

कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक असमानता का अध्ययन

अर्चना कुमारी

शोधार्थी

गृहविज्ञान विभाग, ल.ना.मि.वि.वि.कामेश्वरनगर दरभंगा-बिहार

सार

प्रस्तुत शोध अध्ययन वर्णनात्मक पद्धति पर आधारित है। इस शोध अध्ययन के लिए सुविधानुसार जिला- सीतामढ़ी (बिहार) के शहरी क्षेत्र का चयन किया गया है। आंकड़ों को एकत्र करने के लिए प्राथमिक एवं द्वितीय स्रोतों का सहारा लिया गया है। इसमें 60 उत्तरदाताओं का चयन लॉटरी विधि द्वारा किया गया है। इन उत्तरदाताओं की आयु 25-35 वर्ष थी। यह लेख शासकीय एवं अशासकीय कार्यस्थलों पर कामकाजी महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक असमानता की भूमिका को उजागर करता है। प्राथमिक आंकड़ों को साक्षात्कार अनुसूची के माध्यम से एकत्र किया गया है। साक्षात्कार में शिक्षित एवं अशिक्षित दोनों वर्ग की कामकाजी महिला उत्तरदाताओं को सम्मिलित किया गया। प्राप्त परिणाम से स्पष्ट है कि शासकीय एवं अशासकीय कार्यस्थलों पर कार्य करने वाली कामकाजी महिलाओं का कहना है कि कार्यस्थल पर शारीरिक, मानसिक, पद प्रमोशन सम्बन्धी लैंगिक भेदभाव के साथ-साथ अशासकीय कार्यस्थलों पर तो पुरुषों की तुलना में उनको कम वेतन देकर लैंगिक असमानता का व्यवहार किया जाता है। निष्कर्ष के तौर पर यही कारण है कि कार्यस्थलों पर कामकाजी महिलाओं की भूमिका अभी भी चिंतनीय है।

मुख्य बिंदू :- कामकाजी महिलाएं, लैंगिक असमानता, कार्यस्थल।

परिचय

पुरुष या महिला होने से जुड़ी सामाजिक और सांस्कृतिक भूमिकाओं, व्यवहारों, अपेक्षाओं और विशेषताओं को लिंग कहा जाता है। यह एक सामाजिक संरचना है जो संस्कृतियों और समयावधियों के अनुसार बदलती रहती है। लिंग उन जैविक विशेषताओं को संदर्भित करता है जो पुरुषों को महिलाओं से अलग करती हैं, जैसे-जननांग। वह भौतिक स्थान और वातावरण जहाँ लोग किसी नियोजित के लिए कार्य-संबंधी गतिविधियाँ करते हैं, कार्यस्थल कहलाता है। इसमें कार्यालय, कारखाने, दुकानें, अस्पताल, स्कूल और अन्य कार्यस्थल शामिल हो सकते हैं। सिंह(2018) “लिंग सामाजिक सांस्कृतिक शब्द है। जो समाज में पुरुषों और महिलाओं के कार्यों और व्यवहारों को परिभाषित करता है।”

रानी (2021) “यौन उत्पीड़न के खिलाफ कार्यस्थल पर शिकायत की प्रतिक्रिया सबसे आम संगठनात्मक रही हैं। यद्यपि वे महिलाओं को शिकायत करने की अनुमति देते हैं। किंतु जो महिलाएं उत्पीड़न की शिकायत करती हैं, अक्सर वे खुद को अलग-थलग पाती हैं, उन्हीं के खिलाफ जवाबी कार्रवाई की जाती है और उन्हें उनके पद से हटा दिया जाता है।”

