



सामना

कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न विशारवा दिशा निर्देश



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न विशाखा दिशा निर्देश

सम्पादन

सौमित्र रौय, प्रार्थना मिश्रा, अनुपा

कम्पोजिंग

निरंजन वर्मा, पिंकी वर्मा

प्रकाशक

संगिनी-जेण्डर रिसोर्स सेन्टर

वित्तीय सहयोग

एकशन एड

मुद्रक

मेश प्रिंट्स, भोपाल

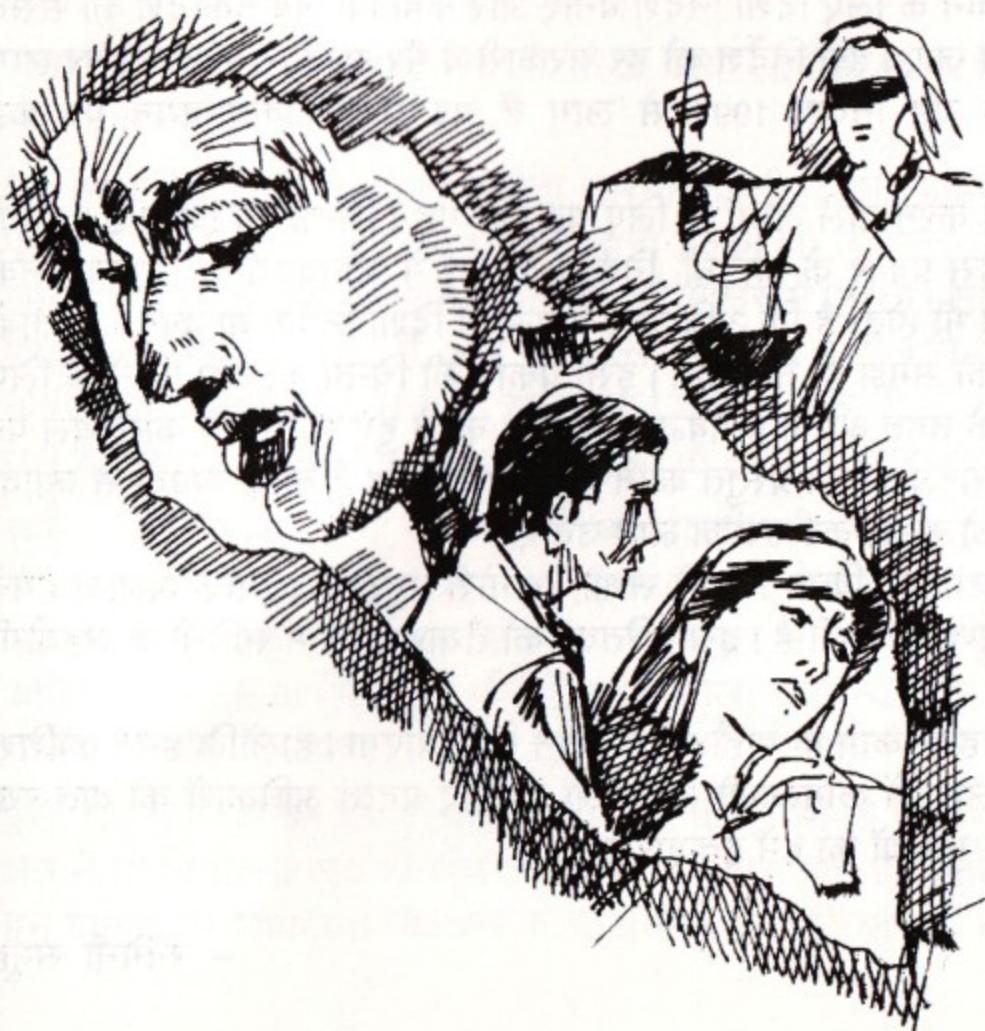
इस पुस्तिका में प्रकाशित सामग्री का उपयोग कोई भी
व्यक्ति या संस्था कर सकती है इसके लिए अनुमति की
आवश्यकता नहीं है। यदि स्रोत का उल्लेख कर सकें तो हमें अच्छा लगेगा।

संदर्भ : ह्यूमन राइट लॉ नेटवर्क (भोपाल), विविधा (राजस्थान), साक्षी (दिल्ली) के प्रकाशन व
सर्वोच्च न्यायालय के कार्यस्थल पर महिला के खिलाफ हिंसा के बारे में दिये गये दिशा निर्देश।

सीमित वितरण हेतु

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

विशारदा दिशा निर्देश



अनुक्रमणिका

-
- खण्ड -1 कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के कुछ मामले व दिशा निर्देश की पृष्ठभूमि
-
- खण्ड -2 सर्वोच्च न्यायालय का फैसला व विशाखा दिशा निर्देश
-
- खण्ड -3 कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न आखिर है क्या ?
-
- खण्ड -4 राष्ट्रीय व राज्य महिला आयोग के निर्देश
-
- खण्ड -5 सरकारी व निजी संस्थाओं की जिम्मेदारी
-
- खण्ड -6 कहीं आप भी तो यौन उत्पीड़न की शिकार नहीं है?
-
- खण्ड -7 हिचकिचाएं नहीं, लें कानून की मदद
-
- खण्ड - 8 क्या कर सकती हैं गैर सरकारी संस्थाएं ?
-
- खण्ड -9 कितनी सुरक्षित हैं कामकाजी महिलाएं ?
-
- खण्ड -10 परदे के पीछे का सच
-
- संलग्नक - यौन उत्पीड़न : शिकायत व निवारण विधेयक का प्रारूप एवं प्रक्रिया

अपनी बात

आधुनिक समाज में बहुत से बदलाव हुए जिनमें महिलाओं की स्थिति में भी बदलाव देखा जा सकता है। आज की महिला अपने घर की चारदीवारी से बाहर आकर मर्दों के साथ मिलकर जीवन के कई क्षेत्रों में काम कर रही है। देश भर में जिस तरह से महिलाएं उच्च शिक्षा प्राप्त करके बड़ी – बड़ी नौकरियों में आगे आ रही हैं, वहीं दूसरी ओर उनके साथ कार्यस्थल पर होने वाली यौन हिंसा भी तेजी से बढ़ रही है। इसके अनेक उदाहरण हमारे इर्द गिर्द ही फैले हुए हैं।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न एक ऐसी बुराई है जो महिला की स्वतंत्रता, सशक्तिकरण एवं गरिमा पर सीधे असर डालती है। नारी मुक्ति के बड़े प्रयासों से हम नारी को घर की चारदीवारी से बाहर निकाल कर ले तो आए पर उनके लिए सुरक्षित वातावरण बनाने का काम अभी बाकी है।

सर्वोच्च न्यायालय ने 'विशाखा निर्देश' के नाम से कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न रोकने तथा सुरक्षित वातावरण बनाने के लिए निर्देश दिए हैं। इसमें यह कहा गया है कि कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाली हिंसा एक प्रकार से उनके साथ भेदभाव है, जिससे उनके मूलभूत अधिकारों का हनन होता है। सर्वोच्च न्यायालय ने इसे रोकने के लिए दिशा निर्देश बनाए और कहा कि जब तक देश की संसद इस बारे में कानून न बनाए तब तक इन दिशा निर्देशों को ही कानून माना जाए। इस निर्देश को हर सरकारी व गैर सरकारी संस्थानों पर लागू किया गया जिसके कार्य के दायरे में महिलाएँ आती हैं। हालांकि यह निर्देश 1997 से लागू है पर उसके क्रियान्वयन पर कई तरह के सवाल हैं।

सामाजिक परिवर्तन एवं महिला अधिकारों के प्रति संवेदना रखने व कार्य करने वाले लोगों के लिए यह एक गहन चिन्ता का विषय है। इसके विश्लेषण में एक बात साफ तौर पर देखी जा सकती है कि समाज में इस प्रकार के कानूनों, निर्देशों के बारें में जानकारी का अभाव उनके क्रियान्वयन में एक बड़ी बाधा है। यह जानकारी का अभाव इस कारण से भी होता है कि अधिकतर मामलों में दिशा निर्देश या कानून किताबों में बन्द होकर रह जाते हैं, उनकी भाषा ऐसी होती है कि आम लोग उसको समझ ही नहीं पाते। इसी प्रकार की चिन्ता को कम करने के लिए तमाम स्वैच्छिक संगठन, आयोग व संस्थान प्रयासरत हैं। इन्हीं प्रयासों के तहत अपनी प्रतिबद्धता महसूस करते हुए संगिनी ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न तथा इसके बारे में सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश को सरल ढंग से प्रस्तुत करने का प्रयास किया है ताकि ज्यादा से ज्यादा लोग इस बारे में जागरुक हों तथा कामकाजी महिलाएं अपने अधिकारों को समझ कर उसका लाभ उठाएं।

संगिनी ने यह पुस्तिका तैयार करने में अनेक संस्थाओं के सामग्री का उपयोग किया जिसमें साक्षी, जागोरी प्रमुख हैं। इसके अलावा हमने इण्डिया टुडे सहित अनेक समाचार पत्रों व पत्रिकाओं से घटनाएं, उदाहरण आदि ली है। इस पुस्तिका को तैयार करने में संगिनी के सहयोगी सौमित्र रॉय तथा निरंजन वर्मा ने महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है।

हमें विश्वास है कि इस पुस्तिका का लाभ कामकाजी महिलाओं के लिए बेहतर काम के माहौल को बनाने में हो पाएगा। हालांकि हमने कोशिश की है कि विशाखा के बारे में सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश के आलोक में कामकाजी महिलाओं के लिए प्रदत्त अधिकारों की बात रख पाए, फिर भी इसकी अपनी सीमाएं हैं। हमारे इस प्रयास के बारे में आपके सुझावों का हमें इंतजार रहेगा।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के कुछ मामलों, दिशा निर्देश की पृष्ठभूमि

‘संध्या, जया और आशा तीनों महाराष्ट्र के एक सरकारी विभाग में कम्प्यूटर शाखा में बतौर सहायक काम करती थी। पिछले करीब डेढ़ साल से तीनों को उनके विभागीय अधीक्षक किसी न किसी बहाने देर शाम तक रोककर रखते। उन्हें काम ही ऐसा सौंपा जाता था कि जिसे पूरा करने में रात को नौ या दस बज जाते। उस समय तक दफ्तर खाली हो जाने पर अधीक्षक तीनों के साथ अश्लील हरकतें करते, उन्हें छेड़ते बहुत बर्दाश्त करने के बाद तीनों महिलाओं ने अपने उच्च अधिकारियों से इस बात की शिकायत की किन्तु उसका करते, उन्हें छेड़ते बहुत बर्दाश्त करने के बाद तीनों महिलाओं ने अपने उच्च अधिकारियों से इस बात की शिकायत की किन्तु उसका कोई नतीजा नहीं निकला। बाद में यह मामला राज्य की विधान परिषद में भी उठाया गया, जिस पर सरकार ने आरोपी के खिलाफ कार्रवाई का लिखित आश्वासन भी दिया।

‘मगर विभागीय उच्च अधिकारियों ने संध्या, जया और आशा पर वित्तीय अनियमितता, अनुशासनहीनता का आरोप लगाते हुए तीनों को नौकरी से निकाल दिया।

एक अन्य उदाहरण देखें जहाँ सुप्रीता सारंगी दिल्ली के एक प्राईवेट फर्म में नौकरी करती थी। वहाँ उनके साथ इसकी शुरूआत नितंबों पर हल्की थपकी से हुई। वह थपकी इतनी हल्की थी कि सारंगी ने उसे “नोटिस” नहीं किया। इससे उसके बॉस का दुःसाहस बढ़ने लगा। वह उसके पति की यौन क्षमता के बारे में उससे पूछता। सारंगी ने आपत्ति की तो उसने कहा कि, “यह महानगर है, हम हर चीज पर खुली चर्चा कर सकते हैं, और तुम्हें इस दफ्तर के माहौल से जल्दी परिचित होना अच्छा ही होगा।” यह जबाव सुनकर 21 साल की नवविवाहिता सारंगी घबरा गई। सॉफ्टवेयर फर्म में सेक्रेटरी के रूप में उसने अपने जीवन की यह पहली नौकरी अभी शुरू ही की थी। उसे यह भी डर था कि पति से यह सब कहा तो वह उसे ही दोषी ठहरा सकता है।

