



लेख

“क्या मैंने कुछ किया?” कार्यस्थल पर यौन हिंसा की समझ

नंदिनी राव

रीना (उम्र 20 वर्ष) ने लखनऊ के एक कम्प्यूटर संस्थान में दाखिला लिया। यह उसकी पहली नौकरी थी। वह कम्प्यूटर प्रोग्रामर के अपने हुनर को सबको दिखाने के लिए आतुर थी। उसे इस बात की भी खुशी थी कि वह अपने हमउम्र साथियों के साथ कुछ और नया भी सीख पाएगी। काम शुरू होने के एक सप्ताह बाद रीना के बॉस ने उसे अपने केबिन में बुलाया। दस मिनट बाद ही रीना ज़ोर-ज़ोर से रोती हुई बाहर आई। उसने बताया कि बॉस ने उसके कपड़ों पर छींटकशी करते हुए उसके गाल को सहलाया और चिकोटी काटी। (तुम बिना दुपट्टे के कुर्ता क्यों पहने हो? थोड़ा व्यावसायिक तरीके से कपड़े पहना करो)। उस मीटिंग में ऐसा क्या हुआ था? क्या बॉस का व्यवहार अपमानजनक था या फिर रीना बात का बतंगड़ बना रही है?

मीना चार सालों से एक परिवार में पार्ट टाइम काम कर रही थी। परिवार वालों का उसके प्रति व्यवहार अच्छा था। वे उसे चाय-नाश्ता व अच्छी तनखाह भी देते थे और ज़रूरत पड़ने पर रुपये-पैसों से मदद करते थे। इसी दौरान मीना के पति की बीमारी से मृत्यु हो गई। अपने तीन बच्चों की जिम्मेदारी अब पूरी तरह मीना पर आ गई थी। कुछ दिनों बाद मीना को अपनी काम की जगह अटपटा लगने लगा। उसने महसूस किया कि मालिक उसे घूरता रहता है। अगर वह किसी कमरे की सफ़ाई करती तो मालिक पीछे-पीछे घूमता रहता। एक दिन जब मालकिन घर पर नहीं थी तब मालिक ने कहा कि वह बहुत सुन्दर और खुश लग रही है। उसने यह भी कहा कि पिछले कुछ महीनों से वह बहुत आकर्षक हो गई है। मीना बहुत डर गई। आखिर ऐसा क्या हुआ कि उसे घबराहट होने लगी?

क्या ये दोनों उदाहरण कार्यस्थल पर यौन हिंसा के मामले हैं? क्या किसी के घर को कार्यस्थल समझा जा सकता है? कार्यस्थल पर यौन हिंसा क्या है? इसे समझना और स्वीकारना मुश्किल क्यों है? क्या यह हिंसा का काल्पनिक रूप है या फिर वास्तविकता? क्या ये औपचारिक व अनौपचारिक दोनों जगह होती है? इससे बचाव के लिए हम क्या कर सकते हैं? इसका सामना कैसे किया जा सकता है? क्या अपराधी और पीड़ित को पहचानना आसान है? कहीं मैंने उसे उकसाने/प्रोत्साहित करने वाला काम/इशारा तो नहीं किया। इस अपराधबोध से बचने के लिए औरतें क्या कर सकती हैं?

इतिहास पर एक नज़र

1992 में भटेरी राजस्थान के महिला विकास कार्यक्रम की एक साथिन बाल विवाह रोकथाम के मुद्दे पर काम कर रही थी। क्षेत्र के उच्चवर्गीय पुरुषों को निम्नवर्गीय महिला की परम्परा तोड़ने की यह कोशिश रास नहीं आई। उसे सबक सिखाने के लिए सात पुरुषों ने उसका सामूहिक बलात्कार किया।

अपने काम की सज़ा पाने वाली इस साथिन की हालत पर क्रोधित होकर महिला संगठनों ने उसे इंसाफ़ दिलाने का बीड़ा उठा लिया। विशाखा मंच के तहत सर्वोच्च न्यायालय में एक याचिका दायर की गई जिसमें औरतों के लिए

हिंसा मुक्त माहौल में काम करने की मांग की गई। 1917 में सर्वोच्च न्यायालय ने कार्यस्थल पर होने वाली यौन हिंसा को महिलाओं के संवैधानिक अधिकारों का हनन माना और इससे बचाव, निवारण व प्रतिकार के लिए *विशाखा दिशानिर्देश* पारित किए। तब से अब तक कार्यस्थल पर यौन हिंसा के मामले इन्हीं दिशानिर्देशों के तहत निपटाए जाते हैं।

