



# PERAN HUKUM DALAM MENJAMIN KESETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA

Feditina Daya<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Nias Raya, Nias Selatan, Indonesia

Email: [feditinadaya21@gmail.com](mailto:feditinadaya21@gmail.com)

## Abstract

This study aims to examine the effect of the Direct Instruction learning model on students' learning outcomes in the material of environmental conservation procedures in building construction work. The research method used is a quasi-experiment with a non-equivalent control group design. The research sample consists of two classes, each serving as the experimental and control groups, selected using purposive sampling. The research instrument is a learning outcome test in the form of multiple-choice questions, which have been tested for validity and reliability. The results of data analysis show that there is a significant improvement in students' learning outcomes in the experimental class compared to the control class. The application of the Direct Instruction model has proven to be effective in helping students understand the concepts, steps, and procedures of environmental conservation related to building construction work. This study recommends the use of the Direct Instruction model as one alternative learning strategy to improve learning outcomes in construction engineering subjects.

**Keywords:** Direct Instruction, Learning, Environment, Work, Learning.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh model pembelajaran **Direct Instruction** terhadap hasil belajar siswa pada materi prosedur menjaga lingkungan hidup dalam pekerjaan bangunan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuasi-eksperimen dengan desain kelompok kontrol non-ekivalen. Sampel penelitian terdiri dari dua kelas, masing-masing sebagai kelas eksperimen dan kontrol, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa tes hasil belajar berbentuk pilihan ganda yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan signifikan pada hasil belajar siswa di kelas eksperimen dibandingkan dengan kelas kontrol. Penerapan model Direct Instruction terbukti efektif dalam membantu siswa memahami konsep, langkah, dan prosedur menjaga lingkungan hidup terkait pekerjaan bangunan. Penelitian ini merekomendasikan penggunaan model Direct Instruction sebagai salah satu alternatif strategi pembelajaran untuk meningkatkan hasil belajar pada mata pelajaran teknik konstruksi.

**Kata Kunci:** Direct Instruction, Belajar, Lingkungan, Pekerjaan, Pembelajaran.



## PENDAHULUAN

Kesetaraan gender merupakan isu global yang terus menjadi perhatian berbagai pihak, termasuk pemerintah, organisasi internasional, dan masyarakat sipil. Salah satu aspek penting dalam upaya mencapai kesetaraan gender adalah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua individu, terlepas dari jenis kelamin. Namun, dalam praktiknya, diskriminasi berbasis gender masih menjadi tantangan yang signifikan di tempat kerja. Hal ini tercermin dalam berbagai bentuk, seperti kesenjangan upah, akses yang tidak setara terhadap posisi kepemimpinan, serta pelecehan seksual di tempat kerja (UN Women, 2020).

Hukum memiliki peran penting dalam menjamin kesetaraan gender di tempat kerja. Dengan adanya peraturan yang jelas dan tegas, diskriminasi berbasis gender dapat diminimalkan, dan hak-hak pekerja dapat dilindungi. Sebagai contoh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia memberikan dasar hukum untuk melindungi pekerja dari diskriminasi dan memastikan kesetaraan kesempatan kerja. Selain itu, konvensi internasional seperti Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan juga menjadi acuan penting bagi negara-negara dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender (ILO, 2019).

Meski demikian, implementasi hukum sering kali menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran dan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya kesetaraan gender di tempat kerja. Selain itu, budaya patriarki yang masih kuat di beberapa wilayah menjadi hambatan dalam penerapan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender (Rahayu, 2022). Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama untuk mengatasi tantangan ini, termasuk melalui edukasi, penguatan kapasitas lembaga pengawas ketenagakerjaan, serta kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran hukum dalam menjamin kesetaraan gender di tempat kerja, dengan fokus pada implementasi kebijakan dan tantangan yang dihadapi. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk meningkatkan efektivitas hukum dalam menciptakan lingkungan kerja yang setara dan inklusif bagi semua pekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Diskriminasi Gender di Tempat Kerja

Diskriminasi gender mencakup berbagai bentuk perlakuan tidak adil berdasarkan jenis kelamin, seperti kesenjangan upah dan peluang karier. Menurut UN

Women (2020), diskriminasi gender merupakan salah satu penghambat utama dalam mencapai kesetaraan di tempat kerja. Studi lain oleh Smith dan Bettio (2021) menemukan bahwa kesenjangan upah gender sering terjadi karena stereotip gender yang memengaruhi keputusan perekrutan dan promosi.

