

कार्यरथल पर यौन उत्पीडन

विशाखा दिशा-निर्देश

आखिर हे क्या ?

संगिनी ई - 6/127, अरेरा कालोनी, भोपाल - 462016 मध्यप्रदेश

फोन : 0755 - 5276158 फैक्स : 0755 - 5279777

ईमेल : sangini_center@yahoo.com

कामकाजी महिलाओं का यौन शोषण रोकने के लिए अगस्त 1997 में भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने एक फैसला दिया है। फैसले में कहा गया कि काम के दौरान कामकाजी औरतों का यौन-शोषण उनके साथ भेदभाव है। इससे महिलाओं के मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन होता है। औरतों के ऐसे शोषण को रोकने के लिए अदालत ने दिशा-निर्देश बनाए। यह कहा कि जब तक संसद इस बारे में कानून न बनाए तब तक इन दिशा निर्देशों को ही कानून माना जाए। जो लोग महिलाओं को नौकरी देते हैं। जो उन दफ्तरों, फ़ैक्ट्रियों आदि के सबसे बड़े अधिकारी हैं, जहाँ औरतें काम करती हैं, उनको भी अदालत ने आदेश दिया। उनसे कहा गया कि वे काम की जगह पर औरतों का यौन-शोषण रोकें। यह उनकी जिम्मेदारी है कि अदालत के दिशा निर्देशों का पालन हो। औरतों के यौन उत्पीड़न को रोकने का ऐसा कानून दुनिया में पहली बार भारत में ही बना।

कैसी हुई शुरुआत ?

पिछले पन्द्रह सालों से राजस्थान में ग्रामीण महिलाओं के विकास के लिए एक सरकारी कार्यक्रम चलाया जा रहा है। इसी कार्यक्रम की ग्रामीण महिला कार्यकर्ता (साथिन) का जयपुर जिले के भटेरी गांव में कार्य के दौरान सामूहिक बलात्कार हुआ था। इसी सामूहिक बलात्कार को लेकर कामकाजी औरतों के यौन शोषण और सुरक्षा पर देश भर में बहस छिड़ी थी। उसी दौरान जयपुर के संगठन, विशाखा महिला शिक्षा एवं शोध समिति, महिला

पुनर्वास समूह, राजस्थान वालेन्ट्री हेल्थ एसोसिएशन और दिल्ली की "साक्षी" और "जागोरी" संस्थाओं ने मिलकर यह याचिका लगाई थी। इसी याचिका पर न्यायालय ने दिशानिर्देश जारी किये थे। फैसले की कुछ खास बातें इस प्रकार हैं :

यौन उत्पीड़न क्या है ?

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य में सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश में दी गई परिभाषा के अनुसार यौन भावना से संचालित, महिला की इच्छा के विरुद्ध किए गए व्यवहार को यौन प्रताड़ना माना जायेगा, जैसे :

- ◇ शारीरिक स्पर्श तथा कामोददीप्त प्रणय चेष्टाएँ।
- ◇ यौन - स्वीकृति की मांग अथवा प्रार्थना।
- ◇ काम वासना से प्रेरित टीका-टिप्पणी।
- ◇ किसी कामोत्तेजक कार्य- व्यवहार/ सामग्री का प्रदर्शन।
- ◇ महिला की इच्छा के विरुद्ध यौन संबंधी कोई भी अन्य शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण।

सर्वोच्च न्यायालय के दिशानिर्देश (1997) सभी कार्यस्थलों, दोनों सार्वजनिक व निजी, पर कानूनी तौर से लागू हैं। इनमें कर्मचारी व नियोक्ताओं की जिम्मेदारियाँ दी गई हैं और यह कानूनी तौर से लागू हो सकती है।

- 1) केंद्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियम, 1964
- 2) औद्योगिक रोजगार (स्थाई आदेश) अधिनियम, 1946 में दुर्यवहार माना गया है।

यौन उत्पीड़न के प्रभाव

- शारीरिक, भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक परेशानी।
- आत्म सम्मान खोना।
- अकेलापन और बहिष्कार।
- गैर हाजरी।
- उत्पादकता घटना।
- नौकरी छूटना, पदोन्नति या कार्य सम्बन्धित कार्यक्रम जैसे प्रशिक्षण।
- आत्महत्या।
- पारिवारिक जीवन पर असर।

