



Impact of Workplace Sexual Harassment (POSH Act) on Society

Ms.Pooja Negi

Assistant Professor

Amrapali University, Haldwani

Co-Author

Dr. Devendra Singh Bisht

Assistant Professor, faculty of education

Soban Singh Jeena University, Almora

Dr.Homesh Rani

Assistant Professor

Amrapali University, Haldwani

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (POSH अधिनियम) का समाज पर प्रभाव

सारांश (Summary):

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (POSH अधिनियम, 2013) एक संवेदनशील और महत्वपूर्ण सामाजिक मुद्दा है, जो न केवल महिलाओं की सुरक्षा और गरिमा से जुड़ा है, बल्कि कार्यक्षमता, मानसिक स्वास्थ्य और सामाजिक विकास पर भी गहरा प्रभाव डालता है। प्रस्तुत शोध में मिश्रित शोध पद्धति के माध्यम से POSH अधिनियम के प्रभावों का विश्लेषण किया गया है। शोध के अंतर्गत साक्षात्कार, सर्वेक्षण, केस स्टडी और कानूनी दस्तावेजों की समीक्षा के माध्यम से विभिन्न क्षेत्रों से आंकड़े एकत्र किए गए। हल्द्वानी, रुद्रपुर, देहरादून और दिल्ली के संगठनों—जैसे IT, बैंकिंग, स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा, और सरकारी कार्यालय—को इस अध्ययन में शामिल किया गया। कुल प्रतिभागियों में 60% महिलाएँ और 40% पुरुष शामिल थे। शोध के प्रमुख निष्कर्षों से स्पष्ट होता है कि POSH अधिनियम ने महिलाओं के लिए कार्यस्थलों को अधिक सुरक्षित और संरक्षित बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। खासकर कॉर्पोरेट और संगठित क्षेत्रों में आंतरिक शिकायत समितियों और प्रशिक्षण



कार्यक्रमों की प्रभावी स्थापना की गई है। महिलाएँ अपने अधिकारों के प्रति जागरूक हुई हैं और उत्पीड़न के विरुद्ध आवाज उठाने में अब अधिक सक्षम हैं। हालांकि, छोटे, असंगठित एवं ग्रामीण क्षेत्रों में POSH अधिनियम के प्रभावी क्रियान्वयन में कई चुनौतियाँ अब भी बनी हुई हैं। साथ ही, कुछ मामलों में इसके दुरुपयोग की घटनाएँ भी सामने आई हैं, जिससे कार्यस्थल पर तनाव की स्थिति उत्पन्न हो सकती है। कुल मिलाकर, यह अधिनियम महिलाओं को सम्मानजनक कार्य वातावरण देने की दिशा में एक सशक्त पहल है, जिसे और अधिक प्रभावी बनाने के लिए सामाजिक जागरूकता, प्रशिक्षण, और निगरानी की निरंतर आवश्यकता है।

मुख्य बिंदु (key words): यौन उत्पीड़न, विशाखा दिशानिर्देश, आंतरिक शिकायत समिति, स्थानीय शिकायत समिति, इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स (शी बॉक्स)

प्रस्तावना:

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न एक व्यापक सामाजिक समस्या है, जो महिलाओं के आत्मसम्मान, मानसिक स्वास्थ्य और कार्य क्षमता को प्रभावित करती है। यह केवल नैतिक और कानूनी मुद्दा ही नहीं, बल्कि एक महत्वपूर्ण मानवाधिकार का विषय भी है। भारत में महिलाओं को सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य वातावरण प्रदान करने के लिए कई कानून बनाए गए हैं, जिनमें से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम यौन उत्पीड़न से", 2013" (Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal Act - POSH Act, 2013) प्रमुख है। यह अधिनियम कार्यस्थलों पर महिलाओं की गरिमा और सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए बनाया गया था। कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा और गरिमा बनाए रखना किसी भी देश के सामाजिक और आर्थिक विकास के लिए आवश्यक है।

भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ विधिक प्रणाली की शुरुआत विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) मामले से हुई, जिसमें राजस्थान की एक सामाजिक कार्यकर्ता भंवरी देवी, जो बाल विवाह रोकने का कार्य कर रही थीं, का सामूहिक बलात्कार हुआ। जब उन्हें न्याय नहीं मिला, तो "विशाखा" नामक महिला संगठन ने सर्वोच्च न्यायालय में जनहित याचिका दायर की। इस मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को मौलिक अधिकारों का उल्लंघन माना और इसके निवारण के लिए विशाखा दिशानिर्देश जारी किए, जिसमें कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए नियोक्ताओं को नीतियाँ लागू करने के निर्देश दिए। हालाँकि, ये दिशानिर्देश कानूनी रूप से बाध्यकारी नहीं थे, इसलिए 9 दिसंबर 2013 में सरकार ने POSH अधिनियम (The Sexual Harassment of Women at Workplace Act, 2013) पारित किया। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न संबंधी विधेयक 2 सितंबर 2012 को लोकसभा में पारित किया गया था। यह अब "कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013" के रूप में जाना जाता है।

