

सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका: प्रवृत्ति और चुनौतियाँ

रितु रानी

लोक प्रशासन, एनआईआईएलएम विश्वविद्यालय कैथल, हरियाणा, भारत

सारांश

सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका समय के साथ निरंतर परिवर्तित होती रही है। स्वतंत्रता पूर्व काल में जहाँ प्रशासनिक क्षेत्र पुरुष प्रधान था, वहीं आज महिलाओं की भागीदारी नीति-निर्माण, क्रियान्वयन और नेतृत्व के विभिन्न स्तरों पर उल्लेखनीय रूप से बढ़ी है। भारतीय संविधान ने समान अवसर और लैंगिक समानता की गारंटी दी है, जिसके परिणामस्वरूप महिलाओं को प्रशासनिक सेवाओं में प्रवेश का अधिकार प्राप्त हुआ। पंचायती राज संस्थाओं में 73वें और 74वें संविधान संशोधन ने महिलाओं को 33% आरक्षण देकर उन्हें सशक्त बनाया है। इन सुधारों के बावजूद, महिलाओं को आज भी कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव, असमान वेतन, सामाजिक रूढ़ियों और निर्णय-निर्माण प्रक्रिया में सीमित भागीदारी जैसी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

समकालीन प्रशासनिक व्यवस्था में महिलाओं की उपस्थिति न केवल दक्षता बढ़ाती है बल्कि नीतियों में संवेदनशीलता और सामाजिक न्याय का तत्व भी जोड़ती है। डिजिटल प्रशासन, सुशासन और सतत विकास लक्ष्यों (SDGs) के संदर्भ में महिलाओं की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण हो गई है। भविष्य में महिलाओं की प्रभावी भागीदारी के लिए लैंगिक समानता, प्रशिक्षण, क्षमता निर्माण और संवेदनशील नीति-निर्माण आवश्यक है। इस शोध का उद्देश्य सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका का विश्लेषण करना और उससे संबंधित प्रवृत्तियों एवं चुनौतियों का मूल्यांकन करना है।

मुख्य शब्द: महिला सशक्तिकरण, लोक प्रशासन, लैंगिक समानता, चुनौतियाँ, पंचायती राज, शासन

परिचय

भारतीय समाज परंपरागत रूप से पितृसत्तात्मक रहा है, जहाँ निर्णय लेने की प्रक्रिया और प्रशासनिक दायित्व मुख्यतः पुरुषों तक सीमित थे। किंतु स्वतंत्रता के उपरांत भारतीय संविधान ने सभी नागरिकों को समान अवसर प्रदान किए, जिससे महिलाओं के लिए प्रशासनिक सेवा के द्वार खुले। सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका केवल सरकारी नौकरियों तक सीमित नहीं है, बल्कि वह नीति निर्माण, कार्यान्वयन, और सामाजिक परिवर्तन की दिशा में भी सक्रिय भागीदार हैं। भारत में महिलाओं का प्रशासनिक क्षेत्र में प्रवेश 1947 के बाद धीरे-धीरे बढ़ा। पहले भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS) में केवल कुछ ही महिलाएँ थीं, किंतु आज उनकी संख्या लगातार बढ़ रही है। महिलाएँ आज सचिव, आयुक्त, पुलिस प्रमुख, जिलाधिकारी जैसी उच्च पदों पर कार्यरत हैं।¹

इससे यह स्पष्ट होता है कि सार्वजनिक प्रशासन में लैंगिक विविधता अब एक सामाजिक आवश्यकता बन चुकी है। महिलाओं की बढ़ती भागीदारी के बावजूद उन्हें कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता, पारिवारिक दायित्वों और सामाजिक पूर्वाग्रहों के कारण उनके कैरियर विकास में बाधाएँ आती हैं।² इसके अलावा, निर्णय-निर्माण प्रक्रिया में अभी भी महिलाओं का प्रतिनिधित्व सीमित है। ग्रामीण स्तर पर स्थिति और जटिल है, जहाँ सामाजिक दबाव और शिक्षा की कमी उनके प्रशासनिक योगदान को प्रभावित करती है। भारतीय संदर्भ में 73वें और 74वें संविधान संशोधनों ने स्थानीय निकायों में महिलाओं को 33% आरक्षण प्रदान कर उन्हें सशक्त बनाया। इसके परिणामस्वरूप लाखों महिलाएँ पंचायत और नगर निकायों में जनप्रतिनिधि बनीं, जिससे न केवल उनकी राजनीतिक भागीदारी बढ़ी बल्कि प्रशासनिक निर्णयों में भी उनकी आवाज़ शामिल हुई।³ यह भारतीय लोकतंत्र में महिला सशक्तिकरण की दिशा में एक ऐतिहासिक कदम था।

आज के समय में जब शासन प्रणाली डिजिटल और पारदर्शी बनने की ओर अग्रसर है, तो महिलाओं की भागीदारी सुशासन के लिए और भी आवश्यक हो गई है। महिलाएँ प्रबंधन में सहानुभूति,

सहयोग, और पारदर्शिता जैसे मानवीय गुण लाती हैं, जो आधुनिक प्रशासन की मांग है। डिजिटल इंडिया, मिशन शक्ति, और महिला सशक्तिकरण योजनाओं जैसे कार्यक्रमों ने महिलाओं को प्रशासनिक कार्यों में अधिक सक्रिय बनाया है। सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका केवल प्रतिनिधित्व का विषय नहीं है, बल्कि यह सुशासन, उत्तरदायित्व और लोकतांत्रिक मूल्यों की पुनर्स्थापना का माध्यम भी है। आने वाले समय में आवश्यक है कि नीति निर्माता और समाज मिलकर ऐसी परिस्थितियाँ निर्मित करें जिनसे महिलाओं की प्रशासनिक क्षमता का पूर्ण उपयोग हो सके।⁴

सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका का इतिहास और वर्तमान स्थिति

महिलाओं का सार्वजनिक प्रशासन में योगदान ऐतिहासिक रूप से सीमित रहा है, परन्तु बीते कुछ दशकों में उनकी भागीदारी में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। विभिन्न देशों में महिलाओं ने महत्वपूर्ण प्रशासनिक पदों पर कार्य किया है, जैसे भारत में इंदिरा गांधी, अमेरिका में हिलेरी क्लिंटन आदि। वर्तमान में, भारत में भी महिला अधिकारी विभिन्न प्रशासनिक स्तरों पर सक्रिय हैं। सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका इतिहास में धीरे-धीरे विकसित हुई है। पारंपरिक समाजों में महिलाएँ प्रशासनिक निर्णय-निर्धारण से लगभग वंचित रहीं, और उनकी भूमिका मुख्य रूप से घरेलू क्षेत्र तक सीमित थी। औपनिवेशिक काल के दौरान, शिक्षा और सामाजिक सुधार आंदोलनों ने महिलाओं को प्रशासनिक क्षेत्र में प्रवेश का आधार प्रदान किया। भारत में महिला शिक्षा के विस्तार, सामाजिक सुधारवादी नेताओं के प्रयास और स्वतंत्रता आंदोलन में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी ने भविष्य के प्रशासनिक समावेशन की नींव रखी। स्वतंत्रता के बाद भारतीय संविधान ने समानता, गैर-भेदभाव और समान अवसरों के सिद्धांतों के माध्यम से महिलाओं की प्रशासनिक भागीदारी को वैधता प्रदान की।⁵ वर्तमान समय में महिलाएँ प्रशासन के लगभग सभी स्तरों पर सक्रिय रूप से भाग ले रही हैं। भारतीय प्रशासनिक सेवा (IAS), पुलिस सेवा (IPS), वित्त, विदेश सेवा, तथा स्थानीय शासन

संस्थाओं में महिलाओं की संख्या लगातार बढ़ रही है। विशेष रूप से 73वें और 74वें संविधान संशोधनों ने पंचायती राज संस्थाओं में महिलाओं को 33% आरक्षण प्रदान कर लोकतांत्रिक विकेन्द्रीकरण में उनकी भूमिका को मजबूत किया।⁶ इसके साथ-साथ कुछ राज्यों में महिलाओं को 50% आरक्षण दिया गया है। ग्रामीण शासन में महिला सरपंचों, पंचायत सदस्यों और मेयरों ने स्थानीय स्तर पर विकास नीतियों, सामाजिक न्याय और जवाबदेही को एक नया स्वरूप दिया है।⁷ इसके बावजूद चुनौतियाँ अभी भी बनी हुई हैं—जैसे लैंगिक पूर्वाग्रह, निर्णय-निर्धारण में सीमित भागीदारी, काम-जीवन संतुलन, और उच्च प्रशासनिक पदों पर प्रतिनिधित्व की कमी। आधुनिक संगठनात्मक ढांचे में महिलाएँ दक्षता, पारदर्शिता और संवेदनशीलता को नई दिशा प्रदान कर रही हैं, परंतु पितृसत्तात्मक संरचनाओं का प्रभाव पूरी तरह समाप्त नहीं हुआ है।⁸

संवैधानिक प्रावधान

भारतीय संविधान महिलाओं को समान अधिकार प्रदान करने के लिए अनेक महत्वपूर्ण प्रावधान करता है, जिनका उद्देश्य सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक क्षेत्रों में लैंगिक असमानता को समाप्त करना है। संविधान का मूल ढांचा समानता, न्याय, स्वतंत्रता और गरिमा पर आधारित है। सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने और उन्हें समान अवसर उपलब्ध कराने के लिए संवैधानिक प्रावधान अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। ये प्रावधान न केवल महिलाओं को समान संरक्षण प्रदान करते हैं, बल्कि राज्य को भी यह दायित्व सौंपते हैं कि वह महिलाओं के विरुद्ध किसी भी प्रकार के भेदभाव को रोके और उनकी उन्नति के लिए विशेष उपाय करे।

अनुच्छेद 14 – समानता

अनुच्छेद 14 भारतीय संविधान का महत्वपूर्ण स्तंभ है, जो सभी व्यक्तियों को कानून के समक्ष समानता और कानून के समान संरक्षण का अधिकार देता है। यह प्रावधान सुनिश्चित करता है कि महिलाओं को भी उसी प्रकार के अवसर और अधिकार प्राप्त हों जैसे पुरुषों को। सार्वजनिक प्रशासन के क्षेत्र में यह अनुच्छेद महिला अधिकारियों को नियुक्ति, पदोन्नति, वेतन और कार्य-संबंधी अवसरों में समान व्यवहार की गारंटी देता है। अनुच्छेद 14 का उद्देश्य किसी भी प्रकार की लैंगिक असमानता को समाप्त करना और शासन तंत्र को अधिक निष्पक्ष और समतामूलक बनाना है, ताकि महिलाओं को समान प्रशासनिक अधिकार और अवसर मिल सकें।

