

## कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

### चर्चा में क्यों?

- ◆ हाल ही में भारत की सर्वोच्च न्यायालय की खंडपीठ के द्वारा कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 लागू होने के दस साल बाद इसमें "गंभीर खामियां" और "अनिश्चितता" की चर्चा की गयी।
- ◆ इसके कार्यान्वयन के संबंध में, केंद्र, राज्यों और केंद्रशासित प्रदेशों को यह सत्यापित करने के लिए निर्देश जारी किये गये कि क्या सभी सरकारी निकायों ने आंतरिक शिकायत समितियों का गठन किया है और ऐसे पैनल की संरचना अधिनियम के नियमों के अनुरूप है।



### पृष्ठभूमि

- ◆ 1992 में, राजस्थान सरकार की महिला विकास परियोजना की एक सामाजिक कार्यकर्ता भंवरी देवी के साथ एक साल की बच्ची की शादी रोकने की कोशिश करने पर 5 लोगों ने सामूहिक बलात्कार किया था।
- ◆ अपराध के खिलाफ कार्यकर्ता समूहों द्वारा दायर याचिकाओं पर सुनवाई करते हुए, सुप्रीम कोर्ट ने "कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न" के खिलाफ "लिंग समानता के बुनियादी मानव अधिकार के प्रभावी प्रवर्तन के लिए अधिनियमित" गारंटी के किसी भी कानून की अनुपस्थिति को ध्यान में रखते हुए, 1997 में दिशा-निर्देश जारी किये गये, इन्हें **विशाखा दिशा-निर्देशों** का नाम दिया गया, ताकि कानून बनने तक वैधानिक रिक्तता को भरा जा सके।
- ◆ न्यायालय ने संविधान के अनुच्छेद 15 (केवल धर्म, जाति, जाति, लिंग और जन्म स्थान के आधार पर भेदभाव के खिलाफ) सहित संविधान के कई प्रावधानों से अपनी शक्ति प्राप्त की तथा प्रासंगिक अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों और मानदंडों जैसे सामान्य अनुशंसाओं से भी प्रेरणा प्राप्त की।
- ◆ महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन (CEDAW) को भारत ने 1993 में अनुसमर्थित किया।

## कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न कानून की सीमाएं

- ◆ विशेष रूप से, शीर्ष अदालत द्वारा हाल ही में अधिनियम में कमियों को चिह्नित करना पहली बार नहीं है जब इसे मजबूत कार्यान्वयन के लिए निर्देश जारी करना पड़ा हो, इसे 1997 के बाद कई बार विशाखा दिशानिर्देशों के कार्यान्वयन के लिए हस्तक्षेप और अनुवर्ती निर्देश जारी करने पड़े हैं। इस बीच, राष्ट्रीय महिला आयोग ने 2000, 2003, 2004, 2006 और 2010 में कार्यस्थल के लिए आचार संहिता का मसौदा प्रस्तुत किया।
- ◆ अधिनियम के तहत, एक कर्मचारी को न केवल कंपनी कानून के अनुसार परिभाषित किया गया है। सभी महिला कर्मचारी, चाहे वे नियमित रूप से, अस्थायी रूप से, अनुबंध के आधार पर, तदर्थ या दैनिक मजदूरी के आधार पर, प्रशिक्षु या इंटरन के रूप में नियोजित हों या यहाँ तक कि प्रमुख नियोक्ता के ज्ञान के बिना कार्यरत हों, कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न के निवारण की माँग कर सकती हैं।

## कार्यस्थल और एक कर्मचारी की परिभाषा

- ◆ POSH अधिनियम यौन उत्पीड़न को परिभाषित करता है जिसमें शारीरिक संपर्क और यौन प्रस्ताव, यौन अनुग्रह के लिए माँग या अनुरोध, यौन रंगीन टिप्पणी करना, अक्षील साहित्य दिखाना और किसी भी अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक यौन आचरण जैसे अवांछित कार्य शामिल हैं।
- ◆ यह उन 5 परिस्थितियों को भी सूचीबद्ध करता है जो यौन उत्पीड़न का गठन करती हैं, यदि वे उपर्युक्त कृत्यों से जुड़ी हों-
- ◆ रोजगार में अधिमान्य व्यवहार का निहित या स्पष्ट वादा,
- ◆ रोजगार में हानिकारक व्यवहार का अंतर्निहित या स्पष्ट खतरा,
- ◆ निहित या वर्तमान या भविष्य के रोजगार की स्थिति के बारे में स्पष्ट धमकी,
- ◆ काम में हस्तक्षेप या डराने या आक्रामक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाना,
- ◆ स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने वाले अपमानजनक व्यवहार।
- ◆ कानून पारंपरिक कार्यालयों से परे 'कार्यस्थल' की परिभाषा का विस्तार करता है, ताकि सभी क्षेत्रों में सभी प्रकार के संगठनों को शामिल किया जा सके, यहाँ तक कि गैर-पारंपरिक कार्यस्थलों (दूरसंचार) और कर्मचारियों द्वारा काम के लिए जाने वाले स्थानों को भी शामिल किया गया है।
- ◆ यह पूरे भारत में सभी सार्वजनिक और निजी क्षेत्र के संगठनों पर लागू होता है।
- ◆ कानून के अनुसार 10 से अधिक कर्मचारियों वाले किसी भी नियोक्ता को एक आंतरिक शिकायत समिति (ICC) गठित करनी होगी, जिससे कोई भी महिला कर्मचारी औपचारिक यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कराने के लिए संपर्क कर सकती है।

