International
Labour
Organization

పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల నివారణ

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, ఇండియా – మార్గదర్శక సూత్రాలు

పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల నివారణ

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల
(నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013,
ఇండియా - మార్గదర్శక సూత్రాలు

ఐ ఎల్ వో డీసెంట్ వర్క్ టీమ్ ఫర్ సౌత్ ఏసియా
అండ్
కంట్రీ ఆఫీస్ ఫర్ ఇండియా సొసైటీ ఫర్
పార్టిసిపేటరీ రీసెర్చ్ ఇన్ ఏసియా

విషయ సూచిక

ముందుమాట 5

అధ్యాయము I : పరిచయం 7

1.1 అంతర్జాతీయ సమీక్ష 7

1.2 పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల గుర్తింపు ప్రాముఖ్యత 9

అధ్యాయము II : లైంగిక వేధింపుల పట్ల అంతర్జాతీయ, జాతీయ చట్టబద్ధ మార్గదర్శకాలు 11

2.1 అంతర్జాతీయ చట్టబద్ధ మార్గదర్శకాలు 11

2.2 జాతీయ చట్టబద్ధ మార్గదర్శకాలు 12

2.2.1 పని ప్రదేశాల్లో మహిళలు ఎదుర్కొనే లైంగిక అత్యాచారాల నివారణ, నిషేధం, నష్టపరిహారాల చట్టం 2013 13

2.2.2 భారత రాజ్యాంగం 13

2.2.3 భారత శిక్షాస్మృతి 14

2.2.4 మహిళల అభ్యంతరకర ప్రదర్శనా (నివారణ) చట్టం 1986 16

2.2.5 లైంగిక నేరాల (అభ్యంతరకర లైంగిక ప్రవర్తనల) నుండి బాలల పరిరక్షణ చట్టం 2012 16

2.2.6 ఇన్ఫర్మేషన్ టెక్నాలజీ చట్టం 2000 17

అధ్యాయము III : కీలక నిర్వచనాలు 18

3.1 లైంగిక వేధింపులంటే 18

3.2 పనిప్రదేశమంటే 21

3.3 లైంగికవేధింపుల చట్టంలో భాగస్వామ్య పక్షాల నిర్వచనాలు 23

3.3.1 యజమాని 23

3.3.2 ఉద్యోగి 23

3.3.3 గృహ సంబంధిత ఉద్యోగి 24

3.3.4 బాధిత మహిళ 24

3.3.5 ప్రతివాది 24

అధ్యాయము IV : లైంగిక వేధింపుల నివారణ 25

4.1 విధాన రూపకల్పన 26

4.2 చైతన్యం పెంచడం 26

4.3 శిక్షణ ఏర్పాటు 27

4.4 ఇతర ఆచరణాత్మక చర్యలు 27

అధ్యాయము V : లైంగిక వేధింపు ఫిర్యాదులకు అనుకూలంగా స్పందించడం, నివారణ చర్యలు **29**
5.1 ఫిర్యాదుల కమిటీ ఏర్పాటు 29
5.1.1 అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ 29
5.1.2 స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ 30
5.2 ఫిర్యాదును నమోదు చేయడం 32
5.2.1 ఫిర్యాదుల కమిటీ వద్ద ఫిర్యాదును నమోదు చేయడం 32
5.2.2 భారత శిక్షా స్మృతిని అనుసరించి స్థానిక పోలీస్ స్టేషన్‌లో ఫిర్యాదు నమోదు చేయడం 33
5.2.3 అనధికారిక యంత్రాంగాలు 33
5.3 లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులపై చర్యలు తీసుకోవడం 35
5.3.1 రాజీ/సమాధానపరచడం 35
5.3.2 ఫిర్యాదు విచారణ 35
5.3.3 విచారణ సమయంలో యాజమాన్యం తరపు చర్యలు 42

అధ్యాయము VI : భాగస్వామ్యపక్షాల పాత్ర **43**
6.1 ప్రభుత్వం 43
6.1.1 జిల్లా అధికారులు 43
6.1.2 లేబర్ కమీషనర్లు 44
6.2 యజమానుల సంఘాలు 46
6.3 కార్మిక సంఘాలు 46
6.4 సంస్థల యాజమాన్యాలు, మేనేజర్లు 46
6.5 ఉద్యోగులు, కార్మికులు 47

అనుబంధాలు **48**
అనుబంధం 1: క్లుప్తమైన ప్రశ్న జవాబుల పట్టిక 48
అనుబంధం 2: ఫిర్యాదుల కమిటీ పరిశోధనా నివేదిక నమూనా 51
అనుబంధం 3: పని ప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపులకు మార్గదర్శకాలు – విశాఖ కేసు తీర్పు 52

ముందుమాట

లైంగిక వేధింపులు అనే పదప్రయోగం అనేక మంది భారతీయులకు కొత్త కావచ్చేమో కానీ, ఈవ్ టీజింగ్ పేరుతో జరిగే అనిష్టపూర్వక, ఆమోదయోగ్యం కాని లైంగిక ప్రవర్తనలు మాత్రం ఒక్క భారతదేశంలోనే కాక ప్రపంచమంతటా అందరికీ తెలిసిన పాత విషయమే. భారతదేశం లోని అనేకమంది మహిళలకు లైంగిక వేధింపులనేవి కచ్చితమైన వాస్తవాలు. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల నేరాల్లో అత్యధిక భాగం పురుషుల వల్ల మహిళలు ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలే. అయితే ఏ మహిళ గానీ, పురుషుడు గానీ తమ వ్యక్తిగత గౌరవానికీ హోదాకూ భంగం కలిగించే అటువంటి ప్రవర్తననూ దానివల్ల వ్యక్తులకూ, సంస్థలకూ, సమాజానికీ జరిగే హానికర ప్రభావాలనూ సహించనక్కర లేదు. అటువంటి ప్రవర్తనా ధోరణిని అణిచివేయవలసిన అవసరాన్ని గుర్తించి ఆసియాలోని అనేక దేశాలు పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులని నిషేధిస్తూ, వాటికి వ్యతిరేకంగా చట్టబద్ధమైన చర్యల్ని చేపట్టాయి. ఈ సంవత్సరం పని ప్రదేశాల్లో మహిళల పట్ల జరిగే లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నివారణ, పరిహారాలు) చట్టం, 2013 ని ఆమోదించడం ద్వారా భారతదేశం కూడ ఈదిశగా తన చర్యలను బలోపేతం చేసింది.

లోక్ సభ, రాజ్యసభ రెండూ సెప్టెంబర్ 3, 2012 న ఈ చట్టానికి ఆమోదముద్ర వేయగా, ఏప్రిల్ 23, 2013 న అది చట్టంగా రూపొందింది. మతం, జాతి, కులం, లింగ భేదం, లేదా జన్మస్థలం ఆధారంగా జీవనహక్కును, వ్యక్తిగత స్వేచ్ఛను అరికట్టడానికి వీలు లేదని భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్ 14, 15, 21 లు హామీ ఇచ్చే మహిళల సమానత్వపు ప్రాథమిక హక్కుకు లైంగిక వేధింపులు భంగం కలిగిస్తాయని ఈ చట్టం గుర్తిస్తుంది. మహిళల మీద పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా ఈ చట్టం రక్షణ కల్పిస్తుంది. పని ప్రదేశాల్లోని లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకమైన ఫిర్యాదులకు పరిహారం అందేలా చూస్తుంది. లైంగిక వేధింపులను నిర్వచించడానికి సుప్రీం కోర్టు విశాఖ వర్సెస్ రాజస్థాన్ (1997) కేసులో చెప్పిన నిర్వచనాన్నే ఉపయోగించింది. మహిళలకు మాత్రమే (పురుషులకు వర్తించదు) పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షణ కల్పించే చట్టాల అంశాల్లో కొన్ని ఖాళీలు వున్నప్పటికీ జెండర్ ఆధారంగా భారతదేశంలో చూపే వివక్షలను, హింసను అరికట్టడంలో ఇది ముఖ్య పాత్ర వహిస్తుంది.

లైంగిక వేధింపులనేవి మహిళలకు సమాన అవకాశాలకూ సమానత్వ ప్రాతిపదికను పొందేందుకూ అడ్డంకు అవుతాయదన్న కారణంగా భారత ప్రభుత్వం ప్రత్యేకించి కేంద్ర కార్మిక. ఉపాధి మంత్రిత్వ శాఖ లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా చర్యలు తీసుకోవడంలో తమ నిబద్ధతను వ్యక్తపరిచాయి. త్రైపాక్షిక అంతర మంత్రిత్వ టాస్క్ ఫోర్స్ మార్చి 15, 2013 న జరిపిన రెండవ సమావేశం పని ప్రదేశాల్లో లింగ సమానత్వం పట్ల తన అంకిత భావాన్ని వ్యక్తపరిచింది. దీనికి ప్రతిస్పందనగా ఐ ఎల్ ఒ సహాయంతో విశాఖ మార్గదర్శకాలను ఆధారంగా చేసుకుని లేబర్ కమీషనర్లకు, అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీలకు మార్గదర్శక సూత్రాలను రూపొందించడం జరిగింది. పని ప్రదేశాల్లో మహిళా ఉద్యోగుల పట్ల జరిగే లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం, పరిహారాలు) చట్టం 2013, (Sexual Harrasment of Women at Workplace (Prevention,Prohibition and Redressal) Act 2013) అమలులో భాగంగా, కేంద్ర, రాష్ట స్థాయి ప్రభుత్వాల్లోనూ, జిల్లా స్థాయిల్లోనూ, ఉద్యోగుల, పనివారల, మహిళా సంస్థల్లోనూ ఉపయోగించేందుకు ఎప్పటికప్పుడు యీ చట్టం లోని మార్గదర్శక సూత్రాలను వర్తమాన పరిస్థితులకు అనుగుణంగా మెరుగుపర్చుకోవచ్చునని నిర్ణయించడం జరిగింది.

పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను అరికట్టడానికి, ఫిర్యాదులపై స్పందించడానికి ఈ మార్గదర్శక సూత్రాలను ఒక సమగ్ర సాధనంగా రూపొందించడం జరిగింది. అధ్యాయం 1 లోని పరిచయం తరువాత, అధ్యాయం 2 జాతీయంగా, అంతర్జాతీయంగా లైంగిక వేధింపుల విషయంలో గల చట్టబద్ధ మార్గదర్శకాలను వివరిస్తుంది. అధ్యాయం 3 లో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన కీలక నిర్వచనాలు ఉన్నాయి. అధ్యాయం 4 లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులకు స్పందించడానికి గల మార్గదర్శకాలను వివరిస్తుంది. ఫిర్యాదుల కమిటీలు ఏర్పాటు చేయడం, ఫిర్యాదులు తీసుకోవడం, ఫిర్యాదుల విచారణలో పాటించవలసిన విధానాలు మొదలైన విషయాల్లో యజమానుల బాధ్యతనూ చట్టబద్ధమైన నిర్దేశకాలనూ వివరిస్తుంది.

ఇదే అధ్యాయం గోపనీయత, మధ్యవర్తిత్వం, న్యాయనిర్ణయం, రిపోర్టింగ్ విధులు మొదలైన అంశాల నిబంధనల గురించి తెలియజేస్తుంది. అధ్యాయం 6 లైంగిక వేధింపుల పట్ల శ్రద్ధవహించడంతో పాటు వేధింపులు నిరోధించడంలో ఎటువంటి ఏమరపాటు ప్రదర్శించని విధానాలలో, అన్నిస్థాయిలలో చైతన్యం అందించే విషయాలలో వివిధ భాగస్వామ్యపక్షాల పాత్రను చర్చిస్తుంది. అనుబంధాలలో లైంగిక వేధింపులపై ఒక క్లుప్తమైన ప్రశ్న జవాబుల పట్టిక, ఫిర్యాదుల కమిటీ పరిశోధనా నివేదిక నమూనా, సత్వర సంప్రదింపుల కోసం, పని ప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపుల మార్గదర్శకాల కోసం, విశాఖ కేసు తీర్పుతో సహా అనేక తీర్పులు ఇవ్వడం జరిగింది.

ముఖ్య రచయితలు మార్తా ఫారెల్, డైరెక్టర్, నందితా భట్ , ప్రోగ్రాం ఆఫీసర్ , సొసైటీ ఫర్ పార్టిసిపేటరీ రీసెర్చ్ ఇన్ ఏషియా (PRIA), అయా మత్సూరా, జెండర్ స్పెషలిస్ట్ , ఇఎల్ఓ డీసెంట్ వర్క్ టీం ఫర్ సౌత్ ఏషియా లకు ధన్యవాదాలు. కోయెన్ కాంపియెర్, సీనియర్ స్పెషలిస్ట్ ఆన్ ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ స్టాండర్డ్స్, ఐఎల్ఓడి డబ్ల్యు టి ఫర్ ఈస్ట్ అండ్ సౌతీస్ట్ ఏషియా అండ్ పసిఫిక్, అడ్రియెన్ క్రుజ్, సీనియర్ జెండర్ స్పెషలిస్ట్, ఐఎల్ఓ బ్యూరో ఫర్ జెండర్ ఈక్వాలిటీ, కాటరిన్ లాండ్యుట్, స్పెషలిస్ట్ ఆన్ ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ స్టాండర్డ్స్, ఐఎల్ఓ ఇంటర్నేషనల్ లేబర్ స్టాండర్డ్స్ (ఎన్‌సిఆర్ ఎంఐఎస్) తో పాటు ఆగస్ట్ 2013 లో న్యూఢిల్లీ లో జరిగిన రివ్యూ వర్క్ షాప్ లో పాల్గొన్న సభ్యులు విలువైన వ్యాఖ్యలు అందించారు. పనుద్ద బూన్ పాలా, డెప్యూటీ డైరెక్టర్ ఐఎల్ఓడిడబ్ల్యుటి ఫర్ సౌత్ ఏషియా, న్యూఢిల్లీ లోని కంట్రీ ఆఫీస్ ఫర్ ఇండియా వారి పూర్తి సహకారానికి, సునీత ఏలూరి, నేషనల్ ప్రాజెక్ట్ కోఆర్డినేటర్, ఐఎల్ఓ ప్రాజెక్ట్ ఆన్ ప్రమోటింగ్ జెండర్ ఈక్వాలిటీ అండ్ విమెన్స్ ఎంపవర్ మెంట్ ఇన్ ది వరల్డ్ ఆఫ్ వర్క్ గారి సహసమీక్ష, సహకారానికి, బాల సుబ్రమణియన్ దేవరాజన్ గారి విధి విధానాల సహకారానికి కృతజ్ఞతలు. ఈ మార్గదర్శక సూత్రాలకు ఆధారంగా నిలిచిన 2012 లోని విశాఖ మార్గదర్శకాల ముసాయిదా తయారుచేసిన సాద్య హమ్దాని, జెండర్ స్పెషలిస్ట్, ఐఎల్ఓడిడబ్ల్యుటి ఫర్ సౌత్ ఏషియా ఇన్ న్యూఢిల్లీ, కెఎస్ రవిచంద్రన్, ప్రోగ్రాం ఆఫీసర్, ఐఎల్ఓ కంట్రీ ఆఫీస్ ఇన్ న్యూఢిల్లీ గారికి కూడా హృదయపూర్వక ధన్యవాదాలు. ఈ మార్గదర్శ సూత్రాలను ఇంగ్లిష్ నుంచి తెలుగులోకి అనువదించిన కత్తి మహేష్ గారికి, సి. వనజ గారికి కృతజ్ఞతలు.

టీనే స్టేర్ మోస్
డైరెక్టర్ ఐఎల్ఓ డీసెంట్ వర్క్
టీమ్ ఫర్ సౌత్ ఏషియా అండ్
కంట్రీ ఆఫీస్ ఫర్ ఇండియా ఇన్ న్యూఢిల్లీ

అధ్యాయం I
పరిచయం

1.1 అంతర్జాతీయ సమీక్ష

పని ప్రదేశాలను వివక్ష నుండీ, హింస నుండీ విముక్తం చేయడమే గౌరవప్రదమైన పనిలో అంతర్భాగం. అవివక్ష, సమానత్వపు సిద్ధాంతాలు అంతర్జాతీయంగా మానవ హక్కుల పరిరక్షణ వ్యవస్థలో అంతర్భాగాలుగా అవి అనేక దేశాల రాజ్యాంగాల్లోనూ, మానవహక్కుల ఒప్పందాల్లోనూ చేరాయి. పని ప్రదేశాల్లో వ్యత్యాసాలు పాటించకపోవడం, సమాన అవకాశాలు, వాటి ఆచరణ మొదలైనవి మానవ, కార్మిక హక్కులలోనూ, సామాజిక న్యాయం, సుస్థిర అభివృద్ధి సాధనలోనూ ప్రాథమిక భాగాలు.

ఐఎల్ఓ ఫిలడెల్ఫియా ప్రకటన 1944 ప్రకారం జాతి, సంప్రదాయం, లింగ భేదాలు లేకుండా స్వేచ్ఛగా, గౌరవప్రదంగా, ఆర్థిక భద్రతతో, సమానావకాశాలతో మనుషులందరూ తమ తమ ఆర్థికపరిపుష్టిని, మానసిక ఉన్నతిని సాధించుకునే హక్కు కలిగి ఉన్నారనేది ఖరారయింది. వ్యత్యాసాలు చూపడం అంతర్జాతీయ మానవహక్కుల ప్రకటన హామీ ఇచ్చిన హక్కుల సాధనకు భంగకరం. ఐఎల్ఓ ఫిలడెల్ఫియా ప్రకటన వెలువడిన పదిహేను సంవత్సరాల తరువాత ఐఎల్ఓ లోని సభ్య దేశాలు (ఉద్యోగాలలో, వృత్తులలో) వివక్ష వ్యతిరేక ఒడంబడిక, 1958 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958) (సం. 111) పాటించడం ప్రారంభించాయి. ఈ ఒడంబడిక పని ప్రదేశాల్లో పాటించే వ్యత్యాసాల నుండి ఆయా వ్యక్తులకు రక్షణ ఇవ్వడానికి ఉద్దేశించినది. ఈ ఒడంబడికను ఆమోదించిన దేశాలు జాతి, వర్ణం, స్త్రీ పురుష భేదం, మతం, రాజకీయ అభిప్రాయాలు, జాతీయత, సామాజిక మూలాలు మొదలైన ఏడు కారణాలతో వివక్ష చూపడానికి వ్యతిరేకం. వీటితోపాటు ఉద్యోగుల, పనివారల సంఘాల ప్రతినిధులను సంప్రదించి ఆయా దేశాల రాజ్యాంగాలలో నిషేధించబడిన ఇతర కారణాలను కూడా పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి. ఈ ఒడంబడిక సం. 111 మూలాలు ఐఎల్ఓ ఒడంబడికలలో ఉన్నాయి. వివిధ దేశాలలో పని ప్రదేశాల్లో సమానత్వాన్ని ప్రోత్సహించే చట్టాల రూపకల్పనకి ఈ ఒడంబడికలు ఒక సమగ్ర అంతర్జాతీయ మార్గదర్శిగా

లైంగిక వేధింపులంటే ఏమిటి?

