

જાતીય સતામણી: એક ગંભીર અને વ્યાપક સામાજિક સમસ્યા (Sexual Harassment: A Severe and Pervasive Social Problem)

ડૉ. ભાગ્યશ્રી રાજપૂત

સારાંશ (Abstract) :-

સતામણી (Harassment) એક વ્યક્તિ દ્વારા અન્ય વ્યક્તિ પર કરવામાં આવતું તુચ્છ કૃત્ય છે. જેમાં મુખ્યત્વે સતામણી કરનાર અને સતામણીનો ભોગ બનનાર એમ બે વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. આ બંને વ્યક્તિઓ કોઈપણ ઉંમરની કે ગમે તે લિંગની હોઈ શકે છે. સતામણી એ શાબ્દિક, વર્તણૂક, શારીરિક કે જાતીય સ્વરૂપની હોઈ શકે છે. જુદા-જુદા સામાજિક ક્ષેત્રો જેવા કે, કુટુંબ, શાળા, વ્યવસાયિક, ધાર્મિક, જાહેર કે ખાનગી સ્થળ એમ બધા જ ક્ષેત્રોમાં ઘણા લોકો જાતીય સતામણી (Sexual Harassment)નો ભોગ બને છે. જાતીય ટીકા-ટિપ્પણી કે સતામણી કરનાર વ્યક્તિ પોતાની અંગત વ્યક્તિ, ઓળખીતી વ્યક્તિ કે અજાણી વ્યક્તિ હોઈ શકે છે. જાતીય સતામણી વિષે એવી માન્યતા પ્રવર્તે છે કે જાતીય સતામણી મોટેભાગે પુરુષો દ્વારા મહિલાઓ પર કરવામાં આવે છે. જો કે આ બાબત ખોટી નથી જ. પરંતુ કેટલાક કિસ્સામાં જોઈએ તો, પુરુષ દ્વારા કોઈ અન્ય પુરુષ જાતીય સતામણીનો ભોગ બને છે. એ જ રીતે મહિલા દ્વારા અન્ય મહિલા જાતીય સતામણીનો ભોગ બને છે. ઉપરાંત જે રીતે કોઈ પુરુષ દ્વારા મહિલા જાતીય સતામણી અનુભવે છે તે જ રીતે સમાજમાં કેટલાક પુરુષો પણ મહિલાઓ દ્વારા જાતીય સતામણીનો ભોગ બન્યા હોય તે બાબત અવગણી ન શકાય. જાતીય સતામણીનો ભોગ બનેલ વ્યક્તિ શારીરિક-માનસિક રીતે હતાશા-નિરાશા તરફ વળે છે. જો તે સતામણીનો વિરોધ કરવા અસમર્થ બને તો સતત ભોગ બનતો જ જાય છે. જાતીય સતામણીની શિકાર સૌથી વધુ મહિલાઓ બનતી હોય છે. જાતીય સતામણી જેવી સમસ્યા અન્ય ગંભીર સામાજિક સમસ્યાઓ જેવા કે છેડતી, બળાત્કાર, એસિડઅટેક, સ્ત્રી-હત્યા, અપહરણ વગેરે કરવા તરફ દોરી જાય છે. આધુનિક ટેકનોલોજીના યુગમાં પ્રત્યક્ષ સ્વરૂપે જ નહિ પરંતુ સોશિયલ મીડિયાના માધ્યમ દ્વારા ઓનલાઈન જાતીય સતામણીમાં વધારો થવા લાગ્યો છે. એ રીતે જોતા જાતીય સતામણી એક ગંભીર અણગમતી વર્તણૂક, અણગમતો સ્પર્શ છે કે જેને નિવારવું આવશ્યક છે. જાતીય સતામણી માત્ર ભોગ બનનાર વ્યક્તિની જ સમસ્યા નથી પણ સમગ્ર સમાજ પર તેનો નકારાત્મક પ્રભાવ જોવા મળે છે. આથી પ્રસ્તુત લેખમાં જાતીય સતામણીની વિસ્તૃત સમજ જેમ કે તેનો અર્થ, જાતીય સતામણી કોને ગણી શકાય, સમાજ પર તેની અસરો, તેને રોકવા માટેના કાયદા-કાનૂન, યોજનાઓ કઈ છે તે રજૂ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે. ઉપરાંત જાતીય

સતામણી (Sexual Harassment) વિષયક સમાજશાસ્ત્રીય દૃષ્ટિકોણથી કેટલીક બાબતો રજૂ કરવાનો પ્રયત્ન કરવામાં આવ્યો છે. જેમાં પ્રાથમિક (આંકડાંકીય) અને ગૌણ માહિતીનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે.

ચાવીરૂપ શબ્દો (Key Words) :- સતામણી, મહિલા, જાતીય સતામણી, સામાજિક સમસ્યા, સમાજ, NCRB (નેશનલ ક્રાઇમ રેકોર્ડ બ્યુરો)

પ્રસ્તાવના (Introduction) :-

નિયંત્રણો, કાયદા-કાનૂન, મૂલ્યોનું આધિપત્ય હોવા છતાં માનવ સમાજમાં અનેક સામાજિક સમસ્યાનું સર્જન સતત થતું જ રહે છે. અનેક સામાજિક સમસ્યાઓમાંની ખૂબ જ ગંભીર અને રોજિંદા જીવનમાં જોવા મળતી સામાજિક સમસ્યા એટલે જાતીય સતામણી (Sexual Harassment). જો કે ઇતિહાસ રહ્યો છે કે સૌથી વધુ આ સમસ્યાનો ભોગ મોટેભાગે મહિલાઓ જ બને છે. અસ્વસ્થ કરતી, જાતીય વૃત્તિને પ્રોત્સાહન આપતી જાતીય સતામણી જે રીતે સ્ત્રીઓ માટેની સમસ્યા છે, તે જ રીતે પુરુષો પણ ભોગ બને છે. જાતીય સતામણીને છેડતી, બળાત્કાર જેવી સમસ્યાને જન્માવતું મહત્વનું પરિબલ અને પ્રથમ પગથિયું ગણાવી શકાય.

