

कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव: निजी एवं सरकारी संस्थानों का तुलनात्मक अध्ययन

डॉ. बरखा घावरी

सहायक आचार्य

समाजशास्त्र, राजकीय मीरा कन्या महाविद्यालय, उदयपुर, राजस्थान

सारांश

वर्तमान समय में कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव एक गंभीर सामाजिक एवं व्यावसायिक समस्या के रूप में उभरकर सामने आया है। यह समस्या केवल महिलाओं की कार्यक्षमता और आत्मविश्वास को प्रभावित नहीं करती, बल्कि संस्थानों की उत्पादकता तथा सामाजिक समानता को भी प्रभावित करती है। प्रस्तुत शोध-पत्र का उद्देश्य निजी एवं सरकारी संस्थानों में कार्यरत महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक भेदभाव का तुलनात्मक अध्ययन करना है। अध्ययन में वेतन असमानता, पदोन्नति में भेदभाव, कार्यस्थल पर उत्पीड़न, निर्णय-निर्माण में सीमित भागीदारी तथा कार्य एवं पारिवारिक दायित्वों के संतुलन जैसी प्रमुख समस्याओं का विश्लेषण किया गया है। इस शोध में गुणात्मक एवं मात्रात्मक दोनों शोध-पद्धतियों का उपयोग किया जाएगा। प्राथमिक एवं द्वितीयक स्रोतों से प्राप्त आंकड़ों के आधार पर यह जानने का प्रयास किया जाएगा कि निजी एवं सरकारी संस्थानों में महिलाओं के प्रति व्यवहार, अवसरों की उपलब्धता तथा कार्य-संतोष में किस प्रकार का अंतर विद्यमान है। अध्ययन से यह स्पष्ट होने की संभावना है कि सरकारी संस्थानों में नीतिगत सुरक्षा अपेक्षाकृत अधिक होने के बावजूद व्यावहारिक स्तर पर कई चुनौतियाँ बनी हुई हैं, जबकि निजी संस्थानों में प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण महिलाओं पर अतिरिक्त दबाव उत्पन्न करता है। यह शोध लैंगिक समानता, महिला सशक्तिकरण तथा कार्यस्थल पर सुरक्षित एवं समावेशी वातावरण निर्माण की दिशा में उपयोगी सुझाव प्रस्तुत करेगा।

मुख्य शब्द: लैंगिक भेदभाव, कार्यस्थल, महिला सशक्तिकरण, निजी संस्थान, सरकारी संस्थान, कार्यस्थल उत्पीड़न, लैंगिक समानता, रोजगार।

1. प्रस्तावना

आधुनिक वैश्विक परिप्रेक्ष्य में महिलाओं की कार्यस्थलों पर बढ़ती भागीदारी सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक परिवर्तन का महत्वपूर्ण संकेतक मानी जाती है। औद्योगीकरण, वैश्वीकरण, शिक्षा के प्रसार तथा महिला सशक्तिकरण आंदोलनों के परिणामस्वरूप महिलाओं ने पारंपरिक घरेलू भूमिकाओं से बाहर निकलकर विभिन्न व्यावसायिक क्षेत्रों में अपनी उपस्थिति दर्ज कराई है। भारतीय समाज में भी महिलाओं की कार्यभागीदारी में निरंतर वृद्धि हुई है, किंतु इसके बावजूद कार्यस्थलों पर लैंगिक असमानता एवं भेदभाव की समस्या आज भी व्यापक रूप से विद्यमान है। भारतीय सामाजिक संरचना लंबे समय तक पितृसत्तात्मक मूल्यों पर आधारित रही है, जिसके कारण महिलाओं को आर्थिक एवं व्यावसायिक क्षेत्रों में पुरुषों की तुलना में कम अवसर प्राप्त हुए हैं (Chakravarti, 2003)। यद्यपि

संवैधानिक अधिकारों तथा सरकारी नीतियों के माध्यम से महिलाओं को समान अवसर प्रदान करने का प्रयास किया गया है, तथापि व्यवहारिक स्तर पर उन्हें अनेक प्रकार की चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

भारतीय समाज में महिलाओं की कार्यभागीदारी केवल आर्थिक आवश्यकता तक सीमित नहीं है, बल्कि यह सामाजिक पहचान, आत्मनिर्भरता तथा निर्णय-निर्माण की प्रक्रिया में सहभागिता से भी जुड़ी हुई है। शिक्षा, सूचना प्रौद्योगिकी, स्वास्थ्य, प्रशासन, बैंकिंग तथा निजी कॉर्पोरेट क्षेत्रों में महिलाओं की संख्या में वृद्धि हुई है, किंतु उच्च पदों पर उनकी भागीदारी अपेक्षाकृत कम दिखाई देती है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) तथा विभिन्न राष्ट्रीय रिपोर्टों के अनुसार महिलाओं को समान कार्य के लिए असमान वेतन, पदोन्नति में भेदभाव, कार्यस्थल पर उत्पीड़न तथा नेतृत्व के अवसरों में सीमित भागीदारी जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है (International Labour Organization [ILO], 2019)। विशेष रूप से "ग्लास सीलिंग" की अवधारणा यह दर्शाती है कि महिलाएँ योग्यता एवं क्षमता होने के बावजूद संगठन के उच्च निर्णयात्मक पदों तक पहुँचने में बाधाओं का अनुभव करती हैं (Cotter et al., 2001)।

कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता केवल आर्थिक असमानता का प्रश्न नहीं है, बल्कि यह सामाजिक शक्ति-संबंधों एवं सांस्कृतिक पूर्वाग्रहों से भी जुड़ा हुआ विषय है। महिलाओं को प्रायः पुरुषों की तुलना में कम सक्षम समझा जाता है तथा उनके प्रति रूढ़िवादी दृष्टिकोण अपनाया जाता है। कार्यस्थलों पर लैंगिक भेदभाव कई रूपों में दिखाई देता है, जैसे—भर्ती प्रक्रिया में पक्षपात, वेतन असमानता, पदोन्नति में बाधाएँ, यौन उत्पीड़न, मातृत्व अवकाश से संबंधित समस्याएँ तथा निर्णय-निर्माण में सीमित भूमिका। नारीवादी चिंतकों का मानना है कि यह असमानता सामाजिक संरचना एवं शक्ति-संतुलन की ऐतिहासिक प्रक्रिया का परिणाम है (Menon, 2012)। इस प्रकार लैंगिक भेदभाव महिलाओं के व्यावसायिक विकास, मानसिक स्वास्थ्य तथा कार्य-संतोष को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है।

निजी एवं सरकारी संस्थानों की कार्य-संस्कृति में भी महत्वपूर्ण अंतर पाया जाता है। सरकारी संस्थानों में महिलाओं को संवैधानिक एवं नीतिगत सुरक्षा अपेक्षाकृत अधिक प्राप्त होती है, जैसे आरक्षण, मातृत्व लाभ, कार्यस्थल सुरक्षा संबंधी नियम तथा नौकरी की स्थिरता। इसके विपरीत निजी संस्थानों में प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण, कार्य-दबाव, लंबी कार्य-अवधि तथा प्रदर्शन-आधारित मूल्यांकन की प्रवृत्ति अधिक देखने को मिलती है (Acker, 1990)। हालांकि निजी क्षेत्र में वेतन एवं करियर विकास की संभावनाएँ अपेक्षाकृत अधिक होती हैं, फिर भी महिलाओं को असुरक्षा एवं कार्यस्थल उत्पीड़न जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। दूसरी ओर सरकारी क्षेत्रों में नीतिगत प्रावधान होने के बावजूद पितृसत्तात्मक मानसिकता एवं प्रशासनिक संरचना महिलाओं की प्रगति में बाधक बनती है। इसलिए दोनों क्षेत्रों की कार्य-संस्कृति एवं महिलाओं के अनुभवों का तुलनात्मक अध्ययन अत्यंत आवश्यक प्रतीत होता है।

2. लैंगिक भेदभाव : वैचारिक एवं सैद्धांतिक आधार

2.1 लैंगिक भेदभाव की अवधारणा

लैंगिक भेदभाव आधुनिक समाज की एक जटिल सामाजिक, सांस्कृतिक एवं आर्थिक समस्या है, जो व्यक्तियों के साथ उनके लिंग के आधार पर असमान व्यवहार को दर्शाती है। सामान्यतः समाज में पुरुषों एवं महिलाओं के लिए अलग-अलग भूमिकाएँ, अपेक्षाएँ तथा व्यवहार निर्धारित किए जाते हैं, जिसके परिणामस्वरूप महिलाओं को अनेक क्षेत्रों में अवसरों की असमानता का सामना करना पड़ता है। लैंगिक भेदभाव केवल व्यक्तिगत व्यवहार तक सीमित नहीं है, बल्कि यह सामाजिक संरचनाओं, संस्थागत व्यवस्थाओं तथा सांस्कृतिक मान्यताओं में गहराई से निहित होता है (Oakley, 1972)। लैंगिक भेदभाव की अवधारणा को समझने के लिए "लिंग" (Sex) और "जेंडर" (Gender) के बीच अंतर को स्पष्ट करना आवश्यक है। "लिंग" जैविक आधार पर पुरुष एवं महिला के शारीरिक अंतर को व्यक्त

