

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

कार्यस्थल पर महिलाओं का धौन उत्पीड़न

(रोकथाम, निषेध, निवारण)

अधिनियम 2013

सुरक्षित
कार्यस्थल
हर महिला का है
अधिकार



Towards Gender Equity



सार्गिनी-जेन्डर रिसोर्स सेन्टर

प्रसंग

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न
(रोकथाम, निषेध और निवारण)
अधिनियम, कानून और व्याय मंत्रालय द्वारा
22 अप्रैल 2013 को
पारित किया गया था।
इसके नियम 9 दिसंबर 2013 को
पारित किए गए थे।

प्रकाशन : संगीनी महिला कल्याण समिति
विशेष सहयोग : मार्था फरेल फाऊंडेशन
वित्तीय सहयोग : वुमेन फण्ड एशिया

संगिनी के बारे में.....

संगिनी महिलाओं का एक संदर्भ समूह है जो महिलाओं के मुददों पर काम करने के लिए कटिबद्ध है। संस्था का उद्देश्य समाज में व्याप्त लिंग आधारित हिंसा को समाप्त करना है। इसके साथ-साथ महिलाओं के अधिकारों के लिए समान सोच रखने वाली संस्थाओं, सरकारी और गैर सरकारी हितधारकों के साथ मिलकर एक ऐसे समाज की स्थापना के लिए प्रयास करना जो समानता आधारित सामाजिक व्यवस्था पर केन्द्रित हो। इसके लिए संगिनी, संदर्भ केन्द्र के माध्यम से महिला मुददों पर शोध अध्ययन, दस्तावेजीकरण, प्रशिक्षण, प्रकाशन आदि गतिविधियों का निरंतर क्रियान्वयन करती है। इन सबका अंतिम लक्ष्य है कि महिलाएं अपने मुददों को केन्द्र में रखते हुए सवाल ठाएं एवं महिला मुददों पर काम करने वाली संस्थाएं, संगठन व स्वतंत्र रूप से कार्य करने वाले लोग संदर्भ केन्द्र द्वारा प्रकाशित सामग्री का अपने कार्य क्षेत्र में बेहतर उपयोग कर सकें। यही हमारा प्रयास है।

अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न
कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न
(रोकथाम, निषेध, निवारण)
अधिनियम 2013



अपनी बात

यह पुस्तिका कार्य स्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध, निवारण) अधिनियम 2013 के प्रावधानों के क्रियान्वयन की जटिलताओं को छोटे छोटे सवालों के माध्यम से समझने में महिलाओं के लिए मद्दगार होगी। अभी भी हमारे समाज में पितृसत्तात्मक सोच का प्रभाव है। जिसकी वजह से आए दिन महिलाओं और लड़कियों के साथ यौन उत्पीड़न की घटनाएं उनके कार्य स्थल पर भी होती रहती हैं। वह चाहे ऑफिस, कॉलेज, अस्पताल कॉचिंग सेन्टर, हाट बाजार में या किसी के घर में काम करती हों। उन्हें यौन उत्पीड़न का खतरा बना रहता है। 1992 में राजस्थान में भंवरी देवी के साथ हुए सामूहिक बलात्कार के खिलाफ महिला संगठनों ने कोर्ट में लंबी कानूनी लड़ाई लड़ी है। इसके फलस्वरूप सुप्रीम कोर्ट ने पूरे देश के लिए विशाखा गाईड लाइन जारी की थी। इस गाइड लाइन में कामकाजी महिलाओं को यौन उत्पीड़न और प्रताड़ना से बचाने के लिए हर एक कार्यालय में आंतरिक शिकायत समिति गठित करने के आदेश जारी किए गए थे। इसके बावजूद कार्य स्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न के मामलों में कमी नहीं आ रही थी। यहां तक कि उच्च शिक्षित महिलाओं के साथ भी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बहुत सारे मामले दर्ज हो रहे थे।

समाज में इन हालातों को ध्यान में रखते हुए सुप्रीम कोर्ट के दिशा निर्देशों को अमल में लाने के उद्देश्य से इसे बाकायदा कानून बना कर लागू किया गया। इस कानून के लागू होने के सात सालों के बाद भी इसका क्रियान्वयन ना होना चिंता का विषय है। इससे लगातार महिलाओं के मौलिक अधिकारों के तहत संविधान की धारा 14, 19 और 24 का सीधा सीधा उल्लंघन हो रहा है। इसका एक बहुत बड़ा कारण आम लोगों के साथ—साथ हितधारकों के बीच जानकारी का अभाव और कानून के प्रावधानों को लागू करने के प्रति उदासीनता है। साथ ही शासकीय दिशा—निर्देशों की जानकारी ना होना भी एक बाधा है। इन सभी को ध्यान में रखते हुए, इस पुस्तिका में क्रियान्वयन संबंधी जानकारियों को शामिल किया गया है। इसमें विभाग द्वारा समय—समय पर निकाले गए शासकीय दिशा निर्देशों का संकलन भी किया गया है।

इसकी विषय वस्तु तैयार करने में मार्था फरेल फाउन्डेशन का विशेष सहयोग रहा है। शासकीय निर्देश एवं आदेश उपलब्ध करवाने में मध्यप्रदेश महिला एवं बाल विकास विभाग का सहयोग रहा।

विषय सूची

क्रमांक	पेज नं.
1. कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम कब पारित किया गया ?	04
2. अधिनियम के उद्देश्य क्या हैं ?	04
3. यौन उत्पीड़न क्या है ?	04
4. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न क्या है ?	05
5. महिला कर्मचारियों, नियोक्ता पर यौन उत्पीड़न के प्रभाव क्या हैं ?	06
6. कार्यस्थल को अधिनियम में कैसे परिभाषित किया गया है ?	06
7. कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 के तहत कौन शिकायत दर्ज कर सकता है ?	07
8. किन परिस्थितियों में शिकायत दर्ज की जा सकती है ?	08
9. प्रतिवादी कौन है ?	08
10. मैं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत कहां दर्ज कर सकती हूं ?	08
11. आंतरिक समिति क्या है ?	09
12. स्थानीय समिति क्या है ?	10
13. आंतरिक समिति और स्थानीय समिति की शक्तियाँ क्या हैं ?	12
14. अधिनियम में कर्मचारी और नियोक्ता को कैसे परिभाषित किया गया है ?	12
15. अधिनियम में नियोक्ता और या उपयुक्त सरकार और अन्य स्टेक होल्डर्स की जिम्मेदारी को कैसे परिभाषित किया गया है ?	13
16. इस अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार की शक्तियाँ क्या हैं ?	16
17. अधिनियम के तहत कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत कैसे दर्ज की जा सकती है ?	16
18. क्या पुलिस के पास भी शिकायत दर्ज की जा सकती है ?	17
19. शिकायत दर्ज होने के बाद क्या होगा ?	17
20. सुलह की गुंजाइश और प्रक्रिया क्या है ?	17
21. जांच का दायरा और प्रक्रिया क्या है ?	18
22. जांच के लिए प्रक्रियात्मक कालक्रम क्या हैं ?	20
23. क्या समिति जांच समाप्त कर सकती है ?	20
24. क्या अधिनियम जांच में देरी होने पर पीड़ित महिला के लिए अंतरिम राहत प्रदान करता है ?	20
25. जांच रिपोर्ट तैयार करने की प्रक्रियाएँ क्या हैं ?	21
26. अगर कोई मामला साबित हो गया है तो अनुशासनात्मक कार्रवाई क्या होगी ?	22
27. क्या कानून पीड़ित महिला को वित्तीय मुआवजे का प्रावधान करता है ?	23
28. क्या अधिनियम का पालन न करने पर नियोक्ता को जुर्माना देना पड़ता है ?	23
29. वार्षिक रिपोर्ट तैयार करने और प्रस्तुत करने का तंत्र क्या है ?	24
30. क्या शिकायत संबंधी दस्तावेज और जांच रिपोर्ट को सार्वजनिक किया जा सकता है ?	24
31. क्या जांच से असंतुष्ट पीड़ित या प्रतिवादी अपील कर सकते हैं ?	25
32. प्रारूप :	26

1. कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध, निवारण) अधिनियम कब पारित किया गया?

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध, निवारण) अधिनियम, कानून और न्याय मंत्रालय द्वारा 22 अप्रैल 2013 को पारित किया गया था। इसके नियमों को बाद में 9 दिसंबर 2013 को पारित किया गया था।

2. अधिनियम के उद्देश्य क्या हैं?

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 में नियोक्ता के साथ—साथ कार्यालय / संस्थान के अन्य ज़िम्मेदार व्यक्तियों और उपयुक्त सरकार को कार्यस्थल में महिलाओं पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करने के लिए और ऐसे प्रकरणों में कार्यवाही करने के लिए ज़िम्मेदार बनाया गया है। इसका तात्पर्य है कि ये व्यक्ति इसके लिए ज़िम्मेदार हैं—

- कार्यस्थल के भीतर यौन उत्पीड़न के कृत्यों को रोकना।
- सभी आवश्यक कदम उठाकर यौन उत्पीड़न के कृत्यों के समाधान, निपटान या अभियोजन के लिए प्रक्रियाएं सुनिश्चित करना।

अधिनियम के आदेश :

- जिस कार्यस्थल में 10 या अधिक कर्मचारी हैं वहां यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए एक आंतरिक समिति का गठन करना अनिवार्य है।
- जिले के भीतर यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए जिला स्तर पर एक स्थानीय समिति का गठन करना अनिवार्य है।

3. यौन उत्पीड़न क्या है?

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013) में परिभाषित किया गया है कि निम्नलिखित अनुचित कार्यों या व्यवहारों में से कोई एक भी होता है तो वो यौन उत्पीड़न की श्रेणी में (चाहे सीधे या छिपे हुए तौर पर) आता है अर्थात :

- शारीरिक संपर्क बनाना या बनाने का प्रयास करना।
- यौन व्यवहार के लिए मांग या अनुरोध करना।
- यौन आधारित टिप्पणी करना।
- अश्लील साहित्य दिखाना।

यौन प्रवृत्ति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर—मौखिक आचरण करना।

यौन उत्पीड़न चार अलग-अलग रूपों में हो सकता है:

मौखिक	शारीरिक रूप
<ul style="list-style-type: none"> जेंडर आधारित अपमान और टिप्पणी या यौन आधारित टिप्पणी करना। लैंगिक संबंधों पर आधारित चुटकुले सुनाना या छेड़ना। यौन सम्बन्ध के लिए अनुरोध करना। अफवाह फैलाना और झूठ बोलना। यौन से सम्बंधित ताना मारना। <p>गैर-मौखिक रूप</p> <ul style="list-style-type: none"> घूरना। किसी के शरीर को ऊपर से नीचे तक देखना। पीछा करना। कामोत्तेजक इशारे करना। यौन प्रवृत्ति के चेहरे के भाव, आँख मारना या होंठ चाटना। यौन प्रवृत्ति के इशारे करना। 	<ul style="list-style-type: none"> न चाहते हुए गले लगाना छूना या चूमना। सहलाना, पकड़ना, धक्का देना या चिकोटी काटना। किसी के बहुत पास खड़े होना, छूना, उसके ऊपर झुकना उसके शरीर को छूना। जबरदस्ती किसी को छूना या छेड़छाड़ करना। यौन उत्पीड़न करने के उद्देश्य से किसी का मार्ग अवरुद्ध करना। <p>दिखा कर</p> <ul style="list-style-type: none"> यौन दृश्य सामग्री जैसे पत्रिकाओं, पोस्टर, कार्टून, रेखा चित्र, पिनअप, कैलेंडर, चित्र, यौन प्रवृत्ति के कंप्यूटर प्रोग्राम दिखाना या देना। यौन टिप्पणी वाले, यौन प्रकृति के नोट्स, एस.एम.एस. या मेल भेजना।

4. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न क्या है?

