

कार्यस्थल में लैंगिक असमानता के कारण और निवारण

Sandhya Sharma

Assistant Professor, Vijay Degree College, Prayagraj, Uttar Pradesh, India

सार

लैंगिक असमानता वह सामाजिक घटना है जिसमें लिंग के आधार पर लोगों के साथ समान व्यवहार नहीं किया जाता है। यह असमानता लिंग भेदभाव या लिंगवाद के कारण हो सकती है। उपचार समाज में प्रचलित जीव विज्ञान, मनोविज्ञान या सांस्कृतिक मानदंडों से संबंधित भेदों से उत्पन्न हो सकता है। इनमें से कुछ भेद अनुभवजन्य आधार पर हैं, जबकि अन्य सामाजिक निर्माण प्रतीत होते हैं। जबकि दुनिया भर में मौजूदा नीतियां व्यक्तियों के बीच असमानता का कारण बनती हैं, महिलाएं ही सबसे अधिक प्रभावित होती हैं। लैंगिक असमानता महिलाओं को स्वास्थ्य, शिक्षा और व्यावसायिक जीवन जैसे कई क्षेत्रों में कमजोर करती है।^[1] अध्ययन शिक्षा, जीवन प्रत्याशा, व्यक्तित्व, रुचियां, पारिवारिक जीवन, करियर और राजनीतिक संबद्धता सहित कई क्षेत्रों में लिंग के विभिन्न अनुभवों को दर्शाते हैं। लिंग असमानता विभिन्न संस्कृतियों में अलग-अलग तरह से अनुभव की जाती है और गैर-बाइनरी लोगों को भी प्रभावित करती है।

परिचय

जैविक और शारीरिक कारकों के आधार पर लिंगों के बीच प्राकृतिक अंतर मौजूद होते हैं, जिनमें ज्यादातर प्रजनन भूमिकाएँ भिन्न होती हैं। इन जैविक अंतरों में गुणसूत्र और हार्मोनल अंतर शामिल हैं।^[2] लिंगों की सापेक्ष शारीरिक शक्तियों (औसतन) में भी एक प्राकृतिक अंतर होता है, निचले शरीर में और ऊपरी शरीर में अधिक स्पष्ट रूप से, हालांकि इसका मतलब यह नहीं है कि कोई भी व्यक्ति किसी भी व्यक्ति से अधिक मजबूत है महिला।^[3]^[4] पुरुष औसतन लम्बे होते हैं, जिससे फायदे और नुकसान दोनों होते हैं।^[5] महिलाएं, औसतन, पुरुषों की तुलना में अधिक समय तक जीवित रहती हैं,^[6] हालांकि यह स्पष्ट नहीं है कि यह किस हद तक जैविक अंतर है - जीवन प्रत्याशा देखें। पुरुषों के फेफड़ों का आयतन बड़ा होता है और रक्त कोशिकाएं और थक्के जमने वाले कारक अधिक होते हैं, जबकि महिलाओं में सफेद रक्त कोशिकाएं अधिक घूमती हैं और तेजी से एंटीबायोटिक का उत्पादन करती हैं।^[7] इस तरह के मतभेदों को यौन विशेषज्ञता के लिए अनुमति देने वाला एक अनुकूलन माना जाता है।^[8]

मनोविज्ञान

प्रसव पूर्व हार्मोन का एक्सपोजर उस हद तक प्रभावित करता है कि कोई व्यक्ति किस हद तक विशिष्ट मर्दाना या स्त्री लक्षण प्रदर्शित करता है।^[9]^[10] सामान्य बुद्धि में पुरुषों और महिलाओं के बीच नगण्य अंतर मौजूद होता है।^[11] पुरुषों की तुलना में महिलाओं में जोखिम लेने की संभावना काफी कम होती है।^[12] महिलाओं की तुलना में पुरुषों में आक्रामक होने की संभावना अधिक होती है, यह लक्षण जन्मपूर्व और संभवतः वर्तमान एण्ड्रोजन जोखिम से प्रभावित होता है।^[13]^[14] यह सिद्धांत दिया गया है कि ये अंतर शारीरिक अंतर के साथ मिलकर श्रम के यौन विभाजन का प्रतिनिधित्व करने वाला एक अनुकूलन है।^[8] एक दूसरे सिद्धांत का प्रस्ताव है कि अंतरसमूह आक्रामकता में लिंग अंतर क्षेत्र, संसाधन और साथी अधिग्रहण की अनुमति देने के लिए पुरुष आक्रामकता में अनुकूलन का प्रतिनिधित्व करता है।^[7] महिलाएं (औसतन) पुरुषों की तुलना में अधिक सहानुभूतिशील होती हैं, हालांकि इसका मतलब यह नहीं है कि कोई भी महिला किसी भी पुरुष की तुलना में अधिक सहानुभूतिशील होती है।^[15] पुरुषों और महिलाओं की नेत्र-स्थानिक और मौखिक स्मृति क्रमशः बेहतर होती है। ये परिवर्तन पुरुष सेक्स हार्मोन टेस्टोस्टेरोन से प्रभावित होते हैं, जिसे प्रशासित करने पर दोनों लिंगों में नेत्र संबंधी स्मृति बढ़ जाती है।^[16]

जन्म से ही, पुरुषों और महिलाओं का सामाजिककरण अलग-अलग होता है, और वे अपने पूरे जीवन में अलग-अलग वातावरण का अनुभव करते हैं। सामाजिक प्रभाव के कारण, लिंग अक्सर जीवन की कई प्रमुख विशेषताओं को बहुत प्रभावित करता है; जैसे व्यक्तित्व।^[17] लिंग भूमिका अपेक्षाओं और लिंग भूमिका रूढ़िवादों के प्रभाव के कारण अक्सर पुरुष और महिलाएं अपने लिए चयन करने में सक्षम होने से पहले अलग-अलग रास्तों पर चले जाते हैं। उदाहरण के लिए, पश्चिमी समाजों में, नीला रंग और गुलाबी रंग आमतौर पर क्रमशः लड़कों और लड़कियों से जुड़े होते हैं (हालांकि 20वीं सदी से पहले ऐसा नहीं था)। लड़कों को अक्सर ऐसे खिलौने दिए जाते हैं जो पारंपरिक मर्दाना भूमिकाओं से जुड़े होते हैं, जैसे मशीनें और ट्रक। लड़कियों को अक्सर पारंपरिक स्त्री भूमिकाओं से संबंधित खिलौने दिए जाते हैं, जैसे गुड़िया, पोशाक और गुड़ियाघर। बच्चे के जीवन में माता-पिता या अन्य वयस्क व्यक्तियों का ये प्रभाव उन्हें इन भूमिकाओं में फिट होने के लिए प्रोत्साहित करता है।^[18] यह व्यक्तित्व, करियर पथ या रिश्तों को

प्रभावित करता है। पूरे जीवन में, नर और मादा को दो बहुत अलग प्रजातियों के रूप में देखा जाता है जिनके व्यक्तित्व बहुत अलग होते हैं और उन्हें अलग-अलग रास्ते पर रहना चाहिए।^[19]

शोधकर्ता जेनेट हाइड ने पाया कि, हालांकि बहुत से शोध पारंपरिक रूप से लिंगों के बीच अंतर पर ध्यान केंद्रित करते हैं, वे वास्तव में भिन्न होने की तुलना में अधिक एक जैसे हैं, जो कि लिंग समानता परिकल्पना द्वारा प्रस्तावित स्थिति है।^[20]

कार्यस्थल में

नौकरी के स्तरीकरण से जुड़ी आय असमानताएं

बोर्ड भर में, कई उद्योगों को लिंग के आधार पर स्तरीकृत किया गया है। यह विभिन्न कारकों का परिणाम है। इनमें शिक्षा विकल्पों, पसंदीदा नौकरी और उद्योग, कार्य अनुभव, काम किए गए घंटों की संख्या और रोजगार में अंतराल (जैसे कि बच्चों को जन्म देने और पालने के लिए) में अंतर शामिल हैं। महिलाओं की तुलना में पुरुष आमतौर पर अधिक वेतन वाली और अधिक जोखिम वाली नौकरियों में जाते हैं। इन कारकों के परिणामस्वरूप स्रोत के आधार पर पुरुषों और महिलाओं के औसत कुल वेतन या वेतन के बीच 60% से 75% का अंतर होता है। शेष 25% से 40% के लिए विभिन्न स्पष्टीकरण सुझाए गए हैं, जिनमें महिलाओं की कम इच्छाशक्ति और वेतन पर बातचीत करने की क्षमता और यौन भेदभाव शामिल हैं।^{[21] [22] [23]} यूरोपीय आयोग के अनुसार प्रत्यक्ष भेदभाव केवल लैंगिक वेतन अंतर का एक छोटा सा हिस्सा बताता है।^{[24] [25]} अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के अनुसार, दुनिया भर में महिलाओं को पुरुषों की तुलना में लगभग 20% कम वेतन दिया जाता है।^{[26] [27]}

2021 में सभी कृषि श्रमिकों में औसतन महिलाओं का प्रतिनिधित्व 37.8% था, यह हिस्सेदारी 22 देशों में 50 प्रतिशत से ऊपर है, उनमें से अधिकांश अफ्रीका में हैं। कृषि में काम करने वाली महिलाओं और पुरुषों की रोजगार स्थिति अलग-अलग हो सकती है। आम तौर पर, कृषि में कार्यरत महिलाओं को पारिवारिक श्रमिकों के रूप में योगदान देने की अधिक संभावना होती है, जबकि पुरुषों को अपने स्वयं के खाते से आय उत्पन्न करने वाले श्रमिकों के रूप में लगे होने की अधिक संभावना होती है। इसके अलावा, महिलाएं अक्सर भोजन जैसी गतिविधियों पर पुरुषों की तुलना में अधिक समय बिताती हैं। घर के लिए प्रसंस्करण और भोजन तैयार करना, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल, पानी और ईंधन संग्रह और अन्य अवैतनिक घरेलू कर्तव्य।^[28]

संयुक्त राज्य अमेरिका में, औसत महिला का असमायोजित वार्षिक वेतन औसत पुरुष के 78% बताया गया है।^[29] हालांकि, ओईसीडी, एएयूडब्ल्यू और अमेरिकी श्रम विभाग के कई अध्ययनों से पता चला है कि पुरुषों और महिलाओं के बीच वेतन दरें 5-6.6% तक भिन्न होती हैं, या महिलाएं अपने पुरुष समकक्षों द्वारा अर्जित प्रत्येक डॉलर पर 94 सेंट कमाती हैं, जब मजदूरी कॉलेज प्रमुख, व्यवसाय, काम के घंटे और मातृ/माता-पिता की छुट्टी में पुरुष और महिला कर्मियों द्वारा चुने गए अलग-अलग व्यक्तिगत विकल्पों के अनुसार समायोजित किया गया।^[30] अनुमान लगाया गया है कि शेष 6% अंतर वेतन वार्ता कौशल में कमी और यौन भेदभाव के कारण उत्पन्न हुआ है।^{[30] [31] [32] [33]}

मानव पूंजी सिद्धांत किसी व्यक्ति की शिक्षा, ज्ञान, प्रशिक्षण, अनुभव या कौशल को संदर्भित करता है जो उन्हें नियोक्ता के लिए संभावित रूप से मूल्यवान बनाता है। इसे ऐतिहासिक रूप से लिंग आधारित वेतन अंतर के कारण के रूप में समझा गया है, लेकिन अब यह एक प्रमुख कारण नहीं है क्योंकि कुछ व्यवसायों में महिलाओं और पुरुषों के पास समान शिक्षा स्तर या अन्य साख हैं। यहां तक कि जब नौकरियों और श्रमिकों की ऐसी विशेषताओं को नियंत्रित किया जाता है, तब भी एक निश्चित व्यवसाय में महिलाओं की उपस्थिति कम मजदूरी की ओर ले जाती है। इस कमाई भेदभाव को प्रदूषण सिद्धांत का एक हिस्सा माना जाता है। यह सिद्धांत बताता है कि जिन नौकरियों में महिलाओं का वर्चस्व है, वे नौकरियों की तुलना में कम वेतन प्रदान करती हैं, केवल इसलिए कि व्यवसाय में महिलाएं मौजूद हैं। जैसे ही महिलाएं किसी व्यवसाय में प्रवेश करती हैं, इससे नौकरी से जुड़ी प्रतिष्ठा कम हो जाती है और पुरुष बाद में इन व्यवसायों को छोड़ देते हैं।^[34] विशेष व्यवसायों में महिलाओं के प्रवेश से पता चलता है कि कम सक्षम श्रमिकों को काम पर रखा जाना शुरू हो गया है या यह व्यवसाय कौशलहीन होता जा रहा है। इस वजह से पुरुष महिला-प्रधान व्यवसायों में प्रवेश करने से हिचकते हैं और इसी तरह पुरुष-प्रधान व्यवसायों में महिलाओं के प्रवेश का विरोध करते हैं।^[35]

लैंगिक आय असमानता को कुछ हद तक व्यावसायिक अलगाव के लिए भी जिम्मेदार ठहराया जा सकता है, जहां लोगों के समूहों को निर्धारित विशेषताओं के अनुसार व्यवसायों में वितरित किया जाता है; इस मामले में, लिंग।^[36] व्यावसायिक लिंग पृथक्करण को समझा जा सकता है [कौन?] दो घटकों या आयामों को शामिल करना; क्षैतिज पृथक्करण और ऊर्ध्वाधर पृथक्करण। क्षैतिज अलगाव के साथ, व्यावसायिक लिंग अलगाव होता है क्योंकि पुरुषों और महिलाओं के पास अलग-अलग शारीरिक, भावनात्मक और मानसिक क्षमताएं होती हैं। ये अलग-अलग क्षमताएं लिंग को उन नौकरियों के प्रकार में भिन्न बनाती हैं जिनके लिए वे उपयुक्त हैं। इसे विशेष रूप से शारीरिक और गैर-शारीरिक श्रम के बीच लिंग आधारित विभाजन के साथ देखा जा सकता है। ऊर्ध्वाधर अलगाव के साथ, व्यावसायिक लिंग अलगाव होता है क्योंकि व्यवसायों को व्यवसाय से जुड़ी शक्ति, अधिकार, आय और प्रतिष्ठा के अनुसार स्तरीकृत किया जाता है और महिलाओं को ऐसी नौकरियों से बाहर रखा जाता है।^[35]

1960 के दशक से जैसे ही महिलाओं ने बड़ी संख्या में कार्यबल में प्रवेश किया, व्यवसायों को प्रत्येक व्यवसाय से जुड़ी स्त्रीत्व या पुरुषत्व की मात्रा के आधार पर अलग कर दिया गया। [उद्धरण बाधित] जनगणना के आंकड़ों से पता चलता है कि जहां कुछ व्यवसाय अधिक लिंग एकीकृत हो गए हैं (मेल वाहक, बारटेंडर, बस ड्राइवर और रियल एस्टेट एजेंट), शिक्षक, नर्स, सचिव और लाइब्रेरियन सहित व्यवसाय महिला-प्रधान हो गए हैं, जबकि आर्किटेक्ट सहित व्यवसाय, इलेक्ट्रिकल इंजीनियर और हवाई जहाज पायलटों में मुख्यतः पुरुष ही रहते हैं। [37] जनगणना के आंकड़ों के आधार पर, पुरुषों की तुलना में महिलाएं सेवा क्षेत्र की नौकरियों में अधिक दर पर कार्यरत हैं। सेवा क्षेत्र की नौकरियों में महिलाओं का अधिक प्रतिनिधित्व, प्रबंधकीय कार्य की आवश्यकता वाली नौकरियों के विपरीत, महिलाओं और पुरुषों को पारंपरिक लिंग भूमिकाओं में सुदृढ़ करने के रूप में कार्य करता है जो लैंगिक असमानता का कारण बनता है। [38] विश्व बैंक के 2021 FINDEX डेटाबेस के अनुसार, वैश्विक स्तर पर औपचारिक, महिला-स्वामित्व वाले सूक्ष्म, लघु और मध्यम आकार के उद्यमों के लिए 1.7 ट्रिलियन डॉलर का फंडिंग अंतर है, और 68% से अधिक छोटी महिला-स्वामित्व वाली फर्मों के पास अपर्याप्त या वित्तीय सेवाओं तक पहुंच नहीं है। [39] [40]

