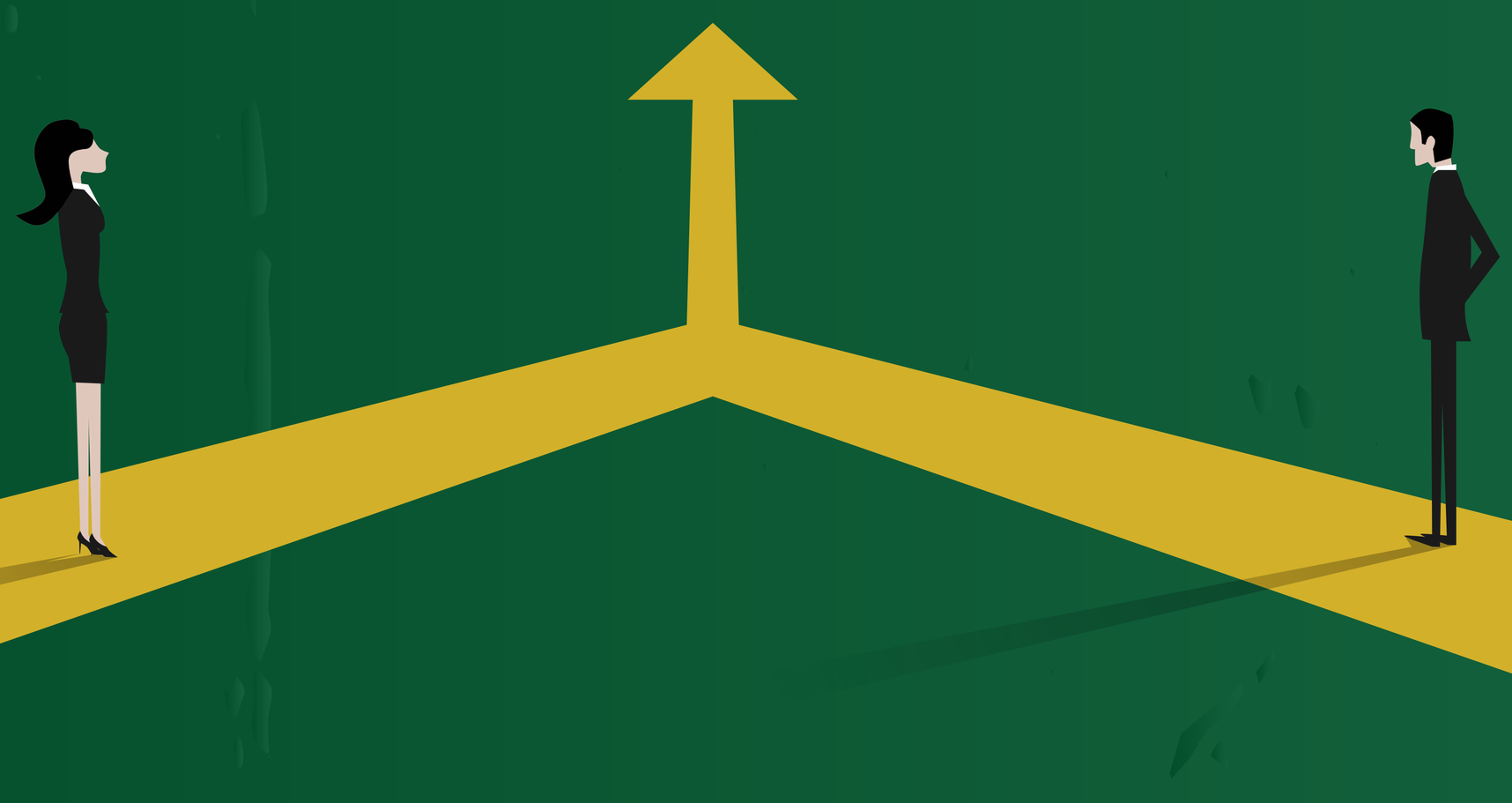
चलिए, मिलकर रोके

कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न



Martha Farrell FOUNDATION

Knowledge. Voice. Democracy.
PRIA

This booklet is published under the project 'Dignity of My Labour', implemented by PRIA in collaboration with Martha Farrell Foundation, supported by the Embassy of the Netherlands in India

Content Writer: Praatibh Mishra, PRIA, with Aman Kumar Singh, Rishab Agarwal, Rukaiya Takreem, and Samiksha Jha, interns at Martha Farrell Foundation, 2018-19

Illustrations and Design: Geetika Singh and Mohit Parashar, FrogIdeas

Text and illustrations copyright © PRIA and Martha Farrell Foundation 2019
This report is published under a Creative Commons License,
Attribution –Non-commercial – Share Alike

See www.creativecommons.org/licenses.

The text may be reproduced for non-commercial purposes, provided credit is given to PRIA and Martha Farrell Foundation.

To obtain permission for uses beyond those outlined in the Creative Commons license, please contact PRIA Library at library@pria.org

Interested in holding a seminar or workshop at your workplace?
Contact Nandita Pradhan Bhatt at info@marthafarrellfoundation.org

अंतर्वस्तु

कार्यस्थल (वर्कप्लेस)	1
खामोश न रहें	2
गैर-मौखिक यौन उत्पीड़न	3
घर	4
छेड़खानी	5
छुट्टी	6
ज़िम्मेदारियाँ	7
झूठी शिकायत	8
टिप्पणी	9
टच (स्पर्श)	10
परिणाम	11
तीन महीने	13
थामना	15
दश्यात्मक (विजुअल) यौन उत्पीड़न	16
ध्यान रखें !	17
नहीं	18
परिभाषाएँ	19
फिज़िकल (शारीरिक) यौन उत्पीड़न	20
बराबरी	22
भ्रम	23
माहौल	24
यौन उत्पीड़न एक्ट	26
रोकथाम	27
लोकल कमेटी	28
वर्कर और व्यवहार	29
शिकायत	30
पुरुष	31
सीमाएं	32
अधिनियम की हिस्ट्री	33
क्षेत्र	35
इंटर्नल कमेटी	36

परिचय

"पुरुषों को अपने व्यव्हार को देखना होगा, क्योंकि जिस व्यव्हार को पुरुष सामान्य समझते है वो शायद किसी महिला को सामान्य न लगे | खुद को अलग करने का मतलब है की आप न बोल सको क्योंकि एक महिला होने के नाते आपके पास एक विकल्प है "- डॉ. मार्था फैरेल (1959- 2015)

जब एक पुरुष कर्मचारी किसी महिला कर्मचारी को कहता है की ग्रीन टी पीने से उस महिला की बॉडी में असर हुआ है, तब हम जैसे कुछ लोगो के लिए ये समझना मुश्किल होता है की किन शब्दों में यौन उत्पीड़न को सही ढंग से समझा जा सकता है ? किसी के शरीर पर टिपण्णी करना भी तो यौन उत्पीड़न ही है, क्या सामान्य रूप से हम इसे यौन उत्पीड़न की तरह देखते है ?

पहली बार यौन उत्पीड़न पर 1970 के दशक में बात हुई जब न्यूयॉर्क टाइम्स ने 1975 में एक स्टोरी की हैडलाइन थी 'Women begin to speak out against sexual harassment at work' (महिलाये अब बोल रही है, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ). भारत में सुप्रीम कोर्ट ने अगस्त 1997 में पहली बार ये माना की कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न होता है और ये माना इससे निपटने के लिए न्यायिक उपायों की ज़रुरत है | जिसके लिए ऐतिहासिक केस (विशाखा vs स्टेट ऑफ़ राजस्थान) के जजमेंट में विशाखा गाइडलाइन्स जारी की गयी | इसका अर्थ ये भी है की भारत में यौन उत्पीड़न के लिए एक न्यायिक व्यवस्था 2 दशको से काम कर रही है और पिछले 5 सालो में तो भारत में 2013 में बना कार्यस्थल पर महिलाओ के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) कानून भी लागू हो चुका है |

यह कानून एक न्यायिक टूल है जिससे कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न से निपटा जा सकता है| पर फिर भी हम में से कितने लोगो को इस कानून के बारे में जानकारी है ? क्या आपको पता है इस कानून के हिसाब से सभी कार्यस्थलों के एम्प्लायर या जो भी व्यक्ति इंचार्ज है उनकी जिम्मेदारी है की वो अपने कार्यस्थलो में यौन उत्पीड़न की रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण के लिए आवश्यक कदम उठाये, चाहे वो सरकारी या गैर सरकारी संस्थानों में हो | क्या आप जानते है की इंटरनल कमेटी और लोकल कमेटी की क्या भूमिका है ? यहाँ तक की यौन उत्पीड़न या कार्यस्थल की सही परिभाषा क्या है ? या हम एक जिम्मेदार कर्मचारी की तरह से क्या कर सकते है अपने कार्यस्थल को सुरक्षित बनाने के लिए ?

