

Review Article

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध, एवं समाधान) अधिनियम

Usha Sharma

Assistant Professor, S.S. Jain Subodh Mahila Shikshak Prashikshan Mahavidyalaya, Sanganer, Jaipur, Rajasthan, India.

I N F O

E-mail Id:

ushasharma575@gmail.com

Orcid Id:

<https://orcid.org/0009-0000-6660-0533>

Date of Submission: 2024-04-10

Date of Acceptance: 2024-06-15

सारांश

यह शोध पत्र भारतीय समाज में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका पर प्रकाश डालता है, जिसमें वे माँ, बहन, बेटी और पत्नी के रूप में अपनी भूमिका निभाती हैं, और कैसे इन भूमिकाओं ने ऐतिहासिक रूप से समाजिक समरसता में योगदान दिया है। विभिन्न सांस्कृतिक और धार्मिक ग्रंथों में महिलाओं को पूजनीय दर्जा दिया गया है, लेकिन फिर भी लिंग भेदभाव और उनके योगदान की उपेक्षा की समस्याएँ बनी हुई हैं। महिलाओं को लक्ष्मी, सरस्वती और दुर्गा जैसी देवियों के रूप में सम्मानित किया गया है, जो क्रमशः समृद्धि, ज्ञान और शक्ति का प्रतीक हैं। प्राचीन भारतीय समाज में, पुरुषों और महिलाओं दोनों को समान सम्मान दिया जाता था, और महिलाएँ शैक्षिक, धार्मिक और सांस्कृतिक क्षेत्रों में सक्रिय रूप से भाग लेती थीं। हालाँकि, समय के साथ समाजिक मानदंडों में बदलाव आया, जिससे उनकी स्थिति में गिरावट आई।

यह शोध पत्र लिंग भेदभाव के विभिन्न पहलुओं को संबोधित करता है, विशेष रूप से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की व्यापक समस्या पर ध्यान केंद्रित करता है। इसमें उत्पीड़न के विभिन्न रूपों – शारीरिक, मानसिक, मौखिक, आर्थिक, यौन, सामाजिक, सांस्कृतिक और पारिवारिक और उनके महिलाओं के पेशेवर और व्यक्तिगत जीवन पर गहरे प्रभाव का विश्लेषण किया गया है। यह शोध भारत में कार्यस्थल पर उत्पीड़न से निपटने के लिए स्थापित कानूनी ढाँचे, विशेष रूप से महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013, को प्रमुखता से उजागर करता है। इसमें नियोक्ताओं की जिम्मेदारियों और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए स्थापित तंत्र पर जोर दिया गया है।

अध्ययन एक सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य वातावरण बनाने में जागरूकता और सक्रिय उपायों के महत्व को रेखांकित करता है। यह व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रमों, नीतियों के प्रभावी कार्यान्वयन और लिंग समानता की दिशा में संगठनों के दृष्टिकोण में सांस्कृतिक परिवर्तन की वकालत करता है। अंतिम लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि महिलाएँ उत्पीड़न के भय के बिना काम कर सकें, जिससे वे समाज और अर्थव्यवस्था में पूर्ण योगदान दे सकें। यह शोध पत्र सभी क्षेत्रों में महिलाओं की गरिमा और समानता बनाए रखने के लिए निरंतर प्रयासों की मांग करता है।

मुख्य शब्द: लिंग भेदभाव, महिलाओं की भूमिका, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, सामाजिक समरसता, कानूनी ढाँचा