करता है, जबकि “जेंडर” सामाजिक एवं सांस्कृतिक रूप से निर्मित भूमिकाओं, व्यवहारों तथा अपेक्षाओं को इंगित करता है (Butler, 1990)। समाज महिलाओं एवं पुरुषों के लिए अलग-अलग भूमिकाएँ निर्धारित करता है, जैसे महिलाओं को घरेलू कार्यों एवं देखभाल से जोड़ना तथा पुरुषों को आर्थिक उत्तरदायित्वों का केंद्र मानना। यही सामाजिक धारणाएँ धीरे-धीरे संस्थागत असमानताओं में परिवर्तित हो जाती हैं और कार्यस्थलों पर महिलाओं के प्रति भेदभाव को जन्म देती हैं।

भारतीय समाज की सामाजिक संरचना लंबे समय तक पितृसत्तात्मक व्यवस्था पर आधारित रही है, जिसमें पुरुषों को सामाजिक, आर्थिक एवं राजनीतिक शक्ति का केंद्र माना गया है। पितृसत्ता केवल परिवार तक सीमित नहीं है, बल्कि यह शिक्षा, राजनीति, धर्म तथा रोजगार के क्षेत्रों में भी महिलाओं की स्थिति को प्रभावित करती है (Walby, 1990)। पितृसत्तात्मक मानसिकता महिलाओं को निर्णय-निर्माण की प्रक्रिया से दूर रखती है तथा उन्हें पुरुषों की तुलना में कम सक्षम मानती है। परिणामस्वरूप महिलाएँ कार्यस्थलों पर समान अवसर, समान वेतन एवं नेतृत्व पदों में प्रतिनिधित्व प्राप्त करने में अनेक बाधाओं का अनुभव करती हैं। भारतीय संदर्भ में जाति, वर्ग एवं लैंगिकता की अंतःक्रियाएँ भी महिलाओं की स्थिति को और अधिक जटिल बना देती हैं (Chakravarti, 2003)।

कार्यस्थलों पर लैंगिक असमानता अनेक रूपों में दिखाई देती है। इनमें भर्ती प्रक्रिया में पक्षपात, समान कार्य के लिए असमान वेतन, पदोन्नति में भेदभाव, नेतृत्व पदों में कम प्रतिनिधित्व, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न तथा मातृत्व से संबंधित पूर्वाग्रह प्रमुख हैं। महिलाओं को प्रायः “कम प्रतिबद्ध” कर्मचारी के रूप में देखा जाता है, विशेषकर विवाह एवं मातृत्व के बाद। इसके अतिरिक्त कार्यस्थलों पर महिलाओं के प्रति रूढ़िवादी दृष्टिकोण एवं लैंगिक पूर्वाग्रह उनके आत्मविश्वास एवं कार्य-संतोष को भी प्रभावित करते हैं (Acker, 1990)। इस प्रकार कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता केवल आर्थिक असमानता नहीं, बल्कि सामाजिक शक्ति-संबंधों एवं सांस्कृतिक

भारतीय संविधान महिलाओं एवं पुरुषों को समान अधिकार प्रदान करता है तथा लैंगिक भेदभाव को समाप्त करने के लिए विभिन्न संवैधानिक प्रावधानों की व्यवस्था करता है। संविधान का अनुच्छेद 14 सभी नागरिकों को कानून के समक्ष समानता का अधिकार प्रदान करता है, जबकि अनुच्छेद 15 धर्म, जाति, लिंग आदि के आधार पर भेदभाव को निषिद्ध करता है। अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार में समान अवसर की गारंटी देता है (Government of India, 1950)। इन संवैधानिक प्रावधानों का उद्देश्य महिलाओं को सामाजिक एवं आर्थिक क्षेत्रों में समान भागीदारी सुनिश्चित करना है।

कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा एवं सम्मान सुनिश्चित करने के लिए भारत सरकार ने विभिन्न कानूनी प्रावधान लागू किए हैं। “कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013” अर्थात् POSH Act, 2013 महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करता है। यह अधिनियम प्रत्येक संस्थान में आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee) के गठन को अनिवार्य बनाता है तथा महिलाओं को सुरक्षित कार्य वातावरण उपलब्ध कराने पर बल देता है (Government of India, 2013)।

मातृत्व लाभ अधिनियम (Maternity Benefit Act) महिलाओं को मातृत्व अवकाश एवं अन्य सुविधाएँ प्रदान करता है, जिससे वे कार्य एवं परिवार के बीच संतुलन स्थापित कर सकें। 2017 के संशोधन के बाद मातृत्व अवकाश की अवधि 26 सप्ताह कर दी गई, जो महिलाओं के स्वास्थ्य एवं शिशु देखभाल के दृष्टिकोण से महत्वपूर्ण कदम माना गया (Government of India, 2017)। इसके अतिरिक्त “समान वेतन अधिनियम” (Equal Remuneration Act, 1976) महिलाओं एवं पुरुषों को समान कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित करने हेतु लागू किया गया था। यह अधिनियम रोजगार में लैंगिक भेदभाव को रोकने का प्रयास करता है। यद्यपि वर्तमान में इसे “वेतन संहिता” (Code

on Wages, 2019) में सम्मिलित कर दिया गया है, फिर भी इसका मूल उद्देश्य कार्यस्थलों पर आर्थिक समानता स्थापित करना है (Government of India, 1976)।

हालाँकि संवैधानिक एवं कानूनी प्रावधान महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा के लिए महत्वपूर्ण हैं, लेकिन व्यवहारिक स्तर पर इनके प्रभावी क्रियान्वयन में अनेक चुनौतियाँ विद्यमान हैं। सामाजिक मानसिकता, जागरूकता की कमी तथा संस्थागत उदासीनता के कारण महिलाएँ आज भी कार्यस्थलों पर विभिन्न प्रकार के भेदभाव एवं उत्पीड़न का सामना कर रही हैं। इसलिए केवल कानूनी प्रावधान पर्याप्त नहीं हैं, बल्कि सामाजिक एवं संस्थागत स्तर पर लैंगिक संवेदनशीलता विकसित करना भी अत्यंत आवश्यक है।

3. निजी संस्थानों में महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव

आधुनिक आर्थिक व्यवस्था में निजी क्षेत्र को विकास, नवाचार एवं रोजगार सृजन का महत्वपूर्ण आधार माना जाता है। वैश्वीकरण, उदारिकरण तथा तकनीकी विकास के परिणामस्वरूप निजी संस्थानों में महिलाओं की भागीदारी में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। सूचना प्रौद्योगिकी, बैंकिंग, स्वास्थ्य, शिक्षा, मीडिया तथा कॉर्पोरेट क्षेत्रों में महिलाओं ने अपनी उपस्थिति सशक्त रूप से दर्ज कराई है। तथापि निजी संस्थानों में महिलाओं को आज भी विभिन्न प्रकार की लैंगिक असमानताओं एवं भेदभावपूर्ण व्यवहार का सामना करना पड़ता है। यह भेदभाव केवल कार्य-संस्कृति तक सीमित नहीं है, बल्कि भर्ती प्रक्रिया, वेतन संरचना, पदोन्नति, नेतृत्व अवसर, कार्यस्थल सुरक्षा तथा कार्य एवं परिवार के संतुलन जैसे अनेक आयामों में दिखाई देता है (Acker, 1990)। निजी क्षेत्र की प्रतिस्पर्धात्मक संरचना एवं लाभ-उन्मुख दृष्टिकोण प्रायः महिलाओं की कार्य-स्थितियों को और अधिक चुनौतीपूर्ण बना देते हैं।