शिकायतों का न आना ये साबित नहीं करता की कार्यस्थल में कोई यौन उत्पीड़न की घटना हो ही नहीं रही | ये सिर्फ महिलाओ का मुद्दा नहीं है तो सिर्फ महिलाओ की ट्रेनिंग या जागरूकता कार्यक्रम काफी नहीं होगा | यौन उत्पीड़न एक व्यव्हार है जिसके लिए महिला और पुरुष दोनों ही अपने व्यव्हार उसके परिणाम के लिए ज़िम्मेदार होते है | ये पुस्तिका आपकी और आपकी संस्था की मदद के लिए बनायीं गयी है ताकि आप ऐसे व्यव्हार को समझ सके और उसके परिणाम भी जान सके | ये सहायक है ताकि आप महिलाओ और पुरुषों के साथ अपने कार्यस्थल में चर्चा शुरू कर सके और समझ सके की किस स्थिति में क्या एक्शन ले सकते है |

सभी को ये अधिकार है की वो एक ऐसे वातावरण में काम करे जहाँ उत्पीड़न न होता हो | हम सबकी ये जिम्मेदारी है की इसे करने के लिए एक सहायक वातावरण बनाये जहाँ सभी वर्कर्स खुद को सुरक्षित महसूस करें और जरूरत पड़ने पर अपनी शिकायत दर्ज करा सके | प्रिया और मार्था फैरेल फाउंडेशन प्रतिबद्ध है सभी के लिए एक सुरक्षित माहौल की बात रखने में | हमे उम्मीद है की ये पुस्तिका आपको मदद करेगी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण करने में एक सही ढंग कदम उठाने की दिशा में |

कार्यस्थल (वर्कप्लेस)

कानून के अनुसार नीचे दिए गये सभी जगहें वर्कप्लेस में शामिल हैं :

- कोई भी डिपार्टमेंट, संस्था, इंडस्ट्री, इंस्टीट्यूट, ऑफिस, शाखा या कोई यूनिट जो की सरकार द्वारा नियंत्रित किया जाता हो ? जो डाईरेक्ट या इन्डाईरेक्ट रूप से सरकार से आर्थिक हेल्प लेती है । जो की सरकार द्वारा शासित है, या कोई कोऑपरेटिव संस्था ।
- कोई भी गैर सरकारी संस्था या कोई गैर सरकारी इंडस्ट्री जिसमे संस्थान, सोसाइटी, ट्रस्ट, कोई शिक्षण प्रदान करने वाला संस्थान जैसे की स्कूल, कॉलेज या कोई सर्विस प्रदान करने वाली संस्था ।
- हॉस्पिटल या नर्सिंग होम ।
- कोई भी खेल से जुड़ी संस्था, स्टेडियम या खेल परिसर, या हॉस्टल में ।
- कोई भी जगह जहाँ आपको अपने ऑफ़िस के काम से जाना पड़े जिसमे आपके ऑफ़िस के द्वारा दी गयी ट्रांस्पोर्ट व्यवस्था भी शामिल है ।
- किसी का निवास या घर ।

खामोश न रहें

- यौन उत्पीड़न को ख़ामोशी से न सहें। अगर आपके साथ यौन उत्पीड़न हो रहा है या आपके सामने कोई यौन उत्पीड़न हो रहा है तो खामोश न रहें, अपनी चुप्पी तोड़ें और इंटर्नल या लोकल कमेटी से संपर्क करें। आपकी ख़ामोशी आपको कमज़ोर और उत्पीड़न करने वाले को मजबूत करेगी। अपनी आवाज़ उठायें।

कई बार वर्कप्लेस में महिलाओं से तरक्की / प्रमोशन या किसी और एहसान के बदले यौन सम्बन्ध की माँग की जाती है। जिसे **quid pro quo** कहते हैं, सीधे तौर पर इसका मतलब है "इसके बदले वो"।

आम तौर पर ये उन दो व्यक्तियों के बीच में होता है जहाँ किसी एक के हाथ में ताकत हो और दूसरा व्यक्ति उसके अंतर्गत कार्यरत हो।

वर्कप्लेस में निम्न लाभ के बदले यौन सम्बन्ध की माँग की जा सकती है :

- सहयोग प्रदान करना
- अनुकूल वर्क परफ़ॉर्मेन्स रिव्यू करना
- प्रमोशन
- वेतन में बढ़ोत्तरी
- पसंद की शिफ़्ट देना या अधिक काम न देना

यौन सम्बन्ध की मांग को ठुकरा देना भी महिलाओ के शोषण का कारण बन सकता है। **quid pro quo** का सम्बन्ध सिर्फ वर्तमान में नहीं बल्कि भविष्य में होनी वाली बातों पर भी गहरा असर छोड़ता है।

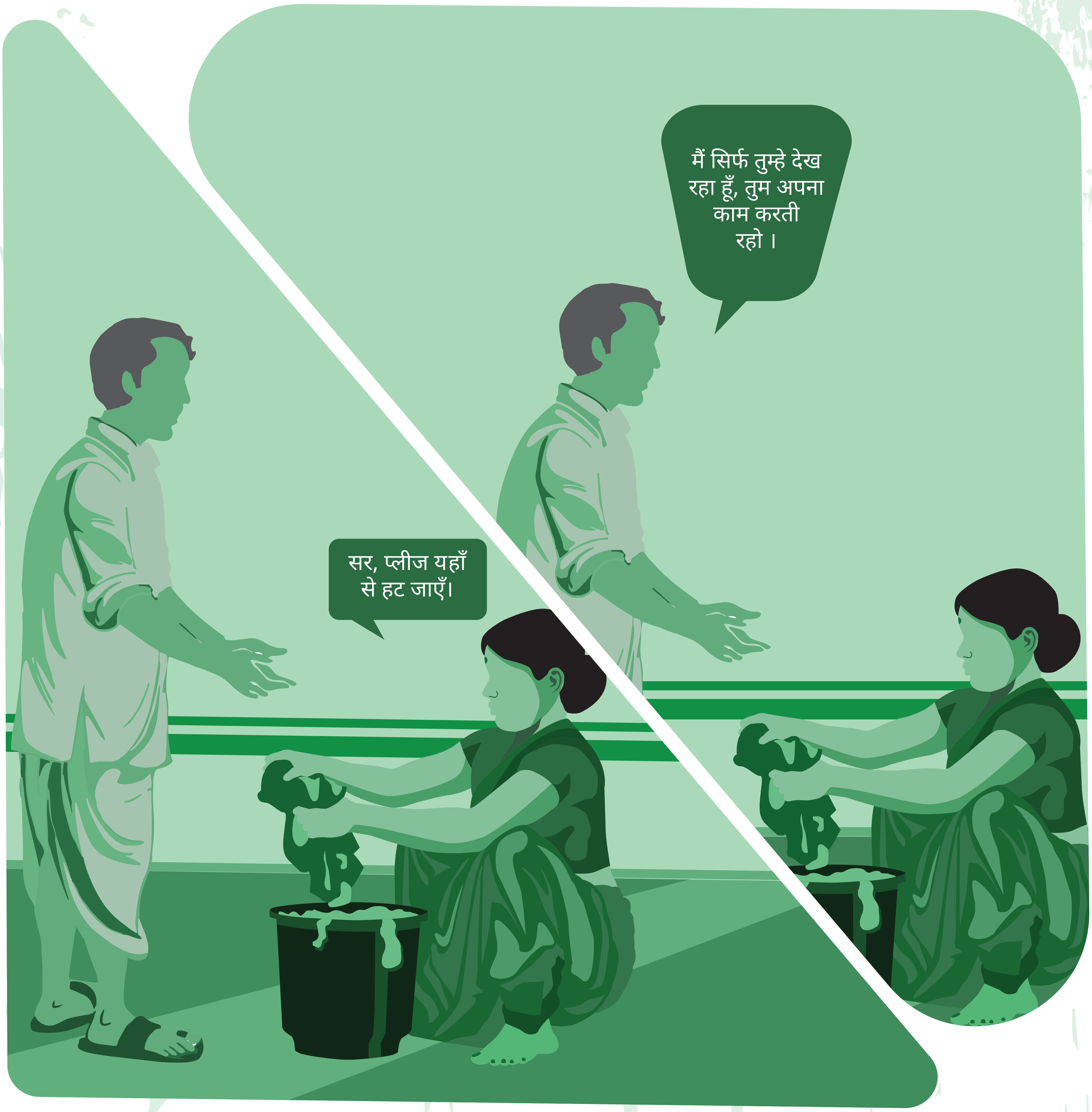
गैर-मौखिक यौन उत्पीड़न

गैर-मौखिक यौन उत्पीड़न के टाइप:

- घूरना
- गंदे इशारे
- यौनिक इशारे दिखाना
- आँख मारना
- होठ चबाना
- सिटी मरना

घर

इस कानून में हमारे और आपके घर को भी वर्कप्लेस की श्रेणी में रखा गया है, घरों में घरेलू कामगार महिलायें काम करती हैं, ड्राईवर, माली, या बहुत सारे व्यक्तियों को हमारे और आपके घरों से रोज़गार मिलता है। उन सभी के लिए हमारा निजी स्थान हमारा घर एक कार्यस्थल वर्कप्लेस हो जाता है । कई महिलायें भी अपने घर से काम करती हैं या स्वरोज़गार करती है उन सभी के लिए भी उनका अपना घर एक कार्यस्थल वर्कप्लेस है, जहाँ उन्हें सुरक्षा का अधिकार है ।



छेड़खानी

अक्सर आप छेड़खानी को हल्का मजाक समझते हैं और अपने दायरें भूल जाते है, अगर आप भी ऐसा करते हैं तो जान ले की ये यौन उत्पीड़न हो सकता है ।

कभी-कभी आपके द्वारा आपके सह-वर्कर के साथ किया गया कोई व्यवहार, हल्के मज़ाक और गैर-इरादतन कही गयी बातें भी सुनने वाली महिला को अनुचित और असहज लग सकती हैं ।

