

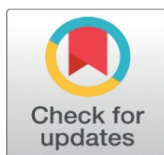
कामकाजी महिलाओं का कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित चुनौतियाँ और मुद्दे का विश्लेषणात्मक अध्ययन

ANALYTICAL STUDY OF ISSUES AND CHALLENGES OF WORKING WOMEN REGARDING SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE

Chand Bibi ¹, Kamlesh Rishi ²

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

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



DOI

10.29121/shodhkosh.v5.i7.2024.3294

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.



1. INTRODUCTION

इस समय (आधुनिकीकरण एवं वैश्वीकरण) महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न से संबंधित अपराध में बहुत अधिक वृद्धि हुई है। तथा इन महिलाओं के खिलाफ अपराध की इन विधियों में बड़े बदलाव हुए हैं। पूरा कालीन समय से महिलाओं के खिलाफ जुल्म काफी सर्वमान्य थी और यह विविध सहायक कारकों उदाहरणार्थ न्यायकर्ताओं, विधायकों, दार्शनिकों और सभी लोगों के लिए यह एक सोचने समझने का एक मुख्य आधार रहा है। मनुष्य के व्यवहारों में से एक आयाम जो अपेक्षाकृत बहुत ज्यादा भावनापूर्ण होता है।

इस समय पूरी दुनिया में प्रत्येक लोगों के लिए हिंसा अब आम बात हो गई है, क्योंकि उम्र मानव के हिंसक होने में कोई रुकावट नहीं हो रही है यद्यपि जवान वयस्कों एवं किशोरों को हिंसा का व्यवहारों की मदद लेने में ज्यादा उम्मीद होने की प्रवृत्ति पाई जाती है। लोगों में हिंसा आम बात है। किसी व्यक्ति के हिंसक होने के लिए उम्र कोई बाधा नहीं है, हालाँकि बड़े किशोरों और युवा वयस्कों में हिंसक व्यवहार का सहारा लेने की अधिक संभावना

ABSTRACT

कामकाजी महिलाएँ निजी स्थल, कार्यस्थल पर आदि जैसे भिन्न-भिन्न क्षेत्रों में यौन उत्पीड़न की जानकारी रखती हैं। इस लेख के द्वारा कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित हमले, कुव्यवहार और यौन उत्पीड़न को नियंत्रित करने वाले भारतीय कानूनों पर एक व्यापक विश्लेषण प्रस्तुत किया गया है। और इस के अलावा इस लेख में यह उल्लेख किया गया है कि यौन उत्पीड़न की रोकथाम अधिनियम, 2013 को आपराधिक कानून (संशोधन) अधिनियम 2013 के द्वारा कामकाजी महिलाओं के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित कानून के अंतर्गत विविध धाराओं के अंतर्गत इसको पढ़ा कैसे जाता है, जिसका अभिप्राय यह है कि अपराधियों के द्वारा कामकाजी महिलाओं के साथ हमला, कपड़े उतारने की इच्छा से आपराधिक ताकत का इस्तेमाल करना, किसी का गलत इरादे से पीछा करना, ताक-झांक करना और दूसरे तरह के अपराधों में शामिल होने से रोकना है। संदेहरहित यह वास्तविकता है कि महिलाओं को पूराने जमाने से ही मानव के द्वारा बहुत मुश्किल बुरे बर्ताव और प्रहार का सामना भी करना पड़ता है इस तरह के अपराधों को रोकने एवं नियंत्रित करने के लिए सरकार द्वारा कानून बनाए गए हैं, परंतु इस तरह के कानूनों को लागू करने के लिए एक बहुत बड़ी शर्त रखी गई है और इन कानूनों को लागू करने में बड़ी मुश्किलों का सामना भी करना पड़ता है। इस लेख के द्वारा महिलाओं के यौन उत्पीड़न की (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 से संबंधित कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन उत्पीड़न से बचाने में जो परेशानी और चुनौतियाँ आती हैं उनकी जांच इस के द्वारा की जाती है।

