

संगिनी

नवम्बर, 2003

निजी वितरण हेतु

सहयोग राशि 5 रु.

महिला हिंसा के
खिलाफ
एक जुटता

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न
सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश

संगिनी

नवम्बर, 2003

□ अपनी बात	1
□ सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश	2
□ परवाह नहीं किसी को	5
□ मानसिक तनाव	7
□ चैन से जीने की आजादी	8
□ विशाखा दिशा निर्देश पर अध्ययन (संगिनी द्वारा म.प्र. में)	10
□ साक्षी का अध्ययन (पाँच प्रदेशों के कार्यस्थलों में)	13
□ महिलाओं पर हिंसा : कार्यशाला म.प्र. में महिलाओं पर हिंसा	15
□ अखबारों से विश्लेषण काम के स्थान पर यौन उत्पीड़न	17
□ कितना आम कितना खास	19
□ अन्तर्राष्ट्रीय महिलाओं पर हिंसा विरोधी दिवस	23

संगिनी

फ्लेट नं-11,शालीमार जीवनदीप अपार्टमेंट, ई-6/98, अरेरा कॉलोनी, भोपाल-16

फोन : 0755-5276158

ई मेल : Sangini_center@yahoo.com

अपनी बात

जब भी हम महिलाओं से जुड़े मुद्दों के बारे में बात करते हैं तो महिलाओं पर होने वाली हिंसा के विभिन्न रूपों पर ही ज्यादा बात होती है। कारण कि महिलाओं के साथ परिवार समाज और देश में होने वाली असमानता जो समस्याओं की जड़ है, इसकी वजह से किसी न किसी तरह की हिंसा का सामना औरतों को करना ही पड़ता है।



हम कह सकते हैं कि महिलाओं के साथ असमानता का व्यवहार करने का रवैया बदले तो महिलाओं पर हिंसा की स्थिति बदलेगी। जब भी हम महिलाओं पर होने वाली हिंसा के खिलाफ आवाज उठाएं तो समानता की बात भी करें।

संगिनी जेन्डर रिसोर्स सेन्टर द्वारा महिला मुद्दों पर एक नियमित प्रकाशन की योजना बनाई गई है। इसमें हर बार किसी मुद्दे पर सामग्री इकट्ठी कर सामाजिक कार्यकर्ताओं तक पहुंचाने के बारे में तय किया गया। संगिनी ने अपने काम की शुरुआत में ही यौन उत्पीड़न के बारे में सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देशों पर एक अध्ययन किया। इसलिए संगिनी पत्रिका के पहले अंक में दिशा-निर्देशों पर ही विभिन्न सामग्री दे रहे हैं।

संगिनी पत्रिका के जरिए विभिन्न मुद्दों पर चर्चा तो होगी ही साथ ही प्रदेश भर में कार्य कर रहे संगठनों की महिला मुद्दों से जुड़ी गतिविधियों की जानकारी भी हम आपस में बांट सकेंगे।

आपके संगठन में चल रही गतिविधियों के बारे में हमें जानकारी भेजें। महिला मुद्दों पर किए गए काम, आपके क्षेत्र की स्थिति, संघर्षशील महिलाओं की कहानी, विभिन्न मुद्दों पर लेख आदि।

अगले अंक में घरेलू हिंसा के बारे में सामग्री होगी। आप भी कुछ लिखें, हां इस अंक के बारे में आपकी प्रतिक्रिया और सुझाव तो जरूर ही लिखें।

महिलाओं का यौन शोषण रोकने के लिए सर्वोच्च न्यायालय के दिशानिर्देश (1997)

कामकाजी महिलाओं का यौन शोषण रोकने के लिए अगस्त 1997 में भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने एक फैसला दिया है। फैसले में कहा गया कि काम के दौरान कामकाजी औरतों का यौन-शोषण उनके साथ भेदभाव है। इससे महिलाओं के मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन होता है। औरतों के ऐसे शोषण को रोकने के लिए अदालत ने दिशा-निर्देश बनाए। यह कहा कि जब तक संसद इस बारे में कानून न बनाए तब तक इन दिशा निर्देशों को ही कानून माना जाए।

कैसे हुई शुरुआत ?

पिछले पन्द्रह साल से राजस्थान में ग्रामीण महिलाओं के विकास के लिए एक सरकारी कार्यक्रम चलाया जा रहा है। इसी कार्यक्रम की ग्रामीण महिला कार्यकर्ता (साथिन) का जयपुर जिले के भटेरी गांव में कार्य के दौरान सामूहिक बलात्कार हुआ था। इसी सामूहिक बलात्कार को लेकर कामकाजी औरतों के यौन शोषण और सुरक्षा पर देश भर में बहस छिड़ी थी। उसी दौरान जयपुर के संगठन, विशाखा महिला शिक्षा एवं शोध समिति, महिला पुनर्वास समूह, राजस्थान वालेन्ट्री हेल्थ एसोसिएशन और दिल्ली की "साक्षी" और "जागोरी" संस्थाओं ने मिलकर एक याचिका 1992 में सर्वोच्च न्यायालय में लगाई थी। इसी याचिका पर न्यायालय ने दिशानिर्देश जारी किये हैं। फैसले की कुछ खास बातें इस प्रकार हैं :

यौन उत्पीड़न क्या है ?

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य में सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश में दी गई यौन उत्पीड़न की परिभाषा के अनुसार 'यौन भावना से संचालित, महिला की इच्छा के विरुद्ध किए गए व्यवहार को यौन प्रताड़ना माना जायेगा।

जैसे : शारीरिक (संपर्क या उसकी कोशिश) स्पर्श तथा कामोददीप्त प्रणय चेष्टाएँ। यौन - स्वीकृति के लिए दबाव या अनुरोध। काम वासना से प्रेरित टीका-टिप्पणी। किसी कामोत्तेजक कार्य-व्यवहार/सामग्री का प्रदर्शन। महिला की इच्छा के विरुद्ध यौन संबंधी कोई भी अन्य शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण।

नियोक्ता की जिम्मेदारियाँ

यौन उत्पीड़न को गंभीर अपराध के रूप में स्वीकार करें और उसे नियम और नियंत्रण में लागू करें। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकें और सजा दें। यौन उत्पीड़न विरोधी जागरूकता प्रशिक्षण करें स्थाई व ठेका कर्मचारियों के लिए तथा नए कर्मचारियों के लिए।

यौन उत्पीड़न विरोधी तैयारी करें, जिसमें : निवारण प्रक्रिया के बारे में नीति/जानकारी को बांटे या प्रदर्शित करें। शिकायत समिति के सदस्यों के पते/ फोन नम्बर प्रमुख स्थान में प्रदर्शित किए जायें। सुनिश्चित करें कि तृतीय पक्ष या सेवा लेने वाले लोग, जैसे होटल के मेहमान, हवाई यात्री को नीति के बारे में पता हो। शिकायतकर्ता के पास चश्मदीद गवाह न होने पर भी शिकायत (लिखित या मौखिक) पर तुरन्त कदम उठाया जाए।

दिशा निर्देश के अनुसार शिकायत निवारण प्रक्रिया

- कार्यस्थल पर औरतों के लिए सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने के लिए उन्हें समुचित कार्य स्थिति प्रदान की जानी चाहिए।
- कार्य, विश्राम, स्वास्थ्य के संबंध में समुचित कार्य स्थितियों की व्यवस्था होनी चाहिये, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कार्य स्थानों में महिलाओं के प्रति शत्रुतापूर्ण वातावरण न हो।
- किसी भी महिला कर्मचारी को युक्तियुक्त रूप से यह विश्वास करने का न हो कि वह अपने नियोजन के संबंध में सुविधा से वंचित है।
- सभी कार्यस्थलों में समुचित शिकायत प्रक्रिया होनी चाहिए।
- नियोक्ता अपनी प्रतिबद्धता दिखाते हुए स्पष्ट करें कि वे गैर कानूनी भेदभाव व उत्पीड़न से मुक्त कार्य वातावरण सुनिश्चित करेंगे।
- यौन उत्पीड़न की स्पष्ट परिभाषा (उदाहरणों का प्रयोग करते हुए) का उल्लेख करें और ऐसे व्यवहार को अपराध मानते हुए उसको निषेध घोषित करें।
- सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश के अनुसार शिकायत समिति का गठन करें।
- इस बात का ध्यान रखा जाए कि शिकायतकर्ता के द्वारा औपचारिक शिकायत दर्ज कराने में विभिन्न कारणों से देरी भी हो सकती है।
- सुनिश्चित करें कि शिकायत कर्ता व गवाहों की गोपनीयता बरकरार रहे।
- शिकायत करने की वजह से शिकायतकर्ता व गवाहों को न तो सज़ा दी जाए, न परेशान किया जाए और न ही उनका तबादला हो। उसके बजाय शिकायतकर्ता को यह विकल्प दिया जाए कि वह उत्पीड़क या अपने तबादले की मांग करे।
- जांच प्रक्रिया के दस्तावेज़ रखने का प्रावधान हो, जिसकी एक-एक प्रति दोनों पक्षों को दी जाए।
- सुनिश्चित करें कि शिकायत समिति जांच रपट में अपने सुझाव लिखें। नियोक्ता का कार्य है कि उन सुझावों को लागू करें।
- सुनिश्चित करें कि जांच रपट की प्रतिलिपि सुझावों सहित दोनों पक्षों को दी जाए।
- सुनिश्चित करें कि जांच प्राकृतिक न्याय अनुसार किया जाए।

शिकायत समिति

- मुखिया एक महिला होनी चाहिए और कम से कम 50 प्रतिशत सदस्य महिलाएँ होनी चाहिए।
- कोई गैर सरकारी संगठन या संस्थान के प्रतिनिधि या एक व्यक्ति जो यौन उत्पीड़न की समस्या से परिचित हों।
- शिकायत प्रक्रिया समयबद्ध होनी चाहिए।
- समिति को अपने समक्ष आई शिकायतों और उस सिलसिले में उठाए गए कदमों की वार्षिक रपट तैयार करनी चाहिए।

कर्मचारी की जिम्मेदारियाँ

- खुद को दोषी न माने।
- यौन उत्पीड़न को अनदेखा न करें – यह स्वयं समाप्त नहीं होगा।

- यौन उत्पीड़न की प्रकृति को पहचानें।
- उत्पीड़क से बात करें।
- उत्पीड़न के बारे में कार्यस्थल पर अन्य व्यक्तियों से या अपने परिवार के सदस्यों से बात करें।
- अगर कोई यूनियन हो, तो उससे बातें करें।
- यौन उत्पीड़न की घटना का एक गवाह बनाने की कोशिश करें।
- उत्पीड़क को चिट्ठी लिखें या अपने कार्यस्थल के यौन उत्पीड़न विरोधी समिति को रजिस्टर्ड डाक द्वारा भेजें।
- अपनी शिकायत से सम्बन्धित सारे कागजात/चिट्ठी की एक प्रतिलिपि अपने पास रखें।
- सुनिश्चित करें कि नियोक्ता एक समुचित यौन उत्पीड़न नीति तैयार करें और एक निवारण प्रक्रिया बनाएं।
- निरन्तर जागरूकता कार्यक्रम और प्रशिक्षण कराए जाने की मांग करें।
- किसी महिला संस्थान के पास जायें या स्थाई हैल्पलाइन पर बात करें, या दोनों....
- बिना देरी किए औपचारिक शिकायत दर्ज कराएँ।
- अगर जरूरत हो तो परामर्श लें।

“औरत की दस्तान”

