्षिक पाठ्यक्रम में सुधार करना और लिंग-संवेदनशील शिक्षण प्रथाओं को बढ़ावा देना शामिल है। स्वास्थ्य क्षेत्र में, नीतियों को महिलाओं के प्रजनन अधिकारों, मातृ स्वास्थ्य, यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच पर ध्यान देना चाहिए। सामुदायिक प्रशासन पहल सामुदायिक संगठनों, स्वयं सहायता समूहों, सहकारी समितियों और स्थानीय विकास निकायों में महिलाओं की भागीदारी को मजबूत करने पर केंद्रित है। सामाजिक शासन उन सांस्कृतिक मानदंडों और प्रथाओं को भी संबोधित करता है जो लैंगिक असमानता को कायम रखते हैं। कम उम्र में विवाह, घरेलू हिंसा, दहेज और लिंग आधारित हिंसा को संबोधित करने वाले अभियान हानिकारक सांस्कृतिक प्रथाओं को बदलने में मदद करते हैं। इस तरह से सामाजिक शासन को बढ़ावा देना लिंग को दैनिक जीवन में अंतर्निहित एक सामाजिक संरचना के रूप में मान्यता देता है और इन संरचनाओं को बदलने का लक्ष्य रखता है।

5. कानून के शासन और न्यायिक शासन को बढ़ावा देना: कानूनी और न्यायिक शासन में कानून का शासन, कानूनी ढांचा, न्यायिक प्रणाली और न्याय तक पहुँच शामिल है। इस डोमेन को बढ़ावा देने से यह सुनिश्चित होता है कि कानूनी प्रणाली महिलाओं के अधिकारों की रक्षा करती है और लैंगिक समानता को बढ़ावा देती है। इसमें लैंगिक भेदभाव को खत्म करने के लिए विरासत कानून, संपत्ति अधिकार, पारिवारिक कानून और श्रम कानूनों जैसे मौजूदा कानूनों की समीक्षा और सुधार करना शामिल है। कानून के शासन को बढ़ावा देने में लिंग-संवेदनशील कानूनी प्रक्रियाएँ, महिलाओं के खिलाफ अपराधों के लिए फास्ट-ट्रैक अदालतें और महिला-अनुकूल पुलिस स्टेशन और कानूनी सहायता सेवाएँ स्थापित करना भी शामिल है। न्यायिक अधिकारियों, पुलिस कर्मियों और कानूनी पेशेवरों को लिंग-संवेदनशील तरीकों में प्रशिक्षण देना महत्वपूर्ण है। संस्थानों को लिंग आधारित हिंसा के मामलों में गोपनीयता, गरिमा

और सुरक्षा सुनिश्चित करते हुए उत्तरजीवी-केंद्रित दृष्टिकोण अपनाना चाहिए। महिलाओं के बीच कानूनी साक्षरता को मजबूत करने से वे अपने अधिकारों का दावा करने में सशक्त होंगी।

6. पर्यावरण और जलवायु शासन को बढ़ावा देना: पर्यावरण प्रशासन में प्राकृतिक संसाधनों, जलवायु परिवर्तन और पारिस्थितिक स्थिरता से संबंधित नीतियां शामिल हैं। पर्यावरण प्रशासन को बढ़ावा देना यह मानता है कि पर्यावरणीय गिरावट और जलवायु परिवर्तन महिलाओं को उनकी सामाजिक और आर्थिक कमजोरियों के कारण प्रतिकूल रूप से प्रभावित करते हैं। पर्यावरणीय निर्णय लेने में महिलाओं की भागीदारी - वन प्रबंधन समितियाँ, जल उपयोगकर्ता समूह, जलवायु अनुकूलन पहल - स्थिरता परिणामों में सुधार करती है (अग्रवाल, 2010)। लिंग-उत्तरदायी पर्यावरण प्रशासन महिलाओं की स्वच्छ ऊर्जा, जल संसाधन, भूमि अधिकार और जलवायु-लचीली आजीविका तक पहुंच सुनिश्चित करता है। जलवायु नीति को आपदाओं, प्रवासन और संसाधनों की कमी के अलग-अलग प्रभावों को समझने के लिए लिंग-विभाजित डेटा को एकीकृत करना चाहिए। यह दृष्टिकोण एक पारिस्थितिक नारीवादी परिप्रेक्ष्य पर जोर देता है जो पर्यावरणीय स्थिरता को लैंगिक न्याय से जोड़ता है।

7. डिजिटल और तकनीकी शासन को बढ़ावा देना: बढ़ते डिजिटलीकरण के साथ, तकनीकी प्रशासन सूचना, डिजिटल सेवाओं और तकनीकी अवसरों तक पहुंच को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। डिजिटल शासन को बढ़ावा देने का उद्देश्य लैंगिक डिजिटल विभाजन को कम करना है। इसमें डिजिटल उपकरणों, इंटरनेट सेवाओं, डिजिटल साक्षरता कार्यक्रमों और ऑनलाइन सुरक्षा प्रोटोकॉल तक महिलाओं की पहुंच सुनिश्चित करना शामिल है। सरकारी ई-गवर्नेंस प्लेटफॉर्म को लिंग-उत्तरदायी होना चाहिए, जिससे महिलाओं के लिए उन तक पहुंच आसान हो, खासकर ग्रामीण क्षेत्रों में। नीतियों को ऑनलाइन उत्पीड़न, साइबरबुलिंग और डिजिटल स्पेस के दुरुपयोग पर भी ध्यान देना चाहिए। एसटीईएम क्षेत्रों, डिजिटल उद्यमिता और नवाचार पारिस्थितिकी तंत्र में महिलाओं को बढ़ावा देना लिंग-उत्तरदायी तकनीकी शासन को और मजबूत करता है।

जेंडरिंग शासन एक बहुआयामी और परिवर्तनकारी प्रक्रिया है जो राजनीतिक, आर्थिक, प्रशासनिक, सामाजिक, कानूनी, पर्यावरण और तकनीकी डोमेन तक फैली हुई है। यह सुनिश्चित करता है कि शासन प्रणालियों में न केवल महिलाएं शामिल हों बल्कि उनकी विविध आवश्यकताओं को भी संबोधित किया जाए, संरचनात्मक असमानताओं को खत्म किया जाए और लैंगिक न्याय को बढ़ावा दिया जाए। लैंगिक दृष्टिकोण को संस्थानों, नीतियों और सामाजिक मानदंडों में मुख्यधारा में लाकर, लिंग आधारित शासन समावेशी विकास, लोकतांत्रिक समेकन और समान सामाजिक प्रगति में योगदान देता है।

#### 10.5 डेवलपमेंट स्टडीज में गवर्नेंस को जेंडरिंग बनाने की अहमियत

जेंडरिंग शासन का अर्थ है सभी लिंगों के लिए समान भागीदारी, प्रतिनिधित्व और लाभ सुनिश्चित करने के लिए शासन प्रणालियों की संरचना, प्रक्रियाओं और परिणामों में लिंग परिप्रेक्ष्य को शामिल करना। विकास अध्ययनों में, यह दृष्टिकोण एक आवश्यक विश्लेषणात्मक और नीतिगत ढांचे के रूप में उभरा है क्योंकि शासन प्रणाली-औपचारिक और अनौपचारिक-संसाधनों, राजनीतिक आवाज, सार्वजनिक सेवाओं और सामाजिक-आर्थिक अवसरों तक पहुंच में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। परंपरागत रूप से, शासन संबंधी चर्चाएं संस्थानों, दक्षता और जवाबदेही पर केंद्रित होती हैं, अक्सर इस बात की अनदेखी की जाती है कि लिंग संबंध और शक्ति संरचनाएं निर्णय लेने और संसाधन वितरण को कैसे प्रभावित करती हैं। इस प्रकार, लिंग निर्धारण शासन शासन के लिंग आधारित पहलुओं पर प्रकाश डालता है

और इसका उद्देश्य लिंग-संवेदनशील नीति, प्रतिनिधित्व और जवाबदेही तंत्र (गोएट्ज़, 2007) को शामिल करके संरचनात्मक असमानताओं को ठीक करना है।

एक प्रमुख क्षेत्र जहां शासन को बढ़ावा देना महत्वपूर्ण हो जाता है वह है राजनीतिक भागीदारी। विकास विद्वान व्यापक रूप से सहमत हैं कि सतत और न्यायसंगत विकास के लिए समावेशी शासन एक शर्त है। हालाँकि, महिलाओं और लिंग-विविध समूहों को पितृसत्तात्मक मानदंडों, सीमित गतिशीलता, शिक्षा की कमी और सामाजिक-सांस्कृतिक प्रतिरोध जैसी प्रणालीगत बाधाओं का सामना करना पड़ता है। शासन को बढ़ावा देना यह सुनिश्चित करता है कि संस्थानों और निर्णय लेने वाले स्थानों को लिंग-समावेशी बनाया गया है, जिससे स्थानीय शासन निकायों से लेकर राष्ट्रीय संसदों तक सभी स्तरों पर समान भागीदारी की अनुमति मिलती है (कबीर, 2016)। यह बढ़ी हुई भागीदारी लोकतांत्रिक वैधता को मजबूत करती है और समुदाय की जरूरतों के प्रति जवाबदेही में सुधार करती है, क्योंकि विविध आवाजें अलग-अलग अनुभव और प्राथमिकताएं लाती हैं जो नीति निर्धारण को सूचित करती हैं।

एक अन्य महत्वपूर्ण क्षेत्र जहां शासन को बढ़ावा देना महत्वपूर्ण है वह है सार्वजनिक नीति और सेवा वितरण। शासन संरचनाएं यह निर्धारित करती हैं कि स्वास्थ्य, शिक्षा, जल, स्वच्छता और सामाजिक सुरक्षा जैसी आवश्यक सेवाओं तक किसकी पहुंच है। शोध से पता चलता है कि महिलाओं, विशेष रूप से हाशिए पर रहने वाले समूहों से आने वाली महिलाओं को अक्सर इन सेवाओं (यूएन महिला, 2020) तक पहुंचने में महत्वपूर्ण बाधाओं का सामना करना पड़ता है। शासन को बढ़ावा देना यह सुनिश्चित करता है कि लिंग-संवेदनशील विश्लेषण के माध्यम से नीतियां तैयार की जाती हैं, जिसमें देखभाल की जिम्मेदारियों, सुरक्षा चिंताओं और सेवा उपयोग को आकार देने वाले सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंडों को ध्यान में रखा जाता है। उदाहरण के लिए, मातृ स्वास्थ्य, प्रजनन अधिकारों और महिलाओं की गतिशीलता पर ध्यान केंद्रित करने वाले स्वास्थ्य कार्यक्रमों को डिजाइन करने से सेवा पहुंच और परिणामों में काफी सुधार हो सकता है। लिंग-उत्तरदायी बजटिंग (जीआरबी) इस क्षेत्र में एक और महत्वपूर्ण उपकरण है; यह सुनिश्चित करता है कि सार्वजनिक व्यय ढाँचे लैंगिक प्राथमिकताओं को दर्शाते हैं और संसाधन आवंटन में मौजूदा अंतराल को संबोधित करते हैं (बुडलेंडर)।

इसके अलावा, लिंग आधारित शासन से जवाबदेही और पारदर्शिता बढ़ती है, जो दोनों सुशासन के आवश्यक घटक हैं। जब शासन प्रक्रियाएं लिंग-संवेदनशील होती हैं, तो वे लैंगिक समानता प्रतिबद्धताओं की निगरानी और मूल्यांकन के लिए तंत्र बनाती हैं। लिंग लेखापरीक्षा, सामाजिक जवाबदेही उपकरण और सामुदायिक निगरानी प्रणालियाँ हाशिए पर रहने वाले समूहों विशेषकर महिलाओं को संस्थानों को उनके निर्णयों के लिए जवाबदेह बनाए रखने में मदद करती हैं (कॉर्नवाल)

सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) जैसे वैश्विक विकास ढाँचे को प्राप्त करने के लिए शासन को बढ़ावा देना भी आवश्यक है। एसडीजी 5 (लैंगिक समानता) और एसडीजी 16 (शांति, न्याय और मजबूत संस्थाएं) स्पष्ट रूप से लिंग-उत्तरदायी शासन संरचनाओं की आवश्यकता को बताते हैं। शासन में लिंग को शामिल किए बिना, गरीबी उन्मूलन, सामाजिक न्याय, सतत विकास और समावेशी विकास जैसे प्रमुख लक्ष्यों को प्राप्त नहीं किया जा सकता है। विकास अध्ययन इस बात पर जोर दे रहे हैं कि लैंगिक समानता एक विकास लक्ष्य और अन्य सभी लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए एक आवश्यक शर्त दोनों है। इस प्रकार, यह सुनिश्चित करने के लिए शासन को बढ़ावा देना महत्वपूर्ण है कि विकास रणनीतियाँ वैश्विक प्रतिबद्धताओं के अनुरूप हों और दीर्घकालिक, समावेशी प्रगति को बढ़ावा दें।

अंततः, शासन को बढ़ावा देने से सामाजिक मानदंडों को बदलने में मदद मिलती है। शासन संरचनाएं या तो पारंपरिक लिंग भूमिकाओं को सुदृढ़ कर सकती हैं या लिंग-संवेदनशील कानूनों, नीतियों और भागीदारी को बढ़ावा देकर उन्हें

चुनौती दे सकती हैं। विकास अध्ययन यह मानते हैं कि टिकाऊ परिवर्तन के लिए न केवल संस्थागत स्तर पर बल्कि दृष्टिकोण, मानसिकता और सांस्कृतिक मानदंडों में भी बदलाव की आवश्यकता होती है। जब महिलाएं शासन में भाग लेती हैं, तो यह स्थापित सोच को चुनौती देती है, भावी पीढ़ियों को प्रेरित करती है और लैंगिक समानता को अधिक स्वीकार्यता प्रदान करती है। इसलिए, शासन को बढ़ावा देना सामाजिक परिवर्तन के लिए उत्प्रेरक के रूप में कार्य करता है, जिससे समाज समानता और न्याय की ओर प्रगति करता है।

नतीजतन, विकास अध्ययनों में शासन को बढ़ावा देने का महत्व समावेशी, न्यायसंगत और प्रभावी शासन प्रणाली बनाने की इसकी परिवर्तनकारी क्षमता में निहित है। राजनीतिक भागीदारी, सार्वजनिक नीति, संस्थागत संरचनाओं, जवाबदेही प्रणालियों और सामाजिक मानदंडों में लिंग परिप्रेक्ष्य को एकीकृत करके, शासन को बढ़ावा देना यह सुनिश्चित करता है कि विकास के लाभ समान रूप से साझा किए जाएं। यह लिंग-आधारित शक्ति संबंधों को उजागर करता है, अंतर-न्याय को बढ़ावा देता है, लोकतांत्रिक प्रक्रियाओं को मजबूत करता है, और वैश्विक समानता लक्ष्यों के साथ विकास दृष्टिकोण को संरेखित करता है। समाज में लगातार लैंगिक असमानता को देखते हुए, सतत और समावेशी विकास प्राप्त करने के लिए लिंग-आधारित शासन का निर्माण एक महत्वपूर्ण दृष्टिकोण बना हुआ है।

### 10.5 गवर्नेंस को बेहतर बनाने की चुनौतियाँ और भविष्य की दिशाएँ

शासन में सुधार का अर्थ है राजनीतिक संस्थानों, नीति प्रक्रियाओं, प्रशासनिक प्रणालियों और निर्णय लेने वाली संरचनाओं में लिंग परिप्रेक्ष्य को व्यवस्थित रूप से एकीकृत करना ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि शासन के परिणाम सभी लिंगों के लिए समान हों। पिछले कुछ दशकों में, राष्ट्रीय सरकारों, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों और नागरिक समाज ने शासन ढांचे में लिंग-संबंधी चिंताओं को शामिल करने में महत्वपूर्ण प्रगति की है। हालाँकि, यह प्रक्रिया असमान बनी हुई है और लगातार सामाजिक मानदंडों, संस्थागत बाधाओं और संरचनात्मक असमानताओं के कारण बाधित है। समावेशी, जवाबदेह और लोकतांत्रिक शासन प्रणालियों को मजबूत करने के लिए शासन में सुधार के लिए चुनौतियों और भविष्य की दिशाओं को समझना महत्वपूर्ण है।

शासन में सुधार की चुनौतियाँ

- ❖ गहराई तक व्याप्त पितृसत्तात्मक मानदंड और सामाजिक दृष्टिकोण: सबसे लगातार चुनौतियों में से एक गहरी जड़ें जमा चुकी पितृसत्तात्मक मूल्य प्रणाली है जो शासन संरचनाओं और राजनीतिक व्यवहार को आकार देती है। महिलाओं को अक्सर गौण राजनीतिक अभिनेताओं के रूप में माना जाता है, जबकि सार्वजनिक जीवन को पुरुषों का क्षेत्र माना जाता है। ये सांस्कृतिक मानदंड मतदाता अपेक्षाओं, उम्मीदवार चयन, नेतृत्व के अवसरों और शासन भूमिकाओं में महिलाओं को प्रदान की जाने वाली समग्र वैधता को प्रभावित करते हैं। यहां तक कि जहां औपचारिक लैंगिक समानता नीतियां मौजूद हैं, अनौपचारिक मानदंड महिलाओं की भागीदारी और नेतृत्व को रोकते हैं। शोध से पता चलता है कि भेदभावपूर्ण लिंग मानदंड संसाधनों, नेटवर्क और राजनीतिक पूंजी तक महिलाओं की पहुंच को कम करते हैं, अंततः शासन प्रक्रिया में उनकी एजेंसी को सीमित कर देते हैं (कबीर, 2016)।
- ❖ निर्णय लेने वाली संस्थाओं में महिलाओं का कम प्रतिनिधित्व: कोटा, आरक्षण और लक्षित नेतृत्व कार्यक्रमों जैसे कानूनी सुधारों के बावजूद, दुनिया भर में राजनीतिक और प्रशासनिक नेतृत्व में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम है। राष्ट्रीय और स्थानीय स्तर पर, निर्णय लेने की भूमिकाओं में महिलाओं की उपस्थिति अक्सर वास्तविक के बजाय प्रतीकात्मक होती है। राजनीतिक वित्तपोषण तक सीमित पहुंच, लिंग-आधारित

समय की कमी और सुरक्षा संबंधी चिंताएं जैसी संरचनात्मक बाधाएं उनकी सक्रिय राजनीतिक भागीदारी में बाधा डालती हैं। अंतर-संसदीय संघ (2024) का कहना है कि दुनिया भर में 30% से कम संसदीय सीटों पर महिलाओं का कब्जा है, जो दशकों की वकालत के बावजूद प्रगति की धीमी गति को दर्शाता है।

- ❖ **लिंग-असंवैधानशील संस्थाएँ और शासन प्रक्रियाएँ:** शासन संस्थाएँ अक्सर ऐसे तरीकों से काम करती हैं जो लिंग-तटस्थ दिखाई देती हैं लेकिन वास्तव में लिंग-पक्षपाती होती हैं। नीतियां, प्रशासनिक नियम, बजट प्रणाली और मूल्यांकन तंत्र अक्सर महिलाओं, पुरुषों और लिंग-विविध आबादी की विभिन्न आवश्यकताओं को पहचाने बिना डिजाइन किए जाते हैं। उदाहरण के लिए, बजट बनाने की प्रक्रिया में अवैतनिक देखभाल कार्य, मातृ स्वास्थ्य या लिंग आधारित हिंसा सेवाओं की अनदेखी हो सकती है। गोएट्ज (2020) के अनुसार, जिन संस्थानों में लिंग-उत्तरदायी तंत्र का अभाव है, वे शासन निर्णयों के असमान प्रभावों को छिपाकर लैंगिक असमानता को मजबूत करते हैं।
- ❖ **लिंग नीतियों का कमजोर कार्यान्वयन:** देश लिंग नीतियों को अपना सकते हैं, लेकिन कम राजनीतिक इच्छाशक्ति, सीमित वित्तीय आवंटन और सीमित संस्थागत क्षमता के कारण उनका कार्यान्वयन अक्सर कमजोर होता है। लैंगिक समानता नीतियों को अक्सर कार्रवाई योग्य प्राथमिकताओं के बजाय प्रतीकात्मक प्रतिबद्धताओं के रूप में माना जाता है। लिंग-विभाजित डेटा की कमी, खराब निगरानी प्रणाली और जवाबदेही ढांचे की अनुपस्थिति नीति निर्माण और अभ्यास के बीच अंतर को और बढ़ा देती है। जैसा कि कॉर्नवाल और एडवर्ड्स (2019) बताते हैं, लिंग को मुख्यधारा में लाने के कई प्रयास विफल हो जाते हैं क्योंकि संस्थान लिंग विश्लेषण को योजना, बजट और मूल्यांकन चक्रों में पूरी तरह से एकीकृत नहीं करते हैं।
- ❖ **अंतर्विभागीय असमानताएँ:** महिलाएँ एक सजातीय समूह नहीं हैं, और असमानता के अनुभव वर्ग, जाति, जातीयता, विकलांगता, आयु, यौन अभिविन्यास और भौगोलिक स्थिति के अनुसार भिन्न होते हैं। शासन प्रणालियाँ जो सभी के लिए एक समान लिंग ढांचे को अपनाती हैं, अक्सर हाशिए पर रहने वाली महिलाओं द्वारा सामना किए जाने वाले भेदभाव की कई परतों को नजरअंदाज कर देती हैं। एक अन्तर्विभाजक ढाँचा इस बात पर जोर देता है कि सत्ता और संसाधनों तक पहुंच को आकार देने के लिए लिंग अन्य पहचानों के साथ कैसे प्रतिच्छेद करता है। जो नीतियां अंतर्संबंधीय बाधाओं पर विचार करने में विफल रहती हैं, वे मौजूदा असमानताओं को पुनः उत्पन्न करने का जोखिम उठाती हैं (क्रेनशॉ, 1991)।
- ❖ **डिजिटल विभाजन और तकनीकी बाधाएं:** शासन के बढ़ते डिजिटलीकरण के साथ, भागीदारी के लिए डिजिटल साक्षरता और प्रौद्योगिकी तक पहुंच आवश्यक हो गई है। हालाँकि, मोबाइल फोन, इंटरनेट कनेक्टिविटी और डिजिटल कौशल तक पहुंच में लिंग-आधारित असमानताएं महिलाओं को ई-गवर्नेंस प्लेटफार्मों से बाहर करती हैं। गतिशीलता और प्रौद्योगिकी के उपयोग पर सामाजिक प्रतिबंधों के कारण ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं को और अधिक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। संयुक्त राष्ट्र महिला (2023) की रिपोर्ट है कि लैंगिक डिजिटल विभाजन दुनिया भर में कायम है, जिससे महिलाओं के लिए नागरिक जुड़ाव और डिजिटल सार्वजनिक सेवाओं तक पहुंच के अवसर सीमित हो गए हैं।
- ❖ **सार्वजनिक और राजनीतिक स्थानों में लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी):** राजनीति में महिलाओं के खिलाफ हिंसा - ऑनलाइन और ऑफलाइन दोनों - भागीदारी को रोकती है और नेतृत्व के अवसरों को कम करती है। महिला नेताओं को धमकियों, उत्पीड़न, चरित्र हनन और साइबरबुलिंग का सामना करना पड़ता है, जिससे

एक शत्रुतापूर्ण माहौल बनता है जो राजनीतिक सहभागिता को रोकता है। महिलाओं के खिलाफ राजनीतिक हिंसा लिंग-समावेशी शासन के निर्माण में एक कम रिपोर्ट की गई लेकिन महत्वपूर्ण बाधा बनी हुई है। बारदाल (2021) का तर्क है कि राजनीति में महिलाओं के खिलाफ हिंसा लोकतांत्रिक शासन पर सीधा हमला है, क्योंकि यह राजनीतिक समानता को कमजोर करती है।

### शासन में सुधार के लिए भविष्य की दिशाएँ

- ❖ लिंग-उत्तरदायी संस्थानों को मजबूत करना: शासन प्रणालियों को योजना, बजट और नीति निर्माण में लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण को संस्थागत बनाना चाहिए। इसमें लिंग-उत्तरदायी बजटिंग, लिंग ऑडिट और उचित लिंग प्रभाव आकलन शामिल हैं। महिला आयोग, जेंडर सेल और जेंडर फोकल प्वाइंट जैसे संस्थागत तंत्र को आवश्यक संसाधनों, विशेषज्ञता और निर्णय लेने के अधिकार के साथ मजबूत किया जाना चाहिए।
- ❖ महिलाओं का राजनीतिक प्रतिनिधित्व और नेतृत्व बढ़ाना: भविष्य के प्रयासों में न केवल संख्यात्मक प्रतिनिधित्व पर ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए बल्कि महिलाओं की सक्रिय भागीदारी के लिए अनुकूल माहौल बनाने पर भी ध्यान दिया जाना चाहिए। इन उपायों में शामिल हैं:
  - राजनीतिक दल सुधारों को मजबूत करना
  - महिला उम्मीदवारों के लिए वित्तीय सहायता सुनिश्चित करना
  - परामर्श और नेतृत्व प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू करना
  - सुरक्षित सार्वजनिक और राजनीतिक स्थान बनाना
 शोध से पता चलता है कि महिला नेता अधिक समावेशी शासन को बढ़ावा देती हैं और सामाजिक कल्याण और लैंगिक समानता पहल को प्राथमिकता देती हैं (यूएनडीपी, 2022)।
- ❖ अंतर्विभागीय और समावेशी शासन को बढ़ावा देना: नीतियों को महिलाओं के विविध अनुभवों को पहचानना चाहिए और अंतर्विरोधात्मक विश्लेषण को शामिल करना चाहिए। भविष्य के शासन मॉडल का लक्ष्य स्वदेशी महिलाओं, ट्रांस लोगों, विकलांग महिलाओं और ग्रामीण महिलाओं जैसे हाशिए पर रहने वाले समूहों की आवाज़ को शामिल करना होना चाहिए। सहभागी शासन तंत्र-सार्वजनिक सुनवाई, परामर्शदात्री समितियाँ और समुदाय-आधारित निगरानी-को समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने के लिए डिज़ाइन किया जाना चाहिए।
- ❖ डिजिटल लिंग समावेशन को एकीकृत करना: समावेशी शासन के निर्माण के लिए लिंग डिजिटल विभाजन को पाटना आवश्यक है। इसके लिए आवश्यक है:
  - किफायती डिजिटल बुनियादी ढांचा
  - लड़कियों और महिलाओं के लिए समुदाय-आधारित प्रशिक्षण कार्यक्रम
  - लिंग-संवेदनशील डिजिटल सार्वजनिक सेवाएँ
  - ऑनलाइन उत्पीड़न से निपटने के लिए कानूनी ढाँचे डिजिटल सशक्तिकरण महिलाओं को जानकारी तक पहुंचने, निर्णय लेने में भाग लेने और संस्थानों को जवाबदेह बनाए रखने में मदद करता है।
- ❖ कानूनी और जवाबदेही तंत्र को मजबूत करना: लैंगिक-समान शासन के लिए जवाबदेही महत्वपूर्ण है। भविष्य की दिशाओं में शामिल हैं:

- लैंगिक समानता कानूनों के प्रवर्तन को मजबूत करना
  - लिंग-संवेदनशील न्यायिक प्रणालियाँ
  - लैंगिक नीतियों की पारदर्शी निगरानी
  - लिंग-उत्तरदायी बजट के लिए सार्वजनिक रिपोर्टिंग प्रणाली
  - स्वतंत्र निरीक्षण निकायों और नागरिक समाज संगठनों को शासन प्रक्रियाओं की निगरानी में सक्रिय भूमिका निभानी चाहिए।
- ❖ लिंग-विभाजित डेटा और अनुसंधान में निवेश: साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण के लिए विश्वसनीय डेटा आवश्यक है। सरकारों को लिंग-विभाजित डेटा सिस्टम, अनुसंधान नेटवर्क और लिंग-आधारित निगरानी उपकरणों में निवेश करना चाहिए। डेटा अंतराल की पहचान करने, प्रगति को ट्रैक करने और लक्षित हस्तक्षेपों को डिज़ाइन करने में मदद कर सकता है।
- ❖ शासन के बदलते मानदंडों में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना: लिंग निर्धारण शासन केवल एक महिला-केंद्रित पहल नहीं है। स्थायी परिवर्तन के लिए पितृसत्तात्मक मानदंडों को बदलने में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना आवश्यक है। ऐसे कार्यक्रम जो सकारात्मक पुरुषत्व, लिंग-संवेदनशील शिक्षा और साझा घरेलू जिम्मेदारियों को बढ़ावा देते हैं, एक सहायक शासन वातावरण बनाने में मदद करते हैं।

उपरोक्त विवरण के आधार पर हम कह सकते हैं कि लिंग निर्धारण शासन एक परिवर्तनकारी प्रक्रिया है जो ऐसे संस्थानों और प्रणालियों का निर्माण करना चाहती है जो निष्पक्ष, समावेशी और सभी लिंगों की जरूरतों के प्रति उत्तरदायी हों। प्रगति के बावजूद, पितृसत्तात्मक मानदंड, संस्थागत बाधाएं, कमजोर कार्यान्वयन, पारस्परिक असमानता और डिजिटल विभाजन जैसी प्रमुख चुनौतियाँ लिंग-समान शासन को सीमित करती रहती हैं। भविष्य की दिशाओं में लिंग-उत्तरदायी संस्थानों, अंतर्संबंधीय समावेशन, डिजिटल सशक्तिकरण, जवाबदेही तंत्र और व्यापक सामाजिक परिवर्तन को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। यह सुनिश्चित करने के लिए कि उन स्थानों पर शासन प्रणालियाँ विकसित हों जो वास्तव में लैंगिक समानता और लोकतांत्रिक भागीदारी का समर्थन करती हैं, एक समग्र, बहु-हितधारक दृष्टिकोण आवश्यक है।

## 10.6 अभ्यास हेतु प्रश्न

### लघु उत्तरीय प्रश्न

- ❖ ☐ शासन निर्माण की आवश्यकता क्यों महसूस की गई?
- ❖ ☐ लिंग-उत्तरदायी बजटिंग की प्रमुख प्रक्रियाओं की व्याख्या करें।
- ❖ ☐ महिलाओं के राजनीतिक प्रतिनिधित्व को बढ़ाने में कोटा/आरक्षण की भूमिका स्पष्ट करें।
- ❖ ☐ बीजिंग प्लेटफॉर्म फ़ॉर एक्शन ने लैंगिक शासन में क्या योगदान दिया?
- ❖ ☐ स्थानीय सरकारी संस्थानों में महिलाओं की भागीदारी से समाज में क्या बदलाव आते हैं?
- ❖ ☐ डिजिटल लिंग विभाजन शासन में एक चुनौती कैसे है?
- ❖ ☐ सामाजिक शासन व्यवस्था में लैंगिक भेदभाव के प्रमुख साधनों की व्याख्या करें।
- ❖ ☐ शासन में पारस्परिक असमानताओं को संबोधित करना क्यों आवश्यक है?

### दीर्घ उत्तरीय प्रश्न

- ❖ ☐ शासन निर्माण की अवधारणा को परिभाषित करें और इसके उद्देश्यों और प्रमुख तत्वों पर चर्चा करें।
- ❖ ☐ शासन में लैंगिक असमानताओं के ऐतिहासिक विकास की व्याख्या करें।
- ❖ ☐ सभी चार प्रकारों - राजनीतिक, प्रशासनिक, आर्थिक और सामाजिक - में शासन स्थापित करने की प्रक्रियाओं का विस्तार से वर्णन करें।
- ❖ ☐ लिंग-उत्तरदायी संस्थानों की आवश्यकता और उन्हें मजबूत करने के उपायों की व्याख्या करें।
- ❖ ☐ शासन में महिलाओं की निर्णय लेने की भागीदारी की चुनौतियों और समाधानों का विश्लेषण करें।
- ❖ ☐ पर्यावरण और डिजिटल प्रशासन को लिंग-संवेदनशील बनाने की आवश्यकता पर चर्चा करें।

## 10.7 सारांश

इस इकाई का मुख्य फोकस यह बताना है कि शासन को लिंग-संवेदनशील बनाना क्यों आवश्यक है। पारंपरिक शासन संरचनाएं पुरुष-प्रधान रही हैं, नीतियों, संसाधन वितरण और निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में अक्सर महिलाओं और लिंग-विविध समूहों की जरूरतों की उपेक्षा की जाती है। इस असमानता को संबोधित करने के लिए, शासन उत्पन्न करने की अवधारणा विकसित की गई, जिसका उद्देश्य शासन के हर चरण (योजना, बजट, कार्यान्वयन और मूल्यांकन) में लिंग परिप्रेक्ष्य को शामिल करना है। इकाई बताती है कि शासन लिंग-तटस्थ नहीं है; यह सामाजिक शक्ति संरचनाओं से प्रभावित है। इसलिए, नीतियों में लैंगिक परिप्रेक्ष्य को शामिल करने से पारदर्शिता, जवाबदेही और समानता बढ़ती है। यूएनडीपी, विश्व बैंक और राष्ट्रमंडल जैसे संस्थानों ने लिंग को मुख्यधारा में लाने, समान प्रतिनिधित्व और लिंग-उत्तरदायी बजट को प्रभावी शासन के लिए मौलिक माना है। यह इकाई लिंग संवेदनशील शासन के लिए कई चुनौतियों जैसे पितृसत्तात्मक सामाजिक मानसिकता, संस्थागत असंवेदनशीलता, कमजोर कार्यान्वयन, पारस्परिक भेदभाव, डिजिटल विभाजन और राजनीतिक हिंसा पर भी प्रकाश डालती है। भविष्य की दिशाओं में महिलाओं की नेतृत्व क्षमता को बढ़ाना, लिंग-उत्तरदायी संस्थानों का विकास, डिजिटल समावेशन, अंतर्संबंध दृष्टिकोण और मजबूत जवाबदेही तंत्र शामिल हैं। कुल मिलाकर, इकाई स्थापित करती है कि लिंग-संवेदनशील शासन लोकतंत्र, विकास और सामाजिक न्याय के लिए एक आवश्यक शर्त है।

## 10.8 शब्दावली

- ❖ ☐ शासन को बढ़ावा देना: सभी लिंगों के लिए समानता और न्याय सुनिश्चित करने के लिए सभी शासन प्रक्रियाओं, नीतियों, योजनाओं, बजट, संस्थागत संरचनाओं और निर्णयों में एक लिंग परिप्रेक्ष्य को शामिल करना।
- ❖ ☐ लिंग मुख्यधारा: प्रत्येक नीति, कार्यक्रम और योजना में लिंग-आधारित विश्लेषण को अनिवार्य करना ताकि महिलाओं, पुरुषों और लिंग-विविध समूहों की जरूरतें समान रूप से पूरी हो सकें।
- ❖ ☐ लैंगिक समानता: एक ऐसी स्थिति जिसमें सभी लिंगों को अवसरों, संसाधनों, अधिकारों और निर्णय लेने तक समान पहुंच प्राप्त होती है।
- ❖ ☐ पितृसत्तात्मक संरचना: एक सामाजिक-सांस्कृतिक संरचना जिसमें पुरुषों का वर्चस्व होता है और महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों की भूमिकाएं और अधिकार सीमित होते हैं।
- ❖ ☐ लिंग भेदभाव: लिंग के आधार पर अवसरों, संसाधनों, सम्मान और निर्णयों का असमान व्यवहार।

- ❖ ☐ लिंग विश्लेषण: महिलाओं, पुरुषों और अन्य लिंगों पर उनके अलग-अलग प्रभाव की पहचान करने के लिए नीतियों, कार्यक्रमों और बजट का अध्ययन।
- ❖ ☐ लिंग-उत्तरदायी बजटिंग: यह सुनिश्चित करने के लिए सरकारी बजट का विश्लेषण और निर्माण करना कि संसाधन महिलाओं और कमजोर समूहों तक समान रूप से पहुंचें।
- ❖ ☐ राजनीतिक प्रतिनिधित्व: संसद, राज्य विधानसभाओं, पंचायतों और निर्णय लेने वाली संस्थाओं में महिलाओं और अन्य लिंग समूहों की भागीदारी सुनिश्चित करना।
- ❖ ☐ संस्थागत क्षमता निर्माण: लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाने के लिए सरकारी अधिकारियों, कर्मचारियों और प्रतिनिधियों को प्रशिक्षण और कौशल विकास प्रदान करना।
- ❖ सामाजिक जवाबदेही: एक प्रक्रिया जिसके माध्यम से नागरिक, विशेषकर महिलाएं, शासन की निगरानी कर सकती हैं और सार्वजनिक संस्थानों को जवाबदेह बना सकती हैं।

## 10.9 सन्दर्भ ग्रंथ सूची

- ❖ Agarwal, B. (2010). *Gender and green governance: The political economy of women's presence within and beyond community forestry*. Oxford University Press.
- ❖ Bardall, G. (2021). *Violence against women in politics: A global challenge for democracy*. Routledge.
- ❖ Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2012). *Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India*. *Science*, 335(6068), 582–586.
- ❖ Boserup, E. (1970). *Women's role in economic development*. St. Martin's Press.
- ❖ Budlender, D. (2015). *Budgeting for gender equality*. UN Women.
- ❖ Budlender, D., & Hewitt, G. (2003). *Engendering budgets: A practitioners' guide to understanding and implementing gender-responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.
- ❖ Chattopadhyay, R., & Duflo, E. (2004). Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India. *Econometrica*, 72(5), 1409–1443.
- ❖ Commonwealth Secretariat. (2015). *Gender and good governance*. Commonwealth Secretariat.
- ❖ Cornwall, A., & Edwards, J. (2019). *Gender, development and inclusion: Rethinking strategies for empowerment*. Zed Books.
- ❖ Cornwall, A., & Gaventa, J. (2001). From users and choosers to makers and shapers: Repositioning participation in social policy. *IDS Bulletin*, 31(4), 50–62.

- ❖ Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, 139–167.
- ❖ Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- ❖ Dahlerup, D. (2018). *Has democracy failed women?* Polity Press.
- ❖ Elson, D. (2017). *Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: How to close the gender gap.* UN Women.
- ❖ Goetz, A. M. (2007). *Gender justice, citizenship and entitlements.* Routledge.
- ❖ Goetz, A. M. (2020). *Gender and governance: Challenges and opportunities.* UNRISD Working Paper.
- ❖ Inter-Parliamentary Union. (2024). *Women in parliament: Annual report.*
- ❖ Kabeer, N. (2016). Gender equality, economic growth, and women’s agency: The “endless variety” and “monotonous similarity” of patriarchy. *Feminist Economics*, 22(1), 295–321.
- ❖ Kabeer, N. (2016). *Gender, labour, and empowerment: Concepts and debates.* *Feminist Economics*, 22(3), 1–29.
- ❖ McCammon, H., & Campbell, K. (2001). Allies on the road to victory: Coalition formation between the suffragists and the Woman’s Christian Temperance Union. *Mobilization*, 6(2), 109–127.
- ❖ Pateman, C. (1988). *The sexual contract.* Stanford University Press.
- ❖ Rai, S. M. (2003). *Mainstreaming gender, democratizing the state? Institutional mechanisms for the advancement of women.* Manchester University Press.
- ❖ Rai, S. M. (2008). *The gender politics of development.* Zed Books.
- ❖ Rai, S., & Waylen, G. (Eds.). (2014). *New frontiers in feminist political economy.* Routledge.
- ❖ True, J. (2003). *Mainstreaming gender in global public policy.* *International Feminist Journal of Politics*, 5(3), 368–396.
- ❖ UN Women. (2020). *Gender equality and women’s rights in review 25 years after Beijing.* United Nations.
- ❖ UN Women. (2023). *Progress on the gender digital divide.* United Nations.
- ❖ UNDP. (2016). *Gender equality strategy.* United Nations Development Programme.

- ❖ UNDP. (2022). *Women's political participation and inclusive governance*. United Nations Development Programme.
- ❖ United Nations. (1985). *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the UN Decade for Women: Equality, Development and Peace*. United Nations.
- ❖ World Bank. (2012). *World development report 2012: Gender equality and development*. World Bank Publications.

## इकाई 11: महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा (Social security of women)

### इकाई की रूपरेखा

11. परिचय
  - 11.1 उद्देश्य (Objectives)
  - 11.2 सामाजिक सुरक्षा और महिला
    - 11.2.1 महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा
    - 11.2.2 महिलाओं को क्यों चाहिए सामाजिक सुरक्षा
    - 11.2.3 लैंगिक असमानता और गरीबी के बीच संबंध
  - 11.3 सामाजिक सुरक्षा का अर्थ एवं परिभाषा
    - 11.3.1 सामाजिक सुरक्षा की परिभाषाएँ
    - 11.3.2 सामाजिक सुरक्षा की प्रकृति और दायरा
  - 11.4 सामाजिक सुरक्षा बनाम सामाजिक संरक्षण
  - 11.5 सामाजिक सुरक्षा के घटक
  - 11.6 महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा में चुनौतियाँ
  - 11.7 सारांश
  - 11.8 अभ्यास प्रश्न
  - 11.9 शब्दावली
  - 11.10 संदर्भ

## 11.0 परिचय

सामाजिक सुरक्षा सार्वजनिक और सामाजिक उपायों की एक व्यापक प्रणाली है जिसे व्यक्तियों और परिवारों को बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता, बुढ़ापा, मातृत्व, काम पर चोट और कमाने वाले की मृत्यु जैसी आकस्मिकताओं से उत्पन्न होने वाली आर्थिक और सामाजिक कठिनाइयों से बचाने के लिए डिज़ाइन किया गया है। सामाजिक सुरक्षा का मुख्य विचार आय सुरक्षा प्रदान करके और आवश्यक सेवाओं तक पहुंच सुनिश्चित करके न्यूनतम जीवन स्तर और मानवीय गरिमा सुनिश्चित करना है, जब लोग कमाने में असमर्थ होते हैं या अपने नियंत्रण से परे जीवन के जोखिमों का सामना करते हैं (ILO, 2021)। अपने वैचारिक स्तर पर, सामाजिक सुरक्षा सामाजिक न्याय, समानता और सामूहिक जिम्मेदारी के सिद्धांतों में निहित है। यह मानता है कि व्यक्ति, अपने प्रयासों के बावजूद, ऐसे जोखिमों का सामना कर सकते हैं जिन्हें अकेले व्यक्तिगत बचत या पारिवारिक सहायता से प्रबंधित नहीं किया जा सकता है। इसलिए, राज्य और समाज कमजोर समूहों की रक्षा की जिम्मेदारी साझा करते हैं। यह विचार कल्याणकारी राज्य मॉडल के अनुरूप है, जहां सरकारें गरीबी, असमानता और सामाजिक बहिष्कार को कम करने के लिए सक्रिय रूप से हस्तक्षेप करती हैं (एस्पिंग-एंडर्सन, 1990)। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) सामाजिक सुरक्षा को "वह सुरक्षा जो एक समाज व्यक्तियों और परिवारों को स्वास्थ्य देखभाल तक पहुंच सुनिश्चित करने और आय सुरक्षा की गारंटी देने के लिए प्रदान करता है, विशेष रूप से बुढ़ापा, बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता, काम पर चोट, मातृत्व, या कमाने वाले के नुकसान के मामलों में" के रूप में परिभाषित करता है (ILO, 2017)। यह परिभाषा दो प्रमुख घटकों पर प्रकाश डालती है: आय सुरक्षा और सामाजिक सेवाएं, विशेष रूप से स्वास्थ्य सेवा। सामाजिक सुरक्षा प्रणालियाँ आम तौर पर तीन मुख्य तंत्रों के माध्यम से काम करती हैं:

- ❖ **सामाजिक बीमा-नियोक्ता, कर्मचारियों और कभी-कभी राज्य द्वारा वित्त पोषित अंशदायी योजनाएँ।** उदाहरणों में भविष्य निधि, पेंशन, रोजगार चोट बीमा और स्वास्थ्य बीमा शामिल हैं। भारत में, कर्मचारी भविष्य निधि (EPF) और कर्मचारी राज्य बीमा (ESI) योजनाएँ प्रमुख उदाहरण हैं जो संगठित क्षेत्र के श्रमिकों को सेवानिवृत्ति लाभ और स्वास्थ्य देखभाल सुरक्षा प्रदान करती हैं।
- ❖ **सामाजिक सहायता-सरकार द्वारा वित्त पोषित गैर-अंशदायी योजनाएँ, जिनका उद्देश्य गरीब और कमजोर समूहों का समर्थन करना है।** उदाहरणों में राष्ट्रीय सामाजिक सहायता कार्यक्रम (NSAP) जैसी योजनाओं के तहत वृद्धावस्था पेंशन, विकलांगता पेंशन और विधवा पेंशन शामिल हैं।
- ❖ **सामाजिक सुरक्षा और कल्याण सेवाएँ-व्यापक उपाय जैसे खाद्य सुरक्षा, आवास और रोजगार गारंटी।** भारत में महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (MGNREGA) एक उदाहरण है जो ग्रामीण परिवारों के लिए मजदूरी रोजगार और आय सुरक्षा सुनिश्चित करता है।

सामाजिक सुरक्षा का महत्व व्यक्तिगत कल्याण से कहीं अधिक है। यह आर्थिक स्थिरता में योगदान देता है, क्योंकि संरक्षित श्रमिक अधिक उत्पादक होते हैं और झटकों के प्रति कम संवेदनशील होते हैं। यह सामाजिक एकता को भी बढ़ावा देता है, असमानताओं को कम करता है और सामाजिक अशांति को रोकता है। औद्योगिक मजदूरों के लिए, खासकर चीनी, खनन या निर्माण जैसे सेक्टरों में, सामाजिक सुरक्षा खतरनाक काम की स्थितियों, मौसमी रोजगार और आय की असुरक्षा से जुड़े जोखिमों को कम करने में मदद करती है। आज के समय में, सामाजिक सुरक्षा की अवधारणा में अनौपचारिक और असंगठित मजदूरों, गिग वर्कर्स और प्रवासी मजदूरों को भी शामिल किया गया है। यह बदलाव बदलते लेबर मार्केट और समावेशी सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों की ज़रूरत को दिखाता है। इस तरह, आज सामाजिक सुरक्षा सिर्फ एक सुरक्षा कवच नहीं है, बल्कि एक मौलिक मानवाधिकार है जो स्थायी और समावेशी विकास के लिए ज़रूरी है।

### 11.1 उद्देश्य (Objectives)

इस अध्याय के अध्ययन के तदोपरान्त शिक्षार्थी

- ❖ लैंगिक दृष्टिकोण से सामाजिक सुरक्षा का आलोचनात्मक विश्लेषण करने में सक्षम होंगे

- ❖ नारीवादी और क्षमता दृष्टिकोण लागू करने में सक्षम होंगे
- ❖ महिलाओं के लिए नीतियों और योजनाओं का मूल्यांकन करने में सक्षम होंगे
- ❖ भारतीय और वैश्विक सामाजिक सुरक्षा ढांचे की तुलना करने में सक्षम होंगे

## 11.2 सामाजिक सुरक्षा और महिला

**11.2.1 महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा:** सामाजिक सुरक्षा एक न्यायपूर्ण और मानवीय समाज का एक मौलिक स्तंभ है, जिसका उद्देश्य जीवन चक्र में उत्पन्न होने वाले सामाजिक-आर्थिक जोखिमों से व्यक्तियों की रक्षा करना है। यह सामाजिक न्याय, समानता और मानवीय गरिमा के आदर्शों से निकटता से जुड़ा हुआ है। महिलाओं के संदर्भ में, सामाजिक सुरक्षा का महत्व ऐतिहासिक रूप से लैंगिक असमानताओं के कारण बढ़ जाता है जो महिलाओं की शिक्षा, रोजगार, संपत्ति के स्वामित्व, स्वास्थ्य सेवा और निर्णय लेने की शक्ति को प्रतिबंधित करती हैं। महत्वपूर्ण कानूनी और नीतिगत प्रगति के बावजूद, दुनिया भर में और विशेष रूप से भारत जैसे विकासशील देशों में महिलाओं को प्रणालीगत भेदभाव, आर्थिक असुरक्षा और सामाजिक भेद्यता का सामना करना पड़ रहा है। नतीजतन, गरीब, अनौपचारिक श्रमिकों, अवैतनिक देखभाल करने वालों, विधवाओं, बुजुर्ग आश्रितों और हाशिए पर रहने वाले समुदायों में महिलाओं का अनुपातहीन प्रतिनिधित्व है। इसलिए महिलाओं के लिए सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित करना केवल एक कल्याणकारी उपाय नहीं है, बल्कि समावेशी विकास, लैंगिक समानता और सतत विकास प्राप्त करने के लिए एक महत्वपूर्ण विकास रणनीति है। सामाजिक सुरक्षा का अर्थ सामाजिक सुरक्षा सार्वजनिक नीतियों और संस्थागत तंत्रों की एक व्यापक प्रणाली को संदर्भित करती है जो व्यक्तियों और परिवारों को बीमारी, मातृत्व, विकलांगता, वृद्धावस्था, बेरोजगारी, कार्यस्थल की चोट और एक कमाने वाले की मृत्यु जैसी आकस्मिकताओं के कारण होने वाले आर्थिक और सामाजिक संकट से बचाने के लिए डिज़ाइन की गई है। महिलाओं के लिए सामाजिक सुरक्षा का एक बहुआयामी अर्थ है। इसमें मातृत्व लाभ, प्रजनन और बाल स्वास्थ्य सेवा, पोषण सहायता, वृद्धावस्था पेंशन, विधवा और विकलांगता पेंशन, आवास सुरक्षा, शिक्षा तक पहुंच और सामाजिक बहिष्कार और हिंसा के खिलाफ सुरक्षा शामिल है। महिला-विशिष्ट सामाजिक सुरक्षा यह मानती है कि महिलाओं द्वारा सामना किए जाने वाले जोखिम लिंग तटस्थ नहीं हैं; वे जैविक भूमिकाओं, अवैतनिक देखभाल जिम्मेदारियों और सामाजिक रूप से निर्मित मानदंडों से आकार लेते हैं जो व्यवस्थित रूप से महिलाओं को उनके पूरे जीवन में नुकसान पहुंचाते हैं।

**11.2.2 महिलाओं को क्यों चाहिए सामाजिक सुरक्षा:** महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता पारिवारिक प्रणालियों, श्रम बाजारों और सामाजिक संस्थानों में अंतर्निहित संरचनात्मक असमानताओं से उत्पन्न होती है। पुरुषों की तुलना में महिलाओं के अनौपचारिक, अंशकालिक, मौसमी या कम वेतन वाले काम में नियोजित होने की संभावना अधिक होती है, जिसमें रोजगार अनुबंध, नौकरी की सुरक्षा और सामाजिक बीमा तक पहुंच का अभाव होता है। भारत में, महिला श्रमिकों का एक महत्वपूर्ण अनुपात कृषि, घरेलू काम, घर-आधारित उद्योगों और अवैतनिक पारिवारिक श्रम में केंद्रित है, जहां औपचारिक सामाजिक सुरक्षा कवरेज न्यूनतम या अनुपस्थित है (एनएसएसओ, 2020)।

इसके अलावा, महिलाएं गर्भावस्था, प्रसव, बच्चे की देखभाल और बुजुर्गों की देखभाल की जिम्मेदारियों के कारण अक्सर रोजगार में बाधाओं का अनुभव करती हैं। ये रुकावटें उनकी कमाई, बचत और पेंशन और भविष्य निधि जैसी अंशदायी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के लिए पात्रता को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करती हैं। महिलाएं भी औसतन पुरुषों की तुलना में अधिक समय तक जीवित रहती हैं, जिससे विधवा होने और वृद्धावस्था पर निर्भरता की संभावना बढ़ जाती है। उदाहरण के लिए, बुजुर्ग विधवाओं को अक्सर स्वतंत्र आय और सामाजिक समर्थन की कमी के कारण आर्थिक अभाव, सामाजिक अलगाव और खराब स्वास्थ्य का सामना करना पड़ता है। इसलिए महिलाओं को जीवन-चक्र की कमजोरियों से बचाने और उनकी आर्थिक स्वायत्तता और गरिमा को बढ़ावा देने के लिए मातृत्व लाभ, स्वास्थ्य बीमा, वृद्धावस्था पेंशन, विधवा पेंशन और खाद्य सुरक्षा योजनाओं जैसे सामाजिक सुरक्षा उपाय आवश्यक हैं।

**11.2.3 लैंगिक असमानता और गरीबी के बीच संबंध:** लैंगिक असमानता और गरीबी एक-दूसरे से गहराई से जुड़े हुए हैं और परस्पर मजबूत होते हैं। महिलाओं की गरीबी केवल कम आय का परिणाम नहीं है, बल्कि संसाधनों, अवसरों और शक्ति तक असमान पहुंच में निहित है। "गरीबी के नारीकरण" की अवधारणा महिलाओं, विशेष रूप से एकल माताओं, विधवाओं, बुजुर्ग महिलाओं और हाशिए के सामाजिक समूहों से संबंधित महिलाओं (यूएनडीपी, 2022) के बीच गरीबी की असमान एकाग्रता पर प्रकाश डालती है। भेदभावपूर्ण सामाजिक मानदंड और संस्थागत प्रथाएं महिलाओं की शिक्षा, कौशल प्रशिक्षण, भूमि स्वामित्व, ऋण सुविधाओं और विरासत के अधिकारों तक पहुंच को सीमित करती हैं, जिससे उनकी आर्थिक स्वतंत्रता सीमित हो जाती है। मजदूरी असमानता, व्यावसायिक अलगाव और अवैतनिक देखभाल कार्य महिलाओं की आर्थिक कमजोरियों को और बढ़ा देते हैं। गरीबी, बदले में, परिवारों को लड़कियों पर लड़कों की शिक्षा और पोषण को प्राथमिकता देने के लिए मजबूर करके लैंगिक असमानता को गहरा करती है, जिससे जल्दी शादी, खराब स्वास्थ्य परिणाम और महिलाओं के लिए जीवन की सीमित संभावनाएं होती हैं। इस संदर्भ में, सामाजिक सुरक्षा आय सहायता, स्वास्थ्य सेवा पहुंच और सामाजिक समावेश प्रदान करके लैंगिक असमानता और गरीबी के दुष्चक्र को तोड़ने के लिए एक महत्वपूर्ण साधन के रूप में कार्य करती है। विकास के लिए महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा का महत्व महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा सूक्ष्म और स्थूल दोनों स्तरों पर सामाजिक और आर्थिक विकास में परिवर्तनकारी भूमिका निभाती है। घरेलू स्तर पर, सामाजिक सुरक्षा महिलाओं की सौदेबाजी की शक्ति को बढ़ाती है, जिससे वे स्वास्थ्य, शिक्षा, पोषण और परिवार कल्याण से संबंधित निर्णय लेने में सक्षम होती हैं। अनुभवजन्य साक्ष्य बताते हैं कि जब महिलाओं की आय सहायता और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच होती है, तो घरेलू संसाधनों को बच्चों की शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और पोषण में निवेश किए जाने की अधिक संभावना होती है, जिससे मानव विकास के परिणामों में सुधार होता है (विश्व बैंक, 2020)।

समष्टि आर्थिक स्तर पर, सामाजिक सुरक्षा रोजगार, मातृत्व और देखभाल से जुड़े जोखिमों को कम करके श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी को प्रोत्साहित करती है। भुगतान मातृत्व अवकाश, बाल देखभाल सहायता और स्वास्थ्य बीमा जैसी नीतियाँ महिलाओं को काम और पारिवारिक जिम्मेदारियों को संतुलित करने में सक्षम बनाती हैं, जिससे उत्पादकता और आर्थिक विकास में वृद्धि होती है। इसके अलावा, महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा सामाजिक स्थिरता में योगदान देती है, असमानता को कम करती है और सामाजिक समावेश और न्याय को बढ़ावा देकर लोकतांत्रिक शासन को मजबूत करती है। संक्षेप में, महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा लिंग-उत्तरदायी विकास की आधारशिला है। यह संरचनात्मक असमानताओं को दूर करता है, गरीबी को कम करता है, मानव पूंजी को बढ़ाता है और समावेशी और सतत विकास को बढ़ावा देता है। इसलिए एक व्यापक, लिंग-संवेदनशील सामाजिक सुरक्षा प्रणाली न्यायसंगत समाज के निर्माण और यह सुनिश्चित करने के लिए अपरिहार्य है कि महिलाएं गरिमा, सुरक्षा और अवसर के साथ जीवन जी सकें।

### 11.3 सामाजिक सुरक्षा का अर्थ एवं परिभाषा

सामाजिक सुरक्षा सार्वजनिक और सामाजिक उपायों की एक प्रणाली को संदर्भित करती है जिसे बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता, वृद्धावस्था, मातृत्व, रोजगार की चोट, या कमाने वाले की मृत्यु जैसी आकस्मिकताओं के कारण उत्पन्न होने वाले आर्थिक और सामाजिक संकट से व्यक्तियों और परिवारों की रक्षा के लिए डिज़ाइन किया गया है। यह एक सामूहिक तंत्र है जिसके माध्यम से समाज अपने सभी सदस्यों, विशेष रूप से कमजोर वर्गों के लिए न्यूनतम जीवन स्तर और मानव गरिमा सुनिश्चित करता है। व्यापक अर्थों में, सामाजिक सुरक्षा एक सुरक्षात्मक और निवारक साधन दोनों है। यह गरीबी, असमानता और सामाजिक बहिष्कार को रोकने के साथ-साथ आय और आजीविका के नुकसान से व्यक्तियों की रक्षा करता है। यह मानता है कि कुछ जीवन जोखिम व्यक्तिगत नियंत्रण से परे हैं और इसलिए अकेले व्यक्तिगत प्रयास के बजाय सामूहिक जिम्मेदारी के माध्यम से संबोधित किया जाना चाहिए। सामाजिक सुरक्षा वित्तीय सहायता तक सीमित नहीं है। इसमें स्वास्थ्य देखभाल, सामाजिक बीमा, सामाजिक सहायता, रोजगार संरक्षण, आवास, खाद्य सुरक्षा और सामाजिक सेवाएं शामिल हैं। आधुनिक कल्याणकारी राज्यों में, सामाजिक सुरक्षा को एक बुनियादी मानव अधिकार और सामाजिक न्याय और समावेशी विकास का एक अनिवार्य घटक माना जाता है। सामाजिक सुरक्षा की अवधारणा

सामाजिक न्याय, समानता, एकजुटता और राज्य की जिम्मेदारी के सिद्धांतों में निहित है। यह इस विचार पर आधारित है कि अकेले आर्थिक विकास मानव कल्याण सुनिश्चित करने के लिए अपर्याप्त है जब तक कि संसाधनों को पुनर्वितरित करने और कमजोरियों को कम करने वाले तंत्र के साथ न हो। सामाजिक सुरक्षा प्रणालियाँ आम तौर पर निम्न के माध्यम से काम करती हैं:

चित्र सं 11.1: सामाजिक सुरक्षा के आयाम



- ❖ सामाजिक बीमा (पेंशन और स्वास्थ्य बीमा जैसी अंशदायी योजनाएं)
- ❖ सामाजिक सहायता (गरीबों और वंचितों के लिए गैर-अंशदायी सहायता)
- ❖ सामाजिक सेवाएं (शिक्षा, स्वास्थ्य, बच्चों की देखभाल और कल्याण सेवाएं)

इस प्रकार, सामाजिक सुरक्षा राज्य और उसके नागरिकों के बीच एक सामाजिक अनुबंध का प्रतिनिधित्व करती है, जो बचपन से लेकर बुढ़ापे तक जीवन चक्र में जीवन के जोखिमों से सुरक्षा सुनिश्चित करती है।

**11.3.1 सामाजिक सुरक्षा की परिभाषाएं:** विद्वानों, अंतर्राष्ट्रीय संगठनों और नीति निर्माताओं ने सामाजिक सुरक्षा को कई तरह से परिभाषित किया है, जिसमें आय सुरक्षा, कल्याण और मानवाधिकार जैसे अलग-अलग पहलुओं पर जोर दिया गया है। सामाजिक सुरक्षा पर विद्वानों के विचारों को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ **आईएलओ (1984) के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा वह सुरक्षा है जो समाज अपने सदस्यों को आर्थिक और सामाजिक संकट के खिलाफ सार्वजनिक उपायों की एक श्रृंखला के माध्यम से प्रदान करता है, जो अन्यथा बीमारी, मातृत्व, रोजगार की चोट, बेरोजगारी, अयोग्यता, बुढ़ापे और मृत्यु के परिणामस्वरूप आय में कमी या पर्याप्त कमी के कारण होता है; चिकित्सा देखभाल का प्रावधान; और बच्चों वाले परिवारों के लिए सब्सिडी का प्रावधान।
- ❖ **विलियम बेवरिज (1942) के अनुसार** "बेरोजगारी, बीमारी या दुर्घटना से बाधित होने पर आय का स्थान लेने के लिए आय प्राप्त करने का एक साधन, वृद्धावस्था के माध्यम से सेवानिवृत्ति का प्रावधान करने के लिए, और किसी अन्य व्यक्ति की मृत्यु से समर्थन की हानि के खिलाफ प्रदान करने के लिए। बेवरिज ने आय की निरंतरता पर जोर दिया और गरीबी, अज्ञानता, बीमारी, अस्वच्छता और आलस्य के खिलाफ एक हथियार के रूप में सामाजिक सुरक्षा की पहचान की।
- ❖ **एनसाइक्लोपीडिया ब्रिटानिका के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा कोई भी सरकारी प्रणाली है जो अपर्याप्त या बिना आय वाले लोगों को मौद्रिक सहायता प्रदान करती है।" यह परिभाषा राज्य की भूमिका को रेखांकित करती

- है और एक लोक कल्याण तंत्र के रूप में सामाजिक सुरक्षा पर ध्यान केंद्रित करती है, विशेष रूप से आर्थिक रूप से कमजोर समूहों के उद्देश्य से।
- ❖ **संयुक्त राष्ट्र (मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा, अनुच्छेद 22)** सामाजिक सुरक्षा को एक मौलिक मानव अधिकार के रूप में देखता है समाज के सदस्य के रूप में हर किसी को सामाजिक सुरक्षा का अधिकार है। यह परिभाषा सामाजिक सुरक्षा को कल्याणकारी प्रावधान से कानूनी और नैतिक अधिकार तक बढ़ाती है, जो मानव गरिमा और सामाजिक विकास के लिए आवश्यक है।
  - ❖ **भारत सरकार** सामाजिक सुरक्षा को "आजीविका कमाने की उनकी क्षमता को प्रभावित करने वाली आकस्मिकताओं के खिलाफ समाज द्वारा अपने सदस्यों को प्रदान की जाने वाली सुरक्षा के उपायों" के रूप में परिभाषित करती है। भारतीय सामाजिक सुरक्षा असंगठित क्षेत्र के श्रमिकों, महिलाओं, बुजुर्गों, बच्चों और हाशिए पर पड़े समुदायों की सुरक्षा पर जोर देती है, जो देश की सामाजिक-आर्थिक वास्तविकताओं को दर्शाती है।
  - ❖ **सर आई. एम. दांडेकर के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा जीवन की अनिश्चितताओं के खिलाफ व्यक्तियों और परिवारों के जीवन स्तर की सुरक्षा को संदर्भित करती है।" यह भाषा जीवन की स्थापना (बीमा, बेरोजगारी, वृद्धावस्था) से जीवन क्षेत्र की रक्षा पर बल देती है।
  - ❖ **ई. बी. फेल्ल्स ने कहा,** "सामाजिक सुरक्षा सामाजिक और आर्थिक जोखिमों के खिलाफ आय और कल्याणकारी सुरक्षा की गारंटी देने के लिए एक सामूहिक उपाय है। यह सामाजिक सुरक्षा को सामूहिक उत्तरदायित्व के रूप में देखा जाता है।
  - ❖ **पॉल स्पिकर के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा में गरीबी, भेदता और असमानता को कम करने के लिए बनाई गई सार्वजनिक नीतियां शामिल हैं।" यह भाषा सामाजिक सुरक्षा को गरीबी और सम्मान घटाने का स्तर है।
  - ❖ **ड्रेज और सेन के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा उन सामाजिक व्यवस्थाओं का प्रतिनिधित्व करती है जो लोगों को अत्यधिक अभाव और असुरक्षा से बचाती हैं।" यह भाषा मानव सुरक्षा और ग्रामीण पर जोर देती है।
  - ❖ **आर्थर सेसिल पिगोउ के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा आय असमानताओं को ठीक करने के उद्देश्य से आर्थिक कल्याण का एक साधन है।" सामाजिक सुरक्षा को अर्थिक स्वतंत्रता को उत्तम बनाने के लिए।
  - ❖ **टी. एच. मार्शल के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा कल्याणकारी अधिकारों को सुनिश्चित करने वाली सामाजिक नागरिकता का एक अनिवार्य घटक है।" यह सामाजिक सुरक्षा के लिए जरूरी है।
  - ❖ **सामाजिक सुरक्षा प्रशासन के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा एक सामाजिक बीमा कार्यक्रम है जो सेवानिवृत्ति, विकलांगता या मृत्यु के कारण आय के नुकसान से सुरक्षा प्रदान करता है।" यह भाषा बीमा उच्चतर दृष्टि को दृष्टि है।
  - ❖ **एशियाई विकास बैंक के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा प्रणालियाँ व्यक्तियों और परिवारों को आय और कल्याण को खतरे में डालने वाले जोखिमों से सुरक्षा प्रदान करती हैं।" यह व्यावसायिक देश सामाजिक सुरक्षा के लिए महत्वपूर्ण है।
  - ❖ **विश्व बैंक के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा सामाजिक सुरक्षा नीतियों का हिस्सा है जिसका उद्देश्य जोखिमों का प्रबंधन करना और भेदता को कम करना है।" विश्व बैंक सामाजिक सुरक्षा को सामाजिक सुरक्षा का अंग है।
  - ❖ **के. टी. शाह ने कहा कि** सामाजिक सुरक्षा सभी नागरिकों के लिए न्यूनतम आर्थिक कल्याण सुनिश्चित करने की राज्य की जिम्मेदारी है। यह राज्य की भूमि को समाप्त करने वाली कृति है।
  - ❖ **अमर्त्य सेन के अनुसार** "सामाजिक सुरक्षा आर्थिक और सामाजिक असुरक्षा को कम करके मानव क्षमताओं के विस्तार का एक साधन है।" सेन ने इस क्षमता दृष्टिकोण से जोड़ा नहीं है।

**11.3.2 सामाजिक सुरक्षा की प्रकृति और दायरा:** उपरोक्त अर्थों और परिभाषाओं से, सामाजिक सुरक्षा को इस प्रकार समझा जा सकता है:

- ❖ व्यापक: आय, स्वास्थ्य और सामाजिक सेवाओं को शामिल करते हुए,
- ❖ निवारक: भविष्य के जोखिमों को कम करना,
- ❖ सुरक्षात्मक: तत्काल राहत प्रदान करना,
- ❖ विकासोन्मुख: मानव पूंजी निर्माण में योगदान,
- ❖ अधिकार आधारित: गरिमा और समानता सुनिश्चित करना।

#### 11.4 सामाजिक सुरक्षा बनाम सामाजिक संरक्षण

पहलू	सामाजिक सुरक्षा	सामाजिक संरक्षण	स्पष्टीकरण
परिभाषा	वृद्धावस्था, विकलांगता, बेरोजगारी, बीमारी या मृत्यु की स्थिति में व्यक्तियों को आय सहायता और सुरक्षा प्रदान करने के लिए तैयार की गई सार्वजनिक उपायों की एक प्रणाली।	आय समर्थन, सेवाओं तक पहुंच और श्रम सुरक्षा सहित गरीबी, भेदता और सामाजिक जोखिमों को कम करने के उद्देश्य से नीतियों और कार्यक्रमों का एक व्यापक सेट।	सामाजिक सुरक्षा अधिक औपचारिक और कानूनी रूप से परिभाषित है, जबकि सामाजिक सुरक्षा व्यापक है और इसमें औपचारिक और अनौपचारिक दोनों उपाय शामिल हैं।
दायरा	दायरा संकीर्ण; विशिष्ट आकस्मिकताओं के लिए आय प्रतिस्थापन और लाभों पर ध्यान केंद्रित करता है।	व्यापक दायरा; इसमें लोगों को जोखिमों से बचाने के लिए सामाजिक बीमा, सामाजिक सहायता, श्रम बाजार कार्यक्रम और अन्य हस्तक्षेप शामिल हैं।	सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक अवधारणा है, जिसका सामाजिक सुरक्षा एक घटक है।
कानूनी ढाँचा	आमतौर पर कानून या कानून द्वारा समर्थित; पात्रता आधारित।	इसमें कानूनी रूप से अनिवार्य कार्यक्रम, स्वैच्छिक योजनाएँ, या तदर्थ सहायता शामिल हो सकती हैं; हमेशा पात्रता-आधारित नहीं हो सकता।	सामाजिक सुरक्षा अधिकार कानूनी रूप से लागू करने योग्य हैं; सामाजिक सुरक्षा अधिक लचीली और संदर्भ-विशिष्ट हो सकती है।
लक्ष्य समूह	मुख्य रूप से औपचारिक क्षेत्र के कर्मचारी, सेवानिवृत्त, विकलांग व्यक्ति और आश्रित।	कमजोर समूह, अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिक, बच्चे, बुजुर्ग, महिलाएं, हाशिए पर रहने वाले समुदाय, बेरोजगार।	सामाजिक सुरक्षा का लक्ष्य व्यापक आबादी को कवर करना है, जिसमें औपचारिक रोजगार से बाहर के लोग भी शामिल हैं।
लाभ के प्रकार	नकद लाभ: पेंशन, बेरोजगारी लाभ, विकलांगता लाभ, उत्तरजीवी लाभ।	नकद हस्तांतरण, सब्सिडी, वस्तुगत सहायता (भोजन, स्वास्थ्य देखभाल), सार्वजनिक कार्य कार्यक्रम, स्कूल भोजन, बीमा	सामाजिक सुरक्षा में व्यापक जोखिमों को कवर करते हुए नकद और वस्तुगत सहायता दोनों शामिल हैं।

		योजनाएं।	
वित्त पोषण तंत्र	नियोक्ताओं, कर्मचारियों और सरकार (सामाजिक बीमा) के योगदान के माध्यम से वित्त पोषित।	सरकारी बजट, अंतर्राष्ट्रीय सहायता, धर्मार्थ संगठनों और कभी-कभी योगदान के माध्यम से वित्त पोषित।	सामाजिक सुरक्षा निधि अधिक विविध हो सकती है, न कि केवल पेट्रोल योगदान पर आधारित।
उदाहरण	कर्मचारी भविष्य निधि (भारत) सामाजिक सुरक्षा प्रशासन कार्यक्रम (यूएसए) - राष्ट्रीय पेंशन योजना (भारत)	मनरेगा, भारत सशर्त नकद हस्तांतरण (बोल्सा फैमिलिया, ब्राजील) कमजोर आबादी के लिए मुफ्त स्वास्थ्य सेवाएं	सामाजिक सुरक्षा के उदाहरण अधिकतर अंशदायी और औपचारिक हैं; सामाजिक सुरक्षा में व्यापक सुरक्षा जाल शामिल हैं।

## 11.5 सामाजिक सुरक्षा के घटक

सामाजिक सुरक्षा सार्वजनिक या सामूहिक उपायों की एक प्रणाली है जिसे जीवन की विभिन्न आकस्मिकताओं जैसे बुढ़ापा, विकलांगता, बेरोजगारी, बीमारी, काम पर चोट, मातृत्व और कमाने वाले की मृत्यु से होने वाली आर्थिक और सामाजिक परेशानी से सुरक्षा प्रदान करने के लिए डिज़ाइन किया गया है। यह न्यूनतम आय सुरक्षा और ज़रूरी सेवाओं तक पहुँच सुनिश्चित करता है, जो सामाजिक न्याय और मानवीय गरिमा में योगदान देता है। सामाजिक सुरक्षा की अवधारणा मानवाधिकारों के ढाँचे पर आधारित है और इसे अलग-अलग देशों में अलग-अलग तरीकों से संस्थागत रूप दिया गया है। सामाजिक सुरक्षा के मुख्य तत्वों को निम्न प्रकार से समझा जा सकता है:

- ❖ **वृद्धावस्था सुरक्षा:** वृद्धावस्था सुरक्षा में ऐसे कार्यक्रम शामिल हैं जो उन लोगों को आय सहायता की गारंटी देते हैं जो उम्र या काम करने में असमर्थता के कारण सेवानिवृत्त हो गए हैं। इसका उद्देश्य उन बुजुर्ग नागरिकों के लिए गरिमापूर्ण जीवन सुनिश्चित करना है जो सेवानिवृत्ति के बाद आजीविका कमाने में सक्षम नहीं हैं। वृद्धावस्था सुरक्षा में आमतौर पर पेंशन, वार्षिकी, या सामाजिक बीमा लाभ शामिल होते हैं जो या तो योगदान (पे-एज-यू-गो सिस्टम) या सार्वजनिक कर राजस्व के माध्यम से वित्तपोषित होते हैं। ये सिस्टम सार्वभौमिक (सभी नागरिकों के लिए उपलब्ध) या कमाई से संबंधित (पिछले योगदान पर आधारित) हो सकते हैं। संयुक्त राज्य अमेरिका सामाजिक सुरक्षा सेवानिवृत्ति लाभ: आजीवन पेट्रोल योगदान के आधार पर प्रदान किए जाने वाले मासिक भुगतान। लाभार्थी 62 वर्ष की आयु में ही पात्र हो जाते हैं, और "पूर्ण सेवानिवृत्ति आयु" पर पूर्ण लाभ मिलता है। भारत का कर्मचारी भविष्य निधि (EPF): भारत में औपचारिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए एक अनिवार्य बचत और पेंशन योजना। सार्वभौमिक वृद्धावस्था पेंशन (जैसे, न्यूजीलैंड सुपरएनुएशन): एक सरकारी पेंशन जो एक निश्चित आय से ऊपर के सभी निवासियों को आय या रोज़गार के इतिहास की परवाह किए बिना दी जाती है। वृद्धावस्था सुरक्षा बुजुर्गों में गरीबी कम करती है, आर्थिक असुरक्षा को कम करती है, और अंतर-पीढ़ीगत समानता का समर्थन करती है, क्योंकि बड़े वयस्क अक्सर सार्वजनिक संसाधनों के उत्पादक से उपभोक्ता बन जाते हैं।
- ❖ **विकलांगता सुरक्षा:** विकलांगता सुरक्षा का मतलब उन लोगों को दी जाने वाली वित्तीय और सामाजिक सहायता है जो लंबे समय तक या स्थायी विकलांगता से पीड़ित हैं, जिससे उनकी आजीविका कमाने की क्षमता काफी कम हो जाती है। विकलांगता लाभ में नकद हस्तांतरण, व्यावसायिक पुनर्वास, विकलांगता बीमा और सब्सिडी वाली स्वास्थ्य सेवाएँ शामिल हो सकती हैं। इसका उद्देश्य आर्थिक समावेशन को बढ़ावा देना और विकलांगता के कारण आय के नुकसान की भरपाई करना है। सामाजिक बीमा विकलांगता लाभ (जैसे, जर्मनी): जिन श्रमिकों ने विकलांगता बीमा में योगदान दिया है, उन्हें समय-समय पर नकद लाभ मिलता है। विकलांगता

- भत्ता (जैसे, भारत की राष्ट्रीय विकलांगता पेंशन योजना): गंभीर विकलांगता वाले व्यक्तियों को मासिक भुगतान जो पात्रता मानदंडों को पूरा करते हैं। पुनर्वास कार्यक्रम: रोजगार क्षमता का समर्थन करने के लिए सरकार द्वारा प्रायोजित व्यावसायिक प्रशिक्षण और सहायक प्रौद्योगिकियाँ। विकलांगता सुरक्षा यह सुनिश्चित करती है कि विकलांग व्यक्ति जीवन का एक बुनियादी स्तर बनाए रखें और पुनर्वास तक पहुँच प्राप्त करें, जिससे बहिष्कार, भेदभाव और गरीबी कम हो।
- ❖ **बेरोजगारी सुरक्षा:** बेरोजगारी सुरक्षा में ऐसे लाभ और सेवाएँ शामिल हैं जो उन श्रमिकों का समर्थन करती हैं जिन्होंने अनैच्छिक रूप से अपनी नौकरी खो दी है, जिससे उन्हें नई नौकरी ढूँढते समय आय के अंतर को पाटने में मदद मिलती है। बेरोजगारी लाभ आमतौर पर अस्थायी नकद हस्तांतरण होते हैं जिनकी गणना पिछली कमाई के प्रतिशत के रूप में की जाती है। पूरक सेवाओं में नौकरी खोजने में सहायता, परामर्श और पुनर्प्रशिक्षण कार्यक्रम शामिल हैं। संयुक्त राज्य अमेरिका में बेरोजगारी बीमा (UI): काम की सक्रिय रूप से तलाश कर रहे पात्र श्रमिकों के लिए अस्थायी आय सहायता। यूरोप में सक्रिय श्रम बाजार कार्यक्रम (ALMPs): रोजगार क्षमता में सुधार के लिए सब्सिडी वाला प्रशिक्षण और वेतन प्रोत्साहन। सार्वजनिक रोजगार सेवाएँ: सरकारी एजेंसियाँ जो नौकरी चाहने वालों को नियोक्ताओं से मिलाती हैं। बेरोजगारी सुरक्षा नौकरी छूटने के नकारात्मक आर्थिक प्रभाव को कम करती है, गरीबी को रोकती है, और श्रम बाजार में तेजी से पुनः एकीकरण को बढ़ावा देती है।
  - ❖ **स्वास्थ्य सुरक्षा:** स्वास्थ्य सुरक्षा यह सुनिश्चित करती है कि जरूरी मेडिकल देखभाल तक पहुँच हो और ऐसे बड़े हेल्थकेयर खर्चों से सुरक्षा मिले जो परिवारों को गरीबी में धकेल सकते हैं। स्वास्थ्य सुरक्षा पब्लिक हेल्थ इश्योरेंस सिस्टम, सोशल हेल्थ इश्योरेंस, सरकारी सब्सिडी और यूनिवर्सल हेल्थकेयर पॉलिसी के जरिए हासिल की जा सकती है। नेशनल हेल्थ इश्योरेंस (जैसे, UK NHS): सरकार द्वारा फंडेड मुफ्त या सब्सिडी वाली मेडिकल सेवाएँ। सोशल हेल्थ इश्योरेंस (जैसे, फ्रांस, जापान): नियोक्ता, कर्मचारी और सरकार के बीच साझा योगदान। भारत में स्वास्थ्य सुरक्षा योजनाएँ (जैसे, आयुष्मान भारत): आर्थिक रूप से कमजोर आबादी के लिए अस्पताल में भर्ती और इलाज के खर्चों के लिए कवरेज। मेडिकल इमरजेंसी दुनिया भर में परिवारों के लिए बड़े खर्चों के मुख्य कारणों में से एक है। स्वास्थ्य सुरक्षा जेब से होने वाले खर्च को कम करती है और वित्तीय कठिनाई से बचाती है।
  - ❖ **मातृत्व और परिवार सुरक्षा:** मातृत्व और परिवार सुरक्षा में ऐसी नीतियां शामिल हैं जो माता-पिता, खासकर माताओं को बच्चे के जन्म से पहले और बाद में सहायता करती हैं, आय की सुरक्षा करती हैं और बच्चे के कल्याण को बढ़ावा देती हैं। इन लाभों में पेड मैटरनिटी लीव, पैटरनिटी लीव, चाइल्ड अलाउंस, चाइल्डकैअर सब्सिडी और फैमिली टैक्स क्रेडिट शामिल हो सकते हैं। परिवारों को सहायता देने से बच्चों का स्वास्थ्य और विकास बेहतर होता है, श्रम बाजारों में लैंगिक असमानता कम होती है, और काम और पारिवारिक जिम्मेदारियों में संतुलन बनता है।
  - ❖ **कार्य चोट सुरक्षा:** कार्य चोट सुरक्षा उन श्रमिकों को मुआवज़ा और मेडिकल देखभाल प्रदान करती है जो कार्यस्थल के खतरों के कारण चोट, व्यावसायिक बीमारियों या मृत्यु का शिकार होते हैं। इन लाभों में आमतौर पर मेडिकल खर्च, अस्थायी या स्थायी विकलांगता भुगतान, पुनर्वास सेवाएँ, और काम से संबंधित कारणों से मरने वाले श्रमिकों के परिवारों के लिए उत्तरजीवी लाभ शामिल होते हैं। श्रमिक मुआवज़ा बीमा (जैसे, ऑस्ट्रेलिया, कनाडा): नियोक्ता द्वारा फंडेड बीमा जो कार्यस्थल की चोटों को कवर करता है। व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य नियम: सुरक्षित कार्य वातावरण के लिए कानूनी आवश्यकताएँ (जैसे, व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण और खतरा नियंत्रण प्रोटोकॉल)। काम पर चोट लगने पर सुरक्षा कर्मचारियों और परिवारों को दुर्घटनाओं के कारण आय के नुकसान से बचाती है और नियमों का पालन करने के लिए प्रोत्साहन देकर सुरक्षित कार्यस्थलों को बढ़ावा देती है।

- ❖ **उत्तरजीवी और मृत्यु लाभ:** उत्तरजीवी लाभ उन परिवार के सदस्यों को दी जाने वाली वित्तीय सहायता है जिन्होंने मृत्यु के कारण कमाने वाले को खो दिया है। इनमें पेंशन, एकमुश्त भुगतान, या जीवन बीमा भुगतान शामिल हो सकते हैं। उत्तरजीवी लाभ आय प्रतिस्थापन प्रदान करते हैं, जिससे आश्रितों को अपनी आजीविका बनाए रखने और आवश्यक जरूरतों को पूरा करने में मदद मिलती है। उत्तरजीवी पेंशन (जैसे, अमेरिका में सोशल सिक्योरिटी): विधवाओं/विधुरों और आश्रित बच्चों के लिए मासिक लाभ। आय का अचानक नुकसान परिवार के कल्याण को अस्थिर कर सकता है। उत्तरजीवी लाभ आर्थिक व्यवधान को कम करते हैं और संक्रमणकालीन अवधि के दौरान आश्रितों का समर्थन करते हैं।
- ❖ **सामाजिक सहायता और कल्याण सेवाएँ:** सामाजिक सहायता में गैर-योगदान वाले कार्यक्रम शामिल हैं जो कमजोर समूहों को नकद या वस्तु के रूप में सहायता प्रदान करते हैं जो अन्य सामाजिक सुरक्षा लाभों के लिए योग्य नहीं हैं या जिनकी आय न्यूनतम सीमा से कम है। ये कार्यक्रम आमतौर पर आय परीक्षण पर आधारित होते हैं और सामान्य सरकारी राजस्व से वित्त पोषित होते हैं। इनमें खाद्य सहायता, आवास सहायता और सशर्त नकद हस्तांतरण शामिल हैं। सामाजिक सहायता सबसे गरीब और सबसे कमजोर लोगों के लिए एक सुरक्षा जाल प्रदान करती है, अत्यधिक गरीबी को कम करती है और बुनियादी मानवीय जरूरतों को पूरा करने में सक्षम बनाती है।

### 11.6 महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा में चुनौतियाँ

सामाजिक सुरक्षा का मतलब उन सार्वजनिक नीतियों से है जो जीवन के बड़े जोखिमों बेरोजगारी, बीमारी, मातृत्व, विकलांगता, बुढ़ापा और गरीबी के दौरान आय सहायता और जरूरी सेवाओं तक पहुँच प्रदान करती हैं। सामाजिक-आर्थिक संरचनाओं, श्रम बाजारों, सामाजिक मानदंडों और कानूनी ढाँचों में निहित प्रणालीगत लैंगिक असमानताओं के कारण महिलाओं को सामाजिक सुरक्षा में खास चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। लैंगिक समानता के लिए वैश्विक प्रतिबद्धताओं के बावजूद, अरबों महिलाएँ पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा से वंचित हैं, जिससे कमजोरी और गरीबी का चक्र बना रहता है। UN Women की एक रिपोर्ट के अनुसार, दुनिया भर में लगभग दो अरब महिलाओं और लड़कियों के पास पेंशन, बेरोजगारी लाभ और स्वास्थ्य देखभाल कवरेज सहित किसी भी प्रकार की सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच नहीं है, जिससे वे जीवन के हर चरण में आर्थिक असुरक्षा के प्रति बहुत ज्यादा संवेदनशील हो जाती हैं।

#### कवरेज और पहुँच में लैंगिक अंतर

- ❖ **मुख्य लाभों तक पहुँच की कमी:** विश्व स्तर पर, महिलाओं की तुलना में पुरुषों के पास बेरोजगारी बीमा, पेंशन, स्वास्थ्य कवरेज और मातृत्व लाभ जैसी जरूरी सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का कवरेज होने की संभावना काफी कम है। UN Women की रिपोर्ट बताती है कि 63% से ज्यादा महिलाएँ मातृत्व लाभ के बिना बच्चे को जन्म देती हैं, और उप-सहारा अफ्रीका जैसे क्षेत्रों में यह आँकड़ा 94% तक पहुँच जाता है। पर्याप्त मातृत्व सुरक्षा के बिना, महिलाओं को अपने स्वास्थ्य, बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारियों और आय स्थिरता के बीच चुनाव करने के लिए मजबूर होना पड़ता है जिससे आर्थिक असुरक्षा और गहरी हो जाती है। अनौपचारिक श्रम क्षेत्र में काम करने वाली एक महिला जो बिना वेतन वाली मातृत्व छुट्टी के बच्चे को जन्म देती है, वह महीनों तक आय खो सकती है, स्वास्थ्य देखभाल लागत उठा सकती है, और वित्तीय जरूरत के कारण समय से पहले काम पर लौट सकती है, जो उसके स्वास्थ्य और उसके बच्चे के शुरुआती विकास पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है।
- ❖ **अनौपचारिक क्षेत्र और लाभों से बहिष्कार:** लाखों महिलाएँ अनौपचारिक क्षेत्र में काम करती हैं कृषि, घरेलू काम, सड़क पर सामान बेचना, और अनियमित श्रम बाजार जहाँ पारंपरिक सामाजिक सुरक्षा प्रणालियाँ शायद ही कभी सुरक्षा प्रदान करती हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि अनौपचारिक रोजगार में महिलाओं को आय असुरक्षा, कानूनी सुरक्षा की कमी और सामाजिक लाभों तक सीमित पहुँच का सामना करना पड़ता है। भारत में एक महिला सड़क विक्रेता बेरोजगारी लाभ या पेंशन के लिए योग्य नहीं हो सकती है, जिससे जीवन भर वित्तीय

अस्थिरता बनी रहती है। यह असुरक्षा महामारी या आर्थिक मंदी जैसे संकटों के दौरान विशेष रूप से गंभीर होती है जब अनौपचारिक काम बंद हो जाता है।

### लैंगिक वेतन और पेंशन अंतर

- ❖ **लाइफटाइम कमाई और पेंशन की कमी:** महिलाएं पुरुषों की तुलना में कम कमाती हैं, देखभाल के लिए ज्यादा करियर ब्रेक लेती हैं, और ज्यादातर पार्ट-टाइम काम करती हैं। इसका नतीजा यह होता है कि पेंशन सिस्टम में उनका लाइफटाइम योगदान कम होता है और बुढ़ापे में इनकम की असुरक्षा का खतरा ज्यादा होता है। UK में, रिटायर महिलाओं को पुरुषों की तुलना में 36.5% कम पेंशन मिलती है, जिससे वे अपने पुरुष साथियों की तुलना में साल के लगभग चार महीने बिना पेंशन के रह जाती हैं। जो महिला अपने बूढ़े माता-पिता की देखभाल के लिए लंबे समय तक काम से छुट्टी लेती है, उसका पेंशन में योगदान कम होगा, जिससे उसकी रिटायरमेंट इनकम कम हो जाएगी और उसे परिवार या सरकारी मदद पर ज्यादा निर्भर रहना पड़ेगा।
- ❖ **आर्थिक सुरक्षा में संरचनात्मक बाधाएं:** यहां तक कि जब महिलाएं फॉर्मल लेबर मार्केट में हिस्सा लेती हैं, तब भी दुनिया भर में सोशल प्रोटेक्शन उपायों में से केवल 18% ही महिलाओं की आर्थिक सुरक्षा पर ध्यान देते हैं, जिससे उनकी बचत करने, निवेश करने या बुढ़ापे के लिए प्लान बनाने की क्षमता सीमित हो जाती है। संरचनात्मक लेबर मार्केट की असमानताएं जैसे कि अलग-अलग जॉब रोल, पेशे में भेदभाव, और पार्ट-टाइम काम को लेकर सजा देने वाले नियम का मतलब है कि महिलाएं कम सोशल सिक्योरिटी हक जमा कर पाती हैं। नतीजतन, पेंशन और सोशल बेनिफिट्स में लैंगिक अंतर व्यापक आर्थिक असमानताओं को दिखाता है।

### सूचनात्मक और नौकरशाही बाधाएँ

- ❖ **जागरूकता और प्रशासनिक बाधाएँ:** कई महिलाएं मौजूदा सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बारे में अनजान हैं या जटिल आवेदन प्रक्रियाओं को समझने में असमर्थ हैं। नौकरशाही बाधाएँ जैसे दस्तावेजों की ज़रूरतें, पात्रता सत्यापन, और भाषा की बाधाएँ महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करती हैं खासकर उन महिलाओं को जो अनपढ़ हैं या हाशिए पर पड़े समुदायों से हैं। एक ग्रामीण महिला को वृद्धावस्था पेंशन पाने में मुश्किल हो सकती है क्योंकि उसके पास जन्म प्रमाण पत्र या वोटर आईडी जैसे पहचान दस्तावेज नहीं हैं। बिना सहायता के, ये सिस्टमैटिक बाधाएँ उसे उन लाभों से प्रभावी ढंग से वंचित कर देती हैं जिनकी वह हकदार है।
- ❖ **डिजिटल डिवाइड:** सरकारें सामाजिक लाभ देने के लिए तेजी से डिजिटल प्लेटफॉर्म का इस्तेमाल कर रही हैं, लेकिन विकासशील देशों में महिलाओं के पास पुरुषों की तुलना में मोबाइल इंटरनेट एक्सेस होने की संभावना कम है। यह डिजिटल डिवाइड लाभों के लिए आवेदन करने, भुगतान प्राप्त करने, या अधिकारों के बारे में सूचित रहने की उनकी क्षमता को कमजोर करता है।

### देखभाल की ज़िम्मेदारियाँ और बिना वेतन वाला काम

- ❖ **असमान बिना वेतन वाला देखभाल का काम:** दुनिया भर में महिलाएं पुरुषों की तुलना में 2.5 गुना ज्यादा बिना वेतन वाला देखभाल का काम करती हैं, जिसमें बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल और घर के काम शामिल हैं। यह बिना वेतन वाला श्रम आर्थिक रूप से अदृश्य है लेकिन यह महिलाओं की सवेतन रोज़गार में भाग लेने और सामाजिक सुरक्षा अधिकारों को जमा करने की क्षमता को कम करता है। एक माँ अपने बच्चों की देखभाल के लिए काम के घंटे कम कर सकती है, जिसके परिणामस्वरूप कम वेतन, रिटायरमेंट योजनाओं में कम योगदान, और बेरोज़गारी लाभ के लिए कम पात्रता होती है।
- ❖ **देखभाल सहायता में नीतिगत कमियाँ:** कुछ ही सामाजिक सुरक्षा प्रणालियाँ बिना वेतन वाले देखभाल के काम के लिए महिलाओं को पर्याप्त रूप से मुआवज़ा देती हैं या क्रेडिट देती हैं। नीतियाँ अक्सर औपचारिक श्रम योगदान पर ध्यान केंद्रित करती हैं, बिना पेंशन संचय के लिए देखभाल की अवधि को क्रेडिट दिए। यह अनदेखी सामाजिक सुरक्षा परिणामों में लैंगिक असमानता को मज़बूत करती है।

## इंटरसेक्शनल कमजोरियाँ

- ❖ **गरीबी, संघर्ष और जलवायु झटके:** महिलाएँ, खासकर कमजोर परिस्थितियों में रहने वाली, अत्यधिक गरीबी में रहने और आर्थिक और पर्यावरणीय झटकों के दौरान असमान रूप से पीड़ित होने की अधिक संभावना रखती हैं। संघर्ष क्षेत्रों या जलवायु आपदा संदर्भों में, महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा जरूरतों को अक्सर रिकवरी प्रयासों में नज़रअंदाज़ कर दिया जाता है, जिससे कमजोरियाँ और गहरी होती हैं। बाढ़ या युद्ध के बाद, पुरुषों को आपातकालीन बेरोज़गारी सहायता या पुनर्निर्माण नौकरियाँ मिल सकती हैं, जबकि देखभाल की ज़िम्मेदारियों वाली महिलाओं को ऐसे हस्तक्षेपों से बाहर रखा जाता है।
- ❖ **सामाजिक-सांस्कृतिक बाधाएँ:** सामाजिक मानदंड और भेदभावपूर्ण कानून जैसे महिलाओं के संपत्ति के अधिकारों, विरासत के अधिकारों, या पेशेवर गतिशीलता पर प्रतिबंध महिलाओं की आर्थिक भागीदारी और सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच में बाधा डालते हैं। कानूनी ढाँचों में लैंगिक भेदभाव भी महिलाओं की वित्तीय स्वतंत्रता को कमजोर करता है।

## हिंसा और सुरक्षा संबंधी चिंताएँ

- ❖ **लिंग आधारित हिंसा:** महिलाओं के खिलाफ हिंसा चाहे घरों में हो, कार्यस्थलों पर हो, या सार्वजनिक जगहों पर हो शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और आर्थिक असुरक्षा पैदा करती है। घरेलू हिंसा और लिंग आधारित हिंसा की उच्च दरें महिलाओं की गतिशीलता, श्रम बाजार में भागीदारी और सामाजिक सेवाओं तक पहुँचने की क्षमता को सीमित करती हैं। घरेलू हिंसा से बची हुई महिला स्थिर रोज़गार बनाए रखने में असमर्थ हो सकती है, जिससे सामाजिक सुरक्षा कवरेज का नुकसान होता है और अक्सर सीमित सार्वजनिक सहायता पर निर्भरता बढ़ जाती है।
- ❖ **सार्वजनिक और डिजिटल जगहों पर सुरक्षा:** सुरक्षा संबंधी चिंताएँ डिजिटल प्लेटफॉर्म तक भी फैली हुई हैं, जहाँ महिलाओं को उत्पीड़न और दुर्व्यवहार का सामना करना पड़ता है, जो उन्हें ऑनलाइन लाभ प्रणालियों या आर्थिक अवसरों से जुड़ने से हतोत्साहित कर सकता है।

## नीति और कार्यान्वयन में कमियाँ

- ❖ **अपर्याप्त लिंग-उत्तरदायी नीतियाँ:** कई सामाजिक सुरक्षा नीतियाँ स्पष्ट लैंगिक दृष्टिकोण के बिना डिज़ाइन की जाती हैं, जो जीवन के विभिन्न चरणों में महिलाओं की अनूठी जरूरतों को पूरा करने में विफल रहती हैं - जैसे मातृत्व, देखभाल और सेवानिवृत्ति की चुनौतियाँ। विश्व स्तर पर शुरू किए गए उपायों में से केवल एक छोटा सा हिस्सा ही महिलाओं की आर्थिक सुरक्षा पर केंद्रित है।
- ❖ **कमजोर प्रवर्तन और निगरानी:** यहां तक कि जहां लिंग-उत्तरदायी नीतियाँ मौजूद हैं, वहां भी सीमित निगरानी, अपर्याप्त धन, या राजनीतिक प्राथमिकता की कमी के कारण कार्यान्वयन अक्सर कमजोर होता है। इस कमी का मतलब है कि लाभ इच्छित लाभार्थियों तक नहीं पहुंचते हैं या वांछित सुरक्षात्मक प्रभाव प्राप्त करने में विफल रहते हैं।

महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा की चुनौतियाँ कई तरह की हैं जो आर्थिक असमानताओं, लेबर मार्केट के स्ट्रक्चर, सांस्कृतिक नियमों, पॉलिसी में कमियों और जानकारी की रुकावटों में निहित हैं। ग्लोबल सबूत दिखाते हैं कि अरबों महिलाओं को बेसिक सोशल प्रोटेक्शन नहीं मिल पाता है, जिससे लैंगिक असमानता, गरीबी और पीढ़ी-दर-पीढ़ी की कमजोरी बढ़ रही है। इन चुनौतियों से निपटने के लिए लैंगिक-उत्तरदायी सामाजिक सुरक्षा फ्रेमवर्क की जरूरत है जो:

- ❖ अनौपचारिक श्रमिकों को कवरेज दें,
- ❖ बिना वेतन वाले देखभाल के काम को पहचानें और उसके लिए मुआवज़ा दें,
- ❖ लिंग के आधार पर वेतन और पेंशन में अंतर को खत्म करें,
- ❖ नौकरशाही और डिजिटल बाधाओं को कम करें, और

### ❖ हिंसा और सामाजिक-आर्थिक बहिष्कार से सुरक्षा को इंटीग्रेट करें।

पॉलिसी बनाने वालों, सिविल सोसाइटी और अंतर्राष्ट्रीय संगठनों को मिलकर काम करना चाहिए ताकि सामाजिक सुरक्षा प्रणालियों को समावेशी, न्यायसंगत और लैंगिक संवेदनशील बनाया जा सके जिससे महिलाओं की गरिमा, आर्थिक स्वतंत्रता और जीवन भर लचीलापन बढ़े।

## 11.7 सारांश

यह इकाई महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा की अवधारणा, उसके महत्व, घटकों, चुनौतियों तथा विकास में उसकी भूमिका को स्पष्ट करती है। सामाजिक सुरक्षा को सार्वजनिक और सामाजिक उपायों की एक ऐसी प्रणाली के रूप में परिभाषित किया गया है, जो व्यक्तियों और परिवारों को बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता, वृद्धावस्था, मातृत्व, कार्यस्थल की चोट और कमाने वाले की मृत्यु जैसी जीवन-परिस्थितियों से उत्पन्न आर्थिक-सामाजिक जोखिमों से संरक्षण प्रदान करती है। इसका मूल उद्देश्य न्यूनतम जीवन स्तर, आय सुरक्षा और मानवीय गरिमा सुनिश्चित करना है। इकाई इस तथ्य पर बल देती है कि सामाजिक सुरक्षा केवल कल्याणकारी उपाय नहीं, बल्कि सामाजिक न्याय, समानता और मानवाधिकारों पर आधारित एक अनिवार्य व्यवस्था है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO), संयुक्त राष्ट्र और अन्य विद्वानों की परिभाषाएँ यह स्पष्ट करती हैं कि सामाजिक सुरक्षा में आय सुरक्षा के साथ-साथ स्वास्थ्य, शिक्षा, पोषण और अन्य सामाजिक सेवाओं तक पहुँच भी शामिल है। महिलाओं के संदर्भ में सामाजिक सुरक्षा का महत्व और अधिक बढ़ जाता है, क्योंकि ऐतिहासिक और संरचनात्मक लैंगिक असमानताओं के कारण महिलाएँ शिक्षा, रोजगार, संपत्ति स्वामित्व और निर्णय-निर्माण में अपेक्षाकृत वंचित रही हैं। महिलाओं का एक बड़ा हिस्सा अनौपचारिक और असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है, जहाँ सामाजिक बीमा, पेंशन और स्वास्थ्य सुरक्षा जैसी सुविधाएँ सीमित या अनुपस्थित हैं। इसके अतिरिक्त, मातृत्व, देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ और करियर में रुकावटें महिलाओं की आजीवन आय और सामाजिक सुरक्षा अधिकारों को कम कर देती हैं। इकाई यह भी स्पष्ट करती है कि महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा बहुआयामी है। इसमें मातृत्व लाभ, स्वास्थ्य सेवाएँ, वृद्धावस्था, विधवा और विकलांगता पेंशन, खाद्य व आवास सुरक्षा, बाल-देखभाल सहायता और हिंसा व सामाजिक बहिष्कार से सुरक्षा शामिल है। “गरीबी के नारीकरण” की अवधारणा यह दर्शाती है कि गरीबी और लैंगिक असमानता एक-दूसरे को मजबूत करती हैं, और इस दुष्चक्र को तोड़ने में सामाजिक सुरक्षा की निर्णायक भूमिका है। इकाई में महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा से जुड़ी चुनौतियों पर विशेष ध्यान दिया गया है, जैसे कवरेज और पहुँच में लैंगिक अंतर, अनौपचारिक क्षेत्र में बहिष्कार, वेतन और पेंशन अंतर, नौकरशाही व डिजिटल बाधाएँ, बिना वेतन वाला देखभाल कार्य, हिंसा और नीतिगत कमियाँ। इन चुनौतियों के समाधान के लिए लैंगिक-संवेदनशील, समावेशी और अधिकार-आधारित सामाजिक सुरक्षा ढाँचे की आवश्यकता पर बल दिया गया है।

समग्र रूप से, यह इकाई निष्कर्ष निकालती है कि महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा समावेशी और सतत विकास की आधारशिला है। यह न केवल महिलाओं की गरिमा, आर्थिक स्वतंत्रता और जीवन-भर की सुरक्षा सुनिश्चित करती है, बल्कि समाज और अर्थव्यवस्था के समग्र विकास में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

## 11.8 अभ्यास प्रश्न

### लघु उत्तरीय प्रश्न

1. महिलाओं को सामाजिक सुरक्षा की आवश्यकता क्यों होती है? स्पष्ट कीजिए।
2. सामाजिक सुरक्षा और सामाजिक संरक्षण में अंतर स्पष्ट कीजिए।
3. महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा के प्रमुख घटकों का संक्षेप में वर्णन कीजिए।
4. लैंगिक वेतन एवं पेंशन अंतर का महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा पर क्या प्रभाव पड़ता है?
5. सामाजिक सहायता कार्यक्रम महिलाओं की गरीबी कम करने में कैसे सहायक हैं?

