International Journal of Education and Science Research Review
E-ISSN 2348-6457
Volume-11, Issue-1 January-February-2024
P-ISSN 2349-1817
www.ijesrr.org
Email- editor@ijesrr.org

आधुनिक समाज में भेदभावों के आधार पर होने वाले प्रभावों का एक समाजशास्त्रीय अध्ययन

डा दर्शना पन्त

असिस्टेंट.प्रोफेसर, समाजशास्त्र,

राजकीय स्नातकोत्तर महाविद्यालय,बाजपुर (उधमसिंह नगर) उत्तराखण्ड

सारांश

आज सामाजिक क्षेत्रों में लगातार नस्लीय असमानता ने भेदभाव की संभावित भूमिका में रुचि को फिर से बढ़ा दिया है। हालाँकि, भेदभाव के समकालीन रूप अक्सर सूक्ष्म और गुप्त होते हैं, जो सामाजिक वैज्ञानिक अवधारणा और माप के लिए समस्याएँ पैदा करते हैं। यह लेख नस्लीय भेदभाव पर प्रासंगिक साहित्य की समीक्षा करता है, उन विद्वानों के लिए एक रोडमैप प्रदान करता है जो इस समृद्ध और महत्वपूर्ण परंपरा पर निर्माण करना चाहते हैं। इस लेख का आधार रोजगार, आवास, क्रेडिट बाजार और उपभोक्ता इंटरैक्शन में नस्लीय भेदभाव पर केंद्रित था, लेकिन यहां समीक्षा की गई कई दलीलें अन्य डोमेन (जैसे, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, आपराधिक न्याय प्रणाली) तक भी विस्तारित हो सकती हैं। अन्य प्रकार के भेदभाव (जैसे, लिंग, आयु, यौन अभिविन्यास) के लिए। हम इस चर्चा की शुरुआत भेदभाव को परिभाषित करने और भेदभाव को मापने के तरीकों पर चर्चा करके करते हैं। फिर हम रोजगार, आवास, और क्रेडिट और उपभोक्ता बाजारों में भेदभाव के अध्ययन से प्रमुख निष्कर्षों का अवलोकन प्रदान करते हैं। अंत में, हम व्यक्तिगत, संगठनात्मक और संरचनात्मक तंत्रों की चर्चा की ओर मुड़ते हैं जो भेदभाव के समकालीन रूपों का आधार हो सकते हैं।

मुख्य शब्द नस्ल, असमानता, माप, तंत्र, अफ्रीकी, अमेरिकी, नस्लीय आदि

प्रस्तावना भेदभाव आजकल इसकी सबसे सरल परिभाषा के अनुसार, नस्लीय भेदभाव का तात्पर्य व्यक्तियों या समूहों के साथ उनकी नस्ल या जातीयता के आधार पर असमान व्यवहार से है। नस्लीय भेदभाव को परिभाषित करने में, कई विद्वान और कानूनी अधिवक्ता विभेदक व्यवहार और असमान प्रभाव के बीच अंतर करते हैं, जिससे दो–भाग की परिभाषा बनती है: विभेदक उपचार तब होता है जब व्यक्तियों के साथ उनकी जाति के कारण असमान व्यवहार किया जाता है। असमान प्रभाव तब होता है जब व्यक्तियों के साथ दिए गए नियमों और प्रक्रियाओं के अनुसार समान व्यवहार किया जाता है, लेकिन जब प्रक्रियाओं का निर्माण इस तरह से किया जाता है कि एक समूह के सदस्यों को दूसरे समूह के सदस्यों की तुलना में अधिक लाभ मिलता है (रेस्किन 1998 , पृष्ठ 32य राष्ट्रीय अनुसंधान परिषद 2004 , पृष्ठ 39– 40). इस परिभाषा का दूसरा घटक उन निर्णयों और प्रक्रियाओं को शामिल करने के लिए अपने दायरे को विस्तृत करता है जिनमें स्वयं कोई स्पष्ट नस्लीय सामग्री नहीं हो सकती है लेकिन जिनके परिणामस्वरूप नस्लीय नुकसान उत्पन्न होता है या उन्हें बढ़ावा मिलता है।[1] व्यक्तिगत भेदभाव के अधिक पारंपरिक रूपों से परे, इस तरह की संस्थागत प्रक्रियाओं पर विचार करना महत्वपूर्ण है कि यह आकलन किया जाए कि मूल्यवान अवसर नस्ल के आधार पर कैसे संरचित होते हैं। भेदभाव की किसी भी परिभाषा की एक प्रमुख विशेषता उसका व्यवहार पर ध्यान केंद्रित करना है। भेदभाव नस्लीय पूर्वाग्रह (रवैया), नस्लीय रूढ़िवादिता (विश्वास), और नस्लवाद (विचारधारा) से अलग है जो नस्लीय नुकसान से भी जुड़ा हो सकता है (क्विलियन 2006 देखें)। भेदभाव पूर्वाग्रह, रूढ़िवादिता या नस्लवाद से प्रेरित हो सकता है, लेकिन भेदभाव की परिभाषा किसी अद्वितीय अंतर्निहित कारण को नहीं मानती है। भेदभाव के

