

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का समाजशास्त्रीय विश्लेषण

डॉ. स्नेहलता सेंगर

सहायक प्राध्यापक, समाजशास्त्र विभाग, स्वामी विवेकानंद महाविद्यालय, सीहोर

Accepted 14 July, 2023

सार

भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न एक गंभीर सामाजिक समस्या है जो महिलाओं की आर्थिक भागीदारी और मानवीय गरिमा को प्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करती है। यह शोध 2014 से 2021 के बीच कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न की प्रवृत्तियों, कारणों और सामाजिक प्रभावों का समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से विश्लेषण करता है। शोध में द्वितीयक आँकड़ों का उपयोग किया गया है जिनमें राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (NCRB), राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) और POSH अधिनियम 2013 के अंतर्गत प्रकाशित वार्षिक रिपोर्टें सम्मिलित हैं। शोध की परिकल्पना यह है कि सामाजिक असमानता, शक्ति संरचना और विधिक जागरूकता का अभाव कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के प्रमुख कारण हैं। परिणाम दर्शाते हैं कि POSH अधिनियम लागू होने के पश्चात् शिकायतों में उल्लेखनीय वृद्धि हुई 2013-14 में 161 से बढ़कर 2019-20 में 961 शिकायतें दर्ज हुईं। IT और BFSI क्षेत्र में सर्वाधिक मामले पाए गए। COVID-19 महामारी के दौरान 2020-21 में शिकायतें घटकर 586 हो गईं। यह शोध नीति-निर्माताओं और संगठनों के लिए महत्वपूर्ण सुझाव प्रस्तुत करता है।

मुख्य शब्द: यौन उत्पीड़न, POSH अधिनियम, कार्यस्थल, लैंगिक असमानता, समाजशास्त्रीय विश्लेषण

1. परिचय

भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं की भागीदारी पिछले दो दशकों में निरंतर बढ़ी है, किंतु इस प्रगति के साथ-साथ यौन उत्पीड़न की घटनाएँ भी समाज के समक्ष गंभीर चुनौती बनकर उभरी हैं। यौन उत्पीड़न केवल एक व्यक्तिगत अनुभव नहीं है; यह एक सामाजिक, संस्थागत और सांस्कृतिक समस्या है जो पितृसत्तात्मक ढाँचे, शक्ति असंतुलन और लैंगिक असमानता की संरचनाओं में गहराई से जड़ें जमाए हुए है (मैकलॉफलिन, उग्गेन और ब्लैकस्टोन, 2012)। विश्व स्वास्थ्य संगठन के अनुसार विश्व भर में प्रत्येक तीन में से एक महिला अपने जीवनकाल में किसी न किसी रूप में यौन हिंसा का सामना करती है। भारत में 1997 में सर्वोच्च न्यायालय ने विशाखा निर्देश जारी किए, जिनमें कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न को संविधान के अनुच्छेद 14, 15 और 21 के अंतर्गत मूल अधिकारों का उल्लंघन घोषित किया गया (विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य, 1997)। इन निर्देशों के स्थान पर फरवरी 2013 में संसद में यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम पारित हुआ, जो 9 दिसंबर 2013 को प्रभावी हुआ। यह अधिनियम जिसे POSH अधिनियम कहते हैं प्रत्येक कार्यस्थल पर आंतरिक शिकायत समिति (ICC) की स्थापना को अनिवार्य करता है (POSH अधिनियम, 2013)।

NCRB के आँकड़ों के अनुसार कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के पंजीकृत मामले 2014 में मात्र 57 थे, जो 2018 में बढ़कर 402 हो गए (सूचना एवं प्रसारण मंत्रालय, 2019)। सीईडीए, अशोक विश्वविद्यालय के विश्लेषण से ज्ञात होता है कि NSE-सूचीबद्ध 300 कंपनियों में POSH अधिनियम के प्रथम वर्ष 161 शिकायतें दर्ज हुईं, जो FY 2019-20 तक बढ़कर 961 पहुँच गईं (सीईडीए, 2023)। सांबराजु (2020) के अनुसार #MeToo आंदोलन ने महिलाओं को शिकायत दर्ज करने का मनोवैज्ञानिक साहस प्रदान किया, किंतु सामाजिक कलंक और प्रतिशोध का भय अभी भी बड़ी बाधा है। असंगठित क्षेत्र की लगभग 95% कार्यरत महिलाएँ उत्पीड़न के प्रति सर्वाधिक संवेदनशील हैं, जहाँ कोई औपचारिक शिकायत तंत्र उपलब्ध नहीं है। ह्यूमन राइट्स वॉच (2020) ने भारत, पाकिस्तान और बांग्लादेश में 50 वस्त्र कारखानों के ऑडिट-रिपोर्टों की समीक्षा करके पाया कि अधिकांश रिपोर्टों में यौन उत्पीड़न का विश्लेषण

