



# स्वास्थ्य क्षेत्र में भारत में महिलाओं का नेतृत्व

## इस अध्ययन के बारे में

स्वास्थ्य क्षेत्र में भारत में महिलाओं के नेतृत्व के बारे में यह अध्ययन ग्लोबल हेल्थ 50/50 (GH50/50) और अफ्रीकन पोपुलेशन एंड हेल्थ रिसर्च सेंटर (एपीएचआरसी) की साझेदारी में आयोजित किया गया था। यह अध्ययन दो देशों, केन्या और भारत में किया गया है – जिसमें इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन वुमेन (आईसीआरडब्ल्यू) भारत में इस अध्ययन का नेतृत्व कर रहा है।

## ► अध्ययन के उद्देश्य

- भारत में स्वास्थ्य के क्षेत्र में महिलाओं के लिए करियर के रास्तों और संभावनाओं की पड़ताल करना।
- स्वास्थ्य क्षेत्र में करियर के विकास के लिए समान अवसरों तक पहुँचने में महिलाओं के सामने आने वाली विशेष बाधाओं और उनकी क्षमताओं की पहचान करना।
- उन अवसरों और उपायों की पहचान करना जो स्वास्थ्य के क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के लिए कामकाज में समान भागीदारी करने और नेतृत्व के पदों पर आगे बढ़ने में उनकी सहायता कर सकते हैं।

## ► वर्तमान स्थितियाँ

- विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ) के अनुसार, स्वास्थ्य क्षेत्र में भारी संख्या में महिलाएँ काम करती हैं (कुल कार्यबल का 70%) इसके बावजूद, नेतृत्वकारी भूमिकाओं में उनकी संख्या बहुत कम (25%) है।
- स्वास्थ्य क्षेत्र में काम शुरू करने वाली महिलाओं को नेतृत्व वाली भूमिकाओं तक पहुँचने के साथ-साथ करियर में प्रगति के समान अवसर मिलने का अधिकार है।
- कई स्तरों पर लैंगिक भेदभाव और असमानता पर आधारित सामाजिक कसौटियों के चलते भारत में स्वास्थ्य के क्षेत्र में महिलाएँ नेतृत्व के अवसरों का लाभ नहीं उठा पातीं।

## ► अध्ययन के उद्देश्य

- भारत में स्वास्थ्य क्षेत्र में महिलाओं के लिए करियर के अवसरों की समानता/असमानता, उनकी क्षमताओं और उनके सामने आने वाली बाधाओं के प्रमाणों का विश्लेषण करने के लिए लिखित सामग्री की समीक्षा।
- स्वास्थ्य क्षेत्र में महिलाओं के करियर को निर्धारित करने वाले तत्वों को समझने के लिए एक सामाजिक-पारिस्थितिकीय मॉडल का उपयोग।
- इस शोध में स्वास्थ्य पर काम करने वाले 19 संगठनों का अध्ययन किया गया है – पाँच अंतर्राष्ट्रीय अ-सरकारी संगठन (आईएनजीओ), उत्तर प्रदेश में सक्रिय पाँच अ-सरकारी संगठन (एनजीओ) और बिहार में सक्रिय पाँच एनजीओ, निजी क्षेत्र के दो संगठन और दो स्वायत्त निकाय।
- 55 प्रतिभागियों के साथ बातचीत करते हुए गुणात्मक (क्वालिटेटिव) डेटा जमा किया गया, जिसमें इस विषय के 7 विशेषज्ञ, 18 संगठनों के प्रमुख, और 30 कर्मचारी (पुरुष और महिला मिला कर) शामिल थे, जो इन संगठनों में मध्यम स्तर से लेकर वरिष्ठ स्तर की भूमिकाओं में काम कर रहे थे। उनका काम मुख्यतः प्रबंधन से संबंधित था।
- सहभागी संगठनों की नीतियों और उनके यहाँ काम करने वाले कर्मियों से संबंधित डेटा का विश्लेषण।