हमने तो कभी किसी से कुछ मांगा नहीं
 आज मिल गया हमें अधिकार
 तो पुरुष प्रधान समाज चिल्लाने लगा
 आयी जब मैं बनके दुल्हन
 तो मेरा फूलों से स्वागत हुआ
 जब उठायी हाथों में कलम
 तो समाज मुझे गलत कहने लगा।
 जब थी छोटी तो, मां मुझे समझाया करती थी
 हुयी बड़ी तो, ससुराल मिल गया
 ऐसा जकड़ा मुझे घूंघट ने की
 तमन्नाओं का जनाजा निकल गया
 कुर्बानी देने की जब घर में बात आयी
 तो सबसे पहला मेरा नाम आया
 जब बांटी गयी ससुराल की सम्पत्ति
 तो गैरों में, मेरा नाम आया



परवाह नहीं किसी को

अन्ना एम.एम.वेटिकाड

इसकी शुरुआत नितंबों पर हल्की थपकी से हुई। वह थपकी इतनी हल्की थी कि सुप्रीता सारंगी को इसका एहसास तक नहीं हुआ। लेकिन उसके बॉस सुचित मिश्रा का दुस्साहस बढ़ने लगा। वह उसके पति की यौन क्षमता के बारे में उससे पूछता। सारंगी ने आपत्ति की तो उसका तक्र था, "यह दिल्ली है। हम हर चीज पर खुली चर्चा कर सकते हैं। और इस दफ्तर के माहौल से जल्दी परिचित होना तुम्हारे लिए अच्छा ही होगा।" 21 साल की नवविवाहिता सारंगी घबरा गई। सॉफ्टवेयर फर्म में सेक्रेटरी की यह नौकरी उसने अभी शुरू ही की थी। उसे यह भी डर था कि पति से यह सब कहा तो वह उसे ही दोषी ठहरा सकता है।

यह यातना वह सात महीने तक झेलती रही। मिश्रा उसके साथ अश्लील मजाक करता, फब्तियां कसता। मीटिंगों में मेज के नीचे से सारंगी के पांव पर अपने पांव रख देता। वह शर्म से सिकुड़ जाती, उसकी इच्छा होती कि वह कहीं अदृश्य हो जाए। मिश्रा ने एक सप्ताहांत उसकी पत्नी तब बाहर गई हुई थी—में सारंगी को अपने घर बुलाया। सारंगी ने हिम्मत कर मिश्रा के बॉस से उसकी शिकायत की तो जवाब मिला, "वयस्क और परिपक्व व्यक्ति होने के नाते ऐसे मामले अपने स्तर पर ही सुलझा लेने चाहिए।" अब नौकरी छोड़ने के अलावा कोई चारा न था। सुबकते हुए वह कहती है, "पुलिस अथवा किसी महिला संगठन में जाने की मैं सोच भी नहीं सकती थी। शायद सारंगी को पता नहीं है कि उसका दफ्तर उसकी शिकायत की जांच करने को बाध्य था। क्या उसने विशाखा दिशा निर्देशों के बारे में नहीं सुना? शायद नहीं। इसीलिए वह पूछती है, "विशाखा? यह क्या है?"

इससे अनभिज्ञ सारंगी अकेली नहीं है। चार साल पहले सुप्रीम कोर्ट ने दफ्तरों में महिलाओं के यौन शोषण के संबंध में दिशानिर्देश जारी किए थे, जो विशाखा दिशा निर्देश के नाम से जाने जाते हैं। राजस्थान के गांव की एक सामाजिक कार्यकर्ता से सामूहिक बलात्कार के बाद राजस्थान के ही विशाखा तथा दूसरे महिला

संगठनों की जनहित याचिका के जवाब में सुप्रीम कोर्ट ने इसे जारी किया था। लेकिन दिल्ली स्थित महिला अधिकार संगठन साक्षी के सर्वेक्षण की रिपोर्ट, के मुताबिक ज्यादातर महिलाओं को इसकी जानकारी नहीं है। सर्वेक्षण में शामिल दिल्ली, अहमदाबाद, भुवनेश्वर, बंगलूर और तिरुवंतपुरम की 2,400 महिलाओं और पुरुषों में 80 फीसदी ने माना कि उनके कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन शोषण होता है, 54 फीसदी या तो खुद इसकी शिकार रही थीं, या इससे परेशान महिलाओं को जानती थीं। 23 फीसदी को ही विशाखा दिशा निर्देशों का पता था। सिर्फ 20 फीसदी के ही कार्यस्थलों पर इन्हें लागू किया गया था। राष्ट्रीय महिला आयोग (रामआ) अब इस उम्मीद के साथ एक विधेयक का प्रारूप तैयार कर रहा है कि सांसदों द्वारा पारित विधेयक को दफ्तरों के अधिकारी और मालिक गंभीरता से लेंगे।

लेकिन फिलहाल तो प्रतिष्ठान इसे गंभीरता से लेते नजर नहीं आ रहे। फेडरेशन ऑफ इंडियन चैंबर्स ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्ट्रीज (फिक्की) की मानव संसाधन समिति के सचिव असित रॉय इसकी खुली आलोचना करते हैं। "औद्योगिक जगत के सामने यौन शोषण से कहीं महत्वपूर्ण समस्याएं हैं।" रॉय को डर है कि जिस तरह दहेज कानूनों का दुरुपयोग ससुराल पक्ष और पति को तंग करने के लिए किया जा रहा है, इसका दुरुपयोग भी पुरुष सहकर्मियों को ब्लैकमेल करने के लिए हो सकता है। इस पर साक्षी की के.गीता का जवाब है, "सिर्फ इस डर से कि कुछ महिलाएं कानून का दुरुपयोग करेंगी, उन महिलाओं को न्याय से क्यों वंचित रखा जाए जो यौन शोषण की पीड़ा झेल रही हैं।" इसके अलावा विशाखा दिशा निर्देशों में सिर्फ पुरुषों पर ही निशाना नहीं साधा गया है। यौन शोषण पर अपनी कंपनी की नीतियों की चर्चा करते हुए द पाक्र होटल्स की अध्यक्ष प्रिया पॉल कहती हैं, "इरादा पुरुष कर्मचारियों को डराने अथवा उन्हें क्षुब्ध करने का नहीं है। हमारे पास तो महिलाओं के खिलाफ भी शिकायतें आई हैं, भले ही वे हल्के किस्म की हैं, लेकिन ऐसे मामलों में भी कार्रवाई की जानी चाहिए।"

कार्य स्थल पर ऐसी व्यवस्था से आइएएस अधिकारी नलिनी नेट्टो को जरूर मदद मिल जाती। पुलिस ने पिछले साल नलिनी के आरोपों पर केरल के पूर्व परिवहन मंत्री ए. नीललोहित दासन नाडर के विरुद्ध आरोप पत्र दायर किया था। आरोप के विरुद्ध निचली अदालत में दायर नाडर की याचिका जब खारिज कर दी गई तो उन्होंने हाईकोर्ट में अपील कर दी। नलिनी के लिए यह लंबी लड़ाई रही है। लगभग दो बरस पहले नाडर ने कथित तौर पर नलिनी के दफ्तर में उसका शीलभंग करने की कोशिश की थी। नलिनी की शिकायत के बाद एक सदस्यीय जांच समिति का गठन किया गया था जो विशाखा दिशा निर्देशों का सरासर उल्लंघन है कि ऐसे मामलों की जांच समिति की अध्यक्ष महिला ही होनी चाहिए और समिति की कम से कम आधी सदस्य महिलाएं ही होनी चाहिए। समिति को बाद में भंग कर दिया गया। नलिनी के वकील कहते हैं, "आयोग चाहता था कि मामले की सार्वजनिक रूप से सुनवाई हो। यह इतना कष्टप्रद था कि नलिनी आत्महत्या पर उतारू हो गई थी।"

जब सरकार ही कोर्ट का आदेश नहीं मान रही तो कंपनी जगत का उस पर कान न देना स्वाभाविक ही है। फरीदाबाद के एक राष्ट्रीयकृत बैंक की महिला कर्मचारी आनंदिता ओबेराय ने अपने सुपरवाइजर से शिकायत की कि उसका एक सहकर्मी उस पर अश्लील फिकरे कसता है, यहां तक कि घर पहुंचने पर अश्लील फोन कॉल भी करता है। उस व्यक्ति का तबादला कर दिया गया और आनंदिता का भी। यहां विशाखा दिशा निर्देशों का उल्लंघन हुआ। नियम के मुताबिक आनंदिता से पूछा जाना चाहिए था कि वह कहां का तबादला चाहती है ताकि उसका और शोषण न हो।

यौन शोषण रोकने के लिए दिल्ली में पहली बार आरंभ की गई हेल्प लाइन माध्यम (दिल्ली नं. 432-4503 है) को ओबेराय जैसी विभिन्न पेशों की महिलाओं के हर दिन 12-13 फोन कॉल मिलते हैं। वैसे ज्यादातर कंपनियों का यह भी मानना है कि "उनके यहां तो ऐसी समस्या है ही नहीं।" इस रुख की एक वजह यह है कि पश्चिमी देशों के विपरीत, हमारे देश में कार्यस्थल पर यौन शोषण महिला अधिकारों पर बहस का मुद्दा नहीं रहा। पत्रकार से लेखिका बनी पिकी विरानी कहती हैं, "माना कि कानून का दुरुपयोग संभव है। लेकिन इससे

यह मान लेना कि भारत में महिलाओं का यौन शोषण होता ही नहीं, बेहूदा तक्र है। अच्छे से अच्छे दफ्तरों, बहुराष्ट्रीय कंपनियों के दफ्तरों, मीडिया तक में महिलाएं शोषित होती हैं।"

वे बताती हैं कि एक टीवी फर्म में उनके बॉस किस तरह फोन पर ठंडी सांसे भरते थे, "मुझे तुम्हारी बहुत याद आ रही है।" और उसके उपेक्षा करने पर पिकी से बदला लेने के लिए उन्होंने सारे महत्वपूर्ण काम उससे छीन लिए थे। यौन शोषण में जब जातिगत रंग मिल जाए तो महिलाओं के लिए कार्यस्थल नरक ही बन जाता है। राजस्थान की एकमात्र दलित न्यायाधीश सुशीला नागर उस मानसिकता को धिक्कार रही हैं, जिससे वे कथित रूप से पिछले 9 वर्षों से जूझ रही हैं। पिछले वर्ष अपना इस्तीफा देने वाली नागर कहती हैं, "मेरे पुरुष सहयोगियों की यह मानसिकता है कि दलित महिलाएं 'सहज सुलभ' होती हैं।" सिकंदराबाद के अस्मिता संसाधन केन्द्र की कल्पना करणबीरन कहती हैं, "दूसरी जाति की महिलाओं के प्रति आक्रामक यौन दृष्टिकोण अपना कर पुरुष उस पर अपनी ताकत का प्रदर्शन करना चाहते हैं। यह वर्षों से हमारे समाज में होता आया है और जब दफ्तरों में महिलाओं की संख्या बढ़ रही है तो ऐसी घटनाएं भी बढ़ रही हैं।"

अब सुप्रीम कोर्ट विशाखा दिशा निर्देशों के बाद राज्यों के कदमों की समीक्षा कर रहा है। राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग के अध्यक्ष, सेवानिवृत्त न्यायाधीश जगदीश शरण वर्मा, जो सुप्रीम कोर्ट के मुख्य न्यायाधीश के पद पर रहते हुए विशाखा दिशा निर्देश तैयार करने वाले न्यायाधीशों में से थे, कहते हैं, "जो यह मानते हैं कि विशाखा का पालन करने के लिए वे कानून बाध्य नहीं हैं, शायद उन्हें यह नहीं पता कि संविधान के अनुच्छेद 141 में लिखा है, "सुप्रीम कोर्ट का घोषित किया कानून भारतीय सीमा के भीतर की सभी अदालतों पर लागू होगा।" लेकिन विशाखा में कुछ मुद्दे छूट गए हैं, मसलन, इसमें असंगठित क्षेत्र की महिलाओं को कोई राहत नहीं दी गई है। गोवा में महिला संगठन बैलांसचोसाद की अल्बर्टिना अल्मिडा कहती हैं, "खेतों में काम करने वाली महिला के लिए क्या जमींदार अपने घर में शिकायत समिति बनाएंगे?" कुछ सवालियों का जवाब आसान नहीं होता।

