

भारत में महिला सशक्तिकरण: कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न एवं सुरक्षा

आकाश दीप

शोधार्थी

राजनीति विज्ञान विभाग

मेरठ कॉलेज, मेरठ

ईमेल: deepakash214@gmail.com

डा० सीमा पंवार

एसोसिएट प्रोफेसर

राजनीति विज्ञान विभाग

मेरठ कॉलेज, मेरठ

सारांश

प्रस्तुत अध्ययन का प्रमुख उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के उत्पीड़न, निवारण एवं सुरक्षा (अधिनियम 2013) के प्रति महिलाओं की जागरूकता का अध्ययन करना है। इस कार्य के लिए प्रतिदर्श के रूप में कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न, अधिनियम के प्रति महिलाओं की जागरूकता और सुरक्षा के लिए सरकारें स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् से ही प्रयासरत् हैं और काफी हद तक सफलता भी मिली है। इसमें कोई संदेह नहीं कि महिलायें समाज के आधे प्रतिनिधित्व का सम्पूर्ण प्रतिबिम्ब हैं। परम्पराओं ने भारतीय नारी को विश्व की सर्वाधिक निःस्वार्थी, सर्वाधिक आत्मत्यागी तथा सर्वाधिक धैर्यवान नारी बना दिया है, कष्ट उठाकर भी आगे बढ़कर भारतीय नारी ने अपने आत्मगौरव को जिंदा रखा है किन्तु वर्तमान में भी महिलाएं रूढ़िवादी परम्पराओं से स्वयं को मुक्त अनुभव नहीं कर रही हैं। महिलाओं के प्रति किये जाने वाले भेदभाव को समाप्त करने के लिए तथा महिलाओं की सुरक्षा के लिए समय-समय पर सरकार के द्वारा अधिनियम एवं योजनाएँ लायी जाती हैं। जिससे कार्यस्थल पर हो रहे महिलाओं के साथ भेदभाव को समाप्त किया जा सके और स्त्री भी पुरुष के समान स्वतंत्र जीवन व्यतीत कर सकें। इसके लिए आवश्यक है कि महिलाओं को सरकार एवं विभिन्न प्रावधानों के माध्यम से प्रदत्त सुरक्षा के प्रति जागरूक किया जाए। प्रस्तुत शोध पत्र में महिलाओं की सुरक्षा सम्बन्धी प्रावधानों, कार्यक्रमों विशेषकर कार्यस्थल पर महिलाओं के उत्पीड़न का विश्लेषण करने के साथ-साथ समाज में महिलाओं की सुरक्षा हेतु उपयोगी सुझावों का भी उल्लेख किया गया है।

मूल बिन्दु

महिला सशक्तिकरण, महिलाओं सम्बन्धी प्रावधान, कार्यस्थल पर उत्पीड़न, अधिनियम, जागरूकता।

Reference to this paper should be made as follows:

Received: 01.03.2022

Approved: 14.03.2022

आकाश दीप,
डा० सीमा पंवार

भारत में महिला
सशक्तिकरण: कार्यस्थल
पर महिला उत्पीड़न एवं
सुरक्षा

RJPP Oct.21-Mar.22,
Vol. XX, No. I,

pp.184-195
Article No. 25

Online available at :

[https://anubooks.com/
rjpp-2022-vol-xx-no-1](https://anubooks.com/rjpp-2022-vol-xx-no-1)

1. प्रस्तावना

भारतीय इतिहास बताता है कि प्राचीन काल में स्त्रियों की सामाजिक दशा बहुत अच्छी थी। उस समय स्त्रियाँ न केवल शिक्षा की दृष्टि से, बल्कि कला-कौशल और युद्ध-विद्या की दृष्टि से भी पुरुषों के समकक्ष थीं।

राज्य और समाज के विकास के लिए हमें सबके साथ की जरूरत होती है। खासकर इस प्रगति में आधी आबादी की कदमताल न रहे तो प्रगति की चमक अधूरी जान पड़ती है।

भारत में महिलाओं की स्थिति समय-समय पर परिवर्तित होती रही है। प्राचीन काल में नारियों को समाज में उच्च स्तर प्राप्त था। उन्हें सुख-समृद्धि, शान्ति, वैभव और ज्ञान का प्रतीक माना जाता था। इसलिए दुर्गा, लक्ष्मी एवं सरस्वती के रूप में उनकी आराधना करने का विधान रहा है। मनुस्मृति के अनुसार "जहाँ नारियों की पूजा होती है वहाँ देवता निवास करते हैं और जहाँ इनकी पूजा नहीं होती वहाँ सभी कार्य निश्फल होते हैं" परन्तु धीरे-धीरे समाज में नारियों का सम्मान समाप्त होता चला गया।

मैथिलीशरण गुप्त की निम्न पंक्तियाँ भी समाज में नारियों की दशा को प्रतिबिम्बित करती हैं-

“अबला जीवन हाय तुम्हारी यही कहानी।

आँचल में है दूध और आँखों में पानी।”²

आज विश्व के लगभग सभी समाजों में महिलाओं का स्तर पुरुषों के समान नहीं है। वर्तमान सामाजिक ढाँचे में पुरुषों को अधिक अधिकार, संसाधन और निर्णय करने की शक्ति प्राप्त है। सामान्यतः महिलाओं को परम्परागत भूमिकाएँ सौंपी जाती हैं। जैसे- परिवार की देखभाल करनी, खाना बनाना, झाड़ू-पोछा करना एवं बच्चों का लालन-पालन करना आदि कार्य कराये जाते हैं। गांवों में तो महिलाएं खेती का कार्य अधिकांश करती हैं। जैसे- पशुपालन, बीज बोना, खाद-पानी, फसल की कटाई एवं उन्हें घर लाने तक के सभी कार्य महिलाओं के द्वारा किए जाते हैं। एक समान कार्य के लिए पुरुषों की अपेक्षा महिलाओं को कम-वेतन, कम मजदूरी दी जाती है। नौकरियों में भर्ती एवं पदोन्नति में भी भेदभाव किया जाता है। जीवन भर माता-पिता की सेवा के बावजूद भी हिन्दू समाज में मुखाग्नि देने का अधिकार केवल पुत्र को ही है। “महिला पैदा नहीं होती अपितु समाज द्वारा बनाई जाती है”³ सोमन-द-बुआ का यह कथन सही प्रतीत होता है।

