

**कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR), लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण****मिथिलेश कुमार माहथा**

शोध अध्येता-राजनीति विज्ञान विभाग,

विनोबा भावे विश्वविद्यालय, हजारीबाग (झारखण्ड)

भारत में लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण की अवधारणा संघर्ष, लचीलापन और आशाओं से भरा हुआ है। राष्ट्रीय और प्रादेशिक स्तरों पर लैंगिक असमानताओं को दूर करने के लिए किए गए प्रयास एवं उपलब्धियाँ महत्वपूर्ण हैं। फिर भी भारत में व्याप्त पितृसत्तात्मक सोच एवं विचारों को समाप्त करने, महिला सशक्तिकरण और लैंगिक समानता को प्राप्त करने के मार्ग अभी भी जटिल प्रतीत हो रहे हैं। यूरोपीय लैंगिक समानता संस्थान के अनुसार, महिला सशक्तिकरण में व्यापक रूप से कई घटकों को शामिल किया जा सकता है जैसे – आत्मसम्मान, आत्मनिर्णय, अवसर एवं संसाधनों तक पहुँच और जीवन पर नियंत्रण के अधिकार।¹ दूसरे शब्दों में, महिला सशक्तिकरण और लैंगिक समानता परस्पर सम्बन्धित हैं। लैंगिक समानता को बढ़ावा देना महिला सशक्तिकरण की पहली शर्त है।² लैंगिक समानता की प्राप्ति स्वाभाविक रूप से महिलाओं की सशक्तिकरण के लिए आवश्यक होती है। महिला सशक्तिकरण और लैंगिक समानता एक दूसरे को आगे बढ़ाती हैं। भारत में पितृसत्तात्मक सोच और लैंगिक असमानता व्याप्त होने के कारण महिलाओं को विरोधाभासी भूमिकाएँ निभाने के लिए मजबूर किया जाता है। एक ओर, महिलाओं की मातृत्वपूर्ण भूमिका को माँ, पत्नी और बेटा रूप में प्रभावी ढंग से निभाने के लिए उनकी ताकत को बढ़ावा दिया जाता है। दूसरी ओर, उनके पुरुष पर निर्भरता सुनिश्चित करने के लिए “कमजोर और लाचार महिला” की छवि को बढ़ावा दिया जाता है। लैंगिक समानता महिलाओं की समृद्धि और विकास के लिए मौलिक माना जाता है।³ भारत अपने “विकसित भारत/2047” के दृष्टिकोण की ओर बढ़ रहा है, सरकार, नागरिक समाजों, समुदायों और व्यक्तियों को अपने सामूहिक प्रयासों से एक ऐसे समाज को स्थापित करना चाहिए जहाँ प्रत्येक महिला को विकास करने का अवसर मिले। लैंगिक असमानता जैविक और स्वाभाविक है। यह असमानता पुरुषों और महिलाओं के बीच जैविक या आनुवंशिक अंतरों पर आधारित है। लिंग भूमिकाएँ सांस्कृतिक रूप से निर्धारित होती हैं और लिंगों के बीच असमानता समाजीकरण की एक लंबी प्रक्रिया का परिणाम है। भारत में महिलाओं की वर्तमान स्थिति, प्रगति और विद्यमान चुनौतियों के एक जटिल अंतः क्रिया द्वारा चित्रित है। लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण की दिशा में कुछ महत्वपूर्ण उपलब्धियाँ प्राप्त हुई हैं। हालाँकि, गहराई से जड़ें जमा चुके सामाजिक मानदंड, आर्थिक असमानताएँ और राजनीतिक चुनौतियों का अर्थ है कि भारत में लैंगिक असमानता अभी भी मौजूद है।⁴

कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व— अंतरराष्ट्रीय निजी व्यवसाय स्व-नियमन का एक रूप है। इसका उद्देश्य है – पेशेवर सेवा स्वयंसेवा में शामिल होकर, या उसका समर्थन करके परोपकारी, कार्यकर्ता, या धर्मार्थ प्रकृति के सामाजिक लक्ष्यों में योगदान करना।⁵ सार्वजनिक लाभ के लिए सामुदायिक विकास, गैर-लाभकारी संगठनों को मौद्रिक अनुदान देना, या नैतिक रूप से उन्मुख व्यवसाय और निवेश प्रथाओं का संचालन करना है। कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व को आंतरिक संगठनात्मक नीति या कॉर्पोरेट नैतिक रणनीति के रूप में वर्णित करना संभव था जिसे आज पर्यावरण, सामाजिक, शासन (ईएसजी) के रूप में जाना जाता है। पिछले एक दशक में यह व्यक्तिगत संगठनों के स्तर पर स्वैच्छिक निर्णयों से क्षेत्रीय, राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तरों पर अनिवार्य योजनाओं में काफी हद तक स्थानांतरित हो गया है। इसके अलावा, विद्वान और फर्म “साझा मूल्य बनाना” शब्द का उपयोग कर रहे हैं, जो कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी का एक विस्तार है, सामाजिक रूप से जिम्मेदार तरीके से व्यवसाय करने और लाभ कमाने के तरीकों की व्याख्या करने के लिए इस शब्द का प्रयोग होता रहा है।⁶

संगठनात्मक स्तर पर कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व को सामान्यतः पर एक रणनीतिक पहल के रूप में समझा जाता है जो किसी ब्रांड की प्रतिष्ठा में योगदान देता है। इस प्रकार, सामाजिक जिम्मेदारी की पहल को सफल होने के लिए एक व्यवसाय प्रारूप के साथ सुसंगत रूप से संरेखित और एकीकृत किया जाना चाहिए। कुछ प्रारूपों के साथ, कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व का एक फर्म का कार्यान्वयन नियामक आवश्यकताओं के अनुपालन से परे चला जाता है और “ऐसी कार्रवाइयों में संलग्न होता है जो फर्म के हितों और कानून द्वारा अपेक्षित से परे कुछ सामाजिक भलाई को आगे बढ़ाती हैं। व्यवसाय रणनीतिक या नैतिक उद्देश्यों के लिए कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व में संलग्न हो सकते हैं। रणनीतिक दृष्टिकोण से, कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व फर्म के मुनाफे में योगदान कर सकता है। आंशिक रूप से, ये लाभ कॉर्पोरेट कार्यों की



जिम्मेदारी लेने के द्वारा व्यापार और कानूनी जोखिम को कम करने के लिए सकारात्मक सार्वजनिक संबंध और उच्च नैतिक मानकों को बढ़ाने से प्राप्त होते हैं। कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व रणनीति कंपनी को पर्यावरण और उपभोक्ताओं, कर्मचारियों, निवेशकों, समुदायों और अन्य सहित हितधारकों पर सकारात्मक प्रभाव डालने के लिए प्रोत्साहित करती है। नैतिक दृष्टिकोण से, कुछ व्यवसाय वरिष्ठ प्रबंधन की नैतिक मान्यताओं के कारण कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व नीतियों और प्रथाओं को अपना सकते हैं।

निगम कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व परिप्रेक्ष्य के साथ काम करके दीर्घकालिक लाभ बढ़ाते हैं, लेकिन आलोचकों का तर्क है कि कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व व्यवसायों की आर्थिक भूमिका से ध्यान भटकता है। आलोचकों ने कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व की "बहुल" और कभी-कभी "अवास्तविक अपेक्षाओं" पर सवाल उठाया है, इनके अनुसार कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व केवल दिखावा है, या शक्तिशाली बहुराष्ट्रीय निगमों पर निगरानी रखने वाले सरकारों की भूमिका को रोकने का एक प्रयास है।

कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व क्रियाकलापों में शामिल विषय हैं –

(क) पर्यावरणीय स्थिरता: पुनर्चक्रण, अपशिष्ट प्रबंधन, जल प्रबंधन, नवीकरणीय ऊर्जा, पुनः प्रयोज्य सामग्री, 'हरित' आपूर्ति श्रृंखला, कागज के उपयोग को कम करना, और ऊर्जा और पर्यावरण डिजाइन (एलईईडी) भवन मानकों में नेतृत्व को अपनाना।

(ख) मानव पूंजी वृद्धि: कंपनियां स्थानीय कर्मचारियों की क्षमता निर्माण के लिए अतिरिक्त संसाधन उपलब्ध कराती हैं, जिसमें तकनीकी और पेशेवर प्रशिक्षण, वयस्क बुनियादी शिक्षा और भाषा कक्षाएं शामिल हैं।