ఇష్టపడని వ్యక్తితో లైంగిక కోరికను మాటల ద్వారా లేదా దైహికంగా ప్రకటించడం ద్వారా ఆ వ్యక్తి పనితీరును భగ్నం చేయడం, న్యూనతా పూర్వకమైన, అశాంతితో కూడిన, చులకనచేసే, లేదా హానికర వాతావరణాన్ని సృష్టించడం (ఐఎల్ఓ థెసారస్, 2011)

ఏవి లైంగిక వేధింపులు:

- స్నేహపూర్వక, పరస్పర అంగీకారపూర్వక ప్రవర్తన, లేదా ప్రేమ, ప్రణయం లైంగిక వేధింపులు కావు.
- అయిష్టపూర్వక, అవాంఛిత ప్రవర్తన, అసమాన హోదా సంబంధాలు లైంగిక వేధింపులు అవుతాయి.

ఉన్నాయి. ఈ ఒడంబడికను భారత్‌తో సహా 172 సభ్య దేశాలు ఆమోదించి, పనివారికి గల మానవ హక్కులు తెలియజెప్పడమే కాక, వారిలో సమానత్వాన్ని, వ్యత్యాసాలపట్ల వ్యతిరేకతను మేల్కొలిపే దిశగా నడుస్తున్నాయి.

వ్యత్యాసాలను రూపుమాపేందుకూ, అవకాశాల్లోనూ, విధివిధానాల్లోనూ సమానత్వాన్ని పాటించేందుకూ అంతర్జాతీయ స్థాయిలో ఆమోదాన్నీ, జాతీయ స్థాయి నిబద్ధతను పొందిన తరువాత కూడా వివిధ రూపాల్లో పనిప్రదేశాల్లో అమలవుతున్న అసమానతలు మహిళలకు, పురుషులకు అక్కడ సంతృప్తికరమైన వాతావరణాన్ని కల్పించలేకపోతున్నాయి. లైంగికపరంగా చూపించే వ్యత్యాసాల్లో ఒడంబడిక పరిధిలో పరిశీలించవలసిన సమస్య లైంగిక వేధింపులు.

మహిళలూ పురుషులూ ఇద్దరూ లైంగికంగా వేధింపుకు గురవుతున్నారు. అయినప్పటికీ మహిళలకు పురుషులతో సమానమైన హోదా లేకపోవడం, అధికారాలు లేకపోవడం మొదలైన కారణాలతో అసహాయతల వల్ల, అభద్రతల వల్ల ఎక్కువగా మహిళలే పురుషులతో లైంగిక వేధింపులకి గురయిన సందర్భాలు ఉంటున్నాయి. పని ప్రదేశాల్లోని లైంగిక వేధింపుల ఉనికిని స్పష్టతరం చేయలేని వివిధ రకాలైన నిర్వచనాలు, అవగాహనల వల్ల, వేధింపులకు గురైన వారు తమ అనుభవాలను బహిర్గతపరచలేని సంకోచాలవల్ల, పని ప్రదేశాల్లో స్త్రీలే ఎక్కువగా లైంగిక వేధింపులకు గురవుతున్నారనేది అనేక అధ్యయనాల్లో వెల్లడయింది.

ఆస్ట్రేలియన్ హ్యూమన్ రైట్స్ కమిషన్ 2012లో జరిపిన ఒక జాతీయ టెలిఫోన్ సర్వేలో లైంగిక వేధింపులనేవి పనిప్రదేశాల్లో దేశవ్యాప్తంగా విస్తరించి ఉన్నట్లు తేలింది. పదిహేను సంవత్సరాలూ ఆ పై వయస్సువారిలో ప్రతి ఐదుగురిలో ఒకరు పని ప్రదేశాల్లో గత ఐదు సంవత్సరాల్లో లైంగిక వేధింపులకు గురైనట్లు తేలింది. ప్రతి నలుగురు మహిళలలో ఒకరు (25%) పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుకు గురయ్యారు. లైంగిక వేధింపులకు గురైన వారిలో అధికశాతం నలభై సంవత్సరాల దిగువ వయసున్న మహిళలే కాగా, వారిని వేధించినవారు ఎక్కువగా వారి సహోద్యోగులే. పురుషులకన్నా మహిళలే ఐదురెట్లు ఎక్కువగా వారి పై అధికారి లేదా యజమాని ద్వారా వేధింపుకు గురయ్యారని సర్వేలో వెల్లడయింది. లైంగిక వేధింపు ఘటనల్లో సగానికి పైగా పురుషులు మహిళలను వేధించేవిగా ఉండగా, మగవారు మగవారిని వేధిస్తున్న ఘటనలు దాదాపు పావు భాగం మాత్రమే ఉంటున్నాయి. ఐరోపా దేశాల్లో పనిప్రదేశాల్లో నలభై నుండి ఏభై శాతం మహిళలు అవాంచిత లైంగిక ప్రవర్తనలు, శారీరకస్పర్శ లేదా ఇతర తరహా లైంగిక వేధింపులను ఎదుర్కొంటున్నారు. యునైటెడ్ స్టేట్స్ లో 12 నుండి 16 సంవత్సరాల వయసున్న బాలికల్లో 83% మంది పబ్లిక్ స్కూల్స్ లో ఏదో ఒక తరహాలో లైంగిక వేధింపులకు గురైన వారే. ఆసియా దేశాల్లోనూ, జపాన్, మలేషియా, ఫిలిప్పైన్స్, దక్షిణ కొరియాల్లోని అధ్యయనాల్లో ముప్ఫై నుండి నలభై శాతం మహిళలు పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులకు గురైనట్లు తేలింది.

భారతదేశంలో ఆక్స్ ఫామ్ ఇండియా, ది సోషల్ అండ్ రూరల్ రిసర్చ్ ఇన్ స్టిట్యూట్ సంయుక్తంగా జరిపిన సెక్సువల్ హరాస్ మెంట్ అట్ వర్క్ ప్లేసెస్ ఇన్ ఇండియా 2011ః12 అనే అధ్యయనంలో ఢిల్లీ, ముంబై, బెంగళూరు, చెన్నై, కోల్కతా, అహమ్మదాబాద్, లక్నో, దుర్గాపూర్ ల లోని నాలుగు వందలమంది ఉద్యోగినుల స్పందనల ప్రకారం వారిలో అరవై ఆరు మంది సామూహిక లైంగిక వేధింపులను 121 సార్లు ఎదుర్కోగా, ఆ 121 సంఘటనల్లో 19 మాత్రమే శారీరకమైనవి కాగా మిగిలిన 102 శారీరక సంబంధం కానివి. స్పందించిన వారిలో తొంభై మూడు శాతం మందికి లైంగిక వేధింపుల పట్ల అవగాహన ఉన్నట్లు తేలింది. అయినప్పటికీ, బాధితుల్లో అధిక శాతం తమను వేధించే వారి పట్ల ఎటువంటి అధికారిక చర్య కోసం ముందుకు రాలేదు.

లైంగిక వేధింపులు అనేవి లైంగిక వ్యత్యాసాలను చూపే ఒక తీవ్రస్థాయి రూపం. ఇది ఉద్యోగుల నిజాయితీకి, హోదాకు, సంక్షేమానికి భంగం కలిగిస్తున్నందున ఎట్టి పరిస్థితిలోనూ సహించరానిది కూడా. తమ రోజులోని అధిక భాగాన్ని గడిపే స్థలం గనుక అందరు ఉద్యోగులూ – స్త్రీలూ పురుషులూ – రక్షణను ఇచ్చే, భద్రమైన, వ్యత్యాసాలను పాటించని, హింస లేని పని ప్రదేశం హక్కు కలిగి ఉంటారు. వారి హోదాలనూ బాధ్యతలనూ నెరవేర్చేందుకు పని ప్రదేశం సహకరించాలి.

లైంగిక వేధింపులకు గురైనపుడు అది ఆ వ్యక్తుల పైన మానసిక శారీరక వ్యథ కలిగించడం మాత్రమే కాక దీర్ఘకాలిక ప్రతికూల, వేదనాభరిత ప్రభావాన్ని చూపుతుంది. ఇలా లైంగిక వేధింపులకు గురైనవారు తమ వృత్తి లో ఉన్నత ప్రతిభను చూపలేకపోతారు. ఆ ప్రభావం అక్కడితో ఆగక మిగిలిన ఉద్యోగులందరి మీదా ప్రభావాన్ని కలిగించడం వల్ల, సమష్టి పని మందగించడం, ఆర్థిక నష్టం, ఉత్పత్తి సామర్థ్యం కుంటుపడడం, అభివృద్ధికి ఆటంకాలు కలగడం మొదలైన వ్యతిరేక ధోరణులు పనిప్రదేశాల్లో ప్రబలుతాయి. సమాజం మొత్తం మీద లైంగిక వేధింపులనేవి స్త్రీ పురుషుల మధ్య సమానత్వాన్ని సాధించడానికి అడ్డంకి మాత్రమే కాక లైంగిక వ్యత్యాసాలనూ, లైంగికపరమైన హింసనూ సమాజం సహించడానికి దారి తీస్తాయి. అవి ఒక దేశపు సమగ్ర అభివృద్ధిపై, ఆ దేశ ప్రజల సంక్షేమంపై హానికర ప్రభావాన్ని కలిగిస్తాయి. అందువల్ల లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడం, వాటిపై చర్య తీసుకోవడం రెండూ కూడా సమాజానికి అత్యవసరం.

పట్టిక 1 : లైంగిక వేధింపులకు చెల్లించే మూల్యం

వ్యక్తులు	యజమానులు/సంస్థలు	సమాజం
మానసిక వేదనఅవమానం, తగ్గు స్థాయి ప్రేరేపణ, ఆత్మవిశ్వాసాన్ని కోల్పోవడం, నమ్మకాన్ని కోల్పోవడం ప్రవర్తనా సరళిలో మార్పు ఒంటరిగా ఉండడం, కుటుంబ సభ్యులతో, స్నేహితులతో, తోటి ఉద్యోగులతో ముభావంగా ఉండడం.	బలహీన నిర్ణయాలతో అత్యల్ప ఉత్పాదకత, సమష్టి పనిలో రాజీ ధోరణి, తరచూ పనికి గైర్హాజర్ కావడం, ఎక్కువమంది ఉద్యోగం వదిలేయడం	వేధింపులకు గురైన వారికి దీర్ఘకాలిక పునరావాస అవసరం.
		నిరుద్యోగ సంక్షేమం, ఉపకారాలు, పున:శిక్షణ
	సమష్టి దృక్పథం తగ్గి, అపనమ్మకం పెరగడం వల్ల ప్రగతి లోనూ, నూతన ఆవిష్కరణల్లోనూ వేగం కుంటుపడడం	న్యాయ పరమైన, నేర నిర్ధారణ ఖర్చులు
అలసట, నిద్ర సమస్యలు, జీర్ణ సంబంధిత సమస్యలు, మాదక ద్రవ్యాలు, ఆల్కహాల్ దుర్వినియోగం మొదలైన వాటితో కూడిన శారీరక, మానసిక అస్వస్థత		సాధారణంగా పురుషుల ఆధిపత్యం ఉండే అత్యున్నత హోదా, అధిక వేతనాలు చెల్లించే ఉద్యోగాల్లో స్త్రీలకు అవకాశాలు లేకపోవడం.
ఉద్యోగపరమైన నష్టాలు ఉద్యోగంలో వృద్ధి సాధించే అవకాశాలను వదిలివేయడం, ఉద్యోగాన్ని వదిలివేయడం	కంపెనీ పరువు తగ్గడం: లైంగిక వేధింపులు ఉన్నాయని భయపడే పరిస్థితి ఉన్న పని ప్రదేశాల్లో పనిచెయ్యడానికి అభ్యర్థులు ఇష్టపడరు.	హింసకు అనుకూలించే అరక్షిత జీవన విధానం, పని వాతావరణం, కుంటుపడిన ఉత్పాదకత, ప్రగతి

అనేక సంస్థలు లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన కేసులను వారి ఉద్యోగులెవరూ ఫిర్యాదు చెయ్యనందున వాటిని విచారించేందుకు ప్రత్యేక వ్యవస్థను ఏర్పాటు చేసే అవసరం లేదని అనుకుంటాయి. అయితే లైంగిక వేధింపులను ఫిర్యాదు చెయ్యనంత మాత్రాన ఆ సంస్థల్లో అటువంటి సంఘటనలేవీ జరగలేదని అనుకోలేము. డిసెంబర్ 2012లో ఒక అమాయక యువ వైద్య విద్యార్థినిపై జరిగిన అతి క్రూరమైన దాడి, హత్య సంఘటనతో అంతర్జాతీయంగా భారత దేశాన్ని భద్రత లేని దేశంగా పరిణిస్తున్నారు. ప్రతిరోజూ మహిళలపై జరిగే వివిధ హింసాత్మక సంఘటనలు ప్రచార మాధ్యమాలలో వెలువడుతున్నాయి. భారతదేశంలో పని ప్రదేశాలు అందుకు మినహాయింపేమీ కాదు. సమాజానికి సంస్థలు సూక్ష్మ ప్రపంచం అనుకుంటే సమాజంలో జరిగే విషయాలు సంస్థల్లోనూ జరుగుతాయని భావించవచ్చు. అలాగే సమాజంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులూ, హింసాత్మక సంఘటనలూ జరుగుతున్నప్పుడు అవి వారు పనిచేసే సంస్థల్లోనూ జరగవచ్చు.

లైంగిక వేధింపులను అరికట్టేందుకు ఎటువంటి వ్యవస్థా లేనందువల్ల, అటువంటి లైంగిక వేధింపులకు గురయ్యే వ్యక్తులు ఆ విషయాల గురించి ఎవరితో మాట్లాడాలో తెలియక నిస్పృహకు లోనవుతారు. పని ప్రదేశాల్లో అటువంటి వ్యవస్థ లేనందువల్ల, ఆ సంస్థ వేధింపులను గుర్తించక పోవడం వల్ల, ఆ విషయాలకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వకపోవడంవల్ల, అటువంటి వేధింపులకూ, హింసకూ పరోక్షంగా ప్రోత్సాహాన్ని ఇచ్చినట్లవుతుంది. ఇటువంటి వ్యవస్థలు లేనందువల్ల, మహిళలు తాము ఎదుర్కొంటున్న లైంగిక వేధింపు సంఘటనలను వెల్లడించకుండా ఉంటున్నారన్నది ఇప్పుడు అన్ని వర్గాలకూ తెలుస్తోంది. అందుకు కింద ఉదహరించిన కారణాలు కొన్ని:

- సంఘటన వల్ల కలిగే ఇబ్బంది, అవమానం

- ఆ విషయాన్ని తేలికగా తీసుకుని, శ్రద్ధ చూపరన్న భయం
- తరుచుగా ఇటువంటి సంఘటనలకు సాక్ష్యాలు ఉండనందువల్ల తాము చెప్పింది నమ్మరన్న అపనమ్మకం

తాము పనిచేసే సంస్థ ఎటువంటి చర్య తీసుకోకపోవచ్చునన్న సందేహం, దానితోపాటు నేరస్తుడు స్వేచ్ఛగా వదిలివెయ్యబడతాడనే సంకోచం. ఒకవేళ వేధించినవారి చర్య రుజువైనా సంస్థని వదిలి వెళ్లమనడమో లేక సెలవుపై వెళ్లమనడమో చేస్తారనే భయం.

- తరువాత పుకార్లకూ మరిన్ని అవమానాలకూ గురి అవుతామనే భయం.
- ప్రతికూల పరిణామాలు లేదా యజమాని నుంచి లేదా వేధించినవారి నుంచి ఎదురు దాడి జరుగుతుందనే భయం
- తామే అటువంటి స్థితి తెచ్చుకున్నామని అనుమానిస్తారని, ఎదురుదాడి చేసి నిందిస్తారని భయం.
- సామాజిక కట్టుబాట్లలో భాగంగా స్త్రీలకు తరతరాలుగా నేర్పుతున్న విధంగా మగవారి "చెడ్డ ప్రవర్తన" ను పట్టించుకోకుండా నిశ్శబ్దంగా ఉండడం

క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే స్త్రీలు తాము ఎదుర్కొనే లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా గొంతెత్తినపుడు తమను మళ్లీ రెండురకాలుగా బాధితులను చేస్తారని భయపడతారు – ఒకటి, ఫిర్యాదు చేయడమే తప్పనే భావం, రెండోది ఫిర్యాదు చేసినందుకు తిరిగి వేధింపుకు గురికావడం. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులు జరగడంవల్ల హుందాగా జీవిస్తూ వృత్తిలో కొనసాగే ఉద్యోగుల హక్కుకు భంగం కలుగుతుందని యజమానులు గుర్తించాలి, ఇటువంటి లైంగిక వేధింపులు జరిగినపుడు సమస్యను ఎవరి ముందు పెట్టాలో, అందుకు గల విధివిధానాలేమిటో, విచారణ జరిపేందుకు ఎంత సమయం పడుతుందో తెలియజేసే వ్యవస్థను ఏర్పరచాలి.

