

शिक्षण संस्थाओं में महिलाओं के विरुद्ध यौन प्रताड़ना रोकने हेतु आवश्यक दिशा-निर्देश

भारतीय समाज में सदियों से महिलाओं का स्थान गौरवशाली रहा है। भारतवर्ष की पौराणिक कथायें एवं इसका इतिहास इस बात का साक्षी है कि महिलाओं ने यहाँ समाज को नेतृत्व प्रदान कर अग्रणी भूमिका निभाते हुये देवी तुल्य पूज्य स्थान पाया है लेकिन आधुनिकता के नाम पर जब से पुरुष प्रधान समाज की स्थापना हुई महिलाओं का स्थान गौण हो गया जिस कारण समाज के ही लोग अब उसके शोषक बन गये हैं। समाज की विकृत मानसिकता इन्हें समान दर्जे पर स्वीकार नहीं कर पाती और हिंसा, विभेद, यौन प्रताड़ना, छींटाकशी एवं शारीरिक एवं मानसिक शोषण से संघर्ष करते हुये महिलायें दोयम दर्जे का चुनौतीपूर्ण जीवन जीने के लिये मजबूर हैं। कार्यस्थल पर कामकाजी महिलाओं के साथ यौन अत्याचार एवं उनके कार्यस्थल तक आने—जाने के मार्ग में बढ़ती हुई बलात्कार जैसी घटनाओं ने सभ्य एवं जिम्मेदार नागरिकों, शासकीय तंत्रों, राजनेताओं और यहाँ तक कि मान सर्वोच्च न्यायालय ने भी ऐसे अपराधों की रोकथाम के लिये कठोर दण्ड के प्रावधान बनाये जाने पर बहस शुरू कर दी है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दिशा-निर्देश

माननीय सर्वोच्च न्यायालय में 1997 में पहली बार यौन प्रताड़ना की घटनाओं को अपराध के रूप में घोषित किया था। इसके बाद सजगता बढ़ी है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय के विशाखा विरुद्ध राजस्थान सरकार के निर्णय के पूर्व इस तरह की घटनाओं के निराकरण के लिये कोई समुचित विहित प्रक्रिया या विधि नहीं थे। इस निर्णय के पश्चात विभागों, संगठनों, कार्यालयों के लिये आवश्यक हो गया है कि वे स्पष्ट नीति बनाएँ व उसकी घोषणा करें, साथ ही कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़ना के लिये संवेदनशील हों एवं इसके विरुद्ध समुचित नीति—निर्धारित कर प्रचार—प्रसार करें।



नागरिकों के मूलाधिकार और निदेशक सिद्धांतों में भी, अन्य विवरण के साथ, इन अधिकारों की अनुमोदना करते हुये पुष्टि की गई है जो निम्न है :-

धारा- 14 :

विधि के समक्ष समता-राज्य, भारत क्षेत्र में किसी व्यक्ति को विधि के समक्ष समता या विधियों के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा।

धारा- 15 :

राज्य, किसी भी नागरिक के विरुद्ध केवल धर्म, जाति, मूल, वंश, लिंग या जन्म स्थान या इनमें से किसी के भी आधार पर भेदभाव नहीं करेगा।

धारा- 15(3) :

इस धारा में राज्यों को महिलाओं के लाभ के लिये विशेष प्रकार के उपबन्ध करने की अनुमति है।

धारा- 16(1)व (2) :

इन धाराओं के अनुसार सामान्य कोई भी राज्य धर्म, जाति, मूलवंश या लिंग के आधार पर किसी भी नागरिक के साथ कार्यालयों या अन्य स्थान पर भेदभाव नहीं करेगा।

धारा- 19(1)ग :

इस धारा के अनुसार किसी भी नागरिक को कोई भी व्यवहार, काम धंधा आदि करने की स्वतंत्रता है।

धारा-21 :

विधि मान्य प्रक्रिया को छोड़कर दैहिक स्वतंत्रता से किसी भी नागरिक को वंचित नहीं किया जायेगा।

