



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

लोकतांत्रिक बनाने पर कुछ विचार और सकारात्मक भेदभाव का एक अध्ययन

Jamuna Devi

Research Scholar, Department of Political Science, Maharaja Agrasen Himalayan
Garhwal University

Dr. Manoj Kumar Chaudhary

Professor, Department of Political Science, Maharaja Agrasen Himalayan Garhwal
University

सार

महिलाओं की वोट देने की मांग और पश्चिमी लिबरल लोकतंत्र के पुरुषों के दबदबे वाले स्ट्रक्चर से जेंडर बायस को हटाना, अब कई लोगों को ज्यादातर नागरिकों के लिए लोकतंत्र को मतलब का बनाने की एक साफ प्रायोरिटी लगती है, महिलाओं को इसकी अलग-अलग तरह की बातों के बावजूद सबसे बड़े, सबसे ज्यादा हाशिए पर पड़े गुप के तौर पर देखा जाता है। फेमिनिज़्म की लहरें आई हैं, यह मानना कि 'महिलाएँ एक ऐसा गुप हैं जिनके साथ समाज में बराबरी का बर्ताव नहीं हुआ है और महिलाओं को अपनी भूमिकाएँ बदलने और बराबरी पाने के लिए मिलकर काम करना चाहिए'। फेमिनिज़्म की पहली लहर, जो 1850 के दशक में शुरू हुई थी, वोट देने का अधिकार पाने पर केंद्रित थी। फेमिनिज़्म की दूसरी लहर, जो 1960 के दशक में शुरू हुई, ने अलग-अलग नज़रियों से असमानताओं की आलोचना की और समाज में महिलाओं की स्थिति बदलने की कोशिश की।

मुख्य शब्द - लोकतंत्र, महिला, महिलाओं की भागीदारी, लिंग और प्रतिनिधित्व

परिचय

आज कई डेमोक्रेटिक देशों को पब्लिक लाइफ और फैसले लेने वाले दूसरे ज़रूरी रोल में महिलाओं की मौजूदगी बढ़ाने की चुनौती का सामना करना पड़ रहा है। यह तब है जब जेंडर से जुड़े कई प्रोटोकॉल (जैसे महिलाओं के खिलाफ सभी तरह के भेदभाव को खत्म करने पर कन्वेंशन, बीजिंग कॉन्फ्रेंस और प्लेटफॉर्म ऑफ एक्शन, मिलेनियम डेवलपमेंट गोल्स और अब सस्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स) लागू किए गए हैं, जिनका मकसद फैसले लेने वाले रोल में ज्यादा महिलाओं को लाना है। आज के समय में, पब्लिक एरिया के डेमोक्रेटाइजेशन को पॉलिटिकल प्रोसेस में बाहर रखे गए लोगों को शामिल करने के तौर पर समझा गया है। लोकतंत्र यह पक्का करती है कि नागरिक बहस, विचार-विमर्श और हिस्सेदारी के ज़रिए डेमोक्रेटिक प्रोसेस में शामिल हों। डेमोक्रेटिक देश पॉलिटिकल इंस्टीट्यूशन में लोगों की हिस्सेदारी को बढ़ावा देते हैं क्योंकि लोकतंत्र की सफलता उनके सबको साथ लेकर चलने पर निर्भर करती है। अगर लोकतंत्र सबको साथ लेकर चलने वाली न हो, तो उसे समझना मुश्किल है। डेमोक्रेटिक इन्क्लूजन में लोगों की भागीदारी, उन्हें मज़बूत बनाना और भेदभाव, अलग-थलग करने और कमी को दूर करने के लिए अलग-अलग कदम उठाने पर ज़ोर दिया गया। हालांकि जानकारों ने बड़े पैमाने पर लोगों को बाहर रखने पर दुख जताया है और खासकर कमज़ोर तबके के लोगों को पॉलिटिकल में शामिल करने के लक्ष्य को



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

बढ़ावा दिया है, फिर भी समाज अलग-अलग हद तक अलग-थलग है। पॉलिटिकल में महिलाओं की भागीदारी के मुद्दे पर गौर करने पर पॉलिटिकल में बाहर रखना और भी साफ़ हो जाता है, क्योंकि पुरुषों की तुलना में उनकी भागीदारी कम होती है। इसलिए, इस मामले में लेकतंत्र का असल रूप अभी भी धीमा है। महिलाओं और पॉलिटिकल भागीदारी पर हुई रिसर्च से जेंडर गैप का पता चलता है और इसलिए पॉलिटिकल भागीदारी और रिप्रेजेंटेशन के मुद्दे जेंडर और पॉलिटिक्स पर रिसर्च का मुख्य फोकस हैं। पिछली स्टडीज़ से पता चलता है कि पॉलिटिकल स्ट्रक्चर और प्रोसेस से महिलाओं का बाहर होना कई स्ट्रक्चरल, कल्चरल और पर्सनल वजहों का नतीजा है, जो अलग-अलग देशों में अलग-अलग सोशल माहौल में अलग-अलग होते हैं। इसके अलावा, महिलाओं की पॉलिटिकल हिस्सेदारी में एक आम मुद्दा है जो नेशनल और इंटरनेशनल पॉलिटिक्स, लिबरल लेकतंत्र और डेवलपमेंट के बड़े माहौल से जुड़ा है। इसलिए, इन बातों का रिव्यू करना और लेकतंत्र के जेंडर वाले नेचर और पॉलिटिकल हिस्सेदारी के साथ इसके रिश्ते को समझना ज़रूरी है।

हाल के सालों में इंटरनेशनल दबाव की वजह से तीसरी दुनिया में डेमोक्रेटाइज़ेशन की दिशा में बहुत सारे पॉलिटिकल बदलाव हुए हैं। वर्ल्ड बैंक जैसी इंटरनेशनल एजेंसियां भी अपने गुड गवर्नेंस के आइडिया में दुनिया के दक्षिणी हिस्से में रहने वाले नागरिकों की उम्मीदों को दिखाती हैं। गुड गवर्नेंस के ज़रिए जिस लेकतंत्र को बढ़ावा दिया जाना है, उसमें ज़्यादा रिप्रेजेंटेशन, ट्रांसपेरेंसी और सरकारी जवाबदेही शामिल होनी चाहिए। इस बातचीत में, लिबरल लेकतंत्र को डेमोक्रेटाइज़ करने के बारे में बहुत गहरी बहस चल रही है। डेमोक्रेटिक नज़रिए से, असल में रिप्रेजेंटेटिव लेकतंत्र के साथ समस्या यह नहीं है कि यह पॉलिटिकल एक्टिविटी को वोट तक सीमित कर देती है, बल्कि यह है कि ज़्यादा बड़े पैमाने पर शामिल होने का मौका, और सरकार पर इसका कितना असर होता है, यह कई तरह के रिसोर्स वृ समय, पैसा, सीखने की क्षमता वृ पर निर्भर करता है, जो आबादी के अलग-अलग हिस्सों में अलग-अलग तरह से बंटे होते हैं। बोलने और संगठन बनाने की आज़ादी न सिर्फ़ वोट के मुकाबले ज़्यादा पॉलिटिकल एक्टिविटी की गारंटी देती है; बल्कि ये वो ज़रिया भी हैं जिनसे सिविल सोसाइटी की असमानताएँ पॉलिटिकल डोमेन में फैलती हैं।