सुप्रीता सारंगी यह यातना सात महीने तक झेलती रही। बॉस उसके साथ अश्लील मजाक करता, फब्तियां कसता। कार्यालय की बैठकों में मेज के नीचे से सारंगी के पांव पर अपने पांव रख देता तो वह शर्म से सिकुड़ जाती, उसकी इच्छा होती कि वह कहीं अदृश्य हो जाए। उसके बॉस ने एक सप्ताहांत जब उसकी पत्नी घर से बाहर गई हुई थी, सारंगी को अपने घर बुलाया। सारंगी ने हिम्मत कर उसके उच्च अधिकारी से उसकी शिकायत की तो जवाब मिला, “वयस्क और परिपक्व व्यक्ति होने के नाते ऐसे मामले अपने स्तर पर ही सुलझा लेने चाहिए।” कोई और चारा न पाकर सुप्रीता सारंगी को यह नौकरी गंवानी पड़ी।

ऐसी घटनाएं देश की 95 फीसदी कामकाजी महिलाओं के साथ उनके कार्यस्थलों पर कभी न कभी घटती ही है। निजी और असंगठित क्षेत्र में तो नियोक्ता खुद ही यौन उत्पीड़न पर उतर आते हैं, क्योंकि उनके पास नियुक्ति और बर्खास्तगी के असीमित अधिकार होते हैं। इन मामलों पर शिकायत निवारण की कोई निश्चित प्रक्रिया नहीं होने से अधिकांश मामलों में आरोपी पर कार्रवाई नहीं हो पाती।

यही वजह थी कि इस मामले में उच्चतम न्यायालय को आगे आना पड़ा और अगस्त 1997 में अदालत ने विशाखा विरुद्ध राजस्थान व अन्य के बीच लंबे चले मुकदमें के बाद एक ऐतिहासिक फैसला सुनाया।

दिशा निर्देश की पृष्ठभूमि

इस मुकदमे की पृष्ठभूमि करीब डेढ़ दशक पहले की है, जब राजस्थान में महिला व बाल विकास कार्यक्रम (साथिन) से जुड़ी एक महिला कार्यकर्ता के साथ उसके कार्यस्थल पर ही सामूहिक बलात्कार किया गया। भटेरी गांव में हुई इस घटना के बाद देश भर में कामकाजी महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न को रोकने पर बहस छिड़ी और फिर विशाखा महिला शिक्षा व शोध समिति, राजस्थान स्वैच्छिक स्वास्थ्य संगठन, दिल्ली की स्वैच्छिक संस्थाओं (खास तौर पर जागोरी और साक्षी) ने मिलकर उच्चतम न्यायालय का दरवाजा खटखटाया और इस मामले में पहल करने की अपील की।



विशाखा मामले में सुप्रीम कोर्ट के दिशा निर्देश

'विशाखा मामले में उच्चतम न्यायालय ने स्पष्ट रूप से कहा है कि "यौन भावना से संचालित महिला की इच्छा के विरुद्ध किए गए नीचे लिखे गए किसी भी व्यवहार या हरकत को कार्यस्थल पर यौन प्रताड़ना माना जाएगा। मसलन :

कार्य स्थल पर किसी महिला को छूना और उसे कामोत्तेजित करने के लिए यौन चेष्टा करना अथवा प्रणय निवेदन करना।

यौन संबंध बनाने की मांग, दबाव डालना या इस तरह की कोई भी याचना करना।

काम—वासना से प्रेरित कोई टिप्पणी, अश्लील फब्तियां ताने मारना।

अश्लील फोटो, एलबम, फिल्म—सीडी या ई—मेल के जरिए किसी कामकाजी महिला को यौन संबंधों के लिए उकसाना।

महिला की इच्छा के विरुद्ध शारीरिक, मौखिक या अन्य किसी तरीके से यौन आचरण करना।

सुप्रीम कोर्ट के ये दिशा निर्देश सरकारी, सार्वजनिक संस्थाओं, निजी संगठनों और यहां तक कि घरेलू स्तर पर सेवा में नियुक्त महिला कर्मचारियों के लिए लागू करना अनिवार्य है। इसी के साथ केंद्रीय सिविल सेवा अधिनियम 1964 और केंद्रीय रोजगार (औद्योगिक) स्थाई आदेश अधिनियम 1946 में भी कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ उपरोक्त किसी भी आचरण को यौन उत्पीड़न माना गया है।

कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न आरिवर है क्या ?

विशाखा मामले में सुप्रीम कोर्ट ने कार्यस्थल पर किसी महिला के साथ यौन उत्पीड़न की बड़ी विस्तृत परिभाषा दी है। इसे समझने के लिए दो अलग मामलों पर गौर करना लाजिमी है –

रूपन देओल बजाज का मामला

कुछ साल पहले पंजाब सरकार में तत्कालीन वरिष्ठ प्रशासनिक अधिकारी रूपन देओल बजाज के साथ उन्हीं के प्रदेश के एक वरिष्ठ पुलिस अधिकारी ने एक पार्टी में शराब के नशे में बेहूदा हरकत कर डाली यह घटना अखबारों की सुर्खियों बनी खूब हंगामा हुआ और आरोपी पुलिस अधिकारी के. पी. एस. गिल पर कार्रवाई भी हुई।

इससे साफ है कि यौन उत्पीड़न छोटे-बड़े किसी भी पद पर नियुक्त महिला के साथ कभी भी हो सकता हैं और इसका स्वरूप व्यापक है।

अमिता का मामला

कर्नाटक के वाणिज्य विभाग में पदस्थ अमिता को प्रत्येक साप्ताहिक अवकाश से लौटने पर अगले दिन अपने टेबल की दराज में अश्लील फोटो सामग्री मिलती थी और साथ में ई-मेल पर अज्ञात नाम से प्रणय निवेदन भी। कर्नाटक की इस महिला के साथ पिछले तीन माह से यह सिलसिला जारी था। उसने अपने उच्चधिकारियों से शिकायत की। जांच हुई तो पता चला कि अमिता के विभागीय प्रमुख की यह हरकत थी।

अमिता की मांग पर उसका तबादला कर दिया गया, पर दोषी अफसर पर कोई कार्रवाई नहीं हुई। दोनों मामलों से साफ है कि कार्यस्थल और यौन उत्पीड़न दोनों को अलग से वृहद स्वरूप में परिभाषित करने की जरूरत है, ताकि नियोक्ता की जिम्मेदारियां तय की जा सकें।

कार्यस्थल

किसी कामकाजी महिला के लिए कार्यस्थल वह है, जहां नौकरी या सेवा शर्तों के मुताबिक उसकी मौजूदगी जरूरी हो और जहां वह अपने कर्तव्यों का निष्पादन करती हो। इस परिभाषा में घरेलू नौकरी करने वाली महिलाओं के लिए घर और मैदानी अमले से जुड़ी महिला के लिए संबंधित क्षेत्र उसका



कार्यस्थल होगा। अगर महिला की नियुक्ति अनुबंध पर या अंशकालिक रूप से की गई है, तब भी उसके लिए कार्यस्थल की मूल परिभाषा ही लागू होती है और इसके तहत कार्यालयीन समयावधि में महिला की इच्छा के विरुद्ध ऐसा कोई काम नहीं कराया जा सकता, जो यौन उत्पीड़न के दायरे में आता है।

यौन उत्पीड़न

कामकाजी महिला के साथ कार्यस्थल में किसी पुरुष सहयोगी का ऐसा व्यवहार यौन उत्पीड़न के दायरे में आएगा, जो उस महिला को उसकी इच्छा के विरुद्ध यौन भावना को उकसाने, प्रणय निवेदन, छेड़छाड़ अश्लील फब्तियां करने या लिंग आधारित किसी आपत्तिजनक टिप्पणी अथवा संदेश में निहित हो। गलत इरादे से महिला को छूना, बांहों में लेने की कोशिश, हाथ पकड़ना, चिमटना, संवेदनशील अंगों पर हाथ फेरना, अश्लील सामग्री, संकेत या संदेश देना आदि सभी कियाएं यौन उत्पीड़न के रूप में माना गया है।

इससे भी गंभीर मामला वह है, जिसमें नियोक्ता द्वारा महिला को नियुक्ति पत्र के साथ यौन उत्पीड़न से जुड़ी किसी शर्त को मानने के लिए बाध्य किया जाता हो, या फिर नियोक्ता स्वयं ही महिला के प्रति गलत इरादे से उसे परेशान करे, यौन संबंधों के लिए मजबूर करने की कोशिश करे, अथवा शर्त न मानने पर नौकरी से निकालने की धमकी दें।

खण्ड 4

राष्ट्रीय महिला आयोग के निर्देश

विशाखा मामले में उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देशों को ध्यान में रखते हुए राष्ट्रीय महिला आयोग ने भी कामकाजी महिलाओं के कार्य स्थल में यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए एक आचार संहिता तय की है। यह इस प्रकार है :—

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के दायरे में निम्न लिखित आचरण आएंगे और प्रत्येक नियोक्ता को इन्हें रोकने के लिए अपने विभाग, कार्यालय में एक पुख्ता प्रणाली विकसित करनी होगी। यौन उत्पीड़न के दायरे में निम्न लिखित आचरण उल्लेखित हैं—

- कार्यस्थल में महिला से छेड़छाड़
- आपत्तिजनक टिप्पणी, चुटकुले, अश्लील फब्तियां
- ताने मारना, दोहरे अर्थ के संवाद
- लिंग भेद करने वाली टिप्पणी, गाली आदि।
- फोन पर बेहूदा संवाद वाली बात कहना।
- महिला के साथ बदनीयति से शारीरिक स्पर्श।
- अश्लील सहित्य, तस्वीर, कार्टून, पोस्टर या लोकोक्ति दिखाना।

- जबरदस्ती शारीरिक संपर्क बनाने की कोशिश ।
- यौन इच्छा के चलते किसी महिला को परेशान करना, देर तक रोकना, काम करने न देना या तरक्की के समान अवसरों से वंचित करना ।

राष्ट्रीय महिला आयोग ने देश के सभी सरकारी, सार्वजनिक व निजी प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों को इस आचार संहिता का पालन करने और यौन उत्पीड़न के मामलों पर निश्चित समय सीमा के भीतर सख्त कार्रवाई करने के निर्देश दिए हैं ।

मध्यप्रदेश राज्य महिला आयोग ने भी उच्चतम न्यायालय व राष्ट्रीय महिला आयोग के दिशानिर्देशों का पालन करते हुए राज्य के सभी सरकारी –गैर सरकारी विभागों में कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए सुदृढ़ प्रणाली स्थापित करने को कहा है ।



कार्यस्थलों में कामकाजी महिलाओं को यौन उत्पीड़न रोकने के संबंध में उच्चतम न्यायालय के मार्गनिर्देशों के आधार पर राष्ट्रीय महिला आयोग ने एक विधेयक पिछले साल तैयार किया था । कार्यस्थलों में महिला उत्पीड़न निरोधक विधेयक 2003 नाम के इस विधेयक पर आम सहमति बनाने और इसमें महिला उत्पीड़न की परिभाषा के दायरे को विस्तृत करने का काम चल रहा है ।

5 खण्ड

सरकारी व निजी संस्थाओं की जिम्मेदारी

कार्यस्थल पर माहौल

- नियोक्ता को अपने संरथान में काम का स्वरूप व माहौल सुरक्षित बनाना चाहिए । एक ऐसा वातावरण हो जिसमें महिलाएं और पुरुष बगैर किसी लिंग भेद के बराबरी के साथ काम कर सकें ।
- कार्यस्थल में महिलाओं के प्रति अपमानजनक, अश्लील या उत्तेजक दृश्यों, संवादों या उक्तियों वाले पोस्टर, संदेश बिल्कुल न हों ।
- शिष्टाचार का पूरा ध्यान रखा जाए, ताकि किसी भी महिला की गरिमा को कोई ठेस न पहुंचे ।
- कर्मचारियों के लिए आचार संहिता हो ।

