

कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता: एक समाजशास्त्रीय अध्ययन

प्राप्ति: 20.08.2025
स्वीकृत: 12.09.2025

65

ज्योति यादव

शोधार्थी (समाजशास्त्र विभाग)

मेरठ कॉलेज, मेरठ

ईमेल: jyotiyadav887@gmail.com

प्रो० अजीत सिंह तोमर

प्रोफेसर एवं विभागाध्यक्ष

(समाजशास्त्र विभाग)

मेरठ कॉलेज, मेरठ

ईमेल: ajitsinghtomar134@gmail.com

सारांश

लैंगिक असमानता का तात्पर्य लैंगिक आधार पर ज्यादातर महिलाओं के साथ भेद-भाव से है। परंपरागत रूप से समाज में महिलाओं को कमजोर वर्ग के रूप में देखा जाता रहा है। वर्तमान समय में हमने जो प्रगति की है, उसके बावजूद, कार्य-स्थलों पर महिलाओं व पुरुषों के बीच लैंगिक असमानता सबसे ज्यादा वेतन, जातिवाद, पदोन्नति, शारीरिक व मानसिक उत्पीड़न, प्रतिकूल भर्ती आदि के रूप में दिखाई देती है। यह शोध पत्र कार्यस्थल में असमानताओं के सभी आयामों को शामिल करता है, इस शोध पत्र में विभिन्न कंपनियों, संगठनों और व्यावसायिक संस्थानों से विभिन्न कामकाजी पुरुषों और महिलाओं से प्राथमिक डेटा एकत्र किया गया है। इसके साथ ही इस शोध पत्र में प्रश्नावली विधि का उपयोग किया गया है। जोकि ऑनलाइन माध्यम से भरवाई गई है। यह शोध पत्र कार्य-स्थलों में व्याप्त लैंगिक असमानताओं पर ध्यान केंद्रित करता है।

मुख्य बिंदु

लैंगिक असमानता, लैंगिक समानता, लैंगिक अन्तर, कामकाजी वर्ग, लैंगिक भेदभाव।

परिचय

लैंगिक समानता तभी प्राप्त होती है जब समाज बिना किसी पक्षपात के पुरुषों और महिलाओं दोनों के साथ समान व्यवहार करता है। इसमें समान वेतन, भूमिकाएँ, जरूरतों का समान विचार प्रगति के लिए समान अवसर शामिल हैं। इसके अलावा यह विडंबना है कि महिलाओं को लैंगिकवादी टिप्पणियों, नस्लवाद, यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है, जो महिलाओं के मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य को बुरी तरह प्रभावित करता है और उनके करियर में विकास और उन्नति में बाधा बन जाता है। भारतीय दंड संहिता ने इन विसंगतियों को रोकने और काम करने के लिए बेहतर कार्यस्थल बनाने के लिए कई कानून बनाए हैं। इसमें समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976, मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 (समान अवसर, अधिकारों की सुरक्षा और पूर्ण भागीदारी अधिनियम

1955) शामिल है, साथ ही संविधान का अनुच्छेद 15 धर्म नस्ल जाति लिंग या जन्म स्थान के आधार पर भेदभाव से बचाता है।

साहित्य समीक्षा

1. मैगी वूल द्वारा लिखे गए लेख, पूर्वाग्रह के विरुद्ध लड़ाई में लेख ने दिखाया कि संगठनों में लैंगिक असमानता एक जटिल घटना है जिसे संगठनात्मक संरचनाओं, प्रक्रियाओं और प्रथाओं में देखा जा सकता है। महिलाओं के लिए, सबसे हानिकारक लैंगिक असमानताएँ मानव संसाधन (भू) प्रथाओं के भीतर लागू की जाती हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि भू प्रथाएँ (यानी नीतियों, निर्णय लेना और उनका अधिनियम) महिलाओं की भर्ती, प्रशिक्षण, वेतन और पदोन्नति को प्रभावित करती हैं।

