न्याय सब के लिए

ACCESS TO JUSTICE FOR ALL

राष्ट्रीय विधिक सेवा प्राधिकरण

आवाज़ उठाओ

हैंडबुक - POSH अधिनियम

कर्मचारियों/नियोजकों/संस्थानों/संगठनों/ आंतरिक समितियों/स्थानीय समितियों के लिए

कार्यस्थल का निर्माण: साहसिक और न्यायपूर्ण

न्याय सब के लिए

ACCESS TO JUSTICE FOR ALL

आवाज़ उठाओ

हैंडबुक - POSH अधिनियम

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013

राष्ट्रीय विधिक सेवा प्राधिकरण

कल्पना एवं निर्माण:

श्रेया अरोरा मेहता

परामर्श में:

एस. सी. मुनघाटे

समरेन्द्र पी. नाईक-निंबालकर

अमनदीप सिबिया

आवृती नैथानी

अनुराग भास्कर

अनुसंधान और तकनीकी सहायता:

कोमल बंसल

मुद्रित स्थान:

डिग्री 360 सॉल्यूशन्स प्रा. लि.

B. R. Gavai
Judge, Supreme Court of India
&
Executive Chairman,
National Legal Services Authority

B-Block, Ground Floor
Administrative Buildings Complex
Supreme Court of India, New Delhi-110001

प्रस्तावना

कार्यस्थल एक ऐसा स्थान होना चाहिए जहाँ व्यक्ति निर्भय होकर, बिना किसी भेदभाव या उत्पीड़न के, अपनी पूर्ण क्षमता के साथ कार्य कर सके, योगदान दे सके और प्रगति कर सके। इस अधिकार का संरक्षण न केवल कानूनी दायित्व है, बल्कि एक नैतिक जिम्मेदारी भी है, जो प्रत्येक व्यक्ति की गरिमा और समानता को सुनिश्चित करने की हमारी सामूहिक जिम्मेदारी को दर्शाती है। जैसा कि प्रख्यात समाज सुधारिका सावित्रीबाई फुले ने कहा था, *"महिलाओं के अधिकार कोई विशेषाधिकार नहीं, बल्कि मानवाधिकारों का एक मौलिक पहलू हैं।"* यह सशक्त कथन इस बात को रेखांकित करता है कि महिलाओं के अधिकार समानता की धारणा में अंतर्निहित हैं और समाज के समग्र विकास के लिए आवश्यक हैं। भारत का संविधान अनुच्छेद 14 और 15 में समानता और गैर-भेदभाव के अधिकार को सुनिश्चित करता है और अनुच्छेद 21 के अंतर्गत गरिमा के साथ जीवन जीने का अधिकार और व्यक्तिगत स्वतंत्रता को सुनिश्चित करता है। ये संवैधानिक सिद्धांत लैंगिक समानता की नींव हैं, जो यह सुनिश्चित करते हैं कि प्रत्येक व्यक्ति को एक सुरक्षित और सम्मानजनक कार्यस्थल में कार्य करने का अवसर प्राप्त हो।

लैंगिक न्याय के प्रति भारत की प्रतिबद्धता महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन (CEDAW) के अनुसमर्थन में और भी अधिक परिलक्षित होती है, जो कार्यस्थल सहित सभी प्रकार की हिंसा और भेदभाव से महिलाओं की सुरक्षा का आह्वान करता है। भारत के सर्वोच्च न्यायालय द्वारा 1997 का विशाखा निर्णय एक महत्वपूर्ण क्षण था, जिसमें कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को अनुच्छेद 14, 15 और 21 के तहत मौलिक अधिकारों का उल्लंघन माना गया, और इसकी रोकथाम और निवारण के लिए एक रूपरेखा निर्धारित की गई। इन न्यायिक प्रगतियों के आधार पर वर्ष 2013 में 'कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013' (POSH अधिनियम) अधिनियमित किया गया, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि महिलाएँ हर कार्यस्थल पर सुरक्षित, सम्मानित और सशक्त महसूस करें।

हालाँकि POSH अधिनियम एक सशक्त कानूनी ढांचा प्रदान करता है, लेकिन किसी भी क़ानून की सार्थकता तब तक अधूरी रहती है जब तक उसका सही तरीके से क्रियान्वयन और व्यापक जागरूकता न हो। किसी भी कानून का वास्तविक प्रभाव तभी सामने आता है जब उसके प्रावधानों को भली-भाँति समझा जाए, उन्हें जनसामान्य तक पहुँचाया जाए, और उन्हें प्रभावी रूप से लागू किया जाए। इसी संदर्भ में, कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 पर आधारित, राष्ट्रीय

विधिक सेवा प्राधिकरण (नालसा) द्वारा विकसित यह हैंडबुक - आवाज़ उठाओ - अत्यंत आवश्यक बन जाती है। यह हैंडबुक कानून को सुलभ और क्रियान्वित करने योग्य बनाकर, तथा आवश्यक जागरूकता उत्पन्न कर, कानूनी प्रावधानों को वास्तविक दुनिया में लागू करने की दिशा में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

सुरक्षित और सम्मानजनक कार्य वातावरण सुनिश्चित करने के सबसे महत्वपूर्ण पहलुओं में से एक है - क्षमता निर्माण। यह हैंडबुक यौन उत्पीड़न को रोकने, पहचानने और संबोधित करने के लिए ज्ञान और उपकरणों के साथ कर्मचारियों और नियोक्ताओं दोनों को सशक्त बनाकर ऐसे कार्यस्थलों के निर्माण का समर्थन करती है, जहाँ हर व्यक्ति गरिमा और सम्मान के साथ कार्य कर सके। यह हैंडबुक अभिविन्यास कार्यक्रमों, जागरूकता अभियानों, तथा आंतरिक एवं स्थानीय समितियों की स्थापना के लिए मार्गदर्शन प्रदान कर, संगठनों को उत्तरदायित्व, संवेदनशीलता और सम्मान की संस्कृति विकसित करने में सहायता करती है।

न्यायपालिका ने लगातार लैंगिक न्याय और गरिमा के साथ कार्य करने के अधिकार के महत्व को रेखांकित किया है। नालसा के कार्यकारी अध्यक्ष के रूप में, मुझे इस बात पर गर्व है कि हम निरंतर यह प्रयास कर रहे हैं कि कानूनी जानकारी प्रत्येक नागरिक के लिए सुलभ और व्यावहारिक हो सके। यह हैंडबुक कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने, निषेध करने और उसका निवारण करने के लिए आवश्यक उपकरणों से व्यक्तियों और संस्थानों को लैस करके हमारे मिशन को आगे बढ़ाती है।

मैं इस हैंडबुक के पीछे कार्यरत टीम की प्रतिबद्धता और स्पष्ट उद्देश्य के लिए उन्हें सराहता हूँ। मुझे पूरी आशा है कि यह हैंडबुक अधिक संवेदनशीलता, उत्तरदायित्व और सक्रिय भागीदारी को प्रेरित करेगी, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि हमारे कार्यस्थल भेदभाव को रोकने और महिलाओं के लिए एक सुरक्षित, सम्मानजनक वातावरण सुनिश्चित करके लैंगिक समानता के संवैधानिक मूल्यों को सही मायने में प्रतिबिंबित करें।

(बी. आर. गवई)

राष्ट्रीय विधिक सेवा प्राधिकरण
NATIONAL LEGAL SERVICES AUTHORITY
(Constituted under the Legal Services Authorities Act, 1987)

एस. सी. मुनघाटे
S. C. MUNGHATE
(Principal District Judge)
सदस्य सचिव
MEMBER SECRETARY
(In-charge)