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अवांछित यौन परिभाषित व्यवहार है जिसका उद्देश्य किसी व्यक्ति के कार्य प्रदर्शन के साथ अनुचित रूप से हस्तक्षेप करना या डराना, अपमानजनक या आक्रामक कार्य वातावरण बनाना है।

महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 की धारा 3 (2) में कहा गया है कि यदि निम्नलिखित परिस्थितियां उत्पन्न होती हैं या यौन उत्पीड़न के किसी भी कार्य या व्यवहार के संबंध में मौजूद हैं, तो यह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न है:

- रोजगार में प्राथमिकता या पदोन्नति वादा।
- उसके रोजगार से हटाने की धमकियाँ।
- उसके वर्तमान या भविष्य के रोजगार की स्थिति के बारे में खतरा।
- उसके काम में बाधा डालना या उसके लिए डराने वाला या अपमानजनक कार्य वातावरण बनाना।

- अपमानजनक व्यवहार जिससे उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने की संभावना हो। इसे दो मुख्य प्रकारों के अंतर्गत वर्गीकृत किया गया है:
 - i) **किंवद्ध प्रो क्वो** (शाब्दिक रूप से "यह उस के लिए") : **किंवद्ध प्रो क्वो** का तात्पर्य है यौन लाभ की मांग करना या रोजगार में लाभ के बदले यौन सम्बन्ध बनाने के लिए कहना। इसमें ऐसी घटनाएं शामिल हैं :

यौन सम्बन्ध बनाने के लिए कहना इस तरह के अनुरोधों को स्वीकार या अस्वीकार करने को रोजगार निर्णयों के लिए एक शर्त बना दिया जाता है
 - ii) **शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण**: कार्यालय में यौन प्रवृत्ति का व्यवहार करना या इसके लिए दबाव बनाने वाला चरित्र, कर्मचारियों के लिए असुविधाजनक एवं शत्रुतापूर्ण बनाता है।

5. महिला कर्मचारियों, नियोक्ता पर यौन उत्पीड़न के प्रभाव क्या हैं?

व्यक्तिगत / कर्मचारी	नियोक्ता
<ul style="list-style-type: none"> ● मनोवैज्ञानिक प्रभाव: अवसाद, चिंता, तनाव, विश्वास की कमी, नींद की कमी। ● प्रोफेशनल प्रभाव: अवसरों और रोजगार की कमी, काम में अरुचि, अनुपस्थिति में वृद्धि, काम के प्रदर्शन में कमी। ● व्यवहार पर प्रभाव: अलगाव, मित्रों, परिवार और सहकर्मियों से भावनात्मक सम्बन्ध में कमी। 	<ul style="list-style-type: none"> ● कम उत्पादकता। ● बाजार में कंपनी की खराब छवि। ● टर्न ओवर में गिरावट। ● समझौता आधारित कार्य। ● कर्मचारियों की टीम की भावना और विश्वास में कमी। ● इस्टीफों की संख्या में वृद्धि।

6. कार्यस्थल को अधिनियम में कैसे परिभाषित किया गया है?

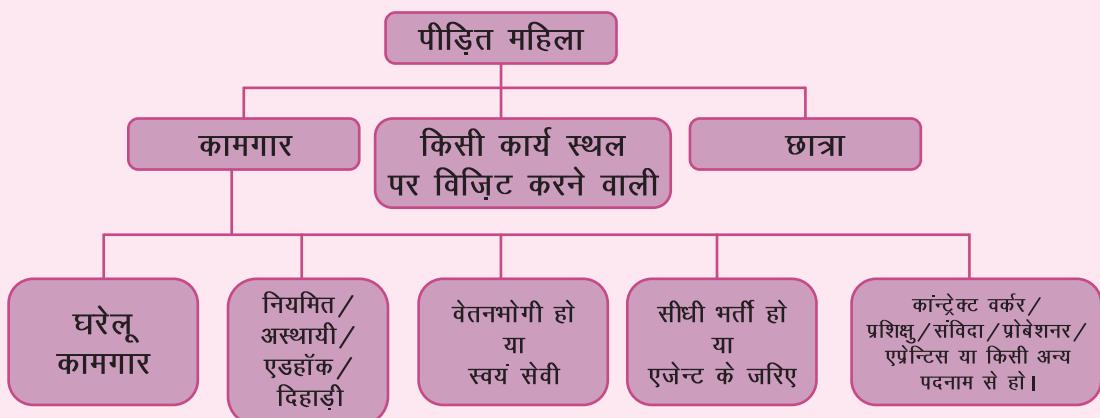
अधिनियम की धारा 2 (0) के अनुसार, एक कार्यस्थल उन सभी स्थानों को संदर्भित करता है जहां कर्मचारी अपने रोजगार के दौरान यात्रा करता है, जिसमें परिवहन का उपयोग भी शामिल है। इसमें समाविष्ट हैं :

- कोई भी विभाग, संगठन, उपक्रम, उद्यम, संस्था, कार्यालय, निगम या सहकारी शाखा, इकाई जो स्थापित, स्वामित्व नियंत्रित या पूरी तरह से वित्तपोषित या उचित सरकार, स्थानीय प्राधिकारी, सरकारी कंपनी द्वारा अप्रत्यक्ष रूप से प्रदान की गई धनराशि से वित्तपोषित है।

- कोई भी निजी क्षेत्र का संगठन या एक निजी उपक्रम, उद्यम, संस्था, सोसाइटी, ट्रस्ट, गैर-सरकारी संगठन, इकाई या सेवा प्रदाता जो वाणिज्यिक, व्यावसायिक, शैक्षिक, मनोरंजन, औद्योगिक, उत्पादन, आपूर्ति, बिक्री, सेवाओं के वितरण सहित स्वास्थ्य सेवाओं या वित्तीय गतिविधियों को पूरा करता है।
- अस्पताल या नर्सिंग होम।
- कोई भी खेल संस्थान, स्टेडियम, स्पोर्ट्स कॉम्प्लेक्स, प्रतियोगिता या खेल स्थल, चाहे वह प्रशिक्षण के लिए आवासीय हो या गैर आवासीय हो या खेल या प्रशिक्षण या इससे संबंधित अन्य गतिविधियों के लिए उपयोग किया जाता हो।
- कर्मचारी द्वारा रोजगार के दौरान दौरा किया गया कोई भी स्थान इसमें नियोक्ता द्वारा दिया गया परिवहन का साधन भी शामिल है।
- निवास स्थान या घर।

7. कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 के तहत कौन शिकायत दर्ज कर सकता है?

किसी भी उम्र की महिला जो किसी भी क्षेत्र में काम करती हो, जो आरोप लगाती है कि कार्यस्थल में प्रतिवादी द्वारा यौन उत्पीड़न किया गया है। वह कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न से निवारण, प्रतिषेध अधिनियम 2013 के तहत यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कर सकती है। पीड़ित महिला एक निवास स्थान या घर में भी कार्यरत हो सकती है।



जब एक पीड़ित महिला अपनी मानसिक और शारीरिक अक्षमता या मृत्यु या अन्यथा के कारण शिकायत दर्ज नहीं कर पाती है तो, उसके कानूनी उत्तराधिकारी या ऐसे अन्य व्यक्ति शिकायत कर सकते हैं :

शारीरिक अक्षमता में

- उसका रिश्तेदार या दोस्त।
- उसके सहकर्मी।
- राज्य महिला आयोग या राष्ट्रीय महिला आयोग का अधिकारी।
- कोई भी व्यक्ति जिसे पीड़ित महिला की लिखित सहमति से घटना का ज्ञान है।

मानसिक अक्षमता में

- उसका रिश्तेदार या दोस्त।
- एक विशेष शिक्षक।
- एक मनोवैज्ञानिक या मनोचिकित्सक।
- वह अभिभावक या प्राधिकारी जिसकी देखरेख में पीड़ित का उपचार या देखभाल हो रही हो।
- कोई भी व्यक्ति जिसे उपरोक्त लोगों के साथ संयुक्त रूप से घटना का ज्ञान है।

यदि पीड़ित महिला की मृत्यु हो जाती है, तो उसके कानूनी वारिस की लिखित सहमति के साथ किसी भी व्यक्ति द्वारा घटना की जानकारी रखने वाले व्यक्ति द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है।

8. किन परिस्थितियों में शिकायत दर्ज की जा सकती है?

निम्नलिखित परिस्थितियों में एक प्रतिवादी के खिलाफ शिकायतें दर्ज की जा सकती हैं:

- जिस प्रकरण में एक ही संगठन के व्यक्ति / कर्मचारी शामिल हैं।
- बाहरी व्यक्ति द्वारा उत्पीड़न के मामले (तीसरे पक्ष का उत्पीड़न)।

9. प्रतिवादी कौन है?

अधिनियम में दी गई परिभाषा के अनुसार, प्रतिवादी का अर्थ है वो व्यक्ति जिसके खिलाफ पीड़ित महिला ने आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को शिकायत की है। प्रतिवादी किसी भी लिंग का हो सकता / सकती है।

10. मैं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत कहाँ दर्ज कर सकती हूँ?

- **आंतरिक समिति** – यदि आप एक पीड़ित महिला हैं, जिसका उस विशिष्ट संगठन के साथ काम का रिश्ता है।
- **स्थानीय समिति** – यदि आप एक ऐसी जगह कर्मचारी हैं जहाँ 10 से कम काम करने वाले होने के कारण आंतरिक समिति का गठन नहीं किया गया है। जिस मामले में नियोक्ता के खिलाफ शिकायत है। यदि आपको लगता है कि केस में समझौता किये जाने का खतरा है, तो आप स्थानीय समिति में स्वयं शिकायत कर सकती हैं।
- जिस प्रकरण में भारतीय दंड संहिता के प्रावधान लागू हों उनकी शिकायत स्थानीय पुलिस स्टेशन में भी की जा सकती है।

- इस अधिनियम के तहत प्रत्येक अपराध असंज्ञेय है। मेट्रोपॉलिटन मैजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के न्यायिक मजिस्ट्रेट के स्तर की कोई भी अदालत इस अधिनियम (धारा 27 (2) के तहत किसी भी अपराध की सजा सुना सकती है। (धारा 27 (1) के तहत पीड़ित महिला या आंतरिक समिति या स्थानीय समिति द्वारा अधिकृत व्यक्ति के द्वारा की गई शिकायत पर भी न्यायालय अपराध का संज्ञान लेगा।

11. आंतरिक समिति क्या है?

