



भारत में  
घरेलु हिंसा  
का कार्यस्थलों  
में प्रभाव

# कार्यकारी सारांश

## कार्यकारी सारांश

यह प्रतिवेदन एक अनोखा दृष्टिकोण प्रदान करता है कि भारत में घरेलू हिंसा महिला कर्मचारियों की व्यवहार्य जिंदगियों को कैसे प्रभावित करती है। यह उन सर्वेक्षण आंकड़ों पर आधारित है जो अक्टूबर 2019 से मई 2020 के बीच सर्वत्र भारत के विभिन्न रोजगार क्षेत्रों से 15 साल या उससे ज्यादा उम्र के 15,561 कर्मचारियों से इकट्ठा किए गए, जिसमें से 98 प्रतिशत प्रतिवादी महिलाएं थीं। इस सर्वेक्षण ने घरेलू हिंसा के संदर्भ में कर्मचारियों के अनुभवों के बारे में, तथा उनके बारे में भी पता लगाया जिनके घरेलू हिंसा के संदर्भ में निजी अनुभव थे इसके अतिरिक्त इसने यह भी जांचा कि कैसे उनके अनुभवों ने उनके कार्य, उनके सहभागियों, तथा उनके द्वारा प्राप्त की गई सहायता को प्रभावित किया। यह सर्वेक्षण भारत में कार्यस्थल पर घरेलू हिंसा के प्रभावों पर की गई **पहली** विस्तृत जांच है।

इस अध्ययन के उद्देश्यों के लिए घरेलू हिंसा को किसी भी प्रकार के शारीरिक, लैंगिक, मौखिक, सांस्कृतिक, आध्यात्मिक, भावात्मक या मनोवैज्ञानिक अपशब्द के रूप में परिभाषित किया गया है, जिसमें वित्तीय नियंत्रण, उपेक्षा, घूरना, तथा उत्पीड़न सम्मिलित है, जो विपरीत या समान-लिंग वाले पूर्व या वर्तमान में परिचित जोड़ीदारों के बीच हो रहा है, जो कानूनी रूप से, शायद विवाहित या अविवाहित हों, या साथ रह रहे हों।

यह अभूतपूर्व अध्ययन लिंग-आधारित अतिक्रम पर कार्यरत आईटीएफ की सहयोगी कंपनियों, अन्य भारतीय संघों तथा अन्य संस्थानों द्वारा किया गया था। यह अध्ययन वेस्टर्न विश्वविद्यालय में अनुसंधान एवं शैक्षिक केंद्र (सीआरईवीएडब्लूसी)



अनुसंधानकर्ताओं द्वारा कार्य तंत्र पर घरेलू हिंसा तथा अंतर्राष्ट्रीय यातायात कर्मचारी संस्था (आईटीएफ) के साझे से समर्थित था।

## घरेलू हिंसा एक कार्यस्थल मुद्दा है

विष्कर्ष परिणाम ने इस बारे में कोई शंका नहीं छोड़ी है कि यातायात क्षेत्र में बहुत बड़ी संख्या में कामकाजी महिलाओं के लिए घरेलू हिंसा एक परेशानी है।

- 75% ने अपने जीवनकाल में घरेलू हिंसा के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष अनुभवों को प्रतिवेदित किया।
- 47% ने अपने जीवनकाल में घरेलू हिंसा के प्रत्यक्ष अनुभव को प्रतिवेदित किया।
- 24% ने पिछले 12 महीनों में घरेलू हिंसा के प्रत्यक्ष अनुभव को प्रतिवेदित किया।
- 26% ने ऐसे व्यक्ति के बारे में जानकारी होने को प्रतिवेदित किया जिसने घरेलू हिंसा का अनुभव किया था।

प्रत्युत्तरों ने इस बारे में भी कोई शंका नहीं छोड़ी है कि घरेलू हिंसा के संदर्भ में हुए अनुभव कार्यस्थल तक विस्तारित हो चुके हैं। एक अपरिहार्य बहुसंख्य (92 प्रतिशत) कर्मचारी जिन्होंने घरेलू हिंसा के निजी अनुभवों का प्रतिवेदन किया उन्होंने कहा कि इसके कारणवश उनकी कार्य करने की क्षमता किसी न किसी तरह से प्रभावित हुई है। विशेष तौर पर, कर्मचारियों ने ध्यानभंग, थकान, अस्वस्थ तथा चोट लगने की सूचना दी। प्रतिवादियों ने यह भी सूचित किया कि घरेलू हिंसा के अनुभवों ने उन्हें पूर्ण रूप से या तो कार्य पर देर से आने या कार्य से नदारद रहने दिया।