यह अधिनियम यौन उत्पीड़न को व्यापक रूप से परिभाषित करता है, जिसमें अवांछित शारीरिक संपर्क, यौन प्रस्ताव, यौन अनुग्रह की मांग और यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित मौखिक या गैरमौखिक आचरण शामिल है-, जो महिलाओं के कार्यस्थल पर सुरक्षा और पेशेवर जीवन में बाधा उत्पन्न करता है।



POSH अधिनियम का महत्व : POSH अधिनियम, 2013 महिलाओं को कार्यस्थल पर सुरक्षा प्रदान करने और उनके अधिकारों की रक्षा करने के लिए बनाया गया है। इसके मुख्य उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

महिलाओं को कार्यस्थल पर सुरक्षित वातावरण उपलब्ध कराना – यह अधिनियम सुनिश्चित करता है कि महिलाओं को किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न से मुक्त, सुरक्षित और सहायक कार्य वातावरण मिले।

आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) का गठन – प्रत्येक संगठन जिसमें 10 से अधिक कर्मचारी कार्यरत हैं, वहां एक आंतरिक शिकायत समिति का गठन अनिवार्य किया गया है, जो कार्यस्थल पर उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करती है।

स्थानीय शिकायत समिति (LCC): यदि किसी संगठन में 10 से कम कर्मचारी हैं या शिकायत सीधे नियोक्ता के खिलाफ है, तो शिकायत LCC में दर्ज कराई जा सकती है।

कानूनी कार्रवाई और दंड प्रावधान – इस अधिनियम के तहत दोषी पाए जाने वाले व्यक्तियों पर कानूनी कार्रवाई की जा सकती है, जिसमें आर्थिक दंड, निलंबन, या नौकरी से निकाले जाने जैसे प्रावधान शामिल हैं।

महिलाओं के आत्मविश्वास और कार्यस्थल में उनकी भागीदारी को बढ़ाना – इस अधिनियम के लागू होने से महिलाओं को यह विश्वास मिला है कि यदि वे किसी भी प्रकार के उत्पीड़न का सामना करती हैं, तो उन्हें न्याय मिलेगा और उनका करियर प्रभावित नहीं होगा।

संगठनों को POSH नीति अपनाने के लिए बाध्य करना – सभी कंपनियों और संगठनों को अपनी आंतरिक POSH नीति बनाने और कर्मचारियों को इसके प्रति जागरूक करने की आवश्यकता होती है।

शी-बॉक्स (She-Box): महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने यौन उत्पीड़न इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स (शी बॉक्स) लॉन्च किया है, जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना करने वाली किसी भी महिला को अपनी शिकायत दर्ज करने के लिए एक एकल खिड़की पहुंच प्रदान करता है।

भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की स्थिति:

- राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) की रिपोर्ट (2022) के अनुसार, भारत में कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या हर साल बढ़ रही है, लेकिन अब भी बहुत से मामले रिपोर्ट नहीं किए जाते।
- 2018 के एक सर्वेक्षण के अनुसार, केवल 30% महिलाएँ यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करवाने के लिए आगे आती हैं, जबकि 70% से अधिक मामले रिपोर्ट ही नहीं किए जाते।



- भारत में संगठित और असंगठित क्षेत्र में अंतर – कॉर्पोरेट और संगठित क्षेत्रों में POSH अधिनियम को लागू किया जा रहा है, लेकिन छोटे और असंगठित कार्यस्थलों (जैसे घरेलू कामगार, निर्माण क्षेत्र आदि) में महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करना अब भी एक बड़ी चुनौती है।
- ऑनलाइन कार्यस्थल (Remote Work) और साइबर उत्पीड़न – हाल के वर्षों में वर्क फ्रॉम होम और डिजिटल कम्युनिकेशन के बढ़ने से ऑनलाइन उत्पीड़न के मामले भी बढ़ रहे हैं। कई महिलाएँ साइबर बुलिंग, अनुचित मैसेज, या वीडियो कॉल के माध्यम से उत्पीड़न का शिकार हो रही हैं।

शोध का उद्देश्य :

- POSH अधिनियम की प्रभावशीलता का अध्ययन करना – क्या यह अधिनियम महिलाओं को वास्तविक सुरक्षा प्रदान कर पा रहा है?
- इसके अनुपालन की स्थिति को समझना – सरकारी और निजी कंपनियों में POSH नीति को कितनी गंभीरता से लागू किया जा रहा है?
- चुनौतियों की पहचान करना – छोटे व्यवसायों और असंगठित क्षेत्रों में POSH अधिनियम को लागू करने में क्या कठिनाइयाँ आ रही हैं?
- समाज और संगठनों पर प्रभाव का विश्लेषण – POSH अधिनियम के कारण कार्यस्थलों पर व्यवहार और नीति में क्या परिवर्तन आया है?