सरकारी, गैर सरकारी व सार्वजनिक संस्थानों में सभी उच्चधिकारियों, नियोक्ताओं की यह जिम्मेदारी है कि कार्यस्थल पर मौजूद सभी कर्मचारियों के लिए एक आदर्श आचार संहिता बनाएं जिसमें –

- शालीन व्यवहार अपनाने।
- महिलाओं के साथ बिना लिंगभेद के शिष्टाचार से पेश आने।
- उन्हें काम के और तरक्की के बराबर मौके देने।
- महिलाओं को उपभोग की वस्तु न मानने।

फोन, ई—मेल आदि संप्रेषण के माध्यमों में शिष्टाचार अपनाने पर जोर दिया जाए। साथ ही सभी नियोक्ताओं / अधिकारियों से अपेक्षा भी की जाती है कि वह अपने विभाग में ऐसी व्यवस्था करें जिससे महिलाओं पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ बने दिशा निर्देशों की जानकारी सभी को हो।

शिकायत समिति

उच्चतम न्यायालय ने सभी कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न के किसी भी मामले पर निगरानी रखने और ऐसे मामले की सुनवाई के लिए अनिवार्य रूप से समिति बनाने की बात कही है। इस के तहत –

- समिति की मुखिया एक महिला हो।
- समिति की कुल सदस्य संख्या का आधा हिस्सा महिलाओं का ही हो।
- समिति में एक गैर सरकारी संगठन का ऐसा व्यक्ति सदस्य हो, जो यौन उत्पीड़न के मामले को ठीक से समझता हो।
- यौन उत्पीड़न की घटना के 15 दिन के भीतर उसकी शिकायत समिति को की जानी चाहिए।
- शिकायत में पुख्ता सबूतों के साथ घटना का पूरा ब्योरा लिखित रूप से दर्ज कराना चाहिए।
- यदि शिकायतकर्ता महिला किसी कारण से अपना नाम और पहचान गोपनीय रखना चाहे तो उसे अपने विभाग के उच्च अधिकारी, अधीक्षक या संस्थान के प्रबंध संचालक के नाम से शिकायत लिखकर समिति को सौंपना चाहिए।
- समिति को शिकायत पर गंभीरता से विचार कर समयबद्ध रूप से अपनी जांच और कार्रवाई करनी चाहिए।
- यौन उत्पीड़न के गंभीर मामलों में पीड़ित कामकाजी महिला को समिति को लिखित शिकायत के साथ संबंधित क्षेत्र के पुलिस थाने में जाकर प्राथमिकी भी दर्ज करानी चाहिए। आरोपी उत्पीड़न पुरुष सहकर्मी के खिलाफ इस तरह से प्रकरण दर्ज कराने पर पीड़ित महिला को पुलिस संरक्षण मिल सकता है।

हाल ही में सुप्रीम कोर्ट की तीन सदस्यी खण्ड पीठ ने एक सामाजिक कार्यकर्ता मेघा कोतवाल लेले की याचिका पर फैसला देते हुए कहा है कि समिति अपनी जांच में आरोपी उत्पीड़नकर्ता को दोषी पाती है तो वह उसके खिलाफ वैधानिक या अनुशासनात्मक कार्रवाई भी कर सकती है। इससे समिति की जांच रिपोर्ट आने के बाद मामले की दुबारा जांच होने से कार्रवाई में होने वाले अनावश्यक विलंब से बचा जा सकेगा।

गवाही

- समिति को मामले पर अपनी निष्पक्ष राय कायम करने के लिए पीड़ित महिला से अलग से पूछताछ कर प्रकरण की तह तक जाने की कोशिश करनी चाहिए। इसके साथ ही आरोपी का पक्ष भी सुना जाना चाहिए।
- कार्यस्थल में उत्पीड़न की शिकार महिला कर्मी की शिकायत के बाद उस पर किसी तरह का दबाव न डाला जाए या उसे शिकायत वापस लेने के लिए बाध्य न किया जाए यह सुनिश्चित करना भी समिति का ही काम है।
- यदि आरोपी उत्पीड़नकर्ता पर दोष साबित होता है तो उसके खिलाफ अनुशासनात्मक, दंडात्मक या वैधानिक कार्रवाई की सिफारिश करने का अधिकार समिति को है।
- लेकिन अगर पीड़ित महिला यह मांग करे कि स्वेच्छा से उसे या दोषी व्यक्ति को किसी अन्य विभाग में स्थानांतरित कर दिया जाए तो उस पर सहानुभूति पूर्वक विचार करने का काम भी समिति कर सकती है।
- कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न के सभी मामलों पर कार्यवाही की सालाना रिपोर्ट केंद्रीय श्रम एवं कार्मिक मंत्रालय को अनिवार्य रूप से भेजनी चाहिए, जिसमें कार्यस्थल में महिलाओं के लिए सुरक्षित, शालीन वातावरण बनाने के लिए किए गए प्रयासों का ब्यौरा भी शामिल हो।

अगर शिकायतकर्ता पीड़ित महिला पर यौन उत्पीड़न का शारीरिक – मानसिक प्रभाव पड़ा हो, वह सदमें में हो, मानसिक असंतुलन की हालत में हो तो नियोक्ता को उसे चिकित्सा अवकाश पर भेजना चाहिए और इस दौरान उसका वेतन भी नहीं काटा जा सकता।

यदि किसी कारण से शिकायतकर्ता महिला को उत्पीड़न का आरोप लगाने पर बेवजह निलंबित कर दिया जाता है तो आरोप साबित होने तक या जांचकर्ता समिति की रिपोर्ट आने तक महिला को उसका पूरा वेतन दिए जाने का प्रावधान है। इसके अलावा यदि महिला चाहे तो नियोक्ता के खर्च पर उसे कानूनी परामर्श भी उपलब्ध कराया जाएगा।

कहीं आप भी यौन उत्पीड़न की शिकार तो नहीं

'अर्पिता—को उसके बॉस अक्सर इतना काम थमा देते हैं कि घर लौटते रात हो जाती है। तब बॉस उसे खुद घर छोड़ने की जिद करते हैं। कभी—कभी तो सिनेमा देखने या डिनर का प्रस्ताव भी रखा जाता है।'

क्या अर्पिता सुरक्षित है?

'शमा—एक बड़े होटल में काम करती है, जहाँ अमूमन विदेशी मेहमान आते हैं। शमा के बॉस चाहते हैं कि वह उन अतिथियों को खास रुखाल रखे और मनोरंजन भी करे।'

क्या नौकारी बचाने के लिए शमा को समझौता करना होगा ?

'शोभा—की नई नौकरी लगी है। अस्पताल में उसके बॉस दफ्तर का कामकाज निपटाने के बहाने हमेशा उसे अपने घर बुलाते हैं। यह बात शोभा को ठीक नहीं लगती।'

शोभा को क्या करना चाहिए?

ये मिसालें आम हैं। हर 10 में 6 कामकाजी महिलाओं को आए दिन इन हालातों से गुजरना ही पड़ता है। यह सभी अपरोक्ष रूप से यौन उत्पीड़न के मामले हैं, लेकिन इन्हें साबित करना मुश्किल है। अफसोस की बात तो यह है कि ज्यादातर महिलाओं को यौन उत्पीड़न के इस स्वरूप की जानकारी ही नहीं हैं। जब बात सिर से उपर निकल जाती है, तब तक बहुत देर हो चुकी होती है।

इसलिए ध्यान रखें—

- यदि कोई अपने अधिकारों का इस्तेमाल कर आपकों वेतनवृद्धि, तरक्की, स्थानांतरण, प्रशिक्षण, विदेश यात्रा या नौकरी का प्रलोभन दे और बदले में प्रणय निवेदन करें या फिर यौन इच्छा व्यक्त करे तो वह भी उत्पीड़न के ही दायरे में आता है।
- यौन दुर्भावना से कोई अधिकारी अपने पद का दुरुपयोग करते हुए किसी कामकाजी महिला को परेशान करे, उसके काम में गलतियां निकाले या फिर असम्मानजनक भाषा में डांटे—फटकारे तो वह भी यौन उत्पीड़न ही कहलाएगा, क्योंकि इसके पीछे उसकी मंशा महिला को अपने वश में करने की होती है।
- महिला सहकर्मियों के पहनावे पर बेवजह तारीफ करना, भड़काऊ भाषा में संवाद या जोक्स कहना आदि यौन उत्पीड़न की शुरुआती पहल मानी जा सकती है।

हिचकिचाएं नहीं, लें कानून की मदद

कार्यस्थल पर महिला उत्पीड़न दरअसल महिलाओं के साथ हिंसा का ही एक विकृत रूप है। कानून ने पुरुष और स्त्री को बराबरी का दरजा दिया है और सामाजिक विकास के हर क्षेत्र में काबिलियत कार्यकुशलता और श्रमशक्ति के पैमाने पर महिलाएं पुरुषों से बराबरी कर रही हैं। मगर स्त्री को केवल उपभोग की वस्तु के रूप में देखने का पुरुषों का नजरिया अब भी नहीं बदला है और इसी का परिणाम है कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न। ज्यादातर महिलाएं इसे चुपचाप बरदाश्त कर लेती हैं, क्योंकि –

- उन्हें अपने साथ हुए घटना को बताने में झिझक महसूस होती है।
- उच्च अधिकारियों से शिकायत करने पर नौकरी छूट जाने का डर होता है। (खासकर निजी क्षेत्र में)
- अधिकांश महिलाएं ऐसे मामलों में अपने उपर ही चरित्रहीनता, अविश्वास, नाकामी जैसे आरोपों की आशंका से डर जाती हैं।
- अपने ही कार्यालय के सहकर्मियों से असहयोग का भय होता है।
- चरित्र प्रमाण पत्र के खराब होने और अन्यत्र कहीं नौकरी न मिलने का डर रहता है।
- युवावस्था से ही जीवन के हर मोड़ पर पुरुषों की बदसलूकी झेलती आ रही महिलाएं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को भी अपनी नियति मान लेती हैं।
- कभी—कभी महिलाएं अपने उपर हो रहे उत्पीड़न के लिए भी स्वयं को ही जिम्मेदार मानती हैं और काम से छुट्टी लेकर या तबादला करवाकर तसल्ली कर लेती हैं। मगर क्या आपने कभी सोचा है कि ऐसी घटनाओं का विरोध न करने पर आगे महिलाओं का दफतरों में काम करना भी दूभर हो सकता है?



