International Journal of Education, Modern Management, Applied Science & Social Science (IJEMMASSS)
ISSN : 2581-9925, Impact Factor: 6.882, Volume 04, No. 03(II), July - September, 2022, pp. 165-170

महिला आरक्षण आवश्यक ही नही, अनिवार्य भी

डॉ. हीरालाल बैरवा*

प्रस्तावना

सुनियोजित प्रक्रिया इस सिद्धांत और विश्वास पर आधारित है कि विकास का लाभ सभी इलाकों और समाज के सभी वर्गो तक समान रूप से पहुंचेगा। लेकिन ऐसा हो नहीं पाया और समाज का एक बडा तबका खासकर कमजोर वर्ग और महिलांए विकास चक्र के दायरे से बाहर छुट गए। महिलाओं में भी शहरी क्षेत्रो में रहने वाली महिलओ की तुलना में ग्रामीण क्षेत्रों में रहने वाली महिलाएं कही ज्यादा पीछे रह गई। आज हम पाते है कि न केवल शहरो और गांवो के बीच अन्तर है, बल्कि अलग अलग राज्यो के बीच फर्क है और तो और एक राज्य के अलग अलग जिलों में ही कोई पिछडा रह गया और दूसरा आगे बढ गया।

मानव विकास सूची का सामाजिक आर्थिक मानंदड, स्वास्थ्य और शिक्षा जिसका अंग है, महिलाओं के पक्ष में नहीं आता। इसके लिए सरकार के सभी मंत्रालयों/विभागो की नितिओं और कार्यक्रमो में समुचित प्रावधान करना अपेक्षित होगा। महिलाओं को उपलब्ध अवसर बढाने होगे ताकि अर्थोपार्जन कर स्वावलंबी बन सके। महिला सशक्तीकरण के लिये उनके स्वास्थ्य की समुचित देखभाल जरूरी शर्त है। समय आ गया है कि पितृसन्तात्मक मूल्य बदल दिए जांए और लोगो को इस तथ्य के प्रति जागरूक बनाया जाए कि राष्ट्र तब तक स्वस्थ नही रह सकता जब तक कि उसकी स्त्रिंया स्वस्थ्य न हो। स्त्री पुरूष समानता के द्वारा समस्त आर्थिक क्षेत्रो की कार्य कुशलता बढाई जा सकती है लेकिन अभी तो केवल शुरूआत है और हमें काफी दूर जाना है इस सद्प्रयास की सफलता के लिए हमें सभी स्तरो पर सतत प्रयास करते रहना होगा।

भारतीय संविधान और नीतिओ में स्त्री पुरूष समानता की प्रतिबद्धता

भारतीय संविधान में देश के सर्वोच्च नीति निर्धारक स्तर पर ही, स्त्री पुरूष समानता के प्रति संकल्प की दृढता से अपनाया गया है। महिलाओं के लिए प्रावधान इस प्रकार है :–

संवैधानिक उपबंध

महिला–पुरूष समानता की प्रबिद्धता नीति–निर्माण के सर्वोच्च स्तर पर अर्थात भारत के संविधान में भली–भाँति स्थापित है। महिलाओं के लिये बनाए गए कुछ महत्वपूर्ण संवैधानिक उपबंध इस प्रकार हैंः

- अनुच्छेद 14– राजनैतिक, आर्थिक एव सामाजिक क्षेत्रो में समान अधिकार एवं अवसर
- अनुच्छेद 15 – लिंग के आधार पर भेदभाव निषिद्ध
- अनुच्छेद 15 (3) – महिलाओं के पक्ष में सकारात्मक भेदभाव का अधिकार
- अनुच्छेद 39 – आजीविका के समान साधन तथा समान कार्य के लिये समान वेतन
- अनुच्छेद 42 – कार्य की न्यायोचित एवं मानवीय दशाएं तथा प्रसूति सुवंधिाएं
- अनुच्छेद 51 – (क) (ड़) – महिलाओ के प्रति अपमानजनक प्रथाओं के त्याग का मौलिक दायित्व

राष्ट्रीय महिला शक्तिसंपन्नता नीति, 2001 में यह परिकल्पित है कि महिलोन्मुख परिप्रेक्ष्य को बजट प्रक्रिया में यह प्रचालनात्मक कार्यनीति के रूप में शामिल किया जाए।