(ग) सामुदायिक भागीदारी: इसमें स्थानीय दान के लिए धन जुटाना, स्वयंसेवक उपलब्ध कराना, स्थानीय कार्यक्रमों को प्रायोजित करना, स्थानीय श्रमिकों को रोजगार देना, स्थानीय आर्थिक विकास का समर्थन करना, निष्पक्ष व्यापार प्रथाओं में शामिल होना आदि शामिल हो सकते हैं।

(घ) नैतिक विपणन: जो कंपनियाँ उपभोक्ताओं को नैतिक रूप से विपणन करती हैं, वे अपने ग्राहकों को अधिक महत्व देती हैं और उन्हें ऐसे लोगों के रूप में सम्मान देती हैं जो अपने आप में अंतिम हैं। वे संभावित उपभोक्ताओं को हेरफेर करने या गलत विज्ञापन देने की कोशिश नहीं करते हैं। यह उन कंपनियों के लिए महत्वपूर्ण है जो नैतिक रूप से देखी जाना चाहती हैं।

(ड.) आपूर्ति श्रृंखला प्रबंधन : बाल श्रम और जबरन श्रम से बचने, आपूर्तिकर्ताओं के नियमित सामाजिक और पर्यावरणीय ऑडिट आयोजित करने और निष्पक्ष व्यापार प्रथाओं का समर्थन करने सहित जिम्मेदार खरीद प्रथाओं को सुनिश्चित करना। इससे आपूर्ति श्रृंखला में पारदर्शिता और नैतिक मानकों को बढ़ाया जा सकता है। कार्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व की मदद से, महिलाओं को सशक्त बनाया जा सकता है और लैंगिक समानता को बढ़ावा दिया जा सकता है। इसके लिए, कंपनियाँ समावेशी कार्यस्थल संस्कृति को बढ़ावा दे सकती हैं और महिलाओं को नेतृत्व की भूमिकाओं में ला सकती हैं। साथ ही, स्थानीय बुनियादी ढांचे, शिक्षा, और संसाधनों में निवेश करके, कंपनियाँ उद्यमशीलता के लिए अनुकूल वातावरण बना सकती हैं।

लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण— लैंगिक समानता का अर्थ महिलाओं को पुरुषों की भांति समान अधिकार, उत्तरदायित्व और अवसर प्राप्त होना है। यह विश्वास किया जाता है कि पुरुषों और महिलाओं के अधिकार जिम्मेदारियों और अवसर उनके लिंग पर निर्भर नहीं होंगे। इस प्रकार यह लैंगिक असमानता को दूर करने का प्रयास करता है।⁸ लैंगिक समानता को एक मानवाधिकार के मुद्दे और सतत जन केंद्रित विकास के लिए एक पूर्व शर्त और संकेतक दोनों के रूप में माना जाता है। महिला सशक्तिकरण की प्रक्रिया में महिलाओं को व्यक्तिगत, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक स्तर पर सशक्त बनाया जाता है। इसका उद्देश्य महिलाओं को अपने जीवन के सभी पहलुओं पर नियंत्रण प्रदान करना और उन्हें पुरुषों के समान अवसर प्रदान करना है। लैंगिक समानता को संयुक्त राष्ट्र संघ द्वारा मानव अधिकार के रूप में मान्यता दी गई है। इस प्रकार, भविष्य में महिला सशक्तिकरण और लैंगिक समानता प्राप्त करने से सामाजिक न्याय को बढ़ावा मिलेगा। भारत को "विकसित भारत/2047" करना है तो यह महिलाओं के योगदान के बिना संभव नहीं है।

लैंगिक समानता सामाजिक सांस्कृतिक दृष्टिकोण से महत्वपूर्ण है। लैंगिक समानता और सशक्त महिलाओं वाले शांतिपूर्ण समाजों में लिंग आधारित हिंसा बहुत कम देखी जाती है जिसमें घरेलू हिंसा, यौन उत्पीड़न, दहेज हत्या आदि शामिल हैं। लैंगिक समानता महिलाओं के वास्तविक सामाजिक समावेश को सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है।⁹ लैंगिक समानता का शैक्षिक महत्व भी है। शिक्षित लड़कियों के देर से विवाह करने, स्वस्थ बच्चे को जन्म देने और बच्चों को विद्यालय भेजने की अधिक संभावना होती है। इससे उनमें ज्ञान-विज्ञान की समझ विकसित होती है। इस प्रकार, शिक्षा और महिला सशक्तिकरण का एक गहरा