3.1 रोजगार के अवसरों में असमानता

निजी संस्थानों में महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव का एक प्रमुख रूप रोजगार के अवसरों में असमानता के रूप में दिखाई देता है। यद्यपि आधुनिक कॉर्पोरेट संस्थान समान अवसर एवं समावेशिता की बात करते हैं, फिर भी व्यवहारिक स्तर पर भर्ती प्रक्रिया में महिलाओं के प्रति पक्षपात देखा जाता है। अनेक संस्थानों में यह धारणा प्रचलित है कि महिलाएँ विवाह, मातृत्व एवं पारिवारिक दायित्वों के कारण पुरुषों की तुलना में कम "स्थिर" एवं "प्रतिबद्ध" कर्मचारी होती हैं। परिणामस्वरूप नियुक्ति के समय पुरुष उम्मीदवारों को प्राथमिकता दी जाती है, विशेषकर उन पदों पर जहाँ अधिक समय, यात्रा अथवा नेतृत्व क्षमता की अपेक्षा होती है (Reskin & Padavic, 1994)।

भर्ती प्रक्रिया में यह पक्षपात अक्सर अप्रत्यक्ष रूप से कार्य करता है। उदाहरणतः साक्षात्कार के दौरान महिलाओं से विवाह, मातृत्व, पारिवारिक योजनाओं एवं कार्य-समय को लेकर प्रश्न पूछे जाते हैं, जबकि पुरुषों से इस प्रकार के प्रश्न अपेक्षाकृत कम किए जाते हैं। इससे स्पष्ट होता है कि महिलाओं की पेशेवर योग्यता की अपेक्षा उनके निजी जीवन को अधिक महत्व दिया जाता है। इसके अतिरिक्त तकनीकी एवं प्रबंधकीय क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी अपेक्षाकृत कम होने के कारण भी उन्हें सीमित अवसर प्राप्त होते हैं।

निजी संस्थानों में नेतृत्व पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व भी अत्यंत सीमित दिखाई देता है। यद्यपि निम्न एवं मध्य स्तर के पदों पर महिलाओं की संख्या बढ़ी है, किंतु उच्च प्रशासनिक एवं निर्णयात्मक पदों पर पुरुषों का प्रभुत्व बना हुआ है। इसे "ग्लास सीलिंग" की अवधारणा द्वारा स्पष्ट किया जाता है, जहाँ महिलाएँ योग्यता एवं अनुभव होने के बावजूद उच्च पदों तक पहुँचने में अदृश्य बाधाओं का अनुभव करती हैं (Cotter et al., 2001)। कॉर्पोरेट संस्थानों में निर्णय-निर्माण की प्रक्रिया प्रायः पुरुष-प्रधान नेटवर्क एवं अनौपचारिक संबंधों पर आधारित होती है, जिसके कारण महिलाओं को नेतृत्व के अवसर कम प्राप्त होते हैं।

3.2 वेतन एवं पदोन्नति संबंधी भेदभाव

निजी क्षेत्र में महिलाओं के प्रति लैंगिक असमानता का एक महत्वपूर्ण आयाम वेतन एवं पदोन्नति संबंधी भेदभाव है। अनेक अध्ययनों में यह पाया गया है कि समान कार्य एवं समान योग्यता होने के बावजूद महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम वेतन प्रदान किया जाता है (ILO, 2019)। यह “जेंडर वेज गैप” केवल आर्थिक असमानता को ही नहीं दर्शाता, बल्कि यह सामाजिक एवं संस्थागत पूर्वाग्रहों का भी परिणाम है। महिलाओं को प्रायः “द्वितीय आय अर्जक” के रूप में देखा जाता है, जबकि पुरुषों को परिवार का मुख्य आर्थिक आधार माना जाता है। यही मानसिकता वेतन निर्धारण की प्रक्रिया को प्रभावित करती है।

पदोन्नति के क्षेत्र में भी महिलाओं को अनेक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। निजी संस्थानों में नेतृत्व क्षमता, निर्णयात्मकता एवं आक्रामक कार्य-शैली को पुरुषों के साथ जोड़कर देखा जाता है, जबकि महिलाओं को “भावनात्मक” एवं “कम नेतृत्वक्षम” समझा जाता है (Eagly & Karau, 2002)। परिणामस्वरूप पदोन्नति के अवसरों में पुरुष कर्मचारियों को प्राथमिकता दी जाती है। कई बार महिलाओं को यह महसूस कराया जाता है कि वे पारिवारिक दायित्वों के कारण संगठन के प्रति पूर्णतः समर्पित नहीं रह सकतीं। इस प्रकार संस्थागत संस्कृति महिलाओं के व्यावसायिक विकास में बाधा उत्पन्न करती है।

3.3 कार्यस्थल पर उत्पीड़न

निजी संस्थानों में महिलाओं को मानसिक, शारीरिक एवं यौन उत्पीड़न जैसी गंभीर समस्याओं का भी सामना करना पड़ता है। कार्यस्थल पर उत्पीड़न महिलाओं की गरिमा, आत्मविश्वास एवं मानसिक स्वास्थ्य को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है। मानसिक उत्पीड़न में महिलाओं के कार्य को कम महत्व देना, अपमानजनक टिप्पणियाँ करना, अनावश्यक आलोचना करना तथा निर्णय-निर्माण की प्रक्रिया से दूर रखना शामिल है। कई बार महिलाओं को उनकी क्षमता के बजाय उनके बाहरी स्वरूप के आधार पर आँका जाता है, जिससे कार्यस्थल का वातावरण असुरक्षित एवं असमान हो जाता है। यौन उत्पीड़न निजी क्षेत्र में एक अत्यंत गंभीर समस्या के रूप में सामने आया है। इसमें अश्लील टिप्पणियाँ, अवांछित शारीरिक संपर्क, अनुचित संदेश, पदोन्नति या नौकरी की सुरक्षा के बदले यौन अपेक्षाएँ तथा अन्य प्रकार के अनुचित व्यवहार सम्मिलित हैं। भारत में POSH Act, 2013 लागू होने के बावजूद अनेक महिलाएँ शिकायत दर्ज कराने से बचती हैं, क्योंकि उन्हें नौकरी खोने, सामाजिक कलंक अथवा प्रतिशोध का भय रहता है (Government of India, 2013)।

शिकायत निवारण तंत्र की सीमाएँ भी इस समस्या को और अधिक जटिल बनाती हैं। कई निजी संस्थानों में आंतरिक शिकायत समितियाँ केवल औपचारिकता बनकर रह जाती हैं तथा शिकायतों का निष्पक्ष समाधान नहीं हो पाता। संस्थानों की छवि एवं लाभ को प्राथमिकता दिए जाने के कारण महिलाओं की समस्याओं को गंभीरता से नहीं लिया जाता। परिणामस्वरूप अनेक महिलाएँ मानसिक तनाव, असुरक्षा एवं अवसाद जैसी समस्याओं का सामना करती हैं।

3.4 कार्य एवं परिवार के बीच संतुलन

निजी संस्थानों में कार्यरत महिलाओं के लिए कार्य एवं परिवार के बीच संतुलन स्थापित करना एक बड़ी चुनौती है। भारतीय समाज में घरेलू कार्य एवं बच्चों की देखभाल की जिम्मेदारी मुख्यतः महिलाओं पर ही केंद्रित रहती है। ऐसे में महिलाएँ दोहरी जिम्मेदारियों का निर्वहन करती हैं—एक ओर वे पेशेवर कार्य करती हैं और दूसरी ओर घरेलू उत्तरदायित्वों को भी निभाती हैं। इस स्थिति को “डबल बर्डन” की अवधारणा से समझा जाता है (Hochschild, 1989)। मातृत्व एवं करियर के बीच संतुलन स्थापित करना महिलाओं के लिए विशेष रूप से कठिन होता है। कई

निजी संस्थान मातृत्व अवकाश एवं लचीले कार्य-समय जैसी सुविधाएँ प्रदान करने में अनिच्छुक रहते हैं। परिणामस्वरूप अनेक महिलाएँ विवाह एवं मातृत्व के बाद अपने करियर में बाधाओं का अनुभव करती हैं। कई बार संस्थान यह मान लेते हैं कि मातृत्व के बाद महिलाएँ अपने कार्य के प्रति कम प्रतिबद्ध होंगी, जिसके कारण उन्हें महत्वपूर्ण परियोजनाओं एवं पदोन्नति के अवसरों से वंचित कर दिया जाता है। कार्य-दबाव एवं प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य को भी प्रभावित करते हैं। लंबे कार्य-घंटे, लक्ष्य-आधारित कार्य-संस्कृति तथा नौकरी की असुरक्षा के कारण महिलाएँ तनाव, चिंता एवं मानसिक थकान का अनुभव करती हैं। कार्य एवं परिवार के बीच संतुलन स्थापित करने में असफलता कई बार महिलाओं के आत्मविश्वास एवं कार्य-संतोष को भी प्रभावित करती है।