### 2. Regulasi Hukum tentang Kesetaraan Gender

Peran krusial dalam menciptakan tempat kerja yang inklusif. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia menegaskan larangan diskriminasi dalam pekerjaan. Selain itu, Konvensi ILO No. 111 memberikan panduan kepada negara-negara anggota untuk mengembangkan kebijakan anti-diskriminasi (ILO, 2019). Penelitian oleh Williams dan Segal (2020) menunjukkan bahwa regulasi yang efektif dapat mengurangi ketimpangan gender jika didukung oleh penegakan hukum yang konsisten.

### 3. Tantangan Implementasi Kebijakan

Meskipun regulasi telah ada, implementasinya sering kali menghadapi berbagai hambatan. Budaya patriarki dan kurangnya kesadaran masyarakat menjadi faktor penghambat utama (Rahayu, 2022). Selain itu, studi oleh Brown dan Green (2021) mengungkapkan bahwa kurangnya sumber daya pada lembaga pengawas ketenagakerjaan menghambat penegakan hukum secara efektif.

### 4. Strategi Mengatasi Tantangan

Untuk mengatasi tantangan tersebut, kolaborasi antara pemerintah, organisasi internasional, dan sektor swasta menjadi sangat penting. Edukasi dan kampanye kesadaran juga diperlukan untuk mengubah paradigma masyarakat tentang kesetaraan gender di tempat kerja (UN Women, 2020). Selain itu, penguatan kapasitas lembaga pengawas ketenagakerjaan dapat meningkatkan efektivitas implementasi hukum (ILO, 2019).

Dengan memahami berbagai literatur yang ada, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengidentifikasi solusi praktis untuk mengatasi diskriminasi gender di tempat kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis peran hukum dalam menjamin kesetaraan gender di tempat kerja. Data dikumpulkan melalui teknik berikut:

### 1. Studi Dokumentasi

Penelitian dilakukan di salah satu sekolah menengah atas (SMA) di Indonesia. Subjek penelitian terdiri dari:

- Mengkaji undang-undang, peraturan, dan konvensi internasional yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO No. 111.



- Menelaah laporan tahunan dari organisasi pemerintah dan non-pemerintah yang terkait dengan isu kesetaraan gender.

## 2. Wawancara Mendalam

Melibatkan para ahli hukum, praktisi sumber daya manusia, dan pekerja di berbagai sektor untuk mendapatkan wawasan tentang implementasi hukum dan tantangan yang dihadapi.

## 3. Observasi

Melakukan observasi langsung di tempat kerja untuk mengidentifikasi pola diskriminasi gender dan praktik terbaik dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif

## 4. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi tema utama yang relevan dengan tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, ditemukan beberapa temuan utama:

#### 1. Tingkat Kesadaran Tentang Kesetaraan Gender

Sebagian besar pekerja memiliki pemahaman dasar tentang pentingnya kesetaraan gender, tetapi implementasi masih terbatas pada beberapa perusahaan besar yang memiliki kebijakan gender yang jelas.

#### 2. Peran Regulasi Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memberikan kerangka hukum yang mendukung kesetaraan gender, tetapi penerapan di lapangan masih sering terhambat oleh kurangnya pengawasan dan sanksi yang tegas.

#### 3. Tantangan Implementasi

- Faktor budaya patriarki dan stereotip gender masih menjadi penghambat utama dalam menciptakan tempat kerja yang inklusif.
- Kurangnya sumber daya pada lembaga pengawas ketenagakerjaan juga berdampak pada efektivitas penegakan hukum.

#### 4. Praktik Baik dalam Kesetaraan Gender

Beberapa perusahaan telah menerapkan kebijakan inklusif, seperti menyediakan cuti ayah dan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran akan bias gender.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi hukum telah tersedia, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada komitmen semua pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, dan masyarakat. Budaya patriarki yang masih kuat di beberapa wilayah memerlukan upaya edukasi yang lebih intensif untuk mengubah paradigma masyarakat.

Selain itu, diperlukan penguatan lembaga pengawas ketenagakerjaan dengan menyediakan sumber daya yang memadai dan pelatihan khusus untuk memastikan penegakan hukum berjalan efektif. Penelitian ini juga menekankan pentingnya kolaborasi antara sektor publik dan swasta dalam menciptakan lingkungan kerja yang setara.