### दीर्घ उत्तरीय प्रश्न

1. महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा की अवधारणा को स्पष्ट करते हुए इसके विकासात्मक महत्व की विवेचना कीजिए।
2. भारत में महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा से जुड़ी प्रमुख चुनौतियों का विश्लेषण कीजिए।
3. सामाजिक सुरक्षा को एक मानव अधिकार के रूप में समझाइए। विभिन्न विद्वानों की परिभाषाओं का उल्लेख कीजिए।
4. सामाजिक सुरक्षा महिलाओं की आर्थिक स्वायत्तता एवं सशक्तिकरण में किस प्रकार सहायक है? उदाहरण सहित स्पष्ट कीजिए।

### 11.9 शब्दावली

- ❖ **सामाजिक सुरक्षा (Social Security)**-सार्वजनिक उपायों की वह प्रणाली जो बीमारी, बेरोजगारी, वृद्धावस्था, मातृत्व, विकलांगता आदि जोखिमों से आय और जीवन सुरक्षा प्रदान करती है।
- ❖ **सामाजिक संरक्षण (Social Protection)**-गरीबी, भेद्यता और सामाजिक जोखिमों को कम करने हेतु नीतियों व कार्यक्रमों का व्यापक ढांचा।
- ❖ **लैंगिक संवेदनशील सामाजिक सुरक्षा**-महिलाओं की विशिष्ट जैविक व सामाजिक भूमिकाओं को ध्यान में रखकर बनाई गई सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था।
- ❖ **सामाजिक बीमा (Social Insurance)**-नियोक्ता, कर्मचारी और राज्य के योगदान पर आधारित योजनाएँ जैसे पेंशन, स्वास्थ्य बीमा।
- ❖ **सामाजिक सहायता (Social Assistance)**-सरकार द्वारा वित्तपोषित गैर-अंशदायी सहायता योजनाएँ, जैसे वृद्धावस्था/विधवा पेंशन।
- ❖ **असंगठित क्षेत्र**-वह कार्यक्षेत्र जहाँ औपचारिक अनुबंध और सामाजिक सुरक्षा लाभ उपलब्ध नहीं होते।
- ❖ **मातृत्व लाभ (Maternity Benefits)**-गर्भावस्था व प्रसव के दौरान महिलाओं को मिलने वाली आय, अवकाश और स्वास्थ्य सुविधाएँ।
- ❖ **वृद्धावस्था पेंशन**-बुजुर्गों को जीवनयापन हेतु नियमित आय सहायता।
- ❖ **विकलांगता सुरक्षा**-शारीरिक या मानसिक विकलांगता की स्थिति में दी जाने वाली आर्थिक व सामाजिक सहायता।
- ❖ **बेरोजगारी सुरक्षा** – अनेच्छक रूप से नौकरी खोने पर अस्थायी आय सहायता।

### 11.10 संदर्भ

- Barrientos, A., & Hulme, D. (2008). *Social Protection for the Poor and Poorest: Concepts, Policies and Politics*. Palgrave Macmillan.
- Béland, D., & Major, C. (2014). *Social Security Programs and Retirement Around the World*. Oxford University Press.
- Beveridge, W. (1942). *Social insurance and allied services*. London, UK: His Majesty's Stationery Office.
- Bhanot, S., & Sharma, R. (2025). *Informal sector employment and women's social protection in India*. Springer. <https://link.springer.com/article/10.1007/s43621-025-01398-0>
- CSR Education. (2025). *Social protection and women in India*. <https://csr.education/gender-development/social-protection-security-women-india/>
- Dandekar, I. M. (1996). *Social security and labour welfare in India*. New Delhi, India: Deep & Deep Publications.
- Devereux, S., & Sabates-Wheeler, R. (2004). *Transformative Social Protection*. IDS.

- DowntoEarth. (2025). *Two billion women lack social protection: UN Women report*. <https://www.downtoearth.org.in/governance/two-billion-women-lack-social-protection-un-women-report-finds>
- Drèze, J., & Sen, A. (2013). *An uncertain glory: India and its contradictions*. New Delhi, India: Penguin Books.
- Drishti IAS. (2025). *Women and unpaid care work: Policy challenges*. <https://www.drishtiias.com/current-affairs-news-analysis-editorials/news-analysis/03-07-2025>
- Encyclopaedia Britannica. (2023). *Social security*. Encyclopaedia Britannica. <https://www.britannica.com>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Government of India. (2018). *National social security policy framework*. Ministry of Labour and Employment, New Delhi.
- Government of India. (2020). *Social security and welfare measures in India*. Ministry of Labour and Employment. <https://labour.gov.in>
- Groce, N., & Kett, M. (2014). *Disability and Social Inclusion*. Routledge.
- [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_604882/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm)
- ILO. (2001). *Social Security--A Basic Human Right*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (1984). *Introduction to social security*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization. (2017). *Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- International Labour Organization. (2017). *World social protection report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. ILO. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_604882/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm)
- International Labour Organization. (2021). *Social security*. <https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--en/index.htm>
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). *Unemployment Insurance, Business Cycles, and Family Income*. Econometrica.
- Leigh, J. P., et al. (2011). *Costs of Occupational Injury and Illness*. National Academy Press.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and social class*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Midgley, J. (1997). *Social welfare in global context*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mishra, R. (2015). *Social policy in post-industrial society*. Edward Elgar Publishing.
- National Institute of Social Security (NISS), India. (2020). *Social Security in India: Policies and Practices*. New Delhi: NISS.
- National Sample Survey Office. (2020). *Periodic labour force survey (PLFS) 2019–20*. Ministry of Statistics and Programme Implementation, Government of India. <https://mospi.gov.in/web/mospi/download-reports>
- OECD. (2020). *Parental Leave and Work-Life Balance*. OECD Social Policy Division.
- Oxford University Press. (2022). *Oxford dictionary of sociology*. Oxford, UK: OUP.
- Pigou, A. C. (1920). *The economics of welfare*. London, UK: Macmillan.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. New York, NY: Oxford University Press.
- Spicker, P. (2014). *Social policy: Theory and practice* (3rd ed.). Bristol, UK: Policy Press.
- The Guardian. (2025). *Gender pension gap: Women receive 36.5% less than men*. <https://www.theguardian.com/world/2025/aug/21/gender-pension-gap-7600-a-year-union-inequality-women>

- UN Women. (2025). *Two billion women and girls worldwide lack access to any form of social protection*. <https://open.unwomen.org/en/story/two-billion-women-and-girls-worldwide-lack-access-any-form-social-protection-un-women-report>
- United Nations Development Programme. (2019). *Human development report*. New York, NY: UNDP.
- United Nations Development Programme. (2022). *Human development report 2021–22: Uncertain times, unsettled lives*. UNDP. <https://hdr.undp.org>
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2021). *Progress of the world's women 2020–2021: Families in a changing world*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/progress-of-the-worlds-women-2020-2021>
- United Nations. (1948). *Universal declaration of human rights*. United Nations. <https://www.un.org>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- World Bank. (2018). *The state of social safety nets 2018*. World Bank Publications. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29115>
- World Bank. (2019). *World Development Report: The Changing Nature of Work*.
- World Bank. (2020). *Women, business and the law 2020*. World Bank Publications. <https://www.worldbank.org/en/programs/women-business-and-the-law>
- World Health Organization. (2019). *Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*. WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019>
- Xu, K., Evans, D. B., Carrin, G., et al. (2003). *Household Catastrophic Health Expenditure*. Bulletin of the World Health Organization.

## इकाई; 12 जेंडर एवं श्रम बाजार (Gender and Labour Market)

## इकाई की रूपरेखा

- 12.0 परिचय
- 12.1 उद्देश्य
- 12.2 श्रम बाजार की अवधारणा
  - 12.2.1 श्रम बाजार का अर्थ
  - 12.2.2 श्रम बाजार के प्रमुख घटक
  - 12.2.3 औपचारिक बनाम अनौपचारिक श्रम क्षेत्र
- 12.3 जेंडर और श्रम विभाजन
  - 12.3.1 पारंपरिक श्रम विभाजन
  - 12.3.2 घरेलू और पुनरुत्पादक श्रम
  - 12.3.3 सामाजिक रूढ़ियों और पितृसत्ता की भूमिका
- 12.4 महिलाओं की श्रम बाजार में भागीदारी
  - 12.4.1 महिलाओं की कार्यबल भागीदारी दर
  - 12.4.2 ग्रामीण एवं शहरी श्रम भागीदारी में अंतर
  - 12.4.3 जाति, वर्ग, शिक्षा और क्षेत्रीय असमानताएँ
- 12.5 जेंडर आधारित असमानताएँ
- 12.6 वैश्वीकरण, उदारीकरण और महिला श्रम
  - 12.6.1 वैश्वीकरण का महिलाओं पर प्रभाव
  - 12.6.2 नई अर्थव्यवस्था और गिग वर्क
  - 12.6.3 प्रवासी महिला श्रमिक
- 12.7 श्रम नीतियाँ और लैंगिक दृष्टिकोण
  - 12.7.1 भारत में श्रम कानूनों का लैंगिक विश्लेषण
  - 12.7.2 मातृत्व संबंधी प्रावधान
  - 12.7.3 लैंगिक समानता और सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ
- 12.8 सारांश
- 12.9 अभ्यास प्रश्न
- 12.10 शब्दावली
- 12.11 संदर्भ

## 12.0 प्रस्तावना

जेंडर और श्रम बाज़ार का संबंध आधुनिक सामाजिक विज्ञानों में अत्यंत महत्वपूर्ण विषय के रूप में उभरकर सामने आया है। श्रम बाज़ार केवल रोजगार का स्थान नहीं है, बल्कि यह एक ऐसी जटिल सामाजिक-आर्थिक संरचना है, जहाँ लिंग, जाति, वर्ग, शिक्षा और सामाजिक मान्यताएँ परस्पर क्रिया करती हैं। विशेष रूप से महिलाओं, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों और अन्य लैंगिक रूप से हाशिये पर स्थित समूहों के लिए श्रम बाज़ार समान अवसरों का नहीं, बल्कि चुनौतियों और असमानताओं का क्षेत्र बन जाता है। पारंपरिक समाजों में श्रम का विभाजन स्पष्ट रूप से लैंगिक आधार पर निर्मित किया गया था: पुरुषों को बाहरी, आय अर्जित करने वाले कार्यों से और महिलाओं को घरेलू, देखभाल एवं पुनरुत्पादक श्रम से जोड़ा गया। यद्यपि आधुनिक आर्थिक विकास, शिक्षा के प्रसार, औद्योगिकीकरण, सूचना प्रौद्योगिकी तथा नीतिगत हस्तक्षेपों ने महिलाओं की श्रम भागीदारी को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित किया है, फिर भी जेंडर आधारित असमानताएँ आज भी वैश्विक स्तर पर मौजूद हैं। भारत जैसे विकासशील देशों में यह विषय और भी अधिक प्रासंगिक हो जाता है, क्योंकि यहाँ सामाजिक रूढ़ियाँ, पितृसत्तात्मक संरचनाएँ, अनौपचारिक श्रम क्षेत्र की अधिकता, कृषि आधारित अर्थव्यवस्था तथा शिक्षा स्वास्थ्य सुविधाओं में असमान पहुँच, श्रम बाज़ार को गहराई से प्रभावित करते हैं। परिणामस्वरूप, महिलाओं की श्रम भागीदारी दर पुरुषों की तुलना में बहुत कम रहती है, और उपलब्ध अवसर भी अक्सर असुरक्षित, कम वेतन वाले अथवा असंगठित क्षेत्रों तक सीमित होते हैं। वैश्वीकरण और उदारीकरण ने श्रम बाज़ार में कई नए अवसर उत्पन्न किए हैं, विशेषकर सेवा क्षेत्र, निर्यात उन्मुख उद्योगों और डिजिटल अर्थव्यवस्था में। विश्व व्यापार संगठन (WTO) के हालिया अवलोकनों में यह स्पष्ट किया गया है कि अंतरराष्ट्रीय व्यापार संरचनाओं में परिवर्तन, महिलाओं के रोजगार, कौशल विकास, उद्यमिता और आर्थिक भागीदारी पर प्रत्यक्ष प्रभाव डालते हैं। WTO यह भी संकेत करता है कि यदि व्यापार नीतियों में लैंगिक दृष्टिकोण को शामिल किया जाए तो वैश्विक आर्थिक विकास में महिलाओं की भूमिका को और अधिक सशक्त बनाया जा सकता है। इन बिंदुओं पर विस्तार से चर्चा हम आगे की उपधाराओं में करेंगे। इस यूनिट में हम जेंडर और श्रम बाज़ार के संबंध को ऐतिहासिक, सैद्धांतिक और नीतिगत संदर्भों में समझने का प्रयास करेंगे। हम यह विश्लेषण करेंगे कि कैसे लिंग आधारित रूढ़ियाँ, आर्थिक संरचनाएँ और वैश्विक प्रक्रियाएँ महिलाओं और अन्य जेंडर समूहों की श्रम भागीदारी, अवसरों और अधिकारों को आकार देती हैं। साथ ही, हम भारत की श्रम नीतियों, श्रम कानूनों, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं, तथा विभिन्न केस स्टडी के माध्यम से इस विषय की व्यावहारिक समझ विकसित करने का प्रयास करेंगे।

### 12.1 उद्देश्य (Objectives)

इस यूनिट का अध्ययन करने के बाद आप निम्नलिखित उद्देश्यों को प्राप्त कर सकेंगे

- ❖ जेंडर और श्रम बाज़ार के मूलभूत संबंध को समझ सकेंगे।
- ❖ श्रम बाज़ार की अवधारणा तथा उसके औपचारिक अनौपचारिक स्वरूपों का विश्लेषण कर सकेंगे।
- ❖ यह पहचान सकेंगे कि श्रम विभाजन किस प्रकार लैंगिक रूढ़ियों, सामाजिक संरचनाओं और पितृसत्ता से प्रभावित होता है।
- ❖ महिलाओं, ट्रांसजेंडर और अन्य लैंगिक समूहों की श्रम भागीदारी को प्रभावित करने वाले सामाजिक आर्थिक कारकों का मूल्यांकन कर सकेंगे।
- ❖ वेतन-असमानता, व्यावसायिक पृथक्करण, काँच की छत जैसी प्रमुख जेंडर आधारित असमानताओं को स्पष्ट रूप से समझ सकेंगे।
- ❖ वैश्वीकरण, उदारीकरण और WTO के नवीनतम अवलोकनों के संदर्भ में महिला श्रम पर पड़ने वाले प्रभावों की व्याख्या कर सकेंगे।

- ❖ भारत में श्रम नीतियों, श्रम कानूनों, मातृत्व लाभ, और सामाजिक सुरक्षा तंत्र का लैंगिक दृष्टिकोण से विश्लेषण कर सकेंगे।
- ❖ विभिन्न केस स्टडी के माध्यम से महिलाओं के कार्य, स्वरोजगार, प्रवासी श्रमिकों और सेवा क्षेत्र में जेंडर आधारित चुनौतियों को समझ पाएँगे।
- ❖ जेंडर समानता को बढ़ावा देने वाली नीतिगत दिशाओं और सुधारों पर विचार कर सकेंगे।

## 12.2 श्रम बाज़ार की अवधारणा

श्रम बाज़ार (Labour Market) वह सामाजिक आर्थिक क्षेत्र है जहाँ श्रम (workforce) की आपूर्ति और मांग परस्पर मिलती है। यह बाज़ार केवल आर्थिक लेन देन का स्थल नहीं है, बल्कि इसमें सामाजिक संरचनाएँ, सांस्कृतिक मूल्य, नीतिगत ढाँचे और लैंगिक भूमिकाएँ सक्रिय रूप से प्रभाव डालती हैं। इसलिए श्रम बाज़ार को एक बहुआयामी सामाजिक संस्था के रूप में समझना आवश्यक है।

### 12.2.1 श्रम बाज़ार का अर्थ

श्रम बाज़ार वह तंत्र है जहाँ—

- नियोक्ता (employers) कार्यबल की मांग रखते हैं, और
- श्रमिक (workers) अपनी श्रम शक्ति की आपूर्ति करते हैं।

इस तंत्र में मजदूरी का निर्धारण, काम के प्रकार, रोजगार की शर्तें, कार्य घंटे, सुरक्षा और अवसरों का वितरण आपूर्ति और मांग के साथ-साथ सामाजिक सांस्कृतिक कारकों पर भी निर्भर करता है। विशेष रूप से, लैंगिक भेदभाव, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ, घरेलू असमानताएँ और सामाजिक अपेक्षाएँ श्रम बाज़ार में महिलाओं और अन्य जेंडर समूहों की उपस्थिति और अवसरों को प्रभावित करती हैं।

### 12.2.2 श्रम बाज़ार के प्रमुख घटक

श्रम बाज़ार कई महत्वपूर्ण घटकों से मिलकर बनता है

1. श्रम आपूर्ति: इसमें वे सभी व्यक्ति शामिल होते हैं जो काम करने की इच्छा रखते हैं और काम करने में सक्षम हैं। इसमें मुख्य रूप से आयु, शिक्षा, कौशल, स्वास्थ्य, लैंगिक भूमिकाएँ और सामाजिक मान्यताएँ प्रभाव डालती हैं।
2. श्रम मांग: इसमें विभिन्न उद्योगों, सेवाओं, कृषि और अन्य क्षेत्रों की आवश्यकता के अनुसार श्रम की मांग उत्पन्न होती है। तकनीकी परिवर्तन, आर्थिक नीतियाँ और अंतरराष्ट्रीय व्यापार (जैसे WTO ढाँचे) मांग को प्रभावित करते हैं।
3. वेतन निर्धारण: वेतन केवल आर्थिक सिद्धांतों से तय नहीं होता; इसमें लैंगिक भेदभाव, औपचारिकता/अनौपचारिकता, मजदूरों की सौदेबाजी शक्ति और सरकारी नीतियाँ शामिल होती हैं।
4. रोजगार की शर्तें: इसमें सुरक्षा, कार्य घंटे, मातृत्व लाभ, स्वास्थ्य सुविधाएँ, अनुबंध की प्रकृति, और सामाजिक सुरक्षा जैसे पहलू आते हैं।
5. संगठित और असंगठित क्षेत्र: भारत में विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की भारी उपस्थिति श्रम बाज़ार की जेंडर संरचना को गहराई से प्रभावित करती है।

### 12.2.3 औपचारिक बनाम अनौपचारिक श्रम क्षेत्र

भारत सहित विश्व के अनेक देशों में श्रम बाज़ार दो प्रमुख भागों में विभाजित है—

(क) औपचारिक श्रम क्षेत्र (Formal Sector)

- संगठित, पंजीकृत और विनियमित क्षेत्र
- वेतन संरचना स्पष्ट

- सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध (ईपीएफ, ईएसआई, मातृत्व लाभ आदि)
- नियुक्ति नियम, कार्य-समय और सुरक्षा मानक निर्धारित
- यहाँ अक्सर पुरुषों की अधिक भागीदारी देखी जाती है

#### (ख) अनौपचारिक श्रम क्षेत्र (Informal Sector)

- असंगठित, अनियमित और अक्सर बिना दस्तावेज़ के रोजगार
- वेतन असुरक्षा, अनिश्चितता और जोखिम अधिक
- मातृत्व लाभ या सुरक्षा प्रावधानों का अभाव
- कृषि, घरेलू काम, निर्माण, सड़क विक्रय और छोटे उद्योगों में व्यापक
- यहाँ महिलाओं की भागीदारी अत्यधिक है

इस विभाजन से स्पष्ट है कि लैंगिक असमानताएँ केवल सामाजिक नहीं, बल्कि संरचनात्मक और आर्थिक भी हैं क्योंकि कार्य-अवसर और सुरक्षा दोनों ही क्षेत्रों में भिन्न होती हैं।

### 12.3 जेंडर और श्रम विभाजन

समाज में श्रम का विभाजन अक्सर प्राकृतिक क्षमता पर आधारित नहीं होता, बल्कि यह सामाजिक मान्यताओं, पितृसत्तात्मक संरचनाओं और सांस्कृतिक रूढ़ियों द्वारा निर्मित होता है। लिंग आधारित श्रम विभाजन इस बात को निर्धारित करता है कि कौन सा कार्य “पुरुषों का” और कौन सा कार्य “महिलाओं का” माना जाएगा। यह विभाजन केवल कार्य स्थल तक सीमित नहीं, बल्कि घरेलू जीवन, सामुदायिक गतिविधियों और व्यापक आर्थिक संरचनाओं तक फैला होता है।

#### 12.3.1 पारंपरिक श्रम विभाजन

परंपरागत समाजों में यह मान्यता प्रचलित रही है कि

- पुरुष बाहरी, आय अर्जित करने वाले और शारीरिक रूप से कठोर कार्यों में सक्षम माने जाते हैं।
- महिलाएँ घरेलू, देखभाल एवं भावनात्मक श्रम के लिए उपयुक्त मानी जाती हैं।

यह विचार प्राकृतिक नहीं, बल्कि सामाजिक रूप से निर्मित है, जो इतिहास, धर्म, साहित्य और लोकप्रिय संस्कृति में बार-बार दोहराया गया है। इसके कारण

- महिलाओं को अक्सर औपचारिक आर्थिक गतिविधियों से बाहर रखा गया,
- उनके काम को “द्वितीयक” माना गया,
- और घरेलू श्रम को श्रम की श्रेणी में शामिल ही नहीं किया गया।

#### 12.3.2 घरेलू और पुनरुत्पादक श्रम

महिलाओं का घरेलू और पुनरुत्पादक (reproductive) श्रम जैसे बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की देखभाल, घरेलू काम, भोजन बनाना, सफाई, सामाजिक संबंधों का प्रबंधन अर्थव्यवस्था को प्रत्यक्ष रूप से समर्थन देता है, परंतु इसे “अदृश्य श्रम” के रूप में देखा जाता है। विशेषताएँ—

- यह अवैतनिक होता है।
- इसका आर्थिक मूल्यांकन नहीं किया जाता।
- घरेलू जिम्मेदारियाँ महिलाओं की कार्यबल भागीदारी को सीमित करती हैं।
- इसके कारण महिलाएँ अक्सर अंशकालिक या कम वेतन वाले कार्यों को चुनने पर मजबूर होती हैं।

अर्थशास्त्रियों का मत है कि यदि घरेलू श्रम का वास्तविक मूल्यांकन किया जाए तो यह किसी भी देश के GDP में भारी योगदान दिखाएगा।

### 12.3.3 सामाजिक रूढ़ियों और पितृसत्ता की भूमिका

जेंडर आधारित श्रम विभाजन का मुख्य आधार पितृसत्ता है एक ऐसी सामाजिक संरचना जो पुरुषों को शक्ति, अधिकार और संसाधनों पर नियंत्रण प्रदान करती है। इसके अंतर्गत:

- पुरुषों को “मुख्य कमाऊ सदस्य”
- महिलाओं को “परिवार की देखभाल करने वाली”

की भूमिका में निर्धारित किया जाता है।

इसके परिणाम

- ❖ शिक्षा में अंतर: कई समाजों में लड़कों की शिक्षा को प्राथमिकता दी जाती है, जिससे महिलाओं के कौशल विकास पर असर पड़ता है।
- ❖ कैरियर विकल्प सीमित होना: महिलाओं को वैज्ञानिक, तकनीकी, औद्योगिक और नेतृत्वकारी भूमिकाओं से दूर रखा जाता है।
- ❖ वेतन-असमानता: “महिलाओं का काम” कहे जाने वाले क्षेत्रों जैसे नर्सिंग, शिक्षण, देखभाल सेवाएँ में वेतन अपेक्षाकृत कम रखा जाता है।
- ❖ निर्णय लेने की शक्ति का अभाव: घर से लेकर कार्यस्थल तक महिलाओं को महत्वपूर्ण निर्णयों से दूर रखा जाता है।
- ❖ ट्रांसजेंडर एवं लैंगिक अल्पसंख्यकों का बहिष्कार: लैंगिक विविधता वाले व्यक्तियों को अक्सर श्रम बाजार से बाहर कर दिया जाता है, जिससे उनकी आर्थिक सुरक्षा जोखिम में रहती है।

इस प्रकार श्रम विभाजन केवल आर्थिक नहीं, बल्कि गहराई से सामाजिक और वैचारिक रूप से निर्मित संरचना है।

### 12.4 महिलाओं की श्रम बाजार में भागीदारी

महिलाओं की श्रम बाजार में भागीदारी सामाजिक, आर्थिक, शैक्षणिक और सांस्कृतिक कारकों से गहराई से प्रभावित होती है। भारत सहित विश्वभर में यह देखा गया है कि महिलाओं की कार्यबल में उपस्थिति अक्सर पुरुषों की तुलना में कम होती है, और उनकी भूमिका असंगठित, कम वेतन तथा असुरक्षित क्षेत्रों में अधिक पाई जाती है। इस उपधारा में हम महिलाओं की श्रम भागीदारी की वर्तमान स्थिति, ग्रामीण शहरी भिन्नताओं और सामाजिक स्तरों पर मौजूद असमानताओं को समझेंगे।

#### 12.4.1 महिलाओं की कार्यबल भागीदारी दर

विश्व स्तर पर महिलाओं की कार्यबल भागीदारी दर में सुधार के बावजूद, असमानता बनी हुई है। भारतीय संदर्भ में:

- ❖ नेशनल सैंपल सर्वे (NSS) और पीरियॉडिक लेबर फोर्स सर्वे (PLFS) के अनुसार भारत में महिलाओं की श्रम भागीदारी दर अभी भी कई देशों की तुलना में कम है।
- ❖ ग्रामीण महिलाओं की भागीदारी अपेक्षाकृत अधिक, जबकि शहरी महिलाओं की दर कई सामाजिक कारणों से कम रहती है।
- ❖ शिक्षा में वृद्धि के बावजूद रोजगार की गुणवत्ता, सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षित कार्यस्थल और उचित वेतन का अभाव महिलाओं के काम से बाहर रहने का एक कारण है।

इसके अतिरिक्त, वेतनभोगी कार्य, स्वरोजगार, कृषि आधारित कार्य, घरेलू उद्योग इन सभी क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी महत्वपूर्ण होने के बावजूद इसका मूल्यांकन बहुत कम होता है।

#### 12.4.2 ग्रामीण एवं शहरी श्रम भागीदारी में अंतर

##### (क) ग्रामीण क्षेत्र

ग्रामीण क्षेत्रों में—

- ❖ महिलाएँ कृषि, पशुपालन, वानिकी, घरेलू उद्योग, बीड़ी-निर्माण, हस्तशिल्प इत्यादि में अधिक कार्यरत रहती हैं।
- ❖ कई महिलाएँ “सहभागी श्रमिक” (family helpers) के रूप में काम करती हैं, जिनका श्रम अवैतनिक माना जाता है।
- ❖ सामाजिक सुरक्षा और श्रम अधिकारों की कमी यहाँ गंभीर चुनौती है।

ग्रामीण महिलाओं के लिए काम अक्सर मौसमी, अस्थिर और शारीरिक रूप से कठिन होता है।

##### (ख) शहरी क्षेत्र

शहरी क्षेत्रों में—

- औपचारिक क्षेत्र में अवसर अधिक होते हुए भी, महिलाओं की भागीदारी कम है।
- दफ्तरों, निजी कंपनियों, सेवा क्षेत्र, घरेलू कामगार सेवाओं तथा गिग-इकोनॉमी में महिलाओं की उपस्थिति बढ़ी है, परंतु वेतन-असमानता और असुरक्षा बनी हुई है।
- मातृत्व, बच्चों की देखभाल, सुरक्षित परिवहन और कार्यस्थल पर भेदभाव शहरी महिलाओं को रोजगार से दूर रखने वाले प्रमुख कारण हैं।

स्पष्ट है कि ग्रामीण शहरी दोनों स्थानों में चुनौतियाँ अलग-अलग स्वरूप में मौजूद हैं।

#### 12.4.3 जाति, वर्ग, शिक्षा और क्षेत्रीय असमानताएँ

महिलाओं की श्रम भागीदारी केवल लिंग से निर्धारित नहीं होती, बल्कि अन्य सामाजिक विभाजनों से भी प्रभावित होती है:

##### (क) जाति

- ❖ दलित, आदिवासी और पिछड़े समुदाय की महिलाओं को कठोर, कम-वेतन और उच्च जोखिम वाले कार्यों में देखा जाता है।
- ❖ ऊँची जातियों की महिलाएँ अक्सर कार्यबल से बाहर रहती हैं, क्योंकि सामाजिक मान्यताएँ उन्हें घरेलू भूमिकाओं तक सीमित करती हैं।

##### (ख) वर्ग

- ❖ निम्न आय वर्ग की महिलाओं की श्रम भागीदारी आर्थिक आवश्यकता के कारण अधिक होती है।
- ❖ मध्यवर्गीय महिलाएँ अक्सर सामाजिक प्रतिष्ठा, परिवार की अपेक्षाओं और संरचनात्मक बाधाओं के कारण कार्यबल में कम दिखाई देती हैं।

##### (ग) शिक्षा

- ❖ शिक्षा महिलाओं को कौशल, आत्मविश्वास और उच्च वेतन वाले कार्यों तक पहुँच प्रदान करती है।
- ❖ फिर भी, अत्यधिक शिक्षित महिलाओं में भी कैरियर अवरोध, विवाह और मातृत्व के कारण श्रम भागीदारी में गिरावट देखी जाती है।

##### (घ) क्षेत्रीय भिन्नताएँ

- ❖ दक्षिण भारतीय राज्यों में महिलाओं की कार्यबल भागीदारी अपेक्षाकृत अधिक है।
- ❖ उत्तर भारत के अनेक राज्यों में पितृसत्ता, सामाजिक अपेक्षाओं और सुरक्षा के मुद्दों के कारण यह दर बहुत कम पाई जाती है।

अतः महिलाओं की श्रम भागीदारी एक बहुआयामी विषय है, जहाँ न केवल आर्थिक तर्क, बल्कि सामाजिक-सांस्कृतिक संरचनाएँ, लैंगिक मान्यताएँ और नीतिगत ढाँचे महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

### 12.5 जेंडर आधारित असमानताएँ

श्रम बाजार में जेंडर आधारित असमानताएँ गहरे सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक ढाँचों में निहित होती हैं। महिलाओं तथा लैंगिक अल्पसंख्यक समूहों को रोजगार के अवसरों, सुरक्षा, वेतन और पेशेवर उन्नति में कई प्रकार की बाधाओं का सामना करना पड़ता है। इन असमानताओं की जड़ें पितृसत्तात्मक मान्यताओं और ऐतिहासिक रूप से निर्मित श्रम विभाजन में मिलती हैं, जिसका प्रभाव औपचारिक व अनौपचारिक दोनों क्षेत्रों में देखा जा सकता है। परिणामस्वरूप, महिलाएँ अक्सर वेतनभोगी श्रम की तुलना में घर-आधारित या कम-दस्तावेजी श्रम में अधिक दिखाई देती हैं। सबसे प्रमुख असमानताओं में से एक है वेतन-असमानता (Gender Wage Gap) जहाँ समान योग्यता और समान कार्य के बावजूद महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम वेतन मिलता है। यह अंतर केवल कौशल के आधार पर नहीं, बल्कि समाज में “पुरुषों के काम” और “महिलाओं के काम” की श्रेणियों के कारण उत्पन्न होता है। जो कार्य पारंपरिक रूप से महिलाओं से जोड़े जाते हैं जैसे नर्सिंग, प्राथमिक शिक्षण, देखभाल सेवाएँ उन्हें आर्थिक रूप से कम आँका जाता है। इस कारण महिलाओं की आय सीमित रहती है, और आर्थिक स्वतंत्रता पर प्रतिकूल असर पड़ता है।

दूसरी महत्वपूर्ण असमानता है व्यावसायिक पृथक्करण (Occupational Segregation)। महिलाएँ अपेक्षाकृत कुछ निश्चित क्षेत्रों जैसे देखभाल, शिक्षा, हस्तशिल्प, कपड़ा उद्योग, कृषि तक सीमित रहती हैं, जबकि विज्ञान, तकनीक, प्रबंधन और नेतृत्व संबंधी क्षेत्रों में उनकी भागीदारी कम है। यह विभाजन केवल रुचि या क्षमता का परिणाम नहीं, बल्कि सामाजिक उम्मीदों, संसाधनों की असमान पहुँच, और कौशल प्रशिक्षण के अवसरों की विषमता का परिणाम है। इससे महिलाओं के पेशेवर विकल्प सीमित हो जाते हैं और उच्च वेतन वाले क्षेत्रों में उनकी उपस्थिति कमजोर रहती है।

तीसरा रूप है काँच की छत (Glass Ceiling) एक अदृश्य अवरोध जो महिलाओं को संगठन के उच्च पदों, नेतृत्व और निर्णय निर्माण की भूमिकाओं तक पहुँचने से रोकता है। अनेक महिलाएँ पर्याप्त योग्यता होने के बावजूद प्रमोशन, प्रबंधन पदों, और नीति निर्माण स्तर तक नहीं पहुँच पातीं। इसका कारण लिंग आधारित पूर्वाग्रह, मातृत्व अवकाश को लेकर नकारात्मक दृष्टि, और कार्य-जीवन संतुलन के प्रति संस्थागत असंवेदनशीलता है। इसके अतिरिक्त, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों को तो नेतृत्व भूमिकाओं में पहुँचने का अवसर लगभग न के बराबर मिलता है।

चौथा पहलू है असुरक्षित और असंगठित रोजगार की अधिकता, जिसमें महिलाएँ अनुपात से अधिक शामिल होती हैं। घरेलू कामगार, खेतिहर मजदूर, निर्माण-स्थलों की मजदूर महिलाएँ, सड़क विक्रेता, बीड़ी या हस्तशिल्प कार्य करने वाली महिलाएँ इन सभी के पास न तो सामाजिक सुरक्षा होती है, न ही निश्चित वेतन या कार्य सुरक्षा। मातृत्व लाभ, स्वास्थ्य सुविधाएँ, पेंशन, या दुर्घटना बीमा जैसे अधिकार अधिकांशतः उपलब्ध नहीं होते। यह स्थिति महिलाओं को आर्थिक और सामाजिक रूप से और अधिक कमजोर बना देती है।

इस प्रकार श्रम बाजार में जेंडर आधारित असमानताएँ केवल वेतन, पेशे या पदों तक सीमित नहीं रहतीं, बल्कि यह संपूर्ण आर्थिक संरचना और सामाजिक ताने बाने को प्रभावित करती हैं। इन असमानताओं को दूर करने के लिए न केवल नीतिगत सुधारों की आवश्यकता है, बल्कि सामाजिक मान्यताओं, शिक्षा प्रणाली, कार्यस्थल की संस्कृति और राज्य-स्तरीय सुरक्षा उपायों में भी व्यापक परिवर्तन अनिवार्य है। लैंगिक समानता केवल एक सामाजिक लक्ष्य नहीं, बल्कि आर्थिक विकास और श्रम बाजार की समावेशिता के लिए भी अनिवार्य शर्त है।

### 12.6 वैश्वीकरण, उदारीकरण और महिला श्रम

आधुनिक युग में वैश्वीकरण और आर्थिक उदारीकरण ने श्रम बाजार की संरचना व कार्य की प्रकृति में गहरे परिवर्तन लाए हैं। पारंपरिक कृषि-कृषि आधारित अर्थव्यवस्थाओं से बढ़कर, उत्पादन और सेवाओं का वैश्विक नेटवर्क बन गया है। इस परिवर्तन में महिलाओं के लिए रोजगार, स्वरोजगार और आर्थिक भागीदारी के नए अवसर उत्पन्न हुए हैं। इस उपधारा में हम देखेंगे कि कैसे वैश्विक व्यापार, वैश्विक मूल्य श्रृंखलाएं, और WTO की नीतियाँ महिलाओं के श्रम अवसरों, सुरक्षा तथा समानता पर प्रभाव डाल रही हैं। वैश्विक व्यापार, सेवाएँ एवं महिलाओं की भागीदारी; वैश्वीकरण के तहत निर्माण (manufacturing) और सेवाओं (services) के क्षेत्रों में वैश्विक एकीकरण हुआ है। विशेष रूप से सेवाओं के क्षेत्र में महिलाओं के रोजगार में वृद्धि हुई है, क्योंकि यह क्षेत्र पारंपरिक रूप से उन गतिविधियों से मेल खाता है जिनमें महिलाएँ तुलनात्मक रूप से अधिक सक्रिय रही हैं। WTO और World Bank की एक संयुक्त रिपोर्ट बताती है कि जिन फर्मों का संचालन अंतरराष्ट्रीय व्यापार से जुड़ा है यानी जो निर्यात करती हैं या वैश्विक मूल्य-श्रृंखला का हिस्सा हैं उनमें औसततः महिलाओं का योगदान तुलनात्मक रूप से अधिक है। उदाहरण के लिए, इन फर्मों में महिलाएँ कुल कार्यबल का लगभग 33 प्रतिशत होती हैं, जबकि गैर-निर्यातक फर्मों में यह प्रतिशत लगभग 24 है। इस प्रकार, वैश्विक एकीकरण ने महिलाओं के लिए औपचारिक, बेहतर वेतन और सामाजिक सुरक्षा जैसे लाभों वाले रोजगार के अवसर बढ़ाए हैं। जो महिलाएँ पहले अनौपचारिक या अवैतनिक श्रम (जैसे घरेलू या देखभाल-कार्य) में थीं, उनमें से कई अब औपचारिक सेक्टर में आने लगी हैं।

WTO का “Gender Lens” और महिला सशक्तिकरण; WTO ने खुद इस बात को स्वीकार किया है कि व्यापार और वैश्विक आर्थिक नीतियाँ “जेंडर-तटस्थ” नहीं हो सकतीं। 2020 में, WTO ने Informal Working Group on Trade and Gender (IWG-TGE) स्थापित किया था, जिसका उद्देश्य व्यापार नीतियों और व्यापार समझौतों को लैंगिक दृष्टिकोण (gender lens) से देखना है। इस समूह के माध्यम से, यह प्रयास किया जा रहा है कि महिलाओं की भागीदारी, उनकी आर्थिक स्वावलंबन, स्वरोजगार और वैश्विक बाजारों तक उनकी पहुँच को बढ़ाया जाए। WTO-World Bank की रिपोर्ट में यह निष्कर्ष भी है कि अंतरराष्ट्रीय व्यापार की वृद्धि जब सही नीतिगत ढाँचे, संवेदनशीलता व संरक्षण के साथ हो तो यह महिलाओं की आर्थिक स्थिति में सुधार ला सकती है। इससे न सिर्फ उनकी नौकरी की गुणवत्ता बेहतर होती है, बल्कि उपभोग, आय और सामाजिक सुरक्षा में भी सुधार होता है। जोखिम, असमानताएँ और चुनौतियाँ; हालाँकि, वैश्वीकरण व उदारीकरण ने अवसर दिए हैं, पर कई चुनौतियाँ अभी बनी हुई हैं। उदाहरण के लिए महिलाओं को अभी भी वैश्विक बाजारों और अंतरराष्ट्रीय व्यापार में शामिल होने में बाधाओं का सामना करना पड़ता है। कई महिला-स्वामित्व वाले छोटे व्यवसायों (SMEs) उच्च “trade-costs” और दस्तावेजीकरण की जटिलताओं के कारण विश्व बाजार तक नहीं पहुँच पाते; इसलिए, केवल 1 में से लगभग 5 महिला-स्वामित्व वाले छोटे व्यापार ही निर्यात कर पाते हैं। इसके अलावा, वैश्विक आर्थिक संकटों या व्यापार विघटन (trade disruptions) के समय जैसे महामारी, मांग में गिरावट, आपूर्ति श्रृंखला में टूट सबसे पहले और गहराई से असर महिलाओं पर होता है। क्योंकि वे अक्सर असंगठित, असुरक्षित या कम-वेतन वाले क्षेत्रों में काम करती हैं। इस प्रकार, लाभ व अवसर अस्थायी या असमान रूप से वितरित हो सकते हैं।

### महिला स्वरोजगार, डिजिटल अर्थव्यवस्था व भविष्य की सम्भावनाएँ

दूसरी ओर, वैश्वीकरण व डिजिटल अर्थव्यवस्था ने महिलाओं को स्वरोजगार (self-employment) व उद्यमिता (entrepreneurship) के नए रास्ते भी दिखाए हैं। वैश्विक मूल्य-श्रृंखलाओं और सेवा-उन्मुख अर्थव्यवस्थाओं में महिलाओं की भागीदारी बढ़ रही है, जिससे पारंपरिक सीमाओं को पार करते हुए नई आर्थिक पहचान बनाना संभव हुआ है। इसके साथ ही, सरकारों व अंतरराष्ट्रीय संस्थाओं को चाहिए कि वे नीतियाँ बनाते समय लैंगिक दृष्टिकोण को ध्यान में रखें ताकि महिलाएँ सिर्फ “वर्कर” न रह जाएँ, बल्कि सुरक्षा, न्याय और समान अवसरों के साथ “कॉन्ट्रिब्यूटर” बन सकें। ऐसे प्रयासों में IWG-TGE जैसे अंतरराष्ट्रीय पहल आवश्यक हैं।

#### 12.6.1 वैश्वीकरण, उदारीकरण और महिला श्रम

वैश्वीकरण और उदारीकरण ने श्रम बाजार की संरचना में व्यापक बदलाव किए हैं। उत्पादक गतिविधियों के अंतरराष्ट्रीयकरण, वैश्विक प्रतिस्पर्धा और बाजार संचालित नीतियों ने रोजगार के नए अवसर तो प्रदान किए, परन्तु महिलाओं के लिए ये अवसर हमेशा समान या सुरक्षित नहीं रहे। WTO के अंतर्गत व्यापार संबंधित नियमों, बाजार पहुँच और आपूर्ति श्रृंखलाओं के विस्तार ने देशों को श्रम प्रधान क्षेत्रों में अधिक निवेश के लिए प्रेरित किया, जिसका असर सीधे तौर पर महिला श्रमिकों के रोजगार पैटर्न पर पड़ा। विशेष रूप से वस्त्र, खाद्य-प्रसंस्करण, इलेक्ट्रॉनिक असेंबली और सेवा क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी में वृद्धि देखी गई। हाल के वर्षों में WTO की Trade and Gender रिपोर्टें यह दर्शाती हैं कि वैश्विक व्यापार का महिलाओं पर प्रभाव दोहरा है, एक ओर यह अवसर पैदा करता है, तो दूसरी ओर असमानता को भी गहरा करता है। रिपोर्टों में यह स्पष्ट किया गया है कि महिलाएँ अभी भी व्यापार लाभों तक समान पहुँच नहीं रखतीं, क्योंकि अनेक महिलाओं को संसाधनों, कौशल प्रशिक्षण, डिजिटल तकनीकों और वित्तीय सेवाओं तक पहुँच कम होती है। WTO ने 2024-25 के अवलोकनों में यह भी रेखांकित किया है कि लैंगिक असमानता को कम करने के लिए सदस्य देशों को समावेशी व्यापार नीतियों, महिला उद्यमिता सहायता, और सामाजिक सुरक्षा ढांचे को सुदृढ़ करने की आवश्यकता है। उदारीकरण के बाद बहुराष्ट्रीय कंपनियों (MNCs) का उत्पादन प्रणाली में प्रवेश बढ़ा, जिसने ग्लोबल वैल्यू चेन (GVCs) को विस्तार दिया। इन वैल्यू चेन में महिलाओं का श्रम अक्सर कम लागत वाले उत्पादन, लचीले काम के घंटों और औपचारिक सुरक्षा के अभाव पर आधारित होता है। उदाहरण के लिए, आउटसोर्सिंग मॉडल में महिलाएँ होम-बेस्ड वर्कर, अस्थायी कर्मचारी या अनुबंध आधारित श्रमिक के रूप में अधिक दिखाई देती हैं। WTO भी स्वीकार करता है कि GVCs में काम करने वाली महिलाएँ कई बार कम वेतन, कार्य सुरक्षा का अभाव, और सीमित उन्नयन अवसरों जैसी समस्याओं का सामना करती हैं। वैश्वीकरण ने सेवा क्षेत्र जैसे BPO, टूरिज्म, हॉस्पिटैलिटी, स्वास्थ्य सेवाएँ और शिक्षा को भी विस्तार दिया है, जहाँ महिलाओं की भागीदारी में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। इससे आर्थिक अवसर बढ़े, आत्मनिर्भरता में वृद्धि हुई और महिलाओं की श्रम भागीदारी दर कुछ क्षेत्रों में सुधरी। किंतु इन लाभों के साथ चुनौतियाँ भी जुड़ी रहीं रात की पाली का काम, तकनीकी कौशल की आवश्यकता, गिग इकोनॉमी में अस्थिर आय, और कार्यस्थल पर सुरक्षा के मुद्दे। WTO की नवीनतम सिफारिशें बताती हैं कि डिजिटल व्यापार को महिलाओं के लिए और अधिक सुरक्षित व समावेशी बनाया जाना चाहिए, ताकि वे नई अर्थव्यवस्था में सक्रिय भूमिका निभा सकें।

समग्र रूप से देखा जाए तो वैश्वीकरण और उदारीकरण ने महिला श्रम के लिए अवसरों और चुनौतियों का मिश्रित परिदृश्य प्रस्तुत किया है। एक ओर महिलाएँ अंतरराष्ट्रीय व्यापार से जुड़े क्षेत्रों में बड़ी संख्या में शामिल हुई हैं, वहीं दूसरी ओर अनौपचारिकता, असुरक्षित रोजगार, लैंगिक भेदभाव और तकनीकी संसाधनों की कमी जैसी बाधाएँ अभी भी बनी हुई हैं। WTO के हालिया अवलोकन साफ़ रूप से बताते हैं कि यदि लैंगिक समानता को वैश्विक व्यापार नीतियों में केंद्रीय स्थान दिया जाए तो महिलाएँ न केवल स्थानीय श्रम बाजार बल्कि वैश्विक अर्थव्यवस्था की भी महत्वपूर्ण सहभागी बन सकती हैं। अतः राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय दोनों स्तरों पर नीतियों में सुधार विशेषकर समान वेतन, डिजिटल सशक्तिकरण, कौशल-विकास और सामाजिक सुरक्षा—इस दिशा में अनिवार्य कदम हैं।

#### 12.6.2 नई अर्थव्यवस्था और गिग वर्क

नई अर्थव्यवस्था (New Economy) डिजिटल तकनीक, प्लेटफॉर्म-आधारित सेवाओं, और इंटरनेट संचालित श्रम मॉडलों पर आधारित है। इस अर्थव्यवस्था के विस्तार के साथ गिग वर्क जैसे ऑनलाइन डिलीवरी, कस्टमर सपोर्ट, डेटा एंट्री, डिजिटल डिजाइन, ऐप आधारित घरेलू सेवाएँ, और फ्रीलांस कार्य तेजी से बढ़ा है। महिलाओं की भागीदारी इस क्षेत्र में धीरे धीरे बढ़ रही है क्योंकि यह लचीले कार्य घंटे, घर से काम करने के अवसर, और कई मामलों में मातृत्व के बाद काम पर लौटने का विकल्प प्रदान करता है। इसने घरेलू आधारित कार्यों से बाहर महिलाओं की आर्थिक भागीदारी को मजबूत किया है। हालाँकि, गिग अर्थव्यवस्था में अवसरों के साथ कई संरचनात्मक चुनौतियाँ भी मौजूद हैं। इनमें अनिश्चित आय, किसी प्रकार की सामाजिक सुरक्षा का अभाव, मातृत्व लाभों की कमी, असंगठित कार्य स्थितियाँ और कार्य घंटों पर नियंत्रण न होना प्रमुख हैं। प्लेटफॉर्म एल्गोरिद्म पर निर्भरता के कारण काम का आवंटन कई बार अपारदर्शी और

असमान हो जाता है। सुरक्षा का मुद्दा भी महत्वपूर्ण है विशेषकर ऐप आधारित घरेलू सेवाओं और राइड-शेयरिंग में कार्यरत महिलाओं के लिए। WTO की 2024-25 की Gender and Digital Trade रिपोर्ट इस बात को रेखांकित करती है कि डिजिटल व्यापार तभी समावेशी हो पाएगा जब महिलाओं को साइबर-सुरक्षा, डिजिटल प्रशिक्षण और आर्थिक सुरक्षा के पर्याप्त अवसर मिलेंगे। नई अर्थव्यवस्था में महिलाओं की स्थायी भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है कि गिग वर्कर महिलाओं को न्यूनतम वेतन, स्वास्थ्य बीमा, दुर्घटना बीमा, मातृत्व लाभ, और श्रम अधिकारों का संस्थागत संरक्षण दिया जाए। साथ ही, डिजिटल कौशल विकास कार्यक्रमों, महिला उद्यमिता प्लेटफॉर्मों, और सुरक्षित डिजिटल कार्य परिस्थितियों का विस्तार इस क्षेत्र को अधिक न्यायपूर्ण और सक्षम बना सकता है।

### 12.6.3 प्रवासी महिला श्रमिक

वैश्वीकरण, उदारीकरण और शहरीकरण की प्रक्रियाओं ने प्रवासी महिला श्रमिकों की संख्या में वृद्धि की है। महिलाएँ कृषि, निर्माण, घरेलू कार्य, वस्त्र उद्योग, खाद्य प्रसंस्करण, और सेवा क्षेत्र के रोजगार हेतु अपने गाँवों और राज्यों से महानगरों तथा औद्योगिक क्षेत्रों की ओर पलायन करती हैं। प्रवासन के पीछे आर्थिक विवशता, खेती की घटती आय, परिवार की आजीविका में योगदान, और शिक्षा स्वास्थ्य सुविधाओं तक बेहतर पहुँच की इच्छा प्रमुख कारण होते हैं। शहरों में पहुँचने के बाद ये महिलाएँ अक्सर कम कौशल वाले और अस्थायी कार्यों में लगाई जाती हैं, जिनमें सुरक्षा और वेतन दोनों ही सीमित होते हैं। प्रवासी महिलाओं की सबसे बड़ी चुनौती है सामाजिक सुरक्षा और दस्तावेजों की कमी। स्थानांतरण के दौरान आधार कार्ड, राशन कार्ड या स्थानीय पहचान न होने के कारण वे कई अधिकारों जैसे सार्वजनिक वितरण प्रणाली, स्वास्थ्य सेवाएँ, मातृत्व लाभ और श्रम कल्याण योजनाओं से वंचित रह जाती हैं। कार्यस्थलों पर बाल देखभाल सुविधाओं का अभाव, लंबी कार्य घंटियाँ, वेतन में कटौती, अनुबंधहीनता और यौन उत्पीड़न जैसी समस्याएँ भी आम हैं। कोविड-19 महामारी के दौरान यह स्थिति और अधिक स्पष्ट हुई जब प्रवासी महिला श्रमिकों को रोजगार, स्वास्थ्य और सुरक्षा तीनों मोर्चों पर गंभीर संकट का सामना करना पड़ा। WTO के हालिया अवलोकन बताते हैं कि प्रवासी महिलाओं की उपस्थिति वैश्विक मूल्य-श्रृंखलाओं (GVCs) में बढ़ रही है, विशेषकर वस्त्र व खाद्य प्रसंस्करण क्षेत्रों में। परंतु इन श्रमिकों की स्थिति को सुदृढ़ करने के लिए देशों को श्रम मानकों का पालन, लैंगिक समानता आधारित नीतियाँ, और सीमा पार श्रम सुरक्षा उपायों को मजबूत करने की आवश्यकता है। भारत के संदर्भ में, वन नेशन वन राशन कार्ड, PM श्रम योगी मानधन, और अंतर राज्यीय प्रवासी श्रमिक अधिनियम जैसे कदम इस दिशा में उपयोगी साबित हो सकते हैं। समग्र रूप से, प्रवासी महिला श्रमिक वैश्वीकरण की अर्थव्यवस्था का महत्वपूर्ण हिस्सा हैं, परंतु उनकी सामाजिक आर्थिक असुरक्षाएँ उन्हें श्रम बाजार में कमजोर स्थिति में रखती हैं। नीतिगत सुधारों के साथ ही सुरक्षित आवास, सस्ती स्वास्थ्य सेवाएँ, कौशल विकास, पोर्टेबल सामाजिक सुरक्षा और महिला विशेष कार्य सुविधाएँ उनकी स्थिति को मजबूत कर सकती हैं।

### 12.7 श्रम नीतियाँ और लैंगिक दृष्टिकोण

श्रम बाजार में महिलाओं की भागीदारी को सुदृढ़ बनाने के लिए आवश्यक है कि श्रम नीतियों में लैंगिक दृष्टिकोण का समुचित समावेशन हो। भारत में श्रम कानूनों के पुनर्गठन, सामाजिक सुरक्षा संहिता तथा महिलाओं के अधिकार सुरक्षा कानूनों द्वारा कार्यस्थलों को अधिक सुरक्षित और समान बनाने का प्रयास किया गया है। परंतु वास्तविकता यह दर्शाती है कि इन नीतियों का क्रियान्वयन कई स्तरों पर अभी भी चुनौतियों से भरा है। लैंगिक दृष्टिकोण से श्रम नीतियाँ केवल समान वेतन या मातृत्व लाभ तक सीमित नहीं, बल्कि कार्य सुरक्षा, डिजिटल कार्य परिस्थितियों, प्रवासी महिला श्रमिकों, गिग वर्कर महिलाओं तथा अनौपचारिक क्षेत्र की महिला श्रमिकों की विशिष्ट आवश्यकताओं को भी सम्मिलित करती हैं। नीतिगत हस्तक्षेप तभी प्रभावी होते हैं जब वे लैंगिक संवेदनशीलता से तैयार किए जाएँ, महिलाओं के जीवन-चक्र (life cycle) की जरूरतों को समझें, और श्रम-बाजार के वास्तविक ढाँचों में व्यावहारिक रूप से लागू किए जा सकें। इस दृष्टि से भारत में लागू कई कानून जैसे वेतन समानता अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, POSH अधिनियम, श्रम संहिताएँ महत्वपूर्ण कदम हैं, परन्तु इनके कार्यान्वयन की निगरानी और प्रवर्तन अभी भी सुदृढ़ होने की आवश्यकता रखते हैं।

### 12.7.1 भारत में श्रम कानूनों का लैंगिक विश्लेषण

भारत में श्रम कानूनों का इतिहास पितृसत्तात्मक कार्य संस्कृति, उपनिवेशकालीन औद्योगिक ढाँचे और पुरुष-प्रधान श्रम बाजार के प्रभाव में विकसित हुआ। हालाँकि पिछले दो तीन दशकों में महिलाओं के अधिकारों को सशक्त करने के लिए कई कानूनी सुधार किए गए हैं, परंतु व्यावहारिक वास्तविकताएँ अभी भी लैंगिक असमानता को बढ़ावा देने वाली हैं।

- ❖ समान वेतन अधिनियम (Equal Remuneration Act, 1976 / अब वेतन संहिता 2019) यह कानून समान कार्य के लिए समान वेतन का प्रावधान करता है। परंतु वास्तविकता में अधिकांश क्षेत्रों विशेषकर कृषि, निर्माण, घरेलू कार्य और वस्त्र उद्योग में महिलाओं को अब भी पुरुषों से कम वेतन मिलता है। वेतन संहिता का समुचित क्रियान्वयन, पारदर्शी वेतन संरचना और शिकायत निवारण तंत्र की मजबूती अनिवार्य है।
- ❖ यौन उत्पीड़न निवारण अधिनियम (POSH Act, 2013) यह अधिनियम कार्यस्थल को सुरक्षित बनाने का महत्वपूर्ण साधन है। लेकिन अनौपचारिक तथा घरेलू काम के क्षेत्र में इसकी पहुँच सीमित है। शिकायत समितियों की कमी, जागरूकता की कमी, और भयवश शिकायत न करने की प्रवृत्ति कानून को कमजोर बना देती है।
- ❖ श्रम संहिताएँ (Labour Codes, 2020) इनका उद्देश्य विभिन्न श्रम कानूनों को सरल और समेकित करना है। परंतु लैंगिक आलोचना यह है कि संहिताओं में महिलाओं की कार्य सुरक्षा, बाल देखभाल केंद्रों, लचीले कार्य घंटों और सामाजिक सुरक्षा के प्रावधानों को पर्याप्त रूप से प्राथमिकता नहीं दी गई।

लैंगिक विश्लेषण स्पष्ट करता है कि भारत के श्रम कानूनों में कई सकारात्मक पहलें हैं, परंतु वे अभी भी महिलाओं की विशिष्ट जरूरतों और चुनौतियों को व्यापक रूप से संबोधित नहीं कर पाते।

### 12.7.2 मातृत्व संबंधी प्रावधान

मातृत्व लाभ महिलाओं के लिए न केवल जैविक आवश्यकता है, बल्कि यह कार्य स्थल पर उनकी समान भागीदारी सुनिश्चित करने का मूलभूत अधिकार भी है। भारत में मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 तथा उसका 2017 का संशोधन एक महत्वपूर्ण सुधार है। 2017 संशोधन के बाद मातृत्व अवकाश 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया जिससे औपचारिक क्षेत्र की कई महिला कर्मियों को लाभ मिला। अधिनियम में क्रेच सुविधा, वर्क-फ्रॉम-होम, और गर्भवती महिलाओं की कार्य-सुरक्षा जैसे प्रावधान भी शामिल हैं। परंतु व्यवहार में दो प्रमुख चुनौतियाँ हैं

- ❖ अधिकांश महिलाएँ अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत हैं, जहाँ मातृत्व लाभ कानूनी रूप से सुनिश्चित नहीं।
- ❖ निजी क्षेत्र में कई नियुक्ता मातृत्व लाभ वहन करने से बचते हैं, जिसके कारण महिलाओं की भर्ती में पूर्वाग्रह बढ़ सकता है।

अंतरराष्ट्रीय स्तर पर ILO के Maternity Protection Convention के मानकों के अनुसार भारत को अभी भी मातृत्व-सुरक्षा के दायरे को अधिक सुदृढ़ बनाने की आवश्यकता है, विशेषकर गिग-वर्कर, घरेलू कामगार और प्रवासी श्रमिक महिलाओं के लिए।

### 12.7.3 लैंगिक समानता और सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ

लैंगिक समानता तभी संभव है जब महिलाओं को सामाजिक सुरक्षा स्वास्थ्य, बीमा, पेंशन, मातृत्व सहायता, कौशल विकास और सुरक्षित कार्य परिस्थितियाँ सुलभ हों। भारत में अनेक योजनाएँ इस दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं, जैसे

- ❖ प्रधानमंत्री मातृ वंदना योजना (PMMVY) गर्भवती महिलाओं को नकद सहायता प्रदान कर मातृत्व स्वास्थ्य और पोषण सुनिश्चित करना।
- ❖ ई-श्रम पोर्टल और सामाजिक सुरक्षा संहिता (2020) अनौपचारिक क्षेत्र की महिला श्रमिकों को पंजीकृत कर सामाजिक सुरक्षा लाभों को पोर्टेबल बनाना।

- ❖ वन नेशन वन राशन कार्ड (ONORC) प्रवासी महिलाओं को सस्ती राशन सुविधाएँ उपलब्ध कराना, जिससे पोषण सुरक्षा सुनिश्चित होती है।
- ❖ प्रधानमंत्री श्रम-योगी मानधन (PM-SYM) असंगठित क्षेत्र की श्रमिक महिलाओं की वृद्धावस्था पेंशन।
- ❖ महिला-विशेष योजनाएँ जैसे Ujjwala, Mission Shakti, और कौशल विकास मिशन इनका उद्देश्य आर्थिक सुरक्षा, उद्यमिता और कौशल-विकास को बढ़ावा देना है।

हालाँकि, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का प्रभाव कई बार दस्तावेजों की कमी, प्रवासन, सूचना की कमी और पितृसत्तात्मक बाधाओं के कारण सीमित रह जाता है। इसलिए आवश्यक है कि महिलाओं की विविध श्रेणियों प्रवासी, गिग वर्कर, घरेलू कामगार, कृषि श्रमिक की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर योजनाओं का क्रियान्वयन अधिक पारदर्शी और सुलभ बनाया जाए।

## 12.8 सारांश

इस इकाई में श्रम बाज़ार में लैंगिक असमानताओं और उनसे जुड़े संरचनात्मक कारकों की विस्तृत चर्चा की गई। सबसे पहले, यह स्पष्ट किया गया कि श्रम बाज़ार में महिलाओं की भागीदारी केवल आर्थिक आवश्यकता नहीं, बल्कि सामाजिक परिवर्तन और लैंगिक न्याय का मूल आधार है। किंतु वास्तविकता यह है कि वेतन अंतर, व्यावसायिक पृथक्करण, काँच की छत, और अनौपचारिक तथा असंगठित क्षेत्रों में असुरक्षित रोजगार जैसी चुनौतियाँ महिलाओं की श्रम स्थिति को कमजोर बनाती हैं। वैश्वीकरण और उदारीकरण ने अवसरों के साथ तकनीकी, सामाजिक और आर्थिक चुनौतियाँ भी प्रस्तुत कीं। WTO के नवीनतम अवलोकनों से स्पष्ट होता है कि महिलाओं को वैश्विक व्यापार के लाभ समान रूप से प्राप्त नहीं हो पाते, विशेषकर डिजिटल व्यापार और वैश्विक मूल्य-श्रृंखलाओं में। नई अर्थव्यवस्था के तहत गिग-वर्क ने महिलाओं को लचीले काम के अवसर तो दिए, परंतु सामाजिक सुरक्षा, पारदर्शिता और कार्य सुरक्षा की कमी आज भी प्रमुख बाधा है। प्रवासी महिला श्रमिकों की समस्याएँ जैसे सामाजिक सुरक्षा का अभाव, अस्थायी रोजगार, और दस्तावेजीकरण की कमी श्रम बाज़ार की लैंगिक असमानता को और गहरा करती हैं। इकाई में यह भी रेखांकित किया गया कि भारत में श्रम कानूनों का लैंगिक विश्लेषण अनेक महत्वपूर्ण पहलुओं को सामने लाता है। समान वेतन अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, POSH अधिनियम और नई श्रम संहिताएँ महिलाओं को कुछ हद तक सुरक्षा प्रदान करती हैं, परंतु इनके क्रियान्वयन में कई चुनौतियाँ हैं। मातृत्व संबंधी प्रावधानों में सुधार हुए हैं, किंतु अनौपचारिक तथा निजी क्षेत्र में इनका वास्तविक लाभ सीमित है। सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ जैसे PMMVY, ई श्रम, PMSYM और कौशल विकास कार्यक्रम महिलाओं की सुरक्षा और सशक्तिकरण में सहायक हैं, परंतु प्रणाली-गत बाधाएँ इनके प्रभाव को सीमित कर देती हैं। समग्र रूप से, यह इकाई दर्शाती है कि श्रम बाज़ार तब तक न्यायपूर्ण और समावेशी नहीं हो सकता जब तक कि नीतियों, कार्य-संस्कृति, सामाजिक सुरक्षा और आर्थिक अवसरों में लैंगिक दृष्टिकोण का समुचित समावेशन न हो। महिलाओं की श्रम भागीदारी को बढ़ाने के लिए केवल कानूनी ढाँचा ही पर्याप्त नहीं, बल्कि सामाजिक मान्यताओं, संस्थागत समर्थन, डिजिटल पहुँच और कौशल विकास के माध्यम से व्यापक परिवर्तन आवश्यक है। इस प्रकार लैंगिक समानता न केवल महिलाओं की प्रगति का प्रश्न है, बल्कि राष्ट्र की समग्र आर्थिक और सामाजिक वृद्धि का भी मूल तत्व है।

## 12.9 अभ्यास प्रश्न

### निबंधात्मक प्रश्न

- ❖ औपचारिक और अनौपचारिक श्रम-बाज़ार की संरचना का लैंगिक दृष्टिकोण से मूल्यांकन कीजिए।
- ❖ वैश्वीकरण और WTO के नवीनतम अवलोकनों के संदर्भ में महिलाओं की श्रम भागीदारी पर पड़ने वाले प्रभावों का विस्तृत विश्लेषण कीजिए।

- ❖ भारत में मातृत्व लाभ अधिनियम, POSH अधिनियम तथा नई श्रम संहिताओं का लैंगिक विश्लेषण प्रस्तुत कीजिए।
- ❖ गिग अर्थव्यवस्था में कार्यरत महिला श्रमिकों के अवसरों और चुनौतियों का समालोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए।
- ❖ सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के माध्यम से श्रम बाजार में लैंगिक समानता को कैसे सुदृढ़ किया जा सकता है? उदाहरण सहित स्पष्ट करें।

### 12.10 शब्दावली

- ❖ लैंगिक असमानता (Gender Inequality): महिला, पुरुष और अन्य लैंगिक समूहों के बीच सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक अवसरों व संसाधनों में असमानता।
- ❖ श्रम बाजार (Labour Market): वह आर्थिक मंच जहाँ श्रमिक अपनी श्रम-सेवा उपलब्ध कराते हैं और नियोजता उन्हें वेतन/मानदेय के रूप में स्वीकार करते हैं।
- ❖ अनौपचारिक क्षेत्र (Informal Sector) वह क्षेत्र जिसमें श्रमिकों को नियमित वेतन, रोजगार सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, और कानूनी संरक्षण उपलब्ध नहीं होता। जैसे घरेलू कार्य, निर्माण, कृषि आदि।
- ❖ व्यावसायिक पृथक्करण (Occupational Segregation) पुरुषों एवं महिलाओं का विभिन्न प्रकार के कार्यों या पेशों में विभाजन, जो अक्सर लैंगिक रूढ़ियों पर आधारित होता है।
- ❖ वेतन-अंतर (Gender Wage Gap) पुरुष और महिला श्रमिकों को समान कार्य के लिए मिलने वाले वेतन में अंतर।
- ❖ गिग-अर्थव्यवस्था (Gig Economy): ऐसी आर्थिक व्यवस्था जिसमें लोग स्थायी नौकरी की बजाय अस्थायी, फ्रीलांस, परियोजना आधारित या ऐप आधारित कार्य करते हैं।
- ❖ डिजिटल विभाजन (Digital Divide) डिजिटल तकनीक, इंटरनेट और डिजिटल कौशल तक असमान पहुँच, जिससे महिलाओं की डिजिटल-अर्थव्यवस्था में भागीदारी प्रभावित होती है।
- ❖ सामाजिक सुरक्षा (Social Security) स्वास्थ्य-बीमा, पेंशन, मातृत्व लाभ, दुर्घटना बीमा और अन्य सार्वजनिक सुरक्षा उपाय जो श्रमिकों को जोखिमों से बचाते हैं।
- ❖ लैंगिक दृष्टिकोण (Gender Perspective) नीतियों, कार्यक्रमों, और सामाजिक प्रक्रियाओं का विश्लेषण इस आधार पर कि वे महिलाओं, पुरुषों और अन्य लैंगिक समूहों को कैसे प्रभावित करते हैं।

### 12.11 संदर्भ (References)

1. International Labour Organization (ILO). Women at Work Trends 2024. Geneva: ILO, 2024.
2. World Trade Organization (WTO). Women and Trade: The Gender Lens of Trade Policies, 2024. Available at: [https://www.wto.org/english/tratop\\_e/womenandtrade\\_e/iwg\\_trade\\_gender\\_e.htm](https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/iwg_trade_gender_e.htm)
3. Government of India. Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017. Ministry of Labour & Employment, New Delhi.
4. Government of India. The Equal Remuneration Act, 1976 and Labour Codes, 2020. Ministry of Labour & Employment, New Delhi.

5. Ministry of Women and Child Development, Government of India. POSH Act, 2013: Guidelines for Prevention of Sexual Harassment at Workplace.
6. World Bank. Women, Business and the Law 2024. Washington DC: World Bank Publications, 2024.
7. United Nations. Sustainable Development Goals Report 2024. New York: UN, 2024.
8. National Statistical Office (NSO), India. Employment and Unemployment Survey 2022–23. Ministry of Statistics and Programme Implementation, New Delhi.
9. International Labour Organization (ILO). Maternity Protection Convention, C183, Geneva, 2000 (Latest review 2024).

## इकाई 13: महिला एवं उद्यमिता विकास (Women and Entrepreneurship Development)

### इकाई की रूपरेखा

- 13.0 परिचय
- 13.1 उद्देश्य
- 13.1 महिला उद्यमिता: अवधारणा और महत्व
- 13.2 भारत में महिला उद्यमिता का इतिहास और वर्तमान स्थिति
- 13.3 महिला उद्यमिता को प्रभावित करने वाले कारक
  - 13.3.1 सामाजिक और सांस्कृतिक कारक
  - 13.3.2 आर्थिक और वित्तीय कारक
  - 13.3.3 कौशल और शिक्षा संबंधी कारक
- 13.4 महिला उद्यमिता के लिए सरकारी पहल और योजनाएँ
  - 13.4.1 प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (PMMY)
  - 13.4.2 Stand-Up India Scheme
  - 13.4.3 महिला उद्यमिता समर्थन संस्थाएँ और प्रशिक्षण कार्यक्रम
- 13.5 चुनौतियाँ और बाधाएँ
  - 13.5.1 वित्तीय बाधाएँ
  - 13.5.2 सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाएँ
  - 13.5.3 कानूनी और नियामक बाधाएँ
- 13.6 वैश्विक दृष्टिकोण और भारत में अवसर
- 13.7 महिला उद्यमिता और डिजिटल प्लेटफॉर्म
- 13.8 केस अध्ययन: भारत के सफल महिला उद्यमी
- 13.9 अभ्यास प्रश्न (Self-Assessment Questions)
- 13.10 शब्दावली (Glossary)
- 13.11 संदर्भ (References)

### 13.0 परिचय

महिला उद्यमिता आज वैश्विक और राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यह केवल व्यवसाय खोलने या मुनाफा कमाने तक सीमित नहीं है, बल्कि महिलाओं को आत्मनिर्भर बनाने, उनके निर्णय लेने की क्षमता बढ़ाने और समाज में लैंगिक समानता स्थापित करने का एक माध्यम भी है। भारत में महिलाएँ पारंपरिक घरेलू भूमिकाओं से बाहर निकलकर उद्योग, सेवा, ई कॉमर्स और डिजिटल प्लेटफॉर्म के क्षेत्र में सक्रिय हो रही हैं, जिससे रोजगार सृजन और आर्थिक विकास में योगदान बढ़ रहा है। भारत में महिला उद्यमिता का इतिहास पारंपरिक हस्तशिल्प, कुटीर उद्योग और घरेलू व्यापार से शुरू होता है। स्वतंत्रता के बाद विशेषकर 1991 के आर्थिक उदारीकरण के बाद महिलाओं ने औद्योगिक और सेवा क्षेत्र में उद्यमिता के नए अवसर अपनाए। आज भारत में महिला उद्यमियों की संख्या कुल उद्यमियों का लगभग 20-22 प्रतिशत है और ये मुख्यतः सूक्ष्म और लघु उद्योगों में सक्रिय हैं। डिजिटल प्लेटफॉर्म और स्टार्टअप क्षेत्र में भी महिलाओं की भागीदारी तेजी से बढ़ रही है। महिला उद्यमिता केवल आर्थिक विकास का साधन नहीं है, बल्कि सामाजिक और सांस्कृतिक बदलाव की दिशा में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। यह पारिवारिक और सामाजिक संरचनाओं में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाती है, उनकी नेतृत्व क्षमता को सुदृढ़ करती है और लैंगिक भेदभाव को कम करने में मदद करती है। इसके माध्यम से महिलाएँ अपने परिवार और समुदाय में अधिक निर्णय लेने में सक्षम होती हैं। हालाँकि, महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने में कई बाधाएँ भी मौजूद हैं। सामाजिक और सांस्कृतिक रूढ़ियाँ, वित्तीय संसाधनों की कमी, शिक्षा और कौशल में असमानता, और कानूनी या नियामक कठिनाइयाँ महिलाओं के व्यवसायिक प्रयासों को सीमित करती हैं। इन चुनौतियों का समाधान तभी संभव है जब नीति, प्रशिक्षण, वित्तीय सहायता और सामाजिक समर्थन एक समग्र ढाँचे के तहत प्रदान किया जाए।

इस इकाई में हम महिला उद्यमिता के विभिन्न पहलुओं का विश्लेषण करेंगे। इसकी स्थिति, इसे प्रभावित करने वाले कारक, सरकारी पहल और योजनाएँ, चुनौतियाँ, डिजिटल प्लेटफॉर्म के अवसर, सफल महिला उद्यमियों के उदाहरण और अंतरराष्ट्रीय दृष्टिकोण। इस प्रकार, यह इकाई छात्रों को महिला उद्यमिता के महत्व, संभावनाओं और वास्तविकताओं के व्यापक दृष्टिकोण से परिचित कराएगी।

#### 13.1 उद्देश्य

इस उपखंड का मुख्य उद्देश्य छात्रों को महिला उद्यमिता के महत्व, भूमिका और संभावनाओं के बारे में व्यापक समझ देना है। इस उद्देश्य के तहत निम्नलिखित बिंदुओं पर ध्यान केंद्रित किया गया है:

- ❖ महिला उद्यमिता की अवधारणा समझना; छात्रों को यह स्पष्ट रूप से समझना कि महिला उद्यमिता केवल व्यवसाय खोलने तक सीमित नहीं है, बल्कि यह नवाचार, नेतृत्व और जोखिम लेने की क्षमता से जुड़ी है।
- ❖ महिला उद्यमिता का आर्थिक और सामाजिक महत्व; यह उद्देश्य छात्रों को महिला उद्यमिता के माध्यम से रोजगार सृजन, आर्थिक विकास, सामाजिक सशक्तिकरण और लैंगिक समानता के योगदान से परिचित कराना है।
- ❖ महिला उद्यमिता में चुनौतियों और अवसरों का विश्लेषण; छात्रों को यह समझाना कि सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और तकनीकी कारक महिला उद्यमिता को कैसे प्रभावित करते हैं और इसके अवसरों का लाभ कैसे उठाया जा सकता है।
- ❖ भारत में महिला उद्यमिता की नीतियों और योजनाओं से परिचय; छात्रों को प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (PMMY), Stand-Up India Scheme और अन्य संस्थागत पहलों के माध्यम से महिला उद्यमिता के लिए उपलब्ध सरकारी और गैर-सरकारी संसाधनों के बारे में जानकारी देना।

- ❖ डिजिटल और वैश्विक दृष्टिकोण से महिला उद्यमिता का महत्व समझना; छात्रों को डिजिटल प्लेटफॉर्म, वैश्विक बाजार और तकनीकी नवाचारों के माध्यम से महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के तरीकों की समझ विकसित करना।

### 13.1 महिला उद्यमिता: अवधारणा और महत्व

महिला उद्यमिता से तात्पर्य उन महिलाओं से है जो किसी व्यापार, उद्योग, या सेवा गतिविधि को स्थापित, प्रबंधित और विकसित करती हैं। यह अवधारणा केवल व्यवसाय खोलने तक सीमित नहीं है, बल्कि इसमें नवाचार, संगठनात्मक क्षमता और जोखिम लेने की प्रवृत्ति शामिल होती है। महिला उद्यमिता महिलाओं को पारंपरिक भूमिकाओं से बाहर निकलने और अपने आर्थिक निर्णय स्वयं लेने का अवसर प्रदान करती है। महिला उद्यमिता का महत्व न केवल व्यक्तिगत स्तर पर बल्कि सामाजिक और राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था के लिए भी बहुत बड़ा है। यह रोजगार सृजन, आर्थिक विकास और सामाजिक समावेशिता को बढ़ावा देती है। जब महिलाएँ व्यवसाय चलाती हैं, तो वे नए उत्पाद, सेवाएँ और व्यवसाय मॉडल लाती हैं, जिससे नवाचार और प्रतिस्पर्धा को प्रोत्साहन मिलता है। महिला उद्यमिता के माध्यम से महिलाओं को आत्मनिर्भर बनने का अवसर मिलता है। यह वित्तीय स्वतंत्रता के साथ-साथ उनके आत्म-सम्मान और सामाजिक स्थिति को भी सुदृढ़ करती है। आर्थिक सशक्तिकरण महिलाओं को परिवार और समाज में निर्णय लेने की प्रक्रिया में अधिक सक्रिय भूमिका निभाने में सक्षम बनाता है। सामाजिक दृष्टिकोण से महिला उद्यमिता लैंगिक समानता को बढ़ावा देती है। यह पारंपरिक सामाजिक संरचनाओं में महिलाओं की भूमिकाओं को बदलती है और उन्हें नेतृत्व, प्रबंधन और नवाचार के क्षेत्र में समान अवसर प्रदान करती है। इसके माध्यम से समाज में महिलाओं के योगदान और मूल्य की मान्यता बढ़ती है। आर्थिक और सामाजिक महत्व के अलावा महिला उद्यमिता में वैश्विक दृष्टिकोण भी महत्वपूर्ण है। अंतरराष्ट्रीय स्तर पर महिला उद्यमियों का योगदान व्यापारिक नवाचार, वैश्विक आपूर्ति श्रृंखला और डिजिटल प्लेटफॉर्म अर्थव्यवस्था में दिखाई देता है। भारत में महिला उद्यमिता का विकास वैश्विक रुझानों से प्रभावित हुआ है, जिससे राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर समान अवसर सुनिश्चित करने की दिशा में नीतियाँ और कार्यक्रम विकसित किए गए हैं।

### 13.2 भारत में महिला उद्यमिता: इतिहास और वर्तमान स्थिति

भारत में महिला उद्यमिता का इतिहास पारंपरिक कुटीर उद्योग, हस्तशिल्प और घरेलू व्यवसायों से शुरू होता है। पहले महिलाएँ मुख्य रूप से घरेलू उद्योगों, जैसे कपड़ा बुनाई, कढ़ाई, दस्तकारी और छोटे पैमाने पर उत्पादन में सक्रिय रहती थीं। ये व्यवसाय स्थानीय बाजारों और परिवार आधारित नेटवर्क तक ही सीमित थे, लेकिन इनसे महिलाओं की आर्थिक भागीदारी और सामाजिक सशक्तिकरण की नींव रखी गई। स्वतंत्रता के बाद और विशेष रूप से 1991 के आर्थिक उदारीकरण के बाद, महिला उद्यमिता ने औद्योगिक और सेवा क्षेत्र में नए अवसर पाए। बैंकिंग और वित्तीय संस्थाओं द्वारा महिलाओं के लिए ऋण और प्रशिक्षण कार्यक्रम उपलब्ध कराए गए, जिससे उन्हें बड़े पैमाने पर व्यवसाय शुरू करने और प्रबंधन क्षमता विकसित करने में मदद मिली। इस समय से महिला उद्यमिता का दायरा छोटे व्यवसायों से लेकर स्टार्टअप और डिजिटल प्लेटफॉर्म तक फैलने लगा।

वर्तमान स्थिति में भारत में महिला उद्यमियों की संख्या कुल उद्यमियों का लगभग 20-22 प्रतिशत है। अधिकांश महिला उद्यमी सूक्ष्म और लघु उद्योगों (MSMEs) में सक्रिय हैं, जैसे हस्तशिल्प, टेक्स्टाइल, खाद्य प्रसंस्करण और सेवा क्षेत्र। इसके साथ ही ई-कॉमर्स और डिजिटल व्यवसायों में महिलाओं की भागीदारी तेजी से बढ़ रही है, जो उन्हें घरेलू सीमाओं से बाहर निकलकर राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय बाजार तक पहुँच प्रदान कर रही है।

राज्यों के स्तर पर महिला उद्यमिता की स्थिति में भिन्नता है। उत्तर प्रदेश, महाराष्ट्र, कर्नाटक, तमिलनाडु और पश्चिम बंगाल में महिला उद्यमियों की संख्या अधिक है, जबकि अन्य राज्य अभी भी समर्थन और संसाधनों की कमी के कारण पिछड़े रहे हैं। इसके अतिरिक्त, डिजिटल प्लेटफॉर्म, ऑनलाइन मार्केटिंग और सोशल मीडिया के माध्यम से महिलाएँ छोटे व्यवसायों को तेजी से बढ़ा रही हैं और नए अवसर पैदा कर रही हैं।

भारत में महिला उद्यमिता का सामाजिक और आर्थिक महत्व दोनों दृष्टियों से अत्यधिक है। यह न केवल रोजगार सृजन और आर्थिक विकास में योगदान देती है, बल्कि पारिवारिक और सामाजिक संरचनाओं में महिलाओं की भूमिका को सशक्त बनाती है। सफल महिला उद्यमियों की कहानियाँ नई पीढ़ी के लिए प्रेरणा का स्रोत हैं और यह संकेत देती हैं कि नीति, प्रशिक्षण, वित्तीय सहायता और सामाजिक समर्थन के माध्यम से महिला उद्यमिता को और बढ़ावा दिया जा सकता है।

### 13.3 महिला उद्यमिता को प्रभावित करने वाले कारक

महिला उद्यमिता की सफलता और विस्तार पर कई कारक प्रभाव डालते हैं। इनमें सामाजिक और सांस्कृतिक मान्यताएँ, आर्थिक और वित्तीय संसाधन, तथा कौशल और शिक्षा से संबंधित कारक प्रमुख हैं। ये कारक न केवल व्यवसाय की स्थापना बल्कि उसके विकास और स्थायित्व को भी प्रभावित करते हैं। नीचे इन तीन प्रमुख कारकों का विस्तार से विश्लेषण प्रस्तुत किया गया है।

#### 13.3.1 सामाजिक और सांस्कृतिक कारक

सामाजिक और सांस्कृतिक मान्यताएँ महिला उद्यमिता को प्रभावित करने वाले सबसे महत्वपूर्ण कारकों में से एक हैं। पारंपरिक भारतीय समाज में महिलाओं की भूमिका अक्सर घरेलू और पारिवारिक कार्यों तक सीमित मानी जाती है। यह दृष्टिकोण महिलाओं को व्यवसाय खोलने या नेतृत्व भूमिकाएँ अपनाने से रोक सकता है। कई क्षेत्रों में परिवार और समाज से समर्थन की कमी महिलाओं के उद्यमिता प्रयासों को सीमित कर देती है।

सांस्कृतिक अपेक्षाएँ और लैंगिक रूढ़ियाँ भी महिला उद्यमियों के सामने बड़ी चुनौती हैं। उदाहरण के लिए, समाज में पुरुषों को अधिक नीतिगत और आर्थिक निर्णय लेने की अनुमति है, जबकि महिलाओं के निर्णयों को अक्सर सीमित माना जाता है। इसके कारण महिलाओं को निवेश, व्यवसायिक भागीदारी और नेटवर्किंग में कठिनाइयाँ आती हैं।

महिला उद्यमियों के लिए पारिवारिक समर्थन और प्रेरणा अत्यंत आवश्यक है। यदि परिवार और समाज महिलाओं को व्यवसायिक प्रयासों में प्रोत्साहित करते हैं, तो उन्हें जोखिम लेने, निवेश जुटाने और व्यवसायिक निर्णय लेने में आत्मविश्वास मिलता है। सफल महिला उद्यमियों के उदाहरण दिखाते हैं कि पारिवारिक और सामाजिक समर्थन से व्यवसाय की सफलता के अवसर बढ़ जाते हैं।

सामाजिक नेटवर्क और पेशेवर समुदाय में महिला उद्यमियों की भागीदारी भी सांस्कृतिक कारक से प्रभावित होती है। नेटवर्किंग, परामर्श और सहयोग के अवसर महिलाओं को व्यावसायिक ज्ञान, वित्तीय सहायता और मार्केटिंग सहायता प्रदान करते हैं। सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाओं के बावजूद, यदि महिलाओं को उचित मंच और समर्थन मिले, तो उद्यमिता में उनकी भागीदारी और सफलता दोनों बढ़ सकती हैं।

#### 13.3.2 आर्थिक और वित्तीय कारक

वित्तीय संसाधनों की उपलब्धता महिला उद्यमिता को सीधे प्रभावित करती है। बैंक लोन, स्टार्टअप फंड, और निवेश के लिए पहुँच की कमी महिलाओं के व्यवसाय शुरू करने और उसका विस्तार करने में बड़ी बाधा है। भारत में अधिकांश महिला उद्यमी MSMEs और छोटे व्यवसायों में सक्रिय हैं, जहाँ प्रारंभिक पूँजी जुटाना चुनौतीपूर्ण होता है।

सांख्यिकीय अध्ययन बताते हैं कि महिलाओं को पुरुषों की तुलना में बैंक ऋण प्राप्त करने में अधिक कठिनाई आती है। इसकी वजह कई बार वित्तीय साक्षरता की कमी, गारंटी और संपत्ति के अभाव, और परंपरागत लिंग आधारित भेदभाव होती है। इसके परिणामस्वरूप कई महिला उद्यमी अपने व्यवसाय की स्केलिंग या आधुनिक तकनीक में निवेश नहीं कर पाती।

व्यवसायिक सफलता के लिए निवेश और वित्तीय योजनाओं की समझ भी आवश्यक है। महिलाओं को ऋण, वित्तीय प्रबंधन, बजट, और लाभ-हानि विश्लेषण के क्षेत्र में प्रशिक्षण प्राप्त करने की आवश्यकता होती है। बिना वित्तीय प्रबंधन की दक्षता के व्यवसाय स्थायित्व और विकास की संभावनाएँ सीमित हो जाती हैं।

सरकारी और गैर-सरकारी योजनाएँ जैसे प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (PMMY), Stand-Up India और महिला उद्यमिता केंद्र आर्थिक बाधाओं को कम करने में मदद करती हैं। इसके बावजूद, ग्रामीण और दूरदराज क्षेत्रों में पहुँच, दस्तावेजीकरण और जागरूकता की कमी कई महिला उद्यमियों के लिए वित्तीय सहायता तक पहुँच को चुनौतीपूर्ण बनाती है।

### 13.3.3 कौशल और शिक्षा संबंधी कारक

कौशल और शिक्षा महिला उद्यमिता की सफलता के लिए आधारभूत तत्व हैं। व्यवसायिक, प्रबंधकीय और तकनीकी कौशल की कमी महिलाओं को व्यवसाय स्थापित करने और उसका विस्तार करने में कठिनाइयाँ पैदा करती है। कई महिला उद्यमी पारंपरिक व्यवसायों से जुड़ी हैं, पर आधुनिक मार्केटिंग, डिजिटल प्लेटफॉर्म और वित्तीय प्रबंधन की समझ की कमी उनके व्यवसाय के विकास में बाधा बनती है।

शिक्षा और प्रशिक्षण का स्तर सीधे महिला उद्यमियों की आत्मविश्वास और निर्णय क्षमता से जुड़ा होता है। शिक्षित और प्रशिक्षित महिलाएँ बेहतर रणनीति तैयार कर सकती हैं, जोखिम को पहचान सकती हैं और व्यवसाय को सतत विकास की दिशा में ले जा सकती हैं। शिक्षा से महिलाएँ नवीनतम तकनीक, विपणन और ग्राहक सेवा में प्रतिस्पर्धात्मक लाभ प्राप्त कर सकती हैं।

डिजिटल और तकनीकी कौशल की कमी भी महिला उद्यमियों के लिए बाधक है। ई-कॉमर्स, सोशल मीडिया मार्केटिंग, ऑनलाइन पेमेंट और डिजिटल प्लेटफॉर्म व्यवसाय के लिए आवश्यक हैं। डिजिटल साक्षरता से महिला उद्यमियों को वैश्विक बाजार में अपनी पहुँच और प्रतिस्पर्धा बढ़ाने का अवसर मिलता है।

कौशल और शिक्षा से जुड़ी संस्थागत पहल जैसे EDII, WIT और राज्य स्तरीय महिला उद्यमिता केंद्र प्रशिक्षण, परामर्श और नेटवर्किंग की सुविधा प्रदान करती हैं। इन कार्यक्रमों से महिलाएँ व्यवसायिक ज्ञान, तकनीकी दक्षता और आत्मविश्वास प्राप्त करती हैं, जो व्यवसाय की सफलता और स्थायित्व सुनिश्चित करता है।

## 13.4 महिला उद्यमिता के लिए सरकारी पहल और योजनाएँ

भारत सरकार ने महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने और सशक्त बनाने के लिए कई योजनाएँ और संस्थागत पहल शुरू की हैं। इन पहलों का उद्देश्य महिलाओं को वित्तीय सहायता, प्रशिक्षण, मार्गदर्शन और नेटवर्किंग के अवसर प्रदान करना है। सरकार के प्रयासों से महिला उद्यमियों को व्यवसाय स्थापित करने, उसका विस्तार करने और राष्ट्रीय तथा अंतरराष्ट्रीय बाजार में प्रतिस्पर्धा करने में मदद मिलती है।

### 13.4.1 प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (PMMY)

प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (PMMY) का उद्देश्य स्वरोजगार और लघु उद्यमों को ऋण उपलब्ध कराना है। इसके तहत महिलाएँ 'श्रीमती ऋण' के रूप में विशेष लाभ प्राप्त कर सकती हैं। योजना के तहत ऋण की सीमा सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यमों के लिए 50,000 रुपये से लेकर 10 लाख रुपये तक होती है। यह योजना महिलाओं को अपने व्यवसाय के लिए प्रारंभिक पूँजी जुटाने में सक्षम बनाती है और आत्मनिर्भर बनने का अवसर प्रदान करती है।