अधिनियम की धारा 4 (1) के अनुसार, सभी नियोक्ता (निजी या सरकारी) जिनके पास 10 या अधिक कर्मचारी हैं, उन्हें कार्यालयों में और जहां भी स्थित हैं, हर मंडल और उप-मंडल कार्यालयों की आंतरिक इकाइयों में एक आंतरिक समिति का गठन करना अनिवार्य है।

आंतरिक समिति की भूमिकाएँ:

- प्रशिक्षण कार्यक्रमों के माध्यम से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम और सामग्री के माध्यम से अपने कार्यालय में जागरूकता करना।
- पीड़ित से यौन उत्पीड़न की शिकायतें प्राप्त करना।
- अगर वह ऐसा करने में असमर्थ है तो उसकी शिकायत लिखने के लिए पीड़ित की सहायता करना।
- सेवा नियमों या अधिनियम में निर्धारित प्रक्रियाओं के अनुसार शिकायत पर जांच शुरू करना।
- नियोक्ता को वार्षिक रिपोर्ट जमा करना।

आंतरिक समिति की संरचना: समिति में निम्नलिखित सदस्य होंगे। कुल सदस्य का कम से कम आधी महिलाएं होंगी।

क्र.	आंतरिक समिति के सदस्य	पात्रता
1	पीठासीन अधिकारी	वरिष्ठ स्तर पर काम करने वाली महिला पीठासीन होगी। यदि वरिष्ठ पद पर महिला नहीं है तो उसी नियोक्ता के अन्य कार्यालय / इकाइयों / विभाग / कार्यस्थल से महिला कर्मचारी को नामित किया जाता है।
2	सदस्य (न्यूनतम 2)	कर्मचारियों में से महिलाओं के लिए प्रतिबद्ध / सामाजिक कार्य अनुभव / कानूनी ज्ञान।
3	सदस्य (बाहरी)	सामाजिक क्षेत्र में काम करने वाली अशासकीय संस्थाओं से जिन्हें अधिनियम की जानकारी हो और महिलाओं के मुददों के प्रति संवेदनशील हों। अशासकीय संस्थाओं से लिए गए बाहरी सदस्य को समिति की कार्यवाही में भाग लेने के लिए फीस एवं यात्रा भत्ते का भुगतान किया जाएगा।

कार्यकाल: पीठासीन अधिकारी और आंतरिक समिति के सदस्य को उनके नामांकन की तारीख से 3 साल तक पद पर रखा जाएगा। पीठासीन अधिकारी या किसी अन्य सदस्य को समिति द्वारा 3 वर्ष की समयावधि से पहले हटाया जा सकता है, यदि वे –

- यौन उत्पीड़न मामले से संबंधित जानकारी को प्रेस और मीडिया में प्रकाशित करते हैं, सार्वजनिक संवाद करते हैं।
- उन्हें किसी कानून के तहत अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है या किसी कानून के तहत अपराध की जांच चल रही है।
- किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में दोषी पाये जाने पर उनके खिलाफ जांच चल रही हो।
- समिति के सदस्य के रूप में अपने पद का दुरुपयोग करते हों।

शुल्क और वित्तीय अनुदान (नियमों की धारा 3) :

गैर—सरकारी संगठनों से नियुक्त सदस्य आंतरिक समिति की कार्यवाही के लिए प्रति दिन 200 रुपये के भत्ते के हकदार होंगे। तृतीय श्रेणी वातानुकूलित ट्रेन या एसी बस और ऑटो रिक्षा या टैक्सी से यात्रा करने में होने वाली यात्रा लागत की प्रतिपूर्ति या उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक राशि, जो भी कम हो, दिया जायेगा। यह भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाएगा।

12. स्थानीय समिति क्या है?

अधिनियम के अध्याय 5 खंड 6 के अनुसार, जिला स्तर पर एक स्थानीय समिति गठित करने के लिए जिला अधिकारी उत्तरदायी होता है।

स्थानीय समिति की भूमिका :

- संस्थान से यौन उत्पीड़न की शिकायतें प्राप्त करना, जहां आंतरिक समिति का गठन नहीं किया गया है।
- 10 या उससे कम कर्मचारियों वाले संस्थान से यौन उत्पीड़न की शिकायतें प्राप्त करना।
- अगर नियोक्ता के खिलाफ शिकायत है तो यौन उत्पीड़न की शिकायतें प्राप्त करना।
- घरेलू श्रमिकों और कृषि श्रमिकों सहित असंगठित और अनौपचारिक क्षेत्रों की महिला श्रमिकों से शिकायतें प्राप्त करना।
- वार्षिक रिपोर्ट तैयार करना और उसे जिला अधिकारी को भेजना।

संरचना: अधिनियम द्वारा निर्धारित स्थानीय समिति की संरचना में कहा गया है कि इसमें कम से कम 5 सदस्य होने चाहिए, जिनमें से कम से कम 3 महिलाएं होनी चाहिए। एक स्थानीय समिति में निम्नलिखित सदस्य होंगे:

क्र	स्थानीय समिति के सदस्य	पात्रता
1	अध्यक्ष	<ul style="list-style-type: none"> ■ सामाजिक कार्य के क्षेत्र में प्रतिष्ठित महिलाओं के बीच से नामांकित किया जाता है जो महिलाओं के लिए समर्पित भाव से काम करती हों।
2	सदस्य	<ul style="list-style-type: none"> ■ जिले में ब्लॉक, तालुका / तहसील या वार्ड / नगर पालिका में काम करने वाली महिलाओं में से नामांकित।
3	2 सदस्य	<ul style="list-style-type: none"> ■ गैर सरकारी संगठन / संस्थान / व्यक्ति जो महिलाओं के लिए समर्पित भाव से काम करने वालों में से नामांकित या यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित हों, इनमें :- <ul style="list-style-type: none"> - कम से कम एक महिला तो होनी ही चाहिए। - कम से कम किसी एक के पास कानूनी ज्ञान होना चाहिए।
4	पदेन सदस्य	<ul style="list-style-type: none"> ■ जिले में सामाजिक कल्याण या महिला एवं बाल विकास से संबंधित अधिकारी।
नामांकितों में से एक केंद्र सरकार द्वारा अधिसूचित अजा/अजजा/पिछड़ा वर्ग, अल्पसंख्यक समुदाय से संबंधित महिला होगी		

कार्यकाल: पीठासीन अधिकारी और स्थानीय समिति के प्रत्येक सदस्य, सदस्य के रूप में नामांकन की तारीख से 3 वर्ष की अवधि के लिए पद धारण करेंगे।

शुल्क और वित्तीय अनुदान (नियम की धारा 5(1)):

- गैर-सरकारी संगठनों में से नियुक्त सदस्य आंतरिक समिति की कार्यवाही के लिए प्रति दिन 200 रुपये के भत्ते के हकदार होंगे। ट्रेन से तृतीय श्रेणी वातानुकुलित या एसी बस और ऑटो रिक्षा या टैक्सी से यात्रा करने में होने वाली यात्रा लागत की प्रतिपूर्ति या उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक राशि, जो भी कम हो, दिया जायेगा।
- स्थानीय समिति का अध्यक्ष प्रति दिन 250 रुपये का हकदार होगा। ब्लॉक तालुका या तहसील या वार्ड या नगर पालिका से नामित सदस्यों के अलावा और सामाजिक कल्याण से संबंधित अधिकारी स्थानीय समिति की कार्यवाही के लिए प्रति दिन 200 रुपये के हकदार होंगे। ट्रेन से तृतीय श्रेणी वातानुकुलित, एसी बस, ऑटो रिक्षा, टैक्सी से यात्रा करने पर होने वाली यात्रा लागत की प्रतिपूर्तियां, उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक राशि, जो भी कम हो दिया जाएगा। भत्ते के भुगतान के लिए जिला अधिकारी जिम्मेदार होगा।

13. आंतरिक समिति और स्थानीय समिति की शक्तियाँ क्या हैं?

इस अधिनियम की धारा 11 (3) के अनुसार किसी मामले की जाँच करते समय आंतरिक समिति और स्थानीय समिति के पास समान शक्तियाँ होंगी, जो सिविल प्रक्रिया संहिता 1908 के तहत एक सिविल कोर्ट में निहित होती हैं :

- किसी भी व्यक्ति को समन भिजवा कर बुलाना, उसकी शपथ करवाना और जांच करना।
- आवश्यक दस्तावेजों की पड़ताल और सबूत एकत्र करना।
- प्रकरण से संबंधित कोई अन्य मामला जो निर्धारित किया जा सकता है।

बखार्स्तगी: समिति के सदस्य की बर्खास्तगी होगी, यदि : –

- वे यौन उत्पीड़न मामले से संबंधित जानकारी सार्वजनिक करते हैं और प्रेस / मीडिया में प्रकाशित करते हैं, सार्वजनिक संवाद करते हैं।
- उन्हें किसी कानून के तहत अपराध के लिए दोषी ठहराया गया है या उनके खिलाफ किसी कानून के तहत अपराध की जांच चल रही हो।
- किसी भी अनुशासनात्मक कार्यवाही में दोषी पाये जाने पर।
- समिति के सदस्य के रूप में अपने पद का दुरुपयोग करते हों।

इस बर्खास्तगी के माध्यम से जो जगह खाली होती है, वह पुनः नामांकन द्वारा भरी जाती है।

14. अधिनियम में कर्मचारी और नियोक्ता को कैसे परिभाषित किया गया है?

कर्मचारी: अधिनियम की धारा 2 (एफ) के अनुसार, एक कर्मचारी का अर्थ है किसी भी कार्य के लिए किसी भी कार्यस्थल पर कार्यरत व्यक्ति, निम्न में से किसी भी परिस्थिति में:

- नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दैनिक आधार पर या तो सीधे या एक एजेंट के माध्यम से नियुक्त किया गया हो, प्रमुख नियोक्ता के ज्ञान में हो या नहीं।
- पारिश्रमिक मिलता हो या नहीं या स्वैच्छिक आधार पर काम करने वाले।
- रोजगार की शर्तें व्यक्त हो या नहीं।
- सह कार्यकर्ता, अनुबंध कार्यकर्ता, परिवीक्षाधीन, प्रशिक्षु या किसी अन्य नाम से बुलाया जाता हो।

नियोक्ता को अधिनियम के नियम की धारा 2 के खण्ड (छ) के तहत परिभाषित किया गया है:

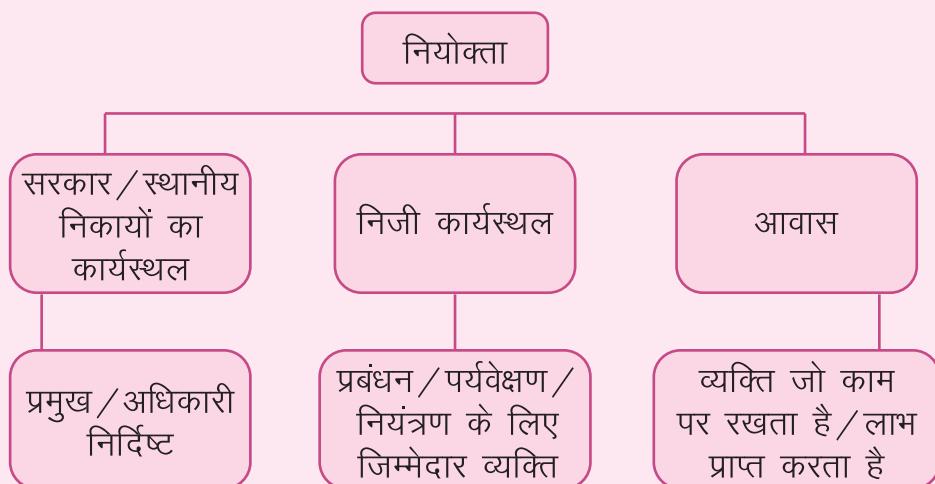
- विभाग, संगठन, उपक्रम, सोसाइटी, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या उपयुक्त सरकार की इकाई के प्रमुख या स्थानीय प्राधिकारी या इस ओर से निर्दिष्ट ऐसे अधिकारी।
- कोई भी व्यक्ति (चाहे वह अनुबंधित हो या नहीं) किसी निर्दिष्ट कार्यस्थल के प्रबंधन, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार है जो खण्ड के अंतर्गत नहीं आता है।
- एक व्यक्ति या एक घरेलू कर्मचारी जो घरेलू कामगार या महिला कर्मचारियों के रोजगार से लाभान्वित होता है।