छुट्टी

जाँच के दौरान पीड़ित महिला अपनी इंटर्नल या लोकल कमेटी से आरोपी के साथ दूरी बनाने का अनुरोध कर सकती है । जिसके लिए वो खुद छुट्टी की माँग कर सकती है या आरोपी पक्ष के व्यक्ति को ट्रान्सफ़र करने का अनुरोध कर सकती है ।

कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न कानून 2013 के सेक्शन 12 के तहत छुट्टी या ट्रान्सफ़र का प्रावधान है ।

ज़िम्मेदारियाँ

पीड़ित महिला के अधिकार: -

- कमेटी की ओर से सहानुभूति का भाव
- आरोपी की ओर से जमा किये गये बयान की कॉपी, सबूतों की जानकारी और गवाहों की लिस्ट प्राप्त करना
- FIR दर्ज कराने के लिए समर्थन
- अपील दायर करने का अधिकार

मुल्ज़िम व्यक्ति के अधिकार: -

- धैर्य और बिना किसी पक्षपात के कमेटी द्वारा सुनवाई ।
- पीड़ित महिला की ओर से जमा की गयी शिकायत की कॉपी, सबूतों की जानकारी और गवाहों की लिस्ट प्राप्त करना
- पूरी जांच प्रक्रिया के दौरान और बाद में गोपनीयता बनाए रखना
- अपील दायर करने का अधिकार

इम्प्लॉयर की ज़िम्मेदारियाँ: -

- वर्कप्लेस में सुरक्षित माहौल सुनिश्चित करें ।
- एक फंक्शनल इंटर्नल कमेटी का गठन करें जिसके सभी सदस्य ट्रेन्ड हों और अपनी ज़िम्मेदारियों के प्रति सजग हों ।
- कर्मचारियों के लिए यौन उत्पीड़न और उससे बचाव के विषय में जागरूकता कार्यक्रम का आयोजन करें
- जागरूकता के लिए पोस्टर्स, स्टडी मटीरियल, नोटिस और सभी ज़रूरी कानून से जुड़ी जानकारी कर्मचारियों के लिए मुहैया करायें।

झूठी शिकायत

झूठी गवाही – कानून की धारा 14 के तहत अपराध है ।

यौन उत्पीड़न की झूठी शिकायत करना एक अपराध है। अगर जाँच के दौरान ये सामने आता है की किसी महिला ने झूठी शिकायत दर्ज करायी है या झूठी गवाही दी है तो कानून के तहत जो सजा अत्याचार करने वाले पर होनी थी, शिकायत करने वाली महिला भी उसी सज़ा की हक़दार होगी । जाँच का सहयोग दें, ये कानून पूर्ण रूप से बराबरी की बात करता है

टिप्पणी

क्या माल लग रही हो ।

सेक्सी

हँसी तो फ़ँसी

पटाका

बेब

हॉट

मार ही डालोगी

मस्त दिख रही है

आइटम

फ़िगर तो कमाल है

चिकनी चमेली

साड़ी में सेक्सी
लगती हो रोज़
क्यूँ नहीं पहनती ?

शीला की जवानी

टोटा

महिलाओं और लडकियों पर किये गए ऐसे कमेंट्स / टिप्पणियाँ उन्हें वस्तु की तरहदर्शाते हैं जो अनुचित और असहज है खास तौर पर जब हम किसी कार्यस्थल वर्कप्लेस की बात करें तो ।

टच (स्पर्श)

किसी को बिना मर्जी के छूना यौन उत्पीड़न हो सकता है |
अधिकतर वर्कप्लेस में हमे एक दुसरे को छूने की आवश्यकता नहीं होती |

परिणाम

यौन उत्पीड़न के परिणाम बहुत गंभीर होते हैं और ये महिलाओं के समानता के अधिकार का हनन है । यौन उत्पीड़न का परिणाम महिला के काम और काम करने की क्षमता पर होता है । इससे कार्यस्थल (वर्कप्लेस) का माहौल बिगड़ता है और महिलायें असुरक्षित महसूस करती हैं ।

यौन उत्पीड़न का असर सीधे तौर पर आपकी वर्किंग कैपेसिटी और वर्क परफ़ॉर्मेन्स पर होता है । ये प्रभाव न सिर्फ़ एक महिला पर बल्कि पूरे वर्कप्लेस पर हो सकता है ।

- कॉन्संट्रेट करने में दिक्कत होना
- इंस्पिरेशन की कमी होना
- आत्म सम्मान और विश्वास की कमी होना
- खुद को भोग वस्तु की तरह समझना
- खाने का मन न होना / भूख में कमी आना
- नींद में कमी आना
- डिप्रेशन
- घबराहट होना

यौन उत्पीड़न के साबित होने की स्थिति में, कानून के अनुसार निम्न सज़ा का प्रावधान है जो की इम्प्लॉयर के द्वारा आरोपी वर्कर पर लगाया जा सकता है:

- संस्था / ऑफ़िस / कार्यस्थल (वर्कप्लेस) के सर्विस रूल्स के मुताबिक दी गयी सज़ा
- अगर किसी संस्था में सर्विस रूल्स नहीं हैं तो डिसिप्लिनरी ऐक्शन लिया जा सकता है । जैसे की लिखित में क्षमा पत्र देना, चेतावनी देना, फटकार लगाना, निंदा करना, प्रमोशन में रोक लगाना, वेतन में बढ़ोत्तरी रोकना, नौकरी से निकालना, काउन्सिलिंग के लिए भेजना, या कम्युनिटी वर्क के लिए भेजना।
- मुल्ज़िम पक्ष के व्यक्ति के वेतन से पीड़ित महिला को मुआवज़ा दिलवाना ।

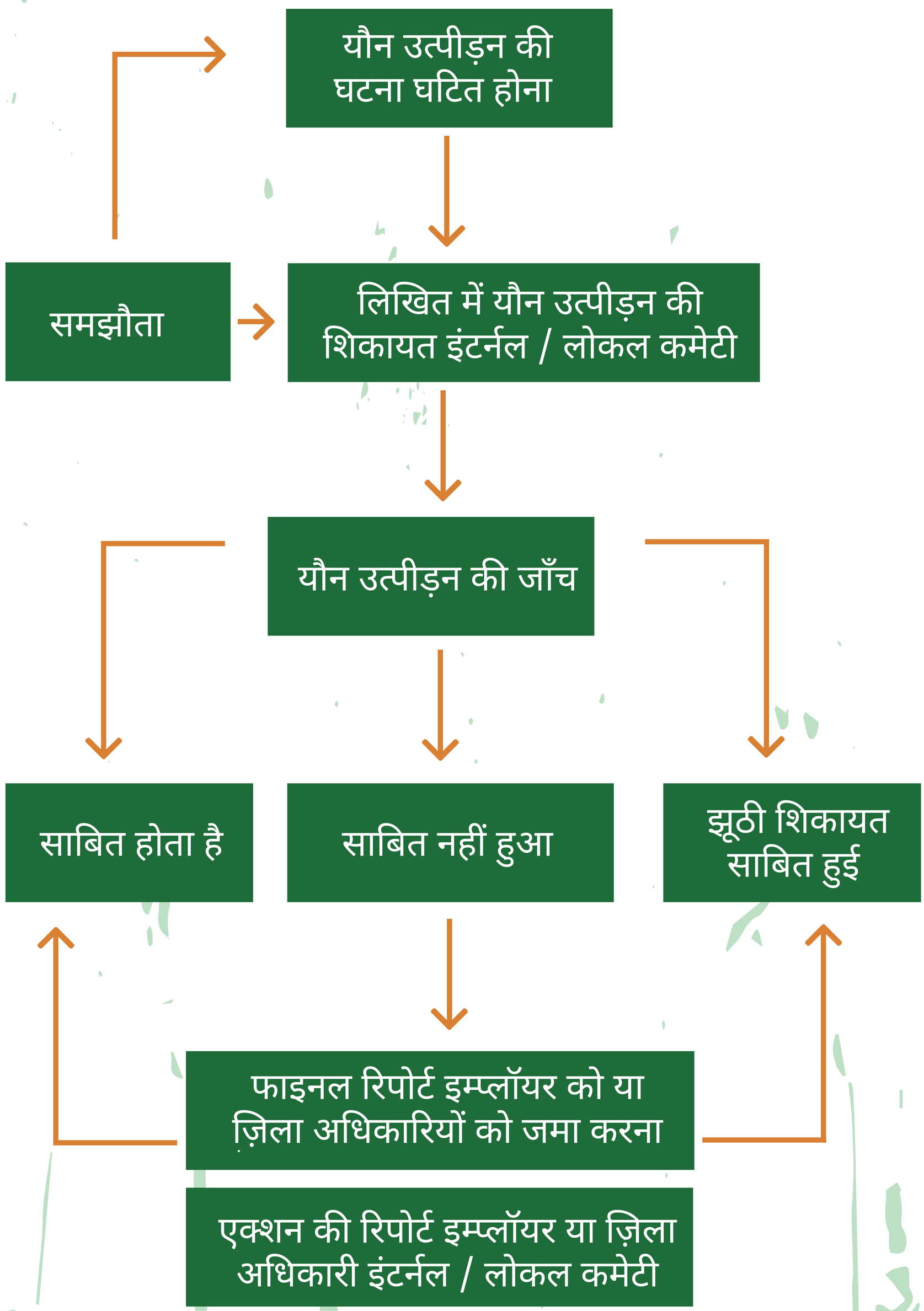
कानून के मुताबिक पीड़ित महिला को मुआवजे का प्रावधान है, जिसका निर्णय निम्न लिखी बातों के आधार पर होगा:

- मानसिक ट्रॉमा, दुख और भावनात्मक पीड़ा के आधार पर ।
- काम / रोज़गार का नुकसान जो कि यौन उत्पीड़न से हुआ है ।
- महिला द्वारा किया गया मानसिक / शारीरिक इलाज का खर्च ।

अगर महिला के द्वारा की गयी शिकायत झूठी साबित होती है तो कानून के हिसाब से वो सभी दण्ड प्रावधान महिला पर भी लागू होंगे जो की मुल्ज़िम व्यक्ति के लिए तय हुए होंगे ।

तीन महीने

इस कानून की सबसे विशेष बात ये है की सभी शिकायतों के निपटारे की भी समय सीमा तय है । देश की बाकी आदालतों से अलग इस कानून के अंतर्गत बनी सभी कमेटियों को सिविल अदालतों के स्तर का अधिकार प्राप्त है और कानून के मुताबिक इन कमेटियों को तीन महीनों के भीतर अपनी जाँच और रिपोर्ट पूरी कर इम्प्लॉयर या ज़िला अधिकारी को जमा करनी होती है । यह समय सीमा वर्कप्लेस को ध्यान में रखते हुए केस को जल्दी से जल्दी निपटा करके, उचित न्याय देने के लिए रखी गयी है ।



समय सीमा :

- घटना के तीन महीने के अन्दर लिखित में शिकायत (6 कॉपी) फाइल करें जिसके साथ गवाहों की जानकारी भी दे ।
- शिकायत मिलने के 7 दिन के अन्दर, मुल्ज़िम को एक शिकायत की कॉपी भेजें ।
- शिकायत की कॉपी मिलते के 10 दिन के भीतर मुल्ज़िम अपना जवाब जमा करेंगे ।
- शिकायत मिलने के 90 दिन के अन्दर जाँच प्रक्रिया पूरी की जाएगी और रिपोर्ट बनेगी ।
- जाँच पूरी होने के 10 दिन के अन्दर इंटर्नल / लोकल कमेटी, इम्प्लॉयर / ज़िला अधिकारी को रिपोर्ट जमा करेंगे ।
- इम्प्लॉयर / ज़िला अधिकारियों को कमेटी द्वारा मिले सुझावों पर 60 दिनों में एक्शन लेंगे ।
- कमेटी के सुझावों के खिलाफ़ मुल्ज़िम अपनी अपील 90 दिनों के भीतर कर सकते है ।

थामना

एक दुसरे को थाम कर हम आगे बढ़ सकते हैं। यौन उत्पीड़न का असर गहरा होता है, ये ज़रूरी है कि हम पीड़ित महिला का साथ दें और उसका मनोबल बढ़ायें क्योंकि ऐसे समय में ज़रूरत होती है कि हम एक दूसरे का हाथ थामें, जिसके लिए हमें एक संवेदनशील कार्यस्थल (वर्कप्लेस) की जरूरत है ।

जेंडर संवेदनशील वर्कप्लेस का DNA

1. वर्कप्लेस पर सभी जेंडर के लिए बराबरी और सम्मान का माहौल बनायें ।
2. पुरुषों को भी पैटरनिटी लीव लेने दें, जिससे घर में उनकी और महिलाओ की ज़िम्मेदारी सही ढंग निभाई जा सके ।
3. महिलाओ की सहायता करें जो कि वर्कप्लेस पर एक नई शुरुआत कर रही हैं,बच्चा होने के बाद या घर की दूसरी ज़िम्मेदारी के बाद
4. वर्कप्लेस को एक सुरक्षित माहौल दें जहाँ सब खुल कर अपनी बात रख सकें
5. जेंडर आधारित संवेदनशीलता संस्था के मुख्य उद्देश्य का हिस्सा हो ।
6.

दश्यात्मक (विजुअल) यौन उत्पीड़न

स्वर्कप्लेस पर ऐसे कपडे पहनना जिसमें अश्लील भाषा में कुछ लिखा हो ।

किसी महिला को यौनिक प्रवृति का पोस्टर या फ़ोटो दिखाना

यौनिक सुझावों वाला कोई मैसेज या ईमेल भेजना / दिखाना ।

अश्लील प्रकार की कोई विडियो / फ़िल्म कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर देखना

यौनिक सुझाव या प्रवृति की वस्तुओं का आपकी डेस्क पर होना ।

ध्यान रखें !

एक वर्कर होने के नाते –

क्या न करें

- पीड़ित महिला की बात पर पहले से संदेह न करें ।
- पहले से निर्णय न दें ।
- घटना की बहुत चर्चा न करें, जिससे पीड़ित महिला को वो बार-बार याद करना पड़े ।

क्या करें

- महिला को ये विश्वास दिलायें की उसे कमेटी के लोग सुन रहे हैं, और उसकी मदद करने के लिए तैयार हैं ।
- महिला से पूछें की उसे क्या चाहिए ।
- उसे मदद लेने के लिए बढ़ावा दें ।
- महिला को घटना के कुछ समय बाद तक मदद करें ।

इंटर्नल या लोकल कमेटी के सदस्य के रूप में, आप महिला को जल्द राहत देने के नज़रिये से निम्न प्रकार की मदद का सुझाव दे सकते हैं ।

- महिला या आरोपी का वर्कप्लेस से किसी दुसरे ब्रान्च या ऑफ़िस में ट्रान्सफ़र करना ।
- महिला को 3 महीने तक की छुट्टी पर भेजना जो कि उसकी बाकी छुट्टियों से अलग होगी ।
- आरोपी व्यक्ति का पीड़ित महिला द्वारा रिपोर्टिंग समाप्त करना और किसी भी वर्क परफ़ॉर्मेन्स रिव्यू के कार्य से आरोपी को मुक्त करना ।

नहीं

न का मतलब न है, आपको इसके लिए कोई सफ़ाई देने की ज़रुरत नहीं है ।

न का मतलब न है, चाहे वो आपकी महिला सहकर्मी कहे, आपकी दोस्त, आपकी गर्ल –फ्रेंड या आपकी पत्नी ही क्यों न कहें ।

परिभाषाएँ

- पीड़ित महिला – वर्कप्लेस के रेफ़रेन्स में कोई भी महिला जो कि किसी भी उम्र की हो सकती है, चाहे वो उस वर्कप्लेस में कार्यरत हो या नहीं, जिसने यौन उत्पीड़न का आरोप आरोपी पर लगाया हो ।
- वर्कर – कोई व्यक्ति जो की किसी वर्कप्लेस पर रेगुलर या इर्रेगुलर रूप से, इन्फ़ॉर्मल रूप से या दैनिक भत्ते पर कार्यरत है चाहे सीधे तौर पर या किसी एजेंट के ज़रिये । इस परिभाषा में सहकर्मी, कॉन्ट्रैक्ट वर्कर्स, प्रोबेशन ट्रेनी, इंटर्न या वालंटियर भी शामिल है ।
- आरोपी – ऐसा व्यक्ति, महिला या पुरुष जिसके खिलाफ किसी महिला ने यौन उत्पीड़न की शिकायत करी हो ।
- यौन उत्पीड़न – यौन उत्पीड़न एक अनचाहा यौनिक पर प्रवृति का व्यवहार है जो एक तरफा हो और किसी को न पसंद आए
- वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न – यौन उत्पीड़न का कोई काम जो कि वर्कप्लेस के दायरे में हुआ हो, जिसका प्रभाव सीधे आपके काम पर पड़ रहा हो, या कि जिससे आपके वर्कप्लेस का माहौल , आपत्तिजनक, और बंधक प्रवृति का बन गया हो ।

यौन उत्पीडन का प्रभाव समझने के लिए आपको पीड़ित महिला की जगह पर खुद को रखने की ज़रुरत है ।

फिज़िकल (शारीरिक) यौन उत्पीड़न

कुछ शारीरिक यौन उत्पीड़न के प्रकार समझने आसन हैं :

- अवांछित गले लगाना / बिना मर्ज़ी क़े छूना
- चूमना
- हाथ मारना, सहलाना, पकड़ना, चिकोटी काटना
- पीछा करना
- छेड़छाड़ / यौनिक हमला / बलात्कार

पर कुछ ऐसे भी शारीरिक यौन उत्पीड़न के प्रकार हैं जो जो जल्दी समझ नहीं आते पर उनका भी प्रभाव उतना ही गंभीर होता है ।

- किसी का छेड़खानी के इरादे से रास्ता रोकना
- किसी के सहारे खड़े होना / किसी व्यक्ति के निजी दायरे का उल्लंघन करना ।
- किसी के पीछे-पीछे घूमना या किसी के बहुत नज़दीक आकर खड़े होना

बराबरी

जो भी इस कार्य को सही तरीके से पूरा करेगा उसको आगे प्रोजेक्ट चलाने का मौका मिलेगा ।
ये एक उदाहरण है सही और भेदभाव-रहित वर्कप्लेस का ।

भ्रम

भ्रम में न रहें कि ये यौन उत्पीड़न है या नहीं । किसी भी प्रकार की बात या फ़ोन आपको असहज महसूस कराता है तो उसे तुरंत रोकें और अपनी आवाज़ उठाये ।

किसी से भी ऐसा निवेदन जिसका आपके काम से कोई लेना देना न हो उसे वर्कप्लेस पर उत्पीड़न ही समझा जाता है ।

माहौल

क्या आपने किसी के साथ बिना मर्जी के शारीरिक संबंध बनाने की कोशिश की है ?

नही

क्या आप अक्सर किसी एक व्यक्ति से भद्दे मज़ाक करते है ?