संबंध है। परिणामस्वरूप शिक्षित महिलाओं में अपने घर-परिवार, समाज और देश को समझने और विकसित करने के ज्ञान की अभिवृद्धि होती है। लैंगिक समानता का आर्थिक महत्व यह है कि लैंगिक समानता और समग्र विकास एवं बढ़ती आर्थिक समृद्धि के बीच एक मजबूत संबंध पाया गया है। महिलाओं को समान रोजगार के अवसर और उचित वेतन प्रदान करना कार्यस्थल में लैंगिक समानता को बढ़ावा देता है। इससे महिला श्रम बल भागीदारी दर और कौशल आधारित दृष्टिकोणों की विविधता को बढ़ावा मिलता है। लैंगिक समानता विविध दृष्टिकोण और प्रतिभाओं को बढ़ावा प्रदान करती है, इससे अधिक नवाचार और बेहतर समाधान मिलते हैं। इसके अलावा लैंगिक समानता का राजनीतिक महत्व यह है कि लैंगिक समानता के द्वारा राजनीतिक क्षेत्र में यह सुनिश्चित किया जाता है कि नीति निर्माण प्रक्रियाओं में महिलाओं के दृष्टिकोण और जरूरतों का प्रतिनिधित्व होना चाहिए। लैंगिक समानता से सभी नागरिकों को लाभ पहुंचाने वाले अधिक समावेशी और प्रभावी शासन का प्रबंधन किया जाता है।¹⁰ राजनीतिक नेतृत्व की भूमिकाओं में महिलाओं को प्रोत्साहित करना और उनका समर्थन करना, राष्ट्रीय एवं वैश्विक चुनौतियों जैसे आर्थिक असमानता, सामाजिक अन्याय एवं जलवायु परिवर्तन के लिए अधिक विविध और नवीन समाधान मिल सकते हैं।

भारत में लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण प्राप्त करना एक जटिल चुनौती है जो कि लैंगिक समानता के मार्ग को अवरुद्ध करते हैं। ऐतिहासिक विरासत से जुड़े कई कारक हैं जैसे भारत के कई हिस्सों में, विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में, पुरुषों और महिलाओं के लिए सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंड अब भी भेदभावपूर्ण बने हुए हैं। जहाँ पुरुषों को "दृढ़ स्वर" में बोलने की अनुमति है, वहीं महिलाओं से कम बोलने, शांत और विनम्र रहने की अपेक्षा की जाती है।¹¹ भारतीय समाज का एक बड़ा वर्ग अब भी यह मानता है कि महिलाओं को सिर्फ घरेलू कार्यों तक सीमित रहना चाहिए। सभी आर्थिक जिम्मेदारियों और बाहरी कार्य सिर्फ पुरुषों के लिए माने जाते हैं। दहेज जैसी परंपरागत प्रथाओं और अन्य कारकों के कारण कई परिवारों के लिए लड़कियों को शिक्षित करना आर्थिक रूप से लाभहीन लगता है। इसलिए, भारत में महिलाओं की साक्षरता दर, विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में, अभी भी कम है। भारत में महिलाएँ कन्या भ्रूण हत्या, घरेलू हिंसा, बलात्कार, तस्करी, जबरन वेश्यावृत्ति, ऑनर किलिंग, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न आदि जैसी लिंग आधारित हिंसा की मूक पीड़ित बनी हुई हैं।

