

भारतीय प्रशासनिक सेवा में 'ग्लास सीलिंग'

डॉ मृणाल शर्मा ., एसोसिएट प्रोफेसर, आगरा कॉलेज, आगरा, उत्तर प्रदेश

सारांश

इस अध्ययन का उद्देश्य भारतीय प्रशासनिक सेवा में विशेष रूप से वरिष्ठ और या शीर्ष स्तर पर 'ग्लास सीलिंग' की घटना की जांच करना था। औपचारिक सुविधाकर्ताओं में व्यावसायिक कौशल के व्यक्तिगत अधिग्रहण की क्षमता और प्रदर्शन, कार्य अनुभव की समृद्धि, महत्वपूर्ण घटनाएं (उपलब्धियां और विफलताएं) शामिल हैं। ये कैरियर पदानुक्रम में गति प्रदान करते हैं और ऊपर की ओर यात्रा में तेजी लाते हैं। कई कारकों का पता लगाया गया जो कि कैरियर के विकास और फेमोक्रेट्स के विकास को सुविधाजनक या बाधित करते हैं। अध्ययन से पता चलता है कि भारतीय प्रशासनिक सेवा गहराई से लिंग वाली संस्था है। कुंद वास्तविकता यह है कि पुरुष अभी भी शो चलाते हैं। मुख्य रूप से पुरुष शो के मुख्य कलाकार/अभिनेता/निर्देशक होते हैं।

परिचय

महिलाओं में दुनिया भर में उपलब्ध प्रबंधकीय प्रतिभा का एक बड़ा वर्ग शामिल है, लेकिन शीर्ष स्तर के प्रबंधकीय पदों पर उनका प्रतिनिधित्व बहुत कम है। महिला प्रबंधकों के लिए नेतृत्व की संभावना लैंगिक समानता में एक महत्वपूर्ण मुद्दा है और एक शोध योग्य प्रस्ताव है। उत्प्रेरक (2017); यू एन वीमेन (2015) और आईपीयू (2018) ने इस बात पर प्रकाश डाला कि जीवन के सभी क्षेत्रों में सार्वजनिक संस्थानों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व बहुत कम है। वैश्विक स्तर पर, प्रबंधकीय व्यवसायों की तुलना में 33 प्रतिशत, यू एन वीमेन (2015) की तुलना में महिलाओं को लिपिक और सहायक पदों पर 63 प्रतिशत अधिक प्रतिनिधित्व दिया जाता है। महिलाओं की उन्नति की यह सीमा मूल रूप से हाइमोविट्ज़ और शेलहार्ट (1986) द्वारा 'ग्लास सीलिंग' के रूप में डब किया गया था। 'ग्लास सीलिंग' का रूपक एक गैर-भेदभावपूर्ण संगठन में अनदेखी और अस्वीकृत बाधाओं का प्रतिनिधित्व करता है, जो महिलाओं को शीर्ष प्रबंधकीय पदों को हासिल करने से रोकता है। "ग्लास सीलिंग कमीशन (2003)" कहता है- "अदृश्य, कृत्रिम बाधाएं जो योग्य व्यक्तियों को उनके संगठन के भीतर आगे बढ़ने और पूरी क्षमता तक पहुंचने से रोकती हैं।"

हम जानते हैं कि सामान्य रूप से आईसीएस और विशेष रूप से आईएएस में महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम है। इसके अलावा, जैसे-जैसे वे कैरियर की सीढ़ी में आगे बढ़ने की कोशिश करते हैं, वैसे-वैसे नारीवादियों की उपस्थिति बिगड़ती जाती है। उदाहरण के लिए, यूनियन स्तर पर विभिन्न मंत्रालयों में केवल 15 महिला सचिव हैं। आगे के विश्लेषण से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि महिलाएं मुख्य रूप से उन क्षेत्रों में सीमित हैं जो पीछे और पोषण के अपने जन्मजात प्रांत के प्रचलित लिंग रूढ़िवाद को बढ़ावा देते हैं। जबकि पुरुष अधिकारी वरिष्ठों और अन्य लोगों के साथ पकड़ बना सकते हैं जो कार्यालय के बाहर भी मायने रखते हैं, यह महिलाओं के लिए सिर्फ घर के बाद का कार्यालय है। और क्रूर वास्तविकता यह है कि यह उनके खिलाफ कार्य करता है क्योंकि उन्हें 'अविश्वसनीय' टैग किया जाता है। वर्तमान में, कई प्रभावशाली महिला सचिव विभिन्न विभागों के शीर्ष पर हैं, लेकिन "गृह, रक्षा और वित्त जैसे प्रमुख और कठोर मंत्रालयों में कोई महिला सचिव नहीं है। कैबिनेट सचिव पद और अन्य प्रतिष्ठित मंत्रालयों को सुरक्षित करने में काम करने वाले कारक आयु, योग्यता-सह-वरिष्ठता सूची में उच्च रैंकिंग और कभी-कभी मंत्रालयों में पूर्व अनुभव और भाग्य और प्रभाव के अलावा।

वरिष्ठ और मध्यम प्रबंधन को पदोन्नति और नियुक्ति

भारतीय प्रशासनिक सेवा में पदोन्नति डीओपीटी एमपीपीजीपी द्वारा प्रशासित की जाती है। सेंट्रल स्टाफिंग स्कीम के तहत सामान्य रूप से अखिल भारतीय सेवाओं और विशेष रूप से आईएएस के अधिकारियों की नियुक्ति में विशेष पदों के लिए मोटे तौर पर दो चरण शामिल हैं, अर्थात् पैनल और चयन।

पदोन्नति के मॉडल

आईएएस में उच्च पदों पर पदोन्नति की प्रक्रिया के लिए मुख्य रूप से दो मॉडलों पर विचार किया जा सकता है। इन्हें मॉडल ए और मॉडल बी कहा जाता है। दोनों मॉडल योग्यता सह वरिष्ठता के सिद्धांत पर आधारित हैं। दो मॉडलों के बीच का अंतर मूल्यांकन के मापदंडों और मूल्यांकन के आधार में निहित है। मॉडल ए पूरी तरह से निचले स्तरों पर प्रदर्शन पर आधारित है जैसा कि प्रदर्शन मूल्यांकन रिपोर्ट (पीएआर) द्वारा दर्शाया गया है। मॉडल बी पीएआर, कार्य अनुभव, महत्वपूर्ण घटनाओं और उच्च असाइनमेंट के लिए आवश्यक कौशल पर आधारित है। संक्षेप में, मॉडल बी ने मॉडल ए की तुलना में भविष्य की भूमिकाओं और असाइनमेंट के लिए आवश्यक कौशल प्राप्त करने पर अधिक जोर दिया।

