



कार्यकारी महिलाएं : लैंगिक भेदभाव एवम् दुर्व्यवहार

साधना गुप्ता¹, डॉ. अनिल कुमार श्रीवास्तव²

¹शोध छात्रा, समाजशास्त्र विभाग, डॉ. राममनोहर लोहिया अवध विश्वविद्यालय, अयोध्या, उत्तर प्रदेश

²शोध निर्देशक, समाजशास्त्र विभाग, पंडित जवाहरलाल नेहरू मेमोरियल पी० जी० कॉलेज, बाराबंकी

Corresponding Author: साधना गुप्ता

DOI - 10.5281/zenodo.10937646

सार :

समय बदला, नियम बदलें, समाज का रूप बदला और आज हम सभी 21वीं सदी में जी रहे हैं। महिलाओं के प्रति लोगों या समाज के दृष्टिकोण में बदलाव भी हुए परंतु पूर्णतया नहीं और शायद ना ही पूर्णतः बदल सकता है। क्योंकि जिन बेड़ियों को तोड़कर महिलाएं घर से बाहर निकली, वही बेड़ियां बाहर भी उनका पीछा नहीं छोड़ती हैं, चाहे वह लैंगिक भेदभाव हो या उनके साथ होने वाला किसी भी प्रकार का दुर्व्यवहार हो (शारीरिक, मानसिक, मौखिक, भावात्मक इत्यादि)। कार्यकारी महिलाओं के साथ हो रहे दुर्व्यवहार एवं उत्पीड़न पर रोक लगाने के लिए समय-समय पर कई अभियान भी चलाए गए जैसे - 'शी बॉक्स' सेक्सुअल हैरिसमेंट इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स, रूमिटू अभियान और इसके साथ ही सर्वोच्च न्यायालय ने भी विशाखा गार्डिलाइंस के तहत सरकार को दिशानिर्देश जारी किए हैं कि उनके यहां कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ किसी भी प्रकार का यौन दुर्व्यवहार न हो। इसी दिशा में महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित अधिनियम 2013 भी लागू कर दिया गया है जो यौन उत्पीड़न रोकने की दिशा में एक कारगर कदम माना जाता है। प्रस्तुत शोध आलेख में कार्यकारी महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक भेदभाव एवं दुर्व्यवहार का एक समाजशास्त्रीय अध्ययन किया गया है।

मूलशब्द : कार्यकारी महिलाएं, लैंगिक भेदभाव, दुर्व्यवहार, यौन उत्पीड़न,

भूमिका :

आज समाज का शायद ही कोई ऐसा क्षेत्र होगा जहां महिलाओं ने अपना परचम ना लहराया हो। हर क्षेत्र में महिलाओं ने अपना एक स्थान बना लिया है। पर वह मुकाम हासिल करने में उनके सामने कई चुनौतियां भी आईं। घर से लेकर कार्यस्थल तक लैंगिक भेदभाव, दुर्व्यवहार, पितृसत्तात्मक समाज और रूढ़िवादी विचारधारा

आदि जैसी कई चुनौतियों का सामना इस आधुनिक परिवेश में भी महिलाएं कर रही हैं। हालांकि महिलाओं का यह संघर्ष सिर्फ यही तक सीमित नहीं रहता है। कार्यस्थल में अपनी जगह बना लेने के बाद भी वहां महिलाओं को कई तरह के लैंगिक भेदभाव, दुर्व्यवहार और उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। फिर भी सत्य तो यह है कि इन सभी संघर्षों के बावजूद आज महिलाएं इस 21वीं सदी के दौर में

पुरुष प्रधान समाज को निरंतर चुनौती दे रही हैं और वह जीवन के हर क्षेत्र में अपनी उपस्थिति दर्ज करवा चुकी हैं। उनके लिए नौकरियों में समान भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए कई राज्यों में तो पदों का आरक्षण तक कर दिया गया है। चाहे आर्थिक क्षेत्र हो या राजनीतिक क्षेत्र हो या फिर सामाजिक, हर क्षेत्र में महिलाएं अपना परचम लहरा रही हैं और साथ ही सरकार भी महिलाओं को समान भागीदारी सुनिश्चित करने के लिए उन्हें कई तरीके के अवसर प्रदान कर रही है फिर चाहे राजनीति में 50 प्रतिशत आरक्षण की व्यवस्था हो या महिलाओं से संबंधित योजनाएं, सरकार भी हर संभव प्रयास कर रही है। अभी हाल ही में उत्तर प्रदेश सरकार ने मिशन महिला सारथी के तहत 51 इलेक्ट्रिक बसों को उत्तर प्रदेश के अयोध्या में चलाने की घोषणा की जिसमें चालक एवम् परिचालक के रूप में महिलाएं ही होंगी। परन्तु सवाल यह उठता है कि आज इंसान चांद तक पहुंच चुका है इतनी प्रगति कर चुका है तो फिर महिलाओं के प्रति पुरुषों की सोच क्यों नहीं बदल रही? क्यों आज भी महिलाओं को एक वस्तु के रूप में देखा जाता है? यहां यह कहने में तनिक भी गुरेज नहीं है कि महिलाओं को एक सजावटी वस्तु के तौर पर आज की इस आधुनिक परिवेश में प्रस्तुत किया जा रहा है। कुछ महिलाएं मजबूरी में यह कर रही हैं तो कुछ महिलाएं स्वेच्छा से ऐसे कार्यों को अपनाती हैं। आज आप देखेंगे कि ऐसा कोई प्रचार नहीं जिसमें लड़कियों या महिलाओं का प्रयोग बेढंगे तरीके से ना किया जा रहा हो। ये भी एक तरह का उत्पीडन ही है क्योंकि अगर वह उनकी बात नहीं