3.5 निजी क्षेत्र की चुनौतियाँ

निजी क्षेत्र की कार्य-संस्कृति अत्यधिक प्रतिस्पर्धात्मक एवं प्रदर्शन-आधारित होती है। यहाँ कर्मचारियों से अधिक उत्पादकता एवं समय की अपेक्षा की जाती है, जिसके कारण महिलाओं पर अतिरिक्त दबाव उत्पन्न होता है। देर तक कार्य करने की संस्कृति, लगातार लक्ष्य प्राप्त करने का दबाव तथा कार्य-जीवन संतुलन की कमी महिलाओं के लिए विशेष रूप से चुनौतीपूर्ण बन जाती है। नौकरी की अस्थिरता भी निजी क्षेत्र की एक प्रमुख समस्या है। आर्थिक मंदी, संगठनात्मक पुनर्गठन एवं प्रदर्शन-आधारित मूल्यांकन के कारण महिलाओं को नौकरी खोने का भय बना रहता है। कई बार मातृत्व अथवा पारिवारिक कारणों से करियर में आने वाले विराम को संस्थान नकारात्मक रूप से देखते हैं, जिसके कारण महिलाओं की पेशेवर प्रगति प्रभावित होती है।

इसके अतिरिक्त निजी संस्थानों में लैंगिक संवेदनशीलता की कमी एवं पुरुष-प्रधान कार्य-संस्कृति महिलाओं को समान अवसर प्राप्त करने से रोकती है। यद्यपि आधुनिक कॉर्पोरेट क्षेत्र "विविधता एवं समावेशन" (Diversity and Inclusion) की नीतियों को अपनाने का दावा करता है, तथापि व्यावहारिक स्तर पर महिलाओं को आज भी असमानता, उत्पीड़न एवं पूर्वाग्रहों का सामना करना पड़ता है। इसलिए निजी क्षेत्र में लैंगिक समानता स्थापित करने हेतु नीतिगत सुधारों, प्रभावी शिकायत तंत्र तथा संवेदनशील कार्य-संस्कृति की आवश्यकता अत्यंत महत्वपूर्ण है।

4. सरकारी संस्थानों में महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव

भारतीय सरकारी संस्थानों को सामाजिक न्याय, समान अवसर एवं संवैधानिक मूल्यों के संरक्षण का प्रमुख माध्यम माना जाता है। सरकारी क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी को प्रोत्साहित करने के लिए समय-समय पर अनेक नीतिगत एवं कानूनी प्रावधान लागू किए गए हैं, जिनका उद्देश्य महिलाओं को रोजगार, सुरक्षा एवं समान अवसर प्रदान करना है। प्रशासनिक सेवाओं, शिक्षा, स्वास्थ्य, बैंकिंग तथा सार्वजनिक उपक्रमों में महिलाओं की संख्या में निरंतर वृद्धि हुई है। इसके बावजूद सरकारी संस्थानों में महिलाओं को विभिन्न प्रकार की लैंगिक असमानताओं एवं भेदभावपूर्ण व्यवहार का सामना करना पड़ता है। यद्यपि निजी क्षेत्र की तुलना में सरकारी संस्थानों में नौकरी की स्थिरता एवं नीतिगत सुरक्षा अपेक्षाकृत अधिक होती है, फिर भी व्यावहारिक स्तर पर पितृसत्तात्मक मानसिकता, पुरुष-प्रधान प्रशासनिक संरचना तथा रूढ़िवादी सामाजिक दृष्टिकोण महिलाओं की प्रगति में बाधक बने हुए हैं (Acker, 1990)।

4.1 सरकारी क्षेत्र में महिला भागीदारी

स्वतंत्रता के पश्चात भारत में महिलाओं की शिक्षा एवं रोजगार के अवसरों में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जिसके परिणामस्वरूप सरकारी क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी भी बढ़ी है। भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS), भारतीय पुलिस सेवा (IPS), न्यायपालिका, बैंकिंग तथा अन्य प्रशासनिक सेवाओं में महिलाओं ने अपनी उपस्थिति सुदृढ़ की है। शिक्षा एवं स्वास्थ्य क्षेत्र में विशेष रूप से महिलाओं की भागीदारी अधिक दिखाई देती है, क्योंकि इन क्षेत्रों को परंपरागत रूप से "देखभाल" एवं "सेवा" से जुड़े कार्यों के रूप में देखा जाता है (Eagly, 1987)।

हालाँकि प्रशासनिक एवं निर्णयात्मक पदों पर महिलाओं की संख्या अभी भी अपेक्षाकृत कम है। भारतीय नौकरशाही एवं प्रशासनिक संरचना लंबे समय तक पुरुष-प्रधान रही है, जिसके कारण महिलाओं को नेतृत्व के अवसर सीमित रूप में प्राप्त हुए हैं। कई बार महिलाओं की योग्यता एवं क्षमता के बावजूद उन्हें महत्वपूर्ण प्रशासनिक दायित्वों के लिए उपयुक्त नहीं माना जाता। इसके अतिरिक्त ग्रामीण एवं पिछड़े क्षेत्रों में कार्यरत महिलाओं को सामाजिक एवं सांस्कृतिक बाधाओं का भी सामना करना पड़ता है।

शिक्षा एवं स्वास्थ्य क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी अपेक्षाकृत अधिक होने के बावजूद उच्च प्रशासनिक पदों पर पुरुषों का प्रभुत्व बना हुआ है। उदाहरणस्वरूप विद्यालयों एवं विश्वविद्यालयों में महिला शिक्षकों की संख्या पर्याप्त है, किंतु कुलपति, निदेशक अथवा वरिष्ठ प्रशासकीय पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व सीमित दिखाई देता है। इसी प्रकार स्वास्थ्य सेवाओं में नर्सिंग क्षेत्र में महिलाओं की संख्या अधिक है, लेकिन वरिष्ठ प्रबंधन एवं नीति-निर्माण के पदों पर पुरुषों की उपस्थिति अधिक रहती है। यह स्थिति कार्यस्थलों पर लैंगिक भूमिकाओं एवं रूढ़िवादी सोच की निरंतरता को स्पष्ट करती है।

4.2 नीतिगत सुरक्षा एवं वास्तविक स्थिति

सरकारी संस्थानों में महिलाओं को संवैधानिक एवं नीतिगत सुरक्षा प्रदान करने के लिए विभिन्न प्रावधान लागू किए गए हैं। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14, 15 एवं 16 महिलाओं को समानता एवं रोजगार में समान अवसर का अधिकार प्रदान करते हैं (Government of India, 1950)। इसके अतिरिक्त आरक्षण नीति, मातृत्व अवकाश, कार्यस्थल सुरक्षा नियम तथा यौन उत्पीड़न विरोधी कानून महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा के उद्देश्य से बनाए गए हैं।

सरकारी क्षेत्र में महिलाओं के लिए समान अवसर सुनिश्चित करने हेतु विभिन्न सेवाओं एवं संस्थानों में आरक्षण एवं विशेष प्रावधान लागू किए गए हैं। पंचायतों एवं स्थानीय निकायों में महिलाओं के लिए आरक्षण ने उनकी राजनीतिक एवं प्रशासनिक भागीदारी को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। इसी प्रकार अनेक सरकारी विभागों में महिलाओं के लिए विशेष भर्ती अभियान एवं सुविधाएँ प्रदान की जाती हैं। हालाँकि व्यवहारिक स्तर पर इन नीतियों का प्रभाव सीमित दिखाई देता है। अनेक बार महिलाओं को कार्यस्थलों पर सूक्ष्म भेदभाव (Subtle Discrimination) का सामना करना पड़ता है, जिसे औपचारिक रूप से पहचानना कठिन होता है। महिलाओं की क्षमताओं पर संदेह करना, उन्हें कम महत्वपूर्ण कार्य सौंपना तथा निर्णयात्मक भूमिकाओं से दूर रखना सरकारी संस्थानों में सामान्य प्रवृत्ति के रूप में देखा जाता है (Kabeer, 2005)। इसके अतिरिक्त कई बार शिकायत निवारण तंत्र प्रभावी रूप से कार्य नहीं कर पाता, जिसके कारण महिलाएँ अपने अधिकारों का पूर्ण उपयोग नहीं कर पातीं।

4.3 पदोन्नति एवं नेतृत्व संबंधी बाधाएँ

सरकारी संस्थानों में महिलाओं की प्रगति के मार्ग में पदोन्नति एवं नेतृत्व संबंधी बाधाएँ एक महत्वपूर्ण समस्या हैं। यद्यपि नियुक्ति स्तर पर महिलाओं को अवसर प्राप्त हो जाते हैं, किंतु उच्च प्रशासनिक एवं निर्णयात्मक पदों तक पहुँचने में उन्हें अनेक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। वरिष्ठ पदों पर महिलाओं की कम भागीदारी "ग्लास सीलिंग" की अवधारणा को स्पष्ट करती है, जहाँ अदृश्य संस्थागत एवं सांस्कृतिक बाधाएँ महिलाओं की उन्नति को सीमित करती हैं (Cotter et al., 2001)।

