International
Labour
Organization

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़नः
रोकथाम और निपटारा

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम निषेध व निवारण) अधिनियम 2013, भारत

(72)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न:

रोकथाम और निपटारा

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम निषेध व निवारण) अधिनियम 2013, भारत

ILO डीसेन्ट वर्क टीम फॉर साउथ ऐशिया एण्ड कंट्री ऑफिस फॉर इंडिया

71

Copyright © International Labour Organization 2014

First published 2014

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Preventing and responding to sexual harassment at work [Hindi version] : guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, India / International Labour Organization, ILO Decent Work Team for South Asia and Country Office for India. - New Delhi: ILO, 2014

ISBN: 9789228282351; 9789228282368 (web pdf)

International Labour Organization; ILO DWT for South Asia and Country Office for India

sexual harassment / women workers / labour legislation / international law / comment / role of ILO / India

04.02.7

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and electronic products can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland or ILO DWT for South Asia and Country Office for India, Core 4B, 3rd Floor, India Habitat Centre, Lodhi Road, New Delhi – 110 003, India or by email: delhi@ilo.org. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our website: www.ilo.org/publns or www.ilo.org/india

Printed in India

विषय सूची

भूमिका 5

अध्याय-1:परिचय 7

1.1 वैश्विक अवलोकन 7

1.2 कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के निवारण का महत्व 9

अध्याय-2:यौन उत्पीड़न से संबंधित अंतर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा 12

2.1 अंतर्राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा 12

2.2 राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा 13

2.2.1 कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम 2013 14

2.2.2 भारत का संविधान 15

2.2.3 भारतीय दंड संहिता 16

2.2.4 महिलाओं का अश्लील चित्रण (निषेध) अधिनियम, 1986 18

2.2.5 बाल यौन अपराध सुरक्षा अधिनियम, 2012 19

2.2.6 सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000 20

अध्याय-3:महत्वपूर्ण परिभाषाएँ 21

3.1 यौन उत्पीड़न क्या है? 21

3.2 कार्यस्थल क्या है? 24

3.3 यौन उत्पीड़न अधिनियम के अंतर्गत 'भागीदारों' की परिभाषा 27

3.3.1 नियोजक 27

3.3.2 कर्मचारी 28

3.3.3 घरेलू कामगार 28

3.3.4 पीड़ित महिला 28

3.3.5 प्रतिवादी 28

अध्याय-4:यौन उत्पीड़न की रोकथाम 30

4.1 नीति-निर्माण 31

4.2 जागरुकता बढ़ाना 32

4.3 प्रशिक्षण 32

4.4 अन्य व्यवहारिक उपाय 33

69

अध्याय-5:यौन उत्पीड़न का जवाब एवं निवारण **34**

5.1 शिकायत समिति का गठन 34

5.1.1 आंतरिक शिकायत समिति (ICC) 34

5.1.2 स्थानीय शिकायत समिति (LCC) 36

5.2 शिकायत दर्ज कराना 38

5.2.1 शिकायत समिति के समक्ष शिकायत दर्ज कराना 39

5.2.2 भारतीय दण्ड संहिता के तहत स्थानीय थाने में शिकायत दर्ज कराना 40

5.2.3 अनौपचारिक उपाय 41

5.3 यौन उत्पीड़न की शिकायतों का निपटारा 42

5.3.1 सुलह 42

5.3.2 शिकायत की पड़ताल 42

5.3.3 प्रक्रिया लंबित रहने के दौरान नियोजक का कर्त्तव्य 53

अध्याय-6: भागीदारों की भूमिका **54**

6.1 सरकार 54

6.1.1 जिला पदाधिकारी 54

6.1.2 श्रम आयुक्त 55

6.2 नियोजक संगठन 58

6.3 श्रमिक संगठन 58

6.4 प्रतिष्ठान अथवा संस्थान के नियोजक अथवा प्रबंधक 59

6.5 कर्मचारी एवं श्रमिक 59

पूरक अंश **60**

पूरक अंश 1: संक्षिप्त प्रश्नोत्तर तालिका 60

पूरक अंश 2: शिकायत समिति की जाँच रिपोर्ट के नमूने का प्रारूप 64

पूरक अंश 3: कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित विशाखा दिशानिर्देशों के संदर्भ में जारी आदेश 66

78

भूमिका

'यौन उत्पीड़न' शब्द भारत में कई लोगों के लिए नया होगा, पर यौन प्रकृति वाला अनचाहा, अनुचित व्यवहार, जिसे, 'ईव-टीजिंग' (लड़की को छेडना) भी कहा जाता है, भारत अथवा दुनिया के कई अन्य हिस्सों के लिए नया नहीं है। भारत की महिलाओं के लिए यह एक हकीकत है। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, अधिकांश मामलों में पुरूषों द्वारा महिलाओं को लक्ष्य कर किया जाता है, लेकिन किसी भी महिला या पुरूष को ऐसा व्यवहार सहन नहीं करना चाहिए, जो उनकि इज़्ज़त और मर्यादा का उल्लंघन करे, और जिससे उस व्यक्ति, संस्थान या समाज पर नकारात्मक असर पड़े। ऐसे व्यवहार पर रोक लगाने के लिए कई एशियाई देशों ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने हेतु वैधानिक कदम उठाए हैं। इसी साल भारत ने इस दिशा में एक और कदम बढ़ाते हुए 'कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण)' अधिनियम 2013 पारित किया है।

यह अधिनियम लोक सभा में 3 सितम्बर 2012 को तथा राज्य सभा में 26 फरवरी 2013 को पारित हुआ, और 23 अप्रेल 2013 को इसे अधिसूचित किया गया। यह अधिनियम इस बात को वैधता प्रदान करता है कि यौन उत्पीड़न के चलते संविधान के अनुच्छेद 14,15,21 के तहत महिलाओं को हासिल समानता के मौलिक अधिकार का उल्लंघन होता है। इन अनुच्छेदों के अंतर्गत न्याय के समक्ष समानता का प्रावधान किया गया है तथा 'धर्म, जाति, नस्ल, लिंग, और जन्म स्थान के आधार पर भेदभाव का निषेध किया गया है। यह अधिनियम कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करता है और इसकी रोकथाम और निवारण का प्रावधान करता है। यह कानून यौन उत्पीड़न की उसी परिभाषा को प्रयोग में लाता है, जो उच्चतम न्यायालय (सुप्रीम कोर्ट) ने 'विशाखा बनाम राजस्थान राज्य, 1997' मामले में दी थी जो की लैंगिक भेदभाव और हिंसा के समाधान की दिशा में महत्वपूर्ण कदम है। हालांकि, इसमें अभी भी कुछ वैधानिक कमियां हैं, क्योंकि इसमें कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सिर्फ महिलाओं के लिए सुरक्षा की बात की गई है, पुरूषों के लिए नहीं।

भारत सरकार, खास तौर पर श्रम और रोज़गार मंत्रालय ने, यौन उत्पीड़न पर काबू पाने को ले कर प्रतिबद्धता दिखाई है; क्योंकि यह रोजगार और बरताव के समान अवसर के महिलाओं के अधिकार में बाधक बनता है। 15 मार्च 2013 को कार्यस्थल पर लैंगिक समानता के सवाल पर हुई 'त्रिकोणीय अंतर-मंत्रालय टास्क फोर्स' की बैठक में इसको लेकर प्रतिबद्धता जतायी गयी। जवाब में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम और निवारण के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन(ILO) की मदद से विशाखा दिशानिर्देशों के अनुरूप श्रम आयुक्त और आंतरिक शिकायत समिति के लिए एक मार्गदर्शिका का प्रारूप तैयार किया गया। कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम, 2013, पारित होने के बाद हालांकि इस मार्गदर्शिका-प्रारूप का नवीनीकरण करने तथा अधिनियम के अनुरूप इस दस्तावेज को तैयार करने का निर्णय लिया गया ताकि, केंद्र, राज्य एवं जिला स्तर पर तथा नियोजकों, कर्मचारियों एवं महिला संगठनों के बीच इस अधिनियम को सुगमता पूर्वक लागू किया जा सके।

इस दस्तावेज को कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम एवं इसके खिलाफ समुचित कदम उठाने के एक व्यापक साधन के रूप में तैयार किया गया है।

अध्याय 1 में परिचय के बाद, अध्याय 2 में यौन उत्पीड़न से जुड़ी अंतर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा दी गई है। अध्याय 3 में यौन उत्पीड़न से जुड़ी महत्वपूर्ण परिभाषाएं दी गई हैं। अध्याय 4 में यौन उत्पीड़न रोकने के तरीके बताए गए हैं। अध्याय 5 में यौन उत्पीड़न की शिकायतों पर समुचित कदम उठाए जाने सम्बंधी दिशानिर्देशों का जिक्र है। इसके अन्तर्गत शिकायत समिति स्थापित करने, शिकायत दर्ज करने और उसकी छानबीन की प्रक्रिया के संदर्भ में नियोक्ता (इम्प्लॉयर) के दायित्व, वैधानिक शासनादेशों एवं कर्तव्यों की चर्चा की गई है। इस अध्याय में गोपनीयता, मध्यस्थता, सूचना प्रदान करने (Reporting Obligations) से जुड़े मुद्दों और मानदण्डों की चर्चा भी की गयी है। अध्याय 6 में कार्यस्थल पर यौनउत्पीड़न के खिलाफ प्रत्येक स्तर पर सक्रिय पूर्ण असहिष्णुता नीति अपनाने और इसके बारे में जागरूकता फैलाने वाली गतिविधियों के जरिए उसकी रोकथाम और इसके खिलाफ कदम उठाने की दिशा में इससे जुड़े विभिन्न पक्षों की मुख्य भूमिका का वर्णन किया गया है। पूरक अंशों में प्रश्नोत्तर तालिका, शिकायत समिति की जांच रिपोर्ट के नमूने और विशाखा दिशानिर्देशों से जुड़े न्यायिक फैसलों को जोड़ा गया है, जो इस मुद्दे के स्पष्टिकरण में मददगार साबित होंगे।

मैं इस दिशानिर्देक पुस्तिका के लेखकों मारथा फैरल, प्रबंधक; नंदिता भट्ट, योजना पदाधिकारी(सोसाइटी फॉर पार्टिसिपेटिव रिसर्च इन एशिया-प्रिया), और आया मत्सूरा, जेंडर विशेषज्ञ, ILO डिसेंट वर्क टीम (डी०डब्लू०टी०), दक्षिण एशिया को धन्यवाद देती हूं।

कोएन कोम्पियर, वरिष्ठ विशेषज्ञ अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानदण्ड; ILO DWT दक्षिण एशिया; नेलियन हैस्पेल्स, वरिष्ठ जेंडर विशेषज्ञ; ILO DWT, पूर्वी, दक्षिण-पूर्वी एशिया और प्रशान्त क्षेत्र; एड्रियन क्रूज, वरिष्ठ जेंडर विशेषज्ञ; ILO, लैंगिक समानता ब्यूरो; कैटरीन लान्डूट, अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक विशेषज्ञ; ILO अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक (NORMES) के साथ-साथ नई दिल्ली में अगस्त 2013 में आयोजित समीक्षा कार्यशाला के सभी प्रतिभागीयों को - इन सभी की बहुमूल्य टिप्पणियों के लिए धन्यवाद। व्यापक सहायता के लिए पनुद्दा भूनपाला, उप-समन्वयक, ILO कार्यालय, नई दिल्ली, दक्षिण एशिया और भारत ऑफिस; को बहुत धन्यवाद। सुनीता एलुरी, राष्ट्रीय परियोजना समन्वयक, 'काम की दुनिया में लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण परियोजना', को कार्य समीक्षक की भूमिका निर्वहन हेतु धन्यवाद। साथ ही बालसुब्रमणियन देवराजन को प्रबन्धकीय सहायता के लिए धन्यवाद। सादया हमदानी, जेंडर विशेषज्ञ, ILODWT, दक्षिण एशिया, नई दिल्ली तथा के.एस. रविचन्द्रन, योजना पदाधिकारी, ILO राष्ट्रीय कार्यालय, नई दिल्ली, को विशाखा दिशा-निर्देशों पर आधारित मार्गदर्शक प्रारूप, जो इस गाइड का आधार बना, पर चर्चा प्रारंभ करने के लिए तहे दिल से धन्यवाद।

टीने स्टेरमोस,

निदेशक, ILO डीसेंट वर्क टीम, दक्षिण एशिया व भारतीय कार्यालय, नई दिल्ली

66

अध्याय 1: परिचय

1.1 वैश्विक अवलोकन

यह सुनिश्चित करना कि काम-काज की दुनिया भेदभाव और हिंसा से मुक्त होगी, सम्मानजनक काम की प्राप्ति की सबसे अहम जरूरत है। भेदभाव से मुक्ति और समानता के अधिकार को मानवाधिकार सुरक्षा के केन्द्र में रखने को अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता मिली है, तथा अधिकतर देशों के संविधान और मानवाधिकार अनुबंधों में इसको केंद्र में रखा गया है। कामकाज के क्षेत्र में भेदभाव से मुक्ति और समान अवसर व बरताव को मूल मानवाधिकार और श्रम अधिकार माना जाता है जो कि सामाजिक न्याय और विकास की बुनियादी शर्त है।

ILO की 1944 की फिलाडेल्फिया घोषणा में कहा गया था कि सभी इंसान, चाहे वो किसी भी नस्ल, जाति, समुदाय अथवा लिंग के हो, उन्हें आजादी, सम्मान, आर्थिक सुरक्षा एवं अवसरों की समान उपलब्धता वाले माहौल में अपने भौतिक एवं मानसिक विकास के लिए प्रयास करने का अधिकार है तथा भेदभाव से उन अधिकारों का उल्लंघन करता है जिनका जिक्र 'मानवाधिकारों के सर्वभौमिक घोषणा पत्र' में किया गया है।

ILO की फिलाडेल्फिया घोषणा के करीब 15 साल बाद ILO के सदस्य राज्यों की तरफ से भेदभाव (रोजगार और व्यवसाय) समझौता 1958, (क्र० 111) को लागू किया गया। सभी मनुष्यों को कार्यस्थल पर भेदभाव से बचाना इस समझौते का मकसद है । सदस्य राज्यों के लिए सभी मनुष्यों को कार्यस्थल पर भेदभाव से सुरक्षा देना बाध्यकारी है। सदस्य राज्यों के लिए नियोजक और कामगारों के प्रतिनिधियों की राय से जाति, वर्ण, लिंग, धर्म, राजनीतिक विचार, किसी विशेष देश या समाज में जन्म लेने, संपत्ति अथवा किसी अन्य आधार पर इसका राष्ट्रीय कानून के तहत निषेध किया गया है, रोज़गार में भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करना आवश्यक है। समझौता 111 ILO के मूल समझौतों में से एक है, और यह सबसे विस्तृत अंतर्राष्ट्रीय दस्तावेज़ों में से है जो काम काज के क्षेत्र में भेदभाव-मुक्ति और समानता का माहौल बनाने की दिशा में राष्ट्रीय कानूनों के लिए मार्ग दर्शक की भूमिका निभाते हैं।[1] भेदभाव मुक्त और समनातापूर्ण माहौल के सिद्धान्तों को व्यापक स्वीकृति प्राप्त है। अब तक इस समझौते की भारत समेत 172 देशों की तरफ से पुष्टि हो चुकी है और इसे श्रमिकों के मानवाधिकारों के समर्थन तथा कामकाज के क्षेत्र एवं अन्य कानूनों और नियमों में समानता और गैर भेद-भावपूर्ण सिद्धांतों को उत्तरोतर शामिल किये जाने के प्रति सदस्य देशों की प्रतिबद्धता का पता चलता है।

भेदभाव मिटाने और अवसर व बरताव में समानता कायम करने के अंतर्राष्ट्रीय सर्वसम्मति और राष्ट्रीय स्तर पर प्रतिबद्धता के बावजूद विश्वभर में कार्यस्थल पर कई तरह के भेदभाव आज भी जारी हैं, जिनकी वजह से महिलाएं और पुरूष 'सम्मानजनक काम' से वंचित रह जाते हैं। यौन उत्पीड़न लैंगिक आधार पर होने वाले भेदभाव का ही एक अन्य रूप ह जिसके समाधान की दिशा में इस समझौते के तहत प्रयास करने की जरूरत है।

---

[1]एन हस्पेल्स, टी डे मेयर और पाविलैनन, *इक्वालिटी एण्ड नॉन-डिस्क्रिमिनेशन एट वर्क इन ईस्ट एण्ड साऊथ ईस्ट एशिया: गाइड*, ILO DWT फॉर ईस्ट एण्ड साऊथ ईस्ट एशिया एण्ड पैसिफिक एण्ड ILO रीजिनल ऑफिस फॉर एशिया एण्ड पैसिफिक, बैंगकाक, 2011 पृष्ठ- 16

बाक्स 1: यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न वैसे अवंछनीय यौन व्यवहार अथवा यौन प्रकृति वाले मौखिक या शारीरिक आचरण को कहते हैं, जिसके परिणामस्वरूप किसी व्यक्ति के काम काज में अनुचित हस्तक्षेप होता है या फिर काम का माहौल भयपूर्ण, शत्रुतापूर्ण या अपमानजनक बन जाता है।

यौन उत्पीड़न क्या नही है?– दोस्ती या आपसी सहमती से किया जाने वाला वर्ताव, प्रेम या प्रेम संबंध।

यौन उत्पीड़न क्या है? अनचाहा, अवांछनीय बर्ताव, दोनो लिंगों के बीच असमान सत्ता-सबंधों का नतीजा।

यौन उत्पीड़न महिलाओं और पुरूषों दोनों के खिलाफ हो सकता है। पर, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के ज्यादातर मामले पुरूषों द्वारा महिलाओं को निशाना बना कर किये जाते हैं, क्योंकि पुरूषों की तुलना में महिलाओं को कम करके आंका जाता है, उनके पास ताकत और सत्ता नही होती, और वो ज्यादा कमज़ोर और असुरक्षित स्थितियों में होती हैं। अलग-अलग परिभाषाओं और समझदारी के कारण, और पीड़ित व्यक्ति द्वारा अपनी शिकायत दर्ज करने में हिचकिचाहट के कारण इस उत्पीड़न को प्रमाणित करना काफी मुश्किल हो जाता है। लेकिन फिर भी, विभिन्न अध्ययनों से पता चलता है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न महिलाओं के लिए रोजाना की सच्चाई बन चुकी है।

ऑस्ट्रेलिया में 2012 में ऑस्ट्रलियाई मानवाधिकार आयोग द्वारा किए गए एक राष्ट्रीय-स्तर के टेलीफोन सर्वेक्षण के नतीजों से पता चला है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न बहुत ही व्यापक रूप में फैला हुआ था।[2] इस सर्वेक्षण के अनुसार पिछले 5 सालों में 15 वर्ष से ज्यादा की उम्र के हर 5 में से 1 व्यक्ति ने कार्यस्थल पर यौन शोषण झेला है। 4 में 1 महिला (25%) और 6 में 1 पुरूप (16%) का पिछले 5 साल मे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न हुआ है। यह पाया गया कि इसके अधिकतर शिकार 40 वर्ष से कम उम्र की महिलाएं हैं और उत्पीड़ित करने वालों में से ज्यादातर पुरूप सहकर्मी। सर्वेक्षण में यह बात भी उभर कर सामने आई कि पुरूषों की तुलना मे महिलाओं के अपने बॉस या नियोजक द्वारा पीड़ित होने की 5 गुना ज्यादा सम्भावना होती है। कुल मिलाकर सभी मामलो में, आधे से ज्यादा मामले पुरूषों द्वारा महिलाओं के यौन उत्पीड़न के हैं, जबकि पुरूषों द्वारा अन्य पुरूषों का यौन उत्पीड़न कुल मामलों का एक चौथाई है। यूरोपीय देशों में, 40-50% महिलाएं कार्यस्थल पर अनचाहे यौन बरताव, शारीरिक स्पर्श और अन्य तरह के यौन उत्पीड़न का अनुभव करती हैं।[3] अमरीका में, 12-16 साल की उम्र की 83% लड़कियों ने किसी न किसी प्रकार का यौन उत्पीड़न सार्वजनिक स्कूलों मे झेला है।[4]

[2]ऑस्ट्रेलियाई मानवाधिकार आयोग, *वर्किंग विदाऊट फीयर: रिजल्ट ऑफ द् सेक्सुअल हैरस्मेंट नैशनल टेलीफोन सर्वे 2012*, ऑस्ट्रेलियाई मानवाधिकार आयोग, सिडनी 2012, पेज-1

[3]UN विमेन, *फैक्ट्स एण्ड फिगर्स ऑन वायलेंस अगेन्सट विमेन*, http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures.html

[4] Ibid.

एशिया में, जापान, मलेशिया, फिलिपीन्स, दक्षिण कोरिया में हुए अध्ययन दिखाते हैं कि 30-40% महिलाओं ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना किया है।[5]

भारत में 'ऑक्सफेम इंडिया' और 'सोशल एंड रूरल रिसर्च इंस्टिट्यूट' ने मिलकर एक शोध रिपोर्ट 'भारत मे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न 2011-2012' निकाली जिसमें दिल्ली, मुंबई, चेन्नई, कोलकाता, अहमदाबाद, लखनऊ, दुर्गापुर के 400 कामकाजी महिलाओं से बात की गई। 400 में से 66 महिलाओं ने यौन उत्पीड़न की कुल 121 वारदातें झेली हैं। इन 121 वारदातों में, 102 गैरजिस्मानी किस्म की और बाकी 19 शारीरिक प्रकृति की थीं। 93 महिलाओं ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बारे में जागरूकता दिखाई। जबकि अधिकतर पीड़ितों ने अपराधकर्ता के खिलाफ किसी तरह की औपचारिक कार्यवाई नहीं की थी।[6]

1.2 कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के निवारण का महत्त्व

यौन उत्पीड़न भेदभाव का एक गंभीर रूप है, और इसे बरदाश्त नहीं करना चाहिए, क्योंकि यह काम में समानता का अवमूल्यन है, और काम करने वालों की इज्जत, गरिमा और सलामती के खिलाफ है।[7] सभी मजदूरों को, चाहे महिला हों या पुरूष, ऐसे कार्यस्थल पर काम करने का अधिकार है, जो सुरक्षित, आजाद, भेदभाव व हिंसा से मुक्त हो, और महिलाओं के लिए अपनी ज़िम्मेदारियां निभाने में सहायक हो, क्योंकि कार्य स्थल ऐसा स्थान है जहां वे अपने दिन का ज्यादातर समय बिताते हैं।

यौन उत्पीड़न के बाद उसके शिकार व्यक्ति पर बहुत गहरा नकारात्मक असर पड़ता है। उसे मानसिक पीड़ा, शारीरिक पीड़ा और व्यवसायिक घाटे झेलने पड़ते हैं। जो कर्मचारी यौन उत्पीड़न का शिकार होता है, उसकी क्षमता के विकास की संभावना बहुत कम हो जाती है।[8] इसका नकारात्मक असर सिर्फ एक व्यक्ति तक सीमित नहीं रहता बल्कि पूरे संस्थान मे काम कर रहे बाकी कर्मचारी और समूचा कार्यस्थल इससे प्रभावित होते हैं। इसके कई नकारात्मक परिणाम होते हैं जैसे सामूहिक कार्य में बाधा, आर्थिक नुकसान, उत्पादन मे क्षति और विकास की गति धीमी पड़ना। यह समाज में महिलाओं और पुरूषों के बीच समानता और बराबरी कायम करने के रास्ते में बाधा पहुंचाता है। चूंकि यह लैंगिक हिंसा और भेदभाव को सही ठहराता है, इसलिए इससे पूरे देश के विकास और लोगों की खुशहाली को हानी होती है।[8] इसलिए, यौन उत्पीड़न को रोकना और इसका निवारण करना समाज के हित में है।

---

[5] UNIFEM, द *फैक्ट्स: वाइलेंस अगेन्सट विमेन एण्ड मिलेनियम डेवलपमेंट गोल्स*, http://www.unifem.org/attachments/products/EVAWkit_02_VAWandMDGs_en.pdf

[6] फरनेन्डस, डी, *17% विमेन से सेक्सुआली हैरास्ड एट वर्क प्लेस*, टाइम्स ऑफ इंडिया बैंगलोर, 28 नवम्बर 2012.

