कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम अधिनियम (पॉश) 2013, पर जागरूकता

पॉश अधिनियम, 2013 का इतिहास

- कार्यस्थल में महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न,एक व्यापक रूप से मान्यता प्राप्त सामाजिक समस्या थी, जिस पर नियंत्रण के लिये कोई नियम नहीं था।
- पॉश कानून के अस्तित्व में आने से पहले कोई वैधानिक उपाय उपलब्ध नहीं था जो विशेष रूप से देश की कामकाजी महिलाओं द्वारा सामना की जाने वाली समस्याओं से का समाधान कर सके केवल भारतीय दंड संहिता, 1860 में ही इस पर कार्यवाही हो सकती थी।
- धारा 354 – नारी की मर्यादा को भंग करना,
- धारा 509– एक महिला की मर्यादा का अपमान करना
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकार महिला को पुलिस से संपर्क करना पड़ता था और शिकायत दर्ज करनी पड़ती थी।

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य

- भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से रोकथाम अधिनियम, विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) में दिये गये फैसले पर आधारित था।
- वर्ष 1992 में एक दलित महिला भंवरी देवी, जो राजस्थान सरकार के ग्रामीण विकास कार्यक्रम में एक सामाजिक कार्यकर्ता थी, के साथ सामूहिक बलात्कार किया गया था।
- कामकाजी महिलाओं के सामने आने वाले खतरों के बारे में पूरा देश चिंतित था, ऐसे में सर्वोच्च न्यायालय ने कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा के लिये दिशानिर्देश तैयार किये।
- ये दिशानिर्देश कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से रोकथाम अधिनियम (पॉष), 2013 के गठन का आधार बने।

पॉश अधिनियम 2013 के उद्देश्य

- ऐसी प्रणालियों की स्थापना करना ताकि महिलाएं उनके द्वारा सामना किये गए उत्पीड़न की रिपोर्ट करने के लिए आश्वस्त महसूस करें।

- सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना और यदि कोई महिला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बारे में शिकायत करती है तो एक और जांच करने के लिए उचित तंत्र प्रदान करना।
- यदि आरोपी को दोषी पाया जाता है तो मामले में कार्यवाही के लिए प्रावधान करना।

यौन उत्पीड़न का तात्पर्य

पॉश अधिनियम की धारा 2 (एन) यौन उत्पीड़न को अवांछित कृत्यों या व्यवहार के रूप में परिभाषित करते हैं, चाहे वह प्रत्यक्ष हो या निहितार्थ, जैसे –

- शारीरिक संपर्क या उसकी कोशिश।
- शारीरिक रिश्ता बनाना या उसके लिये अनुरोध।
- अश्लील टिप्पणी करना।
- अश्लील साहित्य दिखाना।
- यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर–मौखिक व्यवहार।

पीड़ित महिला

- पॉश अधिनियम की धारा 2 (ए) के अनुसार पीड़ित महिलाः–

  – प्रत्येक महिला जो संगठित/असंगठित क्षेत्रों के सार्वजनिक या निजी कार्यालयों में या घर में घरेलू कामगार के रूप में यौन उत्पीड़न का शिकार हुई है।

  – इसमें नियमित/अस्थायी/तदर्थ/दैनिक वेतनभोगी कर्मचारी/स्वयंसेवक/संविदा कर्मचारी, परिवीक्षाधीन प्रशिक्षु, भी शामिल हैं।

नियोक्ता

पॉश एक्ट की धारा 2 (जी) नियोक्ता को इस प्रकार परिभाषित करती हैः–

- मुख्य अधिकारी जो कार्यस्थल की नीतियां तैयार तथा संचालित करता है।

- वह व्यक्ति जो अपने कर्मचारियों के लिए संविदात्मक दायित्वों का निर्वहन करता है। वह व्यक्ति जो कार्यस्थल के प्रबंधन, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिये जिम्मेदार है।
- वह व्यक्ति जो घरेलू कामगार के कार्य से लाभान्वित होता है।