"लिंग वेतन अंतर पुरुषों की तुलना में महिलाओं की कमाई का एक संकेतक है। इसे पुरुषों की औसत वार्षिक कमाई से महिलाओं की औसत वार्षिक कमाई को विभाजित करके निकाला जाता है।" (हिगिंस एट अल., 2014) विद्वान इस बात से असहमत हैं कि पुरुष-महिला वेतन अंतर कितना अनुभव, शिक्षा, व्यवसाय और अन्य नौकरी-प्रासंगिक विशेषताओं जैसे कारकों पर निर्भर करता है। समाजशास्त्री डगलस मेसी ने पाया कि 41% अस्पष्टीकृत है, [35] जबकि CONSAD विश्लेषकों ने पाया कि ये कारक 65.1 और 76.4 प्रतिशत के बीच कच्चे वेतन अंतर की व्याख्या करते हैं। [42] CONSAD ने यह भी नोट किया कि लाभ और ओवरटाइम जैसे अन्य कारक "कच्चे लिंग वेतन अंतर के अतिरिक्त हिस्से" की व्याख्या करते हैं।

लैंगिक वेतन अंतर या आय असमानता के लिए ग्लास सीलिंग प्रभाव को भी एक संभावित योगदानकर्ता माना जाता है। यह प्रभाव बताता है कि लिंग नौकरी पदानुक्रम के शीर्ष पर महत्वपूर्ण नुकसान प्रदान करता है जो किसी व्यक्ति के करियर के आगे बढ़ने के साथ और भी बदतर हो जाता है। ग्लास सीलिंग शब्द का अर्थ है कि अदृश्य या कृत्रिम बाधाएँ मौजूद हैं जो महिलाओं को अपनी नौकरियों में आगे बढ़ने या पदोन्नति प्राप्त करने से रोकती हैं। ये बाधाएँ महिलाओं की उपलब्धियों या योग्यताओं के बावजूद मौजूद हैं और तब भी मौजूद हैं जब नौकरी से संबंधित अन्य विशेषताओं जैसे अनुभव, शिक्षा और क्षमताओं को नियंत्रित किया जाता है। ग्लास सीलिंग के असमानता प्रभाव उच्च-शक्ति वाले या उच्च आय वाले व्यवसायों में अधिक प्रचलित हैं, इस प्रकार के व्यवसायों में कम महिलाएं हैं। ग्लास सीलिंग प्रभाव महिलाओं की आय में वृद्धि और अधिक प्रतिष्ठित पदों या नौकरियों में पदोन्नति या उन्नति की सीमित संभावनाओं को भी इंगित करता है। चूंकि इन कृत्रिम बाधाओं के कारण महिलाओं को नौकरी में पदोन्नति या आय में वृद्धि होने से रोका जाता है, इसलिए महिला के करियर के दौरान असमानता के प्रभाव बढ़ जाते हैं। [43]

कार्यस्थल में आय असमानताओं और लैंगिक असमानता के लिए सांख्यिकीय भेदभाव को भी एक कारण के रूप में उद्धृत किया गया है। सांख्यिकीय भेदभाव नियोक्ताओं द्वारा महिलाओं को कुछ व्यावसायिक टैकों तक पहुंच से वंचित करने की संभावना को इंगित करता है क्योंकि महिलाएं विवाहित या गर्भवती होने पर पुरुषों की तुलना में अपनी नौकरी या श्रम बल छोड़ने की अधिक संभावना रखती हैं। इसके बजाय महिलाओं को ऐसे पद दिए जाते हैं जो खत्म हो जाते हैं या ऐसी नौकरियाँ दी जाती हैं जिनमें बहुत कम गतिशीलता होती है। [44]

डोमिनिकन गणराज्य जैसे विकासशील देशों में, महिला उद्यमियों को व्यवसाय में विफलता की संभावना सांख्यिकीय रूप से अधिक है। व्यवसाय में विफलता की स्थिति में महिलाएं अक्सर आय के अभाव के बावजूद अपनी घरेलू जीवनशैली में लौट आती हैं। दूसरी ओर, पुरुष अन्य रोजगार की तलाश में रहते हैं क्योंकि घर प्राथमिकता नहीं है। [45]

लिंग आय अनुपात से पता चलता है कि पुरुषों की तुलना में महिलाओं की कमाई में वृद्धि हुई है। पुरुषों की कमाई में पठार 1970 के दशक के बाद शुरू हुआ, जिससे महिलाओं की आय के बीच अनुपात को बंद करने के लिए वेतन में वृद्धि हुई। पुरुषों और महिलाओं के वेतन के बीच कम अनुपात के बावजूद, असमानता अभी भी मौजूद है। जनगणना [46] डेटा से पता चलता है कि 1999 में महिलाओं की कमाई पुरुषों की कमाई का 71 प्रतिशत थी। [37]

विभिन्न नस्लों के बीच लिंग आधारित वेतन अंतर की चौड़ाई अलग-अलग होती है। तुलनात्मक रूप से श्वेतों में लिंगों के बीच सबसे अधिक वेतन अंतर है। श्वेतों के साथ, महिलाएँ श्वेत पुरुषों की तुलना में 78% वेतन कमाती हैं। अफ्रीकी अमेरिकियों के साथ, महिलाएं अफ्रीकी अमेरिकी पुरुषों की तुलना में 90% वेतन कमाती हैं।

कुछ अपवाद हैं जहां महिलाएं पुरुषों की तुलना में अधिक कमाती हैं: अंतर्राष्ट्रीय व्यापार संघ परिसंघ द्वारा लैंगिक वेतन असमानता पर एक सर्वेक्षण के अनुसार, खाड़ी राज्य बहरीन में महिला श्रमिक पुरुष श्रमिकों की तुलना में 40 प्रतिशत अधिक कमाती हैं। [47]

2014 में, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की एक रिपोर्ट से कम्बोडियन महिला फैक्ट्री श्रमिकों और अन्य पुरुष समकक्षों के बीच वेतन अंतर का पता चलता है। मासिक वेतन में 25 अमेरिकी डॉलर का अंतर था, जिससे पता चलता है कि महिलाओं की शक्ति बहुत कम है और न केवल घर पर बल्कि कार्यस्थल पर भी उनका अवमूल्यन किया जा रहा है।^[48]

हाल के वर्षों में महिलाओं ने पुरुषों की तुलना में कुछ हद तक अधिक औसत दर से कंपनियां स्थापित की हैं, लेकिन महिला व्यवसायों को वित्तीय चुनौतियों का सामना करना पड़ रहा है और उन्हें बाहरी वित्तपोषण तक पहुंच प्राप्त करने में कठिन समय लग रहा है।^[49]^[50] सभी नए व्यापार मालिकों और निदेशकों में 25% महिलाएं हैं। साथ ही, महिलाएं अपने परिवार की प्रमुख देखभालकर्ता होने के साथ-साथ घरेलू क्रय शक्ति की धारक भी होती हैं।^[51]^[52] इसलिए महिलाएं पुरुषों की तुलना में अधिक उद्यम शुरू करती हैं, फिर भी उनमें से 68% को वित्त की आवश्यकता होती है।^[53]

व्यावसायिक शिक्षा और करियर

1960 के दशक के मध्य से लिंग अंतर विभिन्न स्तर तक कम हो गया है। जहां 1965 में व्यावसायिक कार्यक्रमों में प्रथम वर्ष के छात्रों में लगभग 5% महिलाएं थीं, वहीं 1985 तक यह संख्या कानून और चिकित्सा में 40% और दंत चिकित्सा और बिजनेस स्कूल में 30% से अधिक हो गई थी।^[54] अत्यधिक प्रभावी जन्म नियंत्रण की गोली उपलब्ध होने से पहले, पेशेवर करियर की योजना बनाने वाली महिलाओं को, जिसके लिए दीर्घकालिक, महंगी प्रतिबद्धता की आवश्यकता होती थी, उन्हें "संयम का दंड भुगतना पड़ता था या गर्भावस्था के संबंध में काफी अनिश्चितता का सामना करना पड़ता था"।^[55] उनके प्रजनन संबंधी निर्णयों पर इस नियंत्रण ने महिलाओं को अपनी शिक्षा और पेशेवर अवसरों के बारे में दीर्घकालिक निर्णय लेने में अधिक आसानी से अनुमति दी। निजी क्षेत्र में निदेशक मंडल और वरिष्ठ पदों पर महिलाओं का प्रतिनिधित्व बहुत कम है।^[56] व्यावसायिक शिक्षा में लैंगिक असमानता एक वैश्विक मुद्दा है। रोबर्ट मेयर्स और एमी ग्रिफिन ने उच्च शिक्षा में महिला अंतर्राष्ट्रीय छात्रों के कम प्रतिनिधित्व का अध्ययन किया। 2019 में, संयुक्त राज्य अमेरिका में 43.6% अंतर्राष्ट्रीय छात्र महिलाएं थीं।^[57] एसटीईएम क्षेत्र में असमानता और भी अधिक है।

इसके अतिरिक्त, विश्वसनीय जन्म नियंत्रण के साथ, युवा पुरुषों और महिलाओं के पास शादी में देरी करने के अधिक कारण थे। इसका मतलब यह था कि जो भी महिला "करियर बनाने के लिए शादी में देरी करती है..." उसके लिए विवाह बाजार उपलब्ध है... तो वह उतना खत्म नहीं होगा। इस प्रकार यह गोली महिलाओं के करियर, कॉलेज की बड़ी कंपनियों, पेशेवर डिग्री और शादी की उम्र को प्रभावित कर सकती थी।^[58]

विज्ञान और प्रौद्योगिकी क्षेत्रों में लिंगवाद पर अध्ययन ने परस्पर विरोधी परिणाम उत्पन्न किए हैं। मॉस-राकुसिन एट अल। पाया गया कि दोनों लिंगों के विज्ञान संकाय ने एक पुरुष आवेदक को एक समान महिला आवेदक की तुलना में काफी अधिक सक्षम और काम पर रखने योग्य दर्जा दिया है। इन प्रतिभागियों ने उच्च प्रारंभिक वेतन का भी चयन किया और पुरुष आवेदक को अधिक करियर सलाह की पेशकश की।^[59] हालांकि, विलियम्स और सेसी ने पाया कि दोनों लिंगों के विज्ञान और प्रौद्योगिकी संकाय ने कार्यकाल-ट्रैक पदों के लिए "समान जीवनशैली वाले समान रूप से योग्य पुरुषों की तुलना में 2:1 महिला आवेदकों को प्राथमिकता दी"।^[60] अध्ययनों से पता चलता है कि माता-पिता अपनी बेटियों के बजाय अपने बेटों से विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग या गणित के क्षेत्र में काम करने की उम्मीद करते हैं - भले ही उनके 15 वर्षीय लड़के और लड़कियां गणित में समान स्तर पर प्रदर्शन करते हों।^[61] दंत चिकित्सकों के रूप में प्रशिक्षित महिलाओं की तुलना में अधिक पुरुष हैं, यह प्रवृत्ति बदल रही है।^[62]

2016 में यूके ऑफिस फॉर नेशनल स्टैटिस्टिक्स के एक सर्वेक्षण से पता चला कि स्वास्थ्य क्षेत्र में 56% भूमिकाएँ महिलाओं द्वारा निभाई जाती हैं, जबकि शिक्षण में यह 68% है।^[63] हालांकि अन्य क्षेत्रों में समानता कम स्पष्ट है; केवल 30% सांसद महिलाएँ हैं और केवल 32% वित्त और निवेश विश्लेषक हैं। प्राकृतिक और सामाजिक विज्ञान में 43% कर्मचारी महिलाएँ हैं, और पर्यावरण क्षेत्र में 42% महिलाएँ हैं।^[64]

मैकनेल एट अल के एक लेख में। (2014), शोधकर्ताओं ने एक ऑनलाइन पाठ्यक्रम का उपयोग किया और छात्रों को यह विश्वास दिलाने के लिए सहायक शिक्षकों के नामों में हेराफेरी की कि उनके पास एक महिला या एक पुरुष शिक्षण सहायक है। सेमेस्टर के अंत में, उन्होंने छात्रों से पाठ्यक्रम का मूल्यांकन पूरा करवाया। भले ही शिक्षण सहायक वास्तव में पुरुष या महिला था, जिन सहायकों को महिला माना जाता था, उन्हें तत्परता, प्रशंसा, निष्पक्षता और व्यावसायिकता के क्षेत्रों में स्पष्ट रूप से कम रेटिंग के साथ समग्र रूप से निचले स्तर का मूल्यांकन प्राप्त हुआ।^[65]

"ओईसीडी देशों के एक नमूने पर शिक्षा, कैरियर विकल्प और श्रम बाजार परिणामों में लिंग अंतर" शीर्षक वाले एक लेख में, शोधकर्ताओं ने अपने काम पर ध्यान केंद्रित किया कि कैसे पुरुष और महिलाएं अपने अध्ययन, अपने फोकस और अपने काम के उद्देश्यों से भिन्न हैं। देखा गया है कि महिलाओं के पास मानविकी और स्वास्थ्य क्षेत्रों को चुनने की अधिक संभावना है जबकि विज्ञान

और सामाजिक विज्ञान के क्षेत्रों में उनके अवसर कम हो गए हैं। यह इंगित करता है कि अध्ययन के क्षेत्रों के बारे में पुरुषों के निर्णयों पर बड़ा प्रभाव पड़ता है।

ग्राहक प्राथमिकता अध्ययन

2010 में डेविड आर. हेकमैन और सहकर्मियों द्वारा किए गए एक अध्ययन में पाया गया कि जिन ग्राहकों ने ग्राहक की मदद करने वाले कर्मचारी की भूमिका निभाते हुए एक काले पुरुष, एक सफेद महिला या एक सफेद पुरुष अभिनेता वाले वीडियो देखे, वे सफेद अभिनेता से 19 प्रतिशत अधिक संतुष्ट थे। पुरुष कर्मचारी का प्रदर्शन।^{[66] [67] [68] [69] [70]}

नस्ल के साथ यह विसंगति 1947 की शुरुआत में पाई जा सकती है, जब केनेथ क्लार्क ने एक अध्ययन किया था जिसमें काले बच्चों को सफेद और काली गुड़िया के बीच चयन करने के लिए कहा गया था। सफेद नर गुड़िया वे थीं जिनके साथ बच्चे खेलना पसंद करते थे।^{[71] [72]}

