ज्योतिर्वृणीत तमसो विजानन्
दून विश्वविद्यालय
DOON UNIVERSITY
2005

IMPROVING LIVELIHOODS OF WOMEN IN UTTARAKHAND

Research Study Undertaken under the One University-One Research Initiative of the Hon'ble Governor of Uttarakhand

EXECUTIVE SUMMARY

Prof. Surekha Dangwal, Vice Chancellor, Doon University
Prof. Rajendra P. Mamgain, Dean, School of Social Sciences, Doon University

RESEARCH SUPPORT BY
SHRUTI DHAUNDIYAL & GARGI DANGWAL

DOON UNIVERSITY, DEHRADUN
MARCH 2025

Improving Livelihoods of Women in Uttarakhand

Research Study Undertaken under the
'One University-One Research Initiative' of the
Hon'ble Governor of Uttarakhand

Executive Summary

Prof. Surekha Dangwal, Vice Chancellor, Doon University

Prof. Rajendra P. Mamgain, Dean, School of Social Sciences, Doon University

Research support by

Shruti Dhoundiyal & Gargi Dangwal

Doon University, Dehradun

MARCH 2025

Contents

Page No.

Executive Summary 04

Main Findings 05

Policy Suggestions 14

कार्यकारी सारांश 19

मुख्य निष्कर्ष 20

नीति सिफारिशें 29

Improving Livelihoods of Women in Uttarakhand

Executive Summary

1. The Context

Despite a commendable economic growth since Uttarakhand's formation on 09 November 2000, women continue to face persistent challenges in employment, education, health, and economic security. Limited job opportunities, declining agriculture, and male outmigration have forced them to manage farms and households with minimal support. Factors such as constrained economic mobility, inadequate healthcare, and time poverty have further hindered their progress.

Economic disparities between hill and plain regions have widened, with Haridwar, Udham Singh Nagar, and Dehradun contributing around 70% to the state's GSDP from 2011-12 to 2023-24. Haridwar's per capita income is nearly four times higher than Rudraprayag's, reflecting stark income gaps. Women in hill regions face employment challenges due to this uneven economic concentration. Gender biases restrict them to low-paying occupations like handicrafts and subsistence farming, despite rising labor market participation. While gender budgeting mechanisms exist, a lack of impact assessment and data deficits obstruct policy effectiveness.

2. Objectives of the Study

This study examines women's economic participation in Uttarakhand, focusing on employment barriers, financial inclusion, male outmigration, and regional inequalities. It assesses skill gaps, the socio-economic conditions of migrant women, and the role of education and vocational training. By documenting successful women-led enterprises and Self-Help Groups (SHGs), it highlights successful models of empowerment.The study attempts to evaluate government policies and provides a roadmap for improving the well-being of women in Uttarakhand.

3. Research Methodology

Using a mixed-method approach, the study integrates primary and secondary datato analyze women's socio-economic conditions in Uttarakhand. Secondary

data from National Sample Surveys (NSSO), Periodic Labour Force Surveys (PLFS), and National Bank for Agriculture and Rural Development (NABARD)is used to provide insights into employment, earnings, education, and financial inclusion.Primary survey data pertaining to livelihoods, migration patterns, time poverty, mobility, and government policies and programmes is collected from six districts spanning Upper Himalaya, Middle Himalaya, and the Plain areas. Covering a sample of 18 blocks, 54 villages, six ULBs, and 900 householdsin rural and semi-urban areasincluding 324 migrant women, it evaluates policy effectiveness and proposes region-specific recommendations for improving job opportunities, financial access, and livelihood diversification for women in Uttarakhand.The triangulation of the secondary and primary survey data is used for drawing conclusions and feasible strategies for improving the overall wellbeing of women in Uttarakhand.

4. Main Findings

4.1 Rising yet Low Participation of Women in Labour Market

a. Women's participation in labour market in Uttarakhand remains significantly lower than men's, with 48% of women in the workforce compared to 82% of men in 2023-24.

b. The Work Participation Rate (WPR) for women stands at 45.6%, slightly above the national average of 43.7%. However, regional disparities persist, with higher female WPR in rural and hill areas due to economic necessity and reliance on agriculture. Nearly 49% of young women (15-29) in the hills are engaged in work, compared to just 20% in the plain region of Uttarakhand. Male WPR remains consistently higher across all regions.

c. Since 2011-12, female WPR has surged, nearly doubling to 32.7% by 2019-20 despite COVID-19, and reaching 45.5% by 2023-24. The gender gap in workforce participation has narrowed, with male WPR rising by 9 percentage points after 2021-22. However, persistent structural barriers continue to limit women’s access to better-paying and diverse employment opportunities.

4.2 Overdependence on Low-Income Self-employment and Unpaid Work in Household Enterprises

a. Women in Uttarakhand largely depend on low-income self-employment and unpaid work in household enterprises, with 77% engaged in self-employment, including 44% as helpers. This is more prevalent in rural (82%) and hill (85%) regions, leading to economic instability.

b. Women's employment is least diversified and remains concentrated in agriculture (68%), limiting access to better-paying jobs. In contrast, men have more diversified employment, with only 26.2% engaged in agriculture and allied activities.

c. For rural women, over-dependence on agriculture continue to be a challenge as over three-fourths of them remain engaged in this sector. Urban women have more opportunities, with over a quarter in salaried jobs, compared to only 12.3% in hill region.

d. The ratio of women workers as helpers in household enterprises is much less (30.6%) in plain regionas compared to hills (51.6%) in 2023-24.

e. Informal self-employment, including small-scale trade and crafts, provides some economic independence but offers little income stability. Formal service sector employment remains low, reflecting both structural constraints and gender-based barriers to entry.

f. Employment shifts towards better-paying jobs remain slow, particularly in hill region, primarily owing to limited access to formal financial services.

4.3 Gender and Regional Disparities in Earnings

a. Gender and regional income disparities persist, with women earning significantly less than men. Self-employed women earn ₹ 7,239 per month on an average, less than half of what men earn. Rural women earn even lower (₹ 6,914 per month), with hill-region agricultural workers earning 45% less than those in the plains.

b. Urban self-employed women earn more than their rural counterparts but still face a 43% income gap compared to men.

c. The self-employed workers in the hill region earn nearly 45% less than those in the plains. The incomegap is particularly stark in rural micro-enterprises, where women face challenges in securing fair compensation.

d. Women in self-employment earn as little as ₹ 5,050 per month in textiles and apparel but up to ₹ 30,000 in electronic services. Tourism and hospitality offer slightly better income (₹ 7,183), but agricultural dependence continues to restrict financial mobility.

e. Salaried employment provides better income, with rural women earning ₹ 10,677 per month, which is about 35% higher than those in self-employment. In urban areas, salaried women earn 53% more than their rural counterparts. However, nearly half of the salaried workers lack social security such as paid leave, provident fund and medical leave.

f. Income disparities persist across social groups, with general category households earning more, while Scheduled Caste (SC) and Scheduled Tribe (ST) households remain dependent on low-paying agricultural and casual labour.

Agriculture as a Major Source of Household Income

a. Agriculture remains the primary income source for over 56% of households in Uttarakhand's hill region, compared to only 22% of households in the plains. However, agricultural households report the lowest earnings, with an average monthly income of ₹ 7,771, underscoring their economic vulnerability. Non-agricultural enterprises offer slightly better earnings (₹ 10,368), with no major rural-urban variation.

b. In contrast, government jobs provide stability, serving as the main income source for only 7% of households, with an average monthly income of ₹ 18,043.

c. Youth in Uttarakhand are increasingly unwilling to work in agriculture, preferring salaried jobs. However, limited job opportunities, particularly in the hills, drive out-migration in search of employment.

d. Addressing these disparities requires diversifying women's employment into higher-paying sectors beyond traditional agriculture into sectors such

as tourism, agri-processing, handloom, handicrafts, IT-enabled services and wellness, offering better income opportunities.

4.4 Unemployment and NEET: Challenges for Women and Youth

Unemployment remains a significant issue, with 5% of women remaining unemployed in 2023-24. Young women (15-29 years) face the highest unemployment rate (12.3%), peaking at 30.2% in urban areas. Educated women face even higher unemployment, with 13.9% in rural areas and 19.8% in urban regions. Migrant female youth (15-29 years) suffer double the unemployment rate compared to non-migrants, underscoring economic challenges faced by this group.

High ratio of NEET indicate lower utilisation of women youth power

a. A critical concern is the high proportion of young women categorized as 'Neither in Employment, Education, or Training' (NEET). About 31% of women aged 18–35 fall into this category, compared to just 10.5% of men. The situation is worse for women aged 30–35, where 45% fall into this category.

b. Scarcity of local jobs (45%), unpaid household work (10%), and lack of skills contribute to this problem. Addressing NEET through employment programs and skill-building could boost the state's economic growth.

c. Employment uncertainty is widespread, with 70% of rural women uncertain about job opportunities in villages. Even in urban areas, 40% of women feel uncertain about employment prospects.

d. Less than half of working women in the state are satisfied with their current jobs, reflecting prevalent issues of ofjob quality, earnings and working conditions.

e. These findings indicate the need for targeted interventions in education, training, job diversification, and job placement for women.