पैनलीकरण

पैनलीकरण, केंद्रीय स्टाफिंग योजना के तहत पदों पर संभावित चयन के लिए अखिल भारतीय सेवाओं और अन्य समूह 'ए' सेवाओं से योग्य अधिकारियों का एक पूल बनाने की दिशा में निर्देशित प्रक्रिया है। यह अभ्यास आम तौर पर सालाना आयोजित किया जाता है। आवंटन के एक ही वर्ष के साथ अधिकारियों को ध्यान में रखते हुए पैनल बनाना केंद्र सरकार के अधीन पदों को धारण करने के लिए उपयुक्तता से कड़ाई से संबंधित है। इस प्रणाली को पैनल और मूल्यांकन प्रणाली (ईएएसवाई) के रूप में जाना जाता है।

संयुक्त सचिव और समकक्ष के पदों के लिए, भारत सरकार के चार सचिवों द्वारा शुरू में वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों का एक स्वतंत्र मूल्यांकन किया जाता है। फिर मूल्यांकन पर एक "सिविल सेवा बोर्ड" (सीएसबी) द्वारा विचार किया जाता है, जो उपयुक्त अधिकारियों के पैनल के लिए एसीसी को सिफारिशें करता है। संयुक्त सचिव स्तर के पदों के लिए सीएसबी में निम्नलिखित शामिल हैं:

तालिका 1 सिविल सेवा बोर्ड की संरचना

कैबिनेट सचिव	अध्यक्ष
सचिव, कार्मिक विभाग	सदस्य
भारत सरकार के एक अन्य सचिव	सदस्य
स्थापना अधिकारी	सदस्य सचिव
प्रशासनिक विभाग के सचिव	सहयोजित सदस्य

प्रशासनिक विभाग के सचिव भारत सरकार के अतिरिक्त सचिव/सचिव के पदों के लिए, पैनल में कैबिनेट सचिव, प्रधान मंत्री के प्रधान सचिव, गृह सचिव, और सचिव, कार्मिक विभाग की चार सदस्यीय समिति की सिफारिशों पर आधारित है। पैनल में समावेश नीति निर्माण प्रक्रिया में भाग लेने के लिए योग्यता, योग्यता, नेतृत्व और एक स्वभाव जैसे गुणों के सख्त चयन और मूल्यांकन के माध्यम से भी है। हालांकि, किसी भी स्तर पर पैनल में शामिल होना केंद्र सरकार के तहत नियुक्ति का अधिकार प्रदान नहीं करता है।

केंद्रीय कर्मचारी योजना के तहत विशेष पदों के लिए चयन

स्थापना अधिकारी द्वारा वार्षिक रूप से पात्र अधिकारियों की नामांकन सूची तैयार की जाती है। तत्पश्चात्, स्थापना अधिकारी वर्ष के दौरान उत्पन्न होने वाली प्रत्येक रिक्ति के संबंध में एक छोटी सूची तैयार करता है। ऐसी छोटी सूचियां आमतौर पर प्रासंगिक रिक्ति के उत्पन्न होने से लगभग 2/3 महीने पहले तैयार की जाती हैं। एसीआर में ग्रेडिंग, संबंधित क्षेत्र में अधिकारी के पिछले अनुभव और पद के लिए उसकी समग्र उपयुक्तता को ध्यान में रखते हुए शॉर्ट लिस्ट तैयार की जाती है। इसके आधार पर तीन अधिकारियों की एक छोटी सूची सिविल सेवा बोर्ड के समक्ष रखी जाती है। सीएसबी, बदले में, वरीयता के क्रम में, छोटी सूची में से एक या दो अधिकारियों की सिफारिश करता है। कैबिनेट की नियुक्ति समिति (एसीसी) की स्वीकृति तब सीएसबी की सिफारिशों के लिए मांगी जाती है। अतिरिक्त सचिव और सचिव स्तर के पदों के संबंध में प्रथा समान है, सिवाय इसके कि नियुक्ति के लिए सिफारिशें एसीसी को कैबिनेट सचिव द्वारा की जाती हैं, न कि एक समिति द्वारा।

भारतीय प्रशासन की धुरी: कैबिनेट सचिवालय

कैबिनेट सचिवालय (मंत्रिमंडल सचिवालय) भारत सरकार के प्रशासन के लिए जिम्मेदार है। यह सचिवालय भवन से कार्य करता है। नई दिल्ली, जहां भारत का अधिकांश मंत्रिमंडल बैठता है। इसमें राजपथ के विपरीत किनारों पर दो इमारतों का एक समूह शामिल है, जो भारत सरकार के कुछ सबसे महत्वपूर्ण मंत्रालयों का घर है, जो रायसीना हिल, नई दिल्ली, भारत में स्थित है।

कैबिनेट सचिवालय भारत सरकार (व्यापार का लेनदेन) नियम, 1961 और भारत सरकार (व्यवसाय का आवंटन) नियम 1961 के प्रशासन के लिए जिम्मेदार है, जो सरकार के मंत्रालयों / विभागों में व्यापार के सुचारु संचालन की सुविधा प्रदान करता है। यह सचिवालय मंत्रिमंडल और उसकी समितियों को सचिवीय सहायता प्रदान करता है, और भारत सरकार में निर्णय लेने में भी सहायता करता है। संक्षेप में कैबिनेट सचिवालय अन्य लोगों के बीच नई पहल की निगरानी, समन्वय और बढ़ावा देने के लिए जिम्मेदार है। सचिवालय भवन में दो मुख्य भाग होते हैं: नॉर्थ ब्लॉक और साउथ ब्लॉक। दोनों इमारतें नई दिल्ली में राष्ट्रपति भवन के सामने हैं।

साउथ ब्लॉक में तीन मुख्य मंत्रालय हैं:

- प्रधान मंत्रालय कार्यालय (पीएमओ)
- रक्षा मंत्रालय (MOD)
- विदेश मंत्रालय (MEA)

नॉर्थ ब्लॉक में मुख्य रूप से मंत्रालय हैं:

- वित्त मंत्रालय (एमओएफ)
- गृह मंत्रालय (एमएचए)

'नॉर्थ ब्लॉक' और 'साउथ ब्लॉक' शब्द अक्सर क्रमशः वित्त मंत्रालय और विदेश मंत्रालय को संदर्भित करने के लिए उपयोग किए जाते हैं।

