NEXT IAS

दैनिक समसामयिकी विश्लेषण

समय: 45 मिनट

दिनाँक: 09-03-2026

विषय सूची

'स्वयंसेवी (volunteer)' देखभाल कार्य को मान्यता देने की आवश्यकता

भारत की 'लीकी पाइपलाइन(leaky pipeline)' समस्या

भारतीय सशस्त्र बलों में महिलाएँ

महिला विकास से महिला-नेतृत्व वाले विकास तक

कृत्रिम बुद्धिमत्ता और कार्य का भविष्य: एंथ्रॉपिक का श्रम बाज़ार अध्ययन

संक्षिप्त समाचार

SHINE ऐप महिला कर्मचारियों के लिए

राज्यसभा चुनावों में मतों की गणना प्रक्रिया

ओरुनोदोई योजना

एआई पशु डीपफेक्स का बढ़ता प्रसार

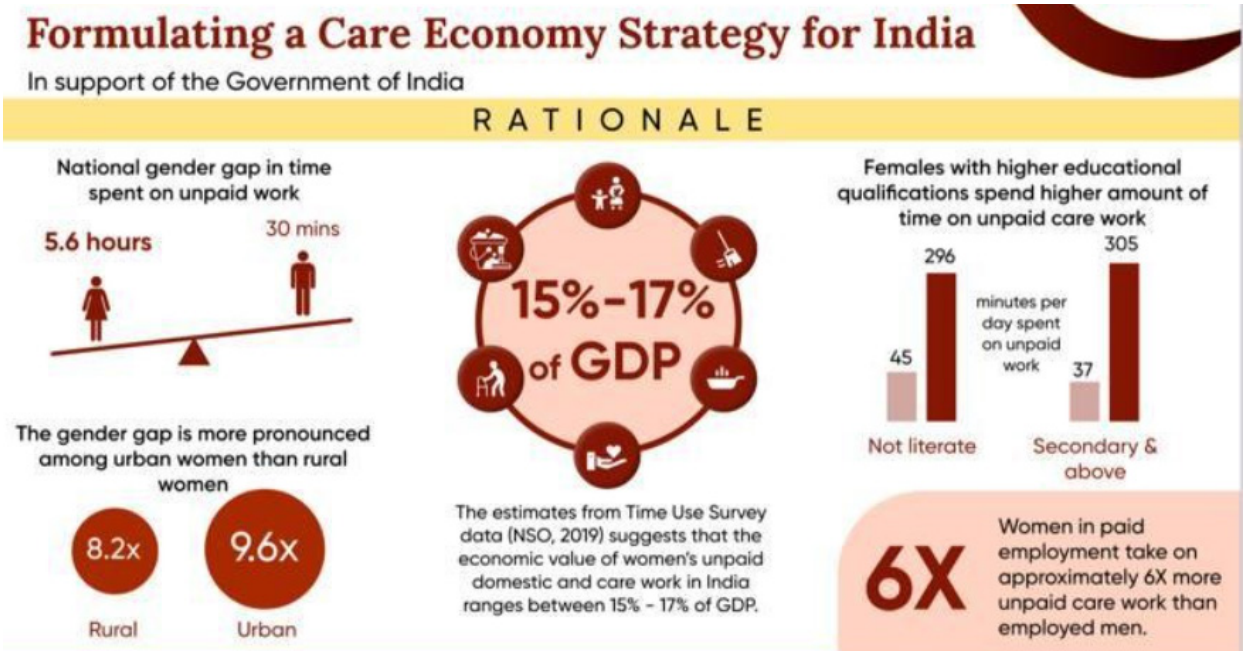
'स्वयंसेवी(volunteer)' देखभाल कार्य को मान्यता देने की आवश्यकता

संदर्भ

- केंद्रीय बजट 2026-27 में 'सुदृढ़ देखभाल पारिस्थितिकी तंत्र' के निर्माण का प्रस्ताव किया गया है। इसके अंतर्गत राष्ट्रीय कौशल योग्यता रूपरेखा (NSQF) के अनुरूप कार्यक्रमों के माध्यम से 1.5 लाख बहु-कौशलयुक्त देखभालकर्ताओं को वृद्धजन देखभाल, मूल देखभाल तथा सहायक कौशलों में प्रशिक्षित किया जाएगा।

देखभाल कार्य क्या है?

- देखभाल कार्य मुख्यतः दो परस्पर जुड़ी गतिविधियों से मिलकर बनता है:
  - प्रत्यक्ष, व्यक्तिगत और संबंधपरक देखभाल गतिविधियाँ, जैसे शिशु को भोजन कराना।
  - अप्रत्यक्ष देखभाल गतिविधियाँ, जैसे खाना पकाना और सफाई करना।
- अवैतनिक देखभाल एवं घरेलू कार्य, जैसे बीमार जीवनसाथी की सेवा करना या परिवार के सदस्य के लिए भोजन बनाना, बिना किसी आर्थिक प्रतिफल के किया जाने वाला देखभाल कार्य है।
- वेतनभोगी देखभाल कार्य, जैसे घरेलू सेवाएँ, घरेलू कामगारों द्वारा प्रतिफल के बदले किया जाने वाला कार्य है।



- भविष्य की संभावनाएँ : अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के प्रमाणों से संकेत मिलता है कि देखभाल सेवाओं के क्षेत्र में निवेश बढ़ाने से वर्ष 2030 तक वैश्विक स्तर पर 475 मिलियन रोजगार उत्पन्न हो सकते हैं।
  - भारत के संदर्भ में, सकल घरेलू उत्पाद (GDP) के 2% के बराबर प्रत्यक्ष सार्वजनिक निवेश से लगभग 1.1 करोड़ रोजगार उत्पन्न हो सकते हैं, जिनमें से लगभग 70% महिलाओं को प्राप्त होंगे।

भारत में देखभाल कार्य अर्थव्यवस्था की चुनौतियाँ

- अनौपचारिक और असंगठित क्षेत्र: वेतनभोगी देखभाल कार्य का बड़ा हिस्सा (घरेलू कामगार, देखभालकर्ता, बाल देखभाल कार्यकर्ता) अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत है।
  - इन कामगारों को रोजगार की सुरक्षा, न्यूनतम वेतन और सामाजिक सुरक्षा का अभाव है।
- अपर्याप्त सार्वजनिक अवसंरचना: बाल देखभाल केंद्रों, वृद्धजन देखभाल सुविधाओं और दिव्यांगजन सहायता सेवाओं की कमी है।
- कौशल एवं प्रशिक्षण की कमी: अनेक देखभालकर्ताओं के पास औपचारिक प्रशिक्षण और व्यावसायिक प्रमाणन नहीं है तथा कौशल विकास पहलों की संख्या सीमित है।

- जनसांख्यिकीय दबाव: वृद्ध होती जनसंख्या और बढ़ती स्वास्थ्य आवश्यकताएँ देखभाल सेवाओं की माँग को बढ़ा रही हैं, जबकि वर्तमान प्रणाली भविष्य की माँगों को पूरा करने के लिए तैयार नहीं है।

