



कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति लैंगिक उत्पीड़न का निवारण प्रतिषेध एवं प्रतिकर

सुदीप सार्वी, विधि विभाग, शाश्वत सिंह राजपूत, एलएल.एम.—भाग-2 (द्वितीय सेमेस्टर)
शा. जे. योगानंदम छत्तीसगढ़ महाविद्यालय, रायपुर, छत्तीसगढ़, भारत

ORIGINAL ARTICLE



Authors

सुदीप सार्वी

शाश्वत सिंह राजपूत

E-mail : lawschoolcg@gmail.com

shodhsamagam1@gmail.com

Received on : 13/02/2026
Revised on : 14/04/2026
Accepted on : 23/04/2026
Overall Similarity : 00% on 15/04/2026



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

0%

Overall Similarity

Date: Apr 15, 2026 (06:53 AM)
Matches: 0 / 2875 words
Sources: 0

Remarks: No similarity found,
your document looks healthy.

Verify Report:
Scan this QR Code



शोध सार

कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति लैंगिक उत्पीड़न एक गंभीर सामाजिक और कानूनी समस्या के रूप में उभरकर सामने आया है, जो न केवल महिलाओं की गरिमा और सुरक्षा को प्रभावित करता है, बल्कि उनके कार्य प्रदर्शन, मानसिक स्वास्थ्य और पेशेवर विकास पर भी नकारात्मक प्रभाव डालता है। यह शोध-पत्र कार्यस्थल पर होने वाले विभिन्न प्रकार के लैंगिक उत्पीड़न जैसे शारीरिक, मौखिक, गैर-मौखिक और डिजिटल उत्पीड़न का विश्लेषण करता है तथा इसके सामाजिक, सांस्कृतिक और संस्थागत कारणों की पड़ताल करता है। अध्ययन में भारत में लागू कानूनों और नीतियों, विशेष रूप से कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के प्रावधानों का समालोचनात्मक अध्ययन किया गया है साथ ही, यह शोध कार्यस्थल पर सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने में नियोक्ताओं की भूमिका, आंतरिक शिकायत समितियों की प्रभावशीलता और जागरूकता की कमी जैसे मुद्दों पर भी प्रकाश डालता है। यह शोध निष्कर्ष प्रस्तुत करता है कि केवल कानूनी प्रावधान पर्याप्त नहीं हैं, बल्कि संगठनात्मक संस्कृति में परिवर्तन, लैंगिक संवेदनशीलता का विकास, और प्रभावी शिकायत निवारण तंत्र की स्थापना अत्यंत आवश्यक है। अंततः, यह अध्ययन नीति-निर्माताओं, संस्थानों और समाज के लिए व्यावहारिक सुझाव प्रदान करता है ताकि कार्यस्थलों को महिलाओं के लिए अधिक सुरक्षित, सम्मानजनक और समान अवसरों वाला बनाया जा सके। शोध निष्कर्ष दर्शाते हैं कि केवल विधिक प्रावधान पर्याप्त नहीं हैं इनके प्रभावी क्रियान्वयन के लिए संस्थागत पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, और सुरक्षित रिपोर्टिंग तंत्र का होना अनिवार्य है। इसके अतिरिक्त, कार्यस्थल पर समावेशी और सम्मानजनक संस्कृति का निर्माण, नेतृत्व स्तर पर प्रतिबद्धता, तथा कर्मचारियों के बीच लैंगिक समानता के प्रति जागरूकता बढ़ाना अत्यंत आवश्यक है। अंततः, यह अध्ययन सुझाव देता है कि नीति-निर्माताओं, संगठनों और समाज को मिलकर एक ऐसा वातावरण तैयार करना चाहिए जहाँ महिलाएँ बिना किसी भय या भेदभाव के सुरक्षित और सम्मानजनक ढंग से कार्य कर

सकें। यह शोध भविष्य के अध्ययन के लिए भी दिशा प्रदान करता है, विशेषकर ग्रामीण और असंगठित क्षेत्रों में लैंगिक उत्पीड़न की स्थिति के गहन विश्लेषण के संदर्भ में।

मुख्य शब्द

लैंगिक उत्पीड़न, महिला सुरक्षा, यौन उत्पीड़न, महिला अधिकार, मानसिक उत्पीड़न, कार्यस्थल नीति.