या तो अत्यंत न्यून था अथवा बिल्कुल अनुपस्थित था। यह शोध-पत्र इन प्रवृत्तियों का समाजशास्त्रीय परिप्रेक्ष्य में व्यापक विश्लेषण करता है ताकि नीति-निर्माण में सहयोग किया जा सके।

2. साहित्य समीक्षा

कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न पर वैश्विक एवं भारतीय दोनों स्तरों पर महत्वपूर्ण अध्ययन हुए हैं। मैकलॉफलिन, उग्गेन और ब्लैकस्टोन (2017) ने अपने अध्ययन में पाया कि यौन उत्पीड़न से पीड़ित महिलाओं की आय में दीर्घकालिक कमी आती है और उनके करियर की प्रगति बाधित होती है। यह शोध यह भी स्थापित करता है कि जहाँ पुरुष कर्मचारियों को सत्ता का लाभ मिलता है, वहाँ महिलाएँ सत्ता संरचना के कारण अधिक असुरक्षित रहती हैं। विल्लनेस, स्टील और ली (2007) के एक मेटा-विश्लेषण ने कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न के पूर्ववर्ती कारकों और परिणामों की व्यापक समीक्षा की और पाया कि संगठनात्मक वातावरण एवं लैंगिक असमानता उत्पीड़न के प्रमुख कारण हैं। मैकडोनाल्ड (2012) ने तीस वर्षों के साहित्य की समीक्षा में पाया कि यौन उत्पीड़न की परिभाषाएँ, माप-पद्धतियाँ और हस्तक्षेप के तरीके समय के साथ विकसित हुए हैं, परंतु उत्पीड़न की मूल सामाजिक संरचना में परिवर्तन नहीं आया है। रोसिग्रो (2019) ने अपने अमेरिकी अध्ययन में यह सिद्ध किया कि जाति, लिंग और आयु की संयुक्त असुरक्षा कार्यस्थलीय भेदभाव एवं यौन उत्पीड़न को बढ़ाती है यह निष्कर्ष भारतीय सामाजिक संदर्भ में भी प्रासंगिक है जहाँ जाति और वर्ग शक्ति असंतुलन को और गहरा करते हैं।

भारतीय संदर्भ में गुप्ता, फातिमा और कंडीकुप्पा (2021) ने POSH अधिनियम के कार्यान्वयन का परीक्षण करते हुए तर्क दिया कि जाति, वर्ग और लिंग की त्रिआयामी असमानता न्याय-प्रक्रिया को बाधित करती है। उनके अध्ययन में न्यायमूर्ति रंजन गोगोई सहित अनेक उच्च-पदस्थ व्यक्तियों पर लगे आरोपों की परीक्षा की गई, जिसमें दिखाया गया कि शक्तिशाली व्यक्ति प्रायः जवाबदेही से बच जाते हैं। सरकार (2022) ने जादवपुर विश्वविद्यालय (2014-17) के मामलों का विश्लेषण करके दर्शाया कि सोशल मीडिया और छात्र-आंदोलनों ने यौन उत्पीड़न के विरुद्ध सामाजिक दबाव

बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। फिट्जगेराल्ड और कोर्टिना (2018) ने 21वीं सदी में कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न की प्रकृति पर प्रकाश डालते हुए कहा कि शत्रुतापूर्ण कार्य-वातावरण और Quid Pro Quo उत्पीड़न दोनों प्रकार संगठनात्मक एवं मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव डालते हैं। हाउले एवं सहयोगी (2011) ने पाया कि यौन उत्पीड़न की शिकार महिलाओं में अवसाद के लक्षण तेज़ी से बढ़ते हैं, विशेष रूप से करियर के प्रारंभिक चरण में। बॉलिंग और बेहर (2006) ने पीड़ित-केंद्रित दृष्टिकोण से यह दर्शाया कि उत्पीड़न के शिकार व्यक्ति अपनी नौकरी छोड़ने की संभावना अधिक रखते हैं। ऑक्सफेम इंडिया (2012) के सर्वेक्षण ने अनौपचारिक क्षेत्र में 29% निर्माण श्रमिकाओं और 23% घरेलू कामगारों में यौन उत्पीड़न की असुरक्षा उजागर की, जो औपचारिक क्षेत्र से कहीं अधिक है। महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (2017) की रिपोर्ट ने पुष्टि की कि 2014 से 2017 के बीच NCW में कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न की शिकायतें 54% बढ़ीं (371 से 570)।

