

भारतीय कामकाजी महिलाओं की दोहरी भूमिका: एक व्यावहारिक विश्लेषण।

Dr. Yogesh Kumar

(Research Supervisor) HOD & Associate Professor
Department of Arts, Mangalayatan University, Aligarh, UP

Ms. Kamini Sager

Research Scholar (Sociology)
Department of Arts, Mangalayatan University, Aligarh, UP

सारांश

हमारे भारत देश में पिछले कई दशकों से महिलाओं का बाहर ऑफिस में नौकरी करना एक आम बात हो गई है और इस तरह से वो परिवार के भरण पोषण में अपना विशेष योगदान दे रही हैं। इन कामकाजी महिलाओं को इस तरह दोहरी चुनौती का सामना करना पड़ता है - एक पारिवारिक घरेलू चुनौतियां दूसरी बाहरी ऑफिस की चुनौतियां। यानी उन्हें अपने पारिवारिक रिश्तों नातों और इन रिश्तों नातों के साथ-साथ ऑफिस की प्रोफेशनल लाइफ को भी ठीक से चलाना होता है और सबसे मुख्य बात उन्हें इन दोनों के बीच संतुलन बनाना होता है, क्योंकि गलती से भी एक पक्ष को नजरअंदाज करने पर उनके और उनके पारिवारिक जीवन का वाहन डगमगाने लगता है और ये मुश्किल कार्य आज की ये कामकाजी महिलाये बखूबी निभा भी रही हैं। लेकिन फिर भी कभी कभी इन दोहरी भूमिकाओं में वो खुद को उलझा हुआ महसूस करती हैं। आजादी के बाद से महिलाओं की शिक्षा की स्थिति में सुधार हुआ है इसके कारण, उच्च मध्यम वर्ग के साथ-साथ आम शहरी मध्यम वर्ग परिवारों की महिलाओं को शिक्षित किया गया है और वो अपने पैरों पर खड़े होने की कोशिश में लगी हुई हैं। इनमें से बहुत सारी महिलाओं ने उसमें सफलता भी हासिल की, लेकिन पितृसत्तात्मक सोच हमेशा उनकी प्रगति के रास्ते में रोड़ा डालती रही है, जो उनके लिए समय समय पर बड़ी परेशानी का कारण बनती रही है। घर के बाहर की समस्याएं आज भी ऑफिस में पुरुषों की तुलना में महिलाएं कम हैं। नतीजतन, वे पूरी तरह से सहज नहीं हैं। उनको बहुत मानसिक और पारिवारिक समस्याओं से गुजरना पड़ता है। मैंने अपने इस शोध पेपर में कामकाजी महिलाओं द्वारा निभाई जा रही दोहरी भूमिका में उनको जिन जिन समस्याओं का सामना करना पड़ता है इनका विस्तार से वर्णन किया है और उन समस्याओं के कारण और उनके निवारण संबंधी संभावनाओं का उल्लेख किया है।

सांकेतिक शब्द : ऑफिस, कामकाजी महिलाये, परिवार, दोहरी भूमिका, जिम्मेदारियां, आधुनिक समाज

