



ISSN Print: 2394-7500
ISSN Online: 2394-5869
Impact Factor: 8.4
IJAR 2023; 9(7): 53-58
www.allresearchjournal.com
Received: 20-04-2023
Accepted: 03-07-2023

निभा कुमारी
शोधार्थी, विभाग गृह विज्ञान,
पटना यूनिवर्सिटी पटना,
बिहार, भारत

प्रो अंजू शरीवासतव
प्रो. स्नातकोत्तर, भाग गृह
विज्ञान, पटना यूनिवर्सिटी,
पटना, बिहार, भारत

Corresponding Author:
निभा कुमारी
शोधार्थी, विभाग गृह विज्ञान,
पटना यूनिवर्सिटी पटना,
बिहार, भारत

संगठित एवं असंगठित क्षेत्र में कामकाजी महिलाओं की चुनौतियाँ

निभा कुमारी, प्रो अंजू शरीवासतव

सारांश

प्रस्तुत शोध आलेख संगठित एवं असंगठित क्षेत्र में कामकाजी महिलाओं की चुनौतियों से संबंधित जानकारी प्राप्त करने का एक प्रयास था। इसके लिए बिहार राज्य के वैशाली जिले के संगठित क्षेत्र के अंतर्गत विभिन्न कार्यों में कार्यरत 50 महिलाओं एवं असंगठित क्षेत्र के अंतर्गत विभिन्न कार्यों में कार्यरत 50 महिलाओं का उद्देश्यानुसार चयन किया गया और उनसे साक्षात्कार विधि द्वारा अधिनियम से संबंधित जानकारी प्राप्त किया गया। आंकड़ों के विश्लेषण के पश्चात पाया गया कि दोनों ही क्षेत्रों में कार्यरत महिलाओं को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। ये चुनौतियाँ घर से शुरू होकर कार्यस्थल तक बनी रहती हैं। निष्कर्षतः यह कहा जा सकता है कि महिलाएं आर्थिक रूप से सक्षम अवश्य हो जाती हैं परंतु उसके पीछे उनकी लाखों चुनौतियाँ होती हैं जिन का सामना उन्हें करना पड़ता है।

शब्द कुंजी : संगठित क्षेत्र, असंगठित क्षेत्र, शब्द कुंजी: संगठित क्षेत्र, असंगठित क्षेत्र, आर्थिक सक्षमता

प्रस्तावना

भारत एक पारंपरिक देश है, और यहाँ महिलाओं की भूमिका ज्यादातर घरेलू और घरेलू मुद्दों तक सीमित है। परंतु आज हमारे समाज में महिलाओं की भूमिका में जबरदस्त बदलाव आया है। महिला सशक्तिकरण के द्वारा ये संभव है कि एक मजबूत अर्थव्यवस्था के महिला-पुरुष समानता वाले देश को पुरुषवादी प्रभाव वाले देश से बदला जा सकता है। आज 21 वीं सदी में श्रम बाजार में महिलाओं की उच्च प्रगति हुई है। ये चुनौतियाँ घर से शुरू होकर कार्यस्थल तक बनी रहती हैं। महिलाओं के लिए जॉब में आना ही बहुत बड़ी चुनौती है और आज आने के बाद उसमें कायम रहना भी चुनौती है। दोनों ही क्षेत्रों में महिलाओं को लगभग समान चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, अंतर केवल यह है की संगठित क्षेत्र की महिलाएं चुकी अपने अधिकारों के प्रति थोड़ी जागरूक होती हैं इसलिए वे इन चुनौतियों को कम करने के लिए प्रयासरत रहती हैं, जबकि असंगठित क्षेत्र की महिलाओं में इसकी कमी रहती है