प्रश्न में एक सदी से भी अधिक समय से सामाजिक विज्ञान की रुचि के परिणामस्वरूप इसकी उपस्थिति को अलग करने तथा पहचानने और इसके प्रभावों का दस्तावेजीकरण करने के लिए कई तकनीकें सामने आई हैं हालाँकि कोई भी विधि अपनी सीमाओं के बिना नहीं है, साथ में ये तकनीकें कई प्रकार के दृष्टिकोण प्रदान करती हैं जो हमारी समझ को यह बताने में मदद कर सकती हैं कि समकालीन अमेरिकी नस्लीय अल्पसंख्यकों के जीवन में भेदभाव क्या, कैसे और किस हद तक मायने रखता है।[2]

भेदभाव की धारणाएँ

कई सर्वेक्षणों ने अफ्रीकी अमेरिकियों और अन्य नस्लीय अल्पसंख्यकों से कार्यस्थल में, आवास की तलाश में और अन्य रोजमर्रा की सामाजिक सेटिंग्स में भेदभाव के साथ उनके अनुभवों के बारे में पूछा है इस शोध से एक चौंकाने वाला निष्कर्ष वह आवृत्ति है जिसके साथ भेदभाव की सूचना दी जाती है। उदाहरण के लिए, 2001 के एक सर्वेक्षण में पाया गया कि एक तिहाई से अधिक अश्वेतों और लगभग 20ः हिस्पैनिक्स और एशियाई लोगों ने बताया कि उनकी जाति या जातीयता के कारण उन्हें व्यक्तिगत रूप से नौकरी या पदोन्नति के लिए छोड़ दिया गया था 1997 के गैलप सर्वेक्षण में पाया गया कि सभी काले उत्तरदाताओं में से लगभग आधे ने पिछले महीने में पांच सामान्य स्थितियों में से कम से कम एक बार भेदभाव का अनुभव किया था इसके अलावा, जिस आवृत्ति के साथ भेदभाव की सूचना दी जाती है वह सामाजिक पदानुक्रम में उच्चतर लोगों के बीच कम नहीं होती हैय वास्तव में, मध्यवर्गीय अश्वेतों को भेदभाव का अनुभव होने की उतनी ही संभावना है जितनी श्रमिक वर्ग के अश्वेतों को, यदि अधिक नहीं तो कथित भेदभाव के पैटर्न अपने आप में महत्वपूर्ण है। क्योंकि शोध से पता चलता है कि जो लोग भेदभाव के उच्च स्तर को समझते हैं, उन्हें अवसाद, चिंता और अन्य नकारात्मक स्वास्थ्य परिणामों का अनुभव होने की अधिक संभावना इसके अलावा, कथित भेदभाव से शिक्षा या श्रम बाजार में प्रयास या प्रदर्शन कम हो सकता है, जो स्वयं नकारात्मक परिणामों को जन्म देता है। हालाँकि, शोध की इस पंक्ति से जो बात अस्पष्ट बनी हुई है, वह यह है कि भेदभाव की धारणाएँ किस हद तक वास्तविकता के कुछ विश्वसनीय चित्रण से मेल खाती हैं। क्योंकि घटनाओं को गलत समझा जा सकता है या नजरअंदाज किया जा सकता है, भेदभाव की धारणाएँ भेदभाव की वास्तविक घटनाओं को कम या ज्यादा कर सकती हैं। सामाजिक विज्ञान अनुसंधान की एक अन्य पंक्ति नस्लीय विचार कब और कैसे चलन में आते हैं, इसकी अंतर्दृष्टि के लिए प्रमुख समूहों के दृष्टिकोण और कार्यों पर ध्यान केंद्रित करती है। सामान्य आबादी के बीच नस्लीय दृष्टिकोण और रूढ़िवादिता पर सर्वेक्षण अनुसंधान की लंबी परंपरा के अलावा कई शोधकर्ताओं ने साक्षात्कार तकनीक विकसित की है जिसका उद्देश्य नियोक्ताओं के बीच भेदभाव की प्रवृत्ति का आकलन करना है।[3] और अन्य द्वारपाल. हैरी होल्जर ने कई नियोक्ता सर्वेक्षण आयोजित किए हैं जिनमें नियोक्ताओं से ''गैर–कॉलेज नौकरी के लिए नियुक्त अंतिम कर्मचारी'' के बारे में कई प्रश्न पूछे जाते हैं, जिससे नियोक्ताओं की प्रतिक्रियाओं को एक ठोस हालिया अनुभव पर आधारित किया जाता है। इस प्रारूप में, हाल के कर्मचारी से संबंधित प्रश्नों की एक बड़ी श्रृंखला में नस्ल को केवल एक आकस्मिक विशेषता के रूप में पूछा जाता है, जिससे नस्ल के विषय पर प्रकाश डालने पर अक्सर उत्पन्न होने वाली सामाजिक वांछनीयता पूर्वाग्रह कम हो जाता है। इसी तरह, एक पूर्ण कार्रवाई पर ध्यान केंद्रित करके, शोधकर्ता व्यक्त की गई प्राथमिकताओं के बजाय प्रकट प्राथमिकताओं का दस्तावेजीकरण करने और नियोक्ता, नौकरी और श्रम बाजार विशेषताओं की सीमा की जांच करने में सक्षम है जो भर्ती निर्णयों से जुड़े हो सकते हैं। रोजगार में नस्लीय भेदभाव की जांच करने का दूसरा प्रमुख दृष्टिकोण गहन, व्यक्तिगत साक्षात्कारों पर निर्भर है, जो संवेदनशील भर्ती मुद्दों के बारे में स्पष्ट चर्चा करने में प्रभावी हो सकता है। उदाहरण के लिए, किर्शेनमैन और नेकरमैन (1991) नियोक्ताओं की इस स्पष्ट स्वीकारोक्ति का वर्णन करते हैं कि वे श्रमिकों की तलाश में युवा, भीतरी शहर के काले पुरुषों से बचते हैं। इस समूह को ''आलसी'' और ''अविश्वसनीय'' जैसी विशेषताओं के लिए जिम्मेदार ठहराते हुए, उनके अध्ययन में शामिल नियोक्ता कम वेतन वाले श्रमिकों पर विचार करने में मजबूत नस्लीय प्राथमिकताओं की