[7] ILO, *रिपोर्ट ऑफ द कमिटी ऑफ एक्सपर्टस् ऑन द अप्लीकेशन ऑफ कन्वेंशन एण्ड रिकोमेंडेशन्स (आर्टिकल 19, 22, 35 ऑफ द कांस्टीट्यूशन): जेनरल रिपोर्ट एण्ड आब्जरवेशन कंसर्निंग पर्टिकूलर कंट्रीज़*, रिपोर्ट 3 (पार्ट 1A), 91 वा सेशन, अंतरराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन 2003, पृष्ठ- 463

[8] हैस्पल्स एन, कासिम ज़ेड एम, थॉमस सी और मक्केन डी, *एक्शन अगेन्सट सेक्सुअल हैरस्मेंट एट वर्क इन एशिया एण्ड पैसिफिक*, ILO, बैंगकाक, 2001 पृष्ठ-ix

तालिका 1: यौन उत्पीड़न का प्रभाव[10]

पीड़ित पर	नियोजक/उद्योग पर	समाज पर
• मनोवैज्ञानिक पीड़ा- अपमानित महसूस करना, काम करने की प्रेरणा कम हो जाना, आत्मविश्वास कम हो जाना • व्यवहारिक बदलाव- जैसे अलगाव: अकेला रहना और अकेलापन महसूस करना, परिवार व दोस्तों से भावनात्मक रूप से कट जाना • तनाव के कारण शारीरिक और मानसिक तकलीप का शिकार हो जाना, जैसे नींद में गड़बड़ी, पेट की तकलीफें, शराब या नशीली दवाओं की लत पड़ जाना • व्यावसायिक रूप से नुकसान, जैसे नौकरी छोड़ने को मजबूर होना या नौकरी के दूसरे अवसर त्याग देना।	• उत्पादन में गिरावट:- आपसी सहयोग कम होने से, काम करने की प्रेरणा कम होने से, अनुपस्थिति बढ़ जाने से। • आपसी विश्वास और सहयोग कम होने के कारण कंपनी की तरक्की मे बाधा • यौन उत्पीड़न के डर से नये लोगों/कर्मचारियों का नहीं आना, कंपनी की छवि धूमिल होना। • कानूनी और आर्थिक खर्च	• पीड़ित व्यक्ति के समाजिक पुनरूद्धार के लिए लंबे समय तक चलने वाला खर्च। • बेरोजगारी भत्ता और ज्यादा वेतन वाली नौकरियों के अवसरों से जिनपर अभी भी पुरूषों का प्रभुत्व है, महिलाओं का वंचित रह जाना • कानूनी खर्च • काम करने और जीने का असुरक्षित माहौल • उत्पादन और तरक्की में बाधा

कई उद्योगों और संस्थानों में यह माना जाता है कि यौन उत्पीड़न के खिलाफ किसी तरह की भी व्यवस्था बनाने की जरूरत नहीं है क्योंकि किसी कर्मचारी ने ऐसे मामले की शिकायत नहीं की है। पर औपचारिक रूप से शिकायत या रिपोर्ट न होने का यह मतलब नहीं है कि यौन उत्पीड़न की घटनाएं नहीं हुई हैं। जबसे नई दिल्ली में दिसंबर 2012 मे पैरामेडिक छात्रा पर बरबर जानलेवा हमला हुआ है और उसके साथ बलात्कार की घटना घटी है, तब से दुनिया भर में भारत को महिलाओं के लिए असुरक्षित स्थान के रूप में जाना जाता है। महिलाओं के खिलाफ हिंसा की घटनाएं रोज़ मीडिया में उजागर होती हैं। भारत के कार्यस्थल भी इससे अछूते नहीं हैं, अगर हम ये मानते हैं कि संगठन समाज के लघु रूप होते हैं और समाज की असलियत दर्शाते हैं, तो यह कहा जा सकता है कि महिलाओं पर यौन उत्पीड़न व हिंसा संस्थानों/संगठनों मे भी होती है।

[9] Ibid, पृष्ठ-xvi

[10] Ibid, पृष्ठ 30-35

(62)

इससे निपटने के लिए व्यवस्था और कार्यविधियों की कमी के कारण, पीड़ित व्यक्ति यह समझ नहीं पाते कि वे इस बारे मे किससे बात करें। संगठन में इसके निवारण की व्यवस्था न होना यह दिखाता है कि उस संगठन में उस मुद्दे को मान्यता या महत्व प्राप्त नहीं है और इस बात को इस तरह की हिंसा, भेदभाव की अप्रत्यक्ष रूप से सहमती देने या इस पर ध्यान न देने के रूप में देखा जा सकता है। यह बात अब उजागर होने लगी है कि औपचारिक तंत्र के अभाव की वजह से महिलाएं अकसर यौन उत्पीड़न की घटना के बारे में बात करने या... सामने लाने से कतराती हैं। इसके कई कारण हैं:-

- घटना को लेकर शर्मिंदगी और अपमान कि भावना।
- इस बात का डर कि घटना को गंभीरता से नहीं लिया जाएगा।
- असुरक्षा की भावना, कि उनका विश्वास नहीं किया जाएगा, क्योंकि अक्सर घटना का कोई सबूत नहीं होता।
- इस बात को लेकर हिचकिचाहट कि संस्थान कोई कार्यवाई नहीं करेगा, अपराधी को छोड़ दिया जाएगा। साथ ही यह डर भी कि उत्पीड़न करने वाला व्यक्ति अगर दोषी भी पाया गया तब भी पीड़ित व्यक्ति को ही नौकरी छोड़नी पड़ेगी या उल्टे उसी का तबादला कर दिया जायेगा।
- अफवाहों का शिकार होने का डर।
- उत्पीड़न को 'आमंत्रण' देने का आरोप लगने या फिर मुद्दे को उठाने के लिए दोष दिए जाने का डर।
- सामाजिक मान्यताओं का पालन करना जिनके तहत महिलाओं को चुप रहना और पुरूषों के 'बुरे बर्ताव' को सहन करना सिखाया जाता है।"

संक्षेप मे कहें तो महिलाओं को डर होता है कि अगर उन्होंने यौन उत्पीड़न के खिलाफ अपनी आवाज उठाई तो उन्हे दो बार पीड़ित किया जाएगा: पहले-शिकायत करके, और दूसरी बार जब शिकायत करने के लिए उन्हें पीड़ित किया जाता है। नियोजकों को यह समझना चाहिए कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न कर्मचारी के इज्ज़त से जीने और काम करने का अधिकार को छीन लेता है। उन्हें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि एक प्रणाली कायम की जाए जिससे यह स्पष्ट हो जाए कि यौन उत्पीड़न की स्थिति में किसको और कैसे सूचित किया जाए, किस तरह की कार्यवाही की जाएगी, और जाँच में कितना समय लगेगा।

---

[11]भगत आर, *व्हेयर द मेल कन्टीन्यूज़ टू रूल*, बिज़नेस लाईन, 29 दिसम्बर 2003, http://www.thehindubusinessline.in/life/2003/12/29/stories/2003122900160400.htm

अध्याय 2:

यौन उत्पीड़न से सम्बंधित अंतर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा

2.1 अंतर्राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा

कई अंतर्राष्ट्रीय मंचों पर भारत की भागीदारी, और महिलाओं के मानविधकार पर अंतर्राष्ट्रीय संधियों में सहमती दिखाना, इस बात की गवाही है कि भारत हर क्षेत्र में महिलाओं की इज्जत, समानता और सलामती सुनिश्चित करने के प्रति प्रतिबद्ध है, जैसा कि भारतीय संविधान में स्पष्ट रूप से उल्लिखित है।

समानता को बढ़ावा देने और यौन उत्पीड़न के समाधान के मुख्य तत्व निम्नलिखित प्ररूपों और मानकों के अंतर्गत रखे गये हैं:

- मानवाधिकारों की सर्वभौमिक घोषणा पत्र, 1948; अनुच्छेद 1,2,7 इज्जत, अधिकार और स्वतंत्रता में बराबरी और हर तरह के भेदभाव से सम्मान सुरक्षा की बात करता है।
- ILO भेदभाव (व्यवसाय और रोजगार) समझौता, 1958 (क्र० 111) का मकसद है, रोजगार और व्यवसाय में लिंग, नस्ल, रंग, धर्म, राजनीतिक विचार, किसी विशेष देश या समाज में जन्म के आधार पर भेदभाव से सुरक्षा देना। समझौता और सुझावों के विनियोग पर ILO की विशेषज्ञ समिति की 2003 में की गई टिप्पणी कहती है कि यौन उत्पीड़न लैंगिक भेदभाव का एक रूप है और समझौता 111 के तहत इसके समाधान की दिशा में प्रयास करना चाहिए। यौन उत्पीड़न की गंभीरत को मद्देनजर रखते हुए इस समिति ने सरकारों से दरख्वास्त की है कि वे रोजगार में यौन उत्पीड़न रोकने के लिए उचित कदम उठाएं। इसके लिए यौन उत्पीड़न की परिभाषा भी दी गई है।[12]
- आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय प्रतिज्ञापत्र, 1966, कहता है कि सभी राज्य इसके तहत प्रदत अधिकारों को बिना भेदभाव के सुनिश्चित करें। सभी आर्थिक, सामाजिक व सांस्कृतिक अधिकारों के उपभोग के लिए महिलाओं और पुरूषों को समानता देना राज्य का कर्तव्य है। अनुच्छेद 7 में काम की न्यायोचित स्थितियों के अधिकार का उल्लेख है।
- महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव मिटाने हेतु संयुक्त राष्ट्र समझौता (CEDAW), 1979; अनुच्छेद 11 सभी राज्यों को निर्देश देता है कि वे रोजगार के क्षेत्र में महिला-पुरुष के बीच बराबरी सुनिश्चित करें और महिलाओं के खिलाफ सभी तरह के भेदभाव को खत्म करें। यौन उत्पीड़न से सम्बन्धित कोई विशेष अंतर्राष्ट्रीय दस्तावेज तो नहीं है पर CEDAW समिति ने अपने 'सामान्य सुझाव' क्र० 19, 1992 में इसे लैंगिक भेदभाव और महिलाओं के खिलाफ हिंसा का एक रूप बताया है। इस बात को स्वीकारा गया है

---

[12] ILO. *जनरल सर्वे ऑन द् फण्डामेंटल कन्वेंशन कन्सर्निंग राइट्स एट वर्क इन द् लाईट ऑफ* ILO *डिक्लेरेशन ऑन सोशल जस्टिस फोर ए फेयर ग्लोबलाइजेशन, रिपोर्ट 3 (पार्ट- 1बी), 101 वां सेशन अंतराराष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, जेनेवा, 2012 पृष्ट 330*

60

कि महिलाओं पर लैंगिक हिंसा (जैसे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न) उनके रोजगार में समानता के अधिकार पर घातक असर डालता है, और इससे बचाव के लिए कदम उठाना जरूरी है।

- ILO मूलनिवासी और आदिवासी निवासियों के विषय में समझौता, 1989 (क्र० 169); सरकारें, अपने राष्ट्रीय कानूनों के दायरे में, और संबंधित विभिन्न पक्षों के सहयोग से ऐसे खास कदम उठाएगें जो महिला व पुरुष मजदूरों को समान अवसर और बरताव के अधिकार दे एवं यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करें। (अनुच्छेद 20, 1-3 (d))
- **ILO सम्मानजनक काम पर घरेलू मजदूरों का समझौता, 2011** (क्र० 189); हर सदस्य राज्य यह सुनिश्चित करेगा कि घरेलू कामगारों को हर प्रकार के उत्पीड़न, शोषण और हिंसा के खिलाफ प्रभावकारी सुरक्षा मिलेगी, और इस दिशा में कदम उठाए जाएंगे।
- रोज़गार में महिला व पुरूष को समान अवसर व समान बर्ताव पर ILO प्रस्ताव, ILC, 71 वा सत्र, **1985** सुझाव देता है कि महिलाओं और पुरूषों को सामाजिक सुरक्षा हेतु प्रजनन के खतरों और यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने के लिए कदम उठाए।
- महिलओं के खिलाफ होने वाली हिंसा मिटाने हेतु UN घोषणा-पत्र, 1993: इस घोषणा-पत्र का अनुच्छेद 1 कहता है कि "महिलाओं पर हिंसा" का तात्पर्य ऐसी किसी भी लैंगिक हिंसा से है जो महिलाओं को शारीरिक, लैंगिक, मनोवैज्ञानिक पीड़ा या खतरा पहुंचाये। इसमें शामिल हैं ऐसी हिंसा की धमकी, जबरन व मनमाने रूप से स्वतंत्रता को क्षति पहुंचाना, चाहे निजी जीवन में हो या सार्वजनिक जीवन में। कार्यस्थल व शैक्षणिक संस्थानों में धमकी देने और यौन उत्पीड़न को भी महिलओं के खिलाफ होने वाले हिंसा का अंग बताया गया है। घोषणा पत्र के अनुसार इस प्रकार के हिंसा के अन्तर्गत "समुदाय के अन्दर होने वाली, शारीरिक, लैंगिक, और मनोवैज्ञानिक हिंसा, आती है जिसमें बलात्कार, यौन शोषण, धमकाना शामिल है- कार्यस्थल पर, शैक्षणिक संस्थानों में या अन्य स्थानों पर।"
- संयुक्त राष्ट्र के बीजिंग महिला सम्मेलन, 1995 के बीजिंग कार्यवाई मंच ने महिलाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने और महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न सहित सभी प्रकार की हिंसा को मिटाने का आह्वान किया।
- **ILO, HIV व AIDS** समझौता, 2010 (क्र० 200): HIV के संचरण को कम करने और उसके असर को रोकने के लिए कार्यस्थल पर और कार्यस्थल के संचालक द्वारा कदम उठाए जाएं और कार्यस्थल पर हिंसा व यौन उत्पीड़न रोकने के लिए कदम उठाना इसका एक पहलू होगा (अनुच्छेद 14C)।

2.2 राष्ट्रीय वैधानिक रूपरेखा

भारत में, विशाखा दिशानिर्देश पहला कानूनी कदम है जिसके आधार पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने और इसके समाधान की दिशा में एक विस्तृत ढाँचे की रूपरेखा बनी। इससे इस बात को मान्यता मिली कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न उनके लैंगिक समानता के अधिकार, जीवन व व्यक्तिगत स्वतंत्रता के मूल अधिकार, और कोई भी व्यवसाय चुनने के अधिकारों का उल्लंघन करता है।

विशाखा दिशानिर्देशों पर आधारित न्यायिक फैसले, और इन दिशानिर्देशों के परिपालन की स्थिति के बारे में पूरक अंश 3 में बताया गया है।

बॉक्स 2 : विशाखा दिशानिर्देशों का इतिहास

'विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान सरकार, 1997' के महत्वपूर्ण मुकदमे से भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मुद्दे को महत्व प्राप्त हुआ। यह मुकदमा था सरकारी सामाजिक कार्यकर्ता भँवरी देवी के सामूहिक बलात्कार का। एक महिला संगठन 'विशाखा' और 4 अन्य लोगों के एक सामूहिक मंच की ओर से उच्चतम न्यायालय में दायर याचिका का संज्ञान लेते हुए उच्चतम न्यायालय ने निर्देश जारी किये, सन् 2013 मे यौन उत्पीड़न कानून पारित होने तक ये निर्देश यौन उत्पीड़न रोकने के लिए दिशानिर्देशक की भूमिका निभाते रहे। ये निर्देश जिन्हें विशाखा दिशा निर्देशों का नाम दिया गया, 13 अगस्त 1997 को किए गए एक ऐतिहासिक न्यायिक फैसले का अंग थे। इसमें कहा गया था कि यौन उत्पीड़न, लैंगिक समानता और व्यावसायिक स्वतंत्रता के अधिकारों का उल्लंघन करता है। इसमें यौन उत्पीड़न की परिभाषा शामिल थी, जिसके अनुसार "ऐसा व्यवहार अपमानजनक हो सकता है और महिलाओं के स्वास्थ्य और सुरक्षा में बाधा पहुंचा सकता है"। इसमें यौन उत्पीड़न रोकने और इस पर काबू करने के तरीकों पर ज़ोर दिया गया। याचिका ने सुनवाई के दिशा निर्देश पर जारी किये गये थे लेकिन इसके बावजूद भँवरी देवी आज भी न्याय के लिए स्थानीय अदलातों का दरवाजा खटखटा रही हैं।

2.2.1 कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम 2013

2012 में यौन उत्पीड़न और महिलाओं पर हिंसा की बढ़ती घटनाओं के चलते, भारत में इसके खिलाफ कड़े कदम उठाने की मांगे की गई। इसी संदर्भ में, महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा दिलाने और यौन उत्पीड़न की शिकायतों के निदान की दिशा में सन् 2013 में यह कानून बनाया गया। इस अधिनियम के अनुसार यौन उत्पीड़न महिलाओं के समानता के मूल अधिकार, जो कि संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 21 मे दिए गए हैं, का उल्लंघन है। यह अनुच्छेद कानून के समक्ष समानता प्रदान करता है; धर्म, जाति, लिंग, जन्मस्थल के आधार पर भेदभाव का निषेध करता है; और जीवन और स्वतंत्रता का अधिकार प्रदान करता है। इस कानून में यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए सम्बंधित पक्षों के उपयोग हेतु परिभाषाएं और साधनों का जिक्र है, जिनका ब्यौरा अध्याय 3,4,5,6 मे दिया गया है। कानून के 28वें खण्ड में यह बताया गया है कि इसके प्रावधान फिलहाल किसी भी अन्य प्रचलित कानून के अतिरिक्त लागू होंगे, ना कि उनका अन्मूलन करके। इसलिए इस मार्गदर्शक पुस्तिका को विशाखा दिशानिर्देशों और सरकार द्वारा अधिसूचित अन्य नियमों के साथ मिला कर पढ़ा जाना चाहिए।

यह अधिनियम कहता है कि :

- कोई भी न्यायालय इस कानून या इसके नियमों के तहत दंडनीय अपराध का संज्ञान नहीं लेगा, जब तक कि पीड़ित महिला शिकायत दर्ज नहीं करती, या फिर आंतरिक शिकायत समिति (ICC) और स्थानीय शिकायत समिति (LCC) द्वारा अधिकृत व्यक्ति शिकायत दर्ज नहीं करता।

58

- न्यायिक मैजिस्ट्रेट अथवा मेट्रोपोलिटन मैजिस्ट्रेट से नीचे का कोई भी न्यायालय इस कानून के तहत दंडनीय अपराध की सुनवाई नहीं करेगा।
- इस अधिनियम के तहत हर अपराध असंज्ञेय है।

> बॉक्स 3: अपराध दो प्रकार के होते हैं- संज्ञेय और असंज्ञेय
>
> 'संज्ञेय' और 'असंज्ञेय' अपराधों में मूल अंतर यह है कि संज्ञेय अपराध के तहत कोई पुलिस पदाधिकारी, अपराधी या आरोपी को बिना वॉरन्ट के गिरफ्तार कर सकता है। जबकि असंज्ञेय अपराध के तहत, कोई पुलिस पदाधिकारी मैजिस्ट्रेट द्वारा जारी वॉरन्ट के बगैर अपराधी या आरोपी को गिरफ्तार नहीं कर सकता। संज्ञेय अपराध आम तौर पर गंभीर अपराध होते हैं, जो पूरे समाज को प्रभावित करते हैं- जैसे हत्या, बलात्कार, चोरी, दहेजत्या, अपहरण, विवाहित महिला के साथ अत्याचार आदि। असंज्ञेय अपराध आम तौर पर ऐसे अपराध होते हैं जो किसी व्यक्ति को चोट या नुकसान पहुचाते हैं, जैसे मानहानि, द्विविवाह आदि।
>
> संज्ञेय अपराधों के लिए पुलिस को FIR दर्ज करना होता है और असंज्ञेय अपराधों के मामले में, पुलिस ''गैर-संज्ञेय रिपोर्ट'' (NCR) दर्ज करती है।
>
> भारतीय दंड संहिता (IPC) के अंतर्गत कौन सा अपराध संज्ञेय या असंज्ञेय है, इसकी जानकारी 'पहली सूचि' और 'दूसरी सूचि' में दी गई है। जब किसी कानून के तहत कोई अपराध होता है तब उसी कानून में यह भी दर्ज होता है कि अपराध संज्ञेय है या असंज्ञेय ।
>
> यौन उत्पीड़न कानून में जब तक पीड़ित महिला खुद, या ICC/LCC द्वारा अधिकृत व्यक्ति, शिकायत नहीं करता, न्यायालय तब तक इस कानून के तहत कोई भी अपराध दर्ज नहीं कर सकता।

2.2.2 भारत का संविधान

भारत के संविधान का मूल उद्देश्य है अपने सभी नागरिकों के लिए न्याय, स्वाधीनता, समानता, भाईचारा और इज्ज़त सुनिश्चित करना, जैसा कि संविधान की प्रस्तावना में उल्लेख किया गया है।

संविधान में दिए गए मूलभूत अधिकार:-

- अनुच्छेद 14, कानून के समक्ष समानता और कानूनों के समान संरक्षण का प्रावधान करता है, इसमे लैंगिक समानता भी शामिल है जो सर्वव्यापी रूप से मान्यता-प्राप्त मूल अधिकार है।
- अनुच्छेद 15, धर्म, नस्ल, जाति, लिंग या जन्म-स्थान के आधार पर भेदभाव का निषेध करता है।
- अनुच्छेद 19 (1), सभी नागरिकों को कोई भी व्यवसाय चुनने का अधिकार देता है।
- अनुच्छेद 21- जीवन और व्यक्तिगत स्वतंत्रता के अधिकार को प्रतिष्ठापित करता है।

महत्वपूर्ण संवैधानिक प्रावधान

- अनुच्छेद 51: राज्य अंतरराष्ट्रीय कानून और संधियों का सम्मान कायम करने की दिशा में प्रयत्न करेगा।
- अनुच्छेद 253 : अंतर्राष्ट्रीय समझौते के अनुपालन के लिए संसद राज्य सूचि विषय पर कानून बना सकती है।

2.2.3 भारतीय दंड संहिता (IPC)

- धारा 292: ''यदि किसी भी व्यक्ति को अश्लील पैम्फलेट, दस्तावेज, लेखन, रेखाचित्र, तस्वीर, प्रतिरूप, आकृति, या फिर दूसरी अश्लील सामग्री बेचते, किराए पर देते, वितरित करते, अथवा सार्वजनिक रूप से प्रदर्शित करते पाया जाता है, तब उसको पहली बार दोषी पाये जाने पर दो साल तक का कारावास और उसके साथ दो हजार रूपए तक के जुर्माने का, तथा दूसरी बार या उससे आगे दोषी पाए जाने की स्थिति में पांच साल तक के कारावास और उसके साथ-साथ पांच हजार रूपए तक के जुर्माने का दंड दिया जाएगा''।
- धारा 293: ''यदि कोई व्यक्ति ऐसी किसी प्रकार की अश्लील सामग्री, जिसका विवरण धारा 292 में दिया गया है, किसी अन्य व्यक्ति को बेचता, किराए पर देता, बांटता, दिखाता, या उस तक पहुंचाता हो तब, पहली बार उसको ऐसा करने पर तीन साल तक के कारावास, और दो हजार रूपए तक के जुर्माने का दंड दिया जाएगा, तथा दूसरी मर्तबा या उसके आगे भी कुसूरवार पाए जाने पर तीन साल तक के कारावास, और पांच हजार रूपए तक के जुर्माने का दंड दिया जाएगा।
- धारा 294: ''जो भी व्यक्ति, (i) किसी सार्वजनिक स्थल पर, या उसके निकट, कोई अश्लील काम करे, या (ii) कोई अश्लील गीत, कविता या शब्द मुंह से निकालता हो जिससे औरों को परेशानी होती है तब उसको तीन महीने का कारावास या जुर्माने का दंड मिलेगा या फिर दोनों ही बातें एक साथ लागू होंगी।
- धारा 354: ''जो भी व्यक्ति किसी महिला के ऊपर उसका शील भंग करने के उद्देश्य से, अथवा यह जानते हुए भी कि उसके ऐसे आचरण से महिला का शील भंग होगा, उसपर हमला या फिर अनुचित बल-प्रयोग करता है, तब दोनों में से किसी भी कोटि में किए गए अपराध के लिए उसे दो साल तक के कारावास या जुर्माने का दंड मिलेगा, या फिर दोनों बातें एक साथ लागू होंगी।
- धारा 354 A: ''भारतीय दंड संहिता में यह धारा कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम, 2013 को अध्यक्षीय स्वीकृति मिलने के बाद जोड़ी गई। संशोधित आपराधिक कानून अधिनियम (amended criminal law act), 2013 हाल ही में शामिल की गई इस धारा के जरिए यौन उत्पीड़न की परिघटना को मान्यता प्रदान करता है एवं इसके लिए दंड का प्रावधान करता है।

(56)

बॉक्स 4: भारतीय दंड संहिता के तहत यौन उत्पीड़न की परिभाषा एवं दंड के प्रावधान

निम्नलिखित में से किसी भी प्रकार का आचरण करने वाला पुरूष यौन उत्पीड़न के अपराध का दोषी माना जाएगा:

1. अवांछनीय एवं स्पष्ट यौन संकेतों को व्यक्त करने वाले शारीरिक स्पर्श एवं चेष्टाएं; अथवा
2. यौन संबंध कायम करने की मांग या अनुरोध; अथवा
3. किसी महिला की इच्छा के विपरीत उसे अश्लील सामग्री दिखाना; अथवा
4. यौन मंतव्यों वाली टिप्पणियां करना

- उपनियम (1), (2), अथवा (3) में उल्लिखित अपराधों के दोषी पुरूष को दिया जाने वाला दंड: तीन साल तक का सश्रम कारावास या जुरमाना या फिर दोनों।
- उपनियम 4. में उल्लिखित अपराध के दोषी पुरुष को दिया जाने वाला दंड एक साल तक का कारावास या जुरमाना या फिर दोनों।

- धारा 354 C (Voyeurism) तांक झांक करना: "फिर भी कोई भी पुरुष जो किसी ऐसे स्थान पर निजी कार्य[13] में संलग्न किसी महिला को ऐसी स्थिति मे देखता है या उसकी तस्वीर उतारता है, जहाँ आम तौर पर महिला को अपराधी अथवा अपराधी के इशारे पर किसी अन्य व्यक्ति द्वारा खुद के देखे जाने की अपेक्षा नहीं हो, या फिर ऐसी तस्वीरों को प्रसारित करता है। ऐसे व्यक्ति को पहली बार दोषी पाए जाने पर तीन से सात साल तक के कारावास और जुरमाना भरने का तथा आगे दूसरी बार दोषी पाए जाने पर एक साल तक का कारावास और जुर्माने का दंड दिया जाएगा"।
- धारा 354 D (पीछा करना -stalking): "किसी पुरूष को पीछा करने के अपराध का दोषी माना जाएगा यदि वह (1) किसी महिला द्वारा स्पष्ट रूप से अनिच्छा व्यक्त करने के उपरान्त भी उक्त महिला के साथ अंतरंग संपर्क कायम करने के लिए लगातार उसका पीछा करता है अथवा संपर्क कायम करने का प्रयास करता है, या फिर (2) किसी महिला विशेष के इंटरनेट, ई-मेल या किसी अन्य इलेक्ट्रॉनिक संचार साधनों के प्रयोग पर निगरानी रखता है, अथवा (3) किसी महिला के ऊपर कुछ इस प्रकार से निगरानी रखता है या फिर उसकी जासूसी करता है जिससे उस महिला के मन में हिंसा का भय या गम्भीर खतरे

[13] "निजी कार्य" से आशय है कि ऐसे स्थान पर, अथवा ऐसी परिस्थितियों के बीच किसी महिला को देखना, जहाँ पर एकांत होने की महिला की अपेक्षा सर्वथा उचित है, और जहां पर पीड़ित महिला के गुप्तांग, शरीर का पृष्ठवर्ती भाग या स्तन अनावृत हों, अथवा उसने केवल अन्तर्वस्त्र धारण कर रखे हों; या फिर पीड़ित महिला शौचालय का इस्तेमाल कर रही हो, या इस प्रकार की यौन-क्रिया में संलग्न हो जिसे सामान्यतया सार्वजनिक स्थान पर नहीं किया जाता। इसमें यह बात भी शामिल है कि पीड़ित महिला यदि अपनी तस्वीर उतारने की सहमति तो देती है लेकिन तस्वीर किसी तीसरे व्यक्ति के हाथ में देने की बात पर सहमत नहीं होती और यदि तस्वीरों अथवा कार्यों को प्रसारित किया जाता है तब इस धारा के तहत ऐसे प्रसारण को अपराध माना जाए।

का अंदेशा या फिर संकट महसूस होता है, अथवा जिससे महिला कि मानसिक शांति भंग होती है। इनमें से किसी भी आचरण के दंडस्वरूप एक से पांच साल तक का कारावास और जुर्माना भुगतना पड़ेगा''।

- धारा 375 (बलात्कार): किसी व्यक्ति को बलात्कार की वैधानिक परिभाषा के अनुरूप इस कृत्य का अपराधी माना जाएगा यदि यह कृत्य-

- महिला की सहमति के बगैर हुआ है।
- उसकी इच्छा के विपरीत हुआ है।
- यदि मृत्यु अथवा क्षति का भय दिखाकर उसकी सहमति हासिल की जाती है।
- यदि महिला के मादक दवाओं अथवा शराब के नशे में होने के दौरान उसकी सहमति ली जाती है।
- उसके पति होने का स्वांग रचकर उसकी सहमति प्राप्त की जाती है।
- जब वह पागलपन की स्थिति में हो अथवा मानसिक रूप से कमजोर हो, और यह समझने की स्थिति में नहीं हो कि पुरूष उसके साथ क्या करने जा रहा है।
- सहमति अथवा असहमति से, जब उसकी आयु 18 वर्ष से कम हो
- जब वह अपनी सहमति व्यक्त करने में असमर्थ हो

- धारा 509 : महिला का शील भंग करने के उद्देश्य से अथवा यह जानते हुए भी कि इस प्रकार का आचरण करने से महिला की मर्यादा भंग होगी, सार्वजनिक स्थल पर हमले में से किसी भी कोटि के अपराध के लिए दंड स्वरूप एक से पांच साल तक के कारावास व जुर्माने का प्रावधान है। किसी महिला का शील-भंग, उस पर हुए हमले या उसके अपमान की घटनाओं को सुनिश्चित करने की सबसे अच्छी कसौटी है-

- महिला का शील भंग करने की नियत
- यह जानकारी होना कि अपराधी के ऐसे आचरण से उसका शील भंग होगा
- अपराधी का व्यवहार कुछ ऐसा हो, जिसे महिला के भद्रता-बोध को ठेस पहुंचाने वाले आचरण के रूप में महसूस किया जा सके।

2.2.4 महिलाओं का अश्लील चित्रण (निषेध) अधिनियम, 1986

इस अधिनियम के तहत, अगर एक व्यक्ति किसी दूसरे को, महिलाओं का अश्लील चित्रण करने वाली किताबों, चित्रों, तस्वीरों, फिल्मों, परचों, पैकेजों द्वारा परेशान या उत्पीड़ित करे, तो उसे कम से कम दो साल की सज़ा हो सकती है। भाग 7 (कंपनियों का अपराध) कहता है कि जिन कंपनियों में ''महिलाओं का अश्लील चित्रण'' (जैसे पोर्नोग्राफी) कंपनी परिसर में किया गया हो, उन्हें भी अधिनियम के तहत दोषी करार देते हुए उसे भी कम से कम दो साल की सजा हो सकती है।