कार्यस्थल

- पॉश अधिनियम की धारा 2 (ओ) स्पष्ट करती है कि निम्नलिखित स्थान कार्यस्थल हैंः–
- संगठित और असंगठित, सार्वजनिक व निजी क्षेत्र सहित, विभाग, संस्थान, कार्यालय आदि। कार्यस्थल के कुछ उदाहरण– अस्पताल, शैक्षणिक संस्थान, गैर सरकारी संगठन, ट्रस्ट, सहकारी समितियां, निवास स्थान या घर।
- रोजगार (कार्य) के दौरान कर्मचारी द्वारा भ्रमण किया जाने वाला कोई भी स्थान, इसमें परिवहन भी शामिल है।

पॉश अधिनियम 2013 के तहत षिकायत तंत्र

– आंतरिक शिकायत समिति
– जिसका गठन कार्यस्थल पर नियोक्ता के द्वारा किया जायेगा।

- स्थानीय शिकायत समिति
– प्रत्येक जिलाधिकारी द्वारा गठन किया जायेगा

आई0सी0सी के सदस्य

पॉश अधिनियम की धारा 4 में कहा गया हैः–

- नामित कुल सदस्यों में से कम से कम एक चौथाई महिलाएं होनी चाहिए।

- एक पीठासीन अधिकारी को मनोनीत किया जायेगा, जो कार्यस्थल में वरिष्ठ स्तर की महिला होगी।
- 2 ऐसे कर्मचारी जो महिलाओं के हितों के लिए प्रतिबद्ध है या जिन्हें ऐसे मुद्दों का कुछ अनुभव हो।
- एन0जी0ओ का एक सदस्य, या ऐसा व्यक्ति जिसे कानूनी ज्ञान हो और महिलाओं के हितों के लिए प्रतिबद्ध हो या जिन्हें ऐसे मुददों का अनुभव हो।

आई0सी0सी के कर्तव्य

- एक ऐसा स्थान प्रदान करना जहाँ महिलायें आसानी से प्राधिकारी से संपर्क कर सकें।
- प्रकिया का पालन करना और साक्ष्य का विश्लेषण करने के बाद, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का पालन करते हुये और बिना किसी पक्षपात के निर्णय लेना।
- दोनों पक्षों और उनके गवाहों द्वारा दी गई जानकारी की गोपनीयता बनाए रखना।

शिकायत कैसे प्रस्तुत करें?

– पीड़ित महिला द्वारा सीधे शिकायतः–

- पीड़ित महिला द्धारा शिकायत लिखित में की जानी चाहिए।
- शिकायत में घटना का विवरण स्पष्ट रूप से दिया जाना चाहिए।
- पक्षों का प्रतिनिधित्व किसी वकील द्धारा नहीं किया जा सकता।

– यदि शिकायतकर्ता शारीरिक या मानसिक रूप से विकलांग है या उसकी मृत्यु हो गई है, तो मित्र, रिश्तेदार, सहकर्मी के माध्यम से अप्रत्यक्ष शिकायत दर्ज की जा सकती है।

- शिकायत लिखित में की जानी चाहिए।
- शिकायत घटना के 90 दिन के अंदर की जानी चाहिये।
- शिकायत 6 प्रतियों में सभी सहायक दस्तावेजों एवं गवाहों के विवरण के साथ जमा की जानी चाहिये।

शिकायत में जांच की प्रक्रिया

शिकायत में जांच की प्रक्रिया

- प्रतिवादी को शिकायत की प्रति मिलने के 10 दिनों के भीतर जवाब दाखिल करना होता है।
- दोनों पक्षों के लिये सुलह का प्रावधान है (आर्थिक समझौता सुलह का आधार नहीं होगा)।
- यदि समझौता नहीं होता है, तो जॉच शुरु की जाती है।
- घरेलू सहायिका द्वारा शिकायत के मामले में, यदि प्रथम दृष्टया मामला मौजूद है तो शिकायत के 7 दिनों के भीतर मामले को पुलिस को अग्रेषित किया जाता हैं।