उपयुक्त सरकार: उपयुक्त सरकार का मतलब केंद्र सरकार या केंद्र शासित प्रदेश प्रशासन या राज्य सरकार द्वारा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से प्रदान की गई धनराशि से स्थापित, स्वामित्व, नियंत्रित या पूरी तरह से या आंशिक वित्तपोषित कार्यस्थल से है।

15. **कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम, निषेध और निवारण के लिए अधिनियम ने नियोक्ता और/या उपयुक्त सरकार और अन्य हितधारकों की जिम्मेदारी को कैसे परिभाषित किया है?**

इस अधिनियम के अध्याय 4 और 5 में नियोक्ता को अपने कार्यालय / कार्य स्थल को कर्मचारियों के लिए विशेष कर महिला कर्मचारियों लिए सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने की ज़िम्मेदारी दी गई है।

नियोक्ता अपने कार्यालय/कार्य स्थल को महिलाओं के लिए यौन उत्पीड़न से मुक्त रखना सुनिश्चित करे। अधिनियम के प्रावधानों को सख्ती से लागू करे।



कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 की धारा 19 के अनुसार, यह नियोक्ता की जिम्मेदारी है :

- अपने काम के दौरान सभी कर्मचारियों के लिए सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करें।
- इस नियम के तहत यौन उत्पीड़न को एक बुरा आचरण मानते हुए उस पर कार्यवाही शुरू करें।
- अपने कार्यालयों में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम और निवारण के लिए कार्यस्थल नीति विकसित करना और उसे लागू करना।
- प्रमुख स्थानों पर यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणाम लगाए जायें।
- शिकायत कहां और कैसे करने के तंत्र के बारे में जानकारी प्रदर्शित करें।
- कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करना।
- यौन उत्पीड़न की रोकथाम, निषेध और निवारण की जिम्मेदारी सौंपी गई समिति के सदस्यों के लिए उन्मुखीकरण कार्यक्रम आयोजित करना।
- प्रत्येक प्रशासनिक इकाई और उसके मंडल और उप-मंडल स्तर पर स्थित कार्यालयों में एक समिति का गठन करना।
- मामला, शिकायत से निपटने और जांच कराने के लिए समितियों को आवश्यक सुविधाएं प्रदान करें।
- जांच के दौरान कार्यस्थल में महिलाओं के यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 के तहत निर्धारित अपने कर्तव्यों के निर्वहन में समिति सदस्यों को सहायता प्रदान करना।
- आंतरिक समिति या स्थानीय समिति के समक्ष प्रतिवादी और गवाहों की उपस्थिति सुनिश्चित करने में सहायता करना। आवश्यकता होने पर शिकायत के संबंध में जानकारी प्राप्त करने के लिए समिति की सहायता करना।
- अगर वह आई.पी.सी. या किसी अन्य कानून के तहत अपराध के संबंध में शिकायत दर्ज करना चाहती है तो पीड़ित महिला को सहायता प्रदान करें। पीड़ित महिला की सहमति से अपराधी के खिलाफ आई.पी.सी. या किसी अन्य कानून के तहत कार्यवाही करना।
- अगर आरोपी उस कार्यालय का कर्मचारी नहीं है जहाँ यौन उत्पीड़न की घटना हुई है, एसी स्थिति में पीड़ित महिला की सहमति से आई.पी.सी. के तहत रिपोर्ट दर्ज करने में मदद करना।
- समिति द्वारा रिपोर्ट समय पर प्रस्तुत करने की निगरानी।
- यह सुनिश्चित करना कि समिति द्वारा की गई सिफारिशों पर कार्यवाही हो।

उपयुक्त सरकार की भूमिका: सरकार की प्रमुख जिम्मेदारी है कि वह सुनिश्चित करे कि राष्ट्रीय कानूनों और नीतियों में उपयुक्त सुरक्षा की गारंटी हो। इसके अलावा, सरकारी कार्यालयों को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए निम्नलिखित कार्य करने चाहिए:

- केंद्र सरकार, सरकारी गजट में अधिसूचना द्वारा अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के लिए नियम बनाती है।
- केंद्र सरकार इस अधिनियम के तहत उनके द्वारा बनाए गए नियमों को संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष रखेगी जब भी सदन सत्र का हो।
- अधिनियम के क्रियान्वयन की निगरानी करें और यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक कार्रवाई शुरू करें कि सभी श्रमिक यौन उत्पीड़न से सुरक्षित हैं।
- अधिनियम में दिए गए प्रावधानों से सम्बंधित जानकारी का प्रचार – प्रसार करना।
- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 के प्रावधानों पर जनता की समझ बढ़ाने के लिए जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना।
- स्थानीय समिति के सदस्यों के लिए उन्मुखिकरण और प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करना।
- यौन उत्पीड़न के दायर मामलों और उनके निपटान की संख्या का डेटा सुरक्षित रखें।
- अधिनियम में केंद्र और राज्य सरकारों को निम्नलिखित में से किसी एक को जिला अधिकारी बनाने की जिम्मेदारी दी गई है :—
 - ▲ जिला मजिस्ट्रेट।
 - ▲ अपर जिला मजिस्ट्रेट।
 - ▲ कलेक्टर।
 - ▲ डिप्टी कलेक्टर।

मध्य प्रदेश में मुख्य कार्यपालन अधिकारी जिला पंचायत (अतिरिक्त जिला कलेक्टर) को जिला अधिकारी मनोनीत किया गया है। नोडल अधिकारी म.प्र. सरकार के प्रमुख सचिव के द्वारा 20 / 1 / 2014 को जारी अधिसूचना क्रमांक F –2–2014 / 50–2 के अनुसार होंगे।

जिला अधिकारी: अधिनियम में बताए गए जिला अधिकारियों के कर्तव्य और शक्तियाँ निम्नलिखित हैं:

- ग्रामीण या आदिवासी क्षेत्र में प्रत्येक ब्लॉक, तालुका और तहसील में और शहरी क्षेत्र में वार्ड या नगरपालिका में एक नोडल अधिकारी नामित करें।

- यौन उत्पीड़न और महिलाओं के अधिकारों के बारे में जागरूकता पैदा करने के लिए गैर-सरकारी संगठनों को जोड़ने के लिए आवश्यक उपाय करें।
- पूरे जिले में अधिनियम के क्रियान्वयन को सुनिश्चित करें।
- विभिन्न संगठनों द्वारा दायर वार्षिक रिपोर्ट प्राप्त करें और रिकॉर्ड करें।
- राज्य सरकार को प्राप्त वार्षिक रिपोर्ट के आधार पर एक संक्षिप्त रिपोर्ट तैयार करें।
- दायर किए गये और स्थानीय समिति द्वारा निपटाए जाने वाले मामलों की संख्या की निगरानी करें।

जिले में कार्य स्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न के मामलों के रिकॉर्ड एवं कार्यस्थल की जांच के लिए जिले में किसी अधिकारी को अधिकृत करेगा, जो तथ समयसीमा में अपनी जांच रिपोर्ट जिला अधिकारी के पास जमा करेगा। प्रत्येक नियोक्ता या जिला अधिकारी, जांच के लिए अधिकृत किए गए अधिकारी द्वारा मांग करने पर सभी सूचनाएं, रिकॉर्ड एवं संबंधित दस्तावेज प्रस्तुत करेंगे। जिन्हें वह अधिकारी अपने अधिकार में ले लेंगे।

उपयुक्त सरकार द्वारा जिला कार्यालय के लिए कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित लिखित सामग्री प्रस्तुत करने के लिए जिला कार्यालय को बुलाया जा सकता है।

नोडल अधिकारी: नोडल अधिकारी शिकायतों को प्राप्त करने और इसे 7 दिनों के भीतर संबंधित स्थानीय समिति को अग्रेषित करने के लिए जिम्मेदार है।

16. इस अधिनियम के तहत उपयुक्त सरकार की शक्तियाँ क्या हैं?

अधिनियम की धारा 25 (1) में कहा गया है कि सार्वजनिक हित में या कार्यस्थल पर महिला कर्मचारियों के हित में उपयुक्त सरकार निम्नलिखित कर सकती है :

- यौन उत्पीड़न से संबंधित जानकारी के दस्तावेजीकरण के लिए किसी भी नियोक्ता या जिला अधिकारी को बुला सकती है।
- यौन उत्पीड़न के संबंध में रिकॉर्ड और कार्यस्थल का निरीक्षण करने के लिए किसी भी अधिकारी को अधिकृत कर सकती है।

17. अधिनियम के तहत कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत कैसे दर्ज की जा सकती है?

स्थान : पीड़ित महिला अपने कार्यालय की आंतरिक या अपने जिले की स्थानीय समिति में यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करा सकती है। इसके अलावा, अधिनियम में यह भी कहा गया है कि पीड़ित महिला ग्रामीण, आदिवासी क्षेत्र में हर ब्लॉक, तालुका और तहसील में नामित नोडल अधिकारी और शहरी क्षेत्र में वार्ड या नगर पालिका में शिकायतें कर सकती हैं जो शिकायत को 7 दिनों की अवधि के भीतर संबंधित स्थानीय समिति में अग्रेषित करने के लिए अनिवार्य रूप से जिम्मेदार हैं।

स्थानीय समिति का अधिकार क्षेत्र उस जिले के क्षेत्रों तक विस्तारित होगा जहाँ इसका गठन किया गया है।

समय—सीमा : कोई भी पीड़ित महिला घटना की तारीख से 3 महीने के भीतर अपनी शिकायत दर्ज कर सकती है। यदि महिला यह साबित कर सकती है कि गंभीर परिस्थितियों ने उसे शिकायत करने से रोका तो शिकायत करने की अवधि और 3 महीने तक बढ़ाई जा सकती है। ऐसी स्थिति में शिकायत न कर पाने के कारणों को रिकॉर्ड करना अनिवार्य है। यदि यह घटनाओं की एक श्रृंखला है तो शिकायत अंतिम घटना की तारीख से 3 महीने के भीतर दर्ज की जानी चाहिए। अगर पीड़ित महिला शारीरिक या मानसिक अक्षमता या मृत्यु के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, तो उसका कानूनी उत्तराधिकारी शिकायत कर सकता है।

शिकायत का रूप : शिकायत लिखित में होगी। पीठासीन अधिकारी / समिति का कोई भी सदस्य, पीड़ित को इसके लिए सभी उचित सहायता प्रदान करेगा।

18. क्या पुलिस के पास भी शिकायत दर्ज की जा सकती है?

भारतीय दंड संहिता के तहत स्थानीय पुलिस स्टेशन में शिकायत दर्ज की जा सकती है। यदि पीड़ित भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य कानून के तहत अपराध के संबंध में शिकायत दर्ज करने का विकल्प चुनती है तो उसे सहायता प्रदान की जानी चाहिए। लेकिन जब यौन उत्पीड़न की घटना भारतीय दंड संहिता के तहत या किसी अन्य कानून के तहत किसी विशेष अपराध की होती है, तो नियोक्ता स्वयं पहल कर के उचित प्राधिकारी के पास शिकायत दर्ज करके कानून के अनुसार उचित कार्रवाई शुरू करेगा।

19. शिकायत दर्ज होने के बाद क्या होगा?

- अधिनियम यौन उत्पीड़न की शिकायत का जवाब देने के दो तरीके प्रस्तुत करता है:
- सुलह और पूछताछ।

20. सुलह की गुंजाइश और प्रक्रिया क्या है ?