आज हम नारी शक्ति, स्त्री कल्याण और महिला सशक्तिकरण की बात करते हैं, लेकिन भारत में महिलाओं की स्थिति अच्छी नहीं है। “लैंगिक असमानता इंडेक्स 2014 में 146 देशों में भारत का 132वां स्थान था। वर्तमान में लैंगिक असमानता इंडेक्स 2021 में 156 देशों में भारत का 140वां स्थान है जबकि दक्षिण एशिया के देशों में बांग्लादेश 65वें, नेपाल 104वें, पाकिस्तान 153वें, अफगानिस्तान 156 वें, भूटान 130वें और श्रीलंका 116वें स्थान पर है। इससे पहले ग्लोबल जेंडर गैप रिपोर्ट 2020 में 153 देशों में भारत का स्थान 112वें नम्बर पर था यह रिपोर्ट 30 मार्च 2021 को जारी हुई थी।”⁴

हम एक नजर राजनीतिक सशक्तिकरण पर डालते हैं तो हमें पता चलता है कि “भारत के राजनीतिक सशक्तिकरण सूचकांक में 13.5 प्रतिशत की गिरावट आई है। महिला मंत्रियों की संख्या वर्ष 2019 में 23.1 प्रतिशत थी जो वर्ष 2021 में 9.1 प्रतिशत रह गई है। हालांकि अन्य देशों की तुलना में भारत द्वारा अच्छा प्रदर्शन किया गया है और राजनीति में महिलाओं की भागीदारी में भारत 51वें स्थान पर है।”⁵

वर्तमान युग में महिलाएँ केवल घर के अन्दर ही नहीं कार्यस्थल पर भी उत्पीड़न का शिकार हो रही हैं। यह कहना गलत न होगा कि आज भी कामकाजी महिलायें दोहरे खतरे का शिकार हो रही हैं। काम करने वाली जगहों पर महिलाओं का उत्पीड़न एक कड़वी सच्चाई है। यहां महिलाओं के अस्तित्व, उनकी सेहत और श्रम को चोट पहुँचाता है साथ ही उन्हें रोजगार छोड़ने तक मजबूर कर देता है। महिला श्रमिकों को यह मौका ही नहीं मिलता कि वो पुरुषों की तरह बराबरी से अपना योगदान दे सकें। काम करने की जगहों पर यौन उत्पीड़न और अन्य तरह के लिंग आधारित भेदभाव को मिटाने की जिम्मेदारी कानून ने सरकार और नियोक्ता यानि मालिक पर डाली है। संविधान से मिले अधिकार और सामाजिक न्याय को हासिल करने की दिशा में यह एक महत्वपूर्ण कदम है।

महिलाओं की शिक्षा और सुरक्षा के लिए सरकारें स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् से ही प्रयासरत हैं और काफी हद तक सफलता भी मिली है। इस तथ्य से इंकार नहीं किया जा सकता कि महिलाओं का विकास किए बिना राज्य के विकास की किसी भी परिकल्पना को साकार रूप नहीं दिया जा सकता है।

2. महिला उत्पीड़न के विभिन्न स्वरूप

हमारे देश में नारी को शक्ति, श्रद्धा एवं आदर के भाव से देखा जाता है। वैदिक काल में चाहे महिलाओं की प्रस्थिति बुलन्दियों पर थी, लेकिन यहाँ महिलाएँ लम्बे समय तक यातना, शोषण एवं अवमानना का शिकार भी रही हैं। महिलाओं के विरुद्ध हिंसा में शामिल हैं— बलात्संग, दहेज के उत्पीड़न, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, लैंगिक दुर्व्यवहार, अपहरण, लड़कियों तथा महिलाओं का अनैतिक देह व्यापार, भ्रूण हत्या या शिशु हत्या इत्यादि। सच्चाई तो यह है कि भारत में महिलायें न तो घर में सुरक्षित हैं न घर के बाहर। वर्ष 2013 को 'महिला सुरक्षा वर्ष' के रूप में घोषित किया गया, परन्तु उसी वर्ष महिलाओं की असुरक्षा तथा उनका यौन उत्पीड़न बड़ी हस्तियों द्वारा किए जाने की घटना सामने आई। कम्प्यूटर, इण्टरनेट, फेसबुक जैसे सोशल मीडिया या मोबाइल के माध्यम से युवतियों को हिंसा का शिकार बनाया जा रहा है। पीड़ित अध्ययन शास्त्र के अनुसार, "कुछ अपराधों में पीड़िता भी स्वयं जिम्मेदार होती है।"⁶

वर्ष 2020 के आंकड़े दर्शाते हैं कि भारत में प्रतिदिन बलात्कार के 63 मामले दर्ज होते हैं, 23 महिलाओं की दहेज मृत्यु होती है, 37 का अपहरण होता है, 127 यौन उत्पीड़न का शिकार होती हैं तथा 87 से छेड़छाड़ की कोशिश की जाती है। भारतीय दण्ड संहिता के अनुसार बलात्कार, अपहरण अथवा बहला फुसला के भाग ले जाना, शारीरिक या मानसिक शोषण, दहेज के लिए मार डालना, यौन उत्पीड़न आदि को गम्भीर अपराध की श्रेणी में रखा गया है। महिला उत्पीड़न से जुड़े केसों में लगातार वृद्धि हो रही है और अब तो ये बहुत तेजी से बढ़ते जा रहे हैं।