अपनी अभिव्यक्ति में स्पष्ट नियोक्ताओं के दिमाग में क्या चल रहा है, इसका विस्तृत विवरण प्रदान करने में अमूल्य रहे हैं। कम से कम सचेत रूप से जब वे विभिन्न समूहों के सदस्यों का मूल्यांकन करते हैं। हालाँकि, हमें यह ध्यान में रखना चाहिए कि नस्लीय दृष्टिकोण हमेशा संबंधित व्यवहार का पूर्वानुमान नहीं लगाते हैं ने हैरान कर देने वाली रिपोर्ट दी है कि ''ऐसे व्यवसाय जहां कई प्रबंधकों ने काले लोगों की प्रेरणा के बारे में शिकायत की है, वहां काले लोगों को काम पर रखने की अधिक संभावना है किराये पर लेने के निर्णय (जैसे कि घर किराए पर लेने या बंधक को मंजूरी देने के निर्णय के साथ) कारकों की एक जटिल श्रृंखला से प्रभावित होते हैं, नस्लीय दृष्टिकोण केवल एक है। जहां निरंतर नस्लीय पूर्वाग्रह और रूढ़िवादिता को समझना निश्चित रूप से अपने आप में एक महत्वपूर्ण लक्ष्य है, यह दृष्टिकोण आवश्यक रूप से कार्रवाई में भेदभाव की सीमा को प्रकट नहीं करेगा। शायद भेदभाव का अध्ययन करने का सबसे आम तरीका समूहों के बीच परिणामों में असमानता की जांच करना है। भेदभाव के कृत्यों से संबंधित हो सकने वाले अभिनेताओं के दृष्टिकोण या धारणाओं पर ध्यान केंद्रित करने के बजाय, यह दृष्टिकोण रोजगार, आवास, या अन्य सामाजिक और आर्थिक संसाधनों के असमान वितरण में भेदभाव के संभावित परिणामों को देखता है। बड़े पैमाने पर डेटासेट का उपयोग करके, शोधकर्ता समूहों के बीच व्यवस्थित असमानताओं की पहचान कर सकते हैं और समय के साथ उनकी दिशा निर्धारित कर सकते हैं। व्यक्तिगत फर्मों के विस्तृत और व्यवस्थित केस अध्ययनों के माध्यम से भी महत्वपूर्ण पैटर्न का पता लगाया जा सकता है, जो अक्सर संकेतकों की एक समृद्ध श्रृंखला प्रदान करते हैं जिसके साथ भेदभाव के पैटर्न का आकलन किया जा सकता है (उदाहरण के लिए, भेदभाव को अक्सर किसी भी परिणाम में अवशिष्ट नस्ल अंतर के रूप में मापा जाता है जो अन्य सभी नस्ल–संबंधी प्रभावों को नियंत्रित करने के बाद भी बना रहता है। अंतर को नस्ल के मुख्य प्रभाव के माध्यम से पहचाना जा सकता है, जो कि रुचि के परिणाम पर नस्ल के प्रत्यक्ष प्रभाव का सुझाव देता है, या नस्ल और एक या अधिक मानव पूंजी विशेषताओं के बीच बातचीत के माध्यम से, नस्ल के आधार पर मानव पूंजी निवेश पर अंतर रिटर्न का सुझाव देता है इस दृष्टिकोण का मुख्य दायित्व यह है कि असमान परिणामों से संबंधित कई कारकों का प्रभावी ढंग से हिसाब लगाना मुश्किल है, जिससे इस संभावना को खुला छोड़ दिया जाता है कि जिन असमानताओं को हम भेदभाव के लिए जिम्मेदार मानते हैं, वे वास्तव में किसी अन्य अनपेक्षित कारण (कारणों) द्वारा समझाई जा सकती हैं। उदाहरण के लिए, श्रम बाजार परिणामों के सांख्यिकीय विश्लेषण में, मानक मानव पूंजी चर (उदाहरण के लिए, शिक्षा, कार्य अनुभव) को नियंत्रित करने के बाद भी, रोजगार से संबंधित विशेषताओं की एक पूरी श्रृंखला आम तौर पर बेहिसाब रहती है। उदाहरण के लिए, विश्वसनीयता, प्रेरणा, पारस्परिक कौशल और समय की पाबंदी जैसी विशेषताएं, नौकरी खोजने और बनाए रखने के लिए महत्वपूर्ण हैं, लेकिन ये ऐसी विशेषताएं हैं जिन्हें सर्वेक्षण डेटा के साथ पकड़ना अक्सर मुश्किल होता है मामले को और अधिक जटिल बनाते हुए, कुछ संभावित नियंत्रण चर स्वयं जांच के तहत प्रक्रिया के लिए अंतर्जात हो सकते हैं। उदाहरण के लिए, क्रेडिट भेदभाव का आकलन करने वाले मॉडल में आम तौर पर परिसंपत्ति संचय और क्रेडिट इतिहास के लिए नियंत्रित शामिल होते हैं, जो स्वयं आंशिक रूप से भेदभाव के उत्पाद हो सकते हैं इसी तरह, यदि अल्पसंख्यकों को स्थिर कार्य इतिहास बनाने के लिए आवश्यक अवसरों से बाहर रखा जाता है, तो कार्य अनुभव या फर्म कार्यकाल के लिए नियंत्रण रोजगार भेदभाव की प्रक्रिया के लिए अंतर्जात हो सकता है। जबकि सांख्यिकीय मॉडल नस्ल अंतर के अध्ययन के लिए एक अत्यंत महत्वपूर्ण दृष्टिकोण का प्रतिनिधित्व करते हैं, शोधकर्ताओं को अवशिष्ट अनुमानों से प्राप्त भेदभाव के अप्रत्यक्ष उपायों की कारणात्मक व्याख्या करने में सावधानी बरतनी चाहिए। भेदभाव को मापने के लिए सांख्यिकीय दृष्टिकोण की चुनौतियों और संभावनाओं की अधिक विस्तृत चर्चा के लिए, राष्ट्रीय अनुसंधान परिषद।[3]