सरकारी संस्थानों में नेतृत्व पदों को प्रायः कठोर निर्णय, प्रशासनिक नियंत्रण एवं लंबे कार्य-घंटों से जोड़ा जाता है, जिन्हें पारंपरिक रूप से पुरुषों के गुणों के रूप में देखा जाता है। इसके विपरीत महिलाओं को "भावनात्मक" एवं "परिवार-केंद्रित" मानकर उनकी नेतृत्व क्षमता पर संदेह किया जाता है। परिणामस्वरूप महत्वपूर्ण प्रशासनिक दायित्व एवं नीति-निर्माण संबंधी भूमिकाएँ पुरुष अधिकारियों को अधिक प्रदान की जाती हैं। निर्णय-निर्माण की

प्रक्रिया में महिलाओं की सीमित भागीदारी भी एक गंभीर समस्या है। कई सरकारी संस्थानों में महिलाओं की उपस्थिति केवल औपचारिक प्रतिनिधित्व तक सीमित रह जाती है, जबकि वास्तविक शक्ति एवं निर्णय लेने का अधिकार पुरुष अधिकारियों के हाथों में केंद्रित रहता है। इससे महिलाओं की व्यावसायिक पहचान एवं आत्मविश्वास प्रभावित होता है।

4.4 कार्यस्थल का वातावरण

सरकारी संस्थानों में कार्यस्थल का वातावरण महिलाओं के अनुभवों को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है। यद्यपि सरकारी क्षेत्र में कार्यस्थल सुरक्षा संबंधी नियम अपेक्षाकृत अधिक स्पष्ट एवं संगठित होते हैं, फिर भी व्यवहारिक स्तर पर महिलाएँ असुरक्षा एवं असमानता का अनुभव करती हैं। कई बार कार्यस्थलों पर महिलाओं को गंभीरता से नहीं लिया जाता तथा उनके विचारों एवं सुझावों को कम महत्व दिया जाता है।

पुरुष-प्रधान प्रशासनिक संरचना सरकारी संस्थानों में महिलाओं की स्थिति को और अधिक चुनौतीपूर्ण बना देती है। लंबे समय तक प्रशासनिक क्षेत्र पुरुषों के नियंत्रण में रहा है, जिसके कारण कार्य-संस्कृति एवं निर्णयात्मक प्रक्रियाएँ भी पुरुष दृष्टिकोण से प्रभावित रही हैं (Walby, 1990)। परिणामस्वरूप महिलाओं को स्वयं को सिद्ध करने के लिए अतिरिक्त प्रयास करने पड़ते हैं। कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न एवं मानसिक उत्पीड़न की घटनाएँ सरकारी क्षेत्र में भी देखी जाती हैं। यद्यपि POSH Act, 2013 के अंतर्गत शिकायत समितियों का गठन अनिवार्य है, फिर भी कई बार महिलाएँ सामाजिक दबाव, प्रतिष्ठा की चिंता एवं प्रशासनिक प्रतिशोध के भय से शिकायत दर्ज कराने से बचती हैं (Government of India, 2013)। इससे कार्यस्थलों पर असमानता एवं असुरक्षा की भावना बनी रहती है।

4.5 सरकारी क्षेत्र की विशेष समस्याएँ

सरकारी संस्थानों में महिलाओं को कुछ विशिष्ट समस्याओं का सामना भी करना पड़ता है, जिनमें स्थानांतरण नीति एक प्रमुख मुद्दा है। प्रशासनिक सेवाओं एवं अन्य सरकारी विभागों में बार-बार स्थानांतरण होने के कारण महिलाओं को पारिवारिक एवं सामाजिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। विशेष रूप से विवाहित महिलाओं के लिए स्थानांतरण परिवार एवं करियर के बीच संतुलन स्थापित करने में बड़ी चुनौती बन जाता है। पारिवारिक एवं सामाजिक दबाव भी महिलाओं की व्यावसायिक प्रगति को प्रभावित करते हैं। भारतीय समाज में महिलाओं से यह अपेक्षा की जाती है कि वे घरेलू दायित्वों को प्राथमिकता दें। परिणामस्वरूप कई महिलाएँ अपने करियर विकास के अवसरों को त्यागने के लिए बाध्य हो जाती हैं। कार्यस्थल एवं परिवार दोनों की जिम्मेदारियों का संतुलन महिलाओं के मानसिक एवं शारीरिक स्वास्थ्य को प्रभावित करता है।

कार्यस्थलों पर रूढ़िवादी सोच भी महिलाओं की उन्नति में बाधा उत्पन्न करती है। कई बार महिला अधिकारियों की सफलता को उनकी योग्यता के बजाय अन्य कारणों से जोड़कर देखा जाता है। इसके अतिरिक्त महिलाओं के नेतृत्व एवं निर्णयात्मक क्षमता पर संदेह किया जाता है, जिससे उनके आत्मविश्वास एवं कार्य-संतोष पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

इस प्रकार स्पष्ट होता है कि सरकारी संस्थानों में नीतिगत सुरक्षा एवं संवैधानिक प्रावधान होने के बावजूद व्यवहारिक स्तर पर लैंगिक असमानता एवं भेदभाव की समस्या बनी हुई है। इसलिए आवश्यक है कि केवल कानूनी प्रावधानों तक सीमित न रहकर कार्यस्थलों पर लैंगिक संवेदनशीलता, समान अवसर एवं समावेशी प्रशासनिक संस्कृति को बढ़ावा दिया जाए।

5. निजी एवं सरकारी संस्थानों का तुलनात्मक अध्ययन

भारतीय कार्य-संस्कृति में निजी एवं सरकारी संस्थानों की संरचना, कार्यप्रणाली, नीतियाँ तथा प्रशासनिक दृष्टिकोण एक-दूसरे से भिन्न हैं। इन दोनों क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी निरंतर बढ़ी है, किंतु लैंगिक असमानता एवं भेदभाव

की प्रकृति और स्वरूप में उल्लेखनीय अंतर दिखाई देता है। निजी क्षेत्र जहाँ प्रतिस्पर्धात्मक एवं लाभ-उन्मुख कार्य-संस्कृति पर आधारित है, वहीं सरकारी क्षेत्र संवैधानिक प्रावधानों एवं नीतिगत सुरक्षा के अंतर्गत कार्य करता है। इसके बावजूद दोनों क्षेत्रों में महिलाओं को वेतन, पदोन्नति, नेतृत्व अवसर, कार्यस्थल सुरक्षा तथा मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। प्रस्तुत अध्याय में निजी एवं सरकारी संस्थानों में महिलाओं की स्थिति का तुलनात्मक विश्लेषण किया गया है, जिससे यह समझा जा सके कि किस प्रकार संस्थागत संरचना एवं सामाजिक मानसिकता महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों को प्रभावित करती है।

5.1 वेतन संरचना का तुलनात्मक विश्लेषण

निजी एवं सरकारी संस्थानों में वेतन संरचना की प्रकृति में स्पष्ट अंतर दिखाई देता है। सरकारी संस्थानों में वेतन निर्धारण प्रायः निर्धारित वेतनमान, पद एवं अनुभव के आधार पर किया जाता है, जिसके कारण समान पद पर कार्यरत महिलाओं एवं पुरुषों के बीच प्रत्यक्ष वेतन असमानता अपेक्षाकृत कम दिखाई देती है। सरकारी क्षेत्र में “समान कार्य के लिए समान वेतन” की संवैधानिक अवधारणा को लागू करने का प्रयास किया जाता है (Government of India, 1976)। इसके अतिरिक्त वेतन आयोगों एवं सेवा नियमों के कारण वेतन संरचना अधिक संगठित एवं पारदर्शी होती है।

इसके विपरीत निजी क्षेत्र में वेतन संरचना प्रदर्शन, अनुभव, बातचीत की क्षमता एवं संस्थागत नीतियों पर अधिक निर्भर करती है। परिणामस्वरूप महिलाओं एवं पुरुषों के बीच वेतन असमानता अधिक स्पष्ट रूप में दिखाई देती है। अनेक अध्ययनों में यह पाया गया है कि समान योग्यता एवं कार्यक्षमता होने के बावजूद महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम वेतन प्रदान किया जाता है (International Labour Organization [ILO], 2019)। निजी क्षेत्र में महिलाओं को प्रायः “द्वितीय आय अर्जक” के रूप में देखा जाता है, जिसके कारण वेतन निर्धारण में लैंगिक पूर्वाग्रह प्रभाव डालते हैं।