लिंग वेतन अंतर

लैंगिक असमानताएँ अभी भी सामाजिक समस्याओं के रूप में मौजूद हैं और अभी भी जगह-जगह बढ़ रही हैं।^{[73] [74]} 2008 में, न्यूयॉर्क राज्य में हाल ही में योग्य महिला डॉक्टरों का शुरुआती वेतन उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में \$16,819 कम था। 1999 के 3,600 डॉलर के अंतर की तुलना में वृद्धि। वेतन विसंगति को विशेष पसंद, अभ्यास सेटिंग, काम के घंटे, या अन्य विशेषताओं द्वारा समझाया नहीं जा सकता है। फिर भी, पारिवारिक या वैवाहिक स्थिति जैसे कुछ संभावित महत्वपूर्ण कारकों का मूल्यांकन नहीं किया गया।^[75] स्वीडिश चिकित्सा डॉक्टरों पर किए गए एक केस अध्ययन से पता चला है कि चिकित्सकों के बीच लिंग वेतन अंतर 1975 की तुलना में 2007 में अधिक था।^[76]

वेतन भेदभाव तब होता है जब एक नियोजित दो समान दिखने वाले कर्मचारियों को आमतौर पर लिंग या नस्ल के आधार पर अलग-अलग वेतन देता है। कंपेलमैन और रिक्स (2016) मजदूरी में देखे गए अंतर के लिए दो अलग-अलग स्पष्टीकरण बताते हैं।^[77] वे समझते हैं कि विदेशी श्रमिकों और/या ग्राहकों के लिए नियोजित की पसंद और प्राथमिकताएं समग्र रूप से उनके लिए कम मांग में तब्दील हो सकती हैं और परिणामस्वरूप उन्हें कम वेतन की पेशकश के साथ-साथ कैरियर की गतिशीलता में अंतर भी हो सकता है, जबकि, यदि अप्रवासी श्रमिकों और "मूल" श्रमिकों के बीच बड़ा अंतर है, इससे अप्रवासी श्रमिकों के लिए वेतन भेदभाव हो सकता है।^[77] घरेलू से विदेशी श्रमिकों के बीच भेदभाव के अंतर्गत लिंग के आधार पर विदेशी श्रमिकों के बीच भी भेदभाव होता है।^[77] महिला प्रवासी श्रमिकों को "तिहरे भेदभाव" का सामना करना पड़ता है।^[78] यह "ट्रिपल-भेदभाव" बताता है कि महिला विदेशी श्रमिकों को भेदभाव का अनुभव होने का अधिक खतरा है क्योंकि वे महिलाएं, असुरक्षित श्रमिक और प्रवासी श्रमिक हैं।^[78]

विचार-विमर्श

घर पर

पालन-पोषण और विवाह में लिंग भूमिकाएँ

लिंग संबंधी भूमिकाएँ जीवविज्ञान से बहुत अधिक प्रभावित होती हैं, जिसमें पुरुष-महिला की खेल शैलियाँ सेक्स हार्मोन,^[79] यौन रुझान, आक्रामक लक्षण,^[80] और दर्द से संबंधित होती हैं।^[81] इसके अलावा, जन्मजात अधिवृक्क हाइपरप्लासिया वाली महिलाएं बड़ी हुई मर्दानगी प्रदर्शित करती हैं^[82] और यह दिखाया गया है कि रीसस मकाक बच्चे रूढ़िवादी रूप से पुरुष और महिला खिलाड़ियों के लिए प्राथमिकताएं प्रदर्शित करते हैं।^[83]

रिश्तों में लैंगिक असमानता

पिछले कुछ वर्षों में रिश्तों में लैंगिक असमानता बढ़ रही है लेकिन अधिकांश रिश्तों में शक्ति पुरुष के पास है।^[84] अब भी पुरुष और महिलाएं खुद को लिंग के आधार पर विभाजित बताते हैं। सिज़मैनोविच और फ़र्नहैम द्वारा किए गए एक अध्ययन में पुरुषों और महिलाओं में बुद्धि की सांस्कृतिक रूढ़िवादिता को देखा गया, जो आत्म-प्रस्तुति में लैंगिक असमानता को दर्शाता है।^[85] इस अध्ययन से पता चला कि महिलाओं को लगता था कि यदि वे अपनी बुद्धिमत्ता संभावित साथी को बता देंगी, तो उसके साथ उनकी संभावना कम हो जाएगी। हालाँकि, पुरुष अपने संभावित साथी के साथ अपनी बुद्धिमत्ता पर अधिक आसानी से चर्चा करेंगे। साथ ही, महिलाओं को आईक्यू के प्रति लोगों की नकारात्मक प्रतिक्रियाओं के बारे में पता होता है, इसलिए वे इसका खुलासा केवल भरोसेमंद दोस्तों तक ही सीमित रखती हैं। महिलाएं इस उम्मीद के साथ पुरुषों की तुलना में अधिक बार IQ का खुलासा करती हैं कि एक सच्चा सच्चा दोस्त सकारात्मक तरीके से प्रतिक्रिया देगा। बुद्धिमत्ता को स्त्री गुण की तुलना में अधिक मर्दाना गुण के रूप में देखा जाता है। लेख में सुझाव दिया गया है कि पुरुष सोच सकते हैं कि उच्च बुद्धि वाली महिलाओं में उन गुणों की कमी होती है जो एक साथी में वांछनीय होते हैं जैसे गर्मजोशी, पोषण, संवेदनशीलता या दयालुता। एक और खोज यह थी कि महिलाओं को लगा कि

पुरुषों की तुलना में दोस्तों को किसी के आईक्यू के बारे में अधिक बताया जाना चाहिए। हालाँकि, महिलाओं की तुलना में पुरुषों ने परीक्षण की विश्वसनीयता और वास्तविक जीवन में आईक्यू के महत्व के बारे में अधिक संदेह व्यक्त किया। असमानता तब उजागर होती है जब एक जोड़ा यह तय करना शुरू कर देता है कि पारिवारिक मुद्दों का प्रभारी कौन है और आय अर्जित करने के लिए मुख्य रूप से कौन जिम्मेदार है। उदाहरण के लिए, लॉडा शिबिंगर की पुस्तक, "क्या नारीवाद ने विज्ञान बदल दिया है?" में, वह दावा करती है कि "परिवार वाले विवाहित पुरुष औसतन अधिक पैसा कमाते हैं, लंबे समय तक और खुश रहते हैं, और अपने करियर में तेजी से प्रगति करते हैं", जबकि "एक कामकाजी महिला के लिए, परिवार एक दायित्व है, अतिरिक्त बोझ उसके करियर को खराब कर सकता है।" [86] इसके अलावा, आंकड़ों से पता चला है कि "केवल 17 प्रतिशत महिलाएं जो इंजीनियरिंग की पूर्ण प्रोफेसर हैं, उनके बच्चे हैं, जबकि 82 प्रतिशत पुरुषों के बच्चे हैं।" [86]

घरेलू काम को बराबर करने का प्रयास

1900 के दशक के मध्य से श्रम बल में महिलाओं की संख्या में वृद्धि के बावजूद, अमेरिकी समाज में पारंपरिक लिंग भूमिकाएँ अभी भी प्रचलित हैं। कई महिलाओं से अपेक्षा की जाती है कि वे परिवार बढ़ाने के लिए अपने शैक्षिक और करियर लक्ष्यों को ताक पर रख दें, जबकि उनके पति प्राथमिक रूप से कमाने वाले बन जाते हैं। हालाँकि, कुछ महिलाएँ काम करना चुनती हैं और घर की सफाई और बच्चों की देखभाल जैसी कथित लैंगिक भूमिका भी निभाती हैं। इस तथ्य के बावजूद कि कुछ परिवार काम को अधिक समान रूप से विभाजित कर सकते हैं, इस मुद्दे का समर्थन करने वाले सबूत हैं कि महिलाएँ पारिवारिक जीवन में प्राथमिक देखभालकर्ता बनी हुई हैं, भले ही वे पूर्णकालिक नौकरी करती हों। इस साक्ष्य से पता चलता है कि जो महिलाएँ घर से बाहर काम करती हैं, वे अक्सर घरेलू या बच्चों की देखभाल से संबंधित काम करने में सप्ताह में 18 घंटे अतिरिक्त लगाती हैं, जबकि पुरुष बच्चों की देखभाल की गतिविधियों में प्रतिदिन औसतन 12 मिनट बिताते हैं। [87] वैन हूप द्वारा किए गए एक अध्ययन से पता चला है कि आधुनिक जोड़े, जरूरी नहीं कि जानबूझकर घरेलू कामकाज जैसी चीजों को लिंग के आधार पर बांटते हैं, बल्कि इसके बजाय वे इसे तर्कसंगत बना सकते हैं और बहाने बना सकते हैं। [84] इस्तेमाल किया जाने वाला एक बहाना यह है कि महिलाएँ घरेलू कामों में अधिक सक्षम होती हैं और उन्हें ऐसा करने के लिए अधिक प्रेरणा मिलती है, और कुछ का कहना है कि पुरुषों के पास जो नौकरियाँ हैं वे बहुत अधिक मांग वाली हैं।

द अनसेटलिंग ऑफ अमेरिका: कल्चर एंड एग्रीकल्चर में वेंडेल बेरी ने 1970 के दशक में लिखा था कि "जब पति काम नहीं कर रहा होता था तो घर उसके घूमने की जगह बन जाता था... यह वह जगह होती थी जहाँ पत्नी को दासता में रखा जाता था।" [88] सारा एफ. बर्क द्वारा "द जेंडर फैक्ट्री" नामक एक अध्ययन में लैंगिक असमानता के इस पहलू पर भी शोध किया गया। बर्क ने पाया कि "घरेलू श्रम शक्ति के बारे में है।" [89] पति/पत्नी द्वारा घर का काम कम करने का कारण यह है कि पति/पत्नी सत्ता में नहीं है, यह सरल है; उनके पास अपने समकक्षों की तुलना में अधिक खाली समय है; इसलिए, औसत कार्यदिवस के बाद वे जो चाहते हैं उससे अधिक करने में सक्षम होते हैं।

पिछले कुछ दशकों में लिंग भूमिकाओं में भारी बदलाव आया है। 1920-1966 की समयावधि को लेकर एक लेख में, डेटा दर्ज किया गया था जिसमें अनुमान लगाया गया था कि महिलाएँ अपना अधिकांश समय घर और परिवार की देखभाल में बिताती थीं। पुरुषों और महिलाओं के बीच बदलती लैंगिक भूमिकाओं का आकलन करने वाले एक अध्ययन से पता चला है कि जैसे-जैसे महिलाएँ घर में कम समय बिताना शुरू करती हैं, पुरुष देखभाल करने वाले की भूमिका निभा रहे हैं और अपनी महिला समकक्षों की तुलना में बच्चों के साथ अधिक समय बिता रहे हैं। रॉबिन ए डौथिट, लेख के लेखक, "घर के भीतर श्रम का विभाजन: क्या लिंग भूमिकाएँ बदल गई हैं?" यह कहते हुए निष्कर्ष निकाला, "(1) जब पुरुष अपनी पत्नियों कार्यरत होते हैं तो वे बच्चों के साथ अधिक समय नहीं बिताते हैं और (2) नियोजित महिलाएँ अपने पूर्णकालिक गृहिणी समकक्षों की तुलना में बच्चों की देखभाल में काफी कम समय बिताती हैं (3) 10 साल की अवधि में इस अवधि में माता और पिता दोनों ही बच्चों के साथ अधिक समय बिता रहे हैं।" (703).

जब अवैतनिक काम की बात आती है तो महिलाएँ असंगत बोझ उठाती हैं। एशिया और प्रशांत क्षेत्र में महिलाएँ पुरुषों की तुलना में अवैतनिक कार्यों में 4.1 गुना अधिक समय बिताती हैं। [90] इसके अतिरिक्त, ओईसीडी (आर्थिक सहयोग और विकास संगठन) देशों के 2019 के आंकड़ों को देखते हुए, महिलाओं द्वारा अवैतनिक कार्यों में बिताया जाने वाला औसत समय प्रति दिन 264 मिनट है, जबकि पुरुषों द्वारा प्रति दिन 136 मिनट बिताया जाता है। [91] हालांकि पुरुष भुगतान वाले काम में अधिक समय बिताते हैं, महिलाएँ अभी भी भुगतान और अवैतनिक दोनों तरह के काम करने में अधिक समय बिताती हैं। यह संख्या महिलाओं के लिए प्रति दिन 482.5 मिनट और पुरुषों के लिए प्रति दिन 454.4 मिनट है। [91] ये आँकड़े हमें दिखाते हैं कि महिलाओं के लिए दोहरा बोझ है।

प्रौद्योगिकी के संबंध में लैंगिक असमानताएँ

एक सर्वेक्षण से पता चला है कि पुरुष बुनियादी कंप्यूटर कार्यों और ऑनलाइन सहभागी संचार जैसी गतिविधियों में अपने तकनीकी कौशल को महिलाओं की तुलना में अधिक आंकते हैं। हालाँकि, यह अध्ययन एक स्व-रिपोर्टिंग अध्ययन था, जहाँ पुरुष अपनी अनुमानित क्षमताओं के आधार पर अपना मूल्यांकन करते हैं। इस प्रकार यह वास्तविक क्षमता पर आधारित डेटा नहीं है, बल्कि

केवल अनुमानित क्षमता है, क्योंकि प्रतिभागियों की क्षमता का मूल्यांकन नहीं किया गया था। इसके अतिरिक्त, यह अध्ययन अनिवार्य रूप से स्व-रिपोर्ट किए गए डेटा से जुड़े महत्वपूर्ण पूर्वाग्रह के अधीन है।^[92]

ऐसे निष्कर्षों के विपरीत, एक सावधानीपूर्वक नियंत्रित अध्ययन जिसमें 25 विकासशील देशों के डेटा सेटों का विश्लेषण किया गया, ने लगातार निष्कर्ष निकाला कि महिलाओं की कम पहुंच और डिजिटल तकनीक का उपयोग करने का कारण उनकी प्रतिकूल परिस्थितियों और रोजगार के संबंध में चल रहे भेदभाव का प्रत्यक्ष परिणाम है। शिक्षा और आय।^[93] इन चरों को नियंत्रित करते समय, महिलाएं पुरुषों की तुलना में डिजिटल उपकरणों की अधिक सक्रिय उपयोगकर्ता बन जाती हैं। यह कथित डिजिटल लिंग विभाजन को एक अवसर में बदल देता है: सूचना और संचार प्रौद्योगिकी (आईसीटी) के प्रति महिलाओं की रुचि को देखते हुए, और यह देखते हुए कि डिजिटल प्रौद्योगिकियां ऐसे उपकरण हैं जो जीवन स्थितियों में सुधार कर सकते हैं, आईसीटी लैंगिक असमानताओं की दीर्घकालिक चुनौतियों से निपटने के लिए एक ठोस और ठोस अवसर का प्रतिनिधित्व करता है। विकासशील देशों में रोजगार, आय, शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुंच शामिल है।^{[94] [95]}

