

भारत सरकार  
कारपोरेट कार्य मंत्रालय

लोकसभा

अतारांकित प्रश्न संख्या. 112

(जिसका उत्तर सोमवार, 25 नवंबर, 2024/4 अग्रहायण, 1946 (शक) को दिया गया)

महिला कर्मचारियों को प्रोत्साहित करने वाली नीतियां

112. डॉ. अमर सिंह:

क्या कारपोरेट कार्य मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे कि:

- (क) क्या सरकार इस दृष्टिकोण से सहमत है कि कार्यस्थल पर महिलाओं की सक्रिय रूप से बात सुनकर और डेटा-संचालित अंतर्दृष्टि का उपयोग करके व्यवसायों में विविधता, समानता और समावेशन (डीईएंडआई) प्रयासों को बढ़ावा देना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे प्रगति की बाधाओं को दूर करने और जीवन के विभिन्न चरणों में महिला कर्मचारियों का समर्थन करने वाली नीतियों को फिर से तैयार कर सकें;
- (ख) यदि हां, तो इस संबंध में सरकार द्वारा की जाने वाली पहलों का ब्यौरा क्या है; और
- (ग) यदि नहीं, तो इसके क्या कारण हैं?

उत्तर

कारपोरेट कार्य मंत्रालय में राज्य मंत्री और सड़क परिवहन और राजमार्ग मंत्रालय में राज्य मंत्री।

(श्री हर्ष मल्होत्रा)

(क) और (ख):

1. कारपोरेट कार्य मंत्रालय द्वारा प्रशासित कंपनी अधिनियम, 2013 (2013 का 18) में कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए एक सुरक्षित, निर्भय और गैर-भेदभावपूर्ण वातावरण का पोषण करने के इरादे से कई प्रावधान किए गए हैं जो निम्नानुसार हैं:

(क) कंपनी (निदेशकों की नियुक्ति और अहता) नियम, 2014 के नियम 3 के साथ पठित कंपनी अधिनियम की धारा 149 के दूसरे परंतुक में 100 करोड़ रुपये या उससे अधिक की प्रदत्त शेयर पूँजी वाली या 300 करोड़ रुपये या उससे अधिक का कारोबार करने वाली प्रत्येक सूचीबद्ध कंपनी और प्रत्येक अन्य सार्वजनिक कंपनी के लिए कम से कम एक महिला निदेशक नियुक्त करना अनिवार्य कर दिया गया है।

- (ख) प्रत्येक कंपनी को वार्षिक रूप से फाइल किए जाने वाले वित्तीय विवरण के साथ संलग्न किए जाने वाले अपने बोर्ड प्रतिवेदन में यह विवरण शामिल करना होता है कि कंपनी ने कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 [2013 का 14] के अंतर्गत आंतरिक शिकायत समिति के गठन से संबंधित उपबंधों का अनुपालन किया है।
- (ग) कंपनी अधिनियम, 2013 की अनुसूची-VII में उन कार्यकलापों को सूचीबद्ध किया गया है जिन्हें कंपनियों द्वारा अपनी कारपोरेट सामाजिक दायित्व नीतियों में शामिल किया जा सकता है, जिसमें, अन्य बातों के साथ-साथ, “लैंगिक समानता को बढ़ावा देना और महिलाओं का सशक्तीकरण” करना और बाल मृत्यु दर को कम करना और मातृ स्वास्थ्य में सुधार करना शामिल है।
2. सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम मंत्रालय ने महिला कर्मचारियों और महिलाओं के स्वामित्व वाले उद्यमों को समर्थन देने के लिए अनेक पहलें की हैं जो निम्नानुसार हैं:
- (क) सूक्ष्म एवं लघु उद्यमों के लिए क्रेडिट गारंटी स्कीम के अंतर्गत महिला उद्यमियों को सहायता प्रदान करने के लिए वार्षिक गारंटी शुल्क में 10% रियायत तथा अन्य उद्यमियों के लिए 75% की तुलना में 85% तक 10% अतिरिक्त गारंटी कवरेज का अतिरिक्त लाभ प्रदान किया जाता है।
  - (ख) प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम (पीएमईजीपी), जो एक प्रमुख क्रेडिट लिंक सब्सिडी कार्यक्रम है, के अंतर्गत कुल लाभार्थियों में से 39% महिलाएं हैं जिन्हें गैर-विशेष श्रेणी (25% तक) की तुलना में अधिक सब्सिडी (35%) प्रदान की जाती है।
  - (ग) स्टैंड-अप इंडिया (एसयूआई) योजना का उद्देश्य अनुसूचित वाणिज्यिक बैंकों (एससीबी) से प्रति बैंक शाखा कम से कम एक अनुसूचित जाति (एससी) या अनुसूचित जनजाति (एसटी) उधारकर्ता और एक महिला उधारकर्ता को 10 लाख रुपये से 1 करोड़ रुपये के बीच के ऋण की सुविधा प्रदान करना है।
  - (घ) प्रधानमंत्री विश्वकर्मा योजना 18 व्यवसायों में लगी महिलाओं सहित पारंपरिक कारीगरों और शिल्पकारों को कई लाभ प्रदान करती है। महिला कारीगरों का नामांकन इस योजना के तहत कुल नामांकन का 75.46% रहा है।
  - (ङ) दिनांक 27.06.2024 को “यशस्वीनी” नामक एक पहल शुरू की गई थी, जिसका उद्देश्य महिला उद्यमियों के लिए अभियान चलाना और श्रेणी-II/III शहरों में फोकस करते हुए उनकी क्षमता का निर्माण करके महिलाओं को सशक्त बनाना है।
  - (च) सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 और मजदूरी संहिता, 2019 में क्रमशः महिला कर्मचारियों को मातृत्व लाभ और लिंग के आधार पर भेदभाव न करने के संबंध में प्रावधान हैं।

