

कार्यस्थल पर महिला का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध एवं निवारण) अधिनियम, 2013

सौजन्य: अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, 2014

1. यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न एक अवांछित यौन परिभाषित व्यवहार है जो कि बलात्कार सहित यौन शोषण और आक्रमण जैसे अत्यधिक गंभीर किस्म के परेशान कर देने वाले दुर्व्यवहार की श्रेणी में आता है।

महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध एवं निवारण) अधिनियम 2013 में यौन उत्पीड़न की परिभाषा में यौन उत्पीड़न के अंतर्गत नामतः निम्नलिखित में से किसी एक अथवा अधिक अवांछित कृत्यों या व्यवहार (प्रत्यक्ष रूप से अथवा निहितार्थ) को शामिल किया गया है:-

- शारीरिक संपर्क एवं छेड़छाड़
- यौन अनुग्रह की मांग अथवा अनुरोध करना
- यौन कपटाचरण से जुड़ी फब्तियां कसना
- अश्लील चित्र दिखाना
- यौन उत्पीड़न की प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक अथवा गैर मौखिक आचरण

2. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न क्या होता है?

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न कोई भी अवांछित यौन परिभाषित व्यवहार होता है जिसका उद्देश्य अथवा प्रभाव किसी व्यक्ति विशेष के कार्य निष्पादन में अतार्किक हस्तक्षेप अथवा एक भयावह, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक और घिनौना कार्य माहौल उत्पन्न करना है।

महिलाओं का यौन उत्पीड़न ((रोकथाम, निषेध एवं निवारण) अधिनियम 2013 में कहा गया है कि यौन उत्पीड़न से संबंधित अथवा उससे जुड़े किसी कृत्य अथवा व्यवहार से निम्नलिखित स्थितियां उत्पन्न अथवा मौजूद होती हैं, इसे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न माना जा सकता है:

क. उसे उसके रोज़गार में अधिमान्य व्यवहार के निहित या स्पष्ट वायदाय अथवा

क. उसके वर्तमान अथवा भविष्य के रोज़गार दर्जे के बारे में अंतर्निहित अथवा स्पष्ट खतरा

ख. उसके कार्य में हस्तक्षेप अथवा उसके लिये भयावह अथवा अप्रिय अथवा कार्य माहौल उत्पन्न करना, अथवा

ग. आपत्तिजनक व्यवहार, जिससे उसका स्वास्थ्य अथवा संरक्षा प्रभावित होने की संभावना हो

3. त्वरित जांच सूची: क्या आपका कार्य माहौल यौन उत्पीड़न से मुक्त है?

ज़्यादातर महिलाएं स्वयं यौन उत्पीड़न की पहचान करने में असफल रहती हैं और इसे तुच्छ और सामान्य बात समझ लेती हैं। नीचे दी गई जांच सूची पर एक नज़र दौड़ाएं और उपयुक्त बॉक्समें जांच चिन्ह (✓) लगायें।

जांच मदें	हां	नहीं
1. आपके पर्यवेक्षक अथवा साथी हैं, जिनके साथ आप काम करने से बचना चाहती हैं.		
2. आप महसूस करती हैं कि कोई व्यक्ति लगातार आपको घूर रहा है		
3. महिला और पुरुष कर्मियों की संख्या में अच्छा सतुलन नहीं है		
4. ऐसा कभी हुआ है जब पर्यवेक्षकों अथवा साथियों ने आपके शरीर को छूआ है		
5. मेरे कार्यस्थल पर असहज घटनाएं हुई हैं लेकिन मैंने इन्हें धैर्य के साथ बर्दाश्त किया है।		
6. मेरे पर्यवेक्षकों ने मुझ से बाहर डीनर पर जाने के लिये कहा है		
7. मैं अपने पर्यवेक्षकों की आज्ञाकारी बनी रहती हूं क्योंकि मैं अपनी नौकरी गंवाना नहीं चाहती		
8. मुझे अपनी दिखावट के संबंध में कुछ मज़ाक और उक्तियां प्राप्त होती हैं।		
9. मेरा पर्यवेक्षक बहुधा मुझ से मेरी निजी जिंदगी के बारे में पूछता रहता है।		
10. मुझे अपने साथी/पर्यवेक्षक से अपने कार्य से असंगत ई-मेल अकसर प्राप्त होते हैं		