B-Block, Ground Floor,
Administrative Buildings Complex,
Supreme Court of India, New Delhi-110001

Ground Floor, Double Storey,
Jaisalmer House, 26, Mansingh Road,
New Delhi-110011

संदेश

राष्ट्रीय विधिक सेवा प्राधिकरण (नालसा) के सदस्य सचिव के रूप में, कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 - जिसे सामान्यतः POSH अधिनियम के नाम से जाना जाता है, पर आधारित 'आवाज़ उठाओ' नामक यह हैंडबुक प्रस्तुत करना मेरे लिए गौरव की बात है। यह प्रकाशन एक महत्वपूर्ण समय पर आया है, जो सभी के लिए सुरक्षित, समावेशी और सम्मानजनक कार्यस्थलों को बढ़ावा देने की हमारी सामूहिक जिम्मेदारी को रेखांकित करता है।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न न केवल मौलिक अधिकारों का उल्लंघन करता है, बल्कि यह लैंगिक समानता और महिलाओं की पेशेवर उन्नति में एक महत्वपूर्ण बाधा भी है। POSH अधिनियम एक महत्वपूर्ण कानूनी ढांचा स्थापित करता है, जिसका उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि हर महिला बिना किसी भय के गरिमा के साथ काम कर सके। हालाँकि, इसकी वास्तविक प्रभावशीलता व्यापक जागरूकता, गहन समझ और सभी हितधारकों - नियोजक, कर्मचारी और अधिकारियों द्वारा उचित कार्यान्वयन पर निर्भर करती है।

यह हैंडबुक सभी हितधारकों के लिए एक महत्वपूर्ण उपकरण के रूप में कार्य करेगा, जो समान और लैंगिक-संवेदनशील कार्यस्थलों के निर्माण के लिए आवश्यक व्यावहारिक परिणाम प्राप्त करने में सहायक होगा। यह कानूनी साक्षरता को बढ़ावा देगा, जिससे व्यक्तियों को अपने अधिकारों और उपलब्ध निवारण तंत्र को समझने में मदद मिलेगी, भेदभावपूर्ण व्यवहारों को चुनौती देने के लिए लैंगिक संवेदनशीलता का समर्थन करेगा; असमानता को बढ़ावा देने वाली सीखी गई प्रतिक्रियाओं पर विचार करने को प्रोत्साहित करेगा; सम्मानजनक लैंगिक व्यवहार को बढ़ावा देगा; और व्यावसायिक आचरण में आत्म-जागरूकता को बढ़ावा देगा। यह सुरक्षित और सुलभ रिपोर्टिंग तंत्र में विश्वास को भी सुदृढ़ करेगा, यह सुनिश्चित करेगा कि महिलाएं बिना किसी भय के अपनी बात कह सकें। साथ में, ये परिणाम कार्यस्थलीय वातावरण को समानता, गरिमा और सुरक्षा पर आधारित बनाने में योगदान देंगे।

यह हैंडबुक एक व्यापक और सुलभ संसाधन के रूप में विकसित की गई है, जो कानूनी प्रावधानों को सरल बनाती है, शिकायत और जांच प्रक्रियाओं को स्पष्ट करती है, और आंतरिक समितियों, स्थानीय समितियों, नियोजकों, और जिला प्राधिकरणों की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को रेखांकित करती है। इस प्रयास के

माध्यम से, नालसा एक सामूहिक और सूचित दृष्टिकोण को बढ़ावा देने का प्रयास करती है, ताकि सभी क्षेत्रों में महिलाओं के लिए सुरक्षित कार्यस्थल सुनिश्चित किए जा सकें।

मैं इस मूल्यवान हैंडबुक को जीवन्त बनाने में नालसा टीम के समर्पित प्रयासों के लिए अपनी हार्दिक सराहना व्यक्त करता हूँ। मैं सभी हितधारकों से निवेदन करता हूँ कि वे इस हैंडबुक के साथ सार्थक रूप से जुड़ें और सक्रिय कदम उठाएँ, ताकि हम ऐसे कार्यस्थल बना सकें जहाँ हर महिला गरिमा, समानता और आत्मविश्वास के साथ कार्य कर सके।

(एस.सी. मुनघाटे)

नालसा द्वारा POSH: सशक्त आवाज़

जहाँ सपनों को मिलते हैं पंख,
नालसा देता है अधिकार का संग,
गरिमा से काम, सुरक्षित रहें,
न हो भय, न उत्पीड़न सहें।

अनचाहे शब्द, एक स्पर्श, एक दृष्टि,
शक्ति का दुरुपयोग, मन की पीड़ा विषम कष्ट।
कटु वचन, अनुचित इशारे,
विरोध का भय, असहज नज़ारे।

जो आवाज़ उठाने का साहस करें,
उनकी रक्षा, न्याय करे।
न्याय की राह को रोशन करे,
हर पीड़ा को हल्का करे।

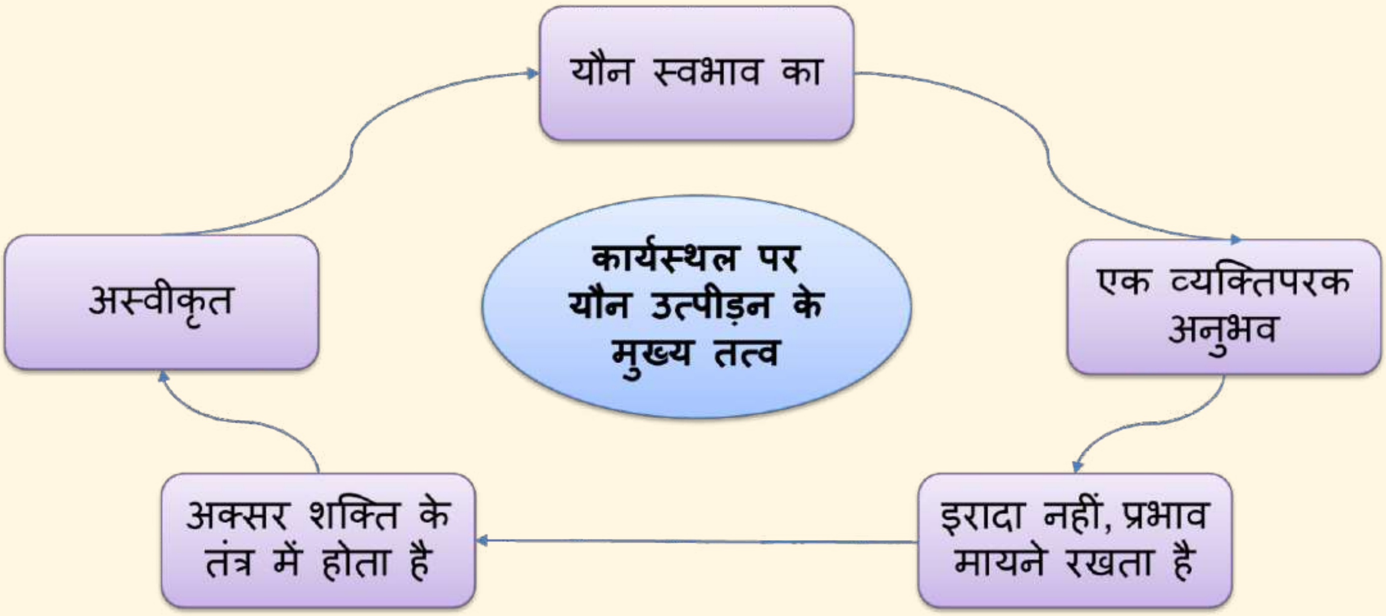
समितियाँ बनीं उद्देश्य स्पष्ट,
सुनने, समझने, कार्रवाई की शक्ति।
हर शिकायत का समाधान हो,
नालसा संग न्याय प्रवाहित हो।

