

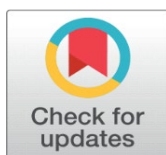
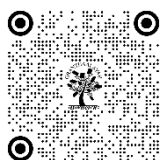
भारत में कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न का एक विश्लेषणात्मक अध्ययन

AN ANALYTICAL STUDY OF SEXUAL HARASSMENT OF WORKING WOMEN IN INDIA

Chand Bibi¹, Kamlesh Rishi²

¹विधि विभाग, आई. आई. एम. टी. यूनिवर्सिटी मेरठ

²विधि विभाग, आई. आई. एम. टी. यूनिवर्सिटी मेरठ



DOI

10.29121/shodhkosh.v5.i7.2024.3292

Funding: This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Copyright: © 2024 The Author(s). This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

With the license CC-BY, authors retain the copyright, allowing anyone to download, reuse, re-print, modify, distribute, and/or copy their contribution. The work must be properly attributed to its author.



ABSTRACT

वर्तमान समय में जीवन के सभी क्षेत्रों में हमारी महिलाओं के सामने आने वाली प्रमुख समस्याओं में से यौन उत्पीड़न एक समस्या है। हम असामान्य रूप से बढ़ती समस्याओं को दूर करने के लिए हर संभव प्रयास कर रहे हैं। उन समस्याओं में से एक समस्या यौन उत्पीड़न की जो महिलाओं की वित्तीय और सामाजिक वृद्धि में प्रतिकूल प्रभाव डालती है, सभी महिलाओं को शुरू से ही पुरुषों के अधीन समझा जाता रहा है और इसलिए उन्हें सामाजिक रूप से पुरुषों की सहायक माना जाता रहा है। यौन उत्पीड़न विभिन्न योजनाओं के तहत हो सकता है यद्यपि यौन उत्पीड़न, व्यक्तिगत जीवन से ही एक जीवंत वास्तविकता रही है हाल ही में इसे यौन उत्पीड़न का गंभीर और वास्तविक मुद्दा माना गया है, क्योंकि यह उत्पीड़न सहकर्मियों और प्रशासक द्वारा किया जाता है यौन उत्पीड़न के परिणामस्वरूप भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 के तहत महिलाओं के समानता के मौलिक अधिकारों और संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन और गरिमा के साथ जीने के अधिकार और किसी भी पेशे का उपयोग करने या किसी भी नौकरी, आवागमन या काम का प्रदर्शन करने का अधिकार है जो यौन उत्पीड़न से सुरक्षित और असुरक्षित वातावरण के अधिकार को संलग्न करता है। हमने विधायिका, कार्यपालिका और न्यायपालिका में उचित सुधार किया है, फिर भी महिलाएं यौन उत्पीड़न के बारे में इतना क्यों सोचती हैं, कि उनके जीवन की रक्षा और सुरक्षा के लिए अधिनियम, कानून क्यों नहीं बनाए जाते हैं। शोध के लिए अपनाई गई पद्धति सैद्धांतिक और गैर-सैद्धांतिक दोनों तरह की विधियाँ हैं, विधान, अधिनियम, आदि। इस अध्ययन का क्षेत्र भारत में विभिन्न कार्य क्षेत्रों में काम काजी महिलाओं की सहायता से संचालित किया जाएगा इस अध्ययन का केंद्र कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न पर वर्तमान मुख्य कदम था और इस कदम ने आई साहित्य में दरार को भरना शुरू कर दिया। अध्ययन का उद्देश्य ऑपरेटिंग साहित्य में अवैध को भरना शुरू करना और कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न को लागू करने के लिए मूल रूप से एक कदम आगे बढ़ाना है। क्या महिलाओं के खिलाफ यह अत्याचार एक अनुकूलनीय मुद्दा बना हुआ है।

Keywords: भेदभाव, हिंसा, यौन उत्पीड़न, विधायी नीति का उल्लंघन और मौलिक अधिकार.

1. INTRODUCTION

“आप किसी देश की स्थिति का अंदाजा उसकी महिलाओं की स्थिति देखकर लगा सकते हैं।”

- पंडित जवाहर लाल नेहरू

कामकाजी महिलाओं का यौन उत्पीड़न एक वैश्विक परिस्थिति बना हुआ है जो समुदायों को बनाने और सुधार करने दोनों में सार्वभौमिक है। कामकाजी महिलाओं का यौन उत्पीड़न धर्म, संस्कृति, नस्ल, जाति, वर्ग और स्थलीय मर्यादाओं को लांघते हुए समाज में वायरस के जैसा फैला हुआ है। यह मनुष्य की कीर्ति, मनुष्य के अधिकार और लैंगिक समानता में समाविष्ट है, और दुनिया भर में एक मूलभूत अप्रगति के रूप में सामने आया है। यह एक पेचीदा मसला है जिसके लिए महिलाओं, को उनकी प्रबोधन और प्रवृत्ति करने की प्रणाली और समुदाय का आधार मानक जो लिंग कट्टरपन मान्यता से साकार होता है और लिंग, सामर्थ्य और यौन भूख का एक कठोर अंतःक्रिया है भारत में एक महिला का हर 12 मिनट में यौन उत्पीड़न किया जाता है