भेदभाव को मापने के लिए प्रायोगिक दृष्टिकोण

भेदभाव को मापने के लिए प्रयोगात्मक दृष्टिकोण उन क्षेत्रों में उत्कृष्टता प्राप्त करते हैं जिनमें सांख्यिकीय विश्लेषण विफल हो जाते हैं। प्रयोग शोधकर्ताओं को सावधानीपूर्वक निर्मित और नियंत्रित तुलना प्रस्तुत करके कारण प्रभावों को अधिक सीधे मापने की अनुमति देते हैं। के एक प्रयोगशाला प्रयोग में विषयों (स्नातक मनोविज्ञान के छात्रों) ने एक सिम्युलेटेड भर्ती प्रयोग में भाग लिया, जिसमें उन्हें अलग–अलग योग्यता स्तरों के काले और सफेद नौकरी आवेदकों के लिए आवेदन सामग्री का मूल्यांकन करने के लिए कहा गया था। जब आवेदक पद के लिए या तो अत्यधिक योग्य थे या कम योग्य थे, तो भेदभाव का कोई सबूत नहीं था। हालाँकि, जब आवेदकों के पास स्वीकार्य लेकिन अस्पष्ट योग्यताएँ थीं, हम यह नहीं जानते हैं कि उनके निष्कर्ष किस हद तक उनके सामाजिक संदर्भों में लिए गए निर्णयों से संबंधित हैं। उदाहरण के लिए, किराए पर लेना, किराए पर लेना, स्थानांतरित करना जो कि सबसे अधिक हैं यह भेदभाव के उन रूपों को समझने के लिए प्रासंगिक है जो सार्थक सामाजिक असमानताएँ उत्पन्न करते हैं। जांच में अधिक यथार्थवाद लाने की कोशिश करते हुए, कुछ शोधकर्ताओं ने प्रयोगों को प्रयोगशाला से बाहर और क्षेत्र में स्थानांतरित कर दिया है। फील्ड प्रयोग वास्तविक दुनिया के संदर्भों में भेदभाव का प्रत्यक्ष माप प्रस्तुत करते हैं। इन प्रयोगों में, जिन्हें आमतौर पर ऑडिट अध्ययन कहा जाता है, शोधकर्ती ने नौकरीध्अपार्टमेंट चाहने वाले या उपभोक्ता की भूमिका निभाने के लिए व्यक्तियों (जिन्हें परीक्षक कहा जाता है) का सावधानीपूर्वक चयन, मिलान और प्रशिक्षण करते हैं।[4]

