

भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकार और लैंगिक समानता का विधिक संरक्षण अंशू पाण्डेय¹

¹शोध छात्र (विधि), मेजर एस डी सिंह विश्वविद्यालय, फर्रुखाबाद (उ० प्र०)

Received: 20 March 2026 Accepted & Reviewed: 25 March 2026, Published: 31 March 2026

Abstract

भारत में महिलाओं के कार्यस्थल पर अधिकार और लैंगिक समानता का मुद्दा एक महत्वपूर्ण सामाजिक और कानूनी विषय है। संविधान द्वारा प्रदत्त मौलिक अधिकारों से लेकर विशिष्ट श्रम कानूनों तक, भारतीय कानूनी ढांचा महिला कर्मचारियों की सुरक्षा और समानता सुनिश्चित करने का प्रयास करता है। यह शोध पत्र कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों के संवैधानिक और वैधानिक प्रावधानों, यौन उत्पीड़न से संरक्षण, समान वेतन, मातृत्व लाभ, और इन अधिकारों के कार्यान्वयन में आने वाली चुनौतियों का विस्तृत विश्लेषण प्रस्तुत करता है।

मुख्य शब्द— भारत में कार्यस्थल, महिलाएं, अधिकार, लैंगिक समानता, विधिक संरक्षण

Introduction

21वीं सदी में भारतीय समाज में महिलाओं की भागीदारी में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। आर्थिक उदारीकरण, शिक्षा के प्रसार और सामाजिक जागरूकता के कारण महिलाएं विभिन्न क्षेत्रों में अपनी उपस्थिति दर्ज करा रही हैं। हालांकि, कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव, असमान वेतन, यौन उत्पीड़न और कार्य-जीवन संतुलन जैसी समस्याएं आज भी विद्यमान हैं। भारतीय संविधान और विभिन्न श्रम कानूनों ने महिलाओं के अधिकारों की रक्षा के लिए व्यापक प्रावधान किए हैं, लेकिन इनका प्रभावी कार्यान्वयन अभी भी एक चुनौती बना हुआ है। विश्व आर्थिक मंच की वैश्विक लैंगिक अंतर रिपोर्ट के अनुसार, भारत में महिला श्रम शक्ति भागीदारी दर अपेक्षाकृत कम है। यह स्थिति सामाजिक, आर्थिक और संस्थागत बाधाओं का परिणाम है। इस संदर्भ में, कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों के कानूनी संरक्षण का अध्ययन अत्यंत आवश्यक हो जाता है।

संवैधानिक प्रावधान— भारतीय संविधान लैंगिक समानता के सिद्धांत पर आधारित है और महिलाओं को पुरुषों के समान अधिकार प्रदान करता है। संविधान के निम्नलिखित अनुच्छेद विशेष रूप से महत्वपूर्ण हैं :

अनुच्छेद 14 समानता का मौलिक अधिकार प्रदान करता है, जो कानून के समक्ष समानता और कानूनों के समान संरक्षण की गारंटी देता है। यह प्रावधान सुनिश्चित करता है कि कार्यस्थल पर किसी भी प्रकार का लैंगिक भेदभाव संवैधानिक रूप से अमान्य है।

अनुच्छेद 15 राज्य को धर्म, मूलवंश, जाति, लिंग या जन्मस्थान के आधार पर किसी भी नागरिक के विरुद्ध भेदभाव करने से रोकता है। साथ ही, यह राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान बनाने की शक्ति प्रदान करता है।

अनुच्छेद 16 सार्वजनिक रोजगार में अवसर की समानता की गारंटी देता है और राज्य को महिलाओं के पक्ष में आरक्षण जैसे सकारात्मक कदम उठाने की अनुमति देता है।

अनुच्छेद 39 राज्य से अपेक्षा करता है कि वह अपनी नीति इस प्रकार निर्देशित करे कि पुरुष और महिला दोनों को समान रूप से जीविका के पर्याप्त साधन प्राप्त करने का अधिकार हो।