यदि आपके बहुत से जांच अंक “हां” में हैं, तो हो सकता है कि आपका कार्य माहौल यौन उत्पीड़न से मुक्त नहीं है। यदि आपको संदेह है, तो भरोसेमंद साथियों से बात करें और चुप न रहें।

4. यदि आपको यौन उत्पीड़न की अनुभूति होती है तो आपको क्या करना चाहिये?

यदि आपके साथ यौन उत्पीड़न की घटना होती है तो इसकी रोकथाम के लिये कार्रवाई करें.

समय पर बोलो: जब भी आपको यौन उत्पीड़न की अनुभूति हो साफ-साफ, दृढ़ता के साथ और बगैर मुस्कराए “नहीं” कहना सुनिश्चित करें क्योंकि उत्पीड़क को यह बताने का सही तरीका यही है कि उसका व्यवहार आपराधिक है। यदि आपको विभिन्न स्थानों पर जाने, कार्य करने, प्रश्नों के उत्तर देने अथवा ऐसी स्थितियों में संलग्न होने के लिये कहा जाता है जो आपके लिये असुविधजनक हो, तो ज़ोरदार ढंग से और साफ-2 “नहीं” कहें और दूसरे व्यक्ति अथवा उसकी भावना को ठेस पहुंचने की परवाह न करें। व्यवहार घटित होने के समय आपत्ति किये जाने से बाद में यदि आप आरोप दायर करने का फैसला करती हैं तो इससे आपको मदद मिलेगी।

रिकार्ड रखें: घटनाओं के बारे में किसी जर्नल अथवा डायरी में ट्रेक रखें और आपको प्राप्त होने वाले किसी भी पत्र अथवा नोटस अथवा अन्य दस्तावेजों को संभाल कर रखें। कार्यस्थल पर किसी भी आपत्तिजनक सामग्री की प्रतियां रखें। घटनाक्रमों के बारे में तिथियां, समय (घटित अपराधों की आवृत्ति सहित), स्थानों और लेखा जोखा लिखकर रखें। यदि कोई गवाह है तो उसका नाम लिख लें।

सुनवाई के दौरान कोई भी दस्तावेज जिसका आप प्रयोग करें गवाह से साक्ष्यांकित अवश्य होना चाहिये। अपने अभिसाक्ष्यों के दौरान इसे दिमाग में रखें जब प्रतिवादी आपसे पूछता है कि आपने यह दस्तावेज कहां से प्राप्त किया। यदि आप इस बात को लेकर स्पष्ट नहीं है कि आपको दस्तावेज कहां से मिला है और इसका साक्ष्यांकन कौन कर सकता है, आप इसका सुनवाई के दौरान इस्तेमाल नहीं कर पायेंगी।

प्रशंसा के सभी पत्रों, पुरस्कारों, धन्यवादों और कोई भी अन्य वस्तु लेकर जायें जो कि आपके कार्यनिष्पादन की सकारात्मकता को दर्शाएंगे। उन दस्तावेजों पर विशेष ध्यान दें जो आपके पर्यवेक्षकों ने आपकी और आपके कार्य की प्रशंसा में प्रदान किये हैं। यदि संभव हो, अपने ग्राहकों, स्टाफ और समर्थकों से प्रशंसा पत्र हासिल कर लें।