प्रस्तावना

परम ब्रह्मा के पश्चात इस पृथ्वी पर मानव को अवतरित करने वाली सृजन शक्ति से परिपूर्ण नारी का स्थान सर्वोपरि है। नारी मां, बहन, पुत्री, एवं पत्नी के रूप में सदैव समाज का एक अभिन्न अंग रही है। मानव का समाज से संबंध, एवं समायोजन स्थापित करने वाली नारी ही होती है। परंतु दुर्भाग्य है कि इस जगत धात्री को उचित सम्मान ना देकर उसे प्रारंभ से ही अपने वषी भूत रखने का प्रयत्न किया है। नारी के रूप को देवी का प्रतीक मानते हैं यह कभी लक्ष्मी-सरस्वती तो कभी शक्ति स्वरूपा माँ दुर्गा के रूप में पूजित रही है। इसका आदर व सम्मान पूरे ब्रह्मा. डकोबदलने की क्षमता रखता है। नारी को माँ दुर्गा, माँ सरस्वती तथा माँ लक्ष्मी के रूप में पूजा जाता है। प्राचीन भारत में नारी और पुरुष को समतुल्य ही समझा जाता था और एक समान सम्मान प्रदान किया जाता था। प्राचीन भारत में नारी की स्थिति बहुत अच्छी थी। वैदिक काल में नारी का सम्मान जनक स्थान था। रोमसा, लोपामुद्रा अधिकारियों ने ऋग्वेद के सूक्तों को रचा, गार्गी, मैयी, कात्यायनी ने शास्त्रार्थ किया तो कैकई, मंदोदरी आदि की वीरता एवं विवेकशीलता विश्व विख्यात है। सीता, अनुसुइया, सुलोचना आदि के आदर्शों को आज भी स्वीकार किया जाता है। महाभारत काल की गांधारी, कुंती, द्रौपदी के महत्त्व को भुलाया नहीं जा सकता है उस काल में नारीवंदनीय एवं पूजनीय रही है। प्राचीन भारत में नारी ब्रह्माचार्य का पालन करते हुए शिक्षा ग्रहण करती थी। तत्पश्चात अपना विवाह रचा कर गृहस्थाश्रम में प्रवेश करती थी। ईसा से 500 साल पूर्व व्याकरण पारणी द्वारा पता चला है कि नारी उस समय वेद अध्ययन भी करती थी। उनके स्त्रोतों की रचना करती थी और ब्रह्मवादिनी कही जाती थी। प्राचीन भारत में नारी और पुरुष को बराबर ही समझा जाता था और एक समान सम्मान प्रदान किया जाता था।

“यत्र नार्यस्तु पूज्यंते रमंते तत्र देवता।”

मनु स्मृति के वचन अनुसार: जहां स्त्री जाति का आदर सम्मान होता है उनकी आवश्यकताओं और अपेक्षाओं को पूरा किया जाता है उस स्थान समाज, परिवार पर देव तागण प्रसन्न रहते हैं। जहां ऐ सा नहीं होता और नारी के प्रति तिरस्कार का भाव या व्यवहार किया जाता है वहां देव कृपा नहीं रहती है और वहां संपन्न किया गया कोई भी कार्य सफल नहीं होता है। आज की नारी घर के काम काज के अतिरिक्त पढ़-लिख कर दोहरी जिम्मेदारी निभा रही हैं, घरेलू कार्य और नौकरी कर नानारी के लिए दाएं हाथ का काम है फिर पुरुष क्यों नहीं समझता कि जो नारी अपने घर, अपने बच्चे और अपने परिवार के लिए अपना पूरा जीवन समर्पित कर देती है तो उसका सम्मान करना की अपमान कर नारी को और अपने आपको शर्मिंदा करे। नन्हीं बच्चियां जो कि साक्षात देवी का रूप होती हैं तो उसे उसी रूप में स्वीकारें। ना कि अपनी मानसिकता को पतन के गर्त में गिरा कर ऐसे कर्म करे कि बाद में न्याय और क्षमा की कोई गुंजाइ शही ना बचे ऐसी विशिष्ट मानसिकता वाले लोगों को अपनी विचार धारा बदलनी होगी।¹

आज कल ऐसी घटनाएं सुनने में आती हैं जिससे हमारे रोंगटे खड़े

हो जाते हैं और उस व्यक्ति के प्रतिक्रोध और तिरस्कार का भाव उत्पन्न होता है। जिस देश में नारी की पूजा की जाती है उसी देश में और पूरी दुनिया में ही नारी का अपमान किया जाता है स आज नारी पूज्या नहीं अपितु भोग की वस्तु समझी जाने लगी है। इसके प्रति सरकार को कड़ा कानून बनाना होगा जिससे ऐसा कुछ करने से पहले व्यक्ति डरे। इसलिए हर क्षेत्र और जाति, समाज और धर्म में नारी का सम्मान सर्वोच्च होना चाहिए, आजकल महिलाओं के साथ अभद्रता एवं अश्लीलता की पराकाष्ठा हो रही है। हम रोज ही प्रिंट व इलेक्ट्रॉनिक मीडिया में पढ़ते हैं कि महिलाओं के साथ छेड़छाड़ की गई या सामूहिक बलात्कार किया गया। इसे नैतिक पतन ही कहा जाएगा। शायद ही कोई दिन ऐसा जाता हो जब महिलाओं के साथ की गई अभद्रता पर समाचार पत्र में कुछ न छपा हो। इसका प्रमुख कारण यह है कि प्रिंट व इलेक्ट्रॉनिक मीडिया में दिन-पर-दिन अश्लीलता बढ़ती जा रही है। इसका नवयुवकों के मन-मस्तिष्क पर बहुत ही विपरीत प्रभाव पड़ रहा है। वे इसके क्रियान्वयन पर विचार करने लगते हैं। परिणाम होता है दिल्ली गैंगरेप जैसा जघन्य व दृष्टिगत अपराध।

