NEXT IAS

दैनिक संपादकीय विश्लेषण

विषय

भारतीय अनुसंधान वित्तपोषण में लैंगिकता, देखभाल-उत्तरदायित्व एवं विधि

www.nextias.com

भारतीय अनुसंधान वित्तपोषण में लैंगिकता, देखभाल-उत्तरदायित्व एवं विधि

संदर्भ

- जैसे ही भारत अंतरिक्ष अभियानों, औषधि निर्माण और नवाचार में उपलब्धियों के माध्यम से एक वैश्विक वैज्ञानिक शक्ति के रूप में उभरने का प्रयास कर रहा है, महिलाओं शोधकर्ताओं को विशेषकर मध्य-कैरियर चरणों में संरचनात्मक बाधाओं का सामना करना पड़ता है।

अकादमिक क्षेत्र में महिलाएँ और उनकी भूमिका

- अखिल भारतीय उच्च शिक्षा सर्वेक्षण (AISHE) 2021-22 के अनुसार भारत में लगभग 16 लाख संकाय सदस्य थे, जिनमें 57% पुरुष और 43% महिलाएँ थीं।
  - महिलाएँ STEM संस्थानों, वरिष्ठ संकाय पदों और अनुसंधान नेतृत्व भूमिकाओं में उल्लेखनीय रूप से कम प्रतिनिधित्व रखती हैं।
  - उच्च शिक्षा में महिला नामांकन लगातार बढ़ा है, और हाल के वर्षों में महिलाओं का सकल नामांकन अनुपात (GER) पुरुषों से थोड़ा अधिक रहा है।
- तथापि, वरिष्ठ अकादमिक और STEM नेतृत्व पदों में प्रतिनिधित्व तीव्रता से घट जाता है।
- विज्ञान एवं प्रौद्योगिकी विभाग (DST) और विज्ञान एवं अभियांत्रिकी अनुसंधान बोर्ड (SERB) की रिपोर्टें दर्शाती हैं कि अनुसंधान अनुदान और फैलोशिप में महिलाओं की आवेदन तथा सफलता दर कम है।
  - महिला शोधकर्ताओं को प्रायः प्रसव और देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों के कारण पोस्टडॉक्टरल और प्रारंभिक संकाय चरणों में व्यवधान का सामना करना पड़ता है।

लैंगिक-संवेदनशील नीतियों का संवैधानिक आधार

- **अनुच्छेद 15(3):** यह राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान बनाने का अधिकार देता है, जिससे सकारात्मक कार्रवाई नीतियों को संवैधानिक मान्यता मिलती है।
- **अनुच्छेद 16:** यह सार्वजनिक रोजगार में अवसर की समानता की गारंटी देता है, साथ ही ऐतिहासिक रूप से वंचित समूहों के लिए सुधारात्मक उपायों की अनुमति देता है।
- **राज्य के नीति निदेशक तत्व (DPSP):** अनुच्छेद 39(क) सभी नागरिकों के लिए आजीविका के समान अधिकार और न्यायसंगत अवसरों का समर्थन करता है।
- **अनुच्छेद 51A(ई):** यह नागरिकों पर महिलाओं की गरिमा को अपमानित करने वाली प्रथाओं का परित्याग करने का मौलिक कर्तव्य आरोपित करता है।
  - संस्थागत प्रणालियाँ जो व्यवस्थित रूप से महिला शोधकर्ताओं को हानि पहुँचाती हैं, इस संवैधानिक सिद्धांत की भावना का उल्लंघन करती हैं।

महिला शोधकर्ताओं को प्रभावित करने वाली विधायी कमियाँ

- **मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017:** इसने पात्र महिला कर्मचारियों के लिए भुगतानित मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया और 50 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों में शिशु देखभाल केंद्र (क्रेच) की सुविधा अनिवार्य की।