అధ్యాయం II
అంతర్జాతీయంగా, జాతీయంగా లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన శాసన సంబంధిత వ్యవస్థలు

2.1 అంతర్జాతీయ శాసన చట్రాలు

వివిధ అంతర్జాతీయ వేదికలలో పాల్గొనడం ద్వారా, మహిళల మానవ హక్కులను గురించిన అంతర్జాతీయ ఒప్పందాలను ఆమోదించడం ద్వారా, భారత దేశం తన రాజ్యాంగంలో స్పష్టంగా ప్రస్తావించిన జీవితం లోని అన్ని దశల్లోనూ మహిళలకు సమానత్వాన్ని, హోదాను కలిగిస్తానని ఇచ్చిన హామీని ప్రతిబింబిస్తోంది.

సమానతను ప్రోత్సహించడానికి, లైంగిక వేధింపులను అరికట్టడానికి తగిన ప్రమాణాలను ఈ కింది విషయాలు సూచిస్తాయి.

- ❖ అంతర్జాతీయ మానవహక్కుల ప్రకటన, 1948 అధికరణం 1,2, 7లలో హోదా, హక్కులు, స్వేచ్ఛలతో పాటు ఏ వివక్షనుంచైనా సమాన రక్షణకు హామీ ఇస్తుంది.

ఐఎల్ఒ (ఉద్యోగాలు, వృత్తుల) వివక్షా వ్యతిరేక ఒడంబడిక, 1958 (సం. 111) ఎటువంటి లింగభేదమూ లేకుండా, జాతి, వర్ణ, మత, రాజకీయ అభిప్రాయాలు, జాతీయ లేదా సామాజిక మూలాల తేడా లేకుండా రక్షణ కల్పించేందుకు కృషిచేస్తుంది. ఐఎల్ఒ ఒడంబడికల, సిఫారసుల వర్తింపుపై నిపుణుల కమిటీ (CEACR) 2003లో తన సాధారణ పరిశీలనలో లైంగిక వేధింపులనేవి లైంగిక వ్యత్యాసాలను ప్రకటించే రూపంగా పరిగణించి ఒడంబడిక సం. 111 పరిధిలో దాని నివారణకు చర్యలు తీసుకోవాలని నిర్దేశించింది. లైంగిక వేధింపుల సమస్య తీవ్రతను, దాని పరిణామాలను బట్టి, ఉపాధి కల్పనలోనూ, ఉద్యోగ రంగాల్లోనూ లైంగిక వేధింపులను నిషేధించడానికి తగిన చర్యలు తీసుకోవాలని ప్రభుత్వాలను ఈ కమిటీ కోరింది. అంతేగాక లైంగిక వేధింపులను ఎలా నిర్వచించాలో ప్రభుత్వాలకు సూచించింది.

అంతర్జాతీయ ఆర్థిక, సామాజిక, సాంస్కృతిక హక్కుల ఒడంబడిక, 1966 ఎటువంటి వ్యత్యాసాలూ పాటించకుండా ఇందులో ఉదహరించిన హక్కులకు హామీ ఇవ్వాలని అన్ని దేశాలకూ స్పష్టం చేసింది. స్త్రీ పురుష భేదం లేకుండా ఆర్థిక, సామాజిక, సాంస్కృతిక హక్కులు అనుభవించేలా ప్రభుత్వాలు కట్టుదిట్టమైన చర్యలు తీసుకోవాలని సూచించింది. పనికి సంబంధించి, సరైన పరిస్థితులు కల్పించాలని అధికరణం 7 చెపుతుంది.

స్త్రీల పట్ల అన్ని రకాల వివక్షలనూ రద్దు చేయాలనే ఐక్యరాజ్య సమితి ఒడంబడిక 1979, అధికరణం 11 లైంగిక వేధింపులను రూపుమాపి స్త్రీపురుషులిద్దరికీ సమానావకాశాలు కల్పించమని సూచించింది. లైంగిక వేధింపులపై

ప్రత్యేక అంతర్జాతీయ సాధనమేదీ లేకపోయినా, నిపుణుల కమిటీ 1992లో తన సాధారణ సిఫారసు సంఖ్య 19 ప్రకారం లైంగిక వేధింపులను, లింగ వివక్షను మహిళలపై జరిగే హింసలకు ఒక రూపంగా భావించింది. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల వంటి లైంగికపరమైన హింసను స్త్రీలు ఎదుర్కొంటున్నప్పుడు ఉద్యోగావకాశాల్లో సమానత్వం అన్నది తీవ్రస్థాయిలోప్రభావితం అవుతుందని గుర్తించి, లైంగిక వేధింపుల నుండి స్త్రీలను రక్షించే దిశగా చర్యలు తీసుకోవాలని ప్రభుత్వాలను ఆదేశించింది.

- ❖ ఐఎల్ఓ స్థానిక ప్రజల, ఆదివాసీ ప్రజల ఒడంబడిక, 1989 (సం. 169): జాతీయ చట్టాలను అనుసరించి ప్రజల సహకారంతో కార్మికులు సమాన అవకాశాలు పొందేలా, మహిళలూ పురుషులూ సమానమైన హోదా పొందేలా, లైంగిక వేధింపులనుంచి విముక్తి పొందేలా ప్రత్యేకమైన చర్యలు తీసుకోవాలి. (అధికరణం 20.1-3 (డి))
- ❖ ఐఎల్ఓ ఇంటి పనిమనుషుల గౌరవప్రదమైన పనికల్పన ఒడంబడిక, 2011 (సం. 189): ప్రతి సభ్యదేశమూ గృహసంబంధ పనివారికి (పనిమనుషులకి) అన్నిరకాలైన వేధింపుల నుండి, హింసల నుండి పటిష్టమైన రక్షణ కలిగించేలా చర్యలు చేపట్టాలి. (అధికరణం 5)
- ❖ ఐఎల్ఓ సమానావకాశాలు, స్త్రీ-పురుషులకు ఉద్యోగాలలో సమానప్రతిపత్తి తీర్మానం, 71వ సమావేశం, 1985): పునరుత్పత్తి ప్రమాదాల నుండి, లైంగిగిక వేధింపుల బారినుండి స్త్రీ పురుషులిరువురికీ ప్రత్యేకమైన సామాజిక రక్షణ కలిగించేలా చర్యలు చేపట్టాలి.
- ❖ ఐక్యరాజ్యసమితి మహిళలపై హింసా నిర్మూలనా ప్రకటన, 1993: ఈ ప్రకటన అధికరణం 1, లింగ వివక్షను ఆధారంగా చేసుకున్న ఏ చర్య అయినా, శారీరక, లైంగిక, మానసికపరంగా హాని కలిగించే, స్త్రీలకు బాధ కలిగించే, వేదనకు గురిచేసే బెదిరింపులూ, వత్తిడీ, దమనకాండా, స్వాతంత్ర్యహరణా - అవి వ్యక్తిగత జీవితానికి సంబంధించినవైనా లేక బహిరంగ జీవితాంశాలకు సంబంధించినవైనా "స్త్రీలు ఎదుర్కొనే హింసాత్మక చర్యలు" గా నిర్వచించింది. పని ప్రదేశాల్లోనూ, విద్యా సంస్థల్లోనూ, ఇతర ప్రదేశాల్లోనూ స్త్రీలు ఎదుర్కొనే లైంగిక వేధింపులను, ఇతర వత్తిడులను కూడా స్త్రీలకు వ్యతిరేకంగా జరిగే హింసగానే పరిణించింది.

"...పని స్థలంలో, విద్యాసంస్థలలో,ఇతరచోట్ల జరిగేఅత్యాచారం, లైంగిక వేధింపులు, బెదిరింపులు వంటివాటితో సహా సమూహంలోపల జరిగే శారీరక, లైంగిక, మానసిక హింస" అంతా ఈ హింసలో భాగమేననీ, కాని అది ఈ రూపాలకే పరిమితం కాదనీ ఈ ప్రకటన చెప్పింది.

బీజింగ్ ఐక్యరాజ్యసమితి మహిళా సదస్సులో నిర్ధారించిన బీజింగ్ కార్యాచరణ వేదిక, 1995: ఈ సదస్సు మహిళల హక్కులను ముందుకు తీసుకుపోవడంతో పాటు పనిప్రదేశాల్లో జరిగే లైంగిక వేధింపులే గాక మహిళలపై జరిగే అనేక రూపాల్లోని హింసను నిర్మూలించాలని పిలుపునిచ్చింది.

- ❖ ఐఎల్ఓ హెచ్ ఐవి, ఎయిడ్స్ సిఫారసులు, 2010 (సం. 200): పనిప్రదేశాలలో ఎయిడ్స్ వ్యాప్తినీ, ప్రభావాన్నీ నిరోధించి, హింసనూ, వేధింపులనూ ఆపే విధంగా చర్యలు చేపట్టాలి (అధికరణం సి).

2.2 జాతీయ శాసన వ్యవస్థలు

భారతదేశంలో విశాఖ మార్గదర్శక సూత్రాలు పనిప్రదేశాలలో మహిళలకు వ్యతిరేకంగా జరిగే లైంగిక వేధింపులకు మొట్టమొదటి చట్టపరమైన చట్రాన్ని ఏర్పరచాయి. ఈ మార్గదర్శక సూత్రాలు పనిప్రదేశాలలో మహిళలకు వ్యతిరేకంగా జరిగే లైంగిక వేధింపులు వారి ప్రాథమిక హక్కుల్ని హరిస్తాయనీ, జెండర్ సమానత్వాన్ని, జీవించే హక్కును, స్వేచ్ఛను కాలరాస్తాయనీ గుర్తించాయి.

ఈ విశాఖ మార్గదర్శక సూత్రాలకు సంబంధించిన తీర్పు వివరాలు, పనిప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులను అరికట్టడానికి చెయ్యవలసిన విధులకు సంబంధించి సూచనలను అనుబంధం 3 లో పొందుపరచడం జరిగింది.

ఈ చరిత్రాత్మక కేసు యావద్భారతానికీ లైంగిక వేధింపుల చట్టానికి సంబంధించిన దిశను నిర్దేశిస్తే, ఈ కేసుకు సంబంధించిన భవారీ దేవి మాత్రం ఇంకా న్యాయంకోసం పోరాడుతూనే ఉంది.

విశాఖ మార్గదర్శక సూత్రాలు – వాటి చరిత్ర

భారతదేశంలో పనిప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన అతి ముఖ్యమైన కేసు విశాఖ, తదితరులు వర్సస్ రాజస్థాన్ ప్రభుత్వం 1992. సంచలనం రేపిన ప్రభుత్వ సామాజిక కార్యకర్త, భవరీదేవి సామూహిక అత్యాచారానికి సంబంధించిన కేసు ఇది. ఈ కేసుకు సంబంధించి విశాఖ అనే మహిళా సంస్థ దాఖలు చేసిన రిట్ పిటిషన్ ను విచారణకు స్వీకరించిన సుప్రీంకోర్టు, విచారణ అనంతరం తీర్పుతోపాటు జారీచేసిన మారదర్శక సూత్రాలే విశాఖ మార్గదర్శక సూత్రాలుగా ప్రాచుర్యంలోకి వచ్చాయి. పనిప్రదేశాలలో మహిళల లైంగిక వేధింపుల వ్యతిరేక చట్టం 2013 అమలులోకి వచ్చేవరకూ విశాఖ మార్గదర్శకసూత్రాలే ఇటువంటి ఈ మార్గదర్శకాలు పనిప్రదేశాలలో మహిళలకు వ్యతిరేకంగా జరిగే లైంగిక వేధింపులు వారి ప్రాథమిక హక్కుల్ని హరించేవిగా, జెండర్ సమానత్వాన్ని, జీవించే హక్కును, స్వేచ్ఛను కాలరాసేవిగా గుర్తించాయి.

2.2.1 పనిప్రదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం, 2013

మహిళలపై పెరుగుతున్న లైంగిక వేధింపులు, హింసలకు వ్యతిరేకంగా 2012లో చాలా తీవ్రమైన స్పందన, విస్తృతస్థాయిలో వ్యతిరేకతలు వచ్చాయి. దీన్ని దృష్టిలో పెట్టుకుని పనిప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం, 2013 రూపకల్పన జరిగింది. ఈ చట్టం ద్వారా పనిప్రదేశాలలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులు జరగకుండా నిరోధించడం, ఫిర్యాదుల్ని స్వీకరించడం, వాటికి వ్యతిరేకంగా చర్యలు చేపట్టడం వంటి పనులు చేయవచ్చు. ఈ చట్టం ప్రకారం లైంగిక వేధింపులను మహిళల ప్రాథమిక హక్కు అయిన సమానత్వానికి వ్యతిరేకమైనదిగా పరిగణించడం జరిగింది. రాజ్యాంగంలోని అధికరణాలు 14, 15, 21 లను అనుసరించి చట్టం ముందు అందరూ సమానులే, ఎవరినీ వారి లింగ, మత, వర్ణ, కుల, ప్రాంత భేదాలతో సంబంధం లేకుండా సమానంగా చూడాలి. వారి జీవితానికి రక్షణ కల్పించాలి. వారి స్వేచ్ఛకు భంగం కలగకుండా చూడాలి. ఈ మూల సూత్రాలకు లైంగిక వేధింపులు విరుద్ధం. మహిళలపై జరిగే లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా వివిధ భాగస్వామ్య పక్షాలు చేయవలసిన విధుల్ని, బాధ్యతల్ని ఈ చట్టం నిర్దేశించింది. అవి ఈ పుస్తకం లోని III, IV, V, VI అధ్యాయాలలో విశదపరచడం జరిగింది. ఈ చట్టంలోని సెక్షన్ 28 ప్రకారం ఇది ఇప్పటికి ఉన్న చట్టాలకు జోడింపేగానీ, వేటినీ తక్కువ చేసేది కాదు. అందుకే ఈ మార్గదర్శకసూత్రాలను విశాఖ మార్గదర్శక సూత్రాలకు, ప్రభుత్వం జారీచేసిన నియమాలకు జోడింపుగా తీసుకోవాలి.

ఈ చట్టం ప్రకారం

ఈ చట్టం కింద, లేదా దాని నిబంధనల కింద శిక్షించగలిగిన ఏ నేరం విషయంలోనైనా, బాధిత మహిళ ఫిర్యాదుపై తప్ప, లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదు కమిటీ గాని, స్థానిక ఫిర్యాదు కమిటీ గాని అధికారం ఇచ్చిన ఏ వ్యక్తిఅయినా చేసిన ఫిర్యాదుపై తప్ప ఏ న్యాయస్థానమూ నేరాన్ని నమోదు చేసుకుని తన పరిధి లోకి తీసుకోగూడదు.

మెట్రోపాలిటన్ మాజిస్ట్రేట్ లేదా ఫస్ట్ క్లాస్ జుడిషియల్ మాజిస్ట్రేట్ కన్న తక్కువ హోదా కలిగిన న్యాయస్థానం ఈ చట్టం కింద శిక్షార్హమైన నేరాన్ని విచారించగూడదు.

ఈ చట్టం కింద ప్రతి నేరాన్నీ నాన్ కాగ్నిజబుల్ నేరంగానే గుర్తించాలి.

2.2.2 భారత రాజ్యాంగము

భారత రాజ్యాంగపు మౌలిక లక్ష్యం దాని ప్రవేశికలో చెప్పినట్టుగా భారత పౌరులందరి న్యాయాన్ని, స్వాతంత్ర్యాన్ని, సమానత్వాన్ని, సౌభ్రాతృత్వాన్ని పరిరక్షించడం.

భారతరాజ్యాంగం ప్రకారం ప్రాథమిక హక్కులు

అధికరణం 14: చట్టం పరిధిలో అందరికీ సమానత్వం. అందరికీ సమన్యాయం. లింగ వివక్ష లేకుండా మానవహక్కుల కోణం నుంచి అందరికీ రక్షణ.

అధికరణం 15: మతపరమైన, వర్ణపరమైన, కులపరమైన, లింగపరమైన, స్థలపరమైన విషయాల ఆధారంగా వివక్ష చూపకపోవడం.

అధికరణం 19 (1) (జి): భారత పౌరులందరూ తమకు నచ్చిన వృత్తి, వ్యాపారాలు చేసుకునే హక్కు.

అధికరణం 21: జీవించే హక్కు, వ్యక్తి స్వాతంత్ర్య హక్కు కలిగి ఉండడం

సంబంధిత రాజ్యాంగ నిబంధనలు

అధికరణం 51: దేశం అంతర్జాతీయ చట్టాలనూ ఒప్పందాలనూ గౌరవించడానికి, పాటించడానికి దేశం కృషి చేస్తుంది.

అధికరణం 253: అంతర్జాతీయ సదస్సులలో కుదిరిన ఒప్పందాలనూ, నిర్ణయాలనూ అమలు చేయడానికి పార్లమెంటుకు అధికారం ఉంది.

చట్టవ్యతిరేక చర్యలు రెండురకాలు: కాగ్నిజబుల్ – నాన్ కాగ్నిజబుల్

చట్టం నేరాలన్నిటినీ రెండు రకాలుగా విభజించింది. ఆ తేడా ప్రకారం కాగ్నిజబుల్ నేరాల్లో నిందితులను వారెంటు లేకుండా అరెస్టు చేసే అధికారం పోలీసు అధికారులకు ఉంటుంది. నాన్ కాగ్నిజబుల్ కేసుల విషయంలో పోలీసు అధికారులు మాజిస్ట్రేటు అనుమతి, వారెంటు లేకుండా నిందితులను అరెస్టు చేయడానికి వీలు లేదు.

కాగ్నిజబుల్ నేరాలు సాధారణంగా ప్రమాదకరమైనవిగా ఉంటాయి. వ్యక్తులకు, సమాజానికి హానికరంగా ఉంటాయి. హత్య, మానభంగం, దొంగతనం, వరకట్న మరణాలు, వివాహసంబంధంలోని హింస, అపహరణ లాంటివి ఈ కోవలోకి వస్తాయి.