"राष्ट्रीय अपराधिक रिकॉर्ड्स ब्यूरो के अनुसार महिलाएं अपने सुशासन में बिल्कुल भी सुरक्षित नहीं हैं। महिलाओं के प्रति होती क्रूरता में ऑनर किलिंग, दहेज के लिए कत्ल करना पति अथवा ससुराल वालों द्वारा पीटा जाना आदि शामिल हैं। एक रिसर्च के अनुसार महिलायें सबसे पहले हिंसा का शिकार अपनी प्रारंभिक अवस्था में होती हैं खासकर ग्रामीण इलाकों में महिलाओं का उत्पीड़न होता है।"⁷

3. भारत में महिला सुरक्षा एवं सशक्तिकरण हेतु संवैधानिक प्रावधान

स्वतंत्रता के पश्चात् भारत में महिलाओं की स्थिति बेहतर बनाने के लिए अनेक संवैधानिक एवं वैधानिक व्यवस्था की गई। स्त्री और पुरुष के बीच समानता का सिद्धान्त भारत के संविधान की

प्रस्तावना मौलिक अधिकारों और कर्तव्यों तथा नीति निर्देशक सिद्धान्त में अन्तर्निहित है। संविधान न केवल महिलाओं को समान अवसर प्रदान करता है कि वह महिलाओं के पक्ष में सकारात्मक भेदभाव के लिए कदम उठा सके। महिलाओं को सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक रूप से विकास के समान अवसर प्रदान करने के लिए संविधान में कुछ विशेष व्यवस्थाएँ की गयी हैं। हमारे संविधान के विभिन्न अनुच्छेद और उनमें किये गये महिलाओं के लिए प्रावधान निम्न है।

“अनुच्छेद-14- विधि के समक्ष समता—राज्य, भारत के राज्य क्षेत्र में किसी व्यक्ति को विधि के समक्ष समता से था विधियों के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा।

अनुच्छेद-15- सरकार की तरफ से महिलाओं एवं बच्चों को कुछ विशेष सुविधा प्रदान की गयी है, महिलाओं व बच्चों की स्वाभाविक प्रकृति ही ऐसी होती है जिसके कारण उन्हें विशेष संरक्षण की आवश्यकता होती है।

अनुच्छेद-16- लोक सेवाओं में बिना भेदभाव के अवसर की समानता।

अनुच्छेद-19- स्वतन्त्रता का अधिकार— बोलने, सम्मेलन तथा व्यापार आदि के समान अधिकार।

अनुच्छेद-21- समान रूप से प्राण व दैहिक स्वतन्त्रता से वंचित न करना।

अनुच्छेद-23-24- भारतीय संविधान में महिलाओं के शोषण, बाल-श्रम, महिलाओं का क्रय-विक्रय इत्यादि पर रोक लगाए जाने का निर्देश है।

अनुच्छेद-39- (क) पुरुष और स्त्री सभी नागरिकों को समान रूप से जीविका के पर्याप्त साधन प्राप्त करने का अधिकार।

(ख) पुरुषों और स्त्रियों दोनों को समान कार्य के लिए समान वेतन।

(ग) पुरुष और स्त्री कर्मचारियों के स्वास्थ्य और शक्ति का दुरुपयोग न हो।

अनुच्छेद-42- महिलाओं के लिए प्रसूति सहायता।

अनुच्छेद-47- पोशाहार जीवन-स्तर तथा लोक स्वास्थ्य में सुधार करना सरकार का दायित्व।

अनुच्छेद-325-326- चुनावों में समान अधिकार।

अनुच्छेद-330- प्रस्ताविक 84वें संशोधन के द्वारा लोक सभा में महिलाओं के लिए आरक्षण की व्यवस्था।

अनुच्छेद-332- प्रस्ताविक 84वें संशोधन के द्वारा राज्यों को विधानसभाओं में महिलाओं के लिए आरक्षण की व्यवस्था।¹⁸

इन सब संवैधानिक प्रत्याभूतियों तथा सरकारी व गैर सरकारी प्रयासों के परिणामस्वरूप वर्तमान समय में महिलाओं का कार्यक्षेत्र व्यापक एवं महत्वपूर्ण हो गया है। वे राजनीति सहित क्रियाशील जीवन से सभी क्षेत्रों में पुरुषों के साथ समान रूप से सहभागी होकर अपना महत्वपूर्ण योगदान रही है।

3.1 महिला सुरक्षा हेतु अन्य प्रावधान- संविधान के अन्तर्गत महिलाओं को प्रदत्त समानता के सभी अधिकारों को वास्तविकता में लागू करने के लिए उनके सुरक्षात्मक प्रावधान करने के लिए विशेष अधिनियमों की व्यवस्था भी की गई है जो महिलाओं के कल्याण में है। जैसे- दहेज निषेध अधिनियम 1951, इस अधिनियम को वर्तमान परिस्थिति के अनुकूल बनाने के लिए इसमें 1986 में संशोधन भी किया गया। इसी तरह के सरकार द्वारा बहुत से कानून में संशोधन किया गया।

“बागान श्रम अधिनियम 1951— महिला कर्मचारी को अपने बच्चों को दूध पिलाने के लिए आवश्यक रूप से अवकाश दिया जाना।

खान अधिनियम 1952— भूमिगत खानों में महिलाओं के नियोजन पर रोक लगाना।

ठेका श्रम अधिनियम 1970— महिला श्रमिकों से बागानों में प्रातः 6 बजे से सांय 7 बजे के बीच 9 घण्टे के बाद काम कराने पर प्रतिबन्ध।