भारत में महिलाओं की भूमिका औद्योगिकीकरण, वैश्वीकरण, और भिन्न - भिन्न भूभागों में उन्नति के कारण बहुत तेजी से बदल रही है। भारत की महिलाएं शिक्षा, अर्थशास्त्र, राजनीति, मीडिया, कला, अंतरिक्ष और संस्कृति, सेवा क्षेत्र, विज्ञान और प्रौद्योगिकी सभी क्षेत्रों में उन्नति कर रही हैं। आज महिलाओं की भूमिका बदल रही है। यौन उत्पीड़न शब्द कानूनी अर्थ में सबसे पहले अमेरिका में गढ़ा गया और उसके बाद ऑस्ट्रेलिया, कनाडा, न्यूजीलैंड, जापान और कई अलग-अलग देशों के साथ अन्य औद्योगिक देशों में निर्यात किया गया।

पश्चिमी यूरोप में पहली बार भारत के सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यौन उत्पीड़न शब्द का प्रयोग 1997 में किया था। कामकाजी महिलाओं के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कानून बनने तक विस्तृत दिशा-निर्देश निश्चित किए गये थे। यह पाया गया है कि, किसी भी कार्य पूरा को करने के लिए मौलिक अधिकार सुरक्षित कार्य परिस्थिति की प्राप्ति होने पर आश्रित होता घरेलू कानून की गैरमौजूदगी में यौन उत्पीड़न के क्षेत्र में आदरणीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कामकाजी सभी महिलाओं के यौन उत्पीड़न की बदनामी को रोकने के लिए प्रभावशाली प्रयत्न प्रस्तुत करने का आदेश दिया। संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 19(1) (जी) और 21 में मानवीय सम्मान के साथ-साथ काम करने के अधिकार और यौन उत्पीड़न के खिलाफ अंतर्राष्ट्रीय गोष्ठियों और प्रतिमानों की विषय-वस्तु की लैंगिक बराबरी की प्रतिभूति, की सुरक्षा के उपायों की कोशिशों की समीक्षा के आशय से आवश्यक है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय के द्वारा विशिष्ट रूप से यह सूचित किया गया कि संविधान के अनुच्छेद 141 के अंतर्गत उसके द्वारा विदित कानून के रूप में माना जाना चाहिए। जबकि इस हादसे में मौलिक अधिकारों के प्रवर्तन के लिए अनुच्छेद 32 के अंतर्गत फैसला लिया गया था, यह पाया गया कि किसी भी कार्य को प्रचलित रखने में मौलिक अधिकार सुरक्षित काम के हालातों की मौजूदगी पर आश्रित है। 3 अप्रैल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल बनाम ए.के. चोपड़ा 4 में, सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पहली बार विशाखा के मामले में निर्धारित कानून को लागू किया गया था। विशाखा के मामले के बारे में सर्वोच्च न्यायालय के निर्दिष्ट दिशा-निर्देशों के अलावा भारतीय जनसमुदाय में यौन उत्पीड़न की अवगुण अब भी समाहित है।

लेकिन अब हर दश में अधिकतर महिलाएं ऐसे रीतियों को रिपोर्ट करने के लिए अदालत का सहारा ले रही हैं। कुछ महिला कर्मचारी ऐसी भी हैं जो अपने वरिष्ठों से लाभ प्राप्त करने के लिए सेक्स का सहारा लेकर अनुचित लाभ प्राप्त करने का प्रयास करती हैं आजकल कुछ महिला कर्मचारी सेक्स का सहारा लेकर अपने सीनियर अधिकारी से लाभ पाने की कोशिश करती हैं। उन्होंने अपनी रिपोर्ट में इस बात पर बल देकर कहा कि लैंगिक पक्षपात का एक रूप यौन उत्पीड़न है। अपनी रिपोर्ट में उन्होंने इस बात पर जोर दिया कि यौन उत्पीड़न लैंगिक भेदभाव का एक रूप है।

1. डी.के. श्रीवास्तव (2010) "भारत, चीन और हांगकांग में यौन उत्पीड़न कानून की प्रगति: आगे सुधार के लिए पूर्वानुमान", 51 एचआईएलजे 172।
2. आईएलओ, कंडीशंस ऑन वर्क डाइजेस्ट, खंड 11, 1/1992, "कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का मुकाबला करना", पृष्ठ 53 3 विशाखा बनाम राजस्थान राज्य, एआईआर 1997 एससी 4इबिड। 3. एआईआर 1999 एससी। 4. डॉ.जी.पी. त्रिपाठी, "कानून और सामाजिक परिवर्तन", केंद्रीय कानून प्रकाशन 2022, पृष्ठ 307।

रिपोर्ट में यह भी कहा गया है कि यह न सिर्फ महिलाओं का तिरस्कार करता है, बल्कि महिला कर्मचारियों की तरफ से गैर-पेशेवरता के विचारों को मजबूत करके यह दिखाता है, जिसके पारिणामिक उन्हें अपने मानव सहकर्मियों की बराबरी में अपने दायित्वों का निर्वाह करने में कम समर्थ माना जाता है विशाखा मामला एक ऐसा उदाहरण है जिसमें सर्वोच्च न्यायालय द्वारा कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के सम्मान को बचाने के लिए दिशा-निर्देश जारी किए।