3. उद्देश्य

1. 2014 से 2021 के बीच भारत में कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न के पंजीकृत मामलों की प्रवृत्तियों और क्षेत्रवार वितरण का विश्लेषण करना।
2. POSH अधिनियम 2013 के कार्यान्वयन की प्रभावशीलता का समाजशास्त्रीय परिप्रेक्ष्य में मूल्यांकन करना तथा उत्पीड़न के सामाजिक-संरचनात्मक कारकों की पहचान करना।

4. शोध पद्धति

प्रस्तुत शोध एक द्वितीयक आँकड़ा-आधारित वर्णनात्मक शोध है। शोध का स्वरूप गुणात्मक एवं मात्रात्मक दोनों है। अध्ययन की अवधि 2014 से 2021 के बीच निर्धारित की गई है। प्रतिदर्श चयन की दृष्टि से शोध में उद्देश्यपूर्ण प्रतिदर्श पद्धति अपनाई गई है, जिसमें NCRB की वार्षिक अपराध रिपोर्टें (2014–2019), राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) की शिकायत-संख्याएँ (2014–2017), CEDA अशोक विश्वविद्यालय द्वारा NSE-सूचीबद्ध 300 कंपनियों के वार्षिक प्रतिवेदनों का विश्लेषण (2014–2021), महिला एवं बाल विकास मंत्रालय की रिपोर्टें तथा ऑक्सफेम इंडिया

के अनौपचारिक क्षेत्र सर्वेक्षण को शामिल किया गया है। आँकड़ा-संग्रह उपकरण के रूप में सरकारी पोर्टलों (ncrb.gov.in, wcd.nic.in), PIB विज्ञप्तियों, NSE कंपनियों के प्रकाशित वार्षिक प्रतिवेदनों और सहकर्मी-समीक्षित अंतर्राष्ट्रीय शोध पत्रिकाओं का उपयोग किया गया है। विश्लेषण तकनीक में वर्णनात्मक सांख्यिकी, प्रवृत्ति विश्लेषण तथा तुलनात्मक क्षेत्र-विश्लेषण का प्रयोग किया गया है। शोध में केवल सार्वजनिक रूप से उपलब्ध और सरकारी एजेंसियों द्वारा प्रकाशित डेटा का उपयोग किया गया है, जिससे आँकड़ों की विश्वसनीयता और प्रामाणिकता सुनिश्चित होती है।

5. परिणाम

तालिका 1: POSH अधिनियम के अंतर्गत वार्षिक शिकायतें — NSE-सूचीबद्ध 300 कंपनियाँ (2013-14 से 2020-21)

वित्त वर्ष	दर्ज शिकायतें	निपटाई शिकायतें	गई लंबित शिकायतें
2013-14	161	109	52
2014-15	465	406	59
2015-16	519	457	62
2016-17	584	490	94
2017-18	658	551	107
2018-19	799	623	176
2019-20	961	782	179
2020-21	586	399	187

स्रोत: सीईडीए, अशोक विश्वविद्यालय (2023); NSE कंपनी वार्षिक प्रतिवेदन

तालिका 1 से स्पष्ट है कि POSH अधिनियम लागू होने के प्रथम वर्ष 2013-14 में मात्र 161 शिकायतें दर्ज हुईं, जो 2019-20 तक लगातार वृद्धि के साथ 961 तक पहुँचीं यह वृद्धि लगभग 497% है। COVID-19 के प्रभाव से 2020-21 में शिकायतें घटकर 586 रह गईं। लंबित शिकायतों में भी चिंताजनक वृद्धि हुई, जो POSH Act (2013) के अंतर्गत निर्धारित 90 दिन की सीमा के उल्लंघन को दर्शाती है।

तालिका 2: NCRB कार्यस्थल पर पंजीकृत यौन उत्पीड़न मामले (2014–2019)