- ◆ ICC का नेतृत्व एक महिला द्वारा किया जाना चाहिए, कम से कम दो महिला कर्मचारी हों, एक अन्य कर्मचारी हो, और वरिष्ठ स्तर से किसी भी अनुचित दबाव को कम करने के लिए, पांच साल के अनुभव वाले NGO कार्यकर्ता जैसे तीसरे पक्ष को शामिल करने के लिए परिचित होना चाहिए।
- ◆ यह अधिनियम देश के प्रत्येक जिले को 10 से कम कर्मचारियों वाली फर्मों में काम करने वाली महिलाओं और घरेलू कामगारों, गृह-आधारित श्रमिकों, स्वैच्छिक सरकारी सामाजिक कार्यकर्ताओं सहित अनौपचारिक क्षेत्र से शिकायतें प्राप्त करने के लिए एक स्थानीय समिति (LC) बनाने के लिए बाध्य करता है।
- ◆ इन निकायों को POSH अधिनियम के अनुरूप पूछताछ करनी है और अधिनियम के नियमों में वर्णित "प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों" का पालन करना है। एक महिला यौन उत्पीड़न की घटना के तीन से छह महीने के भीतर या तो आंतरिक या स्थानीय शिकायत समिति को लिखित शिकायत दर्ज करा सकती है।
- ◆ समिति द्वारा इस मुद्दे को हल करने के दो तरीके हैं- "शिकायतकर्ता और प्रतिवादी (जो वित्तीय समझौता नहीं हो सकता) के बीच "सुलह के माध्यम से", या समितियां जाँच शुरू कर सकती हैं तथा उसके आधार पर उचित कार्रवाई कर सकती हैं।
- ◆ नियोक्ता को वर्ष के अंत में दर्ज की गई यौन उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या और की गई कार्रवाई के बारे में जिला अधिकारी के पास एक वार्षिक ऑडिट रिपोर्ट दाखिल करनी होगी। यह कर्मचारियों को अधिनियम के बारे में शिक्षित करने के लिए नियमित कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करने के लिए नियोक्ता को कर्तव्यबद्ध बनाता है और ICC सदस्यों के लिए उन्मुखीकरण कार्यक्रम आयोजित करता है।
- ◆ यदि नियोक्ता आईसीसी का गठन करने में विफल रहता है या किसी अन्य प्रावधान का पालन नहीं करता है, तो उन्हें 50,000 ₹. तक का जुर्माना देना होगा, जो बार-बार अपराध करने पर बढ़ जाता है।

### अधिनियम के कार्यान्वयन में बाधाएँ

- ◆ सुप्रीम कोर्ट ने हालिया फैसले में आईसीसी के संविधान में खामियों को दूर किया और बताया कि देश के 30 राष्ट्रीय खेल संघों में से 16 ने आज तक ICC का गठन नहीं किया है।
- ◆ यह रिपोर्ट भारतीय कुश्ती महासंघ (WFI) के प्रमुख वृज भूषण शरण सिंह के खिलाफ यौन उत्पीड़न के कथित कृत्यों के खिलाफ दिल्ली में पहलवानों के विरोध की पृष्ठभूमि में आयी थी।
- ◆ इस फैसले ने उन मामलों में अनुचित संविधान को भी चिह्नित किया जहाँ ICC की स्थापना की गई थी - यह इंगित करते हुए कि उनके पास या तो सदस्यों की अपर्याप्त संख्या थी या अनिवार्य बाहरी सदस्य की कमी थी। हालांकि, जब POSH अधिनियम की बात आती है तो यह केवल कार्यान्वयन संबंधी चिंता का विषय नहीं है।
- ◆ इसके अधिनियमन के बाद से, कानूनी विशेषज्ञों, हितधारकों और ऐसी समितियों के पूर्व सदस्यों ने कानून और इसके कार्यान्वयन के साथ कई चिंताओं को उठाया है।
- ◆ यौन उत्पीड़न के मामलों में अक्सर ठोस साक्ष्य का अभाव होता है, लेकिन जरूरी नहीं कि यह अपराध न हो।
- ◆ कानून कहता है कि ICCs/LCs द्वारा की जाने वाली पूछताछ को "प्राकृतिक न्याय" के सिद्धांतों का पालन करना चाहिए जैसा कि न्यायपालिका में किया जाता है, हितधारकों के साथ-साथ सक्षम समिति की रिपोर्ट (2010) ने

इंगित किया है कि ICC के लिए उचित प्रक्रिया की आवश्यकता होनी चाहिए लिंग-भेदभाव के एक रूप में यौन उत्पीड़न की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, जहाँ महिलाएं पितृसत्तात्मक प्रणालियों में असमान रूप से प्रभावित होती हैं।

## SC की हालिया चिंताएं और निर्देश क्या हैं?

- ◆ सुप्रीम कोर्ट की बेंच में जस्टिस हिमा कोहली और ए.एस. बोपन्ना ने बॉम्बे हाई कोर्ट में फैसला सुनाया, जिसमें यौन उत्पीड़न की शिकायतों के आधार पर सेवा से बर्खास्त करने के एक अनुशासनात्मक प्राधिकरण के फैसले के खिलाफ गोवा विश्वविद्यालय के एक कर्मचारी की रिट याचिका को खारिज कर दिया गया था।
- ◆ कोर्ट ने कहा, "इस तरह के निंदनीय कृत्य (यौन उत्पीड़न) का शिकार होना, न केवल एक महिला के आत्मसम्मान को ठेस पहुंचाता है, बल्कि यह उसके भावनात्मक, मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर भी असर डालता है।"