शहर-गाँव तक जागरूकता लाएँ,
बाधाओं को हम दूर हटाएँ।
विचार बदलें, सोच सुधारें,
सुरक्षित माहौल हम उभारें।

मिलकर बढ़ें, बढ़ाएँ हाथ,
नालसा का सहयोग है साथ।
कार्यस्थल बनाएँ न्यायसंगत,
सम्मान और समानता हो अनंत।

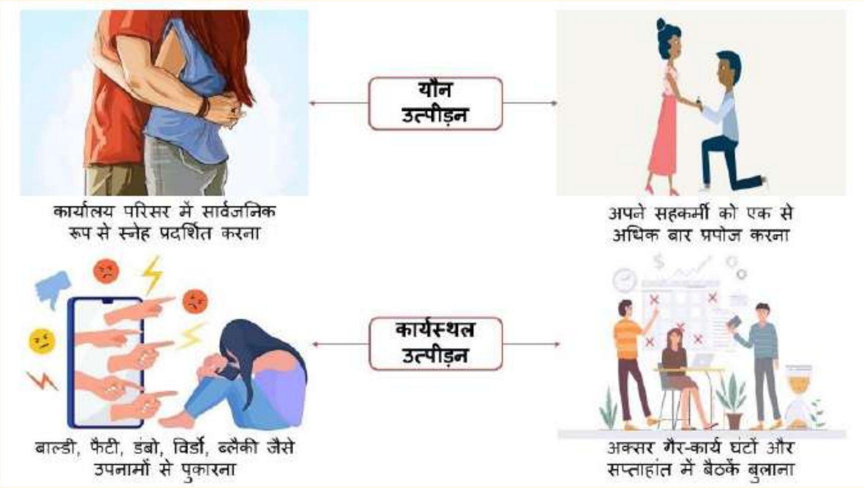
- श्रेया अरोरा मेहता

1. कार्यस्थल यौन उत्पीड़न - यह क्या है?



कार्यस्थल पर व्यवहार के कुछ उदाहरण जो यौन उत्पीड़न की श्रेणी में आते हैं

- यौन रूप से अश्लील टिप्पणियाँ या इशारे करना।
- गंभीर या बार-बार की गई आपत्तिजनक टिप्पणियाँ, जैसे किसी व्यक्ति के शरीर या रूप-रंग से संबंधित चिढ़ाना।
- लैंगिकवादी या अन्य आपत्तिजनक चित्र, पोस्टर, एमएमएस, एसएमएस, व्हाट्सएप या ई-मेल प्रदर्शित करना।
- यौन संबंधों के लिए धमकी, भय, ब्लैकमेल।
- अवांछित सामाजिक आमंत्रण, जिसमें यौन संकेत शामिल हो, जिसे आमतौर पर छेड़खानी के रूप में समझा जाता है।
- यौन संलिप्तता वाले अवांछित व्यवहार के बारे में बोलने वाले कर्मचारी के विरुद्ध धमकी, भय या प्रतिशोध।



कार्यस्थल पर व्यवहार के कुछ उदाहरण जो यौन उत्पीड़न की श्रेणी में नहीं आते हैं

- कार्य से अनुपस्थिति का अनुवर्तन करना।
- नौकरी के मानकों के अनुरूप प्रदर्शन की आवश्यकता।
- प्रबंधन अधिकारों का सामान्य प्रयोग।
- कार्य-संबंधी तनाव, जैसे समय-सीमा या गुणवत्ता मानकों को पूरा करना।
- कार्यों की शर्तें।
- कार्य में हुई गलती के बारे में रचनात्मक प्रतिक्रिया, न कि व्यक्ति के बारे में।

इलेक्ट्रॉनिक माध्यम से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

अरे, आप अपनी प्रोफ़ाइल तस्वीर में कमाल की लग रही हैं। आपको और भी सेल्फी पोस्ट करनी चाहिए। आप इतनी खूबसूरत हैं कि काम के पीछे छिपना नामुमकिन है।

आप मुझे जो संदेश भेज रहे हैं - वे अनुचित और अवांछित हैं। हम सहकर्मी हैं, और आप जो कर रहे हैं वह न केवल मेरे लिए असुविधाजनक है। यह यौन उत्पीड़न भी है।

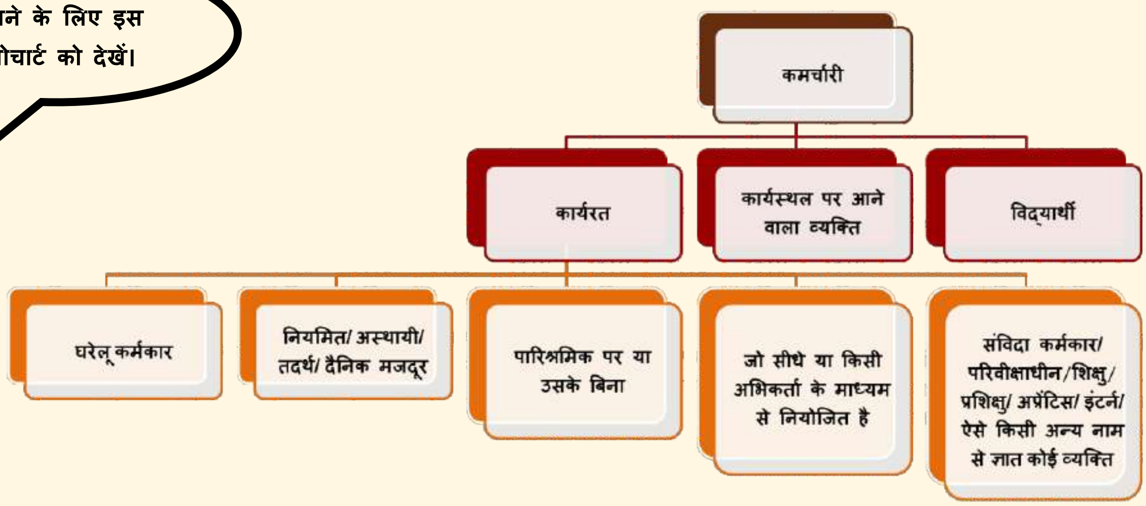
POSH अधिनियम में "यौन प्रकृति का कोई भी अवांछित शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण" शामिल है, जिसमें इलेक्ट्रॉनिक माध्यमों या डिजिटल प्लेटफार्मों जैसे सोशल मीडिया, ईमेल, मैसेजिंग ऐप आदि के माध्यम से होने वाला यौन उत्पीड़न शामिल है, जब तक कि यौन उत्पीड़न की घटना का कार्यस्थल या रोजगार से संबंध हो।

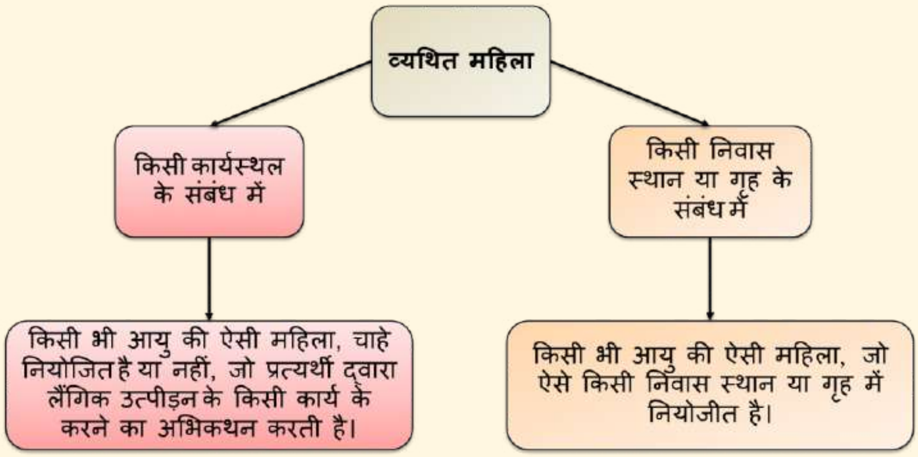
यौन उत्पीड़न के संभावित प्रभाव क्या हैं?