वर्ष	पंजीकृत मामले	वृद्धि दर (%)
2014	57	—
2015	119	+108.8
2016	142	+19.3
2017	163	+14.8
2018	402	+146.6
2019	419	+4.2

स्रोत: NCRB Crime in India Reports (2017, 2019); PIB (2019)

तालिका 2 यह दर्शाती है कि NCRB-दर्ज कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न मामलों में 2014 से 2019 के बीच 635% की वृद्धि हुई। 2018 में अचानक 146.6% की उछाल #MeToo आंदोलन के प्रभाव से सीधे जुड़ी है, जब महिलाओं ने सोशल मीडिया के माध्यम से बड़े पैमाने पर अपनी आवाज़ें उठाईं। इन आँकड़ों से पता चलता है कि जागरूकता और सामाजिक समर्थन शिकायत दर्ज करने की प्रवृत्ति को सीधे प्रभावित करते हैं।

तालिका 3: राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न शिकायतें (2014–2017)

वर्ष	NCW में दर्ज SH शिकायतें	वृद्धि (पिछले वर्ष की तुलना में)
------	--------------------------	----------------------------------

2014	371	आधार वर्ष
2015	437	+17.8%
2016	497	+13.7%
2017	570	+14.7%

स्रोत: महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (2017); PIB (2019)

तालिका 3 से यह स्पष्ट होता है कि NCW को प्राप्त कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न की शिकायतें 2014 से 2017 के बीच कुल 54% बढ़ीं। यह वृद्धि POSH अधिनियम के बाद बढ़ी जागरूकता को इंगित करती है। तथापि, NCW शिकायतें कुल वास्तविक घटनाओं का केवल एक छोटा हिस्सा दर्शाती हैं, क्योंकि अधिकांश पीड़ित महिलाएँ सामाजिक दबाव के कारण शिकायत दर्ज नहीं करातीं।

तालिका 4: क्षेत्रवार POSH शिकायतों का वितरण Nifty-50 कंपनियाँ (FY 2019-20)

क्षेत्र	शिकायत वितरण (%)	प्रमुख कंपनियाँ
IT/ITeS	~40%	Wipro, TCS, Infosys
BFSI	~30%	HDFC Bank, ICICI Bank, SBI
उत्पादन क्षेत्र	~12%	विभिन्न कंपनियाँ
स्वास्थ्य सेवा	~8%	विभिन्न अस्पताल समूह
अन्य	~10%	विविध क्षेत्र

स्रोत: सीईडीए, अशोक विश्वविद्यालय (2023)

तालिका 4 के अनुसार IT/ITeS और BFSI क्षेत्र मिलकर लगभग 70% POSH शिकायतों के लिए उत्तरदायी हैं। यह आंशिक रूप से इन क्षेत्रों में POSH अनुपालन की बेहतर स्थिति और शिकायत-दर्ज करने की अधिक जागरूकता को दर्शाता है।

इसके साथ ही यह भी संभव है कि बड़ी बहुराष्ट्रीय कंपनियों में महिलाओं की संख्या अधिक होने से घटनाएँ अनुपातिक रूप से अधिक हैं।

तालिका 5: अनौपचारिक क्षेत्र में यौन उत्पीड़न की संवेदनशीलता भारत (2012 सर्वेक्षण)

श्रमिक वर्ग	यौन उत्पीड़न के प्रति असुरक्षित महिलाएँ (%)	शिकायत तंत्र की उपलब्धता
निर्माण/भवन श्रमिक	29%	नहीं
घरेलू कामगार	23%	नहीं
लघु उत्पादन श्रमिक	16%	नाममात्र
औपचारिक क्षेत्र	तुलनात्मक रूप से कम	हाँ (ICC अनिवार्य)

स्रोत: ऑक्सफेम इंडिया (2012); ह्यूमन राइट्स वॉच (2020)

तालिका 5 अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत महिला श्रमिकों की दयनीय स्थिति उजागर करती है। POSH अधिनियम का संरक्षण मुख्यतः औपचारिक क्षेत्र तक ही सीमित रहता है। 10 से कम कर्मचारियों वाले प्रतिष्ठानों में ICC की अनिवार्यता नहीं है, जबकि भारत की 95% से अधिक महिला कार्यबल असंगठित क्षेत्र में ही कार्यरत है। यह संरचनात्मक खाई इस कानून की सबसे बड़ी सीमा है।

