

महिलाओं का कार्य स्थल पर लैंगिक उत्पीड़न से संरक्षण



शीलू सिंह
व्यवहार न्यायाधीश वर्ग एक
भाटापारा जिला बलौदाबाजार (छ.ग.)



संविधान में पुरुषों एवं महिलाओं को कार्य करने का समान अधिकार दिया गया है, लेकिन स्वतंत्रता प्राप्ति के उपरांत विभिन्न सामाजिक, आर्थिक एवं सुरक्षा संबंधी अवरोधों के चलते या तो महिलाओं को कार्य करने की पूर्ण स्वतंत्रता नहीं दी गई, या फिर कार्यस्थल पर सुरक्षा संबंधी चिंताओं के मद्देनजर परिवारीजनों द्वारा महिलाओं को कार्य करने के लिये प्रोत्साहित नहीं किया गया। हालाँकि, शिक्षा एवं महिला अधिकारों के लिये की गई पहलों के फलस्वरूप इस स्थिति में बदलाव आया और अनौपचारिक एवं औपचारिक कार्य क्षेत्रों में महिलाओं की भागीदारी में दिनोंदिन वृद्धि देखी गई। यद्यपि इतना सब होने के बावजूद एक अड़चन महिला कर्मियों को लगातार घर से बाहर काम करने के लिये हतोत्साहित कर रही, और वह थी— कार्यस्थल पर सुरक्षा। विशाखा दिशा-निर्देशों के आने से पूर्व आए दिन कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ होने वाले भेदभाव सुनने और देखने को मिलते थे। लेकिन वर्ष 1997 में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा “विशाखा बनाम राजस्थान राज्य” मामले में जारी किये गए दिशा-निर्देशों ने कार्यस्थलों पर महिलाओं की सुरक्षा को सुनिश्चित करने में युगांतकारी भूमिका निभाई। जिसे विशाखा गार्डलाईन के रूप में जाना जाता है।

विशाखा दिशा-निर्देश

'विशाखा बनाम राजस्थान राज्य' मामले में फैसला सुनाते हुए सर्वोच्च न्यायालय ने एक अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार विधि 'दि कन्वेंशन ऑन दि एलिमिनेशन ऑफ ऑल फॉर्म्स ऑफ डिस्क्रिमिनेशन अगेंस्ट वुमन' (सीएडीएडब्ल्यू) का संदर्भ लेते हुए कार्यस्थलों पर महिला कर्मियों की सुरक्षा को मद्देनजर रखते हुए कुछ दिशा-निर्देश जारी किये जिन्हें विशाखा दिशा-निर्देश के नाम से जाना जाता है। ये इस प्रकार हैं—

- प्रत्येक रोजगारप्रदाता का यह दायित्व होगा कि यौन उत्पीड़न से निवारण के लिये वह कंपनी की आचार संहिता में एक नियम शामिल करे।
- संगठनों को अनिवार्य रूप से एक शिकायत समिति की स्थापना करनी चाहिये, जिसकी प्रमुख कोई महिला होनी चाहिये।
- नियमों के उल्लंघनकर्ता के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही की जानी चाहिये और पीड़िता के हितों की रक्षा की जानी चाहिये।
- महिला कर्मचारियों को उनके अधिकारों के प्रति जागरूक बनाया जाना चाहिये।

यौन उत्पीड़न की कोई भी घटना संविधान में अनुच्छेद 14, 15 और 21 के तहत दिये गए मौलिक अधिकारों तथा अनुच्छेद 19 (1) के तहत व्यक्तिगत स्वतंत्रता का उल्लंघन है। वर्ष 1997 से पहले महिलाएं कार्य स्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न की शिकायत भा.दं.सं. की धारा 354 (महिलाओं के साथ होने वाली छेड़छाड़ या उत्पीड़न के मामले) और 509 (किसी औरत के सम्मान को चोट पहुंचाने वाली बात या हरकत) के तहत दर्ज करवाती थी। सुप्रीम कोर्ट ने विशाखा गार्ड लाईन्स के तहत कार्य स्थल के मालिक के लिए यह जिम्मेदारी सुनिश्चित की थी कि किसी भी महिला को कार्यस्थल पर बंधक जैसा महसूस न हो, उसे कोई धमकाए नहीं। वर्ष 1997 से 2013 तक कार्यालयों में विशाखा गार्ड लाईन्स के आधार पर ही इन मामलों को देखा जाता रहा है, लेकिन वर्ष 2013 में महिलाओं का कार्य स्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम 2013 आया जिसमें विशाखा गार्ड लाईन्स के अनुरूप ही कार्यस्थल में महिलाओं के अधिकार को सुनिश्चित करने की बात कही गयी है। इसके साथ ही इसमें समानता, यौन उत्पीड़न से मुक्त कार्य स्थल बनाने का प्रावधान भी बनाने का प्रावधान भी शामिल किया गया है। इस एक्ट के तहत किसी भी महिला को कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ सिविल और क्रिमिनल दोनों ही तरह की कार्यवाही का सहारा लेने के अधिकार हैं।

महिलाओं का कार्य स्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम 2013 के प्रमुख मुख्य प्रावधान निम्नलिखित हैं –

लैंगिक उत्पीड़न क्या है ?

