



# INTERNATIONAL JOURNAL OF CREATIVE RESEARCH THOUGHTS (IJCRT)

An International Open Access, Peer-reviewed, Refereed Journal

## वर्तमान समय में समाज में बढ़ती हुई यौन शोषण की समस्या

महबस निषा  
गृहविज्ञान  
जीवाजी विश्वविद्यालय  
ग्वालियर (म.प्र.)

### षोध प्रपत्र

यौन शोषण सदियों से हमारे समाज में पैर पसारे हुए है। किसी के साथ दबाव व जबदस्ती से यौन गतिविधियां करना या इसमें शामिल होने के बदले इनाम का लालच देना भी यौन शोषण ही कहलाता है। यौन शोषण में कई तरह की गतिविधियों को शामिल किया जाता है। महिला व पुरुष दोनों ही इस तरह की समस्या से पीड़ित हो सकते हैं। यौन शोषण क्या होता है। इस पर क्या कानून बनाए गए हैं और इससे किस तरह बचाव करना चाहिए, इन सभी विषयों के बारे में हम आपको आगे विस्तार पूर्वक बता रहे हैं।

किसी के द्वारा जबदस्ती यौन गतिविधि में शामिल होने के लिए दबाव बनाना यौन शोषण कहलाता है। यौन गतिविधि में शामिल होने के लिए आग्रह करना या सामने वाले व्यक्ति को इसके बदले इनाम देने की बात कहकर उसके समक्ष मौखिक या शारीरिक रूप में यौन व्यवहार को उजागर करना भी यौन शोषण का ही रूप माना जाता है। वैसे यौन शोषण पर रोक हेतु कई तरह के कानून बनाए गए हैं, लेकिन वह पूरी तरह से समाज में लागू नहीं हो पाते हैं। अक्सर कई मामलों में कार्यक्षेत्र में होने वाला निरंतर यौन शोषण आपके के लिए अपमानजनक स्थिति को बनाता है। इस शोषण के चलते कई बार कंपनी के द्वारा कर्मचारी को नौकरी से निकालना, पदावनति करना या इस्तीफा लेने तक की कार्यवाही की जाती है, जो कानून के मुताबिक गैर कानूनी प्रक्रिया है।

ऑफिस या कार्यस्थल पर यौन शोषण रोधी कानून में कई तरह की गतिविधियों को शामिल किया जाता है। इसके कुछ महत्वपूर्ण तथ्य निम्नलिखित है

1. कर्मचारी की इच्छा के विरुद्ध किसी तरह का शारीरिक संपर्क।
2. यौन गतिविधि में शामिल होने का आग्रह करना। यौन संबंधी बातें करना।
3. अश्लील चित्रों व फिल्मों को दिखाना।

4. यौन इच्छाओं को उजागर करने वाली शारीरिक, मौखिक व गैर मौखिक क्रिया।

ऊपर बताई गई गतिविधि यौन शोषण में गिनी जाती है। इसके अलावा यौन गतिविधि में शामिल न होने पर किसी के कार्य में अनुचित रूप से हस्तक्षेप करना, उसको डराना व अपमानजनक स्थिति पैदा करना भी इस शोषण के अंतर्गत आता है। कार्यस्थल में मौखिक (कुछ बोलकर), कुछ दिखाकर, शारीरिक व मानसिक इन चार तरीकों से भी यौन शोषण किया जा सकता है। कार्यस्थल में किसी के द्वारा यौन इच्छा व व्यवहार को उजागर करने वाली कोई भी क्रिया आपके साथ होती है, तो ऐसे में आप यौन शोषण संबंधी कानून की मदद ले सकती हैं। इससे संबंधित एक अन्य कानून में बताया गया है कि किसी भी कार्यस्थल में महिलाओं के साथ यौन शोषण नहीं किया जाना चाहिए। इसके अलावा किसी के भी द्वारा कार्यस्थल में महिलाओं के स्वास्थ्य व सुरक्षा पर विपरीत प्रभाव डालने वाला माहौल उत्पन्न नहीं करना होगा, जैसे— उनको डराना व अपमानजनक स्थिति बनाना।

यौन शोषण के प्रकार व इसमें शामिल गतिविधियां इसके तहत मुख्यतः दो प्रकार के यौन शोषण को शामिल किया जाता है