સ્ત્રી-પુરુષ વચ્ચે રહેલી અસમાનતા, લૈંગિક ભેદભાવ જાતીય સતામણીને વધુ વેગ આપે છે. શરૂઆતનો માનવ સમાજ માતૃસત્તાક હતો. પરંતુ જેમ-જેમ કુટુંબ વ્યવસ્થા બદલાતી ગઈ, પુરુષપ્રધાન સમાજ વ્યવસ્થામાં મહિલાઓનું સ્થાન ગૌણ બનતું ગયું તેમ શૈક્ષણિક, વ્યવસાયિક, કૌટુંબિક ક્ષેત્રે મહિલાઓનો દરજ્જો નિમ્ન બનતો ગયો. પુરુષો શાષકીય નેતૃત્વ અને દ્રઢતાની ભૂમિકામાં સક્રિય બન્યા અને મહિલા ધરના કામકાજ કરવા પુરતા સીમિત બની નિષ્ક્રિય બન્યા. ઘણી સદીઓ સુધી એકદંત્ર સમાજવ્યવસ્થા હોવાથી અન્યની ભાગીદારી સામાજિક સમસ્યા જન્માવે છે. મોટેભાગે શિક્ષણ અને વ્યવસાય ક્ષેત્રોમ પુરુષોનું આધિપત્ય હોવાથી મહિલાઓ ખૂબ જ નહિવત પ્રમાણમાં જોડાયેલી હતી. હવે જ્યારે બધા જ ક્ષેત્રોમાં પુરુષો સાથે મહિલાઓ પણ વ્યવસાય ક્ષેત્રે ફાળો આપી રહી ત્યારે જાતીય સતામણી, અસમાનતા, એકબીજા પર સત્તા સ્થાપવાનું પ્રમાણ વધી ગયું છે. જાતીય સતામણી એ લિંગ અસમાનતા અને જાતિવાદનું તાર્કિક પરિણામ છે જે સમાજમાં પહેલાથી જ અસ્તિત્વમાં છે. માત્ર લિંગ અસમાનતા જ નહીં પરંતુ અન્ય જ્ઞાતિ, ધર્મ, સમુદાયને પોતાના કરતા નિમ્ન માનવા તે પણ જાતીય સતામણીને નોતરે છે. જેમાં મોટેભાગે ઉચ્ચ સમુદાયના લોકો નિમ્ન કે લઘુમતિ સમુદાય ધરાવતા લોકોની સતામણી કરવામાં આનંદ અનુભવે છે. એ સંદર્ભે જોઈએ તો જાતીય સતામણીમાં સત્તા કેન્દ્રસ્થાને છે.

જાતીય સતામણી મુદ્દે એક બાબત સ્પષ્ટપણે નોંધવી જોઈએ કે અપરિણીત કે પરિણીત યુગલોની એકબીજા પ્રત્યેની ક્રિયા, વર્તણૂક જ્યાં સુધી અસંમતિ, અપમાન, અસુરક્ષા કે ગૌરવહિનતાની લાગણી ન જન્માવે ત્યાં સુધી તેને જાતીય સતામણી ગણી શકાય નહિ. સતામણી અને જાતીય સતામણીને જાતિના આધારે ભેદભાવના એક સ્વરૂપ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે અને આમ સ્ત્રી અને પુરુષ વચ્ચે સમાન વ્યવહારના સિદ્ધાંતની વિરુદ્ધ છે (Numhuser-Henning & Laulom, 2012). જાતીય સતામણી એ મુખ્યત્વે અન્ય વ્યક્તિ પર દબાણ કરવાની વૃત્તિ, સત્તા સ્થાપવાની અને વ્યક્તિને પ્રાપ્ત કરવાની ઝંખના હોઈ શકે. જેમાં પ્રેમ, આકર્ષણ, લાગણી કે હૂંફને કોઈ સ્થાન નથી. સમાજમાં રોજે રોજ ઘટના બનતી હોવા છતાં પીડિત વ્યક્તિ ડરને કારણે વિરોધ નોંધાવી શકતી નથી. ઉપરાંત ન્યાય પ્રણાલિકા ખૂબ જ ધીમી હોવાથી અથવા તો જાતીય સતામણીની ફરિયાદ કોને કરવી?, ક્યાં કરવી?

તેની જાણકારીના અભાવના કારણે કેટલાક કિસ્સાઓ નોંધાતા નથી. ખાસ તો સતામણી પોતાની આસપાસ - કુટુંબમાં, શિક્ષણ ક્ષેત્રે, વ્યવસાય સ્થળે થતી હોય છે. ક્યાંક પોતાની બદનામી થવાના ડરથી કે પછી નોકરી છૂટી જવા, કારકિર્દી જોખમમાં મુકાઈ જવાના ડરથી વ્યક્તિ જાણ કરવા અસમર્થ બને છે. આથી સમાજમાં જાતીય-સતામણી વિષયક ખૂલીને ચર્ચા થાય, નિવારણ થાય તેમજ સામાજિક સમસ્યાઓનો સામનો કરવા પ્રતિબદ્ધ બને તે હેતુથી જાતીય સતામણીને સામાજિક સમસ્યા તરીકે સમાજશાસ્ત્રીય દૃષ્ટિકોણથી લેખ પ્રસ્તુત કરેલ છે.

જાતીય સતામણી (Sexual Harassment) કોને કહી શકાય?

સામાન્ય રીતે જાતીય સતામણી કેવા પ્રકારની ક્રિયાઓને ગણી શકાય તે જ્ઞાત જ હોય છે. છતાં અહીં જાતીય સતામણીનાં સ્વરૂપને પરિભાષિત કરવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે :-

I. મૌખિક (Verbal) :-

જેમાં જાતીય સૂચક અને અશ્લીલ ટિપ્પણીઓ/ઉચ્ચારણો, અસ્વસ્થતા અનુભવાય તેવા શબ્દો બોલવા, ગીતો ગણગણવા. જાતીય રીતે સ્પષ્ટ ટેલિફોન કોલ્સ.

II. શારીરિક (Physical) :-

જેમાં વ્યક્તિની ઈચ્છા વિરુદ્ધ ગમે ત્યાં સ્પર્શ કરવો, આલિંગન કરવું, ચુંબન કરી લેવું, શરીરના ગુપ્તભાગો પર માર મારવો, અન્ય વ્યક્તિ તરફ વધુ પડતું ઝુકી રહેવાનો સમાવેશ થાય છે.

III. લેખિત (Written) :-

જેમાં પત્રો, કાર્ડ્સ, પોસ્ટરો, મેસેજીસ, જોક્સ, ઈમેલ, SMS (*Short Message Service*), MMS (*Multimedia Messaging Service*) દ્વારા જાતીય સતામણી કરવાનો સમાવેશ કરી શકાય.

IV. ચિત્રાત્મક (Graphical) :-

જેમાં ઇરાદાપૂર્વક/જબરદસ્તીથી અમુક અશ્લીલ પ્રકારના ચિત્રો, વિડીયો, પોર્નોગ્રાફિક ફિલ્મો કે કાર્ટૂન બતાવી લલચાવવાના પ્રયત્નો કરવા.

V. હાવભાવ (Gesture) :-

જેમાં એક વ્યક્તિ દ્વારા બીજી વ્યક્તિને જોઇને સીટી વગાડવું, આંખ મારવી, આંખો સામેની વ્યક્તિ પર ફેરવવી, હોંઠથી ઇશારા કરવા, પોતાના શરીર પર હાથ ફેરવી અશ્લીલ હરકતો કરવી, અશિષ્ટ પ્રદર્શન કે જાહેરમાં હસ્તમૈથુન કરવાનો સમાવેશ થાય છે.