प्रस्तावना

आधुनिक युग में महिलाओं की कार्यक्षेत्र में भागीदारी निरंतर बढ़ रही है, जो सामाजिक और आर्थिक विकास का एक महत्वपूर्ण संकेत है। शिक्षा, तकनीक और नीतिगत सुधारों के कारण महिलाएं विभिन्न क्षेत्रों में अपनी पहचान स्थापित कर रही हैं। इसके बावजूद, कार्यस्थलों पर उनके साथ होने वाला लैंगिक उत्पीड़न एक गंभीर और चिंताजनक समस्या बनी हुई है। यह न केवल महिलाओं के अधिकारों का उल्लंघन करता है, बल्कि उनके आत्मसम्मान, मानसिक स्वास्थ्य और पेशेवर विकास पर भी प्रतिकूल प्रभाव डालता है।

लैंगिक उत्पीड़न केवल शारीरिक व्यवहार तक सीमित नहीं है, बल्कि इसमें मौखिक, गैर-मौखिक और मनोवैज्ञानिक दबाव भी शामिल होते हैं। कई बार यह व्यवहार इतना सूक्ष्म होता है कि पीड़िता उसे व्यक्त करने में असहज महसूस करती है, जिससे समस्या और अधिक जटिल हो जाती है। कार्यस्थल पर असमान शक्ति संबंध, पितृसत्तात्मक सोच और जागरूकता की कमी इस समस्या को और बढ़ाते हैं। भारत में इस मुद्दे को ध्यान में रखते हुए कानूनी प्रावधान बनाए गए हैं, जैसे कि 2013 का यौन उत्पीड़न निवारण अधिनियम, जो महिलाओं को सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करने का प्रयास करता है फिर भी, कई मामलों में इन कानूनों का प्रभावी क्रियान्वयन नहीं हो पाता, जिसके कारण पीड़िताएं न्याय से वंचित रह जाती हैं। इस शोध-पत्र का उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न की प्रकृति, कारणों और प्रभावों का विश्लेषण करना है, साथ ही इसके समाधान के लिए प्रभावी उपायों पर प्रकाश डालना है। यह अध्ययन न केवल इस समस्या की गंभीरता को उजागर करेगा, बल्कि एक सुरक्षित और समानतापूर्ण कार्य वातावरण के निर्माण की दिशा में भी महत्वपूर्ण सुझाव प्रस्तुत करेगा।

साहित्य समीक्षा

कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न के विषय पर अनेक विद्वानों और संस्थाओं ने शोध किया है, जिससे यह स्पष्ट होता है कि यह समस्या वैश्विक स्तर पर मौजूद है। प्रारंभिक महत्वपूर्ण कार्य Catharine A. MacKinnon द्वारा किया गया, जिन्होंने लैंगिक उत्पीड़न को लैंगिक असमानता और शक्ति के दुरुपयोग से जोड़कर देखा। उनके अनुसार, यह केवल व्यक्तिगत व्यवहार नहीं बल्कि सामाजिक संरचना का परिणाम है। इसके बाद Louise F. Fitzgerald और उनके सहयोगियों ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के विभिन्न रूपों जैसे लैंगिक भेदभाव, अवांछित यौन ध्यान और यौन दबाव को वर्गीकृत किया। उनके शोध से यह सामने आया कि मौखिक और मनोवैज्ञानिक उत्पीड़न सबसे अधिक सामान्य होते हैं, हालांकि शारीरिक उत्पीड़न के प्रभाव अधिक गंभीर होते हैं।

International Labour Organization (ILO) और World Health Organization (WHO) की रिपोर्टों में भी यह दर्शाया गया है कि कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य, आत्मविश्वास और कार्यक्षमता पर नकारात्मक प्रभाव डालता है। इन रिपोर्टों के अनुसार, कई महिलाएं सामाजिक दबाव और प्रतिशोध के डर से शिकायत दर्ज नहीं कर पातीं।