समान पारिश्रमिक अधिनियम 1976— समान कार्य के लिए महिलाओं को भी पुरुषों के समान पारिश्रमिक की व्यवस्था।

बाल-विवाह निशेध अधिनियम 1976— संविधान द्वारा कम उम्र की बालिकाओं के विवाह पर प्रतिबन्ध।

वेश्यावृत्ति निवारण अधिनियम 1986— महिलाओं की अनैतिक कार्यों में दुरुपयोग करने वालों पर प्रतिबन्ध।

73वाँ व 74वाँ संशोधन अधिनियम 1992— महिलाओं को त्रिस्तरीय पंचायतों में एक-तिहाई आरक्षण की व्यवस्था।⁹

घरेलू हिंसा से महिला संरक्षण अधिनियम 2005— घरेलू हिंसा अधिनियम में शारीरिक, मानसिक, आर्थिक, मौखिक एवं यौन उत्पीड़न के विरुद्ध अनुतोश का प्रावधान किया गया है।

“किसी भी व्यक्ति के साथ हिंसात्मक अपराधिक आचरण कानून के अन्तर्गत दण्डनीय अपराध की श्रेणी में आता है। इस घरेलू हिंसा अधिनियम के माध्यम से इस कमी को दूर करने का प्रयास किया जा रहा है। इसके अन्तर्गत पीड़ित महिला को न्यायालय से आदेश पाने का अधिकार है जो हिंसक पति को चेतावनी की तरह होगा। इसके अतिरिक्त ऐसी महिला ऐसा आदेश भी हासिल कर सकती है जिससे उसे ससुराल से न निकाला जा सके।”¹⁰ 26 अक्टूबर 2005 से इस अधिनियम को लागू किया गया।

3.2 महिलाओं की सुरक्षा हेतु ‘निर्भया कोष’ 2013— “दिसम्बर 2013 को केन्द्रीय वित्त मंत्रालय द्वारा महिलाओं की सुरक्षा सम्बन्धी “निर्भया कोष” के संदर्भ में तीन प्रस्तावों को पास किया गया। ये तीन प्रस्ताव सड़क परिवहन और राजमार्ग मंत्रालय, सूचना एवं संचार प्रौद्योगिकी मंत्रालय के सहयोग से गृह मंत्रालय तथा रेल मंत्रालय द्वारा तैयार किये गये हैं। महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने हेतु मोबाइल है, 5 सेटों में “एसओएस” अलर्ट प्रणाली की अनिवार्यता, पुलिस प्रशासन का मोबाइल फोन नेटवर्क के साथ एकीकरण की व्यवस्था अनिवार्य किया है।”¹¹

4. कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न अधिनियम 2013

कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न की घटना आए दिन देखने को मिलती है। जिसको ध्यान में रखते हुए सरकार के द्वारा कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न संरक्षण अधिनियम निर्मित किया गया है। इस अधिनियम का पूरा नाम कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम 2013 रखा गया है। “इसका मुख्य उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध संरक्षण प्रदान करना और लैंगिक उत्पीड़न के निवारण और परिवारों के प्रतितोष के लिए और उससे सम्बन्धित या उसके आनुशांगिक मामलों के लिए व्यवस्था करना है।”¹² “महिला उत्पीड़न के परिणामस्वरूप भारत के संविधान के अनुच्छेद-14 और अनुच्छेद-15 के अधीन समता

तथा संविधान के अनुच्छेद-21 के अधीन प्राण और गरिमा से जीवन व्यतीत करने के किसी महिला के मूल अधिकारों और किसी वृत्ति का व्यवसाय करने या कोई उपजीविका, व्यापार करने के अधिकार का, जिसके अन्तर्गत लैंगिक उत्पीड़न से युक्त सुरक्षित वातावरण का अधिकार भी है। वर्ष 2013 के अप्रैल माह में "कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न से संरक्षण अधिनियम 2013" देश में लागू हो गया था। इस कानून का उद्देश्य सार्वजनिक एवं निजी कार्यस्थलों पर महिलाओं को सुरक्षा कवच प्रदान करना है ताकि महिला उत्पीड़न एवं महिला शोषण न किया जा सके।

4.1 कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम 2013 के प्रमुख बिन्दु- यह अधिनियम व्यथित महिलाओं से सम्बन्धित है तथा इस अधिनियम के अन्तर्गत निम्न महिलाएं सुरक्षा पाने की अधिकारी हैं।

(i) निवास स्थल या गृह के सम्बन्ध में किसी आयु की महिला अभिप्रेत है, जो ऐसे निवास स्थल या गृह में नियोजित की गयी है।

(ii) कार्यस्थल के सम्बन्ध में किसी आयु की महिला, चाहे नियोजित हो या नहीं अभिप्रेत है जो प्रत्यर्था द्वारा लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य के अधीन रखे जाने का अभिकथन करती हैं।

4.2 लैंगिक उत्पीड़न के निम्न अशोभनीय कार्यों में से एक या अधिक (चाहे प्रत्यक्षतः या विपक्षतः द्वारा हो) जिनका वर्णन निम्न प्रकार से किया जा सकता है।

(i) "काम रजित टिप्पणियां करना।

(ii) किसी कामोत्तेजक सामग्री का प्रदर्शन।

(iii) यौन स्वीकृति की मांग अथवा अनुरोध।

(iv) शारीरिक स्पर्श और चेश्टायें।

(v) यौन सम्बन्धित कोई अन्य अशोभनीय शारीरिक, मौखिक या सांकेतिक आचरण।"¹³

4.3 महिलाओं के कार्यस्थल पर उत्पीड़न के क्षेत्र में कार्यस्थलों की परिभाषा में निम्न स्थानों को सम्मिलित किया गया है-

