



1. डॉ० विमलेश यादव
2. अमरेश वती

कामकाजी महिलाओं की समस्याएं: एक समाजशास्त्रीय अध्ययन

1. एसोसिएट प्रोफेसर, 2. शोध अध्येत्री- एम.एम.एच. पोस्ट ग्रेजुएट कॉलेज, गाजियबाद (उ०प्र०) भारत

Received-05.02.2023, Revised-12.02.2023, Accepted-17.02.2023 E-mail: amreshnagar131@gmail.com

सांशः महिला देश के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। आज के दौर में महिलाएं खुद को महिला सशक्तिकरण के रूप में पेश करने के लिए सामने आई हैं, लेकिन उनके साथ भेदभाव किया जाता है। यह अंतर लोगों के नकारात्मक दिमाग के अलावा कुछ भी नहीं है। यदि परिवार के सदस्य, समाज में रहने वाले लोग और समाज के विकास के लिए काम करने वाले योजनाकार यह स्वीकार करने के लिए एक साथ आते हैं, तो उक्त स्थिति से निपटा जा सकता है। भारत में महिलाएं ज्यादातर घरेलू मुद्दों तक सीमित हैं, कुछ मामलों में महिलाएं नर्सों, डॉक्टरों, शिक्षकों के रूप में देखभाल और पोषण क्षेत्रों में रोजगार पा सकती हैं, लेकिन भले ही अच्छी तरह से योग्य महिला इंजीनियर या प्रबंधक या भूवैज्ञानिक उपलब्ध हों, समान योग्यता वाले पुरुष को वरीयता दी जाएगी। यह अध्ययन भारतीय कामकाजी महिलाओं की वास्तविक स्थिति को समझने का प्रयास करता है।

कुंजीशब्द- चुनौतियां, समस्याएं, पारंपरिक, महिला कार्यकर्ता, महिला सशक्तिकरण, नकारात्मक दिमाग, कामकाजी।

महिलाओं के लिए रोजगार की तुलना में उच्च स्थिति और उनके द्वारा समाज में किए गए कार्य राष्ट्र की समग्र प्रगति का एक महत्वपूर्ण संकेतक है। भारतीय परिवारों की आर्थिक मांग दिन-ब-दिन बढ़ती जा रही है। भारत में महिलाएं जिन्हें ज्यादातर गृहिणी के रूप में जाना जाता था, उन्हें नौकरियों के लिए मजबूर होना पड़ता है और यहां तक कि करियर भी लेना पड़ता है। कामकाजी महिलाओं को महिला होने के कारण ही कार्यस्थल पर समस्याओं का सामना करना पड़ता है। महिलाओं को कुछ नौकरियों के लिए उपयुक्त मानता जाना कर्मचारियों में पूर्वाग्रह का कारण बनता है। महिलाओं को नर्स, डॉक्टर, शिक्षक, सचिव या असेंबली लाइन पर आसानी से रोजगार मिल जाता है। लैंगिक पूर्वाग्रह भर्ती के चरण में ही एक बाधा उत्पन्न करता है। भौतिकवादी जीवन प्राप्त करने के लिए, लोग व्यवसाय से संबंधित गतिविधियों में संलग्न हैं जो आय और वित्तीय सुरक्षा उत्पन्न करते हैं। भारतीय परिवारों पर वित्तीय मांग दिन-ब-दिन उग्र होती जा रही है। रहने की बढ़ती लागत, बच्चों की शिक्षा पर खर्च, आवास संपत्तियों की लागत हर परिवार को अपनी घरेलू आय बढ़ाने के तरीकों और साधनों की तलाश करने के लिए मजबूर करती है। जीवन प्रणाली के सभ्य पैटर्न को व्यवहार्य आर्थिक संसाधनों के समर्थन की आवश्यकता होती है और जिसे प्रत्येक परिवार में एक से अधिक कमाई द्वारा लाया जा सकता है। इस पहलू में, परिवार महिला रोजगार की भी मांग करते हैं।