अनुच्छेद 15 – भेदभाव निषेध

अनुच्छेद 15 राज्य को यह निर्देश देता है कि वह धर्म, जाति, लिंग, जन्मस्थान आदि के आधार पर किसी भी नागरिक के साथ भेदभाव नहीं करेगा। इस अनुच्छेद का विशेष महत्व महिलाओं के संदर्भ में है, क्योंकि यह लैंगिक भेदभाव पर सीधी रोक लगाता है। साथ ही अनुच्छेद 15(3) राज्य को यह अधिकार भी प्रदान करता है कि वह महिलाओं और बच्चों के संरक्षण तथा उन्नति के लिए विशेष प्रावधान कर सके। सार्वजनिक प्रशासन में यह प्रावधान महिला कर्मचारियों को सुरक्षित वातावरण, विशेष सुविधाएँ और समान अवसर प्रदान करने का कानूनी आधार बनाता है, जिससे उनकी भागीदारी और सशक्तिकरण को बढ़ावा मिलता है।

अनुच्छेद 16 – समान अवसर

अनुच्छेद 16 सरकारी नौकरियों और सार्वजनिक रोजगार के क्षेत्र में सभी नागरिकों को समान अवसर प्रदान करने की गारंटी देता है। यह प्रावधान सुनिश्चित करता है कि महिला उम्मीदवारों को भर्ती, पदोन्नति और अन्य सेवा शर्तों में बराबर अधिकार प्राप्त हों।

अनुच्छेद 16(1) और 16(2) लैंगिक भेदभाव को स्पष्ट रूप से प्रतिबंधित करते हैं, जबकि 16(4) राज्य को विशेष समूहों, जिनमें महिलाएँ भी शामिल हो सकती हैं, के लिए विशेष व्यवस्था करने की अनुमति देता है। सार्वजनिक प्रशासन में यह अनुच्छेद महिलाओं के लिए निष्पक्ष चयन प्रक्रिया, प्रोमोशन और नेतृत्व के अवसरों को सुरक्षित बनाने में केंद्रीय भूमिका निभाता है।⁹

विकसित देशों में महिलाओं की भागीदारी

विकसित देशों में महिलाओं की भागीदारी ने पिछले दशकों में महत्वपूर्ण प्रगति की है। शिक्षा, रोजगार, राजनीति और सामाजिक क्षेत्र में महिलाओं की संख्या में वृद्धि हुई है। इन देशों में महिलाओं को समान अधिकार और अवसर प्रदान करने के लिए कड़े कानून और नीतियाँ लागू की गई हैं, जैसे समान वेतन अधिनियम, यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानून और मातृत्व अवकाश की सुविधाएँ। इसके कारण महिलाएँ उच्च शिक्षा प्राप्त कर विभिन्न क्षेत्रों में नेतृत्व की भूमिका निभा रही हैं। हालांकि, अभी भी लैंगिक भेदभाव और वेतन असमानता पूरी तरह समाप्त नहीं हुई है, लेकिन सुधार की दिशा में निरंतर प्रयास जारी हैं। तकनीकी, विज्ञान, प्रबंधन और राजनीति जैसे क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी बढ़ रही है, जो समाज के समग्र विकास में सहायक है।¹⁰

विकासशील देशों में महिलाओं की भागीदारी

विकासशील देशों में महिलाओं की भागीदारी आमतौर पर सामाजिक, आर्थिक और सांस्कृतिक बाधाओं के कारण सीमित रहती है। यहां गरीबी, अशिक्षा, पारंपरिक सोच और लैंगिक भेदभाव की वजह से महिलाओं की शिक्षा और रोजगार के अवसर कम होते हैं। हालांकि, सरकारें और गैर-सरकारी संगठन महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए कई योजनाएँ चला रहे हैं, जैसे कि महिला स्व-सहायता समूह, शिक्षा कार्यक्रम और स्वरोजगार योजनाएँ। इन देशों में महिलाएँ कृषि, घरेलू उद्योग और कुटीर उद्योगों में अधिक कार्यरत हैं। राजनीतिक हिस्सेदारी में भी सुधार हुआ है, परंतु निर्णय लेने वाली उच्च पदों पर महिलाओं की उपस्थिति अभी भी कम है। सामाजिक जागरूकता और शिक्षा के माध्यम से महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के प्रयास जारी हैं।¹¹

अंतरराष्ट्रीय निकायों की नीतियाँ

अंतरराष्ट्रीय स्तर पर महिलाओं के अधिकारों और भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए संयुक्त राष्ट्र (UN), विश्व बैंक, यूनेस्को और अन्य संस्थाओं ने कई नीतियाँ और कार्यक्रम विकसित किए हैं। संयुक्त राष्ट्र ने 'सतत विकास लक्ष्य' (SDG) में लैंगिक समानता को एक महत्वपूर्ण लक्ष्य के रूप में रखा है। इसके तहत महिलाओं की शिक्षा, स्वास्थ्य, आर्थिक सशक्तिकरण और राजनीतिक भागीदारी को बढ़ावा दिया जाता है। 'बीजिंग घोषणा' और 'नारी सशक्तिकरण के लिए संयुक्त राष्ट्र आयोग' जैसी पहलें भी महिलाओं के अधिकारों की रक्षा और उनके विकास के लिए काम कर रही हैं। विश्व बैंक और अन्य विकास एजेंसियाँ महिलाओं के स्वरोजगार, शिक्षा और स्वास्थ्य में निवेश कर रही हैं ताकि वे आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बन सकें।¹²