VI. ભાવનાત્મક (Emotional) :-

જેમાં પીડિતનો અસ્વીકાર કે વિરોધ હોવા છતાં ભાવનાત્મક, લાગણીશીલ શબ્દોનો પ્રયોગ કરી સતામણી કરવી.

સાયબર-સતામણી (Cyber-Harassment) :-

સમાજની આધુનિકતા તરફની ગતિ તથા ટેકનોલોજીનો વિકાસ કેટલીકવાર સામાજિક સમસ્યાઓની નવી રીતોને પણ જન્મ આપે છે. ઈન્ટરનેટ, સોશિયલ મીડિયાનાં ડીજિટલ યુગમાં ડીજિટલ સામાજિક સમસ્યાઓનું

પ્રમાણ વધ્યું છે. યુરોપિયન યુનિયન (European Union Agency for Fundamental Rights : 2014) મુજબ, 10માંથી એક મહિલાએ 15 વર્ષની ઉંમરથી સાયબર-સતામણીનો અનુભવ કર્યો છે. લૈંગિક સંદર્ભે અનિચ્છનીય, અપમાનજનક ઇમેઇલ્સ, SMS સંદેશાઓ અને સોશિયલ નેટવર્કિંગ સાઇટ્સ પર અયોગ્ય વસ્તુઓ પ્રાપ્ત થયાનો અનુભવ કર્યો છે. 18-29 વર્ષની વયની યુવતીઓમાં સૌથી વધુ ભોગ બનેલ છે. ઇન્ટરનેટ, સોશિયલ નેટવર્કિંગ સાઇટ્સ, સોશિયલ નેટવર્કિંગ એપ્સની વધતી જતી પહોંચ, સ્માર્ટફોન દ્વારા માહિતીનો ઝડપી ફેલાવો અને સોશિયલ મીડિયાનો વ્યાપક ઉપયોગ જાતીય સતામણી, અસુરક્ષા, અશ્લીલ પ્રવૃત્તિને વેગ, ઓનલાઇન છેતરપિંડી, હિંસાના પ્રવર્તમાન વ્યાપમાં વધારો કરે છે.

વધતા જતા સાયબર ક્રાઇમમાં ઘટાડો કરવા તેમજ જન-જાગૃતિ ફેલાવવાનાં ઉદ્દેશથી સાયબર ક્રાઇમ બ્રાંચ, અમદાવાદ દ્વારા ‘સાયબર સેફ ગર્લ’માં ચિત્રો અને વાર્તાના માધ્યમથી રજૂ કરવામાં આવેલ છે. સાયબર સતામણીને લગતી કાયદાકીય જોગવાઈ અને લાગુ પડતી ઈ.પી.કો. (ઇન્ડિયન પીનલ કોડ) કલમો નીચે મુજબ છે:-

1. ઈ.પી.કો. કલમ 354 : જાતીય હેરાનગતિ/ત્રાસ આપવો.
2. ઈ.પી.કો. કલમ 354 (એ) : જાતીય સતામણી કરવી તથા તે બદલ સજા.
3. ઈ.પી.કો. કલમ 354 (સી) : વોયરિઝમ (જાતીય કુદૃષ્ટિથી જોઇને આનંદ મેળવવો).
4. આઈ.ટી. એક્ટ કલમ 67 : અશ્લીલ અથવા બીભત્સ બાબતો ઇલેક્ટ્રોનિક સ્વરૂપમાં પ્રસિદ્ધ કરવા અથવા મોકલવા માટે સજા.
5. આઈ.ટી. એક્ટ કલમ 67 (એ) : જાતીય પ્રવૃત્તિઓ કે બાબતો સ્પષ્ટપણે ઇલેક્ટ્રોનિક સ્વરૂપમાં પ્રસિદ્ધ કરવા અથવા મોકલવા માટે સજા.
6. આઈ.ટી. એક્ટ કલમ 67 (સી) : બાળકોને જાતીય પ્રવૃત્તિઓ કે બાબતો વગેરે સ્પષ્ટપણે ઇલેક્ટ્રોનિક સ્વરૂપમાં પ્રસિદ્ધ કરવા કે મોકલવા માટે સજા.

વર્ષ 2021નાં રિપોર્ટ (UN Women : 2021) મુજબ, યુ.એસ.માં, 18-29 વર્ષની વયની દર દસમાંથી બે યુવતીઓનું ઓનલાઇન જાતીય સતામણીનો ભોગ બનેલ છે અને બેમાંથી એકનું કહેવું છે કે તેમને બિનજરૂરી સ્પષ્ટ તસવીરો મોકલવામાં આવી હતી. પાકિસ્તાનમાં, 40 ટકા મહિલાઓએ ઇન્ટરનેટ પર વિવિધ પ્રકારની ઉત્પીડન/સતામણીનો સામનો કરવો પડ્યો હતો. મહિલાઓ અને છોકરીઓ કોવિડ-19 રોગચાળા દરમિયાન વધુ આવર્તન સાથે ઇન્ટરનેટનો ઉપયોગ કરી રહી હતી, ત્યારે તેઓ પુરૂષો કરતાં વધુ વખત ઓનલાઇન હિંસા, ઓનલાઇન સતામણીનો સામનો કર્યો છે.

જાતીય સતામણી (Sexual Harassment)નો વ્યાપક અર્થ :-

જાતીય સતામણી (Sexual Harassment) શબ્દ 1970 સુધી પ્રચલિત થયો ન હતો (Farley 1978). જેમ-જેમ ઉદ્યોગો, શહેરો, વસ્તી વધારો નોંધાતો ગયો, માનવસમાજ વધુ આધુનિકતા તરફ ગતિ કરવા લાગ્યો તેમ જાતીય સતામણીની ઘટનાઓ બનતા અનેક સંગઠનો, સંસ્થાઓ, નીતિઓ, કાર્યક્રમો દ્વારા શબ્દનો વ્યાપ વિસ્તાર વધતો

ગયો. લોપેઝ, હોડસન, અને રોસિગ્નો (Lopez, Hodson, and Roscigno) મુજબ, મોટેભાગે કાર્યસ્થળોએ થતા ભેદભાવ સત્તામણીમાં વધારો કરે છે.

મેકકિનોન (MacKinnon, 1979:1) એ જાતીય સત્તામણીને "અસમાન સત્તાના સંબંધના સંદર્ભમાં જાતીય જરૂરિયાતોને અનિચ્છનીય રીતે લાદવી" એ મુજબ વ્યાખ્યાયિત કરી હતી.