लेकतंत्र, लिंग और प्रतिनिधित्व

लेकतंत्र एक ऐसा कॉन्सेप्ट है जिस पर बहुत बहस होती है, और इसलिए लेकतंत्र को डिफाइन करना पॉलिटिकल साइंटिस्ट के सामने सबसे विवादित मेथोडोलॉजिकल मुद्दों में से एक है। लेकतंत्र की प्रोसिजरल परिभाषाओं में खूबियां और कमियां दोनों हैं। लेकतंत्र की प्रोसिजरल परिभाषाओं की सबसे बड़ी खूबी यह है कि उन्हें लागू करना आसान है। कमी यह है कि किसी पॉलिटिक्स में सिर्फ़ कुछ इंस्टीट्यूशन और प्रैक्टिस की मौजूदगी उसके डेमोक्रेटिक नेचर की गारंटी नहीं देती। उदाहरण के लिए, लेकतंत्र की प्रोसिजरल परिभाषाओं के आधार पर लेकतंत्र का असेसमेंट इस बात की संभावना को बढ़ावा देता है कि एक पॉलिटिकल सिस्टम, जिससे महिलाओं को काफी हद तक बाहर रखा गया है, फिर भी डेमोक्रेटिक परफॉर्मेंस पर हाई स्कोर पाता है। इस मामले में, लेकतंत्र में जेंडर कम से कम दो तरह से मायने रखता है। पहला, जैसा कि ऐनी फिलिप्स ने समझाया है, महिलाओं की रुचियां, अनुभव, मूल्य और एक्सपर्टीज़ पुरुषों से अलग होती हैं, जो मुख्य रूप से उनकी सोशल पोजीशन की वजह से होती हैं। इसलिए महिलाओं को महिलाओं



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

द्वारा ही रिप्रेजेंट किया जाना चाहिए। दूसरा, अगर "लेकतंत्र का कोर" चुनावों के ज़रिए पावर के रेगुलर रीडिस्ट्रिब्यूशन के बारे में है, तो इस फेमिनिस्ट तर्क पर ध्यान देना होगा कि जेंडर खुद पावर का एक सोर्स और जगह है, जो ज़्यादातर सोशल डोमेन में पुरुषों को महिलाओं पर, और मर्दाना गुणों, भूमिकाओं और मूल्यों को महिलाओं जैसी चीज़ों पर खास अधिकार देने का काम करता है। इस बात पर एक बड़ी फेमिनिस्ट आम राय है कि रिप्रेजेंटेशन और भागीदारी के डेमोक्रेटिक स्ट्रक्चर से महिलाओं का खुला बहिष्कार एक 'जेंडर लेकतंत्र डेफिसिट' दिखाता है। जेंडर डेमोक्रेटिक डेफिसिट पर दो तर्क हैं। पहला, क्योंकि लिबरल लेकतंत्र में फॉर्मल डेमोक्रेटिक प्रोसेस एक्ट्रैक्ट पर्सनल इंटरैस्ट और मेजॉरिटी रूलस को पॉलिटिकल फैसले लेने के लिए प्राइमरी मटीरियल के तौर पर लेते हैं, इसलिए जो सोशल ग्रुप या तो संख्या में माइनॉरिटी में हैं या स्ट्रक्चरल नुकसान के इतिहास (जैसे, महिलाएं) की वजह से मार्जिनलाइज़ हो गए हैं, वे गायब हो जाते हैं।

"पॉलिटिक्स में ज़्यादा महिलाओं की मांग न्याय के तर्कों, महिलाओं के उन हितों पर निर्भर करती है जिन्हें पुरुष सुरक्षित नहीं रख सकते या पॉलिटिकल एजेंडा में महिलाओं के अनुभवों को शामिल करने की इच्छा पर निर्भर करती है, पॉलिटिकल फैसले लेने में जेंडर बैलेंस को तेज़ी से लेकतंत्र के लिए एक ज़रूरी शर्त के तौर पर देखा जा रहा है"। लेकतंत्र को मज़बूत करने और उसके सही कामकाज को बढ़ावा देने के लिए पब्लिक स्फीयर में महिलाओं और पुरुषों की बराबर हिस्सेदारी ज़रूरी है। इंटर-पार्लियामेंट्री यूनियन की काउंसिल (1994) ने कहा: "लेकतंत्र का कॉन्सेप्ट तभी सही और डायनैमिक महत्व रखेगा जब पॉलिटिकल पॉलिसी और नेशनल कानून, दोनों तरफ के लोगों के हितों और काबिलियत का बराबर ध्यान रखते हुए, पुरुष और महिलाएं मिलकर तय करेंगे।"

महिलाओं के खराब प्रतिनिधित्व के लिए जिम्मेदार कारक

असंबली में महिलाओं की मौजूदगी दो जुड़े हुए फैक्टर्स या फैसलों का नतीजा है: 'सप्लाई' के फैसले और 'डिमांड' के फैसले। सप्लाई के फैसलों में महिलाओं का पॉलिटिकल एक्टिविटी करने, किसी पॉलिटिकल ऑर्गनाइज़ेशन से जुड़ने, अपनी कैंडिडेट बनने और चुनाव जीतने के लिए ज़रूरी कैंपेन करने का फैसला शामिल है। दूसरी तरफ, डिमांड के फैसले पॉलिटिकल ऑर्गनाइज़ेशन के महिलाओं की एक्टिविटी को सपोर्ट करने और उन्हें कैंडिडेट के तौर पर चुनने के फैसले हैं। नॉरिस और लवेंडुस्की (1995) के मुताबिक, कैंडिडेट्स की सप्लाई को बनाने वाले दो खास फैक्टर्स हैं (प) रिसोर्स, जैसे समय, पैसा और एक्सपीरियंस, और (पप) मोटिवेशन, जैसे ड्राइव, एम्बिशन और पॉलिटिक्स में दिलचस्पी। सप्लाई और डिमांड के फैसलों पर असर डालने वाले फैक्टर्स को सोशियो-इकोनॉमिक, पॉलिटिकल और कल्चरल या आइडियोलॉजिकल कैटेगरी में बांटा गया है। सप्लाई और डिमांड फैक्टर्स एक बड़े इंस्टीट्यूशनल और पॉलिटिकल कॉन्टेक्स्ट में काम करते हैं। सप्लाई-डिमांड मेटाफर शायद पिप्पा नॉरिस और जोनी लवेंडुस्की (1995) की पायनियरिंग स्टडी, पॉलिटिकल रिक्रूटमेंट: जेंडर, रेस, एंड क्लास इन द ब्रिटिश पार्लियामेंट से सबसे ज़्यादा जुड़ा है। सिलेक्शन प्रोसेस हर पार्टी में कुछ गाइडलाइंस और प्रोसीजर के तहत अलग-अलग तरीके से काम करता है और पार्टियां, बदले में, एक बड़े पॉलिटिकल सिस्टम में काम करती हैं, जहाँ कैंडिडेट बनने के मौके लीगल, इलेक्टोरल सिस्टम, लेजिस्लेटिव टर्नओवर और बड़े पॉलिटिकल कल्चर से प्रभावित होते हैं

सोशियो-इकोनॉमिक फैक्टर्स



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

सभी तरह के लोग पॉलिटिक्स में हिस्सा नहीं लेते हैं। पॉलिटिकल पार्टिसिपेशन के लिए पर्सनल खासियतों जैसे इंटरैस्ट, नॉलेज, एटीट्यूड और रिसोर्स जैसे टाइम, सिविक स्किल्स, एजुकेशन और इकोनॉमिक रिसोर्स की जरूरत होती है। इसलिए पॉलिटिक्स के लिए अवेलेबल महिलाएं जेंडर सोशलाइजेशन और समाज के सोशल स्ट्रक्चर से तय होती हैं। जेंडर सोशलाइजेशन पॉलिटिक्स के बारे में उनकी इंटरैस्ट, नॉलेज और एम्बिशन पर असर डालता है, जबकि सोशल स्ट्रक्चर एजुकेशन और एम्प्लॉयमेंट के मौकों को बढ़ाकर या कम करके महिलाओं के पॉलिटिकल पार्टिसिपेशन का लेवल तय करता है।

पॉलिटिकल फैक्टर

प्रतिनिधि के तौर पर पद लेने की महिलाओं की क्षमता पॉलिटिकल सिस्टम के नेचर से तय होती है। पॉलिटिकल सिस्टम, इलेक्टोरल सिस्टम और पार्टी सिस्टम का नेचर और महिलाओं के लिए कोटा का होना, ये सभी महिलाओं के रिप्रेजेंटेशन को समझाने के लिए जरूरी हो सकते हैं।

अलग-अलग पॉलिटिकल सिस्टम में महिलाओं की पॉलिटिकल भागीदारी का लेवल अलग-अलग होता है। लेकतंत्र में पॉलिटिकल गेम के नियम ट्रांसपेरेंट, अच्छी तरह से डिटेल्ड और एक जैसे होने चाहिए, जिससे महिलाओं को यह देखने में मदद मिले कि वे पावर पाने के लिए सिस्टम के अंदर कैसे काम कर सकती हैं