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम (यूएनडीपी) की रिपोर्ट के अनुसार, दुनिया के 67% काम करने में महिलाएं शामिल हैं फिर भी वे सामाजिक और आर्थिक रूप से वंचित हैं। वे सार्वभौमिक आय का केवल 10% प्राप्त कर रहे हैं और वैश्विक संपत्ति में 1% हिस्सा है। यह भेदभाव असंगठित क्षेत्र में उनके कार्यस्थल पर भी बना रहता है। अनौपचारिक क्षेत्र में, महिला श्रमिकों को पुरुषों द्वारा किए गए समान घंटों के लिए समान प्रकृति के काम के लिए समान मजदूरी नहीं मिलती है। वे कुछ कार्य हैं जैसे असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008, घरेलू श्रमिक कल्याण और सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2010 आदि।

भारत में ज्यादातर महिलाएं ही हैं, जिन्हें खाना बनाना, घर की सफाई करना, बर्तन धोना, कपड़े धोना, बच्चों की देखभाल करना होता है और पुरुष घर के अधिकांश कामों में हिस्सा नहीं लेते हैं। पुरुष वह काम करते हैं जो घर के बाहर करना होता है। एकल माता-पिता को बच्चों के साथ काम को संतुलित करने में अधिक कठिनाई हो सकती है। नतीजतन, कामकाजी महिलाओं के लिए उनके मानसिक स्वास्थ्य को बनाए रखने के लिए कार्य जीवन संतुलन गंभीर रूप से महत्वपूर्ण है। बड़ी ग्रामीण आबादी का शहरी केंद्रों की ओर पलायन हो रहा है। साथ ही, शहरी जीवन और अधिक कर और तनावपूर्ण होता जा रहा है। आज लोग पेशेवर आवश्यकताओं और व्यक्तिगत जरूरतों के बीच समय और संतुलन की कमी का अनुभव करते हैं।

ग्रामीण महिला श्रमिक भागीदारी दर और समग्र परिमाण के मामले में प्रमुख हैं। श्रम शक्ति में महिलाओं की भागीदारी की बढ़ती हिस्सेदारी और घरेलू आय के साथ-साथ सकल घरेलू उत्पाद में इसके महत्वपूर्ण योगदान के लिए रोजगार के लिंग आयामों पर कुछ नीतिगत ध्यान देने की आवश्यकता है। भारतीय नियोजन के इतिहास में पहली बार ग्यारहवीं पंचवर्षीय योजना का दस्तावेज महिलाओं को न केवल समान नागरिक के रूप में, बल्कि 'स्थायी सामाजिक-आर्थिक विकास और परिवर्तन के एजेंट' के रूप में मान्यता देता है (भारत सरकार, 2008, पृष्ठ 5)।



महिला कामगारों से संबंधित मुद्दों के समाधान के लिए एक बहु-आयामी दृष्टिकोण पर जोर दिया जाता है, जैसे कि बुनियादी अधिकारों का प्रावधान और संस्थागत तंत्र को मजबूत करना। पुरुष श्रमिकों की तुलना में महिला श्रमिकों के लिए रोजगार की वृद्धि में वृद्धि बहुत अधिक प्रतीत होती है। यहां तक कि जहां कामकाजी महिलाओं का अनुपात, जैसा कि महिला कार्य भागीदारी दर में परिलक्षित होता है, कम हो सकता है, समय के साथ जनसंख्या वृद्धि दर को देखते हुए पूर्ण संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है। ग्रामीण कृषि तेजी से महिलाओं की श्रम आपूर्ति को आकर्षित कर रही है, जिसमें ग्रामीण क्षेत्रों में अधिक महिलाएं कृषि में काम कर रही हैं। पुरुष श्रमिकों की घटती हिस्सेदारी (1993-94 में 74 प्रतिशत से 2004-05 में 66 प्रतिशत) के बीच यह लाभ महत्व रखता है। इस प्रकार ऐसा लगता है कि ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं को कृषि से दूर जाना कठिन हो रहा है। कृषि में महिलाओं की भागीदारी मुख्य रूप से किसानों के साथ-साथ खेतिहर मजदूरों के रूप में है।