अधिनियम की धारा 2(ढ) एवं धारा 3(2) में लैंगिक उत्पीड़न के अंतर्गत निम्नलिखित कोई एक या अधिक अवांछनीय कार्य या व्यवहार चाहे प्रत्यक्ष रूप से या विवक्षित रूप से है, को शामिल किया गया है—

- कोई भी अप्रिय हावभाव, व्यवहार, शब्द या कोई पहल जो यौन प्रकृति की हो।
- किसी भी तरह से गलत इशारे करना।
- गलत व्यवहार या टिप्पणी करना।
- अश्लील साहित्य दिखाना।
- रोजगार में पक्षपात पूर्ण व्यवहार का वादा / धमकी।
- काम में रुकावट पैदा करना या आक्रामक अपमानजनक व्यवहार या डराने धमकाने वाला माहौल बनाना।
- सुरक्षा व स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाला माहौल बनाना।

कौन शिकायत कर सकता है ?

अधिनियम के तहत किसी कार्यस्थल के संबंध में या किसी निवास स्थान या गृह के संबंध में किसी भी आयु की कोई महिला जिसके विरुद्ध लैंगिक उत्पीड़न का कृत्य हुआ है, शिकायत कर सकती है। इस कानून के तहत न सिर्फ महिला कर्मचारी बल्कि ग्राहक, उपभोक्ता, प्रशिक्षु और दैनिक मजदूरी पर कार्यस्थल पर प्रवेश करने वाली या तदर्थ क्षमता में कार्य करने वाली महिलाओं को यह कानून सुरक्षा प्रदान करता है। इसके अतिरिक्त कालेजों, विश्वविद्यालयों में विद्यार्थियों, शोध छात्रों और अस्पतालों में रोगियों को भी कवर किया गया है।

लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत कहाँ पर की जा सकती है ?

कोई महिला जिसके विरुद्ध कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न हुआ है, वह अधिनियम की धारा 09 के तहत लैंगिक उत्पीड़न किये जाने की तारीख से तीन मास की अवधि के भीतर शिकायत आंतरिक शिकायत समिति को कर सकेगी और जहाँ पर इस प्रकार आंतरिक शिकायत समिति का गठन नहीं हुआ है वहाँ पर स्थानीय शिकायत समिति को कर सकेगी। इस प्रकार शिकायत करने की परिसीमा तीन मास है परंतु आंतरिक शिकायत समिति या स्थानीय शिकायत समिति इस परिसीमा को विस्तारित कर सकती है। यदि कोई महिला किसी शारीरिक, मानसिक असमर्थता के कारण या मृत्यु के कारण या अन्यथा परिवाद करने में असमर्थ है, वहाँ उनका विधिक वारिस या ऐसा अन्य व्यक्ति जो विहित किया जाये परिवाद कर सकेगा।

आंतरिक शिकायत समिति

कानून के अनुसार यदि किसी कार्यालय में कम से कम दस कर्मचारी काम करते हैं तो प्रत्येक नियोक्ता / कंपनी को एक आंतरिक शिकायत समिति का गठन करना होगा, दस से कम कर्मचारियों वाले नियोक्ताओं / कंपनियों का पर्यवेक्षण जिला अधिकारियों द्वारा गठित एक स्थानीय शिकायत समिति करेगी। आंतरिक शिकायत समिति के पीठासीन अधिकारी, कर्मचारियों में से कार्यस्थल पर ज्येष्ठ स्तर पर नियोजित महिला होगी।

स्थानीय परिवाद समिति

प्रत्येक जिला अधिकारी संबंधित जिले मे ऐसे स्थापनों से जहां दस से कम कर्मकार होने के कारण आंतरिक परिवाद समिति गठित नहीं की गयी है या यदि परिवाद स्वयं नियोजक के विरुद्ध है, वहां लैंगिक उत्पीड़न परिवाद ग्रहण करने के लिए स्थानीय परिवाद समिति नामक एक समिति का गठन करेगा। जिला अधिकारी प्रत्येक ग्रामीण या जनजातीय क्षेत्र मे, प्रत्येक ब्लॉक या तालुका और तहसील मे और शहरी क्षेत्र मे, वार्ड या नगर पालिका मे परिवाद को ग्रहण करने और उसको स्थानीय परिवाद समिति को भेजने के लिए एक नोडल अधिकारी की नियुक्ति करेगा।