गेविन (2023) ने “कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव” के शोध परिणाम में पाया कि कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव किसी व्यक्ति के लिंग या लिंग के आधार पर किसी भी प्रकार के व्यवहार या उत्पीड़न को संदर्भित करता है जो उसके रोजगार के अवसरों या कार्य स्थितियों पर नकारात्मक प्रभाव डालता है। जैसे-समान कार्य के लिए किसी महिला को पुरुष से कम वेतन देना, किसी योग्य महिला को उसके लिंग के कारण पदोन्नति से वंचित करना या किसी महिला के लिंग के कारण उसके लिए प्रतिकूल कार्य वातावरण बनाना शामिल हो सकता है। लैंगिक भेदभाव कई रूप ले सकता है और सूक्ष्म या प्रत्यक्ष हो सकता है। उदाहरण के लिए, यह किसी के रूप-रंग पर टिप्पणी जितना सरल हो सकता है या यौन उत्पीड़न जितना गंभीर भी। यह उन व्यक्तियों के प्रति भी हो सकता है जो खुद को नॉन-बाइनरी या ट्रांसजेंडर मानते हैं और यह रूढ़िवादिता या धारणाओं पर आधारित हो सकता है कि किसी खास लिंग के लोगों को क्या करना चाहिए या क्या नहीं करना चाहिए। कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव के सबसे आम रूपों में से एक वेतन अंतर है।

नेशनल ब्यूरो ऑफ़ इकोनॉमिक रिसर्च और प्यू रिसर्च सेंटर (2024) के आँकड़े इस बात पर प्रकाश डालते हैं कि “कार्यबल में और कैरियर के हर पड़ाव पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी कम है।” लिंकडइन की (2025) “स्टेट ऑफ़ वीमेन इन लीडरशिप” रिपोर्ट से स्पष्ट है कि कैरियर की सीढ़ी के हर कदम पर महिलाओं की उपस्थिति घटती जा रही है।”

यूएनडीपी द्वारा प्रकाशित अपनी “मानव विकास रिपोर्ट 13 मार्च 2024 को लैंगिक असमानता सूचकांक (2022) जारी किया गया है। लैंगिक असमानता सूचकांक (जीआईआई) 2022 में भारत 0.437 स्कोर के साथ 193 देशों में 108वें स्थान पर है। लैंगिक असमानता सूचकांक 2021 में भारत 0.490 स्कोर के साथ 191 देशों में 122वें स्थान पर है।” पदोन्नति, वेतन और नेतृत्व की भूमिकाओं में लिंग-भेदभाव की चुनौतियाँ अभी भी मौजूद हैं। कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न और भेदभाव की शिकायतें अभी चिंता का विषय बनी हुई हैं।”

न्यूयॉर्क टाइम्स के प्रकाशित एक लेख में “व्यूज ऑफ़ द इलेक्टोरेट” के हालिया सर्वेक्षण के नतीजों को शामिल किया गया है इसके अनुसार- “यह धारणा भी बढ़ रही है कि महिलाओं को पारंपरिक भूमिकाओं में वापस लौटना चाहिए, जो दर्शाता है कि महिलाओं का शोषण भारतीय समाज की सदियों पुरानी घटना है और इससे महिलाओं के आत्मविश्वास में काफी गिरावट आई है।”

समाज शास्त्री सिल्विया के अनुसार- “पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना की ऐसी प्रक्रिया और व्यवस्था है। जिसमें एक आदमी, औरत पर अपना प्रभुत्व जमाता है, उसका दमन एवं शोषण करता है। पितृसत्तात्मक व्यवस्था ने अपनी यह वैधता और स्वीकृति हमारे धार्मिक समाज चाहे वो हिन्दू हो, मुस्लिम या किसी अन्य धर्म से ही क्यों न हो से प्राप्त की है। ऐसा माना जाता है कि एक औरत को अपने बाल्यकाल में पिता के अधीन, शादी के बाद पति के अधीन और वृद्धावस्था आने पर या विधवा होने के दौरान अपने पुत्र के अधीन रहना चाहिए। किसी भी परिस्थितियों में उसे खुद को स्वतंत्र रहने की अनुमति नहीं है। अर्थात् भारतीय समाज में लैंगिक असमानता का मूल कारण इसकी पितृसत्तात्मक व्यवस्था में निहित है।”