నాన్ కాగ్నిజబుల్ నేరాలు సాధారణంగా ఎవరికైనా వ్యక్తిగత హాని కలిగించడం, అవమానించడం, మారుపెళ్లి చేసుకోవడం వంటివి.

కాగ్నిజబుల్ నేరాల్లో పోలీసులు ప్రాథమిక సమాచార నివేదిక (ఎఫ్ ఐ ఆర్) దాఖలు చేస్తారు. అదే నాన్ కాగ్నిజబుల్ నేరాలకు సంబంధించి నాన్ కాగ్నిజబుల్ ప్రాథమిక సమాచార నివేదిక (ఎన్ సి ఆర్) రాస్తారు.

భారత శిక్షా స్మృతి ఏ నేరాన్ని కాగ్నిజబుల్ గా గుర్తిస్తుంది, ఏ నేరాన్ని నాన్ కాగ్నిజబుల్ గా గుర్తిస్తుంది అనే విషయాన్ని భారత నేర శిక్షాస్మృతి (క్రిమినల్ ప్రొసీజర్ కోడ్, 1973 మొదటి, రెండో షెడ్యూల్ లోని వివరాలను బట్టి తెలుసుకోవచ్చు.

ఎవరైనా చట్టం దృష్టిలో నేరం చేసినట్టయితే, ఆ నేరానికి సంబంధించిన వివరాలు చట్టంలో ఉంటాయి. దాన్ని కాగ్నిజబుల్ నేరంగా పరిగణించవచ్చా లేదా అనేది ఆ చట్టంలోఉంటుంది. లైంగిక వేధింపులకి సంబంధించి వేధింపులకి గురయిన వ్యక్తి గానీ లేక ఫిర్యాదు కమిటీ గానీ ఫిర్యాదు చేసిన తరువాత మాత్రమే అది ఏరకమైన నేరానికి సంబంధించిన కేసు అనేది న్యాయస్థానం గుర్తించగలుగుతుంది.

2.2.3 భారత శిక్షా స్మృతి (ఐపిసి)

సెక్షన్ 292: "అశ్లీలమైన కరపత్రాలను గాని, కాగితాలను గాని, బొమ్మలను గాని, చిత్రాలను గాని, ప్రతిబింబాలనుగాని, విగ్రహాలను గాని, లేదా ఇతర ఏ వస్తువునైనా గాని ఎవరైనా అమ్ముతున్నట్టు, అద్దెకు ఇస్తున్నట్టు, పంపిణీ చేస్తున్నట్టు, బహిరంగంగా ప్రదర్శిస్తున్నట్టు కనబడితే, ఆ వ్యక్తి మొదటి సారి ఆ నేరం చేసినప్పుడు రెండు సంవత్సరాల వరకు విస్తరించే జైలుశిక్ష, దానితో పాటు రెండు వేల రూపాయల వరకు జరిమానా, రెండవసారి, లేదా తదనంతరం ఆ నేరం చేసినప్పుడు ఐదు సంవత్సరాల వరకు విస్తరించే జైలుశిక్ష, దానితో పాటు ఐదువేల రూపాయల వరకు జరిమానా విధించవచ్చు.%

సెక్షన్ 293: సెక్షన్ 292లో ప్రస్తావించిన అశ్లీల వస్తువును ఇరవై సంవత్సరాల కన్న తక్కువ వయసు ఉన్న వ్యక్తికి

అమ్మినా, అద్దెకు ఇచ్చినా, పంపిణీ చేసినా, ప్రదర్శించినా, ప్రచారం చేసినా, మొదటిసారి ఆ నేరం చేసిన వ్యక్తికి మూడు సంవత్సరాల వరకు విస్తరించే జైలుశిక్ష, దానితోపాటు రెండు వేల రూపాయల వరకు జరిమానా, రెండవసారి, లేదా తదనంతరం ఆ నేరం చేసినప్పుడు ఏడు సంవత్సరాల వరకు విస్తరించే జైలుశిక్ష, దానితో పాటు ఐదు వేల రూపాయల వరకు జరిమానా విధించవచ్చు.%

సెక్షన్ 294: "ఇతరులను బాధకు గురిచేసేటట్టుగా ఎవరైనా (అ) బహిరంగ స్థలంలో అశ్లీల చర్యకు పాల్పడినా, లేదా (ఆ) బహిరంగ స్థలంలో గాని, దాని దగ్గర గాని అశ్లీల పాటను, గీతాన్ని, మాటలను పాడినా, ఉచ్చరించినా, మాట్లాడినా, మూడు నెలల వరకు జైలు శిక్ష గాని, జరిమానా గాని, లేదా రెండూ గాని విధించవచ్చు.

సెక్షన్ 354: ఏ మహిళ గౌరవాన్ని భంగపరచే ఉద్దేశంతో గాని, తన చర్య ద్వారా ఆ మహిళ గౌరవం భంగమవుతుందని తెలిసి గాని ఎవరైనా ఒక మహిళ మీద దాడి చేసినా, నేరపూరిత బలప్రయోగం చేసినా, రెండు సంవత్సరాల వరకు జైలు శిక్ష, లేదా జరిమానా, లేదా రెండూ శిక్షలూ విధించవచ్చు.%

సెక్షన్ 354 ఏ: పనిప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం, 2013 ఆమోదించిన తర్వాత రాష్ట్రపతి అనుమతితో ఈ సెక్షన్ ను భారత శిక్షా స్మృతిలో చేర్చడం జరిగింది. అదనంగా చేర్చిన ఈ కొత్త సెక్షన్ ద్వారా క్రిమినల్ లా అమెండ్ మెంట్ యాక్ట్ 2013 లైంగిక వేధింపులను గుర్తించి, వాటికి స్పష్టమైన నిర్వచనాన్ని, శిక్షను నిర్దేశించింది.

భారత శిక్షా స్మృతిలో సెక్షన్ 354 ఎ ప్రకారం లైంగిక వేధింపుకూ, శిక్షకూ నిర్వచనం

ఈ కింది చర్యలకు పాల్పడిన ఏ నేరస్థుడైనా లైంగిక వేధింపు నేరం చేసినట్టే భావించాలి 1. అవాంఛనీయమైన, స్పష్టమైన లైంగిక ఉద్దేశంతో సాగించే శారీరక స్పర్శ, జోక్యాలు, లేదా 2. లైంగిక కోర్కె తీర్చమనే ఒత్తిడి లేదా అభ్యర్థన, లేదా 3. మహిళ ఇష్టానికి వ్యతిరేకంగా బూతు చిత్రాలు చూపించడమ్మ లేదా 4. లైంగిక కోర్కెతో కూడిన వ్యాఖ్యలు చేయడం

పై నిబంధన (1) లేదా నిబంధన (2) లేదా నిబంధన (3) లలోని నేరాలు చేసిన పురుషుడికి: మూడు సంవత్సరాల వరకు కఠిన కారాగార శిక్ష, లేదా జరిమానా, లేదా రెండూ నిబంధన (4)లోని నేరం చేసిన పురుషుడికి: ఒక సంవత్సరం వరకు శిక్ష, లేదా జరిమానా, లేదా రెండూ.

❖ **సెక్షన్ 354 సి (రహస్యంగా చూడడం) :** " ఏ పురుషుడైనా వ్యక్తిగత పనుల్లో నిమగ్నమై వున్న స్త్రీని గమనించడం, లేదా ఆమెని ఫొటో తియ్యడం లేదా నిందితుడి తరపున మరొకరు ఆవిధంగా చెయ్యడం శిక్షార్హం. మొదటి సారి నేర నిరూపణ అయితే మూడు నుండి ఏడు సంవత్సరాల జైలుశిక్ష, జరిమానా, రెండోసారి ఒకటి నుండి మూడు సంవత్సరాల వరకూ జైలు శిక్ష.

❖ **సెక్షన్ 354 డి (వెంటాడడం) :** ఏ పురుషుడైనా ఒక స్త్రీని 1) ఆమె తన అనాసక్తిని స్పష్టంగా వ్యక్తపరిచినప్పటికీ వెంటాడడం, పలకరించడం, లేదా వ్యక్తిగత సాన్నిహిత్యం కోసం పలకరించడానికి ప్రయత్నించడం, లేదా 2) ఆమె ఉపయోగించే ఇంటర్నెట్, ఈ-మెయిల్, తదితర ఎలక్ట్రానిక్ సమాచార వ్యవస్థలను పర్యవేక్షించడం, లేదా 3) ఆమెను అనుసరిస్తూ లేదా ఆమెపై గూఢచర్యం చేస్తూ హింసాత్మక లేదా ప్రమాదకరస్థాయిలో హెచ్చరించడం, లేదా మానసికంగా వేధించడం. దీనికి ఒకటి నుండి ఐదు సంవత్సరాల జైలు శిక్ష, జరిమానా విధించవచ్చు.

❖ **సెక్షన్ 375 (అత్యాచారం) :** ఒక పురుషుడు ఈ క్రింద నిర్వచించిన విధంగా ప్రవర్తించినట్లైతే అత్యాచారం చేసినట్లుగా భావించడం జరుగుతుంది:

- ❖ ఆమె అంగీకారం లేకుండా
- ❖ ఆమె ఇష్టానికి వ్యతిరేకంగా
- ❖ చంపుతానని భయపెట్టడం ద్వారా లేక గాయపరచడం ద్వారా ఆమె ఒప్పుకునేలా చేయడం
- ❖ ఆమె భర్త కాక పోయినప్పటికి ఆమె భర్తగా నటించడం ద్వారా ఆమె అంగీకారాన్ని పొందడం

- ఆమె మాదకద్రవ్యాల లేదా మత్తుపానీయాల ప్రభావంలో వున్నపుడు ఆమె అంగీకారాన్ని పొందడం
- ఆమె మానసిక వికలాంగురాలు లేక మానసికంగా బలహీనురాలు లేదా పురుషుడు ఏమి చెయ్యబోతున్నాడో తెలుసుకునే స్థితిలో లేనప్పుడు
- ఆమె వయసు పదహారు సంవత్సరాలకు తక్కువగా వున్నపుడు ఆమె అంగీకారంతో గానీ లేదా అంగీకారం లేకుండా గానీ
- ఆమె తన అంగీకారాన్ని తెలియజేయలేని పరిస్థితిలో ఉన్నప్పుడు.

సెక్షన్ 509 : ఈ సెక్షన్ ప్రకారం ఒక మహిళ గౌరవానికి హాని కలిగించాలనే ఉద్దేశ్యంతో లేదా తాను చేసే పనివల్ల ఆమె గౌరవానికి భంగం కలుగుతుందని తెలిసి కూడా ఆ పని చెయ్యడం ఆ నేర తీవ్రతని పెంచుతుంది. అందుకు గాను ఒకటి నుండి మూడు సంవత్సరాల జైలు శిక్ష లేదా జరిమానా. ఒక స్త్రీ గౌరవానికి భిన్నంగా అవమాన పరచడం, దాడి చెయ్యడం, లేక కించపరచడం జరిగిందనడానికి రుజువు ఏమిటంటే:

ఒక మహిళ గౌరవాన్ని కించపరిచేలా దాడి చెయ్యడం
నేరస్తుడుగా తను చేసే పని ఆమె హోదాను అవమానపరుస్తుందని తెలిసి ఉద్దేశ్యపూర్వకంగా చేయడం
నేరస్తుని చర్యల ద్వారా ఒక మహిళ మర్యాద దెబ్బతింటుందని కచ్చితంగా తెలిసీ ఆ పని చేయడం

2.2.4 స్త్రీల అసభ్య చిత్రీకరణ (నిషేధ) చట్టం, 1986

ఈ చట్టం క్రింద ఒక వ్యక్తి మహిళలను అసభ్యకరంగా చిత్రీకరించే పుస్తకాలు, ఫొటోలు, చిత్రాలు, ఫిల్ములు, కరపత్రాలు, పాకేజీలు మొదలైన వాటి ద్వారా వేధిస్తే, కనీసం రెండు సంవత్సరాల జైలు శిక్ష. సెక్షన్ 7 (కంపెనీలు చేసే నేరాలు) కింద కంపెనీలు తమ తమ కంపెనీల ప్రాంగణంలో అమర్యాదకర రీతిలో మహిళల చిత్రీకరణలు (బూతు చిత్రాలు వంటివి) ఉంచినపుడు, వారిని ఈ చట్టపరిధిలో నేరస్తులుగా భావించి కనీసం రెండు సంవత్సరాల శిక్ష విధించడం జరుగుతుంది.

2.2.5 చిన్నారులపై లైంగిక నేరాల నుంచి చిన్నారుల పరిరక్షణా చట్టం, 2012

ఈ చట్టం శిశువు (చైల్డ్) అన్న పదాన్ని నిర్వచిస్తుంది. ఈ చట్టం 18 సంవత్సరాల లోపు ఆడ, మగ పిల్లలు ఎదుర్కొనే లైంగిక దాడులు, లైంగిక వేధింపులు, బూతు చిత్రాలు వంటి అనేక రకాల నేరాలను నిర్వచించింది.

ఈ చట్టం లోని సెక్షన్ 11 లైంగిక వేధింపుల గురించి చర్చిస్తుంది. ఈ సెక్షన్ లో, ఒక వ్యక్తి పని ప్రదేశంలో పిల్లలపై లైంగిక వేధింపులకు పాల్పడ్డాడనేది, లేదా లైంగికపరమైన ఉద్దేశ్యాలను సూచనప్రాయంగా వ్యక్తపరిచాడనేది ఈకింది విధంగా నిర్ణయిస్తారు.

i) పిల్లలు వినేలా ఒక వ్యక్తి మాట్లాడే మాటలు, లేదా చేసే ఏ అభ్యంతరక శబ్దం లేదా సైగ లేక ఏదైనా వస్తువుని చూపడం లేదా శరీరంలోని ఏ భాగాన్నైనా బహిర్గతం చెయ్యడం
ii) ఒక శిశువుతో తన శరీరాన్ని లేదా శరీరం లోని ఏదైనా అవయవాన్ని ప్రదర్శించేలా చెయ్యడం
iii) ఏదైనా వస్తువుని లేదా ముద్రింపబడిన చిత్రాన్ని, దృశ్యాన్ని లేదా ఇతర వస్తువులని బూతు చిత్రాలకు ఉపయోగపడే విధంగా పిల్లలకు చూపడం
iv) పదే పదే లేక ఏకధాటిగా వెంటపడడం, గమనించడం, వేధించడం, లేదా ప్రత్యక్షంగా కానీ లేదా ఎలక్ట్రానిక్, డిజిటల్ లేదా ఇతర పద్ధతుల ద్వారా గాని వెంటాడడం
v) నిజమైన లేదా ఊహాజనితమైన వర్ణన/చిత్రణ ద్వారా ఒక శిశువు శరీరం లోని ఏ అవయవాన్నైనా లేదా లైంగిక చర్యలో పాల్గొన్న శిశువు పాత్రను ఎలక్ట్రానిక్, ఫిల్మ్ లేదా డిజిటల్ మీడియాలో ఉపయోగిస్తామని బెదిరించడం
vi) ఒక శిశువును అసభ్యకర ప్రయోజనాల కోసం ప్రలోభపెట్టడం లేదా అందుకు మూల్యం చెల్లించడం

పిల్లలపై లైంగిక వేధింపులకు పాల్పడే ఏ వ్యక్తికైనా సరే మూడు సంవత్సరాల వరకు జైలుశిక్ష, దానితో పాటు జరిమానా విధించవచ్చు.

ఈ చట్టపరిధిలోని అంశాల గురించి టెలివిజన్, రేడియో, ప్రింట్ మీడియా మొదలైన వాటి ద్వారా నిర్ణీత

వ్యవధుల్లో సామాన్య ప్రజానీకానికీ, పిల్లలకూ, వారి తల్లిదండ్రులకూ, సంరక్షకులకూ తెలియపరచడం కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల విధ్యుక్తధర్మంగా ఈ చట్టం నిర్దేశించింది.

చిన్నారులపై లైంగిక నేరాల పరిరక్షణ చట్టం ప్రకారం నేరాల వివరాలు రిపోర్ట్ చెయ్యడం, సాక్ష్యాలను రికార్డ్ చెయ్యడం, పరిశోధన, నేరవిచారణల విషయంలో పిల్లల సంరక్షణకు చేపట్టాల్సిన స్నేహపూరిత విధానాలు

- ❖ చిన్నారి వాంగ్మూలాన్ని సబ్ ఇనస్పెక్టర్ హోదా కన్నా తగ్గని, సాధ్యమైనంతవరకు మహిళా, పోలీస్ అధికారి చేత, ఎంపిక చేసిన ప్రదేశంలో లేక ఆ చిన్నారి ఇంటి దగ్గర రికార్డ్ చెయ్యడానికి ప్రాధాన్యత ఇవ్వడం
- ❖ ఏ చిన్నారినైనా ఏ కారణం చేతనైనా రాత్రివేళల్లో పోలీస్ స్టేషన్ లో నిర్బంధించగూడదు
- ❖ చిన్నారి వాంగ్మూలం రికార్డ్ చేసే సమయంలో ఆ పోలీస్ అధికారి యూనిఫాం ధరించగూడదు
- ❖ చిన్నారి వాంగ్మూలాన్ని యథాతథంగా రికార్డ్ చెయ్యాలి
- ❖ చిన్నారిని అవసరాన్ని బట్టి ఎవరైనా సహాయకుడు లేదా అనువాదకుడు లేదా నిపుణుల సహాయం తీసుకొనవచ్చు
- ❖ చిన్నారికి అంగవైకల్యం ఉంటే ప్రత్యేక విద్యా బోధకుడి లేదా చిన్నారితో సంభాషణా పరిచయం ఉన్న వ్యక్తి సహాయం తీసుకొనవచ్చు
- ❖ చిన్నారి తల్లిదండ్రుల సమక్షంలో లేదా చిన్నారికి నమ్మకస్తులైన వ్యక్తుల సమక్షంలో వైద్య పరీక్ష జరిపించాలి
- ❖ బాధితురాలు బాలిక అయిన పక్షంలో ఆమెకు మహిళా వైద్యురాలిచేత వైద్య పరీక్ష జరిపించాలి
- ❖ విచారణ సమయంలో చిన్నారికి తరచుగా విరామ సమయాలు ఇవ్వాలి
- ❖ సాక్ష్యం ఇవ్వడానికి చిన్నారిని తరచుగా పిలవగూడదు
- ❖ చిన్నారిని ఏ విధమైన దురుసు ప్రశ్నలు వేయగూడదు లేదా వ్యక్తిగత దూషణ చేయగూడదు
- ❖ కేసు విచారణ బహిరంగంగా జరపగూడదు.