कार्यस्थल निम्न में से कोई भी हो सकता है
सरकारी संगठन, सरकारी कंपनी, निगम, सहकारी सोसाइटी,
प्राइवेट सेक्टर संगठन, उद्यम, सोसायटी, न्यास, गैर-सरकारी संगठन या सेवा प्रदाता,
अस्पताल या परिचर्या गृह,
खेलकूद संस्थान, स्टेडियम, प्रशिक्षण संस्थान,
नियोजन से उद्भूत या उसके प्रक्रम के दौरान कर्मचारी द्वारा परिदर्शित कोई स्थान जिसके अंतर्गत ऐसी यात्रा करने के लिए नियोजक द्वारा उपलब्ध कराया गया परिवहन भी है,
कोई निवास स्थान या कोई गृह,
किसी व्यक्ति या स्वनियोजित कर्मकारों के स्वामित्व वाला कोई उद्यम, जो किसी प्रकार के माल के उत्पादन या विक्रय अथवा सेवाएं प्रदान करने में लगा हो,
कोई भी उद्यम जिसमें 10 से कम कर्मचारी कार्यरत हों।

मैंने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना किया है, लेकिन मुझे कैसे पता चलेगा कि मुझे कर्मचारी माना जाता है या नहीं?

जानने के लिए इस फ्लोचार्ट को देखें।


कर्मचारी
कार्यरत
कार्यस्थल पर आने वाला व्यक्ति
विद्यार्थी
घरेलू कर्मकार
नियमित/ अस्थायी/ तदर्थ/ दैनिक मजदूर
पारिश्रमिक पर या उसके बिना
जो सीधे या किसी अभिकर्ता के माध्यम से नियोजित है
संविदा कर्मकार/ परिवीक्षाधीन/शिक्षु/ प्रशिक्षु/ अप्रेंटिस/ इंटर्न/ ऐसे किसी अन्य नाम से ज्ञात कोई व्यक्ति


व्यथित महिला
किसी कार्यस्थल के संबंध में
किसी निवास स्थान या गृह के संबंध में
किसी भी आयु की ऐसी महिला, चाहे नियोजित है या नहीं, जो प्रत्यर्थी द्वारा लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य के करने का अभिकथन करती है।
किसी भी आयु की ऐसी महिला, जो ऐसे किसी निवास स्थान या गृह में नियोजीत है।

व्यथित महिला कौन है?

2. रोकथाम और निषेध

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम में प्रमुख हितधारक

- नियोजक
- स्थानीय समिति
- आंतरिक समिति
- जिला अधिकारी

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने की जिम्मेदारी किसकी है?

1. नियोजक कौन है?

नियोजक

- विभाग, संगठन, उपक्रम, स्थापन, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या यूनिट का प्रधान या ऐसा अन्य अधिकारी जो, यथास्थिति, समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण द्वारा निमित्त आदेश द्वारा विनिर्दिष्ट किया जाए।
- कोई भी व्यक्ति (चाहे संविदागत हो या न हो) जो कार्यस्थल के प्रबंध, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए उत्तरदायी है।
- वह व्यक्ति या गृहस्थी जो किसी आवास स्थान या घर में घरेलू कर्मकार को नियुक्त करता है या उसके नियोजन से फ़ायदा प्राप्त करता है।

2. जिला अधिकारी कौन है?

स्थानीय स्तर पर जिला मजिस्ट्रेट/ अपर जिला मजिस्ट्रेट/ कलेक्टर/ उप कलेक्टर को समुचित सरकार के द्वारा जिला अधिकारी के रूप में नियुक्त किया जाता है।

जिला अधिकारी जिला स्तर (प्रत्येक ब्लॉक, तालुका, तहसील, वार्ड और नगर पालिका) पर शक्तियों का प्रयोग करने और कृत्यों का निर्वहन करने के लिए जिम्मेदार होता है।

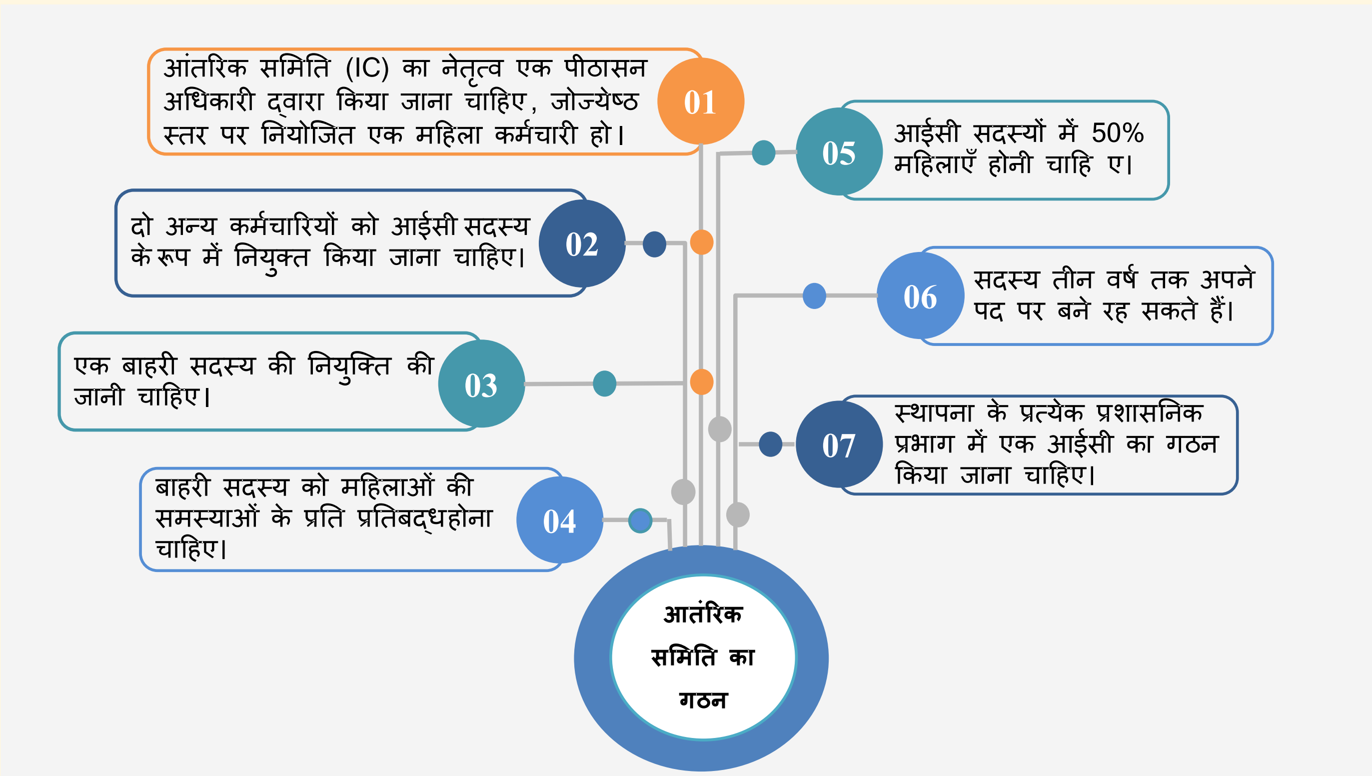
नियोजक और जिला अधिकारी की जिम्मेदारियाँ

नियोजक/जिला अधिकारी यौन उत्पीड़न से मुक्त कार्यस्थल बनाने के लिए बाध्य है। उनकी निम्नलिखित जिम्मेदारियां हैं:

1. विस्तृत नीति बनाना और संप्रेषित करना;
2. मुद्दे पर जागरूकता और अभिविन्यास सुनिश्चित करना;
3. प्रत्येक कार्यस्थल और जिले में आंतरिक/स्थानीय समिति का गठन करना ताकि प्रत्येक कामकाजी महिला को उसकी शिकायतओं के निवारण के लिए एक तंत्र प्रदान किया जा सके;
4. सुनिश्चित करना कि समितियों को कौशल और क्षमता दोनों में प्रशिक्षित किया जाए;
5. वार्षिक रिपोर्ट तैयार करना और संबंधित राज्य सरकार को रिपोर्ट देना;
6. स्थानीय स्तर पर शिकायतें प्राप्त करने के लिए जिला अधिकारी द्वारा एक नोडल अधिकारी की नियुक्ति।

3. आंतरिक समिति क्या है?

कानून के अनुसार, कोई भी स्थापना जिसमें 10 या अधिक कर्मचारी हों, उसे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायतें प्राप्त करने और उनका निवारण करने के लिए एक आंतरिक समिति (IC) गठित करनी होगी।



4. स्थानीय समिति क्या है?

प्रत्येक जिला अधिकारी, सम्बंधित जिले में, एक स्थानीय समिति (LC) का गठन करता है ताकि असंगठित क्षेत्र या छोटे स्थापनों में काम करने वाली महिलाओं को यौन उत्पीड़न से मुक्त वातावरण में काम करने में सक्षम बनाया जा सके। LC को निम्नलिखित शिकायतें प्राप्त होती हैं:

1. 10 से कम कर्मकार वाले स्थापन में काम करने वाली महिला कर्मकारों से;
2. जब शिकायत स्वयं नियोजक के खिलाफ हो;
3. घरेलू कर्मकारों से।

स्थानीय समिति के सदस्य	पात्रता
अध्यक्ष	सामाजिक कार्य के क्षेत्र में प्रख्यात और महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिबद्ध महिलाओं में से नामित किया जाएगा।
सदस्य	जिले में ब्लॉक, ताल्लुका या तहसील या वार्ड या नगरपालिका में कार्यरत महिलाओं में से नामित किया जाएगा।
2 सदस्य	ऐसे गैर सरकारी संगठनों/संगमों/व्यक्तियों में से नामित किया जाएगा, जो महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिबद्ध हों या लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित ऐसे मुद्दों से सुपरिचित हों, बशर्ते कि: • कम से कम एक महिला अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति/अन्य पिछड़ा वर्ग/केंद्रीय सरकार द्वारा सूचित किसी अल्पसंख्यक समुदाय से होनी चाहिए। • कम से कम एक महिला के पास विधि की पृष्ठभूमि या विधिक ज्ञान होना चाहिए।
सदस्य पदेन	जिले में सामाजिक कल्याण या महिला और बाल विकास से संबंधित संबद्ध अधिकारी।

नियोजक/जिला अधिकारी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के निषेध, रोकथाम और निवारण का अनुपालन करने के लिए जिम्मेदार हैं। इसका मतलब है कि एक ऐसी नीति हो जो:

1. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के अंतर्गत आने वाले अवांछित व्यवहार पर रोक लगाए;
2. अभिविन्यास, जागरूकता और संवेदीकरण सत्रों के माध्यम से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम को बढ़ावा दे; और
3. निवारण के लिए विस्तृत रूपरेखा प्रदान करे।

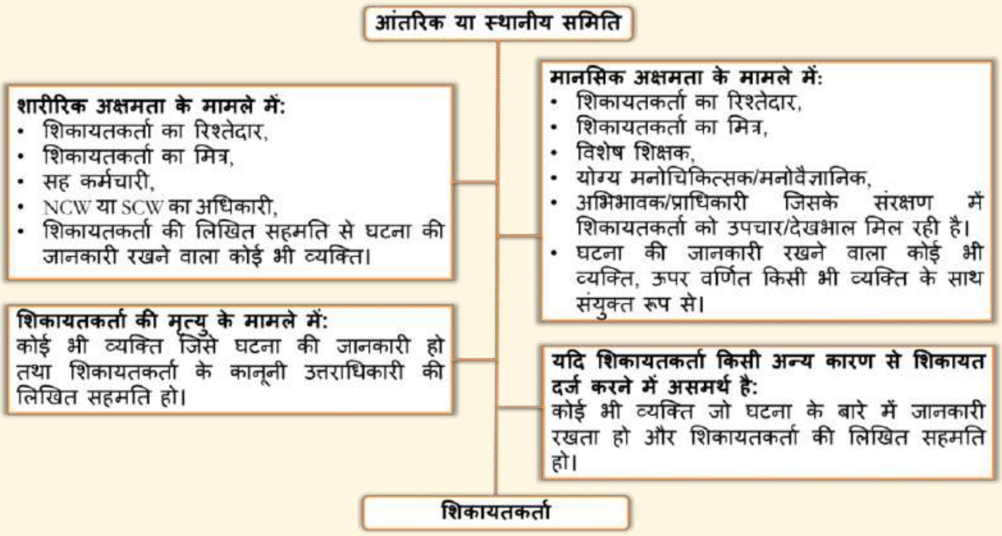
सूचना का प्रसार और जागरूकता सृजन

नियोजकों/जिला अधिकारियों की निम्नलिखित कानूनी जिम्मेदारियाँ हैं:

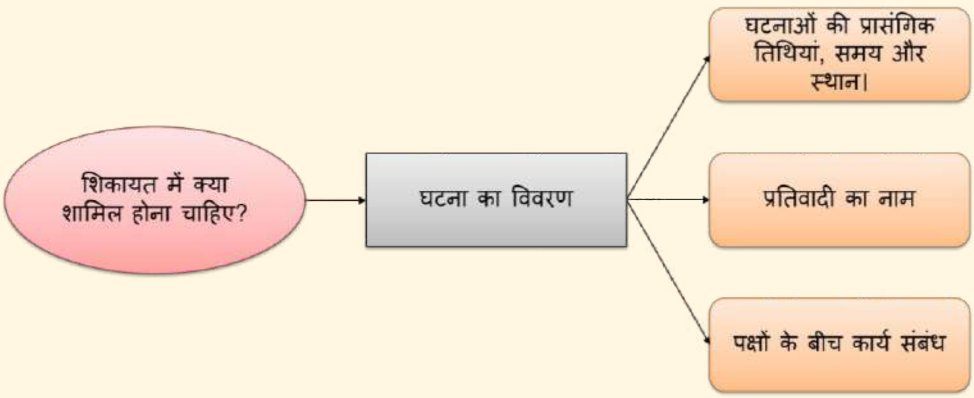
1. ऐसी नीति को प्रभावी ढंग से संप्रेषित करना जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के अंतर्गत आने वाले अवांछित व्यवहार पर रोक लगाए, तथा रोकथाम और निवारण प्रक्रियाओं के लिए विस्तृत रूपरेखा प्रदान करे।
2. सभी कर्मचारियों के लिए जागरूकता और अभिविन्यास कार्यक्रम चलाना।
3. आंतरिक एवं स्थानीय समितियों के सदस्यों के नाम एवं सम्पर्क विवरण का व्यापक प्रचार करना।

3. निवारण

यदि आप एक कर्मचारी है, जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना कर रहा है, या यदि आप ऐसे किसी व्यक्ति को जानते हैं, जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का शिकार हो रहा है और पीड़ित की मदद करना चाहते हैं, तो आप अपने कार्यस्थल की आंतरिक समिति या POSH अधिनियम के तहत गठित अपने जिले की स्थानीय समिति से संपर्क कर सकते हैं।



शिकायत में क्या शामिल होना चाहिए?