2. कार्यस्थल में लैंगिक समानता बोर्ड पर महिलाओं से परे जाना, लेखक मैरीप्रोइलिचेर लोटे नकल्स ग्रीक अजादेहनेमातजादेहलिनडसेहॉल नाथन स्टोवाल कहते हैं, कि प्रगति की वर्तमान दर के आधार पर लैंगिक समानता हासिल करने में 100 साल लगेंगे। इस भविष्यवाणी का व्यापक रूप से सरकारों, गैर सरकारी संगठनों, संघों, निवेशकों और कंपनियों को कार्रवाई के लिए प्रेरित करने के लिए एक शॉक थेरेपी के रूप में उपयोग किया गया है। कोविड-19 महामारी और आर्थिक संकट के सामने अगर हमें लैंगिक समानता हासिल करने के लिए 10 साल और गंवाने से बचना है तो प्रयासों को दोगुना करना होगा। पिछले अनुभव के आधार पर, आर्थिक मंदी न केवल महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करती है, बल्कि लैंगिक समानता के विषयों को सरकारी और कॉर्पोरेट एजेंडा से नीचे खिसकने के लिए भी प्रेरित मई 2020 तक नौकरी के नुकसान का 54 प्रतिशत हिस्सा महिलाओं का है। इसके अलावा, महामारी से सबसे ज्यादा प्रभावित क्षेत्रों जैसे कि आतिथ्य या खाद्य सेवा उद्योग में महिलाओं की संख्या ज्यादा है, जिससे असमानताएँ और भी बढ़ गई हैं। ये असमानताएँ महिलाओं के कुछ समूहों को भी असमान रूप से प्रभावित करती हैं, जो नस्ल, जातीयता, धर्म, वर्ग, क्षमता, कामुकता और अन्य पहचान चिह्नों के साथ लिंग के प्रतिच्छेदन पर निर्भर, करती हैं।

3. एकरजे (1990) द्वारा लिंग आधारित संगठनों के सिद्धांत में यह तर्क दिया गया है कि संगठनात्मक संरचना लिंग तटस्थ नहीं हैय इसके विपरीत, लिंग के बारे में धारणाएं संगठनों के निर्माण और उनके बारे में सिद्धांत बनाने के लिए उपयोग किए जाने वाले दस्तावेजों और अनुबंधों के आधार पर होती हैं। उनके लिंग आधारित स्वभाव को काम की मूर्त प्रकृति को अस्पष्ट करके आंशिक रूप से छिपाया जाता है। अमूर्त नौकरियों और पदानुक्रम, संगठनात्मक सोच में सामान्य अवधारणाएं, एक असंबद्ध और सार्वभौमिक कार्यकर्ता को मानती हैं। यह कार्यकर्ता वास्तव में एक पुरुष है, पुरुषों के शरीर, कामुकता, और प्रजनन और भुगतान किए गए काम के संबंध कार्यकर्ता की छवि में समाहित हैं। पुरुषों के शरीर और पुरुषत्व की छवियाँ संगठनात्मक प्रक्रियाओं में व्याप्त हैं, महिलाओं को हाशिए पर डालती हैं और संगठनों में लिंग अलगाव को बनाए रखने में योगदान देती हैं। लिंग-तटस्थ और असंबद्ध संगठनात्मक संरचनाओं और कार्य संबंधों की स्थापना औद्योगिक पूंजीवादी समाजों में नियंत्रण की बड़ी रणनीति का हिस्सा है, जो कम से कम आंशिक रूप से लिंग अंतर की गहराई से अंतर्निहित उपसंरचना पर निर्मित होती है।

4. बैनयार्डवी० एल०, मोयिनहान द्वारा कैंपस में यौन हिंसाको कम करने पर लिखे गए लेख से, यह रूपरेखा कैंपस में यौन उत्पीड़न के कारणों और व्यवहार और दृष्टिकोण को बदलने के लिए

