

कार्योजित महिलाओं की सरकारी नीतियों के प्रति जागरूकता

डॉ उमेश कुमार वर्मा
छात्र-काशी हिन्दू विश्वविद्यालय
समाजशास्त्र विभाग
वाराणसी

सारांश

हमारे समाज में महिला अपने जन्म से लेकर मृत्यु तक एक अहम भूमिका निभाती है। अपनी सभी भूमिकाओं में निपुणता दर्शाने के बावजूद आज आधुनिक युग में स्त्री पुरुष के पीछे खड़ी दिखाई देती है। क्योंकि पुरुष प्रधान समाज में स्त्री की योग्यता पुरुष से कम माना जाता है। सरकार द्वारा महिला कार्यक्रम चलाने के बाद भी महिला अधिकार एवं सुरक्षा सुनिश्चित नहीं किया जा सका है। सरकार द्वारा समय-समय पर महिला कल्याण एवं सशक्तीकरण के उद्देश्य से अनेक पहलें की जाती रही हैं। जिनमें वर्ष 2010-11 में शुरू की गई राजीव गांधी किशोरी सशक्तीकरण स्कीम (सबला), इंदिरा गांधी मातृत्व सहयोग योजना, महिलाओं के प्रशिक्षण एवं रोजगार के लिए सहायता कार्यक्रम(स्टेप), बेसहारा महिलाओं के कल्याण के लिए स्वाधार योजना, कामकाजी माताओं के प्रोत्साहन हेतु धनलक्ष्मी योजना, महिलाओं के विकास और सशक्तीकरण की समन्वित योजना स्वयंसिद्धा योजना आदि योजनाओं को लागू किया गया है। भारत वैश्विक स्तर पर भी महिला कल्याण एवं सशक्तीकरण हेतु वचनबद्ध एवं प्रतिबद्ध है। भारत संयुक्त राष्ट्र की महिलाओं के प्रति भेदभाव समाप्त करने संबन्धी संधि पर 1980 में हस्ताक्षर कर चुका है। इस संधि में शामिल सदस्य देश महिलाओं के प्रति भेदभाव दूर करने के लिए अपने यहां कानून बनाने तथा महिलाओं के लिए पुरुषों के समान मूल अधिकारों और मानवाधिकारों का उपयोग करने की आजादी की गारंटी देने के लिए बाध्य हैं। आज विश्व भर की महिलाओं के लिए नीति निर्धारित करने वाली अंतर्राष्ट्रीय संस्था कमीशन ऑन द स्टेट्स ऑफ वूमन से भी भारत संबद्ध है।

मुख्य शब्दावली- कार्यरत महिलाएँ, अधिनियम, कार्यस्थल

शोध प्रविधि- विवरणात्मक शोध प्रविधि

तथ्य संकलन- साक्षात्कार अनुसूची

भारतीय समाज में नारी के साथ विरोधाभाषी स्थितियां सदैव रही हैं। यह पहले भी थीं, आज भी हैं। स्वतंत्रता के बाद अपनाए गए विभिन्न कार्यक्रमों और नारी अधिकारों के संरक्षण के लिए किए गए अनेक प्रयासों के कारण महिलाओं की स्थिति में गुणात्मक सुधार हुआ है। इसी कारण आज देश की आर्थिक गतिविधियों में नारी की सहभागिता दर में वृद्धि भी दिखाई दे रही है किंतु लैंगिक आधार पर महिला-पुरुष के विकास में विषमता स्पष्ट दिखाई देती है। समाजशास्त्रीय महत्व से सम्बन्धी एक सच्चाई यह है कि प्रदत्त प्रस्थिति जीवनकाल में किसी व्यक्ति की उपलब्धियों को प्रभावित करता है। प्रदत्त प्रस्थिति किसी व्यक्ति की अपनी प्रतिभा को पूर्ण रूप से इस्तेमाल करने से रोकती है किंग्सले डेविस ने कहा है कि प्रदत्त प्रस्थिति और कठोर संस्थागत ढांचे पर बल देने वाले सरल-स्थायी समाज की समस्या है इसमें विपरीत जटिल तथा स्थायी और विशेषीकृत समाज

