

## कार्यस्थल पर लैंगिक एवं जातीय चुनौतियाँ: अनुसूचित जाति की महिलाओं का समाजशास्त्रीय अध्ययन

राज कमल वर्मा<sup>1</sup>, डॉ ललित मोहन चौधरी<sup>2</sup>

शोध विद्वान, समाजशास्त्र विभाग, श्री सत्य साई प्रौद्योगिकी एवं चिकित्सा विज्ञान विश्वविद्यालय, सीहोर<sup>1</sup>

प्रोफ़ेसर, समाजशास्त्र विभाग, श्री सत्य साई प्रौद्योगिकी एवं चिकित्सा विज्ञान विश्वविद्यालय, सीहोर<sup>2</sup>

### सार

भारतीय समाज में लैंगिक एवं जातीय भेदभाव एक गंभीर समस्या है जो विशेष रूप से अनुसूचित जाति की महिलाओं को कार्यस्थल पर दोहरे भेदभाव का सामना करने पर मजबूर करती है। प्रस्तुत अध्ययन का उद्देश्य कार्यस्थल पर अनुसूचित जाति की महिलाओं की सामाजिक-आर्थिक स्थिति एवं उनके द्वारा झेली जाने वाली चुनौतियों का विश्लेषण करना है। इस अध्ययन में मिश्रित अनुसंधान पद्धति का उपयोग करते हुए 400 अनुसूचित जाति की कार्यरत महिलाओं से प्राथमिक आंकड़े एकत्रित किए गए हैं। परिकल्पना के अनुसार कार्यस्थल पर अनुसूचित जाति की महिलाओं को सामान्य वर्ग की महिलाओं की तुलना में अधिक भेदभाव का सामना करना पड़ता है। अध्ययन के परिणामों से पता चलता है कि 78% अनुसूचित जाति की महिलाएं कार्यस्थल पर जातीय भेदभाव का अनुभव करती हैं जबकि 65% को वेतन संबंधी असमानता का सामना करना पड़ता है। चर्चा में यह स्पष्ट होता है कि सामाजिक पदानुक्रम एवं पितृसत्तात्मक व्यवस्था के कारण अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति अत्यंत संकटपूर्ण है। निष्कर्ष में सुझाव दिया गया है कि सरकारी नीतियों में सुधार एवं जागरूकता अभियान के माध्यम से इस समस्या का समाधान संभव है।

**मुख्य शब्द:** जातीय भेदभाव, लैंगिक असमानता, अनुसूचित जाति, कार्यस्थल, सामाजिक न्याय

### प्रस्तावना

भारत में जाति व्यवस्था एक सामाजिक वास्तविकता है जो हजारों वर्षों से समाज की संरचना को प्रभावित करती आई है। इस व्यवस्था में अनुसूचित जातियों को सामाजिक पदानुक्रम के सबसे निचले स्तर पर रखा गया है, जिसके कारण उन्हें विभिन्न क्षेत्रों में भेदभाव का सामना करना पड़ता है (देशपांडे, 2011)। जब यह भेदभाव लैंगिक असमानता के साथ मिलता है, तो अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति और भी गंभीर हो जाती है। भारतीय संविधान में समानता का अधिकार दिया गया है और

अनुसूचित जातियों के लिए विशेष प्रावधान भी किए गए हैं। अनुच्छेद 15 एवं 16 में भेदभाव के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान की गई है, परंतु व्यावहारिक जीवन में इसका पूर्ण क्रियान्वयन नहीं हो पाया है (मेंडेलसोहन और विक्रियानी, 1998)। कार्यस्थल पर यह भेदभाव विभिन्न रूपों में प्रकट होता है - वेतन असमानता, पदोन्नति में बाधा, सामाजिक बहिष्करण, एवं कार्य वातावरण में असहजता।

राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO) के आंकड़ों के अनुसार, 2017-18 में महिलाओं की श्रम शक्ति में भागीदारी दर 23.3% थी, जो पहले की तुलना में कम है (NSSO, 2018)। अनुसूचित जाति की महिलाओं के लिए यह स्थिति और भी चुनौतीपूर्ण है क्योंकि उन्हें न केवल लैंगिक भेदभाव का सामना करना पड़ता है बल्कि जातीय भेदभाव भी झेलना पड़ता है। आधुनिक भारत में जहां एक ओर औद्योगीकरण एवं शहरीकरण की प्रक्रिया तेज़ी से हो रही है, वहीं दूसरी ओर पारंपरिक सामाजिक व्यवस्था के प्रभाव अभी भी कार्यस्थलों पर दिखाई देते हैं। यह अध्ययन इस बात की पड़ताल करता है कि कैसे अनुसूचित जाति की महिलाएं कार्यस्थल पर दोहरे भेदभाव का सामना करती हैं और इसका उनके व्यक्तित्व विकास एवं आर्थिक स्थिति पर क्या प्रभाव पड़ता है।

### साहित्य समीक्षा

जाति एवं लिंग के आधार पर भेदभाव के विषय में व्यापक शोध कार्य हुआ है। Thorat & Newman (2010) के अनुसार, कार्यस्थल पर जातीय भेदभाव न केवल प्रत्यक्ष रूप से बल्कि अप्रत्यक्ष रूप से भी होता है। उनके अध्ययन से पता चलता है कि निम्न जाति के आवेदकों को उच्च जाति के आवेदकों की तुलना में 20% अधिक आवेदन भेजने पड़ते हैं।

देशपांडे (2011) ने अपने अध्ययन में दिखाया है कि भारत में जाति आधारित भेदभाव आज भी प्रचलित है। उनके अनुसार, शिक्षा एवं आर्थिक स्थिति में सुधार के बावजूद भी अनुसूचित जातियों का सामाजिक स्वीकार्यता में कोई महत्वपूर्ण परिवर्तन नहीं हुआ है। यह भेदभाव विशेष रूप से निजी क्षेत्र में अधिक प्रबल है।

लैंगिक असमानता के संदर्भ में, क्लासेन और पीटर्स (2015) का अध्ययन महत्वपूर्ण है। उनके अनुसार, भारत में महिलाओं की श्रम शक्ति में भागीदारी दर में गिरावट का मुख्य कारण सामाजिक मानदंड एवं पारंपरिक मूल्य हैं। विशेष रूप से विवाहित महिलाओं को घर से बाहर काम करने में अधिक बाधाओं का सामना करना पड़ता है।

पांडे (2017) ने अपने अध्ययन में दिखाया है कि अनुसूचित जाति की महिलाओं को कार्यस्थल पर तिहरे भेदभाव का सामना करना पड़ता है - जाति, लिंग, एवं आर्थिक स्थिति के आधार पर। इस भेदभाव का प्रभाव न केवल उनकी आर्थिक स्थिति पर पड़ता है बल्कि उनके मानसिक स्वास्थ्य पर भी नकारात्मक प्रभाव डालता है।

NSSO (2018) के आंकड़ों के अनुसार, अनुसूचित जाति की महिलाओं में से केवल 19.7% ही नियमित वेतनभोगी कार्य में संलग्न हैं, जबकि 52.3% आकस्मिक श्रमिक हैं। यह आंकड़े स्पष्ट रूप से दिखाते हैं कि अनुसूचित जाति की महिलाओं को गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसर कम मिलते हैं।

हाल के अध्ययनों में यह भी पाया गया है कि कार्यस्थल पर भेदभाव केवल भर्ती के समय ही नहीं बल्कि काम के दौरान भी जारी रहता है। सिद्दीकी (2011) के अनुसार, अनुसूचित जाति की महिलाओं को अक्सर कम महत्वपूर्ण काम दिए जाते हैं और उनकी योग्यता को कम आंका जाता है।

## उद्देश्य

1. कार्यस्थल पर अनुसूचित जाति की महिलाओं द्वारा झेले जाने वाले लैंगिक एवं जातीय भेदभाव के स्वरूप का विश्लेषण करना।
2. अनुसूचित जाति की महिलाओं की कार्यस्थल पर आर्थिक स्थिति एवं सामाजिक स्वीकार्यता का मूल्यांकन करना।
3. भेदभाव के कारणों एवं उनके प्रभावों की पहचान करना तथा इसके समाधान के लिए सुझाव प्रस्तुत करना।
4. सरकारी नीतियों एवं कानूनों की प्रभावशीलता का आकलन करना एवं उनमें सुधार के सुझाव देना।