साहित्य समीक्षा :

विश्व स्तर पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानूनों की तुलना:

भारत में लागू POSH अधिनियम की तुलना यदि अन्य देशों के कानूनों से की जाए, तो कुछ समानताएँ और भिन्नताएँ स्पष्ट होती हैं।

देश	महत्वपूर्ण कानून	विशेषताएँ
संयुक्त राज्य अमेरिका (USA)	Title VII of the Civil Rights Act, 1964	कार्यस्थलों पर भेदभाव और यौन उत्पीड़न प्रतिबंधित हैं। पीड़ितों के लिए कानूनी सहायता प्रणाली उपलब्ध है।
यूनाइटेड किंगडम (UK)	Equality Act, 2010	कार्यस्थल पर लिंग आधारित भेदभाव और उत्पीड़न को अपराध घोषित किया गया है।
कनाडा	Canada Labour Code & Human Rights Act, 1985	संगठनों को यौन उत्पीड़न के खिलाफ प्रशिक्षण देने और नीतियों को लागू करने की अनिवार्यता।



ऑस्ट्रेलिया	Sex Discrimination Act, 1984	उत्पीड़न रोकने के लिए स्वतंत्र आयोग और शिकायत निवारण प्रणाली।
जापान	Gender Equality Act, 1999	कार्यस्थलों पर पुरुषों और महिलाओं के समान अधिकारों को सुनिश्चित करता है।

भारत में POSH अधिनियम की स्थिति अन्य देशों की तुलना में:

भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा के लिए विशिष्ट कानून लागू किया गया है, जबकि कई देशों में इसे व्यापक मानवाधिकार कानूनों के अंतर्गत शामिल किया गया है। अन्य देशों की तुलना में, भारत में आंतरिक शिकायत समिति (ICC) जैसी विशिष्ट संस्थाओं की स्थापना की गई है।

केस स्टडीज का अवलोकन:

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997)

यह मामला भंवरी देवी की घटना से उत्पन्न हुआ था, जो राजस्थान की एक सामाजिक कार्यकर्ता थीं और बाल विवाह रोकने के प्रयास में सामूहिक बलात्कार की शिकार हुई थीं। इस मामले में सुप्रीम कोर्ट ने विशाखा दिशानिर्देश (Vishaka Guidelines) जारी किए, जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने और उसका निवारण करने की प्रक्रिया निर्धारित करने के लिए बने थे।

महत्व : दिशानिर्देशों के तहत नियोक्ताओं को एक सुरक्षित कार्यस्थल प्रदान करने, शिकायत समिति स्थापित करने और शिकायतों के त्वरित समाधान को सुनिश्चित करने के निर्देश दिए गए।

प्रभाव: इन दिशानिर्देशों के आधार पर 2013 में POSH अधिनियम (Prevention of Sexual Harassment Act) लागू किया गया, जिससे कार्यस्थल पर महिलाओं के अधिकारों की रक्षा सुनिश्चित हुई।

अपैरल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल बनाम ए.के. चोपड़ा (1999)

इस मामले में, अपैरल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल के एक वरिष्ठ अधिकारी पर एक महिला अधीनस्थ को यौन उत्पीड़न का आरोप लगा था। सुप्रीम कोर्ट ने आरोपी की बर्खास्तगी को सही ठहराया और कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ कड़े कदम उठाने की जरूरत पर जोर दिया।

महत्व : अदालत ने यह स्पष्ट किया कि कोई भी अवांछित शारीरिक संपर्क या यौन संकेत यौन उत्पीड़न की श्रेणी में आता है। **प्रभाव:** इस निर्णय ने कार्यस्थल पर उत्पीड़न की गंभीरता को उजागर किया और नियोक्ताओं को आरोपियों के खिलाफ कड़ी कार्रवाई करने के लिए प्रेरित किया।



मेधा कोटवाल लेले बनाम भारत संघ (2012)

इस मामले में एक जनहित याचिका (writ petition) दायर की गई थी, जिसमें विशाखा दिशानिर्देशों के क्रियान्वयन की कमी को उजागर किया गया था। सुप्रीम कोर्ट ने सभी राज्यों और केंद्र शासित प्रदेशों को इन दिशानिर्देशों को प्रभावी रूप से लागू करने और अनुपालन रिपोर्ट प्रस्तुत करने का निर्देश दिया।

महत्व: अदालत ने यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए रोकथाम उपायों (preventive measures) के कार्यान्वयन की अनिवार्यता पर जोर दिया।