प्रत्येक नागरिक को जीवन और जीवन की रक्षा, स्वतंत्रता के साथ सम्मानपूर्वक रहना, जीवन व्यतीत करना और उसके द्वारा चयनित कार्यक्षेत्र में कार्य करने का उसे अधिकार है। कार्य स्थल पर महिलाओं के प्रति यौन प्रताड़ना संविधान के विरुद्ध है।

कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़ना से तात्पर्य और सर्वोच्च न्यायालय के दिशा-निर्देश

अगस्त 1997 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने विशाखा बनाम राजस्थान सरकार के निर्णय में कार्य क्षेत्र में यौन प्रताड़ना की व्याख्या करते हुये दिशा निर्देश दिये हैं। व्याख्या के अनुसार यौन प्रताड़ना एक आपराधिक कृत्य है जिसमें किसी भी महिला के साथ निर्लज्जतापूर्वक परोक्ष या अपरोक्ष रूप से व्यवहार करना भी शामिल है।

किस कृत्य को यौन प्रताड़ना माना जाये

सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दी गई परिभाषा के अनुसार कार्यक्षेत्र में महिला के प्रति यौन प्रताड़ना अस्वागतयोग्य, अवांछनीय कृत्य यौन प्रताड़ना की श्रेणी में माने जायेंगे। जो निम्नानुसार बताये गये हैं –

1. शारीरिक स्पर्श करने का प्रयास।
2. यौन संबंध बनाने का आग्रह करना।
3. यौन भावयुक्त अश्लील टिप्पणी करना।
4. अश्लील चित्रों या सामग्री का प्रदर्शन करना।
5. यौन प्रवृत्ति जन्य ऐसा कोई भी आचरण चाहे वह दैहिक, मौखिक, अमौखिक किसी भी प्रकार का क्यों न हो, प्रताड़ना माना जायेगा।

कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़ना की व्याख्या करते हुये सर्वोच्च न्यायालय ने यह भी कहा है कि लिंग पर आधारित भेदभाव जिससे किसी महिला की जीविका प्रभावित होती हो या जीवन रक्षा के अधिकार में बाधा उत्पन्न हो सर्वथा अवांछनीय एवं आपराधिक है। यह भी यौन प्रताड़ना में शामिल है—

- अश्लील, चित्रों को दिखाना।
- देह को स्पर्श करने का प्रयास।
- यौन संबंध की मांग या निवेदन।
- यौन भावना से की गई छींटाकशी।

कोई भी अन्य अवांछित, शाब्दिक या अशाब्दिक ऐसा आचरण जो यौन



भावना को व्यक्त करता हो उदाहरणार्थ कुटूंबिटि, अश्लील मजाक, किसी महिला की देह पर दृष्टि डालकर भद्रदी छींटाकशी आदि ।

यौन प्रताङ्गना के अंतर्गत अन्य कृत्य

- जब कोई व्यक्ति किसी महिला से अवांछित नजदीकी बढ़ाता है जैसे छूने की कोशिश करना, चिमटी काटना, छिप कर हाथ से छूना या मौका पाते ही दबोचने की कोशिश करना आदि ।
- प्रत्यक्ष या अपरोक्ष रूप से यौन संबंध बनाने के लिये आग्रह करना ।
- नौकरी, पदोन्नति, वेतनवृद्धि या अतिरिक्त सुविधाएँ देने का लालच देना या न मानने पर नाराजी बताना ।
- यौन भावना से महिला की तारीफ करना, भद्रदे/अश्लील मजाक, छींटाकशी करना ।
- किसी को अश्लील चित्र दिखाना, मैल करना, अश्लील लेख पढ़ाना ।
- किसी महिला अधिकारी या कर्मचारी की निजी जिंदगी से संबंधित अनावश्यक अपमानजक सूचनाएँ एकत्रित करना कि उनकी यौन प्रवृत्ति जन्य, अभिरुचियां क्या है आचरण कैसा है, विशेषकर पति पत्नी के मध्य कैसे संबंध हैं ।