## मुख्य निष्कर्ष

### ► व्यक्तियों से जुड़े कारक

- आत्मविश्वास, उत्साह और सामाजिक उद्देश्य से गहरा लगाव महिलाओं में करियर में प्रगति करने की इच्छा को बढ़ाता है।
- महिलाएँ सामान्यतः अनुभव करती हैं कि उन पर अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में अपने को प्रमाणित करने की बाध्यता अधिक रहती है।



### ► अंतर्संबंधों से जुड़े कारक

- परिवार का समर्थन महिलाओं के आत्मविश्वास को बढ़ाता है, जिसमें माता-पिता, ससुराल वालों और जीवनसाथी का समर्थन सम्मिलित है। यह उन्हें अपने करियर पर ध्यान दे पाने में सक्षम बनाता है।
- परिवार का समर्थन नहीं मिलना बाधक बन जाता है, जिसका परिणाम यह होता है कि कभी-कभी महिलाएँ काम से अवकाश लेती हैं और नेतृत्वकारी भूमिकाओं से अलग हो जाती हैं।

### ► संगठनात्मक कारक

- लैंगिक रूप से समावेशी नीतियाँ (जैसे काम में लचीलापन, बच्चों की देख-भाल की सुविधा, यात्रा करने में सहायता आदि) महिलाओं के करियर में प्रगति को बढ़ावा देती हैं।
- सकारात्मक कार्य संस्कृति, ऊँचे पदों पर काम करने वाले निर्देशकों (सुपरवाइजर्स) का सहायक होना, महिला रोल मॉडलों का होना और काम के स्थानों का महिलाओं के लिए सुरक्षित होना, महिलाओं के लिए सहायक होते हैं।
- सहानुभूति, सहयोग, उत्तरदायित्व और पारदर्शिता पर आधारित नेतृत्व महिलाओं के कार्यस्थल संबंधी अनुभवों पर सकारात्मक प्रभाव डालता है, जिससे संगठन का विकास सुनिश्चित होता है और कर्मचारी लंबे समय तक इससे जुड़े रहते और वहाँ काम करना पसंद करते हैं।
- जिस कार्यस्थल की संस्कृति में आक्रामकता, प्रतिस्पर्धा होती है, जहाँ भूमिकाओं को कड़ाई से लैंगिक आधारों पर निर्धारित किया जाता है, और छोटे-छोटे लेकिन महत्वपूर्ण प्रभाव डालने वाले आक्रामक पुरुषत्व से भरे व्यवहार (जैसे कि हस्तक्षेप करना, लैंगिक भेदभाव से भरी टिप्पणियाँ करना, और महिला नेतृत्वकर्ता के अधिकार को हीन समझना) अपनाए जाते हैं, वहाँ महिलाओं का आत्मविश्वास और पेशेवर विकास बाधित होता है।



- शोध में सहभागी संगठनों के कर्मचारियों संबंधी डेटा को देखने से नेतृत्व की भूमिकाओं में भारी लैंगिक असमानता का पता चलता है। 14 में से 11 संगठनों (79%) में, बोर्ड के अध्यक्ष पुरुष थे, जबकि मात्र तीन (21%) महिलाएँ थीं। 19 संगठनों के प्रमुखों में से 15 (79%) पुरुष थे, और चार (21%) महिलाएँ थीं।
- इसके अलावा इन संगठनों में वरिष्ठ पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम है।



