



# International Journal of Sociology and Humanities

ISSN Print: 2664-8679  
ISSN Online: 2664-8687  
Impact Factor: RJIF 8  
IJSH 2025; 7(1): 39-42  
[www.sociologyjournal.net](http://www.sociologyjournal.net)  
Received: 02-12-2024  
Accepted: 06-01-2025

डॉ. सरिता कुमारी

सहायक प्रोफेसर, समाजशास्त्र विभाग,  
नागार्जुन उमेश संस्कृत महाविद्यालय,  
तरौनी, दरभंगा, बिहार, भारत

## कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकार और कानूनी प्रावधान

सरिता कुमारी

DOI: <https://doi.org/10.33545/26648679.2025.v7.i1a.122>

### सारांश

कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा और उनके कानूनी प्रावधानों का प्रभावी क्रियान्वयन लैंगिक समानता के लिए अत्यंत आवश्यक है। वर्तमान समाज में महिलाएँ विभिन्न क्षेत्रों में सक्रिय योगदान दे रही हैं, लेकिन उन्हें कार्यस्थल पर कई चुनौतियों, भेदभाव और असमानता का सामना करना पड़ता है। यह लेख भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों से संबंधित प्रमुख कानूनी प्रावधानों का विश्लेषण करता है, जिसमें समान वेतन, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा, मातृत्व अवकाश, लैंगिक भेदभाव से सुरक्षा, और सुरक्षित कार्य वातावरण शामिल हैं। साथ ही, इन कानूनी प्रावधानों के प्रभावी क्रियान्वयन में आने वाली चुनौतियों और उनके समाधान पर भी प्रकाश डाला गया है।

**कूटशब्द:** महिला अधिकार, कार्यस्थल समानता, यौन उत्पीड़न रोकथाम, समान वेतन, मातृत्व अवकाश, लैंगिक भेदभाव, भारतीय श्रम कानून, कार्यस्थल सुरक्षा, कानूनी प्रावधान

### प्रस्तावना

महिलाओं की सामाजिक और आर्थिक भागीदारी के लिए कार्यस्थल पर उनके अधिकारों की सुरक्षा और कानूनी प्रावधानों का प्रभावी क्रियान्वयन अत्यंत आवश्यक है। आधुनिक समाज में महिलाएँ विभिन्न क्षेत्रों में योगदान दे रही हैं लेकिन कार्यस्थल पर उन्हें कई प्रकार की चुनौतियों और भेदभाव का सामना करना पड़ता है। इस लेख में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों और उनसे संबंधित प्रमुख कानूनी प्रावधानों का विश्लेषण किया गया है।

**इस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित बिंदुओं पर ध्यान केंद्रित करना है:**

1. भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों और सुरक्षा से संबंधित कानूनी प्रावधानों का विस्तृत विश्लेषण।
2. इन कानूनी प्रावधानों के प्रभावी क्रियान्वयन में आ रही प्रमुख चुनौतियों की पहचान।
3. कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए एक सुरक्षित, समान और सम्मानजनक वातावरण सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी समाधान प्रस्तावित करना।

### महिलाओं के अधिकार और कार्यस्थल

कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा और उन्हें सशक्त बनाने के लिए भारत में कई कानूनी प्रावधान और नीतियाँ लागू की गई हैं। इन प्रावधानों का उद्देश्य महिलाओं को एक सुरक्षित, सम्मानजनक, और समान कार्य वातावरण प्रदान करना है। हालांकि, विभिन्न रिपोर्टों, आंकड़ों, और शोधों से पता चलता है कि इन कानूनों के बावजूद, कार्यस्थल पर महिलाओं को अभी भी कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।