બર્ (Barr 1993:461) મુજબ, જાતીય સત્તામણી (Sexual Harassment) એ આચરણનો ઉલ્લેખ કરે છે જે "અણગમતી અથવા અનિચ્છનીય છે, જાતીય સ્વરૂપની છે, ઇરાદાપૂર્વક અથવા પુનરાવર્તિત છે"

વિશાખા અને 2013 અધિનિયમ (Vishaka and the 2013 Act) મુજબ જાતીય સત્તામણીની વ્યાખ્યા: 'અણગમતું લૈંગિક રીતે નિર્ધારિત વર્તણૂક, પ્રત્યક્ષ અથવા ડૉસામણી દ્વારા, જેમ કે: શારીરિક સંપર્ક, જાતીય તરફેણની માંગ અથવા વિનંતી, જાતીય અતિશયોક્તિયુક્ત ટિપ્પણી, પોર્નોગ્રાફી દર્શાવવી, અને કોઈપણ અન્ય અણગમતી શારીરિક, મૌખિક અથવા બિન-મૌખિક જાતીય સ્વભાવનું વર્તન.' (Definition of sexual harassment, per Vishaka and the 2013 Act: 'such unwelcome sexually determined behaviour, whether directly or by implication, such as: physical contact and advances, a demand or request for sexual favours, sexually coloured remarks, showing pornography, and any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.')

બ્રિટિશ અંગ્રેજી શબ્દકોશ મુજબ, 'ખાસ કરીને કાર્યસ્થળમાં જાતીય ટિપ્પણીઓ અને દેખાવનું સતત અણગમતું નિર્દેશન, અને વ્યક્તિ સાથે બિનજરૂરી શારીરિક સંપર્ક કરવું તે.' (British English, Collins English Dictionary).

'જાતીય સત્તામણી અયોગ્ય, અણગમતું અને સામાન્ય રીતે સતત વર્તન, જેમ કે નિયોક્તા (employer) અથવા સહકાર્યકરો દ્વારા, જે સ્પષ્ટ જાતીય વર્તન છે. જેમાં ફેડરલ અથવા રાજ્ય કાનૂન હેઠળ કાર્યવાહી કરી શકાય.' (Webster's New World College Dictionary).

ઇન્ટરનેશનલ લેબર ઓર્ગેનાઇઝેશન (International Labor Organization - ILO), 2001 એ જાતીય સત્તામણીને લૈંગિક આધારિત વર્તન તરીકે વ્યાખ્યાયિત કરી છે જે પીડિત માટે અણગમતી અને અપમાનજનક છે. જાતીય સત્તામણી એ માત્ર સલામતી અને આરોગ્ય અને અસ્વીકાર્ય કાર્યકારી પરિસ્થિતિઓની સમસ્યા નથી, પરંતુ તે મુખ્યત્વે મહિલાઓ સામે હિંસાનું એક સ્વરૂપ છે (ILO, 1992).

ટેંગકુ ઓમર અને મેમુનલ (Tengku Omar & Maimunal, 2000) મુજબ, 'જાતીય સત્તામણી એ વિશ્વભરમાં વારંવાર થતી સમસ્યા છે. તે એવી ક્રિયા છે જે તરફેણમાં નથી, સ્વીકારવામાં આવતી નથી અને સંમતિ વિના કરવામાં આવે છે; આ ક્રિયા જે મૌખિક, અમૌખિક, દ્રશ્ય અથવા ભૌતિક સ્વરૂપમાં હોઈ શકે છે.'

મારી દૃષ્ટિએ, 'જાતીય સત્તામણી એ અનિચ્છનીય, અણગમતું, શારીરિક-માનસિક ત્રાસ આપતી વર્તણૂક છે. જેમાં ભોગ બનનાર વ્યક્તિ અપમાન અને અસુરક્ષાની લાગણી અનુભવે છે. જાતીય સત્તામણી કરનાર તથા સત્તામણીનો ભોગ બનનાર વ્યક્તિ પુરૂષ, મહિલા કે અન્ય લિંગની હોઈ શકે.'

આમ, જુદા-જુદા વૈજ્ઞાનિકો, સમાજશાસ્ત્રીઓ, નારીવાદીઓ દ્વારા જાતીય સત્તામણી શબ્દને પરિભાષિત કરવાનો પ્રયત્ન કરેલ છે. ટૂંકમાં જાતીય સત્તામણી એટલે અન્ય વ્યક્તિ તરફે અશ્લીલ સ્પર્શ, શાબ્દિક રજૂઆત કે હરકત.

જાતીય સતામણી કોના દ્વારા (Sexual Harassment by Whom) :-

સમાજમાં ઘણી વ્યક્તિઓ ગુનેગાર અને પીડિત હોય છે. ખાસ તો જાતીય સતામણીના મુદ્દામાં ગુનેગાર અને પીડિત એ કોઈપણ ધર્મ, લિંગ, જાતિ/જ્ઞાતિ, પ્રદેશ, દેશની હોઈ શકે છે. પરંતુ કોના દ્વારા પજવણી/સતામણી થઈ શકે છે, ગુનેગાર કોણ હોઈ શકે છે તે રજૂ કરેલ છે :-

- I. પુરુષ દ્વારા મહિલાની જાતીય સતામણી
- II. મહિલા દ્વારા પુરુષની જાતીય સતામણી
- III. પુરુષ દ્વારા પુરુષની જાતીય સતામણી
- IV. મહિલા દ્વારા મહિલાની જાતીય સતામણી
- V. સામૂહિક સભ્યો દ્વારા એકલી વ્યક્તિની જાતીય સતામણી

જાતીય સતામણી – સમાજશાસ્ત્રીય દૃષ્ટિકોણ (Sociological Approach on Sexual Harassment) :-

વિકસિત, અવિકસિત કે ખૂબ જ પછાત દેશ હોય તો પણ એવું કોઈ ક્ષેત્ર બાકાત નથી કે જ્યાં કોઈ મહિલા જાતીય સતામણીનો ભોગ ન બન્યું હોય. સતામણીનાં આંકડા વધતા કે ઓછા પ્રમાણમાં હોઈ શકે. તાજેતરના વર્ષોમાં યુએન વુમન રિપોર્ટ (Promundo and UN Women : 2017) મુજબ, મધ્ય પૂર્વ અને ઉત્તર આફ્રિકામાં, 40-60 ટકા મહિલાઓએ પોતે રહેતા હોય તે મહોલ્લા/શેરીમાં જાતીય સતામણીનો અનુભવ કર્યો છે. બહુ-દેશીય અભ્યાસમાં, મહિલાઓએ જણાવ્યું હતું કે ઉત્પીડન/સતામણી (Harassment) મુખ્યત્વે જાતીય ટિપ્પણીઓ, પીછો કરવો અથવા સતત અનુસરવું, તાકીને જોવું કે ત્રાસી નજરે જોવું છે. 31 થી 64 ટકા પુરુષોએ કહ્યું કે તેઓએ આવા કૃત્યો કર્યા છે. યુવાન પુરુષો, વધુ શિક્ષણ ધરાવતા પુરુષો અને જે પુરુષોએ બાળકો તરીકે હિંસાનો અનુભવ કર્યો હતો તેઓ શેરીમાં જાતીય સતામણીમાં સામેલ થવાની શક્યતા વધુ હતી.