कल्चरल और आइडियोलॉजिकल फैक्टर्स

पारंपरिक मूल्य और कल्चरल नजरिया भी किसी भी समाज में जेंडर बैलेंस पाने में एक बड़ी रुकावट बन सकते हैं, जैसे महिलाओं को पॉलिटिकल ऑफिस (सप्लाई-साइड पर) पाने से रोकना या फिर गेट-कीपर्स (डिमांड-साइड पर) द्वारा उनके साथ भेदभाव करना या उन्हें अपनाने के पक्ष में न होना। डिमांड और सप्लाई के फैसले कल्चरल और आइडियोलॉजिकल सोच से तय होते हैं। यह सोच कि महिलाओं में पॉलिटिक्स में हिस्सा लेने की काबिलियत नहीं है, या महिलाओं को प्राइवेट एरिया में रहना चाहिए, आज भी कई देशों में मजबूत है। पुरुषों और महिलाओं दोनों के बीच ये सोच या सोच पॉलिटिक्स में महिलाओं के पार्टिसिपेशन और रिप्रेजेंटेशन के लेवल पर असर डालती है। लोग लीडरशिप को एक मर्दाना गुण मानते हैं और इस फील्ड में महिलाओं को कम पसंद किया जाता है। पैक्सटन एट अल ने माना कि जब देश महिलाओं की एजुकेशन और एम्प्लॉयमेंट के मामले में आगे होते हैं, तब भी उन्हें पॉलिटिक्स में हिस्सा लेने में कल्चरल रुकावटें आती हैं (पैक्सटन एट अल. 2007)। पुरुष और महिला दोनों ही पॉलिटिकल रोल के लिए महिलाओं के सही होने पर शक कर सकते हैं क्योंकि महिलाओं को अपने घर की देखभाल के लिए सबसे सही माना जा सकता है। अलग-अलग देशों में विचारों में अंतर होता है, उदाहरण के लिए नॉर्वे में जब पूछा गया कि क्या पुरुष महिलाओं से बेहतर लीडर बनते हैं, तो एवरेज जवाब पूरी तरह से असहमत और असहमत के बीच था, जबकि नाइजीरिया में एवरेज जवाब सहमत और पूरी तरह से सहमत के बीच था (पैक्सटन और कुनोविच, 2003)। यह माना जाता है कि पॉलिटिक्स में महिलाओं के बारे में सोच में अंतर को महिलाओं के पॉलिटिकल पार्टिसिपेशन के लेवल का एक जरूरी इंडिकेटर माना जाता है। कल्चरल और आइडियोलॉजिकल फैक्टर महिलाओं की पॉलिटिकल हिस्सेदारी का लेवल तय करते हैं, जिस पर कई दूसरे फैक्टर भी असर डालते हैं। सबसे पहले, महिलाओं को पुरुषों के मुकाबले पॉलिटिक्स के बारे में कम जानकारी होती है और वे इसमें कम दिलचस्पी रखती हैं। 1992 के इलेक्शन के लिए ब्रिटिश इलेक्शन सर्वे के एनालिसिस से पता चला कि उनके पॉलिटिकल नॉलेज के स्कोर में 'काफी और खास



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

अंतर' थे (स्टीवन, 2007)। दूसरा, पुरुषों के मुकाबले कम महिलाएं पॉलिटिकल एम्बिशन रखती हैं। ऐसा कहा जाता है कि महिलाएं मानती हैं कि पॉलिटिक्स उनके लिए सही नहीं है और पुरुष भी जाने-अनजाने में महिलाओं के साथ भेदभाव करते हैं और महिलाओं के लिए मौके रोक सकते हैं।

पॉजिटिव भेदभाव

'अफरमेटिव एक्शन' शब्द की शुरुआत यूनाइटेड स्टेट्स में हुई थी। इसका मतलब है टारगेटेड ग्रुप्स के लिए बनाए गए कई तरह के प्रोग्राम, ताकि उनकी असमानता को दूर किया जा सके। मोटे तौर पर, इसके दो रूप होते हैं: लेबर फोर्स की बनावट बदलने की पॉलिसी, और/या पब्लिक कमेटियों, पॉलिटिकल पार्टियों और एजुकेशनल इंस्टीट्यूशन्स का रिप्रेजेंटेशन बढ़ाने की पॉलिसी मानना है कि अफरमेटिव एक्शन प्रोग्राम का मकसद फाइनेंशियल मदद, ट्रेनिंग सेशन, एडवाइजरी ग्रुप टारगेट देकर और नतीजों की सिस्टमैटिक तरीके से मॉनिटरिंग करके अलग-अलग कैंडिडेट्स को बढ़ावा देना है। इन पॉलिसी का मकसद उन प्रैक्टिकल रुकावटों को हटाकर रिक्रूटमेंट प्रोसेस में फेयरनेस लाना है जिनसे महिलाओं को नुकसान हो सकता है। जेंडर कोटा इस कैंटेगरी में आते हैं अगर वे बाइंडिंग के बजाय एडवाइजरी हों। दूसरी ओर, पॉजिटिव भेदभाव की स्ट्रेटेजी कुछ सोशल या पॉलिटिकल ग्रुप्स से कैंडिडेट्स के सिलेक्शन के लिए ज़रूरी ग्रुप कोटा तय करती हैं। कोटा तीन ज़रूरी तरीकों से लागू किया जा सकता है: पहला, इसे अलग-अलग लेवल पर सेट किया जा सकता है, जैसे 20, 30, 40, या 50 परसेंट; दूसरा, कोटा को सिलेक्शन प्रोसेस के अलग-अलग स्टेज पर लागू किया जा सकता है, जैसे- पार्लियामेंट्री कैंडिडेट की शॉर्टलिस्ट, पार्टी के अंदरूनी ऑफिस, पार्लियामेंट्री कैंडिडेट की इलेक्टोरल लिस्ट, या रिज़र्व पार्लियामेंट्री सीटों पर; आखिर में, बाइंडिंग कोटा को कानून या पार्टी के अंदरूनी नियमों से लागू किया जा सकता है। पॉजिटिव डिस्क्रिमिनेशन का मकसद बराबरी हासिल करना है। ज़्यादातर सपोर्टर मानते हैं कि ये च्च स्ट्रेटेजी हर एप्लिकेंट के लिए प्रोसेस के हिसाब से सही नहीं लगतीं। कुछ ग्रुप इस तरह रिक्रूटमेंट प्रोसेस में शामिल हो जाते हैं, जबकि कई दूसरे अपने आप बाहर हो जाते हैं, कुछ खास खासियतों जैसे रेस, जेंडर, भाषा, इलाका, धर्म वगैरह की वजह से। यह वह प्रोसेस है जो कुछ खास लोगों के हक में उनके ग्रुप में आम मानी जाने वाली खासियतों के आधार पर पॉजिटिव भेदभाव करती है। फिर भी, सपोर्ट करने वालों का कहना है कि कम रिप्रेजेंटेशन वाले पॉलिटिकल माइनॉरिटीज़ को कम से कम एक टेम्पररी स्टॉपगैप उपाय के तौर पर पॉजिटिव डिस्क्रिमिनेशन की ज़रूरत है, ताकि वे चुने हुए ऑफिस जीतने में आने वाली पुरानी दिक्कतों से उबर सकें।

पॉजिटिव भेदभाव क्यों?