प्रस्तावना

मानव विकास के इतिहास में इतिहास के निर्माण में महिलाओं का उतना ही महत्वपूर्ण स्थान रहा है जितना कि पुरुषों का। वास्तव में महिलाओं और उनके द्वारा किए गए कार्यों और उनको रोजगार के समान अवसर उपलब्ध कराना किसी भी उच्च स्थिति वाले समाज की प्रगति और राष्ट्र की समग्र प्रगति का एक महत्वपूर्ण संकेतक है। भारतीय महिलाओं को काम करने के लिए मजबूर करने वाले कई कारण और समस्याएं हैं। भारतीय परिवारों पर आर्थिक दबाव दिनों दिन बढ़ता जा रहा है। भारत में रहने की लागत, बच्चों की शिक्षा पर खर्च और आवास संपत्तियों की लागत में वृद्धि, रहन सहन के स्तर में हो रहे बेहताशा बढ़ोतरी, दिनों दिन बढ़ती महंगाई के कारण भारत में हर परिवार को घरेलू आय बढ़ाने के तरीकों और साधनों की तलाश करने के लिए मजबूर किया है। नतीजतन, भारत में ज्यादातर गृहिणियों के रूप में जानी जाने वाली महिलाएं नौकरियों के लिए जाने के लिए मजबूर हुई हैं और यहां तक कि महिलाओं के द्वारा रोजगार करने के लिए प्रेरित किया जा रहा है जो अब तक केवल पुरुषों के लिए उपयुक्त माना जाता था, जैसे कि रात की पाली में काम करना, ऑटोरिक्षा, टेक्सी चलाना, सेना में भर्ती हो कर देश की सीमा पर पहरेदारी करना।

चूंकि, परंपरागत रूप से घर के काम महिलाओं द्वारा किए जाते थे। लेकिन तब स्थिति अलग थी, क्योंकि तब महिलाएं घर पर काम करती थीं। लेकिन अब जब वह काम पर चली गई हैं, तब भी उससे घर के सारे काम करने की उम्मीद की जाती है। एक कामकाजी महिला को एक कामकाजी पुरुष से दोगुना काम करना पड़ता है। आपको अपने बच्चों, पति, सास, ससुर आदि का भी ध्यान रखना होगा। अब जब संयुक्त परिवार टूट गए हैं तो उनकी मदद करने वाला कोई नहीं है। ऐसे में उनकी परेशानी और बढ़ जाती है।

भारत में कामकाजी महिलाओं की व्यावहारिक समस्याएं:

व्यावहारिक दृष्टिकोण से देखा जाये तो भारतीय कामकाजी महिलाओं को अत्यधिक परिवारिक सामाजिक और मानसिक समस्याओं का सामना करना पड़ता है, सामान्यतौर पर भारत में महिलाएं या जो जीविका के लिए काम करती हैं और परिवार को आर्थिक रूप से थोड़ा सहयोग करने के लिए, और उन्हें काम करने में अनेकोनेक चुनौतियों का सामना सिर्फ इसलिए करना पड़ता है क्योंकि वे महिलाएं हैं। इस तथ्य के कारण कि वे महिला हैं, महिलाओं की भूमिकाओं के बारे में जनता की धारणा कानून से बहुत पीछे है। यह धारणा कि महिलाएं केवल विशिष्ट कार्यों के लिए उपयुक्त हैं, उनके साथ काम करने वालों के बीच भेदभाव की ओर ले जाती हैं। कुछ विशेष तरह के कर्मचारियों की भर्ती करने में महिला कर्मचारियों को प्राथमिकता दी जाती है नतीजतन, महिलाएं नर्स, डॉक्टर, शिक्षक, सचिव या अन्य क्षेत्रों में आसानी से काम पा सकती हैं।

यहां तक कि जब अच्छी तरह से योग्य महिलाएं उपलब्ध होती हैं, तब भी समान योग्यता वाले पुरुष उम्मीदवार को वरीयता दी जाती है। भर्ती प्रक्रिया के दौरान लिंग पूर्वाग्रह एक बाधा बन गया है। भले ही कानून पारिश्रमिक में समानता की घोषणा करता है, लेकिन इसका हमेशा पालन नहीं किया जाता है। यह धारणा कि महिलाएं कठिन काम करने में असमर्थ हैं और पुरुषों की तुलना में कम प्रभावी हैं, उसी नौकरी के लिए अलग-अलग वेतन और मुआवजे के भुगतान पर प्रभाव पड़ता है।