नही

क्या आपने किसी को रास्ते में रोकने का प्रयास किया है?

नही

क्या आपने किसी के साथ यौन उत्पीड़न होते हुए है और फिर भी उसके बारे में कुछ नहीं किया ?

नही

आप अपने कार्यस्थल वर्कप्लेस के माहौल को सुरक्षित बनाने में मदद करते है ।

अगर इनमे से किसी भी वाक्य के लिए आपका जवाब

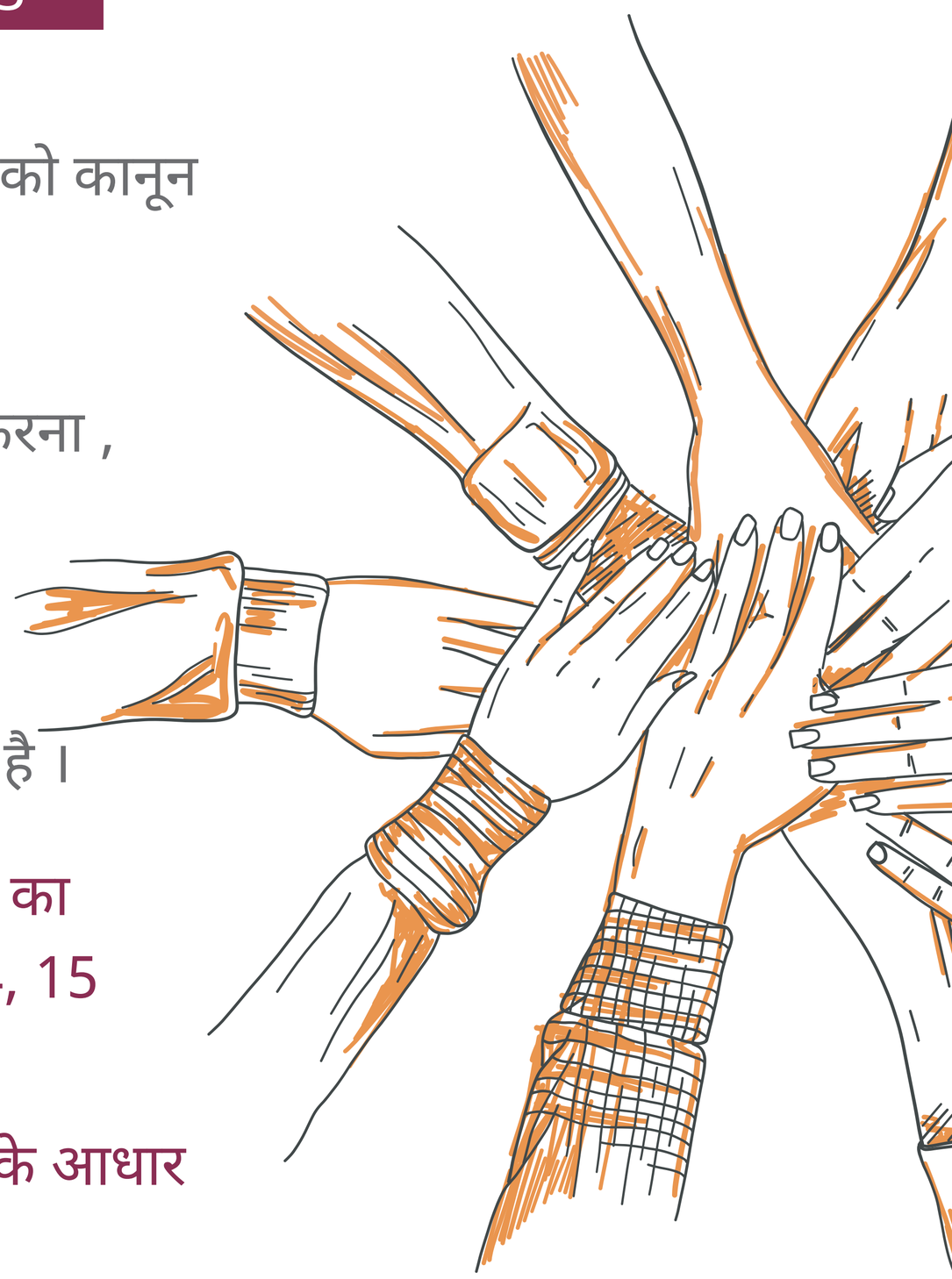
हाँ में

है तो,

आप भी अपने वर्कप्लेस में असुरक्षित और बंधक प्रवृति माहौल बनाने के लिए सहभागी है ।

यौन उत्पीड़न एक्ट

वर्कप्लेस पर महिलाओ के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) अधिनियम, 2013



- महिला और बाल विकास मंत्रालय ने 9 दिसंबर 2013 को कानून और नियम की नोटिफ़िकेशन जारी करी ।
- मुख्यतः इस कानून का मोटिव वर्कप्लेस पर महिलाओ के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न से बचाव करना , उसका रोकथाम करना और ये अश्योर करना कि सभी शिकायतों का सही तरीके से निवारण हो रहा है।
- यह कानून सिर्फ महिलाओ को सुरक्षा प्रदान करता है और सभी के लिए एक सुरक्षित माहौल की बात करता है ।

यौन उत्पीड़न महिलाओ के समानता के फंडामेंटल राईट का वॉयलेशन है, जो की भारतीय संविधान के आर्टिकल 14, 15 और 21 में दिया गया है।

जो प्रत्येक नागरिक को धर्म, जाति लिंग या जन्म स्थान के आधार पर होने वाले भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करता है।

अधिनियम के प्रोविज़न :

- यह कानून पूरे भारत में लागू होता है ।
- कोई भी महिला, वर्कर, या ग्राहक जिसके साथ वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न हुआ हो वो सुरक्षा और अपनी शिकायत पर निवारण की मांग कर सकती है ।
- यह कानून संगठित और असंगठित दोनों ही क्षेत्रों के वर्कर्स को सुरक्षा प्रदान करता है।
- यह कानून बाकी प्रोविज़न के साथ एक नागरिक सामाजिक व्यवस्था से पीड़ित महिला को सुरक्षा प्रदान करता है।

रोकथाम

- 80 % मेट्रोपॉलिटन / महानगरो की वर्किंग महिलाऐं अपने वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न का शिकार होती हैं जिसके साथ में 88% महिलाएं जो की इन्फ़ॉर्मेशन और टेक्नोलॉजी क्षेत्र से जुड़ी है ।
- डर से 91% महिलाएं ऐसी स्थिति में अपनी शिकायत तक नहीं दर्ज कराती ।
- 72% यौन उत्पीड़न के केस में, मुल्ज़िम महिला से उच्च स्तर पर काम करता था ।

असंगठित क्षेत्र में भी यौन उत्पीड़न काफी ज्यादा फैला हुआ है। कानून के सिर्फ होने या उसके फॉलो करने से ही महिलाओ की सुरक्षा को सुनिश्चित नहीं किया जा सकता है ।

संस्थाओ को और ज़िला अधिकारीयों/डिस्ट्रिक्ट मजिस्ट्रेट को महिलाओ के लिए सुरक्षित वर्कप्लेस प्रदान करने के लिए कमिटमेंट दिखाना होगा ।

ये भी ज़रूरी है की पुरुषों को इस विषय में आगे आना होगा और महिलाओ का साथ देना होगा ताकि वो बिना किसी भय के काम कर सके ।

अगर आप के साथ किसी प्रकार का यौन उत्पीड़न हो रहा है या आपकी जानकारी में कोई है जिसके साथ ऐसा हो रहा है तो अपनी आवाज़ उठायें।

*डेटा सेंटर फॉर ट्रांस्फोर्मिंग इंडिया द्वारा हुए सर्वे के आधार पर, 2010

लोकल कमेटी

सभी जिला अधिकारियों / डिस्ट्रिक्ट मजिस्ट्रेट को लोकल कमेटी का गठन करना है, जिनकी जिम्मेदारी के अनुसार वे सभी शिकायते जिन कार्यस्थलो में इंटर्नल कमेटी नहीं है, जहाँ 10 से कम वर्कर कार्यरत है और या तो शिकायत संस्था के मुख्य अधिकारी / ऑफ़िसर के खिलाफ है, उन शिकायतों का फ़ेयरली जाँच करना और निपटारा करना

स्थानीय / लोकल कमेटी की रचना:

- कम से कम 5 सदस्य जिसमे से 50% महिलाओ की सदस्यता होगी ।
- कमेटी की मुख्य अधिकारी कोई सीनियर महिला होंगी जिनके पास इस विषय में काम करने का अनुभव / एक्सपीरियंस हो ।
- दो सदस्य गैर सरकारी संस्था या मजदूर संगठन से होंगे।
- जिले स्तर पर कार्यरत कोई अधिकारी जो महिला और बाल कल्याण विभाग के साथ कार्य कर रही हो।
- क्या आप जानते है आपके जिले में लोकल कमेटी का ऑफिस कहाँ है ?
  जिस भी संस्था में 10 या 10 से अधिक लोग काम करते है वहाँ आतंरिक कमेटी होना अनिवार्य है ।

वर्कर

- कानून के मुताबिक वे सभी व्यक्ति जो आपके वर्कप्लेस में कार्यरत हैं वे वर्कर के रूप में देखे जायेंगे जिन्हें सुरक्षित माहौल देने की जिम्मेदारी आपके इम्प्लॉयर की है । कानून के अनुसार वे सभी लोगो भले ही वो रेगुलर, पर्मानेन्ट, डेली वेज, या अनऑफ़ीशियल रूप से कार्यरत हों ।
- इस कानून में स्कूल या कॉलेज में पढ़ने वाले विद्यार्थियों को भी वर्कर ही माना गया है।

