कार्यस्थल पर महिलाओं में असमानता : एक विश्लेषण

रेशमा बारी*

परिचय (Introducation):-

कोई भी कार्य लिंग द्वारा विभाजित नहीं होता है। शारीरिक तथा मानसिक रूप से महिलाएँ भी इतनी सक्षम होती है कि वह पुरुषों के समान सभी कार्य कर सके परन्तु महिलाओं को हमेशा हीनता की दृष्टि से देखा जाता है। एक ही कार्य के लिए अगर एक महिला तथा एक पुरुष उम्मीदवार हों तो पुरुष उम्मीदावार को वरीयता दी जाती है। लोगों की मान्यता रही है कि महिलाओं का जन्म घर गृहस्थी को सम्भालने के लिए हुआ है। वह कभी भी पुरुषों के समान सेवा एवं उत्पादन नहीं दे सकती है। देखा जाय तो प्राकृतिक रूप से शारीरिक दृष्टि से महिलाएँ पुरुष से कुछ कमजोर होती हैं परन्तु मानसिक या मनोवैज्ञानिक रूप से यह पुरुषों से कम नहीं होती है।

बेहतर समाज के निर्माण हेतु महिलाओं को सशक्त करना आवश्यक है। शिक्षा तथा रोज़गार द्वारा उन्हें सशक्त किया जाना चाहिए। महिलाओं को आगे बढ़ाने हेतु उनके साथ हो रही असमानता को दूर करना एक प्रमुख शर्त हैं। 21वीं सदी में आने के बाद भी जबकि महिलाओं की साक्षरता और रोज़गार में उनकी भागीदारी का प्रतिशत बढ़ा है फिर भी उनका शोषण हो रहा है। घर तथा रोज़गार स्थल दोनों जगहों पर पुरुष की तुलना में उन्हें दोयम दर्जा मिलता है। यह कोई मौखिक कथन नहीं है बल्कि शोध के आँकड़े है। स्वतंत्रता के बाद प्रस्तुत रिपोर्ट ''समानता की ओर'' (Towords Equality) ऐतिहासिक रिपोर्ट थी (भारत में महिलाओं की परिस्थिति पर समिति की रिपोर्ट 1974) जिसमें आर्थिक कार्यो, विशेषकर असंगठित क्षेत्रों में, महिलाओं के योगदान की उपेक्षा पर प्रकाश डाला गया था।

यह स्पष्ट घोषित हो गया कि आधुनिक अर्थव्यवस्था की ओर संक्रमण, उत्पादक प्रक्रिया में महिलाओं की बढ़ती जनसंख्या का बहिष्कार है और महिलाओं के निरंतर कार्य का न तो कोई प्रतिफल मिलता है और न कोई पहचान।[1] भारतीय महिलाएँ निजी और पेशेवर जिन्दगी में तालमेल बिठाने में सबसे ज्यादा कठिनाई महसूस करती हैं। एक ओर जहाँ उन्हें घर के दायित्वों, बच्चों का पालन–पोषण, उनकी देखभाल आदि का निर्वाह करना होता है वही दूसरी ओर अपने कार्य को भी बेहतर करने का दबाव होता है। ऐसे में कार्यस्थल पर उनके साथ हो रहे भेद–भाव

रिसर्च स्कॉलर गृह विज्ञान मगध विश्वविद्यालय

उनके मनोबल को गिरा देता है। उनकी उत्पादन क्षमता में ह्रास लाता है।

मैंकिजे ग्लोबल इंस्टीट्यूट ने अपनी रिपोर्ट 'समानता की शक्ति' में महिला समानता को बढ़ावा देने पर जोर दिया है। संस्था का कहना है कि कार्यक्षेत्र में लैगिंक असमानता को दूर करने से देश की अर्थव्यवस्था पर व्यापक असर पड़ेगा।

भारत की जी.डी.पी. वृद्धि दर में सालाना 1.4 प्रतिशत तक की बढ़ोतरी तभी संभव हो पायेगी।