दुनिया में ऐसा कोई देश नहीं है जहां महिलाओं को समान काम करने के लिए पुरुषों के बराबर वेतन मिलता हो। यहां तक कि ऐसे देश, जिनमें समग्र रूप से अत्यधिक लैंगिक समानता है, समान कार्य के लिए समान वेतन का दावा नहीं कर सकते। भारत को सबसे कम लैंगिक समानता वाली BRIC (ब्राजील, रूस, भारत और चीन) अर्थव्यवस्था होने का गौरव प्राप्त है, जिसमें वेतन समानता भी शामिल है। 2010 की ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट ने यह खुलासा किया। एक सदी से भी अधिक समय से, पुरुषों और महिलाओं के बीच वेतन असमानता एक वैश्विक समस्या रही है। हालांकि, शुरुआती सफलताओं के बाद, प्रगति मामूली रही है।

सर्वेक्षण के अनुसार, भारत में पुरुषों और महिलाओं के वेतन में 25.4 प्रतिशत का अंतर है। इसका मतलब है कि एक महिला की औसत प्रति घंटा मजदूरी एक पुरुष की औसत प्रति घंटा मजदूरी से 25.4 प्रतिशत कम है। सर्वेक्षण के अनुसार, लिंग वेतन अंतर के कुछ कारण, महिला कर्मचारियों की तुलना में पुरुष कर्मचारियों को वरीयता, पुरुष कर्मचारियों को पर्यवेक्षी भूमिकाओं में पदोन्नत किया जाना, और पारिवारिक कर्तव्यों और अन्य सामाजिक कारणों से महिलाओं के लिए करियर में ठहराव हो सकता है।

भारतीय महिलाओं के लिए दैनिक आधार पर यौन उत्पीड़न एक घृणित वास्तविकता है। हर दिन, उनकी सबसे बड़ी चुनौती अपने घरों में, सड़क पर, अपने शिक्षण संस्थानों में और काम पर अपनी पवित्रता बनाए रखना है।

संख्या में वृद्धि के बावजूद, महिलाएं ये अनुभव कर रही हैं कि उनकी शिकायतों का उनके नियोक्ता द्वारा पर्याप्त रूप से समाधान नहीं किया जा रहा है। नियोक्ता या तो कानून के प्रावधानों से अनभिज्ञ हैं या उन्होंने उन्हें केवल आंशिक रूप से लागू किया है, और जो आंतरिक पैनल स्थापित करते हैं उनमें ऐसे सदस्य होते हैं जो खराब प्रशिक्षित होते हैं। कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 के अनुसार, 10 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रत्येक वाणिज्यिक या सार्वजनिक संगठन में एक आंतरिक शिकायत आयोग (ICC) होना चाहिए। जो ठीक तह से निष्पक्ष होकर जांच करे और उत्पीड़ित महिला कर्मचारी को न्याय दिलाये।