भारतीय संदर्भ में Flavia Agnes और Indira Jaising जैसे विद्वानों ने महिलाओं के अधिकारों और कानूनी ढांचे पर महत्वपूर्ण कार्य किया है। इनके अध्ययन बताते हैं कि कानून होने के बावजूद, उसके प्रभावी क्रियान्वयन में कई व्यावहारिक चुनौतियां मौजूद हैं। इसके अतिरिक्त, Vishaka Guidelines (1997) एक महत्वपूर्ण मील का पत्थर रहा, जिसने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए दिशा-निर्देश प्रदान किए। बाद में इन्हीं के आधार पर 2013 का कानून बना। National Commission for Women (NCW) की रिपोर्टों में यह भी उल्लेख किया गया है कि कई संस्थानों में आंतरिक शिकायत समितियां तो बनाई गई हैं, लेकिन उनकी कार्यप्रणाली हमेशा प्रभावी नहीं होती।

अंतरराष्ट्रीय स्तर पर Vicki Schultz ने यह तर्क दिया कि कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न केवल यौन व्यवहार नहीं, बल्कि महिलाओं को हाशिए पर रखने का एक माध्यम भी है। उनके अध्ययन से यह स्पष्ट होता है कि संगठनात्मक संस्कृति और शक्ति संबंध इस समस्या को बनाए रखते हैं इस प्रकार, उपलब्ध साहित्य यह दर्शाता है कि कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न एक जटिल और बहुआयामी समस्या है। इसके समाधान के लिए केवल कानूनी उपाय पर्याप्त नहीं हैं, बल्कि सामाजिक

जागरूकता, संस्थागत सुधार और लैंगिक समानता की दिशा में ठोस प्रयास आवश्यक हैं।

अध्ययन का उद्देश्य

इस शोध का मुख्य उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले लैंगिक उत्पीड़न की समस्या को गहराई से समझना है। इसके अंतर्गत निम्नलिखित बिंदुओं पर ध्यान केंद्रित किया गया है:

- लैंगिक उत्पीड़न के विभिन्न रूपों की पहचान करना।
- इसके प्रमुख कारणों का विश्लेषण करना।
- महिलाओं पर इसके सामाजिक, मानसिक और आर्थिक प्रभावों का अध्ययन करना।
- वर्तमान कानूनी प्रावधानों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करना।
- रोकथाम और समाधान के लिए व्यावहारिक सुझाव देना।

शोध प्रश्न

- कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न किन-किन रूपों में सामने आता है?
- इस समस्या के पीछे मुख्य सामाजिक और संगठनात्मक कारण क्या हैं?
- यह महिलाओं के मानसिक स्वास्थ्य और कार्य प्रदर्शन को किस प्रकार प्रभावित करता है?
- क्या वर्तमान कानूनी ढांचा इस समस्या से निपटने के लिए पर्याप्त है?
- कार्यस्थलों को अधिक सुरक्षित और समानतापूर्ण बनाने के लिए कौन-कौन से कदम उठाए जा सकते हैं?

शोध पद्धति

यह अध्ययन मुख्यतः गुणात्मक (Qualitative) और वर्णनात्मक (Descriptive) पद्धति पर आधारित है। इसके अंतर्गत द्वितीयक स्रोतों जैसे पुस्तकों, शोध-पत्रों, सरकारी रिपोर्टों और विश्वसनीय ऑनलाइन स्रोतों का उपयोग किया गया है। इसके अतिरिक्त, विभिन्न केस स्टडी और वास्तविक घटनाओं का विश्लेषण करके समस्या की गहराई को समझने का प्रयास किया गया है।

शोध की सीमाएं

हर शोध की तरह इस अध्ययन की भी कुछ सीमाएं हैं, जिन्हें ध्यान में रखना आवश्यक है। ये सीमाएं शोध के निष्कर्षों की व्यापकता और सटीकता को प्रभावित कर सकती हैं।