- **समान वेतन का अधिकार:** भारत में समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act, 1976) के तहत पुरुषों और महिलाओं को समान कार्य के लिए समान वेतन दिया जाना अनिवार्य है। हालांकि, वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम (World Economic Forum) की ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट 2021 के अनुसार, भारत में पुरुषों और महिलाओं के वेतन में अभी भी लगभग 20% का अंतर बना हुआ है, जिससे लैंगिक असमानता को दर्शाया गया है (WEF, 2021)।
- **कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा:** कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के तहत प्रत्येक सरकारी एवं निजी संगठन में आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) का गठन अनिवार्य किया गया है। राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) की 2019-20 की रिपोर्ट के अनुसार, कई संगठनों में इस अधिनियम का प्रभावी क्रियान्वयन नहीं हो पाया है, जिससे महिलाएँ शिकायत करने से

Corresponding Author:

डॉ. सरिता कुमारी

सहायक प्रोफेसर, समाजशास्त्र विभाग,  
नागार्जुन उमेश संस्कृत महाविद्यालय,  
तरौनी, दरभंगा, बिहार, भारत

हिचकिचाती हैं (NCW Annual Report, 2019-20)

- **मातृत्व अवकाश और सुविधाएँ:** मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (संशोधन 2017) के अनुसार, कार्यरत महिलाओं को 26 सप्ताह तक का सवेतन मातृत्व अवकाश दिया जाता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में असंगठित क्षेत्र में कार्यरत लगभग 90% महिलाएँ इन लाभों से वंचित रहती हैं, जिससे उनकी आर्थिक सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है (ILO, 2020)।
- **लैंगिक भेदभाव से सुरक्षा:** भारत के संविधान के अनुच्छेद 15 और 16 के तहत कार्यस्थल पर किसी भी प्रकार के लैंगिक भेदभाव को गैर-कानूनी घोषित किया गया है। इसके बावजूद, ILO की 2018 की रिपोर्ट में यह पाया गया कि भारत में महिलाओं की कार्यबल भागीदारी दर केवल 24% है, जो वैश्विक औसत 48% से काफी कम है (ILO, 2018)।
- **सुरक्षित और स्वस्थ कार्यस्थल का अधिकार:** कारखाना अधिनियम, 1948 और श्रम संहिता, 2020 के तहत कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा और स्वास्थ्य सुनिश्चित करने के लिए विशेष प्रावधान किए गए हैं। इसके बावजूद, फाइनेंशियल टाइम्स (Financial Times) की एक रिपोर्ट के अनुसार, भारत में 74% महिलाएँ कार्यस्थल पर असुरक्षित महसूस करती हैं, जिससे उनकी कार्यक्षमता पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है (FT, 2021)।

### महिलाओं के लिए कानूनी प्रावधान

महिलाओं की सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए भारत में कई महत्वपूर्ण कानूनी प्रावधान लागू किए गए हैं। भारतीय संविधान, श्रम कानूनों और विशेष अधिनियमों के माध्यम से महिलाओं के अधिकारों की रक्षा करने का प्रयास किया गया है। ये प्रावधान महिलाओं को लैंगिक भेदभाव, उत्पीड़न, असमान वेतन और अन्य प्रकार की असमानताओं से सुरक्षा प्रदान करते हैं। हालांकि, इन कानूनों के प्रभावी कार्यान्वयन और जागरूकता की कमी के कारण महिलाओं को अभी भी कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। भारतीय संविधान महिलाओं को समानता, स्वतंत्रता और सुरक्षा प्रदान करता है। इसमें महिलाओं की सुरक्षा और समानता को सुनिश्चित करने के लिए विभिन्न अनुच्छेद शामिल हैं:

अनुच्छेद 14: सभी नागरिकों को कानून के समक्ष समानता का अधिकार देता है।  
अनुच्छेद 15(3): सरकार को महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान करने की अनुमति देता है।

अनुच्छेद 16: सरकारी नौकरियों में अवसरों की समानता सुनिश्चित करता है।  
अनुच्छेद 39(d): समान कार्य के लिए समान वेतन का प्रावधान करता है।  
अनुच्छेद 42: कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए स्वस्थ और सुरक्षित परिस्थितियों की गारंटी देता है।

