

# परिवर्तन की शक्ति के रूप में महिलाएँ

पुरुष प्रधान उद्योगों के रूपांतरण के लिए महिलाओं की शक्ति को उजागर करें

womenasleversofchange.com

## सारांश

आज, कई अच्छी तरह से स्थापित उद्योग वैश्विक अर्थव्यवस्था में प्रतिस्पर्धी बने रहने के लिए नवीनता और परिवर्तन के लिए बढ़ते दबाव का सामना कर रहे हैं। बड़े हुए सरकारी विनियमन; गहन वैश्विक प्रतिस्पर्धा; और पर्यावरण, मानवाधिकारों और वैश्विक स्वास्थ्य पर उपभोक्ता, कर्मचारी और निवेशक की बढ़ती चिंताएं, कंपनियों को व्यवसाय कार्यपद्धतियों और उत्पादों को बेहतर बनाने के लिए मजबूर कर रही हैं। इन चुनौतियों का पता लगाने और उनसे निपटने में विफलता इन उद्योगों के अस्तित्व को चुनौती दे सकती है और कुछ कम्पनियाँ तो बंद भी हो सकती हैं।

इन पारंपरिक रूप से पुरुष-प्रधान उद्योगों में लैंगिक विविधता में वृद्धि करना, बढ़ती चुनौतियों का सामना करने के साथ-साथ वैश्विक संधारणीय विकास की दिशा में प्रगति को आसान बनाने और तेजी लाने का एक प्रभावी साधन हो सकता है। वैश्विक श्रम शक्ति के आधे हिस्से और हर साल उच्च शिक्षा के साथ नए स्नातकों के आधे हिस्से का प्रतिनिधित्व करने वाली महिलाएँ एक प्रमुख—लेकिन अक्सर अनदेखी या उपेक्षित—प्रतिभा का स्रोत हैं। महिलाओं की बढ़ती भागीदारी न केवल कंपनियों के मानव संसाधनों को बढ़ा सकती है, बल्कि उनके नवीनता और संगठनात्मक प्रदर्शन को भी बेहतर बना सकती है।

लैंगिक समानता और विविधता के लिए बढ़ते वैश्विक समर्थन आंदोलनों के बीच, महिलाओं की बढ़ती भागीदारी से व्यवसाय, आर्थिक और समाज के महत्वपूर्ण लाभों को दर्शाने वाले तथ्य सामने आए हैं। हालांकि, ज्ञान का एक बड़ा अंतर यह है कि महिलाएँ संगठनात्मक और औद्योगिक परिवर्तन को कैसे आगे बढ़ा रही हैं, और चेंजमेकर्स के रूप में महिलाओं की क्षमता को उजागर करने के लिए क्या किया जा सकता है। इस समझ के बिना, लैंगिक विविधता को बढ़ाने के प्रयास गंभीर नंबर गेम में परिवर्तित हो सकते हैं जो महिलाओं की प्रतिभा को निखारने और सार्थक रूप से ठोस, उपयोगी बदलाव लाने में विफल होते हैं।

इस शोध के अंतर को दूर करने और चल रहे संवाद में योगदान देने के लिए, FP Analytics (FPA) ने चौदह पारम्परिक उद्योगों का एक व्यापक अध्ययन किया, जो सबसे अधिक पुरुष प्रधान हैं और जिनकी पर्यावरण, स्वास्थ्य और सामाजिक प्रभावों तक व्यापक पहुँच है। दुनिया

भर में 2,300 से अधिक सार्वजनिक रूप से सूचीबद्ध कंपनियों और 160 से अधिक व्यापक, एक-से-एक साक्षात्कार और फ़ॉलो अप सर्वेक्षणों के डेटा विश्लेषण के माध्यम से, यह अध्ययन इन उद्योगों में लैंगिक असमानता के वर्तमान स्तरों को उजागर करता है; लैंगिक विविधता और कॉर्पोरेट वित्त, पर्यावरण और सामाजिक प्रदर्शन के बीच संबंधों की जाँच करता है; उन अनेक तरीकों की पहचान करता है जिससे महिलाएँ सकारात्मक बदलाव को आगे बढ़ा सकती हैं या आगे बढ़ा रही हैं; लैंगिक विविधता को रोकने वाले प्रमुख कारक का पता लगाता है; और कंपनियों और समर्थकों को संबोधित करने के लिए ले जा रहे सर्वोत्तम पद्धतियों पर प्रकाश डालता है।

अध्ययन किए गए चौदह उद्योगों के अलावा, सार्वजनिक रूप से सूचीबद्ध कंपनियों द्वारा काम पर रखे गए कर्मचारियों में से महिलाएँ केवल 20 प्रतिशत का प्रतिनिधित्व करती हैं, कार्यकारी प्रबंधन में केवल 18 प्रतिशत हैं और प्रतिशत बोर्ड सीट में केवल 13 हैं। हालांकि, काफ़ी हद तक कम प्रतिनिधित्व के बावजूद, विभिन्न व्यवसायों और वरिष्ठता के स्तर की महिलाएँ अभी भी निम्नलिखित के मध्यम से महत्वपूर्ण, सकारात्मक संगठनात्मक और उद्योग परिवर्तनों को आगे बढ़ा रही हैं:

- ▶ **लाभ और प्रतिस्पर्धा में योगदान:** FPA विश्लेषण में पाया गया कि प्रबंधन में महिलाओं के सबसे अधिक प्रतिशत वाली वाली कम्पनियाँ कम प्रतिशत वाली कंपनियों की तुलना में औसतन 47 प्रतिशत अधिक मुनाफ़े में थीं। इस अध्ययन के लिए महिलाओं ने विस्तृत रूप से बताया कि कैसे वे अपने संगठनों के नए राजस्व पैदा करने वाले मार्गों का नेतृत्व कर रही हैं, निष्क्रिय उद्योगों में नवीनता को आगे बढ़ा रही हैं, नुकसान कम करने वाली कार्यपद्धतियों की वकालत कर रही हैं और हितधारक के विश्वास बनाने के लिए पारदर्शिता बढ़ा रही हैं।
- ▶ **व्यावसायिक पद्धतियों और उत्पादों के पर्यावरणीय प्रभावों को कम करना:** बोर्डों में अधिक लैंगिक विविधता वाली कंपनियों ने पर्यावरणीय सम्बंधित बेहतर प्रदर्शन मिला और अधिक लैंगिक विविधता वाली कंपनियों ने समय के साथ इस क्षेत्र में सुधार की उच्च



संभावना का प्रदर्शित की। उदाहरण के लिए, 2013 से 2018 के दौरान बोर्ड में बेहतर लैंगिक विविधता वाली कंपनियों के इनके बिना वाली कंपनियों की तुलना में ऊर्जा की खपत को कम करने संभावना 60 प्रतिशत अधिक थी। मिशन द्वारा संचालित महिलाएं अपने संगठनों को हरित उत्पादन प्रक्रियाओं को आगे बढ़ाने और पर्यावरणीय रूप से टिकाऊ विकल्पों के नवनिर्माण के लिए प्रदूषण के खिलाफ विनियामक दबाव और सामाजिक प्रतिक्रिया का जवाब देने में मदद कर रही हैं।

- ▶ **कॉर्पोरेट सामाजिक जिम्मेदारी को सटीक रूप से संबोधित करने के लिए अपने संगठनों को पुश देना:** FPA के डेटा विश्लेषण में सामाजिक जिम्मेदारी के संबंध में कॉर्पोरेट बोर्ड और कंपनियों के प्रदर्शन में लैंगिक विविधता के बीच एक सकारात्मक संबंध पाया गया। महिलाएँ सुरक्षा और श्रम अधिकारों की रक्षा करके, सामुदायिक विकास को व्यापारिक रणनीतियों में इंटीग्रेट करके और स्थानीय क्षमता का निर्माण और महिलाओं को सशक्त बनाकर अपने व्यवसाय के भीतर सामाजिक रूप से जिम्मेदार पद्धतियों को लागू कर रही हैं।
- ▶ **संयुक्त कॉर्पोरेट और उद्योग संस्कृतियों का निर्माण:** कार्यबल एकरूपता और लिंग आधारित भेदभाव और उत्पीड़न की धारणा इन उद्योगों में महिलाओं और अन्य अल्पसंख्यक समूहों की भर्ती और प्रतिधारण को सीमित करती है। जवाब में, महिलाएँ शीर्ष से नीचे तक परिवर्तन करने के लिए नेतृत्व के पदों का लाभ उपयोग कर अधिक विविध और संयुक्त कार्यस्थलों का निर्माण कर रही हैं और व्यावहारिक नीतियों और पहलों के माध्यम से लैंगिक समानता और समावेशिता को संस्थागत रूप देने के लिए कॉर्पोरेट नेताओं को पुश कर रही हैं।

इस बीच, महिलाओं को अभी भी इन उद्योगों में प्रवेश और उन्नति के लिए कई तरह की बाधाओं का सामना करना पड़ रहा है, जो संगठनात्मक और परिचालन परिवर्तनों के नेतृत्व की उनकी क्षमता को सीमित करते हैं। जबकि कई बाधाएँ सभी उद्योगों में आम हैं, वे पुरुष-प्रधान उद्योगों में विशेष रूप से गंभीर हो सकते हैं। हालांकि, कई प्रमुख कम्पनियाँ लैंगिक विविधता के लाभ प्राप्त करने के लिए प्रयास कर रही हैं क्योंकि अन्य हितधारक और समर्थक इन बाधाओं को दूर करने के लिए पर्याप्त कार्रवाई करते हैं और व्यवसाय के विकास और परिवर्तन में महिलाओं के योगदान का समर्थन करते हैं जिनमें शामिल है:

- ▶ **महिला की प्रतिभा की पाइपलाइन का निर्माण:** विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग, और गणित (STEM) शिक्षा और नकारात्मक उद्योग प्रतिष्ठा में नियमित लैंगिक अंतर इन पुरुष-प्रधान उद्योगों के पेशेवर

पाइपलाइन में महिला प्रतिभा के महत्वपूर्ण कम प्रतिनिधित्व में योगदान करते हैं। गैर-लाभकारी संगठनों के नेतृत्व में सफल हस्तक्षेप और महिलाओं के जमीनी नेटवर्क, महिलाओं से उनके करियर के सभी चरणों में सम्पर्क कर रहे हैं, शिक्षा, प्रशिक्षण और नौकरी के अवसर प्रदान कर रहे हैं और उद्योगों और व्यवसायों के बारे में उनकी समझ बढ़ा रहे हैं। इसके अतिरिक्त, कंपनियाँ अपने संगठनों के भीतर लिंग विविधता को बढ़ाने के लिए समावेशी भर्ती कार्यपद्धतियों को लागू कर रही हैं।

- ▶ **संयुक्त कार्यस्थलों का निर्माण करना:** लैंगिक भेदभाव और उत्पीड़न, सहायक नीतियों और सुविधाओं की कमी और महिला मॉडल की भूमिका की कमी सफलता के तीन मुख्य अवरोध हैं जो महिलाओं को कार्यस्थल से बाहर कर सकती हैं। संयुक्त कार्यस्थलों को बनाने के लिए प्रभावी प्रयास, जिसमें लैंगिक आधार पर वेतन के अंतर को हटाना और महिलाओं के लिए मेंटरशिप और प्रायोजन कार्यक्रम प्रदान करना, उन कंपनियों से उभर रहे हैं जो शीर्ष से नीचे तक से विविधता के लिए प्रतिबद्ध हैं, और स्पष्ट लक्ष्य और स्पष्ट रोडमैप के साथ कार्यस्थल पर लैंगिक समानता के लिए एक समग्र चर्चा कर रहे हैं।
- ▶ **महिला पेशेवरों को जोड़ना:** पुरुष-प्रधान उद्योगों में, महिला पेशेवरों के सहकर्मियों और रोल मॉडल सहित अन्य महिलाओं से अलग-थलग होने का अधिक जोखिम होता है और पेशेवर नेटवर्क से बहिष्कार भी शामिल हैं। नेटवर्क का विस्तार करके, शैक्षिक और व्यावसायिक संसाधनों तक उनकी पहुँच को आसान बनाके और उद्योगों और जनता के बीच उनकी मौजूदगी को बढ़ाके प्राधिकरण के भीतर और बाहर के महिला संगठन महिला पेशेवरों का समर्थन करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा रहे हैं।
- ▶ **महिला उद्यमिता की सहायता करना:** पुरुष-प्रधान उद्योगों में महिला उद्यमी, धन प्राप्त करने और अपनी व्यावसायिक क्षमता का निर्माण करने के लिए अन्य व्यावसायिक पारिस्थितिकी प्रणालियों की तुलना में और भी अधिक संघर्ष करती हैं। सार्वजनिक और निजी संगठन उन्हें समर्थन देने के प्रयासों को आगे बढ़ा रहे हैं, जिसमें लैंगिक-लेंस निवेश और व्यापार इनक्यूबेटर और एक्सेलेरेटर कार्यक्रम शामिल हैं, लेकिन बहुत कुछ किया जाना है।

पुरुष-प्रधान विरासत उद्योगों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बढ़ाने में विफलता सकारात्मक वैश्विक प्रभावों के नवनिर्माण और परिवर्तन के लिए और एक लैंगिक-विविध कार्यबल के वित्तीय और संगठनात्मक लाभान्श प्राप्त के, उनकी क्षमता को सीमित कर देगी। सार्थक प्रगति के लिए नीति निर्माताओं, कंपनियों, निवेशकों, उद्योग संघों और NGO सहित कई हितधारकों के ठोस प्रयास की आवश्यकता होगी। केवल इन कार्यकर्ताओं के समवर्ती और सहयोगात्मक कार्य के माध्यम से यह लैंगिक समानता और संबंधित लाभ प्राप्त किए जा सकते हैं।

*यह रिपोर्ट FP Analytics द्वारा Foundation for a Smoke-Free World के साथ साझेदारी में तैयार की गई थी। FP Analytics, FP समूह का स्वतंत्र अनुसंधान प्रभाग है। इस रिपोर्ट की सामग्री Foreign Policy पत्रिका के संपादकों, ForeignPolicy.com या किसी अन्य FP प्रकाशन के विचारों का प्रतिनिधित्व नहीं करती है।*