स्वास्थ्य व्यवहार सिद्धांतों द्वारा पहचाने गए कारकों के बारे में शोध पर आधारित है। एक दर्शक मॉडल का उपयोग करके डेटा का मूल्यांकन अभी-अभी दिखाई देने लगा है। वर्तमान अध्ययन पूर्वोत्तर में एक मध्यम आकार के सार्वजनिक विश्वविद्यालय परिसर में छात्र नेताओं के दो समूहों के साथ आयोजित एक दर्शक कार्यक्रम का संक्षिप्त मूल्यांकन प्रस्तुत करता है। परिणाम बताते हैं कि कार्यक्रम प्रभावी है, यहाँ तक कि छात्र नेताओं के एक समूह के बीच भी, जिनके पास कैंपस समुदाय की समस्याओं के बारे में सामान्य जागरूकता और छात्रों के साथ काम करने का प्रशिक्षण का उच्च स्तर है। प्रोग्रामिंग और भविष्य के शोध के निहितार्थों पर चर्चा की गई है।

5. बिआंचीएस० एम० की पुस्तक मैटरनल एम्प्लॉयमेंट एंड टाइम विड चिल्ड्रन से पता चलता है कि कार्यरत माताएँ बच्चों के साथ अधिकतम समय बिताने के तरीके खोजती हैं : उनके बच्चों के साथ समय बिताने की संभावना काफी अधिक रहती है। अंशकालिक काम करते हैं या कुछ वर्षों के लिए श्रम शक्ति से बाहर निकल जाते हैं जब उनके बच्चे छोटे होते हैं, वे समय के अन्य उपयोगों (घर के काम, स्वयंसेवी कार्य, अवकाश) में भी गैर-रोजगार वाली माताओं से भिन्न होते हैं। इसके अलावा, बच्चों के जीवन में परिवर्तन (जैसे, छोटे परिवार, प्री-स्कूल नामांकन में वृद्धि, माता-पिता पर वित्तीय निर्भरता के विस्तारित वर्ष क्योंकि अधिक कॉलेज जाते हैं) बच्चों को माता-पिता से समय और धन निवेश की आवश्यकता को बदल रहे हैं। विवाह के भीतर, पिता अपने बच्चों के साथ पहले की तुलना में अधिक समय बिता रहे हैं, शायद बच्चों द्वारा माता-पिता के साथ बिताए जाने वाले कुल समय में वृद्धि हुई है, भले ही माताएँ घर से बाहर अधिक घंटे काम करती हों।

6. बर्कआर० जे० द्वारा लिखे गए लेख संगठनात्मक मूल्यों, प्रबंधकीय और पेशेवर महिलाओं और पुरुषों के बीच नौकरी के अनुभव और संतुष्टि से अध्ययन ने प्रबंधकीय और पेशेवर महिलाओं और पुरुषों की कार्य-व्यक्तिगत जीवन संतुलन के सहायक संगठनात्मक मूल्यों और उनके नौकरी के अनुभवों, कार्य और गैर- कार्य संतुष्टि और मनोवैज्ञानिक कल्याण के बीच संबंधों की जाँच की। कार्य-व्यक्तिगत जीवन संतुलन के अधिक सहायक संगठनात्मक मूल्यों की रिपोर्ट करने वाली प्रबंधकीय महिलाओं ने भी अधिक नौकरी और कैरियर संतुष्टि, कम काम का तनाव, नौकरी छोड़ने का कम इरादा, अधिक पारिवारिक संतुष्टि, कम मनोदैहिक लक्षण और अधिक सकारात्मक भावनात्मक कल्याण की सूचना दी। कार्य-व्यक्तिगत जीवन संतुलन के अधिक सहायक संगठनात्मक मूल्यों की रिपोर्ट करने वाले प्रबंधकीय पुरुषों ने भी कम घंटे और अतिरिक्त घंटे काम करने, कम नौकरी का तनाव, काम में अधिक खुशी, नौकरी छोड़ने का कम इरादा, अधिक नौकरी, कैरियर और जीवन संतुष्टि, कम मनोदैहिक लक्षण और अधिक सकारात्मक भावनात्मक और शारीरिक कल्याण की सूचना दी। बहु प्रतिगमन विश्लेषणों ने महिलाओं की तुलना में पुरुषों के बीच कार्य-व्यक्तिगत जीवन संतुलन का समर्थन करने वाले संगठनात्मक मूल्यों के अधिक स्वतंत्र और महत्वपूर्ण सह-संबंधों का संकेत दिया। पुरुषों को ऐसे संगठनात्मक मूल्यों से अधिक लाभ क्यों हो सकता है, इसके लिए संभावित स्पष्टीकरण दिए गए हैं।