PMMY के अंतर्गत महिलाओं को ऋण लेने के साथ-साथ वित्तीय साक्षरता और व्यवसाय प्रबंधन पर प्रशिक्षण भी दिया जाता है। इससे उन्हें व्यवसायिक जोखिम को समझने, बजट बनाने और लाभ-हानि का मूल्यांकन करने की क्षमता प्राप्त होती है। योजना के माध्यम से महिला उद्यमियों को बैंक और वित्तीय संस्थाओं तक पहुँच आसान होती है, जिससे व्यवसाय स्थापित करना और उसका विस्तार करना संभव होता है।

### 13.4.2 स्टैंड अप योजना

Stand-Up India Scheme का उद्देश्य SC/ST और महिला उद्यमियों को स्टार्टअप या व्यवसाय शुरू करने के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करना है। इस योजना के तहत महिलाएँ 10 लाख से 1 करोड़ रुपये तक का ऋण प्राप्त कर सकती हैं। इसके साथ ही व्यवसाय के लिए मार्गदर्शन और परामर्श की सुविधा भी उपलब्ध होती है।

Stand-Up India योजना से महिला उद्यमियों को छोटे और मध्यम उद्योगों (MSMEs) में प्रवेश और व्यवसाय विस्तार में सहायता मिलती है। यह योजना विशेष रूप से ग्रामीण और पिछड़े क्षेत्रों में महिलाओं के उद्यमिता प्रयासों को सशक्त बनाने में प्रभावी है। इस योजना के माध्यम से महिला उद्यमियों को बैंकिंग प्रणाली, वित्तीय साधन और व्यवसायिक नेटवर्क तक पहुँच मिलती है।

#### 13.4.3 महिला उद्यमिता समर्थन संस्थाएँ और प्रशिक्षण कार्यक्रम

भारत में महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए कई संस्थाएँ और प्रशिक्षण कार्यक्रम भी संचालित हैं। Entrepreneurship Development Institute of India (EDII), Women's India Trust (WIT), और राज्य स्तरीय महिला उद्यमिता केंद्र महिलाओं को प्रशिक्षण, परामर्श और नेटवर्किंग सुविधा प्रदान करते हैं। इन संस्थाओं के माध्यम से महिलाएँ व्यवसायिक योजना, वित्तीय प्रबंधन, विपणन, तकनीकी कौशल और डिजिटल प्लेटफॉर्म के उपयोग में दक्षता प्राप्त करती हैं। प्रशिक्षण कार्यक्रमों के साथ-साथ नेटवर्किंग और मार्गदर्शन से महिला उद्यमियों को व्यवसायिक अवसरों की जानकारी मिलती है और वे नए उत्पाद तथा सेवाओं के विकास में सक्षम होती हैं। इस प्रकार, सरकारी योजनाएँ और संस्थागत पहल मिलकर महिला उद्यमिता को सशक्त और स्थायी बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।

#### 13.5 चुनौतियाँ और बाधाएँ

महिला उद्यमिता को बढ़ावा देने के लिए अनेक सरकारी और गैर-सरकारी पहल की गई हैं, लेकिन महिला उद्यमियों के सामने अभी भी कई चुनौतियाँ और बाधाएँ मौजूद हैं। ये बाधाएँ सामाजिक, आर्थिक, कानूनी और तकनीकी क्षेत्रों में फैली हुई हैं। इन्हें पहचानना आवश्यक है ताकि महिला उद्यमिता को और प्रभावी तरीके से बढ़ावा दिया जा सके।

##### 13.5.1 वित्तीय बाधाएँ

महिला उद्यमियों के लिए वित्तीय संसाधनों की कमी एक प्रमुख चुनौती है। व्यवसाय शुरू करने या उसे बढ़ाने के लिए पूँजी आवश्यक होती है, लेकिन महिलाओं को बैंक ऋण, निवेश और स्टार्टअप फंड तक पहुँच में कठिनाइयाँ आती हैं। कई बार संपत्ति के अभाव और गारंटी की कमी के कारण उन्हें लोन नहीं मिलता।

अत्यधिक ब्याज दरें और जटिल दस्तावेज़ीकरण प्रक्रियाएँ भी महिलाओं के लिए वित्तीय बाधाएँ पैदा करती हैं। इसके कारण कई महिला उद्यमी अपने व्यवसाय को छोटे पैमाने पर ही संचालित करती हैं और उसे विस्तार देने में असमर्थ रहती हैं।

सरकारी योजनाएँ जैसे प्रधानमंत्री मुद्रा योजना (PMMY) और Stand-Up India Scheme महिलाओं को ऋण और मार्गदर्शन प्रदान करती हैं, लेकिन ग्रामीण और पिछड़े क्षेत्रों में जागरूकता और पहुँच की कमी इन योजनाओं के प्रभाव को सीमित करती है।

इसके अलावा, निवेशकों और वित्तीय संस्थाओं में महिलाओं के प्रति पूर्वाग्रह भी एक बाधा है। महिला उद्यमियों को अक्सर पुरुष उद्यमियों की तुलना में व्यवसायिक क्षमता साबित करने में अधिक संघर्ष करना पड़ता है, जिससे उनकी वित्तीय सुरक्षा और व्यवसायिक वृद्धि प्रभावित होती है।

##### 13.5.2 सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाएँ

भारतीय समाज में लैंगिक रूढ़ियाँ और पारंपरिक सोच महिला उद्यमियों के सामने बड़ी बाधा हैं। महिलाओं को व्यवसाय शुरू करने और नेतृत्व भूमिका निभाने में अक्सर पारिवारिक और सामाजिक विरोध का सामना करना पड़ता है।

घर और परिवार के साथ-साथ व्यवसायिक जिम्मेदारियों का संतुलन बनाना चुनौतीपूर्ण होता है। कई बार महिलाएँ व्यवसायिक अवसरों को सीमित कर देती हैं क्योंकि उन्हें घरेलू जिम्मेदारियाँ और सामाजिक अपेक्षाएँ पूरी करनी होती हैं। सामाजिक समर्थन और नेटवर्क की कमी भी एक महत्वपूर्ण बाधा है। महिला उद्यमियों के पास व्यवसायिक परामर्श, मार्गदर्शन और नेटवर्किंग के अवसर पुरुष उद्यमियों की तुलना में कम उपलब्ध होते हैं, जिससे उनका व्यवसायिक विकास प्रभावित होता है।

सांस्कृतिक बाधाओं के कारण महिलाओं के जोखिम लेने की प्रवृत्ति भी सीमित होती है। समाज और परिवार के समर्थन के बिना महिलाएँ बड़े निवेश और विस्तारात्मक योजनाओं में संकोच करती हैं, जिससे व्यवसायिक विकास धीमा हो जाता है।

### 13.5.3 कानूनी और नियामक बाधाएँ

कानूनी और नियामक प्रक्रियाएँ महिलाओं के लिए जटिल और कठिनाइयों भरी हो सकती हैं। व्यवसाय शुरू करने के लिए आवश्यक लाइसेंस, पंजीकरण और अनुमोदन प्रक्रियाएँ अक्सर समय-साध्य और महंगी होती हैं। कई बार महिलाओं के पास व्यवसायी कानूनी सलाह और दस्तावेजीकरण की जानकारी नहीं होती, जिससे व्यवसायिक संचालन में कठिनाइयाँ आती हैं। यह विशेष रूप से ग्रामीण और छोटे शहरों की महिलाओं के लिए अधिक चुनौतीपूर्ण है।

नए व्यापारिक नियम और विनियम अक्सर महिलाओं की विशेष परिस्थितियों को ध्यान में नहीं रखते। उदाहरण के लिए, डिजिटल स्टार्टअप या ऑनलाइन व्यवसाय में डेटा सुरक्षा, टैक्सेशन और पंजीकरण की जटिलताएँ महिलाओं के लिए बाधक हो सकती हैं। कानूनी सुरक्षा की कमी, जैसे श्रम और अधिकार संबंधी जानकारी की कमी, महिला उद्यमियों को व्यवसायिक जोखिम और विवादों से पर्याप्त रूप से सुरक्षा नहीं देती। इससे व्यवसाय में स्थायित्व और विकास प्रभावित होता है।

### 13.6 वैश्विक दृष्टिकोण और भारत में अवसर

वैश्विक स्तर पर महिला उद्यमिता ने अर्थव्यवस्था में महत्वपूर्ण योगदान दिया है। विकसित और विकासशील देशों में महिलाओं ने नवाचार, स्टार्टअप, सेवा और तकनीकी उद्योगों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। महिला उद्यमियों का योगदान रोजगार सृजन, आर्थिक विकास और सामाजिक सशक्तिकरण के लिए महत्वपूर्ण माना जाता है।

अंतरराष्ट्रीय संस्थाएँ जैसे विश्व बैंक, ILO और WTO महिला उद्यमिता को प्रोत्साहित करने के लिए नीतियाँ और मार्गदर्शन प्रदान करती हैं। वैश्विक अनुभव से यह देखा गया है कि प्रशिक्षण, वित्तीय सहायता और नेटवर्किंग के अवसर महिलाओं के उद्यमिता प्रयासों की सफलता में निर्णायक भूमिका निभाते हैं। डिजिटल प्लेटफॉर्म और ग्लोबल वैल्यू चेन ने महिलाओं के लिए अंतरराष्ट्रीय बाजार तक पहुँच के नए अवसर भी खोले हैं।

भारत में महिला उद्यमिता के लिए वैश्विक दृष्टिकोण से सीखना अत्यंत महत्वपूर्ण है। वैश्विक रुझानों और मॉडल का अध्ययन करके भारतीय महिला उद्यमी नवाचार, डिजिटल मार्केटिंग और अंतरराष्ट्रीय व्यापार में अपनी प्रतिस्पर्धा बढ़ा सकती हैं। वैश्विक उदाहरण जैसे ई-कॉमर्स स्टार्टअप और सोशल एंटरप्राइज महिलाओं को स्थानीय और अंतरराष्ट्रीय बाजार में सफल होने का मार्ग दिखाते हैं।

भारत में महिला उद्यमिता के अवसर तेजी से बढ़ रहे हैं। डिजिटल प्लेटफॉर्म, ई-कॉमर्स, स्टार्टअप इकोसिस्टम और सरकारी योजनाएँ महिला उद्यमियों को नए व्यावसायिक अवसर प्रदान कर रही हैं। राज्य स्तरीय महिला उद्यमिता केंद्र, प्रशिक्षण संस्थाएँ और वित्तीय संस्थान इन अवसरों को वास्तविकता में बदलने में मदद कर रहे हैं।

साथ ही, महिला उद्यमिता सामाजिक परिवर्तन और लैंगिक समानता को बढ़ावा देने का भी माध्यम है। व्यवसायिक सफलता के माध्यम से महिलाएँ आत्मनिर्भर बनती हैं, समाज में नेतृत्व की भूमिका निभाती हैं और आर्थिक निर्णय लेने में सक्रिय होती हैं। वैश्विक दृष्टिकोण और भारतीय अवसरों का संयोजन महिला उद्यमिता को सशक्त, टिकाऊ और समावेशी बनाने की दिशा में निर्णायक साबित हो रहा है।

### 13.7 महिला उद्यमिता और डिजिटल प्लेटफॉर्म

डिजिटल प्लेटफॉर्म ने महिला उद्यमिता के लिए नए अवसर खोले हैं। ई-कॉमर्स, ऑनलाइन मार्केटिंग, डिजिटल पेमेंट और सोशल मीडिया के माध्यम से महिलाएँ अपने उत्पाद और सेवाएँ राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय बाजारों तक पहुँचा सकती हैं। यह पारंपरिक भौगोलिक और सामाजिक बाधाओं को तोड़कर महिलाओं को व्यवसाय में समान अवसर प्रदान करता है।

डिजिटल प्लेटफॉर्म की मदद से महिला उद्यमियों को व्यवसायिक लागत कम करने और नए ग्राहक जोड़ने में आसानी होती है। ऑनलाइन प्लेटफॉर्म जैसे Amazon, Flipkart, Meesho, Etsy और Shopify ने महिलाओं को छोटे पैमाने पर व्यवसाय शुरू करने का अवसर प्रदान किया है। इससे उन्हें निवेश कम करना और तेजी से व्यवसाय बढ़ाना संभव हुआ है।

इसके अलावा, डिजिटल तकनीक महिलाओं को वित्तीय प्रबंधन और व्यवसाय संचालन में दक्ष बनाने का माध्यम भी है। डिजिटल बैंकिंग, मोबाइल पेमेंट और वित्तीय ऐप्स के माध्यम से महिलाओं को पूँजी प्रबंधन, लाभ-हानि विश्लेषण और ग्राहक भुगतान में सहजता मिलती है। यह उन्हें पारंपरिक वित्तीय प्रणाली पर निर्भर रहने से मुक्त करता है। डिजिटल प्लेटफॉर्म महिलाओं के नेटवर्किंग और प्रशिक्षण के अवसर भी बढ़ाते हैं। ऑनलाइन समुदाय, वेबिनार, ई-लर्निंग और सोशल मीडिया नेटवर्क के माध्यम से महिलाएँ व्यवसायिक जानकारी, मार्केटिंग तकनीक और उद्योग के रुझानों से अवगत होती हैं। इस प्रकार डिजिटल प्लेटफॉर्म महिला उद्यमियों को आत्मनिर्भर और प्रतिस्पर्धात्मक बनाता है। हालांकि, डिजिटल प्लेटफॉर्म के अवसरों के साथ-साथ चुनौती भी है। डिजिटल साक्षरता, इंटरनेट की पहुँच और तकनीकी उपकरणों की उपलब्धता महिलाओं के लिए बाधक हो सकती हैं। इसके बावजूद प्रशिक्षण, जागरूकता और नीति समर्थन के माध्यम से डिजिटल प्लेटफॉर्म महिला उद्यमिता को सशक्त बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है।

### 13.8 केस अध्ययन: भारत के सफल महिला उद्यमी

भारत में कई महिला उद्यमियों ने अपनी मेहनत, सृजनात्मकता और नेतृत्व कौशल के माध्यम से सफल व्यवसाय स्थापित किए हैं। उदाहरण के लिए, कलिका करिकेकर ने कुटीर उद्योग और हस्तशिल्प के क्षेत्र में महिलाओं को रोजगार देने वाला व्यवसाय स्थापित किया। उनके प्रयास ने स्थानीय महिलाओं को आर्थिक स्वतंत्रता प्रदान की और सामुदायिक विकास में योगदान दिया।

फाल्गुनी नायार एक अन्य उदाहरण हैं, जिन्होंने फैशन और ई-कॉमर्स उद्योग में अपनी पहचान बनाई। उन्होंने महिलाओं के लिए रोजगार और प्रशिक्षण के अवसर प्रदान करते हुए डिजिटल प्लेटफॉर्म के माध्यम से व्यवसाय का दायरा बढ़ाया। उनकी सफलता दिखाती है कि महिला उद्यमिता केवल आर्थिक लाभ नहीं देती, बल्कि समाज में सकारात्मक बदलाव भी लाती है।

विनिता कुमार ने कृषि आधारित व्यवसाय और खाद्य प्रसंस्करण क्षेत्र में महिला उद्यमियों को प्रेरित किया। उनके व्यवसाय ने ग्रामीण महिलाओं को स्वरोजगार का अवसर प्रदान किया और पारंपरिक कृषि उत्पादों को आधुनिक बाजार में पहुँचाया। यह उदाहरण दर्शाता है कि महिला उद्यमिता ग्रामीण अर्थव्यवस्था और सामाजिक सशक्तिकरण में कितनी महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती है।

डिजिटल स्टार्टअप के क्षेत्र में वाणी कपूर जैसी उद्यमियों ने महिलाओं के लिए नए अवसर उत्पन्न किए। उन्होंने ऑनलाइन शिक्षा और सेवा क्षेत्र में व्यवसाय स्थापित कर युवाओं और महिलाओं को प्रशिक्षण और रोजगार का अवसर प्रदान किया। उनका मॉडल यह दर्शाता है कि तकनीकी और डिजिटल नवाचार महिला उद्यमिता के लिए प्रभावी माध्यम बन सकते हैं।

ये केस अध्ययन यह स्पष्ट करते हैं कि महिला उद्यमिता केवल आर्थिक सशक्तिकरण तक सीमित नहीं है, बल्कि समाजिक परिवर्तन, रोजगार सृजन और नवाचार के माध्यम से व्यापक प्रभाव डालती है। सफल महिला उद्यमियों के अनुभव नए उद्यमियों के लिए मार्गदर्शन और प्रेरणा का स्रोत बनते हैं।

### 13.9 अभ्यास प्रश्न

1. महिला उद्यमिता की अवधारणा और महत्व को संक्षेप में समझाएँ।

2. भारत में महिला उद्यमिता के इतिहास और वर्तमान स्थिति का वर्णन करें।
3. महिला उद्यमिता को प्रभावित करने वाले सामाजिक और सांस्कृतिक कारकों पर चर्चा करें।
4. महिला उद्यमिता के लिए उपलब्ध प्रमुख सरकारी योजनाओं का विश्लेषण करें।
5. डिजिटल प्लेटफॉर्म महिला उद्यमिता को कैसे सशक्त बनाते हैं, उदाहरण सहित समझाएँ।
6. भारत में महिला उद्यमिता के सामने आने वाली प्रमुख चुनौतियाँ और बाधाएँ क्या हैं?
7. किसी सफल महिला उद्यमी के केस स्टडी का विवरण देकर उनके योगदान को समझाएँ।

### 13.10 शब्दावली (Glossary)

**महिला उद्यमिता (Women Entrepreneurship):** उन महिलाओं की पहल जो किसी व्यवसाय, उद्योग या सेवा गतिविधि को स्थापित, प्रबंधित और विकसित करती हैं।

**MSME (Micro, Small and Medium Enterprises):** सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्योग, जो छोटे पैमाने पर व्यवसायिक गतिविधियाँ संचालित करते हैं।

**स्वरोजगार (Self-Employment):** अपनी क्षमता और संसाधनों के माध्यम से स्वयं का व्यवसाय शुरू करना और उसका प्रबंधन करना।

**डिजिटल प्लेटफॉर्म (Digital Platform):** ऑनलाइन माध्यम जिनके द्वारा उत्पाद और सेवाओं का व्यापार और विपणन किया जाता है।

**स्टार्टअप (Startup):** नया व्यवसाय जो नवाचार और तकनीकी दृष्टिकोण के माध्यम से बाजार में प्रवेश करता है।

**सशक्तिकरण (Empowerment):** व्यक्तियों या समूहों को निर्णय लेने, संसाधनों तक पहुँच और स्वतंत्रता प्रदान करना।

**PMMY (Pradhan Mantri Mudra Yojana):** स्वरोजगार और लघु उद्यमों के लिए भारत सरकार की ऋण योजना।

**Stand-Up India Scheme:** SC/ST और महिला उद्यमियों को स्टार्टअप या व्यवसाय शुरू करने के लिए ऋण और मार्गदर्शन प्रदान करने वाली योजना।

### 13.11 संदर्भ (References)

1. Ministry of Skill Development and Entrepreneurship, Government of India. Women Entrepreneurship in India: Status Report 2023. New Delhi: MSDE, 2023.
2. National Sample Survey Office (NSSO). Enterprise Survey 2022–23. Ministry of Statistics and Programme Implementation, Government of India.
3. World Bank. Women, Business and the Law 2024. Washington DC: World Bank Publications, 2024.
4. Government of India. Pradhan Mantri Mudra Yojana (PMMY) Guidelines, Ministry of Finance, 2023.
5. Government of India. Stand-Up India Scheme Guidelines, Department of Financial Services, Ministry of Finance, 2023.
6. Entrepreneurship Development Institute of India (EDII). Women Entrepreneurship Development Programmes: Annual Report 2023.
7. International Labour Organization (ILO). Women at Work Trends 2024. Geneva: ILO, 2024.

## इकाई 14: कृषि एवं पर्यावरण में जेंडर (Gender in Agriculture and Environment)

### इकाई की रूपरेखा

- 14.0 परिचय
- 14.1 उद्देश्य
- 14.2 कृषि में महिलाओं की भूमिका
  - 14.2.1 कृषि श्रम में महिलाओं का योगदान
  - 14.2.2 ग्रामीण अर्थव्यवस्था और जेंडर
  - 14.2.3 फसल उत्पादन, पशुपालन और घरेलू कृषि कार्य
  - 14.2.4 भूमि स्वामित्व और जेंडर असमानता
- 14.3 कृषि में जेंडर आधारित विभाजन
  - 14.3.1 कार्य विभाजन और पारंपरिक लैंगिक भूमिकाएँ
  - 14.3.2 वेतन, श्रम और निर्णय लेने में असमानता
  - 14.3.3 कृषि तकनीक और संसाधनों तक पहुँच
- 14.4 पर्यावरण और जेंडर
  - 14.4.1 प्राकृतिक संसाधनों पर महिलाओं की निर्भरता
  - 14.4.2 जल, वन और भूमि संसाधनों में जेंडर
  - 14.4.3 पर्यावरणीय संकट (जलवायु परिवर्तन, जल संकट) और महिलाओं पर प्रभाव
- 14.5 जलवायु परिवर्तन और महिला किसान
  - 14.5.1 जलवायु परिवर्तन के कृषि पर प्रभाव
  - 14.5.2 महिला किसानों की संवेदनशीलताएँ
  - 14.5.3 अनुकूलन (Adaptation) और सामुदायिक पहल
- 14.6 पर्यावरणीय संरक्षण में महिलाओं की भूमिका
  - 14.6.1 संरक्षण आंदोलनों में महिलाओं की भागीदारी (चिपको आदि)
  - 14.6.2 सामुदायिक वन प्रबंधन में महिला नेतृत्व
  - 14.6.3 सतत कृषि तकनीक और महिलाओं का योगदान
- 14.7 सरकारी नीतियाँ और कार्यक्रम
  - 14.7.1 कृषि नीति और जेंडर
  - 14.7.2 महिला किसान अधिकार और कानूनी प्रावधान
  - 14.7.3 पर्यावरण-संबंधी नीतियों में महिलाओं की भूमिका
- 14.8 वैश्विक दृष्टिकोण: कृषि और पर्यावरण में जेंडर
  - 14.8.1 FAO, UN Women, IPCC आदि की रिपोर्टों से निष्कर्ष
  - 14.8.2 वैश्विक जेंडर गैप और कृषि
  - 14.8.3 भारत के लिए वैश्विक सीख
- 14.9 सारांश
- 14.10 शब्दावली
- 14.11 अभ्यास प्रश्न
- 14.12 संदर्भ सूची

## 14.0 : परिचय

कृषि और पर्यावरण दोनों ही क्षेत्र मानव अस्तित्व और उसकी आजीविका के आधार हैं। इन दोनों में जेंडर की भूमिका प्राचीन काल से ही महत्वपूर्ण रही है, परंतु लंबे समय तक इसे न तो स्वीकार किया गया और न ही इसकी व्यवस्थित चर्चा हुई। ग्रामीण जीवन की संरचना में महिलाएँ, पुरुष और अन्य लैंगिक समूह अपनी-अपनी सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक परिस्थितियों के अनुसार योगदान देते आए हैं। यह इकाई कृषि तथा पर्यावरणीय परिप्रेक्ष्य में जेंडर की इस केंद्रीय भूमिका को व्यवस्थित रूप से समझने का प्रयास करती है। दूसरे, कृषि-कार्य में महिलाओं की भागीदारी मात्र श्रम तक सीमित नहीं है, बल्कि बीज संरक्षण, खाद्य प्रसंस्करण, जैव विविधता के संरक्षण तथा टिकाऊ कृषि-पद्धतियों के विकास में भी उनकी उल्लेखनीय भूमिका रही है। इसके बावजूद कृषि-संपदा पर अधिकार, निर्णय-प्रक्रिया में भागीदारी और तकनीकी संसाधनों तक पहुँच के मामले में महिलाएँ आज भी कई स्तरों पर वंचित हैं। इस असमानता को समझना और इसका विश्लेषण करना जेंडर-अध्ययन का एक महत्वपूर्ण उद्देश्य है। तीसरे, पर्यावरणीय संदर्भ में जेंडर की भूमिका और भी व्यापक हो जाती है। जल-संग्रह, ईंधन, चारा, वन-संपदा तथा प्राकृतिक संसाधनों के उपयोग और संरक्षण से संबंधित कार्यों का सीधा दायित्व अक्सर ग्रामीण महिलाओं और स्थानीय समुदायों पर होता है। पर्यावरणीय क्षरण, जलवायु परिवर्तन और आपदाओं का प्रभाव भी लैंगिक रूप से असमान पड़ता है। इसलिए पर्यावरणीय नीतियों और योजनाओं में जेंडर-संवेदनशीलता आवश्यक मानी जाती है। चौथे, जेंडर और पर्यावरण के संबंध को समझने के लिए पर्यावरणीय नारीवाद (इको-फेमिनिज्म), सामुदायिक संसाधन प्रबंधन, नैसर्गिक महिला-नेतृत्व परंपराएँ तथा सतत विकास के सिद्धांत महत्वपूर्ण विश्लेषणात्मक ढाँचे प्रदान करते हैं। ये दृष्टिकोण हमें बताते हैं कि किस प्रकार लैंगिक अनुभवों के आधार पर प्रकृति के साथ मानव का संबंध निर्मित और परिवर्तित होता है। अंत में, इस इकाई का उद्देश्य छात्रों को यह समझाना है कि कृषि एवं पर्यावरणीय क्षेत्रों में जेंडर न केवल श्रम-विभाजन का मुद्दा है, बल्कि यह अधिकार, प्रतिनिधित्व, संसाधन-सुलभता, सांस्कृतिक धारणाओं और नीति-निर्माण से जुड़ा एक व्यापक सामाजिक प्रश्न है। इस समझ के माध्यम से विद्यार्थी ग्रामीण समाज, पर्यावरणीय चुनौतियों और विकास की प्रक्रिया को अधिक संवेदनशील, समावेशी और बहुआयामी दृष्टि से देखने में सक्षम होंगे।

### 14.1 : उद्देश्य

- ❖ कृषि एवं पर्यावरण के क्षेत्र में जेंडर की केंद्रीय और संरचनात्मक भूमिका को समझना।
- ❖ कृषि-कार्य में महिलाओं, पुरुषों और अन्य लैंगिक समूहों के योगदान, श्रम-वितरण तथा अधिकार-संबंधी असमानताओं का विश्लेषण करना।
- ❖ प्राकृतिक संसाधनों के उपयोग, संरक्षण और प्रबंधन में जेंडर आधारित अनुभवों एवं दायित्वों को व्याख्यायित करना।
- ❖ पर्यावरणीय क्षरण, जलवायु परिवर्तन और आपदाओं के लैंगिक प्रभावों की पहचान कर उन्हें सामाजिक और नीतिगत संदर्भ में समझना।
- ❖ इको-फेमिनिज्म, सतत विकास, सामुदायिक प्रबंधन जैसे वैचारिक ढाँचों के माध्यम से जेंडर और पर्यावरण के संबंध को समग्र रूप से स्पष्ट करना।
- ❖ छात्रों में जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण विकसित करना, ताकि वे कृषि एवं पर्यावरण से संबंधित योजनाओं, नीतियों और स्थानीय पहलों को अधिक समावेशी रूप में समझ और मूल्यांकन कर सकें।
- ❖ ग्रामीण संदर्भों में जेंडर आधारित चुनौतियों, अवसरों और परिवर्तनकारी संभावनाओं का अध्ययन करने की क्षमता विकसित करना।

### 14.2 कृषि में महिलाओं की भूमिका

भारत की कृषि संरचना में महिलाओं की भागीदारी एक केंद्रीय स्तंभ के रूप में मौजूद है। वे खेतों में प्रत्यक्ष श्रम, घरेलू कृषि-आधारित गतिविधियों, पशुधन देखभाल, बीज संरक्षण, खाद्य प्रसंस्करण और ग्रामीण संसाधन प्रबंधन जैसे विविध कार्यों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। कृषि कार्यों में महिलाओं की उपस्थिति अक्सर 'अदृश्य' श्रम के रूप में दर्ज होती है, क्योंकि उनकी अधिकांश गतिविधियाँ अनौपचारिक, अप्रतिष्ठित और बिना वेतन वाली होती हैं। बावजूद इसके, महिलाओं की भूमिका कृषि-उत्पादन की निरंतरता और खाद्य सुरक्षा में आधारभूत योगदान देती है। महिलाएँ कृषि श्रम की लगभग हर अवस्था में सक्रिय होती हैं बीज बोने से लेकर निराई-गुड़ाई, कटाई, मड़ाई और प्रसंस्करण तक। भारत में कई क्षेत्रों में महिलाएँ खेती के कामों में पुरुषों से अधिक समय तक श्रम करती हैं, विशेषकर छोटे और सीमांत किसानों के घरों में। हालांकि, उनके श्रम का आर्थिक मूल्य अक्सर कम आंका जाता है या उसे परिवार के 'सहायक कार्य' के रूप में माना जाता है। महिलाएँ मौसमी कृषि-कार्य, उत्पादन-संबंधी जोखिमों और जलवायु परिवर्तन की चुनौतियों का सीधा सामना करती हैं; फिर भी, उन्हें प्रशिक्षण, आधुनिक उपकरणों और तकनीकी ज्ञान तक कम पहुँच मिलती है। इसके बावजूद, स्थानीय कृषि-ज्ञान, बीज-चयन, मिट्टी संरक्षण और जैविक पद्धतियों में उनका अनुभव अत्यंत समृद्ध होता है। कई राष्ट्रीय सर्वेक्षणों के अनुसार महिला कृषि-श्रमिकों का अनुपात लगातार बढ़ रहा है, जिससे स्पष्ट होता है कि 'फेमिनाइजेशन ऑफ़ एग्रीकल्चर' अर्थात् कृषि में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी ग्रामीण भारत की एक उभरती प्रवृत्ति है। ग्रामीण अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भूमिका बहुआयामी है। वे खेतों में श्रम देने के साथ-साथ पशुपालन, वनोपज संग्रह, हस्तशिल्प, खाद्य प्रसंस्करण और घर-आधारित उत्पादों के निर्माण में योगदान करती हैं। यह योगदान ग्रामीण परिवारों की आय और खाद्य सुरक्षा का आधार है। फिर भी, आर्थिक निर्णयों में महिलाओं की भागीदारी सीमित रहती है। चाहे वह फसल बेचने का निर्णय हो या वित्तीय निवेश का महिलाओं की आवाज़ अक्सर हाशिये पर होती है। इसका कारण पितृसत्तात्मक संरचनाएँ, संसाधनों पर सीमित अधिकार और सामाजिक मान्यताएँ हैं। ग्रामीण श्रम-विभाजन अक्सर जेंडर आधारित होता है पुरुषों को 'उत्पादक' और महिलाओं को 'सहायक' श्रम मानने की प्रवृत्ति अभी भी मजबूत है। यह न केवल असमानता को बनाए रखता है, बल्कि महिलाओं की आर्थिक पहचान और सशक्तिकरण के अवसरों को भी सीमित करता है। महिलाओं की आर्थिक भूमिका को समझना ग्रामीण विकास योजनाओं और कृषि नीतियों को अधिक समावेशी बनाने की दिशा में आवश्यक है। फसल उत्पादन की प्रक्रिया में महिलाएँ कई महत्वपूर्ण कार्यों की जिम्मेदार होती हैं बुआई का चयन, निराई-गुड़ाई, बीजों का संरक्षण, कटाई के बाद की प्रक्रियाएँ, खाद्य सामग्री का भंडारण और घरेलू उपयोग के लिए फसल का वितरण। ये सभी गतिविधियाँ अत्यधिक परिश्रम, समय और विशेषज्ञता मांगती हैं। पशुपालन ग्रामीण महिलाओं का परंपरागत क्षेत्र है। घरेलू कृषि कार्य जैसे रसोई-बागवानी, ईंधन एवं जल का संग्रहण, खाद निर्माण, अनाज पीसना और घरेलू उपभोग के लिए खाद्य सामग्री तैयार करना भी महिलाओं की जिम्मेदारी का हिस्सा है। ये कार्य परिवार की पोषण-सुरक्षा का आधार बनते हैं। इन कार्यों के बावजूद, महिलाओं के तकनीकी प्रशिक्षण, इनपुट संसाधनों और आधुनिक कृषि यंत्रों तक पहुँच अभी भी सीमित है। इससे उनका श्रम अधिक कठिन, समय-साध्य और श्रम-प्रधान बन जाता है। भूमि स्वामित्व कृषि क्षेत्र में जेंडर आधारित असमानता का सबसे बड़ा स्रोत है। भारत में अधिकांश महिलाएँ भूमि की वैधानिक मालिक नहीं होतीं, जबकि वे कृषि श्रम में अत्यधिक योगदान देती हैं। भूमि अधिकार न होने से उनकी आर्थिक सुरक्षा, निर्णयक्षमता और सरकारी योजनाओं के लाभ तक पहुँच सीमित हो जाती है।

#### 14.2.1 कृषि श्रम में महिलाओं का योगदान

भारत में महिलाएँ कृषि श्रम का एक महत्वपूर्ण और अविभाज्य हिस्सा हैं। खेतों में प्रत्यक्ष श्रम से लेकर घरेलू कृषि-आधारित कार्यों तक, वे कृषि उत्पादन की लगभग हर चरण में भाग लेती हैं। राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण (NSS) और कृषि जनगणना के आँकड़े यह दर्शाते हैं कि ग्रामीण क्षेत्रों में महिला श्रमिकों का बड़ा हिस्सा कृषि में संलग्न है, कई राज्यों में तो पुरुषों की तुलना में महिलाओं की श्रम-सहभागिता अधिक पाई जाती है। इस निरंतर भागीदारी के बावजूद, महिलाओं के श्रम को अक्सर 'अदृश्य' न माना जाना जिसे अदृश्य श्रम कहा जाता है कृषि संरचना की एक बड़ी समस्या है। कृषि कार्यों में महिलाओं की भूमिका सबसे अधिक बुआई, निराई-गुड़ाई, रोपाई, कटाई और मड़ाई जैसे श्रम-प्रधान कार्यों में दिखाई देती

है। धान की रोपाई, तिलहन और दलहन की कटाई अथवा सब्जियों की चुनाई जैसे कार्यों में महिलाएँ विशेष दक्षता रखती हैं। इन कार्यों में अत्यधिक मेहनत, धैर्य और कौशल की आवश्यकता होती है, जिसे महिलाएँ लंबे समय से निभाती आ रही हैं। फिर भी, इस श्रम को अक्सर घरेलू ज़िम्मेदारी की तरह देखा जाता है, जिससे इसे औपचारिक मान्यता नहीं मिल पाती। वेतनमान में भी लैंगिक अंतर स्पष्ट रूप से दिखाई देता है कई क्षेत्रों में महिलाओं को समान कार्य के लिए पुरुषों से कम मजदूरी दी जाती है। महिलाएँ कृषि उत्पादन से जुड़े जोखिमों का भी प्रत्यक्ष सामना करती हैं। जलवायु परिवर्तन, अस्थिर मानसून, बढ़ती गर्मी, सिंचाई की सीमित सुविधाएँ और कीट-रोगों के बढ़ते खतरे इन सभी का प्रभाव महिलाओं पर विशेष रूप से पड़ता है, क्योंकि वे खेतों में अधिक समय बिताती हैं और कई बार श्रम-सघन कार्यों की ज़िम्मेदारी अकेले निभाती हैं। इसके अतिरिक्त, महिलाओं को आधुनिक कृषि उपकरणों तक पहुँच कम मिलती है। भारी मशीनें और तकनीक प्रायः पुरुषों के नियंत्रण में रहती हैं, जिससे महिलाओं को पारंपरिक और अधिक कठिन शारीरिक श्रम पर निर्भर रहना पड़ता है। महिलाओं की कृषि भूमिका केवल खेतों तक सीमित नहीं है। वे बीज चयन, बीज संरक्षण, खाद निर्माण, पशुओं की देखभाल, दुग्ध उत्पादन, अनाज भंडारण और खेत से घर तक आने वाले उत्पादों के प्रबंधन में भी प्रमुख योगदान देती हैं। बीज-संरक्षण और पारंपरिक खेती का ज्ञान अक्सर पीढ़ियों से महिलाओं द्वारा संरक्षित किया जाता रहा है। कई अध्ययनों में पाया गया है कि महिलाएँ जैविक कृषि, पोषक-आधारित खेती और स्थानीय कृषि-प्रणालियों के संरक्षण में केंद्रीय भूमिका निभाती हैं। इसके बावजूद, नीतिगत चर्चाओं में उनका अनुभव और ज्ञान पर्याप्त रूप से शामिल नहीं किया जाता। अंततः, महिलाओं का कृषि श्रम भारत के कृषि तंत्र को बनाए रखने में अत्यंत महत्वपूर्ण है। उनकी श्रम दक्षता, अनुभव और अनौपचारिक कौशल कृषि में उत्पादन बढ़ाते हैं और ग्रामीण अर्थव्यवस्था को स्थिर रखते हैं। किंतु उन्हें समान मजदूरी, प्रशिक्षण, तकनीकी अवसर, भूमि अधिकार और संस्थागत समर्थन मिलने में अभी भी लंबा रास्ता तय करना है। महिलाओं के योगदान को पहचान और सम्मान देकर ही कृषि क्षेत्र को अधिक न्यायसंगत, सशक्त और टिकाऊ बनाया जा सकता है।

#### 14.2.2 ग्रामीण अर्थव्यवस्था और जेंडर

भारत की ग्रामीण अर्थव्यवस्था में महिलाओं की भूमिका अत्यंत व्यापक और बहुआयामी है। कृषि कार्यों के अलावा महिलाएँ पशुपालन, वनोपज संग्रह, खाद्य प्रसंस्करण, हस्तशिल्प एवं घर-आधारित उत्पादन जैसी विभिन्न आर्थिक गतिविधियों में योगदान देती हैं। इन गतिविधियों का ग्रामीण परिवारों की आय तथा सामाजिक-आर्थिक स्थिरता में महत्वपूर्ण योगदान होता है। इसके अतिरिक्त, महिलाएँ घरेलू श्रम, जल और ईंधन संग्रह, तथा बच्चों व बुजुर्गों की देखभाल जैसी महत्वपूर्ण ज़िम्मेदारियाँ भी निभाती हैं, जो ग्रामीण अर्थव्यवस्था के सुचारु रूप से चलने के लिए अपरिहार्य हैं। फिर भी, इन कार्यों को अक्सर 'अनौपचारिक' माना जाता है और आर्थिक मूल्यांकन में शामिल नहीं किया जाता। ग्रामीण क्षेत्रों में जेंडर आधारित श्रम विभाजन अभी भी गहरी जड़ें जमाए हुए है। पुरुषों को प्रायः 'मुख्य कमाऊ सदस्य' माना जाता है, जबकि महिलाओं को 'सहायक' भूमिका तक सीमित किया जाता है। यह धारणा वास्तविकता से परे है, क्योंकि कई ग्रामीण परिवारों में महिलाओं का श्रम-योगदान पुरुषों के बराबर या कई बार उससे अधिक होता है। फिर भी, गांवों में आर्थिक निर्णय जैसे कौन-सी फसल उगानी है, किस कीमत पर बेचनी है, और आय का उपयोग कैसे करना है इन सबमें महिलाओं की भागीदारी अक्सर सीमित रहती है। पारंपरिक पितृसत्तात्मक संरचनाएँ इस असमानता को और मजबूत करती हैं। वित्तीय संसाधनों तक महिलाओं की पहुँच ग्रामीण अर्थव्यवस्था का एक और महत्वपूर्ण पहलू है। महिलाओं के पास अक्सर बैंक खाते, ऋण, कृषि-इनपुट, मशीनरी या बाजार की सीधी पहुँच नहीं होती। कई सरकारी योजनाएँ और ग्रामीण बैंकिंग पहलें महिलाओं के लिए उपलब्ध होने के बावजूद, दस्तावेज़, पहचान और भूमि स्वामित्व जैसे कारणों से वे इनका लाभ नहीं ले पातीं। स्वयं सहायता समूहों (SHGs), राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (NRLM) और महिला सहकारी समितियों ने स्थिति में सुधार अवश्य किया है, लेकिन अभी भी बड़े स्तर पर संस्थागत बाधाएँ मौजूद हैं।

महिलाओं का योगदान न केवल उत्पादन संबंधी गतिविधियों में है बल्कि वे ग्रामीण संसाधन प्रबंधन की भी महत्वपूर्ण कारक हैं। जल-संरक्षण, बीज-संरक्षण, घरेलू खाद्य सुरक्षा, पशुधन प्रबंधन, बगीचों और रसोई बगीचों का संचालन ये सभी क्षेत्रों में महिलाएँ अग्रिम भूमिका निभाती हैं। उनके काम से परिवारों के पोषण स्तर में सुधार होता है और कृषि का जैविक एवं टिकाऊ मॉडल मजबूत होता है। इसके बावजूद, नीति-निर्माण और स्थानीय प्रशासनिक संस्थाओं जैसे पंचायतों में उनकी भागीदारी सीमित होती है, जिससे उनकी व्यावहारिक विशेषज्ञता निर्णय-प्रक्रियाओं में शामिल नहीं हो पाती। इन सभी पहलुओं को देखते हुए यह स्पष्ट है कि ग्रामीण अर्थव्यवस्था को वास्तव में सुदृढ़ और समावेशी बनाने के लिए जेंडर दृष्टिकोण को केंद्र में रखना आवश्यक है। महिलाओं के कार्यों का औपचारिक मूल्यांकन, समान मजदूरी, वित्तीय पहुँच, तकनीकी प्रशिक्षण, तथा निर्णय-प्रक्रियाओं में प्रतिनिधित्व बढ़ाने जैसी पहलें न केवल महिलाओं को सशक्त बनाएंगी, बल्कि पूरे ग्रामीण अर्थतंत्र को अधिक लचीला और टिकाऊ बनाएंगी। जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ ही ग्रामीण विकास को दीर्घकालिक मजबूती प्रदान कर सकती हैं।

#### 14.2.3 फसल उत्पादन, पशुपालन और घरेलू कृषि कार्य

भारत के फसल उत्पादन तंत्र में महिलाओं की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण और मूलभूत है। वे कृषि गतिविधियों के अधिकांश श्रम-सघन चरणों में प्रत्यक्ष रूप से भाग लेती हैं जैसे बीज-चयन, बुआई की तैयारी, पौधों की देखभाल, निराई-गुड़ाई और अंततः कटाई। विशेष रूप से धान, जूट, तिलहन और सब्जियों की खेती में महिलाओं का योगदान अधिक दिखाई देता है, जहाँ निराई और रोपाई जैसे कार्य अक्सर उनकी विशेषज्ञता का क्षेत्र होते हैं। इन कार्यों में उच्च स्तर की धैर्यता, तकनीकी समझ और अनुभव की आवश्यकता होती है, जिसे महिलाएँ पीढ़ियों से अभ्यास में लाती रही हैं।

कटाई के बाद के चरणों में भी महिलाओं की भूमिका उतनी ही महत्वपूर्ण है जितनी फसल की उत्पादन प्रक्रिया में। अनाज की सफाई, सुखाने, भंडारण, दालों और अनाजों को सुरक्षित रखने की पारंपरिक तकनीकों का ज्ञान अक्सर महिलाओं के पास होता है। इसके अलावा, वे घरेलू जरूरतों के लिए अनाज और दालों का विभाजन, सब्जियों का संरक्षण और परंपरागत खाद्य पदार्थों का निर्माण जैसे पापड़, अचार और आटा जैसी गतिविधियाँ करती हैं। ये सभी गतिविधियाँ परिवार की खाद्य सुरक्षा में केंद्रीय भूमिका निभाती हैं और मौसमी उतार-चढ़ावों के समय खाद्य उपलब्धता सुनिश्चित करती हैं। पशुपालन भी ग्रामीण महिलाओं की एक प्रमुख जिम्मेदारी है। पशुओं को चारा देने, दुग्ध उत्पादन, दूध निकालने, पशुओं की स्वच्छता, रोग-नियंत्रण और पशु-उत्पादों को बाजार तक पहुँचाने में महिलाएँ अग्रणी भूमिका निभाती हैं। दुग्ध सहकारी समितियों में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी उनकी आर्थिक स्वतंत्रता को बढ़ा रही है और ग्रामीण आजीविका के लिए नए अवसर पैदा कर रही है। हालाँकि, इन्हीं कार्यों के लिए उन्हें पर्याप्त तकनीकी प्रशिक्षण, पशु-चिकित्सा सेवाओं का ज्ञान और आधुनिक इनपुट की पहुँच कम मिलती है, जिससे उनका कार्य और अधिक कठिन हो जाता है। घरेलू कृषि कार्यों में भी महिलाएँ कई महत्वपूर्ण भूमिकाएँ निभाती हैं, जिनका आर्थिक महत्व अक्सर अनदेखा रह जाता है। रसोई-बागवानी, दाल-बीज संरक्षण, खाद निर्माण, जैविक खाद्य उत्पादन, ईंधन और पानी का संग्रह, तथा घर में खाद्य पदार्थों की प्राथमिक प्रसंस्करण गतिविधियाँ महिलाओं की जिम्मेदारी में आती हैं। ये कार्य न सिर्फ घर की दैनिक आवश्यकताओं को पूरा करते हैं बल्कि कृषि-आधारित अर्थव्यवस्था को सहारा देते हैं। घर-आधारित गतिविधियों में महिलाओं का सूक्ष्मज्ञान यह सुनिश्चित करता है कि खेती का चक्र व्यवस्थित तरीके से चलता रहे।

इन सभी कार्यों के बावजूद, महिलाओं को अक्सर तकनीकी ज्ञान, प्रशिक्षण, कृषि मशीनरी और सरकारी योजनाओं का लाभ कम मिलता है। उनकी कृषि-भूमिका को अनौपचारिक और 'घरेलू विस्तार' माना जाना उन्हें आर्थिक पहचान से वंचित करता है। यदि महिलाओं को आधुनिक तकनीकों, निर्णय क्षमता, कृषि संसाधनों और बाजार से जुड़ने के अधिक अवसर प्रदान किए जाएँ, तो वे न केवल अपनी उत्पादकता बढ़ा सकती हैं, बल्कि कृषि तंत्र को अधिक टिकाऊ, विविधतापूर्ण और लाभकारी बना सकती हैं। इसलिए फसल उत्पादन और पशुपालन में महिलाओं के योगदान को नीति-स्तर पर औपचारिक मान्यता देना आवश्यक है।

#### 14.2.4 भूमि स्वामित्व और जेंडर असमानता

ग्रामीण भारत में भूमि स्वामित्व कृषि-संबंधी अधिकार, सामाजिक स्थिति, आर्थिक सुरक्षा और निर्णय-क्षमता का प्रमुख आधार है। फिर भी, महिलाओं की भूमि पर स्वामित्व की स्थिति अत्यंत असमान और सीमित है। राष्ट्रीय स्तर के सर्वेक्षणों के अनुसार, कृषि में भारी श्रम योगदान के बावजूद भूमि की कानूनी मालिक के रूप में महिलाओं की संख्या बहुत कम है। भूमि अधिकार न होने से महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता, उत्पादन संबंधी निर्णयों में भागीदारी और सरकारी योजनाओं तक पहुँच बाधित होती है। यह भूमि आधारित असमानता जेंडर-आधारित आर्थिक विषमता को गहरा बनाती है। भूमि स्वामित्व में यह असमानता केवल कानूनी ढाँचों का परिणाम नहीं है, बल्कि सामाजिक और सांस्कृतिक मान्यताओं की देन भी है। कई परिवारों में बेटियों को भूमि का हिस्सा देना 'परिवार पर बोझ' माना जाता है या यह सोच होती है कि वे विवाह के बाद पति के घर चली जाएंगी, इसलिए भूमि का 'अधिकार' उनके हिस्से में नहीं आता। ऐसे सामाजिक दृष्टिकोण उत्तराधिकार कानूनों में हुए सुधारों के बावजूद महिलाओं को भूमि स्वामित्व से वंचित रखते हैं। पितृसत्तात्मक परंपराएँ इस असमानता को और मजबूत करती हैं। भूमि अधिकार की कमी महिलाओं को संसाधनों के उपयोग और नियंत्रण से भी दूर कर देती है। कृषि मशीनरी, बीज, खाद, सिंचाई सुविधाओं और तकनीकी प्रशिक्षण जैसे कृषि संसाधनों पर नियंत्रण आमतौर पर भूमि मालिकों के पास होता है, जो प्रायः पुरुष होते हैं। परिणामस्वरूप, महिलाएँ कृषि के कम लाभ वाले और अधिक श्रम-सघन कार्यों तक सीमित रह जाती हैं। भूमि स्वामित्व के अभाव में वे किसानों के लिए बनी सरकारी सब्सिडी, बीमा योजनाएँ, ऋण सुविधाओं और प्रशिक्षण कार्यक्रमों से भी वंचित हो जाती हैं, क्योंकि इनकी पात्रता शर्तों में अक्सर भूमि दस्तावेज की माँग होती है। भूमि स्वामित्व न केवल आर्थिक संसाधनों तक पहुँच तय करता है, बल्कि महिलाओं की सामाजिक और पारिवारिक निर्णय क्षमता को भी प्रभावित करता है। जिन महिलाओं के पास भूमि का अधिकार होता है, वे कृषि निर्णयों में अधिक भाग लेती हैं, बच्चों की शिक्षा, स्वास्थ्य और पोषण में बेहतर निवेश करती हैं तथा घरेलू और सामाजिक स्तर पर अधिक प्रभावशाली भूमिका निभाती हैं। इससे स्पष्ट होता है कि भूमि अधिकार महिलाओं के लिए केवल आर्थिक संपत्ति नहीं, बल्कि सामाजिक सशक्तिकरण का माध्यम भी है। अंततः, भूमि स्वामित्व में जेंडर असमानता को समाप्त करना ग्रामीण विकास और कृषि सशक्तिकरण के लिए अनिवार्य है। इसके लिए उत्तराधिकार कानूनों का प्रभावी क्रियान्वयन, महिलाओं के नाम पर भूमि पंजीकरण को बढ़ावा देना, सह-स्वामित्व को प्रोत्साहित करना, तथा महिलाओं को भूमि-संबंधित कानूनी सहायता उपलब्ध कराना आवश्यक है। जब महिलाओं को भूमि पर अधिकार मिलता है, तो वे न केवल कृषि उत्पादन को अधिक टिकाऊ और विविधतापूर्ण बनाती हैं, बल्कि पूरे परिवार और समुदाय को अधिक सुरक्षित और समतामूलक विकास की ओर ले जाती हैं।

### 14.3 कृषि में जेंडर आधारित विभाजन

कृषि कार्यों में जेंडर आधारित विभाजन भारतीय ग्रामीण समाज की एक गहरी संरचना है। यह केवल कामों के बँटवारे तक सीमित नहीं है, बल्कि यह शक्ति, संसाधन, अवसर और निर्णय-क्षमता के असमान वितरण से भी जुड़ा हुआ है। कृषि श्रम में महिलाओं की बड़ी भागीदारी होने के बावजूद, अधिकांश क्षेत्रों में पुरुषों को ही 'मुख्य किसान' माना जाता है और महिलाओं के श्रम को पारिवारिक दायित्व का हिस्सा समझकर औपचारिक मान्यता नहीं दी जाती। इस जेंडर आधारित संरचना का प्रभाव महिलाओं की मजदूरी, श्रम स्थितियों, तकनीक तक पहुँच और संसाधनों के नियंत्रण पर भी प्रत्यक्ष रूप से पड़ता है।

#### 14.3.1 कार्य विभाजन और पारंपरिक लैंगिक भूमिकाएँ

कृषि में कार्य विभाजन अक्सर पारंपरिक लैंगिक भूमिकाओं द्वारा निर्धारित होता है, जहाँ महिलाओं और पुरुषों के लिए अलग-अलग कार्यों को "उचित" माना जाता है। उदाहरण के लिए, महिलाओं का श्रम प्रायः बुआई, रोपाई, निराई-गुड़ाई, कटाई, अनाज की सफाई और घरेलू कृषि कार्यों तक सीमित समझा जाता है। दूसरी ओर, खेत की जुताई, मशीनरी संचालन, सिंचाई उपकरणों का उपयोग और बाजार से जुड़े कार्य पुरुषों के हिस्से में आते हैं। यह विभाजन न केवल श्रम की प्रकृति को निर्धारित करता है, बल्कि श्रम की मान्यता और मजदूरी पर भी प्रभाव डालता है। यह पारंपरिक कार्य विभाजन ऐतिहासिक और सांस्कृतिक कारकों से उत्पन्न हुआ है। भारत के कई समुदायों में महिलाएँ 'सहायक श्रमिक'

मानी जाती थीं, जबकि पुरुषों को भूमि का स्वामी और 'कृषि का मुखिया' माना गया। इस पितृसत्तात्मक संरचना ने महिलाओं को श्रम-सघन, परंतु कम मान्यता वाले कार्यों तक सीमित रखा। परिणामस्वरूप, उनके कार्य का आर्थिक मूल्यांकन भी अक्सर नहीं किया जाता, जिससे उनका श्रम अदृश्य बना रहता है। महिलाएँ पारंपरिक रूप से बीज संरक्षण, खाद निर्माण, पशुपालन और घरेलू खाद्य सुरक्षा जैसे महत्वपूर्ण कार्यों की जिम्मेदारी निभाती रही हैं। ये कार्य कृषि के सतत और टिकाऊ संचालन के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण हैं, परंतु इन्हें अक्सर 'गृह-कार्य' के तहत रखकर कम महत्व दिया जाता है। यह भी जेंडर आधारित कार्य विभाजन की सामाजिक स्वीकृति को मजबूत करता है। तकनीक और मशीनरी से जुड़े कार्यों को पुरुषों का क्षेत्र माना जाना महिलाओं को कृषि के उच्च उत्पादकता वाले क्षेत्रों से दूर रखता है। इससे वे न केवल अधिक कठिन श्रम करती हैं, बल्कि आय के अवसरों में भी पीछे रह जाती हैं। यह असमानता महिलाओं को कृषि उत्पादन श्रृंखला के शुरुआती और श्रमप्रधान चरणों में ही सीमित करती है। कार्य विभाजन में सुधार के लिए आवश्यक है कि कृषि प्रशिक्षण, मशीनरी उपयोग, और तकनीकी कौशल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाई जाए। इससे न केवल उनकी उत्पादकता और श्रम-मूल्य बढ़ेगा, बल्कि कृषि प्रणाली भी अधिक समतामूलक और मजबूत बनेगी।

#### 14.3.2 वेतन, श्रम और निर्णय लेने में असमानता

कृषि श्रम में जेंडर आधारित वेतन-असमानता एक प्रमुख समस्या है। महिलाओं द्वारा किए जाने वाले कार्य अक्सर अधिक श्रम-प्रधान और समय-साध्य होते हैं, फिर भी कई राज्यों में उन्हें पुरुषों की तुलना में कम मजदूरी दी जाती है। यह असमानता केवल मजदूरी तक सीमित नहीं है यह उनके श्रम के मूल्यांकन, सामाजिक मान्यता और आर्थिक सुरक्षा को भी प्रभावित करती है। महिलाएँ काफी हद तक अनौपचारिक मजदूरी पर निर्भर होती हैं, जहाँ श्रम अनुबंध, सुरक्षा प्रावधान, और नियमित वेतन जैसी सुविधाएँ नहीं मिलतीं। विशेष रूप से बुआई, निराई-गुड़ाई और कटाई जैसे मौसमी कार्यों में महिलाओं को अधिक समय लगाना पड़ता है, परंतु श्रम की इस तीव्रता की आर्थिक गणना कम होती है। इससे उनके श्रम अधिकार और श्रम-स्थितियाँ कमजोर हो जाती हैं। निर्णय लेने की क्षमता में भी गहरी असमानता देखने को मिलती है। खेत पर काम का बड़ा हिस्सा करने के बावजूद, महिलाओं को उत्पादन संबंधी निर्णय जैसे कौन-सी फसल लगानी है, बीज कहाँ से खरीदने हैं, आय कैसे खर्च करनी है में शामिल नहीं किया जाता। भूमि स्वामित्व की कमी इस असमानता को और गहरा बनाती है, क्योंकि कृषि में अधिकतर अधिकार और निर्णय भूमि मालिक के पास होते हैं। घरेलू स्तर पर भी पुरुषों का आर्थिक नियंत्रण अधिक होता है, जिससे महिलाओं का श्रम योगदान परिवार के भीतर भी औपचारिक महत्व नहीं पाता। इस स्थिति का प्रभाव परिवार की पोषण स्थिति, शिक्षा, स्वास्थ्य और सामाजिक गतिशीलता पर भी पड़ता है, क्योंकि निर्णय-प्रक्रियाओं में लैंगिक संतुलन न होने से संसाधनों का समतामूलक वितरण बाधित होता है। इस असमानता को कम करने के लिए महिलाओं को श्रम अधिकार, समान वेतन, निर्णय-प्रक्रिया में भागीदारी, और संसाधनों पर नियंत्रण प्रदान करना आवश्यक है। पंचायतों, सहकारी समितियों और किसान-उत्पादक संगठनों में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने से यह बदलाव संस्थागत रूप से मजबूत हो सकता है।

#### 14.3.3 कृषि तकनीक और संसाधनों तक पहुँच

कृषि तकनीक और संसाधनों तक पहुँच में जेंडर आधारित असमानता भारतीय कृषि प्रणाली की प्रमुख चुनौतियों में से एक है। आधुनिक कृषि का बड़ा हिस्सा मशीनरी, उन्नत बीज, सिंचाई उपकरणों, डिजिटल तकनीक और वैज्ञानिक ज्ञान पर आधारित होता जा रहा है। परंतु इन तकनीकी संसाधनों तक महिलाओं की पहुँच अत्यंत सीमित है। इसका प्रमुख कारण भूमि स्वामित्व की कमी, प्रशिक्षण के अवसरों की कमी और पारंपरिक लैंगिक रूढ़ियाँ हैं। कई ग्रामीण क्षेत्रों में आधुनिक उपकरणों का उपयोग पुरुषों का कार्य माना जाता है, जबकि महिलाओं को हल्के और श्रमप्रधान कार्यों तक सीमित रखा जाता है। उदाहरण के लिए, ट्रैक्टर, पावर टिलर या थ्रेशर चलाने का प्रशिक्षण कम ही महिलाओं तक पहुँचता है, जबकि निराई-गुड़ाई जैसे कठिन कार्य अब भी हाथों से ही किए जाते हैं। तकनीक तक पहुँच न होने से न केवल उनका श्रम अधिक कठिन और थकाऊ बनता है, बल्कि उनकी उत्पादकता और आय के अवसर भी सीमित हो जाते हैं। सिंचाई, उर्वरक, कीटनाशक और उच्च गुणवत्ता वाले बीज जैसे कृषि इनपुट्स का नियंत्रण अक्सर पुरुषों के हाथ में होता है।

महिलाएँ कृषि कार्य करती हैं, परंतु इन संसाधनों को खरीदने, संग्रहित करने या उपयोग का निर्णय लेने में शामिल नहीं होतीं। इससे वे कृषि के उन क्षेत्रों से दूर रहती हैं जहाँ अधिक लाभ या उच्च उत्पादन की संभावना होती है। प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण कार्यक्रमों में भी महिलाओं की पहुँच कम रहती है। कई बार प्रशिक्षण कार्यक्रम गाँवों से दूर होते हैं, या ऐसे समय में आयोजित किए जाते हैं जब महिलाएँ घरेलू कार्यों में व्यस्त होती हैं। इससे तकनीकी ज्ञान, आधुनिक कृषि पद्धतियों और वैज्ञानिक नवाचारों से उनका संपर्क कम हो जाता है। यह असमानता उन्हें पारंपरिक कृषि तरीकों पर निर्भर बनाए रखती है। इन चुनौतियों को दूर करने के लिए महिलाओं को कृषि तकनीक से जोड़ना अत्यंत आवश्यक है। महिला-केंद्रित प्रशिक्षण कार्यक्रम, छोटे आकार की मशीनरी, मोबाइल-आधारित कृषि सलाह, और महिला किसान समूहों के माध्यम से तकनीकी पहुँच को प्रभावी ढंग से बढ़ाया जा सकता है। जब महिलाएँ आधुनिक कृषि उपकरणों और संसाधनों का उपयोग करती हैं, तो न केवल उनकी उत्पादकता बढ़ती है, बल्कि पूरे कृषि क्षेत्र में नवाचार और दक्षता में वृद्धि होती है।

#### 14.4 पर्यावरण और जेंडर

पर्यावरण और जेंडर के बीच संबंध अत्यंत घनिष्ठ है, विशेषकर ग्रामीण भारत में, जहाँ महिलाएँ प्राकृतिक संसाधनों के सबसे निकट रहती हैं। घरेलू जीवन, कृषि-आधारित कार्यों और पशुपालन की जिम्मेदारियों के कारण महिलाएँ मिट्टी, जल, वन और भूमि संसाधनों से प्रत्यक्ष रूप से जुड़ी होती हैं। पर्यावरणीय परिवर्तनों का प्रभाव इन पर अधिक स्पष्ट रूप से दिखाई देता है। इसलिए पर्यावरणीय नीतियों और संरक्षण कार्यक्रमों में जेंडर दृष्टिकोण को शामिल करना अत्यावश्यक है। इस संदर्भ में प्राकृतिक संसाधनों की उपलब्धता, पर्यावरणीय संकट और जलवायु परिवर्तन जैसे वैश्विक मुद्दों का अध्ययन महिलाओं की बदलती भूमिकाओं और उनके जीवन पर पड़ने वाले प्रभाव को समझने में मदद करता है।

##### 14.4.1 प्राकृतिक संसाधनों पर महिलाओं की निर्भरता

ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं का जीवन मिट्टी, जल, ईंधन, पशु-चारा और कृषि उत्पादों जैसे प्राकृतिक संसाधनों पर निर्भर करता है। वे भोजन पकाने, पशुपालन, कृषि-कार्य, पीने और घरेलू उपयोग का पानी लाने तथा जड़ी-बूटियों के संग्रह जैसे कार्यों में प्राकृतिक संसाधनों का प्रत्यक्ष उपयोग करती हैं। इसी कारण उनकी जीविका और स्वास्थ्य दोनों संसाधनों की उपलब्धता पर टिका होता है।

- ❖ दूसरा, महिलाएँ पारंपरिक ज्ञान जैसे बीज संरक्षण, औषधीय पौधों की पहचान और जल-संरक्षण पद्धतियाँ को भी संरक्षित करती हैं। यह ज्ञान अक्सर पीढ़ियों तक मौखिक रूप से आगे बढ़ता है, जिसे “स्त्री पर्यावरणीय ज्ञान” के रूप में मान्यता दी जाती है।
- ❖ तीसरा, प्राकृतिक संसाधनों में कमी आने पर महिलाओं पर कार्यभार बढ़ जाता है। उदाहरण के लिए, ईंधन लकड़ी या पानी दूर चले जाने पर उन्हें अधिक दूरी तय करनी पड़ती है, जिससे समय, श्रम और स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है।

अंत में, संसाधनों पर निर्भरता के बावजूद निर्णय-निर्माण में महिलाओं की भूमिका सीमित रहती है। संसाधन प्रबंधन समितियों में पर्याप्त प्रतिनिधित्व नहीं मिलने से उनके अनुभव और आवश्यकताएँ नीतियों में शामिल नहीं हो पातीं।

##### 14.4.2 जल, वन और भूमि संसाधनों में जेंडर

जल संसाधनों के उपयोग और प्रबंधन में महिलाएँ मुख्य भूमिका निभाती हैं, क्योंकि घरेलू जल-आपूर्ति की जिम्मेदारी परंपरागत रूप से उन्हीं पर होती है। जल स्रोतों के सूखने, गहराई बढ़ने या प्रदूषण बढ़ने पर सबसे पहले महिलाएँ प्रभावित होती हैं। जल की कमी से उनका दैनिक श्रम और समय दोनों बढ़ जाते हैं। वन संसाधनों में जेंडर-आधारित संबंध भी स्पष्ट दिखाई देते हैं। महिलाएँ ईंधन, चारा, औषधीय पौधे और खाद्य पदार्थ वनों से एकत्र करती हैं। वन-क्षरण या व्यावसायिक वनारोपण होने पर स्थानीय समुदायों विशेषकर महिलाओं की पारंपरिक पहुँच कम हो जाती है। यह उनके घरेलू अर्थ-तंत्र और भोजन सुरक्षा पर प्रभाव डालता है। भूमि के संदर्भ में असमानता और भी गंभीर है। भारत में महिलाओं के पास भूमि स्वामित्व अत्यंत कम है, जबकि कृषि-आधारित कार्यों में उनका योगदान बहुत अधिक है। भूमि पर अधिकार न होने से वे

सरकारी योजनाओं, ऋण, बीमा और तकनीकी सहायता से भी वंचित रह जाती हैं। अंततः, संसाधन प्रबंधन की स्थानीय संस्थाओं जैसे जल समितियाँ, वन पंचायतों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ने के बावजूद, निर्णय लेने की शक्ति पुरुषों के हाथ में केंद्रित रहती है। इससे महिलाओं के अनुभव नीति-निर्माण में पूरी तरह शामिल नहीं हो पाते।

#### 14.4.3 पर्यावरणीय संकट (जलवायु परिवर्तन, जल संकट) और महिलाओं पर प्रभाव

जलवायु परिवर्तन के कारण होने वाले तापमान वृद्धि, अनियमित वर्षा, सूखा, बाढ़ और हिमनद पिघलने जैसी घटनाएँ ग्रामीण महिलाओं के जीवन को सीधा प्रभावित करती हैं। कृषि-अर्थव्यवस्था पर आधारित समाजों में फसल उत्पादन में अनिश्चितता बढ़ने से महिलाएँ खाद्यान्न सुरक्षा, पशुपालन और घरेलू प्रबंधन जैसे क्षेत्रों में अधिक चुनौतियों का सामना करती हैं। जल संकट विशेष रूप से महिलाओं को प्रभावित करता है। पानी दूर होने पर उन्हें प्रतिदिन कई किलोमीटर चलना पड़ता है, जिससे स्वास्थ्य संबंधी समस्याएँ (रीढ़, घुटनों, पोषण की कमी) उत्पन्न होती हैं और बच्चों की देखभाल या शिक्षा पर उनका ध्यान कम हो जाता है। इसके अलावा पानी के प्रदूषण से रोगों का खतरा भी बढ़ जाता है। पर्यावरणीय आपदाओं जैसे बाढ़, भूस्खलन और चक्रवात के दौरान महिलाओं को सुरक्षित स्थानों तक पहुँचने, बच्चों और बुजुर्गों को बचाने, और पुनर्वास में कई अतिरिक्त जिम्मेदारियों का सामना करना पड़ता है। आपदाओं के बाद आजीविका पुनर्निर्माण में भी महिलाएँ दोहरी चुनौतियों का सामना करती हैं। अंततः, जलवायु परिवर्तन से उत्पन्न प्रवासन (पुरुषों का बाहर पलायन) के कारण ग्रामीण महिलाओं पर खेत, परिवार और पशुधन की जिम्मेदारियाँ अचानक बढ़ जाती हैं। इससे काम का बोझ बढ़ता है, पर संसाधनों और निर्णय लेने पर उनका अधिकार नहीं बढ़ता यही “जेंडरकृत जलवायु प्रभाव” कहलाता है।

#### 14.5 जलवायु परिवर्तन और महिला किसान

जलवायु परिवर्तन का प्रभाव वैश्विक स्तर पर कृषि-निर्भर समाजों के लिए गंभीर चुनौती बनकर उभरा है, और इसका सबसे अधिक प्रभाव उन समुदायों पर पड़ता है जो प्राकृतिक संसाधनों पर प्रत्यक्ष रूप से निर्भर हैं। भारत में महिला किसान कृषि की रीढ़ कही जाती हैं, क्योंकि वे रोपाई, निराई, कटाई, पशुपालन और बीज-संरक्षण जैसी गतिविधियों में केंद्रीय भूमिका निभाती हैं। जलवायु परिवर्तन के कारण तापमान में वृद्धि, वर्षा की अनिश्चितता, सूखे, बाढ़, कीट-प्रकोप और भूमि की उर्वरता पर प्रभाव जैसे कारक उनके कार्य और आजीविका दोनों को प्रभावित करते हैं। दूसरी ओर, महिला किसानों के पास संसाधनों भूमि, ऋण, बीमा और तकनीकी सहायता तक सीमित पहुँच होने के कारण वे जलवायु-संकट का सामना करने में और अधिक संवेदनशील हो जाती हैं। जलवायु परिवर्तन से उत्पन्न चुनौतियाँ न सिर्फ कृषि-उत्पादन को प्रभावित करती हैं बल्कि घरेलू श्रम, भोजन सुरक्षा, स्वास्थ्य और समय-प्रबंधन पर भी प्रतिकूल प्रभाव डालती हैं। इसलिए जलवायु परिवर्तन की नीतियों और ग्रामीण विकास कार्यक्रमों में महिला किसानों के अनुभव एवं ज्ञान को शामिल करना अत्यंत आवश्यक है।

##### 14.5.1 जलवायु परिवर्तन के कृषि पर प्रभाव

जलवायु परिवर्तन के कारण तापमान में बढ़ोतरी और वर्षा चक्र में असंतुलन कृषि उत्पादन को सीधे प्रभावित कर रहे हैं। अनियमित मानसून, लंबे सूखे का दौर और अचानक भारी वर्षा जैसी स्थितियाँ फसलों की वृद्धि और उपज में भारी उतार-चढ़ाव पैदा करती हैं। इसके परिणामस्वरूप बोआई और कटाई के समय में अनिश्चितता बढ़ती है, जिससे किसानों विशेषकर महिला किसानों को अतिरिक्त श्रम और जोखिम का सामना करना पड़ता है।

- ❖ दूसरा, जलवायु परिवर्तन के कारण मिट्टी की गुणवत्ता और नमी स्तर प्रभावित होते हैं, जिससे फसल उत्पादकता घट जाती है। कई क्षेत्रों में भू-जल स्तर तेजी से गिर रहा है, जबकि कुछ क्षेत्रों में सिंचाई पर अत्यधिक निर्भरता बढ़ गई है। इन परिस्थितियों में कृषि-कार्य अधिक कठिन हो जाता है, जिससे महिलाओं पर अतिरिक्त शारीरिक श्रम का दबाव पड़ता है।

- ❖ तीसरा, कीट और रोगों का प्रकोप जलवायु असंतुलन के कारण बढ़ने लगा है। तापमान में हल्की वृद्धि भी कई फसलों पर नए कीटों के हमले को बढ़ावा देती है, जिससे रसायनों पर निर्भरता बढ़ती है। यह महिला किसानों के स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकता है, क्योंकि वे अक्सर बिना सुरक्षा उपकरणों के खेत में काम करती हैं।

अंततः, जलवायु परिवर्तन खाद्यान्न सुरक्षा को भी प्रभावित करता है। जब फसलों की उपज घटती है, तो परिवारों में भोजन की उपलब्धता और पोषण स्तर कम हो जाते हैं। इससे महिलाओं पर घरेलू प्रबंधन और भोजन जुटाने की अतिरिक्त जिम्मेदारी बढ़ जाती है, जो उनके समय और स्वास्थ्य दोनों के लिए चुनौतीपूर्ण है।

#### 14.5.2 महिला किसानों की संवेदनशीलताएँ

महिला किसानों की सबसे बड़ी संवेदनशीलता संसाधनों तक सीमित पहुँच है। भारत में भूमि स्वामित्व का अधिकार महिलाओं के पास बहुत कम होता है, जिसके कारण वे सरकारी योजनाओं, कृषि-बीमा, ऋण और सब्सिडी का पूरा लाभ नहीं ले पातीं। भूमि के अधिकार न होने से जलवायु जोखिमों के दौरान उनकी सुरक्षा और निर्णय लेने की क्षमता कम हो जाती है। दूसरी संवेदनशीलता है घरेलू और कृषि श्रम का दोहरा बोझ। जलवायु परिवर्तन के कारण जब खेती अधिक अनिश्चित हो जाती है, तब महिलाओं को खेत के काम के साथ-साथ पानी लाना, ईंधन जुटाना और भोजन प्रबंधन जैसी घरेलू जिम्मेदारियों में भी अधिक समय लगाना पड़ता है। तीसरी संवेदनशीलता तकनीकी ज्ञान की कमी और प्रशिक्षण तक कम पहुँच से जुड़ी है। कई ग्रामीण क्षेत्रों में कृषि-विस्तार सेवाएँ पुरुष किसानों पर केंद्रित होती हैं, जबकि महिला किसान नई बीज-प्रजातियों, फसल चक्र, सिंचाई तकनीक और जलवायु-अनुकूल खेती के तरीकों से वंचित रह जाती हैं। इससे उत्पादन क्षमता और अनुकूलन की क्षमता दोनों प्रभावित होती हैं। अंततः, जलवायु-प्रेरित आपदाओं जैसे बाढ़, सूखा, भूस्खलन के दौरान महिलाओं की सुरक्षा भी अधिक जोखिम में होती है। संसाधनों की कमी, सामाजिक प्रतिबंधों और सीमित गतिशीलता के कारण वे राहत और पुनर्वास कार्यक्रमों तक जल्दी नहीं पहुँच पातीं।

#### 14.5.3 अनुकूलन (Adaptation) और सामुदायिक पहल

अनुकूलन रणनीतियों का उद्देश्य है कि किसान विशेषकर महिला किसान जलवायु परिवर्तन के जोखिमों से निपटने के लिए सशक्त बनें। कई क्षेत्रों में महिलाएँ पारंपरिक ज्ञान और स्थानीय तकनीकों का उपयोग कर कम पानी वाली फसलों, मिश्रित खेती, जैविक खाद और बीज संरक्षण जैसी पहल कर रही हैं। ये तरीके जलवायु जोखिम को कम करते हैं और उत्पादन में स्थिरता लाते हैं। दूसरे, स्वयं-सहायता समूह (SHGs), महिला कृषक उत्पादक संगठन (FPOs) और सामुदायिक बचत समूह ग्रामीण महिलाओं को प्रशिक्षण, बीज बैंक, सूक्ष्म ऋण और बाजार तक पहुँच प्रदान करते हैं। ये मंच महिलाओं को सामूहिक निर्णय लेने और नई तकनीकों को अपनाने में सक्षम बनाते हैं। तीसरे, सरकार और गैर-सरकारी संस्थाओं द्वारा चलाए जा रहे कार्यक्रम—जैसे जल संरक्षण, ड्रिप सिंचाई, वर्षा जल संचयन, और जलवायु-स्मार्ट कृषि—महिला किसानों को अनुकूलन के लिए उपकरण और प्रशिक्षण उपलब्ध कराते हैं। कई राज्यों में “महिला किसान सशक्तिकरण परियोजनाएँ” जलवायु-उपयुक्त कृषि प्रणालियों को बढ़ावा दे रही हैं। अंततः, सामुदायिक स्तर पर महिलाओं की भागीदारी बढ़ने से जलवायु नीतियों में जेंडर दृष्टिकोण को शामिल करने की दिशा में महत्वपूर्ण बदलाव आ रहा है। स्थानीय समितियों में महिलाओं की भूमिका यह सुनिश्चित करती है कि जल प्रबंधन, वन संरक्षण और भूमि उपयोग से संबंधित निर्णय समुदाय की जरूरतों विशेषकर महिलाओं की जरूरतों के अनुरूप हों।

#### 14.6 पर्यावरणीय संरक्षण में महिलाओं की भूमिका

महिलाएँ पर्यावरणीय संरक्षण में केंद्रीय भूमिका निभाती रही हैं, खासकर ग्रामीण और पर्वतीय क्षेत्रों में, जहाँ उनका जीवन सीधे प्राकृतिक संसाधनों पर निर्भर है। जल, भूमि, वन और जैविक विविधता का प्रबंधन उनके दैनिक कार्यों और पारंपरिक ज्ञान से गहराई से जुड़ा हुआ है। पर्यावरणीय संकट, जैसे जलवायु परिवर्तन, भूमि क्षरण और वनों की कटाई, महिलाओं के जीवन पर प्रत्यक्ष प्रभाव डालते हैं। इस कारण पर्यावरणीय संरक्षण और टिकाऊ प्रथाओं में महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाना आवश्यक है।

महिलाएँ पारंपरिक कृषि ज्ञान, जल-संरक्षण, बीज संरक्षण और जैविक खाद उत्पादन के माध्यम से स्थानीय पर्यावरण को संरक्षित करने में सक्रिय योगदान देती हैं। उनका अनुभव अक्सर पीढ़ियों तक मौखिक रूप में संरक्षित रहता है और यह स्थानीय स्तर पर स्थायी कृषि और वन संरक्षण के लिए महत्वपूर्ण है। सरकारी और गैर-सरकारी संगठनों द्वारा महिला-केंद्रित पर्यावरणीय पहलें, जैसे प्रशिक्षण, महिला-वन समिति और जल संरक्षण समूह, महिलाओं को निर्णय लेने और नेतृत्व में शामिल करने का माध्यम बन रही हैं। इससे न केवल पर्यावरणीय संरक्षण को बढ़ावा मिलता है, बल्कि महिलाओं के सामाजिक और आर्थिक सशक्तिकरण में भी योगदान होता है। महिलाओं की भूमिका केवल संसाधन संरक्षण तक सीमित नहीं है। वे पर्यावरणीय आंदोलनों, सामुदायिक निर्णय-प्रक्रियाओं और सतत कृषि तकनीक के माध्यम से व्यापक स्तर पर पर्यावरणीय जागरूकता फैलाती हैं। इससे ग्रामीण समुदायों में पर्यावरणीय चेतना और जिम्मेदारी विकसित होती है। अंततः, पर्यावरणीय संरक्षण में महिलाओं का योगदान केवल पारंपरिक कार्यों तक सीमित नहीं है, बल्कि यह स्थानीय निर्णय क्षमता, सामुदायिक नेतृत्व और टिकाऊ विकास के लिए भी महत्वपूर्ण है। महिलाओं की सक्रिय भागीदारी के बिना पर्यावरणीय संरक्षण कार्यक्रम पूरी तरह प्रभावी नहीं हो सकते।

#### 14.6.1 संरक्षण आंदोलनों में महिलाओं की भागीदारी (चिपको आदि)

1970 और 1980 के दशक में भारत में उठे प्रमुख पर्यावरणीय आंदोलनों, जैसे चिपको आंदोलन, में महिलाओं की भागीदारी अत्यंत प्रभावशाली रही। हिमालयी क्षेत्रों में महिलाओं ने पेड़ों की कटाई रोकने के लिए प्रत्यक्ष विरोध प्रदर्शन किए और समुदाय को जागरूक किया। इन आंदोलनों में महिलाओं का नेतृत्व न केवल पर्यावरणीय संरक्षण में बल्कि सामाजिक और राजनीतिक चेतना के विकास में भी महत्वपूर्ण था। महिलाओं की सक्रिय भागीदारी का कारण उनकी प्रत्यक्ष निर्भरता थी। जल, ईंधन, पशुपालन और खाद्य सुरक्षा के लिए उन्हें स्थानीय वनों पर भरोसा था। जब पेड़ों की कटाई शुरू हुई, तो उनका जीवन और आजीविका सीधे प्रभावित हुई, जिससे वे आंदोलन में अग्रिम पंक्ति में आईं। चिपको आंदोलन जैसी पहलें महिला नेतृत्व और सामूहिक कार्रवाई के उत्कृष्ट उदाहरण हैं। महिलाओं ने पंचायतों, समुदाय और मीडिया के माध्यम से आंदोलन को व्यापक स्तर पर पहुंचाया और नीतिगत बदलाव में भी योगदान दिया। इन आंदोलनों ने यह संदेश दिया कि पर्यावरणीय संकट से निपटने में महिलाओं की भागीदारी न केवल नैतिक और पारंपरिक दृष्टिकोण से जरूरी है, बल्कि यह सामाजिक और आर्थिक न्याय के लिए भी महत्वपूर्ण है। अंततः, महिला नेतृत्व वाले आंदोलन जैसे चिपको ने यह सिद्ध किया कि महिलाएँ पर्यावरणीय मुद्दों पर निर्णय लेने, नेतृत्व करने और जागरूकता फैलाने में सक्षम हैं।

#### 14.6.2 सामुदायिक वन प्रबंधन में महिला नेतृत्व

सामुदायिक वन प्रबंधन (Community Forest Management) में महिलाओं की भागीदारी ने ग्रामीण वन संरक्षण में उल्लेखनीय सुधार किया है। कई राज्यों में महिला-वन समितियों ने वनों की कटाई रोकने, वृक्षारोपण बढ़ाने और वन उत्पादों का स्थायी उपयोग सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण योगदान दिया है। महिलाएँ वन उत्पादों जैसे ईंधन लकड़ी, घास, जड़ी-बूटियाँ और फल की संग्रह प्रक्रिया और संरक्षण में पारंपरिक ज्ञान का उपयोग करती हैं। उनकी सक्रिय भागीदारी से संसाधनों का अधिक सतत उपयोग संभव होता है और वन पारिस्थितिकी सुरक्षित रहती है। महिला नेतृत्व वाले सामुदायिक समूह निर्णय लेने, नियम लागू करने और विवादों का समाधान करने में अधिक न्यायसंगत और स्थायी दृष्टिकोण अपनाते हैं। उनका स्थानीय अनुभव परियोजनाओं के सफल क्रियान्वयन में सहायक होता है। सामुदायिक वन प्रबंधन में महिलाओं की भागीदारी से स्थानीय समाज में महिलाओं की स्थिति और निर्णय क्षमता भी बढ़ती है। वे न केवल पर्यावरण की सुरक्षा करती हैं, बल्कि अपने समुदाय में सामाजिक और आर्थिक अधिकारों की दिशा में भी परिवर्तन लाती हैं। अंततः, महिला नेतृत्व वाले वन प्रबंधन मॉडल यह दिखाते हैं कि महिलाओं का समावेश टिकाऊ और समावेशी पर्यावरणीय नीति के लिए आवश्यक है।

#### 14.6.3 सतत कृषि तकनीक और महिलाओं का योगदान

महिलाएँ सतत कृषि तकनीक और स्थानीय नवाचारों में केंद्रीय भूमिका निभाती हैं। जैविक खाद, स्थानीय बीज संरक्षण, मिश्रित फसल प्रणाली, जल-संरक्षण तकनीक और पोषण आधारित खेती में उनका योगदान ग्रामीण कृषि प्रणाली को

टिकाऊ बनाता है। वे परंपरागत ज्ञान का उपयोग कर कम लागत वाली और पर्यावरण अनुकूल तकनीक अपनाती हैं। उदाहरण के लिए, वर्षा जल संचयन, ड्रिप सिंचाई और कंपोस्ट खाद का प्रयोग महिला किसानों द्वारा अधिक प्रभावी रूप से किया जाता है। महिला किसान समूह और स्वयं सहायता समूहों (SHGs) इन तकनीकों के प्रशिक्षण और संसाधनों को साझा करने का माध्यम बनते हैं। इससे महिलाओं को नई तकनीक सीखने और अपनाने में मदद मिलती है, साथ ही उनका सामाजिक नेटवर्क भी मजबूत होता है। महिलाओं का योगदान न केवल उत्पादन बढ़ाने में है, बल्कि यह पर्यावरणीय प्रभाव को कम करने और कृषि तंत्र को अधिक टिकाऊ बनाने में भी महत्वपूर्ण है। उनका ज्ञान और नेतृत्व नई पीढ़ी के लिए स्थायी कृषि के आदर्श प्रस्तुत करता है। अंततः, सतत कृषि तकनीक में महिलाओं की भागीदारी ग्रामीण समुदायों में पर्यावरणीय सुरक्षा, आर्थिक सशक्तिकरण और सामाजिक न्याय को सुनिश्चित करती है।

#### 14.7 जलवायु परिवर्तन और जेंडर

जलवायु परिवर्तन एक वैश्विक चुनौती है, जिसका प्रभाव समाज के सभी वर्गों पर पड़ता है, लेकिन ग्रामीण और कृषि-आधारित समुदायों में महिलाएँ विशेष रूप से संवेदनशील होती हैं। महिलाएँ घरेलू जीवन, कृषि और प्राकृतिक संसाधनों पर आधारित कार्यों में प्रत्यक्ष रूप से लगी रहती हैं, जिससे जलवायु परिवर्तन के प्रभाव सबसे पहले और सबसे अधिक उन्हें महसूस होते हैं। यह केवल पर्यावरणीय नहीं, बल्कि सामाजिक, आर्थिक और स्वास्थ्य संबंधी समस्याएँ भी उत्पन्न करता है। जलवायु परिवर्तन के कारण फसल उत्पादन में अनिश्चितता, पानी की कमी, सूखा और बाढ़ जैसी घटनाओं में वृद्धि होती है। महिलाओं पर इसका प्रभाव विशेष रूप से घर और खेत दोनों स्तरों पर देखा जाता है। उन्हें अतिरिक्त श्रम करना पड़ता है, जैसे पानी और ईंधन लकड़ी की दूरी तय करना, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल करना और कृषि कार्य को संतुलित करना। इस प्रकार उनका काम का बोझ और मानसिक तनाव बढ़ जाता है। महिला किसानों की संवेदनशीलता मुख्य रूप से संसाधनों की कमी और निर्णय लेने की सीमित क्षमता में निहित होती है। भूमि स्वामित्व, ऋण, बीमा, तकनीकी सहायता और सरकारी योजनाओं तक सीमित पहुँच के कारण वे जलवायु परिवर्तन के प्रभावों से निपटने में कमजोर पड़ती हैं। यह असमानता उनके सामाजिक और आर्थिक सशक्तिकरण को भी प्रभावित करती है। अनुकूलन (Adaptation) और सामुदायिक पहल महिलाओं के लिए महत्वपूर्ण रणनीतियाँ हैं। महिलाओं द्वारा पारंपरिक और स्थानीय तकनीकों का उपयोग, जैसे जल संचयन, मिश्रित खेती, जैविक खाद और बीज संरक्षण, उनके अनुकूलन क्षमता को बढ़ाता है। स्वयं सहायता समूह (SHGs) और महिला किसान उत्पादक संगठन (FPOs) महिलाओं को सामूहिक रूप से निर्णय लेने, प्रशिक्षण प्राप्त करने और संसाधनों तक पहुँच सुनिश्चित करने में मदद करते हैं। अंततः, जलवायु परिवर्तन के प्रभावों से निपटने के लिए जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ और कार्यक्रम आवश्यक हैं। महिला किसानों की भागीदारी सुनिश्चित करने से न केवल उनका सशक्तिकरण होता है, बल्कि पूरे कृषि और पर्यावरणीय तंत्र में टिकाऊ और समावेशी विकास को बढ़ावा मिलता है। महिलाओं की सक्रिय भागीदारी जलवायु-उपयुक्त नीतियों और स्थायी पर्यावरणीय प्रबंधन के लिए अनिवार्य है।

#### 14.8 वैश्विक दृष्टिकोण: कृषि और पर्यावरण में जेंडर

कृषि और पर्यावरण में जेंडर के मुद्दे केवल राष्ट्रीय स्तर तक सीमित नहीं हैं, बल्कि यह वैश्विक चिंता का विषय बन चुके हैं। जलवायु परिवर्तन, संसाधनों की कमी और पर्यावरणीय संकट का सबसे अधिक प्रभाव उन समूहों पर पड़ता है जो प्राकृतिक संसाधनों पर सीधे निर्भर हैं, विशेषकर महिलाएँ। FAO, UN Women और IPCC जैसी वैश्विक संस्थाएँ इस बात पर जोर देती हैं कि महिलाओं की भागीदारी और उनके ज्ञान को कृषि और पर्यावरणीय नीति में शामिल किए बिना टिकाऊ विकास संभव नहीं है। महिलाओं का योगदान कृषि-उत्पादन, जलवायु अनुकूलन और पारंपरिक संसाधन प्रबंधन में केंद्रीय है। वैश्विक स्तर की रिपोर्टें यह स्पष्ट करती हैं कि महिलाएँ अधिक संवेदनशील होने के बावजूद कम संसाधनों, प्रशिक्षण और निर्णय क्षमता के कारण असमान चुनौतियों का सामना करती हैं। उनके अनुभव और पारंपरिक ज्ञान को नीति-निर्माण में शामिल करना अत्यंत आवश्यक है। वैश्विक दृष्टिकोण यह भी संकेत करता है कि जेंडर-संवेदनशील कृषि और पर्यावरणीय नीतियाँ केवल समानता के लिए नहीं, बल्कि आर्थिक दक्षता, खाद्य सुरक्षा और सतत विकास के लिए

भी महत्वपूर्ण हैं। FAO और UN Women की रिपोर्टें इस बात पर जोर देती हैं कि महिलाओं के अधिकार, भूमि स्वामित्व और संसाधनों तक पहुँच में सुधार होने से वैश्विक कृषि उत्पादन और पर्यावरणीय स्थिरता में वृद्धि होती है। विश्व स्तर पर जेंडर गैप का प्रभाव विशेष रूप से कृषि क्षेत्र में दिखाई देता है। महिलाएँ उत्पादन कार्यों में पुरुषों जितनी मेहनत करती हैं, लेकिन संसाधनों, तकनीकी प्रशिक्षण, ऋण और निर्णय लेने के अधिकार में उन्हें पीछे रखा जाता है। IPCC की रिपोर्ट के अनुसार, जलवायु परिवर्तन की चुनौतियों के दौरान यही असमानताएँ महिलाओं को और अधिक जोखिम में डालती हैं। अंततः, वैश्विक अनुभव और रिपोर्टों से यह निष्कर्ष निकलता है कि जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाए बिना कृषि और पर्यावरणीय संकट का टिकाऊ समाधान संभव नहीं है। महिलाओं के ज्ञान, नेतृत्व और संसाधनों तक पहुँच को बढ़ावा देना समावेशी, टिकाऊ और प्रभावी नीति निर्माण के लिए आवश्यक है।

#### 14.8.1 FAO, UN Women, IPCC आदि की रिपोर्टों से निष्कर्ष

FAO की रिपोर्टें बताती हैं कि महिलाओं की कृषि में भागीदारी वैश्विक स्तर पर 40-50% तक है, परंतु उनकी भूमि स्वामित्व, प्रशिक्षण और वित्तीय संसाधनों तक पहुँच पुरुषों की तुलना में काफी कम है। इससे उत्पादन क्षमता और खाद्य सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। UN Women के आंकड़े यह बताते हैं कि जलवायु परिवर्तन और प्राकृतिक संसाधनों की कमी के दौरान महिलाओं की संवेदनशीलता अधिक होती है। महिला-केंद्रित नीतियों और कार्यक्रमों की कमी से उनके कार्यभार और जोखिम में वृद्धि होती है। IPCC की रिपोर्ट में यह निष्कर्ष है कि जलवायु परिवर्तन से होने वाले सूखा, बाढ़, असमान वर्षा और कीट-प्रकोप का असर महिलाओं पर अधिक गहरा होता है, क्योंकि उनके पास निर्णय लेने की शक्ति और संसाधनों की पहुँच सीमित है। इन वैश्विक रिपोर्टों का एक मुख्य निष्कर्ष यह है कि महिलाओं के ज्ञान और अनुभव को शामिल किए बिना कृषि और पर्यावरणीय नीतियाँ प्रभावी नहीं हो सकतीं। महिलाएँ टिकाऊ कृषि, जलवायु अनुकूलन और प्राकृतिक संसाधन प्रबंधन में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं। अंततः, FAO, UN Women और IPCC की रिपोर्टें एक स्पष्ट संदेश देती हैं कि महिला किसानों और पर्यावरण संरक्षकों को सशक्त बनाने से टिकाऊ विकास और वैश्विक खाद्य सुरक्षा दोनों में सुधार संभव है।

#### 14.8.2 वैश्विक जेंडर गैप और कृषि

वैश्विक स्तर पर जेंडर गैप का सबसे स्पष्ट उदाहरण भूमि स्वामित्व, वित्तीय संसाधनों और तकनीकी प्रशिक्षण में असमानता है। महिलाएँ उत्पादन कार्यों में पुरुषों जितनी मेहनत करती हैं, लेकिन उन्हें अधिकार और संसाधनों की पहुँच कम मिलती है। कई देशों में महिला किसान औपचारिक प्रशिक्षण, ऋण, बीमा और बाजार तक सीमित पहुँच के कारण अधिक जोखिम उठाती हैं। इसका परिणाम कम आय, कम सुरक्षा और अधिक संवेदनशीलता के रूप में सामने आता है। जेंडर गैप केवल आर्थिक स्तर पर नहीं, बल्कि सामाजिक और निर्णय लेने की क्षमता में भी दिखाई देता है। महिलाएँ उत्पादन और संसाधनों के प्रबंधन में योगदान करती हैं, परंतु निर्णय लेने और नीतियों को प्रभावित करने में उनकी भागीदारी कम होती है। IPCC और FAO की रिपोर्टें बताती हैं कि यह वैश्विक असमानता जलवायु परिवर्तन और पर्यावरणीय संकट के प्रभाव को और बढ़ाती है। जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ लागू न होने पर महिलाओं के अधिकार और कृषि स्थिरता दोनों खतरे में पड़ते हैं। अंततः, वैश्विक जेंडर गैप का मुकाबला केवल समानता के लिए नहीं, बल्कि कृषि उत्पादकता, खाद्य सुरक्षा और पर्यावरणीय स्थिरता के लिए भी आवश्यक है।

#### 14.8.3 भारत के लिए वैश्विक सीख

वैश्विक रिपोर्टों और अनुभवों से यह सीख मिलती है कि भारत में भी महिला किसानों और पर्यावरण संरक्षकों के सशक्तिकरण की आवश्यकता है। भूमि स्वामित्व, ऋण, प्रशिक्षण और निर्णय लेने की शक्ति बढ़ाने से भारत में कृषि और पर्यावरणीय नीतियों की प्रभावशीलता बढ़ सकती है। महिलाओं के नेतृत्व वाले कृषि और जल प्रबंधन समूहों को बढ़ावा देना चाहिए, जैसे स्वयं सहायता समूह (SHGs) और महिला किसान उत्पादक संगठन (FPOs)। ये मंच महिलाओं को प्रशिक्षण, संसाधन और सामूहिक निर्णय लेने का अवसर प्रदान करते हैं। भारत को वैश्विक अनुभव से यह सीखने की आवश्यकता है कि पारंपरिक और स्थानीय ज्ञान का संरक्षण और उसका वैज्ञानिक अनुकूलन महिलाओं की भागीदारी के

बिना संभव नहीं है। महिला-केंद्रित नीतियाँ और कार्यक्रम टिकाऊ कृषि, पर्यावरण संरक्षण और जलवायु अनुकूलन में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं। सामुदायिक स्तर पर महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने से न केवल पर्यावरणीय निर्णयों में जेंडर दृष्टिकोण शामिल होगा, बल्कि यह ग्रामीण विकास और सामाजिक न्याय को भी सुनिश्चित करेगा। अंततः, वैश्विक अनुभव और रिपोर्टों से यह स्पष्ट है कि भारत में महिला किसानों और पर्यावरण संरक्षकों को सशक्त बनाने से टिकाऊ विकास, खाद्य सुरक्षा और पर्यावरणीय स्थिरता में महत्वपूर्ण सुधार संभव है।

#### 14.9 सारांश

इस इकाई में हमने कृषि और पर्यावरण में जेंडर के विभिन्न पहलुओं का व्यापक अध्ययन किया। सबसे पहले यह स्पष्ट हुआ कि महिलाओं का कृषि और प्राकृतिक संसाधनों में योगदान अत्यंत महत्वपूर्ण है, फिर भी भूमि स्वामित्व, निर्णय लेने और संसाधनों तक पहुँच के मामले में वे असमानताओं का सामना करती हैं। उनके पारंपरिक ज्ञान और अनुभव को नीति-निर्माण में शामिल करना टिकाऊ विकास और पर्यावरणीय स्थिरता के लिए आवश्यक है।

कृषि में महिलाओं की भूमिका में कार्य विभाजन, पारंपरिक भूमिकाएँ और श्रम असमानता प्रमुख मुद्दे हैं। महिलाओं का श्रम उत्पादन और घरेलू अर्थव्यवस्था दोनों के लिए अनिवार्य है, लेकिन अक्सर कम मान्यता और कम मजदूरी के साथ जुड़ा होता है। भूमि अधिकार और संसाधनों की सीमित पहुँच ने उनकी संवेदनशीलता और निर्णय क्षमता को प्रभावित किया है। जलवायु परिवर्तन और पर्यावरणीय संकट महिलाओं के जीवन पर विशेष प्रभाव डालते हैं। सूखा, बाढ़, जल संकट और कीट प्रकोप जैसी घटनाओं के दौरान महिला किसानों और ग्रामीण महिलाओं का कार्यभार बढ़ जाता है। उनकी संवेदनशीलता, सीमित संसाधन और निर्णय क्षमता उन्हें जोखिम में डालती है। अनुकूलन और सामुदायिक पहल जैसे जल-संरक्षण, मिश्रित खेती और महिला किसान समूह उनकी सुरक्षा और सशक्तिकरण में सहायक होती हैं। वैश्विक दृष्टिकोण ने यह स्पष्ट किया कि FAO, UN Women और IPCC जैसी संस्थाएँ महिलाओं के योगदान और उनकी संवेदनशीलता पर ध्यान देने की आवश्यकता पर जोर देती हैं। वैश्विक जेंडर गैप, संसाधनों और प्रशिक्षण में असमानता, और निर्णय लेने की सीमित क्षमता भारत जैसे देशों के लिए भी सीख प्रदान करती हैं। महिला-केंद्रित नीतियाँ और कार्यक्रम टिकाऊ कृषि, पर्यावरणीय संरक्षण और जलवायु अनुकूलन में प्रभावी योगदान देते हैं। अंततः, इस इकाई से यह निष्कर्ष निकलता है कि कृषि और पर्यावरणीय क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी केवल सामाजिक समानता का मुद्दा नहीं है, बल्कि यह आर्थिक दक्षता, खाद्य सुरक्षा और पर्यावरणीय स्थिरता के लिए भी आवश्यक है। महिलाओं का सशक्तिकरण और उनकी सक्रिय भागीदारी टिकाऊ और समावेशी विकास की दिशा में महत्वपूर्ण कदम है।

#### 14.10 शब्दावली

- ❖ जेंडर (Gender): लैंगिक भेदभाव और सामाजिक रूप से निर्धारित भूमिकाएँ जो पुरुषों और महिलाओं के कार्य, अधिकार और जिम्मेदारियों को प्रभावित करती हैं।
- ❖ महिला किसान (Women Farmer): वह महिला जो कृषि कार्य, पशुपालन और खेत-घर से जुड़े अन्य कार्यों में प्रत्यक्ष रूप से शामिल होती है, चाहे वह भूमि की मालिक हो या न हो।
- ❖ जलवायु परिवर्तन (Climate Change): दीर्घकालिक पर्यावरणीय बदलाव, जैसे तापमान में वृद्धि, वर्षा के पैटर्न का बदलना, सूखा और बाढ़, जो कृषि और जीवन पर प्रभाव डालते हैं।
- ❖ पारंपरिक ज्ञान (Traditional Knowledge): स्थानीय समुदायों और पीढ़ियों द्वारा विकसित और संरक्षित अनुभव और तकनीक, जैसे बीज संरक्षण, जल-संरक्षण और कृषि तकनीक।
- ❖ सामुदायिक वन प्रबंधन (Community Forest Management): स्थानीय समुदायों, विशेषकर महिलाओं, के नेतृत्व में वन संसाधनों का संरक्षण, उपयोग और प्रबंधन।
- ❖ सतत कृषि तकनीक (Sustainable Agricultural Practices): कृषि उत्पादन के तरीके जो पर्यावरणीय संरक्षण, संसाधन की बचत और आर्थिक स्थिरता सुनिश्चित करते हैं, जैसे जैविक खेती और वर्षा जल संचयन।

---

#### 14.11 अभ्यास प्रश्न

---

- ❖ कृषि और पर्यावरण में महिलाओं की भूमिका का विश्लेषण कीजिए।
  - ❖ जलवायु परिवर्तन और प्राकृतिक संसाधनों की कमी का महिला किसानों पर प्रभाव विस्तार से समझाइए।
  - ❖ FAO, UN Women और IPCC की रिपोर्टों के आधार पर वैश्विक दृष्टिकोण से भारत में महिला किसान और पर्यावरण संरक्षण के लिए सीख बताइए।
  - ❖ सामुदायिक वन प्रबंधन और महिला नेतृत्व के महत्व पर चर्चा कीजिए।
- 

#### 14.12 संदर्भ सूची

---

- ❖ FAO. (2023). The State of Food and Agriculture 2023: Gender and Agriculture. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- ❖ UN Women. (2022). Gender Equality and Climate Action in Agriculture. New York: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women.
- ❖ IPCC. (2022). Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Cambridge: Cambridge University Press.
- ❖ Agarwal, B. (2010). Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's Presence Within and Beyond Community Forestry. Oxford: Oxford University Press.
- ❖ Kabeer, N. (2015). Gender, Labour and Rural Development in India. London: Routledge.
- ❖ Government of India. (2023). Ministry of Women and Child Development: Annual Report 2022–23. New Delhi: Government of India.
- ❖ Dutta, A. & Roy, S. (2019). Women and Sustainable Agriculture in India. New Delhi: Sage Publications.
- ❖ Ministry of Agriculture & Farmers Welfare, Government of India. (2022). Women in Agriculture: Status and Policies. New Delhi: Government of India.
- ❖ Menon, N., & van der Meulen Rodgers, Y. (2018). Women's Labour and Climate Change in South Asia. New Delhi: Springer.
- ❖ Chandrasekhar, S. (2021). Gender and Rural Livelihoods: Insights from India. New Delhi: Routledge India.