मानेगी तो उनकी जगह किसी दूसरे को काम पर रखा जाएगा। यह तो सत्य है कि आज महिलाएं हर क्षेत्र में भागीदार बन अपना परचम लहरा रही हैं। घर की चारदीवारी से निकलकर खुली हवा में सांस तो ले रही हैं। परन्तु यह समाज उन्हें एक वस्तु की तरह देखना नहीं छोड़ रहा है। जैसे-जैसे समाज में भौतिकता एवम् आधुनिकता बढ़ रही है, वैसे-वैसे लोगों की मानसिकता में भी रेखांकित करने योग्य बदलाव आ रहे हैं। आज व्यक्ति रातों-रात अमीर बन कर सारी सुख सुविधाएं एवम् ऐशो-आराम पा लेना चाहता है। व्यक्ति की मानसिकता में आ रहे इस बदलाव के कारण समाज में अपराधों की तीव्रता और उनकी गंभीरता में वृद्धि होती जा रही है। जैसे-जैसे समाज में अपराधिकता बढ़ रही है वैसे-वैसे महिलाओं से संबंधित अपराधों का ग्राफ भी तेजी से बढ़ रहा है। आज महिलाओं के खिलाफ होने वाले अपराधों में तो बेतहाशा वृद्धि दर्ज की जा रही है लेकिन महिलाओं द्वारा किए जा रहे अपराध भी निरंतर बढ़ रहे हैं बहुत से ऐसे अपराध होते हैं जो कि प्रकाश में ही नहीं आ पाते हैं। महिलाओं के खिलाफ होने वाले कई अपराध जैसे यौन उत्पीडन, बलात्कार आदि तो सामाजिक प्रतिष्ठा खोने के डर से परिवार में दफन कर दिए जाते हैं, जो कि पुलिस या थाने तक नहीं पहुंच पाते हैं। लड़कियों या महिलाओं से छेड़छाड़ या दुर्व्यवहार जिसमें शारीरिक, मानसिक, भावात्मक और मौखिक दुर्व्यवहार शामिल है यह ऐसे अपराध हैं जो कि सभी देशों में बहुतायत से पाया जाता है। ऐसे दुर्व्यवहार से महिलाएं न सिर्फ भावात्मक रूप से आहत होती हैं बल्कि इससे उनके

कार्यों पर भी गहरा असर पड़ता है। यह दुर्व्यवहार निम्न वर्ग की महिलाओं के खिलाफ भी होते हैं तो उच्च वर्ग की महिलाओं के खिलाफ भी होते हैं। आज पढ़ी-लिखी अत्याधुनिक नवयुवतियां भी हिंसा का शिकार होती है तो गांव की अनपढ़ लड़कियों पर भी जुल्म ढाए जाते हैं। क्या ऐसे समाज को विकसित कहा जा सकता है, जहां महिलाओं को आजादी के साथ जीने का हक भी नसीब ना हो? कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ हो रहे भेदभाव, दुर्व्यवहार, उत्पीड़न से कुछ महिलाएं आहत होकर या तो नौकरी छोड़ देती है या फिर अपने परिवार के लिए समझौतावादी दृष्टिकोण अपना कर डर-डर कर नौकरी करती रहती हैं। बाकी जो आवाज उठाती भी हैं तो उन्हें तरह-तरह की प्रताड़नाएं दी जाती है, डराया, धमकाया जाता है और मामले को दबा दिया जाता है और अब तो हमारे पुरुषवादी समाज को एक सबसे बड़ा हथियार मिल गया है कि एक महिला किसी और चीज से नहीं डरेगी, बस उसे चरित्रहीन साबित कर दो, वह खुद ही डर कर बैठ जाएगी। बहुत सी महिलाएं और लड़कियां ऐसी है जो इस डर से भी अपने साथ हुए इन जातितियों को अपने घर परिवार में भी नहीं बताती है कि ऐसा करने से उनका परिवार उन्हें ही गलत साबित कर देगा या फिर नौकरी नहीं करने देगा। आज जहां एक तरफ महिला सशक्तिकरण पर ध्यान केंद्रित किया जा रहा है और महिलाओं को सशक्त बनाया जा रहा है वहीं पुरुषों की रूढ़िवादी सोच में भी बदलाव लाना बहुत जरूरी है कि एक महिला कोई वस्तु नहीं अपितु वह भी एक इंसान है।

कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव:

आज भी महिलाओं को कार्यस्थल पर विशेष रूप से उनके लिंग के आधार पर ही देखा जाता है। हमारे देश में लिंग पर आधारित भेदभाव बहुत व्यापक स्तर पर काम कर रहा है। जन्म से लेकर मृत्यु तक, शिक्षा से लेकर रोजगार तक हर जगह लैंगिक भेदभाव साफ-साफ नजर आता है। वही कभी-कभी तो योग्य होने के बावजूद महिलाओं को उनके लिंग के आधार पर कई विशेष अवसर से वंचित रखा जाता है, क्योंकि समाज में यह रूढ़िवादी सोच आज भी बनी हुई है कि औरतें पुरुषों के मुकाबले गैर तकनीकी कार्यों में अधिक और तकनीकी कार्यों में कम योग्य होती है, जिसके चलते महिलाओं को खुद को दक्ष और सही साबित करने के लिए कई मुश्किल चुनौतियों का सामना भी करना पड़ता है। कई बार तो ऐसा भी होता है कि महिलाओं पर पुरुषों की तुलना में काम का अधिक बोझ डाल दिया जाता है और उन पर अन्य पुरुष कर्मचारियों के मुकाबले अच्छा प्रदर्शन करने का दबाव भी बना रहता है। जिसके कारण महिलाएं न सिर्फ मानसिक तनाव से गुजरती है बल्कि उन्हें कई अप्रत्याशित घरेलू तनाव एवं संघर्षों का सामना भी करना पड़ता है। इन सबके बावजूद लोग महिलाओं को कमतर ही आंकते हैं, जो कि एक साथ घर, ऑफिस, बच्चे एवम् परिवार सब संभालती है।

बात अगर लैंगिक समानता की जाए तो सितंबर 2015 में संयुक्त राष्ट्र महासभा की उच्च स्तरीय बैठक में एजेंडा 2030 के अंतर्गत 17 विकास लक्षण को रखा गया। जिसे भारत सहित 193 देशों