सरकारी पहल

- एकीकृत बाल विकास सेवाएँ (ICDS): 1975 में प्रारंभ, आंगनवाड़ी केंद्रों के माध्यम से प्रारंभिक बाल देखभाल, पोषण, स्वास्थ्य सेवाएँ और पूर्व-प्राथमिक शिक्षा प्रदान करती है।
  - यह बच्चों (0–6 वर्ष), गर्भवती महिलाओं और स्तनपान कराने वाली माताओं को लक्षित करता है।
  - यह पूरक पोषण, टीकाकरण, स्वास्थ्य जाँच और पूर्व-स्कूली शिक्षा प्रदान करता है।
- पोषण अभियान : महिलाओं और बच्चों में ठिगनापन, कुपोषण एवं रक्ताल्पता कम करने पर केंद्रित।
  - व्यवहारात्मक परिवर्तन, प्रौद्योगिकी (POSHAN Tracker) के उपयोग तथा स्वास्थ्य एवं पोषण सेवाओं के अभिसरण को बढ़ावा देता है।
- मिशन शक्ति : महिला सशक्तिकरण और सुरक्षा हेतु समग्र कार्यक्रम। इसमें बाल देखभाल सेवाओं और महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण को समर्थन देने वाली योजनाएँ शामिल हैं।
  - इसमें बच्चों की देखभाल की सेवाओं और महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण को सहायता देने वाली योजनाएँ शामिल हैं।
- पालना योजना: 6 माह से 6 वर्ष तक के बच्चों के लिए डे-केयर सुविधा प्रदान करती है। पोषण, स्वास्थ्य देखभाल और प्रारंभिक शिक्षा समर्थन उपलब्ध कराती है।
  - यह पोषण, स्वास्थ्य देखभाल और प्रारंभिक शिक्षा में सहायता प्रदान करता है, जिससे माताओं को कार्यबल में शामिल होने में मदद मिलती है।
  - यह केंद्र और राज्य सरकारों के वित्तीय सहयोग से 'मिशन शक्ति' के अंतर्गत संचालित होता है।
- मिशन वात्सल्य: बाल संरक्षण सेवाओं पर केंद्रित, जिसमें गोद लेना, पालक देखभाल और असुरक्षित बच्चों का पुनर्वास शामिल है।
  - संस्थागत और गैर-संस्थागत बाल देखभाल प्रणालियों को सुदृढ़ करता है।
- राष्ट्रीय स्वास्थ्य मिशन (NHM): मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य सेवाओं को सुदृढ़ करता है, जिसमें टीकाकरण और संस्थागत प्रसव शामिल हैं।
  - महिलाओं और बच्चों के स्वास्थ्य परिणामों में सुधार करता है।

आगे की राह

- भारत की जनसांख्यिकीय संरचना 2020 से 2050 के बीच बदलने की संभावना है, जिससे बाल देखभाल के साथ-साथ वृद्धजन देखभाल की आवश्यकता भी बढ़ेगी।
  - 2050 तक वृद्धजन की जनसंख्या का अनुपात 20.8% होने की संभावना है, अर्थात लगभग 34.7 करोड़ व्यक्ति।
- देखभाल अर्थव्यवस्था में निवेश बढ़ाने से न केवल महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी में लैंगिक अंतर कम होगा, बल्कि उभरती अर्थव्यवस्थाओं के लिए एक नए आर्थिक क्षेत्र का द्वार खुलेगा, जिससे देखभाल सेवाओं के क्षेत्र में आर्थिक उत्पादन और रोजगार में वृद्धि होगी।

स्रोत: TH

भारत की 'लीकी पाइपलाइन(leaky pipeline)' समस्या

समाचारों में

- हाल ही में यह देखा गया है कि वैश्विक स्तर पर महिलाएँ STEM (विज्ञान, प्रौद्योगिकी, अभियांत्रिकी और गणित) में कम प्रतिनिधित्व रखती हैं। इस समस्या को प्रायः "लीकी पाइपलाइन" कहा जाता है।

परिचय

- शिक्षा तक पहुँच में प्रगति के बावजूद, वैश्विक स्तर पर और भारत में महिलाएँ STEM में उल्लेखनीय रूप से कम प्रतिनिधित्व रखती हैं।
- विश्व स्तर पर महिलाएँ केवल 35% STEM स्नातक और 40% STEM पीएचडी अर्जित करती हैं।

- 146 देशों के आँकड़ों के आधार पर, महिला वैज्ञानिक STEM कार्यबल का केवल 30% हिस्सा हैं, जिसमें शैक्षणिक रोजगार और संकाय पद शामिल हैं।
  - STEM शिक्षा और करियर के विभिन्न चरणों में महिलाओं की इस व्यवस्थित कमी को सामान्यतः 'लीकी पाइपलाइन' कहा जाता है।

भारतीय परिदृश्य

- भारत विश्व स्तर पर महिला STEM स्नातकों का सबसे अधिक प्रतिशत रखता है — स्नातक स्तर पर 43% महिला विज्ञान स्नातक और परास्नातक व डॉक्टरेट स्तर पर लगभग 50%।
- 2025 में, भारत में अधिक लड़कियों ने कक्षा XII विज्ञान उत्तीर्ण किया, जिससे भारत को वैश्विक स्तर पर महिला STEM स्नातकों का सबसे अधिक अनुपात प्राप्त हुआ।
- हालाँकि, अनुसंधान रोजगारों, संकाय पदों और नेतृत्व भूमिकाओं में उनका प्रतिनिधित्व "लीकी पाइपलाइन" प्रभाव के कारण असमान रूप से कम है।
  - भारत की राष्ट्रीय अनुसंधान एजेंसियों में महिला वैज्ञानिकों का प्रतिशत 30% से कम है।
  - सबसे अधिक प्रतिनिधित्व भारतीय आयुर्विज्ञान अनुसंधान परिषद (ICMR) में 29% और सबसे कम रक्षा अनुसंधान एवं विकास संगठन (DRDO) में 14% है।
  - भारतीय विज्ञान संस्थान (IISc) बेंगलुरु में महिला संकाय केवल 8% और IITs में महिला वैज्ञानिक 11-13% हैं।

कम प्रतिनिधित्व के कारण

- सामाजिक चुनौतियाँ: परिवार की अपेक्षाएँ कि महिलाएँ "स्थिर" हों, बच्चे पैदा करें और घरेलू जिम्मेदारियों को प्राथमिकता दें।
  - विवाह के बाद स्थानांतरण अनुसंधान रोजगारों तक पहुँच को सीमित करता है।
- संरचनात्मक चुनौतियाँ: सरकारी भर्ती में कठोर आयु सीमा और भौगोलिक प्रतिबंध।
  - दूरस्थ कार्य या लचीले अनुसंधान पदों की सीमित उपलब्धता।
- प्रणालीगत चुनौतियाँ: भर्ती प्रक्रियाएँ असंगत हैं; लैंगिक समानता पहल प्रायः पैमाने, प्रोत्साहन या जवाबदेही से रहित होती हैं।
  - महिलाएँ प्रायः अल्पकालिक, संविदात्मक या अस्थिर पदों पर सीमित लाभ, पदोन्नति और करियर वृद्धि के साथ कार्य करती हैं।