प्रभाव : इस फैसले ने POSH अधिनियम के प्रभावी क्रियान्वयन को बढ़ावा दिया और कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित की।

डॉ सोनधी बनाम भारत संचार निगम लिमिटेड .पुनीता के .(BSNL) (2006)

इस मामले में, BSNL की एक कर्मचारी डॉसोनधी ने अपने वरिष्ठ अधिकारी पर यौन उत्पीड़न का आरोप .पुनीता के .) लगाया था। आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee - ICC) ने आरोपी को दोषी ठहराया, और सुप्रीम कोर्ट ने इस फैसले को बरकरार रखते हुए आरोपी पर कड़ी सजा लगाई।

महत्व : यह मामला कार्यस्थल पर आंतरिक शिकायत समितियों (Internal Complaints Committees - ICCs) की प्रभावशीलता को उजागर करता है।

प्रभाव : इस निर्णय ने ICC की शक्ति और प्रक्रिया के पालन की आवश्यकता को प्रमाणित किया।

फराह दीबा अब्दुल मोइन बनाम भारत संघ)2018)

इस मामले में, राष्ट्रीय महिला आयोग (National Commission for Women - NCW) की एक कर्मचारी फराह दीबा ने अपने सहयोगियों के खिलाफ यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कराई थी। हालांकि, आंतरिक समिति (IC) ने निष्पक्ष जांच नहीं की, जिसके कारण अदालत ने उसकी रिपोर्ट को खारिज कर दिया और पुनः जांच का आदेश दिया।

महत्व : इस फैसले ने निष्पक्ष जांच और उचित प्रक्रिया (procedural fairness) का पालन करने की आवश्यकता पर जोर दिया।

प्रभाव : इस निर्णय ने यह सुनिश्चित किया कि सभी शिकायतों की निष्पक्ष और कानूनी प्रक्रियाओं के तहत जांच होनी चाहिए।

अधिनियम के प्रभावों पर पिछले अध्ययनों का विश्लेषण :

सकारात्मक प्रभाव :

महिलाओं की कार्यस्थलों में भागीदारी बढ़ी – 2013 के बाद से, भारतीय कंपनियों में महिला कर्मचारियों की संख्या में वृद्धि हुई है।

नियोक्ताओं में जागरूकता बढ़ी – कई कंपनियाँ अब जीरोटॉलरेंस पॉलिसी- (Zero-Tolerance Policy)



अपनाने लगी हैं।

महिला कर्मचारियों में आत्मविश्वास बढ़ा – महिलाएँ अब अपने अधिकारों के प्रति अधिक जागरूक हुई हैं।

चुनौतियाँ और सीमाएँ :

शिकायत दर्ज कराने की शिझक – सामाजिक दबाव और नौकरी छूटने के डर से महिलाएँ शिकायत करने से बचती हैं।

छोटे संगठनों में अनुपालन की कमी – असंगठित क्षेत्र में POSH अधिनियम का क्रियान्वयन बेहद सीमित है।

झूठे आरोपों का मुद्दा – कुछ मामलों में झूठे आरोपों की घटनाएँ भी सामने आई हैं, जिससे कानून के दुरुपयोग की संभावना बनी रहती है।

शोध पद्धति (Research Methodology)

POSH अधिनियम के प्रभावों को समझने के लिए इस शोध में मिश्रित विधि (Mixed Method Approach) अपनाई गई है, जिसमें गुणात्मक (Qualitative) और मात्रात्मक (Quantitative) दोनों प्रकार की शोध विधियाँ शामिल हैं।

डेटा संग्रह तकनीक (Data Collection Techniques)

इस अध्ययन में डेटा एकत्र करने के लिए कई तकनीकों का उपयोग किया गया:

साक्षात्कार (Interviews) – इस अध्ययन के अंतर्गत विभिन्न हितधारकों का साक्षात्कार लिया गया। साक्षात्कार के दौरान मुख्य रूप से कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न की घटनाओं की वास्तविकता, POSH अधिनियम (2013) के लागू होने के बाद हुए सुधार, तथा ICC और नियोक्ताओं द्वारा इस कानून के प्रभावी क्रियान्वयन पर ध्यान केंद्रित किया गया।

सर्वेक्षण- इस अध्ययन के लिए ऑनलाइन और ऑफलाइन सर्वेक्षण के माध्यम से डेटा एकत्र किया गया। सर्वेक्षण में POSH अधिनियम की जागरूकता, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटनाओं, आंतरिक शिकायत समिति (ICC) की प्रभावशीलता और संगठनों द्वारा नीति लागू करने में आने वाली चुनौतियों पर प्रश्न पूछे गए।

केस स्टडी (Case Study)- केस स्टडी का उद्देश्य POSH अधिनियम के वास्तविक कार्यान्वयन और इससे जुड़ी चुनौतियों को गहराई से समझना है। इसके लिए तीन अलग-अलग प्रकार के संगठनों सरकारी कार्यालय, बहुराष्ट्रीय कंपनी और स्टार्टअप का विस्तृत अध्ययन किया गया है।