2.2.5 बाल यौन अपराध सुरक्षा अधिनियम 2012

इस अधिनियम के अनुसार बालक[14] ऐसा कोई भी व्यक्ति है जो 18 साल की उम्र से कम है। यह अधिनियम 18 साल से कम उम्र के सभी बच्चों को यौन शोषण, यौन उत्पीड़न और अश्लील चित्रण (पोर्नोग्राफी) से सुरक्षा देता है। इन सबों की परिभाषा बहुत ही साफ रूप से इस कानून में दी गई है।

अधिनियम के अनुच्छेद 11 के अनुसार किसी व्यक्ति को कार्य स्थल पर किसी बच्चे का यौन उत्पीड़न करने वाला माना जायेगा यदि वह व्यक्ति यौन उद्देश्य या भावना से (1) कुछ बोले, आवाज़ निकाले, इशारा करे या अपने शरीर का कोई हिस्सा बच्चे को दिखाए (2) बच्चे से उसका शरीर या शरीर का कोई अंग प्रदर्शित करवाए, (3) अश्लील उद्देश्य से बच्चे को कोई भी ऐसी वस्तु या किसी प्रकार का साहित्य, चित्र आदि दिखाए (4) इलेक्ट्रानिक, डिजिटल या अन्य माध्यमों की सहायता से लगातार बच्चे का पीछा करे, देखे, घूरे, छुपकर पीछा करे, (5) बच्चे के शरीर के किसी अंग को, या फिर बच्चे का किसी यौन क्रिया में हिस्सा लेते हुए दर्शाए, सच्चे चित्रों या फिर निर्मित चित्रों का इलेक्ट्रानिक, डिजिटल या अन्य माध्यमों की सहायता से इस्तेमाल करने की धमकी दे (6) बच्चे को पोर्नोग्राफिक या अश्लील कृत्य में लिप्त होने के लिए उकसाना या फिर ऐसा करने के लिए इनाम देना। बच्चों का यौन उत्पीड़न करने वाले किसी भी व्यक्ति को 3 साल तक की सज़ा हो सकती है और जुर्माना भरना पड़ सकता है।

यह अधिनियम केन्द्र और राज्य सरकारों को जिम्मेवारी देता है कि टी.वी., रेडियो, अखबार या अन्य माध्यमों के ज़रिये, नियमित अंतराल पर, जागरुकता फैलाए, जिससे आम जनता, बच्चों और उनके माँ-बाप व अभिभावकों की इस अधिनियम के बारे में जानकारी बढ़े।

बाक्स 5:

बच्चों के हित में बाल यौन अपराध सुरक्षा अधिनियम के तहत अपराधों के बारे में जानकारी देना, लिखित रूप में सबूत दर्ज कराना, जाँच व मुकदमे की प्रक्रिया

- बच्चे के घर पर या बच्चे की इच्छा की किसी जगह पर बच्चे का बयान अभिलिखित करना, ज्यादा अच्छा हो अगर ये काम 'सब-इंस्पेक्टर' से ऊँचे पद की कोई महिला अफसर करे।
- किसी भी बच्चे को पुलिस थाने में किसी भी हालत में रात को रोका नहीं जाएगा।
- बच्चे का बयान लेते वक्त पुलिस अफसर अपनी वर्दी में नहीं हो सकता।
- बच्चे का बयान शब्दश: लिखा जाएगा।
- बच्चे की जरूरत के हिसाब से व्याख्याता (इंटरप्रेटर) और अनुवादक की सहायता ली जाएगी।
- अगर बच्चा विकलांग हो तो किसी खास शिक्षक या ऐसे व्यक्ति की सहायता ली जाएगी जो इन बच्चों से संवाद करना जानता हो।

---

[14] "बाल" लड़का या लड़की दोनों हो सकता है।

- बच्चे की मेडिकल जाँच उसके माँ-बाप या किसी ऐसे व्यक्ति के सामने ही करायी जायेगी जिसपर बच्चे को विश्वास हो।
- अगर बच्ची लड़की हो तो मेडिकल जाँच महिला डॉक्टर ही करेगी।
- मुकदमे की प्रक्रिया के दौरान बच्चों को आराम करने के लिए लगातार विराम दिया जाएगा।
- बच्चे को बार-बार गवाही देने के लिए नहीं बुलाया जाएगा।
- आक्रामक रूप से सवाल पूछना या बच्चे का चरित्रहनन नहीं होगा।
- मुकदमा कैमरे के आगे रिकार्ड होगा।

2.2.6 सूचना प्रौद्योगिकी अधिनियम, 2000

मामले के तथ्य और परिस्थितियों के हिसाब से इस अधिनियम के निम्नलिखित अंशों का भी इस्तेमाल किया जा सकता है:

- भाग 67 -**इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से अश्लील सूचना प्रसारित करना** : जो भी व्यक्ति ऐसी कोई भी सामग्री, जो कामोत्तेजक हो और जिसे देखने, पढ़ने या सुनने से लोगों का चरित्र हनन हो सकता है, छापता या संचारीत करता है, या उसे इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से प्रसारित करने में सहायता करता है, उन्हें पहली बार में पाँच साल तक की सज़ा और एक लाख तक का जुर्माना हो सकता है और दूसरी या अगली बार दोषी सिद्ध होने पर दस साल तक की सज़ा और दो लाख तक का जुर्माना हो सकता है।
- भाग 72- **गोपनीयता का उल्लंघन करने के लिए दंड** : यह भाग कहता है कि इस अधिनियम, या अन्य किसी कानून में बताए गए तरीकों के अलावा, कोई भी व्यक्ति यदि पीड़ित व्यक्ति की अनुमति के बिना मामले से संबंधित ऐसा कोई भी इलेक्ट्रानिक रिकार्ड, किताब, रजिस्टर, वार्तालाप, संवाद, जानकारी, दस्तावेज़ किसी अन्य व्यक्ति को दिखाये या उसके सामने उसका खुलासा करे, तब ऐसी स्थिति में 2 साल तक की सज़ा और एक लाख तक का जुर्माना या दोनों हो सकता है।

(54)

अध्याय 3:

महत्वपूर्ण परिभाषाएं

3.1 यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न का सम्बंध ऐसे आवंछनीय यौन व्यवहार अथवा यौन प्रकृति के मौखिक या शारीरिक आचरण से है जिसके परिणाम स्वरूप किसी व्यक्ति के काम काज में अनुचित हस्तक्षेप हो या फिर कार्यस्थल का वातावरण भयपूर्ण, शत्रुतापूर्ण या अपमानजक हो जाये। चिड़चिड़ापन पैदा करने वाले दुर्व्यवहार से लेकर बलात्कार समेत यौन शोषण एवं हिंसा जैसे सर्वाधिक गंभीर मामले इसमें शामिल हैं।[15]

यौन उत्पीड़न कानून 2013 यौन उत्पीड़न की परिभाषा में निम्नलिखित में से कोई एक या एक से अधिक, अवांछनीय (प्रत्यक्ष या परोछ) आचरण शामिल है।

- शारीरिक संपर्क या उसकी कोशिश
- यौन संबधी मांगे या प्रस्ताव
- यौन सम्बंधी टिप्पणी
- अश्लील चित्र या पोर्नोग्राफी दिखाना
- किसी और प्रकार का अवांछनीय यौन या कामुक भाव से किया गया शारीरिक, मौखिक, अमौखिक आचरण।

बॉक्स 6:

यौन उत्पीड़न या फिर सहमती से हुआ रिश्ता?

यौन उत्पीड़न यौन आकर्पण का एक रूप नही, बल्कि शक्ति प्रदर्शन और डराने का एक तरीका होता है। ऐसा उत्पीड़न लैंगिक रूढ़ीवादी मानसिकता को बढ़ावा देता है, और पीड़ितों पर (जो ज्यादातर महिलाएं होती हैं) वर्गीकृत सत्ता संरचना की पकड़ मजबूत करने का काम करता है।

यौन उत्पीड़न इस बात पर निर्भर करता है कि पीड़ित व्यक्ति पर क्या और किस तरह का प्रभाव पड़ा है, ना कि पीड़ित करने वाले व्यक्ति की मंशा पर। किसी का दबाव को मानने को मजबूर होने का यह मतलब नहीं होता कि व्यवहार स्वीकृत था। कानून महिला पुरूप के बीच सामान्य पारस्परिक सम्बंधों पर रोक नहीं लगाता। लोग एक दूसरे की प्रशंसा कर सकते हैं, या एक दूसरे के साथ घूमने जा सकते हैं। आपसी सहमती और इच्छा व मित्रता पर आधारित व्यवहार यौन उत्पीड़न नहीं है, क्योंकि यह अनचाहा नहीं होता। पर, ऐसा व्यवहार तुरंत बंद हो जाना चाहिए, अगर सहकर्मी यह जताता है कि ऐसी टिप्पणियाँ या व्यवहार उसें पसंद नहीं है, अनचाहा है।

---

[15]थेसोरस: सेक्सुअल हैरस्मेंट, ILO, जेनेवा, 2011

यौन उत्पीड़न अलग-अलग प्रकार के हो सकते हैं- जैसे मौखिक, गैर-मौखिक, दृश्य या शारीरिक। इनके उदाहरण नीचे टेबल-2 में दिए गए हैं:

तालिका 2: यौन उत्पीड़न के प्रकार

मौखिक	शारीरिक
• लैंगिक अपमान या कामुक टिप्पणियाँ • तानाकशी या द्विअर्थी बातें • किसी भी प्रकार का अनचाहा स्पष्ट यौन संकेतों वाला संवाद, जैसे कि अश्लील फोन कॉल • यौन प्रस्ताव रखना • किसी व्यक्ति के निजी या यौन जीवन के बारे में अफवाहें और झूठी खबरें फैलाना • साथ घूमने जाने के लिए जोर डालना • पहनावे, निजी व्यवहार या किसी व्यक्ति के शरीर के बारे में टिप्पणियाँ करना, • अश्लील साहित्य का चित्रात्मक विवरण	• अनचाहा आलिंगन; कामुक स्पर्श अथवा चुंबन • जबरन छूना शारीरिक छेड़खानी करना • किसी व्यक्ति के जरूरत से ज्यादा करीब खड़ा होना; झुकना; स्पर्श करना, किसी व्यक्ति के निजी क्षेत्र का अतिक्रमण • थपथपाना, सहलाना, दबोचना, दबाना • यौन संपर्क के लिए किसी का रास्ता रोकना • बलात्कार, या बलात्कार की कोशिश • यौन हमला या हमले की कोशिश करना, जबरदस्ती किसी का कोई शारीरिक अंग पकड़ना
दृश्य रूप	**गैर-मौखिक रूप**
• कामुकतापूर्ण दृश्य सामग्री, जैसे चित्र, कार्टून, तस्वीरें, कम्प्यूटर प्रोग्राम आदि दिखाना • वासनात्मक लिखित सामग्री जैसे एस.एम.एस, नोट, यौन टिप्पणी वाले ई-मेल।	• घूरना • किसी व्यक्ति के शरीर को ऊपर से नीचे देखना • यौन प्रकृति के अपमानजनक इशारे करना • कामुकता भरी नजरों से देखना • चेहरे पर कामुक भाव लाना; आँख मारना; च्यूंटी काटना, अपने होंठ चटखारना, पीछा करना

तालिका 3: यौन उत्पीड़न के उदाहरण

यौन उत्पीड़न क्या है	यौन उत्पीड़न क्या नहीं है
• पुरूष सुपरवाइज़र एक महिला कर्मचारी से देर शाम तक इसलिए रूकने को कहे क्योंकि उसकी पत्नी अभी बाहर है, और वो उस महिला को अच्छी तरह जानना चाहता है • एक पुरूष मैनेजर एक नव-विवाहित पुरूष सहकर्मी से उसके यौन जीवन के बारे में पूछता है • एक नई महिला कर्मचारी को उसका सुपरवाइजर कहता है कि प्रोजेक्ट कर फंड कम होने के कारण उन्हें एक ही कमरे मे साथ रहना होगा • एक महिला कर्मचारी द्वारा अपने सुपरवाइजर के यौन प्रस्ताव को ठुकराने पर वह उसके सभी कामों में गलतियां निकालता है • पुरुष बॉस महिला कर्मचारी के काम की प्रशंसा जताते हुए उसको गले लगाता है और गाल चूमता है • पुरुष कर्मचारी, महिला सहकर्मी की नजरों के सामने अपनी डेस्क पर अश्लील चित्रों का खुला प्रदर्शन करता है, • महिला कर्मचारी, नजदीकी संस्थान के सुरक्षा गार्ड की सीटियों और उसकी ज़ोर जोर की टिप्पणियों से परेशान हैं • पुरूष यह कहते हुए अपनी महिला सहकर्मी की पीठ पर हाथ फिराता है कि उसकी ब्लाऊज की गले का कटाव बहुत गहरा होने की वजह से वह उत्तेजित हो गया • आभूषणों के कारखाने में पुरूष सुपरवाइज़र	• महिला कर्मचारी को विलंबित प्रोजेक्ट का काम खत्म करने के लिए देर तक रूकने को कहा जाता है • हमेशा देर से पहुंचने वाली महिला कर्मचारी को पुरूष सुपरवाइजर चेतावनी देता है • ऑफिस मे क्रिकेट मैच का स्कोर जोर-जोर से बताकर ऑफिस की शांति भंग करना • ऑफिस में सोना • ऑफिस में निजी फोनकॉल करना और अपने कार्य पूरा ना करना • ऑफिस के सामान को खराब करना • ऑफिस में शराब पीना

महिला मजदूर का शौचालय तक पीछा करता है, यह कहकर कि उसने अपने कपड़ों में चुराया हुआ सामान छुपाया है। • महिला खेतिहर मजदूर खेत में काम कर रही है और पुरुष वहां खड़े होकर घूरते हैं और अश्लील टिप्पणियाँ/मजाक करते हैं। • घर की महिला सदस्यों के ना होने का बहाना बनाकर, पुरुष महिला घरेलू कामगार का लगातार पीछा करता है।	

यौन उत्पीड़न दो प्रकार के हो सकते हैं -

1. प्रतीकात्मक : जिसमें काम के बदले में यौन दृष्ट से ब्लैकमेल किया जाता है।

उदाहरण : रोज़गार मिलने के लिए एक शर्त के तौर पर प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष अनचाहे यौन संबंध की मांगे रखी जाती है। ऐसी मांग से इंकार करने या राज़ी होने को आधार बनाकर नौकरी दी जाती है या नहीं दी जाती है या फिर मना करने पर काम से निकाला जाना, अवनति, मुश्किल काम देना आदि कदम उठाए जाते हैं।

2. कार्यस्थल में प्रतिकूल और विरोधी माहौल तैयार करना

ऐसा बरताव, जो किसी व्यक्ति के लिए काम के दौरान डर, अविश्वास, और अपमानजनक माहौल निर्मित कर दे। इसमें वैसे अवांछनीय व्यवहार शामिल हैं जो शारीरिक, मौखिक, या दृश्य हो सकते हैं।

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 इस प्रकार के और अन्य प्रकार के यौन उत्पीड़न को मान्यता देता है और यह कहता है कि किसी व्यवहार को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न समझा जाएगा जब वो निम्न परिस्थितियों में घटित हों:

- महिला के रोज़गार में प्रत्यक्ष या परोक्ष, पक्षपातपूर्ण बरताव का वादा।
- महिला के रोज़गार में हानि पहुंचाने की प्रत्यक्ष या परोक्ष धमकी।
- महिला के वर्तमान या भावी रोज़गार को लेकर प्रत्यक्ष या परोक्ष धमकी।
- काम में अड़चन पैदा करना या काम करने की अपमानजनक, आपत्तिजनक स्थितियां खड़ी करना।
- अपमानजनक वर्ताव जो महिला के स्वास्थ्य और सुरक्षा को नुकसान पहुंचाए।

3.2 कार्यस्थल क्या है?

इस बात पर काफी बहस छिड़ी है कि यौन उत्पीड़न के संदर्भ में कार्यस्थल की क्या परिभाषा होगी। अतीत में ऐसा तर्क दिया जा चुका है कि कार्यस्थल केवल उस परिसर की सीमा तक होता है जहां कर्मचारी बैठकर काम करते हैं। कुछ अन्य लोगों का यह भी कहना है कि

कार्यस्थल में वे सभी सार्वजनिक स्थान भी शामिल हैं जहां कोई कर्मचारी अपनी नौकरी के सिलसिले में जाता है।

अब यह स्वीकृत है कि कार्यस्थल ऐसी हर वो जगह है, जहां नियोजक एवं कर्मचारी के बीच कामकाज सम्बन्धी रिश्ते होते हैं, जो कार्यालय परिसर की सीमा के बाहर भी हो सकते हैं।

बाक्स-7 : कार्यस्थल क्या है?

कार्यस्थल कोई भी ऐसी जगह है जहां कामकाज सम्बन्धी रिश्ते होते हैं। कार्यालय परिसर के अलावा इसमें शामिल है –

- बाहरी ग्राहक का कार्यस्थल
- अन्य संगठनों का कार्यालय परिसर
- औपचारिक कार्यों के लिए प्रयुक्त होटल, रेस्तरां व अन्य स्थान।
- अन्य कर्मचारियों का कार्यस्थल
- ईमारत की लिफ्ट
- शौचालय
- गलियारे
- कैन्टीन
- औपचारिक दौरा, क्षेत्रीय दौरा आदि।

ILO की 'कामकाज की दुनिया' की अवधारणा में व्यापक आर्थिक गतिविधियों वाले स्थान शामिल हैं। 'कामकाज की दुनिया' की अवधारणा में वो सभी वैतनिक उत्पादक कार्य शामिल हैं, जो पारम्परिक रूप से 'सार्वजनिक स्थल' माने जाने वाली जगहों (जैसे फैक्ट्री या ऑफिस) के बाहर किए जाते हैं, लेकिन इसके बावजूद जिन्हें रोज़गार की श्रेणी में रखा जाता है, जैसे गली कूचों में सामान बेचना, शिल्पकारी, अपने आवास पर ही पीस रेट पर कार्य करना इत्यादि। इसमें कार्यस्थल के साथ साथ वे कार्य सन्दर्भ भी शामिल होते हैं जिनमें लैंगिक हिंसा की सम्भावना होती है, जैसे काम पर जाते हुए सार्वजनिक परिवहन में, या रात की शिफ्ट के बाद घर लौटते हुए।[16] यौन उत्पीड़न की रोकथाम और निवारण के लिए इन सभी स्थानों को व्यापक आर्थिक कार्यक्षेत्र के दायरे में लाना बहुत जरूरी है।

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013, में इसकी परिभाषा को और विस्तृत करते हुए, यातायात सहित उन सभी स्थानों को शामिल किया गया है जहां व्यक्ति अपने रोज़गार के सिलसिले में जाता है, जिसमें शामिल हैं:

---

[16] क्रूज़, ए; क्लिंगर, एस, *जेंडर बेस्ड वाइलेंस इन द् वर्ल्ड ऑफ वर्क: ओवरव्यू एण्ड बिब्लिओग्रैफी*, ILO ब्यूरो फोर जेंडर इक्वालिटी, वर्किंग पेपर 3/2011, जेनेवा, 2011, पृष्ठ 10–11

1. सार्वजनिक क्षेत्र के कोई भी विभाग, संगठन, संस्थान, प्रतिष्ठान, ऑफिस, शाखा या इकाई जो प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से सरकार या स्थानीय पदाधिकारी, सरकारी कम्पनी, निगम या सहकारी संस्थान से आर्थिक मदद लेता है, अथवा इनके द्वारा स्थापित या नियंत्रित है।

2. कोई भी निजी क्षेत्र का संगठन या निजी उद्यम संस्थान, ट्रस्ट, एन.जी.ओ., सेवाप्रदाता, जो व्यापारिक, व्यावसायिक, शैक्षणिक, मनोरंजन सम्बंधी, औद्योगिक, स्वास्थ्य सम्बन्धी या वित्तीय कार्य जिनमें उत्पादन, आपूर्ति, विक्रय, वितरण एवं सेवाएं शामिल है।

3. कोई भी अस्पताल या नर्सिंग होम।

4. कोई खेल संस्थान, स्टेडियम, क्रीड़ा स्थल, रहने की जगह भी यदि उसका इस्तेमाल खेल प्रशिक्षण या अन्य कार्यों के लिए होता है।

5. कोई भी स्थल जहां अपने कार्य के सम्बन्ध में कोई कर्मचारी जाता है, जैसे यातायात जो इस कार्य के लिए नियोजक द्वारा उपलब्ध कराया गया हो।

6. घर या रहने की जगह

7. असंगठित क्षेत्र का कार्यस्थल

बाक्स-8 : असंगठित क्षेत्र में कार्यस्थल किसे कहते हैं?

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम 2013 कहता है कि असंगठित क्षेत्र के कार्यस्थल से तात्पर्य है:

- कोई संस्थान या उद्योग जिसका मालिक एक व्यक्ति हो, या फिर स्वनियोजित (Self Employed) मजदूर जो
  - माल उत्पादन का काम करते हैं
  - माल की बिक्री का काम करते हैं
  - किसी भी प्रकार की सेवा प्रदान करते हैं
  - जहाँ संस्थान काम पर 10 से कम मजदूर नियुक्त करता है।

बाक्स-9 : मामला - भँवरी देवी का कार्यस्थल

सरकारी सामाजिक कार्यकर्ता भंवरी देवी जिस परियोजना से जुड़ी थीं उसके अंतर्गत कार्यालय परिसर के बाहर परियोजना की नीतियों को लागू कराना उनके काम का अंग था। काम के दौरान उनका अपने ही खेतों, गाँव और घर में बलात्कार हुआ। एक साथिन[17] के हिसाब से उनका घर उनका कार्यस्थल माना जा सकता है, क्योंकि उनका कार्यक्षेत्र उनका गाँव व आसपास के गाँव थे।

जैसा कि इस मामले से पता चलता है, कार्यस्थल की अवधारणा, सिर्फ कार्यालय परिसर तक सीमित नहीं है, बल्कि उसके बाहर भी जाती है, अगर महिला काम से किसी और संस्थान के परिसर में जा रही हो। अगर बाहरी संस्थान के परिसर में उनका यौन शोषण होता है, तो उस महिला के संगठन का दायित्व बनता है कि आंतरिक शिकायत समिति के प्रावधानों के अनुरूप उसका मुकदमा दर्ज कराए और उस पर आगे कार्यवाई करें। कार्यस्थल में उस व्यक्ति का घर भी शामिल होता है अगर उसका इस्तेमाल उस संगठन के कामकाज के लिए किया जाता हो। उदाहरणस्वरूप- अगर महिला अपने नियोजक के घर पर औपचारिक काम के लिए बुलाई गई हो।

3.3 यौन उत्पीड़न अधिनियम में दी गई 'भागीदार' की परिभाषा

3.3.1 नियोजक

नियोजक का मतलब है -

1. किसी विभाग, संगठन, संस्थान, प्रतिष्ठान, उद्योग, सरकारी या स्थानीय अधिकारी, अधीनस्थ कार्यालय, शाखा या इकाई अध्यक्ष या कोई अन्य पदाधिकारी जिसे किसी उत्तरदायी अधिकारी ने न्युक्त किया हो।

2. कोई भी व्यक्ति जो प्रबंधन, देखरेख, नियंत्रण के लिए ज़िम्मेवार हो, जो ऊपर दिये गये (1) से अलग हो। प्रबंधन में शामिल वह व्यक्ति या बोर्ड या समिति जो संस्थान की नीतियां बनाने और लागू करने के जिम्मेदार हो।

3. ऊपर दिए गए (1), (2) के तहत कार्यस्थल में अपने नियोजकों के प्रति संवैधानिक कर्त्तव्य निभा रहा व्यक्ति।

4. रहने की जगह या घर के मामले में वे व्यक्ति या गृहस्थ, जो घरेलू कामगार को न्युक्त करते हैं, चाहे जितने दिन या घण्टों के लिए हो, या जिस किसी भी प्रकार के कार्य के लिए।

कार्यस्थल पर सुरक्षित कामकाज की स्थितियां सुनिश्चित करना नियोजक की जिम्मेदारी है। महत्वपूर्ण साधनों और जिम्मेदारियों के बारे में और विस्तार से जानने के लिए देखिए अध्याय 4, 5, 6.

---

[17]साथिन: राजस्थान सरकार द्वारा चलाए जाने वाले 'महिला विकास प्रोजेक्ट' के तहत न्युक्त ज़मीनी कार्यकर्त्ता

3.3.2 कर्मचारी

अधिनियम की परिभाषा के अनुसार कर्मचारी ऐसा कोई भी व्यक्ति होता है जो कार्यस्थल पर काम करने के लिए नियुक्त किया गया है –

- स्थायी, अस्थायी या दैनिक वेतनभोगी व्यक्ति चाहे वह ठेकेदार द्वारा न्ियुक्त किया गया हो या फिर नियोजक द्वारा
- वैतनिक, अवैतनिक या स्वैच्छिक रूप से काम कर रहे हों
- रोज़गार की शर्तें स्पष्ट रूप से व्यक्त हों अथवा नहीं
- कर्मचारी की श्रेणी में सहकर्मी, ठेका मजदूर, प्रशिक्षु इत्यादि शामिल हैं।

3.3.3 घरेलू कामगार : ILO घरेलू कामगार समझौता 2011 संख्या 189, के अनुसार कोई भी महिला या पुरुष जो घरेलू काम में लगे हों उन्हें घरेलू कामगार कह सकते हैं। अधिनियम 2013 के अनुसार घरेलू कामगार वह महिला है जो –

- किसी के घर पर काम करती है और उसके लिए उसे नगद या सामान के रूप में पारिश्रमिक का भुगतान किया जाता है।
- किसी एजेंसी के माध्यम से या फिर सीधे रूप से काम पर लगी हो
- अस्थायी, स्थायी, अंशकालिक या पूर्णकालिक।

इस परिभाषा में, नियोजक या काम पर लगाने वाले के घर का कोई व्यक्ति शामिल नहीं हो सकता।

3.3.4 पीड़ित महिला

परिभाषा के अनुसार किसी भी उम्र की महिला जो किसी भी रोज़गार में लगी हो –

- जिसने कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न का शिकार होने का दावा किया हो
- जो ऐसी जगह या घर में रह रही हो।

3.3.5 प्रतिवादी : अधिनियम में दी गई परिभाषा के अनुसार वह व्यक्ति जिसके खिलाफ पीड़ित महिला ने आंतरिक शिकायत समिति या स्थानीय शिकायत समिति में शिकायत दर्ज कराई हो।

बॉक्स-10 : यौन उत्पीड़न से कौन ज्यादा असुरक्षित है?