---

**इकाई 15: असंगठित अर्थव्यवस्था में महिलाएं (Women in Unorganized Economy)**


---

- 15.0 परिचय
- 15.1 असंगठित क्षेत्र की परिभाषा और विशेषताएँ
  - 15.1.1 भारत में असंगठित क्षेत्र का स्वरूप
  - 15.1.2 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की श्रेणियाँ
  - 15.1.3 असंगठित और संगठित क्षेत्र में अंतर
- 15.2 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की स्थिति
  - 15.2.1 रोजगार का प्रकार और कार्य की प्रकृति
  - 15.2.2 मजदूरी, वेतन असमानता और समय की चुनौतियाँ
  - 15.2.3 सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सुरक्षा की कमी
- 15.3 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की विशेष समस्याएँ
  - 15.3.1 लैंगिक असमानता और उत्पीड़न
  - 15.3.2 बाल श्रम और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ
  - 15.3.3 शिक्षा, कौशल और प्रशिक्षण की कमी
  - 15.3.4 कार्य के दौरान स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी जोखिम
- 15.4 महिला सशक्तिकरण और नीति प्रयास
  - 15.4.1 भारत में महिला श्रमिकों के लिए नीति और कानून (श्रम कानून, सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ)
  - 15.4.2 स्वयं सहायता समूह (SHGs), माइक्रोफाइनेंस और महिला उद्यमिता
  - 15.4.3 सामाजिक और गैर-सरकारी संगठन द्वारा सहायता
- 15.5 वैश्विक दृष्टिकोण और अंतरराष्ट्रीय पहल
  - 15.5.1 ILO और UN Women की रिपोर्टें
  - 15.5.2 अंतरराष्ट्रीय मानक और महिला श्रमिकों के अधिकार
  - 15.5.3 भारत के लिए वैश्विक सीख
- 15.6 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण के उपाय
- 15.7 सारांश
- 15.8 शब्दावली
- 15.9 अभ्यास
- 15.10 संदर्भ सूची

## 15.0 परिचय

असंगठित क्षेत्र भारत की अर्थव्यवस्था का एक महत्वपूर्ण और विशाल हिस्सा है, जिसमें औपचारिक या संगठित क्षेत्र के बाहर आने वाले रोजगार और कार्य शामिल होते हैं। यह क्षेत्र कृषि, निर्माण, घरेलू श्रम, स्वरोजगार और सेवाओं जैसे कई क्षेत्रों में फैला हुआ है। भारत में लगभग 90% श्रमिक असंगठित क्षेत्र में काम करते हैं, और इनमें महिलाओं की संख्या भी विशेष रूप से अधिक है। यह क्षेत्र अर्थव्यवस्था में महत्वपूर्ण योगदान देता है, लेकिन इसे सामाजिक सुरक्षा, नियमित वेतन और श्रम संरक्षण जैसी सुविधाओं की कमी का सामना करना पड़ता है। असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी पुरुषों की तुलना में अधिक असुरक्षित और अनियमित होती है। महिलाएँ घरेलू काम, कृषि कार्य, हस्तशिल्प, घरेलू सेवा और स्वरोजगार जैसी गतिविधियों में लगी रहती हैं। इनके कार्य का आर्थिक मूल्य अक्सर कम आंका जाता है और वे श्रम कानूनों और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं से कम लाभान्वित होती हैं। इसके बावजूद, उनका योगदान पारिवारिक और स्थानीय अर्थव्यवस्था के लिए अनिवार्य है। इस क्षेत्र में महिलाओं की असुरक्षा और असमानता कई रूपों में प्रकट होती है। वे न्यूनतम वेतन, स्वास्थ्य सुविधाओं, रोजगार सुरक्षा और प्रशिक्षण के अवसरों से वंचित रहती हैं। इसके अलावा, लैंगिक भेदभाव, घरेलू जिम्मेदारियों और सामाजिक प्रतिबंधों के कारण उन्हें अवसरों और संसाधनों तक सीमित पहुँच मिलती है। ये सभी कारक महिला श्रमिकों की सामाजिक, आर्थिक और मानसिक स्थिति पर गहरा प्रभाव डालते हैं। असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की सशक्तिकरण की दिशा में सरकार और गैर-सरकारी संगठनों द्वारा विभिन्न प्रयास किए गए हैं। श्रम कानून, सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ, स्वयं सहायता समूह (SHGs), माइक्रोफाइनेंस और कौशल विकास कार्यक्रम महिलाओं के सशक्तिकरण और रोजगार सुरक्षा में सहायक हैं। इन नीतियों और पहलों का उद्देश्य महिला श्रमिकों की आर्थिक और सामाजिक स्थिति में सुधार लाना है। इस इकाई में हम असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की भूमिका, उनकी समस्याएँ, नीति प्रयास और वैश्विक दृष्टिकोण का अध्ययन करेंगे। छात्रों को यह समझने का अवसर मिलेगा कि महिला श्रमिकों का योगदान न केवल अर्थव्यवस्था में महत्वपूर्ण है, बल्कि उनके सशक्तिकरण और समान अवसरों को सुनिश्चित करना समाज और विकास के लिए भी आवश्यक है।

### 15.1 उद्देश्य (Objectives)

इस इकाई के उद्देश्य हैं कि शिक्षार्थी:

- ❖ असंगठित क्षेत्र की परिभाषा, इसकी विशेषताएँ और भारत में इसका महत्व समझें।
- ❖ असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी, रोजगार के प्रकार, वेतन असमानता और सामाजिक सुरक्षा की चुनौतियों को पहचानें।
- ❖ असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों द्वारा सामना की जाने वाली लैंगिक असमानता, उत्पीड़न, स्वास्थ्य जोखिम और कौशल की कमी को समझें।
- ❖ भारत में महिला श्रमिकों के लिए लागू श्रम कानून, सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ, स्वयं सहायता समूह (SHGs) और अन्य सशक्तिकरण पहल का अवलोकन करें।
- ❖ अंतरराष्ट्रीय रिपोर्टों और मानकों (ILO, UN Women) के माध्यम से असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों के अधिकारों और सशक्तिकरण की वैश्विक चुनौतियाँ और समाधान समझें।

### 15.2 असंगठित क्षेत्र की परिभाषा और विशेषताएँ

असंगठित क्षेत्र वह हिस्सा है जो औपचारिक या संगठित क्षेत्र के बाहर आता है। इसमें वे सभी रोजगार और कार्य शामिल होते हैं जो श्रम कानूनों, सामाजिक सुरक्षा या नियमित नियामक ढाँचे के अंतर्गत नहीं आते। असंगठित क्षेत्र का कार्यकाल अस्थायी, अनियमित और अनौपचारिक होता है। इसमें रोजगार की सुरक्षा, न्यूनतम मजदूरी, बीमा और पेंशन जैसी सुविधाएँ सीमित या अनुपस्थित होती हैं। भारत में असंगठित क्षेत्र राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था का महत्वपूर्ण हिस्सा है और यह

विशेष रूप से ग्रामीण अर्थव्यवस्था, सेवा क्षेत्र और घरेलू श्रम में फैला हुआ है। असंगठित क्षेत्र की मुख्य विशेषताएँ हैं: रोजगार का अनियमित और अस्थायी स्वरूप, कम वेतन और लाभ, सीमित सामाजिक सुरक्षा, कौशल आधारित कार्य का प्रचलन और घरेलू और पारंपरिक कामों में महिलाओं की अधिक भागीदारी। महिलाओं का योगदान परिवार और स्थानीय अर्थव्यवस्था में अनिवार्य है, परंतु इसे कम आंका जाता है और अक्सर पुरुष-केंद्रित नीतियों में शामिल नहीं किया जाता।

15.2.1 भारत में असंगठित क्षेत्र का स्वरूप: भारत में असंगठित क्षेत्र कृषि, निर्माण, घरेलू सेवा, हस्तशिल्प और छोटे व्यवसायों में फैला हुआ है। ग्रामीण क्षेत्रों में महिला श्रमिक मुख्यतः कृषि कार्य, पशुपालन, बागवानी और घरेलू कार्यों में लगी रहती हैं। शहरी क्षेत्रों में महिलाएँ घरेलू काम, होटलों, रेस्टोरेंट, फैक्ट्रियों, कक्षाओं और सेवा क्षेत्रों में असंगठित रूप से कार्य करती हैं। महिला श्रमिकों की संख्या असंगठित क्षेत्र में पुरुषों की तुलना में अधिक है, लेकिन उनकी आय, सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा के अवसर सीमित हैं। रोजगार का स्वरूप अस्थायी और साप्ताहिक या मासिक आधार पर होता है, जिससे उनकी आर्थिक स्थिरता पर प्रभाव पड़ता है। असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाएँ अक्सर पारंपरिक और स्थानीय ज्ञान का उपयोग करती हैं। उनका योगदान केवल परिवार या स्थानीय बाजार तक सीमित नहीं होता, बल्कि राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

15.2.2 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की श्रेणियाँ: असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों को मुख्यतः चार श्रेणियों में बाँटा जा सकता है:

- ❖ कृषि और ग्रामीण कार्यकर्ता: खेतों में काम करने वाली महिलाएँ, पशुपालन और बागवानी में संलग्न महिलाएँ।
- ❖ घरेलू कामकाजी महिलाएँ: घरों में घरेलू सेवाएँ, साफ-सफाई, रसोई और देखभाल कार्य करती हैं।
- ❖ स्वरोजगार और लघु उद्योग: कुटीर उद्योग, हस्तशिल्प, सिलाई-कढ़ाई, बुनाई और स्थानीय व्यवसाय में संलग्न महिलाएँ।
- ❖ शहरी असंगठित सेवा क्षेत्र की महिलाएँ: फैक्ट्रियों, रेस्टोरेंट, होटल, होम-मैड सेवाओं और दुकानों में कार्यरत महिलाएँ। इन श्रेणियों में काम करने वाली महिलाओं को वेतन, कार्य सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा में समान अवसर नहीं मिलते। अधिकांश महिलाएँ पारिवारिक जिम्मेदारियों और कार्य के दबाव के कारण सीमित संसाधनों के साथ काम करती हैं।

15.2.3 असंगठित और संगठित क्षेत्र में अंतर: संगठित क्षेत्र में श्रमिक नियमित वेतन, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य सुविधाएँ, पेंशन और श्रम कानूनों के अंतर्गत आते हैं। इसके विपरीत, असंगठित क्षेत्र में रोजगार अनियमित और अस्थायी होता है, वेतन कम और असमान होता है, और सामाजिक सुरक्षा की सुविधाएँ सीमित होती हैं। संगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों को कानूनी संरक्षण, प्रशिक्षण और अवसर मिलते हैं, जबकि असंगठित क्षेत्र में महिलाएँ अधिक संवेदनशील और असुरक्षित स्थिति में काम करती हैं। लैंगिक भेदभाव, घरेलू जिम्मेदारियाँ और रोजगार के असमान अवसर असंगठित क्षेत्र की प्रमुख चुनौतियाँ हैं। असंगठित और संगठित क्षेत्र के बीच यह अंतर नीति निर्माण, महिला सशक्तिकरण और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। असंगठित क्षेत्र की महिलाओं की समस्याओं को समझना और उन्हें सशक्त बनाना सामाजिक न्याय और आर्थिक विकास दोनों के लिए आवश्यक है।

### 15.3 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की विशेष समस्याएँ

असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों को अनेक समस्याओं का सामना करना पड़ता है। इनमें लैंगिक असमानता, बाल श्रम और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ, शिक्षा और कौशल की कमी, तथा स्वास्थ्य और सुरक्षा से जुड़े जोखिम प्रमुख हैं। ये समस्याएँ न केवल उनकी कार्य क्षमता को प्रभावित करती हैं, बल्कि सामाजिक और आर्थिक असमानताओं को भी बढ़ाती हैं। इस खंड में हम इन समस्याओं का विस्तृत विश्लेषण करेंगे।

15.3.1 लैंगिक असमानता और उत्पीड़न: असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों को अक्सर लैंगिक असमानता का सामना करना पड़ता है। पुरुषों की तुलना में महिलाओं को कम वेतन मिलता है, भले ही कार्य समान हो। वेतन, कार्य समय और पदोन्नति में असमानता उनकी आर्थिक स्वतंत्रता और आत्मविश्वास को प्रभावित करती है। महिलाओं के साथ काम के दौरान उत्पीड़न और यौन हिंसा जैसी समस्याएँ भी आम हैं। घरेलू काम, निर्माण, सेवा और फैक्ट्री जैसे क्षेत्रों में महिलाओं

को अक्सर अनुचित व्यवहार, भेदभाव और धमकियों का सामना करना पड़ता है। लैंगिक असमानता सामाजिक और पारिवारिक दबावों के साथ जुड़कर उनकी कार्य क्षमता और मनोबल को प्रभावित करती है। महिलाओं को निर्णय लेने, संसाधनों तक पहुँच और नेतृत्व में सीमित अवसर मिलते हैं। सरकारी नीतियों और श्रम कानूनों के बावजूद, असंगठित क्षेत्र में महिलाओं के लिए प्रभावी सुरक्षा उपायों का अभाव है। इससे उत्पीड़न और असमानता को रोकना कठिन होता है। इस असमानता और उत्पीड़न से निपटने के लिए महिला सशक्तिकरण, प्रशिक्षण और जागरूकता कार्यक्रम आवश्यक हैं। स्वयं सहायता समूह (SHGs) और महिला संगठन इस दिशा में महत्वपूर्ण योगदान दे सकते हैं।

15.3.2 बाल श्रम और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ: असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं पर घरेलू और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ भी भारी होती हैं। बच्चों की देखभाल, वृद्ध और बीमार परिवारजनों की जिम्मेदारी के साथ-साथ काम करना उनकी दैनिक दिनचर्या को चुनौतीपूर्ण बनाता है। अक्सर महिलाएँ अपने बच्चों को साथ लेकर काम करती हैं या बच्चों को घर पर छोड़ कर काम करती हैं। इससे बच्चों की शिक्षा और स्वास्थ्य प्रभावित होता है, और बाल श्रम की संभावना बढ़ जाती है। बाल श्रम की समस्या विशेष रूप से उन परिवारों में गहरी है जहाँ महिला आर्थिक रूप से कमजोर स्थिति में है। बच्चे माता-पिता की अनुपस्थिति में काम करने के लिए मजबूर होते हैं। महिलाओं पर पारिवारिक जिम्मेदारियों और काम का दबाव उनके मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डालता है। यह असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की संवेदनशीलता को और बढ़ाता है। समस्या का समाधान सामाजिक सुरक्षा, बाल देखभाल सुविधाएँ और परिवार-हितकारी नीतियों के माध्यम से ही संभव है। इससे महिलाओं को काम और परिवार दोनों में संतुलन बनाने में मदद मिलती है।

15.3.3 शिक्षा, कौशल और प्रशिक्षण की कमी: असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली अधिकांश महिलाओं की शिक्षा और कौशल सीमित है। न्यूनतम शिक्षा या बिना शिक्षा के कारण उन्हें उच्च गुणवत्ता वाले रोजगार और बेहतर आय के अवसर नहीं मिलते। कौशल और प्रशिक्षण की कमी से महिलाएँ असंगठित रोजगार में असुरक्षित और अनियमित कार्य करती हैं। तकनीकी और वित्तीय ज्ञान के अभाव में वे नई तकनीक और संसाधनों का उपयोग करने में पिछड़ जाती हैं। असंगठित क्षेत्र में प्रशिक्षण कार्यक्रमों की कमी और महिलाओं तक पहुँच सीमित होने के कारण उनकी कार्य दक्षता और उत्पादकता पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। शिक्षा और कौशल की कमी महिला श्रमिकों की सशक्तिकरण, निर्णय क्षमता और नेतृत्व की संभावनाओं को भी प्रभावित करती है। यह असमानता उनके सामाजिक और आर्थिक अधिकारों को सीमित करती है। समाधान के लिए कौशल प्रशिक्षण, साक्षरता कार्यक्रम और महिला-केंद्रित शिक्षा पहल आवश्यक हैं। स्वयं सहायता समूह (SHGs) और स्थानीय संगठन इस दिशा में महिलाओं को प्रशिक्षित और सशक्त बना सकते हैं।

15.3.4 कार्य के दौरान स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी जोखिम: असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों को कार्य के दौरान अनेक स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिमों का सामना करना पड़ता है। निर्माण, कृषि, घरेलू सेवा और फैक्ट्री जैसे क्षेत्रों में शारीरिक चोट, संक्रमण और अन्य स्वास्थ्य समस्याएँ आम हैं। महिलाओं को काम के दौरान व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरणों और सुविधाओं की कमी का सामना करना पड़ता है। इसके कारण शारीरिक चोट, मानसिक तनाव और दीर्घकालिक स्वास्थ्य समस्याएँ बढ़ती हैं। अनियमित कार्य समय, लंबी श्रमिक दिनचर्या और कठिन शारीरिक कार्य भी उनके स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव डालते हैं। पोषण और स्वास्थ्य सेवाओं की कमी इसे और गंभीर बनाती है। सुरक्षा उपायों और स्वास्थ्य सुविधाओं की कमी से महिलाएँ असुरक्षित स्थिति में काम करती हैं। यह उनकी उत्पादकता और जीवन स्तर को प्रभावित करता है। समाधान के रूप में सुरक्षित कार्य वातावरण, स्वास्थ्य सेवाएँ, नियमित मेडिकल जांच और जागरूकता कार्यक्रम आवश्यक हैं। इसके अलावा, सरकार और गैर-सरकारी संगठन सुरक्षा मानकों और प्रशिक्षण के माध्यम से महिला श्रमिकों को सशक्त बना सकते हैं।

#### 15.4 महिला सशक्तिकरण और नीति प्रयास

असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए नीति निर्माण, कानूनी सुरक्षा और सामाजिक समर्थन की आवश्यकता अत्यंत महत्वपूर्ण है। भारत में महिला श्रमिकों को आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक रूप से सशक्त बनाने

के लिए कई सरकारी नीतियाँ और योजनाएँ लागू की गई हैं। इन प्रयासों का उद्देश्य न केवल उनके रोजगार और आय को बढ़ाना है, बल्कि उनकी सुरक्षा, सम्मान और निर्णय लेने की क्षमता को भी मजबूत बनाना है। महिला सशक्तिकरण का अर्थ केवल आर्थिक स्वतंत्रता तक सीमित नहीं है। यह उनके शिक्षा, कौशल, स्वास्थ्य, सामाजिक सम्मान और निर्णय लेने की क्षमता को भी शामिल करता है। असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएँ अक्सर अनिश्चितता और असुरक्षा के बीच जीवन यापन करती हैं। इस कारण से उनकी भागीदारी और सशक्तिकरण की दिशा में लक्षित नीतियाँ आवश्यक हैं। सरकारी नीतियों और कार्यक्रमों के अलावा, स्थानीय और अंतरराष्ट्रीय संगठन भी महिला सशक्तिकरण के प्रयासों में योगदान देते हैं। इन पहलों का उद्देश्य महिलाओं को वित्तीय, सामाजिक और कानूनी रूप से सशक्त बनाना है। इसके अलावा, महिलाओं के नेटवर्क, स्वयं सहायता समूह और सामुदायिक संगठन उन्हें समर्थन और मार्गदर्शन प्रदान करते हैं। अंततः, महिला सशक्तिकरण और नीति प्रयास केवल रोजगार तक सीमित नहीं हैं। यह सामाजिक न्याय, लैंगिक समानता और आर्थिक विकास के लिए भी महत्वपूर्ण है। सशक्त महिलाएँ न केवल अपने परिवार और समुदाय के विकास में योगदान देती हैं, बल्कि राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था और सामाजिक स्थिरता में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।

15.4.1 भारत में महिला श्रमिकों के लिए नीति और कानून: भारत सरकार ने असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों के लिए कई कानून और नीतियाँ लागू की हैं। इनमें महिला मजदूर (सुरक्षा और कल्याण) अधिनियम, 1966, मैटर्निटी लाभ अधिनियम, 1961, और श्रम संहिता 2020 प्रमुख हैं। ये कानून महिला श्रमिकों को वेतन, कार्य सुरक्षा, मातृत्व लाभ और अन्य सुविधाएँ प्रदान करते हैं। श्रम कानूनों के अंतर्गत महिला श्रमिकों के लिए कार्य की अवधि, विश्राम, सुरक्षित कार्य वातावरण और यौन उत्पीड़न से सुरक्षा सुनिश्चित की जाती है। यह महिलाओं की रोजगार सुरक्षा और कार्य क्षमता को बढ़ाने में सहायक है। सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ जैसे प्रधानमंत्री जन-धन योजना, स्वरोजगार योजना, और प्रधानमंत्री मातृ वंदना योजना महिलाओं के आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण में योगदान देती हैं। ये योजनाएँ उन्हें वित्तीय सहायता, प्रशिक्षण और स्वास्थ्य सुविधाएँ उपलब्ध कराती हैं। हालांकि, असंगठित क्षेत्र में इन नीतियों और कानूनों का क्रियान्वयन चुनौतीपूर्ण है। महिलाओं तक लाभ पहुँचाने के लिए जागरूकता, प्रशिक्षण और प्रशासनिक समर्थन आवश्यक हैं। समग्र रूप से, भारत में महिला श्रमिकों के लिए नीति और कानूनी ढाँचा सशक्तिकरण के लिए आधार प्रदान करता है, लेकिन इसका प्रभावी कार्यान्वयन आवश्यक है।

15.4.2 स्वयं सहायता समूह (SHGs), माइक्रोफाइनेंस और महिला उद्यमिता: स्वयं सहायता समूह (SHGs) महिलाओं को सामूहिक रूप से बचत, ऋण और प्रशिक्षण का अवसर प्रदान करते हैं। ये समूह महिलाओं को वित्तीय स्वतंत्रता और सामूहिक निर्णय लेने की क्षमता विकसित करने में मदद करते हैं। माइक्रोफाइनेंस के माध्यम से महिलाएँ छोटे व्यवसाय और स्वरोजगार शुरू कर सकती हैं। यह उन्हें आर्थिक रूप से स्वतंत्र बनाता है और पारिवारिक आय में योगदान बढ़ाता है। साथ ही, यह असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की सशक्तिकरण को प्रोत्साहित करता है। महिला उद्यमिता का विकास स्थानीय अर्थव्यवस्था और समुदाय के लिए लाभकारी है। महिलाएँ हस्तशिल्प, कुटीर उद्योग, कृषि आधारित व्यवसाय और सेवा क्षेत्रों में स्वरोजगार के माध्यम से अपनी आर्थिक स्थिति सुधार सकती हैं। SHGs और माइक्रोफाइनेंस महिलाओं को प्रशिक्षण, वित्तीय प्रबंधन, विपणन और नेटवर्किंग के अवसर भी प्रदान करते हैं। इससे उनका आत्मविश्वास बढ़ता है और वे सामुदायिक निर्णयों में सक्रिय भागीदारी कर सकती हैं। अंततः, SHGs, माइक्रोफाइनेंस और महिला उद्यमिता असंगठित क्षेत्र में महिलाओं के लिए सशक्तिकरण का प्रभावी माध्यम हैं। यह न केवल उनकी आय बढ़ाता है बल्कि सामाजिक सम्मान और निर्णय क्षमता को भी मजबूत करता है।

15.4.3 सामाजिक और गैर-सरकारी संगठन द्वारा सहायता: सामाजिक और गैर-सरकारी संगठन (NGOs) असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों को प्रशिक्षण, कानूनी सहायता, स्वास्थ्य सेवाएँ और जागरूकता प्रदान करते हैं। ये संगठन महिलाओं को सामूहिक रूप से संगठित करने और उनके अधिकारों की रक्षा करने में मदद करते हैं। NGOs महिलाओं को नेतृत्व और संगठनात्मक क्षमता विकसित करने के अवसर भी प्रदान करते हैं। यह उन्हें सामुदायिक स्तर पर निर्णय लेने और नीति निर्माण में भागीदारी के लिए सशक्त बनाता है। कई संगठन बाल देखभाल, पोषण, स्वास्थ्य सुरक्षा और शिक्षा में

भी महिलाओं का समर्थन करते हैं। इससे महिला श्रमिक अपने परिवार और कार्य दोनों में संतुलन स्थापित कर सकती हैं। सरकारी और गैर-सरकारी प्रयासों का संयोजन महिलाओं को आर्थिक, सामाजिक और मानसिक रूप से सशक्त बनाने में सहायक है। यह असंगठित क्षेत्र में उनके जीवन स्तर और कार्य क्षमता को सुधारता है। अंततः, सामाजिक और गैर-सरकारी संगठन महिला सशक्तिकरण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। ये संगठन महिलाओं को उनके अधिकारों, संसाधनों और निर्णय लेने की क्षमता से जोड़कर असंगठित क्षेत्र में स्थायी सुधार की दिशा में काम करते हैं।

### 15.5 वैश्विक दृष्टिकोण और अंतरराष्ट्रीय पहल

असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की समस्याओं और सशक्तिकरण को केवल राष्ट्रीय दृष्टिकोण से नहीं देखा जा सकता। वैश्विक स्तर पर भी महिला श्रमिकों के अधिकार, सामाजिक सुरक्षा और समान अवसरों के लिए अनेक पहल और मानक विकसित किए गए हैं। अंतरराष्ट्रीय संगठनों के माध्यम से वैश्विक दृष्टिकोण से यह स्पष्ट होता है कि असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की सुरक्षा, प्रशिक्षण और सशक्तिकरण सभी देशों के लिए चुनौतीपूर्ण और महत्वपूर्ण मुद्दा है।

15.5.1 ILO और UN Women की रिपोर्टें: अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) ने बार-बार असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति पर ध्यान देने की आवश्यकता जताई है। ILO के अनुसार, असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों का कार्य अनियमित, असुरक्षित और कम मान्यता वाला होता है। महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और आय सुनिश्चित करने के लिए अंतरराष्ट्रीय नीतियाँ और कार्यक्रम विकसित किए गए हैं। UN Women की रिपोर्टों में यह बताया गया है कि लैंगिक असमानता, वेतन भेदभाव और रोजगार सुरक्षा की कमी वैश्विक स्तर पर समान रूप से मौजूद हैं। महिलाओं के आर्थिक, सामाजिक और राजनीतिक सशक्तिकरण के लिए जागरूकता, प्रशिक्षण और नीति हस्तक्षेप जरूरी हैं। ILO और UN Women ने वैश्विक स्तर पर महिला-केंद्रित प्रशिक्षण, कौशल विकास और वित्तीय सहायता कार्यक्रमों को बढ़ावा दिया है। इनके माध्यम से महिलाओं को असंगठित क्षेत्र में सशक्त बनाने और उनके अधिकारों की सुरक्षा करने की दिशा में कदम उठाए जाते हैं। इन रिपोर्टों के निष्कर्ष यह भी सुझाते हैं कि महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण के लिए अंतरराष्ट्रीय सहयोग, मानक और नीति आदान-प्रदान आवश्यक हैं। इससे न केवल देशों के विकास में महिलाओं का योगदान बढ़ता है, बल्कि लैंगिक समानता भी सुनिश्चित होती है। अंतरराष्ट्रीय रिपोर्टों का अध्ययन भारतीय नीतियों और कार्यक्रमों में सुधार के लिए मार्गदर्शक सिद्ध होता है। इससे असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की सुरक्षा और सशक्तिकरण के लिए प्रभावी रणनीतियाँ विकसित की जा सकती हैं।

15.5.2 अंतरराष्ट्रीय मानक और महिला श्रमिकों के अधिकार: अंतरराष्ट्रीय स्तर पर महिला श्रमिकों के अधिकारों को सुरक्षित करने के लिए कई कन्वेंशन्स और मानक विकसित किए गए हैं। ILO की Convention No. 189 घरेलू श्रमिकों के अधिकारों और सुरक्षा को सुनिश्चित करती है। यह महिला श्रमिकों के लिए समान वेतन, सुरक्षित कार्य वातावरण और सामाजिक सुरक्षा के अवसर प्रदान करती है। संयुक्त राष्ट्र के मानवाधिकार मानकों में लैंगिक समानता, श्रम सुरक्षा और समान अवसर को अनिवार्य माना गया है। इन मानकों के अनुसार सभी देशों को अपने राष्ट्रीय कानूनों में महिलाओं के अधिकारों और सुरक्षा के प्रावधान शामिल करने की आवश्यकता है। महिला श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा के लिए अंतरराष्ट्रीय दिशानिर्देश और निरीक्षण तंत्र बनाए गए हैं। इससे यह सुनिश्चित होता है कि असंगठित क्षेत्र में भी महिलाओं के अधिकारों का उल्लंघन कम से कम हो। अंतरराष्ट्रीय मानक महिलाओं को रोजगार, प्रशिक्षण और नेतृत्व में भागीदारी के अवसर प्रदान करने के लिए प्रेरित करते हैं। इसके माध्यम से असंगठित क्षेत्र में लैंगिक समानता बढ़ती है और महिलाओं की आर्थिक और सामाजिक स्थिति में सुधार होता है। अंतरराष्ट्रीय मानकों के पालन से भारत में महिला श्रमिकों की सुरक्षा और सशक्तिकरण के लिए नीतियाँ और कार्यक्रम अधिक प्रभावी बन सकते हैं। यह वैश्विक सीख स्थानीय नीतियों और सामाजिक संरचना में लागू की जा सकती है।

15.5.3 भारत के लिए वैश्विक सीख: वैश्विक स्तर पर महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण से जुड़े अनुभव और नीतियाँ भारत के लिए महत्वपूर्ण सीख प्रदान करते हैं। यह स्पष्ट करता है कि सामाजिक सुरक्षा, प्रशिक्षण, कानूनी संरक्षण और वित्तीय सहायता कार्यक्रमों का संयोजन आवश्यक है। महिला श्रमिकों को सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य वातावरण प्रदान करना,

उनके नेतृत्व और निर्णय क्षमता को बढ़ावा देना और लैंगिक समानता सुनिश्चित करना वैश्विक अनुभवों से भारत सीख सकता है। स्वयं सहायता समूह (SHGs), माइक्रोफाइनेंस और महिला उद्यमिता जैसी पहल वैश्विक अनुभवों से प्रेरित हैं। इनके माध्यम से महिलाओं को आर्थिक स्वतंत्रता, प्रशिक्षण और सामुदायिक नेतृत्व के अवसर मिलते हैं। भारत के लिए वैश्विक सीख यह भी है कि नीति निर्माण में महिलाओं की भागीदारी, जागरूकता कार्यक्रम और अंतरराष्ट्रीय मानकों के अनुपालन से असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति में सुधार संभव है। अंततः, वैश्विक दृष्टिकोण और अंतरराष्ट्रीय पहल असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण के लिए मार्गदर्शक सिद्ध होती हैं। भारत इन्हें अपनाकर अपने नीति और कार्यक्रमों को अधिक प्रभावी बना सकता है।

#### 15.6 असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण के उपाय

यहाँ हम विस्तार से उन उपायों का जिक्र करेंगे जो महिलाओं के लिए कार्य को आसान और सुगम बनाते हैं तथा यह समावेशी भागीदारी महिलाओं को सक्षम और सशक्त बनाती है।

**15.6.1 प्रशिक्षण और कौशल विकास:** असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण की पहली और सबसे महत्वपूर्ण आवश्यकता है कौशल विकास और प्रशिक्षण। अधिकांश महिलाएँ बिना किसी औपचारिक प्रशिक्षण के कार्य करती हैं, जिससे उनकी आय सीमित रहती है और वे कम मूल्य वाले कार्यों तक ही सीमित हो जाती हैं। कौशल बढ़ाने से न केवल उनकी उत्पादकता बढ़ती है, बल्कि उन्हें बेहतर रोजगार अवसर भी प्राप्त होते हैं। दूसरा, कौशल विकास महिलाओं को तकनीकी साधनों और आधुनिक कार्य पद्धतियों से रूबरू कराता है। जैसे डिजिटल भुगतान, ऑनलाइन मार्केटिंग, ई-कॉमर्स, आधुनिक कृषि तकनीक, फूड प्रोसेसिंग और मशीन आधारित कार्य। यह उन्हें बदलती अर्थव्यवस्था के अनुरूप ढालने में सहायक है। तीसरा, सरकार और विभिन्न संस्थाओं द्वारा चलाए जा रहे कौशल कार्यक्रम जैसे राष्ट्रीय कौशल विकास मिशन, दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना, महिला कौशल केंद्र आदि महिलाओं को प्रशिक्षण के अवसर प्रदान करते हैं। यदि इन कार्यक्रमों तक महिलाओं की पहुँच बढ़े, तो उनका आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण अधिक मजबूत होगा। चौथा, प्रशिक्षण केवल तकनीकी कौशल तक सीमित नहीं होना चाहिए, बल्कि इसमें वित्तीय साक्षरता, उद्यमिता, विपणन, संचार कौशल और नेतृत्व प्रशिक्षण भी शामिल होना चाहिए। इससे महिलाएँ अपने कार्य को सुव्यवस्थित कर सकती हैं और अपनी आय बढ़ा सकती हैं। पाँचवाँ, प्रशिक्षण कार्यक्रमों को स्थानीय आवश्यकताओं के अनुरूप तैयार करना आवश्यक है। उदाहरण के लिए हस्तशिल्प क्षेत्रों में विशेष प्रशिक्षण, कृषि क्षेत्रों में आधुनिक तकनीक, शहरी क्षेत्रों में घरेलू कार्य और सेवा क्षेत्र से जुड़े कौशल। छठा, प्रशिक्षण तक पहुँच बढ़ाने के लिए सामुदायिक केंद्रों, मोबाइल प्रशिक्षण इकाइयों, स्थानीय SHGs और NGOs की भूमिका महत्वपूर्ण है। इन माध्यमों से महिलाएँ घर-परिवार की जिम्मेदारियों के बीच भी आसानी से प्रशिक्षण प्राप्त कर सकती हैं और अपने जीवन स्तर को सुधार सकती हैं।

**15.6.2 सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संरक्षण:** असंगठित क्षेत्र की महिलाएँ सामाजिक सुरक्षा से सबसे अधिक वंचित रहती हैं, इसलिए उनके सशक्तिकरण का दूसरा महत्वपूर्ण आधार है सामाजिक सुरक्षा और स्वास्थ्य संरक्षण। महिलाओं के लिए मातृत्व लाभ, स्वास्थ्य बीमा, दुर्घटना बीमा और वृद्धावस्था पेंशन जैसी सुविधाएँ अत्यंत आवश्यक हैं।

- ❖ दूसरा, असंगठित क्षेत्र में स्वास्थ्य जोखिम अधिक होते हैं जैसे लंबे कार्य घंटे, असुरक्षित कार्यस्थल, रसायनों का उपयोग, घर-आधारित कार्य में वेंटिलेशन की कमी, या भवन निर्माण क्षेत्रों में भारी श्रम। स्वास्थ्य संरक्षण कार्यक्रम महिलाओं को इस जोखिम से राहत प्रदान करते हैं और उनके जीवन की गुणवत्ता बढ़ाते हैं।
- ❖ तीसरा, भारत में ई-श्रम पोर्टल, प्रधानमंत्री श्रम योगी मानधन योजना, अटल पेंशन योजना, आयुष्मान भारत और मातृत्व लाभ अधिनियम जैसी योजनाओं का उद्देश्य सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है। परंतु वास्तविक चुनौती इन योजनाओं के प्रति जागरूकता की कमी और पंजीकरण प्रक्रिया में कठिनाइयाँ हैं।

- ❖ चौथा, सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को महिला-केंद्रित बनाना आवश्यक है ताकि महिलाएँ परिवार और समाज में अपनी भूमिका निभाते हुए भी आर्थिक सुरक्षा प्राप्त कर सकें। इससे वे रोजगार में बने रहने, आय बढ़ाने और जोखिम कम करने में सक्षम होती हैं।
- ❖ पाँचवाँ, स्वास्थ्य शिविरों, मोबाइल हेल्थ यूनिट्स, पोषण कार्यक्रमों और मानसिक स्वास्थ्य सहायता की व्यवस्था भी महिला श्रमिकों के संपूर्ण सशक्तिकरण के लिए आवश्यक है। विशेष रूप से गर्भवती और स्तनपान कराने वाली महिलाओं को सुरक्षित कार्य वातावरण और स्वास्थ्य सुविधाओं की आवश्यकता होती है।
- ❖ छठा, सामाजिक सुरक्षा की उपलब्धता महिलाओं को असुरक्षित, अनियमित और कम वेतन वाले कामों से बाहर निकलकर बेहतर अवसरों की ओर बढ़ने में सहायता करती है। यह सशक्तिकरण का बुनियादी ढाँचा तैयार करती है और महिलाओं को आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनाती है।

15.6.3 नेतृत्व और निर्णय लेने में भागीदारी: महिला श्रमिकों के सशक्तिकरण का तीसरा प्रमुख स्तंभ है नेतृत्व और निर्णय लेने में उनकी सक्रिय भागीदारी। असंगठित क्षेत्र में महिलाएँ बड़ी संख्या में कार्यरत हैं, लेकिन नीति निर्माण, श्रम संगठन, सामुदायिक गतिविधियों और स्थानीय संस्थाओं में उनका प्रतिनिधित्व न्यूनतम है। नेतृत्व में भागीदारी उनकी आवाज़ को नीतियों तक पहुँचाने का सबसे प्रभावी साधन है। महिलाओं का नेतृत्व बढ़ाने के लिए आवश्यक है कि उन्हें प्रशिक्षण, अधिकारों की जानकारी, और संगठनात्मक कौशल प्रदान किए जाएँ। जब महिलाएँ श्रमिक समूहों, SHGs, उत्पादक समूहों और यूनियनों में नेतृत्व करती हैं, तो उनकी समस्याएँ अधिक सटीक रूप से सामने आती हैं और समाधान की दिशा में प्रभावी कदम उठाए जाते हैं। स्थानीय शासन प्रणाली जैसे ग्राम पंचायत, नगर निकाय, किसान उत्पादक संगठन (FPOs), महिला सहकारी समितियाँ महिलाओं को निर्णय प्रक्रिया में शामिल करने के महत्वपूर्ण स्थान हैं। जब महिलाएँ इन संस्थाओं में नेतृत्व करती हैं, तो सामुदायिक संसाधनों, सामाजिक सुरक्षा, कार्य अवसरों और विकास योजनाओं में उनका दृष्टिकोण प्रभावी रूप से शामिल होता है। नेतृत्व में भागीदारी से महिलाओं में आत्मविश्वास, संवाद क्षमता और सामुदायिक प्रभाव बढ़ता है। इससे वे घरेलू हिंसा, वेतन भेदभाव, कार्यस्थल उत्पीड़न, स्वास्थ्य असुरक्षा और ऋण बोझ जैसी समस्याओं के खिलाफ सामूहिक आवाज़ उठा सकती हैं। NGO, SHGs और माइक्रोफाइनेंस समूह महिलाओं को निर्णय लेने की क्षमता विकसित करने में अहम भूमिका निभाते हैं। इन समूहों के माध्यम से महिलाएँ न केवल आर्थिक रूप से सशक्त होती हैं, बल्कि सामुदायिक स्तर पर एक प्रभावी नेतृत्व समूह का निर्माण भी करती हैं। नेतृत्व में महिलाओं की भागीदारी असंगठित क्षेत्र की समग्र स्थिति को सुधारने का आधार है। जब महिलाएँ निर्णय लेती हैं, तो नीतियाँ अधिक न्यायपूर्ण, संवेदनशील और समावेशी बनती हैं। इससे आर्थिक विकास, सामाजिक समानता और लैंगिक न्याय की दिशा में ठोस प्रगति संभव होती है।

## 15.7 सारांश

इस इकाई में असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की स्थिति, समस्याएँ और सशक्तिकरण से संबंधित विभिन्न पहलुओं का विस्तृत अध्ययन किया गया। असंगठित क्षेत्र भारत की अर्थव्यवस्था का सबसे बड़ा और व्यापक हिस्सा है, जहाँ अधिकांश महिलाएँ बिना किसी औपचारिक अनुबंध, सामाजिक सुरक्षा या नियमित वेतन के काम करती हैं। इस क्षेत्र में उनके श्रम का आर्थिक मूल्य अक्सर कम आँका जाता है, जिससे वे आर्थिक और सामाजिक रूप से दोनों स्तरों पर कमजोर स्थिति में रहती हैं। इकाई में यह स्पष्ट किया गया कि असंगठित क्षेत्र की महिलाओं को अनेक प्रकार की समस्याओं का सामना करना पड़ता है जैसे लैंगिक असमानता, उत्पीड़न, पारिवारिक जिम्मेदारियों का दबाव, शिक्षा और कौशल की कमी तथा स्वास्थ्य व सुरक्षा संबंधी जोखिम। यह भी देखा गया कि महिलाओं के लिए उपलब्ध अवसरों और संसाधनों में कई तरह की बाधाएँ मौजूद हैं, जिनका प्रभाव उनके रोजगार, आय और जीवन स्तर पर पड़ता है।

साथ ही, इकाई में यह चर्चा की गई कि भारत में महिला श्रमिकों के लिए विभिन्न नीति और कानूनी प्रावधान मौजूद हैं, जैसे सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ, श्रम कानून, मातृत्व लाभ, और ई-श्रम पोर्टल जैसी पहल। स्वयं सहायता समूह (SHGs), माइक्रोफाइनेंस और NGOs महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। इन माध्यमों से महिलाएँ

न केवल वित्तीय स्थिरता प्राप्त करती हैं, बल्कि सामुदायिक नेतृत्व और निर्णय प्रक्रिया में भी भागीदारी बढ़ाती हैं। वैश्विक दृष्टिकोण की चर्चा ने यह स्पष्ट किया कि ILO, UN Women और अन्य अंतरराष्ट्रीय संस्थाओं की रिपोर्टें भारत सहित विश्वभर में महिला श्रमिकों की समस्याओं को उजागर करती हैं। इन रिपोर्टों से प्राप्त निष्कर्ष और अंतरराष्ट्रीय मानक भारत की नीतियों और कार्यक्रमों को अधिक प्रभावी और समावेशी बनाने के लिए महत्वपूर्ण सीख प्रदान करते हैं। अंत में, इकाई में यह भी समझा गया कि महिला श्रमिकों का सशक्तिकरण प्रशिक्षण, कौशल विकास, सामाजिक सुरक्षा, स्वास्थ्य संरक्षण, और नेतृत्व क्षमता बढ़ाने से ही संभव है। यदि ये प्रयास समन्वित और व्यापक स्तर पर किए जाएँ, तो असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं की स्थिति में ठोस सुधार लाया जा सकता है।

### 15.8 शब्दावली

- ❖ असंगठित क्षेत्र (Unorganized Sector): ऐसा आर्थिक क्षेत्र जहाँ श्रमिकों को औपचारिक अनुबंध, स्थायी रोजगार, नियमित वेतन, सामाजिक सुरक्षा या श्रम कानूनों का संरक्षण प्राप्त नहीं होता।
- ❖ महिला श्रमिक: वे महिलाएँ जो विभिन्न आर्थिक गतिविधियों में भुगतान या अप्रत्यक्ष आय अर्जित करने हेतु कार्य करती हैं, विशेषकर असंगठित एवं घरेलू स्तर पर।
- ❖ लैंगिक असमानता (Gender): पुरुषों और महिलाओं के बीच संसाधनों, अवसरों, अधिकारों और निर्णय लेने की प्रक्रिया में मौजूद असंतुलन और भेदभाव।
- ❖ सामाजिक सुरक्षा: सरकारी या संस्थागत योजनाएँ जो श्रमिकों को स्वास्थ्य बीमा, पेंशन, मातृत्व लाभ, दुर्घटना बीमा आदि सुरक्षा प्रदान करती हैं।
- ❖ श्रम कानून: कामगारों के अधिकारों, वेतन, कार्य स्थितियों, अवकाश, सुरक्षा और कल्याण से संबंधित कानूनी प्रावधानों का समुच्चय।
- ❖ उत्पीड़न: कार्यस्थल पर लैंगिक, मानसिक, शारीरिक या आर्थिक दबाव का ऐसा व्यवहार जो महिला श्रमिकों की गरिमा को प्रभावित करता है।
- ❖ स्वयं सहायता समूह: महिलाओं द्वारा गठित छोटे समूह, जो बचत, ऋण, आर्थिक गतिविधियों और सामुदायिक निर्णय में भागीदारी को बढ़ावा देते हैं।
- ❖ माइक्रोफाइनेंस: कम आय वाले व्यक्तियों, विशेषकर महिलाओं, को छोटे ऋण, बचत, बीमा और वित्तीय सेवाएँ प्रदान करने की प्रणाली।
- ❖ कौशल विकास: ऐसी प्रक्रिया जिसमें व्यक्तियों को तकनीकी, प्रबंधकीय, संचार या व्यावसायिक कौशल प्रदान किए जाते हैं ताकि उनकी रोजगार क्षमता बढ़ सके।
- ❖ संगठित क्षेत्र: औपचारिक नियमों और श्रम कानूनों के अंतर्गत कार्य करने वाला क्षेत्र, जहाँ नियमित वेतन, सुरक्षा और अनुबंधित रोजगार उपलब्ध होता है।

### 15.9 अभ्यास प्रश्न

- ❖ असंगठित क्षेत्र की प्रमुख विशेषताएँ लिखिए।
- ❖ भारत में असंगठित क्षेत्र में महिला श्रमिकों की मुख्य श्रेणियों का उल्लेख कीजिए।
- ❖ असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं के लिए सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के दो उदाहरण दीजिए।
- ❖ लैंगिक असमानता किस प्रकार असंगठित क्षेत्र की महिला श्रमिकों को प्रभावित करती है?
- ❖ स्वयं सहायता समूह (SHGs) महिला सशक्तिकरण में कैसे सहायक हैं? संक्षेप में लिखिए।

### 15.10 संदर्भ सूची

- ❖ भारत सरकार, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय। असंगठित श्रम शक्ति पर राष्ट्रीय सर्वेक्षण रिपोर्ट। नई दिल्ली: भारत सरकार प्रकाशन।
- ❖ राष्ट्रीय नमूना सर्वे कार्यालय (NSSO)। भारतीय असंगठित क्षेत्र से संबंधित विभिन्न राउंड की रिपोर्टें। नई दिल्ली: सांख्यिकी एवं कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय।
- ❖ [https://www.researchgate.net/publication/266806200\\_Women\\_Working\\_in\\_Informal\\_Sector\\_in\\_India\\_A\\_saga\\_of\\_Lopsided\\_Utilization\\_of\\_Human\\_Capital](https://www.researchgate.net/publication/266806200_Women_Working_in_Informal_Sector_in_India_A_saga_of_Lopsided_Utilization_of_Human_Capital)
- ❖ कपूर, माधुरी। भारत में महिला श्रमशक्ति सहभागिता: सामाजिक एवं आर्थिक विश्लेषण। मुंबई: हिमालय पब्लिशिंग, 2020।
- ❖ ILO (International Labour Organization). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. Geneva: ILO Publications, 2018.
- ❖ UN Women. Economic Empowerment of Women in Informal Sector. United Nations Publications, 2019.
- ❖ कुमार, संजया। भारत का श्रम बाजार: संरचना और चुनौतियाँ। नई दिल्ली: ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, 2017।
- ❖ राष्ट्रीय महिला आयोग। असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति और सुरक्षा संबंधी रिपोर्ट। नई दिल्ली: एनसीडब्ल्यू, 2021।
- ❖ Self-Employed Women's Association (SEWA). Empowering Women in Informal Sector: Annual Report. अहमदाबाद: SEWA Publications।
- ❖ World Bank. Informal Labor and Women's Participation in Developing Countries. Washington D.C.: World Bank Reports, 2020.

## इकाई 16: महिला कार्य: भुगतान एवं अवैतनिक (Women's Work: Paid and Unpaid)

### 16.0 परिचय

#### 16.1 उद्देश्य

#### 16.2 कार्य की अवधारणा और जेंडर

16.2.1 समाज में कार्य की पारंपरिक अवधारणाएँ

16.2.2 घरेलू श्रम और उसकी अदृश्यता

16.2.3 जेंडर आधारित भूमिकाएँ और श्रम विभाजन

16.2.4 मूल्यांकन और मान्यता की समस्या

#### 16.3 वैतनिक (Paid) कार्य

16.3.1 संगठित और असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति

16.3.2 वेतन असमानता और ग्लास सीलिंग

16.3.3 व्यावसायिक पृथक्करण (Occupational Segregation)

16.3.4 कोविड-19 और महिला वैतनिक श्रमिकों पर प्रभाव

#### 16.4 अवैतनिक (Unpaid) कार्य

16.4.1 घरेलू काम और देखभाल कार्य (Care Work)

16.4.2 कृषि और पारिवारिक उद्यमों में महिलाओं का अवैतनिक श्रम

16.4.3 महंगाई, आर्थिक संकट और अवैतनिक काम का विस्तार

16.4.4 समय उपयोग सर्वेक्षण (Time-Use Survey) और महिलाओं के अदृश्य श्रम का मापन

#### 16.5 'डबल बर्डन' और 'ट्रिपल बर्डन' की अवधारणा

#### 16.6 घरेलू अर्थव्यवस्था में महिला श्रम का महत्व

#### 16.7 वैश्विक परिप्रेक्ष्य

16.7.1 UN Women, ILO और World Bank के निष्कर्ष

16.7.2 वैश्विक जेंडर गैप और महिला श्रम सहभागिता

16.7.3 केयर इकॉनमी और महिलाओं की भूमिका : अंतरराष्ट्रीय उदाहरण

16.7.4 विकसित और विकासशील देशों की तुलना

#### 16.8 नीतिगत प्रयास और सुधार

16.8.1 भारत में महिला श्रम से संबंधित विधिक प्रावधान

16.8.2 मातृत्व लाभ, क्रेच सुविधाएँ और सुरक्षित कार्यस्थल

16.8.3 घरेलू कामगारों की मान्यता और संरक्षण

16.8.4 अवैतनिक श्रम की गणना और राष्ट्रीय लेखा प्रणाली में सुधार

#### 16.9 महिला कार्य के भविष्य की दिशा

#### 16.10 सारांश

#### 16.11 अभ्यास प्रश्न

#### 16.12 संदर्भ सूची

## 16.0 परिचय

कार्य केवल आय अर्जित करने की क्रिया नहीं है; यह सामाजिक पहचान, परिवारिक-संरचना, आर्थिक सुरक्षा और नागरिक अधिकारों से जुड़ा एक व्यापक सामाजिक-आर्थिक घटक है। परंपरागत अर्थशास्त्र ने अक्सर 'उत्पादन' को ही केंद्र में रखा और घरेलू एवं देखभाल-संगत कार्यों को आर्थिक गणना से बाहर रख दिया। परिणामस्वरूप महिलाओं का अवैतनिक घरेलू श्रम, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल तथा समुदाय के साझा कार्य अक्सर अदृश्य बने रहे। इस इकाई में हम 'कार्य' की उस समग्र परिभाषा पर जोर देंगे जिसमें वैतनिक (paid) और अवैतनिक (unpaid) — दोनों तरह के श्रम शामिल हों, और उनका लैंगिक संदर्भ स्पष्ट हो।

भारत जैसे सामाजिक-आर्थिक परिवेश में महिला-कार्य का स्वरूप जटिल और बहुआयामी है। बहुत सारी महिलाएँ एक साथ खेतों, घरों तथा असंगठित अर्थव्यवस्था के छोटे कार्यों में लगती हैं — जहाँ उनके काम का कुछ हिस्सा वेतनित हो सकता है और बड़ा हिस्सा अवैतनिक रहता है। इसका अर्थ यह है कि महिला-अर्जन केवल पगार से नहीं, बल्कि अवैतनिक श्रम के माध्यम से भी परिवार की आजीविका, पोषण और सामाजिक समरसता बनाए रखती है। इसलिए "वैतनिक और अवैतनिक" के बीच बनाई गई धारणा नीतिगत दृष्टिकोण से भी निर्णायक है: कौन-से कार्य को राष्ट्रीय उत्पादन में शामिल कर के सामाजिक सुरक्षा, नीतियाँ और बजट प्राथमिकताएँ निर्धारित की जाएँ।

लैंगिक स्वरूप से देखा जाए तो काम का विभाजन—जिसमें 'देखभाल' और 'गृहकार्य' अधिकतर महिलाओं के जिम्मे हैं—महिला काम को सामाजिक और आर्थिक तौर पर कम मानित करता है। इस स्थिति ने कई प्रतिकूल परिणाम दिए हैं:

महिलाओं की श्रम-भागीदारी दर, औसत आय, करियर-विकास व पेंशन/सामाजिक सुरक्षा में नुकसान; साथ ही "डबल-बर्डन" (नौकरी + घरेलू काम) और कई मामलों में "ट्रिपल-बर्डन" (नौकरी + घरेलू देखभाल + सामुदायिक दायित्व) का बोझ। समय-उपयोग सर्वेक्षणों ने भी दिखाया है कि महिलाओं का काम-कुल घंटा अक्सर बहुत अधिक होता है, पर उसका आर्थिक मापन कम होता है — यही अदृश्यता समस्याओं की जड़ है।

आधुनिक आर्थिक परिवर्तन—वैश्वीकरण, गिग-इकोनॉमी, डिजिटलकरण और कोविड-19 जैसी महामारियों—ने महिला कार्य पर मिश्रित प्रभाव डाले हैं। कुछ संदर्भों में डिजिटल प्लेटफॉर्म और स्वरोजगार से महिलाओं को घरेलू सीमाओं के भीतर आय के नए अवसर मिले हैं; दूसरी ओर लॉकडाउन और आर्थिक संकुचन ने घरेलू और अनौपचारिक श्रमिक महिलाओं की असुरक्षा, आय के नुकसान और काम के बोझ को तेज कर दिया। इसलिए नीति निर्माताओं के लिए यह चुनौती है कि वे वैतनिक तथा अवैतनिक दोनों श्रम को पहचानकर ऐसे सामाजिक सुरक्षा, क्रेच, मान्यता और समय-लचीलेपन के उपाय दें जिनसे महिलाओं की आर्थिक व सामाजिक स्थिति सुदृढ़ हो।

इस इकाई का उद्देश्य पाठक को यह समझाना है कि महिला-कार्य का विश्लेषण केवल रोजगार के आँकड़ों तक सीमित नहीं रह सकता — इसे सामाजिक मान्यताओं, घरेलू विभाजन, समय उपयोग, कानूनी मान्यता और नीतिगत दायरों के साथ जोड़ा जाना चाहिए। आगे के अध्यायों में हम वैतनिक और अवैतनिक श्रम के मापन के तरीके, आर्थिक मूल्यांकन, कोविड-कालीन अनुभव, नीति-सुझाव और घरेलू कामगारों की कानूनी पहचान जैसे विषयों का विशद अध्ययन करेंगे ताकि छात्र/छात्राएँ महिला कार्य के बहुआयामी स्वभाव और उससे जुड़ी नीतिगत चुनौतियों को समझ कर व्यवहारिक समाधान सुझा सकें।

### 16.1 उद्देश्य

इस इकाई का उद्देश्य विद्यार्थियों को महिला कार्य—वैतनिक और अवैतनिक—के विस्तृत सामाजिक, आर्थिक और नीतिगत स्वरूप को समझाने में सक्षम बनाना है। इस अध्याय को पढ़ने के बाद आप निम्नलिखित बिंदुओं को स्पष्ट रूप से समझ सकेंगे—

- वैतनिक (Paid) और अवैतनिक (Unpaid) श्रम के बीच अंतर तथा महिलाओं के संदर्भ में दोनों की संरचना, महत्त्व और चुनौतियों को पहचान सकेंगे।
- यह समझ पाएँगे कि किस प्रकार घरेलू कार्य, देखभाल कार्य, और सामुदायिक कार्य को आर्थिक आँकड़ों में शामिल न किए जाने से महिलाओं के श्रम का अवमूल्यन होता है।
- राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था, श्रम-भागीदारी दर, समय-उपयोग सर्वेक्षण और उत्पादकता के संदर्भ में महिलाओं के काम का वास्तविक योगदान पहचान पाएँगे।
- वैश्वीकरण, तकनीकी परिवर्तन, गिग अर्थव्यवस्था, और महामारी जैसी परिस्थितियों का महिलाओं के वैतनिक और अवैतनिक कार्य पर क्या प्रभाव पड़ता है, इसका विश्लेषण कर सकेंगे।
- महिलाओं के श्रम को मान्यता देने के लिए आवश्यक सामाजिक सुरक्षा, कानूनी प्रावधान, क्रेच सुविधाएँ, काम के समय में लचीलापन, और नीति ढाँचे को समझ सकेंगे।
- महिला श्रम की अदृश्यता, वेतन-अंतर, ट्रिपल-बर्डन जैसी समस्याओं के समाधान और नीतिगत सुधारों पर विचार कर सकेंगे।
- घरेलू कामगारों, गिग वर्कर्स, देखभाल कार्यकर्ताओं और अनौपचारिक क्षेत्र की महिला श्रमिकों के संदर्भ में व्यावहारिक उदाहरणों और वास्तविक अनुभवों को समझ पाएँगे।

इन उद्देश्यों के माध्यम से पाठक यह महसूस करेगा कि महिलाओं का कार्य केवल आर्थिक गतिविधि नहीं, बल्कि सामाजिक न्याय, लैंगिक समानता और मानवाधिकारों का भी प्रश्न है। इस इकाई से प्राप्त ज्ञान आपको महिला कार्य के व्यापक विमर्श का विश्लेषण करने और नीति-संदर्भित समझ विकसित करने में सहायक होगा।

## 16.2 वैतनिक और अवैतनिक कार्य : अवधारणा और महत्त्व

महिलाओं के कार्य को समझने के लिए सबसे पहली आवश्यकता है कि हम “कार्य” की उन श्रेणियों को स्पष्ट रूप से पहचानें जिन्हें पारंपरिक अर्थशास्त्र और समाजशास्त्र लंबे समय तक नज़रअंदाज़ करते रहे। वैतनिक और अवैतनिक—ये दो व्यापक श्रेणियाँ न केवल श्रम के स्वरूप को परिभाषित करती हैं, बल्कि महिलाओं की आर्थिक और सामाजिक स्थिति का भी निर्धारण करती हैं। इस खंड में हम इन दोनों अवधारणाओं को विस्तार से समझेंगे।

### 16.2.1 वैतनिक (Paid) कार्य की अवधारणा

वैतनिक कार्य वह श्रम है जिसके बदले में व्यक्ति को प्रत्यक्ष आय (वेतन, मजदूरी, मानदेय, कमीशन, लाभांश आदि) प्राप्त होता है। महिलाएँ कृषि, उद्योग, सेवा क्षेत्र, गिग-प्लेटफ़ॉर्म, घर-आधारित उत्पादन तथा घरेलू कामगार (domestic workers) के रूप में बड़ी संख्या में वैतनिक कार्य करती हैं। फिर भी उनकी श्रम-भागीदारी दर पुरुषों की तुलना में कम दर्ज की जाती है, जिसका एक कारण यह भी है कि बहुत सी महिलाएँ अनौपचारिक क्षेत्र में बिना नियमित पहचान, बिना अनुबंध और बिना सामाजिक सुरक्षा के कार्य करती हैं।

वैतनिक कार्य का महत्त्व इस बात में है कि यह महिलाओं को आर्थिक स्वायत्तता, निर्णय लेने की क्षमता, तथा घर-परिवार और समाज में अधिक शक्ति प्रदान करता है। लेकिन इसके साथ कई बाधाएँ भी हैं—जैसे वेतन-अंतर, अस्थिर नौकरी, सुरक्षित कार्यस्थलों का अभाव, मातृत्व सुविधाओं की कमी, और कार्यस्थल-उत्पीड़न की समस्याएँ। इसलिए वैतनिक कार्य को केवल आय का स्रोत मानना पर्याप्त नहीं है; इसे लैंगिक समानता के व्यापक ढाँचे में देखना आवश्यक है।

### 16.2.2 अवैतनिक (Unpaid) कार्य की अवधारणा

अवैतनिक कार्य वह श्रम है जिसका भुगतान प्रत्यक्ष रूप से नहीं किया जाता, लेकिन उसकी आर्थिक और सामाजिक उपयोगिता अत्यंत महत्वपूर्ण होती है। यह कार्य मुख्यतः दो बड़े भागों में आता है—

1. घरेलू कार्य: जैसे खाना बनाना, सफाई करना, पानी/ईंधन लाना, कपड़े धोना।

2. देखभाल कार्य: जैसे बच्चों, बीमारों, वृद्धों और अपंग परिजनों की देखभाल।

भारत सहित दक्षिण एशिया में महिलाओं का एक बड़ा हिस्सा अपना अधिकांश समय इन्हीं कार्यों में व्यतीत करता है। समय-उपयोग सर्वेक्षण दर्शाते हैं कि महिलाएँ घरेलू और देखभाल कार्यों में पुरुषों की तुलना में कई गुना अधिक घंटे लगाती हैं। यह श्रम आधिकारिक GDP में शामिल नहीं होता, जिससे महिलाओं की वास्तविक आर्थिक भूमिका अदृश्य बन जाती है। अवैतनिक कार्य महिलाओं के लिए दोहरी जिम्मेदारी पैदा करता है—वह यदि वैतनिक कार्य करती हैं तो “डबल-बर्डन”, और यदि सामुदायिक कार्य भी करती हैं तो “ट्रिपल-बर्डन” का सामना करना पड़ता है।

### 16.2.3 अर्थव्यवस्था और समाज में दोनों प्रकार के कार्यों का महत्व

वैतनिक और अवैतनिक दोनों श्रम मिलकर अर्थव्यवस्था को सुचारु रूप से चलाने में योगदान करते हैं। यदि महिलाएँ घरेलू और देखभाल कार्य न करें तो पुरुषों का कार्य-घंटा, बच्चों की शिक्षा और बुजुर्गों की देखभाल सभी प्रभावित होंगी। अतः अवैतनिक श्रम वस्तुतः “अर्थव्यवस्था की रीढ़” है।

नीति-निर्माण के स्तर पर अवैतनिक कार्य को मान्यता देना अत्यंत आवश्यक है क्योंकि—

- यह सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक महिलाओं की पहुँच बढ़ाता है,
- GDP के अधिक सटीक आकलन की ओर ले जाता है,
- श्रम-भागीदारी को बेहतर समझने में मदद करता है,
- और महिलाओं के लिए सम्मानजनक व लचीले कार्य विकल्पों की नींव रखता है।

### 16.2.4 वैतनिक और अवैतनिक कार्य का लैंगिक विश्लेषण

लैंगिक दृष्टिकोण से देखा जाए तो दोनों प्रकार के कामों में विभाजन काफी गहरा है। पितृसत्तात्मक व्यवस्था के कारण यह धारणा बनी कि घरेलू और देखभाल कार्य “स्वाभाविक रूप से” महिलाओं का दायित्व है, जबकि बाहर का काम पुरुषों का। इस सोच ने न केवल महिलाओं के अवैतनिक श्रम को अदृश्य बना दिया, बल्कि उनकी आर्थिक प्रगति की संभावनाओं को भी सीमित कर दिया।

इसलिए लैंगिक विश्लेषण यह स्थापित करता है कि—

- अवैतनिक कार्य को “महिला की निजी जिम्मेदारी” न मानकर एक आर्थिक योगदान के रूप में मान्यता दी जाए।
- घरेलू भूमिकाओं में पुरुषों की भागीदारी बढ़ाने के लिए सामाजिक परिवर्तन आवश्यक है।
- नीतिगत स्तर पर क्रेच, पितृत्व अवकाश, समय की लचक, और घरेलू कामगारों के अधिकार जैसी व्यवस्थाएँ महिलाओं के बोझ को कम कर सकती हैं।

### 16.2 वैतनिक और अवैतनिक कार्य : अवधारणा और महत्व

कार्य को समझने के लिए सबसे पहले यह स्पष्ट करना आवश्यक है कि समाज और अर्थव्यवस्था कार्य की सभी श्रेणियों को समान रूप से नहीं पहचानती। परंपरागत आर्थिक सोच में केवल वही काम “उत्पादक” माना गया, जिसके बदले

प्रत्यक्ष आय मिलती है, जबकि घरेलू एवं देखभाल संबंधी कार्यों को “निजी” या “स्वाभाविक” जिम्मेदारी समझकर आर्थिक प्रणाली के बाहर रख दिया गया। इससे महिलाओं के श्रम की एक बड़ी मात्रा अदृश्य रही और उनकी आर्थिक भूमिका को पर्याप्त मान्यता नहीं मिली। इसलिए वैतनिक (paid) और अवैतनिक (unpaid) कार्य दोनों को समान गंभीरता से समझना लैंगिक अध्ययन का केंद्रीय उद्देश्य है।

वैतनिक कार्य वह है जिसके बदले वेतन, मजदूरी, मानदेय या किसी अन्य रूप में प्रत्यक्ष आय प्राप्त होती है। महिलाएँ कृषि, असंगठित क्षेत्र, सेवा क्षेत्र, घरेलू कार्य, कुटीर उद्योग, घर-आधारित उत्पादन से लेकर गिग-प्लेटफॉर्म तक अनेक क्षेत्रों में वैतनिक कार्य करती हैं। इसके बावजूद महिलाओं की कार्यबल-भागीदारी दर अपेक्षाकृत कम दर्ज की जाती है क्योंकि उनका एक बड़ा हिस्सा असंगठित अर्थव्यवस्था में अस्थिर कार्य-शर्तों, कम वेतन, कम सुरक्षा और स्पष्ट अनुबंध के बिना काम करता है। वैतनिक कार्य महिलाओं को आर्थिक स्वायत्तता, घर-परिवार में निर्णय लेने की क्षमता और सामाजिक पहचान प्रदान करता है; इसलिए यह केवल आय-निर्माण का साधन नहीं, बल्कि सशक्तिकरण का आधार भी है।

इसके विपरीत, अवैतनिक कार्य वह है जिसका प्रत्यक्ष भुगतान नहीं होता, किंतु उसकी आर्थिक उपयोगिता अत्यंत महत्वपूर्ण होती है। घरेलू काम—जैसे खाना बनाना, सफाई, पानी/ईंधन लाना—और देखभाल कार्य—जैसे बच्चों, वृद्धों और बीमारों की देखभाल—मुख्यतः महिलाओं द्वारा किया जाता है। समय-उपयोग सर्वेक्षण बताते हैं कि महिलाएँ प्रतिदिन कई घंटे ऐसे कार्यों में बिताती हैं, जिन्हें न तो राष्ट्रीय आय में गिना जाता है, न ही कार्य के रूप में सामाजिक मान्यता मिलती है। इससे

उनके वास्तविक काम के घंटे अधिक होने के बावजूद वे “काम न करने वाली” श्रेणी में दर्ज हो जाती हैं।

अवैतनिक कार्य अदृश्य होते हुए भी अर्थव्यवस्था की रीढ़ है—यदि महिलाएँ यह काम न करें, तो पुरुषों के कार्य-घंटे, बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों का स्वास्थ्य, तथा परिवार की समग्र कार्य-क्षमता प्रभावित होगी। इसलिए वैश्विक संस्थाएँ (जैसे UN Women और ILO) लंबे समय से इस बात पर बल देती रही हैं कि अवैतनिक श्रम का मूल्यांकन और उसकी नीतिगत मान्यता आवश्यक है। इससे न केवल GDP का वास्तविक स्वरूप समझ में आता है, बल्कि महिलाओं की सामाजिक सुरक्षा, आय-सृजन क्षमता और निर्णय-शक्ति को भी बढ़ावा मिलता है।

लैंगिक दृष्टिकोण से दोनों प्रकार के कार्यों का अध्ययन यह स्पष्ट करता है कि पितृसत्तात्मक धारणाओं ने महिलाओं को अवैतनिक घरेलू श्रम तक सीमित कर दिया और उनके वैतनिक अवसरों को सीमित किया। कार्य-विभाजन में लिंग आधारित

पूर्वाग्रहों के कारण महिलाओं पर “डबल-बर्डन” और कई बार “ट्रिपल-बर्डन” का बोझ बढ़ता है। इसलिए नीतिगत उपाय—जैसे क्रेच सुविधाएँ, पितृत्व अवकाश, लचीले कार्य घंटे, घरेलू कामगारों के अधिकार और अवैतनिक श्रम के औपचारिक मूल्यांकन—महिलाओं की आर्थिक भागीदारी और लैंगिक समानता को सुनिश्चित करने के लिए अत्यंत आवश्यक हैं।

## 16.2 कार्य की अवधारणा और जेंडर

इस खंड में हम कार्य की परम्परागत धारणा और वर्तमान में इसकी परिकल्पना और व्यवहार में होने वाले परिवर्तन की चर्चा करेंगे।

### 16.2.1 समाज में कार्य की पारंपरिक अवधारणाएँ

समाज में कार्य की पारंपरिक अवधारणाएँ लंबे समय तक आर्थिक उत्पादन पर आधारित रही हैं। ऐतिहासिक रूप से वही कार्य मूल्यवान माना गया, जो प्रत्यक्ष आर्थिक परिणाम दे—जैसे खेती, व्यापार, निर्माण, या मजदूरी। इस दृष्टिकोण ने कार्य को केवल बाजार-आधारित गतिविधि तक सीमित कर दिया। इससे घरेलू जिम्मेदारियों, परवरिश और देखभाल से जुड़े कार्यों को “काम” की श्रेणी में शामिल नहीं किया गया। परिणामस्वरूप समाज में कार्य की एक संकुचित और पुरुष-केन्द्रित परिभाषा स्थापित हो गई।

औद्योगिक क्रांति और पूँजीवादी ढाँचों ने इस अवधारणा को और मजबूत किया। फैक्टरी-आधारित उत्पादन को “वास्तविक कार्य” मानते हुए श्रम की पहचान वेतन या मजदूरी से जोड़ी गई। इससे महिलाओं द्वारा किए जाने वाले गैर-वैतनिक कार्यों

को औपचारिक रूप से मान्यता नहीं मिली। कार्य की इस परिभाषा ने उस श्रम को अनदेखा कर दिया जो जीवन को चलाने और परिवार को सुरक्षित रखने के लिए अनिवार्य था।

भारतीय समाज में भी कार्य और जिम्मेदारियों के इस विभाजन ने पुरुषों को सार्वजनिक क्षेत्र में और महिलाओं को घरेलू क्षेत्र में स्थान दिया। यह विभाजन धर्म, परंपरा, संस्कृति और कई सामाजिक मान्यताओं द्वारा पुष्ट होता रहा। फलस्वरूप, महिलाओं द्वारा किये गए घरेलू और सामुदायिक कार्यों को “फर्ज” या “कर्मधर्म” माना गया, न कि आर्थिक योगदान।

समय के साथ समाज में कार्य की पारंपरिक अवधारणाएँ कई रूपों में चुनौती दी गई हैं। नारीवादी अर्थशास्त्र ने यह स्पष्ट किया कि आर्थिक गतिविधियों का वास्तविक स्वरूप समझने के लिए गैर-वैतनिक, घरेलू, और देखभाल संबंधी श्रम को भी कार्य की परिभाषा में शामिल करना आवश्यक है। घरेलू श्रम की आर्थिक उपयोगिता को रेखांकित करते हुए यह भी बताया गया कि यह श्रम बाजार-आधारित कार्य को संभव बनाता है।

वर्तमान समय में आर्थिक सर्वेक्षण, समय-उपयोग अध्ययन, और सामाजिक-नीति विश्लेषण अब कार्य की व्यापक समझ विकसित कर रहे हैं। फिर भी कार्य की पारंपरिक अवधारणाएँ सामाजिक व्यवहार, सांस्कृतिक मान्यताओं और नीति-निर्माण में मौजूद हैं। इन्हें चुनौती देकर ही वास्तविक लैंगिक समानता और महिलाओं की आर्थिक पहचान सुनिश्चित की जा सकती है।

### 16.2.2 घरेलू श्रम और उसकी अदृश्यता

घरेलू श्रम महिलाओं द्वारा किया जाने वाला सबसे व्यापक और महत्वपूर्ण योगदान है, लेकिन विडंबना यह है कि यह श्रम सामाजिक और आर्थिक—दोनों स्तरों पर अदृश्य बना रहता है। घरेलू काम—जैसे खाना बनाना, सफाई, कपड़े धोना, पानी या ईंधन लाना—दैनिक जीवन की मूलभूत आवश्यकताएँ पूरी करता है। इसके बावजूद यह कार्य “काम” की श्रेणी में नहीं गिना जाता, क्योंकि इसके बदले प्रत्यक्ष वेतन नहीं मिलता। यह अदृश्यता महिलाओं की आर्थिक पहचान पर गहरा प्रभाव डालती है।

न केवल घरेलू कार्य, बल्कि देखभाल कार्य भी—जैसे बच्चों, बुजुर्गों और बीमारों की देखभाल—परिवार और समाज में अत्यंत महत्वपूर्ण है। यह भावनात्मक और सामाजिक पूंजी का निर्माण करता है। लेकिन इसे अक्सर “स्वाभाविक महिला भूमिका” मानकर इसकी मूल्यवत्ता को कम कर दिया जाता है। परिणामस्वरूप महिलाओं का यह श्रम न तो लागत के रूप में गिना जाता है, न ही इसे निर्णय-निर्माण की आर्थिक इकाई माना जाता है।

घरेलू कार्य की अदृश्यता समय-उपयोग सर्वेक्षणों में स्पष्ट दिखाई देती है। भारत में महिलाएँ प्रतिदिन औसतन 4–6 घंटे घरेलू और देखभाल कार्य करती हैं, जबकि पुरुषों की भागीदारी बहुत कम रहती है। इस श्रम को मान्यता न मिलने से महिलाओं की कार्य-भागीदारी दर (LFPR) गलत रूप से कम दर्ज होती है, और वे “काम नहीं करने वाली” श्रेणी में रख दी जाती हैं। इससे नीति-निर्माण में भी महिलाओं की जरूरतें अनदेखी रह जाती हैं।

घरेलू श्रम की अदृश्यता महिलाओं पर “डबल-बर्डन” का बोझ डालती है। जब महिलाएँ वैतनिक कार्य करती हैं, तब उन्हें घरेलू जिम्मेदारियाँ भी समान तीव्रता से निभानी पड़ती हैं। इससे उनके कार्य-घंटे अत्यधिक बढ़ जाते हैं, लेकिन आर्थिक लाभ नहीं मिलता। मानसिक और शारीरिक थकान, समय की कमी और कार्य का तनाव उनके स्वास्थ्य और सामाजिक जीवन को प्रभावित करता है।

इस अदृश्यता से निपटने के लिए आवश्यक है कि घरेलू श्रम को मान्यता दी जाए, समय-उपयोग आँकड़ों को नीति-निर्माण का हिस्सा बनाया जाए, और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं में घरेलू कार्य की भूमिका को शामिल किया जाए। विभिन्न देशों में “केयर इकॉनमी” पर बढ़ता जोर, भारत में समय-उपयोग सर्वेक्षणों का विस्तार, तथा महिलाओं के लिए क्रेच व देखभाल सुविधाओं पर बल—घरेलू श्रम को दृश्य बनाने की दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं।

### 16.2.3 जेंडर आधारित भूमिकाएँ और श्रम विभाजन

लैंगिक भूमिकाएँ सामाजिक रूप से निर्मित भूमिकाएँ हैं जो पुरुषों और महिलाओं के लिए “उचित” कार्यों को परिभाषित करती हैं। समाज में यह धारणा रही है कि महिलाएँ घरेलू कार्य, देखभाल, और भावनात्मक श्रम के लिए “स्वाभाविक रूप से” उपयुक्त हैं, जबकि पुरुष बाहरी काम, उत्पादन, और निर्णय लेने के लिए अधिक सक्षम हैं। इन मान्यताओं ने श्रम-विभाजन को गहरा कर दिया है और महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता को सीमित किया है।

श्रम-विभाजन के इस मॉडल में पब्लिक और प्राइवेट—दो अलग-अलग क्षेत्रों का निर्माण हुआ है। पुरुषों को सार्वजनिक क्षेत्र (काम, व्यवसाय, राजनीति) से जोड़ा गया, जबकि महिलाओं को निजी क्षेत्र (घर, परिवार, देखभाल) में सीमित किया गया। यह विभाजन न केवल सांस्कृतिक मान्यताओं पर आधारित था, बल्कि धार्मिक और पारिवारिक संरचनाओं द्वारा भी इसे बल मिला। इससे महिलाओं को कार्य के अवसरों, शिक्षा, कौशल और संसाधनों तक पहुँच में लगातार बाधाएँ मिलीं। जेंडर आधारित श्रम-विभाजन का प्रभाव आधुनिक कार्यस्थलों पर भी दिखाई देता है। महिलाएँ अक्सर कम वेतन वाले, कम सुरक्षा वाले और सीमित कौशल वाले कार्यों में पाई जाती हैं। तकनीकी, प्रशासनिक, वैज्ञानिक और प्रबंधकीय पदों पर उनकी भागीदारी कम होती है। यही कारण है कि वेतन-अंतर, कार्यस्थल उत्पीड़न, और उन्नति के सीमित अवसर जैसी समस्याएँ उनके व्यावसायिक जीवन को प्रभावित करती हैं।

घरेलू स्तर पर भी श्रम-विभाजन असमान होता है। पुरुषों की घरेलू कार्यों में भागीदारी न्यूनतम होती है, जिससे महिलाओं पर कार्य और जिम्मेदारियों की दोहरी और कभी-कभी तिहरी परत बन जाती है। यह बोझ न केवल उनके लिए समय और अवसरों की कमी पैदा करता है, बल्कि उन्हें कई बार वैतनिक कार्य से बाहर आने या कम वेतन वाले काम चुनने के लिए मजबूर भी करता है।

लैंगिक श्रम-विभाजन को बदलने के लिए सामाजिक दृष्टिकोण में परिवर्तन अनिवार्य है। शिक्षा, जागरूकता, पितृत्व अवकाश, साझा घरेलू जिम्मेदारियाँ, तथा कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता की नीतियाँ इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं। जब तक समाज महिलाओं के घरेलू और वैतनिक योगदान को समान महत्व नहीं देगा, लैंगिक समानता की व्यापक अवधारणा अधूरी रहेगी।

#### 16.2.4 मूल्यांकन और मान्यता की समस्या

महिलाओं के श्रम से जुड़ी सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है—मूल्यांकन और मान्यता का अभाव। घरेलू और देखभाल कार्यों को “स्वाभाविक” या “कर्तव्य” समझने के कारण इन कार्यों का न तो आर्थिक मूल्यांकन किया जाता है, न ही इन्हें श्रम के रूप में मान्यता मिलती है। इसका सीधा प्रभाव यह है कि महिलाओं को आर्थिक निर्णयों, संपत्ति अधिकारों और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं तक पहुँच में असमानता का सामना करना पड़ता है।

सांख्यिकीय और आर्थिक गणनाओं में भी यह समस्या साफ दिखाई देती है। GDP जैसे आर्थिक संकेतकों में केवल बाजार-आधारित उत्पादन शामिल होता है, जबकि घरेलू और देखभाल कार्य की विशाल मात्रा इसमें शामिल नहीं होती। इस कारण महिलाएँ आर्थिक रूप से “निर्भर” या “काम न करने वाली” मानी जाती हैं, जबकि वे प्रतिदिन कई घंटों तक उत्पादक श्रम करती हैं। यह गलत वर्गीकरण नीति-निर्माण में भी भारी विकृति उत्पन्न करता है।

मूल्यांकन की इस समस्या से वैश्विक संस्थाओं ने भी चिंता व्यक्त की है। UN Women, ILO और OECD ने स्पष्ट कहा है कि अगर अवैतनिक श्रम को आर्थिक आँकड़ों में शामिल किया जाए तो GDP में बड़ी वृद्धि दिखेगी और महिलाओं की आर्थिक भूमिका का वास्तविक मूल्य सामने आएगा। कुछ देशों ने टाइम-यूज सर्वेक्षणों को राष्ट्रीय नीति में शामिल किया है, जिससे अवैतनिक कार्य पर अधिक सटीक डेटा उपलब्ध हुआ है।

मान्यता के अभाव का महिलाओं की सामाजिक स्थिति पर भी प्रभाव पड़ता है। चूँकि घरेलू कार्य को “कम मूल्यवान” माना जाता है, इसलिए इसे करने वाले व्यक्ति की आर्थिक और सामाजिक प्रतिष्ठा कम आँकी जाती है। इससे महिलाओं के

आत्मसम्मान, निर्णय लेने की क्षमता और पारिवारिक शक्ति-संतुलन पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। उनकी आर्थिक निर्भरता बढ़ जाती है, और वे अक्सर संसाधनों व अवसरों से वंचित रह जाती हैं।

समाधान की दृष्टि से आवश्यक है कि घरेलू और देखभाल कार्यों का औपचारिक मूल्यांकन किया जाए, इसे नीति-निर्माण में शामिल किया जाए, और इसे सामाजिक स्तर पर मान्यता दी जाए। क्रेच सुविधाएँ, पेंशन, सामाजिक सुरक्षा, समय-उपयोग सर्वेक्षण और “केयर इकॉनमी” को मजबूत करना इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं। जब तक श्रम की सभी श्रेणियों को समान महत्व नहीं मिलेगा, तब तक लैंगिक समानता पूर्ण रूप से स्थापित नहीं हो सकेगी।

### 16.3 वैतनिक (Paid) कार्य

वैतनिक कार्य, जैसाकि ऊपर चर्चा की गई है, ऐसा कार्य है जिसके बदले किसी प्रकार का भुगतान किया जाता है, इस खंड में हम विभिन्न क्षेत्रों में महिलाओं के कार्य और भुगतान की चर्चा करेंगे।

#### 16.3.1 संगठित और असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति

संगठित और असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति भारतीय श्रम बाजार की जटिल संरचना को उजागर करती है। संगठित क्षेत्र—जैसे सरकारी नौकरियाँ, सार्वजनिक उपक्रम, निजी कॉरपोरेट संस्थान—संगठित वेतन, औपचारिक नियम, सुरक्षा, मातृत्व लाभ और अन्य सुविधाएँ प्रदान करते हैं। इसके विपरीत, असंगठित क्षेत्र जैसे घरेलू काम, निर्माण, कृषि मजदूरी, छोटे उत्पादन उद्योग और सड़क व्यापार में काम करने वाली महिलाओं के पास स्थायी रोजगार का अभाव होता है। यह विभाजन महिलाओं के रोजगार के स्तर, अवसरों और श्रम स्थितियों पर गहरा प्रभाव डालता है। संगठित क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी अपेक्षाकृत कम है। श्रम बल सर्वेक्षणों के अनुसार महिलाएँ शिक्षा होने के बावजूद औपचारिक नौकरियों में कम दिखाई देती हैं, क्योंकि भर्ती, पदोन्नति और कार्यस्थल के माहौल में अक्सर लैंगिक पूर्वाग्रह मौजूद होते हैं। महिलाओं को ‘कम सक्षम’ अथवा ‘घरेलू जिम्मेदारियों से बंधी’ मानकर कई बार नौकरी के अवसरों में अनदेखा कर दिया जाता है। इस कारण संगठित क्षेत्र में उनका प्रतिनिधित्व विशेषकर उच्च पदों पर काफी कम दिखाई देता है।

असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की संख्या कहीं अधिक है, और यह क्षेत्र महिलाएँ इसलिए चुनती हैं क्योंकि इसमें लचीलापन, तुरंत काम मिलने की संभावना और पारिवारिक जिम्मेदारियों के साथ संतुलन की गुंजाइश होती है। किंतु यह लचीलापन सुरक्षा और अधिकारों की कीमत पर मिलता है। यहाँ न तो निश्चित वेतन होता है, न कार्यस्थल सुरक्षा, न ही मातृत्व सुविधा। अक्सर महिलाओं को कौशल की कमी और सामाजिक बाधाओं की वजह से निम्न-स्तरीय और कम आय वाली नौकरियों तक ही सीमित रहना पड़ता है। संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों में महिलाओं की स्थिति को समझने के लिए यह जरूरी है कि सामाजिक मानदंडों, जेंडर आधारित भूमिकाओं और आर्थिक बाधाओं पर भी ध्यान दिया जाए। कई महिलाएँ औपचारिक नौकरियों की दिशा में आगे बढ़ ही नहीं पातीं क्योंकि परिवार उनकी गतिशीलता, समय और कार्यस्थल चयन पर नियंत्रण रखता है। शिक्षा, कौशल विकास और परिवहन व्यवस्था जैसी बुनियादी सुविधाएँ भी महिलाओं के कामकाजी क्षेत्र में प्रवेश को प्रभावित करती हैं। दोनों क्षेत्रों में स्थितियों के अंतर का सबसे बड़ा असर महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता पर पड़ता है। जहाँ संगठित क्षेत्र उन्हें पहचान, सुरक्षा और दीर्घकालिक उन्नति के अवसर देता है, वहीं असंगठित क्षेत्र केवल आजीविका का एक अस्थायी साधन बनकर रह जाता है। अतः महिलाओं के लिए सुरक्षित, समावेशी और समान अवसरों वाला श्रम वातावरण तैयार करना आवश्यक है, ताकि वे वैतनिक कार्य के माध्यम से आर्थिक और सामाजिक दोनों स्तरों पर सशक्त बन सकें।

#### 16.3.2 वेतन असमानता और ग्लास सीलिंग

वेतन असमानता आधुनिक रोजगार व्यवस्था की एक बड़ी चुनौती है, जहाँ समान योग्यता, अनुभव और श्रम होने

के बावजूद महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम वेतन मिलता है। यह असमानता न केवल आर्थिक बल्कि सामाजिक दृष्टि से भी महिलाओं को कमजोर बनाती है। अक्सर कार्यस्थलों पर महिलाओं के काम को कम मूल्यवान माना जाता है, और वेतन निर्धारण में लैंगिक पूर्वाग्रह स्पष्ट दिखाई देता है। परिणामस्वरूप, महिलाओं की औसत आय पुरुषों की तुलना में काफी कम होती है।

ग्लास सीलिंग (Glass Ceiling) एक अदृश्य बाधा है जो महिलाओं को संगठन के उच्च पदों तक पहुँचने से रोकती है। भले ही महिलाएँ योग्य, सक्षम और अनुभवी हों, फिर भी उन्हें शीर्ष प्रबंधक, निदेशक, वरिष्ठ प्रशासक या नीति-निर्माता जैसे पदों पर कम ही अवसर मिलते हैं। यह बाधा सामाजिक मान्यताओं, नेतृत्व को पुरुषों से जोड़ने की मानसिकता, और कार्यस्थल की पुरुष-प्रधान संस्कृति से निर्मित होती है।

ग्लास सीलिंग का प्रभाव शिक्षा, विज्ञान, प्रौद्योगिकी, प्रशासन, रक्षा, कॉरपोरेट सेक्टर और राजनीति जैसे लगभग हर क्षेत्र में देखा जाता है। महिलाएँ प्रवेश तो कर लेती हैं, लेकिन पदोन्नति और नेतृत्व की राह में अनेक अवरोधों का सामना करती हैं। कई बार मातृत्व अवकाश, विवाह, परिवार या बच्चों की जिम्मेदारियों को महिलाओं की 'समर्पण क्षमता' के विरुद्ध माना जाता है, जिससे वे नेतृत्व के अवसरों से वंचित रह जाती हैं।

वेतन असमानता और ग्लास सीलिंग का सीधा संबंध जेंडर आधारित सामाजिक संरचनाओं से भी है। जब समाज महिलाओं को प्राथमिक कमाने वाला नहीं मानता, तो कार्यस्थल भी इसी दृष्टिकोण को दोहराते हैं। इसके कारण न केवल महिलाओं की आर्थिक स्थिति प्रभावित होती है बल्कि निर्णय लेने वाले पदों पर उनकी संख्या कम होने से नीति-निर्माण में भी महिलाओं की भागीदारी कमजोर पड़ जाती है। इससे लैंगिक न्याय और समान अवसर का लक्ष्य अधूरा रह जाता है। इन चुनौतियों से निपटने के लिए जरूरी है कि कार्यस्थलों पर पारदर्शिता, जिम्मेदारी और जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ लागू की जाएँ। वेतन संरचना में समानता सुनिश्चित करना, नेतृत्व पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ाना, और ग्लास सीलिंग को तोड़ने के लिए संस्थागत सुधार लाना आवश्यक है। जब कार्यस्थल महिलाओं को समान अवसर उपलब्ध कराते हैं, तब समाज के हर स्तर पर जेंडर समानता को बढ़ावा मिलता है।

### 16.3.3 व्यावसायिक पृथक्करण (Occupational Segregation)

व्यावसायिक पृथक्करण वह स्थिति है जहाँ महिलाएँ और पुरुष अलग-अलग प्रकार के कार्यों में केंद्रित पाए जाते हैं। यह विभाजन अक्सर सामाजिक अपेक्षाओं, जेंडर भूमिकाओं और पारंपरिक मान्यताओं से निर्मित होता है। महिलाओं को 'सहज', 'सेवा-प्रधान', 'कम तकनीकी' या 'देखभाल' से जुड़े कार्यों के लिए उपयुक्त माना जाता है, जैसे—शिक्षण, नर्सिंग, आशा कार्य, घरेलू कार्य, सिलाई आदि। इसके उलट, तकनीकी, प्रशासनिक या उच्च-स्तरीय प्रबंधकीय कार्यों पर पुरुषों का अधिक प्रभुत्व होता है।

