

कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और मानवाधिकार: चुनौतियाँ, प्रगति और भविष्य का मार्ग

डॉ. नीता मोर्य *

* सहायक प्रोफेसर (समाजशास्त्र) श्री शिवा डिग्री महाविद्यालय, तेरही कप्तानगंज, आजमगढ़ (उ.प्र.) भारत

शोध सारांश - कार्यस्थल पर लैंगिक समानता केवल नैतिक आवश्यकता नहीं, बल्कि एक मौलिक मानवाधिकार है। यह शोध पत्र कार्यस्थल में लैंगिक समानता और मानवाधिकारों के अटूट संबंध का विश्लेषण करता है। इसमें व्यवस्थित असमानताओं (वेतन अंतराल, भर्ती व पदोन्नति में पूर्वाग्रह, यौन उत्पीड़न), उनके मानवाधिकारों पर प्रभाव (समानता, गरिमा, सुरक्षा, आजीविका का अधिकार), और वैश्विक व भारतीय कानूनी ढांचों की समीक्षा शामिल है। साथ ही विविधता, समावेशन और सशक्तिकरण की रणनीतियों का मूल्यांकन करता है तथा सुझाव देता है कि सही मायने में समावेशी कार्यस्थल केवल कानूनी अनुपालन से नहीं, बल्कि संस्कृति, नेतृत्व प्रतिबद्धता और सामाजिक मानदंडों में परिवर्तन से ही प्राप्त हो सकते हैं। निष्कर्षतः लैंगिक समानता किसी भी समाज की आर्थिक प्रगति और मानवाधिकारों की सुरक्षा के लिए अनिवार्य है। भारत में मानवाधिकार कानून, मानवाधिकार संरक्षण अधिनियम, 1993 द्वारा शासित होते हैं। यह अधिनियम, संविधान द्वारा गारंटीकृत या अंतर्राष्ट्रीय संधियों में निहित और भारत में अदालतों द्वारा लागू किए जा सकने वाले, जीवन, स्वतंत्रता, समानता और व्यक्ति की गरिमा से संबंधित अधिकारों को 'मानवाधिकार' के रूप में परिभाषित करता है।

शब्द कुंजी - लैंगिक असमानता, मानवाधिकार, POSH.

प्रस्तावना - लैंगिक समानता और मानवाधिकार आधुनिक समाज के मूलभूत सिद्धांत हैं, जो कार्यस्थल पर समावेशी और निष्पक्ष वातावरण को बढ़ावा देते हैं। कार्यस्थल पर लैंगिक समानता का अर्थ है पुरुषों, महिलाओं और अन्य लैंगिक पहचानों के बीच समान अवसर, वेतन, और सम्मान सुनिश्चित करना। मानवाधिकार, जैसे कि गरिमा, समानता, और भेदभाव से मुक्ति, कार्यस्थल की नीतियों और प्रथाओं का आधार बनते हैं। यह पेपर कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और मानवाधिकारों के बीच संबंध, इसके महत्व, चुनौतियों, और समाधानों का विश्लेषण करता है। 'कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (POSH) अधिनियम, जिसका पूरा नाम 'कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013' है, भारत सरकार द्वारा 2013 में पारित एक कानून है। इसका उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न को रोकना, उससे बचाव करना और उसका निवारण करना है।

समस्या कथन: लैंगिक आधार पर भेदभाव और असमानता, कार्यस्थल पर व्यक्तियों के मानवाधिकारों का गंभीर उल्लंघन है। यह आर्थिक अक्षमता उत्पन्न करता है और सामाजिक प्रगति में बाधाक है।

उद्देश्य:

1. कार्यस्थल पर लैंगिक समानता के महत्व को समझना।
2. मानवाधिकार सिद्धांतों के संदर्भ में लैंगिक भेदभाव की चुनौतियों का विश्लेषण करना।
3. समाधान और नीतिगत सुझाव प्रस्तुत करना।

अनुसंधान प्रश्न:

1. कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के प्रमुख रूप कौन से हैं और ये कैसे विशिष्ट मानवाधिकारों का हनन करते हैं?
2. लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए मौजूदा अंतरराष्ट्रीय और भारतीय कानूनी/नीतिगत ढांचे की प्रभावशीलता क्या है?
3. भारतीय संदर्भ में, विशेषकर अनौपचारिक क्षेत्र और ग्रामीण अर्थव्यवस्था में, लैंगिक समानता के लिए क्या विशिष्ट बाधाएँ और समाधान हैं?

