कार्यस्थलों और शैक्षिक संस्थानों में यौन हिंसा अब कोई सुरक्षित पनाहगाह नहीं

यूपीएससी प्रासंगिकता

प्रारंभिक परीक्षा- पॉश अधिनियम, 2013, निर्भया मामला और आपराधिक कानून (संशोधन) अधिनियम, 2013, राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (एनसीआरबी)

मुख्य परीक्षा- सामान्य अध्ययन प्रश्नपत्र 1 - समाज- समाज में महिलाओं की भूमिका, लिंग आधारित हिंसा, पितृसत्ता, सार्वजनिक और निजी स्थानों पर महिलाओं की सुरक्षा की चुनौतियाँ
सामान्य अध्ययन प्रश्नपत्र 2 - शासन, सामान्य अध्ययन प्रश्नपत्र 4 - नैतिकता- नेतृत्व और संस्थागत प्रतिक्रिया में नैतिक मुद्दे

चर्चा में क्यों?

उड़ीसा में एक दुखद घटना सामने आई, जिसमें एक बी.एड. छात्रा ने अपनी यौन उत्पीड़न की शिकायतों पर कोई कार्रवाई न होने के कारण आत्मदाह कर लिया। इस घटना ने शैक्षणिक और कार्यस्थलों में महिलाओं की सुरक्षा में संस्थागत विफलता को फिर से सुर्खियों में ला दिया है।

'सुरक्षित' माने जाने वाले स्थानों में बढ़ती घटनाएँ

शैक्षिक संस्थान और कार्यस्थल, जिन्हें सुरक्षित माना जाता है, अब यौन हिंसा के मामलों का सामना कर रहे हैं, जिससे विभिन्न राज्यों में एक चिंताजनक पैटर्न उभर कर सामने आ रहा है।

उदाहरण:

- **उड़ीसा:** फकीर मोहन स्वायत्त कॉलेज की छात्रा ने एक शिक्षक के खिलाफ शिकायतों को नजरअंदाज किए जाने के बाद आत्मदाह कर लिया।
- **पश्चिम बंगाल:** एक लॉ कॉलेज की छात्रा को कैंपस में सामूहिक बलात्कार का शिकार बनाया गया।
- **कर्नाटका (मंगलुरु):** दो शिक्षक एक छात्रा से बलात्कार के आरोप में गिरफ्तार किए गए।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

अर्थ: कार्यस्थल पर अवांछित यौन प्रस्ताव, माँगें या ऐसा व्यवहार जिससे कोई असहज महसूस करे।

रिपोर्ट किए गए मामले (2022): 419 मामले (लगभग 35/माह) - NCRB

प्रकार:

1. एहसान बदले में यौन उत्पीड़न:

नौकरी के लाभों (जैसे, पदोन्नति, वेतन वृद्धि) के बदले में यौन सम्बन्ध बनाने पर जोर

2. दूषित कार्य वातावरण:

आपत्तिजनक व्यवहार जो कार्यस्थल को विषाक्त बनाता है (जैसे, गंदे चुटकुले, अवांछित स्पर्श)।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के कारण :

1. शक्ति असंतुलन-नेतृत्व की भूमिकाओं में पुरुषों का प्रभुत्व शक्ति के दुरुपयोग को बढ़ावा देता है।

2. लैंगिक असमानता और रूढ़िवादिता-लैंगिक भूमिकाओं के बारे में पारंपरिक मान्यताएँ भेदभाव को बढ़ावा देती हैं।

3. कथित दंडमुक्ति-अधिकार प्राप्त अपराधियों को लगता है कि वे बिना किसी परिणाम के कार्य कर सकते हैं।

4. जवाबदेही का अभाव-कमज़ोर व्यवस्थाएँ उत्पीड़न को दंडित करने या रोकने में विफल रहती हैं।

5. जागरूकता और शिक्षा का अभाव-कई लोग अधिकारों, कानूनों और कार्यस्थल पर उचित व्यवहार से अनभिज्ञ हैं।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का प्रभाव

व्यक्तियों पर

- करियर में व्यवधान:

असुरक्षित और प्रतिकूल कार्य परिस्थितियाँ महिलाओं के विकास में बाधा डालती हैं और उनके मानसिक स्वास्थ्य को प्रभावित करती हैं।

- स्वास्थ्य समस्याएँ:

तनाव, चिंता, कम आत्मविश्वास और कम आत्म-सम्मान का कारण बनती हैं।

- अधिकारों का उल्लंघन:

यह महिलाओं के मौलिक अधिकारों का उल्लंघन करता है –

  - समानता (अनुच्छेद 14 और 15)
  - सम्मानपूर्वक जीने का अधिकार (अनुच्छेद 21)

Result Mitra

कार्यस्थल पर

- विषाक्त संस्कृति:

भेदभाव, बदमाशी और असुरक्षित कार्य वातावरण को बढ़ावा देती है।

- कम उत्पादकता:

कर्मचारियों के मनोबल को प्रभावित करती है और समग्र दक्षता और प्रदर्शन को कम करती है।

समाज पर

- लैंगिक असमानता को मज़बूत करती है:

महिलाओं को करियर में असफलताओं का सामना करना पड़ता है, जिससे लैंगिक अंतर बढ़ता है।

- कार्यबल में कम भागीदारी:

उत्पीड़न के कारण कई महिलाएं नौकरी छोड़ देती हैं या नौकरी से बचती हैं, जिससे लैंगिक वेतन अंतर बढ़ता है।

कानूनी ढाँचा और संस्थागत तंत्र

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (POSH) अधिनियम, 2013

- यह प्रत्येक कार्यस्थल पर आंतरिक शिकायत समितियाँ (ICC) स्थापित करना अनिवार्य करता है।
- इसका उद्देश्य यौन उत्पीड़न को रोकना, प्रतिबंधित करना और उसका निवारण करना है।
- वास्तविकता: कई संस्थान कानून को प्रभावी ढंग से लागू करने में विफल रहते हैं।

उदाहरण:

ओडिशा में, एक छात्रा की बार-बार की गई शिकायतों (यहाँ तक कि मुख्यमंत्री कार्यालय तक) को भी नज़रअंदाज़ कर दिया गया—जो संस्थागत विफलता को दर्शाता है।

आंकड़े और रुझान - एनसीआरबी 2022

- महिलाओं के खिलाफ कुल अपराध: 4.45 लाख (2021 से 4% की वृद्धि)
- शीर्ष श्रेणियाँ:
    - पति/रिश्तेदारों द्वारा क्रूरता - 31.4%
    - मर्यादा भंग करने हेतु शारीरिक या मानसिक अतिक्रमण - 18.7%
    - बलात्कार - 7.1%

नोट:- डर, कलंक या व्यवस्था में विश्वास की कमी के कारण कई मामले अभी भी दर्ज नहीं हो पाते हैं।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से निपटने में प्रमुख चुनौतियाँ

1. कमज़ोर शिकायत निवारण प्रणाली

संस्थागत उदासीनता या पूर्वाग्रह के कारण शिकायतों को अक्सर अनदेखा कर दिया जाता है या उनका सही ढंग से निपटारा नहीं किया जाता है।

Result Mitra

2. कलंक का डर

पीड़ित शर्म, निर्णय या करियर पर प्रतिकूल प्रभाव के डर से बोलने से हिचकिचाते हैं।

3. जवाबदेही का अभाव

कई कार्यस्थलों पर ICCs स्थापित नहीं की जाती है या कार्रवाई में देरी की जाती है, फिर भी उन्हें कोई वास्तविक दंड नहीं भुगतना पड़ता है।

4. अधिकारों और कानूनों के बारे में कम जागरूकता

कई कर्मचारी, खासकर अनौपचारिक क्षेत्र में, अपने अधिकारों और उत्पीड़न की रिपोर्ट करने के तरीके से अनभिज्ञ हैं।

5. विलंबित या पक्षपातपूर्ण जाँच

शिकायतें दर्ज होने पर भी, जाँच धीमी होती है और कभी-कभी अनुचित तरीके से की जाती है।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए पहल

1. विशाखा दिशानिर्देश (1997)

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा जारी।

ये POSH अधिनियम से पहले कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए पहला कानूनी ढाँचा था।

2. POSH अधिनियम, 2013

(रोकथाम, निषेध और निवारण अधिनियम)

- इसका उद्देश्य कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकना और उसका समाधान करना है।
- यह आंतरिक शिकायत समितियों (ICCs) और स्थानीय समितियों के गठन को अनिवार्य करता है ताकि शिकायतों का समाधान किया जा सके।

3. शी-बॉक्स (2017)