રૂઢીગત જીવનશૈલીમાંથી આધુનિકતા તરફ વિકસિત થતા ભારત દેશમાં પણ જાતીય સતામણીનું પ્રમાણ જોવા મળે છે. National Crime Records Bureau -2020માં ભારતના જુદા-જુદા રાજ્યોમાં જાતીય સતામણીનાં પ્રમાણની આંકડાકીય માહિતી અહીં દર્શાવેલ છે:

SL	State/UT	Offences affecting the Human Body								
		Assault on Women with Intent to Outrage her Modesty								
		Assault on Women			Sexual Harassment					
					Sexual Harassment (Sec.354A IPC) (Total)			a) at Work or Office Premises		
			I	V	R	I	V	R		
[1]	[2]	[102]	[103]	[104]	[105]	[106]	[107]	[108]	[109]	[110]
STATES:										
1	Andhra Pradesh	2541	2543	9.7	1009	1009	3.8	70	70	0.3
2	Arunachal Pradesh	61	62	8.2	4	6	0.5	0	0	0.0
3	Assam	2487	2507	14.6	620	620	3.6	28	28	0.2
4	Bihar	400	402	0.7	26	27	0.0	0	0	0.0
5	Chhattisgarh	1187	1343	8.1	171	178	1.2	5	5	0.0
6	Goa	26	28	3.4	19	20	2.5	3	4	0.4
7	Gujarat	306	306	0.9	358	360	1.1	14	14	0.0
8	Haryana	604	604	4.4	890	890	6.5	19	19	0.1
9	Himachal Pradesh	232	234	6.4	144	145	4.0	72	73	2.0
10	Jharkhand	758	760	4.1	131	131	0.7	11	11	0.1
11	Karnataka	3246	3610	9.9	446	470	1.4	33	33	0.1
12	Kerala	2353	2416	12.8	1078	1091	5.9	26	27	0.1
13	Madhya Pradesh	2832	2884	7.0	1470	1471	3.6	40	40	0.1
14	Maharashtra	4485	4498	7.6	2833	2872	4.8	66	66	0.1
15	Manipur	53	53	3.4	2	2	0.1	0	0	0.0
16	Meghalaya	50	50	3.1	24	24	1.5	0	0	0.0
17	Mizoram	15	15	2.5	8	8	1.3	0	0	0.0
18	Nagaland	3	3	0.3	3	3	0.3	0	0	0.0
19	Odisha	7533	7569	33.4	1407	1407	6.2	0	0	0.0
20	Punjab	357	358	2.5	206	206	1.4	1	1	0.0
21	Rajasthan	6869	6898	18.0	769	769	2.0	4	4	0.0
22	Sikkim	9	10	2.8	6	6	1.9	4	4	1.3
23	Tamil Nadu	701	715	1.8	115	115	0.3	6	6	0.0
24	Telangana	2520	2533	13.5	737	737	4.0	18	18	0.1
25	Tripura	61	63	3.1	20	21	1.0	0	0	0.0
26	Uttar Pradesh	3836	3852	3.5	3889	3894	3.5	46	46	0.0
27	Uttarakhand	455	455	8.2	10	10	0.2	1	1	0.0
28	West Bengal	1397	1678	2.9	246	248	0.5	1	1	0.0
	TOTAL STATE(S)	45377	46449	7.1	16641	16740	2.6	468	471	0.1
UNION TERRITORIES:										
29	A&N Islands	2	2	1.1	7	7	3.7	2	2	1.1
30	Chandigarh	20	21	3.6	10	10	1.8	0	0	0.0
31	D&N Haveli and Daman & Diu	0	0	0.0	1	1	0.3	0	0	0.0
32	Delhi	970	974	10.2	326	326	3.4	12	12	0.1
33	Jammu & Kashmir	1639	1658	25.9	15	15	0.2	3	3	0.0
34	Ladakh	4	4	3.1	0	0	0.0	0	0	0.0
35	Lakshadweep	0	0	0.0	3	3	10.0	0	0	0.0
36	Puducherry	25	25	3.1	0	0	0.0	0	0	0.0
	TOTAL UT(S)	2660	2684	14.9	362	362	2.0	17	17	0.1
	TOTAL ALL INDIA	48037	49133	7.3	17003	17102	2.6	485	488	0.1

સર્વેક્ષણ (A national survey from nonprofit Stop Street Harassment) (Judith Ohikware : 2018) મુજબ, સત્તામણી એ મોટાભાગની મહિલાઓ અને લગભગ અડધા પુરુષો માટે જીવનનો એક પાસું છે. જેના મુખ્ય તારણ મુજબ 81% સ્ત્રીઓ અને 43% પુરુષોએ તેમના જીવનકાળ દરમિયાન જાતીય સત્તામણીનો અનુભવ કર્યો હોવાનું નોંધ્યું છે. સ્ટોપ સ્ટ્રીટ હેરેસમેન્ટના સ્થાપક હોલી કેર્લ (Holly Kearn) અનુસાર, જાહેર જગ્યામાં (66%), ઇન્ટર્નશિપ્સ કરતી વખતે (38%), ઘરે (35%) મહિલા ઉત્તરદાતાઓ જાતીય સત્તામણીનો ભોગ બન્યા હતા. જાહેરમાં (19%), શાળામાં (14%), અને ઘરે, ફોન અથવા ટેક્સ્ટ દ્વારા (13%) પુરુષ ઉત્તરદાતાઓ જાતીય સત્તામણીનો ભોગ બન્યા હતા.

કુદરતી/જૈવિક સિદ્ધાંત (Natural/Biological Theory) મુજબ, કુદરતી જાતીય આકર્ષણનું પરિણામ હોઈ શકે. આથી કોઈ પુરુષ મહિલા સાથે અથવા કોઈ મહિલા પુરુષ પ્રત્યે આકર્ષાઈને તેને પ્રાપ્ત કરવાનો કે આનંદ મેળવવાનો પ્રયત્ન કરે છે. આમ, આ સિદ્ધાંત મુજબ, સત્તામણી વર્તણૂકનો અર્થ અપમાનજનક અથવા ભેદભાવપૂર્ણ નથી, પરંતુ તે માત્ર જૈવિક જરૂરીયાતનું પરિણામ છે. જો કે આ સિદ્ધાંતની વિભાવનાને જાતીય સત્તામણીના સંદર્ભમાં સ્વીકારી શકાય નહિ.