हालाँकि निजी क्षेत्र में उच्च वेतन एवं प्रोत्साहन की संभावनाएँ अधिक होती हैं, फिर भी यह लाभ मुख्यतः वरिष्ठ एवं नेतृत्व पदों तक सीमित रहता है, जहाँ महिलाओं का प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत कम है। इसके विपरीत सरकारी क्षेत्र में वेतन वृद्धि एवं पदोन्नति अधिक नियमित एवं सुरक्षित होती है। इसलिए आर्थिक दृष्टि से निजी क्षेत्र अवसर प्रदान करता है, किंतु स्थिरता एवं समानता के संदर्भ में सरकारी क्षेत्र अपेक्षाकृत अधिक सुरक्षित माना जाता है।

5.2 कार्यस्थल सुरक्षा की तुलना

कार्यस्थल सुरक्षा महिलाओं के व्यावसायिक अनुभवों का एक महत्वपूर्ण आयाम है। सरकारी संस्थानों में कार्यस्थल सुरक्षा संबंधी नियम एवं नीतियाँ अपेक्षाकृत अधिक स्पष्ट एवं औपचारिक होती हैं। POSH Act, 2013 के अंतर्गत सरकारी संस्थानों में आंतरिक शिकायत समितियों का गठन अनिवार्य किया गया है तथा शिकायत निवारण की प्रक्रिया अधिक संस्थागत रूप से संचालित होती है (Government of India, 2013)। इसके अतिरिक्त नौकरी की स्थिरता एवं प्रशासनिक निगरानी के कारण महिलाएँ अपेक्षाकृत अधिक सुरक्षित महसूस करती हैं।

इसके विपरीत निजी संस्थानों में कार्यस्थल सुरक्षा की स्थिति संस्थान की कार्य-संस्कृति एवं प्रशासनिक दृष्टिकोण पर निर्भर करती है। बड़े कॉर्पोरेट संस्थानों में सुरक्षा एवं शिकायत निवारण संबंधी व्यवस्थाएँ अपेक्षाकृत विकसित होती हैं, किंतु छोटे एवं असंगठित निजी संस्थानों में महिलाओं को उत्पीड़न एवं असुरक्षा का अधिक सामना करना पड़ता है। कई बार संस्थान अपनी प्रतिष्ठा एवं लाभ को प्राथमिकता देते हुए शिकायतों को दबाने का प्रयास करते हैं। दोनों क्षेत्रों में महिलाएँ मानसिक एवं यौन उत्पीड़न का अनुभव करती हैं, किंतु सरकारी संस्थानों में शिकायत दर्ज कराने की प्रक्रिया अपेक्षाकृत अधिक सुरक्षित मानी जाती है। दूसरी ओर निजी क्षेत्र में नौकरी खोने अथवा करियर प्रभावित होने का भय महिलाओं को शिकायत करने से रोकता है। इस प्रकार कार्यस्थल सुरक्षा के संदर्भ में सरकारी क्षेत्र

अपेक्षाकृत अधिक संरक्षित दिखाई देता है, जबकि निजी क्षेत्र में यह काफी हद तक संस्थागत नीतियों एवं प्रशासनिक संवेदनशीलता पर निर्भर करता है।

5.3 पदोन्नति एवं नेतृत्व अवसर

निजी एवं सरकारी दोनों क्षेत्रों में महिलाओं की प्रगति के मार्ग में पदोन्नति एवं नेतृत्व संबंधी बाधाएँ दिखाई देती हैं, किंतु इनकी प्रकृति अलग-अलग होती है। सरकारी क्षेत्र में पदोन्नति प्रायः वरिष्ठता, अनुभव एवं निर्धारित नियमों के आधार पर होती है, जिसके कारण महिलाओं को औपचारिक रूप से अवसर प्राप्त होते हैं। तथापि व्यवहारिक स्तर पर उच्च प्रशासनिक एवं निर्णयात्मक पदों पर पुरुषों का प्रभुत्व बना रहता है। महिलाओं को नेतृत्व क्षमता, कठोर निर्णय एवं प्रशासनिक नियंत्रण के संदर्भ में कम सक्षम समझा जाता है, जिसके कारण वे वरिष्ठ पदों तक सीमित संख्या में पहुँच पाती हैं (Cotter et al., 2001)।

निजी क्षेत्र में पदोन्नति मुख्यतः प्रदर्शन एवं प्रतिस्पर्धा पर आधारित होती है। यहाँ महिलाओं को "ग्लास सीलिंग" की समस्या अधिक तीव्र रूप में दिखाई देती है। कॉर्पोरेट नेतृत्व प्रायः पुरुष-प्रधान नेटवर्क एवं अनौपचारिक संबंधों से प्रभावित होता है, जिसके कारण महिलाओं को नेतृत्व के अवसर सीमित रूप में प्राप्त होते हैं। कई बार महिलाओं को यह मानकर महत्वपूर्ण परियोजनाओं से दूर रखा जाता है कि वे पारिवारिक दायित्वों के कारण पूर्णतः उपलब्ध नहीं रह पाएँगी।

हालाँकि निजी क्षेत्र में नेतृत्व के अवसर एवं वेतन वृद्धि की संभावनाएँ अधिक होती हैं, किंतु वहाँ प्रतिस्पर्धा एवं असुरक्षा भी अधिक रहती है। इसके विपरीत सरकारी क्षेत्र में पदोन्नति की प्रक्रिया धीमी लेकिन अपेक्षाकृत स्थिर होती है। इस प्रकार दोनों क्षेत्रों में महिलाओं की नेतृत्व भागीदारी अभी भी सीमित बनी हुई है।

5.4 कार्य-संतोष एवं मानसिक स्वास्थ्य

कार्य-संतोष एवं मानसिक स्वास्थ्य महिलाओं के व्यावसायिक जीवन को गहराई से प्रभावित करते हैं। सरकारी संस्थानों में नौकरी की स्थिरता, निश्चित कार्य-समय एवं सामाजिक सुरक्षा के कारण महिलाओं को अपेक्षाकृत अधिक कार्य-संतोष प्राप्त होता है। मातृत्व अवकाश, पेंशन, चिकित्सा सुविधाएँ एवं अन्य लाभ महिलाओं के मानसिक तनाव को कम करने में सहायक होते हैं। इसके विपरीत निजी क्षेत्र में कार्य-दबाव, लक्ष्य-आधारित संस्कृति एवं लंबे कार्य-घंटे महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करते हैं। प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण में लगातार प्रदर्शन करने का दबाव महिलाओं में तनाव, चिंता एवं मानसिक थकान को बढ़ाता है (Hochschild, 1989)। इसके अतिरिक्त नौकरी की अस्थिरता एवं करियर में रुकावट की आशंका भी मानसिक तनाव का कारण बनती है। हालाँकि निजी क्षेत्र में करियर विकास एवं आर्थिक लाभ की संभावनाएँ अधिक होने के कारण कुछ महिलाएँ अधिक पेशेवर संतुष्टि का अनुभव करती हैं। दूसरी ओर सरकारी क्षेत्र में कार्य-संतोष अधिक स्थिरता एवं सामाजिक सुरक्षा से जुड़ा हुआ है। इस प्रकार दोनों क्षेत्रों में कार्य-संतोष की प्रकृति अलग-अलग कारकों से प्रभावित होती है।

5.5 नीतिगत प्रावधानों की प्रभावशीलता

सरकारी क्षेत्र में महिलाओं के लिए नीतिगत प्रावधान अधिक स्पष्ट एवं संगठित होते हैं। आरक्षण, मातृत्व लाभ, समान वेतन एवं यौन उत्पीड़न विरोधी कानूनों का औपचारिक रूप से पालन किया जाता है। सरकारी संस्थानों में सेवा नियम एवं प्रशासनिक नियंत्रण इन प्रावधानों के क्रियान्वयन को सुनिश्चित करने का प्रयास करते हैं।

इसके विपरीत निजी क्षेत्र में नीतिगत प्रावधानों की प्रभावशीलता संस्थान विशेष की कार्य-संस्कृति एवं प्रबंधन दृष्टिकोण पर निर्भर करती है। बड़े कॉर्पोरेट संस्थान विविधता एवं समावेशन (Diversity and Inclusion) की नीतियों को अपनाने का दावा करते हैं, किंतु व्यवहारिक स्तर पर महिलाओं को अब भी अनेक असमानताओं का सामना करना पड़ता है। छोटे निजी संस्थानों में कानूनी प्रावधानों के पालन की स्थिति और भी कमजोर दिखाई देती है। दोनों क्षेत्रों