वर्ल्ड वॉर के बाद के समय में, नए आज़ाद हुए देशों ने एक डेमोक्रेटिक पॉलिटिकल सिस्टम अपनाया, जिसमें सोशल, इकोनॉमिक और पॉलिटिकल मामलों में महिलाओं के लिए बराबरी का ऐलान किया गया। हालांकि, आज़ादी के इतने सालों बाद भी फैसले लेने वाली महिलाओं की संख्या बहुत कम है। पॉलिटिक्स में महिलाओं का रोल पीछे छूट जाता है क्योंकि मर्द और औरतें दोनों ही यह मानने लगे हैं कि मर्द पब्लिक जगहों पर काम करने और राज करने के लायक हैं, औरतें घर की प्राइवेट में बच्चों की देखभाल करने के लायक हैं इन्साफ के नज़रिए से, समाज में काम का यह सेक्सुअल बंटवारा गलत है। ऐनी स्टीवंस (2007) का कहना है कि महिलाओं को पब्लिक लाइफ में हिस्सा लेने का बराबर हक है और डेमोक्रेटिक



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

इंस्टीट्यूशन से उनकी गैर-मौजूदगी उन इंस्टीट्यूशन की लेजिटिमेसी को नुकसान पहुंचाती है और साथ ही पूरी तरह से महिलाओं की उम्मीदों और स्टेटस को भी कम करती है। ऐनी फिलिप्स (1991) गलत हालात का मुकाबला करने के लिए अफरमेटिव एक्शन या पॉजिटिव डिस्क्रीमिनेशन को एक टेम्पररी उपाय के तौर पर देखती हैं। उनका कहना है कि ऐसे रिप्रेजेंटेटिव मैकेनिज्म डेवलप होने चाहिए जो जेंडर डिफरेंस और जेंडर इनइक्वालिटी को मानें ताकि उन एरिया में जेंडर के बीच नया प्रोपोर्शनैलिटी पक्का हो सके जहां पॉलिटिकल फैसले लिए जाते हैं। उन्होंने सेक्सुअल भेदभाव को ज़रूरी बताया, लेकिन यह बदलाव के लिए था, क्योंकि वह ऐसी दुनिया नहीं चाहती जिसमें महिलाओं को लगातार महिलाओं की तरह बोलना पड़े और पुरुषों को पुरुषों की तरह बोलना पड़े। फिलिप्स (1991) के हिसाब से, जिन्हें पहले किनारे किया गया, कमजोर किया गया या चुप करा दिया गया, उन्हें एक पक्की आवाज़ की सिक्वोरिटी की ज़रूरत है और जब तक पूरी और बराबर नागरिकता की गारंटी नहीं मिल जाती, तब तक लोकतंत्र को सदियों के जुल्म से पैदा हुए असंतुलन को ठीक करने के लिए काम करना चाहिए। लेकिन मैं इसे अफरमेटिव एक्शन के एक वर्शन के अलावा और कुछ नहीं देख सकता। यह अफरमेटिव एक्शन कुछ समय के लिए है जब तक कि पब्लिक और प्राइवेट जगहों के बीच का फर्क अपनी जेंडर वाली क्वालिटी खो न दे, जब पुरुष और महिला दोनों घर और नौकरी की ज़िम्मेदारी बराबर लेंगे, बच्चों की परवरिश और माता-पिता की देखभाल में बराबर हिस्सा लेंगे, अपनी प्रायोरिटी या अनुभव में जेंडर के बजाय अलग-अलग लोगों के तौर पर अलग होंगे और पॉलिटिकल जिंदगी की तरफ बराबर अट्रैक्ट होंगे (फिलिप्स, 1991)। नॉरिस पिप्पा (2001) के मुताबिक, महिलाओं का रिप्रेजेंटेशन बढ़ाने के लिए तीन अलग-अलग तरह की रिक्रूटमेंट पॉलिसी हैं, यानी बयानबाज़ी, अफरमेटिव एक्शन और पॉजिटिव भेदभाव। सबसे पहले, लीडरशिप के भाषणों, पार्टी गाइडलाइंस, या ऑफिशियल पार्टी प्लेटफॉर्म में बताई जाने वाली बयानबाज़ी की स्ट्रेटेजी का मकसद कैंडिडेट्स की लिस्ट में सोशल बैलेंस की ज़रूरत को पक्का करके पार्टी के माहौल को बदलना और ज़्यादा महिला कैंडिडेट्स को आगे आने के लिए बढ़ावा देना है। दूसरा, अफरमेटिव एक्शन प्रोग्राम का मकसद ट्रेनिंग सेशन, एडवाइजरी ग्रुप टारगेट, फाइनेंशियल मदद देकर कैंडिडेट्स को बढ़ावा देना है, जिससे रिक्रूटमेंट प्रोसेस में 'फेयरनेस' आए, और उन प्रैक्टिकल रुकावटों को दूर किया जाए जिनसे महिलाओं को नुकसान हो सकता है। आखिर में, पॉजिटिव डिस्क्रीमिनेशन स्ट्रेटेजी कैंडिडेट्स के सिलेक्शन के लिए ज़रूरी ग्रुप कोटा तय करती हैं। कोटा अलग-अलग लेवल (जैसे 20, 30, 40, या 50 परसेंट) पर तय किया जा सकता है या इसे सिलेक्शन प्रोसेस के अलग-अलग स्टेज (जैसे पार्टी के अंदरूनी ऑफिस, पार्लियामेंट्री एप्लीकेंट्स की शॉर्टलिस्ट, इलेक्टोरल लिस्ट या रिज़र्व पार्लियामेंट्री सीटें) पर लागू किया जा सकता है या कोटा कानून या पार्टी के अंदरूनी नियमों से लागू किया जा सकता

पॉजिटिव भेदभाव के तरीके इस विचार को भी बढ़ावा देते हैं कि महिलाओं का अनुभव अलग होता है, कि महिलाएं पुरुषों से अलग होती हैं और शासन में ऐसे खास गुण लाती हैं जो ज़्यादा दयालु और कम भ्रष्ट समाज को बढ़ावा देते हैं। ऐनी स्टीवन का कहना है कि कुछ क्षेत्रों में महिलाओं के पास ज़्यादातर पुरुषों की तुलना में ज़्यादा विशेषज्ञता और ज्ञान होता है। इसलिए, उनकी भागीदारी राजनीतिक व्यवहार और पॉलिसी बनाने की पॉलिसी में नए और फायदेमंद तत्व लाएगी। ऐनी फिलिप्स (1995) महिलाओं के अनुपात को बढ़ाने को लोकतंत्र को बढ़ाने और बेहतर बनाने के एक बड़े प्रोजेक्ट का हिस्सा मानती हैं, इस उम्मीद



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

के साथ कि महिलाएं राजनीति के अभ्यास में ज्यादा सलाह-मशविरा और भागीदारी वाला सलाह-मशविरा वाला स्टाइल ला सकती हैं।

भारत में पॉजिटिव भेदभाव

महिलाओं और पुरुषों के बीच समानता को बढ़ावा देना दुनिया भर में किसी भी सरकार का एक बड़ा मकसद है। यह लक्ष्य तब तक हासिल नहीं किया जा सकता जब तक आधी आबादी को लगातार फ़ैसले लेने की प्रक्रिया में पूरी तरह से हिस्सा लेने से बाहर रखा जाता है। इसलिए, प्रतिनिधित्व हासिल करने के लिए ज्यादा सबको साथ लेकर चलने वाले प्रोसेस की ज़रूरत है। अगर आधी आबादी वाली महिलाओं को सरकार में सही संख्या में सीटें मिलें, तो पूरा रिप्रेजेंटेशन मिलेगा (छेत्री 2012इ)। भारत का संविधान बराबरी और भेदभाव न करने के सिद्धांत और जेंडर इम्बैलेंस को दूर करने के लिए अफरमेटिव एक्शन की पॉलिसी देता है। अफरमेटिव एक्शन का मकसद वर्कप्लेस, बिज़नेस ओनरशिप और एजुकेशनल इंस्टीट्यूशन में महिलाओं के कम रिप्रेजेंटेशन को ठीक करना है। भारत के ओरिजिनल संविधान में फंडामेंटल राइट्स और ड्यूटीज़ के चैप्टर और स्टेट पॉलिसी के डायरेक्टिव प्रिंसिपल के तहत जेंडर इक्वालिटी के संबंध में देश की महिलाओं के लिए कुछ खास प्रोविज़न शामिल किए गए हैं। उनमें सबसे महत्वपूर्ण हैं कानून के समक्ष समानता और कानून का समान संरक्षण (अनुच्छेद 14), लिंग के आधार पर भेदभाव का निषेध (अनुच्छेद 15(1)), महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान करने के लिए राज्य को सशक्त बनाना (अनुच्छेद 15(3)), मानव तस्करी पर रोक (अनुच्छेद 23), पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन (अनुच्छेद 39(डी)), काम की न्यायसंगत और मानवीय स्थिति और मातृत्व राहत को सुरक्षित करना (अनुच्छेद 42) और महिलाओं की गरिमा के लिए अपमानजनक प्रथाओं का त्याग करना प्रत्येक नागरिक का मौलिक कर्तव्य (अनुच्छेद 51ए(ई))। उपरोक्त प्रावधान भारत के संविधान में महिलाओं के अधिकारों और विशेषाधिकारों की सुरक्षा में देश की चिंता को स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं।