जो "अर्जित प्रस्थितियों और लचीले संस्थागत ढांचों पर बल देते हैं।" ¹ लैंगिक विभेद शारीरिक के साथ-साथ मानसिक भी होता है। जहाँ फ्रायड ने लैंगिक विभेद का कारण मानसिक बताया है। ए0 गिडेन्स (2001) ने लैंगिक विभेद के विभिन्न क्षेत्रों का उल्लेख करते हुए स्पष्ट किया है कि घर के अन्दर श्रम विभाजन, नौकरशाही तथा सामाजिक संरचना के विभिन्न क्षेत्रों में विशेष रूप से स्तरीकरण के क्षेत्र में लैंगिक विभेद स्पष्ट रूप से दिखाई देता है।²

ऐसा नहीं है कि भारत में महिलाओं को सशक्त बनाने के प्रयास नहीं हुए हैं। किन्तु विकास होने के बाद भी लैंगिक भेदभाव की प्रवृत्तियाँ सदैव आड़े आती रही हैं। महिलाओं के उत्थान के लिए किये गये कुछ ऐतिहासिक प्रयासों में राजा राममोहन राय के प्रयासों से वर्ष 1829 में अधिनियम 17 के अंतर्गत सती प्रथा को प्रतिबंधित किया गया तथा वर्ष 1856 में हिन्दू विधवा पुनर्विवाह को वैध माना गया। वर्ष 1872 में केशव चन्द्र सेन के प्रयत्नों से "ब्रह्म विवाह अधिनियम" पारित हुआ। इसमें 14 वर्ष से कम आयु की कन्याओं के विवाह को वर्जित कर दिया गया। 1929 में भारत सरकार ने बाल विवाह के विरुद्ध सबसे महत्वपूर्ण कदम उठाया। उस समय हरविलास शारदा के प्रयत्नों से "बाल विवाह निरोधक कानून" पारित हुआ, जिसे शारदा एक्ट के नाम से जाना जाता है। इसमें 14 वर्ष से कम उम्र की कन्या का विवाह अवैध घोषित किया गया।

भारतीय समाज में स्त्रियों को आधुनिकता बनाम परम्परागत संघर्ष के फलस्वरूप भूमिका द्वन्द का सामना करना पड़ रहा है। शैक्षिक स्तर में वृद्धि एवं रोजगार में भागीदारी महिलाओं के लिए ऐसी समस्या उत्पन्न कर रहे हैं ऐसा इसलिए होता है क्योंकि सामाजिक संरचना में अभी भी परम्परागत ढांचा कायम है उसमें जो मूल्य, प्रथा व धारणाएँ विद्यमान हैं उन्हीं के कारण भूमिका संघर्ष एवं भूमिका द्वन्द उत्पन्न हो रहा है।³ भारत में सैन्य क्षेत्र में वर्ष 1992 से जहां देश में महिलाओं को कमीशन देने की शुरुआत हुई, वहीं केन्द्रीय मंत्रिमंडल द्वारा पंचायतों व स्थानीय निकायों में महिलाओं को 33 प्रतिशत आरक्षण दिये जाने का निर्णय किया जा चुका है। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 13(3), अनुच्छेद 39(डी), अनुच्छेद 42 तथा अनुच्छेद 51 (ई) के माध्यम से महिला अधिकारिता को संविधानिक संरक्षण प्रदान किया गया है। 8 मार्च को संयुक्त राष्ट्र द्वारा घोषित महिला दिवस मनाया जाता है, जबकि 9 दिसंबर को भारत सरकार द्वारा बालिका दिवस घोषित किया गया है। वर्ष 1975 में अंतर्राष्ट्रीय महिला वर्ष (स.रा.स.द्वारा घोषित) मनाया गया। 9 सितम्बर, 2005 को पैतृक संपत्ति में बेटे के समान बेटि को अधिकार देने वाला कानून लागू किया गया है। इसी के साथ "घरेलू हिंसा से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2005" 26 अक्टूबर, 2006 से जम्मू कश्मीर को छोड़कर शेष भारत में लागू हो गया। अधिनियम के अंतर्गत महिलाओं के विरुद्ध हिंसा को दण्डनीय अपराध के साथ-साथ गैर जमानती माना गया है और अपराधी को 1 वर्ष की कैद होती है।