कानून और कानूनी अभिलेखों का अध्ययन

नागरिक अधिकार युग के बाद से, भेदभाव की कानूनी परिभाषाएँ और विवरण भेदभाव की लोकप्रिय और विद्वानों दोनों की समझ के केंद्र में रहे हैं। तदनुसार, भेदभाव की गतिशीलता में एक अतिरिक्त विंडो में औपचारिक भेदभाव के दावों से कानूनी रिकॉर्ड का उपयोग शामिल है। चाहे समान रोजगार अवसर आयोग (ईईओसी), अदालतों, या राज्य–स्तरीय निष्पक्ष रोजगारधनिष्पक्ष आवास ब्यूरो के दावों से प्राप्त किया गया हो, भेदभाव के दावों का दस्तावेजीकरण करने वाले आधिकारिक रिकॉर्ड विशेष संदर्भों में भेदभाव और भेदभाव विरोधी प्रवर्तन के पैटर्न में अद्वितीय अंतर्दृष्टि प्रदान कर सकते हैं और अधिक समय तक। उदाहरण के लिए, रोजगार और आवास भेदभाव दोनों से संबंधित ओहियो के नागरिक अधिकार आयोग के साथ दायर हजारों ''गंभीर दावों'' का विश्लेषण किया। ये दावे उत्पीड़न से लेकर बहिष्कार तक, नस्लीय पूर्वाग्रह के अधिक सूक्ष्म रूपों तक, भेदभावपूर्ण व्यवहारों की एक श्रृंखला का दस्तावेजीकरण करते हैं। उपभोक्ता भेदभाव के संघीय अदालत के दावों पर ध्यान केंद्रित करने वाले एक समान शोध डिजाइन के लिए।, हालांकि औपचारिक भेदभाव के दावों पर भरोसा करने वाले अध्ययन आवश्यक रूप से उन घटनाओं को नजरअंदाज कर देते हैं जिन पर ध्यान नहीं दिया जाता है या रिपोर्ट नहीं की जाती हैं, ये रिकॉर्ड भेदभाव की घटनाओं के विस्तृत विवरण देखने का एक दुर्लभ अवसर प्रदान करते हैं। सामाजिक डोमेन की विस्तृत श्रृंखला आमतौर पर पारंपरिक अनुसंधान डिजाइनों में नहीं देखी जाती है। अन्य अध्ययन भेदभाव के दावों का उपयोग भेदभाव के पैटर्न का आकलन करने के लिए नहीं, बल्कि भेदभाव विरोधी कानून के अनुप्रयोग में रुझानों की जांच करने के लिए करते हैं। नीलसन और नेल्सन (2005) इस क्षेत्र में अनुसंधान का एक सिंहावलोकन प्रदान करते हैं, उन रास्तों की जांच करते हैं जिनके द्वारा संभावित दावे (या कथित भेदभाव) औपचारिक कानूनी कार्रवाई में विकसित होते हैं, या इसके विपरीत कई बिंदु जहां संभावित दावों को कानूनी कार्रवाई से हटा दिया जाता है। हिरश और कोर्नरिच (2008) जांच करते हैं कि कार्यस्थल और संस्थागत वातावरण की विशेषताएं भेदभाव के दावों की घटनाओं और ईईओसी जांचकर्ताओं द्वारा उनके सत्यापन में भिन्नता को कैसे प्रभावित करती हैं। डोनोह्यू और सीगलमैन (1991 , 2005) समय के साथ भेदभाव विरोधी प्रवर्तन की प्रकृति में बदलावों को चार्ट करने के लिए 1970 से 1997 तक भेदभाव के दावों का विश्लेषण करते हैं। इस अवधि में भेदभाव के दावों की कुल मात्रा में काफी वृद्धि हुई, हालांकि दावों की संरचना नस्लीय भेदभाव पर जोर देने से हटकर लिंग और विकलांगता भेदभाव पर अधिक जोर देने की ओर स्थानांतरित हो