* सह आचार्य–समाजशास्त्र, एस.पी.एन.के.एस. राजकीय स्नातकोत्तर महाविद्यालय, दौसा, राजस्थान।

महिला विशिष्ट कानून

- अनैतिक व्यापार (निवारण) अधिनियम, 1956
- प्रसूति सुविधा अधिनियम, 1961
- दहेज निषेध अधिनियम, 1961
- स्त्री अशिष्ट रूपण (निषेध) अधिनियम, 1986
- सती प्रथा (निवारण) अधिनियम, 1987
- घरेलू हिंसा से महिलाओं का सरंक्षण अधिनियम, 2005

आर्थिक कानून

कारखाना अधिनियम, 1958; न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948; समान पारिश्रमिक अधिनियम, 19736; कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948; बागान श्रम अधिनियम, 1951; बंधित श्रम पद्धति (उत्पादन) अधिनियम, 1976.

संरक्षण कानून

दंड प्रक्रिया संहिता, 1973 के संगत उपबंध; भारतीय दंड संहिता के विशेष उपबंध; विधि व्यवसायी (महिला) अधिनियम, 1923; प्रसवपूर्व निदान तकनीक (विनियमन और दुरूपयोग निवारण) अधिनियम, 1994

सामाजिक कानून

कुटुंब न्यायालय अधिनियम, 1984; भारतीय उत्तराधिकार अधिनियम, 1925; गर्भ का चिकित्सीय समापन अधिनियम, 1971; बाल विवाह अवरोध अनिधियम 1929; हिन्दू विवाह अधिनियम, 1955; हिन्दू उत्तराधिकार अधिनियम, 1956 (वर्ष 2005 में यथा संशोधित); भारतीय विवाह–विच्छेद अधिनियम, 1969, घरेलू हिंसा निरोधक अधिनियम 2005।

महिला अधिकारिता

महिलाओं की स्थिति किसी भी समाज के विकास के लिये प्रगति के निर्धारण का महत्वपूर्ण मानदंड होती है। उनकी शैक्षिक दशा, राजनीतिक एवं सामाजिक निर्णय–निर्माण की प्रक्रिया में उनकी भूमिका एवं उनके सामाजिक अधिकार उनकी स्थिति को जानने के संकेतक हैं।

महिलाओं के विकास और उनके अधिकारों की रक्षा के लिये संयुक्त राष्ट्र महासभा में 18 दिसंबर, 1979 को महिलाओं के विरूद्ध सभी प्रकार के भेदभाव को समाप्त करने के बारे में प्रस्ताव पारित किया गया जो 3 सितंबर, 1981 से प्रभावी हुआ।

महिला अधिकारिता को लेकर संपूर्ण विश्व की जागरूकता एवं प्रयासों के बावजूद महिलाओं की स्थिति दोयम दर्जे की बनी हुई है। प्रौढ, निरक्षरों में दो–तिहाई तथा विश्व के निर्धनों में 70 प्रतिशत महिलांए है।

'महिला अधिकारिता' का अर्थ ऐसी प्रक्रिया से है जिसमें महिलाओं की अपने–आप को संगठित करने की क्षमता विकसित एवं सुदृढ़ होती है। स्वंतत्रता के पश्चात महिला अधिकारिता के संदर्भ में जो सबसे महत्वपूर्ण उपलब्धि रही वह थी संविधान के 73वें और 74वें संशोधन में महिलाओं के लिये पंचायत और शहरी निकार्यो में प्रतिनिधित्व में एक तिहाई स्थान का आरक्षण। साथ ही इन संस्थाओं में प्रधान और अध्यक्ष पद हेतु भी एक तिहाई पदों का आरक्षण, ताकि उन्हें केवल प्रतिनिधित्व ही नहीं बल्कि नेतृत्व करने का भी अवसर प्राप्त हो।

लेकिन महिला अधिकारिता को जब तक हम सिर्फ वैधानिक एवं संवैधानिक अधिकारों से जोड़ कर देखते रहेंगे तब तक महिलाओं की स्थिति को सुदृढ़ता मिलना मुश्किल है। वैधानिक एवं संवैधानिक अधिकारों के साथ–साथ जब तक महिलाओं की शैक्षणिक स्थिति सृदृढ़ नहीं होगी तब तक महिला अधिकारिता का प्रश्न अधूरा रहेगा। शिक्षा का सीधा संबध विकास से है, विशेषतः महिलाओं का विकास तब तक संभव नहीं जब तक वह शिक्षित न हो।