सरकार द्वारा समय-समय पर महिला कल्याण एवं सशक्तीकरण के उद्देश्य से अनेक पहलें की जाती रही हैं। जिनमें वर्ष 2010-11 में शुरू की गई राजीव गांधी किशोरी सशक्तीकरण स्कीम (सबला), इंदिरा गांधी

1. K. Davis, - Human Society, MacMillan 1949.

2. Anthony Giddens - The Constitution of Society, Polity Publisher Cambridge 1984.

3. मंजू जैन - कार्यशील महिलाएँ एवं सामाजिक परिवर्तन, प्रिंट वैल पब्लिशिंग हाउस जयपुर 1994 पृ 56

मातृत्व सहयोग योजना, महिलाओं के प्रशिक्षण एवं रोजगार के लिए सहायता कार्यक्रम(स्टेप), बेसहारा महिलाओं के कल्याण के लिए स्वाधार योजना, कामकाजी माताओं के प्रोत्साहन हेतु धनलक्ष्मी योजना, महिलाओं के विकास और सशक्तीकरण की समन्वित योजना स्वयंसिद्धा योजना आदि योजनाओं को लागू किया गया है। भारत वैश्विक स्तर पर भी महिला कल्याण एवं सशक्तीकरण हेतु वचनबद्ध एवं प्रतिबद्ध है। भारत संयुक्त राष्ट्र की महिलाओं के प्रति भेदभाव समाप्त करने संबन्धी संधि पर 1980 में हस्ताक्षर कर चुका है। इस संधि में शामिल सदस्य देश महिलाओं के प्रति भेदभाव दूर करने के लिए अपने यहां कानून बनाने तथा महिलाओं के लिए पुरुषों के समान मूल अधिकारों और मानवाधिकारों का उपयोग करने की आजादी की गारंटी देने के लिए बाध्य हैं। आज विश्व भर की महिलाओं के लिए नीति निर्धारित करने वाली अंतर्राष्ट्रीय संस्था कमीशन ऑन द स्टेट्स ऑफ वूमन से भी भारत संबद्ध है।

हमारे देश में महिलाओं के सशक्तीकरण, विकास एवं कल्याण की भरपूर पहलें सरकार द्वारा की जाती रहीं हैं। इनके अच्छे परिणाम भी मिले हैं तथा महिलाओं में बदलाव भी दिख रहा है। भारतीय नारी सामाजिक, आर्थिक एवं राजनीतिक स्तरों पर कहीं अधिक सबल होकर अपनी भूमिकाओं का निर्वहन कर रही है। हालांकि और अधिक अच्छे परिणामों के लिए पुरुष प्रधान समाज के माइंड सेट में बदलाव की आवश्यकता अभी भी महसूस की जा रही है।

1997 में राजस्थान बनाम विशाखा केस

सन् 1997 में राजस्थान बनाम विशाखा केस के समय भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने एक ऐतिहासिक निर्णय दिया जिसमें कुछ दिशा निर्देश दिये गये थे।

जिसमें सार्वजनिक और निजी दोनों क्षेत्रों के संगठनों को महिला कर्मचारियों को सुरक्षा देने और यौन उत्पीड़न से बचाने के लिए अनुसरण करने का आदेश दिया था। ये दिशा निर्देश नियोक्ता के लिए अपनी महिला कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न से रक्षा करने के लिए अनिवार्य किये गए, इस प्रकार के केस की किसी भी शिकायत पर उचित कार्यवाही को अनिवार्य बनाया गया। इस बात का निर्देश दिया गया कि प्रत्येक संगठन के पास कार्यवाही करने के लिए शिकायत समिति हो, जिसकी अध्यक्षता एक महिला ही करेगी।

तालिका संख्या 1.1

विशाखा केस दिशा निर्देश की जानकारी

क्र.सं.	निर्देश की जानकारी	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	जानकारी है	10	03.34
2.	नहीं है	274	91.33
3.	कम जानकारी है	16	05.33
	योग	300	100