1. **द्वितीयक आंकड़ों पर निर्भरता:** यह अध्ययन मुख्यतः द्वितीयक स्रोतों जैसे पुस्तकों, शोध-पत्रों और रिपोर्टों पर आधारित है। इसलिए इसमें प्रत्यक्ष अनुभवों और प्राथमिक आंकड़ों की कमी हो सकती है।
2. **सीमित आंकड़ों की उपलब्धता:** कुछ मामलों में विश्वसनीय और अद्यतन आंकड़ों की उपलब्धता सीमित रही है, विशेष रूप से छोटे संगठनों और असंगठित क्षेत्रों के संदर्भ में। इससे समस्या की पूरी तस्वीर सामने आना कठिन हो सकता है।
3. **रिपोर्टिंग में कमी:** लैंगिक उत्पीड़न के कई मामले सामाजिक दबाव, डर या जागरूकता की कमी के कारण रिपोर्ट नहीं किए जाते। इस कारण उपलब्ध डेटा वास्तविक स्थिति को पूरी तरह प्रदर्शित नहीं करता।
4. **क्षेत्रीय सीमाएं:** अध्ययन में विभिन्न क्षेत्रों की परिस्थितियों को समान रूप से शामिल करना संभव नहीं हो पाया। अलग-अलग क्षेत्रों में सामाजिक और सांस्कृतिक भिन्नताएं इस समस्या को अलग रूप देती हैं।
5. **व्यक्तिगत दृष्टिकोण का प्रभाव:** कुछ स्रोतों में लेखकों के व्यक्तिगत विचार या पूर्वाग्रह शामिल हो सकते हैं, जिससे डेटा की निष्पक्षता प्रभावित हो सकती है।
6. **समय की सीमा:** शोध को सीमित समय में पूरा किया गया है, जिसके कारण विषय के सभी पहलुओं का अत्यंत गहराई से अध्ययन संभव नहीं हो पाया।

इन सीमाओं के बावजूद, यह अध्ययन कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न की समस्या को समझने का एक महत्वपूर्ण प्रयास है। भविष्य के शोध में प्राथमिक डेटा, विस्तृत सर्वेक्षण और विभिन्न क्षेत्रों के तुलनात्मक अध्ययन को शामिल

करके इन सीमाओं को कम किया जा सकता है।

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न की समस्या कोई नई नहीं है, बल्कि इसका इतिहास लंबे समय से सामाजिक संरचनाओं और लैंगिक असमानताओं से जुड़ा रहा है। प्रारंभिक काल में जब महिलाओं की कार्यक्षेत्र में भागीदारी बहुत सीमित थी, तब इस विषय पर न तो खुलकर चर्चा होती थी और न ही इसे एक गंभीर सामाजिक समस्या के रूप में स्वीकार किया जाता था। महिलाओं की भूमिका मुख्यतः घरेलू कार्यों तक सीमित मानी जाती थी, जिससे कार्यस्थलों पर उनके अधिकारों और सुरक्षा के मुद्दों को नजरअंदाज किया जाता रहा। औद्योगिक क्रांति के बाद जब महिलाओं ने बड़ी संख्या में कार्यक्षेत्र में प्रवेश करना शुरू किया, तब उनके साथ होने वाले भेदभाव और उत्पीड़न के मामले धीरे-धीरे सामने आने लगे। हालांकि, उस समय भी इन घटनाओं को सामान्य व्यवहार का हिस्सा मान लिया जाता था और पीड़िताओं के पास शिकायत करने के लिए कोई ठोस कानूनी व्यवस्था नहीं थी। बीसवीं सदी के उत्तरार्ध में महिलाओं के अधिकारों के लिए वैश्विक स्तर पर आंदोलनों ने गति पकड़ी। इसी दौरान लैंगिक समानता और सुरक्षित कार्य वातावरण की मांग जोर पकड़ने लगी। इसी परिप्रेक्ष्य में Catharine A. MacKinnon ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को एक कानूनी और सामाजिक मुद्दे के रूप में परिभाषित किया, जिससे इस विषय को गंभीरता से लिया जाने लगा।