□ (पहचान छिपाने के लिए कुछ नाम बदल दिए गए हैं)
(30 जनवरी, 2002 इंडिया टुडे)

मानसिक तनाव

चिता मरे को जलाती है
चिन्ता जिन्दा को जलाती है।

मारपीट वाली हिंसा के निशान तो शरीर पर साफ नजर आते हैं। लेकिन उस हिंसा का क्या जो तानों और धमकियों के रूप में हो, मन पर हमला करें, तनाव पैदा करें। इसके साथ ही औरत की समाज और परिवार में स्थिति ऐसी है कि वह चिन्ता के जाल में और ज्यादा उलझ जाती है। एक तरफ जिम्मेदारियों का बोझ और दूसरी तरफ धमकियां, ताने, हर तरह के दबाव और बंधन। तनाव औरत को अंदर ही अंदर खाने लगता है। और अगर तनाव बढ़ता जाए तो ऐसी भी हालत हो सकती है, जिसमें औरत को गहरी उदासी घेर ले।

मनभर ! अरे वो तो पागल है

हीरालाल का गुस्सा बहुत तेज था। दाल का स्वाद पसंद नहीं आता, तो थाली उलट देता। लड़के परीक्षा में फेल होते तो उन्हें बुरी तरह पीटता। ससुराल से निकाली गई बेटी को आते-जाते गालियां देता। हीरालाल की पत्नी मनभर कुछ कहने की कोशिश करती तो वह जैसे काटने को दोड़ता। डर के मारे मनभर के हाथ-पांव कांपने लगते।

एक तरफ बच्चों की चिन्ता, दूसरी तरफ हीरालाल के गुस्से का डर। मनभर अपने ही भाग्य को कोसती, घंटों रोती। लेकिन धीरे-धीरे आंसू भी सूख गए। भूख प्यास गायब होने लगी। उसे रात को नींद नहीं आती, दिनभर घबराहट-सी रहती। कभी तो उसे लगता कि किसी कुएं में जा कूदे। वह गुमसुम रहने लगी। कई बार तवे पर रोटी जल जाती, उसे ध्यान ही नहीं रहता। दिन पर दिन उसकी हालत बिगड़ती गई।

कुछ अरसे बाद मनभर के मुंह से आवाज तक नहीं निकलती। वो घंटों एक ही जगह बैठी रहती थी। न हिलती, न डुलती। हीरालाल लाख कोशिश करता, मारता तक। पर मनभर टस से मस नहीं होती। बैठी-बैठी सबको घूरती रहती।

आसपड़ोस वाले मनभर पर हंसते। कहते पागल हो गई, पागल। बेचारा आदमी दिनभर पत्थर तोड़कर आता है। और उसे देखो। सारा दिन पड़ी रहती है। क्या जमाना आ गया।

मनभर की ऐसी हालत हुई क्योंकि चिन्ता और तनाव हद से ज्यादा बढ़ गए थे। मनभर जैसी हालत कई औरतों की हो जाती है। ऐसी हालत में उन्हें लोगों के सहारे और इलाज की जरूरत होती है। लेकिन होता क्या है? जब तानों से बात नहीं बनती, तो लोग झाड़ फूंक के लिए ले जाते हैं। कोड़े की मार, बाल काटना, गर्म लोहे से दागना ये सब सहना होता है। अगर कोई अस्पताल ले भी जाता है तो अस्पताल में आमतौर पर डाक्टर सही इलाज नहीं करते। बिजली का करन्ट लगाते हैं, और गोली पर गोली खिलाते हैं। कोई यह समझने की कोशिश नहीं करता कि औरत की यह हालत हुई क्यों? इलाज बिना गहरी बातचीत के हो ही नहीं सकता। इस सबके बावजूद औरत के स्वास्थ्य के संदर्भ में मानसिक तनाव को महत्व नहीं दिया जाता।

□ ('निरन्तर' द्वारा तैयार 'स्वास्थ्य की खोज में' से साभार)

चैन से जीने की आजादी



समाज में औरत की स्थिति तुलसीदास के इस दोहे में झलकती है —

ढोल गंवार शूद्र पशु नारी,
ये सब ताड़न के अधिकारी

औरत के साथ मार पीट करने के लिए आदमी को कोई कारण नहीं चाहिए। आदमी इसे अपना हक समझता है। औरत को अपनी सम्पत्ति मानता है। इसलिए उसके साथ जैसा चाहे वैसा सलूक करता है। आमतौर से परिवार या आस पड़ोस वाले मारपीट के मामले में दखल नहीं देते। ऐसी हालत में औरतों को हिंसा सहने के अलावा कोई रास्ता नहीं नजर आता। औरत चाहे तो भी, पति को छोड़ना आसान नहीं होता। नीचे दी सच्ची कहानी में फ्लेविया नाम की औरत भी इसी हाल में थी।

मेरा नाम फ्लेविया है। मैं बम्बई शहर में रहती हूँ। मैं एक वकील हूँ। औरतों के हक के लिए लड़ती हूँ। लड़ना मैंने कानूनी किताबों से ही नहीं सीखा। अपने जीवन में भी मैंने खूब लड़ा है। मैं लड़ी हूँ — अपनी आजादी के लिए। आजादी — मारपीट के डर से, जो हर पल मुझे जकड़े रहता था। अपनी जिन्दगी के बारे में छोटी-छोटी बातें तय करने की आजादी। चैन से जीने की आजादी।

मां ने जब मेरी शादी तय की, मैं बीस साल की थी और वो बत्तीस साल का। अच्छी नौकरी पर था। मैं औरतों के बीच ही पली-बढ़ी थी। घर में बाप-दादा नहीं थे। मेरे शादी के बारे में सुन्दर सपने थे। एक महीने में ही ये टूट गए।

शुरू में जब उसने मारने की धमकी दी तो मुझे यकीन नहीं हुआ। पहली बार उसने हाथ से मारा। दूसरी बार लकड़ी से पीटा। तीसरी बार चमड़े की पेटी से। पेटी का लोहा मेरे चेहरे पर लगा और मेरे नाक की हड्डी टूट गई।

दूसरे ही महीने में मेरे बच्चा ठहर गया। मैं मां के घर चली गई। पर बेटा होने के बाद वापस आना ही था। अपनी मां पर बोझ नहीं बनना चाहती थी। मेरी दो बेटियाँ और हुईं। पर उसका जुल्म कम नहीं हुआ। मारपीट के बाद जब कभी दुलारता, माफी मांगता, तो सिर्फ मेरे शरीर के लिए।

वो मुझसे पैसे-पैसे का हिसाब लेता। कई बार बच्चों के दूध के भी पैसे नहीं देता। मैं रद्दी बेचकर गुजारा करती। कई बार जब पानी सिर से गुजर जाता मैं घर से निकल पड़ती। रिश्तेदारों के पास शरण लेती। लेकिन फिर बच्चों की चिन्ता सताती। उस समय मैं जी रही थी तो बस बच्चों के लिए। मैं वापस लौट जाती। अगर रिश्तेदार उसे समझाने की कोशिश करते, तो वो उनसे नाता तोड़ देता।

मैंने हर तरह से अच्छी तरह बनने की कोशिश की। घर अच्छा रखा, अच्छा खाना पकाया, कढ़ाई बुनाई भी की। पर उसका मारना बंद न हुआ। दब कर रहने से भी फायदा नहीं हुआ। मैं कुछ बातें अपने हिसाब से तय करने लगी। मैंने आस-पड़ोस के बच्चों को घर में पढ़ाना शुरू किया। यह उसे पसंद नहीं आया। पर मैं डटी रही। इस काम में मैं कई बच्चों की मां-बहनों से मिली। एक सच्चाई सामने आई। मेरी जैसी हालत कई औरतों की है।

उन्हीं दिनों गिरजाघर में एक औरत का भाषण सुना। भाषण अच्छा लगा। मैंने झिझकते हुए उससे बात की। वह औरतों के मुद्दों पर काम करती थी। उसने मुझे एक महिला समूह की मीटिंग में बुलाया। वहां जाकर मुझे अपनापन मिला। मैं अक्सर वहां जाने लगी। वो इस पर भी रोक लगाना चाहता था। उन औरतों को बदचलन कहने लगा।

फिर मुझे बस्ती की औरतों के साथ काम करने की नौकरी मिली। उस कमाई से मैं बच्चों को नहीं पाल सकती थी। पर अलग घर जरूर ले सकती थी। मगर अकेली औरत को कोई घर नहीं देना चाहता था। कुछ मेरे अकेलेपन का फायदा भी उठाना चाहते।

आखिर मुझे कमरा मिल ही गया। अब मुझ पर दबाव डालने के लिए वो बच्चों को सताने लगा। उनको मारता, भूखा रखता, उनसे घर का सारा काम करवाता। उनकी तकलीफ देखकर मैं घर लौट आई। पर इस बार मेरे अंदर एक मजबूती थी। मैं अब सिर्फ एक पत्नी नहीं एक इंसान भी थी। कुछ दिन सब ठीक रहा। पर फिर पुरानी बातें शुरू हो गईं। एक दिन उसने गुस्से में आकर मेरे काम के कागज फाड़ डाले। बस! अब तो हद हो गई! बच्चों की सलाह लेकर मैंने घर छोड़ ही दिया। उन्होंने सब जुल्म सहें, पर मुझे अपने फैसले पर डटे रहने को कहा। कई औरतों ने मेरा साथ दिया। पर कहीं न कहीं ये लड़ाई मुझे अकेले लड़नी थी।

मैंने वकालत की पढ़ाई की। फिर कोर्ट में बच्चों को पाने का दावा किया। एक बार केस हार गई। दूसरी बार कोर्ट ने बच्चों से ही पूछा। बेटे ने दबाव में आकर बाप के साथ रहने का फैसला किया। लेकिन यह भी कहा कि उसकी बहनों का घर पर रहना खतरनाक है। मुझे मेरी बेटियां मिल गईं। क्या मैंने अपना घर उजाड़ दिया? लेकिन जो घर पहले से ही टूटा हो उसे कौन उजाड़ सकता है। मैंने शादी के सत्रह साल बाद, आज अपना घर बसाया।



यह लेख फलेविया की किताब
'माई स्टोरी आवर स्टोरी' पर आधारित है।
'निरन्तर' की किताब
'स्वास्थ्य की खोज में ...' से साभार।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न विरोधी समिति विशाखा निर्देश के क्रियान्वयन पर एक अध्ययन