- आई0सी0सी द्वारा जांच की प्रक्रिया 90 दिनों के भीतर पूरी की जानी चाहिये। (कोरम बनाए रखने के लिए समिति के कम से कम 3 सदस्य मौजूद होने चाहिए)।
- जांच पूरी होने पर आई0सी0सी अपने निष्कर्षों की रिपोर्ट नियोक्ता या जिला अधिकारी को 10 दिनों के भीतर उपलब्ध कराएगी।
- पीड़ित महिला द्वारा लिखित अनुरोध पर पूछताछ के दौरान, नियोक्ता निर्देशानुसार षिकायतकर्ता या प्रतिवादी को किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरित कर सकता है, पीड़ित महिला को छुट्टी या ऐसी अन्य राहत प्रदान कर सकता है।
- शिकायतकर्ता को गवाह, दस्तावेज या कोई अन्य साक्ष्य प्रस्तुत करने तथा प्रतिवादी को गवाहों से जिरह करने का अवसर प्रदान किया जाता है।
- पूछताछ की प्रक्रिया के बाद प्रतिवादी साक्ष्य प्रस्तुत करेगा और शिकायतकर्ता को गवाहों से जिरह करने का अवसर दिया जाएगा।
- यदि समिति दोनों पक्षों द्वारा प्रस्तुत साक्ष्य से संतुष्ट नहीं होती है, तो उसे तथ्यों की खोज करने का अधिकार होता है क्योंकि उसके पास पॉश अधिनियम की धारा 11 (3) के तहत एक दीवानी न्यायालय की शक्तियां होती हैं। समिति गवाहों को बुला सकती है, हालांकि इन गवाहों से जिरह करने का अवसर शिकायतकर्ता और प्रतिवादी दोनों को दिया जाना चाहिये। इसी तरह की शक्तियां सीपीसी के आदेश16, नियम 14 तहत भी प्रदान की गई हैं।
- पूछताछ की प्रक्रिया के दौरान यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी पर्याप्त कारण दिए बिना अध्यक्ष या पीठासीन अधिकारी द्वारा बुलाई गई सुनवाई के लिए लगातार तीन बार खुद को पेश करने में असफल रहते हैं, तो समिति को कार्यवाही को समाप्त करने और शिकायत पर एक तरफा निर्णय देने का अधिकार होता है।
- बशर्ते एकतरफा आदेश, संबंधित पक्ष को 15 दिन पहले लिखित में नोटिस दिए बिना पारित नहीं किया जा सकता है।

जांच का समापन

- एक बार जांच की कार्यवाही पूरी हो जाने के बाद समिति विचार–विमर्श करती है, ताकि निर्णय पर सबकी सहमति प्राप्त हो सके। यदि असहमति है, तो उसे दर्ज किया जाना चाहिये।

- समिति की रिपोर्ट प्रबंधन को प्रस्तुत की जानी चाहिये जो उसके बाद सेवा के नियमों के आधार पर निर्णय लेगा।

कार्रवाई

यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित होते हैं तो आइ0सी0सी को निम्नलिखित कार्रवाई करनी चाहिएः–

- प्रतिवादी को यौन उत्पीड़न का दोषी घोषित करने के बाद प्रबंधन को सेवा नियमों के अनुसार कार्रवाई करने का निर्देष दे।
- अगर संस्था ने सेवा के लिए कोई नियम नहीं बनाया है तो आई0सी0सी द्वारा उचित सजा की सिफारिश की जाएगी और यह सजा एक लिखित माफी, चेतावनी, पदोन्नति पर रोक आदि हो सकती है।
- सिफारिशों पर नियोक्ता को 60 दिनों के भीतर कार्रवाई करनी चाहिए।

प्रबंधन द्वारा की जाने वाली कार्रवाई

- आई0सी0सी की रिपोर्ट प्राप्त होने के बाद प्रबंधन यह सुनिश्चित करेगा कि आदेश की प्रति दोनों पक्षों को भेजी जाए।
- उसके बाद, पॉश अधिनियम की धारा 13 के अनुसार यदि रिपोर्ट से शिकायत सही साबित हो जाती है तो प्रबंधन द्वारा सेवा नियमों के अनुसार प्रतिवादी को दंड दिया जाना चाहिये। समिति की सिफारिशों पर 60 दिनों के भीतर कार्रवाई होनी चाहिए।
- कार्रवाई के रूप मे निंदा/भर्त्सना, चेतावनी, वेतन में कटौती, निलंबन, रोजगार की समाप्ति आदि हो सकती हैं।
- आई0सी0सी की भूमिका रिपोर्ट प्रस्तुत करते ही समाप्त हो जाती है। इसके बाद आई0सी0सी को अपनी रिपोर्ट को सही ठहराने के लिए नहीं कहा जा सकता है।

अपील

- यदि शिकायतकर्ता, आई0सी0सी की सिफारिशों से संतुष्ट नहीं है या सिफारिशों पर कार्रवाई नहीं की गई है तो वह धारा 18 के प्रावधानों के अनुसार न्यायालय/न्यायाधिकरण या अपीलीय प्राधिकारी को सिफारिश प्राप्त होने के 90 दिनों के भीतर अपील कर सकती है।

उदाहरण

सुश्री एक्स. बनाम भारत संघ, दिल्ली उच्च न्यायालय

- शिकायतकर्ता को आई0सी0सी के द्धारा रिपोर्ट उपलब्ध नहीं कराई गई।
- शिकायतकर्ता द्वारा आर0टी0आई के जरिए रिपोर्ट हासिल की गई। शिकायतकर्ता को रिपोर्ट के द्धारा पता चलता है कि यद्यपि घटना आंशिक रूप से सिद्ध हुई है परंतु पुष्ट साक्ष्य के बिना शिकायत पूरी तरह से सिद्ध नहीं होती हैं। हालांकि कार्यालय मे सद्भाव और अनुकूल वातावरण सुनिश्चित करने के लिए दोंनो पक्षों का तबादला कर दिया गया।
- शिकायतकर्ता द्वारा उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के समक्ष के रिपोर्ट के खिलाफ एक रिट दायर कर प्रतिवादी के खिलाफ अनुशासनात्मक जांच शुरू करने की मांग की गई। एकल न्यायाधीश ने उसके मामले को खारिज कर दिया और इस आधार पर उस पर 50,000 रुपये का जुर्माना लगाया कि उसकी शिकायत झूठी थी।
- अपील में उच्च न्यायालय की खंडपीठ ने 50,000 रुपये की लागत के निर्देश को रद्द कर दिया और कहा किः–
- यौन उत्पीडन जांच में सबूत का मानक सेवा नियमों में घरेलू जांच के लिये दिये गये मानकों के समान है। सिर्फ इसलिए कि शिकायत साबित नहीं हो सकी इसका मतलब यह नहीं है कि यह एक झूठी शिकायत थी। यह एक *"Your word against mine"* वाली स्थिति है, जिससे सावधानीपूर्वक निपटा जाना चाहिये।

''घटना के चश्मदीदों की अनुपस्थिति में शिकायतकर्ता की विश्वसनीयता को कम नहीं कर सकती क्योंकि उसके बयान पर स्वतंत्र रूप से विचार किया जाना चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि इसमें सच्चाई है या नहीं।''

''आंतरिक शिकायत समिति में काफी सदस्य हैं जिनमें एक बाहरी सदस्य भी है, जो एक शिकायतकर्ता द्धारा दिए गए बयान का मूल्यांकन करने और उसकी विश्वसनीयता का आकलन करने के लिए मिलकर सोच सकते हैं। यह पुरूषों के लिए भी एक सुरक्षा कवच है,क्योंकि झूठी शिकायतें बहुत संभव हैं (हालांकि इस केस में नहीं) और जिसके लिए अधिनियम में स्पष्ट प्रावधान भी किए गए हैं जिसमें ऐसी शिकायतकर्ता को झूठी शिकायत करने और झूठे सबूत पेश करने के लिए दंडित करना शामिल है।''

- कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने और उन्हें आई0सी0सी और उसके कार्यों के बारे में जागरूक करने के लिये नियमित प्रशिक्षण और कार्यशालाएं आवश्यक है।
- यौन उत्पीडन के मामलों को संवेदनशीलता और तीव्रता से निपटाया जाना चाहिए।