

कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव : एक दूषित मानसिकता का प्रदर्शन

डॉ. वीना रानी

सार

सामाजिक लैंगिक असमानताओं को बढ़ावा देने के लिए कार्यस्थल एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है। यह अध्ययन कार्यस्थल संगठनों में लैंगिक असमानता पर सिद्धांत और शोध की समीक्षा करता है।

आधुनिक कार्यस्थल हमेशा सामाजिक लैंगिक असमानताओं को पुनः उत्पन्न करने के साथ-साथ सामाजिक परिवर्तन को बढ़ावा देने के लिए एक प्रमुख संस्थान के लिए एक केंद्रीय क्षेत्र रहा है। इस तरह की समीक्षा महत्वपूर्ण है क्योंकि उद्योगों और व्यवसायों के एकीकृत होने के बाद भी कार्यस्थलों में लिंग अलगाव के उदाहरण पाये जाते हैं हैं क्योंकि लिंग संगठनात्मक संस्कृतियों, संबंधों और संरचनाओं का गठन है, और क्योंकि संगठनात्मक सिद्धांत में संगठनात्मक असमानता और उसके निवारण को समझने के लिए बहुत कुछ है।

काम पर श्रम के लिंग विभाजन के रूप जो रोजमर्रा के पर्यवेक्षक के लिए स्वाभाविक लग सकते हैं, ऐतिहासिक प्रक्रियाओं का एक उत्पाद है, जो उनके मूल में औद्योगिक क्रांति और काम के आधुनिक संगठन से संबंधित है। औद्योगिक क्रांति से पहले, पुरुषों और महिलाओं दोनों ने ज्यादातर परिवार-प्रबंधित, कृषि और निर्माण कार्य में छोटे पैमाने पर भाग लिया। पूर्व-औद्योगिक कार्य को लिंग के आधार पर विभाजित किया गया था, इनमें से कुछ विभाजन आज भी कायम हैं, जैसे कपड़ा श्रम में महिलाओं की प्रधानता। फिर भी पुरुषों और महिलाओं दोनों ने काम किया, उनके कार्य अक्सर जुड़े होते थे और महिलाओं के काम का बहुत कम या कोई अवमूल्यन नहीं होता था।

मुख्य शब्द:

सामाजिक परिवर्तन, लिंग अलगाव, औद्योगिक क्रांति, संगठनात्मक संस्कृति।

परिचय

एक केंद्रीय तंत्र जिसके माध्यम से कार्यस्थल में लैंगिक असमानता को पाया जाता है और पुनः पेश किया जाता है, वह है अलग-अलग क्षेत्रों की विचारधारा और आदर्श कार्यकर्ता मानदंड जो इसे प्रस्तुत करता है। आदर्श कार्यकर्ता मानदंड एक कार्यकर्ता को पूरी तरह से कार्यस्थल और काम के लिए समर्पित है, जिसमें कोई प्रतिस्पर्धी मांग नहीं है।

यदि कार्य में सफलता पुरुषत्व का प्रतीक है, तो महिलाओं की सफलता को उस पुरुषत्व के लिए खतरा माना जा सकता है। काम पर यौन उत्पीड़न का उपयोग पुरुषों द्वारा अपने "पुरुषत्व" को प्रमाणित करने के लिए किया जाता

है, जो अन्य पुरुषों को अपनी शक्ति का प्रदर्शन करते हैं, और गैर-अनुरूप पुरुषों और महिलाओं के बीच "उचित" लिंग व्यवहार को नियंत्रित करने के लिए एक उपकरण के रूप में उपयोग किया जाता है।

यौन उत्पीड़न के लिए कार्यस्थल पर शिकायत की प्रतिक्रियाएं प्रभावी नहीं रही हैं। यौन उत्पीड़न के लिए शिकायत प्रक्रियाएं सबसे आम संगठनात्मक प्रतिक्रियाएं हैं। यद्यपि वे महिलाओं को शिकायत करने की अनुमति देते हैं, वे आमतौर पर लिंग शक्ति संबंधों की संगठनात्मक संस्कृति को बदलने के बजाय व्यक्तिवादी समाधान की ओर ले जाते हैं। जो महिलाएं उत्पीड़न की शिकायत करती हैं, वे अक्सर खुद को अलग-थलग पाती हैं, उनके खिलाफ जवाबी कार्रवाई की जाती है और उन्हें अपने पद से हटा दिया जाता है।