में यह स्पष्ट होता है कि केवल नीतियाँ एवं कानून पर्याप्त नहीं हैं। यदि संस्थागत संस्कृति एवं सामाजिक मानसिकता में परिवर्तन नहीं होता, तो लैंगिक समानता की वास्तविक स्थापना संभव नहीं हो सकती। इसलिए नीतिगत प्रावधानों के साथ-साथ लैंगिक संवेदनशीलता एवं जागरूकता विकसित करना भी आवश्यक है।

6. चुनौतियाँ एवं समाधान

कार्यस्थलों पर महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव केवल व्यक्तिगत व्यवहार का परिणाम नहीं है, बल्कि यह सामाजिक संरचनाओं, संस्थागत नीतियों तथा सांस्कृतिक मानसिकताओं से गहराई से जुड़ी हुई समस्या है। यद्यपि भारत में महिलाओं के अधिकारों एवं कार्यस्थल सुरक्षा को सुनिश्चित करने के लिए अनेक संवैधानिक एवं कानूनी प्रावधान लागू किए गए हैं, फिर भी व्यावहारिक स्तर पर महिलाएँ असमानता, उत्पीड़न एवं अवसरों की कमी का सामना कर रही हैं। निजी एवं सरकारी दोनों क्षेत्रों में महिलाओं के व्यावसायिक अनुभव अनेक चुनौतियों से प्रभावित होते हैं, जिनका समाधान केवल कानूनी उपायों तक सीमित नहीं रह सकता। इसके लिए सामाजिक चेतना, संस्थागत सुधार तथा लैंगिक संवेदनशील कार्य-संस्कृति का विकास अत्यंत आवश्यक है। प्रस्तुत अध्याय में कार्यस्थलों पर महिलाओं के समक्ष उपस्थित प्रमुख चुनौतियों एवं उनके संभावित समाधानों का विश्लेषण किया गया है।

8.1 लैंगिक संवेदनशीलता का अभाव

कार्यस्थलों पर लैंगिक असमानता का एक प्रमुख कारण लैंगिक संवेदनशीलता का अभाव है। अनेक संस्थानों में महिलाओं को अब भी पुरुषों की तुलना में कम सक्षम, कम नेतृत्वक्षम अथवा परिवार-केंद्रित व्यक्ति के रूप में देखा जाता है। यह दृष्टिकोण सामाजिक एवं सांस्कृतिक रूढ़ियों से निर्मित होता है, जहाँ महिलाओं की प्राथमिक भूमिका घरेलू कार्यों एवं देखभाल तक सीमित मानी जाती है (Walby, 1990)। परिणामस्वरूप कार्यस्थलों पर महिलाओं के विचारों, क्षमताओं एवं नेतृत्व को गंभीरता से नहीं लिया जाता।

लैंगिक संवेदनशीलता की कमी केवल पुरुष कर्मचारियों तक सीमित नहीं है, बल्कि कई बार संस्थागत नीतियाँ एवं कार्य-संस्कृति भी अप्रत्यक्ष रूप से भेदभावपूर्ण होती हैं। उदाहरणस्वरूप महिलाओं को महत्वपूर्ण परियोजनाओं से दूर रखना, देर तक कार्य करने की अपेक्षा करना अथवा मातृत्व को व्यावसायिक बाधा के रूप में देखना लैंगिक पूर्वाग्रहों को स्पष्ट करता है। इससे महिलाओं का आत्मविश्वास, कार्य-संतोष एवं व्यावसायिक विकास प्रभावित होता है।

इस समस्या के समाधान के लिए आवश्यक है कि संस्थानों में नियमित रूप से लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण (Gender Sensitization Programmes) आयोजित किए जाएँ। कर्मचारियों एवं प्रशासनिक अधिकारियों को यह समझाना आवश्यक है कि लैंगिक समानता केवल महिलाओं का मुद्दा नहीं, बल्कि संस्थागत विकास एवं सामाजिक न्याय का आधार है। कार्यस्थलों पर सम्मान, समान अवसर एवं सहयोग की संस्कृति विकसित करने से महिलाओं की भागीदारी एवं आत्मविश्वास में वृद्धि हो सकती है।

8.2 कानूनी जागरूकता की कमी

भारत में महिलाओं की सुरक्षा एवं समानता सुनिश्चित करने के लिए POSH Act, 2013, मातृत्व लाभ अधिनियम तथा समान वेतन संबंधी कानून जैसे अनेक प्रावधान लागू किए गए हैं। इसके बावजूद अनेक महिलाएँ अपने कानूनी अधिकारों एवं शिकायत निवारण प्रक्रियाओं के प्रति पर्याप्त रूप से जागरूक नहीं हैं (Government of India, 2013)। विशेष रूप से असंगठित एवं छोटे संस्थानों में कार्यरत महिलाएँ कानूनी जानकारी के अभाव में शोषण एवं उत्पीड़न का सामना करती रहती हैं।

कई बार महिलाएँ सामाजिक दबाव, नौकरी खोने के भय अथवा संस्थागत प्रतिशोध की आशंका के कारण शिकायत दर्ज कराने से बचती हैं। इसके अतिरिक्त शिकायत निवारण समितियों की कार्यप्रणाली एवं अधिकारों के बारे में स्पष्ट जानकारी का अभाव भी महिलाओं को न्याय प्राप्त करने से रोकता है। ग्रामीण एवं निम्न आय वर्ग की महिलाओं में यह समस्या और अधिक गंभीर दिखाई देती है।

इस चुनौती के समाधान के लिए संस्थानों एवं सरकार को कानूनी जागरूकता अभियान चलाने चाहिए। प्रत्येक कार्यस्थल पर महिलाओं को उनके अधिकारों, शिकायत प्रक्रियाओं एवं सुरक्षा संबंधी प्रावधानों की जानकारी उपलब्ध कराई जानी चाहिए। नियमित कार्यशालाएँ, परामर्श कार्यक्रम एवं जागरूकता सत्र महिलाओं को अपने अधिकारों के प्रति अधिक सशक्त बना सकते हैं। इसके अतिरिक्त शिकायत निवारण तंत्र को अधिक पारदर्शी एवं गोपनीय बनाया जाना चाहिए, ताकि महिलाएँ बिना भय के अपनी समस्याएँ प्रस्तुत कर सकें।

8.3 संस्थागत सुधारों की आवश्यकता

कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता स्थापित करने के लिए केवल व्यक्तिगत व्यवहार में परिवर्तन पर्याप्त नहीं है, बल्कि संस्थागत स्तर पर व्यापक सुधारों की आवश्यकता है। अनेक संस्थानों की कार्य-संस्कृति अब भी पुरुष-प्रधान दृष्टिकोण से संचालित होती है, जिसके कारण महिलाओं को समान अवसर प्राप्त करने में कठिनाई होती है (Acker, 1990)। भर्ती प्रक्रिया, वेतन संरचना, पदोन्नति एवं नेतृत्व अवसरों में पारदर्शिता का अभाव महिलाओं के प्रति असमानता को बढ़ावा देता है। संस्थागत सुधारों के अंतर्गत महिलाओं के लिए समान अवसर सुनिश्चित करना, कार्यस्थलों पर निष्पक्ष मूल्यांकन प्रणाली लागू करना तथा विविधता एवं समावेशन (Diversity and Inclusion) की नीतियों को प्रभावी रूप से लागू करना आवश्यक है। इसके अतिरिक्त मातृत्व अवकाश, लचीले कार्य-समय (Flexible Working Hours), कार्य-जीवन संतुलन एवं बाल देखभाल सुविधाओं जैसी व्यवस्थाओं को बढ़ावा दिया जाना चाहिए। निजी एवं सरकारी दोनों क्षेत्रों में शिकायत निवारण समितियों को अधिक प्रभावी एवं स्वतंत्र बनाया जाना चाहिए। कई बार शिकायत समितियाँ केवल औपचारिकता बनकर रह जाती हैं, जिसके कारण महिलाओं का विश्वास कमजोर होता है। इसलिए संस्थागत संरचनाओं में उत्तरदायित्व एवं पारदर्शिता सुनिश्चित करना अत्यंत आवश्यक है।

8.4 महिला नेतृत्व को प्रोत्साहन

कार्यस्थलों पर महिलाओं की सीमित नेतृत्व भागीदारी लैंगिक असमानता की एक प्रमुख अभिव्यक्ति है। यद्यपि महिलाएँ शिक्षा एवं रोजगार के क्षेत्रों में उल्लेखनीय उपलब्धियाँ प्राप्त कर रही हैं, फिर भी उच्च प्रशासनिक एवं निर्णयात्मक पदों पर उनका प्रतिनिधित्व अपेक्षाकृत कम है। "ग्लास सीलिंग" की समस्या महिलाओं की नेतृत्व क्षमता को सीमित करती है तथा उन्हें वरिष्ठ पदों तक पहुँचने से रोकती है (Cotter et al., 2001)।