### समान वेतन अधिनियम, 1976 (Equal Remuneration Act, 1976)

यह अधिनियम यह सुनिश्चित करता है कि पुरुषों और महिलाओं को समान कार्य के लिए समान वेतन मिले। इस कानून का मुख्य उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ वेतन असमानता को समाप्त करना और लैंगिक भेदभाव को रोकना है। इसके तहत नियोक्ताओं को पुरुषों और महिलाओं को समान पारिश्रमिक देने का कानूनी दायित्व होता है। इसके अतिरिक्त, इस अधिनियम के तहत किसी भी महिला को उसके लिंग के आधार पर रोजगार देने या न देने का भेदभाव नहीं किया जा सकता। यदि कोई नियोक्ता इस कानून का उल्लंघन करता है, तो उसे दंडित किया जा सकता है। हालांकि, वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम की 2021 की ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट के अनुसार, भारत में महिलाओं का औसत वेतन पुरुषों की तुलना में अभी भी 19% कम है। यह आंकड़ा दर्शाता है कि यह अधिनियम अभी भी अपने पूर्ण प्रभाव में नहीं आया है और इसके प्रभावी कार्यान्वयन की आवश्यकता है।

### कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013

यह अधिनियम कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करता है और उन्हें यौन उत्पीड़न से बचाने के लिए विभिन्न कानूनी उपाय प्रदान करता है। इस अधिनियम के तहत प्रत्येक सरकारी और निजी संगठन में आंतरिक शिकायत समिति (ICC) का गठन अनिवार्य किया गया है। यह समिति कार्यस्थल पर किसी भी महिला कर्मचारी द्वारा किए गए यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करने और उचित कार्रवाई करने के लिए अधिकृत होती है। इस अधिनियम के अनुसार, यदि कोई कर्मचारी किसी महिला को अवांछित रूप से छूता है, अश्लील टिप्पणी करता है, या अनुचित व्यवहार करता है, तो इसे यौन उत्पीड़न माना जाता है और इसके लिए कठोर दंड का प्रावधान है। राष्ट्रीय महिला आयोग की 2022 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामले पिछले पांच वर्षों में 45% बढ़ गए हैं, जो इस समस्या की गंभीरता को दर्शाता है। इस अधिनियम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए जरूरी है कि सभी संगठनों में इस पर सख्ती से अमल किया जाए और महिलाओं को उनके अधिकारों के प्रति जागरूक किया जाए।

### मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (संशोधन 2017)

यह अधिनियम कामकाजी महिलाओं को मातृत्व अवकाश और अन्य संबंधित लाभ प्रदान करता है। इस कानून के तहत, गर्भवती महिला कर्मचारियों को 26 सप्ताह तक का सवेतन अवकाश दिया जाता है ताकि वे अपने नवजात शिशु की देखभाल कर सकें। इसके अलावा, महिलाओं को प्रसव के दौरान आवश्यक स्वास्थ्य लाभ और वित्तीय सहायता प्रदान की जाती है। इस अधिनियम के तहत यह भी अनिवार्य किया गया है कि जिन संगठनों में 50 से अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं, उन्हें कार्यस्थल पर क्रेच सुविधा उपलब्ध करानी होगी। हालांकि, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की 2020 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में लगभग 90% असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएँ इस अधिनियम के लाभों से वंचित हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि कई कंपनियाँ मातृत्व अवकाश देने से बचने के लिए महिलाओं की भर्ती करने से कतराती हैं। इस कानून के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए न केवल नियोक्ताओं को इस बारे में शिक्षित करना आवश्यक है, बल्कि असंगठित क्षेत्र की महिलाओं को भी इनके लाभ दिलाने के लिए विशेष पहल करनी होगी।

