बिहार सरकार

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न

प्रावधान एवं प्रक्रिया

महिला विकास निगम, बिहार द्वारा जनहित में प्रकाशित

1. परिचय

महिलाओं को अधिकार है कि वे यौन उत्पीड़न से मुक्त और सुरक्षित माहौल में काम कर सकें। इस अधिकार की रक्षा के लिए महिलाओं का कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 को संसद ने पास किया है। साथ ही साथ, इस कानून को प्रभावी तरीके से अमल कराने के लिए कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013 भी बनाया गया है। बिहार में इस अधिनियम के कार्यान्वयन हेतु महिला विकास निगम, समाज कल्याण विभाग, बिहार को नोडल ऐजेंसी बनाया गया है। अधिनियम और नियमों को हमेशा साथ में पढ़ना चाहिए क्योंकि दोनों ही कानून को एक मुकम्मल रूप देते हैं। इन्हें साथ पढ़ने से सिर्फ कानून की समझ ही साफ नहीं होती, बल्कि इस पर अमल करने के रास्ते भी निकल कर सामने आते हैं।

1.1 कानून का इतिहास

सन 1992 में राजस्थान सरकार की एक महिला कर्मचारी भंवरी देवी के साथ काम करने के दौरान सामूहिक बलात्कार किया गया था। वे साथिन के रूप में अपने गांव में काम करती थीं। बाल विवाह जैसी समस्या से जूझती थीं, इसे रोकने का काम करती थीं। एक परिवार में हो रहे बाल विवाह को रोकने की वजह से उनसे बदला लिया गया। वो यौन हिंसा हिंसा की शिकार हुई एवं बलात्कार का मुकदमा भी दायर हुआ। लेकिन, इस अपराध के खिलाफ आवाज उठाने वाले महिला संगठनों को यह अहसास हुआ कि भारत में ऐसा कोई कानून ही नहीं है जो कार्यस्थल पर महिलाओं की सुरक्षा के लिए मालिक या सरकार पर कोई जिम्मेदारी डालता हो। और, ऐसा न होने की वजह से इस समस्या का समाधान बेहद मुश्किल साबित हो रहा है। यह समझ बनी कि यौन उत्पीड़न को किसी खास एक महिला की समस्या के रूप में नहीं देखा जाना चाहिए बल्कि यह श्रम और रोज़गार से जुड़ा मुद्दा है। इसके लिए सामूहिक रूप से और संस्थागत तौर पर कार्रवाई करने की जरूरत महसूस हुई।

इसलिए विशाखा, जागोरी, काली आदि संस्थाओं ने सुप्रीम कोर्ट में एक जनहित याचिका दायर कर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का मुद्दा उठाया। सुप्रीम कोर्ट ने मामले को गंभीरता से लिया और माना कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का मतलब है महिला की गरिमा और सुरक्षा का हनन। यह महिलाओं की रोजी–रोटी और व्यवसाय के अधिकार को चोट पहुँचाता है। सुप्रीम कोर्ट ने सन 1997 में इस मामले में कुछ दिशा–निर्देश तय किये जिन्हें 'विशाखा गाइडलाइन्स' के नाम से जाना जाता है। वर्ष 2013 में इसी गाईडलाईन के आधार पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 को संसद ने पास किया है।

1.2 कानून की प्रकृति

इन कानून के बनने के बाद यौन उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई को एक नई ऊँचाई मिली हैं भारतीय दंड संहिता के तहत फौजदारी कानून में यौन उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई लड़ने का तरीका पहले से मौजूद था। इसके साथ ही अब कोई भी महिला दीवानी कानून, श्रम कानून और काम करने वाली जगहों की प्रशासनिक प्रक्रिया के तहत भी इंसाफ की लड़ाई लड़ सकती है। इस कानून के तहत अब यौन उत्पीड़न के मामलों में आंतरिक जांच के बाद तुरंत कार्रवाई की जा सकती है और मसले को हल किया जा सकता है। इसने सरकार और नियोजक के सामने यह साफ कर दिया कि काम करने वाली जगहों पर सुरक्षा मुहैया कराना इन्हीं का काम है। दोनों ही इससे मुंह नहीं मोड़ सकते।

2. कानून का उद्देश्य और विस्तार

यह कानून सरकार और नियोक्ता (मालिक) को तीन खास जिम्मेदारी सौंपता है। वे हैं– यौन उत्पीड़न की रोकथाम, इसका निषेध और शिकायत का निपटारा।

रोकथाम: इसके तहत सरकार और मालिक से कहा गया है कि वे महिलाओं के लिए काम का उचित माहौल बनाएं, जागरूकता फैलाएं और अच्छे मूल्यों को बढ़ावा दें। ऐसे मूल्यों को अपनाने पर जोर दें जो जिंदगी के हर क्षेत्र में महिलाओं के लिए बराबरी के मौकों की बात करते हों और जो भेदभाव, उत्पीड़न और इनसे जुड़ी हर तरह की भावनाओं को चुनौती देते हों।

उदाहरण के लिए: काम करने वाली जगहों का माहौल सुरक्षित बनाना, कर्मचारियों और अन्य लोगों के बीच इस कानून को लेकर जागरूकता फैलाने के लिए कार्यशालाएं करना, नौकरी के बेहतर नियम बनाना, पोस्टर, आचार संहिता बनाना, संस्था के लिए नए बराबरी को बढ़ावा देने वाले मूल्य बनाना तथा इनका प्रचार–प्रसार करना आदि।

निषेध: इसका अर्थ है ऐसी हरकतों पर पूरी तरह से लगाम लगाना जो यौन उत्पीड़न के तहत आती हैं। साथ ही यह बताना कि ऐसी हरकत करने वालों को कैसे नतीजे भुगतने पड़ सकते हैं।

उदाहरण के लिए: नौकरी देने के नियम में ही यह साफ कर देना कि यौन उत्पीड़न घिनौनी हरकत है और यह नौकरी से बर्खास्त करने की वजह बन सकती है, शिकायत करने के प्रशासनिक नियम और तौर–तरीके बनाना।

निवारण: इसका अर्थ है, यौन उत्पीड़न के मामलों में उचित और तेज कार्रवाई कर एक तय समय के अंदर शिकायत का निवारण करना।

उदाहरण के लिए: पीड़िता को शिकायत करने में मदद करना, नियोक्ता (मालिक) और जिलाधिकारी की तरफ से शिकायत समिति को जरूरी संसाधन देना, जाँच में सहयोग देना, एफ.आई.आर. दर्ज करने में महिला की मदद करना आदि।

2.1. कानून का विस्तार

इसके तहत हम देखेंगे कि इस कानून के दायरे में कौन–कौन आता है। यानि, कौन यौन उत्पीड़न की शिकायत कर सकता है। किसके खिलाफ शिकायत की जा सकती है। कार्यस्थल में कौन–कौन सी जगहें आती है तथा आंतरिक और स्थानीय शिकायत समिति कहां बनाई जा सकती है।

पीड़ित महिला: इस कानून के अंतर्गत किसी 'कार्यस्थल' पर काम करने वाली 'पीड़ित महिला' शिकायत दर्ज करा सकती है।

प्रतिवादी: इस कानून में प्रतिवादी के लिए धारा 2 (ड) में 'व्यक्ति' शब्द का इस्तेमाल किया गया है। इसका मतलब यह है कि शिकायत किसी भी व्यक्ति के खिलाफ की जा सकती है। यह जरूरी नहीं है कि प्रतिवादी उसी कार्यस्थल का कर्मचारी हो, जहां पीड़ित महिला काम करती है।