महिलाओं को अक्सर विश्वविद्यालय प्रौद्योगिकी और आईसीटी केंद्रित कार्यक्रमों में बहुत कम प्रतिनिधित्व दिया जाता है, जबकि सामाजिक कार्यक्रमों और मानविकी में उन्हें अधिक प्रतिनिधित्व दिया जाता है। हालांकि आंकड़ों से पता चला है कि पश्चिमी समाज में महिलाएं आमतौर पर उच्च शिक्षा में पुरुषों से बेहतर प्रदर्शन करती हैं, महिलाओं के श्रम बाजार अक्सर पुरुषों की तुलना में कम अवसर और कम वेतन प्रदान करते हैं। लैंगिक रूढ़िवादिता और अपेक्षाओं का प्रौद्योगिकी और आईसीटी केंद्रित कार्यक्रमों और करियर में महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व पर प्रभाव पड़ सकता है।^{[94] [95]} समाज के सभी स्तरों पर विज्ञान, प्रौद्योगिकी, इंजीनियरिंग और गणित (एसटीईएम) में भी महिलाओं का प्रतिनिधित्व कम है। बहुत कम महिलाएं एसटीईएम स्कूल के विषयों को पूरा कर रही हैं, एसटीईएम डिग्री के साथ स्नातक हो रही हैं, एसटीईएम पेशेवरों के रूप में कार्यरत हैं, और एसटीईएम में वरिष्ठ नेतृत्व और शैक्षणिक पदों पर हैं। लिंग वेतन अंतर, पारिवारिक भूमिका अपेक्षाएं, दृश्यमान रोल मॉडल या सलाहकारों की कमी, भेदभाव और उत्पीड़न, और भर्ती और पदोन्नति प्रथाओं में पूर्वाग्रह इस समस्या को बढ़ा देते हैं।^[96]

समाजीकरण के माध्यम से, महिलाएं उन विशेषताओं वाले कार्यक्रमों को चुनने के लिए बाध्य महसूस कर सकती हैं जो लैंगिक भूमिकाओं और रूढ़िवादिता का अनुकरण करते हैं। अध्ययनों से पता चला है कि घरेलू अपेक्षाओं के कारण प्रौद्योगिकी और आईसीटी उद्योग में पेशेवर प्रगति के अवसर कम हो सकते हैं। प्रौद्योगिकी उद्योगों की कार्यस्थल प्रथाओं में अक्सर लंबे, मांग वाले घंटे शामिल होते हैं जो अक्सर लैंगिक घरेलू अपेक्षाओं के साथ संघर्ष करते हैं। इस संघर्ष के कारण अवसर कम हो जाते हैं और महिलाएं कम मांग वाली नौकरियां चुनती हैं। लैंगिक भूमिकाएं और अपेक्षाएं नियुक्ति प्रक्रिया के दौरान भेदभावपूर्ण प्रवृत्ति का कारण बन सकती हैं, जिसमें नियोक्ता अतिरिक्त लागत और लाभों से बचने के लिए महिलाओं को नौकरी पर रखने के लिए अनिच्छुक होते हैं। तकनीकी नियोक्ता महिलाओं को काम पर रखने में अनिच्छा के कारण उन्हें कम मांग वाली और उपयुक्त नौकरियों में रखते हैं, जिससे महिला कर्मचारियों को निचले पदों पर रखा जाता है, जहां आगे बढ़ना मुश्किल होता है। महिलाओं की कमी और प्रौद्योगिकी उद्योग के भीतर लैंगिक रूढ़िवादिता के अस्तित्व के कारण अक्सर भेदभाव और हाशिए पर जाना पड़ता है। सहकर्मियों और सहकर्मियों द्वारा महिलाओं की। महिलाओं को अक्सर ऐसा महसूस होता है जैसे उन्हें गंभीरता से नहीं लिया जाता या उन्हें अनसुना महसूस होता है। भेदभाव और लैंगिक अपेक्षाएं अक्सर महिलाओं को प्रौद्योगिकी कंपनियों में उच्च पद प्राप्त करने से रोकती हैं या कठिनाइयाँ पैदा करती हैं।^{[94] [95]}

ऊर्जा गरीबी

ऊर्जा गरीबी को किफायती टिकाऊ ऊर्जा सेवा तक पहुंच की कमी के रूप में परिभाषित किया गया है।^[97] भौगोलिक दृष्टि से, यह विकासशील और विकसित देशों में असमान रूप से वितरित है।^[98] 2019 में, अनुमानित 770 मिलियन लोग ऐसे थे जिनके पास बिजली तक पहुंच नहीं थी, लगभग 95% एशिया और उप-सहारा अफ्रीका में वितरित थे।^[99]

विकासशील देशों में, ग्रामीण क्षेत्रों में रहने वाली गरीब महिलाएं और लड़कियां ऊर्जा गरीबी से काफी प्रभावित होती हैं, क्योंकि वे आमतौर पर घरों के लिए प्राथमिक ऊर्जा प्रदान करने के लिए जिम्मेदार होती हैं।^[100] विकसित देशों में, अकेले रहने वाली वृद्ध महिलाएं कम आय और ऊर्जा सेवा की उच्च लागत के कारण ज्यादातर ऊर्जा गरीबी से प्रभावित होती हैं।^[101]

भले ही ऊर्जा पहुंच एक महत्वपूर्ण जलवायु परिवर्तन अनुकूलन उपकरण है, विशेष रूप से स्वास्थ्य को बनाए रखने के लिए (यानी एयर कंडीशनिंग, सूचना आदि तक पहुंच), 2019 में प्रकाशित एक व्यवस्थित समीक्षा में पाया गया कि शोध महिलाओं जैसी कमजोर आबादी पर इन प्रभावों का हिसाब नहीं देता है।^[102]

संपत्ति विरासत

अनेक देश [कौन से?] ऐसे कानून हैं जो पुरुषों की तुलना में महिलाओं को पैतृक संपत्ति की कम विरासत देते हैं।^{[103] [104]}

संरचनात्मक हाशियाकरण

लैंगिक असमानताएँ अक्सर उन सामाजिक संरचनाओं से उत्पन्न होती हैं जिनमें लिंग भेद की संस्थागत अवधारणाएँ होती हैं।

व्यक्तिगत स्तर पर हाशिए पर जाना तब होता है जब किसी को ऐसा महसूस होता है जैसे कि वह अपने संबंधित समाज के हाशिये पर या हाशिये पर है। यह एक सामाजिक प्रक्रिया है और यह प्रदर्शित करती है कि मौजूदा नीतियाँ लोगों को कैसे प्रभावित कर सकती हैं। उदाहरण के लिए, मीडिया विज्ञापनों में युवा लड़कियों को आसान बेक ओवन (एक गृहिणी होने का प्रचार) के साथ-साथ गुड़िया भी दिखाई जाती हैं, जिन्हें वे खाना खिला सकती हैं और डायपर बदल सकती हैं (एक माँ होने का प्रचार करते हुए)।

लिंग रूढ़िवादिता

सांस्कृतिक रूढ़ियाँ, जो विशिष्ट भूमिकाएँ निर्धारित कर सकती हैं, पुरुषों और महिलाओं दोनों में निहित हैं और ये रूढ़ियाँ लैंगिक असमानता और परिणामी लैंगिक वेतन असमानता के लिए एक संभावित स्पष्टीकरण हैं। महिलाओं को पारंपरिक रूप से देखभाल करने वाली और पालन-पोषण करने वाली महिला के रूप में देखा जाता है और उन्हें ऐसे व्यवसायों के लिए नियुक्त किया जाता है जिनमें ऐसे कौशल की आवश्यकता होती है। जबकि इन कौशलों को सांस्कृतिक रूप से महत्व दिया जाता है, वे आम तौर पर घरेलूता से जुड़े थे, इसलिए इन समान कौशल की आवश्यकता वाले व्यवसायों को आर्थिक रूप से महत्व नहीं दिया जाता है। पारंपरिक रूप से पुरुषों को घर में मुख्य कार्यकर्ता के रूप में देखा जाता है, इसलिए पुरुषों द्वारा रखी गई नौकरियों को ऐतिहासिक रूप से आर्थिक रूप से महत्व दिया गया है और पुरुषों द्वारा प्रधान व्यवसायों को आर्थिक रूप से महत्व दिया जाता है और उच्च वेतन मिलता है।^[35]

लैंगिक रूढ़िवादिता लैंगिक अपेक्षाओं से बहुत प्रभावित होती है, लिंग पर अलग-अलग अपेक्षाएँ इस बात को प्रभावित करती हैं कि लोग अपनी भूमिकाएँ, रूप-रंग, व्यवहार आदि कैसे निर्धारित करते हैं।^[105] जब लैंगिक भूमिकाओं की अपेक्षाएँ लोगों के दिमाग में गहराई से जड़ें जमा गईं, तो लोगों के मूल्य और विचार प्रभावित होने लगे और नेतृत्व करने लगे। रूढ़िवादिता की स्थिति, जो उनके विचारों को कार्यों में साकार करती है और लोगों के व्यवहार को लेबल करने वाले विभिन्न मानकों का पालन करती है। लैंगिक रूढ़िवादिता विभिन्न लिंगों के अवसरों को सीमित कर देती है जब उनका प्रदर्शन या क्षमताएँ उनके जन्म के समय लिंग के अनुसार मानकीकृत होती हैं, महिलाओं और पुरुषों को ऐसे व्यवहारों के माध्यम से समाज को चुनौती देने में सीमाओं और कठिनाइयों का सामना करना पड़ सकता है जो उनके लिंग को प्रदर्शन करने के लिए "नहीं चाहिए"। उदाहरण के लिए, जब पुरुष घर पर रहकर घर का काम खत्म करने की कोशिश कर रहे होते हैं और इसके बजाय अपनी पत्नियों को बाहर जाकर काम करने का समर्थन करते हैं, तो उन्हें निर्णय मिल सकता है, क्योंकि पुरुषों से अपेक्षा की जाती है कि वे परिवार के लिए पैसा कमाने के लिए बाहर काम करें। लैंगिक रूढ़िवादिता की पारंपरिक अवधारणाओं को आजकल विभिन्न समाजों में चुनौती दी जा रही है और यह सुधार देखा जा सकता है कि पुरुष भी गृहकार्य के लिए जिम्मेदार हो सकते हैं, कुछ समाजों में महिलाएँ भी निर्माण श्रमिक हो सकती हैं। यह अभी भी एक लंबी प्रक्रिया है जब पारंपरिक अवधारणाएँ और मूल्य लोगों के दिमाग में गहराई से जड़ें जमा चुके हैं, लिंग भूमिकाओं और विशेषताओं के प्रति उच्च स्वीकृति धीरे-धीरे विकसित होना स्वाभाविक है।

जैविक निषेचन रूढ़िवादिता

बोनी स्पैनियर ने वंशानुगत असमानता शब्द गढ़ा।^[106] उनकी राय है कि कुछ वैज्ञानिक प्रकाशन मानव निषेचन को इस तरह चित्रित करते हैं कि शुक्राणु "निष्क्रिय" अंडे के लिए सक्रिय रूप से प्रतिस्पर्धा करते प्रतीत होते हैं, भले ही वास्तव में यह जटिल है (उदाहरण के लिए अंडे में विशिष्ट सक्रिय झिल्ली प्रोटीन होते हैं जो शुक्राणु का चयन करते हैं आदि)

लिंगभेद और भेदभाव

लिंग असमानता को लिंगवाद के तंत्र के माध्यम से और भी समझा जा सकता है। केवल लिंग के आधार पर पुरुषों और महिलाओं के प्रति पूर्वाग्रहपूर्ण व्यवहार के कारण भेदभाव होता है। लिंगवाद तब होता है जब पुरुषों और महिलाओं को सामाजिक अनुभूति के दो आयामों में बाँधा जाता है।

नेटवर्किंग और आर्थिक बाज़ार के भीतर तरजीही व्यवहार में भी भेदभाव होता है। पुरुष आमतौर पर समाज में सत्ता के पदों पर काबिज होते हैं। सामाजिक रूप से स्वीकृत लिंग भूमिकाओं या अन्य पुरुषों को प्राथमिकता के कारण, सत्ता में रहने वाले पुरुषों द्वारा अन्य पुरुषों को नौकरी पर रखने या बढ़ावा देने की अधिक संभावना होती है, जिससे महिलाओं के साथ भेदभाव होता है।^[35]

आपराधिक न्याय प्रणाली में

2008 में तीन अमेरिकी जिला अदालतों के एक अध्ययन ने सजा में लैंगिक असमानता के लिए कुछ स्पष्टीकरण दिए: 1) महिलाओं को पुरुषों की तुलना में अधिक नरमी से सजा सुनाई जाती है क्योंकि उन्हें कम गंभीर अपराधों के लिए दोषी ठहराया जाता है और

पुरुषों की तुलना में कम गंभीर आपराधिक रिकॉर्ड होते हैं; न्यायाधीश प्रतिवादियों से संबंधित व्यक्तिगत कारकों (जैसे पारिवारिक जिम्मेदारियों) को ध्यान में रखते हैं; 2) कि न्यायाधीश पुरुषों के प्रति भेदभावपूर्ण तरीके से महिलाओं के प्रति शिष्टता या पितृत्ववाद का प्रयोग करते हैं; और 3) स्पष्ट असमानताएं अन्य कारकों के प्रतिच्छेदन के कारण होती हैं, जैसे कि नस्ल (जैसा कि डेटा से पता चलता है कि रंगीन महिलाओं के बजाय केवल सफेद महिलाएं ही असमानताओं से लाभान्वित होती हैं)। अध्ययन ने निष्कर्ष निकाला कि दूसरा पहला स्पष्टीकरण इसका सबूत नहीं है उनका डेटा, लेकिन अन्य दो की पुष्टि करने में असमर्थ थे।^[107] सोनजा बी. स्टार ने 2012 में प्रकाशित अमेरिका में एक अध्ययन किया, जिसमें पाया गया कि गिरफ्तारी अपराध और आपराधिक इतिहास को नियंत्रित करते समय पुरुषों को जेल की सजा महिलाओं द्वारा दी गई सजा की तुलना में औसतन 63% अधिक लंबी होती है।^[108] पुरुष अधिकार अधिवक्ताओं ने तर्क दिया है कि हत्या करने वालों और हत्या के पीड़ितों दोनों में पुरुषों को अधिक प्रतिनिधित्व दिया जाना इस बात का सबूत है कि पुरुषों को पुराने सांस्कृतिक दृष्टिकोण से नुकसान पहुंचाया जा रहा है।^[109]

2022 में, विकी डारोवकी और एम्मा मिलने ने यूनाइटेड किंगडम में जेल प्रणाली में महिला स्वास्थ्य देखभाल का आकलन किया। उन्होंने पाया कि सभी जेलों में महिला और प्रजनन स्वास्थ्य देखभाल में विसंगति थी। अधिक विशेष रूप से, जेल में बंद महिलाएं जिन्होंने बच्चे को जन्म दिया था, उन्होंने अलग-थलग महसूस करने और स्वास्थ्य देखभाल पेशेवरों तक पहुंच के बिना महसूस करने की बात कही। इसके अतिरिक्त, उन्होंने स्त्री स्वच्छता उत्पादों तक पहुंच की कमी की भी सूचना दी।^[110]