शहरी क्षेत्रों में, महिलाओं ने विनिर्माण क्षेत्र में रोजगार की उच्च वृद्धि हासिल की है और विशेष रूप से 1999-2000 के बाद (2004-05 में 24 प्रतिशत से 28 प्रतिशत से अधिक) अपनी हिस्सेदारी बढ़ाने में सक्षम हैं। इस प्रकार, शहरी क्षेत्रों में, निर्माण में महिला कामगारों की हिस्सेदारी में काफी वृद्धि हुई है, जबकि पुरुष कामगारों की हिस्सेदारी नहीं बढ़ी है। यहां तक कि सेवा क्षेत्र में भी महिलाओं ने रोजगार के मामले में, विशेष रूप से घरेलू और व्यक्तिगत सेवाओं की श्रेणी में बढ़त हासिल की है।

भारत को 1980 के दशक के अंत और 1990 के दशक की शुरुआत में आर्थिक समस्याओं का सामना करना पड़ा। 1992 से भारत ने व्यापार उदारीकरण के उपायों को लागू करना शुरू किया। इस अवधि में सकल घरेलू उत्पाद की वृद्धि दर सालाना 5 से 7 प्रतिशत के बीच रही है और सरकारी नियमों, विशेष रूप से निजी व्यवसायों पर प्रतिबंधों को ढीला करने में काफी प्रगति हुई है। अर्थव्यवस्था के विभिन्न क्षेत्रों में सुधारों के प्रभाव के बारे में अलग-अलग अनुभव हैं। भारत जैसे देश में, उत्पादक रोजगार गरीबी कम करने की रणनीति और समाज में आर्थिक समानता लाने के लिए केंद्रीय है, लेकिन बाजार की ताकतों के निरंकुश संचालन के परिणाम हमेशा न्यायसंगत नहीं होते हैं, खासकर भारत में, जहां कुछ समूहों को वैश्वीकरण के परिणामस्वरूप नुकसान होने की संभावना है। महिलाएं ऐसे ही एक कमजोर समूह का गठन करती हैं। चूंकि वैश्वीकरण तकनीकी आदानों की शुरुआत कर रहा है, महिलाओं को आर्थिक गतिविधियों में हाशिए पर रखा जा रहा है, पुरुषों को पारंपरिक रूप से सीखने और प्रशिक्षण के नए दायरे की पेशकश की जा रही है। परिणामस्वरूप, महिला श्रमिक अनौपचारिक क्षेत्र या आकस्मिक श्रम बल में पहले से कहीं अधिक शामिल हो रही हैं। उदाहरण के लिए, जबकि नई चावल प्रौद्योगिकी ने महिला श्रम के उच्च उपयोग को जन्म दिया है, महिलाओं के लिए बढ़ा हुआ कार्य-भार उन कार्यों में है, जो रिकॉर्ड नहीं किए जाते हैं, और अक्सर भुगतान नहीं किया जाता है, क्योंकि ये घरेलू उत्पादन गतिविधियों की श्रेणी में आते हैं। कमजोर वर्ग, विशेष रूप से महिलाओं को उस शारीरिक देखभाल से वंचित रखा जाता है, जिसके वे हकदार हैं। इस प्रकार, बहुसंख्यक भारतीय महिलाओं के लिए मूल्यवान कार्य करने की शायद ही कोई क्षमता है विकल्पों में से चुनने की "क्षमता" विशिष्ट अनुपस्थिति है।⁴

आज के दौर में महिलाएं करियर के मामले में भी पीछे नहीं हैं। वे अपने विपरीत लिंग के साथ खुद को कंधे से कंधा मिलाकर रख रहे हैं। हालांकि यदि एक महिला कामकाजी महिला है (पैसे कमाने के लिए बाहर जा रही है) तो उसे कई कार्य करने की उम्मीद है जैसे कि परिवार की देखभाल करना, घर का काम करना आदि। कामकाजी महिलाएं वेतन वाले रोजगार जैसे वकील, नर्स, डॉक्टर, शिक्षक, सचिव, दिहाड़ी मजदूर आदि।

आज कोई ऐसा पेशा नहीं है जहां महिलाओं को रोजगार न दिया जाता हो। हालांकि, यह सच है कि कामकाजी महिलाओं को अपने लिंग के आधार पर समस्याओं का सामना करना पड़ता है। सदियों से महिलाओं को शारीरिक, यौन और मानसिक रूप से शोषण और प्रताड़ना का शिकार होना पड़ा है। घर और कार्यस्थल दोनों पर उनके सामने असंख्य चुनौतियाँ और समस्याएँ हैं, उनमें से कुछ को नीचे समझाया गया है।