कार्यस्थल पर यौन हिंसा का नया कानून

12 सितम्बर 2012 को लोकसभा ने *कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन हिंसा बचाव, निषेध, प्रतिकार कानून 2012* पारित किया है। इस कानून के अनुसार यौन हिंसा भारतीय संविधान के खण्ड 14 व 15 (बुनियादी अधिकार) व खण्ड 21 (जीवन व सम्मान से जीवनयापन अधिकार) का हनन है। इसमें यह भी माना गया है कि किसी भी व्यवसाय व रोजगार के अधिकार में यौन हिंसा मुक्त माहौल में काम करने का अधिकार भी शामिल है। इस नए कानून में *सीडॉ घोषणापत्र* में उल्लेख किए गए यौन हिंसा से सुरक्षित माहौल में काम के अधिकार को भी स्वीकृति प्रदान की गई है। यह कानून देश की समग्र महिला संगठनों और समूहों के साथ विचार-विमर्श के बाद ही पारित किया गया है।

कार्यस्थल पर यौन हिंसा कानून 2012 के मुख्य बिंदु

यौन हिंसा एक घृणित व्यवहार है जो मौखिक, शाब्दिक, शारीरिक, लिखित किसी भी रूप में किया जा सकता है। चूंकि इस अपराध का स्वभाव निजी है इसलिए इसमें अपराधी की मंशा को मद्देनजर नहीं रखा जाता बल्कि हिंसा सहने वाले व्यक्ति पर पड़ने वाले प्रभाव पर ध्यान दिया जाता है। इस व्यवहार में निम्न बर्ताव शामिल हो सकते हैं हालांकि यह इन व्यवहारों तक सीमित नहीं होता:

- रोजगार/नौकरी में पक्षपातपूर्ण व्यवहार का निहित या खुला वादा।
- रोजगार/नौकरी में अहित या नुकसानदेह व्यवहार की निहित या खुली धमकी।
- काम में रुकावट पैदा करने के इरादे से किया जाने वाला आक्रमक, अपमानजनक व्यवहार या डराने धमकाने वाला माहौल।



- सुरक्षा व स्वास्थ्य प्रभावित करने वाला अपमानजनक व्यवहार।

कानून में यह भी उल्लेखित है कि यौन हिंसा में निम्न अनचाहे व्यवहार व बर्ताव भी शामिल हैं जैसे:

- शारीरिक स्पर्श, पहल व पेशकश
- यौन आग्रह व प्रस्ताव
- यौन अर्थ वाली टिप्पणी
- अश्लील तस्वीरे दिखाना

कानून में 'कार्यस्थल' की परिभाषा को और अधिक व्यापक बनाया गया है। इसमें दफ्तर व औपचारिक स्थल जैसे अस्पताल, खेल संस्थान, यातायात साधन व अन्य जगहें जहां काम के सिलसिले में कर्मचारी आते-जाते हैं, भी शामिल की गई हैं। इसके अलावा वे सभी अनौपचारिक जगहें जहां महिलाएं काम करती हैं, जैसे खुले निर्माण स्थल, बाजार, दुकानें या घर इत्यादि भी इसके विस्तार क्षेत्र में शामिल हैं। कानून में महिलाओं के काम की कुछ विशेष श्रेणियों का भी उल्लेख किया गया है। ऊपर दी गई केस स्टडी (मीना) यौन हिंसा के व्यापक स्वभाव को दर्शाते हुए यह समझाने का प्रयास है कि घर के भीतर काम करने वाली घरेलू कामगारों के लिए यौन हिंसा को साबित करना कितना मुश्किल होता है।

इस नये कानून ने सभी मालिकों व संस्थान प्रमुखों के ऊपर व्यवहार के विशेष नियम तथा कार्यस्थल पर होने

वाली यौन हिंसा से बचाव के तरीके इख्तियार करने की जिम्मेदारी डाल दी है। अगर वे इन नियमों का पालन नहीं करेंगे तो उन्हें मुआवज़ा (आर्थिक व अन्य) भुगतना होगा। बचाव के तरीकों में यौन हिंसा निषेध संबंधी जानकारी का उपयुक्त माध्यमों से प्रकाशन, प्रसार व प्रचार शामिल है। इसके अलावा यौन हिंसा को अपराध की श्रेणी में जोड़ने के साथ-साथ अपराधी के खिलाफ़ कार्यवाही व सज़ा का प्रावधान भी सेवा के नियमों की फेहरिस्त में दर्ज किया जाना चाहिए। आंतरिक शिकायत कमेटी (ज़िला अधिकारी द्वारा गठित) जहां औरतें अपनी शिकायत के निवारण की मांग कर सकती हैं का भी प्रावधान इस कानून में दर्ज है।