यौन उत्पीड़न किसी के साथ भी हो सकता है, चाहे वह महिला हो या पुरुष, ऊँचे पद पर काम करने वाले हों या असंगठित क्षेत्र के मजदूर। पर कुछ समुदाय इससे विशेष रूप से प्रभावित होते हैं। बाल मजदूरी, बेगारी, बंधुआ मजदूरी के शिकार लड़के-लड़कियां, प्रवासी मजदूर, घरेलू कामगार, स्वास्थ्य कर्मी[18] इसी श्रेणी में आते हैं। वैतनिक कार्यों के साथ साथ निजी जिन्दगी में और सामाजिक स्तर पर दोयम दर्जे की स्थिति तथा अपनी शर्तें मनवा पाने का सामर्थ्य कम होने की वजह से महिलाएं आसानी से इसकी चपेट में आ जाती हैं।

यूरोपीय आयोग ने इस बात का उल्लेख किया है कि "तलाक-शुदा महिलाओं, युवतियों, श्रम बाजार में नई-नई शामिल हुई लड़कियों, अस्थायी, अनियमित, अनिश्चित अनुबंध पर काम कर रही महिलाओं, गैर परम्परिक कार्यों में लगी महिलाओं; विकलांग महिलाओं; समलैंगिक महिलाओं; जातीय अल्पसंख्यक समुदाय की महिलाओं" को यौन उत्पीड़न का ज्यादा जोखिम उठाना पड़ता है। विधवायें, असंगठित क्षेत्र की महिला मजदूर, प्रवासी मजदूर भी विशेष रूप से खतरे में होती हैं। शैक्षणिक एवं प्रशिक्षण संस्थानों तथा उन पेशों से जुड़ी महिलाओं को भी इसका जोखिम उठाना पड़ता है "जहाँ बहुत सारी महिला कामगारों की देखरेख के लिए छोटी संख्या में पुरुष कर्मचारियों को लगाया जाता हैं"। अमरीका में यौन उत्पीड़न खासतौर से पुरुष प्रधान व्यवसायों में ज्यादा होता है, जैसे कि फौज।[19] महिलाओं के लिए सबसे ज्यादा असुरक्षित तीन उद्योग हैं - असंगठित क्षेत्र (29%), घरेलू काम (23%), लघू निर्माण उद्योग।[20] अन्य कारण जैसे काम की अनिश्चितता, छोटी उम्र, अनुभव की कमी आदि किसी कामगार की असुरक्षा बढ़ा सकते हैं।[21] नियोजकों एवं प्रबंधकों को विशेषकर उन प्रतिष्ठानों में, जहां कमज़ोर तबके से आने वाले कामगार भर्ती किये गये हैं, उसके खतरे को समझना चाहिए और ऐसे कदम उठाने चाहिए जो यौन उत्पीड़न रोकने में मददगार साबित हो और हर किसी को काम का सुरक्षित माहौल उपलब्ध हो पाए।

---

[18]क्रूज़, ए; क्लिंगर, एस, *जेंडर बेस्ड वाइलेंस इन द् वर्ल्ड ऑफ वर्क: ओवरव्यू एण्ड बिब्लिओग्राफी*, ILO ब्यूरो फॉर जेंडर इक्वालिटी, वर्किंग पेपर 3/2011, जेनेवा, 2011, पृष्ठ 17

[19]स्टॉप वाइलेंस अगेन्स्ट विमेन: सेक्सुअल हैरस्मेंट, प्रिवेलेंस ऑफ सेक्सुअल हैरस्मेंट, द् एडवोकेट्स फोर ह्यूमन राइट्स, http://www.stopvaw.org/prevalence_of_sexual_harasment

[20]फरनैन्डस, डी, *17% विमेन से सेक्सुआली हैरस्ड एट वर्क प्लेस,* Times of India, बंगलोर, 28 नवम्बर 2012

[21]क्रूज़, ए; क्लिंगर, एस, *जेंडर बेस्ड वाइलेंस इन द् वर्ल्ड ऑफ वर्क: ओवरव्यू एण्ड बिब्लिओग्राफी*, ILO ब्यूरो फोर जेंडर इक्वालिटी, वर्किंग पेपर 3/2011, जेनेवा, 2011, पृष्ठ17

अध्याय 4:

यौन उत्पीड़न की रोकथाम

भारत में कार्य स्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम 2013 के अनुसार नियोजक एवं कार्यस्थल के रख-रखाव के लिए ज़िम्मेदार अन्य व्यक्तियों व संस्थानों का दायित्व बनता है कि वे ''कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं को सुरक्षा प्रदान करें तथा यौन उत्पीड़न की घटनाओं को रोकने और इसकी शिकायतों के निपटारे के उपाय करें।'' इसका मतलब है कि इन व्यक्तियों के निम्नलिखित उत्तरदायित्व बनते हैं –

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटनाओं को रोकना।
- यौन उत्पीड़न की घटनाओं से निपटने, इनके समाधान और दोषी व्यक्ति को सज़ा दिलाने के लिए आवश्यक कदम उठाते हुए कार्यप्रणाली तैयार करना।

  इस अधिनियम के अनुसार कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने के लिए नियोजक अथवा इसके लिए उत्तरदायी प्रशासनिक तंत्र की जिम्मेदारी होगी:

- कार्यस्थल पर काम का सुरक्षित वातावरण मुहैया कराना जिसमें कार्यस्थल के सम्पर्क में आने वाले किसी तीसरे पक्ष (बाहरी व्यक्ति) से बचाव भी शामिल है।
- यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणामों का प्रकाशन, आंतरिक समिति सहित शिकायत निपटारे की पूरी प्रणाली से सम्बंधित सूचना का प्रकाशन।
- अधिनियम के प्रावधानों के बारे में कर्मचारियों के बीच जागरूकता फैलाने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालायें और जागरुकता कार्यक्रम आयोजित करना।
- आंतरिक शिकायत समिति के लाभार्थ अभिमुखीकरण कार्यक्रम आयोजित करना।
- सेवा नियमों के तहत यौन उत्पीड़न को दुराचार के रूप में मान्यता प्रदान करना एवं इस प्रकार के आचरण के खिलाफ कदम उठाना।

उपरोक्त दायित्वों के अतिरिक्त अधिनियम में सरकारी कार्यालयों के निम्नलिखित उत्तरदायित्वों का उल्लेख किया गया है :

- अधिनियम के प्रावधानों के बारे में लोगों की समझ बढ़ाना।
- केन्द्र व राज्य सरकारों के लिए अनिवार्य है कि वे जनता के बीच कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम निषेध व निवारण) अधिनियम, 2013 के बारे में समझदारी विकसित करने के लिए समुचित प्रशिक्षण व प्रशिक्षण सामग्री प्रदान करें तथा जागरूकता अभियान चलाएं।
- स्थानीय शिकायत समिति के लाभार्थ अभिमुखीकरण और प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रतिपादित करें।

इस अधिनियम के कार्यान्वयन के लिए यह जरूरी है कि कर्मचारी व संगठन कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने के लिए जरूरी कदम उठाएं और इसमें अध्यक्षों और प्रबंधकों की पूर्ण प्रतिबद्धता भी दिखे। ऐसे कुछ उपायों की जानकारी नीचे दी जा रही है।

4.1 नीति निर्माण

यौन उत्पीड़न रोकने के लिए व्यापक नीति बनाना और उसे लागू करना सबसे जरूरी कदमों में से एक है। इस नीति का उद्देश्य यह होना चाहिए कि कार्यस्थल पर महिलाओं और पुरुषों के नजरिये में बदलाव आये और काम-काज का एक ऐसा माहौल तैयार हो जो पुरुषों व महिलाओं दोनों के लिए हितकर और सहायक हो।

कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न से सम्बंधित नीति की विषय-वस्तु में निम्नलिखित बातें शामिल की जा सकती हैं।[22]-

- यौन उत्पीड़न पर संगठन की तरफ से स्पष्ट वक्तव्य, जैसे कि-
  - यौन उत्पीड़न का पूरी सख्ती से निषेध है।
  - पूर्ण असहिष्णुता नीतिः संगठन सभी यौन उत्पीड़न के मामलों की जांच करेगा और अपराधी चाहे कोई भी हो या किसी भी पद पर क्यों न हो, उसको छूट नहीं दी जायेगी
  - जांच के बाद यौन उत्पीड़न के दोषी पाये गए व्यक्ति पर शीघ्र और उचित अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाएगी।
- यौन उत्पीड़न से जुड़ी महत्वपूर्ण परिभाषाएं व उदाहरण -
- उचित कानूनों और विधानों का जिक्र
- प्रबंधन एवं कर्मचारी वर्ग का दायित्व
- सभी स्तर के कर्मचारियों के लिए नियमित और लगातार प्रशिक्षण के लिए उपयुक्त प्रावधान
- आंतरिक शिकायत समिति के सदस्यों के बारे में विस्तृत सूचना (अधिक जानकारी के लिए अध्याय 5 देखें)
- सहायता और सलाह लेने, शिकायत दर्ज करने और यौन उत्पीड़न की देख- रेख के लिए विभिन्न कार्यप्रणालियां और विकल्प (औपचारिक अथवा अनौपचारिक)
- तीसरे पक्ष जैसे ग्राहक और क्लाइंट के द्वारा यौन उत्पीड़न के संदर्भ में उचित कार्यप्रणाली व नियम
- मामलों की निपटारे की प्रक्रिया की समय सीमा
- यौन उत्पीड़न के सभी मामलों को लेकर पूरी गोपनीयता बरतने का स्पष्ट निर्देश
- प्रवंधन की तरफ से समिति की सिफारिशें लागू करने के लिए कारगर सुरक्षा उपाय।
- चर्चा की आवृति एवं नीतियों की समीक्षा।

---

[22]ऑस्ट्रेलियाई मानव अधिकार आयोग, *इफेक्टिवली प्रिवेंटिंग एण्ड रिस्पोंडिंग टू सेक्सुअल हैरस्मेंट: ए कोड फॉर प्रैक्टिस ऑफ इम्प्लाईज,* ऑस्ट्रेलियाई मानव अधिकार आयोग, सिडनी 2008, पृष्ठ 24

41

यौन उत्पीड़न के दण्डनीय परिणामों और आंतरिक समिति समेत शिकायत निवारण की समूची प्रक्रिया के बारे में जानकारी प्रकाशित करना भी इस अधिनियम के तहत नियोजकों की जिम्मेदारी में शामिल है। यदि कार्यस्थल पर ऐसे मजदूर काम करते हैं जो संगठन में आमतौर पर प्रयोग होने वाली भाषा से परिचित नहीं हैं, जैसे प्रवासी मजदूर, तब ऐसी नीतियों से सम्बन्धित दस्तावेज अन्य उपयुक्त भाषाओं में भी तैयार करने होंगे।

4.2 जागरूकता बढ़ाना

यौन उत्पीड़न को लेकर एक बार नीति बन जाने पर नियोजकों की जिम्मेदारी बनती है कि वे कर्मचारियों को इसके बारे में जानकारी दें और उनके बीच जागरुकता फैलाएं। उस नीति और उसकी विषय-वस्तु के बारे में, यौन उत्पीड़न क्या है, एक कर्मचारी इससे गुजरने पर क्या कर सकता है और नीति के उल्लंघन का क्या परिणाम हो सकता है- इन सबकी जानकारी दी जानी चाहिये।

यह काम कर्मचारियों की नियमित बैठक, नये कर्मचारियों के लिए कार्यक्रम, प्रशिक्षण, ई-मेल, वेबसाइट पर जानकारी प्रकाशित करने तथा अन्य उपयुक्त तरीकों से किया जा सकता है। इसके अतिरिक्त दृश्य सामग्री, जैसे नोटिस, पोस्टर, पुस्तक आदि का इस्तेमाल कर यौन उत्पीड़न नीति के बारे में जानकारी का प्रचार-प्रसार किया जा सकता है। कर्मचारियों के बीच इस अधिनियम के बारे में संवेदनशीलता बढ़ाना भी नियोजकों एवं/अथवा उत्तरदायी पदाधिकारियों के कर्त्तव्यों में से एक है। (अधिनियम की धारा 19)।

जागरुकता बढ़ाने के अलावा, लैंगिक समानता बढ़ाना भी जरूरी है। अनुभवों से पता चलता है कि कि पितृसत्तात्मक विचार और मूल्य लैंगिक समानता और महिला अधिकारों (जैसे यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानून) के रास्ते में सबसे बड़ी चुनौती हैं। अतः, इन विचारों से लड़ना बहुत जरूरी है।

4.3 प्रशिक्षण मुहैया कराना

कारगर प्रशिक्षण कार्यक्रम सभी महिला-पुरुष कर्मचारियों की संवेदनशीलता बढ़ाने के लिए जरूरी है। संगठन की यौन उत्पीड़न नीति की सही समझदारी और उसका कार्यन्वयन सुनिश्चित करने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम सबसे अच्छा तरीका है। किस तरह का व्यवहार स्वीकार्य है और क्या नहीं, कर्मचारियों तक इस बात को पहुंचाने का यह सबसे अच्छा तरीका है। शिकायत समिति सदस्यों और नीतियों के कार्यन्वयन के लिए उत्तरदायी अन्य लोगों को प्रशिक्षित करना भी जरूरी है। अधिनियम के अनुसार आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिमुखीकरण कार्यक्रम आयोजित करना नियोजक की जिम्मेदारी होगी (धारा 19)।

शिकायत दर्ज करने एवं जांच की प्रक्रिया के साथ-साथ लैंगिक संवेदनशीलता बढ़ाना भी प्रशिक्षण का एक अंग होना चाहिये। यौन उत्पीड़न की रोकथाम के संदर्भ में सभी कर्मचारियों के लिए आयोजित प्रशिक्षण कार्यक्रम में उत्पीड़न को लेकर बनी धारणा और समझ तथा व्यक्ति एवं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का प्रभाव, इसके निवारण के लिए बनी नीतियों, और शिकायत प्रक्रिया की समझ को भी शामिल किया जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त जांच प्रक्रिया, पूछताछ के लिए जरूरी योग्यता और प्रक्रिया के लिखित प्रमाण इकट्ठा करने के बारे में भी बात होनी चाहिए।

पर्यवेक्षक और प्रबंधक के लिए अलग से प्रशिक्षण की व्यवस्था की जा सकती है जिससे उनके अपने सही आचरण को प्रोत्साहन मिल सके। प्रबंधक के रूप में इस नीति को लागू करने और

यौन उत्पीड़न मिटाने में उनकी भूमिका महत्वपूर्ण होती हैं। सभी कर्मचारियों के प्रदर्शन और मनोबल पर नियमित नज़र रखना, उनके बर्ताव में बदलाव पर गौर करना, ये उनकी ज़िम्मेदारी है। पर्यवेक्षक को प्रशिक्षत करना तब और भी जरूरी बन जाता है जब यौन उत्पीड़न के मामले का निपटारा अनौपचारिक प्रक्रिया के तहत किया जा रहा हो।

4.4 अन्य व्यवाहारिक उपाय

ऊपर सुझाए गए उपायों के अलावा नियोजक कुछ दूसरे व्यवाहारिक उपायों का सहारा भी ले सकते हैं –

- उचित और सुरक्षित कामकाज का माहौल तैयार करना, ताकि सभी कर्मचारी यौन उत्पीड़न के भय से मुक्त होकर काम पर ध्यान दे सकें
  - आपत्तिजनक, अपमानजनक, प्रत्यक्ष रूप से कामुक अथवा अश्लील साहित्य, चित्र, पोस्टर, कैलेण्डर या अन्य सामग्री को कार्यस्थल से हटवाना।
  - आवश्यकता अनुसार रोशनी का प्रावधान, खुली जगह वाला कार्यालय, प्रत्येक स्तर पर महिला पुरुष की संख्या में सही संतुलन और काम के घण्टों के दौरान ही काम करवाना सुनिश्चित करने के जरिये सुरक्षित माहौल तैयार करना।
- पदोन्नति और रिक्तियों पर नजर रखने के लिए अकेल एक व्यक्ति के स्थान पर एक पैनल हो जिसमें महिला, पुरुष दोनों हों।
- नीतियों का अनुवाद सभी महत्वपूर्ण भाषाओं में हो।
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ पोस्टर लगाना।
- यौन उत्पीड़न पर अक्सर किए जाने वाले सवाल-जवाब को लेकर पुस्तिका या पर्चा बनाकर नियमित रूप से बांटना।

यौन उत्पीड़न के कारणों और स्थितियों के बारे में सर्वेक्षण करवाना। यह गोपनीय रूप से किया जा सकता है। कर्मचारियों से पूछा जा सकता है कि पिछले साल क्या उनके साथ यौन उत्पीड़न की कोई घटना घटी।

39

अध्याय 5:

यौन उत्पीड़न का जवाब और निवारण

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न एवं इसके समाधान की दिशा में शिकायत निबटारे की ऐसी व्यवस्था का होना ज़रूरी है जो सभी मजदूरों के लिए सुलभ हो। इस अधिनियम के तहत सभी नियोजकों से इस बात की अपेक्षा की जाती है कि यौन उत्पीड़न की शिकायत प्रक्रिया के औपचारिक संचालन के लिए वे 'आंतरिक शिकायत समिति' गठित करेंगे। साथ ही, यहां पर इस बात की अपेक्षा भी की गई है कि किसी जिले के हर पदाधिकारी को किसी ऐसे प्रतिष्ठान से, जहाँ 10 से कम मज़दूर होने अथवा खुद नियोजक के खिलाफ शिकायत चलते आंतरिक शिकायत समिति का गठन नहीं हुआ हो, वहां से यौन उत्पीड़न की शिकायत प्राप्त करने के लिए स्थानीय शिकायत समिति गठित करें।

इस अध्याय में समिति की स्थापना, यौन उत्पीड़न की याचिका दायर करने की प्रक्रिया, और यौन उत्पीड़न के मामलों के निबटारे की प्रक्रिया की व्याख्या की गई है।

5.1 शिकायत समिति का गठन

5.1.1 आंतरिक शिकायत समिति (Internal Complaint Committee) आई. सी. सी.

इस अधिनियम के तहत सभी नियोजकों (निजी/सरकारी) के लिए इसकी सभी प्रशासनिक इकाइयों में आंतरिक शिकायत समिति (आई. सी. सी.) तथा सभी जिला एवं अंचल स्तर पर इस मकसद से दफ्तर खोलना कानूनन अनिवार्य है। सभी नियोजकों के लिए शिकायत पर कार्यवाही करने तथा तफ्तीश के लिए आई. सी. सी. को आवश्यक सुविधाएं मुहैया करवाना जरूरी हैं।

प्रत्येक आइ.सी.सी. से नियोजक के लिए एक सालाना रिपोर्ट तैयार करने की अपेक्षा की जाती है।

इस अधिनियम में यह निर्धारित किया गया है कि किसी समिति में आवश्यक रूप से कम-से-कम 4 सदस्य होने चाहिए जिसमें से 2 का महिला होना जरूरी है। समिति के संरचना को नीचे तालिका-4 में स्पष्ट किया गया है।

तालिका 4: आंतरिक शिकायत समिति की संरचना

क्रम	सदस्य	योग्यता
1.	पीठासी अधिकारी (वरिष्ठ महिला)	पीठासीन अधिकारी के रूप में अनिवार्य रूप से कर्मचारियों के बीच से ही वरिष्ठ पद पर कार्यरत महिला होनी चाहिए। "अगर वरिष्ठ स्तर पर कोई वरिष्ठ महिला कर्मचारी कार्यरत नहीं हो, तब कार्यस्थल के अन्य कार्यालयों अथवा प्रशासनिक इकाईयों से पीठासीन

		अधिकारी मनोनित किया जाएगा। अगर दूसरे कार्यालयों में भी वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी कार्यरत नहीं हो तब उसी नियोजक के अधिकार क्षेत्र में पड़ने वाले किसी अन्य कार्यस्थल, विभाग अथवा प्रतिष्ठान से पीठासीन अधिकारी मनोनित किया जाएगा''
2.	सदस्य (महिला)	महिलाओं के हितों के प्रति प्रतिबद्ध, सामाजिक कार्य का अनुभव अथवा कानून की जानकारी रखने वाले कर्मचारी।
3.	सदस्य (पुरूष)	महिलाओं के हितों के प्रति प्रतिबद्ध, सामाजिक कार्य का अनुभव अथवा कानून की जानकारी रखने वाले कर्मचारी।
4.	सदस्य (महिला)	जो कि अनिवार्य रूप से किसी तीसरे पक्ष (जैसे कि गैर सरकारी संगठन अथवा संस्था) से होने चाहिए, तथा लैंगिक यौन उत्पीड़न के मुद्दों पर उन्हें विशेषज्ञता हासिल होनी चाहिए। एन.जी.ओ. की तरफ से नियुक्त सदस्यों को आई. सी. सी. की कार्यवाही आयोजित कराने के लिए शुल्क अथवा भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

सभी कामगारों के लिए आई. सी. सी. को सुलभ बनाने के लिए इसमें कार्यस्थल पर कार्यरत कर्मचारियों के प्रत्येक वर्ग का प्रतिनिधित्व हो सकता है, इससे संगठन के सभी कर्मचारियों को शिकायत दर्ज कराने अथवा सलाह लेने के लिए समिति से संपर्क करने में आसानी होगी।

<u>कार्यकाल</u>

आई. सी. सी. के पीठासीन अधिकारी और अन्य सभी सदस्य मनोनित होने के तीन साल बाद तक पदासीन रहेंगे। समिति की तरफ से पीठासीन अधिकारी अथवा किसी अन्य सदस्य को 3 साल के कार्यकाल समाप्त होने से पहले भी हटाया जा सकता है यदि वे:

- कानूनी प्रावधानों के खिलाफ यौन उत्पीड़न के मामलों से जुड़ी जानकारी प्रेस, मीडिया के जरिये प्रकाशित करते हैं, अथवा आम जनता को इससे अवगत कराते है।
- उसे किसी भी कानून के तहत किसी अपराध का दोषी पाया गया हो, अथवा किसी कानून के तहत उन पर किसी अपराध का मुकदमा चल रहा है।
- उनके (महिला/पुरूष) खिलाफ किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में 'उन्हें' दोषी पाया गया हो।
- समिति के सदस्य के रूप में उन्होंने अपने पद का दुरूपयोग किया हो।

37

5.1.2 स्थानीय शिकायत समिति (एल. सी. सी.)

केंद्र व राज्य सरकारों को इस अधिनियम के तहत जारी निर्देशों के कार्यन्वयन हेतु जिला स्तर पर एक जिला अधिकारी की नियुक्ति के लिए निम्नलिखित व्यक्तियों में से किसी को भी अधिसूचित करने का संवैधानिक आधिकार प्राप्त है:

- जिलाधिकारी
- उप जिलाधिकारी
- कलेक्टर
- उप कलेक्टर

प्रत्येक जिला अधिकारी के लिए अनिवार्य रूप से उन प्रतिष्ठानों से, जहां 10 से कम श्रमिक होने की वजह से आंतरिक शिकायत समिति गठित नही हो पाई है, यौन उत्पीड़न की शिकायत प्राप्त करने के लिए स्थानीय शिकायत समिति (एल.सी.सी.) का गठन करना आवश्यक है।

प्रत्येक एल.सी.सी. से एक सालाना रपट तैयार करने और इसे जिला अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत करने की अपेक्षा की जाती है।

जिला अधिकारी के लिए ग्रामीण अथवा अदिवासी क्षेत्रों के हरेक प्रखंड, तालुका और तहसील में, तथा शहरी क्षेत्रों के वार्ड और नगर पालिका में एक संपर्क अधिकारी (Nodal officer) न्युिक्त करना जरूरी है, ताकि वे शिकायत प्राप्त कर उसे 7 दिनो के अंदर संबंधित एल. सी.सी को भेज सकें।

संरचना

इस अधिनियम में स्थानीय शिकायत समिति की संरचना के बारे में कहा गया है, कि समिति में कम से कम 5 सदस्यों का होना जरूरी है जिसमें से 3 अनिवार्य रूप से महिलाएं होंगी। समिति की संरचना की स्पष्ट व्याख्या तालिका 5 में की गई है:

तालिका 5: स्थानीय शिकायत समिति की संरचना

क्रम	सदस्य	योग्यता
1.	अध्यक्ष (प्रतिष्ठत महिला)	सामाजिक-कार्य के क्षेत्र में प्रतिष्ठित तथा महिलाओं के हितों के प्रति प्रतिबद्ध महिला को अध्यक्ष मनोनित किया जाएगा।
2.	सदस्य (महिला)	जिले में प्रखंड, तालुका अथवा तहसील, या फिर वार्ड अथवा नगरपालिका में कार्यरत महिलाओं के बीच से मनोनित किए जाएंगे।
3.	सदस्य (महिला)	वैसे गैर-सरकारी संगठनों अथवा संस्थाओं से मनोनित

36

4.	सदस्य (पुरूप)	किए जाएंगे जो महिलाओं के हितों के प्रति प्रतिबद्ध हों तथा यौन उत्पीड़न से जुड़े मुद्दों से परिचित हों: • इनमें से कम-से-कम एक का महिला होना जरूरी है • कम-से-कम एक सदस्य ऐसा हो जिसकी पृष्ठभूमि कानून अथवा कानूनी जानकारी की रही है • मनोनित सदस्यों में से एक केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचना प्राप्त अनुसूचित जाति, अनुसूचित जनजाति अथवा अन्य पिछड़ा वर्ग, या फिर अल्पसंख्यक समुदाय का होगा
5.	पदेन सदस्य	जिले में समाज कल्याण अथवा महिला या बाल विकास से जुड़ा आधिकारी

कार्यकाल

यह अपेक्षा की जाती है कि अध्यक्ष समेत समिति के सभी सदस्य जिला-अधिकारी द्वारा अपनी नियुक्ति की तारीख से तीन साल से अधिक समय तक अपने पद पर नहीं बने रहेंगे।

समिति के सदस्यों को बर्खास्त किया जा सकता है अगर:

- कानूनी प्रावधानों के खिलाफ जाकर वे यौन उत्पीड़न से संबंधित मामलों की जानकारी अखबार, मीडिया में प्रकाशित करवाते हैं, या आम जनता तक पहुंचाते हैं।
- किसी भी कानून के तहत उन्हें किसी अपराध का दोषी पाया गया हो या फिर किसी कानून के तहत उन पर (महिला/पुरूष) मुकदमा चल रहा हो।
- उनके (महिला/पुरूष) खिलाफ चली किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में उन्हें दोषी पाया गया हो।
- समिति के सदस्य के रूप में उन्होंने अपने पद का दुरूपयोग किया हो।

बर्खास्तगी की वजह से रिक्त हुए पदों को नये सदस्य मनोनित करके भरा जाता है।

एल सी सी की फीस और वित्तीय अनुदान

- एल सी सी के अध्यक्ष तथा गै. स सं (NGO) अथवा संस्थाओं से चयनित दो सदस्यों को एल सी सी की कार्यवाही के संचालन के लिए शुल्क और भत्ते ग्रहण करने की पात्रता प्राप्त होती है।
- इस अधिनियम में इस बात का प्रावधान किया गया है कि केंद्र सरकार राज्य सरकारों को एल सी सी के अध्यक्ष तथा गै. स सं (NGO) अथवा संस्थाओं के दो सदस्यों को फीस एवं भत्तों के भुगतान के लिए अनुदान के रूप में फण्ड जारी करेगी।

35

- केंद्रीय सरकार से अनुदान प्राप्त करने के लिए राज्य सरकार किसी एजेंसी का गठन कर सकती है।
- इसी एजेंसी के लिए जिला अधिकारी को अध्यक्ष तथा गै.स.सं. NGO अथवा संस्था के दो सदस्यों को भत्तों एवं फीस के भुगतान के लिए आवश्यक मात्रा में धन का भुगतान करना जरूरी है।
- इस एजेंसी से यह अपेक्षा की जाती है कि वह प्रदेश-महालेखाकार के परामर्श से अपना हिसाब किताब तैयार करेगी। एजेंसी का यह उत्तरदायित्व भी बनता है कि वह राज्य-सरकार के पास लेखा-परीक्षक की रिपोर्ट के साथ अपने खाते की एक लेखापरीक्षित प्रतिलिपि प्रस्तुत करे।

बॉक्स-11: सभी श्रमिकों के लिए शिकायत समिति को सुलभ बनाना

भारत जैसे देश में जहाँ कुल श्रमिकों का 93 प्रतिशत कथित रूप से असंगठित क्षेत्र में काम करता है, इस अधिनियम/कानून का सभी स्तरों पर कार्यान्वियन सुनिश्चित करना तथा यह सुनिश्चित करना कि शिकायत दर्ज कराने के लिए सभी श्रमिकों के लिए शिकायत समिति सुलभता पूर्वक उपलब्ध हो पाए, एक चुनौती है। आवश्यकता इस बात की है कि सरकार आवश्यकतानुसार सुधार के लिए इस कानून के कार्यान्वियन की प्रक्रिया के ऊपर नजदीक से निगरानी रखे।

इसके साथ-साथ समिति के सदस्य भी सभी श्रमिकों के लिए समिति से संपर्क सुलभ बनाने के लिए विभिन्न तरीके निकाल सकते हैं। कुछ ऐसी व्यावहारिक उपायों की सूचि नीचे दी जा रही है:

- अनौपचारिक क्षेत्र की अर्थव्यवस्था से जुड़े श्रमिकों के बीच काम करने वाले संगठनों के साथ मिलकर सभी स्तरों पर शिकायत समिति के बारे में जागरूकता बढ़ाएं।
- महत्वपूर्ण सरकारी संस्थानों के कर्मचारियों के बीच शिकायत समिति के बारे में जागरूकता फैलाएं, ताकि वे उपयुक्त समर्थन मुहैया करवा सकें।
- विभिन्न प्रशासनिक स्तरों पर प्रशिक्षित अधिकारियों का एक नेटवर्क विकसित करें, जो कि श्रमिकों को शिकायत दर्ज कराने में आवश्यक सहायता प्रदान करेंगे।
- अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों की शिकायत दर्ज कराने में मदद के लिए स्थानीय स्तर पर काम करने वाले मजदूर संगठनों (ट्रेड़ युनियन) एवम् (NGO)के साथ मिलकर काम करें।

5.2 शिकायत दर्ज करना

यौन उत्पीड़न के शिकार लोग विभिन्न कारणों से; जैसे कि नौकरी से निकाल दिए जाने के डर से, बदले की कारर्वाई, या फिर उत्पीड़न के चलते; अपने साथ घटित यौन उत्पीड़न के मामले में चुप्पी साध लेते हैं। इसलिए यह जरूरी है कि श्रमिक शिकायत दर्ज कराने के विभिन्न विकल्पों एवं यौन उत्पीड़न के समाधान के बारे में जानकारी हासिल करें।

इस अधिनियम के अनुसार आंतरिक शिकायत समिति, स्थानीय शिकायत समिति अथवा न्यायालय में सीधे-सीधे शिकायत दर्ज कराई जा सकती है।

5.2.1 शिकायत समिति के समक्ष शिकायत दर्ज कराना

स्थान: पीड़ित महिला यौन उत्पीड़न की शिकायत आंतरिक शिकायत समिति अथवा स्थानीय शिकायत समिति में कर सकती है। साथ ही इस अधिनियम में इस बात का भी जिक्र है कि पीड़ित महिला ग्रामीण एवं जनजातीय क्षेत्र में हरेक प्रखण्ड, तालुका अथवा तहसील के और शहरी क्षेत्रों वार्ड या नगरपालिका के लिए न्युिक्त संपर्क अधिकारी के समक्ष शिकायत दर्ज करा सकती है, जो शिकायत को फिर 7 दिनों के भीतर संबंधित एल.सी.सी. को भेज देंगे।

एल.सी.सी. कां अधिकार क्षेत्र, जिस जिले में इसका गठन हुआ है उसके सभी क्षेत्र में बढ़ाया जाएगा।

समयावधि:

किसी भी पीड़ित महिला के लिए वारदात के दिन से तीन महीने बाद तक शिकायत दर्ज कराने की अनुमति होना जरूरी है। इस समय सीमा को तीन महीने और भी बढ़ाया जा सकता है अगर पीड़ित महिला यह साबित कर दे कि गंभीर परिस्थितियों के चलते शिकायत दर्ज कराने में रूकावट आई, तथा उसके ऐसा करने की वजहों को आवश्यक रूप से रिकॉर्ड करवाया जाना चाहिए।

यदि पीड़ित महिला शारीरिक अथवा मानसिक अक्षमता अथवा उसकी मृत्यु हो जाने के चलते शिकायत दर्ज कराने की स्थिति में नहीं हो तब उसका कानूनन वैध उत्तराधिकारी शिकायत दर्ज करा सकता है।

शिकायत की रूप-रेखा: यदि पीड़ित महिला को शिकायत दर्ज कराने के लिए सहायता की आवयश्कता हो तब उसे लिखित सहयता प्रदान करना अनिवार्य है।

बॉक्स-12 : स्थानीय शिकायत समिति के सदस्यों के विचारार्थ कुछ महत्वपूर्ण बिंदु

- किसी भी व्यक्ति के खिलाफ गुमनाम शिकायत पर ना तो विचार किया जाएगा, ना ही उसके खिलाफ कोई कार्यवाही की जाएगी
- समिति के लिए यौन उत्पीड़न की शिकायत मिलते ही इसको तत्काल दर्ज करना और लिखित मुकदमा दायर करना अनिवार्य है
- शिकायत मिलने के 48 घंटों के भीतर आंतरिक शिकायत समिति का अध्यक्ष समिति की बैठक आयोजित करेगा।
- समिति की बैठक में 50 प्रतिशत सदस्यों की उपस्थिति होनी चाहिए। सभा में अध्यक्ष की उपस्थिति अनिवार्य है।
- प्राकृतिक न्याय के नियमानुसार:
- आरोपी को उसके (महिला/पुरूप) खिलाफ की गई शिकायत की सूचना दी जानी चाहिए। यह सुझाव दिया जाता है कि उत्पीड़क को औपचारिक आरोप पत्र के जरिये उसके खिलाफ मिली शिकायत की सूचना दी जाए।

33

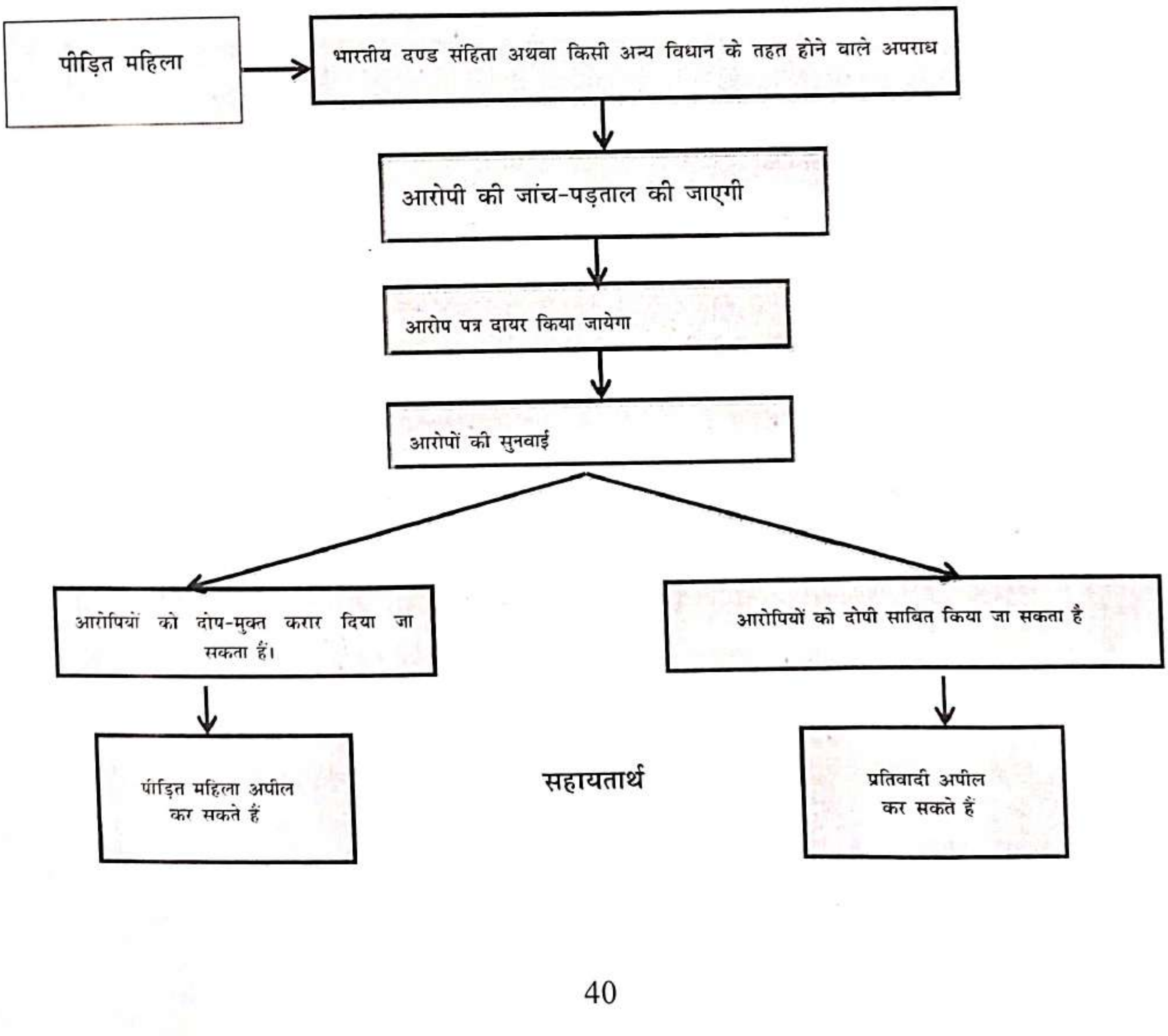
5.2.2 भारतीय दण्ड संहिता के तहत स्थानीय थाने में मुकदमा दर्ज कराना

अगर पीड़ित महिला भारतीय दण्ड संहिता अथवा किसी अन्य कानून के तहत अपराध की शिकायत दर्ज कराना चाहती है, तो उसे सहायता प्रदान करना अनिवार्य है। यदि यौन-उत्पीड़न की कोई वारदात, भारतीय दण्ड संहिता अथवा किसी अन्य कानून के तहत हुए विशिष्ट अपराध के समकक्ष हो तब नियोजक कानून के अनुसार उपयुक्त अधिकारी के पास शिकायत दर्ज करवाते हुए उचित कारवाई आरंभ करेगा।

दण्ड-प्रक्रिया- संहिता (सी आर. पी. सी.), 1973 के निम्नलिखित प्रावधानों पर भी ध्यान देने की आवश्यकता है:

- सी- आर. पी. सी. की धारा 2 'पीड़ित' को ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित करती है जिसे जान-बूझ कर अथवा भुल चूक से नुकसान क्षति या चोट पहुंची है, जिसके लिए अभियुक्त पर आरोप दायर किया गया है। 'पीड़ित' शव्द में पीड़ित (महिला/पुरूप) के अभिभावक और उसके कानूनी वारिस भी सम्मिलित हैं।
- धारा 24 में इस बात का प्रावधान है कि न्यायालय 'पीड़िता' को अभियोजन पक्ष के सहायतार्थ अपनी मर्जी का वकील रखने की इजाज़त दे सकता है।

मामले की कार्यवाही की प्रक्रिया का विवरण नीचे दिया जा रहा है



32

बॉक्स 13: शिकायतकर्त्ता के लिए अन्य कानूनी उपाय

- मानसिक पीड़ा, पहुंचाने शरीरिक उत्पीड़न आदि के लिए दीवानी मुकदमा दायर किया जा सकता है।
- भारतीय दण्ड संहिता की धारा 354 (किसी महिला पर हमला करना अथवा आपराधिक बल-प्रयोग) तथा धारा 509 (किसी महिला का अपमान करने वाला शब्द, भाव अथवा कृत्य) का हवाला देते हुए आपराधिक मुकदमा दायर किया जा सकता है।
- महिलाओं के अश्लील प्रतिनिधित्व (निषेध) अधिनियम, के आधार पर मुकदमा दायर किया जा सकता है, यदि कोई व्यक्ति किसी अन्य व्यक्ति को किताबों, फिल्मों तथा अन्य अश्लील सामग्री का सहारा लेकर उत्पीड़ित करता हो।

5.2.3 अनौपचारिक उपाय

शिकायत समिति की मौजूदगी के बावजूद कई महिलाओं के लिए यौन उत्पीड़न के मामलों की सूचना देना काफी हिम्मत और मेहनत-मशक्कत का काम होता है। ऐसे मामलों में अनुकूल भयमुक्त माहौल तैयार करने में अनौपचारिक क्रियाविधि सबसे ज़्यादा कारगर होती है, तथा यह यौन उत्पीड़न की किसी घटना के बारे में खुलकर बात करने में श्रमिक का मनोबल बढ़ाता है।

यदि किसी वरिष्ठ कर्मचारी, सुपरवाइज़र अथवा प्रबंधक से कोई व्यक्ति यौन उत्पीड़न के किसी मामले में सलाह मशविरे के लिए संपर्क करता है, तब उसे (महिला/पुरूष) धैर्य पूवर्क संबंधित व्यक्ति की बात सुननी चाहिए। मामले को आगे बढ़ाने हेतु आवश्क सहायता का भरोसा देते हुए उस व्यक्ति को, समिति के समक्ष मामला प्रस्तुत करने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए, ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि मामला यौन उत्पीड़न का बनता है या नहीं (अस्पष्टता की स्थिति में), तथा उसे मामले को आगे बढ़ाना चाहिए ताकि समिति की तरफ से उचित कार्यवाही शुरू की जा सके।

कार्य स्थल पर यौन-उत्पीड़न की घटनाओं के समाधान एवं रोक-थाम में पर्यवेक्षकों और प्रवंधकों की महत्वपूर्ण भूमिका होती है:

- इससे श्रमिकों को यह आंकलन करने का अवसर मिलता है कि प्रतिष्ठान ऐसे मामलों को गंभरता से लेता है या नहीं, जिससे उनमें समिति से संपर्क करने का आत्म विश्वास पैदा होता है।
- इससे यह बात सुनिश्चित होती है कि समिति श्रमिकों की शिकायतों को स्वीकार करती है और उन पर कदम उठाती है।
- आरोपी उत्पीड़क को परामर्श देने और समझौते की प्रक्रिया से जुड़े पर्यवेक्षक या प्रबंधक के पास समिति से समर्थन के लिए अनुरोध कर सकती है।

(31)

- शिकायत करने वाले कर्मचारी के ऊपर तथा भविष्य में होने वाले संभावित अस्वीकार्य व्यवहार पर निगरानी रखने को लेकर कोई प्रतिक्रियात्मक कार्रवाई न होने पाए, पर्यवेक्षक यह सुनिश्चित कर सकता है।
- वरिष्ठ पद पर कार्यरत वैसे कर्मचारी जो यौन उत्पीड़न की बारीकियों को समझते हों और उनकी निशानदेही कर सकें।
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोक-थाम के लिए वरिष्ठ पदाधिकारी और समिति के सदस्य आपस में अनौपचारिक क्रियाविधि पर विचार-विमर्श करें।

यह बात उल्लेखनीय है कि अनौपचारिक कार्य प्रणाली कारगर सबित हो, इसके लिए पर्यवेक्षकों, प्रबंधकों और अन्य कर्मचारियों का शिकायत निबटारे (Grievance handling) जैसे विषयों में जिनमें विश्वसनियता परामर्श, तथा लैंगिक-संवेदनशीलता की जरूरत होती है, समुचित रूप से प्रशिक्षण-प्राप्त होना जरूरी है, क्योंकि ये तत्व इस प्रकार के कार्यों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

5.3 यौन उत्पीड़न की शिकायतों का निपटारा

इस अधिनियम में यौन उत्पीड़न की शिकायतों पर जवाबी कार्यवाई के दो तरीके बताए गए हैं: सुलह और जांच-पड़ताल

5.3.1 सुलह

इस अधिनियम में ऐसा प्रावधान है कि मामले की जांच-पड़ताल शुरू करने से पहले शिकायत समिति दोनों पक्षों के बीच सुलह करवाकर मामले के निपटारे के दिशा में कदम उठाए। पीड़ित महिला के अनुरोध पर ही सुलह संभव है और समझौता पैसे के आधार पर नहीं हो सकता।

एक बार समझौते पर सहमति बन जाने के बाद समझौते का एक अभिलेख नियोजक अथवा जिला पदाधिकारी को भेज जाएगा जो समिति की सिफारिश के अनुसार कार्यवाही करेंगे। समझौते की प्रतियां पीड़ित महिला और प्रतिवादी को भेजी जानी चाहिए।

समझौता हो जाने पर आगे कोई तहकीकात नहीं की जाती है। लेकिन, यदि प्रतिवादी समझौते की किसी भी एक शर्त का पालन नहीं करता, तब पीड़ित महिला समिति से संपर्क कर सकती है जो तहकीकात की प्रक्रिया को आगे बढ़ाएगी।

5.3.2 शिकायत की पड़ताल

इस अधिनियम के अनुसार शिकायत निबटारे की प्रणाली के तहत शिकायत पर एक समयबद्ध सीमा के अंतर्गत कार्यवाही सुनिश्चित होनी चाहिए। शिकायत मिलने के 90 दिनों के अंदर-अंदर आई. सी. सी./एल- सी.सी. तहकीकात पूरी करने के लिए बाध्य है। यद्यपि यौन उत्पीड़न के मामलों के निपटारे के बारे में इस अधिनियम में किसी प्रकार का विस्तृत ब्योरा नहीं दिया गया है। प्रत्येक नियोजक अथवा प्रतिष्ठान को जांच प्रक्रिया के तहत नये उपाए निकालने चाहिए और समिति को व्यापक मार्गदर्शन प्रदान करना चाहिए ताकि मामले से जुड़े सभी लोगों की सुरक्षा सुनिश्चित हो सके, विशेषकर शिकायतकर्त्ता की ताकि वह उत्पीड़न से बच सके और सभी प्राप्त शिकायतों के मामलों में एकरूपता और निष्पक्षता सुनिश्चित हो सके। शिकायत निपटारे के लिए

(30)

उठाए जाने वाले कदमों की जानकारी श्रमिकों को दी जानी चाहिए, विशेष रूप से पीड़ित महिला और प्रतिवादी को, ताकि इसके बारे में स्पष्ट समझदारी बन सके।

मामले की जांच प्रक्रिया के संचालन में समिति को निम्नलिखित संदर्भों में कोड ऑफ सिविल प्रोसीजर, 1908 के तहत नीचे उल्लेख किए गए संर्दभों में दीवानी अदालत को हासिल अधिकारों के समकक्ष अधिकार प्राप्त हैं।

- किसी भी व्यक्ति को बुलवाने और उसको उपस्थिति के लिए बाध्य करना
- शपथ-प्राप्त व्यक्ति से पूछ-ताछ करना
- मुकदमे से संबधित आवश्यक दस्तावेजों का पता लगाने और उन्हें जमा करने की मांग करना

इस अधिनियम में दोनों पक्षों में से किसी की भी मांग पर वकील अथवा कोई अन्य सेवा मुहैया कराने का प्रावधान भी शामिल है।

जाँच-प्रक्रिया के तहत उठाए जा रहे कदमों तथा प्रत्येक कदम का स्पष्टिकरण नीचे दी जा रही जानकारी में दर्ज है:

- आरोप की जांच-पड़ताल

शिकायत कर्त्ता की सुरक्षा तथा आरोपी उत्पीड़क के प्रति निष्पक्षता सुनिश्चित करने हेतु जाँच-कार्य निम्नलिखित चरणों में किया जा सकता है:

- घटना का ब्योरा दर्ज करने के लिए शिकायत कर्त्ता से पूछ-ताछ की जाती है।
- आरोपी उत्पीड़क को उस पर लगे आरोपों की व्यापक जानकारी मुहैया कराई जाती है।
- आरोपी उत्पीड़क को उसके ऊपर लगे आरोपों का जवाब देने और अपना बचाव करने का अवसर प्रदान किया जाता है।
- अगर तथ्यों को लेकर असहमति है तब गवाहों के ब्यान और अन्य सबूत इकट्ठा किए जाते है।
- जांच के दौरान लगे महत्वपूर्ण आरोपों की जानकारी शिकायतकर्त्ता और आरोपी दोनों को मुहैया कराई जाती है, और इसके साथ-साथ आरोपों का जवाब देने का अवसर भी प्रदान किया जाता है।

अधिनियम के अनुसार यदि दोनों पक्ष:

- एक ही प्रतिष्ठान में कार्यरत हों तब दोनों को अपना पक्ष रखने का समान अवसर प्रदान किया जाएगा।
- दोनों पक्षों को जांच से प्राप्त निष्कर्षों की जानकारी दी जाएगी जिससे समिति के समक्ष अपना प्रक्ष प्रस्तुत करने में उन्हें असानी होगी।

नियोक्ता की तरफ से पीठासीन पदधिकारी/आइ. सी. सी. अध्यक्ष को जाँच के दौरान सभी संबंधित विभागों से सभी प्रकार के दस्तावेज तथा अन्य साक्ष्य हासिल करने की अनुमती मिलनी

चाहिए। नियोजक भारतीय दण्ड संहिता अथवा किसी अन्य कानून के तहत पीड़ित महिला की इच्छानुसार मुख्य अपराधी के खिलाफ कार्यवाही भी शुरू कर सकता है। अपराधी के उसी प्रतिष्ठान के कर्मचारी नहीं होने (तीसरे पक्ष का होने) की स्थिति में भी यह बात लागू होती है।

बॉक्स 14: जाँच कार्य के दौरान समिति के सदस्यों की तरफ से निम्नलिखित कदम उठाए जाने की अपेक्षा की जाती है

1. सभी आरोपों को गंभीरता से लें

आरोपों को ध्यान से सुनें। घटना का अधिक-से-अधिक विस्तृत ब्योरा प्राप्त करें, क्या और कब हुआ, इस का पता लगाएं, तथा यह पूछें कि इसका कोई गवाह है या नहीं। आप सहानुभूति जताए फिर भी तटस्थ बने रहें। आपके अपने नजरिये से घटना महत्वहीन लग सकती है या फिर यह लग सकता है कि कर्मचारी जरूरत से ज्यादा संवेदनशीलता प्रदर्शित कर रहा है। हो सकता है कि आप आरोपी को पहले से जानते हों और यह मान बैठें कि उसने सिर्फ मजाक में कुछ कह दिया है न कि चोट पहुंचाने के इरादे से। इस बात को याद रखें कि टीका-टिप्पणी अथवा कथन का प्रयोजन नहीं, बल्कि उत्पीड़ित पर इसका पड़ने वाला प्रभाव ही मायने रखता है।

2. तत्काल कारर्वाई करें

सभी शिकायतों पर ध्यान देना अनिवार्य है। शिकायत को तारीख, समय, स्थान, नाम एवं उद्धरण समेत दर्ज करें। समिति के पीठासीन अधिकारी अथवा इसके किसी भी सदस्य को, जिससे आप सहजता से संपर्क कर सकते हैं, घटना की सूचना दें। जाँच का काम तत्परता से करें। एक शिकायत कर्त्ता का बयान सुनने के बाद महत्वपूर्ण तथ्यों को दोहराएं ताकि पीड़ित व्यक्ति अपनी गलतियां सुधार सकें और इस बात के प्रति आश्वस्त हो सकें कि घटना को ठीक-ठीक सुना-समझा गया है। शिकायत कर्त्ता यह पूछें कि वह कुछ और पूछना तो नहीं भूल गया/गई है, अथवा फिर वह अपने ब्यान में कुछ और जोड़ना तो नहीं चाहता/चाहती। पीड़ित व्यक्ति के साथ विकल्पों के बारे में चर्चा करें। पीड़ित व्यक्तियों को पूछें कि वे शिकायत पर कारर्वाई किस प्रकार से और किस समय चाहते हैं, तथा उन्हें शिकायत दर्ज कराने हेतु आगे आने के लिए धन्यवाद ज्ञापित करें।

3. **शिकायत की जांच करें**

घटना के संबंध में आरोपी का बयान सुनें। जिन गवाहों का नाम दिया गया है उनमें से किसी से भी पूछ-ताछ करें। विस्तृत जाँच-पड़ताल करना अत्यंत आवश्यक है। ऐसे किसी भी व्यक्ति से मामले के बारे में चर्चा न करें जिसे यह सब जानने की जरूरत नहीं है। ऐसे मुद्दे प्रायः संवेदनशील होते हैं। दफ्तर में जो अफवाह उड़ती रहती है, आप उसका हिस्सा न बनें।

गवाहों से पूछ-ताछ

- आम तौर पर गवाहों से पूछताछ आरोपी की मौजूदगी में की जाती है लेकिन यौन उत्पीड़न के आरोपों की छान-बीन के मामले में प्रतिवादी की उपस्थिति में इस प्रकार की पूछ-ताछ नहीं की जानी चाहिए। कभी-कभी प्रतिवादी की उपस्थिति में गवाहों पर दबाव पड़ता है, खासकर अगर

वे बच्चे हों, और यह बात उन्हें सच्चाई को सामने लाने से हतोत्साहित करती है। इसके अतिरिक्त प्रतिवादी की उपस्थिति में पूछ-ताछ से पीड़ित व्यक्तियों अथवा गवाहों की पहचान जाहिर हो जाती है, जहां इसकी आवश्यकता नहीं है। पीड़ित व्यक्तियों और गवाहों की पहचान छुपाए रखने की आवश्यकता को विद्युत चक्रवर्ती के मुकदमे के दौरान उच्चतम न्यायालय ने भी स्वीकृति दे दी है जब इसने एक स्थानीय आयुक्त की सहायता से लिखित प्रश्नोत्तर के जरिये पूछ-ताछ करने का निर्देश दिया था। इस अधिनियम में इस बात का उल्लेख भी मिलता है कि जांच-प्रक्रिया जारी रहने तक समिति के लिए शिकायतकर्त्ता की पूर्ण गोपनीयता सुनिश्चित करना जरूरी है।

- जांच-प्रक्रिया के दौरान पूछ-ताछ का ब्यौरा और दस्तावेज जैसी सारी एकत्रित जानकारी, और जांच-प्रक्रिया के दौरान जो भी कदम उठाए गए हैं उनको विस्तार में और सही तरीके से दर्ज करना जरूरी है।

बॉक्स 15: मामले की गोपनीयता बनाए रखने के लिए समिति के विचारार्थ कुछ बातें

- शिकायत समिति के सदस्य के रूप में जाँच-प्रक्रिया जारी रहने के दौरान अपने सहकर्मियों के साथ मुकदमे के बारे में बात-चीत न करें जब तक कि ऐसा करना जांच प्रक्रिया का अंग न हो।
- ऐसे किसी भी दस्तावेज में पीड़ित व्यक्ति या उत्पीड़क की पहचान का खुलासा न करें, जिसे समिति से बाहर के लोगों के लिए तैयार किया गया है।
- नतीजों की छान-बीन करना व निष्पक्षता के सिद्धांतों को लागू करना।

यौन उत्पीड़न के मामले अत्यंत विवादास्पद होते हैं। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न में सामान्यत्या दो व्यक्ति संबद्ध होते हैं और ऐसी घटनाएं अक्सर बंद दरवाजों के पीछे घटती हैं, यानि यह सब कुछ बहुत छुप-छुपाकर किया जाता है, जिनमें से अधिकांश का कोई प्रत्यक्षदर्शी गवाह नहीं होता। वैसे मामलों में जहां पीड़ित व्यक्ति का काफी लंबे समय से यौन उत्पीड़न किया जा रहा है, पीड़ित व्यक्ति के लिए उत्पीड़न की घटनाओं की तारीख और समय याद रखना तथा यौन उत्पीड़न के अलग-अलग मौकों पर उपस्थित गवाहों की सूचि का एक क्रमवार ब्यौरा रखना प्राय: संभव नहीं होता। यह भी मुमकिन है कि अगर यौन उत्पीड़न की घटना खुले स्थान पर घटती है, तब कार्यस्थल पर उपस्थित लोगों को यह आपसी सहमति से किया गया, परस्पर स्वीकार्य बरताव लग सकता है। इस संदर्भ में कार्यस्थल पर घटित यौन उत्पीड़न के निपटारे के लिए अपनाए जाने वाले अलग-अलग मानदण्डों को समझना आवश्यक है।

सर्वप्रमुख मानक के अंतर्गत निम्नलिखित बिंदु आते हैं:

(i) उचित महिला मानक

(ii) प्रयोजन बनाम अनुयोजन (आशय बनाम प्रभाव)

(iii) मानवाधिकार

(iv) अग्रिम जागरूकता (पहले से जागरूक बने रहना)

(v) उचित संदेह से परे सबूत

यौन उत्पीड़न की किसी परिस्थिति का मुल्यांकन करते वक्त ध्यान देने योग्य महत्वपूर्ण शब्द हैं 'अवांछनीय' तथा 'यौन'

(i) विवेकशील महिला (**Reasonable woman Standards**)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का आंकलन करने के लिए एक 'विवेकशील महिला मानक' का सबसे ज्यादा इस्तेमाल होता है। इसका तात्पर्य यह है कि वैसे व्यवहार प्रदर्शन को यौन उत्पीड़न समझा जाएगा यदि किसी 'विवेकशील-महिला' को उस स्थिति में डाल दिया जाए तब उसे ऐसा प्रतीत हो। यह मानक ऐसे निर्णयों से बचने के लिए लागू किया गया जहां महिला हितों पर आधारित मानकों की अनुपस्थिति में पुरुषवादी नजरिये के हावी होने की पूरी संभावना होती है। इसकी वजह से फैसलाकारों को पीड़ित महिला के नजरिये से मामले को देखने-परखने की गुंजाइश बनती है।

