

भारत सरकार  
श्रम और रोजगार मंत्रालय  
लोक सभा  
अतारांकित प्रश्न संख्या- 5935  
सोमवार, 30 मार्च, 2026/9 चैत्र, 1948 (शक)

श्रमबल भागीदारी में लैंगिक असमानताएँ

5935. श्रीमती सुप्रिया सुले:

श्री धैर्यशील राजसिंह मोहिते पाटील:

क्या श्रम और रोजगार मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे कि:

- (क) क्या सरकार ने गत तीन वर्षों के दौरान महाराष्ट्र में विनिर्माण, सेवाओं, कृषि और सरकारी रोजगार जैसे क्षेत्रों में श्रमबल भागीदारी में लैंगिक असमानताओं का कोई हालिया आकलन किया है और यदि हाँ, तो तत्संबंधी ज़िला-वार ब्यौरा क्या है;
- (ख) क्या मुंबई और पुणे जैसे प्रमुख शहरी केंद्रों में उच्च महिला साक्षरता के बावजूद महिला श्रमबल भागीदारी उल्लेखनीय रूप से कम बनी हुई है और यदि हाँ, तो इसके कारण क्या हैं;
- (ग) क्या सरकार ने उक्त राज्य में महिलाओं के औपचारिक रोजगार, कौशल विकास तथा उद्यमिता में भागीदारी बढ़ाने हेतु लक्षित कार्यक्रम प्रारंभ किए हैं और यदि हाँ, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है;
- (घ) महिलाओं के लिए रोजगार के अवसरों, कार्यस्थल सुरक्षा, बाल देखभाल सुविधाओं और लचीली कार्य व्यवस्था का विस्तार करने के लिए सरकार द्वारा उठाए गए कदमों का ब्यौरा क्या है; और
- (ङ) क्या सरकार का महाराष्ट्र में उद्योगों को महिलाओं के रोजगार में वृद्धि हेतु विशेष प्रोत्साहन देने का प्रस्ताव है और यदि हाँ, तो तत्संबंधी ब्यौरा क्या है?

उत्तर

श्रम और रोजगार राज्य मंत्री

(सुश्री शोभा कारान्दलाजे)

(क) से (ङ): रोजगार और बेरोजगारी का आधिकारिक डाटा आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (पीएलएफएस) द्वारा एकत्र किया जाता है जिसे सांख्यिकी और कार्यक्रम कार्यान्वयन मंत्रालय (एमओएसपीआई) द्वारा वर्ष 2017-18 से आयोजित किया जा रहा है।

नवीनतम वार्षिक पीएलएफएस रिपोर्टों के अनुसार, शहरी क्षेत्रों में 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं की सामान्य स्थिति के आधार पर अनुमानित श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) वर्ष 2017-18 में 20.4% से बढ़कर वर्ष 2023-24 में 28.0% हो गई है और देश में 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं का सामान्य स्थिति के आधार पर रोजगार दर्शाने वाला अनुमानित कामगार जनसंख्या अनुपात (डब्ल्यूपीआर) वर्ष 2017-18 में 22.0% से बढ़कर वर्ष 2023-24 में 40.3% हो गया है।

इसके अतिरिक्त, महाराष्ट्र राज्य में (विनिर्माण, सेवा और कृषि क्षेत्रों सहित) सामान्य स्थिति के आधार पर 15 वर्ष और उससे अधिक आयु के पुरुषों के लिए अनुमानित श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) वर्ष 2021-22 में 76.4%, वर्ष 2022-23 में वर्ष 77.4% और वर्ष 2023-24 में 77.2% थी, और इसी अवधि के दौरान 15 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं के लिए यह दर क्रमशः 38.4%, 40.7% और 40.1% थी।

रोजगार सृजन के साथ-साथ नियोजनीयता में सुधार करना सरकार की प्राथमिकता है। सरकार, महिला श्रम बल भागीदारी दर (एलएफपीआर) को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न योजनाएं कार्यान्वित कर रही है। सरकार द्वारा कार्यान्वित की जा रही विभिन्न रोजगार सृजन योजनाओं/कार्यक्रमों का ब्यौरा [https://dge.gov.in/dge/schemes\\_programmes](https://dge.gov.in/dge/schemes_programmes) पर देखा जा सकता है।