સામાજિક-સાંસ્કૃતિક સિદ્ધાંત (Socio-Cultural Theory) મુજબ, સામાજિક-સાંસ્કૃતિક વાતાવરણમાં જ જાતીય સત્તામણીનું સર્જન થાય છે અને થાય છે. આ પરિપ્રેક્ષ્ય મુજબ, જાતીય સત્તામણી એ લિંગ અસમાનતા અને જાતિવાદનું તાર્કિક પરિણામ છે જે સમાજમાં પહેલાથી જ અસ્તિત્વમાં છે (Guttek, 1985; Thomas and Kitzinger, 1997). જેમાં મુખ્યત્વે વર્યસ્વ ધરાવનાર વર્ગની સત્તામણીનો સૌથે વધુ ભોગ આધીન રહેલ રહેલ વર્ગનાં સભ્યો બને છે. જેમાં મોટેભાગે ઉચ્ચ વર્ગની સંસ્કૃતિ- ધોરણો, મૂલ્યો આગવી પરંપરા ધરાવતા લોકો પોતાનાથી નિમ્ન, પછાત સભ્યોની પજવણી કરવાનો અધિકાર ધરાવે છે તેવું તેઓ માને છે. તેમજ જાતીય સત્તામણી કરવામાં આનંદ અનુભવે છે. જે સમાજમાં ઊંચ-નીચના ભેદભાવનું પરિણામ ગણાવી શકાય. નારીવાદી સિદ્ધાંત (Feminist Theory) 1970ના દાયકાના પ્રારંભમાં, નારીવાદી જૂથો જેમ કે નેશનલ ઓર્ગેનાઈઝેશન ફોર વુમન અને વર્કિંગ વુમન ઈન્સ્ટિટ્યૂટ (The National Organization For Women And Working Women's Institute)એ નોકરી પર અનિચ્છનીય જાતીય ધ્યાનની સમસ્યાઓ વિશે જાગૃતિ લાવવા માટે શરૂઆત કરી. નારીવાદી પરિપ્રેક્ષ્ય મુજબ, જાતીય સત્તામણી સમાજમાં પુરુષ વર્યસ્વ અને પુરુષ શ્રેષ્ઠતાની વિચારધારા સાથે જોડાયેલી છે. આ સિદ્ધાંત મુજબ, લૈંગિક સત્તામણી અસ્તિત્વમાં છે કારણ કે સ્ત્રીઓને નિમ્ન કક્ષાની ગણવામાં આવે છે. સંસ્થાકીય સિદ્ધાંત (Organizational Theory)ના સમર્થકો મુજબ, જાતીય સત્તામણી સત્તા અને સત્તાત્મક સંબંધો દ્વારા ઉભી થતી તકોમાંથી પરિણમે છે જે સંસ્થાઓના સ્તરીત રીતે સભ્યોમાં જોવા મળે છે (Gruber, 1992). એટલે કે કોઈપણ સત્તાત્મક વાતાવરણમાં જાતીય સત્તામણી થતી જ હોય છે, ફક્ત ફક્ એટલો કે પોતાનાથી નિમ્ન સત્તા ધરાવતા વ્યક્તિ પર જાતીય સત્તામણી કરવામાં આવે છે. જે સમાજમાં અંદરે અંદર સભ્યો વચ્ચે સંઘર્ષ, સ્પર્ધાને વધુ ગતિ આપે છે.

જાતીય સતામણી થવા માટેનાં સ્થળો (Places of Sexual Harassment) :-

કોઈપણ એવું ક્ષેત્ર નથી કે જ્યાં જાતીય સતામણી ન થઈ શકે. પરંતુ બની શકે કે સતામણી વખતે પીડિત વ્યક્તિ એકલો હોઈ શકે અથવા તો આજુબાજુ ઘણા લોકો પણ હોઈ શકે. જાતીય સતામણી સામાન્ય રીતે નીચે દર્શાવેલ સ્થળોએ વધુ થતી રહેતી હોય છે :-

- I. **કુટુંબ :-** જેમાં ઘરના જ નજીકના વડીલ સભ્યો દ્વારા અશ્લીલ વર્તણૂક કરવામાં આવે છે. વ્યક્તિ સગા હોવાથી પીડિતને ખ્યાલ પણ નથી રહેતો કે તેની સાથે જાતીય સતામણી થઈ રહી છે.
- II. **શૈક્ષણિક સ્થળ :-** જેમાં વ્યક્તિ જ્યાં શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરતો હોય તેવી જગ્યા એટલે કે શાળા, કોલેજ, ટ્યુશનનું સ્થળ પણ હોઈ શકે. જેમાં મોટેભાગે ઉચ્ચ શૈક્ષણિક હોદ્દો ધરાવતા વ્યક્તિ દ્વારા વિદ્યાર્થીઓ સાથે જાતીય સતામણી થઈ શકે છે. જેમાં વિદ્યાર્થીને પરીક્ષામાં પાસ થવા, વધુ માર્ક્સ આપી કારકિર્દી બનાવવાની લાલચ આપી જાતીય સતામણી કરવામાં આવે છે.
- III. **વ્યવસાયિક સ્થળ :-** જેમાં વ્યક્તિ પોતે જ્યાં વ્યવસાય કરતો હોય ત્યાં સહકર્મચારીઓ અથવા તો ઉચ્ચ અધિકારીઓ દ્વારા પજવણી કે જાતીય સતામણી કરવામાં આવે છે. કેટલીક વાર વ્યક્તિ પોતાની નોકરી ગુમાવવાના ડરથી વિરોધ કરતી નથી.
- IV. **ખાનગી/પ્રતિબંધિત સ્થળો :-** જેમાં મોટેભાગે સામાન્ય પ્રજાની અવર-જવર ખૂબ જ નહિવત હોય, પ્રતિબંધિત હોય તેવા વિસ્તારો જેમ કે, અવાવરું જમીન, જંગલ, સ્મશાન કે બંધ પડી રહેલ બાગ-બગીચાનો સમાવેશ થઈ શકે.
- V. **જાહેર સ્થળો :-** જેમાં ખુલ્લે આમ ઘણા બધા લોકોની હાજરી હોય તેવા બધા જ ક્ષેત્રો – રોડ-રસ્તા, મોલ્સ, ધાર્મિક સ્થળો, મેળાઓ વગેરે સ્થળોએ જાતીય સતામણી સામાન્યતઃ જોવા મળે છે.

જાતીય સતામણી – પીડિત વ્યક્તિ પર થતી ગંભીર અસરો (Sexual Harassment – Serious Effects on the Victim) :-

જાતીય સતામણીનો ભોગ બનેલ વ્યક્તિ શારીરિક, માનસિકરીતે ભાંગી પડે છે. જેના કારણે કેટલીક વાર વ્યક્તિ પોતાના અંગત કે હિતેચ્છુ લોકો પ્રત્યે શંકા સેવે છે, વધુ પડતી સંવેદનશીલ વ્યક્તિ સહન કરવા નિષ્ફળ બની જાય છે, અનેક નકારાત્મક અસરો થવા પામે છે. જેવી કે,

- ચિડિયો સ્વભાવ થવો.
- તણાવગ્રસ્ત, નિરાશા-હતાશા અનુભવવી.
- ભય- ગભરાટની સ્થિતિમાં રહેવું.
- પોતાને ચારિત્ર્યહીન, અપમાનિત કે શરમ અનુભવવું.
- પોતાને જ દોષ આપી, એકલતા અનુભવવું.
- અશક્તતા અનુભવવું.
- અસલામતી, અકળામણ, વિશ્વાસઘાતની લાગણી અનુભવવી.
- માનસિક નિયંત્રણ ગુમાવવું.
- અનિદ્રા કે ઊંઘમાં ખલેલ થવી.