2.2.6 ఇన్ఫర్మేషన్ టెక్నాలజీ చట్టం, 2000

ఆయా కేసుల వాస్తవాలు, పరిస్థితుల ఆధారంగా మిగిలిన సంబంధిత చట్టాలతోపాటుగా ఈ చట్టంలో దిగువ చెప్పిన సెక్షన్లను కూడా ఉపయోగించవచ్చు :

సెక్షన్ 67: ఎలక్ట్రానిక్ విధానాల ద్వారా అసభ్యకర సమాచారాన్ని పబ్లిష్ చెయ్యడం.

ఏదైన అసభ్యకర సమాచారాన్ని లేదా ఇతరుల లైంగిక చర్యల పట్ల ఆసక్తిని కలిగించే సమాచారాన్ని ఎలక్ట్రానిక్ పద్ధతుల ద్వారా ఎవరైతే అచ్చు వేస్తారో, వ్యాపింపచేస్తారో, బదలాయింపులు చేస్తారో లేదా ఎలక్ట్రానిక్ విధానాల్లో అచ్చు కావడానికి సహకరిస్తారో, అటువంటి సమాచారంలోని విషయాలను చదివి, చూసి లేదా విని, వాటి ప్రభావం వల్ల వీక్షకుల నైతికత క్షీణించి అనైతికతకు పురికొల్పేలా ఉన్నట్లైతే ఆ వ్యక్తులకు మొదటిసారి నేర నిరూపణ అయినపుడు ఐదు సంవత్సరాల వరకూ జైలుశిక్ష, దానితోపాటు లక్ష రూపాయల వరకూ జరిమానా, రెండవసారి నేర నిరూపణ జరిగినట్లైతే పదిసంవత్సరాల వరకూ జైలుశిక్ష, దానితోపాటు రెండు లక్షల రూపాయల వరకు జరిమానా విధించవచ్చు.

సెక్షన్ 72: విశ్వసనీయతకు, గోప్యతకు భంగం కలిగించినందుకు శిక్ష.

ఎవరైనా వ్యక్తులు ఈ చట్టం లోని లేదా ఆయా సమయాల్లో అమలులో ఉన్న చట్టాల్లోని అంశాలను ఉపయోగించుకోవడం ద్వారా గానీ, ఈ సెక్షన్ లోని నియమ నిబంధనల ప్రకారం సంక్రమించే అధికారాలను పొందడం కొరకు గానీ, ఒక వ్యక్తికి సంబంధించిన ఎలక్ట్రానిక్ రికార్డ్, పుస్తకం, రిజిస్టర్, కరెస్పాండెన్స్, సమాచారం, డాక్యుమెంట్ లేదా మరే ఇతర మెటీరియల్ గానీ సదరు వ్యక్తి అనుమతి లేకుండా సంపాదించి, మరొకరికి ఆ సమాచారాన్ని వెల్లడించడాన్ని నేరంగా పరిగణించి రెండు సంవత్సరాల వరకూ జైలుశిక్ష లేదా లక్ష రూపాయల వరకూ జరిమానా లేక రెంటినీ విధించవచ్చు.

అధ్యాయం III
కీలక నిర్వచనాలు

3.1 లైంగిక వేధింపులంటే ఏమిటి?

అవాంఛనీయమైన లైంగికేచ్ఛను సూచించే లైంగిక చేష్టలు లేదా పదాలు లేదా శారీరక ప్రవర్తన ద్వారా అకారణంగా ఒక వ్యక్తి పని నైపుణ్యాన్ని భంగపరిచే విధంగా లేక వత్తిడికి లోను చేసే, విరోధపూర్వక, అసభ్య లేదా అసహ్యకర పనివాతావరణాన్ని సృష్టించడం, చికాకు పరచే అసభ్య ప్రవర్తన నుండి తీవ్ర రూపాలైన లైంగిక దూషణలు, అత్యాచారం, లైంగిక దాడుల వంటి చర్యల వరకూ లైంగిక వేధింపులుగానే పరిగణించవచ్చు.

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, కింద ఉదహరించిన అయిష్టపూర్వక చర్యలు లేదా ప్రవర్తన (ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా అయినా), వాటిల్లో ఏదైనా లేక అన్నిటినీ లైంగిక వేధింపు చర్యలుగా పరిగణిస్తోంది. ముఖ్యంగా:

i) శారీరక స్పర్శ లేదా అందుకు చొరవ చేయడం
ii) లైంగికేచ్ఛ ప్రకటించే ఒత్తిడి లేదా అభ్యర్థన
iii) లైంగికత వ్యక్తపరిచే వ్యాఖ్యలు
iv) బూతుచిత్రాలను చూపించడం
v) లైంగికేచ్ఛను ప్రకటించే ఇతర అవాంఛనీయ శారీరక ప్రవర్తన, మాటలు లేదా చేష్టలు

లైంగిక వేధింపులా లేక పరస్పరాంగీకారపూర్వక సంబంధమా?

లైంగిక వేధింపులు అనేది అధికారం, దానిని వాడి లొంగదీసుకోవడం అనే వాటికి సంబంధించినది. అది లైంగిక ఆకర్షణ కాదు. అటువంటి వేధింపులు బాధితులపై – ఎక్కువగా మహిళలపై – పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక మూసలనూ, అధికార వ్యవస్థనూ స్థిరపరుస్తాయి. లైంగిక వేధింపులనేవి వేధింపులకు గురైన వ్యక్తి ఎలా ప్రభావితం అవుతున్నదన్న అంశం మీద ఆధారపడి ఉంటుంది గానీ బాధించే వ్యక్తి ఉద్దేశ్యాలను బట్టి కాదు. లొంగిపోవడమనేది ఎంతమాత్రమూ అటువంటి ప్రవర్తన పట్ల ఇష్టాన్ని ప్రకటించడం కాదు. స్త్రీ పురుషుల మధ్య సాన్నిహిత్యాన్ని చట్టాలు వ్యతిరేకించవు. ఒకరికొకరు కానుకలు ఇచ్చుకోవడం లేక ఒకరినొకరు కలుసుకోవడం సామాన్య విషయాలే. పరస్పరాకర్షణతో, స్నేహపూర్వకంగా జరిగే ప్రవర్తన అయిష్టపూర్వకం కానందువల్ల దాన్ని లైంగిక వేధింపుగా పరిగణించగూడదు. అయినప్పటికీ, అటువంటి వ్యాఖ్యల పట్ల, కలుసుకోవాలనే కోరిక పట్ల సహోద్యోగులు అయిష్టతను వ్యక్తపరిచినపుడు వెంటనే అటువంటి ప్రవర్తనను మానివేయాలి.

లైంగిక వేధింపులనేవి మాటల్లో, చేష్టల్లో, దృశ్యపరమైన, శారీరక పద్ధతుల్లో వ్యక్తం కావచ్చు. కింది పట్టిక 2 లో ఉదాహరణలు చూపడం జరిగింది.

పట్టిక 2 : వివిధ రకాలైన లైంగిక వేధింపులు

మాటల్లో వ్యక్తీకరణ	భౌతిక, శారీరక వ్యక్తీకరణ
❖ లైంగికత ఆధారంగా అవమానించడం, లేదా పురుషాధిపత్య వ్యాఖ్యలు ❖ లైంగిక, లేదా స్త్రీని కించపరిచే పరిహాసాలు, వేళాకోళాలు ❖ ద్వంద్వార్థపూరిత వ్యాఖ్యల, అసభ్యపదజాల ఉపయోగం ❖ ఫోన్ సంభాషణలో అసభ్య పదజాలాన్ని ఉపయోగించడం, అటువంటి ఇతర పద్ధతులు ఉపయోగించి అయిష్టపూర్వక లైంగిక కోర్కెను ప్రకటించడం ❖ లైంగికేచ్ఛ ద్వారా ప్రయోజనాలు సూచించడం. ❖ ఒక వ్యక్తి వ్యక్తిగత జీవితం లేదా లైంగిక జీవితం గురించి అబద్ధాలు చెప్పడం లేదా పుకార్లు వ్యాపింపజెయ్యడం ❖ కలిసి తిరగడానికి రమ్మని వత్తిడి చెయ్యడం ❖ ఒక వ్యక్తి వేషధారణ, వ్యక్తిగత ప్రవర్తన లేదా వారి శరీరంపై వ్యాఖ్యలు చేయడం ❖ బూతును గురించి అతి సూక్ష్మస్థాయి వర్ణనలు	❖ అయిష్టపూర్వక కౌగిలింతలు, లైంగికేచ్ఛను ప్రకటిస్తూ స్పృశించడం లేదా ముద్దు పెట్టడం ❖ నిర్బంధపూర్వక శారీరక స్పర్శ లేదా అవాంఛిత ప్రదేశాల్లో స్పృశించడం ❖ వ్యక్తుల మధ్య దూరాన్ని పాటించక అతి దగ్గరగా నిలబడటం లేదా మీదబడి ఆనుకొనడం, వంగడం మొదలైనవి ❖ తట్టడం, రాసుకొని వెళ్లడం, లాగడం లేదా గిచ్చడం ❖ లైంగికేచ్ఛను వ్యక్తపరిచే ఉద్దేశ్యంతో దారిలో అడ్డుకోవడం ❖ అత్యాచారం చేయడం లేదా అందుకు ప్రయత్నించడం ❖ వాస్తవికంగా లేదా ప్రయత్నపూర్వకంగా చేసే లైంగిక దాడి లేదా నిర్బంధపూర్వక శారీరక స్పర్శ
దృశ్య రూపాలు	**సైగలు, హావభావాలు, చేష్టలు**
❖ లైంగికతను ప్రకటించే విధంగా వున్న పోస్టర్లు, కార్టూన్లు, డ్రాయింగులు, కాలెండర్లు, పిన్నప్స్, పిక్చర్లు, కంప్యూటర్ ప్రోగ్రాంలు వంటి దృశ్య సాధనాలు ❖ లైంగిక వ్యాఖ్యలను కలిగి ఉన్న నోట్స్, ఎస్ ఎం ఎస్ లు, లైంగికేచ్ఛను ప్రకటించే ఈ-మెయిల్ల వంటి రాతపూర్వక మెటీరియల్ ❖ లైంగికత వ్యక్తపరిచే చమత్కారాలు.	❖ తదేకంగా చూడడం ❖ వ్యక్తి శరీర కొలతలను అంచనా వేయడం (తేరిపార చూడడం ద్వారా) ❖ లైంగిక స్వభావాన్ని సూచించే అసభ్యకర కదలికలు ❖ లైంగికేచ్ఛను ప్రకటించే చూపులు ❖ కన్నుకొట్టడం, పెదవులు నాకుకోవడం వంటి లైంగికేచ్ఛను ప్రకటించే హావభావాలు

పని ప్రదేశాల్లోని లైంగిక వేధింపులను రెండు రకాలుగా వర్గీకరించారు :

- ❖ పరస్పర ప్రయోజనం
- ❖ విరోధ పూరిత పని వాతావరణం

పరస్పర ప్రయోజనం

ఈ రకమైన లైంగిక వేధింపుల్లో లైంగిక కోరికలను తృప్తి పరచుకోవడం లేదా లైంగికేచ్ఛను వ్యక్తపరచి దానికి బదులుగా పని ప్రదేశంలో ప్రయోజనాలను కలిగిస్తామని చెప్పడం చేర్చారు. ఈ విధమైన సందర్భాలేమిటంటే:

- ❖ ఉద్యోగం ఇవ్వడానికి బదులుగా ప్రత్యక్షంగానో పరోక్షంగానో అయిష్టపూర్వక లైంగిక చర్యల కోసం అభ్యర్థించడం లేదా ఆదేశించడం

లైంగిక వేధింపులు - ఉదాహరణలు

లైంగిక వేధింపులుగా పరిగణించేవి	లైంగిక వేధింపులుగా పరిగణించనివి
❖ ఒక పురుష సూపర్వైజరు తన భార్య ఊరిలో లేనందువల్ల తన వద్ద పనిచేసే మహిళా ఉద్యోగిని ఆమె గురించి మరింత ఎక్కువగా తెలుసుకునే అవకాశం ఉంటుందనే సాకుతో రాత్రి సమయంలో ఎక్కువసేపు తనతో గడపమని కోరడం. ❖ ఒక పురుష ప్రోగ్రాం మేనేజర్ కొత్తగా పెళ్లైన తన తోటి పురుష ఉద్యోగిని అతని నూతన లైంగిక జీవితం గురించిన వివరాలు అడగడం ❖ ఒక పురుష సూపర్వైజర్, కొత్తగా ఉద్యోగంలో చేరిన మహిళా ఉద్యోగిని ప్రాజెక్ట్ నిధులు తక్కువగా వున్నందున తనతో హోటల్ రూం పంచుకోవలసి ఉందని చెప్పడం ❖ ఒక మహిళా ఉద్యోగి తన సూపర్వైజర్ చేష్టలకు అయిష్టతను తెలిపినప్పటి నుండి అతడు ఆమె పనిలో లోపాలను ఎత్తిచూపడం ❖ ఒక పురుష బాస్ తన మహిళా ఉద్యోగుల పనితనాన్ని మెచ్చుకున్నట్లుగా వారిని కౌగిలించుకోవడం లేదా బుగ్గపై ముద్దు పెట్టడం ❖ పురుష ఉద్యోగులు అసభ్యకర (బూతు చిత్రాల వంటి) సామాన్లను తమ బల్లలపై తమ తోటి మహిళా ఉద్యోగులకు కనపడే విధంగా ప్రదర్శించడం ❖ ఒక సంస్థలోని మహిళా ఉద్యోగి తమ పక్కనే వున్న సంస్థ లోని సెక్యూరిటీ గార్డులు తరచుగా ఈల వెయ్యడం, గట్టిగా వ్యాఖ్యలు చేయడం వంటి అవమానకర చేష్టలను ఎదుర్కొనవలసి రావడం ❖ ఒక మహిళా ఉద్యోగి బ్లౌజ్ కిందుగా ఉన్నందువల్ల అది తనను రెచ్చగొట్టి ఆమె వీపుపై గీరానని చెప్పడం ❖ ఒక వజ్రాల ఫాక్టరీ లోని మహిళా ఉద్యోగిని ఆమె దుస్తులలో వస్తువులను దాచి ఉంచవచ్చునన్న సాకుతో అక్కడి పురుష సూపర్వైజరు టాయిలెట్ల వరకూ ఆమెను అనుసరించడం ❖ మహిళా కూలీలు వ్యవసాయ భూముల్లో పని చేస్తున్నప్పుడు వారి యజమానులు (పురుషులు) వారినే తదేకంగా చూడడం, అసభ్యకర హాస్య సంభాషణలు చెయ్యడం ❖ ఇళ్ళలో పనిచేసే స్త్రీ ఉద్యోగినులను ఆ ఇంటిలోని మహిళా సభ్యులు లేని సమయంలో ఆ ఇంటి పురుష సభ్యులు అతి దగ్గరగా అనుసరించడం	❖ ఒక మహిళా ఉద్యోగిని ప్రాజెక్ట్ వర్క్ సబ్మిట్ చెయ్యవలసిన సమయం దగ్గరలో ఉన్నందున ఎక్కువసేపు ఉండి పూర్తి చెయ్యమని అడగడం ❖ ఒక పురుష సూపర్వైజర్ తన దగ్గర పనిచేసే మహిళా ఉద్యోగిని పనికి ఆలస్యంగా రావద్దని హెచ్చరించడం ❖ ఆఫీస్ పని సమయంలో పెద్దగా మాట్లాడడం, క్రికెట్ మ్యాచ్ స్కోర్లనుఒకరికొకరు చెప్పుకోవడం ద్వారా పని వాతావరణానికి భంగం కలిగించడం ❖ ఆఫీసు పరిసరాల్లో నిద్రపోవడం ❖ ఆఫీసులో ఉన్నపుడు వ్యక్తిగత కాల్స్ అటెండ్ కావడం, ఆఫీస్ పనులు పూర్తి చేయకపోవడం ❖ ఆఫీస్ బల్ల మీద పాదాలు ఉంచడం ❖ ఆఫీస్ ఫర్నీచర్ ను, పరికరాలను ఇష్టం వచ్చినట్లు ఉపయోగించడం ❖ ఆఫీస్ పరిసరాల్లో మద్యం సేవించడం

❖ అయిష్టపూర్వకమైన లైంగిక ప్రవర్తనకు లేదా మాటలకు సమ్మతిని తెలపడం ఉద్యోగం ఇవ్వడానికి తప్పనిసరి అన్న నిబంధన విధించడం, లేదా అటువంటి అభ్యర్ధనలకు నిరాకరణ ఎదురైనపుడు ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం, హోదా తగ్గించడం, పనిప్రదేశాల్లో కష్టతరమైన పరిస్థితుల్ని సృష్టించడం వంటి ఎదురుదాడి చర్యలకు పాల్పడడం.

విరోధపూరిత పని వాతావరణం

❖ విరోధపూరిత పని వాతావరణమనేది అయిష్టపూర్వక, అవాంఛిత ఉద్దేశ్యాలు లేదా ప్రవర్తనలు పని ప్రదేశాల్లో ఉద్యోగులకు ఇబ్బందికర వాతావరణాన్ని సృష్టించే శారీరిక, మౌఖిక, హావభావాల లేదా దృశ్య రూపాలు అని చెప్పవచ్చు. ప్రమాదకర లేదా విరోధపూర్వక పని వాతావరణమన్నది తరచుగా అవాంఛిత ప్రవర్తన సంభవించడం, దాని తీవ్రత వల్ల నిర్ధారణ అవుతుంది.