Keywords: यौन उत्पीड़न, हमला, ताक-झांक, पीछा करना, कार्यस्थल, अपराध।

होती है। जिस मनुष्य के साथ हिंसा होती है उसे देखने या महसूस करने वालों पर भी बुरा नुकसानदेह असर पड़ता है और इससे शारीरिक तथा मानसिक दोनों नुकसान हो सकते हैं ।

1. कामकाजी महिलाओं का. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न-

हिंसा समाज के शुरू होने से ही बच्चों एवं महिलाओं के खिलाफ उदाहरणार्थ , तस्करी, छेड़छाड़, बलात्कार, बाल विवाह, दहेज हत्या, आदि देश में फैला हुआ था । सूचना प्रौद्योगिकी के विकास हो जाने के साथ और इन अपराधों के अलावा कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ साइबर अपराध एवं ऑनर किलिंग जैसे उत्पीड़न तथा अपराध करने के नए तरीके भी सामने आए हैं। बहुत ही जघन्य और भयानक घटनाएं लगातार होती रहती हैं यद्यपि विधानमंडल ने जो आपराधिक कानून लागू किए उसके बाद भी इन जघन्य अपराधों में कोई कमी नहीं आई है। यौन उत्पीड़न की रोकथाम अधिनियम, 2013 1 के द्वारा धारा 2(एम) के अंतर्गत कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को महिलाओं के खिलाफ अनावश्यक, यौन रूप से निश्चित दैहिक, मौखिक या गैर-मौखिक कार्य के रूप में वर्णित किया गया है। महिलाओं को यौन प्रकृति के लिए डराना या उसके साथ बलपूर्वक करना यौन उत्पीड़न कहलाता है किसी काम की सहायता के बदले में पुरस्कार देने या कोई अनुचित वादा करना हैं यौन उत्पीड़न गैरकानूनी होने के बाद भी इस प्रकार का हर एक मामला संविधान के अंतर्गत मौलिक अधिकारों का उल्लंघन कहलाता है अर्थात् जीवन और स्वतंत्रता का अधिकार एवं लैंगिक समानता का अधिकार । आर्थिक स्वतंत्रता, अलग बातों के बावजूद भी महिलाओं के विरुद्ध अपराधों की सहमति और उनके द्वारा घटित होने के लिए कारणों में से एक महत्वपूर्ण कारण हैं।

भारत में, कलकत्ता उच्च न्यायालय द्वारा हाल ही में एक फैसला सुनाया गया कि "कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम अधिनियम, 2013 के अंतर्गत समान लिंग यौन उत्पीड़न की शिकायतों को रखने का प्रावधान किया जाएगा

यह निर्णय डॉ. मालबिका भट्टाचार्य बनाम आंतरिक शिकायत समिति, विवेकानन्द कॉलेज [WAPA 9141 of 2020]2 के मामले में माननीय न्यायमूर्ति सब्यसाची की एकल पीठ ने इस निर्णय को पारित किया था ।

भट्टाचार्य, द्वारा कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2013 की धारा 2(एम) में 'प्रतिवादी' शब्द को 'व्यक्ति' के सभी लिंग के रूप में वर्णन किया गया है,

इसके अलावा उच्च न्यायालय के द्वारा यह दलील दी गई है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2013 की धारा 9 4 में जो अधिनियम के अंतर्गत समान लिंग की शिकायत को रोकना ऐसा कुछ भी शामिल नहीं है, ।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2013 की धारा 2(एन) के अंतर्गत यह परिभाषित किया गया है कि "यौन उत्पीड़न" शब्द व्यक्ति की गरिमा, कामुकता और लिंग से संबंधित हैं तथा हर एक समान लिंग के व्यक्ति होने के कारण उन्हें बाहर नहीं किया जा सकता हैं ।

1. महिला और कानून, डॉ. नुजहत परवीन खान, पृष्ठ 248.