मर्सर कंसल्टिंग के सहयोग से NASSCOM की चल रही लिंग समावेशन पहल के हिस्से के रूप में कमीशन किए गए एक पेपर के अनुसार, आज, भारत में दुनिया के किसी भी देश की तुलना में अधिक कामकाजी महिलाएं हैं। सर्विस सेक्टर की निरंतर वृद्धि के साथ महिला कर्मचारियों की मांग बढ़ेगी।⁵

साहित्य की समीक्षा- सोमजी (1989)⁶ की कुछ बहुत ही तीखी आलोचनात्मक टिप्पणियाँ हैं। उन्होंने कहा है कि "महिलाओं के अध्ययन के इतिहास में, जो बहुत लंबा नहीं है, महिलाओं की समस्याओं को समझने और उनका समाधान खोजने के लिए कई तरह के दृष्टिकोण अपनाए गए हैं। इस तरह के दृष्टिकोण से लेकर विभिन्न संस्कृतियों और ऐतिहासिक दृष्टिकोण में महिलाओं को कैसे माना जाता है, उनके जैविक कार्यों को देखते हुए और प्रकृति ने उन्हें क्या करने का इरादा किया है, जटिल सामाजिक विकास में पुरुषों की तुलना में उनकी शक्ति और स्थिति में गिरावट के लिए व्यापक रूप से साझा जोर दिया



गया है। महिलाओं को आर्थिक और कानूनी मार्ग के माध्यम से समान बनाने की आवश्यकता पर आर्थिक रूप से महिलाओं को समान बनाने की आवश्यकता, जो उन्हें परिवार की देखभाल करने की एकमात्र जिम्मेदारी रखने वालों के बजाय व्यक्तियों के रूप में मानते हैं। मित्रा (1997) कारणों का विश्लेषण करते हैं और कुछ महत्वपूर्ण निष्कर्षों पर आते हैं: "महिलाओं और व्यवसायों के बीच संबंधों को पूर्ण व्यवसायों, चिकित्सा, कानून, शिक्षाविदों, आदि में महिलाओं में से एक के रूप में माना जा सकता है और दूसरा अर्ध-पेशे जैसे नर्सिंग में माना जा सकता है, अध्यापन, क्लर्क आदि।"

ओकोलो (1989) ने अध्ययन किया कि शीर्ष प्रबंधकीय पदों पर उनकी दुर्लभ उपस्थिति के कारण कार्यकारी महिलाओं के रोल मॉडल की कमी एक बाधा है। इसी तरह, इस अध्ययन में पाया गया कि जब एक महिला पहले से ही उन तक पहुंच प्राप्त कर चुकी है, तो संगठनात्मक पदानुक्रमों में कोई लिंग अंतर नहीं है। "महिलाओं में प्रभाव की कमी हो सकती है, क्योंकि कार्यकारी और प्रबंधकीय महिलाओं ने पुरुषों के पदानुक्रमों के प्रभावों के प्रति प्रतिरोधी बनने के लिए जीवित रहने की विशेषताएं विकसित की हैं। केवल पुरुषों द्वारा रचित एक पदानुक्रम का प्रबंधकीय बोर्ड के चुनाव पर प्रभाव पड़ सकता है और फिर इसका आगे का प्रभाव बहुत मजबूत नहीं होता है।"

रोनाल्ड जे. बर्क, मुस्तफा कोयुनकू और लिसा फिक्सेनबाम (2010) ने महिलाओं के करियर की उन्नति और उनके काम के दृष्टिकोण और संतुष्टि और उनके मनोवैज्ञानिक कल्याण का समर्थन करने के लिए डिजाइन की गई संगठनात्मक प्रथाओं की कथित उपस्थिति के संबंध की जांच की। डेटा एक बड़े तुर्की बैंक में काम कर रहे प्रबंधकीय और पेशेवर नौकरियों में 286 महिलाओं से एकत्र किया गया था, एक 72 प्रतिशत प्रतिक्रिया दर। पांच संगठनात्मक अनुभवों पर विचार किया गया: महिलाओं के प्रति नकारात्मक दृष्टिकोण, समान व्यवहार, समर्थन, कैरियर की बाधाएं और पुरुष मानक। अधिक सहायक संगठनात्मक अनुभवों और प्रथाओं की रिपोर्ट करने वाली महिलाएं अपने काम में अधिक व्यस्त थीं, अधिक नौकरी और करियर से संतुष्ट थीं, और मनोवैज्ञानिक कल्याण के अधिक स्तर का संकेत दिया।