ने स्वीकार किया है। इन लक्षण में लैंगिक समानता को भी शामिल किया गया है। इससे यह पता चलता है कि हमारे समाज के विकास के लिए लैंगिक समानता कितनी जरूरी है। महिला और पुरुष दोनों ही इस समाज के मूल आधार हैं, एक के बिना दूसरे की कल्पना नहीं की जा सकती है या यून कहें कि दोनों एक दूसरे के बिना अधूरे हैं या एक ही सिक्के के दो पहलू हैं। इन दोनों के बिना ही समाज का अस्तित्व ही नहीं हो सकता। फिर दोनों लिंगों के बीच यह असमानता या भेदभाव क्यों? क्यों यह खाई इतनी गहरी है, जो दोनों ही लिंगों को एक-दूसरे के विरुद्ध लाकर खड़ा कर दिया है और सबसे बड़ी बात तो यह है कि यह असमानता भगवान ने नहीं हम मनुष्यों ने ही बना दिए हैं। असमानता की यह खाई मनुष्य प्रदत्त है क्योंकि प्रकृति ने तो दोनों लिंगों को एक दूसरे का पूरक बनाया है ना कि एक दूसरे के विरुद्ध। समानता एक सुंदर और सुरक्षित समाज की वो नींव है, जिस पर ऊंची सी ऊंची विकास रूपी इमारत बनाई जा सकती है। अगर देखा जाए तो वर्तमान समय में लैंगिक भेदभाव कुछ कम हुए हैं, परंतु फिर भी प्रत्यक्षतः व्यापक स्तर पर देखा जा सकता है जो कि हर क्षेत्र में यह भेदभाव साफ नजर आता है।

वर्ल्ड इकोनॉमिक फोरम द्वारा 2022 के ग्लोबल जेंडर गैप इंडेक्स की बात करें तो भारत कुल 146 देशों में 135वें रैंक पर था। जिसमें थोड़े सुधार के साथ 2023 में भारत 146 देशों में 127वें रैंक पर पहुंचा (8 रैंक सुधार के साथ)। वहीं अगर आर्थिक भागीदारी की बात करें तो भारत में सिर्फ 36.7

प्रतिशत तक ही है जो कि कुल लिंगानुपात का अंतर 64.3 प्रतिशत कम कर दिया है।

इसके साथ ही प्रश्न यह भी उठता है कि यदि आज भारत हर क्षेत्र में आगे बढ़ रहा है तो लैंगिक समानता में अपने पड़ोसी देशों से इतना पीछे क्यों है? लैंगिक समानता के मामले में पड़ोसी देशों नेपाल, भूटान, चीन, श्रीलंका, बांग्लादेश की रैंकिंग भारत से काफी बेहतर है। रिपोर्ट में यह भी बताया गया है कि वेतन और आय के मामले में समानता में बढ़ोतरी हुई है जबकि बड़े पदों एवं तकनीकी भूमिकाओं में महिलाओं की हिस्सेदारी पिछले साल की मुकाबले में कम हो गई है। वहीं राजनीतिक सशक्तिकरण में भारत ने 25.3 प्रतिशत समानांतर दर्ज की है जो 2006 में रिपोर्ट आने के बाद से सबसे ज्यादा है। रिपोर्ट में भी बताया गया है कि दुनिया में व्याप्त लैंगिक अंतर को पाटने में 131 साल लग सकते हैं, वहीं आर्थिक समानता के लिए 169 साल और राजनीतिक समानता के लिए 162 साल लग सकते हैं। इस रैंक और रिपोर्ट से यहां साफ तौर पर अंदाजा लगा सकते हैं कि हमारे देश में लैंगिक भेदभाव की जड़ें कितनी मजबूत और गहरी हैं।

रोजगार के क्षेत्र में लैंगिक भेदभाव को दूर करने के लिए समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976 लागू किया जा चुका है यानी कि आज के 48 साल पहले ही, परंतु विडंबना यह है कि आज भी हम लैंगिक भेदभाव का सामना कर रहे हैं। कानून होने के बाद भी, आज भी रोजगार के क्षेत्र में लैंगिक भेदभाव की खाई की गहराइयों को स्पष्ट रूप से मापा जा सकता है।

ऑनलाइन कैरियर और भारतीय समाधान प्रदाता मॉन्सटर इंडिया की एक रिपोर्ट में कहा गया है कि भारत में लिंग वेतन अंतर 27 प्रतिशत है। साथ ही रिपोर्ट में यह भी बताया गया है कि जहां पुरुषों ने प्रति घंटे 288.68 रुपए का औसत सकल वेतन अर्जित किया, वहीं महिलाओं ने केवल 207.85 रुपए प्रति घंटे का औसत सकल वेतन अर्जित किया। रोजगार के अलग-अलग क्षेत्र में लैंगिक भेदभाव आधारित वेतन में भी अंतर अलग-अलग है। सूचना एवं तकनीकी के क्षेत्र से लेकर मनोरंजन के क्षेत्र तक हर जगह पर महिलाओं को पारिश्रमिक से जुड़े भेदभाव का सामना करना पड़ता है। यह भेदभाव सिर्फ वेतन तक ही सीमित नहीं है अपितु महिलाओं के काम को कम आंकने में भी इसकी महत्वपूर्ण भूमिका है और यह भेदभाव सिर्फ असंगठित क्षेत्र में ही नहीं अपितु संगठित क्षेत्र में भी प्रत्यक्षतः दृष्टिगोचर होता है।

दुर्व्यवहार एवम् यौन उत्पीड़न:

कार्यस्थल पर दुर्व्यवहार को अनचाहे एवं आक्रामक व्यवहार के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। जिसके परिणामस्वरूप उस व्यक्ति के प्रति अपमानजनक व्यवहार होता है। कार्यस्थल पर दुर्व्यवहार में आचरण के कई रूप शामिल होते हैं जिनमें यौन उत्पीड़न, असभ्यता, धमकाना, मौखिक शोषण, शारीरिक शोषण, भावात्मक शोषण आदि शामिल हो सकते हैं। महिलाओं के साथ यह कुचक्र सिर्फ लैंगिक भेदभाव तक ही सीमित नहीं है बल्कि उनके साथ हर तरीके का दुर्व्यवहार भी किया जाता