प्रभाव

- आर्थिक हानि: प्रतिभा के आधे भाग का अपर्याप्त उपयोग नवाचार और उत्पादकता को कम करता है।
- वैज्ञानिक अंतराल: अनुसंधान दृष्टिकोणों में विविधता की कमी संकीर्ण समस्या-समाधान पद्धतियों को जन्म देती है।
- सामाजिक असमानता: आय, स्थिति और अवसरों में लैंगिक असमानताओं को सुदृढ़ करता है।

सरकारी कदम

- WISE-KIRAN (2018): महिलाओं को विज्ञान और अभियांत्रिकी में अग्रणी अनुसंधान करने हेतु प्रोत्साहित करता है, सामाजिक चुनौतियों पर केंद्रित एवं विज्ञान-प्रौद्योगिकी आधारित इंटर्नशिप व स्वरोजगार को बढ़ावा देता है।
- विज्ञान ज्योति कार्यक्रम (Vigyan Jyoti): लड़कियों को STEM में उच्च शिक्षा और करियर अपनाने हेतु प्रोत्साहित करता है, विशेषकर उन क्षेत्रों में जहाँ महिलाओं की भागीदारी कम है।
- GATI (संस्थाओं के रूपांतरण हेतु लैंगिक उन्नति): STEMM (विज्ञान, प्रौद्योगिकी, अभियांत्रिकी, गणित एवं चिकित्सा) में लैंगिक समानता हेतु स्वदेशी चार्टर विकसित करने का उद्देश्य, संस्थागत स्तर पर परिवर्तनकारी बदलाव लाने पर केंद्रित।
- BioCARe फेलोशिप: जैव-प्रौद्योगिकी क्षेत्र में महिलाओं के करियर पुनःप्रवेश और सतत भागीदारी को सुगम बनाती है।

- CSIR-ASPIRE (2023): महिला-नेतृत्व वाले अनुसंधान को बढ़ावा देने और उनके करियर उन्नयन को सुदृढ़ करने हेतु विशेष अनुसंधान अनुदान योजना।

निष्कर्ष एवं आगे की राह

- भारत ने STEM शिक्षा में महिला भागीदारी को सुदृढ़ किया है, परंतु अनुसंधान और नेतृत्व में उनकी स्थिरता चुनौती बनी हुई है।
- संरचनात्मक बाधाओं को दूर करना, सरकारी योजनाओं का विस्तार करना और सांस्कृतिक परिवर्तन को बढ़ावा देना आवश्यक है ताकि महिलाएँ विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी के भविष्य को समान रूप से आकार दे सकें।

स्रोत :TH

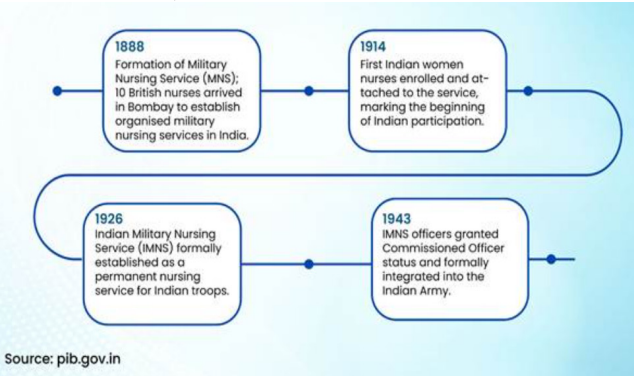
भारतीय सशस्त्र बलों में महिलाएँ

संदर्भ

- अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस (8 मार्च) पर भारतीय सशस्त्र बलों में महिलाओं की नेतृत्व और परिचालन भूमिकाओं का विस्तार उनके राष्ट्रीय रक्षा एवं लैंगिक समानता में बढ़ते योगदान को रेखांकित करता है।

भारतीय रक्षा सेवाओं में महिलाओं की ऐतिहासिक यात्रा

- भारत की रक्षा सेवाओं में महिलाओं की भूमिका सीमित सहयोगी कार्यों से विकसित होकर विविध परिचालन और नेतृत्व पदों तक पहुँची है।
- स्वतंत्रता-पूर्व :



- स्वतंत्रता-उपरांत :
  - 1958 में सर्वप्रथम महिला चिकित्सकों को पुरुषों के समान शर्तों पर आर्मी मेडिकल कॉर्प्स में नियमित कमीशन प्रदान किया गया।
  - 1992 में सशस्त्र बलों ने महिलाओं के लिए अधिकारी-स्तरीय प्रवेश खोला। भारतीय सेना ने महिला विशेष प्रवेश योजना (WSES) प्रारंभ की, जिससे महिलाएँ गैर-युद्ध शाखाओं में सेवा कर सकीं और शहीद कर्मियों की विधवाओं को सहानुभूतिपूर्ण उपाय के रूप में पात्रता दी गई। समानांतर प्रगति भारतीय नौसेना और वायुसेना में भी हुई।

सशस्त्र बलों में महिलाओं का महत्व

- प्रतिभा का विस्तार: महिलाएँ सेना में लगभग 4–5% अधिकारी, नौसेना में 6–7% और वायुसेना में 13–14% अधिकारी हैं, जो तीनों सेवाओं में सबसे अधिक है।
- सामुदायिक सहभागिता: महिला शांति सैनिक संघर्ष क्षेत्रों में स्थानीय जनसंख्या, विशेषकर महिलाओं और बच्चों से बेहतर संवाद स्थापित करती हैं। भारत ने 2007 में संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना के अंतर्गत लाइबेरिया में पहली सर्व-महिला पुलिस इकाई तैनात की, जिससे स्थानीय समुदायों में विश्वास बढ़ा।
- परिचालन क्षमता में वृद्धि: संयुक्त राष्ट्र के अध्ययनों से संकेत मिलता है कि लैंगिक विविधता वाली सुरक्षा टीमें परिचालन प्रदर्शन, समस्या-समाधान और निर्णय-निर्धारण में सुधार करती हैं।
- वैश्विक सैन्य प्रवृत्तियों का प्रतिबिंब: यूनाइटेड किंगडम, फ्रांस, ऑस्ट्रेलिया, जर्मनी, जापान, दक्षिण कोरिया और तुर्की जैसे देशों में महिलाएँ विभिन्न सैन्य भूमिकाओं में करियर बना सकती हैं।
- प्रेरणा: महिला अधिकारी भावी पीढ़ियों के लिए आदर्श बन रही हैं। सोफिया कुरैशी और व्योमिका सिंह जैसे अधिकारियों ने ऑपरेशन सिंदूर के दौरान राष्ट्रीय ध्यान आकर्षित किया।

पुरस्कार और मान्यताएँ

- संयुक्त राष्ट्र मान्यता (2023): राधिका सेन को "मिलिट्री जेंडर एडवोकेट ऑफ द ईयर 2023" नामित किया गया।

- संयुक्त राष्ट्र महासचिव का लैंगिक पुरस्कार (2025): मेजर स्वाति शांथकुमार को "इक्वल पार्टनर्स, लास्टिंग पीस" पहल के अंतर्गत दक्षिण सूडान मिशन में सेवा के लिए सम्मानित किया गया।
- आर्मी डे पुरस्कार (2025): राष्ट्रीय कैडेट कोर की बालिका टुकड़ी को भारतीय सेना दिवस परेड में मार्च करने के लिए मान्यता मिली।