इस सीमा तक कि प्रमाण जुटाने के लिए पुलिस द्वारा उससे लहंगा देने के लिए कहा गया और अपने पति की खून से सनी धोती के बिना उसके पास कुछ भी साक्ष्य नहीं बचे। उसने पुलिस स्टेशन में रात बिताने को कहा तो उसकी इस फरमाइश को भी मना कर दिया, जिससे उसकी परेशानी और बढ़ गई।

ट्रायल कोर्ट द्वारा सभी आरोपी बरी कर दिए गये, लेकिन उसने अपनी उम्मीद नहीं खोई और उसके इस मजबूत इरादे को देखते हुए सभी सामाजिक महिला कार्यकर्ताओं द्वारा उसका पक्ष लिया गया। भारत के सर्वोच्च न्यायालय में 'विशाखा' नाम से इन सभी के द्वारा एक रिट याचिका दायर की गई। कामकाजी महिलाओं यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए जो नियम सुप्रीम कोर्ट द्वारा बनाए गये थे उन्हीं नियमों के लिए सुप्रीम कोर्ट से कहा गया कि माननीय सुप्रीम कोर्ट जो नियम आपने विशाखा मामले में कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के आधार पर लागू किए हैं, उपर्युक्त फैसले में यह साफ कहा गया है कि कामकाजी महिलाओं के लिए कार्य स्थलों या अन्य प्रतिष्ठानों में नियुक्त या अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों द्वारा उनकी यह जिम्मेदारी है कि वे,

1. ऐसी घटना को होने से रोकें
2. यौन उत्पीड़न के ऐसे बुरे कार्यों के निवारण और सुनवाई की तरीका के लिए कर्मचारियों को प्रभावपूर्ण प्रणाली प्रदान करें
3. इस उद्देश्य के लिए "यौन उत्पीड़न" का अर्थ है प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से अप्रिय यौन रूप से निर्धारित व्यवहार जैसे:
4. शारीरिक संपर्क और प्रगति;
5. यौन एहसानों की मांग या अनुरोध;

6. यौन रूप से रंगीन टिप्पणी;
7. पोर्नोग्राफी दिखाना;
8. यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण
9. लैंगिक समानता अनुच्छेद 14, 19 और 21 के तहत निहित मौलिक अधिकारों में स्थान पाती है।

निर्णय: लैंगिक समानता की अवहेलना के बदले में महिला श्रेणी के जो इन अविभक्त अधिकारों की अवहेलना करता है। वह इस भांति के उत्पीड़न से अनुच्छेद 19(1)(जी) के अंतर्गत समर्पित स्वतंत्रता भी उलझी हुई होती है। दुनिया भर के देशों में कामकाजी महिलाओं के बचाव के लिए एक मौलिक अल्पतम समस्या बनी हुई है समाज द्वारा बुराई को रोकने के लिए घरेलू कानून की गैरमौजूदगी में, अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों और तरीकों के सहयोग से वितरण की जा सकती है, कि यह किसी भी सीमा तक घरेलू कानून तथा संविधान की भावना का उल्लंघन नहीं करता है। न्यायपालिका द्वारा यह अधिकार संविधान की सातवीं अनुसूची की संघ सूची की प्रविष्टि 14 के अनुच्छेद 51(सी) और 253 से उपलब्ध किया गया है। न्यायालय द्वारा यह माना गया है कि इस तरह के उल्लंघन के लिए धारा 32 के अंतर्गत उपाय कार्यान्वित होते हैं। बार-बार इस तथ्य को भारतीय न्यायपालिका ने को दोहराया है कि अनुच्छेद 21 के तहत सम्मान के साथ जीने का अधिकार जीवन के अधिकार में भी शामिल है।

ऐसी उल्लिखित गरिमा को सही दिशा-निर्देशों के साथ - साथ सुरक्षित किया जाना चाहिए। कि विधायी अनुभूतिहीनता को भरने के लिए और बुराई पर नियंत्रण लगाने के लिए कुछ दिशा-निर्देश तैयार करना अत्यधिक आवश्यक है। न्यायपालिका की स्वतंत्रता और बीजिंग सूत्रों के स्पष्टीकरण के अंतर्गत अनुमानित इसकी प्रस्तावना को बनाए रखने के लिए कानून बनाकर विधायी अंतराल को भरने का अधिकार सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पाया गया है।

एशिया प्रशांत क्षेत्र में न्यायपालिका की स्वतंत्रता पर 1995 में एशिया प्रशांत क्षेत्र के मुख्य न्यायाधीश द्वारा हस्ताक्षर किए गये थे, जो स्वतंत्र और प्रभावशाली न्यायपालिका को बनाए रखने के लिए महत्वपूर्ण न्यूनतम प्रतिमानों का प्रतिनिधि करते हैं। न्यायपालिका द्वारा निम्नलिखित को दिशा-निर्देशों के स्रोत के रूप में पाया जो उपाय देश के कानून के रूप में कार्य करेंगे:

1. महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन (अनुच्छेद 11 और 24)
 2. इस संदर्भ में CEDAW की सामान्य सिफारिशें (अनुच्छेद 11, 22, 23, 24)
 3. बीजिंग में महिलाओं पर चौथे विश्व सम्मेलन में, भारत सरकार द्वारा हर श्रेणी में और समाज के हर क्षेत्र में एक राष्ट्रीय आयोग स्थापित करने की आधिकारिक वचनबद्धता जताई जो महिलाओं के अधिकारों की रखरखाव करेगा।
- अन्य बातों के साथ-साथ यह स्पष्ट रूप से सुप्रीम कोर्ट द्वारा उल्लेख किया गया कि दिशा-निर्देशों को धारा 141 के तहत घोषित कानून के रूप में माना जाना चाहिए।