यह दृष्टिकाणे पहले से प्रचलित 'विवेकशील पुरुष मानक' से प्रेरित है जिसके अनुसार 'यौन उत्पीड़न' की घटना वास्तव में घटी है या नही, यह निर्धारित करने के लिए किसी 'विवेकशील पुरूष' का दृष्टिकोण अपनाया जाता था। यह दृष्टिकोण त्रुटिपूर्ण पाया गया और यह महिलाओं के साथ भेदभाव करने वाले वर्तमान पुरूष प्रभुत्व का समर्थक था। आज के दौर में दुनिया भर की अदालतों में 'विवेकशील महिला' का दृष्टिकोण तर्कसंगत और लैंगिक मुद्दों के प्रति संवेदनशीलता बरतने के कारण, जो यौन उत्पीड़न की घटना का पता लगाने और इसे सुनिश्चित करने में महिलओं के दृष्टिकोण का समर्थन करता है, अधिक स्वीकार्य होता जा रहा है।

बॉक्स 16: पुनीता. के. सोढ़ी बनाम भारत सरकार तथा अन्य का मामला, W.P. (C) 367/2009 & CMS 828, 11426/2009

न्यायाधीश मुरलीधर ने लंबे समय से कायम उन परंपराओं को संशोधित करके, जिनकी वजह से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत करने वाली महिलाओं के साथ पक्षपात किया जाता था, कार्यस्थल पर होने वाले पक्षपात और यौन उत्पीड़न के मामलों के लिए उच्चस्तरीय मानदण्ड निर्धारित किये थे। उनके अनुसार अगर हम केवल इस बात की जांच-पड़ताल करते हैं कि एक विवेकशील आदमी कथित रूप से यौन उत्पीड़न की गतिविधि में लिप्त है या नहीं, तब हम प्रचलित परंपराओं को मजबूती प्रदान करने का जोखिम मोल लेंगे। पीड़ित महिला के नज़रियें को पूरी तरह से समझने के लिए पुरूषों और महिलाओं के भिन्न नज़रिये का विश्लेषण जरूरी है। बहुत से पुरूषों को जो आचरण अनापत्तिजनक लगता है, वही अनेक महिलाओं को अपमानजनक लग सकता है। किसी पुरुप पर्यवेक्षक को, उदाहरण स्वरूप, ऐसा लग सकता है कि उसके लिए किसी मातहत महिला कर्मचारी को यह कहना कि उसका बदन काफी सुंदर है, या उसके पाँव बहुत खूबसूरत हैं बिल्कुल वाजिब है, लेकिन उसकी मातहत महिला कर्मचारी को यह टिप्पणी अपमानजनक लग सकती है। पुरूष यौन उत्पीड़न के कुछ रूपों को ऐसे 'अहानिकर सामाजिक संपर्क' के रूप में

(26)

देखते हैं जो केवल उन्हीं महिलाओं को आपत्तिजनक लग सकता है जो अति संवेदनशील हैं। स्वाभाविक पुरुषवादी दृष्टिकोण के अनुसार यौन उत्पीड़न को अपेक्षाकृत अहानिकर मनोरंजन समझा जाता है। पुरुष, जिनको शायद ही कभी यौन उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है, यौन आचरण की सामाजिक संरचना अथवा, हिंसा की वास्तविक आशंका को, जिसे कोई महिला ही महसूस कर सकती है, पूरी तरह से समझे बगैर यौन आचरण को शून्य में देख सकते हैं।''

(ii) प्रयोजन बनाम अनुयोजन/ आशय बनाम प्रभाव

''प्रयोजन-अनुयोजन'' यौन उत्पीड़न के मूल्यांकन के लिए आवश्यक सबसे महत्वपूर्ण कारकों में से एक है। इस पद्धति में पीड़ित व्यक्ति पर यौन उत्पीड़न के पड़ने वाले प्रभाव को अपराधी के इरादे से अधिक महत्व दिया जाता है। यौन उत्पीड़न के मामलों की जाँच-पड़ताल और उससे निकले हुए नतीजों पर, जिनमें महिलाओं के पक्ष का ही अनुमोदन किया गया हो, इस दृष्टिकोण का महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा है। पीड़ित व्यक्ति की मर्यादा पर अपमानजनक आचरण के पड़ने वाले प्रभाव पर यहां बल दिया गया है।

व्यवहार के पीछे का इरादा नहीं, बल्कि व्यवहार का प्रभाव ही वह चीज़ है, जो मायने रखती है।

संक्षेप में यह कहा जा सकता है कि यौन उत्पीड़न के किसी मामले को सिर्फ इस बिना पर नजरंदाज नही किया जा सकता कि कोई यह कहे कि ''मेरा यह मतलब नहीं था, माफ करना।'' यह पद्धति विवेकशील महिला मानक पद्धति के साथ संयुक्त रूप से एक तीसरे पक्ष के नज़रिये से यौन उत्पीड़न के मामलों के निबटारे का महत्वपूर्ण तत्व है। इसके साथ-साथ सांस्कृतिक संदर्भ और अन्य प्रचलित सामाजिक मानदण्ड भी न्याय दिलाना सुनिश्चित करते हैं।

बॉक्स 17: मानकों के उपयोग की दृष्टांत सहित व्याख्या

''दफ्तर में बॉस किसी महिला कर्मचारी के अच्छे कार्य की प्रशंसा स्वरूप अगर उसका आलिंगन करता है और उसके गाल पर चुंबन लेता है तथा उसे 'हनी' और 'डॉर्लिंग' कहकर संबोधित करता है, तब यह यौन उत्पीड़न का एक विवादास्पद मामला हो सकता है।

उसने अपने बॉस को यह नहीं बोला कि उसका बॉस का व्यवहार अवांछनीय है, लेकिन इतना जरूर कहा है कि दूसरे कर्मचारी 'बॉस की प्रशंसा' पर दबे-छुपे खिल्ली उड़ा रहे हैं तथा टीका-टिप्पणी कर रहे हैं और वह (महिला कर्मचारी) इसको लेकर खुश नहीं है।

तब बॉस यह तर्क देता है कि उसने विदेश में कई साल बिताए हैं जहां महिला सहकर्मियों का चुंबन और आलिंगन एक सामान्य बात है, और उसे (महिला कर्मचारी) अन्य सहकर्मियों की ऐसी बातों पर ध्यान नहीं देना चाहिए। साथ ही, उसका बरताव बिल्कुल खुला है क्योंकि उसने सार्वजनिक कार्यशाला में दूसरे कर्मचारियों की उपस्थिति में ऐसा किया है। उसके (बॉस) के अनुसार यौन उत्पीड़न गुप्त रूप से बंद दरवाजों के पीछे किया जाता है। इसलिए उसके ऐसे आचरण को वह यदि 'यौन उत्पीड़न' समझती है तो वह ऐसा करके उसके (बॉस) साथ नाइंसाफी कर रही है। और उसके (बॉस) दृष्टिकोण से उसके (महिला कर्मचारी) अच्छे काम की तारीफ करने का यह उसका अपना अंदाज है, और कुछ पलों के लिए धीरे से उसका आलिंगन करके और गाल पर चूमने में

25

कोई हर्ज नहीं है, और इस पर यौन उत्पीड़न का ठप्पा नहीं लगाया जाना चाहिए।

लेकिन महिला कर्मचारी का यह मानना है कि कार्यस्थल पर अच्छे काम के लिए मिलने वाली तारीफ जुबानी, प्रशंसा-पत्र अथवा कभी-कभार गुलदस्ता भेंट करने के रूप में हो सकती है। लेकिन दिन में दो-तीन बार या यहां तक कि हफ्ते में भी गाल पर चुंबन लेना अवांछनीय आचरण है। आगे वह यह भी पूछती है कि इस प्रकार की तारीफ सिर्फ उसी के खाते में क्यों आती है, दूसरे पुरूष सहकर्मियों को उनके अच्छे काम के लिए इस प्रकार की प्रशंसा से क्यों नहीं नवाजा जाता।

इस मामले के दो पहलू हैं:

आशय बनाम प्रभाव

बॉस का अपनी तारीफ जताने के पीछे चाहे जो भी इरादा रहा हो, विचार सिर्फ इस बात पर किया जाएगा कि महिला सहकर्मी की असहजता के बावजूद भी उसके व्यवहार में तब्दीली नहीं आती तो उसका व्यवहार 'अवांछनीय' माना जाएगा क्योंकि महिला पर इसका नकारात्मक असर पड़ा है।

विवेकशील महिला मानक

भारतीय संदर्भ में गाल पर चुंबन लेने को घनिष्ठता का संकेत माना जाता है, जिसके यौन-संबंधी निहितार्थ होते हैं। कार्यस्थल पर इस तरह के आचरण को आवश्यक रूप से अनुचित समझा जाता है, चाहे कोई भी हो। इस संदर्भ में सांस्कृतिक संवदेनाओं को नजरअंदाज किया गया है। परिवार में महिला का सरेआम आलिंगन करना और चुंबन लेना स्वीकार्य आचरण का सामान्य मानदण्ड नहीं है। इसलिए परिवार से बाहर की किसी अन्य महिला को चूमना किसी भी विवेकशील महिला की सहन-शक्ति की सीमा का उल्लंघन करने के समान है। यह तथ्य कि इस तरीके का व्यवहार पुरूष कर्मचारियों समेत सभी कर्मचारियों के साथ नहीं हुआ है, एक विचारनीय मुद्दा है और उसकी मर्जी के खिलाफ उसका ध्यान अपनी (बॉस) तरफ आकर्षित करने की तरफ इशारा करता है। ऐसे आचरण के पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों के बारे में बताए जाने के बावजूद बदलाव लाने से इनकार करना, यौन-उत्पीड़न के दायरे में आता है।

(iii) मानवाधिकार दृष्टिकोण

उच्चतम न्यायालय के विशाखा निर्णय 12 में निर्धारित दिशा निर्देशों में इस बात का स्पष्ट उल्लेख है किया गया है कि "ये दिशा-निर्देश मानवाधिकार सुरक्षा अधिनियम, 1993 के तहत मिले किसी भी अधिकार को क्षति नहीं पहुंचाएंगे"। इस दृष्टिकोण के तहत 'मानवाधिकार'[23] की परिभाषा का इस्तेमाल किया जाता है। हालांकि कानून से परे जाकर कोई मानवाधिकारवादी दृष्टिकोण अपनाने से यौन उत्पीड़न के मामलों के मुल्यांकन के दौरान प्राथमिकताओं में बदलाव आ जाता है। फैसले अब उपलब्ध प्रत्यक्ष साक्ष्यों, अथवा सबूतों के आधार पर नहीं बल्कि ऐसी घटनाओं के सामाजिक संदर्भों की पड़ताल के आधार पर किए जाते हैं। यौन उत्पीड़न एक प्रकार का 'पावर गेम' है। इसमें

[23]मानवाधिकारों का संबंध व्यक्ति के जीवन, स्वतंत्रता, समानता, स्वाभिमान से संबंधित अधिकारों से है जो संविधान द्वारा प्रदान किए गए हैं।

दो ऐसे व्यक्ति शामिल होते हैं जिनमें से एक ज्यादा शक्तिशाली होता है और दूसरा कम- यह तथ्य यौन उत्पीड़न की शिकायत के मूल्यांकन में केंद्रीय भूमिका निभाता है। मानवधिकार का मुद्दा किसी अकेले अपराधी पर केंद्रित नहीं रहता, बल्कि उसकी कार्य-परिस्थतियों की उन खामियों पर भी विचार किया जाता है, जिनकी वजह से किसी अकेले व्यक्ति के साथ-साथ समूचे प्रतिष्ठान के लिए भी घातक परिणाम हो सकते हैं।

(iv) अग्रिम जागरूकता दृष्टिकोण (Prior awareness approach)

किसी विशेष संदर्भ में यौन उत्पीड़न का मामला बनता है या नहीं, उसे समझने के अन्य दृष्टिकोण को 'अग्रिम जागरूकता' की संज्ञा दी जाती है। इस मानक के अनुसार यौन उत्पीड़न की किसी घटना की प्रतिक्रिया में दो तरह की मानसिकता काम करती है। अगर शिकायतकर्त्ता कमज़ोर, सीधी-साधी और बेबस महिला की तरह पेश आती है, तब इस बात की पूरी संभावना है कि निर्णयकर्त्ता अपनी स्वाभाविक प्रवृत्ति का परिचय देते हुए उक्त महिला को यौन उत्पीड़न के शिकार के रूप में देखे और इसके परिणाम स्वरूप उसके पक्ष में फैसला सुनाए। लेकिन यदि पीड़ित महिला द्वेषपूर्ण और आक्रामक रूख अपनाती है, तब निर्णयकर्त्ता का पीड़ित महिला के खिलाफ फैसला देने की ज्यादा संभावना है, चूँकि इस तरह के रवैय्ये को वे पुरुष प्रभुत्व के लिए खतरा मानते हैं। यह सिद्धांत एक बार फिर से इस प्रकार के आचरण का मूल्यांकन कार्य-स्थल पर घटित यौन उत्पीड़न के रूप में करने हेतु स्पष्ट और साझा मानक विकसित करने के महत्व को कम करके आंकता है।

यहां पर दो तरह की मानसिकताएं काम कर रही होती हैं जिनका अग्रिम जागरूकता दृष्टिकोण पर अलग-अलग प्रभाव पड़ता है। ये दो मानसिकताएं हैं 'द्वेषपूर्ण लिंग-भेद' एवं 'मित्रवत् लिंगभेद'

'द्वेषपूर्ण लिंग-भेद' के अंतर्गत प्रशंसनीय और स्वीकार्य छवि वाली नारी है, जो सामाजिक-रूप से परिभाषित दायरे के अंदर रहने वाली नम्र महिला होती है। तथा कथित आक्रामक महिलाओं की छवि नकारात्मक होती है जिन पर नियंत्रण रखना और जिन्हें पुरुष-प्रभुत्व वाले स्थानों पर काबिज होने से रोकना अनिवार्य है। इस रवैय्ये के चलते द्वेषपूर्ण महिला की जो छवि निर्मित होती है उसकी वजह से तीसरे पक्ष का दृष्टिकोण पीड़ित महिला के प्रति विद्वेषपूर्ण होने की संभावना होती है, जिसकी परिणति पीड़ित महिला के हितों के प्रतिकूल फैसला सुनाए जाने में हो सकती है, क्योंकि उसे पुरुष प्रभुत्व के लिए खतरे के रूप में देखा जाता है।

''मित्रवत लिंग भेद में किसी कमजोर और बेबस महिला को सर्व शाक्तिशाली पुरुष से सुरक्षा प्रदान करने का भाव अंतर्निहित होता है। यह शक्तिशाली पुरुष पर आश्रित और उससे सहायता की अपेक्षा करने वाले किसी कमजोर व्यक्ति के प्रति सहानुभूति और अनुकंपा का भाव जगाता करता है। इस प्रकार के दृष्टिकोण के अंतर्गत उक्त महिला को ऐसे पीड़ित व्यक्ति के रूप में देखे जाने की जाने की ज्यादा गुंजाइश होती है, जिसके दायरे का प्रतिवादी ने अतिक्रमण किया है और इस वजह से फैसला उसके (महिला) पक्ष में जा सकता है।

संक्षेप में यह कह सकते हैं कि ''अग्रिम जागरुकता'' इस प्रकार के व्यवहार को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के रूप में मुल्यांकन हेतु स्पष्ट और साझा मानक एवं मानदण्ड विकसित करने के आवश्यकता को महत्व नहीं देता।

(५)उचित संदेह से परे सबूत

उच्चतम न्यायालय ने जैसा कि सन् 1999 के परिधान निर्यात् परिषद् बनाम ए. के. चौपड़ा के मुकदमे के सिलसिले में यह बात स्वीकार की है कि सबूत और गवाह हर हमेशा उपलब्ध नहीं भी हो सकते। ऐसे में परिस्थतिजन्य सबूतों पर और समग्र संदर्भ में नयायाधीशों के मन में विश्वास जगा पाने की इसकी क्षमता पर निर्भरता बढ़ जाती है। सबूत के लिए 'उच्च संभावना' और 'उचित संदेह के दायरे में पदों का इस्तेमाल किया जाता है। इसका अर्थ यह है कि यौन उत्पीड़न की संभाव्यता सुनिश्चत करने हेतु शिकायत समिति के लिए 'उचित संदेह से परे सबूत' इकट्ठे करना जरूरी नहीं है। चूँकि यौन उत्पीड़न की ज़्यादातर घटनाएं गुप-चुप तरीके से, बगैर किसी ठोस सबूत के, अथवा प्रत्यक्षदर्शी गवाह की अनुपस्थिति में घटित होती हैं, इसलिए मामले की कारवाई इस पक्की संभावना पर आधारित होनी चाहिए कि आरोपी ने शिकायतकर्त्ता का उत्पीड़न किया था और उसको (पीड़ित महिला) के पक्ष में निर्णय सुनाने के लिए इतना पर्याप्त है।[24]

सर्वोच्च न्यायालय ने सन् 1982 (i) LL 46 में दर्ज हरियाणा सरकार बनाम् रतन सिंह के मुकदमे के फैसले में यह स्थापना रखी कि "यह पूरी तरह से तय है कि अंदरूनी जांच-पड़ताल में भारतीय साक्ष्य विधान के अंतर्गत आने वाले सबूत जुटाने के कठोर नियमों को लागू नहीं किया जा सकता। वे सभी चीजें जो किसी विचारवान व्यक्ति को तर्किक रूप से प्रामाणिक लगती हैं उनको सबूत के रूप में पेश करने की इजाज़त है। सुनी-सुनाई बातों को भी साक्ष्य के रूप में पेश किए जाने पर भी कोई आपत्ति नहीं होनी चाहिए यदि उनकी समुचित विश्वसनीयता हो"

सर्वोच्च न्यायालय ने आंतरिक जांच-पड़ताल के संबंध में हमेशा यह माना है कि हर प्रकार के उचित संदेह के परे जाकर दुराचार को साबित करने की जरूरत नहीं है, लेकिन यदि संभावनाओं की बहुलता हो तो किसी व्यक्ति को दुराचार का दोषी मानने के लिए उतना ही काफी है।

- यौन उत्पीड़न की घटना घटी है अथवा नहीं, इसके संबंध में निष्कर्ष पर पहुंचना

किसी औपराचिक शिकायत को इस आधार पर खारिज नहीं किया जा सकता कि किसी भी व्यक्ति ने घटना को घटते हुए कुछ भी देखा-सुना नहीं है। आचरण की प्रकृति को देखते हुए यौन उत्पीड़न की घटनाओं के प्रत्यक्षदर्शी गवाह प्रायः नहीं मिलते। शिकायत की जांच-पड़ताल के लिए जवाबदेह व्यक्तियों को परिस्थितजन्य साक्ष्यों सहित सभी उपलब्ध साक्ष्यों पर विचार करना चाहिए तथा संभावनाओं के संतुलन के आधार पर निष्कर्ष निकालना चाहिए। इसका मतलब यह है कि उत्पीड़न हुआ है अथवा नहीं इनमें से ज्यादा संभावना किस बात की है। इस बात पर ध्यान देना आवश्यक है कि किसी शिकायत की पुष्टि के लिए पर्याप्त सबूत भले ही मौजूद न हों, लेकिन इसका यह मतलब नहीं निकलता कि पक्षपात नहीं किया गया है, अथवा यह कि शिकायतकर्त्ता झूठ बोल रहा है। इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि उत्पीड़न हुआ था अथवा नहीं या फिर यह कि किसी निर्णायक नतीजे पर पहुंचना संभव नहीं था।

- जवाब देह निर्णयकर्त्ता (नियोजक, प्रबंधन, इत्यादि) के पास अनुशंसनात्मक कार्यवाही की रिपोर्ट प्रस्तुत करना

---

[24]अलफा जी, एफ. फेरेल एवम् पी गैन, जेंडर *आन दी एजेण्डा: ए ट्रेनिंग मैनुअल*, सोसाइटी फॉर पार्टिसिपेटरी रिसर्च इन एशिया (PRIA), न्यू दिल्ली, इंडिया 2004

(22)

रिपोर्ट तैयार करने का दायित्व शिकायत समिति के पीठासीन अधिकारी का होता है। मुकदमे की कार्यवाही और जटिलता को ध्यान में रखकर रिपोर्ट तैयार करने के कार्य में वह समिति के दूसरे सदस्यों अथवा अन्य व्यक्तियों की मदद मांग सकती है। उदाहरण के लिए पीठासीन पदाधिकारी/अध्यक्ष सभी गवाहों के बयानों की प्रतिलिपि तैयार करने के लिए किसी पेशेवर व्यक्ति की सेवा या फिर किसी मामले के जटिल पहलुओं को समझने के लिए किसी वकील की सलाह ले सकती है, हालांकि इस का उल्लेख जरूरी है कि मामले की गोपनीयता और पीड़ित महिला की पहचान हर हाल में गुप्त रखने के लिए सतर्कता बरतना अनिवार्य है। रिपोर्ट में शिकायत पर होने वाली कार्यवाही के दौरान एकत्रित किए गए सभी साक्ष्यों को प्रस्तुत करना जरूरी है। सुनवाई रिपोर्ट में मामले की सुनवाई के परिणामों को दर्शाया जाएगा और एक बार यौन उत्पीड़न का मामला सिद्ध हो जाने पर प्रस्तावित सजा के औचित्य की रिपोर्ट में तार्किक प्रस्तुति होगी। शिकायत समिति द्वारा तैयार की गई रिपोर्ट को अंतिम जांच रिपोर्ट की मान्यता मिलेगी। समिति के विचारार्थ विषय (टर्म्स ऑफ रिफर्रेंस) के अनुसार, समिति का पीठासीन पदाधिकारी/अध्यक्ष, नियोजन/प्रतिष्ठान के मुखिया अथवा अनुशासनिक प्राधिकारी के विचारार्थ रिपोर्ट को पेश करेगा।

अधिनियम के यह आदेश जारी करता है कि जांच प्रक्रिया पूरी हो जाने पर आई सी सी एवं एल सी सी के लिए नियोजक जांच प्रक्रिया की समाप्ती के 10 दिनों के भीतर नियोजक के पास जांच-परिणामों की रिपोर्ट भेजना जरूरी है। (जांच रिपोर्ट के नमूने को लिए पूरक अंश 2 देखें)।

जांच रिपोर्ट में तीन प्रकार की अनुसंशा की जा सकती है :

(1) अगर प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हो पाया है तब आइ सी सी/एल सी सी, नियोजक अथवा जिला पदाधिकारी के पास यह अनुशंसा भेजता है कि किसी प्रकार की कार्यवाही की जरूरत नहीं है।

(2) अगर प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हो गया है तब ऐसी स्थिति में:

- एल सी सी जिला पदाधिकारी को अथवा आइ सी सी नियोजक के पास यौन उत्पीड़न को दुराचार बताते हुए सेवा नियमों के अनुसार, यदि ऐसे सेवा नियम नहीं बने हैं तब अन्य निर्धारित नियमों के अनुसार कार्यवाही करने की सिफारिश कर सकती है।
- शिकायत समिति प्रतिवादी की पगार में उचित कटौती करने की सिफारिश कर सकती है या फिर कटौती की रकम मुआवजे के रूप में पीड़ित महिला के पास जमा कराने के लिए कह सकती है। आइ सी सी/ एल सी सी द्वारा यह रकम निम्नलिखित मानदण्डों पर तय की जाती है:

- पीड़ित महिला को पहुंचाया गया मानसिक संतापत, पीड़ा, क्लेश और भावनात्मक संकट एवं यौन उत्पीड़न की वजह से उत्पीड़ित महिला के विकास के अवसरों से वंचित हो जाना
- पीड़ित महिला के अपने शारीरिक और मानसिक इलाज पर होने वाले खर्च
- पीड़ित महिला की आमदनी और वित्तीय स्थिति

81

- इस तरह के भुगतान की व्यवहार्यता

बॉक्स 18: अगर प्रतिवादी भुगतान करने से चूक जाता है तबः

वैसी स्थिति में जब प्रतिवादी ने पहले ही नौकरी छोड़ दी हो तथा उसकी पगार में से कटौती मुमकिन नहीं हो और वैसी स्थिति में जब प्रतिवादी एक निश्चित मात्रा में रकम जमा कराने का निर्देश मिलने के बावजूद भुगतान नहीं करता हो, तब जिला पदाधिकारी को यह राशि भू-राजस्व के बकाये के रूप में वसूल करने के लिए कहा जा सकता है।

(3) यदि प्रतिवादी के खिलाफ लगाया गया आरोप निराधार और दुर्भावानापूर्ण साबित होता है, अथवा पीड़ित महिला या फिर किसी और व्यक्ति ने झूठा दस्तावेज पेश किया हो तब इस अधिनियम में सेवा नियमों के अनुसार दण्ड का प्रावधान है।

हालांकि, इस नियम के दुरूपयोगों को रोकने के लिए सुरक्षा उपाय के रूप में दुर्भावनापूर्ण इरादे को सिद्ध करने से पहले उसकी जांच करना अनिवार्य है। अर्थात् शिकायत को निराधार और दुर्भावनापूर्ण साबित करने का सारा दायित्व समिति के जिम्मे आता है। अपराध साबित करने मे असमर्थता अथवा साक्ष्यों का अभाव होने से इस प्रावधान के अंतर्गत दण्ड निर्धारित नहीं होगा।

रिपोर्ट में शिकायत समिति के फैसलों का उल्लेख होना चाहिए और इसे प्रतिष्ठान के मुखिया के पास भेजा जाना चाहिए जो इसको अनुशासनात्म्क कारवाई के लिए प्राधिकृत व्यक्ति के पास भेजेगा। इस रिपोर्ट में आरोपी को किस प्रकार की सज़ा मिलनी चाहिए, इस सुझाव का उल्लेख भी किया जाना चाहिए।

बॉक्स 19:

मुकदमें में शामिल पक्ष अगर जांच से संतुष्ट नहीं हो तब क्या किया जाए?