प्रस्तुत तालिका संख्या 1.1 में उत्तरदात्री से विशाख केस दिशा निर्देश की जानकारी के बारे में के तथ्य प्राप्त किये गये हैं। प्राप्त तथ्यों से स्पष्ट होता है कि कार्यरत महिलाओं में 91.33 प्रतिशत को सर्वोच्च न्यायालय दिशा निर्देश की जानकारी का अभाव पाया गया। केवल 10 प्रतिशत कार्यशील महिलाओं को निर्देश की जानकारी पायी गयी है। 5.33 प्रतिशत कार्यरत महिलाओं को कम जानकारी थी। स्पष्ट है कि अधिकतम कार्योजित महिलाओं को अधिनियम की जानकारी नहीं थी। अधिकारों के बारे में जानकारी का अभाव उत्पीड़न को बढ़ावा देता है। अधिकारों के प्रति चेतना को बढ़ाने के लिए सरकार को जन जागरूकता कार्यक्रमों के द्वारा महिलाओं को अधिनियम के बारे में जागरूक करना चाहिए, जिससे महिलाएँ अपने अधिकारों का लाभ उठा सकें।

कार्यस्थल उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम 2013

महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ कार्यस्थल पर सुरक्षा विधेयक 13 दिसम्बर 2013 को मंजूरी दी गयी। भारत के केन्द्रीय मंत्रिमंडल ने संसद में कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने के लिए सार्वजनिक तथा निजी दोनों क्षेत्रों में, चाहे संगठित या असंगठित कोई भी संस्थान हो सभी पर लागू किया गया है। जिस संस्थानों में 10 या 10 से अधिक कर्मचारी कार्य करते हैं वे सभी इस अधिनियम के अन्तर्गत शामिल किये जायेंगे।

तालिका संख्या 1.2

कार्यस्थल उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम 2013 की जानकारी

क्र.सं.	उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	हाँ	119	39.67
2.	नहीं	55	18.33
3.	केवल सुना है	126	42.00
	योग	300	100

उपरोक्त तालिका संख्या 1.2 में कार्यस्थल उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम 2013 की जानकारी के बारे में कार्य करने वाली महिलाओं से तथ्य प्राप्त किये गये हैं। तथ्यों से स्पष्ट है कि 42.00 प्रतिशत महिलाओं को कार्यस्थल उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम 2013 की जानकारी कम थी। अधिनियम के बारे में 39.67 प्रतिशत को जानकारी थी। 18.33 प्रतिशत महिलाओं को जानकारी नहीं थी। किसी भी कानून की प्रभाविता उसकी जानकारी पर निर्भर करता है, स्पष्ट है कि कार्योजित महिलाओं की कार्यस्थल पर उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम के बारे में जानकारी कम पाई गयी। जिससे उसका लाभ सभी महिलाओं को नहीं मिल पाता है।

कार्यस्थल पर शिकायत समिति

कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा उनका संवैधानिक अधिकार है, अतः केन्द्र व राज्य सरकारों का यह दायित्व है कि वे महिलाओं की सुरक्षा के लिए उचित व पर्याप्त उपाय करें। प्रत्येक सरकारी एवं निजी क्षेत्र के संगठन कार्यस्थल पर महिला की अध्यक्षता में एक शिकायत समिति गठित करें। यह कानून यौन उत्पीड़न के विभिन्न प्रकारों को चिह्नित करता है, और यह बताता है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की स्थिति में शिकायत किस प्रकार की जा सकती है। यह कानून हर उस महिला के लिए बना है जिसका किसी भी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न हुआ हो। कानून में यह जरूरी नहीं है कि जिस कार्यस्थल पर महिला का उत्पीड़न हुआ है वह वहाँ नौकरी करती हो। मॉल में कार्यरत महिलाओं कार्यस्थल पर शिकायत समिति के गठन से सम्बन्धित तथ्य प्राप्त किये गये।

तालिका संख्या 1.3

कार्यस्थल पर शिकायत समिति का गठन

क्र.सं.	समिति का गठन	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	हाँ	40	13.33
2.	नहीं	115	38.34
3.	पता नहीं	145	48.33
	योग	300	100

उपरोक्त तालिका संख्या 1.3 में उत्तरदात्री के कार्यस्थल में गठित समिति के बारे में प्राप्त तथ्यों से स्पष्ट होता है कि 48.33 प्रतिशत महिलाओं को समिति गठन का पता नहीं था। 38.34 प्रतिशत महिलाओं के कार्यस्थल पर गठन नहीं हुआ पाया गया। केवल 13.33 प्रतिशत उत्तरदात्रियों के कार्यस्थल पर समिति का गठन हुआ है। स्पष्ट है कि संगठन में समिति के गठन में कमी पाई गयी, साथ में अधिकतर कार्यरत महिलाओं को शिकायत समिति गठन की जानकारी नहीं थी।