गुप्ता और कोठे (2024) ने अपने शोध के परिणाम में पाया कि [महिलाएं आज भी उतनी ही बार सूक्ष्म आक्रामकता का सामना कर रही हैं, जितनी कई साल पहले करती थीं। दुनिया भर में विभिन्न क्षेत्रों और प्रभागों में लैंगिक असमानताएं और भेदभाव अलग-अलग रूपों में व्याप्त हैं। इस तरह के भेदभाव महिलाओं को उन अवसरों से वंचित करते हैं जो एक समान न्यायसंगत और समृद्ध समाज बनाने के लिए आवश्यक हैं”

मोंगिया (2019) ने अपने शोध के परिणाम में पाया कि “भारत की सामाजिक मान्यताओं के अनुसार महिला का स्थान एवं कार्यक्षेत्र घर की चहरदीवारी तक ही सीमित है, किन्तु आदिकाल से ही वह पुरुषों से आवश्यकता पड़ने पर पीछे नहीं रही। विकसित देशों में महिलाओं पुरुषों के साथ बना भेदभाव के कार्य करती रहती है, जबकि भारत जैसे विकासशील देश में प्रयासरत है। कामकाजी महिलाएं अशासकीय कार्यस्थलों पर अधिक पाई जाती हैं। उनमें शहरी एवं ग्रामीण दोनों प्रकार के परिवेश के कार्य क्षेत्र शामिल होते हैं किंतु इसमें कोई संदेह नहीं है कि शहरी एवं ग्रामीण दोनों के जनजीवन के कार्यों में थोड़ा सा अंतर पाया जाता है। अशासकीय क्षेत्रों में श्रम कानून लागू नहीं होता है। इस कारण असंगठित क्षेत्र में कामकाजी महिलाओं की आर्थिक स्थिति काफी उतार-चढ़ाव भरी होती है।”

रमानी और पाटिल (2025) यह अध्ययन पारुल विश्वविद्यालय में “कामकाजी महिलाओं के सामने आने वाली चुनौतियों और मुद्दों” ने अपने शोध के परिणाम में पाया कि यह लैंगिक पूर्वाग्रह कार्यस्थल पर महिलाओं के पेशेवर विकास में बाधा बनती है। मुख्य उद्देश्य कामकाजी महिलाओं द्वारा अपने कार्यस्थल पर सामना की जाने वाली चुनौतियों और मुद्दों को समझना था। शोधकर्ता ने इस अध्ययन के लिए मात्रात्मक विधि और वर्णनात्मक अनुसंधान डिजाइन का उपयोग किया। नमूनाकरण का आकार 40 कामकाजी महिलाओं का है और निष्कर्ष कामकाजी महिलाओं को कम वेतन, खराब कार्य-जीवन संतुलन और शारीरिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं का सामना करना पड़ता है। जो लंबे समय तक तनाव को उत्पन्न होने में योगदान देता है।”

अली (2011) ने अपने शोध पत्र में पाया कि “अधिकतर कामकाजी महिलाओं को अपने करियर को आगे बढ़ाने में अनेक समस्याओं का सामना करना पड़ता है। अतः कंपनियों को ऐसे कार्यक्रम बनाने चाहिए जो कामकाजी महिलाओं की जरूरतों को ध्यान में रखते हुए उनके करियर विकास करने में मदद करें। कंपनी के सभी बड़े अधिकारियों को कामकाजी महिलाओं को आगे बढ़ाने का प्रयास करना चाहिए। शोध के निष्कर्ष में पाया गया कि ज्यादातर महिलाएं अपने करियर को आगे बढ़ाने के लिए आवश्यक प्रशिक्षण लेने के लिए तैयार हैं, परन्तु पुरुष प्रधान समाज की पूर्वाग्रही सोच और महिलाओं में स्वयं के अनुभव और प्रबंधन कौशल के प्रति आत्मविश्वास में कमी उनकी तरक्की में बाधक हैं।”