मध्यप्रदेश मूलतः एक आदिवासी, दलित बहुल प्रदेश है, जहां जनता का एक बड़ा हिस्सा खास कर ग्रामीण क्षेत्र में निवास करने वाले लोगों की आजीविका का मुख्य साधन खेती/खेतीहर मजदूरी है। इसी आजीविका में यदि हम और गहराई से अवलोकन करें तो पाएंगे कि यहां महिलाओं का कार्यकारी रूप बहुतायत में पाया जाता है। ग्रामीण क्षेत्रों में यदि महिलाएं मजदूरी, खेतों में काम करती हैं तो वहीं नगरीय क्षेत्रों में कार्यकारी महिलाओं की बढ़ती संख्या भी आसानी से लक्षित की जा सकती है। कुछ साल पहले जहां औरतों के लिये सिर्फ शिक्षण संस्थाओं और अस्पतालों में नौकरी ही करना स्वीकृत माना जाता था, वर्तमान में महिलाओं का हस्तक्षेप का क्षेत्र कहीं अधिक विस्तृत हो गया है। अब औरतों को हम सेना, हस्तशिल्प, स्वतंत्र लघु व कुटीर उद्योगों में भी सक्रिय रूप से देख सकते हैं। देश भर में जिस तरह से महिलाएं उच्चशिक्षा प्राप्त करके बड़ी-बड़ी नौकरियों में आगे आ रही हैं, वहीं दूसरी ओर कार्यस्थल पर होने वाली यौनिक हिंसा भी तेजी से बढ़ रही है। इसके अनेक उदाहरण हमारे इर्द गिर्द ही फैले हुए हैं।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न एक ऐसी बुराई है जो महिला की स्वतंत्रता एवं सशक्तिकरण पर सीधे असर डालती है। नारी मुक्ति के बड़े प्रयासों से हम नारी को घर की चारदीवारी से बाहर निकाल कर ले तो आए पर उनके लिए सुरक्षित वातावरण बनाने का काम अभी बाकी है।

सर्वोच्च न्यायालय ने 'विशाखा निर्देश' के नाम से कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न रोकने तथा सुरक्षित वातावरण बनाने के लिए निर्देश दिए हैं। इसमें यह कहा गया है कि कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाली हिंसा एक प्रकार से भेदभाव है, जिससे उनके मूलभूत अधिकारों का हनन होता है। सर्वोच्च न्यायालय ने इसे रोकने के लिए दिशा निर्देश बनाए और कहा कि जब तक देश की संसद इस बारे में कानून न बनाए तब तक इन दिशा निर्देशों को ही कानून माना जाए। इस निर्देश को हर सरकारी व गैर सरकारी संस्थानों पर लागू किया गया जिसके कार्य के दायरे में महिलाएं आती हैं। हालांकि यह निर्देश 1997 से लागू है पर उसके क्रियान्वयन पर कई तरह के सवाल हैं।

यह एक गहन चिन्ता का विषय है। इसी चिन्ता को कम करने के लिए तमाम स्वैच्छिक संगठन, आयोग व संस्थान प्रयासरत हैं। इन्हीं प्रयासों के तहत अपनी प्रतिबद्धता महसूस करते हुए राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग द्वारा मध्यप्रदेश में विशाखा दिशा निर्देशों के क्रियान्वयन की स्थिति के बारे में जानने के लिए, संगिनी के सहयोग से इस अध्ययन को नियोजित किया गया। जिसमें यह जानने की कोशिश की गई कि राज्य सरकार के विभिन्न विभागों मंत्रालयों, सचिवालय व संस्थानों में इस निर्देश को किस प्रकार क्रियान्वित किया जा रहा है।

इस अध्ययन के लिए मध्यप्रदेश के चम्बल क्षेत्र के ग्वालियर तथा उत्तर पूर्व के सतना जिले व राजधानी भोपाल को चुना गया। इन जिलों के विभिन्न सरकारी विभागों संस्थानों व राज्य सरकार के अन्य उपक्रमों को चुना गया। इस प्रकार लोगों से यानि, कुल 128 संस्थानों से 512 लोगों से अध्ययन के दौरान जानकारियाँ प्राप्त करने की कोशिश की गई। तीनों जिलों में 384 महिलाओं से चर्चा की गई। हमने इस अध्ययन में विशाखा निर्देश जारी होने के वर्ष 1997 से अब तक के काल खण्ड को शामिल किया। इस अध्ययन का तथ्य संकलन, वर्ष 2003 के अप्रैल - मई माह के दौरान किया गया।

जिनका सर्वेक्षण किया गया

हमने इस सर्वेक्षण में संबंधित विभाग/मंत्रालय/संस्थानों को चुना — संबंधित विभाग के प्रमुख या कार्यालय प्रमुख। यौन उत्पीड़न विरोधी समिति का एक सदस्य और संस्थान की दो महिला कर्मचारी।



अध्ययन पद्धति

इस अध्ययन को करने के लिए राष्ट्रीय मानव अधिकार आयोग की ओर से एक प्रपत्र विकसित किया गया था, जिसमें अध्ययन क्षेत्र में जाकर चर्चा के माध्यम से जानकारी प्राप्त करना था।

इस अध्ययन में हमने जिस प्रपत्र का प्रयोग किया उसमें दो प्रकार के सवाल थे। पहला बहु विकल्पीय प्रश्न जिसके उत्तर में केवल सही का निशान लगाना था तथा दूसरा विस्तृत उत्तर वाले सवाल जिसमें जवाबों को लिखना था। इस प्रक्रिया में यदि किसी विभाग में कोई विशेष बात करनी थी तो उससे संबंधित दस्तावेजों को संलग्न करने की बात भी की गई।

दृष्टिकोण

महिलाओं के मुद्दे पर चर्चा करने पर कुछ ऐसी प्रतिक्रियाएं आईं, जिससे पता चलता है कि महिलाओं के प्रति समाज का नज़रिया क्या है। एक कथन के अनुसार “जो महिलाएं ऐसी होती हैं उन्हीं के साथ गलत होता है।” “इस तरह के कानून बनने से उसका दुरुपयोग होता है।” कुछ लोगों का यह भी मत था कि “यौन हिंसा की परिभाषा में जिस तरह से भद्दे शब्दों का उपयोग किया गया है वह ठीक नहीं है।” (इसका मतलब ये कि जब यौन हिंसा होती है, वह उतनी गलत नहीं मानी जाती जितना उसे परिभाषित करना। यानि जिसके साथ घटता है वह उसे दबे छिपे शब्दों में बयान करें।) यौन हिंसा के संदर्भ में कुछ लोगों का मानना है कि जहाँ महिलाओं की उम्र 50 वर्ष से उपर है वहाँ समिति की आवश्यकता नहीं है। अर्थात् यह मान लिया गया है कि यौन हिंसा सिर्फ कम उम्र की महिलाओं के साथ ही होती है। इन बयानों से हमें दिखता है कि हमारा सोचने का तरीका कितना गलत है। लोगों के अपने पूर्वाग्रह होते हैं कि, अमुक व्यक्ति काफी वरिष्ठ है, सम्मानित है, वृद्ध है वह ऐसा कर ही नहीं सकता। महिला का ही चरित्र खराब होगा। खराब महिलाओं के साथ ही ऐसा होता है। जब तक महिलाएं आमंत्रण नहीं देती उसके साथ कभी ऐसा नहीं होगा। महिलाओं को अपनी तारीफ सुनना अच्छा लगता है आदि।

कई बार महिलाएं भी बदनामी के डर से यौन उत्पीड़न सहती रहती हैं। ऐसे उदाहरण इस अध्ययन के दौरान भी मिले। उनका यह भी मानना है कि यदि हम शिकायत करेंगे तो हमारा स्थानान्तरण करा दिया जाएगा, लोगों की चर्चा का विषय बनेंगे, बदनामी होगी, या फिर नौकरी चली जाएगी। इस पूरे अध्ययन में जो मामले यौन हिंसा के निकलकर आए जिनमें कोई ठोस कार्यवाही नहीं की गई तथा महिलाओं को ही झूठा साबित किया गया। एक दो घटनाएं दबे छुपे शब्दों में सुनने को आईं ज्यादा पूछताछ करने पर महिलाओं ने नौकरी चले जाने का डर कह कर विस्तार में बताने से इनकार कर दिया।

निष्कर्ष

इस पूरे अध्ययन में यह पता चलता है, कि समितियाँ तो बनी हुई हैं, क्योंकि सारे विभागों में सरकारी आदेश आये थे परंतु उन पर विशेष ध्यान नहीं दिया गया। चूंकि प्रशासन द्वारा अब तक इन समितियों के मूल्यांकन का प्रावधान नहीं बनाया गया। इसलिये विभागों में समिति के नियम, शिकायत की प्रक्रियाएं व अन्य ढांचागत व्यवस्थाओं के प्रभावशाली क्रियान्वयन पर कभी ध्यान ही नहीं दिया गया। कई विभाग तो ऐसे हैं जहां दो लोगों से ही औपचारिकता पूरी की जा रही है। 10 से 20 प्रतिशत विभागों को छोड़ दिया जाय, तो बाकी सिर्फ खानापूति कर रहे हैं। लगभग 6 सालों में विभागों में न के बराबर शिकायतें दर्ज हुई हैं। ज्यादातर मामलों को मौखिक रूप से सुलझा दिया जाता है। कार्यस्थल पर यौन इस विषय में जानकारी व जागरूकता का पूरी तरह अभाव है।

सर्वोच्च न्यायलय के क्या प्रावधान है लोगों को नहीं पता, जबकि लगभग सभी विभागों में मध्यप्रदेश शासन ने सामान्य प्रशासन विभाग के राजपत्र के माध्यम से विशाखा निर्देशों के बारे में जानकारी भेजी थी। जिसमें से ज्यादातर जानकारी फाइलों में ही गुम हो गयी। कुछ जगह तो समिति गठन के बाद भी महिलाओं के साथ छेड़छाड़ की घटनाएं हुई पर उन्हें अनदेखा कर दिया गया।

इसलिए जोर-शोर से इन दिशा निर्देशों का प्रचार-प्रसार करने की आवश्यकता है। खासतौर से महिलाओं के लिए ऐसा माहौल बनाया जाय जहां यदि उनके साथ इस तरह की घटनाएं घटती हैं, तो विभागों द्वारा उसके खिलाफ ठोस कार्यवाही की जा सके।

अध्ययन मध्यप्रदेश के तीन जिलों में ही किया गया जिससे हमें कार्यस्थल पर महिलाओं की स्थिति का अनुमान लग जाता है। यदि हम पूरे प्रदेश के आंकड़ों को जानने का प्रयास करेंगे तो पाएंगे कि स्थिति और भी खराब है। महिलाओं में यौन उत्पीड़न के प्रति जड़ता / समझौते का भाव, महिलाओं का महिलाओं के प्रति नजरिया, पुरुषों का कामकाजी महिलाओं के प्रति नजरिया, महिलाओं की क्षमता पर यौनिकता का प्रहार, ये सारे ऐसे बिंदु हैं जिस पर पूरे समाज और प्रशासन को तात्कालिक रूप से ठोस कदम उठाने की आवश्यकता है।



“साक्षी” द्वारा अध्ययन

भारत में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा 13 अगस्त 1997 को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के विरुद्ध एक निर्णय दिया गया, जिसमें यौन उत्पीड़न को परिभाषित करते हुए उसे रोकने के उपायों एवं निवारण की प्रक्रिया दी गई है। ये निर्णय सभी कार्यस्थलों एवं संस्थानों में यौन उत्पीड़न पर अनिवार्य रूप से एक शिकायत समिति की शर्त भी लगाता है।

उक्त निर्णय के अनुवर्तन एवं उसके प्रभावों को समझने, उन परिस्थितियों व प्रवृत्तियों, जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का कारण बनती है की खोज की एक आवश्यकता बतौर “साक्षी” द्वारा पांच प्रदेशों के विविध कार्यस्थलों, संस्थानों एवं उच्च तंत्र के लगभग 2400 पुरुषों एवं महिलाओं में एक शोध अध्ययन किया गया। उक्त अध्ययन से मुख्यतः निम्न तथ्य सामने आए –