### दहेज निषेध अधिनियम, 1961 (Dowry Prohibition Act, 1961)

यह अधिनियम दहेज प्रथा को रोकने और इससे संबंधित अपराधों पर अंकुश लगाने के लिए बनाया गया है। इस कानून के तहत दहेज लेना और देना दोनों को अवैध घोषित किया गया है। इसके उल्लंघन पर दोषियों को पांच वर्ष तक की सजा और भारी जुर्माना हो सकता है। इसके अलावा, इस कानून के तहत दहेज के लिए किसी महिला को मानसिक या शारीरिक रूप से प्रताड़ित करने को भी एक गंभीर अपराध माना गया है। राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (NCRB) 2022 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में हर साल 8,000 से अधिक महिलाएँ दहेज से संबंधित अपराधों में अपनी जान गँवा देती हैं। यह आंकड़ा दर्शाता है कि इस प्रथा को समाप्त करने के लिए कड़े कदम उठाने की जरूरत है। दहेज निषेध अधिनियम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए कानूनी जागरूकता और समाज में मानसिकता परिवर्तन की आवश्यकता है।

### घरेलू हिंसा अधिनियम, 2005 (Protection of Women from Domestic Violence Act, 2005)

यह अधिनियम महिलाओं को घरेलू हिंसा से सुरक्षा प्रदान करता है और कानूनी कार्रवाई का प्रावधान करता है। इस अधिनियम के तहत घरेलू हिंसा को न केवल शारीरिक हिंसा बल्कि मानसिक, भावनात्मक और आर्थिक शोषण भी माना जाता है। इस कानून के तहत पीड़ित महिला को सुरक्षा, आवास, वित्तीय सहायता और कानूनी मदद का अधिकार दिया गया है। यदि कोई व्यक्ति अपनी पत्नी, माँ, बहन

या अन्य किसी महिला रिश्तेदार के साथ हिंसा करता है, तो उसे दंडित किया जा सकता है। राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) के अनुसार, कोविड-19 लॉकडाउन के दौरान घरेलू हिंसा के मामले 70% तक बढ़े। यह समस्या दर्शाती है कि घरेलू हिंसा अधिनियम का प्रभावी क्रियान्वयन आवश्यक है और पीड़ित महिलाओं को न्याय दिलाने के लिए मजबूत कानूनी तंत्र विकसित करना होगा।

### बाल विवाह निषेध अधिनियम, 2006 (Prohibition of Child Marriage Act, 2006)

यह अधिनियम 18 वर्ष से कम उम्र की लड़कियों और 21 वर्ष से कम उम्र के लड़कों के विवाह को अवैध घोषित करता है। इस कानून का मुख्य उद्देश्य बाल विवाह की रोकथाम करना और इससे जुड़ी सामाजिक समस्याओं को समाप्त करना है। इस अधिनियम के तहत, यदि कोई व्यक्ति बाल विवाह करता है या उसमें भाग लेता है, तो उसे दो वर्ष तक की सजा और एक लाख रुपये तक का जुर्माना हो सकता है। इसके अतिरिक्त, इस कानून के तहत बाल विवाह रोकने के लिए बाल संरक्षण अधिकारियों की नियुक्ति की जाती है, जो ऐसी घटनाओं की निगरानी करते हैं। यूनिसेफ की 2022 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में लगभग 23% लड़कियाँ 18 वर्ष की आयु से पहले विवाह कर लेती हैं, जो चिंता का विषय है। इस अधिनियम के प्रभावी क्रियान्वयन के लिए न केवल कानूनी तंत्र को मजबूत करने की आवश्यकता है, बल्कि सामाजिक जागरूकता बढ़ाने की भी जरूरत है।