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, ఈ విధమైన లైంగిక వేధింపుల రకాలను, రూపాలను గుర్తించింది. కింద ఉదహరించిన పరిస్థితులలోనూ లేదా తత్సంబంధిత సందర్భాల్లోనూ, లేదా లైంగిక వేధింపులకు గురి చేసే చర్యలు లేదా ప్రవర్తన పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులుగా గుర్తించడం జరిగింది.

❖ ఉద్యోగ అంశాల్లో ఆమెకు ప్రత్యేక లబ్ధి కలిగిస్తామని ప్రత్యక్ష లేదా పరోక్ష వాగ్దానాలు
❖ ఉద్యోగ అంశాల్లో ప్రత్యక్షంగానో లేదా పరోక్షం గానో హోదా తగ్గింపులకు గురిచేస్తామనే బెదిరింపు
❖ ఆమె వర్తమాన లేదా భవిష్యత్తు ఉద్యోగ హోదాకు సంబంధించి ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా బెదిరించడం
❖ ఆమె పనిలో జోక్యం చేసుకోవడం లేదా భయాలను సృష్టించడం లేక ప్రమాదకర లేక విరోధపూర్వక పనివాతావరణాన్ని సృష్టించడం
❖ ఆమె ఆరోగ్యానికీ, భద్రతకూ హాని కలిగించేలా అవమానకరంగా ప్రవర్తించడం

3.2 పనిప్రదేశం అంటే ఏమిటి?

లైంగిక వేధింపుల చర్చ సందర్భంగా పనిప్రదేశాన్ని నిర్వచించటం పట్ల చాలా వివాదాలున్నాయి. కొందరు మొదట్లో ఉద్యోగులు కూర్చొనే, పనులు నిర్వర్తించే పరిసరాల సరిహద్దుల్ని పనిప్రదేశాలుగా గుర్తించాలని వాదించారు. మరికొందరు ఉద్యోగ అంశాలకు సంబంధించి వారు తరుచుగా సంచరించే పబ్లిక్ ప్రదేశాలను కూడా పనిప్రదేశాలుగా గుర్తించాలంటారు.

ప్రస్తుతం ఉద్యోగ కార్యాలయాల సరిహద్దులే కాక ఒక యజమానికీ, అతని ఉద్యోగులకూ మధ్య వుండే ఉద్యోగ సంబంధ విషయాలకు సంబంధించిన ప్రదేశాలన్నీ పనిప్రదేశాల క్రింద గుర్తింపబడ్డాయి.

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, ప్రకారం ఒక ఉద్యోగి తన విధులు నిర్వర్తించడం కోసం సందర్శించే అన్ని ప్రదేశాలూ, ఉపయోగించే రవాణా వ్యవస్థలూ పనిప్రదేశాలుగా విస్తృత పరిధిలో చేర్చడం జరిగింది. అవేమిటంటే:

i) ఏదైనా పబ్లిక్ సెక్టర్ సంబంధిత డిపార్ట్ మెంట్, ఆర్గనైజేషన్, అండర్ టేకింగ్, ఎస్టాబ్లిష్మెంట్, ఎంటర్ప్రైజ్, ఇన్స్టిట్యూషన్, ఆఫీస్, బ్రాంచి లేక యూనిట్స్కు ఎస్టాబ్లిష్ చేయబడిన/సొంతమైన, ఏదైనా ప్రభుత్వ లేక లోకల్ అథారిటీ లేక గవర్నమెంట్ కంపెనీ లేక కార్పొరేషన్ లేక కో-ఆపరేటివ్ సొసైటీల ద్వారా ప్రత్యక్షంగా లేక పరోక్షంగా పొందిన నిధుల ద్వారా కంట్రోల్ చేయబడినది లేక పాక్షికమైనది లేక పూర్తిగా ఆధారపడినది.

ii) ఆర్థిక, వృత్తిపరమైన, విద్యాపరమైన, వినోదపరమైన, పారిశ్రామిక, ఆరోగ్యసేవలు లేక ఉత్పత్తి, సప్లై, సరఫరాల వంటి ఆర్థిక కార్యకలాపాలను లేక సేవలను అందించే ఏదైనా ప్రైవేట్ సెక్టర్ ఆర్గనైజేషన్ లేక ప్రైవేట్ వెంచర్, అండర్ టేకింగ్, ఎంటర్ప్రైజ్, ఇన్స్టిట్యూషన్, ఎస్టాబ్లిష్మెంట్, సొసైటీ, ట్రస్ట్, నాన్-గవర్నమెంట్ ఆర్గనైజేషన్లు, యూనిట్ లేక సర్వీసులను అందించే సంస్థలు లేక కంపెనీలు

iii) ఆసుపత్రులు లేక నర్సింగ్ హోములు

పని ప్రదేశమంటే ఏమిటి?

ఉద్యోగ సంబంధిత సంబంధాలు వుండే ఏ ప్రదేశమైనా పని ప్రదేశమే, పనిచేసే కార్యాలయ ప్రాంగణం మాత్రమే కాక కింద ఉదహరించిన స్థలాలను కూడా కలపవచ్చు:

- ❖ బయటి క్లయింట్ల పనిప్రదేశాలు
- ❖ ఇతర సంస్థల కార్యాలయ ప్రాంగణాలు
- ❖ ఆఫీసు సంబంధిత కార్యక్రమాలు, ఉత్సవాలు జరిగే హోటళ్లు, రెస్టారెంట్లు, ఇతర ప్రదేశాలు
- ❖ ఇతర ఉద్యోగుల పని ప్రదేశాలు
- ❖ ఒక భవనంలోని లిఫ్టులు
- ❖ రెస్ట్ రూములు/టాయిలెట్లు
- ❖ కారిడార్లు
- ❖ క్యాంటీన్లు/కెఫెటేరియా/ఎంటర్ టెయిన్ మెంట్ జోన్
- ❖ కార్యాలయ సంబంధిత ప్రయాణాలు/క్షేత్ర పర్యటనలు మొదలైనవి.

ఐఎల్ఒ ఆర్థికపరమైన కార్యకలాపాలన్నిటినీ "పని ప్రపంచం" అన్న మౌలిక భావనగా గుర్తించింది. ఇటువంటి "పని ప్రపంచం" అనే భావన వల్ల మునుపటి లాగ సాంప్రదాయిక వేతన చెల్లింపులు జరిగే ఉత్పత్తి కారక "పబ్లిక్ స్థలా"లైన ఫ్యాక్టరీలు లేక ఆఫీసులు మాత్రమే కాక వీధుల్లో తిరుగుతూ వస్తువులను అమ్మడం లేక కళాత్మక వస్తువుల తయారీ లేక తేలికరకాల ఉత్పత్తులు తయారుచేసే గృహాలు మొదలైనవి కూడా పనిప్రదేశాలుగా గుర్తించడం జరిగింది. ఇది కేవలం పని ప్రదేశాన్ని మాత్రమే కాక సంబంధిత సందర్భాలలో ఉద్యోగ ప్రదేశాలను చేరుకోవడానికీ, లేక నైట్ షిఫ్ట్ తరువాత ఇళ్ళకు తిరిగి వెళ్లడానికీ ఉపయోగించే ప్రభుత్వ ప్రజా రవాణా వ్యవస్థలు మొదలైన జెండర్ ఆధారిత హింస జరిగే అవకాశం ఉన్న స్థలాలను కూడ చేరుస్తుంది. లైంగిక వేధింపులను గుర్తించడానికి, నిరోధించడానికి చేసే ప్రయత్నాలలో అతి ముఖ్యమైనది అన్ని విధాలుగా జరిగే ఆర్థిక కార్యకలాపాలను గుర్తించడం, ఇందులో చేర్చడం.

iv) ఏవైనా క్రీడా సంస్థలు, స్టేడియం, స్పోర్ట్స్ కాంప్లెక్స్ లేక పోటీలు లేదా ఆటలు జరిగే ప్రదేశాలు, ట్రైనింగ్, స్పోర్ట్స్ లేక మరే ఇతర కార్యక్రమాలకోసమైనా వినియోగింపబడే గృహాలు

v) విధి నిర్వహణ కోసం ఉద్యోగి తన ఉద్యోగవ్యవధిలో వెళ్లే ఏదైనా ప్రదేశం, యజమాని ద్వారా ఆ ప్రదేశాన్ని చేరుకోవడం కోసం ఏర్పాటు చేయబడిన రవాణా వ్యవస్థ

vi) నివాస స్థలం లేదా ఇల్లు

vii) అనియత రంగంలోని పనిప్రదేశాలు.

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013 ప్రకారం అనియత రంగంలో పని ప్రదేశమంటే

- ❖ కొంతమంది వ్యక్తులు లేదా స్వయం ఉపాధి ద్వారా స్థాపించుకున్న వ్యాపారసంస్థ
  - ఉత్పత్తుల తయారీ పనులు
  - ఉత్పత్తుల అమ్మకపు పనులు
  - ఎప్పటికప్పుడు ఏ రకమైన సేవలనైనా అందించే వారు
- ❖ ఇరవై కంటే తక్కువమంది నియమితులై ఉండడం

ఉదాహరణ ఘటన – భన్వరీ దేవి పని ప్రదేశం

ఒక ప్రభుత్వ సామాజిక కార్యకర్తగా భన్వరీ దేవి తన ఆఫీసులోనే కాక బైట కూడా తన ఉద్యోగ విధులు నిర్వర్తిస్తుండేది. ఒకనాడు తన ఉద్యోగ విధులు నిర్వర్తిస్తున్నపుడు అదే గ్రామంలో, ఆమె ఇంటిలోనే, తన సొంత పొలాల్లోనే ఆమె అత్యాచారానికి గురయింది. ఒక సామూహిక బృందం ప్రాతిపదికగా పనిచేసే సాథీ (రాజస్థాన్ ప్రభుత్వం నిర్వహిస్తున్న మహిళాభివృద్ధి పథకం ద్వారా నియమితురాలైన గ్రామీణ, అట్టడుగుస్థాయి కార్యకర్త) గా ఆమె సొంత గ్రామం, చుట్టుపక్కల ఉన్న ఇతర గ్రామాలన్నీ ఆమె పనిచేసే పరిధిలోకి చెందుతాయి గనుక ఆమె ఇంటిని కూడా ఆమె పని ప్రదేశంగా భావించాలి.

పైన ఉదహరించిన ఘటనలో చెప్పిన విధంగా, పని ప్రదేశం నిర్వచనం ఉద్యోగులు పనిచేసే కార్యాలయ భవనపు పరిధులకు మాత్రమే చెందక, వారు ఇతర సంస్థలకు విధి నిర్వహణార్థం వెళ్లినపుడు ఆ ప్రదేశాలకు కూడా వర్తిస్తుంది. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను విచారించే అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ కోసం రూపొందించిన విధానాల ప్రకారం, ఇతర సంస్థల ప్రదేశాల్లో ఆమె లైంగిక వేధింపులకు గురైనపుడు, ఆమె పని చేసే సంస్థ విధిగా ఆమె కేస్ ను రిజిస్టర్ చేసి, దాని గురించి బాధ్యత వహించాలి. వ్యాపార సంస్థ పనులు నిర్వర్తించడానికి ఒక వ్యక్తి ఇంటిని ఉపయోగించినపుడు, ఆ ప్రదేశాన్ని కూడా పని ప్రదేశంగానే పరిగణించాలి. ఉదాహరణకు ఒక మహిళ తన యజమాని ఆదేశాల ప్రకారం ఉద్యోగ విధులకై అతని ఇంటికి వెళ్లడం.

3.3 మహిళలపై పనిప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం ప్రకారం భాగస్వామ్య పక్షాల గురించిన నిర్వచనం

3.3.1 యజమాని

యజమాని అంటే:

i) ప్రభుత్వ లేదా స్థానిక అధికార సంస్థకు చెందిన ఏదైనా డిపార్ట్మెంట్, ఆర్గనైజేషన్, అండర్ టేకింగ్, ఎస్టాబ్లిష్మెంట్, ఎంటర్ప్రైజ్, ఇన్స్టిట్యూషన్, ఆఫీస్, బ్రాంచి లేదా యూనిట్, ఆ డిపార్ట్మెంట్, ఆర్గనైజేషన్, అండర్టేకింగ్, ఎస్టాబ్లిష్మెంట్, ఎంటర్ప్రైజ్, ఇన్స్టిట్యూషన్, ఆఫీస్, బ్రాంచి, లేదా యూనిట్ అధిపతి లేక గవర్నమెంట్ లేదా లోకల్ అథారిటీచే నియమితులైన ఇతర అధికారి

ii) పైన (i) లో చెప్పబడిన విధంగా కాక ఆ పని ప్రదేశపు యాజమాన్యం, పర్యవేక్షణ, నియంత్రణలు చూసుకోవడం కోసం మేనేజ్మెంట్ నియమించిన ఎవరైనా వ్యక్తి. ఇక్కడ మేనేజ్ మెంట్ అంటే వ్యవస్థ స్థాపన, నిర్వహణా పద్ధతులను రూపొందించడంలో బాధ్యత వహించిన ఒక వ్యక్తి లేదా బోర్డు లేదాకమిటీ.

iii) పైన ప్రస్తావించబడిన (i), (ii) లోని యజమానుల ఆదేశానుసారం కాంట్రాక్ట్ పద్ధతి మీద ఆయా యజమానుల కోసం విధులు నిర్వహిస్తున్న వ్యక్తి

iv) ఒక నివాస స్థలానికి, లేదా గృహానికి సంబంధించిన ఇంటి పనులు చేయడానికి ఏర్పాటు చేసుకున్న పనిమనిషిని వారి సంఖ్యతో, కాలవ్యవధితో సంబంధం లేకుండా, ఏ రకమైన విధినిర్వహణ కోసం నియమితులైన పనివారైనా, ఆ నియామకంవల్ల లాభపడే వ్యక్తి లేదా సంఖ్యతో నిమిత్తం లేకుండా ఆ కుటుంబ/గృహ సభ్యులు.

పని ప్రదేశాల్లో భద్రతా పూర్వక వాతావరణాన్ని సృష్టించడం ఆ యజమాని బాధ్యత. మిగిలిన ఇతర కీలక అంశాలు, బాధ్యతల సమాచారం కోసం IV, V, VI అధ్యాయలు చూడవచ్చు.

3.3.2 ఉద్యోగి

ఈ చట్టం ప్రకారం ఉద్యోగి అంటే ఒక పని ప్రదేశంలో ఏ రకమైన పని కోసమైనా నియమితులైన వ్యక్తి:

❖ శాశ్వత, తాత్కాలిక, స్వల్పకాలిక, రోజువారీ వేతనాల ప్రాతిపదిక మీద, నేరుగా లేదా పరోక్షంగా యజమానికి తెలియకుండా ఒక కాంట్రాక్టర్ వంటి ఏజెంట్ ద్వారా నియమితులైనవారు

❖ వేతనం కొరకు పనిచేసినా, లేక లేకుండా అయినా, లేక స్వచ్ఛంద ప్రాతిపదికన పనిచేసినా

❖ ఉద్యోగ విధుల నియమాలు వెల్లడించబడినా లేక పరోక్షంగా అర్థం చేసుకోబడినా

సహ ఉద్యోగి, కాంట్రాక్ట్ పనివారు, ప్రొబేషనర్లు, ట్రెయినీలు, అప్రెంటీస్ లేక ఇతరులెవరైనా ఇతర పేర్లతో పిలువబడినా 'ఉద్యోగి' అన్నపదం వర్తిస్తుంది.

3.3.3 డొమెస్టిక్ వర్కర్ (ఇంటి పనిమనిషి)

ఐఎల్ఒ గృహ శ్రామికుల ఒడంబడిక (సం. 189) ప్రకారం ఇంటి పనుల కొరకు నియమితులైన స్త్రీ పురుషులెవరైనా సరే డొమెస్టిక్ వర్కర్లుగా పరిగణించబడినప్పటికీ, చట్టపరంగా డొమెస్టిక్ వర్కర్ అంటే ఒక మహిళను కింద చెప్పిన పనులకు నియమించడం:

- ❖ ఏ ఇంటిలోనైనా ఆ ఇంటిపనులు చేయడం కొరకు ద్రవ్య రూపంలో గానీ ఇతర రూపాల్లోగానీ భత్యం ఇవ్వడం
- ❖ ప్రత్యక్షంగా గానీ ఇతర ఏజెన్సీల ద్వారా గానీ
- ❖ ద్రవ్య రూపంలో గానీ ఇతర రూపాల్లోగానీ భత్యం ఇవ్వడం

అయితే ఈ నిర్వచనం ఆ యజమాని కుటుంబంలోని సభ్యులకు వర్తించదు

అతి తేలికగా లైంగిక వేధింపులకు గురయ్యేదెవరు?

మహిళలు, పురుషులు, అత్యున్నతమైన మేనేజర్ స్థాయి ఉద్యోగుల నుంచి అనియత రంగంలోని పనివారి వరకూ ఎవరైనా లైంగిక వేధింపులకు గురి అవుతూనే ఉంటారు. అయినప్పటికీ కొన్ని వర్గాలవారు మాత్రం ఎక్కువగా దీని బారిన పడే అవకాశముంది.

బాలకార్మికులుగా పనిచేసే బాల బాలికలు, నిర్బంధ లేదా వెట్టి వృత్తులలో ఉన్నవారు, వలస పనివారు, గృహ సంబంధిత పనివారు, ఆరోగ్య సేవా రంగంలోని పనివారు ఈ వేధింపులకు ఎక్కువగా గురి అవుతుంటారు. వారి అట్టడుగు సామాజిక హోదా, ఆర్థికంగా తమ హోదాను పటిష్టపరుచుకొనే శక్తి లేక అతి తక్కువ వేతనాలకే వివిధ వృత్తుల్లోనూ ప్రైవేటు రంగం లోనూ పనిచేయవలసి రావడం, మహిళలే ఎక్కువగా లైంగిక వేధింపులకు గురికావడానికి కారణం అవుతున్నాయి.