भारत में पॉजिटिव भेदभाव का एक लंबा इतिहास रहा है और यह कॉलोनियल पीरियड से शुरू हुआ है। भारत में कोटा सिस्टम गवर्नमेंट ऑफ़ इंडिया एक्ट, 1909 के लागू होने के साथ ही लागू हो गया था, जिसमें एंग्लो इंडियन, ईसाई, मुस्लिम, सिख और दबे-कुचले वर्गों सहित सभी माइनोंरिटी ग्रुप्स को उनका हक दिया गया हिस्सा दिया गया था। कोटा खास तौर पर जाति और धर्म पर आधारित था, इसलिए महात्मा गांधी ने इसका विरोध किया था। ब्रिटिश सरकार ने गवर्नमेंट ऑफ़ इंडिया एक्ट 1935 में कोटा को और बढ़ाया और सही रूप दिया। हालांकि, आज़ादी से पहले पूरे भारत में एक सिस्टमैटिक पॉजिटिव भेदभाव का तरीका लागू नहीं किया गया था। आज़ाद भारत की सरकार ने भारत में 'रिज़र्वेशन पॉलिसी' कहे जाने वाले पॉजिटिव भेदभाव के कुछ तरीकों के ज़रिए महिलाओं के कम रिप्रेजेंटेशन को दूर करने की कोशिश की। भारत में कोटा-बेस्ड पॉजिटिव भेदभाव पॉलिसी है, जिसे रिज़र्वेशन सिस्टम कहा जाता है। रिज़र्वेशन का मतलब है एक अलग कोटा जो लोगों की एक खास कैटेगरी के लिए रिज़र्व होता है। आज़ादी के बाद, बी.आर. अंबेडकर ने सबसे निचली जातियों और जनजातियों के लिए कोटा की ज़रूरत पर जोर दिया (राय, 2008)। इसलिए, संविधान में आर्टिकल 330 और 331 के तहत, अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के पक्ष में बराबरी के बुनियादी अधिकार के लिए रिज़र्वेशन एक एक्सेप्शन के तौर पर आया। 'पॉजिटिव डिस्क्रिमिनेशन' के भारतीय अनुभव के तीन पहलू हैं जो खास और अहम हैं (हेयर



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

और जयल 2009)। पहला, भारत में पॉजिटिव डिस्क्रीमिनेशन (चक) अमेरिका में अफरमेटिव एक्शन से कई दशक पहले हुआ था: शिक्षा और रोजगार में 'रिज़र्वेशन' या कोटा के नियम पहली बार 19वीं सदी के आखिर में बनाए गए थे। दूसरा, चक की खास ट्रीटमेंट की पॉलिसी और भारत की पॉलिसी, जो मुख्य रूप से कोटा के ज़रिए रिज़र्वेशन पर निर्भर है, के बीच एक बड़ा फ़र्क है। तीसरा, भारत में चक की पॉलिसी मुख्य रूप से एजुकेशनल, पॉलिटिकल और एडमिनिस्ट्रेटिव डोमेन में हैं, और अभी तक कॉर्पोरेट सेक्टर (जैसे मलेशिया में) या सिविल सोसाइटी ऑर्गनाइज़ेशन के लिए एडमिनिस्टर नहीं की गई हैं (हेयर और जयल 2009)। पहले के उलट, रिज़र्व सीटों के रूप में चक को 1992 में भारत में लोकल बॉडीज़ के चुनावों तक बढ़ा दिया गया है।

महिलाओं पर पॉजिटिव भेदभाव का असर

न्छ डिकेड फॉर विमेन (1975–1985) और 1995 के बीजिंग कॉन्फ्रेंस के बाद से, महिलाओं के मुद्दों को इंटरनेशनल डेवलपमेंट एजेंडा में जगह मिली है। कई इंटरनेशनल कॉन्फ्रेंस और कन्वेंशन ने पॉलिटिकल एक्शन के लिए नए ट्रांसनेशनल नज़रिए, नए ऑर्गेनाइज़ेशनल स्ट्रक्चर और महिलाओं के मुद्दों को आगे बढ़ाने के लिए नई स्ट्रेटेजी बनाने में मदद की है। ऐसा ही एक तरीका है पॉजिटिव डिस्क्रीमिनेशन या महिलाओं को इलेक्टिव और अपॉइंटिव पोजीशन का कोटा देना ताकि सिस्टमिक इनइक्वालिटी को दूर किया जा सके और इक्विटी और बैलेंस को बढ़ावा दिया जा सके। डेहलरूप (2006) के अनुसार, "पॉलिटिक्स में कोटा का मतलब है किसी खास ग्रुप, यहाँ महिलाओं के रिप्रेजेंटेशन के लिए एक परसेंटेज या नंबर तय करना, जो अक्सर मिनिमम परसेंटेज के रूप में होता है, जैसे, 20, 30 या 40 परसेंट"। जेंडर कोटा पार्लियामेंट में महिलाओं के ज़रूरी मिनिमम रिप्रेजेंटेशन के हिसाब से बनाया जाता है। आज कोटा उन देशों में शुरू किया गया है जहाँ पार्लियामेंट में महिलाओं की संख्या कम है और पॉलिटिक्स में महिलाओं की संख्या में काफी बढ़ोतरी देखी गई है। दुनिया भर में लागू किए जाने वाले कोटा उपायों के टाइप में काफी फ़र्क है। इसे रिज़र्व सीट, पार्टी कोटा और लीगल कोटा में बांटा गया है। रिज़र्व सीट के उपाय महिलाओं के लिए पार्लियामेंट में कुछ रिज़र्व सीटें तय करते हैं (नॉरिस 2001)। ये उपाय उन देशों में तेज़ी से एक अहम हल बन गए हैं जहाँ पार्लियामेंट में महिलाओं का रिप्रेजेंटेशन बहुत कम है (सक्सेना, 2011)। उदाहरण के लिए, भारत में, 73वें और 74वें कॉन्स्टिट्यूशनल अमेंडमेंट एक्ट 1992 के तहत लोकल बॉडीज़ के सभी लेवल पर महिलाओं के लिए एक-तिहाई सीटें रिज़र्व करना ज़रूरी है। नेशनल पार्लियामेंट में महिलाओं के लिए रिज़र्व सीटों की लीगल ज़रूरत वाले दूसरे देशों में बांग्लादेश, पाकिस्तान, नेपाल, फिलीपींस, तंजानिया, सूडान, मोरक्को, युगांडा और ताइवान शामिल हैं (टेबल 3.1 और फ़िगर 3.4 देखें)।

भारत में सरकार की अपनाई गई ज़रूरी स्ट्रेटेजी में से एक है सबको शामिल करने की पॉलिटिक्स, जिसके तहत कुछ परसेंट सीटें उन ग्रुप्स के लिए रिज़र्व की जाती हैं जिन्हें पहले से पिछड़ा हुआ माना जाता था ताकि उन्हें मज़बूत बनाया जा सके। भारत में लोकल लेवल पर रिज़र्व सीटों को लागू करने से पॉलिटिक्स में महिलाओं की मौजूदगी बढ़ी है। सबको शामिल करने की पॉलिटिक्स यह पक्का करती है कि जिन लोगों को पहले से कम रिप्रेजेंटेशन मिला है, उन्हें अपने ग्रुप से जुड़े अपने दावे और फायदे बताने का मौका मिले (छेत्री 2012इ)। 73वां और 74वां अमेंडमेंट एक्ट इस मामले में पहला ज़रूरी कानून था। दोनों अमेंडमेंट एक्ट के मुताबिक, लोकल ग्रामीण पंचायतों और म्युनिसिपल बॉडीज़ में सीधे चुनाव से भरी जाने वाली 33 परसेंट

