

## भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों का अध्ययन

---

डॉ० जितेंद्र प्रकाश त्यागी

सहा० प्रा० राजनीतिक विज्ञान विभाग

पी०एन०जी० राजकीय स्नातकोत्तर महाविद्यालय, रामनगर ।

अंकित कुमार

शोध छात्र

राजनीति विज्ञान विभाग पी०एन०जी० राजकीय स्नातकोत्तर महाविद्यालय, रामनगर ।

### सार

यह शोध पत्र भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों पर केंद्रित है। इसमें कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता और महिलाओं की सुरक्षा के लिए हर कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों की आवश्यकता के बारे में भी बात की गई है। आज, महिलाएं हर उद्योग में सफल हैं, लेकिन कामकाजी स्थानों पर आज भी कुछ प्रकार का भेदभाव होता है, कार्यस्थल पर भेदभाव कई अलग-अलग रूपों में होता है, लेकिन आम तौर पर इसका मतलब यह है कि किसी कर्मचारी या नौकरी आवेदक के साथ उनके लिंग के कारण अलग या कम अनुकूल व्यवहार किया जाता है। लिंग पहचान, या यौन अभिविन्यास। यह शोध मुख्य रूप से कार्यस्थल भेदभाव, लिंग आधारित हिंसा और यौन हिंसा और उत्पीड़न पर केंद्रित है। सरकार ने महिला सुरक्षा से संबंधित कई कानून लागू किए हैं जो कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकार को बेहतर बनाने में मदद करते हैं। शोध का निष्कर्ष यह है कि हम कार्यस्थलों के साथ-साथ भारतीय समाज में महिलाओं की स्थिति को कैसे बदल सकते हैं और यह कानून कार्यस्थल में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में कैसे महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

**मुख्यशब्द:** लिंग, भेदभाव, यौन उत्पीड़न, कार्यस्थल

### प्रस्तावना

महिलाओं के साथ दोगुना दर्जे का व्यवहार किया जाता है। पुरुष-प्रधान समाज में, पितृसत्तात्मक मानदंडों के अनुसार महिलाओं को उनके जीवन के हर पहलू में समाज में क्या करना चाहिए और क्या नहीं करना चाहिए, सिखाया जाता है, जिसमें सार्वजनिक रूप से खुद को कैसे व्यवहार करना है, यह भी शामिल है। पुनरुत्पादन विकल्प सार्वजनिक क्षेत्र को हमेशा सीमित संख्या में महिला प्रतिभागियों के साथ एक पुरुष डोमेन के रूप में माना गया है। महिलाएं कार्यस्थल के जोखिम भरे पानी से निकलने का प्रयास कर रही हैं। हालाँकि, पिछले कुछ दशकों से, महिलाओं की बढ़ती संख्या ने श्रम बल में प्रवेश किया है, जो पहले की अटूट बाधाओं को तोड़ रही है। उन्हें सभी नहीं तो कुछ उद्योगों में काम करने से रोका जाता है। कार्यस्थल पर पुरुषों और महिलाओं के साथ कभी भी समान व्यवहार नहीं किया गया है। समान योग्यता होने के बावजूद, अधिकांश व्यवसायों में महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम वेतन दिया जाता है। महिलाओं का यौन उत्पीड़न सभी उद्योगों में प्रचलित है। इसके अलावा, महिलाओं को मातृत्व अवकाश के अधिकार से वंचित कर दिया जाता है और गर्भधारण करने के बाद अक्सर उन्हें बर्खास्त कर दिया जाता है। योग्य महिलाओं को अक्सर पदोन्नति से वंचित कर दिया जाता है, जिन्हें अपनी योग्यता साबित करने के लिए दोगुनी मेहनत करनी पड़ती है। अधिकांश संगठनों के शीर्ष पद आम तौर पर पुरुषों के पास होते हैं, इस तथ्य के बावजूद कि योग्य महिलाएं जो समान रूप से योग्य हैं और जिम्मेदारियां उठाने में सक्षम हैं, मौजूद हैं।