कार्यक्षेत्र में यौन प्रताङ्गना के प्रकार एवं प्रभाव

- बदले की भावना से की जाने वाली प्रताङ्गना ।
- प्रताङ्गित करने वाले व्यक्ति का राजनैतिक, शासकीय या अन्य किसी कारण से प्रभावी होने के आधार पर अन्य व्यक्ति को प्रताङ्गित महिला की सहायता करने से रोक सकता है या उसकी जीविका को खतरे में डाल सकता है ।
- अधिकारी अपने अधीनस्थ महिला कर्मचारी को पदावनति, स्थानांतरण आदि की धमकी देकर संबंध बनाने के प्रयास कर सकता है इस प्रकार के आचरण से कार्यालयों में प्रायः आक्रोश का वातावरण निर्मित होता है । प्रताङ्गित महिला इस स्थिति में शिकायत करने की यदि धमकी

देती है तो उसे अधिकारी द्वारा प्रमोशन न करने की धमकी दी जाती है इससे व्यक्ति के कार्यों पर असर पड़ने के कारण चारों और वैमनस्यता का वातावरण निर्मित होता है।

- यौन प्रताड़ना की घटनाएँ समलैंगिक भी हो सकती हैं।
- कार्यालय में बाहर से आने वाले व्यक्ति जैसे वेण्डर, ग्राहक या अन्य अभ्यागत द्वारा भी प्रताड़ना की जा सकती है।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दिशा-निर्देशों को विशाखा दिशा-निर्देश के नाम से जाना जाता है इसके अनुसार संगठित, असंगठित एवं वे सभी संस्थान व्यक्तिगत व शासकीय क्षेत्र के आते हैं जहां महिलाएँ कार्य करती हैं, इनके संरक्षण का दायित्व संस्थानों का है। विशाखा दिशा निर्देश सभी महिलाओं के लिये हैं चाहे वह पूर्णकालिक, अंशकालिक, कांट्रेक्ट, स्वैच्छिक, घरेलू कार्य, स्कूल-कालेज की छात्राएँ आदि सभी के साथ यौन प्रताड़ना की घटनाओं के लिये उपचारों का प्रावधान है।

कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़ना कौन उत्तरदायी

1. कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़ना की घटनाएँ घटित होने से पहले ही नियंत्रण होना आवश्यक है। वातावरण को खराब करने वाले व्यक्ति ही इस तरह की घटनाओं के लिये जिम्मेदार होते हैं। अतः, इन्हीं लोगों को घटनाओं को रोकने की जिम्मेदारी सौंपनी चाहिये।
2. पीड़ित महिला को स्वयं इस तरह की घटनाओं का दृढ़ता से विरोध करना आवश्यक है।
3. कार्यालय के अन्य सहयोगियों को मूकदर्शक रहने की अपेक्षा इस तरह की घटना के नियंत्रण हेतु घटना का विरोध करना चाहिये।
4. कार्यालय के अधिकारियों का यह दायित्व है कि वे अपने कार्य स्थल को इस तरह की आपराधिक गतिविधियों से मुक्त रखें एवं नियोक्ता इसमें विधिक नियंत्रण की कार्यवाही करें।

प्रताड़ना की घटनाओं को रोकने के लिये विचारणीय मुद्दे

1. नियोक्ता द्वारा की जाने वाली कार्यवाही प्रताड़ना की घटनाओं के



नियंत्रण पर केन्द्रित होना चाहिये इसमें मौखिक, लिखित चेतावनी, स्थानांतरण, निलंबन या आवश्यक हो तो अपराधी को सेवामुक्त किया जाना भी सम्मिलित है।