4.5 Time Poverty and Women's Unpaid Work

a. Time poverty, often overlooked in labour statistics, significantly impacts women's workforce participation. Women in Uttarakhand spend an average

of 5.6 hours daily on unpaid domestic labour, which increases to over 7 hours for married women in joint families. Young girls (15-24 years) from low-income backgrounds spend 2.8 hours on an average daily on household chores, restricting their education and skill development.

b. Migration has worsened women's workload, adding 1.5 extra hours of unpaid labour daily, especially in hill regions where subsistence farming and informal employment are prevalent. Recognizing and addressing time poverty is crucial to increasing women's participation in economic activities.

4.6 Career Aspirations and Challenges

a. Most young people, both men and women, aspire to secure government jobs due to job security and benefits, with 54% of young women preferring such employment. Only about 20% of youth seek private-sector jobs.

b. About 24% of women and 32% of men aspire to start their businesses. A small proportion (2%) of women prefer flexible jobs to balance work and family responsibilities.

c. Key barriers to salaried employment include lack of job opportunities, education, skills, guidance, and workplace safety. For aspiring entrepreneurs, major challenges include financial constraints, lack of technical expertise, limited work experience, low level of confidence, and family pressure for marriage.

d. Additionally, many young people require mental health support, including career counselling, to navigate employment challenges.

e. Addressing these barriers through targeted policies and support systems can overcome these challenges and improve women's workforce participation and economic independence.

4.7 Migration and Access to Employment Opportunities

a. Migration patterns in Uttarakhand, particularly in hill regions, have significantly reshaped household economies due to widespread male outmigration. Around 39% of rural households in the hills have at least one

male member who has migrated for employment, shifting economic responsibilities onto women. This has led to higher female labour force participation, increased income distribution, and improved asset ownership. However, this phenomenon has also resulted in a 28% increase in women's workload due to additional agricultural and household duties.

b. Among surveyed women, 322 were identified as migrants, with 80% migrating for economic reasons. While migration has offered increased access to employment opportunities, a large proportion of migrants remain in informal, low-paying jobs, restricting their economic mobility.

c. Urban migrants earn 35% more than their rural counterparts in self-employment and approximately 45% more in salaried employment. However, high urban living costs significantly reduce these financial gains.

d. Remittances contribute to household income but are primarily spenton consumption rather than investment, and do not compensate for the increased workload for women left behind.

e. Female migration is likely to increase in coming years, with 35% of young women expressing a desire to migrate, though most prefer to migrate within Uttarakhand.

f. Migration also shapes household perspectives on mobility and social norms. While 61% of women in migrant households support their daughters migrating for work, only 32% are satisfied with migration outcomes. Social and economic factors such as poor marriage prospects in villages and limited educational opportunities for children further drive outmigration.

g. Only 20% of migrant women express a desire towards reverse migration to their villages, and that too only if offered viable income opportunities in the villages.

h. Male outmigration has increased decision-making power and mobility for left-behind females, as they have to take on greater household responsibilities.

4.8 Education, Skill Development, and Aspirations

a. Educational disparities persist across gender, age, and regional spectrum. While female literacy rates stand at 78% in both hill and plain regions, gaps exist among age groups. Illiteracy is lowest among women aged 18–29 (7.33%) but rises to 56.78% among those aged 60 and above. However, access to higher education has improved, with about39.2% of young women attaining graduate-level education and 8.6% pursuing postgraduate degrees. More migrant women (24.6%) pursue higher education than non-migrant women (17.3%).

b. Gender disparities in education are evident, particularly in the hills, where only 22% of women aged 18 and above pursue college education compared to 36% in the plains. Only 39.6% of rural women have completed secondary or higher education, compared to 57.5% in urban areas.

c. Formal technical and vocational education remains negligible, with only 1.5% of women receiving such training, limiting employment prospects. In hill districts, only 1.1% of women receive vocational training compared to 6.8% in the plains due to infrastructure challenges, financial constraints and low awareness levels.

d. Nearly half of young people enrolled in educational and training institutions aspire to continue their education, but significant restrictions are posed by factors such as economic hardships and family pressures.

e. Approximately 43% of youth aspire to pursue education while working simultaneously, highlighting the need for flexible education and employment structure.

4.9 Intergenerational Educational and Occupational Mobility

a. Intergenerational educational mobility has improved but remains uneven. Only 38% of SC/ST daughters attain higher education, compared to 64% in general caste groups. Among economically weaker sections, only 22% complete secondary education if their mothers have no formal schooling.

b. Occupational mobility is limited, with 54% of women staying in the same job category as their mothers, especially in agriculture and informal work. Only

12% of women from farming households enter formal employment. Tertiary-educated women are five times more likely to secure formal jobs, but income disparities persist. Women shifting from agriculture to wage employment earn 38% more, yet the gender pay gap remains at 22–30% across sectors.

c. SC/ST individuals face persistent barriers to occupational mobility compared to non-SC/ST groups. Stronger education-to-employment linkages are needed to ensure economic empowerment of these communities.

4.10 Asset Ownership and Access to Essential Services

a. Limited land ownership

Land ownership remains limited, particularly in hill regions, where only 11.7% of land is cultivated. This drops to 3.7% in Uttarkashi and Chamoli, while plains like US Nagar and Haridwar have over 49% under cultivation. The average landholding in hills is just 0.35 hectares, that too mostly unirrigated. Women own only 13% of land compared to 43% of men, restricting their decision-making power in farming process. Less than 12% of women in the hills own agricultural land, compared to 23% in the plains. Male outmigration has reduced farmland use, contributing to agricultural decline in hill regions.

b. Financial assets

Financial asset ownership patterns reveal significant variations. While nearly all women have bank accounts owing to Jan Dhan Yojana, only 16% of households have life insurance, and 20% have post office savings. Microfinance participation is high (60%), yet access to formal loan is constrained, particularly in hill regions, where only 32% of women can access credit compared to 49% in the plains. Rural households experience higher debt levels (43.5%) than urban households (32.2%), with OBC households reporting the highest incidence of debt at 46.9%.

c. Access to essential services

Access to essential services remains inadequate. In hill districts, 68% of

women report poor healthcare access, compared to 36% in the plains. Key challenges include shortage of qualified doctors and diagnostic facilities, contributing to increased outmigration. While public-private partnerships have been facilitated to bridge these gaps, providing quality healthcare services still remain a goal to be achieved.

Despite considerable advancement in connectivity, 10% of rural households have no access to piped drinking water, increasing women's daily workload by 1–2 hours. Sanitation facilities are more developed in urban areas, with 94.4% of households having toilets compared to 86% in rural regions. Frequent power outages in hill districts (reported by 30% of respondents) impede home-based economic activities.

Safety concerns also vary across the region. While 65% of urban women feel safer than rural counterparts, street harassment remains a major concern. Women-led households, particularly those impacted by male outmigration, perceive lower level of personal security.

4.11 Government Programmes and Their Impact on Livelihoods

a. Uttarakhand's employment strategy has been guided by an industry-led growth approach. The Central Government introduced a Concessional Industrial Package (CIP) in 2003, boosting industrial growth and state revenue. However, this growth is tilted in favour of the plains, resulting in accelerated outmigration from hill regions.

b. The National Rural Livelihood Mission (NRLM) has supported self-help groups, providing access to subsidized farm equipment and skill training. However, spreading these benefits uniformly across rural areas remains a significant challenge.

c. Despite multiple government interventions, women's employment continues to be concentrated in agriculture and informal work, highlighting inefficiencies in policy execution. Programs like NRLM and Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushalya Yojana (DDU-GKY) have improved women's employment prospects. However, only 26% of trained women secured stable jobs, revealing gaps in industry linkages and workforce integration.

4.12 Policy Gaps and Implications

a. Despite acknowledging gender equality, Uttarakhand's economic policies lack a cohesive framework for integrating women into high-value sectors. The state allocates only 3.54% of its budget to agriculture, limiting employment growth. Initiatives like MukhyamantriPalayanRoktham Yojana, aimed at curbing distress migration, faceimplementation challenges, reflected in approximately half of its 2022–23 budget left unspent.

b. Gender disparities in earnings continue to persist due to systemic wage discrimination and job segmentation. Many government programs remain ineffective due to low awareness and limited participation rates.

c. State-level policies are often salient on addressing disparities in healthcare, skill development, employment and financial inclusion for improving quality of life of women in the state. There is also a significant gapof integration between state-level women's policies, like the Uttarakhand State Women Policy 2021, and broader national employment and social protection schemes. Fragmented policy implementation and overlapping initiatives reduce the effectiveness of programmes aimed at women's economic empowerment.

d. In order to achieve improved outcomes, policies must strengthen last-mile delivery mechanisms, enhance community engagement, and improve skill-industry linkages. A more integrated approach to development initiatives is necessary to boost economic independence and livelihood opportunities for women across Uttarakhand.