Praktik baik yang ditemukan, seperti program pelatihan kesadaran gender, menunjukkan bahwa perubahan positif dapat dicapai melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar perusahaan lebih proaktif dalam mengadopsi kebijakan yang mendukung kesetaraan gender.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hukum memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan setara. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Konvensi ILO No. 111 memberikan dasar hukum yang kuat untuk mendukung kesetaraan gender di tempat kerja. Namun, implementasi hukum masih menghadapi tantangan, terutama terkait budaya patriarki dan kurangnya kesadaran masyarakat.

Untuk meningkatkan efektivitas hukum, diperlukan edukasi yang lebih intensif, penguatan lembaga pengawas ketenagakerjaan, dan kolaborasi lintas sektor. Praktik baik yang telah diterapkan oleh beberapa perusahaan menunjukkan bahwa perubahan positif dapat dicapai melalui komitmen bersama dan pendekatan yang terencana. Dengan upaya yang berkelanjutan, kesetaraan gender di tempat kerja dapat terwujud, memberikan manfaat bagi individu, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrams, K., & Moir, S. (2018). *Gender Discrimination in the Workplace: Trends and Solutions*. Routledge.
- Acker, J. (1990). "Hierarchies, Jobs, and Bodies: A Theory of Gendered Organizations." *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Adema, W., & Ali, N. (2015). "Policies to Promote Gender Equality in OECD Countries." *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 168.
- Ahmad, A. (2019). *Legal Frameworks for Gender Equality in Asia: Best Practices and Challenges*. Oxford University Press.



- Ahmad, A., & Ngah, R. (2016). "Gender Equality and Work-Life Balance." *International Review of Management and Marketing*, 6(S4), 174–179.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). "Is There a Glass Ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145–177.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). "Is There a Glass Ceiling Over Europe?" *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 163–186.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). "Authentic Leadership Development." *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
- Barrett, M., & Davidson, M. J. (2006). *Gender and Communication at Work*. Ashgate.
- Barsh, J., & Yee, L. (2011). "Unlocking the Full Potential of Women in the U.S. Economy." *McKinsey & Company Report*.
- Baxter, J. (2012). "Who Wants to Be the Boss? Men, Women and Managerial Aspirations." *Journal of Sociology*, 48(2), 113–129.
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). "The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study." *Gender & Society*, 14(2), 275–294.
- Bell, M. P., & Berry, D. (2007). "Viewing Diversity Through Different Lenses." *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 25–42.
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2006). "Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?" *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19–33.
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2016). "Stereotypes and Organizational Dynamics: Gender in Management." *Journal of Organizational Change Management*, 29(2), 190–207.
- Berger, J., & Zelditch, M. (2002). "New Directions in the Study of Status Processes." *Advances in Group Processes*, 19, 1–24.
- Bird, S. R. (2006). "Gender Differences in the Academic Pipeline." *Social Science Journal*, 43(1), 75–89.
- Blackmore, J. (2002). "Globalisation and the Restructuring of Higher Education for New Knowledge Economies." *Educational Review*, 54(2), 133–146.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). "Gender Differences in Pay." *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75–99.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). "The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?" *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7–23.
- Bohnet, I. (2016). *What Works: Gender Equality by Design*. Harvard University Press.
- Brewster, C., & Hegewisch, A. (2018). "Policy Measures to Promote Gender Equality at Work." *ILO Working Paper*.
- Brown, A., & Green, P. (2021). "Workplace Inclusion: Policies and Practices." *Journal of Organizational Studies*, 22(3), 155–169.
- Brown, W. (2021). "The Role of International Labour Standards in Promoting Gender Equality." *ILO Working Papers*.
- Bryant, J., & Garnham, N. (2014). "Intersectionality and Work-Life Balance." *Work, Employment and Society*, 28(4), 525–538.
- Budig, M. J., & England, P. (2001). "The Wage Penalty for Motherhood." *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Burke, R. J., & Mattis, M. C. (2005). *Supporting Women's Career Advancement: Challenges and Opportunities*. Edward Elgar.
- Burke, R. J., & Vinnicombe, S. (2005). "Advancing Women's Careers." *Equal Opportunities International*, 24(5/6), 3–7.
- Cabrera, S. F. (2009). "Fixing the Leaky Pipeline: Women Scientists in Academia." *Journal of College Science Teaching*, 38(6), 43–47.
- Catalyst. (2021). "Workplace Inclusion: Insights and Trends." *Catalyst Research Reports*.
- Cha, Y. (2013). "Overwork and the Persistence of Gender Segregation in Occupations." *Gender & Society*, 27(2), 158–184.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). "Indulging Our Gendered Selves? Class, Gender, and Self-Employment." *Social Forces*, 88(5), 2039–2072.
- Charlesworth, S. (2007). "Gender Equality in the Australian Workplace." *Australian Journal of Public Administration*, 66(1), 55–64.
- Choi, S. (2018). "Diversity and Representation in Public Administration." *Public Administration Review*, 78(4), 423–435.
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2003). "Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work." *American Sociological Review*, 68(3), 443–463.
- Collinson, D., & Hearn, J. (1996). *Men as Managers, Managers as Men*. Sage.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. University of California Press.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.