गठित समिति में शिकायत

मॉल में गठित समिति में कार्योजित महिलाओं द्वारा की गयी शिकायत के सम्बन्ध में जानकारी प्राप्त की गयी है।

तालिका संख्या 1.4

उत्तरदाता द्वारा गठित समिति में शिकायत का विवरण

क्र.सं.	समिति में शिकायत	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	हाँ	18	6.00

2.	न्ही	282	94.00
	योग	300	100

उपरोक्त तालिका संख्या 1.4 में उत्तरदात्री के द्वारा कार्यस्थल पर गठित समिति में शिकायत करने से सम्बन्धित तथ्यों को अभिव्यक्त किया गया है। कार्यस्थल पर गठित समिति में शिकायत केवल 6 प्रतिशत महिलाओं ने दर्ज कराई। 94 प्रतिशत महिलाओं ने कभी भी कोई शिकायत नहीं की।

समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976

अधिनियम में पुरुष एवं महिला श्रमिकों के लिए एक ही और समान प्रकृति काम के लिए समान वेतन का तथा स्थानांतरणों, पदोन्नति आदि के मामलों में महिला कर्मचारियों के साथ भेदभाव नहीं करने का प्रावधान किया गया है।

तालिका संख्या 1.5

उत्तरदाता को समान वेतन अधिनियम के बारे में जानकारी

क्र.सं.	समान वेतन अधिनियम	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	जानकारी है	24	8.00
2.	जानकारी नहीं है	46	15.33
3.	केवल सुना है	228	76.67
	योग	300	100

प्रस्तुत तालिका संख्या 1.5 में उत्तरदात्री को समान वेतन अधिनियम की जानकारी के तथ्य प्राप्त किये गये हैं। तथ्यों के अनुसार सर्वाधिक 76.67 प्रतिशत कार्यरत महिलाएँ अधिनियम के बारे में केवल सुना था, इसमें क्या-क्या प्रावधान है इसकी जानकारी नहीं थी। 15.33 प्रतिशत महिलाएँ अधिनियम के बारे में नहीं जानती थी। 8.00 प्रतिशत कार्यरत महिलाओं को अधिनियम की जानकारी पायी गयी है।

प्रसूति लाभ अधिनियम, 1961 (संशोधन 2017)

दो बच्चों के लिए मातृत्व लाभ की सुविधा 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह और दो से अधिक बच्चों के लिए 12 सप्ताह की गयी है। 50 या उससे अधिक कर्मचारी वाले प्रतिष्ठानों में क्रेच(पालनाघर) का अनिवार्य प्रावधान किया जाय, साथ ही उन्हें महिलाओं को दिन में चार बार क्रेच जाने की सुविधा देने को कहा गया है। प्रतिष्ठानों को यह कहा गया कि वे महिला कर्मचारी को नियुक्ति के समय मातृत्व लाभ के बारे में जानकारी लिखित या ई-मेल के रूप में उपलब्ध कराये।

तालिका संख्या 1.6

प्रसव कालीन सुविधा अधिनियम की जानकारी का विवरण

क्र.सं	प्रसव कालीन सुविधा अधिनियम	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	जानकारी है	222	74.00
2.	केवल सुना है	78	26.00
	योग	300	100

प्रस्तुत तालिका संख्या 1.6 में कार्यस्थल पर प्रसव कालीन सुविधा अधिनियम के बारे में कार्यरत महिला की जानकारी से सम्बन्धित तथ्य संकलित किये गये हैं। प्रसव कालीन सुविधा अधिनियम के बारे में 74.00 प्रतिशत महिलाओं को जानकारी है। 26.00 प्रतिशत कार्यरत महिलाएँ केवल अधिनियम के बारे में सुना है। तथ्यों से स्पष्ट है कि अधिकतर महिलाओं को अधिनियम की जानकारी है। परन्तु इसका लाभ कार्योजित महिलाओं में किसी को भी प्राप्त नहीं हुआ है। निष्कर्षतः कहा जा सकता है ऐसी स्थिति उत्पन्न होने पर कार्योजित महिला को कार्योजन से निकाल दिया जाता है।