5. Policy Suggestions and Proposed Models of Livelihood Resilience

The Uttarakhand Vision 2030 document outlines key drivers of sustainable livelihoods, including horticulture, floriculture, herbiculture, MSMEs (including tourism and travel management), health and wellness, IT and ITES, handicrafts, small hydro-power projects, green energy, eco-services, and forestry. To enhance livelihood resilience, the following strategies are proposed:

5.1 Development of Enterprises and Reducing Regional Disparities

Policies must focus on bridging the economic gap between the plains and hills by promoting local economic clusters based on distinct ecological strengths. The agricultural sector holds immense potential for rejuvenation by transitioning from traditional crops to more lucrative options like horticulture, floriculture, fisheries, livestock, and herbs. Millet production also presents a promising opportunity. Horticulture, in particular, could be transformative, but it faces challenges related to low productivity, necessitating improvements in yield and efficiency.

Tourism and knowledge-intensive services offer substantial employment opportunities for local youth. Promoting eco-sensitive tourism through homestays, trekking routes, and local product development, in collaboration with the forest department, can be income generating. Additionally, optimizing tourism infrastructure for off-season activities such as sunbath in a bright winter, yoga care, and trekking, can extend economic benefits year-round.

5.2 Creation of Supporting Infrastructure

Sustainable enterprise development requires an integrated approach, incorporating access to technology, credit, skill training, and marketing. Investment should be prioritized for remote and inaccessible areas, with particular focus on horticulture, tourism, skill development, and healthcare. Streamlining resources across government departments can enhance operational efficiency.

In order to streamline service delivery, a centralized institution, such as a 'Rural Development Authority,' can be established. This entity would pool and streamline physical, financial, and human resources at the block level to ensure impactful implementation of development initiatives.

5.3 Enhancing and Diversifying Skill Development Initiatives

A comprehensive strategy is required to diversify skill training programs toward agri-entrepreneurship, including horticulture, floriculture, pisciculture, and honey production. Increasing enrolment and infrastructure for women in technical education institutions will enable greater participation in non-farm sectors such as IT, tourism, healthcare, and financial services.

Technical education institutions like ITIs and polytechnics needs significant reforms. Outdated courses can be phased out, while relevant ones could be consolidated and aligned with industry standards and local needs of agri-entrepreneurs. The Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY) in Uttarakhand can be reassessed for effectiveness, as it currently faces challenges like accessibility in remote areas, low awareness, high dropout rates, and low employability.

A multi-stakeholder approach involving government agencies, NGOs, and private market players is necessary to strengthen supply chains, cooperative business models, and e-commerce access for rural women entrepreneurs.

5.4 Strengthening Mental Health Support Systems

Mental health support should be integrated from school to the job market, addressing increasing demand, particularly among the elderly. Training mental health counsellors in large numbers could provide employment opportunities while addressing this growing need.

5.5 Adopting an Ecological Livelihood Harmony Framework

The Ecological Livelihood Harmony Framework provides a scalable model for women's economic security in Uttarakhand. It aligns two key models:

Symbiotic Migration Model (SMM): Recognizes the interdependence between migration patterns and women's economic roles, advocating policies that leverage seasonal migration for mutual benefit.

Dual-Pathway Development (DPD) Model: Promotes a two-pronged approach that combines skill-based employment with self-sustaining entrepreneurship.

Proposed Livelihood Models for Different Categories of Women

Women's Category	Livelihood Barriers	SMM Solutions	DPD Solutions
Non-Migrants	Dependence on agriculture; lack of access to technology	Increased funding for Agri-tech; cooperative farming initiatives	Expansion of digital work opportunities and local crafts
Seasonal Migrants	Limited work during non-work migration periods; income stability	Part-time job linkages in urban centres; hybrid job in agriculture	Upskilling in tourism, food processing, or IT-enabled jobs
Long-term Migrants	Limited flexibility; dependency on low-wage jobs	Skill-matching for urban employment; better access to financial services	Urban micro-enterprises for food, retail, and service sector
Reverse migrants	Lack of connections and job networks	Self-help groups (SHGs) to support community-based employment	Tailored vocational programmes for easy job transitions.

Integrating these models can transform 'migration from a distress-driven necessity' into an'opportunity for inclusive regional development'.

By implementing these strategies, Uttarakhand can achieve sustainable and resilient livelihoods for its people.

उत्तराखंड में महिलाओं की आजीविका में सुधार
(Improving Livelihoods of Women in Uttarakhand)

माननीय राज्यपाल, उत्तराखंड

द्वारा

"एक विश्वविद्यालय–एक अनुसंधान" पहल के अंतर्गत शोध का

कार्यकारी सारांश
(Executive Summary)

प्रो. सुरेखा डंगवाल, कुलपति, दून विश्वविद्यालय

प्रो. राजेन्द्र पी. ममगाईं, डीन, स्कूल ऑफ सोशल साइंसेज़, दून विश्वविद्यालय

शोध सहायता

श्रुति ढ़ोंडियाल

गार्गी डंगवाल

दून विश्वविद्यालय, देहरादून

(मार्च 2025)

उत्तराखंड में महिलाओं की आजीविका में सुधार
(Improving Livelihoods of Women in Uttarakhand)

कार्यकारी सारांश

1. प्रसंग (The Context)

उत्तराखंड राज्य के 09 नवम्बर 2000 को गठित होने के बाद सराहनीय आर्थिक विकास हुआ है। इसके बावजूद, महिलाओं को रोजगार, शिक्षा, स्वास्थ्य और आर्थिक सुरक्षा के क्षेत्र में लगातार चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है। सीमित रोजगार के अवसर, कृषि क्षेत्र में गिरावट और पुरुषों के पलायन (outmigration) ने महिलाओं को न्यूनतम सहयोग के साथ खेतों और घरों की ज़िम्मेदारी संभालने पर मजबूर किया है। सीमित आर्थिक गतिशीलता, अपर्याप्त स्वास्थ्य सेवाएं और समय निर्धनता (time poverty) के कारण उनकी प्रगति में और भी बाधाएं उत्पन्न होती हैं।

सराहनीय आर्थिक विकास के साथ पर्वतीय और मैदानी क्षेत्रों के बीच आर्थिक असमानताएं और बढ़ी हैं, जिसमें अकेले हरिद्वार, उधम सिंह नगर और देहरादून ने 2011–12 से 2023–24 तक राज्य के सकल राज्य घरेलू उत्पाद (GSDP) में लगभग 70% का योगदान दिया है। हरिद्वार जिले की प्रति व्यक्ति आय, रुद्रप्रयाग जिले की तुलना में लगभग चार गुना अधिक है, जो आय में स्पष्ट अंतर को दर्शाता है। इस क्षेत्रीय आर्थिक असमानताके कारण पर्वतीय क्षेत्रों की महिलाएं रोजगार के अवसरों के लिए संघर्ष कर रही हैं। श्रम बाजार में महिलाओं की बढ़ती हुई भागीदारी के बावजूद उन्हें लैंगिक भेदभाव के चलते हस्तशिल्प वह कृषि जैसी कम आय के साधनों पर ही निर्भर रहना पड़ता है। यद्यपि लैंगिक बजटिंग (gender budgeting) की व्यवस्थाएं मौजूद हैं, फिर भी प्रभाव मूल्यांकन (impact assessment) और डेटा की कमी के कारण नीतियों की प्रभावशीलता बाधित होती है।

2. अध्ययन के उद्देश्य (Objectives of the Study)

यह अध्ययन उत्तराखंड में महिलाओं की आर्थिक भागीदारी का मूल्यांकन करता है, जो रोजगार में बाधाओं, वित्तीय समावेशन (financial inclusion), पुरुषों के माइग्रेशन (male outmigration), और क्षेत्रीय विषमताओं पर केन्द्रित है। यह कौशल की कमी, प्रवासी महिलाओं की सामाजिक–आर्थिक स्थिति और शिक्षा एवं व्यावसायिक प्रशिक्षण की भूमिका का भी आकलन करता है। महिला–नेतृत्व वाले सफल उद्यमों और स्वयं सहायता समूहों (SHGs) का दस्तावेज़ीकरण करते हुए, यह सशक्तिकरण के मार्गों को उजागर करता है। यह अध्ययन महिलाओं के समग्र विकास हेतु सरकार की नीतियों का अवलोकन करते हुए विस्तृत सुझाव देता है।

3. शोध पद्धति (Research Methodology)

इस अध्ययन हेतु उत्तराखंड में महिलाओं की सामाजिक–आर्थिक स्थिति का विश्लेषण करने के लिए मिक्स्ड–मेथड अप्रोच (mixed-method approach) द्वारा प्राथमिक और द्वितीयक डेटा को एकीकृत

किया गया है। रोजगार, आय, शिक्षा और वित्तीय समावेशन में अंतर्दृष्टि प्रदान करने के लिए राष्ट्रीय सैंपल सर्वेक्षण (NSSO), आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण (PLFS), और राष्ट्रीय कृषि और ग्रामीण विकास बैंक (NABARD) से प्राप्त द्वितीयक डेटा का उपयोग किया गया है।