प्रमुख नीतिगत सुधार/माइलस्टोन

- कारगिल समीक्षा समिति (1999): महिलाओं की भूमिकाओं को लॉजिस्टिक्स, इंजीनियरिंग और खुफिया में विस्तार की अनुशंसा की।
- भारत का सर्वोच्च न्यायालय निर्णय (2020): महिलाओं को स्थायी कमीशन प्रदान करने का निर्देश दिया।
- अग्निपथ योजना (2022): महिलाओं को अग्निवीर के रूप में सेना, नौसेना और वायुसेना में प्रवेश की अनुमति दी।
- राष्ट्रीय रक्षा अकादमी में प्रवेश: न्यायिक हस्तक्षेप के बाद महिला कैडेटों को प्रवेश मिला और 2025 में प्रथम बैच स्नातक हुआ।
- बढ़ती संख्या: 2014 में लगभग 3,000 महिला अधिकारियों की संख्या 2025 तक 11,000 से अधिक हो गई।
- सैन्य नर्सिंग सेवा: सशस्त्र बलों में एकमात्र सर्व-महिला कोर बनी हुई है।

चुनौतियाँ

- सीमित युद्ध भूमिकाएँ: कई देशों में महिलाएँ युद्ध भूमिकाओं में हैं, परंतु भारत में उनका प्रवेश क्रमिक है। IAF में 2015 में प्रारंभ की गई प्रयोगात्मक योजना को 2022 में स्थायी बनाया गया।
- अवसंरचना की कमी: दूरस्थ या क्षेत्रीय तैनाती में लैंगिक-संवेदनशील सुविधाओं का अभाव।
- करियर प्रगति संबंधी चिंताएँ: पूर्व की अल्पकालिक सेवा नीतियों के कारण महिलाओं को दीर्घकालिक कमान अवसर सीमित रहे।
- सांस्कृतिक और सामाजिक प्रतिरोध: पारंपरिक मानसिकताएँ सैन्य रैंकों में स्वीकार्यता और एकीकरण में बाधा डाल सकती हैं।

आगे की राह

- भारतीय सशस्त्र बलों में महिलाओं की भागीदारी चिकित्सा और नर्सिंग भूमिकाओं से विविध परिचालन एवं नेतृत्व पदों तक विस्तारित हुई है। निरंतर प्रगति हेतु आवश्यक है:
  - महिलाओं के लिए कमान और नेतृत्व अवसरों का विस्तार।
  - क्षेत्रीय क्षेत्रों में अवसंरचना और सहयोगी प्रणालियों में सुधार।
  - प्रशिक्षण और परामर्श कार्यक्रमों को सुदृढ़ करना।
  - नीति सुधारों को भारतीय संविधान के अनुच्छेद 15 की भावना के अनुरूप सुनिश्चित करना, जो लिंग के आधार पर भेदभाव को निषिद्ध करता है।

स्रोत: PIB

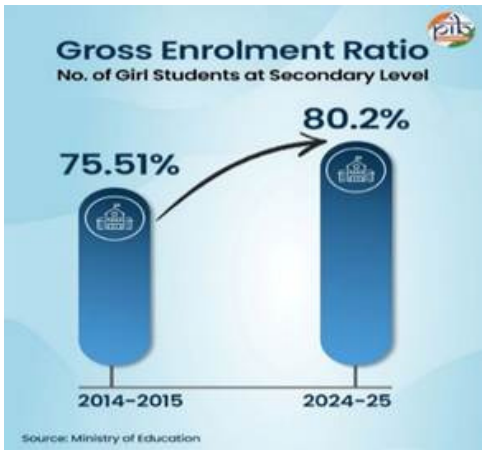
महिला विकास से महिला-नेतृत्व वाले विकास तक

संदर्भ

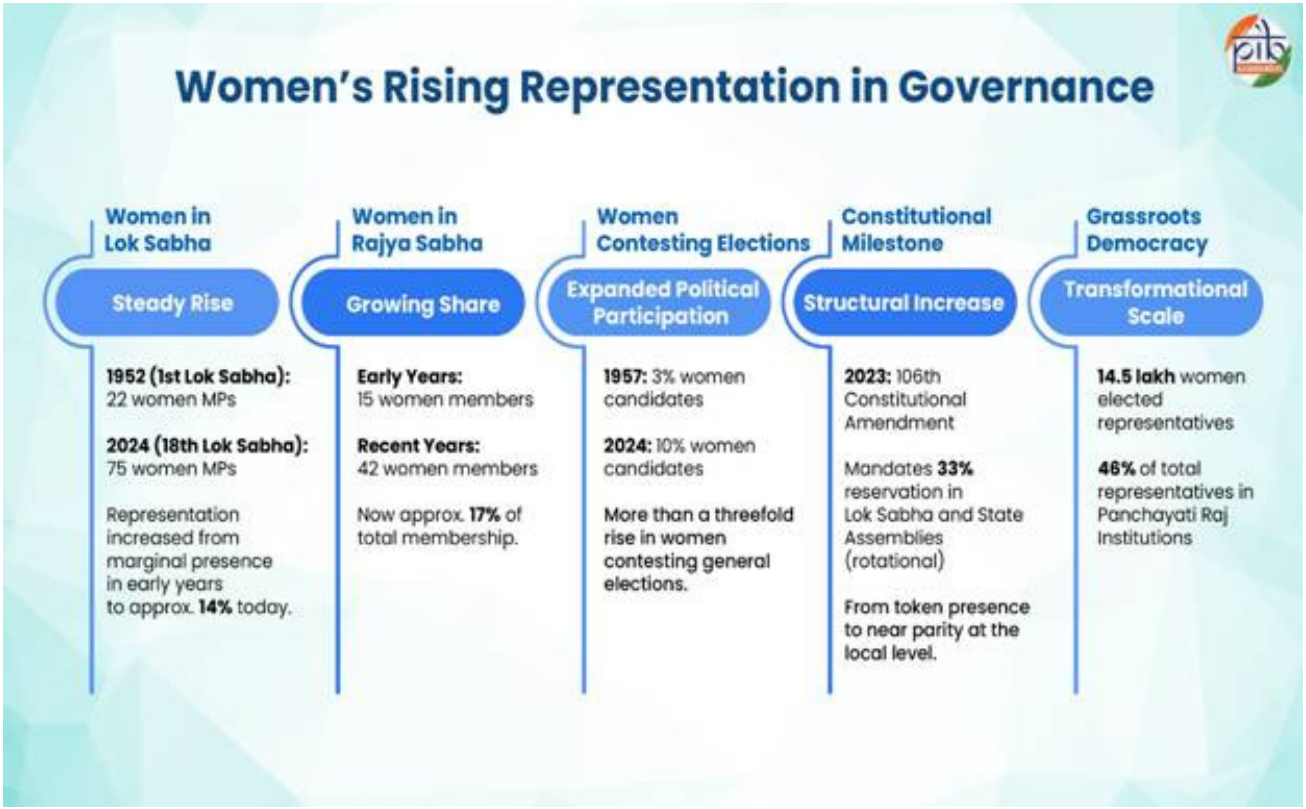
- भारत अपने विकास यात्रा के एक निर्णायक क्षण पर खड़ा है, जहाँ विमर्श स्पष्ट रूप से महिला विकास से महिला-नेतृत्व वाले विकास की ओर अग्रसर हो रहा है।