जिसके कारण वे अपनी चुनातियों से हमेशा जूझती रहती हैं, कुछ व नहीं कर पाती हैं। परिणामस्वरूप ऐसी महिलाएं हमेशा मानसिक तनाव में अपना कार्य संपन्न करती हैं, जिससे उनका घर एवं कार्यस्थल दोनों प्रभावित होता है। कार्यरत महिलाओं की समस्याएं अपार हैं जिसके परिणामस्वरूप उन्हें कई सारी विपरीत परिस्थितियों से जूझना पड़ता है एवं बहुत सारी समस्याओं का सामना करना पड़ता है जिसमें से कुछ इस प्रकार हैं- 1. कार्यस्थल में यौन शोषण, 2. लिंग भेदभाव एवं असुरक्षा, 3. गर्भावस्था भेदभाव, 4. जेंडर पे गैप / वेतन असमानता, 5. नस्लीय भेदभाव, 6. ग्रूमिंग गैप, 7. कार्य-जीवन संतुलन, 8. चाइल्डकैअर सहायता का अभाव, 9. पुरुष प्रधान क्षेत्रों में बहिष्कार, 10. लैंगिक पक्षपात, 11. उन्नति के कम अवसर, 12. अपर्याप्त मातृत्व अवकाश, 13. पुरुष सहकर्मियों का नकारात्मक रवैया, 14. निम्न वेतनमान, 15. सीमित प्रायोजन आदि. यद्यपि कामकाजी महिलाएं अपने कामकाजी जीवन में बहुत अच्छा कर रही हैं, फिर भी उन्हें विभिन्न पड़ाव पर कामकाजी जीवन से संबंधित विभिन्न समस्याओं का सामना करना पड़ रहा है। इनमें सबसे ज्यादा कार्य-स्थल पर जाते वक्त छेड़खानी, कार्यस्थल की यात्रा के दौरान एवं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, बलात्कार आदि जैसी अन्य खबरें प्रकाशित होती हैं।

संगठित एवं असंगठित क्षेत्र में काम की स्थिति अलग-अलग होने के कारण उनकी कुछ समस्याएँ सामान तथा भिन्न भी हो सकती हैं।

संगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं की समस्याएँ हैं- वॉर्किंग प्रोफेशनल्स के रूप में स्वीकृति में कमी, कार्यस्थल पर सम्मान में भेदभाव, महिलाओं के प्रति संकीर्ण दृष्टीकोण, वेतन भेदभाव, महिलाओं को व्यावसायिक शिक्षा नहीं देना, कार्यस्थल पर भेदभाव, अपर्याप्त मातृत्व अवकाश, कार्य-जीवन संतुलन, अन्य।

असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं की समस्याएँ हैं- शिक्षा की कमी, अप्रयाप्त कौशल और ज्ञान, असुरक्षित नौकरी, नियोक्ता का गैर-सहानुभूतिपूर्ण रवैया, अत्यधिक काम का दबाव, अनियमित वेतन भुगतान,

वेतन भेदभाव, मौसमी रोजगार, शारीरिक समस्याएँ आदि।

दोनों ही क्षेत्रों में उपरोक्त समस्याएँ तब ज्यादा बढ़ती जब उन समस्याओं से निपटने का ज्ञान महिलाओं को नहीं रहता है. कई बार ज्ञान होने के बाद भी वे अमल नहीं कर पाती हैं. इसके पीछे कई कारण हो सकते हैं जैसे- नौकरी जाने का डर, प्रमोशन रुक जाने का डर, उपहास बनने का डर, गलत के खिलाफ कदम न उठा पाने का स्वाभाव, मदद के लिए कोई सदस्य न होना आदि. इसके अलावे उन समस्याओं से कैसे निपटा जाए ये भी उनकी बहुत बड़ी समस्या हैं. महिलाओं को पुरुष प्रधान देश में पुरुषों के साथ अपने अधिकारों और योग्यताओं को साबित करने के लिए दृढ़ संघर्ष करना पड़ता है। उनकी चुनौतियां घर से शुरू होकर कार्यस्थल तक बनी रहती हैं जो इस प्रकार हैं -