है। आज देश की हर महिला कोई शारीरिक शोषण, कोई यौन शोषण और तो कोई भावात्मक शोषण कर सामना कर रहा है, यह दुर्व्यवहार के ही अलग-अलग रूप हैं। दुर्भाग्यवश कार्यस्थल पर उत्पीड़न या दुर्व्यवहार कामकाजी महिलाओं के लिए एक आम समस्या बन गया है। देश में हर दिन किसी न किसी दफ्तर में कोई ना कोई महिला इस घिनौने समस्या का सामना करती है। कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न के सबसे ज्यादा मामले बिहार में होते हैं, दूसरे स्थान पर दिल्ली और तीसरे स्थान पर महाराष्ट्र है। 2014 से लेकर 2016 तक देश के विभिन्न राज्यों में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के कुल 318 मामले दर्ज हुए थे। यह आंकड़े यही नहीं थमते, साल 2017 में कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन शोषण से बचाने के लिए एक ऑनलाइन पोर्टल “शी बॉक्स” यानी सेक्सुअल हैरिसमेंट इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स बनाया गया था। जिसका मुख्य उद्देश्य था कि सरकारी या गैरसरकारी संस्थाओं, केंद्र या राज्य सरकार, संगठित या असंगठित क्षेत्र में महिलाओं को किसी भी तरह के यौन शोषण से बचाना। जिसके तहत 2 साल बाद महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने इस पोर्टल पर दर्ज सभी शिकायतों का आंकड़ा जारी किया, जिसके तहत 2017 से लेकर अब तक यौन शोषण के कुल 612 मामले, जिनमें से 196 केंद्र सरकार तथा 103 मामले राज्य सरकार से जुड़े थे। जबकि 313 मामले सिर्फ प्राइवेट संस्थानों के अर्थात् 50 प्रतिशत मामले प्राइवेट संस्थानों से ही थे। यह वह आंकड़े रहें जिन्होंने हिम्मत करके अपनी आवाज

उठाई, बाकी जो डरकर, सहमकर बैठ गए उनकी तो कोई बात ही नहीं।

इसके साथ ही अक्टूबर 2017 में वैश्विक स्तर पर रूमीटू (रुडमज्वव) आंदोलन की शुरुआत हुई, जो कि यौन उत्पीड़न एवं हमले के खिलाफ एक अंतरराष्ट्रीय आंदोलन है। इस आंदोलन से प्रभावित होकर भारत में अनेक महिलाओं ने ज्यादातर मीडिया और मनोरंजन व्यवसाय से जुड़ी हुई महिलाओं ने इस आंदोलन में, अपने साथ हुए उत्पीड़न को साझा करना शुरू कर दिया। इसने बहुत से हाई प्रोफाइल पुरुष वर्ग को नए सिरे से जांच के दायरे में लाकर खड़ा कर दिया। जिनमें से कुछ को इस्तीफे देने पड़े और कुछ को कानूनी कार्यवाही का सामना करना पड़ा। हालांकि इस आंदोलन को सोशल मीडिया पर चलने के कारण भारत में रूमीटू (रुडमज्वव) आंदोलन ने असंगठित क्षेत्र की महिलाओं को इससे बाहर रखा, जहां 95 प्रतिशत महिलाएं कार्यरत हैं। इस तरह से देखा जाए तो महिलाओं का एक बड़ा क्षेत्र इससे अछूता रह गया फिर भी काफी हद तक यह आंदोलन सफल रहा।

कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले दुर्व्यवहार से न सिर्फ उन्हें मानसिक एवम् भावात्मक आघात पहुंचता है, बल्कि उससे उनकी कार्य उत्पादकता/क्षमता में भी कमी आती है। साथ ही इसके अतिरिक्त कार्यस्थल पर दुर्व्यवहार एवम् उत्पीड़न से पीड़ित महिलाओं द्वारा संगठन छोड़ने की संभावना भी अधिक हो जाती है, यदि उनकी समस्याओं का निराकरण सही तरीके से नहीं किया जाता है तो, और कई बार तो ऐसा होता है कि उन

महिलाओं को ही उनके पद से हटा दिया जाता है ताकि ऐसे मामले दब जाए।

अभी हाल ही में दैनिक भास्कर में प्रकाशित एक महिला जज का मामला सामने आया। जिसमें महिला जज ने स्वयं कहा कि उन्होंने सीजेआई को पत्र लिखकर स्वयं के लिए इच्छामृत्यु की मांग की तथा इस घटना से औगत कराया कि उन्हें कोर्ट में बार-बार अपमानित किया जाता है। भद्दे कमेंट वकीलों के द्वारा पास किए जाते हैं। इसकी शिकायत करने पर कोई कार्यवाही ना करके उनका तबादला कर दिया गया और बाद में उन्हें उनके पद से हटा दिया गया। जिसके चलते वह बहुत आहत है और इसके लिए उन्होंने सी०जे०आई० को पत्र लिखकर स्वयं के लिए इच्छामृत्यु की मांग की है। इस घटना के प्रकाश में आने के बाद कई अन्य महिला जजों ने भी अपने प्रति हो रहे दुर्व्यवहार एवं शोषण के खिलाफ आवाज उठाई है। ध्यान देने योग्य बात यह है कि जब हमें न्याय दिलाने वाली महिला जज ही सुरक्षित नहीं है तो हम आम लड़कियां/महिलाएं खुद को कहां और कैसे सुरक्षित महसूस करें। प्रतिवर्ष राष्ट्रीय महिला दिवस (13 फरवरी) और अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस (8 मार्च, थीम : डिजिटल लैंगिक समानता के लिए नवाचार और प्रौद्योगिकी) मनाने का क्या औचित्य है जब धरातल पर सबकुछ शून्य सा है।