यौन उत्पीड़न शिकायत प्रक्रिया

चरण 1: शिकायत की प्राप्ति

चरण 1: शिकायत प्राप्त करें और उसकी पावती दें
शिकायतकर्ता को यौन उत्पीड़न की शिकायत अंतिम कथित घटना के 3 महीने के भीतर शिकायत समिति या संगठन/जिला अधिकारी द्वारा नामित किसी अन्य व्यक्ति को लिखित रूप में प्रस्तुत करनी होगी।
शिकायत प्राप्त होने पर उसकी समीक्षा की जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि शिकायत अधिनियम, नियम, कार्यस्थल नीति, विशाखा दिशानिर्देश और अन्य संबंधित कानूनों के अनुरूप है।

चरण 2: औपचारिक और अनौपचारिक समाधान के विकल्प तलाशने के लिए शिकायतकर्ता से मिलें और बात करें
शिकायतकर्ता को आगामी प्रक्रिया तथा निवारण के लिए उपलब्ध अनौपचारिक या औपचारिक विकल्पों के बारे में सूचित किया जाना आवश्यक है।

चरण 3: अनौपचारिक तंत्र
शिकायत प्राप्त करने और प्रबंधित करने के लिए नामित व्यक्ति यह सुनिश्चित करने के लिए उत्तरदायी है कि यदि शिकायतकर्ता अनौपचारिक प्रक्रिया अपनाने का विकल्प चुनता है, तो शिकायत के समाधान के लिए उपयुक्त तरीकों की खोज की जाए। इसमें परामर्श देना, शिक्षित करना, मार्गदर्शन देना, प्रत्यर्थी को अवांछित व्यवहार रोकने के लिए चेतावनी देना या पक्षों के बीच एक सुलहकर्ता नियुक्त करना शामिल हो सकता है।

चरण 4: औपचारिक तंत्र
यदि शिकायतकर्ता औपचारिक समाधान का विकल्प चुनता है या शिकायत की प्रकृति गंभीर है, जिससे औपचारिक समाधान आवश्यक हो जाता है, तो शिकायत समिति शिकायत का संज्ञान लेकर उचित कार्रवाई करेगी।

चरण 5: प्रतिवादी और प्रतिक्रिया
शिकायत प्राप्त होने के 7 दिनों के भीतर, शिकायत समिति प्रत्यर्थी को लिखित रूप में सूचित करेगी कि एक शिकायत प्राप्त हुई है।
प्रत्यर्थी को इसके बाद 10 दिनों के भीतर शिकायत का लिखित रूप में उत्तर देने का अवसर मिलेगा।

स्तर 2: सावधानीपूर्वक योजना बनाना

चरण 6: फ़ाइल तैयार करना
एक प्रभावी जांच उचित तैयारी पर निर्भर करती है। इसमें निम्नलिखित चरणों को ध्यान में रखना शामिल है:
1. शिकायत और अन्य संबंधित दस्तावेजों की एक स्वतंत्र और गोपनीय फ़ाइल तैयार करना।
2. कानून और नीति की समीक्षा करना।
3. लिखित शिकायत से संबंधित सभी तिथियाँ और घटनाओं की सूची बनाना, साथ ही गवाहों के नाम भी शामिल करना।
4. शिकायत से संबंधित सभी सहायक दस्तावेज़ प्राप्त करें और उनकी समीक्षा करें।
5. सभी महत्वपूर्ण तत्वों को कवर करने के लिए एक प्रारंभिक चेकलिस्ट तैयार करके एक योजना बनाना।

चरण 7: विचार
जब तक शिकायत की जांच लंबित है, शिकायतकर्ता अपने स्थानांतरण या प्रत्यर्थी के स्थानांतरण या 3 महीने तक की छुट्टी के लिए लिखित अनुरोध कर सकता है।
पूरी प्रक्रिया के दौरान पक्षों के साथ स्पष्ट और समय पर संवाद बनाए रखें।

स्तर 3: साक्षात्कार

चरण 8: सुनवाई के लिए साक्षात्कार योजना तैयार करना: शिकायतकर्ता, गवाह, प्रत्यर्थी
साक्षात्कार आयोजित करने से पहले, शिकायत समिति को यह तय करना है कि किन मुद्दों पर पूछताछ की जानी चाहिए।
साक्षात्कार का उद्देश्य व्यक्तियों से शिकायत से संबंधित जानकारी प्राप्त करना है।
साक्षात्कार प्रत्येक व्यक्ति से अलग-अलग और गोपनीय तरीके से किया जाएगा। शिकायतकर्ता और प्रत्यर्थी को एक-दूसरे के आमने-सामने नहीं लाया जाएगा।

चरण 9: एकत्रित जानकारी की पूर्णता का आकलन करना
शिकायत समिति द्वारा एकत्रित की गई जानकारी और शिकायत के प्रत्येक पहलू के लिए उसकी तथ्यात्मक प्रासंगिकता की समीक्षा की जाएगी ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि शिकायत पर निष्कर्ष निकालने के लिए पर्याप्त जानकारी है या नहीं।

स्तर 4: तर्क

चरण 10: पूछताछ के दौरान एकत्रित जानकारी का विश्लेषण और आकलन करना
एक बार सूचना और समीक्षा पूरी हो जाने पर, शिकायत समिति अपने तर्कपूर्ण निष्कर्ष प्रस्तुत करेगी, जिसमें निम्नलिखित शामिल होंगे:
- शिकायत के प्रत्येक पहलू का सार पहचानें।
- संभावना के आधार पर यह निर्धारित करें कि अवांछित यौन उत्पीड़न हुआ था या नहीं।
- जाँच करें कि ऐसा व्यवहार/आचरण यौन उत्पीड़न की परिभाषा के अंतर्गत आता है या नहीं।
- घटना में योगदान देने वाले किसी भी अंतर्निहित कारक पर टिप्पणी करें।

चरण 11: शिकायतों से संबंधित घटनाओं का अनुक्रम स्थापित करने में सहायता के लिए एक समय-सीमा बनाएं।

चरण 12: साक्षात्कारकर्ताओं द्वारा दिए गए प्रत्येक कथन में समानताओं और अंतरों की तुलना करें।

स्तर 5: खोज और संस्तुति

चरण 13: निष्कर्ष
शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचेगी कि शिकायत सही है, गलत है या अनिर्णायक है।
यदि दोनों पक्ष कर्मकार हैं, तो निष्कर्षों को अंतिम रूप देने से पहले, शिकायत समिति अपने निष्कर्षों को दोनों पक्षों के साथ साझा करेगी तथा उन्हें समिति के समक्ष इसके विरुद्ध अभ्यावेदन देने का अवसर प्रदान करेगी।