कार्यस्थल: इस कानून में हर तरह के कार्यस्थल को शामिल करने की कोशिश की गई है।

चाहे वो सरकारी हो या फिर निजी या असंगठित क्षेत्र के तहत आने वाली जगहें ही क्यों ना हों। इनके बारे में जानकारी नीचे दी गई है:

1. वो विभाग, संस्था, औद्योगिक संस्थान, उद्यम, दफ्तर, शाखा या इकाई; जिन्हें सरकार द्वारा स्थानीय निकाय या सरकारी कम्पनी/कॉरपोरेशन/कोऑपरेटिव सोसाईटी के जरिए स्थापित किया गया हो या चलाया जाता हो या इनसे पूरी तरह से अथवा काफी हद तक सरकार से पैसे मिलते हों।

2. निजी क्षेत्र के उद्योग, औद्योगिक संस्थान, दफ्तर, संस्था, सोसाईटी, ट्रस्ट, गैर सरकारी संगठन, इकाई या सेवा देने वाले जो व्यवसायिक, पेशेवर, शैक्षणिक, मनोरंजन, औद्योगिक, स्वास्थ्य सेवा या वित्तीय गतिविधियों से जुड़े काम करते हों। इसमें उत्पादन, सप्लाई, सामान की बिक्री, वितरण या सेवा प्रदान करने वाली जगहें आती हैं। इसके अलावा, कार्यस्थल के तहत अस्पताल या नर्सिंग होम, खेल की संस्थाएं, स्टेडियम, खेल या प्रतियोगिता स्थल आदि भी आते हैं। किसी का घर भी कार्यस्थल कहलाएगा, अगर वहां घरेलू श्रमिक काम करती हों।

3. यातायात के साधन– काम करने की जगह केवल चारदीवारी तक सिमटी नहीं है। यातायात के वो साधन जिन्हें नियोक्ता (मालिक) मुहैय्या कराता है और जिनमें कर्मचारी काम–काज से जुड़े मामलों के लिए सफर करते हैं, वो भी कार्यस्थल के तहत आते हैं (धारा 2 (ण))।

4. असंगठित क्षेत्र– 'असंगठित क्षेत्र' तथा 'असंगठित मजदूर' को पहली बार 'असंगठित मजदूर का सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008' में परिभाषित किया गया था। इस अधिनियम में दी गई असंगठित क्षेत्र की परिभाषा का इस्तेमाल कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न कानून में भी किया गया है।

   असंगठित क्षेत्र में निम्नलिखित जगहें आती हैं–

   - वैसे व्यवसाय या उद्योग जो व्यक्तियों के जरिए या स्वरोजगार करने वाले के जरिए चलाए जाएं। इनमें माल के उत्पादन, उसकी बिक्री या कोई सेवा प्रदान करने के काम होते हों और, ऐसे व्यवसाय या उद्योग में काम करने वालों की संख्या दस से कम हो जैसे ईंट भट्टा, किराने की दुकान वगैरह जहां काम करने वालों की संख्या दस से कम हो।

कानून में कहा गया है कि किसी भी कार्यस्थल के नियोक्ता यानि मालिक की यह जिम्मेदारी है कि वह आंतरिक शिकायत समिति यानि संस्था के अंदर शिकायत समिति बनवाए (धारा 4 (1))। यह भी कहा गया है कि अगर किसी कार्यस्थल में दफ्तर और प्रशासनिक इकाई अलग–अलग जगहों पर हों तो हर दफ्तर और प्रशासनिक इकाई में यह समिति बननी चाहिए।

वहीं, जिलाधिकारी को यह जिम्मेदारी सौंपी गई है कि हर जिले में स्थानीय शिकायत समिति बनवाए। ये समिति उन कार्यस्थलों में होने वाले यौन उत्पीड़न के मामले सुनेगी जहां काम करने वालों की संख्या दस से कम हो और जहां आंतरिक शिकायत समिति नहीं बनाई गई हो। ये कार्यस्थल कानून में दी गई असंगठित क्षेत्र की परिभाषा में आते हैं। स्थानीय शिकायत समिति में संगठित क्षेत्र के मामलों की भी शिकायत दर्ज हो सकती है अगर शिकायत खुद नियोक्ता (मालिक) के ही खिलाफ हो।

3. यौन उत्पीड़न

3.1. यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न के तहत 'अवांछित यौन स्वभाव के व्यवहार' आते हैं। व्यापक रूप से यौन उत्पीड़न में कई तरह के व्यवहार शामिल हैं। कानून में इसके कुछ मानक दिए गए हैं। जैसे कि छूना या छूने की कोशिश करना, शारीरिक रिश्ता बनाना या बनाने की मांग करना, यौन स्वभाव की बातें या व्यवहार करना, यौन स्वभाव की तस्वीरें और सामग्री दिखाना (धारा 2 (ढ))। उदाहरण के लिए अगर कोई व्यक्ति किसी महिला को उसकी 'इच्छा के खिलाफ' जबर्दस्ती गले लगाए, उसके शरीर के किसी भाग को छुए या ऐसा करने की कोशिश करे, तो यह यौन उत्पीड़न कहलाएगा। इसी तरह अगर कोई व्यक्ति महिला के शरीर के बारे में दोहरे अर्थों वाली बातें करे, गाली–गलौज करे, इशारे करे, घूरता रहे तो यह यौन उत्पीड़न कहलाएगा। अगर कोई यौन स्वभाव के वीडियो महिला के सामने देखे, दिखाने की कोशिश करे या दिखाए, फोन या ई–मेल या इंटनेट के दूसरे साधनों से यौन स्वभाव के मैसेज भेजे तो यह भी यौन उत्पीड़न की श्रेणी में आएगा। अगर कोई व्यक्ति अपने दफ्तर में यौन स्वभाव की तस्वीरें लगाए या महिला से यौन संबंध बनाने के लिए दबाव डाले, तो इसे भी यौन उत्पीड़न कहा जाएगा। इन सभी हरकतों की वजह से महिलाओं के लिए काम करने की जगह एक डरावनी जगह बन जाती है। कभी–कभी ये हरकतें कार्यस्थल पर महिलाओं की तरक्की की राह का रोड़ा भी बन जाती हैं।

कार्य जो यौन उत्पीड़न नहीं कहलाते : कुछ यौन स्वभाव के कार्य यौन उत्पीड़न नहीं कहलाएंगें क्योंकि वे जनता के हित में होते हैं। कोई संस्था एच.आई.वी. / एड्स के बारे में जागरूकता अभियान चलाए, यौन शिक्षा दे, यौन उत्पीड़न पर कानूनी शिक्षा दे तो यह सब यौन उत्पीड़न नहीं माना जाएगा। ऐसे कार्यक्रम लोगों को जागरूक, शिक्षित बनाने के लिए जरूरी हैं।

3.2. यौन उत्पीड़न के क्या प्रभाव होते हैं?