महिलाओं की सार्वजनिक प्रशासन में भूमिका के क्षेत्र

महिलाओं की सार्वजनिक प्रशासन में भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण और बहुमुखी है। वे प्रशासनिक तंत्र में न केवल निर्णय लेने की प्रक्रिया को सशक्त बनाती हैं, बल्कि सामाजिक न्याय, समावेशन एवं विकास के कार्यों को भी प्रभावी बनाती हैं। महिलाओं की भागीदारी से नीतियों में संवेदनशीलता और व्यावहारिकता आती है, जिससे शिक्षा, स्वास्थ्य, महिला सुरक्षा और बाल विकास जैसे क्षेत्रों में सुधार होता है।¹³

महिलाएं प्रशासन में पारदर्शिता और जवाबदेही को बढ़ावा देती हैं, जिससे भ्रष्टाचार में कमी आती है और सार्वजनिक सेवाओं की गुणवत्ता में वृद्धि होती है। उनकी नेतृत्व क्षमता, संवाद कौशल और नैतिक मूल्यों के कारण प्रशासनिक कार्य अधिक प्रभावी और न्यायसंगत होते हैं। इसके अतिरिक्त, महिलाएं सामाजिक समरसता को बढ़ावा देने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। वे विशेष रूप से वंचित वर्गों, दलितों और पिछड़े समुदायों के अधिकारों के प्रति जागरूक होती हैं और उनकी समस्याओं को प्रशासनिक स्तर पर प्रमुखता से उठाती हैं।¹⁴ सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भागीदारी सामाजिक समानता और न्याय की दिशा में एक बड़ा कदम है। इससे प्रशासनिक तंत्र अधिक समावेशी, जवाबदेह और संवेदनशील बनता है, जो समाज के सभी वर्गों के विकास के लिए आवश्यक है।¹⁵ इसलिए, महिलाओं की भूमिका को और अधिक प्रोत्साहित करना आवश्यक है ताकि प्रशासनिक प्रणाली अधिक न्यायसंगत और प्रभावी हो सके।

महिलाओं को सार्वजनिक प्रशासन में आने वाली प्रमुख चुनौतियां
महिलाओं को सार्वजनिक प्रशासन में शामिल होने के दौरान कई प्रमुख चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो उनकी पेशेवर प्रगति और प्रभावी योगदान में बाधक बनती हैं। सबसे पहली चुनौती लैंगिक भेदभाव है, जो अक्सर पुरुष प्रधान प्रशासनिक ढांचे में महिलाओं के लिए अवसरों की कमी और पक्षपातपूर्ण व्यवहार के रूप में सामने आती है। इस भेदभाव के कारण महिलाओं को नेतृत्व पदों पर पहुँचने में कठिनाई होती है और उन्हें समान वेतन और पदोन्नति के लिए संघर्ष करना पड़ता है। दूसरी चुनौती कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न और असुरक्षा की भावना है, जो महिलाओं की मानसिक स्थिति और काम के प्रति उत्साह को प्रभावित करती है। इससे उनकी कार्यक्षमता प्रभावित होती है और कई बार वे प्रशासनिक भूमिकाओं से हटने पर मजबूर हो जाती हैं।

तीसरी चुनौती पारिवारिक और सामाजिक जिम्मेदारियों के साथ पेशेवर दायित्वों का संतुलन बनाए रखना है। खासतौर पर भारतीय सामाजिक संदर्भ में, महिलाओं पर पारिवारिक कर्तव्य का भारी दबाव होता है, जो उनके करियर विकास में बाधक बनता है।¹⁶

चौथी और महत्वपूर्ण चुनौती महिलाओं के लिए आवश्यक प्रशिक्षण और विकास के अवसरों की कमी है। सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं को अद्यतन कौशल और नेतृत्व क्षमता विकसित करने के लिए समान अवसर नहीं मिल पाते, जिससे उनकी प्रतिस्पर्धात्मक स्थिति कमजोर होती है।¹⁷ इन चुनौतियों को समझकर और दूर करके ही महिलाओं की सार्वजनिक प्रशासन में प्रभावी भागीदारी सुनिश्चित की जा सकती है, जिससे प्रशासनिक तंत्र अधिक समावेशी और न्यायसंगत बन सकेगा।

सरकारी नीतियाँ और सुधार (Policies and Reforms)

1. महिला आरक्षण नीति

महिला आरक्षण नीति का उद्देश्य राजनीति और सार्वजनिक क्षेत्र में महिलाओं की भागीदारी बढ़ाना है। इसके तहत संसद, विधानसभा और स्थानीय निकायों में महिलाओं के लिए एक निश्चित प्रतिशत सीटें आरक्षित की जाती हैं। यह नीति महिलाओं को नेतृत्व के अवसर प्रदान करती है और लैंगिक समानता की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। भारत में महिला आरक्षण विधेयक के अंतर्गत 33% सीटें महिलाओं के लिए आरक्षित करने की बात की गई है, जिससे निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी सुनिश्चित हो सके। इससे समाज में महिलाओं की स्थिति मजबूत होती है। वर्तमान समय में महिलाओं को पंचायती राज संस्थाओं में 50% आरक्षण दिया गया है।¹⁸