कैबिनेट सचिव

कोई भी महिला अधिकारी कभी भी कैबिनेट सचिव (कैब सेक) नहीं बनी है, जो एक भारतीय नौकरशाह का सर्वोच्च पद है। भारत सरकार द्वारा अब तक 31 कैबिनेट सचिवों की नियुक्ति की जा चुकी है। भले ही 1951 में भारत में अन्ना राजम मल्होत्रा पहली महिला आईएस अधिकारी थीं। हालांकि देश को अपनी पहली महिला कैबिनेट सचिव मिलने का इंतजार है। लगभग 70 वर्ष बीत चुके हैं और वरिष्ठतम महिलाओं के उपलब्ध होने के बावजूद इस कुलीन पद के लिए महिला आईएस पर गंभीरता से विचार नहीं किया गया है। संक्षेप में, भारत में, कैबिनेट सचिव का पद IAS "केवल लड़कों के क्लब" के लिए है। वास्तव में, महिलाओं को कैबिनेट सचिव के स्तर पर शीशे की छत को चकनाचूर करने के क्षण को संजोने से पहले बड़ी प्रगति करनी होगी।

भारत सरकार में सबसे महत्वपूर्ण और शक्तिशाली सचिव

इसी तरह कोई महिला आईएस गृह या रक्षा सचिव भी नहीं बनी है। दरअसल, गृह, रक्षा, वित्त और विदेश मंत्रालय के सचिवों को दो साल का निश्चित कार्यकाल (बढ़ाया जा सकता है) मिलता है, क्योंकि इन पदों को बाकी की तुलना में अधिक महत्वपूर्ण माना जाता है। एसीसी द्वारा निरपवाद रूप से पहली पसंद पुरुष आईएस को दी जाती है। अब तक तीन महिला भारतीय विदेश सेवा अधिकारी - चोकिला अय्यर, निरुपमा राव और सुजाता सिंह - ने शीर्ष राजनयिक के पद पर विदेश सचिव का पद हासिल किया है। पीएम सिंह के प्रति निष्पक्ष होने के लिए, श्रीमती राव और श्रीमती सिंह यूपीए शासन के दौरान विदेश सचिव बनीं। सुजाता सिंह के लिए, सबसे वरिष्ठ होने के बावजूद शीर्ष राजनयिक का पद बनना आसान नहीं था, क्योंकि पीएमओ कथित तौर पर चीन में भारत के तत्कालीन राजदूत एस जयशंकर और शीर्ष पद के लिए उनसे एक जूनियर अधिकारी चाहते थे।

उनका अनौपचारिक और अपमानजनक निकास एक खुला रहस्य है क्योंकि अगस्त 2015 में समाप्त होने से पहले उनका दो साल का कार्यकाल सात महीने कम कर दिया गया था, सुश्री सिंह ने कहा कि उन्होंने अपना इस्तीफा पत्र तैयार रखा था लेकिन उन्हें बताया गया था कि वह अपने सेवानिवृत्ति लाभों को खो देगी उस मामले में। इसलिए, उन्होंने शाम 7 बजे के आसपास एक पत्र भेजा जिसमें "प्रधान मंत्री के निर्देशानुसार" शीघ्र सेवानिवृत्ति की मांग की गई थी।

IAS में करियर विकास के लिए अपरिहार्य कारक

तालिका 2 उन महत्वपूर्ण संसाधनों से संबंधित भारतीय प्रशासनिक सेवा के भीतर सबसे प्रमुख प्रचलित धारणाओं और प्रथाओं की रैंकिंग प्रस्तुत करती है जो संगठनात्मक सीढ़ी में ऊपर चढ़ने के लिए पूर्वाधिकृत हैं। ये व्यक्तिगत, संस्थागत और सामाजिक-सांस्कृतिक के बारे में धारणाएं हैं। रैंकिंग इस अध्ययन के लिए किए गए सर्वेक्षण में प्रतिक्रिया दरों पर आधारित है। वरिष्ठ और मध्यम स्तर की महिला प्रबंधकों (100 प्रतिभागियों) के साथ-साथ पुरुष प्रबंधकों (50 प्रतिभागियों) से उन महत्वपूर्ण कारकों की पहचान करने के बारे में पूछा गया जिन्होंने उनके करियर की उन्नति में योगदान दिया। प्रतिभागियों से 11 प्रश्न पूछी गईं। उन्हें या तो 1 पूरी तरह से असहमत, 2 = आंशिक रूप से असहमत, 3 आंशिक रूप से सहमत, या 4 पूरी तरह से सहमत होना था। प्रतिक्रियाओं को तब दो श्रेणियों में समेटा गया था; सहमत और असहमत। रैंकिंग को सहमत की प्रतिक्रियाओं का उपयोग करके और उन्हें अवरोही तरीके से क्रमबद्ध करके विकसित किया गया था। IAS में ये धारणाएं करियर की प्रगति के लिए प्रशासकों द्वारा नियोजित महत्वपूर्ण संसाधनों और रणनीतियों को समझने में हमारी मदद करने में भी शिक्षाप्रद हो सकती हैं।

तालिका 2 सबसे महत्वपूर्ण कारक जो करियर विकास में योगदान करते हैं

सं;	करियर विकास के लिए महत्वपूर्ण संसाधनों के बारे में विवरण	*ए सी & ए पी* (%)		
		महिला	पुरुष	औसत
1.	व्यक्ति की योग्यता और प्रदर्शन (सीपीआई)	75	88	81.5
2.	प्रशिक्षण और शैक्षिक साख भविष्य	73	84	78.5
3.	भूमिकाओं के लिए पेशेवर कौशल का अधिग्रहण	65	82	73.5
4.	प्रासंगिक क्षेत्र में पिछला अनुभव	62	72	67.0
5.	नेटवर्किंग	52	54	53.0
6.	परिवार का समर्थन	71	32	51.5
7.	महत्वपूर्ण घटनाएं (उपलब्धियां और विफलताएं)	31	58	44.5
8.	अनौपचारिक चैनलों तक पहुंच	41	36	38.5
9.	महिला विशिष्ट मानदंड (एसीसी, सीएसबी आदि की संरचना)	55	12	33.5
10.	सदस्यता	29	22	25.5
11.	प्रचार नीतियां और अभ्यास	41	8	24.5
	N=150 (महिलाएं 100 और पुरुष-50)			

करियर विकास सूत्रधार - औपचारिक कारक

निष्पक्षता, तर्कसंगतता और निष्पक्षता किसी भी मजबूत कार्मिक पदोन्नति प्रणाली के ट्रेडमार्क हैं। कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग, कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय (एमपीपीजीपी), भारत सरकार ने उच्च पदों और असाइनमेंट पर पदोन्नति के लिए तंत्र तैयार किया है। तलाशने और समझने के लिए, महिला और पुरुष प्रबंधकों से कई सवाल पूछे गए, सबसे महत्वपूर्ण कारक जिन्होंने उनके करियर के विकास में योगदान दिया है। निम्नलिखित मुख्य औपचारिक कारक हैं जिन्हें उत्तरदाताओं द्वारा पहचाना और सूचीबद्ध किया गया है।

व्यक्ति की योग्यता और प्रदर्शन (सीपीआई)