1. महिला के काम, अवसर और तरक्की पर प्रभाव

- कार्यस्थल पर अस्पष्ट या स्पष्ट तरीके से तरजीह देने वाले व्यवहार यानि कि बदले में फायदा पहुंचाने वाले व्यवहार। उदाहरण के लिए महिला को तरक्की या वेतन बढ़ोतरी के एवज में यौन संबंध बनाने के लिए राजी करना। इसे यौन उत्पीड़न की श्रेणी में रखा जाएगा। अगर महिला यौन संबंध बनाने की मांग को ठुकरा दे तो अस्पष्ट या स्पष्ट तरीके से वर्तमान या भविष्य में रोजगार में नुकसान पहुंचाने की धमकी देना या नुकसान पहुंचाना। जैसे, यौन संबंध नहीं बनाने पर नौकरी से हटाना या निचले पद पर डालना या महिला को अपमानित करना। यह सभी यौन उत्पीड़न के तहत आएंगे।

- महिला के काम में दखलअंदाजी करना या कार्यस्थल के माहौल को डरावना बनाना। जैसे, कार्यस्थल पर यौन स्वभाव के चित्र लगाना, छूना, यौन स्वभाव के दोहरे अर्थ वाली बातें करना या महिला के शरीर के बारे में बातें करना या फिर गाली–गलौज करना भी यौन उत्पीड़न कहलाते हैं। महिला को अपमानित करना जिससे उसके मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य को नुकसान पहुंचे।

2. निजी जीवन में प्रभाव

यौन उत्पीड़न पीड़ित महिला के निजी जीवन पर बहुत गंभीर प्रभाव डालता है। सबसे

गहरा असर शारीरिक और मानसिक सेहत पर पड़ता है। महिला तनाव की शिकार होकर कई बीमारियों की चपेट में आ जाती है। काम करने की उसकी क्षमता घटती है। उसे अपना आत्मविश्वास और आत्मसम्मान कम होता नजर आने लगता है। घबराहट, भटकाव, डर जैसी भावनाएं मन में घर कर लेती हैं। यह सभी बातें उसके पारिवारिक और निजी रिश्तों के लिए नुकसानदेह बन जाती हैं। ऐसे हालात बन जाते हैं कि पीड़िता पूरी तरह से अकेली पड़ जाती है।

3. यौन उत्पीड़न से जुड़े सबूत पर ध्यान

- यौन उत्पीड़न के मामले की सुनवाई के दौरान दिया गया कोई भी ऐसा कागज या दस्तावेज, जिसमें महिला के काम को नुकसान पहुंचाने या धमकी देने की बात हो, एक महत्वपूर्ण सबूत बन जाता है। इसी तरह मामले की सुनवाई के दौरान महिला को तरक्की देने की बात करने वाला कोई दस्तावेज भी यौन उत्पीड़न के मामले में सबूत बन सकता है। महिलाओं को यौन उत्पीड़न की घटनाओं के सबूत बचा कर रखने चाहिए। इन्हीं से यौन उत्पीड़न को साबित करने में आसानी होती है। आरोपी का मैसेज, ईमेल, चिट्ठी जैसी चीजों को संभाल कर रखना चाहिए। अपने साथ हुई घटनाओं को किसी व्यक्ति या सहकर्मी को बताना चाहिए। यह भी आगे चलकर न्याय की लड़ाई में काम आता है। यौन उत्पीड़न के दौरान महिला को मानसिक तनाव, कमजोरी, घबराहट हो सकती है, इससे उसकी सेहत पर असर पड़ता है। ऐसी किसी भी बीमारी का अगर महिला इलाज करवाती है तो उसे डॉक्टर का नुस्खा और दवा के पूर्जे संभाल कर रखना चाहिए। यह सबूत के रूप में काम आएगा।

3.3. पीड़िता कौन है?

धारा 2 (क) और धारा 2 (च) में ऐसी 'पीड़ित महिला' और 'कर्मचारी' के बारे में बताया गया है जो यौन उत्पीड़न की शिकायत लेकर समिति के पास जा सकती हैं–

- वो महिलाएं, जो किसी कार्यस्थल पर बतौर 'कर्मचारी' नियुक्त की गई हों। इन महिलाओं को स्थायी, अस्थायी, अनौपचारिक रूप से या दैनिक मजदूर के रूप में काम पर रखा जाता है। ऐसी महिला को या तो मालिक ने खुद नियुक्त किया हो या एजेंट ने मालिक के जानकारी से या बिना जानकारी के नियुक्त किया हो। उदाहरण के लिए, निजी और सरकारी क्षेत्र की कर्मचारी, घरेलू श्रमिक, ठेका मजदूर आदि।

- ऐसी महिलाएं, जो कर्मचारी ना हों पर कार्यस्थल पर बगैर तनख्वाह काम करती हों और अगर उनका यौन उत्पीड़न किया गया हो तो वो भी इस कानून में पीड़ित महिला कहलाएंगी। यानि, यह जरूरी नहीं है कि कार्यस्थल पर महिला नौकरी करती हो। सिर्फ यह जरूरी है कि कार्यस्थल पर वह कोई काम करती हो। वह प्रशिक्षु या प्रोबेशनर भी हो सकती है।

नोटः काम करने के एवज में मजदूरी मिले यह भी जरूरी नहीं है। वो महिलाएं जिनसे पूरे समय (प्रतिदिन आठ घंटे) या कुछ घंटों के लिए काम लिया जाता है, वो भी इन कानून के तहत शिकायत दर्ज कर सकती हैं।

- किसी के घर में घरेलू श्रमिक के रूप में काम करने वाली महिलाएं भी इस कानून के अंदर पीड़िता कहलाएंगी। वो भी यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करा सकती हैं।

- अगर महिला को काम के लिए नियोक्ता यानि मालिक की तरफ से मुहैया कराई गई

गाड़ी में सफर करना पड़ता है और इस दौरान उसका यौन उत्पीड़न होता है तो वह भी समिति में शिकायत दर्ज करा सकती है।

लेकिन यह कानून हर काम करने वाली जगह पर कार्यरत सभी महिलाओं को राहत नहीं देता। वजह यह है कि 'असंगठित क्षेत्र' की परिभाषा व्यापक नहीं है। असंगठित क्षेत्र और समिति के बारे में जो भी अस्पष्टता है, उसे कोर्ट की व्याख्या के आधार पर ही दूर किया जा सकता है। इसलिए इन हालातों में ऐसे मामलों में भारतीय दंड संहिता के यौन हिंसा से जुड़े प्रावधानों के तहत पुलिस में एफ.आई.आर. दर्ज कराना ही कारगर उपाय होगा।

4. यौन उत्पीड़न के निवारण तंत्र

यह कानून संगठित और असंगठित क्षेत्र के लिए दो अलग–अलग तरह की समितियां बनाने की बात करता है। सभी कार्यस्थल जहां 10 से ज्यादा कर्मचारी हो वहां आंतरिक शिकायत समिति और वे कार्यस्थल जहां 10 से कम कर्मचारी हों वहां स्थानीय शिकायत समिति बनाने की बात कही गई है।

4.1. आंतरिक शिकायत समिति (*Internal Complaint Committee*)

यह समिति उन कार्यस्थलों पर बनाई जानी चाहिए, जहां कर्मचारियों की संख्या 10 या उससे अधिक हो। आंतरिक शिकायत समिति के गठन की जिम्मेदारी नियोक्ता यानि मालिक की है। इसलिए मालिक को कानून और नियमों को ध्यान में रखकर यह समिति बनानी चाहिए। इस समिति में चार मुख्य सदस्य होने चाहिए (धारा 4)। वे हैं:

- समिति की अध्यक्ष कार्यस्थल की वरिष्ठ महिला अधिकारी होगी। अगर वरिष्ठ महिला अधिकारी उपलब्ध नहीं हो तो उस कार्यस्थल के अन्य विभाग या इकाई से वरिष्ठ महिला का चयन किया जाएगा।
- समिति में कार्यस्थल के कम से कम दो ऐसे कर्मचारी लिए जाएंगे जो महिलाओं से जुड़े मुद्दों की समझ रखते हों या जिन्हें सामाजिक कार्य का अनुभव हो या जिन्हें कानून की जानकारी हो।
- किसी गैर–सरकारी संस्था या संघ के ऐसे सदस्य को समिति में लिया जाना चाहिए जिसने महिलाओं से संबंधित मुद्दों पर या यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए काम किया हो। समिति में बाहरी व्यक्ति के होने से यह लगभग तय हो जाता है कि मालिक अपनी मनमानी नहीं कर सकेगा। इसके अलावा–
- समिति के हर सदस्य का कार्यकाल तीन साल का होगा।
- कार्यस्थल की हर इकाई में आंतरिक शिकायत समिति का गठन जरूरी है।
- समिति की 50 फीसदी सदस्य महिलाएं होनी चाहिए। यानि, चार सदस्यों में से, कम से कम, दो महिलाएं होनी चाहिए।
- यौन उत्पीड़न कानून के नियम कहते हैं कि आंतरिक शिकायत समिति के बाहरी सदस्य को हर सुनवाई के लिए दो सौ रूपये फीस देनी होगी और उसके आने–जाने, रहने और खाने–पीने का भी खर्च देना होगा। ज्यादातर संस्थाएं समिति के बाहरी सदस्यों की फीस और भत्ते अपनी नीतियों और आपसी सहमति से तय करती हैं।