- कार्य स्थल पर में 'यौन उत्पीड़न' या मानसिक उत्पीड़न का डर बना रहना।

- अपने सहकर्मों और सीनियर अधिकारियों से उचित सम्मान नहीं मिल पाना ।
- कार्य स्थल (ऑफिस) में महत्वपूर्ण भूमिका नहीं मिलना ।
- कार्यस्थल या पारिवारिक रिश्ते नातेदारों, आस पड़ोस में प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूप से मजाक बनाना।
- महिलाएं ज्यादातर असंगठित क्षेत्र में कार्यरत हैं, इसलिए जीवन, व्यवसाय आदि की असुरक्षा की भावना का रहना आम बात है
- महिलाओं को जैविक कार्यों (मातृत्व आदि) के लिए भी पर्याप्त अवकाश नहीं मिलना।
- अपर्याप्त मातृत्व अवकाश एक प्रमुख समस्या है जिसका सामना एक कामकाजी माँ को करना पड़ता है। यह काम पर उनके प्रदर्शन के साथ-साथ कर्मियों के व्यक्तिगत जीवन को भी प्रभावित करता है।
- कामकाजी महिलाओं को ऑफिस के कार्य के अलावा पारिवारिक जिम्मेदारियों का निर्वहन भी करना पड़ता है।
- महिलाओं को ऑफिस के कार्य और पारिवारिक जिम्मेदारियों का निर्वहन में मानसिक तनाव से गुजरना पड़ता है।
- कामकाजी महिलाओं के लिए उचित पारिवारिक समर्थन का अभाव एक और गंभीर मुद्दा है। गृहकार्य आज भी महिलाओं का प्रमुख कर्तव्य माना जाता है। वे कार्यालय में देर से काम करने के लिए महिलाओं का विरोध करते हैं जो महिलाओं के प्रदर्शन और पदोन्नति को प्रभावित करता है।
- कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के लिए खराब सुरक्षा एक गंभीर विषय है। कॉर्पोरेट क्षेत्रों और अन्य निजी संगठनों में काम करने वाली महिलाओं को उनके कार्यस्थल पर सुरक्षा के अभाव के कारण ज्यादातर कामकाजी महिलाओं को विभिन्न अपराधों का सामना करना पड़ता है।
- कामकाजी महिलाओं के लिए असमान वेतन एक और मुद्दा है। यह देखा गया है कि पुरुष कर्मचारियों की तुलना में महिलाओं को कम वेतन दिया जाता है। हालांकि महिलाएं खुद को पुरुष कर्मचारियों की तुलना में अधिक कुशल साबित करती हैं, लेकिन ज्यादातर समय उन्हें समान रूप से भुगतान नहीं किया जाता है। यह उनमें अवसाद और डिमोटिवेशन पैदा करता है जो उसके कर्मियों के जीवन को भी प्रभावित करता है।
- दोहरी भूमिका निभाने के कारण कामकाजी महिलाएं अपने बच्चों को उनकी विभिन्न गतिविधियों और स्कूल के कार्यों में उचित समय नहीं दे पाती हैं। इससे महिलाओं में तनाव भी पैदा होता है, इससे वो परिवार और ऑफिस के बीच ठीक से सामंजस्य नहीं रख पाती है ।
- अपने पेशे के प्रति पूर्ण समर्पण के बावजूद, अभी भी उनकी नौकरी की प्राथमिकता परिवार और समाज में गौण मानी जाती है। आज के समय में भी यह अपेक्षा की जाती है कि महिलाओं का प्राथमिक कर्तव्य केवल अपने परिवार और बच्चों को संभालना है।

- यदि कामकाजी महिलाओं को अपने करियर के विकास के लिए बिजनेस टूर या किसी प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिए जाना है, तो उन्हें पति और परिवार के सदस्यों से अनुमति लेनी होगी। उन्हें अपने बच्चों के लिए भी उचित व्यवस्था करनी होगी। लेकिन भारत में पुरुषों के लिए ऐसा नहीं है।

कामकाजी महिलाओं की समस्याओं का समाधान:

आज विश्व में नारी आंदोलन का प्रभाव क्षेत्र व्यापक हो गया है। आर्थिक दृष्टि से भी आज महिलाओं में आत्मनिर्भरता की भावना का संचार हुआ है।

लेकिन भारत में महिलाओं के भाग्य का फैसला अभी भी उनके पति या परिवार ही करते हैं। वह अपने विवाह, परिवार, लिंग और अन्य चीजों के संबंध में स्वतंत्र नहीं है। अगर वह आज़ाद होने की कोशिश भी करती है तो समाज उसे वेश्या, आवारा या बदचलन का नाम देता है।

कामकाजी महिलाओं की समस्या की बात करें तो उनका घरेलू जीवन भी इसमें शामिल है। आधुनिक कामकाजी महिला की छवि क्या है? भारतीय कामकाजी महिला समाज के मध्यम वर्ग या निम्न मध्यम वर्ग से संबंधित है। उच्च वर्ग की महिलाएं जीवन यापन के लिए काम नहीं करती हैं। काम करने के पीछे उनका मकसद समय बिताना होता है।