(छ) महिला कामगारों की नियोजनीयता में वृद्धि करने के लिए सरकार महिला औद्योगिक प्रशिक्षण संस्थान, राष्ट्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थान तथा क्षेत्रीय व्यावसायिक प्रशिक्षण संस्थानों के नेटवर्क के माध्यम से महिला कामगारों को प्रशिक्षण प्रदान कर रही है।

3. महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने महिला कर्मचारियों की सहायता के लिए निम्नलिखित प्रकार की अनेक पहलें की हैं:

(क) कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (एसएच अधिनियम) कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के निवारण के लिए एक विधायी ढांचे का प्रावधान करता है। अधिनियम में आंतरिक समिति (आईसी) के गठन का प्रावधान है जहां कर्मचारियों की संख्या 10 या उससे अधिक है और कार्यस्थलों के मामलों से निपटने के लिए अधिनियम के तहत अधिसूचित जिला अधिकारी द्वारा स्थानीय समिति (एलसी) के गठन के लिए भी अधिदेश दिया गया है जहां कर्मचारियों की संख्या 10 से कम है या जब शिकायत नियोक्ता के विरुद्ध है।

(ख) देश में उपलब्ध आईसी और एलसी के विवरण के लिए एक केंद्रीकृत मंच प्रदान करने के साथ-साथ, पीड़ित महिला को अपनी शिकायत दर्ज करने के लिए एक मंच प्रदान करने के लिए, महिला और बाल विकास मंत्रालय (एमडब्ल्यूसीडी) द्वारा 29.08.2024 को एक संशोधित संस्करण लैंगिक उत्पीड़न इलेक्ट्रॉनिक-बॉक्स (एसएचई-बॉक्स) लॉन्च किया गया था, जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों को संबोधित करने और प्रबंधित करने में एक महत्वपूर्ण प्रगति को चिह्नित करता है, जो शिकायतों दर्ज करने और ऐसी शिकायतों की स्थिति को ट्रैक करने के लिए एक सामान्य मंच भी प्रदान करेगा। यह भारत सरकार की प्रत्येक महिला को, चाहे वह संगठित हो या असंगठित, निजी अथवा सार्वजनिक क्षेत्र में कार्यरत हो, सिंगल विंडो एक्सेस करने का प्रयास है ताकि लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित शिकायत के पंजीकरण को सुकर बनाया जा सके।

(ग) मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 की धारा 11(क) के तहत यह निर्धारित किया गया है कि पचास या अधिक कर्मचारियों वाले प्रत्येक प्रतिष्ठान को क्रेच की सुविधा होगी।

(घ) कामकाजी माताओं को उनके बच्चों की उचित देखभाल और सुरक्षा देने में मदद करने के लिए, बच्चों को डे केयर सुविधाएं और सुरक्षा प्रदान करने के लिए 01 अप्रैल 2022 से केंद्र प्रायोजित योजना 'पालना' शुरू की गई थी।

(ग) प्रश्न नहीं उठता।

\*\*\*\*\*