1. परिभाषा - "यौन उत्पीड़न" का अर्थ है प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से अप्रिय यौन रूप से निर्धारित व्यवहार इस उद्देश्य के द्वारा दिया गया है | जैसे:

- क) शारीरिक संबंध और निकट आना ;
- ख) यौन उपकारों की निहोर या फरमाइश;
- ग) यौन रूप से रंगदार टिप्पणी;
- घ) पोर्नोग्राफी दिखाना;
- ड) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण

प्रत्येक नियोक्ता का 3.(1 के तहत सेवाएं देने के बिना भी यह उचित दायित्व है कि वह -

- i. प्रत्यक्ष रूप से यौन उत्पीड़न के नियंत्रण को अधिसूचित करें |
- ii. यौन उत्पीड़न को प्रतिबंधित करने वाले नियम/विनियम सामूहिक खंड के निकायों के नियमों/विनियमों में भी सम्मिलित होने चाहिए |
- iii. यौन उत्पीड़न को प्रतिबंधित करने के लिए औद्योगिक कार्य (शाश्वत आज्ञा) अधिनियम, 1946 के अंतर्गत बनाए गए व्यक्तिगत नियोक्ता के सर्वकालीन आज्ञाओं में ऐसे प्रावधान शामिल होने चाहिए।
- iv. महिला कर्मचारियों को वातावरण में उनके अनुसार अनुरूपता की इच्छा महसूस तथा. काम करने की परिस्थितियाँ अनुकूल होनी चाहिए ,और इसके साथ संघ की महिला कर्मचारियों के लिए प्रतिकूल नहीं होनी चाहिए।
4. जब किए गए अपराध भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य कानून के तहत चर्चित होते हैं, तो नियोक्ता उचित प्राधिकारी को शिकायत करके अभियोजन शुरू करने के लिए बाध्य होता है। इसके अलावा, कर्मचारी को शिकायतों से निपटने के दौरान पीड़ित को सभी प्रकार की सुरक्षा प्रदान करनी चाहिए।
5. सेवा नियमों का उल्लंघन होने पर उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।

6. इस यथार्थता पर सोचे बिना कि कोई विशिष्ट कार्य भारतीय दंड संहिता या किसी दूसरे कानून के तहत दुष्कृत्य है, इससे निपटने के लिए संस्था के पास एक बचाव प्रणाली होनी चाहिए।
7. महिलाओं को शिकायत समिति की अध्यक्षता सौंपी जानी चाहिए और कम से कम आधी महिलाओं को समिति की सदस्यता मिलनी चाहिए। शिकायत समिति में आगे की मदद करने के लिए गैर सरकारी संगठन या ऐसे मुद्दों से सूचित कोई दूसरा व्यक्ति भी सम्मिलित होना चाहिए।
8. शिकायत समिति सरकार के लिए एक सालाना रिपोर्ट बनाएगी जिसमें संगठन के सभी मामलों के बारे में जानकारी होगी जिससे समिति द्वारा सही जानकारी पीड़ित की मिल सके।
9. कर्मचारियों के लिए एक अधिवेशन योजनाबद्ध तरीके से बना होना चाहिए, जहां हर एक पीड़ित श्रमिकों को यौन उत्पीड़न से संबंधित मामले उठाने की परमिशन दी जानी चाहिए।
10. हर पीड़ित नियोक्ता को समाज की हर बुराई के बारे में प्रबोधन फैलाने के लिए सही कदम उठाने चाहिए।

2. यौन उत्पीड़न की परिभाषा:

संसार तक के परिणामस्वरूप व्यावसायिक काम से लेकर घरेलू काम तक में, हर महिलाओं के खिलाफ दिन-प्रतिदिन दुष्कृत्य भी बढ़ते जा रहे हैं। महिलाओं में यौन उत्पीड़न के बढ़ते हुए मामलों के अलावा भी उनकी रिपोर्ट प्रायः शून्य रहती है, क्योंकि कामकाजी महिलाओं के इन बढ़ते हुए मुद्दों की वजह से अपने निजी और व्यापारिक कीर्ति के हानि होने का डर होता है, 2013 के माध्यम से आईपीसी की धारा 354 ए, में इसको अपराधिक कानून (संशोधन) अधिनियम, द्वारा जोड़ा गया है। जिनमें उन मामलों को बताया गया जो कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न के मामलों का निर्माण करता है। वे हैं:

- शारीरिक संबंध और उन्नति;
- यौन संबंधों के लिए मांग या फरमाइश; या
- यौन रूप से रंगीन टिप्पणी
- महिला को उसकी इच्छा के विरुद्ध और निर्वसन साहित्य को दिखाना; या
- यौन प्रकृति का मौखिक या गैर-मौखिक, कोई गैर अनावश्यक शारीरिक, आचरण।⁶