गई। इसी तरह, रोजगार भेदभाव के दावों के प्रकार भेदभाव को काम पर रखने से लेकर गलत तरीके से समाप्ति पर अत्यधिक जोर देने के लिए स्थानांतरित हो गए हैं, और वर्ग कार्रवाई के मुकदमे तेजी से दुर्लभ हो गए हैं। लेखक इन रुझानों की व्याख्या भेदभाव की घटनाओं के वास्तविक वितरण में बदलाव के संकेतक के रूप में नहीं करते हैं, बल्कि बदलते कानूनी माहौल के प्रतिबिंब के रूप में करते हैं जिसमें भेदभाव के मामलों को आगे बढ़ाया जाता है (उदाहरण के लिए, नागरिक अधिकार कानून में बदलाव और ग्रहणशीलता में बदलाव सहित) विभिन्न प्रकार के भेदभाव के दावों के लिए अदालतें), जो स्वयं भेदभाव की अभिव्यक्ति के लिए निहितार्थ हो सकती हैं

अंत में, कई शोधकर्ताओं ने नागरिक अधिकारों और भेदभाव विरोधी कानूनों में बदलावों का उपयोग बहिर्जात भिन्नता के स्रोत के रूप में किया है, जिसके माध्यम से भेदभाव में बदलावों को मापा जा सकता है उदाहरण के लिए, फ्रीमैन 1973 नागरिक अधिकार अधिनियम के पारित होने से पहले और बाद में काले–गोरे आय अंतर की तुलना करके संघीय ईईओ कानूनों की प्रभावशीलता की जांच करता है । हेकमैन और पेनर (1989) कपड़ा से माइक्रोडेटा का उपयोग करते हैं 1940 और 1980 के बीच रोजगार पर नस्ल के प्रभावों का अध्ययन करने के लिए दक्षिण कैरोलिना में संयंत्रों ने निष्कर्ष निकाला कि संघीय भेदभाव विरोधी नीति के परिणामस्वरूप 1965 और 1975 के बीच काले आर्थिक स्थिति में महत्वपूर्ण सुधार हुआ। कानूनी संदर्भ में परिवर्तनों का फायदा उठाने वाले हालिया अध्ययनों में केली और डोबिन शामिल हैं जो नियोक्ताओं की विविधता पहलों के कार्यान्वयन पर बदलती प्रवर्तन व्यवस्थाओं के प्रभावों की जांच करते है। कालेव और डोबिन (2006) , जो प्रबंधन पदों पर महिलाओं और अल्पसंख्यकों के प्रतिनिधित्व पर अनुपालन समीक्षाओं और मुकदमों के सापेक्ष प्रभाव की जांच करते हैंय और स्क्रेंटनी (2001) द्वारा संपादित एक खंड , जो संयुक्त राज्य अमेरिका और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर सकारात्मक कार्रवाई और विविधता नीतियों के उदय, विस्तार और प्रभाव से संबंधित कई जटिल और अप्रत्याशित पहलुओं की जांच करता है।

क्या भेदभाव अब भी एक समस्या है।

यह जितना सरल हो सकता है, एक बुनियादी प्रश्न जो समकालीन साहित्य में भेदभाव पर केंद्रित है, उसकी निरंतर प्रासंगिकता पर केंद्रित है। जबकि 50 साल पहले भेदभाव के कार्य प्रकट और व्यापक थे, आज यह आकलन करना कठिन है कि भेदभाव के चल रहे रूपों द्वारा रोजमर्रा के अनुभवों और अवसरों को किस हद तक आकार दिया जा सकता है। दरअसल, अधिकांश श्वेत अमेरिकियों का मानना है कि आज एक काले व्यक्ति के पास समान रूप से योग्य श्वेत व्यक्ति के रूप में नौकरी पाने का समान मौका है, और केवल एक तिहाई का मानना है कि भेदभाव इस बात का एक महत्वपूर्ण स्पष्टीकरण है कि आय, आवास के मामले में अश्वेतों का प्रदर्शन श्वेतों से भी बदतर क्यों है। और नौकरियाँ अकादमिक साहित्य ने इसी तरह कौशल के बढ़ते महत्व, अर्थव्यवस्था में संरचनात्मक परिवर्तन और व्यक्तिगत परिणामों में भिन्नता की बढ़ती मात्रा के लिए जिम्मेदार अन्य गैर जातीय कारकों विल्सन 1978 के साथ आधुनिक परिणामों के लिए भेदभाव की प्रासंगिकता पर सवाल उठाया है। वास्तव में, भेदभाव समसामयिक अवसरों को आकार देने वाला एकमात्र या सबसे महत्वपूर्ण कारक नहीं है। फिर भी, यह समझना महत्वपूर्ण है कि संसाधनों और अवसरों के आवंटन में भेदभाव कब और कैसे भूमिका निभाता है। निम्नलिखित चर्चा में, हम चार क्षेत्रों में भेदभाव के साक्ष्य की जांच करते हैंः रोजगार, आवास, ऋण बाजार और उपभोक्ता बाजार। हालाँकि यह साहित्य की विस्तृत समीक्षा नहीं है, लेकिन इस चर्चा का उद्देश्य अनुसंधान के इन क्षेत्रों में से प्रत्येक के भीतर प्रमुख निष्कर्षों और बहस की पहचान करना है।[5]