4.2. स्थानीय शिकायत समिति (*Local Complaint Committee*)

इस समिति के दायरे में काम की वो जगहें आती हैं जहां 10 से कम कर्मचारी हों और जहां आंतरिक शिकायत समिति का गठन ना हुआ हो। इसके अलावा जहां शिकायत खुद मालिक के खिलाफ हो, वैसे मामले भी इन समिति के पास जाएंगे। घरेलू श्रमिक के मामले भी इसी समिति के पास जाएंगे। जिलाधिकारी को स्थानीय समिति का गठन करना होता है। स्थानीय शिकायत समिति में निम्नलिखित पांच मुख्य सदस्य होने चाहिए (धारा 7)–

- इस समिति की अध्यक्ष सामाजिक कार्यों में सक्रिय कोई मशहूर महिला होगी।
- एक महिला जिसका चुनाव ब्लॉक, तालुका, तहसील, वार्ड या नगरपालिका स्तर से हुआ हो।
- दो सदस्य गैर सरकारी संगठन से हों, जिन्हें महिलाओं के मुद्दों या यौन उत्पीड़न की रोकथाम के मुद्दों की समझ हो। उनके पास इन मुद्दों पर काम करने का पाँच साल का अनुभव होना चाहिए।
- जिला में समाज कल्याण व महिला बाल विकास विभाग का एक अधिकारी भी इस समिति का सदस्य होगा। इसके अलावा–
- गैर सरकारी संगठन के दो सदस्यों में से एक सदस्य अनुसूचित जाति/जनजाति या अन्य पिछड़े वर्ग से जुड़ी महिला होगी।
- सदस्यों के चुनाव में यह ध्यान रहे कि वो कानून (श्रम, रोजगार, दीवानी, फौजदारी और अन्य) के बारे में जानकारी रखते हों।
- समिति के हर सदस्य का कार्यकाल तीन साल का होगा।
- समिति में 50 फीसदी सदस्य महिलाएं होनी चाहिए। यानि पांच में से तीन या उससे अधिक सदस्य महिलाएं होनी चाहिए।
- स्थानीय शिकायत समिति के अध्यक्ष को हर सुनवाई पर दो सौ पचास रूपये तथा अन्य सदस्यों को दो सौ रूपये दिए जाने का प्रावधान है।

इस समिति के गठन के अलावा जिलाधिकारी को ग्रामीण क्षेत्र में हर ब्लाक, तहसील, तालुका और शहरी क्षेत्र में वार्ड या म्युनिसिपैलिटी में एक नोडल अधिकारी को नियुक्त करना होगा। इस नोडल अधिकारी की जिम्मेदारी होगी कि वह अपने इलाके से शिकायतें इकट्ठा करके उन्हें स्थानीय शिकायत समिति के पास सात दिन के अंदर भेजे।

4.3. समितियों की जिम्मेदारियाँ

इन दोनों समितियों पर मामले की सुनवाई, जांच और इससे जुड़ी अन्य प्रक्रियाओं को लेकर कई जिम्मेदारियां डाली गई हैं। मकसद यह है कि एक तय समय–सीमा के अंदर पीड़िता को न्याय मिल सके। आंतरिक तथा स्थानीय शिकायत समिति की जिम्मेदारियां इस प्रकार हैं–

- समिति दीवानी, श्रमिक और प्रशासनिक प्रक्रिया के तहत शिकायत की सुनवाई करेगी और इसे निपटाएगी।
- शिकायतकर्ता के अनुरोध पर दोनों पक्षों के बीच समझौता–सुलह करवाने के लिए कदम उठाएगी। समझौता–सुलह न होने पर जाँच की शुरूआत करेगी।

- शिकायत की सुनवाई के दौरान मामले की जांच के लिए वह गवाहों को बुला सकती है दस्तावेजों को पेश करने के लिए कह सकती है। इसी तरह वह पीड़िता और प्रतिवादी को सुनवाई में मौजूद रहने के लिए कह सकती है।
- शिकायत की जांच 90 दिनों के अंदर पूरी होनी चाहिए। समिति जांच प्रक्रिया खत्म होने के बाद 10 दिन के अंदर इसकी निष्कर्ष रिपोर्ट नियोक्ता (मालिक) या जिलाधिकारी के पास जमा कराएगी।
- नियोक्ता (मालिक) या जिलाधिकारी को मामले में अभियुक्त के खिलाफ उचित कार्रवाई करने के लिए सलाह देगी।
- समिति जिलाधिकारी के पास वार्षिक रिपोर्ट जमा करेगी, जिसमें यौन उत्पीड़न के केस की संख्या, निपटाए गए मामलों की संख्या, जिन्हें अभी निपटाना है ऐसे मामलों की संख्या, यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए चलाई गई कार्यशालाओं की संख्या का जिक्र होगा। साथ ही इसमें किसी भी मामले में नियोक्ता (मालिक) या जिलाधिकारी की किसी कार्रवाई का उल्लेख किया जाना चाहिए। इसके अलावा, मामलों के निपटारे में लगे दिनों की संख्या भी रिपोर्ट में बतानी होगी।

4.4. सदस्यों को हटाने के आधार

आंतरिक या स्थानीय शिकायत समिति के सदस्यों या अध्यक्ष को निम्नलिखित आधार पर हटाया जा सकता है "धारा 4(5) और 7(3)":

- समिति पर पीड़िता की पहचान गुप्त रखने की जिम्मेदारी है। अगर कोई भी सदस्य शिकायत करने वाली महिला की पहचान जाहिर करता है तो नियोक्ता उसे पद से हटा सकता है और पांच हजार रूपये जुर्माना भी वसूल सकता है।
- अगर किसी मामले में किसी सदस्य के खिलाफ ही दोष साबित हो गया हो या उसके खिलाफ किसी मामले में जांच लंबित हो, उसे किसी अनुशासनात्मक कार्रवाई में दोषी पाया गया हो या उसके खिलाफ ऐसा मामला चल रहा हो।
- उसने अपने पद का दुरूपयोग किया हो, जिस कारण उसका पद पर रहना लोक हित में नहीं होगा।

5. कम्पलेंट या शिकायत दर्ज करना

इस अध्याय में शिकायत दर्ज करने के तरीके पर चर्चा की गई है। इन पर समझ बनाने के लिए इन्हें चार भागों में बांटा गया है– साधारण और विशेष प्रावधान, समझौता और पूरी प्रक्रिया की समय–सीमा।

5.1. साधारण प्रावधान

इस भाग में यौन उत्पीड़न के मामले में शिकायत दायर करने के तरीके और समय–सीमा की बात की गई है। इसके अलावा कानून में इससे जुड़े निम्नलिखित प्रावधान हैं–

- पीड़ित महिला यौन उत्पीड़न की घटना के दिन से तीन महीने (90 दिनों) के अंदर आंतरिक या स्थानीय शिकायत समिति को अपनी शिकायत लिखित रूप में दे सकती है। यौन उत्पीड़न महिला के साथ एक बार हो सकता है और बार–बार भी। अगर कई बार