वर्मा (2025) ने अपने शोध पत्र “भारत में कामकाजी महिलाओं की सामाजिक-आर्थिक स्थिति:समस्या व समाधान” के निष्कर्ष में पाया की भारत में महिलाओं का इतिहास हमेशा से उतार-चढ़ाव से भरा रहा है। कुछ समयों में महिलाओं ने महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है, लेकिन कई युगों में उन्हें आर्थिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ा है। भारत में महिलाओं के लिए आजीविका का काम करना चुनौतीपूर्ण होता है। नारीवादी विचारकों के अनुसार, परिवार में स्त्री और पुरुष समान होते हैं, लेकिन कार्य विभाजन में लैंगिक असमानताएँ और सामाजिक बाधाएँ होती हैं। अलग-अलग हिस्सों में महिलाओं की भागीदारी दर भिन्न है। असंगठित क्षेत्रों में महिलाएं अधिक संख्या में काम कर रही हैं। भारत की श्रमशक्ति में महिलाएं एक महत्वपूर्ण हिस्सा हैं, लेकिन वे पुरुषों की तुलना में रोजगार और गुणवत्ता के मामले में पीछे हैं। 2011 की जनगणना के अनुसार, महिला श्रमिकों की संख्या कुल महिलाओं का 25.6 प्रतिशत है। अधिकांश महिला श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों में रहती हैं, जहां 87 प्रतिशत खेतिहर मजदूर हैं। शहरी क्षेत्रों में महिलाएं घरेलू उद्योग, छोटे व्यवसाय और भवन निर्माण जैसे काम कर रही हैं।”

उद्देश्य

- शासकीय एवं अशासकीय संस्थानों की कामकाजी महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक असमानता की पहचान करना।
- पहचान करना। कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक असमानता को दूर करने के प्रस्तावित सुझाव देना।

अध्ययन की आवश्यकता

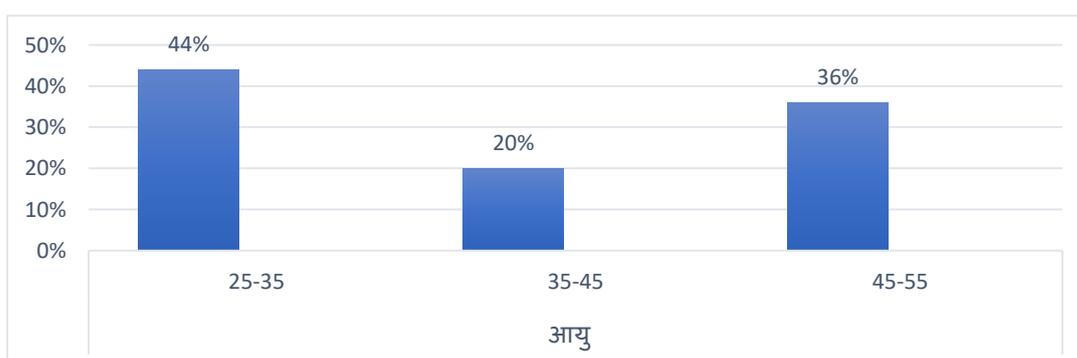
लैंगिक भेदभाव किसी भी समाज में महिलाओं और पुरुषों के बीच असमान अवसरों, संसाधनों, अधिकारों और प्रतिनिधित्व को दर्शाती है। यद्यपि पिछले दशकों से शिक्षा और रोजगार के अवसरों के विस्तार से महिलाओं की भागीदारी बढ़ी है। तथा भारतीय संविधान भी महिलाओं को समानता का अधिकार देता है, फिर भी व्यावहारिक स्तर पर महिलाएं असमान वेतन, नेतृत्व में कम भागीदारी, समाज में मौजूद रूढ़िवादी सोच, मातृत्व और घरेलू जिम्मेदारियों का बोझ, तथा यौन उत्पीड़न जैसी गंभीर समस्याओं का सामना कर रही है। यह शोध इन चुनौतियों को समझने और समाधान तलाशने के लिए महत्वपूर्ण है, कि अंतर्निहित पूर्वाग्रह एवं लैंगिक भेदभाव को कैसे कम किया जा सकता है।