अधिनियम की धारा 10, शिकायत समिति को जांच शुरू करने से पहले सुलह के माध्यम से मामलों को निपटाने के लिए कदम उठाती है।

- सुलह केवल पीड़ित महिला के अनुरोध पर हो सकती है।
- धन इस निपटान का आधार नहीं हो सकता।
- एक बार सुलह के माध्यम से निपटान पर सहमति हो जाने के बाद, उसका रिकॉर्ड रखना आवश्यक है। इसे किसकी सिफारिशें लेने के लिए नियोक्ता या जिला अधिकारी (स्थानीय समिति के मामले में) को भेजी जाती है। समझौते की प्रतियां पीड़ित महिला और प्रतिवादी दोनों को दी जानी चाहिए। निपटान के बाद कोई और पूछताछ नहीं की जाएगी।

- यदि निपटान की किसी भी शर्त का उत्तरदाता द्वारा अनुपालन नहीं किया जाता है, तो पीड़ित उस समिति में वापस जा सकती है जिसमें जांच की कार्यवाही की जा रही थी।

21. जांच का दायरा और प्रक्रिया क्या है?

अधिनियम की धारा 11 के तहत आंतरिक / स्थानीय समिति को प्राप्त शिकायतों का निवारण करने के प्रावधान दिये गये हैं। आंतरिक समिति / स्थानीय समिति को प्राप्त शिकायतों की जांच 90 दिनों में पूरी करनी होगी। अधिनियम की धारा 11 में उल्लिखित शिकायत की जांच में शामिल कुछ सामान्य कदम इस प्रकार हैं:

- आरोपों की जांच।
- गवाहों का परीक्षण।
- निष्पक्षता के सिद्धांतों को लागू करने वाले निष्कर्षों की जांच करना।

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) नियम 2013 की धारा 7 के अनुसार लगाए गए आरोपों की जांच :

- शिकायतें प्राप्त करें।
- शिकायत प्राप्त होने पर 7 दिन की अवधि के भीतर प्रतिवादी को उसकी एक प्रति भेजें। जिसे दस्तावेजों की प्राप्ति की तारीख से 10 कार्य दिवस की अवधि के भीतर अपने दस्तावेजों की सूची, नाम और गवाहों के पते के साथ शिकायत पर अपना जवाब दाखिल करने के लिए कहा जाएगा।
- प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार शिकायत की जांच करें।
- किसी भी (आवेदक या प्रत्यर्थी) पक्ष को कार्यवाही के किसी भी चरण में अपनी पैरवी के लिए वकील को समिति के समक्ष में लाने की अनुमति नहीं है।
- जांच आयोजित करने में पीठासीन अधिकारी या अध्यक्ष सहित शिकायत समिति के कम से कम 3 सदस्य उपस्थित होंगे।

जांच के लिए अनुशासित चेक लिस्ट:

- लिखित शिकायतों और शिकायतों की प्रतिक्रिया की समीक्षा करें।
- लागू नीति, अधिनियम / नियम, विशाखा दिशानिर्देश और अन्य प्रासंगिक कानूनों की समीक्षा करें।
- जांच के लिए एक योजना विकसित करना।
- पीड़ित महिला की बात सुनें।
- प्रतिवादी की बात सुनें।

- गवाहों के बयान लें।
- सभी के बयान दिनांक और अधिकृत हस्ताक्षर के साथ रिकॉर्ड करें।
- आवश्यकतानुसार योजना की समीक्षा और अनुकूलन करें।
- आवश्यकतानुसार आगे के साक्षात्कार के साथ आगे बढ़ें।
- तर्क विकसित करने के लिए सभी तथ्यों का विश्लेषण करें।
- निष्कर्ष पर पहुंचें।
- रिपोर्ट तैयार करें।
- सिफारिशें दें।
- सिफारिशों के क्रियान्वयन और सुरक्षित रखने के लिए अनुशासनात्मक प्राधिकरण या जिला अधिकारी को रिपोर्ट भेजें।

जाँच के दौरान ध्यान रखने योग्य बातें:

करें	न करें
<ul style="list-style-type: none"> • बैठक का वातावरण सहज बनाएँ। • अपने शब्दों के साथ अपने हाव भाव पर भी ध्यान रखें। • पीड़ित महिला और प्रतिवादी के साथ सम्मानजनक और निष्पक्ष व्यवहार करें। • पूर्वाग्रह पूर्व—निर्धारित विचारों को त्यागें। 	<ul style="list-style-type: none"> • आक्रामक न हो। • यौन उत्पीड़न के विवरण पर जोर न दें। • बीच — बीच में दखल न करें। • पीड़ित महिला या प्रतिवादी, गवाहों की उपस्थिति में एक दूसरे के साथ शिकायत पर चर्चा न करें।

22. जांच के लिए प्रक्रियात्मक कालक्रम क्या हैं?

शिकायत दर्ज करना।	आखिरी घटना के 3 महीने के भीतर।
प्रतिवादी को शिकायत की प्रति भेजें।	शिकायत प्राप्त होने के 7 दिनों के भीतर।
प्रतिवादी से उसके समर्थन में गवाह और दस्तावेज प्राप्त करें।	प्राप्ति की तारीख से 10 कार्य दिवसों से अधिक नहीं।
पूछताछ पूरी करना।	90 दिनों के भीतर।
नियोक्ता जिला अधिकारी को आंतरिक / स्थानीय समिति द्वारा रिपोर्ट प्रस्तुत करना।	पूछताछ के 10 दिनों के भीतर।
सिफारिशों का क्रियान्वयन।	60 दिनों के भीतर।
अपील करना।	सिफारिशों के 90 दिनों के भीतर।

23. क्या समिति जांच समाप्त कर सकती है?

यदि पर्याप्त कारण के बिना पीड़ित या प्रतिवादी लगातार 3 सुनवाई में अनुपरिधि रहते हैं तो शिकायत समिति को जांच कार्यवाही समाप्त करने या शिकायत पर एक पक्षीय निर्णय देने का अधिकार होगा।

यह एक पक्षीय निर्णय, संबंधित पक्षों को 15 दिन के अंदर नोटिस दिये बिना पारित नहीं किया जा सकता है।

24. क्या अधिनियम जांच में देरी होने पर पीड़ित महिला के लिए अंतरिम राहत प्रदान करता है?

अधिनियम की धारा 12 (1) के तहत, जांच के लम्बित रहने के दौरान, पीड़ित महिला द्वारा लिखित अनुरोध पर, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति नियोक्ता को निम्नलिखित की सिफारिश कर सकती है:

- पीड़ित महिला या प्रतिवादी को किसी अन्य कार्यस्थल में स्थानांतरित करें।
- पीड़ित महिला को 3 महीने तक की अवधि का अवकाश स्वीकृत करें। धारा 12 (1) के तहत पीड़ित महिला को दिया गया अवकाश उस अवकाश के अतिरिक्त होगा, जिसकी वह हकदार है।
- पीड़ित महिला की ओर से मांग करने पर उसे 3 महीने तक की अवधि के लिए घर से काम करने की अनुमति दें।
- पीड़ित महिला को सेवा नियमों में निर्धारित की गई ऐसी अन्य राहत प्रदान करना।

- नियोक्ता आंतरिक समिति या स्थानीय समिति द्वारा की गई सिफारिशों को लागू करेगा और इसके क्रियान्वयन की रिपोर्ट आंतरिक / स्थानीय समिति को भेजेगा । (धारा 12 (3))
- प्रत्यर्थी को पीड़ित महिला के कार्य प्रदर्शन पर रिपोर्ट लिखने या उसकी गोपनीय रिपोर्ट लिखने से रोकना और नियम की धारा 8 (ए) के अनुसार प्रत्यर्थी द्वारा किसी और अधिकारी से भी यह कार्य करवाने से रोकना ।
- नियमों की धारा 8 (बी) – किसी शैक्षणिक संस्था की किसी भी शैक्षणिक गतिविधियों की निगरानी करने से प्रतिवादी को रोकना ।

25. जांच रिपोर्ट तैयार करने की प्रक्रियाएँ क्या हैं?

रिपोर्ट तैयार करने का अधिकार शिकायत समिति के पीठासीन अधिकारी / अध्यक्ष के पास रहता है । वह मामले की कार्यवाही और जटिलताओं के आधार पर ऐसा करने में समिति के अन्य सदस्यों या अन्य व्यक्तियों से सहयोग मांग सकती हैं । उदाहरण के लिए पीठासीन अधिकारी / अध्यक्ष सभी गवाहों के रिकॉर्ड किए गए बयानों को दर्ज करने या किसी मामले के जटिल पहलुओं को समझने के लिए किसी प्रेक्टिसिंग वकील की सेवायें सलाह ले सकती हैं । हालांकि, यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि मामले की गोपनीयता और हर समय पीड़ित की पहचान बनाए रखने में सावधानी बरती जाए ।

रिपोर्ट में उन सभी सबूतों को प्रस्तुत करना होगा जो शिकायत की कार्यवाही में हासिल किए गए हैं । यह मामले में निर्णय लेने की दलील का निर्माण करेगा और यौन उत्पीड़न का मामला साबित होने पर सुझाए गए जुर्माने का औचित्य साबित करेगा । शिकायत समिति की रिपोर्ट को अंतिम जांच रिपोर्ट माना जाएगा । समिति के संदर्भ की शर्तों के अनुसार, रिपोर्ट अध्यक्ष को, संस्था के नियोक्ता / प्रमुख या विचारार्थ प्राधिकारी को प्रस्तुत करनी होगी ।

अधिनियम में कहा गया है कि आंतरिक समिति और स्थानीय समिति को जांच के पूरा होने के 10 दिनों के भीतर नियोक्ता को अपने निष्कर्षों की एक रिपोर्ट भेजनी होगी (संलग्नक में जांच रिपोर्ट के प्रारूप का नमूना देखें) ।

जांच रिपोर्ट में 3 प्रकार के फैसले हो सकते हैं :

यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, तो आंतरिक समिति / स्थानीय समिति नियोक्ता या जिला अधिकारी को सिफारिश करता है कि कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है ।

यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हो गया है तो –

- स्थानीय समिति जिला अधिकारी को सिफारिश कर सकती है या आंतरिक समिति नियोक्ता को सेवा नियमों के प्रावधान के अनुसार यौन उत्पीड़न पर कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है यदि ऐसे कोई सेवा नियम नहीं हैं तो समिति अधिनियम में निर्धारित नियमों के अनुसार फैसला लेगी ।

- समिति प्रतिवादी के वेतन से एक समुचित राशि की कटौती की भी सिफारिश कर सकती है या प्रतिवादी को पीड़ित के मुआवजे के रूप में राशि का भुगतान करने के लिए कह सकती है।
- यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप गलत और दुर्भावनापूर्ण शिकायत साबित हुई है, या अगर पीड़ित या किसी और ने गलत दस्तावेज पेश किये गए हैं, तो अधिनियम सेवा नियमों के अनुसार दंड का प्रावधान करता है। हालांकि यह खंड गलत और निर्धारणपूर्ण की गई शिकायत की जांच करने और साबित करने में मददगार है, लेकिन पीड़ित द्वारा मामला साबित करने में असमर्थता या सबूत की कमी इसका आधार नहीं होगा।
- आंतरिक समिति का निर्णय इसकी रिपोर्ट में प्रस्तुत किया जाना चाहिए और संस्था के प्रमुख को प्रस्तुत किया जाना चाहिए जो अनुशासनात्मक प्राधिकारी को अग्रेषित करेगा। इस रिपोर्ट में प्रत्यर्थी पर आरोप साबित होने पर उसके लिए सुझाए गए दंड भी हो सकते हैं।

26. अगर कोई मामला साबित हो गया है तो अनुशासनात्मक कार्रवाई क्या होगी?