ऐसी घटना होती है तो यौन उत्पीड़न की आखिरी घटना के दिन से तीन महिने (90 दिनों) के अंदर शिकायत दर्ज की जा सकती है। लिखित शिकायत ना होने पर समिति पीड़ित महिला की शिकायत लिखने में सहायता करेगी।

- महिला को शिकायत, संबंधित दस्तावेज, गवाहों के नाम और पते, सबूतों की छह कॉपियां शिकायत समिति को देनी होगी। समिति इसमें से एक कॉपी प्रतिवादी को देगी।

5.2. विशेष प्रावधान

यौन उत्पीड़न के कारण पीड़ित महिला को गंभीर या विशेष परिस्थितियां झेलनी पड़ती हैं। इसी के मद्देनजर पीड़िता के लिए कानून में कुछ खास प्रावधान किए गए हैं, जो नीचे दिए गए हैं–

- अगर पीड़ित महिला शारीरिक या दिमागी चुनौतियों से जूझ रही हो तो उसके स्थान पर कोई व्यक्ति शिकायत दर्ज करा सकता है। मसलन, शारीरिक चुनौतियों से जूझ रही महिला के लिए उसके घर का कोई सदस्य, रिश्तेदार, मित्र, सहकर्मी, राष्ट्रीय या राज्य महिला आयोग का कोई अधिकारी या कोई ऐसा व्यक्ति जिसे घटना के बारे में पता हो, शिकायत दर्ज करा सकता है। दिमागी चुनौतियों से जूझ रही पीड़िता के लिए ऊपर दिए गए लोगों के अलावा विशेष शिक्षक, मनोवैज्ञानिक, संरक्षक, देखभाल करने वाले व्यक्ति की सहायता से भी शिकायत दर्ज कराई जा सकती है।

- अगर पीड़िता की मृत्यु हो जाती है तो वह व्यक्ति जिसे घटना के बारे में पता हो, महिला के वारिस की लिखित सहमति से शिकायत दर्ज करा सकता है।

- किसी खास वजह से पीड़िता तीन महीने तक अपनी शिकायत दर्ज नहीं करा पाती है तो समिति शिकायत दर्ज करने का समय बढ़ा सकती है। समिति घटना होने के 90 से 180 दिनों के बीच शिकायत मंजूर कर सकती है। अगर समिति को लगता है कि पीड़िता के पास निर्धारित समय के अंदर शिकायत दायर ना करने के लिए उचित कारण थे तो वो समय–सीमा बढ़ा सकती है (धारा 9 (1))।

- पीड़िता के अनुरोध पर नियोक्ता (मालिक) को उसे पुलिस में शिकायत/एफ.आई.आर. दर्ज कराने में मदद करनी होगी (धारा 19 (छ)), लेकिन फौजदारी शिकायत दर्ज करना जरूरी नहीं है। यह समिति की जांच के साथ–साथ चलने वाली प्रक्रिया है, जिसका समिति की जाँच पर कोई असर नहीं पड़ेगा। दरअसल समिति की जांच प्रक्रिया का ताल्लुक दीवानी, प्रशासनिक और श्रम कानूनों–नियमों से है। समिति इनकी मदद से मामले को निपटाती है। लेकिन अगर शिकायत बहुत गंभीर है तो नियोक्ता (मालिक) को फौजदारी प्रक्रिया को अपनाना होगा। फौजदारी उपाय वैकल्पिक है ना कि अनिवार्य। इस कानून का इरादा पीड़िता को तरह–तरह की जांच के बोझ से दबाना नहीं है। इसका इरादा मालिक को जिम्मेदार बनाना है, ताकि वह पीड़िता के सुविधानुसार कदम उठाए, उसकी सहायता करे और यौन उत्पीड़न को गंभीरता से ले।

- अगर आरोपी कार्यस्थल का कर्मचारी नहीं हो तो मालिक को चाहिए कि वो पुलिस में शिकायत/एफ.आई.आर. दर्ज कराने में पीड़िता की मदद करे।

- घरेलू श्रमिक के साथ यौन उत्पीड़न के मामले में अगर पहली नजर में देखने से केस बनता है तो स्थानीय शिकायत समिति को सात दिनों के अंदर मामला पुलिस को भेज देना चाहिए ताकि आरोपी के खिलाफ एफ.आई.आर. दर्ज हो सके। भारतीय दंड संहिता

की धारा 509 (महिला की लज्जा भंग करना) और अन्य यौन हिंसा से जुड़े प्रावधानों में सजा या जुर्माना तय किया गया है। इस कानून में यह भी कहा गया है कि अगर आरोपी के खिलाफ दोष साबित हो जाए तो कोर्ट दोषी को यह आदेश दे सकती है कि वह पीड़िता को उसकी तरफ से तय किया गया मुआवजा दे (धारा 11(2))।

5.3. समझौता/सुलह

पीड़ित महिला चाहे तो जांच प्रक्रिया शुरू होने से पहले समिति से प्रतिवादी के साथ आपसी बातचीत/समझौता/सुलह करवाने का अनुरोध कर सकती है। यह हक सिर्फ पीड़ित महिला का है कि वो ऐसे समझौते–सुलह के लिए इच्छा जताए। इसके लिए उस पर कोई दबाव नहीं डाला जा सकता। पीड़िता के इस अनुरोध के बाद यह जरूरी नहीं रह जाता कि प्रतिवादी जवाब दाखिल करे। पैसों के लेन–देन या मुआवजे के आधार पर समझौता नहीं होना चाहिए। यदि समझौता दोनों पक्षों को मंजूर हो जाए तो समिति उसको रिकार्ड करके रिपोर्ट नियोजक (मालिक) या जिला अधिकारी को भेजेगी और दोनों पक्षों को समझौते की एक–एक कॉपी देगी। समझौता होने के बाद समिति आगे कोई भी कार्रवाई नहीं करेगी। अगर समझौता नहीं हो पाया या प्रतिवादी ने समझौते की शर्तों को नहीं निभाया तो जांच प्रक्रिया फिर से शुरू की जाएगी (धारा 10)।

5.4. समय–सीमा

- यह जरूरी है कि पीड़िता यौन उत्पीड़न की घटना होने के तीन महिने (90 दिनों) के अंदर लिखित शिकायत दर्ज करवाए। विशेष परिस्थितियों में समिति लिखित शिकायत लेने की समय–सीमा तीन महिने (90 दिनों) से बढ़ाकर छः महीने (180 दिन) कर सकती है। अगर मामला घरेलू श्रमिक के साथ यौन उत्पीड़न का हो तो शिकायत मिलने के सात दिनों के अंदर स्थानीय शिकायत समिति को इसकी जानकारी पुलिस को भेज देनी चाहिए। यह आरोपी के खिलाफ एफ.आई.आर. दर्ज कराने के लिए जरूरी है।
- समिति शिकायत की प्रति मिलने के सात दिनों के अंदर इसकी एक कॉपी, सहायक दस्तावेज और गवाहों की सूची प्रतिवादी को भेजेगी (नियम 7 (2))।
- प्रतिवादी को शिकायत की प्रति, सहायक दस्तावेज और गवाहों की सूची मिलने के 10 दिन के अंदर अपना जवाब दाखिल करना होता है (नियम 7 (3))। समिति प्रतिवादी के जवाब और दस्तावेजों की कॉपी शिकायत करने वाली महिला को देगी।
- इसके बाद शिकायत समितियां जांच प्रक्रिया शुरू करती हैं जिसे 90 दिन के अंदर खत्म करने का प्रावधान है।
- जांच प्रक्रिया खत्म होने के 10 दिन के अंदर आंतरिक और स्थानीय शिकायत समितियों को जांच की निष्कर्ष रिपोर्ट नियोक्ता या जिलाधिकारी को सौंपनी होती है।
- निष्कर्ष रिपोर्ट मिलने के 60 दिनों के अंदर नियोक्ता या जिलाधिकारी को इस रिपोर्ट पर कार्रवाई करनी होगी।
- निष्कर्ष रिपोर्ट आने के 90 दिनों के अंदर अपील दायर की जानी चाहिए।