तालिका 1: साक्षरता दर : 1951–2011

वर्ष	पुरूष साक्षरता (प्रतिशत में)	महिला साक्षरता (प्रतिशत में)	सकल साक्षरता (प्रतिशत में)	महिला साक्षरता में दशाब्दि वृद्धि	साक्षरता दर में पुरूष–स्त्री अंतर
1951	27.16	8.86	18.33	–	8.30
1961	40.40	15.35	28.31	6.48	25.06
1971	45.96	21.97	34.45	6.63	23.98
1981	56.38	29.76	43.67	7.88	26.65
1991	64.13	39.29	52.21	9.44	24.84
2001	75.26	54.16	65.38	14.87	20.69
2011	82.14	65.46	74.04	11.30	16.68

तालिका–1 से स्पष्ट है कि महिला साक्षरता के प्रतिशत में बढ़ोतरी हुई है यद्यपि यह मुख्य साक्षरता से बहुत कम है। महिला शिक्षा को लेकर स्वंतत्रता के पश्चात समय–समय पर आयोग द्वारा समितियां एवं योजनाएं बनाई गई है जिससें से प्रमुख तालिका–2 में वर्णित है।

तालिका 2: स्वतंत्र भारत में महिला शिक्षा की प्रगति हेतु किए गए प्रयास

क्र.स	आयोग/समिति/योजना	उदेश्य/सुझाव
1	विश्वविद्यालय शिक्षा आयोग (1948–49)	महिलाओं को अधिक से अधिक शिक्षा संबंधी सुविधाएं साथ ही गृह प्रबंध की शिक्षा प्राप्ति हेतु प्रोत्साहित करेन के सुझाव दिए।
2	माध्यमिक शिक्षा आयोग (1952–53)	माध्यमिक स्तर पर बालिकाओं के लिये पृथक विद्यालय खोलने साथ ही गृह विज्ञान को शिक्षा की व्यवस्था हेतु सुझाव दिए।
3	राष्ट्रीय महिला शिक्षा समिति (1958–59)	महिलाओं के शिक्षा के प्रसार हेतु समिति का गठन
4	राष्ट्रीय महिला शिक्षा परिषद (1959–60)	इस समिति का उदेश्य महिला शिक्षा के संबध में जनमत तैयार करना था। सन् 1964 में इसका पुनर्गठन किया गया।
5	भक्त वत्सलम समिति (1963–65)	महिलाओं की शिक्षा के प्रति जनसहयोग में कमी के कारण का पता लगाना।
6	हंस मेहता समिति (1964–65) एव कोठारी आयोग (1964–65)	बालिकाओं की अनिवार्य शिखा की व्यवस्था करना।
7	राष्ट्रीय शिक्षा नीति (प्रथम)	बालक और बालिकाओं को समान शैक्षणिक अवसर प्रदान करने पर बल दिया गया।
8	फुलरेनू गुहा समिति (1974)	सभी स्तरों पर सहशिक्षा विद्यालयों की स्थापना करना।
9	राष्ट्रीय शिक्षा नीति (द्वितीय) 1986	महिलाओं में शिक्षा के विस्तार हेतु गतिशील प्रबंधकीय ढांचे का निर्माण करना।
10	जनार्दन रेड्डी समिति (1992)	महिलाओं को शिक्षा प्राप्ति हेतु विशेष सुविधाएं और प्रोत्साहन दिया जाना।
11	कस्तूरबा गांधी शिक्षा योजना (1997)	महिला साक्षरता दर में वृद्धि तथा विशेष विद्यालयों की स्थापना।
12	मौलाना आजाद राष्ट्रीय छात्रवृत्ति (2003)	अल्पंसख्यक समुदाय मे गरीब प्रतिभाशाली लड़कियो को उच्च शिक्षा हेतु विशेष छात्रवृत्ति प्रदान करना।
13	कस्तूरबा गांधी विद्यालय योजना (2004)	बालिकाओं का शैक्षणिक पिछड़ापन दूर करने के लिये आवासीय विद्यालय की स्थापना।
14	महिला समाख्या कार्यक्रम	इस कार्यक्रम का उदेश्य पहुंच और उपलब्धियों के विषय में कायम पंरपरागत लैंगिक असमानजता का निराकरण करना है।