कानूनी उपाय

कुछ साल पहले तक महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न को रोकने वाले कानून कम ही थे, मगर अब भारतीय दंड संहिता में कई प्रावधान किए गए हैं। मसलन –

- अश्लील हरकत, द्विअर्थी संवाद, गाने आदि के खिलाफ भारतीय दण्ड संहिता (भादंस) की धारा 209 लागू होती है।
- किसी महिला के शीलभंग करने की कोशिश पर भारतीय दण्ड संहिता (भादंस) की धारा 354 लगाया जाता है।
- किसी महिला की बेइज्जती करने, गाली बकने या अपमानजनक / आपत्तिजनक टिप्पणी करने पर भारतीय दण्ड संहिता (भादंस) की धारा 509 के तहत मामला दर्ज हो सकता है।
- किसी महिला के उपयोग की वस्तु (जैसे टायलेट आदि) के समान इस्तेमाल करने के खिलाफ निषेध कानून 1987 लागू होता है।
- इसके अलावा यौन उत्पीड़न के मामलों में पीड़ित महिलाएं राष्ट्रीय महिला आयोग कानून 1990 और मानवाधिकार आयोग (संरक्षण) कानून 1993 की भी मदद ले सकती हैं।

खण्ड 8

क्या कर सकती हैं गैर सरकारी संस्थाएं

कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न के मामले को प्रकाश में लाने और इस पर उच्चतम न्यायालय से पहले करने का आग्रह करने का काम गैर सरकारी स्वयंसेवी संस्थाओं ने ही किया था। आज यह समूचा मसला लिंगभेद और लिंग आधारित हिंसा से जुड़ गया है। इन सबके बावजूद न तो देश के विभिन्न सरकारी व गैर विभागों में न्यायालय के निर्देश का पालन हो रहा है और न ही कामकाजी महिलाएं यौन उत्पीड़न के मामले पर अपने अधिकारों के प्रति जागरूक हैं।

ऐसे में गैर सरकारी संगठनों पर यह जिम्मेदारी बनती है कि वे –

- अपने संस्थान में ही सबसे पहले न्यायालय के निर्देशों को लागू करें।
- कर्मचारियों के लिए समान आदर्श आचार संहिता बनाएं और उस पर अमल सुनिश्चित करें।
- महिलाओं के लिए कार्यस्थल पर सुरक्षित, स्वस्थ व शिष्टचारपूर्ण माहौल तैयार कराएं।

- अपने कार्यक्षेत्र में आने वाले सरकारी और गैर सरकारी, निजी संस्थानों में महिला उत्पीड़न की शिकायत व निवारण समिति की स्थापना सुनिश्चित करें।
- कामकाजी महिलाओं को यौन उत्पीड़न के खिलाफ सचेत करें।
- उत्पीड़न से पीड़ित महिला को यथा संभव कानूनी मदद, संरक्षण व परामर्श उपलब्ध कराएं।
- कार्यस्थलों में महिला उत्पीड़न व लिंग आधारित हिंसा के खिलाफ सख्त कानून बनाने की दिशा में आम राय तैयार करें।
- शिकायत निवारण समिति में गैर सरकारी संस्थाओं की अनिवार्य सहभागिता को सुनिश्चित करने का प्रयास करें।



9 खण्ड

कितनी सुरक्षित हैं कामकाजी महिलाएं

महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न और लिंग आधारित हिंसा भारत में कोई नई बात नहीं है। बस, ट्रेन, राह चलते सार्वजनिक स्थलों और यहां तक कि स्कूल—कालेज के बाहर भी महिलाओं को किसी न किसी तरीके से यौन उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है। पुरुषों के वर्चस्व वाले समाज में अपना स्वतंत्र अस्तित्व बनाने की कोशिश में जूझ रही आम महिला भले ही इन कुत्सित प्रयासों को तकरीबन हर रोज बरदाश्त करती हो, पर उस कार्यस्थल, जहां अपने पुरुष सहकर्मियों के साथ वह आठ से दस घंटे नौकरी करती हो, वहां यौन उत्पीड़न न सिर्फ एक औरत की अस्मिता पर खतरा है। बल्कि बराबरी तरक्की के सामान अवसर और भेदभाव के बिना जीने की आजादी के नैसर्गिक मानवाधिकारों का भी घोर उल्लंघन है।

विशाखा दिशा—निर्देश में उच्चतम न्यायालय ने भी इस बात पर चिंता जताते हुए मोटे तौर पर तीन बातें कहीं हैं

- कार्यस्थलों पर महिलाओं के लिए सुरक्षित, स्वस्थ माहौल हो।
- यौन उत्पीड़न के मामलों की जांच व शिकायत निवारण के लिए सभी कार्यालयों में एक समिति हो।
- शिकायत निवारण की समयबद्ध प्रक्रिया हो और इसमें पीड़ित महिला के साथ हर हाल में न्याय किया जाए।

उच्चतम न्यायालय का विशाखा निर्देश आज से सात साल पहले आया था और इतने लंबे अरसे में सुप्रीम कोर्ट के निर्देशों की मूल भावना पर पूरी तरह से अमल हो जाना चाहिए था, लेकिन हकीकत में स्थिति कुछ और ही है।

परदे के पीछे का सच

विशाखा निर्देशों के अमल को लेकर नई दिल्ली की 'साक्षी' 'एक्शन एड इंडिया' और देश के विभिन्न राज्यों में गैर सरकारी स्वैच्छिक संगठनों समय-समय पर सर्वेक्षण किया। संगिनी जेंडर रिसोर्स सेंटर भोपाल ने भी एक्शन एड इंडिया भोपाल के साथ मिलकर मध्यप्रदेश के तीन प्रमुख शहरों के सहकारी—गैर सरकारी विभागों में सर्वेक्षण किया। इससे जो आंकड़े मिले वे वास्तविकता से परे कुछ और ही कहानी बया करते हैं। इस अध्ययन के कुछ निष्कर्ष इस प्रकार से मिले—

- करीब 80 फीसदी महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न होता है।
- कामकाजी महिलाओं में से आधे का मानना है कि वे कार्यस्थल पर लिंगभेद का शिकार होती है।
- 85 प्रतिशत से ज्यादा कार्यालयों में यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए कोई समिति नहीं बनी।

इससे भी बड़ा दुर्भाग्य यह है कि जहां समितियां बनी हैं, वहां भी यौन उत्पीड़न के मामलों में पीड़ित महिलाओं के साथ इसलिए न्याय नहीं हो पाता, क्योंकि—

- संदिग्ध आरोपित व्यक्ति बड़ा ही वरिष्ठ व सम्मानीय है, ऊंचे पद पर है, इसलिए वह ऐसा कर ही नहीं सकता।
- आरोप लगाने वाली महिला का चरित्र ही खराब होगा।
- पीड़ित महिला ने निहित स्वार्थों की खातिर संदिग्ध आरोपित व्यक्ति को स्वयं ही यौन निमंत्रण दिया होगा।

कामकाजी महिलाओं को लेकर इन पूर्वाग्रहों के चलते ज्यादातर महिलाएं यौन उत्पीड़न चुपचाप झेलती हैं, जब तक कि पानी सर से उपर न गुजर जाए।

- देश भर के 848 विभागों में किए गए सर्वेक्षण के मुताबिक सिर्फ 33 प्रतिशत मामलों में ही पीड़ित महिलाओं ने अपनी शिकायत दर्ज कराई है, जबकि 64 प्रतिशत महिलाओं ने नौकरी छूटने, तबादले या चरित्र हनन के डर से खामोशी का रास्ता चुना।
- इसकी एक खास वजह यह भी है कि 60 फीसदी से ज्यादा सरकारी—गैर सरकारी विभागों में यौन उत्पीड़न के मामलों में शिकायत निवारण की कोई प्रणाली ही गठित नहीं हुई।
- यहां यह भी गैरतलब है कि देश भर के करीब 47 प्रतिशत दफतरों में विशाखा निर्देश को अमल में लाने संबंधी कोई निर्देश सात साल बाद भी नहीं पहुंचा।

इससे साफ है कि सरकारी विभागों ने कामकाजी महिलाओं के कार्यस्थलों पर उत्पीड़न की रोकथाम को कोई गंभीरता से नहीं लिया है। अब यह जिम्मेदारी महिला मुद्दों पर कार्यरत स्वयंसेवी संस्थाओं व जन संगठनों की है कि वे सरकार पर दबाव डालकर विशाखा निर्देश को कानूनी अमली जामा पहनाएं, ताकि इसे वैधानिक स्वरूप दिया जा सकें।

कार्यस्थलों पर महिला के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम एवं निवारण) विधेयक 2004

प्रस्तावना

10. आतंरिक शिकायत समिति और स्थानीय शिकायत की जिम्मेदारियाँ।

अध्याय-5

शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया

11. आंतरिक शिकायत समिति के सामने
12. जिला स्तर पर विशेष अधिकारियों/स्थानीय शिकायत समितियों के सामने
13. मौखिक शिकायत को लिखित रूप में प्रस्तुत करना।
14. विशिष्ट परिस्थितियों में लिखित रूप में प्रस्तुत करना।
15. जहां यौन उत्पीड़न के यौन अपराध की तरफ बढ़ने की संभावना हो।

अध्याय-6

शिकायत समिति के सामने कार्य की प्रक्रिया

16. प्राथमिक जांच
17. जांच
18. गवाहों को बुलाने व दस्तावेजों की जांच का अधिकार
19. अंतरिम आदेश जारी करने का अधिकार

अध्याय -1

1. संक्षिप्त शीर्षक, विस्तार व प्रारंभ
2. परिभाषा

अध्याय -2

महिलाओं के यौन उत्पीड़न की अवैधानिकता

3. महिलाओं का यौन उत्पीड़न अवैधानिकता

अध्याय-3

कानून के दायरे में आने वाले प्राधिकारकर्ता

4. कार्यस्थल पर उत्पीड़न की शिकायत को दर्ज करने के बारे में नियोक्ता की जिम्मेदारी
5. आतंरिक शिकायत समिति का गठन
6. प्रत्येक जिले में जिला स्तरीय विशेष अधिकारी की नियुक्ति
7. प्रत्येक जिले में विशेषज्ञों की समिति का गठन
8. स्थानीय शिकायत समिति का गठन

अध्याय-4

प्राधिकारकर्ताओं को कानून के तहत अधिकार

9. जिला स्तरीय विशेष अधिकारियों के कर्तव्य

अध्याय-7

निष्कर्ष एवं निर्देश

20. निष्कर्ष व निर्देश
21. शिकायतकर्ता और बचाव पक्ष को निर्देश की प्रतिलिपि दिए जाने का अधिकार

अध्याय-8

नियोक्ता की जिम्मेदारियां और कर्तव्य

22. नियोक्ता के कर्तव्य

अध्याय-9

अपील

23. निर्णय /आंतरिक शिकायत समिति या स्थानीय शिकायत समिति या जिला श्रम अधिकारी अथवा विशेषज्ञ समिति की रिपोर्ट के खिलाफ अपील का अधिकार।

अध्याय-10

24. गोपनीयता
25. शिकायतकर्ता को वकील की सुविधा मुहैया कराने के संबंध में।
26. शिकायत वापसी
27. शिकायतकर्ता और गवाहों पर कार्रवाई न करने के संबंध में
28. अदालती खर्च न लेने के बारे में
29. शिकायत समिति को अनिवार्य रूप से सालाना रिपोर्ट सौंपने के संदर्भ में।
30. कर्मचारियों की भूमिका
31. किसी अन्य कानून पर आपत्ति न करने के संबंध में
32. नियम बनाने का अधिकार

प्रस्तावना

यह विधेयक कार्यस्थलों पर महिलाओं पर होने वाले यौन उत्पीड़न की रोकथाम और शिकायतों के निराकरण से संबंधित है। ये शिकायतें कार्यस्थल पर नौकरी के दौरान और नौकरी छूटने के बाद भी ऐसे किसी भी विषय से संबंधित हो सकती है, जो महिलाओं को समान अधिकार, स्वतंत्रता, जीवन और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता के बारे में संवैधानिक अधिकारों और सुप्रीम कोर्ट द्वारा विशाखा मामले में दिए गए दिशा-निर्देशों का उल्लंघन होता हो या फिर महिलाओं के प्रति किसी भी तरह के भेदभाव के खिलाफ हुई अंतराष्ट्रीय संधि, सीडॉ (CEDAW) के नियमों की अवहेलना होता है, जिन्हें केन्द्र सरकार ने भी माना है।

प्रारंभिक

। संक्षिप्त शीर्षक, विस्तार व प्रारंभ

यह कानून कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम और निराकरण) कानून 2003 भी कहा जा सकता है।

इसे जम्मू-कश्मीर राज्य को छोड़कर देश के सभी राज्यों में लागू किया जा सकता है।

यह तुरंत प्रभाव से लागू होगा।

2 परिभाषा :

इस कानून में (जब तक परिप्रेक्ष्य अन्य न हो) –

- पीड़ित महिला का अर्थ ऐसी स्त्री, चाहे वह वयस्क हो या अवयस्क और कामकाजी महिला या अध्यनरत स्त्री से है, जिसके साथ यौन उत्पीड़न हुआ है।
- समुचित सरकारी ' का अर्थ : केंद्र सरकार के अधीन सार्वजनिक निर्गम, संस्थान या विभाग से है (इसमें ऐसे शासकीय प्रतिष्ठानों, निर्गमों की शाखाएं भी शामिल हैं, जो भारतीय परिच्छेद में हो) या फिर रेलवे कंपनी, या फिर ऐसा कोई उद्योग, जिसका संचालन केन्द्र सरकार की तरफ से होता हो, अथवा औद्योगिक विवाद कानून के तहत तैयार सूची में शामिल निकाय व निगम, केन्द्र सरकार और
- राज्य सरकार के समस्त विभाग व निर्गम।