शिकायत सिद्ध होने के बाद, समिति केवल अनुशासनात्मक कार्रवाई की सिफारिश कर सकती है। इस पर अंतिम निर्णय नियोक्ता / संगठन / जिले के अनुशासनात्मक प्राधिकरण के पास है जो या तो सुझाए गए कार्यों को स्वीकार कर सकते हैं या उन्हें बदल सकते हैं। संगठन की सेवा नियमावली में निर्धारित समिति की सिफारिशों के आधार पर जुर्माना लगाया जा सकता है। यदि सेवा नियम मौजूद नहीं हैं, तो कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (नियम) में निर्धारित अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) नियम 2013 की धारा 9 के अनुसार, जब प्रतिवादी के खिलाफ लगाए गए आरोप सिद्ध हो गए हों, तो समिति नियोक्ता या जिला अधिकारी को निम्नलिखित में से कोई भी कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है।

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ● पद—अवनति। ● परिवीक्षा। ● चेतावनी। ● पदोन्नति रोकना। ● सेवा समाप्ति। ● स्थानांतरण। ● बर्खास्तरण। | <ul style="list-style-type: none"> ● डांटना। ● वेतन वृद्धि पर रोक। ● काउन्सिलिंग। ● निलंबन। ● लिखित माफी। ● निंदा। ● सामुदायिक सेवा। |
|---|---|

लेकिन जब यौन उत्पीड़न का कृत्य किसी मामले में भारतीय दंड संहिता के तहत किए गए प्रावधान में आता है, तब नियोक्ता समुचित अधिकार के साथ भारतीय दंड संहिता के तहत शिकायत करने की पहल करेगा। यदि ऐसी स्थिति में पीड़ित व्यक्ति भारतीय दंड संहिता के तहत कार्यवाही करने के लिए तैयार ना हो, तब सावधानी के तौर पर नियोक्ता संबंधित व्यक्ति से इसे लिखित में रिकॉर्ड कर सकता है। यह अच्छा और सही तरीका होगा।

स्थानीय समिति के मामले में जिला अधिकारी एवं आंतरिक समिति के मामले में नियोक्ता को समिति द्वारा रिपोर्ट प्राप्त करने के 60 दिनों के भीतर सिफारिश पर कार्यवाही करना अनिवार्य है।

27. क्या कानून पीड़ित महिला को वित्तीय मुआवजे का प्रावधान करता है?

यदि अधिनियम की धारा 13 (3) ii के तहत, यदि आंतरिक या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ लगाए गए आरोप साबित हो गए हैं, तो वह नियोक्ता / जिला अधिकारी को सलाह देगी कि वह प्रतिवादी के वेतन या मजदूरी से कटौती करके पीड़ित महिला को या उसके कानूनी उत्तराधिकारियों को भुगतान किया जाए।

यदि नियोक्ता अनुपस्थित होने या रोजगार की समाप्ति के कारण प्रतिवादी के वेतन से इस तरह की कटौती करने में असमर्थ है, तो आंतरिक या स्थानीय समिति प्रतिवादी को निर्देशित कर सकती है कि वह पीड़ित महिला को इस रकम का भुगतान करें।

यदि प्रतिवादी राशि का भुगतान करने में विफल रहता है, तो आंतरिक या स्थानीय समिति संबंधित जिला अधिकारी को भू-राजस्व के बकाया के रूप में राशि की वसूली के आदेश को आगे बढ़ा सकती है।

धारा 15 के अनुसार, अधिनियम के तहत धारा 13 (3) ii के तहत पीड़ित महिला को भुगतान की जाने वाली रकम निर्धारित करने का आधार होगा –

- पीड़ित महिला को मानसिक आघात, दर्द, पीड़ा और भावनात्मक संकट होने पर।
- शारीरिक या मानसिक उपचार के कारण पीड़ित के व्यवसायिक उन्नति में हानि होने पर।
- प्रतिवादी की आय और वित्तीय स्थिति।
- एकमुश्त या किस्तों में इस तरह के भुगतान की व्यवहार्यता।

28. क्या अधिनियम का पालन न करने पर नियोक्ता को जुर्माना देना पड़ता है?

नियोक्ता यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कई उपायों को लागू करके कर्मचारियों के लिए एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करने के लिए जिम्मेदार हैं, जैसा कि अध्याय 4 और 5 में बताया गया है।

नियोक्ता 50,000, रुपये के जुर्माना के लिए उत्तरदायी है। यदि वह अधिनियम के अनुपालन में विफल रहता है, विशेष रूप से निम्नलिखित क्षेत्रों में :

- अधिनियम की धारा 4 की उपधारा (1) के अनुसार आंतरिक समिति का गठन ना करने पर।
- जांच रिपोर्ट – (धारा 13) के अनुसार यदि जांच रिपोर्ट निर्धारित समय अवधि के भीतर प्रस्तुत नहीं की जाती है।
- झूठी या दुर्भावनापूर्ण शिकायत और झूठे सबूत के लिए सजा (धारा 14)।
- वार्षिक रिपोर्ट (धारा 22) के लिए आवश्यक सामग्री उपलब्ध ना होने पर।
- यदि नियोक्ता ने इस अधिनियम के अन्य प्रावधानों या अधिनियम (धारा 26 (1) के तहत किसी भी नियम का उल्लंघन करने का प्रयास किया है या उल्लंघन किया है।

नियोक्ता द्वारा नियमों का दो बार उल्लंघन करने पर तय राशि का दोगुना जुर्माना देना होगा। इसके साथ उनका लाईसेंस / पंजीकरण भी निरस्त किया जा सकता है।

29. वार्षिक रिपोर्ट तैयार करने और प्रस्तुत करने का तंत्र क्या है?

- आंतरिक समिति / स्थानीय समिति को प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करनी होती है और इसे नियोक्ता और जिला अधिकारी (धारा 21 (1) को प्रस्तुत करना होता है। जमा करने का फॉर्म और समय निर्धारित किया गया है (प्रारूप देखें)। जिला अधिकारी को राज्य सरकार को प्राप्त सभी वार्षिक रिपोर्टों पर एक संक्षिप्त रिपोर्ट अग्रेषित करनी होती है।
- नियोक्ता को अपनी रिपोर्ट में दर्ज मामलों की संख्या और उनके निपटान का व्यौरा वार्षिक रिपोर्ट (धारा 22) में शामिल करना होगा।

30. क्या शिकायत के दस्तावेज और जांच रिपोर्ट को सार्वजनिक किया जा सकता है?

अधिनियम में कहा गया है कि नीचे दी गई किसी भी जानकारी को किसी भी प्रकार से सार्वजनिक, प्रेस और मीडिया में प्रकाशित, संचारित या सार्वजनिक नहीं किया जाएगा :–

- पीड़ित महिला की पहचान और पते।
- प्रतिवादी और गवाह।
- सुलह और पूछताछ की कार्यवाही से संबंधित जानकारी।
- आंतरिक समिति या स्थानीय समिति की सिफारिशें।
- नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्यवाही।

इस अधिनियम के तहत यौन उत्पीड़न के किसी भी पीड़ित के हक में सुरक्षित किए गए न्याय के संबंध में सूचना का प्रसार पीड़ित महिला, गवाह का नाम, पता, पहचान या किसी अन्य विशेषता के बारे में खुलासा किए बिना किया जा सकता है।

31. क्या जांच से असंतुष्ट पीड़ित या प्रतिवादी अपील कर सकते हैं?

निम्नलिखित परिस्थितियों के कारण पीड़ित व्यक्ति अधिनियम की धारा 18 (1) के तहत प्रावधानों के अनुसार अपील कर सकता है :

- यदि पीड़ित या प्रतिवादी रिपोर्ट या सिफारिशों के लागू न होने से असंतुष्ट हैं, तो दोनों पीड़ित या प्रतिवादी औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 की धारा 2 की धारा (क) के तहत अधिसूचित अपीलीय प्राधिकारी के पास 90 दिन के अंदर अपील कर सकते हैं। (1946 का 20)।
- जहां सेवा नियम नहीं लागू है, वहां के सभी मामले लेबर कोर्ट या ट्रिब्यूनल या राज्य सरकार द्वारा औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) एकट 1946 के अनुसार मनोनीत अपीलीय प्राधिकरण समक्ष अपील कर सकते हैं।
- यदि एकट के क्रियान्वयन में किसी प्रकार की अनियमितता पाई जाती है जैसे आंतरिक समिति का गठन ना करने पर हाईकोर्ट या सुप्रीम कोर्ट में अपील की जा सकती है। आंतरिक समिति का गठन ना किये जाने पर भारत का संविधान के आर्टिकल 226 के तहत हाईकोर्ट में या भारत के संविधान 32 के तहत सुप्रीमकोर्ट में याचिका दाखिल की जा सकती है।

नोट : मेट्रो पोलिटन मजिस्ट्रेट या ज्यूडिशियल मजिस्ट्रेट प्रथम श्रेणी से कनिष्ठ न्यायधीश इसके तहत सजा योग्य मामले की सुनवाई नहीं कर सकते हैं। यदि कोई पीड़ित महिला अपनी समस्या को औद्योगिक विवाद के तौर पर उठाने में, समस्याओं का सामना करती है तो वह न्याय सेवा प्राधिकरण एकट में सभी महिलाओं और औद्योगिक कामगारों को अनिवार्य रूप से निःशुल्क कानूनी सहायता देने के प्रावधान की मदद ले सकती है।

जहां शिकायत नियोक्ता के रिवाफ हो या जहां 10 से कम कर्मचारी हों या असंगठित क्षेत्र के कामगार या घरेलू कामगार होने की दशा में शिकायत प्रत्येक जिले में गठित स्थानीय समिति में की जा सकती है

भोपाल की स्थानीय समिति का पता -

जिला महिला एवं बाल विकास कार्यालय

बी ब्लॉक पुराना सविचालय, कोहेफिजा, भोपाल

संलग्नक : 1 प्रारूप

अ. जांच रिपोर्ट प्रारूप

दस्तावेजों की विशेषता

भाग ए रिपोर्ट (पृष्ठ 10)

समिति का गठन—पीड़ित, आरोपी, समिति का अध्यक्ष, समिति के सदस्य और तीसरे पक्ष का विवरण ।

प्रक्रिया :-

- समिति द्वारा शिकायत की प्राप्ति ।
- समिति के समक्ष उपस्थिति के लिए भेजा गया सूचना पत्र / नोटिस ।
- पीड़ित के बयान की रिकॉर्डिंग ।
- गवाहों की उपस्थिति के लिए जारी नोटिस एवं उनके बयान की रिकॉर्डिंग ।
- प्रतिवादी को नोटिस जारी करना, प्रतिवादी की उपस्थिति, प्रतिवादी के बयान रिकॉर्डिंग ।
- प्रतिवादी के गवाहों के बयान की रिकॉर्डिंग ।
- दोनों पक्षों और उनके गवाहों की जिरह ।
- समिति द्वारा जाँच की गई सामग्री और दस्तावेज ।

समिति द्वारा जांच की गई सामग्रियों और दस्तावेजों की सूची

- शिकायत की प्रति ।
- प्रतिवादी के जबाव की प्रति, यदि कोई हो ।
- पीड़ित और आरोपी के रोजगार से संबंधित सरकारी रिकॉर्ड और फाइलें ।
- समिति द्वारा समय—समय पर स्पष्टीकरण और जानकारी प्रदान करने वाले ईमेल ।
- एस.एम.एस., फोटोग्राफ, ई—मेल, पत्र, टेलीफोन बिल सहित मामले से संबंधित कोई भी पत्राचार या अन्य प्रकार के संचार ।
- शिकायत समिति की बैठकों के मिनट्स ।
- सभी दस्तावेज, पीड़ित, प्रतिवादी और गवाहों के टेप (बैठक में उपस्थित सभी समिति सदस्यों द्वारा विधिवत हस्ताक्षरित) ।
- कार्यस्थल में महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम और अन्य प्रासंगिक कानूनों की प्रति ।
 - पीड़ित के मामले का विवरण जो उसने समिति के समक्ष प्रस्तुत किया ।
 - प्रतिवादी द्वारा समिति के समक्ष प्रस्तुत किया गया जबाव ।
 - मौखिक साक्ष्य और दस्तावेज ।