'महिला अधिकारिता– को सृदृढ़ता प्रदान करने में जो क्षेत्र मील का पत्थर सिद्ध हो सकता है, वह है 'शिक्षा'। योजना आयोग ने महिला शिक्षा को अपनी नीतियों का केंद्रबिन्दु बनाया क्योंकि शिक्षा ही वह माध्यम है जो महिलाओं में न केवल आत्मविश्वास जागृत करती है बल्कि अपने अधिकारों के प्रति सजग रहने एवं अन्याय से लड़ने की नैतिक शक्ति भी पैदा करती है। शिक्षित महिला अपने प्रति हो रहे सामाजिक एवं आर्थिक भेदभाव को पहचानकर उसका प्रतिकार करने योग्य बन सकती है।

रोजगार के क्षेत्र में महिलाएं

आर्थिक गणना की रिपोर्ट के अनुसार 1988 से 2005 के दौरान शहरी उद्योगों की संख्या में 3.71 प्रतिशत तथा गांवो में 5.53 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। इन उद्योगों में शहरो में 4.87 करोड़ तथा गांवो में 5.01 करोड़ लोगो को काम मिला हुबा है। आर्थिक गणना की रिपोर्ट और अन्य आर्थिक सर्वेक्षणो में रोज़गार के अवसर बढ़ने तथा अगले कुछ वर्षो में भारत के विश्व की एक अग्रणी आर्थिक शक्ति के रूप में उभरने की सुखद संभावना व्यक्त की जा रही है।

इस संदर्भ में यह प्रश्न विचारणीय हो जाता है कि आर्थिक विकास और रोजगार की इस 'स्वर्णिम' प्रगति में देश की लगभग आधी आबादी यानी महिलाओं का क्या स्थान है। वैश्वीकरण की हवा चलने के बाद समूची दुनिया, विशेषकर, अमरीका, यूरोप और दक्षिण–पूर्व एशिया में सकल रोज़गार में महिलाओं का अनुपात तेजी से बढा है।

अमरीका मे कामकाजी महिलाओं की संख्या 1950 में एक तिहाई थी जो अब बढ़कर दो तिहाई हो गई है। इटली और जापान में यह प्रतिशत 40 है। कुछ दक्षिण–पूर्व एशियाई देशों में 80 प्रतिशत से अधिक महिलाएं कामकाजी है और निर्यात में महिलाओं का योगदान 100 प्रतिशत पहुंच गया है।

भारत में रोज़गार में महिलाओं की स्थिति की एक विडंबना यह है कि ग्रामीण क्षेत्र में महिलाएं जो घरेलू या खेती–बाड़ी, पशुपालन, ईधन बटोरने तथा कुटीर उद्योग की गतिविधियों जैसे काम संभालती हैं उनका आर्थिक मूल्यांकन नहीं होता और उन्हें रोज़गार की श्रेणी में नहीं रखा जाता। फिर भी संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं की आबादी लगातार बढ़ रही है। 2001 की जनगणना के आंकड़ों के मुताबिक देश में रोज़गाररत लोगो की संख्या 40 करोड़ थी जिनमें 27.54 करोड़ पुरूष और 12.70 करोड़ यानी एक तिहाई से भी कम महिलांए थीं। इस प्रकार ग्रामीण क्षेत्रो में कार्यरत 31.06 करोड़ लोगों मे पुरूषों तथा महिलाओं की संख्या क्रमशः 19.92 करोड़ और 11.14 करोड़ थी। शहरों में 9.18 करोड़ के रोज़गारशुदा लोगो में पुरूषों की संख्या 7.62 करोड़ और महिलाओं की 1.15 करोड़ थी। ये आंकड़ें स्पष्ट करते है कि गांवो में रोज़गार के अवसर अधिक हैं और वहां कामकाजी महिलाओं की संख्या का अनुपात शहरों की तुलना में अधिक है। किंतु यंहा यह याद रखना जरूरी है कि गांवो में महिलाओं के रोज़गार और उनकी मजदूरी का स्तर काफी नीचे रहता है। अधिकतर औरतें अशिक्षित और अकुशल होने के कारण श्रम आधरित काम करती हैं और उन्हें वेतन देने के मामले में भी भेदभाव बरता जाता हैं।