(i) गृह या निवास स्थल

(ii) परिचर्या गृह और अस्पताल

(iii) कोई क्रीड़ा संस्थान, स्टेडियम, क्रीड़ा परिसर या प्रतियोगिता अथवा खेल स्थल, चाहे आवासीय हो या नहीं।

(iv) कोई विभाग, संगठन, उपक्रम, संस्थापन, उद्यम, कार्यालय, शाखा अथवा इकाई जो समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण या सरकारी कम्पनी या निगम व प्रत्यक्षतः या परोक्ष रूप से प्रदान की गयी निधि द्वारा सारभूत रूप से वित्तपोषित है।

4.4 लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत धारा-9 की उपधारा (2) के प्रयोजन के लिए

(i) "जहाँ व्यथित महिला, अपनी शारीरिक असमर्थता के कारण शिकायत करने में असमर्थ हैं वहाँ निम्नलिखित द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है

(अ) उसका नातेदार या मित्र।

(ब) उसका सहकर्मी।

(स) राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का कोई अधिकारी।
(द) व्यथित महिला की लिखित सम्मति से कोई ऐसा व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है।
(ii) जहां व्यथित महिला अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है।
वहां निम्नलिखित द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है।

(अ) उसका नातेदार या मित्र।

(ब) कोई विशेष शिक्षक।

(स) कोई अर्हित मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक।

(द) संरक्षक या प्राधिकारी जिसके अधीन व उपचार या देखरेख प्राप्त कर रही हो।

(iii) जहां व्यथित महिलाओं की मृत्यु हो जाती है वहां एक शिकायत, घटना के जानकारी द्वारा उसके विधिक वारिस की सम्मति से लिखित रूप से फाइल की जा सकती है।

(iv) जहां व्यक्ति महिला, किसी कारण से शिकायत करने में असमर्थ है वहां उसकी लिखित सम्मति से ऐसे व्यक्ति द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है जिसे घटना की सम्पूर्ण जानकारी है।¹⁴

उपर्युक्त अधिनियम के आधार पर यह स्पष्ट हो जाता है कि इस कानून के अन्तर्गत जहां महिलाओं के साथ अश्लील व्यवहार तथा उनका पीछा करने जैसी हरकतों को अपराध माना गया है वहीं अश्लील इशारे करने पर सजा को एक वर्ष से बढ़ाकर तीन वर्ष किया गया है। कानून के तहत दुष्कर्म के कारण पीड़ित महिला की मौत होने पर दोषी को आजीवन कारावास या मृत्युदण्ड दिया जा सकता है। साथ ही ऐसे मामलों में न्यूनतम 20 वर्ष की सजा निर्धारित की गई है। कानून के तहत कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न की परिभाषा को व्यापक बनाते हुए इसमें सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र में हर तरह का काम करने वाली हर उम्र की महिलाओं को शामिल किया गया है। इस कानून के तहत जहाँ हर जिले के लिए क्षेत्रीय शिकायत समिति के गठन का अनिवार्य प्रावधान है वहीं समिति के सदस्यों की संख्या कम से कम 10 होगी। कानून के तहत अदालतों को सजा को किए जाने के उस अधिकार से वंचित किया गया है जो उन्हें भारतीय दण्ड संहिता में प्रदान किया गया था।

4.5 विशाखा दिशा निर्देश— विशाखा गाइडलाइन्स उच्चतम न्यायालय द्वारा महिलाओं के उत्पीड़न को रोकने के लिए दिया गया निर्देश है। विशाखा निर्देश की भूमिका यह थी कि राजस्थान की समाज सेविका भंवरी देवी ने 1994 में एक बाल-विवाह का विरोध किया था। इसके कारण 1997 में भंवरी देवी का सामूहिक बलात्कार किया गया। जिसके बाद विशाखा नामक स्वयंसेवी संस्था तथा अन्य लोगों ने न्यायालय में मुकदमा दर्ज किया और इसी परिप्रेक्ष्य में विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान वाद (1997) में कार्यस्थल महिलाओं की सुरक्षा के लिए उच्चतम न्यायालय द्वारा कुछ दिशा निर्देश जारी किये गये।

• यह केन्द्र एवं राज्य सरकार दोनों का दायित्व है कि महिलाओं की सुरक्षा के लिए समुचित प्रयास करें।

• उत्पीड़न की जाँच के लिए एक शिकायत समिति का गठन किया जाना आवश्यक है।

• समिति का अध्यक्ष किसी महिला को ही बनाया जाना चाहिए। साथ ही इस समिति में कम से कम आधी संख्या महिलाओं की होनी चाहिए।

• नियोक्ता, निजी हो या सरकारी, उन सभी पर विशाखा निर्देश का समान प्रभाव होगा अर्थात् दोनों को ही इन निर्देशों को लागू करना है।

● कार्यस्थल पर महिलाओं के उत्पीड़न से सम्बन्धित नियमों को अधिसूचित कर उनका प्रकाशन एवं वितरण किया जाना चाहिए।

5. महिला सशक्तिकरण हेतु संचालित कार्यक्रम

केन्द्र और राज्य सरकार द्वारा महिलाओं के लिए कई विकास कार्यक्रमों एवं कल्याणकारी योजनाओं का संचालन भी किया जा रहा है ताकि उनके जीवन स्तर में सुधार आ सके और विकासक्रमों में उनकी अधिक से अधिक भागीदारी सुनिश्चित हो सके।

“महिला साम्राज्य योजना 1989— ग्रामीण क्षेत्रों की महिलाओं को समानता व सजगता के लिए उचित शिक्षा की व्यवस्था करना।

महिला समृद्धि योजना 1993— ग्रामीण महिलाओं में बचत की आदत डालना और उन्हें सशक्त बनाना।