### अतीत में भारत

राजा राममोहन राय और ईश्वर चंद्र विद्यासागर जैसे भारतीय समाज सुधारकों ने हमेशा उन महिलाओं के अधिकारों का समर्थन किया है जो ब्रिटिश भारत में सबसे कमजोर समूह रही हैं। सुधार आंदोलन 19वीं शताब्दी के प्रारंभ में शुरू हो गए थे। यह सार्वभौमिक रूप से मान्यता प्राप्त थी कि एक महिला की गतिविधियों का उचित क्षेत्र घर था और उसे सार्वजनिक या राष्ट्रीय मामलों में कोई दिलचस्पी लेने की आवश्यकता नहीं थी, जो विशेष रूप से पुरुषों की चिंता थी। लेकिन, औपनिवेशिक शासन के दौरान भी, महिला शिक्षा को उस समय के समाज सुधारकों से समर्थन मिल रहा था। एक शिक्षित माँ अपने बच्चों के लिए बेहतर मार्गदर्शक हो सकती है क्योंकि उसकी जागरूकता का स्तर उँचा होगा। इससे आने वाली पीढ़ियों को आगे बढ़ने में मदद मिलेगी। श्रीमती बेसेंट की अध्यक्षता में 1917 की कलकत्ता कांग्रेस ने महिलाओं

के लिए वोटों का समर्थन किया। 1918 में भारतीय राष्ट्रीय कांग्रेस के विशेष सत्र में तीन-चौथाई बहुमत से महिलाओं के मताधिकार के पक्ष में एक प्रस्ताव पारित किया गया।

मुस्लिम लीग ने भी भारतीय महिलाओं के लिए मताधिकार के पक्ष में एक प्रस्ताव पारित किया। इसलिए, दोनों प्रमुख दलों ने महिलाओं के मतदान के अधिकार का समर्थन किया। (खेड़ा 1942) धीरे-धीरे शिक्षित वर्ग के एक वर्ग के लिए लड़कियों की शिक्षा प्राथमिकता बनती जा रही थी। ज्योतिबाफुले जैसे कट्टरपंथी सुधारकों ने भी यह महसूस किया था कि एक सहायक पत्नी और एक दयालु मां के कर्तव्यों को पूरा करने के लिए एक महिला की शिक्षा समय की आवश्यकता है जो बच्चे के जीवन को सकारात्मक रूप से आकार दे सकती है। यह मध्यम वर्ग और उच्च-मध्यम वर्ग ही थे जिन्होंने अपने बच्चों को शिक्षा दिलाना शुरू किया। अंग्रेजों के खिलाफ स्वतंत्रता संग्राम के दौरान, गांधीजी ने हिंसा के खिलाफ अपनी लड़ाई में 'स्त्री' गुणों की ताकत को वैध बनाया। औपनिवेशिक शासन के विरुद्ध जन आंदोलन में महिलाएँ दिखाई देने लगीं। स्वतंत्रता संग्राम में महिलाओं के योगदान ने सार्वजनिक क्षेत्र में भारतीय महिलाओं की स्थिति को मजबूत करने में रचनात्मक भूमिका निभाई। भारतीय संविधान के माध्यम से महिलाओं को आश्वासन और लोकतांत्रिक अधिकारों की एक श्रृंखला मिली।

### अंतर्राष्ट्रीय स्थिति

महिलाओं के अधिकारों की समानता संयुक्त राष्ट्र का मूल सिद्धांत है। फिलाडेल्फिया में, 1944 में, अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन ने एक घोषणा को अपनाया। इसने घोषणा की कि "सभी मनुष्यों को, जाति, पंथ या लिंग की परवाह किए बिना, स्वतंत्रता और सम्मान, आर्थिक सुरक्षा और समान अवसर की स्थितियों में अपनी भौतिक भलाई और अपने आध्यात्मिक विकास दोनों को आगे बढ़ाने का अधिकार है"। महिला श्रमिकों के अधिकार उन मूल्यों, सिद्धांतों और उद्देश्यों का एक अभिन्न अंग हैं जो सामाजिक न्याय और सभ्य कार्य को बढ़ावा देने के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के जनादेश के मूल में हैं, जो उचित भुगतान, स्वतंत्रता, समानता की स्थितियों में किए गए उत्पादक कार्य हैं। सुरक्षा और गरिमा।<sup>3</sup> अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के दो महत्वपूर्ण दस्तावेज हैं लैंगिक समानता, वेतन समानता और मातृत्व संरक्षण पर संकल्प, जिसे 2004 में अपनाया गया और मार्च 2005 में आईएलओ के शासी निकाय का एक निर्णय। इसने सभी आईएलओ में लैंगिक मुख्यधारा को अनिवार्य बना दिया है। तकनीकी सहयोग गतिविधियाँ। 2006 के अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन संकल्प में इसे सुदृढ़ किया गया है।

महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन (CEDAW) को 1979 में संयुक्त राष्ट्र महासभा द्वारा अपनाया गया था। यह 1981 में लागू हुआ। राज्य दलों के पास भेदभाव को खत्म करने और महिलाओं के कानून और व्यवहार में उनके अधिकारों के आनंद के रास्ते में आने वाली बाधाओं को दूर करने के विशिष्ट दायित्व हैं। इसे अक्सर महिलाओं के लिए 'अधिकारों का अंतर्राष्ट्रीय विधेयक' कहा जाता है। यह पुरुषों और महिलाओं के बीच समानता के प्रमुख सिद्धांत प्रदान करता है, किसी भी आधार पर महिलाओं के खिलाफ भेदभाव को रोकता है, और राजनीतिक भागीदारी, स्वास्थ्य, शिक्षा, रोजगार, विवाह, पारिवारिक संबंधों और कानून के समक्ष समानता सहित महिलाओं के अधिकारों के कई पहलुओं को शामिल करता है। महिलाओं की स्थिति पर आयोग ने महिलाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। इसने इस सिद्धांत को लागू करने के उद्देश्य से महिलाओं के अधिकारों के क्षेत्र में तत्काल समस्याओं से संबंधित सिफारिशें तैयार की हैं कि पुरुषों और महिलाओं को समान अधिकार होने चाहिए, और ऐसी सिफारिशों को प्रभावी बनाने के लिए प्रस्तावों का विकास किया गया है। महिलाओं और पुरुषों के बीच समान पारिश्रमिक पर कन्वेंशन, 1951, भेदभाव (रोजगार और व्यवसाय) कन्वेंशन, 1958; पारिवारिक उत्तरदायित्व वाले श्रमिक सम्मेलन, 1981; बाल श्रम के सबसे बुरे रूपों का उन्मूलन, 1999, अंशकालिक श्रमिक, 1994 और घरेलू श्रमिक, 1996, मातृत्व संरक्षण सम्मेलन, 2000, रोजगार की समाप्ति, 1982 और रोजगार नीति, 1964 महिलाओं के अधिकारों की रक्षा के साधन हैं।<sup>16</sup> सभी इन उपकरणों ने महिलाओं को सशक्त बनाने में मदद की है। महिलाएं भी रिकॉर्ड संख्या में श्रम शक्ति में प्रवेश कर रही हैं।

### भारतीय राज्य की भूमिका

भारतीय राज्य 'परोपकारी पिता' की भूमिका निभा रहा है। महिलाओं के भरपूर सहयोग से भारत को औपनिवेशिक शासन से आजादी मिली थी। भारतीय संविधान में महिलाओं के प्रति कोई भेदभाव नहीं किया गया है। भारतीय संविधान में महिलाओं के समर्थन में कुछ सकारात्मक भेदभाव गिनाए गए हैं। आठवीं पंचवर्षीय योजना में महिलाओं के 'विकास' से 'सशक्तीकरण' की ओर बदलाव देखा गया है। भारतीय संविधान का भाग III मौलिक अधिकारों से संबंधित है। भारतीय लड़कियों और महिलाओं को पूर्ण रूप से अपने व्यक्तित्व को निखारने का अधिकार प्रदान किया गया है। संविधान-निर्माताओं ने भारतीयों को अधिकतम प्रवर्तनीय अधिकार प्रदान करने का भरसक प्रयास किया था। सर्वोच्च न्यायालय और उच्च न्यायालयों ने इन अधिकारों की सीमाएँ बढ़ा दी हैं। भारतीय संविधान का भाग IV गैर-न्यायसंगत अधिकार प्रदान करता है

जिन्हें राज्य के नीति निदेशक सिद्धांत कहा जाता है। ये अधिकतर सामाजिक-आर्थिक अधिकार हैं। अनुच्छेद 14 कानून के समक्ष समानता और कानूनों के समान संरक्षण की गारंटी देता है। कला 15(1) और (3), 16(4), 32, 226, 39(ए) और (डी), 42, 46, 47, 243 डी (3), 243 डी (4), 243 टी (3), 243 टी (4) कुछ प्रावधान हैं जिन्होंने महिला श्रमिकों के अधिकारों का समर्थन किया है। बंदी प्रत्यक्षीकरण, मेंडामस, सर्टिओरारी, निषेध और अधिकार वारंटो की रिटें काफी प्रभावी रही हैं। संविधान के अनुच्छेद 39 में परिकल्पना की गई है कि राज्य अन्य बातों के अलावा, अपनी नीति को यह सुनिश्चित करने के लिए निर्देशित करेगा कि पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान काम के लिए समान वेतन हो।

