

# महिलाओं के विरुद्ध कार्यस्थल पर यौन हिंसा रोकने के लिए उच्चतम नयायालय के दिशानिर्देश

developed by vishakha for internal circulation and discussion

# ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य

## राजस्थान का WDP

- साथिन का काम
- 1989 भटेरी की ग्राम साथिन के साथ बलात्कार। (कार्य की प्रतिक्रिया में)
- सरकार का रूख।
- स्वतःस्फूर्त समर्थन व सहयोग।

इस घटना से उभरी व्यापक बहस :

- कामकाजी महिलाओं के समक्ष के खतरे।
- प्रताड़पस रूवरूप हिंसा व यौन हिंसा की हदें ?
- उपयुक्त कानूनी उपायों की कमी।
- त्वरित वैकल्पिक उपायों को अ-मान्यता।
- आखिर काम के दौरान यौन हिंसा में दायित्व ?

# Petition in the Supreme Court in 1992.

विशाखा बनाम राजस्थान सरकार व अन्य ।

5 Women's organizations :

विशाखा

महिला पुनर्वास समूह

RVHA

साक्षी

जगोरी

भटेरी सामूहिक बलात्कार के परिप्रेक्ष्य में सभी कामकाजी महिलाओं के मौलिक अधिकारों का हनन का तर्क ।

## Writ petition पर SC का फैसला अगस्त 1997

- इसके पृष्ठ में :
- 1997 से 1989 में – भारत में ग्रामीण व शहरी क्षेत्र में कुल कामकाजी महिलाओं में 24 प्रतिशत वृद्धि।
- यौन हिंसा के दर्ज केस (Molestation) – 1983 – 75, 1990 – 20194 (अनेकों unreported)
- 1997 में साक्षी, नई दिल्ली का **Spot survey** – कुल अध्ययन में 54 प्रतिशत महिलाओं ने यौन हिंसा का शिकार होने की बात स्वीकारी।
- भटेरी बलात्कार घटना के बाद महिला आन्दोलन का अनवरत अभियान।

## उच्चतम न्यायालय का फैसला अगस्त 1997 (Bench : CJ, J.S. Verma, Sujata Manohar, B. K. Kirpal)

मुख्य आधार :

- Article 21 : Right to life and liberty जीवन व स्वतंत्रता का अधिकार ।
- Article 14 Right to equality : समानता का आधार (Religion, race, caste, sex, place of birth )
- Article 15 : भेदभाव से मुक्त महिलाओं व बच्चों के लिए विशेष प्रावधान ।
- Article 19 (1) g : कोई भी पेशा, व्यापार या व्यवसाय कर सकने बाबत ।
- Article 42 : न्यायपूर्ण व मानवयी कार्यपरिस्थितियों की उपलब्ध व Maternity relief.
- Article 253 : अंतर्राष्ट्रीय समझौतों को क्रियान्वित करने बाबत ।
- CEDAW – Convention on Elimination of all forms of Discrimination against women. भारत ने स्वीकारा (with certain reservations) ।

1945 के 5 वें अंतर्राष्ट्रीय महिला सम्मेलन में भी –

- ECDAW Action Agenda प्रशस्त ।
- Declaration पर भारत ने हामी भरी ।

developed by vishakha for internal circulation and discussion

CEDAW के तहत :

- Violence and equality in employment – violence . इस प्रकार से कार्यस्थल पर – काम का हक, स्वास्थ्य व सुरक्षा का संरक्षण, महिला को मिलें ।
- Sexual harassment will lead to inequality

# 1997 से पूर्व उपलब्ध कानूनी प्रावधान :

## IPC

- Sec 209 – Obscene acts and songs.
- Sec 354 – Assault on a to outrage modesty.
- Sec 509 – Word/gesture/act with intent to insult modesty of.
  