जैसा कि डीओपीटी द्वारा निर्धारित किया गया है कि आईएएस में उच्च पदों के लिए चयन के लिए व्यक्तिगत अधिकारी क्षमताओं और योग्यता की सबसे अधिक मांग है। दायर यात्राओं के दौरान आईएएस उत्तरदाताओं के बीच तुलनात्मक प्रवृत्ति देखी जाती है। 75 प्रतिशत महिला प्रबंधकों का मानना था कि उनके उत्कृष्ट प्रदर्शन ने उनके करियर के विकास और विकास में योगदान दिया है। 88. प्रतिशत पुरुष प्रशासक इस बात से सहमत थे कि भाकपा सबसे महत्वपूर्ण कारकों में से एक है जो आईएएस को उनकी व्यावसायिक उन्नति के लिए मदद करता है।

व्यावसायिक कौशल का अर्जन

आईएएस पदानुक्रम में ऊपर जाने के लिए, पेशेवर कौशल हासिल करना एक प्रमुख शर्त है। भारत सरकार के डीओपीटी के दिशा-निर्देशों के अनुसार, उच्च कार्य के लिए कौशल का मूल्यांकन करियर प्रशिक्षण सहित उनकी प्रासंगिक औपचारिक व्यावसायिक योग्यता में सुधार के उनके सफल प्रयासों पर आधारित होगा। अन्य प्रासंगिक अध्ययन/प्रशिक्षण कार्यक्रम, जिनमें अध्ययन अवकाश के दौरान अपनाए गए कार्यक्रम और प्रकाशित शोध के उनके पोर्टफोलियो शामिल हैं। 75 प्रतिशत से अधिक महिला और पुरुष प्रबंधकों ने इस कथन पर सहमति व्यक्त की कि भविष्य के कार्यों में फिट होने के लिए अनिवार्य कौशल हासिल करने के लिए प्रशिक्षण और शैक्षिक प्रमाण-पत्र अनिवार्य हैं।

कार्य अनुभव की समृद्धि

कार्य अनुभव की समृद्धि उनके पिछले कार्य की कार्य सामग्री का आकलन होगी जो अनुभव आधारित कौशल और ज्ञान के माध्यम से उच्च स्थिति में प्रदर्शन करने की उनकी क्षमता में योगदान देगी। इसमें कार्य सामग्री का सार शामिल होगा (अर्थात विशुद्ध रूप से कर्मचारियों की नौकरियों के लिए छूट, वास्तविक क्षेत्र या सचिवालय पदों के लिए बढ़ा हुआ भार), नौकरी की सामग्री की पर्याप्त लेकिन अत्यधिक विविधता नहीं (अर्थात एक ही क्षेत्र या स्थिति के प्रकार में खर्च की गई लंबी अवधि से बचना), या बड़ी संख्या में विभिन्न क्षेत्रों में बिताया गया अपर्याप्त समय), साथ ही विशेष क्षेत्रों पर पर्याप्त ध्यान केंद्रित करना

महत्वपूर्ण घटनाएं (उपलब्धियां और विफलताएं)

महत्वपूर्ण उपलब्धियों या विफलताओं को महत्वपूर्ण घटनाओं के रूप में जाना जाता है जो मुख्य रूप से असाधारण सकारात्मक या नकारात्मक उपलब्धियों से संबंधित होती हैं। इन घटनाओं को संबंधित अधिकारियों या एजेंसियों से पुरस्कार या दंड के माध्यम से भी पहचाना जा सकता है। उदाहरण के लिए

करियर विकास सूत्रधार - अनौपचारिक कारक

"निरंतर रूप से अनौपचारिक" या "गैर-योग्यता" मानदंड, उद्देश्य के आदर्श और पदोन्नति में निष्पक्ष चयन के विरुद्ध है" (थॉमस, 2003:133)। भारतीय प्रशासनिक सेवा इस घटना से अछूती नहीं है। उत्तरदाताओं के अनुसार, वरिष्ठ आईएएस अधिकारियों के करियर पथ को प्रभावित करने वाले महत्वपूर्ण अनौपचारिक कारक निम्नानुसार हैं।

नेटवर्किंग

फ्रेजर (1981) ने इस बात पर जोर दिया कि गुणात्मक और मात्रात्मक दोनों अध्ययनों के डेटा लगातार संपर्क के महत्व, सामाजिक नेटवर्क में जुड़ाव, सामाजिक पृष्ठभूमि और सही विभाग/संगठन में होने का सुझाव देते हैं। मुख्य थीसिस यह है कि चयन आमतौर पर 'मैं' पर होता है। 'भी' सिद्धांत। चयन योग्यता का परिणाम नहीं है, बल्कि सत्ता-धारकों की व्यक्तिगत प्राथमिकताओं (आमतौर पर अपने जैसे लोगों के लिए) के साथ-साथ निजी तौर पर अनौपचारिक विचार-विमर्श का एक उत्पाद है।

अध्ययन में महिलाओं और पुरुषों दोनों के आईएएस प्रबंधकों के बीच समान प्रवृत्तियों और धारणाओं पर ध्यान दिया गया है। 52 प्रतिशत महिलाओं का मानना है कि आधिकारिक सीढ़ी पर चढ़ने के लिए पावर कॉरिडोर तक अनौपचारिक पहुंच प्रमुख तत्वों में से एक है। इसके अलावा, लगभग समान संख्या में पुरुष प्रशासकों ने कैरियर विकास में नेटवर्किंग के महत्व के बारे में महिला प्रबंधकों के साथ अपनी सहमति व्यक्त की। नेटवर्किंग के लिए बैठकों, पार्टियों और रात्रिभोज आदि के लिए कार्यालय समय से परे रहने की जरूरत है। कई महिला प्रबंधकों के लिए अनौपचारिक सामाजिककरण के लिए कार्यालय समय से परे रहना चुनौतीपूर्ण है जो उनके करियर के रास्ते को बाधित करता है। लुथंस एट. अल. (1988) ने इस बात पर प्रकाश डाला कि सफल प्रबंधकों ने नेटवर्किंग में भारी निवेश किया, उदाहरण के लिए, उन्होंने लगभग 48 प्रतिशत समय नेटवर्किंग के लिए समर्पित किया।

काकाबादसे (1983) नेटवर्क को गैर-संगठनात्मक कारणों से बनाए गए हित समूहों के रूप में परिभाषित करता है और चार प्रकार के नेटवर्क की पहचान करता है-ए) व्यवसायी, बी) विशेषाधिकार प्राप्त शक्ति, सी) वैचारिक और डी) लोग-उन्मुख। नेटवर्क भागीदारी का प्रमुख महत्व पदोन्नति के लिए यह है कि यह आधिकारिक प्रणाली के माध्यम से अन्यथा अप्राप्य सूचना तक पहुंच प्रदान कर सकता है और प्रभावशाली वरिष्ठों को प्रभावित करने या प्रचार निर्णय लेने की स्थिति में है। इसलिए, प्रभाव के नेटवर्क में जानना और जाना महत्वपूर्ण संसाधनों में से एक है अगर कोई तरक्की करना चाहता है।