शोध पद्धति

शोध पद्धति: यह वर्णनात्मक शोध अध्ययन पर आधारित है। **अध्ययन क्षेत्र:** शोध अध्ययन के लिए उद्देश्यपूर्ण पद्धति द्वारा जिला-सीतामढ़ी (बिहार) के शहरी क्षेत्र का चयन किया गया। **अध्ययन जनसंख्या:** 120 उत्तरदाताओं का चयन लॉटरी विधि द्वारा किया गया, जिनकी आयु 25-35 वर्ष थी। शिक्षित एवं अशिक्षित दोनों वर्ग की महिला उत्तरदाताओं को सम्मिलित किया गया। **तथ्यों को एकत्र करने के स्रोत:** प्राथमिक एवं द्वितीयक दोनों स्रोतों का सहारा लिया गया है। साक्षात्कार अनुसूची एवं अवलोकन विधि के माध्यम से आंकड़ों का संग्रह किया गया है। स्वनिर्मित साक्षात्कार अनुसूची का उपयोग करके प्राथमिक एवं द्वितीयक आंकड़ों को एकत्र करने के लिए सरकारी रिपोर्ट, वेबसाइट, पुस्तक, पत्रिकाओं और शोध पत्रों का उपयोग किया गया है। **सांख्यिकीय विश्लेषण:** आंकड़ों को प्रदर्शित करने के लिए आवृत्ति, प्रतिशत, ग्राफ का उपयोग किया गया है।