1. किसी यौन गतिविधि के बदले कर्मचारी को व्यक्तिगत फायदा पहुंचाना

इसमें आपका उच्च अधिकारी आपसे यौन गतिविधि में शामिल होने के बदले आपको कुछ व्यक्तिगत लाभ देने का आग्रह कर सकता है। अगर किसी कर्मचारी को यह लगे कि उसकी पदोन्नति उच्च अधिकारी के साथ यौन गतिविधि रखने के कारण हुई है तो यह यौन शोषण का ही प्रकार माना जाएगा।

2. किसी कर्मचारी के लिए असहजपूर्ण वातावरण बनाना –

कार्यस्थल पर किसी कर्मचारी के द्वारा दूसरे कर्मियों को यौन गतिविधि के लिए मना करने के बाद उसे धमकाना या उसके कार्य में अपर्याप्त हस्तक्षेप करते हुए असहजपूर्ण वातावरण बनाने की कोशिश करना भी यौन शोषण का ही एक प्रकार माना जाता है।

अवांछित यौन टिप्पणी करना— इसमें व्यक्ति के द्वारा किसी को अश्लील चुटकला सुनाना, शरीर के यौन अंग पर टिप्पणी करना, यौन गतिविधि की अफवाह फैलाना, अश्लील बातें करना, किसी तरह का कोई अश्लील चित्र दिखाना या लिख कर अश्लील विचार बताना आता है। अवांछित यौन टिप्पणी को व्यक्ति बोलकर, लिखकर या ईमेल, मैसेज, ब्लॉग व वेब पेज के माध्यम के अलावा अन्य तरीकों से भी व्यक्त कर सकता है।

अवांछित व्यक्तिगत आकर्षण – पत्र, मोबाइल कॉल, यौन गतिविधियों के लिए दबाव बनाना, व्यक्तिगत रूप से मिलने के लिए दबाव बनाना या कहीं बाहर मिलने के लिए जबरदस्ती करना अवांछित व्यक्तिगत आकर्षण में आते हैं।

अवांछित रूप से शारीरिक गतिविधि करना – इसमें छूना, किस करना, यौन क्रिया की इच्छा से किसी को छूना, दबाव डाल कर शारीरिक संबंध बनाना व अन्य प्रकार की यौन गतिविधि में शामिल होना शामिल है।

यौन शोषण के लिए आपराधिक कानून (संशोधन) अधिनियम, 2013 के द्वारा भारतीय दंड संहिता में धारा 354 को शामिल किया गया। जिसमें यह बताया गया है कि यौन शोषण के अपराध में दोषी को क्या दंड दिया जाएगा। इसके निम्नलिखित मुख्य प्रावधान है।

इस अधिनियम में कार्यस्थल पर होने वाले यौन शोषण को परिभाषित किया गया है और इन शिकायतों के निवारण के लिए एक तंत्र बनाया गया है। यह कानून गलत शिकायतों के लिए भी बचाव करता है।

इस अधिनियम में किसी को यौन गतिविधि के बदले व्यक्तिगत फायदा पहुंचना व यौन गतिविधि न करने पर किसी कर्मचारी के लिए असहजपूर्ण वातावरण बनाना को शामिल किया गया है। इस अधिनियम में पीड़ित महिला को परिभाषित करते हुए, उस महिला के बचाव के बारे में विस्तार से बताया गया है। इसके साथ ही निजी, सार्वजनिक व घरेलू क्षेत्र में कार्यरत सभी उम्र की महिलाओं को इस अधिनियम के तहत सुरक्षा देने का प्रावधान है।

इसके अलावा इसमें कार्यस्थल के लिए विशाखा नियमावली को तैयार किया गया है। जिसमें ऑफिस के माहौल व कर्मचारियों के बीच के संबंधों को बताया गया है। इसके अलावा इसमें सभी तरह के कार्यस्थल, नर्सिंग होम, शैक्षिक संस्थान, खेल संस्थान व अन्य स्थानों के बारे में बताया गया है, जहां पर नौकरी के दौरान कर्मचारी को जाना पड़ सकता है।