आजीविका, माइग्रेशन पैटर्न, समय निर्धनता (time poverty), गतिशीलता और सरकारी नीतियों और कार्यक्रमों से संबंधित प्राथमिक सर्वेक्षण डेटा छह जिलों से एकत्र किया गया है, जिसमें ऊपरी हिमालय, मध्य हिमालय और मैदानी क्षेत्र शामिल हैं। 18 ब्लॉक, 54 गांवों, छह शहरी स्थानीय निकायों (ULBs) और ग्रामीण व अर्ध–शहरी क्षेत्रों में 900 परिवारों (households) का सर्वेक्षण किया गया, जिसमें 324 प्रवासी महिलाएं भी शामिल हैं। यह अध्ययन सरकारी नीतियों की प्रभावशीलता का भी मूल्यांकन करता है और उत्तराखंड में रोजगार के अवसर, वित्तीय पहुँच और आजीविका में विविधता लाने के लिए क्षेत्र–विशिष्ट सिफारिशें प्रस्तावित करता है।

द्वितीयक और प्राथमिक सर्वेक्षण डेटा के त्रिकोणीकरण (triangulation) का उपयोग कर, यह अध्ययन उत्तराखंड में महिलाओं की समग्र खुशहाली (overall wellbeing) को बेहतर बनाने के लिए निष्कर्ष और व्यावहारिक रणनीतियाँ प्रस्तुत करता है।

4. मुख्य निष्कर्ष (Main Findings)

4.1 महिलाओं की श्रम बाजार में भागीदारी बढ़ी लेकिन अभी भी कम है (Rising yet Low Participation of Women in Labour Market)

a. उत्तराखंड में महिलाओं की श्रम बाजार में भागीदारी पुरुषों की तुलना में काफी कम बनी हुई है, जहाँ 2023–24 में 82% पुरुषों के मुकाबले केवल 48% महिलाएं कार्यबल (workforce) में शामिल है।

b. राज्य में, महिलाओं का कार्य भागीदारी दर (Work Participation Rate - WPR) राष्ट्रीय औसत (43.7%) से थोड़ा अधिक है। क्षेत्रों के बीच असमानताएं बनी हुई हैं, जहाँ ग्रामीण और पर्वतीय क्षेत्रों में महिलाओं की WPR से अधिक है, जो उनकी आर्थिक आवश्यकता और कृषि पर निर्भरता को दर्शाती है। पर्वतीय क्षेत्रों में 15–29 आयु वर्ग की लगभग 49% युवा महिलाएं कार्यरत हैं, जबकि मैदानी क्षेत्रों में यह प्रतिशत मात्र 20% है। सभी क्षेत्रों में पुरुषों की WPR लगातार अधिक बनी हुई है।

c. 2011–12 से महिलाओं की WPR में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जो 2019–20 तक लगभग दोगुनी होकर 32.7% तक पहुँच गई, भले ही कोविड–19 जैसी परिस्थितियाँ रहीं, और 2023–24 में यह 45.5% पर पहुँच गई। कार्यबल में भागीदारी का लैंगिक अंतर कम हुआ है, जहाँ 2021–22 के बाद पुरुषों की WPR में 9 प्रतिशत अंकों की वृद्धि देखी गई है। इस वृद्धि के बाबजूद, संरचनात्मक बाधाएं (structural barriers) महिलाओं की बेहतर आय वाले और विविध रोजगार अवसरों तक की पहुँच को सीमित करती हैं।

4.2 कम आय एवं बिना आए वाले कार्यों पर अधिक निर्भरता [Overdependence on Low-Income Self-employment and Unpaid Work in Household Enterprises]

a. उत्तराखंड की महिलाएं मुख्य रूप से कम आय वाले स्वरोजगार (self-employment) और घरेलू उद्यमों (household enterprises) में बिना वेतन वाले कार्य पर निर्भर हैं, जहाँ 77% महिलाएं स्वरोजगार में लगी हैं, जिनमें से 44% हेल्पर्स के रूप में काम कर रही हैं। यह प्रवृत्ति ग्रामीण (82%) और पर्वतीय (85%) क्षेत्रों में अधिक देखी जाती है, यह उनकी आर्थिक अस्थिरता को दर्शाता है।

b. महिलाओं का रोजगार सबसे कम विविधीकृत है और कृषि क्षेत्र (68%) में केंद्रित है, जिससे उन्हें बेहतर वेतन वाली नौकरियों तक पहुँच नहीं मिल पाती। इसके विपरीत, पुरुषों का रोजगार अधिक विविध है, जहाँ केवल 26.2% पुरुष कृषि और इससे संबद्ध गतिविधियों में संलग्न हैं।

c. ग्रामीण महिलाओं के लिए कृषि पर अत्यधिक निर्भरता एक प्रमुख चुनौती बनी हुई है, क्योंकि उनमें से तीन–चौथाई से अधिक अभी भी इस क्षेत्र में कार्यरत हैं। शहरी महिलाओं के पास अधिक अवसर हैं, जहाँ एक चौथाई से अधिक वेतनभोगी नौकरियों में कार्यरत हैं, जबकि पर्वतीय क्षेत्रों में यह प्रतिशत केवल 12.3% है।

d. घरेलू उद्यमों में महिलाओं के हेल्पर्स के रूप में कार्य करने का अनुपात 2023–24 में मैदानी क्षेत्रों में 30.6% है, जबकि पर्वतीय क्षेत्रों में यह 51.6% है।

e. छोटे पैमाने के व्यापार और हस्तशिल्प सहित अनौपचारिक स्वरोजगार (informal self-employment) महिलाओं को कुछ आर्थिक स्वतंत्रता तो देता है, लेकिन आय में स्थिरता नहीं देता। औपचारिक सेवा क्षेत्र (formal service sector) में महिलाओं का रोजगार बहुत कम है, जो संरचनात्मक बाधाओं और रोजगार के क्षेत्र में लैंगिक असमानताओं को दर्शाता है।

f. बेहतर वेतन वाली नौकरियों की ओर रोजगार का स्थानांतरण विशेष रूप से पर्वतीय क्षेत्रों में धीमा है, जिसका मुख्य कारण औपचारिक वित्तीय सेवाओं (formal financial services) की सीमित पहुँच है।

4.3 आय में जेंडर और क्षेत्रीय असमानताएं (Gender and Regional Disparities in Earnings)

a. लैंगिक और क्षेत्रीय आय असमानताएं बनी हुई हैं, जहाँ महिलाएं पुरुषों की तुलना में काफी कम कमाती हैं। स्वरोजगार में लगी महिलाएं औसतन ₹ 7,239 कमाती हैं, जो पुरुषों की आय का आधा भी नहीं है। ग्रामीण महिलाएं और भी कम (₹ 6,914) कमाती हैं, जबकि पर्वतीय क्षेत्र की कृषि श्रमिक महिलाओं की कमाई मैदानी क्षेत्रों की तुलना में 45% कम है।

b. शहरी क्षेत्र की स्वरोजगार में लगी महिलाएं यद्यपि ग्रामीण महिलाओं की तुलना में अधिक कमाती हैं, फिर भी पुरुषों की तुलना में उनकी आय में 43% का अंतर है।

c. पर्वतीय क्षेत्रों में स्वरोजगार में लगे व्यक्तियों की आय मैदानी क्षेत्रों की तुलना में लगभग 45% कम है। यह अंतर विशेष रूप से ग्रामीण सूक्ष्म उद्यमों (micro-enterprises) में अधिक स्पष्ट है, जहाँ महिलाएं उचित पारिश्रमिक प्राप्त करने के लिए संघर्ष करती हैं।

d. स्वरोजगार में लगी महिलाएं वस्त्र और परिधान (textiles and apparel) में ₹ 5,050 तक कमाती हैं, जबकि इलेक्ट्रॉनिक सेवाओं (electronic services) में यह आय ₹ 30,000 तक पहुँच जाती है। पर्यटन और आतिथ्य क्षेत्र (tourism and hospitality) में ₹ 7,183 की थोड़ी बेहतर आय होती है, लेकिन कृषि पर अधिक निर्भरता उनकी वित्तीय गतिशीलता को सीमित करती है।

e. वेतनभोगी नौकरियां (salaried employment) बेहतर आय प्रदान करती हैं, जहाँ ग्रामीण महिलाएं ₹ 10,677 कमाती हैं, जो स्वरोजगार की तुलना में लगभग 35% अधिक है। शहरी क्षेत्रों में वेतनभोगी महिलाएं अपनी ग्रामीण समकक्षों की तुलना में 53% अधिक कमाती हैं। हालांकि, लगभग आधे वेतनभोगी कर्मचारियों के पास सामाजिक सुरक्षा (social security) की सुविधा नहीं है।

f. आय में असमानताएं विभिन्न सामाजिक समूहों में भी देखी जाती हैं, जहाँ सामान्य वर्ग (general category) के परिवार अधिक कमाते हैं, जबकि अनुसूचित जाति (SC) और अनुसूचित जनजाति (ST) के परिवार कम वेतन वाली कृषि और आकस्मिक मजदूरी (casual labor) पर निर्भर रहते हैं।

g. इन असमानताओं को दूर करने के लिए महिलाओं के रोजगार को पर्यटन, खाद्य प्रसंस्करण (food processing) और सेवा क्षेत्रों जैसे उच्च आय वाले क्षेत्रों में विविधीकृत करना आवश्यक है, जिससे आर्थिक स्थिरता और सशक्तिकरण को बढ़ावा मिल सके।

