



ग्लाससीलिंग : महिलाओं का मिथक या वास्तविकता

शिखा राय

वरिष्ठ शोध अध्येता (SRF), शिक्षाशास्त्र विभाग, महात्मा गांधी काशी विद्यापीठ, वाराणसी,
ई-मेल : shikharai42@gmail.com

सारांश

ग्लास सीलिंग एक रूपक है जो उन अदृश्य बाधाओं को दर्शाता है जो महिलाओं और अल्पसंख्यकों को पर्याप्त योग्यता होने के बावजूद उच्च पदों तक पहुँचने से रोकती हैं। यह केवल मिथक नहीं बल्कि आज भी कई क्षेत्रों में एक वास्तविकता है। हालाँकि, शिक्षा, नीतिगत सुधार और सामाजिक जागरूकता के कारण यह बाधा धीरे-धीरे कमजोर हो रही है।

मुख्य शब्द : ग्लास सीलिंग, मिथक, वास्तविकता

“ग्लास सीलिंग” शब्द 1970 के दशक में गढ़ा गया था और 1980 के दशक में यह देखा गया कि बहुत कम महिलाएँ उच्च पदों पर पहुँच रही थी। यह समस्या न केवल उनके पेशेवर विकास में बाधा डालती है, बल्कि सामान्य रूप से लैंगिक समानता को भी कमजोर करती है।”

1.0 ग्लास सीलिंग की अवधारणा

ग्लास सीलिंग उस अदृश्य अवरोध को कहते हैं जिसके पार अल्पसंख्यक, विशेषकर मध्यम स्तर के प्रबन्धन में कार्यरत महिलाएँ, कभी नहीं पहुँच पाती हैं। ग्लास सीलिंग का अवरोध इन मूल कारणों में से एक है जिनकी वजह से शीर्ष स्तरीय प्रबन्धन में महिलाओं का प्रतिशत पुरुषों की तुलना में बहुत कम है। हालाँकि पुरुषों और महिलाओं के लिए समान अवसर सुनिश्चित करने वाले कानून मौजूद हैं और महिला सशक्तिकरण पर अक्सर चर्चा होती है फिर भी अध्ययनों से स्पष्ट रूप से संकेत मिलता है कि उच्च पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी काफी कम है। इस प्रकार हम ग्लाससीलिंग को एक दृश्यमान अवरोध के रूप में परिभाषित कर सकते हैं जो महिलाओं को वरिष्ठ पदों तक पहुँचने से रोकता है।

1.1 ग्लास सीलिंग का इतिहास

ग्लास सीलिंग शब्द का प्रयोग सबसे पहले 1978 में न्यूयार्क में मैरि लिन लोडेन ने किया था। यह वह दौर था जब महिलाएँ अपने विकास के लिए संघर्ष कर रही थी, पुरुष प्रधान समाज में जगह बनाने की कोशिश कर रही थी। ग्लास सीलिंग ने ऊर्ध्वाधर भेदभाव पर जोर दिया जो कार्यस्थल में महिलाओं की नौकरी में उनके लिंग के कारण उन्नति



में बाधा डालता है। ग्लास सीलिंग व्यापार क्षेत्र में पुरुषों की तुलना में शीर्ष प्रबन्धन में महिलाओं की बहुत कम संख्या के प्राथमिक कारणों में से एक है। ग्लास सीलिंग, जो महिला कर्मचारियों के विकास और पदोन्नति को प्रतिबन्धित करती है। कई कारकों का परिणाम है, जिसमें संस्थागत पूर्वाग्रह लिंग, रुढ़िवादिता, संगठनात्मक संरचनाएँ और जटिल सामाजिक मानदण्ड सम्मिलित हैं। यह ध्यान दिया जा रहा है कि उच्चतम पदों पर ज्यादातर पुरुषों का कब्जा है, एक उच्च योग्य और बहुमुखी प्रतिभा वाली महिला को उसके सर्वोत्तम प्रयासों के बावजूद लगातार पदोन्नति से वंचित किया जाता है।

1.2 ग्लास सीलिंग के कारण

कार्यस्थल पर महिलाएं 2022 के संबंध में मैकिन्से की रिपोर्ट में कहा गया है कि उच्च स्तर पर महिलाएं अपने संगठनों को छोड़ रही हैं, इसके कुछ मुख्य कारण पहचाने गए हैं—

1.2.1 लिंग भेद

लोगों द्वारा एक लिंग को दूसरे लिंग पर देखने की प्रवृत्ति को लैंगिक पूर्वाग्रह कहते हैं। यह अक्सर कार्यस्थल पर महिलाओं पर गहरा प्रभाव डालता है। 2024 में किए गए एक चेकर सर्वे में पाया गया कि 84 प्रतिशत महिलाएं इस बात से सहमत थी या इस बात को लेकर सुनिश्चित थी कि लैंगिक पूर्वाग्रह और भेदभाव उनके उचित व्यवहार पाने की क्षमता को प्रभावित करते हैं।