नियोक्ता की जिम्मेदारियाँ

- यौन उत्पीड़न को गंभीर अपराध के रूप में स्वीकार करें और उसे नियम और नियंत्रण में लागू करें।
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकें और सजा दें।
- यौन उत्पीड़न विरोधी जागरूकता प्रशिक्षण करें स्थाई व ठेका कर्मचारियों के लिए तथा नए कर्मचारियों के लिए।
- यौन उत्पीड़न विरोधी तैयारी करें, जिसमें :

- निवारण प्रक्रिया के बारे में नीति/ जानकारी को बांटे या प्रदर्शित करें।
- शिकायत समिति के सदस्यों के पते/ फोन नम्बरों को प्रमुख स्थान में प्रदर्शित किए जायें।
- सुनिश्चित करें कि तृतीय पक्ष या सेवा लेने वाले लोग, जैसे होटल के मेहमान, हवाई यात्री को नीति के बारे में पता हो।
- शिकायत कर्ता के पास चश्मदीद गवाह न होने पर भी शिकायत (लखित या मौखिक) पर तुरन्त कदम उठाया जाए।

सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश के अनुसार शिकायत निवारण प्रक्रिया

- कार्यस्थल पर औरतों के लिए सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने के लिए उन्हें समुचित कार्य स्थिति प्रदान की जानी चाहिए।
- कार्य, विश्राम, स्वास्थ्य के संबंध में समुचित कार्य स्थितियों की व्यवस्था होनी चाहिये, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कार्य स्थानों में महिलाओं के प्रति शत्रुतापूर्ण वातावरण न हो।
- किसी भी महिला कर्मचारी को युक्तियुक्त रूप से यह विश्वास करने का न हो कि वह अपने नियोजन के संबंध में सुविधा से वंचित है।
- सभी कार्यस्थलों में समुचित शिकायत प्रक्रिया होनी चाहिए

- नियोक्ता अपनी प्रतिबद्धता दिखाते हुए स्पष्ट करें कि वे गैर कानूनी भेदभाव व उत्पीड़न से मुक्त कार्य – वातावरण सुनिश्चित करेंगे।
- यौन उत्पीड़न की स्पष्ट परिभाषा (उदाहरणों का प्रयोग करते हुए) का उल्लेख करें और ऐसे व्यवहार को अपराध मानते हुए उसको निषेध घोषित करें।
- सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश के अनुसार शिकायत समिति का गठन करें।
- इस बात का ध्यान रखा जाए कि शिकायत कर्ता के द्वारा औपचारिक शिकायत दर्ज करने में विभिन्न कारणों से देरी भी कर सकती है।
- सुनिश्चित करें कि शिकायत कर्ता व गवाहों की गोपनीयता बरकरार रहे।
- शिकायत करने की वजह से शिकायत कर्ता व गवाहों को न तो सजा दी जाए, ना परेशान किया जाए, और ना ही उनका तबादला हो। उसके बजाय शिकायत कर्ता को यह विकल्प दिया जाए कि वह उत्पीड़क या अपने तबादले की मांग करे।
- जांच प्रक्रिया की एक सही दस्तावेज रखने का प्रावधान हो, जिसकी एक-एक प्रति दोनों पक्षों को दी जाए।
- सुनिश्चित करें कि शिकायत समिति जांच रपट में अपने सुझाव लिखें। नियोक्ता का कार्य है कि उन सुझावों को लागू करें।
- सुनिश्चित करें कि जांच रपट की प्रतिलिपि सुझावों सहित दोनों पक्षों को दी जाए।
- सुनिश्चित करें कि जांच प्राकृतिक न्याय अनुसार किया जाए।

एक शिकायत समिति में :-

- ✓ एक विशेष परामर्शदाता
- ✓ अन्य सहायक सेवाएँ
- ✓ शिकायत समिति
- ✓ मुखिया एक महिला होनी चाहिए और कम से कम 50 प्रतिशत सदस्य महिलाएँ होनी चाहिए।
- ✓ कोई गैर सरकारी संगठन या संस्थान के प्रतिनिधि या एक व्यक्ति जो यौन उत्पीड़न की समस्या से परिचित हों।
- ✓ शिकायत प्रक्रिया समयबद्ध होनी चाहिए।
- ✓ शिकायत प्रक्रिया की गोपनीयता बरकरार रखी जानी चाहिए।
- ✓ समिति को अपने समक्ष आई शिकायतों और उस सिलसिले में उठाए गए कदमों की वार्षिक रपट तैयार करनी चाहिए।
- ✓ यौन उत्पीड़न की शिकायत कर्ता को दोषी व्यक्ति या अपने तबादले का विकल्प मिलना चाहिए।