भारतीय दंड विधान में वर्जित एवं असामाजिक कार्य को करना, यदि एक पक्षकार अपने कार्य को पूरा करने के लिए दूसरे पक्षकार के साथ कुछ ऐसा करता है जो भारतीय दंड विधान द्वारा वर्जित है तो उसे उत्पीड़न कहा जाता है। जैसे किसी व्यक्ति की हत्या करना, डाका डालना, अपहरण करना, शारीरिक या मानसिक प्रताड़ना, आत्महत्या करना इत्यादि।

उत्पीड़न से आशय किसी व्यक्ति या समुदाय के साथ किसी अन्य व्यक्ति या समुदाय द्वारा किया गया नियोजित व हानिकारक दुर्व्यवहार होता है। यह दुर्व्यवहार वर्ण, जाति, धर्म, नस्ल, लिंग, राजनीति या अन्य किसी भी आधार पर हो सकता है। राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (एनसीआरबी) के आंकड़े भी महिलाओं के खिलाफ आपराधिक घटनाओं में वृद्धि को पूर्णतः स्पष्ट करते हैं। इन अपराधों में बलात्कार, घरेलू हिंसा, मारपीट, दहेज प्रताड़ना, एसिड हमला, अपहरण, मानव तस्करी, साइबर अपराध और कार्य स्थल पर उत्पीड़न आदि शामिल हैं। महिलाओं के निकट रिश्तेदारों जैसे-माता-पिता, भाई-बहन, सास-ससुर या परिवार के किसी भी सदस्य या अन्य व्यक्तियों द्वारा किया जाने वाला हिंसात्मक व्यवहार एवं अत्याचार जो नारीको शारीरिक व मानसिक रूप से आघात पहुंचाता हो महिला उत्पीड़न कहलाता है।²

महिला उत्पीड़न के प्रमुख प्रकार हैं

1. शारीरिक उत्पीड़न
2. मानसिक उत्पीड़न
3. मौखिक उत्पीड़न
4. आर्थिक उत्पीड़न
5. यौन उत्पीड़न
6. सामाजिक उत्पीड़न

7. सांस्कृतिक उत्पीड़न एवं

8. पारिवारिक उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न हम सभी को हानि पहुंचाता है। उत्पीड़न से कार्य स्थल पर अनुपस्थिति, खराब मनोबल, एकाग्रता की कमी और कानूनी परिणाम होते हैं। कार्य स्थल में यौन उत्पीड़न को रोकने में विफलता के कारण कार्य क्षमता व कुशलता में कमी आती है। यौन उत्पीड़न से एक व्यक्ति को गंभीर रूप से नुकसान हो सकता है। यौन उत्पीड़न का शिकार होने वाला व्यक्ति कुंठा, तनाव और चिंता से पीड़ित हो सकता है। यौन उत्पीड़न से पीड़ित व्यक्ति स्वयं का आत्मविश्वास और आत्म-सम्मान खोने लगता है। इसी के साथ ऐसे व्यक्ति को नींद की समस्या, ध्यान केंद्रित करने में सक्षम नहीं होना और सिर दर्द जैसे शारीरिक लक्षण भी हो सकते हैं। कार्य स्थल में यौन उत्पीड़न एक गंभीर समस्या है जो कई कर्मचारियों और संगठनों को प्रभावित करती है।

शोध से पता चलता है कि फॉर्च्यून 500 कंपनियों में से 90 प्रतिशत नारियों ने कभी ना कभी यौन उत्पीड़न की शिकायत के साथ निपटारा किया है और उनमें से एक तिहाई से अधिक को इस मुद्दे से संबंधित मुकदमों का सामना करना पड़ा है। यह भी एक तथ्य है कि यह समस्या सबसे बड़े या सबसे लाभ दायक संगठनों तक ही सीमित नहीं है। नियोक्ताओं को यौन उत्पीड़न के दावों के लिए उत्तर दायी ठहराया जा सकता है जब तक कि वे यौन उत्पीड़न को परिभाषित करने संवाद करने और पालन करने वाली नीतियों को व्यवहार में लागू न करें। इसलिए यौन उत्पीड़न के बारे में जागरूकता एक महत्वपूर्ण घटक है।