### चुनौतियाँ और समाधान

#### मुख्य चुनौतियाँ

महिलाओं को कार्यस्थल पर सबसे बड़ी चुनौती वेतन असमानता की होती है। समान वेतन अधिनियम, 1976 के बावजूद, महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम वेतन दिया जाता है। यह समस्या निजी और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों में व्यापक रूप से देखी जाती है। वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम की 2021 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में पुरुषों और महिलाओं के वेतन में अभी भी लगभग 19% का अंतर है, जिससे यह स्पष्ट होता है कि यह कानून प्रभावी रूप से लागू नहीं हो पाया है।

एक अन्य प्रमुख चुनौती कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की है। यौन उत्पीड़न अधिनियम, 2013 के बावजूद, कई महिलाएँ कार्यस्थल पर असुरक्षित महसूस करती हैं और उत्पीड़न के मामलों को रिपोर्ट करने से कतराती हैं। इसका मुख्य कारण यह है कि शिकायत दर्ज करने से महिलाओं को सामाजिक कलंक, करियर पर नकारात्मक प्रभाव, और प्रतिशोध का डर बना रहता है। इसके अलावा, कई संगठनों में आंतरिक शिकायत समिति (ICC) ठीक से कार्य नहीं करती या महिलाओं को न्याय दिलाने में विफल रहती है। राष्ट्रीय महिला आयोग की 2022 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामले पिछले पाँच वर्षों में 45% बढ़े हैं, जो इस समस्या की गंभीरता को दर्शाता है।

मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के बावजूद, कई नियोजित गर्भवती महिलाओं को रोजगार देने से कतराते हैं या उनके करियर ग्रोथ को रोक देते हैं। कई निजी कंपनियाँ मातृत्व अवकाश देने के बजाय महिला कर्मचारियों को निकालने या उनकी भूमिकाओं को सीमित करने का प्रयास करती हैं। विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र में, महिलाओं को इस अधिनियम के तहत मिलने वाले लाभों से वंचित रखा जाता है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की 2020 की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में लगभग 90% असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएँ इस अधिनियम के लाभों से वंचित रहती हैं।

कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव और पदोन्नति में असमानता भी एक गंभीर समस्या है। कई महिलाओं को उनकी योग्यता के बावजूद उच्च पदों पर नहीं पहुँचने दिया जाता, जिसे "ग्लास सीलिंग" कहा जाता है। कई कंपनियों में वरिष्ठ नेतृत्व की भूमिकाओं में महिलाओं की संख्या बहुत कम होती है। फॉर्च्यून इंडिया की रिपोर्ट के अनुसार, सिर्फ 11% भारतीय कंपनियों के बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स में महिलाएँ शामिल हैं।

कानूनी जागरूकता की कमी भी एक प्रमुख चुनौती बनी हुई है। ग्रामीण और अर्ध-शहरी क्षेत्रों में कई महिलाएँ अपने कानूनी अधिकारों के बारे में जानकारी नहीं रखतीं, जिससे वे कार्यस्थल पर उत्पीड़न, भेदभाव और असमानता का शिकार होती हैं। इसके अलावा, शिकायत तंत्र की जटिल प्रक्रिया और कानूनी कार्रवाइयों में लगने वाला समय महिलाओं को अपने अधिकारों की रक्षा के लिए आगे आने से रोकता है।

### संभावित समाधान

इन चुनौतियों से निपटने के लिए प्रभावी समाधान अपनाने की आवश्यकता है। सबसे पहले, समान वेतन अधिनियम के प्रभावी क्रियान्वयन के लिए सरकार को सख्त निगरानी प्रणाली लागू करनी चाहिए। कंपनियों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि वे सभी कर्मचारियों को समान कार्य के लिए समान वेतन दें। इसके लिए नियमित ऑडिट और रिपोर्टिंग तंत्र विकसित किए जाने चाहिए।