महिलाओं से जुड़ी भूमिका के रूढ़िवादी चित्रण के कारण आर्थिक क्षेत्र में महिलाओं के प्रति पूर्वाग्रह और भेदभाव होता है। महिलाओं को कर्मचारी के रूप में कम विश्वसनीय माना जाता है क्योंकि उनके पास बच्चों के पालन-पोषण और अन्य घरेलू जिम्मेदारियों होती हैं। "ग्लास सीलिंग इफेक्ट" की व्यापकता का अर्थ है कि भारत में ही नहीं बल्कि पूरे विश्व में महिलाओं को न केवल अघोषित बाधाओं का सामना करना पड़ता है, बल्कि पेशेवर सफलता के उच्च स्तर तक पहुँचने से भी रोका जाता है।¹² कम काम के अवसरों के साथ-साथ वित्त तक पहुँच का कम होना इस बात का संकेत करता है कि भारत में महिलाएँ पुरुषों की तुलना में आर्थिक असमानता से पीड़ित हैं। यह उन्हें स्वतंत्र बनाने का प्रमुख बाधा बनी हुई है। रिश्तेदार उनके स्थान पर कार्यालय का संचालन करते हैं, अतः महिलाओं का भी अल्प राजनीतिक प्रतिनिधित्व ज्यादातर नाममात्र का होता है। भारत में लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण को बढ़ावा देने के लिए मजबूत कानूनी ढांचा मौजूद है, लेकिन कमजोर प्रवर्तन प्रणाली एवं सामाजिक सोच के कारण उनका प्रभावी कार्यान्वयन एक चुनौती बनी हुई है। वैश्वीकरण और शहरीकरण ने महिलाओं को नये अवसर प्रदान किये हैं, लेकिन साथ ही उन्हें तस्करी और शोषण जैसी नई आशंकाओं से भी अवगत कराया है। लैंगिक असमानता सूचकांक रिपोर्ट, 2023 के अनुसार, लैंगिक समानता के मामले में भारत 146 देशों में से 127 वें स्थान पर है।¹³ राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण (छत्थे:5, 2019-21) के अनुसार, भारत में समग्र लिंग अनुपात 1000 पुरुषों पर 1020 महिलाएँ हैं। हालाँकि, जन्म के समय लिंग अनुपात 929 से कम रहता है, जो जन्म के समय लिंग चयन जारी रहने का संकेत देता है। पुरुषों के लिए लगभग 84.7 प्रतिशत की तुलना में महिलाओं में साक्षरता दर 70.3: है।¹⁴ राष्ट्रीय अपराध क्राइम ब्यूरो (NCRB) की "क्राइम इन इंडिया" 2021 रिपोर्ट के अनुसार, वर्ष 2021 में महिलाओं के खिलाफ अपराधों के 4 लाख से अधिक मामले दर्ज किये गए थे। आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण के नवीनतम रिपोर्ट के अनुसार, 2021-22 में कार्यशील आयु (15 वर्ष और उससे अधिक) की 32.8 प्रतिशत महिलाएँ ही श्रमबल में थीं।¹⁵ अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार, भारत में महिलाओं का 81.8 प्रतिशत रोजगार अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में केंद्रित है। वर्तमान में, संसद सदस्यों (MPs) की कुल संख्या का केवल 14.94 प्रतिशत ही महिलाएँ हैं। भारत के निर्वाचन आयोग के आधिकारिक आंकड़ों के अनुसार, दिसंबर 2023 तक राज्य विधानसभाओं में महिला



प्रतिनिधित्व का औसत केवल 13.9 प्रतिशत है। अप्रैल 2023 से पंचायती राज मंत्रालय के आँकड़ों के अनुसार, लगभग 46.94 प्रतिशत पंचायत निर्वाचित प्रतिनिधि महिलाएँ हैं।¹⁶