कृषिः घरेलू आय का मुख्य स्रोत (Agriculture as a Major Source of Household Income)

a. उत्तराखंड के पर्वतीय क्षेत्रों में 56% से अधिक परिवारों के लिए कृषि मुख्य आय का स्रोत बनी हुई है, जबकि मैदानी क्षेत्रों में केवल 22% परिवार ही कृषि पर निर्भर हैं। फिर भी, कृषि पर आधारित परिवारों की औसत आय ₹ 7,771 प्रति माह है, जो आर्थिक रूप से असुरक्षित स्थिति को दर्शाती है।

b. इसके विपरीत, 7% परिवारों के लिए सरकारी नौकरियां उनकी मुख्य आय का स्रोत है, जहाँ औसत आय ₹ 18,043 है। गैर–कृषि उद्यम (non-agricultural enterprises) थोड़ी बेहतर आय ₹ 10,368 प्रदान करते हैं, जिसमें ग्रामीण–शहरी अंतर नहीं है।

c. उत्तराखंड के युवा अब कृषि में काम करने के लिए कम इच्छुक हैं और वेतनभोगी नौकरियों

को प्राथमिकता दे रहे हैं। पर्वतीय क्षेत्रों में सीमित रोजगार अवसर युवाओं को रोजगार की तलाश में पलायन (out-migration) के लिए मजबूर कर रहे हैं। यह इस बात पर बल देता है कि रोजगार को पारंपरिक कृषि से आगे पर्यटन, खाद्य प्रसंस्करण, हथकरघा (handloom), हस्तशिल्प (handicrafts) और वेलनेस जैसे क्षेत्रों में विविधीकृत करना आवश्यक है, ताकि बेहतर आय के अवसर मिल सकें।

4.4 बेरोज़गारी और NEET: महिलाओं और युवाओं के लिए चुनौतियाँ

बेरोज़गारी एक महत्वपूर्ण समस्या बनी हुई है। वर्ष 2023–24 में 5% महिलाएँ बेरोज़गार थीं। युवा महिलाएँ (15–29 वर्ष) सबसे अधिक बेरोज़गारी दर (12.3%) का सामना कर रही हैं, जो शहरी क्षेत्रों में 30.2% तक पहुँच जाती है। शिक्षित महिलाओं में बेरोज़गारी दर और भी अधिक है – ग्रामीण क्षेत्रों में 13.9% और शहरी क्षेत्रों में 19.8%। प्रवासी महिला युवाओं (15–29 वर्ष) में गैर–प्रवासी महिलाओं की तुलना में बेरोज़गारी दर दोगुनी है, जो इस समूह के लिए आर्थिक चुनौतियों को उजागर करती है।

NEET का उच्च अनुपात युवा महिलों की कार्यबल के कम उपयोग को दर्शाता है

a. एक गंभीर चिंता यह है कि बड़ी संख्या में युवा महिलाएँ 'Neither in Employment, Education, or Training' (NEET) श्रेणी में आती हैं। 18–35 वर्ष आयु वर्ग की लगभग 31% महिलाएँ NEET हैं, जबकि पुरुषों में यह प्रतिशत 10.5% है। 30–35 वर्ष आयु वर्ग की महिलाओं में यह समस्या और गंभीर है, जहाँ 45% महिलाएँ NEET श्रेणी में आती हैं।

b. स्थानीय नौकरियों की कमी (45%), बिना वेतन वाले घरेलू कार्य (10%), और कौशल की कमी इस समस्या को अधिक जटिल बनाते हैं। रोजगार कार्यक्रमों और कौशल विकास के माध्यम से NEET का समाधान निकाल कर राज्य की आर्थिक वृद्धि को बढ़ा सकता है।

c. रोजगार को लेकर अनिश्चितता व्यापक है, जहाँ 70% ग्रामीण महिलाएँ अपने गाँवों में नौकरी की उपलब्धता को लेकर आश्वस्त नहीं हैं। यहाँ तक कि शहरी क्षेत्रों में भी 40% महिलाएँ रोजगार संभावनाओं को लेकर अनिश्चित महसूस करती हैं।

d. राज्य की आधी से ज्यादा कामकाजी महिलाएँ अपने वर्तमान रोजगार से संतुष्ट नहीं हैं, जो कार्य की गुणवत्ता, आय और कार्य परिस्थितियों की खराब स्थिति को दर्शाता है।

e. ये निष्कर्ष महिलाओं के लिए शिक्षा, प्रशिक्षण और रोजगार उपलब्धता में लक्षित हस्तक्षेप की आवश्यकता को इंगित करते हैं।

4.5 समय निर्धनता (Time Poverty) और महिलाओं का बिना वेतन वाला कार्य

a. समय निर्धनता (Time Poverty), जो अक्सर श्रम आंकड़ों में अनदेखी रह जाती है, महिलाओं की कार्यबल में भागीदारी को गंभीर रूप से प्रभावित करती है। उत्तराखंड की महिलाएँ

औसतन प्रतिदिन 5.6 घंटे बिना वेतन वाले घरेलू कार्यों में लगाती हैं, जो संयुक्त परिवारों में विवाहित महिलाओं के लिए 7 घंटे से अधिक हो जाता है। निम्न–आय वर्ग की युवा लड़कियाँ (15–24 वर्ष) रोज़ाना 2.8 घंटे घरेलू कामकाज में बिताती हैं, जिससे उनकी शिक्षा और कौशल विकास प्रभावित होता है।

b. पलायन के कारण महिलाओं के कार्यभार में वृद्धि हुई है, विशेष रूप से पर्वतीय क्षेत्रों में, जहाँ वे मुख्यतः जोविकौपार्जन खेती और अनौपचारिक रोजगार में कार्यरत हैं। इससे महिलाओं को प्रतिदिन अतिरिक्त 1.5 घंटे का बिना वेतन वाला कार्य करना पड़ता है। समय निर्धनता को पहचानना और उसका समाधान करना महिलाओं की आर्थिक गतिविधियों में भागीदारी बढ़ाने के लिए आवश्यक है।

4.6 करियर आकांक्षाएँ और चुनौतियाँ

a. अधिकांश युवा, पुरुष और महिलाएँ दोनों, सरकारी नौकरियों को प्राथमिकता देते हैं क्योंकि इनमें नौकरी की सुरक्षा और लाभ अधिक होते हैं। 54% युवा महिलाएँ इस प्रकार के रोजगार की तलाश में हैं। लगभग 20% युवा निजी क्षेत्र की नौकरियों की तलाश में हैं।

b. लगभग 24% महिलाएँ और 32% पुरुष अपना खुद का व्यवसाय शुरू करने की आकांक्षा रखते हैं। केवल एक छोटी संख्या (2%) महिलाएँ ऐसे कार्य को प्राथमिकता देती है जहाँ पर समय को लेकर लचीलापन हो ताकि वे काम और पारिवारिक जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बना सकें।

c. वेतनभोगी रोजगार [salaried employment], के लिए मुख्य बाधाओं में नौकरी के अवसरों की कमी, शिक्षा, कौशल, मार्गदर्शन और कार्यस्थल सुरक्षा का अभाव शामिल हैं।

d. व्यवसाय शुरू करने की इच्छुक महिलाओं के लिए प्रमुख चुनौतियों में वित्तीय सीमाएँ, तकनीकी विशेषज्ञता की कमी, सीमित कार्य अनुभव, आत्मविश्वास की कमी और विवाह के लिए पारिवारिक दबाव शामिल हैं।

e. इसके अतिरिक्त, कई युवाओं को मानसिक स्वास्थ्य सहायता [mental health support], और करियर काउंसलिंग [career counselling], की आवश्यकता होती है ताकि वे रोजगार संबंधी चुनौतियों का समाधान कर सकें।

f. इन बाधाओं को लक्षित नीतियों और सहायता प्रणालियों के माध्यम से हल करना महिलाओं की कार्यबल में भागीदारी और आर्थिक स्वतंत्रता को बढ़ा सकता है।

4.7 पलायन और रोजगार के अवसरों तक पहुँच

a. उत्तराखंड में, विशेष रूप से पर्वतीय क्षेत्रों में, पलायन की प्रर्वति ने घरों की अर्थव्यवस्था को काफी हद तक बदल दिया है, क्योंकि पुरुषों का बड़े पैमाने पर पलायन हो रहा है। पहाड़ी