वेन्टलिंग (2003) ने दिखाया कि महिलाओं की जुड़वां भूमिकाएं उनकी सामाजिक संरचना के कारण तनाव और संघर्ष का कारण बनती हैं जो अभी भी अधिक प्रभावशाली हैं। दिल्ली में कामकाजी महिलाओं पर अपने अध्ययन में, उन्होंने दिखाया है कि "हिंदू सामाजिक संरचना का पारंपरिक सत्तावादी ढांचा मूल रूप से एक ही है और इसलिए महिलाओं को भूमिका संघर्ष की समस्या का सामना करना पड़ता है, स्थिति के अनुसार पुरुषों और महिलाओं के दृष्टिकोण में बदलाव उन्हें दूर करने में मदद कर सकता है।"

सोफिया जे अली (2011)⁸ ने "कैरियर विकास में महिलाओं के सामने आने वाली चुनौतियों की जांच की। उन्होंने पाया कि अधिकांश महिला कर्मचारी करियर विकास कार्यक्रमों से असंतुष्ट थीं और करियर विकास के अवसरों में महिलाओं के साथ भेदभाव किया जाता था। अध्ययन ने सिफारिश की कि संगठनों को यह सुनिश्चित करने का प्रयास करना चाहिए, कि कैरियर विकास कार्यक्रम महिला कर्मचारियों के बीच कैरियर विकास को बढ़ाने के लिए निर्धारित किए गए थे। शीर्ष प्रबंधन को भी महिलाओं के करियर विकास के लिए प्रतिबद्ध होना चाहिए और संगठनों को भी महिलाओं के करियर विकास को तत्काल संबोधित करने के लिए सकारात्मक कार्रवाई शुरू करनी चाहिए।

अध्ययन का उद्देश्य—

1. महिला कर्मचारियों को उच्च पद की आकांक्षा से रोकने वाले कारकों की पहचान करना।
2. महिला श्रमिकों के सामने आने वाली चुनौतियों की पहचान करना।
3. कामकाजी महिलाओं की मुख्य समस्याओं को दूर करने के लिए

भारत में कामकाजी महिलाओं के सामने आने वाली समस्याएं—

सुरक्षा और गरिमा के लिए चुनौतियाँ— आमतौर पर, भारतीय समाज में रूढ़िवादी मानसिकता एक कामकाजी महिला के लिए अपने घरेलू वातावरण को पेशेवर जीवन के साथ संतुलित करना मुश्किल बना देती है। कुछ परिवारों में, छह बजे के बाद काम करना स्वीकार्य नहीं हो सकता है। यदि कोई महिला कार्यालय समय से परे काम करती है, तो समाज उसकी गरिमा और नैतिकता पर सवालिया निशान लगाएगा। इसके अलावा कभी-कभी असुरक्षित सामाजिक वातावरण के कारण वे देर रात तक काम करने में झिझकते हैं। इसके अलावा ज्यादातर मामलों में एक पुरुष कर्मचारी को एक पुरुष अधिकारी का पता एक महिला कर्मचारी से भिन्न होता है, जो एक महिला कार्यकर्ता की गरिमा को कम करता है (महिलाओं के लिए 'तुम' और पुरुषों के लिए 'आप') घर और काम के बीच संतुलन: आज के समय में आधुनिक युग की महिलाएं अपने पुरुष समकक्ष को वित्तीय सहायता प्रदान करने के लिए काम कर रही हैं। परिवार में उनके सकारात्मक योगदान के बावजूद गृहिणी होने के नाते उनकी महिला की छवि ज्यादा नहीं बदली है।⁹

नौकरी में असमान अवसर— महिलाओं के लिए सबसे दुर्भाग्यपूर्ण चुनौतियों में से एक है कि वे आवश्यक योग्यता,