యూరోపియన్ కమిషన్ అంచనాల ప్రకారం విడాకులు పొందిన, విడిగా జీవిస్తున్న మహిళలు, యువతులు, కొత్తగా ఉపాధి రంగంలో ప్రవేశించినవారు, రెగ్యులర్ కాని, భద్రతలేని కాంట్రాకుల ద్వారా ఉద్యోగాలలో ప్రవేశించిన మహిళలు, సాంప్రదాయేతర వృత్తులలోని మహిళలు, వికలాంగులైన మహిళలు, స్వలింగసంపర్కులు, నిమ్నజాతులకు చెందిన మహిళలు ఇటువంటి వేధింపులకు గురయ్యే ప్రమాదం ఉంది. అయితే వితంతువులు, అనియత రంగంలో పనిచేసే మహిళలు, వలస పనివారు మరింత ఎక్కువగా ఈ వేధింపులకు లోనవుతున్నారు. విద్యా, శిక్షణా సంస్థల్లో పనిచేసే మహిళలు, తక్కువ సంఖ్య పురుషుల అజమాయిషీలో ఎక్కువ మంది మహిళలు పనిచేసే సంస్థల్లో కూడా ఇటువంటి వేధింపులు ఉంటున్నాయి. అమెరికాలో మిలిటరీ వంటి పురుషాధిపత్యం గల వృత్తుల్లో లైంగిక వేధింపులు అత్యధికం. మహిళలకు అత్యధిక ప్రమాదకర వృత్తిరంగాలుగా ఉన్నవి – అనియత రంగం (29%), గృహసంబంధిత పనివారు (23%), చిన్నతరహా ఉత్పత్తి యూనిట్లు (16%). ఇతర అంశాలైన వృత్తిలోని అభద్రత, చిన్న వయసు, అనుభవ రాహిత్యం మొదలైన వాటివల్ల పనివారు లైంగిక వేధింపులకు గురయ్యే అవకాశాలు అధికమవుతున్నాయి.

ముఖ్యంగా ఎవరి దగ్గర ఎక్కువ సంఖ్యలో నిస్సహాయులైన ప్రజానీకం పనిచేస్తుందో వారు వేధింపులకు గురి కాగల అవకాశాలను గుర్తించి, అవి జరగకుండా తగిన చర్యలు తీసుకుని, పనివారికి సురక్షిత పని వాతావరణం సృష్టించాలిన బాధ్యత యజమానులది, మేనేజర్లది.

3.3.4 బాధిత మహిళ

నిర్వచనం ప్రకారం ఒక బాధిత మహిళ అనగా:

- ❖ వయసుతో, ఉద్యోగ హోదాతో నిమిత్తం లేకుండా పని ప్రదేశానికి సంబంధించిన సభ్యుని వల్ల లైంగిక వేధింపులకు గురి అయిన మహిళ
- ❖ ఏ వయసు అయినా సరే ఒక నివాస స్థలంలో లేక గృహంలో పనికొరకు నియమితులైనవారు

3.3.5 రెస్పాండెంట్ (జవాబుదారులు)

ఈ చట్టం లో నిర్వచించబడిన ప్రకారం రెస్పాండెంట్ లేక జవాబుదారు అనగా బాధితమహిళ ద్వారా అంతర్గత ఫిర్యాదు కమిటీకి గానీ లేక స్థానిక కమిటీకి గాని తనకు వ్యతిరేకంగా ఫిర్యాదు చేయబడిన వ్యక్తి.

అధ్యాయం IV
లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడం

భారతదేశంలో పనిప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, "పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై జరిగే లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షణ కల్పించడం, లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన ఫిర్యాదులను, వాటికి సంబంధించిన అంశాలను లేదా తదనంతర అంశాలను నిరోధించడం, పరిహారం సమకూర్చడం" ఆయా యజమానుల లేక ఆ పని ప్రదేశాలలో లేక సంస్థలలో పనిచేసే బాధ్యత గల వ్యక్తుల విధి అని పేర్కొంది. దీనిని బట్టి యజమానుల బాధ్యతలుగా కింద పేర్కొన్నవాటిని చూపవచ్చు:

పనిప్రదేశాల పరిధుల్లో లైంగిక వేధింపులు జరపడాన్ని నిరోధించడం లేక అడ్డగించడం

లైంగిక వేధింపు చర్యలకు తగిన పరిష్కారం, సెటిల్మెంట్ లేక విచారణలకు తగిన విధానాలను అనుసరించేందుకు అవసరమైన చర్యలు చేపట్టడం.

పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడానికి ఒక యజమాని, లేక సంబంధిత ప్రభుత్వం విధులు ఈ చట్టంలో కింద చెప్పిన విధంగా విస్తారంగా వివరించడం జరిగింది:

- ❖ పని ప్రదేశాల్లో సురక్షిత పని వాతావరణాన్ని కల్పించడంలో భాగంగా బయటి వ్యక్తులకు పని ప్రదేశాల్లోని వారితో సంపర్కం లేకుండా తగిన రక్షణ కల్పించడం
- ❖ లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన పరిణామాలను, శిక్షల వివరాలను ప్రదర్శించడం
- ❖ అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ, ఇతర వేధింపుల నివారణ యంత్రాంగాలను గురించిన సమాచారం అందుబాటులో ఉంచడం
- ❖ ఈ చట్టం లోని వివిధ నిబంధనల గురించి ఉద్యోగులకు నిర్ణీత వ్యవధిలో వర్క్ షాపులు, అవగాహన కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం
- ❖ అంతర్గత కమిటీ సభ్యుల కోసం పునశ్శిక్షణా కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం
- ❖ ఉద్యోగ నిబంధనల కింద లైంగిక వేధింపులను నేరంగా పరిగణించడం, అటువంటి దుష్ప్రవర్తనకు తగిన చర్యలను తీసుకోవడం.

పైన పేర్కొన్న అంశాలతో పాటుగా, ప్రభుత్వ కార్యాలయాలు కింద ఉదహరించిన విషయాలకు కూడా బాధ్యత వహిస్తాయని ఈ చట్టం స్పష్టం చేసింది:

- ❖ చట్టంలోని వివిధ అంశాలను గురించి ప్రజలకు ముందస్తు అవగాహన కల్పించడం
- ❖ పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013 లోని అంశాలను గురించి ప్రజలకు ముందస్తు అవగాహన కల్పించడం కోసం కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలు తప్పనిసరిగా తత్సంబంధిత అంశాలపై సమాచార, బోధనా, శిక్షణా సామగ్రిని తయారుచేయాలి. అవగాహనా కార్యక్రమాలు ఏర్పాటు చెయ్యాలి.
- ❖ స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యుల కోసం శిక్షణా కార్యక్రమాలను తయారు చేయడం

ఈ చట్టాన్ని అమలుపరచడంలో, పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడంలో ఆయా సంస్థలు, యజమానులు, మేనేజర్లు పటిష్టమైన అంకితభావంతో తగిన చర్యలు చేపట్టడం అతి ముఖ్యమైన భాగం. అటువంటి చర్యలను కొన్నిటిని కింద ఉదహరించడమైనది:

4.1 విధానాన్ని రూపొందించడం

లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడంతో పాటు సురక్షిత పని వాతావరణాన్ని అభివృద్ధి చేయడం కోసం పటిష్టమైన లైంగిక వేధింపుల నిరోధక విధానాన్ని తయారు చెయ్యడం, అమలుపరచడం కీలక పాత్ర వహిస్తాయి. పని ప్రదేశాల్లో మహిళల, పురుషుల ప్రవర్తనను, దృక్పథాన్ని మార్చేలా, ఇరువర్గాలకు సహాయకారిగా వుండే వాతావణాన్ని పని ప్రదేశంలో నెలకొల్పేలా చెయ్యడం ఆ విధానం ధ్యేయం కావాలి.

పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను గురించిన విధానంలో కింద చెప్పిన విషయాలు జతచేయవచ్చు:

- లైంగిక వేధింపుల గురించి ఒక సంస్థ స్పష్టమైన ప్రకటన ఇలా ఉండవచ్చు. ఉదాహరణకు:

– కచ్చితమైన లైంగిక వేధింపుల నిషేధం

– లైంగిక వేధింపులను ఏ మాత్రమూ సహించని విధానం: లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన అన్ని ఘటనల పట్ల సంస్థ చర్య తీసుకుంటుంది. సదరు నిందితుడు ఎటువంటి హోదాలో ఉన్న వ్యక్తి అయినా ఎటువంటి మినహాయింపులూ ఉండవు.

– ఎవరైనా లైంగిక వేధింపులకు పాల్పడినట్లు విచారణ అనంతరం దోషిగా నిరూపణ అయినపుడు సత్వర, సక్రమ క్రమశిక్షణా చర్య

- లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన కీలక నిర్వచనాలు, ఉదాహరణలు
- తత్సంబంధిత చట్టాలను ఉదహరించడం
- విధానాన్ని ఉల్లంఘిస్తే జరిగే పరిణామాలు
- యాజమాన్యం, ఉద్యోగుల బాధ్యతలు
- ఉద్యోగులకు అన్ని స్థాయిలలో క్రమబద్ధమైన, పునశ్శిక్షణ తరగతులు నిర్వహించడం
- అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యుల వివరాలు (దీని గురించిన మరిన్ని వివరాల కోసం, అధ్యాయం V చూడండి)
- సహాయ సహకారాల కొరకు, ఫిర్యాదు చేయడం కొరకు అందుబాటులో వున్న విధానాలు, అధికార అనధికార పద్ధతుల్లో కేసులను సంబాళించడానికి ఉన్న అవకాశాలు,
- గ్రాహకులు, వినియోగదారులు వంటి బయటి వ్యక్తుల చేత లేక ఆ వ్యక్తుల ద్వారా వేధింపులకు గురైనపుడు పాటించవలసిన నిబంధనలు, విధానాలు
- పరిష్కారాన్ని సూచించేందుకు కాలపరిమితి
- లైంగిక వేధింపుల కేసులన్నిటినీ గోప్యంగా ఉంచుతామన్న స్పష్టమైన హామీ
- కమిటీ ఇచ్చే సలహాలు అమలుపరిచేందుకు తగిన పటిష్టమైన రక్షణచర్యలను సంస్థ యాజమాన్యం చేపట్టడం
- తరచుగా చర్చించడం, విధానాన్ని సమీక్షించడం

ఈ చట్టం లోని 19 వ సెక్షన్ లైంగిక వేధింపులకు శిక్షా పరిణామాలను, అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యుల గురించిన, ఫిర్యాదుల పరిష్కారానికి ఏర్పాటుచేసిన యంత్రాంగాన్ని గురించిన సమాచారాన్ని ప్రదర్శించడం యజమాని విధులుగా పేర్కొంది.

ఒకవేళ పనిప్రదేశంలో అక్కడి భాష తెలియని పనివారు ఉదాహరణకు వలస పనివారు ఎక్కువసంఖ్యలో ఉన్నపుడు, విధానం గురించి అవగాహన పెంచడానికి ఇతర భాషల్లో ఆ విధానాన్ని అందుబాటులో ఉంచాలి.

4.2 చైతన్యం పెంచడం

ఒకసారి లైంగిక వేధింపులపై విధానం తయారు కాగానే, యజమానులు తమ ఉద్యోగులకు ఆ విధానాన్ని

గురించిన అవగాహన పెంచాలి. ఏ విధమైన చర్యలను లైంగిక వేధింపులుగా భావించవచ్చో, ఒక ఉద్యోగి లేదా ఉద్యోగిని లైంగిక వేధింపులు ఎదుర్కొన్నపుడు ఏం చేయాలో, విధానాల ఉల్లంఘన జరిగితే ఏమి జరుగుతుందో తెలియపరచాలి.

నూతన ఉద్యోగుల పరిచయ కార్యక్రమాల్లో, నిర్ణీత వ్యవధిలో జరిగే ఉద్యోగుల సమావేశాల్లో, లేక శిక్షణ కార్యక్రమాల్లో, ఈ-మెయిల్, వెబ్ సైట్ లో ఉంచటం వంటి వాటి ద్వారా విధానాన్ని గురించి తెలియపరచవచ్చు. లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా నిర్ణయించిన విధానాలను గురించిన సమాచారాన్ని విస్తారంగా తెలియపరిచేందుకు యజమానులు నోటీసులు, పోస్టర్లు లేక బ్రోచర్లు వంటి దృశ్య సాధనాలను కూడ అదనంగా ఉపయోగించవచ్చు. ఈ చట్టం లోని అంశాల గురించి ఉద్యోగులకు అవగాహన కలిగించడం యజమాని లేదా తత్సంబంధిత ప్రభుత్వపు విధి (చట్టంలోని సెక్షన్ 19).

లైంగిక వేధింపుల విధానం, సంబంధిత అంశాల గురించి చైతన్యం కలిగించడం మాత్రమే కాక స్త్రీ పురుష సమానత్వాన్ని (జెండర్ ఈక్వాలిటీ) ప్రోత్సహించడం కూడా ముఖ్యమైన అంశమే. సమానత్వాన్ని సాధించేందుకు, లైంగిక వేధింపుల విషయంలో మహిళలహక్కులు సాధించేందుకు, ఏ చట్టం అమలుపరిచేందుకయినా పితృస్వామిక దృక్పథాలు, విలువలు అడ్డంకులవుతున్నట్టు అనుభవాలు నిరూపిస్తున్నాయి. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను అడ్డుకోవడంలో ఇటువంటి దృక్పథాలతో పోరాటం ముఖ్యపాత్ర వహిస్తుంది.

4.3 శిక్షణ ఏర్పాటు

లైంగిక వేధింపులను గుర్తించి నిరోధించడానికి, అటువంటి సంఘటనలు జరిగినపుడు ఎలా ఎదుర్కోవాలన్న విషయాలు పూర్తిగా అర్థమయ్యేందుకు సంస్థలోని ఉద్యోగులందరికీ, మహిళలకూ పురుషులకూ, ప్రభావవంతమైన శిక్షణా కార్యక్రమాలు అవసరం. ఇటువంటి శిక్షణా కార్యక్రమాలు లైంగిక వేధింపుల పట్ల సంస్థ విధానం గురించి సరైన అవగాహన ఏర్పడడానికి, అమలుకు కూడా ఉత్తమ మార్గం. ఎటువంటి ప్రవర్తన అంగీకారం అవుతుందో, ఏది కాదో, ఒక పరస్పర అవగాహనాపూరిత, స్వేచ్ఛాయుత వాతావరణంలో ఉద్యోగులకు తెలియపరిచేందుకు ఇది అత్యుత్తమ విధానం. ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యులకు, విధానాన్ని అమలుపరచడంలో కీలకపాత్ర పోషించే ఇతర సభ్యులకు శిక్షణ అత్యవసరం. అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యులకు పునశ్చరణ కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం యజమాని విధి అని ఈ చట్టంలో స్పష్టంగా పేర్కొన్నారు. (చట్టంలోని సెక్షన్ 19).

ఫిర్యాదులు స్వీకరించడం, విచారణ జరపడానికి సంబంధించిన విధానాలతో పాటుగా లైంగిక హక్కుల స్పృహ కలిగించడం కూడా ఆ శిక్షణలో భాగం కావాలి. ఉద్యోగులందరికీ లైంగిక వేధింపులంటే ఏమిటన్నఅవగాహన: పని ప్రదేశాలపై, వ్యక్తులపై లైంగిక వేధింపుల ప్రభావం, విధానం పట్ల అవగాహన, ఫిర్యాదు యంత్రాంగం వివరాలు మొదలైనవన్నీ వేధింపుల గురించిన శిక్షణలో తెలియపరచాలి. అదనంగా విచారణ విధానాలు, విచరణలు జరిపేందుకు అవసరమైన నైపుణ్యాలు, ఆ ప్రక్రియను నమోదు చేయడం మొదలైన వాటిపై ఫిర్యాదుల కమిటీకి నిర్వహించే శిక్షణ సమయంలో శ్రద్ధ వహించాలి.

తమ ప్రవర్తనపట్ల సరైన శ్రద్ధ వహించేందుకు సంస్థలోని సూపర్వైజర్లు, మేనేజర్ల కొరకు ప్రత్యేక శిక్షణ కార్యక్రమాలు నిర్వహించవచ్చు. పని ప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులు లేకుండా చూడడంలో, లైంగిక వేధింపులపై సంస్థ విధానాన్ని అమలు చేయడంలో మేనేజర్లు కీలకపాత్ర వహిస్తారు. ఉద్యోగులందరి పని విధానం, నైతికత, పెద్ద ఎత్తున ఉద్యోగులు వెళ్లిపోవడం వంటి వాటిని బేరీజు వెయ్యడం ద్వారా పని వాతావరణాన్ని ఎప్పటికప్పుడు తప్పనిసరిగా పర్యవేక్షించాలి.

