

पारितोषा

कार्य स्थल पर महिलाओं का यौन
उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण)
अधिनियम, 2013

स्टेट रिसोर्स सेंटर फॉर वुमैन
महिला एवं बाल विकास विभाग
हरियाणा सरकार



हरियाणा सरकार लिंग समानता को बढ़ावा देने और महिलाओं को सशक्त बनाने के लिए प्रतिबद्ध है। सरकारी कार्यबल का एक बड़ा हिस्सा अभी भी कार्य स्थल में यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के प्रावधानों से अनजान है। एक पुस्तिका तैयार की गई है जिसमें पीड़ितों के अधिकारों के रूप में अलग-अलग विषयों को शामिल किया गया है और दूसरी ओर नियोक्ता के कर्तव्यों को भी शामिल किया गया है। यह महत्वपूर्ण है कि हम कार्यस्थल उत्पीड़न को खत्म करने का प्रयास करें क्योंकि महिलाओं को सुरक्षित वातावरण में काम करने का अधिकार है। यह पुस्तिका अधिनियम के प्रावधानों के बारे में महत्वपूर्ण जानकारी देती है जो हर किसी के लिए बेहद फायदेमंद होगी।

शिकायत पोर्टल

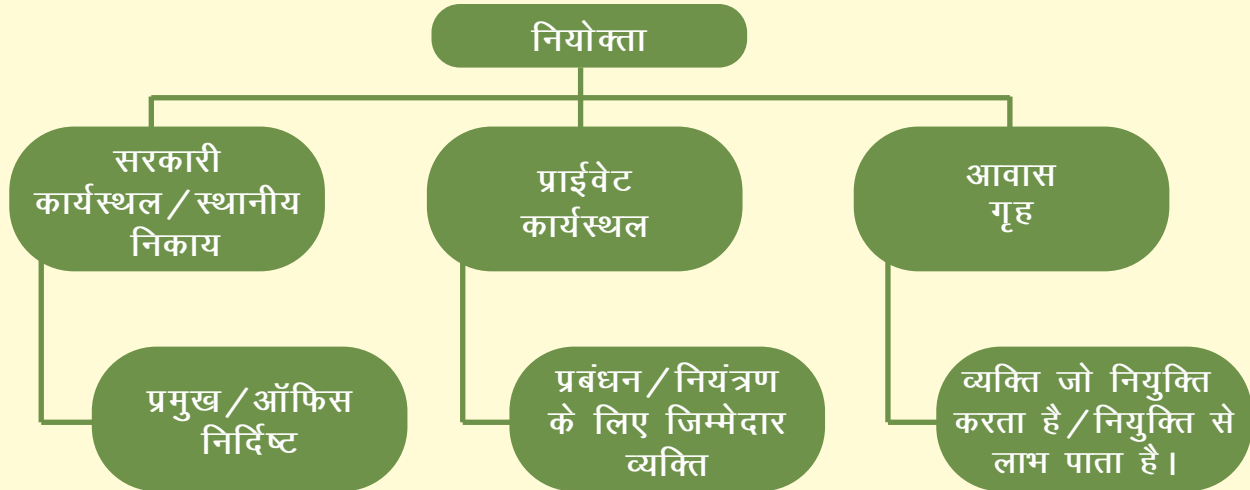
helpline.women@hry.gov.in

अधिकारी/कर्मचारी का कर्तव्य

☞ सुरक्षित कार्यस्थल प्रदान करना

☞ सुरक्षित वातावरण

नियोक्ता कौन होता है



यौन उत्पीड़न लिंग भेदभाव का रूप है।



- यौन उत्पीड़न
- यौन संबंधों के लिए अनुरोध करना
- अनचाहे मौखिक व शारीरिक व्यवहार



यौन उप्पीड़न के उदाहरण



Cracking jokes which cause awkwardness or embarrassment

चुटकुले जो शर्मिंदा
करें या पीड़ादायक हों



अश्लील फिल्मी
गीत गाना ।



Tonight, our little project team will do great work, won't it?



Making sexual advances or demanding sexual favours

यौन अनुग्रह
करना

अश्लील हरकतें या अश्लील
भाषा का उपयोग करना



Making obscene
gestures or using
indecent language

लिंग आधारित अपमान व टिप्पणी

Making babies is all you women are good for



Using gender based insults

You're just a woman. We need a man for this assignment!



Discriminating on the
basis of gender

लिंग आधारित ताने मारना

Arrey, you are like my beti...

बहाने से छूने की
कोशिश करना



I like to see the female
body in its natural form...

कार्य स्थल पर
अश्लील सामान
प्रदर्शित करना।



Stop this or I'll
complain...

Then I'll stop your
promotion...