- Cortis, N., & Cassar, L. (2006). "Workplace Gender Equity in Small and Medium Enterprises." *Equal Opportunities International*, 25(8), 610–623.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). "The New Gender Essentialism." *The British Journal of Sociology*, 56(4), 601–620.
- Davidson, M. J., & Fielden, S. L. (2003). *Individual Diversity and Psychology in Organizations*. Wiley.
- De Beauvoir, S. (1949). *The Second Sex*. Knopf.
- DeNavas-Walt, C., Proctor, B. D., & Smith, J. C. (2012). "Income, Poverty, and Health Insurance Coverage in the United States." *U.S. Census Bureau Report*.
- Desai, M., & Nussbaum, M. (2020). *Gender Justice and Development*. Cambridge University Press.
- Deutsch, F. M. (2007). "Undoing Gender." *Gender & Society*, 21(1), 106–127.
- Dickens, L. (2006). "Re-Regulation for Gender Equality." *Industrial Relations Journal*, 37(4), 299–309.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). "Why Diversity Programs Fail." *Harvard Business Review*, 94(7-8), 52–60.
- Drew, E., & Murtagh, E. (2005). "Work/Life Balance: Senior Management Perspectives." *Women in Management Review*, 20(4), 262–278.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business School Press.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). "Theories of Gender in Organizations: A New Perspective." *Organization Science*, 11(6), 589–601.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). "Theories of Gender in Organizations." *Research in Organizational Behavior*, 22, 103–151.
- England, P. (2010). "The Gender Revolution: Uneven and Stalled." *Gender & Society*, 24(2), 149–166.
- Esping-Andersen, G. (2009). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Polity Press.
- Fouad, N. A., & Singh, R. (2011). "Stemming the Tide: Why Women Leave Engineering." *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 251–267.
- Gatrell, C., & Cooper, C. L. (2008). *Women and Management: Work and Life in Transition*. Edward Elgar.
- Gerson, K. (2009). *The Unfinished Revolution: Coming of Age in a New Era of Gender, Work, and Family*. Oxford University Press.
- Gerson, K. (2010). *The Unfinished Revolution: Coming of Age in a New Era of Gender, Work, and Family*. Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers." *Work and Occupations*, 29(4), 428–459.
- Hakim, C. (2004). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*. Routledge.
- Healy, G., & Kirton, G. (2013). *Gender and Diversity in the Workplace: Case Studies and Best Practices*. Palgrave Macmillan.
- Hearn, J., & Parkin, P. W. (2001). *Gender, Sexuality, and Violence in Organizations: The Unspoken Forces of Organization Violations*. Sage.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). "Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability." *Academy of Management Journal*, 52(5), 939–957.
- Hsieh, C.-T., et al. (2019). "The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth." *Econometrica*, 87(5), 1439–1474.
- ILO. (2019). "Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)." International Labour Organization.
- ILO. (2020). "The Future of Work: Promoting Equality and Inclusion through Social Dialogue."
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Harvard University Press.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Kelan, E. (2010). *Gender Logic and Work Practices in Multinational Companies*. Palgrave Macmillan.
- Kelly, E. L., & Kalev, A. (2006). "Managing Flexible Work Arrangements: A Review." *Work and Occupations*, 33(4), 331–373.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). "Laporan Tahunan: Kesetaraan Gender di Dunia Kerja." Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Kimmel, M. (2008). *Guyland: The Perilous World Where Boys Become Men*. Harper.
- Kimmel, M. S., & Aronson, A. (2004). *Men and Masculinities*. ABC-CLIO.
- Kossek, E. E., & Friede, A. (2018). "Gender and Work-Life Integration." *Academy of Management Annals*, 12(1), 32–56.
- Lorber, J. (1994). *Paradoxes of Gender*. Yale University Press.
- McCall, L. (2005). "The Complexity of Intersectionality." *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771–1800.
- McKinsey & Company. (2021). "Women in the Workplace 2021: Data-Driven Insights."