अगर किसी को काम पर लैंगिक भेदभाव का सामना करना पड़ रहा है, तो अक्सर मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याएँ होती हैं। भेदभाव का शिकार होने वाले व्यक्ति में चिंता का स्तर अधिक हो सकता है, वह गुस्से में आ सकता है और अवसाद से ग्रस्त हो सकता है। इससे काम के माहौल में संघर्ष बढ़ता है। संघर्ष बढ़ने और मनोबल गिरने से ऑफिस की उत्पादकता भी कम होगी। एक बिजनेस लीडर

के तौर पर, आप जानते हैं कि जो कर्मचारी काम पर खुश और सहज होते हैं, वे सबसे अच्छे प्रदर्शन कर्ता होते हैं। जब लोग नकारात्मक व्यवहार से बचने की कोशिश कर रहे हैं, जैसे लिंग भेदभाव का अनुभव करना या देखना, इसका व्यवसाय की अंतिम स्थिति पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ सकता है।

उद्देश्य

प्रस्तुत शोध का उद्देश्य कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता का विश्लेषण करना है। इस शोध अध्ययन में प्रयुक्त कार्य प्रणाली तीन प्रकार की है :-

1. वर्णनात्मक अनुसंधान

यह शोध पद्धति उन कारकों के बजाय विशेषताओं का पता लगाने पर केंद्रित है जो इसके कारण बनते हैं। इस अध्ययन में कार्यस्थल में असमानताओं पर विस्तार से चर्चा की गई है।

2. गुणात्मक अनुसंधान

इसका उपयोग लोगों के विभिन्न समूहों से एकत्र किए गए नमूने से बड़े वर्णनात्मक डेटा को इकट्ठा करने, तुलना करने, विश्लेषण करने के लिए किया जाता है। इस अध्ययन में भी, लोगों से एकत्र किया गया डेटा विभिन्न समूहों से है और किसी विशेष समूह पर केंद्रित नहीं है।

3. मात्रात्मक अनुसंधान

यह मात्रात्मक और क्लोज-एंडेड प्रश्नों के माध्यम से डेटा एकत्र करता है और सांख्यिकी, गणितीय और कम्प्यूटरीकृत उपकरणों का उपयोग करके डेटा का विश्लेषण है। ऑनलाइन फॉर्म के माध्यम से लोगों से एकत्र किए गए डेटा को कार्यस्थल में लैंगिक असमानता के शीर्षकों के अनुसार सारणीबद्ध स्तंभों में रखा गया और क्रमशः विभेदित किया गया।

इस शोध अध्ययन के स्रोत प्राथमिक और द्वितीयक दोनों डेटा से लिए गए हैं। शोध किस बारे में है, यह समझने का अधिकांश भाग प्राथमिक डेटा से लिया गया था, लेकिन निष्कर्ष और इस शोध से लिए गए निर्णय पूरी तरह से लोगों से एकत्रित द्वितीयक आंकड़ों पर आधारित थे।

असमानताओं के प्रकार :