संगठित क्षेत्र पर नज़र डाले तो सरकारी आंकड़ो के अनुसार 31 मार्च, 2002 तक 49.5 लाख महिलांए सार्वजनिक और निजी दोनों तरह के प्रतिष्ठानों में कार्यरत थीं। वह संख्या संगठित क्षेत्र में उपलब्ध कुल रोज़गार का 18.1 प्रतिशत है। संगठित क्षेत्र के विभिन्न वर्गो में रोज़गार का अध्ययन करने पर पता चलता है कि निर्माण, कृषि जैसे क्षेत्रों की तुलना में सेवा तथा सामाजिक क्षेत्रो में अधिक महिलाएं काम कर रही है। इन आंकड़ों के हिसाब से सामुदायिक, सामाजिक व वैयक्तिक सेवाओं में 56.5 प्रतिशत, निर्माण क्षेत्र में 20.6 प्रतिशत, कृषि और संबद्ध गतिविधियों में 9.4 प्रतिशत तथा वित्त, बीमा और वित्तीय सेवाओं में 5.2 प्रतिशत महिलाएं कार्यरत थीं।

ये सभी आंकड़े रोज़गार के क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी की उत्साहजनक तस्वीर तो पेश नहीं करते लेकिन इस तथ्य को अवश्य रेखांकित करते हैं कि साक्षरता और शिक्षा के प्रसार के साथ–साथ रोज़गार पाने वाली महिलाओं की संख्या बढ़ती जा रही है। अर्थव्यवस्था के नये क्षेत्र खुलने के साथ ही उनकी संख्या और बढ़ेगी। सामाजिक दृष्टि से लड़कियो को कामकाज के लिये बाहर निकलने देने के बारे में जो वर्जना और हिचक

थी वह काफी हद तक दूर होती जा रही है। साक्षरता और सामाजिक मान्यता के साथ–साथ संगठित क्षेत्र में शीर्ष प्रबंधकीय स्तर पर यह भी महसूस किया जा रहा है कि पुरूषों की तुलना में महिलाएं अधिक निष्ठा और लगन के साथ काम करती है। हमारे दशे में कुछ काम तो ऐसे है जो एक तरह से महिलाओं के लिये आरक्षित मान लिये गए हैं। मनोरंजन उद्योग, विज्ञापन, मीडिया और आधुनिक व्यवसायों के साथ–साथ नर्सिग, शिक्षा, एयरहोस्टेस, चिकित्सा, घरेलू नौकरी जैसे व्यवसायो में महिलाएं अधिक सफलता के साथ काम कर रही हैं । कितुं महिलाएं अब इन परंपरागत कार्यो से कही आगे निकलकर उन व्यवसायों में भी अपने प्रतिभा का प्रदर्शन कर रही है जिन्हें अब तक केवल पुरूषों का अधिकार क्षेत्र माना जाता था। सेना, पुलिस, व्यापार, प्रंबधन, ड्राइविंग जैसे कठिन और अधिक समय व कठोर श्रम की मांग करने वाले व्यवसायों में भी महिलाएं खुल कर भाग लेने लगी हैं। लेकिन जैसा कि पहले बताया गया है, महिलाएं सेवा क्षेत्र को अधिक अनुकूल और सरल–सुलभ मानती है।