2. लैंगिक संवेदनशील प्रशासनिक सुधार

लैंगिक संवेदनशील प्रशासनिक सुधारों का उद्देश्य सरकारी और प्रशासनिक तंत्र में महिलाओं के लिए समावेशी और गैर-भेदभावपूर्ण माहौल बनाना है। इसमें महिलाओं के लिए सुरक्षित कार्यस्थल, यौन उत्पीड़न के खिलाफ सख्त नियम और समान अवसर प्रदान करना शामिल है। प्रशासनिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों में लैंगिक संवेदनशीलता को बढ़ावा देकर अधिकारियों और कर्मचारियों में जागरूकता लाई जाती है। यह सुधार न केवल महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा करता है बल्कि उनकी कार्यक्षमता और आत्मविश्वास को भी बढ़ाता है।¹⁹

3. कार्यस्थल पर लैंगिक समानता हेतु पहल

कार्यस्थल पर लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए कई पहल की गई हैं, जिनमें समान वेतन, मातृत्व अवकाश, यौन उत्पीड़न से सुरक्षा, और लचीले कार्य समय जैसे उपाय शामिल हैं। कंपनियों और संगठन अब महिलाओं को नेतृत्व के पदों पर बढ़ावा देने, विविधता को प्रोत्साहित करने, और लैंगिक भेदभाव खत्म करने के लिए नीतियां बना रहे हैं। इन पहलों से महिलाओं को आर्थिक रूप से सशक्त बनाने के साथ-साथ कार्यस्थल का पर्यावरण भी सुरक्षित और सहायक बनता है, जिससे उनकी उत्पादकता और संतुष्टि बढ़ती है।²⁰

4. महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए सरकारी और गैर-सरकारी प्रयास

सरकारी प्रयासों में महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए विशेष योजनाएं और नीतियां बनाई गई हैं, जैसे कि महिला शिक्षा, स्वास्थ्य, स्वरोजगार, और सुरक्षा से संबंधित कार्यक्रम। उदाहरण के लिए, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (PMKVY), महिला उद्यमिता प्रोत्साहन योजनाएं, और बेटा बचाओ-बेटा पढ़ाओ अभियान प्रमुख हैं। ये योजनाएं महिलाओं को आर्थिक, सामाजिक और शैक्षिक रूप से सशक्त बनाने का कार्य करती हैं। इसके अतिरिक्त, महिलाओं के लिए आरक्षित पद और कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए कानूनी प्रावधान भी लागू किए गए हैं।²¹

गैर-सरकारी संगठनों द्वारा भी महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए शिक्षा, स्वास्थ्य, कानूनी सहायता, और आत्मनिर्भरता की दिशा में कार्य किया जा रहा है। ये संगठन महिलाओं को जागरूक करने, कौशल प्रशिक्षण देने, और उनके अधिकारों के प्रति संवेदनशील बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। उदाहरण स्वरूप, महिला स्वयं सहायता समूहों (SHGs) का विकास, महिलाओं के लिए प्रशिक्षण शिविर, और नेतृत्व विकास कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं।²² साथ ही, सामाजिक जागरूकता बढ़ाने के लिए अभियानों, वर्कशॉप और सेमिनारों का आयोजन भी किया जाता है ताकि महिलाओं की भागीदारी को बढ़ावा दिया जा सके और लैंगिक भेदभाव को कम किया जा सके।²³

अंतरराष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य (International Perspective)

विश्व स्तर पर सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं की भूमिका को समझने के लिए अंतरराष्ट्रीय अनुभव अत्यंत महत्वपूर्ण है। कई विकसित देशों ने लैंगिक समानता की दिशा में उल्लेखनीय प्रगति की है और उनका मॉडल विकासशील देशों, विशेषकर भारत के लिए प्रेरणादायक माना जाता है।

नॉर्डिक देशों का मॉडल (Nordic Model of Gender Equality)

स्वीडन, नॉर्वे, डेनमार्क और फिनलैंड को विश्व में सबसे अधिक लैंगिक-समानता वाले देशों के रूप में जाना जाता है। इन देशों में सरकार, संसद, स्थानीय निकायों और सार्वजनिक प्रशासन में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 40-50% तक पहुंच चुका है। नॉर्डिक

देशों की सफलता का मुख्य आधार-कल्याणकारी राज्य की अवधारणा, मातृत्व-पितृत्व अवकाश की समान नीतियाँ, बाल-देखभाल समर्थन, पारदर्शी प्रशासनिक संरचना, और लचीली कार्य-नीतियाँ हैं। इन देशों में महिलाओं को निर्णय-निर्माण के उच्च पदों पर बढ़ावा देने के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम और नेतृत्व-विकास नीतियाँ लागू की जाती हैं। नॉर्डिक मॉडल यह दर्शाता है कि जब सामाजिक-नीतियाँ लैंगिक-संवेदनशील होती हैं, तब महिलाएँ प्रशासनिक तंत्र में अधिक प्रभावी भूमिका निभाती हैं।²⁴

संयुक्त राष्ट्र की रिपोर्टें (UN Reports on Women in Governance)

UN Women और UNDP की रिपोर्टों के अनुसार, महिला-नेतृत्व वाले प्रशासन अधिक सहानुभूतिपूर्ण, समावेशी और उत्तरदायी होते हैं। संयुक्त राष्ट्र के शोध से पता चलता है कि जिन देशों में महिलाओं की भागीदारी सरकार में अधिक है, वहाँ सामाजिक कल्याण कार्यक्रमों की प्रभावशीलता, शिक्षा और स्वास्थ्य में निवेश, तथा भ्रष्टाचार-निरोधक नीतियों का स्तर भी अधिक होता है। UN Women यह भी बताता है कि महिलाओं की राजनीतिक और प्रशासनिक भागीदारी से आर्थिक दक्षता में वृद्धि होती है और नीति-निर्माण अधिक न्यायसंगत बनता है।²⁵