मेंटरशिप

एक संरक्षक विशेष रूप से एक संगठन में एक अनुभवी होता है, जिसके पास कुछ डोमेन विशेषज्ञता होती है, वह कम अनुभव और या नए प्रवेशी, यानी मेंटी के कैरियर को मार्गदर्शन, समर्थन और बढ़ावा देने के लिए पूर्वापेक्षित स्थिति, कौशल और ज्ञान से अच्छी तरह वाकिफ है। मेंटर और मेंटी के बीच के संबंध को मेंटरशिप के रूप में जाना जाता है। कभी-कभी मेंटर को गॉडफादर या गॉडमदर कहा जाता है। 29 प्रतिशत महिला प्रबंधकों ने कहा कि उन्हें मेंटर्स द्वारा कौशल और क्षमताओं को बढ़ाने के लिए नई जिम्मेदारियों और चुनौतियों को लेने के लिए प्रोत्साहित किया गया था। हालांकि, अधिकांश महिला प्रबंधनों ने स्वीकार किया कि शायद ही कभी उनके गुरुओं ने उनके करियर की प्रगति को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित किया हो। दूसरे शब्दों में, अधिकांश उत्तरदाताओं ने सहमति व्यक्त की कि विशेषज्ञता और क्षमता को सम्मानित करने के लिए परामर्श एक अच्छा अभ्यास है और व्यावसायिक बेहतरी में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

परिवार का समर्थन और समायोजन

72 प्रतिशत महिला प्रबंधकों ने कहा कि सफल, फलदायी और शांतिपूर्ण जीवन पथ के लिए परिवार का समर्थन बहुत महत्वपूर्ण कारक है। इसके अलावा, उन्होंने पुष्टि की कि उनके परिवारों ने उनके करियर को आकार देने में बहुत योगदान दिया है। सामूहिक रूप से नारीवादियों ने रेखांकित किया कि परिवार का समर्थन विशेष रूप से संकट में सबसे बड़े वरदान की तरह काम करता है। दूसरी ओर, प्रत्येक तीसरे पुरुष प्रबंधकों में से केवल एक को पता चलता है कि पारिवारिक समर्थन उसके व्यावसायिक उन्नयन में योगदान दे रहा है। दोनों लिंगों के बीच स्पष्ट विचलन को प्रचलित पितृसत्तात्मक मूल्यों, मानदंडों और सामान्य भूमिकाओं और विशेष रूप से लिंग के समाजशास्त्र के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है।

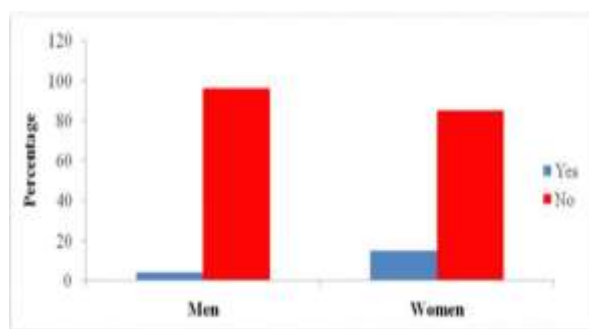
महिला विशिष्ट मानदंड

55 प्रतिशत नारीवादियों ने इस बात पर खेद व्यक्त किया कि मानदंड महिलाओं के लिए विशिष्ट हैं। उनकी मुख्य शिकायत यह है कि स्क्रीनिंग समितियों, सिविल सेवा बोर्ड और चयन समितियों की संरचना में हमेशा लैंगिक समानता का अभाव होता है। सबसे अच्छा ये निकाय महिलाओं के प्रतीकात्मक और या सांकेतिक प्रतिनिधित्व को दर्शाते हैं या इससे भी बदतर ये केवल पुरुष क्लब हैं। सभी वरिष्ठतम नियुक्तियों को कैबिनेट सचिव द्वारा की गई सिफारिश पर कैबिनेट की नियुक्ति समिति द्वारा अनुमोदित किया जाता है। इस समिति में भारत के प्रधान मंत्री (पदेन अध्यक्ष), गृह मंत्री शामिल हैं। पहले संबंधित मंत्रालय के प्रभारी मंत्री भी इसका हिस्सा थे लेकिन 2016 से एसीसी से बाहर कर दिया गया था। इंदिरा गांधी अब तक पहली और एकमात्र महिला प्रधान मंत्री थीं। दूसरे शब्दों में, एसीसी में पुरुषों का वर्चस्व रहा है। जैसा कि दूसरी जगह चर्चा की गई है कि भारत के कैबिनेट सचिव आज तक केवल लड़कों का क्लब हैं। दोनों स्क्रीनिंग कमेटी, यानी सीएसबी और साथ ही अनुमोदन समिति - एसीसी जो तय करती है कि भारत सरकार के शीर्ष पदों पर पुरुष गढ़ कौन होगा। महिला प्रबंधकों के पास इस तरह की विषम समितियों के लिंग अंधापन और लिंग अन्याय को दोषी ठहराने का हर वैध आधार है। इसके बाद केवल 12 प्रतिशत पुरुष आईएसएस महिला समकक्ष को उच्च पदों पर पदोन्नति के लिए महिलाओं के विशेष मानदंड के बयान का समर्थन करते हैं।

आईएसएस में लैंगिक समानता को बाधित करने वाले कारक

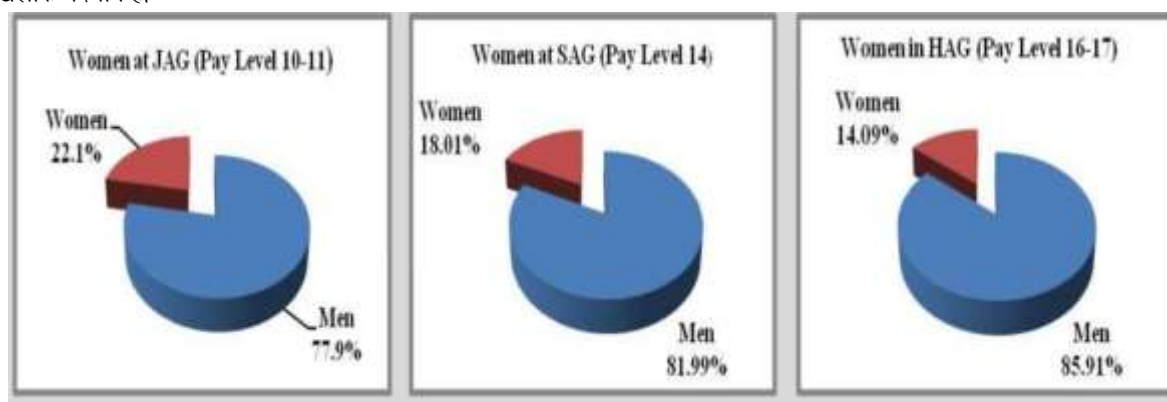
वरिष्ठ स्तर की आईएसएस महिला प्रशासकों के करियर के विकास और उन्नति में आने वाली प्रमुख बाधाओं की जांच करने के लिए 32 प्रश्नों की एक बैटरी प्रशासित की गई थी। प्रतिक्रियाओं के आधार पर इन कारकों को तीन श्रेणियों में वर्गीकृत किया जा सकता है। ए) व्यक्तिगत, बी) संस्थागत और सी) सामाजिक-सांस्कृतिक। ये इस प्रकार हैं:

संस्थागत बाधाएं "ग्लास सीलिंग"



चित्र 1: 'ग्लास सीलिंग' के बारे में जागरूकता

'ग्लास सीलिंग' की अवधारणा प्रतिभागियों के बीच विशेष रूप से पुरुष समकक्षों के बीच अच्छी तरह से ज्ञात नहीं है। 96 प्रतिशत पुरुषों और 85 प्रतिशत महिला प्रतिभागियों ने आईएसएस में ग्लास सीलिंग परिघटना के अपने ज्ञान के प्रश्न का उत्तर "नहीं" में दिया। आगे की जांच पर 29.3 प्रतिशत प्रतिभागियों ने स्वीकार किया कि "ग्लास सीलिंग" से वे समझते हैं कि शीर्ष स्तर के पदों के पदोन्नति, स्थानांतरण और आवंटन में महिलाओं के खिलाफ भेदभाव है।



चित्र 2: IAS में जूनियर, मिडिल और सीनियर/एपेक्स स्तर पर महिलाओं का प्रतिशत

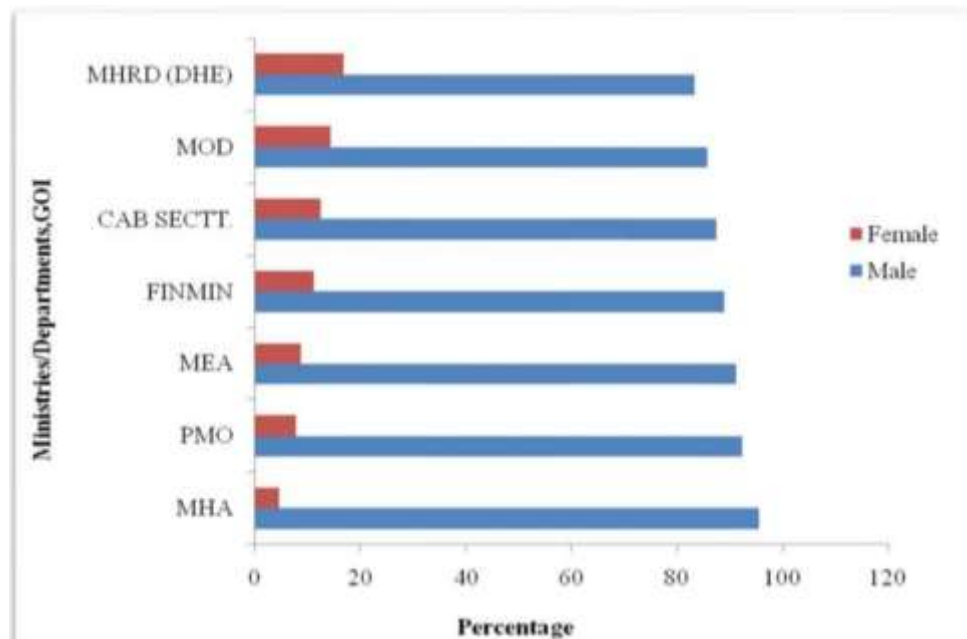
चित्र 2 विभिन्न स्तरों पर महिलाओं के प्रतिशत को दर्शाता है। भारतीय प्रशासनिक सेवा में कनिष्ठ, मध्य और शीर्ष/वरिष्ठ स्तर। डेटा महिलाओं के करियर की प्रगति में एक स्पष्ट प्रवृत्ति को उजागर करता है क्योंकि वे प्रशासनिक पदानुक्रम में ऊपर की ओर बढ़ते हैं। आईएस संवर्ग में कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड के सभी पदों में से 22.1 प्रतिशत महिलाओं का है जबकि 77.9 प्रतिशत पदों पर पुरुषों का कब्जा है। लेकिन सेवाओं में महिलाओं की संख्या प्रबंधकीय स्तर के मध्यम स्तर के 18.01 प्रतिशत तक कम हो जाती है। दूसरी ओर, पुरुष कुल शक्ति के छठे से अधिक का गठन करते हैं।

यह केवल यह दर्शाता है कि महिलाओं की संख्या में लगभग प्रतिशत की गिरावट के रूप में वे व्यवसाय की सीढ़ी तक ऊपर चढ़ने की कोशिश करती हैं। अंत में, शीर्ष स्तर पर, जैसा कि चित्र 1 में दिखाया गया है, महिलाओं की दृश्यता और कम हो जाती है। केवल 14.09 प्रतिशत महिलाओं ने आईएस में वरिष्ठ प्रबंधकीय पदों पर रहने के लिए शीर्ष स्तर तक पहुंचने के लिए दीवार को तराशा, वैकल्पिक रूप से, 8 प्रतिशत महिलाएं अपनी व्यावसायिक प्रगति में कनिष्ठ प्रशासनिक ग्रेड से शीर्ष / उच्च प्रशासनिक ग्रेड तक की यात्रा के दौरान गायब हो जाती हैं। निष्कर्ष, इसलिए, जाहिरा तौर पर यह संकेत देते हैं कि 'ग्लास सीलिंग' भारतीय प्रशासनिक सेवा का बहुत हिस्सा है, विशेष रूप से शीर्ष पर। हालांकि आईएस में ग्लास सीलिंग के अस्तित्व से संबंधित एक सीधे प्रश्न के लिए, अधिकांश प्रतिभागियों (जैसा कि पहले चर्चा की गई थी) ने "नहीं" कहा।

हालांकि यह सुझाव दिया गया है कि 'ग्लास सीलिंग' की घटना के अस्तित्व के लिए एक मजबूत मामले के निर्माण के लिए और अधिक अध्ययन की आवश्यकता है, दूसरे शब्दों में, भारतीय प्रशासनिक सेवा में शीर्ष स्तर पर 'ग्लास सीलिंग' का आदी है, दोनों घटनाओं के साथ-साथ मामले की अतिरिक्त जांच की आवश्यकता है सामान्यीकरण और सिद्धांत परीक्षण के लिए अध्ययन।