शिकायतकर्ता का अर्थ :

- पीड़ित महिला।
- पीड़ित की मृत्यु हो जाने पर उसका कोई वैधानिक वारिस या प्रतिनिधि।
- अगर पीड़ित महिलाएं एक से ज्यादा हो तो वे सभी व्यक्तिगत रूप से अथवा अन्य संबंधित के साथ व्यक्तिगत रूप से अथवा अन्य संबंधित के साथ
- उपरोक्त एक दो या तीन संदर्भों के साथ लिखित रूप से –
 1. किसी पंजीकृत श्रम संगठन
 2. किसी महिला संगठन या गैर सरकारी संगठन के पक्ष में

शिकायत समिति का अर्थ इस कानून के तहत गठित आंतरिक शिकायत समिति और स्थानीय शिकायत समिति से है। बचाव पक्ष का मतलब उस व्यक्ति से है, जिसके खिलाफ इस कानून के तहत यौन उत्पीड़न का आरोप लगाया गया है। जिला स्तरीय विशेष अधिकारी से आशय उस व्यक्ति से है, जो इस कानून की धारा 7 के तहत नियुक्ति किया गया हो। शैक्षणिक संस्थान से अर्थ – स्कूल, कालेज, विश्वविद्यालय, निजी कोचिंग संस्थान, मेडिकल कालेज समेत उन सभी संस्थानों से है, जहां शिक्षण प्रशिक्षण सुविधा उपलब्ध कराई जाती है।

कर्मचारी का अर्थ उस व्यक्ति से है जो किसी काम एजेंट ठेकेदार के माध्यम से)के जरिए नियोक्ता की जानकारी / बगैर जानकारी के नियुक्ति किया गया है। उसे चाहे नकद वेतन या अवैतनिक तौर पर अथवा स्वैच्छिक रूप से, चाहे उसका रोजगार, प्रतीकात्मक ही क्यों न हो। इस परिभाषा के दायरे में अस्थाई, आकस्मिक, बदली, प्रशिक्षु, अप्रैटिस एवं अन्य सभी नामों से बहाल किए गए एवं घरेलू नौकर भी शामिल हैं, जिन्हें घर अथवा अन्य किसी संस्थान में नियुक्ति किया गया हो।

कर्मचारी का मतलब

- केंद्र सरकार के प्राधिकार में किसी विभाग या निगम अथवा राज्य सरकार के अधिकार क्षेत्र या के पक्ष में अथवा फिर जहां कोई भी जवाबदारी स्पष्ट न हो, वहां संबंधित विभाग या निगम के प्रमुख से है।
- किसी स्थानीय प्राधिकारकर्ता के अंतर्गत आने वाला अधिकार क्षेत्र का वर्णन हो, या वहां जहां किसी भी अधिकारी का उत्तदायित्व स्पष्ट न हो वहां मुख्य कार्यकारी अधिकारी को माना जाएगा।
- ऐसे कार्यस्थल, जो उपरोक्त परिभाषाओं के दायरे में नहीं आते, वहां संबंधित जिम्मेदारी व्यक्ति मैनेजर प्रबंध निदेशक, प्रबंधकर्ता, या ऐसा कोई व्यक्ति जो काम की निगरानी रखता हो या उसे कार्यस्थल, घर आदि पर नियंत्रण करता हो जहां कर्मचारी कार्यरत हो। यहां अनुबंधित कर्मचारी से अर्थ यह है कि वह कार्यस्थल में प्रमुख नियोक्ता द्वारा अनुबंधित हो और अनुबंधकर्ता या ठेकेदार से संबंधित हो।
- इन सबके अलावा ऐसे सभी मामलों में उन व्यक्तियों को कर्मचारी माना जाएगा, जो मूल्यांकन, वित्तीय या आकलन से संबंधित काम में लिप्त हों।

विशेषज्ञ समूह का अर्थ इस कानून के तहत जिला स्तरीय विशेष अधिकारियों से चुने गए विशेषज्ञ हैं, जो महिलाओं से जुड़े मुद्दों, महिला अधिकार, महिलाओं के हक में काम करने वाले कार्यकर्ता, प्रतिनिधि महिला संगठन सामाजिक कार्यकर्ता, परामर्शदाता, वकील डाक्टर, मनोचिकित्सक, श्रमिक संगठन के कार्यकर्ता, पत्रकार भी हो सकते हैं।

आंतरिक शिकायत समिति से अर्थ इस कानून के तीसरे अध्याय के तहत गठित कार्यालय के कर्मचारियों की समिति से है, जो किसी कार्यस्थल विशेष में यौन उत्पीड़न के मामलों का निराकरण करें।

स्थानीय शिकायत समिति से अर्थ है इस कानून के अध्याय तीन के तहत जिला स्तर पर यौन उत्पीड़न के मामलों की सुनवाई के लिए बनी समिति।

कार्यवाही से मतलब इस कानून के तहत अधिकार प्राप्त किसी ऐसे व्यक्ति द्वारा यौन उत्पीड़न के मामलों पर समुचित कार्रवाई करने से है।

यौन उत्पीड़न का मतलब ऐसी किसी भी अवांछित या आपत्तिजनक कार्रवाई से है, जिसके तहत शारीरिक संपर्क, यौन उत्तेजना को बढ़ाने वाली कोई गतिविधि अश्लील टिप्पणी, उत्तेजक सामग्री दिखाना या फिर कामेच्छा व्यक्त करना (चाहे वह शब्दों के जरिए हो या फिर किसी अश्लील हरकत के माध्यम से), जो किसी महिला के लिए आपत्तिजनक हो। अगर कोई महिला कार्यस्थल में ऐसे किसी भी यौन उत्पीड़न पर आपत्ति जताए और उस पर उसे नौकरी चले जाने, पदोन्नति न होने या अपने उपर किसी तरह के हमले का खतरा हो तो वह उस महिला के साथ भेदभावपूर्ण बर्ताव माना जाएगा।

कार्यस्थल से मतलब ऐसी जगह से है जहां पीड़ित महिला और आरोपी दोनों काम करते हों या फिर काम के सिलसिले में समय—समय पर आते जाते हो। ऐसे कार्यस्थल निम्न में से कोई भी हो सकते हैं—

1. फैकट्री, खान, वृक्षारोपण (फार्म अदि) वन।
2. कृषि क्षेत्र।
3. उपज मंडी, जहां कृषि उपज की बिक्री होती हो।
4. ईट भट्टा या निर्माण क्षेत्र।
5. दुकान, व्यावसायिक प्रतिष्ठान, निगम—मंडल या निजी दफ्तर।
6. कार्यालय या प्रतिष्ठान, जो किसी का निजी दफ्तर भी हो सकता है।
7. औद्योगिक प्रतिष्ठान
8. बैंक या वित्तीय संस्थान।
9. रेस्ट्रां क्लब, होटल, रिसोर्ट अथवा मनोरंजन स्थल।
10. अस्पताल, नर्सिंग होम या हेल्थ सेंटर
11. अदालत का परिसर, पुलिस स्टेशन, पूछताछ

महिलाओं का यौन उत्पीड़न और अनैतिकता

3. यौन उत्पीड़न अवैधानिक है –

यह इन परिस्थितियों में अवैधानिक है –

- एक कर्मचारी, निरीक्षक या सहकर्मी द्वारा किसी भी तरह से कार्यस्थल पर महिला का यौन उत्पीड़न
- नियोक्ता, अधीक्षक, या किसी कर्मचारी द्वारा कार्यस्थल पर मौजूद किसी महिला के साथ यौन उत्पीड़न करना जो अपनी नौकरी से जुड़े काम के सिलसिले में नियोक्ता, अधीक्षक या सहकर्मी से मिली हो या उसे किसी काम के लिए संबंधित व्यक्ति से मिलना पड़ता हों।
- किसी शैक्षणिक संस्थान में कार्यरत कोई महिला कर्मचारी जिसमें शिक्षिका भी शामिल हो या उसमें अध्यानरत हो उसके साथ संबंधित संस्थान के संचालक / ट्रस्टी / नियोक्ता या कर्मचारी द्वारा संस्थान से जुड़ी किसी महिला के साथ यौन उत्पीड़न।
- किसी भी ऐसे कानून के मुताबिक, जो इस कानून के लागू होने से पहले क्रियाशील हो, यौन उत्पीड़न रोजगार और कर्मचारी के साथ सेवा शर्तों का उल्लंघन है और इसमें आरोपी के खिलाफ सख्त कार्रवाई का प्रावधान किया गया है।
- इस तरह के ऐसे किसी भी कानून के तहत जो इस कानून के बनने से पहले लागू हो, यौन उत्पीड़न का मामला औद्योगिक श्रम नियमों के तहत माना जाएगा। औद्योगिक विवाद अधिनियम 1997 को अनुच्छेद एक के तहत संधोधित किया जाएगा और इसी तरह महाराष्ट्र श्रमिक संगठन एवं औद्योगिक श्रम नियमों की रोकथाम संबंधी कानून को भी इस विधेयक के अनुच्छेद दो (2) के तहत माना जाएगा।

कानून के द्वायरे में आने वाले प्राधिकारकर्ता

4 आंतरिक शिकायत समिति के गठन की नियोक्ता की जिम्मेदारी

ऐसे सभी नियोक्ता, जो अपने कर्मचारियों को एक साल के लिए नियुक्त करते हैं, 50 या उससे ज्यादा छात्र या कर्मचारी नियुक्त करते हैं, उन्हें एक आंतरिक शिकायत समिति गठित करना जरूरी है। 50 या उससे ज्यादा कर्मचारियों की संख्या वाले संस्थान में (चाहे वे

छात्र भी क्यों न हों) ऐ आंतरिक शिकायत समिति का होना जरूरी हैं अगर किसी संस्थान की एक से ज्यादा शाखाएं हो तो उन सभी में आंतरिक शिकायत निवारण समिति का गठन आवश्यक है।

ऐसे सभी शिक्षण संस्थान, जहां 50 या उससे ज्यादा छात्र – छात्राएं एक साल के कोर्स के लिए पंजीबद्ध हों, उन्हें आंतरिक शिकायत निवारण समिति का गठन करना जरूरी हैं 50 से कम छात्र संख्या वाले शिक्षण संस्थान भी चाहें तो आंतरिक शिकायत समिति गठित कर सकते हैं। एक से ज्यादा शाखाओं में आंतरिक शिकायत निवारण समिति गठित करना आवश्यक है। 50 से कम छात्र संख्या वाली शिक्षण संस्थाओं में यह नियम स्वेच्छा से लागू किया जा सकता है।

5 आंतरिक शिकायत समिति का गठन

आंतरिक शिकायत समिति की अध्यक्ष अनिवार्य रूप से महिला ही होनी चाहिए और इसकी कम से कम आधी सदस्य संख्या भी महिलाओं की ही होनी चाहिए। इसके अलावा उत्पीड़न की शिकार महिला पर उच्चाधिकारियों के द्वारा किसी तरह के दबाव को दूर करने के लिए समिति में किसी गैर सरकारी संस्था की सहभागिता भी होनी चाहिए, जो यौन उत्पीड़न जैसे विषय से भलि-भाँति अवगत हो।

6 प्रत्येक जिले में जिला स्तरीय विशेष अधिकारियों की नियुक्ति

संबंधित सरकार को अपने राज्य के हर जिले में जिला स्तरीय विशेष अधिकारियों की नियुक्ति करनी चाहिए, जिससे संबंधित नियम व निर्देश इस कानून में उल्लिखित हैं। इन नियुक्तियों का मकसद कानून के प्रावधानों के मुताबिक प्राप्त होने वाली शिकायतों पर कार्रवाई करना है।

इस कानून की उपधारा 1 (उपरोक्त) के तहत जिला स्तरीय विशेष अधिकारी का ओहदा सहायक श्रम आयुक्त से नीचे नहीं होना चाहिए और उसे श्रम आयुक्त के कार्यालय में पदस्थ होना चाहिए।