1. असमान वेतन

इसे एक ही काम के लिए पुरुषों और महिलाओं को दिए जाने वाले पारिश्रमिक में अंतर के रूप में परिभाषित किया जाता है। नीति निर्माताओं और गतिविधियों के निरंतर प्रयासों के बावजूद समाज में असमान वेतन अभी भी हो रहा है। शोधों से पता चलता है कि यह ज्यादातर महिलाओं के खिलाफ है और पुरुषों के लिए अनुकूल है। संगठित क्षेत्रों में, महिलाएँ लगातार कमाई कर सकती हैं, लेकिन उनके पास बातचीत के लिए जगह है, और उच्च पैकेज के साथ उच्च पदोन्नति के लिए अर्हता प्राप्त करने वाली महिलाओं की संख्या बहुत सीमित है। भारत में जहाँ लिंग अनुपात भी समान है, पुरुष अकेले श्रम आय का 82 प्रतिशत कमाते हैं जबकि महिलाएँ केवल 18 प्रतिशत कमाती हैं। शोधकर्ताओं का कहना है कि ऐसा इसलिए है क्योंकि महिलाएँ गर्भावस्था के दौरान या बाद में माता-पिता की छुट्टी लेने या नौकरी छोड़ने के लिए मजबूर होने की प्रवृत्ति रखती हैं। जब नीतियाँ कामकाजी महिलाओं के पक्ष में होंगी, जागरूकता पैदा करेंगी और समानता और बुनियादी अवसर के एक हिस्से के रूप में वेतन

अंतर पैदा करने में लिंग को भूमिका को संबोधित करेंगी, तो चीजें धीरे-धीरे हमारे लिए बदल सकती हैं।

2. पूर्वाग्रह

किसी समूह के बारे में अनुकूल या प्रतिकूल दृष्टिकोण या विश्वास यह बताता है कि हम समूह के प्रति कैसे सोचते हैं। बातचीत करते हैं, व्यवहार करते हैं, ये सब स्वचालित रूप से सक्रिय हो जाते हैं। पूर्वाग्रह प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से आपके रोजमर्रा के अनुभवों के माध्यम से समय के साथ विकसित होता है।

सचेत पूर्वाग्रह: किसी समूह के बारे में पक्षपातपूर्ण दृष्टिकोण जिसके बारे में हम जानते हैं, अदृश्य हो सकता है, उस तक पहुँचा जा सकता है।

अचेतन पूर्वाग्रह: आपकी जागरूकता और नियंत्रण के बाहर संचालित होने वाले पक्षपातपूर्ण रवैये तक पहुँचना या उसके बारे में जागरूक होना कठिन होता है, और ये आपके कार्यों को सचेत पूर्वाग्रहों से अधिक प्रभावित करते हैं। अचेतन पूर्वाग्रह के कुछ प्रकार इस प्रकार हैं :-

लिंग पूर्वाग्रह: एक लिंग के प्रति दूसरे लिंग के प्रति वरीयता, जो प्रायः लिंग भूमिकाओं और रुद्धियों के बारे में गहरी जड़ें जमाए हुए विश्वासों से उत्पन्न होती है।

- **आत्मीयता पूर्वाग्रह** उन लोगों के प्रति अचेतन वरीयता है जो हमारे या हमारे किसी करीबी के साथ गुण या दृष्टिकोण साझा करते हैं।
- **हेलो प्रभाव** में किसी व्यक्ति के बारे में एक विशेष रूप से मजबूत सकारात्मक गुण को इस तरह से देखा जाता है कि वह उसके बारे में हमारे निर्णय को दबा देता है और उसके किसी भी नकारात्मक गुण को देखने की हमारी क्षमता को प्रभावित कर सकता है।
- **हॉर्स प्रभाव** एक बुरी तरह से समझे जाने वाले गुण पर ध्यान केंद्रित करता है जो सकारात्मक गुणों के बारे में निर्णय को प्रभावित कर सकता है।
- **सौंदर्य पूर्वाग्रह** एक सामाजिक व्यवहार है जो अक्सर कार्यस्थल पर महिलाओं को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है। उदाहरण के लिए, आकर्षक महिलाओं को उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में कम सक्षम माना जाता है और लंबे लोगों को कम उम्र से ही उनके साथियों द्वारा नेताओं की तरह माना जाता है।
- **पुष्टिकरण पूर्वाग्रह** – बड़ी तस्वीर को देखे बिना, पहले से ही मौजूद राय को समर्थन देने के लिए चुनिंदा जानकारी की तलाश करना।