सरकारी योजनाओं से सन्तुष्टी

हमारे समाज में महिला अपने जन्म से लेकर मृत्यु तक एक अहम भूमिका निभाती है। अपनी सभी भूमिकाओं में निपुणता दर्शाने के बावजूद आज आधुनिक युग में स्त्री पुरुष के पीछे खड़ी दिखाई देती है। क्योंकि पुरुष प्रधान समाज में स्त्री की योग्यता पुरुष से कम माना जाता है। सरकार द्वारा महिला कार्यक्रम चलाने के बाद भी महिला अधिकार एवं सुरक्षा सुनिश्चित नहीं किया जा सका है।

तालिका संख्या 1.7

कार्यरत महिला की सरकारी योजनाओं से संतुष्टी

क्र०सं०	संतुष्टि	आवृत्ति	प्रतिशत
1.	हाँ	65	21.67
2.	नहीं	183	61.00
3.	निरुत्तर	52	17.33
	योग	300	100

उपरोक्त तालिका संख्या 1.7 में उत्तरदात्री की सरकारी योजनाओं के प्रति संतुष्टि के सम्बन्ध में तथ्य प्राप्त किये गये हैं। जिसमें सर्वाधिक 61 प्रतिशत महिलाएँ असंतुष्ट पायी गयी है। संतुष्टि के स्तर पर केवल 21.67 प्रतिशत महिलाओं ने हाँ में उत्तर दिया। जबकि 17.33 प्रतिशत महिलाएँ निरुत्तर रही।

महिलाओं को कार्यस्थल पर पुरुषों के साथ कार्य करना पड़ता है। पुरुषों के साथ पुरुष सत्तावादी मानसिकता का पूर्वाग्रह रहता है। इसी कारण पुरुष सदैव अपने आप को जीवन के हर पहलू में महिलाओं से अधिक स्वयं को सर्वशक्तिमान समझता है। ये श्रेष्ठता कार्यरत महिलाओं के खिलाफ विभिन्न प्रकार के जटिल भेदभाव, व्यवहार में प्रकट होते हैं। इस प्रकार एक पुरुष कर्मचारी ये कभी नहीं चाहता कि उसके साथ महिला सहयोगी बराबरी के साथ काम करे या उससे उच्च स्तर पर कार्य करे। महिला सहयोगियों के साथ पुरुषों का व्यवहार महिलाओं को नीचा दिखाने के लिए अभद्रतापूर्ण व्यवहार किया जाता है। जैसे— अभद्र भाषा का प्रयोग, महिला को शारीरिक एवं मानसिक रूप से कमजोर मानना। इन दिनों मुक्त बाजार, भूमण्डलीकरण, उदारीकरण, तकनीक, जन संचार के माध्यमों ने एक बाजार उपभोक्ता संस्कृति को जन्म दिया है। जहां एक ओर बाजार सांस्कृतिक एकरूपता पैदा कर रहा है, वहीं वह अमानवीय का आदर्शीकरण कर रहा है। यह मनुष्य के लिए खतरनाक है। निष्कर्षतः सारी परिस्थितियों के भीतर बहुराष्ट्रीय कम्पनियाँ थी और अपने प्रचार—प्रसार के लिए स्त्री को इस्तेमाल किया। वास्तविकता यह है कि वर्तमान में भारतीय समाज संक्रमण के दौर से गुजर रहा है परम्परा बनाम आधुनिकता का द्वन्द्व जीवन के हर क्षेत्र में दिखाई दे रहा है। संयुक्त परिवार का विघटन, बच्चों की समस्या, वृद्धों की समस्या, एकाकी पन, तलाक आदि भारतीय सामाजिक संरचना में नये प्रकार की समस्याएँ उत्पन्न हुई हैं। इससे सबसे अधिक प्रभावित कार्यरत महिलाएँ होती हैं। आधुनिक समाज में कार्यशील महिलाओं की प्रगतिशील और उत्तरदायित्व भूमिका के निर्वहन करने के बावजूद उन पर आरोप लगाया जाता है कि वे अपनी स्वतन्त्रता का गलत फायदा उठा रहीं हैं और समाज में अनुशासन हीनता फैला रही है। ऐसे आरोपों में सत्यता है कि नहीं परन्तु अधिकांश मनोविचार पूर्वाग्रहों से ग्रसित हैं।