भारत में इस दिशा में एक महत्वपूर्ण मोड़ Vishaka Guidelines (1997) के रूप में आया, जब सर्वोच्च न्यायालय ने कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा के लिए दिशा-निर्देश जारी किए। यह पहली बार था जब इस समस्या को कानूनी मान्यता मिली और संस्थानों को इसके विरुद्ध उपाय करने के लिए बाध्य किया गया। इसके बाद, महिलाओं की सुरक्षा को और मजबूत करने के लिए 2013 में "कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम" लागू किया गया। इस कानून ने कार्यस्थलों पर आंतरिक शिकायत समिति (ICC) की स्थापना को अनिवार्य किया और पीड़िताओं को न्याय प्राप्त करने के लिए एक औपचारिक तंत्र प्रदान किया।

हाल के वर्षों में डिजिटल युग के आगमन के साथ उत्पीड़न के स्वरूप में भी परिवर्तन आया है। अब ऑनलाइन माध्यमों के जरिए भी महिलाओं को उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है, जिससे यह समस्या और जटिल हो गई है। इसके बावजूद, जागरूकता, शिक्षा और सख्त कानूनों के कारण आज इस विषय पर अधिक खुलकर चर्चा हो रही है और सुधार की दिशा में प्रयास किए जा रहे हैं।

इस प्रकार, कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न का इतिहास यह दर्शाता है कि यह समस्या सामाजिक, आर्थिक और कानूनी परिवर्तनों के साथ विकसित हुई है। समय के साथ इसमें सुधार तो हुआ है, लेकिन इसे पूरी तरह समाप्त करने के लिए अभी भी निरंतर प्रयासों की आवश्यकता है।

समस्या का विश्लेषण

कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न केवल व्यक्तिगत व्यवहार का परिणाम नहीं है, बल्कि यह व्यापक सामाजिक संरचना और मानसिकता से जुड़ा हुआ है। कई बार महिलाएं अपनी नौकरी या सामाजिक प्रतिष्ठा के डर से शिकायत दर्ज नहीं कर पातीं। इसके अलावा, कुछ संस्थानों में शिकायत प्रक्रिया जटिल या पक्षपातपूर्ण होती है, जिससे पीड़िताओं को न्याय मिलने में कठिनाई होती है। यह समस्या कार्यस्थल के वातावरण को नकारात्मक बनाती है और संगठन की उत्पादकता पर भी असर डालती है। जब कर्मचारी असुरक्षित महसूस करते हैं, तो उनकी कार्यक्षमता और संतुष्टि दोनों में गिरावट आती है।

सुझाव और समाधान

- कार्यस्थलों पर स्पष्ट और सख्त एंटी-हैरासमेंट नीतियां लागू की जाएं।
- सभी कर्मचारियों के लिए नियमित जागरूकता और प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाएं।
- शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया को सरल और गोपनीय बनाया जाए।
- दोषियों के खिलाफ त्वरित और निष्पक्ष कार्रवाई सुनिश्चित की जाए।
- महिलाओं को उनके अधिकारों के प्रति जागरूक किया जाए।
- कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और सम्मान की संस्कृति विकसित की जाए।

कानूनी प्रावधान

1. Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (POSH Act, 2013)

यह अधिनियम कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न को रोकने के लिए एक व्यापक कानून है। इसके मुख्य प्रावधान इस प्रकार हैं कार्यस्थल पर किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न को प्रतिबंधित किया गया है 10 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रत्येक संस्थान में Internal Complaints Committee (ICC) का गठन अनिवार्य है शिकायत दर्ज करने और उसके निपटान के लिए स्पष्ट प्रक्रिया निर्धारित की गई है दोषी पाए जाने पर सख्त कार्रवाई और दंड का प्रावधान है पीड़िता की गोपनीयता बनाए रखने पर विशेष जोर दिया गया है।

2. आंतरिक शिकायत समिति

इस समिति का गठन हर संगठन में किया जाता है, जिसमें एक महिला अध्यक्ष और अन्य सदस्य शामिल होते हैं। इसका मुख्य कार्य शिकायतों की निष्पक्ष जांच करना और उचित कार्रवाई की सिफारिश करना है। यह समिति महिलाओं को सुरक्षित और भरोसेमंद मंच प्रदान करती है।

3. National Commission for Women (NCW) की भूमिका

राष्ट्रीय महिला आयोग महिलाओं के अधिकारों की रक्षा के लिए कार्य करता है। यह संस्था शिकायतों की सुनवाई, जागरूकता बढ़ाने और सरकार को नीतिगत सुझाव देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