दुनिया में महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा को सबसे प्रसिद्ध और व्यापक मानव अधिकार उलंघन में से एक माना गया है। अगर देखा जाए तो विश्व स्तर पर लगभग 736 मिलियन

महिलाएं हैं और लगभग तीन में से एक अपने जीवन में कम से कम एक बार शारीरिक या यौन हिंसा की या दोनों की ही शिकार हुई हैं। महिलाओं एवं लड़कियों के खिलाफ हो रहे हिंसा को रोकने के लिए प्रतिवर्ष 25 नवंबर को महिलाओं के विरुद्ध हिंसा उन्मूलन हेतु अंतर्राष्ट्रीय दिवस मनाया जाता है “रुछवम्माबनेम, रुकोईबहानानही” टैग लाइन के साथ। यह न्छपज्म् अभियान (25 नवंबर से 10 दिसम्बर) तक 16 दिनों की सक्रियता की एक पहल है, जो की 16 दिनों तक चलता है। महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा बड़े पैमाने पर होते हैं, परंतु दंड में देरी, सामाजिक कलंक और शर्मिंदगी के कारण रिपोर्ट नहीं की जाती है।

महिलाओं को समानता दिलाने के लिए हर साल 26 अगस्त को महिला समानता दिवस भी मनाया जाता है। इसे मनाने की शुरुआत 1920 के बाद से हुई, जो कि पहली बार अमेरिका में 1853 में शुरू हुआ और 50 साल तक चला अर्थात् 1920 में इस आंदोलन का अंत हुआ। तब से 1920 के बाद से महिला समानता दिवस तो मनाया जा रहा है, परंतु महिलाओं को समानता आज भी नहीं मिली है। महिला समानता दिवस 2023 की थीम : श्मूडइतंबम मुनंसपजलश् के साथ मनाया गया यानी समानता को अपनाओ। हमारे संविधान ने महिला एवं पुरुष को एक समान माना है, सभी समान अधिकार भी दिए हैं, लेकिन समाज में जो असमानता व्याप्त है, महिलाओं को लेकर जो दोहरी मानसिकता है, उसे कैसे दूर किया जा सकता है? जब ऊपरी तौर पर एक-दूसरे को देखने में तो हर कोई

सम्मान दे ही देता है परंतु धरातल पर तो महिलाओं की स्थिति कुछ और ही है। फिर ऐसे खोखले दिवस को मनाने का क्या औचित्य है? जब बाकी दिन वही दयनीय स्थिति है यह तो वही बात हो गई है कि मदर्स डे के दिन लोगों द्वारा सोशल मीडिया पर तरह-तरह के स्टेट्स मां के साथ लगाए जाते हैं परन्तु उसके बाद एक महिला के रूप में मां की वही स्थिति।

इन सब यातनाओं और दुर्व्यवहार के बावजूद आज श्रम शक्ति में महिलाओं की भागीदारी 4.2 प्रतिशत से बढ़कर 37 प्रतिशत हो गई है। जो कि महिला एवं बाल विकास मंत्रालय के आंकड़ों के अनुसार महिला श्रम बल भागीदारी 2018-19 में 24.5 प्रतिशत थी, 2019-20 में 30 प्रतिशत तथा 2020-21 में बढ़कर 32.5 प्रतिशत हो गई थी और 2021-22 में बढ़कर 32.8 प्रतिशत, जो अब 2022-23 में 37 प्रतिशत हो गई है। जो कि कहीं ना कहीं महिलाओं की दीर्घकालिक सामाजिक, आर्थिक एवं राजनीतिक विकास के उद्देश्य से की गई नीतिगत पहल से महिला सशक्तिकरण सुनिश्चित करने के सरकार के नियमित कार्यक्रम का परिणाम है। श्रम बल में महिलाओं की भागीदारी सीधे रूप से आर्थिक विकास से संबंधित है। इससे न सिर्फ देश की जीडीपी में वृद्धि होती है, बल्कि सामाजिक एवं आर्थिक विकास में भी सकारात्मक वृद्धि होती है।

कार्यस्थल पर दुर्व्यवहार एवम् यौन उत्पीड़न संबंधी कानून:

चूंकि हमारा भारतीय संविधान महिलाओं को समानता का अधिकार देता है, जो कि महिला साक्षरता की बढ़ती दर और उनकी सुधरती हुई स्थिति पर प्रकाश डालता है। कई अध्ययनों से यह स्पष्ट हो चुका है कि महिलाएं घर से बाहर निकल कर नौकरी करके घर की मुखिया का भूमिका भी निभा रही हैं। परन्तु यह बड़े ही दुःख की बात है कि महिलाओं के साथ घर के बाहर यानी कार्यस्थल पर भी यौन दुर्व्यवहार होना आम बात हो चुकी है। इसी के दृष्टिगत कामकाजी महिलाओं को लैंगिक उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने के लिए 2013 में एक अधिनियम बनाया गया जो की विशाखा गाइडलाइंस पर आधारित है।

विशाखा दिशा निर्देश राजस्थान की समाजसेविका भंवरी देवी ने वर्ष 1994 में एक बाळविवाह का विरोध किया था। जिसके कारण उनके पड़ोसी, उनके इस प्रयास से बहुत नाराज थे और उसमें से कुछ विकृत मानसिकता वाले उच्च जाति के पुरुषों वर्ग ने भंवरी देवी के साथ सामूहिक बलात्कार किया, जोकि उनकी छोटी मानसिकता को दर्शाता है। विडंबना तो यह है कि आज भी भंवरी देवी को न्याय नहीं मिला, आज भी वह न्याय के लिए भटक रही हैं। आज भी मुकदमे की अपील राज्य के उच्च न्यायालय में लंबित पड़ा है। लेकिन इस घटना के बाद लोगों में आक्रोश और सक्रियता एवम् जागरूकता ने करोड़ों महिलाओं के लिए कार्यस्थल

पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानूनी संरक्षण का मार्ग प्रशस्त किया।