1.2.2 यौन शोषण

कार्यस्थल पर ग्लास सीलिंग का एक प्रमुख कारण यौन उत्पीड़न है। एनसीआरवी (राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो) की रिपोर्ट के अनुसार, 2018 से भारत में हर साल यौन उत्पीड़न के 40 प्रतिशत से ज्यादा मामले सामने आ रहे हैं। अगर कम्पनियाँ इस समस्या का समाधान नहीं करती तो उनके कर्मचारियों को खोने और महिलाओं के करियर पर ग्रहण लगने का खतरा बना रहता है, इसके अलावा यौन उत्पीड़न का सामना करने वाली 37 प्रतिशत महिलाओं के कार्यस्थल पर प्रगति बाधित होती है और 38 प्रतिशत महिलाएं समय से पहले ही नौकरी छोड़ देती हैं।

1.2.3 जातिगत भूमिकाएं

ग्लास सीलिंग एक अदृश्य बाधा है जो महिलाओं का पेशेवर रूप से आगे बढ़ने से रोकती है और लैंगिक भूमिकाओं ने यह स्थापित किया है कि महिलाएं देखभाल सम्बन्धी जिम्मेदारियों के लिए और पुरुष नेतृत्वकारी पदों के लिए अधिक उपयुक्त हैं, कार्यस्थल पर पदोन्नति महिलाओं के लिए चुनौतीपूर्ण हो सकती है क्योंकि वे आमतौर पर घर के ज्यादातर काम संभालती हैं और उन्हें अपने जीवन साथी से कम सहायता प्राप्त होती है। महिलाएं कार्पोरेट रैंक में आगे बढ़ना चाहती हैं कि लेकिन उन पुरुषों के साथ पदों के लिए प्रतिस्पर्धा करती हैं जिनकी अपेक्षाएँ समान नहीं होती हैं। वे अक्सर जिम्मेदारियों को संतुलित करने के लिए तनाव और दबाव में रहती हैं।

1.3 ग्लास सीलिंग को तोड़ना और लैंगिक समानता को बढ़ावा देना

ग्लास सीलिंग को तोड़ना आधुनिक भारत के लिए आवश्यक है क्योंकि यह आज की मांग है। महिलाएं संगठन में विविधता लाती हैं, वे समस्या निवारण तकनीकों, रचनात्मकता और एक व्यापक नेतृत्व शैली में उत्कृष्ट हैं। नेतृत्व के पदों पर उनकी भागीदारी के परिणामस्वरूप अधिक समावेशी निर्णय लेने, लक्षित बाजारों का बेहतर प्रतिनिधित्व और चुनौतीपूर्ण मुद्दों के समाधानों की एक विस्तृत विविधता होती है, नेतृत्व के पदों पर महिलाएं आउटपुट बढ़ाकर, बेहतर सहयोग को प्रोत्साहित करके कार्यस्थल में सकारात्मक परिवर्तन को लागू करने के लिए काम करके टीमों में विशेष मूल्य जोड़ती हैं, एक सर्वेक्षण के अनुसार कम से कम 30 प्रतिशत महिला अधिकारियों ने कुल मिलाकर उन व्यवसायों की तुलना में अधिक पैसा कमाया, जिनके बहुत कम या कोई महिला अधिकारी नहीं थी।



संगठनों को सक्रिय रूप से एक ऐसा वातावरण बनाने के लिए काम करना चाहिए जो महिलाओं की उन्नति का समर्थन करता है और साथ ही उन्हें व्यक्तिगत रूप से इन बाधाओं को दूर करने में मदद करता है।