- अपर्याप्त
- सभी बहुत पुराने व अपर्याप्त :
- मात्र व्यक्ति पर आधार-विभेदता नहीं।
- **Modesty** केवल नैतिक आधार-अधिकारों के तर्क पर नहीं।
- थाना/बनतज –लम्बी प्रक्रिया/अपमानजनक।
- **Proof** पर **emphasis**
- **Prevention** पर बात नहीं।

## उच्चतम न्यायालय का फैसला

फैसला क्या है ?

- यौन हिंसा की रोकथाम हेतु दिशानिर्देश
- परिभाषा
- प्रक्रियायें ।

## परिभाषा

- Any unwelcome sexually determined behaviour कोई भी अनइच्छित यौनिकता से संचालित व्यवहार।
- शारीरिक संपर्क या उसकी कोशिश।
- यौन संपर्क के लिए दबाव या अनुरोध।
- अश्लील बात कहना।
- कामुक (अश्लील चित्र), फोटो, पोस्टर दिखाना।
- बोलकर/बिना बोले/भद्दें इशारे/अंग प्रदर्शन।
- Quid pro Quo - 'इसके लिए वो' (Where the victim has reasonable grounds to believe that objecting might disadvantage her in connection with her employment /promoting or recruiting)
- Hostile work environment - आक्रामक कार्य/परिवेश/परिस्थिति।
- Reasonable apprehension of the conduct being intimidating and may constitute a health/safety problem – *bhaybheet karne vala* स्वास्थ्य/सुरक्षा समस्या।
- यदि पीड़िता न माने या विरोध करे तो विजरीत परिस्थितियां खड़ी होने की संभावना की आशंका हो-तो यह भेदभावपूर्ण स्थिति है।

## कौन-कौन

- हर महिला जो
- वेतनयापता हो
- मानधनकर्मी
- स्वैच्छिक कार्य
- थनसस जपउम वत चंतज जपउम
- सरकारी
- गैर सरकारी
- असंगठित क्षेत्र – में काम करती हो।



## सुनिश्चितता का जिम्मा

किसी भी कार्यस्थल के

- नियोक्ता / कार्यपाल
- सर्वोच्च अधिकारी
- का कर्तव्य व दायित्व होगा कि :
- अपने कार्यस्थल पर यौनहिंसा को निशिद्ध करें।
- यौन हिंसा की घटनाओं के संदर्भ में **resolution, settlement, prosecution** हेतु प्रक्रियायें उपलब्ध करायें।

# कैसे

## रोकथाम व निषेध के लिए :

- यौन हिंसा की उपरोक्त परिभाषा के साथ कार्यस्थल पर उसके स्पष्ट विरोध की खुली जानकारी हो। **(notified, published or circulated in appropriate ways)**
- सभी विभागों / संस्थाओं / निकायों के आचार संहिता नियमों में इसे समाविष्ट किया जाये। और नियम भंगकर्ताओं के लिए सजा का प्रावधान हो।
- निजी व्यवसाय / उद्योग चलाने वालों के लिए 1946 के **industrial employment (standing orders) Act** औद्योगिक नियम (स्थाई आदेश) के कानून में ये नियम जोड़े जायें।
- उपयुक्त कार्य वातावरण – काम–विश्राम–स्वास्थ्य–स्वच्छता की दृष्टि से। किसी महिला को ये न लगे कि वह काम के संदर्भ में कम ताकत में है। **(disadvantaged in connection with her employment)**

## निवारण के लिए

- प्रत्येक कार्यस्थल पर अनिवार्य रूप से एक शिकायत निवारण प्रक्रिया स्थापित हो जहां संबद्ध महिलाकर्मी जरूरत पड़ने पर शिकायत दे सकें।
- प्रक्रिया की समय बद्धता सुनिश्चित हो।

## इसके लिए

‘शिकायत समिति’ गठित की जायें।

- अध्यक्ष व आधे सदस्य महिला हों।
- छल्लअन्य संस्थाओं के प्रतिनिधि एक सदस्य हों।
- समिति : प्रत्येक शिकायत पर कार्रवाई करें।
- शिकायतकर्ता की गुप्तता बनाये रखे।
- गवाहों को परेशान न किया जाना सुनिश्चित करें।
- वार्षिक कार्य रपट जारी करें। (व सम्बद्ध सरकारी विभाग को दे)