वर्ष 1997 में विशाखापट्टनम राजस्थान राज्य मामले में भारत के सुप्रीम कोर्ट ने विशाखा दिशा निर्देश निर्धारित करते हुए कामकाजी महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए कुछ दिशा निर्देश जारी किए जो कि इस प्रकार है-

- कार्यस्थल पर कार्यकारी महिलाओं की अस्मिता की सुरक्षा एक संवैधानिक अधिकार है।
- महिलाओं में इसके प्रति जागरूकता पैदा करने के लिए यौन उत्पीड़न से संबंधित नियमों को अधिसूचित करके उनका प्रकाशन एवम् वितरण किया जाए, ताकि महिलाएं ज्यादा से ज्यादा जागरूक हो सकें।
- नियोक्ताओं को दिए गए दिशा-निर्देशों का पालन करते हुए अपने-अपने विभाग में एक शिकायत समिति का गठन करना चाहिए तथा जहां तक संभव हो सके उस समिति का अध्यक्ष महिला को ही बनाया जाए और इसके साथ ही साथ इस समिति में आधी संख्या महिलाओं की ही होनी चाहिए।
- इसमें यह भी कहा गया कि समिति में किसी प्रकार के विवाद को समाप्त करने या सुलझाने के लिए तीसरे पक्ष के रूप में कोई गैर सरकारी संगठन या संस्था की मदद भी ली जा सकती है।
- इसमें यह भी निर्देश दिया गया कि केंद्र व राज्य दोनों ही सरकारों का यह दायित्व है कि वह

महिलाओं की सुरक्षा के लिए समुचित उपाय करें।

इसके पहले भी 1994 में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा महिलाओं का यौन उत्पीड़न रोकने के लिए कुछ दिशा-निर्देश जारी किए गए थे ताकि पीड़िताओं को कानूनी मदद मिल सके। इन निर्देशों को भी विशाखा दिशा-निर्देशों के साथ जोड़ दिया गया। 16 दिसंबर 2012 को दिल्ली में निर्भया कांड के बाद सरकार फिर से सख्त हुई तथा महिलाओं के यौन उत्पीड़न पर बने कानूनों की समीक्षा करने तथा न्यायिक प्रक्रिया में तेजी लाने के लिए सर्वोच्च न्यायालय के सेवानिवृत्त मुख्य न्यायाधीश जे०एस० वर्मा की अध्यक्षता में एक समिति गठित की गई जिसने अपनी सिफारिशें इस प्रकार दी हैं -

- महिलाओं के साथ किसी भी प्रकार की छेड़छाड़ करने वाले शख्स को सख्त से सख्त सजा दी जाए।
- मानव तस्करी के मामले में दोषी पाए जाने वाले व्यक्ति को 14 वर्ष से लेकर मौत की सजा तक का प्रावधान हो।
- सामूहिक बलात्कार की स्थिति में दोषी के लिए सजा की अवधि कम से कम 20 वर्ष की हो।
- दुष्कर्म के मामले में लिंग भेद को समाप्त किया जाए तथा पीड़ित महिला या पुरुष जो कि 65 वर्ष की आयु का हो गया हो उसे पुलिस थाने में हाजिरी से छूट दी जाए।
- इसमें यह भी निर्देश दिया गया कि विवाहित पुरुष द्वारा अपनी पत्नी की बिना सहमति के

बनाए गए शारीरिक संबंधों को भी दुष्कर्म के दायरे में लाया जाए।

- महिला के साथ दुष्कर्म की जानकारी प्राप्त होते ही तुरंत कार्यवाही की जाये।
- साथ ही इसमें यह भी कहा गया है कि दुष्कर्म के मामलों में सशस्त्र बलों के जवानों को विशेषाधिकार कानून के दायरे से बाहर रखा जाए।
- पीड़िता के इलाज पर आने वाले संपूर्ण खर्च का भार दोषी व्यक्ति पर डाला जाए।
- इसमें यह भी प्रावधान किया गया है कि तेजाबी हमले की पीड़िता को आराम करने का अधिकार मिलना चाहिए।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013:

कार्यस्थल एक ऐसी जगह/स्थान है, जहां व्यक्ति अपने दिनभर का ज्यादातर समय व्यतीत करता है, चाहे वह महिला हो या पुरुष। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013, कार्यस्थल पर काम करने वाली महिलाओं चाहे वह सरकारी संगठन या गैर सरकारी संगठन में कार्य कर रही हो, सभी के लिए सामान्य है और मान्य भी है। यौन उत्पीड़न/भेदभाव अपराध का ही एक गंभीर रूप है जिसे कतई बर्दाश्त नहीं करना चाहिए। क्योंकि यह काम में समानता का अवमूल्यन है और काम करने वालों की इज्जत, गरिमा और सलामती के खिलाफ है। सभी व्यक्ति चाहे महिला हो या पुरुष, ऐसे कार्यस्थल पर काम करने का अधिकार है जो की

सुरक्षित, भेदभावरहित एवम् हिंसा से मुक्त हो। यौन उत्पीड़न एवं दुर्व्यवहार का शिकार व्यक्ति पर इसका गहरा नकारात्मक असर पड़ता है। उसे मानसिक पीड़ा के साथ-साथ शारीरिक पीड़ा एवम् सामाजिक मानहानि का भी सामना करना पड़ता है। अक्सर महिलाओं को ही दोषी करार कर दिया जाता है या तो चुप करा दिया जाता है या फिर सीधे कार्य से निष्कासित कर दिया जाता है और नहीं तो उसे चरित्रहीन साबित कर दिया जाता है। बिना ये सोचे समझे की उससे सामने वाले व्यक्ति पर उसके सामाजिक जीवन पर उनके द्वारा लगाए गए कलंक का क्या प्रभाव पड़ेगा? क्योंकि हमारे भारतीय समाज में तो कानून बाद में आता है पहले ये समाज आता है जो किसी भी अच्छे खासे व्यक्ति (पुरुष हो या महिला) को पूरी तरह से बर्बाद कर देता है। कई बार तो ऐसा होता है कि दुर्व्यवहार एवम् उत्पीड़न के शिकार कर्मचारी पर ही इसका प्रभाव नहीं पड़ता है, बल्कि पूरे संस्थान में कार्य कर रहे कर्मचारियों पर भी इसका गहरा नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। जिसके तहत सामूहिक कार्य में बाधा, आर्थिक नुकसान, उत्पादन में क्षति तथा विकास की गति धीमी पड़ जाती है। साथ ही यह समाज में महिलाओं और पुरुषों के बीच समानता कम करने के रास्ते में भी बाधा पहुंचाता है।