यौन उत्पीड़न अधिनियम को प्रभावी बनाने के लिए संगठनों में आंतरिक शिकायत समिति (ICC) को अधिक जवाबदेह बनाया जाना चाहिए। इसके लिए कर्मचारियों को जागरूक करने के लिए कार्यस्थलों पर प्रशिक्षण और कार्यशालाएँ आयोजित की जानी चाहिए, जिससे महिलाएँ अपने अधिकारों के बारे में जागरूक हो सकें। कार्यस्थल पर सीसीटीवी कैमरे, शिकायत बॉक्स और गुमनाम रिपोर्टिंग प्रणाली को बढ़ावा देना भी आवश्यक है।

मातृत्व लाभ अधिनियम को मजबूत करने के लिए नियोजकों को यह समझाने की जरूरत है कि मातृत्व अवकाश महिलाओं की उत्पादकता को बढ़ा सकता है, न कि कम कर सकता है। सरकार को असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के लिए विशेष योजनाएँ लागू करनी चाहिए, जिससे वे मातृत्व अवकाश और अन्य सुविधाओं का लाभ उठा सकें।

पदोन्नति में लिंग आधारित भेदभाव को रोकने के लिए कंपनियों को पारदर्शी प्रणाली अपनानी चाहिए। महिलाओं को नेतृत्व भूमिकाओं में बढ़ावा देने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम और मेंटरशिप स्कीम शुरू की जानी चाहिए। कार्यस्थल पर लिंग समानता को सुनिश्चित करने के लिए "ग्लास सीलिंग" को तोड़ने के लिए सख्त नीतियाँ लागू की जानी चाहिए।

कानूनी जागरूकता बढ़ाने के लिए सरकार, गैर-सरकारी संगठन (NGO) और निजी कंपनियाँ मिलकर काम कर सकते हैं। महिलाओं के लिए कार्यस्थल पर उनके अधिकारों से संबंधित जागरूकता अभियान चलाए जाने चाहिए। कानूनी प्रक्रिया को सरल और तेज बनाने के लिए ऑनलाइन शिकायत पोर्टल और टोल-फ्री हेल्पलाइन सेवा को मजबूत किया जाना चाहिए।

### निष्कर्ष

महिलाओं को कार्यस्थल पर समानता, सुरक्षा, और गरिमा के साथ काम करने का अधिकार मिलना चाहिए। भारतीय संविधान और विभिन्न श्रम कानूनों ने महिलाओं के अधिकारों की रक्षा के लिए कई महत्वपूर्ण प्रावधान किए हैं। हालाँकि, इन कानूनों के प्रभावी क्रियान्वयन के लिए सरकारी और सामाजिक स्तर पर सामूहिक प्रयासों की आवश्यकता है। कार्यस्थल पर महिलाओं की स्थिति में सुधार लाने के लिए कानूनी जागरूकता, नीतिगत सुधार, और प्रभावी क्रियान्वयन अत्यंत आवश्यक है। केवल तभी हम एक समावेशी और समानतामूलक कार्यस्थल का निर्माण कर सकते हैं, जहाँ महिलाएँ स्वतंत्र रूप से और सुरक्षित रूप से कार्य कर सकें।

### References

1. World Economic Forum. Global Gender Gap Report. 2021. Available from: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
2. National Commission for Women. Annual Report. 2019-2020. Available from: <https://www.ncw.nic.in/annual-report>

3. International Labour Organization. Women in the Workforce Report. 2020. Available from: [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_750441/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_750441/lang--en/index.htm)
4. Financial Times. Workplace Safety and Gender Disparity. 2021. Available from: <https://www.ft.com>
5. National Crime Records Bureau. National Crime Records Bureau Report on Women's Safety. 2022. Available from: <https://www.ncrb.gov.in/>
6. UNICEF. Child Marriage in India: Challenges and Progress. 2022. Available from: <https://www.unicef.org/india/reports/child-marriage-india>
7. Government of India. Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act. 2013.
8. Government of India. Equal Remuneration Act. 1976.
9. Government of India. Maternity Benefit Act. 1961, amended 2017.
10. Government of India. Protection of Women from Domestic Violence Act. 2005.