कार्यरत महिलाओं की चुनौतियाँ
• कार्य-जीवन संतुलन
• समय प्रबंधन करना
• कार्यस्थल पर सुरक्षा
• स्वास्थ्य संबंधी
• लिंग भेदभाव एवं पुरुष सहकर्मियों का दबावपूर्ण रवैया
• यौन उत्पीड़न
• रुढ़िबद्धता
• संगठनात्मक संबंध
• कार्यस्थल संबंधित समस्याएं
a. नियोक्ता का पक्षपात या पदोन्नति में भेदभाव
b. कम वेतन
c. वैवाहिक भेदभाव
d. उत्पीड़न
e. बाल देखभाल सुविधा का अभाव
• प्रशिक्षण की कमी
• नीति परिवर्तन
• परंपराएं, रीति रिवाज और वर्जनाएं

1. **कार्य-जीवन संतुलन:** घर एवं व्यवसायिक जीवन के बीच ताल-मेल बिठाकर संतुलित ढंग से कार्य करना एक महिला के लिए बहुत कठिन चुनौती हो जाती है। यदि महिला शादी-शुदा नहीं हो तो ये चुनौतियां थोड़ी कम होती हैं। छोटे परिवार की

- महिलाओं को बड़े परिवार में रहने वाली महिलाओं की तुलना में कम संघर्ष करने पड़ते हैं।
2. **समय प्रबंधन:** एक कामकाजी महिला के लिए समय प्रबंधन दूसरी सबसे बड़ी चुनौती है। शोध के अनुसार 4.45 प्रतिशत कामकाजी महिलाओं को कार्यस्थल और घर पर समय के प्रबंधन का सामना करना पड़ता है। कामकाजी महिलाएं समय प्रबंधन प्रबंधन कारकों से विवश हैं। कार्यस्थल की कई जिम्मेदारियों का भार होने के कारण चाहे वह नौकरी हो या व्यवसाय में समय प्रबंधन करने में सक्षम नहीं हो पाती हैं।
 3. **कार्यस्थल पर सुरक्षा:** कार्यस्थल पर सुरक्षा कार्यरत महिलाओं की तीसरी चुनौती है। यह कारक महिलाओं को गंभीर रूप से प्रभावित करती है। शोध से ज्ञात होता है महिलाओं को सुरक्षा प्रदान करने के लिए प्रबंधन द्वारा कई बार पर्याप्त उपाय नहीं किए जाते हैं। जिसका बुरा प्रभाव उन पर पड़ता है जबकि कार्यस्थल पर सुरक्षा से संबंधित अनेकों एक्ट बनाए गए हैं जो महिलाओं के हित में हैं। महिलाओं की परेशानी घर से लेकर कार्य स्थल तक बनी रहती है। कार्यस्थल पर जाने के दौरान भी उन्हें अनेक मुश्किलों का सामना करना पड़ता है। उन्हें अपशब्द, अश्लील बातें, छेड़खानी जैसी अनेक बुरी चीजों का सामना करना पड़ता है। उनकी मुश्किलें रास्ते तक ही खत्म नहीं होती बल्कि कार्यस्थल पर भी उन्हें अनेक अनचाहे बातों को झेलना पड़ता है।
 4. **स्वास्थ्य:** महिलाओं के लिए स्वास्थ्य भी कार्यस्थल संबंधित एक गंभीर चुनौतियां हैं जो चिंता का विषय है। अनेक शोध के दौरान कार्यस्थल पर चिकित्सा सुविधा की कमी चिंता का विषय है। इसके अभाव में उन्हें या तो चिकित्सा अवकाश लेना पड़ता है या फिर अस्वस्थ होने के बाद भी काम करते रहना पड़ता है या ज्यादा गंभीर होने पर नौकरी छोड़नी पड़ जाती है। कामकाजी महिलाओं को वेतन कम और काम अधिक कराए जाने के कारण अधिकांश कामकाजी महिलाओं में सिर दर्द, पीठ दर्द, परिसंचरण विकार, भावनात्मक और मानसिक विकार होते हैं।
 5. **लिंग भेदभाव एवं पुरुष सहकर्मियों का दबावपूर्ण रवैया:** पुरुष तथा स्त्री में कार्यालय भेदभाव समाज के प्रमुख हिस्सों में प्रचलित है। ये कारक बुरी तरह उन्हें प्रभावित करती है। समाज के कुछ लोगों द्वारा महिलाओं को कार्य करने में अक्षम माना जाता है या नौकरी को कामकाजी महिलाओं द्वारा संभाला जाना व्यवहारिक रूप से कठिन समझा जाता है। महिलाओं के लिए पुरुष प्रधान वातावरण से निपटना कठिन हो जाता है। कामकाजी महिलाओं द्वारा सामना किया जाने वाला यह भेदभाव उनमें "दौड़ से बाहर" होने की भावना पैदा करता है और उन्हें अत्यधिक चिंताग्रस्त बनाता है।
 6. **यौन उत्पीड़न:** विगत कुछ वर्षों में आए दिन कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न का मामला सामने आते रहा है यह समाज में एक गंभीर मुद्दा है। यौन उत्पीड़न शारीरिक भी होते हैं और मानसिक भी। नौकरी देने से लेकर नौकरी के दौरान भी उन्हें इस यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। निम्न आय वर्गों में यह अधिकतर पाया गया है।
 7. **रूढ़िबद्धता:** आज 21वीं सदी में भी एक महिला की भूमिकाएं एवं जिम्मेदारियां समाज द्वारा तय की जाती हैं यदि कोई इस रूढ़िवादी भूमिकाओं को लांघने की कोशिश करता है तो उसे विपरीत परिस्थितियां भुगतनी पड़ जाती है। लैंगिक रूढ़िवादिता कार्यरत महिलाओं के लिए एक चुनौती है।
 8. **संगठनात्मक संबंध:** यदि घर या कार्यस्थल पर संबंध तनावपूर्ण हो तो कभी-कभी यह काम करने में बाधा बन जाती है तथा कार्य में कम ऊर्जा परिणाम उन्हें निराशावादी बना देती है। वे अपने कौशल के प्रदर्शन में कम प्रेरित हो पाती हैं चाहे कार्यस्थल हो या घर यह उनके लिए चुनौतीपूर्ण हो जाता है।