यह उल्लेखनीय है कि मुकदमे में शामिल पक्षों (शिकायतकर्त्ता अथवा आरोपी) में अगर कोई एक भी शिकायत समिति की जांच, फैसले अथवा सिफारिशों से संतुष्ट नहीं है, ऐसे में वे न्याय पाने के लिए अदालत में जा सकते हैं। अदालत समीक्षा और सत्यापन हेतु शिकायत समिति को अपनी रिपोर्ट पेश करने का निर्देश जारी करेगी। अदालत ज़्यादातर मामलों में शिकायत समिति द्वारा की गई कार्यवाही को गंभीरता से लेती है और यह तय करती है कि प्राकृतिक सिद्धांत के नियमों का अनुसरण किया गया है या नहीं, और समिति ने अंतिम निष्कर्ष पर पहुंचने से पहले शिकायत के सभी पहलुओं का परीक्षण करने में अपनी तरफ से पूरा प्रयास किया है या नहीं।

- सिफारिश पर कार्यवाही सुनिश्चित करना

शिकायत समिति अनुशासनात्मक कार्यवाही की सिफारिश भर कर सकती है। अंतिम निर्णय लेना नियोजक अथवा अनुशासनात्मक प्राधिकारी के अधिकार क्षेत्र में आता है, जो कार्यवाही की

सिफारिश को स्वीकार कर सकता है या फिर उसे बदल भी सकता है। समिति की सिफारिशों एवं संस्थान के अनुशासनात्मक मानदण्डों के अनुसार दण्डारोपण हो सकता है।

जब यौन उत्पीड़न की कोई घटना प्रासंगिक सेवा नियमों के तहत परिभाषित दुराचार के समकक्ष पाई जाती है तब नियोजक को उन नियमों के अनुकूल अनुशासनात्मक कार्यवाही (जैसे कि, पदावनति, तबादला, निलंबन, परिवीक्षण अथवा बरख़ास्तगी) शुरू करनी चाहिए। लेकिन यौन उत्पीड़न का मामला अगर भारतीय दण्ड संहिता के तहत होने वाले किसी अपराध के समकक्ष पाया जाए, ऐसे में नियोजक को उपयुक्त अधिकारी के पास शिकायत दर्ज कराते हुए कार्यवाही शुरू करनी चाहिए। अगर पीड़ित महिला भारतीय दण्ड संहिता के तहत कार्यवाही के लिए राजी नहीं हो तब ऐसे में नियोजक के लिए उचित यही होगा कि उक्त महिला की शिकायत को लिखित रूप में रिकॉर्ड कर ले।

5.3.3 जांच-प्रक्रिया लंबित रहने के दौरान नियोजक का कर्त्तव्य

इस अधिनियम में मामले की जांच लंबित रहने के दौरान नियोजक द्वारा की जाने वाली संभावित कार्यवाही से संबंधित प्रावधान भी शामिल किए गए हैं।

पीड़ित महिला के लिखित अनुरोध पर समिति निम्नलिखित सिफारिशें कर सकती है:

- पीड़ित महिला अथवा प्रतिवादी का किसी अन्य कार्य स्थल पर स्थानांतरण
- पीड़ित महिला को तीन महीने का अवकाश प्रदान करना, जो कि उस अवकाश के अतिरिक्त होगा जिस पर उसका कानूनी हक बनता है।
- अन्य उपयुक्त राहत प्रदान करना

ऐसा प्रावधान करने के पीछे एक कारण यह है कि जब यौन उत्पीड़न की घटना क्रियाशील शक्ति-समिकरणों के परिणामस्वरूप घटित होती है, तब उत्पीड़क और उत्पीड़ित महिला के रोजाना एक ही जगह पर काम करने से पीड़ित महिला के, जो ओहदे में आरोपी से प्राय: नीचे होती है, भावनात्मक, शारीरिक एवं सामाजिक क्रियाशीलता पर गहरा और स्थायी प्रभाव पड़ता है।

19

अध्याय 6:

भागीदारों की भूमिका

6.1 सरकार

सरकार के ऊपर राष्ट्रीय कानूनों एवं नीतियों के तहत समुचित सुरक्षा सुनिश्चित करने का मत्वपूर्ण उत्तरदायित्व होता है। इसके अतिरिक्त सरकारी विभागों को कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न की रोक-थाम और समाधान के लिए निम्नलिखित कदम उठाने चाहिए:

- अधिनियम के प्रावधानों के बारे में जनता की समझ को उन्नत बनाना चाहिए
- केंद्र सरकार को चाहिए कि वह शासकीय राजपत्र में इस अधिनियम के प्रावधानों की अधिसूचना के माध्यम से इनके कार्यान्वयन के लिए नियम- कानून बनाए
- केंद्र सरकार को चाहिए कि इस अधिनियम के तहत जो कानून इसने बनाए हैं, उन्हें संसद के चालू सत्र में दोनों सदनों में पेश करे।
- केन्द्र और राज्य सरकारों को कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम, 2013 के प्रावधानों के संदर्भ में जनता की चेतना में वृद्धि के लिए जागरुकता कार्यक्रम आयोजित करने तथा महत्वपूर्ण सूचना, शिक्षण संपर्क एवं प्रशिक्षण सामग्री तैय्यार करने का संवैधानिक अधिकार प्राप्त है।
- सरकारी विभागों में कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न की रोक-थाम एवं समाधान के लिए एक कार्यस्थल नीति बनाए व इसे लागू करे।
- स्थानीय शिकायत समिति के सदस्यों के लामार्थ दिशा-निर्देशन व प्रशिक्षण की योजना का सूत्रीकरण।
- अधिनियम के कार्यान्वयन पर निगरानी रखे तथा सभी कर्मचारियों की यौन उत्पीड़न से सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक कार्यवाही शुरू करे।
- यौन उत्पीड़न के दर्ज होने वाले और सुलझ चुके मामलों का विवरण रखना।

6.1.1 जिला पदाधिकारी

इस अधिनियम में विनिर्दिष्ट जिला पदाधिकारियों के कर्त्तव्य और अधिकार

- स्थानीय समिति द्वारा तैयार रिपोर्ट के सामयिक प्रस्तुतिकरण की जांच करना।
- राज्य सरकार को सालाना रिपोर्ट पर आधारित एक संक्षिप्त रिपोर्ट तैयार कर भेजना।
- स्थानीय शिकायत समिति के पास दर्ज और इसके द्वारा निबटाए जा चुके मामलों की जांच करना।
- यौन उत्पीड़न के सिलसिले में दस्तावेजों और कार्यस्थल के निरीक्षण के लिए किसी अधिकारी को अधिकृत करना, जो एक निर्धारित समयावधि में निरीक्षण की रिपोर्ट प्रस्तुत

(18)

करेगा। प्रत्येक नियोजक अथवा जिला-पदाधिकारी के लिए मुआयने की कार्यवाही करने वाले अधिकारी की मांग पर, अपने पास उपलब्ध वे सारी सूचनाएं, अभिलेख तथा अन्य दस्तावेज मुहैया कराना जरूरी है, जिनसे निरीक्षण की कार्यवाही पर असर पड़ सकता है।

जिला पदाधिकारी को सरकार द्वारा कार्यस्थल पर घटित यौन उत्पीड़न से संबंधित सामग्री को लिखित रूप में पेश करने के लिए कहा जा सकता है। यौन उत्पीड़न की रोक-थाम एवं निवारण की दिशा में श्रमिक तथा नियोजक संगठनों के निकट सहयोग से काम करना महत्त्वपूर्ण है।

6.1.2 श्रम-आयुक्त

औद्योगिक संबंध, श्रमिक और प्रबंधन के बीच सहयोग, श्रम संबंधित विवादों के निपटारे, मजदूरी तथा कार्य एवं सुरक्षा की अन्य परिस्थितियों पर नियंत्रण (नियमन); महिला-श्रम, बाल-श्रम, श्रम कल्याण तथा सामाजिक सुरक्षा इत्यादि श्रम मामलों से संबंधित नीतियों के सूत्रीकरण का दायित्व, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय पर होता है। आम तौर पर श्रम आयुक्तों को श्रमिकों के कल्याण संबंधी श्रम कानूनों को लागू कराने और इसके साथ-साथ औद्योगिक शांति व सामंजस्य, एवं कार्य के दौरान सौहार्दपूर्ण वातावरण बनाए रखने का दायित्व सौंपा जाता है।

श्रम आयुक्तों के तीन महत्वपूर्ण कार्य हैं:

- कानूनों को लागू करना

श्रम अधिकारी जिन नियमों के तहत कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोक-थाम की कार्यवाही के साथ-साथ उनका निवारण अधिनियम के अनुरूप सुनिश्चित कर सकता है, वे नीचे दिए जा रहे हैं:

- औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947
- कारखाना अधिनियम (फैक्ट्रीज ऐक्ट), 1948
- खदान अधिनियम (माइन्स ऐक्ट), 1952
- दुकानें एवं व्यावसायिक प्रतिष्ठान अधिनियम, 1950

औद्योगिक रोज़गार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के ज़रिए सरकारी विभागों, शैक्षणिक संस्थानों, व्यावसायिक प्रतिष्ठानों, निजी कंपनियों तथा विभिन्न पी.यू.सी से विशाखा दिशा-निर्देशों के अनुपालन का अनुरोध किया गया, तथा इस आशय का एक परिपत्र, पत्र संख्या 08/W & CDD 2011-2012. तिथि: 22/XI/2011 उपरोक्त सभी को जारी किया गया।

- सुलह कर्ता के रूप में श्रम आयुक्त, सुलह अधिकारी की भूमिका भी निभाता है और यौन उत्पीड़न के मामलों में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा किसी विशेष मामले में जारी कानूनी अध्यादेश दोनों पक्षों के सामने स्पष्ट करने में प्रभावकारी सिद्ध हो सकता है। आंतरिक शिकायत समिति की रिपोर्ट सामने आने के बाद भी दोनों में से यदि कोई एक एक पक्ष इससे संतुष्ट नहीं है तब मामले के अनिवार्य समाधान के लिए इसे श्रम अदालत अथवा औद्योगिक न्यायाधिकरण के पास (समझौते की कार्यवाही की रिपोर्ट तैयार करने के पश्चात) भेजा जाना चाहिए।

- अनुसंधान एवं विश्लेषण

श्रम आयुक्त सोशियो-इकोनोमिक सर्वेज़ ऑफ डिफरेण्ट सेगमेंट्स ऑफ लेवर (एस.इ. एस. डी. एस. एल) से भी सूचना हासिल कर सकता है, और उसका इस्तेमाल कर सकता है। ये सर्वेक्षण औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यरत मजदूरों के काम-काज की, और उनके जीवन-यापन की परिस्थितियां का पता लगाने के लिए विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रों में कराए जाते हैं। श्रमिकों के अधिक सुविधापूर्ण कार्यस्थल के निर्माण के चार महत्वपूर्ण तत्वों में से दो हैं (i) उद्योगों में महिलाकर्मियों की सामाजिक आर्थिक स्थिति, (ii) असंगठित क्षेत्रों/उद्योगों के काम करने वाले मज़दूरों के काम-काज और जीवन-यापन की परिस्थितियां। सभी प्रकार के कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा और वचाव सुनिश्चित करने हेतु योजनाओं के निर्माण में इस जानकारी का इस्तेमाल किया जा सकता है।

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध, निवारण) अधिनियम, 2013 के अनुरूप श्रम-आयुक्त के कुछ महत्वपूर्ण कार्य हैं:

- मजदूरों और प्रबंधन के बीच सामंजस्यपूर्ण संबंधों को बढ़ावा देना तथा केंद्रीय क्षेत्र में मजदूरी और अन्य कार्य परिस्थितियों का नियमन करना।
- यौन उत्पीड़न के चलते कार्यस्थल का वातावरण द्वेषपूर्ण हो जाता है और इसकी रोक-थाम, कार्यस्थल पर सामंजस्यपूर्ण संबंधों को बढ़ावा देने के लिए किए जाने वाले उपायों का अभिन्न अंग है।
- **श्रम न्यायालय के फैसलों, समझौतों, अनुशासन के नियमों आदि की परिपालन की कार्यवाही सुनिश्चित करनाः** इस काम के दायरे में यौन उत्पीड़न की रोक-थाम और निवारण के लिए गठित शिकायत समिति भी आ सकती है, चूँकि इसका संबंध कार्यस्थल, श्रमिकों और अनुशासन के नियमों के कार्यान्वयन से है।
- **सार्वजनिक श्रेत्र के तथा श्रम आयुक्त के अधिकार श्रेत्र में आने वाले अन्य प्रतिष्ठानों में श्रम कानूनों, औद्योगिक संबंधों, व्यक्तिगत नीतियों एवं कार्यों (Practices) इत्यादि के कार्यान्वयन की समीक्षा तथा मुल्यांकन के लिए अध्ययन की व्यवस्था करनाः** कार्यस्थल यौन उत्पीड़न की वस्तुस्थिति, तथा इसकी रोक-थाम और निवारण की प्रणाली को लेकर होने वाली अनुशंसा के आंकलन पर भी यह बात लागू होती है।
- **खादानों और कारखानों में कार्य-परिस्थितियों एवं सुरक्षा पर नियंत्रण** रखना:यह सुनिश्चित करना कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न तनिक भी बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।
- **श्रम से संबंधित विभिन्न मसलों की तहकीकात सर्वेक्षण एवं शोध के लिए आंकड़ों के संग्रहण और प्रकाशन की व्यवस्था करनाः** यह समझा जा सकता है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोक-थाम एवं निवारण से संबंधित जानकारी का प्रकाशन भी इसमें सम्मिलित है।
- **औद्योगिक संबंध और श्रम के क्षेत्र में, प्रशिक्षण, शिक्षा, शोध एवं परामर्श सेवा शुरू करनाः** कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न के मुद्दों पर लैंगिक संवदेनशीलता के प्रचार-प्रसार तथा जागरुकता फैलाने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया जा सकता है।

(16)

बॉक्स 20: सर्वोच्च न्यायालय के निर्देशानुसार संक्षेप में श्रम आयुक्त की भूमिका

- मेधा कोतवाल बनाम भारत सरकार एवं अन्य के मुकदमे के सिलसिले में सर्वोच्च न्यायालय में दिनांक 26.4.2004 को दायर जनहित याचिका के अनुसार, श्रम आयुक्त दुकानों, कारखानों और व्यावसायिक प्रतिष्ठानों के मामले में संपर्क एजेंसी की भूमिका निभाएंगे।
- अपने अधिकार-क्षेत्र में आने वाले यौन उत्पीड़न के मामलों की संख्या के ऊपर विश्लेषणात्मक शैली में सूचना प्रकाशित करेंगे, तथा आगे कार्यवाही के लिए इसे श्रम एवं रोजगार मंत्रालय के पास भेजेंगे।
- प्रतिष्ठान में अथवा कार्यस्थल पर महिला के ओहदे का ख्याल किए बगैर उनकी दायर यौन उत्पीड़न की शिकायत को स्वीकार करेंगे, और जैसा कि इस अधिनियम में निर्धारित है, शिकायत पर आगे की कार्यवाही के लिए उसे संबंधित आंतरिक शिकायत समिति के पास भेजेंगे।
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों के निबटारे को लेकर शिकायतकर्त्ता और नियोजक के बीच विवाद को सुलझाने का कम करेंगे। इसके दो अन्य पक्ष हैं (क) यदि आंतरिक शिकायत समिति पहले से मौजूद नहीं है तब ऐसे में आंतरिक शिकायत समिति का गठन करना तथा (ख) यदि कार्यस्थल पर घटित यौन उत्पीड़न की वजह से शिकायतकर्त्ता प्रतिष्ठान को छोड़कर चली जाती है, तब उसके सभी बकायों का भुगतान सुनिश्चित करना।
- नियोजक अथवा अनुशासनात्मक समिति द्वारा शिकायत समिति की सिफारिशों पर अमल सुनिश्चित करना।
- उन नियोजकों के खिलाफ कार्यवाही करना जिन्होंने अपने उन कर्त्तव्यों का पालन नहीं किया है, जिनका महिला कर्मी के निर्धारित समय से ज़्यादा देर तक काम करने की स्थिति में पालन करना अनिवार्य है। जैसा कि कारखाना अधिनियम, 1946 में बताया गया है, यह बात विशेष रूप से उन नियोजकों पर लागू होती है जिन्हें महिलाओं से सामान्य से अधिक समय तक काम लेने की अनुमति प्राप्त है।
- औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के अनुरूप इस 'अधिनियम' का पालन करते हुए निजी प्रतिष्ठानों में किए जाने वाले आवश्यक बदलाव सुनिश्चित करने के लिए श्रम विभाग द्वारा आयुक्तों को अलग से अधिसूचना जारी करनी होगी।
- भारतीय सर्वोच्च न्यायालय का ध्यान कानून का अनुपालन न करने वाले नियोक्ताओं की तरफ आकर्षित करना; उनके खिलाफ निर्देश जारी करना तथा, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के विशेष मामलों में उन पर जुर्माना आयद करना।

15

6.2 नियोजक-संगठन

नियोजक संगठनों की यौन उत्पीड़न की रोक-थाम और निवारण तथा संगठन के सदस्य-प्रतिष्ठानों को दिशानिर्देशन के जरिए काम-काज के सुरक्षित माहौल को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण भूमिका होती है। उनकी तरफ से उठाए जाने वाले संभावित कदम हैं :

- यौन उत्पीड़न के नीति-निर्माण और उसके कार्यान्वयन के माध्यम से यौन उत्पीड़न की रोक-थाम एवं निवारण के प्रति प्रतिबद्धता जताना।
- कार्यशाला और सेमिनार आयोजित कर सदस्य प्रतिष्ठानों के बीच इस विषय पर जागरुकता का प्रसार करना।
- सदस्य प्रतिष्ठानों को कानून के अनुपालन के बारे में कानूनी सलाह मुहैया करवाना।
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम एवं निवारण हेतु सदस्य प्रतिष्ठानों के साथ मिलकर एक नियोजक-निर्देशिका, अथवा प्रतिष्ठान की नीति का नमूना तैयार करना और इसका वितरण करना।
- सूचना के आदान-प्रदान के लिए गठित फोरम अथवा न्यूजलेटर के माध्यम से सदस्य प्रतिष्ठानों के लिए व्यावहारिक उपाय और स्वस्थ कार्य-परंपरा आरंभ कर काम-काज के सुरक्षित माहौल को बढ़ावा देना।

6.3 श्रमिक संगठन

श्रमिक संगठन मजदूरों के बीच कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम व निवारण के बारे में चेतना का प्रसार कर, तथा मजदूर सदस्यों की यौन-उत्पीड़न के उपरांत होने वाली कार्यवाही में सहायता पहुंचा कर महत्वपूर्ण भूमिका अदा कर सकते हैं। असंगठित क्षेत्र के मज़दूरों के लिए श्रमिक संगठनों की यह भूमिका महत्वपूर्ण हो जाती है, जहां शिकायत के निबटारे की कोई बनी-बनाई अथवा आसानी से उपलब्ध व्यवस्था नहीं भी हो सकती है, श्रमिक संगठन इस दिशा में जो कदम उठा सकते हैं उसकी सूचि नीचे दी जा रही है :

- कार्यशाला अथवा नियमित बैठक आयोजित कर इस मुद्दे के बारे में संगठन के सदस्यों को शिक्षित करना।
- उन सदस्यों को यौन उत्पीड़न की शिकायतों की देख-संभाल का प्रशिक्षण देना जो शिकायत निबटारे की प्रक्रिया से जुड़ सकते हैं।
- शिकायत दायर करने तथा दर्ज मामलों पर आगे की कार्यवाही में सहायता प्रदान करना।
- ऐसी व्यवस्था अथवा प्रणाली के पक्ष में आवाज उठाना जहां सभी श्रमिक, जिसमें असंगठित क्षेत्र के श्रमिक भी सम्मिलित हैं, यौन-उत्पीड़न की घटना घटने पर इसके निवारण के लिए कदम उठा सकें।

(18)

- नियोजकों/प्रबंधकों के साथ मिलकर समूचे प्रतिष्ठान के लिए एक ऐसी नीति बनाना और उसे लागू करना, जिसके तहत यौन उत्पीड़न के मामलों में नाम मात्र की भी सहिष्णुता नहीं बरती जा सकती।

6.4 प्रतिष्ठान अथवा संस्थान के नियोजक या प्रबंधक

नियोजकों की जवाबदेही बनती है कि वे यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए आवश्यक उपाय करते हुए काम-काज का सुरक्षित वातावरण मुहैया करवाएं (उपायों की जानकारी के लिए खण्ड IV और V देखों)। नियोजकों तथा प्रबंधकों के लिए यौन उत्पीड़न के मामलों में पूरी सख्ती बरतने के लिए मजबूत नेतृत्व और और प्रतिबद्धता का परिचय देना आवश्यक है ताकि श्रमिक भलीभांति समझ सकें कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के लिए कोई जगह नहीं है।

नियोजक यदि इस नियम के पालन में असफल रहता है तो उस पर 50,000 रूपये का जुर्माना किया जा सकता है, विशेषकर इन प्रावधानों के संदर्भ में:

- आंतरिक समिति का गठन (अनुच्छेद 4, उपखण्ड 1)
- जांच रिपोर्ट (अनुच्छेद 13)
- निराधार और विद्वेषपूर्ण शिकायत तथा झूठे सबूतों के आधार पर सजा (अनुच्छेद 14)
- सालाना रिपोर्ट की आवश्यक विषय-वस्तु (अनुच्छेद- 22)

अगर नियमों का उल्लंघन आगे भी जारी रहता है, तब ऐसी स्थिति में नियोजक को 30,000 रूपये से अधिक का जुर्माना भरने के लिए बाध्य किया जा सकता है और जुर्माने की रकम दो गुनी करने के साथ-साथ दण्ड के रूप में उसकी अनुज्ञप्ति (लाइसेंस को) खारिज की जा सकती है तथा पंजीकरण रद्द किया जा सकता है। लाइसेंस और पंजीकरण नियोजक के अपने व्यवसायिक कार्यकलापों के संपादन के लिए आवश्यक होते हैं।

6.5 कर्मचारी और श्रमिक

एक कर्मचारी अथवा श्रमिक के रूप में प्रत्येक व्यक्ति के लिए यौन उत्पीड़न के बारे में जानना तथा कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने का प्रयास करना जरूरी है। अगर श्रमिकों के साथ यौन उत्पीड़न की घटना घटित होती है तब श्रमिकों को:

- चुप नहीं रहना चाहिए बल्कि दृढ़ता पूर्वक यौन उत्पीड़न की पहल को नकार देना चाहिए
- जबतक यौन उत्पीड़न जारी रहता है तब तक उत्पीड़ित व्यक्ति को ऐसा करने से मना करना चाहिए और इस दौरान सबूत जुटाते रहना चाहिए।
- परिवार के सदस्यों, मित्रों अथवा सहकर्मियों से, जिनपर भी वो भरोसा करते हों, इसके बारे में बात करनी चाहिए।
- भरोसेमंद सहकर्मियों तथा श्रमिक संगठन के सदस्यों से सहायता मांगनी चाहिए और शिकायत दायर करनी चाहिए।

श्रमिकों के यौन उत्पीड़न के ऊपर तैयार किए गए संक्षिप्त सूचना पत्र के लिए देखें पूरक अंश संक्षिप्त प्रश्नोत्तर सूचि।

13

पूरक अंश

पूरक अंश 1: संक्षिप्त प्रश्नोत्तर सूचि

(1) यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न ऐसा स्पष्ट यौन आचरण होता है जिसके दायरे में क्षोभजनक दुर्व्यवहार से लेकर बलात्कार समेत सबसे गंभीर प्रकृति के दुराचार और यौन शोषण आते हैं।

महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व निवारण) अधिनियम, 2013 में दर्ज यौन उत्पीड़न की परिभाषा के अंतर्गत निम्नलिखित बिंदुओं में से एक अथवा एक से अधिक अवांछित कृत्य अथवा व्यवहार (प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से) आते हैं:

i शारीरिक स्पर्श एवं यौन संबंध बनाने का प्रयास (Advances)

ii यौन संबंध बनाने की मांग अथवा अनुरोध करना

iii कामेच्छा से प्रेरित टिप्पणियां

iv अश्लील फिल्में दिखाना

v वासनात्मक प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक अथवा सांकेतिक आचरण

(2) कार्यस्थल पर होने वाला यौन उत्पीड़न क्या है?

कार्यस्थल पर होने वाला यौन उत्पीड़न ऐसे किसी भी स्पष्ट यौन आचरण को कहेंगे जो व्यक्ति विशेष की कार्यक्षमता में अनुचित हस्तक्षेप अथवा कार्यस्थल पर अपमानजनक और आपत्तिजनक माहौल पैदा करने के मकसद से किया जाता है।

महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोक-थाम, निषेध व निवारण) अधिनियम, 2013 में बताया गया है कि यदि यौन उत्पीड़न के किसी भी कृत्य अथवा आचरण से संबंधित, अथवा उससे जुड़ी निम्नलिखित में से यदि कोई भी परिस्थिति पैदा होती हो अथवा मौजूद हो, तो यह कार्यस्थल पर घटित यौन उत्पीड़न के समकक्ष माना जा सकता है:

I. कर्मचारी को नौकरी में फायदा पहुंचाने का प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से वादा करना; अथवा

II. नौकरी में उसके नुकसान पहुंचाने की प्रत्यक्ष या परोक्ष धमकी देना अथवा

III. रोजगार की उसकी मौजूदा और भावी स्थिति को लेकर उसको प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से धमकाना; अथवा

IV. उसके काम में दखलंदाजी तथा उसके लिए काम-काज का अपमानजनक, आपत्तिजनक और विद्वेषपूर्ण माहौल खड़ा करना; अथवा

V. अपमानजनक बरताव जिससे उसके स्वास्थ्य अथवा सुरक्षा को नुकसान पहुंचाने की संभावना है।

(12)

3. संक्षिप्त जांच सूचीः क्या आप के काम-काज कर परिवेश यौन उत्पीड़न से मुक्त है?

अधिकांश महिलाएं खुद भी यौन उत्पीड़न को चिन्हित करने में अक्षम होती हैं और इसे मामूली और आए-दिन होने वाली घटना के रूप में लेती हैं। नीचे दी जा रही जांच-सूचि पर एक नजर डालें और उपयुक्त खाने में निशान (√) लगाएं।

जांच विषय	हां	नहीं
1. आपके ऐसे पर्यवेक्षक अथवा सहकर्मी हैं जिनके साथ काम करने से आप बचती हैं?		
2. क्या आपको लगता है कि कोई व्यक्ति लगातार आपको घूर रहा है?		
3. क्या महिला और पुरुष-कर्मियों की संख्या में संतुलन नहीं है?		
4. क्या ऐसे मौके आते हैं जब पर्यवेक्षक अथवा सहकर्मी आपके शरीर को स्पर्श करते हैं?		
5. मेरे कार्यस्थल पर असुविधा जनक घटनाएं घटती रहती हैं लेकिन में धैर्य-पूर्वक यह सब बर्दाश्त कर लेती हूं		
6. मेरा पर्यवक्षक कभी-कभी मुझे डिनर पर चलने के लिए कहता है		
7. मेरा परवक्षक जो भी कहता है, मै वह सब कुछ मान लेती हूं क्योंकि मैं अपनी नौकरी नहीं खोना चाहती		
8. मेरी वेश-भूषा को लेकर कुछ मजाक और टीका-टिप्पणी की जाती हैं		
9. मेरा पर्यवेक्षक अक्सर मुझसे अपनी निजी जिंदगी के बारे में पूछता है		
10. मुझे अपने सहकर्मी/पर्यवेक्षक की तरफ से अक्सर ऐसे ई-मेल मिलते हैं, जिनका मेरे काम से कोई संबंध नही होता		

अगर आपके द्वारा लगाए गए बहुत से निशान 'हां' की कोटि में आते हैं, तब आपका कार्यस्थल यौन उत्पीड़न से मुक्त नहीं भी हो सकता। यदि आप दुविधा की स्थिति में हैं तब इसके बारे में भरोसे मंद सहकर्मियों से बात करें, और चुप्पी न साधें।

4. यदि आपके साथ यौन उत्पीड़न का घटना घटती है तब ऐसे में आपको क्या करना चाहिए:

यदि आपके साथ यौन उत्पीड़न होता है, तो इसे रोकने के लिए कदम उठाएं।

मौके पर ही स्पष्ट शब्दों में विरोध प्रकट करें: जब कभी आपको लगे कि आपका यौन उत्पीड़न किया जा रहा है, तब साफ-साफ, दृढ़ता पूवर्क और बिना मुस्कुराए 'इनकार' करना सुनिश्चित करें क्योंकि उत्पीड़क को यह बताने का कि उसका व्यवहार अपमानजनक है, यह सबसे अच्छा तरीका है। यदि आपको कहीं चलने, कुछ करने, सवालों का जवाब देने के लिए कहा जाए, अथवा ऐसी परिस्थिति में डाल दिया जाए, जिससे आपको असहजता महसूस हो रही हो तब आप उसे दृढ़तापूर्वक और साफ-साफ शब्दों में नकार दें, और दूसरे पक्ष के नाराज़ होने अथवा उसकी भावनाओं को ठेस पहुंचने की ज़रा भी परवाह न करें। ऐसे आचरण का मौके पर ही विरोध करने से यदि आप आगे चलकर शिकायत दर्ज कराने का निर्णय लेती हैं, तो आपको इसमें मदद मिलती है।

घटनाओं का ब्यौरा रखें: किसी नोटबुक व डायरी में घटनाओं का विवरण दर्ज करें तथा जो भी पत्र, नोट अथवा अन्य दस्तावेज़ आपको मिलता है, उसे अपने पास रखें। कार्यस्थल पर प्राप्त किसी भी अपमानजनक दस्तावेज की प्रतिलिपि अपने पास रखें। आपके साथ जो कुछ भी घटा उसकी तारीख, समय (अपमानजनक मुलाकातों की आवृत्ति का समयान्तराल सहित), स्थान तथा घटना के विवरण को लिखित रूप में दर्ज करें। यदि उस घटना का कोई गवाह हो तो उसका नाम भी दर्ज करें।

सुनवाई के दौरान आप जो भी दस्तावेज़ प्रस्तुत करती हैं, उसका सत्यापन किसी गवाह की तरफ से होना अनिवार्य है। आपका बयान होने के दौरान प्रतिवादी पक्ष का वकील यदि आपसे पूछता है कि दस्तावेज आपको कहां से मिला तो ऐसी स्थिति में इस बात को ध्यान में रखें। आपको दस्तावेज कहां से मिला, और इसका सत्यापन कौन कर सकता है, यदि इन बातों को लेकर आप स्पष्ट नहीं हैं, तब आप सुनवाई के दौरान इसका इस्तेमाल नहीं कर पाएंगी।

कार्य के दौरान आपकी सकारात्मक भूमिका की पुष्टि करने वाले प्रशस्ति पत्रों, पुरस्कारों, धन्यवाद ज्ञापन के सभी पत्र तथा सभी अन्य दस्तावेज साथ लेते जाएं। वैसे दस्तावेज़ों पर विशेष ध्यान दें जो आप के वरिष्ठ अधिकारियों ने आपकी और आपके कार्य की प्रशंसा स्वरूप आपको प्रदान किया है। यदि संभव हो तो अपने ग्राहकों, कर्मचारियों तथा सहकर्मियों से अपने बारे में संस्तुति-पत्र लिखने के लिए कहें।

किसी भरोसेमंद व्यक्ति से बात करें: यौन उत्पीड़न के बारे में चुप रहने अथवा उदासीन रहने से इसके जारी रहने में मदद मिलती है। अपने भरोसे के सहकर्मियों, श्रमिक संगठन सदस्यों, परिवार, के सदस्यों अथवा मित्रों से इसके बारे में बात करें। मुमकिन है कि आप अकेली नहीं हों जिसका इस व्यक्ति के हाथों यौन उत्पीड़न हुआ है।

एक गवाह तैयार करें: एक भरोसेमंद सहकर्मी को इसके बारे में बताएं और अपने साथ होने वाले यौन उत्पीड़न के चश्मदीद गवाह के रूप में उसकी भूमिका सुनिश्चित करने का प्रयत्न करें। अगर आप आगे चलकर औपचारिक शिकायत दर्ज कराते हैं तो यह बात उपयोगी साबित होगी।

प्रतिष्ठान में उपयुक्त व्यक्ति को यौन उत्पीड़न की सूचना दें: विभिन्न उपलब्ध विकल्पों पर विचार करें और यदि आवश्यक हो तो औपचारिक शिकायत दर्ज कराएं। यदि उस प्रतिष्ठान में जहां आप कार्यरत हैं, यौन उत्पीड़न के निबटारे की कोई नीति पहले से मौजूद नहीं हो, तब यह सुनिश्चित करें कि आप का नियोजक एक यौन उत्पीड़न विरोधी नीति तैयार करे तथा इससे जुड़े सभी कार्य-भारों का पालन करे।

(10)

चिकित्सकीय जाँच कराएं: यदि आपके साथ बलात्कार हुआ है, अथवा आपके ऊपर शारीरिक हमला किया गया है, तब चिकित्सकीय परीक्षण के लिए जाएं। यदि आप आपराधिक मुकदमा दायर करना चाहती हैं तब ऐसा करना आवश्यक है।

5. क्या कोई पीड़ित महिला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी मामले में दीवानी मुकदमा दायर कर सकती है?