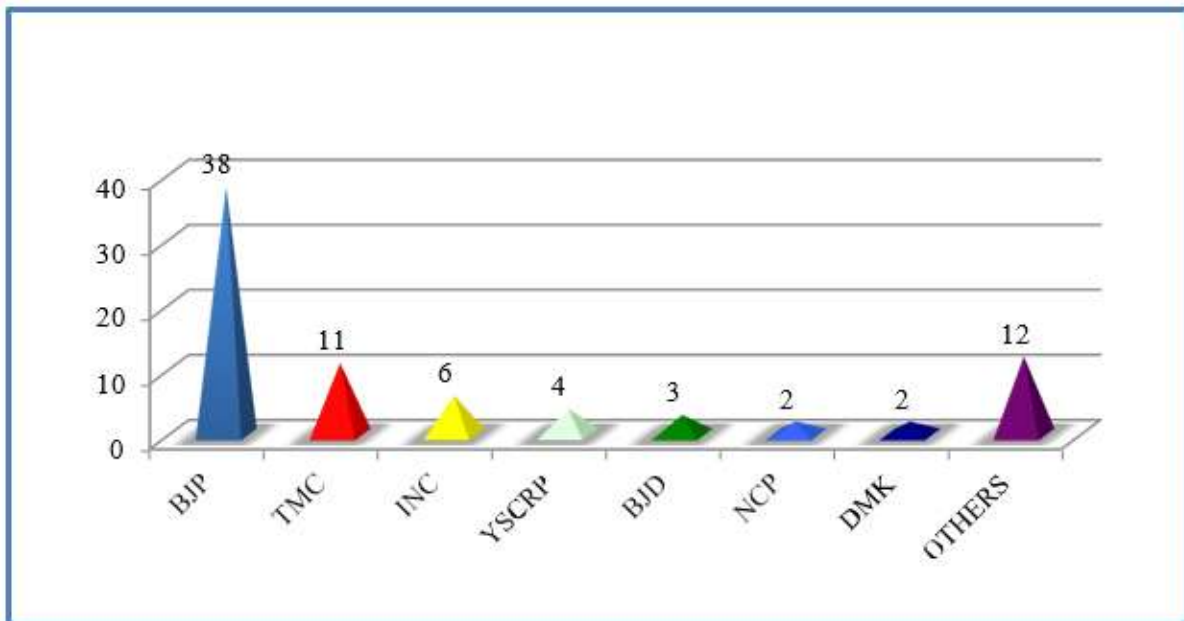


International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

सीटों पर महिलाओं का कब्जा होना ज़रूरी है। सभी राज्य सरकारों ने अपने-अपने राज्य के एक्ट में बदलाव किया है और पंचायतों और म्युनिसिपैलिटीज़ में "डे" "जे" और महिलाओं के लिए सीटों के रिज़र्वेशन समेत सभी ज़रूरी प्रोविज़न को शामिल किया है। सभी थ्री-लेवल पंचायतों (ग्राम, इंटरमीडिएट और ज़िला पंचायत) और म्युनिसिपैलिटीज़ में इसी हिसाब से रिज़र्वेशन शुरू किए गए। लोकल बॉडीज़ के चुनाव में महिलाओं के लिए रिज़र्वेशन ने एक बड़ी शुरुआत की है। कुछ राज्यों ने पंचायतों और नगर पालिकाओं दोनों के लिए सीटों का अनुपात 50 प्रतिशत तक बढ़ा दिया है (उदाहरण सिक्किम, आंध्र प्रदेश, केरल, महाराष्ट्र और त्रिपुरा), जबकि दूसरों ने केवल पंचायतों के लिए अनुपात बढ़ाया है (उदाहरण, असम, बिहार, छत्तीसगढ़, हिमाचल प्रदेश, मध्य प्रदेश, मणिपुर, राजस्थान, उत्तराखंड और पश्चिम बंगाल)। नतीजतन, स्थानीय निकायों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व काफी बढ़ गया है और सकारात्मक भेदभाव नीति के प्रावधान के कारण महिला पार्षद अपेक्षाकृत आम हो गई हैं। लेकिन राष्ट्रीय और राज्य स्तर पर, महिलाओं का प्रतिनिधित्व और उनकी भागीदारी बहुत कम है क्योंकि स्थानीय स्तर की तरह सकारात्मक भेदभाव का कोई प्रावधान नहीं था। राष्ट्रीय स्तर पर, आरक्षित सीटों की समान नीति लागू करने की लगातार कोशिशों के बावजूद, ये पहल बार-बार विफल रही हैं। 2019 के चुनावों में, संसद के निचले सदन में 78 महिला सांसद चुनी गईं। 2014 के चुनावों में, 11.41 प्रतिशत महिलाएं जीती थीं, जबकि 2019 में, 14.4 प्रतिशत महिलाओं ने संसदीय चुनाव जीते। भारत में 2019 में हुए 17वें लोकसभा चुनाव में सबसे ज़्यादा महिला डच चुनी गईं। 2019 के चुनाव में 8049 उम्मीदवार थे, जिनमें से 724 महिलाएं थीं और उनमें से 78 महिला उम्मीदवार चुनाव जीतीं। भारतीय जनता पार्टी (उश्रच) में सबसे ज़्यादा महिला डच हैं, उसके बाद तृणमूल कांग्रेस (ज्दब) और इंडियन नेशनल कांग्रेस हैं (चित्र 3.5 देखें)।

चित्र लोकसभा में पार्टी के हिसाब से चुनी गई महिला MPs





International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

सोर्स: इलेक्शन कमीशन ऑफ इंडिया

असेंबली इलेक्शन में सफल महिला कैंडिडेट्स के राज्य-वार एनालिसिस से पता चला है कि सात राज्यों की असेंबली में 10 परसेंट और उससे ज़्यादा महिला कैंडिडेट्स हैं। इनमें छत्तीसगढ़ और हरियाणा टॉप पर हैं, जहाँ हर एक में 14.4 परसेंट महिला कैंडिडेट्स हैं, इसके बाद पुडुचेरी (13.3 परसेंट), पश्चिम बंगाल (13.3 परसेंट),

बिहार (11.5 परसेंट), उत्तर प्रदेश (10.6 परसेंट) और मध्य प्रदेश (10 परसेंट) हैं। रिप्रेजेंटेशन के निचले लेवल पर, मिज़ोरम और नागालैंड की स्टेट असेंबली में महिलाओं का रिप्रेजेंटेशन जीरो हो गया है, जबकि मणिपुर, अरुणाचल प्रदेश और कर्नाटक में यह बढ़कर लगभग 3 परसेंट हो गया है।

पॉज़िटिव डिस्क्रिमिनेशन और लोकल गवर्नमेंस में महिलाओं पर इसका असर

कॉन्स्टिट्यूशन (73वां/74वां) अमेंडमेंट एक्ट, 1992 ने लोकल गवर्नमेंट में महिलाओं की बराबर पहुँच और ज़्यादा हिस्सेदारी पक्का करने की दिशा में एक बड़ी कामयाबी के तौर पर काम किया है। अमेंडमेंट एक्ट का मकसद लोकल सेल्फ-गवर्नमेंट के हितों की रक्षा के लिए कॉन्स्टिट्यूशनल गारंटी देना है, ताकि वे ज़मीनी लेवल पर असरदार डेमोक्रेटिक और सेल्फ-गवर्निंग संस्थाओं के तौर पर काम कर सकें। ये अमेंडमेंट ग्रामीण और शहरी इलाकों में लोकल गवर्नमेंट लेवल पर महिलाओं के लिए चुनी हुई सीटों में 33 परसेंट का रिज़र्वेशन देते हैं। इन लोकल बॉडीज़ के चेयरपर्सन के पदों पर भी महिलाओं के लिए एक-तिहाई रिज़र्वेशन है। सीटों के रिज़र्वेशन के रूप में अफ़रमेटिव एक्शन ने महिलाओं को फ़ैसले लेने की प्रक्रिया में उनकी भागीदारी में बहुत मदद की है (छेत्री 2015)।