महिला नेतृत्व को प्रोत्साहित करने के लिए संस्थानों को सकारात्मक एवं समावेशी नीतियाँ अपनानी चाहिए। नेतृत्व विकास कार्यक्रम, मेंटरशिप (Mentorship), प्रशिक्षण एवं नेटवर्किंग अवसर महिलाओं के व्यावसायिक विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। इसके अतिरिक्त संस्थानों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि पदोन्नति एवं नेतृत्व अवसर केवल पारंपरिक लैंगिक धारणाओं पर आधारित न हों, बल्कि योग्यता एवं क्षमता के आधार पर प्रदान किए जाएँ। महिला नेतृत्व केवल महिलाओं के सशक्तिकरण तक सीमित नहीं है, बल्कि यह संस्थानों की कार्यक्षमता एवं निर्णयात्मक विविधता को भी बढ़ाता है। विभिन्न अध्ययनों में यह पाया गया है कि नेतृत्व पदों पर महिलाओं की भागीदारी संस्थागत पारदर्शिता, सहयोग एवं संवेदनशीलता को बढ़ाती है (Eagly & Carli, 2007)। इसलिए महिला नेतृत्व को बढ़ावा देना सामाजिक एवं आर्थिक दोनों दृष्टियों से महत्वपूर्ण है।

8.5 सुरक्षित एवं समावेशी कार्यस्थल निर्माण

सुरक्षित एवं समावेशी कार्यस्थल महिलाओं की व्यावसायिक प्रगति एवं मानसिक स्वास्थ्य के लिए अत्यंत आवश्यक हैं। कार्यस्थलों पर उत्पीड़न, असमान व्यवहार एवं असुरक्षा की भावना महिलाओं की कार्यक्षमता एवं आत्मविश्वास को प्रभावित करती है। इसलिए संस्थानों का दायित्व है कि वे ऐसा वातावरण निर्मित करें जहाँ महिलाएँ सम्मान, सुरक्षा एवं समान अवसर का अनुभव कर सकें। समावेशी कार्यस्थल निर्माण के लिए संस्थानों को स्पष्ट आचार-संहिता (Code of Conduct) लागू करनी चाहिए तथा यौन उत्पीड़न एवं भेदभाव के मामलों में "शून्य सहिष्णुता" (Zero Tolerance)



की नीति अपनानी चाहिए। इसके अतिरिक्त महिलाओं के लिए सुरक्षित परिवहन, कार्यस्थल निगरानी एवं मानसिक स्वास्थ्य सहायता जैसी सुविधाएँ भी महत्वपूर्ण हैं।

कार्यस्थलों पर विविधता एवं समावेशन की संस्कृति विकसित करना भी आवश्यक है। महिलाओं को केवल “प्रतिनिधित्व” तक सीमित न रखकर उन्हें निर्णय-निर्माण की प्रक्रिया में सक्रिय भागीदारी प्रदान की जानी चाहिए। पुरुष कर्मचारियों एवं प्रशासनिक अधिकारियों की सहभागिता के बिना लैंगिक समानता स्थापित करना संभव नहीं है। इसलिए कार्यस्थलों पर सहयोग, सम्मान एवं समानता पर आधारित संस्कृति का निर्माण अत्यंत आवश्यक है। इस प्रकार स्पष्ट होता है कि कार्यस्थलों पर महिलाओं के प्रति लैंगिक भेदभाव की समस्या बहुआयामी है, जिसके समाधान के लिए कानूनी, सामाजिक एवं संस्थागत स्तर पर समन्वित प्रयासों की आवश्यकता है। लैंगिक संवेदनशीलता, प्रभावी नीतियाँ, महिला नेतृत्व एवं सुरक्षित कार्य-संस्कृति के माध्यम से ही वास्तविक लैंगिक समानता एवं महिला सशक्तिकरण को सुनिश्चित किया जा सकता है।

संदर्भ सूची

- अग्रवाल, बीना. (2005). *जेंडर, भूमि और संपत्ति अधिकार*. नई दिल्ली: ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।
- अकर, जोन. (1990). "पदानुक्रम, नौकरियाँ, संस्थाएँ: लैंगिक संगठनों का सिद्धांत." *जेंडर एंड सोसाइटी*, 4(2), 139–158।
- बटलर, जूडिथ. (1990). *जेंडर ट्रबल: नारीवाद और पहचान का विखंडन*. न्यूयॉर्क: रूटलेज।
- चक्रवर्ती, उमा. (2003). *जेंडरिंग कास्ट: नारीवादी दृष्टिकोण से जाति का अध्ययन*. नई दिल्ली: काली फॉर विमेन।
- कॉटर, डेविड ए., हरमसन, जोन एम., ओवाडिया, सेठ, एवं वैनमैन, रीस एम. (2001). "ग्लास सीलिंग प्रभाव की व्याख्या." *सोशल फोर्सिज*, 80(2), 655–681।
- ईगली, ऐलिस एच. (1987). *सेक्स डिफरेंसेज़ इन सोशल बिहेवियर: ए सोशल रोल इंटरप्रिटेशन*. हिल्सडेल: लॉरेंस एर्लबाम एसोसिएट्स।
- ईगली, ऐलिस एच., एवं कार्ली, लिंडा एल. (2007). *थू द लैबिरिंथ: महिलाओं के नेतृत्व का सत्य*. बोस्टन: हार्वर्ड बिजनेस स्कूल प्रेस।
- ईगली, ऐलिस एच., एवं कराउ, स्टीवन जे. (2002). "रोल कॉन्ग्रुइटी थ्योरी ऑफ प्रेजुडिस टुवर्ड फीमेल लीडर्स." *साइकोलॉजिकल रिव्यू*, 109(3), 573–598।
- भारत सरकार. (1950). *भारतीय संविधान*. नई दिल्ली: भारत सरकार प्रकाशन विभाग।
- भारत सरकार. (1976). *समान वेतन अधिनियम, 1976*. नई दिल्ली: श्रम एवं रोजगार मंत्रालय।
- भारत सरकार. (2013). *कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013*. नई दिल्ली: महिला एवं बाल विकास मंत्रालय।
- भारत सरकार. (2017). *मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017*. नई दिल्ली: श्रम एवं रोजगार मंत्रालय।
- हार्टमैन, हेइडी. (1979). "पूँजीवाद, पितृसत्ता और रोजगार में लैंगिक विभाजन." *कैपिटल एंड क्लास*, 3(2), 1–33।
- होश्वाइल्ड, आर्ली रसेल. (1989). *द सेकंड शिफ्ट: कामकाजी परिवार और घरेलू क्रांति*. न्यूयॉर्क: वाइकिंग प्रेस।
- अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO). (2019). *वैश्विक वेतन रिपोर्ट: लैंगिक वेतन अंतर का विश्लेषण*. जिनेवा: ILO प्रकाशन।
- कबीर, नैला. (2005). "जेंडर समानता और महिला सशक्तिकरण: विकास विमर्श." *जेंडर एंड डेवलपमेंट*, 13(1), 13–24।
- मेनन, निवेदिता. (2012). *सीइंग लाइक ए फेमिनिस्ट*. नई दिल्ली: जुबान प्रकाशन।
- मिल, जॉन स्टुअर्ट. (2005). *द सब्जेक्शन ऑफ विमेन* (मूल प्रकाशन 1869). लंदन: पेंगुइन बुक्स।
- ओकले, एन. (1972). *सेक्स, जेंडर एंड सोसाइटी*. लंदन: टेम्पल स्मिथ।
- रेस्किन, बारबरा एफ., एवं पाडाविक, आइरीन. (1994). *महिलाएँ और पुरुष कार्यस्थल पर*. थाउज़ेंड ओक्स: पाइन फोर्ज प्रेस।
- टोंग, रोजमेरी. (2009). *फेमिनिस्ट थॉट: ए मोर कॉम्प्रिहेंसिव इंट्रोडक्शन*. बोल्डर: वेस्टव्यू प्रेस।
- संयुक्त राष्ट्र संघ. (2015). *सतत विकास लक्ष्य (SDGs): लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण*. न्यूयॉर्क: संयुक्त राष्ट्र प्रकाशन।
- वाल्बी, सिल्विया. (1990). *द थियोराइजिंग ऑफ पैट्रियार्की*. ऑक्सफोर्ड: बेसिल ब्लैकवेल।