2. <https://lawsisto.com/legalnewsread/OTQzNw==/Same-gender-sexual-harassment-cases-maintainable-under-POSH-act-CalcuttaHC>

3. यौन उत्पीड़न निवारण अधिनियम, 2013 की धारा 9 - यौन उत्पीड़न की शिकायत।

4. विशाखा बनाम राजस्थान राज्य, (1997) 6 एससीसी 241

विशाखा बनाम राजस्थान 4 राज्य मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा यह स्वीकारा गया है कि कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न के मामलों से संबंधित एक तर्कवादी प्रभाव अनुच्छेद 1973 के अंतर्गत महिलाओं के मौलिक अधिकार की अवहेलना मानी जायेगी। किसी भी प्रकार का पेशा ,व्यापार या व्यवसाय करना भारतीय संविधान की धारा (19)(1)(जी) के तहत सही सलामत कार्य की परिस्थिति की मौजूदगी पर आश्रित होता है। यौन उत्पीड़न के शिकार से पीड़ित होना अपने कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए खतरा और जोखिम के लिए उजागर होना हैं। तथा दूसरे कार्यकर्ताओं के बराबर उनको अनुचित हालत में रखता हैं, भारतीय संविधान के अनुच्छेद 19(1)(जी) के तहत कानूनी प्रकार से जिसके बदले में उनके अधिकार को मूर्त रूप से महिलाओं की कार्य क्षमता पर नुकसानदेह असर डालता हैं । मेधा कोतवाल लेले बनाम भारत संघ में रिट का अनुपालन के अवलंबित रहने के दौरान संसद के द्वारा एक व्यापक विधि लाना महिलाओं के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए उपयुक्त नहीं समझा। अप्रैल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल बनाम ए. के. चोपड़ा 6 में सर्वोच्च न्यायालय के द्वारा विशाखा मामलों के दिशा-निर्देशों को स्वीकारते हुए कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए एक पद्धति लाने की पृष्ठभूमि और प्रविष्ट सूत्रों को दोहराया गया था। सर्वोच्च न्यायालय के द्वारा यह निष्कर्ष निकाला गया कि प्रशासनिक प्राधिकारियों के निष्कर्षों में और मुजरिम को दी गई सजा में उच्च न्यायालय के द्वारा कोई हस्तक्षेप त्रुटिपूर्ण था।

यह एक महिला के मौलिक अधिकारों में यौन उत्पीड़न के अनुच्छेद 14 के अंतर्गत लैंगिक समानता की अवहेलना करते हुए भारतीय संविधान के मुताबिक उसका अनादर करता है, भारतीय संविधान का अनुच्छेद 15 के द्वारा धर्म, जाति, लिंग या जन्म स्थान के आधार पर पक्षपात को प्रतिबंधित

किया जाता है, अनुच्छेद 14 और अनुच्छेद 21, 7 के अलावा, भारतीय संविधान के द्वारा अनुच्छेद 32 संवैधानिक उपचारों का अधिकार प्रदान करता है, और भारतीय संविधान का अनुच्छेद 428 मानवीय स्थितियों, काम की न्यायसंगत, और मातृत्व को आराम का प्रावधान प्रदान करता है। भारत के संविधान का अनुच्छेद 51 ए (ई) के द्वारा हर एक राष्ट्रवासी को, अलग तरह के मामलों के साथ-साथ महिलाओं के लिए अनादरपूर्ण रीतियों को समाप्त करने के लिए इनको मजबूर किया जाता है।

इंग्लैंड और वेल्स उच्च न्यायालय (क्वींस डिवीजन बेंच) में, वॉकर बनाम नॉर्थम्बरलैंड काउंटी काउंसिल 9, के द्वारा यह यौन उत्पीड़न का पहला मामला है, जहाँ न्यायालय के द्वारा व्यावसायिक खिंचाव से पैदा हुए मनोवैज्ञानिक हानि की आज्ञा देता है। तभी, यह सुस्पष्ट किया गया है कि चोट लगने से खिंचाव भी पैदा हो सकता है।

5. मेधा कोटवाल लेले बनाम भारत संघ, (2013) 1 एससीसी 297

6. अपैरल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल बनाम ए. के. चोपड़ा, (1999) 1 एससीसी 759.