1. जवाब देने वालों में से 80 प्रतिशत ने कहा कि उनके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न होता है।
2. जवाब देने वालों में से 52 प्रतिशत ने कहा कि पुरुष एवं महिलाएं समान नहीं हैं तथा माना कि महिलाओं के साथ उनके सहकर्मियों एवं विद्यार्थियों द्वारा अनुचित व्यवहार किया जाता है।
3. 53 प्रतिशत ने यह भी कहा कि उन्हें अथवा उनकी परिचित महिलाओं को लैंगिक आधार पर अपने सहकर्मियों/नियोक्ताओं के दुर्व्यवहार का शिकार होना पड़ता है।
4. जवाब देने वालों में से 80 प्रतिशत ने स्वीकार किया कि उनके प्रदेशों में यौन उत्पीड़न होता है।
5. यह पूछे जाने पर कि क्या उन्हें स्वयं या उनकी किसी महिला रिश्तेदार को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का अनुभव हुआ है। 54 प्रतिशत जवाब देने वालों ने “हां” कहा।
6. 70 प्रतिशत का मानना रहा कि साधारणतः भी महिलाओं को अनुचित व्यवहार का सामना करना पड़ता है।
7. 59 प्रतिशत ने कहा कि कार्यस्थल पर कामुक वस्तुओं का आक्रामक प्रदर्शन, किसी के शरीर अथवा कपड़ों के प्रति अश्लील टिप्पणी करना, गाली देना, शरीर को छूना या पकड़ना, शारीरिक अंगों को इंगित करना, यौन इच्छा की मांग या प्रार्थना, कामुक फिकरेबाजी आदि यौन उत्पीड़न है। ज्यादातर महिलाओं का कहना था कि यौन उत्पीड़न में मुख्यतः अश्लील टिप्पणियां की जाती हैं जबकि पुरुषों के अनुसार अधिकतर शारीरिक अंगों को निशाना बनाना होता है।
8. यौन उत्पीड़न की शिकायतों में सबसे ज्यादा मामले मौखिक रूप से अपशब्दों के प्रयोग के हैं।
9. यौन उत्पीड़न के ज्यादातर अपराधी सहकर्मी या अधिकारी होते हैं।
10. 40 प्रतिशत का कहना था कि काम के दौरान शारीरिक उत्पीड़न की शिकायत करने पर उन्हें हतोत्साहित किया गया।

11. सामाजिक पालन पोषण एवं लैंगिक भूमिका के विभाजन को यौन उत्पीड़न का मुख्य कारण माना गया।
12. जवाब देने वालों में से मात्र 23 प्रतिशत ही विशाखा दिशा निर्देशों से वाकिफ थे। 66 प्रतिशत का कहना था कि उनकी संस्थाओं में उक्त दिशा निर्देशों को प्रभावी तरीके से लागू नहीं किया गया है।
13. 45 प्रतिशत का मत था कि विशाखा दिशा निर्देशों का क्रियान्वयन स्वस्थ कार्यस्थल के निर्माण में सहायक होगा।

इसके अतिरिक्त हमारे द्वारा किया गया शोध हमें उभरती चिंताओं एवं प्रवृत्तियों से भी अवगत कराता है।

जहां भी यह कानून लागू हुआ है उन कार्यस्थलों एवं वहां के कर्मचारियों को निश्चित ही लाभ हुआ है। यौन उत्पीड़न की समस्या के समाधान हेतु सामान्य फौजदारी न्याय व्यवस्था (मसलन प्राथमिकी दर्ज करना, सबूत जुटाना, अदालत जाना एवं कारावास की धमकी आदि) के बजाय एक अधिक परिपक्व, लोकतांत्रिक व अधिकार आधारित प्रक्रिया अर्थात् प्रतिरोधी व्यवस्था एक शिकायत समिति, तृतीय पक्ष की उपस्थिति एवं कार्यस्थल पर प्रशासनिक अनुशासन अधिक सकारात्मक है।

जैसा कि हमें जवाब देने वालों ने कहा, इस कानून की विशेषताएं निम्न हैं —

1. न्याय की उपलब्धता बढ़ाना।
2. अन्यथा चर्चा योग्य न समझे जाने वाले विषय पर खुले संवाद की संभावना को बढ़ाना।
3. कार्यस्थल पर व्यवहार बाबत एक प्रखर चेतना का निर्माण करना।
4. अलक्षित व अदृश्य रही गड़बड़ियों को स्पष्टतः और प्रगट करना।

जहां पर शिकायत समितियां गठित की जाकर प्रचारित की गई हैं, आज नहीं तो कल कर्मचारियों की पहुंच उस तक होती ही है। दुर्भाग्य से इस तरह के कार्यस्थलों या संस्थानों के उदाहरण बहुत कम हैं।

अधिकतर कार्यस्थलों व संस्थानों में नियोक्ताओं तथा इस कानून के अनुसार अन्य "जिम्मेदार व्यक्तियों" में उत्तरदायित्व एवं जागरूकता की कमी पाई गई। इसका मुख्य कारण है—प्रबंधकीय अनिच्छा एवं बोधहीनता। जवाब देने वालों का कहना रहा कि यौन उत्पीड़न विरुद्ध शिकायत करने हेतु जिन मुख्य बाधाओं का सामना उन्हें करना पड़ता है निम्न हैं —

1. प्रबंधन की ओर से शिकायत वापस लेने का दबाव।
2. लांछन लगाने एवं सम्मान खो देने का डर।
3. अगंभीर प्रतिक्रिया।
4. पुनर्दोषारोपण तथा अविश्वास का डर।

महिलाओं पर हिंसा विषय पर कार्यशाला

महिला हिंसा के खिलाफ माहौल बनाने में सामाजिक परिवर्तन के लिए कार्यरत स्वैच्छिक संस्थाएं महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकती हैं। इसके लिए जरूरी है कि सबसे पहले इन संस्थाओं में कार्यरत व्यक्तियों के बीच ही इस मुद्दे को ले जाया जाए। इस रणनीति को ध्यान में रखते हुए संगिनी ने मध्यप्रदेश के विभिन्न क्षेत्रों में स्वैच्छिक संस्थाओं को महिला मुद्दों, खास तौर पर महिला हिंसा के स्वरूप, उनके कारण को स्पष्ट करने के लिए संवेदन कार्यशालाओं की श्रृंखला शुरू की। इसी के तहत ग्वालियर चम्बल एवं बुन्देलखण्ड की स्वैच्छिक संस्थाओं में दो दिवसीय कार्यशाला का आयोजन 7-8 अक्टूबर 2003 को किया गया।

कार्यशाला की प्रथम दिन की शुरुआत " सोचों री सोचों बहना " गीत के साथ हुई। "स्वयं क्या है"? इसके बारे में चर्चा से निकल कर आया कि एक लम्बे समय से इन्हीं रूपों को जीते-जीते हम स्वयं के अस्तित्व को, स्वयं की पहचान को बिल्कूल भूल से गए हैं। पर सचमुच सबसे पहले हमें अपने आप की पहचान करने की जरूरत है।

महिलाओं पर हिंसा क्या है ?

इस चर्चा के दौरान प्रतिभागियों ने हिंसा को परिभाषित करते हुए बताया कि - समाज में महिलाओं पर शारीरिक, मानसिक या सामाजिक रूप से किसी भी प्रकार के उत्पीड़न या शोषण को हम हिंसा के रूप में देखते हैं। इसे इस प्रकार भी समझा जा सकता है- शारीरिक हिंसा - भ्रूण हत्या, मारपीट, यौन उत्पीड़न, संकेतात्मक हिंसा। मानसिक हिंसा- भेद भाव, क्रियात्मक बोझ, व्यंगात्मक, निर्णय में भागीदारी नहीं। आर्थिक हिंसा- सम्पत्ति से बेदखली, दहेज हत्या, भावनात्मक रूप से खुद की कमाई पर हक नहीं।

हिंसा के स्वरूप

कार्यशाला में हिंसा के स्वरूप के बारे में चर्चा की गई। इस चर्चा के लिए तीन स्तर निर्धारित किए गए- सामाजिक - भ्रूण हत्या, लिंग भेद, वेश्यावृत्ति, रुढ़ियां, सती प्रथा, अशिक्षा। बाल विवाह, सामाजिक मान्यताएं, दहेज, बहू बेटी में फक्र करना।

व्यक्तिगत- भेदभाव, छेड़छाड़, अपहरण, बलात्कार। पालन पोषण में भेदभाव, चिकित्सा का स्तर, सम्पत्ति का स्तर तथा सामाजिक मान्यताएं, निर्णय का स्तर, सुरक्षा का स्तर, आत्महत्या।

काम के दौरान- लिंग असमानता, छेड़छाड़, बॉडी लैंग्वेज, यौन शोषण, द्विअर्थी भाषा।

हिंसा के कारण

हिंसा के कारणों पर कुछ प्रतिभागियों की प्रतिक्रिया थी कि महिलाएं साज-सँवार करेगीं तो हिंसा होगी ही। इस बारे में समूह में काफी वाद विवाद हुआ और चर्चा में निकला कि महिलाओं के खिलाफ हिंसा व बलात्कार की घटनाओं की वजह साज सिंगार नहीं बल्कि विकृत मानसिकता है। इसके बाद चर्चा के दौरान समाज में महिलाओं से जुड़े पूर्वाग्रहों (मिथक और तथ्य) पर भी बात की गई।

हिंसा कौन करता है?

प्रतिभागियों से प्रश्न किया गया कि हिंसा के लिए जिम्मेदार कौन है? हिंसा के लिए किसी एक को जिम्मेदार ठहराने की बजाय इस बात पर चर्चा करें कि हिंसा कौन - कौन करता है। हिंसा के बारे में चर्चा के दौरान प्रतिभागियों ने बताया कि निम्न लोग हिंसा करते हैं।

अध्यापक, पिता, घर का मुखिया, पति, भाई, रिश्तेदार, जीजा, चाचा, मामा, मौसा, पड़ोसी, मित्र, ससूर, जेठ, देवर, नन्दोई, घरेलू नौकर, पुलिस, गार्ड, डाक्टर, ड्राइवर, नेता, वरिष्ठ अधिकारी, सहकर्मी, निर्माण कार्य ठेकेदार, साधु, सन्त, पुजारी, जज, कलेक्टर, पत्रकार, वकील, कैमरामैन मकान मालिक, सरपंच, जमींदार, अजनबी, होटल मालिक, व्यापारी, समाज सेवी, छात्र इत्यादि।

इस विश्लेषण से यह साबित होता है कि समाज के हर तबके हर वर्ग के लोग किसी न किसी रूप में हिंसा में लिप्त पाए गए हैं। इस बारे में चर्चा के दौरान कुछ प्रतिभागियों ने उदाहरण सहित अपने अनुभव बताए।

हिंसा कहाँ ? कब ?

इन अनुभवों के पश्चात हिंसा कहाँ होती है के बारे में चर्चा से निकला कि हिंसा.... घर, पड़ोस, गली, स्कूल, कॉलेज, कोचिंग, कार्यालय, अस्पताल, बस, ट्रेन जीप, थाना, जेल, होटल, खेतों में, जंगल, टॉकीज, मन्दिर, खदान, सुनसान जगह, निर्माण स्थल, झुग्गी, छात्रावास, आश्रम तथा सार्वजनिक स्थानों पर।

हिंसा कब होती है ?

