ಸೃಜನಿ

SRUJANI: Indian Journal of Innovative Research and Development (SIJIRD)
Volume-4 Issue 6, January-February 2026, Pp. 109-114
Bi-Monthly, Peer-Reviewed, Open Access, Indexed Journal

I S S N: 2583-3510

SIRDF JOURNALS
editor@srujani.in
www.srujani.in

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆ

ಡಾ. ಜಾಹಿದಾ ಮಕಾನದಾರ
ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸರ್ಕಾರಿ ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಕಾಲೇಜು, ಮನಗೂಳಿ, ವಿಜಯಪುರ ಜಿಲ್ಲೆ.

Abstract:
ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯು ಮಹಿಳೆಯರು ಹಾಗೂ ಲಿಂಗತ್ವ ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ, ವೇತನ, ಬಡ್ತಿ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಲೇಖನವು ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯದ ಸ್ವರೂಪಗಳು, ಶ್ರಮ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ವಿಭಜನೆ, ಗಾಜಿನ ಸೂರಿನ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಹಾಗೂ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುತ್ತದೆ. ಜಾಗತಿಕ ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ಯೋಗ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ವೇತನ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಹಾಗೂ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ, ಸಮಾನ ವೇತನ, ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾನೂನು ಜಾರಿ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುವ ವಿವಿಧ ಸುಧಾರಣಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಸುಸ್ಥಿರ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೂ ಪೂರಕವಾಗಿದೆ.

Keywords: *ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರ, ಸಮಾನ ವೇತನ, ಮಹಿಳಾ ಸಬಲೀಕರಣ, ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ.*

ಪೀಠಿಕೆ

ಆಧುನಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ಅತ್ಯಂತ ಮೌಲ್ಯಯುತವಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ವಿಶ್ವದಾದ್ಯಂತ ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಹಾಗೂ ಲಿಂಗತ್ವ ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರು ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಹಲವು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯು ಕೇವಲ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅನ್ಯಾಯವಲ್ಲ; ಅದು ಆರ್ಥಿಕ ದಕ್ಷತೆ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಮೇಲೆಯೂ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿ, ವೇತನ ನಿರ್ಧಾರ, ಬಡ್ತಿ, ನಾಯಕತ್ವದ ಅವಕಾಶಗಳು, ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ಅಸಮಾನತೆ ವಿವಿಧ ರೂಪಗಳಲ್ಲಿ ಗೋಚರಿಸುತ್ತದೆ. ಸಮಾನ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಲಿಂಗದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಿಭಿನ್ನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು

Please cite this article as: ಜಾಹಿದಾ ಮಕಾನದಾರ. (2026). ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆ. *ಸೃಜನಿ: ಇಂಡಿಯನ್ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಇನ್ನೋವೇಟಿವ್ ರೀಸರ್ಚ್ ಅಂಡ್ ಡೆವೆಲಪ್‌ಮೆಂಟ್*, 4(6), 109–114

ನೀಡುವುದು ಅವರ ವೃತ್ತಿಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುವುದು ಪ್ರಸ್ತುತ ಸಮಾಜದ ಪ್ರಮುಖ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯ ವಿವಿಧ ಆಯಾಮಗಳು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯು ಹಲವು ರೂಪಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾದವು ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ.

ನೇರ ತಾರತಮ್ಯ: ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಲಿಂಗದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯೋಗ ನಿರಾಕರಿಸುವುದು, ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಸಮಾನ ವೇತನ ನೀಡುವುದು, ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಪ್ರಮುಖ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿಂದ ಹೊರಗಿಡುವುದು ನೇರ ತಾರತಮ್ಯದ ಉದಾಹರಣೆಗಳಾಗಿವೆ. ಇಂತಹ ತಾರತಮ್ಯವು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಲಿಂಗಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಹತ್ವ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಪರೋಕ್ಷ ತಾರತಮ್ಯ: ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೆ ಎಲ್ಲ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೂ ಸಮಾನವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಕಂಡುಬರುವ ಕೆಲವು ನಿಯಮಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಿಂಗದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಅನನುಕೂಲ ಉಂಟುಮಾಡ ಬಹುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸದೆ ತಡರಾತ್ರಿಯವರೆಗೆ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ಉಳಿಯುವುದನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುವುದು, ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಪಾಲನೆಗಾಗಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸದಿರುವುದು ಪರೋಕ್ಷ ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.