नौकरियां पुरुष या स्त्री के रूप में संस्थागत हो जाती हैं, और तदनुसार उन्हें नीचे की रेखा के लिए मूल्यवान या सीमांत के रूप में देखा जाता है। श्रम बाजार के स्तर पर, अलगाव और अवमूल्यन महिलाओं के वेतन को काफी नुकसान पहुंचाता है। कार्यस्थल पर, अलगाव कई तरह से असमानता को कायम रखता है।

सबसे पहले, महिलाओं की नौकरियां कम औपचारिक अवसर प्रदान करती हैं, उनके पास अक्सर छोटी नौकरी की सीढ़ी होती है और प्रशिक्षण तक उनकी पहुंच नहीं होती है।

दूसरा, लिंग अलगाव का सामाजिक स्तर जैसे अनौपचारिक संसाधनों पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। अनौपचारिक सलाह, दृश्यता और अवसरों के बारे में जानकारीय काम पर सामाजिक उन्नति के लिए महत्वपूर्ण हैं। क्योंकि समूह बड़े पैमाने पर साझा जनसांख्यिकी और नौकरियों के आसपास बनते हैं, महिलाओं के अन्य महिलाओं के साथ समूह होने की संभावना अधिक होती है जो समान स्तर पर काम करती हैं।

तीसरा, लिंग अलगाव महिलाओं की क्षमताओं और आकांक्षाओं के बारे में नकारात्मक रुढ़ियों को पुष्ट करता है। अपेक्षा के अनुसार संरचनात्मक रूप से असमान संदर्भों में पुरुषों और महिलाओं के बीच सैद्धांतिक बातचीत स्थिति मान्यताओं को कायम रखती है और रोजमर्रा की जिंदगी में लिंग प्रणाली को फिर से बनाती है।

कार्यस्थल संगठनों में लिंग पर अधिकांश शोध ने उन संगठनात्मक तंत्रों की खोज पर ध्यान केंद्रित किया है जो लैंगिक असमानता को पुनः उत्पन्न और विस्तारित करते हैं। यह विचार लिंग वेतन अंतराल और लिंग अलगाव की दृढ़ता को दर्शाने वाले सांख्यिकीय रुझानों के साथ अच्छी तरह से मेल खाता है। फिर भी, केवल उन तंत्रों पर ध्यान केंद्रित करना जो असमानता को पुनः उत्पन्न करते हैं, इस हद तक अदूरदर्शी है कि कार्यस्थल भी काम पर और समाज में बड़े पैमाने पर लिंग संबंधों में बदलाव लाने के लिए महत्वपूर्ण क्षेत्र हैं।

यह इस तथ्य को स्वीकार करने में भी विफल रहता है कि प्रभावी उपायों में केवल असमानता के कारणों का होना शामिल नहीं है, जैसे कि वे एक दर्पण छवि थे। इसके बजाय, हमें असमानता के निवारण के लिए एक समाजशास्त्र विकसित करने की आवश्यकता है जो इस बात पर केंद्रित हो कि परिवर्तन को प्रभावी ढंग से कैसे लाया जाए। इस नजरिये के अनुरूप, यह खंड काम पर लैंगिक असमानताओं में बदलाव पर शोध के दृष्टिकोण और निष्कर्षों पर प्रकाश डालता है। लक्ष्य शोधकर्ताओं को प्रस्तावों और अंतर्दृष्टि को विकसित करने के लिए प्रोत्साहित करना है जो समानता बढ़ाने के लिए काम करता है और नियोक्ताओं और नीति निर्माताओं को प्रभावित करने के लिए साक्ष्य-आधारित समाधानों को बढ़ावा देता है।