पहले भारतीय दंड संहिता में यौन उत्पीड़न से संबंधित कोई कानून नहीं था जो यौन रूप से भड़काऊ टिप्पणी करने पर उसका प्रयोग महिलाओं के द्वारा किया जा सके। भारतीय दंड संहिता में यौन उत्पीड़न जैसे मामलों से निपटने के लिए तीन धाराएँ बनी हुई थीं, अर्थात् धारा 94, 354 और 509, सामूहिक रूप से इन अश्लीलताओं को या महिलाओं की विनम्रता का उल्लंघन करने वाले उन कार्यों के बराबर है। जो इन से संबंधित कानूनों को अपराध के रूप में तैयार किया गया है। 354 और 509 आईपीसी की ये दोनों धाराएँ विशिष्ट रूप से महिलाओं के लिए गठित हुई हैं। परंतु 94 आईपीसी की धारा मनुष्यों और स्त्रियों दोनों पर लागू होती है।

3. कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के प्रकार:

अमेरिकी सुप्रीम कोर्ट द्वारा यह कहा गया है कि यह अंतर केवल सीमित उपयोगिता का है, फिर भी यह यौन उत्पीड़न पूरी तरह से संबंधित नहीं है। कामकाजी महिलाओं का कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न निम्नलिखित रूपों में से दो प्रकारों में से किसी एक पर आश्रित हो सकता है,

1. क्विड प्रो क्विड: इसका अभिप्राय यह है कि "यह उसके लिए है" जो उन स्थितियों को दर्शाता है जहां एक नियोक्ता या कार्यस्थल पर किसी श्रेष्ठ शख्स को किसी दूसरे कार्यकर्ता से यौन संबंध बनाने की दांव पर तरक्की, शैक्षिक तरक्की, श्रेष्ठ तनख्वाह, मदद आदि जैसे नौकरी से संबंधित परिणाम देने को कहता है।

इस प्रकार यह यौन उत्पीड़न महिलाओं के द्वारा बंधक बना लिया जाता है क्योंकि उनकी फरमाइश को पूरा करने से मना करने पर उनके खिलाफ जवाबी कार्रवाई शुरू कर दी जाती है, ऐसी अनुपालन के लिए यह प्रमाणित करना होता है, जैसे बर्खास्तगी, पदावनत, विज्ञप्ति और लांछित कार्य रिकॉर्ड और कठिन कार्य के हालात आदि।

1. कार्यकर्ता द्वारा अपने लिए अनावश्यक यौन उपकार या यौन सुझाव के लिए फरमाइश का सामना करना पड़ा,
2. उत्पीड़न का जवाब कामकाजी महिलाओं के लिए (असहमति या अभिव्यक्ति, जैसा भी वाद हो) कर्मचारी के क्षतिपूर्ति, शर्तों, और तरक्की, प्रशिक्षण के मौके या आजीविका के किसी भी अन्य विशेषाधिकारों के यथार्थ पक्ष को आरंजित कर सकती है।

1. नियमित रूप से बड़े पैमाने पर भारत जैसे देशों में निर्माण और परिधान उद्योग में क्विड प्रो क्विड उत्पीड़न होता है। इन महिलाओं को नौकरियों में कमी तथा अभाव की स्थिति में जीवित रहने का दबाव और समाज में उनकी निम्न स्थिति, द्वारा चुपचाप रखती है, इसके मुताबिक उत्पीड़न यहाँ अपनी जड़ें जमा लेता है तथा निर्मित हो जाता है।

प्रतिकूल कार्य परिणाम दो प्रकार के होते हैं,-

(i)। **मूर्त:** इस प्रकार से यह निष्कर्ष साफ है कि पदोन्नति में असफल होना, काम पर रखना, निकालना, जिम्मेदारियों के साथ नियुक्त करना, लाभ में आवश्यक परिवर्तन लाने का निर्णय, वेतन में कमी से साबित पदावनति, फायदे की सांसारिक क्षति और काफी सीमित सांसारिक जिम्मेदारियाँ, कम सम्मानित शीर्षक।

(ii)। **अमूर्त:** इस प्रकार की प्रतिकूल आजीविका कार्रवाई के लिए शिकायतकर्ता द्वारा शत्रुतापूर्ण या अपमानजनक परिस्थिति के अलावा किसी भी बनावटी मूर्त प्रतिकूल आजीविका अनुपालन का दिखावा करने की कोई अनिवार्यता नहीं है।

2. शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण: अमेरिकी अदालत द्वारा यह माना गया है कि जब कार्यस्थल पक्षपातपूर्ण धमकी, मजाक और असम्मान से भरा होता है, तब यह पीड़ित के आजीविका की चुनौतियों को बदलने और असम्मानजनक कार्य हालात बनाने के लिए उपयुक्त होता है।

4. यौन उत्पीड़न की रोकथाम: अधिनियम की धारा 3 में ऐसी परिस्थितियों का प्रावधान है, जो यौन उत्पीड़न के अंतर्गत आती हैं, अगर यौन उत्पीड़न के किसी बुरे कार्य या आचरण के बारे में अभिनीत होती है या उपलब्ध होती है, तो यौन उत्पीड़न की रोकथाम में एक सही सलामत और प्रतिष्ठापूर्ण परिस्थिति बनाना समाविष्ट होती है जहाँ सभी के द्वारा सभी के साथ समान व्यवहार किया जाता है और उत्पीड़न बर्दाश्त नहीं किया जाता है। यहाँ कुछ प्रमुख कदम दिए गए हैं जिन्हें उठाया जा सकता है,