मूवमेंट एडवांसमेंट प्रोजेक्ट और सेंटर फॉर अमेरिकन प्रोग्रेस की एक रिपोर्ट में, शोधकर्ताओं ने पाया कि आपराधिक न्याय प्रणाली में ट्रांसजेंडर लोगों का प्रतिनिधित्व अधिक है। 21% ट्रांसजेंडर महिलाओं ने बताया कि उन्होंने अमेरिका के सभी वयस्कों में से 5% की तुलना में जेल में समय बिताया। इस अनुपातहीन दर का कारण यह बताया गया कि लैंगिक भेदभाव के कारण ट्रांसजेंडर लोगों को असुरक्षित स्थितियों में डाले जाने की संभावना अधिक होती है। ट्रांसजेंडर लोगों को आवास, रोजगार, स्वास्थ्य देखभाल और पहचान दस्तावेजों के क्षेत्र में भेदभाव का सामना करने की अधिक संभावना है, जिससे आपराधिक न्याय प्रणाली के साथ अधिक बातचीत होती है।^[111] रिपोर्ट में यह भी पाया गया कि ट्रांसजेंडर महिलाओं को जेल में रहते हुए लैंगिक हिंसा का अनुभव होने की अधिक संभावना है। जब कैलिफ़ोर्निया में ट्रांसजेंडर महिलाओं को पुरुषों की जेलों में रखा गया था, तो 59% ने बताया कि सभी पुरुष-उत्तरदाताओं के 4.4% की तुलना में उनके साथ यौन उत्पीड़न किया गया था। अन्यथा कहा जाए तो जेल में बंद पुरुषों की तुलना में ट्रांसजेंडर महिलाओं पर हमला होने की संभावना 13 गुना अधिक होती है।^[112]

टेलीविज़न और फ़िल्म में

न्यूयॉर्क फिल्म अकादमी ने हॉलीवुड में महिलाओं पर करीब से नज़र डाली और 2007 से 2012 तक शीर्ष 500 फिल्मों से उनके इतिहास और उपलब्धियों, या कमी के आंकड़े एकत्र किए।

फिल्मों में काम करने वाले पुरुषों और महिलाओं का अनुपात 5:1 था। 30.8% महिलाओं में बोलने के गुण हैं, जो उन 28.8% महिलाओं का हिस्सा हो भी सकती हैं और नहीं भी, जिन्हें खुले कपड़े पहनने के लिए लिखा गया था, जबकि ऐसा करने वाले 7% पुरुष थे, या 26.2% महिलाएं थीं, जो बहुत कम कपड़े पहनती थीं। ऐसा ही करने वाले 9.4% पुरुषों के विपरीत कोई वस्त्र नहीं।^[113] 2,000 से अधिक समाचार स्रोतों से पांच साल के पाठ का विश्लेषण करने वाले एक अध्ययन में कुल मिलाकर पुरुष और महिला नामों का अनुपात 5:1 और मनोरंजन में नामों के लिए 3:1 पाया गया।^[114]

हॉलीवुड अभिनेत्रियों को अभिनेताओं की तुलना में कम भुगतान किया जाता है। फोर्ब्स की 2013 की सबसे अधिक भुगतान पाने वाले अभिनेताओं की सूची में शीर्ष पर 75 मिलियन डॉलर के साथ रॉबर्ट डाउनी जूनियर थे। एंजेलीना जोली \$33 मिलियन के साथ सबसे अधिक भुगतान पाने वाली अभिनेत्रियों की सूची में शीर्ष पर हैं,^[115] जो डेज़ल वाशिंगटन (\$33 मिलियन) और लियाम नीसन (\$32 मिलियन) के बराबर है, जो शीर्ष दस सबसे अधिक भुगतान पाने वाले अभिनेताओं की सूची में अंतिम दो थे।^[116]

2013 अकादमी पुरस्कार में, 140 पुरुषों को एक पुरस्कार के लिए नामांकित किया गया था, लेकिन केवल 35 महिलाओं को नामांकित किया गया था। उस वर्ष किसी भी महिला को निर्देशन, सिनेमैटोग्राफी, फिल्म संपादन, लेखन (मूल पटकथा), या मूल स्कोर के लिए नामांकित नहीं किया गया था। 1929 में अकादमी पुरस्कार शुरू होने के बाद से, केवल सात महिला निर्माताओं ने सर्वश्रेष्ठ चित्र श्रेणी जीती है (जिनमें से सभी पुरुषों के साथ सह-निर्माता थीं), और केवल आठ महिलाओं को सर्वश्रेष्ठ मूल पटकथा के लिए नामांकित किया गया है। लीना वर्टमुलर (1976), जेन कैपियन (1994), सोफिया कोपोला (2004), और कैथरीन बिगेलो (2012) सर्वश्रेष्ठ निर्देशक के लिए नामांकित होने वाली एकमात्र चार महिलाएँ थीं, बिगेलो अपनी फिल्म द हर्ट लॉकर के लिए पुरस्कार जीतने वाली पहली महिला थीं। अकादमी पुरस्कारों के मतदाता 77% पुरुष हैं।^[113]

हॉलीवुड अभिनेताओं के एक समूह ने #AskMoreOfHim नामक अपना स्वयं का सामाजिक आंदोलन शुरू किया है। यह आंदोलन पुरुषों द्वारा महिलाओं के खिलाफ यौन दुर्व्यवहार के खिलाफ बोलने के आधार पर बनाया गया है।^[117] कई पुरुष कार्यकर्ताओं ने, विशेष रूप से फिल्म उद्योग में, एक खुले पत्र पर हस्ताक्षर किए हैं, जिसमें उन्होंने अपने कार्यों के स्वामित्व में

अपनी जिम्मेदारी समझाई है, साथ ही दूसरों के कार्यों की भी आलोचना की है। पत्र पर कई अन्य लोगों के अलावा फ्रेंड्स अभिनेता डेविड श्विगर द्वारा हस्ताक्षर और समर्थन किया गया है, जैसा कि ऊपर दिखाया गया है। हॉलीवुड रिपोर्टर ने अपना समर्थन प्रकाशित करते हुए कहा, "हम साहस की सराहना करते हैं और साहसी महिलाओं - और पुरुषों, और लिंग गैर-अनुरूप व्यक्तियों - को अपना समर्थन देने की प्रतिज्ञा करते हैं - जो उत्पीड़न, दुर्व्यवहार और हिंसा के अपने अनुभवों को बताने के लिए आगे आए हैं। हमारे देश में पुरुष। पुरुष होने के नाते, हमारी विशेष जिम्मेदारी है कि हम सबसे पहले दुर्व्यवहार को होने से रोकें... आखिरकार, यौन उत्पीड़न, दुर्व्यवहार और हिंसा का बड़ा हिस्सा पुरुषों द्वारा किया जाता है, चाहे हॉलीवुड में हों या नहीं।" [118] यह जवाबदेही फिल्म और टेलीविजन उद्योग में महिलाओं को देखने और उनके साथ व्यवहार करने के तरीके को बदलने के लिए तैयार है, उम्मीद है कि वेतन, पदोन्नति और समग्र सम्मान में महिलाओं द्वारा अनुभव किया जा रहा अंतर समाप्त हो जाएगा। यह पहल #MeToo आंदोलन के जवाब में बनाई गई थी। [119] एक ट्वीट से शुरू हुए #MeToo आंदोलन में महिलाओं से पेशेवर सेटिंग में पुरुषों के खिलाफ यौन उत्पीड़न की अपनी कहानियाँ साझा करने के लिए कहा गया। [120] एक दिन के भीतर, 30,000 महिलाओं ने अपनी कहानियाँ साझा करते हुए हैशटैग का उपयोग किया था। कई महिलाओं को ऐसा लगता है कि उनकी आवाज में पहले से कहीं अधिक ताकत है और वे व्यक्तिगत दावे करना पसंद कर रही हैं, जिन्हें इंटरनेट संस्कृति से पहले, जिसमें हम अब रह रहे हैं, दबा दिया गया होगा। टाइम पत्रिका के अनुसार, 95% फिल्म और मनोरंजन उद्योग में महिलाओं की रिपोर्ट है कि उनके उद्योग में पुरुषों द्वारा उनका यौन उत्पीड़न किया जाता है। [121] #MeToo आंदोलन के अलावा, उद्योग में महिलाएं #TimesUp का उपयोग कर रही हैं, जिसका लक्ष्य उन पीड़ितों के लिए कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न को रोकने में मदद करना है जो अपने स्वयं के संसाधनों का खर्च वहन नहीं कर सकते। [122]

खेलों में

मीडिया खेल समाचारों में पुरुषों को अधिक महत्व देता है: खेल मीडिया में समाचारों पर स्पोर्ट्स इलस्ट्रेटेड के एक अध्ययन के अनुसार, ईएसपीएन द्वारा मीडिया में महिलाओं के खेल समाचारों का केवल 5.7% हिस्सा है। [1]

एक और समस्या जो हाल ही में बढ़ते विवाद का कारण बन रही है वह है वेतन असमानता। यह तथ्य कि लगभग सभी खेल शाखाओं में पुरुष एथलीट महिलाओं की तुलना में अधिक पैसा कमाते हैं, चर्चा का केंद्र है। इस मुद्दे के कारण के रूप में अक्सर यह तर्क प्रस्तुत किया जाता है कि पुरुषों के खेल अधिक आय प्रदान करते हैं। हालाँकि, अधिक यथार्थवादी मूल्यांकन प्रस्तुत करने वाले तर्कों के अनुसार, महिलाओं और पुरुषों को खेल के क्षेत्र में समान अवसर नहीं दिए जाते हैं, और महिलाएं नुकसान के साथ खेल शुरू करती हैं और जारी रखती हैं। इस असमानता को रोकने के लिए हाल ही में कुछ काम किए गए हैं। दिए गए बयानों के अनुसार, संयुक्त राज्य अमेरिका, स्पेन, स्वीडन और ब्राजील जैसे देशों ने घोषणा की कि पुरुष और महिला राष्ट्रीय फुटबॉल टीम के एथलीटों को समान वेतन मिलेगा। यह कहा जा सकता है कि ये विकास खेलों में लैंगिक असमानता को समाप्त करने के लिए प्रारंभिक कदम हैं। [3][4]

प्रभाव और प्रतिकार

यह तर्क दिया जाता है कि लैंगिक असमानता और भेदभाव समग्र रूप से समाज में गरीबी और असुरक्षा का कारण बनते हैं और उन्हें कायम रखते हैं। [123] घरेलू और अंतर-घरेलू ज्ञान और संसाधन व्यक्तियों की बाहरी आजीविका के अवसरों का लाभ उठाने या खतरों का उचित जवाब देने की क्षमताओं में महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं। [123] उच्च शिक्षा स्तर और सामाजिक एकीकरण से घर के सभी सदस्यों की उत्पादकता में उल्लेखनीय सुधार होता है और पूरे समाज में समानता में सुधार होता है। लिंग समानता सूचकांक गरीबी की इस विशेषता को प्रदर्शित करने के लिए उपकरण प्रदान करना चाहते हैं। [123]

गरीबी के कई अलग-अलग कारक हैं, जिनमें से एक लैंगिक वेतन अंतर है। महिलाओं के गरीबी में रहने की अधिक संभावना है और वेतन अंतर इसका एक कारण है। [124]

व्यापक प्रतिक्रिया तैयार करने में कई कठिनाइयाँ हैं। [125] यह तर्क दिया गया है कि सहस्राब्दि विकास लक्ष्य (एमडीजी) लैंगिक असमानता को एक गंभीर मुद्दे के रूप में स्वीकार करने में विफल रहे हैं। एमडीजी3 और एमडीजी5 में लिंग का उल्लेख किया गया है: एमडीजी3 शिक्षा में लैंगिक समानता, वेतन रोजगार में महिलाओं की हिस्सेदारी और राष्ट्रीय विधायिकाओं में महिलाओं के अनुपात को मापता है। [123] एमडीजी5 मातृ मृत्यु दर और प्रजनन स्वास्थ्य तक सार्वभौमिक पहुंच पर केंद्रित है। [123] ये लक्ष्य काफी हद तक पटरी से उतरे हुए हैं। [125]

ओवरसीज डेवलपमेंट इंस्टीट्यूट (ओडीआई) के अनुसार, समानता बढ़ाने के लिए डिज़ाइन किए गए सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों के माध्यम से लैंगिक असमानता को संबोधित करना लैंगिक असमानता को कम करने का एक प्रभावी तरीका होगा। [125] ओडीआई के शोधकर्ता लैंगिक असमानता को कम करने और विकास को बढ़ाने के लिए सामाजिक सुरक्षा में निम्नलिखित को विकसित करने की आवश्यकता पर तर्क देते हैं: [123]

- सामुदायिक बाल देखभाल महिलाओं को रोजगार खोजने के अधिक अवसर प्रदान करती है
- देखभाल की लागत में माता-पिता की सहायता करें (जैसे दक्षिण अफ्रीकी बच्चे/विकलांगता अनुदान)
- लड़कियों के लिए शिक्षा वजीफा (जैसे बांग्लादेश की बालिका शिक्षा वजीफा योजना)
- हाल के वर्षों में वैश्विक स्तर पर बढ़ी लिंग-आधारित हिंसा के बारे में जागरूकता बढ़ाना, ^[126] ^[127] और अन्य निवारक उपाय, जैसे अपमानजनक वातावरण से बचने वाली महिलाओं और बच्चों के लिए वित्तीय सहायता (उदाहरण के लिए घाना में एनजीओ पायलट पहल)
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमों को डिजाइन करने और उनका मूल्यांकन करने में कार्यक्रम प्रतिभागियों (महिलाओं और पुरुषों) को शामिल करना
- कार्यक्रम कर्मचारियों के लिए लिंग-जागरूकता और विश्लेषण प्रशिक्षण
- समन्वित देखभाल और सेवा सुविधाओं पर जानकारी एकत्र करें और वितरित करें (उदाहरण के लिए महिलाओं के लिए सूक्ष्म-ऋण और सूक्ष्म-उद्यमी प्रशिक्षण तक पहुंच)
- निगरानी और मूल्यांकन प्रणाली विकसित करना जिसमें लिंग-विभाजित डेटा शामिल हो

ओडीआई का कहना है कि समाज आर्थिक प्रोत्साहनों पर कार्य करने की सरकारों की क्षमता को सीमित करता है। ^[125]

गैर सरकारी संगठन लैंगिक असमानता और संरचनात्मक हिंसा से महिलाओं की रक्षा करते हैं।

युद्ध के दौरान लड़ाके मुख्य रूप से पुरुषों को निशाना बनाते हैं। हालाँकि, दोनों लिंगों की मृत्यु बीमारी, कुपोषण और आकस्मिक अपराध और हिंसा के साथ-साथ युद्ध के मैदान की चोटों के कारण होती है जो मुख्य रूप से पुरुषों को प्रभावित करती हैं। ^[128] 2009 में लिंग के आधार पर युद्ध संबंधी मौतों को कवर करने वाले कागजात और डेटा की समीक्षा में निष्कर्ष निकाला गया कि "यह कहना मुश्किल प्रतीत होता है कि समग्र रूप से संघर्ष की स्थितियों से अधिक पुरुष या महिलाएं मरती हैं या नहीं।" ^[129] अनुपात युद्ध के प्रकार पर भी निर्भर करता है, उदाहरण के लिए फ्रॉकलैंड युद्ध में 907 मृतकों में से 904 पुरुष थे। इसके विपरीत, 1990 में युद्ध में हुई मौतों के आंकड़े, लगभग सभी गृह युद्ध से संबंधित थे, प्रति महिला 1.3 पुरुषों के क्रम में अनुपात देते थे।