### ► संरचनात्मक कारक

- मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम (2017) महिलाओं को 26 सप्ताह का सवैतनिक मातृत्व अवकाश देता है। लेकिन अभिभावकों के अवकाश पर कोई विधि नहीं होने के चलते यह विधि इस विचार को सशक्त बनाती है कि बच्चों की देखभाल महिलाओं का काम है।
- विधि में ऐसे प्रावधान नहीं हैं जो देखभाल के काम, और पारिवारिक जीवन तथा निजी और कामकाजी जीवन के बीच संतुलन का न्यायसंगत विभाजन करते हों। यह कमी महिलाओं के करियर को प्रभावित करती है।
- ऐसा कोई विशिष्ट तंत्र नहीं है जो उत्तरदायित्व को सुनिश्चित करता हो। इसके कारण जो विधियाँ पहले से हैं, उनको भी प्रभावी तौर पर लागू करने में बाधा आ सकती है। इससे समान अवसरों को बढ़ावा देने की उनकी क्षमता में कमी आ सकती है।

### मानदंड कारक

- पेशेवर कामों से महिलाओं के जुड़ने, प्रगति करने और वहाँ लंबे समय तक काम करने की संभावनाओं को जो बातें सीमित करती हैं उनमें से ये हैं: लैंगिक भूमिकाओं के बारे में सामाजिक अपेक्षाएँ, विशेष रूप से बिना किसी भुगतान के किया जाने वाला घरेलू काम और देखभाल संबंधी अपेक्षाएँ। महिलाओं से सामान्यतः यह अपेक्षा की जाती है कि वे करियर के स्थान पर पारिवारिक उत्तरदायित्वों को प्राथमिकता दें।
- ऐसे विचार देखने को मिलते हैं कि पारिवारिक उत्तरदायित्वों और विवाह के चलते स्थान परिवर्तन से महिलाएँ अपने करियर को समय और ऊर्जा नहीं दे पातीं। ऐसे अनुचित विचारों के कारण उनकी नियुक्ति में भेदभाव और पूर्वाग्रह देखने को मिलते हैं।



## मुख्य अनुशासार्ण

### ► संरचनात्मक स्तर

- देखभाल के काम के न्यायोचित विभाजन और कामकाजी और निजी जीवन के संतुलन को सशक्त बनाने वाली विधियाँ लाई जाएँ।
- वर्तमान विधियों के भीतर उत्तरदायित्व की व्यवस्था को सशक्त करें। इसके लिए स्वतंत्र समीक्षा संस्थाओं को रिपोर्ट करें। यह सुनिश्चित करें कि भविष्य की विधियों में उत्तरदायित्व के सशक्त उपाय हों।
- श्रम विधि के माध्यम से अनौपचारिक स्वास्थ्य कर्मियों, मुख्य रूप से महिलाओं का संरक्षण करें।

### ► सहायता प्रणाली

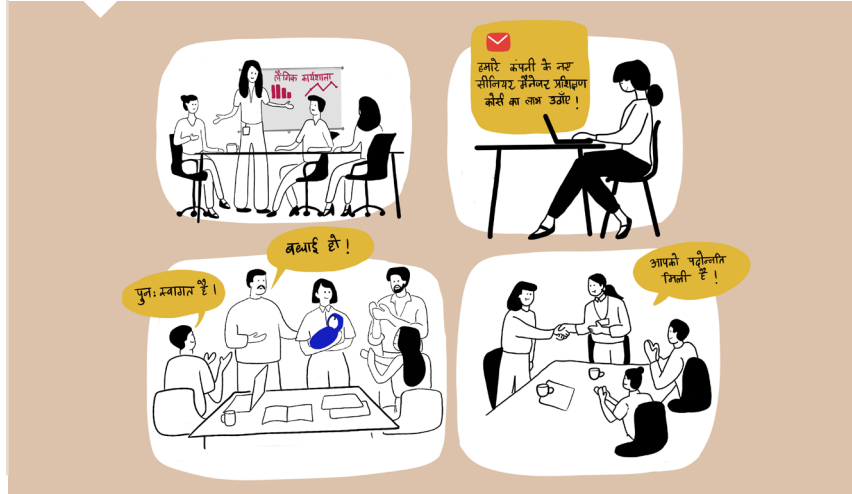
- देखभाल के काम में लड़कों और पुरुषों की सहभागिता को बढ़ावा देने के लिए उनके साथ काम करें।