ग्लोबल बेंचमार्क (Global Benchmarking)

विश्व आर्थिक मंच (WEF) द्वारा प्रकाशित ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट के अनुसार, प्रशासनिक पदों में महिलाओं की भागीदारी वैश्विक स्तर पर अभी भी असमान है। आइसलैंड, फिनलैंड और नॉर्वे लगातार शीर्ष स्थानों पर हैं, जबकि एशिया और अफ्रीका के कई देशों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व 20% से कम है। ग्लोबल बेंचमार्क यह संकेत देता है कि भारत जैसे देशों को नीतिगत सुधारों, लैंगिक-समानता आधारित प्रशिक्षण, और निर्णय-निर्माण पदों में महिलाओं के अनुपात को बढ़ाने के लिए दीर्घकालिक रणनीतियाँ अपनानी होंगी।²⁶

केस स्टडी (Case Studies)

केस स्टडी - 1: टीना डाबी (IAS) - राजस्थान में प्रशासनिक नवाचार

टीना डाबी (IAS) ने राजस्थान में उपखंड अधिकारी और जिला कलेक्टर के रूप में कार्य करते हुए प्रशासनिक नवाचार के कई उत्कृष्ट उदाहरण प्रस्तुत किए। कोविड-19 महामारी के दौरान उन्होंने कंटेनमेंट जोन की डिजिटल मैपिंग, पंचायत स्तर पर कम्युनिटी मॉनिटरिंग और त्वरित राहत वितरण प्रणाली विकसित की। शिक्षा क्षेत्र में उन्होंने स्कूल ड्रॉप-आउट रोकने हेतु "अभियान बालिका सुरक्षा" और ई-क्लास पहलों को लागू किया। महिला सुरक्षा के लिए जिलों में हेल्पडेस्क और त्वरित प्रतिक्रिया टीमों की शुरुआत की। उनके नेतृत्व में प्रशासनिक पारदर्शिता, डिजिटल प्रबंधन और नागरिक-केंद्रित सेवाओं में उल्लेखनीय सुधार संभव हुआ।²⁷

केस स्टडी -2: चंद्रमुखी देवी (सरपंच)- बिहार का पंचायत मॉडल

बिहार के एक ग्रामीण पंचायत क्षेत्र में सरपंच चंद्रमुखी देवी ने स्थानीय शासन में महिलाओं की निर्णायक भूमिका का उत्कृष्ट उदाहरण प्रस्तुत किया। उनके नेतृत्व में स्वच्छता अभियान को जन-भागीदारी के साथ लागू किया गया, जिसके परिणामस्वरूप शौचालय निर्माण 100% तक पहुँचा। नल-जल योजना के तहत पाइपलाइन बिछाने, पेयजल टंकी निर्माण और घर-घर कनेक्शन वितरण को पारदर्शी तरीके से संचालित किया गया। उन्होंने

महिला समूहों को सशक्त करते हुए माइक्रो-फाइनेंस, स्वयं सहायता समूह गतिविधियों और स्वास्थ्य जागरूकता अभियान को भी बढ़ावा दिया। यह मॉडल ग्रामीण विकास में महिला नेतृत्व की प्रभावशीलता को स्पष्ट रूप से दर्शाता है।²⁸

केस स्टडी -3: किरण बेदी - पुलिस प्रशासन में सुधार

किरण बेदी, भारत की पहली महिला IPS अधिकारी, पुलिस प्रशासन में सुधार की प्रतीक मानी जाती हैं। तिहाड़ जेल की महानिरीक्षक के रूप में उन्होंने "ओपन जेल", व्यावसायिक प्रशिक्षण, ध्यान-योग कार्यक्रम और पुनर्वास मॉडल लागू किए, जिससे जेल प्रशासन मानवीय और सुधार-उन्मुख बन गया। समुदाय-पुलिसिंग की अवधारणा को उन्होंने व्यवहार में लाते हुए नशा-उन्मूलन अभियान, मोहल्ला समितियाँ और जन-सुनवाई तंत्र को सक्रिय किया। उनके प्रयासों ने पुलिस-नागरिक संबंधों को मजबूत किया तथा प्रशासन को अधिक पारदर्शी, संवेदनशील और जन-उन्मुख बनाया। उनकी कार्य-शैली नेतृत्व क्षमता और महिला प्रशासनिक दक्षता का महत्वपूर्ण उदाहरण है।²⁹

सफलता की कहानियाँ और उदाहरण

भारत में महिलाओं की भागीदारी और सशक्तिकरण के क्षेत्र में कई सफलताएँ और प्रेरणादायक कहानियाँ देखने को मिली हैं, जो यह दर्शाती हैं कि सरकारी और गैर-सरकारी प्रयास किस हद तक प्रभावी साबित हुए हैं। भारत के केरल राज्य की महिला प्रशासक मीरा कुमार ने महिला सशक्तिकरण में महत्वपूर्ण योगदान दिया है। कई महिला अधिकारी सामाजिक विकास परियोजनाओं में सफलतापूर्वक नेतृत्व कर रही हैं। इसके अलावा, एक प्रमुख उदाहरण है कल्पना चावला की, जिन्होंने अंतरिक्ष में भारत का नाम गौरवान्वित किया। कल्पना चावला ने न केवल विज्ञान के क्षेत्र में महिलाओं की संभावनाओं को बढ़ाया, बल्कि उनकी सफलता ने लाखों महिलाओं को प्रेरित किया कि वे किसी भी क्षेत्र में आगे बढ़ सकती हैं।³⁰