ग्रामीण महिला विकास परियोजना 1996— ग्रामीण महिलाओं की भागीदारी में वृद्धि करना, उन्हें जागरूक व भेदभाव के व्यवहार को समाप्त करना।

स्त्री शक्ति पुरस्कार योजना— महिलाओं के अधिकारों के लिए संघर्ष करने वाली महिलाओं को राष्ट्रीय पुरस्कारों से सम्मानित कर प्रोत्साहन देना।

राष्ट्रीय महिला उत्थान समिति— महिलाओं के लिए विभिन्न क्षेत्रों में उत्थान और समुचित विकास की आधारभूत विशेषताएँ निर्धारित करने के लिए।

महिला स्वधार योजना— स्वयं सहायता समूह के गठन के माध्यम से महिलाओं को आर्थिक-सामाजिक सशक्तिकरण प्रदान करने के लिए।¹⁵

आशा योजना— 11 फरवरी 2005 को आरम्भ हुई इस योजना के अन्तर्गत ग्रामीण महिलाओं के स्वास्थ्य की देखभाल के लिए प्रत्येक गांव में स्थानीय स्तर पर एक आशा कार्यकर्ता का प्रावधान है।

राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारन्टी योजना— 2005 में संसद से राष्ट्रीय रोजगार गारन्टी अधिनियम पारित होकर अप्रैल 2008 में पूरे देश में लागू की गई। इस योजना के अन्तर्गत श्रमिकों की संख्या में कम से कम एक तिहाई महिलाओं को आवश्यक रूप से रोजगार प्रदान करने की व्यवस्था की गई।

चलो गांव की ओर कार्यक्रम— 3 फरवरी 2006 को शुरु केन्द्र सरकार की इस योजना में ग्रामीण महिलाओं में जागरूकता बढ़ाने हेतु उनके कानूनी अधिकार, निःशुल्क कानूनी सहयोग और आर्थिक सामाजिक उद्धार की विभिन्न योजनाओं से परिचित कराया जाता है। इस योजना का उद्देश्य ग्रामीण महिलाओं में जागरूकता लाना है।

धनलक्ष्मी योजना— मार्च 2008 में केन्द्र सरकार ने महिला शिशुओं को समाज में उचित स्थान दिलाने के लिए धनलक्ष्मी नामक योजना की शुरुआत की। इसके तहत महिला शिशु के जन्म से लेकर विवाह तक विभिन्न अवसरों पर निश्चित राशि का हस्तान्तरण परिवार को किया जाता है।

राजीव गांधी किशोरी सशक्तिकरण स्कीम— भारत सरकार ने इस स्कीम की शुरुआत 2011 में की जिसके अन्तर्गत 11-18 वर्ष की स्कूली लड़कियों को पोशाक-आहार उपलब्ध कराने का लक्ष्य रखा गया। इसके अतिरिक्त किशोरियों को पोषण, स्वास्थ्य, परिवार-कल्याण, जीवन कौशल के विषय में शिक्षा का प्रावधान है।

6. महिला सशक्तिकरण एवं महिलाओं की राजनीतिक सहभागिता

राजनीतिक सहभागिता का सम्बन्ध उन स्वैच्छिक गतिविधियों से है जिनके द्वारा किसी समाज के सदस्य अपने शासकों के चयन, प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूप में सार्वजनिक नीतियों के निर्णय में भाग लेने तथा राजनीतिक व्यवस्था के विभिन्न स्तरों पर भागीदारी करता है। लोकतांत्रिक व्यवस्था में जनता द्वारा प्रतिनिधियों का चुनाव राजनीतिक सहभागिता का आधारभूत चरण है। लोकतांत्रिक शासन व्यवस्था महिला एवं पुरुषों दोनों को उन्नति तथा उत्थान के समान अवसर प्रदान करती है। किन्तु जनसंख्या का आधा भाग होने के बावजूद राजनीति निर्णय प्रक्रिया में महिलाओं की भागीदारी सीमित है।

जॉन मथाई ने अपनी पुस्तक "विलेज मवर्नमेन्ट इन ब्रिअिश इण्डिया" में बताया कि "विभिन्न ग्रामीण समितियों के गठन में महिलाओं की सदस्य बनने की मनाही नहीं थी।"¹⁶ पण्डित जवाहर लाल नेहरू ने अपनी पुस्तक "भारत की खोज" में भी इस तरह का संकेत करते हुए लिखा है कि "ग्रामीण समितियाँ एक वर्ष के लिए गठित होती थीं और महिलायें भी ऐसी समितियों की सदस्य हो सकती थीं।"¹⁷

महिला राजनीतिक सहभागिता की दिशा में 73वें तथा 74वें संशोधन के माध्यम से स्थानीय निकायों में महिलाओं के लिए आरक्षण की व्यवस्था को क्रान्तिकारी परिवर्तन मानते हुए संसद एवं राज्य विधानसभाओं में भी महिला आरक्षण व्यवस्था की वकालत की जा रही है। संविधान (73वां संशोधन) अधिनियम 1992 में पंचायतीराज संस्थाओं के तीनों स्तरों ग्राम पंचायत, पंचायत समिति तथा जिला परिषद पर महिलाओं के लिए आरक्षण का प्रावधान किया गया है। पंचायतीराज संस्थाओं के एक-तिहाई सदस्य तथा अध्यक्ष महिलाएँ होनी चाहिए। हमारे इतिहास में ऐसा पहली बार हुआ है।

अनुच्छेद-243- पंचायतीराज एवं नगरीय संस्थाओं में 73वें संशोधन के माध्यम से महिलाओं को आरक्षण की व्यवस्था।