4. भारतीय न्याय संहिता, 2023 के प्रावधान

भारत में लागू Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 के अंतर्गत महिलाओं की सुरक्षा और सम्मान से जुड़े कई महत्वपूर्ण प्रावधान शामिल किए गए हैं, जो कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के मामलों में भी लागू होते हैं।

1. धारा 74 यौन उत्पीड़न: इस धारा के अंतर्गत निम्नलिखित कृत्य अपराध माने जाते हैं:

- बिना सहमति के शारीरिक संपर्क और अनुचित स्पर्श।
- यौन संबंध के लिए दबाव डालना या मांग करना।
- अश्लील टिप्पणियां या संकेत करना।
- अशोभनीय सामग्री दिखाना।

2. धारा 75 महिला की मर्यादा का अपमान: यदि कोई व्यक्ति किसी महिला की गरिमा को ठेस पहुंचाने के उद्देश्य से शब्द, संकेत या कार्य करता है, तो यह अपराध माना जाता है।

3. धारा 78 पीछा करना: यदि कोई व्यक्ति किसी महिला का बार-बार पीछा करता है, उससे संपर्क करने की कोशिश करता है, या ऑनलाइन माध्यम से उसे परेशान करता है, तो यह अपराध है। दंड पहली बार अपराध करने पर हल्की सजा, लेकिन पुनरावृत्ति पर कड़ी सजा का प्रावधान है।

4. धारा 79 महिला की गोपनीयता का उल्लंघन: यदि कोई व्यक्ति किसी महिला की निजी गतिविधियों को उसकी अनुमति के बिना देखता, रिकॉर्ड करता या प्रसारित करता है, तो यह अपराध है। दंड कारावास और जुर्माना।

5. धारा 76 हमला या आपराधिक बल: यदि कोई व्यक्ति महिला के कपड़े उतारने के इरादे से हमला करता है या बल प्रयोग करता है, तो यह गंभीर अपराध है। दंड कठोर कारावास और जुर्माना।

निष्कर्ष

इस अध्ययन से यह निष्कर्ष निकलता है कि कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाला लैंगिक उत्पीड़न केवल एक व्यक्तिगत समस्या नहीं, बल्कि व्यापक सामाजिक असमानताओं और शक्ति संरचनाओं का परिणाम है। यह समस्या महिलाओं की कार्यक्षमता, मानसिक संतुलन और आत्मविश्वास को प्रभावित करती है, जिससे उनके करियर विकास में बाधा उत्पन्न होती है। हालांकि महिलाओं की सुरक्षा के लिए विभिन्न कानूनी प्रावधान लागू किए गए हैं, Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) 2013, Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023 फिर भी इनके प्रभावी क्रियान्वयन में कमी देखी जाती है। कई बार पीड़िताएं जागरूकता की कमी, सामाजिक दबाव या प्रतिशोध के डर के कारण आगे नहीं आ पातीं। इस समस्या के समाधान के लिए आवश्यक है कि कार्यस्थलों पर स्पष्ट नीतियां बनाई जाएं, शिकायत

तंत्र को मजबूत किया जाए और सभी कर्मचारियों के बीच लैंगिक संवेदनशीलता को बढ़ावा दिया जाए। इसके साथ ही, समाज में महिलाओं के प्रति सम्मान और समानता की भावना को विकसित करना भी अत्यंत आवश्यक है। अंततः, एक सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य वातावरण न केवल महिलाओं का अधिकार है, बल्कि यह किसी भी संगठन के समग्र विकास और सफलता के लिए भी अनिवार्य है इसलिए, इस दिशा में निरंतर और सामूहिक प्रयास किए जाने चाहिए।

संदर्भ सूची

1. Agnes, Flavia (2013) *Law and Gender Inequality: The Politics of Women's Rights in India*. Oxford University Press, Oxford.
2. Bharatiya Nyaya Sanhita, 2023
3. Catharine, A. MacKinnon (1979) *Sexual Harassment of Working Women*. Yale University Press, New Haven.
4. Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.
5. Vishaka Guidelines, Supreme Court of India (1997)