विष्कर्ष परिणाम ने यह भी खुलासा किया कि यह प्रभाव उन तक ही नहीं रुकते हैं जो प्रत्यक्ष रूप से घरेलू हिंसा का अनुभव करते हैं। वे सहभागी जिनकी पहचान ऐसे लोगों के तौर पर हुई है जो किसी घरेलू हिंसा का अनुभव कर रहे व्यक्ति के साथ काम कर रहे हैं, उनमें से कई लोग स्थिति के बारे में तनावग्रस्त थे, एक तिहाई से ज्यादा ने अपनी कार्यभार में वृद्धि देखी तथा 30 प्रतिशत को हानि पहुँचाई गई या धमकाया गया।

विष्कर्ष परिणाम ने यह भी खुलासा किया कि कैसे घरेलू हिंसा के अनुभव प्रत्यक्ष रूप से उनके कार्य और कार्यस्थल तक विस्तारित हुए। यह विष्कर्ष परिणाम उन नियोक्ताओं के लिए मौजूदा चुनौतियाँ है जो सुरक्षित कार्यस्थलों की सुनिश्चिता चाहते हैं।

- 72% ने कार्यस्थल पर गाली-गलौज युक्त फोन कॉल या टेक्स्ट संदेश प्राप्त करने के बारे में प्रतिवेदित किया।
- 22% ने अपने कार्यस्थल पर जाते समय शारीरिक रूप से उत्पीड़न करने वाले के बारे में प्रतिवेदित किया।
- 42% ने उसी कार्यस्थल पर उनके उत्पीड़क के तौर पर कार्यरत रहने के बारे में प्रतिवेदित किया।

उनमें से 3/4 से भी ज्यादा जिन्होंने घरेलू हिंसा का अनुभव किया ने कहा कि उन्होंने इसके बारे में कार्यस्थल पर किसी से बात की थी। एक भयप्रद बहुसंख्य प्रतिवेदकों ने यह खुलासा किया कि उन्होंने घरेलू हिंसा के अपने अनुभवों का प्रतिवेदन करते समय, भेदभाव का अनुभव किया है, या अन्य प्रकार के उत्पीड़न तथा अतिक्रम के प्रति ज्यादा असुरक्षित महसूस किया है। तकरीबन एक-चौथाई (23 प्रतिशत) प्रतिवेदकों ने घरेलू हिंसा के संदर्भ में अपने अनुभवों के कारणवश अपनी नौकरी खोने के बारे में बात की।

77 प्रतिशत ने प्रतिवेदित किया कि उन्होंने घरेलू हिंसा के अनुभवों पर विचार-विमर्श करने के बाद अपने नियोक्ता से भेदभाव या नकारात्मक या प्रतिकूल कार्यवाही का अनुभव किया था।

70 प्रतिशत ने प्रतिवेदित किया कि उनका मानना है कि उनका घरेलू हिंसा का अनुभव उन्हें कार्यस्थल पर अन्य प्रकार के अतिक्रमों या उत्पीड़न के प्रति अधिक संवेदनशील बनाता है।

सर्वेक्षण के प्रत्युत्तरों ने दर्शाया कि अधिकांश प्रतिवेदकों (73.8 प्रतिशत) का मानना है कि कार्यस्थल सहायता - जैसे सवेतन अवकाश, शिक्षा, तथा घरेलू हिंसा के लिए प्रशिक्षण एवं सुरक्षा नीतियों से - कामगारों की व्यवहार्य जिंदगियों पर घरेलू हिंसा के प्रभाव कम हो सकते हैं। हालांकि, विष्कर्ष परिणाम उन कानूनों तथा नीतियों दोनों में विसंबंधन दर्शाते हैं जो अतिक्रम बचाव तथा सुरक्षित कार्यस्थलों को प्रोत्साहित करते हैं, जिसमें से घरेलू हिंसा का अनुभव करने वाले 70 प्रतिशत वे हैं जिन्हें अस्वीकृत छुट्टी, यहाँ तक की अवैतनिक छुट्टी दी गई।