दूसरी ओर, सामाजिक क्षेत्र में फिरोजा शाह ने महिला स्वयं सहायता समूह (SHGs) के माध्यम से ग्रामीण महिलाओं को आर्थिक रूप से सशक्त बनाया। उनके प्रयासों से कई महिलाओं ने स्वयं का व्यवसाय शुरू किया और अपनी आर्थिक स्थिति मजबूत की, जिससे समुदाय में महिलाओं की भागीदारी बढ़ी।³¹ सरकारी पहल के तहत, बेंटी बचाओ-बेंटी पढ़ाओ अभियान ने बालिकाओं की शिक्षा और सुरक्षा में क्रांतिकारी बदलाव लाया है। इस अभियान के कारण कई गांवों में लड़कियों की जन्म दर में सुधार हुआ और उनकी शिक्षा को प्राथमिकता मिली। इससे महिलाओं के जीवन स्तर में सुधार हुआ और समाज में उनके प्रति सम्मान बढ़ा।³²

गैर-सरकारी संगठनों की कोशिशें भी काबिले तारीफ हैं। उदाहरण के लिए, SEW। (Self Employed Women's Association) ने हजारों अनौपचारिक क्षेत्र की महिलाओं को संगठित किया और उन्हें आर्थिक एवं सामाजिक अधिकार दिलाने में मदद की। SEW। की सफलता इस बात का प्रमाण है कि किस प्रकार समेकित प्रयासों से महिलाओं की भागीदारी को मजबूती दी जा सकती है। 33 इसके अलावा, कई महिला उद्यमी जिन्होंने छोटे-छोटे व्यवसाय शुरू कर बड़े पैमाने पर सफलता प्राप्त की, वे भी एक प्रेरणा स्रोत हैं। जैसे, कुमुदिनी चंदक ने अपनी खुद की टेक्नोलॉजी कंपनी स्थापित की और महिलाओं के लिए रोजगार के अवसर प्रदान किए। इस प्रकार की कहानियाँ दिखाती हैं कि चाहे शिक्षा हो, स्वरोजगार हो या नेतृत्व, महिलाओं की भागीदारी समाज के विकास में अनिवार्य है। ये सफलताएँ और उदाहरण न केवल महिलाओं के लिए प्रेरणा हैं बल्कि यह भी

दर्शाते हैं कि सामाजिक, आर्थिक और शैक्षिक स्तर पर निरंतर प्रयासों से महिलाओं की भागीदारी को बढ़ाया जा सकता है।

निष्कर्ष और सिफारिशें

महिलाओं की भागीदारी बढ़ाने के लिए किए गए सरकारी और गैर-सरकारी प्रयासों ने समाज में सकारात्मक बदलाव लाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। शिक्षा, स्वास्थ्य, आर्थिक सशक्तिकरण और सामाजिक जागरूकता के क्षेत्र में महिलाओं की स्थिति में सुधार हुआ है। योजनाएं जैसे बेटी बचाओ-बेटी पढ़ाओ, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, तथा स्वयं सहायता समूहों का गठन महिलाओं को आत्मनिर्भर बनाने और उनकी भागीदारी बढ़ाने में सफल रहे हैं। इसके बावजूद, कई क्षेत्रों में अभी भी लैंगिक असमानता, सामाजिक बंधन, और आर्थिक सीमाएं महिलाओं के विकास में बाधक हैं। इसलिए महिलाओं के पूर्ण सशक्तिकरण के लिए निरंतर और समन्वित प्रयास आवश्यक हैं।

सिफारिशें

- शिक्षा और कौशल विकास:** महिलाओं की शिक्षा को प्राथमिकता देते हुए उन्हें व्यावसायिक और तकनीकी कौशल प्रदान किए जाने चाहिए ताकि वे रोजगार के अवसरों का पूरा लाभ उठा सकें।
- सामाजिक जागरूकता:** समाज में लैंगिक समानता और महिलाओं के अधिकारों के प्रति जागरूकता बढ़ानी चाहिए ताकि पारंपरिक रूढ़ियों और भेदभाव को कम किया जा सके।
- कानूनी संरक्षण:** महिलाओं के खिलाफ हिंसा और भेदभाव को रोकने के लिए कड़े कानून बनाए जाएं और उनका प्रभावी क्रियान्वयन सुनिश्चित किया जाए।
- स्वरोजगार और उद्यमिता:** महिलाओं को स्वरोजगार के लिए प्रोत्साहित करने और लघु उद्योगों, स्वरोजगार योजनाओं के माध्यम से आर्थिक रूप से सशक्त बनाने के लिए वित्तीय सहायता और प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।
- स्वास्थ्य सेवाएं:** महिलाओं के लिए गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य सेवाएं उपलब्ध कराना आवश्यक है, जिससे वे शारीरिक और मानसिक रूप से स्वस्थ रह सकें।
- नेतृत्व में भागीदारी:** महिलाओं को राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक नेतृत्व की भूमिकाओं में आने के लिए अवसर दिए जाएं ताकि वे निर्णय प्रक्रिया में सक्रिय भागीदार बन सकें।

संदर्भ सूची

- भारत सरकार (1950) भारत का संविधान, नई दिल्ली: विधि एवं न्याय मंत्रालय.
- Jain R. (2019). लोक प्रशासन में महिलाएँ: ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य. भारतीय लोक प्रशासन जर्नल, 65(3), 345-360.
- महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, भारत सरकार (2021) वार्षिक रिपोर्ट 2020-21.
- सिंह, पी. (2020) नीति निर्माण में महिलाओं की भूमिका, शासन एवं विकास जर्नल, 12(1), 45-58.
- भारत सरकार (1950) भारत का संविधान, नई दिल्ली: विधि एवं न्याय मंत्रालय.
- मैथ्यू, जी. (1994) पंचायती राज: विधान से आंदोलन तक, नई दिल्ली: कॉन्सेप्ट पब्लिशिंग.