समिति के समक्ष रखी गई सूचना एवं जानकारी और दस्तावेज—

- गवाहों के साक्ष्य का मूल्यांकन और विश्लेषण ।
- उपस्थिति और अवकाश का रिकॉर्ड ।

निष्कर्ष

- कार्यस्थल में महिलाओं के यौन उत्पीड़न अधिनियम के रूप में यौन उत्पीड़न की परिभाषा।
- पीड़ित के साथ हुए यौन उत्पीड़न के प्रकार और रूप।

भाग – बी सिफारिशें (पेज 10 – 11)

- प्रतिवादी के लिए सिफारिशें।
- पीड़ित के लिए सिफारिशें।
- संस्था के लिए सिफारिशें।

भाग – सी परिशिष्ट

- समिति द्वारा प्रस्तुत और जांच किए गए सभी दस्तावेजों को शामिल करें।

ब. वार्षिक रिपोर्ट प्रारूप

- वर्ष में यौन उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या।
- वर्ष के दौरान निपटाए गए मामलों की संख्या।
- 90 दिनों से अधिक समय से लंबित मामलों की संख्या।
- यौन उत्पीड़न के खिलाफ कार्यशालाओं या जागरूकता कार्यक्रमों की संख्या।
- नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्यवाही की प्रकृति।

स्रोतः

- The Sexual harassment of woman at workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 – Bare Act.
- Preventing and Responding to Sexual harassment at work- Guide to the sexual harassment of woman at workplace (Prevention, Prohibition, Redressal) Act, 2013, India by ILO (2014).

संशोधन

मई 2016 में कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम में एक संशोधन किया गया। इस संशोधन में आंतरिक शिकायत समिति का नाम आंतरिक समिति एवं स्थानीय शिकायत समिति का नाम स्थानीय समिति किया गया। इस संशोधन के संबंध में 9 मई 2016 को किए गए गजट नोटिफिकेशन में कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध एवं निवारण) अधिनियम 2013 के सेक्शन 6, 7 और 24 में —

- (i) अधिनियम में जहां भी स्थानीय शिकायत समिति है, उसे स्थानीय समिति से बदला जाता है।
 - (ii) अधिनियम में जहां भी आंतरिक शिकायत समिति है, उसे आंतरिक समिति से बदला जाता है।
- कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न समितियों की भूमिका शिकायतों के निवारण तक ही सीमित नहीं है। इनका कार्य इसे रोकना और उसके लिए आवश्यक अन्य प्रयास करना भी है :

- इसमें आंतरिक समितियों की भूमिका को विस्तारित करते हुए स्पष्ट कहा गया है कि इनकी भूमिका यौन शोषण के निवारण और निषेध सुनिश्चित करना है।
- कार्यस्थल पर यौन शोषण से पूरी तरह मुक्त माहौल सुनिश्चित करना है।
- अपने कार्यालय में कर्मचारियों, प्रबंधकों और समिति के सदस्यों को प्रशिक्षित करना है ताकि वे ऐसे व्यवहार की पहचान कर सकें और सामने लाने में सक्षम हों।
- कार्यालय में सहजतापूर्ण खुला माहौल बनाएं। कर्मचारियों को अपनी शंकाएं दूर करने और सवाल पूछने के लिए प्रोत्साहित करें।
- आंतरिक समिति कार्यस्थल को अपने कर्मचारियों के लिए सुरक्षित और अनुकूल बनाने की पहल निरंतर करेगी। अनुशासनात्मक कार्यवाही के लिए अत्यधिक प्रभावशाली गार्ड लाईन, व्यवसाय आचार संहिता बनाएगी।
- कार्यस्थल में नज़र रखना और सामंजस्यपूर्ण माहौल बनाए रखने की पैरवी करना। आंतरिक समिति इस विषय से संबंधित केस स्टडी एवं उसकी उपलब्धियां कर्मचारियों के साथ साझा करें।

आंतरिक समिति का नाम बदलने के साथ साथ संस्थान में इसकी भूमिका को स्पष्ट रूप से काफी विस्तारित किया गया है। अब इन्हें कार्यस्थल को पूरी तरह से शोषण मुक्त बनाने के लिए काम करना है। वर्तमान में भारत में विभिन्न क्षेत्रों में महिला कर्मचारियों की संख्या लगातार बढ़ती जा रही है, ना केवल मेट्रो सिटीज़ में बल्कि छोटे शहरों और ग्रामीण क्षेत्रों में भी। पुरुष भी महिलाओं के द्वारा या अन्य पुरुषों के द्वारा शोषण का शिकार होते हैं। नियोक्ता और आंतरिक समिति की भूमिका अपने कर्मचारियों को अनुकूल वातावरण उपलब्ध करवाना है।

ऊपर बताए गए कदम, यौन शोषण रोकने और निषेध करने के लिए आंतरिक समितियों को जिम्मेदार बनाने की तरफ उठाया गया पहला कदम है।

सरकार द्वारा जारी आदेश

1. अधिनियम के प्रावधानों के क्रियान्वयन हेतु जारी आदेश

मध्य प्रदेश शासन

महिला एवं बाल विकास विभाग

मंत्रालय वल्लभ भवन, भोपाल

क्रमांक /म.बा.वि/ २०१७/७३०

प्रति,

भोपाल दिनांक २२/१/२०१३

1. शासन के समर्त विभाग
 2. अध्यक्ष राजस्व मण्डल, म.प्र. ग्वालियर
 3. समर्त संभाग आयुक्त
 4. समर्त विभागाध्यक्ष
 5. समर्त कलेक्टर
 6. समर्त मुख्य कार्यालय अधिकारी, जिला पंचायत
 7. समर्त-कार्यालय प्रमुख
- मध्य प्रदेश

विषय:—महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध, प्रतितोष) अधिनियम 2013 एवं नियम 2013 के क्रियान्वयन के संबंध में।

संदर्भ:—सचिव भारत सरकार म.बा. वि. का पत्र क्र.D.O.NO.WW-13016/5201-ww(e-11600)
दिनांक 22.5.2019

माननीय सर्वोच्च न्यायालय की मंशा के अनुरूप भारत सरकार ने महिलाओं के हितों की रक्षा के लिए महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध, प्रतितोष) अधिनियम 2013 के संचालन हेतु राज्य शासन ने महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध, प्रतितोष) नियम 2013 निर्मित कर अधिसूचना-जारी की गई है।

विदित है कि महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम 2013 द्वारा महिलाओं को कार्यस्थल पर सुगम बातावरण, सुरक्षा प्रदान करते हुये मजबूत शिकायत तंत्र प्रावधानित किया गया है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा जारी विशाखा गाइडलाइन के तहत जहाँ प्रत्येक कार्यालय में शिकायत समिति का गठन होना था। वही इस अधिनियम के तहत प्रत्येक कार्यालय में आंतरिक परिवाद समिति एवं प्रत्येक जिले में स्थानीय परिवाद समिति के गठन का प्रावधान है। स्थानीय परिवाद समिति में ऐसी महिलायें शिकायत कर सकेंगी जो किसी भी कार्यालय में नियोजित नहीं है अथवा वहाँ शिकायत समिति गठित नहीं है। विशाखा गाइडलाइन से आगे अधिनियम में कार्यस्थल को भी स्पष्ट रूप से परिभाषित किया गया है। इस अधिनियम में समर्त विभाग, संगठन, उपक्रम, मण्डल, निगम, कंपनी, रथानीय प्राधिकरण, प्राइवेट सेक्टर, प्राइवेट उद्यम, सोसायटी, न्यास, गैर-सरकारी संगठन, अस्पताल, खेलकूद

था, स्टेडियम एवं अन्य कोई जिवासगृह अथवा गृह कार्यक्षेत्र परिभाषित है। नियम के तहत असंगठित क्षेत्र को भी कार्यस्थल माना गया है।

- अधिनियम की धारा 4 के अंतर्गत समस्त कार्यस्थल का प्रत्येक नियोजक “आंतरिक परिवाद समिति” का गठन करेगा। अतः प्रत्येक कार्यालय में एक आंतरिक परिवाद समिति का गठन किया जाये। जिसकी अध्यक्ष कार्यालय की वरिष्ठ महिला अधिकारी होगी। समिति में कम से कम आधी महिला सदस्य एवं 01 पुरुष सदस्य होना अनिवार्य है। यह समिति 3 वर्ष तक कार्य करेगी। समिति के अशासकीय सदस्यों को प्रत्येक बैठक हेतु नियम 3 अंतर्गत मानदेय दिया जाये। समिति के गठन का बोर्ड भी प्रत्येक कार्यालय में लगाया जाये। इस समिति के सदस्यों का समय-समय पर प्रशिक्षण आयोजित करवाया जाये, जिससे वे अद्यतन जांच प्रक्रिया से अवगत हो सकें।
- अधिनियम की धारा 6 अंतर्गत प्रत्येक जिला अधिकारी संबंधित जिले में “स्थानीय परिवाद समिति” का गठन करेगा। सामान्य प्रशासन विभाग, मध्य प्रदेश शासन की अधिसूचना दिनांक 20.01.2014 द्वारा रामरस्त जिलों के अपर कलेक्टर (मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत) को पदेन जिला अधिकारी अधिसूचित किया है। अतः समिति के सदस्यों की नियुक्ति जिला अधिकारी द्वारा की जायेगी। इस समिति में आधी महिला सदस्य एवं 01 पुरुष सदस्य होना अनिवार्य है। समिति के अशासकीय सदस्यों को प्रत्येक बैठक हेतु नियम 5 अनुसार मानदेय दिया जाये।
- अधिनियम की धारा 26 (1) अंतर्गत यदि नियोजक आंतरिक परिवाद समिति का गठन नहीं करता है, तो उसे राशि रूपये 50,000/- तक के जुर्माने से दण्डित करने का प्रावधान है।
- प्रत्येक महिला तक जानकारी पहुँचाने हेतु अधिनियम के प्रावधानों का व्यापक प्रचार-प्रसार भी किया जाये।
- जिला अधिकारी जिला स्तर पर गठित समस्त समितियों को आवश्यक सुविधा उपलब्ध कराएंगे, प्रत्येक समिति से प्रतिवेदन प्राप्त कर, राज्य स्तर पर ई-मेल onesc.we@mp.gov.in पर प्रेषित करेंगे एवं समितियों की मॉनीटरिंग करेंगे।

अतः उपरोक्त अनुसार अधिनियम के क्रियान्वयन हेतु आवश्यक कार्यवाही करने का कष्ट करें।


 (अनुपम राजन)
 प्रमुख सचिव
 मध्यप्रदेश शासन
 महिला एवं बाल विकास म.प्र.