क्षेत्रों के लगभग 39% ग्रामीण परिवारों में कम से कम एक पुरुष सदस्य रोजगार के लिए पलायन कर चुका है, जिससे महिलाओं पर आर्थिक जिम्मेदारियाँ बढ़ गई हैं। इससे महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी, आय वितरण और परिसंपत्ति स्वामित्व में वृद्धि हुई है, लेकिन उनके कार्यभार में 28% की बढ़ोत्तरी भी हुई है क्योंकि उन्हें कृषि और घरेलू जिम्मेदारियाँ निभानी पड़ती हैं।

b. सर्वेक्षण में शामिल महिलाओं में से 322 को प्रवासी [migrant], के रूप में पहचाना गया, जिनमें से 80% आर्थिक कारणों से पलायन कर चुकी हैं। पलायन ने रोजगार तक की पहुँच को बेहतर किया है, लेकिन अधिकांश प्रवासी महिलाएँ अनौपचारिक, कम आय वाले कार्यों में संलग्न हैं, जिससे उनकी आर्थिक सशक्तिकरण सीमित हो जाती है।

c. शहरी प्रवासी महिलाएँ स्वरोज़गार [self-employment], में अपने ग्रामीण समकक्षों की तुलना में 35% अधिक कमाई करती हैं और वेतनभोगी रोजगार [salaried employment], में लगभग 45% अधिक कमाती हैं। हालाँकि, शहरी जीवन की उच्च लागत इन आर्थिक लाभों को काफी हद तक नगण्य कर देती है।

d. प्रवासी महिलाओं द्वारा भेजी गई रेमिटेंस [remittances], घरेलू आय में महत्त्वपूर्ण योगदान करती हैं, लेकिन यह मुख्य रूप से उपभोग के लिए उपयोग की जाती हैं, न कि निवेश के लिए। इसके अलावा, ये रेमिटेंस उन महिलाओं के बढ़े हुए कार्यभार की भरपाई नहीं कर पातीं, जो पीछे छूट जाती हैं।

e. आने वाले वर्षों में महिला का पलायन बढ़ने की प्रबल संभावना है। 35% युवा महिलाएँ पलायन करना चाहती हैं, हालाँकि अधिकांश महिलाएँ उत्तराखंड के भीतर ही पलायन करना पसंद करती हैं।

f. पलायन घरेलू दृष्टिकोणों और सामाजिक मानदंडों को भी प्रभावित करता है। प्रवासी परिवारों की लगभग 61% महिलाएँ अपनी बेटियों के काम के लिए पलायन करने का समर्थन करती हैं, लेकिन केवल 32% महिलाएँ पलायन के परिणामों से संतुष्ट हैं। सामाजिक और आर्थिक कारक, जैसे गाँवों में विवाह की कम संभावनाएँ और बच्चों के लिए सीमित शैक्षिक अवसर, पलायन को और बढ़ावा देते हैं।

g. केवल 20% प्रवासी महिलाएँ अपने गाँव वापस लौटने की इच्छा व्यक्त करती हैं, और वो भी तब जब स्थानीय स्तर पर उचित आय के अवसर उपलब्ध हों।

h. पुरुषों के पलायन से पीछे छूट गई पत्नियों की निर्णय लेने की शक्ति और गतिशीलता बढ़ी है, क्योंकि वे परिवार की अधिक ज़िम्मेदारियाँ संभाल रही हैं। यह विशेषता उनके सशक्तिकरण के लिए प्रयोग की जा सकती है

4.8 शिक्षा, कौशल विकास और आकांक्षाएँ

a. लिंग, आयु और क्षेत्रीय स्तर पर शिक्षा में असमानताएँ बनी हुई हैं। महिलाओं की साक्षरता दर पहाड़ और मैदानी क्षेत्रों दोनों में 78% है, लेकिन अलग–अलग आयु समूहों में अंतर देखा जाता है। 18–29 वर्ष की महिलाओं में निरक्षरता सबसे कम (7.33%) है, जबकि 60 वर्ष और उससे अधिक आयु की महिलाओं में यह 56.8% है। हालाँकि, उच्च शिक्षा तक पहुँच में सुधार हुआ है। 39.22% युवा महिलाएँ स्नातक स्तर की शिक्षा प्राप्त कर रही हैं और 8.62% महिलाएँ स्नातकोत्तर डिग्री का अध्ययन कर रही हैं। प्रवासी महिलाओं में उच्च शिक्षा प्राप्त करने की दर 24.6% है, जबकि गैर–प्रवासी महिलाओं में यह 17.3% है।

b. शिक्षा में लिंग आधारित असमानताएँ विशेष रूप से पहाड़ी क्षेत्रों में स्पष्ट हैं, जहाँ 18 वर्ष और उससे अधिक आयु की केवल 22% महिलाएँ कॉलेज शिक्षा प्राप्त कर रही हैं, जबकि मैदानी क्षेत्रों में यह अनुपात 36% है। ग्रामीण क्षेत्रों की केवल 39.6% महिलाओं ने माध्यमिक या उच्च शिक्षा पूरी की है, जबकि शहरी क्षेत्रों में यह प्रतिशत 57.5% है।

c. औपचारिक तकनीकी और व्यावसायिक शिक्षा [formal technical and vocational education], का स्तर नगण्य है, केवल 1.5% महिलाएँ ही इस प्रकार का प्रशिक्षण प्राप्त कर रही हैं, जिससे उनके रोजगार के अवसर सीमित हो जाते हैं। पहाड़ी जिलों में केवल 1.1% महिलाएँ व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त कर रही हैं, जबकि मैदानी क्षेत्रों में यह अनुपात 6.8% है। इसका मुख्य कारण इंफ्रास्ट्रक्चर की चुनौतियाँ, वित्तीय समस्याएं और जागरूकता की कमी है।

d. शिक्षा और प्रशिक्षण संस्थानों में नामांकित लगभग आधे युवा अपनी शिक्षा जारी रखना चाहते हैं, लेकिन आर्थिक कठिनाइयों और पारिवारिक दबावों के कारण ऐसा करना कठिन होता है।

e. लगभग 43% युवा पढ़ाई और काम को एक साथ करना चाहते हैं, जिससे लचीली [flexible], शिक्षा और रोजगार व्यवस्थाओं की आवश्यकता है।

4.9 पीढ़ीगत शैक्षिक और व्यावसायिक गतिशीलता

a. पीढ़ीगत शैक्षिक गतिशीलता में सुधार हुआ है, लेकिन यह असमान बनी हुई है। केवल 38% अनुसूचित जाति/जनजाति (SC/ST) की बेटियाँ उच्च शिक्षा प्राप्त करती हैं, जबकि सामान्य वर्ग में यह अनुपात 64% है। आर्थिक रूप से कमजोर वर्गों में, यदि उनकी माताओं ने औपचारिक शिक्षा प्राप्त नहीं की है, तो केवल 22% बेटियाँ माध्यमिक शिक्षा पूरी कर पाती हैं।

b. व्यावसायिक गतिशीलता सीमित है। 54% महिलाएँ उसी व्यवसाय श्रेणी में बनी रहती हैं जिसमें उनकी माताएँ थीं, विशेष रूप से कृषि और अनौपचारिक क्षेत्र के कार्यों में। केवल

12% कृषक परिवारों की महिलाएँ औपचारिक रोजगार में प्रवेश करती हैं। उच्च व तकनीकी शिक्षा प्राप्त महिलाएँ कीऔपचारिक नौकरियाँ पाने में पाँच गुना अधिक संभावना रखती हैं, लेकिन आय में असमानता फिर भी बनी रहती है। कृषि से वेतनभोगी रोजगार में आने वाली महिलाएँ 38% अधिक कमाती हैं, फिर भी विभिन्न क्षेत्रों में लिंग आधारित वेतन अंतर 22–30% तक बना रहता है।

c. SC/ST समूहों की तुलना में गैर–SC/ST समूहों में व्यावसायिक गतिशीलता अधिक है। आर्थिक सशक्तिकरण सुनिश्चित करने के लिए शिक्षा से रोजगार तक मजबूत लिंक बनाए जाने की आवश्यकता है।

4.10 परिसंपत्ति स्वामित्व और आवश्यक सेवाओं तक पहुँच

a. **सीमित भूमि स्वामित्वः** भूमि स्वामित्व सीमित है, विशेष रूप से पहाड़ी क्षेत्रों में, जहाँ केवल 11.7% भूमि ही खेती योग्य है। उत्तरकाशी और चमोली में यह आँकड़ा घटकर 3.7% रह जाता है, जबकि उधम सिंह नगर और हरिद्वार जैसे मैदानी जिलों में 49% से अधिक भूमि पर खेती होती है। पहाड़ी क्षेत्रों में औसत भूमि धारण केवल 0.35 हेक्टेयर है, जो मुख्य रूप से असिंचित है। महिलाओं के पास केवल 13% भूमि का स्वामित्व है, जबकि पुरुषों के पास 43% भूमि है, जिससे कृषि में उनके निर्णय लेने की शक्ति सीमित होती है। पहाड़ी क्षेत्रों में केवल 12% से कम महिलाओं के पास कृषि भूमि है, जबकि मैदानी क्षेत्रों में यह आंकड़ा 23% है। पुरुषों के पलायन से कृषि भूमि का उपयोग भी कम हुआ है, जिससे पहाड़ी क्षेत्रों में कृषि कार्यों में कमी हुई है।

b. **वित्तीय परिसंपत्तियाँः** वित्तीय परिसंपत्तियों का स्वामित्व काफी भिन्न है। जन धन योजना के कारण लगभग सभी महिलाओं के पास बैंक खाते हैं, लेकिन केवल 16% परिवारों के पास जीवन बीमा है और 20% परिवार डाकघर बचत में शामिल हैं। माइक्रोफाइनेंस में भागीदारी 60% है, फिर भी औपचारिक ऋण तक पहुँच सीमित है। विशेष रूप से पहाड़ी क्षेत्रों में केवल 32% महिलाएँ ही क्रेडिट ले पाती हैं, जबकि मैदानी क्षेत्रों में यह अनुपात 49% है। ग्रामीण परिवारों में कर्ज का स्तर अधिक (43.5%) है, जबकि शहरी परिवारों में यह 32.2% है। ओबीसी (OBC) परिवारों में ऋण की उच्चतम दर (46.9%) देखी गई है।