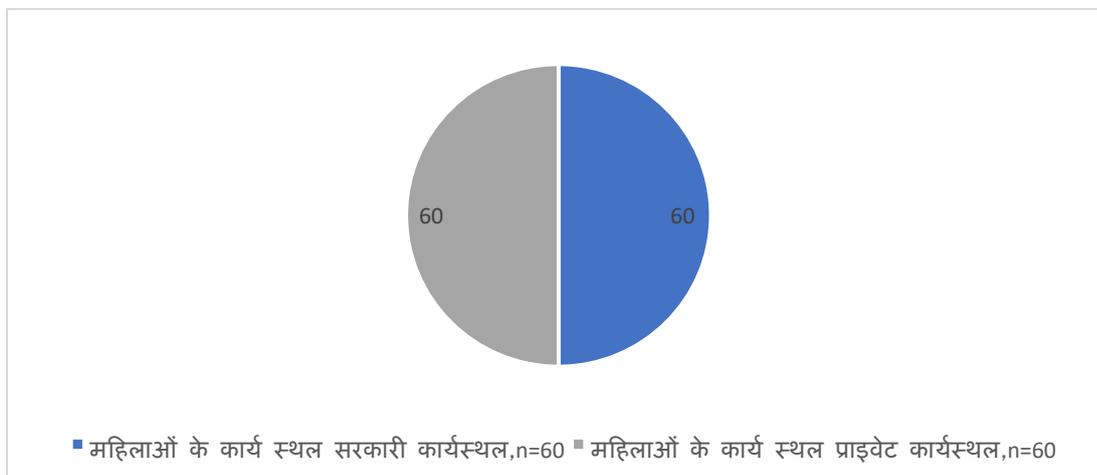
परिणाम एवं विश्लेषण

चित्र संख्या-1 उत्तरदाताओं की आयु सम्बन्धी सामान्य जानकारी



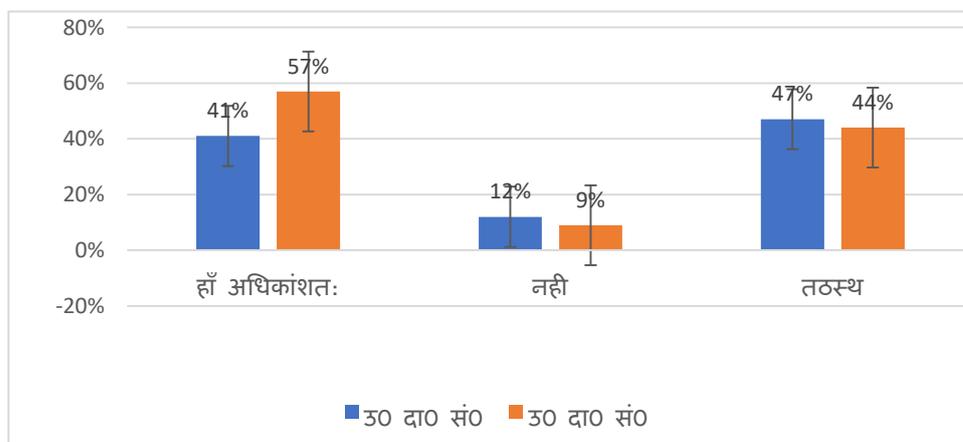
उपरोक्त चित्र संख्या 1- से स्पष्ट है कि सर्वेक्षण में शामिल सबसे अधिक 44 प्रतिशत उत्तरदाता 25-35 आयु के हैं उससे कम 36 प्रतिशत उत्तरदाता 45-55 आयु के हैं और सबसे कम 20 प्रतिशत उत्तरदाता 35-45 आयु के हैं।

चित्र संख्या-2 कामकाजी महिलाओं के कार्य स्थल सम्बन्धी सामान्य जानकारी



उपरोक्त चित्र संख्या 2- से स्पष्ट है कि सर्वेक्षण में शामिल सबसे अधिक 40 प्रतिशत उत्तरदाता शासकीय (सरकारी) कार्यस्थल के हैं और 60 प्रतिशत उत्तरदाता अशासकीय (प्राइवेट) कार्यस्थल से सम्बन्धित हैं। सर्वेक्षण में केवल कामकाजी महिलाओं को ही शामिल किया गया।

चित्र सं0-3: क्या आप कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव का सामना करती है



उपरोक्त चित्र संख्या- 3 उन कामकाजी महिलाओं के वितरण को प्रदर्शित करती है जो विभिन्न सरकारी एवं प्राइवेट कार्यस्थल पर कार्य करती हैं और लैंगिक भेदभाव सम्बन्धी चुनौतियों का सामना करती हैं। विश्लेषण से स्पष्ट है कि सर्वेक्षण में शामिल 41 प्रतिशत शासकीय (सरकारी) कार्यस्थल की कामकाजी महिला उत्तरदाता कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव चुनौती के सम्बन्ध में 'हाँ, अधिकांशतः' जबाब दिया अर्थात् ये अपने कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव का सामना करती हैं और 47 प्रतिशत शासकीय (सरकारी) कार्यस्थल की कामकाजी महिला उत्तरदाता लैंगिक भेदभाव चुनौती के सम्बन्ध में 'तठस्थ' रही इन्होंने कोई जबाब नहीं दिया इसी प्रकार सर्वेक्षण में शामिल सबसे अधिक 57 प्रतिशत उत्तरदाता अशासकीय (प्राइवेट) कार्यस्थल की थीं ने 'हाँ' में जबाब दिया और बताया कि वे अधिकांशतः कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव का सामना करती हैं जबकि 44 प्रतिशत उत्तरदाता सर्वेक्षण में 'तठस्थ' रही इन्होंने कोई जबाब नहीं दिया। अर्थात् महिला चाहे सरकारी में हो या प्राइवेट या यूँ कहें कि जगह कोई भी हो वह

अधिकांशतः लैंगिक भेदभाव सम्बन्धी चुनौतियों का सामना करती ही है। फिर भी ज्यादातर कामकाजी महिलाएं इस लैंगिक भेदभाव के खिलाफ आवाज नहीं उठाती है।

एक 32 वर्षीय कामकाजी उत्तरदाता ने कहा कि आज भी कामकाजी महिलाएं कार्यस्थल पर होने वाले लैंगिक भेदभाव को शान्ति से सहन करती उन्होंने बताया कि हम लोग समाज में बेइज्जती से बचने के किसी से बताते नहीं है।

तालिका सं0-1: आप अपने कार्य स्थल पर किन लैंगिक भेदभाव सम्बन्धी समस्याओं का सामना करती है