व्यवहार

अगर आपको किसी भी प्रकार का व्यव्हार अनुचित लगे तो उसके लिए उस व्यक्ति को तुरंत रोके चाहे वो आपका करीबी मित्र हो या कोई सीनियर अधिकारी ।

शिकायत

यौन उत्पीड़न के खिलाफ शिकायत जरूर करें । अगर आप इसे सहेंगे तो करने वाले को बढ़ावा मिलता है और वो अन्य लोगो को भी इसका शिकार बना सकते है । आपकी एक शिकायत आगे होने वाले कई अपराधो को रोक सकती है ।

- पीड़ित महिला कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर यौन उत्पीड़न की अपनी शिकायत इंटर्नल या लोकल कमेटी में दर्ज करा सकती है ।
- शिकायत को लिखित रूप में देना अनिवार्य है । ज़रूरत पड़ने पर कमेटी के सदस्य शिकायत लिखने के लिए पीड़ित महिला की मदद करेंगे ।
- दुसरे व्यक्ति भी महिला की ओर से शिकायत दर्ज करा सकते हैं, नियम और शर्तों के अनुसार ।
- घटना के 3 महीने के अन्दर शिकायत दर्ज करना अनिवार्य है, ये सीमा 3 महीने तक और बढ़ सकती है जो कि स्थिति पर निर्भर करता है |

पुरुष

पुरुष प्रधान समाज होने का गहरा प्रभाव हमारे समाज में नज़र आता है। जिसकी वजह से हमारी धारणाएं महिलाओ के प्रति सामान्य नहीं रहती । एक धारणा है की महिलाएं जिम्मेदारीयां नहीं उठा सकती या उनको सिर्फ घर या उससे जुड़े कार्यों में अपना समय देना चाहिए ।

महिलाओ को कम ही अवसर मिलते है अपने व्यवसाय या नौकरी में तरक्की करने के । हमे समझना होगा कि एक महिला वर्कर भी उतनी ही सक्षम होती है जितना कि कोई पुरुष वर्कर

सीमाएं

आपकी निजी जिंदगी महत्वपूर्ण है और लोगो को उसके और अपने दायरे को समझना चाहिए और उसे महत्व देना चाहिए|

अधिनियम की हिस्ट्री

1997

विशाखा और राजस्थान सरकार के बीच के मामले में सुनवाई के दौरान सुप्रीम कोर्ट ने भारतीय संविधान और UN Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW) को ध्यान में रखते हुए महिलाओ को समानता और उनके सम्मान को आधार बनाते हुए वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए विशाखा गाइडलाइन जारी की ।

2007

वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न बिल 2007 के फॉर्मेट को केन्द्रीय मंत्रिमंडल ने पास किया

2010

बिल को लोक सभा में पेश किया गया ।

2012

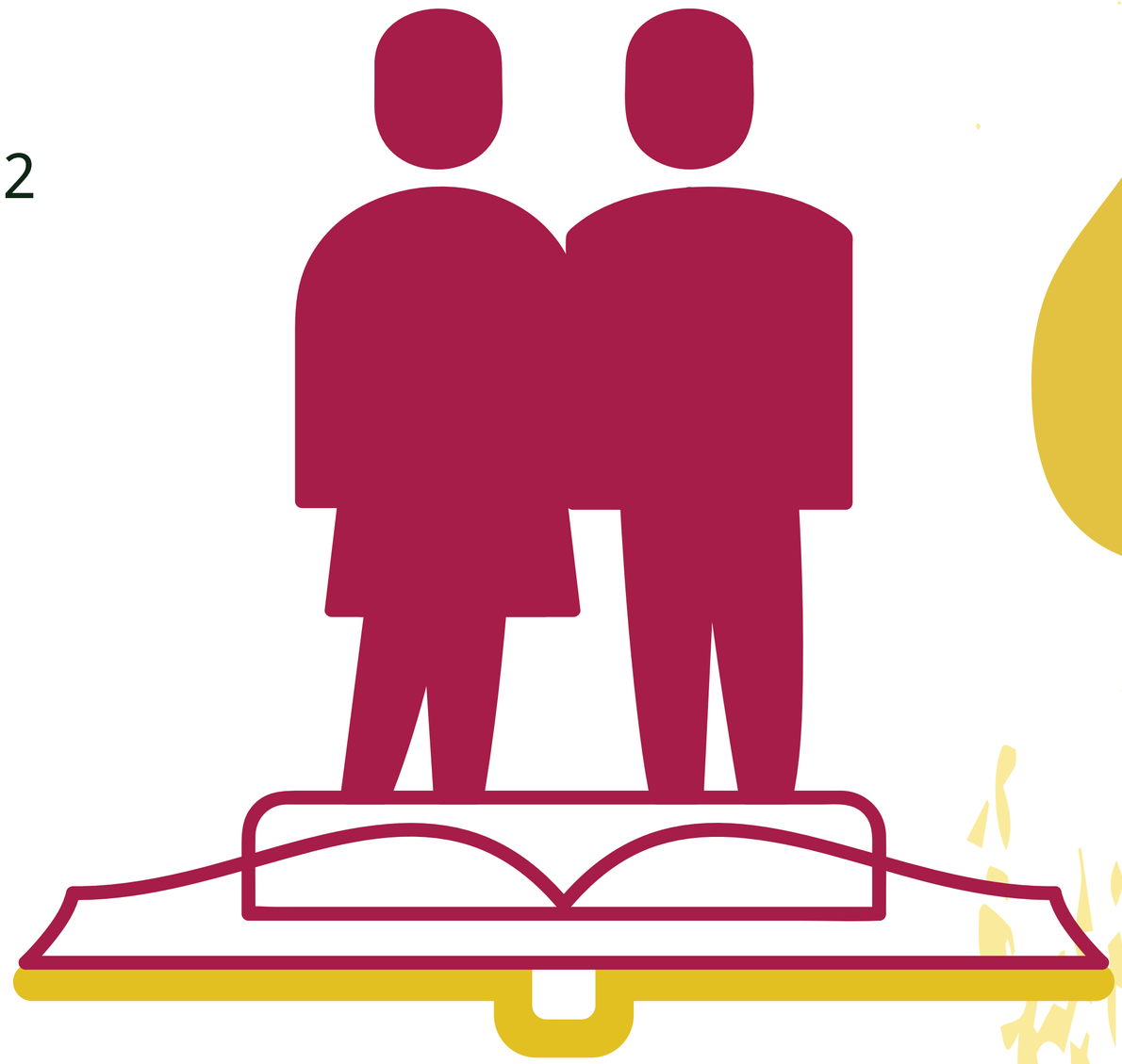
अमेंडमेंट के साथ बिल दोबारा लोक सभा में पेश हुआ ।

September 3, 2012,

वर्कप्लेस पर महिलाओ का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) बिल 2012 लोक सभा से पास हो गया ।

February 26, 2013

वर्कप्लेस पर महिलाओ का यौन उत्पीड़न
(रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) बिल 2012
राज्य सभा से भी पास हो गया ।



April 23, 2013

राष्ट्रपति द्वारा इस कानून को अनुमति मिली और
इसे राज पत्र में वर्ष 2013 के 14 कानून के रूप
में सम्मिलित किया गया ।

December 09, 2013

महिला और बाल विकास मंत्रालय ने इस कानून और
इसके रूल्स की नोटिफ़िकेशन जारी की ।

क्षेत्र

आपका वर्कप्लेस –

आपके साथ आपके प्रमुख वर्कप्लेस से बाहर हुआ उत्पीड़न भी कानून में सम्मिलित किया गया है ।

- किसी दूसरी संस्था का एरिया
- होटल, रेस्तरां और सभी जगहे जहाँ आपके ऑफ़ीशियल कार्यक्रम होते हैं |
- दूसरे कर्मचारियों के काम की जगह
- बिल्डिंग की लिफ्ट
- टॉयलेट / प्रसाधन
- गलियारे
- सार्वजानिक परिवहन जो की ऑफिसियल ट्रिप के दौरान इस्तेमाल हुए हो
- कैंटीन / कैफ़ेटेरिया / मनोरंजन की जगह
- ऑफ़ीशियल टूर / फ़ील्ड विज़िट
- अंडर कंस्ट्रक्शन साईट
- निवास क्षेत्र / घर
- खेती का क्षेत्र
- फ़ैक्ट्री / दुकान

इंटर्नल कमेटी

सभी इम्प्लॉयर (सरकारी / गैर सरकारी) को अपने वर्कप्लेस (ऑफिस तथा शाखाओ के लिए जहाँ 10 से अधिक लोग कार्यरत है) में इंटर्नल कमेटी का गठन करना अनिवार्य है । इंटर्नल कमेटी का कार्य है सभी कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों का बिना भेदभाव के जाँच करना और निवारण करना ।