1. स्पष्ट नीतियाँ स्थापित करें: संघों द्वारा साफ नीतियाँ उन्नत करनी चाहिए तथा उनका प्रचार एवं प्रसार करना चाहिए जो यौन उत्पीड़न को निर्धारित करती हैं, तथा गैरकानूनी आचरणों की मिसाल प्रदान करती हैं, और अवहेलना के परिणतियों की योजना बनाती हैं। ये उपाय सभी कर्मचारियों के द्वारा आसानी से सभी को सुलभ होने चाहिए।

2. शिक्षा और प्रशिक्षण: कर्मचारियों द्वारा यौन उत्पीड़न क्या है, इसका असर क्या है और इसे कैसे रोका जाए, इस बारे में शिक्षित करने के लिए नियमबद्ध प्रशिक्षण अधिवेशन संयोजित किया जाना चाहिए। इस प्रशिक्षण में संगठनों के द्वारा पीड़ितों के लिए उपलब्ध रिपोर्टिंग तरीकों और मदद पर भी जोर दिया जाना चाहिए।

3. सम्मानजनक संस्कृति को बढ़ावा दें: सभी के लिए संगठन के द्वारा स्वाभिमान और मान सम्मान, समावेशिता की संस्कृति को बढ़ावा देना चाहिए। कर्मचारियों के बीच खुले संचार और प्रतिष्ठापूर्ण संवाद सभी स्तरों पर प्रोत्साहित किए जाने चाहिए।

4. रिपोर्टिंग को प्रोत्साहित करें: पीड़ितों और गवाहों को यौन उत्पीड़न की घटनाओं की रिपोर्ट करने के लिए एक सुरक्षित और गोपनीय रिपोर्टिंग तंत्र बनाया जाए, जो यह निर्धारित करें कि यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने वालों को प्रतिकार से बचाया जाए।

5. शिकायतों की तत्काल जांच करें और उनका निवारण करें: यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करने के लिए एक तटस्थ प्रक्रिया स्थापित की जानी चाहिए, और सभी शिकायतों को एकदम जांच करके गंभीरता से लेना चाहिए, और शिकायतों के परिणामों के आधार पर अनुकूल अनुपालन किया जाना चाहिए।

6. यौन पीड़ितों का समर्थन करें: कानूनी सहयोग के संबद्ध से सहायता और संसाधन को यौन उत्पीड़न के पीड़ितों को परामर्श सेवाएँ प्रदान की जानी चाहिए। तथा यह सुनिश्चित करें कि पीड़ित को अपने लिए कानूनी अधिकारों और उनका निवारण करने के लिए उपलब्ध तरीकों से अवगत होना चाहिए।

7. उदाहरण के द्वारा मार्गदर्शन करें: यौन उत्पीड़न के प्रति शून्य सहनशीलता का दिखावा करके नेताओं और प्रबंधकों को उदाहरण के द्वारा पीड़ितों का मार्गदर्शन करना चाहिए। तथा नेताओं और प्रबंधकों द्वारा पीड़ितों को सक्रिय रूप से एक आदरपूर्ण कार्यस्थल पर संस्कृति को बढ़ावा देकर और उससे उत्पन्न होने वाले किसी भी मुद्दे को तुरंत संबोधित करना चाहिए।

8. नियमित मूल्यांकन और सुधार: आवश्यक समायोजन करके यौन उत्पीड़न की रोकथाम के उपायों की प्रभावशीलता का लगातार मूल्यांकन करके कर्मचारियों से फीडबैक लेकर तथा यौन उत्पीड़न के इशारों के लिए कार्यस्थल की निगरानी करनी चाहिए।

6. इंदिरा जयसिंह, "कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न", यूनिवर्सल लॉ पब्लिशिंग 2015, पृ. 15. 9एस. 294 आईपीसी. अश्लील कृत्य और गाने. 7. अंतर्राष्ट्रीय महिला अधिकार एक्शन वॉच एशिया पैसिफिक (आईडब्ल्यूआरएडब्ल्यू) सामयिक पत्र श्रृंखला संख्या 7, कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न, एशिया और प्रशांत क्षेत्र में कानूनी निवारण के अवसर और चुनौतियाँ, पृ. 8. 8. रितु गुप्ता, "कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न" लेक्सिस नेक्सिस, 2014 पृ. 19-22

संगठन के सभी लोगों का यह उत्तरदायित्व है कि यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए व्यापक और लगातार प्रयास करने की जरूरत है।

5. शिकायत समिति: अधिनियम की धारा 4 में यह प्रावधान है कि हर एक नियोक्ता लिखित आज्ञा द्वारा कार्यस्थल के लिए एक समिति का निर्माण करेगा जिसे भीतरी अभियोग समिति के नाम से जाना जाएगा। कार्यस्थल पर उच्च स्तर पर कार्यरत कर्मचारियों में आंतरिक शिकायत समिति की अध्यक्षता एक महिला द्वारा की जाएगी। धारा 6 द्वारा यह कहा गया है कि हर जिले में जिला अधिकारी द्वारा यौन उत्पीड़न की शिकायतों को प्राप्त करने के लिए एक समिति का गठन करेगा, जिसे स्थानीय शिकायत समिति के रूप में जाना जाएगा। कार्यस्थल पर महिला शिकायत समिति या आंतरिक शिकायत समिति (ICC) को महिलाओं की शिकायत समिति के रूप में पहचान जाएगा। कामकाजी महिला द्वारा कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायतों को संबोधित करने और उसका समाधान करने में एक आवश्यक हिस्सा है। यहाँ इसके अभिप्राय और कर्तव्य का अवलोकन किया गया है:

1. संरचना: समिति में आमतौर पर महिला और पुरुष दोनों को यौन उत्पीड़न की शिकायतों से निपटने का प्रशिक्षण दिया जाता है। समिति में महिलाओं की संख्या ज्यादा होनी चाहिए और संगठन के अनेक विभागों या श्रेणियों का प्रतिनिधित्व महिला द्वारा किया जाना चाहिए।

2. शिकायत निपटान: समिति द्वारा यौन उत्पीड़न की शिकायतों को तटस्थ, और अकथ्य उपायों से उपलब्ध करने और उनका निवारण करने के लिए जिम्मेदार होना चाहिए। इसमें ऐसे तरीके की व्यवस्था होनी चाहिए जिसमें शिकायतकर्ता अपने आप को पूरी प्रक्रिया के दौरान सहज और सुरक्षित महसूस करें।

3. जांच: समिति द्वारा प्राप्त शिकायतों की जांच की जाती है। इसमें संबंधित पक्षों से पूछताछ करके सबूतों को इकट्ठा करके निष्कर्षों का दस्तावेजीकरण शामिल होता है। यह प्रक्रिया पूरी तरह से वास्तविक और सघन होनी चाहिए, जिससे यह सुनिश्चित हो सके कि मुलजिम व शिकायतकर्ता दोनों को अपनी बात रखने का अवसर मिले सके।

4. समाधान: जांच प्रक्रिया पूरी करने के बाद, समिति द्वारा यह निर्धारित किया जाता है कि शिकायत सही है या गलत और समिति द्वारा अपने निष्कर्षों के आधार पर उपयुक्त कार्रवाई करती है। संगठनात्मक नीतियों, उत्पीड़न की गहराई के आधार पर कार्रवाई परामर्श और चेतावनी से लेकर अनुशासनात्मक उपायों तक की जा सकती है।

5. रिपोर्टिंग और सिफारिशें: समिति द्वारा जो शिकायत हासिल की गई और उसकी कार्यवाही का परिणाम तैयार करके रिपोर्ट बनाती हैं तथा इन रिपोर्टों में नैतिक परिवर्तनों, यौन उत्पीड़न की भविष्य की मामलों को रोकने के लिए कार्यसूचियाँ की अन्य उपायों की सिफारिशें शामिल हो सकती हैं।

6. यौन उत्पीड़न की शिकायत: अधिनियम की धारा 9 द्वारा यह प्रावधान किया गया है कि कोई भी पीड़ित महिला को घटना की तिथि से तीन महीने की अवधि के भीतर और घटनाओं की एक श्रृंखला के मामले में, अंतिम घटना की तिथि से तीन महीने की अवधि के भीतर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत, आंतरिक समिति (यदि ऐसा गठित है) या स्थानीय समिति (यदि ऐसा गठित नहीं है) की शिकायत लिखित रूप में कर सकती हैं।

6. यदि महिलाओं के यौन उत्पीड़न के आरोपों का मामला आता है, तो विशेष धाराएँ या प्रावधान का दायरा और जो नीतियाँ या कानून लागू होते हैं वो अलग भी हो सकते हैं। हालाँकि मैं आमतौर पर ऐसी शिकायतों का जो तत्व शामिल होते हैं उनका एक साधारण सा अवलोकन कर सकती हूँ :

1. परिचय: अपना परिचय देकर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करने के लिए कहे।

2. घटनाओं का विवरण: यौन उत्पीड़न की उन घटनाओं को साफ और सारगर्भित रूप से बताए जिन्हें आप पूरी तरह से जानती हो या उन्हें आपने खुद देखा हो और इस जानकारी में स्थान, समय और जो व्यक्ति शामिल हो उनके बारे में भी बताये।

3. यौन उत्पीड़न की प्रकृति: यह भी बताए कि विचाराधीन कार्य या व्यवहार को यौन उत्पीड़न के मानदंडों को कैसे पूरा करेंगे। और यौन उत्पीड़न की जो कानूनी परिभाषा एवं नीति प्रावधान हैं उसको अपने अधिकार क्षेत्र या संगठन में यौन उत्पीड़न को परिभाषित करता है।

4. प्रतिकूल प्रभाव: यौन उत्पीड़न के मामलों ने आपकी नौकरी के प्रदर्शन, सेहत या कार्य की परिस्थिति पर जिसने नकारात्मक असर डाला है, उसका विवरण दे। इसमें कार्य की जिम्मेदारियाँ में विघ्न डालने या संपूर्ण रूप से विद्वेषपूर्ण या डराने वाला माहौल पैदा करना, या भावनात्मक विपत्ति आदि शामिल हो सकते हैं।

5. रिपोर्टिंग और निष्क्रियता: किसी भी पिछली रिपोर्ट या शिकायत का उल्लेख किया जाए जो आपके द्वारा दी गई थी अगर वह वहाँ लागू हो, यदि कोई कार्रवाई नहीं की गई या ऐसे ही स्थिति बनी हुई है जो शिकायत अपने की थी उसका आपके फैसले पर क्या असर पड़ा है उसकी समीक्षा की जानी चाहिए।