लैंगिक समानता की प्रगति में कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व की भूमिका— भारत में कंपनियाँ महिलाओं के लिए समावेशी संस्कृति एवं भेदभाव मुक्त कार्यस्थल का निर्माण कर रही हैं। कार्यस्थलों पर पूर्वाग्रहों की समाप्ति, विविधता को बढ़ावा और समान अवसर प्रदान किया जा रहा है। कंपनियों को महिलाओं के समान कार्य के लिए समान वेतन देना सुनिश्चित करनी चाहिए। कंपनियाँ या निगम महिला उद्यमियों को मार्गदर्शन, वित्त पोषण और व्यवसाय विकास कार्यक्रमों के माध्यम से समर्थन देकर महिलाओं को सशक्त बना सकती हैं। कंपनियों को लैंगिक समानता के प्रति अपनी प्रतिबद्धता को अपने कार्यबल से आगे बढ़ाना चाहिए। इसमें उनकी आपूर्ति श्रृंखलाओं में महिलाओं के लिए उचित व्यवहार एवं अवसर सुनिश्चित करना आवश्यक है। कंपनियों को स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने वाली नीतियों की वकालत करनी चाहिए। निगमों के कर्मचारियों, हितधारकों और ग्राहकों को लैंगिक समानता के मुद्दों के बारे में शिक्षित करने के लिए जागरूकता अभियान और प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना चाहिए। कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्वों के विभिन्न पहलुओं में महिलाओं के स्वास्थ्य, मातृ स्वास्थ्य, प्रजनन अधिकार, मातृत्व अवकाश और मानसिक कल्याण को भी शामिल करना चाहिए।¹⁷ कंपनियों को महिलाओं के नेतृत्वकारी जगहों पर सक्रिय रूप से बढ़ावा देना चाहिए। शिक्षा और कौशल विकास करके कंपनियाँ महिलाओं का सर्वांगीण विकास कर सकती हैं। आगामी भावी पीढ़ियों को सशक्त बनाने के लिए महिलाओं के लिए कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व के अंतर्गत महिलाओं की शिक्षा, कौशल, पोषण समानता, अधिकार और सहायक वातावरण का प्रबंध करना चाहिए। सरकार को कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व के क्षेत्र में महिलाओं के हित में नीतिगत हस्तक्षेप करना चाहिए।¹⁸ महिलाओं के नेतृत्व के लिए कंपनियों को कर्मचारी संसाधन समूह स्थापित करना चाहिए। इसके साथ ही कार्य-जीवन संतुलन को प्रोत्साहित करना चाहिए। कंपनियों द्वारा महिलाओं के लिए व्यापक नीतियों एवं प्रक्रियाओं को लागू करना चाहिए। कंपनियों को महिलाओं की हिंसा एवं अत्याचार के संदर्भ में गोपनीय एवं सुलभ रिपोर्टिंग तंत्र स्थापित करना चाहिए। इसके लिए बाहरी संगठनों, गैर सरकारी संगठनों और सरकारी अभिकरणों के बीच साझेदारी होना आवश्यक है। महिलाओं के सहायतार्थ संसाधन उपलब्ध करना चाहिए। कंपनियों को महिलाओं के सर्वांगीण विकास के लिए साझा दृष्टिकोण अपनाना चाहिए।

निष्कर्ष— भारत में लैंगिक असमानता या लैंगिक भेदभाव के लगातार बने रहने का मतलब है कि लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण प्राप्त करने के लिए एक व्यापक, बहुआयामी रणनीति की आवश्यकता है। इस तथ्य पर विचार करने की जरूरत है कि इतने सारे कानून होने के बावजूद समस्या बनी हुई है। इससे स्पष्ट है कि लैंगिक असमानता की सामाजिक समस्या का समाधान केवल कानून के माध्यम से नहीं किया जा सकता है। बल्कि इसके लिए निरंतर अभियान और सामाजिक दृष्टिकोण में परिवर्तन होना आवश्यक है। चूंकि शिक्षा और महिला सशक्तिकरण का एक मजबूत संबंध है। अतः शिक्षा तक पहुँच को सक्षम बनाना महिलाओं को सशक्त बनाने का सबसे अच्छा उपकरण है। यह भारत में महिलाओं की स्थिति में सुधार लाने और उनमें स्वयं के निर्णय लेने एवं निर्माण करने के लिए पर्याप्त आत्मविश्वास पैदा करने के लिए आवश्यक है। महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण के लिए बाजार – प्रासंगिक कौशल प्रदान करने से उन्हें श्रम बल में आसानी से प्रवेश करने में मदद मिलेगी। लघु वित्तपोषण जैसे साधनों के माध्यम से ऋण तक पहुँच को सक्षम बनाकर महिलाओं को आर्थिक गतिविधियों में भाग लेने के लिए सक्षम बनाया जा सकता है। यह, बदले में उन्हें आर्थिक रूप से स्वतंत्र बनाएगा। महिलाओं के राजनीतिक सशक्तिकरण के लिए उनकी राजनीतिक भागीदारी को बढ़ावा देना आवश्यक है। महिलाओं को नेतृत्व की भूमिकाओं में बढ़ावा दिया जाना चाहिए भारत की प्रगति और विकास की वास्तुकार बन सकें। महिलाओं को राजनीति और नागरिक समाजों में भूमिकाओं में बढ़ावा देने के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम आयोजित करने चाहिए। कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्व लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण में प्रभावी भूमिका निभा सकता है।