- अनुशासनात्मक कार्रवाई ;बतपउपदंस चतवबममकपदहेद्ध
- सेवानियमों/आचार संहिता तहत दोषी होने पर उपयुक्त सजा।
- यदि ष्च की किसी धारा तहत आने वाला व्यवहार हो तो नियोक्ता संबद्ध व्यवस्थागत कार्रवाई करें।
- दोनों की अनुपस्थिति में उपयुक्त कार्रवाई करें।
- शिकायतकर्ता खुद का या आरोपी का **transfer demand** कर सकती है।

### अन्य प्रावधान

- यौन हिंसा रोकने पर खुली व सकारात्मक चर्चा का माहौल बने।
- इस आशय की नीति पोस्टर, पत्र, नारे या किसी अन्य स्पष्ट घोषणा रूप में प्रदर्शित हो।
- जेपतक चंतजल द्वारा वामिदबम को चतमअमदज करें और तृतीय पक्ष द्वारा यौन हिंसा से पीड़ित यदि कोई महिलाकर्मी हो तो उसे शिकायत व निवारण में पूरा सहयोग व समर्थन नियोक्ता से मिले।
- मजदूर/कर्मचारी इन समलों को अपनी बैठकों में स्वतंत्रता से उठा सकेंगे।
- केन्द्र व राज्य सरकारें तुरंत विधेयक लाकर इस आशय की पालना करें। सरकारी व निजी कार्यपालकों द्वारा समान क्रियान्वयन के लिए उपयुक्त आदेश जारी करें।
- किसी विधेयक के पारित होने तक यही दिशानिर्देश सब पर लागू नियामक व पाबंद होंगे।

# यौन हिंसा की रोकथाम हेतु उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देश इस फैसले की विशेषतायें

- पहली दफा कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को बराबर घटने वाली आम घटना (recurrent phenomenon) माना गया।
- Sexual harassment को मानवाधिकार उल्लंघन माना।
- छिटके हुए अपराध के बदले एक व्यवस्थात्मक भेदभाव की तरह स्वीकारा। जिसे बदलना होगा।
- स्पष्ट परिभाषा दी गई जिससे पूर्व की अस्पष्टता घटी।
- दायित्व कार्यपालकों पर shift (सन 2000 में HC Judgment of Rs. 10 lack compensation to a tourist from Bangladesh
- निषेधात्मक पहुओं पर निर्देश देता है।
- दिशानिर्देश वैधानिक हैं व क्रियान्वयन जरूरी।
- कार्यस्थल पर समुचित सदुपायों पर जोर।
- खुली बातचीत को बढ़ावा।

- Additional cash

# लैंगिक उत्पीडन (SEXUAL HARASSMENT)

- शारीरिक सम्पर्क या उसका प्रयास करना ।
- यौनिक रिश्ते बनाने का प्रयास या उसकी मांग ।
- यौनिक शब्दों वाली बातें या टिप्पणी करना ।
- अन्य कोई भी ऐसा शारीरिक, मौखिक इशारे आदि जो यौनिक प्रकृति का हो ।
- नौकरी में प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष, निहित या अस्पष्ट वादा करके पक्षपातपूर्ण व्यवहार करना अथवा नुकसान पहुँचाने की धमकी देना ।
- उसके कार्य में हस्तक्षेप करना या ऐसा वातावरण बनाना कि उसका कार्य करना मुश्किल हो जाये ।
- ऐसा उपहासपूर्ण या अपमानजनक व्यवहार जो उसके स्वास्थ्य व सुरक्षा को प्रभावित करें ।