साहित्य समीक्षा

आशेर एट अल, (2016) ने इस पर शोध किया है कि क्या स्वीडन में चिपचिपे फर्श या कांच की छत के प्रभाव से महिलाओं के साथ भेदभाव किया जाता है। उन्होंने अपने शोध के माध्यम से पाया है कि स्वीडन में महिलाएं कांच की छत की तुलना में चिपचिपे फर्श के प्रभाव से अधिक पीड़ित हैं। उनके अध्ययन से यह भी पता चला है कि छोटे बच्चों वाली महिलाओं को करियर में सबसे बड़ा लिंग दंड का सामना करना पड़ता है। युवा और वृद्ध महिलाओं के लिए लिंग दंड बड़ा है और मध्यम आयु वर्ग की महिलाओं के लिए कम है। उनके अध्ययन में इस बात का कोई अनुभवजन्य समर्थन नहीं था कि महिलाओं के पास सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में करियर के कम अवसर हैं, पुरुषों की तुलना में।

लॉरेंस एट अल (2017) ने कार्यस्थल पर लिंग भेदभाव तर्कसंगत पूर्वाग्रह सिद्धांत पर ध्यान केंद्रित किया है। इस सिद्धांत के अनुसार, निर्णयकर्ता भेदभाव करना चुन सकते हैं यदि वे मानते हैं कि उनके वरिष्ठ या उनके करियर पर अधिकार रखने वाले अन्य लोग इसकी अपेक्षा करते हैं या पसंद करते हैं। उनके शोध के निष्कर्षों से पता चला है कि व्यवसायी महिलाओं के साथ भेदभाव करते हैं और संगठन के शीर्ष पर लोग महिलाओं के खिलाफ सबसे नीचे के लोगों की तुलना में पक्षपाती हैं। उनके अध्ययन ने यह भी पुष्टि की है कि प्रबंधन भेदभाव का समर्थन करता है, हालांकि वे भेदभाव पहले के शोध के निष्कर्षों से कम थे और बढ़ते समान अवसर को दर्शाते हैं। उनके शोध के माध्यम से यह भी पुष्टि हुई कि भेदभाव आंतरिक से अधिक बाहरी दबावों के कारण होता है।

ब्रैनसन (2018) ने बांग्लादेश के लोक प्रशासन में ईट की दीवार और कांच की छत के प्रभावों का अध्ययन किया है। उनके विश्लेषण से पता चला है कि बांग्लादेश की सिविल सेवाओं में महिलाओं के साथ उच्च पदों (ग्लास सीलिंग) में प्रवेश से भेदभाव किया जाता है। सामाजिक सांस्कृतिक कारक प्रमुख बाधा हैं और सिविल सेवाओं में महिलाओं के प्रवेश के लिए एक दीवार का निर्माण करते हैं। व्यवस्थित और व्यवहार संबंधी कारणों की बाधाओं से उनके करियर पथ में बाधा उत्पन्न हुई। इस संबंध में सरकारी कानून और नियम अप्रभावी साबित हो रहे हैं। हालांकि, यह भेदभाव उच्च वर्ग से आने वाली महिलाओं के लिए नहीं था। महिलाओं के प्रति इस असमान व्यवहार का उनके मनोबल, प्रेरणा और प्रदर्शन पर प्रभाव पड़ा।

हेनकिन (2020) ने पाया कि पहचान समाज, पर्यावरण और माता-पिता के माध्यम से बनाई जाती है। यह दो तरफा प्रक्रिया है – लोग आपको कैसे देखते हैं और आप खुद को कैसे देखते हैं। माता-पिता का अपने बच्चों के प्रति रवैया ही उनकी पहचान बनाता है। माता-पिता आमतौर पर अपनी बेटियों को कमजोर, डरपोक और बहुत कमजोर मानते हैं, उन्हें समाज के पुरुष सदस्यों द्वारा संरक्षित करने की आवश्यकता है। इस वजह से महिलाएं सुझाव या विरोध नहीं कर सकती हैं। यह अधीनता और दमन का पहला चरण है। उसके अनुसार यहां तक कि शिक्षित महिलाओं की भी दोहरी पहचान होती है—पेशेवर और निजी। उनके शोध का एक अन्य निष्कर्ष यह था कि महिलाओं की आय को परिवार के लिए मुख्य वित्तीय स्रोत के रूप में नहीं, बल्कि उनके पुरुषों की आय के पूरक के रूप में माना जाता है। उसने यह भी पाया कि वे परिणाम उच्च और उन्नत परिवारों के लिए मान्य नहीं थे, जहाँ उनकी महिलाओं को पूर्ण स्वतंत्रता दी जाती है।