कौशल, प्रतिभा, कड़ी मेहनत और प्रदर्शन के बावजूद काम पर जारी रखने के अधीन हैं और सार: एक समाज में पुरुषों और महिलाओं दोनों को दो के रूप में माना जाता है। एक सिक्के के पहलू। एक के बिना दूसरे का अस्तित्व असंभव है। आज के दौर में महिलाएं खुद को महिला सशक्तिकरण के रूप में माने जाने वाले पुरुषों के बराबर पेश करने के लिए सामने आई हैं। लेकिन उनके साथ भेदभाव किया जाता है और जीवन के सभी क्षेत्रों जैसे घर, कार्यस्थल, मजदूरी वितरण, वाहक निर्माण आदि में आने वाली चुनौतियों को देखा जाता है। यह अंतर लोगों के नकारात्मक दिमाग के अलावा कुछ भी नहीं है। उक्त स्थिति से निपटा जा सकता है, यदि परिवार के सदस्य, समाज में रहने वाले लोग और समाज के विकास के लिए काम करने वाले योजनाकार एक साथ यह स्वीकार करते हैं कि महिला भी देश के विकास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। ज्यादातर मामलों में हालांकि महिलाओं की स्वतंत्र कमाई होती है, लेकिन इस पर उनका कोई नियंत्रण नहीं होता है। अधिकांश परिवारों में, विशेषकर मध्यम वर्ग, उच्च मध्यम वर्ग और निम्न मध्यम वर्ग में, ऐसा लगता है कि महिला की आय या तो उसके पिता या पति के हाथों में जाती है, न कि उसके अपने हाथों में।⁹

यौन उत्पीड़न- कामकाजी महिलाओं के सामने एक बड़ी समस्या कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न है। हर दिन जब एक कामकाजी महिला बाहर निकलती है, तो उसे यात्रा के दौरान, कार्यालय में, क्षेत्र में, कैंटीन में, बाहरी बैठकों आदि में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से बहुत अधिक यौन शोषण और उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है। उसके साथ मौखिक, शारीरिक और प्रतीकात्मक रूप से दुर्व्यवहार किया जाता है। अपने सहयोगियों, उच्च अधिकारियों, अधीनस्थों आदि द्वारा। रात की पाली में काम करने वाली महिला कर्मचारी ऐसी घटनाओं के प्रति अधिक संवेदनशील होती हैं। कॉरपोरेट सेक्टर में नाइट शिफ्ट में काम करने वाली नर्सों और महिलाओं को अक्सर इस समस्या का सामना करना पड़ता है। इस तरह के अस्वस्थ और असुरक्षित कामकाजी माहौल के बावजूद उसे अपने परिवार का समर्थन करने और आर्थिक रूप से मजबूत बनाने के लिए आगे बढ़ना पड़ता है। कुछ महिलाएं घटनाओं को नजरअंदाज करके आगे बढ़ती हैं, कुछ महिला होने के लिए खुद को घृणा करके, कुछ अपने गुस्से को आंसुओं से दबा कर, कुछ स्थिति से समझौता करके आदि। लेकिन बहुत कम विद्रोह करते हैं और ऐसे कृत्यों के खिलाफ आवाज उठाते हैं। ऐसा होता है कि यह मनोवैज्ञानिक दबाव कभी-कभी एक महिला को नौकरी से इस्तीफा देने के लिए मजबूर करता है।¹⁰

तनाव के रूप में व्यावसायिक समस्याएं- महिलाओं में व्यावसायिक तनाव काम से जुड़ा तनाव है। महिलाओं के जीवन में काम और परिवार दो सबसे महत्वपूर्ण पहलू हैं। कई समाजों के लिए काम और पारिवारिक भूमिकाओं को संतुलित करना एक प्रमुख व्यक्तिगत और पारिवारिक मुद्दा बन गया है। कामकाजी माँ के जीवन में कई ऐसे पहलू होते हैं, जो तनाव के अधीन होते हैं। काम और परिवार के बीच असंतुलन से व्यावसायिक तनाव होता है। काम और पारिवारिक जीवन के बीच असंतुलन कई कारकों के कारण उत्पन्न होता है। विभिन्न कारक निम्नलिखित हैं।¹¹