Research Stream

A Bi-Annual, Open Access Peer Reviewed International Journal

Volume 03, Issue 01, March 2026

अनुच्छेद 39 (क) समान कार्य के लिए समान वेतन की गारंटी देता है, जो लैंगिक समानता का एक मूलभूत सिद्धांत है।

अनुच्छेद 42 राज्य से काम की न्यायसंगत और मानवीय दशाओं की और मातृत्व सहायता के लिए उपबंध करने की अपेक्षा करता है।

प्रमुख श्रम कानून और महिला अधिकार :-

1- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976- यह अधिनियम समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य के लिए पुरुषों और महिलाओं को समान वेतन के भुगतान का प्रावधान करता है। यह भर्ती में भी लैंगिक भेदभाव को प्रतिबंधित करता है। अधिनियम की धारा-4 नियोक्ताओं को समान कार्य के लिए समान वेतन देने के लिए बाध्य करती है। इसके उल्लंघन पर दंड का प्रावधान है, जिसमें कारावास और जुर्माना दोनों शामिल हैं। हालांकि, व्यावहारिक स्तर पर लैंगिक वेतन अंतर आज भी विद्यमान है। विभिन्न अध्ययनों से पता चलता है कि भारत में महिलाएं समान पदों पर पुरुषों की तुलना में कम वेतन प्राप्त करती हैं। यह अंतर प्रत्यक्ष भेदभाव से कम और व्यावसायिक पृथक्करण, करियर में रुकावट और मूल्यांकन प्रणाली में पूर्वाग्रह से अधिक संबंधित है।

2- मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (संशोधित 2017)- मातृत्व लाभ अधिनियम महिला कर्मचारियों को गर्भावस्था और प्रसव के दौरान सुरक्षा प्रदान करता है। 2017 के संशोधन ने इस अधिनियम को और अधिक प्रगतिशील बनाया :

- सवैतनिक मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया (दो या अधिक बच्चों वाली महिलाओं के लिए 12 सप्ताह)।
- गोद लेने वाली और कमीशनिंग माताओं को 12 सप्ताह का सवैतनिक अवकाश का प्रावधान।
- 50 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों में क्रेच सुविधा अनिवार्य।
- कार्य-से-घर (Work from Home) की सुविधा का प्रावधान।

यह अधिनियम प्रसव पूर्व और प्रसवोत्तर देखभाल, चिकित्सा बोनस, और नर्सिंग ब्रेक का भी प्रावधान करता है। हालांकि, यह केवल 10 या अधिक व्यक्तियों को नियोजित करने वाले प्रतिष्ठानों पर लागू होता है, जिससे असंगठित क्षेत्र की अधिकांश महिला कामगार इसके दायरे से बाहर रह जाती हैं।

3- कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013- विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) के ऐतिहासिक मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशा निर्देशों के आधार पर यह अधिनियम अधिनियमित किया गया। यह अधिनियम यौन उत्पीड़न को परिभाषित करता है और इसकी रोकथाम के लिए व्यापक तंत्र स्थापित करता है : यौन उत्पीड़न की परिभाषा : अधिनियम यौन उत्पीड़न को अवांछित यौन-निर्धारित व्यवहार के रूप में परिभाषित करता है, जिसमें शारीरिक संपर्क, यौन अनुग्रह की मांग, यौन रंग की टिप्पणियां, अश्लील सामग्री दिखाना, या अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण शामिल हैं।

आंतरिक शिकायत समिति (ICC) : 10 या अधिक कर्मचारियों वाले सभी संगठनों को एक आंतरिक शिकायत समिति का गठन करना अनिवार्य है। समिति में कम से कम चार सदस्य होने चाहिए, जिनमें एक वरिष्ठ

Research Stream

A Bi-Annual, Open Access Peer Reviewed International Journal

Volume 03, Issue 01, March 2026

महिला कर्मचारी अध्यक्ष के रूप में हो, दो कर्मचारी जो महिला अधिकारों के प्रति प्रतिबद्ध हों, और एक बाहरी सदस्य जो एनजीओ या महिला मुद्दों में काम करने वाली संस्था से हो।