आपत्तियों को बढ़ाने
या हानिकारक परिणाम
की धमकी देना।



नियोक्ताओं के कर्तव्य:-

संस्थाएं जिनमें कम से कम 10 कर्मचारी हैं, उन में आंतरिक शिकायत समिति (आई०सी०सी०) का गठन।

केवल आंतरिक शिकायत समितियों के गठन के साथ खत्म न करें।

विशिष्ट स्थानों पर आई०सी०सी० का प्रदर्शन।

कर्मचारियों को शिक्षित करना कि यौन उत्पीड़न क्या है और क्या करना है।

गवाहों के साथ साक्षात्कार करने के सर्वोत्तम तरीकों को सीखना।

जानकारी को गोपनीय रखें।

पीड़ितों के साथ सम्मान से बात-चीत करना।



आंतरिक शिकायत समिति का गठन

क्रं	सदस्य	योग्यता
1.	अध्यक्ष	वरिष्ठ स्तर पर काम करने वाली महिलाएं, यदि उपलब्ध नहीं है तो अन्य कार्यालय/विभाग/कार्यस्थल या उसी ही नियोक्ता से नामित की जाती हैं।
2.	2 सदस्यों (न्यूनतम)	महिलाओं के हितों में प्रतिबद्ध के लिए सुपुर्द/कानूनी जानकारी हो/सामाजिक कार्य में अनुभव रखने वाले।
3.	सदस्य	एन०जी०ओ०/एसोसिएशन में महिलाओं के कारण या यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित व्यक्ति के बीच प्रतिबद्ध।

अगर आप यौन उत्पीड़न का सामना करते हैं तो क्या करें ?

शांत रहें

समझाओ कि अपमान क्या है

उत्पीड़क का सामना करें

लिखित में शिकायत रखें

शिकायत को ई-मेल करें helpline.women@hry.gov.in

अपने वरिष्ठ को रिपोर्ट करें

देरी न करें

कौन शिकायत कर सकता है और कहां?

शिकायत समिति

शारीरिक असमर्थता के मामले में:-

- शिकायतकर्ता के रिश्तेदार
- शिकायतकर्ता का मित्र
- सह कर्मी
- एन सी डब्ल्यू या एस सी डब्ल्यू के अधिकारी
- शिकायतकर्ता की लिखित सहमति के साथ घटना का ज्ञान रखने वाला कोई भी व्यक्ति।

मानसिक अक्षमता के मामले में:-

- शिकायतकर्ता के रिश्तेदार
- शिकायतकर्ता का मित्र
- विशेष शिक्षक
- योग्य मनोचिकित्सक / मनोवैज्ञानिक
- अभिभावक / प्राधिकरण जिनकी देखभाल के तहत शिकायतकर्ता उपचार / देखभाल प्राप्त कर रहा है।
- घटना की जानकारी रखने वाला व्यक्ति, ऊपर दी गई सूची के सदस्यों के साथ।