परिवाद की जांच तथा कार्यवाही

अगर समिति शिकायत पर यौन उत्पीड़न के प्रमाण को प्रथम दृष्टया विद्यमान मानती है तो वह भारतीय दण्ड संहिता के उपबंधों के अधीन मामला रजिस्टर करने के लिए सात दिन की अवधि के भीतर पुलिस को परिवाद भेजेगी। समिति को जांच के दौरान वही शक्तियां होंगी, जो किसी सिविल न्यायालय में निहित हैं तथा समिति अपनी जांच 90 दिन की भीतर पूरी करेगी। जांच के लंबन के दौरान महिला द्वारा किये गये लिखित अनुरोध पर उसको स्थानांतरण का अधिकार होगा, वह तीन मास तक की छुट्टी ले सकती है अथवा कोई अन्य राहत भी उसे प्रदान की जा सकती है।

व्यथित महिला को प्रतिकर

यदि समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित हो गया है, वहां लागू सेवा नियमों में किसी बात के होते हुए भी प्रत्यर्थी के वेतन या मजदूरी से व्यथित महिला को या उसके विधिक वारिसों को संदत्त की जाने वाली राशि में से समुचित राशि प्रदान करने हेतु आदेशित कर सकेगी तथा न्यायालय भी जब प्रत्यर्थी को अपराध का सिद्धदोष ठहराया जाता है तब प्रत्यर्थी द्वारा व्यथित महिला को ऐसी राशि का संदाय का जो वह समुचित समझे, आदेश कर सकेगा। प्रतिकर का निर्धारण करने हेतु निम्नलिखित परिस्थितियों को ध्यान में रखा जावेगा—

- व्यथित महिला को कारित हुए मानसिक आघात, पीड़ा यातना और भावात्मक कष्ट।
- लैंगिक उत्पीड़न की घटना के कारण वृत्ति के अवसर की हानि।
- पीड़ित द्वारा शारीरिक या मनश्चिकित्सीय उपचार के लिए उपगत चिकित्सा व्यय।
- प्रत्यर्थी की आय और वित्तीय हैसियत।
- एकमुश्त या किस्तों में ऐसे संदाय की साध्यता।

गोपनीयता

अधिनियम द्वारा महिला के गोपनीयता को ध्यान में रखते हुए परिवार की अंतर्वस्तुओं, साक्षियों की पहचान व पते, सुलह और जांच कार्यवाहियों से संबंधित किसी भी जानकारी को प्रकाशित करने अथवा सार्वजनिक करने से निषेधित किया गया है। इस प्रकार सूचना का अधिकार अधिनियम 2005 इस पर लागू नहीं होता है।

मिथ्या परिवाद के लिए दण्ड

जांच के उपरांत यदि समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध लगाये गये अभियोग मिथ्या अथवा द्वेषपूर्ण हैं अथवा किसी ने जानबूझकर मिथ्या परिवाद किया है, उसके विरुद्ध सेवानियमों के उपबंधों के अनुसार कार्यवाही करने की सिफारिश कर सकेगी।

मिथ्या परिवाद के लिए दण्ड

जांच के उपरांत यदि समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध लगाये गये अभियोग मिथ्या अथवा द्वेषपूर्ण हैं अथवा किसी ने जानबूझकर मिथ्या परिवाद किया है, उसके विरुद्ध सेवानियमों के उपबंधों के अनुसार कार्यवाही करने की सिफारिश कर सकेगी।

नियोजक का कर्तव्य

- कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य वातावरण उपलब्ध कराना ।
- लैंगिक उत्पीड़न के परिणाम और आंतरिक समिति का गठन करने वाले आदेश को कार्यस्थल के किसी सहजदृश्य स्थान पर प्रदर्शित करना ।
- कानून के संबंध में कर्मचारियों के मध्य प्रचार प्रसार कराना एवं इस संबंध में कार्यशालाएं आयोजित कराना ।
- आन्तरिक समिति को कार्यवाही करने हेतु आवश्यक सुविधाएं उपलब्ध करवाना ।
- महिला को कार्यवाही करने हेतु सहायता प्रदान करना ।
- लैंगिक उत्पीड़न को सेवा नियमों के अधीन कदाचार मानना एवं कार्यवाही आरंभ करना ।
- आंतरिक समिति द्वारा प्रस्तुत रिपोर्टों को मानीटर करना ।

अधिनयम के उपबंधों के अननुपालन के लिए दण्ड

कार्यस्थल को यौन उत्पीड़न रहित बनाने
मे विफल रहने वाले किसी भी
नियोक्ता / कंपनी पर 50,000 / – रु. का
जुर्माना लगाया जाएगा।



The image features a stylized illustration of a woman's profile in shades of grey and black, facing left. A large, white, open hand is superimposed over her face, with the text 'STOP SEXUAL HARASSMENT' written in bold, black, sans-serif capital letters across the palm. The background is a textured, reddish-brown surface with faint silhouettes of office desks and computer monitors at the bottom. A solid teal bar is at the top of the image.

**STOP
SEXUAL
HARASSMENT**