

महिलाओं के लिये सुरक्षित कार्यस्थल का निर्माण

यह एडिटरियल 21/02/2023 को 'हृद्दि बिजनेस लाइन' में प्रकाशित "Slow progress to creating a safe workplace for women" लेख पर आधारित है। इसमें कार्यस्थल पर महिलाओं के समक्ष वदियमान समस्याओं और इन्हें दूर करने के लिये आवश्यक कदमों के बारे में चर्चा की गई है।

संदर्भ

भारत में महिला पहलवानों द्वारा झेले गए कथित यौन उत्पीड़न के हाल के मामलों ने आंतरिक शिकायत समितियों के कार्यक्रम की कमी और उत्पीड़न की रिपोर्टिंग के संबंध में [वशिखा दशानरिदेशों \(Vishaka guidelines\)](#) के पालन की आवश्यकता को उजागर किया है।

- इससे पूर्व एक प्रमुख महिला पत्रकार प्रिया रमानी का मामला चर्चित रहा था जहाँ वर्ष 2018 में [#metoo आंदोलन](#) में उन्होंने अपने पूर्व नियोक्ता एम.जे. अकबर पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के कुछ दशक पुराने मामले का खुलासा किया था। इस मामले में पीड़िता ने पुलिस में मामला दर्ज नहीं कराया था और उस ज़माने में यौन उत्पीड़न की शिकायतों के नविवरण के लिये कोई आंतरिक तंत्र मौजूद नहीं था।
- वर्ष 1997 में भारत के सर्वोच्च न्यायालय द्वारा तैयार किये गए वशिखा दशानरिदेश का सरकारी और नज़ी दोनों संस्थाओं द्वारा पालन किया जाना चाहिये तथा नियोक्ताओं को कार्यस्थल पर महिलाओं के मूल अधिकारों का उल्लंघन करने की अनुमति नहीं दी जानी चाहिये।

महिला कार्यबल भागीदारी के साथ संबद्ध चुनौतियाँ

- **यौन उत्पीड़न:**
 - हाल के वर्षों में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न दुनिया भर में महिलाओं को प्रभावित करने वाले सबसे अधिक दबावकारी मुद्दों में से एक के रूप में उभरा है।
 - वर्ष 2022 में [राष्ट्रीय महिला आयोग \(NCW\)](#) को महिलाओं के वरिद्ध अपराधों की लगभग 31,000 शिकायतें मिलीं जो वर्ष 2014 के बाद से उच्चतम संख्या को सूचित करती है।
 - इनमें से लगभग 54.5% शिकायतें उत्तर प्रदेश से प्राप्त हुईं। दिल्ली ने 3,004 शिकायतें दर्ज कराईं, जिसके बाद महाराष्ट्र (1,381), बिहार (1,368) और हरियाणा (1,362) का स्थान रहा।
- **लैंगिक भेदभाव:**
 - भर्ती, वेतन, पदोन्नति अवसर—सभी मामलों में महिलाओं को कार्यस्थल पर प्रायः भेदभाव का सामना करना पड़ता है।
- **विविधता का अभाव:**
 - सीमिति विविधता रखने वाले संगठनों में कार्यस्थल पर महिलाओं के अनुभवों के प्रति समझ और समानुभूतिका की कमी पाई जा सकती है।
- **कामकाजी माताओं के लिये अपर्याप्त सहायता:**
 - बच्चों के पालन-पोषण से संलग्न महिलाओं को प्रायः अपने कार्य और पारिवारिक ज़िम्मेदारियों को संतुलित करने में उल्लेखनीय चुनौतियों का सामना करना पड़ता है।
- **व्यावसायिक अलगाव:**
 - महिलाएँ प्रायः नमिन-वेतन और पारंपरिक रूप से महिला-प्रधान क्षेत्रों में संकेंद्रित होती हैं, जबकि पुरुषों के उच्च-वेतन वाले उद्योगों और व्यवसायों में कार्यशील होने की संभावना अधिक होती है।

महिलाओं के कल्याण के लिये प्रमुख कानूनी ढाँचे कौन-से हैं?

- **संवैधानिक सुरक्षा:**
 - **मूल अधिकार:**
 - संविधान सभी भारतीयों को वधि के समक्ष समता (अनुच्छेद 14), राज्य द्वारा लिंग के आधार पर विभेद न करने (अनुच्छेद 15 (1)) और राज्य द्वारा महिलाओं के पक्ष में विशेष उपबंध कर सकने (अनुच्छेद 15(3)) की गारंटी देता है।
 - **मूल कर्तव्य:**
 - यह सुनिश्चित करता है कि अनुच्छेद 51 (A) के तहत महिलाओं की गरमा के वरिद्ध अपमानजनक व्यवहार नषिद्ध है।