साहित्य समीक्षा

लैंगिक समानता और मानवाधिकारों पर कई अध्ययनों ने कार्यस्थल में भेदभाव, असमान वेतन, और अवसरों की कमी को उजागर किया है। अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) के अनुसार, वैश्विक स्तर पर महिलाएं पुरुषों की तुलना में औसतन 20% कम वेतन प्राप्त करती हैं। भारत में, राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय (NSO) के 2023 के आंकड़ों के अनुसार, शहरी क्षेत्रों में पुरुषों की तुलना में महिलाओं का वेतन 15-30% कम है। मानवाधिकारों के दृष्टिकोण से, संयुक्त राष्ट्र की यूनिवर्सल डिवेलपमेंट ऑफ ह्यूमन राइट्स (UDHR) के अनुच्छेद 23 में सभी के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन और भेदभाव से मुक्त कार्यस्थल का अधिकार सुनिश्चित किया गया है। फिर भी, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, लैंगिक रूढ़ियों, और ग्लास सीलिंग जैसे मुद्दे लैंगिक समानता को बाधाित करते हैं।

मानवाधिकार ढांचा: CEDAW (1979), ILO समान पारिश्रमिक कन्वेंशन (1951), यूएन गाइडिंग प्रिंसिपल्स ऑन बिजनेस एंड ह्यूमन राइट्स (2011) कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को मानवाधिकार के रूप

में स्थापित करते हैं। कांच की छत (Glass Ceiling): अदृश्य बाधाएँ जो महिलाओं को शीर्ष पदों तक पहुँचने से रोकती हैं (Morrison et al- 1987)। मातृत्व अभिशाप (Motherhood Penalty): मातृत्व के कारण वेतन और करियर प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव (Correll et al-, 2007)। पुरुष-प्रधान संस्कृति (Hegemonic Masculinity): कार्यस्थल संस्कृति में पुरुष मानदंडों का वर्चस्व (Connell, 1987)। यआर्थिक तर्क: मैकिन्से (2015) - लैंगिक समानता वैश्विक GDP में +12 ट्रिलियन तक जोड़ सकती है। विविध टीमें अधिक नवाचारी होती हैं। भारत में, लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए कानून जैसे लैंगिक समानता अधिनियम, 1976, यौन उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम, 2013 (POSH) और मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 लागू किए गए हैं। हालांकि, विशेष रूप से असंगठित क्षेत्र में इन कानूनों का कार्यान्वयन अपर्याप्त रहा है।

भारतीय संदर्भ: POSH अधिनियम, जिसका पूरा नाम 'कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेधा और निवारण) अधिनियम, 2013' है, भारत सरकार द्वारा 2013 में पारित एक कानून है। इसका उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न को रोकना, उससे बचाव करना और उसका निवारण करना है। समान पारिश्रमिक अधिनियम (1976), कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतिरोध) अधिनियम (2013 - POSH), मातृत्व लाभ अधिनियम (2017 का संशोधन)। अध्ययन: अशोका यूनिवर्सिटी (2019) - भारत में उच्च शिक्षित महिलाओं की श्रम भागीदारी दर में गिरावट; ILO (2023) - भारत में महत्वपूर्ण वेतन अंतराल और अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं की भेद्यता।

कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के प्रमुख रूप और मानवाधिकार तालिका (अगले पृष्ठ पर देखें)

कार्यस्थल पर लैंगिक समानता कई स्तरों पर चुनौतियों का सामना करती है। वेतन असमानता पुरुषों और महिलाओं के बीच वेतन में अंतर अभी भी एक प्रमुख मुद्दा है। यह न केवल आर्थिक असमानता को बढ़ाता है, बल्कि मानवाधिकारों का उल्लंघन भी करता है। नेतृत्वकारी भूमिकाओं में महिलाओं और अन्य लैंगिक अल्पसंख्यकों का प्रतिनिधित्व कम है। उदाहरण के लिए, फॉर्च्यून 500 कंपनियों में केवल 8% सीईओ महिलाएं हैं। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न महिलाओं की सुरक्षा और गरिमा को प्रभावित करता है, जो मानवाधिकारों का उल्लंघन है।