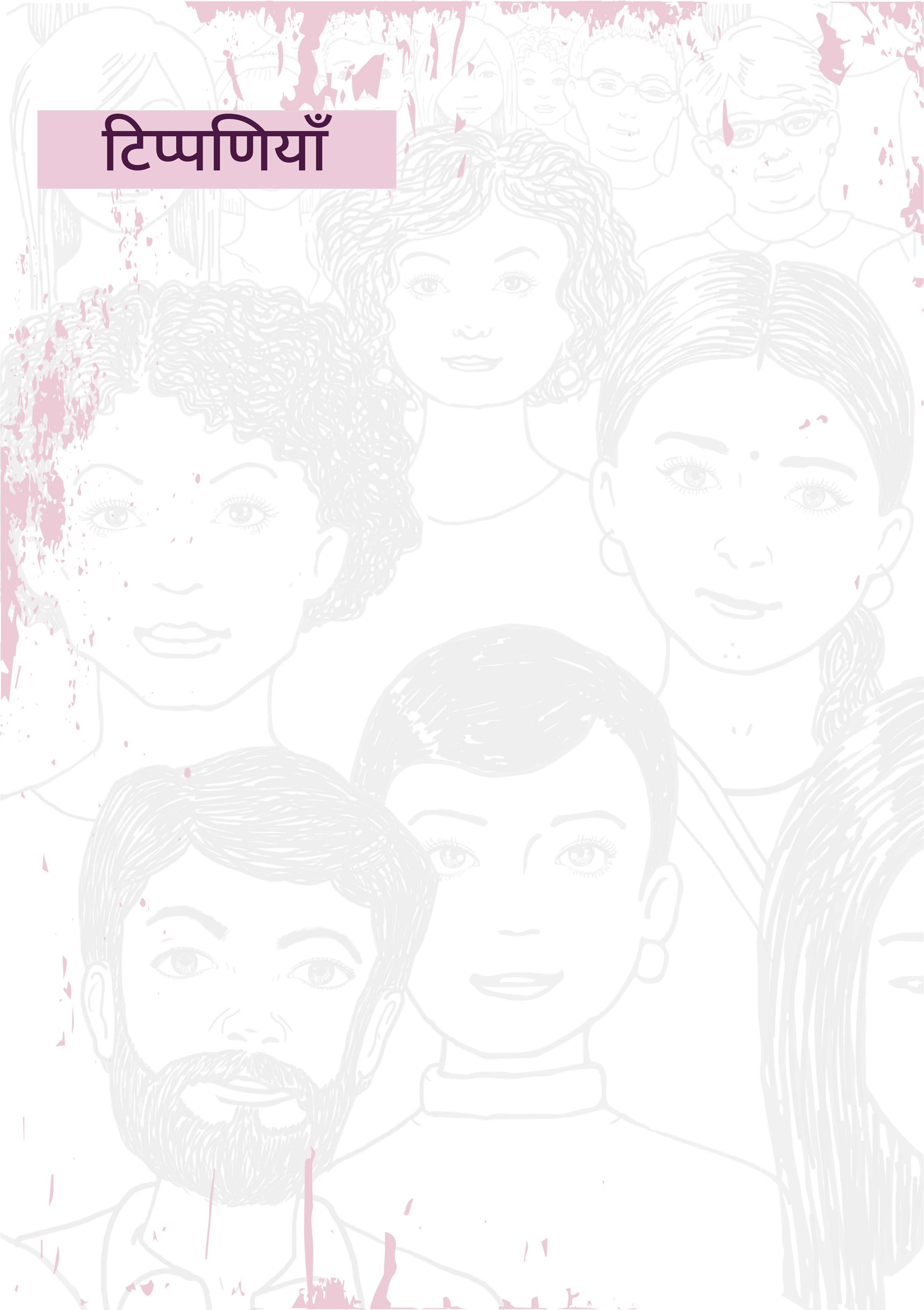
आतंरिक कमेटी की रचना:

4 सदस्य जिसमे से 2 महिला सदस्यों का होना अनिवार्य है ।

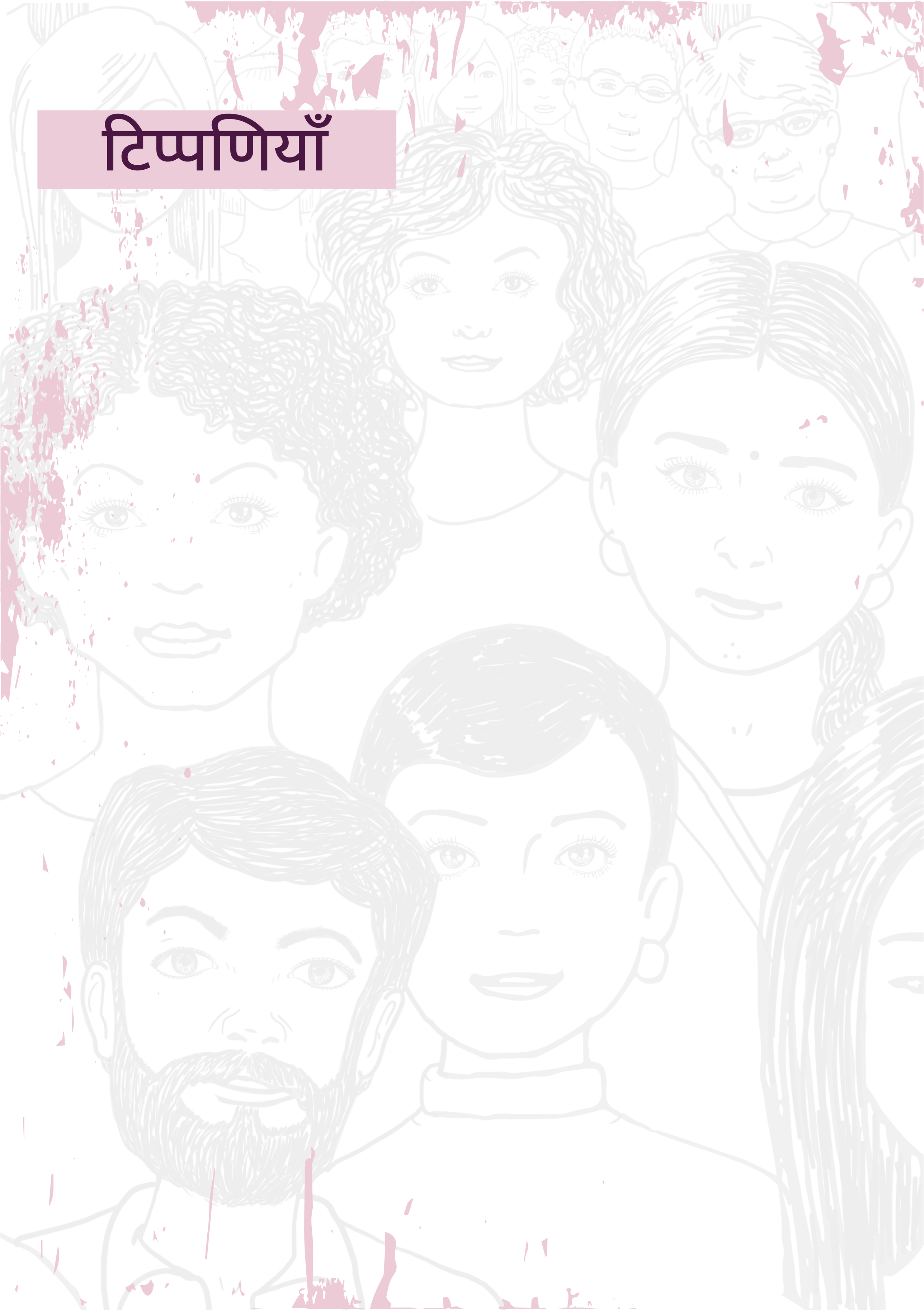
कमेटी की मुख्य सदस्य कोई सीनियर महिला अधिकारी ही हो सकती है ।