विचार-विमर्श

परिवर्तन के लिए उपकरणों का एक सेट भेदभाव विरोधी कानून के साथ संगठनात्मक अनुपालन संरचनाओं द्वारा प्रदान किया जाता है। जैसा कि ऊपर समीक्षा की गई है, नियोक्ताओं के प्रतीकात्मक और अप्रभावी नौकरशाही नियमों और विविधता कार्यक्रमों के बारे में बहुत कुछ लिखा गया है।

फिर भी यह देखते हुए कि इनमें से अधिकांश संरचनाएं यहां रहने के लिए हैं, उन्हें लिंग और असमानता-पुनरुत्पादन के रूप में खारिज करने का मतलब बच्चे को नहाने के पानी के साथ बाहर फेंकना हो सकता है। इसके बजाय अनुसंधान ने कई पैटर्न का पता लगाया है जिसका उपयोग हम नौकरशाही और अनुपालन संरचनाओं के प्रभाव के बारे में परिकल्पना तैयार करने के लिए कर सकते हैं।

शुरू करने के लिए, अध्ययनों से पता चलता है कि औपचारिक प्रक्रियाएं महिलाओं की उन्नति को बढ़ावा दे सकती हैं यदि उन्हें जवाबदेही संरचनाओं के साथ जोड़ा जाता है, जैसे कि बड़े हुए संघीय निरीक्षण, एक इन-हाउस अटॉर्नी या कार्यबल विविधता के लिए जिम्मेदार पूर्णकालिक प्रबंधक।

इस प्रकार उदाहरण के लिए, जबकि औपचारिक नौकरी सीढ़ी और प्रदर्शन मूल्यांकन अक्सर लैंगिक प्रक्रियाओं को पुनः उत्पन्न करते हैं, कार्यस्थलों में जहां पूर्णकालिक विविधता प्रबंधक होता है, वही प्रक्रियाएं सफेद और अल्पसंख्यक महिलाओं के करियर परिणामों में सुधार करने में प्रभावी होती हैं।

दूसरा, संगठनात्मक पहल जो प्रबंधकों को परिवर्तन के नेताओं के रूप में संलग्न करती है, समानता बढ़ाने में प्रभावी होती है, जबकि वे जो असमानताओं के लिए प्रबंधकों पर उंगली उठाती हैं, केवल उन्हें पुनः पेश करने का काम करती हैं। इसलिए, प्रबंधकीय नौकरियों के लिए महिलाओं और अल्पसंख्यकों की विशेष भर्ती, साथ ही परामर्श कार्यक्रम और विविधता कार्यबल, अच्छी नौकरियों में सफेद और अल्पसंख्यक महिलाओं के अनुपात में काफी वृद्धि करते हैं, जबकि अनिवार्य विविधता प्रशिक्षण और शिकायत प्रक्रियाएं इसके ठीक विपरीत हैं।

संगठनों में प्रभावी विविधता कार्यक्रम काफी दुर्लभ हैं, लेकिन यह जानना कि लिंग अंतर को कम करने के लिए क्या काम करता है और किन परिस्थितियों में परिवर्तन को बढ़ावा देने के लिए महत्वपूर्ण है।