भारत सरकार ने विशेष विवाह अधिनियम, 1954 जैसे कई कानून बनाए हैं; हिंदू विवाह अधिनियम, 1955; हिंदू उत्तराधिकार अधिनियम, 1956; हिंदू अल्पसंख्यक और संरक्षकता अधिनियम, 1956; हिंदू दत्तक ग्रहण और भरण-पोषण अधिनियम, 1956; दहेज निषेध अधिनियम, 1961 और 1984; मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961; गर्भावस्था का चिकित्सीय समापन अधिनियम, 1971; बाल विवाह निरोधक (संशोधन) अधिनियम, 1978; पारिवारिक न्यायालय अधिनियम, 1984; महिलाओं का अश्लील चित्रण (निषेध) अधिनियम, 1986; भारतीय महिलाओं की समग्र स्थिति में सुधार के लिए सती आयोग (रोकथाम) अधिनियम, 1987 आदि। 1974 में टुवर्ड्स इक्वेलिटी रिपोर्ट का प्रकाशन भारत में महिलाओं की जरूरतों पर ध्यान केंद्रित करने के लिए एक महत्वपूर्ण स्रोत रहा है। महिलाओं के लिए राष्ट्रीय कार्य योजना, 1976; महिलाओं के लिए राष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य योजना, 1988; श्रमशक्ति, 1988; राष्ट्रीय महिला आयोग, 1990; महिलाओं के लिए प्रशिक्षण और रोजगार कार्यक्रम को समर्थन, 1987; राष्ट्रीय महिला कोष; महिला समृद्धि योजना; इंदिरा आवास योजना; जवाहर रोजगार योजना; स्त्रीशक्ति मिशन; ग्रामीण क्षेत्रों में महिलाओं और बच्चों का विकास; ग्रामीण युवाओं को स्वरोजगार के लिए प्रशिक्षण; राष्ट्रीय ग्रामीण स्वास्थ्य मिशन; राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी कानून; 1993 के 73वें और 74वें संवैधानिक संशोधन अधिनियम और भारत सरकार द्वारा शुरू और क्रियान्वित की गई सहायता सेवाएँ भारत में महिलाओं के सशक्तिकरण की सुविधा के लिए भारत राज्य की उभरती इच्छा और तैयारी को साबित करती हैं। (मिश्रा 2006) मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 ने भी कई लोगों की मदद की है। मातृत्व अवकाश और लाभ का उद्देश्य महिला और उसके बच्चे के पूर्ण और स्वस्थ रखरखाव का प्रावधान करके मातृत्व की गरिमा की रक्षा करना है जब वह काम नहीं कर रही हो।

आधुनिक युग के आगमन के साथ, जैसे-जैसे महिला कर्मचारियों की संख्या बढ़ रही है, मातृत्व अवकाश और अन्य सुविधाएं महत्वपूर्ण हो गई हैं। न्यायपालिका ने अपनी व्याख्या से अधिकारों का दायरा बढ़ाया है। दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (2000) मामले में, न्यायपालिका ने माना कि महिला श्रमिकों को मातृत्व अवकाश भारत के संविधान की कला 19, 42 और 43 में निहित राज्य नीति के निदेशक सिद्धांतों के अनुरूप है। यह न केवल नियमित रोजगार में कार्यरत महिलाओं को बल्कि आकस्मिक आधार पर या मस्टर रोल के आधार पर दैनिक मजदूरी पर लगी महिलाओं को भी मातृत्व अवकाश का अधिकार देता है। ऐसा तब हुआ जब उन महिला श्रमिकों के संघ ने दावा किया जो नियमित रोल पर नहीं थीं, लेकिन उन्हें अस्थायी कर्मचारी माना जाता था और मस्टर रोल पर नियोजित किया गया था, उन्होंने दावा किया कि उन्हें भी नियमित श्रमिकों की तरह मातृत्व लाभ मिलना चाहिए।

समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 ने कई भारतीय महिलाओं के लिए दरवाजे खोल दिए हैं, जिसने भारतीय संविधान के अनुच्छेद 39 को लागू किया है। अधिनियम से पहले भारत के राष्ट्रपति ने 26 सितंबर, 1975 को समान पारिश्रमिक अध्यादेश, 1975 को प्रख्यापित किया था। 1975 को अंतर्राष्ट्रीय महिला वर्ष के रूप में मनाया गया था। समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 पुरुष और महिला श्रमिकों को समान दरों पर पारिश्रमिक के भुगतान का समर्थन करता है और अन्य मामलों। समान कार्य या समान प्रकृति के कार्य के लिए पुरुष और महिला श्रमिकों को समान पारिश्रमिक देना नियोक्ता का कर्तव्य है। पुरुष एवं महिला श्रमिकों की भर्ती में कोई भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए। कानून कहता है कि भर्ती और सेवा शर्तों में कोई भेदभाव स्वीकार्य नहीं है, सिवाय इसके कि जहां महिलाओं का रोजगार कानून द्वारा निषिद्ध या प्रतिबंधित है। भारत में समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 का कार्यान्वयन दो स्तरों पर किया जाता है। केंद्रीय क्षेत्र में, प्रवर्तन का काम मुख्य श्रम आयुक्त को सौंपा जाता है जो केंद्रीय औद्योगिक संबंध मशीनरी का प्रमुख होता है।

केंद्र सरकार ने नियोक्ताओं द्वारा समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 के प्रावधानों के कार्यान्वयन की जांच करने के उद्देश्य से श्रम प्रवर्तन अधिकारियों को निरीक्षकों के रूप में नियुक्त किया है। राज्य सरकार द्वारा प्रदान किए गए रोजगार के मामले में, प्रवर्तन राज्य श्रम विभाग के अधिकारियों द्वारा किया जाता है। केंद्र सरकार राज्य सरकारों द्वारा समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 के प्रावधानों के कार्यान्वयन की भी निगरानी करती है। कई आलोचकों के अनुसार, भारत में समान पारिश्रमिक अधिनियम राजनीतिक रूप से प्रेरित या सामाजिक न्याय से संबंधित कारक, इस मामले में, लिंग के आधार पर मजदूरी निर्धारित करने

का प्रयास करता है। कानून का कार्यान्वयन कठिन है क्योंकि कानून प्रवर्तन एजेंसियां या तो निष्क्रिय हैं, या भ्रष्ट हैं।

कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 कर्मचारी राज्य बीमा निगम और चिकित्सा लाभ के प्रावधान लाया गया है। बीमित व्यक्तियों को दिए जाने वाले चिकित्सा उपचार में स्थिरता और एकरूपता के बावजूद, अस्पताल में भर्ती होने की सुविधा, विशेषज्ञ सेवाओं के लिए पर्याप्त सुविधाएं और टी.बी. के उचित उपचार के मामले में काफी छूट देने की आवश्यकता है। मरीज चिंतित हैं. (मेहता 1961) महिला श्रमिकों के कल्याण को फैक्टरी अधिनियम, 1948, खान अधिनियम, 1952, बागान श्रम अधिनियम, 1951, बीड़ी और सिगार श्रमिक (रोजगार की शर्तें) अधिनियम, 1966, अनुबंध श्रम (विनियमन) द्वारा समर्थित किया गया है। और उन्मूलन) अधिनियम, 1970, अंतर-राज्य प्रवासी कामगार (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1979, भवन और अन्य निर्माण श्रमिक (रोजगार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम, 1996, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 , वेतन भुगतान अधिनियम, 1936, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948, श्रमिक मुआवजा अधिनियम, 1923, कर्मचारी भविष्य निधि और विविध प्रावधान अधिनियम, 1952 और ग्रेच्युटी भुगतान अधिनियम, 1972।

भारत सरकार ने महिला श्रम प्रकोष्ठ की भी स्थापना की है। यह महिला श्रमिकों के लिए एक अलग सेल है जिसे 1975 में स्थापित किया गया था, जो महिला श्रमिकों की समस्याओं पर विशेष ध्यान देने के लिए मंत्रालय में कार्य कर रहा है। महिला एवं बाल विकास मंत्रालय महिला श्रम के संबंध में समन्वय पहलुओं पर नोडल विभाग है। यह महिला एवं बाल विकास मंत्रालय के साथ मिलकर काम करता है। यह समान पारिश्रमिक अधिनियम लागू करता है। यह समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976 के तहत महिलाओं के रोजगार को बढ़ावा देने के लिए सलाहकार समिति की स्थापना करता है और समिति को सचिवालय सहायता प्रदान करता है। यह कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम के मामले में सर्वोच्च न्यायालय के फैसले पर कार्रवाई और राष्ट्रीय महिला आयोग, महिला एवं बाल मंत्रालय जैसी संबंधित एजेंसियों के परामर्श से इस मामले में की गई पहल की समय-समय पर समीक्षा भी करता है। विकास, राष्ट्रीय श्रम संस्थान, आदि। सेल महिला श्रमिकों के लाभ के लिए कार्य कार्यक्रम/परियोजनाएं शुरू करने के लिए स्वैच्छिक और गैर-सरकारी संगठनों को वित्तीय सहायता प्रदान करने के लिए अनुदान सहायता योजना भी संचालित कर रहा है। मंत्रालय छठी पंचवर्षीय योजना (1981-82) से महिला श्रमिकों के कल्याण के लिए अनुदान सहायता योजना भी चला रहा है। इसे कामकाजी महिलाओं को संगठित करने और उन्हें उनके अधिकारों/कर्तव्यों के बारे