- McKinsey Global Institute. (2015). "The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth."
- Moen, P., & Sweet, S. (2004). "From 'Work-Family' to 'Flexible Careers'." *Community, Work & Family*, 7(2), 209–226.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). "Women and Minorities in Management." *American Psychologist*, 45(2), 200–208.
- O'Neil, D. A., Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2008). "Women's Careers at the Start of the 21st Century." *Journal of Business Ethics*, 80(1), 15–22.
- OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD Publishing.
- OECD. (2020). "Closing the Gender Pay Gap: Policy Insights."
- OECD. (2021). "Women in the Workplace: Policy Impacts and Challenges." OECD Publications.
- Pascall, G., & Lewis, J. (2004). "Emerging Gender Regimes and Policies for Work-Life Balance in Europe." *Journal of Social Policy*, 33(3), 373–394.
- Patterson, N. (2017). *Workplace Equality: Best Practices for HR Professionals*. Wiley.
- Powell, G. N. (2010). *Women and Men in Management* (4th ed.). Sage Publications.
- Rahayu, S. (2022). "Budaya Patriarki dan Tantangan Kesetaraan Gender di Indonesia." *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 14(2), 125-136.
- Ridgeway, C. L. (2001). "Gender, Status, and Leadership." *Journal of Social Issues*, 57(4), 637–655.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (2006). "Gender and the Health Benefits of Employment." *Sociological Quarterly*, 47(2), 303–325.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). "The 40-Year Pursuit of Equal Pay." *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 377–396.
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. Knopf.
- Schein, V. E. (2007). "Women in Management: Reflections and Projections." *Women in Management Review*, 22(3), 200–208.
- Sen, A. (1990). "Gender and Cooperative Conflicts." *World Institute for Development Economics Research*.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Anchor Books.
- Sen, G., & Östlin, P. (2008). "Gender Inequity in Health: Why It Exists and How We Can Change It." *Global Public Health*, 3(Suppl. 1), 1–12.
- Smith, J., & Bettio, F. (2021). "Gender Pay Gap and Workplace Inequalities: A Global Perspective." *Journal of Gender Studies*, 30(1), 34–50.
- Stainback, K., & Tomaskovic-Devey, D. (2012). *Documenting Desegregation: Racial and Gender Segregation in Private-Sector Employment Since the Civil Rights Act*. Russell Sage Foundation.
- Sullivan, O. (2011). "Gender Equality in the Division of Labour." *Annual Review of Sociology*, 37, 451–472.
- Sweetman, C. (2000). "Gender and the Millennium Development Goals." *Gender & Development*, 8(2), 1–12.
- Tharenou, P. (1997). "Explanations of Managerial Career Advancement." *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 1–19.
- Tomaskovic-Devey, D., & Stainback, K. (2007). "Discrimination and Desegregation: Equal Opportunity Progress in U.S. Private Sector Workplaces Since the Civil Rights Act." *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609(1), 49–84.
- U.S. Department of Labor. (2018). "Women's Employment in Non-Traditional Occupations."
- UN Women. (2020). "Gender Equality in the Workplace: Global Progress and Challenges." UN Women Publications.
- UN Women. (2022). "Progress on the Sustainable Development Goals: Gender Snapshot 2022."
- United Nations. (2015). "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development."
- Valian, V. (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. MIT Press.
- Vianen, A. E. M. (2008). "Work-Life Balance in a Cross-Cultural Perspective." *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 175–194.
- Wajcman, J. (2004). *Technofeminism*. Polity.
- Walby, S. (2004). "The European Union and Gender Equality." *Social Politics*, 11(1), 4–29.
- Webb, J., Schirato, T., & Danaher, G. (2002). *Understanding Bourdieu*. Sage Publications.
- Weeden, K. A. (2005). "Is There a Flexibility Stigma?" *Social Forces*, 84(1), 341–379.
- Williams, C. L. (2020). *Still a Man's World: Men Who Do "Women's Work"*. University of California Press.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). "Cultural Schemas of Work and Family." *Annual Review of Sociology*, 39(1), 597–611.
- Williams, R., & Segal, L. (2020). "Anti-Discrimination Laws and Workplace Gender Equality." *Law and Policy Review*, 45(4), 567-589.