उपरोक्त कानून की धारा 7 (2) के तहत जिला स्तरीय विशेष अधिकारी एक महिला ही होगी।

7 हर जिले में विशेषज्ञों की समिति का गठन

हर जिले में विशेष अधिकारी को कानून की धारा 2 (आई) जे के तहत विशेषज्ञों की एक सूची तैयार करनी होगी।

8 स्थानीय शिकायत समिति का गठन

इस कानून के तहत जब जिला स्तरीय विशेष अधिकारी के पास शिकायत पहुंचे, तब उस अधिकारी का कर्तव्य है कि वह स्थानीय शिकायत समिति गठित करें, जो धारा 9 के मुताबिक विशेषज्ञों के समूह से बनी हो। इस समिति की अध्यक्षता एक महिला ही करेगी।

इसकी कम से कम आधी सदस्य महिलाएं होगी यदि पर्याप्त संख्या में योग्य महिलाएं उपलब्ध न हों पाएं तो उसका लिखित में कारण प्रस्तुत करना होगा।

अध्याय 4

प्राधिकारकताओं के कानूनी अधिकार

9 जिला स्तरीय विशेष अधिकारियों के कर्तव्य :-

इस कानून के तहत संबंधित जिले से शिकायत प्राप्त करने की जिम्मेदारी जिला स्तरीय विशेष अधिकारियों की होगी। उसके बाद वे विशेषज्ञों की सूची में से एक स्थानीय शिकायत समिति का गठन करेंगे, साथ ही समिति द्वारा शिकायतकर्ता के आवेदन पर जारी आदेश की प्रतिलिपियां तैयार करने का काम भी करेंगे। ये प्रतिलिपियां पीड़ित महिला, आरोपी, नियोक्ता और कानून के तहत अन्य सभी संबंधित पक्षों को भेजनी होगी।

जहां जरूरी हो, वहां जिला स्तरीय विशेष अधिकारी को एक अन्य विशेष अधिकारी की नियुक्ति करने का अधिकार है, जो शिकायत प्राप्त करने और कानून की उप धारा (1) के तहत अन्य कार्रवाईयों के लिए जवाबदेही होगा।

10 आंतरिक शिकायत समिति और स्थानीय शिकायत समिति

आंतरिक शिकायत समिति और स्थानीय शिकायत समिति कानून के तहत बनी शिकायत समिति की यह जिम्मेदारी होगी कि वह यौन उत्पीड़न से जुड़े मामलों से संबंधित शिकायतों की जांच करे। खासतौर पर यदि इसके लिए शिकायतकर्ता ने आग्रह किया हो और वह मामले पर सर्वमान्य सहमति तैयार करने और जांच रिपोर्ट के साथ समुचित आदेश जारी करने का भी काम करे।।

अध्याय 5

शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया

॥ आंतरिक शिकायत समिति के सामने

ऐसे कार्यस्थल पर, जहां आंतरिक शिकायत समिति का गठन हुआ हो, इस कानून के तहत समिति के किसी भी सदस्य के सामने अपनी शिकायत दर्ज कराई जा सकती है।

यदि शिकायत नियोक्ता के ही खिलाफ हो तो उसे आंतरिक शिकायत समिति को भेजा जाना चाहिए।

ऐसे मामलों में जहां शिकायत नियोक्ता के खिलाफ की जा रही हो, वहां उत्पीड़न की शिकायत महिला जिला स्तरीय विशेष अधिकारी को इस कानून की धारा 11 का इस्तेमाल करते हुए सीधे शिकायत कर सकती है।

12 जिला स्तरीय विशेष अधिकारी/स्थानीय शिकायत समिति को शिकायत

उपरोक्त संदर्भ में धारा-2 को अपवाद स्वरूप छोड़कर इस कानून के तहत जिला स्तरीय विशेष अधिकारी को भी सीधे शिकायत दर्ज कराई जा सकती है।

जब जिला स्तरीय विशेष अधिकारी के समक्ष शिकायत दर्ज की जाए तो उस अधिकारी को शिकायत दर्ज होने के 15 दिन के भीतर विशेषज्ञों की समिति में से एक स्थानीय शिकायत समिति का गठन करना अनिवार्य है, जिसकी अध्यक्ष एक महिला ही होनी चाहिए।

इस तरह से गठित समिति शिकायकर्ता के कार्यस्थल पर ही बैठक कर मामले की छानबीन करेगी।

13 मौखिक शिकायत को लिखित रूप में पेश करना:

इस कानून के तहत जिस प्राधिकार प्राप्त अधिकार के समक्ष मौखिक शिकायत की जाए, उसका यह कर्तव्य है कि वह उस शिकायत को लिखित रूप में पेश करे और शिकायतकर्ता को उसे पढ़कर सुनाए और उस पर शिकायतकर्ता के हस्ताक्षर भी ले।

शिकायत समिति / जिला स्तरीय विशेष अधिकारी का कर्तव्य है, कि वह शिकायतकर्ता की शिकायत को सभी स्तरों पर गोपनीय रखे।

14 विशिष्ट परिस्थितियों में लिखित सहमति की अनिवार्यता

इस कानून की धारा 11 और 12 के तहत शिकायतकर्ता द्वारा दर्ज शिकायत (धारा 2 (सी 3 और चार के तहत) पीड़ित महिला की तरफ से किसी अन्य व्यक्ति के द्वारा भी दर्ज की जा सकती है। ऐसे मामले में शिकायतकर्ता उस पीड़ित महिला का वैधानिक उत्तराधिकारी होना जरूरी है, खासतौर पर तब, जबकि उस पीड़ित महिला की मृत्यु हो जाए।

इस मामले में शिकायत लिखित रूप से और उस महिला की सहमति से ही होनी चाहिए यदि महिला चाहे तो वह अपना कोई प्रतिनिधि चुन सकती है अथवा किसी संस्था को उसकी ओर से शिकायत दर्ज करने के लिए कह सकती है।

उप धारा (एक) के तहत महिला द्वारा दी गई सहमति को समिति की कार्रवाई के दौरान किसी भी समय उक्त महिला या उसके किसी प्रतिनिधि द्वारा वापस ली जा सकती है।

15 जहां यौन उत्पीड़न एक आपराधिक मामला हो।

यदि यौन उत्पीड़न का मामला भारतीय दंड संहिता या अन्य किसी कानून के तहत आपराधिक प्रकरण के रूप में सामने आता हो तो यह समिति के सदस्य अथवा जिला स्तरीय विशेष अधिकारी की जिम्मेदारी है कि वह शिकायतकर्ता को उसके कानूनी अधिकारों से परिचित कराए। ऐसे मामले में की गई कार्रवाई इस कानून में तय की गई कार्यवाही के अतिरिक्त व साथ-साथ चलेगी कार्यवाही के अतिरिक्त व साथ-साथ चलेगी।

यदि शिकायतकर्ता अपनी ओर से ऐसे आपराधिक मामले पर कानूनी कार्रवाई करे तो फिर विशेष अधिकारी / समिति के सदस्य को अनिवार्य रूप से इस कानून के प्रावधानों के मुताबिक ही अपनी कार्रवाई करनी होगी।

शिकायत समिति की कार्यप्रणाली

16 प्राथमिक जांच :

इस कानून के तहत यौन उत्पीड़न की शिकायतकर्ता मिलते ही शिकायत समिति, को मामले की प्राथमिक जांच करनी होगी, जिसमें पीड़ित महिला और आरोपी दोनों से पूछताछ और गवाहों के बयान लेना शामिल हैं। यह इसलिए ताकि शिकायत से जुड़े विभिन्न व्यक्तियों से पूछताछ कर प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष सूचनाओं का संकलन किय जा सके। शिकायत समिति अपनी जांच के सिलसिले में इन सूचनाओं को इकट्ठा कर जरूरी दस्तावेज के रूप में अपने पास रख सकती है। समिति को अपनी जांच एक माह के भीतर पूरी करनी होगी। समिति अपनी रिपोर्ट लिखित रूप में देगी।

कानून की धारा 18 के तहत समिति को अपनी रिपोर्ट की प्रति शिकायतकर्ता और आरोपी दोनों को ही देना जरूरी है।

17 जांच

यदि मामले की प्राथमिक जांच से यह स्पष्ट होता है कि आरोपी के खिलाफ प्रथम दृष्टया कोई आरोप बनता है तो शिकायत समिति यौन उत्पीड़न के मामले की जांच शुरू कर देगी।

जांच के मकसद से शिकायत समिति संबंधित पक्षों से सूचनाएं मांग सकती है, खासकर यदि वह जांच के लिए आवश्यक हो तब। ऐसे में समिति को 90 दिन के भीतर अपनी जांच पूरी करनी होगी जांच की रिपोर्ट लिखित में होगी और शिकायत समिति इस रिपोर्ट के आधार पर समुचित कार्रवाई करेगी।

हर समिति के लिए जांच करने की एक अलग प्रक्रिया होगी, लेकिन वह इस कानून के दायरे में ही होगी। समिति को शिकायत की संवेदनशीलता का ध्यान रखने के अलावा संबंधित पक्षों के पहुंच को भी देखना होगा, ताकि न्याय का नैसर्गिक सिद्धांत लागू हो सकें।

जांच के समय शिकायतकर्ता और आरोपी को पूछताछ के लिए अलग से बुलाया जाएगा, जिससे उन्हें अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता मिल सके और माहौल एकांतमय हो। शिकायतकर्ता को पूछताछ के समय अपने किसी प्रतिनिधि को साथ में रखने की इजाजत होगी।

18 गवाहों और दस्तावेज बुलाने का अधिकार

जांच के लिए समिति को गवाहों को समन, भेजने और सूचनाओं के लिए जरूरी दस्तावेज मंगवाने का भी अधिकार होगा।

अगर समिति को यह महसूस हो कि कोई व्यक्ति जांच से संबंधित सूचनाएं दस्तावेज, प्रदान कर सकता है तो समिति उस व्यक्ति को लिखित नोटिस जारी कर व्यक्तिगत रूप से उपस्थिति होने का समन या दस्तावेज आदि नियत स्थान व समय पर उपलब्ध कराने को भी कह सकती है।

जहां सूचनाएं किसी यांत्रिक, इलेक्ट्रॉनिक या अन्य तकनीकों, से दर्ज की गई हो, वहां समिति को उन सूचनाओं को स्पष्ट रूप से या लिखित में पेश करने के लिए निर्देश देने का भी अधिकार हो।

जब समिति के पास सूचनाएं/ दस्तावेज भेज दिए जाएं, तब समिति

- उन सूचनाओं/ दस्तावेजों पर अधिकार कर उनकी प्रतिलिपियों निकालने या उनका सारांश तैयार करने का भी काम कर सकती है।
- उन सूचनाओं को जांच प्रक्रिया में लगने वाले समय और जरूरत के हिसाब से समिति अपने पास भी रख सकती है।

19 अंतरिम आदेश देने का अधिकार

शिकायत समिति को यह अधिकार होगा कि वह नियोक्ता को शिकायतकर्ता या किसी गवाह की मांग के मुताबिक प्रस्तुत करने के लिए अंतरिम आदेश जारी करे, ताकि ट्रांसफर, ड्यूटी मे बदलाव आदि को लागू किया जा सकें। यह बदलाव शिकायतकर्ता, गवाह या आरोपी (बचाव पक्ष) किसी भेदभाव या दबाव से मुक्त करने में सहायक होगा।

ऐसे अंतरिम आदेश जरूरी होने पर ही जारी किए जाएंगे, ताकि शिकायतकर्ता/ इसके समर्थकों/ गवाहों की सुरक्षा मुकम्मल हो सकें। शिकायतकर्ता और बचाव पक्ष को समिति की कार्रवाई दस्तावेजों और अन्य कोई सबूत (जिसे जांच में प्रस्तुत किया गया हो) की प्रतिलिपि प्राप्त करने का अधिकार होगा।



निष्कर्ष और निर्देश

20 निष्कर्ष और निर्देश

इस कानून के तहत जांच पूरी होने पर अंतिरम शिकायतकर्ता समिति या स्थानीय शिकायत समिति निम्न आदेश जारी कर सकती है –