में शिक्षित करने, कामकाजी महिलाओं को कानूनी सहायता देने और समाज की सामान्य चेतना बढ़ाने के उद्देश्य से सेमिनार, कार्यशालाएं आदि आयोजित करने के लिए अनुदान सहायता देकर स्वैच्छिक संगठनों के माध्यम से प्रशासित किया जाता है।

### अधिनियम

विशाखा दिशानिर्देशों में जिम्मेदारी और जवाबदेही के मानक को बढ़ाते हुए, सुप्रीम कोर्ट ने कार्यस्थलों, संस्थानों और जिम्मेदार पदों पर बैठे लोगों पर कामकाजी महिलाओं के कार्यस्थल पर समानता और सम्मान के मौलिक अधिकार को बनाए रखने का दायित्व रखा है। उस मानक को पूरा करने के लिए संस्थानों पर तीन प्रमुख दायित्व लगाए गए थे, अर्थात्:

- निषेध
- रोकथाम
- निवारण

2013 में, भारत सरकार ने कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम (बाद में अधिनियम के रूप में संदर्भित) को अधिसूचित किया। विशाखा निर्णय के अनुरूप, अधिनियम उपर्युक्त तीन तत्वों के अनुपालन के माध्यम से यौन उत्पीड़न से मुक्त, कार्यस्थल समानता के महिलाओं के अधिकार को सुनिश्चित करना चाहता है।

यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि अधिनियम महिलाओं को नागरिक उपचार प्रदान करता है और वर्तमान में लागू अन्य कानूनों के अतिरिक्त है। नतीजतन, कोई भी महिला जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटनाओं की रिपोर्ट करना चाहती है, उसे नागरिक और आपराधिक दोनों कार्यवाही का सहारा लेने का अधिकार है।

### उद्देश्य

1. कार्यस्थल पर महिलाओं के सामने आने वाले मुद्दों के व्यापक स्पेक्ट्रम की गहराई से पड़ताल करना।
2. महिला श्रमिकों को समान अधिकार प्रदान करने वाले विभिन्न अंतरराष्ट्रीय कानूनी उपकरणों का विश्लेषण करना ।

### अनुसंधान क्रियाविधि:



इस शोध पत्र की पद्धति मुख्यतः वर्णनात्मक है। यह भारत में महिलाओं को काम के दौरान जिन विभिन्न चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, उन्हें समझने की कोशिश करने के लिए विभिन्न माध्यमिक स्रोतों से एकत्र किए गए प्रासंगिक डेटा की जांच करता है। समस्या बताई गई है, और फिर महिलाओं की सुरक्षा करने वाले मौजूदा कानूनी प्रावधानों को सूचीबद्ध करते हुए इसका विश्लेषण करने का प्रयास किया गया है। यह पेपर यह सुनिश्चित करने की सिफारिशों के साथ समाप्त होता है कि महिलाओं को सुरक्षित कार्य वातावरण में समान अधिकार प्राप्त हैं।

### कार्यस्थल पर भेदभाव

महिलाएं अक्सर कार्यस्थल पर लैंगिक भेदभाव का निशाना बनती हैं। इसका एक उदाहरण लैंगिक वेतन अंतर है। समान काम के लिए समान वेतन एक मानव अधिकार है, लेकिन महिलाओं को अक्सर उचित और समान वेतन से वंचित किया जाता है। हाल के आंकड़ों के अनुसार, महिलाएं वर्तमान में तुलनीय काम के लिए पुरुषों की कमाई का लगभग 77% कमाती हैं। यह महिलाओं के लिए जीवन भर वित्तीय असमानता पैदा करता है, उन्हें अपनी स्वतंत्रता का पूरी तरह से उपयोग करने से रोकता है, और बाद में जीवन में गरीबी में गिरने की उनकी संभावना बढ़ जाती है। लेकिन हम देखते हैं कि आज के समय में परिलब्धियों की समस्या परिवर्तन की है। उदाहरण के लिए, बीसीसीआई महिला भारतीय क्रिकेट टीम का वेतन भी पुरुष क्रिकेट टीम के बराबर करता है। यह समाज में बदलाव और महिलाओं को लेकर मानव स्वभाव में बदलाव को प्रस्तुत करता है।