सरकारी और कानूनी दस्तावेजों की समीक्षा (Review of Government & Legal Documents)

- POSH अधिनियम, 2013 का विस्तृत अध्ययन।



- राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) की रिपोर्टों का विश्लेषण।
- ILO (International Labour Organization) और UN Women की रिपोर्टों का अवलोकन।

नमूना आकार (Sample Size)- उत्तरदाता जिनमें विभिन्न कंपनियों और संगठनों के कर्मचारी शामिल हैं। इनमें 60% महिलाएँ और 40% पुरुष हैं।

अध्ययन क्षेत्र: हल्द्वानी, रुद्रपुर, देहरादून, और दिल्ली में स्थित कंपनियों को शामिल किया गया। और संगठनों में IT, वित्तीय सेवाएं (Banking), स्वास्थ्य सेवाएं (Healthcare), शिक्षा, और सरकारी कार्यालय शामिल थे।

POSH अधिनियम का समाज पर प्रभाव:

POSH (Prevention of Sexual Harassment) अधिनियम, 2013, महिलाओं को कार्यस्थल पर सुरक्षित और सम्मानजनक वातावरण प्रदान करने के उद्देश्य से लागू किया गया था। यह अधिनियम महिलाओं के अधिकारों की रक्षा करने, संगठनों में जागरूकता बढ़ाने, और एक अधिक समावेशी कार्यस्थल बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा रहा है। इसका प्रभाव महिलाओं, उद्योगों, कानूनी प्रणाली, और समाज पर स्पष्ट रूप से देखा जा सकता है।

महिलाओं पर प्रभाव (Impact on Women):

सुरक्षा और सशक्तिकरण में वृद्धि (Increased Safety and Empowerment):

- महिलाओं को कानूनी सुरक्षा प्राप्त हुई है, जिससे वे कार्यस्थल पर खुद को सुरक्षित महसूस करती हैं।
- POSH अधिनियम के तहत शिकायत दर्ज कराने की प्रक्रिया स्पष्ट और पारदर्शी है, जिससे महिलाओं को न्याय मिलने की संभावना बढ़ी है।
- इस अधिनियम ने महिलाओं को स्वतंत्र रूप से अपने अधिकारों के लिए खड़े होने का साहस दिया है।

कार्यस्थल में विश्वास और समानता का निर्माण (Building Trust and Gender Equality at Workplace):

- अब कार्यस्थलों पर POSH नीति लागू होने से एक सुरक्षित और निष्पक्ष वातावरण का निर्माण हुआ है।
- महिलाओं को पुरुष सहकर्मियों के बराबर अवसर मिल रहे हैं, जिससे लैंगिक समानता (Gender Equality) को बढ़ावा मिल रहा है।

कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी में वृद्धि (Increased Female Workforce Participation):

- कई महिलाएँ यौन उत्पीड़न के डर से कार्यस्थल छोड़ देती थीं, लेकिन POSH अधिनियम लागू होने के बाद वे अधिक आत्मविश्वास के साथ करियर को आगे बढ़ा रही हैं।
- कॉर्पोरेट सेक्टर, शिक्षा, स्वास्थ्य और स्टार्टअप्स में महिलाओं की भागीदारी बढ़ी है।



- महिलाओं की उच्च पदों पर नियुक्ति में भी वृद्धि देखी गई है, क्योंकि अब उन्हें कार्यस्थल पर सुरक्षित महसूस होता है।

कारोबार और उद्योगों पर प्रभाव)Impact on Businesses and Industries):

कॉर्पोरेट नीतियों में बदलाव)Changes in Corporate Policies):

- अधिकांश बड़ी कंपनियों ने अपनी HR नीतियों में POSH अधिनियम को शामिल किया है।
- कंपनियाँ अब नियमित रूप से जागरूकता अभियान और प्रशिक्षण कार्यक्रम चला रही हैं।
- नए कर्मचारियों के लिए POSH प्रशिक्षण अनिवार्य कर दिया गया है, जिससे कार्यस्थल की संस्कृति में सकारात्मक बदलाव आया है।

संगठनों की प्रतिष्ठा पर प्रभाव)Impact on Organizational Reputation):

- POSH अधिनियम का पालन करने वाले संगठन सामाजिक रूप से अधिक जिम्मेदार माने जाते हैं।
- कंपनियाँ अपनी विविधता और समावेशिता)Inclusivity) नीतियों को बढ़ावा देने के लिए POSH को लागू कर रही हैं।
- कार्यस्थल पर उत्पीड़न के मामलों को नजरअंदाज करने वाले संगठनों की साख)Reputation) पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

कर्मचारी संतोष और उत्पादकता में सुधार)Improved Employee Satisfaction and Productivity):