जब यह दर्शाने के लिए कहा गया कि कैसे कंपनियाँ, संघ तथा सरकारें घरेलू हिंसा का अनुभव करने वाली कर्मचारियों को उत्कृष्ट सहायता दे सकती हैं, प्रतिवेदकों ने कहा कि कंपनियों को सवैतनिक छुट्टी (78.5 प्रतिशत) प्रदान करनी चाहिए, संघों को शिष्टजन प्रोत्साहन कार्यक्रमों, जैसे महिला वकालत कार्यक्रम (72.8 प्रतिशत) प्रदान करने चाहिए तथा सरकारों को घरेलू हिंसा (87.2 प्रतिशत) को संबोधित करने तथा उससे बचाने के लिए कानूनों का क्रियान्वयन करना चाहिए।

## घरेलू हिंसा का उन्मूलन करना एक सामूहिक चुनौती है

इस अनुसंधान ने भारतीय कर्मचारियों तथा उनके कार्यस्थलों पर घरेलू हिंसा के प्रभाव तथा अभिप्राय की पहचान की है मगर यह केवल पहला कदम ही है। सरकारों, नियोक्ताओं, संघों तथा नागरिक समाज संस्थानों को कार्यस्थल पर घरेलू हिंसा के प्रभाव को संबोधित करने के लिए अग्रसक्रिय कार्यप्रणालियों की स्थापना करनी चाहिए। घरेलू हिंसा का उन्मूलन एक साझा उत्तरदायित्व है।

विश्वभर की सरकारों, जिसमें न्यूजीलैंड, आस्ट्रेलिया तथा फिलिपिंस शामिल है, ने घरेलू हिंसा के विरुद्ध लड़ने में कार्यस्थल की महत्वपूर्णता को पहचानना तथा उन राष्ट्रीय विधानों को लागू करना शुरू कर दिया है जो घरेलू दुर्व्यवहार के मामलों में अतिरिक्त रोजगार अधिकारों को प्रदान करते हैं। प्रतिवेदन के विष्कर्ष परिणाम ने दर्शाया कि 87 प्रतिशत प्रतिवेदकों ने भारत सरकार द्वारा इसी प्रकार के कानूनों को प्रभावकारी तरीके से लागू करने की जरूरत को जाहिर किया।

यह समीक्षात्मक है कि भारत सरकार कानूनी सुधारों की ओर कार्य करती है, जिसमें महिलाओं की घरेलू हिंसा से बचाव के लिए अधिनियम (पीडब्लूडीवीए), 2005 तथा कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (बचाव, निषिद्धता तथा निपटान) अधिनियम, (एसएचडब्लूपी) 2013 जैसे राष्ट्रीय कानूनों में सुधार सम्मिलित है। घरेलू हिंसा को कार्यस्थल मुद्दे के तौर पर पहचानना, सी190 समझौता तथा अनुशांसा 206 को प्रमाणित करना, तथा कोविड-19 प्रतिवेदन नीतियों में घरेलू हिंसा सहायता को सम्मिलित करना कुछ ऐसे आगामी सकारात्मक कदम होंगे जो विस्तृत तौर पर आमजन को यह संकेत देते हैं कि घरेलू हिंसा एक निजी मसला नहीं है, बल्कि यह वह है जो कार्यस्थल, तथा संपूर्ण समाज को प्रभावित करता है।

यह महत्वपूर्ण है कि नियोक्ता यह स्वीकार करते हैं कि एक सुरक्षित कार्यस्थल नियोक्ता की जिम्मेदारी है। जब के

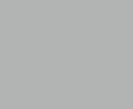
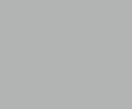
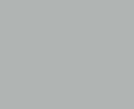
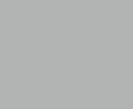
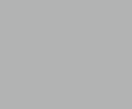
कर्मचारी कार्य या घर पर हिंसा का अनुभव करते हैं, तो कार्यस्थल पर प्रभाव दिखते हैं। नियोक्ताओं को घरेलू हिंसा कर्मचारियों को कार्यस्थल पर घरेलू हिंसा के बारे में शिक्षित करना, तथा साथ-साथ पीड़ितों की सहायता और बचाव के लिए विशिष्ट विज्ञप्तियाँ एवं साधन बनाना तथा अपराधियों के साथ हस्तक्षेप करना सम्मिलित होना चाहिए, जो सफलतम नियोक्ता-संचालित कदमों को निर्मित करे।