7. महिला उत्पीड़न सम्पर्क सूत्र

- वूमैन पॉवर हेल्पलाइन नं० 1090
- पुलिस हेल्पलाईन नं० 112
- चाइल्ड लाइन हेल्पलाइन नं० 1098
- चिकित्सीय सहायता के लिए हेल्पलाइन नं० 108
- महिला हेल्पलाइन नं० 181
- महिला आयोग हेल्पलाइन नं० 7827 170 170
- महिला हेल्पलाइन घरेलू हिंसा नं० 181
- ऑनलाइन शिकायत वेबसाइट www.ncw.nic.in
- पुलिस, एम्बुलेंस और फायर ब्रिगेड नं० 999
- राष्ट्रीय घरेलू हिंसा हेल्पलाइन नं० 8082 000 247
- साउथोल ब्लैक सिस्टर्स- घरेलू/यौन हिंसा, जबरन शादी, दहेज से सम्बन्धित दुर्व्यवहार हेल्पलाइन नं० 2085 710 800
- जबरन विवाह इकाई हेल्पलाइन नं० 2070 080 151
- घरेलू दुर्व्यवहार और यौन हिंसा हेल्पलाइन नं० 8088 010 800
- घरेलू दुर्व्यवहार हेल्पलाइन नं० 8000 271 234

8. सुझाव

- महिलाओं के विरुद्ध होने वाली हिंसात्मक गतिविधियों जैसे— सार्वजनिक स्थान पर हमला, उन पर तेजाब फेंकना और घरों में उनको जलाने जैसे अत्याचार करने वालों को कड़े कानून बनाकर दंडित करना।

- पुलिस प्रशासन में महिलाओं की अधिकाधिक भागीदारी हो। जिससे महिलाओं से सम्बन्धित अपराधों से निपटने के लिए महिला पुलिसकर्मियों की व्यवस्था हो सके।

- महिला हिंसा से सम्बन्धित मामलों का निपटारा तुरन्त किया जाना चाहिए। इस हेतु विशेष अदालतों की स्थापना की जरूरत है।

- पीड़ित महिलाओं की सहायता हेतु स्वयंसेवी संगठनों को महत्वपूर्ण भूमिका निभायी होगी।

- पीड़ित महिलाओं के मामलों की सही जाँच हेतु महिला जाँच ब्यूरो जैसे विभागों की स्थापना की जानी चाहिए।

- महिलाओं के प्रति पुरुष सदस्यों के मनोभाव और सोच में बदलाव सर्वोपरि है।

- निर्णय प्रक्रिया में महिलाओं की भूमिका सुनिश्चित की जानी चाहिए। इसके हेतु महिला आरक्षण विधेयक का पारित होना जरूरी है।

- महिलाओं में जागरूकता लाना भी जरूरी है। उन्हें अपने से जुड़े कानूनी अधिकारों की जानकारी होनी चाहिए।

- निःशुल्क कानूनी सहायता पहुँचाने वाली संस्था का विस्तार और प्रचार जरूरी है। महिलाओं को विशेष कानूनी सहायता सेल स्थापित किए जाएँ।

- कार्यस्थल पर अनुकूल वातावरण प्रदान करना।

- उनकी नियुक्ति से जुड़ी वर्तमान और भविष्य की शर्तें स्पष्ट करना।

- महिलाओं की सुरक्षा को बाधित करने वाले व्यवहार का विरोध करना।

- उनके कार्य में अकारण हस्तक्षेप तथा उन्हें डराने, धमकाने जैसे व्यवहार नहीं करना।

- मोबाइल को हमेशा ऑन रखें और सुरक्षा सम्बन्धी नम्बर, हेल्पलाइन नम्बर हर समय अपने पास रखें।

- ऐसी बस में ना चढ़ें जिसमें सिर्फ ड्राइवर, कंडक्टर और 4-5 लोग ही बस में हो। कई बार ये लोग ड्राइवर-कंडक्टर के दोस्त या जानकार ही होते हैं।

- अपने रोजाना के आने जाने वाले रास्ते का चुनाव काफी समझदारी से करें। हमेशा भीड़ भले और उजाले वाले रास्ते से जायें।

- महिलाओं को आत्मरक्षा करने की तकनीक सीखनी होगी तथा उनके मनोबल को भी ऊँचा करने की जरूरत है।

- महिलाओं को अपने कपड़ों का विशेष रूप से ध्यान देना चाहिए। छोटे-छोटे कपड़े या भड़काऊ कपड़े पहनना उचित नहीं। शालीन और पूरे कपड़े पहनने चाहिए।

9. निष्कर्ष

कार्यस्थल पर उत्पीड़न सहन करने वाली अधिकांश महिलाएँ चुपचाप इस शर्म को सहन करती हैं क्योंकि कार्यस्थल पर सत्ता की गत्यात्मकता होती है और उन्हें संगठन में यह विश्वास नहीं

रहता कि शिकायत के बाद कार्यवाही होगी। आर्थिक संसाधनों की आवश्यकता के कारण अधिकांश महिलाएं कार्यस्थल पर प्रतिकूल वातावरण में भी कार्य करने के लिए बाध्य होती हैं।

कार्यस्थल पर महिलाओं का भौति-भौति तरीके से उत्पीड़न भेदभाव का एक गम्भीर रूप है इसे सहन नहीं करना चाहिए क्योंकि यह काम में समानता का अवमूल्यन है और काम करने वालों की इज्जत, गरिमा और सलामती के खिलाफ है।

सभी मजदूरों को चाहे महिला हो या पुरुष ऐसे कार्य स्थल पर काम करने का अधिकार है जो सुरक्षित, आजाद, भेदभाव व हिंसा से मुक्त हों। महिलाओं की स्थिति में सुधार नहीं आने का सबसे बड़ा कारण सामाजिक, राजनैतिक असमानता और समाज में व्याप्त मान्यताएँ प्रवृत्तियाँ, रूढ़ियाँ एवं परम्पराएँ हैं। लास्की के अनुसार अधिकार सामाजिक जीवन की वे परिस्थितियाँ हैं। जिनके अभाव में सामान्यतया कोई भी व्यक्ति अपने व्यक्तित्व का विकास नहीं कर पाता है। अधिकार के सम्बन्ध में वाइल्ड ने उचित ही कहा है, अधिकार कुछ विशेष कार्यों को करने की स्वाधीनता की उचित माँग है।