भारतीय प्रशासनिक सेवा में व्यवसाय आधारित अलगाव

(i) नियामक संगठनों में महिलाएं



चित्र 3 भारत सरकार के चुनिंदा मंत्रालयों/विभागों में आईएस महिला प्रबंधक (यथास्थिति)

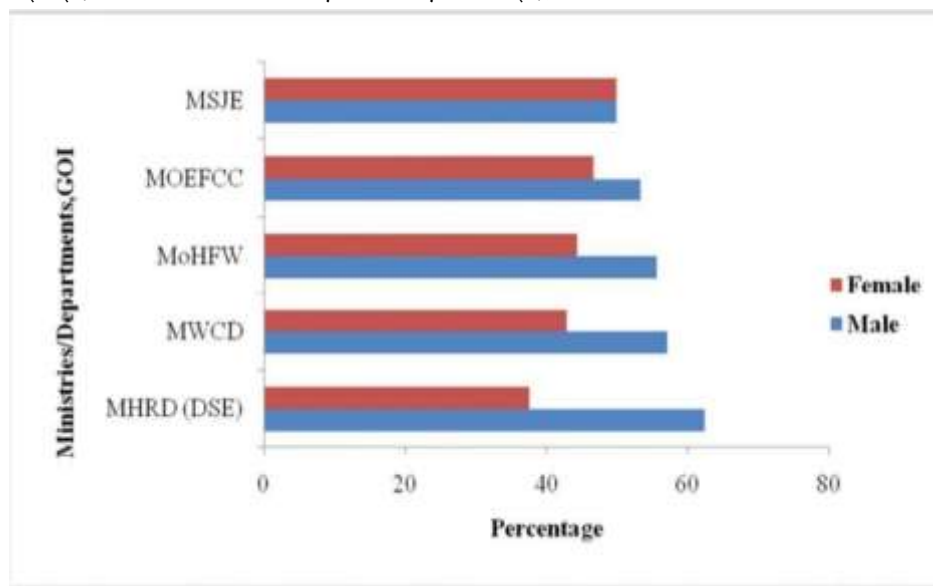
अक्सर महिलाओं को भारत सरकार के प्रमुख मंत्रालयों या विभागों में नहीं रखा जाता है। उदाहरण के लिए, भारत सरकार के अधिकांश प्रभावशाली और महत्वपूर्ण मंत्रालयों/विभागों जैसे कि पीएमओ, कैबिनेट सचिवालय, वित्त मंत्रालय, गृह मंत्रालय, रक्षा मंत्रालय आदि में केवल 'पुरुष क्लब' की धारणा बहुत अधिक है। इन संगठनों में बहुत कम महिलाएं ही नजर आती हैं। चित्र 3 निस्संदेह इस बिंदु को प्रदर्शित करता है क्योंकि यह बड़ी नीली पट्टियों से भरा हुआ है। वरिष्ठ पदों पर महिला प्रशासक एमएचए में महज 4.5 फीसदी, पीएमओ में 7.7 फीसदी, विदेश मंत्रालय में 8.7 फीसदी, वित्त मंत्रालय में 11.1 फीसदी और कैबिनेट सचिवालय में 12.5 फीसदी हैं। यदि महिलाओं को ऐसे संगठन में पोर्टफोलियो दिया जाता है तो उस स्थिति में उन्हें निरपवाद रूप से कम महत्वपूर्ण कार्य आवंटित किए जाते हैं। उदाहरण के लिए, रक्षा उत्पादन विभाग, रक्षा मंत्रालय में कुल तीन महिलाओं में से

दो को भूमि संबंधी कार्य सौंपा गया था। उदाहरण के लिए, मानव संसाधन और विकास मंत्रालय में कुल मिलाकर महिलाएं 28.6 प्रतिशत हैं। लेकिन आगे के विश्लेषण से पता चला कि उच्च शिक्षा विभाग और स्कूल शिक्षा विभाग में उनका प्रतिनिधित्व क्रमशः 37.5 प्रतिशत और 16.7 प्रतिशत है। इस प्रकार धारणा की सूक्ष्म बारीकियां "गुलाबी मंत्रालय और नीले मंत्रालय भारतीय प्रशासन में मूर्त घटना हैं।

नौकरी के अलगाव की सबसे स्पष्ट व्याख्या को मौजूदा रूढ़ियों, पौरुष और प्रणाली में पितृसत्तात्मक विश्वासों और विशेष रूप से सीएसबी और एसीसी के बीच के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। संक्षेप में, यह धिनौनी स्थिति पुरुषों की शक्ति संरचनाओं में अपना आधिपत्य बनाने और यथास्थिति बनाए रखने के कारण प्रबल होती है। Wynn और Meensel (1990) पुरुषों की प्रमुख स्थिति द्वारा अलगाव की व्याख्या करते हैं और इस तथ्य से कि महिलाओं के लिए उच्च-स्तरीय व्यवसायों तक पहुंच को मुश्किल बनाकर अपनी विशेषाधिकार प्राप्त स्थिति को बनाए रखने में उनकी रुचि है। यह स्थिति अनौपचारिक समझौतों और भेदभाव से संबंधित पूर्वकल्पित विचारों द्वारा समर्थित है।

(ii) देखभाल और सेवा संगठनों में महिलाएं

आमतौर पर महिलाओं को सॉफ्ट विभागों/संगठनों जैसे स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय, सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय और मानव संसाधन विकास मंत्रालय (विशेषकर स्कूल शिक्षा विभाग) आदि में रखा जाता है। स्पष्ट अनुमान यह है कि ये संगठन महिलाओं के साथ अधिक संगत हैं। मूल्य, कौशल और रूढ़ियाँ। चित्र 4 स्पष्ट रूप से इस परिकल्पना का समर्थन करता है कि महिलाएं कुछ क्षेत्रों (जैसे देखभाल और पोषण) में पसंदीदा इकाई हैं जो पारंपरिक रूप से उसकी एजेंसी के लिए तय की गई हैं।



चित्र 4 भारत सरकार के चुनिंदा मंत्रालयों/विभागों में एलएस महिला प्रबंधक

सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय में लैंगिक समानता की तस्वीर नुटिहीन है क्योंकि मिशन 50:50 पूरा हो चुका है। पर्यावरण, वन और जलवायु परिवर्तन मंत्रालय (46.7 प्रतिशत), स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय (44.4 प्रतिशत), महिला और बाल विकास मंत्रालय (42.9 प्रतिशत) सहित अन्य में उनकी दृश्यता असाधारण रूप से अच्छी है। संक्षेप में, आकृति 3 और 4 के संयोजन से सूक्ष्म संकेत मिलते हैं कि आईएस में व्यावसायिक अलगाव प्रचलित हो सकता है, भले ही भारत सरकार के 11 मंत्रालयों (कुल 51 मंत्रालयों में से) के चयनित विभागों का एक छोटा सा नमूना हो। इसलिए, शोधकर्ता का प्रस्ताव है कि दावे को अधिक मजबूत और वैध बनाने के लिए इस थीसिस की और जांच की जानी चाहिए।