9. कार्यस्थल संबंधित समस्याएं: प्रसन्नता, दक्षता कार्यस्थल पर उत्पादन को बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। अनेक शोधों में पाया गया है कि जिस संगठन या कार्यस्थल का वातावरण अनुकूल था वहां की महिलाओं के कार्य प्रगति का आंकड़ा उच्च था। महिलाओं के अनुसार यदि समस्याओं, शिकायतों और शिकायतों को सही समय पर संबोधित किया जाए तो नौकरी में जुड़ाव और नौकरी की प्रतिबद्धता की भावना अपने आप पैदा हो जाएगी और महिलाएं अपने काम के प्रति और अधिक वफादार हो जाएंगी। कार्यस्थल पर सामंजस्यपूर्ण वातावरण बनाकर कार्य करना किसी चुनौती से कम नहीं है। कार्यरत महिलाएं कार्यस्थल पर विभिन्न प्रकार की परेशानियों का सामना करती हैं जो इस प्रकार हैं- a. नियोक्ता का पक्षपात या पदोन्नति में भेदभाव, b. कम वेतन, c. वैवाहिक भेदभाव, d. उत्पीड़न, e. बाल देखभाल सुविधा का अभाव।

10. प्रशिक्षण की कमी: प्रशिक्षण की कमी भी महिला कार्यकर्ता को आगे बढ़ने में बाधा डालती है। कई संगठन महिलाओं को आगे बढ़ने में मदद करने में दिए जाने वाले प्रशिक्षण पर ध्यान नहीं दे रही है। प्रत्येक कार्य स्थल पर कामकाजी महिलाओं को उनके कौशल को बढ़ाने के लिए उचित प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रम आयोजित किए जाने चाहिए।