आप कौन सी लैंगिक भेदभाव सम्बन्धी चुनौतियाँ का सामना करती है	रैंक विधि	
	शासकीय (सरकारी) कार्यस्थल	अशासकीय(प्राइवेट) कार्यस्थल
समान योग्यता के बाद भी वेतन सम्बन्धी असमानता	3	2
कार्यस्थल पर उत्पीड़न और असुरक्षित वातावरण	2	1
पद प्रमोशन सम्बन्धी भेदभाव एवं पूर्वाग्रह	1	3
अवकाश सम्बन्धी समस्या	4	4
गर्भावस्था के दौरान भेदभाव	5	5
मानसिक तनाव	6	6

तालिका संख्या-1 उन कामकाजी महिलाओं के वितरण को प्रदर्शित करती है जो विभिन्न सरकारी एवं प्राइवेट कार्यस्थल पर कार्य करती है और लैंगिक भेदभाव सम्बन्धी चुनौतियों का सामना करती हैं। विश्लेषण से स्पष्ट है कि सर्वेक्षण में शामिल शासकीय (सरकारी) कार्यस्थल की कामकाजी महिला उत्तरदाता सबसे अधिक पद प्रमोशन सम्बन्धी भेदभाव एवं पूर्वाग्रह उससे कम कार्यस्थल पर उत्पीड़न और असुरक्षित वातावरण तीसरे स्थान पर समान योग्यता के बाद भी वेतन सम्बन्धी असमानता, चौथे स्थान पर अवकाश सम्बन्धी समस्या पांचवें स्थान पर गर्भावस्था के दौरान भेदभाव और मानसिक तनाव जैसे लैंगिक भेदभाव का सामना करती है। इसी प्रकार सर्वेक्षण में शामिल सबसे अधिक अशासकीय (प्राइवेट) कार्यस्थल की कामकाजी महिला उत्तरदाता कार्यस्थल पर उत्पीड़न और असुरक्षित वातावरण दूसरे स्थान पर समान योग्यता के बाद भी वेतन सम्बन्धी असमानता तीसरे स्थान पर पद प्रमोशन सम्बन्धी भेदभाव एवं पूर्वाग्रह चौथे स्थान पर अवकाश सम्बन्धी समस्या पांचवें स्थान पर गर्भावस्था के दौरान भेदभाव और मानसिक तनाव जैसे लैंगिक भेदभाव का सामना करती है। अतः स्पष्ट है कि लैंगिक भेदभाव का सामना महिलाओं को प्रत्येक स्थान पर करना पड़ता है।

कामकाजी महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक भेदभाव को दूर करने के प्रस्तावित सुझाव

कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव अनेक रूपों में विद्यमान है, जिसमें असमान वेतन, उन्नति के अवसरों की कमी, यौन उत्पीड़न, गर्भावस्था के दौरान भेदभाव, मानसिक तनाव, पद प्रमोशन, अवकाश सम्बन्धी समस्या और असुरक्षित वातावरण अन्य आदि इन समस्याओं से निपटने के लिए कुछ प्रस्तावित सुझाव दिए गए हैं-

- भर्ती में भेदभाव की प्रक्रिया को समाप्त करना एवं प्रत्येक कार्य के लिए समान अवसर प्रदान करना।
- लैंगिक भेदभाव को दूर करने के लिए महिलाओं को जागरूक करने के लिए मार्गदर्शन और प्रशिक्षण के अवसर प्रदान करना।
- लैंगिक भेदभाव को दूर करने के लिए स्पष्ट नीतियां और प्रक्रियाएं विकसित करना।