इसके तहत शिकायत की जांच के लिए बनी कमेटी को अपनी जांच 90 दिनों के अंदर पूरी करनी होती है और संबंधित संस्थान के नियुक्तकर्ता व जिला अधिकारी को इसकी रिपोर्ट सौंपनी होती है। इसके बाद 60 दिनों की समय सीमा के अंतराल में शिकायत पर निर्णय लिए जाने का प्रावधान निर्धारित किया गया है। संस्थान के मालिक या नियोक्ता के लिए भी इसमें दंड को निर्धारित किया गया है। इस अधिनियम को न मानने पर 50000 का जुर्माना तय किया गया है। जबकि दोबारा इसका उल्लंघन होने पर जुर्माने को बढ़ाते हुए संबंधित संस्थान के लाईसेंस को रद्द किया जा सकता है।

भारत हर क्षेत्र की कंपनी व उद्योग से यौन शोषण के सही आंकड़े प्राप्त कर पाना बेहद ही कठीन है, लेकिन पूंजी बाजार में कुछ नियमों को शुरू करने के बाद बीते कुछ वर्षों से भारत की में शीर्ष 100 कंपनियों से प्राप्त आंकड़ों के आधार पर आप यौन शोषण की मौजूदा स्थिति को थोड़ा-बहुत समझ सकते हैं। कई भारतीय कंपनियों ने किसी अन्य कंपनी के साथ विलय कर लिया है, जिसकी वजह से इनकी महिला कर्मचारियों का सही डाटा नहीं मिल पाया है। इसके साथ ही कई कंपनियों ने अपनी महिला कर्मचारियों व यौन शोषण के बारे में कोई जानकारी प्रदान नहीं की है। इसके बावजूद जो

आकंड़े मौजूद है, उनके अनुसार पता चलता है कि पिछले साल के मुकाबले यौन शोषण के मामलों में इजाफा हुआ है। यौन शोषण के मामलों में इजाफा कंपनियों में महिला कर्मचारियों की संख्या में बढ़ोतरी के मुकाबले ज्यादा हुआ है।

यौन शोषण होने पर पीड़ित कर्मचारी खुद को शक्तिहीन समझता है। कई पीड़ित इस तरह की समस्या में कुछ नहीं कर पाते हैं और ऐसे में उनके पास केवल चुप रहने के अलावा और कोई विकल्प ही नहीं बचता, लेकिन वास्तव में यौन शोषण का शिकार हुए व्यक्ति के पास कई तरह के कानूनी विकल्प होते हैं, जिनके द्वारा वह इसके खिलाफ शिकायत कर सकता है। तो आइये जानते हैं यौन शोषण होने पर क्या करना चाहिए।

यौन शोषण के खिलाफ आपको आगे आना होगा। विशेषकर यौन गतिविधि न करने पर कार्यस्थल को आपके लिए असहज बनाने वाली क्रिया के खिलाफ आपको आगे आना चाहिए। इसके साथ ही साथ आपको इसके दोषी को बताना चाहिए कि उनके आचरण से आप अपमान महसूस कर रहे हैं। अक्सर कई मामलों में इस तरह से होने वाले यौन शोषण की घटनाओं को इससे कम किया जा सकता है, लेकिन यदि इसके बावजूद भी यौन शोषण जारी है तो आप यौन शोषण करने वाले को नोटिस भी दे सकते हैं। कंपनी की पॉलिसी के अनुसार शिकायत करें।

यौन शोषण करने वाले को ऐसा न करने से मना करने के बाद भी वह इस क्रिया को बंद नहीं कर रहा है, तो आपको कंपनी की पॉलिसी के अनुसार यौन शोषण की शिकायत करनी चाहिए। कंपनी की पॉलिसी के मुताबिक आप पत्र व नोट लिखकर भी कंपनी के अधिकारियों को इस बारे में बता सकते हैं। अगर आपकी कंपनी में इस तरह की कोई पॉलिसी नहीं है तो आप अपने अधिकारी को इस बारे में बताएं, यदि वह भी इस बारे में कोई निश्चित कदम नहीं उठा पाते हैं, तो आपको इस बात को अन्य उच्च अधिकारियों को बताना होगा।