नियोक्ता

इस कानून के मुताबिक संस्था या कम्पनी के निम्न श्रेणी के प्रबंधक या अधिकारी को नियोक्ता माना जाता है:

1. सरकारी कार्यालय दफ्तर में विभाग का प्रमुख नियोक्ता होता है, कभी कभी सरकार किसी और व्यक्ति को भी नियोक्ता का दर्जा दे सकती है।
2. निजी दफ्तर में नियोक्ता कोई ऐसा व्यक्ति है जिसपर कार्यालय के प्रबंधन और देख रेख की जिम्मेदारी हो इसमें नीतियां बनाने वाले बोर्ड और समिति भी शामिल हैं।
3. किसी अन्य कार्यालय में एक व्यक्ति जो अपने अनुबंध कॉन्ट्रैक्ट के अनुसार एक नियोक्ता है को इस कानून में भी नियोक्ता माना जा सकता है।
4. घर में जिस व्यक्ति या घर ने किसी घरेलू कामगार को काम पर रखा है वह नियोक्ता है (काम की प्रकृति या कामगारों की संख्या से कोई फर्क नहीं पड़ता)।

नियोक्ता के कर्तव्य

1. नियोक्ता को अपने कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों से निपटने के लिए अपनी संस्था धकम्पनी में 'आंतरिक शिकायत समिति' का गठन करना चाहिए। ऐसी समिति की अध्यक्षता

संस्था या कम्पनी की किसी वरिष्ठ महिला कर्मचारी द्वारा की जानी चाहिए। इसके अलावा इस समिति से सम्बन्धित समस्त जानकारी कार्यस्थल पर किसी ऐसी जगह लगायी चस्पा की जानी चाहिए जहाँ कर्मचारी उसे आसानी से देख सकें।

2. नियोक्ताओं को मुख्य रूप से सुनिश्चित करना चाहिए कि कार्य स्थल सभी महिलाओं के लिए सुरक्षित है। महिला कर्मचारियों को कार्य स्थल पर आने-जाने वालों (जो कर्मचारी नहीं हैं) की उपस्थिति में असुरक्षित महसूस नहीं करना चाहिए। इसके अलावा, नियोक्ता को अपनी 'यौन उत्पीड़न सम्बन्धी नीति' और जिस आदेश के तहत आंतरिक शिकायत समिति की स्थापना हुई है, ऐसे आदेश की प्रति, ऐसे स्थान पर लगा चस्पाकर देनी चाहिए जिससे सभी कर्मचारियों को इस के बारे में पता चल सके।
3. नियोक्ता को यौन उत्पीड़न के मुद्दों के बारे में कर्मचारियों को शिक्षित करने के लिए नियमित कार्य शालाओं का आयोजन करना चाहिए।
4. उन्हें अपने सेवा नियमों में यौन उत्पीड़न को भी शामिल करना चाहिए और कार्य स्थल में इससे निपटने के लिए एक व्यापक नीति तैयार करनी चाहिए।

वर्तमान में कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए एक अधिनियम को प्रभावी रूप में पारित किया गया है जिसका नाम है—

1. कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध एवं समाधान) अधिनियम - 2013 (The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention) Prohibition and Redressal Act-2013)

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय द्वारा अस्तित्व में लाया गया यह अधिनियम सरकारी कार्यालयों, निजी क्षेत्रों, गैर-सरकारी संगठनों और असंगठित क्षेत्रों पर लागू है। ज्ञातव्य है कि विशाखा गाइड लाइन में नियोजन कर्ता को कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न की घटनाओं को रोकने का दायित्व दिया गया था। 2013 के अधिनियम के अनुसार, प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से किये गये अधोलिखित अवांछित कृत्य अथवा व्यवहार यौन उत्पीड़न के अन्तर्गत आयेंगे—

1. शारीरिक संपर्क और छेड़छाड़
2. लैंगिक आधार पर कसी गई फ्लियाँ
3. अश्लील चित्रों का प्रदर्शन
4. यौन सम्पर्क के लिए माँग या अनुरोध
5. कोई भी अन्य ऐसा अवांछित शारीरिक, शाब्दिक अथवा अशाब्दिक आचरण जिसकी प्रकृति यौनाचार से सम्बंधित हो