आवश्यक नहीं है कि प्रगतिशील समाज व देश में उत्पीड़न नहीं होता है या शोषण नहीं होता है, सभी प्रगतिशील देशों में महिला का उत्पीड़न, दमन, अत्याचार और शोषण होता है। अंतर यह है कि प्रगतिशील और विकसित देशों की महिलाएँ शिक्षित, जागरूक और नौकरी पेशा होती हैं और अपने अस्तित्व के प्रति सजग रहती हैं। हमारे यहां चार दशक पूर्वक तक स्थिति उल्टी थी। यह निश्चय ही आर्थिक, सामाजिक व धार्मिक दुर्बलताओं की देन थी। अब कुछ नगरों व महानगरों की स्त्रियों में बदलाव आया है। वह पुरुष के अत्याचार, उत्पीड़न और शोषण के विरुद्ध खड़ी होने लगी हैं।

लिंग भेद के आधार पर कामकाजी महिलाओं को कार्यस्थल पर उत्पीड़न खामोशी से सहना पड़ता है। कार्यालय के भद्दे मजाक और छींटाकशी के मध्य कार्य करना पड़ता है। महिला के प्रति रस प्रकार के

4. सुधांशू पचौरी— विश्व बाजार और संस्कृति हंस (अक्टूबर 2000), अक्षर प्रकाशन, नई दिल्ली, पृ 100.

व्यवहार से उसके आत्मविश्वास और स्वाभिमान में कभी आती है, और वह तनाव तथा अवसाद में से ग्रस्त हो जाती है। कभी-कभी अधिकारियों के गन्दे व्यवहार से पीड़ित होकर वह नौकरी छोड़ने पर मजबूर हो जाती है।

उच्च शिक्षा के बदलते स्वरूप ने समाज के आर्थिक, सांस्कृतिक ढांचे को ही परिवर्तित नहीं किया है बल्कि समाज के साथ महिला को बदलने की प्रेरणा भी दी है। उसने उन सभी मूल्यों, मान्यताओं और आदर्शों की उपेक्षा की है, जो सदियों से उसको मानसिक रूप से गुलाम बनाए हुए थे। कार्योजित महिला आज के समय में पर्दा प्रथा, पुरुष सत्तावादी सोच, दहेज प्रथा, बाल विवाह के प्रति सजगता से विरोध कर रही है। ऐसी घटनाएं मिलती हैं जो कि दहेज के कारण लड़की ने बारात वापस कर दी, पर्दा प्रथा शहरी परिवेश में समाप्त होता दिख रहा है। कार्योजित महिला पर्दा प्रथा से मुक्त दिखती है।

निष्कर्ष रूप से यह कहा जा सकता है कि लैंगिक असमानता चाहे वह सामान्य स्वरूप की हो या वह विरोध हो जैसे कार्यक्षेत्र में लैंगिक असमानता, आर्थिक विकास में बाधक होगी। दूसरी ओर मात्र यह कहना कि महिलाओं की भागीदारी श्रम शक्ति में अत्यल्प है ठीक नहीं होगा, वस्तुतः महिलायें जीवन के अनेक क्षेत्रों में ऐसे योगदान कर रही हैं जिनकी प्रत्यक्ष गणना संभव नहीं हो पा रही है जो कि उनके वर्तमान आर्थिक योगदान को सीमित कर देता है।

आवश्यकता इस बात की है कि महिलाओं के वह कार्य जिनकी गणना अभी तक राष्ट्रीय आय में नहीं हो रही है के लिए प्रणालियां विकसित की जाय तथा मूर्त रूप में लागू की जायें। इसके अतिरिक्त अन्य क्षेत्रों जहां महिलाओं की कार्यक्षेत्रीय उपयुक्तता होते हुए भी प्रतिनिधित्व प्राप्त नहीं है, के लिए संस्थागत प्रयास सरकारी व गैर-सरकारी स्तर पर करना आवश्यक होगा तभी महिलाओं की आर्थिक क्षमताओं का पूरा विकास होगा तथा अर्थव्यवस्था व समाज में उनके योगदान को पूरा न्याय भी मिलना संभव होगा।