### यौन हिंसा और उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न को किसी भी अवांछित यौन व्यवहार के रूप में परिभाषित किया गया है। इसमें शारीरिक व्यवहार और प्रगति, यौन अनुग्रह की मांग या अनुरोध, या अनुचित यौन भाषा का उपयोग शामिल हो सकता है। यौन हिंसा तब होती है जब किसी पर शारीरिक यौन उत्पीड़न किया जाता है। हालाँकि पुरुष और लड़के भी यौन हिंसा के शिकार हो सकते हैं, लेकिन महिलाएँ और लड़कियाँ असमान रूप से प्रभावित होती हैं। यौन उत्पीड़न महिलाओं की समानता और गरिमा का जघन्य उल्लंघन है। यह पितृसत्ता से उत्पन्न होता है। और इससे जुड़ी मान्यता है कि पुरुष महिलाओं से श्रेष्ठ हैं और महिलाओं के खिलाफ हिंसा के कुछ रूप स्वीकार्य हैं। इनमें से एक है कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, जो विभिन्न प्रकार के उत्पीड़न को हानिरहित और

महत्वहीन मानता है। यौन हिंसा से संबंधित कई मामले हैं, उदाहरण के लिए विशाखा और अन्य बनाम राजस्थान राज्य।

### लिंग आधारित हिंसा:

लिंग आधारित हिंसा तब होती है जब महिलाओं और एलजीबीटीक्यू लोगों के खिलाफ उनके रुझान, लिंग पहचान या यौन विशेषताओं के आधार पर हिंसक कृत्य किए जाते हैं। महिलाएं और लड़कियाँ असमान रूप से लिंग आधारित हिंसा की शिकार हैं। औसतन, किसी रिश्ते में रहने वाली सभी महिलाओं में से 30% ने अपने साथी से शारीरिक या यौन हिंसा का अनुभव किया है। पुरुषों की तुलना में महिलाएं बलात्कार सहित यौन उत्पीड़न और तथाकथित "सम्मान अपराधों" की शिकार होने की अधिक संभावना रखती हैं। महिलाओं के विरुद्ध हिंसा मानवाधिकारों का गंभीर उल्लंघन है। राज्य की जिम्मेदारी महिलाओं को लिंग आधारित हिंसा से बचाना है, जिसमें बंद दरवाजों के पीछे घरेलू दुर्व्यवहार भी शामिल है।

### कामकाजी महिलाओं से संबंधित कानून:

#### 1. महिलाएँ और श्रम कानून

- मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961
- कारखाना अधिनियम, 1948
- समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976
- न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948

### निष्कर्ष

महिलाओं के खिलाफ रिपोर्ट किए गए अपराधों की संख्या में लगातार वृद्धि के साथ, यह स्पष्ट है कि भय और सामाजिक कलंक के कारण कई और मामले दर्ज नहीं किए जाते हैं। आपराधिक कानून के अनुसार यौन हिंसा, शक्ति का कार्य और यौन इच्छा की अभिव्यक्ति दोनों हैं। परिणामस्वरूप, महिलाओं के सभी अधिकारों का सम्मान, सुरक्षा और पूर्ति की जानी चाहिए, जिसमें संपत्ति, स्वास्थ्य, शिक्षा और सम्मानजनक जीवन का अधिकार भी शामिल है। कानून एवं व्यवस्था को इन अपराधों की गहन एवं प्रभावी ढंग से जांच करनी चाहिए। सुरक्षा के अभाव के कारण महिलाएँ सार्वजनिक जीवन में पूर्ण रूप से भाग नहीं ले पाती हैं। इस

प्रकार, सुरक्षा प्रदान करना या समाधान ढूँढना अधिकारों के ढांचे के भीतर किया जाना चाहिए। तभी महिलाएं नागरिकता अधिकारों की पूरी श्रृंखला का आनंद ले सकती हैं। आइए हम महिलाओं के साथ उस सम्मान के साथ व्यवहार करें जिसकी वे हकदार हैं, और वे हमें गर्व करने के अनगिनत कारण प्रदान करेंगी।