जबकि घर के कामों में उनकी कोई भूमिका नहीं होती है, घर के काम उनके लिए अनजान होते हैं। मध्यम या निम्न मध्यम वर्ग की कामकाजी महिला की किस्मत ऐसी नहीं होती। निःसंदेह उसकी स्थिति दो नावों में सवार व्यक्ति के समान है क्योंकि एक ओर उसे कार्यालय में तनाव में काम करना पड़ता है, एक महिला होने के नाते नौकरशाही उसे दबाने की कोशिश करती रहती है। हम रोजमर्रा की जिन्दगी में कामकाजी महिलाओं को होने वाली समस्याओं के कुछ निम्नलिखित समाधानों पर विमर्श कर सकते हैं :

- महिलाओं के कामकाजी होने पर घरेलू कार्यों में पुरुषों को महिलाओं के साथ समान रूप से कार्य में सहयोग करना चाहिए।
- घर के बाहर की व्यवस्था, जैसे कार्यालय, परिवहन के साधन आदि इतनी सुरक्षित और 'महिला अनुकूल' होनी चाहिए कि वे वहां सुरक्षित महसूस करें।
- उनकी जैविक आवश्यकता को देखते हुए उन्हें अवकाश की पर्याप्त व्यवस्था की जानी चाहिए।
- संगठित क्षेत्र में अब 'मातृत्व लाभ' अनिवार्य हो गया है, लेकिन असंगठित क्षेत्र में भी कुछ ऐसी व्यवस्था होनी चाहिए या सरकार द्वारा कुछ वित्तीय सुरक्षा दी जानी चाहिए, जिससे उन्हें भी इसका लाभ मिल सके।

- 'घरेलू सहायता' को विनियमित और सुरक्षित बनाया जाना चाहिए, ताकि महिलाओं की मदद की जा सके। तभी हम सार्वजनिक जीवन में महिलाओं की भागीदारी बढ़ा पाएंगे और अरुंधति रॉय, चंदा कोचर, किरण मजूमदार जैसी कई महिला उद्यमी लोक सेवक बनेंगी।
- महिलाओं के कार्यस्थल पर महिलाओं को मानसिक रूप से सुरक्षित और संवेदनशील माहौल होना चाहिए जिससे वो स्वयं को सुरक्षित महसूस करे ।

उद्यमी चाहे कितना भी सख्त क्यों न हो, हर कोई उसकी मर्दानगी को दोष खोजने और उसे डांटने में सार्थक मानता है। गरीब महिला अपनी आजीविका खोने और अन्य कर्मचारियों, परिवार और समाज के सामने प्रतिष्ठा की हानि के डर से आवाज नहीं उठाती है। उनका जीवन तलवार की धार पर चलने जैसा है।

इसके अलावा उन्हें घरेलू जिम्मेदारियों को भी पूरा करना होता है। ऑफिस में इतना समय बिताने के कारण उनका घरेलू जीवन भी अस्त व्यस्त हो जाता है। वह अपने घर के काम ठीक से नहीं कर पा रही है। उसे सुबह जल्दी उठकर खाना बनाना होता है, बच्चों को स्कूल के लिए तैयार करना होता है, पति के लिए टिफिन तैयार करना होता है और सफाई आदि करना होता है। इन सभी कामों को पूरा करने के बाद वह ऑफिस जाने के लिए तैयार हो जाती है।

पश्चिमी देशों के विपरीत, भारत में, पति घर के कामों में पत्नी का हाथ नहीं बंटाते। ऑफिस से थक कर घर लौटने पर उन्हें बच्चों, पति की ज़रूरतों का ध्यान रखना पड़ता है। खाना बनाना, मेहमानों की देखभाल करना और उस पर भी हमेशा खुश दिखना एक भारतीय कामकाजी महिला की नियति है।

भारतीय कामकाजी महिला की हालत दो हिस्सों में फंसी धुन जैसी हो गई है। उसे ऑफिस और घर दोनों की ज़रूरतों को पूरा करना होता है। यदि वह दोनों के बीच संतुलन स्थापित करने में असमर्थ है, तो उसे भारी निंदा का सामना करना पड़ता है।