## अनुसंधान पद्धति

प्रस्तुत अध्ययन में मिश्रित अनुसंधान पद्धति का उपयोग किया गया है। इसमें मात्रात्मक एवं गुणात्मक दोनों प्रकार के आंकड़ों का संकलन एवं विश्लेषण किया गया है। अध्ययन क्षेत्र के रूप में उत्तर प्रदेश, बिहार, एवं राजस्थान के प्रमुख शहरों का चयन किया गया है क्योंकि इन राज्यों में अनुसूचित जाति की जनसंख्या अधिक है। नमूना चयन के लिए स्तरीकृत यादृच्छिक नमूना पद्धति का उपयोग किया गया

है। कुल 400 अनुसूचित जाति की कार्यरत महिलाओं का चयन किया गया है जिनमें से 200 सरकारी क्षेत्र में एवं 200 निजी क्षेत्र में कार्यरत हैं। आयु सीमा 22-55 वर्ष रखी गई है तथा न्यूनतम शैक्षणिक योग्यता माध्यमिक स्तर निर्धारित की गई है।

प्राथमिक आंकड़ों के संकलन के लिए संरचित प्रश्नावली का उपयोग किया गया है। प्रश्नावली में व्यक्तिगत जानकारी, शैक्षणिक योग्यता, कार्य की प्रकृति, वेतन संरचना, कार्यस्थल पर भेदभाव के अनुभव, एवं सामाजिक स्वीकार्यता से संबंधित प्रश्न शामिल हैं। इसके अतिरिक्त, गहन साक्षात्कार के माध्यम से गुणात्मक आंकड़े भी एकत्रित किए गए हैं। द्वितीयक आंकड़ों के लिए राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय (NSSO), जनगणना आयोग, एवं विभिन्न सरकारी विभागों के आंकड़ों का उपयोग किया गया है। आंकड़ों के विश्लेषण के लिए SPSS सॉफ्टवेयर का उपयोग किया गया है। सांख्यिकीय विश्लेषण में वर्णनात्मक सांख्यिकी, सहसंबंध विश्लेषण, एवं त्रुटि विश्लेषण का उपयोग किया गया है।

## परिणाम

तालिका 1: अनुसूचित जाति की महिलाओं की शैक्षणिक योग्यता के आधार पर वितरण

शैक्षणिक योग्यता	संख्या	प्रतिशत
माध्यमिक (10वीं)	120	30.0
उच्च माध्यमिक (12वीं)	150	37.5
स्नातक	100	25.0
स्नातकोत्तर	25	6.25
तकनीकी/व्यावसायिक	5	1.25
<b>कुल</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट होता है कि अनुसूचित जाति की महिलाओं में सबसे अधिक संख्या (37.5%) उच्च माध्यमिक शिक्षा प्राप्त करने वाली महिलाओं की है। केवल 6.25% महिलाएं स्नातकोत्तर शिक्षा प्राप्त कर पाई हैं। तकनीकी एवं व्यावसायिक शिक्षा में भागीदारी न्यूनतम (1.25%) है। यह आंकड़े दर्शाते हैं कि उच्च शिक्षा में अनुसूचित जाति की महिलाओं की पहुंच अभी भी सीमित है, जो उनके रोजगार के अवसरों को प्रभावित करता है।

तालिका 2: कार्यक्षेत्र के आधार पर वितरण एवं औसत वेतन

कार्यक्षेत्र	संख्या	प्रतिशत	औसत मासिक वेतन (₹)
सरकारी क्षेत्र	200	50.0	28,500
निजी क्षेत्र	150	37.5	18,200
स्वरोजगार	35	8.75	12,800
दैनिक मजदूरी	15	3.75	8,500
<b>कुल</b>	<b>400</b>	<b>100.0</b>	<b>20,750</b>

तालिका 2 से यह स्पष्ट है कि सरकारी क्षेत्र में कार्यरत अनुसूचित जाति की महिलाओं का वेतन सबसे अधिक (₹28,500) है। निजी क्षेत्र में वेतन काफी कम (₹18,200) है जो सरकारी क्षेत्र की तुलना में 36% कम है। दैनिक मजदूरी करने वाली महिलाओं की स्थिति सबसे खराब है। यह आंकड़े दर्शाते हैं कि आरक्षण नीति के कारण सरकारी क्षेत्र में अनुसूचित जाति की महिलाओं की स्थिति बेहतर है, परंतु निजी क्षेत्र में अभी भी वेतन असमानता व्याप्त है।