दोपहर, रात, शाम, 24 घंटे कभी भी कहीं भी हो सकती है।

इन तीनों सवालों को एक वाक्य में कहा गया कि महिलाओं के साथ हिंसा कहीं भी, कभी भी, कोई भी कर सकता है।

हिंसा को सहयोग करने वाले तत्व

महिलाओं के खिलाफ होने वाली हिंसा में समाज की संस्थाओं की भूमिका पर चर्चा करने के दौरान प्रतिभागियों का मानना था कि इस हिंसा में - घर का वातावरण,

शिक्षा का स्तर मीडिया की भूमिका कानून का लचीलापन / दुरुपयोग राजनीतिक कारण सामाजिक रुढ़िया / मान्यताएं कई बार नकारात्मक भूमिका अदा करती है। जिससे महिलाओं के खिलाफ हिंसा करने वालों को शह मिलती है।

हिंसा का मुकाबला कैसे

इस हिंसा को समाप्त करने के क्या करने की जरूरत है ? इस बारे में प्रतिभागियों का कहना था कि समाज में हिंसा के खिलाफ माहौल बनाने की जरूरत है। इसके लिए गैर सरकारी संगठनों को एकजुट होना होगा। कार्यकर्ताओं में जागरुकता और उनकी क्षमतावृद्धि करनी चाहिए। साथ ही यौन शिक्षा, जागरुकता तथा आत्मरक्षा के उपाय हेतु प्रशिक्षण, कानूनी प्रक्रिया की सही जानकारी देनी होगी।

परिवार परामर्श केन्द्र को संवेदनशील बनाना, महिला थानों को उनकी भूमिका के अनुरूप सक्रिय करने के लिए दबाव बनाना भी जरूरी है। मीडिया, वकील प्रशासन, डाक्टर, बुद्धिजीवी वर्ग, छात्राओं तक महिला हिंसा के खिलाफ काम करने वाले लोगों की पहुँच बनाना साथ ही इन वर्गों की भी संवेदनशीलता बढ़ाने के लिए काम करने की जरूरत है, तभी समाज में हिंसा से मुकाबला किया जा सकता है।

□ रिपोर्ट : प्रार्थना



लिंग जाँच

नैतिकता, न्याय और

कानून

के खिलाफ है।

लड़की व लड़का दोनों को बराबर खिलने का मौका न देना सरासर अन्याय है।
आने वाले बच्चे के लिंग का चुनाव, लिंग जाँच और स्त्री भ्रूण गिराना अनैतिक है।
डॉक्टर / क्लीनिक द्वारा ऐसी सेवाएं प्रदान करना, और आप के द्वारा ऐसी सेवाएं मांगना गैरकानूनी है।

लिंग जाँच नहीं ! लिंग चुनाव नहीं !



सहेली द्वारा तैयार एक पोस्टर

अखबारों से एक विश्लेषणात्मक विवेचन

इस वर्ष के प्रथम छह महीनों में मध्यप्रदेश में (जनवरी से जून) महिलाओं पर हिंसा की 7690 घटनाएं दर्ज की गई हैं। पूरे देश में भोपाल अपराध के मामले में सबसे आगे। भोपाल की अपराधिक दर 740.9 (प्रति एक लाख) है। चालू दशक में प्रदेश में 1990 में महिलाओं के खिलाफ कुल 18622 अपराध हुए थे वहीं 1996 में यह आंकड़ा बढ़ कर 23188 हो गया है।

मध्यप्रदेश में सन् 1990 से 1996 यानि सिर्फ 7 वर्षों में 19 हजार महिलाएं बलात्कार का शिकार हुई हैं।

2001 की जनगणना के अनुसार भोपाल जिले की कुल आबादी 19,36,784 है जिसमें से पुरुषों की संख्या 9,68,964 तथा महिलाओं की संख्या 8,67,820 है। जो कि कुल आबादी का करीब 47 प्रतिशत हैं।

राज्य में महिला पुरुष की आबादी की दर प्रति 1000 पुरुषों पर महिलाओं की संख्या 931 है। मध्यप्रदेश में स्वास्थ्य संबंधी कारणों से होने वाली मृत्यु में 33 प्रतिशत महिलाओं की मौत गर्भपात के दौरान ही हो जाती है। ग्वालियर जिले में गर्भपात कराने वाली 23 प्रतिशत औरतें 15 से 20 साल की हैं, और 50 प्रतिशत औरतें 20 से 25 साल के बीच की हैं। चौंकाने वाली बात यह है कि लड़की की भ्रूण हत्या के ज्यादातर मामले उंची और बीच की जातियों जैसे राजपूत, गूजर, और यादवों के हैं जबकि अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति से लड़की की भ्रूण हत्या का कोई मामला नहीं मिला।

अध्ययन में पता चला है कि अल्ट्रासाउंड क्लीनिक और नर्सिंग होम गर्भपात के मामलों का कोई हिसाब किताब नहीं रखते। डॉक्टर सांकेतिक भाषा में ही

क्र.	वर्ष	मध्यप्रदेश में महिलाओं के विरुद्ध हुए अपराध	कुल अपराध	प्रतिशत
1	1990	18622	209556	8.88
2	1991	19102	218431	8.74
3	1992	19148	201381	9.50
4	1993	9590	179758	10.92
5	1994	21047	188025	11.19
6	1995	23319	197445	11.81
7	1996	23188	196723	11.78

अभिभावकों को यह बताते हैं कि भ्रूण लड़का है या लड़की का। लिंग परिक्षण में यदि लड़का है तो कहते हैं कि "लड़कू खाओ" और यदि लड़की है तो कहते हैं कि "जलेबी खिलानी पड़ेगी।" यदि अभिभावक कहते हैं कि "जलेबी सड़ी है हटा दो" तो गर्भपात करा दिया जाता है। अन्य तरीका है "बारात रखनी है या लौटानी है?" यदि अभिभावक कहते हैं कि "लौटा दो" तो गर्भपात करा दिया जाता है।

मध्यप्रदेश के पुलिस मुख्यालय से मिली जानकारी के अनुसार सन् 2002 में प्रदेश में 2784 महिलाएं बलात्कार का शिकार हुईं साढ़े पांच सौ से भी अधिक महिलाओं का अपहरण किया गया तथा 7 हजार से भी अधिक महिलाओं से छेड़खानी की गई। बलात्कार के मामले में मध्यप्रदेश, देश में दूसरे नंबर पर। कुल मिला कर वर्ष 2002 में कुल 25204 महिलाओं के साथ अत्याचार के मामले दर्ज हुए। जो कि वर्ष 2001 की तुलना में पौने तीन प्रतिशत अधिक है। मध्यप्रदेश में बीते दो वर्षों में

बीते साल में राज्य में महिलाओं पर घटित प्रमुख अपराध

अपराध	हत्या	दहेज हत्या	आत्महत्या	जानलेवा हमला	बलात्कार	अपहरण	छेड़छाड़
कुल वारदातें	470	647	602	240	2784	555	7038

जिले जहां उपरोक्त वारदातें हुईं। ग्वालियर रीवा धार झाबुआ गुना इंदौर नरसिंहपुर

क्र.	अपराध का प्रकार	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
1	हत्या (302)	559	563	660	691	735	752	754
2	बलात्कार (376)	2238	2432	2558	2595	2861	3034	3178
3	आत्महत्या (306)	599	510	607	648	619	814	772
4	दहेज प्रकरण (314)	126	107	113	97	79	123	150
5	दहेज हत्या (304)	160	184	197	249	293	342	504
6	अपहरण (363ए366)	1132	1100	982	1040	1049	1043	955
7	दहेज प्रताड़ना (498)	1467	1553	1793	1715	1843	2226	2424
8	अन्य	5384	5958	5759	5842	6444	7116	6816

कुल 23884 महिलाएं प्रताड़ित हुई हैं। गुना, राजगढ़ व सतना में होते हैं सबसे ज्यादा बाल विवाह। जबलपुर में 2002 में कुल 120 बाल विवाह हुए।

एमनेस्टी इंटरनेशनल द्वारा जारी की गई एक रिपोर्ट, जो समाज में महिलाओं की दुर्दशा को बयान करती है, के मुताबिक 40 प्रतिशत भारतीय महिलाएं अपने पतियों द्वारा प्रताड़ित की जाती हैं। दुनिया में हर 15 सेकेंड में एक महिला पिटाई या अत्याचार का शिकार होती है। पूरी दुनिया में प्रति वर्ष करीब 7 लाख महिलाएं बलात्कार का शिकार होती हैं।

बच्चों के साथ बलात्कार

- 27 अप्रैल 2003, भोपाल, 5 साल की बेटी पर पिता ने तेजाब डाला।
- 3 जून 2001 भोपाल, 16 वर्षीय लड़की के साथ पड़ोसी ने बलात्कार किया।
- 10 जून 2001 भोपाल, 10 वर्ष की लड़की के साथ पड़ोसी ने बलात्कार किया।
- 25 जुलाई 2002 भोपाल, 14 साल की लड़की के साथ कुकृत्य किया।
- 14 दिसंबर 2002 भोपाल, को 13 वर्षीय के साथ पड़ोसी ने बलात्कार किया।

- 19 मई 2002, भोपाल, 14 वर्षीय बेटी के साथ चाकू की नोक पर पिता ने बलात्कार किया।
- 19 दिसंबर 2002 भोपाल, एक किशोर ने साढ़े पांच साल की बच्ची के साथ बलात्कार कर हत्या कर दी।
- 17 वर्ष की लड़की के साथ पुलिस लाइन में बलात्कार।

उपरोक्त आंकड़ों को देखते हुए मन में स्वाभाविक तौर पर यह प्रश्न उठता है कि हम इस असुरक्षित समाज में सांस कैसे ले रहे हैं?

इन सारी स्थितियों के लिये जिम्मेदार कौन है? यदि हम इस स्थिति में सुधार लाना है तो शुरुआत कहां से करें और कैसे करें?

हमें लगता है कि हमें शुरुआत अपने आप से और अपने नज़दीकी दायरे से ही करना चाहिये। हिंसा के मामलों में खुल कर बात की जाए, जो गलत लग रहा है उसके विरोध में आवाज़ उठाई जाए, बच्चों और महिलाओं को एक सहज वार्तालाप के लिये माहौल दिया जाए जिसमें उन्हें इन विषयों की जानकारी दी जाए। अपराधिक प्रवृत्ति के लोगों में संवेदनशीलता जगाने के उपाय किये जाएं।

□ आयशा

काम के स्थान पर यौन उत्पीड़न

कितना आम, कितना खास

जूही



अपने दफ्तर की लिफ्ट की दीवारों पर लिखी अश्लील बातें व अश्लील चित्र देखकर शर्मिंदगी व हैरानी होती है। इसी तरह की बातें जीने पर भी लिखी हैं। दफ्तर की दूसरी औरतें भी यह सब देखकर परेशान हैं, पर हम सबको लगता है कि चुप रहने के अलावा कोई चारा नहीं है।

मैं दफ्तर में नई थी। अक्सर पाया कि साथ काम करने वाले पुरुषों की भाषा में यौनिक, द्विअर्थी संवाद एक अहम भूमिका निभाते थे। एक दिन देर तक काम कर रही थी, कुछ पुरुष सहकर्मी पास ही बैठे थे। उनकी तमाम बातचीत उनके यौनिक कारनामों से जुड़ी थी। मुझे कितनी घबराहट हुई मैं बता नहीं सकती।

मेरे बॉस के कमरे में जाना तो हम औरतों के लिए एक मुसीबत है। चारों तरफ अधनंगी औरतों की तस्वीरें लगी हैं। हमने कुछ नहीं कहा क्योंकि "हमें लगा कि पढ़ी-लिखी, खुले-दिमाग वाली औरतों को दूसरों के चुनावों की इज्जत करनी चाहिए। यह तस्वीरें लगाना हमारे बॉस को पसंद है।" पर सच तो यह है कि अंदर कहीं एक अजीब-सी बेचैनी सदैव लगी रहती है।

मेरा एक सहकर्मी मजाक में मेरे सामने भद्दे गाने गाता है। कुछ कहो तो कहता है यह उसका बोलने का हक है। दफ्तर में अश्लील चुटकुले भी सुनाता है। सब चुप रहते हैं।

मेरा एक वरिष्ठ सहकर्मी मुझे अपने साथ लंच खाने या कॉफी पीने के लिए दबाव डालता है। मुझे यह सब पसंद नहीं, पर डरती हूँ वह मेरी प्रमोशन रिपोर्ट खराब न कर दें।

इस प्रकार के यौनिक उत्पीड़न से बहुत कम लोग बच पाते हैं। अश्लील टिप्पणी, सीटी बजाना, छूना, देखना, भद्दे मजाक आदि औरत के जीवन का हिस्सा हैं। यह सब समाज में उसकी स्थिति व दर्जे को स्थापित करने में अहम भूमिका अदा करते हैं।

कामकाजी औरतें इस प्रकार के उत्पीड़न से अपने दफ्तरों, फैक्टरियों, काम की जगहों पर गुजरती हैं, यह भी सभी जानते हैं। इस प्रकार का उत्पीड़न इतना छोटा, आम, रोजमर्रा का अनुभव समझा जाता है इसे "नार्मल" माना जाता रहा है। औरतों को लगने लगता है कि अनचाहे यौन आग्रह जीवन का एक अभिन्न अंग है। इसलिए इसे या तो नजरअंदाज करना चाहिए या फिर चुपचाप सहना चाहिए, पर ऐसा क्यों हो? औरतों को असमान अन्यायपूर्ण माहौल में हिंसा की छाया के नीचे रहने की मजबूरी क्यों हो?