भारत में महिलाओं की स्थिति

- प्रारंभिक शिक्षा: भारत ने लैंगिक समानता सूचकांक (Gender Parity Index) प्राप्त किया है, जहाँ सकल नामांकन (Gross Enrolment) आधारभूत, तैयारी, मध्य स्तर पर 1.0 और माध्यमिक स्तर पर 1.1 तक पहुँच गया है।



- उच्च शिक्षा: महिला नामांकन 1.57 करोड़ से बढ़कर 2.18 करोड़ हुआ और महिला सकल नामांकन अनुपात (GER) 22.9 से बढ़कर 30.2 हुआ।
- राष्ट्रीय लिंगानुपात: राष्ट्रीय परिवार स्वास्थ्य सर्वेक्षण-5 के अनुसार प्रथम बार 1020 तक सुधरा।
- स्थायी कमीशन: महिलाओं को 12 शाखाओं और सेवाओं में स्थायी कमीशन प्रदान किया गया।
  - तीनों सेवाओं में महिलाओं का अग्निवीर के रूप में प्रवेश प्रारंभ हुआ।
- STEM शिक्षा में महिलाएँ: उच्च शिक्षा स्तर पर कुल नामांकन का 43% महिलाएँ हैं, जो वैश्विक स्तर पर महिला STEM स्नातकों का सबसे अधिक अनुपात है।
- अनुसंधान में महिलाएँ: महिला पीएचडी नामांकन दोगुने से अधिक हुआ, 2014-15 से 2022-23 के बीच 135.6% की वृद्धि।
- फेलोशिप: 2024–25 में UGC NET–जूनियर रिसर्च फेलोशिप के अंतर्गत STEM फेलो में महिलाओं की भागीदारी 53% से अधिक रही।



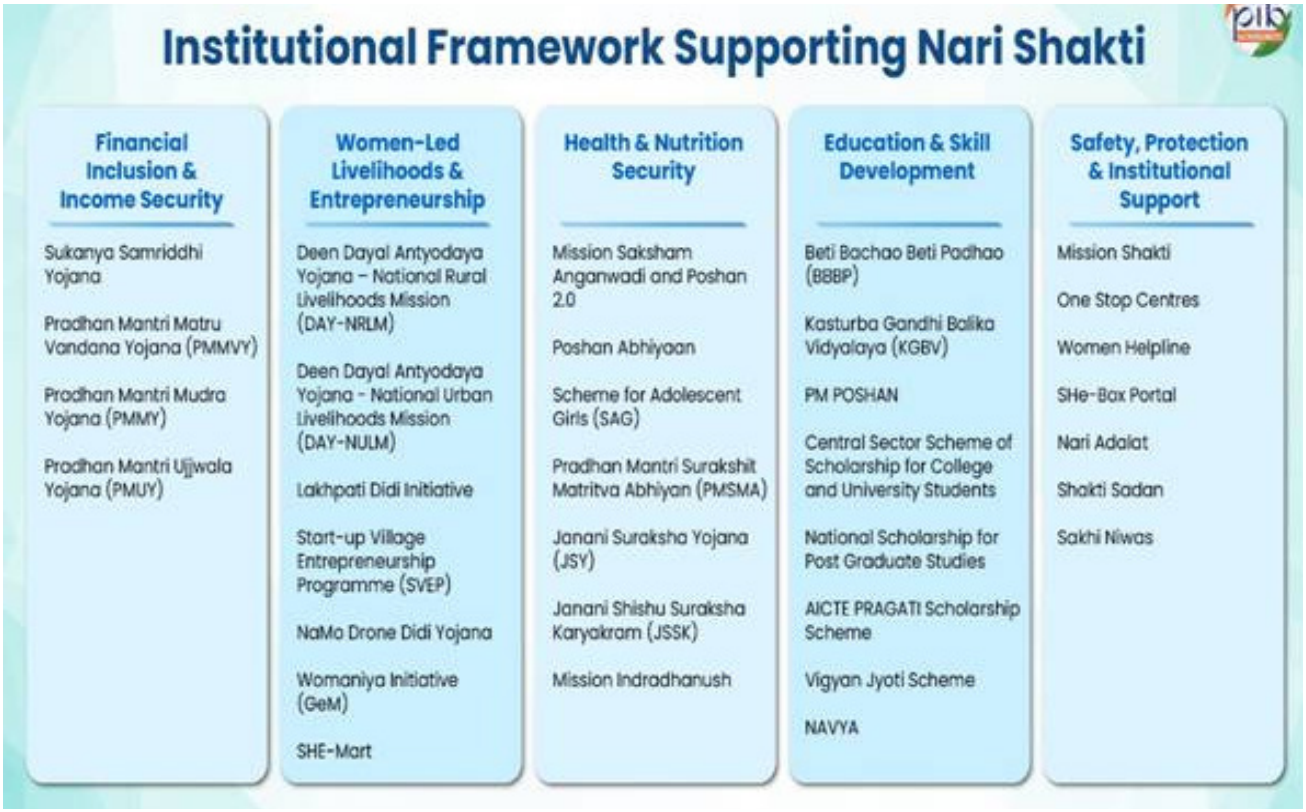
महिला-नेतृत्व वाले विकास की बाधाएँ

- लैंगिक भेदभाव: स्थायी सांस्कृतिक पूर्वाग्रह और रूढ़ियाँ जो महिलाओं के अवसरों को सीमित करती हैं।
- शिक्षा तक पहुँच का अभाव: विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में गुणवत्तापूर्ण शिक्षा की कमी।
- आर्थिक असमानता: वेतन अंतर, सीमित रोजगार अवसर और असमान वित्तीय स्वतंत्रता।
- सुरक्षा और संरक्षा: लैंगिक हिंसा की उच्च दर, जिसमें यौन उत्पीड़न, घरेलू हिंसा और तस्करी शामिल हैं।
- स्वास्थ्य और प्रजनन अधिकार: स्वास्थ्य सेवाओं, प्रजनन अधिकारों और मातृ स्वास्थ्य तक सीमित पहुँच।
- बाल विवाह: विशेषकर ग्रामीण क्षेत्रों में प्रचलित, जो महिलाओं के स्वास्थ्य, शिक्षा और स्वायत्तता को प्रभावित करता है।
- राजनीतिक प्रतिनिधित्व: राजनीतिक पदों और निर्णय-निर्धारण भूमिकाओं में कम प्रतिनिधित्व।
- सामाजिक मानदंड और अपेक्षाएँ: कठोर सामाजिक भूमिकाएँ जो महिलाओं की स्वतंत्रता और अवसरों को सीमित करती हैं।

- कार्यस्थल उत्पीड़न: लैंगिक उत्पीड़न और कार्यस्थलों पर उचित सहयोगी संरचनाओं का अभाव।

भारत अंतर्राष्ट्रीय संधियों का हस्ताक्षरकर्ता है :

- मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा (1948)
- अंतर्राष्ट्रीय नागरिक और राजनीतिक अधिकार संधि (ICCPR, 1966)
- महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर अभिसमय (CEDAW, 1979)
- बीजिंग घोषणा और कार्य योजना (1995)
- संयुक्त राष्ट्र भ्रष्टाचार विरोधी अभिसमय (2003)
- सतत विकास हेतु एजेंडा 2030



अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस

- प्रत्येक वर्ष 8 मार्च को अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस मनाया जाता है।
  - व्लादिमीर लेनिन ने 1922 में इसे मान्यता दी, 1917 की रूसी क्रांति में महिलाओं की भूमिका को स्वीकार करने हेतु।
  - संयुक्त राष्ट्र ने 1977 में इसे आधिकारिक मान्यता दी।
- 2026 का विषय है: "अधिकार, न्याय, सभी महिलाओं और लड़कियों के लिए कार्रवाई।"

लैंगिक समानता का समर्थन करने वाले प्रमुख संवैधानिक प्रावधान

- अनुच्छेद 15: धर्म, जाति, नस्ल, लिंग या जन्मस्थान के आधार पर भेदभाव को निषिद्ध करता है, साथ ही महिलाओं और वंचित समूहों के लिए विशेष प्रावधान बनाने की अनुमति देता है।
- अनुच्छेद 16: सार्वजनिक रोजगार में अवसर की समानता की गारंटी देता है।
- अनुच्छेद 39: राज्य को पुरुषों और महिलाओं के लिए समान आजीविका अवसर सुनिश्चित करने का निर्देश देता है।

- अनुच्छेद 51(क)(ई): नागरिकों को महिलाओं की गरिमा के प्रतिकूल प्रथाओं का परित्याग करने के लिए प्रोत्साहित करता है।
- अनुच्छेद 42: मातृत्व राहत और मानवीय कार्य परिस्थितियों का प्रावधान अनिवार्य करता है।
- अनुच्छेद 243: पंचायतों और नगरपालिकाओं में एक-तिहाई सीटें और अध्यक्ष पद महिलाओं (SC/ST सहित) के लिए आरक्षित करता है।

स्रोत: PIB

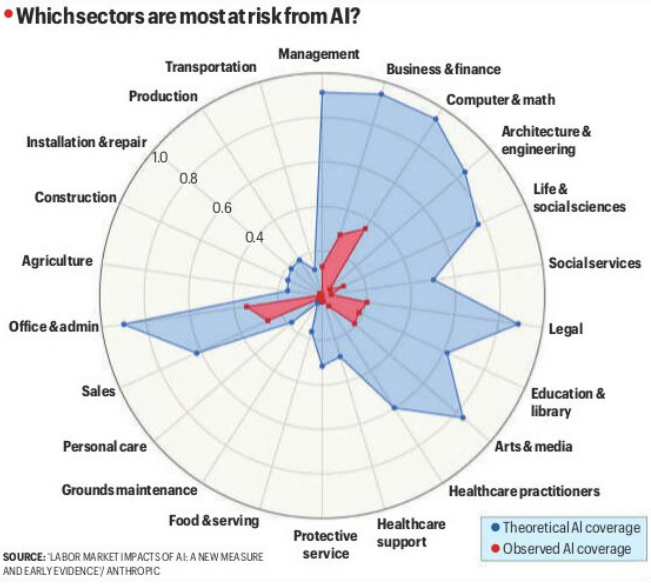
कृत्रिम बुद्धिमत्ता और कार्य का भविष्य: एंथ्रॉपिक का श्रम बाज़ार अध्ययन

संदर्भ

- एंथ्रॉपिक द्वारा हाल ही में किए गए श्रम बाज़ार अध्ययन में कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) की सैद्धांतिक क्षमताओं और उसके वास्तविक कार्यस्थल उपयोग के बीच बढ़ते अंतर को उजागर किया गया है तथा रोजगार में संरचनात्मक परिवर्तनों के प्रारंभिक संकेतों को सामने रखा गया है।

एंथ्रॉपिक के श्रम बाज़ार अध्ययन की प्रमुख विशेषताएँ

- नए मापदंड का परिचय: 'ऑब्ज़र्व्ड एक्सपोज़र' नामक एक नया मापदंड प्रस्तुत किया गया है, जो रोजगारों पर AI के प्रभाव का आकलन करता है।
  - यह कार्य-स्तर पर व्यवसायिक आँकड़े, AI क्षमता के शैक्षणिक अनुमान और क्लाउड AI प्रणाली से प्राप्त वास्तविक उपयोग डेटा को संयोजित करता है।
- AI क्षमता और वास्तविक उपयोग के बीच बड़ा अंतर: अध्ययन में पाया गया कि रोजगार कार्यों को करने की AI की सैद्धांतिक क्षमता वास्तविक पेशेवर उपयोग से कहीं अधिक है।
  - उदाहरण के लिए, बड़े भाषा मॉडल (LLMs) कंप्यूटर और गणितीय कार्यकर्ताओं के लगभग 94% कार्य सैद्धांतिक रूप से कर सकते हैं, परंतु वास्तविक उपयोग केवल लगभग 33% कार्यों तक सीमित है।
- ज्ञान-आधारित व्यवसायों पर सबसे अधिक प्रभाव: डेटा विश्लेषण, कोडिंग, लेखन और दस्तावेज़ीकरण से जुड़े कार्यों में AI का सबसे अधिक प्रभाव देखा गया। प्रमुख व्यवसायों में कंप्यूटर प्रोग्रामर, वित्तीय विश्लेषक, ग्राहक सेवा प्रतिनिधि, विधिक पेशेवर, व्यवसाय विश्लेषक, कार्यालय और प्रशासनिक कर्मचारी शामिल हैं।
- प्रवेश-स्तर भर्ती में गिरावट: ChatGPT के लॉन्च के बाद से AI-प्रभावित व्यवसायों में भर्ती में उल्लेखनीय परिवर्तन देखा गया।
- 22–25 वर्ष आयु वर्ग के कर्मचारियों के लिए उच्च-प्रभाव वाले कार्यों में प्रवेश लगभग 14% घटा।
- कंपनियाँ जूनियर डेवलपर, ग्रेजुएट प्रशिक्षु और विश्लेषक जैसे प्रवेश-स्तर पदों पर भर्ती कम कर रही हैं।
- AI का प्रभाव भर्ती पर अधिक, छंटनी पर कम: बड़े पैमाने पर छंटनी के बजाय कंपनियाँ नई भर्ती धीमी कर रही हैं और मूल्यांकन कर रही हैं कि AI प्रणालियाँ कितना कार्य कर सकती हैं।
  - यह संकेत देता है कि AI का प्रारंभिक प्रभाव श्रम बाज़ार में प्रवेश पर है, न कि वर्तमान रोजगार पर।
- वैश्विक अर्थव्यवस्थाओं के लिए निहितार्थ: यद्यपि अध्ययन अमेरिका पर केंद्रित है, इसके निष्कर्ष वैश्विक स्तर पर प्रासंगिक हैं।
  - भारत जैसे देशों, जहाँ आईटी, व्यवसाय सेवाएँ और ज्ञान-आधारित कार्य क्षेत्र बड़े पैमाने पर हैं, AI-प्रेरित स्वचालन के कारण श्रम बाज़ार में महत्वपूर्ण बदलाव हो सकते हैं।
- AI-प्रेरित श्रम बाज़ार परिवर्तन का प्रारंभिक चरण: रिपोर्ट निष्कर्ष निकालती है कि यद्यपि AI में कार्य को रूपांतरित करने की सुदृढ़ क्षमता है, वर्तमान अपनापन सीमित है।
  - हालाँकि, भर्ती पैटर्न में प्रवृत्तियाँ प्रारंभिक संरचनात्मक परिवर्तनों का संकेत देती हैं, जो भविष्य के रोजगार बाज़ार को पुनः आकार दे सकती हैं।