कई कंपनियों में इस तरह की पॉलिसी को लागू नहीं किया गया है। अगर इन कंपनियों में आपके साथ यौन शोषण होता है तो आप ऐसे में कोर्ट की मदद ले सकते हैं। यौन शोषण पर भारत इससे कम किया जा सकता है, लेकिन यदि इसके बावजूद भी यौन शोषण जारी है तो आप यौन शोषण करने वाले को नोटिस भी दे सकते हैं। (और पढ़ सेक्स पावर कैसे बढ़ाए) कंपनी की पॉलिसी के अनुसार शिकायत करें।

यौन शोषण करने वाले को ऐसा न करने से मना करने के बाद भी वह इस क्रिया को बंद नहीं कर रहा है, तो आपको कंपनी की पॉलिसी के अनुसार यौन शोषण की शिकायत करनी चाहिए। कंपनी की पॉलिसी के मुताबिक आप पत्र व नोट लिखकर भी कंपनी के अधिकारियों को इस बारे में बता सकते हैं। अगर आपकी कंपनी में इस तरह की कोई पॉलिसी नहीं है तो आप अपने अधिकारी को इस बारे में

में बताएं, यदि वह भी इस बारे में कोई निश्चित कदम नहीं उठा पाते हैं, तो आपको इस बात को अन्य उच्च अधिकारियों को बताना होगा।

कानूनी विकल्प – कई कंपनियों में इस तरह की पॉलिसी को लागू नहीं किया गया है। अगर इन कंपनियों में आपके साथ यौन शोषण होता है तो आप ऐसे में कोर्ट की मदद ले सकते हैं। यौन शोषण पर भारत सरकार की ओर से कानून बनाया गया है। जिसके आधार पर दोषी को सजा व जुर्माने का प्रावधान है। यौन शोषण से हुए मानसिक परेशानी के लिए भी आप कोर्ट की मदद ले सकती हैं। आइए जानें किन स्थितियों में कानून की मदद लेनी चाहिए।

- यौन शोषण के चलते नोकरी – छूट जाने पर
- वेतन के अलावा मिलने वाली अन्य सुविधाओं से वंचित होने पर
- मानसिक परेशानी के लिए अन्य जगह पर शिकायत कैसे करें?

आपको बता दें कि भारत सरकार के महिला एवं बाल विकास मंत्रालय के द्वारा कार्यस्थल पर यौन शोषण के खिलाफ शिकायत करने के लिए वेब पोर्टल की शुरुआत की गई है। इस पोर्टल में आप आपने साथ हुए यौन शोषण की शिकायत कर सकते हैं। मंत्रालय की ओर से [बीजचरुद्धीमइवग.दपब.पदध](#) पर आप शिकायत दर्ज करवा सकते हैं।

लड़कियों का शोषण महिलाओं के शोषण से जुड़ा है। पम्परा से बंधे हमारे समाज में लड़कियों और महिलाओं को वस्तु के रूप में देखा जाता है। यह दुःख की बात है कि बच्चों से सम्बन्धित कानून सिर्फ संगठित क्षेत्रों के लिए बने हैं और अनौपचारिक क्षेत्र आज भी उनसे बचे हुए हैं। भारत में बालिका मजदूरों का जमघट विशेषकर अनौपचारिक क्षेत्रों में दिया जाता है जहाँ उनका सामाजिक आर्थिक तथा यौन शोषण होता है। मालिकों द्वारा उसे सबसे सस्ती वस्तु के रूप में देखा जाता है।

भारत में बाल मजदूरों के लिए कानून में अवश्य ही कुछ प्रावधान है लेकिन उनपर अमल बहुत कम होता है। बहुत पहले बाल मजदूरों के स्वास्थ्य पर काम के प्रभाव की एक रिपोर्ट निकली थी लेकिन बाद में इस पर कार्य रुक गया। लड़कियों के स्वास्थ्य पर प्रभाव के बारे में अध्ययन बहुत कम हैं। देश से बाल मजदूरों के शोषण को दूर करने के लिए कठोर कानूनी कदम उठाए जाने चाहिए। जिससे सामाजिक आर्थिक व्यवस्था में परिवर्तन लाया जा सके। मजदूरों का शोषण वास्तव में मुलभूत मानवीय अधिकारों का उल्लंघन करना है तथा साथ ही ग्लोबल अर्थव्यवस्था तथा सामाजिक विकास को एक चुनौती है।