कर्मचारी की जिम्मेदारियाँ

- खुद को दोषी न माने।
- यौन उत्पीड़न को अनदेखा न करें - यह स्वयं समाप्त नहीं होगा।
- यौन उत्पीड़न की प्रकृति को पहचानें।

- उत्पीड़क से बात करें।
- उत्पीड़न के बारे में कार्यस्थल पर अन्य व्यक्तियों से या अपने परिवार के सदस्यों से बातें करें।
- अगर कोई यूनियन हो, तो उससे बातें करें।
- यौन उत्पीड़न की घटना का एक गवाह बनाने की कोशिश करें।
- उत्पीड़क को चिट्ठी लिखें या अपने कार्यस्थल के यौन उत्पीड़न विरोधी नीति को रजिस्टर्ड डाक द्वारा भेजें।
- अपनी शिकायत से सम्बन्धित सारे कागजात / चिट्ठी की एक प्रतिलिपि अपने पास रखें।
- सुनिश्चित करें कि नियोक्ता एक समुचित यौन उत्पीड़न नीति तैयार करें और एक निवारण प्रक्रिया बनाएं।
- निरन्तर जागरूकता कार्यक्रम और प्रशिक्षण कराए जाने की मांग करें।
- किसी महिला संस्थान के पास जायें या स्थाई हैल्पलाइन पर बात करें, या दोनों....
- बिना देरी किए औपचारिक शिकायत दर्ज कराएँ।
- अगर जरूरत हो तो परामर्श लें।

यौन उत्पीड़न का शिकार कौन हो सकता है ?

कोई भी, जिसमें सम्मिलित हो सकते हैं :

- ✓ कार्यस्थल में एक व्यक्ति ।
- ✓ एक कर्मचारी – जमादार से मुख्य अधिकारी तक ।
- ✓ एक गैर कर्मचारी किसी भी हैसियत में – विद्यार्थी, घरबारी, स्वयंसेवक, नौकारानी या सलाहकार ।
- ✓ कोई भी कपड़े पहनने वाली ।
- ✓ सार्वजनिक उपक्रम या निजी उपक्रम या गैर सरकारी संस्थाओं में काम करने वाली ।
- ✓ असंगठित संस्थान में कार्य करती हों – बड़ा या छोटा ।
- ✓ एक व्यक्ति जो सोचती है कि यह सिर्फ दूसरों के साथ होता है ।

संगठन पर प्रभाव

- ◇ उत्पादकता कम होना ।
- ◇ उन्नति घटना ।
- ◇ मूल्य कर्मचारी की नौकरी छूटना या छोड़ना ।
- ◇ सार्वजनिक प्रतिबिम्ब निम्न होना ।
- ◇ महंगे मुकदमे ।
- ◇ अस्वस्थ कार्य स्थिति ।
- ◇ महंगे हरजाने ।
- ◇ एक दूसरे के साथ तनाव और दूसरों पर भरोसा न होना ।

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 मुद्दों 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 मुद्दों पर शोध अध्ययन, दस्तावेजीकरण, प्रशिक्षण, प्रकाशन आदि गतिविधियों का क्रियान्वयन कर रहे हैं। साथ ही साथ महिला हिंसा के खिलाफ माहौल बनाने का कार्य भी किया जा रहा है। हमारा प्रयास है कि महिलाओं के मुद्दों को केन्द्र में लाते हुए, ऐसे सवाल उठाना, जिनका जवाब हमारे ही इर्द गिर्द फैला हुआ है।

मध्य प्रदेश के संदर्भ में सरकारी और गैर सरकारी कार्यक्षेत्र में यौन हिंसा के मामले में जानकारी का अभाव स्पष्ट रूप से देखा व महसूस किया जा रहा है, जिसको देखते हुए इस दिशा निर्देश को प्रकाशित करने की आवश्यकता महसूस की गई। संगिनी का प्रयास है प्रत्येक सरकारी व गैर सरकारी कार्यस्थल पर यौन हिंसा के खिलाफ सुरक्षित वातावरण बनाया जा सके तथा जहां कहीं भी इस तरह की घटनाएं घटती हैं वहां त्वरित कार्यवाही की व्यवस्था हो।

■ प्रकाशन,

संगिनी

ई - 6/127, अरेरा कालोनी,

भोपाल - 462016

मध्यप्रदेश

फोन : 0755 - 5276158

फैक्स : 0755 - 5279777

ईमेल : sangini_center@yahoo.com

■ साभार

हयूमन राईट लॉ नेटवर्क (दिल्ली)

विविधा (राजस्थान)

■ सहयोग राशि

5/- मात्र