AI प्रभाव में जनसांख्यिकीय पैटर्न

- लिंग: सबसे अधिक AI-प्रभावित व्यवसायों में 54.4% कर्मचारी महिलाएँ हैं, जबकि कम-प्रभावित भूमिकाओं में यह अनुपात 38.8% है।
  - यह प्रशासन, व्यवसाय सेवाओं और ज्ञान-आधारित कार्यों में महिलाओं की अधिकता को दर्शाता है, जहाँ AI उपकरण तेजी से विस्तार कर रहे हैं।
- शिक्षा: स्नातक या परास्नातक डिग्री वाले कर्मचारी उच्च-प्रभाव वाले कार्यों में असमान रूप से अधिक हैं।
- परास्नातक डिग्री धारक कर्मचारियों के उच्च-प्रभाव वाले व्यवसायों में होने की संभावना लगभग चार गुना अधिक है।
- यह संकेत देता है कि AI व्यवधान प्रारंभ में उच्च-कौशल वाले ज्ञान कार्यकर्ताओं को प्रभावित कर सकता है, न कि श्रम-प्रधान क्षेत्रों को।
- एथनिसिटी: आँकड़े जनसांख्यिकीय विविधता को दर्शाते हैं।
- उच्च-प्रभाव वाले समूह में श्वेत कर्मचारी लगभग 65.1% हैं।
- एशियाई कर्मचारी उच्च-प्रभाव वाले व्यवसायों में लगभग दो गुना अधिक हैं।
- अश्वेत और हिस्पैनिक कर्मचारी इन श्रेणियों में अपेक्षाकृत कम प्रतिनिधित्व रखते हैं।

AI से अपेक्षाकृत सुरक्षित क्षेत्र

- शारीरिक श्रम, हाथों की दक्षता या वास्तविक दुनिया की सहभागिता की आवश्यकता वाले व्यवसाय कम प्रभावित हैं।
- इसमें निर्माण, कृषि, सुरक्षा सेवाएँ, व्यक्तिगत देखभाल सेवाएँ और कुशल व्यवसाय शामिल हैं।
- ये भूमिकाएँ शारीरिक उपस्थिति, परिस्थितिजन्य जागरूकता और मानवीय सहभागिता पर अत्यधिक निर्भर हैं, जिससे वर्तमान AI तकनीकों के लिए इन्हें स्वचालित करना कठिन है।

भारत के लिए निहितार्थ

- आईटी सेवाओं क्षेत्र पर जोखिम: भारत का आईटी सेवाओं उद्योग, जो TCS, इन्फोसिस, विप्रो जैसी कंपनियों द्वारा संचालित है, डेटा प्रोसेसिंग, अनुबंध विश्लेषण, अनुपालन निगरानी और ग्राहक समर्थन जैसी सेवाओं पर निर्भर है।
  - ये वही क्षेत्र हैं जहाँ AI उपकरण तेजी से प्रगति कर रहे हैं।
- हालिया चिंताएँ:
  - निफ्टी आईटी सूचकांक और प्रमुख आईटी शेयर विगत वर्ष में लगभग 20% गिर गए।
  - मोतीलाल ओसवाल के विश्लेषकों का अनुमान है कि आगामी चार वर्षों में आईटी सेवाओं की आय का 9–12% समाप्त हो सकता है, जिससे लगभग 2% वार्षिक राजस्व वृद्धि का नुकसान होगा।
  - एंथ्रॉपिक द्वारा अनुबंध समीक्षा, विधिक अनुपालन निगरानी, वित्तीय विश्लेषण और बिक्री डेटा विश्लेषण जैसे कार्य करने में सक्षम AI उपकरणों के लॉन्च के बाद चिंताएँ और बढ़ गईं।
  - ऐसे उपकरण भारत के आईटी क्षेत्र के आउटसोर्सिंग-आधारित सेवा मॉडल को चुनौती देते हैं।
- भारत के लिए संरचनात्मक चुनौतियाँ:
  - कौशल अंतराल: जनसंख्या का बड़ा हिस्सा सुदृढ़ गणितीय और वैज्ञानिक कौशल से वंचित है।

- कम R&D निवेश: भारत का अनुसंधान एवं विकास पर व्यय अमेरिका और चीन की तुलना में बहुत कम है।
- शिक्षा प्रणाली की सीमाएँ: उन्नत प्रौद्योगिकी प्रशिक्षण और नवाचार पर अपर्याप्त बल।
  - यदि इन क्षेत्रों में महत्वपूर्ण सुधार नहीं किए गए, तो भारत वैश्विक AI-प्रेरित आर्थिक संक्रमण में पीछे रह सकता है।

आगे की राह

- AI कुछ रोजगार श्रेणियों के लिए जोखिम प्रस्तुत करता है, परंतु इसका अर्थ व्यापक बेरोज़गारी नहीं है। बल्कि यह कार्य की प्रकृति में संरचनात्मक बदलाव का संकेत है।
- भारत जैसे देशों और नीति-निर्माताओं के लिए प्रमुख प्राथमिकताएँ हैं:
  - कौशल विकास और पुनःकौशल कार्यक्रम;
  - AI अनुसंधान और नवाचार में निवेश;
  - STEM और डिजिटल कौशल पर केंद्रित शिक्षा सुधार;
  - AI-प्रेरित उद्यमिता को प्रोत्साहन;
- इन परिवर्तनों को शीघ्र अपनाना आवश्यक होगा ताकि AI उत्पादकता और विकास का साधन बने, न कि आर्थिक व्यवधान का स्रोत।

स्रोत: IE

संक्षिप्त समाचार

SHINE ऐप महिला कर्मचारियों के लिए

समाचारों में

- हाल ही में भारतीय रेल ने अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस पर कार्यस्थल पर सुरक्षा और सशक्तिकरण बढ़ाने हेतु SHINE ऐप लॉन्च किया।

यौन उत्पीड़न घटना अधिसूचना हेतु सशक्तिकरण (SHINE)ऐप

- यह मोबाइल ऐप महिला कर्मचारियों को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करने की सुविधा प्रदान करता है।
- इसे गोपनीयता बनाए रखने और शिकायतों को शीघ्रता से आंतरिक शिकायत समिति द्वारा निपटाने के लिए डिज़ाइन किया गया है, जो 1997 की विशाखा दिशानिर्देशों और सरकारी निर्देशों के अनुरूप है।
- शिकायतें मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली (HRMS) और कर्मचारी स्व-सेवा पोर्टल (Employee Self Service Portal) के माध्यम से दर्ज की जा सकती हैं।