भारतीय अर्थव्यवस्था में सेवा क्षेत्र की हिस्सेदारी 56 प्रतिशत हो गई है और इसके और आगे बढ़ने की संभावनाओं को देखते हुए इस क्षेत्र मे रोज़गार में महिलाओं के योगदान में लगातार वृद्धि होते रहने की आशा है। सूचना प्रौघोगिकी, व्यावसायिक और वित्तीय सेवांए, पर्यटन, मनोरंजन उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य, होटल, मीडिया, काल सेंटर, सलाहकार और उपभोक्ता सेवांए, कानूनी गतिविधिया जैसें क्षेत्रों का तेज़ी से विस्तार हो रहा है, जिनमें महिलाओं को रोज़गार के लिये वरीयता दी जाती है। काल सेंटर जैसे व्यवसाय में तो 40 प्रतिशत कर्मचारी महिलाएं हैं। बहुत सी महिलाएं शीर्ष स्तर पर कार्यरत हैं और वे बड़ी–बड़ी कंपनियों का सफल संचालन कर रही है। निजी और सार्वजनिक दोनो प्रकार की संस्थाओं के कामकाज को सुचारू बनाकर महिलाओं ने इस धारणा को गलत साबित किया है कि वे केवल शासित होती हैं और शासन नहीं कर सकतीं। उदाहरण के लिये सुलज्जा फिरोदिया मोटवानी ने काइनेटिक मोटर्स की जिम्मेदारी संभाली हुई है तो देश की एक बडी ट्रैक्टर बनाने वाली कंपनी टैफे का दायित्व मल्लिका श्रीनिवासन के कंधो पर है। देश के सबसे बडे निजी बैंक आईसीआईसीआई की संयुक्त प्रंबंध निदेशक ललिता गुप्ता हैं। इसी बैंक की सहायक कंपनी आईसीआईसीआईवेंचर की सीईओ रेणुका रामनाथ है। एक अन्य बड़े बहुराष्ट्रीय बैंक एचएसबीसी की भारतीय प्रमुख अधिकारी नैना लाल किदवई है। सहाकारिता के क्षेत्र की विशेषज्ञ अमृता पटेल ने हाल ही में गुजरात में दुग्ध उत्पाद तैयार करने वाली सबसे बड़ी सहकारी संस्था की बागडोर संभाली है। इसी तरह शीतल पेय बनाने वाली एक बहुराष्ट्रीय कंपनी के हाल ही में इदिरा नुई को अपना सीईओ नियुक्त किया है। शिक्षा, पत्रकारिता, मीडिया जैसे विभिन्न क्षेत्रों में तो महिलाएं लंबे समय से अपना सिक्का जमाए हुए है।

भारतीय उद्योगों के संघ फिक्की ने पिछले दिनों अर्थ क्षेत्र में महिलाओं के योगदान के बारे में एक सर्वेक्षण किया, जिसकी रिपोर्ट में बताया गया कि आर्थिक विकास में औरतों की भागीदारी लगातार बढ रही है। सर्वेक्षण में इस बढौतरी का एक कारण यह सामने आया कि बदलती हुइ आर्थिक परिस्थितियों की वजह से सेवा क्षेत्र में रोज़गार के ऐसे अवसर उभर रहे हैं जिनमें औरतें अधिक दक्षता के साथ काम कर सकती है। देश के पांच प्रमुख शहरों में किए गए इस सर्वेक्षण के दौरान जिन महिलाओं से बातचीत की गई वे अपने कामकाज से संतुष्ट दिखी। यह तथ्य भी सामने आया कि उन्हें और उनकी बात को पहले से ज्यादा महत्व दिया जाता है और फैसले लेने की प्रक्रिया में भी उनकी भागीदारी बढ़ रही है। लेकिन इस सर्वे में एक चिंताजनक बात भी सामने आई। इसमें यह कहा गया कि अधिकतर महिलांए क्लर्क, सेल्स गर्ल्स, नर्स जैसे एसे स्तरों पर काम करती हैं जहां केवल हुक्म बजाया जाता है। सुपरवाइजर या मध्यम दर्जे के पदो पर केवल 14.1 प्रतिशत और अधिकारी स्तर पर केवल 4.3 प्रतिशत महिलाएं है। एक अन्य औद्योगिक संगठन सीआईआई द्वारा कराए गए सर्वेक्षण से भी यही सिद्ध हुआ है कि कारोबारी क्षेत्र में शीर्ष स्तर पर महिलाओं की संख्या मात्र चार फीसदी है। उतर भारत में तो हालत और बदतर है जहां सिर्फ एक फीसदी औरतें शीर्ष पदो तक पहुंच पाई हैं

जहां तक महिलाओं के जिम्मेदारी के पद पर नियुक्ति का मामला है सभी क्षेत्रों में भेदभाव देखा जा सकता है। यहां तक कि सारी दुनिया को ख़बर देने और ख़बर लेने वाली पत्रकारिता में भी स्त्रियों के प्रति भेदभाव की सामाजिक सोच अपना काम करती रहती है और दो–चार अपवादों को छोड़कर किसी भी पत्र,