- महिलाओं के लिए समावेशी नियुक्ति और उन्नति प्रक्रियाओं को प्रोत्साहित करना क्योंकि पूर्वाग्रह महिलाओं की व्यावसायिक उन्नति को काफी हद तक बाधित कर सकता है, इसलिए संगठनों की नियुक्ति और पदोन्नति के विकल्पों में पारदर्शिता को प्रोत्साहित करना चाहिए ताकि उन्हें कंपनी के भीतर आगे बढ़ने का अवसर मिल सकें।
- कार्यस्थल पर महिलाओं को अपनी बात कहने में कठिनाई महसूस होती है, उनकी शिकायतों और समस्याओं पर अधिकारियों द्वारा ध्यान नहीं दिया जाता है जिससे उनकी अपनी आवाज उठाने और बदलाव लाने की क्षमता बाधित हो सकती है। महिला कर्मचारियों को डर के बिना अपनी बात कहने में सक्षम बनाने के लिए कंपनियों को शिकायत प्रबंधन प्रणाली जैसे संसाधन उपलब्ध कराने चाहिए। व्यवसाय जवाबदेही और खुले संचार के माहौल को बढ़ावा देकर असमानता को प्रभावी ढंग से दूर कर सकते हैं और महिलाओं को उनकी आवाज उठाने का मौका दे सकते हैं।
- प्रौद्योगिकी के साथ बाधाओं को तोड़ना, कृत्रिम बुद्धिमत्ता और अद्यतन तकनीकों का उपयोग संगठनों को एक क्षमतापूर्ण भविष्य बनाने में मदद कर सकता है। डेटा एनालिटिक्स, स्वचालित प्रक्रियाएं कृत्रिम बुद्धिमत्ता जैसी सुविधाओं के साथ संगठन लैंगिक असमानताओं की सफलतापूर्वक पहचान और समाधान कर सकते हैं 1970–1980 के दशक में अमेरिका में प्रचलित हुआ, जब देखा गया कि कार्यस्थलों पर महिलाओं की संख्या बढ़ रही थी, लेकिन वे शीर्ष पदों तक बहुत कम पहुँच पा रही थीं।

मिथक के रूप में

- कुछ लोग मानते हैं कि अब अवसर समान हैं और ग्लास सीलिंग केवल एक पुराना विचार है।
- आधुनिक कॉर्पोरेट नीतियाँ, आरक्षण, और विविधता कार्यक्रमों ने महिलाओं और अल्पसंख्यकों के लिए रास्ते खोले हैं।
- कई सफल महिला नेता (जैसे इंद्रा न्यूयी, किरण मजूमदार-शॉ) इस धारणा को चुनौती देती हैं कि शीर्ष पदों तक पहुँचना असंभव है।

वास्तविकता के रूप में

- **वेतन असमानता** : समान कार्य के लिए महिलाओं को अक्सर पुरुषों से कम वेतन मिलता है।
- **नेतृत्व में कमी** : विश्व स्तर पर कंपनियों के शीर्ष प्रबंधन और बोर्ड में महिलाओं की संख्या अभी भी बहुत कम है।
- **सांस्कृतिक पूर्वाग्रह** : समाज में यह धारणा बनी रहती है कि नेतृत्व पुरुषों का क्षेत्र है।
- **राजनीति और प्रशासन** : महिलाओं की भागीदारी बढ़ी है, लेकिन शीर्ष पदों पर उनकी संख्या सीमित है।

उदाहरण

- अमेरिका में हिलेरी क्लिंटन और कमला हैरिस के संदर्भ में ग्लास सीलिंग शब्द का प्रयोग हुआ, जहाँ राष्ट्रपति पद तक पहुँचने को सबसे कठिन बाधा कहा गया।



- भारत में भी कॉर्पोरेट सेक्टर और राजनीति में महिलाओं की संख्या बढ़ रही है, लेकिन शीर्ष नेतृत्व में उनका प्रतिनिधित्व अभी भी सीमित है।

1.4 निष्कर्ष

आधुनिक भारत में ग्लास सीलिंग की आवश्यकता क्योंकि अब महिलाएं कॉर्पोरेट जगत के सभी क्षेत्रों में अपने कौशल और नेतृत्व क्षमता का प्रदर्शन कर रही हैं। उन्हें उच्च पदों पर पहुँचने और बोर्डरूम का सदस्य बनने के लिए आवश्यक कदम उठाने चाहिए। ग्लास सीलिंग की शिक्षा उन्हें इन बाधाओं को दूर करने और लैंगिक समानता को बढ़ावा देने की आवश्यकता को समझने में मदद करती है। ग्लास सीलिंग को तोड़ना एक सतत प्रयास है। संगठनों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि महिला कर्मचारियों को पुरुषों के समान शीर्ष प्रबन्धन में उन्नति के लिए बुनियादी ढाँचा, संसाधन और सहायता प्रदान की जाए।