यह अवधारणा कि प्रत्येक कामकाजी महिला का घरेलू जीवन दयनीय है, पूरी तरह से उचित नहीं है। आज भारतीय महिलाएं ऑफिस और घर का काम सतर्कता और जिम्मेदारी से संभाल रही हैं। घर चलाने, पति का बोझ कम करने और सुख-सुविधाओं से भरपूर जीवन जीने की दिशा में भारतीय कामकाजी महिलाओं का प्रयास काबिले तारीफ है।

विकासशील देशों में भारत में कार्यबल में सबसे कम महिला भागीदारी दर है। देश ने पिछले दो दशकों में लगातार गिरावट देखी है। पूरे देश में ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं ने बड़े पैमाने पर मंथन दिखाया है, 1993-1994 के बाद से 24% की गिरावट, अर्थव्यवस्था में महिलाओं और लड़कियों को आगे बढ़ाने के लिए क्या

काम करती है (IWWAGE) पहल का खुलासा करती है। इस अवधि के दौरान भारत के शहरी क्षेत्रों में महिलाओं में 25% से 22.5% की मामूली गिरावट देखी गई। IWWAGE बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन का अनुदान-धारक है। यह एक शोध केंद्र है, जिसका उद्देश्य महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण के एजेंडे को सुगम बनाना है।

रिपोर्ट में यह भी कहा गया है कि 2011-2019 की अवधि के दौरान, ग्रामीण क्षेत्रों में 30% महिलाएं कम कुशल व्यवसायों में लगी हुई थीं, जबकि शहरी क्षेत्रों में, सेवा क्षेत्र में महिलाओं की व्यस्तता में जबरदस्त वृद्धि हुई है। साथ ही, इस अवधि के दौरान औद्योगिक कार्यों में कार्यरत महिलाओं में 19.9% से 19% की मामूली कमी देखी गई।

रिपोर्ट में यह भी कहा गया है कि 2011-2019 की अवधि के दौरान, ग्रामीण क्षेत्रों में 30% महिलाएं कम कुशल व्यवसायों में लगी हुई थीं, जबकि शहरी क्षेत्रों में, सेवा क्षेत्र में महिलाओं की व्यस्तता में जबरदस्त वृद्धि हुई है। साथ ही, इस अवधि के दौरान औद्योगिक कार्यों में कार्यरत महिलाओं में 19.9% से 19% की मामूली कमी देखी गई।

कृषि क्षेत्र में 2011-2019 की अवधि के दौरान, महिला श्रम के प्रतिशत में 62% से 54.7% की तीव्र गिरावट देखी गई। कुल मिलाकर 71% महिलाएं कम उत्पादक गतिविधियों में लगी हुई हैं, जो दर्शाता है कि महिलाएं कमजोर और सीमांत नौकरियां करना जारी रखती हैं। इसमें से आधे से अधिक स्वरोजगार में लगे हुए हैं, लेकिन ज्यादातर कम वेतन वाले सहायक हैं या परिवार के श्रमिकों का योगदान करते हैं, रिपोर्ट पर प्रकाश डाला गया है।

निष्कर्ष:

कामकाजी महिलाओं को आज भी अनेकोनेक समस्याओं से जूझ रही है। कामकाजी महिलाओं के खिलाफ दर्ज अपराधों की संख्या में लगातार वृद्धि होती है , यह स्पष्ट है कि डर और सामाजिक कलंक के कारण कई और मामले दर्ज नहीं किए जाते हैं । इसलिए महिलाओं के सभी अधिकारों का सम्मान, संरक्षण और पूर्ति होनी चाहिए, चाहे वह संपत्ति का अधिकार हो, स्वास्थ्य का अधिकार हो, शिक्षा का अधिकार हो और सम्मान के साथ जीवन हो। कानून और व्यवस्था को इन अपराधों को विशेष रूप से देखना होगा और इन पर प्रभावी ढंग से अंकुश लगाना होगा। सुरक्षा की कमी महिलाओं को सार्वजनिक जीवन में पूरी तरह से भाग लेने से रोकती है। कामकाजी महिलाओं को हमें सम्मान दृष्टि से देखना होगा और उनको भी कार्य करने के सामान्य अवसर प्रदान करने होंगे, तभी महिलाएं एक सच्चे नागरिक होने के अधिकारों की पूरी श्रृंखला तक पहुंच