3. यौन उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न में ऐसा अवांछित यौन व्यवहार शामिल है, चाहे वह प्रत्यक्ष रूप से हो या निहितार्थ रूप से, जैसे शारीरिक संपर्क और प्रगति, यौन एहसानों की मांग या अनुरोध, यौन रूप से रंगीन टिप्पणी, अश्लील साहित्य दिखाना, यौन प्रकृति का कोई अन्य स्वागत योग्य शारीरिक मौखिक या गैर मौखिक आचरण। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का प्रभाव बहुत दूरगामी है और यह महिलाओं के अधिकारों पर आघात है। यह न केवल उन पर प्रभाव डालता है, बल्कि कार्यस्थल की उत्पादकता और समाज के विकास पर भी सीधा असर डालता है। यहाँ ऐसे नकारात्मक प्रभावों की सूची दी गई है,

- कार्य निष्पादन में कमी
- अनुपस्थिति में वृद्धि
- पदोन्नति के अवसरों का नुकसान
- वेतन की हानि
- उत्तरदाताओं/सहकर्मियों/मित्रों की ओर से प्रतिशोध।
- कार्यस्थल पर गपशप और जाँच का विषय
- वस्तु बन जाता है
- सार्वजनिक रूप से कामुक हो जाना
- मान-हानि
- नौकरी और कैरियर पर परिणाम
- कमजोर समर्थन नेटवर्क

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 महिलाओं द्वारा सामना किए जाने वाले कार्यस्थल यौन उत्पीड़न के मुद्दों को संबोधित करता है। यह अधिनियम हर महिला के सुरक्षित कार्यस्थल वातावरण के अधिकार को मान्यता देता है, चाहे उसकी उम्र या रोजगार/कार्य की स्थिति कुछ भी हो। इसलिए, नियमित, अस्थायी या दैनिक मजदूरी के आधार पर किसी भी कार्यस्थल पर काम करने या जाने वाली सभी महिलाओं के अधिकार अधिनियम के तहत संरक्षित हैं।

4. पदोन्नति में बाधाएँ

कई शोधों में कहा गया है कि केवल 14 प्रतिशत महिलाओं को ही किसी कंपनी में पदोन्नत किया जा रहा है और उनकी आलोचना की जाती है कि उनमें पुरुषों की तुलना में नेतृत्व क्षमता कम है, लेकिन उच्च क्षमता वाले कौशल के बावजूद महिलाओं को पदोन्नत नहीं किया रहा है। नियोक्ता कार्यस्थल में पुरुषों के मुखर व्यवहार को मजबूत, कमांडिंग और प्रत्यक्ष के रूप में व्याख्या करते हैं, लेकिन जब महिलाएँ वही मुख्यता प्रदर्शित करती हैं, तो उनके नियोक्ता अक्सर उन्हें आक्रामक, धक्का देने वाले और कर्कश के रूप में देखते हैं।

नतीजे और चर्चाएँ

विभिन्न समूहों के लोगों से एकत्रित आंकड़ों को बेहतर समझ के लिए सारणीबद्ध प्रारूप में रखा गया है।

1. उत्तरदाताओं की सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि :

आयु

आयु	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
18 – 25	15	30
26 – 35	10	20
36 – 45	05	10
45 से अधिक	20	40
कुल	50	100

लिंग

लिंग	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
पुरुष	26	52
महिला	20	40
अन्य	04	08
कुल	50	100

आय

आय	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
1 लाख से कम	15	30
2 लाख से कम	05	10
2 लाख से अधिक	10	20
अन्य	20	40
कुल	50	100

वैवाहिक स्थिति

वैवाहिक स्थिति	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
अकेला	24	48
विवाहित	26	52
कुल	50	100

व्यवसाय

व्यवसाय	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
जनता	18	36
निजी	14	28
पेशेवर	08	16
व्यापार	10	20
कुल	50	100