- सुरक्षित कार्यस्थल होने से कर्मचारियों का मनोबल बढ़ता है और वे अधिक प्रभावी रूप से कार्य कर पाते हैं।
- महिलाओं की कार्यस्थल पर निरंतरता बनी रहती है, जिससे संगठन को भी लाभ होता है।
- टीम वर्क और सहयोग में सुधार हुआ है, जिससे कंपनियों की उत्पादकता)Productivity) बढ़ी है।

कानूनी और प्रशासनिक प्रभाव)Legal and Administrative Impact):

कार्यस्थल पर न्याय प्रणाली की मजबूती)Strengthening Workplace Justice System):

- POSH अधिनियम ने कार्यस्थलों पर एक न्यायिक ढांचा तैयार किया है, जिससे शिकायतों का निष्पक्ष समाधान संभव हुआ है।
- ICC (Internal Complaints Committee) और LCC (Local Complaints Committee) जैसे तंत्र बनाए गए हैं, जिससे शिकायतों को औपचारिक रूप से निपटाया जा सकता है।



झूठे आरोपों और गलतफहमियों के मामले)False Allegations and Misunderstandings):

- कुछ मामलों में POSH अधिनियम का दुरुपयोग भी हुआ है, जहाँ झूठे आरोपों के कारण निर्दोष व्यक्तियों को नुकसान हुआ। झूठे मामलों की संख्या अपेक्षाकृत कम है, लेकिन इन मामलों से वास्तविक पीड़ितों की शिकायतों को संदेह की दृष्टि से देखा जाने लगा है।

अधिनियम के प्रभावी क्रियान्वयन की चुनौतियाँ)Challenges in Effective Implementation):

- कई छोटे और असंगठित क्षेत्र अभी भी POSH नीति को लागू नहीं कर पाए हैं।
- कई कर्मचारियों को ICC और LCC के कार्यों की जानकारी नहीं है।
- अधिनियम के सख्त अनुपालन के लिए अधिक सरकारी निरीक्षण और सख्त दंड की आवश्यकता है।

सामाजिक दृष्टिकोण में बदलाव)Social Changes due to POSH Act):

लिंग समानता की ओर बढ़ता समाज)Moving Towards Gender Equality):

- पहले कार्यस्थलों पर महिलाओं को दूसरी श्रेणी का कर्मचारी माना जाता था, लेकिन POSH अधिनियम ने महिलाओं के अधिकारों को कानूनी सुरक्षा प्रदान की है।
- पुरुषों और महिलाओं के बीच समानता को बढ़ावा मिला है।

यौन उत्पीड़न के प्रति जागरूकता और मानसिकता में परिवर्तन)Increased Awareness and Change in Mindset):

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को अब अधिक गंभीरता से लिया जाता है।
- महिलाएँ अब अपनी आवाज़ उठाने से नहीं डरतीं और पुरुष कर्मचारी भी अपनी सीमाओं को समझने लगे हैं।
- कॉर्पोरेट जगत, मीडिया, और शिक्षा संस्थानों में यौन उत्पीड़न के खिलाफ जागरूकता अभियान चलाए जा रहे हैं।

शिक्षा और प्रशिक्षण कार्यक्रमों की भूमिका)Role of Education and Training Programs):

- अधिकांश कंपनियाँ POSH जागरूकता प्रशिक्षण अनिवार्य कर रही हैं।
- स्कूल और कॉलेजों में भी यौन उत्पीड़न के खिलाफ कार्यशालाएँ आयोजित की जा रही हैं।
- सरकारी और गैरभी बड़े प सरकारी संगठन-ैमाने पर प्रशिक्षण कार्यक्रम चला रहे हैं।

अधिनियम के प्रभावी क्रियान्वयन की समस्याएँ)Challenges in Effective Implementation):

POSH अधिनियम को लागू हुए एक दशक से अधिक समय हो गया है, फिर भी सभी कार्यस्थलों पर इसका प्रभावी क्रियान्वयन नहीं हुआ है। कुछ प्रमुख चुनौतियाँ इस प्रकार हैं:

जागरूकता की कमी)Lack of Awareness): विशेष रूप से छोटे संगठनों और असंगठित क्षेत्रों में महिलाएँ, POSH अधिनियम के प्रावधानों और शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया के बारे में अनजान हैं। कुछ मामलों में, महिलाएँ उत्पीड़न के



मामलों को रिपोर्ट करने से हिचकती हैं, क्योंकि उन्हें पता नहीं होता कि कहाँ और कैसे शिकायत करनी है।