### संदर्भ

1. एगोक्स कैरल. (2022)। कार्यस्थल समानता: कानून, नीति और अभ्यास पर अंतर्राष्ट्रीय परिप्रेक्ष्य। क्लूवर लॉ इंटरनेशनल।
2. भट्टाचार्य, ए. (2015)। कार्यस्थल में भारतीय महिलाएँ. सामाजिक विज्ञान के भूमध्यसागरीय जर्नल. खंड 6. संख्या 4. एस 2. 118-125
3. भूप, एस.जी., मंगल, एस., ट्रान, वी.-पी., और कीर्तिराज। (2023)। कानून और कानूनी तरीके. एविंसपब प्रकाशन।
4. ब्लाउ, एफ.डी., और एहेनबर्ग, आर.जी. (2017)। कार्यस्थल में लिंग और पारिवारिक मुद्दे। आर. सेज फाउंडेशन।
5. रेड्डी, जे. (2016, 19 मई)। भारत में लिंग भुगतान अंतर वास्तविक है: यहां इसके समर्थन में आंकड़े दिए गए हैं। पहिला पद। <http://www.firstpost.com> से लिया गया
6. सरस्वती, एम. (2023, 5 अगस्त)। 10 में से पांच भारतीय कर्मचारियों को भेदभाव का सामना करना पड़ता है: अध्ययन। बिजनेस स्टैंडर्ड. <http://www.businessinsider.in> से लिया गया
7. शर्मा, आर. (2014, 7 नवंबर)। 47% भारतीय महिलाएं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को एक बड़ा मुद्दा मानती हैं। बिजनेस इनसाइडर इंडिया। <http://www.businessinsider.in> से लिया गया
8. सिंह, आर. आप अपनी महिला कर्मचारियों को कैसे सुरक्षित महसूस कराते हैं? लोग मायने रखते हैं. <https://www.peoplesmatters.in> से लिया गया
9. आनंद, उत्कर्ष, सुप्रीम कोर्ट का कहना है कि महिलाएं मेकअप आर्टिस्ट हो सकती हैं। (2015)

10. बेगम, अंजुमनआरा, (2013) भारत: कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का कोई समाधान नहीं। <http://www.humanrights.asia/news/ahrcnews/AHRC-ART-146-2013> (फरवरी 2015)
11. भट्टाचार्य, सूर्यतापा, (2013) भारत के कार्यबल में महिलाओं की संख्या घट रही है। <http://www.thenational.ae/news/world/south-asia/women-waningin-indias-workforce> (मार्च 2015)
12. चारी, अनुरेखा, (2009) लैंगिक नागरिकता और महिला आंदोलन। इकोनॉमिक एंड पॉलिटिकल वीकली, 44, 47-57 <http://www.jstor.org/स्थिर/40279185> (फरवरी 2015)
13. CEDAW कन्वेंशन का संक्षिप्त इतिहास संयुक्त राष्ट्र, लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण के लिए संयुक्त राष्ट्र इकाई सार्वजनिक सूचना विभाग <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm> (फरवरी 2015)
14. सुब्रमण्यन, एल. वी. कामकाजी महिला श्रम कानून। <http://Indianlabour.org/index.php/labour-laws-institutes/labour-laws/working-womenlaws/> (फरवरी 2015) <http://labour.gov.in/content/vision/equal-remuneration.php> (फरवरी 2015)
15. 'महिलाएं और उत्तम कार्यस्थल', <http://www.accenture.com/Microsites/vaahin/slice-of-life/Pages/women-and-the-perfect-workplace>. एसपीएक्स (फरवरी 2015)
16. एशिया में महिलाएं: कम वेतन, कम मूल्य और कम रोजगार। (2019) काम की दुनिया: आईएलओ की पत्रिका - नंबर 32, 6 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-dcomm/documents/publication/dwcms\\_080623.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-dcomm/documents/publication/dwcms_080623.pdf) (फरवरी 2015)
17. महिला अधिकार और श्रम कानून। [http://shodhnga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/12832/13/14\\_chapter%205.pdf](http://shodhnga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/12832/13/14_chapter%205.pdf) (फरवरी 2015)

18. फडनीस, शिल्पा, और जॉन, सुजीत, (2023) बेंगलोर इंक महिलाओं को लुभाता है।  
[http://timesofindia.  
indiatimes.com/city/bengaluru/Bangalore-Incwoos-  
women/articleshow/18921570.cms](http://timesofindia.indiatimes.com/city/bengaluru/Bangalore-Incwoos-women/articleshow/18921570.cms) (फरवरी 2015)