- शिकायत को खारिज करने का।
- शिकायत को सही पाकर उसकी जांच के बाद।

निम्नलिखित निर्देश जारी कर -

प्रक्रिया का विवरण और उपयोग का

- कि आरोपी का आचरण इस कानून के तहत असंवैधानिक है और उसे दुबारा ऐसी हरकत न करने का निर्देश देना ।
- बचाव पक्ष ने शिकायतकर्ता द्वारा किए गए नुकसान को रोकने के लिए वही किया , जो उसे बाजिब तौर पर करना चाहिए था ।
- बचाव पक्ष एक घोषणा पत्र के जरिए पीड़ित शिकायतकार्त महिला या उसके किसी वैधानिक प्रतिनिधि को हर्जाने के स्वरूप नुकसान की भरपाई करे ।
- बचाव पक्ष पीड़ित महिला से लिखित रूप से माफी मांगे, जिसमें लिखा हो कि आगे से वह उसके साथ ऐसी कोई भी हरकत नहीं करेगा और न ही उसके द्वारा या उसके किसी प्रतिनिधि के द्वारा कोई बदले की कार्रवाई की जाएगी ।
- जब बचाव पक्ष उपरोक्त बिन्दुओं के साथ एक कर्मचारी भी हो तब समिति उसके नियोक्ता को आरोपी के खिलाफ सजा कार्रवाई करने को भी कह सकती है, जो कि मामले की गंभीरता, सेवा शर्ते कार्यस्थल पर लागू होने वाले स्थाई निर्देशों आदि के मुताबिक होगा । इन सबके न होने पर समिति संबंधित आरोपी के दोषी पाए जाने पर मामले की गंभीरता को देखते हुए निम्नलिखित किसी भी निर्देश को जारी कर सकती है –

मामूली सजा :

- लिखित रूप से चेतावनी देना या प्रतिबंधित करना ।
- वेतन व भुगतान कानून 1936 के तहत जुर्माना ।
- अधिकतम एक साल तक के लिए वेतन वृद्धि रोकना ।
- अधिकतम चार दिन के लिए निलंबित करना ।

गंभीर सजा :

- एक साल से ज्यादा समय के लिए वेतनवृद्धि रोकना ।
- आरोपी का ओहदा / पद कम करना ।
- सेवा से बर्खास्तगी । कानूनन जितने वेतन पर उसका हक बनता हो उसे अदा करने के बाद नौकरी से हटा देना ।

इस प्रक्रिया के तहत कार्रवाई करने से पहले आरोपी को कारण बताओं नोटिस जारी कर यह बताने का मौका दिया जाना चाहिए कि क्यों न उसके खिलाफ यहा कार्रवाई की जाए ।

यदि आरोपी पीड़ित शिकायतकर्ता महिला का नियोक्ता (नौकरी पर रखने वाला) हो, या उसका सहकर्मी हो, जिसे पर कार्रवाई करने पर महिला की नौकरी पर विपरीत प्रभाव पड़ सकता हो या किसी गवाह/प्रतिनिधि पर दुष्प्रभाव पड़ता हो, अथवा पीड़ित/उसके किसी गवाह की सेवा शर्ते और रोजगार निर्देशों के अलावा निम्नलिखित आदेश भी जारी कर सकती है –

- नियोक्ता से कहा जाए कि वह पीड़ित महिला। गवाह या प्रतिनिधि की सेवा शर्तों को बहाल रखे और उसका पूरा लाभ उपलब्ध कराए। खासतौर पर जहां यौन उत्पीड़न की शिकायत करने पर महिला को नौकरी से निकाल दिया गया हो, वहां उसकी बहाली और पूरा वेतन उपलब्ध कराने की व्यवस्था की जाए।
- नियोक्ता द्वारा उत्पीड़न की शिकायतकर्ता पीड़ित महिला/उसके गवाहों को उन सेवाशर्तों का पूरा लाभ मुहैया कराया जाए, जिसके बे हकदार है, लेकिन शिकायत करने पर इन्हें रोक लिया गया था।
- उप खण्ड (1) बी (3) से संबंधित हुई हानियों (नुकसान) के रूप में पीड़ित महिला को हुई भावनात्मक क्षति और अपमान से लिया जाना चाहिए।
- शिकायत समिति के निष्कर्ष और निर्देश आंतरिक जांच के निर्देशों व निष्कर्षों की तरह ही प्रभावी होंगे। जहां बचाव पक्ष एक सरकारी कर्मचारी हो, वहां शिकायत समिति की रिपोर्ट व निर्देश को जांच अधिकारी का निर्देश माना जाएगा और उसे अनुशासन समिति की जांच रिपोर्ट के समक्ष समझा जाएगा।

21 शिकायतकर्ता और बचाव पक्ष को निर्देशों की प्रति उपलब्ध कराना –

आंतरिक शिकायत समिति अपने आदेश की प्रतिलिपि शिकायतकर्ता, बचाव पक्ष और नियोक्ता को उपलब्ध कराएगी।

शिकायत समिति अपने आदेश की प्रतिलिपि जिला स्तरीय विशेष अधिकारी को भी उपलब्ध कराएगी जो उन प्रतिलिपियों को शिकायतकर्ता बचाव पक्ष व नियोक्ता को प्रदान करेगा।

• 8 अध्याय

नियोक्ता की जिम्मेदारियों और कर्तव्य

22 नियोक्ता के कर्तव्य

हर नियोक्ता –

- कार्यस्थल पर सुरक्षित वातारण और यौन उत्पीड़न से मुक्त भेदभाव रहित माहौल तैयार करेगा।
- अपने कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न व शिकायत निवारण प्रक्रिया से अवगत कराने के लिए प्रशिक्षित करेगा।
- उसे सामने यौन उत्पीड़न का कोई मामला आने पर इस कानून के तहत समुचित कार्रवाई को सुनिश्चित करने का कदम उठाएगा।
- यह सुनिश्चित करेगा कि शिकायतकर्ता/समर्थक गवाह को किसी तरह से पीड़ित/परेशान या धमकाया न जाए, ताकि वह अपनी शिकायत/समर्थन गवाही/साम्य को वापस लेने पर विवश हो।

- पीड़ित महिला / गवाह / संबंधित प्रतिनिधि के साथ उसकी शिकायत के एवज में बदले की कार्रवाई के तहत सेवा शर्ते में बदलाव जैसी कोई कार्रवाई नहीं करेगा।
- शिकायत समिति के सामने शिकायत दर्ज कराने पर पीड़ित महिला को निलंबित / तबादला / बर्खास्तगी या अनुशासनात्मक कार्रवाई जैसा कोई कदम नहीं उठाएगा।
- परिस्थितियों के मुताबिक बचाव पक्ष का फौरन तबादला या जांच को लंबित करने के मकसद से उसे छुट्टी पर भेजने जैसी कार्रवाई नहीं करेगा।
- नियोक्ता को कार्यस्थल पर यह सुनिश्चित करना होगा कि उसकी किसी भी महिला कर्मचारी के साथ किसी तीसरे पक्ष द्वारा यौन उत्पीड़न न किया जाए। अगर ऐसा हो तो नियोक्ता को पीड़ित महिला के साथ सहयोग करते हुए उसकी शिकायत के निराकरण के कदम उठाने होंगे।
- इस कानून के तहत यह जिम्मेदारी पूरी तरह से नियोक्ता पर आमद होती है कि वह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने के सभी जरूरी उपायों को लागू करने की बात को साबित करे।
 1. इसमें असफल होने पर कानून की धारा— 23 उस पर लागू होगी।
 2. आंतरिक शिकायत समिति का गठन न किए जाने पर धारा—4 उस पर लागू होगी।
 3. यदि नियोक्ता पीड़ित महिला / गवाह / समर्थक को कानून के तहत शिकायत निवारण प्रक्रिया में माग न लेने या अपनी शिकायत वापस लेने को प्रेरित करे।
 4. शिकायत समिति के निर्देशों को लागू करने में नाकाम रहे।
 5. इस कानून का किसी भी तरह से उल्लंघन करता हो।
- उपरोक्त संदर्भ में आंतरिक शिकायत समिति जिला स्तरीय विशेष अधिकारी को शिकायत दर्ज कराने की सामान्य प्रक्रिया के तहत शिकायत की जा सकती है, जिस पर समिति / अधिकारी द्वारा इस कानून में तय प्रक्रियाओं के अंतर्गत ही कार्रवाई की जाएगी।
- उपरोक्त बिन्दुओं में जितनी भी राहत दी गई है, उनके अलावा आंतरिक शिकायत समिति, स्थानीय शिकायत समिति नियोक्ता को जुर्माना भरने का निर्देश दे सकती है, यौन उत्पीड़न कोष में जमा होगी और वह भी जिला स्तरीय विशेष अधिकारी के जरिए साथ ही शिकायतकर्ता / गवाह को किसी नुकसान या चोट / क्षति का मुआवजा भी नियोक्ता को ही भरना होगा।
- यदि नियोक्ता ने अपने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए समुचित कदम नहीं उठाए हैं, जिसके फलस्वरूप किसी महिला के साथ यौन उत्पीड़न होता है, तब वह महिला क्षतिपूर्ति या अन्य राहत का दावा नियोक्ता के खिलाफ दीवानी अदालता में कर सकती है।

अपील

२३ शिकायत समिति या जिला स्तरीय विशेष अधिकारी या विशेषज्ञों की समिति के फैसले/रिपोर्ट के खिलाफ अपील-

शिकायत समिति / जिला स्तरीय विशेष अधिकारी विशेषज्ञ समिति कानून की इस धारा के मुताबिक बचाव पक्ष के पक्ष में नियोक्ता की तरह आम तौर जहां बचाव पक्ष स्वयं नियोक्ता हो वहां समिति / उसके सदस्य नियोक्ता की तरह कार्य करेंगे।

शिकायत समिति / जिला स्तरीय विशेष अधिकारी / विशेषज्ञ समिति के निर्णय या रिपोर्ट से असंतुष्ट कोई भी बचाव पक्ष, जिसे यौन उत्पीड़न को दोषी पाया गया हो या फिर जिसके खिलाफ कार्रवाई की गई हो वह –

- यदि कर्मचारी औधोगिक विवाद अधिनियम 1947 के तहत आता है तो वह अपनी शिकायत कानून के तहत बिन्दुओं के रूप में लिखकर औधोगिक न्यायाधिकरण की परिसीमा के तहत आने वाले संबंधित कार्यस्थल के लिए कर सकता है। औधोगिक न्यायाधिकरण इसके जवाब में उस मामले की औधोगिक विवाद अधिनियम 1947 के तहत सुनवाई कर अपना फैसला संबंधित सरकार को देगा।

जहां बचाव पक्ष इस कानून के उप खण्ड –2 के किसी निर्णय / रिपोर्ट से असंतुष्ट हो और जहां महिला का यौन उत्पीड़न उसे कार्यस्थल / काम के सिलसिले में हुआ तो वह उप खण्ड (2) ए (1) के तहत उस महिला के कार्यस्थल के दायरे में आने वाले औधोगिक न्यायाधिकरण को सौंप सकता है।

- यदि निर्णय नियोक्ता के द्वारा लिया गया माना जा रहा हो तो वहां असंतुष्ट पक्ष अन्य कानूनी विकल्पों का सहारा भी ले सकता है, जो कि कानून की धाराओं के मुताबिक ही होंगे।
- यदि महिला औधोगिक कानून के तहत न आती हो तो वह अपनी शिकायत अपील के रूप में सभी तथ्यों व कानून की धाराओं के मुताबिक किसी मंच या अदालत में बिल्कुल वैसे ही कर सकती है, जिस तरह वह किसी निर्णय या नियोक्ता के खिलाफ अपील का अधिकार रखता है।
- आंतरिक शिकायत समिति / स्थानीय शिकायत समिति जिला स्तरीय श्रम अधिकारी या विशेषज्ञ समिति के निर्णय या रिपोर्ट से असंतुष्ट महिला इस कानून के तहत ऐसी किसी कार्रवाई जो उस पर की गई हो और जो नियोक्ता या शिक्षण संस्था के मुखिया द्वारा न की गई हो, वह –