शिकायत समिति का गठन

इन समितियों की अध्यक्षता संगठनों की वरिष्ठ महिला अधिकारी करेंगी तथा समिति की आधी सदस्य महिलाएं होंगी। इस समिति के अन्य सदस्यों में गैर सरकारी संगठनों तथा यौन हिंसा के मुद्दे पर जानकार सदस्य भी शामिल होंगे। इससे संगठन के भीतर से आने वाले अनचाहे दबाव से बचाव किया जा सकेगा।

कार्यस्थल पर यौन हिंसा कानून पर मौजूदा बहस व विचार

हालांकि इस कानून का बनना एक सराहनीय कदम है परन्तु महिला कार्यकर्ताओं के अनुसार इस कानून में तीन मुख्य कमियां हैं।

अनौपचारिक क्षेत्र की परिभाषा

कानून के खण्ड दो (I) में उल्लेख है, *कार्यस्थल समझे जाने वाले अनौपचारिक क्षेत्र के मायने हैं— निजी स्वामित्व या स्वनियोजित उद्योग, जो माल के उत्पादन व विक्रय अथवा किसी भी प्रकार की सेवा प्रदान करने में शामिल हों और जहां कम से कम दस कामगार नियुक्त हों।* इस कानून में महिला कृषि कामगारों को नहीं जोड़ा गया है। हिन्दू अखबार में छपे अपने लेख में बृन्दा कारत कहती हैं— ‘भारत की महिला श्रमिकों के एक विशेष हिस्से को इसमें न शामिल करना घोर अन्याय होगा। कृषि श्रमिक यौन हिंसा के प्रति सबसे अरक्षित वर्ग है। इस परिभाषा में मौजूद अस्पष्टता को दूर करते हुए इसमें खेत, कृषि व संबंधित

काम को शामिल किया जाना चाहिए। सशस्त्र सेनाबल में मौजूद महिलाओं का इस कानून में विशेष उल्लेख किया जाना भी महत्वपूर्ण है।’

शिकायत दर्ज करने की अवधि

खण्ड 9 (1) के अनुसार, *पीड़ित महिला को तीन माह के भीतर शिकायत दर्ज करानी ज़रूरी है।* सवाल यहां यह है कि अक्सर महिलाएं हिंसा की शिकायत दर्ज नहीं कराती हैं। अनाधा सरपोटदार, इण्डियन एक्सप्रेस के लेख में लिखती हैं— ‘शोध दर्शाती है कि सामाजिक कलंक और नौकरी पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभाव के चलते महिलाएं यौन हिंसा की शिकायत करने में हिचकिचाती हैं। तो फिर इस सीमित अवधि में उससे शिकायत दर्ज करने की उम्मीद कैसे की जा सकती है? यह प्रावधान उसके न्याय पाने के रास्ते में अवरोधक बन सकता है।’

शिकायत की सच्चाई

खण्ड 14 (1) के तहत उल्लेखित है, *‘अगर शिकायत झूठी या द्विवेषी पाई गई तो महिला या शिकायत दर्ज कराने वाले के खिलाफ़ सख्त कार्यवाही की जाएगी।’* एक प्रमुख नारीवादी वकील के अनुसार, ‘यह खंड औरतों की हिम्मत तोड़ कर रख देगा क्योंकि उन्हें डर रहेगा कि शिकायत को सच साबित करने में मुश्किल होगी। इसी प्रकार हर शिकायत जिसके लिए सबूत न जुटाए जा सके को झूठा व द्विवेषी मान लिया जाएगा। यह अंतरिक शिकायत कमेटी का काम नहीं है कि वह शिकायत की सच्चाई साबित करे... या तय करे कि किस मामले की सच्चाई साबित की जा सकती है या नहीं... जिस व्यक्ति को लगता है कि शिकायत झूठी है वह इसके विरुद्ध कानूनी मदद ले सकता है। इस कानून के अंतर्गत महिला के लिए खिलाफ़ कार्यवाही करने के प्रावधान की कोई आवश्यकता दिखाई नहीं पड़ती।’

एक बार ये सभी मुद्दे हल हो जाएं फिर कार्यस्थल पर यौन हिंसा रोकथाम कानून काम के स्थान पर यौन हिंसा के खिलाफ़ संघर्ष करने वाली महिला कामगारों को न्याय दिलवाने के लिए एक सशक्त माध्यम बन सकता है।

नंदिनी राव सक्रिय नारीवादी कार्यकर्ता व प्रशिक्षक हैं।