तीसरे पक्ष से एक सदस्य गैर सरकारी संस्था से जिन्हें इस विषय पर अच्छा ज्ञान हो ।

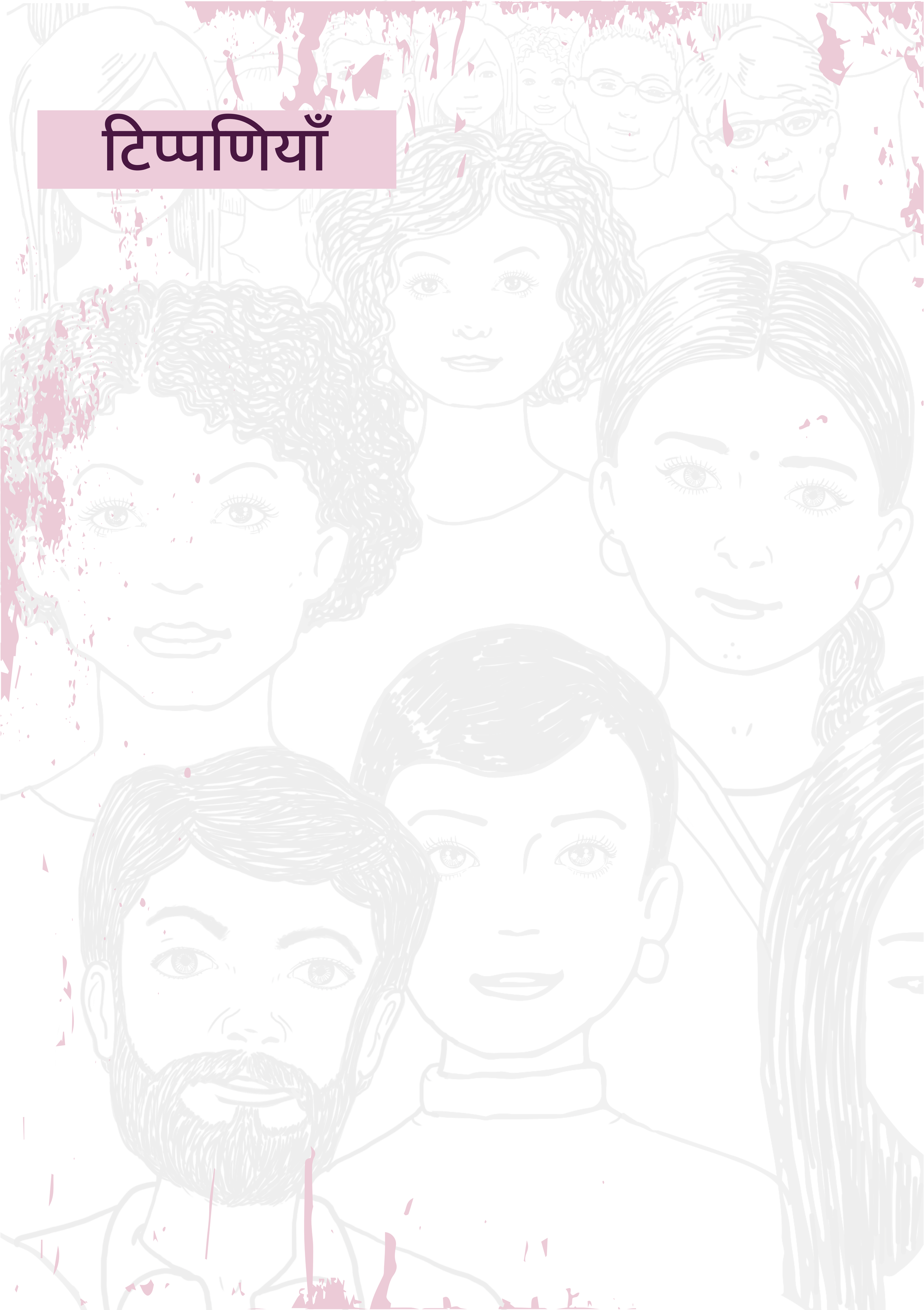
टिप्पणियाँ



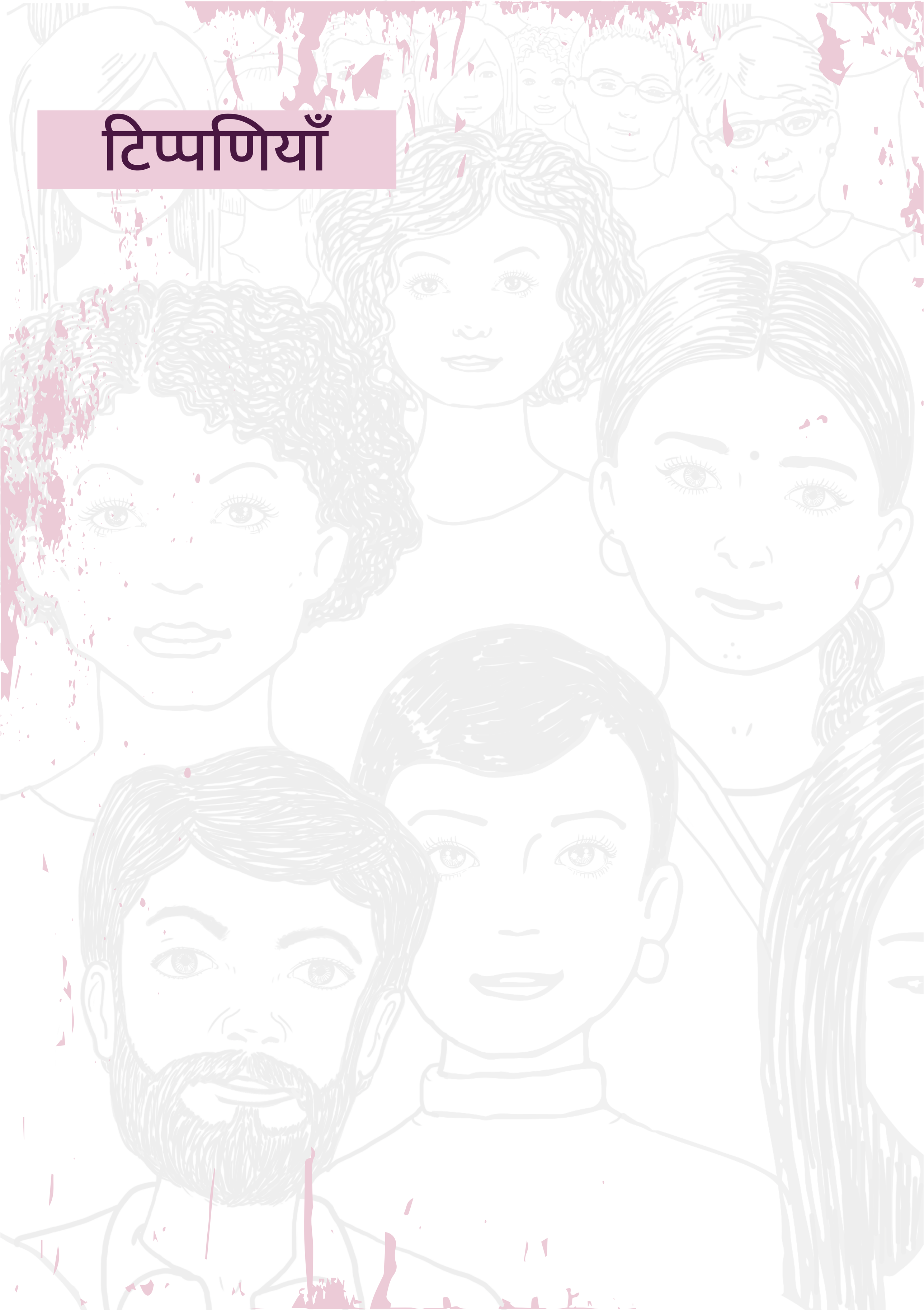
टिप्पणियाँ



टिप्पणियाँ



टिप्पणियाँ



टिप्पणियाँ

प्रिया के बारे में:

प्रिया दिल्ली में स्थित सहभागी शोध एवं प्रशिक्षण का एक अन्तराष्ट्रीय केंद्र है, जिसकी स्थापना 1982 में हुई | प्रिया नागरिको, समुदायों और संस्थानों की क्षमता बढ़ाने में सहभागिता को सशक्तिकरण के रूप में बढ़ावा देता है जिससे एक जीवंत और जेंडर समान समाज बन सके | इसका काम वंचित वर्ग के लोगो की क्षमता बढ़ाने, ज्ञान बढ़ाने और पालिसी एडवोकेसी पर केन्द्रित है | प्रिया का प्रोफेशनल ज्ञान और विशेषज्ञता से फील्ड बेस्ड पार्टिसिपेटरी मेथड्स पर विश्व के कई नागर समाज समूह, सरकार, डोनर्स,प्राइवेट बिज़नस और शैक्षणिक संस्थानों को फायदा हुआ है | प्रिया के संस्थापक और अध्यक्ष डॉ राजेश टंडन ने अपनी शिक्षा प्रतिष्ठित संस्थान IIT और IIM से पूरी करी है |

अधिक जानकारी के लिए www.pria.org पर संपर्क करें |

मार्था फेरेल फाउंडेशन के बारे में:

एक सम्मानित सामाजिक कार्यकर्ता जो की अपने जेंडर समानता, महिला अधिकार और प्रौड़ शिक्षा के काम के लिए दुनिया में जानी जाती थी, डॉ मार्था फैरेल ने काबुल (अफगानिस्तान) में हुए एक आतंकी हमले में अपनी जान गवाई | उस समय वो आगा खान फाउंडेशन द्वारा आयोजित एक जेंडर ट्रेनिंग वर्कशॉप के लिए गयी थी | डॉ मार्था फैरल के मूल्यों को आगे ले जाते हुए, हमने मार्था फेरेल फाउंडेशन की स्थापना सितम्बर 2015, उनकी याद में की | फाउंडेशन का कार्य युवाओ को साथ जोड़ कर महिला हिंसा पर रोक लगाने पर और कार्यस्थल पर महिलाओ का यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 को सही ढंग से अमल में लाने और इस दिशा में सही रिसर्च कराने पर केन्द्रित है | फाउंडेशन का फोकस है की व्यावहारिक ढंग से हम जेंडर समान समाज की ओर आगे बढे |

अधिक जानकारी के लिए www.marthafarrellfoundation.org पर संपर्क करें |

फ्रॉग आइडियाज के बारे में :

एक डिजिटल मार्केटिंग एजेंसी, जिसे कई पुरस्कार मिल चुके है - फ्रॉग आइडियाज, भारत में अपने वर्ग में एक ऐसी कंटेंट मार्केटिंग कंपनी है जो की डिजिटल रणनीति, सोशल मीडिया मार्केटिंग, ऑनलाइन रेपुटेशन मैनेजमेंट, वेबसाइट डिजाईन और डेवलपमेंट सेवा देती है | जतिन मोदी द्वारा संस्थापित फ्रॉग आइडियाज ने पहला कदम 2013 एक नजरियें के साथ उठाया था – जिसमें वो मार्केटिंग के भविष्य को बदलना चाहते थे | पिछले पांच वर्षो से लगातार हमने कई ब्रांड्स को सहायता की है, ताकि वो खुद को एक लीडर की तरह दुनिया के सामने पेश कर सके और वो अपनी ऑडियंस के साथ जुड़ सके, ऐसे तरीको से जो उन्होंने कभी सोचा भी न हो |

अधिक जानकारी के लिए www.frogideas.com पर संपर्क करें |