तीसरा, काम के संगठन में बदलाव जो टीम वर्क और नेटवर्किंग पर जोर देते हैं, पारंपरिक सेक्स अलगाव को तोड़ते हैं और लैंगिक असमानता के संबंधित स्रोतों को कमजोर कर सकते हैं। अलग-अलग कार्य वातावरण और श्रम के कठोर विभाजन की तुलना में, महिलाएं टीम वर्क, क्रॉस ट्रेनिंग और विस्तारित नेटवर्किंग अवसरों से लाभ उठा सकती हैं। ये कार्यक्रम लिंग और नस्लीय पूर्वाग्रह को समाप्त नहीं करते हैं, और यहां तक कि महिलाओं से अधिक आत्म-प्रचार की आवश्यकता होती है, फिर भी वे महिलाओं को व्यापक श्रेणी के लोगों के साथ काम करने, अपनी क्षमताओं का प्रदर्शन करने, साथियों के रूप में व्यवहार करने और अवमूल्यन का विरोध करने के लिए नए अवसर प्रदान करते हैं।

संगठनों में लैंगिक असमानता एक जटिल घटना है जिसे संगठनात्मक संरचनाओं, प्रक्रियाओं और प्रथाओं में देखा जा सकता है। महिलाओं के लिए, कुछ सबसे हानिकारक लैंगिक असमानताएं मानव संसाधन प्रथाओं के भीतर लागू की जाती हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि मानव संसाधन प्रथाएं (यानी, नीतियां, निर्णय लेने और उनके अधिनियमन) महिलाओं की भर्ती, प्रशिक्षण, वेतन और पदोन्नति को प्रभावित करती हैं। हम मानव संसाधन में लैंगिक भेदभाव के

एक मॉडल का प्रस्ताव करते हैं जो संगठनों के भीतर लैंगिक असमानताओं की पारस्परिक प्रकृति पर जोर देता है। हमारा सुझाव है कि मानव संसाधन से संबंधित निर्णय लेने और मानव संसाधन प्रथाओं के अधिनियमन में लिंग भेदभाव व्यापक संगठनात्मक संरचनाओं, प्रक्रियाओं और प्रथाओं में लैंगिक असमानताओं से उपजा है। इसमें नेतृत्व, संरचना, रणनीति, संस्कृति, संगठनात्मक वातावरण और साथ ही मानव संसाधन नीतियां शामिल हैं। इसके अलावा, संगठनात्मक निर्णय निर्माताओं के लिंगवाद के स्तर लिंग पक्षपाती एचआर-संबंधित निर्णय लेने या मानव संसाधन प्रथाओं को लागू करते समय एक सेक्सिस्ट तरीके से व्यवहार करने की उनकी संभावना को प्रभावित कर सकते हैं। महत्वपूर्ण रूप से, संगठनात्मक संरचनाओं, प्रक्रियाओं और प्रथाओं में संस्थागत भेदभाव एक प्रमुख भूमिका निभाते हैं क्योंकि वे न केवल मानव संसाधन प्रथाओं को प्रभावित करते हैं, बल्कि वे संगठनात्मक निर्णय निर्माताओं के शत्रुतापूर्ण और परोपकारी लिंगवाद के स्तर के लिए एक सामाजिक संदर्भ भी प्रदान करते हैं। यद्यपि हम लैंगिक असमानता को एक आत्म-मजबूत प्रणाली के रूप में चित्रित करते हैं जो भेदभाव को कायम रख सकती है, भेदभाव को कम करने के लिए महत्वपूर्ण नेता की पहचान की जाती है।

कई बार मौजूद लैंगिक असमानताओं के कारण कार्यस्थल को कभी-कभी महिलाओं के लिए एक दुर्गम स्थान के रूप में संदर्भित किया जाता है। कार्यस्थल भेदभाव महिलाओं की कमाई और अवसरों को नकारात्मक रूप से कैसे प्रभावित करता है, इसके कुछ उदाहरण हैं लिंग वेतन अंतर, नेतृत्व में महिलाओं की कमी और महिलाओं (बनाम पुरुषों) को अपने करियर में आगे बढ़ने के लिए लंबा समय।