- यह एक ऑनलाइन पोर्टल है जिसे महिला और बाल विकास मंत्रालय ने लॉन्च किया था।
- यह महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायतें सीधे दर्ज करने और उनकी स्थिति को ट्रैक करने की अनुमति देता है।

4. CEDAW (महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर अभिसमय)

- यह एक अंतर्राष्ट्रीय संधि है जो महिलाओं के सम्मान के साथ काम करने और उत्पीड़न से सुरक्षा को मानवाधिकार के रूप में मान्यता देती है।
- भारत ने 1993 में इसकी पुष्टि की।

पहलों के बावजूद यौन उत्पीड़न के बने रहने के कारण

1. प्रतिशोध के डर के कारण रिपोर्टिंग में कमी

- पीड़ितों को प्रतिशोध, नौकरी छूटने या चरित्र हनन का डर रहता है, इसलिए वे चुप रहते हैं।

Result Mitra

2. आंतरिक शिकायत समितियों (ICC) का गठन न होना

- कई संस्थान ICC का गठन नहीं करते हैं, जिससे POSH अधिनियम का उल्लंघन होता है और कोई औपचारिक शिकायत तंत्र नहीं बनता।

3. अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं के लिए सीमित संसाधन

- असंगठित क्षेत्रों (घरेलू काम, निर्माण, आदि) में महिलाओं की शिकायत प्रणालियों तक पहुँच नहीं है।

4. पहलों के बारे में जागरूकता का अभाव

- कई महिलाओं को POSH अधिनियम जैसे कानूनों या शी-बॉक्स जैसे उपकरणों के बारे में जानकारी नहीं है।

आगे की राह

1. संस्थागत जवाबदेही को मजबूत करना

- यह सुनिश्चित करने के लिए नियमित ऑडिट करें कि ICCs मौजूद हैं और सही तरीके से काम कर रही हैं।
- जो शिकायतों की अनदेखी करते हैं, उनके खिलाफ त्वरित और पारदर्शी कार्रवाई करें।

2. लिंग संवेदनशीलता को बढ़ावा देना

- स्कूल पाठ्यक्रमों में लिंग अधिकार और सुरक्षा को शामिल करें।
- स्टाफ, शिक्षकों और प्रबंधन को उत्पीड़न के मुद्दों को संभालने पर प्रशिक्षण दें।

3. रिपोर्टिंग को प्रोत्साहित करना

- संस्थानों में गुमनाम शिकायत बॉक्स स्थापित करें।
- व्हिसलब्लोअर और शिकायतकर्ताओं को सुरक्षा प्रदान करें।

4. NCRB डेटा का समय पर रिलीज़

- यह पैटर्न को ट्रैक करने और बढ़ते मामलों या हॉटस्पॉट्स पर जल्दी प्रतिक्रिया देने में मदद करता है।

निष्कर्ष

सुरक्षित माने जाने वाले स्थानों में होने वाले अपराध व्यवस्थागत विफलताओं को दर्शाते हैं। कानून केवल तभी प्रभावी होते हैं जब वे मजबूत संस्थागत तंत्र और सांस्कृतिक बदलावों द्वारा समर्थित होते हैं। महिलाओं की गरिमा और सुरक्षा को राष्ट्रीय प्राथमिकता बनाना चाहिए, न कि सिर्फ सुर्खियों में आने के लिए प्रतिक्रिया देना चाहिए।

"किसी भी समाज का असली माप उसके सबसे कमजोर सदस्यों के साथ उसके व्यवहार में पाया जा सकता है।" – महात्मा गांधी

Result Mitra

पिछले वर्षों के यूपीएससी प्रश्न

यूपीएससी प्रारंभिक और मुख्य परीक्षा PYQS-

प्रश्न: कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 निम्नलिखित में से किसकी स्थापना अनिवार्य करता है? (2020)

(A) महिला शिकायत प्रकोष्ठ

(B) लैंगिक लेखा परीक्षा बोर्ड

(C) आंतरिक शिकायत समितियाँ

(D) कार्यस्थल सतर्कता इकाइयाँ

सही उत्तर: (C)

मुख्य परीक्षा GS2 - 2021

प्रश्न: "भारत में लैंगिक न्याय सुनिश्चित करने के लिए कानून आवश्यक हैं, लेकिन पर्याप्त नहीं हैं।" संस्थानों और कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न के संदर्भ में चर्चा कीजिए।

Result Mitra