आवास

नस्ल के आधार पर आवासीय अलगाव समकालीन अमेरिकी शहरों की एक प्रमुख विशेषता बनी हुई है। वास्तव में, 1990 में अफ्रीकी अमेरिकियों को गोरों से उतना ही अलग किया गया था जितना कि वे बीसवीं शताब्दी की शुरुआत में थे, और अलगाव के स्तर बढ़ती सामाजिक आर्थिक स्थिति (मैसी और डेंटन 1993) से अप्रभावित दिखाई देते हैं। हालाँकि 1980 और 2000 के बीच अलगाव में मामूली कमी आई है अश्वेतों (और कुछ हद तक अन्य अल्पसंख्यक समूहों) को आवासीय प्लेसमेंट के पैटर्न का अनुभव करना जारी है जो कि गोरों से स्पष्ट रूप से भिन्न हैं। किस हद तक भेदभाव आवास में नस्लीय असमानताओं में योगदान देता है, यह सामाजिक वैज्ञानिकों और संघीय आवास एजेंटों का एक प्रमुख चिंता का विषय रहा है। आवास में भेदभाव पर अधिकांश कार्य प्रयोगात्मक ऑडिट डेटा का उपयोग करते हैं। उदाहरण के लिए, 2000 और 2002 के बीच आवास और शहरी विकास विभाग ने अश्वेतों, लैटिनो, एशियाई और मूल अमेरिकियों के खिलाफ आवास भेदभाव को मापने के लिए ऑडिट की एक विस्तृत श्रृंखला आयोजित की, जिसमें लगभग 30 महानगरीय क्षेत्रों में लगभग 5500 युग्मित परीक्षण शामिल थे ख टर्नर एट अल देखें। (2002) आवास भेदभाव के अतिरिक्त, एकल–शहर ऑडिट के लिए हैकेन (1979) , फिन्स एंड ब्रैट (1983) , यिंगर (1986) , रॉयचौधरी और गुडमैन (1992 , 1996) को भी देखें।[6] अध्ययन के परिणाम कई आयामों में पूर्वाग्रह को प्रकट करते हैं, जिसमें अश्वेतों को लगभग पांच आवास खोजों में से एक में लगातार प्रतिकूल उपचार का अनुभव होता है और हिस्पैनिक्स को चार आवास खोजों (किराये और बिक्री दोनों) में से लगभग एक में लगातार प्रतिकूल उपचार का अनुभव होता है। 3 मापे गए भेदभाव ने इकाइयों के बारे में कम जानकारी की पेशकश, इकाइयों को देखने के कम अवसर और, घर खरीदारों के मामले में, कम अमीर समुदायों और अल्पसंख्यक निवासियों के उच्च अनुपात वाले पड़ोस में वित्तपोषण और संचालन में कम सहायता का रूप ले लिया। आम तौर पर, 2000 के आवास भेदभाव अध्ययन के नतीजे बताते हैं कि 1989 के बाद से किराये और बिक्री दोनों में अश्वेतों के खिलाफ भेदभाव के कुल स्तर में मामूली गिरावट आई है (हालांकि नस्लीय स्टीयरिंग के स्तर में वृद्धि हुई है)। आवास बिक्री में हिस्पैनिक्स के खिलाफ भेदभाव में गिरावट आई, हालांकि हिस्पैनिक्स ने किराये के बाजारों में भेदभाव के बढ़ते स्तर का अनुभव किया। टेलीफोन ऑडिट का उपयोग करने वाले अन्य शोध नस्लीय भेदभाव के लिंग और वर्ग आयाम की ओर इशारा करते हैं, जिसमें काली महिलाएं औरध्या अश्वेत जो निचले वर्ग के पालन–पोषण से जुड़े तरीके से बात करते हैं, उन्हें काले पुरुषों औरध्या मध्यम स्तर का संकेत देने वाले लोगों की तुलना में अधिक भेदभाव का सामना करना पड़ता है। कक्षा पालन–पोषण (मैसी एंड लुंडी 2001)[7] भेदभाव की घटनाओं के वितरण में संदर्भ भी मायने रखता है । टर्नर और रॉस (2005) की रिपोर्ट है कि अश्वेतों का अलगाव और वर्ग संचालन अक्सर तब होता है जब रियल एस्टेट एजेंट का आवास या कार्यालय मुख्य रूप से सफेद पड़ोस में होता है। बहु–शहर ऑडिट इसी तरह सुझाव देते हैं कि भेदभाव की घटनाएं महानगरीय संदर्भों में काफी भिन्न होती हैं बहिष्करणीय व्यवहार के साक्ष्य से आगे बढ़ते हुए, रोसिग्नो और सहकर्मी (2007) आवास भेदभाव के विभिन्न रूपों के साक्ष्य प्रदान करते हैं जो खरीद के बिंदु (या किराये के समझौते) से काफी आगे तक बढ़ सकते हैं। ओहियो के नागरिक अधिकार आयोग के साथ दायर किए गए भेदभाव के दावों के नमूने मकान मालिकों द्वारा आवास इकाइयों के लिए पर्याप्त रखरखाव प्रदान करने में विफलता, प्रबंधकों या पड़ोसियों द्वारा उत्पीड़न या शारीरिक धमकियों और आवासीय संघ के नियमों के असमान प्रवर्तन की ओर इशारा करते हैं। कुल मिलाकर, उपलब्ध साक्ष्य बताते हैं कि किराये और आवास बाजारों में भेदभाव व्यापक बना हुआ है। यद्यपि परिवर्तन के कुछ आशाजनक संकेत हैं, लेकिन जिस आवृत्ति के साथ नस्लीय अल्पसंख्यकों को आवास खोजों में विभेदक उपचार का अनुभव होता है, उससे पता चलता है कि भेदभाव आवासीय अवसरों के लिए एक महत्वपूर्ण बाधा बनी हुई है। असमानता के अन्य रूपों (स्वास्थ्य, रोजगार, धन और विरासत) के लिए इन प्रवृत्तियों के निहितार्थों पर नीचे चर्चा की गई है।[8]