दूसरे शब्दों में, कार्यस्थल भेदभाव महिलाओं की निम्न सामाजिक-आर्थिक स्थिति में योगदान देता है। महत्वपूर्ण रूप से, महिलाओं के खिलाफ इस तरह के भेदभाव को मुख्य रूप से मानव संसाधन नीतियों और मानव संसाधन से संबंधित निर्णय लेने के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। इसके अलावा, जब कर्मचारी मानव संसाधन प्रथाओं के दौरान संगठनात्मक निर्णय निर्माताओं के साथ बातचीत करते हैं, या जब उन्हें मानव संसाधन से संबंधित निर्णयों के परिणामों के बारे में बताया जाता है, तो वे लैंगिक टिप्पणियों के रूप में व्यक्तिगत भेदभाव का अनुभव कर सकते हैं। कम वेतन, हैसियत और काम के अवसरों के उद्देश्य संबंधी नुकसान और कलंकित होने के व्यक्तिपरक अनुभव, दोनों ही महिलाओं के मनोवैज्ञानिक और शारीरिक तनाव, मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य, नौकरी की संतुष्टि और संगठनात्मक प्रतिबद्धता और अंततः उनके प्रदर्शन को प्रभावित करते हैं।

इन मुद्दों को कैसे ठीक किया जाए, इसके दो पहलू हैं। पहली जागरूकता की प्रक्रिया है। इन दोनों लिंगों को अलग करने वाले अंतर्निहित भेदभाव और रूढ़िवादी फैशन के प्रति जागरूक होना महत्वपूर्ण है। यह समझना और पहचानना कि ये मौजूद हैं, इन मुद्दों पर चर्चा करने के महत्व को सामान्य कर सकते हैं। दूसरा बड़ा समाधान यह है कि पुरुषों को देखभाल करने वाले बनने के लिए सामान्य किया जाए, इस प्रकार महिलाएं स्वचालित रूप से उस भूमिका को नहीं मानतीं।

यह स्पष्ट किया जाना चाहिए कि कोई भी विकल्प खराब नहीं है, और देखभाल करने वाले की भूमिका का अत्यधिक सम्मान किया जाता है। बस इस अवधारणा की आवश्यकता है कि या तो लिंग केस-दर-मामला आधार पर भूमिका निभा सकता है या ग्रहण कर सकता है।

समाज ने आज कानून बनाने और सामाजिक मानकों में काफी प्रगति दिखाई है, लेकिन अभी एक लंबा रास्ता तय करना है। आज के समाज में, कंपनियां समानता की दिशा में बड़ी प्रगति कर रही हैं, लेकिन इस असमानता को तेज करने के लिए पर्याप्त दर पर नहीं। साथ ही, महिला घरेलूता का मुद्दा, या यह विचार कि महिला घर के लिए है, को समाप्त करने की आवश्यकता है। आज की दुनिया में लोग आज भी महिलाओं को सिर्फ खाना पकाने, सफाई करने और बच्चों की देखभाल के लिए बनाए जाने का मजाक उड़ाते हैं, जो कि बिल्कुल सच नहीं है। जैसा कि पहले दिखाया गया है, पुरुषों की तुलना में आज महिलाओं की कॉलेज शिक्षा अधिक है। यह आश्चर्यजनक है कि समाज इतनी आगे बढ़ गया है, लेकिन समानता के लिए प्रयास करना महत्वपूर्ण है, न कि सिर्फ एक लिंग की बेहतरी के लिए। इस नए तथ्य के साथ, यह देखना पहले से कहीं अधिक महत्वपूर्ण है कि इस आंकड़े के बावजूद वेतन, रूढ़िवादिता और नेतृत्व के मामले में समाज कहां है।