c. **आवश्यक सेवाओं तक पहुँचः** आवश्यक सेवाओं तक पहुँच अपर्याप्त बनी हुई है। पहाड़ी जिलों में 68% महिलाएँ खराब स्वास्थ्य सेवाओं की रिपोर्ट करती हैं, जबकि मैदानी क्षेत्रों में यह आंकड़ा 36% है। स्वास्थ्य सेवाओं में चुनौतियों में योग्य डॉक्टरों और डायग्नोस्टिक सुविधाओं की कमी शामिल है, जिससे पलायन में वृद्धि हो रही है। सार्वजनिक–निजी भागीदारी (Public-Private Partnerships) के माध्यम से इन अंतरालों को भरने का प्रयास किया गया है, लेकिन गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य सेवाएँ प्रदान करने में कठिनाई बनी हुई है।

d. यद्यपि कनेक्टिविटी में सुधार हुआ है, फिर भी 10% ग्रामीण परिवारों के पास पाइप से पेयजल की सुविधा नहीं है, जिससे महिलाओं के दैनिक कार्यों में 1–2 घंटे का अतिरिक्त समय जुड़ जाता है। स्वच्छता सुविधाएँ शहरी क्षेत्रों में अधिक उपलब्ध है– जहाँ 94.4% परिवारों में शौचालय हैं, वहीं ग्रामीण क्षेत्रों में यह प्रतिशत 86% है। पहाड़ी जिलों में बार–बार बिजली कटौती (30% उत्तरदाताओं द्वारा रिपोर्ट) घरेलू आर्थिक गतिविधियों में बाधा उत्पन्न करती है।

e. **सुरक्षा संबंधी चिंताएँ क्षेत्र के अनुसार भिन्न हैं:** जहाँ 65% शहरी महिलाएँ ग्रामीण महिलाओं की तुलना में अधिक सुरक्षित महसूस करती हैं, वहीं सार्वजनिक स्थानों पर उत्पीड़न (Street Harassment) अभी भी एक प्रमुख चिंता है। महिला मुखिया परिवार, विशेष रूप से वे जो पुरुषों के पलायन से प्रभावित हैं, अपनीव्यक्तिगत सुरक्षा की ज्यादा चिंता करते हैं।

4.11 सरकारी कार्यक्रम और आजीविका पर प्रभाव

a. उत्तराखंड की रोजगार रणनीति मुख्य रूप से उद्योग आधारित विकास के दृष्टिकोण पर आधारित रही है। केंद्र सरकार द्वारा वर्ष 2003 में रियायती औद्योगिक पैकेज (Concessional Industrial Package - CIP) शुरू किया गया, जिससे औद्योगिक विकास और राज्य के राजस्व में वृद्धि हुई। हालाँकि, यह विकास मुख्यतः मैदानी क्षेत्रों तक ही सीमित रहा, और पहाड़ी क्षेत्रों से पलायन और तेज हो गया।

b. राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (NRLM) ने स्वयं सहायता समूहों [Self-Help Groups], को सहयोग प्रदान किया है, जिसमें सब्सिडी वाले कृषि उपकरण और कौशल प्रशिक्षण की सुविधा शामिल है। फिर भी, इन लाभों को ग्रामीण क्षेत्रों में व्यापक स्तर पर पहुँचाना अब भी एक चुनौती है।

c. कई सरकारी हस्तक्षेपों के बावजूद, महिलाओं का रोजगार कृषि और असंगठित कार्यों तक ही सीमित है, जो नीति कार्यान्वयन में मौजूद अक्षमताओं को उजागर करता है। NRLM और दीन दयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना (DDU-GKY) जैसे कार्यक्रमों ने महिलाओं के रोजगार के अवसरों में सुधार किया है, लेकिन प्रशिक्षित महिलाओं में से केवल 26% को ही स्थायी नौकरियाँ मिली हैं। इससे उद्योगों के साथ जोड़ने में मौजूद खामियाँ स्पष्ट होती हैं।

4.12 नीति अंतराल और उनके प्रभाव

a. यद्यपि उत्तराखंड की आर्थिक नीतियाँ लैंगिक समानता [Gender Equality], को मान्यता देती हैं, फिर भी महिलाओं को उच्च आयवाले क्षेत्रों में एकीकृत करने के लिए कोई समेकित रूपरेखा मौजूद नहीं है। राज्य केवल 3.54% बजट कृषि क्षेत्र को आवंटित करता है, जिससे इस सेक्टर में रोजगार वृद्धि सीमित रहती है। मुख्यमंत्री पलायन रोकथाम योजना जैसी पहलों का उद्देश्य मजबूरी में पलायन [Distress Migration] को रोकना है, लेकिन

कार्यान्वयन में चुनौतियाँ रहीं। वर्ष 2022–23 के बजट का लगभग आधा हिस्सा इस मद में खर्च ही नहीं हो पाया।

b. लैंगिक आय असमानताएँ [Gender Disparities in Earnings], अब भी बनी हुई हैं, जो संरचनात्मक वेतन भेदभाव [Systemic Wage Discrimination], और नौकरी के खंडीयकरण [Job Segmentation], का परिणाम है। कई सरकारी कार्यक्रमों के बारे में जागरूकता और भागीदारी दरें कम हैं।

c. राज्य स्तरीय नीतियाँ स्वास्थ्य सेवा, कौशल विकास, रोजगार और वित्तीय समावेशन में असमानताओं को दूर करने पर ध्यान केंद्रित करती हैं ताकि राज्य की महिलाओं के जीवन की गुणवत्ता में सुधार हो सके। फिर भी, उत्तराखंड राज्य महिला नीति 2021 जैसी नीतियाँ और राष्ट्रीय स्तर की रोजगार एवं सामाजिक सुरक्षा योजनाओं के बीच एकीकृत दृष्टिकोण की कमी है। नीति कार्यान्वयन में विभाजन और प्रयासों की पुनरावृत्ति से महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण से जुड़ी पहलों की प्रभावशीलता घट जाती है।

d. परिणामों में सुधार के लिए, नीतियों को अंतिम मील डिलीवरी तंत्र [Last-Mile Delivery Mechanisms], को मजबूत करना होगा, सामुदायिक सहभागिता [Community Engagement], बढ़ानी होगी, और कौशल तथा उद्योग के बीच बेहतर समन्वय स्थापित करना होगा। विकास पहलों में अधिक एकीकृत दृष्टिकोण अपनाना आवश्यक है, ताकि उत्तराखंड में महिलाओं की आर्थिक स्वतंत्रता और आजीविका के अवसरों को बढ़ावा दिया जा सके।

5. नीति सिफारिशें और आजीविका लचीलापन के प्रस्तावित मॉडल

उत्तराखंड विजन 2030 दस्तावेज़ में सतत आजीविका [Sustainable Livelihoods], के प्रमुख ड्राइवर के रूप में बागवानी [Horticulture], पुष्पकृषि [Floriculture], औषधीय खेती [Herbiculture], सूक्ष्म, लघु और मध्यम उद्यम (MSMEs – जिसमें पर्यटन और ट्रैवल मैनेजमेंट शामिल हैं), स्वास्थ्य और वेलनेस, सूचना प्रौद्योगिकी और ITES, हस्तशिल्प, लघु जल विद्युत परियोजनाएँ, हरित ऊर्जा [Green Energy], ईको–सेवाएँ और वानिकी [Forestry], को चिन्हित किया गया है। आजीविका में लचीलापन [Livelihood Resilience], बढ़ाने के लिए निम्नलिखित रणनीतियाँ प्रस्तावित हैं:

5.1 उद्यमों का विकास और क्षेत्रीय असमानताओं को कम करना

a. नीतियों का ध्यान पहाड़ और मैदान के बीच आर्थिक अंतर [Economic Gap], को पाटने पर होना चाहिए, इसके लिए स्थानीय पारिस्थितिकीय विशिष्ठाओं पर आधारित आर्थिक क्लस्टरों को प्रोत्साहन देना आवश्यक है। कृषि क्षेत्र में पारंपरिक फसलों से हटकर अधिक लाभकारी विकल्पों की ओर प्राथमिकता से पुनर्जीवन की अपार संभावनाएँ हैं। इन विकल्पों में बागवानी, पुष्पकृषि, मत्स्य पालन [Fisheries], पशुपालन [Livestock], और औषधीय

जड़ी–बूटियाँ [Herbs], शामिल हैं। मोटे अनाज [Millet], का उत्पादन भी एक आशाजनक अवसर प्रदान करता है। विशेष रूप से बागवानी क्षेत्र परिवर्तनकारी साबित हो सकता है, लेकिन इसकी उत्पादकता कम होने की समस्या है, जिसे बेहतर उत्पादन विधियों और दक्षता के माध्यम से दूर करने की आवश्यकता है।

b. पर्यटन [Tourism], और ज्ञान–आधारित सेवाएँ [Knowledge-Intensive Services], स्थानीय युवाओं के लिए पर्याप्त रोजगार अवसर उपलब्ध करा सकती हैं। वन विभाग के साथ मिलकर ईको–सेंसिटिव पर्यटन [Eco-Sensitive Tourism], को बढ़ावा देना चाहिए इसके अंतर्गत कृहोमस्टे, ट्रेकिंग रूट्स और स्थानीय उत्पादों का विकास आय सृजन में मदद कर सकता है। इसके अतिरिक्त, पर्यटन ढांचे को ऑफ–सीजन गतिविधियों के लिए अनुकूलित करना, जैसे सर्दियों में सनबाथ, योग देखभाल [Yoga Care], और ट्रेकिंग, पूरे वर्ष आर्थिक लाभ सुनिश्चित कर सकता है।