- तथापि, कई महिला शोधकर्ता फैलोशिप, संविदात्मक नियुक्तियों और परियोजना-आधारित पदों पर कार्य करती हैं, जो प्रायः इस अधिनियम के प्रभावी कवरेज से बाहर रहते हैं।

- **वैधानिक पितृत्व अवकाश का अभाव:** भारत में पितृत्व अवकाश पर कोई व्यापक वैधानिक ढाँचा नहीं है।
  - केंद्रीय सरकारी कर्मचारियों को प्रशासनिक नियमों के अंतर्गत केवल 15 दिन का अवकाश मिलता है, और कई शोधार्थी इस प्रावधान से भी बाहर रहते हैं, जिससे यह धारणा सुदृढ़ होती है कि देखभाल मुख्यतः महिलाओं की जिम्मेदारी है।
- **पुनःएकीकरण समर्थन का अभाव:** वर्तमान नीति की एक प्रमुख कमजोरी मातृत्व अवकाश के बाद संरचित समर्थन का अभाव है।
  - शोध में लौटने वाली महिलाएँ प्रायः बाधित प्रयोगों, विलंबित प्रकाशनों, टूटे सहयोगों और छूटे अनुदान समयसीमाओं का सामना करती हैं।
  - अधिकांश संस्थान इन व्यवधानों के बावजूद तत्काल उत्पादकता की पुनर्स्थापना की अपेक्षा करते हैं।

अन्य कमियाँ जो महिला शोधकर्ताओं को प्रभावित करती हैं

- **कैरियर अवकाश और आयु संबंधी बाधाएँ:** महिलाएँ सामान्यतः प्रसव और शिशु देखभाल के वर्षों में शोध में व्यवधान का सामना करती हैं।
  - चूँकि अकादमिक प्रगति प्रकाशन समयसीमा, अनुदान पात्रता और अंतरराष्ट्रीय सहयोग पर अत्यधिक निर्भर करती है, ऐसे अवकाश महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करते हैं।
  - यद्यपि SERB जैसी एजेंसियाँ महिला आवेदकों को आयु में छूट प्रदान करती हैं, यह केवल पात्रता मानदंडों को संबोधित करता है, व्यापक संरचनात्मक बाधाओं को नहीं।
- **पुनःप्रवेश समर्थन का अभाव:** मातृत्व अवकाश के बाद लौटने वाली महिलाएँ प्रायः बाधित प्रयोगशाला कार्य, टूटे सहयोग, घटित प्रकाशन उत्पादन और अनुदान प्राप्त करने में कठिनाई का सामना करती हैं।
  - सक्रिय शोध में पुनःएकीकरण हेतु संस्थागत समर्थन सीमित है।
- **असमान घरेलू जिम्मेदारियाँ:** द्वि-कैरियर अकादमिक परिवारों में महिलाएँ घरेलू और देखभाल संबंधी कार्यों का बड़ा हिस्सा निभाती रहती हैं।
  - इससे शोध उत्पादकता, सम्मेलन सहभागिता, नेटवर्किंग अवसर और अंतरराष्ट्रीय अकादमिक दृश्यता घटती है।
- **अपर्याप्त संस्थागत अवसंरचना:** अनेक विश्वविद्यालयों और प्रयोगशालाओं में कार्यशील क्रेच सुविधाएँ, लचीली कार्य व्यवस्थाएँ, देखभालकर्ता-अनुकूल नीतियाँ, मानसिक स्वास्थ्य एवं परामर्श समर्थन का अभाव है।
  - परिणामस्वरूप महिला शोधकर्ताओं को अकादमिक और व्यक्तिगत जिम्मेदारियों के बीच संतुलन बनाने में कठिनाई होती है।
- **अन्य देखभालकर्ताओं की सीमित मान्यता:** वर्तमान नीतियाँ मुख्यतः महिलाओं के लिए आयु छूट पर केंद्रित हैं, किंतु एकल पिता, वृद्ध माता-पिता की देखभाल करने वाले शोधकर्ता और आश्रित पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों की उपेक्षा करती हैं।
  - एक व्यापक देखभाल-संवेदनशील ढाँचा अब भी अनुपस्थित है।