ಶ್ರಮ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ವಿಭಜನೆ: ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯು ಶ್ರಮ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ವಿಭಜನೆಯ ಮೂಲಕವೂ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಎರಡು ವಿಧಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು.

ಅಡ್ಡ ವಿಭಜನೆ (Horizontal Segregation): ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಿಂಗದವರೇ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅಡ್ಡ ವಿಭಜನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ನರ್ಸಿಂಗ್, ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಆರೈಕೆ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬಂದರೆ, ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್, ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ಕೆಲವು ತಾಂತ್ರಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಪುರುಷರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ವಿಭಜನೆಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು, ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ರೂಢಿಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣದ ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿನ ಅಡೆತಡೆಗಳು ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.

ಲಂಬ ವಿಭಜನೆ (Vertical Segregation): ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗಾನುಸಾರ ಅಸಮಾನ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಕಂಡುಬರುವುದನ್ನು ಲಂಬ ವಿಭಜನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕೆಳಹಂತದ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ, ಉನ್ನತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಹುದ್ದೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದು ಇದಕ್ಕೆ ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿದೆ.

ಗಾಜಿನ ಸೂರು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಜೀವನದ ಅಡೆತಡೆಗಳು

ಗಾಜಿನ ಸೂರು (Glass Ceiling): ಅರ್ಹತೆ, ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದ್ದರೂ ಮಹಿಳೆಯರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ತಲುಪಲು ಅಡ್ಡಿಯಾಗುವ ಅದೃಶ್ಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ತಡೆಗಳನ್ನು 'ಗಾಜಿನ ಸೂರು' ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ಪೂರ್ವಗ್ರಹಗಳು, ನಾಯಕತ್ವದ ಅವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆ, ವೃತ್ತಿಪರ

ಸಂಪರ್ಕಗಳ ಸೀಮಿತ ಲಭ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಬಡ್ತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿನ ಪಕ್ಷಪಾತ ಇಂತಹ ಅಡೆತಡೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.

ವೃತ್ತಿಜೀವನದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿನ ಅಡೆತಡೆಗಳು: ಕೆಲವು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಜೀವನದ ಆರಂಭಿಕ ಅಥವಾ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿಯೇ ದೀರ್ಘಕಾಲ ಉಳಿಯಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವುದು ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಗಂಭೀರಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕುಟುಂಬದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳೂ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.

ಜಾಗತಿಕ ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶ

ಜಾಗತಿಕ ಸನ್ನಿವೇಶ: ಜಾಗತಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯ ಕುರಿತು ಜಾಗೃತಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ, ವೇತನ, ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಮಾನತೆ ಮುಂದುವರಿದಿದೆ. ವಿಶ್ವ ಆರ್ಥಿಕ ವೇದಿಕೆಯ ಜಾಗತಿಕ ಲಿಂಗ ಅಂತರ ವರದಿಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಅಂತರವನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುತ್ತವೆ.

ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ನಡುವಿನ ವೇತನ ವ್ಯತ್ಯಾಸವು ಜಾಗತಿಕವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಸಮಾನ ಮೌಲ್ಯದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ನೀಡದಿರುವುದು ಮಹಿಳೆಯರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾವಲಂಬನೆಯನ್ನು ಕುಂಠಿತಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ, ಉದ್ಯೋಗದ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಆರೈಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಅಸಮಾನ ಹಂಚಿಕೆಯು ಅವರ ವೃತ್ತಿಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ.

ಭಾರತೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶ: ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪ್ರಮಾಣ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾದ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲ ಮಹಿಳೆಯರೂ ಸಮಾನವಾಗಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿಲ್ಲ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪಡೆ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಪ್ರಮಾಣವು ಗ್ರಾಮೀಣ ಮತ್ತು ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರು ಕಡಿಮೆ ಅಥವಾ ಅನಿಯಮಿತ ವೇತನ, ಉದ್ಯೋಗದ ಅಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಭಾವದಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೃಷಿ, ಗೃಹಕಾರ್ಯ, ನಿರ್ಮಾಣ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸೇವಾ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ದುಡಿಮೆಗೆ ಸಮರ್ಪಕ ಮೌಲ್ಯ ದೊರೆಯದಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳೂ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ.