लैंगिक असमानता से निपटने का एक और अवसर आधुनिक सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों द्वारा प्रस्तुत किया गया है। सावधानीपूर्वक नियंत्रित अध्ययन में, ^[93] यह दिखाया गया है कि महिलाएं पुरुषों की तुलना में डिजिटल तकनीक को अधिक अपनाती हैं। यह देखते हुए कि डिजिटल सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों में रोजगार, शिक्षा, आय, स्वास्थ्य सेवाओं, भागीदारी, सुरक्षा और सुरक्षा सहित अन्य (ICT4D) तक पहुंच प्रदान करने की क्षमता है, इन नए संचार उपकरणों के साथ महिलाओं की प्राकृतिक आत्मीयता महिलाओं को एक प्रदान करती है। सामाजिक भेदभाव से निपटने के लिए ठोस बूटस्ट्रैपिंग अवसर। संयुक्त राष्ट्र सतत विकास लक्ष्य 5 जैसी वैश्विक पहल का लक्ष्य महिलाओं के सशक्तिकरण को बढ़ावा देने के लिए सक्षम प्रौद्योगिकी के उपयोग को बढ़ाना है। ^[130]

परिणाम

लैंगिक असमानता लिंग के आधार पर लोगों के एक समूह के बीच लगातार भेदभाव का परिणाम है और यह नस्ल, संस्कृति, राजनीति, देश और आर्थिक स्थिति के अनुसार अलग-अलग तरह से प्रकट होती है। जबकि लैंगिक भेदभाव व्यक्तिगत स्थितियों में पुरुषों और महिलाओं दोनों के साथ होता है, महिलाओं के खिलाफ भेदभाव अधिक आम है।

कांगो लोकतांत्रिक गणराज्य में महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ बलात्कार और हिंसा को युद्ध के उपकरण के रूप में उपयोग किया जाता है। ^[132] अफगानिस्तान में, स्कूल जाने पर लड़कियों के चेहरे पर तेजाब फेंक दिया गया है। ^[133] संयुक्त राष्ट्र (यूएन), आर्थिक सहयोग और विकास संगठन (ओईसीडी) और विश्व बैंक जैसे संगठनों द्वारा अंतरराष्ट्रीय स्तर पर लैंगिक असमानता के मुद्दे पर काफी ध्यान दिया गया है, खासकर विकासशील देशों में। देशों, लैंगिक असमानता के कारण और प्रभाव भौगोलिक रूप से भिन्न होते हैं, साथ ही इससे निपटने के तरीके भी अलग-अलग होते हैं।

वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम की ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट 2023 के अनुसार, जेंडर गैप खत्म होने में ठीक 131 साल लगेंगे।

[134] [135]

एशिया

एशिया में लैंगिक असमानता के निरंतर अस्तित्व का एक उदाहरण " लापता लड़कियों " की घटना है।^[136] "कई परिवार आय का एक अतिरिक्त स्रोत सुनिश्चित करने के लिए पुरुष बच्चों की इच्छा रखते हैं। चीन में, महिलाओं को श्रम के लिए कम मूल्यवान और जीविका प्रदान करने में असमर्थ माना जाता है।"^[137] इसके अलावा, लैंगिक असमानता ग्रामीण चीन के शैक्षिक पहलू में भी परिलक्षित होती है। ग्रामीण चीन में लैंगिक रूढ़िवादिता के कारण लैंगिक असमानता मौजूद है। उदाहरण के लिए, परिवार यह मान सकते हैं कि लड़कियों के लिए स्कूल में ज्ञान प्राप्त करना बेकार है क्योंकि वे अंततः किसी से शादी करेंगी, और उनकी प्रमुख ज़िम्मेदारी घर का काम संभालना है।^[138]

इसके अलावा, एशिया में वर्तमान औपचारिक शिक्षा भी ऐतिहासिक प्रवृत्तियों का परिणाम हो सकती है। उदाहरण के लिए, महिलाओं की शिक्षा के लिए अपर्याप्त आपूर्ति और मांग 1900 और 1960 के बीच पूरे एशिया में संख्यात्मकता के स्तर के विकास को दर्शाती है। दक्षिण और पश्चिम एशिया जैसे क्षेत्रों में 20वीं सदी की शुरुआत और मध्य के दौरान संख्यात्मकता का स्तर कम था। परिणामस्वरूप, लैंगिक समानता की कोई महत्वपूर्ण प्रवृत्तियाँ नहीं थीं। अपनी बारी में पूर्वी एशिया की विशेषता उच्च संख्यात्मकता स्तर और लैंगिक समानता थी। इस क्षेत्र की सफलता उच्च शिक्षा और इसलिए क्षेत्र के आर्थिक जीवन में महिलाओं की उच्च भागीदारी दर से संबंधित है।^[139]

चीन

चीन में लैंगिक असमानता समाज में लैंगिक भूमिकाओं के बारे में गहरी जड़ें जमा चुकी कन्फ्यूशियस मान्यताओं से उत्पन्न हुई है।^[140] इसके बावजूद, 1978 में चीनी आर्थिक सुधार की शुरुआत से पहले चीन में लिंग असमानता अपेक्षाकृत मामूली थी। 1980 के दशक के दौरान बाजार तत्वों के साथ एक आर्थिक प्रणाली में संक्रमण की अवधि चीन में बढ़ती लिंग असमानता की विशेषता थी।^[141] दूसरी ओर, बेटे को प्राथमिकता देने के कारण लैंगिक असमानता भी "एक-संतान नीति" से प्रभावित हुई।^[142] सरकारी कार्यक्रमों के अस्तित्व के बावजूद, आजकल चीन में महिलाओं को अभी भी भेदभाव का सामना करना पड़ता है।^[143] संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम के अनुसार, 2018 में लिंग असमानता सूचकांक पर चीन 162 देशों में से 39वें स्थान पर था,^[144] जबकि यह था 2014 में 187 में से 91वें स्थान पर।^[145] विश्व आर्थिक मंच के वैश्विक लिंग अंतर सूचकांक के अनुसार, चीन का अंतर बढ़ गया है और 2020 में 153 देशों में से इसकी रैंक गिरकर 106 पर आ गई है।^[146] यह स्वास्थ्य के मामले में अंतिम स्थान पर है। और अस्तित्व।^[146] ह्यूमन राइट्स वॉच के अनुसार, नौकरी में भेदभाव एक महत्वपूर्ण मुद्दा बना हुआ है क्योंकि 11% पोस्टिंग पुरुषों की प्राथमिकता या आवश्यकता को निर्दिष्ट करती है।^[147] वास्तव में, चीनी महिलाओं से अक्सर साक्षात्कार के दौरान पूछा जाता है कि क्या वे बच्चे पैदा करने की उम्मीद करती हैं क्योंकि इसे नौकरी के आवेदन में बाधा माना जाता है, और चूंकि महिलाएं आम तौर पर 40 के आसपास सेवानिवृत्त होती हैं, इसलिए उनके लिए आगे बढ़ना मुश्किल होता है।^[148] इसके अलावा, बाँस ज़िपिन द्वारा किए गए एक अध्ययन के अनुसार, चीनी महिलाएं 2019 में एक पुरुष को भुगतान किए गए प्रत्येक डॉलर पर 78.2% कमाती हैं।^[148]

दक्षिण कोरिया

दक्षिण कोरिया में लैंगिक असमानता विशेष रूप से परिभाषित लिंग-भूमिकाओं वाली गहरी जड़ें जमा चुकी पितृसत्तात्मक विचारधाराओं से उत्पन्न हुई है।^[149] लिंग-आधारित रूढ़िवादिता को अक्सर चुनौती नहीं दी जाती और यहां तक कि सरकार द्वारा प्रोत्साहित भी किया जाता है।^[150] द इकोनॉमिस्ट के ग्लास सीलिंग इंडेक्स में ओईसीडी देशों में दक्षिण कोरिया सबसे निचली रैंक पर है, जो महिलाओं की उच्च शिक्षा, प्रबंधकीय पदों और संसद में महिलाओं की संख्या का मूल्यांकन करता है।^[150] स्वास्थ्य सेवा और शिक्षा में अंतर में सुधार हुआ है, लेकिन अर्थव्यवस्था और राजनीति में यह अभी भी प्रचलित है।^[151] वास्तव में, 2018 में 36 ओईसीडी देशों में से, दक्षिण कोरिया महिलाओं के रोजगार के मामले में 30वें स्थान पर था।^[149] लिंग-आधारित भेदभाव के शिकार लोग मामला बनाने और न्याय पाने के लिए संघर्ष करते हैं क्योंकि लिंग भेदभाव को साबित करना कठिन है और कभी-कभी ऐसा होता है। शिकायत न करें क्योंकि वे परिणामों से डरते हैं।^[149] लैंगिक भेदभाव के खिलाफ मौजूदा निर्देश प्रभावी नहीं हैं क्योंकि कानून को कमजोर तरीके से लागू किया गया है और निगम इसका पालन नहीं करते हैं।^[152] राजनीति में असमानता और भी अधिक है, संसद में 17% सीटें महिलाओं के पास हैं।^[149]

कंबोडिया

एक कंबोडियाई ने कहा, "पुरुष सोना हैं, महिलाएं सफेद कपड़ा हैं", इस बात पर जोर देते हुए कि पुरुषों की तुलना में महिलाओं का मूल्य और महत्व कम है।^[48] कंबोडिया में, लगभग 15% (485,000 हेक्टेयर) भूमि का स्वामित्व महिलाओं के पास था।^[153] एशियाई संस्कृति में, एक रूढ़ि है कि महिलाओं को आमतौर पर पुरुषों की तुलना में कम दर्जा प्राप्त है क्योंकि पुरुष परिवार के नाम को आगे बढ़ाते हैं और परिवार की देखभाल करने की ज़िम्मेदारी निभाते हैं। महिलाओं की भूमिका कम महत्वपूर्ण है, मुख्य रूप से घरेलू काम-काज करना और पतियों और बच्चों की देखभाल करना।^[154] महिलाएं भी गरीबी की मुख्य शिकार हैं

क्योंकि उनके पास शिक्षा तक बहुत कम या कोई पहुंच नहीं है, कम वेतन है और जमीन, घर या यहां तक कि बुनियादी वस्तुओं जैसी संपत्ति के मालिक होने की कम संभावना है।^[48]

कंबोडिया में, देश में महिलाओं की समग्र शक्ति और स्थिति में सुधार की भूमिका के साथ 1998 में महिला मामलों के मंत्रालय (एमओडब्ल्यूए) का गठन किया गया था।^[155]

भारत

विश्व आर्थिक मंच द्वारा लैंगिक समानता उपायों में भारत की रैंकिंग कम बनी हुई है, हालाँकि हाल के वर्षों में रैंक में सुधार हो रहा है।^[156]^[157] जब रैंक में योगदान देने वाले घटकों में विभाजित किया जाता है, तो भारत राजनीतिक सशक्तिकरण पर अच्छा प्रदर्शन करता है, लेकिन लिंग-चयनात्मक गर्भपात पर चीन के साथ सबसे निचले स्थान पर है। समग्र महिला से पुरुष साक्षरता और स्वास्थ्य रैंकिंग में भी भारत का स्कोर खराब है। 2013 में 136 देशों में से 101 की रैंकिंग के साथ भारत का कुल स्कोर 0.6551 था, जबकि सूची में शीर्ष पर रहने वाले देश आइसलैंड का कुल स्कोर 0.8731 था (कोई लिंग अंतर नहीं होने पर 1.0 का स्कोर मिलेगा)।^[158] लैंगिक असमानताएं भारत के लिंगानुपात, महिलाओं के जीवनकाल में उनके स्वास्थ्य, उनकी शैक्षिक उपलब्धि और आर्थिक स्थितियों पर प्रभाव डालती हैं। यह एक बहुआयामी मुद्दा है जो पुरुषों और महिलाओं दोनों को समान रूप से चिंतित करता है।

2013 में महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी दर 80.7% थी।^[159] 140 देशों में सदस्यों के साथ दुनिया के सबसे बड़े मानव संसाधन संघ, सोसाइटी फॉर ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट की नैन्सी लॉकवुड ने 2009 की एक रिपोर्ट में लिखा था कि महिला श्रम भागीदारी की तुलना में कम है पुरुष, लेकिन 1990 के दशक से तेजी से बढ़ रहा है। लॉकवुड का कहना है कि 2001 में भारत के 397 मिलियन श्रमिकों में से 124 मिलियन महिलाएँ थीं।^[160]

भारत 2016 से पहले शिक्षा में लिंग समानता के अपने सहस्राब्दी विकास लक्ष्य को पूरा करने के लक्ष्य पर है।यूनिसेफ के उपस्थिति दर और शिक्षा सूचकांक (जीईईआई) में लिंग समानता के उपाय शिक्षा की गुणवत्ता पर कब्जा करने का प्रयास करते हैं।^[162] कुछ लाभ के बावजूद, भारत को सहस्राब्दी विकास लक्ष्यों के तहत 2015 तक जीईईआई स्कोर 95% तक पहुंचने के लिए अपनी सुधार दर को तीन गुना करने की जरूरत है। 1998 की एक रिपोर्ट में कहा गया है कि ग्रामीण भारत की लड़कियां लड़कों की तुलना में कम शिक्षित हैं।^[163]

भारत में, वन और ऊर्जा पहल में महिलाओं को एकीकृत करने से वन पुनर्जनन की 28% अधिक संभावना और ऑफ-ग्रिड ऊर्जा समाधानों की बिक्री में 30% की वृद्धि हुई है।^[164]^[165]

अफ्रीका

हालाँकि अफ्रीकी देशों ने लैंगिक समानता में सुधार की दिशा में काफी प्रगति की है, विश्व आर्थिक मंच के 2018 ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स ने बताया कि उप-सहारा अफ्रीकी और उत्तरी अफ्रीकी देशों ने अपनी लैंगिक असमानता को केवल 66% और 60% ही कम किया है।^[166] महिलाओं को संपत्ति के स्वामित्व, लाभकारी रोजगार, राजनीतिक शक्ति, ऋण, शिक्षा और स्वास्थ्य परिणामों के मामले में पुरुषों के बराबर दर्जा पाने में काफी बाधाओं का सामना करना पड़ता है।^[167] इसके अलावा, संसाधनों तक पहुंच की कमी और सांस्कृतिक प्रभाव के कारण महिलाएं गरीबी और एचआईवी/एड्स से असमान रूप से प्रभावित होती हैं।^[168] अन्य प्रमुख मुद्दे हैं किशोरावस्था में जन्म, मातृ मृत्यु दर, लिंग आधारित हिंसा, बाल विवाह और महिला जननांग विकृति।^[169] यह अनुमान लगाया गया है कि 50% किशोर प्रसव और 66% मातृ मृत्यु उप-सहारा अफ्रीकी देशों में हुईं।^[169] महिलाओं के पास बहुत कम अधिकार और कानूनी सुरक्षा है जिसके कारण किसी भी अन्य महाद्वीप की तुलना में बाल विवाह और महिला जननांग विकृति की संख्या सबसे अधिक है।^[169] इसके अलावा, बुर्किना फासो, कोटे डी आइवर, मिस्र, लेसोथो, माली और नाइजर के पास लिंग आधारित घरेलू हिंसा के लिए कोई कानूनी सुरक्षा नहीं है।^[169] अफ्रीका में महिलाओं द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक असमानता में धर्म का योगदान है। उदाहरण के लिए, नाइजीरिया में धार्मिक मानदंड महिलाओं की नेतृत्व की भूमिका निभाने की क्षमता को सीमित करते हैं और दोष उन महिलाओं पर मढ़ते हैं जो पारंपरिक रूप से "पुरुष" भूमिकाएँ तलाशती हैं।^[170]