2. नियोक्ता को सामान्यतः अपने कर्मचारियों की देख-रेख रखनी चाहिये। प्रताड़ना में लिप्त व्यक्तियों पर विशेष ध्यान देना आवश्यक है।
3. किसी भी संगठन में उच्च अधिकारियों के साथ होने वाले मासिक बैठकों, औचक निरीक्षण एवं समय-समय पर अधिकारियों व कर्मचारियों का अभिमुखीकरण किया जाना आवश्यक है। विशेष बात यह है कि दंड व्यवस्था की अपेक्षा आचरण परिवर्तन से संबंधी प्रशिक्षण अधिक प्रभावी होते हैं।
4. सर्वप्रथम नियोक्ताओं को यह स्पष्ट रूप से समझ लेना चाहिये कि महिलाओं के प्रति यौन प्रताड़ना से मुक्त वातावरण रखने का उनका वैधानिक दायित्व है।
5. महिला कर्मचारियों के लिये सुरक्षित स्थान एवं भेदभाव रहित वातावरण का निर्माण करना जरूरी है।
6. नियोक्ता को यह भी समझना चाहिये कि यौन प्रताड़ना का पीड़ित महिला पर गंभीर प्रभाव पड़ता है जिससे उनके आत्मविश्वास, स्वास्थ्य एवं नैतिक बल प्रभावित होता है। कार्य कुशलता कम होती है और कभी-कभी शिकायत करने वाली महिलाएँ छुट्टी ले लेती हैं या नौकरी छोड़ देती हैं।
7. प्रताड़ित महिला द्वारा शिकायत न करने या प्रताड़ना को चुपचाप सहन करने का यह अर्थ कदापि नहीं है कि कार्यालय सर्वथा श्रेष्ठ या प्रताड़ना मुक्त है।
8. पीड़ित महिला यह मानकर चलती है कि शिकायत करने से कोई लाभ नहीं होगा, उनकी बात को कोई सुनेगा नहीं एवं नियोक्ता को संवेदनहीन माना जाता है।

- यदि प्रताड़ित करने वाले व्यक्ति को दंड नहीं मिलेगा तो अन्य साथियों को इस तरह की गतिविधियों में प्रोत्साहन मिलेगा। अतः अविलंब दंड प्रक्रिया प्रारंभ करना आवश्यक है।
- यौन प्रताड़ना में संलिप्त अपराधी विद्यार्थियों को चेतावनी देना, उनसे लिखित माफी मंगवाना, श्रेष्ठ आचरण के लिए बांड भरवाना, हार्स्टल या संस्था में प्रवेश पर प्रतिबंध, किसी निश्चित अवधि के लिए निलंबित करना, शिक्षण संस्थान से निकालना, संस्था में प्रवेश न देना और इसी प्रकार के अन्य दण्ड की व्यवस्था करना।
- महिला कर्मचारियों के लिये कल्याण सुविधाएं सुरक्षा एवं अन्य व्यवस्थाएँ।
- जैण्डर संवेदनशीलता से संबंधित साहित्य का प्रकाशन, सामाचार पत्र, विभागीय पत्रिका या नोटिस बोर्ड के माध्यम से करना चाहिये।

नियोक्ता के दायित्व (Duties of Employer)

कार्यक्षेत्र में स्वस्थ वातावरण का निर्माण व इस तरह की घटनाओं को रोकने का दायित्व नियोक्ता का है। अतः निम्नलिखित कार्य नियोक्ता को करने होंगे—

- नियोक्ता को संगठन/विभाग में यौन प्रताड़ना की रोकथान हेतु एक कार्य समिति का गठन करना अनिवार्य है।
- यौन प्रताड़ना अपराध है इसकी सूचना लिखित में सूचना पटल/बोर्ड एवं परिपत्र के द्वारा विज्ञापित करना चाहिये एवं अधिकारियों, कर्मचारियों को इसके परिणाम से अवगत कराना चाहिये।
- कर्मचारियों के लिये आचरण नियमों में प्रताड़ना को निषिद्ध व आपराधिक कृत्य घोषित करना एवं अपचारी अधिकारी या कर्मचारी को दंडित करना।
- 1946 के औद्योगिक अधिनियम के अनुसार उद्योग क्षेत्र में जुड़े कर्मचारियों के लिये आदेश जारी किया गया था कि कार्य क्षेत्र में यौन प्रताड़ना निषिद्ध हैं, निजी क्षेत्र में भी इसे मानना आवश्यक है।