स्रोत : TH

राज्यसभा चुनावों में मतों की गणना प्रक्रिया

संदर्भ

- 16 मार्च को दस राज्यों की विधानसभाएँ राज्यसभा के लिए 37 सांसदों का चुनाव करेंगी।

परिचय

- राज्यसभा में अधिकतम 250 सदस्य होते हैं, जिनमें से 12 साहित्य, विज्ञान, कला या सामाजिक सेवा में विशेष ज्ञान रखने के कारण नामित किए जाते हैं। शेष सदस्य निर्वाचित होते हैं।
- लोकसभा के विपरीत, जिसके सदस्य सीधे नागरिकों द्वारा चुने जाते हैं, राज्यसभा के सदस्य राज्य विधानसभाओं के सदस्यों द्वारा एकल हस्तांतरणीय मत के माध्यम से अनुपातिक प्रतिनिधित्व प्रणाली से चुने जाते हैं।
- प्रत्येक विधायक (MLA) के पास एक मत होता है, परंतु यह मत प्राथमिकता आधारित होता है: विधायक उम्मीदवारों को 1, 2, 3, 4... क्रम में प्राथमिकता देते हैं।
  - किसी उम्मीदवार को निर्वाचित होने के लिए न्यूनतम मतों (कोटा) की आवश्यकता होती है।
  - यदि किसी उम्मीदवार को कोटा से अधिक मत मिलते हैं, तो अतिरिक्त मत आगामी प्राथमिकता के आधार पर अन्य उम्मीदवारों को हस्तांतरित कर दिए जाते हैं।
  - यदि सीटें अभी भी खाली रहती हैं, तो सबसे कम मत पाने वाले उम्मीदवार को बाहर कर दिया जाता है और उनके मत आगामी प्राथमिकता के अनुसार हस्तांतरित किए जाते हैं।

- यह प्रक्रिया तब तक चलती रहती है जब तक सभी सीटें भर नहीं जातीं।

- राज्यसभा सांसद :
  - राज्यसभा सांसद बनने की न्यूनतम आयु 30 वर्ष है।
  - उम्मीदवार को उस राज्य या क्षेत्र की किसी संसदीय निर्वाचन क्षेत्र का मतदाता होना चाहिए।
  - राज्यसभा सदस्य का कार्यकाल छह वर्ष होता है और प्रत्येक दो वर्ष में एक-तिहाई सदस्य सेवानिवृत्त होते हैं।
  - इससे निरंतरता बनी रहती है क्योंकि राज्यसभा एक स्थायी सदन है जिसे लोकसभा की तरह कभी भंग नहीं किया जाता।

स्रोत : IE

ओरुनोदोई योजना

समाचारों में

- असम के मुख्यमंत्री ने घोषणा की कि ओरुनोदोई योजना के अंतर्गत लगभग 40 लाख लाभार्थी परिवारों को प्रत्यक्ष लाभ अंतरण (DBT) के माध्यम से ₹9,000 स्थानांतरित किए जाएंगे।

ओरुनोदोई योजना

- 'ओरुनोदोई' या 'अरुनोदोई' योजना असम सरकार की एक नई योजना है, जिसे 2020 में प्रारंभ किया गया।
- इसका उद्देश्य महिलाओं का सशक्तिकरण, गरीबी उन्मूलन और राज्य की आर्थिक रूप से कमजोर महिलाओं का सामाजिक-आर्थिक समावेशन है।
- इसके अंतर्गत महिलाओं को मासिक आधार पर सतत वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है ताकि उन्हें न्यूनतम मासिक नकदी प्रवाह सुनिश्चित हो सके।

लाभ

- असम सरकार की ओरुनोदोई 3.0 योजना के अंतर्गत निम्न-आय वर्ग की महिलाओं को प्रत्यक्ष लाभ अंतरण के माध्यम से ₹1,250 प्रति माह वित्तीय सहायता दी जाती है।
- यह राशि विभिन्न आवश्यक खर्चों को कवर करती है:
  - ₹400 दवाइयों के लिए
  - ₹200 (4 किलो दाल पर 50% सब्सिडी)
  - ₹80 (चीनी पर 50% सब्सिडी)
  - ₹150 फल और सब्जियों के लिए
  - ₹150 अन्य आवश्यक जरूरतों के लिए
  - ₹170 कोविड-19 संबंधित खर्चों के लिए
  - ₹250 (50 यूनिट बिजली पर सब्सिडी)

स्रोत : TH

एआई पशु डीपफेक्स का बढ़ता प्रसार

समाचारों में

- एआई-निर्मित पशु वीडियो तेजी से सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म जैसे मेटा एआई, टिकटॉक, यूट्यूब शॉर्ट्स और X पर फैल रहे हैं।

एआई-निर्मित पशु वीडियो

- इन वीडियो को प्रायः "एआई स्लॉप(AI slop)" कहा जाता है, जो मनुष्यों और पशुओं के बीच सनसनीखेज या अवास्तविक मुठभेड़ों को दर्शाते हैं, जिनमें हिंसक या मानवीकरण किए गए परिदृश्य शामिल होते हैं।
- इन्हें जनरेटिव एआई उपकरणों से आसानी से बनाया जा सकता है और प्लेटफॉर्म इन्हें प्रोत्साहित करते हैं क्योंकि ये वायरल, कम-प्रयास वाले कंटेंट होते हैं।

परिणाम

- दर्शक यह मान सकते हैं कि संकटग्रस्त पशु प्रचुर मात्रा में हैं या वे मनुष्यों की तरह व्यवहार करते हैं।
- बच्चे या वयस्क यह सोचकर पशुओं के साथ असुरक्षित संपर्क करने का प्रयास कर सकते हैं कि वे हानिरहित हैं।
- भ्रामक वीडियो जनसाधारण को शिक्षित करने, प्रजातियों की पहचान करने और वन्यजीव संरक्षण के प्रयासों को कमजोर कर सकते हैं।
- अत्यधिक पर्यटन या विदेशी पालतू पशुओं की माँग बढ़ सकती है, जिससे वन्यजीव तस्करी और पारिस्थितिकी तंत्र में व्यवधान उत्पन्न हो सकता है।

- खतरनाक पशुओं को मनुष्यों पर हमला करते हुए झूठा दिखाना वास्तविक पशुओं के प्रति हानि का कारण बन सकता है।
- मनोरंजन-उन्मुख एआई पशु वीडियो जनसाधारण की धारणा को विकृत करते हैं, वन्यजीव प्रबंधकों को निराश करते हैं और वास्तविक दुनिया में हानि का जोखिम उत्पन्न करते हैं।

विशेषज्ञ दृष्टिकोण

- संरक्षण विशेषज्ञ स्वीकार करते हैं कि अनुसंधान में एआई के लाभ हैं, जैसे कैमरा-ट्रैप छवियों में प्रजातियों की पहचान करना या जैव-ध्वनिकी का विश्लेषण करना।
- परंतु वे मनोरंजन हेतु बनाए गए एआई वीडियो के विरुद्ध कड़ा चेतावनी देते हैं।
- WWF-इंडिया का कहना है कि ऐसे वीडियो जनसाधारण की धारणा को विकृत करते हैं और मनुष्यों तथा पशुओं दोनों के लिए वास्तविक दुनिया में जोखिम उत्पन्न करते हैं।

स्रोत : TH

■■■■