निष्कर्ष

स्त्री बनाम पुरुष में हीनता का भाव पेट-मंथन है। सभी अलग-अलग प्रकार के लोग – उम्र, लिंग, जाति, आदि – के जीवन और करियर के लक्ष्य समान हो सकते हैं। लिंग पहचान में अंतर किसी भी आकांक्षा को अमान्य नहीं करना चाहिए जो किसी की हो सकती है। इन मानकों की वर्तमान स्थिति में परिवर्तन करने का एकमात्र तरीका इन असमान प्रथाओं को पहचानना और इन मानकों से लड़ने के लिए यथासंभव सर्वोत्तम प्रयास करना है। यह समझना कि लैंगिक असमानता क्यों मौजूद है, बनाई गई रूढ़ियों को कम कर सकती है, वेतन अंतर को कम कर सकती है, और नेतृत्व-उन्मुख पदों पर पुरुषों और महिलाओं दोनों के समान वितरण का उत्पादन कर सकती है।

महिलाओं का भविष्य हर दिन बड़ा होता जा रहा है। इस मामले का महत्वपूर्ण तथ्य यह है कि लैंगिक समानता न केवल महिलाओं के लिए बल्कि अधिक परिवारों और पूरे समाज के लिए आवश्यक है। सभ्यता आधे समाज के रूप में महिलाओं पर निर्भर है और यह समानता के मानक स्थापित करने के लिए आज के घरों और आने वाली पीढ़ियों को प्रभावित करती है। यदि परिवर्तन जल्दी लागू नहीं किया जाता है, तो लगभग 2060 तक समानता की कुछ संभावना भी नहीं होगी। लोगों को नई दोस्ती, कार्यस्थल संबंधों और रोजमर्रा की जिंदगी में समानता की सामान्य समझ में प्रवेश करते समय बेहतर दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है। ये कदम समानता प्रक्रिया को गति देंगे और सभी के लिए बेहतर भविष्य का निर्माण करेंगे।

संदर्भ

- बेन-एशर, एन। (2016)। सेक्स स्टीरियोटाइपिंग के दो नियम। बोस्टन कॉलेज। कानून स्कूल। बोस्टन कॉलेज लॉ रिव्यू, 57(4), 1187-1235 ।
- ब्लौ, फ्रांसिन डी।, और लॉरेंस एम। कान। 2017 "लिंग वेतन अंतर: सीमा, रुझान, और स्पष्टीकरण।" जर्नल ऑफ इकोनॉमिक लिटरेचर, 55 (3): 789-865 ।
- ब्रैनसन, डीएम (2018)। तकनीक का भविष्य महिला है: लिंग विविधता कैसे प्राप्त करें।

- बुचिरेड्डीगरी, एल। (2019, 20 अगस्त)। श्रम बल परिवर्तन कार्यस्थल में कॉलेज-शिक्षित महिलाओं का ऐतिहासिक उदय।
- डे कोस्टर, एम, जानोनी, पी। गवर्निंग थ्रो एकाउंटेबिलिटी: जेंडरेड मोरल सेल्फ एंड द (आईएम) नियोलिबरल यूनिवर्सिटी में प्रतिरोध की संभावनाएं। लिंग कार्य अंग। 2019, 26 प्रतिशत, 411 पृ 429
- फिलिपोविक, जे. (2020)। रूथ बेडर गिन्सबर्ग ने अमेरिका में सेक्सिज्म का समाधान नहीं किया। लेकिन वह कोशिश करते हुए मर गई।
- हेगेविश, ए., और विलियम्स-बैरन, ई. (2020, 25 अगस्त)। व्यवसाय 2017 और नस्ल और जातीयता द्वारा लिंग वेतन अंतर।
- हेनकिन, एमएम (2020)। उच्च शिक्षित महिलाएं उन्नत शिक्षा, कार्य और लिंग वेतन असमानता (आदेश संख्या 27995105) पर प्रतिबिंबित करती हैं।
- मैकऑलिफ, आर. (2019, 07 अक्टूबर)। यह बहस का विषय है: लिंग वेतन अंतर मौजूद है। विश्वविद्यालय तार
- सोजो, वी., वुड, आर., वुड, एस. और व्हीलर, एम. (2016 जनवरी 14)। नेतृत्व में महिलाओं के लिए रिपोर्टिंग आवश्यकताओं, लक्ष्यों और कोटा।