चरण 14: सिफारिश
अपने निष्कर्षों के आधार पर, शिकायत समिति उपयुक्त सिफारिश देगी, जिसमें निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:
1. जहां शिकायत समिति शिकायत को स्वीकार करने में असमर्थ हो, वहां वह कोई कार्रवाई न करने की सिफारिश करेगी।
2. जहाँ शिकायत समिति शिकायत को स्वीकार करती है, वहाँ वह संबंधित नीति या सेवा नियमों के तहत निर्दिष्ट कार्रवाई की सिफारिश कर सकती है, जिसमें चेतावनी से लेकर सेवा समाप्ति तक शामिल हो सकता है।
3. शिकायत समिति शिकायतकर्ता को वित्तीय क्षति प्रदान करने की सिफारिश भी कर सकती है।
4. शिकायत समिति कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न में योगदान देने वाले मूलभूत कारकों को दूर करने के लिए अतिरिक्त सिफारिश भी दे सकती है।

स्तर 6: रिपोर्ट

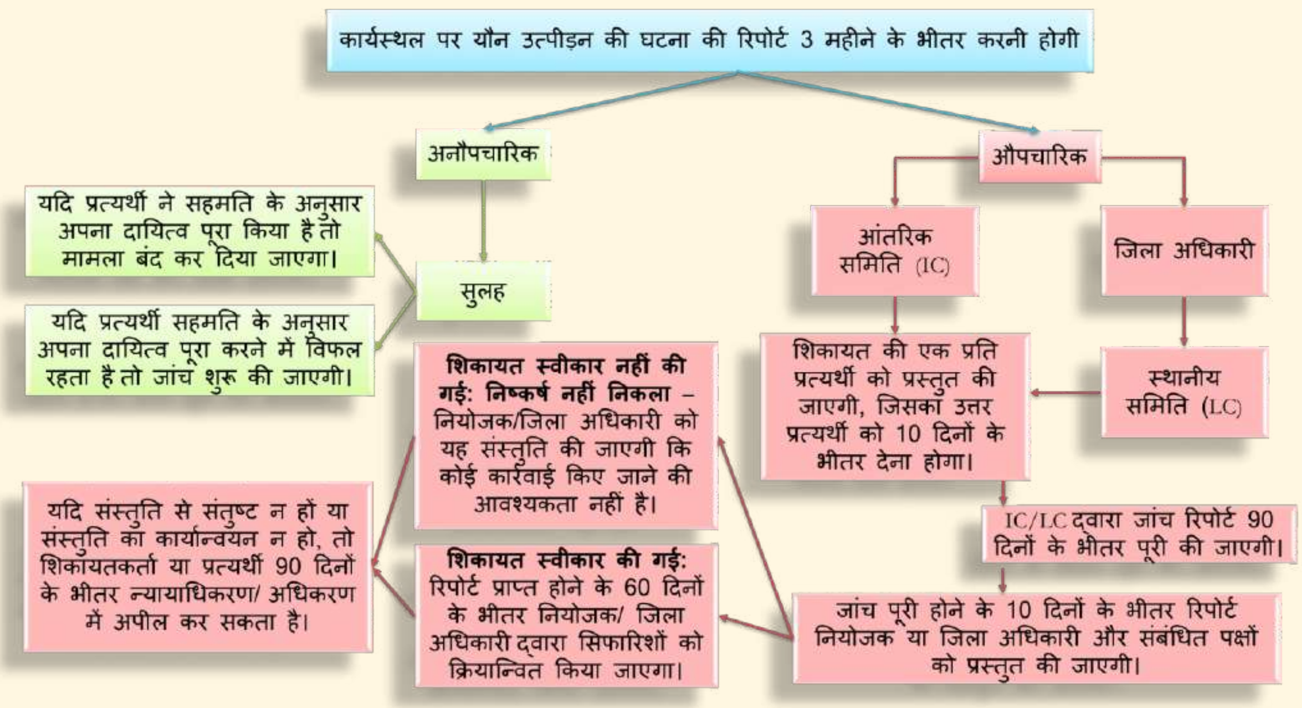
चरण 15: रिपोर्ट लिखना

शिकायत समिति एक अंतिम रिपोर्ट तैयार करेगी जिसमें निम्नलिखित तत्व होंगे:
- शिकायत के विभिन्न पहलुओं का विवरण;
- अनुकरण की गई प्रक्रिया का विवरण;
- शिकायत के प्रत्येक पहलू का समर्थन करने या उसे खारिज करने वाले पृष्ठभूमि जानकारी और दस्तावेजों का विवरण;
- प्राप्त जानकारी का विश्लेषण;
- ऊपर उल्लिखित निष्कर्ष;
- संस्तुति।

नोट

- जांच को 90 दिनों के भीतर पूरा किया जाना चाहिए और उसके बाद अंतिम रिपोर्ट को 10 दिनों के भीतर नियोक्ता या जिला अधिकारी को सौंपा जाना चाहिए। ऐसी रिपोर्ट संबंधित पक्षों को भी उपलब्ध कराई जाएगी। नियोजक या जिला अधिकारी को 60 दिनों के भीतर संस्तुति पर कार्रवाई करनी होगी।
- जो व्यक्ति शिकायत समिति के निष्कर्षों या संस्तुति से संतुष्ट नहीं है या संस्तुति के कार्यान्वयन में विफलता से असंतुष्ट है, वह उपयुक्त न्यायालय या अधिकरण में अपील कर सकता है।

पूछताछ प्रक्रिया



समयसीमा

शिकायत प्रस्तुति	अंतिम घटना के 3 महीनों के भीतर
प्रत्यर्थी को नोटिस	शिकायत की प्रति प्राप्त होने के 7 दिनों के भीतर
जांच पूरी करना	90 दिनों के भीतर
IC/LC द्वारा नियोजक/जिला अधिकारी को रिपोर्ट प्रस्तुत करना	जांच पूरी होने के 10 दिन के भीतर
सिफारिशों का कार्यान्वयन	60 दिनों के भीतर
अपील	सिफारिश के 90 दिनों के भीतर

दंड

नियोजक पर ₹50,000 तक का जुर्माना लगाया जा सकता है यदि वह:

- आंतरिक समिति का गठन करने में विफल रहता है,
- आंतरिक समिति की सिफारिशों पर कार्रवाई करने में विफल रहता है,
- जहां आवश्यक हो, जिला अधिकारी को वार्षिक रिपोर्ट प्रस्तुत करने में विफल रहता है,
- POSH अधिनियम या नियमों का उल्लंघन करता है, उल्लंघन करने का प्रयास करता है, या उल्लंघन में सहायता करता है।

यदि कोई नियोजक उल्लंघन को दोहराता है, तो उन्हें निम्नलिखित दंडों का सामना करना पड़ सकता है:

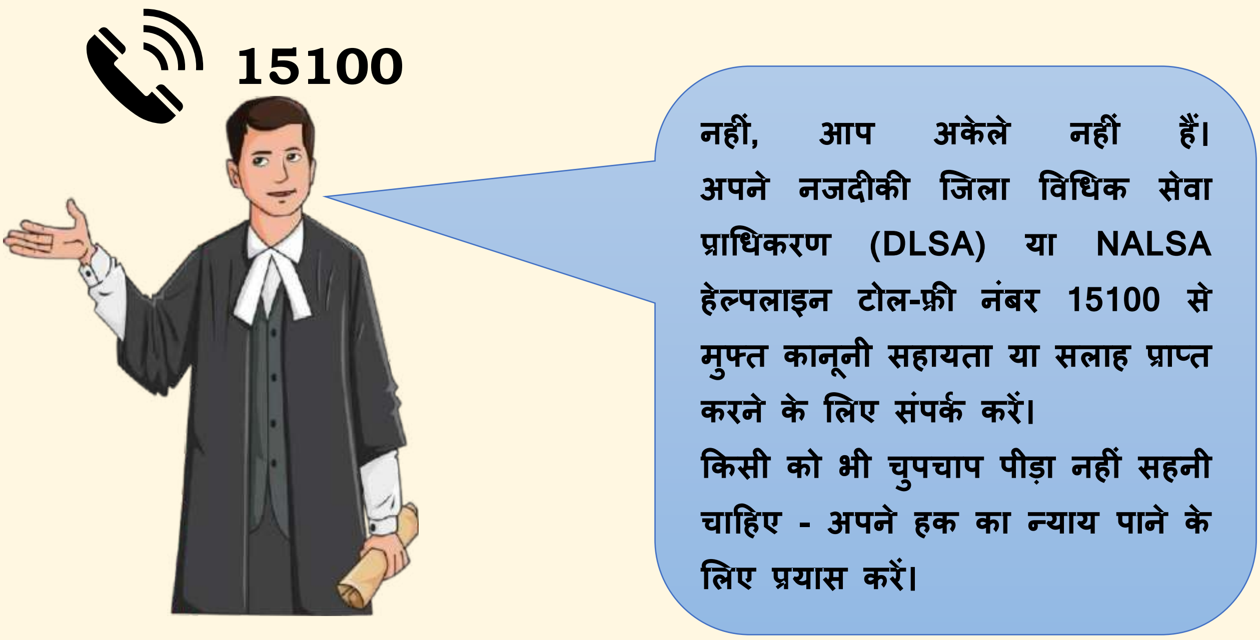
- पहले से निर्धारित दंड का दोगुना दंड या यदि किसी अन्य कानून में इसके लिए अधिक कठोर दंड का प्रावधान है, तो वह लागू होगा।
- व्यवसाय या गतिविधियों को जारी रखने के लिए आवश्यक पंजीकरण/लाइसेंस का रद्दीकरण, निलंबन या नवीनीकरण न किया जाना।

शी-बॉक्स

यौन उत्पीड़न इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स (SHe-Box) भारत सरकार का एक प्रयास है, जिसके तहत हर महिला को, चाहे वह संगठित या असंगठित, निजी या सार्वजनिक क्षेत्र में काम करती हो, यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायत दर्ज करने की सुविधा के लिए, एकल खिड़की तक पहुँच प्रदान की जाती है। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना करने वाली कोई भी महिला इस पोर्टल के माध्यम से अपनी शिकायत दर्ज करा सकती है। 'SHe-Box' में शिकायत दर्ज होने के बाद, इसे सीधे संबंधित प्राधिकारी को भेजा जाएगा, जिसके पास मामले में कार्रवाई करने का अधिकार होगा।

अगर वे मुझे ही दोष दें तो क्या होगा???
अगर मेरी नौकरी चली गई तो क्या होगा???
शायद मुझे चुप रहना चाहिए...

जिला विधिक सेवा प्राधिकरण (DLSA)


15100
नहीं, आप अकेले नहीं हैं। अपने नजदीकी जिला विधिक सेवा प्राधिकरण (DLSA) या NALSA हेल्पलाइन टोल-फ्री नंबर 15100 से मुफ्त कानूनी सहायता या सलाह प्राप्त करने के लिए संपर्क करें।
किसी को भी चुपचाप पीड़ा नहीं सहनी चाहिए - अपने हक का न्याय पाने के लिए प्रयास करें।

“महिलाओं को सशक्त बनाना एक अच्छे राष्ट्र के निर्माण के लिए एक शर्त है, जब महिलाएं सशक्त होंगी, तो समाज में स्थिरता सुनिश्चित होगी। महिलाओं का सशक्तीकरण आवश्यक है क्योंकि उनके विचार और उनके मूल्य प्रणाली एक अच्छे परिवार, अच्छे समाज और अंततः एक अच्छे राष्ट्र के विकास की ओर ले जाते हैं।”

- डॉ. ए.पी.जे. अब्दुल कलाम

महिला सुरक्षा के प्रति राष्ट्र की प्रतिबद्धता

राष्ट्रीय विधिक सेवा प्राधिकरण

निःशुल्क विधिक सहायता एवं सेवाओं हेतु

हेल्पलाइन: 15100

पता: बी ब्लॉक, भूतल, प्रशासनिक भवन परिसर,
सुप्रीम कोर्ट, नई दिल्ली - 110001

जैसलमेर हाउस, 26, मान सिंह रोड, नई दिल्ली - 110011

शी-बॉक्स - https://shebox.wcd.gov.in/

कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न
की शिकायत दर्ज कराने हेतु

आपातकालीन प्रतिक्रिया सहायता प्रणाली: 112

किसी भी आपातकालीन स्थिति में त्वरित सहायता हेतु

राष्ट्रीय महिला हेल्पलाइन - 181

हिंसा से पीड़ित महिलाओं के लिए 24 घंटे सहायता और
आपातकालीन प्रतिक्रिया

राष्ट्रीय महिला आयोग

महिलाओं के विरुद्ध हिंसा से संबंधित मामलों के लिए

हेल्पलाइन: 7827170170

पता: प्लॉट-21, जसोला इंस्टीट्यूशनल एरिया, नई दिल्ली - 110025

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय

महिला एवं बाल अधिकारों की सुरक्षा हेतु

संपर्क नंबर: 011-23381611

पता: शास्त्री भवन, डॉ. राजेन्द्र प्रसाद रोड, नई दिल्ली - 110001

वन स्टॉप सेंटर (ओएससी)

हिंसा से प्रभावित महिलाओं को एकीकृत सहायता प्रदान करने के लिए, जिसमें चिकित्सा सहायता, कानूनी सहायता, मनोवैज्ञानिक परामर्श और अस्थायी आश्रय शामिल हैं

अपने निकटतम ओएससी को ढूँढें:

https://missionshakti.wcd.gov.in/statisticsOsc#

राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग

मानव अधिकारों की रक्षा और संवर्धन हेतु

हेल्पलाइन: 14433

पता: मानव अधिकार भवन, ब्लॉक-C, जीपीओ कॉम्प्लेक्स, आईएनए, नई दिल्ली - 110023

राष्ट्रीय बाल अधिकार संरक्षण आयोग

बच्चों के अधिकारों के उल्लंघन से संबंधित शिकायतों के लिए

फैक्स: 011-23724026

पता: 5वीं मंजिल, चंदरलोक बिल्डिंग, 36 जनपथ, नई दिल्ली - 110001

साइबर क्राइम हेल्पलाइन - 1930

महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ साइबर अपराध (हिंसा, स्टॉकिंग, ऑनलाइन धोखाधड़ी, आदि) की रिपोर्टिंग के लिए

न्याय सब के लिए

ACCESS TO JUSTICE FOR ALL

न्याय सब के लिए

ACCESS TO JUSTICE FOR ALL

राष्ट्रीय विधिक सेवा प्राधिकरण

बी–ब्लॉक, भूतल, प्रशासनिक भवन परिसर,
सुप्रीम कोर्ट, नई दिल्ली – 110001

भूतल, जैसलमेर हाउस, 26, मान सिंह रोड,
नई दिल्ली – 110011

15100
Toll Free Helpline Number

nalsa.gov.in

nalsa-dla@nic.in

हमें यहाँ फॉलो करें:

nalsa.india.1

nalsalegalaid

NALSALegalAid

@NALSA

National Legal Services Authority