ಹೀಗಾಗಿ, ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ಯೋಗ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಸುರಕ್ಷಿತ ಉದ್ಯೋಗ, ಸಮಾನ ವೇತನ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಗೆ ಕಾರಣಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ

ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ಪೂರ್ವಗ್ರಹಗಳು: ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಬಡ್ತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವ, ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ದೃಢತೆಯನ್ನು ಪುರುಷತ್ವದೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸುವ ಮನೋಭಾವ ಕಂಡುಬರಬಹುದು. ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ, ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಅತಿಯಾಗಿ ಭಾವನಾತ್ಮಕರು ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆ

ನಾಯಕತ್ವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿರುವವರು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಪೂರ್ವಗ್ರಹಗಳು ಅವರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸಬಹುದು. ಇಂತಹ ಮನೋಭಾವಗಳು ವೈಯಕ್ತಿಕ ನಿರ್ಧಾರಗಳಲ್ಲಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಬಹುದು.

ವೇತನರಹಿತ ಆರೈಕೆ ಮತ್ತು ಗೃಹಕಾರ್ಯದ ಹೊರೆ: ಮಹಿಳೆಯರು ಉದ್ಯೋಗದ ಜೊತೆಗೆ ಅಡುಗೆ, ಮನೆಗೆಲಸ, ಮಕ್ಕಳ ಪಾಲನೆ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯರ ಆರೈಕೆಯಂತಹ ವೇತನರಹಿತ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿವೆ. ಈ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು 'ಎರಡನೇ ಪಾಳಿ' (Second Shift) ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಗೃಹಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಆರೈಕೆಯ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಮಹಿಳೆಯರ ಸಮಯ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಅವಕಾಶಗಳ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಕುಟುಂಬದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಪುರುಷರು ಸಮಾನವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳದಿರುವುದು ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತದೆ.

ಮಾತೃತ್ವಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವೃತ್ತಿಪರ ಅಡೆತಡೆಗಳು: ಮಹಿಳೆಯರು ತಾಯಿಯಾದ ನಂತರ ಅವರ ವೃತ್ತಿಜೀವನದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ನಿಧಾನಗೊಳ್ಳುವುದು, ಬಡ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದು ಅಥವಾ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುವುದು ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಮಾತೃತ್ವ ದಂಡ (Motherhood Penalty) ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಇದಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ, ತಂದೆಯಾದ ಪುರುಷರನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತರೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಮನೋಭಾವವೂ ಕೆಲವು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರಬಹುದು. ಇಂತಹ ವಿಭಿನ್ನ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತವೆ. ಕುಟುಂಬದ ಆರೈಕೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲ ಲಿಂಗಗಳವರೂ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ನೀತಿಗಳು ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತವೆ.

ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯು ವ್ಯಕ್ತಿ, ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದ ಮೇಲೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು: ಮಹಿಳೆಯರ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳದಿರುವುದು ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸಮಾನ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಕುಟುಂಬದ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾವಲಂಬನೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಬಹುದು.

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು: ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯವು ಪ್ರತಿಭಾವಂತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಿರ್ಗಮನಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು. ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಅನುಭವಗಳು ಮತ್ತು ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡದಿರುವುದು ನಾವೀನ್ಯತೆ, ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಹುದು.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು: ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಅಸಮಾನತೆಯು ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ಅಧಿಕಾರ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಬಹುದು. ಮಹಿಳೆಯರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುವುದರಿಂದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಾನತೆಯ ಸಾಧನೆಯೂ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು: ನಿರಂತರ ತಾರತಮ್ಯ, ಉದ್ಯೋಗದ ಅಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಅವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆಯು ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ

ಕುಸಿತ, ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಅತೃಪ್ತಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.

ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ ಸಾಧಿಸಲು ಸುಧಾರಣಾ ಕ್ರಮಗಳು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರ, ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದ ಬದಲಾವಣೆಗಳು: ಪಾರದರ್ಶಕ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ: ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯ ಲಿಂಗದ ಬದಲಿಗೆ ಅವರ ಅರ್ಹತೆ, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಅನುಭವಕ್ಕೆ ಆದ್ಯತೆ ನೀಡಬೇಕು. ಸಾಧ್ಯವಾದಲ್ಲಿ ಆರಂಭಿಕ ಹಂತದ ಅರ್ಜಿ ಪರಿಶೀಲನೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಇತರ ಗುರುತಿನ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಮರೆಮಾಚುವ ಅನಾಮಧೇಯ ಪರಿಶೀಲನಾ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಬಹುದು.