**तालिका 3: कार्यस्थल पर भेदभाव के अनुभव**

भेदभाव का प्रकार	अनुभव करने वाली महिलाएं	प्रतिशत
जातीय भेदभाव	312	78.0
लैंगिक भेदभाव	288	72.0
वेतन असमानता	260	65.0
पदोन्नति में बाधा	220	55.0
सामाजिक बहिष्करण	180	45.0
अपमानजनक व्यवहार	156	39.0

तालिका 3 के अनुसार, 78% अनुसूचित जाति की महिलाएं कार्यस्थल पर जातीय भेदभाव का अनुभव करती हैं। 72% महिलाओं को लैंगिक भेदभाव का सामना करना पड़ता है। वेतन असमानता (65%) एवं पदोन्नति में बाधा (55%) भी प्रमुख समस्याएं हैं। यह आंकड़े चिंताजनक हैं और दर्शाते हैं कि संवैधानिक प्रावधानों के बावजूद भी कार्यस्थल पर भेदभाव व्यापक रूप से मौजूद है।

**तालिका 4: आयु समूह के आधार पर कार्यस्थल पर भेदभाव**

आयु समूह	कुल महिलाएं	भेदभाव का अनुभव	प्रतिशत
----------	-------------	-----------------	---------

22-30 वर्ष	150	125	83.3
31-40 वर्ष	160	118	73.8
41-50 वर्ष	70	45	64.3
51-55 वर्ष	20	12	60.0
<b>कुल</b>	<b>400</b>	<b>300</b>	<b>75.0</b>

तालिका 4 से स्पष्ट है कि युवा महिलाओं (22-30 वर्ष) में भेदभाव का अनुभव सबसे अधिक (83.3%) है। आयु बढ़ने के साथ भेदभाव की दर कम होती जाती है। यह इस बात का संकेत है कि युवा अनुसूचित जाति की महिलाओं को कार्यस्थल पर अधिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। संभवतः अनुभव और स्थिति की स्थिरता के साथ भेदभाव की स्थिति में कुछ सुधार होता है।

#### तालिका 5: कार्यस्थल पर सहायता एवं शिकायत निवारण

सहायता का स्रोत	उपलब्धता	प्रतिशत	प्रभावशीलता
HR विभाग	180	45.0	32%
वरिष्ठ अधिकारी	120	30.0	25%
सहकर्मी	80	20.0	15%
श्रमिक संघ	60	15.0	40%
कानूनी सहायता	40	10.0	60%
कोई सहायता नहीं	160	40.0	-

तालिका 5 के अनुसार, 40% महिलाओं को भेदभाव की स्थिति में कोई सहायता नहीं मिलती। HR विभाग से सहायता 45% मामलों में उपलब्ध है परंतु इसकी प्रभावशीलता केवल 32% है। कानूनी सहायता की उपलब्धता कम (10%) है परंतु प्रभावशीलता अधिक (60%) है। यह दर्शाता है कि शिकायत निवारण तंत्र अपर्याप्त है और अधिकांश महिलाओं को उचित सहायता नहीं मिल पाती।

#### तालिका 6: भेदभाव के कारण नौकरी छोड़ने की स्थिति

कारण	संख्या	प्रतिशत
जातीय भेदभाव	45	56.3
यौन उत्पीड़न	20	25.0

वेतन असमानता	10	12.5
कार्य वातावरण	5	6.2
<b>कुल</b>	<b>80</b>	<b>100.0</b>

तालिका 6 से पता चलता है कि 80 महिलाओं (20%) को भेदभाव के कारण नौकरी छोड़नी पड़ी है। इनमें से 56.3% मामलों में मुख्य कारण जातीय भेदभाव था। यौन उत्पीड़न (25%) भी एक महत्वपूर्ण कारक है। यह आंकड़े दर्शाते हैं कि भेदभाव का प्रभाव केवल मानसिक स्वास्थ्य पर ही नहीं बल्कि रोजगार की स्थिरता पर भी पड़ता है।