### ► शोध

- भारत में स्वास्थ्य संबंधी कार्यबल का लैंगिक आधार पर एक डेटा तैयार करें जो सार्वजनिक रूप से उपलब्ध हो।
- महिलाएँ बिना भुगतान के जो देखभाल का काम करती हैं, उसको मान्यता देने और अकेले उनके ऊपर से इसका बोझ हटाने के लिए अभिभावकों की छुट्टी जैसी रणनीतियों का विकास करें।
- ऐसे कारकों की पहचान करें जो कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने वाले विधायी उपायों को तैयार करने और उन्हें लागू करने की क्षमता रखते हैं।
- इसकी छानबीन करने के लिए शोध करें कि महिलाओं के करियर की दिशा को अंतरसंबंधिता कैसे आकार देती है।

### ► संगठनात्मक स्तर

- इस बात को बढ़ावा दें कि लैंगिक रूप से समावेशी नीतियाँ लागू हों।
- अधिक पारदर्शिता और उत्तरदायित्व को बढ़ावा देने के लिए नीतियों और कार्यबल संबंधी डेटा को ऑनलाइन प्रकाशित करें।
- एक सकारात्मक और समावेशी कार्य संस्कृति को बढ़ावा दें जो लैंगिक समानता को सशक्त बनाए।
- महिलाओं के लिए उनके करियर के शुरुआती चरण से ही उनकी क्षमता को बढ़ाने वाली और मार्गदर्शन की योजनाएँ मुहैया कराएँ। ये योजनाएँ इस तरह बनाई जाएँ कि वे महिलाओं के करियर के विकास की आकांक्षाओं के अनुरूप हों।
- प्रबंधन से जुड़े वरिष्ठ और मध्यम स्तर के पदों के लिए स्त्रीवादी मूल्यों और सिद्धांतों पर आधारित कार्यकारी नेतृत्व के प्रशिक्षण का कार्यक्रम विकसित करें और उन्हें लागू करें।
- कार्यस्थल पर लैंगिक पूर्वाग्रहों और सूक्ष्म आक्रामकताओं के बारे में जागरूकता और प्रशिक्षण को बढ़ाएँ।



## हमारे बारे में

### इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन वुमेन (आईसीआरडब्ल्यू):

इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन वुमेन (आईसीआरडब्ल्यू) एक वैश्विक शोध संस्थान है, जिसके क्षेत्रीय केंद्र वाशिंगटन डी.सी., संयुक्त राज्य अमेरिका; नई दिल्ली, भारत; कंपाला, युगांडा; और नैरोबी, केन्या में हैं। 1976 में स्थापित आईसीआरडब्ल्यू दुनिया भर में महिलाओं और लड़कियों की आर्थिक और सामाजिक दशा को उन्नत करने के लिए व्यावहारिक, कार्रवाई केंद्रित उपायों की पहचान करने के लिए शोध करता रहा है। शिक्षा और आजीविका तक पहुँच, किशोर सशक्तीकरण, लिंग आधारित हिंसा, पुरुषत्व, लैंगिक असमानता संबंधी प्रवृत्तियों, एचआईवी की रोकथाम और महिलाओं और लड़कियों के विरुद्ध हिंसा आईसीआरडब्ल्यू एशिया के अध्ययनों के प्रमुख विषयों में सम्मिलित हैं।

## स्टडी टीम

आईसीआरडब्ल्यू: सपना केडिया, राधिका उप्पल, रवि वर्मा  
सलाहकार: शबीह अनवर, तुषारिका मडू और सुचारिता वेंकटेश

नेतृत्वकारी भूमिकाओं में महिलाओं पर आईसीआरडब्ल्यू का अध्ययन



पढ़ने के लिए स्कैन करें

बीएमजे विशेष शृंखला: स्वास्थ्य कार्यबल में लैंगिक समानता



पढ़ने के लिए स्कैन करें