ವೇತನ ಪರಿಶೀಲನೆ: ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ವೇತನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕು. ಸಮಾನ ಅಥವಾ ಸಮಾನ ಮೌಲ್ಯದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಕಂಡುಬಂದರೆ ಅದನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಬೇಕು.

ಪಾರದರ್ಶಕ ಬಡ್ತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ: ಬಡ್ತಿ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವಾಗ ಸ್ಪಷ್ಟ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು. ಎಲ್ಲ ಅರ್ಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೂ ತರಬೇತಿ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಕುಟುಂಬಸ್ನೇಹಿ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ: ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ, ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಆರೈಕೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು.

ಪಿತೃತ್ವ ರಜೆ ಮತ್ತು ಆರೈಕೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಹಂಚಿಕೆ: ಮಕ್ಕಳ ಆರೈಕೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ತಾಯಿಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬದಲಿಸಬೇಕು. ಅನ್ವಯಿಸುವ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೀತಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ತಂದೆಯರಿಗೂ ಪಿತೃತ್ವ ರಜೆ ಹಾಗೂ ಕುಟುಂಬದ ಆರೈಕೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಬೇಕು.

ಸರ್ಕಾರಿ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆ: 2013ರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಕಾನೂನಿನ ಅನ್ವಯ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಕುರಿತು ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಬೇಕು.

ಮಾತೃತ್ವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು: ಅನ್ವಯಿಸುವ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಅರ್ಹ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮಾತೃತ್ವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗ ಮುಂದುವರಿಕೆಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುವ ಸೂಕ್ತ ನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು.

ವಿಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ: ವಿಜ್ಞಾನ, ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಗಣಿತ (ಖಖಿಇಒ) ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ, ಕೌಶಲ್ಯ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು.

ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ: ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಮತ್ತು

ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು

ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನೀತಿಗಳಷ್ಟೇ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ಮನೋಭಾವಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಬದಲಾವಣೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಬಾಲ್ಯದಿಂದಲೇ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳು ಮತ್ತು ಗಂಡುಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು. ಮನೆಗೆಲಸ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಪಾಲನೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರೂ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು.

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಮಾಧ್ಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯ ಕುರಿತು ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಬೇಕು. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು, ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಕುರಿತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕು.

ಉಪಸಂಹಾರ

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯು ಕೇವಲ ಮಹಿಳೆಯರ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯವಲ್ಲ; ಅದು ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ, ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಘನತೆಯೊಂದಿಗೆ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿದೆ. ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವುದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಸಮಾಜದ ನಿರ್ಮಾಣಕ್ಕೂ ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಮಾನ ವೇತನ, ಪಾರದರ್ಶಕ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಬಡ್ತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು, ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ, ಕುಟುಂಬಸ್ನೇಹಿ ನೀತಿಗಳು ಹಾಗೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾನೂನು ಜಾರಿಯ ಮೂಲಕ ಲಿಂಗ ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಬಹುದು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕುಟುಂಬಗಳು ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜ ಒಟ್ಟಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಗೌರವ ನೀಡುವ, ಲಿಂಗದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತಾರತಮ್ಯವಿಲ್ಲದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದೇ ಸಮಾನ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರ ಸಮಾಜದ ಪ್ರಮುಖ ಗುರಿಯಾಗಬೇಕು.

ಪರಾಮರ್ಶನ ಗ್ರಂಥಗಳು

- Government of India. (1961). *The Maternity Benefit Act, 1961*. (As amended).
- Government of India. (2013). *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.* Government of India.
- International Labour Organization. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958* (No. 111). International Labour Organization.
- International Labour Organization. (n.d.). *Women at work.* International Labour Organization.
- Ministry of Statistics and Programme Implementation. (n.d.). *Periodic Labour Force Survey (PLFS)*. Government of India.
- World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*. World Economic Forum.