स्थानीय शिकायत समिति (LCC) : छोटे संगठनों और असंगठित क्षेत्र की महिलाओं के लिए जिला स्तर पर स्थानीय शिकायत समितियां गठित की गई हैं।

नियोक्ता के दायित्व : नियोक्ताओं को एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना, अधिनियम के प्रावधानों को प्रदर्शित करना, जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना, और शिकायत तंत्र की स्थापना करना आवश्यक है।

दंड के प्रावधान : अधिनियम के उल्लंघन पर नियोक्ता को ₹50,000/- तक का जुर्माना और बार-बार उल्लंघन पर लाइसेंस रद्द करने का प्रावधान है।

4- फैक्ट्री अधिनियम, 1948- फैक्ट्री अधिनियम में महिला कर्मचारियों के लिए विशेष सुरक्षा प्रावधान हैं। अधिनियम की धारा-66 महिलाओं को रात्रि कार्य (सायं 7 बजे से प्रातः 6 बजे) से प्रतिबंधित करती है, हालांकि राज्य सरकारें छूट दे सकती हैं। यह प्रावधान महिलाओं की सुरक्षा के उद्देश्य से बनाया गया था, लेकिन इसे अक्सर रोजगार के अवसरों में बाधक के रूप में भी देखा जाता है।

अधिनियम महिलाओं के लिए क्रेच सुविधा, स्वच्छ और सुरक्षित कार्य वातावरण, और उचित बैठने की व्यवस्था का भी प्रावधान करता है।

5- दुकान और स्थापना अधिनियम- राज्य-विशिष्ट दुकान और स्थापना अधिनियम दुकानों, वाणिज्यिक प्रतिष्ठानों और सेवा क्षेत्र में महिला कर्मचारियों के कार्य घंटे, साप्ताहिक अवकाश, और कार्य की शर्तों को विनियमित करते हैं। कई राज्यों ने आधुनिकीकरण के तहत महिलाओं को रात्रि पाली में काम करने की अनुमति दी है, बशर्ते पर्याप्त सुरक्षा व्यवस्था हो।

6- कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948- यह अधिनियम कर्मचारियों को चिकित्सा, मातृत्व, विकलांगता और अन्य लाभ प्रदान करता है। महिला कर्मचारियों को मातृत्व लाभ, प्रसवकालीन खर्च, और नवजात शिशु की देखभाल के लिए वित्तीय सहायता मिलती है।

न्यायिक दृष्टिकोण और महत्वपूर्ण निर्णय- भारतीय न्यायपालिका ने कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों की रक्षा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है :

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) : यह निर्णय यौन उत्पीड़न कानून के विकास में मील का पत्थर है। सर्वोच्च न्यायालय ने विशाखा दिशा निर्देश जारी किए, जो 2013 के अधिनियम का आधार बने। न्यायालय ने माना कि यौन उत्पीड़न संविधान के अनुच्छेद-14, 19(1)(ह) और 21 का उल्लंघन है।

एयर इंडिया बनाम नर्गेश मिर्जा (1981) : सर्वोच्च न्यायालय ने एयर होस्टेस की विवाह और गर्भावस्था पर बर्खास्तगी के नियमों को असंवैधानिक घोषित किया। यह निर्णय महिलाओं के विवाह और मातृत्व के अधिकार की पुष्टि करता है।

मेधा कोटवाल लेले बनाम यूनियन ऑफ इंडिया (2013) : न्यायालय ने कहा कि रात्रि पाली में महिलाओं के रोजगार पर प्रतिबंध अब उचित नहीं है, बशर्ते उचित सुरक्षा उपाय किए जाएं।

Research Stream

A Bi-Annual, Open Access Peer Reviewed International Journal

Volume 03, Issue 01, March 2026

मैकेनिकल एंड मेटल प्रोडक्ट्स बनाम कलकत्ता टेलीफोन इंडस्ट्रीज (1968) : सर्वोच्च न्यायालय ने समान कार्य के लिए समान वेतन के सिद्धांत को मजबूत किया और कहा कि यह संविधान के अनुच्छेद-14 और 39(क) से उत्पन्न होता है।