1990 में राजस्थान में एक महिला साथिन (जो कि सरकारी प्रायोजित कार्यक्रम में कार्यकर्ता थी) को निरन्तर यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ा था। अंततः उसका बलात्कार किया गया और यह सब यह तब हुआ जब वह कार्य क्षेत्र पर थी। जिला प्रशासन, पुलिस सबने केस को दबाकर महिला कार्यकर्ता को वाकये का जिम्मेदार ठहराया, पर सामाजिक कार्यकर्ताओं ने सर्वोच्च न्यायालय में महिला कामगारों की सुरक्षा की मांग रखते हुए एक याचिका दायर की। 13 अगस्त 1990 को सर्वोच्च न्यायालय ने नीति निर्देश जारी किए जिसने लंबे समय से यौन उत्पीड़न (जो औरतें काम के स्थान पर भुगतती हैं) को मानव अधिकार का उल्लंघन मानकर इसका पालन अनिवार्य घोषित किया।

ये निर्देश क्या हैं

- काम के स्थान पर यौन उत्पीड़न एक सच्चाई है। यह किसी भी वर्ग, व्यवसाय, काम के स्तर पर, काम करने वाली औरतों के साथ हो सकता है।
- यह मानव अधिकार का उल्लंघन है। इसका केन्द्र उत्पीड़क के मकसद की जगह, महिला के ऊपर इसके प्रभाव पर है।
- इन निर्देशों का लक्ष्य, मालिक व काम करने वालों में चेतना जगाकर एक समान, जेन्डर संवेदनशीलता व सुरक्षित काम का माहौल बनाना है।
- इनके अनुसार यह संस्था की जिम्मेदारी है कि वह यौन उत्पीड़न रोके तथा इसको सुलझाने, निपटारे व अभियोजन के लिए तरीके तय करें।
- यह निर्देश कानूनी रूप से बाध्य है और इन्हें लागू किया जाना अनिवार्य है।

यौन उत्पीड़न क्या है ?

यौन उत्पीड़न कोई भी ऐसा व्यवहार है जो स्वभाव से यौनिक हो या अनचाहा हो। सर्वोच्च न्यायालय के निर्देशों के अनुसार यह व्यवहार या आचरण यौन उत्पीड़न माने जायेंगे।

- अनचाहा शारीरिक संपर्क
- अनचाहे यौनिक संवाद या मजाक
- अनचाहा शारीरिक, शब्दिक या मौन बर्ताव जिसमें यौनिक आशय शामिल हों।
- अनचाहे अश्लील साहित्य का प्रदर्शन
- अनचाही यौनिक मांग या निवेदन

सवाल यह है कि 'अनचाहा' क्या है ? इसे हम कैसे पहचानें ? अगर आपको यह तय करने में दिक्कत हो कि आपके साथ होने वाला व्यवहार वास्तव में यौन उत्पीड़न है या नहीं, तो आप अपने आप से कुछ प्रश्न पूछें जैसे :

- क्या आप इस व्यवहार से सहमत हैं ?
- क्या यह व्यवहार आपको परेशान करता है ?
- क्या यह व्यवहार एक व्यक्ति की हैसियत से आपकी मर्यादा को ठेस पहुंचाता है ?

इसके अलावा आप तय करें कि यह व्यवहार आपके जेन्डर समानता के हक, मर्यादा के साथ काम करने के अधिकार, जीवन के अधिकार व सुरक्षित काम के माहौल का उल्लंघन तो नहीं कर रहा ?

यौन उत्पीड़न को परम्परागत रूप से दो जाने माने रूपों में बांटा जा सकता है।

क्विड प्रो क्यू : यानि इसके बदले यह। यौनिक उत्पीड़न के लिहाज से इसका अर्थ है काम के फायदे जैसे ऊंची तनख्वाह, प्रमोशन आदि का वादा करके इसके बदले यौनिक मांग करना। औरत की मनचाही का अर्थ तबादला, पद घटाना, काम का रिकार्ड खराब करना इत्यादि हो सकता है। इसलिए वह मजबूर हो सकती है।

विद्वेषी काम का माहौल — यह बहुत अधिक स्पष्ट नहीं होता, पर यह ज्यादा प्रचलित यौन उत्पीड़न का रूप है। यह काम के माहौल या महिला कर्मचारी के प्रति बर्ताव से जुड़ा है। ऐसे बर्ताव या काम के माहौल में महिला का दम घुटता है, काम करना मुश्किल होता है। इसमें भद्दे मजाक, टीका-टिप्पणी, छेड़छाड़, व्यंग, छूना आदि शामिल है। प्रत्यक्ष रूप से महिला के साथ



कोई भेदभाव नहीं किया जाता, पर परोक्ष रूप से यह उत्पीड़न इसलिए होता है क्योंकि वह एक स्त्री है।

यहां पर यह बताना महत्वपूर्ण है कि हालांकि यौन उत्पीड़न के यह दोनों रूप भिन्न हैं, पर दोनों के बीच अलगाव नहीं है और एक दूसरे रूप की ओर ले जा सकता है।

यौन उत्पीड़न संगठित व असंगठित क्षेत्र, सरकारी सार्वजनिक व असार्वजनिक जिसमें प्राइवेट संस्थाएं जैसे स्कूल, कॉलेज, अस्पताल सभी में मौजूद हो सकता है। लिहाजा ये निर्देश इन संस्थाओं में कार्यरत तमाम महिलाओं, चाहे वह तनख्वाह, मुआवजा पाती हों या फिर स्वयंसेवी रूप से काम करती हों सभी पर एक समान रूप से लागू होती हैं। आंकड़ों के अनुसार 40-60 प्रतिशत कामकाजी महिलाएं यौन उत्पीड़न का शिकार होती हैं।

यौन उत्पीड़न का प्रभाव व परिणाम

यौन उत्पीड़न का सबसे अधिक प्रभाव शिकार औरतों पर पड़ता है। यह एक विद्वेषी, डरावने व आपत्तिजनक काम का माहौल पैदा करता है। फलस्वरूप औरतों के काम करने के कौशल पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। वह प्रशिक्षण/दफ्तर से गैर मौजूद रहती हैं। काम करने का मन नहीं करता। और कई दफा परेशानी अधिक बढ़ जाने पर वह इस्तीफा देने पर मजबूर हो जाती हैं। इन सबके अलावा भावनात्मक, शारीरिक व मनोवैज्ञानिक प्रभाव भी हो सकते हैं। भावनात्मक जैसे गुस्सा, डर, शर्म, अपराधबोध, नफरत, संशय आदि। शारीरिक जैसे नींद न आना, सिर दर्द, अल्सर उच्च रक्तचाप घबराहट आदि। मनोवैज्ञानिक स्तर पर चिंता, उदासीनता व कमतरी का अनुभव आदि शामिल हैं।

औरतों के साथ-साथ यौन उत्पीड़न का असर मालिकों व संस्थाओं पर भी पड़ता है। गिरती कार्यकुशलता व कम होता कर्मचारी आत्मविश्वास संस्था के कौशल पर असर करता है। अगर कर्मचारी काम छोड़ जाते हैं तो नए लोगों की भर्ती व उनके प्रशिक्षण पर खर्चा बढ़ता है और अगर इस तरह के केस अदालत तक पहुंच जाएं तो कानूनी प्रक्रिया का खर्च, जुर्माना, मुआवजा आदि भी संस्था व मालिकों को भुगतना पड़ता है।

समाज के स्तर पर काम की जगह यौन उत्पीड़न जेन्डर असामनता बढ़ाता है। इसको अनदेखा करने से विकास व उत्पादकता में रुकावट आ सकती है।

यौन उत्पीड़न से जुड़े मिथक व सच्चाई

- यौन उत्पीड़न की गंभीरता को बहुत बढ़ाया चढ़ाया जाता है। अधिकांश समय यह एक छोटी सी अहानिकारक चोंचलेबाजी मात्र होती है।

सच्चाई : यौन उत्पीड़न स्वस्थ मानवीय रिश्तों की अभिव्यक्ति नहीं हैं। यह औरतों पर बुरे व डरावने प्रभाव छोड़ता है।

- औरतों के पहनावे व व्यवहार से यौन उत्पीड़न बढ़ता है।

सच्चाई : यह कहना बिल्कुल गलत व बेबुनियाद है। इसका उद्देश्य इल्जाम अपराधी से हटाकर औरतों पर लगाना है। आंकड़ों से पता चलता है कि ढके हुए सीधे साधे कपड़े पहनने वाली औरतें भी इसका शिकार होती हैं।

- अगर आप यौन उत्पीड़न को नजरअंदाज करें तो यह बंद हो जाता है।

सच्चाई : नहीं। मौन सहमति का सूचक है—यह वाक्य हमने कई बार सुना है। चुप रहने से अपराधी को बढ़ावा मिलता है।

- यौन उत्पीड़न महज यौन चाहत होता है।

सच्चाई : यह सरासर गलत है। यौन उत्पीड़न, रोमांस, चुहलबाजी व यौनिक चाहत से बिलकुल अलग है। यह मूलतः सत्ता के इस्तेमाल व स्त्रियों के मानव अधिकारों के हनन से संबंध रखता है।

अन्ततः हम क्या कर सकते हैं।

जैसे-जैसे काम के स्थान पर स्त्रियां बढ़ती जाएंगी, यौन उत्पीड़न के मामले रोशनी में आने की संभावना भी बढ़ेगी। औरतों के दर्जे व समाज में उनके काम की कम अहमियत इस समस्या के लिए जिम्मेदार हैं। यह मुद्दा औरतों के एक पूरे ढांचागत नियंत्रण का हिस्सा है। इसलिए यह समझना जरूरी है कि यह सिर्फ एक यौन का सवाल नहीं बल्कि सत्ता का प्रश्न है। सत्ता जो पितृसत्ता से पुरुष को मिलती है और जिसके नतीजन औरत के दमन का पूरा इतिहास रचा जाता है।

ऐसा भी दावा किया गया है कि औरतों का रोजगार में भारी तादाद में आना पुरुषों में असुरक्षा की भावना को बढ़ाता है। इसलिए औरत को उसकी 'जगह' में रखना अनिवार्य हो जाता है। यौन उत्पीड़न औरत के काम व आत्मविश्वास को काम करने का महत्वपूर्ण हथियार है।

यह हर मालिक या संस्था का फर्ज है कि वह यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए साधन मुहैया कराए। काम करने का बेहतर व स्वस्थ माहौल मौजूद हो यह देखना उनकी जिम्मेदारी है। इसके साथ-साथ निम्न का ध्यान रखा जाना चाहिए।