यह पृथक्करण केवल कार्य के प्रकार तक सीमित नहीं रहता, बल्कि कार्य के स्तर और वेतन पर भी प्रभाव डालता है। महिलाएँ ऐसे क्षेत्रों में अधिक पायी जाती हैं जहाँ वेतन कम, उन्नति के अवसर सीमित और कार्य अस्थिर होता है। वहीं, पुरुष-प्रधान क्षेत्रों में वेतन अधिक, सुरक्षा बेहतर और कैरियर की संभावनाएँ व्यापक होती हैं। इस प्रकार व्यावसायिक पृथक्करण महिलाओं की आर्थिक क्षमता और सामाजिक स्थिति को सीमित करता है।

व्यावसायिक पृथक्करण की जड़ें शिक्षा और कौशल विकास से भी जुड़ी हैं। कई लड़कियाँ समाज की अपेक्षाओं के कारण विज्ञान, इंजीनियरिंग, प्रौद्योगिकी, गणित या प्रशासनिक क्षेत्रों में आगे नहीं बढ़ पातीं। परिवार और समाज उन्हें 'सुरक्षित' या 'उपयुक्त' कैरियर विकल्पों तक सीमित कर देते हैं। इसके कारण महिलाओं के पास वे कार्य चुनने का कम अधिकार होता है जो अधिक वेतन और प्रतिष्ठा प्रदान करते हैं। यह विभाजन कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता के लक्ष्य को भी प्रभावित करता है। जब महिलाएँ केवल कुछ विशेष क्षेत्रों

तक सीमित रहती हैं, तो उनकी नेतृत्व क्षमता, नवाचार और आर्थिक योगदान को पर्याप्त सम्मान नहीं मिलता। इससे न केवल महिलाएँ नुकसान में रहती हैं, बल्कि समाज और राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था भी प्रतिभा और क्षमता के असमान उपयोग की वजह से प्रभावित होती है। व्यावसायिक पृथक्करण को खत्म करने के लिए शिक्षा में समान अवसर, कौशल प्रशिक्षण, STEM क्षेत्रों में लड़कियों की भागीदारी बढ़ाना, और कार्यस्थलों पर जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ लागू करना अत्यंत आवश्यक है। जब महिलाएँ विविध क्षेत्रों में समान रूप से शामिल होती हैं, तब न केवल उनके लिए बल्कि पूरी समाज के लिए नए अवसर पैदा होते हैं। यह जेंडर न्याय और आर्थिक विकास दोनों को मजबूत करता है।

#### 16.3.4 कोविड-19 और महिला वैतनिक श्रमिकों पर प्रभाव

कोविड-19 महामारी ने वैश्विक श्रम बाजार को गहराई से प्रभावित किया, लेकिन इसका सबसे अधिक बोझ महिला वैतनिक श्रमिकों पर पड़ा। लॉकडाउन, काम का रुकना, उद्योगों का बंद होना, और आर्थिक अनिश्चितता ने महिलाओं के रोजगार को गंभीर रूप से प्रभावित किया। विशेषकर सेवा क्षेत्र, पर्यटन, घरेलू कार्य, शिक्षा, स्वास्थ्य सहयोग, रेस्तरां, और खुदरा व्यापार जैसी नौकरियों में काम करने वाली महिलाओं ने बड़े पैमाने पर रोजगार खोया। महामारी ने महिलाओं की दोहरी जिम्मेदारियों को और बढ़ाया—एक ओर आर्थिक संकट, और दूसरी ओर घरेलू काम, बच्चों की देखभाल और बुजुर्गों का ध्यान। घर से काम करने वाली महिलाओं पर 'अनपेड' कार्य का दबाव कई गुना बढ़ गया। इसके कारण कई महिलाएँ वैतनिक नौकरी जारी ही नहीं रख सकीं और उन्हें मजबूरन कार्यबल से बाहर होना पड़ा। इससे उनकी आर्थिक स्वतंत्रता और कैरियर विकास पर दीर्घकालीन प्रभाव पड़ा। अस्पतालों और स्वास्थ्य सेवाओं में कार्यरत महिला फ्रंटलाइन वर्कर्स के लिए महामारी मानसिक, शारीरिक और सामाजिक जोखिम लेकर आई। बढ़ते कार्यभार, संक्रमण का डर, सुरक्षा उपकरणों की कमी और परिवार से दूरी ने उनके तनाव को कई गुना बढ़ाया। यह स्थिति इस बात को उजागर करती है कि महिलाओं के योगदान को पर्याप्त सुरक्षा और सम्मान नहीं मिलता, जबकि वे समाज की आवश्यक सेवाओं को संभालती हैं। कोविड-19 ने वेतन असमानता और आर्थिक असुरक्षा को भी उजागर किया। कई महिलाओं को पुरुषों की तुलना में पहले नौकरी से निकाला गया, और कई जगह पुनः भर्ती के समय पुरुषों को प्राथमिकता दी गई। महिलाएँ जो पहले से ही अस्थिर नौकरियों में थीं, उनके लिए महामारी ने स्थिति और भी कठिन बना दी। इससे स्पष्ट हुआ कि संकट के समय महिलाएँ आर्थिक दृष्टि से अधिक संवेदनशील रहती हैं। महामारी से मिले अनुभवों ने यह आवश्यकता सामने रखी कि महिला श्रमिकों के लिए सामाजिक सुरक्षा, डिजिटल कौशल, स्वास्थ्य बीमा, सुरक्षित कार्य वातावरण और आपातकालीन सहायता तंत्र को मजबूत किया जाए। कोविड-19 ने एक महत्वपूर्ण सीख दी कि वैतनिक क्षेत्र में महिलाओं की भूमिका को सुरक्षित और स्थिर बनाना केवल सामाजिक न्याय का ही नहीं, बल्कि आर्थिक स्थिरता का भी प्रश्न है।

#### 16.4 अवैतनिक (Unpaid) कार्य

##### 16.4.1 घरेलू काम और देखभाल कार्य (Care Work)

अवैतनिक घरेलू काम और देखभाल कार्य समाज के संचालन का आधार है, किंतु इसे प्रायः 'काम' के रूप में मान्यता नहीं दी जाती। महिलाएँ खाना बनाती हैं, सफाई करती हैं, बच्चों की देखभाल करती हैं, परिवार के बुजुर्गों की सेवा करती हैं और घर की सभी दैनिक गतिविधियों को व्यवस्थित रखती हैं, लेकिन इन कार्यों के लिए उन्हें किसी प्रकार का वेतन या आर्थिक प्रतिफल नहीं मिलता। यह श्रम अदृश्य माना जाता है, जबकि इसके बिना कोई भी घर, समाज या अर्थव्यवस्था सुचारू रूप

से नहीं चल सकती। देखभाल कार्य (Care Work) में समय, भावनात्मक ऊर्जा, शारीरिक परिश्रम और निरंतर उपलब्धता की आवश्यकता होती है। महामारी, बीमारियों, कामकाजी दबाव या पारिवारिक संकट के समय यह भार और बढ़ जाता है। इसके बावजूद महिलाएँ इसे अपना 'कर्तव्य' मानकर निभाती हैं। यह विचारधारा कि घरेलू काम महिलाओं का स्वाभाविक दायित्व है, उन्हें शिक्षा, रोजगार और आर्थिक अवसरों से दूर कर देता है। घरेलू अवैतनिक कार्य महिलाओं की आर्थिक भागीदारी को प्रभावित करता है। कई महिलाएँ नौकरी नहीं कर पाती या अंशकालिक काम चुनती हैं, क्योंकि उन्हें घर और परिवार को प्राथमिकता देने के लिए प्रेरित किया जाता है। यह दोहरा बोझ—अवैतनिक घरेलू काम + वैतनिक काम—उन्हें अत्यधिक थका देता है और उनके कैरियर विकास को सीमित करता है। इस प्रकार अवैतनिक श्रम महिलाओं की आर्थिक प्रगति के मार्ग में बड़ी बाधा बनता है।

देखभाल कार्य का असमान वितरण जेंडर न्याय पर भी सवाल खड़ा करता है। पुरुष वही कार्य करें तो उसे 'मदद' कहा जाता है, जबकि महिलाओं के लिए यह अनिवार्य जिम्मेदारी माना जाता है। इस दृष्टिकोण के कारण महिलाओं की श्रम पहचान सीमित रह जाती है। कई देशों में सरकारें 'Care Economy' को औपचारिक रूप से महत्वपूर्ण मान रही हैं, किंतु भारत में इस दिशा में अभी भी सुधार की आवश्यकता है। घरेलू और देखभाल कार्य को मान्यता देने के लिए सामाजिक जागरूकता, नीतिगत हस्तक्षेप, परिवार स्तर पर कार्य विभाजन और सामुदायिक समर्थन तंत्र की आवश्यकता है। बाल देखभाल केंद्र, वृद्ध देखभाल केंद्र, डे-केयर सुविधाएँ और घरेलू कार्य में पुरुषों की भागीदारी बढ़ाने से महिलाओं का बोझ कम हो सकता है। अवैतनिक श्रम का सम्मान और मापन सुनिश्चित करना जेंडर समानता की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

#### 16.4.2 कृषि और पारिवारिक उद्यमों में महिलाओं का अवैतनिक श्रम

कृषि क्षेत्र में महिलाएँ भारी मात्रा में श्रम देती हैं, परंतु उनका अधिकांश योगदान अवैतनिक रहता है। वे बीज की तैयारी, बोवाई, निराई-गुड़ाई, खाद डालने, सिंचाई, कटाई, छंटाई, पशुपालन और भंडारण जैसे कार्यों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। इसके बावजूद उन्हें 'सहायक' या 'परिवार की मदद करने वाली' के रूप में देखा जाता है। इस वर्गीकरण के कारण उनके श्रम का मूल्यांकन नहीं किया जाता और वे औपचारिक रूप से किसान के रूप में पहचानी भी नहीं जातीं। पारिवारिक कृषि उद्यमों या छोटे व्यवसायों में महिलाओं का श्रम अक्सर निःशुल्क होता है। वे उत्पादन के हर चरण में योगदान करती हैं, लेकिन मालिकाना अधिकार, लाभ का हिस्सा या किसी प्रकार का वित्तीय प्रतिफल उन्हें नहीं मिलता। यह स्थिति उन्हें आर्थिक रूप से आश्रित और सामाजिक रूप से अदृश्य बना देती है। श्रम का यह अदृश्य होना महिलाओं की स्थिति को कमजोर करता है।

अवैतनिक कृषि श्रम महिलाओं के समय, ऊर्जा और कौशल का पूरा उपयोग करता है, लेकिन उन्हें निर्णय लेने का अधिकार नहीं देता। खेत से संबंधित फैसले—जैसे फसल चयन, निवेश, ऋण लेना, मशीनरी खरीद, उत्पाद बेचना—अक्सर पुरुषों द्वारा लिए जाते हैं। महिलाओं का श्रम बिना अधिकार और मान्यता के रहता है, जिससे कृषि में उनकी वास्तविक भूमिका का मूल्यांकन नहीं हो पाता।

कई बार महिलाएँ पुरुषों के पलायन या मजदूरों की कमी के कारण अत्यधिक श्रम करती हैं। वे दोहरी भूमिका निभाती हैं—घर की देखभाल और खेत का काम। इसके बावजूद न तो उन्हें किसान कार्ड मिलता है, न ऋण, न बीमा योजना, न ही सरकारी प्रशिक्षण कार्यक्रमों तक पहुँच। यह असमानता कृषि में लैंगिक भेदभाव का गहरा उदाहरण है। इस समस्या का समाधान महिलाओं के भूमि स्वामित्व को बढ़ाने, किसान के रूप में उनकी औपचारिक पहचान सुनिश्चित करने, कृषि प्रशिक्षण तक उनकी पहुँच बढ़ाने और उनकी भूमिका को नीति दस्तावेजों में स्पष्ट रूप से मान्यता देने से संभव

है। जब कृषि में महिलाओं के अवैतनिक श्रम को वैध पहचान और सुरक्षा मिलेगी, तभी उनके सशक्तिकरण का मार्ग वास्तव में मजबूत हो पाएगा।

### 16.4.3 महंगाई, आर्थिक संकट और अवैतनिक काम का विस्तार

महंगाई और आर्थिक संकट का सबसे अधिक प्रभाव महिलाओं पर पड़ता है, क्योंकि ऐसे समय में परिवार की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए घर के अंदर किए जाने वाले अवैतनिक काम की मात्रा बढ़ जाती है। जब बाजार की कीमतें बढ़ती हैं, तब महिलाएँ अधिक घरेलू उत्पादन—जैसे घर में सब्जी उगाना, खाना संरक्षित करना, अतिरिक्त सफाई, मरम्मत या बचत आधारित घरेलू प्रबंधन—करती हैं। यह श्रम आर्थिक संकट का बोझ परिवार से हटाकर महिलाओं के कंधों पर डाल देता है। महंगाई के कारण परिवार बाहरी सेवाओं पर खर्च कम करता है। जैसे घरेलू सहायक, डे-केयर, बुजुर्ग देखभाल, भोजन बाहर से मंगाना—सब कम हो जाता है। इन सेवाओं की भरपाई महिलाओं को स्वयं करनी पड़ती है। इससे महिलाएँ वैतनिक काम छोड़ने या कम करने के लिए मजबूर हो जाती हैं, जिससे उनकी आर्थिक स्वतंत्रता प्रभावित होती है। आर्थिक तंगी का बोझ हमेशा महिलाओं के अवैतनिक श्रम को बढ़ाता है। आर्थिक मंदी के दौरान पुरुषों की नौकरी छूटने या मजदूरी कम होने से महिलाओं पर भावनात्मक और व्यावहारिक जिम्मेदारियाँ भी बढ़ जाती हैं। परिवार के प्रबंधन में वे अधिक समय देती हैं, लेकिन इसके बावजूद उनकी भूमिका को आर्थिक योगदान नहीं माना जाता। यह स्थिति दर्शाती है कि अवैतनिक श्रम संकट काल में परिवार और समाज को संभालने का सबसे बड़ा साधन बन जाता है। अवैतनिक काम के विस्तार से महिलाओं का समय और ऊर्जा अधिक खपत होती है, जिससे उनकी शिक्षा, कौशल विकास और रोजगार के अवसर सीमित हो जाते हैं। यह जेंडर आधारित विकास अंतर को और बढ़ाता है। समय की कमी महिलाओं को निर्णय लेने की भूमिकाओं, सामाजिक गतिविधियों और राजनीतिक सहभागिता से भी दूर करती है। महंगाई और संकट के समय महिलाओं पर बढ़ने वाले अवैतनिक कार्य को सामाजिक, आर्थिक और नीतिगत स्तर पर समझना आवश्यक है। सरकारें यदि सार्वजनिक सेवाओं, सब्सिडी, राशन, सामुदायिक रसोई, स्वास्थ्य सुविधाओं, डे-केयर केंद्रों और सामाजिक सुरक्षा को मजबूत करें तो महिलाओं का बोझ घट सकता है। अवैतनिक कार्य को संकट प्रबंधन में औपचारिक योगदान के रूप में मान्यता देना जेंडर समानता की दिशा में महत्वपूर्ण कदम है।

### 16.4.4 समय उपयोग सर्वेक्षण (Time-Use Survey) और महिलाओं के अदृश्य श्रम का मापन

समय उपयोग सर्वेक्षण (Time-Use Survey) वह विधि है जिसके माध्यम से यह पता लगाया जाता है कि महिलाएँ और पुरुष अपने दिन के 24 घंटे कैसे उपयोग करते हैं। यह सर्वेक्षण महिलाओं के अवैतनिक घरेलू कार्य, देखभाल कार्य और कृषि या पारिवारिक उद्यमों में दिए जाने वाले मुफ्त श्रम को मापने में अत्यंत महत्वपूर्ण है। भारत में 2020 के समय उपयोग सर्वेक्षण ने पहली बार इस अदृश्य श्रम को व्यवस्थित रूप से दर्ज किया। सर्वेक्षणों से स्पष्ट हुआ है कि महिलाएँ पुरुषों की तुलना में कई गुना अधिक अवैतनिक कार्य करती हैं। महिलाएँ औसतन पुरुषों की तुलना में 4–6 गुना अधिक समय घरेलू जिम्मेदारियों में देती हैं, जबकि पुरुष अधिकतर समय रोजगार या अवकाश में बिताते हैं। यह आंकड़ा दर्शाता है कि घर और समाज के कई कार्य महिलाओं के श्रम पर ही निर्भर हैं, जिन्हें अभी तक औपचारिक मान्यता नहीं मिली।

समय उपयोग सर्वेक्षण नीति-निर्माण के लिए महत्वपूर्ण संकेत देता है। यह दिखाता है कि यदि महिलाओं का अवैतनिक समय कम हो—जैसे डे-केयर केंद्रों, सार्वजनिक परिवहन, रसोई गैस, पानी की उपलब्धता, स्वास्थ्य सेवाओं या तकनीकी साधनों के माध्यम से—तो वे आर्थिक गतिविधियों में अधिक भाग ले सकती हैं। यह सर्वेक्षण बताता है कि अवैतनिक काम की असमानता महिलाओं की आर्थिक और सामाजिक प्रगति में बड़ी बाधा है। अदृश्य श्रम का मापन जेंडर आधारित नीतियों

को अधिक प्रभावी बनाता है। यह प्रशासन और सरकार को यह समझने में मदद करता है कि महिलाओं के पास वास्तविक 'फ्री टाइम' कितना है, और वे अपनी ऊर्जा कहाँ खर्च करती हैं। इससे शिक्षा, कौशल प्रशिक्षण, रोजगार कार्यक्रमों और सामाजिक सुरक्षा योजनाओं को महिलाओं की वास्तविक परिस्थितियों के अनुसार तैयार किया जा सकता है।

महिलाओं के अदृश्य श्रम का मूल्यांकन राष्ट्रीय आय (GDP) के संदर्भ में भी महत्वपूर्ण है। कई देशों में इस दिशा में प्रयास हो रहे हैं कि अवैतनिक घरेलू और देखभाल कार्य को अर्थव्यवस्था का महत्वपूर्ण हिस्सा माना जाए। भारत में समय उपयोग सर्वेक्षण इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम है, लेकिन इसे नियमित और व्यापक स्तर पर लागू किया जाना चाहिए। जब महिलाओं के समय और श्रम का सम्मान और मापन होगा, तभी जेंडर समानता और श्रम न्याय की दिशा में वास्तविक प्रगति होगी।

## 16.5 'डबल बर्दन' और 'ट्रिपल बर्दन' की अवधारणा

डबल बर्दन (Double Burden) की अवधारणा उस स्थिति को दर्शाती है जिसमें महिलाओं को पूर्णकालिक नौकरी करने के साथ-साथ घर के सभी पारंपरिक कार्य—खाना बनाना, सफाई, बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की सेवा—भी करनी पड़ती है। यह दोहरी जिम्मेदारी उन्हें शारीरिक, मानसिक और सामाजिक दृष्टि से अत्यधिक थका देती है। नौकरी के साथ घरेलू जिम्मेदारियाँ निभाना समय, ऊर्जा और संसाधनों की भारी खपत करता है। अधिकतर भारतीय समाज में महिलाओं से अपेक्षा की जाती है कि वे अपने पेशेवर काम के साथ-साथ परिवार की देखभाल भी पूरी करें। पुरुष अपेक्षाकृत कम घरेलू कार्य करते हैं, जिससे यह बोझ और अधिक असमान रूप ले लेता है। महिलाओं को यह दिक्कत तब और बढ़ जाती है जब उनकी नौकरी पूर्णकालिक और समयबद्ध होती है, जबकि घर की जिम्मेदारियाँ लचीली नहीं होती। इस दोहरी जिम्मेदारी के कारण महिलाओं का समय प्रबंधन चुनौतीपूर्ण हो जाता है। नौकरी में पूर्णता और परिवार में संतुलन बनाए रखने के लिए उन्हें लगातार निर्णय लेने और प्राथमिकताएँ तय करने की आवश्यकता होती है। कई बार महिलाएँ अपने व्यक्तिगत स्वास्थ्य और सामाजिक जीवन को भी नजरअंदाज कर देती हैं। डबल बर्दन के सामाजिक परिणाम भी गंभीर हैं। महिलाओं की थकान और तनाव परिवार के वातावरण, बच्चों के विकास और पारिवारिक संबंधों को प्रभावित कर सकते हैं। इसके अलावा यह उनके कैरियर विकास और आर्थिक स्वतंत्रता में बाधा डालता है।

'ट्रिपल बर्दन' (Triple Burden) तब उत्पन्न होता है जब महिलाओं को नौकरी, घरेलू कार्य और देखभाल कार्य—जैसे बच्चों की शिक्षा, बुजुर्गों की देखभाल, रोगियों की सेवा—तीनों को संतुलित करना पड़ता है। यह श्रम का सबसे अधिक दबावपूर्ण प्रकार है क्योंकि इसमें समय, ऊर्जा और मानसिक ध्यान की लगातार आवश्यकता होती है। देखभाल कार्य का बोझ महिलाओं पर सामाजिक और पारिवारिक अपेक्षाओं से जुड़ा होता है। समाज अक्सर मानता है कि देखभाल कार्य महिलाओं की नैसर्गिक जिम्मेदारी है। परिणामस्वरूप, महिलाएँ अपनी इच्छाओं, करियर और आराम को नजरअंदाज कर देती हैं। यह जिम्मेदारी उन्हें मानसिक रूप से भी अत्यधिक प्रभावित करती है। देखभाल कार्य के बोझ को कम करने के लिए सामाजिक संरचना और नीतियाँ महत्वपूर्ण हैं। पुरुषों को घरेलू और देखभाल कार्य में समान रूप से शामिल करना, सामुदायिक देखभाल केंद्र और सरकारी सहायता कार्यक्रम उपलब्ध कराना, और महिलाओं के श्रम का मान्यता देना आवश्यक है। इससे ट्रिपल बर्दन का असर कम होगा और महिलाओं का सशक्तिकरण बढ़ेगा। डबल और ट्रिपल बर्दन के कारण महिलाओं पर मानसिक तनाव और स्वास्थ्य संबंधी दबाव अत्यधिक बढ़ जाता है। लगातार काम करने, समय का प्रबंधन करने और सभी जिम्मेदारियों को निभाने से उनकी नींद, पोषण और मानसिक स्थिति प्रभावित होती है। यह स्थिति उन्हें शारीरिक और मानसिक रूप से कमजोर कर देती है।

मानसिक तनाव और स्वास्थ्य जोखिम को कम करने के लिए आवश्यक है कि महिलाएँ घरेलू, देखभाल और नौकरी के कार्यों में संतुलन बनाएं। पुरुषों की सक्रिय भागीदारी, परिवार और समुदाय का समर्थन, मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं की

उपलब्धता और जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ इस दिशा में सहायक हो सकती हैं। इससे महिलाओं की क्षमता, स्वास्थ्य और सामाजिक स्थिति में सुधार संभव है।

## 16.6 घरेलू अर्थव्यवस्था में महिला श्रम का महत्व

महिलाएँ घरेलू अर्थव्यवस्था की प्राथमिक प्रबंधक होती हैं।

- भोजन, पानी, ईंधन, वस्त्र, सफ़ाई और स्वास्थ्य संबंधी गतिविधियों का संचालन वे नियमित रूप से करती हैं।
- परिवार की आय कम होने पर महिलाएँ अक्सर खपत में कटौती, स्थानीय संसाधनों के उपयोग और पारिवारिक बजट के संतुलन द्वारा घरेलू अर्थव्यवस्था को स्थिर रखती हैं।
- ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाएँ कृषि, पशुपालन, बीज-संग्रह, खाद्य संरक्षण और सूक्ष्म-स्तरीय उद्यमों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।
- घर के भीतर श्रम विभाजन की असमानताओं के बावजूद महिलाएँ परिवार की आवश्यकताओं का सबसे अधिक भार वहन करती हैं।

अतः उनका श्रम न केवल परिवार की आर्थिक स्थिरता सुनिश्चित करता है बल्कि पूरे सामाजिक ढाँचे को टिकाऊ बनाए रखने में महत्वपूर्ण योगदान देता है। महिलाओं के घरेलू कार्य का वैकल्पिक मूल्य वह आर्थिक मूल्य है जिसे बाजार में खरीदा जाए तो उसकी लागत कितनी होगी।

- खाना बनाना, सफ़ाई, बुजुर्गों और बच्चों की देखभाल, प्राथमिक उपचार, घरेलू प्रबंधन — इन सभी कार्यों की बाजार में स्पष्ट सेवा-लागत होती है।
- यदि इन सेवाओं को बाहरी श्रम से पूरा किया जाए, तो परिवार की व्यय राशि कई गुना बढ़ सकती है।
- महिला श्रम का अवसर लागत इसलिए भी अधिक है क्योंकि कई महिलाएँ उच्च शिक्षा प्राप्त होने के बावजूद घरेलू दायित्वों के कारण औपचारिक रोजगार में भाग नहीं ले पातीं।
- यही अदृश्य श्रम परिवार को आर्थिक रूप से सक्षम बनाता है और घरेलू उत्पादन में योगदान देता है, चाहे वह राष्ट्रीय आय में दर्ज न हो।

इस प्रकार महिला श्रम का अवसर लागत यह स्पष्ट करती है कि घरेलू कार्य आर्थिक दृष्टि से कितना मूल्यवान है। परिवार में बच्चों के समग्र विकास में महिलाएँ केंद्रीय भूमिका निभाती हैं।

- माताएँ बच्चों के पोषण, टीकाकरण, स्वच्छता, स्वास्थ्य-सुरक्षा और मनोवैज्ञानिक विकास का सर्वाधिक ध्यान रखती हैं।
- बच्चों के स्कूल जाने की तैयारी, पढ़ाई-संबंधी सहायता, होमवर्क, नैतिक मूल्यों का संचरण और अनुशासन विकसित करना—यह सब महिला श्रम पर आधारित होता है।
- अध्ययनों से स्पष्ट हुआ है कि शिक्षित और सशक्त माताएँ बच्चों की शिक्षा तथा स्वास्थ्य में उच्च निवेश करती हैं।
- जेंडर असमानता के कारण यदि महिला पर अत्यधिक घरेलू बोझ हो, तो बच्चों की शिक्षा और स्वास्थ्य पर उसका नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

अतः घरेलू अर्थव्यवस्था में महिला श्रम सीधे अगली पीढ़ी की मानव पूँजी (Human Capital) को प्रभावित करता है। महिला श्रम केवल घर तक सीमित नहीं है; यह समुदायों और सामाजिक संरचनाओं को भी मजबूत बनाता है।

- महिलाएँ स्वयं-सहायता समूह (SHGs), आंगनबाड़ी, स्कूल समितियाँ, जल-संघ, स्वास्थ्य समितियाँ और ग्राम-स्तरीय संगठनों के माध्यम से सामुदायिक कार्यों में भाग लेती हैं।
- उनके द्वारा निर्मित सहयोग, विश्वास और सामूहिकता सामाजिक पूँजी का निर्माण करती है।
- यह सामाजिक पूँजी संकट के समय — जैसे बीमारी, आपदा, आर्थिक संकट — समुदाय के पुनर्निर्माण में अत्यंत सहायक होती है।
- महिलाएँ पारस्परिक सहयोग, भोजन-साझेदारी, सामूहिक बचत, स्वास्थ्य जागरूकता तथा बच्चों के कल्याण संबंधी गतिविधियों में नेतृत्व देती हैं।

इस प्रकार महिलाओं का अनौपचारिक सामाजिक श्रम समाज की मजबूती, सामुदायिक एकजुटता और विकास के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है।

## 16.7 वैश्विक परिप्रेक्ष्य

### 16.7.1 UN Women, ILO और World Bank के निष्कर्ष

संयुक्त राष्ट्र महिला आयोग (UN Women), अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) और विश्व बैंक (World Bank) द्वारा किए गए वैश्विक अध्ययन महिलाओं की श्रम भागीदारी और आर्थिक योगदान को समझने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। इन रिपोर्टों में यह स्पष्ट किया गया है कि वैश्विक स्तर पर महिलाओं की श्रम भागीदारी पुरुषों की तुलना में कम है और यह असमानता विकसित और विकासशील देशों दोनों में विद्यमान है। ILO की रिपोर्टों के अनुसार, वैश्विक श्रम बल में लगभग 39–40 प्रतिशत महिलाएँ शामिल हैं, लेकिन अधिकांश असंगठित और अवैतनिक क्षेत्रों में काम करती हैं। ये महिलाएँ औपचारिक और उच्च वेतन वाले रोजगार तक कम पहुँचती हैं, जिससे उनके आर्थिक सशक्तिकरण पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। UN Women की रिपोर्ट महिलाओं के अदृश्य श्रम—जैसे घरेलू काम और देखभाल कार्य—को वैश्विक अर्थव्यवस्था में मान्यता देने की आवश्यकता को उजागर करती है। यह दिखाती है कि यदि महिला श्रम का सही मूल्यांकन और मापन किया जाए, तो यह राष्ट्रीय आय (GDP) और आर्थिक विकास में महत्वपूर्ण योगदान देगा। World Bank के अध्ययन यह दर्शाते हैं कि महिलाओं की शिक्षा, कौशल विकास और स्वास्थ्य तक पहुँच बढ़ाने से उनकी श्रम भागीदारी में सुधार होता है। नीतिगत हस्तक्षेप जैसे मातृत्व अवकाश, समान वेतन कानून और सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ महिलाओं के रोजगार के अवसर बढ़ाने में प्रभावी साबित हुए हैं। इन निष्कर्षों से स्पष्ट है कि वैश्विक स्तर पर महिलाओं की आर्थिक भागीदारी को बढ़ाने के लिए समग्र दृष्टिकोण अपनाना आवश्यक है। इसमें औपचारिक और अवैतनिक श्रम की मान्यता, जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ और सामाजिक संरचनाओं में बदलाव शामिल हैं।

### 16.7.2 वैश्विक जेंडर गैप और महिला श्रम सहभागिता

वैश्विक जेंडर गैप रिपोर्ट (Global Gender Gap Report) महिलाओं और पुरुषों के बीच आर्थिक, राजनीतिक, शैक्षिक और स्वास्थ्य क्षेत्रों में असमानता को मापती है। इस रिपोर्ट के अनुसार, अधिकांश देशों में महिलाओं की श्रम भागीदारी पुरुषों की तुलना में काफी कम है। आर्थिक दृष्टि से जेंडर गैप का मुख्य कारण महिलाओं को स्थायी, सुरक्षित और उच्च वेतन वाले रोजगार तक सीमित पहुँच होना है। कई विकसित देशों में महिलाओं की शिक्षा उच्च स्तर पर है, फिर भी वे नेतृत्व और निर्णय लेने वाले पदों तक नहीं पहुँच पातीं। विकासशील देशों में जेंडर गैप और अधिक स्पष्ट है। यहाँ महिलाएँ

मुख्यतः असंगठित, अंशकालिक या अवैतनिक कार्यों में लगी रहती हैं। इसके कारण उनकी आर्थिक स्वतंत्रता और सामाजिक सशक्तिकरण सीमित होता है।

जेंडर गैप को कम करने के लिए नीतियाँ आवश्यक हैं, जैसे समान वेतन, नेतृत्व पदों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व, कौशल प्रशिक्षण, मातृत्व लाभ और कार्यस्थल में लचीले नियम। इसके अलावा, पारिवारिक और सामाजिक मान्यताओं में बदलाव भी आवश्यक है। वैश्विक अनुभव यह संकेत देता है कि जेंडर गैप को कम करना न केवल महिलाओं के लिए बल्कि राष्ट्र की आर्थिक वृद्धि और सामाजिक विकास के लिए भी लाभकारी है। महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने से उत्पादन, नवाचार और सामाजिक स्थिरता में वृद्धि होती है।

### 16.7.3 केयर इकॉनमी और महिलाओं की भूमिका: अंतरराष्ट्रीय उदाहरण

केयर इकॉनमी (Care Economy) में घरेलू और देखभाल कार्य शामिल होते हैं, जिनका अधिकांश भार महिलाओं पर होता है। यह श्रम अवैतनिक और अदृश्य होने के कारण आर्थिक मापदंडों में कम दिखाई देता है। अंतरराष्ट्रीय अनुभवों से पता चलता है कि जब महिलाओं के देखभाल कार्य को मूल्य दिया जाता है, तो समाज और अर्थव्यवस्था दोनों लाभान्वित होते हैं। उदाहरण के लिए, स्कैंडिनेवियाई देशों में डे-केयर सेवाएँ और बाल देखभाल केंद्र व्यापक रूप से उपलब्ध हैं। महिलाओं की देखभाल जिम्मेदारियाँ सरकारी और सामुदायिक संस्थानों द्वारा साझा की जाती हैं, जिससे वे पेशेवर और आर्थिक गतिविधियों में अधिक सक्रिय होती हैं। जापान और दक्षिण कोरिया में भी नीति प्रयास किए गए हैं ताकि महिलाओं की केयर कार्य में भागीदारी को मान्यता मिले और पुरुषों को घरेलू कार्य में सक्रिय रूप से शामिल किया जाए। इन प्रयासों से महिला श्रमिकों का आर्थिक सशक्तिकरण बढ़ा और ट्रिपल बर्डन का बोझ कम हुआ। विकासशील देशों में महिलाएँ केयर इकॉनमी में भारी रूप से संलग्न हैं, लेकिन उन्हें मूल्य और सुरक्षा नहीं मिलती। वैश्विक अनुभव दिखाते हैं कि अगर महिलाओं को प्रशिक्षण, सुरक्षा और सामाजिक मान्यता दी जाए, तो उनके योगदान का प्रभाव राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था पर सकारात्मक होता है। केयर इकॉनमी में महिलाओं की भूमिका को मान्यता देना, उन्हें सामाजिक सुरक्षा और प्रशिक्षण उपलब्ध कराना, और परिवार में कार्य विभाजन को समान करना जेंडर समानता और आर्थिक विकास के लिए आवश्यक है।

### 16.7.4 विकसित और विकासशील देशों की तुलना

विकसित और विकासशील देशों में महिला श्रम सहभागिता और जेंडर समानता में स्पष्ट अंतर है। विकसित देशों में शिक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षा और कार्यस्थल की सुविधाएँ अधिक उपलब्ध हैं, जिससे महिलाएँ पेशेवर रूप से सक्रिय होती हैं। विकासशील देशों में महिलाएँ मुख्यतः असंगठित, अंशकालिक और अवैतनिक कार्यों में लगी रहती हैं। संसाधनों की कमी, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ और सामाजिक मान्यताओं के कारण उनका औपचारिक श्रम बाजार में कम प्रवेश होता है। विकसित देशों में मातृत्व अवकाश, समान वेतन कानून, डे-केयर सेवाएँ और लचीला कार्य समय जैसी नीतियाँ महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने में मदद करती हैं। इसके विपरीत, विकासशील देशों में इन सुविधाओं का अभाव महिलाओं को श्रम बाजार में कमजोर स्थिति में रखता है। वैश्विक अनुभव यह भी दिखाते हैं कि विकासशील देशों में जेंडर समानता बढ़ाने के लिए शिक्षा, कौशल विकास, सामाजिक सुरक्षा, वित्तीय सशक्तिकरण और नीतिगत सुधार आवश्यक हैं। महिला सशक्तिकरण में देरी से आर्थिक और सामाजिक विकास प्रभावित होता है। इस तुलना से स्पष्ट होता है कि नीतियाँ, सामाजिक संरचना और संसाधनों की उपलब्धता महिला श्रम सहभागिता और जेंडर समानता में निर्णायक भूमिका निभाती हैं। दोनों प्रकार के देशों के अनुभव से भारत जैसी अर्थव्यवस्था के लिए उपयुक्त रणनीतियाँ तैयार की जा सकती हैं।

## 16.8 नीतिगत प्रयास और सुधार

### 16.8.1 भारत में महिला श्रम से संबंधित विधिक प्रावधान

भारत में महिला श्रमिकों के अधिकारों और सुरक्षा के लिए कई विधिक प्रावधान बनाए गए हैं। इनमें प्रमुख हैं 'महिला और बालक श्रम (निषेध और विनियमन) अधिनियम, 1986', 'मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961', और 'समान वेतन अधिनियम, 1976'। ये कानून महिलाओं को कार्यस्थल पर सुरक्षा, वेतन समानता और मातृत्व लाभ प्रदान करने का उद्देश्य रखते हैं। महिला श्रमिकों के लिए सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए काम के समय और कार्य स्थितियों पर विशेष ध्यान दिया गया है। उदाहरण के लिए, रात में काम करने वाली महिलाओं के लिए अनुमति और सुरक्षित परिवहन की व्यवस्था, कार्यस्थल में अलग और सुरक्षित सुविधाओं का प्रावधान किया गया है। समान वेतन अधिनियम के माध्यम से भारत में यह सुनिश्चित किया गया है कि समान काम के लिए पुरुष और महिलाओं को समान वेतन मिले। हालांकि, असंगठित क्षेत्र में इसका प्रभाव सीमित है, लेकिन यह विधिक आधार महिला श्रमिकों के अधिकारों को मजबूत करता है। विभिन्न राज्यों में महिला श्रमिकों के लिए अतिरिक्त संरक्षण और भत्ते प्रदान किए गए हैं। जैसे, महाराष्ट्र और तमिलनाडु में कामगारों के लिए मातृत्व, स्वास्थ्य और प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित हैं। ये पहल महिलाओं के रोजगार सशक्तिकरण में सहायक होती हैं। इन विधिक प्रावधानों के बावजूद लागू करने में चुनौतियाँ हैं। असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं तक जागरूकता और पहुँच कम है। इसलिए, न केवल कानून बनाना बल्कि उसका प्रभावी क्रियान्वयन, निरीक्षण और शिक्षा भी आवश्यक है।

### 16.8.2 मातृत्व लाभ, क्रेच सुविधाएँ और सुरक्षित कार्यस्थल

मातृत्व लाभ महिलाओं के रोजगार में निरंतरता सुनिश्चित करने का महत्वपूर्ण साधन है। भारत में मातृत्व लाभ अधिनियम के तहत महिलाओं को प्रसव पूर्व और प्रसवोत्तर अवकाश, वेतन और चिकित्सा सुविधा प्राप्त होती है। यह लाभ महिला श्रमिकों को अपने बच्चे की देखभाल करते हुए नौकरी जारी रखने का अवसर प्रदान करता है। क्रेच सुविधाएँ कार्यस्थल पर मातृत्व लाभ का एक अनिवार्य अंग हैं। बच्चों की देखभाल के लिए उपलब्ध क्रेच केंद्र माताओं को कार्य पर लौटने में सहायता करते हैं और उन्हें मानसिक सुरक्षा भी प्रदान करते हैं। अनेक सरकारी और निजी संस्थानों में क्रेच सुविधाएँ बढ़ रही हैं, लेकिन इसकी पहुँच अभी भी सीमित है। सुरक्षित कार्यस्थल महिलाओं के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। इसमें लैंगिक उत्पीड़न से सुरक्षा, अलग और सुरक्षित शौचालय, भोजन और परिवहन सुविधाएँ शामिल हैं। सुरक्षित और समावेशी वातावरण महिलाओं को पेशेवर रूप से सशक्त बनाता है। महिला श्रमिकों के लिए प्रशिक्षण और जागरूकता कार्यक्रम कार्यस्थल पर सुरक्षा और अधिकारों के प्रति संवेदनशीलता बढ़ाते हैं। इनसे महिलाओं में आत्मविश्वास और निर्णय लेने की क्षमता बढ़ती है, जिससे कार्यस्थल पर उनकी भागीदारी सुनिश्चित होती है। मातृत्व लाभ, क्रेच सुविधाएँ और सुरक्षित कार्यस्थल केवल कानूनी उपाय नहीं हैं, बल्कि यह सामाजिक न्याय और जेंडर समानता की दिशा में भी कदम हैं। इनके प्रभावी क्रियान्वयन से महिलाएँ अपने पेशेवर और पारिवारिक जीवन में संतुलन बनाए रख सकती हैं।

### 16.8.3 घरेलू कामगारों की मान्यता और संरक्षण

भारत में घरेलू कामगारों, जिनमें अधिकांश महिलाएँ हैं, को लंबे समय तक औपचारिक श्रम कानूनी संरक्षण नहीं मिला। हालाँकि, 'Domestic Workers (Regulation of Employment and Conditions of Service) Act, 2010' के माध्यम से उन्हें मान्यता और सुरक्षा प्रदान की गई। इस कानून के तहत घरेलू कामगारों को न्यूनतम वेतन, सुरक्षित कार्य घंटे, सामाजिक सुरक्षा, और अनुचित व्यवहार से सुरक्षा का अधिकार दिया गया है। इससे महिलाओं के आर्थिक और सामाजिक अधिकारों की रक्षा सुनिश्चित होती है। घरेलू कामगारों के लिए प्रशिक्षण और कौशल विकास कार्यक्रम भी चलाए गए हैं। इससे उन्हें पेशेवर क्षमताओं का विकास करने का अवसर मिलता है और वे अपने काम के मूल्य को बढ़ा सकती हैं। समाज और परिवार स्तर पर जागरूकता बढ़ाने से घरेलू कामगारों के प्रति सम्मान और सुरक्षा सुनिश्चित होती है। काम के अधिकारों के प्रति जागरूक महिलाएँ अपने श्रम के लिए उचित वेतन और सुरक्षा की मांग कर सकती हैं। घरेलू कामगारों

की मान्यता और संरक्षण न केवल उनकी आर्थिक स्थिति सुधारता है, बल्कि सामाजिक न्याय और लैंगिक समानता को भी मजबूत करता है। यह महिलाओं के सशक्तिकरण की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

#### 16.8.4 अवैतनिक श्रम की गणना और राष्ट्रीय लेखा प्रणाली में सुधार

अवैतनिक श्रम, जैसे घरेलू काम और देखभाल कार्य, भारतीय अर्थव्यवस्था में अदृश्य योगदान देता है। राष्ट्रीय लेखा प्रणाली (National Accounting System) में इसे शामिल करने की आवश्यकता महसूस की गई है। इससे महिलाओं के श्रम का मूल्यांकन और नीति निर्माण अधिक वास्तविक और प्रभावी होगा। समय उपयोग सर्वेक्षण (Time-Use Survey) के माध्यम से महिलाओं के अवैतनिक श्रम का आंकलन किया जाता है। इससे यह पता चलता है कि महिलाएँ औसतन पुरुषों की तुलना में कितनी अधिक समय घरेलू और देखभाल कार्यों में खर्च करती हैं। अवैतनिक श्रम को राष्ट्रीय लेखा प्रणाली में शामिल करने से नीति निर्माता महिलाओं के वास्तविक योगदान को समझ सकते हैं। यह सामाजिक सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य और कौशल विकास योजनाओं को बेहतर बनाने में मदद करता है। अवैतनिक श्रम का आर्थिक मूल्यांकन यह दिखाता है कि महिलाएँ केवल घरेलू या अवैतनिक कार्य नहीं कर रही हैं, बल्कि यह राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था का महत्वपूर्ण हिस्सा है। इससे नीति निर्माण में महिलाओं के योगदान को सम्मान और मान्यता मिलती है। अवैतनिक श्रम की गणना और लेखा प्रणाली में सुधार से जेंडर समानता की दिशा में ठोस कदम उठाए जा सकते हैं। यह न केवल महिला श्रमिकों के आर्थिक अधिकार सुनिश्चित करेगा, बल्कि उनके सशक्तिकरण और सामाजिक मान्यता को भी मजबूत करेगा।

#### 16.9 महिला कार्य के भविष्य की दिशा

डिजिटलीकरण और गिग इकॉनमी ने महिला रोजगार के अवसरों को नए आयाम दिए हैं। डिजिटल प्लेटफॉर्म, ई-कॉमर्स, फ्रीलांसिंग और ऑनलाइन सेवाएँ महिलाओं को घर से काम करने और अपनी आय बढ़ाने का अवसर प्रदान करती हैं। इससे पारंपरिक कार्यस्थल के भौगोलिक और समय संबंधी प्रतिबंध कम हुए हैं। गिग इकॉनमी में महिलाएँ अपनी समय-सारिणी और कार्यक्षमता के अनुसार रोजगार चुन सकती हैं। इससे उनके घरेलू और देखभाल कार्यों के साथ पेशेवर जीवन में संतुलन बनाने में मदद मिलती है। यह विशेष रूप से उन महिलाओं के लिए लाभकारी है जो पूर्णकालिक रोजगार के लिए बाहर नहीं जा सकतीं। डिजिटल साक्षरता और तकनीकी कौशल महिलाओं की प्रतियोगी क्षमता बढ़ाने में सहायक हैं। जब महिलाएँ डिजिटल प्लेटफॉर्म पर कार्य करने के लिए प्रशिक्षित और सशक्त होती हैं, तो उनके रोजगार और आय के विकल्प बढ़ते हैं। हालांकि, डिजिटलीकरण और गिग इकॉनमी में जोखिम भी हैं। जैसे असंगठित काम, अनिश्चित आय, सामाजिक सुरक्षा की कमी और डिजिटल भेदभाव। इन चुनौतियों का समाधान नीतिगत हस्तक्षेप, प्रशिक्षण और तकनीकी सहायता से किया जा सकता है। डिजिटलीकरण और गिग इकॉनमी के प्रभावी उपयोग से महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता, सशक्तिकरण और श्रम बाजार में भागीदारी बढ़ सकती है। इसके लिए न केवल कौशल विकास, बल्कि सामाजिक और पारिवारिक समर्थन भी आवश्यक है।

महिला कार्य के भविष्य में कौशल विकास और उद्यमिता महत्वपूर्ण भूमिका निभाएंगे। प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रम महिलाओं को पेशेवर क्षमता, तकनीकी दक्षता और नेतृत्व कौशल प्रदान करते हैं। इससे वे रोजगार के नए अवसर तलाश सकती हैं और स्वरोजगार में सफल हो सकती हैं। उद्यमिता महिलाओं को आर्थिक स्वतंत्रता और निर्णय लेने की क्षमता देती है। सरकारी और निजी क्षेत्र की योजनाएँ जैसे स्टार्टअप इंडिया, महिला उद्यमिता योजना, और माइक्रोफाइनेंस कार्यक्रम महिलाओं को व्यवसाय प्रारंभ करने और उसे विकसित करने में मदद करती हैं। कौशल विकास महिलाओं की प्रतिस्पर्धात्मकता बढ़ाता है। तकनीकी, डिजिटल, वित्तीय और प्रबंधन कौशल से महिलाएँ उद्योग और सेवा क्षेत्रों में बेहतर रोजगार पा सकती हैं। यह उनके पारंपरिक कार्यों से आर्थिक रूप से स्वतंत्र बनने की दिशा में कदम है। सक्षम और प्रशिक्षित महिला उद्यमी समाज और अर्थव्यवस्था में नवाचार और रोजगार सृजन में योगदान करती हैं। उनका आर्थिक योगदान न केवल परिवार बल्कि समुदाय और राष्ट्र के विकास में भी महत्वपूर्ण है। कौशल विकास और उद्यमिता पर निवेश महिला

सशक्तिकरण की रणनीति का केंद्रीय अंग होना चाहिए। इससे महिलाओं की आर्थिक स्थिति सुधारती है, लैंगिक असमानता कम होती है और सामाजिक समावेशिता बढ़ती है।

महिला कार्य के भविष्य में सामाजिक परिवर्तन और जेंडर समानता अहम भूमिका निभाएंगे। पारंपरिक लैंगिक मान्यताएँ और अपेक्षाएँ महिलाओं की पेशेवर भागीदारी को सीमित करती हैं। सामाजिक चेतना बढ़ाने और लैंगिक समानता सुनिश्चित करने से महिलाओं के रोजगार और विकास के अवसर बढ़ते हैं। सामाजिक परिवर्तन में परिवार, समुदाय और शिक्षा प्रणाली की भूमिका महत्वपूर्ण है। बच्चों में लिंग आधारित समानता का मूल्य और महिलाओं की क्षमताओं का सम्मान विकसित करना आवश्यक है। यह भविष्य में महिला श्रमिकों की भागीदारी को मजबूत करता है। मीडिया और डिजिटल प्लेटफॉर्म भी जेंडर समानता और महिलाओं के अधिकारों के प्रति जागरूकता बढ़ाने में योगदान करते हैं। सकारात्मक उदाहरण और सफल महिला उद्यमियों की कहानियाँ समाज में लैंगिक असमानता को चुनौती देती हैं। सामाजिक परिवर्तन से महिलाएँ निर्णय लेने, नेतृत्व और सार्वजनिक जीवन में अधिक सक्रिय हो सकती हैं। इससे उनके पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन में संतुलन बनाना आसान होता है। जेंडर समानता को बढ़ावा देना केवल महिलाओं के लिए नहीं बल्कि पूरे समाज और अर्थव्यवस्था के लिए लाभकारी है। सामाजिक दृष्टिकोण में परिवर्तन से लैंगिक समानता सुनिश्चित होगी और महिला श्रमिकों का योगदान अधिक मूल्यवान होगा।

महिला कार्य के भविष्य में परिवार, राज्य और बाजार की भूमिकाएँ बदलती जा रही हैं। परिवार में पुरुषों की भागीदारी बढ़ने से महिलाओं के घरेलू और देखभाल कार्यों पर बोझ कम होता है। इससे वे पेशेवर और आर्थिक गतिविधियों में अधिक सक्रिय हो सकती हैं। राज्य द्वारा नीतिगत समर्थन जैसे समान वेतन, मातृत्व लाभ, सुरक्षित कार्यस्थल, कौशल विकास और उद्यमिता योजनाएँ महिलाओं के रोजगार और सशक्तिकरण को सुनिश्चित करती हैं। यह न केवल आर्थिक बल्कि सामाजिक सुरक्षा भी प्रदान करता है। बाजार और उद्योग में महिलाओं की भूमिका बढ़ रही है। महिला उद्यमियों और पेशेवर श्रमिकों के लिए अवसर बढ़ रहे हैं, विशेषकर डिजिटल और गिग इकॉनमी में। बाजार में उनकी सहभागिता आर्थिक उत्पादन और नवाचार में योगदान देती है। परिवार, राज्य और बाजार की संयुक्त पहल से महिला श्रमिकों को प्रशिक्षण, वित्तीय संसाधन, और सामाजिक समर्थन मिलता है। इससे उनके पेशेवर जीवन में संतुलन और आर्थिक स्वतंत्रता बढ़ती है। भविष्य में महिला कार्य की दिशा इस सामंजस्य पर निर्भर करेगी कि परिवार, राज्य और बाजार मिलकर महिलाओं को अवसर, सुरक्षा और समानता प्रदान करें। इससे न केवल जेंडर समानता बढ़ेगी बल्कि आर्थिक और सामाजिक विकास भी सुनिश्चित होगा।

## 16.10 सारांश

इकाई 16 में हमने महिला कार्य के विभिन्न पहलुओं का विस्तृत अध्ययन किया। इसमें वैतनिक और अवैतनिक श्रम, घरेलू और आर्थिक भूमिका, डबल और ट्रिपल बर्डन, और घरेलू अर्थव्यवस्था में महिलाओं के योगदान को समझाया गया। महिला श्रम का आर्थिक और सामाजिक महत्व स्पष्ट हुआ, जिससे यह ज्ञात होता है कि महिलाओं का कार्य केवल परिवार या घर तक सीमित नहीं है, बल्कि यह राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था में भी महत्वपूर्ण योगदान देता है।

वैतनिक श्रम में महिलाओं की स्थिति, संगठित और असंगठित क्षेत्रों में उनकी भागीदारी, वेतन असमानता, ग्लास सीलिंग और पेशेवर विभाजन को समझाया गया। कोविड-19 महामारी के दौरान महिलाओं की वैतनिक श्रमिकों पर पड़े प्रभाव और उनके रोजगार व आय में आई अस्थिरता पर भी चर्चा की गई।

अवैतनिक श्रम की दृष्टि से घरेलू काम, देखभाल कार्य, कृषि और पारिवारिक उद्यमों में महिलाओं के योगदान पर प्रकाश डाला गया। डबल और ट्रिपल बर्डन की अवधारणा से यह स्पष्ट हुआ कि महिलाओं पर नौकरी, घरेलू जिम्मेदारियाँ और देखभाल कार्य का संयोजन मानसिक और शारीरिक दबाव पैदा करता है, जो सामाजिक और आर्थिक विकास को प्रभावित करता है।

नीतिगत प्रयास और सुधार के अंतर्गत भारत में महिला श्रमिकों के लिए विधिक प्रावधान, मातृत्व लाभ, क्रेच सुविधाएँ, सुरक्षित कार्यस्थल और घरेलू कामगारों की मान्यता पर चर्चा की गई। साथ ही अवैतनिक श्रम की गणना और राष्ट्रीय लेखा

प्रणाली में सुधार की आवश्यकता को रेखांकित किया गया। यह महिलाओं के श्रम के वास्तविक योगदान को समझने और उन्हें सशक्त बनाने में सहायक है।

अंत में, महिला कार्य के भविष्य की दिशा डिजिटलीकरण, गिग इकॉनमी, कौशल विकास, उद्यमिता, सामाजिक परिवर्तन और परिवार, राज्य व बाजार की बदलती भूमिकाओं के माध्यम से उजागर की गई। इससे यह स्पष्ट हुआ कि महिलाओं के आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण के लिए समग्र दृष्टिकोण आवश्यक है, जो उनके पेशेवर, पारिवारिक और सामाजिक जीवन में संतुलन सुनिश्चित करे।

### 16.11 अभ्यास प्रश्न

1. महिला कार्य की वैतनिक और अवैतनिक श्रेणियों के बीच अंतर स्पष्ट करें।
2. घरेलू अर्थव्यवस्था में महिला श्रम के महत्व पर चर्चा करें।
3. डबल बर्डन और ट्रिपल बर्डन की अवधारणा क्या है? उदाहरण सहित समझाएँ।
4. वैतनिक श्रम में महिलाओं की स्थिति, वेतन असमानता और ग्लास सीलिंग पर विस्तार से लिखें।
5. अवैतनिक श्रम, घरेलू काम और देखभाल कार्य की सामाजिक और आर्थिक भूमिका समझाएँ।
6. कोविड-19 महामारी के दौरान महिला वैतनिक और अवैतनिक श्रमिकों पर पड़े प्रभावों का विश्लेषण करें।
7. भारत में महिला श्रमिकों के लिए उपलब्ध कानूनी प्रावधान और नीतियों का वर्णन करें।
8. घरेलू कामगारों की मान्यता और उनके संरक्षण के लिए उठाए गए कदमों पर चर्चा करें।
9. डिजिटलीकरण और गिग इकॉनमी महिला रोजगार के अवसरों को कैसे प्रभावित कर रहे हैं? उदाहरण सहित समझाएँ।
10. महिला कार्य के भविष्य में कौशल विकास, उद्यमिता और सामाजिक परिवर्तन की भूमिका पर विचार करें।
11. परिवार, राज्य और बाजार की बदलती भूमिकाओं का महिला श्रमिकों के आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण में योगदान स्पष्ट करें।
12. अवैतनिक श्रम की राष्ट्रीय लेखा प्रणाली में गणना क्यों आवश्यक है और इसका जेंडर समानता पर क्या प्रभाव पड़ सकता है?

### 16.12 शब्दावली

वैतनिक श्रम (Paid Work) – वह श्रम जिसके लिए व्यक्ति को आर्थिक भुगतान या वेतन प्राप्त होता है।

अवैतनिक श्रम (Unpaid Work) – वह श्रम जिसे बिना किसी आर्थिक लाभ के किया जाता है, जैसे घरेलू काम और देखभाल कार्य।

डबल बर्डन (Double Burden) – नौकरी या वैतनिक कार्य के साथ महिलाओं पर घरेलू कार्य और देखभाल की जिम्मेदारियाँ भी होने की स्थिति।

ट्रिपल बर्डन (Triple Burden) – डबल बर्डन के अतिरिक्त सामाजिक और सामुदायिक कार्यों की जिम्मेदारी शामिल होने की स्थिति।

ग्लास सीलिंग (Glass Ceiling) – महिलाओं को उच्च पदों और निर्णय लेने वाले स्थानों तक पहुँचने में आने वाली अदृश्य बाधाएँ।

असंगठित क्षेत्र (Unorganized Sector) – श्रमिकों का वह क्षेत्र जो औपचारिक रोजगार कानूनों और सुरक्षा प्रावधानों के बाहर आता है, जैसे घरेलू कामगार, खुदरा विक्रेता, श्रमिक।

केयर इकॉनमी (Care Economy) – वह अर्थव्यवस्था जिसमें देखभाल और घरेलू श्रम शामिल हैं, जो अक्सर अवैतनिक और अदृश्य होता है।

अवैतनिक श्रम का वैकल्पिक मूल्य (Opportunity Cost of Unpaid Work) – वह मूल्य जो महिला अगर समान समय को वैतनिक श्रम में लगाती तो अर्जित कर सकती थी।

समय उपयोग सर्वेक्षण (Time-Use Survey) – महिलाओं के अवैतनिक और वैतनिक कार्य में खर्च किए समय का आंकलन करने वाला अध्ययन।

मातृत्व लाभ (Maternity Benefits) – प्रसव पूर्व और प्रसवोत्तर महिलाओं को कानूनी रूप से प्रदान किए जाने वाले लाभ, जैसे अवकाश और वेतन।

स्वयं सहायता समूह (Self Help Group, SHG) – महिला सशक्तिकरण और वित्तीय सहयोग हेतु छोटे समूह, जो आर्थिक और सामाजिक सहायता प्रदान करते हैं।

गिग इकॉनमी (Gig Economy) – अस्थायी, स्वतंत्र और डिजिटल प्लेटफॉर्म आधारित रोजगार का आर्थिक ढांचा।

सामाजिक पूँजी (Social Capital) – समुदाय और सामाजिक नेटवर्क के माध्यम से उत्पन्न सहयोग, समर्थन और संसाधन।

अदृश्य श्रम (Invisible Labor) – वह श्रम जो आर्थिक मापदंडों में दिखाई नहीं देता, जैसे घरेलू और देखभाल कार्य।

### 16.13 संदर्भ ग्रंथ

1. Agarwal, B. (1994). *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge University Press.
2. ILO (International Labour Organization). (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Geneva: ILO.
3. UN Women. (2021). *Progress of the World's Women 2021: Families in a Changing World*. New York: United Nations.
4. National Sample Survey Office (NSSO). (2019). *Time Use Survey 2019*. Ministry of Statistics and Programme Implementation, Government of India.
5. World Bank. (2020). *Women, Business and the Law 2020*. Washington, DC: World Bank Group.
6. Government of India. (2016). *Annual Report on Employment and Labour Statistics*. Ministry of Labour & Employment.
7. Kabeer, N. (2012). *Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development*. Commonwealth Secretariat.
8. Desai, S., & Andrist, L. (2010). Gender Inequalities and Women's Work in India. *Population and Development Review*, 36(2), 239–261.
9. Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
10. Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

## इकाई 17: जेंडर: लोकतंत्र एवं विकास (Gender: Democracy and Development)

### रूपरेखा

- 17.0 परिचय
- 17.1 उद्देश्य (Objectives)
- 17.2 जेंडर और लोकतंत्र : मूल अवधारणाएँ
  - 17.2.1 लोकतंत्र का अर्थ और स्त्रीवादी दृष्टिकोण
  - 17.2.2 नागरिकता, अधिकार और लैंगिक समानता
  - 17.2.3 राजनीतिक प्रतिनिधित्व और जेंडर संवेदनशीलता
- 17.3 भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं की भागीदारी
  - 17.3.1 स्वतंत्रता आंदोलन और महिलाओं की राजनीतिक भूमिका
  - 17.3.2 भारतीय संविधान और लैंगिक समानता
  - 17.3.3 महिला मताधिकार और चुनावी भागीदारी का विस्तार
- 17.4 स्थानीय स्वशासन और जेंडर
  - 17.4.1 पंचायती राज में 33% आरक्षण का प्रभाव
  - 17.4.2 महिला सरपंचों का नेतृत्व और चुनौतियाँ
  - 17.4.3 ग्राम सभा और स्थानीय निर्णय प्रक्रिया में महिलाएँ
- 17.5 संसद और विधानसभाओं में महिला प्रतिनिधित्व
  - 17.5.1 महिला राजनीतिक प्रतिनिधित्व की वर्तमान स्थिति
  - 17.5.2 लैंगिक असमानता और संरचनात्मक बाधाएँ
  - 17.5.3 महिला आरक्षण विधेयक (2023) : संभावनाएँ और सीमाएँ
- 17.6 जेंडर, राजनीतिक दल और नेतृत्व
  - 17.6.1 राजनीतिक दलों के भीतर महिलाओं की भूमिका
  - 17.6.2 टिकट वितरण और उम्मीदवार चयन में लैंगिक पक्षपात
- 6.3 महिला नेतृत्व का मॉडल और सफलता की कहानियाँ
- 17.7 जेंडर और चुनाव प्रक्रिया
  - 17.7.1 चुनाव अभियानों में महिलाओं की भागीदारी
  - 17.7.2 मीडिया, राजनीतिक विज्ञापन और लैंगिक छवियाँ
- 17.8 वैश्विक परिप्रेक्ष्य : जेंडर और लोकतंत्र
  - 17.8.1 UN Women, World Economic Forum और IDEA की रिपोर्टें
  - 17.8.2 विश्व में महिला राजनीतिक भागीदारी : तुलनात्मक अध्ययन
  - 17.8.3 नॉर्डिक देशों से सीख : नेतृत्व, समानता और नीतियाँ
- 17.9 जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र की चुनौतियाँ
- 17.10 नीतिगत प्रयास और सुधार की दिशा
  - 17.10.1 लैंगिक समानता पर राष्ट्रीय नीतियाँ
  - 17.10.2 राजनीतिक दलों में कोटा और प्रशिक्षण कार्यक्रम
  - 17.10.3 राजनीतिक सशक्तिकरण और नेतृत्व निर्माण
- 17.11 सारांश
- 17.12 अभ्यास प्रश्न

17.13 शब्दावली

17.14 संदर्भ सूची

## 17.0 परिचय

लोकतंत्र मूलतः सहभागिता, समानता और न्याय के सिद्धांतों पर आधारित शासन व्यवस्था है। यह नागरिकों को न केवल मतदान का अधिकार देता है, बल्कि राजनीतिक प्रक्रियाओं में सक्रिय भागीदारी की संभावनाएँ भी प्रदान करता है। किंतु प्रश्न यह है कि क्या लोकतंत्र सभी समाज समूहों, विशेषकर महिलाओं के लिए, समान अवसर प्रदान करता है? ऐतिहासिक रूप से देखा जाए तो लोकतंत्र की संस्थाओं में महिलाओं की उपस्थिति सीमित रही है और राजनीतिक निर्णय-प्रक्रियाओं में उनका प्रभाव भी अपेक्षाकृत कम रहा है। इसलिए जेंडर और लोकतंत्र का अध्ययन यह समझने के लिए अत्यंत आवश्यक है कि लोकतांत्रिक ढाँचे में महिलाओं की स्थिति कैसी है और वे किस प्रकार अपनी भूमिका का विस्तार कर सकती हैं।

जेंडर एक सामाजिक निर्माण है, जो पुरुषों और महिलाओं के लिए निर्धारित भूमिकाओं, अपेक्षाओं और व्यवहारों को निर्धारित करता है। राजनीतिक क्षेत्र भी इन जेंडर भूमिकाओं से अछूता नहीं रहता। राजनीतिक संस्थाओं में पुरुष वर्चस्व, महिलाओं की घरेलू भूमिकाओं का अधिक विस्तार, और संसाधनों तक असमान पहुँच महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी को सीमित करती है। इस प्रकार, लोकतंत्र में जेंडर विश्लेषण यह स्पष्ट करता है कि समान अधिकारों के बावजूद व्यावहारिक रूप से असमानताएँ किस प्रकार बनी रहती हैं। भारत जैसे विशाल लोकतंत्र में महिलाओं की भागीदारी अत्यंत महत्वपूर्ण है, क्योंकि देश की आधी आबादी महिला है। स्वतंत्रता आंदोलन से लेकर वर्तमान समय तक महिलाओं ने राजनीति और समाज परिवर्तन की विविध प्रक्रियाओं में महत्वपूर्ण योगदान दिया है। फिर भी, संसद और विधानसभाओं में महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी वैश्विक औसत से कम है। स्थानीय स्वशासन में आरक्षण ने अवश्य सुधार किया है, लेकिन कई क्षेत्रों में अभी भी पितृसत्तात्मक संरचनाएँ महिलाओं की स्वतंत्रता और नेतृत्व क्षमता को बाधित करती हैं। 21वीं सदी में लोकतंत्र और जेंडर पर वैश्विक विमर्श तेजी से विकसित हुआ है। UN Women, विश्व आर्थिक मंच (WEF) और अंतरराष्ट्रीय लोकतांत्रिक संस्थानों ने स्पष्ट किया है कि स्थायी और समावेशी लोकतंत्र तभी संभव है, जब महिलाएँ राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक जीवन के सभी स्तरों पर समान भागीदारी करें। विश्व के कई देश, विशेषकर नॉर्डिक राष्ट्र, राजनीतिक में जेंडर समानता के उदाहरण प्रस्तुत करते हैं और भारत भी धीरे-धीरे उस दिशा में कदम बढ़ा रहा है।

इस इकाई में हम लोकतंत्र और जेंडर से संबंधित प्रमुख अवधारणाओं, भारतीय राजनीतिक प्रक्रिया में महिलाओं की भूमिका, वैश्विक परिप्रेक्ष्य, नीतिगत सुधारों और चुनौतियों का अध्ययन करेंगे। इकाई का उद्देश्य यह समझना है कि लोकतंत्र की गुणवत्ता महिलाओं की भागीदारी और राजनीतिक सशक्तिकरण से कैसे गहराई से जुड़ी है। साथ ही यह भी कि महिलाओं के लिए एक अधिक समानतापूर्ण, सुरक्षित और सहभागी लोकतांत्रिक ढाँचा कैसे विकसित किया जा सकता है।

## 17.1 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के बाद आप निम्नलिखित उद्देश्यों को प्राप्त कर सकेंगे—

- जेंडर और लोकतंत्र की मूल अवधारणाओं को समझ सकें।
- यह स्पष्ट कर सकें कि लोकतांत्रिक प्रक्रियाओं में महिलाओं की भागीदारी क्यों आवश्यक है।
- भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं की ऐतिहासिक और समकालीन भूमिका का विश्लेषण कर सकें।
- स्थानीय स्वशासन, संसद और विधानसभाओं में महिला प्रतिनिधित्व की स्थिति को समझ सकें।
- राजनीतिक दलों, चुनाव प्रक्रिया और मीडिया में मौजूद लैंगिक असमानताओं को पहचान सकें।

- वैश्विक परिप्रेक्ष्य से यह जान सकें कि अन्य देशों में महिला राजनीतिक सहभागिता कैसे विकसित हुई है।
- भारत में महिला राजनीतिक सशक्तिकरण हेतु नीतिगत प्रयासों और सुधारों का मूल्यांकन कर सकें।
- जेंडर-संवेदनशील लोकतंत्र निर्माण से संबंधित चुनौतियों और संभावनाओं की विवेचना कर सकें।
- राजनीतिक क्षेत्र में महिलाओं के सामने आने वाली संरचनात्मक, सांस्कृतिक और सामाजिक बाधाओं की पहचान कर सकें।
- एक अधिक समावेशी, न्यायपूर्ण और लैंगिक-समान लोकतंत्र के निर्माण हेतु व्यावहारिक सुझाव विकसित कर सकें।

## 17.2 जेंडर और लोकतंत्र : मूल अवधारणाएँ

### 17.2.1 लोकतंत्र का अर्थ और स्त्रीवादी दृष्टिकोण

लोकतंत्र एक ऐसी शासन प्रणाली है जिसमें जनता शासन का स्रोत होती है और जनता द्वारा चुने गए प्रतिनिधि निर्णय-प्रक्रिया को संचालित करते हैं। यह समानता, स्वतंत्रता, भागीदारी और न्याय जैसे मूल सिद्धांतों पर आधारित होता है। लोकतंत्र का उद्देश्य नागरिकों को समान अवसर देना और उन्हें राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक गतिविधियों में भाग लेने के लिए सशक्त करना है। किंतु व्यावहारिक धरातल पर यह समानता अक्सर औपचारिक ही रह जाती है और कई समूह राजनीतिक प्रक्रिया से बाहर रह जाते हैं। स्त्रीवादी दृष्टिकोण लोकतंत्र की पारंपरिक समझ को चुनौती देता है। स्त्रीवादी विचारकों के अनुसार लोकतंत्र तब तक अपूर्ण है जब तक समाज की आधी आबादी—महिलाएँ—राजनीतिक और सार्वजनिक जीवन में वास्तविक, सार्थक और समान भागीदारी न करें। वे मानते हैं कि यदि राजनीतिक ढाँचा पितृसत्तात्मक है, तो लोकतंत्र भले ही संविधान में समान अधिकार दे दे, लेकिन सामाजिक और सांस्कृतिक संरचनाएँ उस समानता को व्यावहारिक रूप से बाधित कर देती हैं।

स्त्रीवादी सिद्धांत यह भी बताता है कि लोकतंत्र केवल चुनाव तक सीमित नहीं होना चाहिए, बल्कि उसे सत्ता के हर स्तर—परिवार, विद्यालय, कार्यस्थल और समुदाय—में मौजूद असमानताओं को भी चुनौती देनी चाहिए। क्योंकि महिलाएँ घरेलू भूमिकाओं में अधिक बंधी रहती हैं, इसलिए उनकी राजनीतिक भागीदारी अक्सर बाधित होती है। इस कारण लोकतंत्र का वास्तविक स्वरूप तब उभरता है जब महिलाएँ निजी और सार्वजनिक, दोनों क्षेत्रों में स्वतंत्र रूप से निर्णय ले सकें। स्त्रीवादी दृष्टिकोण यह भी तर्क देता है कि राजनीतिक निर्णयों पर महिलाओं की उपस्थिति का गहरा प्रभाव पड़ता है—विशेषकर स्वास्थ्य, शिक्षा, पोषण, हिंसा, श्रम, जल एवं संसाधन प्रबंधन जैसे मुद्दों पर। इसलिए “महिला दृष्टि” या जेंडर-संवेदनशील दृष्टि को लोकतांत्रिक प्रक्रिया में शामिल करना आवश्यक है, ताकि नीतियाँ समाज के विविध समूहों की वास्तविक आवश्यकताओं को प्रतिबिंबित कर सकें। इस प्रकार, लोकतंत्र और स्त्रीवाद के बीच का संबंध अत्यंत महत्वपूर्ण है। स्त्रीवादी दृष्टिकोण हमें यह समझने में मदद देता है कि क्यों सिर्फ अधिकार देना पर्याप्त नहीं, बल्कि महिलाओं को निर्णय-प्रक्रियाओं में समान रूप से शामिल करना अनिवार्य है। लोकतंत्र की सफलता तभी संभव है जब महिलाएँ केवल मतदान न करें, बल्कि सक्रिय नेतृत्व की भूमिका निभाएँ और राजनीतिक प्रक्रियाओं को निर्देशित करें।

### 17.2.2 नागरिकता, अधिकार और लैंगिक समानता

नागरिकता किसी भी लोकतंत्र का मूल आधार है, क्योंकि यह व्यक्ति को अधिकार, कर्तव्य और राज्य के साथ संबंध प्रदान करती है। नागरिकता का अधिकार समानता, स्वतंत्रता, गरिमा और अवसर के सिद्धांतों से जुड़ा होता है। संविधान में सभी नागरिकों को समान अधिकार दिए गए हैं, परन्तु जेंडर के आधार पर इन अधिकारों का उपयोग समान रूप

से नहीं हो पाता। स्त्रीवादी राजनीतिक सिद्धांत बताता है कि नागरिकता की अवधारणा लंबे समय तक पुरुष-केंद्रित रही है। महिलाओं की पहचान अक्सर परिवार—पत्नी, माँ, बेटी—के रूप में की गई, न कि स्वतंत्र राजनीतिक प्राणी के रूप में। इससे महिलाओं को संसाधनों, संपत्ति, शिक्षा और रोजगार पर समान अधिकार प्राप्त करने में बाधाएँ उत्पन्न हुईं। ऐसी संरचनाएँ महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी को सीमित करती हैं।

भारत में संविधान ने समानता, समान अवसर, भेदभाव-निषेध और सुरक्षा के अधिकार प्रदान किए हैं। तथापि, सामाजिक पितृसत्ता और आर्थिक असमानताएँ इन अधिकारों के क्रियान्वयन में बाधा उत्पन्न करती हैं। नागरिकता केवल कागज़ पर मिले अधिकारों से आगे बढ़कर वास्तविक स्वतंत्रता और समान भागीदारी सुनिश्चित करती है—जो अब भी महिलाओं के लिए चुनौती बनी हुई है। लैंगिक समानता केवल कानूनी प्रावधानों से नहीं, बल्कि सामाजिक व्यवहार, संस्थागत ढाँचों और संसाधनों तक पहुँच से निर्धारित होती है। यदि महिलाओं के पास शिक्षा, आर्थिक सुरक्षा और आवाजाही की स्वतंत्रता न हो, तो वे अपने अधिकारों का उपयोग नहीं कर पातीं। इसलिए नागरिकता के अधिकारों को जेंडर दृष्टि से पुनर्व्याख्यायित करना जरूरी है। इस प्रकार, नागरिकता, अधिकार और लैंगिक समानता आपस में गहराई से जुड़े हुए हैं। जब तक महिलाओं को समान राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक अवसर नहीं मिलेंगे, लोकतंत्र का मूल उद्देश्य पूरा नहीं होगा। इसलिए नीति-निर्माण, संसाधन वितरण और संस्थागत सुधारों को जेंडर-संवेदनशील बनाना आवश्यक है।

### 17.2.3 राजनीतिक प्रतिनिधित्व और जेंडर संवेदनशीलता

राजनीतिक प्रतिनिधित्व से आशय है कि विभिन्न सामाजिक समूहों को निर्णय-प्रक्रिया में उचित स्थान मिले। महिलाओं का प्रतिनिधित्व इस संदर्भ में विशेष रूप से आवश्यक है, क्योंकि वे जनसंख्या का आधा हिस्सा हैं। फिर भी लंबे समय तक राजनीति पुरुष-प्रधान क्षेत्र बना रहा है और महिलाओं की भागीदारी सीमित रही है।

जेंडर संवेदनशीलता का अर्थ है कि राजनीतिक संस्थाएँ, नीतियाँ और प्रक्रियाएँ महिलाओं की आवश्यकताओं, अनुभवों और समस्याओं को ध्यान में रखें। केवल महिलाओं की संख्या बढ़ाना पर्याप्त नहीं, बल्कि यह भी जरूरी है कि वे निर्णय-प्रक्रिया में प्रभावी भूमिका निभाएँ। प्रतिनिधित्व का अर्थ “उपस्थिति” के साथ-साथ “प्रभाव” भी होना चाहिए। भारत में स्थानीय स्वशासन संस्थाओं में महिलाओं के लिए आरक्षण की व्यवस्था ने राजनीतिक प्रतिनिधित्व में बड़ा बदलाव लाया है। लाखों महिलाएँ ग्राम पंचायत, नगर पंचायत और जिला परिषदों में नेतृत्व की भूमिका में आई हैं। हालाँकि पितृसत्ता, प्रॉक्सी नेतृत्व और संसाधनों की कमी अभी भी बाधक हैं, लेकिन यह परिवर्तन लोकतंत्र में जेंडर समावेशन की दिशा में महत्वपूर्ण कदम है।

राजनीतिक दलों की भूमिका भी अत्यंत महत्वपूर्ण है, क्योंकि वही उम्मीदवार चयन और टिकट वितरण का निर्णय लेते हैं। कई बार दलों की आंतरिक संरचनाओं में भी जेंडर असमानता होती है, जिसके कारण महिलाओं को पर्याप्त अवसर नहीं मिलते। महिला नेतृत्व को मजबूत बनाने के लिए दलों के भीतर भी सुधार आवश्यक हैं। अंततः, राजनीतिक प्रतिनिधित्व केवल संख्या का प्रश्न नहीं, बल्कि लोकतंत्र की गुणवत्ता का संकेतक है। जब महिलाएँ प्रभावी रूप से निर्णय-प्रक्रिया का हिस्सा बनती हैं, तब नीतियाँ अधिक समावेशी, न्यायपूर्ण और सामाजिक रूप से संतुलित होती हैं। जेंडर-संवेदनशील लोकतंत्र वही है जिसमें सभी नागरिकों की आवाज़ समान रूप से सुनी और सम्मानित की जाती है।

### 17.3 भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं की भागीदारी

भारतीय लोकतंत्र की संरचना और विकास में महिलाओं की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण रही है। स्वतंत्रता आंदोलन के समय से लेकर संविधान निर्माण, विधायी सुधारों, और वर्तमान चुनावी प्रक्रिया तक—महिलाएँ न केवल राजनीतिक रूप

से सक्रिय रहीं, बल्कि उन्होंने लोकतांत्रिक मूल्यों को गहराई से प्रभावित किया। यह अनुभाग इस लंबे ऐतिहासिक और संस्थागत सफर का विश्लेषण प्रस्तुत करता है।

### 17.3.1 स्वतंत्रता आंदोलन और महिलाओं की राजनीतिक भूमिका

भारतीय स्वतंत्रता संग्राम में महिलाओं की भागीदारी ने राजनीतिक चेतना को एक नई दिशा दी। उन्नीसवीं शताब्दी के उत्तरार्ध से ही महिलाओं ने सामाजिक-सांस्कृतिक सुधार आंदोलनों में सक्रियता दिखानी शुरू कर दी थी। विद्यासागर, दयानंद और पंडिता रमाबाई जैसे सुधारकों ने शिक्षा और स्त्री अधिकारों के लिए जो वातावरण बनाया, उससे राजनीतिक सक्रियता की नींव तैयार हुई। स्वतंत्रता आंदोलन में एनी बेसेंट, सरोजिनी नायडू, कमला नेहरू, विजयलक्ष्मी पंडित, सुचेता कृपलानी और अरुणा आसफ़ अली जैसी नेताओं ने निर्णायक हस्तक्षेप किए। नमक सत्याग्रह, विदेशी वस्त्र बहिष्कार, असहयोग आंदोलन और 'भारत छोड़ो' आंदोलन में महिलाओं की भागीदारी ने जनांदोलन को व्यापक सामाजिक समर्थन प्रदान किया। यह वह समय था जब भारतीय महिलाओं की राजनीतिक क्षमताओं को अंतरराष्ट्रीय स्तर पर भी पहचान मिली। गाँधीजी ने महिलाओं को 'सत्याग्रह' के लिए विशेष रूप से उपयुक्त बताया, क्योंकि वह उनकी नैतिक शक्ति, संयम और करुणा को राजनीतिक हथियार के रूप में देखते थे। इस वैचारिक समर्थन ने महिलाओं के बड़े समूहों को सार्वजनिक जीवन में भाग लेने के लिए प्रेरित किया। गाँव से लेकर शहर तक महिलाएँ धरनों, पिकेटिंग और जनसभाओं में आगे रहीं।

अंडरग्राउंड मूवमेंट्स में भी महिलाओं की सक्रिय उपस्थिति रही। उषा मेहता द्वारा गुप्त कांग्रेस रेडियो चलाना, और कलकत्ता एवं बंबई में क्रांतिकारी संगठनों के साथ काम करने वाली युवतियों की भूमिका ने यह स्पष्ट किया कि महिलाओं ने सिर्फ सहायक कार्य नहीं किया, बल्कि नेतृत्व के स्तर पर भागीदारी निभाई। स्वतंत्रता आंदोलन ने महिलाओं को राजनीतिक चेतना, संगठन की समझ और नेतृत्व का अवसर दिया। इस ऐतिहासिक पृष्ठभूमि ने स्वतंत्र भारत के लोकतांत्रिक ढाँचे में महिलाओं की संवैधानिक और राजनीतिक स्थिति की आधारशिला रखी। इस प्रकार, महिलाओं की राजनीतिक भूमिका ने भारत के लोकतंत्र को अधिक समावेशी और सहभागितापूर्ण बनाने में महत्वपूर्ण योगदान दिया।

### 17.3.2 भारतीय संविधान और लैंगिक समानता

संविधान सभा में महिलाओं की उपस्थिति अपेक्षाकृत कम थी, फिर भी हंसाबेन मेहता, दुर्गाबाई देशमुख, अमृत कौर, राजकुमारी अमृत कौर और सरोजिनी नायडू जैसी सदस्याओं ने लैंगिक समानता से जुड़े सिद्धांतों को संविधान में शामिल करवाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। उनके हस्तक्षेप ने भारतीय लोकतंत्र के मूल ढाँचे को समानता और न्याय के मजबूत सिद्धांतों पर आधारित किया। संविधान का अनुच्छेद 14 समानता का अधिकार देता है, अनुच्छेद 15(1) लैंगिक भेदभाव को प्रतिबंधित करता है, और अनुच्छेद 15(3) राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान बनाने की अनुमति देता है। ये प्रावधान महिलाओं की सामाजिक-आर्थिक स्थिति को सुधारने और राजनीतिक भागीदारी को सुरक्षित बनाने के लिए अति महत्वपूर्ण हैं।

अनुच्छेद 16 बराबर रोजगार अवसर की गारंटी देता है, जबकि अनुच्छेद 39(a), 39(d) और 42 राज्य को समान वेतन, स्वास्थ्य संरक्षण और मातृत्व राहत के लिए नीतियाँ बनाने हेतु मार्गदर्शन प्रदान करते हैं। इस तरह संविधान केवल एक घोषणापत्र नहीं बल्कि सामाजिक न्याय की दिशा में सक्रिय दायित्व प्रदान करता है। महिलाओं को राजनीतिक प्रतिनिधित्व देने के लिए पंचायती राज में 73वाँ और 74वाँ संशोधन (1992) ऐतिहासिक रहा। इसमें न्यूनतम 33% आरक्षण लागू किया गया, जिसके कारण लाखों महिलाएँ ग्राम पंचायत से लेकर नगर परिषद तक निर्वाचित प्रतिनिधि बनीं। बहुत-सी राज्यों ने इस आरक्षण को बढ़ाकर 50% भी कर दिया है। संविधान की इन गारंटियों ने महिलाओं को नई संवैधानिक शक्ति प्रदान की, परन्तु व्यवहारिक स्तर पर चुनौतियाँ आज भी मौजूद हैं—जैसे पितृसत्ता, आर्थिक निर्भरता, राजनीतिक दलों में टिकट वितरण

में भेदभाव और सामाजिक रूढ़ियाँ। फिर भी संविधान महिलाओं के अधिकारों का मूल आधार बना हुआ है और लोकतंत्र को अधिक समानतापूर्ण बनाने की दिशा में एक निरंतर प्रेरक शक्ति है।

### 17.3.3 महिला मताधिकार और चुनावी भागीदारी का विस्तार

भारत उन देशों में शामिल है जहाँ महिलाओं को स्वतंत्रता के साथ ही सार्वभौमिक मताधिकार प्राप्त हुआ। यह भारत की लोकतांत्रिक सोच और आधुनिकता की गहरी प्रतिबद्धता को दर्शाता है। 1951-52 के पहले आम चुनाव में लगभग 80 लाख महिलाएँ मतदाता के रूप में पंजीकृत थीं। यह विश्व इतिहास के सबसे विशाल लोकतांत्रिक अभ्यासों में से एक था। समय के साथ महिलाओं की चुनावी भागीदारी लगातार बढ़ी है। कई राज्यों में महिलाओं का मतदान प्रतिशत पुरुषों से अधिक हो चुका है—विशेषकर बिहार, पश्चिम बंगाल, ओडिशा और केरल जैसे राज्यों में। इससे चुनावी राजनीति में 'महिला वोट बैंक' की अवधारणा उभरकर सामने आई है, जिसके कारण राजनीतिक दल महिलाओं को केंद्र में रखकर विशेष घोषणाएँ करने लगे हैं। विधानसभा और लोकसभा में महिलाओं की प्रतिनिधित्व दर अभी भी बहुत कम है। लोकसभा 2024 में महिलाओं की हिस्सेदारी लगभग 14% रही—जो कई विकसित और विकासशील देशों से कम है। वहीं पंचायतों में आरक्षण के कारण स्थानीय स्तर पर महिलाएँ लाखों की संख्या में राजनीतिक अनुभव प्राप्त कर रही हैं, जो राष्ट्रीय राजनीति के लिए संभावनाओं का द्वार खोलता है।

हाल के वर्षों में कई राज्यों में महिलाओं के लिए विशेष योजनाएँ, जैसे स्वयं सहायता समूह, स्वास्थ्य योजनाएँ और शिक्षा प्रोत्साहन कार्यक्रम, चुनावी मुद्दों में बदल गए हैं। इससे महिलाओं की राजनीतिक जागरूकता बढ़ी है। महिलाएँ आज केवल मतदाता नहीं, बल्कि चुनावी मुद्दों और राजनीतिक एजेंडों को प्रभावित करने वाली सक्रिय नागरिक भी बन चुकी हैं। डिजिटल मीडिया, सोशल मीडिया और राजनीतिक शिक्षा के प्रसार ने महिलाओं के राजनीतिक सहभागिता को और मजबूत किया है। युवा महिलाएँ राजनीतिक अभियानों, जन आंदोलनों और छात्र राजनीति में अधिक सक्रिय हो रही हैं। इस प्रकार महिला मताधिकार केवल मतदान का अधिकार न होकर, लोकतंत्र में सार्थक भागीदारी का माध्यम बन गया है जो भविष्य में भारत की राजनीतिक संस्कृति को गहराई से बदल देगा।

## 17.4 स्थानीय स्वशासन और जेंडर

स्थानीय स्वशासन भारतीय लोकतंत्र की वह नींव है जहाँ नागरिक प्रत्यक्ष निर्णय प्रक्रिया का हिस्सा बनते हैं। पंचायती राज व्यवस्था ने महिलाओं को सत्ता-संरचना के सबसे निचले स्तर पर अभूतपूर्व अवसर प्रदान किए। इसमें आरक्षण, नेतृत्व विकास, सामाजिक न्याय और स्थानीय प्रशासन में महिलाओं की सक्रिय भूमिका जैसे अनेक आयाम शामिल हैं। इस अनुभाग में हम महिला नेतृत्व और उसकी चुनौतियों तथा उपलब्धियों को विस्तार से समझेंगे।

### 17.4.1 पंचायती राज में 33% आरक्षण का प्रभाव

73वें संविधान संशोधन (1992) के बाद भारत में पंचायती राज व्यवस्था को संवैधानिक दर्जा मिला और महिलाओं के लिए कम-से-कम 33% आरक्षण सुनिश्चित किया गया। यह प्रावधान ऐतिहासिक था, क्योंकि इससे पहली बार लाखों महिलाएँ औपचारिक रूप से सत्ता-संरचना में प्रवेश कर पाईं। यह आरक्षण न केवल निर्वाचित पदों के लिए बल्कि सीटों और अध्यक्ष पदों पर भी लागू किया गया। आंकड़े बताते हैं कि भारत में आज स्थानीय निकायों में 14 लाख से अधिक महिलाएँ निर्वाचित प्रतिनिधि हैं—जो विश्व में सबसे बड़ी संख्या है। कई राज्यों—जैसे बिहार, राजस्थान, मध्य प्रदेश और केरल—ने इस आरक्षण को बढ़ाकर 50% कर दिया है। इससे राजनीतिक प्रक्रिया में महिलाओं की उपस्थिति केवल औपचारिक नहीं, बल्कि वास्तविक नेतृत्व की दिशा में महत्वपूर्ण कदम सिद्ध हुई है। आरक्षण ने महिलाओं को सार्वजनिक जीवन में प्रवेश दिलाने के साथ-साथ उनके आत्मविश्वास, निर्णय क्षमता और राजनीतिक सीख को बढ़ाया है।

सामाजिक रूप से वंचित वर्गों से आई महिलाएँ भी अब पंचायतों का नेतृत्व कर रही हैं। इससे जाति, वर्ग, समुदाय और जेंडर के आधार पर बने लंबे समय के सत्ता-विहीनता के चक्र को तोड़ने में सहायता मिली है।

आरक्षण ने पुरुष-प्रधान ग्रामीण सत्ता संरचना को चुनौती दी है। महिलाएँ शिक्षा, स्वास्थ्य, पोषण, स्कूल ढाँचे, शराबबंदी, घरेलू हिंसा और स्वच्छता जैसे मुद्दों को पंचायत के एजेंडे पर प्रमुखता से ला रही हैं। इससे नीति निर्माण की प्राथमिकताएँ भी बदली हैं, और पंचायतों में 'विकास' की संवेदना अधिक समावेशी हुई है। हालाँकि आरक्षण के साथ कुछ आलोचनाएँ भी जुड़ी हैं, जैसे 'प्रॉक्सी नेतृत्व' और 'पुरुष-परिचालित सरपंची', परंतु शोध दर्शाते हैं कि समय के साथ महिलाओं का वास्तविक नियंत्रण बढ़ा है। दूसरी और तीसरी बार निर्वाचित होने वाली महिलाओं में नेतृत्व कौशल अधिक मजबूत हुआ है, जिससे स्थानीय लोकतंत्र में जेंडर समानता की दिशा में ठोस प्रगति हुई है।

#### 17.4.2 महिला सरपंचों का नेतृत्व और चुनौतियाँ

महिला सरपंचों ने ग्रामीण शासन में नए मानदंड स्थापित किए हैं। वे शिक्षा, पेयजल, स्वच्छता, पोषण, महिलाओं की सुरक्षा और आजीविका जैसे मुद्दों को प्राथमिकता देती हैं। इससे यह स्पष्ट होता है कि महिला नेतृत्व स्थानीय विकास को मानवीय दृष्टिकोण से संचालित करता है। कई राज्यों में महिला सरपंचों ने शराबबंदी, भ्रष्टाचार-निरोध और बाल-विवाह विरोधी अभियानों का सफल नेतृत्व किया है।

इसके बावजूद महिला सरपंच अनेक चुनौतियों का सामना करती हैं। ग्रामीण पितृसत्ता, परिवार का नियंत्रण, पुरुष प्रतिनिधियों द्वारा निर्णयों पर प्रभाव, संसाधनों की कमी और प्रशासनिक प्रक्रियाओं की जटिलता इनके मार्ग में बाधा बनती हैं। 'प्रॉक्सी सरपंच' की अवधारणा इसी वास्तविकता को दर्शाती है, जिसमें पति या परिवार के पुरुष सदस्य वास्तविक सत्ता का प्रयोग करते हैं। शिक्षा, कानूनी जानकारी और वित्तीय साक्षरता की कमी भी महिलाओं की क्षमता को सीमित करती है। ग्राम निधि, विकास योजनाओं, बजट, और सरकारी कार्यक्रमों की तकनीकी प्रक्रियाओं की जानकारी न होने से महिलाएँ निर्णय प्रक्रिया में सक्रिय रूप से भाग लेने से वंचित हो सकती हैं। इसलिए कई राज्यों में महिला प्रतिनिधियों के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित किए जा रहे हैं। महिला सरपंचों ने चुनौतियों के बावजूद उल्लेखनीय उपलब्धियाँ हासिल की हैं। कई शोध दर्शाते हैं कि जहाँ पंचायतों का नेतृत्व महिला कर रही हैं, वहाँ पेयजल, स्वास्थ्य, आंगनवाड़ी, प्राथमिक विद्यालय और सड़क निर्माण जैसे मुद्दों में सुधार अधिक होता है। महिलाएँ भ्रष्टाचार-विरोधी प्रवृत्ति प्रदर्शित करती हैं तथा संसाधनों का अधिक पारदर्शी उपयोग सुनिश्चित करती हैं। महिला नेतृत्व ग्रामीण शासन में दीर्घकालीन सामाजिक परिवर्तन का माध्यम बन रहा है। जब गाँव की लड़कियाँ और महिलाएँ अपने समुदाय की elected leader को सक्रिय भूमिका निभाते देखती हैं, तो उनमें भी शिक्षा, रोजगार और नेतृत्व के प्रति नई आकांक्षाएँ पैदा होती हैं। यह जनतांत्रिक सशक्तिकरण का सबसे गहरा प्रभाव है।

#### 17.4.3 ग्राम सभा और स्थानीय निर्णय प्रक्रिया में महिलाएँ

ग्राम सभा स्थानीय लोकतंत्र का सबसे महत्वपूर्ण मंच है, जहाँ प्रत्येक वयस्क नागरिक निर्णय प्रक्रिया का भागीदार होता है। परंपरागत रूप से ग्राम सभा की बैठकों में महिलाओं की भागीदारी बहुत कम थी। लेकिन आरक्षण, स्वयं-सहायता समूहों और जागरूकता अभियानों के कारण अब महिलाएँ ग्राम सभा में अधिक सक्रिय भूमिका निभा रही हैं। महिलाओं की उपस्थिति से ग्राम सभा के एजेंडे में उल्लेखनीय परिवर्तन आया है। पहले जहाँ निर्णय मुख्यतः पुरुषों द्वारा खेत-खलिहान,

भूमि विवाद या संसाधन वितरण पर केंद्रित होते थे, अब महिलाओं ने पोषण, मातृ-स्वास्थ्य, स्कूल की गुणवत्ता, घर-कम-शौचालय, आंगनवाड़ी सेवाएँ और घरेलू हिंसा जैसे मुद्दों को केंद्र में लाया है। इससे स्थानीय शासन की संवेदनशीलता और व्यापक हुई है। महिलाओं की भागीदारी को स्वयं-सहायता समूहों (SHGs) और आजीविका मिशनों ने भी बढ़ावा दिया है। SHG की महिलाएँ सामूहिक रूप से ग्राम सभा में अपनी आवाज़ उठाती हैं, प्रस्ताव तैयार करती हैं और विकास योजनाओं के क्रियान्वयन की निगरानी करती हैं। इससे निर्णय प्रक्रिया में महिलाओं की सामूहिक शक्ति मजबूत हुई है।

हालाँकि व्यवहारिक रूप से अभी भी कई बाधाएँ मौजूद हैं—जैसे बैठक का समय, स्थान, पुरुषों का प्रभुत्व, सामाजिक वर्जनाएँ और बोलने में झिझक। कई महिलाओं के लिए घरेलू दायित्व ग्राम सभा में भाग लेने में अवरोध पैदा करते हैं। इसके लिए समय-सारणी में सुधार, बाल-देखभाल सुविधा और सामाजिक समर्थन आवश्यक है। फिर भी, पिछले दो दशकों में ग्राम सभा में महिलाओं की सक्रियता ने स्थानीय लोकतंत्र को अधिक सहभागितापूर्ण बनाया है। महिलाएँ न केवल मतदान करती हैं, बल्कि नीति-निर्माण, कार्य योजना, बजट निगरानी और सामाजिक न्याय समितियों में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभा रही हैं। इससे लोकतंत्र की जड़ें गहरी हुई हैं और जेंडर-न्याय आधारित शासन की दिशा में प्रगति हुई है।

## 17.5 संसद और विधानसभाओं में महिला प्रतिनिधित्व

भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी एक गहन और महत्वपूर्ण विमर्श का विषय है। स्थानीय स्तर पर आरक्षण के कारण महिलाओं की उपस्थिति बड़ी संख्या में दिखाई देती है, परंतु राष्ट्रीय और प्रांतीय स्तर की राजनीति में यह स्थिति तुलनात्मक रूप से कमजोर बनी हुई है। संसद और विधानसभाओं में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ाना न केवल जेंडर समानता के लिए महत्वपूर्ण है, बल्कि नीतियों की गुणवत्ता, प्राथमिकताओं की विविधता और लोकतंत्र की समावेशिता के लिए भी आवश्यक है। इस अनुभाग में वर्तमान स्थिति, चुनौतियाँ और 2023 के महिला आरक्षण विधेयक की संभावनाओं का मूल्यांकन किया गया है।