साहित्य समीक्षा (Literature Review) :-

20.12.2005[2] को हिन्दुस्तान समाचार पत्र में प्रकाशित लेख 'कामकाजी महिलाओं के लिए आसान नहीं करियर की राह' में महिलाओं की चुनौतियों पर प्रकाश डाला गया है। कस्तुरी सरकार की इस रिपोर्ट में स्पष्ट है कि 42 फीसदी कामकाजी महिलाएँ शिट वाली नौकरी में सहज नहीं है। 30 फीसदी के लिए निजी पेशेवर जीवन में तालमेल बिठाना बड़ी चुनौती है। 27 फीसदी कार्यस्थल पर भेदभाव और प्रताड़ना झेलने को मजबूर है। 53 फीसदी को नहीं मिलती है पुरुषों के बराबर तनख्वाह तथा 50 फीसदी संस्थानों में महिलाओं को नहीं सौंपा जाता है ऊँचा ओहदा।[3] महिलाओं और पुरुषों में बड़ा अंतर आज भी है । वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम की ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट के हवाले से बताया गया है कि अभी भी अर्थव्यवस्था में महिला एवं पुरुष मानव संसाधन में बड़ा अंतर है। नेतृत्व वाले पदों पर भी उनकी भूमि सिर्फ 28 प्रतिशत है।

इस रिपोर्ट में महिलाओं की कार्यस्थल पर स्थिति में सुधार हेतु कुछ सुझाव भी दिए गए है।

- उच्च पदाधिकारियों को लैंगिक आधार पर काम का बंटवारा करने की जिम्मेदारी सौंपे ।
- कामकाज के समय को लचीला बनाने के लिए निरंतर महिला कर्मचारियों से संवाद करे।
- मातृत्व अवकाश के बाद महिला कर्मचारियों को अधिक सहयोग दे, क्रेच की व्यवस्था करे ।

22.11.2015[4] को हिन्दुस्तान समाचार पत्र में प्रकाशित लेख 'महिलाओं से भेदभाव कम हो तो भारत की 46 लाख करोड़ का फायदा' में महिलाओं को कार्यस्थल पर समानता दिये जाने पर देश को होने वाले लाभ पर प्रकाश डाला है। इस लेख के अनुसार[5] वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम के मुताबिक भारतीय महिलाओं की स्थिति में पिछले साल के मुकाबले बेहतर हुई है। वैश्विक जेंडर गैप इंडेक्स में भारत 114वें स्थान से 108वें स्थान पर पहुँच गया है।

हालांकि आँकड़े बताते है कि देश में अब भी महिलाओं के साथ बहुत भेदभाव है। देश की जी.डी.पी. में महिलाओं की भागीदारी 17 फीसदी है। जबकि वैश्विक स्तर पर यह आँकड़ा 37 फीसदी है। 6 लेबर फोर्स में महिलाओं की

भागीदारी के मामले में भारत सऊदी अरब से भी पीछे है, एक रिपोर्ट के मुताबिक अगर कामकाजी महिलाओं और पुरुषों में पूरी तरह भेदभाव खत्म कर दिया जाए तो 20257 तक देश की जी.डी.पी. को 46 लाख करोड़ का फायदा होगा।

अध्ययन विधि (Methodalogy) :-

अध्ययन हेतु पटना जिला की 50 कामकाजी महिलाओं का चयन किया गया। ये महिलाऐं विभिन्न व्यवसायों से जुड़ी थी। 10 शिक्षा क्षेत्र, 10 बैंकिग क्षेत्र, 10 प्रशासनिक क्षेत्र, 10 कुटीर उद्योग तथा 10 बिजनेस क्षेत्र से जुड़ी थी। इन महिलाओं का कार्यस्थल अलग–अलग होने के कारण वहाँ का वातावरण भिन्न–भिन्न था इसलिए उनका अध्ययन आवश्यक हो गया ताकि परिणाम में शुद्धता अधिक हो ।

परिणाम (Result) :-

महिलाओं के कार्य स्थल पर जाकर अध्ययन किया गया। अध्ययन से पता चला कि अलग–अलग कार्यस्थलों पर हो रहे शोषण एवं भेदभाव में असमानता थी। ये असमानता लोगों की मानसिकता में भिन्नता, कार्य स्थल के वातावरण में भिन्नता के कारण पाई गई है। साथ ही साथ रोज़गार के स्वरूप, साथी कर्मियों के आचार व्यवहार में भिन्नताओं के कारण भी यह असमानता पायी गई।