7. भारतीय संविधान का अनुच्छेद 14- कानून के समक्ष समानता। राज्य भारत के क्षेत्र में किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या कानूनों के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा। धर्म, नस्ल, जाति, लिंग या जन्म स्थान के आधार पर भेदभाव का निषेध।

8. भारतीय संविधान का अनुच्छेद 21- जीवन और व्यक्तिगत स्वतंत्रता की सुरक्षा। किसी भी व्यक्ति को कानून द्वारा प्रक्रिया के अनुसार ही उसके जीवन या व्यक्तिगत स्वतंत्रता से वंचित किया जाएगा।

9. वॉकर बनाम नॉर्थम्बरलैंड काउंटी काउंसिल (1995) आईआरएलआर 35।

तभी, यह सुस्पष्ट किया गया है कि चोट लगने से खिंचाव भी पैदा हो सकता है। परंतु यह मान्यता गलत है कि शारीरिक सिर्फ यौन उत्पीड़न हो सकता है, लेकिन यह बात सदैव सत्य नहीं होती क्योंकि इस यौन उत्पीड़न में शारीरिक एवं मानसिक दोनों प्रकार के स्वभाव सम्मिलित होते हैं।

2. भारत में यौन उत्पीड़न के कानून का विकास: अनावश्यक यौन संकेत या बर्ताव को यौन उत्पीड़न के रूप में वर्णित किया जाता है, अन्यथा यौन उत्पीड़न परोक्ष या अपरोक्ष रूप में हो, जैसे यौन रूप से शारीरिक संपर्क करना या उसको आगे बढ़ाना तथा यौन रूप से रंगीन टिप्पणियाँ या फबतियाँ कसना, यौन हितों की मांग करना या फरमाइश; पोर्नोग्राफी को दिखाना; कोई दूसरे तरह के अनावश्यक शारीरिक शाब्दिक या अशाब्दिक व्यवहार जो यौन प्रकृति के प्रकार का हो, तथा या खूंखार और अवांछित टिप्पणियों को करना। इस प्रकार के मामलों में जो कारक अहम होते हैं, उन कारकों में आचरण की अनावश्यकता जिससे हासिल होने वाले पर इस था के कामों का असर हो जो अपराधी के इच्छा के बजाय बहुत अधिक उपयोगी होते हैं। यौन उत्पीड़न की रोकथाम करने के लिए इस अधिनियम के द्वारा कार्यस्थल पर पीड़ित महिलाओं को यौन उत्पीड़न से बचाने के लिए तथा पीड़ित महिलाओं की हिफाजत करने और यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायत के असर से बचाव करने का निवारण के आशय से कार्यान्वित किया गया है। यह कानून हर एक पीड़ित महिला को उसकी आयु या पेश की हालत कैसी भी हो इस मामले की रिक्तता को भरता है और सभी तरह के यौन उत्पीड़न से छुटकारा दिलाकर महिलाओं को सही सलामत और उनको सुरक्षित परिस्थिति देने की कोशिश करने का प्रयत्न करता है। साल 2013 में जो आपराधिक कानून (संशोधन) अधिनियम, 2013 ("आपराधिक कानून संशोधन अधिनियम") था उससे यह घोषणा की गई कि जो महिला का यौन उत्पीड़न से संबंधित मामला हो जैसे उसका पीछा करना ताक-झांक करना इस अधिनियम ने महिलाओं के इस प्रकार के मामलों को आपराधिक बना दिया है।

10

तथापि महिलाओं के लिए कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ भारत में किसी भी प्रकार का कोई खास कानून नहीं था, परंतु दूसरे प्रकार के कानूनों में कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए यौन उत्पीड़न के खिलाफ विविध प्रावधान मौजूद हैं, जैसे कि भारतीय दंड संहिता की धारा 354 में किसी महिला की स्वाभिमान को ठेस पहुंचाने की इच्छा से महिला के ऊपर आक्रमण करना या आपराधिक ताकत का उपयोग करने से संबंधित है और भारतीय दंड संहिता की धारा 509 जो "किसी महिला की गरिमा को ठेस पहुंचाने के इरादे से शब्द, इशारा या कृत्य" से संबंधित है।

13 फरवरी 2013 से आपराधिक कानून संशोधन अधिनियम 2013 के द्वारा संहिता में इन धाराओं 354ए, 354बी, 354सी और 354डी को जोड़ दिया गया है ताकि अपराधियों को महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न के मामले, उनपर हमला करने या उन्हें नग्न करने के गलत इरादे से महिलाओं के ऊपर किसी भी प्रकार का आपराधिक बल का उपयोग करने, उन्हें घूरने और उनका पीछा करने आदि जैसे मामलों से रोका जा सके।