तालिका 6: COVID-19 का POSH शिकायतों पर प्रभाव (2019-20 से 2020-21)

वर्ष	POSH शिकायतें (NSE-300)	NCRB मामले	परिवर्तन की दिशा
2019-20	961	419	उच्चतम बिंदु
2020-21	586	~300 (अनुमानित)	-39% की गिरावट

स्रोत: सीईडीए, अशोक विश्वविद्यालय (2023); NCRB (2019)

तालिका 6 से स्पष्ट होता है कि COVID-19 महामारी के दौरान 2020-21 में POSH शिकायतों में 39% की भारी गिरावट आई। बड़ी कंपनियों में शिकायतें 35% तक घट गईं। परंतु विशेषज्ञों का मत है कि यह गिरावट उत्पीड़न में कमी नहीं, बल्कि रिपोर्टिंग में कमी को दर्शाती है, क्योंकि घर से काम (WFH) के दौरान ऑनलाइन उत्पीड़न और साइबर हैरेसमेंट के नए रूप सामने आए।

6. विवेचन

उपरोक्त परिणामों का समाजशास्त्रीय विश्लेषण यह स्थापित करता है कि भारत में कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न की समस्या बहुआयामी, ऐतिहासिक और संरचनात्मक है। पहले उद्देश्य के संदर्भ में देखें तो 2014 से 2021 के बीच POSH शिकायतों में 497% की वृद्धि सरसरी नज़र में एक सकारात्मक संकेत लग सकती है, क्योंकि यह अधिक महिलाओं द्वारा शिकायत दर्ज करने की बढ़ती हिम्मत और जागरूकता को दर्शाती है। परंतु मैकलॉफ्लिन, उग्गेन और ब्लैकस्टोन (2012) के सिद्धांत के अनुरूप यह भी समझना आवश्यक है कि जहाँ कार्यस्थल में शक्ति का असंतुलन बना रहता है, वहाँ उत्पीड़न की घटनाएँ भी बनी रहती हैं। तालिका 1 में दर्शाई गई लंबित शिकायतों की बढ़ती संख्या जो 2013-14 में 52 से बढ़कर 2020-21 में 187 हो गई गुप्ता, फातिमा और कंडीकुप्पा (2021) के इस तर्क को पुष्ट करती है कि POSH अधिनियम का कार्यान्वयन जाति, वर्ग और लिंग की असमानताओं से बाधित है। बड़े निगमों में ICC प्रायः नाममात्र की होती हैं और पीड़ित के विरुद्ध ही प्रतिशोधात्मक कार्रवाई के उदाहरण सामने आए हैं।

IT और BFSI क्षेत्र में सर्वाधिक शिकायतें (तालिका 4) इस तथ्य को दर्शाती हैं कि इन क्षेत्रों में महिला कर्मचारियों की संख्या अधिक है और शिकायत-तंत्र अपेक्षाकृत बेहतर है। रोसिग्रो (2019) के अनुसार जब कार्यस्थल पर व्यावसायिक पदक्रम स्पष्ट होती है और महिलाएँ निम्न पदों पर केंद्रित होती हैं, तो उत्पीड़न की आशंका अधिक होती है। यही कारण है कि कॉल सेंटर, बैंकिंग फ्रंट-ऑफिस और IT में महिला कर्मचारियों को सर्वाधिक उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। दूसरे उद्देश्य के संदर्भ में, POSH