निष्कर्ष

भेदभाव की व्यापकता को मापना कठिन हैय इसके कारणों की पहचान करना कहीं अधिक कठिन है। भेदभाव के पैटर्न को कई अलग–अलग स्तरों पर प्रभावों द्वारा आकार दिया जा सकता है, और काम पर विशिष्ट तंत्र का निरीक्षण करना अक्सर मुश्किल होता है। रेस्किन (2003) के बाद , इस चर्चा में हम उन प्रभावों पर विचार करते हैं जो व्यक्तिगत, संगठनात्मक और सामाजिक स्तर पर संचालित होते हैं। विश्लेषण के प्रत्येक स्तर में गतिशीलता की अपनी सीमा होती है जो भेदभाव की अभिव्यक्तियों को भड़का सकती है या मध्यस्थता कर सकती है।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1 डोविडियो और गर्टनर (2000) ने भी समय के साथ परिवर्तनों की जांच की, दो समय बिंदुओं, 1989 और 1999 में एकत्र किए गए।

2 फील्ड प्रयोग जो मेल द्वारा संपर्क पर निर्भर करते हैं (व्यक्तिगत रूप से नहीं) उन्हें पत्राचार अध्ययन कहा जाता है। (हेकमैन 1998 देखें)।

3 एशियाई किरायेदारों और घर खरीदारों ने लगातार प्रतिकूल उपचार के समान स्तर का अनुभव किया, (टर्नर और रॉस 2003 ए,बी)

4 बंधक ऋण उद्योग में आर्थिक जोखिम को कैसे परिभाषित किया गया और इस दृष्टिकोण ने भेदभाव को कैसे प्रभावित किया है, इसकी उपयोगी चर्चा के लिए स्टुअर्ट (2003) देखें

6 वास्तव में, सामाजिक मनोवैज्ञानिक अनुसंधान वर्गीकरण की ओर कठोर प्रवृत्ति की ओर इशारा करता है, जिसमें इन–ग्रुप के लिए प्राथमिकताएं और आउट–ग्रुप की रूढ़िबद्धता मानव अनुभूति का एक प्राकृतिक परिणाम है (फिस्के 1998)

7 माउव (2002) को इस बात का सबूत नहीं मिला कि यह छँटाई प्रक्रिया समग्र रोजगार दरों को प्रभावित करती है, हालाँकि नौकरी के अवसरों का पृथक्करण स्वयं नौकरी की गुणवत्ता और स्थिरता में नस्लीय अंतर से जुड़ा हुआ है (पार्सल और म्यूएलर 1983)

8 दवा नीति और प्रवर्तन का मामला एक ऐसा क्षेत्र है जिसके लिए प्रत्यक्ष नस्लीय भेदभाव के साक्ष्य अधिक मजबूत हैं (देखें बेकेट एट अल. 2005 , टोनरी 1995)