6. जाँच प्रक्रिया

6.1. जाँच प्रक्रिया के मौलिक सिद्धांत

- न्याय के सिद्धांतों के अनुसार दोनों पक्षों को अपनी बात रखने का मौका मिलना चाहिए (नियम 7 (4))। जाँच और सुनवाई के समय समिति को दोनों पक्षों को शक की नजर से नहीं देखना चाहिए। समिति को इन दोनों की बातें निष्पक्ष रूप से सुननी चाहिए।
- प्रतिवादी को शिकायत की एक प्रति दी जानी चाहिए ताकि वह अपना पक्ष ठीक से रख पाए। प्रतिवादी के जवाब की प्रति भी महिला को मिलनी चाहिए, ताकि वह प्रतिवादी के बचाव के तर्कों से परिचित हो और उसका जवाब दे पाए।
- अगर एक से ज्यादा शिकायत एक व्यक्ति के खिलाफ है तो सभी शिकायतों को एक साथ मिला कर सुनवाई करनी चाहिए।
- शिकायत करने वाली महिला और प्रतिवादी को जाँच के दौरान अपना–अपना पक्ष समिति के सामने खुद ही रखना होगा। जाँच के दौरान किसी भी पक्ष को वकील रखने का अधिकार नहीं है (नियम 7 (6))।
- समिति को संवेदनशील होने की जरूरत है। समिति को किसी भी रूप में महिलाओं के बारे में समाज में फैले पूर्वाग्रहों का शिकार नहीं होना चाहिए। साथ ही जाति, धर्म, यौनिकता, समलैंगिकता, वर्ण के बारे में भी हमारे समाज में जो पूर्वाग्रह हैं, उनसे खुद को किनारे रखते हुए शिकायत सुननी चाहिए। यह सब तभी मुमकिन है जब समिति को जागरूक और संवेदनशील बनाने के लिए प्रशिक्षण लेने का मौका मिले और ऐसा प्रशिक्षण देने की जिम्मेदारी मालिक या जिलाधिकारी पर है।
- शिकायत करने वाली महिला की स्थिति को ध्यान में रखते हुए जाँच की कार्रवाई करनी चाहिए। कुछ मामलों में महिला किसी और की मौजूदगी के बगैर अकेले में अपना पक्ष रखने की सिफारिश कर सकती है। समिति के पास यह विशेष अधिकार है कि वह इसके लिए भी अनुमति दे सकती है।
- शिकायत करने वाली महिला के खिलाफ कोई विरोधी शिकायत नहीं दायर की जा सकती जब तक कि यौन उत्पीड़न के मामले की जाँच पूरी न हो जाए।
- हर जांच की प्रक्रिया के समय शिकायत समिति के कम से कम तीन सदस्यों का होना अनिवार्य है। इनमें अध्यक्ष भी शामिल हैं (नियम 7 (7))। जाँच के बाद फैसला सिर्फ अध्यक्ष नहीं, बल्कि समिति के सभी सदस्यों की भागीदारी से होगा।

6.2. जाँच की कार्रवाई के महत्वपूर्ण कदम

शिकायत की प्रारंभिक जाँच: शुरूआती जाँच में सबसे पहले तो यह देखना होगा कि जिन तथ्यों के आधार पर शिकायत बनी है, उनका साफ तरीके से जिक्र किया गया है। यह भी देखना होगा कि कि इन तथ्यों को साबित करने के लिए सबूत या गवाह मौजूद हैं। अगर दिए गए तथ्य इस कानून के अंतर्गत नहीं आते या यौन उत्पीड़न का मामला नहीं बनता है तो शिकायत खारिज की जा सकती है। अगर यौन उत्पीड़न का मामला बनता हो लेकिन कम्पलेंट स्पष्ट ना हो तो समिति की तरफ से शिकायत करने वाली महिला को मौका मिलेगा कि वो अपनी शिकायत को स्पष्ट करें। समिति उससे सबूत या गवाहों को पेश करने की मांग

कर सकती है। समिति महिला से मिलकर उसका बयान ले सकती है या उससे पूछताछ कर सकती है। अगर उसे लगता है कि महिला ने कुछ बहुत महत्वपूर्ण तथ्यों का जिक्र नहीं किया है तो वह महिला को अपनी शिकायत में इन तथ्यों को जोड़ने का मौका दे सकती है।

अंतरिम राहत: अगर घटना के तथ्य इस कानून के दायरे में आते हैं तो समिति शिकायत स्वीकार कर लेगी। इस समय अगर समिति को सही लगे या महिला अनुरोध करे तो समिति उसे अंतरिम राहत देगी। अंतरिम राहत से संबंधित जानकारी अध्याय 8 में दी गई है।

केस रिकॉर्ड का संग्रह: प्रतिवादी को अपना जवाब दाखिल करने के लिए शिकायत की प्रति, सबूत और गवाहों की सूची दी जाएगी। प्रतिवादी के जवाब की कॉपी, सबूत और गवाहों की सूची शिकायत करने वाली महिला को भी दी जाएगी।

सुनवाई/बैठकें: समिति शिकायत करने वाली महिला, प्रतिवादी और गवाहों के बयान लेगी। इन लोगों ने जो सबूत दिए हैं, उनकी जांच की जाएगी। गवाहों के बयान का रिकॉर्ड रखना चाहिए। उनके बयानों की कॉपी पर उनके दस्तखत लेने चाहिए।

एक पक्षीय निर्णय: अगर शिकायत करने वाली महिला या प्रतिवादी बिना किसी वाजिब वजह के समिति की तीन सुनवाइयों में लगातार गैरहाजिर रहते हैं तो उन्हें पंद्रह दिनों का नोटिस दिया जाएगा। नोटिस का जवाब ना मिलने पर समिति मामले में एकतरफा निर्णय लेगी। (नियम 7 (5))।

अंतिम निष्कर्ष: समिति मुख्यत: तीन तरह के नतीजों पर आ सकती है। जो निम्न हैं:

- समिति जब इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि आरोप साबित हो चुके हैं तो वो जिलाधिकारी या नियोक्ता (मालिक) से कार्रवाई करने को कह सकती है (नियम 9)।
- अगर समिति पाती है कि ठोस सबूत ना होने के कारण दोष साबित नहीं हो पाया या मामला यौन उत्पीड़न का नहीं है तो समिति केस को रद्द कर सकती है।
- कभी ऐसा भी हो सकता है कि, समिति जाँच में पाती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप बदनीयती से लगाए गए हैं, जान-बूझकर झूठी शिकायत और जाली दस्तावेज दिए गए हैं। ऐसे में समिति नियोक्ता (मालिक) / जिलाधिकारी को शिकायत करने वाली महिला के खिलाफ नए सिरे से कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है (नियम 10)। लेकिन, अगर शिकायत करने वाली महिला आरोपी के खिलाफ सबूत नहीं दे पाती और इस कारण दोष साबित नहीं हो पाता तो इस आधार पर महिला के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की जा सकती। महिला के खिलाफ यह साबित करना जरूरी होगा कि आरोप बदनीयती से लगाए गए थे।