मानवाधिकारों के सिद्धांत, जैसे कि समानता, गरिमा, और स्वतंत्रता, कार्यस्थल पर लैंगिक समानता को लागू करने के लिए हैं। UDHR और भारत के संविधान (अनुच्छेद 14, 15, और 21) लैंगिक भेदभाव को निषेध करते हैं। फिर भी, सामाजिक और सांस्कृतिक रूढ़ियाँ इन अधिकारों के कार्यान्वयन में बाधा डालती हैं।

भारतीय संदर्भ में चुनौतियाँ:

- सामाजिक पूर्वाग्रह:** लैंगिक भूमिकाओं के पारंपरिक मानदंड (घरेलू जिम्मेदारियाँ महिलाओं की), 'पुरुष कमाने वाला' मानसिकता।
- पॉश अधिनियम का कमजोर कार्यान्वयन:** आंतरिक शिकायत समितियों (ICC) की अनुपस्थिति/अप्रभावीता, पीड़ितों का डर, लंबी कानूनी प्रक्रिया।
- शहरी-ग्रामीण विभाजन:** ग्रामीण क्षेत्रों में शिक्षा/जागरूकता की कमी, परिवहन सुरक्षा चिंताएँ।

4. सामाजिक रूढ़ियाँ: पारंपरिक लैंगिक भूमिकाएँ जो महिलाओं को केवल कुछ क्षेत्रों तक सीमित करती हैं।

5. नीतियों का अपर्याप्त कार्यान्वयन: कई संगठनों में POSH समितियाँ केवल औपचारिकता तक सीमित हैं।

6. जागरूकता की कमी: कर्मचारियों और नियोक्ताओं में मानवाधिकारों और लैंगिक समानता के प्रति जागरूकता की कमी।

परिचर्चा और सिफारिशें:

1. कानूनों का सख्त कार्यान्वयन और निगरानी: कोई भी कानून तब तक कारगर नहीं होते जबतक की उसका सही क्रियाव्ययन न किया जाय।

2. सशक्तिकरण और समर्थन: महिलाओं और व्यक्तियों के लिए कौशल विकास और करियर प्रगति कार्यक्रम को बढ़ावा देना। मानसिक स्वास्थ्य सहायता और सुरक्षित शिकायत तंत्र सुनिश्चित करना। सभी के लिए लचीले कार्य मॉडल (Flexi & hours, Remote work) को सामान्य बनाना।

3. भारतीय विशिष्टता पर ध्यान: ग्रामीण/अर्ध-शहरी क्षेत्र: स्थानीय भाषाओं में जागरूकता, सुरक्षित परिवहन, सामुदायिक सहायता नेटवर्क। श्रमिक सहकारी समितियों को मजबूत करना, मोबाइल आधारित शिकायत पोर्टल।

समाधान और नीतिगत सुझाव -

1. कानूनी ढांचे को मजबूत करना: वेतन पारदर्शिता को बढ़ावा देना और असमानता को दंडित करने के लिए कड़े नियम लागू करना। POSH अधिनियम के कार्यान्वयन को प्रभावी बनाने के लिए नियमित ऑडिट और प्रशिक्षण।

2. जागरूकता और प्रशिक्षण: कार्यस्थल पर लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण अनिवार्य करना। कर्मचारियों को उनके मानवाधिकारों के बारे में शिक्षित करना।

3. विविधता और समावेश को बढ़ावा: नेतृत्वकारी भूमिकाओं में महिलाओं और अन्य लैंगिक अल्पसंख्यकों के लिए कोटा या प्रोत्साहन। लचीले कार्य घंटे और मातृत्व/पितृत्व अवकाश नीतियों को लागू करना।

4. तकनीकी और डेटा-संचालित समाधान: लैंगिक भेदभाव की निगरानी के लिए डेटा एनालिटिक्स का उपयोग। कार्यस्थल की नीतियों में पारदर्शिता के लिए डिजिटल प्लेटफॉर्म।