महाराष्ट्र राज्य सरकार, नवी मुंबई
महिला एवं बाल विकास विभाग
मंत्रालय वल्लभ भवन, भोपाल
फैसला नं. 764 दिनांक 26.2.2014 महिला कार्यालय के हस्ताक्षर क्रमांक

क्रमांक / F4 - २-२०१४/५०-२

भोपाल दिनांक 11.02.2014

प्रति,

1. शासन के समस्त विभाग
2. अध्यक्ष राजस्व मण्डल, म.प्र.गवालियर
3. समस्त संभाग आयुक्त,
4. समस्त विभागाध्यक्ष,
5. समस्त जिला कलेक्टर,
6. समस्त मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत
7. समस्त कार्यालय प्रमुख,
मध्यप्रदेश।

विषय:- महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिशेष एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 एवं नियम 2013 के क्रियान्वयन के संबंध में।

विशाखा विरुद्ध राजस्थान प्रकरण में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिनांक 13.08.1997 को आदेश पारित कर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने के लिये मार्गदर्शीय सिंद्हात निर्धारित किये गये थे। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने महिलाओं के यौन उत्पीड़न को लैंगिक समानता, स्वतंत्रता के अधिकारों का उल्लंघन एवं भेदभाव पूर्ण बताया है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा जारी उक्त आदेश के पालन में मध्यप्रदेश शासन, सामान्य प्रशासन विभाग द्वारा पत्र दिनांक 22.04.1998 के माध्यम से सभी विभागों/कार्यालयों को निर्देश जारी किये गये थे। इन निर्देशों में यौन उत्पीड़न व्यवहार परिभाषित हुये प्रत्येक कार्यालय में शिकायत रागिति के गठन का प्रावधान रखा गया था।

(Admn) माननीय सर्वोच्च न्यायालय की मंशा के अनुरूप भारत सरकार ने महिलाओं के हितों की रक्षा के लिए महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिशेष एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 के रांचालन हेतु महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण प्रतिशेष एवं प्रतिशोध) नियम 2013 निर्मित कर अधिसूचना जारी की गई है। सामान्य प्रशासन विभाग, मध्यप्रदेश शासन ने की अधिसूचना दिनांक 20 जनवरी 2014 द्वारा समस्त जिलों में अपर कलेक्टर (मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत) को पदेन जिला अधिकारी अधिसूचित किया है।

Ud

(Shikha Dubey)
Director

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 द्वारा महिलाएँ को कार्यस्थल पर सुगम वातावरण, सुरक्षा प्रदान करते हुये मजबूत शिकायत तंत्र प्रावधानित किया गया है। माननीय सर्वोच्च न्यायलय द्वारा जारी विशाखा गाइडलाईन के तहत जहां प्रत्येक कार्यालय में शिकायत समिति का गठन होना था। वहीं इस अधिनियम के तहत प्रत्येक कार्यालय में आंतरिक परिवाद समिति एवं प्रत्येक जिले में एक स्थानीय परिवाद समिति के गठन का प्रावधान है। स्थानीय परिवाद समिति में ऐसी महिलाएं शिकायत कर सकेंगी जो किसी भी कार्यस्थल में नियोजित नहीं है अथवा वहां शिकायत समिति गठित नहीं है। विशाखा गाइडलाईन से आगे अधिनियम में कार्यस्थल को भी स्पष्ट रूप से परिभाषित किया गया है। इस अधिनियम में समस्त शासकीय विभाग, संगठन, उपक्रम, मण्डल, निगम, कंपनी, स्थानीय प्राधिकरण, प्राइवेट सेक्टर, प्राइवेट उद्यम, सोसायटी, न्यास, गैर-सरकारी संगठन, अस्पताल, परिचार्य गृह, खेलकूद संस्था, स्टेडियम एवं अन्य कोई निवासगृह अथवा गृह है। नियम के तहत अंसगठित क्षेत्र को भी कार्यस्थल माना गया है।

अधिनियम के तहत आंतरिक एवं स्थानीय परिवाद समितियों के गठन की स्पष्ट प्रक्रिया उनके कर्तव्य एवं दायित्व तथा शक्तियां परिभाषित की गई है। शिकायत, जांच, जांच की प्रक्रिया एवं प्रतिवेदन आदि की भी स्पष्ट व्यवस्था की गई है। झूठी शिकायत करने पर शिकायतकर्ता के विरुद्ध भी कार्यवाही की जा सकती है। अधिनियम के तहत समितियों द्वारा की गई अनुशंसाओं के आधार पर नियोक्ता को सिविल सेवा नियमों के तहत दोषी वे विरुद्ध कार्यवाही करने का प्रावधान किया गया है। इन समितियों में की जाने वाली कार्यवाही पर कोई भी न्यायालय संज्ञान नहीं ले सकता है।

यह अधिनियम 20 दिसंबर 2013 से सम्पूर्ण भारत वर्ष में प्रभावशील है। अतः अधिनियम के क्रियान्वयन हेतु प्रत्येक कार्यालय प्रमुख/नियोजक/नियोक्ता को निम्नानुसार कार्यवाही संपादित करनी है:-

1. प्रत्येक कार्यालय में एक आंतरिक परिवाद समिति का गठन किया जाएगा जिसकी अध्यक्ष कार्यालय की वरिष्ठ महिला अधिकारी होंगी। समिति में कम से कम आधी सदस्य महिलाएं होंगी। यह समिति 3 वर्ष तक कार्य करेगी। समिति के अशासकीय सदस्यों को स्त्येक बैठक हेतु मानदेय दिया जाएगा। इस आशय का बोर्ड भी प्रत्येक कार्यालय में लगाया जाएगा। इन समिति के सदस्यों का प्रशिक्षण भी कराया जाएगा ताकि वह जांच प्रक्रिया से अवगत हो सके।

2. अधिनियम के तहत स्थानीय परिवाद समिति की भी व्यवस्था की गई है। यह समिति प्रत्येक जिले में होगी। समिति के सदरयों की नियुक्ति जिला अधिकारी द्वारा की जाएगी। इस समिति आधी महिला सदरय होंगी। समिति के अशासकीय सदस्यों

(68)

को प्रत्येक बैठक हेतु मानदेय दिया जाएगा। यह समिति असंगठित क्षेत्रों के कर्मियों एवं उन कार्यस्थल में प्रभावशील होगी जहां आंतरिक परिवाद समिति गठित नहीं है।

3. समिति के शासकीय एवं अशासकीय सदस्यों को जिलास्तर पर प्रशिक्षण दिया जाएगा। इस प्रशिक्षण हेतु प्रत्येक जिले में कम से कम दो मास्टर ट्रेनर तैयार करने होंगे ताकि वह राज्य स्तर से प्रशिक्षण प्राप्त कर समिति के सदस्यों को एवं आवश्यकतानुसार अन्य अधिकारियों / कर्मचारियों को प्रशिक्षण प्रदान कर सकें। अतः इन कर्मियों का चयन कर लिया जाए।

4. प्रत्येक महिला तक जानकारी पहुंचाने हेतु अधिनियम के प्रावधानों का व्यापक प्रचार-प्रसार भी किया जाना है। इस हेतु जिला अधिकारी को आवश्यक बजट उपलब्ध कराया जाएगा। अधिनियम के प्रचार-प्रसार हेतु विभिन्न स्तर पर कार्यशाला, सेमीनार आदि भी आयोजित किये जाने हैं।

5. अधिनियम के क्रियान्वयन में रथानीय स्तर पर होने वाला व्यय राज्य स्तर से जिला अधिकारी को पृथक से दिया जाएगा।

6. जिला अधिकारी जिलास्तर पर गठित समस्त समितियों को आवश्यक सुविधा उपलब्ध कराएंगे, प्रत्येक समिति से प्रतिवेदन प्राप्त कर राज्य स्तर पर प्रेषित करेंगे। समितियों की मॉनीटरिंग करेंगे।

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिशोध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 के संचालन हेतु महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण प्रतिषेध एवं प्रतिशोध) नियम 2013 एवं सामान्य प्रशासन विभाग की अधिसूचना दिनांक 20 जनवरी 2014 संलग्न कर प्रेषित है। इस संबंध में विस्तृत निर्देश पृथक से जारी किये जा रहे हैं। कृपया अधिनियम के क्रियान्वयन हेतु प्रांरभिक तैयारी कर आवश्यक कार्यवाही करने का कष्ट करें।



(बी.आर.नायडू)
प्रमुख सचिव
मध्य प्रदेश शासन
महिला एवं बाल विकास विभाग

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न
(निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण)

अधिनियम, 2013

आन्तरिक परिवाद समिति

क्रं.	जिले का नाम	कार्यालय का नाम/पता	आंतरिक परिवाद समिति के गठन का दिनांक	समिति के सदस्यों की जानकारी	पद	समिति के सदस्यों का नाम	पद
1	2	3	4	5	6	7	8
2				पीठासीन अधिकारी			
3				कर्मचारी सदस्य			
4				कर्मचारी सदस्य			
5				गैर—सरकारी संगठन के सदस्य			

हस्ताक्षर

- कुल सदस्यों में से कम से कम आधे सदस्य महिलाएं होंगी अर्थात् समिति में 1 पुरुष होना अनिवार्य है।
- उपरोक्त प्रारूप में जानकारी सभी संस्थाओं को मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत को प्रेषित करनी अनिवार्य है।
- उक्त जानकारी संचालनालय, महिला एवं बाल विकास की ई—मेल onece.we@mp.gov.in पर भी प्रेषित की जा सकती है।

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न
(निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण)

अधिनियम, 2013

आन्तरिक परिवाद समिति

क्रं.	जिले का नाम	कार्यालय का नाम	आंतरिक परिवाद समिति में माह में दर्ज प्रकरणों की संख्या	आंतरिक परिवाद समिति में माह में निरकृत प्रकरणों की संख्या	आंतरिक परिवाद समिति में माह में लंबित प्रकरणों की संख्या
1.	2	3	4	5	6
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					

हस्ताक्षर

- उपरोक्त प्रारूप में जानकारी सभी संस्थाओं को मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत को प्रेषित करनी अनिवार्य है।

प्रत्येक कार्यालय/कार्यस्थल में लगाये जाने वाले बोर्ड का प्रारूप कार्यालय का नाम

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 में कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न की परिभाषा निम्नानुसार है:—

1. शारीरिक संपर्क और अग्रक्रियाएं करना या व
2. लैंगिक स्वीकृति के लिए कोई मांग या अनुरोध करना या
3. लैंगिक आभास वाली टिप्पणियां करना या
4. अश्लील साहित्य दिखाना; या
5. लैंगिक प्रकृति का कोई अन्य निंदनीय शारीरिक, शादिक या गैर-शादिक आचरण करना, आदि यदि कोई व्यक्ति आपके साथ उपरोक्त में से किसी प्रकार का अपमानजनक आचरण करता हैं तो आपके कार्यालय में ही निराकरण के लिये आंतरिक परिवाद समिति गठित की गई हैं जो निम्नानुसार हैं:—

क्रं.	नाम	पद	मोबाइल नंबर
1.		पीठासीन अधिकारी	
2.		सदस्य	
3.		सदस्य	
4.		अशासकीय सदस्य	

आप निर्भीकता से इस समिति के समक्ष अथवा www.shebox.nic.in पर अपनी शिकायत प्रस्तुत कर सकते हैं। शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यार्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित हो गये हैं, तो समिति संबंधित के विरुद्ध सेवा नियमों के अंतर्गत कार्यवाही करने की अनुशंसा कर सकती है। शिकायत पूर्णतः गोपनीय रहेगी।

कार्यालय/संस्था प्रमुख
नाम एवं पदनाम



भोपाल की स्थानीय समिति का पता -
जिला महिला एवं बाल विकास कार्यालय
बी ब्लॉक पुराना सविचालय, कोहेफिजा, भोपाल

संगिनी-जेन्डर रिसोर्स सेंटर

ए-4, जय भवानी, फेस-2, रोहित नगर, भोपाल (म.प्र.)

Phone : 0755 - 4926158

Email : sanginicenter@rediffmail.com

Website : www.sangini.org

Twitter - @sanginimahila

Facebook -Sangini Gender resource Center