कंपनियाँ महिलाओं को नेतृत्व की भूमिकाओं में ला सकती हैं। महिलाओं को उद्यमशीलता कौशल विकसित करने में मदद की जा सकती है। स्थानीय बुनियादी ढांचे, शिक्षा, और संसाधनों में निवेश किया जा सकता है। युवा महिलाओं के लिए शैक्षिक कार्यक्रमों को वित्तपोषित किया जा सकता है। महिलाओं के अधिकारों की प्रत्याभूति देना और उन्हें अपनी पूरी क्षमता तक पहुँचने के अवसर देना ज़रूरी है। महिलाओं को कॉर्पोरेट क्षेत्र में आगे बढ़ने में मदद की जा सकती है। लैंगिक समानता सामाजिक न्याय को बढ़ावा देने और महिलाओं को सशक्त बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है कॉर्पोरेट सामाजिक उत्तरदायित्वों के अंतर्गत



कंपनियां को महिलाओं के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन, समावेशी, भेदभाव मुक्त, पूर्वाग्रह से मुक्त, सभ्यता और संस्कृति की पूर्णता पर बल देना चाहिए। कार्यस्थल में महिलाओं की भागीदारी दर समावेशिता की माप को सरल करती है। कंपनियों में कार्यरत महिलाओं की सर्वेक्षण, निरीक्षण, जीवन संतुलन और कार्य कुशलता का आकलन करना चाहिए। अंत में यह कहा जा सकता है कि कंपनियों द्वारा उन सभी कार्यों, लक्ष्यों और नीतियों को पूरा करना चाहिए जो की महिलाओं के लिए हितकारी होते हैं।

संदर्भ ग्रंथ सूची

1. चट्टोपाध्याय, अरुणधति (2006), इम्पावरिंग वुमेन, नई दिल्ली, योजना, पृ. 28.
2. उपरोक्त, पृ. सं० – 29.
3. अय्यर, मणि शंकर (2007), एक सामाजिक क्रान्ति, नई दिल्ली, कुरुक्षेत्र, पृ. सं०– 42.
4. उपरोक्त, पृ. सं० – 42.
5. Singh, S.K. & Singh, A.K. (2018), Corporate Social Responsibility in India Emerging Issues and Challenges, New Delhi, Serials Publications Pvt Ltd. Pg. No- 63.
6. उपरोक्त, पृ. सं० – 64.
7. Sundar, P. (2000), Beyond Business : From Merchant Charity to Corporate Citizenship, New Delhi, Tata McGraw Hill. Pg.No-39.
8. Singh, S.K. & Singh, A.K. (2018), Corporate Social Responsibility in India Emerging Issues and Challenges, New Delhi, Serials Publications Pvt Ltd. Pg. No- 67.
9. जोशी, एन. सी. (2008), वुमने वेल फेयर : एप्रिरोयरटी ऑन दि वुमेन्स एजेण्डा, नई दिल्ली, कुरुक्षेत्र, पृ. सं० – 13.
10. सिंह, दीपाली और नफीस ए अन्सारी (2008), दि इम्पावरमेण्ट ऑफ इंडिया वुमेन विद फाइव ईअर प्लान्स, नई दिल्ली, कुरुक्षेत्र, पृ.सं. 17.
11. जैन देवकी, (2007), वुमेन एण्ड प्लान, नई दिल्ली, योजना, पृ. सं०–61.
12. अय्यर, मणि शंकर (2007), एक सामाजिक क्रान्ति, नई दिल्ली, कुरुक्षेत्र, पृ. सं०– 43.
13. लैंगिक असमानता सूचकांक रिपोर्ट, 2023.
14. राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण, 2019–21.
15. राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य बीमा सर्वेक्षण, 2019–21.
16. समद, एम अब्दुल (2007), वुमेन इम्पावरमेण्ट एण्ड पंचायती राज इंस्टीट्यूशन्स, नई दिल्ली, कुरुक्षेत्र पृ. 38.
17. उपरोक्त, पृ. सं० – 40.
18. Singh, S.K. & Singh, A.K. (2018), Corporate Social Responsibility in India Emerging Issues and Challenges, New Delhi, Serials Publications Pvt Ltd. Pg. No- 68.



Sumangalam Prabha

A peer reviewed (Refereed) & open access journal

RNI NO.- UPHIN/2009/31180

ISSN: 2250-1894

Vol.-15, No.-IV, Issus-60

Year: Jan-Mar 2025