भेदभाव

निष्कर्ष स्पष्ट रूप से सुझाव देते हैं कि आईएस में लिंग आधारित भेदभाव सर्वव्यापी है। इसके अलावा, अध्ययन से पता चलता है कि आईएस में दोनों प्रकार के व्यवसाय अलगाव, यानी क्षेत्रीय (व्यवसायों में) और ऊर्ध्वाधर भी 'ग्लास सीलिंग' (व्यवसायों के पदानुक्रम के भीतर) के रूप में जाना जाता है।

तालिका 3 एलएस में लिंग आधारित भेदभाव की धारणाएं

सं;	कथन	*एसी & ओपी* (%)
1.	प्रशासक बनने के लिए महिलाओं को पुरुषों से बेहतर बनकर अपनी विश्वसनीयता स्थापित करने की जरूरत है	38.6
2.	महिला प्रबंधकों के लिए पुरुष समकक्ष का नेतृत्व करना चुनौतीपूर्ण है	35.3

अधिकांश उत्तरदाताओं (96.4 प्रतिशत) ने सेवा में लिंग आधारित भेदभाव के प्रश्न का उत्तर 'नहीं' में दिया। हालांकि, तालिका 7.2 बताती है कि आईएस में महिलाओं के खिलाफ सूक्ष्म तरीके से भेदभाव किया जाता है। 38.6 प्रतिशत महिलाओं ने दावा किया कि उन्होंने इसका सामना किया है। उदाहरण के लिए, उन्हें सहकर्मी समूह के बीच अपनी साख स्थापित करने के लिए पुरुष समकक्ष की तुलना में अधिक कठिन और बेहतर कार्य करने की आवश्यकता है। लगभग एक तिहाई महिला प्रशासकों ने इस बात पर अफसोस जताया कि कई मौकों पर पुरुष सहकर्मी उन्हें गंभीरता से नहीं लेते हैं।

निष्कर्ष

इस अध्ययन का उद्देश्य भारतीय प्रशासनिक सेवा में विशेष रूप से वरिष्ठ और या शीर्ष स्तर पर 'ग्लास सीलिंग' की घटना की जांच करना था। कई कारकों का पता लगाया गया जो कि कैरियर के विकास और फेमोक्रैट्स के विकास को सुविधाजनक या बाधित करते हैं। हमने देखा कि कई औपचारिक और अनौपचारिक दोनों कारक हैं जो आईएस में महिलाओं के करियर को आगे बढ़ाने में योगदान करते हैं। औपचारिक सुविधाकर्ताओं में व्यावसायिक कौशल के व्यक्तिगत अधिग्रहण की क्षमता और प्रदर्शन, कार्य अनुभव की समृद्धि, महत्वपूर्ण घटनाएं (उपलब्धियां और विफलताएं) शामिल हैं। ये कैरियर पदानुक्रम में गति प्रदान करते हैं और ऊपर की ओर यात्रा में तेजी लाते हैं। अनौपचारिक चैनल नेटवर्किंग, मेंटरशिप और पारिवारिक समर्थन और समायोजन आदि हैं जो पेशेवर प्रगति में बहुत महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। वास्तव में, अनौपचारिक कारक व्यावसायिक सीढ़ी में ऊंची छलांग लगाने के लिए महत्वपूर्ण खिंचाव और धक्का प्रदान करते हैं।

अध्ययन का तर्क है कि कई सामाजिक-सांस्कृतिक कारक नारीवादियों के करियर की उन्नति को रोकते हैं। पुरुषत्व, सामाजिक भूमिकाओं की अपेक्षाएं और असंगति, पारिवारिक प्रतिबद्धता और लैंगिक रूढ़िवादिता महिलाओं के पेशेवर विकास और विकास में बाधा डालती है। अध्ययन से पता चलता है कि भारतीय प्रशासनिक सेवा गहराई से लिंग वाली संस्था है। कुंद वास्तविकता यह है कि पुरुष अभी भी शो चलाते हैं। मुख्य रूप से पुरुष शो के मुख्य कलाकार/अभिनेता/निर्देशक होते हैं। महिलाएं, अधिक से अधिक, सहायक भूमिकाएं निभा सकती हैं और उन्हें प्रमुख प्रतिमान, यानी मर्दानगी में फिट होना होगा। दूसरे शब्दों में, सार्वजनिक और निजी क्षेत्र में भी निर्णय लेने में महिलाओं की आवाज समान रूप से नहीं सुनी जाती है।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1. कैटेलिस्ट (2017) कैटेलिस्ट पुरस्कार सम्मेलन-अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस 8 मार्च, 2017 8:00 पूर्वाह्न ईएसटी - 26 जनवरी, 2022 2:14 पूर्वाह्न ईएसटी
2. यू एन वीमेन (2015) <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>
3. 2018 में संसद में महिलाएं: समीक्षाधीन वर्ष, <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2019-03/women-in-parliament-in-2018-year-in-review>
4. Hymowitz, C. and Schelhardt, T.D. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. The Wall Street Journal, 57, D1, D4-D5.
5. थॉमस, ए.बी. (2003) कॉन्ट्रोवर्सी इन मैनेजमेंट : इश्यूज, वाद-विवाद, उत्तर, रूटलेज, लंदन।
6. फ्रेजर, जे. (1981) मैनेजमेंट ऐज सिम्बोलिक एक्शन: द क्रिएशन एंड मेटेनैस ऑफ ऑर्गनाइजेशनल पैराडिगम्स। इन: कमिंग्स, बी.एस.एल., एड., रिसर्च इन ऑर्गनाइजेशनल बिहेवियर, वॉल्यूम 3, सीटी जय प्रेस, ग्रीनविच, 1-52।
7. लुथंस, एफ., हॉजेट्स, आर.एम., और रोसेन क्रॉन्ज, एस.ए. (1988)। असली प्रबंधका कैम्ब्रिज, एमए: बॉलिंगर।
8. काकाबादसे, ए. (1983), "पॉलिटिक्स ऑफ प्लान्ड चेंज", इंडस्ट्रियल मैनेजमेंट एंड डेटा सिस्टम्स, वॉल्यूम 83 नंबर 9/10, पीपी. 10-14. <https://doi.org/10.1108/eb057329>
9. Wyns M. और R. Van Meensel (1990)। डे बेरोएप्सेग्रेगिएन बेलिग (1970-1988), कैथोलीके यूनिवर्सिटीट ल्यूवेन - हॉगर इंस्टिट्यूट वूर डे अर्बीड, ल्यूवेन।