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध एवं समाधान) अधिनियम, 2013 के मुख्य प्रावधान

1. इस अधिनियम में सर्व प्रथम यौन उत्पीड़न से सम्बंधित शिकायत

करने, जाँच-पड़ताल करने और कार्रवाई करने की प्रक्रियाँ, वर्णित की गई हैं।

2. इसके अनुसार प्रत्येक नियोजन कर्ता को अपने कार्यालय में अथवा शाखा में एक आंतरिक शिकायत समिति गठित कर ना अनिवार्य होगा जहाँ 10 या उससे अधिक कर्मों काम करते हो।
3. इसमें यौन उत्पीड़न से संबंधित विभिन्न पहलुओं की परिभाषा के साथ-साथ उससे सम्बंधित प्रक्रियाओं का विधान भी किया गया है।
4. यह अधिनियम कहता है कि यदि किसी ऐसी महिला के साथ यौन उत्पीड़न हुआ हो जो कार्यालय में काम नहीं करती है वरन् किसी काम से आई हो तो उसको भी इस अधिनियम के तहत सुरक्षा मिलेगी।

भारत के इन्फॉर्मल सेक्टर में लगभग 2 करोड़ महिलाएं काम कर रही हैं। ह्यूमन राइट्स वॉच की रिपोर्ट के अनुसार, इनमें से जिन महिलाओं का उत्पीड़न हो रहा है, उन्हें न्याय दिलाने के लिए या उसको रोकने के लिए राज्य सरकारें अच्छे से कार्य नहीं कर रही हैं। एक्सपर्ट्स के मुताबिक, महिलाओं को ही इसके रोक थाम के लिए आवाज बुलंद करनी होगी। बहुत सी महिलाएं अपने साथ होने वाले उत्पीड़न को लेकर मौन रहती हैं, उन्हें भी इसका विरोध करना चाहिए और न्याय के लिए निरंतर प्रयास करना चाहिए। देश में कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न रोकने के लिए 2013 में कानून बनाया गया था। इसे पोश एक्ट यानी प्रिवेंशन ऑफ सेक्सुअल हैरेसमेंट कहा जाता है।

ह्यूमन राइट्स वॉच की रिपोर्ट के अनुसार, भारत में कार्यस्थल पर जिन महिलाओं का उत्पीड़न हो रहा है, उनमें ज्यादातर गरीब और पिछड़े वर्ग की महिलाएं हैं। उत्पीड़न की शिकार महिलाओं की मानसिक व शारीरिक स्थिति इतनी खराब हो जाती है कि कई बार उनकी मौत भी हो जाती है। गुजरात में मजदूर वर्ग का प्रतिनिधित्व करने वाली ट्रेड यूनियन लीडर मीना जादव कहती हैं, “भारत में काम करने वाली जगहों पर यह बहुत आम बात है और यौन उत्पीड़न से पीड़ित महिलाएं शिकायत नहीं करती थीं। अगर विक्रम कम उम्र की है तो उसके शिकायत करने की उम्मीदें और भी कम हो जाती थी, क्योंकि परिवार नहीं चाहता था कि इस तरह की कोई बात बाहर आए।^{3,4}

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोक थाम के लिए क्या करें

मीनाक्षी गांगुली कहती हैं कि महिलाएं किसी के भरोसे नहीं बैठे उन्हें हर अन्याय व अत्याचार के विरोध में आगे आना होगा। महिलाओं का अपने अस्तित्व की सुरक्षा को लेकर कुछ बातों पर ध्यान देना होगा।

1. सबसे पहले महिलाएं यह सुनिश्चित कर लें कि जहां भी वे काम कर रही हैं वहां पोश एक्ट के तहत कमेटी बनाई गई है या नहीं।
2. महिला, अपने यूनियन लीडर के संपर्क में रहें और अपने प्रत्येक मुद्दे को मंच पर उठाती रहें।

3. कोई भी घटना घटित होने पर खामोश न रहें, सामने आएँ और उसका पूर्ण आत्मविश्वास के साथ विरोध करें।
4. अपने साथ काम करने वाली अन्य महिला साथियों को भी बोलने के लिए प्रेरणा प्रदान करें।
5. पुलिस और कमेटी के समक्ष रिपोर्ट करने में झिझक न रखें।
6. यदि पुलिस और कमेटी में आपकी बात पर सुनवाई नहीं हो रही है तो सिविल कोर्ट जाएं।

शिकायत कौन कर सकता है?