### 17.5.1 महिला राजनीतिक प्रतिनिधित्व की वर्तमान स्थिति

भारत की लोकसभा में महिलाओं का प्रतिनिधित्व ऐतिहासिक रूप से कम रहा है। 1952 की पहली लोकसभा में महिला सांसदों की संख्या केवल 22 थी। समय के साथ यह संख्या बढ़ी है, परंतु कुल हिस्सेदारी अभी भी बहुत कम है। 17वीं लोकसभा (2019) में 78 महिला सांसद चुनी गईं, जो कुल सदस्यों का लगभग 14% है—भारत की जनसंख्या में आधे हिस्से का प्रतिनिधित्व करने वाली महिलाओं के लिए यह अनुपात अभी भी अपर्याप्त है। राज्य विधानसभाओं में स्थिति और भी कमजोर है। अधिकांश राज्यों में महिला विधायकों की हिस्सेदारी 8–10% के बीच रहती है। कुछ राज्यों—जैसे बिहार, राजस्थान तथा हरियाणा—में बेहतर भागीदारी देखी गई है, पर भारत का राष्ट्रीय औसत अभी भी वैश्विक मानकों की तुलना में काफी कम है। विश्व स्तर पर कई देशों में संसद में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 30% से 50% के बीच है, जबकि भारत अभी 15% के आसपास है।

राजनीतिक दलों में टिकट वितरण भी असमानता को दर्शाता है। अधिकतर दल कुल टिकटों का 5–10% ही महिलाओं को देते हैं। इससे संसद और विधानसभा में महिलाओं की न्यूनतम उपस्थिति बनी रहती है। कई प्रतिभावान और योग्य महिलाएँ राजनीतिक अवसर, संसाधन और समर्थन न मिलने के कारण मुख्यधारा की राजनीति में प्रवेश नहीं कर पातीं। फिर भी, यह उल्लेखनीय है कि जो महिलाएँ संसद और विधानसभाओं में पहुँचती हैं, उन्होंने महत्वपूर्ण नेतृत्व क्षमता दिखाई है। कई महिला सांसदों और विधायकों ने विधायी समिति कार्य, सामाजिक न्याय, बाल विकास, स्वास्थ्य, शिक्षा, महिला सुरक्षा, जल संरक्षण और पर्यावरणीय नीतियों में उत्कृष्ट योगदान दिया है। इसका अर्थ है कि महिलाओं की बढ़ती भागीदारी संसद के कार्य-व्यवहार को और अधिक संवेदनशील तथा समाजोन्मुख बनाती है। आंकड़े स्पष्ट करते हैं कि राजनीतिक निर्णय प्रक्रिया में महिलाओं की उपस्थिति बढ़ाने की आवश्यकता है। यह केवल प्रतिनिधित्व का प्रश्न नहीं, बल्कि लोकतांत्रिक गुणवत्ता का मुद्दा है। जब निर्णय प्रक्रिया में विविधता बढ़ती है, तो नीतियाँ

अधिक न्यायसंगत और व्यापक नागरिक हितों के अनुरूप बनती हैं। इसलिए महिला प्रतिनिधित्व में वृद्धि लोकतांत्रिक मजबूती के लिए आवश्यक है।

### 17.5.2 लैंगिक असमानता और संरचनात्मक बाधाएँ

महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी पर सामाजिक संरचना का गहरा प्रभाव है। पितृसत्तात्मक समाज में राजनीति को पुरुषों का क्षेत्र माना जाता है, जिससे महिलाएँ प्रारंभिक स्तर पर ही निर्णय प्रक्रिया में पीछे रह जाती हैं। सामाजिक अपेक्षाएँ—जैसे परिवार, बच्चों और घर की प्राथमिक जिम्मेदारी—महिलाओं के समय, ऊर्जा और संसाधनों को सीमित कर देती हैं। राजनीतिक दलों की कार्यशैली में भी लैंगिक पक्षपात मौजूद है। टिकट वितरण, चुनावी रणनीति, पार्टी नेतृत्व और वित्तीय संसाधनों तक पहुँच में महिलाओं के साथ अक्सर भेदभाव होता है। चुनाव लड़ने के लिए आवश्यक आर्थिक संसाधन, सामाजिक नेटवर्क और मजबूत संगठनात्मक समर्थन महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम उपलब्ध होता है। चुनावी राजनीति में हिंसा, धमकी, बदनाम करने की रणनीतियाँ और चरित्र पर हमले महिलाओं के लिए अतिरिक्त चुनौती पैदा करते हैं। राजनीतिक जीवन में महिलाओं को लगातार यौनिक, मानसिक और सामाजिक उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। इन बाधाओं के कारण कई महिलाएँ राजनीति से दूरी बनाए रखने को मजबूर हो जाती हैं। शिक्षा, राजनीतिक जागरूकता, नेतृत्व प्रशिक्षण और मीडिया में महिलाओं का सीमित प्रतिनिधित्व भी राजनीति में उनकी भागीदारी को प्रभावित करता है। ग्रामीण और वंचित तबकों की महिलाओं के लिए राजनीतिक भागीदारी और भी कठिन हो जाती है। संसाधनों की कमी, आत्मविश्वास की कमी और सामाजिक नियंत्रण राजनीतिक निर्णय लेने की क्षमता को कम करते हैं। इन संरचनात्मक बाधाओं के बावजूद, भारत में महिला नेतृत्व लगातार उभर रहा है। स्वयं-सहायता समूह, महिला आंदोलन, नागरिक समाज संगठन और आरक्षण आधारित नीतियाँ महिलाओं को राजनीतिक रूप से सक्षम बना रही हैं। लेकिन संसद और विधानसभाओं में सार्थक जेंडर समानता तब तक संभव नहीं होगी, जब तक राजनीतिक दल और व्यवस्था संरचनात्मक सुधार लागू नहीं करती।

### 17.5.3 महिला आरक्षण विधेयक (2023): संभावनाएँ और सीमाएँ

2023 में पारित नारी शक्ति वंदन अधिनियम (Mahila Reservation Bill) भारतीय राजनीति में एक ऐतिहासिक कदम है। यह विधेयक लोकसभा और राज्य विधानसभाओं में महिलाओं को 33% आरक्षण देने का प्रावधान करता है। यह आरक्षण आम सीटों के साथ-साथ अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति के लिए आरक्षित सीटों पर भी लागू होगा। इससे महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी में उल्लेखनीय वृद्धि होने की उम्मीद है।

इस विधेयक के लागू होने से भारत में प्रतिनिधिक लोकतंत्र और अधिक संतुलित होगा। महिलाओं की संख्या बढ़ने से नीतियाँ स्वास्थ्य, शिक्षा, बाल अधिकार, लैंगिक हिंसा, पोषण, पर्यावरण और सामाजिक सुरक्षा जैसे मुद्दों पर अधिक केंद्रित होंगी। कई अध्ययनों से साबित हुआ है कि जहाँ महिला नेतृत्व मौजूद होता है, वहाँ विकास अधिक समावेशी होता है। हालाँकि विधेयक को लागू करने में कुछ सीमाएँ भी हैं। यह तभी लागू होगा जब नए जनगणना आँकड़े उपलब्ध होंगे और परिसीमन (delimitation) की प्रक्रिया पूरी होगी। इसका अर्थ है कि इसका प्रभाव 2029 या उसके बाद के चुनावों में ही दिखाई देगा। यह विलंब सामाजिक न्याय की दृष्टि से एक महत्वपूर्ण चिंता है।

कुछ आलोचक यह भी कहते हैं कि केवल सीट आरक्षण से महिलाओं की वास्तविक शक्तिसंपन्नता सुनिश्चित नहीं होगी। राजनीतिक दलों को महिलाओं को नेतृत्व भूमिकाओं, टिकट वितरण, चुनावी संसाधनों और प्रशिक्षण में समान अवसर देना होगा। साथ ही “प्रॉक्सी राजनीति” रोकने के लिए महिलाओं की क्षमता संवर्धन और राजनीतिक प्रशिक्षण को भी प्राथमिकता देनी होगी। फिर भी, यह विधेयक भारतीय लोकतंत्र के इतिहास में बड़ा परिवर्तनकारी कदम कहा जा सकता है। यह महिलाओं के लिए सत्ता-संरचना के उच्च स्तरों पर संस्थागत प्रवेश सुनिश्चित करता है। लंबे समय में यह न केवल प्रतिनिधित्व बढ़ाएगा, बल्कि लोकतांत्रिक नीति-निर्माण को अधिक संवेदनशील, समावेशी और न्यायपूर्ण बनाएगा।

यदि आप चाहें, मैं 17.6 राजनीतिक दलों में आंतरिक लोकतंत्र और जेंडर या इकाई 17 के अगले किसी भी उपखंड को इसी तरह विस्तार से लिख सकता हूँ।

## 17.6 जेंडर, राजनीतिक दल और नेतृत्व

भारतीय राजनीतिक व्यवस्था में राजनीतिक दल सबसे महत्वपूर्ण संस्था माने जाते हैं, क्योंकि वे ही चुनाव लड़ने, जनसमर्थन जुटाने और नीतियाँ बनाने वाली नेतृत्व संरचनाएँ तैयार करते हैं। इसलिए जेंडर समानता के संदर्भ में दलों की भूमिका अत्यंत निर्णायक है। यदि राजनीतिक दल महिलाओं को बराबरी का अवसर देते हैं, तो राजनीति में महिला नेतृत्व स्वतः बढ़ता है; लेकिन यदि दलों की संरचना और संस्कृति ही पुरुष-प्रधान हो, तो महिलाओं की भागीदारी सीमित रह जाती है। इस अनुभाग के तीनों उपखंड—दल के भीतर महिलाओं की भूमिका, टिकट वितरण में लैंगिक पक्षपात, और महिला नेतृत्व के मॉडल—इन व्यापक मुद्दों की गहन समीक्षा प्रस्तुत करते हैं।

### 17.6.1 राजनीतिक दलों के भीतर महिलाओं की भूमिका

राजनीतिक दलों के भीतर महिलाओं की भूमिका अक्सर “सहायक” या “माध्यमिक” स्तर पर सीमित रहती है। अधिकांश दलों में महिला प्रकोष्ठ बनाए जाते हैं, लेकिन उन्हें निर्णय-निर्माण वाली केंद्रीय समितियों में पर्याप्त स्थान नहीं मिलता। इससे महिलाओं की राजनीतिक क्षमता और नेतृत्व कौशल पार्टी की मुख्यधारा में उभर नहीं पाता। महिलाएँ दलों के विभिन्न सामाजिक अभियानों, जनसंपर्क कार्यक्रमों, महिला सशक्तिकरण कार्यक्रमों और चुनावी रैलियों में सक्रिय रहती हैं। वे पार्टी की पहुँच बढ़ाने में अहम योगदान देती हैं, लेकिन राजनीतिक निर्णय—जैसे टिकट वितरण, संसदीय नेतृत्व और संगठनात्मक दिशा तय करना—अक्सर पुरुष नेतृत्व द्वारा नियंत्रित होता है। इससे महिलाओं की आवाज़ नीति-निर्माण के केंद्र में नहीं पहुँच पाती।

कुछ दलों ने महिला भागीदारी बढ़ाने के लिए आंतरिक आरक्षण, प्रतिनिधित्व कोटा, और महिला कार्यकर्ताओं के प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किए हैं। इससे महिला कैडर मजबूत हुआ है, लेकिन शीर्ष नेतृत्व तक पहुँच अभी भी सीमित है। शोध बताता है कि महिला कार्यकर्ताओं को अक्सर दोहरी जिम्मेदारियों—राजनीतिक काम और घरेलू कार्य—का सामना करना पड़ता है, जिससे उनकी राजनीतिक यात्रा और कठिन हो जाती है।

राजनीतिक संस्कृति में मौजूद लैंगिक पूर्वाग्रह महिलाओं के लिए बाधाएँ खड़ी करते हैं। नेतृत्व को अक्सर शक्ति, आक्रामकता और सार्वजनिक उपस्थिति से जोड़ा जाता है—जो पितृसत्तात्मक मान्यताओं के कारण पुरुषों से अपेक्षित गुण माने जाते हैं। परिणामतः महिलाओं को नेतृत्व के लिए “योग्य” साबित करने हेतु अधिक मेहनत और प्रमाण प्रस्तुत करने पड़ते हैं।

फिर भी, पिछले दो दशकों में महिला राजनीतिक कार्यकर्ताओं का उदय तेज़ हुआ है। सोशल मीडिया, शिक्षा, नागरिक आंदोलनों और महिला संगठनों के कारण महिलाओं में राजनीतिक जागरूकता और नेतृत्व कौशल बढ़ा है। यदि राजनीतिक दल उन्हें बराबरी का अवसर दें, तो आने वाले वर्षों में महिलाओं की भूमिका दलों की केंद्रीय संरचना में और मजबूत होगी।

### 17.6.2 टिकट वितरण और उम्मीदवार चयन में लैंगिक पक्षपात

टिकट वितरण वह चरण है जहाँ जेंडर असमानता सबसे अधिक दिखाई देती है। अधिकांश राजनीतिक दल कुल टिकटों का 5–10% ही महिलाओं को देते हैं, जबकि वे वोटर सूची में लगभग 50% हैं। यह असमानता दर्शाती है कि दल महिलाओं की राजनीतिक क्षमता को अभी भी सीमित रूप में देखते हैं और “सुरक्षित सीटों” पर पुरुष उम्मीदवारों को प्राथमिकता देते हैं।

उम्मीदवार चयन में कई सामाजिक पूर्वाग्रह काम करते हैं। माना जाता है कि पुरुष उम्मीदवार राजनीतिक रूप से “मजबूत” होते हैं, चुनाव लड़ने के लिए अधिक संसाधन जुटा सकते हैं और स्थानीय नेटवर्क स्थापित कर सकते हैं। इसी तरह यह भी माना जाता है कि महिलाएँ पारिवारिक जिम्मेदारियों के कारण राजनीति को पूरा समय नहीं दे पाएँगी। ये धारणाएँ बिना किसी वास्तविक प्रमाण के, केवल सामाजिक पितृसत्ता पर आधारित होती हैं। आर्थिक संसाधनों की असमानता भी टिकट वितरण में बाधा बनती है। चुनाव प्रचार के लिए बड़े वित्तीय साधनों की आवश्यकता होती है, जबकि अधिकांश महिलाओं के पास स्वतंत्र आर्थिक संसाधन उपलब्ध नहीं होते। कई बार दल भी मानते हैं कि महिला उम्मीदवार “फंडिंग नहीं ला पाएँगी”, इसलिए उन्हें टिकट देने में हिचक दिखती है।

कुछ दल चुनावी घोषणापत्र में महिलाओं को अधिक टिकट देने का वादा करते हैं, पर वास्तविकता में यह संख्या बहुत कम रहती है। यहाँ तक कि महिला संगठनों और सामाजिक आंदोलनों के लंबे संघर्ष के बाद भी टिकट वितरण में कोई बड़ा संरचनात्मक सुधार नहीं हुआ है। यही कारण है कि संसद और विधानसभाओं में महिलाओं की उपस्थिति लगातार कम बनी रहती है। महिला आरक्षण विधेयक (2023) इस असंतुलन को काफी हद तक ठीक कर सकता है, क्योंकि यह केवल दलों की मर्जी पर निर्भर नहीं होगा। महिलाओं के लिए एक-तिहाई सीटें आरक्षित होने से टिकट वितरण स्वचालित रूप से समान होगा। लेकिन इसके साथ ही, दलों को महिला उम्मीदवारों को प्रशिक्षण, संसाधन, राजनीतिक सुरक्षा और वास्तविक नेतृत्व अवसर भी देने होंगे, ताकि आरक्षण प्रभावी रूप से काम कर सके।

### 17.6.3 महिला नेतृत्व का मॉडल और सफलता की कहानियाँ

भारत ने कई प्रभावशाली महिला नेताओं को जन्म दिया है, जिन्होंने राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर राजनीति में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। इंदिरा गांधी, सरोजिनी नायडू, सुषमा स्वराज, जयललिता, ममता बनर्जी, मायावती, मेनका गांधी, निर्मला सीतारमण और अन्य अनेक नेताओं ने राजनीतिक नेतृत्व का ऐसा मॉडल प्रस्तुत किया है, जिसने महिलाओं की क्षमता को व्यापक रूप से सिद्ध किया है। स्थानीय स्तर पर महिला सरपंचों और नगर पार्षदों ने जो कार्य किए हैं, वे भी उल्लेखनीय हैं। जल संरक्षण, स्वच्छता, शिक्षा, पोषण, स्वास्थ्य और ग्राम विकास में कई महिला नेताओं ने अभिनव योजनाएँ बनाई और उन्हें सफलतापूर्वक लागू किया। शोध बताता है कि महिला नेतृत्व वाले गाँवों में विकास कार्य अधिक प्रभावी और भ्रष्टाचार कम देखा गया है। महिला नेतृत्व का एक महत्वपूर्ण मॉडल “सहभागी नेतृत्व” (Participatory Leadership) है, जिसमें निर्णय लेने की प्रक्रिया में अधिक लोगों को शामिल किया जाता है। कई महिला नेता सामुदायिक संवाद, समूह-चर्चा और सहमति-आधारित निर्णय को प्राथमिकता देती हैं। इससे लोकतांत्रिक प्रक्रिया मजबूत होती है और नीतियों में विविध दृष्टिकोण शामिल होते हैं।

महिला नेताओं की सफलता की कहानियाँ इस मिथक को तोड़ती हैं कि महिलाएँ राजनीति के कठिन और प्रतिस्पर्धात्मक माहौल में सफल नहीं हो सकतीं। उन्होंने साबित किया है कि दृढ़ संकल्प, दृष्टि, संवेदनशीलता और संगठन कौशल राजनीति में सफलता के लिए पुरुष या महिला—किसी एक लिंग के लिए सीमित गुण नहीं हैं। इसके विपरीत, महिला नेतृत्व ने राजनीति में नई संवेदनशीलता और सामाजिक न्याय के मुद्दों को केंद्र में लाने में मदद की है। इन सफलता की कहानियों से यह स्पष्ट है कि यदि महिलाओं को अवसर, समर्थन और संसाधन मिलें, तो वे राजनीति के हर स्तर पर उत्कृष्ट नेतृत्व दे सकती हैं। आने वाले समय में महिला नेतृत्व का विस्तार भारतीय लोकतंत्र को अधिक न्यायपूर्ण, सहभागी और समावेशी बनाएगा। ऐसे उदाहरण नई पीढ़ी की महिलाओं को राजनीति में आने के लिए प्रेरित करते हैं।

## 17.7 जेंडर और चुनाव प्रक्रिया

### 17.7.1 चुनाव अभियानों में महिलाओं की भागीदारी

भारतीय चुनाव अभियानों में महिलाओं की भागीदारी धीरे-धीरे बढ़ी है, परंतु अभी भी यह पुरुषों की तुलना में सीमित है। ऐतिहासिक रूप से चुनावी राजनीति को एक "पुरुष क्षेत्र" माना गया, जिसमें सार्वजनिक मंचों, रैलियों और जनसभाओं में भाग लेने को महिलाओं के लिए सामाजिक रूप से चुनौतीपूर्ण समझा गया। इसके बावजूद कई राजनीतिक दलों ने अब महिलाओं को प्रचारक, वक्ता और रणनीतिकार के रूप में आगे लाना शुरू किया है।

चुनावी अभियानों में महिलाएँ अपने समुदायों और समूहों से गहरे संबंध के कारण अधिक प्रभावी संचारक साबित होती हैं। महिला उम्मीदवारों का लोगों से सीधे संवाद अक्सर अधिक भरोसेमंद माना जाता है, विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में जहाँ महिलाओं की उपलब्धता और संवेदनशीलता महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। वे स्थानीय मुद्दों जैसे पानी, स्वास्थ्य, स्कूल, पोषण और सुरक्षा पर अधिक स्पष्ट रूप से बात कर पाती हैं।

चुनावी अभियानों की योजना, बूथ प्रबंधन, सोशल मीडिया रणनीति और घर-घर सम्पर्क में भी महिलाओं की भागीदारी बढ़ रही है। युवा महिलाएँ डिजिटल अभियान, डाटा विश्लेषण और सोशल मीडिया मैनेजमेंट में सक्रिय रूप से जुड़ रही हैं। यह परिवर्तन राजनीति में महिलाओं के लिए नए अवसर पैदा कर रहा है।

इसके बावजूद अनेक महिलाएँ अब भी वित्तीय संसाधनों, राजनीतिक नेटवर्क, और सामाजिक समर्थन की कमी से जूझती हैं। कई बार उन्हें चुनाव लड़ने या प्रचार करने के लिए परिवार या समाज से पर्याप्त प्रोत्साहन नहीं मिलता। ग्रामीण क्षेत्रों में सुरक्षा, आवाजाही और समय की सीमाएँ भी चुनावी भागीदारी को प्रभावित करती हैं।

इस प्रकार चुनाव अभियानों में महिलाओं की बढ़ती उपस्थिति भारतीय लोकतंत्र के लिए सकारात्मक परिवर्तन है, लेकिन समानता के स्तर तक पहुँचने के लिए सामाजिक, आर्थिक और संस्थागत समर्थन में और सुधार की आवश्यकता बनी हुई है।

### 17.7.2 मीडिया, राजनीतिक विज्ञापन और लैंगिक छवियाँ

मीडिया और राजनीतिक विज्ञापन चुनाव प्रक्रिया में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, परंतु अक्सर इनमें जेंडर आधारित पूर्वाग्रह दिखाई देता है। चुनावी कवरेज में पुरुष नेताओं को "मजबूत", "निर्णायक" और "ऊर्जावान" के रूप में प्रस्तुत किया जाता है, जबकि महिलाओं को "सौम्य", "त्यागी" या "परिवार-केंद्रित" छवियों में सीमित कर दिया जाता है। इस प्रकार मीडिया अक्सर महिलाओं की राजनीतिक क्षमता को निजी गुणों से जोड़कर देखता है, न कि उनकी नीतिगत दक्षता या नेतृत्व कौशल से।

राजनीतिक विज्ञापन भी कई बार लैंगिक रूढ़ियों को मजबूत करते हैं। उदाहरण के लिए, महिला उम्मीदवारों के प्रचार में घरेलूपन, सहानुभूति और 'मातृत्व' की छवि का अत्यधिक उपयोग किया जाता है, जबकि पुरुष उम्मीदवारों को विकास, सुरक्षा और शक्ति के प्रतीक के रूप में दिखाया जाता है। इससे राजनीति में महिलाओं का भूमिका-निर्माण सीमित हो जाता है। सोशल मीडिया के उदय ने महिलाओं को अभिव्यक्ति का नया मंच दिया है, लेकिन साथ ही ऑनलाइन हिंसा, ट्रोलिंग और चरित्र-हानन ने उनकी चुनौतियाँ बढ़ा दी हैं। महिला उम्मीदवार अक्सर लैंगिक टिप्पणियों और अपमानजनक अभियानों का शिकार होती हैं, जिससे उनकी राजनीतिक यात्रा प्रभावित होती है।

इसके अतिरिक्त, मुख्यधारा मीडिया में महिला मुद्दों को कम महत्व दिया जाता है। शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, और लैंगिक हिंसा जैसे मुद्दे चुनावी विमर्श में कम दिखाई देते हैं, जबकि बड़े राजनीतिक विमर्श मुख्यतः पुरुष नेताओं और उनके एजेंडे पर केंद्रित रहते हैं। इन परिस्थितियों में मीडिया साक्षरता, निष्पक्ष रिपोर्टिंग, और चुनाव आयोग द्वारा दिशानिर्देशों के कड़ाई से पालन की आवश्यकता है, ताकि राजनीतिक संवाद में महिलाओं के प्रति सम्मान और निष्पक्षता सुनिश्चित हो सके।

## 17.8 वैश्विक परिप्रेक्ष्य : जेंडर और लोकतंत्र

### 17.8.1 UN Women, World Economic Forum और IDEA की रिपोर्टें

UN Women, World Economic Forum (WEF) और International IDEA जैसे वैश्विक संगठनों की रिपोर्टें यह दर्शाती हैं कि जेंडर समानता लोकतंत्र की गुणवत्ता का एक महत्वपूर्ण पैमाना है। इन संस्थाओं का मानना है कि

लोकतंत्र तभी मजबूत हो सकता है जब निर्णय-निर्धारण की प्रक्रिया में महिलाओं की समान और सार्थक भागीदारी सुनिश्चित की जाए। UN Women की “Women in Politics” रिपोर्ट बताती है कि वैश्विक स्तर पर महिला राजनीतिक प्रतिनिधित्व में वृद्धि हो रही है, लेकिन इसकी गति अत्यंत धीमी है। World Economic Forum की Global Gender Gap Report महिलाओं की राजनीतिक और आर्थिक भागीदारी के अंतर को मापने के लिए अंतरराष्ट्रीय स्तर पर सबसे विश्वसनीय सूचकांक प्रस्तुत करती है। यह रिपोर्ट बताती है कि राजनीतिक सशक्तिकरण में जेंडर गैप सबसे अधिक है और इसे समाप्त होने में कई दशक लग सकते हैं। अधिकांश देशों में शीर्ष राजनीतिक पदों पर महिलाओं की उपस्थिति अभी भी बहुत कम है, जिससे नीति-निर्माण में महिलाओं के दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व सीमित हो जाता है।

International IDEA लोकतांत्रिक संस्थाओं और चुनावी प्रणालियों के तुलनात्मक अध्ययन के माध्यम से यह दिखाता है कि चुनावी व्यवस्था का स्वरूप महिला प्रतिनिधित्व को प्रभावित करता है। जिन देशों में आनुपातिक प्रतिनिधित्व (PR System) अपनाया गया है, वहाँ महिलाओं की संख्या संसद में अधिक पाई जाती है। इसके विपरीत, ‘फर्स्ट-पास्ट-द-पोस्ट’ प्रणाली महिला राजनीतिक भागीदारी के लिए अपेक्षाकृत कम अनुकूल मानी जाती है। इन वैश्विक रिपोर्टों में यह भी पाया गया है कि वे देश, जहाँ लैंगिक समानता को संवैधानिक, कानूनी और सामाजिक स्तर पर प्राथमिकता दी गई है, वहाँ महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी अधिक मजबूत होती है। लैंगिक हिंसा, आर्थिक असमानता, अपर्याप्त शिक्षा और राजनीतिक पार्टियों के भीतर पक्षपात जैसे कारक विश्वभर में महिलाओं की लोकतांत्रिक भूमिका को बाधित करते हैं। UN Women तथा WEF की रिपोर्टों का संयुक्त निष्कर्ष यह है कि महिला सशक्तिकरण केवल एक अधिकार नहीं, बल्कि बेहतर शासन, जवाबदेही और सामाजिक कल्याण का आधार है। इसलिए वैश्विक स्तर पर लोकतंत्र की मजबूती के लिए जेंडर समानता और समावेशी भागीदारी को प्राथमिकता देना अत्यंत आवश्यक है।

### 17.8.2 विश्व में महिला राजनीतिक भागीदारी : तुलनात्मक अध्ययन

विश्व के विभिन्न क्षेत्रों में महिला राजनीतिक भागीदारी में भारी असमानता देखने को मिलती है। नॉर्डिक देशों, लैटिन अमेरिका और यूरोप में महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी अपेक्षाकृत अधिक है, जबकि मध्य एशिया, दक्षिण एशिया और अफ्रीका के कई हिस्सों में यह अभी भी सीमित है। महिलाएँ विश्व भर में विधानमंडलों में औसतन लगभग 26–27% प्रतिनिधित्व रखती हैं, जो समानता से काफी दूर है। लैटिन अमेरिकी देशों में कोटा प्रणाली और राजनीतिक पार्टियों के भीतर लैंगिक समानता कानूनों के कारण महिलाओं की भागीदारी उल्लेखनीय रूप से बढ़ी है। उदाहरण के लिए, मेक्सिको, बोलिविया और अर्जेंटीना ने संसद में लगभग समान प्रतिनिधित्व प्राप्त किया है। इसके विपरीत, कुछ पश्चिम एशियाई देशों में पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचनाएँ और राजनीतिक प्रतिबंध महिलाओं की भागीदारी को अत्यंत सीमित बनाते हैं।

दक्षिण एशिया में स्थिति मिश्रित है—भारत, बांग्लादेश और नेपाल ने स्थानीय शासन में कोटा के माध्यम से महिलाओं की भागीदारी बढ़ाई है, लेकिन राष्ट्रीय स्तर पर प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत कम है। विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाएँ सामाजिक दबाव, हिंसा और राजनीतिक संसाधनों की कमी के कारण राजनीतिक नेतृत्व में पीछे रह जाती हैं।

यूरोप में कई देशों ने जेंडर बैलेंस कानून लागू किए हैं, जिसके कारण वहाँ महिला सांसदों की संख्या अपेक्षाकृत अधिक है। वहीं संयुक्त राज्य अमेरिका में, जहाँ कानूनी कोटा नहीं है, महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी धीरे-धीरे बढ़ रही है, लेकिन अभी भी पुरुषों की तुलना में कम है, विशेषकर उच्च-स्तरीय पदों पर।

तुलनात्मक अध्ययन यह स्पष्ट करता है कि महिलाओं की राजनीतिक भागीदारी कोई प्राकृतिक या स्वतः उत्पन्न होने वाला विकास नहीं है—यह संस्थागत सुधार, सामाजिक परिवर्तन और राजनीतिक इच्छाशक्ति के परिणामस्वरूप बढ़ती है। जहाँ ऐसे प्रयास मजबूत हैं, वहाँ जेंडर समानता अधिक दिखाई देती है।

### 17.8.3 नॉर्डिक देशों से सीख : नेतृत्व, समानता और नीतियाँ

नॉर्डिक देशों—स्वीडन, नॉर्वे, फ़िनलैंड, डेनमार्क और आइसलैंड—को जेंडर समानता और लोकतांत्रिक भागीदारी का वैश्विक मॉडल माना जाता है। इन देशों ने महिलाओं के राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक सशक्तिकरण को अपने विकास मॉडलों का केंद्र बनाया है। परिणामस्वरूप, इन देशों में संसदों और मंत्रिमंडलों में महिलाओं की हिस्सेदारी विश्व में सबसे अधिक है।

नॉर्डिक देशों ने जेंडर समानता को केवल नीतिगत लक्ष्य नहीं, बल्कि सामाजिक दर्शन के रूप में अपनाया है। वहाँ बाल-देखभाल, मातृत्व-पितृत्व अवकाश, कार्यस्थल सुरक्षा और समान वेतन को कानूनी अधिकार माना जाता है। इससे महिलाओं को सार्वजनिक जीवन में सक्रिय रूप से जुड़ने का अवसर मिलता है। घरेलू जिम्मेदारियों का साझा विभाजन महिलाओं की राजनीतिक यात्रा को आसान बनाता है।

राजनीतिक दलों ने भी महिलाओं को समान अवसर देने के लिए स्वतःस्फूर्त सुधार अपनाए हैं। अनेक दलों ने पार्टी के भीतर 40–50% महिला कोटा लागू किया है। इससे नेतृत्व पदों पर महिलाओं की अधिक उपस्थिति सुनिश्चित हुई है। नॉर्डिक देशों में राजनीतिक संस्कृति भी समावेशी है, जहाँ आक्रामक और पुरुष-प्रधान शैली के बजाय सहयोगी नेतृत्व को महत्व दिया जाता है।

नॉर्डिक देशों में मीडिया भी महिलाओं को वस्तुकरण या रूढ़ियों के रूप में प्रस्तुत नहीं करता, बल्कि उनकी प्रतिभा और नीति-कुशलता को समान रूप से महत्व देता है। इससे सामाजिक धारणा में लैंगिक पूर्वाग्रह कम होते हैं और महिलाओं के नेतृत्व को अधिक स्वीकृति मिलती है।

विश्वभर के देशों के लिए नॉर्डिक मॉडल यह सीख देता है कि जेंडर समानता केवल कानून या नीति से नहीं आती; इसके लिए सामाजिक मानसिकता में परिवर्तन, पारिवारिक संरचना का पुनर्सं तुलन, और राजनीतिक दलों की सक्रिय प्रतिबद्धता आवश्यक होती है। इन देशों का अनुभव बताता है कि जब महिलाएँ नेतृत्व में आती हैं, तो लोकतंत्र अधिक समावेशी, संवेदनशील और नागरिक-केन्द्रित बनता है।

### 17.9 जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र की चुनौतियाँ

पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र की सबसे बड़ी बाधा है। राजनीति को लंबे समय तक पुरुष-प्रधान क्षेत्र माना गया, जिसके कारण महिलाओं को सार्वजनिक जीवन में प्रवेश के लिए लगातार सामाजिक दबाव, अविश्वास और रूढ़िगत धारणाओं से झूझना पड़ता है। यह पितृसत्ता केवल परिवार और समाज में ही नहीं, बल्कि संस्थागत स्तर पर भी दिखाई देती है, जहाँ निर्णय लेने वाले उच्च पदों पर पुरुषों का वर्चस्व बना रहता है।

पितृसत्ता महिलाओं के आत्मविश्वास और राजनीतिक महत्वाकांक्षा को भी प्रभावित करती है। सामाजिक मूल्यांकन में पुरुष नेतृत्व को 'स्वाभाविक' और महिला नेतृत्व को 'अपवाद' माना जाना, एक बड़ा मनोवैज्ञानिक अवरोध बन जाता है। यह धारणा महिलाओं की राजनीतिक आकांक्षाओं और सार्वजनिक मंचों पर उनकी उपस्थिति को सीमित करती है। राजनीति में व्याप्त हिंसा, धमकी और अपमान की संस्कृति पितृसत्ता की गहरी जड़ें दिखाती है। महिला नेताओं को अक्सर पुरुषों की तुलना में अधिक चरित्र-हनन, अफवाहों और लैंगिक टिप्पणी का सामना करना पड़ता है। यह वातावरण महिलाओं के लिए सुरक्षा और सम्मान की कमी का संकेत देता है, जिससे लोकतंत्र में समान भागीदारी बाधित होती है।

डिजिटल प्लेटफॉर्म लोकतंत्र के विस्तार का महत्वपूर्ण साधन हैं, लेकिन महिलाओं के लिए ये अक्सर उत्पीड़न और हिंसा के नए स्थल बन जाते हैं। सोशल मीडिया, ईमेल और ऑनलाइन मंचों पर महिलाओं को ट्रोलिंग, यौन-भेदभावपूर्ण टिप्पणियों, धमकियों और दुष्प्रचार का सामना करना पड़ता है। यह डिजिटल हिंसा न केवल उनकी सार्वजनिक भूमिका को प्रभावित करती है, बल्कि मानसिक स्वास्थ्य और आत्मसम्मान पर भी गहरा असर डालती है। ऑनलाइन राजनीतिक अभियान में सक्रिय महिलाओं के खिलाफ संगठित ट्रोलिंग और दुष्प्रचार अक्सर राजनीतिक हथियार बन जाते हैं। कई देशों में महिला राजनेताओं को उनकी नीतियों पर नहीं, बल्कि उनके निजी जीवन, रूप-रंग, पहनावे और पारिवारिक स्थितियों पर निशाना बनाया जाता है। यह डिजिटल हिंसा राजनीति में महिलाओं के लिए एक असुरक्षित वातावरण तैयार करती है।

जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र के लिए आवश्यक है कि सभी नागरिकों को समान अवसर, संसाधन और शिक्षा उपलब्ध हो। लेकिन वास्तविकता यह है कि विश्व के अधिकांश देशों में महिलाओं को राजनीतिक और सामाजिक संसाधनों तक समान पहुँच नहीं मिलती। आर्थिक असमानता, शिक्षा में लैंगिक अंतर और सामाजिक बाधाएँ महिलाओं को निर्णय-निर्धारण की प्रक्रिया से दूर कर देती हैं। राजनीति में प्रवेश के लिए आर्थिक संसाधन अत्यंत महत्वपूर्ण हैं—चुनावी खर्च, प्रचार, यात्रा, और संगठनात्मक गतिविधियों के लिए वित्तीय सहयोग की आवश्यकता होती है। अनेक महिलाएँ आर्थिक निर्भरता और कम आय के कारण चुनावी राजनीति में प्रतिस्पर्धा नहीं कर पातीं। यह आर्थिक अवरोध लोकतंत्र में उनके प्रतिनिधित्व को सीमित करता है। राजनीतिक नेटवर्क और संरचनाओं तक पहुँच भी असमान होती है। पुरुष अक्सर राजनीतिक दलों, व्यावसायिक समूहों और सामाजिक मंचों पर मजबूत नेटवर्क बनाते हैं, जिससे उन्हें अवसर आसानी से प्राप्त होते हैं। महिलाएँ इन नेटवर्कों से बड़ी संख्या में बाहर रहती हैं, जिसके कारण नेतृत्व के अवसर उनसे दूर हो जाते हैं।

इन सभी कारकों के चलते महिलाओं का लोकतांत्रिक प्रतिनिधित्व और नेतृत्व कमजोर होता है। यदि संसाधनों, शिक्षा और अवसरों तक समान पहुँच सुनिश्चित की जाए, तो जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र की दिशा में वास्तविक प्रगति संभव है। महिलाओं की सहभागिता न केवल राजनीतिक प्रणाली को सुदृढ़ करती है, बल्कि समाज को अधिक समतामूलक और संतुलित बनाती है।

## 17.10 नीतिगत प्रयास और सुधार की दिशा

### 17.10.1 लैंगिक समानता पर राष्ट्रीय नीतियाँ

भारत में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए अनेक राष्ट्रीय नीतियाँ बनी हैं, जिनका लक्ष्य महिलाओं की राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक भागीदारी को सुदृढ़ करना है। राष्ट्रीय महिला नीति (National Policy for Women) और राष्ट्रीय लैंगिक नीति के मसौदे में महिलाओं की समान भागीदारी, नेतृत्व, शिक्षा, स्वास्थ्य एवं सुरक्षा पर विशेष बल दिया गया है। इन नीतियों के माध्यम से राज्य ने महिलाओं के अधिकारों और सहभागिता को लोकतांत्रिक ढाँचे का अनिवार्य हिस्सा माना है। संविधान के अनुच्छेद 14, 15 और 16 लैंगिक समानता एवं समान अवसर की गारंटी देते हैं, जिससे राजनीतिक क्षेत्र में महिलाओं को भेदभाव से सुरक्षा मिलती है। इसके अतिरिक्त पंचायती राज संस्थाओं में 33% आरक्षण भी लैंगिक समानता के विस्तार में एक ऐतिहासिक कदम रहा है। इन संवैधानिक प्रावधानों ने महिलाओं को राजनीतिक शक्ति-प्रक्रिया के केंद्र में लाने की संभावनाएँ बढ़ाई हैं।

राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) जैसी संस्थाएँ भी नीतिगत निगरानी और सुधार की दिशा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। आयोग महिलाओं के अधिकारों के उल्लंघन, हिंसा, भेदभाव और राजनीतिक प्रक्रियाओं में उनकी चुनौतियों पर नज़र रखते हुए सुधारों का सुझाव देता है। इससे नीतिगत स्तर पर लैंगिक मुद्दों की पहचान और समाधान को गति मिलती है।

कई राष्ट्रीय योजनाएँ—जैसे बेटी बचाओ बेटी पढ़ाओ, वन-स्टॉप सेंटर योजना, महिला हेल्पलाइन—सामाजिक सुरक्षा, शिक्षा और कानूनी संरक्षण के माध्यम से महिलाओं को राजनीतिक और सामाजिक रूप से अधिक सशक्त बनाने में योगदान देती हैं। ये योजनाएँ महिलाओं को सार्वजनिक जीवन में सक्रिय भागीदारी के लिए अनुकूल वातावरण तैयार करती हैं। यद्यपि नीतिगत प्रावधान मजबूत हैं, परंतु इनके प्रभावी क्रियान्वयन में अभी भी कई बाधाएँ सामने आती हैं। प्रशासनिक कमजोरी, सामाजिक मान्यताएँ और संसाधनों की कमी अक्सर इन नीतियों के उद्देश्यों को कमजोर कर देती है। अतः लोकतंत्र में महिलाओं की वास्तविक समानता के लिए नीतियों के साथ-साथ सामाजिक-सांस्कृतिक परिवर्तन भी आवश्यक है।

### 17.10.2 राजनीतिक दलों में कोटा और प्रशिक्षण कार्यक्रम

राजनीतिक दल लोकतंत्र के प्रमुख स्तंभ हैं, और उनमें महिलाओं की प्रभावी भागीदारी के बिना जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र की कल्पना असंभव है। इसी कारण विश्व के अनेक देशों ने राजनीतिक दलों के भीतर महिलाओं के लिए कोटा निर्धारित करने की व्यवस्था अपनाई है। भारत में अभी दलों के भीतर कोटा अनिवार्य नहीं है, लेकिन इसकी आवश्यकता लगातार रेखांकित की जा रही है ताकि महिला उम्मीदवारों की संख्या बढ़ सके। पार्टी-स्तर पर कोटा का मुख्य उद्देश्य टिकट

वितरण में लैंगिक असमानता को कम करना है। अक्सर देखा गया है कि राजनीतिक दल 'जीतने योग्य' उम्मीदवार के रूप में पुरुषों को प्राथमिकता देते हैं, जबकि महिलाओं को सीमित और कमजोर निर्वाचन क्षेत्रों में टिकट दिया जाता है। यदि कोटा नीति लागू हो, तो सुनिश्चित किया जा सकेगा कि दलों में नेतृत्व से लेकर उम्मीदवार चयन तक महिलाओं की भूमिका अधिक मजबूत हो।

प्रशिक्षण कार्यक्रम राजनीतिक भागीदारी में महिलाओं की क्षमता वृद्धि का प्रभावी साधन हैं। कई दल महिला विंग के माध्यम से नेतृत्व प्रशिक्षण, अभियान प्रबंधन, संचार कौशल, नीति-निर्माण और जनसंपर्क पर प्रशिक्षण प्रदान करते हैं। इससे महिलाएँ राजनीतिक प्रक्रियाओं को समझने और प्रभावी ढंग से नेतृत्व करने में सक्षम होती हैं। इसके अतिरिक्त अंतरराष्ट्रीय संगठन—जैसे UN Women, IDEA International, और UNDP—भी विभिन्न देशों में महिला नेताओं के लिए प्रशिक्षण, कार्यशाला और क्षमता-विकास कार्यक्रम संचालित करते हैं। इनसे महिलाओं को नेटवर्किंग, संसदीय प्रक्रियाओं, नीति विश्लेषण और संवैधानिक ढाँचों की गहराई से समझ मिलती है। ऐसे कार्यक्रम भारतीय महिला नेताओं के लिए भी प्रेरणास्रोत हैं। हालाँकि, प्रशिक्षण कार्यक्रम तभी प्रभावी हो सकते हैं जब राजनीतिक दलों के अंदर लैंगिक संवेदनशीलता बढ़े और उन्हें महिलाओं को नेतृत्व के वास्तविक अवसर प्रदान करने की इच्छा हो। यदि मानसिकता और संरचनाएँ नहीं बदलेंगी, तो केवल प्रशिक्षण से व्यापक परिवर्तन नहीं आएगा। इसलिए कोटा और प्रशिक्षण दोनों को संस्थागत सुधारों के साथ जोड़ना आवश्यक है।

### 17.10.3 राजनीतिक सशक्तिकरण और नेतृत्व निर्माण

राजनीतिक सशक्तिकरण का अर्थ केवल चुनाव लड़ने या पद प्राप्त करने तक सीमित नहीं है, बल्कि इसका मतलब है—निर्णय लेने की प्रक्रिया में महिलाओं की वास्तविक भागीदारी, नीति-निर्माण में योगदान, और नेतृत्व के लिए समान अवसर। राजनीतिक नेतृत्व समाज में परिवर्तन का शक्तिशाली उपकरण है, और महिलाओं की भागीदारी लोकतंत्र को अधिक प्रतिनिधि, संवेदनशील और संतुलित बनाती है।

नेतृत्व निर्माण की प्रक्रिया में शिक्षा, सामाजिक पहचान, आर्थिक संसाधन और अवसर महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। कई महिलाएँ अपनी योग्यता और क्षमता के बावजूद राजनीतिक क्षेत्र में प्रवेश नहीं कर पाती क्योंकि उन्हें प्रशिक्षण, समर्थन और सामाजिक स्वीकृति की कमी होती है। नेतृत्व निर्माण के लिए दीर्घकालिक और योजनाबद्ध हस्तक्षेप आवश्यक है।

महिला प्रतिनिधियों को पंचायतों से लेकर संसद तक सामर्थ्य बढ़ाने वाले कार्यक्रमों की आवश्यकता होती है ताकि वे प्रशासन, बजट, नीति-विश्लेषण और स्थानीय शासन तंत्र को अच्छी तरह समझ सकें। कई गैर-सरकारी संगठन और अंतरराष्ट्रीय संस्थाएँ ऐसे प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाती हैं, जिनसे महिला नेताओं का आत्मविश्वास और नेतृत्व क्षमता बढ़ती है। नेतृत्व निर्माण का एक महत्वपूर्ण आयाम है—सामाजिक समर्थन और परिवार का सहयोग। कई महिला नेता अपनी भूमिका को तभी प्रभावी ढंग से निभा पाती हैं जब परिवार और समुदाय उन्हें प्रोत्साहित करते हैं। सामाजिक संरचना में बदलाव और पितृसत्तात्मक सोच में कमी, महिलाओं के नेतृत्व को स्थायी और मजबूत बनाती है।

राजनीतिक सशक्तिकरण तभी पूर्ण होगा जब महिलाओं को निर्णय लेने वाले पदों पर समान अवसर मिलें, उनकी आवाज़ को महत्व दिया जाए, और नेतृत्व को लैंगिक दृष्टिकोण से पुनर्परिभाषित किया जाए। यह न केवल महिलाओं के अधिकारों का विस्तार है, बल्कि लोकतंत्र की गुणवत्ता को बेहतर बनाने का भी एक आवश्यक कदम है।

### 17.11 सारांश

जेंडर और लोकतंत्र के सम्बन्ध पर आधारित यह इकाई इस बात को विशिष्ट रूप से रेखांकित करती है कि किसी भी लोकतांत्रिक व्यवस्था की सफलता लैंगिक समानता के बिना अधूरी है। लोकतंत्र का मूल आधार नागरिकों की समान भागीदारी, अधिकारों की सुरक्षा और निर्णय-निर्माण की प्रक्रिया में हर व्यक्ति की सक्रिय भूमिका है। स्त्रीवादी दृष्टिकोण इस बात पर बल देता है कि लोकतंत्र तभी वास्तविक बनता है जब महिलाएँ—जो आबादी का लगभग आधा हिस्सा हैं—राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक सभी स्तरों पर समान अवसर और प्रतिनिधित्व प्राप्त करें।

भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं की भागीदारी स्वतंत्रता आंदोलन के समय से ही दिखाई देती है, जहाँ महिलाओं ने नेतृत्व, संगठन और आंदोलन की अलग-अलग भूमिकाएँ निभाईं। संविधान ने महिलाओं को समानता, स्वतंत्रता और न्याय का अधिकार दिया। पंचायती राज में 33% आरक्षण ने स्थानीय शासन में महिलाओं की उपस्थिति और नेतृत्व को नई दिशा दी। इसके बावजूद संसद और विधानसभाओं में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम बना हुआ है, जिसे बढ़ाने के लिए 2023 में महिला आरक्षण विधेयक महत्वपूर्ण कदम सिद्ध हुआ। राजनीतिक दलों में लैंगिक असमानता, टिकट वितरण में पक्षपात, चुनावी हिंसा, मीडिया में लैंगिक छवियाँ और ऑनलाइन उत्पीड़न जैसी चुनौतियाँ अभी भी महिलाओं की राजनीतिक यात्रा को सीमित करती हैं। वैश्विक स्तर पर नॉर्डिक देशों के उदाहरण दर्शाते हैं कि जब राज्य, समाज और संस्थाएँ लैंगिक न्याय को प्राथमिकता देती हैं, तो महिला नेतृत्व व्यापक रूप से विकसित होता है और लोकतांत्रिक संस्थाएँ अधिक समावेशी बनती हैं।

अन्ततः, जेंडर-न्यायपूर्ण लोकतंत्र के लिए आवश्यक है कि नीतिगत स्तर पर सुधार किए जाएँ, राजनीतिक दलों में महिलाओं के लिए कोटा, प्रशिक्षण और नेतृत्व निर्माण कार्यक्रम लागू हों, और समाज में लैंगिक समानता को प्रोत्साहित करने वाले परिवर्तन हों। इस प्रकार, लोकतंत्र तभी प्रभावी होगा जब महिलाओं की सक्रिय, सुरक्षित और समान भागीदारी सुनिश्चित की जाएगी—तभी लोकतंत्र वास्तव में “सभी का शासन” बन सकेगा।

### 17.12 अभ्यास प्रश्न

1. भारतीय लोकतंत्र में महिलाओं की भागीदारी के ऐतिहासिक और समकालीन आयामों की चर्चा कीजिए।
2. संसद और विधानसभाओं में महिला प्रतिनिधित्व कम होने के कारणों पर प्रकाश डालिए और समाधान सुझाइए।
3. जेंडर और चुनाव प्रक्रिया के प्रमुख पक्षों—भागीदारी, मीडिया छवियाँ और हिंसा—का विश्लेषण कीजिए।
4. स्थानीय स्वशासन में महिलाओं की भूमिका और चुनौतियों का समालोचनात्मक अध्ययन कीजिए।
5. वैश्विक परिप्रेक्ष्य में जेंडर और लोकतंत्र की तुलना करते हुए नॉर्डिक देशों के मॉडल से मिलने वाले प्रमुख सबक बताइए।

### 17.13 शब्दावली

राजनीतिक प्रतिनिधित्व (Political Representation) – निर्वाचित संस्थाओं में विभिन्न समूहों की उपस्थिति और भागीदारी।

नागरिकता (Citizenship) – व्यक्ति के वे अधिकार और कर्तव्य, जो उसे राज्य द्वारा प्रदान किए जाते हैं।

लैंगिक समानता (Gender Equality) – सभी लिंगों के लिए समान अधिकार, अवसर और संसाधनों की उपलब्धता।

पितृसत्ता (Patriarchy) – वह सामाजिक व्यवस्था जिसमें शक्ति और निर्णय लेने का नियंत्रण मुख्यतः पुरुषों के हाथ में होता है।

आरक्षण (Reservation) – विशिष्ट वर्गों या समूहों को प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करने के लिए निर्धारित सीटें।

राजनीतिक दल (Political Parties) – वे संगठन जो राजनीतिक विचारधाराओं के आधार पर शासन में भाग लेने का प्रयास करते हैं।

जेंडर गैप (Gender Gap) – लैंगिक आधार पर असमानताओं को दर्शाने वाला अंतर।

ऑनलाइन उत्पीड़न (Online Harassment) – इंटरनेट पर धमकी, अपमानजनक टिप्पणियाँ या हिंसक व्यवहार।

### 17.14 संदर्भ ग्रंथ

1. UN Women. Women's Political Participation: Global Trends and Challenges.
2. World Economic Forum. Global Gender Gap Report.

3. IDEA. Gender and Political Representation: Comparative Study.
4. Nivedita Menon. Seeing Like a Feminist.
5. Bina Agarwal. Gender and Governance in Developing Countries.
6. Zoya Hasan. Politics of Inclusion: Women in Indian Democracy.
7. Government of India Reports on Panchayati Raj and Women's Empowerment.
8. Martha Nussbaum. Women and Human Development.

## इकाई 18 जेंडर एवं शिक्षा (Gender and Education)

### इकाई की रूपरेखा

- 18.0 प्रस्तावना
- 18.1 उद्देश्य (Objectives)
- 18.2 शिक्षा में लैंगिक असमानता
- 18.3 लैंगिक असमानता के कारण
- 18.4 भारत में लिंग और शिक्षा
- 18.5 भारत में लिंग और शिक्षा से संबंधित चुनौतियाँ और मुद्दे
- 18.6 सारांश
- 18.7 अभ्यास प्रश्न
- 18.8 शब्दावली
- 18.9 संदर्भ

## 18.0 प्रस्तावना

शिक्षा को सामाजिक बदलाव, आर्थिक विकास और मानव सशक्तिकरण के सबसे शक्तिशाली साधनों में से एक माना जाता है। विकास अध्ययन के दायरे में, शिक्षा सिर्फ ज्ञान और कौशल हासिल करने का ज़रिया नहीं है, बल्कि यह एक महत्वपूर्ण जगह है जहाँ सामाजिक असमानताएँ खासकर लैंगिक असमानताएँ पैदा होती हैं, मजबूत होती हैं, या उन्हें चुनौती दी जाती है। इसलिए, लिंग और शिक्षा के बीच का संबंध व्यापक विकास प्रक्रियाओं को समझने के लिए बहुत ज़रूरी है, क्योंकि शिक्षा तक पहुँच, भागीदारी और नतीजों में असमानताएँ समाज में पुरुषों और महिलाओं के बीच असमान शक्ति संबंधों को सीधे तौर पर दिखाती हैं और उन्हें आकार देती हैं।

लिंग, एक सामाजिक रूप से बनाई गई श्रेणी के रूप में, व्यक्तियों के लिंग के आधार पर सामाजिक रूप से तय भूमिकाएँ, जिम्मेदारियाँ, उम्मीदें और अवसर तय करता है। ये बनावटें समाजों में शैक्षिक अनुभवों को गहराई से प्रभावित करती हैं। ऐतिहासिक रूप से, दुनिया भर की शिक्षा प्रणालियों ने पुरुषों की भागीदारी को प्राथमिकता दी है, लड़कों की शिक्षा को आर्थिक उत्पादकता में निवेश के रूप में देखा है, जबकि लड़कियों की शिक्षा को घरेलू और देखभाल करने वाली भूमिकाओं तक सीमित रखा है। हालाँकि लड़कियों के लिए शिक्षा तक पहुँच बढ़ाने में काफी प्रगति हुई है, फिर भी लैंगिक असमानताएँ कई रूपों में बनी हुई हैं नामांकन में अंतर और ड्रॉपआउट दरों से लेकर विषय चुनने, सीखने के नतीजों और उच्च शिक्षा और नेतृत्व पदों में प्रतिनिधित्व तक (UNESCO, 2023)। विकास के नज़रिए से, शिक्षा दोहरी भूमिका निभाती है: यह लैंगिक समानता का एक निर्धारक भी है और लैंगिक संबंधों का परिणाम भी। एक तरफ, शिक्षा महिलाओं और लड़कियों की क्षमताओं, एजेंसी और सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक जीवन में भागीदारी को बढ़ाकर उन्हें सशक्त बनाती है। दूसरी तरफ, मौजूदा लैंगिक मानदंड, पितृसत्तात्मक संरचनाएँ, गरीबी, कम उम्र में शादी और बिना वेतन वाली देखभाल की जिम्मेदारियाँ अक्सर लड़कियों की अच्छी शिक्षा तक पहुँच को सीमित कर देती हैं। इस प्रकार, लिंग और शिक्षा एक-दूसरे से जुड़े हुए हैं, जो एक जटिल विकास संदर्भ में एक-दूसरे को आकार देते हैं। शिक्षा में लैंगिक समानता के महत्व को अंतर्राष्ट्रीय विकास फ्रेमवर्क के आने के साथ वैश्विक पहचान मिली। मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा (1948) ने शिक्षा को एक मौलिक मानवाधिकार के रूप में पुष्टि की, जबकि बाद की पहलों जैसे सभी के लिए शिक्षा (EFA), मिलेनियम डेवलपमेंट गोल्स (MDGs), और सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स (SDGs) ने शिक्षा में लैंगिक समानता और निष्पक्षता पर जोर दिया। SDG 4 (गुणवत्तापूर्ण शिक्षा) और SDG 5 (लैंगिक समानता) स्पष्ट रूप से शिक्षा और लैंगिक न्याय के बीच आपसी संबंधों को उजागर करते हैं, जो समावेशी, न्यायसंगत और परिवर्तनकारी शिक्षा प्रणालियों की आवश्यकता पर जोर देते हैं (संयुक्त राष्ट्र, 2015)।

हालाँकि, नामांकन में संख्यात्मक समानता हासिल करने का मतलब अपने आप लैंगिक समानता नहीं है। नारीवादी विद्वानों का तर्क है कि शिक्षा प्रणालियाँ अक्सर पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तकों, शिक्षण पद्धतियों, भाषा और संस्थागत संस्कृतियों के माध्यम से लैंगिक पदानुक्रम को दोहराती हैं। शिक्षण सामग्री में निहित लैंगिक रूढ़ियाँ, शिक्षकों से अलग-अलग अपेक्षाएँ, और विषयों का लैंगिक विभाजन जैसे विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग और गणित (STEM) में लड़कियों का कम प्रतिनिधित्व शिक्षा की परिवर्तनकारी क्षमता को सीमित करते हैं (स्ट्रॉमक्विस्ट, 2015)। इसलिए, विकास अध्ययन इस बात पर जोर देते हैं कि लैंगिक नज़रिए से शिक्षा की गुणवत्ता, सामग्री और परिणामों की जाँच करने के लिए पहुँच से आगे बढ़ने की ज़रूरत है। विकासशील समाजों में, वर्ग, जाति, जातीयता, धर्म, विकलांगता और भौगोलिक स्थिति के मेल से लैंगिक शैक्षिक असमानताएँ और भी बढ़ जाती हैं। उदाहरण के लिए, हाशिए पर पड़े समुदायों की लड़कियों को अक्सर कई स्तरों पर बहिष्कार का सामना करना पड़ता है जो उनकी शैक्षिक उपलब्धि में बाधा डालता है। ये असमानताएँ विकास विश्लेषण में एक इंटरसेक्शनल दृष्टिकोण अपनाने के महत्व को उजागर करती हैं, यह मानते हुए कि लिंग अकेले काम नहीं करता है बल्कि सामाजिक स्तरीकरण के अन्य रूपों के साथ इंटरैक्ट करता है (क्रेनशॉ, 1991)। शिक्षा पितृसत्तात्मक नियमों को चुनौती देने और लिंग-संवेदनशील सोच को बढ़ावा देने के लिए भी एक महत्वपूर्ण जगह है। लिंग-उत्तरदायी शिक्षा आलोचनात्मक सोच को बढ़ावा दे सकती है, पारंपरिक शक्ति संबंधों पर सवाल उठा सकती है, और लड़कियों और लड़कों दोनों के बीच समान सामाजिक मानदंडों को प्रोत्साहित कर सकती है। शिक्षक प्रशिक्षण, लिंग-संवेदनशील पाठ्यक्रम,

सुरक्षित स्कूल का माहौल और सामुदायिक जुड़ाव ऐसे परिवर्तनकारी दृष्टिकोणों के आवश्यक घटक हैं। इस अर्थ में, शिक्षा न केवल व्यक्तिगत सशक्तिकरण का एक साधन बन जाती है, बल्कि सामाजिक परिवर्तन और सतत विकास के लिए एक सामूहिक उपकरण भी बन जाती है।

यह अध्याय लिंग और शिक्षा को विकास अध्ययन के व्यापक विमर्श के भीतर रखता है, यह जांचते हुए कि शैक्षिक नीतियां, संस्थान और प्रथाएं लिंग संबंधों और विकास परिणामों को कैसे आकार देते हैं। सैद्धांतिक दृष्टिकोणों, वैश्विक रुझानों और प्रासंगिक वास्तविकताओं की खोज करके, यह अध्याय लिंग समानता के लिए एक उत्प्रेरक के रूप में शिक्षा की क्षमता को उजागर करने का प्रयास करता है, जबकि इसकी सीमाओं के साथ आलोचनात्मक रूप से जुड़ता है। सामाजिक न्याय, समानता और मानव कल्याण को बढ़ावा देने वाली समावेशी विकास रणनीतियों को डिजाइन करने के लिए शिक्षा के लिंग-आधारित आयामों को समझना आवश्यक है।

## 18.1 उद्देश्य (Objectives)

इस अध्याय के अध्ययन के बाद विद्यार्थी-

- ❖ जेंडर और शिक्षा के अर्थ तथा उनके आपसी संबंध को समझ सकेंगे।
- ❖ शिक्षा में लड़कियों और लड़कों के बीच मौजूद असमानताओं को पहचान सकेंगे।
- ❖ विद्यालय और उच्च शिक्षा में जेंडर भेदभाव के विभिन्न रूपों को समझ सकेंगे।
- ❖ पाठ्यक्रम, पाठ्यपुस्तकों और शिक्षण प्रक्रिया में जेंडर पूर्वाग्रह को समझ सकेंगे।
- ❖ परिवार, समाज और शिक्षकों की भूमिका को जान सकेंगे जो शिक्षा में जेंडर को प्रभावित करती है।
- ❖ भारत में शिक्षा से जुड़ी जेंडर आधारित योजनाओं और नीतियों की मूल जानकारी प्राप्त कर सकेंगे।
- ❖ शिक्षा के माध्यम से जेंडर समानता और महिला सशक्तिकरण के महत्व को समझ सकेंगे।
- ❖ जेंडर-संवेदनशील और समावेशी शिक्षा की आवश्यकता को समझ सकेंगे।

## 18.2 शिक्षा में लैंगिक असमानता

शिक्षा में लैंगिक असमानता का मतलब है कि लोगों को उनके लिंग के आधार पर शिक्षा प्रणालियों में असमान पहुंच, भागीदारी, बने रहने और उपलब्धि मिलती है। शिक्षा को एक मौलिक मानवाधिकार और सामाजिक और आर्थिक विकास के लिए एक मुख्य साधन के रूप में वैश्विक मान्यता मिलने के बावजूद, दुनिया के अलग-अलग स्तरों और क्षेत्रों में शिक्षा में लैंगिक असमानताएं बनी हुई हैं। ये असमानताएं सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंडों, आर्थिक बाधाओं, संस्थागत प्रथाओं और शक्ति संबंधों में गहराई से निहित हैं जो लड़कों, लड़कियों और लिंग-विविध व्यक्तियों के लिए शैक्षिक अवसरों को अलग-अलग तरह से आकार देते हैं। शिक्षा न केवल समाज में मौजूदा लैंगिक असमानताओं को दर्शाती है, बल्कि उन्हें मजबूत करने या चुनौती देने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। शिक्षा में लैंगिक असमानता कई रूपों में प्रकट होती है, जिसमें असमान नामांकन दर, साक्षरता स्तर में असमानता, स्कूल पूरा करने में अंतर, उच्च और तकनीकी शिक्षा तक सीमित पहुंच, और लिंग-आधारित विषय चयन शामिल हैं। ऐतिहासिक रूप से, शिक्षा प्रणालियों को मुख्य रूप से पुरुष आबादी की सेवा के लिए डिजाइन किया गया था, जबकि महिलाओं की शिक्षा को या तो नज़रअंदाज़ किया गया था या घरेलू और नैतिक प्रशिक्षण तक सीमित रखा गया था। हालांकि लड़कियों की शिक्षा तक पहुंच बढ़ाने में, खासकर प्राथमिक स्तर पर, काफी प्रगति हुई है, फिर भी माध्यमिक, उच्च और व्यावसायिक शिक्षा में लैंगिक अंतर बना हुआ है। इसके अलावा, लैंगिक असमानता केवल पहुंच तक सीमित नहीं है; इसमें शैक्षिक संस्थानों के भीतर असमानताएं भी शामिल हैं। कक्षा में बातचीत, पाठ्यक्रम सामग्री, शिक्षकों की अपेक्षाएं, और मूल्यांकन प्रथाएं अक्सर पारंपरिक लिंग भूमिकाओं को मजबूत करती हैं। लड़कियों को विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग और गणित (STEM) में आगे बढ़ने से हतोत्साहित किया जा सकता है, जबकि लड़कों को देखभाल-उन्मुख या मानविकी विषयों में शामिल होने के लिए कलंक का सामना करना पड़ सकता है। इस प्रकार, शिक्षा में लैंगिक असमानता प्रकृति में संरचनात्मक और सांस्कृतिक दोनों हैं।

वैश्विक स्तर पर, UNESCO, UNICEF और विश्व बैंक जैसे अंतर्राष्ट्रीय संगठनों ने शिक्षा में लगातार लैंगिक अंतर को उजागर किया है, खासकर निम्न और मध्यम आय वाले देशों में। जबकि लड़कियों के लिए प्राथमिक स्कूल नामांकन में काफी सुधार हुआ है, माध्यमिक और तृतीयक शिक्षा में असमानताएं बनी हुई हैं। UNESCO के अनुसार, गरीबी, कम उम्र में शादी, घरेलू जिम्मेदारियों और सुरक्षा चिंताओं के कारण उप-सहारा अफ्रीका और दक्षिण एशिया जैसे क्षेत्रों में किशोर लड़कियों के लड़कों की तुलना में स्कूल से बाहर रहने की अधिक संभावना है। इसके विपरीत, कुछ क्षेत्रों और संदर्भों में, लड़कों को शैक्षिक नुकसान का सामना करना पड़ता है, खासकर उच्च ड्रॉपआउट दर और कम शैक्षणिक प्रदर्शन के मामले में। यह इंगित करता है कि शिक्षा में लैंगिक असमानता संदर्भ-विशिष्ट है और इसे एक अंतर-क्षेत्रीय दृष्टिकोण से समझा जाना चाहिए जो वर्ग, जाति, जातीयता, क्षेत्र और विकलांगता पर विचार करता है। हालांकि, दुनिया भर में, लड़कियों और महिलाओं को लगातार ऐसी सिस्टमैटिक रुकावटों का सामना करना पड़ता है जो उनकी एजुकेशनल क्षमता और जीवन के अवसरों को सीमित करती हैं।

### 18.3 लैंगिक असमानता के कारण

लैंगिक असमानता (Gender Inequality) समाज की वह संरचनात्मक समस्या है जिसमें पुरुषों और महिलाओं को अधिकारों, अवसरों, संसाधनों और सामाजिक प्रतिष्ठा के संदर्भ में समान स्तर पर नहीं रखा जाता। यह असमानता केवल व्यक्तिगत व्यवहार का परिणाम नहीं है, बल्कि सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, राजनीतिक और ऐतिहासिक कारकों से निर्मित एक जटिल सामाजिक संरचना है। विश्व के लगभग सभी समाजों में किसी न किसी रूप में लैंगिक असमानता विद्यमान रही है, यद्यपि इसके स्वरूप और तीव्रता भिन्न-भिन्न रही है।

- ❖ **पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना:** लैंगिक असमानता का सबसे प्रमुख कारण पितृसत्ता (Patriarchy) है। पितृसत्तात्मक समाज में सत्ता, निर्णय-निर्माण और संसाधनों पर नियंत्रण मुख्यतः पुरुषों के हाथों में होता है। महिलाओं को परंपरागत रूप से घरेलू भूमिकाओं जैसे देखभाल, पालन-पोषण और गृहकार्य तक सीमित कर दिया जाता है, जबकि पुरुषों को सार्वजनिक और आर्थिक क्षेत्र में सक्रिय भूमिका दी जाती है। यह विभाजन महिलाओं की सामाजिक और आर्थिक स्वतंत्रता को सीमित करता है और असमानता को पीढ़ी दर पीढ़ी बनाए रखता है।
- ❖ **सामाजिकरण की प्रक्रिया:** बाल्यावस्था से ही लड़कों और लड़कियों का भिन्न-भिन्न सामाजिकरण किया जाता है। लड़कों को आत्मनिर्भर, साहसी और निर्णय लेने वाला बनने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है, जबकि लड़कियों को आज्ञाकारी, सहनशील और भावनात्मक बनने की शिक्षा दी जाती है। यह सामाजिकरण जेंडर रूढ़ियों (Gender Stereotypes) को मजबूत करता है और महिलाओं के आत्मविश्वास, आकांक्षाओं तथा अवसरों को सीमित कर देता है।
- ❖ **शिक्षा में असमानता:** यद्यपि आधुनिक समय में शिक्षा तक महिलाओं की पहुंच बढ़ी है, फिर भी कई क्षेत्रों में लड़कियों की शिक्षा को प्राथमिकता नहीं दी जाती। गरीबी, बाल विवाह, घरेलू जिम्मेदारियां और सुरक्षा संबंधी चिंताएं लड़कियों की शिक्षा में बाधा बनती हैं। शिक्षा की कमी महिलाओं की रोजगार क्षमता, निर्णय-निर्माण शक्ति और सामाजिक जागरूकता को कम करती है, जिससे लैंगिक असमानता और गहरी हो जाती है।
- ❖ **आर्थिक असमानता और कार्य विभाजन:** महिलाएं प्रायः अवैतनिक या कम वेतन वाले कार्यों में संलग्न होती हैं। घरेलू श्रम, देखभाल कार्य और असंगठित क्षेत्र में महिलाओं की बड़ी भागीदारी होती है, जिसे आर्थिक रूप से पर्याप्त मान्यता नहीं मिलती। संगठित क्षेत्र में भी समान कार्य के लिए समान वेतन (Equal Pay for Equal Work) का सिद्धांत पूरी तरह लागू नहीं हो पाया है। आर्थिक निर्भरता महिलाओं की सौदेबाजी शक्ति और आत्मनिर्णय को कमजोर करती है।
- ❖ **कानूनी और संस्थागत कारक:** कई देशों में कानूनों में सुधार के बावजूद कानूनी क्रियान्वयन कमजोर बना हुआ है। संपत्ति अधिकार, उत्तराधिकार, कार्यस्थल पर सुरक्षा और यौन उत्पीड़न से संबंधित कानूनों का प्रभावी पालन

न होना महिलाओं के खिलाफ भेदभाव को बनाए रखता है। इसके अतिरिक्त, न्यायिक प्रक्रियाओं की जटिलता और सामाजिक दबाव भी महिलाओं को न्याय पाने से रोकते हैं।

- ❖ **सांस्कृतिक मान्यताएं और परंपराएं:** सांस्कृतिक विश्वास, परंपराएं और धार्मिक व्याख्याएं भी लैंगिक असमानता को बढ़ावा देती हैं। पुत्र-प्राथमिकता, दहेज प्रथा, पर्दा प्रथा और बाल विवाह जैसी प्रथाएं महिलाओं की गरिमा और अधिकारों का हनन करती हैं। इन मान्यताओं को सामाजिक स्वीकृति मिलने से असमानता को वैधता मिल जाती है।
- ❖ **राजनीतिक प्रतिनिधित्व की कमी:** राजनीतिक और प्रशासनिक क्षेत्रों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व सीमित रहा है। निर्णय-निर्माण संस्थाओं में महिलाओं की कम भागीदारी के कारण नीतियां अक्सर पुरुष-केंद्रित दृष्टिकोण से बनाई जाती हैं। इससे महिलाओं से जुड़े मुद्दे जैसे स्वास्थ्य, सुरक्षा और कार्य-जीवन संतुलन पर अपेक्षित ध्यान नहीं दिया जाता।
- ❖ **हिंसा और असुरक्षा:** लैंगिक हिंसा जैसे घरेलू हिंसा, यौन उत्पीड़न और मानव तस्करी भी असमानता का एक प्रमुख कारण और परिणाम दोनों हैं। हिंसा का भय महिलाओं की गतिशीलता, शिक्षा, रोजगार और सार्वजनिक भागीदारी को सीमित करता है, जिससे वे समान अवसरों से वंचित रह जाती हैं।
- ❖ **मीडिया और प्रतिनिधित्व:** मीडिया में महिलाओं का प्रस्तुतीकरण अक्सर रूढ़िबद्ध और वस्तुकरण (Objectification) पर आधारित होता है। इससे सामाजिक धारणाएं प्रभावित होती हैं और महिलाओं की पहचान को सीमित भूमिकाओं तक बांध दिया जाता है, जो असमानता को और मजबूत करता है।

लैंगिक असमानता के कारण बहुआयामी और परस्पर जुड़े हुए हैं। इसे केवल कानूनी सुधारों से समाप्त नहीं किया जा सकता, बल्कि इसके लिए सामाजिक दृष्टिकोण में परिवर्तन, शिक्षा, आर्थिक सशक्तिकरण, संस्थागत सुधार और लैंगिक संवेदनशीलता की आवश्यकता है। जब तक समाज महिलाओं और पुरुषों को समान मानवीय गरिमा और अवसर प्रदान नहीं करता, तब तक वास्तविक समानता प्राप्त करना संभव नहीं होगा।

#### 18.4 भारत में लिंग और शिक्षा

शिक्षा को सामाजिक बदलाव, आर्थिक विकास और मानव सशक्तिकरण के लिए एक शक्तिशाली साधन के रूप में सार्वभौमिक रूप से स्वीकार किया गया है। भारतीय संदर्भ में, शिक्षा ने सामाजिक संरचनाओं और अवसरों को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। हालांकि, शिक्षा तक पहुंच और शैक्षिक परिणाम ऐतिहासिक रूप से लिंग से प्रभावित रहे हैं। भारत में लिंग और शिक्षा के बीच संबंध गहरी जड़ें जमाए सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंडों, आर्थिक बाधाओं और संस्थागत प्रथाओं को दर्शाता है, जिसके परिणामस्वरूप लगातार लैंगिक असमानताएं बनी हुई हैं। हालांकि स्वतंत्रता के बाद से काफी प्रगति हुई है, शिक्षा में लैंगिक असमानता अभी भी एक बड़ी चिंता का विषय है, खासकर हाशिए पर पड़े समुदायों की लड़कियों और महिलाओं के लिए।

**लिंग और शिक्षा का ऐतिहासिक संदर्भ:** परंपरागत रूप से, भारतीय समाज पितृसत्तात्मक रहा है, जहाँ लिंग भूमिकाएँ कठोरता से परिभाषित थीं। पुरुषों की शिक्षा को प्राथमिकता दी जाती थी क्योंकि उन्हें भविष्य का कमाने वाला माना जाता था, जबकि महिलाओं से घरेलू और देखभाल की भूमिका निभाने की उम्मीद की जाती थी। नतीजतन, सदियों तक महिला शिक्षा की उपेक्षा की गई, खासकर निचली जातियों और ग्रामीण आबादी के बीच। औपनिवेशिक काल के दौरान, राजा राम मोहन राय, ईश्वर चंद्र विद्यासागर और ज्योतिबा फुले जैसे समाज सुधारकों ने सामाजिक सुधार के साधन के रूप में महिलाओं की शिक्षा पर जोर दिया। इन प्रयासों के बावजूद, 1947 में स्वतंत्रता के समय महिला साक्षरता दर कम रही। स्वतंत्रता के बाद भारत ने समानता के प्रति संवैधानिक प्रतिबद्धता अपनाई, शिक्षा को एक मौलिक अधिकार बनाया और लिंग के आधार पर गैर-भेदभाव पर जोर दिया। लड़कियों की शिक्षा को बढ़ावा देने के लिए कई नीतियां और कार्यक्रम शुरू किए गए, फिर भी ऐतिहासिक नुकसान शिक्षा में भागीदारी और बने रहने को प्रभावित करते रहे।

**शैक्षिक पहुँच में लैंगिक असमानताएं:** शिक्षा में लैंगिक असमानता के सबसे स्पष्ट पहलुओं में से एक असमान पहुँच है। हालांकि प्राथमिक स्तर पर लड़कियों के नामांकन दर में काफी सुधार हुआ है, लेकिन माध्यमिक और उच्च शिक्षा स्तरों पर असमानताएं बनी हुई हैं। जनगणना के आंकड़ों और राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षणों के अनुसार, महिला साक्षरता दर, हालांकि बढ़ रही है, फिर भी पुरुष साक्षरता दर से कम है, खासकर ग्रामीण क्षेत्रों में और अनुसूचित जातियों (SC), अनुसूचित जनजातियों (ST) और अल्पसंख्यक समुदायों के बीच। आर्थिक गरीबी अक्सर परिवारों को बेटियों के बजाय बेटों की शिक्षा को प्राथमिकता देने के लिए मजबूर करती है। लड़कियों को घरेलू काम, भाई-बहनों की देखभाल, या आय-सृजन गतिविधियों में मदद करने के लिए स्कूल से निकालने की अधिक संभावना होती है। बाल विवाह भी एक बड़ी बाधा के रूप में काम करता है, खासकर उन राज्यों में जहाँ बाल विवाह की दर अधिक है। सुरक्षा संबंधी चिंताएं, पास में स्कूलों की कमी, अपर्याप्त स्वच्छता सुविधाएं, और महिला शिक्षकों की अनुपस्थिति माता-पिता को लड़कियों को स्कूल भेजने से और भी हतोत्साहित करती है।

**लिंग और शिक्षा की गुणवत्ता:** पहुँच के अलावा, लड़कों और लड़कियों को मिलने वाली शिक्षा की गुणवत्ता में भी अंतर होता है। लिंग भेद अक्सर पाठ्यपुस्तकों, पाठ्यक्रम और क्लासरूम की गतिविधियों में शामिल होता है। ऐतिहासिक रूप से पाठ्यपुस्तकों में पुरुषों को नेता, पेशेवर और फ़ैसले लेने वाले के रूप में दिखाया गया है, जबकि महिलाओं को घरेलू और अधीनस्थ भूमिकाओं में दिखाया गया है। ऐसे चित्रण पारंपरिक लिंग रूढ़ियों को मज़बूत करते हैं और लड़कियों की आकांक्षाओं को सीमित करते हैं। क्लासरूम में बातचीत भी लिंग आधारित अपेक्षाओं को दिखा सकती है। शिक्षक, अक्सर अनजाने में, लड़कों को विज्ञान, गणित और नेतृत्व की गतिविधियों में ज़्यादा सक्रिय रूप से भाग लेने के लिए प्रोत्साहित कर सकते हैं, जबकि लड़कियों को मानविकी या देखभाल से संबंधित विषयों की ओर मोड़ा जाता है। ये तरीके विषय चुनने और करियर के रास्ते को प्रभावित करते हैं, जिससे STEM क्षेत्रों और तकनीकी शिक्षा में महिलाओं की कम भागीदारी होती है।

**लिंग, शिक्षा और इंटरसेक्शनैलिटी:** शिक्षा में लिंग असमानता अकेले काम नहीं करती; यह जाति, वर्ग, धर्म, क्षेत्र और विकलांगता के साथ जुड़ी हुई है। वंचित पृष्ठभूमि की लड़कियों को कई स्तरों पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है। उदाहरण के लिए, दूरदराज के ग्रामीण इलाके की एक आदिवासी लड़की को न केवल लिंग भेदभाव बल्कि भौगोलिक अलगाव, भाषा की बाधाओं और गरीबी का भी सामना करना पड़ता है। कुछ क्षेत्रों में मुस्लिम लड़कियों को सामाजिक-आर्थिक हाशिए पर होने और शैक्षिक बुनियादी ढांचे की कमी के कारण कम शैक्षिक उपलब्धि मिलती है। नुकसान की यह इंटरसेक्शनल प्रकृति लक्षित और समावेशी शैक्षिक नीतियों की आवश्यकता को उजागर करती है जो लड़कियों और महिलाओं के विविध समूहों की विशिष्ट आवश्यकताओं को पूरा करती हैं।

**सरकारी पहल और नीतिगत हस्तक्षेप:** भारत सरकार ने शिक्षा में लिंग असमानताओं को कम करने के लिए कई पहलें शुरू की हैं। अनुच्छेद 15 (भेदभाव का निषेध) और अनुच्छेद 21A (शिक्षा का अधिकार) जैसे संवैधानिक प्रावधान एक मज़बूत कानूनी ढाँचा प्रदान करते हैं। सर्व शिक्षा अभियान (SSA), बेटी बचाओ बेटी पढ़ाओ, कस्तूरबा गांधी बालिका विद्यालय (KGBV), और माध्यमिक शिक्षा के लिए लड़कियों को प्रोत्साहन की राष्ट्रीय योजना जैसे कार्यक्रमों का उद्देश्य शैक्षिक चरणों में लड़कियों के नामांकन, ठहराव और आगे बढ़ने को बढ़ाना है। उच्च शिक्षा स्तर पर, छात्रवृत्ति, महिलाओं के लिए छात्रावास और आरक्षण नीतियों ने महिलाओं की भागीदारी में सुधार किया है। राष्ट्रीय शिक्षा नीति (NEP) 2020 लिंग समावेशन कोष, समान पहुँच और शिक्षा में लिंग अंतर को खत्म करने पर ज़ोर देती है। हालांकि इन पहलों के सकारात्मक परिणाम मिले हैं, लेकिन कार्यान्वयन, निगरानी और क्षेत्रीय असमानताओं में चुनौतियाँ उनके प्रभाव को सीमित करती रहती हैं। भारत में लिंग और शिक्षा व्यापक सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक ढाँचों से गहराई से जुड़े हुए हैं। हालाँकि लड़कियों के लिए शिक्षा तक पहुँच बढ़ाने में काफी प्रगति हुई है, लेकिन सच्ची लैंगिक समानता हासिल करने के लिए सिर्फ नामांकन के आंकड़ों से ज़्यादा की ज़रूरत है। इसके लिए सामाजिक सोच में बदलाव, संरचनात्मक बाधाओं को खत्म करने और समावेशी, लिंग-संवेदनशील शैक्षिक माहौल बनाने की ज़रूरत है। यह सुनिश्चित करने के लिए कि शिक्षा भारत में सभी लिंगों के लिए समानता और सशक्तिकरण का एक वास्तविक साधन बने, निरंतर नीतिगत प्रतिबद्धता,

सामुदायिक भागीदारी और इंटरसेक्शनल दृष्टिकोण जरूरी हैं। तभी शिक्षा एक न्यायपूर्ण और समावेशी समाज के निर्माण में अपनी परिवर्तनकारी क्षमता को पूरा कर सकती है।

### 18.5 भारत में लिंग और शिक्षा से संबंधित चुनौतियाँ और मुद्दे

लिंग और शिक्षा सामाजिक विकास के गहरे जुड़े हुए घटक हैं। भारत में, शिक्षा तक पहुंच और साक्षरता दर में उल्लेखनीय प्रगति के बावजूद, महत्वपूर्ण लैंगिक असमानताएं बनी हुई हैं। शिक्षा में लैंगिक असमानता व्यापक सामाजिक असमानताओं का प्रतिबिंब है और यह आर्थिक विकास, स्वास्थ्य परिणामों और सामाजिक सशक्तिकरण को प्रभावित करती है। यह निबंध भारत में लड़कियों और महिलाओं को शिक्षा प्राप्त करने और पूरा करने में आने वाली बहुआयामी चुनौतियों की पड़ताल करता है, जिसमें आर्थिक, सामाजिक, बुनियादी ढांचे, सांस्कृतिक और नीति-संबंधी बाधाओं का विश्लेषण किया गया है।

- ❖ **आर्थिक बाधाएं:** शिक्षा में लैंगिक समानता के लिए सबसे लगातार चुनौतियों में से एक आर्थिक बाधा है। गरीबी परिवारों को सीमित संसाधनों के आवंटन के बारे में कठिन विकल्प चुनने के लिए मजबूर करती है। अक्सर, जब परिवार स्कूलिंग की लागत - जिसमें यूनिफॉर्म, किताबें, परिवहन और परीक्षा शुल्क शामिल हैं - वहन नहीं कर पाते हैं, तो भविष्य में आर्थिक लाभ की उम्मीद के कारण लड़कियों की तुलना में लड़कों को प्राथमिकता दी जाती है। सीधी लागत के अलावा, अवसर लागत भी एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। कई गरीब परिवारों में, लड़कियों से घर के कामों में मदद करने या परिवार की आय में योगदान करने की उम्मीद की जाती है, जिससे उनके स्कूल जाने के लिए उपलब्ध समय कम हो जाता है। ये आर्थिक कारक लड़कियों की शैक्षिक भागीदारी पर असमान रूप से प्रभाव डालते हैं, खासकर प्राथमिक स्तर से आगे।
- ❖ **बुनियादी ढांचे और सुरक्षा चुनौतियाँ:** स्कूल के अपर्याप्त बुनियादी ढांचे लड़कियों की शिक्षा के लिए एक महत्वपूर्ण चुनौती बने हुए हैं। कई ग्रामीण स्कूलों में लड़कियों के लिए अलग शौचालय, सुरक्षित पीने का पानी और उचित स्वच्छता सुविधाओं जैसी महत्वपूर्ण सुविधाओं की कमी है, जिससे अनुपस्थिति और जल्दी स्कूल छोड़ने वालों की संख्या बढ़ जाती है, खासकर यौवन के बाद। स्कूल परिसर के बाहर सुरक्षा संबंधी चिंताएं इन बाधाओं को और बढ़ा देती हैं। खराब रोशनी, स्कूल तक लंबी दूरी, सुरक्षित परिवहन की कमी और उत्पीड़न का डर माता-पिता को अपनी बेटियों को स्कूल भेजने से हतोत्साहित करता है। कई क्षेत्रों में, खासकर ग्रामीण क्षेत्रों में, ये चिंताएं सिर्फ काल्पनिक नहीं हैं - ये वास्तविक जीवन की सच्चाइयां हैं जो शैक्षिक निर्णयों को प्रभावित करती हैं। इसके अलावा, हाल की रिपोर्टों से पता चलता है कि दिल्ली में सरकारी स्कूलों में सैनिकी नैपकिन उपलब्ध कराने के अदालती आदेशों के बावजूद, वितरण बाधित हुआ है, जिससे मासिक धर्म स्वच्छता प्रबंधन और लड़कियों की उपस्थिति प्रभावित हुई है।
- ❖ **सांस्कृतिक और सामाजिक मानदंड:** गहरी जड़ें जमाए पितृसत्तात्मक दृष्टिकोण शैक्षिक पहुंच पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं। सामाजिक मानदंड जो लड़कियों की तुलना में लड़कों को प्राथमिकता देते हैं, इसका अक्सर मतलब होता है कि परिवार लड़कों की स्कूली शिक्षा में निवेश करते हैं जबकि लड़कियों की शिक्षा की उपेक्षा करते हैं। पारंपरिक भूमिकाएं महिलाओं को मुख्य रूप से गृहिणी के रूप में देखती हैं, और इन भूमिकाओं को पूरा करने के लिए शिक्षा को कम मूल्यवान माना जाता है। बाल विवाह जैसी सांस्कृतिक प्रथाएं लड़कियों की शिक्षा में और बाधा डालती हैं। कानूनी पाबंदियों के बावजूद, बाल विवाह कई इलाकों में अभी भी आम है, जिससे कई लड़कियों को समय से पहले स्कूल छोड़ना पड़ता है और सामाजिक और आर्थिक तरक्की के लिए उनके भविष्य के मौके सीमित हो जाते हैं। रूढ़िवादी सोच की वजह से, खासकर ग्रामीण और पिछड़े इलाकों में, लड़कियों से लिंग के आधार पर भेदभाव वाली उम्मीदें और प्राइमरी शिक्षा के बाद उनकी आजादी और भागीदारी पर पाबंदियां अक्सर बनी रहती हैं।
- ❖ **शिक्षा प्रणाली के भीतर लैंगिक पूर्वाग्रह:** शैक्षिक सामग्री और शिक्षण पद्धति अनजाने में लैंगिक असमानताओं को बढ़ावा दे सकती है। पाठ्यपुस्तकों और पाठ्यक्रम में अक्सर लैंगिक रूढ़िवादिता होती है जो महिलाओं को

निष्क्रिय भूमिकाओं में प्रस्तुत करती है जबकि पुरुषों को सार्वजनिक और व्यावसायिक जीवन में सक्रिय योगदानकर्ता के रूप में चित्रित किया जाता है। यह लैंगिक भूमिकाओं के बारे में अप्रत्यक्ष संदेश भेजता है, जो लड़कियों की आकांक्षाओं और आत्म-धारणा को प्रभावित करता है। कई सरकारी और ग्रामीण स्कूलों में महिला शिक्षकों की भी कमी है, जो लड़कियों के आराम और भागीदारी पर असर डालती है। महिला शिक्षक रोल मॉडल के रूप में काम कर सकती हैं और मासिक धर्म स्वच्छता और लिंग आधारित उत्पीड़न सहित लिंग-विशिष्ट मुद्दों को संबोधित कर सकती हैं, जिससे एक सहायक सीखने का माहौल बनता है। इसके अलावा, लैंगिक असमानताएं शिक्षण पदों से परे शैक्षिक नेतृत्व तक फैली हुई हैं। राष्ट्रीय आंकड़ों से पता चलता है कि जबकि महिलाएं प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों का बहुमत बनाती हैं, वे प्रधानाचार्यों जैसे नेतृत्व भूमिकाओं और उच्च शिक्षा नेतृत्व में कम प्रतिनिधित्व करती हैं। यह अंतर शैक्षिक संस्थानों के भीतर निर्णय लेने और वकालत में महिला प्रतिनिधित्व को सीमित करता है।

- ❖ **डिजिटल और तकनीकी विभाजन:** डिजिटल विभाजन लैंगिक असमानता में एक नई सीमा बन गया है। COVID-19 महामारी के दौरान, कई लड़कियां उपकरणों, इंटरनेट कनेक्टिविटी और डिजिटल साक्षरता की कमी के कारण ऑनलाइन कक्षाओं तक पहुंचने में असमर्थ थीं। सीमित संसाधनों वाले घरों में, लड़कों को डिजिटल संसाधनों के लिए प्राथमिकता मिलने की अधिक संभावना होती है, जिससे शैक्षिक परिणामों और डिजिटल कौशल में लैंगिक अंतर बढ़ जाता है। डिजिटल पहुंच और कौशल के बिना, लड़कियों को तेजी से डिजिटलीकरण वाली वैश्विक अर्थव्यवस्था में अतिरिक्त नुकसान का सामना करना पड़ता है, जिससे उच्च शिक्षा और प्रौद्योगिकी-उन्मुख करियर में उनके अवसर कम हो जाते हैं।
- ❖ **शिक्षा की गुणवत्ता और प्रासंगिकता:** शैक्षिक गुणवत्ता में लगातार चुनौतियां - जिसमें पुराने पाठ्यक्रम, रटने के तरीके, अपर्याप्त शिक्षक प्रशिक्षण, और कम सीखने के परिणाम शामिल हैं - सभी छात्रों को प्रभावित करते हैं लेकिन असमान रूप से उन लड़कियों को प्रभावित करते हैं जो पहले से ही घरेलू जिम्मेदारियों के साथ शैक्षिक गतिविधियों को संतुलित कर रही हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में, ये गुणवत्ता के मुद्दे अक्सर अधिक स्पष्ट होते हैं। समकालीन शिक्षण विधियों और आवश्यक सीखने के संसाधनों के सीमित संपर्क से लड़कियों की शैक्षणिक प्रगति और प्रेरणा बाधित होती है। निम्न गुणवत्ता वाली शिक्षा कई माता-पिता और छात्रों के लिए स्कूलिंग के कथित मूल्य को भी कम करती है।
- ❖ **नीति कार्यान्वयन में अंतराल:** भारत में ऐसी ऐतिहासिक नीतियां हैं जिनका उद्देश्य मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा सुनिश्चित करना है, जैसे कि बच्चों के लिए मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा का अधिकार (RTE) अधिनियम, 2009। इस कानून ने समग्र नामांकन में वृद्धि की है और प्रारंभिक स्कूली शिक्षा में लैंगिक अंतर को कम किया है। हालांकि, लागू करने में कमियां एक बड़ी चुनौती बनी हुई हैं, खासकर आवंटित संसाधनों का इस्तेमाल करने और दूरदराज और हाशिए पर पड़े समुदायों तक नीतियों की पहुंच सुनिश्चित करने में। बेटी बचाओ बेटी पढ़ाओ जैसी योजनाओं का मकसद लड़कियों की शिक्षा को बढ़ावा देना और लैंगिक भेदभाव को चुनौती देना है। फिर भी, अपर्याप्त जागरूकता, जमीनी स्तर पर लगातार लागू न होना, और निगरानी में कमियां अक्सर उनके प्रभाव को सीमित कर देती हैं।
- ❖ **उभरती चुनौतियाँ और लगातार असमानताएँ:** प्रगति के बावजूद, भारत के शिक्षा क्षेत्र में लैंगिक असमानता बनी हुई है। उदाहरण के लिए:
  - माध्यमिक शिक्षा के दौरान लड़कियों के बीच स्कूल छोड़ने की दर तेजी से बढ़ती है।
  - रुढ़िवाद और प्रोत्साहन की कमी के कारण STEM (विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग, गणित) क्षेत्रों में लड़कियों का प्रतिनिधित्व कम रहता है।
  - ग्रामीण और शहरी असमानताएँ शैक्षिक पहुंच और उपलब्धि को प्रभावित करती रहती हैं।

भारत में शिक्षा में लैंगिक असमानता एक बहुआयामी चुनौती है, जिसकी जड़ें आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, बुनियादी ढांचे और प्रणालीगत बाधाओं में हैं। जबकि विधायी प्रगति और नीतिगत हस्तक्षेपों ने लैंगिक अंतर को पाटने की दिशा में सार्थक प्रगति की है, लड़कियों और महिलाओं की वास्तविक जीवन की स्थितियाँ शिक्षा तक पहुँच, भागीदारी और गुणवत्ता में लगातार असमानताओं को दर्शाती हैं। इन चुनौतियों से निपटने के लिए एक समग्र रणनीति की आवश्यकता है जो मजबूत नीति कार्यान्वयन, सामुदायिक स्तर पर व्यवहार परिवर्तन, बेहतर बुनियादी ढांचे और लड़कियों की शिक्षा के लिए लक्षित समर्थन को एकीकृत करे। शिक्षा में लैंगिक समानता को बढ़ावा देना न केवल अधिकारों और न्याय का मामला है, बल्कि 21वीं सदी में भारत के सामाजिक-आर्थिक विकास के लिए एक महत्वपूर्ण शर्त भी है।

## 18.6 सारांश

इकाई 18 “जेंडर और शिक्षा” विकास अध्ययन के अंतर्गत शिक्षा और लैंगिक समानता के आपसी संबंधों का समग्र विश्लेषण प्रस्तुत करती है। यह इकाई इस मूल धारणा से आरंभ होती है कि शिक्षा केवल ज्ञान और कौशल अर्जन का माध्यम नहीं है, बल्कि सामाजिक परिवर्तन, मानव सशक्तिकरण और समानता स्थापित करने का एक महत्वपूर्ण साधन है। साथ ही, यह भी स्पष्ट किया गया है कि शिक्षा स्वयं एक ऐसा क्षेत्र है जहाँ सामाजिक असमानताएँ, विशेष रूप से लैंगिक असमानताएँ, उत्पन्न होती हैं, बनी रहती हैं या चुनौती दी जाती हैं। इकाई के प्रारंभ में जेंडर को एक सामाजिक रूप से निर्मित अवधारणा के रूप में समझाया गया है, जो समाज द्वारा निर्धारित भूमिकाओं, अपेक्षाओं और अवसरों को दर्शाती है। ऐतिहासिक रूप से शिक्षा प्रणालियाँ पुरुष-केंद्रित रही हैं, जहाँ लड़कों की शिक्षा को आर्थिक निवेश के रूप में और लड़कियों की शिक्षा को घरेलू भूमिकाओं तक सीमित माना गया। यद्यपि आधुनिक काल में लड़कियों की शिक्षा तक पहुँच बढ़ी है, फिर भी नामांकन, ठहराव, विषय चयन, सीखने के परिणाम और नेतृत्व में प्रतिनिधित्व जैसे अनेक क्षेत्रों में लैंगिक असमानताएँ बनी हुई हैं। इकाई का एक प्रमुख भाग शिक्षा में लैंगिक असमानता की अवधारणा को स्पष्ट करता है। इसमें बताया गया है कि यह असमानता केवल स्कूल में प्रवेश तक सीमित नहीं है, बल्कि साक्षरता स्तर, स्कूल छोड़ने की दर, उच्च और तकनीकी शिक्षा तक पहुँच, तथा विषयों के लैंगिक विभाजन में भी दिखाई देती है। उदाहरण के लिए, विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग और गणित (STEM) जैसे क्षेत्रों में लड़कियों की भागीदारी कम है, जबकि देखभाल और मानविकी विषयों को अक्सर स्त्री-प्रधान माना जाता है। इस प्रकार शिक्षा न केवल मौजूदा लैंगिक असमानताओं को दर्शाती है, बल्कि कई बार उन्हें मजबूत भी करती है।

इकाई में लैंगिक असमानता के कारणों का विस्तृत विश्लेषण किया गया है। पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना को इसका मुख्य कारण माना गया है, जिसमें सत्ता और संसाधनों पर पुरुषों का वर्चस्व होता है। सामाजिकरण की प्रक्रिया, जिसमें बचपन से ही लड़कों और लड़कियों को अलग-अलग भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता है, लैंगिक रूढ़ियों को और मजबूत करती है। इसके अतिरिक्त, गरीबी, आर्थिक निर्भरता, अवैतनिक घरेलू श्रम, कमजोर कानूनी क्रियान्वयन, सांस्कृतिक परंपराएँ (जैसे बाल विवाह और पुत्र-प्राथमिकता), राजनीतिक प्रतिनिधित्व की कमी तथा लैंगिक हिंसा भी शिक्षा में असमानता को गहरा करती हैं। इकाई का एक महत्वपूर्ण भाग भारत में लिंग और शिक्षा पर केंद्रित है। इसमें ऐतिहासिक दृष्टि से महिला शिक्षा की स्थिति, स्वतंत्रता के बाद संवैधानिक प्रावधानों और नीतिगत प्रयासों का वर्णन किया गया है। यद्यपि प्राथमिक स्तर पर नामांकन में सुधार हुआ है, फिर भी माध्यमिक और उच्च शिक्षा में लड़कियों की भागीदारी अपेक्षाकृत कम बनी हुई है। ग्रामीण क्षेत्रों, अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति और अल्पसंख्यक समुदायों की लड़कियाँ बहुस्तरीय वंचना का सामना करती हैं। पाठ्यपुस्तकों, कक्षा-कक्ष की प्रक्रियाओं और शिक्षकों की अपेक्षाओं में निहित लैंगिक पूर्वाग्रह भी शिक्षा की गुणवत्ता और परिणामों को प्रभावित करते हैं। इकाई में इंटरसेक्शनल दृष्टिकोण पर विशेष बल दिया गया है, जिसमें यह बताया गया है कि लिंग असमानता जाति, वर्ग, धर्म, क्षेत्र और विकलांगता जैसे अन्य सामाजिक कारकों के साथ मिलकर और अधिक जटिल हो जाती है। उदाहरणस्वरूप, एक ग्रामीण आदिवासी लड़की को केवल लिंग के कारण ही नहीं, बल्कि गरीबी, भौगोलिक अलगाव और भाषा की बाधाओं के कारण भी शैक्षिक नुकसान उठाना पड़ता है। भारत में लिंग और शिक्षा से संबंधित चुनौतियाँ भी विस्तार से चर्चा का विषय हैं। इनमें आर्थिक बाधाएँ, अपर्याप्त बुनियादी ढाँचा, सुरक्षा और स्वच्छता सुविधाओं की कमी, सांस्कृतिक मान्यताएँ, डिजिटल विभाजन, शिक्षा की गुणवत्ता की समस्या और

नीतियों के कमजोर क्रियान्वयन को प्रमुख रूप से रेखांकित किया गया है। COVID-19 के बाद डिजिटल शिक्षा के प्रसार ने लैंगिक डिजिटल अंतर को और स्पष्ट किया है, जहाँ लड़कियों की तकनीकी पहुँच सीमित रही।

अंततः इकाई इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि शिक्षा में लैंगिक समानता केवल नामांकन के आँकड़ों से नहीं आंकी जा सकती। इसके लिए शिक्षा की गुणवत्ता, सामग्री, संस्थागत संस्कृति और सामाजिक सोच में परिवर्तन आवश्यक है। जेंडर-संवेदनशील पाठ्यक्रम, शिक्षक प्रशिक्षण, सुरक्षित और समावेशी विद्यालय वातावरण तथा प्रभावी नीतिगत क्रियान्वयन के माध्यम से ही शिक्षा को महिला सशक्तिकरण और सामाजिक न्याय का वास्तविक साधन बनाया जा सकता है। इस प्रकार, यह इकाई शिक्षा को लैंगिक समानता और सतत विकास के एक शक्तिशाली उत्प्रेरक के रूप में स्थापित करती है।

## 18.7 अभ्यास प्रश्न

### लघु प्रश्न (Short Answer Questions)

- ❖ जेंडर से आप क्या समझते हैं?
- ❖ शिक्षा को विकास का साधन क्यों माना जाता है?
- ❖ शिक्षा में लैंगिक असमानता की संक्षिप्त परिभाषा दीजिए।
- ❖ पितृसत्ता (Patriarchy) का शिक्षा से क्या संबंध है?
- ❖ जेंडर और शिक्षा के बीच क्या आपसी संबंध है?
- ❖ शिक्षा में लैंगिक असमानता के कोई दो रूप लिखिए।
- ❖ पाठ्यपुस्तकों में जेंडर पूर्वाग्रह से आप क्या समझते हैं?
- ❖ बाल विवाह शिक्षा में लैंगिक असमानता को कैसे बढ़ाता है?
- ❖ इंटरसेक्शनैलिटी (Intersectionality) का अर्थ स्पष्ट कीजिए।
- ❖ भारत में महिला साक्षरता दर पुरुषों से कम क्यों है?
- ❖ डिजिटल विभाजन (Digital Divide) का शिक्षा पर क्या प्रभाव पड़ता है?