11. नीति परिवर्तन: किसी भी संगठन की नीतियां महिलाओं के अनुकूल होनी चाहिए। महिलाओं के कार्यस्थल से संबंधित कई नीतियां बनाए गए हैं परंतु उनका पालन बहुत कम किया जाता है। यौन उत्पीड़न एवं लैंगिक भेदभाव से सुरक्षा उचित मातृत्व अवकाश सर्वे तनिक पारिवारिक अवकाश स्वास्थ्य देखभाल व नीतियां कामकाजी महिलाओं एवं संगठन के बीच उच्च स्तर की प्रतिबद्धता तथा लगाव ला सकती है।

12. परंपराएं, रीति रिवाज और वर्जनाएं: कुछ परिवारों का अभी भी मानना है कि लड़कियों का आय के लिए बाहर जाना उचित नहीं है। परंपराएं, रीति रिवाज प्रथागत रूप से बालिकाओं को शिक्षा एवं नौकरी के

लिए शहर से बाहर जाने के लिए हतोत्साहित करती है। समाज में कई नौकरियों से महिलाओं को वर्जित किया जाता है। यदि उन्हें उस पद पर नौकरी दी जाती है तो उन्हें उसकी कम भुगतान की जाती है और यह वेतन भेदभाव उन्हें कौशल प्रदर्शन के लिए हतोत्साहित करती है। अतः यह भी कार्यरत महिलाओं की गंभीर चुनौतियों में से एक है।

कार्यरत महिलाओं के कार्य संबंधित अधिनियम से संबंधित कुछ शोध हुए हैं जिनमें से कुछ इस प्रकार से हैं- Baptiste, D, et al. (2010) [4]. ने अपने रिपोर्ट में पाया कि सामाजिक नुकसान और उत्पीड़न दुनिया भर में महिलाओं के स्वास्थ्य पर भारी असर डाल रहे हैं। स्वास्थ्य शोधकर्ताओं सहित नागरिक समाज महिलाओं के मानवाधिकारों को एक नैतिक जिम्मेदारी के रूप में मानने के लिए बाध्य हैं।

Das, R. (2015) [5]. ने अपने शोध में दर्शाया है कि शिक्षा और परिवार में निर्णय लेने में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी के बीच सकारात्मक संबंध है परंतु शिक्षित महिलाएं अपने अधिकारों और अवसरों के प्रति अधिक जागरूक पाई गई। उन्होंने अपने अध्ययन में पाया कि महिलाओं की मानसिकता को बदलने की जरूरत है क्योंकि अधिकांश महिलाएं कार्यवाही के लिए तैयार नहीं हैं। उन्हें किसी भी प्रकार के शोषण के विरुद्ध संगठित करना आवश्यक है।

Report of working group on Empowerment of Women for the 11th Plan (2016) [6] के रिपोर्ट ने महिलाओं के कई सारे अधिकारों को दर्शाया है, जिसमें कार्यस्थल से जुड़े अधिकार भी शामिल हैं। उनका कहना है कि यदि महिलायें अपने अधिकार का भली प्रकार उपयोग करें तो ये अधिकार उनके सशक्तिकरण में मील का पत्थर साबित होगा।

Gupta, P., Jaiswal, S (2019) [1]. कामकाजी महिलाओं को कार्यक्षेत्र संबंधी होने वाली समस्याओं पर प्रकाश डाला है। उन्होंने अपनी शोध में पाया कि भारतीय महिलाओं की आर्थिक गतिविधियों में भागीदारी में वृद्धि हुई है परंतु उन्हें अनेक जटिल परिस्थितियों का सामना करना पड़ता है। भारत में ऐसे कई संविधान बनाए गए जो कामकाजी महिलाओं को सुरक्षा प्रदान करता है परंतु अपने अधिकारों के बारे में जानकारी ना होने के कारण तथा समाज के नकारात्मक रवैया के कारण वे आवाज़ नहीं उठा पाती है।