निष्कर्ष - कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और मानवाधिकार एक-दूसरे से गहराई से जुड़े हुए हैं। लैंगिक समानता न केवल आर्थिक और सामाजिक विकास के लिए महत्वपूर्ण है, बल्कि यह मानव गरिमा और समानता के मूल सिद्धांतों को भी मजबूत करता है। हालांकि, सामाजिक रूढ़ियाँ, नीतिगत कमियाँ, और जागरूकता की कमी इस दिशा में बाधाएँ हैं। मजबूत कानूनी ढांचे, जागरूकता अभियान, और समावेशी नीतियों के माध्यम से कार्यस्थल को अधिक समान और मानवाधिकार-अनुकूल बनाया जा सकता है। भविष्य में, संगठनों और सरकारों को मिलकर इन मुद्दों को प्राथमिकता देनी होगी ताकि एक निष्पक्ष और समावेशी कार्य वातावरण बनाया जा सके। एक समावेशी कार्यस्थल केवल नैतिकता नहीं बल्कि यह व्यवसायिक बुद्धिमत्ता है। यह मानवीय क्षमता को पूर्णतः उजागर करता है, नवाचार को बढ़ावा देता है और एक अधिक न्यायपूर्ण समाज का निर्माण करता है। लैंगिक समानता सुनिश्चित करना किसी भी समाज के लिए मानवाधिकारों और सतत विकास के प्रति उसकी प्रतिबद्धता की वास्तविक कसौटी है।

संदर्भ ग्रंथ सूची :-

- Ashoka University. (2019). India's Peculiar Paradox: Rising Education, Declining Female Labour Force Participation.
- Centre for Monitoring Indian Economy (CMIE) - Data on Female Labour Force Participation.
- Connell, R.W. (1987). Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Stanford University Press.
- Correll, S.J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? American Journal of Sociology.
- ILO India. (Various). Reports on Gender Equality in the Indian Labour Market.
- International Labour Organization (ILO). (1951). Equal Remuneration Convention (No. 100).
- International Labour Organization (ILO). (2023). Global Wage Report.
- McKinsey & Company. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth.
- Ministry of Labour and Employment, India. (2017). The Maternity Benefit (Amendment) Act.
- Ministry of Women and Child Development, India. (2013). The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act.
- National Commission for Women (NCW) - Reports on POSH Implementation.
- UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
- United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights (UDHR).
- World Bank. (Various Years). Women, Business and the Law Reports.
- World Economic Forum. (Annual). Global Gender Gap Report.
- अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO)- (2023)- Global Wage Report 2022&23.
- राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय (NSO)- (2023)- Periodic Labour Force Survey.
- संयुक्त राष्ट्र. (1948). Universal Declaration of Human Rights.
- भारत सरकार. (2013). यौन उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम (POSH).
- विश्व आर्थिक मंच. (2024). Global Gender Gap Report.

कार्यस्थल पर लैंगिक असमानता के प्रमुख रूप और मानवाधिकार प्रभाव

लैंगिक असमानता का रूप	मानवाधिकार हनन	प्रभाव एवं परिणाम
वेतन असमानता	समान कार्य के लिए समान पारिश्रमिक का अधिकार (UDHR Art, 23)	आर्थिक असमानता, वित्तीय निर्भरता, गरिमा का क्षरण।
भर्ती व पदोन्नति में पूर्वाग्रह	समान अवसर का अधिकार (CEDAW Art, 11)	कांच की छत, कैरियर सीमित होना, प्रतिभा का अपव्यय, आर्थिक अक्षमता।
यौन उत्पीड़न	गरिमा, सुरक्षा, कार्य के सम्मानजनक वातावरण का अधिकार (POSH Act)	मनोवैज्ञानिक आघात, कार्य प्रदर्शन में कमी, कैरियर छोड़ना, डर की संस्कृति।
मातृत्व भेदभाव	गैर-भेदभाव, पारिवारिक जीवन का अधिकार (मातृत्व लाभ अधिनियम)	'मातृत्व अभिशाप', नौकरी छूटना, कैरियर ठप, आर्थिक असुरक्षा।
लचीले कार्य व्यवस्था का अभाव	कार्य-जीवन संतुलन का अधिकार (ILO कन्वेंशन)	देखभाल कर्ताओं (महिलाओं) पर असमान बोझ, कार्यबल से बाहर होना।
अनौपचारिक क्षेत्र में शोषण	सामाजिक सुरक्षा, उचित कार्य परिस्थितियों का अधिकार	कम मजदूरी, लंबे समय तक काम, शोषण, सामाजिक सुरक्षा का अभाव (विशेषकर महिला श्रमिक)।