और यदि देखा जाए तो हमारे भारतीय समाज में एक औरत का हित ही दूसरी औरत नहीं चाहती है। क्योंकि अक्सर यह देखा गया है कि चाहे घर हो या कार्यस्थल औरतों में एक दूसरे के प्रति द्वेष की भावना ज्यादा होती है। कई बार तो ऐसा होता है की

कार्यस्थल पर एक महिला सहकर्मी ही अपनी महिला सहकर्मी को नीचा दिखाने के लिए या उसकी जगह पाने के लिए उस पर गलत आरोप या किसी के साथ गलत संबंध तक बता कर बदनाम करती हैं, जिससे पीड़ित महिला को न केवल भावात्मक रूप से आघात पहुंचता है बल्कि एक सामाजिक कलंक भी उसके ऊपर लग जाता है जोकि जीवनपर्यन्त नहीं छूटता है। क्योंकि यह हमारा भारतीय समाज कभी ऐसे कलंक को छूटने ही नहीं देता है। तो कहीं ना कहीं यह चरितार्थ है कि एक औरत की सबसे बड़ी दुश्मन दूसरी औरत ही होती है। एक यौन शोषण की बात छोड़ दी जाए तो पुरुषों से कहीं ज्यादा महिलाओं द्वारा ही महिला को प्रताड़ित एवं परेशान किया जाता है जो कि शत-प्रतिशत सत्य भी है। और यौन शोषण के मामले में भी औरतें पीछे नहीं हैं क्योंकि यदि देखा जाए तो वेश्यावृत्ति की ठेकेदार महिलाएं ही होती हैं एक महिला ही दूसरी महिला को हर तरीके से प्रताड़ित कर उसे वेश्यावृत्ति की तरफ धकेलती है। इसलिए महिलाओं की जो प्रस्थिति आज समाज में है उसे हम पूर्णतयः पुरुषों पर मढ़ नहीं सकते हैं।

प्रायः यह देखने और सुनने में आता है कई उद्योगों और संस्थानों में यह माना जाता है कि यौन उत्पीड़न के खिलाफ किसी तरह की भी कोई व्यवस्था बनाने की जरूरत ही नहीं है क्योंकि किसी भी कर्मचारी ने ऐसे मामले की कोई भी शिकायत की ही नहीं। परंतु औपचारिक रूप से कोई शिकायत या रिपोर्ट न होने का यह मतलब नहीं है कि यौन उत्पीड़न या दुर्व्यवहार की कोई घटना हुई ही नहीं है।

क्योंकि यह भलीभांति सभी जानते हैं कि कुछ बदनामी के डर से तो कुछ शर्मिंदगी के कारण और तो कुछ इस डर से कि अगर उन्होंने इसके खिलाफ रिपोर्ट किया तो उन्हें अपनी नौकरी से हाथ धोना पड़ेगा, साथ ही इंसाफ की उम्मीद भी बहुत कम होती है और यदि इंसाफ मिलती भी है तो उसमें इतना देर कर दिया जाता है जिसका कोई मतलब नहीं होता है। देखा जाए तो जब से नई दिल्ली में दिसंबर 2012 में निर्भया की घटना हुई तब से दुनिया भर में भारत को महिलाओं के लिए एक असुरक्षित स्थान के रूप में जाना जाता है। और अब तो यह घटनाएं जैसे आम सी हो गई है क्योंकि अब तो प्रतिदिन अखबारों में 5 से 6 घटनाएं ऐसे ही देखने को मिलती ही रहती हैं और उससे भी बड़ी विडंबना तो यह है कि हैवानों की हैवानियत इतनी बढ़ गई है कि 2 से ढाई साल की बच्चियों से लेकर 60 साल की वृद्ध औरतों तक को भी नहीं छोड़ते हैं। आज पश्चिमी सभ्यता ने लोगों की मानसिकता को इतना गिरा दिया है कि वह महिलाओं को एक महिला या इंसान ना मानकर मात्र एक खिलौना मान लिए हो और यह कहने में तनिक भी गुरेज नहीं है कि आज पश्चिमी सभ्यता के प्रभाव से ही महिलाओं के विरुद्ध होने वाले अपराधों में दिन-प्रतिदिन बेतहाशा वृद्धि होती जा रही है। जिसके लिए सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए समय-समय पर दिशा-निर्देश भी जारी किए गए हैं। जिसमें विशाखा दिशा-निर्देश को इस दिशा में मील का पत्थर माना जाता है। जिसके द्वारा भारतीय दंड संहिता में भी

बदलाव की बात की गई है। इस अधिनियम की प्रमुख विशेषताएं इस प्रकार है-

- सर्वप्रथम इस अधिनियम में यौन उत्पीड़न की परिभाषा को और व्यापक और स्पष्ट बनाते हुए इसमें सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्र में हर प्रकार का कार्य करने वाली, हर उम्र की महिला को शामिल किया गया है।
- इस अधिनियम के तहत कार्यस्थल को भी परिभाषित किया गया है।
- इस अधिनियम में किसी महिला की सहमति के बिना उससे निकटता बढ़ाना, भद्दे इशारे करना, अश्लील बातें एवम् व्यवहार करना आदि को यौन उत्पीड़न के अंतर्गत शामिल किया गया है।
- इस अधिनियम में यह भी स्पष्ट किया गया है कि महिलाओं का पीछा करना, घूरना, अश्लील संकेत करना आदि अपराधों की सजा के लिए 3 वर्ष की सजा का प्रावधान है।
- साथ ही इस अधिनियम में यौन उत्पीड़न की शिकार महिला की दुष्कर्म के बाद मृत्यु होने पर दोषी व्यक्ति को आजीवन कारावास एवं मृत्यु दंड दिया जा सकता है।
- इस अधिनियम के अंतर्गत प्रदेश की प्रत्येक जिले के लिए एक क्षेत्रीय शिकायत समिति के गठन को अनिवार्य कर दिया गया है। साथ ही नियोक्ता द्वारा यौन उत्पीड़न के मामले की जानकारी मिलते ही एक आंतरिक समिति का गठन करने का उत्तरदायित्व भी सौंपा गया है।