#MeToo आंदोलन। पाश्चात्य मुल्कों में सियासत, फिल्म उद्योग, एवं मीडिया आदि जैसे भूभागों में उच्च पदों पर बैठे उन लोगों के द्वारा जो महिलाओं के साथ यौन दुराचार के हमले और उत्पीड़न से संबंधित कई ऐसे मामले देखने को मिले हैं, जिनका प्रभाव भारत में भी हुआ।

भारतीय इतिहास के साल 2018 में एक ऐसा अहम मोड़ आया था, जिसमें बहुत अधिक पीड़ित महिलाएं अपने साथ हुए बुरे बर्ताव और उत्पीड़न से संबंधित भयानक घटनाओं के साथ सामने आई थीं। #MeToo आंदोलन के द्वारा भारत में इस बात का जिक्र का द्वार खोल गया कि बुरा बर्ताव और उत्पीड़न क्या होता है इसके द्वारा दूसरे संगठनों एवं कंपनियों को इस बात पर विचार करने, एक आंतरिक शिकायत समिति (ICC) की स्थापना करने, तथा महिलाओं के यौन उत्पीड़न की (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 का पालन करने के लिए विवश किया जिससे महिलाओं के ऊपर होने वाले उत्पीड़न को रोक जा सके और इस अधिनियम को यौन उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम, 2013 के रूप में भी जाना जाता है एक ऐसे

आंदोलन के द्वारा जिसने महिलाओं को पिता की सत्ता और समाज में होने वाले प्रतिरोधों में बोलने के लिए मजबूत बनाया, उस आंदोलन के परिणाम भी सामने प्रकट हुए की ऐसे मामले सामने आए जिसमें आरोपियों के द्वारा पीड़ित महिलाओं के खिलाफ सीधे उनपर हमले एवं उत्पीड़न करने की कोशिश की गई और अगर महिलाओं ने यौन उत्पीड़न के खिलाफ आवाज बुलंद की तो उनको विरोध जताने वाली करार घोषित कर दिया गया और उन महिलाओं के खिलाफ थानों, कोर्ट में मुकदमे दायर कर दिए गये। यह कोई ऐसी हैरान करने वाली बात नहीं थी कि सेवानिवृत्त मुख्य न्यायाधीश को यौन उत्पीड़न से संबंधित मामलों के इल्जामों से कोर्ट द्वारा रिहा कर दिया गया था जिस मामले की सुनवाई न्यायालय में एक समिति द्वारा की गई थी और इस मामले में भूतपूर्व मुख्य न्यायाधीश रंजन गोगोई सहभागी थे।

ऐसे कई दूसरे प्रकार के मामलों में यौन उत्पीड़न के बड़े इल्जामों का सामना करने वाले शख्स को उनके खिलाफ सबूतों की कमी होने या मानक प्रक्रिया पूरी न होने की वजह से उनको कोर्ट द्वारा रिहा कर दिया गया था। #MeToo आंदोलन के लाभ और हानि दोनों प्रकार के थे, इस आंदोलन के द्वारा पीड़ित महिलाओं के लिए निंदा करने वालों के खिलाफ एवं निंदा करने के दुष्परिणामों जैसे भयंकर घटनाएं उत्पन्न कर गई थी

भारत में ज्यादातर महिलाओं पर हमले एवं उनको परेशान किया गया है या वे किसी ऐसे मानव को जानती और पहचानती है जिसने उसके साथ गलत बर्ताव किया फिर भी इन मुद्दों को दबाया जाता है। यह कोई दुखद हकीकत नहीं है।

समकालीन संस्कृति के द्वारा, महिलाओं के लिए उनके साथ जो हिंसा घटित हुई उनके बारे में बोलना भी उनको परेशानी खड़ी कर सकता है और उनको ऐसा करने पर सामाजिक दबाव उत्पीड़न, हमले, बदनामी की रणनीति, धमकी जैसे उत्पीड़नों का सामना भी करने पर मजबूर कर देते हैं।

10. <https://www.Indianbarassociation.org/sexy-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-redressal-act-2013/>