2. कार्य स्थल पर उत्तरदाताओं की स्थिति

समान काम करने वाले पुरुष/महिला से कम कमाया

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	20	40
नहीं	10	20
शायद	20	40
कुल	50	100

आपके लिंग के कारण पदोन्नति से मना कर दिया गया है?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	25	50
नहीं	05	10
शायद	20	40
कुल	50	100

क्या आपके साथ ऐसा व्यवहार किया गया जैसा कि आप अयोग्य है?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	20	40
नहीं	12	24
शायद	18	36
कुल	50	100

क्या आप ऐसा महसूस करते हैं या जानते हैं कि आपके पेशे में महिलाओं को उनके लिंग के कारण निम्न प्रकार मिले हैं?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	28	56
नहीं	08	16
शायद	14	28
कुल	50	100

क्या महिलाओं का सम्मान उनकी त्वचा के रंग के आधार पर किया जाता है?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	26	52
नहीं	10	20
शायद	14	28
कुल	50	100

क्या आपने अपने कार्य स्थल पर किसी यौन उत्पीड़न का अनुभव किया है?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	10	20
नहीं	20	40
शायद	20	40
कुल	50	100

क्या आपके कार्य स्थल पर बच्चे पैदा करने की उम्र वाली महिलाओं की नौकरी नहीं दी जाती है?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	22	44
नहीं	08	16
शायद	30	60
कुल	50	100

आपका उच्च अधिकारी किस लिंग का है?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	40	80
नहीं	06	12
शायद	04	08
कुल	50	100

क्या आपके व्यवसाय को कहीं भी और कब काम करने की कोई छुट्टी दी गई थी?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
केवल पुरुषों के लिए	08	16
केवल महिलाओं के लिए	02	04
दोनों के लिए	36	72
किसी के लिए नहीं	04	08
कुल	50	100

क्या आपके व्यवसाय में केवल पुरुषों के लिए ही कैरियर में प्रगति के अवसर उपलब्ध हैं?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	36	72
नहीं	10	20
शायद	04	08
कुल	50	100

क्या कंपनी के निर्णय एवं नीति निर्णय में पुरुष/महिलाएँ समान रूप से शामिल हैं?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
केवल पुरुष शामिल	20	40
केवल महिलाएँ शामिल	15	30
दोनों समान रूप से शामिल	15	30
कुल	50	100

क्या महिलाओं को पुरुषों की तुलना में अधिक छुट्टियाँ मिलती हैं?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	15	30
नहीं	25	50
शायद	10	20
कुल	50	100

क्या आप इस बात से सहमत हैं कि पुरुष महिलाओं की तुलना में ऑफिस में ज्यादा समय बिताते हैं?

विकल्प	प्रतिक्रियाओं की संख्या	प्रतिशत
हाँ	24	48
नहीं	11	22
शायद	15	30
कुल	50	100

निष्कर्ष

निष्कर्ष के तौर पर कर्मचारियों को अचेतन लिंग पूर्वाग्रह के बारे में शिक्षित करना, विविध साक्षात्कारकर्ताओं की नियुक्ति करना और शीर्ष पदों पर अधिक महिलाओं को नियुक्त करने के लिए लंबी सूची तैयार करना, मार्गदर्शक प्रशिक्षु सम्बन्ध स्थापित करना, वरिष्ठ पदों पर महिलाओं को समर्थन देना, भेदभाव पर स्पष्ट नीति बनाना संगठन में लैंगिक असमानता को समाप्त कर सकता है।

संदर्भ

1. <https://smallbusiness.chron.com/effects-gender-discrimination-workplace-2860.html>
2. <https://www.betterup.com/blog/gender-inequality-in-the-workplace#:~:text=Gender%20inequality%20in%20the%20workplace%20takes%20many%20forms%20%E2%80%94%20unequal%20pay,incidence%20of%20burnout%20in%20women.>
3. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
4. <http://www.equalrights.org/issue/economic-workplace-equality/discrimination-at-work/>
5. <https://blog.ipleaders.in/legal-provisions-gender-equality-analysis>