शिकायत

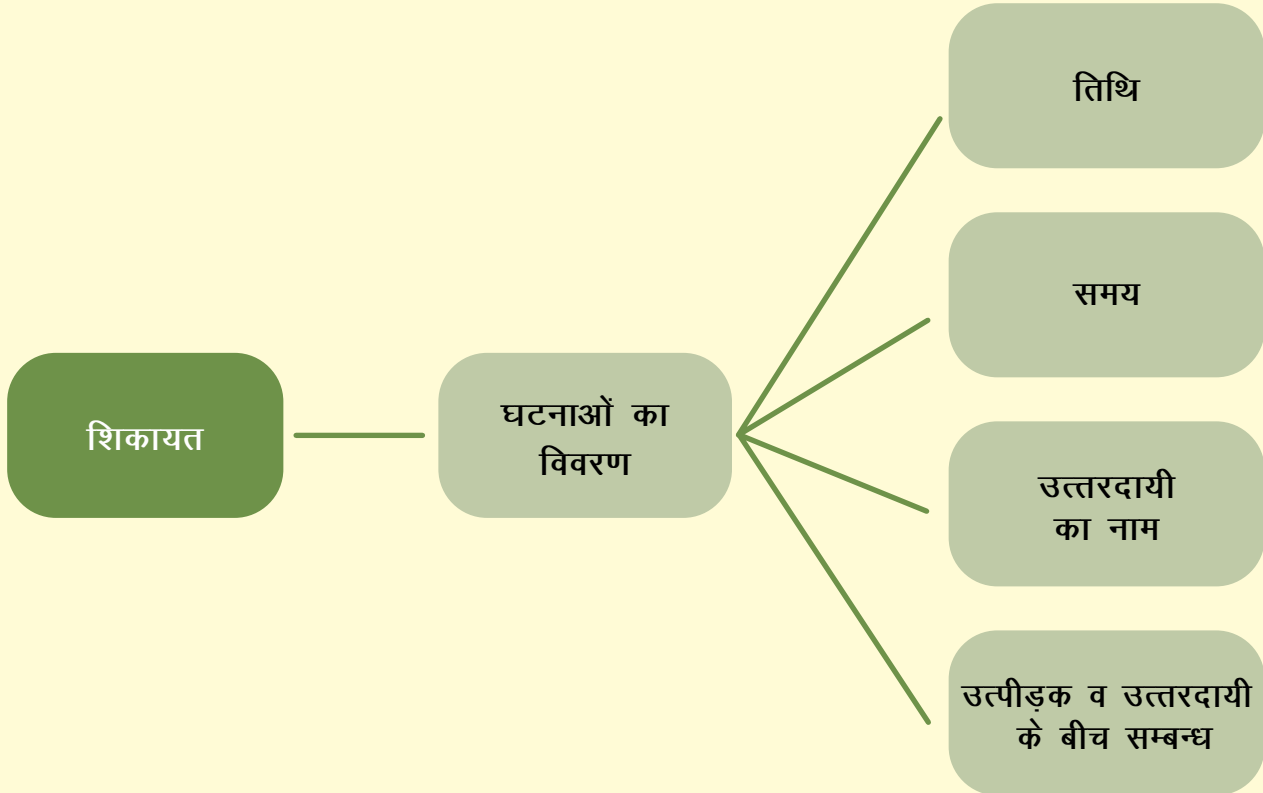
शिकायतकर्ता की मृत्यु के मामले में:-

घटना की जानकारी वाले किसी भी व्यक्ति को उसके कानूनी उत्तराधिकारी की लिखित सहमति से दे सकते हैं।

शिकायतकर्ता किसी अन्य कारण से शिकायत दर्ज करने में असमर्थ होने के मामले में:-

घटना की जानकारी वाले किसी भी व्यक्ति द्वारा उसके कानूनी उत्तराधिकारी की लिखित सहमति के साथ।

शिकायत में क्या शामिल होना चाहिए :-



यौन उत्पीड़न शिकायत प्रक्रिया

प्रक्रम एक: शिकायत की प्राप्ति

- चरण 1: शिकायत प्राप्त करें और स्वीकार करें।
- चरण 2: औपचारिक और सूचना समाधान के लिए विकल्पों का अन्वेषण करने के लिए शिकायतकर्ता से मिलें और बात करें।
- चरण 3: अनौपचारिक क्रियाविधि
- चरण 4: औपचारिक क्रियाविधि
- चरण 5: उत्तरदायी और प्रतिक्रियाचरण



प्रक्रम दो: सावधानीपूर्वक योजना बनाना

- चरण 6: फाइल तैयार करें
- चरण 7: विचार



प्रक्रम तीन: साक्षात्कार

- चरण 8: सुनवाई के लिए एक साक्षात्कार योजना तैयार करें: शिकायतकर्ता, साक्षी/उत्तरदायी।
- चरण 9: एकत्रित जानकारी की पूर्णता का आकलन करें।



प्रक्रम चार: तर्क

- चरण 10: पूछताछ के दौरान एकत्र की गई जानकारी का विश्लेषण और आंकलन करें।
- चरण 11: शिकायतों से संबंधित घटनाओं के अनुक्रम की स्थापना में सहायता के लिए एक समय रेखा बनाएं।
- चरण 12: साक्षात्कारकर्ताओं द्वारा दर्ज किए गए प्रत्येक बयान के साथ समानताएं और मतभेदों की तुलना करें।



प्रक्रम पांच: तथ्यों की जाँच एवं निष्कर्ष

- चरण 13: तथ्यों की जाँच
- चरण 14: निष्कर्ष



प्रक्रम छह: रिपोर्ट करें

- चरण 15: रिपोर्ट लिखना

समय सीमा

शिकायत को जमा करना → 3 महीने के भीतर

उत्तरदायी को नोटिस → शिकायत की प्रति प्राप्त करने के 7 दिनों के भीतर

पूछताछ की पूर्णता → 90 दिन के भीतर

रिपोर्ट का जमा करना → जाँच के पूरा होने के 10 दिनों के भीतर

अपील → सलाह देने के 90 दिन के भीतर

**अधिनियम की
पालना न करने के नतीजे**

50,000 का दंड
5 साल तक का कारावास
जुर्माना

**झूठी शिकायत
के परिणाम**

आई०पी०सी० 177 के तहत 6 महीने
तक कारावास या जुर्माना या दोनों



स्टेट रिसोर्स सेंटर फॉर वुमैन
महिला एवं बाल विकास विभाग
हरियाणा सरकार
बेज नं 15-20, सैक्टर-4, पंचकुला
फोन न. 0172-2560349 / 2560249

शिकायत पोर्टल
helpline.women@hry.gov.in