निष्कासित किए जाने के डर से महिलाओं को उनके बुरे बर्ताव करने वाली नींद करने से भी हतोत्साहित किया जाता है। तथा इसके विपरीत पीड़ित महिलाओं को उनकी सहमति की गैरमौजूदगी, उत्पीड़न, अदालत में आने वाली परेशानियों और, चोट को दुबारा अपराध करने वाले की बराबरी में अधिक बोझ डाल दिया जाता है निष्कासित होने वाले लोग हमले के बाद, बहुत अधिक आघात झेलते हैं, और जब कोर्ट द्वारा उनको अपराधी निर्दोष साबित होने पर समाज में भी उनका सम्मान किया जाता है, तब यह पीड़ित के लिए एक बहुत अधिक कष्टदायक तजुरबा हो सकता है। कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के द्वारा मामले की सरसरी जांच हमें इस अधिनियम और समाज में इसके प्रयोग के बारे में सलाह बनाने की अनुमति प्रदान की जाती है। इस अधिनियम के द्वारा यौन उत्पीड़न को परिभाषित किया जाता है और शिकायत को दर्ज करने के मामलों की जांच करने के लिए ऐसे खाका बना कर प्रतिशोध को आगे बढ़ाने के लिए हर उपायों को आसान बनाता है।

यह अधिनियम समस्त भारत में कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए लागू किया जाता है।

तथा इसके द्वारा यह निर्धारित किया गया है कि किसी भी कामकाजी महिला को उसके कार्यस्थल पर किसी के द्वारा यौन उत्पीड़न जैसी समस्या का सामना नहीं करना पड़ेगा। इस अधिनियम के द्वारा इस बात पर ज़ोर देना भी ज़रूरी हो गया है कि यह कानून सिर्फ महिलाओं की सुरक्षा प्रदान के लिए उन्हें सुरक्षित जैसी व्यवस्था प्रदान की जाए और इसका उद्देश्य यह नहीं है कि लिंग-तटस्थ कानून हो। इस अधिनियम के द्वारा कार्यस्थल के बारे में 'पीड़ित महिला' किसी भी आयु की स्त्री है, चाहे वह कार्यरत हो या नहीं, जो यौन उत्पीड़न के किसी भी प्रकार का कर्म का शिकार होने का अधिकार करती है। यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए अधिनियम भारत में कार्यस्थल पर संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों से संबंधित है। इस क़ानून के द्वारा, अन्य बातों के साथ-साथ, सरकारी निकायों, निजी और सार्वजनिक क्षेत्र के संगठनों, गैर-सरकारी संगठनों, वाणिज्य, व्यावसायिक, शैक्षिक, मनोरंजन, औद्योगिक, वित्तीय गतिविधियों को निपटाव देने वाले संगठनों, अस्पतालों और नर्सिंग होम, शैक्षणिक संस्थानों, खेल संस्थानों और व्यक्तियों को प्रशिक्षित करने के लिए प्रयोग किए जाने वाले स्टेडियमों, और आवास पर लागू होता है। हमारे संविधान के अनुसार, कार्यस्थल पर समानता के अधिकार के बारे में हर एक शख्स के लिए कार्यस्थल पर अपने के लिए यह बचाव सुनिश्चित करने के लिए यौन उत्पीड़न की रोकथाम बहुत आवश्यक है। किंतु यह बताना भी आवश्यक है कि कार्यस्थल पर महिलाओं के लिए बचाव, देखभाल और उपयुक्त वातावरण मुहैया कराया जाए और ऐसा करने में तथा कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के कार्यान्वयन में आने वाली चुनौतियों को जानना भी ज़रूरी है।

3. कार्यस्थल पर कामकाजी स्त्रियों के यौन उत्पीड़न से संबंधित रोकथाम अधिनियम, 2013 के क्रियान्वयन में आने वाली अड़चनें:

3.1. यौन उत्पीड़न के बारे में महिलाओं में समझ और जागरूकता की कमी-

एक समाज के रूप में, जहाँ से यह संपूर्ण प्रारंभ होता है वह सबसे कठिन बाधा है। फिलहाल हम यह जानने के लिए समुचित रूप से सजग नहीं हैं कि यौन उत्पीड़न क्या होता है अभी तक अधिकतर संघ उत्पीड़न और यौन उत्पीड़न के बीच के फर्क से अनभिज्ञ हैं।