आंतरिक शिकायत समिति (ICC) की अनुपलब्धता (Absence of ICC in Many Organizations): अधिनियम के तहत 10 से अधिक कर्मचारियों वाले हर संगठन में एक आंतरिक शिकायत समिति (ICC) बनाना अनिवार्य है, लेकिन कई कंपनियाँ अभी भी इसका पालन नहीं कर रही हैं। कई छोटे संगठनों में ICC केवल औपचारिक रूप से बनी रहती है, लेकिन इसकी कोई सक्रिय भूमिका नहीं होती।

झूठे आरोप और दुरुपयोग (False Allegations and Misuse): कुछ मामलों में POSH अधिनियम का दुरुपयोग भी देखा गया है, जहाँ झूठे आरोपों के कारण निर्दोष व्यक्तियों को नुकसान हुआ है। कभीकभी वास्तविक पीड़ितों की शिकायतों - को भी संदेह की नजर से देखा जाता है।

सरकारी निगरानी और सख्ती की कमी (Lack of Government Oversight and Strict Enforcement): POSH अधिनियम के अनुपालन की निगरानी करने के लिए कोई सख्त सरकारी तंत्र नहीं है। कई कंपनियाँ केवल कागजों में POSH नीति को लागू दिखाती हैं, लेकिन वास्तविकता में इसे लागू नहीं करतीं।

छोटे और असंगठित क्षेत्रों में POSH नीति की कठिनाइयाँ (Challenges in Small and Unorganized Sectors): POSH अधिनियम का प्रभावी कार्यान्वयन कॉर्पोरेट और संगठित क्षेत्रों में तो बेहतर हुआ है, लेकिन छोटे व्यवसायों और असंगठित क्षेत्रों में अभी भी कई समस्याएँ बनी हुई हैं। कुछ प्रमुख समस्याएँ इस प्रकार हैं:

असंगठित क्षेत्र में अनुपालन की कमी (Lack of Compliance in Unorganized Sector): असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं को POSH अधिनियम का लाभ नहीं मिल पाता। घरेलू कामगार, निर्माण श्रमिक, खेतिहर मजदूर आदि के पास कोई शिकायत निवारण तंत्र नहीं होता।

ICC या LCC की पहुँच न होना (Absence of ICC or LCC Accessibility): छोटे संगठनों और ग्रामीण क्षेत्रों में आंतरिक शिकायत समिति (ICC) या स्थानीय शिकायत समिति (LCC) की उपस्थिति नहीं होती। कई मामलों में महिलाएँ शिकायत करने के लिए सही मंच खोजने में असमर्थ होती हैं।

सामाजिक और सांस्कृतिक बाधाएँ (Social and Cultural Barriers): कुछ समुदायों में महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटनाओं पर खुलकर बात करने की अनुमति नहीं होती। सामाजिक दबाव और बदनामी के डर से पीड़ित महिलाएँ शिकायत दर्ज नहीं कर पातीं।



अधिनियम को अधिक प्रभावी बनाने के लिए सुझाव)Suggestions to Strengthen POSH Act):

POSH अधिनियम को अधिक प्रभावी बनाने के लिए सरकार, नियोक्ताओं और समाज को सामूहिक रूप से प्रयास करने होंगे। कुछ प्रमुख सुझाव इस प्रकार हैं:

कार्यस्थल पर जागरूकता अभियान)Awareness Campaigns at Workplace):

- सभी कर्मचारियों को POSH अधिनियम के बारे में जागरूक करने के लिए नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जाएँ।
- कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न की परिभाषा, रिपोर्टिंग प्रक्रिया और उनके अधिकारों के बारे में स्पष्ट जानकारी दी जाए।

ICC और LCC की कार्यक्षमता बढ़ाना)Strengthening ICC and LCC Functionality):

- संगठनों को आंतरिक शिकायत समिति (ICC) के सदस्यों का सही प्रशिक्षण सुनिश्चित करना चाहिए।
- सरकार को स्थानीय शिकायत समिति (LCC) की अधिक पहुँच सुनिश्चित करनी चाहिए, जिससे छोटे संगठनों और असंगठित क्षेत्र की महिलाएँ भी शिकायत कर सकें।

POSH कानून के दुरुपयोग को रोकने के लिए उपाय)Preventing Misuse of POSH Law):

- झूठे आरोपों के मामलों में सख्त कार्रवाई के लिए स्पष्ट दिशानिर्देश बनाए जाएँ।
- दोनों पक्षों की सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए एक निष्पक्ष जांच प्रक्रिया अपनाई जाए।

छोटे और असंगठित क्षेत्र में कानून की पहुँच बढ़ाना)Extending POSH Implementation to Small and Unorganized Sectors):

- गैर) सरकारी संगठनों-NGOs) और श्रमिक संगठनों को जागरूकता बढ़ाने में शामिल किया जाए।
- छोटे व्यवसायों को सरकार की मदद से POSH नीति लागू करने के लिए वित्तीय सहायता दी जाए।

जागरूकता अभियानों और नीति सुधारों की आवश्यकता)Need for Awareness Campaigns and Policy Reforms):