संघों को भी घरेलू हिंसा की पहचान करना तथा उन्हें प्राथमिकता देनी चाहिए। घरेलू हिंसा एक संघीय मुद्दा है, तथा महिला संघ नेताओं को कार्य का नेतृत्व करना चाहिए। अतिक्रम से बचने के लिए, महिलाओं को धन-संबंधी आज़ादी चाहिए, फिर भी आमतौर पर उत्तरजीवों पर नौकरी खोने का खतरा रहता है तथा कभी-कभार अपनी जिंदगी खोने का भी, अगर उन्हें उचित तरह से सहायता ना प्रदान की जाये। एक-चैथाई प्रतिवेदकों ने घरेलू हिंसा के अनुभव के कारण अपनी नौकरी खोने के बारे में प्रतिवेदित किया। नौकरी तथा धन-संबंधी आज़ादी को सुरक्षित रखने में संघ एक महत्वपूर्ण भूमिका अदा करते हैं जिसकी आवश्यकता महिलाओं को घरेलू हिंसा से बचने के लिए होती है।

यह अत्यावश्यक है कि संघ घरेलू हिंसा तथा उसके कार्यस्थल पर प्रभावों से बचाव समेत जानकारी प्रदान करने, जागरूकता-बढ़ाने तथा अभियानों में सक्रिय रूप से संलग्नित हो। संघों तथा नागरिक समाज संस्थानों को विषाक्त-पुरुषत्व के इर्द-गिर्द वाले सामाजिक नियमों को बदलने के लिए प्रयास करना चाहिए तथा घरेलू हिंसा को खत्म करने की वकालत करने के लिए पुरुष एवं महिला व्यापारिक संघ नेताओं को संलग्नित करना चाहिए। संघों को उत्तरजीवों को अग्रसक्रिय तौर पर प्रोत्साहित करना चाहिए, समाज को मिथकों तथा रूढ़िवादिताओं पर सवाल पूछने के लिए चुनौती देनी चाहिए, तथा नियोक्ताओं एवं सरकारों पर घरेलू हिंसा से बचाव के लिए अगले कदमों को उठाने के लिए दबाव बढ़ाना चाहिए। इसमें पीडब्लूडीवीए में कानूनी रूप से सुधारों तथा संशोधनों की वकालत करना, सामूहिक सौदा करारों तथा नीतियों में आईएलओ समझौता 190 तथा अनुशंसा 206 से भाषा वार्ता, तथा सवैतनिक घरेलू हिंसा अवकाश के लिए प्रचार, लोचदार घंटे, कार्यस्थल के लिए सुरक्षा नीतियाँ तथा उत्पीड़न के प्रतिवेदन के एवज में कोई प्रतिहिंसा ना होने की सुनिश्चितता का आवश्वासन मांगना सम्मिलित है।

यह एक सामूहिक सामाजिक चुनौती है; वह स्थान जहाँ उत्तरजीवियों, अपराधियों, नियोक्ताओं के लिए सकारात्मक बदलाव हो सकता है - उसका नाम कार्यस्थल है। घरेलू हिंसा के प्रति कार्यस्थल प्रतिवेदनों को सुधारने के लिए व्यवस्थापकों, नियोक्ताओं, संघों तथा वकीलों का एक बहुआयामी दृष्टिकोण चाहिए होगा, समाज में उचित सहयोगियों के साथ संयुक्त रूप से काम करना होगा, उत्तरजीवियों को सुरक्षित रखना तथा उनकी सहायता करनी होगी तथा अपराधियों को उनके व्यवहार में बदलाव लाने में मदद करने की जरूरत होगी। इस कार्य में महिलाओं





Research led by:



महाराष्ट्र एन.टी.कर्मगार संघटना



Supported by:



Western  
Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children



women  
transporting the world