वर्तमान चुनौतियां :

1- कार्यान्वयन का अभाव- विधायी ढांचा मजबूत होने के बावजूद, इन कानूनों का प्रभावी कार्यान्वयन एक बड़ी चुनौती है। कई छोटे और मध्यम उद्यम इन कानूनों का पालन नहीं करते। आंतरिक शिकायत समितियों का गठन कई संगठनों में केवल कागजी कार्रवाई तक सीमित है।

2- असंगठित क्षेत्र की समस्या- भारत में अधिकांश महिला कामगार असंगठित क्षेत्र में कार्यरत हैं, जहां श्रम कानूनों का प्रभावी रूप से लागू होना कठिन है। घरेलू कामगार, कृषि श्रमिक, और अनौपचारिक व्यापार में लगी महिलाएं अक्सर कानूनी संरक्षण से वंचित रहती हैं।

3- जागरूकता का अभाव- कई महिला कर्मचारी अपने कानूनी अधिकारों से अनभिज्ञ हैं। सामाजिक कलंक, नौकरी खोने का डर, और कानूनी प्रक्रिया की जटिलता के कारण वे शिकायत दर्ज करने से हिचकिचाती हैं।

4- सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाएं- पितृसत्तात्मक मानसिकता, लैंगिक रूढ़िवादिता, और महिलाओं की गतिशीलता पर सामाजिक प्रतिबंध उनकी कार्यस्थल भागीदारी को सीमित करते हैं। घरेलू जिम्मेदारियों का असमान वितरण महिलाओं के करियर विकास में बाधक है।

5- कार्य-जीवन संतुलन- पर्याप्त चाइल्डकेयर सुविधाओं, लचीले कार्य विकल्पों, और सहायक नीतियों की कमी महिलाओं को कार्यबल में बने रहने से रोकती है। COVID-19 महामारी ने इन चुनौतियों को और बढ़ा दिया है।

6- लैंगिक वेतन अंतर- कानूनी प्रावधानों के बावजूद, लैंगिक वेतन अंतर बना हुआ है। यह अंतर व्यावसायिक पृथक्करण, ग्लास सीलिंग, और करियर की रुकावटों का परिणाम है।

7- नेतृत्व पदों पर कम प्रतिनिधित्व- उच्च प्रबंधन और निर्णय लेने वाले पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व अभी भी कम है। ग्लास सीलिंग की घटना व्यापक रूप से देखी जाती है।

सुधार के सुझाव

1- कड़ा कार्यान्वयन तंत्र- श्रम निरीक्षकों की संख्या बढ़ाना, नियमित निरीक्षण, और उल्लंघनकर्ताओं के खिलाफ सख्त कार्रवाई आवश्यक है। डिजिटल शिकायत तंत्र और समय-बद्ध समाधान की व्यवस्था होनी चाहिए।

2- जागरूकता कार्यक्रम- व्यापक जागरूकता अभियान चलाए जाने चाहिए, जो महिलाओं को उनके अधिकारों के बारे में शिक्षित करें। नियोक्ताओं और कर्मचारियों दोनों के लिए नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाने चाहिए।

Research Stream

A Bi-Annual, Open Access Peer Reviewed International Journal

Volume 03, Issue 01, March 2026

3- **असंगठित क्षेत्र का समावेश**— असंगठित क्षेत्र की महिला कामगारों को कानूनी संरक्षण के दायरे में लाने के लिए विशेष योजनाएं बनाई जानी चाहिए। सामाजिक सुरक्षा योजनाओं का विस्तार और सरलीकरण आवश्यक है।

4- **चाइल्डकेयर सुविधाएं**— सभी कार्यस्थलों पर गुणवत्तापूर्ण और किफायती चाइल्डकेयर सुविधाएं उपलब्ध कराई जानी चाहिए। सार्वजनिक-निजी भागीदारी के माध्यम से क्रेच और डे-केयर सेंटरों का नेटवर्क स्थापित किया जा सकता है।