संदर्भ सूची

- नूरोन्हा, डेलरोज. (2019). अ स्टडी ऑफन वर्क लाइफ बैलेन्स एण्ड ग्लास सीलिंग फेस्ड वाई वीमन एम्प्लॉयीस इन एजुकेशन सेक्टर, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, श्रीनिवास विश्वविद्यालय, मैंगलोर, कर्नाटक।
- सिंह, शेरनाज आर. (2001). परसिड्ड लीडर सबार्डिनेट बिहेवियर जेण्डर स्टिरियोटाइपस एण्ड ग्लास सीलिंग अमंग एजुकेशनल एडमिनिस्ट्रेटर एण्ड टीचर्स, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, जवाहर लाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली।
- खेमनी, मोनिका. (2018). जेण्डर डाइवर्सिटी विथ रिफरेन्स टू जॉब स्ट्रेस वर्क फैमिली बैलेन्स एण्ड ग्लास सीलिंग, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, जामिया मिलिया इस्लामिया विश्वविद्यालय, दिल्ली, <https://hdl.handle.net/10603/286182>
- गम्बर वन्दना. (2009). ग्लाससीलिंग : अ कम्प्रेटिव स्टडी ऑफ वीमन एक्जीक्यूटिव्स इन मल्टीनेशनल ऑर्गेनाइजेशन, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, महर्षि दयानन्द विश्वविद्यालय, रोहतक, हरियाणा, <http://hdl.handle.net/10603/45762>
- जगद, विमल. (2015). ग्लाससीलिंग प्रैक्टिस विथ वर्किंग वीमन इन एजुकेशनल सेक्टर एट भावनगर रीजन, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, सौराष्ट्र विश्वविद्यालय, गुजरात. <http://hdl.handle.net/10603/76744>
- पाठक अंकिता. (2018). इम्पैक्ट ऑफ ग्लाससीलिंग सिन्ड्रोम ऑन वूमने इम्प्लॉइज इन कॉर्पोरेट सेक्टर, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, प्रैसिफिक विश्वविद्यालय, उदयपुर, <http://hdl.handle.net/10603/1323120>
- स्टीफन ऐनी. और कुमार एम. शशि. (2018). अ स्टडी ऑन द इम्पैक्ट ऑफ द ग्लाससीलिंग ऑन वूमन ऐट वर्कप्लेस विथ स्पेशल रिफ्रेंस टू बंगलौर सिटी. इंटरनेशनल जर्नल, ऑफ इंडियन कल्चर एण्ड बिजनेस मैनेजमेंट, 18 (2). 235
- एल ए0 शालिनी. (2023). ब्रेकिंग द ग्लास सीलिंग न्यू फेमिनिस्ट पर्सपेक्टिव ऑन जर्नी फ्रॉम स्ट्रगल टू प्रोमिनेन्स इन सलेक्ट इण्डियन फिल्मज, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, वेल्लौर इनस्टीट्यूट ऑफ टेक्नोलॉजी, वेल्लौर, <http://hdl.handle.net/10603/520915>



- बिन्दु हिमा. (2022). अ स्टडी ऑन ग्लास सीलिंग एण्ड इट्स इम्पैक्ट ऑन कैरियर डेवलपमेन्ट ऑफ वीमन ऐट वर्कप्लेस. नेशनल कॉन्फ्रेंस ऑन लेटेस्ट इनोवेशनस एण्ड फ्यूचर ट्रेड्स इन मैनेजमेन्ट, ISSN- 2349-6002, जनवरी 2022, Vol. & Issue - 8, IJIRT, www.ijirt.org, pg. no. 94
- सेठ साक्षी. (2021). ग्लास सीलिंग इफेक्ट वूमन ऐज अप्रिजनर्स, अप्रकाशित शोध प्रबन्ध, दिल्ली विश्वविद्यालय, नई दिल्ली।
- शर्मा पी0, पाण्डेय साक्षी और सहरावत पारूल. (2014). महिलाओं के लिए ग्लाससीलिंग क्या आधुनिक भारत में मौजूद है? जर्नल ऑफ आर्गनाइजेशन एण्ड ह्यूमन बिहेवियर, पृ0 39–151।
- हाशिम रोजना और मोहम्मद नोवान और कौर. उच्च शिक्षा महिला और नेतृत्व : क्या ग्लाससीलिंग को तोड़ा जा सकता है?

Cite this Article:

शिखा राय, “ग्लाससीलिंग : महिलाओं का मिथक या वास्तविकता” The Research Dialogue, Open Access Peer-reviewed & Refereed Journal, pp.125–129. <https://doi.org/10.64880/theresearchdialogue.v4i3.15>



This is an Open Access Journal / article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License CC BY-NC-ND 3.0) which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. All rights reserved



Manifestation Of Perfection



CERTIFICATE

of Publication

This Certificate is proudly presented to

शिखा राय

For publication of research paper title

**ग्लाससीलिंग : महिलाओं का मिथक या
वास्तविकता**

Published in 'The Research Dialogue' Peer-Reviewed / Refereed Research Journal
and E-ISSN: 2583-438X, Volume-04, Issue-03, Month October, Year-2025.

Dr. Lohans Kumar Kalyani
Editor- In-chief



Dr. Neeraj Yadav
Executive-In-Chief- Editor

Note: This E-Certificate is valid with published paper and the paper must be available online at: <https://theresearchdialogue.com/>
DOI: <https://doi.org/10.64880/theresearchdialogue.v4i3.15>