# लैंगिक उत्पीड़न के उदाहरण

## भौतिक उत्पीड़न

- अश्लील एवं लिंग आधारित टिप्पणियां एवं चुटकुले।
- देर रात फोन करना, बेनामी फोन करना, जवाबी मशीन पर अश्लील संदेश छोड़ना
- यौन अनुग्रह की मांग करना
- निजी जिंदगी एवं निजी सेक्स लाइफ के बारे में अफवाह उड़ाना
- कर्मचारी के कपड़े व उसके शरीर पर टिप्पणियां करना
- यौनिक चेष्टाएँ करना
- महिला कर्मिक को अनावश्यक अधिक काम सौंपना, नौकरी से निकालने या तबादला की धमकी देना।

## भौतिक उत्पीड़न

- महिला कर्मचारी के शरीर को गलत नजरों से घूरना
- अश्लील दृश्य सामग्री का प्रदर्शन
- यौनिक इशारे करना
- किसी महिला का दफ्तर आना कठिन बना देना



## VISUAL FORM

- अश्लील दृश्य सामग्री दिखाना
- अश्लील लिखित सामग्री जैसे एसएमएस, ई-मेल, नोटस आदि

## PHYSICAL FORM

- जबरन शारीरिक संपर्क या उसका प्रस्ताव
- यौनिक हमला
- गलत उद्देश्य से रास्ता रोकना या कोने में घेरना
- जबरन बहुत देर तक हाथ मिलाना
- बलात्कार अथवा उसका प्रयास करना



## आंतरिक शिकायत समिति (INTERNAL COMPLAINTS

- पीठासीन अधिकारी— वरिष्ठ स्तरीय महिला कर्मी
- दो सदस्य(कार्यस्थल के कर्मचारियों में से)— महिला संबंधी विषयों का अनुभव तथा सामाजिक व कानूनी जानकारी हो।
- एक सदस्य(NGO से)— जो महिला विषयों के प्रति समर्पित हो व पर्याप्त जानकारी रखता हो।

नोट— नामित सदस्यों में से कम से कम 50% सदस्य महिलाएँ होनी चाहिए।

- ❖ यदि कोई नियोक्ता आंतरिक शिकायत समिति का गठन करने में असफल रहता है तो वह 50,000/- (पचास हजार) रूपये तक आर्थिक दण्ड का भागी होगा।

# स्थानीय शिकायत समिति (LOCAL COMPLAINTS COMMITTEE) (जिला स्तर पर)

(जहाँ आंतरिक शिकायत समिति का गठन 10 से कम कर्मचारी होने के कारण नहीं हुआ है या शिकायत नियोक्ता के खिलाफ है।)

## गठन—

- अध्यक्ष— सामाजिक कार्यक्षेत्र में प्रतिष्ठित/उत्कृष्ट कार्य करने वाली महिला।
- एक सदस्य— जिले के ब्लॉक/तहसील/वार्ड/नगरपालिका क्षेत्र में कार्यरत महिला
- दो सदस्य—1. पाँच साल के अनुभव वाला सामाजिक कार्यकर्ता  
2. ऐसा व्यक्ति जिसे श्रम रोजगार, सिविल या दांडिक विधि में अर्हता प्राप्त है।
- ❖ उपरोक्त में से एक कानूनी पृष्ठभूमि से हो।
- ❖ उपरोक्त में से एक SC/ST/OBC/अल्पसंख्यक महिला होनी चाहिए।
- सदस्य सचिव— कार्यक्रम अधिकारी, महिला अधिकारिता

कार्यस्थल पर महिला यौन उत्पीड़न (बचाव, प्रतिबन्ध और राहतें)

एक महिला के साथ कार्यस्थल पर किसी तरह का यौन उत्पीड़न होता है तो घटना के तीन माह भीतर

- महिला शिकायत कर सकती है **ICC/LCC**

( सादा कागज पर लिखित शिकायत)

- जो महिला यदि लिख नहीं सकती तो उनको सभी प्रकार का सहयोग **Presiding officer** प्रदान करेंगे।

- महिला शारीरिक / मानसिक असक्षमता, मृत्यु, कारणों से स्वयं नहीं कर सकती तो अन्य कोई व्यक्ति शिकायत कर सकते हैं। **(Sec.-9)**