महिलाओं के रोजगार को प्रोत्साहित करने के लिए, चार श्रम संहिताओं- वेतन संहिता, 2019, औद्योगिक संबंध संहिता, 2020, सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य दशाएं संहिता, 2020 को दिनांक 21 नवंबर 2025 से लागू कर दिया गया है, जिसमें 29 पूर्ववर्ती श्रम कानूनों को युक्तिसंगत बनाया गया है।

इन श्रम संहिताओं में महिला श्रम बल भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न प्रावधान हैं जैसे:-

- (i) कार्यस्थल के विवादों के समाधान में महिलाओं की राय को शामिल करने के लिए शिकायत निवारण समिति में उनका आनुपातिक प्रतिनिधित्व।
- (ii) 26 सप्ताह तक का सवैतनिक मातृत्व अवकाश, साथ ही गोद लेने वाली और कमीशनिंग माताओं के लिए 12 सप्ताह तथा मातृत्व अवकाश के बाद जहां संभव हो वहां रिमोट कार्य की अनुमति देना।
- (iii) समान या समान कार्य के लिए वेतन और रोजगार की शर्तों के मामले में लिंग आधारित भेदभाव का निषेध।
- (iv) कामकाजी माताओं को काम और पारिवारिक जीवन के बीच संतुलन बनाने में मदद करने के लिए छह साल से कम उम्र के बच्चों के लिए शिशु गृह सुविधाओं को बढ़ावा देना।

इसके अलावा, व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्यदशाएं संहिता, 2020 ने महिलाओं को सभी संस्थानों में सभी तरह के कामों के लिए कार्य करने की अनुमति दी है और उनकी सहमति से उन्हें सुबह 6 बजे से पहले और शाम 7 बजे के बाद भी काम पर रखा जा सकता है, बशर्ते सुरक्षा, छुट्टियों और काम के घंटों से जुड़ी शर्तों का पालन किया जाए। यह संहिता यह भी कहती है कि किसी भी खतरनाक या जोखिम भरे काम में महिलाओं को लगाने से पहले संस्थानों को पर्याप्त सुरक्षा उपाय करने होंगे।

कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने एक इलेक्ट्रॉनिक प्लेटफॉर्म "SHe-Box पोर्टल" शुरू किया है, जिसमें 'कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013' (यौन उत्पीड़न अधिनियम) के विभिन्न प्रावधान शामिल हैं।

सरकार, महिला कामगारों की रोजगार क्षमता बढ़ाने के लिए उन्हें महिला औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थानों, राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों और क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों के नेटवर्क के माध्यम से प्रशिक्षण प्रदान कर रही है।

सरकार ने महिलाओं के शैक्षिक, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक सशक्तिकरण के मुद्दे का समाधान करने के लिए जीवन-चक्र निरंतरता के आधार पर एक बहु-आयामी दृष्टिकोण अपनाया है। परिणामस्वरूप, एक नए भारत के दृष्टिकोण के साथ, भारत महिलाओं के विकास से महिलाओं के नेतृत्व वाले विकास में तेजी से परिवर्तन देख रहा है, जहां महिलाएं तेज गति और सतत राष्ट्रीय विकास का मार्ग प्रशस्त कर रही हैं।

सरकार ने कंपनी अधिनियम, 2013 में भी ऐसे प्रावधान किए हैं, जिनके तहत कंपनियों के लिए कम से कम एक महिला निदेशक का होना अनिवार्य है।

इसके अतिरिक्त, केंद्रीय बजट (2024-25) में, कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए उद्योग जगत के सहयोग से कामकाजी महिला हॉस्टलों और शिशुगृह की स्थापना की घोषणा की गई।

इसके अलावा, श्रम और रोजगार मंत्रालय ने जनवरी, 2024 में "महिला कार्यबल भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए नियोक्ताओं के लिए परामर्शिका" जारी की। इस परामर्शिका में अन्य बातों के साथ-साथ पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए रोजगार और देखभाल की जिम्मेदारियों के बीच संतुलन की आवश्यकता का उल्लेख किया गया है, जिसमें पितृत्व अवकाश, अभिभावकीय अवकाश, पारिवारिक आपातकालीन छुट्टी और लचीली कामकाजी व्यवस्था जैसे परिवार अनुकूल उपाय शामिल हैं।

\*\*\*\*\*