समिति को रिपोर्ट लिखते समय इन बातों का ध्यान रखना चाहिए। समिति को अपने अंतिम निष्कर्ष में आरोपों का जिक्र करना चाहिए। हर आरोप को लेकर दोनों पक्षों की बहस, सबूतों और गवाहों के बारे में बताना चाहिए, समिति के विचार, निर्णय और सिफारिश का भी जिक्र करना चाहिए। जहां जरूरी हो, वहां मुआवजे की सिफाारिश करनी चाहिए। समिति प्रतिवादी के खिलाफ दोष की गंभीरता के हिसाब से कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है। आंतरिक या स्थानीय शिकायत समिति के अंतिम निष्कर्ष की रिपोर्ट की कॉपी शिकायत करने वाली महिला और प्रतिवादी को मुहैया कराई जानी चाहिए।

7. शिकायत करने वाली महिला और प्रतिवादी के अधिकार

7.1. शिकायतकर्ता के अधिकार

- समिति को शिकायत करने वाली महिला के साथ सहानुभूति का रवैया अपनाना चाहिए, जिससे वह अपनी बात बिना डर के कह सके। प्रतिवादी के जवाब की कॉपी उसे दी जाए ताकि उसे पता हो कि प्रतिवादी ने अपने बचाव में किन बातों का सहारा लिया है।
- समिति को इस बात से कोई मतलब नहीं होना चाहिए कि शिकायत करने वाली महिला के कब किससे कैसे रिश्ते थे। शिकायतकर्ता का यौन इतिहास, समिति की जांच का हिस्सा और निष्कर्ष रिपोर्ट का आधार नहीं बन सकता।
- सैद्धांतिक तौर पर, शिकायत दायर करने की वजह से शिकायतकर्ता की नौकरी खतरे में नहीं पड़नी चाहिए। अगर कोई शिकायत करने वाली महिला को डराता या धमकाता है अथवा डराने या धमकाने की कोशिश करता है तो समिति इसकी जांच कर सकती है।
- समिति महिला की पहचान को जाहिर नहीं होने दे सकती। ऐसी किसी भी जानकारी को गुप्त रखना अनिवार्य है जिससे महिला की पहचान जाहिर होती हो। इस नियम का उल्लंघन होने पर नियोक्ता पांच हजार रूपये जुर्माना वसूल कर सकता है (नियम 12) और यह समिति के सदस्यों के हटाये जाने का कारण भी बन सकता है।
- कुछ खास परिस्थितियों में शिकायत करने वाली महिला का बयान प्रतिवादी की गैरमौजूदगी में भी लिया जा सकता है। समिति ऐसा निर्णय तभी ले सकती है जब महिला इसकी मांग करे और समिति को ऐसा लगता हो कि प्रतिवादी के ना होने की हालत में वो बिना डरे अपनी बात रख सकेगी। समिति कई और तरीके भी अपना सकती है। जैसे, प्रतिवादी और महिला के बीच पर्दा डालकर महिला से बात करने को कह सकती है। 'एक तरफ से दिखने वाले शीशे' का प्रयोग कर सकती है या महिला के बयान की वीडियोग्राफी करवा सकती है जिससे प्रतिवादी महिला के सामने ना होते हुए भी उसे देख और सुन सके।
- अगर महिला एफ.आई.आर. दर्ज करवाना चाहे तो इसमें उसकी मदद करनी होगी। उसे एफ.आई.आर. की एक कॉपी मुफ्त में मिलनी चाहिए।
- अगर समिति शिकायत को झूठा करार देती है या शिकायत करने वाली महिला समिति की निष्कर्ष रिपोर्ट के सुझावों से खुश ना हो तो वह इसके खिलाफ कोर्ट या इन्डस्ट्रियल इम्पलॉइमेंट एक्ट, 1946 के अंतर्गत बनाए गए ट्राईब्यूनल में अपील कर सकती है। नियोक्ता या जिला अधिकारी के द्वारा की गई कार्यवाही से अगर वो खुश ना हो तो भी अपील कर सकती है।

7.2. प्रतिवादी के अधिकार

- प्रतिवादी को अपनी बात रखने का मौका मिलना चाहिए। जल्दबाजी में, बिना प्रतिवादी का पक्ष सुने समिति जांच नहीं कर सकती ना ही किसी नतीजे पर पहुंच सकती है। उसे शिकायत मिलने के सात दिनों के अंदर शिकायत की एक कॉपी दी जानी चाहिए। साथ ही साथ जवाब देने के लिए पर्याप्त समय भी मिलना चाहिए।

- अगर समिति यह निर्णय लेती है कि प्रतिवादी का महिला के बयान के समय मौजूद होना महिला के लिए सही नहीं होगा, तो उसे महिला का बयान पर्दे के पीछे से या 'एक तरफ से दिखने वाले शीशे' के जरिये सुनने और देखने की इजाजत दी जानी चाहिए। या फिर सुविधानुसार वीडियो–रिकॉर्डिंग के जरिए सुनने की इजाजत दी जानी चाहिए।
- प्रतिवादी की पहचान भी मामले के खत्म होने तक गुप्त रखे जाने का प्रावधान है।
- अगर प्रतिवादी समिति के निष्कर्ष रिपोर्ट और उसमें दिए गए सुझावों से खुश नहीं हो तो उसे कोर्ट या इंडस्ट्रीयल इम्पलाइमेंट एक्ट 1946 के अंतर्गत बनाए गए ट्राईब्यूनल में अपील करने का अधिकार है। नियोक्ता या जिलाधिकारी के द्वारा की गई कार्यवाई से अगर वो खुश ना हो तो भी वो अपील कर सकते हैं।

8. अंतरिम और स्थायी राहत

8.1. अंतरिम राहत

समिति को कुछ शक्तियां दी गई हैं जिसके तहत वह पीड़िता को कुछ राहत अपने आप या पीड़िता के मांगने पर फौरन दे सकती है।

तबादला और छुट्टी: शिकायत दाखिल होने के बाद या जांच के दौरान, महिला के लिखित अनुरोध पर शिकायत समिति नियोक्ता से यह सिफारिश कर सकती है कि (धारा 12):

- पीड़ित महिला या प्रतिवादी का तबादला किसी और कार्यस्थल पर कर दिया जाए।
- पीड़ित महिला को तीन माह तक की सवैतनिक छुट्टी दी जाए (यह छुट्टी नौकरी की शर्तों के तहत उसे दी जाने वाली उन छुट्टियों में नहीं गिनी जाएगी जिसकी वह अन्य कर्मचारियों की तरह हकदार है)। समिति परिस्थिति को देखते हुए अन्य राहत भी दे सकती है।

अन्य उपाय: शिकायत करने वाली महिला की काम करने की क्षमता / कार्य मुल्यांकन से जुड़ी रिपोर्ट तैयार करने का काम प्रतिवादी को नहीं करना चाहिए। अगर यौन उत्पीड़न किसी स्कूल–कॉलेज के कर्मचारी ने किया हो तो शिकायत करने वाली महिला की शैक्षिक गतिविधियों की देख–रेख का काम प्रतिवादी को नहीं देना चाहिए (नियम 8)।

8.2. स्थायी राहत

यौन उत्पीड़न के मामले में जब प्रतिवादी दोषी पाया जाता है तो उसके खिलाफ कार्रवाई की जाती है। कार्रवाई नौकरी के नियमों, प्रशासनिक नियमों और जितना दोष उतना दंड के आधार पर की जाती है। मुआवजा भी राहत का हिस्सा हो सकता है। दोष साबित होने पर समिति मुआवजा और अन्य राहत के बारे में निर्णय लेगी। नीचे कुछ परिस्थितियां दी गई हैं जिनके तहत मुआवजा देने का निर्णय लिया जाता है।