शिकायत नोडल ऑफिसर को मिलने पर वह 7 दिन के भीतर **LCC** को भेजेंगे **(Sec.-6)**

## शिकायत मिलने पर

- **ICC/LCC** – महिला और उत्तरदाता के बीच समझौते की संभावना की तलाश करेगी।  
(समझौता आर्थिक आधारों पर नहीं होगा)
- समझौता होने पर उसे रिकॉर्ड किया जायेगा, ओर नियोक्ता को भेजा जायेगा। उस पर आगे कार्यवाई नहीं की जायेगी। नियोक्ता न हाने की स्थिति में जिला अधिकारी को सुझाव क्रियान्वयन के लिए भेजे जायेगे।
- **ICC/LCC** समझौते की प्रतिलिपि दोनों पक्षों को उपलब्ध करवायेगी।
- समझौते का पालन न होने पर **ICC/LCC** उसे पुलिस में **FIR** के लिए भेजेगी।

## समझौता न होने की स्थिति में

- किसी भी जगह के कर्मचारी न होने की स्थिति में **IPC** की धारा 509 व अन्य प्रावधानों के साथ पुलिस **FIR**, 7 कार्य दिवस में **(Sec.-11)**
- दोनो व्यक्ति कर्मचारी होने की स्थिति में, जांच के दौरान दानो पक्षों को सुनने और **findings** को उन्हे बताया जायेगा ताकि इनके आधार पर वह बचाव कर सकें।
- सभी जांच 90 कार्यदिवस के भीतर समाप्त होनी चाहिए।
- इस जांच के दौरान **ICC/LCC** को सिविल कोर्ट के समान अधिकार होंगे। जैसे
  - सम्मन
  - दस्तावेज की मांग **(Sec 11/3)**

## जांच के दौरान

महिला लिखित प्रार्थना पत्र से राहत की मांग कर सकती है

- महिला उत्तरदाता का दूसरी जगह पर स्थानान्तरण
- वेतनभोगी छुट्टियां (अधिकतम 3 माह)
- अन्य कोई

LCC/ICC के सुझाव पर नियोक्ता इसका पालन करेंगे और पालना रिपोर्ट LCC/ICC का भेजेंगे।

## जांच खत्म होने पर

- LCC/ICC , नियोक्ता अथवा जिला अधिकारी को जांच रिपोर्ट देंगे, जो जांच समाप्त होने के अधिकतम 10 दिन के भीतर देनी होगी। यह रपट इसमें सरोकार रखने वाले दोनों पक्षों को दी जायेगी। **(Sec.-13)**
- कोई आरोप सही नहीं पाये जाने पर किसी भी प्रकार की कार्यवाही नहीं की जाएगी।
- आरोप सही पाए जाने पर
  - महिला को वित्तीय सहायता (**compensation**) जो एक साथ या किश्तों में
  - उत्तरदाता को सेवानियमों के तहत कार्यवाही/ बर्खास्त
  - पुलिस कार्यवाही
  - कोई एक अथवा सभी

( इनका पालन सुझाव प्राप्ति के 60 दिन के भीतर)



गलत आरोप दर्ज कराने पर ( सबूत का अभाव व मंशा गलत)  
सेवानियमों के आधार पर महिला के विरुद्ध कार्यवाही **(Sec. 14)**

जानकारियां RTI के तहत नहीं

जानकारी देने पर जुर्माना **(Sec 16)**

(आधार तकलीफ, आघात, अवसर का नष्ट होना, दवाई खर्च, आर्थिक स्थिति)

अपील

90 दिन के अन्दर सेशन कोर्ट में ( प्रथमश्रेणी मजिस्ट्रेट)

सेवा नियमों के आधार पर

पीठासीन अधिकारी– वरिष्ठ स्तरीय महिला कर्मी दो सदस्य(कार्यस्थल के कर्मचारियों में से)– महिला संबंधी विषयों का अनुभव तथा सामाजिक व कानूनी जानकारी हो।  
एक सदस्य(NGO से)– जो महिला विषयों के प्रति समर्पित हो व पर्याप्त जानकारी रखता हो।