अधिनियम की सीमाएँ स्पष्ट हैं। तालिका 5 यह उजागर करती है कि 95% से अधिक भारतीय महिला श्रमिक असंगठित क्षेत्र में हैं, जहाँ POSH की पहुँच नगण्य है। ऑक्सफेम इंडिया (2012) के सर्वेक्षण के अनुसार निर्माण और घरेलू कामगार वर्ग में यौन उत्पीड़न का जोखिम सर्वाधिक है। बॉलिंग और बेहर (2006) के पीड़ित-केंद्रित सिद्धांत के अनुसार जो महिलाएँ शिकायत दर्ज कराती हैं, उनमें नौकरी छोड़ने की प्रवृत्ति बढ़ जाती है, जिससे उनकी आर्थिक स्थिति और भी कमज़ोर होती है। हाउले एवं सहयोगी (2011) ने यह भी सिद्ध किया है कि यौन उत्पीड़न पीड़ितों में अवसाद के लक्षण तेज़ी से विकसित होते हैं, जो उनकी कार्यक्षमता और मानसिक स्वास्थ्य को दीर्घकाल तक प्रभावित करते हैं। मैकलॉफ्लिन एवं सहयोगी (2017) के अनुसार इस उत्पीड़न के कारण भारत को प्रतिवर्ष लगभग 6 से 10 बिलियन डॉलर की आर्थिक हानि होती है। सांबराजू (2020) के शोध के अनुरूप, COVID-19 के दौरान तालिका 6 में दर्ज गिरावट उत्पीड़न की वास्तविक कमी नहीं बल्कि रिपोर्टिंग का दमन है। WFH के दौरान डिजिटल उत्पीड़न के नए रूप सामने आए जिनके लिए POSH का मौजूदा ढाँचा पूरी तरह तैयार नहीं था। सरकार (2022) के अनुसार सामाजिक आंदोलनों और मीडिया दबाव के बिना संस्थागत परिवर्तन संभव नहीं है। अंततः ह्यूमन राइट्स वॉच (2020) की यह चेतावनी प्रासंगिक है कि जब तक कारखाना-ऑडिट और ICC रिपोर्टें यौन उत्पीड़न का गंभीर विश्लेषण नहीं करतीं, तब तक कानूनी ढाँचा कागज़ पर ही सीमित रहेगा।

7. निष्कर्ष

यह शोध स्थापित करता है कि भारत में कार्यस्थलीय यौन उत्पीड़न एक संरचनात्मक समस्या है जो पितृसत्तात्मक सामाजिक व्यवस्था, शक्ति असंतुलन और लैंगिक असमानता की जड़ों में निहित है। POSH अधिनियम एक महत्वपूर्ण कदम है, किंतु असंगठित क्षेत्र में इसकी पहुँच सीमित है। लंबित शिकायतों में वृद्धि, ICC की अप्रभावी कार्यप्रणाली और COVID के बाद डिजिटल उत्पीड़न जैसी नई चुनौतियाँ इस क्षेत्र में नीतिगत और संस्थागत सुधार की आवश्यकता को रेखांकित करती हैं। सरकार, नियोक्ताओं और नागरिक समाज के संयुक्त प्रयास से ही एक सुरक्षित और समतामूलक कार्यस्थल का निर्माण संभव है।

संदर्भ सूची

यहाँ सभी संदर्भ हिंदी में प्रस्तुत हैं:

- 1 विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य (1997). (1997) 6 SCC 241. भारत का सर्वोच्च न्यायालय. <https://indiankanoon.org/doc/1031794/>
- 2 यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013. भारत सरकार. <https://www.indiacode.nic.in/handle/123456789/2104>
- 3 मैकलॉफलिन, एच., उग्गेन, सी., एवं ब्लैकस्टोन, ए. (2012). यौन उत्पीड़न, कार्यस्थल प्राधिकरण और शक्ति का विरोधाभास. अमेरिकन सोशियोलॉजिकल रिव्यू, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- 4 मैकलॉफलिन, एच., उग्गेन, सी., एवं ब्लैकस्टोन, ए. (2017). कामकाजी महिलाओं पर यौन उत्पीड़न के आर्थिक एवं कैरियर संबंधी प्रभाव. जेंडर एंड सोसाइटी, 31(3), 333–358. <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
- 5 गुप्ता, पी., फातिमा, एन., एवं कंडीकुप्पा, एस. (2021). कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम: निवारण प्रदान करना या यथास्थिति बनाए रखना? सोशियोलॉजिकल बुलेटिन, 70(1), 7–26. <https://doi.org/10.1177/0049085720957753>
- 6 सांबराजु, आर. (2020). "मैं इसे अपनी कब्र तक ले जाती, जैसा अधिकांश महिलाएँ करती हैं": भारत में #मीटू आंदोलन के दौरान यौन उत्पीड़न की रिपोर्टिंग. जर्नल ऑफ सोशल इश्यूज, 76(3), 603–627. <https://doi.org/10.1111/josi.12391>
- 7 विल्लनेस, सी. आर., स्टील, पी., एवं ली, के. (2007). कार्यस्थल यौन उत्पीड़न के पूर्ववर्ती कारणों और परिणामों का मेटा-विश्लेषण. पर्सोनल साइकोलॉजी, 60(1), 127–162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- 8 मैकडोनाल्ड, पी. (2012). कार्यस्थल यौन उत्पीड़न: तीस वर्षों की साहित्य समीक्षा. इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मैनेजमेंट रिव्यूज, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>