पत्रिका या मीड़िया संस्थान के शीर्ष स्थान पर महिलांए दिखाई नहीं देती । यही नहीं, लड़कियों को प्रायः हल्के या कम महत्वपूर्ण दायित्व सौंपे जाते हैं जिससे वे मुख्यधारा से कटी रहती हैं और निर्णय लेने वाले ग्रुप मे शामिल नही हो पातीं। विज्ञान का क्षेत्र भी इस भेदभाव से अछूता नहीं है। विज्ञान के क्षेत्र में शोध करने वाली महिलाओं के एक सर्वेक्षण से मालूम हुआ है कि विभिन्न शोध संस्थानों में कार्यरत वैज्ञानिकों में पुरूषों और महिलाओं की संख्या में काफी अंतर है। उदाहरण के लिये सेंट्रल ड्रग्स रिसर्च इंस्टीट्यूट में कुल 193 वैज्ञानिकों मे पुरूष 147 (76.2 प्रतिशत) है। इसी तरह नेशनल इंस्टीट्यूट ऑफ इम्यूनोलॉजी में 70 वैज्ञानिकों में से पुरूष 48 (68.6 प्रतिशत) और महिलांए 22 (31.4 प्रतिशत) है। महिला वैज्ञानिकों का कहना है कि उन्हें नौकरी पाने में भी दिक्कत होती है, क्योंकि यह माना जाता है कि शादी और फिर उसके बाद मां बनने की स्थिति में वे पूरी लगन से काम नहीं कर पांएगी। निजी क्षेत्र के अन्य कार्यालयों, विशेषकर आईटी और काल सेंटरों में भी विवाहित महिलाओं को कम देने में संकोच किया जाता है। यह भेदभाव नौकरी देने तक सीमित नहीं बल्कि वेतन के मामले में भी लड़कियों के साथ अन्याय होता है।

अतः देश की आधी आबादी अर्थाथ महिलाओं के अधिकारो की रक्षा एवं समानता के लिए महिला आरक्षण आवश्यक ही नही अनिवार्य भी है। तभी महिलाओं के साथ सामाजिक, आर्थिक, राजनैतिक सभी प्रकार के भेदभाव का अन्त हो पायेगा और महिला एवं पुरूष समान हो पायेगे।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. योजना, अक्टूबर – 2006 पेज नं. –19
2. योजना अक्टूबर, 2006, पेज नं. 39
3. भारत की जनगणना 2011 एवं वि व जनसंख्या, पेज नं. 05
4. उजले अतीत का विकसित वर्तमान राजस्थान, तारादत्त ''निर्विरोध'',
5. हकीकत बही, वि.सं.–1820 / 1840, श्यामदास, वीर विनोद,
6. मारवाड़ रा परगनां री विगत, भाग–2, परिशिष्ठ–3,
7. राजस्थान गजिटियर, भाग–3.अ., पृ.–168.
8. डॉ. राघवेन्द्रसिंह मनोहर, राजस्थान के राजघरानों का सांस्कृतिक अध्ययन,
9. प्रकाश नारायण नाटाणी, अपना राजस्थान ।
10. राजस्थानी लोक साहित्य एवं संस्कृति, डॉ.नन्दलाल कल्ला
11. उजले अतीत का विकसित वर्तमान राजस्थान, तारादत्त ''निर्विरोध''
12. डॉ. गोपीनाथ शर्मा, राजस्थान का सांस्कृतिक इतिहास ।
13. प्रकाश व्यास, राजस्थान का सामाजिक इतिहास (7वीं शताब्दी से 1950 ई.)
14. डॉ. नन्दलाल कल्ला, राजस्थानी लोक साहित्य एवं संस्कृति ।
15. प्रकाश व्यास, राजस्थान का सामाजिक इतिहास,(7वीं शताब्दी से 1950 ई.)
16. प्रकाश नारायण नाटाणी, अपना राजस्थान।
17. डॉ. राघवेन्द्रसिंह मनोहर, राजस्थान के राजघरानों का सांस्कृतिक अध्ययन
18. सुनील गोयल, भारत में सामाजिक परिवर्तन, दीपक परनामी आर.बी.एस.ए.
19. पब्लिशर्स एस.एम.एस. हाइवें जयपुर 2003;

❖◆❖