नीता एन (2004) [7] ने असंगठित क्षेत्र की चुनौतियों पर अधिक ध्यान केन्द्रित किया। स्वरोजगार के रूप में नौकरी का चयन करने में युवाओं के सामने आने वाली समस्याएँ, स्थिति और योगदान पर भी ध्यान केन्द्रित किया है। अध्ययन में यह पाया गया कि बड़ी संख्या में श्रमिक इस क्षेत्र से अपनी आजीविका प्राप्त कर रहे थे और उद्यमी असंगठित क्षेत्र को देश को बेहतर स्थिति में लाने में अहम भूमिका निभाते हैं।

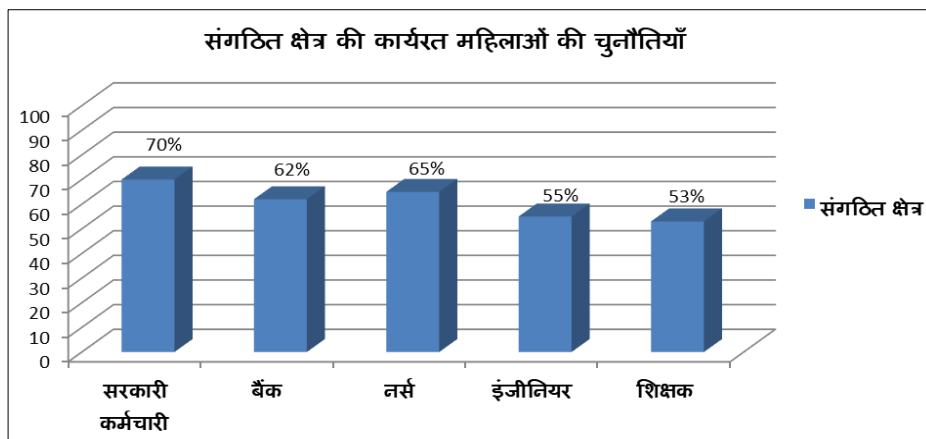
अध्ययन का उद्देश्य: संगठित एवं असंगठित क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं की चुनौतियों का अध्ययन

अध्ययन विधि

यह अध्ययन बिहार राज्य के वैशाली जिला में 5 संगठित कार्यक्षेत्र एवं 5 असंगठित कार्यक्षेत्र को लिया गया तथा प्रत्येक कार्यक्षेत्र से 10-10 कार्यरत महिलाओं को शामिल किया गया जिनसे साक्षात्कार विधि द्वारा आंकड़ों का संग्रहण किया गया और उनका विश्लेषण प्रतिशत में किया गया।

परिणाम एवं परिचर्चा

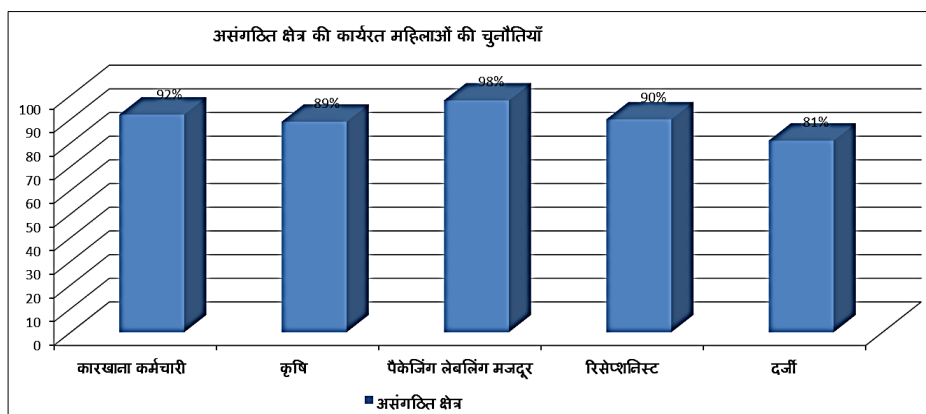
अध्ययन में संगठित क्षेत्र के 5 कार्यक्षेत्र (प्रत्येक से 10-10) 50 महिलाओं से साक्षात्कार लिया गया तथा उनकी चुनौतियों को जाना गया. लगभग प्रत्येक कार्यरत महिलाओं को सामान चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।