हाँ, उपरोक्त विधानों (Tort laws) के तहत हर्जाने के लिए दीवानी मुकदमा दायर किया जा सकता है। यौन उत्पीड़न के चलते होने वाली मानसिक पीड़ा, शारीरिक उत्पीड़न, आमदनी और रोज़गार को पहुंचने वाले नुकसान को आधार बनाकर मुकदमा दायर किया जा सकता है।

6. किन परिस्थितियों में शिकायत दर्ज कराई जा सकती है?

निम्नलिखित परिस्थितियों में शिकायत दर्ज कराई जा सकती है:

- एक ही संगठन से जुड़े व्यक्तियों के मामलों में
- वैसे मामलों में जिनका संबंध किसी तीसरे पक्ष की तरफ से होने वाले यौन उत्पीड़न से है। तीसरे पक्ष से आशय यह है कि यौन उत्पीड़न में संगठन से बाहर का कोई व्यक्ति संलिप्त है।

7. **मैं शिकायत कहां दर्ज करा सकती हूं?**

- आंतरिक शिकायत समिति के पास- अगर आप एक ऐसी पीड़ित महिला की श्रेणी में आती हैं जिसका अमुक प्रतिष्ठान के साथ कार्य संबंध है।
- स्थानीय शिकायत समिति के पास- अगर आप एक ऐसे प्रतिष्ठान की कर्मचारी हैं जिसकी क्षमता 10 से कम श्रमिकों की होने के कारण वहां पर आंतरिक शिकायत समिति का गठन नहीं हुआ है। वैसे मामले में जहां शिकायत खुद नियोजक के खिलाफ की गई हो, और पीड़ित महिला को लगता है कि इससे मामले की कार्यवाही पर नकारात्मक असर पड़ेगा, वैसी स्थिति में भी वह स्थानीय शिकायत समिति के पास शिकायत लेकर जा सकती है।
- उन मामलों में जहाँ स्थानीय शिकायत समिति से अविलंब संपर्क नहीं हो सकता, इस अधिनियम के तहत जिला पदाधिकारी को हिदायत दी जाती है कि वह ग्राणीम इलाकों और जनजातीय इलाकों के प्रत्येक प्रखंड, तालुका और तहसील में तथा शहरी इलाकों के प्रत्येक वार्ड और नगरपालिका में एक-एक संपर्क अधिकारी (Nodal O fficer) बहाल करें जो प्राप्त शिकायतों को 7 दिनों के अंदर उस मामले से संबंधित एल.सी.सी के विचारार्थ भेज देगा।
- स्थानीय थाने में, यदि भारतीय दण्ड संहिता के प्रावधान उस मामले पर लागू होते हों।

9

पूरक अंश 2: शिकायत समिति की जांच रिपोर्ट का नमूना

दस्तावेज का विवरण	पृष्ठसंख्या
खण्ड A- रिपोर्ट (पृष्ठ X-X)	
समिति का गठन पीड़ित महिला, आरोपी, समिति के अध्यक्ष, सदस्यों, तीसरे पक्ष से संबंधित विवरण कार्य पद्धति ➢ समिति को शिकायत की प्राप्ति ➢ पीड़ित महिला को समिति के समक्ष उपस्थित होने के लिए नोटिस भेजना ➢ पीड़ित महिला का बयान दर्ज करना ➢ गवाहों को समिति के समक्ष उपस्थित होने के लिए नोटिस भेजना तथा गवाहों के बयान लेना ➢ आरोपी को उपस्थिति के लिए नोटिस जारी करना, आरोपी का उपस्थित होना तथा आरोपी के बयान लेना ➢ आरोपी पक्ष के गवाहों का बयान लेना ➢ दोनों पक्षों व उनके गवाहों के साथ जिरह ➢ समिति द्वारा परीक्षित सामग्री एवं दस्तावेज समिति द्वारा परीक्षित सामग्री एवं दस्तावेजों की सूची ➢ शिकायत की प्रति ➢ आरोपी के जवाब की प्रति, अगर कोई हो ➢ पीड़ित महिला और आरोपी की न्यिुक्ति से संबंधित आधिकारिक विवरण एवं दस्तावेज ➢ समिति की मांग पर प्रतिष्ठानों की तरफ से दिए जाने वाले स्पष्टिकरण और जानकारी से संबंधित ई-मेल ➢ एस.एम.एस, फोटोग्राफ, ई-मेल, पत्र, टेलीफोन बिल समेत मामले से संबंधित किसी प्रकार का पत्र-व्यवहार, अथवा अन्य प्रकार का संप्रेषण ➢ शिकायत समिति की बैठक का विवरण ➢ कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम तथा अन्य प्रासंगिक कानून	

(8)

पीड़ित महिला का मामला ➢ समिति के समक्ष पीड़ित महिला का बयान **प्रतिवादी/आरोपी का बचाव** ➢ समिति के समक्ष प्रतिवादी का अपने बचाव में दिया गया बयान **मौखिक साक्ष्यों और दस्तावेज़ों का मूल्यांकन** ➢ गवाहों की गवाही का मूल्यांकन व विश्लेषण ➢ समिति को उपलब्ध कराई गई जानकारी एवं दस्तावेज जैसे कि उपस्थिति और अवकाश के रिकॉर्ड निष्कर्ष ➢ कार्यस्थल पर महिला यौन उत्पीड़न अधिनियम में दी गई यौन उत्पीड़न की परिभाषा पीड़ित महिला के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न के प्रकार और स्वरूप	
खण्ड B : सुझाव (पृष्ठ X-X)	
प्रतिवादी के लिए दिए गए सुझाव पीड़ित महिला के लिए दिए गए सुझाव प्रतिष्ठान को लेकर दिए गए सुझाव	
खण्ड C : परिशिष्ट	
समिति द्वारा प्रस्तुत एवं परीक्षित सभी दस्तावेज इसमें शामिल हैं।	

(7)

पूरक अंश 3: कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के संबंध में विशाखा दिशा-निर्देशों के संदर्भ में किए गए फैसले

अब यौन उत्पीड़न अधिनियम चूंकि लागू हो गया है, अत: इस बात की अपेक्षा की जाती है कि सरकार की तरफ से अन्य नियमों की अधिसूचना जारी कर दी जाएगी। उच्चतम न्यायालय द्वारा 19 अक्टूबर 2012 को 'मेधा कोतवाल तथा अन्य बनाम भारत सरकार' के मुकदमे के संदर्भ में कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न के संबंध में जारी दिशा-निर्देशों के साथ-साथ उनके कार्यान्वयन की मौजूदा स्थिति का परिचय प्रसंगवश यहां पर नीचे दिया जा रहा है:

(i) उन राज्यों और संघ शासित प्रदेशों जिन्होंने अपने-अपने सिविल सेवा आचार नियमों (इन नियमों को चाहे जिस किसी नाम से भी जाना जाता हो) में पर्याप्त और समुचित संशोधन अभी तक नहीं किया है, वे आज से दो महीनों के भीतर, इस प्रकार के सिविल सेवा आचर कानूनों के तहत शिकायत समिति की रिपोर्ट को किसी अनुशासनात्म्क कार्यवाही की जांच रिपोर्ट के रूप में मान्यता प्रदान करते हुए ऐसा करेंगे। दूसरे शब्दों में, अनुशासनात्मक प्राधिकारी शिकायत समिति की रिपोर्ट, निष्कर्षो, इत्यादि को प्रतिवादी कर्मचारी के खिलाफ होने वाली अनुशासनात्मक जांच कार्य के निष्कर्षों के रूप में देखेगी एवं उसी के अनुरूप इस प्रकार की रिपोर्ट पर कार्यवाही करेगी। शिकायत समिति की जांच और जांच से प्राप्त निष्कर्षो को ऐसी प्राथमिक जांच-पड़ताल या पूछ ताछ के रूप में नहीं देखा जाएगा जिसके आधार पर आगे अनुशासनात्मक कार्यवाही हो सकती है, बल्कि इसे प्रतिवादी के दुराचार की जांच-पड़ताल की रिपोर्ट का दर्जा दिया जायेगा।

(ii) उन राज्यों एवं संघ शासित प्रदेशों में जहाँ औद्योगिक रोज़गार (स्थायी आदेश) कानूनों में संशोधन नहीं किया गया है, वे राज्य दो महीनों के भीतर उसी तर्ज पर, जैसा कि ऊपर खण्ड (i) में उल्लिखित है, संशोधन की प्रक्रिया पूरी करेंगे।

(iii) राज्य और केंन्द्रशासित प्रदेश पर्याप्त संख्या में शिकायत समितियों का गठन करेंगे, ताकि तालुका, जिला और राज्यस्तर पर उनका संचालन सुनिश्चित किया जा सके। वे राज्य और संघ शासित प्रदेश जिन्होंने समूचे राज्य के लिए केवल एक समिति गठित की है, वहां आज की तारीख से दो महीनों के भीतर पर्याप्त संख्या में शिकायत समितियों का गठन किया जाएगा। इस प्रकार की शिकायत समितियों में से प्रत्येक की अध्यक्षता एक महिला करेगी और जहां तक संभव हो ऐसी समितियों में एक स्वतंत्र सदस्य को स्थान दिया जाएगा।

(iv) राज्य-कर्मचारी तथा निजी व सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम/संगठन/निकाय/संस्था इत्यादि, विशाखा दिशानिर्देशों का पूर्ण कार्यान्वयन सुनिश्चित करने हेतु समुचित व्यवस्था करेंगे, तथा आगे यह व्यवस्था करेंगे कि यदि आरोपी उत्पीड़क दोषी सिद्ध होता है, तो ऐसे में पीड़ित महिलाओं को ऐसे उत्पीड़क के साथ/मातहत काम करने के लिए बाध्य नहीं किया जाएगा। और जहां तक उपयुक्त और संभव हो, आरोपी उत्पीड़क का स्थानांतरण कर देना चाहिए। आगे यह प्रावधान होना चाहिए कि गवाहों और पीड़ित महिला को डराने-धमकाने पर कठोर अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाएगी।

(6)

(v) भारत का विविधा परिषद (Bar Council) यह सुनिश्चित करेगा कि देश भर के सभी वकील संघ तथा राज्यों की विवधा परिषदों में पंजीकृत सभी व्यक्ति विशाखा दिशानिर्देशों का पालन करेंगे। उसी प्रकार, भारतीय चिकित्सा परिषद, वास्तुकला परिषद, चार्टर्ड एकाउंटेंट्स संस्थान, कंपनी सेक्रेटरी संस्थान तथा अन्य वैज्ञानिक संस्थान अपने साथ पंजीकृत संबद्ध संगठनों, निकायों, संस्थानों और व्यक्तियों की तरफ से विशाखा दिशानिर्देशों का पालन सुनिश्चित करेंगे।

इस लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए बार काउंसिल ऑफ इंडिया, भारतीय चिकित्सा परिषद, वास्तुकला परिषद, कंपनी सचिव संस्थान जैसे वैधानिक निकायों द्वारा आज से दो महीनों के भीतर आवश्यक निर्देश/अधिसूचना जारी की जाएगी।

उपरोक्त सभी स्थानों में से कहीं पर भी यौन उत्पीड़न की शिकायत मिलने पर वैधानिक निकायों की तरफ से विशाखा दिशानिर्देशों और मौजूदा व्यवस्था के दिशा-निर्देशों के अनुरूप समान कार्यवाही की जाएगी।

यदि विशाखा दिशानिर्देशों, और विशाखा दिशा-निर्देशों पर आधारित इस न्यायालय के आदेशों एवं उपरोक्त निर्देशों की किसी प्रकार की अव्हेलना की जाती है, अथवा उनका पालन नहीं किया जाता है, तब ऐसी स्थिति में पीड़ित व्यक्तियों के लिए संबंधित उच्च न्यायालयों में जाने का विकल्प मौजूद रहेगा। ऐसे किसी राज्य का उच्च न्यायालय उससे जुड़ी शिकायतों पर प्रभावी ढ़ंग से विचार करने में ज्यादा सक्षम है।

विशाखा दिशा-निर्देशों के तहत 50 से अधिक कर्मचारियों वाले सरकारी और औद्योगिक प्रतिष्ठानों में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के निषेध का प्रावधान करके मौजूदा कानूनों में संशोधन किया गया है। नीचे महत्वपूर्ण मामलों और कानूनों पर उनके प्रभावों का विवरण दिया गया है:

1. मामला: परिधान निर्यात एवं संवर्धन परिषद (एफ.आई.आर. 1999 एम. सी. 625)

   प्रभाव: भारत के संविधान में विश्वास रखता है तथा कहता है कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न लैंगिक समानता के मौलिक अधिकार तथा जीवन और स्वतंत्रता के अधिकार का हनन है।

2. मामला: डी.एस ग्रेवाल व विम्मी जोशी

   प्रभाव: सर्वोच्च न्यायालय के आदेशों के उल्लंघन एवं दोषपूर्ण अनुपालन के लिए प्रबंधन के ऊपर अनुकरणीय अर्थदण्ड आरोपण के नियम

3. मामला: मेधा कोतवाल रिट याचिका (फौज़दारी) सन् 1999 क्रमांक 17-3-177

   प्रभाव: विशाखा दिशा-निर्देशों के कार्यान्वयन तथा आंतरिक शिकायत समिति के गठन की पुष्टि और परिपुष्टि करता है।

4. मामला: केरल उच्च न्यायालय, पी के पुथुअप्पन बनाम के एस गिरिजा

   प्रभाव: इस कानून के अनुसार सभी सरकारी प्रतिष्ठान, सार्वजनिक क्षेत्र के संगठन, औद्योगिक प्रतिष्ठानों के साथ-साथ, निजी क्षेत्र भी विशाखा दिशा-निर्देशों की परिधि में आते हैं और यहां पर यह भी कहा गया है कि ''कार्यस्थल अलग-अलग होने से, चाहे वह सार्वजनिक क्षेत्र में पड़ता हो या निजी क्षेत्र में, नारीत्व के गुण बदल नहीं जाते''।

5. मामला: पुनीता. के. सोढ़ी बनाम भारत सरकार एवं अन्य, डब्ल्यू. पी.

   प्रभाव:यौन उत्पीड़न की घटना की निशानदेही के लिए विवेकशील महिला मानक को बढ़ावा देता है और इसका इस्तेमाल करता है।

स्रोत: http://www.citehc.com/215118-10dgc.complaint-labour-Commisioner-offic.html#xzz20Soueijv

राज्यों में एवं संघशासित प्रदेशों में **विशाखा दिशा-निर्देशों के कार्यान्वयन की मौजूदा स्थिति:**

मेधा कोतवाल के मुकदमे के सिलसिले में 19 अक्टूबर, 2012 के सर्वोच्च न्यायालय के द्वारा जारी आदेश के अनुसार निम्नलिखित राज्यों की स्थिति:

गोवा: सिविल सेवा आचार कानूनों और स्थायी आदेशों में अभी तक कोई संशोधन नहीं किया गया है।

गुजरात: सिविल सेवा आचार कानून तथा स्थायी आदेशों में अभी तक कोई संशोधन नहीं किया गया है। सभी शिकायत समितियों की अध्यक्षता महिलाएं कर रही हैं अथवा नहीं इस बात

को सूचना नहीं दी गई है। लेकिन इसके बावजूद गै०स०सं० (NGO) सदस्यों का संबंध इन समितियों से है।

राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र (एन.सी.टी.): सिविल सेवा आचरण कानूनों में संशोधन किए गए है। स्थायी आदेशों में संशोधन के मुद्दे पर स्थिति स्पष्ट नही है। फिर इस बात का स्पष्ट उल्लेख नहीं किया गया है कि शिकायत समिति की अध्यक्षता महिलाएं कर रही हैं।

हिमाचल प्रदेश: ऐसा कोई तथ्य नहीं है जिससे यह संकेत मिले कि हिमाचल प्रदेश की सरकार द्वारा सिविल सेवा आचर कानून, और स्थायी आदेशों में संशोधन किये गए हैं। शिकायत समिति के गठन के संबंध में कोई विवरण उपलब्ध नहीं है।

हरियाणा: सरकारी कर्मचारी (आचार) कानून 1966, में संशोधन किया गया है हालांकि इस बात का स्पष्ट उल्लेख नहीं मिलता कि स्थायी आदेशों में संशोधन किए गए हैं अथवा नहीं।

महाराष्ट्र: महाराष्ट्र सिविल सेवा (आचार) कानून 1974 में आवश्यक संशोधन किए गए हैं। श्रम आयुक्त ने मुम्बई औद्योगिक रोज़गार (स्थायी आदेश) कानून, 1959 में आवश्क संशोधन की दिशा में कदम उठाए हैं।

मिजोरम: मिजोरम की सरकार ने अपने सिविल सेवा आचार कानूनों मे संशोधन किया है, तथा सभी कार्यस्थलों पर कार्यरत महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायतों की जांच के लिए केंद्रीय शिकायत समिति का गठन भी किया है। सभी निजी निकायों को भी ऐसा ही करने के लिए आवश्यक निर्देश व प्रदान करने हेतु एक अधिसूचना भी जारी की गई है।

सिक्किम: सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया गया है तथा कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की जांच के लिए 50 से ज्यादा कर्मचारियों वाले विभागों और संस्थानों में शिकायत समितियों के गठन के लिए अधिसूचना जारी की गई है।

उत्तरांचल: उत्तरांचल की सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों के साथ-साथ स्थायी आदेशों में भी संशोधन किया है। प्रदेश में जिला और राज्यस्तरीय शिकायत समितियों का गठन हो चुका है।

पश्चिम बंगाल: सरकारी कर्मचारियों के कर्तव्यों, अधिकारों एवं दायित्वों से संबंधित कानूनों में संशोधन किया गया है। स्थायी आदेशों में संशोधन भी हो चुका है। पश्चिम बंगाल सरकार के 56 विभागों में से 48 में तथा 156 निदेशालयों में से 34 में शिकायत समिति का गठन किया जा चुका है। सरकार के अधिकार क्षेत्र में आने वाले 24 संस्थानों में से 6 में शिकायत समितियों का गठन हो चुका है।

मध्य प्रदेश: मध्यप्रदेश की सरकार ने हालांकि सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया है, लेकिन स्थायी आदेशों में अभी तक कोई संशोधन नहीं किया गया है। विभागाध्यक्ष स्तर से लेकर जिला और तालुका स्तर तक हर विभाग के हर दफ्तर में शिकायत समितियों का गठन किया जा चुका है। जिलाधिकारी की अध्यक्षता मे जिला स्तर की समितियां गठित की गई हैं। जिला समितियों की तरफ से उठाए जाने वाले कदमों की निगरानी संपर्क विभाग करते हैं।

(3)

पंजाब: पंजाब की सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों के साथ-साथ स्थायी आदेशों में भी संशोधन किया है। विभिन्न निदेशालयों के मुख्यालयों में 70 शिकायत समितियों का गठन हुआ है तथा विभिन्न क्षेत्रीय कार्यालयों में 58 शिकायत समितियां गठित की गई हैं।

ओडीशा: सिविल सेवा आचार कानूनों तथा स्थायी आदेशों में अभी तक कोई संशोधन नहीं किया गया है।

आंध्र प्रदेश: सिविल सेवा आचार कानूनों तथा स्थायी आदेशों में संशोधन किए गए हैं।

कर्नाटक: कनार्टक सरकार की तरफ से सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किए गए हैं, लेकिन स्थायी आदेशों में संशोधन नहीं हुआ है। इस बात का उल्लेख किया गया है कि अधिकांश शिकायत समितियों में महिलाओं की संख्या 50% से ज्यादा हैं। समितियों की अध्यक्षता महिलाएं कर रही हैं तथा प्रत्येक समिति के साथ एक बाहरी सहयोगी, उदाहरण स्वरूप कोई गै० स०संगठन (NGO) जुड़ा हुआ है।

राजस्थान: राजस्थान की सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया है, लेकिन स्थायी आदेशों में कोई संशोधन नहीं किया गया है।

बिहार: बिहार सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया है, स्थायी आदेशों में संशोधन का कोई लक्षण दिखाई नहीं देता।

मेघालय: मेघालय सरकार ने न तो सिविल सेवा आचार कानूनों में और ना ही स्थायी आदेशो में कोई संशोधन किया है।

त्रिपुरा: त्रिपुरा की सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया है। लेकिन इस राज्य में स्थायी आदेश के कोई भी कानून लागू नही होते। आधिकांश सरकारी विभागों और संगठनों में 97 शिकायत समितियों का गठन हो चुका है।

असम: सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन हुए हैं। लेकिन स्थायी आदेशों में किसी प्रकार का संशोधन नहीं किया गया है।

मणिपुर: मणिपुर की सरकार ने सिविल सेवा आचार नियमों में संशोधन किया है, लेकिन स्थायी आदेशों में होने वाले संशोधनों के संबंध में कोई स्पष्ट जानकारी नहीं दी गई है। समूचे प्रदेश में केवल एक शिकायत समिति ही गठित हो पाई है।

उत्तर प्रदेश: सिविल सेवा आचार कानूनों तथा स्थायी आदेशों, दोनों में संशोधन किए गए हैं।

जम्मू और कश्मीर: जम्मू और कश्मीर की सरकार ने सिविल सेवा आचार नियमों में संशोधन किया है। कहा जाता है कि स्थायी आदेशों में संशोधन हेतु कदम उठाए जा रहे हैं।

नागालैण्ड: नागालैण्ड की सरकार द्वारा सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किए गए है, लेकिन स्थायी आदेशों में कोई संशोधन नहीं किया गया है।

अरूणाचल प्रदेश: अरूणाचल प्रदेश की सरकार ने न तो सिविल सेवा आचार कानूनों में और न ही स्थायी आर्दशों में अब तक कोई संशोधन किया है। समूचे अरूणाचल प्रदेश के लिए सिर्फ एक राज्यस्तरीय समिति गठित की गई है।

(2)

केरलः सिविल सेवा आचार कानून एवं स्थायी आदेशों में संशोधन किए गए हैं। राज्य में 52 शिकायत समितियां हैं। ऐसी सभी समितियों की अध्यक्षता महिलाएं कर रही हैं, तथा इन समितयों में महिलाओं की संख्या 50% है तथा गै० स० सं (NGO) का प्रतिनिधित्व भी इन समितियों में है।

तमिलनाडुः तमिलनाडु की सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया है लेकिन स्थायी आदेशों में कोई संशोधन नहीं हो पाया है।

झारखण्डः झारखण्ड की सरकार ने सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन किया हैं। लेकिन स्थायी आदेशों में अभी तक कोई संशोधन नहीं किया गया है।

राज्य सरकारों द्वारा दायर हलफनामे से यह पता चलता है कि ओडीशा, मेघालय, हिमाचल प्रदेश, गोवा, अरूणाचल प्रदेश और पश्चिम बंगाल की सरकारों ने सरकारी कर्मचारियों के कर्त्तव्यों, जनाधिकारों तथा दायित्वों से जुड़े कानूनों में संशोधन किया है, लेकिन इन राज्यों में सिविल सेवा आचार कानूनों में संशोधन नहीं किया गया है।

उसी प्रकार से सिक्किम, मध्य प्रदेश, गुजरात, मिजोरम, ओडीशा, बिहार, जम्मू और कश्मीर, मणिपुर, कनार्टक, राजस्थान, मेघालय, हरियाणा, हिमाचल प्रदेश, असम, रा० रा० क्षेत्र दिल्ली, गोवा, नागालैण्ड, अरूणाचल प्रदेश, झारखण्ड और तमिलनाडु की सरकारों ने स्थायी आदेशों में संशोधन की प्रक्रिया पूरी नहीं की है।

संघ-शासित प्रदेशों अंडमान और निकोबार द्वीप समूह, दमन और दीव, लक्ष्यद्वीप, दादर और नगर हवेली, तथा पुड्डूचेरी ने स्थायी आदेशों में संशोधन नहीं किया है। संघ-शासित प्रदेश चंदीगढ़ ने, ऐसा प्रतीत होता है, सिविल सेवा आचरण कानूनों में संशोधन नहीं किया है। दादर और नगर हवेली तथा चंडीगढ़ जैसे कुछ संघ-शासित प्रदेशों ने सूचना के अनुसार अभी तक शिकायत समितियों का गठन नहीं किया है। दमन और दीव ने पूरे संघ-शासित क्षेत्र के लिए सिर्फ एक शिकायत समिति गठित की है।

International
Labour
Organization

ILO DWT for South Asia and Country Office for India
3rd Floor, Core 4B, India Habitat Centre, Lodhi Road, New Delhi - 110003, India
Tel.: +91 11 4750 9200, Fax: +91 11 2460 2111
E-mail: delhi@ilo.org, Website: www.ilo.org/india