- इस अधिनियम के तहत पाए गए दोषी व्यक्ति की सजा को कम करने के अदालतों के अधिकार क्षेत्र को सीमित कर दिया गया है।

दुर्व्यवहार एवम् यौन उत्पीड़न को रोकने के सुझाव:

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए अधिनियम 2013 लाया गया जो कि एक कारगर कदम माना जाता है। फिर भी देखा जाए तो इसमें कुछ मुख्य कमियां हैं क्योंकि इसके अंतर्गत खेतों में काम करने वाली महिलाओं और सशस्त्र सेना की महिलाओं को शामिल नहीं किया गया है जो कि प्रमुख कर्मी है, जिसके तहत यह एक पक्षीय अधिनियम है। दूसरी तरफ यह अधिनियम पुरुषों को सुरक्षा की गारंटी नहीं देता है। यह अधिनियम सिर्फ और सिर्फ महिलाओं के लिए है। क्या कभी कोई पुरुषकर्मी कार्यस्थल पर प्रताड़ित नहीं होता है या शोषित नहीं होता है? साथ ही इसमें कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटना होने की स्थिति में सारा उत्तरदायित्व नियोक्ता पर डाला गया है। 18 अक्टूबर 2012 को सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह निर्देश दिया गया था कि सभी नियोक्ता अपने कार्यस्थल पर विशाखा दिशा-निर्देश का पालन करें। इसके बावजूद कई बार दिशा-निर्देशों के उल्लंघन की बात सामने आई है अतः इस अधिनियम के कुछ सुझाव अपेक्षित हैं-

- किसी भी महिला के साथ यौन उत्पीड़न में पाए गए दोषी व्यक्ति को कठोर से कठोर सजा दी

जाए ताकि वह भविष्य के लिए बाकियों के लिए एक सबक बन सके।

- सामूहिक बलात्कार के मामलों में पाए गए दोषी व्यक्तियों को सार्वजनिक सजा दी जाए अर्थात् दोषी व्यक्ति जिस जगह या स्थान से संबंधित हो इस स्थान पर उसे सार्वजनिक रूप से तत्काल सजा मिलनी चाहिए जिसे देखकर आगे कभी कोई भी ऐसा घिनौना कृत्य करने से पहले सौ बार सोचे।
- बलात्कार के दोषियों को कम से कम 20 साल की सजा या मृत्यु का प्रावधान हो।
- सभी दुष्कर्म के मामलों में जहां तक हो लैंगिक भेदभाव को समाप्त किया जाए।
- जहां तक संभव हो सके वरिष्ठ पुरुष एवम् स्त्री अर्थात् जिनकी आयु 65 वर्ष से अधिक हो उन्हें इसके दायरे से बाहर रखा जाए।
- दोषी व्यक्ति के अधिकारों, जो कि संविधान द्वारा उसे प्रदान किए गए हैं सीमित किए जाए जिससे ऐसे मामले लंबित ना हो सके और दोषियों को अविलंब सजा मिल सके।

सन्दर्भ:

1. <https://www.amarujala.wm/shakti/women-s-equality-day-2023-date-history-theme-and-significance-in-hindi-2023-08-15>
2. <https://psychcentral.com/lib/types-of-abuse#/>
3. <https://hindicurrentaffairs.adda247.com/female-labour-force-participation-rate-jumps-to-37-01>

4. <https://www.iima.ac.in/news/gender-pay-gap-india-27-monster-salary-index>
5. <https://www.abplive.com/news/India/world-economic-forum-report-india-ranks-127th-out-of-146-countries-in-world-gender-equality-global-gender-gap-index-2477999>
6. <https://dainik-b.in/IuYCcDz9oFb>
7. <https://www.nature.com/articles/541599-022-01154-2>
8. <https://hindi.theprint.in/india/govt-report-says-50percent-causes-of-sexual-exploitation-of-women--comes-from-private-sector/76459/>
9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6543006/>
10. <https://www.scielo.br/j/rae/a/F8WjqCNn6hGxfnTB3PftNdp/>
11. <https://www.aajtak.in/india/story/office-workplace-women-sexual-harassment-problem-law-smirti-irani-minister-669551-2019-07-19>
12. <https://cleanclothes.org/issues/gender>
13. <https://www.drishtias.com/hindi/blog/violence-against-women-when-will-it-end>
14. <https://ijcrt.org/papers/IJCRT1801372.pdf>
15. <https://shebox.nic.in/assets/site/main/images/SH%20Act-Hindi.pdf>
16. <https://g.co/kgs/70QASW>
17. <https://www.hrw.org/hi/report/2020/10/14/376602>
18. <https://hindi.feminisminindia.com/2021/01/19/workplace-harassment-and-women-hindi/>
19. <https://thetricontinental.org/hi/dossier-45-bhartiye-mahilaon-ka-andolan/>
20. <https://www.drishtias.com/hindi/daily-updates/daily-news-editorials/status-of-women-in-india>
21. <https://www.drishtias.com/hindi/daily-news-editorials/what-is-the-me-too-campaign>
22. https://sdg-iisd-org.translate.google.com/events/international-womens-day-2023/?x_tr_s/=ens&x_tr_tl=hi&x_tr_hl=hi&x_tr_pto=rq
23. <https://www.un.org/en/observances/ending-violence-against-women-day>
24. <https://www.paho.org/en/campaigns/international-day-elimination-violence-against-women-16-days-activism-against-gender>