- જાતીય સમસ્યાઓ થવાનો ડર રહેવો.
- શિક્ષણ તથા વ્યવસાયિક કારકિર્દી સંબંધિત અસરો.
- કોઇપણ કાર્યમાં ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં અસમર્થતા.
- 'એનોમી'ની પરિસ્થિતિમાં મુકાવું એટલે કે સમાજનાં ધોરણો કે મૂલ્યોનો અસ્વીકાર કરવો.
- તંગદિલી ઉદભવતા સામાજિક રીતે વિમુખ થવું.

જાતીય સતામણી વિરુદ્ધ કાયદા અને સજા (Law and Punishments against Sexual Harassment) :-

કોઇપણ ઉંમર, લિંગ, ધર્મ, જ્ઞાતિ ધરાવતી વ્યક્તિ જાતીય સતામણીનો ભોગ બની શકે છે. પીડિત વ્યક્તિને ન્યાય મળે તે માટે ભારતીય બંધારણમાં અનેક જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. અનુચ્છેદ 14 હેઠળ સમાનતાના અધિકારનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, પરંતુ મહિલાઓ સાથે સંબંધિત મુદ્દાઓની સરખામણીમાં પુરૂષો સાથે સંબંધિત મુદ્દાઓને પૂરતી માન્યતા આપવામાં આવી નથી. જેમ કે, ભારતીય દંડ સંહિતાની કલમ 354, 376 અને 509 જેવી ઘણી કલમો છે જે મહિલાઓની સુરક્ષા માટે બનાવવામાં આવી છે.

ધ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ ઓફ વિમેન એટ વર્કપ્લેસ (પ્રિવેન્શન, પ્રોહિબિશન એન્ડ રિડ્રેસલ) એક્ટ, 2013 (The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013) એ ભારતમાં એક કાયદાકીય અધિનિયમ છે જે મહિલાઓને તેમના કામના સ્થળે જાતીય સતામણીથી બચાવવાનો પ્રયાસ કરે છે. તે 3 સપ્ટેમ્બર 2012ના રોજ લોકસભા દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યું હતું. તે 26 ફેબ્રુઆરી 2013ના રોજ રાજ્યસભા દ્વારા પસાર કરવામાં આવ્યું હતું. એકવાર ફરિયાદ નોંધાયાબાદ સમિતિએ 90 દિવસના સમયગાળામાં તપાસ પૂર્ણ કરવી જરૂરી છે. પૂછપરછ પૂર્ણ થયા પછી, રિપોર્ટ એમ્પ્લોયર અથવા જિલ્લા અધિકારીને મોકલવામાં આવશે, જેમ બને તેમ, તેઓને 60 દિવસમાં રિપોર્ટ પર પગલાં લેવા ફરજિયાત છે. જાતીય સતામણી કરનાર વ્યક્તિ જો અધિનિયમની જોગવાઈઓનું પાલન ન કરે તો ₹ 50,000 સુધીના દંડ સાથે સજાને પાત્ર બનશે. ફરીથી જો જાતીય સતામણી કરે તો વધુ દંડ અને લાયસન્સ રદ થઈ શકે છે અથવા વ્યવસાય કરવા માટે નોંધણી રદ થઈ શકે છે.

ભારત સરકારના પ્રેસ ઇન્ફોર્મેશન બ્યુરો (The Press Information Bureau Of The Government Of India) મુજબ; આ કાયદો સુનિશ્ચિત કરશે કે મહિલાઓને તમામ કાર્યસ્થળો પર જાતીય સતામણી સામે રક્ષણ મળે, પછી તે જાહેર હોય કે ખાનગી. આ તેમના લિંગ સમાનતા, જીવન અને સ્વતંત્રતા અને દરેક જગ્યાએ કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓમાં સમાનતાના અધિકારની અનુભૂતિમાં ફાળો આપશે. કાર્યસ્થળ પર સુરક્ષાની ભાવનાથી મહિલાઓની કામમાં ભાગીદારીમાં સુધારો થશે, જેના પરિણામે તેમનું આર્થિક સશક્તિકરણ અને સમાવેશી વૃદ્ધિ થશે.

જાતીય સતામણી નિવારવા માટેનાં સૂચનો (Suggestions for Preventing Sexual Harassment) :-

સમાજમાં મહિલાઓ સલામતી અનુભવી શકે તે માટે બનાવો રોકવા અનિવાર્ય છે. ખાસ તો જાતીય સતામણીનો વિરોધ કરવો, આત્મસન્માનપૂર્ણ જીવન જીવવું એ દરેક વ્યક્તિનો અધિકાર છે. જાતીય સતામણી જેવી સામાજિક સમસ્યાઓ નિવારવા કાયદા-કાનૂન અસ્તિત્વમાં છે જ. છતાં અહીં કેટલાક સૂચનો રજૂ કરેલ છે :

- સતામણી થવાની શરૂઆતથી જ વિરોધ પ્રગટ કરવો.
- કોઈનું વર્તન અનિચ્છનીય લાગે તેવી પરિસ્થિતિમાં ટકોર કરી શકાય.
- તમારી સાથે કે આજુબાજુ અન્ય વિશ્વાસપાત્ર વ્યક્તિ હોય, તેમને તરત જ જાણ કરો.
- શૈક્ષણિક- વ્યાવસાયિક સ્થળે સતામણીનો અનુભવ થાય ત્યારે તમારા હિતેચ્છુ અથવા તો સલાહ-સમિતિનો સંપર્ક કરવો.
- સતામણી વિષયક સ્થળ, સમય, બનાવની સંપૂર્ણ ઘટના, તમારી પ્રતિક્રિયાની નોંધ કરો.
- પુરાવા તરીકે સ્માર્ટફોન કેમેરાનો ઉપયોગ કરી શકાય.
- આત્મરક્ષા માટે મજબૂત મનોબળ રાખવું.
- કોઈ વ્યક્તિ દ્વારા જાતીય સતામણી થાય તો કાયદાકીય પગલા લઈ શકાય.
- જાતીય સતામણી જેવી સમસ્યા ઉભી જ ન થાય તે માટે શાળાકક્ષાએથી જ મૂલ્યયુક્ત શિક્ષણ આપી શકાય.
- સરકારશ્રીની જાતીય ગુનાઓ સામે રક્ષણ આપતી હેલ્પલાઇન નંબરો, પોલીસને જાણ કરવા માટેના ટેલિફોન નંબરો સાથે રાખવા જરૂરી.

