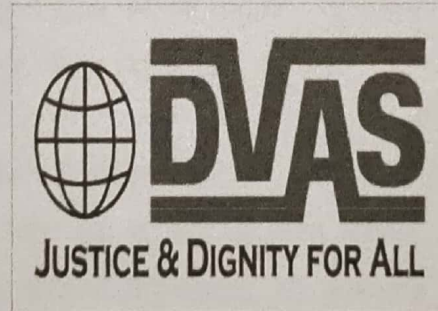


कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम हेतु: नीतियाँ

Sexual Harassment POLICIES



Administrative Office

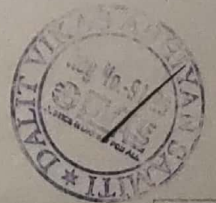
DALIT VIKAS ABHIYAN SAMITI

3rd Floor, Ambedkar House, Durga Place, House No-232

Ashok Nagar Road No-14, Kankarbagh Patna-20

Ph: 0612 2382008, Mob: +91 9006193475

Web: www.dvas.org.in, email: dalitmovement.dvas@gmail.com



दलित विकास अभियान समिति – कार्यस्थल पर यौन

उत्पीड़न रोकथाम हेतु – नीतियाँ:-

दलित विकास अभियान समिति, कार्य समिति निर्णय के आलोक में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम हेतु – नीतियाँ:- नीतियाँ पारित किया गया है, जिसे प्रभावी तिथि से लागू कि जाती है। ये नीतियाँ तब तक अपने मूल स्वरूप में लागू रहेगी जब तक कार्यकारी समिति के द्वारा इनमें से कोई अथवा सभी नीतियों में परिवर्तन न किया जाय या इस संबंध में कोई नई नीति न बनायी जाय। यह नई नीतियों के 31 मार्च 2018 के आयोजित कार्य समिति के बैठक में पारित होते ही पुरानी नीतियाँ स्वतः निरस्त हो गई है।

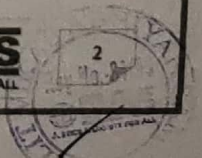
कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम हेतु – नीतियाँ :-

1. उच्चतम न्यायालय के 1997 के फैसले ने रौन उत्पीड़न के निरंतर उपेक्षित मुद्दे को विशाखा मामले के बाद कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम के लिए संख्त निर्देश में संविधान के अनुच्छेद 14, 19 और 21 का स्पष्ट तरीके से उल्लंघन का उल्लेख किया गया है। अनुच्छेद 14, राज्य किसी भी व्यक्ति को कानून के समक्ष बराबरी देने सं अथवा भारत के क्षेत्र में कानूनो के तहत समान संरक्षण देने से इंकार नहीं करेगा। अनुच्छेद महिलाओं को भी समान गरिमा के साथ काम करने का अधिकार है अतः उन्हें यौन –उत्पीड़न से संरक्षण मिलना चाहिए। न्यायालय ने कार्यस्थल पर महिलाओं की समानता सुनिश्चित करने का स्पष्ट दिशा निर्देश दिए गए है।

अनुच्छेद 15, यौन उत्पीड़न में पीड़ित व्यक्ति का स्त्री होना उसके खिलाफ उत्पीड़न का प्रमुख कारण बन जाता है अतः यह स्पष्ट रूप से लिंग आधारित भेदभाव है जो अनुच्छेद के प्रावधानों का उल्लंघन करता है। अनुच्छेद 16 सरकारी कर्मचारियों को कामकाज के स्थल पर यौन-उत्पीड़न से संरक्षित करता है वही अनुच्छेद 19 सभी तरह के कामकाज के समान अधिकार देता है। बड़ी संख्या में महिलाओं के घरों की चारदीवारी से निकलकर बाहरी कार्यक्षेत्र में आने के बावजूद घर के बाहर का काम अब भी पुरुषों की जागीर समझा जाता है। कुछ अहंकारी पुरुष अब भी यौन –उत्पीड़न के जरीए कामकाज के स्थलो पर महिलाओं को डराते –धमकाते है। ऐसा व्यवहार अनुच्छेद का उल्लंघन है।

अनुच्छेद: 42 कार्यस्थल पर न्यायपूर्ण और परिस्थितियों तथा माँ बनने पर समुचित सुविधाएँ मिलने के प्रावधान:- यौन उत्पीड़न न तो न्यायपूर्ण है नही मानवीय अतः यह अनुच्छेद कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न संरक्षण नीति



के खिलाफ स्पष्ट कानूनी प्रावधान बनाने के लिए आधार प्रदान करता है। अनुच्छेद 42, मातृत्व अवकाश प्राप्त करने के महिलाओं के अधिकार को भी सुनिश्चित करता है। यह स्पष्ट है कि किसी महिला को मातृत्व अवकाश लेने से रोकने के प्रयास गैरकानूनी हैं। परंपरागत स्त्री विरोधी सोच का कोई आधार नहीं है कि गर्भाधारण से कामकाज पर बुरा असर पड़ता है। अतः घर के बाहर के कार्यस्थल पर महिलाओं को लगाना उचित नहीं है।