अगर वह औधोगिक अधिनियम के तहत एक कामगार हो

- यदि निर्णय नियोक्ता द्वारा लिया गया हो तब वह अपनी शिकायत कानून के मुताबिक लिखित में उस औधोगिक न्यायाधिकरण में दर्ज करा सकती है, जिसके दायरे में उसका कार्यस्थल आता हो। शिकायत या अपील मिलने के बाद संबंधित न्यायाधिकरण औधोगिक विवाद कानून 1947 के तहत उस मामले को सुनवाई के लिए स्वीकार कर अपनी रिपोर्ट संबंधित सरकार को दे सकती है।

यदि निर्णय नियोक्ता द्वारा लिया गया हो तो वह कानून के दायरे में कानूनी कार्रवाई के लिए भी स्वंत्रत हैं।

यदि वह औधोगिक नियमों के तहत एक कर्मचारी है तो वह अपनी शिकायत / अपील कानूनी पहलुओं के मुताबिक किसी मंच / अदालत में कर सकती है।

अध्याय 10

विविध

24 गोपनीयता – इस कानून के परिपालन के लिए जिम्मेदार नियोक्ता व संबंधित अन्य जवाबदेह पक्षों को गोपनीयता के महत्व को समझते हुए शिकायतकर्ता और बचाव पक्ष दोनों के बारे में जहां तक संभव हो गोपनीयता को कायम रखने की कोशिश करनी चाहिए।

25 शिकायतकर्ता के आग्रह पर उसे वकील की सेवा अपने खर्च पर तब उपलब्ध करानी चाहिए, जब वह शिकायत समिति / जिला स्तरीय विशेष अधिकारी के समक्ष अपनी शिकायत दर्ज कराने जा रही हो। यह इस कानून के तहत अपने वाली प्रक्रियाओं कार्रवाईयों के अतिरिक्त होगा।

26 शिकायत वापस लेना : इस कानून के तहत शिकायत दर्ज कराने के बाद कार्रवाई के किसी भी चरण में पीड़ित महिला को अपनी शिकायत वापस लेने का अधिकार होगा और तब समिति / सदस्य उसे शिकायत वापस लेने की अनुमति देगे और अपनी जाचं प्रक्रिया को रोक देंगे।

लेकिन यह शिकायत समिति के सामने यह तथ्य आता है कि शिकायतकर्ता / उसके किसी गवाह पर बयान बदलने या शिकायत वापस लेने का दबाव डाला गया है तो समिति इस तथ्य को गंभीरता से लेगी।

27 शिकायतकर्ता / गवाहों / समर्थकों पर कार्यवाही नहीं करने बाबत – यदि शिकायत समिति इस कानून के मुताबिक यौन उत्पीड़न के किसी मामले को खारिज कर देती है तो शिकायतकर्ता पर जांच / पूछताछ का खर्च समेत कोई भी वसूली नहीं की जाएगी। यही बात गवाहों / समर्थकों पर भी लागू होती है।

28 अदालती खर्च न लेने के संबंध में इस कानून के तहत यौन उत्पीड़न के किसी मामले में यदि पीड़ित महिला दीवानी अदालत में कोई दावा पेश करती है तो महिला से अदालती खर्च नहीं लिया जाएगा।

29 शिकायत समिति को वार्षिक रिपोर्ट पेश करनी होगी – प्रत्येक शिकायत समिति को जिला स्तरीय विशेष अधिकारी के समक्ष

सालाना रिपोर्ट पेश करनी होगी जिसमें निपटाए गए मामलों और कार्रवाही की जानकारी होगी यही रिपोर्ट जिला स्तरीय विशेष अधिकारी केंद्र सरकार, श्रम मंत्रालय को भी जिला स्तरीय विशेष अधिकारी की वार्षिक रिपोर्ट के साथ भेजनी होगी, जिसमें मामले के निपटारे व स्थानीय शिकायत समिति की कार्रवाई का ब्यौरा होगा।

30 कर्मचारी की जिम्मेदारी – कर्मचारियों की बैठक में यौन उत्पीड़न के मामलों को उठाने के लिए कर्मचारियों के प्रेरित किया जाना चाहिए। इस मुद्दे पर किसी अन्य उपयुक्त मंच पर कर्मचारियों की आपसी बैठक में भी चर्च की जा सकती है।

31 संविधान की किसी भी धारा का उल्लंघन न करना – यह कानून संविधान में उल्लिखित कानून का ही एक अतिरिक्त हिस्सा है और यह किसी अन्य कानून जो इसके लागू होने से पहले से पारित हो, के विपरीत या उल्लंघन करने वाला नहीं है इस कानून की कोई भी बात किसी अन्य कानून सहमति/अनुबंध / नियम व शर्तों यौन उत्पीड़न के बारे में बनी नीतियों का उल्लंघन नहीं करता है। यह कानून किसी भी महिला कर्मचारी/छात्रा पर उस वक्त भी साथ में लागू होता है, जब यौन उत्पीड़न के मामले में कोई बेहतर कानून इसके लागू होने से पहले पारित हो।

32 नियम बनाने का अधिकार केंद्र सरकार अधिकारिक गजट में अधिसूचना जारी कर इस कानून को नियम के रूप में अनिवार्य रूप से लागू करने की अधिसूचना जारी कर सकती है।

अनुसूची –

निम्नलिखित बातों को औधोगिक विवाद कानून 1947 की पांचवीं अनुसूची भाग एक, बिन्दु क्रमांक 17 के रूप में जोड़ा जाए। –
किसी महिला कर्मचारी या उसकी किसी गवाह महिला कर्मचारी को यौन उत्पीड़न का आरोप लगाने पर निलंबित या नौकरी से बर्खास्त नहीं किया जा सकता।

इस कानून के तहत निम्न को भी जोड़ा जाए।

बचाव पक्ष को नोटिस जारी करना

जिस आरोप पक्ष के खिलाफ शिकायत दर्ज कराई गई हो, उसे शिकायत की प्रति के साथ एक नोटिस भी जारी की जाएगी, जिसमें उसे पूछताछ में शामिल होने अथवा अपनी इच्छा से शिकायत का जवाब देने को कहा जा सकता है।

शिकायत समिति को साक्ष्य अधिनियम व नियमों की बाध्यता नहीं होगी –

- धारा 22 को छोड़कर शिकायत समिति को गवाह व साक्ष्य अधिनियम की कोई भी धारा मानने की बाध्यता नहीं है और समिति यथासंभव अपनी कार्रवाई व जांच को समिति रखेगी।
- समिति चाहे तो प्रक्रिया के तहत इस विचार के साथ अपना निर्देश दे सकती है कि वह तुरंत सुनवाई सुनिश्चित करने के लिए संबंधित पक्षों की सुविधा के अनुसार निपटारे में देरी को कम कर सकती है।

ऐसी जांच प्रक्रिया में शिकायत समिति –

- यौन उत्पीड़न के मामले की संवेदनशीलता को समझते हुए उसे व्यक्तिगत, गुप्त रखेगी, ताकि किसी पीड़ित महिला के ऊपर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से आरोप न लगे।
- पीड़ित महिला के चरित्र/व्यक्तिगत जीवन/रहन सहन, व्यक्तिगत या यौन जीवन के खिलाफ किसी साक्ष्य को सबूत के रूप में इस्तेमाल की अनुमति नहीं देगी।
- समिति संबंधित पक्षों की सामाजिक आर्थिक स्थिति संबंधित कार्यस्थल पर उनके पद, नियोक्ता से संबंधों और अधिकारों में अन्य अंतर को समझते हुए उन्हें गंभीरता से लेना चाहिए। इसी के अनुरूप साक्ष्य भी लेना चाहिए।
- यदि पीड़ित महिला यह आग्रह करें कि उसे के साक्ष्यों को लिखित रूप में स्वीकार किया जाए और कूट परीक्षण के दौरान वह स्वयं उपस्थिति होगी, तब समिति इसकी अनुमति दे सकती है।
- बचाव पक्ष को निर्देश दे सकती है कि वह लिखित रूप से कूट परीक्षण के लिए सवाल पेश करें और समिति इनमें से उन सवालों को पूछने की अनुमति निरस्त कर सकती है, जो पीड़ित महिला के प्रति अपमानजनक, असंबंधित या चरित्र पर लांछन प्रतीत होता है।
- संवेदनशील प्रश्नों के लिखित जवाब देने की अनुमति का विकल्प भी पीड़ित महिला को होगा, खासकर जांच के दौरान और कूट परीक्षण के समय।

शिकायत दर्ज करने में देरी

- इस कानून के तहत शिकायत दर्ज करने में कोई भी देरी साक्ष्यों के प्रस्तुतिकरण में एक जुड़ा हुआ कारण नहीं माना जाएगा।

हमारे बारे में....

संगिनी महिलाओं का एक संदर्भ समूह है, जिसका उद्देश्य महिलाओं के साथ लैंगिकता के आधार पर किये जाने वाले भेदभाव व हिंसा को समाप्त करना है। संगिनी महिला मुद्रों पर कार्य करने के लिये कटिबद्ध है, खास तौर पर एक ऐसे समाज की स्थापना के लिये, जहां समानता आधारित सामाजिक व्यवस्था हो। इसके लिये हम इस संदर्भ केन्द्र के द्वारा महिला मुद्रों पर शोध अध्ययन, दस्तावेजीकरण, प्रशिक्षण, प्रकाशन आदि गतिविधियों का क्रियान्वयन कर रहे हैं। हम चाहते हैं कि महिलाओं के मुद्रों को केन्द्र में लाते हुए, ऐसे सवाल उठाए जाएं, जिनका जवाब हमारे ही इर्द गिर्द फैला हुआ है। आगामी समय में संगिनी महिला मुद्रों पर काम करने वाली संस्थाओं, संगठनों, व स्वतंत्र रूप से कार्य कर रहे लोगों के लिये एक संदर्भ केन्द्र बन सके साथ ही महिलाओं के लिए बने कानून का प्रभावी तरके से क्रियान्वयन हो सके यही हमारा प्रयास है।

संगिनी के कार्यों और उद्देश्यों में यह पूरी तरह स्पष्ट है कि संगिनी महिला हिंसा को जड़ से समाप्त करने के लिये कटिबद्ध है। भविष्य की रणनीति में भी संगिनी निरंतर अपने लक्ष्यपूर्ति की लिये कार्य योजना में संलग्न है। जिसके अंतर्गत मध्यप्रदेश के स्थानीय समूहों व स्वैच्छिक संस्थाओं के कार्यकर्ताओं को जेंडर व महिला हिंसा के संदर्भ में काम करने के लिए तैयार करना है। इसके लिए इन कार्यकर्ताओं को महिला मुद्रों के विभिन्न पक्षों पर काम करने के लिये प्रशिक्षण दिया जा रहा है, ताकि वे अपने समूह में साथियों के साथ मिलकर अपने अपने क्षेत्र में महिला हिंसा के खिलाफ माहौल बना सकें तथा समुदाय के महिलाओं के प्रति नज़रिये में परिवर्तन ला सकें।

साथ ही संगिनी शोध व दस्तावेजीकरण के माध्यम से महिलाओं के मुद्रों का विश्लेषण कर समाज के सामने प्रस्तुत करती है तथा उनके बेहतर विकल्पों को आगे लाने के लिये प्रयासरत है। इसके अलावा संगिनी सूचना व जानकारी के माध्यम से संदर्भ केन्द्र के रूप में अपनी भूमिका के तहत नियमित रूप से महिला मुद्रों पर प्रकाशन सामग्री का निर्माण व प्रसार कर रही है।

संगिनी स्वैच्छिक संस्थाओं तथा समूहों के साथ गठजोड़ के माध्यम से विभिन्न अभियानों के तहत महिला मुद्रों को विकास के केन्द्र में लाने का प्रयास कर रही है।



संगीनी

जेण्डर रिसोस सेन्टर

ई 6/127 अरेरा कॉलोनी, भोपाल—462 016

फोन - 0755-4276158, ई मेल — sanginicenter@rediffmail.com

वित्तीय सहयोग : एकशन एड , भोपाल