- लैंगिक भेदभाव को दूर करने के लिए महिलाओं को पुरुषों की तरह समान योग्यता एवं कार्य के लिए समान वेतन की व्यवस्था करना।
- माता और पिता दोनों के लिए उचित मातृत्व एवं पितृत्व अवकाश की व्यवस्था होना।
- कार्यस्थल में लैंगिक विविधता और समावेशिता के महत्व पर कर्मचारियों और प्रबंधकों को शिक्षित करना, यह कार्य प्रशिक्षण सत्रों, कार्यशालाओं और सेमिनारों के माध्यम से किया जा सकता है।
- कामकाजी महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए उचित व्यवहार एवं सुरक्षित वातावरण प्रदान करना, जिससे पारंपरिक रूप से पुरुष प्रधान क्षेत्रों में भी महिलाएं स्वयं को सुरक्षित महसूस कर अपने कौशल का प्रदर्शन कर सकें।
- लचीली कार्य व्यवस्था और परिवार अनुकूल नीतियां प्रदान करें, जिससे पुरुष और महिला दोनों को काम और देखभाल संबंधी जिम्मेदारियों में संतुलन बनाने में मदद मिले।

निष्कर्ष

अध्ययन की प्रासंगिकता को साक्षात्कार के विश्लेषण एवं परिणाम से प्राप्त निष्कर्ष एवं साहित्यिक सर्वेक्षण के माध्यम से देखा गया है कि बहुत कम अध्ययनों में शासकीय एवं अशासकीय संस्थानों में लैंगिक भेदभाव से जुड़ती कामकाजी महिलाओं की समस्याओं एवं उनके कार्य स्थल पर पिछड़ने के कारणों को दूर करने सम्बन्धी गतिविधियों पर इन संस्थानों का ध्यान केंद्रित हुआ हो। यह धरातल की वास्तविक सच्चाई है कि शासकीय एवं अशासकीय दोनों संस्थानों की कामकाजी महिलाओं को अभी भी नकारात्मक प्रभावों से जुड़ना पड़ता है। जिसके कारण सरल, शांतिप्रिय महिला कर्मचारी विक्षिप्त, संदिग्ध, भयभीत और गुस्सेल प्रवृत्ति के व्यक्ति में बदल जाती हैं। अतः महिला कामकाजी कर्मचारियों की संतुष्टि, प्रेरणा, प्रतिबद्धता, उत्साह और तनाव को कम करने के लिए लैंगिक भेदभाव का उन्मूलन अति आवश्यक है।

संदर्भ सूची

1. विनीता, मों.(2019) “शहरी असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं की आर्थिक स्थिति का विश्लेषणात्मक अध्ययन (सतना जिले के विशेष संदर्भ में). Int. J. Rev. and Res. Social Sci. 7(3):695-700.
2. रानी, वी. (2021) कार्य स्थल पर लैंगिक भेदभाव: एक दूषित मानसिकता का प्रदर्शन, IJAER, Volume-10/Issue-3 ISSN: 2278-9677,
3. वर्मा, ज्.(2025) “भारत में कामकाजी महिलाओं की सामाजिक-आर्थिक स्थिति: समस्या व समाधान”, eISSN 2583-6986 Vol-04, Issue 07,
4. गेविन, अ. (2023), “कार्यस्थल में लैंगिक भेदभाव क्या है” सेंट्रिएंट, <https://www.sentrient.com.au/blog/what-is-gender-discrimination-in-the-workplace>
5. कुमार, सं. एवं सिंह, पं.(2023) “कार्योजित महिलाएं: समस्याएं एवं चुनौतियां”, <https://www.linkedin.com/pulse>.
6. <https://www.drishtias.com/hindi/daily-updates/daily-news-editorials/closing-the-gender-gap-in-science> 2020.
7. Tahilramani, M.&Patil, G. (2025) “A Study of Perception of Challenges and Issues Faced by Working Women in their workplace with References to Parul University” International Journal of Research Publication and Reviews, Vol 6, Issue 4, pp 728-733.

8. Gupta, p. &Kothe, S. (2024) "Gender discrimination and the biased Indian labour market: Evidence from the National Sample Survey" World Development Perspectives Volume 35, 100613.
9. Ali, S.(2011). Challenges Facing Women Employees in Career Development: A Focus on Kapsabet Municipality, Kenya, International Journal of Current Research, Vol. 3-Issue 8,
10. Blog (2024), Workplace Gender Discrimination: Causes and Prevention Strategies.2024.