2. यौन उत्पीड़न क्या है? यौन उत्पीड़न को अकसर निरापद, यहाँ तक कि मनोरंजक कार्य समझा जाता है। कथित तौर पर कोई नुकसान न पहुँचाने वाली छेड़छाड़ "ईव टीजिंग" के रूप में पेश किया जाता है और यह आसानी से भुला दिया जाता है कि बलात्कार "शारीरिक छेड़छाड़ तथा घरेलू हिंसा की तरह यह भी महिलाओं के खिलाफ हिंसा का रूप है। यौन उत्पीड़न से भावनात्मक तथा "शारीरिक तनाव होता है जो गंभीर बीमारियों का कारण पैदा कर सकता है। भावनात्मक सदमे से बेचैनी तथा हतासा होती है और आत्म विश्वास तथा आत्म सम्मन में कमी आ जाती है। शारीरिक सदमे के अनिद्रा, सिरदर्द, आँधे सिर में दर्द(माइग्रेन) मितली आना और अल्सर जैसे परिणाम हो सकते हैं।
3. कार्यस्थल क्या है? कार्यस्थल एक भौगोलिक स्थिति जैसे किसी संस्थान के कार्यालय अथवा भवन तक सीमित नहीं है। यौन-उत्पीड़न के संदर्भ में कार्यस्थल को कार्यस्थल के संबंधों को अथवा महिला द्वारा अपना कामकाज सम्पन्न किए जाने के दायरे के संदर्भ में परिभाषित किया जाता है। उत्पीड़न भले ही कामकाज की निधाति अवधि के बाद अथवा कार्यस्थल के दफतर या भवन के बाहर हुआ हो, कार्यस्थल संबंधों के संदर्भ में इसे यौन उत्पीड़न माना जा सकता है। जैसे संस्थान के पदाधिकारी का कोई सहयोगी अपनी महिला सहकर्मी को "शाम को घर जाते समय बस ट्रेन पकड़ते समय परेशान करता है तो इसे कार्यस्थल पर यौन-उत्पीड़न ही माना जाएगा, क्योंकि उत्पीड़क तथा पीड़िता के कार्यस्थल संबंधों को संदभ्र समान है। दूसरा कामकाज सम्पन्न किए जाने के दायरे से जुड़ा है। जैसे कामकाज को पूरा करने के लिए अपने संस्थान के भवन अथवा कार्यालय से बाहर जाना पड़ता है। जैसे नर्स को किसी मरीज को देखने उसके घर जाना पड़ता है तो यह उनका कार्यस्थल है। इस दौरान उसके साथ जा रहा डाक्टर अगर उसे परेशान करता है तो इसे कार्यस्थल पर यौन-उत्पीड़न ही कहा जाएगा।

शिक्षण सत्र:- स्वयंसेवी संस्था के संयोजक/सचिव को एक सुनियोजित शिक्षण सत्र के लिए अच्छी योजना बनाने और विशेषज्ञता की जरूरत होती है। किसी भी शिक्षण सत्र को प्रारंभ करने से पहले, संस्था प्रमुख को यौन-उत्पीड़न के बारे में स्थानीय समुदाय के आम दृष्टिकोण, पूर्वाग्रहों और गलत धारणाओं की समझ होनी चाहिए।


शिकायत के पिटान की प्रक्रिया के विभिन्न चरण:-

1. किसी वास्तविक मामले इसके लिए समूह के प्रत्येक प्रतिभागी को शिकायत निवारण समिति के सदस्य की भूमिका को निभाने को कहें।
2. शिकायत निवारण समिति के बारे में व्यापक जानकारी के लिए जागरूक होना चाहिए।
3. जब समूह एक वास्तविक मामले केस स्टडी का अध्ययन कर ले तो उसे उप समूहों में बांट ले अन्य वास्तविक मामलों को ऐसा ही अध्ययन करने को कहे।

नीति का कार्यान्वयन:-

1. शिकायत निवारण समिति की सदस्य अपने अधिकारों का कैसे इस्तेमाल करे इसकी चर्चा करे।
 2. समूह के 5 प्रतिभागियों को चुनकर उन्हें शिकायत निवारण समिति के सदस्यों की भूमिकाएं अदा करेगे।
 3. अन्य सदस्यों को शिकायतकर्ता, यौन उत्पीड़न करने वाले शिकायतकर्ता के एक मित्र आदि की भूमिका अदा करेगी।
 4. कार्यालय प्रांगण में शिकायत पेट्टी स्थापित कि जाएगी, जहां महिला कार्यकर्ता अपनी गोपनीय पत्र उसमें डाल सकती है।
 5. शिकायत निवारण समिति की बैठक त्रिमाही कि जाएगी, परन्तु आवश्यकता करने पर कभी भी बुलाई जा सकती है।
 6. शिकायत निवारण समिति के कुल पाँच सदस्यीय समिति के पदाधिकारी चुने जायगे, परन्तु बैठक में तीन सदस्य की उपस्थिति से कोरम की पूर्ति मान्य होगी।
 7. शिकायत निवारण समिति के पदाधिकारी का चुनाव प्रति वर्ष संस्था के वार्षिक बैठक में कि जाएगी तथा विशेष परिस्थिति में संस्था प्रमुख निदेशक किसी अनुभवी को मनोनीत कर सकते है।
1. शिकायत निवारण समिति / आंतरिक सुरक्षा निवारण समिति में निम्नवत सदस्य **जेण्डर/यौन** हिंसा रोकथाम के लिए कार्यालयों में यौन उत्पीड़न सम्मान सुरक्षा समिति/आंतरिक निवारण समिति पाँच सदस्यीय गठित की जाएगी जिसमें संस्था में कार्यरत वरीय महिला पदाधिकारी इसकी संयोजिका, समुदाय संगठन से एक, संस्था कार्य समिति से एक, वरीय अधिवक्ता और एक सामाजिक कार्यकर्ता एक समिति के सदस्य होंगे जिनकी कार्यावधि एक वर्ष कि होगी।

प्रमाणित किया जाता है कि ये बैठक में पारित प्रस्ताव की सच्ची प्रति है।


(धर्मेन्द्र कुमार)
निदेशक

दलित विकास अभियान समिति

यौन उत्पीड़न संरक्षण नीति