### दीर्घ प्रश्न (Long Answer Questions)

- ❖ जेंडर और शिक्षा की अवधारणा को स्पष्ट करते हुए उनके आपसी संबंध का विश्लेषण कीजिए।
- ❖ शिक्षा में लैंगिक असमानता के प्रमुख कारणों की विस्तार से चर्चा कीजिए।
- ❖ भारत में लिंग और शिक्षा की स्थिति का ऐतिहासिक एवं समकालीन परिप्रेक्ष्य में विश्लेषण कीजिए।
- ❖ शिक्षा प्रणाली के भीतर विद्यमान जेंडर पूर्वाग्रहों को उदाहरण सहित समझाइए।
- ❖ भारत में लड़कियों की शिक्षा से संबंधित प्रमुख चुनौतियों और मुद्दों का विवेचन कीजिए।
- ❖ शिक्षा के माध्यम से महिला सशक्तिकरण की भूमिका का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए।
- ❖ जेंडर असमानता को कम करने में सरकारी नीतियों और योजनाओं की भूमिका स्पष्ट कीजिए।
- ❖ शिक्षा में जेंडर समानता सुनिश्चित करने हेतु आवश्यक सुधारात्मक उपाय सुझाइए।
- ❖ जेंडर, शिक्षा और विकास के अंतर्संबंधों की व्याख्या कीजिए।
- ❖ डिजिटल युग में शिक्षा में उभरती लैंगिक चुनौतियों पर प्रकाश डालिए।

## 18.8 शब्दावली

- ❖ **जेंडर (Gender):** समाज द्वारा निर्मित वह अवधारणा जो स्त्री-पुरुष के लिए भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ और व्यवहार निर्धारित करती है।

- ❖ **लैंगिक असमानता (Gender Inequality):** लिंग के आधार पर अवसरों, संसाधनों, अधिकारों और परिणामों में असमानता।
- ❖ **पितृसत्ता (Patriarchy):** सामाजिक व्यवस्था जिसमें सत्ता, संसाधन और निर्णय-निर्माण मुख्यतः पुरुषों के नियंत्रण में होता है।
- ❖ **लैंगिक समानता (Gender Equality):** पुरुषों, महिलाओं और अन्य लिंगों के लिए समान अधिकार, अवसर और सम्मान की स्थिति।
- ❖ **लैंगिक न्याय (Gender Justice):** ऐतिहासिक और संरचनात्मक असमानताओं को दूर कर समानता स्थापित करने की प्रक्रिया।
- ❖ **लैंगिक रूढ़ियाँ (Gender Stereotypes):** लिंग आधारित पूर्वनिर्धारित धारणाएँ जैसे “लड़कियाँ कमजोर होती हैं” या “लड़के नेतृत्व करते हैं”।
- ❖ **सामाजिकरण (Socialization):** वह प्रक्रिया जिसके माध्यम से समाज बच्चों को लिंग-आधारित भूमिकाएँ सिखाता है।
- ❖ **शैक्षिक असमानता (Educational Inequality):** शिक्षा तक पहुँच, भागीदारी, गुणवत्ता और परिणामों में असमानता।
- ❖ **ड्रॉपआउट दर (Dropout Rate):** विद्यालय या शिक्षा प्रणाली को बीच में छोड़ने वाले विद्यार्थियों का अनुपात।

## 18.9 संदर्भ

- ❖ Aashritha. (2023). *Major problems of women education in India*. <https://aashritha.org/major-problems-of-women-education-in-india>
- ❖ ASF. (2023). *Barriers to girls' education in India: Challenges and solutions*. <https://asf.org.in/barriers-to-girls-education-in-india-challenges-and-solutions/>
- ❖ Bhasin, K. (2006). *What is patriarchy?* New Delhi: Kali for Women.
- ❖ Census of India. (2011). *Census of India 2011: Literacy and education tables*. Office of the Registrar General & Census Commissioner, India.
- ❖ Connell, R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- ❖ Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- ❖ CSR Education. (2024). *Barriers to women's education in India*. <https://csr.education/gender-development/barriers-womens-education-india-challenges-solutions/>
- ❖ Education for All in India. (2023). *Gender gap in school leadership*. <https://educationforallinindia.com/indias-education-crisis-tackling-learning-gaps-and-gender-inequality-in-school-leadership/>
- ❖ Government of India. (2020). *National Education Policy 2020*. Ministry of Education. <https://www.education.gov.in>

- ❖ IASGyan. (2023). *Gender gap in education in India explained*. <https://www.iasgyan.in/daily-current-affairs/gender-gap-in-education-in-india-explained>
- ❖ India Today. (2024). *Understanding gender disparities in Indian education*. <https://www.indiatoday.in/education-today/featureophilia/story/understanding-the-gender-disparities-in-indian-education-2579174-2024-08-14>
- ❖ Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third Millennium Development Goal. *Gender & Development*, 13(1), 13–24. <https://doi.org/10.1080/13552070512331332273>
- ❖ Lawctopus. (2023). *Unveiling the imbalance: Gender disparity in education*. <https://www.lawctopus.com/academike/unveiling-the-imbalance-gender-disparity-in-education/>
- ❖ Nambissan, G. B. (2013). *Sociology of education in India: Changing contours and emerging concerns*. Oxford University Press.
- ❖ Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.
- ❖ Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- ❖ Stromquist, N. P. (2015). *Education, gender and international development*. Routledge.
- ❖ Subrahmanian, R. (2005). Gender equality in education: Definitions and measurements. *International Journal of Educational Development*, 25(4), 395–407. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2005.04.003>
- ❖ Teachers Institute. (2024). *Women's education in India: Progress and challenges*. <https://teachers.institute/higher-education-its-context-and-linkages/womens-education-india-progress-challenges/>
- ❖ Telegraph India. (2024). *STEM gender gap in India*. <https://www.telegraphindia.com/india/math-is-a-male-domain-unesco-flags-stem-gender-gap-india-progresses-with-challenges/cid/2100663>
- ❖ Times of India. (2023). *Sanitary napkin distribution in schools disrupted*. <https://timesofindia.indiatimes.com/city/delhi/despite-court-orders-sanitary-napkin-distribution-in-govt-schools-disrupted/articleshow/126145822.cms>
- ❖ UNDP. (2023). *Human Development Report: Gender inequality index*. United Nations Development Programme.
- ❖ UNESCO Institute for Statistics. (2018). *Global education monitoring report: Gender review*. UNESCO.
- ❖ UNESCO. (2015). *Education for all 2000–2015: Achievements and challenges*. UNESCO Publishing.
- ❖ UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Gender equality and education*. UNESCO Publishing.

- ❖ United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. United Nations.
- ❖ Wikipedia. (2024). *Right of Children to Free and Compulsory Education Act, 2009*. [https://en.wikipedia.org/wiki/Right\\_of\\_Children\\_to\\_Free\\_and\\_Compulsory\\_Education\\_Act,\\_2009](https://en.wikipedia.org/wiki/Right_of_Children_to_Free_and_Compulsory_Education_Act,_2009)
- ❖ World Bank. (2018). *Educating girls for development*. World Bank Publications.
- ❖ World Bank. (2020). *Girls' education and gender equality*. World Bank Publications.
- ❖ World Bank. (2020). *World development report 2020: Trading for development in the age of global value chains*. World Bank.
- ❖ World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report*. Geneva: WEF.

## इकाई 19 : जेंडर : स्वास्थ्य एवं कल्याण (Gender : Health and Welfare)

### रूपरेखा

#### 19.0 परिचय

#### 19.1 उद्देश्य

#### 19.2 जेंडर और स्वास्थ्य : अवधारणाएँ और परिप्रेक्ष्य

##### 19.2.1 जेंडर और स्वास्थ्य का सामाजिक-सांस्कृतिक संबंध

##### 19.2.2 स्वास्थ्य असमानताओं के निर्धारक कारक

##### 19.2.3 पितृसत्ता, गरीबी और स्वास्थ्य

##### 19.2.4 स्वास्थ्य नीतियों में जेंडर दृष्टिकोण

##### 19.2.5 WHO और अंतरराष्ट्रीय परिभाषाएँ

#### 19.3 स्वास्थ्य के सामाजिक निर्धारक और जेंडर

##### 19.3.1 पोषण, भोजन और जेंडर

##### 19.3.2 शिक्षा, जागरूकता और स्वास्थ्य तक पहुँच

##### 19.3.3 आर्थिक असमानता और स्वास्थ्य

##### 19.3.4 सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताएँ और स्वास्थ्य व्यवहार

##### 19.3.5 स्वास्थ्य अवसरचना और लैंगिक बाधाएँ

#### 19.4 महिलाओं का स्वास्थ्य

##### 19.4.1 मातृ स्वास्थ्य (गर्भावस्था, प्रसव, प्रसवोत्तर)

##### 19.4.2 प्रजनन और यौन स्वास्थ्य

##### 19.4.3 कुपोषण, एनीमिया और पोषण असमानता

##### 19.4.4 महिलाओं में प्रमुख बीमारियाँ (स्तन कैंसर, सर्वाइकल कैंसर, PCOD, आदि)

##### 19.4.5 घरेलू हिंसा और मानसिक स्वास्थ्य

#### 19.5 पुरुषों का स्वास्थ्य और जेंडर अपेक्षाएँ

#### 19.6 ट्रांसजेंडर और लैंगिक अल्पसंख्यकों का स्वास्थ्य

#### 19.7 स्वास्थ्य सेवाओं तक लैंगिक पहुँच

##### 19.7.1 प्राथमिक स्वास्थ्य सेवाओं में जेंडर बाधाएँ

##### 19.7.2 ग्रामीण-शहरी अंतर

##### 19.7.3 निजी और सार्वजनिक स्वास्थ्य प्रणालियों की सीमाएँ

##### 19.7.4 स्वास्थ्य बीमा और महिलाओं/ट्रांसजेंडर की पहुँच

##### 19.7.5 डिजिटल हेल्थ, टेली मेडिसिन और जेंडर

#### 19.8 जेंडर आधारित हिंसा और स्वास्थ्य

#### 19.9 मानसिक स्वास्थ्य और जेंडर

#### 19.10 महामारी, आपदा और जेंडर

#### 19.11 नीति, कार्यक्रम और जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य मॉडल

##### 19.11.1 भारत की राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियाँ

##### 19.11.2 मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रम

##### 19.11.3 किशोरी स्वास्थ्य कार्यक्रम

##### 19.11.4 ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति

### 19.11.5 अंतरराष्ट्रीय मॉडल (WHO, UN Women, UNFPA)

19.12 सारांश

19.13 अभ्यास प्रश्न

19.14 शब्दावली

19.15 संदर्भ सूची

## 19.0 परिचय

जेंडर और स्वास्थ्य का सम्बन्ध अत्यंत जटिल और बहुआयामी है। स्वास्थ्य केवल शारीरिक बीमारी या चिकित्सकीय उपचार तक सीमित नहीं है, बल्कि यह सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक कारकों से भी प्रभावित होता है। पुरुषों, महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों के स्वास्थ्य परिणाम समान नहीं होते; इन पर सामाजिक अपेक्षाएँ, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ, पितृसत्तात्मक संरचनाएँ और संसाधनों तक पहुँच जैसी कारक गहरा प्रभाव डालते हैं। उदाहरण के लिए, महिलाओं को पोषण, सुरक्षित स्वास्थ्य सेवाएँ और मानसिक स्वास्थ्य सहायता प्राप्त करने में कई समाजों में बाधाओं का सामना करना पड़ता है।

भारत में स्वास्थ्य और कल्याण की नीतियों को जेंडर-संवेदनशील बनाने की आवश्यकता विशेष रूप से महसूस की जाती है। राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय रिपोर्टें, जैसे WHO, UN Women और UNFPA, यह स्पष्ट करती हैं कि जेंडर आधारित असमानताएँ न केवल स्वास्थ्य सेवाओं के उपयोग में बाधा डालती हैं, बल्कि मातृ मृत्यु दर, पोषण की कमी, मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं और प्रजनन स्वास्थ्य जैसे क्षेत्रों पर भी गंभीर प्रभाव डालती हैं।

महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों के स्वास्थ्य की उपेक्षा केवल व्यक्तिगत स्तर पर नहीं, बल्कि समाज और अर्थव्यवस्था पर भी नकारात्मक प्रभाव डालती है। असमान स्वास्थ्य परिणाम शिक्षा, रोजगार और सामाजिक सुरक्षा तक पहुँच को प्रभावित करते हैं। इसके अलावा, स्वास्थ्य असमानताएँ अक्सर घरेलू हिंसा, मानसिक स्वास्थ्य संकट और आर्थिक निर्भरता से जुड़ी होती हैं, जिससे लिंग आधारित भेदभाव और भी बढ़ता है।

जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य दृष्टिकोण केवल स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच को बेहतर बनाने का माध्यम नहीं है, बल्कि यह सामाजिक न्याय और समानता की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। यह दृष्टिकोण सुनिश्चित करता है कि स्वास्थ्य नीतियाँ और कार्यक्रम महिलाओं, पुरुषों और लैंगिक अल्पसंख्यकों के अनुभव और जरूरतों को ध्यान में रखते हुए लागू किए जाएँ। अतः इस इकाई का मुख्य उद्देश्य यह समझना है कि जेंडर और स्वास्थ्य एक-दूसरे से कैसे जुड़े हुए हैं, किस प्रकार असमानताएँ उत्पन्न होती हैं और उन्हें कम करने के लिए नीति, कार्यक्रम और सामाजिक सुधारों की आवश्यकता क्यों है। यह परिचय पाठकों को जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य और कल्याण के व्यापक परिप्रेक्ष्य में मार्गदर्शन प्रदान करता है।

## 19.1 उद्देश्य

इस इकाई के उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

- जेंडर और स्वास्थ्य के बीच संबंध को समझना; शिक्षार्थी इस इकाई के माध्यम से यह समझ पाएँगे कि स्वास्थ्य केवल जैविक या चिकित्सा संबंधी मुद्दा नहीं है, बल्कि सामाजिक, सांस्कृतिक और आर्थिक कारकों से प्रभावित होता है। जेंडर आधारित अपेक्षाएँ, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ और पितृसत्तात्मक संरचनाएँ स्वास्थ्य परिणामों में असमानता पैदा करती हैं।
- लैंगिक स्वास्थ्य असमानताओं का विश्लेषण करना; इकाई का उद्देश्य महिलाओं, पुरुषों और लैंगिक अल्पसंख्यकों के स्वास्थ्य परिणामों में अंतर को पहचानना और समझना है। इसमें मातृ स्वास्थ्य, पोषण, मानसिक स्वास्थ्य, जोखिमपूर्ण व्यवहार, घरेलू हिंसा और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच के अंतर शामिल हैं।
- स्वास्थ्य नीतियों में जेंडर-संवेदनशीलता का महत्व समझना; शिक्षार्थी यह जान पाएँगे कि स्वास्थ्य नीतियाँ और कार्यक्रम तभी प्रभावी होंगे जब वे जेंडर आधारित असमानताओं को पहचानें और सभी लिंगों की विशेष आवश्यकताओं को ध्यान में रखें।
- भविष्य के सुधार और नीतिगत उपायों की दिशा निर्धारित करना; इकाई शिक्षार्थी को यह सिखाएगी कि स्वास्थ्य सेवाओं, सामाजिक कल्याण कार्यक्रमों और नीति निर्माण में जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण कैसे लागू किया जा सकता है।

- वैश्विक और राष्ट्रीय संदर्भ में जेंडर और स्वास्थ्य का समन्वित अध्ययन करना; शिक्षार्थी WHO, UN Women, UNFPA जैसी अंतरराष्ट्रीय रिपोर्टों के निष्कर्षों और भारत में लागू राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियों का तुलनात्मक अध्ययन कर पाएंगे।

## 19.2 जेंडर और स्वास्थ्य: अवधारणाएँ और परिप्रेक्ष्य

### 19.2.1 जेंडर और स्वास्थ्य का सामाजिक-सांस्कृतिक संबंध

जेंडर और स्वास्थ्य का संबंध केवल जैविक या चिकित्सा स्तर तक सीमित नहीं है। यह सामाजिक, सांस्कृतिक और आर्थिक कारकों से गहराई से जुड़ा होता है। समाज में पुरुषों और महिलाओं से जुड़े अलग-अलग सामाजिक अपेक्षाएँ उनके स्वास्थ्य व्यवहार और परिणामों को प्रभावित करती हैं। उदाहरण के लिए, महिलाओं को परिवार की देखभाल और घरेलू जिम्मेदारियों में व्यस्त रहने के कारण स्वयं की स्वास्थ्य जरूरतों के लिए समय कम मिल पाता है। विभिन्न संस्कृतियों में महिलाओं और पुरुषों की भूमिकाएँ अलग-अलग मानी जाती हैं। ऐसी भूमिकाएँ महिलाओं को पोषण और स्वास्थ्य सेवाओं में प्राथमिकता न मिलने, और पुरुषों को जोखिमपूर्ण व्यवहार अपनाने के लिए प्रेरित करती हैं। सामाजिक अपेक्षाएँ जैसे कि “मजबूत पुरुष” या “स्वयं की इच्छाओं को पीछे रखने वाली महिला” स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हैं। स्वास्थ्य तक पहुँच और उपयोग में भी सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताएँ बाधक होती हैं। ग्रामीण और परंपरागत समुदायों में महिलाओं को पुरुष सदस्य की अनुमति के बिना अस्पताल या डॉक्टर के पास जाने में कठिनाई होती है। इसके परिणामस्वरूप प्रजनन स्वास्थ्य, मानसिक स्वास्थ्य और पोषण से संबंधित समस्याएँ अधिक होती हैं। सांस्कृतिक विश्वास और रीति-रिवाज भी स्वास्थ्य परिणामों को प्रभावित करते हैं। उदाहरण के लिए, गर्भवती महिलाओं के आहार और गतिविधियों पर कठोर सीमाएँ उनके शारीरिक स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकती हैं। इसी प्रकार पुरुषों में सामाजिक दबाव से शराब या धूम्रपान जैसी आदतें बढ़ती हैं, जिससे जीवनशैली संबंधी रोगों का खतरा अधिक होता है।

इसलिए, जेंडर और स्वास्थ्य का अध्ययन सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ में करना आवश्यक है। यह न केवल स्वास्थ्य असमानताओं को समझने में मदद करता है, बल्कि जेंडर-संवेदनशील नीतियों और कार्यक्रमों के निर्माण में भी मार्गदर्शन प्रदान करता है।

### 19.2.2 स्वास्थ्य असमानताओं के निर्धारक कारक

स्वास्थ्य असमानताएँ केवल व्यक्तिगत व्यवहार या आदतों के कारण नहीं होतीं, बल्कि वे व्यापक सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरणीय कारकों से प्रभावित होती हैं। शिक्षा, आय, रोजगार और सामाजिक स्थिति स्वास्थ्य तक पहुँच को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करते हैं।

महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों को अक्सर स्वास्थ्य सेवाओं और पोषण में प्राथमिकता नहीं मिलती। गरीबी, भेदभाव और सामाजिक दबाव उनके स्वास्थ्य परिणामों को कमजोर कर देते हैं। आर्थिक संसाधनों की कमी उपचार, पोषण और औषधियों तक पहुँच में बाधा डालती है।

वातावरण और भौगोलिक स्थिति भी स्वास्थ्य असमानताओं को बढ़ाती है। ग्रामीण या पिछड़े क्षेत्रों में अस्पतालों की कमी, परिवहन की कठिनाइयाँ और स्वास्थ्य कर्मियों का अभाव महिलाओं और अल्पसंख्यकों के लिए खतरा बढ़ाते हैं।

अन्य निर्धारक कारकों में पारिवारिक संरचना, घरेलू जिम्मेदारियाँ और काम का बोझ शामिल हैं। इन सभी कारकों के कारण महिलाएँ स्वयं की स्वास्थ्य देखभाल में देरी करती हैं, जिससे रोग और कुपोषण की संभावना बढ़ जाती है।

स्वास्थ्य असमानताओं के निर्धारक कारकों की पहचान कर उन्हें दूर करने के प्रयास नीति निर्माण और कार्यक्रमों के लिए महत्वपूर्ण हैं। यह सुनिश्चित करता है कि स्वास्थ्य सेवाएँ सभी लिंगों और सामाजिक समूहों तक समान रूप से पहुँचें।

### 19.2.3 पितृसत्ता, गरीबी और स्वास्थ्य

पितृसत्ता स्वास्थ्य असमानताओं का एक प्रमुख कारण है। सामाजिक संरचना में पुरुषों को अधिक अधिकार और संसाधन प्राप्त होते हैं, जबकि महिलाओं को सीमित विकल्प मिलते हैं। इससे महिलाओं की पोषण, शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच प्रभावित होती है। गरीबी और आर्थिक असमानता स्वास्थ्य पर प्रत्यक्ष प्रभाव डालती हैं। परिवार में सीमित संसाधनों के कारण अक्सर महिलाओं और लड़कियों को प्राथमिकता नहीं मिलती, जिससे उनकी प्रजनन स्वास्थ्य और पोषण पर विपरीत असर पड़ता है।

पितृसत्तात्मक संरचनाओं के कारण महिलाओं को निर्णय लेने की स्वतंत्रता सीमित होती है। यह गर्भावस्था, प्रसव और बच्चों की देखभाल से संबंधित स्वास्थ्य निर्णयों में बाधा डालता है। गरीबी और पितृसत्ता का संयुक्त प्रभाव मानसिक स्वास्थ्य पर भी दिखाई देता है। महिलाओं में अवसाद, चिंता और तनाव के मामले अधिक पाए जाते हैं, क्योंकि उन्हें स्वास्थ्य सेवाओं और सामाजिक सहायता तक पहुँच सीमित होती है। इन सामाजिक और आर्थिक कारकों को ध्यान में रखते हुए जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य नीतियों और कार्यक्रमों की आवश्यकता है। यह महिलाओं के स्वास्थ्य परिणाम सुधारने और समान अवसर प्रदान करने में मदद करता है।

#### 19.2.4 स्वास्थ्य नीतियों में जेंडर दृष्टिकोण

स्वास्थ्य नीतियों में जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण का अर्थ है कि नीति निर्माण में महिलाओं, पुरुषों और लैंगिक अल्पसंख्यकों की विशेष स्वास्थ्य जरूरतों को ध्यान में रखा जाए। यह दृष्टिकोण स्वास्थ्य सेवाओं की समान पहुँच सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है। उदाहरण के लिए, मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रम, किशोरी स्वास्थ्य योजना और ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति इस दृष्टिकोण का हिस्सा हैं। ये नीतियाँ केवल सेवाएँ प्रदान नहीं करतीं, बल्कि स्वास्थ्य असमानताओं को कम करने और समाज में समानता स्थापित करने का प्रयास भी करती हैं। जेंडर दृष्टिकोण वाली नीतियाँ केवल स्वास्थ्य सेवाओं तक सीमित नहीं हैं; ये शिक्षा, पोषण, सामाजिक सुरक्षा और आर्थिक सशक्तिकरण जैसे क्षेत्रों को भी शामिल करती हैं। इससे स्वास्थ्य परिणामों पर दीर्घकालिक सकारात्मक प्रभाव पड़ता है। नीति निर्माण में डेटा और अनुसंधान की भूमिका महत्वपूर्ण है। समय-उपयोग सर्वेक्षण, स्वास्थ्य सर्वेक्षण और लैंगिक विश्लेषण से नीति निर्माताओं को लक्षित कार्यक्रम बनाने में मदद मिलती है।

इस प्रकार, जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ केवल अधिकारों की रक्षा नहीं करतीं, बल्कि स्वास्थ्य सेवाओं की प्रभावशीलता और समाज में समानता को भी बढ़ाती हैं।

#### 19.2.5 WHO और अंतरराष्ट्रीय परिभाषाएँ

विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) स्वास्थ्य को केवल शारीरिक बीमारी के अभाव के रूप में नहीं, बल्कि “शारीरिक, मानसिक और सामाजिक कल्याण की स्थिति” के रूप में परिभाषित करता है। इस परिभाषा में जेंडर आयाम भी शामिल किया गया है। WHO और UN Women जैसी अंतरराष्ट्रीय संस्थाएँ महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों के स्वास्थ्य असमानताओं पर ध्यान केंद्रित करती हैं। इनके अध्ययन दर्शाते हैं कि सामाजिक असमानता, हिंसा और आर्थिक बाधाएँ स्वास्थ्य परिणामों को प्रभावित करती हैं।

अंतरराष्ट्रीय रिपोर्टों में मातृ मृत्यु दर, किशोरी गर्भावस्था, पोषण और मानसिक स्वास्थ्य जैसी संकेतकों पर जेंडर आधारित विश्लेषण प्रस्तुत किया जाता है। यह नीति निर्माताओं और सरकारों को लक्षित उपाय अपनाने में मार्गदर्शन करता है। IPCC और अन्य वैश्विक रिपोर्टों में यह भी स्पष्ट किया गया है कि पर्यावरणीय संकट, महामारी और प्राकृतिक आपदाएँ महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों पर अधिक प्रभाव डालती हैं। इसलिए वैश्विक स्वास्थ्य रणनीतियों में जेंडर-संवेदनशीलता अनिवार्य मानी जाती है। WHO और अंतरराष्ट्रीय परिभाषाएँ यह सुनिश्चित करती हैं कि स्वास्थ्य नीतियाँ केवल चिकित्सा उपचार तक सीमित न रहकर सभी लिंगों के सामाजिक, मानसिक और आर्थिक स्वास्थ्य पहलुओं को ध्यान में रखें।

## 19.3 स्वास्थ्य के सामाजिक निर्धारक और जेंडर

### 19.3.1 पोषण, भोजन और जेंडर

पोषण और भोजन में लैंगिक असमानता स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालती है। भारत जैसे देशों में अक्सर परिवार में महिलाओं और लड़कियों को पुरुषों की तुलना में कम और पोषणहीन भोजन मिलता है। यह असमानता बाल विकास, गर्भवती महिलाओं के स्वास्थ्य और संपूर्ण परिवार की भलाई पर नकारात्मक प्रभाव डालती है। गर्भवती महिलाओं में कुपोषण और आयरन की कमी, एनीमिया जैसी समस्याओं को जन्म देती हैं। इससे नवजात शिशु का स्वास्थ्य प्रभावित होता है और बाल मृत्यु दर बढ़ सकती है। पोषण संबंधी असमानताएँ महिलाओं की कामकाजी क्षमता और मानसिक स्वास्थ्य पर भी असर डालती हैं।

सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताएँ भोजन वितरण में बाधक बनती हैं। कई समुदायों में पुरुष सदस्यों को भोजन में प्राथमिकता मिलती है, जबकि महिलाएँ परिवार के अंतिम हिस्से में भोजन प्राप्त करती हैं। यह विशेष रूप से शहरी गरीब और ग्रामीण परिवारों में देखा जाता है। बच्चों के पोषण में भी जेंडर असमानता देखने को मिलती है। लड़कियों के लिए माता-पिता कम पोषणयुक्त आहार या कम मात्रा में भोजन देने की प्रवृत्ति रखते हैं। इसके परिणामस्वरूप शारीरिक विकास और शिक्षा में समान अवसर प्रभावित होते हैं।

इस प्रकार पोषण और भोजन में जेंडर आधारित असमानताओं को दूर करने के लिए लक्षित कार्यक्रम, जैसे महिला एवं बाल विकास योजनाएँ, आंगनवाड़ी सेवाएँ और पोषण अभियान आवश्यक हैं। ये कार्यक्रम महिलाओं और लड़कियों के स्वास्थ्य परिणामों को सुधारने में सहायक होते हैं।

### 19.3.2 शिक्षा, जागरूकता और स्वास्थ्य तक पहुँच

शिक्षा और स्वास्थ्य जागरूकता स्वास्थ्य परिणामों के प्रमुख निर्धारक हैं। शिक्षित महिलाएँ अपनी स्वास्थ्य जरूरतों को बेहतर समझती हैं, परिवार के सदस्यों के लिए स्वास्थ्य निर्णय लेती हैं और पोषण व स्वच्छता पर ध्यान देती हैं।

शिक्षा का अभाव महिलाओं और लड़कियों को स्वास्थ्य सेवाओं का सही उपयोग करने में बाधित करता है। अविवाहित या किशोरी अवस्था में गर्भावस्था, पोषण और प्रजनन स्वास्थ्य पर जागरूकता की कमी दीर्घकालिक स्वास्थ्य परिणामों को प्रभावित करती है। स्वास्थ्य तक पहुँच में भी लैंगिक अंतर दिखाई देता है। कई ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं को स्वास्थ्य केंद्र पहुँचने के लिए पुरुष सदस्यों की अनुमति की आवश्यकता होती है। इसका परिणाम यह होता है कि गर्भवती महिलाएँ समय पर प्रजनन स्वास्थ्य सेवाएँ नहीं प्राप्त कर पातीं।

डिजिटल स्वास्थ्य सेवाएँ और जागरूकता अभियान महिलाओं को स्वास्थ्य जानकारी तक पहुँचाने का एक माध्यम बन सकते हैं। लेकिन शिक्षा और डिजिटल साक्षरता की कमी इन प्रयासों की प्रभावशीलता को सीमित करती है। इस प्रकार, स्वास्थ्य और शिक्षा का समन्वय आवश्यक है। शिक्षा और जागरूकता स्वास्थ्य सेवाओं का प्रभाव बढ़ाते हैं और जेंडर आधारित असमानताओं को कम करने में मदद करते हैं।

### 19.3.3 आर्थिक असमानता और स्वास्थ्य

आर्थिक असमानता स्वास्थ्य पर प्रत्यक्ष प्रभाव डालती है। गरीब और सीमित संसाधनों वाले परिवारों में महिलाओं और बच्चों के लिए पोषण, इलाज और चिकित्सकीय सहायता की पहुँच सीमित होती है।

आय की कमी के कारण परिवार अक्सर प्राथमिकता पुरुष सदस्यों को देता है, जिससे महिलाओं और लड़कियों का स्वास्थ्य प्रभावित होता है। आर्थिक निर्भरता महिलाओं को समय पर इलाज, पोषण या स्वास्थ्य बीमा प्राप्त करने में बाधित करती है। रोजगार और आय में असमानता भी स्वास्थ्य असमानताओं को बढ़ाती है। असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएँ कम वेतन प्राप्त करती हैं और स्वास्थ्य सेवाओं का खर्च वहन नहीं कर पातीं।

आर्थिक असमानता मानसिक स्वास्थ्य पर भी प्रभाव डालती है। वित्तीय दबाव, गरीबी और संसाधनों की कमी तनाव, अवसाद और चिंता जैसी समस्याओं को जन्म देती है, विशेष रूप से महिलाओं और बच्चों में। इस कारण आर्थिक

सशक्तिकरण और स्वास्थ्य सेवाओं में समान पहुँच सुनिश्चित करना आवश्यक है। स्वास्थ्य बीमा, सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ और महिला सशक्तिकरण कार्यक्रम आर्थिक बाधाओं को कम करने में मदद करते हैं।

### 19.3.4 सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताएँ और स्वास्थ्य व्यवहार

सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताएँ स्वास्थ्य व्यवहार और स्वास्थ्य परिणामों को प्रभावित करती हैं। उदाहरण के लिए, कुछ समुदायों में गर्भवती महिलाओं के खान-पान और गतिविधियों पर प्रतिबंध लगाया जाता है, जिससे उनके शारीरिक स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। पुरुषों और महिलाओं की भूमिकाओं को लेकर स्थापित सामाजिक मान्यताएँ जोखिमपूर्ण स्वास्थ्य व्यवहार को जन्म देती हैं। पुरुषों में शराब और धूम्रपान जैसी आदतें बढ़ती हैं, जबकि महिलाएँ स्वास्थ्य समस्याओं के प्रति चुप रहती हैं।

सामाजिक दबाव महिलाओं को स्वास्थ्य केंद्र या डॉक्टर तक पहुँचने में बाधित करता है। पुरुष सदस्य की अनुमति, पारिवारिक जिम्मेदारियाँ और सामाजिक निगरानी स्वास्थ्य सेवा उपयोग को सीमित करती हैं। धार्मिक या सांस्कृतिक मान्यताएँ भी पोषण और उपचार में बाधक बन सकती हैं। उदाहरण के लिए, किशोरी लड़कियों को विशेष प्रकार के भोजन या दवा लेने की अनुमति न होना स्वास्थ्य परिणामों को प्रभावित करता है।

सामाजिक-सांस्कृतिक मान्यताओं को बदलने और स्वास्थ्य व्यवहार को सुधारने के लिए समुदाय आधारित कार्यक्रम, जागरूकता अभियान और स्वास्थ्य शिक्षा अनिवार्य हैं। ये महिलाओं और बच्चों के स्वास्थ्य को बेहतर बनाने में मदद करते हैं।

### 19.3.5 स्वास्थ्य अवसंरचना और लैंगिक बाधाएँ

स्वास्थ्य अवसंरचना तक पहुँच में लैंगिक असमानता भी एक बड़ा निर्धारक है। ग्रामीण और पिछड़े क्षेत्रों में अस्पतालों, डॉक्टरों और नर्सों की कमी महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों के लिए गंभीर चुनौती है। प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्रों की दूरी, परिवहन की कठिनाइयाँ और लंबी प्रतीक्षा समय महिलाओं के समय और संसाधनों पर दबाव डालते हैं। इस कारण महिलाएँ प्रजनन स्वास्थ्य और अन्य आवश्यक सेवाओं का समय पर उपयोग नहीं कर पातीं। लैंगिक संवेदनशीलता का अभाव भी बाधाएँ उत्पन्न करता है। कई स्वास्थ्य केंद्रों में महिला डॉक्टर, महिला स्टाफ या महिला-केन्द्रित सेवाओं की कमी महिलाओं को स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँचने में हतोत्साहित करती है। वित्तीय बाधाएँ और स्वास्थ्य बीमा तक सीमित पहुँच भी समस्या बढ़ाती है। असंगठित क्षेत्र की महिलाएँ निजी स्वास्थ्य सेवाओं का खर्च वहन नहीं कर पातीं, जबकि सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच भी सीमित है।

इन समस्याओं के समाधान के लिए स्वास्थ्य अवसंरचना का विस्तार, महिला-केंद्रित सेवाएँ, मोबाइल हेल्थ यूनिट्स और जेंडर-संवेदनशील प्रशिक्षण आवश्यक हैं। यह सुनिश्चित करता है कि स्वास्थ्य सेवाएँ सभी लिंगों तक समान रूप से पहुँचें।

## 19.4 महिलाओं का स्वास्थ्य

### 19.4.1 मातृ स्वास्थ्य

मातृ स्वास्थ्य महिलाओं के जीवन और संपूर्ण समाज के स्वास्थ्य के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। इसमें गर्भावस्था, प्रसव और प्रसवोत्तर देखभाल शामिल है। स्वस्थ माताएँ स्वस्थ बच्चों का जन्म देती हैं, जिससे बाल मृत्यु दर और पोषण संबंधी समस्याएँ कम होती हैं। भारत में मातृ स्वास्थ्य पर विशेष ध्यान दिया गया है, लेकिन ग्रामीण और पिछड़े क्षेत्रों में महिलाओं को स्वास्थ्य सेवाएँ प्राप्त करने में कठिनाइयाँ होती हैं। पोषण, प्रजनन स्वास्थ्य सेवाओं की कमी और प्रसव के दौरान असुरक्षित परिस्थितियाँ मातृ मृत्यु दर बढ़ाने का कारण बनती हैं। सामाजिक और आर्थिक कारक भी मातृ स्वास्थ्य को प्रभावित करते हैं। गरीबी, पितृसत्ता और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ महिलाओं को समय पर स्वास्थ्य सेवाओं का उपयोग करने से रोकती हैं। इसके परिणामस्वरूप गर्भावस्था और प्रसव संबंधी जटिलताएँ बढ़ जाती हैं।

सरकार और अंतरराष्ट्रीय संगठन मातृ स्वास्थ्य सुधार के लिए विभिन्न कार्यक्रम चला रहे हैं, जैसे कि प्रजनन स्वास्थ्य कार्यक्रम, मातृत्व लाभ योजनाएँ और आंगनवाड़ी सेवाएँ। ये कार्यक्रम गर्भवती महिलाओं को पोषण, चिकित्सा और जागरूकता प्रदान करते हैं। समग्र रूप से, मातृ स्वास्थ्य को सुधारने के लिए न केवल स्वास्थ्य सेवाओं की उपलब्धता बढ़ानी चाहिए, बल्कि सामाजिक जागरूकता और आर्थिक सशक्तिकरण को भी सुनिश्चित करना आवश्यक है।

#### 19.4.2 प्रजनन और यौन स्वास्थ्य

प्रजनन और यौन स्वास्थ्य महिलाओं के अधिकार और जीवन गुणवत्ता के लिए महत्वपूर्ण है। इसमें सुरक्षित गर्भधारण, प्रसव नियंत्रण, यौन शिक्षा और प्रजनन स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच शामिल है। शिक्षा और जागरूकता की कमी महिलाओं को प्रजनन स्वास्थ्य संबंधी निर्णय लेने में असमर्थ बनाती है। किशोरी गर्भावस्था, अनियोजित गर्भधारण और unsafe abortions जैसी समस्याएँ इसी का परिणाम हैं। समाज में जेंडर असमानता और पितृसत्ता महिलाओं के प्रजनन स्वास्थ्य को प्रभावित करती हैं। कई बार महिलाएँ स्वास्थ्य निर्णय लेने में स्वतंत्र नहीं होतीं और परिवार या समाज द्वारा सीमित विकल्पों के तहत जीवन जीती हैं। सुरक्षित गर्भधारण, परिवार नियोजन और यौन स्वास्थ्य शिक्षा महिलाओं को सशक्त बनाने का माध्यम हैं। सरकारी कार्यक्रम और NGO पहल इन सेवाओं के वितरण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। प्रजनन और यौन स्वास्थ्य सुधार के लिए न केवल चिकित्सा सेवाएँ आवश्यक हैं, बल्कि समाज में लैंगिक समानता, शिक्षा और अधिकारों की समझ भी अनिवार्य है।

#### 19.4.3 कुपोषण और एनीमिया

कुपोषण और एनीमिया भारत में महिलाओं के स्वास्थ्य के लिए गंभीर चुनौती हैं। गर्भवती महिलाओं में आयरन और पोषण की कमी से जन्मजात समस्याएँ और शिशु मृत्यु दर बढ़ती है। घरेलू भोजन वितरण में लैंगिक असमानता के कारण महिलाओं को पर्याप्त पोषण नहीं मिलता। गरीब और पिछड़े परिवारों में यह समस्या और गंभीर हो जाती है। किशोरी लड़कियों में पोषण की कमी से विकास में रुकावट आती है और उनका शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य प्रभावित होता है। इसके परिणामस्वरूप शिक्षा और कार्य क्षमता भी प्रभावित होती है। सरकार और संगठन जैसे आंगनवाड़ी केंद्र, पोषण अभियान और आयरन-सप्लिमेंटेशन कार्यक्रम इस समस्या को कम करने का प्रयास कर रहे हैं। इन पहलुओं से महिलाओं और बच्चों की सेहत में सुधार आता है।

कुपोषण और एनीमिया पर ध्यान देकर महिलाओं का जीवनकाल बढ़ाया जा सकता है, उनकी कार्यकुशलता और परिवार की भलाई सुनिश्चित की जा सकती है।

#### 19.4.4 प्रमुख बीमारियाँ (स्तन कैंसर, सर्वाइकल कैंसर, PCOD)

महिलाओं में स्तन कैंसर, सर्वाइकल कैंसर और PCOD जैसी बीमारियाँ तेजी से बढ़ रही हैं। इन बीमारियों का प्रारंभिक पता लगाना और उपचार करवाना महिलाओं के स्वास्थ्य के लिए महत्वपूर्ण है। जागरूकता की कमी और सामाजिक असहिष्णुता महिलाओं को समय पर जांच और उपचार लेने से रोकती है। इस कारण कई मामलों में रोग गंभीर रूप ले लेते हैं। PCOD जैसी जीवनशैली और हार्मोन संबंधी समस्याएँ किशोरियों और युवा महिलाओं में सामान्य हो रही हैं। पोषण, व्यायाम और मानसिक स्वास्थ्य का ध्यान इस पर नियंत्रण में मदद कर सकता है। स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच, नियमित जांच और शिक्षा बीमारियों के शीघ्र पहचान और उपचार के लिए आवश्यक हैं। सरकारी और निजी स्वास्थ्य केंद्र इस दिशा में पहल कर रहे हैं। महिलाओं के स्वास्थ्य में सुधार के लिए नियमित स्क्रीनिंग, शिक्षा और सामाजिक जागरूकता अनिवार्य हैं। इसके साथ ही परिवार और समाज का सहयोग भी आवश्यक है।

#### 19.4.5 घरेलू हिंसा और मानसिक स्वास्थ्य

घरेलू हिंसा महिलाओं के शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य पर गंभीर प्रभाव डालती है। शारीरिक चोट, आघात और मानसिक तनाव इसके सामान्य परिणाम हैं। हिंसा का मानसिक प्रभाव अवसाद, चिंता, PTSD और आत्महत्या की प्रवृत्ति तक बढ़ा सकता है। यह न केवल व्यक्तिगत स्तर पर बल्कि परिवार और समाज पर भी प्रभाव डालता है। महिलाएँ अक्सर घरेलू हिंसा के मामलों में कानूनी या सामाजिक सहायता प्राप्त करने में असमर्थ होती हैं। यह उनकी स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच और जीवन गुणवत्ता को प्रभावित करता है। सामाजिक जागरूकता, महिला हेल्पलाइन, सुरक्षित आश्रय केंद्र और मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ महिलाओं के लिए राहत और सुरक्षा प्रदान करती हैं। मानसिक स्वास्थ्य और घरेलू हिंसा पर ध्यान देना जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य दृष्टिकोण का अनिवार्य हिस्सा है। यह महिलाओं को सशक्त बनाने और समाज में लैंगिक समानता सुनिश्चित करने में मदद करता है।

## 19.5 पुरुषों का स्वास्थ्य और जेंडर अपेक्षाएँ

समाज में पुरुषों से जुड़े परंपरागत मानदंड और “सच्चा पुरुष” होने की अपेक्षाएँ उनके स्वास्थ्य व्यवहार को प्रभावित करती हैं। पुरुषों को साहसी, मजबूत और जोखिम उठाने वाला माना जाता है, जिससे वे असुरक्षित कार्य, तेज वाहन चलाना, शराब और धूम्रपान जैसी आदतों में लिप्त हो जाते हैं। जोखिमपूर्ण व्यवहार के कारण पुरुषों में दुर्घटनाएँ, हृदय रोग और अन्य जीवनशैली संबंधी बीमारियों की दर महिलाओं की तुलना में अधिक पाई जाती है। सामाजिक दबाव उन्हें स्वास्थ्य संबंधी चेतावनी और नियमित जांच की अनदेखी करने के लिए प्रेरित करता है। पुरुषत्व के इस सामाजिक निर्माण से स्वास्थ्य पर दीर्घकालिक प्रभाव पड़ता है। उदाहरण के लिए, मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं को कमजोर माना जाता है, इसलिए पुरुष अपनी भावनाओं को दबाकर रखते हैं, जिससे अवसाद और तनाव बढ़ता है।

इस प्रकार, सामाजिक मानदंडों में बदलाव, शिक्षा और जागरूकता आवश्यक है। पुरुषों को स्वास्थ्य और सुरक्षा के महत्व के प्रति संवेदनशील बनाना उनकी जीवन गुणवत्ता और परिवार की भलाई के लिए आवश्यक है।

पुरुष अक्सर मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के बारे में खुलकर नहीं बोलते। “मजबूत बने रहना” जैसी सामाजिक अपेक्षाएँ उन्हें भावनाओं को छुपाने के लिए मजबूर करती हैं। इसके कारण अवसाद, चिंता और तनाव के मामलों में कमी दिखाई नहीं देती, जबकि समस्या गंभीर होती है। काम और परिवार की जिम्मेदारियाँ मानसिक स्वास्थ्य पर भारी दबाव डालती हैं। पुरुष अक्सर चिकित्सीय सहायता लेने में हिचकिचाते हैं, जिससे छोटी मानसिक समस्याएँ गंभीर मानसिक रोग में बदल जाती हैं। आत्महत्या और हिंसा के उच्च मामले पुरुषों में इसी मानसिक दबाव और चुप्पी के कारण देखे जाते हैं। मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान न देने से स्वास्थ्य परिणाम और सामाजिक सुरक्षा प्रभावित होती है।

मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान देना पुरुषों के स्वास्थ्य और समाज की स्थिरता के लिए महत्वपूर्ण है। जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण से मानसिक स्वास्थ्य नीतियों में पुरुषों के अनुभव और चुनौतियों को शामिल करना आवश्यक है।

पुरुष अक्सर भौतिक और जोखिमपूर्ण कार्यों में संलग्न होते हैं। निर्माण, खनन, सड़क निर्माण और भारी उद्योग में उनकी भूमिका स्वास्थ्य जोखिमों को बढ़ाती है। इन क्षेत्रों में दुर्घटनाएँ, चोटें और दीर्घकालिक शारीरिक समस्याएँ सामान्य हैं। सुरक्षा उपकरण और प्रशिक्षण की कमी दुर्घटनाओं और पेशेवर बीमारियों का कारण बनती है। पुरुष अक्सर जोखिम को कम करके आंकते हैं और सुरक्षा नियमों का पालन नहीं करते, जिससे चोट और मृत्यु का खतरा बढ़ता है।

पुरुषों में हृदय रोग, उच्च रक्तचाप, मधुमेह और मोटापा जैसी जीवनशैली संबंधी बीमारियाँ तेजी से बढ़ रही हैं। असंतुलित आहार, धूम्रपान, शराब और कम शारीरिक गतिविधि इसके मुख्य कारण हैं। सामाजिक अपेक्षाएँ और कार्य की व्यस्तता जागरूकता कार्यक्रम, स्वास्थ्य शिविर और कार्यस्थल स्वास्थ्य नीतियाँ जीवनशैली रोगों को रोकने में मदद कर सकती हैं। इन प्रयासों से पुरुषों का जीवनकाल बढ़ाया जा सकता है और कार्यक्षमता में सुधार किया जा सकता है। जीवनशैली संबंधी स्वास्थ्य समस्याओं के प्रति समाज और परिवार की संवेदनशीलता आवश्यक है। जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण पुरुषों को स्वस्थ विकल्प चुनने और स्वास्थ्य जोखिम कम करने में मार्गदर्शन देता है।

पुरुषों द्वारा स्वास्थ्य सेवाओं का उपयोग महिलाओं की तुलना में कम होता है। यह सामाजिक, आर्थिक और मानसिक कारणों से होता है। कई पुरुष केवल गंभीर स्थिति में ही डॉक्टर के पास जाते हैं। नियमित जांच और स्वास्थ्य देखभाल की कमी पुरुषों में रोग का देर से पता चलने का कारण बनती है। इस कारण, उपचार महंगा और जटिल हो जाता है, और मृत्यु दर अधिक होती है। सामाजिक मानदंड पुरुषों को स्वास्थ्य सेवाओं के उपयोग में हतोत्साहित करते हैं। “मजबूत बने रहना” और बीमारी को सहने की अपेक्षा उन्हें डॉक्टर के पास जाने से रोकती है। डिजिटल स्वास्थ्य सेवाएँ, पुरुष-केंद्रित हेल्थ शिविर और जागरूकता अभियान पुरुषों को स्वास्थ्य सेवाओं का नियमित उपयोग करने के लिए प्रेरित कर सकते हैं। स्वास्थ्य सेवाओं में पुरुषों के पैटर्न और व्यवहार को समझकर जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ बनाई जा सकती हैं। इससे पुरुषों के स्वास्थ्य परिणाम सुधरेगे और समाज में समग्र स्वास्थ्य स्तर बढ़ेगा।

## 19.6 ट्रांसजेंडर और लैंगिक अल्पसंख्यकों का स्वास्थ्य

ट्रांसजेंडर और लैंगिक अल्पसंख्यक समुदाय अक्सर स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच में भेदभाव और असमानता का सामना करते हैं। डॉक्टर और स्वास्थ्य केंद्र कभी-कभी उनकी पहचान और आवश्यकताओं को अनदेखा कर देते हैं। सामाजिक कलंक और पूर्वाग्रह के कारण कई ट्रांसजेंडर लोग चिकित्सकीय सहायता लेने से कतराते हैं। इससे नियमित स्वास्थ्य जांच और समय पर उपचार नहीं हो पाता, जिससे रोग गंभीर रूप ले लेते हैं। स्वास्थ्य केंद्रों में प्रशिक्षित स्टाफ की कमी और जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण की कमी भी बाधाएँ बढ़ाती है। कई बार उन्हें उचित परामर्श, गोपनीयता और सम्मान नहीं मिलता। इस भेदभाव का परिणाम स्वास्थ्य असमानताओं और मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के रूप में सामने आता है। ट्रांसजेंडर समुदाय में रोग दर और मृत्यु दर अपेक्षाकृत अधिक पाई जाती है। समाधान के लिए स्वास्थ्य संस्थाओं में जेंडर-संवेदनशील प्रशिक्षण, विशेष क्लिनिक और नीतिगत संरक्षण आवश्यक है। इससे ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के स्वास्थ्य परिणाम सुधारने में मदद मिलती है।

मानसिक स्वास्थ्य ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के जीवन में एक महत्वपूर्ण चुनौती है। सामाजिक कलंक, परिवार और समाज का बहिष्कार, रोजगार और आर्थिक असमानता मानसिक दबाव को बढ़ाते हैं। अवसाद, चिंता, PTSD और आत्महत्या के उच्च जोखिम इसी सामाजिक कलंक और बहिष्कार का परिणाम हैं। समाज में अस्वीकृति और हिंसा मानसिक स्वास्थ्य पर गंभीर प्रभाव डालती है। किशोरावस्था में पहचान के संघर्ष, स्कूल में धमकियाँ और परिवार से अस्वीकारिता मानसिक स्वास्थ्य पर दीर्घकालिक प्रभाव डालती हैं। इस अवस्था में सही समर्थन और काउंसलिंग अत्यंत आवश्यक होती है।

ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए हार्मोनल थेरेपी और सर्जिकल हस्तक्षेप उनकी पहचान और जीवन गुणवत्ता के लिए महत्वपूर्ण हैं। सही चिकित्सा मार्गदर्शन और नियमित परीक्षण स्वास्थ्य जोखिमों को कम करते हैं। कई बार यह सेवाएँ उपलब्ध नहीं होती या महंगी होती हैं। ग्रामीण और सीमांत क्षेत्रों के लोग इन सुविधाओं तक पहुँच पाने में असमर्थ रहते हैं।

ट्रांसजेंडर व्यक्तियों में HIV/AIDS और अन्य संक्रामक रोगों का जोखिम सामान्य जनसंख्या की तुलना में अधिक है। असुरक्षित यौन व्यवहार, सामाजिक अस्वीकृति और स्वास्थ्य सेवाओं तक सीमित पहुँच इसके प्रमुख कारण हैं। इसके साथ ही टाइफाइड, हेपेटाइटिस और लैंगिक संक्रमणों जैसी स्वास्थ्य चुनौतियाँ भी सामान्य से अधिक होती हैं। नियमित जांच और जागरूकता अभियान आवश्यक हैं। समुदाय आधारित संगठन और NGO इन जोखिमों को कम करने के लिए परीक्षण, शिक्षा और सुरक्षा उपकरण उपलब्ध कराते हैं। स्वास्थ्य पहुँच में सुधार और जागरूकता बढ़ाने की दिशा में ये पहल महत्वपूर्ण हैं।

भारत में ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के स्वास्थ्य और अधिकारों को कानूनी सुरक्षा प्रदान करने के लिए संविधान और विशेष कानून मौजूद हैं। ट्रांसजेंडर (अधिकार और संरक्षण) अधिनियम, 2019 उनके सामाजिक और स्वास्थ्य अधिकार सुनिश्चित करता है। इस अधिनियम के तहत ट्रांसजेंडर व्यक्तियों को शिक्षा, स्वास्थ्य सेवाएँ और रोजगार में समान अवसर प्रदान करने का प्रावधान है। यह स्वास्थ्य सेवाओं तक उनके पहुँच में सुधार करता है। स्वास्थ्य नीतियों में ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए जेंडर-

संवेदनशील क्लीनिक, हॉर्मोन थेरेपी और मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं का समावेश आवश्यक है। सरकारी और गैर-सरकारी योजनाएँ जैसे स्वास्थ्य बीमा, HIV/AIDS रोकथाम और मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ ट्रांसजेंडर समुदाय के सशक्तिकरण में मदद करती हैं। कानूनी ढाँचा, नीति पहल और सामाजिक जागरूकता के माध्यम से ट्रांसजेंडर समुदाय को स्वास्थ्य, सम्मान और सामाजिक समावेशन सुनिश्चित किया जा सकता है।

## 19.7 स्वास्थ्य सेवाओं तक लैंगिक पहुँच

### 19.7.1 प्राथमिक स्वास्थ्य सेवाओं में जेंडर बाधाएँ

प्राथमिक स्वास्थ्य सेवाएँ ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों में सभी के लिए उपलब्ध कराने के लिए बनाई जाती हैं, लेकिन लैंगिक असमानताएँ इनकी पहुँच को प्रभावित करती हैं। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों को प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्रों तक पहुँचने में कई सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाएँ आती हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं को स्वास्थ्य केंद्रों तक जाने के लिए परिवार की अनुमति, सुरक्षा चिंता और यात्रा की दूरी जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। इसके परिणामस्वरूप नियमित जांच और टीकाकरण में कमी होती है। ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए प्राथमिक स्वास्थ्य सेवाओं में भेदभाव और अस्वीकृति की घटनाएँ आम हैं। स्टाफ का प्रशिक्षण न होना और जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण की कमी उनकी सेवाओं तक पहुँच को सीमित करता है। महिला और ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य सेवाओं के लिए विशेष क्लीनिक और महिला हेल्थ वर्कर की नियुक्ति जेंडर बाधाओं को कम करने में मदद कर सकती है। इन पहलुओं से संवेदनशील और सम्मानजनक सेवा सुनिश्चित होती है। प्राथमिक स्वास्थ्य सेवाओं में जेंडर-संवेदनशील सुधार से महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की स्वास्थ्य स्थिति में सुधार आता है। इससे संपूर्ण समुदाय का स्वास्थ्य स्तर भी बढ़ता है।

### 19.7.2 ग्रामीण-शहरी अंतर

स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच में ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों के बीच गहरा अंतर है। शहरी क्षेत्रों में स्वास्थ्य केंद्र, अस्पताल और विशेषज्ञ चिकित्सक अधिक उपलब्ध हैं, जबकि ग्रामीण क्षेत्रों में सुविधाएँ सीमित और दूर-दराज हैं। ग्रामीण महिलाओं को स्वास्थ्य केंद्रों तक पहुँचने में लंबी दूरी, परिवहन की कमी और परिवार की सहमति जैसी बाधाओं का सामना करना पड़ता है। इसका परिणाम मातृ मृत्यु, कुपोषण और असमय रोग निदान में देखी जा सकती है। ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए ग्रामीण क्षेत्र में स्वास्थ्य सेवाओं की कमी और सामाजिक बहिष्कार समस्याएँ और बढ़ा देते हैं। उन्हें न केवल चिकित्सा बल्कि गोपनीयता और सम्मान की भी कमी होती है। शहरी क्षेत्रों में स्वास्थ्य जागरूकता, डिजिटल हेल्थ सेवाएँ और NGOs की पहल बेहतर पहुँच सुनिश्चित करती हैं। ग्रामीण क्षेत्रों में भी मोबाइल क्लीनिक और सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता इन असमानताओं को कम कर सकते हैं। ग्रामीण-शहरी अंतर को कम करने के लिए नीति निर्माण में लक्षित कार्यक्रम, वित्तीय सहायता और शिक्षा पहल शामिल करनी चाहिए। इससे जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य पहुँच सुनिश्चित की जा सकती है।

### 19.7.3 निजी और सार्वजनिक स्वास्थ्य प्रणालियाँ

स्वास्थ्य सेवाओं में निजी और सार्वजनिक प्रणालियों का महत्व अलग-अलग है। सार्वजनिक स्वास्थ्य केंद्र सस्ती और व्यापक सेवा प्रदान करते हैं, जबकि निजी संस्थाएँ गुणवत्ता और सुविधा पर ध्यान केंद्रित करती हैं। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए निजी सेवाएँ अक्सर महंगी होती हैं, जिससे उनका नियमित उपयोग सीमित हो जाता है। इसके परिणामस्वरूप इलाज और रोकथाम में अंतर आता है। सार्वजनिक स्वास्थ्य प्रणालियों में भी जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण की कमी कई बार सेवाओं के प्रभाव को कम कर देती है। महिला स्वास्थ्य कर्मियों की कमी और ट्रांसजेंडर मरीजों के लिए विशेष व्यवस्था का अभाव प्रमुख बाधाएँ हैं। निजी और सार्वजनिक प्रणालियों का संयोजन, जैसे सब्सिडी, स्वास्थ्य बीमा और विशेष क्लीनिक, महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की पहुँच बढ़ाने में सहायक हो सकता है। जेंडर-संवेदनशील नीति और प्रशिक्षण से स्वास्थ्य प्रणाली अधिक समावेशी बन सकती है, जिससे सभी लिंगों को बराबरी और सम्मानजनक सेवा मिल सके।

### 19.7.4 स्वास्थ्य बीमा और महिलाओं/ट्रांसजेंडर की पहुँच

स्वास्थ्य बीमा महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए महत्वपूर्ण है, क्योंकि यह इलाज की लागत और गंभीर रोगों के वित्तीय जोखिम को कम करता है। कई बार बीमा योजनाओं में जेंडर आधारित भेदभाव और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए पहचान की जटिलताएँ उनकी पहुँच को बाधित करती हैं। महिलाओं को भी अपने परिवार की प्राथमिकता और सामाजिक मानदंडों के कारण बीमा का लाभ लेने में कठिनाई होती है। सार्वजनिक और निजी दोनों प्रकार की बीमा योजनाओं में जेंडर-संवेदनशील सुधार आवश्यक हैं। ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए विशेष प्रावधान और दस्तावेजीकरण आसान बनाना लाभकारी होगा। स्वास्थ्य बीमा के प्रभावी उपयोग से महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच बढ़ती है, आपातकालीन देखभाल सुनिश्चित होती है और नियमित इलाज में सुविधा होती है। जागरूकता अभियान, वित्तीय सहायता और समावेशी नीति से बीमा तक जेंडर-संवेदनशील पहुँच सुनिश्चित की जा सकती है। इससे स्वास्थ्य असमानताओं को कम करने में मदद मिलेगी।

### 19.7.5 डिजिटल हेल्थ, टेली मेडिसिन और जेंडर

डिजिटल हेल्थ और टेली मेडिसिन ने स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच में क्रांति ला दी है। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए यह सुरक्षित, गोपनीय और सुविधाजनक माध्यम है। ग्रामीण और सीमांत क्षेत्रों में डिजिटल माध्यम से डॉक्टर से परामर्श, स्वास्थ्य जागरूकता और डिजिटल स्वास्थ्य रिकॉर्ड तक पहुँच बढ़ाई जा सकती है। जेंडर-संवेदनशील डिजिटल पहल, जैसे महिला हेल्पलाइन ऐप और ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य पोर्टल, सेवा के उपयोग को अधिक समावेशी और सम्मानजनक बनाती हैं। हालांकि, डिजिटल सेवाओं में शिक्षा, स्मार्टफोन और इंटरनेट की पहुँच में असमानता बाधाएँ पैदा करती हैं। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों को तकनीकी सहायता और प्रशिक्षण की आवश्यकता है। डिजिटल हेल्थ और टेली मेडिसिन के माध्यम से जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य सेवाओं का विस्तार स्वास्थ्य असमानताओं को कम कर सकता है और सभी लिंगों के लिए समान और समावेशी सेवा सुनिश्चित कर सकता है।

### 19.8 जेंडर आधारित हिंसा और स्वास्थ्य

घरेलू हिंसा महिलाओं, लड़कियों और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के स्वास्थ्य पर गंभीर प्रभाव डालती है। इसमें शारीरिक चोटें, मानसिक तनाव और लंबे समय तक स्वास्थ्य समस्याएँ शामिल हैं। लगातार हिंसा के कारण पीड़ितों में उच्च रक्तचाप, हृदय रोग और नींद की समस्याएँ उत्पन्न हो सकती हैं। शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य दोनों प्रभावित होते हैं। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों में गर्भधारण संबंधी जोखिम बढ़ जाते हैं। गर्भवती महिलाओं पर घरेलू हिंसा का सीधा असर माँ और शिशु दोनों के स्वास्थ्य पर पड़ता है। घरेलू हिंसा से पीड़ित लोग अक्सर सामाजिक रूप से अलगाव, अवसाद और आत्मसम्मान की कमी का सामना करते हैं। इससे उनकी जीवन गुणवत्ता और सामाजिक सहभागिता प्रभावित होती है। घरेलू हिंसा के स्वास्थ्य प्रभावों को कम करने के लिए हेल्पलाइन, आश्रय गृह, काउंसलिंग और कानूनी सहायता की व्यवस्था आवश्यक है। नीति निर्माताओं को इस पर विशेष ध्यान देना चाहिए।

कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न, जिसमें अस्वीकार्य स्पर्श, अनुचित टिप्पणियाँ और यौन हिंसा शामिल हैं, महिलाओं और ट्रांसजेंडर कर्मचारियों की मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य स्थिति को प्रभावित करता है। उत्पीड़न का अनुभव करने वाले कर्मचारी तनाव, अवसाद और चिंता का शिकार हो जाते हैं। यह उनकी कार्यक्षमता और पेशेवर जीवन पर दीर्घकालिक असर डालता है। काम के दौरान उत्पीड़न का सामना करने वाले लोग अक्सर आत्मविश्वास खो देते हैं और नौकरी छोड़ने के लिए मजबूर होते हैं। इससे आर्थिक असुरक्षा और मानसिक दबाव बढ़ता है। संगठनात्मक नीतियाँ, जैसे शिकायत निवारण प्रणाली, गोपनीयता और प्रशिक्षण, उत्पीड़न को रोकने में सहायक हो सकती हैं। कार्यस्थल में लैंगिक समानता और सुरक्षा सुनिश्चित करना आवश्यक है। स्वास्थ्य प्रभावों को कम करने के लिए मानसिक स्वास्थ्य सहायता, चिकित्सा परीक्षण और कानूनी उपाय उपलब्ध कराना संगठन और सरकार की जिम्मेदारी है।

यौन हिंसा का शिकार होने वाली महिलाएँ और ट्रांसजेंडर व्यक्ति दीर्घकालिक स्वास्थ्य समस्याओं का सामना करते हैं। इसमें पीड़ा, संक्रमण, मानसिक तनाव और अवसाद शामिल हैं। पीड़ित व्यक्ति में PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder) जैसी मानसिक स्वास्थ्य समस्याएँ विकसित हो सकती हैं। सामाजिक कलंक और परिवार का समर्थन न मिलना

स्थिति को और गंभीर बना देता है। यौन हिंसा का शारीरिक स्वास्थ्य पर भी प्रभाव पड़ता है। गंभीर चोटें, गर्भावस्था संबंधित जटिलताएँ और यौन संक्रमण इसके उदाहरण हैं। दीर्घकालिक प्रभाव सामाजिक सहभागिता, नौकरी और शिक्षा पर भी पड़ते हैं। पीड़ित व्यक्ति आत्म-विश्वास खो सकता है और सामाजिक बहिष्कार का सामना कर सकता है। यौन हिंसा रोकने और उपचार के लिए कानूनी सहायता, मानसिक स्वास्थ्य सेवा, चिकित्सा सहायता और सामाजिक समर्थन प्रणाली महत्वपूर्ण हैं।

जेंडर आधारित हिंसा मानसिक स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालती है। पीड़ित लोग अवसाद, चिंता, PTSD और आत्महत्या के जोखिम में होते हैं। हिंसा का अनुभव करने वाले लोग सामाजिक अलगाव, आत्म-सम्मान की कमी और निराशा का सामना करते हैं। यह उनके जीवन की गुणवत्ता और सामाजिक संबंधों को प्रभावित करता है। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों में मानसिक स्वास्थ्य समस्याएँ कार्यक्षमता, शिक्षा और परिवार के जीवन को भी प्रभावित करती हैं। मानसिक स्वास्थ्य पर ध्यान देने के लिए काउंसलिंग, थेरेपी और समर्थन समूह आवश्यक हैं। जेंडर-संवेदनशील मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ अधिक प्रभावशाली होती हैं। नीति, स्वास्थ्य सेवा और सामाजिक जागरूकता के माध्यम से मानसिक स्वास्थ्य की सुरक्षा करना जेंडर आधारित हिंसा के प्रभावों को कम करने में मदद करता है।

जेंडर आधारित हिंसा से प्रभावित व्यक्तियों के लिए स्वास्थ्य और कानूनी सहायता अत्यंत महत्वपूर्ण है। स्वास्थ्य सहायता में प्राथमिक उपचार, मानसिक स्वास्थ्य सेवा और दीर्घकालिक देखभाल शामिल हैं। कानूनी समर्थन पीड़ितों को न्याय दिलाने, सुरक्षा प्रदान करने और अपराधियों के खिलाफ कार्रवाई सुनिश्चित करने में सहायक है। इसमें पुलिस शिकायत, संरक्षण आदेश और कानूनी परामर्श शामिल हैं। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए विशेष हेल्पलाइन, आश्रय गृह और महिला थानों जैसी सेवाएँ जेंडर आधारित हिंसा से सुरक्षा सुनिश्चित करती हैं। नीति और कानून जैसे महिला अधिनियम, ट्रांसजेंडर (अधिकार और संरक्षण) अधिनियम, 2019 और घरेलू हिंसा अधिनियम, 2005 स्वास्थ्य और कानूनी सुरक्षा प्रदान करते हैं। स्वास्थ्य और कानूनी समर्थन के समन्वित प्रयास जेंडर आधारित हिंसा को कम करने, पीड़ितों को सशक्त बनाने और समाज में समग्र सुरक्षा और स्वास्थ्य सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण हैं।

## 19.9 मानसिक स्वास्थ्य और जेंडर

मानसिक स्वास्थ्य में लैंगिक अंतर स्पष्ट रूप से दिखाई देता है। महिलाएँ अक्सर अवसाद, चिंता और तनाव की उच्च दर से प्रभावित होती हैं, जबकि पुरुष अधिकतर आक्रामकता और शराब/नशे के माध्यम से अपनी मानसिक समस्याओं को व्यक्त करते हैं। सामाजिक भूमिकाएँ और पारिवारिक जिम्मेदारियाँ महिलाओं पर अतिरिक्त दबाव डालती हैं। घर और काम के बीच संतुलन बनाए रखना उन्हें अवसाद और चिंता की ओर धकेल सकता है। पुरुषों में सामाजिक अपेक्षाएँ और “मर्दाना” व्यवहार मानसिक स्वास्थ्य पर दबाव डालते हैं। कई बार वे अपने मानसिक संकट को साझा नहीं करते, जिससे समस्या गंभीर हो जाती है। ट्रांसजेंडर और गैर-बाइनरी व्यक्तियों में अवसाद और चिंता की दर और भी अधिक होती है। पहचान का संघर्ष, सामाजिक अस्वीकृति और भेदभाव इनके मानसिक स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालते हैं। मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रमों और नीति निर्माण में लैंगिक संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाने से अवसाद, तनाव और चिंता के प्रभाव को कम किया जा सकता है।

विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) के आंकड़े दर्शाते हैं कि महिलाओं में आत्महत्या के प्रयास अधिक होते हैं, जबकि पुरुषों में पूर्ण होने की दर अधिक होती है। यह सामाजिक भूमिकाओं और मानसिक स्वास्थ्य उपायों की कमी का परिणाम है। महिलाओं पर घरेलू हिंसा, आर्थिक निर्भरता और सामाजिक दबाव आत्महत्या के जोखिम को बढ़ाते हैं। मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं तक उनकी सीमित पहुँच समस्या को और गंभीर बनाती है। पुरुषों में आत्महत्या के कारण अक्सर आर्थिक दबाव, बेरोजगारी और सामाजिक अपेक्षाएँ होती हैं। मानसिक स्वास्थ्य मुद्दों को स्वीकार न करने और सहायता न लेने से स्थिति गंभीर हो जाती है। LGBTQ+ समुदाय में आत्महत्या की दर सामान्य जनसंख्या से कई गुना अधिक होती है। सामाजिक अस्वीकृति, भेदभाव और परिवार से बहिष्कार इसका प्रमुख कारण हैं। आत्महत्या को रोकने के लिए जेंडर-संवेदनशील मानसिक स्वास्थ्य नीति, हेल्पलाइन, परामर्श और सामाजिक समर्थन नेटवर्क आवश्यक हैं।

सामाजिक और पारिवारिक भूमिकाएँ मानसिक स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालती हैं। महिलाओं पर घरेलू जिम्मेदारियाँ और पुरुषों पर परिवार का आर्थिक बोझ मानसिक तनाव बढ़ाते हैं। परिवार और समाज की अपेक्षाएँ मानसिक स्वास्थ्य की समस्याओं को बढ़ाती हैं। उदाहरण के लिए, “अच्छी पत्नी” या “मर्दाना व्यवहार” का दबाव मानसिक तनाव को जन्म देता है। ट्रांसजेंडर और LGBTQ+ व्यक्तियों के लिए सामाजिक भूमिकाएँ और पहचान का संघर्ष मानसिक स्वास्थ्य पर और भी गंभीर असर डालता है। इन्हें स्वीकार्यता और समर्थन की आवश्यकता होती है। मानसिक स्वास्थ्य पर इन सामाजिक दबावों का प्रभाव कार्यस्थल, शिक्षा और सामाजिक सहभागिता में भी दिखाई देता है। परिणामस्वरूप अवसाद, चिंता और आत्मविश्वास की कमी पैदा होती है। सामाजिक भूमिकाओं के प्रभाव को कम करने के लिए जागरूकता, शिक्षा और मानसिक स्वास्थ्य समर्थन नेटवर्क जरूरी हैं। नीति और समाज दोनों को जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाना चाहिए।

LGBTQ+ समुदाय मानसिक स्वास्थ्य चुनौतियों का सामना अधिक करता है। पहचान, स्वीकृति और समाज से बहिष्कार मानसिक स्वास्थ्य पर गंभीर प्रभाव डालते हैं। अवसाद, चिंता, PTSD और आत्महत्या का जोखिम इस समुदाय में सामान्य जनसंख्या से अधिक होता है। सामाजिक कलंक और भेदभाव इसे और बढ़ा देते हैं। स्वास्थ्य सेवाओं में असमानता और संवेदनशील स्टाफ की कमी इस समुदाय को उचित परामर्श और उपचार से वंचित करती है। मानसिक स्वास्थ्य सुधार के लिए विशेष हेल्पलाइन, काउंसलिंग, समर्थन समूह और LGBTQ+ के लिए समावेशी नीति आवश्यक हैं। समाज में जागरूकता, कानूनी संरक्षण और समान अवसरों के माध्यम से LGBTQ+ समुदाय के मानसिक स्वास्थ्य की सुरक्षा सुनिश्चित की जा सकती है।

मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच में महिलाओं, ट्रांसजेंडर और LGBTQ+ व्यक्तियों के बीच असमानता है। कई बार सुविधाएँ उपलब्ध नहीं होती या सामाजिक बाधाएँ उन्हें रोकती हैं। ग्रामीण और सीमांत क्षेत्रों में मानसिक स्वास्थ्य केंद्र, प्रशिक्षित स्टाफ और परामर्श की कमी इसे और गंभीर बनाती है। सामाजिक कलंक और परिवार का विरोध मानसिक स्वास्थ्य सेवा लेने की प्रक्रिया में बाधा डालता है। कई लोग अपनी समस्याओं को छिपाते हैं, जिससे उपचार में देरी होती है। डिजिटल हेल्थ, टेली-काउंसलिंग और हेल्पलाइन सेवाएँ इस असमानता को कम करने में सहायक हो सकती हैं। जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण से सेवा का विस्तार किया जाना चाहिए। नीति, प्रशिक्षण और जागरूकता के माध्यम से मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं में लैंगिक समानता सुनिश्चित की जा सकती है, जिससे सभी लिंगों के लिए समावेशी और प्रभावी सेवा उपलब्ध हो।

### 19.10 महामारी, आपदा और जेंडर

कोविड-19 महामारी ने सभी लिंगों के जीवन को प्रभावित किया, लेकिन इसका प्रभाव महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों पर विशेष रूप से गहरा रहा। संक्रमण और लॉकडाउन के कारण उनकी सामाजिक, आर्थिक और मानसिक स्थितियाँ अधिक प्रभावित हुईं। महिलाओं को काम और घर के बीच संतुलन बनाए रखने में अत्यधिक दबाव का सामना करना पड़ा। स्वास्थ्य सेवाओं तक सीमित पहुँच और बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारी उनके तनाव को बढ़ाती रही। ट्रांसजेंडर समुदाय को महामारी के दौरान स्वास्थ्य सेवाओं, रोजगार और सामाजिक समर्थन में असमानता का सामना करना पड़ा। वित्तीय संकट और सामाजिक बहिष्कार उनके जीवन को और कठिन बनाते हैं। महामारी के दौरान महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों में मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं जैसे अवसाद, चिंता और PTSD की दर बढ़ी। लॉकडाउन ने सामाजिक अलगाव और समर्थन की कमी को और बढ़ा दिया। लैंगिक दृष्टिकोण से नीतिगत उपाय और समुदाय आधारित समर्थन प्रणाली महामारी के प्रभाव को कम करने में महत्वपूर्ण साबित हुए। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए विशेष स्वास्थ्य और आर्थिक सहायता योजनाएँ आवश्यक थीं।

महामारी के दौरान स्वास्थ्य सेवाओं में व्यवधान आया। प्राथमिक और विशेष स्वास्थ्य सेवाएँ प्रभावित हुईं, जिससे गर्भवती महिलाएँ, बच्चों और ट्रांसजेंडर मरीजों की देखभाल प्रभावित हुई। अस्पतालों और स्वास्थ्य केंद्रों में संसाधनों की कमी और स्टाफ का अधिक कार्यभार महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए सेवाओं की उपलब्धता को कम कर गया। महामारी ने नियमित टीकाकरण, मातृ-शिशु देखभाल और मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं को बाधित किया, जिससे स्वास्थ्य असमानता और बढ़ गई। डिजिटल स्वास्थ्य और टेली मेडिसिन ने कुछ राहत प्रदान की, लेकिन तकनीकी पहुँच और जागरूकता में

असमानता इसे पूर्ण समाधान नहीं बनने दिया। भविष्य के आपदा-प्रबंधन में जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य प्रणाली की आवश्यकता स्पष्ट हुई, जिससे सभी लिंगों को समावेशी और समान सेवा उपलब्ध हो सके। लॉकडाउन और आर्थिक संकट के कारण घरेलू हिंसा में वृद्धि देखी गई। महिलाएँ और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों ने अपने घरों में उत्पीड़न, शोषण और आक्रामक व्यवहार का सामना किया। महामारी ने हिंसा के शिकार व्यक्तियों के लिए बाहर जाने और सहायता लेने की क्षमता को सीमित कर दिया। यह मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर गंभीर प्रभाव डालता है। हेल्पलाइन, ऑनलाइन परामर्श और आश्रय गृहों की आवश्यकता और बढ़ गई। कई बार ये सेवाएँ भी लॉकडाउन और संसाधन अभाव के कारण पूरी तरह उपलब्ध नहीं हो सकीं। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों पर घरेलू हिंसा का प्रभाव अवसाद, PTSD और सामाजिक अलगाव के रूप में दिखाई दिया। बच्चों पर भी इसका दीर्घकालिक प्रभाव पड़ा। महामारी ने घरेलू हिंसा को रोकने और प्रतिक्रिया देने के लिए जेंडर-संवेदनशील नीतियों और आपदा-प्रबंधन योजनाओं की आवश्यकता को स्पष्ट कर दिया।

कोविड-19 के दौरान महिलाओं की भूमिका स्वास्थ्य कर्मियों के रूप में अत्यंत महत्वपूर्ण रही। अधिकांश नर्स, महिला डॉक्टर और हेल्थ वर्कर महामारी के सामने अग्रिम पंक्ति में थीं। महिलाओं को अधिक जोखिम और कार्यभार का सामना करना पड़ा। मानसिक स्वास्थ्य दबाव, लंबी शिफ्ट और परिवार से अलगाव उनकी चुनौती बना। ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य कर्मियों को भी महामारी के दौरान विशेष चुनौतीपूर्ण परिस्थितियों का सामना करना पड़ा। उन्हें सुरक्षा, सम्मान और संसाधनों की आवश्यकता थी। महिला स्वास्थ्य कर्मियों की भूमिका ने स्वास्थ्य प्रणाली की मजबूती और रोग नियंत्रण में महत्वपूर्ण योगदान दिया। इसके बावजूद उनकी सुरक्षा और मानसिक स्वास्थ्य पर पर्याप्त ध्यान नहीं दिया गया। भविष्य में महामारी-प्रबंधन में महिला स्वास्थ्य कर्मियों के लिए विशेष प्रशिक्षण, सुरक्षा और मानसिक स्वास्थ्य समर्थन प्रणाली आवश्यक है।

आपदा-प्रबंधन में जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण आवश्यक है। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की विशिष्ट जरूरतों को समझकर योजनाएँ तैयार करनी चाहिए। राहत शिविरों, खाद्य वितरण और स्वास्थ्य सेवाओं में लैंगिक असमानता को कम करने के लिए समावेशी नीतियाँ और प्रशिक्षण आवश्यक हैं। आपदा के दौरान महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और सामाजिक समर्थन सुनिश्चित करना प्राथमिकता होनी चाहिए। जेंडर-संवेदनशील आपदा-प्रबंधन से मानसिक स्वास्थ्य, आर्थिक सुरक्षा और सामाजिक कल्याण को सुनिश्चित किया जा सकता है। नीति, प्रशिक्षण और सामुदायिक भागीदारी के माध्यम से आपदा और महामारी के प्रभाव को सभी लिंगों के लिए समान रूप से कम किया जा सकता है।

## 19.11 नीति, कार्यक्रम और जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य मॉडल

### 19.11.1 भारत की राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियाँ

भारत में राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियाँ महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की विशिष्ट स्वास्थ्य आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए बनाई गई हैं। इसमें समग्र स्वास्थ्य, मातृ और बाल स्वास्थ्य, और लैंगिक समानता को प्राथमिकता दी गई है।

राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीति 2017 ने स्वास्थ्य सेवा की समान पहुँच, गुणवत्ता और समावेशिता पर बल दिया। इसमें महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए विशेष पहलें प्रस्तावित की गई हैं।

नीति के तहत ग्रामीण और सीमांत क्षेत्रों में स्वास्थ्य केंद्र, महिला हेल्थ वर्कर और सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रम लागू किए गए। इसका उद्देश्य सभी लिंगों को समान और सम्मानजनक सेवा प्रदान करना है।

नीतियाँ जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाने के लिए प्रशिक्षण, जागरूकता और वित्तीय सहायता भी प्रदान करती हैं। इससे स्वास्थ्य असमानताओं को कम करने में मदद मिलती है। राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियों के कार्यान्वयन से महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की जीवन गुणवत्ता में सुधार हुआ है और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच सुनिश्चित हुई है।

### 19.11.2 मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रम

मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रम (Maternal Health Programmes) भारत में माताओं और गर्भवती महिलाओं की स्वास्थ्य सेवा को सुनिश्चित करने के लिए बनाए गए हैं। इन कार्यक्रमों का उद्देश्य मातृ मृत्यु दर घटाना और सुरक्षित प्रसव सुनिश्चित करना है। राष्ट्रीय मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रमों में गर्भधारण से लेकर प्रसव, नवजात शिशु की देखभाल और पोषण तक

व्यापक सेवाएँ शामिल हैं। यह महिलाओं के जीवन के विभिन्न चरणों में स्वास्थ्य सुरक्षा प्रदान करता है। ग्रामीण क्षेत्रों में महिला स्वास्थ्य वर्कर और आशा कार्यकर्ताओं के माध्यम से मातृ स्वास्थ्य सेवाएँ पहुँचाई जाती हैं। यह महिलाओं को नियमित जांच और जागरूकता प्रदान करता है। मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रम जेंडर-संवेदनशील नीतियों का उदाहरण हैं, जो महिलाओं के अधिकार, स्वास्थ्य और सुरक्षा सुनिश्चित करते हैं। इन कार्यक्रमों का प्रभाव मातृ मृत्यु दर, शिशु मृत्यु दर और महिलाओं के स्वास्थ्य स्तर में सकारात्मक बदलाव के रूप में देखा गया है।

### 19.11.3 किशोरी स्वास्थ्य कार्यक्रम

किशोरी स्वास्थ्य कार्यक्रम (Adolescent Health Programmes) युवतियों और किशोरियों की स्वास्थ्य आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए लागू किए जाते हैं। इसमें पोषण, मानसिक स्वास्थ्य, सेक्सुअल और रिप्रोडक्टिव हेल्थ शामिल है। किशोरियों के लिए विशेष क्लिनिक, स्कूल-आधारित शिक्षा और स्वास्थ्य जागरूकता कार्यक्रम चलाए जाते हैं। इसका उद्देश्य किशोरियों की सुरक्षा, स्वास्थ्य और समान अवसर सुनिश्चित करना है। किशोरी स्वास्थ्य कार्यक्रम लैंगिक संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाते हैं, जिससे लड़कियों और ट्रांसजेंडर किशोरों को सही जानकारी और सेवाएँ मिलती हैं। कार्यक्रम में किशोरी पोषण, टीकाकरण, प्रजनन स्वास्थ्य और मानसिक स्वास्थ्य पर विशेष ध्यान दिया जाता है। इससे स्वास्थ्य असमानताओं को कम किया जाता है। किशोरी स्वास्थ्य कार्यक्रम का प्रभाव किशोरियों के जीवन स्तर, स्वास्थ्य जागरूकता और सामाजिक सशक्तिकरण में देखा जा सकता है।

### 19.11.4 ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति

भारत में ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति 2019 के माध्यम से ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के स्वास्थ्य अधिकारों को सुनिश्चित किया गया है। यह नीति उन्हें समान, सुरक्षित और समावेशी स्वास्थ्य सेवा प्रदान करती है। नीति के तहत ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए विशेष स्वास्थ्य केंद्र, मानसिक स्वास्थ्य सहायता, हॉर्मोनल थेरेपी और चिकित्सकीय परामर्श उपलब्ध कराए गए हैं। ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति सामाजिक कलंक को कम करने और उनकी स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच को आसान बनाने के लिए प्रशिक्षण, जागरूकता और वित्तीय सहायता प्रदान करती है। इस नीति से ट्रांसजेंडर समुदाय को स्वास्थ्य, शिक्षा और रोजगार के अवसर में समानता सुनिश्चित करने में मदद मिलती है। नीति के कार्यान्वयन से ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की जीवन गुणवत्ता, मानसिक स्वास्थ्य और सामाजिक समावेशिता में सुधार हुआ है।

### 19.11.5 अंतरराष्ट्रीय मॉडल (WHO, UN Women, UNFPA)

विश्व स्तर पर जेंडर और स्वास्थ्य के क्षेत्र में कई अंतरराष्ट्रीय संस्थाएँ कार्य कर रही हैं, जिनका उद्देश्य लैंगिक समानता को बढ़ावा देना, स्वास्थ्य सेवाओं तक समान पहुँच सुनिश्चित करना, महिलाओं, पुरुषों और लैंगिक अल्पसंख्यकों के लिए विशिष्ट नीतिगत ढाँचे विकसित करना तथा देशों को आवश्यक तकनीकी सहायता प्रदान करना है। इनमें विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO), UN Women, और संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (UNFPA) प्रमुख संस्थाएँ हैं। इन संगठनों द्वारा विकसित मॉडल वैश्विक मानक स्थापित करते हैं और देशों को जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य प्रणालियों के निर्माण की दिशा प्रदान करते हैं। WHO के वैश्विक स्वास्थ्य ढाँचे में जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ, पोषण, मातृ स्वास्थ्य और मानसिक स्वास्थ्य शामिल हैं। इससे देशों को नीति निर्माण में मार्गदर्शन मिलता है। UN Women लैंगिक समानता और स्वास्थ्य सेवा तक समान पहुँच सुनिश्चित करने के लिए प्रोत्साहन और सहायता प्रदान करता है। यह कार्यक्रम महिलाओं की सुरक्षा और स्वास्थ्य में सुधार पर केंद्रित है। UNFPA किशोरी स्वास्थ्य, प्रजनन स्वास्थ्य और परिवार नियोजन सेवाओं पर जोर देता है। इसके मॉडल में जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाने के लिए प्रशिक्षण और जागरूकता शामिल हैं। अंतरराष्ट्रीय मॉडल से देशों को नीति और कार्यक्रम तैयार करने में सीख मिलती है, जिससे स्वास्थ्य सेवाओं में जेंडर समानता सुनिश्चित होती है और सभी लिंगों के लिए समावेशी सेवाएँ उपलब्ध होती हैं।

WHO (World Health Organization) स्वास्थ्य नीति और दिशा-निर्देशों का वैश्विक केंद्र है। इसका जेंडर मॉडल निम्न प्रमुख स्तंभों पर आधारित है:

1. जेंडर को स्वास्थ्य नीतियों की मुख्यधारा में (Gender Mainstreaming in Health Policies); WHO सभी स्वास्थ्य कार्यक्रमों—मातृ स्वास्थ्य, पोषण, संक्रामक रोग, गैर-संचारी रोग, मानसिक स्वास्थ्य—में जेंडर दृष्टिकोण को अनिवार्य रूप से शामिल करने का सुझाव देता है। इसके अंतर्गत स्वास्थ्य योजनाओं का मूल्यांकन इस आधार पर किया जाता है कि वे महिलाओं, पुरुषों और ट्रांसजेंडर समूहों पर अलग-अलग प्रभाव डालती हैं।
2. स्वास्थ्य के सामाजिक निर्धारकों (Social Determinants) पर जोर; WHO मानता है कि जेंडर स्वास्थ्य असमानताओं का प्रमुख निर्धारक है। गरीबी, शिक्षा, पोषण, घरेलू हिंसा, रोजगार अवसर, सामाजिक विभाजन—इन सभी को स्वास्थ्य नीति के केंद्र में रखना आवश्यक है।
3. महिलाओं और लड़कियों के लिए विशेष स्वास्थ्य रणनीतियाँ; WHO मातृ मृत्यु दर कम करने, प्रजनन स्वास्थ्य सुधारने, एनीमिया, कुपोषण, HPV-टीकाकरण, और यौन व प्रजनन स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच बढ़ाने के लिए विस्तृत मॉडल प्रदान करता है।
4. ट्रांसजेंडर व LGBTQ+ स्वास्थ्य मार्गदर्शन; WHO ने ट्रांस-पहचान को मानसिक बीमारी की सूची से हटा दिया है और ट्रांस व्यक्तियों के लिए सम्मानजनक, गैर-भेदभावपूर्ण स्वास्थ्य सेवाओं का वैश्विक मॉडल प्रस्तुत किया है।
5. डेटा और निगरानी प्रणाली (Gender-disaggregated Health Data); WHO सभी देशों को स्वास्थ्य डेटा को जेंडर के आधार पर विभाजित (gender-disaggregated) रूप में एकत्र करने की सलाह देता है, जिससे नीति निर्माण अधिक प्रभावी हो सके।

UN Women, संयुक्त राष्ट्र की वह संस्था है जो वैश्विक स्तर पर लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण को बढ़ावा देती है। UN Women स्वास्थ्य सेवाओं के ऐसे मॉडल को प्रोत्साहित करता है, जहाँ; स्वास्थ्यकर्मियों को जेंडर-संवेदनशील प्रशिक्षण मिले, अस्पतालों में सुरक्षित और सम्मानजनक वातावरण सुनिश्चित हो, महिलाओं पर केंद्रित सेवाएँ (जैसे प्रसूति, पोषण, किशोरी स्वास्थ्य) को प्राथमिकता मिले। UN Women घरेलू हिंसा, यौन हिंसा, मानव तस्करी से प्रभावित महिलाओं और LGBTQ+ लोगों के लिए वन-स्टॉप सेंटर जैसे मॉडल को बढ़ावा देता है, जिसमें चिकित्सा, कानूनी और मनोवैज्ञानिक सहायता एक ही जगह उपलब्ध हो। इस संस्था का मानना है कि आर्थिक रूप से सशक्त महिलाएँ स्वास्थ्य पर अधिक निवेश करती हैं। इसके लिए वह माइक्रोफाइनेंस, डिजिटल भुगतान, सामाजिक सुरक्षा और श्रम अधिकारों को स्वास्थ्य सुधार का आधार मानता है। UN Women कोविड-19, जलवायु आपदाओं आदि में महिलाओं, विशेषकर फ्रंटलाइन स्वास्थ्यकर्मियों की भूमिका को केंद्र में रखकर राहत एवं पुनर्वास मॉडल विकसित करता है। जेंडर-आधारित हिंसा कम करने और स्वास्थ्य व्यवहार बदलने के लिए UN Women पुरुषों और लड़कों को भी परिवर्तन के साझेदार के रूप में शामिल करता है।

UNFPA (United Nations Population Fund) जनसंख्या, प्रजनन अधिकार, यौन एवं प्रजनन स्वास्थ्य (SRHR) और किशोरी स्वास्थ्य से संबंधित वैश्विक अग्रणी संस्था है। इसका मॉडल निम्नलिखित स्तंभों पर आधारित है: UNFPA महिलाओं के प्रजनन अधिकार—जैसे सुरक्षित मातृत्व, गर्भनिरोधक विकल्प, सुरक्षित गर्भपात सेवाएँ, परिवार नियोजन—को स्वास्थ्य नीति का आधार मानता है। इसके मॉडल में विशेष तौर पर यह सुनिश्चित किया जाता है कि सेवाएँ सुलभ, उपलब्ध, गुणवत्तापूर्ण और गैर-भेदभावपूर्ण हों। मातृ मृत्यु दर में कमी (Maternal Mortality Reduction Model); यह संस्था 'सुरक्षित मातृत्व' (Safe Motherhood Initiative) के माध्यम से प्रशिक्षित प्रसूति सेवाएँ, आपातकालीन प्रसूति देखभाल, और कुशल जन्म-सहायक की उपलब्धता पर जोर देती है। किशोरियों का स्वास्थ्य (Adolescent & Youth-Friendly Health Services); UNFPA किशोरियों के लिए विशेष स्वास्थ्य मॉडल विकसित करता है, जिसमें एनीमिया नियंत्रण, माहवारी स्वास्थ्य, पोषण, जीवन कौशल, प्रजनन स्वास्थ्य जागरूकता इत्यादि शामिल हैं। यह किशोरियों को जीवन की महत्वपूर्ण स्वास्थ्य-निर्णय प्रक्रियाओं में सक्रिय भागीदारी के लिए सक्षम बनाता है। UNFPA GBV(जेंडर आधारित हिंसा)—सर्वाइवरों के लिए मेडिकल सपोर्ट, काउंसलिंग, सुरक्षित आश्रय, वृहद कानूनी सहायता को स्वास्थ्य प्रणाली के भीतर शामिल करने पर जोर देता है। UNFPA देशों को जनसंख्या सर्वेक्षण (जैसे DHS, NFHS) और

लैंगिक असमानता डेटा एकत्र करने में तकनीकी सहायता देता है, जिससे स्वास्थ्य नीति अधिक वैज्ञानिक और प्रभावी बन सके।

### 19.12 सारांश

जेंडर और स्वास्थ्य का समग्र दृष्टिकोण – इस इकाई ने दिखाया कि स्वास्थ्य केवल जैविक नहीं बल्कि सामाजिक, सांस्कृतिक और आर्थिक कारकों से प्रभावित होता है। महिलाओं, पुरुषों और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों की स्वास्थ्य आवश्यकताओं में अंतर और असमानता स्पष्ट रूप से दिखाई देती है। सामाजिक भूमिकाएँ, पितृसत्ता, गरीबी और लैंगिक अपेक्षाएँ स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालती हैं। मानसिक स्वास्थ्य और लैंगिक आयाम – मानसिक स्वास्थ्य में लैंगिक अंतर, जैसे अवसाद, तनाव, चिंता, आत्महत्या की दर और सामाजिक भूमिकाओं का प्रभाव, स्पष्ट किया गया। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों में मानसिक स्वास्थ्य समस्याएँ अधिक देखी जाती हैं, जबकि पुरुषों में सामाजिक अपेक्षाओं के कारण इसे व्यक्त करना कठिन होता है।

महामारी, आपदा और जेंडर – कोविड-19 और अन्य आपदाओं में लैंगिक असमानता स्पष्ट हुई। महामारी ने स्वास्थ्य सेवाओं की कमी, घरेलू हिंसा में वृद्धि और मानसिक स्वास्थ्य पर गंभीर प्रभाव डाला। महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों ने अग्रिम पंक्ति के स्वास्थ्य कार्यों में विशेष योगदान दिया, जिससे जेंडर-संवेदनशील आपदा और स्वास्थ्य मॉडल की आवश्यकता उजागर हुई। नीति और कार्यक्रमों का महत्व – भारत में राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियाँ, मातृ स्वास्थ्य कार्यक्रम, किशोरी स्वास्थ्य कार्यक्रम और ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण को सुनिश्चित करती हैं। अंतरराष्ट्रीय संस्थाओं जैसे WHO, UN Women और UNFPA के मॉडल देश को समावेशी और समान स्वास्थ्य सेवा प्रदान करने में मार्गदर्शन करते हैं।

सामाजिक समावेशिता और भविष्य की दिशा – स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच, मानसिक स्वास्थ्य सहायता और आपदा प्रबंधन में जेंडर-संवेदनशील रणनीतियाँ आवश्यक हैं। नीति, जागरूकता, प्रशिक्षण और सामुदायिक भागीदारी के माध्यम से सभी लिंगों के लिए समान स्वास्थ्य और कल्याण सुनिश्चित किया जा सकता है। इकाई 19 ने दिखाया कि जेंडर और स्वास्थ्य पर व्यापक दृष्टिकोण अपनाना सामाजिक न्याय और विकास के लिए अनिवार्य है।

### 19.13 अभ्यास प्रश्न

1. जेंडर और स्वास्थ्य के सामाजिक-सांस्कृतिक आयामों को विस्तार से समझाइए।
2. महिलाओं, पुरुषों और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों में मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं में अंतर और इसके कारणों का वर्णन कीजिए।
3. कोविड-19 महामारी और अन्य आपदाओं का स्वास्थ्य और जेंडर पर क्या प्रभाव पड़ा, उदाहरण सहित समझाइए।
4. घरेलू हिंसा और स्वास्थ्य पर इसके प्रभाव पर चर्चा कीजिए।
5. भारत की राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीतियों और कार्यक्रमों (जैसे मातृ स्वास्थ्य, किशोरी स्वास्थ्य और ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति) में जेंडर-संवेदनशील दृष्टिकोण का वर्णन कीजिए।
6. अंतरराष्ट्रीय मॉडल (WHO, UN Women, UNFPA) से भारत को जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य प्रणाली के निर्माण में क्या सीख मिल सकती है, विस्तार से बताइए।
7. स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच में लैंगिक असमानता को कम करने के लिए आप क्या रणनीतियाँ सुझाएँगे?
8. मानसिक स्वास्थ्य के क्षेत्र में जेंडर-संवेदनशील परामर्श और सेवा वितरण के महत्व पर चर्चा कीजिए।
9. आपदा और महामारी के प्रबंधन में जेंडर-संवेदनशील रणनीतियों का महत्व समझाइए।
10. घरेलू अर्थव्यवस्था और सामाजिक भूमिकाओं का महिलाओं के स्वास्थ्य और कल्याण पर क्या प्रभाव पड़ता है, विस्तार से बताइए।

## 19.14 शब्दावली

मानसिक स्वास्थ्य (Mental Health) – व्यक्ति की मानसिक, भावनात्मक और सामाजिक भलाइ की स्थिति।  
 अवसाद (Depression) – निरंतर उदासी, आत्मविश्वास में कमी और जीवन की गतिविधियों में रुचि की हानि की स्थिति।  
 PTSD (Post-Traumatic Stress Disorder) – मानसिक स्थिति, जो गंभीर या तनावपूर्ण अनुभवों के बाद उत्पन्न होती है।

LGBTQ+ समुदाय –लेस्बियन, गे, बायसेक्सुअल, ट्रांसजेंडर और क्वीर/क्यू लिंग पहचान वाले लोग।

ट्रांसजेंडर स्वास्थ्य नीति – स्वास्थ्य सेवाओं में ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के अधिकार और समान पहुँच सुनिश्चित करने वाली नीति।

मातृ स्वास्थ्य (Maternal Health) – गर्भवती महिलाओं और प्रसव के समय स्वास्थ्य सेवाएँ और सुरक्षा।

किशोरी स्वास्थ्य (Adolescent Health) – किशोरियों और किशोरों के लिए पोषण, मानसिकस्वास्थ्य और प्रजनन स्वास्थ्य संबंधी सेवाएँ।

जेंडर-संवेदनशील स्वास्थ्य मॉडल – स्वास्थ्य सेवाओं में लिंग आधारित आवश्यकताओं और असमानताओं को ध्यान में रखते हुए तैयार किया गया मॉडल।

डिजिटल हेल्थ (Digital Health) – डिजिटल तकनीक का उपयोग करके स्वास्थ्य सेवाओं का वितरण और निगरानी।

## 19.15 संदर्भ सूची

1. Government of India. (2017). National Health Policy 2017. Ministry of Health and Family Welfare, New Delhi.
2. Ministry of Health and Family Welfare, Government of India. (2019). National Adolescent Health Programme (Rashtriya Kishor Swasthya Karyakram).
3. Ministry of Health and Family Welfare, Government of India. (2019). Transgender Persons (Protection of Rights) Act – Health Guidelines.
4. World Health Organization (WHO). (2021). Gender and Health. Geneva: WHO.
5. UN Women. (2020). Progress of the World's Women 2019–2020: Families in a Changing World. New York: UN Women.
6. United Nations Population Fund (UNFPA). (2020). State of the World Population Report 2020.
7. Sen, G., Östlin, P., & George, A. (2007). Unequal, Unfair, Ineffective and Inefficient: Gender Inequity in Health. WHO Discussion Paper.
8. Das Gupta, M., & Shuzhuo, L. (2019). Gender Disparities in Health and Mortality in India. Routledge, New Delhi.
9. Kabeer, N. (2015). Gender, Health, and Development: Reflections from India. Zed Books, London.
10. ILO. (2021). World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2021. Geneva: International Labour Organization.