7. समझौता: धारा 10 द्वारा एक विशेष प्रावधान प्रदान किया गया है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों को आंतरिक समिति या, जैसा भी मामला हो, स्थानीय समिति, को समझौते के द्वारा निपटाया जाए। धारा 11 के अंतर्गत जांच शुरू करने से पहले, समझौते के माध्यम से उसके और प्रतिवादी के बीच तथा पीड़िता के कहने पर मामले को सुलझाने के लिए सही कदम उठा सकती हैं लेकिन समझौते का सहारा लेकर प्रतिवादी से कोई मौद्रिक सुलह नहीं की जायेगी।

8. झूठी या दुर्भावनापूर्ण शिकायत और झूठे साक्ष्य के लिए दंड: आंतरिक समिति या स्थानीय समिति निर्धारित करती है कि पीड़िता के शिकायत करने या कोई जाली झूठे भ्रामक दस्तावेज देती हैं तो यह प्रतिवादी के खिलाफ आरोप दुर्भावनापूर्ण होंगे तो ऐसी स्थिति में प्रतिवादी वादी के खिलाफ अपने जिला अधिकारी से सिफारिश कर सकता है। अध्याय VI, कानून की धारा 19 में बताया गया है कि हर एक नियुक्ता के लिए सही सलामत काम के हालातों को प्रदान करें, किसी भी जगह पर यौन उत्पीड़न के कानूनी परिणामों को दर्शाने के एक आंतरिक समिति की संगठित करने की जरूरत है।

9. अनुशासनात्मक कार्रवाई: जब आंतरिक शिकायत समिति या स्थानीय शिकायत समिति द्वारा यह निर्धारित किया जाता है कि पीड़ित महिलाओं के द्वारा किसी के खिलाफ यौन उत्पीड़न का मामला गलत साबित होता है तो वह जिला अधिकारी से शिकायत करके प्रतिवादी को दंड दिलवा सकते हैं कानून द्वारा अधिनियम के प्रावधानों का पालन न करने पर 50000 तक का जुर्माना लगाया जा सकता है। और बार-बार उल्लंघन करने पर अधिक जुर्माना भी लगाया जा सकता है और व्यवसाय करने के लिए उसका लाइसेंस या पंजीकरण भी रद्द किया जा सकता है।

10. सुझाव :

1. स्पष्ट और व्यापक यौन उत्पीड़न नीतियों को लागू करें: कंपनियों द्वारा नीतियों को सख्ती के साथ स्थापित और लागू करना चाहिए जो प्रत्यक्ष रूप से यह निर्धारित करती हैं कि क्या यौन उत्पीड़न है? रिपोर्टिंग रीति कस खाका बनाता है और ज़ीरो -सहिष्णुता की विचारधारा पर जोर देती हैं।

2. नियमित प्रशिक्षण और जागरूकता के कार्यक्रम प्रदान करें: अनिवार्य प्रशिक्षण सत्र सभी कर्मचारियों के लिए आयोजित किया जाए ताकि उन्हें यौन उत्पीड़न का असर, रोकने के तरीकों और उससे संबंधित नियमों के बारे में साक्षर बनाया जा सके, जो जागरूकता अभियान चलाए जा रहे हैं उन अभियानों के माध्यम से मान और अनुमोदन की संस्कृति को बढ़ावा प्रदान करें।
3. गोपनीय रिपोर्टिंग प्रणाली को स्थापित करें: मामलों की रिपोर्ट करने के लिए उन्हें प्रोत्साहित करने के लिए पीड़ितों के प्रतिकार के डर के बिना एक गोपनीय रिपोर्टिंग प्रणाली बनाई जाये, उदाहरणार्थ समर्पित ईमेल पता एवं एक अनाम हॉटलाइन। यह सुनिर्धारित किया जाए कि तत्काल और तटस्थ रूप से जांच की जानी चाहिए।
4. दर्शकों के हस्तक्षेप को प्रोत्साहित करें: यौन उत्पीड़न की आशंका होने पर या देखने पर कर्मचारियों के द्वारा दखलंदाजी करने के लिए उन्हें प्रोत्साहित किया जाए। एक ऐसा सहभागी परिस्थिति को बढ़ावा दिया जाए

निष्कर्ष: ऐसे बहुपक्षीय विचारधारा की जरूरत है। जहां पर कार्यस्थल पर महिलाओं के द्वारा यौन उत्पीड़न को संबोधित किया जा सके। उन स्पष्ट नीतियों, गोपनीय रिपोर्टिंग तंत्र के कार्यान्वयन, और निरंतर प्रशिक्षण को कंपनियों के द्वारा प्राथमिकता दी जानी चाहिए। जिसके द्वारा समानता की संस्कृति और उनके सम्मान को बढ़ावा देकर, संगठन द्वारा ऐसा माहौल तैयार किया जाए जहाँ महिलाएँ अपने आप को सही सलामत, स्वीकृत और शक्तिशाली महसूस करें। हम सब के द्वारा मिलकर इस जटिल समस्या को जड़ से खत्म करने और उत्पीड़न से संबंधित भेदभाव से मुक्त कार्यस्थल बनाने के लिए सही दिशा में काम किया जा सकता है।

धारा 26, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013।