सकती हैं। हम ऐसे देश के नागरिक हैं जहाँ जब पी.वी. सिंधु ने ओलंपिक पदक जीता और कल्पना चावला के अंतरिक्ष अभियान में चमत्कार किया। एक महिला के सामने असीम संभावनाएं होती हैं जब उसे अपनी प्रतिभा को निखारने और अपनी क्षमता का पता लगाने के लिए सही अवसर प्रदान किए जाने चाहिए। आइए हम महिलाओं को वह सही सम्मान और अवसर दे जिसके वे हकदार हैं और बदले में वे हमें गर्व करने के अंतहीन कारण देंगे। पेपर में 21वीं सदी के वर्तमान युग में कामकाजी महिलाओं के मुद्दों और चुनौतियों और उन चुनौतियों से निपटने के लिए किये जा सकने वाले समाधानों पर चर्चा की गई। व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन की समस्याओं को पेपर में हाइलाइट किया गया है और विस्तार से वर्णित किया गया है। व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन के बीच संतुलन साधने के लिए और खुद को फिट और फाइन रखने के लिए महिलाओं को कई स्थितियों और चुनौतियों से गुजरना पड़ता है। अंत में, पेपर को सुझावों के साथ समाप्त किया जा रहा है जिसमें कामकाजी महिलाओं को होने वाली विभिन्न समस्याओं के समाधानों पर विस्तार से चर्चा की गई है। इसलिए, 21वीं सदी में, महिला को समाज के साथ-साथ समाज और परिवार से अधिक से अधिक मनोवैज्ञानिक और सामाजिक समर्थन की आवश्यकता है।

REFERENCES

- मैकाइवर, आर.एम. एण्ड पेज, सी.एच., सांसाइटी, नई दिल्ली: मैकमिलन., 1985
- वोहरा आशारानी: भारतीय नारी: अस्मिता और अधिकार, प्रथम संस्करण, 1986
- आहूजा, राम : रिसर्च मैथड्स, रावत पब्लिकेशन्स, जयपुर, 2001
- आहुजा, राम भारतीय समाज, रावत पब्लिकेशन्स
- आहजा, राम : राइट्स ऑफ वूमन, ए फेमिनिस्ट प.सपेक्टिव, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, 1998
- आगवर्न एवं निम्कोफ, सोशियोलॉजी
- कपूर,प्रमिला: मैरिज एण्ड वर्किंग वूमन इन इण्डिया, विकास पब्लिशिंग हाउस नई दिल्ली, 1970
- देसाई नीरा: भारतीय समाज में नारी, मेकमिलन इण्डिया, दिल्ली, 1982
- सिंह, वी.एन. : आधुनिकता एवं नारी सशक्तिकरण, रावत पब्लिकेशन्स, जयपुर, 2010
- मां देवी, ईश्वर : जेन्डर आइडेन्टीटीज एण्ड मल्टीपल मार्जिनलटीज, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, 2012
- दवे, दीपिका : 21वीं सदी में महिला सशक्तिकरण, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, 2014
- कुमार, राधा : स्त्री संघर्ष का इतिहास 1800–1990 ई. नई दिल्ली, 2002
- शाह, घनश्याम, भारत में सामाजिक आंदोलन संज पब्लिकेशल दिल्ली 1998
- सक्सेना ऋतु डा0 शर्मा प्रभा, राधा कमल मुकर्जी चिन्तन परम्परा, महिला उद्यमियों की पारिवारिक भूमिका एवं द्वन्द, 2014,
- दुबे एस0 सी0, मैन्स एण्ड वूमैन्स राॅल्स इन इंडिया, वूमैन इन द न्यू एशिया, (संस्करण) बरबारा ई0 वार्ड, पेरिस, यूनेस्को, 1963,
- रानीकला, राधा कमल मुकर्जी चिन्तन परम्परा महिला उद्यमियों की पारिवारिक भूमिका एवं द्वन्द जून 2014
- दैनिक भास्कर, मधुरिमा, 26.01.2021
- Dr. Kamini B. Dashora(2013), "Problems Faced By Working Women In India", International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, ISSN: 2278-6236.
- Bhuvaneshwari M. (2013), "A Case Study on Psychological and Physical Stress Undergone By Married Working Women", IOSR Journal of Business and Management, e-ISSN: 2278- 487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 14, Issue 6.