ग्राफ 1: वैशाली जिला के संगठित क्षेत्र की कार्यरत महिलाओं की चुनौतियाँ

उपरोक्त ग्राफ 1.1 के परिणाम यह दर्शाते हैं कि संगठित क्षेत्र की 70 प्रतिशत सरकारी कर्मचारी, 62 प्रतिशत बैंक कर्मचारी, 65 प्रतिशत इंजीनियर, 55

प्रतिशत शिक्षक, 53 प्रतिशत वकील कामकाजी महिलायें चुनौतियों का सामना कर रही हैं।



ग्राफ 2: वैशाली जिला के असंगठित क्षेत्र की कार्यरत महिलाओं की चुनौतियाँ

उपरोक्त ग्राफ 1.2 के परिणाम यह दर्शाते हैं कि असंगठित क्षेत्र की 92 प्रतिशत कारखाना कर्मचारी, 89 प्रतिशत कृषि, 98 प्रतिशत पैकेजिंग एवं लेबलिंग मजदूर, 90 प्रतिशत रिसेप्शनिस्ट, 81 प्रतिशत दर्जी कामकाजी महिलायें चुनौतियों का सामना कर रही हैं।

निष्कर्ष: उपरोक्त परिणाम कई स्थितियों से अवगत कराता है जिसमें उल्लेखनीय है- महिलाओं के कार्यक्षेत्र संबंधी चुनौतियों की अधिकता, चुनौतियों को कम करने के लिए जानकारी हासिल करने के लिए प्रयास करने की न्यूनता, चुनौतियों को कम करने के लिए अधिकारों के प्रति अनभिज्ञता एवं हनन की स्थिति में क्या व कैसे कदम उठाया जाए इसकी कमी आदि। कार्यरत महिलाओं के कई सारे अधिकार हैं जिनका प्रयोग कर कामकाजी महिलाएं अपनी चुनौतियों को कम कर सकती हैं, जरूरत है उन तक पहुँच एवं अमल करने की।

References

1. Perkins JE, Rahman A, Arifeen S. Awareness and perceptions of women regarding human rights related to maternal health in rural Bangladesh. *Journal of Global Health*; c2019. DOI: <https://dx.doi.org/10.7189%2Fjogh.09.010415>
2. Kumar, Amit. Labour laws and protection of women. In book: *Gender Inequality And Human Rights*, Publisher: Rashtriya Prakashan Sansthan, 2011, 180-193. <https://www.researchgate.net/publication/329911604>
3. Naeima Faraj AA, Al-Hadad. Working women and their rights in the workplace: international human rights and its impact on Libyan law; c2022. ISBN 9780367599577
4. Baptiste D, Kapungu C, Khare MH, Lewis Y, Barlow-Mosha L. Integrating women's human rights into global health research: an action framework. *J Womens Health (Larchmt)*. 2010 Nov;19(11):2091-9. doi: 10.1089/jwh.2010.2119. Epub 2010 Oct 25. PMID: 20973667; PMCID: PMC3004131.
5. Das R. A comparative study on the level of awareness about constitutional and legal rights among working and Non-working women of Kokrajhar town. *Journal of Research in Humanities and Social Science*. 2015;3(10):14-19. <http://www.questjournals.org/>
6. Report of The Working Group on Empowerment of Women for the 11th Plan. Ministry of Women And Child Development Government of India; c2016. https://www.aicte-india.org/downloads/woman_empowerment.pdf
7. Neetha N. 'Making of female breadwinners. Migration and social Neha Mittal Women (2012) Workers in Unorganised Sector: Socio-Economic Perspective *Journal of Multidimensional Research*. 2004;1(3). ISSN 2278-4853
8. <https://www.womensweb.in/2023/03/problems-faced-by-working-women-in-india-mar23wk2ap/>
9. <https://www.insightsonindia.com/social-justice/issues-related-to-women/women-in-workforce/challenges-faced-by-women-labour-force-in-india/>