- अन्तराष्ट्रीय श्रम संगठन ने भी बाल मजदूरी को समाप्त करने की दिशा में कदम उठाए हैं। बाल मजदूरी के निष्कासन के लिए अन्तराष्ट्रीय कार्यक्रमश नामक परियोजना 1992 में आरम्भ में की गई। बाल श्रम से सम्बन्धित राष्ट्रीय कार्यक्रमों तथा नीतियों के साथ-साथ कार्य प्रधान प्रोगामों के प्रोत्साहित

किया गया तथा उन्हें समर्थन दिया गया। आई.पी.ई.सी. द्वारा कुछ प्राथमिक क्षेत्रों के लिए कार्यवाही की जा चुकी है। वे हैं। जोखिमपूर्ण कार्यों से बाल रोजगार को बचाना 14 वर्ष से कम आयु के लड़कियों सहित बच्चों को सुरक्षा प्रदान करना कारखानों, परिवार उद्योग, वस्त्र तथा चमड़ा उद्योग, खाद्यान प्रक्रिया निर्माण कार्य आदि क्षेत्रों से बच्चों को सुरक्षित रखना। 1996 में बच्चों व्यवसायिक तथा यौन शोषण के खिलाफ बाल मजदूर पर विश्व कांग्रेस सहित अनेक अन्तरराष्ट्रीय बैठकें तथा कान्फ्रेंस हुई।

भारतीय प्रधानमंत्री द्वारा 1994 में राष्ट्रीय बाल श्रम मजदूर कार्यक्रम के लिए 850 करोड़ रुपये देने घोषणा की गई। जिसका उद्देश्य था कि पांच साल में 20 लाख बच्चों को जोखिम भरे व्यवसायों से निकालकर पुनर्वास कराना था। इन सेवागर्त विशिष्ट स्कूल खोले जाने जहाँ उन्हें अनौपचारिक शिक्षा, अंशकालीन प्रशिक्षण, वजीफा, भोजन तथा स्वास्थ्य जाँच आदि सुविधाएँ प्रदान किये जाने का प्रावधान रखा गया है। परन्तु हमें यह कहते हुए खेद है कि बाल श्रम पर बनी यह योजना विफल हो गयी। (टाइम्स ऑफ इंडिया 10 अक्टूबर 1997)

बाल श्रमिकों के लिए अनेक राष्ट्रीय विकास कार्यक्रम बनाये जाने चाहिये जिससे नवीन सामाजिक-आर्थिक परिस्थितियों का निर्माण किया जाए जिसमें से बाल श्रमिकों का निष्कासन किया जा सके। तथा बच्चों को वेतन अर्जित करने की अपेक्षा उन्हें स्कूल जाने के लिए प्रेरित किया जाना चाहिए। इसी समय विभिन्न एजेंसियों द्वारा बाल मजदूरों की शिक्षा तथा जोखिमपूर्ण एवं अवांछनीय मान्यताओं के प्रति जागरूकता का विकास किया जाना चाहिए।

ग्रामीण तथा शहरी दोनों क्षेत्रों में बच्चों के सामाजिक आर्थिक स्थितियों तथा शोषण के विरुद्ध लड़ाई के लिए योजनाओं बनाई जानी चाहिए। लड़के-लड़कियों के पुनर्वास के लिए प्रभावशाली कल्याणकारी कार्यक्रम बनाये जाने चाहिए। इसमें लड़कियों के पुनर्वास पर विशेष ध्यान देना होगा। जोखिमपूर्ण कार्यों में बाल श्रम के समावेश पर प्रतिबंद लगा देना चाहिए। अभी तक कुछ जोखिमपूर्ण तथा खरतनाक कार्यों में बालश्रम पर निषेध को प्रभावशाली रूप में क्रियान्वित नहीं किया गया है।

हम आशा करते हैं की लड़कियों की रक्षा की जाएगी तथा उनके अधिकारों को सुरक्षित किया जायेगा। लड़कियों का समग्र विकास होना चाहिए तथा उन्हें सामाजिक, आर्थिक तथा यौन शोषण से सुरक्षा प्रदान करनी चाहिए। लड़कियों की शारीरिक, मानसिक, नैतिक, आध्यात्मिक शिक्षा तथा सामाजिक विकास नैतिक सामाजिक तथा आर्थिक रूप से सभी समाजों के लिए अनिवार्य है।