ઉપસંહાર (Conclusion) :-

જાતીય સતામણીની સાથે-સાથે મોટાભાગની મહિલાઓ દમન, શોષણ, હિંસા (શારીરિક, માનસિક, ધરેલું, આર્થિક)નો ભોગ બનતી રહે છે. સમાજ વ્યવસ્થા મહિલાઓ પર ધોરણો, મૂલ્યો, રીત-રીવાજોના નામે અતિ-નિયંત્રણ કરે છે. જેને નિવારવા અનેક સમાજ સુધારકોએ અનેક પ્રયત્નો કર્યા છે, શોષિત, પીડિત મહિલાઓએ વિરોધ કર્યા છે, બંધારણીય કાનૂનનો સહારો લઈ ન્યાય માટે સભાન-જાગૃત બની રહ્યા છે. મહિલાઓ વિરુદ્ધ થતી હિંસા, જાતીય સતામણી રોકવા સરકાર દ્વારા આયોજનો, સલાહ-કેન્દ્રો, વુમન ડેવલપમેન્ટ સેલ તેમજ કાયદાકીય પગલા લઈ સજાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. ઉપરાંત પુરુષો સાથે થતી સતામણી, હિંસાને નિવારવા સંશોધનો, યોજનાઓ, કાયદાકીય પગલા લેવામાં આવ્યા છે. યુએન વુમન રિપોર્ટ મુજબ, સતામણીના સંદર્ભમાં ઓછામાં ઓછા 158 દેશોએ ધરેલું હિંસા પર કાયદા પસાર કર્યા છે, 141 પાસે રોજગાર/વ્યાવસાયિક સ્થળે જાતીય સતામણી પર કાયદા છે. 2020માં, કુવૈત (Kuwait) અને મેડાગાસ્કરે (Madagascar) પ્રથમ વખત ધરેલું હિંસા પર ચોક્કસ અને વ્યાપક કાયદો રજૂ કર્યો. જો કે, કાયદાઓ અસ્તિત્વમાં હોવા છતાં, તેનો અર્થ એ નથી કે તેઓ હંમેશા આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણો અને ભલામણોનું પાલન કરે છે કે પછી તેનો સંપૂર્ણપણે અમલ કરવામાં આવે છે. કેટલાક કાયદા માત્ર કાયદાપોથીમાં જ રહી જાય છે. સમાજ જડવ્યવસ્થા કે જે સ્ત્રી-પુરુષ અસમાનતા, ભેદભાવને પોષે છે તેને ખત્મ કરવાની જરૂર છે. સમાનતાના પાયા પર રચાયેલી સંસ્કૃતિનો પ્રચાર-પ્રસાર કરી – જ્ઞાતિ, ધર્મ, સમુદાય કે લિંગના આધારે થયેલ અસમાનતા દૂર કરવું આવશ્યક છે. ખાસ તો સતામણી વિરુદ્ધ વ્યક્તિએ પોતે જ જાગૃત થઈ વિરોધ નોંધાવાની જરૂર છે.

संदर्भ सूची (References) :-

1. Amrita Nandy, Juhi Jain, Surbhi Shukla, Nilanju Dutta, Manak Matiyani & Jagori Team (October 2013), Sexual Harassment Tips For Teenagers & Young Adults, Published by: Jagori B-114, Shivalik, Malviya Nagar, New Delhi-110017
2. Barr, Paula A. 1993. "Perceptions of Sexual Harassment." Sociological Inquiry 63:460–70
3. Collins English Dictionary. Copyright, HarperCollins Publishers
4. Crime in India 2020, Statistic Volume – I - National Crime Records Bureau (Ministry of Home Affairs) Government of India <https://ncrb.gov.in>
5. Criminal (Amendment) Law, 2013
6. European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey, p. 104.
7. Farley, Lin .1978. Sexual Shakedown: The Sexual Harassment of Women on the Job. New York: McGraw-Hill.
8. Gutek, B. (1985). Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations. San Francisco: Jossey-Bass
9. Heather McLaughlin, Christopher Uggem, Amy Blackstone July 2, 2012 'Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power', Research Article Find in PubMed <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
10. ILO (1993). A comprehensive women's employment strategy for Indonesia, Final report of an ILO/UNDP TSSI Mission, Bangkok cited by Date-Bah Eugenia (1997) in Promoting Gender Equality at work: turning vision into reality for the twenty first century. London: Zed Bks.
11. Judith Ohikuare (February 23, 2018), The 3 Places Where Sexual Harassment Is Most Common, <https://www.refinery29.com/en-us/2018/02/191526/stop-street-harassment-data>
12. Lopez, Steven H., Hodson, Randy, Roscigno, Vincent J. 2009. "Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared." Sociological Quarterly 50:3–27.
13. MacKinnon, Catharine. 1979. Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination. New Haven: Yale University Press.
14. Numhauser-Henning, A. & Laulom, S. (2012). Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality: Discrimination versus Dignity. European Union
15. Press Information Bureau, Government of India (4 November 2010). Protection of Women against Sexual Harassment at Workplace Bill, 2010
16. Promundo and UN Women (2017). Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa, p. 16.
17. UN Women (2021). Online and ICT-facilitated violence against women and girls during COVID-19.
18. Vishaka and the 2013 Act: Vishaka Guidelines after the seminal decision in Vishaka v State of Rajasthan by the Supreme Court of India, concerning the gang- rape of Bhanwari Devi, a Dalit women, in 1992
19. Webster's New World College Dictionary, 4th Edition. Copyright, 2010 by Houghton Mifflin Harcourt.
20. प्रभु अनंत अने सायबर सेइ गर्ल टीम, 'सायबर सेइ गर्ल', सायबर क्राईम ब्रांच, अमदावाद

Useful Websites :-

1. www.unwomen.org
2. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures#notes>
3. [""The Sexual Harassment Bill undermines the innovative spirit of Vishaka" – Naina Kapur, Lawyer and Equality Consultant](#). *Bar and Bench*. 1 March 2013.
4. ["HOW TO BE POSH COMPLIANT? - Legal Front"](#). 2 July 2018.
5. <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2016164117>
6. <https://ncrb.gov.in>

.....

ડો. ભાગ્યશ્રી રાજપૂત

આસિસ્ટન્ટ પ્રોફેસર, સમાજશાસ્ત્ર,

સ્કુલ ઓફ હુમેનીટીસ એન્ડ સોશિયલ સાયન્સ,

ડો. બાબાસાહેબ આંબેડકર ઓપન યુનિવર્સિટી, અમદાવાદ, ગુજરાત

E-mail – bhagyashree.rajput@baou.edu.in, bhagyashree.org@yahoo.com