जिस महिला के साथ कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न हुआ है, वह शिकायत कर सकती है।

शिकायत किसको की जानी चाहिए ?

अगर आपके संगठन संस्थान में आंतरिक शिकायत समिति है तो उसमें ही शिकायत करनी चाहिए। ऐसे सभी संगठन या संस्थान जिनमें 90 से अधिक कर्मचारी हैं, आंतरिक शिकायत समिति गठित करने के लिए बाध्य हैं।

अगर संगठन ने आंतरिक शिकायत समिति नहीं गठित की है तो पीड़ित को स्थानीय शिकायत समिति में शिकायत दर्ज करानी होगी। दुर्भाग्य से कई राज्य सरकारों ने इन समितियों को पूरी तरह से स्थापित नहीं किया है और किससे संपर्क किया जाए, यह जानकारी ज्यादातर मामलों में सार्वजनिक नहीं हुई है।

शिकायत कब तक की जानी चाहिए? क्या शिकायत करने की कोई समय सीमा निर्धारित है ?

शिकायत करते समय घटना को घटित हुए तीन महीने से ज्यादा समय नहीं बीता हो और यदि एक से अधिक घटनाएं हुई हैं तो आखरी घटना की तारीख से तीन महीने तक का समय पीड़ित के पास है।

आधुनिक काल नारी चेतना तथा नारी उद्धार का काल रहा है। राजा राम मोहन राय, महर्षि दयानंद, महात्मा गांधी आदि ने नारी को गरिमा मई स्थिति में लाने का सफल प्रयास किया। कविवर पन्त के शब्दों में जन-मन ने कहा—

“मुक्त करो नारी को मानव, चिर वंदनी नारी को।

युग-युग की निर्मम कारा से, जननी, सखी, प्यारी को।”

वस्तुतः स्त्री तथा पुरुष जीवन के रथ के दो पहिए तथा एक दूसरे के पूरक हैं। नारी तथा पुरुष का एक तत्व सार्थक मानव जीवन का आदर्श है। अतः उसे बंदनी व भोग्या मानना मानव की सबसे बड़ी भूल है।^{5,6}

उपसंहार

अंत में हमारा यही कहना उचित रहेगा कि हम प्रत्येक महिला का सम्मान करें, क्योंकि संसार इस आधी आबादी के बलबूते पर ही आदमी यहां तक आया है। उसे किसी भी कीमत पर ठुकराना नहीं चाहिए। जिस सीढ़ी (महिला) के बलबूते एवं प्रेरणा पर आदमी

यहां तक पहुंचा, उसका तिरस्कार, अपमान या प्रताड़ना किसी भी परिस्थिति में उचित नहीं कहा जा सकता है। भारतीय संस्कृति में महिलाओं को देवी दुर्गा व लक्ष्मी आदि का यथोचित सम्मान दिया गया है अतः उसे उचित सम्मान दिया जाना चाहिए। यह शक्ति स्वरूपा साक्षात सृजन शीलता की प्रतिमूर्ति हैं।

सन्दर्भ सूची:

1. आर्य, स— मेनन, न—तथालोकनीता, जे— (2015), नारी वादी राजनीति, संघर्ष, वंमुद्दे, नई दिल्ली: हिंदी माध्यम कार्यान्वयन निदेशालय, दिल्ली विश्व विद्यालय
2. जोशी, जी— (2015), भारतमें स्त्री असमानता, नई दिल्ली: हिंदी माध्यम कार्यान्वयन निदेशालय, दिल्ली विश्वविद्यालय
3. त्र्यह, एम. तथा शर्मा, एस. पी. (2006). आधी आबादी का संघर्ष। नई दिल्ली: राधाकृष्ण प्रकाशन प्राइवेट लिमिटेड।
4. कदम, आर. एन. (2012). भारत में महिलाओं का सशक्ति करण: लैंगिक अंतर को पाटने का एक प्रयास। अंतर्राष्ट्रीय वैज्ञानिक और अनुसंधान प्रकाशन पत्रिका, 2(6), 11–13।
5. कौल, एल. (2009). शैक्षिक अनुसंधान की कार्यप्रणाली। नई दिल्ली: विकास पब्लिशिंग हाउस प्रा. लिमिटेड।
6. दत्ता, एस., —रॉय, एस. (2014). कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का एक केस आधारित विश्लेषण: भारतीय इंक का नैतिक भूमिका। एशियन जर्नल ऑफ रिसर्च इन सोशल साइंस एंड ह्यूमैनिटीज, 4(9), 132–139।