यह असमानताएँ सरकारी क्षेत्रों की तुलना में निजी क्षेत्रों में अधिक पायी गई है।

1.	वेतन सम्बन्धी असमानता	35 %
2.	प्रमोशन सम्बन्धी असमानता	57 %
3.	यौन उत्पीड़न की समस्या	28 %
4.	विशेष उत्तरदायित्व देने के सम्बन्ध में असमानता	47 %
5.	महिलाओं की बौद्धिक क्षमता को कम आंका जाता है।	42 %
6.	नौकरी से हटाने की समस्या	33 %

* अध्ययन में पाया गया कि सरकारी क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं के वेतन में कोई असमानता नहीं पायी गई। समान कार्य के लिए महिला तथा पुरुष कर्मचारी समान रूप से वेतन पा रहे थे किन्तु निजी क्षेत्रों में वेतन सम्बन्धी असमानता बहुत थी। 35% महिला कर्मचारियों ने बताया कि समान कार्य के लिए उन्हें पुरुषों से कम वेतन मिलता है।

* 57% महिला कर्मचारियों ने बताया कि प्रमोशन के समय उनके साथ भेदभाव होता है। अच्छा वर्क रेकार्ड होने के बावजूद प्रमोशन के समय पुरुष कर्मचारियों को वरीयता दी जाती है।

* यौन उत्पीड़न एक मुख्य समस्या के रूप में सामने आई है। 28% महिला कर्मचारियों ने माना है कि कार्य स्थल पर प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूप से उन्हें यौन उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है।

* 47% महिला कर्मचारियों का मानना है कि उन्हें किसी विशेष कार्य का उत्तरदायित्व नहीं दिया जाता है हांलाकि वह उस कार्य को करने में सक्षम हैं । अगर वह कार्य उन्हें दिया जाय तो वह उस पुरुष से बेहतर परिणाम दे सकती है।

* महिलाओं की बौद्धिक क्षमता का समय–समय पर मज़ाक उड़ाया जाता है। 42% महिलाओं ने माना है कि पुरुष कर्मचारी उनकी बौद्धिक योग्यता पर ऋणात्मक कमेन्ट देते हैं ।

* 33 % महिलाओं ने माना है कि जब कभी कर्मचारियों की संख्या में कटौती की बात आती है तो पहले उन्हीं की नौकरी पर तलवार लटकती है।

अब स्पष्ट है कि प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूप से महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर भेदभाव हो रहा है। एक स्वस्थ समाज के निर्माण हेतु इस असमानता को दूर करना नितांत आवश्यक है।

संदर्भ सूची :

1. देसाई नीरा एवं ठक्कर ऊषा, भारतीय समाज में महिलाएँ, (2014), राष्ट्रीय पुस्तक न्यास, भारत
2. कामकाजी महिलाओं के लिए आसान नहीं है कैरियर की राह, हिन्दुस्तान, पेज–09, 20 दिसम्बर, 2015
3. महिलाओं से भेदभाव कम हो तो भारत को 46 लाख करोड़ का फायदा, हिन्दुस्तान, पेज–09, 22 नवम्बर 2015
4. लैंगिक वेतन असमानता को दूर करने में लगेंगे 118 साल, हिन्दुस्तान, पेज–06–07, 24 जनवरी, 2006
5. महिला और पुरुष में बड़ा अंतर, हिन्दुस्तान, पेज–06–07, 9 अक्टूबर 2016
6. नाईट शिट में काम कर सकेगी महिलाएँ, हिन्दुस्तान, पेज–01,13 मार्च, 2016
7. कुमार कमल, कामकाजी महिलाओं के अधिकार, नई दिल्ली, नेशनल बुक ट्रस्ट, इंडिया
8. शर्मा रोमी, भारतीय महिलाएँ : नई दिशाएँ, प्रकाशन विभाग सूचना और प्रसारण मंत्रालय, भारत सरकार
9. डॉ0 कौर दीप अंजुमन, कामकाजी नारी, उपलब्धि और संताप के दायरे में, प्रकाशक– दीपक पब्लिशर्श, माई हीरा गेट, जालंधर
10. बीना अग्रवाल (1994)– ''ए फील्ड ऑफ वन ओन : जेंडर एंड लैंड राइटस इन साउथ एशिया'' कैब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, कैंब्रिज ।

*****