## इकाई 20: जेंडर एवं जनांकिकी (Gender and Demography)

### रूपरेखा

- 20.0 प्रस्तावना
- 20.1 शिक्षण उद्देश्य
- 20.2 जेंडर और जनांकिकी : अवधारणात्मक संबंध
- 20.3 जेंडर और प्रजनन (Gender and Reproduction)
  - 20.3.1 प्रजनन व्यवहार में जेंडर की भूमिका
  - 20.3.2 प्रजनन स्वास्थ्य और महिला सशक्तिकरण
  - 20.3.3 परिवार नियोजन निर्णयों में पुरुष और महिला की भागीदारी
- 20.4 जेंडर और मृत्यु दर (Gender and Mortality)
  - 20.4.1 शैशव एवं बालिका मृत्यु दर
  - 20.4.2 पोषण, स्वास्थ्य सेवाएँ और लैंगिक भेदभाव
  - 20.4.3 लैंगिक हिंसा, मातृ मृत्यु और स्वास्थ्य जोखिम
- 20.5 जेंडर और जीवन प्रत्याशा (Life Expectancy)
  - 20.5.1 अपेक्षित आयु में पुरुष-महिला अंतरों के कारण
  - 20.5.2 स्वास्थ्य, उत्पादक श्रम और जेंडर भूमिकाओं का प्रभाव
- 20.6 जेंडर और प्रव्रजन (Migration)
  - 20.6.1 पुरुष-प्रधान प्रव्रजन की प्रवृत्तियाँ
  - 20.6.2 महिलाओं का प्रव्रजन — विवाह, रोजगार, शिक्षा और सुरक्षा
  - 20.6.3 प्रवासी महिलाओं की चुनौतियाँ और अवसर
- 20.7 जेंडर, परिवार और घरेलू संरचना
  - 20.7.1 परिवार का आकार, संरचना और जेंडर आधारित निर्णय
  - 20.7.2 देखभाल, घरेलू श्रम और अप्रत्यक्ष आर्थिक योगदान
- 20.8 जेंडर असमानताएँ और जनसंख्या नीतियाँ
  - 20.8.1 जनसंख्या नियंत्रण और महिलाओं का लक्ष्यार्थीकरण
  - 20.8.2 जेंडर-समानता पर आधारित आधुनिक नीति दृष्टिकोण
  - 20.8.3 स्वास्थ्य, शिक्षा और आर्थिक अवसरों की भूमिका
- 20.9 संक्षेप
- 20.10 शब्दावली
- 20.12 अभ्यास प्रश्न

## 20.0 परिचय

जनसंख्या सामाजिक विज्ञानों का एक महत्वपूर्ण अध्ययन-क्षेत्र है, जो मानव समाज की संरचना, वृद्धि, वितरण और परिवर्तन की प्रक्रियाओं की पड़ताल करता है। सामान्यतः जनांकिकी (Demography) को एक तटस्थ, मात्रात्मक और सांख्यिकीय विज्ञान के रूप में देखा जाता है, किंतु गहन विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि जनांकिकीय व्यवहार जेंडर (Gender) से गहराई तक प्रभावित होते हैं। जेंडर केवल जैविक लैंगिक विभेद (Sex) का पर्याय नहीं है, बल्कि यह सामाजिक-सांस्कृतिक मूल्यों, भूमिकाओं, अपेक्षाओं और शक्ति-संबंधों की वह व्यवस्था है जो समाज में पुरुषों, महिलाओं तथा अन्य लैंगिक पहचानों के अवसरों, अधिकारों और संसाधनों की उपलब्धता को निर्धारित करती है।

विश्व भर में जनसंख्या वृद्धि दर, प्रजनन, मृत्यु दर, जीवन प्रत्याशा, प्रजनन और पारिवारिक संरचना में महत्वपूर्ण अंतर दिखाई देते हैं। इन अंतरों का मूल कारण केवल आर्थिक या स्वास्थ्य संबंधी स्थितियाँ नहीं हैं, बल्कि जेंडर आधारित विचारधाराएँ भी हैं, जो यह निर्देशित करती हैं कि निर्णय-प्रक्रियाओं में किसकी आवाज़ सुनी जाएगी, स्वास्थ्य एवं पोषण संसाधनों तक किसकी पहुँच होगी, और परिवार-निर्माण एवं देखभाल की जिम्मेदारी किस पर होगी।

भारत सहित अनेक समाजों में जेंडर आधारित भेदभाव का प्रभाव जन्म के समय से लेकर जीवन के अंतिम चरण तक दिखाई देता है—जैसे जन्म के समय लिंगानुपात में असंतुलन, बालिकाओं की अपेक्षाकृत अधिक मृत्यु दर, कम आयु में विवाह, मातृ मृत्यु, प्रजनन निर्णयों में महिलाओं की सीमित भूमिका, तथा प्रजनन व श्रम बाजार में असमान भागीदारी। परिणामस्वरूप, जनांकिकीय मानकों की सही व्याख्या तभी संभव है जब उन्हें जेंडर के दृष्टिकोण से समझा जाए।

इस इकाई में हम जनांकिकी के प्रमुख तत्वों—प्रजनन, मृत्यु दर, जीवन प्रत्याशा, प्रजनन और पारिवारिक संरचना—को जेंडर के संदर्भ में समझने का प्रयास करेंगे। साथ ही, यह भी देखा जाएगा कि कैसे जनसंख्या नीतियों और विकास कार्यक्रमों में महिलाओं को लक्षित करने की प्रवृत्ति, जेंडर-न्याय को प्रोत्साहित तो कर सकती है, परंतु कभी-कभी जेंडर असमानताओं को पुनः पुष्ट भी कर देती है। इस प्रकार यह इकाई जेंडर और जनांकिकी के अंतःसंबंध को समग्र दृष्टि से समझने के लिए एक आधार प्रदान करेगी।

## 20.1 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन समाप्त करने के बाद विद्यार्थी निम्नलिखित उद्देश्यों को प्राप्त करने में सक्षम होंगे—

- जेंडर और जनांकिकी की मूलभूत अवधारणाओं को समझना, तथा इनके बीच के अंतर्संबंधों की पहचान करना।
- प्रजनन, मृत्यु दर, जीवन प्रत्याशा और प्रजनन जैसे प्रमुख जनांकिकीय संकेतकों पर जेंडर के प्रभाव का विश्लेषण करना।
- महिला स्वास्थ्य, पोषण, मातृ मृत्यु तथा प्रजनन निर्णयों में जेंडर आधारित असमानताओं के कारणों को समझना।
- यह मूल्यांकन करना कि परिवार की संरचना, घरेलू श्रम और देखभाल संबंधी भूमिकाएँ जनसंख्या व्यवहार को किस प्रकार प्रभावित करती हैं।
- जनसंख्या नीतियों और विकास कार्यक्रमों में जेंडर के समावेश की आवश्यकता और चुनौतियों का परीक्षण करना।
- यह समझ विकसित करना कि जेंडर न्याय और सशक्तिकरण किस प्रकार जनांकिकीय संक्रमण, महिलाओं की स्थिति और समग्र विकास में सकारात्मक परिवर्तन ला सकते हैं।

## 20.2 जेंडर और जनांकिकी : अवधारणात्मक संबंध

जनांकिकी मानव जनसंख्या का अध्ययन है, जिसमें जनसंख्या की संरचना, वितरण, वृद्धि, मृत्यु दर, जन्मदर, प्रजनन और संबंधित सामाजिक व्यवहारों का विश्लेषण किया जाता है। यद्यपि यह अध्ययन अक्सर सांख्यिकीय और तटस्थ

विज्ञान माना जाता है, किंतु गहन अध्ययन से स्पष्ट होता है कि जनांकिकीय व्यवहार सामाजिक मूल्यों, शक्ति-संबंधों और सांस्कृतिक अपेक्षाओं से गहराई तक प्रभावित होते हैं। जेंडर इन सभी आयामों का प्रमुख तत्व है।

जेंडर और जनांकिकी के बीच संबंध एकतरफा नहीं है, बल्कि परस्पर प्रभावकारी है। जहाँ सामाजिक जेंडर विचार जनसंख्या संकेतकों को प्रभावित करते हैं, वहीं जनांकिकीय परिवर्तन भी जेंडर भूमिकाओं और लैंगिक संबंधों में परिवर्तन ला सकते हैं। उदाहरण के लिए, महिलाओं की शिक्षा बढ़ने से प्रजनन दर में कमी और विवाह आयु में वृद्धि देखी गई है।

इसके अतिरिक्त, जनसंख्या नीतियों में जब केवल संख्यात्मक नियंत्रण पर ध्यान दिया जाता है, तो अक्सर महिलाओं को लक्ष्य बनाया जाता है, जबकि निर्णय प्रक्रिया में पुरुषों की भूमिका बनी रहती है। यह स्थिति जेंडर असमानता को पुनरुत्पादित कर सकती है। इसलिए जेंडर का समावेश केवल जनसंख्या नियंत्रण का उपकरण नहीं, बल्कि सामाजिक न्याय का उद्देश्य भी बनना चाहिए। जनांकिकी को जेंडर दृष्टिकोण से देखने पर यह स्पष्ट होता है कि जनसंख्या के हर चरण—जन्म, बचपन, शिक्षा, स्वास्थ्य, विवाह, प्रजनन, श्रम, वृद्धावस्था—में लैंगिक असमानता विभिन्न रूपों में मौजूद होती है। इन असमानताओं के बिना किसी समाज की जनांकिकीय स्थिति की पूर्ण और न्यायसंगत समझ संभव नहीं है।

अतः यह आवश्यक हो जाता है कि जनांकिकीय शोध, नीतियाँ और कार्यक्रम जेंडर-तटस्थ न होकर जेंडर-संवेदनशील हों। इसी उद्देश्य से आगे 20.2 के तीन उपखंडों में जेंडर और जनांकिकी के मूलभूत संबंधों को विस्तृत रूप से समझाया गया है। जेंडर मान्यताओं का प्रभाव जनांकिकी के सभी क्षेत्रों पर पड़ता है। जेंडर आधारित भेदभाव लड़कियों के जन्म के प्रति अवांछनीय दृष्टिकोण को जन्म देता है, परिणामस्वरूप जन्म के समय लिंगानुपात में असंतुलन, बालिकाओं की उच्च मृत्यु दर और स्वास्थ्य संसाधनों में असमानता देखी जाती है। जनसंख्या नियंत्रण और स्वास्थ्य नीतियों में भी जेंडर की भूमिका स्पष्ट दिखाई देती है। अक्सर परिवार नियोजन और प्रजनन संबंधी जिम्मेदारियाँ केवल महिलाओं पर केंद्रित की जाती हैं, जबकि निर्णय निर्माण ज्यादातर पुरुषों द्वारा नियंत्रित होता है। यह लैंगिक समानता के विपरीत है। जन्मदर (Fertility) महिलाओं की प्रजनन क्षमता के संदर्भ में समझी जाती है, परंतु यह केवल जैविक नहीं बल्कि सामाजिक और सांस्कृतिक नियंत्रणों से प्रभावित होती है। महिलाओं की शिक्षा, आर्थिक सहभागिता, विवाह आयु और निर्णय-स्वतंत्रता प्रजनन दर को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करते हैं। मृत्यु दर (Mortality) स्वास्थ्य सेवाओं की उपलब्धता, पोषण, स्वच्छता और बीमारी के प्रसार से प्रभावित होती है, परंतु लैंगिक पक्षपात के कारण लड़कियों और महिलाओं की मृत्यु दर अनेक समाजों में पुरुषों की तुलना में अधिक पाई जाती है। मातृ मृत्यु इसका एक प्रमुख उदाहरण है। जीवन प्रत्याशा (Life expectancy) औसत अपेक्षित आयु को दर्शाती है। यद्यपि जैविक रूप से महिलाओं की आयु अधिक होती है, परंतु लैंगिक हिंसा, स्वास्थ्य की उपेक्षा और पोषण में भेदभाव से यह लाभ अक्सर समाप्त हो जाता है। वहीं पुरुषों में जोखिम भरे श्रम की अधिकता भी आयु को प्रभावित करती है। प्रजनन भी जेंडर से प्रभावित है। पुरुष-प्रधान प्रजनन आर्थिक अवसरों से जुड़ा होता है, जबकि महिलाओं का प्रजनन अधिकतर विवाह, निर्भरता और परिवार के साथ संबंध में देखा जाता है। इसलिए जनांकिकीय घटकों को समझने में जेंडर दृष्टि अनिवार्य है।

सामाजिक संरचनाएँ यह निर्धारित करती हैं कि परिवार और समाज में पुरुषों और महिलाओं को कौन-कौन सी भूमिकाएँ निभानी चाहिए। ये भूमिकाएँ व्यक्ति के जीवन निर्णयों—शिक्षा, रोजगार, स्वास्थ्य, विवाह और प्रजनन—को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती हैं। महिलाओं पर घरेलू दायित्व और देखभाल की जिम्मेदारी थोपे जाने से उनकी शिक्षा, आर्थिक स्वतंत्रता और सामाजिक गतिशीलता सीमित होती है। इससे विवाह और मातृत्व के निर्णय अक्सर व्यक्तिगत अधिकार के बजाय सामाजिक दबाव का परिणाम बन जाते हैं। पुरुषों से आयु अर्जन करने की अपेक्षा उन्हें श्रम बाजार के जोखिमों, प्रजनन और आर्थिक दबावों की ओर धकेलती है। परिणामस्वरूप, जनसंख्या व्यवहार केवल व्यक्तिगत चुनावों का परिणाम नहीं, बल्कि सामाजिक जेंडर संरचना का परिणाम होता है। जेंडर आधारित भूमिकाएँ स्वास्थ्य संसाधनों के वितरण को भी प्रभावित करती हैं। परिवार में पुरुषों की तुलना में महिलाओं और बालिकाओं को स्वास्थ्य देखभाल और पोषण कम मिलता है, जिससे मृत्यु दर और मातृ स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। जब नीति और समाज इन लैंगिक भूमिकाओं को चुनौती देना शुरू करता है—जैसे लड़कियों की शिक्षा, महिलाओं की आर्थिक सहभागिता, घरेलू श्रम की मान्यता और निर्णय-निर्माण में बराबरी—तो जनांकिकीय व्यवहार में सकारात्मक

परिवर्तन दिखाई देते हैं। इसलिए जेंडर आधारित सामाजिक भूमिकाओं को समझे बिना जनांकिकी की व्याख्या अधूरी रहती है।

## 20.3 जेंडर और प्रजनन (Gender and Reproduction)

प्रजनन (Reproduction) जनांकिकी का केंद्रीय तत्व है, क्योंकि जनसंख्या की वृद्धि तथा संरचना प्रत्यक्ष रूप से प्रजनन दर, मातृत्व के पैटर्न और जन्म के समय लिए गए निर्णयों पर निर्भर करती है। यद्यपि प्रजनन जैविक क्षमता पर आधारित है, परंतु यह केवल जैविक प्रक्रिया नहीं है—यह सामाजिक मान्यताओं, आर्थिक परिस्थितियों, सांस्कृतिक अपेक्षाओं और लैंगिक शक्ति-संबंधों से गहराई तक प्रभावित होता है। इसलिए प्रजनन को समझने के लिए जैविक नहीं, बल्कि जेंडर दृष्टिकोण अनिवार्य होता है। जेंडर संबंधी विचार यह निर्धारित करते हैं कि मातृत्व कब, कैसे और कितनी बार होना चाहिए, और किस प्रकार महिलाओं के शरीर और स्वास्थ्य पर नियंत्रण किया जाएगा। यह निर्धारित करना कि कब शादी होगी, कब पहला बच्चा होगा, कितने बच्चे होंगे, और बच्चे का लिंग क्या हो—ये सभी निर्णय व्यक्तिगत इच्छा से अधिक सामाजिक मान्यताओं और परिवार की शक्ति संरचना के अधीन होते हैं।

कई समाजों में महिलाओं की पहचान और सामाजिक प्रतिष्ठा मातृत्व से जुड़ी होती है। परिणामस्वरूप, प्रजनन महिलाओं के लिए दायित्व और दबाव दोनों बन जाता है। वहीं पुरुष प्रजनन निर्णयों में मुख्य निर्णायक की भूमिका निभाते हैं, जबकि जैविक और स्वास्थ्य संबंधी दुष्परिणाम महिलाओं को झेलने पड़ते हैं। इसलिए जेंडर-संवेदनशीलता के बिना प्रजनन व्यवहार को समझना संभव नहीं है।

### 20.3.1 प्रजनन व्यवहार में जेंडर की भूमिका

प्रजनन व्यवहार (Reproductive Behaviour) सामाजिक अपेक्षाओं, जेंडर भूमिकाओं और पारिवारिक शक्ति संरचनाओं से नियंत्रित होता है। बहुत से समाजों में यह माना जाता है कि मातृत्व महिला का प्राकृतिक और प्राथमिक कर्तव्य है, जिससे महिलाओं पर जल्दी और बार-बार मातृत्व का दबाव बढ़ता है। महिलाओं के प्रजनन निर्णय अक्सर व्यक्तिगत इच्छा से स्वतंत्र होते हैं। पति, सास-ससुर, तथा समुदाय की सामाजिक मान्यताएँ यह तय करती हैं कि परिवार का आकार कितना होगा, गर्भधारण कब होगा और गर्भनिरोधकों के उपयोग की अनुमति दी जाएगी या नहीं। पुरुष उत्तराधिकार, पारिवारिक वंश और आर्थिक सुरक्षा के मानकों को प्रजनन लक्ष्यों के साथ जोड़ते हैं, जिससे बालक की प्राथमिकता बढ़ जाती है। इस कारण लिंग-चयन आधारित गर्भपात, लड़की के जन्म को अवांछनीय मानना और दो-बच्चों की नीति के बावजूद "एक बेटा जरूरी" की प्रवृत्ति बनी रहती है। महिलाओं की शिक्षा, आर्थिक सहभागिता और लैंगिक समानता बढ़ने पर प्रजनन व्यवहार में परिवर्तन आता है। ऐसे समाजों में महिलाओं को मातृत्व में विकल्प, अंतराल, स्वास्थ्य और अधिकार संबंधी निर्णयों में अधिक स्वतंत्रता प्राप्त होती है, जिससे प्रजनन दर स्थिर और स्वास्थ्य सकारात्मक होते हैं। इस प्रकार प्रजनन व्यवहार का विश्लेषण यह स्पष्ट करता है कि प्रजनन जैविक क्षमता नहीं, बल्कि लैंगिक शक्ति और सामाजिक नियंत्रण का क्षेत्र है। जनांकिकी में जेंडर समावेशन के बिना प्रजनन व्यवहार का अध्ययन अधूरा और पक्षपाती रह जाता है।

### 20.3.2 प्रजनन स्वास्थ्य और महिला सशक्तिकरण

प्रजनन स्वास्थ्य (Reproductive Health) केवल मातृत्व या प्रसव से संबंधित मुद्दों तक सीमित नहीं है, बल्कि इसमें यौन स्वास्थ्य, पोषण, गर्भधारण की सुरक्षा, परिवार नियोजन, प्रसवोत्तर देखभाल, गर्भनिरोधक जानकारी तथा स्वास्थ्य सेवाओं की उपलब्धता शामिल होती है। महिलाओं की स्वास्थ्य स्थिति सीधे प्रजनन अधिकारों और अवसरों से जुड़ी होती है। कई समाजों में महिलाएँ स्वास्थ्य संबंधी निर्णय लेने या अस्पताल जाने में स्वतंत्र नहीं होतीं। स्वास्थ्य की उपेक्षा, अशिक्षा, जानकारी की कमी, लज्जा और सामाजिक वर्जनाएँ महिलाओं को सुरक्षित चिकित्सकीय देखभाल से दूर रखती हैं, जिसके परिणामस्वरूप मातृ मृत्यु, एनीमिया और पुरानी बीमारियाँ व्यापक रूप से दिखाई देती हैं। महिला सशक्तिकरण—विशेषकर शिक्षा, रोजगार, आय में नियंत्रण, निर्णय-निर्माण में भागीदारी और यात्रा की स्वतंत्रता—प्रजनन स्वास्थ्य को बेहतर बनाता

है। जिन महिलाओं को आर्थिक और सामाजिक स्वायत्तता प्राप्त होती है, वे विवाह, मातृत्व और स्वास्थ्य सेवाओं के बारे में सूचित और स्वतंत्र निर्णय ले पाती हैं। प्रजनन स्वास्थ्य सेवाओं की उपलब्धता के बावजूद यदि सामाजिक मान्यताएँ महिलाओं की स्वतंत्रता सीमित करती हैं, तो स्वास्थ्य सुधार संभव नहीं हो पाता। इसी कारण अब प्रजनन स्वास्थ्य कार्यक्रमों में "अधिकार केंद्रित" दृष्टिकोण अपनाया जा रहा है, जिसमें महिलाओं के चुनाव, गरिमा और शरीर पर अधिकार को प्राथमिकता दी जाती है। इस प्रकार प्रजनन स्वास्थ्य महिला सशक्तिकरण का दर्पण भी है और परिणाम भी। स्वास्थ्य के माध्यम से सशक्तिकरण और सशक्तिकरण के माध्यम से स्वास्थ्य दोनों प्रक्रियाएँ प्रजनन न्याय की दिशा में अग्रसर होती हैं।

### 20.3.3 परिवार नियोजन निर्णयों में पुरुष और महिला की भागीदारी

परिवार नियोजन (Family Planning) जनांकिकी और सार्वजनिक स्वास्थ्य का महत्वपूर्ण पहलू है। इसके लिए पति-पत्नी दोनों की जागरूकता और समान रूप से जिम्मेदारी आवश्यक है, किंतु अधिकांश समाजों में निर्णय की शक्ति पुरुषों के हाथ में होती है, जबकि प्रजनन साधन महिलाओं पर लागू किए जाते हैं। कई देशों में परिवार नियोजन कार्यक्रमों ने महिलाओं को लक्षित किया, जिसके परिणामस्वरूप स्वास्थ्य बोझ और दुष्प्रभाव महिलाओं पर केंद्रित रहे, परंतु निर्णय बनाने की सामाजिक शक्ति पुरुषों के नियंत्रण में बनी रही। यह विरोधाभास जेंडर असमानता को और पुष्ट करता है। जब पुरुष परिवार नियोजन में भागीदारी से पीछे रहते हैं, तो गर्भनिरोधक साधनों का उपयोग सीमित हो जाता है, और अवांछित गर्भधारण तथा मातृ स्वास्थ्य जोखिम बढ़ जाते हैं। इसलिए परिवार नियोजन केवल "महिलाओं का विषय" नहीं बल्कि साझा जिम्मेदारी होना चाहिए। जहाँ पुरुषों को परिवार नियोजन में शिक्षित और सक्रिय भागीदार बनाया गया है, वहाँ सकारात्मक परिणाम देखे गए हैं—जन्म अंतराल बढ़ा है, इच्छित परिवार आकार तय हुआ है, मातृ स्वास्थ्य सुधरा है और निर्णय प्रक्रिया अधिक लोकतांत्रिक बनी है। अतः प्रभावी परिवार नियोजन के लिए यह आवश्यक है कि पुरुषों और महिलाओं दोनों की समान भागीदारी सुनिश्चित की जाए। शिक्षा, जन-जागरूकता, स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच और सामाजिक मान्यताओं में परिवर्तन इस दिशा में स्थायी सुधार ला सकते हैं।

### 20.4 जेंडर और मृत्यु दर (Gender and Mortality)

मृत्यु दर (Mortality Rate) किसी भी समाज के स्वास्थ्य, पोषण, पर्यावरणीय स्थितियों और सामाजिक समानता का महत्वपूर्ण संकेतक है। सामान्यतः जैविक रूप से महिलाओं की आयु पुरुषों की तुलना में अधिक होने की संभावना रहती है, परंतु अनेक देशों—विशेषकर विकासशील देशों—में महिलाओं और बालिकाओं की मृत्यु दर पुरुषों की तुलना में अधिक पाई जाती है। इसका मुख्य कारण जैविक नहीं, बल्कि सामाजिक और सांस्कृतिक जेंडर आधारित भेदभाव है, जो पोषण, स्वास्थ्य सेवाओं, शिक्षा और सुरक्षा तक असमान पहुँच को जन्म देता है। बहुत-से समाजों में जन्म से पहले ही जेंडर आधारित मृत्यु का जोखिम शुरू हो जाता है, जैसे लिंग-चयन आधारित गर्भपात और गर्भ में कन्या भ्रूण की उपेक्षा। जन्म के बाद पोषण में असमानता, स्वास्थ्य उपचार की उपेक्षा, टीकाकरण में कमी और सामाजिक मूल्य प्रणाली बालिकाओं की मृत्यु दर को बढ़ाती है। इस प्रकार मृत्यु दर में जेंडर असमानता केवल स्वास्थ्य असमानता नहीं, बल्कि सामाजिक असमानता का प्रत्यक्ष परिणाम है।

ऐसे समाजों में जहाँ लड़के और लड़कियों दोनों को समान स्वास्थ्य, शिक्षा और सुरक्षा अवसर प्राप्त होते हैं, वहाँ जेंडर आधारित मृत्यु दर में अंतर न्यूनतम होता है। इससे यह स्पष्ट होता है कि मृत्यु दर का अंतर जैविक नहीं बल्कि सामाजिक संरचनाओं का प्रतिबिंब है। अतः जेंडर और मृत्यु दर के संबंध को समझना स्वास्थ्य नीति तथा सामाजिक न्याय, दोनों के लिए अनिवार्य है। नीचे इस संबंध को तीन प्रमुख उपखंडों के माध्यम से स्पष्ट किया गया है।

#### 20.4.1 शैशव एवं बालिका मृत्यु दर

शैशव मृत्यु दर (Infant Mortality Rate) और बाल मृत्यु दर (Child Mortality Rate) किसी समाज की स्वास्थ्य स्थिति और सामाजिक असमानताओं के प्रमुख संकेतक हैं। जैविक रूप से जन्म के बाद जीवित रहने की क्षमता लड़कियों में लड़कों की तुलना में अधिक होती है, फिर भी कई समाजों में बालिकाओं की मृत्यु दर अधिक पाई जाती है, जो सामाजिक भेदभाव का परिणाम है। पोषण और स्वास्थ्य देखभाल में असमानता इसका प्रमुख कारण है। बालकों को पारिवारिक प्राथमिकता मिलती है, जिससे उन्हें बेहतर स्तनपान, अधिक पूरक पोषण और बीमारी के समय त्वरित चिकित्सा उपलब्ध होती है, जबकि बालिकाओं को यह सुविधाएँ अपेक्षाकृत कम मिलती हैं। बीमारी के समय उपचार के बिना छोड़ देना, अस्पताल ले जाने या दवाइयों पर खर्च करने में अनिच्छा, तथा टीकाकरण में अंतर, बालिकाओं की जीवित रहने की संभावना को कम करते हैं। यह भेदभाव अक्सर अचेतन और सांस्कृतिक रूप से "सामान्य" मान लिया जाता है। बाल विवाह और कम आयु में गर्भधारण से जन्म लेने वाले शिशुओं में कुपोषण और कम वजन की संभावना अधिक होती है। यह स्थिति मातृ स्वास्थ्य और शिशु स्वास्थ्य के अंतर-संबंध को दर्शाती है, जो पुनः जेंडर आधारित असमानताओं से प्रभावित होता है। इस प्रकार बालिकाओं की मृत्यु दर में अधिकता जैविक कमजोरी का परिणाम नहीं, बल्कि सामाजिक उपेक्षा, असमान पोषण और लैंगिक पक्षपात की संरचनाओं का परिणाम है। समान देखभाल और पोषण सुनिश्चित होने पर शिशु मृत्यु दर में लैंगिक अंतर कम या समाप्त हो जाता है।

#### 20.4.2 पोषण, स्वास्थ्य सेवाएँ और लैंगिक भेदभाव

पोषण और स्वास्थ्य सेवाओं तक समान पहुँच मानव जीवन की बुनियादी आवश्यकताएँ हैं, परंतु लैंगिक असमानता के कारण भोजन, चिकित्सक सेवाओं और अस्पताल तक पहुँच में पुरुषों और महिलाओं के बीच अंतर दिखाई देता है। अनेक परिवारों में पोषण का वितरण लैंगिक प्राथमिकता के आधार पर होता है। आर्थिक संसाधनों की कमी की स्थिति में अक्सर पुरुषों और लड़कों के लिए भोजन की गुणवत्ता बेहतर रखी जाती है, जबकि महिलाओं और लड़कियों को कम पोषक आहार या बचा हुआ भोजन मिलता है। यह भेदभाव धीरे-धीरे शरीर की प्रतिरोधक क्षमता को कम करता है और मृत्यु जोखिम को बढ़ाता है।

स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच में सामाजिक बाधाएँ भी महत्वपूर्ण हैं। कई महिलाओं को पुरुष अभिभावक की अनुमति के बिना अस्पताल नहीं जाने दिया जाता, और कई मामलों में बीमारी होने पर भी चिकित्सकीय परामर्श को गंभीरता से नहीं लिया जाता। इससे स्वास्थ्य जोखिम बढ़ता है। गर्भवती और प्रसूता महिलाओं के पोषण की उपेक्षा, आयरन और कैल्शियम की कमी, तथा प्रसवोत्तर देखभाल की अनुपस्थिति महिलाओं और शिशुओं दोनों के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक सिद्ध होती है। यह उपेक्षा स्वास्थ्य असमानताओं को पीढ़ी दर पीढ़ी स्थानांतरित करती है।

यदि पोषण और स्वास्थ्य सेवाओं की समान पहुँच सुनिश्चित की जाए, तथा घरेलू निर्णय-निर्माण में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाई जाए, तो मृत्यु दर में असमानता समाप्त की जा सकती है। इसलिए लैंगिक समानता केवल सामाजिक न्याय का प्रश्न नहीं, बल्कि स्वास्थ्य सुधार का आधार भी है।

#### 20.4.3 लैंगिक हिंसा, मातृ मृत्यु और स्वास्थ्य जोखिम

लैंगिक हिंसा (Gender-based Violence) स्वास्थ्य जोखिमों का महत्वपूर्ण कारण है, लेकिन अक्सर इसे स्वास्थ्य और मृत्यु दर के विश्लेषण में अनदेखा कर दिया जाता है। घरेलू हिंसा, भावनात्मक हिंसा, यौन प्रताड़ना और सामाजिक नियंत्रण महिलाओं के शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य को गंभीर रूप से प्रभावित करते हैं। मातृ मृत्यु (Maternal Mortality) लैंगिक असमानता का सबसे कठोर संकेतक है। प्रसव से संबंधित जटिलताएँ, गर्भावस्था के जोखिम, एनीमिया, प्रसव में देरी और चिकित्सकीय सुविधा तक पहुँच में बाधाएँ महिलाओं की मृत्यु दर बढ़ाती हैं—इनमें से अधिकांश रोकी जा सकती थीं यदि महिलाओं को समय पर चिकित्सा और निर्णय अधिकार मिलते।

अनेक देशों में बाल विवाह, कम आयु में गर्भधारण और बार-बार मातृत्व के लिए सामाजिक दबाव महिलाओं के स्वास्थ्य

को गंभीर रूप से नुकसान पहुँचाता है। यह केवल व्यक्तिगत निर्णय नहीं, बल्कि जेंडर आधारित सामाजिक मान्यताओं का परिणाम होता है। सार्वजनिक स्थानों और कार्यस्थलों पर असुरक्षा तथा यौन हिंसा का खतरा महिलाओं को स्वास्थ्य और शिक्षा सेवाओं से दूर रखता है। इससे अवसरों का अभाव, मानसिक तनाव और स्वास्थ्य जोखिम बढ़ते हैं, जो अंततः मृत्यु दर में परिलक्षित होते हैं। लैंगिक हिंसा और मातृ मृत्यु को समाप्त करने के लिए केवल स्वास्थ्य ढाँचे में सुधार पर्याप्त नहीं है। समाज में जेंडर समानता, महिलाओं के शरीर पर उनका अधिकार, कानूनी संरक्षण, सुरक्षित वातावरण और निर्णय-निर्माण में समान भागीदारी अनिवार्य है। तभी मृत्यु दर में जेंडर आधारित असमानता को स्थायी रूप से कम किया जा सकता है।

## 20.5 जेंडर और जीवन प्रत्याशा (Life Expectancy)

जीवन प्रत्याशा का अर्थ है जन्म के समय किसी व्यक्ति के औसतन कितने वर्ष जीवित रहने की अपेक्षा की जाती है। यह संकेतक समाज, स्वास्थ्य ढाँचे और आर्थिक विकास की स्थिति का महत्वपूर्ण प्रतिबिंब होता है। जेंडर जीवन प्रत्याशा से गहराई से जुड़ा हुआ है क्योंकि महिलाओं और पुरुषों के जीवन अनुभव, संसाधनों की उपलब्धता तथा जोखिम-सामना करने की परिस्थितियों में अंतर होता है। इसीलिए लगभग हर समाज में जीवन प्रत्याशा के आंकड़ों में जेंडर आधारित असमानताएँ दिखाई देती हैं।

ऐतिहासिक रूप से देखा जाए तो कई देशों में महिलाओं की जीवन प्रत्याशा पुरुषों से अधिक पाई जाती है, लेकिन इसका अर्थ यह नहीं कि महिलाएँ बेहतर जीवन जीती हैं; वास्तव में अनेक देशों में महिलाएँ लंबे समय तक बीमारी, कुपोषण और श्रम-भार के साथ जीती हैं। दूसरी ओर कुछ समाजों में बालिकाओं की कम सुरक्षा, भेदभाव, और मातृ स्वास्थ्य की कमजोर स्थिति के कारण महिलाओं की जीवन प्रत्याशा कम भी हो सकती है। इसलिए जीवन प्रत्याशा को केवल जैविक अंतर के रूप में न देखकर सामाजिक ढाँचे के प्रभावों के रूप में समझना आवश्यक है।

जीवन प्रत्याशा में जेंडर के अंतर के पीछे सामाजिक दृष्टिकोण निर्धारक भूमिका निभाता है। उदाहरणस्वरूप पुरुषों से जोखिमपूर्ण काम करने की अपेक्षा, शराब/तंबाकू सेवन, शारीरिक हिंसा और मानसिक स्वास्थ्य के प्रति उपेक्षा जैसी प्रवृत्तियाँ पुरुषों की मृत्यु दर बढ़ा सकती हैं। वहीं महिलाओं को अक्सर पोषण, शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं में प्राथमिकता न मिलना उनकी बीमारियों की अवधि को बढ़ा देता है, जो अपेक्षाकृत लंबी लेकिन कष्टपूर्ण जीवन का रूप ले लेती है। इस प्रकार जीवन प्रत्याशा में जेंडर सिर्फ अवधि नहीं, बल्कि जीवन की गुणवत्ता से भी जुड़ा हुआ है।

नीतियों और सामाजिक मान्यताओं को बदलने से जीवन प्रत्याशा में जेंडर आधारित असमानताएँ कम की जा सकती हैं। महिलाओं की शिक्षा, आर्थिक भागीदारी, स्वास्थ्य सेवाओं की उपलब्धता तथा मातृ सुरक्षा में सुधार जीवन प्रत्याशा को बढ़ावा देता है। पुरुषों के लिए भी मानसिक स्वास्थ्य, जोखिम-रहित व्यवहार, तथा सुरक्षित श्रम-परिस्थितियों पर ध्यान देना आवश्यक है। समान अवसर और स्वास्थ्य न्याय की दिशा में उठाए गए कदम दोनों वर्गों की जीवन प्रत्याशा में सुधार ला सकते हैं।

अंततः जीवन प्रत्याशा और जेंडर का संबंध व्यापक सामाजिक न्याय के प्रश्न से जुड़ा है। बराबरी आधारित समाज में वह स्थिति उत्पन्न होती है जहाँ स्वास्थ्य सेवाएँ, पोषण, सुरक्षा और अवसर दोनों जेंडर के लिए समान रूप से उपलब्ध होते हैं। इसलिए जीवन प्रत्याशा में सुधार केवल चिकित्सा का विषय नहीं बल्कि सामाजिक संरचना, नीतियों और लैंगिक संवेदनशीलता के प्रभाव का परिणाम है।

### 20.5.1 अपेक्षित आयु में पुरुष-महिला अंतरों के कारण

पुरुष-महिला जीवन प्रत्याशा में अंतर सदियों से दर्ज किया जाता रहा है, पर इसके कारण बहुआयामी हैं। जैविक, व्यवहारिक, सांस्कृतिक और आर्थिक कारक सभी इसमें भूमिका निभाते हैं। जैविक दृष्टि से महिलाओं में प्रतिरक्षा प्रणाली अपेक्षाकृत मजबूत होती है और प्रजनन काल के दौरान शरीर में बनने वाले हार्मोन स्वास्थ्य रक्षा में सहायक रहते हैं। इससे महिलाओं की दीर्घायु की संभावना बढ़ती है।

हालांकि सामाजिक परिस्थितियाँ इन जैविक लाभों को कम या अधिक कर सकती हैं। कई समाजों में महिलाओं को बचपन से ही पोषण, स्वास्थ्य देखभाल और शिक्षा में कम प्राथमिकता मिलती है, जिससे महिलाओं की अपेक्षित आयु कम हो

जाती है। वहीं कुछ देशों में उच्च मातृ मृत्यु दर, कम आयु में विवाह और बार-बार प्रसव महिलाओं के स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालते हैं। इस प्रकार जैविक क्षमता के बावजूद सामाजिक भेदभाव महिलाओं के जीवनकाल को घटा सकता है। पुरुषों के मामले में सामाजिक अपेक्षाएँ और कार्य-जोखिम जीवन प्रत्याशा पर नकारात्मक प्रभाव डालते हैं। पुरुषों से प्रायः श्रम-गहन, खतरनाक और जोखिमपूर्ण कार्य करने की उम्मीद होती है, जिससे दुर्घटनाएँ और समयपूर्व मृत्यु की संभावना बढ़ती है। वहीं शराब और तंबाकू सेवन, तनाव-युक्त जीवनशैली तथा मानसिक स्वास्थ्य पर चर्चा की कमी पुरुषों में बीमारियों का जोखिम बढ़ाती है। इसके अतिरिक्त शांति और संघर्ष की परिस्थितियाँ भी जेंडर आधारित जीवन प्रत्याशा को अलग-अलग प्रभावित करती हैं। युद्ध, सैन्य भर्ती, तथा हिंसक संघर्ष अक्सर पुरुषों के जीवनकाल को घटाते हैं। दूसरी ओर महिलाओं को लड़कियों के रूप में भेदभाव, कुपोषण और प्रजनन संबंधी जोखिम अधिक झेलने पड़ते हैं। दोनों ही स्थितियाँ अलग तरह से जीवन प्रत्याशा को प्रभावित करती हैं।

निष्कर्षतः पुरुष-महिला जीवन प्रत्याशा का अंतर जैविक कारणों से कम और सामाजिक-सांस्कृतिक कारणों से अधिक उत्पन्न होता है। इसलिए समाधान का मार्ग लैंगिक समानता, सुरक्षित कार्य वातावरण, पोषण सुरक्षा, गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य देखभाल और मानसिक स्वास्थ्य समर्थन में निहित है। जब दोनों जेंडर समान अवसरों और संसाधनों से लाभान्वित होंगे, तभी जीवन प्रत्याशा के अंतर स्वाभाविक रूप से कम होंगे।

### 20.5.2 स्वास्थ्य, उत्पादक श्रम और जेंडर भूमिकाओं का प्रभाव

स्वास्थ्य और उत्पादक श्रम जेंडर भूमिकाओं से प्रत्यक्ष रूप से जुड़े हैं, और यह संबंध जीवन प्रत्याशा को गहराई से प्रभावित करता है। पारंपरिक समाजों में महिलाओं का श्रम घरेलू कार्य, पुनरुत्पादक जिम्मेदारियों और देखभाल संबंधी कामों में सीमित माना जाता है, जबकि पुरुषों को आर्थिक उत्पादन से जुड़ा श्रम करने वाला माना जाता है। लेकिन वास्तविकता में महिलाओं का श्रम अवैतनिक, लंबे और स्वास्थ्य पर भारी दबाव डालने वाला होता है, जिससे उनकी बीमारियों की स्थिति लंबी चलती है।

महिलाओं के लिए दोहरी जिम्मेदारी—घर और बाहरी काम—अक्सर शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य पर दबाव बनाती है। घरेलू कार्यों के दौरान प्रयुक्त शारीरिक श्रम, पोषण की कमी, आराम और मनोरंजन के अवसरों की कमी तथा मातृत्व से जुड़ी स्वास्थ्य समस्याएँ महिलाओं के स्वास्थ्य को दीर्घकाल में प्रभावित करती हैं। इस थकान, कुपोषण और उपेक्षित स्वास्थ्य का असर जीवन की गुणवत्ता और जीवन प्रत्याशा दोनों पर पड़ता है।

दूसरी ओर पुरुषों के लिए जेंडर भूमिकाएँ अक्सर जोखिमपूर्ण कार्यों, प्रतिस्पर्धी जीवनशैली और अनियंत्रित तनाव से जुड़ी होती हैं। भारी मशीनरी, खदानों, निर्माण स्थलों, सेना, पुलिस या लंबी यात्राओं वाले रोजगार मृत्यु और दुर्घटनाओं के जोखिम बढ़ाते हैं। इसके अतिरिक्त शराब और धूम्रपान जैसी आदतें तनाव निवारण के रूप में सामाजिक रूप से वैध मानी जाती हैं, जो पुरुषों में कई बीमारियों को जन्म देती हैं और जीवन प्रत्याशा घटाती हैं।

स्वास्थ्य सेवाओं की उपलब्धता में भी जेंडर भूमिकाओं का प्रभाव व्यापक है। कई समाजों में महिलाएँ अपनी बीमारी की अनदेखी करती हैं या स्वयं से पहले परिवार के अन्य सदस्यों के स्वास्थ्य को प्राथमिकता देती हैं, जिससे निदान और उपचार में देरी होती है। वहीं पुरुष अक्सर मानसिक स्वास्थ्य सहायता लेने में हिचकिचाते हैं, जिससे आत्महत्या सहित गंभीर परिणाम देखे जाते हैं। इस प्रकार अलग-अलग सामाजिक व्यवहार पुरुषों और महिलाओं दोनों के स्वास्थ्य जोखिम को बढ़ाते हैं।

यदि समाज में श्रम का समान वितरण, स्वास्थ्य सेवाओं की बराबर उपलब्धता, और देखभाल-उन्मुख नीतियाँ लागू हों, तो जीवन प्रत्याशा पर जेंडर भूमिकाओं के नकारात्मक प्रभाव कम हो सकते हैं। अवैतनिक घरेलू श्रम को मान्यता देना, महिलाओं को निर्णय-निर्माण में शामिल करना, और पुरुषों को स्वास्थ्य-सचेत व्यवहार अपनाने के लिए प्रेरित करना स्वास्थ्य सुधर एवं जीवन प्रत्याशा बढ़ाने की दिशा में प्रभावी कदम हैं।

### 20.6 जेंडर और प्रव्रजन (Migration)

प्रव्रजन (Migration) मानव जनांकिकी का एक महत्वपूर्ण घटक है, जिसके माध्यम से लोग एक स्थान से दूसरे स्थान पर अस्थायी या स्थायी रूप से निवास परिवर्तन करते हैं। जहाँ पारंपरिक जनांकिकीय अध्ययनों में प्रव्रजन को प्रायः

एक आर्थिक प्रक्रिया माना गया, वहीं जेंडर अध्ययन यह स्पष्ट करता है कि प्रव्रजन की दिशा, कारण और प्रभाव पुरुषों एवं महिलाओं के लिए समान नहीं होते। प्रव्रजन का निर्णय केवल आर्थिक अवसरों से प्रेरित नहीं होता बल्कि सामाजिक मान्यताओं, पारिवारिक अपेक्षाओं और जेंडर भूमिकाओं से गहराई से प्रभावित होता है।

जेंडर और प्रव्रजन का संबंध बहुआयामी है। कई देशों में पुरुष मजदूरी, कौशल विकास या श्रम के अवसरों की तलाश में प्रव्रजन करते हैं, जबकि महिलाओं के प्रव्रजन के पीछे विवाह, परिवार पुनर्गठन या आश्रय संबंधी कारण प्रमुख होते हैं। हालांकि हाल के दशकों में शिक्षा और रोजगार के अवसरों के लिए महिला प्रव्रजन में महत्वपूर्ण वृद्धि देखी गई है। इस बदलाव ने संकेत दिया है कि प्रव्रजन में भी जेंडर भूमिकाएँ परिवर्तनशील हैं।

प्रव्रजन केवल भौगोलिक बदलाव का मामला नहीं है; यह शक्ति संरचनाओं, श्रम वितरण, सामाजिक पहचान और निर्णय-निर्माण के ढाँचे से जुड़ा हुआ है। प्रव्रजन के कारण संसाधनों की उपलब्धता, स्वास्थ्य सेवाएँ, सामाजिक सुरक्षा तथा सांस्कृतिक वातावरण व्यक्ति के जीवन की गुणवत्ता को प्रभावित करते हैं। इसलिए प्रव्रजन का अनुभव पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए भिन्न हो सकता है।

जेंडर-आधारित प्रव्रजन सामाजिक नीतियों, रोजगार ढाँचों और शहरी विकास की योजना पर भी प्रभाव डालता है। उदाहरणस्वरूप, जब पुरुष प्रव्रजन अधिक होता है, तो ग्रामीण क्षेत्रों में महिला-प्रधान परिवारों का विस्तार होता है, जिससे कृषि, घरेलू अर्थव्यवस्था और सामाजिक संरचना पर असर पड़ता है। इसके विपरीत महिलाओं के शहरी प्रव्रजन से नए कौशल, आर्थिक अवसर और सामाजिक गतिशीलता का विस्तार होता है।

अतः जेंडर और प्रव्रजन का अध्ययन न केवल जनांकिकीय आँकड़ों को समझने के लिए आवश्यक है बल्कि सामाजिक न्याय, लैंगिक समानता और विकास नीतियों की दिशा निर्धारित करने के लिए भी महत्वपूर्ण है। जेंडर-संवेदनशील प्रव्रजन नीतियाँ मानव पूँजी, श्रम अधिकार और पारिवारिक स्थिरता को अधिक न्यायपूर्ण और समावेशी बना सकती हैं।

### 20.6.1 पुरुष-प्रधान प्रव्रजन की प्रवृत्तियाँ

दशकों तक प्रव्रजन को पुरुष-केंद्रित घटना के रूप में देखा गया है, क्योंकि आर्थिक अवसरों और श्रम-आधारित रोजगार के लिए सबसे अधिक प्रव्रजन पुरुषों द्वारा किया जाता रहा है। पुरुष प्रायः निर्माण कार्य, औद्योगिक श्रम, कृषि आधारित काम, सुरक्षा सेवाओं और अंतरराष्ट्रीय श्रम बाजारों में रोजगार हेतु प्रव्रजन करते हैं। यह आर्थिक प्रणालियों और श्रम बाजारों की संरचना को दर्शाता है, जिनमें पुरुषों को प्राथमिक श्रम शक्ति के रूप में देखा गया।

पुरुष-प्रधान प्रव्रजन का गहरा सामाजिक प्रभाव पड़ता है। जब पुरुष प्रव्रजन करते हैं, तो पारिवारिक संरचना में शक्ति संतुलन बदलता है — घरेलू निर्णय, संसाधन प्रबंधन और देखभाल की भूमिकाएँ ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं पर केंद्रित हो जाती हैं। कई बार यह महिला सशक्तिकरण की ओर ले जाता है, लेकिन कई स्थितियों में महिलाओं पर अतिभार, भावनात्मक दबाव और संसाधन-नियंत्रण की कठिनाइयाँ भी उत्पन्न होती हैं।

पुरुष प्रव्रजकों का एक महत्वपूर्ण पक्ष सामाजिक-मनोवैज्ञानिक चुनौतियों से जुड़ा है। नए क्षेत्रों में श्रम-केंद्रित कार्य, अस्थिर सामाजिक नेटवर्क, सांस्कृतिक भिन्नताएँ और मानसिक तनाव पुरुषों के स्वास्थ्य पर प्रतिकूल प्रभाव डालते हैं। कई स्थानों पर प्रवासी पुरुषों में जोखिमपूर्ण व्यवहार जैसे धूम्रपान, शराब सेवन और अपर्याप्त स्वास्थ्य-देखभाल भी अधिक देखी जाती है।

पुरुष प्रव्रजन देश और वैश्विक अर्थव्यवस्था में महत्वपूर्ण योगदान देता है, विशेषकर प्रेषित धन (Remittance) के रूप में। इन आर्थिक प्रवाहों से घरेलू आय, बच्चों की शिक्षा तथा आवास सुधार में मदद मिलती है। हालांकि आर्थिक लाभ हमेशा समान रूप से परिवार के सभी सदस्यों तक नहीं पहुँचते और कई बार धन के उपयोग का नियंत्रण सामाजिक असंतुलन को बढ़ा सकता है।

समग्रतः पुरुष-प्रधान प्रव्रजन आर्थिक अवसरों को बढ़ाता है, पर साथ ही सामाजिक ढाँचे, पारिवारिक संबंधों और स्वास्थ्य जोखिमों को भी प्रभावित करता है। इसलिए ऐसी नीतियों की आवश्यकता है जो श्रमिक सुरक्षा, मानसिक स्वास्थ्य, सामाजिक सुरक्षा और पारिवारिक समन्वय के लिए समुचित संरचना प्रदान करें।

## 20.6.2 महिलाओं का प्रव्रजन — विवाह, रोजगार, शिक्षा और सुरक्षा

पारंपरिक रूप से महिलाओं के प्रव्रजन का सबसे बड़ा कारण विवाह रहा है। भारतीय सहित कई समाजों में विवाह के बाद महिलाओं का अपने मायके से ससुराल की ओर स्थानांतरण औपचारिक एवं सांस्कृतिक रूप से अपेक्षित होता है। इसलिए महिलाओं का प्रव्रजन व्यक्तिगत निर्णय के बजाय सामाजिक संरचना और पितृसत्तात्मक व्यवस्थाओं से नियंत्रित होता है। विवाह-आधारित प्रव्रजन से महिलाओं का सामाजिक दायरा बदलता है लेकिन कई बार उन्हें नए परिवेश में अनुकूलन के दबाव और निर्भरता की स्थिति का सामना करना पड़ता है।

पिछले दो दशकों में रोजगार के लिए महिलाओं का प्रव्रजन तेजी से बढ़ा है। घरेलू कार्य, नर्सिंग, कपड़ा उद्योग, सूचना प्रौद्योगिकी, शिक्षा और सेवा क्षेत्र महिलाओं के लिए नए कामकाजी अवसर प्रदान कर रहे हैं। कार्य-आधारित प्रव्रजन ने आर्थिक स्वायत्तता, पहचान निर्माण और सशक्तिकरण की संभावनाएँ बढ़ाई हैं। हालांकि कई उद्योगों में कम वेतन, असंगठित श्रम और सुरक्षा जोखिम प्रवासी महिलाओं के लिए गंभीर चुनौतियाँ बने हुए हैं।

शिक्षा भी महिला प्रव्रजन का एक महत्वपूर्ण प्रेरक कारण बनकर उभरी है। उच्च शिक्षा संस्थानों के विस्तार और रोजगारोन्मुख पाठ्यक्रमों के कारण छात्राओं का शहरों और विदेशों की ओर प्रव्रजन बढ़ा है। इससे ज्ञान, कौशल, सामाजिक गतिशीलता और आत्मनिर्भरता के नए अवसर उत्पन्न हुए हैं। लेकिन छात्रावास सुरक्षा, यौन हिंसा का भय, और पारिवारिक-सामाजिक दबाव शिक्षा प्रव्रजन को कई बार कठिन बना देते हैं।

महिलाओं के प्रव्रजन में सुरक्षा एक निर्णायक तत्व है। कई बार महिलाएँ हिंसा, दुर्व्यवहार, रूढ़िवाद या असुरक्षित घरेलू वातावरण से बचने के लिए प्रव्रजन करती हैं। ऐसे मामलों में प्रव्रजन सुरक्षा और मानवीय गरिमा की दिशा में महत्वपूर्ण कदम बनता है। लेकिन इसके साथ ही नए स्थानों पर यौन उत्पीड़न, असुरक्षित आवास, तथा कानूनी संरक्षण की कमी महिलाओं को अतिरिक्त जोखिम में डाल सकती है।

अतः महिलाओं का प्रव्रजन केवल आर्थिक अवसरों का प्रश्न नहीं, बल्कि सामाजिक पहचान, स्वायत्तता, सुरक्षा और लैंगिक समानता के व्यापक संदर्भ में समझा जाना चाहिए। यदि नीतियाँ और संस्थागत ढाँचे प्रवासी महिलाओं के लिए अनुकूल बनाए जाएँ, तो प्रव्रजन सामाजिक रूपांतरण और विकास की दिशा में महत्वपूर्ण उपकरण साबित हो सकता है।

## 20.6.3 प्रवासी महिलाओं की चुनौतियाँ और अवसर

प्रवासी महिलाओं को प्रायः दोहरे स्तर की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है — एक प्रवासी होने के कारण और दूसरी महिला होने के कारण। श्रम बाजार में प्रवासी महिलाओं के लिए अवसर सीमित होते हैं और कम वेतन, लंबे कार्य घंटे तथा असंगठित कार्य संरचना के जोखिम अधिक होते हैं। स्वास्थ्य सुविधाओं, मातृत्व लाभ और सामाजिक सुरक्षा की कमी उनके जीवन की गुणवत्ता पर नकारात्मक प्रभाव डालती है। भाषा, संस्कृति और सामाजिक नेटवर्क का अभाव भी अलगाव और असुरक्षा की भावना को बढ़ाता है।

कई प्रवासी महिलाएँ यौन उत्पीड़न, लैंगिक हिंसा और शोषण के अधिक जोखिम का सामना करती हैं। घरेलू कामगारों, होटल कर्मियों, और सेवा क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं के मामलों में यह जोखिम विशेष रूप से अधिक होता है। प्रव्रजन के आरंभिक चरण में आवास की असुरक्षा, कानूनी अधिकारों की अस्पष्ट जानकारी और सहायता संस्थानों तक सीमित पहुँच भी गंभीर समस्याएँ उत्पन्न कर सकती हैं।

फिर भी प्रव्रजन महिलाओं के लिए अवसरों का एक महत्वपूर्ण स्रोत भी है। रोजगार के माध्यम से आर्थिक आय, परिवार के निर्णयों में भागीदारी और आत्मविश्वास का विकास महिलाओं की सामाजिक स्थिति को मजबूत करता है। कौशल विकास, नई भाषा और सामाजिक नेटवर्क के संपर्क से परिवर्तनकारी अनुभव उत्पन्न होते हैं। कुछ मामलों में महिलाएँ अपने मूल स्थानों पर नेतृत्वकर्ता और सामाजिक परिवर्तन की प्रवर्तक भी बनकर लौटती हैं।

संगठित स्तर पर महिला प्रव्रजकों के लिए सहायक वातावरण विकसित किया जाए तो प्रव्रजन का सकारात्मक प्रभाव और बढ़ सकता है। सुरक्षित परिवहन और आवास, कानूनी सहायता, शिकायत निवारण तंत्र, सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ और

मातृत्व स्वास्थ्य सेवाएँ प्रवासी महिलाओं को सशक्त बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती हैं। श्रम-कानूनों में समावेशन और लैंगिक न्याय प्रवासी महिलाओं के कल्याण के लिए अनिवार्य हैं।

प्रवासी महिलाओं के अनुभवों से यह स्पष्ट होता है कि प्रव्रजन केवल चुनौतियों का द्वार नहीं बल्कि स्वतंत्रता, आर्थिक स्वायत्तता और सामाजिक परिवर्तन का माध्यम भी है। यदि प्रव्रजन नीतियों में जेंडर दृष्टिकोण को प्राथमिकता दी जाए, तो महिलाएँ अपने श्रम और कौशल के माध्यम से विकास प्रक्रिया में अधिक प्रभावी भूमिका निभा सकती हैं — यही प्रवासी महिलाओं के लिए अवसरों का वास्तविक विस्तार है।

## 20.7 जेंडर, परिवार और घरेलू संरचना

जेंडर और परिवार एक-दूसरे के पूरक संस्थान हैं, जहाँ परिवार सामाजिक भूमिका निर्माण का आधार प्रदान करता है और जेंडर उन भूमिकाओं के वितरण को नियंत्रित करता है। परिवार केवल जैविक संबंधों पर आधारित इकाई नहीं है, बल्कि सामाजिक अपेक्षाओं, श्रम-विभाजन, संसाधनों के नियंत्रण और निर्णय-निर्माण के केंद्र के रूप में कार्य करता है। इस संदर्भ में जेंडर यह निर्धारित करता है कि घर के भीतर किस पर श्रम, जिम्मेदारियों और अधिकारों की क्या अपेक्षा की जाएगी।

पारंपरिक रूप से परिवार को पितृसत्तात्मक ढाँचे में देखा गया है, जहाँ पुरुषों को निर्णय-निर्माता और आर्थिक प्रदाता, तथा महिलाओं को देखभाल और घरेलू कामों की जिम्मेदारी निभाने वाला माना गया है। यह संरचना केवल कार्य-वितरण ही नहीं बल्कि शक्ति और संसाधनों के वितरण को भी निर्धारित करती है। यही कारण है कि परिवार जेंडर समानता का स्थल भी है और जेंडर असमानता का केंद्र भी।

समाज में हो रहे आर्थिक, शैक्षिक और सामाजिक परिवर्तनों के साथ पारिवारिक संरचना और जेंडर भूमिकाएँ भी बदल रही हैं। संयुक्त परिवारों से एकल परिवारों की ओर बढ़ने की प्रवृत्ति, महिलाओं की शिक्षा और रोजगार में बढ़ती भागीदारी तथा डिजिटल-आधारित रोजगार अवसरों ने पारंपरिक भूमिकाओं को चुनौती दी है। फिर भी यह परिवर्तन सभी सामाजिक वर्गों में समान नहीं है तथा कई परिवारों में पारंपरिक जेंडर अपेक्षाएँ अब भी गहराई से मौजूद हैं।

परिवार जेंडर समाजीकरण का प्रथम और सबसे प्रभावशाली क्षेत्र होता है। बालक और बालिका दोनों बचपन से ही अलग-अलग भूमिकाओं के अनुसार प्रशिक्षित किए जाते हैं — लड़कों को निर्णय, नेतृत्व और आर्थिक जिम्मेदारियों के लिए प्रोत्साहित किया जाता है जबकि लड़कियों को भोजन, सफाई, देखभाल और त्याग के गुणों से जोड़ा जाता है। यह प्रारंभिक समाजीकरण आगे चलकर समग्र जनांकिकीय व्यवहार — विवाह, प्रजनन निर्णय, कार्यभागिता और स्वास्थ्य उपयोग — पर प्रभाव डालता है।

इस प्रकार परिवार केवल निवास और संबंधों की भौतिक इकाई नहीं बल्कि जेंडर आधारित सांस्कृतिक मानदंडों और शक्ति-संरचनाओं का आधार है। परिवार में जेंडर-समान भूमिका वितरण और निर्णय-निर्माण के अवसर विकसित हों तो न केवल व्यक्तिगत जीवन की गुणवत्ता बेहतर होती है बल्कि व्यापक सामाजिक विकास और जेंडर न्याय को भी बढ़ावा मिलता है।

### 20.7.1 परिवार का आकार, संरचना और जेंडर आधारित निर्णय

परिवार का आकार और संरचना समाज की जनांकिकीय प्रक्रियाओं — जैसे विवाह, प्रजनन और निवास व्यवस्था — से निर्धारित होती है, लेकिन इन प्रक्रियाओं पर जेंडर का गहरा प्रभाव होता है। परिवार में कितने बच्चे होंगे, बेटा-बेटी का अनुपात कैसा होगा और दंपति कब माता-पिता बनेंगे — इन सभी निर्णयों में अक्सर पुरुषों या बुजुर्ग पुरुषों की भूमिका प्रमुख होती है। कई मामलों में महिलाएँ निर्णय का केंद्र होते हुए भी निर्णय-निर्माता नहीं बन पातीं।

परिवार की संरचना — चाहे संयुक्त हो या एकल — जेंडर भूमिकाओं को विशेष प्रकार से स्वरूपित करती है। संयुक्त परिवारों में अक्सर महिलाओं पर घरेलू काम और देखभाल का भार अधिक पड़ता है, जबकि आर्थिक और संपत्ति से संबंधित निर्णय पुरुषों के हाथों में केंद्रित होते हैं। दूसरी ओर एकल परिवारों में महिलाओं की सहभागिता निर्णय-निर्माण में अपेक्षाकृत अधिक होती है, पर घरेलू श्रम और रोजगार के बीच संतुलन बनाना चुनौतीपूर्ण हो सकता है।

परिवार का आकार भी जेंडर आधारित निर्णयों से गहराई से प्रभावित होता है। बेटों की प्राथमिकता वाले समाजों में बार-बार गर्भधारण और बड़े परिवार बनने की संभावना अधिक होती है। यह महिलाओं के स्वास्थ्य और शिक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव डालता है। वहीं जिन परिवारों में जेंडर-समान दृष्टिकोण होता है, वहां छोटे परिवार, संतुलित पोषण और बेहतर निवेश की प्रवृत्ति अधिक देखी जाती है।

संपत्ति और संसाधनों के नियंत्रण में भी जेंडर आधारित निर्णयों की निर्णायक भूमिका होती है। संपत्ति पर पुरुषों का अधिकार और महिलाओं का वैधानिक अधिकार होने के बावजूद वंचित रहना कई परिवारों में देखा जाता है। ऐसे ढाँचे परिवार में शक्ति संतुलन और निर्णय क्षमता को निर्धारित करते हैं। जहाँ महिलाएँ आर्थिक निर्णयों में सहभागी होती हैं, वहां बच्चों की शिक्षा, स्वास्थ्य और पोषण सूचकांक अपेक्षाकृत बेहतर पाया जाता है।

इसलिए परिवार का आकार और संरचना केवल जैविक या पारंपरिक प्रक्रियाओं का परिणाम नहीं बल्कि जेंडर आधारित शक्ति-निर्माण का प्रतिबिंब हैं। जब परिवार में निर्णय-निर्माण से लेकर संसाधन नियंत्रण तक जेंडर समानता सुनिश्चित होती है, तब परिवार अधिक संतुलित, स्वस्थ और विकासोन्मुख बनता है।

### 20.7.2 देखभाल, घरेलू श्रम और अप्रत्यक्ष आर्थिक योगदान

घरेलू श्रम और देखभाल संबंधी कार्य किसी भी समाज के अस्तित्व और अर्थव्यवस्था की निरंतरता के लिए आवश्यक होते हैं, लेकिन इन्हें अक्सर “काम” के रूप में मान्यता नहीं मिलती। बच्चों की देखभाल, बुजुर्गों की सेवा, भोजन बनाना, सफाई, कपड़े धोना, घर प्रबंधन और भावनात्मक श्रम महिलाओं से अपेक्षित जिम्मेदारियाँ मानी जाती हैं। यह कार्य समय, ऊर्जा और कौशल की बड़ी मात्रा की मांग करता है, किंतु पारिश्रमिक न मिलने के कारण यह आर्थिक आँकड़ों में अदृश्य रहता है।

अध्ययन बताते हैं कि औसतन महिलाएँ प्रतिदिन पुरुषों की तुलना में कई गुना अधिक समय घरेलू काम में लगाती हैं, जिससे रोजगार, शिक्षा और मनोरंजन के अवसरों में व्यवधान होता है। इससे न केवल आर्थिक निर्भरता बनी रहती है बल्कि मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर भी प्रभाव पड़ता है। पुरुषों में घरेलू श्रम की भागीदारी बढ़ रही है, किंतु यह परिवर्तन अभी तक व्यापक सामाजिक मानक का रूप नहीं ले सका है।

देखभाल संबंधी श्रम अक्सर भावनात्मक जिम्मेदारी के रूप में प्रस्तुत किया जाता है — जैसे बच्चे की बीमारी, बुजुर्ग की चिंता, पति के तनाव प्रबंधन आदि। यह भावनात्मक श्रम अदृश्य लेकिन अत्यंत थकाने वाला होता है। महिलाओं से स्वाभाविक रूप से सहानुभूतिशील और त्याग-मूलक होने की अपेक्षा की जाती है, जिससे देखभाल को ‘कर्तव्य’ की तरह स्वीकार किया जाता है न कि ‘काम’ की तरह।

हालांकि यह भी सत्य है कि घरेलू श्रम परिवार की स्थिरता, मानव संसाधन विकास और कार्यबल की निरंतरता के लिए मूलभूत योगदान करता है। अगर महिलाएँ भोजन, सफाई और बच्चों की देखभाल न करें तो कामकाजी पुरुष और बच्चे दोनों समाज के आर्थिक तंत्र में सक्रिय नहीं रह पाएंगे। इस प्रकार घरेलू श्रम अप्रत्यक्ष रूप से आर्थिक उत्पादन और राष्ट्रीय आय में योगदान देता है।

अतः घरेलू श्रम को मान्यता देना, उसके मूल्यांकन के लिए आर्थिक ढाँचे विकसित करना और पारिवारिक तथा सामाजिक स्तर पर कार्य-वितरण को संतुलित बनाना जेंडर समानता की दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं। जब घरेलू श्रम और देखभाल कार्यों को सम्मान और साझा जिम्मेदारी के रूप में स्वीकार किया जाएगा, तभी परिवार की संरचना अधिक न्यायपूर्ण और संतुलित बनेगी।

### 20.8 जेंडर असमानताएँ और जनसंख्या नीतियाँ

जेंडर और जनसंख्या नीतियों के बीच गहरा संबंध है, क्योंकि जनांकिकीय व्यवहार — जैसे प्रजनन, परिवार का आकार, स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच और शिक्षा — सीधे सामाजिक लैंगिक संरचनाओं से प्रभावित होते हैं। इतिहास बताता

है कि अधिकांश जनसंख्या नीतियाँ महिलाओं के शरीर, प्रजनन क्षमता और स्वास्थ्य पर केंद्रित रही हैं, जबकि पुरुषों की प्रजनन या पारिवारिक जिम्मेदारियों पर अपेक्षाकृत कम ध्यान दिया गया है। इससे नीति-निर्माण में जेंडर का असमान प्रतिनिधित्व दिखाई देता है। यह इकाई इस बात का विश्लेषण करती है कि जनसंख्या नीतियाँ किस प्रकार महिलाओं को प्रभावित करती हैं, और जेंडर-समानता पर आधारित नई नीतियों की दिशा कैसे विकसित हो रही है।

### 20.8.1 जनसंख्या नियंत्रण और महिलाओं का लक्ष्यार्थीकरण

जनसंख्या नियंत्रण के इतिहास में महिलाओं को मुख्य लक्ष्य के रूप में देखा गया है। अधिकांश कार्यक्रमों में गर्भनिरोधक स्वीकार्यता, नसबंदी या मातृ स्वास्थ्य का केंद्र बिंदु महिला रही है। इसके पीछे यह धारणा बनाई गई कि जैविक रूप से प्रजनन की जिम्मेदारी महिला की है, इसलिए जनसंख्या नियंत्रण भी उसी के माध्यम से सुनिश्चित किया जाना चाहिए। इस सोच ने जनसंख्या नीति में पुरुषों की भूमिका को हाशिये पर धकेल दिया।

कई देशों में फील्ड-स्तरीय स्वास्थ्य कार्यकर्ता मुख्यतः महिलाओं पर गर्भनिरोध को अपनाने का दबाव बनाते रहे, जिसके परिणामस्वरूप महिलाओं के शरीर पर राज्य और परिवार दोनों का नियंत्रण बढ़ा। पुरुष नसबंदी की तुलना में महिला नसबंदी को बढ़ावा दिए जाने से यह प्रवृत्ति और मजबूत हुई। यहाँ तक कि कई बार लाभ योजनाएँ तभी दी गईं जब महिला ने नसबंदी कराई, जिससे नीति में जेंडर असंतुलन स्पष्ट रूप से दिखाई देता है।

इसके अतिरिक्त, महिलाओं की आयु, सहमति और स्वास्थ्य की अनदेखी भी व्यापक रूप से देखी गई। कहीं-कहीं जल्दी विवाह, बार-बार गर्भधारण और अवांछित गर्भावस्था से जूझती महिलाओं को बिना उचित परामर्श या चिकित्सकीय सुविधा के नसबंदी के लिए प्रेरित किया गया। ऐसे सभी अनुभव यह दर्शाते हैं कि जनसंख्या नियंत्रण के नाम पर महिलाओं के शरीर पर असमान हस्तक्षेप हुआ।

अब वैश्विक विमर्श में यह मान्यता विकसित हो रही है कि जनसंख्या नियंत्रण के लक्ष्यार्थीकरण की जगह प्रजनन अधिकारों और स्वास्थ्य विकल्पों पर ध्यान दिया जाना चाहिए। इसका अर्थ यह है कि प्रत्येक व्यक्ति — महिला या पुरुष — स्वतंत्र निर्णय लेने के अधिकार, सुरक्षित स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच और सूचना के साथ सक्षम हो।

### 20.8.2 जेंडर-समानता पर आधारित आधुनिक नीति दृष्टिकोण

आधुनिक जनसंख्या नीति जेंडर न्याय पर आधारित दृष्टिकोण विकसित कर रही है, जिसमें राज्य का उद्देश्य जनसंख्या पर नियंत्रण नहीं, बल्कि व्यक्तिगत और सामूहिक जीवन की गुणवत्ता में सुधार है। इस मॉडल का केंद्र "अधिकार" है, न कि "नियंत्रण"। इसके अंतर्गत महिलाओं और पुरुषों दोनों को व्यापक प्रजनन स्वास्थ्य विकल्प, संतुलित जिम्मेदारी और सुरक्षित निर्णय-क्षमता प्रदान करने पर बल दिया जाता है। इन नीतियों में किशोर स्वास्थ्य, लैंगिक समानता, विवाह की न्यूनतम आयु और पोषण भी शामिल हैं।

नई नीतियाँ यह मानती हैं कि महिलाएँ केवल प्रजनन की इकाइयाँ नहीं, बल्कि सामाजिक और आर्थिक एजेंसी वाली सक्रिय नागरिक हैं। अतः नीति का उद्देश्य महिलाओं की शिक्षा, स्वास्थ्य, आर्थिक सहभागिता और राजनीतिक प्रतिनिधित्व में वृद्धि करना है। जब महिलाओं के लिए अवसर बढ़ते हैं, तो प्रजनन व्यवहार एवं परिवार के आकार में स्वतः परिवर्तन आता है — बिना किसी दमनकारी नियंत्रण के।

इसलिए, जेंडर-संवेदनशील नीतियाँ पुरुषों की भूमिका को भी समान रूप से महत्वपूर्ण मानती हैं। घरेलू श्रम में सहभागिता, परिवार नियोजन में साझा निर्णय और पालन-पोषण में बराबरी आधुनिक नीति ढाँचे का हिस्सा हैं। इस तरह जनसंख्या नीति में जेंडर आधारित जिम्मेदारियों का संतुलन सामाजिक न्याय और जनांकिकीय स्थिरता दोनों को मजबूत करता है।

डिजिटल शिक्षा, स्वास्थ्य सूचनाओं तक पहुँच और सुरक्षित गर्भनिरोधक तकनीकों का विस्तार भी आधुनिक नीति दृष्टिकोण का आधार है। ये उपाय महिलाओं और पुरुषों दोनों को अपने जीवन विकल्पों को जागरूकता के साथ आकार देने में सक्षम बनाते हैं।

### 20.8.3 स्वास्थ्य, शिक्षा और आर्थिक अवसरों की भूमिका

स्वास्थ्य, शिक्षा और आर्थिक अवसर जनसंख्या व्यवहार को गहराई से प्रभावित करते हैं और ये तीनों क्षेत्र जेंडर असमानताओं से सबसे अधिक प्रभावित होते हैं। जब महिलाओं की स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच सीमित होती है, पोषण में भेदभाव होता है या प्रसव के दौरान जोखिम बढ़ जाता है, तो जनांकिकीय संकेतक असमान रूप से प्रभावग्रस्त होते हैं — जैसे बालिका मृत्यु दर, मातृ मृत्यु और जीवन प्रत्याशा में कमी। लेकिन जब स्वास्थ्य सेवाएँ जेंडर-संवेदनशील होती हैं, तो न केवल जनस्वास्थ्य सुधरता है बल्कि दीर्घकालिक सामाजिक विकास भी होता है।

शिक्षा की भूमिका और भी व्यापक है। अध्ययनों से स्पष्ट है कि महिलाओं की शिक्षा स्तर में सुधार से विवाह की आयु बढ़ती है, प्रजनन निर्णयों पर नियंत्रण बढ़ता है, परिवार का आकार संतुलित होता है और बच्चों के स्वास्थ्य और पोषण में सुधार आता है। शिक्षित पुरुष भी जेंडर-समानता और परिवार नियोजन में सहभागिता के प्रति अधिक सकारात्मक होते हैं, जिससे घरेलू और सामाजिक स्तर पर लैंगिक संतुलन विकसित होता है।

आर्थिक अवसर महिलाओं को सामाजिक एजेंसी प्रदान करते हैं, जो जनसंख्या व्यवहार में निर्णायक भूमिका निभाती है। जब महिलाएँ आयु अर्जित करती हैं, तो वे परिवार के भीतर निर्णय-क्षमता प्राप्त करती हैं, बच्चों के भविष्य में निवेश बढ़ता है और प्रजनन नियंत्रित और योजनाबद्ध बनता है। आर्थिक आत्मनिर्भर महिलाओं के सशक्तिकरण का प्रभाव पीढ़ियों तक दिखाई देता है।

अंततः स्वास्थ्य, शिक्षा और आर्थिक अवसरों का समुचित विस्तार जनसंख्या नीति को नियंत्रण-आधारित मॉडल से अधिकार-आधारित मॉडल में बदल देता है। इस प्रकार जेंडर-न्याय और जनांकिकीय स्थिरता एक दूसरे के पूरक बनते हैं और सतत विकास के लक्ष्यों को प्राप्त करने में सहायक होते हैं।

### 20.9 सारांश

इस इकाई में जेंडर और जनांकिकीय के परस्पर संबंधों का व्यापक विश्लेषण किया गया। प्रारंभ में जेंडर और सेक्स के अंतर को स्पष्ट करते हुए यह समझाया गया कि भले ही सेक्स जैविक श्रेणी हो, लेकिन जेंडर सामाजिक एवं सांस्कृतिक निर्मित है, जो जनांकिकीय व्यवहार को गहराई से प्रभावित करती है। इसके साथ ही प्रजनन, मृत्यु दर, जीवन प्रत्याशा और प्रजनन जैसे जनांकिकीय के प्रमुख घटकों को जेंडर परिप्रेक्ष्य में देखा गया, जिसके आधार पर यह स्थापित हुआ कि जनसंख्या संबंधी आंकड़े केवल संख्याएँ नहीं, बल्कि समाज में उपलब्ध अवसरों, संसाधनों और शक्ति-संबंधों के असमान वितरण का सूचक हैं।

इकाई के दूसरे भाग में प्रजनन व्यवहार में जेंडर की निर्णायक भूमिका पर चर्चा की गई। यह स्पष्ट हुआ कि प्रजनन संबंधी निर्णय अक्सर महिलाओं की इच्छा या स्वास्थ्य के बजाय सामाजिक मान्यताओं, पितृसत्तात्मक नियंत्रण, पुत्र-प्राथमिकता और घरेलू शक्ति-समीकरणों से प्रभावित होते हैं। साथ ही, प्रजनन स्वास्थ्य, सशक्तिकरण और परिवार नियोजन में पुरुषों एवं महिलाओं की समान भागीदारी को सतत विकास के लिए आवश्यक बताया गया।

इसके बाद मृत्यु दर, स्वास्थ्य सेवाओं और पोषण में जेंडर आधारित असमानताओं की पड़ताल की गई। शैशव एवं बालिका मृत्यु दर, स्वास्थ्य में उपेक्षा, मातृ मृत्यु और लैंगिक हिंसा जैसी समस्याओं ने यह संकेत दिया कि जनांकिकीय जोखिम सभी के लिए समान नहीं होते। इसी क्रम में जीवन प्रत्याशा में जेंडर आधारित अंतर की व्याख्या करते हुए यह बताया गया कि पुरुष और महिलाएँ भिन्न सामाजिक भूमिकाओं, स्वास्थ्य व्यवहारों और जोखिमों का अनुभव करते हैं, जिसके परिणाम जनांकिकीय आँकड़ों में दिखाई देते हैं।

इसके अतिरिक्त, प्रजनन संबंधी पैटर्न और उसमें जेंडर के प्रभाव को विस्तार से समझाया गया। पुरुष-प्रधान प्रजनन, महिलाओं के विवाह, रोजगार, शिक्षा और सुरक्षा आधारित प्रजनन तथा प्रवासी महिलाओं द्वारा झेली जाने वाली चुनौतियाँ यह दर्शाती हैं कि गतिशीलता के अवसर और जोखिम जेंडर के आधार पर भिन्न होते हैं। परिवार संरचना, घरेलू श्रम और अप्रत्यक्ष आर्थिक योगदान के विश्लेषण में यह महत्वपूर्ण तथ्य सामने आया कि महिलाओं की घरेलू भूमिकाएँ जनसंख्या

के आकार, निर्णय-प्रक्रिया और सामाजिक-आर्थिक विकास को गहराई से प्रभावित करती हैं, जबकि कई बार उनका श्रम अदृश्य और अमूल्य माना जाता है।

अंतिम खंड में जेंडर असमानताओं और जनसंख्या नीतियों के संबंधों पर विमर्श किया गया। यह स्पष्ट हुआ कि परंपरागत जनसंख्या नियंत्रण कार्यक्रमों ने महिलाओं को लक्षित केंद्र के रूप में देखा, जिससे नीतियों में असमानता बढ़ी। आधुनिक नीतियाँ अधिकार-आधारित दृष्टिकोण पर आधारित हैं, जिसमें स्वास्थ्य, शिक्षा, सूचना और आर्थिक अवसरों के माध्यम से महिलाओं और पुरुषों को समान निर्णय-क्षमता प्रदान की जाती है। इस प्रकार, यह इकाई इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि जेंडर समानता और जनांकिकीय स्थिरता परस्पर पूरक हैं, और सतत विकास के लिए यह आवश्यक है कि जनसंख्या नीतियाँ नियंत्रण-प्रधान दृष्टिकोण से आगे बढ़कर सामाजिक न्याय, अधिकार और सशक्तिकरण पर केंद्रित हों।

## 20.10 शब्दावली

शब्द	परिभाषा
<b>जेंडर (Gender)</b>	सामाजिक और सांस्कृतिक निर्माण जो पुरुष, महिला और अन्य लैंगिक पहचानों के लिए अपेक्षित भूमिकाओं, व्यवहारों, अधिकारों और दायित्वों को परिभाषित करता है।
<b>सेक्स (Sex)</b>	पुरुष और महिला के बीच जैविक तथा शारीरिक अंतर — जैसे प्रजनन अंग, गुणसूत्र और हार्मोन — जो जन्म के समय निर्धारित होते हैं।
<b>जनांकिकी (Demography)</b>	जनसंख्या के आकार, संरचना, वितरण तथा जन्म, मृत्यु और प्रजनन के आधार पर होने वाले परिवर्तन का अध्ययन।
<b>प्रजनन (Reproduction)</b>	जीवन को आगे बढ़ाने वाली जैविक प्रक्रिया जिसके माध्यम से नई संतान जन्म लेती है; सामाजिक रूप से यह विवाह, परिवार और प्रजनन निर्णयों से जुड़ा है।
<b>प्रजनन स्वास्थ्य (Reproductive Health)</b>	वह अवस्था जिसमें व्यक्ति सुरक्षित और स्वस्थ गर्भधारण, प्रसव और यौन-स्वास्थ्य संबंधी निर्णय लेने में सक्षम हो, और आवश्यक स्वास्थ्य सेवाओं की पहुँच प्राप्त हो।
<b>मातृ मृत्यु (Maternal Mortality)</b>	गर्भावस्था, प्रसव या प्रसवोत्तर अवधि के दौरान स्वास्थ्य जटिलताओं के कारण होने वाली महिलाओं की मृत्यु।
<b>बालिका मृत्यु दर (Female Child Mortality)</b>	एक वर्ष या पाँच वर्ष की आयु तक जीवित नहीं रहने वाली बालिकाओं की दर, जो अक्सर जेंडर आधारित उपेक्षा, पोषण और स्वास्थ्य सेवाओं में भेदभाव के कारण प्रभावित होती है।
<b>जीवन प्रत्याशा (Life Expectancy)</b>	वह औसत आयु जिसे कोई व्यक्ति जन्म के समय से वर्तमान स्वास्थ्य, पोषण और सामाजिक परिस्थितियों के आधार पर जीने की उम्मीद कर सकता है।
<b>प्रजनन (Migration)</b>	आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक या पारिवारिक कारणों से व्यक्तियों या समूहों का एक क्षेत्र से दूसरे क्षेत्र में स्थानांतरण।
<b>पुरुष-प्रधान प्रजनन (Male-dominated Migration)</b>	प्रजनन का वह पैटर्न जिसमें नौकरी और आय के अवसरों की खोज में मुख्यतः पुरुष प्रजनन करते हैं, और महिलाएँ अक्सर पीछे छूट जाती हैं।
<b>सशक्तिकरण (Empowerment)</b>	वह प्रक्रिया जिसके माध्यम से व्यक्ति निर्णय-क्षमता, संसाधनों पर नियंत्रण और सामाजिक-आर्थिक भागीदारी प्राप्त करता है।
<b>पितृसत्ता (Patriarchy)</b>	सामाजिक प्रणाली जिसमें पुरुष निर्णय-प्रक्रिया, संसाधनों और शक्ति पर अधिकांश नियंत्रण रखते हैं तथा महिलाओं की भूमिकाएँ नियंत्रित और सीमित होती हैं।
<b>अप्रत्यक्ष आर्थिक योगदान (Invisible/Unpaid Economy)</b>	घर और परिवार की देखभाल, भोजन-निर्माण, बच्चों व बुजुर्गों की देखरेख जैसे कार्य, जिनका आर्थिक मूल्य होते हुए भी श्रम बाजार में मान्यता या पारिश्रमिक नहीं मिलता।
<b>जनसंख्या नीति (Population Policy)</b>	राज्य द्वारा बनायी गयी रणनीति जो जनसंख्या वृद्धि, स्वास्थ्य, प्रजनन, प्रजनन और संसाधनों के संतुलित उपयोग हेतु निर्देशित होती है।

<b>अधिकार—आधारित दृष्टिकोण (Rights-based Approach)</b>	विकास और नीति निर्माण का वह मॉडल जिसमें प्रत्येक व्यक्ति के स्वास्थ्य, शिक्षा, समानता और निर्णय—क्षमता को मौलिक अधिकार के रूप में स्वीकार किया जाता है।
--	---

## 20.11 अभ्यास प्रश्न

1. जेंडर आधारित सामाजिक भूमिकाएँ जनसंख्या व्यवहार को किस प्रकार प्रभावित करती हैं? उपयुक्त उदाहरणों सहित स्पष्ट कीजिए।
2. प्रजनन स्वास्थ्य और महिला सशक्तिकरण के अंतर्संबंध का विश्लेषण कीजिए।
3. महिलाओं के प्रजनन के कारणों और उससे संबंधित चुनौतियों व अवसरों की विस्तार से चर्चा कीजिए।
4. "जनसंख्या नियंत्रण नीतियों ने महिलाओं को लक्ष्य के रूप में देखा है।" इस कथन की आलोचनात्मक व्याख्या कीजिए।
5. जेंडर-समानता आधारित आधुनिक जनसंख्या नीति के मुख्य तत्वों की विवेचना कीजिए।

## 20.12 संदर्भ सूची

### A. हिंदी संदर्भ

1. देसाई, नीला. जेंडर और समाज। जयपुर: रावत पब्लिकेशन, 2010.
2. काबरा, मधु. महिला अध्ययन: सिद्धांत और व्यवहार। नई दिल्ली: किताब घर, 2014.
3. श्रीवास्तव, साधना. भारतीय समाज और जेंडर। इलाहाबाद: लोकभारती प्रकाशन, 2016.
4. भारतीय सामाजिक विज्ञान अनुसंधान परिषद (ICSSR)। महिला एवं बाल स्वास्थ्य: सामाजिक आयाम। नई दिल्ली, 2018.
5. सिंह, रंजना। इतिहास, समाज और महिला प्रश्न। नई दिल्ली: सहज प्रकाशन, 2012.
6. भारत सरकार, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय। राष्ट्रीय स्वास्थ्य नीति, 2017.
7. राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (NFHS)—1, 2, 3, 4, 5। स्वास्थ्य सांख्यिकी और जेंडर संकेतकों से संबंधित रिपोर्टें।
8. यूनिसेफ (UNICEF). भारत में बालिका और मातृ स्वास्थ्य संबंधी रिपोर्टें।

### B. अंग्रेजी संदर्भ

1. Beauvoir, Simone de. The Second Sex. New York: Vintage Books, 2011 (reprint).
2. Connell, R. W. Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Stanford University Press, 1987.
3. Sen, Amartya. More Than 100 Million Women Are Missing. The New York Review of Books, 1990.
4. Kabeer, Naila. Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought. London: Verso, 1994.

5. Dyson, Tim and Moore, Mick. On Kinship Structure, Female Autonomy and Demographic Behavior in India. Population and Development Review, 1983.
6. UNFPA. State of World Population Reports (various years).
7. WHO. World Health Statistics — Maternal Mortality, Life Expectancy and Gender Indicators.
8. Jejeebhoy, Shireen. Women's Education, Autonomy and Reproductive Behaviour: Experience from Developing Countries. Oxford University Press, 1995.
9. Benería, Lourdes and Sen, Gita. Gender, Development and Globalization. Routledge, 2013.

#### C. ऑनलाइन/डिजिटल संदर्भ (विश्वसनीय स्रोत)

(छात्र केवल शैक्षणिक उपयोग हेतु)

- [www.mohfw.gov.in](http://www.mohfw.gov.in) — भारत सरकार स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय
- [www.censusindia.gov.in](http://www.censusindia.gov.in) — भारत की जनगणना
- <https://www.nfhsindia.org> — राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (NFHS) डेटा
- [www.unfpa.org](http://www.unfpa.org) — यूनाइटेड नेशन्स पॉपुलेशन फंड
- [www.who.int](http://www.who.int) — विश्व स्वास्थ्य संगठन