5- **लचीली कार्य नीतियां**— कार्य-से-घर, लचीले कार्य घंटे, और जॉब शेयरिंग जैसे विकल्पों को बढ़ावा देना चाहिए। पेटर्निटी लीव और साझा पेरेंटल लीव की नीतियां घरेलू जिम्मेदारियों के समान वितरण में सहायक हो सकती हैं।

6- **डायवर्सिटी और इंकलूजन नीतियां**— संगठनों को लैंगिक विविधता और समावेशन के लिए स्पष्ट लक्ष्य निर्धारित करने चाहिए। महिलाओं के नेतृत्व विकास कार्यक्रम और मेंटरशिप योजनाएं आवश्यक हैं।

7- **डेटा संग्रह और अनुसंधान**— लैंगिक अंतर, कार्यस्थल भेदभाव, और नीतियों के प्रभाव पर नियमित डेटा संग्रह और अनुसंधान किया जाना चाहिए। साक्ष्य-आधारित नीति निर्माण सुनिश्चित करना चाहिए।

8- **न्यायिक सुधार**— यौन उत्पीड़न और भेदभाव के मामलों के लिए विशेष फास्ट-ट्रैक कोर्ट स्थापित किए जाने चाहिए। कानूनी सहायता को अधिक सुलभ और किफायती बनाया जाना चाहिए।

अंतर्राष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य— भारत ने महिलाओं के अधिकारों से संबंधित कई अंतर्राष्ट्रीय संधियों का अनुसमर्थन किया है, जिनमें :

- महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन (CEDAW) : यह सम्मेलन रोजगार में लैंगिक भेदभाव के उन्मूलन का आह्वान करता है।
- अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के सम्मेलन: भारत ने ILO के समान पारिश्रमिक सम्मेलन (संख्या 100) और रोजगार और व्यवसाय में भेदभाव सम्मेलन (संख्या 111) का अनुसमर्थन किया है।
- सतत विकास लक्ष्य (SDG) : लक्ष्य 5 लैंगिक समानता प्राप्त करने और सभी महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाने से संबंधित है।

इन अंतर्राष्ट्रीय प्रतिबद्धताओं को घरेलू कानूनों में प्रभावी रूप से लागू करना आवश्यक है।

COVID-19 का प्रभाव

COVID-19 महामारी ने कार्यस्थल पर महिलाओं की स्थिति पर मिश्रित प्रभाव डाला है। एक ओर, कार्य-से-घर की व्यवस्था ने लचीलापन बढ़ाया, वहीं दूसरी ओर, घरेलू जिम्मेदारियों का बोझ भी बढ़ा। कई महिलाओं को नौकरी से हाथ धोना पड़ा, और घरेलू हिंसा की घटनाओं में वृद्धि हुई। महामारी के बाद के युग में महिलाओं को कार्यबल में वापस लाने के लिए विशेष प्रयासों की आवश्यकता है।

निष्कर्ष— भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों और लैंगिक समानता का विधिक संरक्षण एक विकसित होता हुआ क्षेत्र है। संवैधानिक गारंटी और व्यापक विधायी ढांचा एक मजबूत आधार प्रदान करता