- हर संस्था में एक शिकायत समिति हो जिसका नेतृत्व महिला के हाथ में हो व जिसमें पचास प्रतिशत महिला सदस्यों का होना जरूरी हो।
- संस्था को चाहिए कि ऐसे मामले को उठाने वाली महिला को कानूनी सहायता लेने की सुविधा प्रदान करें।
- संस्था में जेन्डर संवेदन वक्रशॉप की जानी चाहिए जिसमें यौन उत्पीड़न का विषय शामिल हो।

एक जेन्डर संवेदनशील काम की जगह का निर्माण हमारा हक व जिम्मेदारी दोनों हैं। हमें चाहिए कि इस तरह के किसी भी वाक्ये के खिलाफ आवाज उठाए। यौन उत्पीड़न के मामले उठाने वाली महिला साथी की मदद करें। अगर आपने आंखों से कुछ देखा है या सुना है तो गवाही देने के लिए आगे आए। याद रहे कि यौन उत्पीड़न आपकी गलती नहीं है। इसके लिए शर्मिन्दा, अपराधी या जिम्मेदार आप नहीं हैं। इसका विरोध करना आपका हक व फर्ज है। अगर आपकी संस्था की यौन उत्पीड़न पर कोई नीति नहीं है तो इसके लिए आप जोर दें। इन सभी बातों का ध्यान रखकर हम एक सुरक्षित जेन्डर संवेदनशील काम के स्थान के निर्माण में सहायक हो सकते हैं।

□ सबला से साभार

तू खुद को बदल, तू खुद को बदल

तब ही तो ज़माना बदलेगा

तू चुप रहकर जो सहती रही

तो क्या ये जमाना बदलेगा

तू बोलेगी, मुंह खोलेगी

तब ही तो ज़माना बदलेगा।

25 नवम्बर

अंतर्राष्ट्रीय महिला हिंसा विरोधी दिवस



दुनिया भर में काम करने वाले नारीवादी संगठनों का पहला सम्मेलन जुलाई 1981 में कोलंबिया अमेरिका के बोगोटा शहर में हुआ। इस सम्मलेन में महिलाओं के खिलाफ होने वाली हिंसा के विभिन्न पहलुओं पर चर्चा हुई। इसी सम्मेलन में 25 नवम्बर को अन्तर्राष्ट्रीय महिला हिंसा विरोधी दिवस के रूप में मनाए जाने का फैसला लिया गया।

25 नवम्बर को ही चुने जाने के पीछे कारण था तीन मायरेबल बहनों का शहीद दिवस होना। ये तीनों बहनें पैट्रिया, मिनेखा, मारिया टेरेसा रुसी क्रान्ति के दौरान लोकतंत्र और न्याय के लिए लड़ने वाली कार्यकर्ता थीं। इन्हें तानाशाही के खिलाफ आवाज उठाने के जुर्म में जेल में डाल दिया गया था। इन तीनों बहनों के क्रांतिकारी पतियों को भी जेल में बंद कर दिया गया था। 25 नवम्बर 1960 को तानाशाह के गुप्त सैनिकों ने इन तीनों बहनों की क्रूरता से हत्या कर दी थी। उनकी लाशें चट्टानों के नीचे दबी-कुचली अवस्था में पाई गई।

जहां तक इस बात की खबर गई लोग इस क्रूरता से स्तब्ध रह गए। दुनिया भर के महिला संगठनों ने उनकी याद करते हुए सभाएं की और औरतों के खिलाफ होने वाली हिंसा के विरोध में आवाज उठाई।

ये तीनों बहनें (तितलियां) राजनैतिक कार्यकर्ताओं और महिलाओं के खिलाफ होने वाले अन्याय का विरोध करने वाले आंदोलनों की प्रतीक बन गईं।

1999 में संयुक्त राष्ट्रसंघ ने भी आधिकारिक तौर पर 25 नवम्बर को महिला हिंसा विरोधी दिवस मनाने की घोषणा की।

महिला हिंसा के खिलाफ एकजुटता

औरतों और लड़कियों के खिलाफ होने वाली हिंसा का विरोध करते हुए देश भर में 16 दिन तक विभिन्न कार्यक्रम करने का निर्णय लिया गया है 25 नवम्बर से 10 दिसम्बर तक। इसके अन्तर्गत देश भर के महिला संगठन एक कॉमन कैम्पेन का हिस्सा बनेंगे।

यह कैम्पेन क्यों ?

हर दिन -

महिलाओं के खिलाफ होने वाले अपराधों के 480 केस दर्ज किए जाते हैं।

45 औरतें बलात्कार की शिकार होती हैं।

19 केस दहेज हत्या के दर्ज होते हैं।

हर घण्टे

5 औरतें घरेलू हिंसा का सामना करती हैं।

4 मामले उत्पीड़न के दर्ज होते हैं।

ये आंकड़े नेशनल क्राइम रिकार्ड ब्यूरो, द्वारा जारी 'राष्ट्रीय स्तर पर वर्ष 2000 में भारत में अपराध' से लिए गए हैं।

जब कुछ लोग हिंसक हैं
तब क्यों दूसरे चुप हैं।
औरतों और लड़कियों के
खिलाफ हिंसा रोको

ये सिर्फ वे केस हैं जो रिपोर्ट किये जाते हैं। महिलाओं के खिलाफ होने वाले अपराधों में आई.पी.सी. के अन्तर्गत दहेज हत्या, बलात्कार, यौन उत्पीड़न पति के द्वारा मारपीट (क्रूरता) या अन्य रिश्तेदारों द्वारा क्रूर व्यवहार, अपहरण आदि के मामले रिपोर्ट किये जाते हैं। इसके अतिरिक्त दहेज, सतिप्रथा और बाल-विवाह रोकने के लिए बने कानूनों के अन्तर्गत भी मामले दर्ज होते हैं।

नेशनल क्राइम रिकार्ड ब्यूरो के 1999 के आंकड़ों के अनुसार समाज में बढ़ रहे अपराधों में महिलाओं के खिलाफ होने वाली हिंसा को रोका जाए। इसके लिए जरूरी है जागरूकता। कॉमन इन्डिया कैम्पेन का उद्देश्य है—

- औरतों और लड़कियों के खिलाफ होने वाली हिंसा के बारे में छाई चुप्पी को तोड़ा जाए और लोगों की बीच में इसके बारे में खुली चर्चा की जाए।
- औरतों और लड़कियों के खिलाफ होने वाली हिंसा के सभी रूपों के बारे में जन सामान्य की राय ली जाए।
- औरतों और लड़कियों के अधिकारों के संघर्ष में लोगों को जोड़ा जाए।
- ऐसे लोगों को प्रोत्साहन दिया जाए जो हिंसा के खिलाफ है, खास तौर पर औरतों और लड़कियों के खिलाफ होने वाली हिंसा।



हिंसा मुक्त घरों से बनता है।
हिंसा मुक्त समुदाय
हिंसा मुक्त समुदायों से बनता है।
हिंसा मुक्त संसार
औरतों और लड़कियों के
खिलाफ हिंसा रोको

25 नवम्बर को अंतर्राष्ट्रीय महिला हिंसा दिवस के विरोध में मनाया जाएगा जिसमें औरतों और लड़कियों के खिलाफ होने वाली हिंसा के विरोध में विभिन्न माध्यमों से विरोध दर्ज कराया जाता है।

इसी विरोध को प्रकट करते हुए संगिनी द्वारा तीन दिवसीय कार्यक्रम 23-25 नवम्बर को महिलाओं के खिलाफ हिंसा... खामोशी तोड़ो अभियान का आयोजन किया जा रहा है। जिसमें म.प्र. स्तर पर काम करने वाले महिला संगठन, कार्यकर्ता, बुद्धिजीवी वर्ग तथा अन्य प्रदेशों में काम करने वाले अनुभवी साथियों को भी आमंत्रित किया है। कार्यक्रम के अंत में एक रैली का आयोजन कर रहे हैं।

संगिनी के बारे में....

संगिनी महिलाओं का एक संदर्भ समूह है, जिसका उद्देश्य महिलाओं के साथ लैंगिकता के आधार पर किये जाने वाले भेदभाव व हिंसा को समाप्त करना है। संगिनी महिला मुद्दों पर कार्य करने के लिये कटिबद्ध है, खास तौर पर एक ऐसे समाज की स्थापना के लिये, जहां समानता आधारित सामाजिक व्यवस्था हो। इसके लिये हम इस संदर्भ केंद्र के द्वारा महिला मुद्दों पर शोध अध्ययन, दस्तावेजीकरण, प्रशिक्षण, प्रकाशन आदि गतिविधियों का क्रियान्वयन कर रहे हैं। हम चाहते हैं कि महिलाओं के मुद्दों को केन्द्र में लाते हुए, ऐसे सवाल उठाए जाएं, जिनका जवाब हमारे ही इर्द गिर्द फैला हुआ है। आगामी समय में संगिनी महिला मुद्दों पर काम करने वाली संस्थाओं, संगठनों, व स्वतंत्र रूप से कार्य कर रहे लोगों के लिये एक संदर्भ केंद्र बन सके साथ ही महिलाओं के लिए बने कानूनों का प्रभावी तरीके से क्रियान्वयन हो सके यही हमारा प्रयास है।

संगिनी के कार्यों और उद्देश्यों में यह पूरी तरह स्पष्ट है कि संगिनी महिला हिंसा को जड़ से समाप्त करने के लिये कटिबद्ध है। भविष्य की रणनीति में भी संगिनी निरंतर अपने लक्ष्यपूर्ति की लिये कार्य योजना में संलग्न है। जिसके अंतर्गत महिला हिंसा व जेंडर के मुद्दों पर मध्यप्रदेश के स्थानीय समूहों से कार्यकर्ताओं को जेंडर व महिला हिंसा के प्रत्येक हिस्से पर काम करने के लिये प्रशिक्षण दिया जा रहा है, ताकि वे अपने समूह में साथियों के साथ मिलकर अपने अपने क्षेत्र में महिला हिंसा के खिलाफ माहौल बना सकें तथा समुदाय के संकीर्ण नजरिये में परिवर्तन ला सकें।

संगिनी महिला हिंसा के सभी पक्षों पर सामग्री का निर्माण करेगी तथा ज्वलंत मुद्दों पर अध्ययन व विश्लेषणात्मक विवेचन का कार्य भी कर रही है, जिसके द्वारा सभी समूह एक समाज मंच पर आकर अपनी बात कह सकें और एक साथ मिलकर महिला हिंसा की जड़ से समाप्ति के लिये कार्य कर सकें।

□ संगिनी समूह

कुछ गलत हो गया तो ?

वे कहते थे —

न बोला करो

कुछ गलत बोल गये तो !

लेने के देने पड़ेंगे ...

वे कहते थे —

न चलो

कहीं गलत चल पड़े तो!

लेने के देने पड़ेंगे ...

वे कहते थे —

सवाल—जवाब न करो

कहीं गलत जवाब दे बैठे तो!

लेने के दे पड़ेंगे ...

एक दिन मैंने कहा —

आज मैं खाना नहीं बनती

नमक गलत पड़ गया तो।

हल्दी ज़्यादा पड़ गई तो!

चावल कच्चा रह गया तो!

मैंने कहा —

आज मैं कपड़े भी नहीं धोती

कपड़े मैले रह गए तो!

आज मैं घर साफ नहीं करती

मैल जमा रह गया तो !

आज मैं चूल्हा नहीं जलाती

कहीं आग गलत लग गई तो!

लेने के देने पड़ेंगे ...

है न !



मणिमाला
(सबला से साभार)