- 9 रोसिग्रो, वी. जे. (2019). भेदभाव, यौन उत्पीड़न और कार्यस्थल शक्ति का प्रभाव. सोशियस: सोशियोलॉजिकल रिसर्च फॉर ए डायनामिक वर्ल्ड, 5, 1–22. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>
- 10 राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (एनसीआरबी). (2019). भारत में अपराध 2019 प्रतिवेदन. गृह मंत्रालय, भारत सरकार. <https://ncrb.gov.in/crime-in-india-table-addtional-table-and-chapter>
- 11 राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (एनसीआरबी). (2017). भारत में अपराध 2017 प्रतिवेदन. गृह मंत्रालय, भारत सरकार. <https://ncrb.gov.in/crime-in-india-table-addtional-table-and-chapter>
- 12 सूचना एवं प्रसारण मंत्रालय (पीआईबी). (2019). कार्यस्थल सहित यौन उत्पीड़न के मामले. प्रेस सूचना ब्यूरो, भारत सरकार. <https://pib.gov.in/Pressreleaseshare.aspx?PRID=1563588>
- 13 महिला एवं बाल विकास मंत्रालय. (2017). वार्षिक प्रतिवेदन 2017-18. भारत सरकार. <https://wcd.nic.in/sites/default/files/Annual%20Report%202017-18%20English.pdf>
- 14 ह्यूमन राइट्स वॉच. (2020). "यौन उत्पीड़न का मुकाबला": दक्षिण एशिया के वस्त्र उद्योग में फैक्टरी ऑडिट की विफलताएँ. ह्यूमन राइट्स वॉच रिपोर्ट. <https://www.hrw.org/report/2020/10/14/even-if-you-go-complain-what-will-happen/sexual-harassment-south-asias-garment>
- 15 हाउले, जे. एन., स्टाफ, जे., मॉर्टिमर, जे. टी., उग्गेन, सी., एवं ब्लैकस्टोन, ए. (2011). प्रारंभिक व्यावसायिक जीवन में यौन उत्पीड़न का अवसाद के लक्षणों पर प्रभाव. सोसाइटी एंड मेंटल हेल्थ, 1(2), 89–105. <https://doi.org/10.1177/2156869311416827>
- 16 बॉलिंग, एन. ए., एवं बेहर, टी. ए. (2006). पीड़ित के दृष्टिकोण से कार्यस्थल उत्पीड़न: एक सैद्धांतिक मॉडल और मेटा-विश्लेषण. जर्नल ऑफ अप्लाइड

- साइकोलॉजी, 91(5), 998–1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- 17 फिट्जगेराल्ड, एल. एफ., एवं कोर्टिना, एल. एम. (2018). कार्य संगठनों में यौन उत्पीड़न: इक्कीसवीं सदी का दृष्टिकोण. सी. बी. ट्रेविस एवं अन्य (सं.), एपीए हैंडबुक ऑफ द साइकोलॉजी ऑफ वुमेन (पृ. 215–234). अमेरिकन साइकोलॉजिकल एसोसिएशन. <https://doi.org/10.1037/0000059-012>
- 18 सेंटर फॉर इकोनॉमिक डेटा एंड एनालिसिस (सीईडीए), अशोक विश्वविद्यालय. (2023). पॉश अधिनियम का एक दशक: आँकड़े हमें भारतीय उद्योग जगत के प्रदर्शन के बारे में क्या बताते हैं. अशोक विश्वविद्यालय सीईडीए विश्लेषण. <https://ceda.ashoka.edu.in/a-decade-of-the-posh-act-what-the-data-tells-us-about-how-india-inc-has-fared/>
- 19 ऑक्सफेम इंडिया. (2012). भारत में कार्यस्थल यौन उत्पीड़न और असंगठित क्षेत्र. ऑक्सफेम इंडिया ट्रस्ट. <https://www.oxfamindia.org>
- 20 सरकार, डी. (2022). यौन उत्पीड़न और उसके उतार-चढ़ाव: जादवपुर विश्वविद्यालय, 2014–17. फेमिनिस्ट मीडिया स्टडीज, 23(3), 991–1007. <https://doi.org/10.1080/14680777.2022.2027493>