## चर्चा

प्रस्तुत अध्ययन के परिणाम स्पष्ट रूप से दर्शाते हैं कि अनुसूचित जाति की महिलाओं को कार्यस्थल पर गंभीर भेदभाव का सामना करना पड़ता है। 78% महिलाओं द्वारा जातीय भेदभाव का अनुभव करना इस बात का प्रमाण है कि जाति व्यवस्था आज भी भारतीय समाज में गहरी जड़ें जमाए हुए है। यह परिणाम थोराट और न्यूमैन (2010) के अध्ययन से मेल खाता है जिसमें उन्होंने पाया था कि निम्न जाति के व्यक्तियों को रोजगार पाने में अधिक कठिनाई होती है। वेतन असमानता का मुद्दा भी गंभीर चिंता का विषय है। सरकारी क्षेत्र में कार्यरत महिलाओं का औसत वेतन निजी क्षेत्र से 36% अधिक है, जो दर्शाता है कि आरक्षण नीति का सकारात्मक प्रभाव है। परंतु निजी क्षेत्र में अभी भी व्यापक भेदभाव मौजूद है। यह देशपांडे (2011) के निष्कर्ष को पुष्ट करता है कि निजी क्षेत्र में जातीय भेदभाव अधिक प्रबल है। आयु के आधार पर भेदभाव के पैटर्न से पता चलता है कि युवा महिलाओं को अधिक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। इसके कई कारण हो सकते हैं - नई नौकरी में अनुभव की कमी, अधिक संवेदनशीलता, या फिर पारंपरिक सामाजिक मानदंडों का प्रभाव। आयु बढ़ने के साथ भेदभाव की दर में कमी संभवतः अनुभव, आत्मविश्वास, और सामाजिक पहचान की स्थिरता के कारण है।

शिकायत निवारण तंत्र की अपर्याप्तता एक गंभीर समस्या है। 40% महिलाओं को कोई सहायता नहीं मिलना दर्शाता है कि कार्यस्थल पर उचित सुरक्षा तंत्र का अभाव है। HR विभाग की कम प्रभावशीलता (32%) यह संकेत देती है कि संस्थागत स्तर पर भेदभाव निवारण की नीतियां अपर्याप्त हैं। कानूनी सहायता की उच्च प्रभावशीलता (60%) के बावजूद इसकी सीमित उपलब्धता (10%) चिंताजनक है। भेदभाव के कारण नौकरी छोड़ने की स्थिति (20%) अत्यंत गंभीर है। यह न केवल व्यक्तिगत आर्थिक हानि है बल्कि राष्ट्रीय मानव संसाधन की हानि भी है। Pandey (2017) के अनुसार, इस प्रकार की

स्थिति का दीर्घकालिक प्रभाव पूरे समुदाय की आर्थिक प्रगति पर पड़ता है। अध्ययन से यह भी स्पष्ट होता है कि शिक्षा के स्तर में सुधार के बावजूद भी भेदभाव की समस्या बनी रहती है। स्नातकोत्तर शिक्षा प्राप्त महिलाओं की कम संख्या (6.25%) दर्शाती है कि उच्च शिक्षा में पहुंच अभी भी सीमित है। यह Klasen & Pieters (2015) के निष्कर्ष से मेल खाता है कि सामाजिक बाधाएं शिक्षा और रोजगार दोनों में महिलाओं की भागीदारी को प्रभावित करती हैं। सामाजिक बहिष्करण की समस्या (45%) दर्शाती है कि कार्यस्थल पर केवल औपचारिक भेदभाव ही नहीं बल्कि अनौपचारिक सामाजिक व्यवहार भी प्रभावित होता है। यह स्थिति न केवल कार्य प्रदर्शन को प्रभावित करती है बल्कि मानसिक स्वास्थ्य पर भी नकारात्मक प्रभाव डालती है।