ऐसे किसी व्यक्ति से बात करें जिस पर आप विश्वास कर सकती हैं: यौन उत्पीड़न के बारे में चुप अथवा उदासीन रहना इसे जारी रहने देना है। अपने दूसरे सहयोगी कर्मचारियों, यूनियन के सदस्यों, परिवार के सदस्यों अथवा मित्रों से बात करें जिन पर आप भरोसा कर सकती हैं। हो सकता है कि इस व्यक्ति के उत्पीड़न का शिकार आप अकेली नहीं हो रही हों।

गवाह तैयार करें: विश्वसनीय साथी को सूचित करें और यह सुनिश्चित करने का प्रयास करें कि वह उस स्थिति का नेत्र अथवा कानों का गवाह है जहां पर आपका यौन उत्पीड़न हो रहा है। यदि बाद में आप औपचारिक शिकायत दायर करते हैं तो यह उपयोगी रहेगा।

यौन उत्पीड़न के बारे में संगठन में उपयुक्त व्यक्ति को रिपोर्ट करें: आपके लिये उपलब्ध विभिन्न अवसरों को तलाशें और यदि ज़रूरी हो तो एक औपचारिक शिकायत दर्ज कराएं। यदि आपके संगठन में कोई नीति नहीं है, तो सुनिश्चित करें कि आपका नियोक्ता यौन शोषण विरोधी नीति तैयार करें और सभी संबद्ध कार्यवाहियां संचालित करें।

चिकित्सा जांच कराएं: यदि आपका बलात्कार हुआ है अथवा शरीर पर हमला हुआ है तो चिकित्सा जांच कराएं। चिकित्सा रिपोर्ट प्राप्त करें। कानूनी मामला आगे बढ़ाने के लिये यह महत्वपूर्ण है।

5. क्या कोई पीड़ित कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न के मामले में एक सिविल सूट दायर कर सकती है?

जी हां, अपमान कानूनों के तहत क्षति के लिये एक सिविल सूट दायर किया जा सकता है। मामला दर्ज कराने के लिये आधार यौन उत्पीड़न के कारण होने वाला मानसिक संताप, शारीरिक उत्पीड़न और आय तथा रोज़गार की हानि हो सकते हैं।

6. किन परिस्थितियों के तहत शिकायतें दर्ज कराई जा सकती हैं?

निम्नलिखित परिस्थितियों के तहत शिकायतें दर्ज कराई जा सकती हैं:

- समान संगठन से जुड़े व्यक्तियों से संबंधित मामले
- तृतीय पक्ष उत्पीड़न से संबंधित मामले, जिसका एक बाहरी व्यक्ति से उत्पीड़न का तात्पर्य होता है।

7. मैं कहाँ पर शिकायत दर्ज करा सकती हूँ?

- आंतरिक शिकायत समिति- यदि आप एक ऐसी पीड़ित महिला हैं जिसका उस विनिर्दिष्ट संगठन से कार्य का संबंध है।
- स्थानीय शिकायत समिति- यदि आप किसी स्थापना की कर्मचारी हैं जहां 10 से कम कर्मचारी होने के कारण आंतरिक शिकायत समिति का गठन नहीं किया गया है। ऐसे मामले में यदि नियोक्ता के

स्वयं के खिलाफ शिकायत है और संबद्ध व्यक्ति महसूस करता है कि मामले में समझौता किया जा सकता है तो वह स्थानीय शिकायत समिति में भी शिकायत दर्ज करा सकती है.

- उन स्थितियों में जहां पर स्थानीय शिकायत समिति तत्काल पहुंच के अंदर नहीं है, अधिनियम जिला अधिकारी को ग्रामीण अथवा जनजातीय क्षेत्र में प्रत्येक खंड, तालुका और तहसील में तथा शहरी क्षेत्र में वार्ड अथवा नगरपालिका में एक नोडल अधिकारी को नामित करने के लिये निदेशित करता है, जो शिकायत प्राप्त करेगा और इसे 7 दिनों के भीतर संबंधित स्थानीय शिकायत समिति को अग्रेषित करेगा।
- स्थानीय पुलिस थाना, यदि भारतीय दंड संहिता के प्रावधान लागू हैं।