कई ऐसे केस होते हैं जिसमें, पीड़िता अपने हकों या उत्पीड़न की निराया करने के उपायों से अपरिचित होती है। जब मान्यताएँ विविध होती हैं, जो कानून लागू होते हैं उनके अलावा, अधिनियम भरसक उपयुक्त रूप से अखंड और सामंजस्य करने में अशक्त होता है।

3.2 अपर्याप्त जांच समिति- यौन उत्पीड़न के खिलाफ POSH अधिनियम, 2013 के द्वारा, हर एक संगठन के द्वारा अधिकृत खोज समिति को असीम ताकत प्रस्तुत की गई है और यह एक अनोखी मान्यता भी है जिसका फायदा यौन उत्पीड़न के केस को समेटने के उपायों में बड़े मापकों पर तबदीली लाने के लिए उठाया जा सकता है, समिति में अनुकूल व्यक्ति को लाना अपने आप में एक बड़ी शर्त होती है।

3.3. सुनवाई और सबूत के मानक में अस्पष्टता- अधिनियम के कार्यान्वयन में एक और चुनौती यह भी है कि अधिकतर वारदातों में हालत की वजह से प्रमाण की कमी के कारण, जांच समिति के लिए इन अधिनियम के निर्देशों के अनुसार निर्धारित समय सीमा के अंदर तटस्थ नतीजे पर पहुंचना एक बहुत मुश्किल कार्य है।

3.4. लिंग तटस्थ यौन उत्पीड़न अधिनियम की आवश्यकता- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं की निगरानी अधिनियम, 2013 के अंतर्गत सिर्फ उन जनों के यौन उत्पीड़न पर सोच विचार किया जाता है जो अपने आप को स्त्री बताते हैं, जिससे कुछ संघों में कार्यकर्ताओं में परेशानी और विभेदित होने की इच्छा उत्पन्न हुई है। कंपनियों को लिंग निष्पक्ष तरकीबें बनाने के अपने अथक प्रयत्न में एक बड़ी शर्त का सामना करना पड़ता है।

3.5. गुमनाम शिकायतों की समस्या- गुमनाम शिकायतों से निपटने के लिए यौन उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम, 2013 में अभी तक कोई प्रावधान नहीं है। यह संगठनों के लिए जटिल समस्या है, भले ही अभी भी अनेक दुष्कृत्यों को खौफ, तिरस्कार और विपत्ति जैसे कई विवेक के कारण अप्रकट रूप से रिपोर्ट किया जाता है। चाहे कोई नियोक्ता कानूनी रूप से ऐसी मामलों का आकलन करने के लिए बाध्य न हो, यह आवश्यक हो जाता है कि जांच समिति में जो सदस्य होते हैं वे कानून के सही अर्थ में मामले की जांच करें कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के बारे में कुछ प्रमुख बिंदु-

- यह आवश्यक है कि यौन उत्पीड़न के पीड़ितों को यौन उत्पीड़न पर जिक्र करने के साथ-साथ उससे जुड़े हुए आरोप को मिटाने के लिए एक मंच प्रस्तुत किया जाए।

- जब यौन संतुष्टि के लिए अनुरोध किया जाता है, तो एक महिला के द्वारा 'नहीं' कहने के लिए विवश होना चाहिए।

- हमारे सामाजिक-आर्थिक विकास में महिलाओं की सहभागिता को बढ़ावा देना जरूरी होना चाहिए।

- ऐसे टकरावों को कुचलने के बजाय, उन संगठनों को उनसे सहानुभूति पूर्वक निपटना सीखना चाहिए और प्रारंभिक अवस्थाओं में उन्हें कम भी करना चाहिए।

- परिक्रामी प्रशिक्षण और कार्यबल के साथ सभी प्रकार की सहचर्या उन्हें बलशाली बनाने और यह सुनिर्धारित करने के लिए सबसे अहम साधन हैं कि वे अपने दायित्व को समझें।

