



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम एक स्वास्थ्य संवर्धन दृष्टिकोण

सम्मान देने से ही सम्मान मिलता है



केन्द्रीय स्वास्थ्य शिक्षा ब्यूरो

स्वास्थ्य सेवा महानिदेशालय, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय, भारत सरकार
५, कोटला रोड, नई दिल्ली-११०००२



भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013

भारत में कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013, विधान का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है जिसका उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाली यौन उत्पीड़न से उनका बचाव और रोकथाम है।

अधिनियम का उद्देश्य:

- ◆ यह अधिनियम महिलाओं को उत्पीड़न और भेदभाव से मुक्त, सुरक्षित कार्य माहौल प्रदान करने के लिए बनाया गया है।
- ◆ यौन उत्पीड़न की शिकायतों के निवारण के लिए अनुकूल वातावरण प्रदान करने हेतु अधिनियम।

परिभाषा -

2(a) "पीड़ित महिला"

- (i) किसी भी कार्यस्थल से संबंधित, किसी भी उम्र की महिला, चाहे वह नियोजित हो या नहीं, जिसने आरोप लगाया है कि प्रतिवादी द्वारा उसके साथ यौन उत्पीड़न किया गया है;
- (ii) निवास स्थान या घर के संबंध में, किसी भी उम्र की महिला जो ऐसे निवास स्थान या घर में कार्य करती है;

2(f) "कर्मचारी" का मतलब किसी भी काम के लिए नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दिहाड़ी के आधार पर सीधे या किसी एजेंट के माध्यम से नियुक्त व्यक्ति है।

2(g) "नियोक्ता" का मतलब किसी भी विभाग या संगठन के संबंध में, उस विभाग या संगठन का प्रमुख से है;

2(l) "पीठासीन अधिकारी" का अभिप्राय धारा 4 की उप-धारा (2) के तहत नामित आंतरिक शिकायत समिति के पीठासीन अधिकारी से है;

2(m) "प्रतिवादी" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसके खिलाफ पीड़ित महिला ने धारा 9 के तहत शिकायत की है;



सम्मान से ही सम्मान मिलता है



अधिनियम की प्रयोज्यता

इसका विस्तार सम्पूर्ण भारतवर्ष में है

यह अधिनियम सभी कार्यस्थलों पर लागू होता है, चाहे वह सार्वजनिक क्षेत्र में हो या निजी क्षेत्र में और इसमें संगठन, संस्थान और गैर-सरकारी संगठन शामिल हैं। इसमें मुबक्किल, ग्राहक और कार्यस्थल पर आने वाले सभी व्यक्ति शामिल है।

कार्यस्थल को इस तरह परिभाषित किया गया है। "रोजगार अथवा उसके दौरान कर्मचारी द्वारा दौरा किया गया कोई भी स्थान, जिसमें ऐसी यात्रा करने के लिए नियोक्ता द्वारा प्रदान किया गया परिवहन भी शामिल है"। इस परिभाषा के अनुसार, संगठित और गैर-संगठित दोनों कार्यस्थल इसके दायरे में आते हैं।

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न

- 2(n) "यौन उत्पीड़न" में निम्नलिखित में से कोई एक या अधिक अवांछित कार्य या व्यवहार (चाहे सीधे या निहितार्थ) शामिल हैं: -
- (i) शारीरिक संपर्क और ईशारा; या
 - (ii) यौन संबंधों की मांग या अनुरोध; या
 - (iii) यौन आधारित टिप्पणियाँ करना; या
 - (iv) अश्लील साहित्य दिखाना; या
 - (v) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण;

२ (o) "कार्यस्थल"

- i कोई भी संगठन जिसका स्वामित्व, नियंत्रण या पूर्ण या आंशिक रूप से सरकार द्वारा प्रदान की गई धनराशि से वित्तपोषित हो
- ii कोई भी निजी क्षेत्र का संगठन जिसमें संस्था, समिति, न्यास, एनजीओ, इकाई या सेवा प्रदाता शामिल है जो उत्पादन, आपूर्ति, बिक्री, वितरण या सेवाओं सहित वाणिज्यिक, पेशेवर, व्यावसायिक, शैक्षिक, मनोरंजन, औद्योगिक, स्वास्थ्य सेवा, वित्तीय क्रिया-कलाप करता है।
- iii अस्पताल या नर्सिंग होम
- iv खेल संस्थान, स्टेडियम, खेल परिसर या प्रतिस्पर्धा या खेल स्थल, चाहे आवासीय हो या प्रशिक्षण, खेल या उससे संबंधित अन्य गतिविधियों के लिए उपयोग नहीं किया जाता हो
- v नियोक्ता द्वारा उपलब्ध कराए गए परिवहन सहित रोजगार के दौरान अथवा उसके दौरान कर्मचारी द्वारा दौरा किया गया कोई भी स्थान
- vi एक निवास स्थान या घर



पीड़ित द्वारा उठाए जाने वाले कदम

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटना

लिखित शिकायत - पिछली घटना की तारीख से 3 महीने के भीतर कर्मचारी द्वारा दायर की गई नियोक्ता मामले को आंतरिक शिकायत समिति (आई.सी.सी) के समक्ष प्रस्तुत करेगा

सुलह का विकल्प या मामले को आगे बढ़ाना

आईसीसी की प्रक्रिया (जांच आरंभ)

आंतरिक शिकायत समिति का गठन

Constitution of Internal Complaint Committee

- वरिष्ठ स्तर पर पीठासीन अधिकारी महिला होगी
- सामाजिक कार्य में अनुभव या कानूनी ज्ञान रखने वाले कर्मचारियों में से कम से कम दो सदस्य
- एनजीओ में से एक सदस्य या यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति
- यौन उत्पीड़न और दंडात्मक परिणामों के ICC आदेश का प्रदर्शन

पीठासीन अधिकारी और आंतरिक समिति का प्रत्येक सदस्य अपने नामांकन की तारीख से तीन वर्ष से अधिक की अवधि के लिए पद पर बने रहेंगे।





सम्मान से ही सम्मान मिलता है



आंतरिक शिकायत समिति गठन का उदाहरण

F. No.
Government of India
Ministry of Health and Family Services
Directorate General of Health Services
(Central Health Education Bureau)

5, Kotla Road,
New Delhi-110002.
Dated: 2024

Office Order

Subjects: Internal Complaint Committee under Sexual Harassment of Women of Work Place (Prevention, Prohibition and Redressal), Act, 2013,

In terms of provision of Section 4 of the Sexual Harassment of Women of Work place (Prevention, Prohibition and Redressal), Act, 2013, and in supersession of earlier Office Order dated 09.12.22, an Internal Complaints Committee (ICC) for Central Education Bureau is re-contributed as under:

1.	Dr. Neel Gadhkar, DGO, IAS, CHES	Chairperson
2.	Dr. Navin Prasad, Addl. DDO, IAS, CHES	Member
3.	Dr. Neelima Singh, DDO, IAS, CHES	Member
4.	Ms. Priya Singh, Manager Training & Capacity Building, National Sahasrathi Children Foundation, New Delhi	Member
5.	Mr. Anant Ram Yadav, SO, CHES	Member Secretary

Note:- The complaint of Sexual Harassment may be sent on email id _____
Respondent if found guilty of Sexual Harassment shall be liable to face penal consequences of Sexual Harassment.

Sd/-

Time Line

1 शिकायत प्रस्तुत करना-
पिछली घटना के 3 महीने के भीतर-
धारा 9(1)

2 जांच पूरी करना-
90 दिनों के भीतर-
धारा 13(4)

3 ICC/LCC द्वारा नियोक्ता/DO को रिपोर्ट
प्रस्तुत करना-जांच पूरी होने के
10 दिनों के भीतर-धारा 13

4 60 दिनों के भीतर
सिफारिशों का कार्यान्वयन-
धारा 13(4)

5 अपील-
सिफारिशों के 90 दिनों के भीतर-
धारा 18(2)



निवारण तंत्र

शिकायत

यौन उत्पीड़न की शिकायत-

कोई भी पीड़ित महिला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की लिखित शिकायत आंतरिक समिति से कर सकती है।

यह अधिनियम यौन उत्पीड़न की शिकायतों को हल करने के तरीके के रूप में सुलह और जांच दोनों का प्रावधान करता है।



समझौता

यदि शिकायतकर्ता सुलह का विकल्प चुनती है, तो वह इसके लिए आईसीसी से अनुरोध कर सकती है। यदि प्रतिवादी (उत्पीड़न का आरोपी व्यक्ति) सुलह प्रक्रिया में भाग लेने के लिए सहमत होता है, तो आईसीसी सुलह के लिए आगे बढ़ सकती है।

यदि सुलह प्रक्रिया में शामिल पक्ष किसी समझौते पर पहुंचते हैं, तो समझौते की शर्तें दर्ज की जाती हैं। समझौते पर शिकायतकर्ता और प्रतिवादी दोनों के हस्ताक्षर अनिवार्य हैं। एक बार हस्ताक्षर हो जाने पर समझौता दोनों पक्षों के लिए बाध्यकारी होता है।



शिकायत की जांच

- यदि सुलह का प्रयास असफल होता है, या यदि शिकायतकर्ता सुलह के लिए सहमत नहीं होता है, तो ICC शिकायत की जांच के लिए आगे बढ़ती है।
- ICC यौन उत्पीड़न की शिकायत की विस्तृत जांच करती है। यह जांच सबूत इकट्ठा करने, गवाहों का बयान लेने और शिकायतकर्ता तथा प्रतिवादी दोनों द्वारा किए गए दावों का मूल्यांकन करने के लिए है।
- जांच 90 दिन में करनी है और जांच पूरी होने के 10 दिन के अंदर जांच रिपोर्ट भेजनी है।
- रिपोर्ट प्राप्त होने के 60 दिनों के भीतर समिति द्वारा की गई सिफारिशों को लागू करना है।
- अपील - सिफारिशों के 90 दिनों के भीतर।



जांच रिपोर्ट

- इस अधिनियम के तहत जांच पूरी होने के बाद, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, जैसा भी मामला हो, जांच पूरी होने की तारीख से दस दिनों की अवधि के भीतर नियोक्ता को अपने निष्कर्षों की एक रिपोर्ट देगी। संबंधित पक्षों को भी रिपोर्ट उपलब्ध कराई जाए।
- जैसा भी मामला हो, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति यदि इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, तो वह नियोक्ता को सिफारिश करेगी कि मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है।
- अपराध के दोषी व्यक्ति से उचित वेतन राशि काट ली जाएगी और वह वेतन पीड़ित महिला या उसके कानूनी उत्तराधिकारियों को प्रदान किया जाएगा।
- सेवा नियमों के अनुसार यौन उत्पीड़न के दोषी व्यक्ति के खिलाफ कार्यवाही शुरू की जाएगी।



मुआवज़े का निर्धारण

पीड़ित महिला को भुगतान की जाने वाली राशि का निर्धारण करने के प्रयोजन के लिए,

आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, जैसा भी मामला हो, निम्नलिखित को ध्यान में रखेगी-

(ए) पीड़ित महिला को हुआ मानसिक आघात, दर्द, पीड़ा और भावनात्मक परेशानी

(बी) यौन उत्पीड़न की घटना के कारण कैरियर के अवसर में हानि

(सी) शारीरिक या मानसिक उपचार के लिए पीड़ित द्वारा किया गया चिकित्सा व्यय

(डी) प्रतिवादी की आय और वित्तीय स्थिति

(ई) एकमुश्त या किश्तों में ऐसे भुगतान की व्यवहार्यता

दुर्भावनापूर्ण शिकायत

धारा - 14

- यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप दुर्भावनापूर्ण है या यह जानते हुए भी कि यह झूठा है, या जाली या भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किया गया है, तो महिला के खिलाफ सेवा नियमों के अनुसार कार्यवाही की जा सकती है।
- बशर्ते किसी शिकायत को प्रमाणित करने में महज असमर्थता के कारण कार्रवाई अपेक्षित नहीं है।

गोपनीयता

धारा - 16

पीड़ित महिला प्रतिवादी और गवाहों की पहचान

और पते नियोक्ता द्वारा की गई स्थानीय समिति

की सुलह और जांच कार्यवाही की सिफारिशों से संबंधित

जानकारी प्रकाशित नहीं किया जाएगा





◆ प्रकाशन के लिए दंड

धारा - 17

जिस व्यक्ति को शिकायत हैंडल करने का जिम्मा दिया गया है यदि वह गोपनीयता भंग करता है, तो वह सेवा नियमों के प्रावधानों के तहत दंड का भागी होगा।

◆ अपील

धारा - 18

उपधारा के अंतर्गत की गई सिफारिशों से व्यथित व्यक्ति

13 (2) (प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुए)

13 (3) (i) (ii) (यौन उत्पीड़न के लिए कार्रवाई करने या वेतन से कटौती करने के लिए)

14 (2) (दुर्भावना पूर्ण शिकायत के लिए सज़ा)

17 (शिकायत की सामग्री प्रकाशित करना)

सेवा नियमों के अनुसार न्यायालय या न्यायाधिकरण में अपील किया जा सकता है।

90 दिनों के भीतर अपील करना होगा



 **90** DAYS



• नियोक्ता के कर्तव्य - प्रत्येक नियोक्ता का कर्तव्य है कि ;

धारा - 19

- कार्यस्थल पर एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करे जिसमें संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा भी शामिल है।
- यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणाम प्रदर्शित करे।
- शिकायत समिति का गठन प्रदर्शित करे।
- नियमित अंतराल पर कार्यशालाएँ और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करे।
- समिति के सदस्यों के लिए अभिमुखी कार्यक्रम संचालित करे।
- समिति को आवश्यक सुविधाएं एवं सहायता मुहैया कराये।
- यौन उत्पीड़न को सेवा नियमों के तहत कदाचार माने।
- आंतरिक समिति समय पर रिपोर्ट प्रस्तुत करे इसकी निगरानी करे।

• समिति वार्षिक रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी

धारा - 21

- समिति को प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में नियोक्ता को रिपोर्ट प्रस्तुत करनी होगी।

• नियोक्ता को वार्षिक रिपोर्ट में जानकारी शामिल करनी है

धारा - 22

नियोक्ता अपनी वार्षिक रिपोर्ट में शामिल करेगा

- दर्ज मामलों की संख्या,
- उनका निपटान





सक्षम सरकार अधिनियम को प्रकाशित करने का उपाय करेगी

धारा - 24

सक्षम सरकार का यह कार्य है:

- प्रासंगिक जानकारी, शिक्षा, संचार और प्रशिक्षण सामग्री विकसित करना।
- जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना।
- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से सुरक्षा के लिए अधिनियम के प्रावधानों के बारे में जनमानस की सोच को उपर उठाना।

इस अधिनियम के प्रावधान का अनुपालन न करने पर दंड

धारा - 26

1. जहां नियोक्ता विफल रहता है

- एक आंतरिक समिति का गठन करें (धारा 4)
- उप-धारा 13 (जांच रिपोर्ट) के तहत कार्रवाई करें, 14 (दुर्भावनापूर्ण शिकायत) और 22 (वार्षिक रिपोर्ट में जानकारी)
- इस अधिनियम या किसी नियम के अन्य प्रावधानों का उल्लंघन करता है/उल्लंघन करने का प्रयास करता है/उल्लंघन के लिए उकसाता है

नियोक्ता को जुर्माने से दंडित किया जाएगा जो 50000 रुपये तक बढ़ाया जा सकता है

2. यदि नियोक्ता, पहले दोषी ठहराए जाने के बाद और बाद में कोई अपराध करता है, तो वह इसके लिए उत्तरदायी होगा:

पहली सजा में दी जाने वाली सज़ा से दोगुनी सज़ा एवं रद्दीकरण/पंजीकरण जैसा भी मामला हो।



यौन उत्पीड़न के परिणाम स्वरूप समानता, सम्मान के साथ जीवन जीने और किसी भी पेशे को अपनाने या किसी भी व्यवसाय को जारी रखने तथा समान अवसरों जैसे मौलिक अधिकारों का उल्लंघन होता है।
इस अधिनियम का उद्देश्य यौन उत्पीड़न से मुक्त वातावरण प्राप्त करना है।



केन्द्रीय स्वास्थ्य शिक्षा ब्यूरो

स्वास्थ्य सेवा महानिदेशालय, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय, भारत सरकार
५, कोटला रोड, नई दिल्ली-११०००२

योगदानकर्ता

हिन्दी अनुवाद: हिन्दी विभाग, स्वास्थ्य सेवा महानिदेशालय

डॉ. गौरी एन सेनगुप्ता, निदेशक
&
सी. एच. ई. बी. परिवार

श्रीमती ज्योतिका कालरा
वकील, भारत का सर्वोच्च न्यायालय
एन. एच. आर. सी के पूर्व सदस्य

रिशा सैयद
मैनेजर, कैलाश सत्यार्थी
विल्ड्रेन्स फाउंडेशन, दिल्ली

श्रीमती किरण सिंह
वकील एवं सलाहकार
एम. ए. आर. जी.