यूरोप

विश्व आर्थिक मंच (डब्ल्यूईएफ) द्वारा 2013 में पेश की गई ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट में देशों को 0 से 1 के पैमाने पर रैंक किया गया है, जिसमें 1.0 का स्कोर पूर्ण लैंगिक समानता का संकेत देता है। राजनीतिक कार्यालय में 35 महिलाओं और 65 पुरुषों वाले देश को 0.538 का स्कोर मिलेगा क्योंकि डब्ल्यूईएफ दो आंकड़ों के बीच अंतर को माप रहा है, न कि किसी दिए गए श्रेणी में महिलाओं के वास्तविक प्रतिशत को। जबकि लैंगिक समानता के मामले में यूरोप शीर्ष चार स्थानों पर है, आइसलैंड, फिनलैंड, नॉर्वे और स्वीडन क्रमशः पहले से चौथे स्थान पर हैं, इसमें नीचे के 30 देशों में दो देश भी शामिल हैं, अल्बानिया 108वें और तुर्की 120वें स्थान

पर है। नॉर्डिक देश, के लिए कई वर्षों से, लैंगिक असमानता की खाई को पाटने में सबसे आगे रहे हैं। डेनमार्क, जो 0.778 पर है, को छोड़कर प्रत्येक नॉर्डिक देश 0.800 अंक से ऊपर पहुंच गया है। नॉर्डिक देशों के विपरीत, अल्बानिया और तुर्की देश लैंगिक असमानता से जूझ रहे हैं। अल्बानिया और तुर्की क्रमशः चार में से दो और चार में से तीन कारकों में शीर्ष 100 देशों को तोड़ने में विफल रहे।^[156]

लिंग भी आर्थिक असमानता का एक महत्वपूर्ण पहलू है। चूंकि महिलाएँ कम वेतन वाली नौकरियाँ रखती हैं, वे पूरे यूरोपीय संघ में पुरुषों की तुलना में औसतन 13% कम कमाती हैं। यूरोपियन क्वालिटी ऑफ लाइफ सर्वे और यूरोपियन वर्किंग कंडीशंस सर्वे डेटा के मुताबिक, यूरोपियन यूनियन में महिलाएँ अधिक घंटे काम करती हैं लेकिन कम वेतन पर। वयस्क पुरुष (सेवानिवृत्त पुरुषों सहित) प्रति सप्ताह औसतन 23 घंटे काम करते हैं, जबकि महिलाओं के लिए 15 घंटे।^[171]

सर्वेक्षणों में पाया गया कि जहां पुरुष प्रति सप्ताह 14 घंटे तक अवैतनिक घरेलू काम और बच्चों और परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल करते हैं, वहीं महिलाएँ प्रति सप्ताह 28 घंटे तक समान अवैतनिक कार्य करती हैं। महिलाएँ पुरुषों की तुलना में छह घंटे अधिक काम करती हैं। यदि यूरोपीय संघ के औसत वेतन पर पुरुषों और महिलाओं द्वारा किए गए सभी अवैतनिक कार्यों का मूल्यांकन किया जाए, तो इसका मूल्य लगभग €6 ट्रिलियन या यूरोपीय सकल घरेलू उत्पाद का 40% होगा।^[171]

पश्चिमी यूरोप

पश्चिमी यूरोप, एक ऐसा क्षेत्र जिसे अक्सर द्वितीय विश्व युद्ध के बाद के यूरोप के गैर-कम्युनिस्ट सदस्यों वाले क्षेत्र के रूप में वर्णित किया जाता है,^[172] अधिकांश भाग में लिंग अंतर को खत्म करने में अच्छा प्रदर्शन कर रहा है। समग्र स्कोर के लिए ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट में पश्चिमी यूरोप शीर्ष 20 स्थानों में से 12 स्थान पर है। जबकि ज्यादातर शीर्ष 50 देशों में बने हुए हैं, चार पश्चिमी यूरोपीय देश उस बेंचमार्क से नीचे हैं। पुर्तगाल 0.706 के स्कोर के साथ 51वें नंबर पर शीर्ष 50 से बाहर है जबकि इटली (71), ग्रीस (81) और माल्टा (84) को क्रमशः 0.689, 0.678 और 0.676 का स्कोर प्राप्त हुआ।^[156]

संयुक्त राष्ट्र के अनुसार, लैंगिक समानता के मामले में यूरोपीय संघ के 21 सदस्य देश दुनिया में शीर्ष 30 में हैं।^[173] हालाँकि, 2005 के बाद से, यूरोपीय लैंगिक समानता संस्थान के अनुसार, यूरोपीय संघ ने धीरे-धीरे अपने लैंगिक समानता स्कोर में सुधार किया है।^[174] काउंसिल ऑफ यूरोप कमिश्नर फॉर ह्यूमन राइट्स ने लैंगिक असमानता को प्रमुख मानवाधिकार समस्याओं में से एक के रूप में उठाया है जिसका यूरोपीय देश सामना कर रहे हैं और लैंगिक वेतन अंतर को पाटने और काम पर भेदभाव को संबोधित करने में धीमी प्रगति को स्वीकार किया है।^[175] यूरोपीय लैंगिक समानता संस्थान के अनुसार, यूरोपीय संघ स्वास्थ्य और धन के क्षेत्र में लैंगिक समानता के सबसे करीब है, लेकिन सत्ता के क्षेत्र में इसका स्कोर अधिक चिंताजनक है।^[174] जैसा कि काउंसिल ऑफ यूरोप कमिश्नर फॉर ह्यूमन राइट्स ने स्वीकार किया है, जब राजनीतिक निर्णय लेने में महिलाओं के कम प्रतिनिधित्व से निपटने की बात आती है तो यूरोपीय संघ केवल धीरे-धीरे प्रगति कर रहा है।^[175] सदस्य देशों के बीच लैंगिक समानता की दिशा में प्रगति असमान है। वास्तव में, जबकि स्वीडन और डेनमार्क सबसे अधिक लिंग-समान समाज प्रतीत होते हैं, ग्रीस और हंगरी इससे बहुत दूर हैं।^[174] इटली और साइप्रस ऐसे राज्य हैं जिन्होंने सबसे अधिक सुधार किया है।^[174]

पूर्वी यूरोप

पूर्वी यूरोप का एक बड़ा हिस्सा, जिसे अक्सर द्वितीय विश्व युद्ध के बाद के यूरोप के पूर्व कम्युनिस्ट सदस्यों के रूप में वर्णित किया जाता है,^[172] वैश्विक लिंग अंतर रिपोर्ट में 40वें और 100वें स्थान के बीच रहता है। कुछ बाहरी देशों में शामिल हैं लिथुआनिया, जिसने 2011 से 2013 तक नौ पायदान (37वें से 28वें) की छलांग लगाई, लातविया, जो लगातार दो वर्षों से 12वें स्थान पर है, अल्बानिया और तुर्की।^[156]

रूस

संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम के अनुसार, रूस का लिंग असमानता सूचकांक 0.255 है, जो 2018 में 162 देशों में से 54वें स्थान पर है। महिलाओं के पास 16.1% संसदीय सीटें हैं और 96.3% कम से कम शिक्षा के माध्यमिक स्तर तक पहुंच गई हैं।^[176] शोधकर्ताओं ने अनुमान लगाया है कि लिंग भेद के कारण वार्षिक बजट को लगभग 40-50% का नुकसान होगा।^[177] हालाँकि महिलाएँ रूस की सरकार में प्रमुख पदों पर हैं, पारंपरिक लिंग भूमिकाएँ अभी भी प्रचलित हैं, और लिंग वेतन अंतर, घरेलू हिंसा और यौन उत्पीड़न से निपटने के दौरान सुधार की गुंजाइश है।^[178]

टर्की

2020 लिंग डिस्कॉउलिंग इंडेक्स के अनुसार, जो विश्व आर्थिक मंच द्वारा शिक्षा, अर्थव्यवस्था में भागीदारी, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और स्वास्थ्य पर डेटा के साथ बनाया गया था, तुर्की 153 देशों में से 130वें स्थान पर है। इन - लाइन। दूसरे शब्दों में, 23 देशों के बाद तुर्की सबसे अधिक लैंगिक अलगाव वाला देश है, जिसमें ईरान, पाकिस्तान, सऊदी अरब जैसे शरिया शासित देश और माली,

टोगो और गाम्बिया जैसे अविकसित अफ्रीकी देश शामिल हैं। तुर्कस्टैट डेटा के अनुसार, 57% तुर्की में महिलाएं खुश हैं। पुरुषों की प्रसन्नता दर 47.6% के स्तर पर है। तुर्की में महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी दर कामकाजी जीवन में महिलाओं के स्थान को दर्शाती है, तुर्की में यह दर 36.2% है; ओईसीडी का औसत 63.6% है। तुर्की न केवल ओईसीडी देशों में से एक है, जिसका वह सदस्य है, बल्कि पूरी दुनिया में उन कुछ देशों में से एक है, जहां श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी दर सबसे कम है। दिसंबर 2016 की संयुक्त राष्ट्र विकास कार्यक्रम की मानव विकास रिपोर्ट के अनुसार, दुनिया में महिलाओं की श्रम शक्ति भागीदारी दर औसतन 49.6% है और यह तुर्की की तुलना में काफी अधिक है। यह दर्शाता है कि तुर्की में महिला बेरोजगारी (14) % ओईसीडी औसत (9.8%) से अधिक है। दूसरे शब्दों में, तुर्की में महिलाओं की सुरक्षा को लेकर गंभीर खतरा है। कामकाजी जीवन में महिलाओं की असमान स्थिति आर्थिक आय असमानता में भी परिलक्षित होती है। सभी देशों में सकल राष्ट्रीय आय में महिलाओं की हिस्सेदारी पुरुषों की तुलना में कम है। लेकिन तुर्की में लैंगिक आय असमानता ओईसीडी और विश्व औसत में देखी गई असमानता से अधिक है। तुर्की में महिलाओं की प्रति व्यक्ति सकल राष्ट्रीय आय पुरुषों की तुलना में 39.3% है; ओईसीडी का औसत 59.6% है, और विश्व का औसत 55.5% है।^[179]

संयुक्त राज्य अमेरिका

विश्व आर्थिक मंच आर्थिक, शैक्षिक और राजनीतिक मानकों की एक श्रृंखला के माध्यम से लैंगिक समानता को मापता है। लैंगिक समानता हासिल करने के मामले में इसने संयुक्त राज्य अमेरिका को 19वें (2009 में 31वें से ऊपर) स्थान दिया है।^[180] अमेरिकी श्रम विभाग ने संकेत दिया है कि 2009 में, "महिलाओं की औसत साप्ताहिक कमाई, जो पूर्णकालिक वेतनभोगी और वेतनभोगी कर्मचारी थीं, पुरुषों की तुलना में 80 प्रतिशत थी"।^[181] न्याय विभाग ने पाया कि 2009 में, "अंतरंग साथी हिंसा की महिला पीड़ितों (26%) का प्रतिशत पुरुष पीड़ितों (5%) से लगभग 5 गुना था"।^[182] 2019 तक, हर दिन एक अंतरंग साथी द्वारा मारी गई महिलाओं की औसत संख्या तीन से बढ़कर लगभग चार हो गई है।^[126] गर्भवस्था और प्रसव के दौरान मातृ मृत्यु के मामले में 184 देशों की रैंकिंग में संयुक्त राज्य अमेरिका 41वें स्थान पर है, अन्य सभी औद्योगिक देशों और कई विकासशील देशों से नीचे,^[183] और महिलाएं संयुक्त राज्य कांग्रेस के केवल 20% सदस्य हैं।^[180] आर्थिक रूप से, कंपनी के स्वामित्व और सीईओ भूमिकाओं जैसे प्रतिष्ठित और उच्च भुगतान वाले व्यवसायों में महिलाओं का प्रतिनिधित्व काफी कम है, जहां उनकी हिस्सेदारी केवल 5.5% है।^[184] स्व-निर्मित करोड़पतियों में लगभग 15% महिलाएं और अरबपतियों में 11.8% महिलाएं हैं।^{[185][186]}

राजनीतिक संबद्धताएँ और व्यवहार

लिंग/सेक्स और राजनीति के विषय पर मौजूदा शोध में पुरुषों और महिलाओं के बीच राजनीतिक संबद्धता, विश्वास और मतदान व्यवहार में अंतर पाया गया है, हालांकि ये अंतर संस्कृतियों में भिन्न-भिन्न हैं। लिंग हर संस्कृति में सर्वव्यापी है, और जबकि लोगों को "डेमोक्रेट" या "रिपब्लिकन" लेबल करते समय विचार करने के लिए कई कारक हैं - जैसे कि नस्ल और धर्म - राजनीति में लिंग विशेष रूप से प्रमुख है।^{[187][188]} लिंग और राजनीतिक व्यवहार का अध्ययन चुनौतियों का सामना करता है, क्योंकि यह निर्धारित करना मुश्किल हो सकता है कि क्या पुरुष और महिलाएं वास्तव में अपने राजनीतिक विचारों और मतदान व्यवहार में पर्याप्त तरीकों से भिन्न हैं, या क्या लिंग के बारे में पूर्वाग्रह और रूढ़िवादिता लोगों को धारणा बनाने के लिए प्रेरित करती है।^[189] हालांकि, पुरुषों और महिलाओं के बीच मतदान व्यवहार के रुझान को शोध के माध्यम से साबित किया गया है।

शोध से पता चलता है कि 1960 के दशक से पहले संयुक्त राज्य अमेरिका, कनाडा और जर्मनी जैसे उत्तर-औद्योगिक देशों में महिलाओं की पहचान मुख्य रूप से रूढ़िवादी के रूप में की जाती थी; हालांकि, जैसे-जैसे समय आगे बढ़ा है और नारीवाद की नई लहरें आई हैं, महिलाओं और वामपंथी दलों के बीच साझा मान्यताओं और मूल्यों के कारण महिलाएं अधिक वामपंथी हो गई हैं।^[190] इन देशों में महिलाएं आम तौर पर युद्ध और मृत्युदंड का विरोध करती हैं, बंदूक नियंत्रण का समर्थन करती हैं, पर्यावरण संरक्षण का समर्थन करती हैं, और उन कार्यक्रमों का अधिक समर्थन करती हैं जो निम्न सामाजिक आर्थिक स्थिति वाले लोगों की मदद करते हैं।^[187] पिछले पचास वर्षों में पुरुषों के मतदान व्यवहार में उतना बड़ा बदलाव नहीं आया है जितना महिलाओं के मतदान व्यवहार और राजनीतिक संबद्धता में। ये व्यवहार कुल मिलाकर महिलाओं की तुलना में लगातार अधिक रूढ़िवादी होते हैं।^[190] ये रुझान हर पीढ़ी के साथ बदलते हैं, और राजनीतिक संबद्धता पर चर्चा करते समय संस्कृति, नस्ल और धर्म जैसे कारकों पर भी विचार किया जाना चाहिए। ये कारक अन्तर्विरोध के कारण लिंग और राजनीतिक संबद्धता के बीच संबंध को जटिल बनाते हैं।^[191]