मानसिक प्रताड़ना- यह एक सदियों पुरानी परंपरा है कि महिलाएं पुरुषों की तुलना में काम करने में कम सक्षम और अक्षम हैं। महिलाओं को कुछ नौकरियों के लिए अनुपयुक्त मानने वाला रवैया महिलाओं को पीछे छोड़ देता है। संवैधानिक प्रावधानों के बावजूद, लिंग भेद उनकी भर्ती में बाधा उत्पन्न करता है। इसके अलावा, समान कार्य के लिए असमान वेतन के अन्याय को भी यही रवैया नियंत्रित करता है। आजादी के 61 साल बाद भी सच्ची समानता हासिल नहीं हुई है। ऐसी परिस्थितियों में काम करना अनिवार्य रूप से पुरुषों की तुलना में महिलाओं पर अधिक दबाव डालता है, जिससे वे अपने करियर में कम उत्सुक हो जाती हैं।

यात्रा के दौरान कामकाजी महिलाओं की सुरक्षा- आमतौर पर, भारतीय समाज में रूढ़िवादी मानसिकता एक कामकाजी महिला के लिए अपने घरेलू वातावरण को पेशेवर जीवन के साथ संतुलित करना मुश्किल बना देती है। कुछ परिवारों में छह बजे के बाद काम करना संभव नहीं होता है। वे परिवार जो इन कामकाजी घंटों को स्वीकार करते हैं, उन्हें यात्रा के दौरान एक महिला की सुरक्षा के बारे में हर दिन काफी चिंता का अनुभव हो सकता है। एक कामकाजी महिला को इतने सारे मुद्दे प्रभावित करते हैं, क्योंकि वह अपने परिवार और समाज द्वारा बारीकी से संरक्षित या देखी जाती है।

परिवार के समर्थन की कमी- उचित पारिवारिक समर्थन का अभाव एक और समस्या है, जिससे कामकाजी महिलाएं पीड़ित हैं। कई बार, परिवार घर का काम छोड़कर ऑफिस जाने के लिए महिलाओं का समर्थन नहीं करता है। वे कार्यालय में देर तक काम करने वाली महिलाओं के लिए भी विरोध करते हैं, जो महिलाओं के प्रदर्शन को भी बाधित करता है और इससे उनकी पदोन्नति भी प्रभावित होती है।

पर्याप्त मातृत्व अवकाश की कमी- अपर्याप्त मातृत्व अवकाश एक अन्य प्रमुख समस्या है, जिसका सामना कामकाजी माँ को करना पड़ता है। यह न केवल काम पर महिला कर्मचारियों के प्रदर्शन को प्रभावित करता है, बल्कि उनके व्यक्तिगत जीवन के लिए भी हानिकारक है।



कार्यस्थल समायोजन की कमी- कार्यस्थल संस्कृति में समायोजन, चाहे एक नई कंपनी में हो या नहीं, अत्यधिक तनावपूर्ण हो सकता है। कार्यस्थल संस्कृति के विभिन्न पहलुओं जैसे बॉस के साथ-साथ सहकर्मियों के संचार पैटर्न के लिए खुद को अनुकूलित करना, जीवन का सबक हो सकता है। कार्यस्थल की संस्कृतियों में कुसमायोजन से सहकर्मियों या वरिष्ठों के साथ भी सूक्ष्म संघर्ष हो सकते हैं। कई मामलों में कार्यालय की राजनीति या गपशप तनाव के प्रमुख कारक हो सकते हैं।¹²