- यदि मुजरिम कंपनी का सेवक नहीं है, तो मुजरिम के प्रति कार्यस्थल पर अनुपालन किया जानी चाहिए।

संगठन समाज का एक ऐसा खंड हैं जिसमें हर एक व्यक्ति को धरातलीय परत पर स्थानांतरण का हिस्सा बनना चाहिए। और इस असलियत पर बलपूर्वक जोर दिया जाना चाहिए कि जीवन में आगे बढ़ने का यह सिर्फ यही उपाय है कि हम सभी के द्वारा यौन उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम, 2013 को एक समर्थ अधिनियम के रूप में देखा जाए, न कि एक पुलिस अधिनियम के रूप में। जबकि इस अधिनियम को और अधिक ठोस बनाने और इसे विश्वव्यापी बनाने के लिए इस पर फिर से विचार विमर्श किया जा सकता है, लेकिन प्रमुख रूप से, हम सभी के द्वारा कानून के परिणाम देने के लिए व्यापक वातावरण बनाने की आवश्यकता है। जागरूकता लाने और सभी की सहमति को समझने के लिए भावनापूर्णता कार्यशालाएँ, राजनीतिक प्रतिनिधित्व और विचारों का अनुशासित उत्थान, निर्देशन और मार्ग दिखाने के लिए एक उच्च मुखिया के लिए समय की अनिवार्यता है।

निष्कर्ष

यौन उत्पीड़न कामकाजी महिलाओं का एक ऐसा विरूपण है जो हर एक देश में सभी जगह सर्वमान्य है और हमारे देश में भी व्यापक रूप से फैला हुआ है। अन्य अपराधों की समानता में यह तुलनात्मक रूप से मौजूदा हाल की अनुत्पत्ति है तथा यह महिलाओं के खिलाफ उनके कार्य स्थलों में यौन अपराध बहुत अधिक लोकप्रिय हो गए हैं, क्योंकि लगातार रोजगार चाहने वाली महिलाओं की संख्या बढ़ती ही जा रही है। ऐसी परिस्थिति में यह सरकार, नियोक्ता और हकीकत में समाज के प्रत्येक सदस्य का दायित्व बन जाता है कि वह अपने कार्यस्थल में ऐसा माहौल पैदा करें जहां पर हर एक महिला अपने आप को सलामत और सुरक्षित महसूस करें। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं की सुरक्षा अधिनियम 2013 के द्वारा यह महिलाओं की कार्यस्थल पर सुरक्षा और उत्पीड़न से मुक्त काम के हालात को सुनिश्चित करने की दिशा में एक आवश्यक कदम माना गया है। महिला को यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करने पर प्रतिकार के खौफ को दूर करने के लिए, कानून में ठोस प्रतिकार विपक्षी प्रावधान संगठित किए जाने चाहिए। कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम अधिनियम, 2013 के द्वारा उनके उद्देश्यों को उपलब्ध करने के लिए, व्यवसायों और श्रमिकों को महिलाओं के लिए सही सलामत कार्यस्थल पर हालात को निश्चित करने या प्रस्थापित करने के लिए सभी को एक साथ मिलकर काम करना चाहिए। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2013 के द्वारा जो उपलब्ध प्रक्रिया, भारत में महिलाओं को कार्यस्थल पर ज्ञान प्रदान की गई और इस अधिनियम के द्वारा प्रत्येक महिलाओं को किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न को संबोधित करने के लिए आंतरिक शिकायत समिति (ICC) के पास शिकायत दर्ज करने की अनुमोदन प्रदान किया जाता है। आंतरिक शिकायत समिति (ICC) पीड़ित की पहचान का खुलासा नहीं करती है। आजकल सोशल मीडिया भी महिलाओं के लिए किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न के लिए शून्य-सहिष्णुता की संस्कृति बनाने में मदद कर रहा है और इसने बदले में यौन उत्पीड़न के व्यवहार में विविध स्थितियों पर प्रबोधन बिखरने में सहायता की है। लेकिन यह बताने की कोई अनिवार्यता नहीं है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अब भी सबसे भावनापूर्ण मुद्दों में से एक बना हुआ है, जिससे अत्यंत एहतियात और भावपूर्णता से निपटने की जरूरत है।