Research Stream

A Bi-Annual, Open Access Peer Reviewed International Journal

Volume 03, Issue 01, March 2026

है, लेकिन कार्यान्वयन में अंतर बना हुआ है। समान पारिश्रमिक अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, और यौन उत्पीड़न निवारण अधिनियम जैसे प्रगतिशील कानून महत्वपूर्ण कदम हैं, परंतु इनकी प्रभावशीलता सामाजिक मानसिकता में बदलाव और प्रशासनिक इच्छाशक्ति पर निर्भर करती है। असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं, जो भारतीय महिला श्रमिकों का बड़ा हिस्सा हैं, को कानूनी संरक्षण के दायरे में लाना एक प्राथमिकता होनी चाहिए। साथ ही, पितृसत्तात्मक सामाजिक संरचना, लैंगिक रूढ़िवादिता, और कार्य-जीवन संतुलन की चुनौतियों का समाधान केवल कानूनी सुधारों से संभव नहीं है – इसके लिए समग्र सामाजिक परिवर्तन आवश्यक है। भविष्य में, डिजिटल प्रौद्योगिकी का उपयोग कर शिकायत निवारण को अधिक सुलभ बनाया जा सकता है। वेतन पारदर्शिता, अनिवार्य लैंगिक लेखा परीक्षा, और बोर्ड स्तर पर महिलाओं के प्रतिनिधित्व के लिए कोटा जैसे उपाय लैंगिक समानता को बढ़ावा दे सकते हैं। शिक्षा, कौशल विकास, और उद्यमिता के अवसरों में निवेश भी महत्वपूर्ण है।

अंततः, कार्यस्थल पर वास्तविक लैंगिक समानता केवल कानूनों के माध्यम से नहीं, बल्कि सामाजिक दृष्टिकोण में परिवर्तन, संगठनात्मक संस्कृति में सुधार, और पुरुषों को लैंगिक समानता के सहयोगी के रूप में शामिल करने से प्राप्त की जा सकती है। महिलाओं का आर्थिक सशक्तिकरण न केवल उनके व्यक्तिगत विकास के लिए, बल्कि समग्र राष्ट्रीय विकास के लिए भी अनिवार्य है। एक समावेशी और समतामूलक कार्यस्थल का निर्माण एक सतत प्रक्रिया है, जिसके लिए सरकार, नियोक्ताओं, नागरिक समाज, और व्यक्तियों के सामूहिक प्रयास की आवश्यकता है।

संदर्भ ग्रंथ सूची :

- 1– भारत का संविधान, 1950। भारत सरकार, विधि और न्याय मंत्रालय।
- 2– समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976। भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय।
- 3– मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (2017 में संशोधित)। भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय।
- 4– कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013। भारत सरकार, महिला और बाल विकास मंत्रालय।
- 5– फ़ैक्ट्री अधिनियम, 1948। भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय।
- 6– कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948। भारत सरकार, श्रम और रोजगार मंत्रालय।
- 7– विशाखा बनाम राजस्थान राज्य, ए.आई.आर. 1997 एस.सी. 3011। सर्वोच्च न्यायालय निर्णय।
- 8– एयर इंडिया बनाम नर्गेश मिर्जा, ए.आई.आर. 1981 एस.सी. 1829। सर्वोच्च न्यायालय निर्णय।
- 9– महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (2021)। “महिला सशक्तिकरण पर राष्ट्रीय रिपोर्ट”। भारत सरकार, नई दिल्ली।
- 10– अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) (2020)। “भारत में महिला श्रम बल भागीदारी : चुनौतियां और अवसर”। ILO देश कार्यालय, नई दिल्ली।
- 11– विश्व आर्थिक मंच (2023)। “वैश्विक लैंगिक अंतर रिपोर्ट 2023”। WEF प्रकाशन।
- 12– राष्ट्रीय महिला आयोग (2022)। “कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न : कार्यान्वयन की स्थिति”। NCW रिपोर्ट, नई दिल्ली।

Research Stream

A Bi-Annual, Open Access Peer Reviewed International Journal

Volume 03, Issue 01, March 2026

- 13– संयुक्त राष्ट्र महिला संगठन (UN Women) (2019)। “महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन (CEDAW) : भारत की प्रगति रिपोर्ट” ।
- 14– षर्मा, कुमुद (2018)। “भारत में कार्यस्थल और लैंगिक समानता : एक समाजशास्त्रीय अध्ययन” । सेज पब्लिकेशन्स, नई दिल्ली ।
- 15– मेनन, नीलम और रोडगर्स, यवेट (2020)। “भारत में महिला रोजगार : श्रम बाजार परिवर्तन और नीतिगत चुनौतियां ” । ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली ।