
बी.एड सत्रीय कार्य

विषय: जेंडर अध्ययन

टॉपिक: प्रजनन अधिकार एवं लैंगिक अधिकार के मध्य अंतर

नाम: _____

कॉलेज का नाम: _____

वेबसाइट: <https://rlkclasses.in>

टेलीग्राम चैनल: https://telegram.me/rlk_classes

* परिचय

मानव अधिकारों की अवधारणा में लैंगिक समानता और प्रजनन स्वतंत्रता दो अत्यंत महत्वपूर्ण आधार हैं।

प्रत्येक व्यक्ति को अपने शरीर, यौन जीवन और परिवार नियोजन से संबंधित निर्णय लेने का अधिकार होना चाहिए।

परंतु समाज में पितृसत्तात्मक सोच, सामाजिक रुढ़ियाँ, धार्मिक मान्यताएँ और सांस्कृतिक दबाव इन अधिकारों को सीमित करते हैं।

इसलिए “प्रजनन अधिकार” (Reproductive Rights) और “लैंगिक अधिकार” (Gender Rights) की अवधारणाओं को समझना आवश्यक है — दोनों आपस में जुड़े हुए हैं परंतु समान नहीं हैं।

* प्रजनन अधिकार की अवधारणा

प्रजनन अधिकार का अर्थ है कि प्रत्येक व्यक्ति — विशेष रूप से महिलाएँ — अपने प्रजनन से संबंधित निर्णय स्वयं ले सके।

संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (UNFPA) के अनुसार —

“हर व्यक्ति को यह अधिकार है कि वह कब, कितने और किन परिस्थितियों में बच्चे पैदा करे या न करे, यह स्वयं तय करे।”

प्रजनन अधिकारों में शामिल हैं:

1. गर्भधारण या न करने की स्वतंत्रता।
2. सुरक्षित गर्भपात (Safe Abortion) की सुविधा।
3. परिवार नियोजन के साधनों (contraceptives) की उपलब्धता।
4. प्रसव के समय उचित स्वास्थ्य सेवाएँ।
5. यौन-शिक्षा और जागरूकता का अधिकार।
6. मातृत्व सुरक्षा और प्रसूति अवकाश का अधिकार।

उद्देश्य:

महिलाओं के शरीर और निर्णय-क्षमता पर स्वयं का नियंत्रण स्थापित करना तथा मातृत्व को सम्मानजनक और सुरक्षित बनाना।

✳ लैंगिक अधिकार की अवधारणा

लैंगिक अधिकार या **Gender Rights** का संबंध व्यक्ति की सामाजिक और व्यक्तिगत पहचान से है।

यह केवल महिलाओं तक सीमित नहीं, बल्कि सभी जेंडर पहचान (पुरुष, महिला, ट्रांसजेंडर, नॉन-बाइनरी आदि) के लिए समान अधिकारों की वकालत करता है।

लैंगिक अधिकारों में शामिल हैं:

1. जेंडर पहचान और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता।
2. समान अवसर और समान वेतन का अधिकार।
3. शिक्षा, रोजगार और राजनीतिक भागीदारी में समानता।
4. यौन-उत्पीड़न से सुरक्षा का अधिकार।
5. ट्रांसजेंडर और LGBTQ+ व्यक्तियों के अधिकारों की मान्यता।
6. विवाह और साथी चुनने की स्वतंत्रता।

उद्देश्य:

समाज में जेंडर आधारित भेदभाव को समाप्त कर समान, स्वतंत्र और सुरक्षित जीवन सुनिश्चित करना।

* प्रजनन अधिकार और लैंगिक अधिकार के मध्य अंतर

क्र म	आधार	प्रजनन अधिकार (Reproductive Rights)	लैंगिक अधिकार (Gender Rights)
1	परिभाषा	यह व्यक्ति के प्रजनन से जुड़े निर्णयों की स्वतंत्रता से संबंधित है।	यह व्यक्ति की जेंडर पहचान और सामाजिक समानता से संबंधित है।
2	मुख्य विषय	गर्भधारण, गर्भपात, परिवार नियोजन, मातृत्व स्वास्थ्य।	जेंडर समानता, ट्रांसजेंडर अधिकार, समान अवसर, यौन स्वतंत्रता।
3	लक्षित समूह	मुख्य रूप से महिलाएँ (क्योंकि वे जैविक रूप से प्रजनन करती हैं)।	सभी जेंडर पहचान — पुरुष, महिला, ट्रांसजेंडर आदि।
4	कानूनी दायरा	मातृत्व लाभ अधिनियम, गर्भपात कानून (MTP Act, 1971)।	लैंगिक समानता कानून, ट्रांसजेंडर व्यक्ति अधिकार अधिनियम (2019)।
5	उद्देश्य	महिलाओं को अपने शरीर और मातृत्व पर नियंत्रण देना।	समाज में लैंगिक समानता और सम्मान सुनिश्चित करना।

6	समाज पर प्रभाव	जनसंख्या नियंत्रण, मातृ-स्वास्थ्य में सुधार, महिला सशक्तिकरण।	जेंडर-सेंसिटिव समाज, भेदभाव-रहित वातावरण।
7	अंतरराष्ट्रीय समर्थन	UNFPA, WHO, CEDAW आदि द्वारा समर्थित।	UN Women, UNHRC और Human Rights Council द्वारा समर्थित।

* भारतीय परिप्रेक्ष्य

भारत में दोनों अधिकारों के लिए कई नीतियाँ और कानून बनाए गए हैं।

- ◆ प्रजनन अधिकार से जुड़े प्रावधान
 - मेडिकल टर्मिनेशन ऑफ प्रेगनेंसी (MTP) Act 1971 – महिलाओं को गर्भपात का अधिकार देता है।
 - राष्ट्रीय जनसंख्या नीति 2000 – परिवार नियोजन और मातृ-स्वास्थ्य सेवाओं पर जोर।
 - मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 – गर्भवती महिलाओं के लिए अवकाश और आर्थिक सुरक्षा।
- ◆ लैंगिक अधिकार से जुड़े प्रावधान

- भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 16 – समानता और गैर-भेदभाव का अधिकार।
 - यौन उत्पीड़न (कार्यस्थल पर रोकथाम) अधिनियम 2013।
 - ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम 2019 – तीसरे लिंग की कानूनी मान्यता।
-

* शिक्षा और समाज में महत्व

1. जागरूकता: शिक्षा के माध्यम से युवा पीढ़ी को जेंडर व प्रजनन अधिकारों के प्रति संवेदनशील बनाया जा सकता है।
 2. स्वास्थ्य सुधार: महिलाओं के प्रजनन स्वास्थ्य में सुधार और सुरक्षित मातृत्व सुनिश्चित होता है।
 3. समानता की ओर कदम: जब व्यक्ति अपने शरीर, पहचान और निर्णयों पर नियंत्रण रखता है, तभी वास्तविक समानता स्थापित होती है।
-

* निष्कर्ष

प्रजनन अधिकार और लैंगिक अधिकार दोनों ही मानवाधिकारों के महत्वपूर्ण स्तंभ हैं। जहाँ प्रजनन अधिकार शरीर और मातृत्व से जुड़ी स्वतंत्रता पर केंद्रित हैं, वहीं लैंगिक अधिकार सामाजिक और सांस्कृतिक समानता पर बल देते हैं।

दोनों मिलकर एक ऐसा समाज बनाते हैं जहाँ व्यक्ति अपनी पहचान, निर्णय और जीवन की दिशा स्वयं तय कर सके।

समानता, सम्मान और स्वतंत्रता का यह संगम ही सशक्त समाज की नींव है।

* संदर्भ

1. संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष (UNFPA) रिपोर्ट, 2023
 2. भारत सरकार – स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय
 3. ट्रांसजेंडर व्यक्ति अधिकार अधिनियम, 2019
 4. <https://rlkclasses.in>
 5. https://telegram.me/rlk_classes
-

बी.एड सत्रिय कार्य (Sessional Work)

विषय: जेंडर अध्ययन (Gender Studies)

विषय शीर्षक: **संस्थाओं द्वारा यौन उत्पीड़न एवं प्रताड़ना का निवारण**

नाम: _____

कॉलेज का नाम: _____

वेबसाइट: <https://rlkclasses.in>

टेलीग्राम चैनल: https://telegram.me/rlk_classes

* परिचय

समाज के हर क्षेत्र — शिक्षा, कार्यस्थल, मीडिया, राजनीति, खेल, या निजी जीवन — में महिलाओं और अन्य लिंगों के प्रति सम्मान और समानता की भावना आवश्यक है।

फिर भी, यौन उत्पीड़न और लैंगिक प्रताड़ना जैसी घटनाएँ आज भी संस्थागत ढाँचों में मौजूद हैं।

यौन उत्पीड़न (Sexual Harassment) का अर्थ है — किसी व्यक्ति को उसकी इच्छा के विरुद्ध यौन व्यवहार, टिप्पणी, स्पर्श, संकेत या अनुचित प्रस्ताव द्वारा मानसिक या शारीरिक रूप से प्रताड़ित करना।

संविधान के अनुसार हर व्यक्ति को समानता, गरिमा और सुरक्षा का अधिकार प्राप्त है।

इसलिए संस्थाओं का यह कर्तव्य है कि वे ऐसे मामलों की रोकथाम करें और निवारण के लिए उचित तंत्र स्थापित करें।

* यौन उत्पीड़न की परिभाषा

भारत के “कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम 2013” (POSH Act, 2013) के अनुसार —

“यदि कोई व्यक्ति किसी महिला के साथ यौन स्वरूप के अनुचित आचरण करता है, तो वह यौन उत्पीड़न माना जाएगा।”

इसमें शामिल हैं:

1. अशोभनीय शारीरिक संपर्क या निकटता।
 2. यौन संबंध या लाभ प्राप्त करने का दबाव।
 3. अश्लील टिप्पणियाँ या इशारे।
 4. अशोभनीय चित्र, संदेश या ईमेल भेजना।
 5. कार्यस्थल पर डर या असुरक्षा का वातावरण बनाना।
-

* यौन उत्पीड़न की प्रमुख संस्थागत परिस्थितियाँ

1. शैक्षणिक संस्थान:

शिक्षकों या सहपाठियों द्वारा यौन टिप्पणियाँ, अवांछित संपर्क या पक्षपातपूर्ण व्यवहार।

2. कार्यस्थल:

वरिष्ठ अधिकारी द्वारा पदोन्नति के बदले अनुचित प्रस्ताव देना या डराना-धमकाना।

3. राजनीतिक/प्रशासनिक संस्थाएँ:

महिला कर्मचारियों के साथ लैंगिक पक्षपात या यौन उत्पीड़न के मामले।

4. मीडिया और मनोरंजन क्षेत्र:

“कास्टिंग काउच” जैसी प्रवृत्तियाँ, जहाँ यौन समझौते के बदले अवसर दिए जाते हैं।

* भारत में कानूनी प्रावधान

♦ 1. विशाखा दिशानिर्देश (Vishakha Guidelines), 1997

भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने 1997 में विशाखा बनाम राजस्थान राज्य मामले में कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा के लिए दिशा-निर्देश जारी किए।

इन्हीं निर्देशों के आधार पर आगे चलकर **POSH Act 2013** बना।

♦ 2. POSH Act, 2013

यह कानून महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करता है।

इस अधिनियम के अनुसार –

- हर संस्था (जहाँ 10 से अधिक कर्मचारी हैं) को आंतरिक शिकायत समिति (ICC) बनानी होती है।
- यह समिति शिकायत प्राप्त करती है, जाँच करती है, और उचित कार्रवाई करती है।
- दोषी पाए जाने पर संस्था द्वारा अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाती है।

* आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaints Committee – ICC)

हर संस्था में यह समिति अनिवार्य होती है।

इसमें होते हैं:

1. एक वरिष्ठ महिला अध्यक्ष
2. दो कर्मचारी सदस्य (जिनमें लैंगिक संवेदनशीलता हो)
3. एक बाहरी सामाजिक कार्यकर्ता या NGO प्रतिनिधि

कार्य:

- शिकायत प्राप्त करना (लिखित या मौखिक रूप में)
- साक्ष्य एकत्रित करना
- आरोपी को सुनवाई का अवसर देना
- रिपोर्ट बनाकर संस्थान प्रमुख को सौंपना
- न्यायसंगत कार्रवाई की अनुशंसा करना

* निवारण के लिए संस्थाओं की जिम्मेदारियाँ

1. जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना:

यौन उत्पीड़न के प्रति कर्मचारियों, छात्रों या सदस्यों में जागरूकता फैलाना।

2. नीतियाँ और नियम बनाना:

संस्थान की आचार संहिता में स्पष्ट रूप से यौन उत्पीड़न निषेध नीति शामिल करना।

3. गोपनीयता बनाए रखना:

शिकायतकर्ता की पहचान और बयान को गोपनीय रखना।

4. त्वरित कार्रवाई करना:

जाँच की प्रक्रिया 90 दिनों के भीतर पूरी करना।

5. पीड़ित की सुरक्षा सुनिश्चित करना:

उसे स्थानांतरण, अवकाश या अन्य सुविधा प्रदान करना ताकि मानसिक दबाव कम हो सके।

* शिक्षा संस्थानों में निवारण के उपाय

- प्रत्येक विश्वविद्यालय या कॉलेज में “**Gender Sensitization Cell**” और “**ICC**” बनाना।
- छात्राओं को शिकायत करने की प्रक्रिया के बारे में जानकारी देना।
- कार्यशालाओं, सेमिनारों और नाटक के माध्यम से यौन-सुरक्षा की शिक्षा देना।
- सभी शिक्षकों और कर्मचारियों के लिए संवेदनशीलता प्रशिक्षण (**Sensitization Training**) आवश्यक करना।

* समाज और मीडिया की भूमिका

- मीडिया को ऐसे मामलों की रिपोर्टिंग संवेदनशीलता के साथ करनी चाहिए, न कि पीड़िता को बदनाम करने के लिए।
 - एनजीओ और महिला आयोग को पीड़ितों की कानूनी और मानसिक सहायता प्रदान करनी चाहिए।
 - सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म पर फेक खबरें या अपमानजनक सामग्री के खिलाफ कठोर कदम उठाए जाने चाहिए।
-

* हाल के उदाहरण

- **#MeToo आंदोलन (2018):**

भारत में इस आंदोलन ने कार्यस्थलों पर महिलाओं के शोषण के कई मामलों को उजागर किया।

इससे कई संस्थाओं ने POSH नीतियों को मजबूत किया।

- **शैक्षणिक संस्थानों में शिकायत समितियाँ:**

UGC (विश्वविद्यालय अनुदान आयोग) ने सभी कॉलेजों और विश्वविद्यालयों में **Internal Complaints Committee** बनाना अनिवार्य किया है।

* निष्कर्ष

यौन उत्पीड़न केवल व्यक्तिगत अपराध नहीं, बल्कि सामाजिक व संस्थागत समस्या है।

इसका निवारण तभी संभव है जब हर संस्था — चाहे वह स्कूल हो, दफ्तर हो या सरकारी

विभाग — इस विषय को गंभीरता से ले।

महिलाओं, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों और अन्य कमजोर समूहों की सुरक्षा के लिए संवेदनशील वातावरण, न्यायपूर्ण व्यवस्था और समान अवसरों का निर्माण आवश्यक है।

संस्थाओं द्वारा ठोस कदम उठाकर ही “सुरक्षित कार्यस्थल” और “समान समाज” का निर्माण किया जा सकता है।

* संदर्भ

1. विशाखा बनाम राजस्थान राज्य, 1997
 2. कार्यस्थल पर महिलाओं के प्रति यौन उत्पीड़न (POSH) अधिनियम, 2013
 3. विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (UGC) दिशा-निर्देश, 2016
 4. राष्ट्रीय महिला आयोग रिपोर्ट, 2023
 5. <https://rlkclasses.in>
 6. https://telegram.me/rlk_classes
-