5.2 सहायक बुनियादी ढांचे का निर्माण

a. सतत उद्यम विकास [Sustainable Enterprise Development], के लिए एक एकीकृत दृष्टिकोण आवश्यक है, जिसमें प्रौद्योगिकी [Technology], ऋण [Credit], कौशल प्रशिक्षण [Skill Training], और विपणन [Marketing] , तक पहुँच को शामिल कर आसान किया जाए। निवेश को दूरदराज और दुर्गम क्षेत्रों में प्राथमिकता दी जानी चाहिए, विशेष रूप से बागवानी, पर्यटन, कौशल विकास और स्वास्थ्य सेवाओं में। विभिन्न सरकारी विभागों के संसाधनों के समन्वय [Coordination of Resources], से दक्षता में वृद्धि हो सकती है।

b. सेवा वितरण को सुव्यवस्थित करने के लिए एक केंद्रीकृत संस्था, जैसे कि 'ग्रामीण विकास प्राधिकरण' [Rural Development Authority], की स्थापना की जानी चाहिए। यह संस्था ब्लॉक स्तर पर भौतिक, वित्तीय और मानव संसाधनों को एकत्रित कर विकास पहलों के प्रभावी कार्यान्वयन को सुनिश्चित करेगी।

5.3 कौशल विकास पहलों को बढ़ाना और विविध बनाना

a. कृषि–उद्यमिता [Agri-Entrepreneurship], को बढ़ावा देने के लिए कौशल प्रशिक्षण कार्यक्रमों [Skill Training Programs], में विविधता लाने की व्यापक रणनीति की आवश्यकता है। इसमें बागवानी [Horticulture], पुष्प कृषि [Floriculture], मत्स्य पालन [Pisciculture], और मधुमक्खी पालन [Honey Production], जैसे क्षेत्रों को शामिल किया जाना चाहिए। तकनीकी शिक्षा संस्थानों [Technical Education Institutions], में महिलाओं के प्रवेशके लिए बुनियादी ढांचे को बढ़ाकर, गैर–कृषि क्षेत्रों–जैसे सूचना प्रौद्योगिकी [IT], पर्यटन [Tourism], स्वास्थ्य देखभाल [Healthcare], और वित्तीय सेवाएँ [Financial Services], में उनकी भागीदारी को बढ़ाये जाने की जरुरत है।

b. आईटीआई [ITIs], और पॉलिटेक्निक जैसे तकनीकी शिक्षा संस्थानों में बड़े सुधार आवश्यक

हैं। पुराने और अप्रासंगिक पाठ्यक्रमों को चरणबद्ध तरीके से हटाया जाना चाहिए, जबकि नए पाठ्यक्रमों को उद्योग मानकों [Industry Standards], और स्थानीय कृषि–उद्यमियों [Agri-Entrepreneurs] की जरूरतों के अनुसार तैयार किया जाना चाहिए। उत्तराखंड में लागू प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना [PMKVY] की प्रभावशीलता का पुनर्मूल्यांकन आवश्यक है। वर्तमान में इस योजना की दूरदराज क्षेत्रों में पहुंच की कमी है, जागरूकता का अभाव, उच्च ड्रॉपआउट दर [High Dropout Rates], और कम रोजगार क्षमता आदि जैसी चुनौतियां हैं।

c. सरकारी एजेंसियों [Government Agencies], गैर–सरकारी संगठनों [NGOs], और निजी बाजार भागीदारों [Private Market Players], को शामिल करते हुए एक बहु–हितधारक दृष्टिकोण [Multi-Stakeholder Approach], जरूरी है। यह ग्रामीण महिला उद्यमियों [Rural Women Entrepreneurs], के लिए आपूर्ति श्रृंखलाओं [Supply Chains], सहकारी व्यापार मॉडल [Cooperative Business Models], और ई–कॉमर्स तक पहुँच को मजबूत करने में मदद करेगा।

5.4 मानसिक स्वास्थ्य सहायता प्रणालियों को मजबूत करना

मानसिक स्वास्थ्य सहायता [Mental Health Support], को स्कूली स्तर से लेकर नौकरी के बाजार तक एकीकृत किया जाना चाहिए, विशेष रूप से वृद्धजन आबादी में बढ़ती आवश्यकता को ध्यान में रखते हुए। इन सेवाओं की पहुँच उन तक आसान करने की आवश्यकता है. यह बड़े पैमाने पर मानसिक स्वास्थ्य काउंसलर्स [Mental Health Counsellors], के लिए प्रशिक्षण रोजगार के अवसर भी प्रदान कर सकता है और इस बढ़ती जरूरत को पूरा कर सकता है।

5.5 पारिस्थितिकीय आजीविका सामंजस्य ढाँचे को अपनाना

पारिस्थितिकीय आजीविका सामंजस्य ढाँचा [Ecological Livelihood Harmony Framework], उत्तराखंड में महिलाओं की आर्थिक सुरक्षा के लिए एक स्केलेबल मॉडल प्रदान करता है। यह दो प्रमुख मॉडलों को जोड़ता है:

सिम्बायोटिक पलायन मॉडल [Symbiotic Migration Model - SMM]: यह पलायन स्वरूप [Migration Patterns], और महिलाओं की आर्थिक भूमिकाओं [Women's Economic Roles], के बीच पारस्परिक निर्भरता को मान्यता देता है। यह मौसमी पलायन [Seasonal Migration], को परस्पर लाभकारी बनाने वाली नीतियों की वकालत करता है।

ड्यूल–पाथवे डेवलपमेंट (DPD) मॉडल

यह मॉडल कौशल–आधारित रोजगार [Skill-Based Employment], और आत्मनिर्भर उद्यमिता [Self-Sustaining Entrepreneurship], को जोड़ने वाला दो–स्तरीय दृष्टिकोण

विभिन्न श्रेणियों की महिलाओं के लिए प्रस्तावित आजीविका मॉडल

महिलाओं की श्रेणी	आजीविका की बाधाएँ [Livelihood Barriers]	सांम्विक पलायन मॉडल (SMM) समाधान	ड्यूल–पाथवे डेवलपमेंट (DPD) समाधान
अप्रवासी महिलाएं [Non-Migrants]	कृषि पर निर्भरता; तकनीक तक सीमित पहुँच	कृषि–तकनीक [Agri-Tech], में बढ़ा हुआ फंडिंग; सहकारी खेती पहलों [Cooperative Farming Initiatives], को बढ़ावा	डिजिटल कार्य अवसरों [Digital Work Opportunities], और स्थानीय हस्तशिल्प [Local Crafts], का विस्तार
मौसमी प्रवासी महिलाएं [Seasonal Migrants]	बिना कार्य पलायन अवधि के दौरान सीमित कार्य; आय में अस्थिरता	शहरी केंद्रों में अंशकालिक नौकरी [Part-Time Job], से जोड़ना; कृषि में हाइब्रिड रोजगार [Hybrid Jobs],	पर्यटन [Tourism], खाद्य प्रसंस्करण [Food Processing], या IT-समर्थित रोजगार [IT-Enabled Jobs], में कौशल–विकास [Upskilling],
दीर्घकालिक प्रवासी महिलाएं [Long-Term Migrants]	सीमित लचीलापन; निम्न वेतन वाली नौकरियों पर निर्भरता	शहरी रोजगार के लिए कौशल मिलान [Skill-Matching]; वित्तीय सेवाओं तक बेहतर पहुँच	शहरी माइक्रो–उद्यम [Urban Micro-Enterprises, जैसे खाद्य, खुदरा [Retail], और सेवा क्षेत्र [Service Sector], में अवसर
रिवर्स प्रवासी महिलाएं [Reverse Migrants]	संपर्क और रोजगार परक नेटवर्क की कमी	स्वयं सहायता समूहों (SHGs) [Self-Help Groups], के माध्यम से सामुदायिक आधारित रोजगार [Community-Based Employment], को प्रोत्साहन	अनुकूलित व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम [Tailored Vocational Programmes], जो सुगम जॉब ट्रांजिशन सुनिश्चित करें

इन मॉडलों के एकीकृत क्रियान्वयन द्वारा पलायन [Migration], एक संकट–प्रेरित आवश्यकता [Distress-Driven Necessity], से बदलकर समावेशी क्षेत्रीय विकास [Inclusive Regional Development], के साधन में परिवर्तित किया जा सकता है।

इन रणनीतियों को अपनाकर उत्तराखंड सतत और लचीली आजीविका [Sustainable and Resilient Livelihoods], की दिशा में ठोस प्रगति कर सकता है।