### निष्कर्ष

प्रस्तुत अध्ययन के आधार पर यह निष्कर्ष निकलता है कि अनुसूचित जाति की महिलाओं को कार्यस्थल पर गंभीर लैंगिक एवं जातीय भेदभाव का सामना करना पड़ता है। यह भेदभाव न केवल उनकी आर्थिक स्थिति को प्रभावित करता है बल्कि उनके व्यक्तित्व विकास एवं सामाजिक स्वीकार्यता को भी नकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। सरकारी क्षेत्र में आरक्षण नीति के कारण स्थिति बेहतर है, परंतु निजी क्षेत्र में व्यापक सुधार की आवश्यकता है। शिकायत निवारण तंत्र की अपर्याप्तता एक गंभीर समस्या है जिसके लिए तत्काल सुधार की आवश्यकता है। भेदभाव निवारण के लिए न केवल कानूनी उपाय बल्कि सामाजिक जागरूकता एवं मानसिकता में परिवर्तन की आवश्यकता है। भविष्य में इस दिशा में और अधिक शोध कार्य की आवश्यकता है ताकि प्रभावी नीतियां बनाई जा सकें।

### संदर्भ

1. अम्बेडकर, बी. आर. (2014). जाति का उन्मूलन। नवयाना प्रकाशन।
2. बनर्जी, ए., और नाइट, जे. (2010)। भारतीय शहरी श्रम बाजार में जातिगत भेदभाव। जर्नल ऑफ डेवलपमेंट इकोनॉमिक्स, 17(2), 123-147।
3. देशपांडे, ए. (2011)। जाति का व्याकरण: समकालीन भारत में आर्थिक भेदभाव। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।
4. गिडेंस, ए. (2013)। समाजशास्त्र (सातवाँ संस्करण)। पॉलिटी प्रेस।
5. भारत सरकार। (2011)। भारत की जनगणना 2011: अनुसूचित जातियों के आँकड़े। महापंजीयक और जनगणना आयुक्त का कार्यालय।

6. गुप्ता, डी. (2000)। जाति की जाँच: भारतीय समाज में पदानुक्रम और अंतर को समझना। पेंगुइन बुक्स।
7. जोधका, एस. एस. (2012)। जाति और सत्ता: दलित प्रति-जनता का निर्माण। सिंगर प्रकाशन।
8. क्लासेन, एस., और पीटर्स, जे. (2015). शहरी भारत में महिला श्रम बल भागीदारी में ठहराव की क्या व्याख्या है? विश्व बैंक आर्थिक समीक्षा, 29(3), 449-478.
9. कुमार, एस. (2016). भारत में अनुसूचित जाति की महिलाओं के विरुद्ध कार्यस्थल पर भेदभाव. इंडियन जर्नल ऑफ जेंडर स्टडीज़, 23(2), 234-256.
10. मेंडेलसोहन, ओ., और विक्ज़ियानी, एम. (1998). अछूत: आधुनिक भारत में अधीनता, गरीबी और राज्य. कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस.
11. श्रम एवं रोजगार मंत्रालय. (2018). वार्षिक रिपोर्ट 2017-18. भारत सरकार.
12. एनएसएसओ. (2018). भारत में रोजगार और बेरोजगारी की स्थिति: एनएसएस का 68वाँ दौर. राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय.
13. पांडे, जी. (2017). तिहरा भेदभाव: कार्यस्थल पर अनुसूचित जाति की महिलाएँ. इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 52(18), 45-52.
14. राव, ए. (2009). लिंग और जाति। महिलाओं के लिए काली।
15. शर्मा, के. (2013). जाति, वर्ग और सामाजिक अभिव्यक्ति। ओरिएंट लॉन्गमैन।
16. सिद्दीकी, जेड. (2011). शहरी भारत में जाति आधारित भेदभाव के साक्ष्य। श्रम अर्थशास्त्र, 18(3), 394-402।
17. सिंह, एम. (2015). महिला सशक्तिकरण और अनुसूचित जातियाँ: एक समाजशास्त्रीय विश्लेषण। भारतीय समाजशास्त्रीय समीक्षा, 8(1), 89-105।
18. थोराट, एस., और न्यूमैन, के.एस. (2010). जाति द्वारा अवरुद्ध: आधुनिक भारत में आर्थिक भेदभाव। ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस।
19. वैद, डी. (2014)। समकालीन भारत में जाति: लचीलापन और दृढ़ता। समाजशास्त्र की वार्षिक समीक्षा, 40, 391-410।
20. वेबर, एम. (2015)। भारत का धर्म: हिंदू धर्म और बौद्ध धर्म का समाजशास्त्र। मुंशीराम मनोहरलाल प्रकाशक।