- राय, एस. (2011) ग्रामीण भारत में लिंग और शासन, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस.
- बसु, ए. (2016) लोक प्रशासन में महिलाएँ: चुनौतियाँ और संभावनाएँ, इंडियन जर्नल ऑफ पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन, 62(3), 345-358.
- कानून और न्याय मंत्रालय (2021) बेयर एक्ट: भारत का संविधान (मौलिक अधिकार-अनुच्छेद 12-35), भारत सरकार.
- संयुक्त राष्ट्र (2015) हमारी दुनिया का रूपांतरण: सतत विकास के लिए 2030 का एजेंडा, संयुक्त राष्ट्र. <https://sdgs-un.org/2030agenda>
- विश्व बैंक (2022) महिलाएँ, व्यवसाय और कानून 2022: समानता की प्राप्ति, विश्व बैंक समूह. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37235>
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2021) कार्यबल में महिलाएँ: रुझान और चुनौतियाँ, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/women&at&work/lang&&en/index-htm>
- सिंह, आर. (2020) महिलाओं की भूमिका और सार्वजनिक प्रशासन, नई दिल्ली: सामाजिक विज्ञान प्रकाशन, पृ. 45.
- शर्मा, एस. (2018) प्रशासन में महिलाओं का योगदान, मुंबई: औद्योगिक अध्ययन संस्थान, प्रकाशन, पृष्ठ. 78.
- गुप्ता, पी. (2019) सामाजिक समावेशन और महिला नेतृत्व. कोलकाता: विकास प्रकाशन, पृष्ठ, 102.
- मिश्रा, डी. (2021) प्रशासन में समावेशी नीतियाँ, चेन्नई: सरकारी विज्ञान प्रकाशन, पृष्ठ, 60.
- यादव, ए. (2019) भाषाई भेदभाव और स्वायत्तता, दिल्ली: सामाजिक न्याय प्रकाशन, पृ. 33.
- कुमारी, ए. (2020) महिलाओं के पार्टनर का अनुभव. पुणे: महिला अध्ययन संस्थान, प्रकाशन, पृष्ठ, 47.
- महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (2020) महिला आरक्षण विधेयक और उसका प्रभाव, भारत सरकार- <https://wcd.nic.in>
- राष्ट्रीय जन सहयोग एवं बाल विकास संस्थान (2019) लैंगिक संवेदनशीलता और प्रशासनिक सुधार. एनआईपीसीसीडी प्रकाशन. <https://nipccd.nic.in>
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (2021) कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देना, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/women-at-work/lang-index.htm>
- सिंह, बी. (2018) सामाजिक जिम्मेदारियाँ और महिला नेतृत्व, जयपुर: विकास प्रकाशन, पृ. 59.
- मिश्रा, आर. (2021) प्रशासन में महिला विकास के अवसर, राष्ट्रीय विज्ञान केंद्र, प्रकाशन, पृ. 26.
- महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (2021) वार्षिक रिपोर्ट 2020-21, भारत सरकार. पृ. 45-60.
- UN Women- (2023). पब्लिक लाइफ में महिलाएँ: लीडरशिप और गवर्नेंस रिपोर्ट. यूनाइटेड नेशंस.
- UNDP- (2022). जेंडर इक्वालिटी और पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन: ग्लोबल रिपोर्ट. यूनाइटेड नेशंस डेवलपमेंट प्रोग्राम.
- नॉर्डिक काउंसिल ऑफ मिनिस्टर्स. (2020). नॉर्डिक देशों में जेंडर इक्वालिटी: पॉलिसी और प्रोग्रेस. नॉर्डिक को-ऑपरेशन
- भारत सरकार. (2021). भारत में गुड गवर्नेंस प्रैक्टिस: जिलों से केस स्टडी. मिनिस्ट्री ऑफ पर्सनल, पब्लिक ग्रीवांसेस एंड पेंशन.
- नू विमेन. (2020). लीडरशिप और पब्लिक एडमिनिस्ट्रेशन में महिलाएँ. यूनाइटेड नेशंस पब्लिकेशन्स.

30. बेदी, के. (2017). बदलाव के लिए लीडरशिप बनाना: भारत में पुलिस सुधार और जेल एडमिनिस्ट्रेशन. नई दिल्ली: कॉमनवेल्थ पब्लिशर्स.
31. राष्ट्रीय महिला आयोग (2019) भारत में महिला सशक्तिकरण पहल, नई दिल्ली: एनसीडब्ल्यू प्रकाशन, पृ. 12-30.
32. सिंह, आर., और शर्मा, पी. (2020) महिला सशक्तिकरण में गैर सरकारी संगठनों की भूमिका: एक अध्ययन, जर्नल ऑफ सोशल डेवलपमेंट, 15(2), 78-90.
33. महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (2021) वार्षिक रिपोर्ट 2020-21, भारत सरकार, पृष्ठ, 45-60.
34. राष्ट्रीय महिला आयोग (2019) भारत में महिला सशक्तिकरण पहल, नई दिल्ली: एनसीडब्ल्यू प्रकाशन, पृष्ठ 12-30.