- Shobha Sundaresan (2014), "WORK-LIFE BALANCE – IMPLICATIONS FOR WORKING WOMEN", Ontario International Development Agency International Journal of Sustainable Development, Canada, ISSN 1923-6654 (print) ISSN 1923-6662 (online).
- Varsha Kumari (2014), "PROBLEMS AND CHALLENGES FACED BY URBAN WORKING WOMEN IN INDIA" , A Dissertation Submitted to the Department of Humanities and Social Sciences.
- Ms.Shivi Mittal(2015), "CHALLENGES FACED BY WORKING WOMEN AT WORKPLACE, FAMILY AND SOCIETY -ITS MAJOR ISSUES, IMPACT AND REMEDIAL MEASURES", International Journal of Research in Social Sciences And Humanities, ISSN: 2249-4642.
- Sharma, R. (2014, Nov 7). 47% Of Indian Women Find Sexual Harassment At The Workplace A Big Issue. Business Insider India. Retrieved from <http://www.businessinsider.in>
- Chachra, M. (2017, March4). 70% working women do not report workplace sexual harassment in India. Business Standard. Retrieved from <http://www.business-standard.com>
- Singh, R. How do you make your women employees feel safe? People Matters. Retrieved from <https://www.peoplesmatters.in>
- Saraswathy, M. (2013, August 5). Five out of 10 Indian employees face discrimination: Study. Business Standard. Retrieved from <http://www.businessinsider.in>
- Patni, S. (2016, June 24). Indian Women Earn Only 65% Of What Men Earn And Merit Has Nothing To Do With It. Youth Ki Awaaz. Retrieved from <https://www.youthkiawaaz.com>
- (2016, September 28). Limited transport options at night leave working women feeling unsafe, vulnerable. The Hindu. Retrieved from <http://www.thehindu.com>
- Bhattacharyya, A. (2015). Indian Women in the Workplace. Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol 6. No 4. S 2. 118-125
- Gius, M. & Subramaniam, R. (2015). The Relationship between Inadequate Sanitation Facilities and the Economic Well-Being of Women in India. Journal of Economics and Development Studies. 3(1). 11-21. DOI: 10.15640/jeds.v3n1a2
- Sigroha, A. (2014). Impact of work-life balance on working women: a comparative analysis. The Business and Management Review. 5(3).22-30
- Saryal,S. (2014). Women's Rights in India: Problems and Prospects. International Research Journal of Social Sciences.3(7). 49-53
- Conferderation of Indian Industry. Indian Women Network. Recommendations to Ensure a Safe and Secure, Women Friendly City. Retrieved from Indianwomennetwork.in
- Ministry of Women and Child Development, Government of India. (2015, November). Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace 18. Catalyst Information Centre. (2012, October). India: The Legal Framework for Women and Work
- <http://www.proud2bindian.com/society/challenges-faced-by-working-women-in-india/>
- <http://worklifebalance.com>
- <https://www.bhaskar.com/news/MP-RAT-MAT-latest-ratlam-news>