मुआवजा: महिला को मुआवजे का अधिकार है, अगर यह साबित हो जाता है कि उसकी शिकायत सही है और प्रतिवादी दोषी है। मुआवजा प्रतिवादी के वेतन में से काटा जाएगा (धारा 13 (3) (2))। मुआवजा तय करने के कुछ आधार नीचे दिए गए हैं (धारा 15):

- महिला को जितना मानसिक तनाव, दर्द, परेशानी या भावनात्मक तनाव पहुंचा हो।
- यौन उत्पीड़न की घटना के कारण व्यवसाय या रोजगार के अवसरों का जितना नुकसान हुआ हो। दूसरे पक्ष की आय और वित्तीय स्थिति कैसी है।

- यह कि मुआवजा एकमुश्त दिया जाएगा या किश्तों में दिया जाएगा।

अन्य राहतः यौन उत्पीड़न के किसी भी मामले में दोषी पाए जाने पर आरोपी या प्रतिवादी के खिलाफ 'निश्चित तौर पर कार्रवाई' होनी जरूरी है। यह पीड़ित महिला को पहुंची चोट का हर्जाना भी है और इंसाफ भी। यह कार्यस्थल के माहौल को सुरक्षित बनाए रखने के लिए बहुत जरूरी है। इससे दूसरे कर्मचारियों के बीच यह संदेश जाएगा कि यौन उत्पीड़न किसी भी कीमत पर बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।

इसी तरह, समिति को दोष की गंभीरता पर विचार करना चाहिए। इसी आधार पर (नौकरी के नियमों को ध्यान में रखते हुए) दोषी के खिलाफ 'कार्रवाई का अनुपात' निष्कर्ष रिपोर्ट में डालना चाहिए। कानून की धारा 13 (3) (1) में नौकरी के नियमों के अनुसार कार्रवाई की बात की गई है। वहीं, नियम 9 के अनुसार दोषी के खिलाफ कार्रवाई के लिए समिति निम्नलिखित सुझाव (दोष की गंभीरता को देखते हुए) नियोक्ता या जिलाधिकारी को दे सकती है:

- लिखित में माफी,
- चेतावनी, फटकार लगाना,
- निंदा करना,
- तरक्की पर रोक लगाना,
- वेतन बढ़ोतरी पर रोक लगाना,
- नौकरी से निकालना,
- काउंसिलिंग करवाना या सामुदायिक सेवा करने का आदेश देना।

९. जिम्मेदारियाँ, जवाबदेही और दस्तावेजीकरण

राज्य सरकारः राज्य सरकार की यह भी जिम्मेदारी है कि वह कलेक्टर या जिलाधिकारी को बताए कि इस कानून के तहत उन्हें 'जिला अधिकारी' का पदभार दिया गया है। इसके अलावा राज्य सरकार की यह भी जिम्मेदारी है कि इस कानून को लागू करने के लिए उचित कदम उठाए।

जिलाधिकारीः इस कानून के तहत जिलाधिकारी को जिम्मेदारी दी गई है कि वो हर जिले में स्थानीय शिकायत समिति का गठन करे। हर ब्लाक, ताल्लुका और तहसील स्तर पर नोडल ऑफिसर नियुक्त करे। कानून को लेकर जागरूकता फैलाए, कार्यशालाएं आयोजित करे। शिकायत दायर करने में पीड़िता की मदद करे और शिकायत समिति की सिफारिशों को लागू करे, आदि।

नियोक्ता (मालिक): इस कानून ने नियोक्ता (मालिक) को जिम्मेदारी सौंपी है कि वह कार्यस्थल पर ऐसा माहौल बनाए कि महिलाएं बिना किसी भय के काम कर सकें। इस कानून के तहत की जाने वाली कार्रवाईयों और समिति के सदस्यों की जानकारी कार्यस्थल के सार्वजनिक स्थान पर नोटिस बोर्ड पर लगवाए। जागरूकता फैलाने के लिए सेमीनार, कार्यशाला और अन्य कार्यक्रम आयोजित करवाए। समिति के कार्य के लिए संसाधन मुहैया कराए। हर जांच की सुनवाई पर प्रतिवादी, गवाहों को पेश करने में मदद करे। अगर पीड़ित महिला फौजदारी कानून के तहत शिकायत दर्ज करवाना चाहे तो उसे सहयोग दे। अगर

अभियुक्त उस कार्यस्थल का कर्मचारी नहीं है तो जिस कार्यस्थल पर वह काम करता है उसके कार्यस्थल के नौकरी के नियमों (सर्विस रूल्स) के तहत कार्रवाई सुनिश्चित करवाए और समिति के सुझाव लागू करवाए। अगर मालिक इन जिम्मेदारियों को निभा पाने में असफल होता है या कानून के किसी प्रावधान का उल्लंघन करता है तो उस पर पचास हजार रूपये तक का जुर्माना हो सकता है। अगर वो दोबारा ऐसी हरकत करता है तो उसे दो गुना अधिक जुर्माना देना पड़ सकता है। साथ ही, उसका लाइसेंस भी वापस लिया जा सकता है या रद्द किया जा सकता है या नामंजूर किया जा सकता है या फिर रजिस्ट्रेशन रद्द किया जा सकता है (धारा 26)।

आंतरिक और स्थानीय शिकायत समिति: इस कानून के तहत इन समितियों के लिए तय जिम्मेदारियों की चर्चा अध्याय 4 मे की गई है।

9.1. दस्तावेजीकरण, पर्यवेक्षण (निगरानी) एवं रिपोर्टिंग

यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानून सही तरीके से लागू हो रहा है या नहीं, इसके लिए सरकारी मशीनरी, नियोक्ता यानि मालिक और समितियों पर इन मामलों से जुड़े दस्तावेजों को तैयार करने की जिम्मेदारी डाली गई है। दस्तावेजीकरण को लेकर इनकी जिम्मेदारियां नीचे दी गई हैं:

आंतरिक और स्थानीय शिकायत समिति: आंतरिक और स्थानीय शिकायत समितियों की जिम्मेदारी है कि यौन उत्पीड़न से जुड़ी वार्षिक रिपोर्ट जिलाधिकारी को भेजें। वार्षिक रिपोर्ट में यौन उत्पीड़न के मामलों की संख्या, कितने मामले अभी निपटाने हैं और कितनों का निपटारा हो गया है, इसका विवरण भेजें (धारा 19, 20, 21 और नियम 14)।

नियोक्ता: नियोक्ता की जिम्मेदारी यह तय करना है कि सही समय पर आंतरिक शिकायत समिति की यौन उत्पीड़न पर वार्षिक रिपोर्ट जिलाधिकारी को सौंप दी जाए (धारा 19 (ञ))। संस्था की जो वार्षिक रिपोर्ट जिलाधिकारी को सौंपी जाए उसमें दर्ज किए गए और निपटाए गए मामलों की संख्या और समय–सीमा का उल्लेख होना चाहिए। इससे सरकार को यह जानकारी मिलेगी कि कार्यस्थल पर कानून ठीक से लागू हो रहा है या नहीं।

जिलाधिकारी: जिलाधिकारी की जिम्मेदारी इस बात का ध्यान रखने की है कि आंतरिक और स्थानीय शिकायत समिति सही समय पर रिपोर्ट जमा कर रही हैं या नहीं। इनका काम यह देखना है कि कानून का पालन हो रहा है या नहीं और रिपोर्ट तय समय के अंदर जमा हो रही है या नहीं।

राज्य सरकार: राज्य सरकार को जिलों से मिली रिपोर्ट के आधार पर आंकड़ों को इकट्ठा कर यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट तैयार करनी होती है। इससे यह पता चलता है कि यौन उत्पीड़न के कितने मामले हैं और किस प्रकार से उनका निपटारा हो रहा है।