- **अन्य देखभालकर्ताओं का बहिष्कार:** वर्तमान नीतियाँ एकल पिता, वृद्ध माता-पिता की देखभाल करने वाले शोधकर्ताओं और आश्रित पारिवारिक जिम्मेदारियों वाले व्यक्तियों को नज़रअंदाज़ करती हैं।

अंतरालों को समाप्त करने के प्रयास और पहल

- **न्यायिक:** विजय लक्ष्मी बनाम पंजाब विश्वविद्यालय (2003) में सर्वोच्च न्यायालय ने औपचारिक समानता (समान व्यवहार) और वास्तविक समानता (न्यायसंगत परिणाम) के बीच अंतर किया।
    - न्यायालय ने उन प्रावधानों को मान्यता दी जो महिलाओं के वास्तविक संरचनात्मक नुकसान को संबोधित करते हैं।
- **सरकारी पहलें:**
    - **DST की महिला वैज्ञानिक योजना:** यह उन महिला वैज्ञानिकों को अवसर प्रदान करती है जिन्होंने कैरियर अवकाश लिया और शोध में लौटना चाहती हैं।
    - **SERB-POWER योजना:** यह विज्ञान और अभियांत्रिकी अनुसंधान में लैंगिक असमानता को कम करने हेतु समर्पित वित्तपोषण और फैलोशिप प्रदान करती है।
    - **GATI कार्यक्रम (संस्थाओं के रूपांतरण हेतु लैंगिक उन्नति):** यह STEM संस्थानों में संस्थागत सुधारों के माध्यम से लैंगिक समानता को बढ़ावा देता है।
    - **राष्ट्रीय शिक्षा नीति (NEP) 2020:** यह संस्थागत लचीलापन, संकाय कल्याण, समावेशी शिक्षा और लैंगिक समावेशन निधियों पर बल देती है।
        - तथापि, अनेक प्रावधान बाध्यकारी नहीं हैं और प्रभावी क्रियान्वयन की आवश्यकता है।

आगे की दिशा: परतदार समर्थन प्रणालियों की ओर

- **आवश्यक उपाय:** SERB और UGC जैसी वित्तपोषण एजेंसियों को निम्नलिखित पर विचार करना चाहिए:
    - **पुन:प्रवेश फैलोशिप:** कैरियर अवकाश के बाद लौटने वाली महिलाओं हेतु समर्पित फैलोशिप।
    - **नि:शुल्क अनुदान विस्तार:** देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों का दस्तावेजीकरण करने वाले शोधकर्ताओं के लिए स्वचालित विस्तार।
    - **लचीली मूल्यांकन प्रणाली:** मूल्यांकन 'अकादमिक आयु' के आधार पर हो, न कि कालानुक्रमिक आयु पर।
    - **बाल देखभाल समर्थन:** सम्मेलन, क्षेत्रीय भ्रमण और शोध यात्रा के दौरान बाल देखभाल हेतु वित्तपोषण।
    - **लैंगिक-तटस्थ देखभाल प्रावधान:** महत्वपूर्ण देखभाल जिम्मेदारियों वाले शोधकर्ताओं के लिए अतिरिक्त समर्थन, चाहे उनका लिंग कोई भी हो।

दैनिक मुख्य परीक्षा अभ्यास प्रश्न

प्रश्न: भारत के अनुसंधान पारिस्थितिकी तंत्र में महिलाओं-विशेष समर्थन उपायों की आवश्यकता का आलोचनात्मक परीक्षण कीजिए। वर्तमान नीतियों में विद्यमान कमियों पर चर्चा कीजिए तथा अधिक समावेशी एवं न्यायसंगत अकादमिक वातावरण हेतु सुधारों का सुझाव दीजिए।

स्रोत: TH