5. कार्यक्षेत्र की स्थितियां भ्रमपूर्ण न हो, क्या कार्य करना है? किसे व कैसे करना है? अवकाश, स्वास्थ्य, स्वच्छता आदि के संबंध में स्पष्ट व्यवस्थायें एवं प्रावधान होना चाहिये।
6. नियोक्ता का दायित्व है कि महिलाओं के लिये कष्टदायक, असुविधापूर्ण व गरिमा विहीन वातावरण न हो।
7. महिला अधिकारी—कर्मचारी को संगठन के प्रति विश्वास पैदा कर उसमें आत्मविश्वास बढ़ाना नियोक्ता का दायित्व है।
8. भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य मान्य विधि के अंतर्गत आने वाले सभी आपराधिक कृत्यों से निपटने के लिये एक निश्चित प्रक्रिया होना चाहिये जिसके अनुसार उपयुक्त अधिकारी को शिकायत की जा सके।
9. कार्य क्षेत्र में प्रताड़ित महिलाओं के लिये यह विकल्प होना चाहिये कि प्रताड़ना का अपराध करने वाले व्यक्ति को उसके कार्य क्षेत्र से हटाया जाये या महिला को अधिक सुविधापूर्ण किसी नये कार्यक्षेत्र में शिफ्ट किया जाये।

प्राप्त शिकायत – द्यान रखने योग्य बातें

1. शिकायत समिति का अध्यक्ष महिला अधिकारी को बनाया जाना चाहिये।
2. समिति के कुल सदस्यों में 50 प्रतिशत महिलाएँ हों।
3. शिकायत समिति में किसी एन.जी.ओ. के सदस्य या सामाजिक क्षेत्र में कार्य करने वाली संस्था के सदस्य को सम्मिलित किया जाना आवश्यक है जिसे कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़नाओं की रोकथाम के संबंध में समुचित ज्ञान हो।
4. शिकायत के निराकरण के लिये समय सीमा का पालन किया जाये।
5. समिति को समस्त प्रक्रिया में गोपनीयता रखना आवश्यक है।
6. शिकायतकर्ता महिला को तथा गवाहों को संरक्षण प्राप्त हो।

दायित्वों का निर्धारण

समितियों के लिये आवश्यक है कि वे प्रतिवर्ष संबंधित शासकीय विभाग के प्रमुख को वार्षिक प्रतिवेदन भेजे जिसमें उनके द्वारा की गई गतिविधियों का विस्तृत रूप से उल्लेख हो।

देश व राज्य के कानून में प्रावधानित व्यवस्था के अनुसार दोषी व्यक्ति को दंड देने की प्रक्रिया है।

अन्य व्यवस्थाएँ

1. मा. सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिये गये दिशा—निर्देशों को जागरूकता एवं संवेदनशीलता की दृष्टि से संस्थानों/विभागों में विज्ञापित किया जाये।

2. यौन प्रताड़ना की स्थिति में यदि पीड़ित महिला किसी बाह्य व्यक्ति या तृतीय पक्ष से सहायता लेना चाहे तो नियोक्ता को उसमें सहयोग करना चाहिये।

3. कार्यक्षेत्र में यौन प्रताड़ना की घटनाओं के संबंध में कर्मचारी, अधिकारी, नियोक्ता आदि को बैठक करके इस संबंध में चर्चा करना चाहिये।

4. केन्द्र व राज्य सरकारों को यह सुनिश्चित करना चाहिये कि निजी क्षेत्र में भी यौन प्रताड़ना की घटनाओं के विरुद्ध कार्यवाही की जा रही है संबंधित दिशा—निर्देशों को विज्ञापित किया गया है और इन क्षेत्रों में भी विधिक कार्यवाही हो रही है या नहीं।

5. मा. सर्वोच्च न्यायालय ने अपने दिशा—निर्देशों में स्पष्ट कहा है कि सभी नियोक्ता इस तरह की घटनाओं को रोकने के लिये समुचित नीति घोषित करेंगे इसमें शिक्षा संस्थान भी शामिल है।

6. कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग ने उपरोक्त को लागू करने के लिये एक मेमो क्रमांक 11013/11Esst (A) 2001 दिनांक 12.12.2002 जारी किया है। इसके अनुसार यौन प्रताड़ना को अवचार माना गया है और उससे संबंधित रिपोर्टों को, अनुशासनात्मक कार्यवाही करने वाले अधिकारी के लिये विधि बाध्य माना है।

इलेक्ट्रॉनिक एवं प्रिंट मीडिया का यह नैतिक दायित्व है कि वे प्रताड़ना की घटनाओं के प्रति अधिक संवेदनशील बनें। उन्हें महिलाओं की यौन प्रताड़ना की घटनाओं को बार—बार और बढ़ा—चढ़ा कर नहीं दिखाना चाहिए। इसका समाज एवं विशेषकर बच्चों पर बुरा प्रभाव पड़ता है। राष्ट्रीय महिला आयोग में मीडिया को पीड़ित की गोपनीयता में हस्तक्षेप नहीं करने का निर्देश दिया है।

विशेष प्रावधान

1. महिला अधिकारियों व कर्मचारियों को काम के घंटों के अलावा काम करने पर यदि समुचित सुरक्षा न हो तो सुनसान या असुरक्षित स्थानों में नहीं पदस्थ करना चाहिये।
2. महिला कर्मचारियों को नियुक्ति एवं पदोन्नति के समान अवसर प्राप्त हों।
3. नियोक्ता को शिकायत समिति का शीघ्र गठन कर देना चाहिये। यह सभी नियोक्ताओं के लिये विधि बाध्य है, फिर चाहे वे शासकीय कार्यालय या कार्पोरेट आफिस या शिक्षण संस्थान या असंगठित क्षेत्र या संगठित क्षेत्र आदि ही क्यों न हो।

शिकायत निवारण कैसे हो

- सभी कार्यस्थलों या क्षेत्रों में शिकायत निवारण की समुचित कार्यविधि होना अनिवार्य है जिनमें शिकायत सुनने वाली समिति, विशेष नियुक्त सलाहकार या किसी अन्य प्रकार की शिकायत निवारण के लिये निर्धारित सेवाएं।
- ऐसी समितियों की प्रमुख केवल कोई महिला ही होनी चाहिये और समिति के महिला सदस्यों की संख्या आधे से कम नहीं होना चाहिये।
- समिति में कोई एन.जी.ओ. भी होना चाहिये इसका सदस्य कोई ऐसा व्यक्ति ही हो सकता है जो यौन प्रताड़ना से संबंधित मुद्दों से भलीभांति परिचित हो।

- शिकायतों के निवारण के लिये एक निश्चित समय सीमा निर्धारित होनी चाहिये।
- शिकायतकर्ता और शिकायत के प्रकार को गोपनीय रखना अनिवार्य होना चाहिये।
- शिकायतकर्ता और उसके गवाह के साथ किसी भी प्रकार का भेदभाव या मारपीट नहीं होना चाहिये।

• • •



प्रताड़ना का कार्य निष्पादन पर प्रभाव

प्रताड़ना, चाहे यौन या भेदभावमूल हो, उसका पीड़िता के मन एवं स्वास्थ्य पर गहरा प्रभाव पड़ता है। नियोक्ताओं पर भी इसका बुरा असर देखा गया है। इससे संबंधित तुलना नीचे दी जा रही है –

क्रं.	पीड़ित पर प्रभाव	उत्पादकता पर प्रभाव
1	चिन्ता, भ्रम एवं अवसादग्रस्त होना	पीड़ित कर्मचारी बीमारी की छुट्टी लेते हैं और नियोक्ता पर वेतन का बोझ बढ़ जाता है।
2	जीवन से अलगाव होना	गैर हाजिरी बढ़ जाती है। कर्मचारी नौकरी छोड़ जाती है।
3	पीड़ित के स्वाभिमान में कमी आती है।	कार्यक्षमता / उत्पादन घट जाता है, काम कम होने लगता है।
4	पीड़ित की स्वयं की उत्पादकता कम हो जाती है।	कार्यकुशलता घट जाती है।
5	नैतिकता का क्षरण होने लगता है।	नियोक्ता पर नई भर्ती और प्रशिक्षण आदि पर खर्च बढ़ जाता है।
6	अंतर्वैयिकितक संबंधों को क्षति पहुंचती है।	शासन या संस्थान की छवि को क्षति पहुंचती है।
7	कर्मचारी मनोरोगी एवं आत्मकेन्द्रित हो जाते हैं।	संस्थानों की कार्य संस्कृति में ह्लास होने लगता है।
8	कर्मचारी ईमानदारी से समझौता करते हैं।	ईमानदारी में कमी के कारण, संस्थानों को, कोर्ट आदि के लिये अधिक व्यय करना पड़ता है।

• • •