भारत के अलग-अलग राज्यों में की गई स्टडीज़ से पता चलता है कि रिज़र्वेशन के रूप में पॉज़िटिव भेदभाव ने महिलाओं का डिस्क्रिप्टिव रिप्रेजेंटेशन मुमकिन बनाया है। लोकल गवर्निंग बॉडीज़ में महिलाओं के लिए 33 परसेंट सीटों के रिज़र्वेशन का सबसे बड़ा असर पार्टिसिपेटरी लेकतंत्र का बेस मज़बूत और बड़ा करना रहा है (मोहंती, 2005)। इसके अलावा, रिज़र्वेशन ने महिलाओं को उनकी ज़रूरतों और हितों को पूरा करने में मदद की है, भले ही हितों को समझने और उन्हें बताने की रफ़्तार धीमी हो (जयाल, 2005)। ज़्यादातर सर्वे से पता चला है कि औरतें औरतों की ज़रूरी ज़रूरतों को पूरा करती हैं। वे गाँव में पाइप से पानी की सुविधा लाने के लिए काम करती हैं; बच्चों की पढ़ाई पर ध्यान देती हैं; वे इटीग्रेटेड चाइल्ड डेवलपमेंट स्कीम (जयाल, 2005) के तहत अलग-अलग डेवलपमेंट के कामों और न्यूट्रिशन सेंटर का भी इंसपेक्शन करती हैं। पश्चिम बंगाल और राजस्थान में पीने का पानी, सड़कें और वेलफेयर प्रोग्राम ऐसे मुद्दे थे जिन्हें औरतों ने सबसे ज़्यादा उठाया (चट्टोपाध्याय और डुपलो, 2008)। पसंद के ये पैटर्न औरतों के कामों के नेचर पर निर्भर करते हैं। काम के हिसाब से औरतें पीने का पानी इकट्ठा करने की ज़िम्मेदारी उठाती हैं और वे मुख्य रूप से वेलफेयर प्रोग्राम जैसे मैटरनिटी पेंशन, बेसहारा लोगों के लिए बुढ़ापा पेंशन वगैरह की बेनिफिशियरी होती हैं। दत्ता (1998), औरतों की पंचायतों पर अपनी स्टडी के आधार पर कहती हैं कि औरतें उन प्रोग्राम की तरफ ज़्यादा झुकी हुई थीं जो ज़रूरत पर आधारित और सस्टेनेबल थे।

अलग-अलग स्टडी से पता चलता है कि औरतें क्वालिटेटिव बदलाव लाने में काबिल हैं और उनके लिए बनी नई पॉलिटिकल जगह (रिज़र्वेशन) का अच्छे से इस्तेमाल कर सकती हैं। निर्मला बुच (1999) ने कहा कि कई चुनौतियों और रुकावटों के बावजूद, औरतों ने बदलाव शुरू किया है और वे इसे जारी रखे हुए हैं।



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

रिजर्वेशन के रूप में पॉजिटिव भेदभाव के उपायों ने न सिर्फ महिलाओं का डिस्ट्रिक्टिव रिप्रेजेंटेशन बढ़ाया है, बल्कि फ़ैसले लेने के प्रोसेस में उनकी भागीदारी भी बढ़ाई है। अलग-अलग स्टडीज़ के मुताबिक, लगभग 80-90 परसेंट महिलाएँ पंचायत मीटिंग में रेगुलर होती हैं (मोहंती 2005; बुच 2000)। कौशिक (1998) की छह राज्यों की स्टडी से यह भी पता चला कि चुनी हुई महिलाएँ पंचायत मीटिंग में काफी रेगुलर थीं। इन स्टडीज़ के मुताबिक, चट्टोपाध्याय और डुप्लो (2008) ने पश्चिम बंगाल में अपनी स्टडी में पाया कि जब प्रधान महिला होती है तो ग्राम संसद में महिलाओं की भागीदारी काफी ज़्यादा होती है। ये स्टडीज़ फ़ैसले लेने के प्रोसेस के बदलते पैटर्न की ओर इशारा करती हैं। सबसे पहले, पंचायत मीटिंग में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी ने पुरुष सदस्यों की प्रॉक्सी अटेंडेंस के आम दावों या मिथकों को तोड़ दिया। दूसरा, पंचायत मीटिंग में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी को देखते हुए, कोई यह नतीजा निकाल सकता है कि लेकतंत्र पहले से ज़्यादा पार्टिसिपेटरी हो गई है, कम से कम ज़मीनी लेवल पर (मोहंती, 2005)।

शुरु में, यह आम सोच थी कि महिलाओं को पॉलिटिक्स में कोई दिलचस्पी नहीं है। लेकिन, पंचायतों में महिलाओं के लिए एक-तिहाई सीटें रिजर्व करने के बाद हुए पंचायत चुनावों ने पॉलिटिक्स में महिलाओं के पैसिव न होने की गलतफहमी को तोड़ दिया। कई महिलाओं ने अपनी पहल पर चुनाव लड़ा। तीन राज्यों (मध्य प्रदेश, राजस्थान और उत्तर प्रदेश) में 95 परसेंट महिलाओं ने पहली बार चुनाव लड़ा था (बुच, 1999)। इससे भी ज़रूरी बात यह है कि बुच की स्टडी में शामिल महिलाएं पंचायतों के ऊंचे लेवल के साथ-साथ राज्य और नेशनल लेजिस्लेचर के लिए भी चुनाव लड़ने में अपनी दिलचस्पी दिखा रही हैं। महिलाओं का यह सेल्फ कॉन्फिडेंस और एस्पिरेशन लेवल उनके एम्पावरमेंट प्रोसेस का इंडिकेटर है।

रिजर्वेशन सिस्टम का पारिवारिक रिश्तों पर पॉजिटिव असर पड़ता है। ट्रेडिशनली, महिलाओं से घर के अंदर भूमिका निभाने की उम्मीद की जाती है और घरेलू ज़िम्मेदारियां पूरी तरह से महिलाओं पर ही होती हैं। लेकिन 73वें और 74वें अमेंडमेंट एक्ट के बाद हुए कॉन्स्टिट्यूशनल डेवलपमेंट के बाद कई महिला रिप्रेजेंटेटिव ने बताया कि उनके पति और परिवार के दूसरे सदस्य उनकी घरेलू ज़िम्मेदारियों को शेयर करते हैं (बुच 1999; मोहंती 2005)। ये डेवलपमेंट जेंडर स्टीरियोटाइप को तोड़ते हैं और महिलाओं को अपनी पब्लिक ज़िम्मेदारियों को अच्छे से निभाने और पॉलिटिकल करियर पर फोकस करने में मदद करते हैं।

रिजर्व सीटों के रूप में पॉजिटिव भेदभाव सिक्किम की पॉलिटिक्स में क्वालिटेटिव बदलाव लाने की एक खास पहचान रहा है, क्योंकि लोकल लेवल पर महिलाओं की भागीदारी में काफी बढ़ोतरी हुई है। लोकल बॉडीज़ में महिलाओं के रिजर्वेशन के कारण, सरकार के सबसे निचले लेवल पर भी महिलाओं की काफी मौजूदगी है। सिक्किम पंचायत एक्ट 1993 और सिक्किम म्युनिसिपैलिटी एक्ट 2007 और सिक्किम म्युनिसिपैलिटी (अमेंडमेंट) एक्ट 2009 में पंचायतों और म्युनिसिपैलिटी के अलग-अलग लेवल पर SCs, STs और महिलाओं के लिए सीटों के रिजर्वेशन का प्रोविज़न है। सिक्किम पंचायत अधिनियम 1993 को सिक्किम पंचायत अधिनियम 2011 द्वारा संशोधित किया गया है, जिसमें यह अनिवार्य किया गया है कि ग्राम पंचायतों और जिला पंचायतों में कुल सीटों में से कम से कम आधी सीटें महिलाओं के लिए आरक्षित होंगी। तदनुसार सिक्किम की 176 ग्राम पंचायतों और 4 जिला पंचायतों में आरक्षण शुरू किया गया है। इस नए