संविधान में पुरुषों एवं महिलाओं को कार्य करने का समान अधिकार दिया गया है लेकिन स्वतंत्रता प्राप्ति के उपरान्त विभिन्न सामाजिक, आर्थिक एवं सुरक्षा सम्बन्धी अवरोधों के चलते ना तो महिलाओं को कार्य करने की पूर्ण स्वतन्त्रता नहीं दी गई या फिर कार्यस्थल पर सुरक्षा सम्बन्धी चिंताओं के मद्देनजर परिवारीजनों द्वारा महिलाओं को कार्य करने के लिए प्रोत्साहित नहीं किया गया। हालांकि शिक्षा एवं महिला अधिकारों के लिए की गई पहलों के फलस्वरूप इस स्थिति में बदलाव आया और अनौपचारिक एवं औपचारिक कार्य क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी में दिनोदिन वृद्धि देखी गई। यद्यपि इतना सब होने के बावजूद एक अड़चन महिलाकर्मियों को लगातार घर से बाहर काम करने के लिए हतोत्साहित करती और वह है कार्यस्थल पर स्वयं को सुरक्षित अनुभव करना। विशाखा दिशा निर्देशों के आने से पूर्व आए दिन कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ होने वाले भेदभाव सुनने व देखने को मिलते थे।

वर्तमान समय में स्थिति में कुछ परिवर्तन आया है। नारी शिक्षा पर बल दिया जाने लगा है। स्त्रियाँ भी पुरुषों के समान प्रत्येक क्षेत्र में नाम कर रही हैं। अब कोई भी क्षेत्र ऐसा नहीं है, जहाँ स्त्रियों की पहुँच नहीं है, चाहे कार्यस्थल हो, चाहे राजनीति का क्षेत्र हो या विज्ञान का क्षेत्र, चाहे शिक्षा का क्षेत्र हो या कल-कारखाने का क्षेत्र। इस प्रकार नारी जागरण देश उत्थान में पूरा सहयोग दे रही है। लेकिन इस ओर अभी काफी कुछ किया जाना बाकी है। जिससे महिला उत्पीड़न को समाप्त किया जा सके। उसके लिए हमें संविधान में संशोधन कर कठोर कानून को लाना होगा। जो महिला के लिए सुरक्षा कवच का कार्य करेगा।

स्वामी विवेकानन्द के शब्दों में "स्त्रियों की स्थिति में सुधार लाए बिना विश्व का कल्याण सम्भव नहीं है।"¹⁸

संदर्भ

1. शर्मा, जी. एल. (2015). "सामाजिक मुद्दे". रावत पब्लिकेशन: नई दिल्ली. पृष्ठ 420, 431.
2. सिंहल, डॉ. एस. सी. (2019). "समकालीन राजनीतिक मुद्दे". लक्ष्मी नारायण अग्रवाल: आगरा. पृष्ठ 185, 193, 195.
3. सुचिन्मयी, रचना. (2016). "समकालीन राजनीतिक मुद्दे". रावत पब्लिकेशन: नई दिल्ली. पृष्ठ 159, 162.

4. www.drishtiiias.com
5. सिंहल, डॉ. एस. सी. (2019). "समकालीन राजनीतिक मुद्दे". लक्ष्मी नारायण अग्रवाल: आगरा. पृष्ठ 199, 205.
6. <http://mahilaayog.up.nic.in>
7. <http://navbharattimes.indiatimes.com>
8. लक्ष्मीकान्त, एम. "भारतीय राजव्यवस्था". मैकग्रा हिल्स एज्युकेशन प्रा0लि0: दिल्ली, पृष्ठ 36–37.
9. त्रिवेदी, आर. एन. "भारतीय संविधान". एम0पी0 राय कॉलेज डिपो: जयपुर. पृष्ठ 303–304.
10. (2013). महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम. (2013 का अधिनियम संख्यांक-14). 22 अप्रैल.
11. त्रिपाठी, डॉ. गौरव एवं वर्मा. डॉ. कामिनी. (2019). "समकालीन भारत में सामाजिक एवं राजनैतिक मुद्दे" अखण्ड पब्लिशिंग हाउस, दिल्ली. पृष्ठ 130, 132.
12. सिन्हा, डॉ. अनुपम. (2013). "महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम". प्रीतम लॉ हाउस प्रा0लि0: पृष्ठ 1, 3.
13. कुमारी, डॉ. रीना. (2013). "महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम. शोध पत्र 9 दिसम्बर. पृष्ठ 2.
14. शर्मा, जी. एल. (2015). "सामाजिक मुद्दे". रावत पब्लिकेशन: नई दिल्ली. पृष्ठ 420, 431, 432.
15. गंगवार, सुमित. (2020). "कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (निवारण और प्रतिप्रेक्ष) अधिनियम 2013 के प्रति छात्राओं में जागरूकता. शोध-पत्र अक्टूबर. पृष्ठ 6–7.
16. पासवान, कुलवंश. (2010). भारत में महिलाओं की स्थिति एवं विकास: एक परिदृश्य. भारतीय राजनीति विज्ञान शोध पत्रिका. प्रथम-द्वितीय अंक. जनवरी-दिसम्बर. पृष्ठ 188.
17. श्रीवास्तव, रश्मि. (1984). "भारत में अधिकारों के संदर्भ में महिलाओं की स्थिति". मध्य प्रदेश. पृष्ठ 25.
18. www.gaonconnection.com.edn.