POSH अधिनियम को पूरी तरह प्रभावी बनाने के लिए नीति सुधारों और व्यापक जागरूकता अभियानों की आवश्यकता है।

सरकारी जागरूकता अभियान)Government-led Awareness Campaigns):

- सरकार को टीवी, रेडियो, सोशल मीडिया और समाचार पत्रों के माध्यम से POSH अधिनियम के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए अभियान चलाने चाहिए।
- ग्रामीण और छोटे शहरों में विशेष जागरूकता कार्यक्रम आयोजित किए जाने चाहिए।

कानूनी सुधार और सख्त निगरानी)Legal Reforms and Strict Monitoring):

- सभी संगठनों में POSH नीति को लागू करने के लिए एक अनिवार्य रिपोर्टिंग तंत्र बनाया जाए।
- POSH अधिनियम के तहत अनुपालन न करने वाले संगठनों के खिलाफ कड़ी कार्रवाई की जाए।

शिक्षा प्रणाली में POSH जागरूकता जोड़ना)Incorporating POSH Awareness in Education System):

- स्कूल और कॉलेजों में यौन उत्पीड़न और कार्यस्थल सुरक्षा से संबंधित पाठ्यक्रम शामिल किए जाएँ।



- छात्रों को लैंगिक समानता और कार्यस्थल की नैतिकता के बारे में सिखाया जाए।

आगे के अनुसंधान के लिए संभावित क्षेत्र)Future Research Prospects):

हालाँकि POSH अधिनियम ने कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा में सुधार किया है, फिर भी इसमें कई सुधारों और शोध की आवश्यकता है। कुछ महत्वपूर्ण शोध क्षेत्रों में निम्नलिखित विषय शामिल हो सकते हैं:

- छोटे और असंगठित क्षेत्रों में POSH नीति के क्रियान्वयन का अध्ययन करना आवश्यक है।
- झूठे आरोपों और उनके प्रभाव पर अध्ययन करना आवश्यक है।
- ICC और LCC की कार्यक्षमता पर गहन अध्ययन करना आवश्यक है।
- कार्यस्थल पर लैंगिक समानता और समावेशिता पर अध्ययन करना आवश्यक है।

शोध के प्रमुख निष्कर्ष

POSH अधिनियम ने कार्यस्थल पर महिलाओं को एक संरक्षित और सुरक्षित वातावरण प्रदान करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। कई संगठनों ने यौन उत्पीड़न से बचाव के लिए आंतरिक शिकायत समिति (ICC) और प्रशिक्षण कार्यक्रमों को लागू किया है। पिछले कुछ वर्षों में महिलाएँ अपने अधिकारों के प्रति अधिक जागरूक हुई हैं और शिकायत करने के लिए आगे आ रही हैं। कॉर्पोरेट और संगठित क्षेत्रों में POSH नीति का अनुपालन बेहतर है, लेकिन छोटे, असंगठित और ग्रामीण क्षेत्रों में अभी भी कई चुनौतियाँ बनी हुई हैं। कुछ मामलों में झूठे आरोपों और अधिनियम के दुरुपयोग की घटनाएँ भी देखी गई हैं, जिससे कार्यस्थल पर तनाव बढ़ सकता है।

संदर्भ)References):

- https://en.wikipedia.org/wiki/Vishakha_and_others_v._State_of_Rajasthan
- <https://indiankanoon.org/doc/1031794/>
- <https://www.firstpost.com/india/sexual-harassment-and-vishakha-guidelines-all-you-need-to-know-1241649.html>
- <https://www.easylama.com/blog/zero-tolerance-policy-workplace>
- <https://safetypedia.com/safety/zero-tolerance-policy-for-workplace-health-and-safety/>
- <https://recordoflaw.in/vishakha-ors-v-state-of-rajasthan-ors/>
- <https://rjhsonline.com/HTMLPaper.aspx?Journal=Research%20Journal%20of%20Humanities%20and%20Social%20Sciences;PID=2016-7-4-2>
- https://docs.manupatra.in/newsline/articles/Upload/4CB946FF-8CD7-45CB-B0A6-40495E8056E3.1-i_service.pdf



- https://ijaem.net/issue_dcp/Study%20of%20%20Vishakha%20Case%20%20and%20its%20impact%20on%20Society%20.pdf
- <https://gptsoraba.in/english/doc/vishakaguidelines.pdf>
- https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2024-04/preventing-and-addressing-workplace-harassment-and-violence_0.pdf
- https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/A%20policy%20primer_Guide%20to%20developing%20human%20rights%20policies%20and%20procedures_2013.pdf
- <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention/sample-user-guide.html>
- <https://corridalegal.com/case-studies-landmark-judgments-on-sexual-harassment/#:~:text=A.K.,stringent%20actions%20against%20sexual%20harassment>