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

अधिनियम के अनुसार पहला चुनाव 2012 में हुआ था। वर्तमान में, पंचायत स्तर पर कुल सीटों में से आधी सीटों पर महिलाएं कब्जा करती हैं। जहां तक शहरी शासन का संबंध है, सिक्किम नगर पालिका (संशोधन) अधिनियम 2009 महत्वपूर्ण है क्योंकि इस अधिनियम ने महिलाओं के लिए सीटों के आरक्षण का प्रतिशत 33 से बढ़ाकर 40 प्रतिशत कर दिया है जो कि 1992 के केंद्रीय अधिनियम द्वारा अनिवार्य आरक्षण से अधिक है। यह बहुत महत्वपूर्ण है, क्योंकि इस जमीनी स्तर की भागीदारी ने स्थानीय स्तर पर राजनीति में महिलाओं की भागीदारी के आधार का काफी विस्तार किया है। 2015 में म्युनिसिपैलिटी एक्ट में और बदलाव किया गया। इस खास बदलाव ने रिज़र्वेशन का परसेंटेज 40 से बढ़ाकर 50 कर दिया है। इसलिए, अभी म्युनिसिपल बॉडीज़ में आधे से ज़्यादा चुने हुए पदों पर महिलाएं हैं। इतनी बड़ी संख्या में महिलाओं का पॉलिटिक्स में आना रिज़र्वेशन सिस्टम के बिना मुमकिन नहीं होता। सरकार की रिज़र्वेशन पॉलिसी और पॉलिटिक्स में महिलाओं की बढ़ती दिलचस्पी ने महिलाओं को एक अहम खिलाड़ी बना दिया है। इससे महिलाओं के लिए पॉलिटिकल पावर तक पहुंचना और पॉलिसी डिज़ीजन लेने में असर डालना मुमकिन हो गया (छेत्री 2015)।

निष्कर्ष

पॉलिटिकल सिस्टम चाहे जो भी हो, नेशनल पॉलिटिक्स में महिलाओं के रिप्रेजेंटेशन के आंकड़ों में काफी एक जैसा बदलाव रहा है। स्कैंडिनेवियाई देशों और दक्षिणी अफ्रीका में रवांडा को छोड़कर, नेशनल असेंबली में महिलाओं की हिस्सेदारी दो से 30 परसेंट के बीच है। हालांकि पिछले तीन दशकों में, नेशनल लेजिस्लेचर में जेंडर इम्बैलेंस को ठीक करने के लिए कई देशों की सरकारों – डेमोक्रेटिक और अनडेमोक्रेटिक दोनों ने पॉजिटिव डिस्क्रिमिनेशन स्ट्रैटेजी के तौर पर कोटा शुरू किया है, फिर भी भारत सहित ज़्यादातर आज के लोकतंत्र में पॉलिटिकल पावर का बंटवारा असमान है। पिछले 30 सालों में 100 से ज़्यादा देशों ने पॉलिटिक्स में महिलाओं के लिए डेमोक्रेटिक जगह बनाने के लिए इलेक्टोरल जेंडर कोटा शुरू किया है। ये उपाय अलग-अलग देशों में या तो डायरेक्ट इलेक्शन, इनडायरेक्ट इलेक्शन, या अपॉइंटमेंट से भरी जाने वाली रिज़र्व लेजिस्लेटिव सीटों, लीगल जेंडर कोटा, या वॉलंटरी पार्टी जेंडर कोटा के ज़रिए लागू किए जाते हैं। नतीजतन, इलेक्टोरल कानूनों या पार्टी रेगुलेशन के ज़रिए लागू की गई पॉजिटिव डिस्क्रिमिनेशन स्ट्रैटेजी के कारण देशों ने महिला सांसदों के लिए एक अहम पॉलिटिकल सफलता देखी है। भारत में, सरकार 1996 से लगातार कोशिशों के बावजूद नेशनल और स्टेट लेजिस्लेचर में महिलाओं के लिए सीटें रिज़र्व करने का कोई कदम नहीं उठा पाई है। 2019 में, दुनिया की पार्लियामेंट के लोअर हाउस में महिलाओं के परसेंटेज के मामले में भारत 193 देशों में 149वें नंबर पर है। नेशनल लेवल पर कोई कोटा या रिज़र्वेशन नहीं है, लेकिन भारत में लोकल लेवल पर कोटा का बहुत असरदार तरीके से इस्तेमाल किया जाता है। इसलिए, आज़ादी के 72 साल बाद भी इंडियन लेजिस्लेचर में महिलाओं का परसेंटेज बहुत ज़्यादा नहीं है। लोकसभा में महिलाओं का रिप्रेजेंटेशन 15 परसेंट तक भी नहीं पहुंचा पॉजिटिव डिस्क्रिमिनेशन स्ट्रैटेजी की वजह से लोकल बॉडीज़ में महिलाओं के रिप्रेजेंटेशन के अनुपात में काफी सुधार हुआ है। भारत में लोकतंत्र को बेहतर बनाने के लिए नेशनल और स्टेट लेवल पर भी इसी तरह की पहल या पॉलिटिकल सुधार जैसे कि पॉलिटिकल पार्टी कोटा या महिलाओं के लिए रिज़र्व सीटें अपनाने की ज़रूरत है। इसके अलावा, ऐसे उपाय जेंडर आधारित असमानताओं और भेदभाव के मुद्दे को



International Journal of Engineering, Science and Humanities

An international peer reviewed, refereed, open-access journal
Impact Factor 8.3 www.ijesh.com ISSN: 2250-3552

सुलझाने के लिए नए डेमोक्रेटिक स्पेस बनाने में मदद करते हैं। और सबसे बढ़कर, इसने लोकतंत्र को ज्यादा इनक्लूसिव, पार्टिसिपेटरी और जेंडर-बेस्ड बनाया है।

ग्रंथ सूची

1. पॉलिटिक्स में रिप्रेजेंटेशन और पार्टिसिपेशन। अमेरिकन इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च इन ह्यूमैनिटीज़, आर्ट्स एंड सोशल साइंसेज, 6(1): 72–76.
2. छेत्री, दुर्गा पी. (2015). अर्बन गवर्नेंस में महिलाएं: अफरमेटिव एक्शन का असर, जर्नल ऑफ डेवलपमेंट मैनेजमेंट एंड कम्युनिकेशन, 2(3): 292–298.
3. छेत्री, दुर्गा पी. (2019). इंट्रोडक्शन। दुर्गा पी छेत्री (एडिटर), जेंडर, पावर एंड डेमोक्रेसी इन साउथ एशिया (पेज 1–26) में। नई दिल्ली: मित्तल।
4. छेत्री, दुर्गा पी. (2019) साउथ एशिया में जेंडर, पावर और डेमोक्रेसी, (pp- 139–156). नई दिल्ली: मित्तल.
5. छेत्री, दुर्गा पी. (2019). सिक्किम क्रॉनिकल. सिलीगुड़ी, दीपाली पब्लिशर.
6. छेत्री, दुर्गा पी. (2019). सिक्किम में चुनावी पॉलिटिक्स और बदलता पॉलिटिकल माहौल: 2019 के असंबली इलेक्शन का एनालिसिस. अनपब्लिशड मैनुस्क्रिप्ट, गंगटोक, सिक्किम.
7. छेत्री, चंद्रानी. (2012). सिक्किम में एजुकेशन का डेवलपमेंट: बदलता सिनेरियो. एम. यासीन और दुर्गा पी. छेत्री (एडिटर) में, पॉलिटिक्स, सोसाइटी और डेवलपमेंट: सिक्किम से इनसाइट्स (pp. 257–274). दिल्ली: कल्याज पब्लिकेशन.
8. चाइल्ड्स, सारा (2008). महिलाएं और ब्रिटिश पार्टी पॉलिटिक्स. लंदन: टलेज.
9. चंदा, अनुराधा, (2014). महिलाओं की पॉलिटिकल भागीदारी: भारत में एक केस स्टडी, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ सस्टेनेबल डेवलपमेंट, 7(2): 91–108.
10. कॉनेल, आर.डब्ल्यू. (1987). जेंडर और पावर: समाज, व्यक्ति और सेक्सुअल पॉलिटिक्स. कैम्ब्रिज: पॉलिटी प्रेस.