निष्कर्ष- महिलाओं की प्रकृति हर क्षेत्र में उच्च गुणवत्ता हासिल करने के लिए होती है, लेकिन अगर स्थिति तैयार नहीं होती है, तो कमी काम में पदोन्नति और अनुकूलन होगा और आदि ... महिला कार्यकर्ता अक्सर यौन उत्पीड़न के अधीन होती हैं, तो सरकार को इस प्रकार के अपराधों के लिए सख्त नियम बनाना चाहिए, सार्वजनिक परिवहन प्रणाली कमी-कमी महिलाओं के लिए खतरा होती है और सरकार को और अधिक निरीक्षण करना चाहिए। परंपरागत रूप से लोग सोचते हैं कि पुरुषों को केवल काम करना चाहिए और पैसा कमाना चाहिए और महिलाओं को गृहस्थ के रूप में काम करना चाहिए, लेकिन भारतीय परिवारों पर वित्तीय मांग बढ़ रही है, इसलिए कर्मचारियों, परिवार के सदस्यों और जनता के दृष्टिकोण में मौलिक परिवर्तन की आवश्यकता है। कामकाजी महिला की सामाजिक स्थिति को मजबूत करने की कुंजी उसके अपने हाथों में है। महिलाओं को घर और कार्यस्थल पर अपने अधिकारों के प्रति अधिक मुखर और जागरूक होने की आवश्यकता है। जब तक महिला अपने शोषण के खिलाफ आवाज उठाने का फैसला नहीं करती, चाहे वह आर्थिक, सामाजिक या यौन स्तर पर हो, महिला सशक्तिकरण का लक्ष्य हासिल नहीं किया जा सकता है। दूसरे, नीति के कार्यान्वयन पर बारीकी से नजर रखी जानी चाहिए, और संगठन में महिलाओं की भागीदारी सुनिश्चित करेगा, कि शीर्ष प्रबंधन संगठन के भीतर किसी भी लिंग असमानता के बारे में सूचित रहता है और इस तरह के अंतराल को बंद करने के लिए उपाय किए जा सकते हैं। समाज और परिवार दो महत्वपूर्ण संस्थाएं हैं, जो भारत में कामकाजी महिलाओं की स्थिति को ऊपर उठाने के लिए अपना प्रयास कर सकती हैं। घर से बाहर काम करने वाली महिला के लिए पति और परिवार के अन्य सदस्यों को सहयोग करना चाहिए। घर से बाहर उसके कौशल का उपयोग करने का अवसर देने के लिए उन्हें घरेलू जिम्मेदारियों को साझा करने की आवश्यकता है। भारत पारंपरिक रूप से पितृसत्तात्मक और पुरुष-प्रधान समाज होने के नाते, कामकाजी महिलाओं को प्रोत्साहित करने के लिए औसत भारतीय पुरुष की सकारात्मक और उदार मानसिकता के बिना, समाज में कामकाजी महिलाओं की स्थिति का वास्तविक उत्थान एक दूर का सपना बनकर रह जाएगा।

संदर्भ ग्रन्थ सूची

1. शुक्ल, छाया, (2003) "भारत में महिलाओं की शिक्षा और रोजगार की समस्याएं", मोहित प्रकाशक: नई दिल्ली। पीपी. 51-55.
2. भारत सरकार, 2008, पृष्ठ 5.
3. दीपा माथुर (1992), "महिलाएं, परिवार और काम", रावत प्रकाशन नई दिल्ली। पीपी.62-68.
4. दशोरा, (2013) भारत में कामकाजी महिलाओं द्वारा सामना की जानेवाली समस्याएं। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एडवांस्ड रिसर्च इन मैनेजमेंट एंड सोशल साइंसेज, 2 (8), पीपी (82-94).
5. www.nasscom-in/Nasscom/templates/NormalPage-as
6. सोमजी, जी.(1989) जेंडर गैप को कम करना। जर्नल ऑफ एशियन स्टडीज.49 (3).
7. अदिति, एम. (1997)। भारत में नारीवादी आयोजन, गैर सरकारी संगठनों में महिलाओं का एक अध्ययन।
8. कार्ल, एम. (2009)। अविभाज्य: खाद्य सुरक्षा में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका पर दोबारा गौर किया गया। महिला कार्रवाई। नंबर 1, 2009, पीपी 8-19.
9. मूर्ति, जी.के. (2012)। महिला और कॉर्पोरेट नेतृत्व- भारतीय परिप्रेक्ष्य में। आईआरएसीएसटी इंटरनेशनल जर्नल ऑफ रिसर्च इन मैनेजमेंट एंड टेक्नोलॉजी। 2 (4) पीपी 377-382.
10. सिवन, एस. और सत्यमूर्ति, के (2014) भारतीय उद्योगों में महिला प्रबंधकों के बीच व्यावसायिक तनाव और कार्य जीवन संतुलन का प्रबंधन - एक समकालीन मुद्दा। इंडियन जर्नल ऑफ एप्लाइड रिसर्च. 4(12) पीपी 144-146.
11. अंडाल, एन. (2002)। महिला और भारतीय समाज: विकल्प और बाधाएं। नई दिल्ली: रावत प्रकाशन।
12. मजूमदार, एम. (2004)। भारत में महिलाओं की सामाजिक स्थिति। नई दिल्ली: प्रमुख प्रकाशक और वितरक।