उम्मीदवार का लिंग भी मतदान व्यवहार में एक भूमिका निभाता है। पुरुष उम्मीदवारों की तुलना में महिला उम्मीदवारों की जांच किए जाने की संभावना कहीं अधिक होती है और जब वे चुनाव अभियान के शुरुआती चरणों में उम्मीदवारों के बारे में जानकारी मांगती हैं तो पुरुष और महिला दोनों उनकी क्षमता पर सवाल उठाते हैं।^[189] डेमोक्रेट पुरुष मतदाता पुरुष डेमोक्रेट उम्मीदवारों की तुलना में महिला डेमोक्रेट उम्मीदवारों के बारे में अधिक जानकारी चाहते हैं। महिला रिपब्लिकन मतदाता महिला रिपब्लिकन उम्मीदवारों के बारे में अधिक जानकारी चाहती हैं।^[189] इस कारण से, किसी भी पार्टी में महिला उम्मीदवारों को अपने पुरुष

समकक्षों की तुलना में खुद को अधिक सक्षम साबित करने के लिए आमतौर पर अधिक मेहनत करने की आवश्यकता होती है।^[189]

राजनीति में महिलाओं के लिए चुनौतियाँ

कुल मिलाकर, संयुक्त राज्य अमेरिका में राजनीति पर पुरुषों का वर्चस्व है, जो राजनीतिक क्षेत्र में प्रवेश करने का निर्णय लेने वाली महिलाओं के लिए कई चुनौतियाँ पैदा कर सकता है। जैसे-जैसे दुनिया भर में राजनीति में महिला प्रतिभागियों की संख्या बढ़ती जा रही है, महिला उम्मीदवारों का लिंग उनके अभियान विषयों और विज्ञापन प्रथाओं में लाभ और बाधा दोनों के रूप में कार्य करता है।^[192] व्यापक चुनौती यह प्रतीत होती है कि - चाहे उनके कार्य कुछ भी हों - महिलाएं राजनीतिक क्षेत्र में जीतने में असमर्थ हैं क्योंकि उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में उन्हें आंकने के लिए विभिन्न मानकों का उपयोग किया जाता है।^[193]

विशेष रूप से एक क्षेत्र जो पुरुष और महिला उम्मीदवारों के बीच अलग-अलग धारणाओं का उदाहरण देता है, वह है कि महिला उम्मीदवार किस तरह से कपड़े पहनने का निर्णय लेती हैं और उनकी पसंद का मूल्यांकन कैसे किया जाता है। जब महिलाएं अधिक मर्दाना कपड़े पहनने का निर्णय लेती हैं, तो उन्हें "विशिष्ट" माना जाता है। जब वे अधिक स्त्रैण पोशाक पहनने का निर्णय लेते हैं, तो उन्हें "अपूर्ण" माना जाता है।^[194] साथ ही, हालांकि, राजनीति में महिलाओं से आम तौर पर मर्दाना मानक का पालन करने की अपेक्षा की जाती है, जिससे इस विचार को पुष्टि मिलती है कि लिंग द्विआधारी है और शक्ति मर्दानगी से जुड़ी है।^[195] जैसा कि ऊपर दिए गए बिंदुओं से पता चलता है, ये एक साथ, मिश्रित संदेश महिलाओं के लिए "डबल-बाइंड" बनाते हैं। कुछ विद्वान यह दावा करते हैं कि यह मर्दाना मानक राजनीति में महिलाओं के खिलाफ प्रतीकात्मक हिंसा का प्रतिनिधित्व करता है।^[194]

राजनीतिक ज्ञान दूसरा क्षेत्र है जहां पुरुष और महिला उम्मीदवारों का अलग-अलग मूल्यांकन किया जाता है और जहां राजनीति विज्ञान अनुसंधान ने लगातार महिलाओं को अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में निम्न स्तर का ज्ञान दिखाया है।^[196] इस खोज का एक कारण यह तर्क है कि राजनीतिक ज्ञान के विभिन्न क्षेत्र हैं जिन पर विभिन्न समूह विचार करते हैं।^[197] इस विचारधारा के कारण, विद्वान पारंपरिक राजनीतिक ज्ञान को लिंग-प्रासंगिक राजनीतिक ज्ञान से बदलने की वकालत कर रहे हैं क्योंकि महिलाएं राजनीतिक रूप से उतनी वंचित नहीं हैं जितनी दिखाई दे सकती हैं।^[196]

एक तीसरा क्षेत्र जो राजनीति में महिलाओं की भागीदारी को प्रभावित करता है, वह है उनकी राजनीतिक रुचि का निम्न स्तर और राजनीति को "पुरुषों का खेल" के रूप में समझना।^[198] महिला उम्मीदवारों का राजनीतिक योगदान पुरुष उम्मीदवारों के बराबर होने के बावजूद, शोध से पता चला है कि महिलाएं कठोर अभियानों के रूप में कार्यालय में अधिक बाधाओं, कम समग्र भर्ती, कार्यालय और पारिवारिक प्रतिबद्धताओं को संतुलित करने में असमर्थता, प्रतिस्पर्धी में प्रवेश करने में झिझक महसूस करती हैं। वातावरण, और अपनी योग्यता और क्षमता में विश्वास की सामान्य कमी।^[199] पुरुष उम्मीदवारों का मूल्यांकन उनकी उपलब्धियों पर सबसे अधिक किया जाता है, जबकि महिला उम्मीदवारों का मूल्यांकन उनकी उपलब्धियों के अलावा उनकी उपस्थिति, आवाज, मौखिक निपुणता और चेहरे की विशेषताओं पर किया जाता है।^[194]

निष्कर्ष

परिवर्तन के लिए आवश्यक कदम

संस्थागत लिंगवाद से निपटने के लिए कई प्रकार की कार्रवाई की गई है। लोग राजनीति में लैंगिक असमानता के साथ-साथ लैंगिक असमानता और अन्य संस्थानों में कम प्रतिनिधित्व को उजागर करने के लिए रचनात्मक तरीके से बोलना या "वापस बात करना" शुरू कर रहे हैं।^[200] राजनीति में संस्थागत लिंगवाद के विषय पर गहन अध्ययन करने वाले शोधकर्ताओं ने "पूर्ववत लिंग" शब्द की शुरुआत की है। यह शब्द "लिंग अंतर को कम करने वाली सामाजिक अंतःक्रियाओं" को प्रोत्साहित करके शिक्षा और लिंग की व्यापक समझ पर केंद्रित है।^[195] कुछ नारीवादियों का तर्क है कि "लिंग को पूर्ववत करना" समस्याग्रस्त है क्योंकि यह संदर्भ पर निर्भर है और वास्तव में लिंग को सुदृढ़ कर सकता है। इस कारण से, शोधकर्ता राजनीति में लिंग मानदंडों और अपेक्षाओं को खत्म करके "लिंग को अलग तरीके से करने" का सुझाव देते हैं, लेकिन यह संस्कृति और सरकार के स्तर (जैसे स्थानीय बनाम संघीय) पर भी निर्भर हो सकता है।^[195]

राजनीति में संस्थागत लिंगवाद का मुकाबला करने की एक और कुंजी "लिंग-संतुलित निर्णय लेने" के माध्यम से लिंग मानदंडों को फैलाना है, विशेष रूप से अंतरराष्ट्रीय स्तर पर, जो "निर्णय लेने वाले पदों पर महिलाओं के उचित स्तर के बारे में अपेक्षाएं स्थापित करता है।"^[201] इस समाधान के संयोजन में, विद्वानों ने "व्यक्ति के मूल्य और व्यक्तिगत अनुभव को पकड़ने के महत्व" पर जोर देना शुरू कर दिया है। यह किसी उम्मीदवार के राजनीतिक करियर के दौरान किया जाता है - चाहे वह उम्मीदवार पुरुष हो या महिला - सामूहिक पुरुष या महिला उम्मीदवार के अनुभव के बजाय।^[202] अमेरिकी राजनीतिक भागीदारी में लिंग की भूमिका की जांच के लिए आगे के अध्ययन के पांच अनुशंसित क्षेत्र हैं (1) "लिंग और धारणाओं के बीच अंतर्संबंध" को समझना; (2) "स्थानीय चुनावी राजनीति" के प्रभाव की जांच करना; (3) "लिंग समाजीकरण" की जांच करना; (4) "लिंग और राजनीतिक रूढ़िवाद के बीच"

संबंध को समझना; और (5) हाल के वर्षों में महिला राजनीतिक रोल मॉडल के प्रभाव को पहचानना।^[203] इस तथ्य के कारण कि लिंग हर सामाजिक संस्था में जटिल रूप से जुड़ा हुआ है, राजनीति में लिंग तभी बदल सकता है जब अन्य संस्थानों में भी लिंग मानदंड बदल जाएं।

संदर्भ

1. डेमिरगोज़ बाल, मेल्तेम। "TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE GENEL BAKIŞ"।
2. ^ वुड, जूलिया. लिंग आधारित जीवन. छठा. बेलमोंट, सीए: वड्सवर्थ/थॉमसन लर्निंग, 2005।
3. ^ मौघन आरजे, वॉटसन जेएस, वियर जे (1983)। "मानव कंकाल की मांसपेशी की ताकत और क्रॉस-अनुभागीय क्षेत्र"। फिजियोलॉजी जर्नल। 338(1): 37-49. doi:10.1113/jphysiol.1983.sp014658। पीएमसी 1197179। पीएमआईडी6875963.
4. ^ फ्रोंटेरा, डब्ल्यूआर; ह्यूजेस, वीए; लुत्ज़, केजे; इवांस, डब्ल्यूजे (1991)। "45 से 78 वर्ष के पुरुषों और महिलाओं में मांसपेशियों की ताकत और द्रव्यमान का एक क्रॉस-अनुभागीय अध्ययन"। जे एपल फिजियोल. 71(2): 644-50। डीओआई:10.1152/जपीएल.1991.71.2.644। पीएमआईडी1938738।
5. ^ समरस, थॉमस (2007)। मानव शरीर का आकार और स्केलिंग के नियम। न्यूयॉर्क: नोवा साइंस। पृ. 33-61. आईएसबीएन 978-1-60021-408-0.
6. ^ "जन्म के समय जीवन प्रत्याशा, देश की विश्व से तुलना"। सीआईए वर्ल्ड फैक्टबुक। यूएस सेंट्रल इंटेलेजेंस एजेंसी। 13 जून 2007 को मूल से संग्रहीत। 12 जनवरी 2011 को पुनःप्राप्त।
7. ^ अल्फ्रेड ग्लक्समैन (1981)। मानव और स्तनधारी जीव विज्ञान और विकृति विज्ञान में यौन द्विरूपता। अकादमिक प्रेस. पीपी. 66-75. आईएसबीएन 978-0-12-286960-0. ओसीएलसी 7831448।
8. ^ पुट्स, डेविड ए. (2010)। "सौंदर्य और जानवर: मनुष्यों में यौन चयन के तंत्र"। विकास और मानव व्यवहार. 31(3): 157-175. doi:10.1016/j.evolhumbehav.2010.02.005।
9. ^ सिमर्ली, रिचर्ड बी. (1 फरवरी 2005)। "हार्मोन पर आधारित: हाइपोथैलेमिक विकास का अंतःस्रावी विनियमन"। न्यूरोबायोलॉजी में वर्तमान राय। 15 (1): 81-85. doi: 10.1016/j.conb.2005.01.013। आईएसएसएन 0959-4388. पीएमआईडी 15721748। एस2सीआईडी 24944473।
10. ^ रेनिश, जून माचोवर; ज़िम्बा-डेविस, मैरी; सैंडर्स, स्टेफ़नी ए. (1 जनवरी 1991)। "मनुष्यों में यौन द्विरूपी व्यवहार विकास में हार्मोनल योगदान"। साइकोन्यूरोएंडोक्रिनोलॉजी। 16 (1-3): 213-278. डीओआई: 10.1016/0306-4530(91)90080-डी। पीएमआईडी 1961841. एस2सीआईडी 44814972।
11. ^ कोलोम, रॉबर्टो; जुआन-एस्पिनोसा, मैनुअल; अबाद, फ्रांसिस्को; गार्सिया, लुइस एफ (फरवरी 2000)। "सामान्य बुद्धि में नगण्य लिंग अंतर"। बुद्धिमत्ता। 28 (1): 57-68. डीओआई: 10.1016/एस0160-2896(99)00035-5।
12. ^ बायर्न्स, जेम्स पी.; मिलर, डेविड सी.; शेफ़र, विलियम डी. (1999)। "जोखिम लेने में लिंग अंतर: एक मेटा-विश्लेषण"। मनोवैज्ञानिक बुलेटिन. 125 (3): 367-383. डीओआई: 10.1037/0033-2909.125.3.367।
13. ^ कार्लसन, एन. "हार्मोनल कंट्रोल ऑफ एग्रेसिव बिहेवियर" अध्याय 11 [फिजियोलॉजी ऑफ बिहेवियर], 2013, पियर्सन एजुकेशन इंक।
14. ^ कार्ड, नोएल ए.; स्टकी, ब्रायन डी.; सवालानी, गीता एम.; लिटिल, टॉड डी. (1 अक्टूबर 2008)। "बचपन और किशोरावस्था के दौरान प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष आक्रामकता: लिंग अंतर, अंतर्संबंध और कुसमायोजन के संबंधों की एक मेटा-विश्लेषणात्मक समीक्षा"। बाल विकास। 79 (5): 1185-1229। doi: 10.1111/j.1467-8624.2008.01184.x। आईएसएसएन 1467-8624. पीएमआईडी 18826521. एस2सीआईडी 7942628।
15. ^ क्रिस्टोव-मूर, लियोनार्डो; सिम्पसन, एलिजाबेथ ए.; कौडे, गीनो; ग्रिगाइटे, क्रिस्टीना; इकोबोनी, मार्को; फेरारी, पियर फ्रांसेस्को (1 अक्टूबर 2014)। "सहानुभूति: मस्तिष्क और व्यवहार में लिंग प्रभाव"। तंत्रिका विज्ञान और जैवव्यवहार समीक्षाएँ। 46 (4): 604-627. doi: 10.1016/j.neubiorev.2014.09.001। आईएसएसएन 1873-7528. पीएमसी 5110041. पीएमआईडी 25236781।
16. ^ सेलेक, पीटर; ओस्टैटनिकोवा, डेनिएला; होडोसी, जूलियस (17 फरवरी 2015)। "मस्तिष्क के व्यवहार संबंधी कार्यों पर टेस्टोस्टेरोन के प्रभाव पर"। तंत्रिका विज्ञान में फ्रंटियर्स। 9: 12. doi: 10.3389/fnins.2015.00012। आईएसएसएन 1662-4548. पीएमसी 4330791. पीएमआईडी 25741229।
17. ^ एलियट, लिसे। गुलाबी मस्तिष्क, नीला मस्तिष्क।
18. ^ कॉर्डियर, बी (2012)। "लिंग, जीव विज्ञान और समाज के बीच"। सेक्सोलॉजी और यौन स्वास्थ्य के यूरोपीय जर्नल।

19. ^ ब्रेस्कॉल, वी (2013)। "लिंग भेद के लिए आवश्यक स्पष्टीकरणों के समर्थन पर सिस्टम-न्यायसंगत उद्देश्यों का प्रभाव"। *व्यक्तित्व और सामाजिक मनोविज्ञान का अखबार*। 105 (6): 891-908। डीओआई : 10.1037/ए0034701 | पीएमआईडी 24295379 | एस2सीआईडी 3333149 |
20. ^ हाइड, जे (2005)। "लिंग समानता परिकल्पना"। *अमेरिकी मनोवैज्ञानिक* . 60 (6): 581-592. डीओआई : 10.1037/0003-066X.60.6.581 | पीएमआईडी 16173891 |



International Journal of Advanced Research in Education and Technology (IJARETY)