4.4 ఇతర ఆచరణాత్మక చర్యలు

పైన పేర్కొన్న విధానాలే కాక, పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను అరికట్టేందుకు ఉపయోగపడే ఆచరణాత్మక చర్యలను యజమానులు అమలుపరచవచ్చు. అవి:

- ❖ లైంగిక వేధింపుల బెడద లేని సురక్షితమైన, సరైన పని వాతావరణాన్ని ఉద్యోగులందరికీ కల్పించడం ద్వారా తమ పనిపై ధ్యాస కేంద్రీకరించేలా చెయ్యడం

–అభ్యంతరకర, లైంగికంగా ఉద్రేకపరచే లేక బూతుబొమ్మల క్యాలెండర్లు, సాహిత్యం, పోస్టర్లు, అటువంటి ఇతర సామగ్రిని పని ప్రదేశాల్లోంచి తొలగించడం

–సరైన వెలుతురు, విశాలమైన కార్యాలయ ప్రాంగణం, పనిప్రదేశంలో వివిధ స్థాయిల్లో స్త్రీపురుషులు సరైన నిష్పత్తిలో ఉండడం, పనివేళల్లోనే పనులు పూర్తయ్యేలా శ్రద్ధ వహించడం మొదలైన చర్యల ద్వారా పని వాతావరణ భద్రతను మెరుగుపరచడం

- ❖ కేవలం ఒక వ్యక్తి మాత్రమే ఉద్యోగ భర్తీలు, పదోన్నతులకు సంబంధించిన నిర్ణయాలకు బాధ్యత వహించకుండా స్త్రీ పురుషులతో కూడిన ప్యానెల్ ను నియమించడం
- ❖ సంస్థలోని ఉద్యోగుల భాషలోకి విధానాన్ని అనువదించడం, చదువు రానివారికోసం దృశ్యాల ద్వారా వివరించడం
- ❖ లైంగిక వేధింపులను ఎట్టి పరిస్థితులలో సహించేది లేదని పోస్టర్లద్వారా ప్రదర్శించడం
- ❖ లైంగిక వేధింపుల విషయమై తరచుగా ఎదురయ్యే ప్రశ్నలను, సమాధానాలను బ్రోచర్లద్వారా పంచటం
- ❖ సర్వేలను నిర్వహించి లైంగిక వేధింపులు జరగడానికి దారితీసే అంశాలను, సందర్భాలను గుర్తించడం. ఇటువంటి సర్వేలు అప్రకటితంగా జరపవచ్చు. గత సంవత్సర కాలంలో ఏ రూపంలోనైనా లైంగిక వేధింపులను అనుభవించారా వంటి ప్రశ్నల ద్వారా పరిస్థితి తెలుసుకోవచ్చు.

అధ్యాయం V
లైంగిక వేధింపులపై స్పందన, నిరోధం

పనిప్రదేశాల్లో ప్రభావవంతంగా లైంగిక వేధింపులపై స్పందించడం, నిరోధించడం జరగాలంటే ఉద్యోగులందరికీ అందుబాటులో ఉండే పరిష్కార యంత్రాంగం ఏర్పాటు చెయ్యడం ముఖ్యం. ఈ చట్టం ప్రకారం లైంగిక వేధింపుల నివారణ విధానాలను అమలుపరిచేందుకు ప్రతి యజమాని అధికారికంగా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీని ఏర్పాటు చెయ్యాలి. ఒక సంస్థలో పదిమందికన్నా తక్కువ సంఖ్యలో పనివారు ఉండి అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీని ఏర్పాటు చేయనపుడు, ఆ సంస్థ యజమాని మీదనే ఫిర్యాదు నమోదు చేయవలసివచ్చిన సందర్భంలో ఆయా సంస్థల నుండి లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులను స్వీకరించేందుకు ఈ చట్టం ప్రకారం ప్రతి జిల్లాలో జిల్లా అధికారి స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీని ఏర్పాటు చెయ్యవలసిన అవసరం ఉంది.

ఈ అధ్యాయంలో ఒక కమిటీని స్థాపించేందుకు అవసరమైన వివరణలు, లైంగిక వేధింపుల గురించిన ఫిర్యాదులు నమోదు చేసే పద్ధతి, లైంగిక వేధింపు కేసులను నిర్వహించే పద్ధతుల వివరాలు ఉన్నాయి.

5.1 ఫిర్యాదుల కమిటీ ఏర్పాటు

5.1.1 అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ – Internal Complaints Committee (ICC)

ఈ చట్టం ప్రకారం యజమానులందరూ (ప్రైవేట్ /ప్రభుత్వ) వారి ప్రతి పాలనా శాఖలలోన్నూ డివిజనల్, సబ్–డివిజినల్ పరిధిలోని అన్ని కార్యాలయాల్లోను తప్పనిసరిగా ఒక అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీని ఏర్పాటు చెయ్యాలి. ఫిర్యాదులను స్వీకరించి, విచారణ జరపడానికి కమిటీకి అవసరమైన సదుపాయాలు కల్పించే బాధ్యత ఆ యజమానులదే.

ప్రతి కమిటీ తన సంస్థ యజమానికి వార్షిక నివేదికను పంపించడం తప్పనిసరి.

కమిటీ కూర్పు

ఈ కమిటీలో తప్పని సరిగా నలుగురు సభ్యులుండాలి, అందులో ఇద్దరు తప్పనిసరిగా మహిళలై ఉండాలి.

పట్టిక 4 లో కమిటీ కూర్పును గురించి మరిన్ని వివరాలు.

పదవీకాలం

ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసర్, కమిటీలోని ఇతర సభ్యులు వారు నియమితులైన సమయం నుండి మూడు సంవత్సరాల వరకు పదవిలో ఉంటారు. ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసర్ ను, కమిటీలోని ఇతర సభ్యులను మూడు సంవత్సరాల పదవీ కాలం కన్నా ముందుగానే కింద ఉదహరించిన కారణాల వల్ల పదవి నుండి తొలగించవచ్చు:

- ❖ చట్ట పరిధులను అతిక్రమించి లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన కేసుల సమాచారాన్ని ముద్రించడమ్మో తెలియచెప్పడం; ప్రజలకు వెల్లడిచెయ్యడం, పత్రికలకు, మాధ్యమాలకు చేరవేయడం

పట్టిక 4. అంతర్గత కమిటీ కూర్పు

సంఖ్య	సభ్యుడు	అర్హత
1	అధ్యక్షులు (సీనియర్ మహిళ)	పనిప్రదేశంలోని ఉద్యోగులందరిలోను సీనియర్ స్థాయిలో ఉన్న మహిళ అయి ఉండాలి. "సీనియర్ స్థాయిలో మహిళ్మ లేకపోతే ఆ సంస్థకి చెందిన ఇతర యూనిట్ల నుండి ఎంపిక చేసుకోవచ్చు. ఇతర యూనిట్లలోకూడ సీనియర్ స్థాయి మహిళా ఉద్యోగులు లేనప్పుడు అదే యజమానికి సంబంధించిన ఇతర సంస్థల నుండి లేక ఇతర శాఖల నుండి కూడా ప్రిసైడింగ్ ఆఫీసర్‌ని ఎంపిక చేసుకోవచ్చు"
2	సభ్యులు (మహిళ)	మహిళల హక్కుల పట్ల నిబద్ధత, సామాజిక సేవలో అనుభవం, చట్ట పరిజ్ఞానం కలిగిన ఉద్యోగి
3.	సభ్యులు (పురుషుడు)	మహిళల హక్కుల పట్ల నిబద్ధత, సామాజిక సేవలో అనుభవం, చట్ట పరిజ్ఞానం కలిగిన ఉద్యోగి
4	సభ్యులు (మహిళ)	తప్పనిసరిగా మూడో పక్షానికి చెందినవారై ఉండాలి. (ఉదాహరణకు సామాజిక కార్యకర్త లేదా సంస్థ, తప్పనిసరిగా స్త్రీల హక్కుల గురించి, లైంగిక వేధింపుల గురించి పరిచయం, నైపుణ్యం ఉండాలి. ప్రభుత్వేతర సంస్థ నుండి నియమితులైన సభ్యురాలికి కమిటీ కార్యకలాపాల్లో పాల్గొన్నందుకు తగిన పారితోషికం లేదా భృతి చెల్లించాలి

ఉద్యోగులందరికీ కమిటీ అందుబాటులో ఉండేందుకు, పనిప్రదేశంలోని అన్ని స్థాయిలనుండి సభ్యులను ఎంచుకోవచ్చు. ఇటువంటి ఏర్పాటు వలన సంస్థలోని ఉద్యోగులందరూ ఎటువంటి ఫిర్యాదు లేక సలహా కోసమైనా కమిటీని సంప్రతించడం సులభం అవుతుంది.

- ఏ చట్టపరిధిలోనైనా శిక్షకు గురై ఉండడం, లేదా ఏ చట్టపరిధిలోనైనా నేరవిచారణ జరుగుతుండడం
- అతడు లేక ఆమెకు వ్యతిరేకంగా ఏవైనా క్రమశిక్షణా చర్యలు చేపట్టినట్లు తెలియడం
- కమిటీ సభ్యులుగా ఆమె/అతడు తమ హోదాను దుర్వినియోగం చెయ్యడం

5.1.2 స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ (Local Complaints Committee)

చట్టంలోని అంశాల అమలుకొరకు ప్రతి జిల్లాకు జిల్లా అధికారిగా కింద ఉదహరించిన వారిలో ఎవరినైనా కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాల ఆదేశాలమేరకు నియమించవచ్చు:

- జిల్లా మేజిస్ట్రేట్
- అదనపు జిల్లా మేజిస్ట్రేట్
- కలెక్టర్
- డిప్యూటీ కలెక్టర్

పదిమంది కన్నా తక్కువ సంఖ్యలో ఉద్యోగులున్న సంస్థల్లో అంతర్గత కమిటీల స్థాపన జరగనందువల్ల అక్కడి లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులు స్వీకరించేందుకు ప్రతి జిల్లా అధికారి తప్పనిసరిగా ఒక స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీని ఏర్పాటు చేయాలి.

ప్రతి స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ తప్పనిసరిగా ఒక వార్షిక నివేదికను తయారుచేసి జిల్లా అధికారికి సమర్పించాలి.

ఫిర్యాదులు స్వీకరించడానికి, తత్సంబంధిత స్థానిక కమిటీకి ఏడు రోజులలోగా పంపించడానికి జిల్లా అధికారి గ్రామీణ లేదా ఆటవీ ప్రాంతాల్లోని ప్రతి బ్లాకు, తాలుకా, తహసిల్ లో, పట్టణ ప్రాంతాల్లోని మున్సిపాలిటీలలో తప్పనిసరిగా ఒక నోడల్ అధికారిని నియమించాలి.

కూర్పు

చట్టం నిర్వచించిన విధంగా స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీలో కనీసం అయిదుగురు సభ్యులు, అందులో కనీసం ముగ్గురు మహిళా సభ్యులు ఉండాలి. కమిటీ కూర్పు కింది పట్టిక 5 లో వివరంగా ఉంది:

సంఖ్య	సభ్యుడు	అర్హత
1	అధ్యక్షులు (ప్రముఖ మహిళ)	స్త్రీల హక్కుల పట్ల అంకిత భావం కలిగి, సామాజిక సేవలో ప్రముఖులైన మహిళల నుండి ఎంపిక చేసినవారు
2	సభ్యులు (మహిళ)	జిల్లాలోని బ్లాకు , తాలూకా, లేక తహసిల్ లేక వార్డ్ లేక మున్సిపాలిటీలో పనిచేసే మహిళల నుండి ఎంపిక చేసినవారు
3.	సభ్యులు (మహిళ)	సామాజిక స్వచ్ఛంద సేవా సంస్థల నుండి మహిళా హక్కుల పట్ల నిబద్ధత కలిగి, లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన అంశాల పట్ల పరిజ్ఞానం కలిగి ఉన్న వ్యక్తులు. ❖ సంఘటన వల్ల కలిగే ఇబ్బంది, అవమానం ❖ ఒకరైనా తప్పనిసరిగా స్త్రీ అయి ఉండాలి ❖ ఒకరైనా తప్పనిసరిగా న్యాయశాస్త్ర లేక చట్ట పరిజ్ఞానం కలిగి ఉండాలి ❖ ఎంపిక చేసిన వారిలో ఒకరు కేంద్ర ప్రభుత్వం గుర్తించిన షెడ్యూల్డ్ కులాలు, షెడ్యూల్డ్ తెగలు లేక ఇతర వెనకబడిన తరగతులు లేదా మైనారిటీ వర్గాలకు చెందినవారై ఉండాలి.
4	సభ్యులు (పురుషుడు)	
5,	ఎక్స్ అఫిషియో సభ్యుడు	జిల్లాలో సాంఘిక సంక్షేమ లేక స్త్రీ, శిశు అభివృద్ధి సంబంధిత విషయాల అధికారి అయివుండాలి

పదవీకాలం

జిల్లా అధికారి నియమించిన నాటి నుండి మూడు సంవత్సరాలకు మించకుండా అధ్యక్షులతో సహా కమిటీ లోని సభ్యులందరూ పదవిలో కొనసాగుతారు.

కింద ఉదహరించిన కారణాలతో కమిటీ లోని సభ్యులను తొలగించవచ్చు:

- ❖ చట్ట పరిధులను అతిక్రమించి లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన కేసుల సమాచారాన్ని ముద్రించడం; తెలియచెప్పడం; ప్రజలకు వెల్లడిచెయ్యడం, పత్రికలకు, మాధ్యమాలకు చేరవేయడం
- ❖ ఏ చట్టపరిధిలోనైనా శిక్షకు గురై ఉండడం లేదా ఏ చట్టపరిధిలోనైనా నేరవిచారణ జరుగుతుండడం
- ❖ అతడికి లేక ఆమెకు వ్యతిరేకంగా ఏవైనా క్రమశిక్షణా చర్యలు జరిగినట్టు తెలియడం
- ❖ కమిటీ సభ్యులుగా ఆమె/అతడు తమ హోదాను దుర్వినియోగం చెయ్యడం

ఆ విధమైన తొలగింపుల వల్ల ఏర్పడిన ఖాళీలను కొత్తగా చేసే ఎంపికల ద్వారా భర్తీ చెయ్యవచ్చు.

స్థానిక కమిటే పారితోషికాలు, ఆర్థిక వనరులు

- ❖ అధ్యక్షులు, సామాజిక సేవా రంగం నుండి ఎంపిక అయిన ఇద్దరు సభ్యులు కమిటీ కార్యక్రమాలు జరుపుతున్నందుకు పారితోషికం లేదా భృతి పొందడానికి అర్హులు.
- ❖ అధ్యక్షులు, సామాజిక సేవా రంగం నుంచి ఎంపికయిన ఇద్దరు సభ్యులకు పారితోషికాలు, లేదా భృతుల చెల్లింపుకు కేంద్ర ప్రభుత్వం నుండి రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలకు గ్రాంట్ల రూపంలో నిధులు అందేలా ఈ చట్టం వెసులుబాటు కల్పించింది.
- ❖ కేంద్ర ప్రభుత్వం నుండి గ్రాంట్లు పొందేందుకు రాష్ట్రపభుత్వం ఒక ఏజెన్సీని ఏర్పాటుచేయవచ్చు.

- ఈ ఏజెన్సీ కమిటీ అధ్యక్షులకు, సామాజిక సేవా రంగం నుండి ఎంపికయిన ఇద్దరు సభ్యులకు పారితోషికాలు లేదా భృతుల చెల్లింపు కోసం తగినంత సొమ్మును జిల్లా అధికారికి చెల్లించాలి.
- ఈ ఏజెన్సీకి సంబంధించిన జమాఖర్చుల లెక్కలు, ఖాతాలు రాష్ట్ర అకౌంటెంట్ జనరల్ వద్ద నిర్వహించాలి. ఆడిటర్ నివేదికతో పాటుగా ఆడిట్ చేసిన అకౌంట్ల కాపీని రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి సమర్పించాల్సిన బాధ్యత కూడా ఈ ఏజెన్సీదే.

5.2 ఫిర్యాదు నమోదు చేయడం

లైంగిక వేధింపులకు గురయ్యేవారు ఉద్యోగం కోల్పోతామనో, ఎదురుదాడికి గురి అవుతామనో లేక తమనే నేరస్తులుగా చూస్తారన్న భయంతోనో వారు ఎదుర్కొంటున్న సంఘటనల తీవ్రత గురించి మౌనం వహిస్తారు. అందువల్ల, ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యడంలో ఉద్యోగులకు ఉండే అనేకరకాల అవకాశాలను వారికి తెలియజెప్పడం, లైంగిక వేధింపుల సమస్యలను సూటిగా భయం లేకుండా ఎదుర్కొనేలా చెయ్యడం అతి ముఖ్యం.

ఈ చట్టం ప్రకారం, అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీకి గాని, స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీకి గాని, లేదా సరాసరి న్యాయస్థానంలో గాని ఫిర్యాదులు నమోదు చెయ్యవచ్చు.

5.2.1 ఫిర్యాదుల కమిటీ దగ్గర ఒక ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యడం

స్థలం: బాధితురాలైన స్త్రీ లైంగిక వేధింపులను గురించిన ఫిర్యాదును అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ వద్ద గాని, స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ వద్ద గాని నమోదు చెయ్యవచ్చు. ఈ కమిటీలే కాకుండా గ్రామీణ, అటవీ ప్రాంతాల్లోని ప్రతి బ్లాకు, తాలుకా, తహసిల్, పట్టణ ప్రాంతాల్లో వార్డ్ లేదా మున్సిపాలిటీల్లో నియమించిన నోడల్ అధికారి వద్ద కూడా నమోదు చెయ్యవచ్చు. అటువంటి ఫిర్యాదులు ఏడు రోజుల లోగా తత్సంబంధిత స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీకి అందజేయవలసి ఉంటుంది.

స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ న్యాయపరిధి అది నియమింపబడిన జిల్లాలోని ప్రాంతాలన్నిటికీ వర్తిస్తుంది.

ఫిర్యాదుల కమిటీని ఉద్యోగులకు అందుబాటులోకి తేవడం

భారతదేశంలో 93% పనివారు అసంఘటిత రంగంలోనే పనిచేస్తున్నపుడు, అన్ని స్థాయిల్లో ఈ చట్టాన్ని అమలుపరచడం, ఉద్యోగులందరూ ఫిర్యాదుల కమిటీకి తమ ఫిర్యాదులు అందజెయ్యడానికి తగిన అవకాశం కల్పించడం ఒక సవాలు. అనంతరకాలంలో అవసరమైన మెరుగులు దిద్దడానికి ఈ చట్టం అమలును ప్రభుత్వం అతి జాగ్రత్తగా గమనించాల్సి ఉంది. అదే సమయంలో ఉద్యోగులందరికీ కమిటీని అందుబాటులోకి తేవడానికి తగిన మార్గాలు అన్వేషించాలి. కమిటీ సభ్యుల చేత పాటించదగినవిగా గుర్తించిన చర్యలు కొన్ని ఈ కింద ఉన్నాయి:

- అనియత, అసంఘటిత రంగంలో ఉన్న సంస్థలతో కలిసి అన్ని స్థాయిలలో ఫిర్యాదుల కమిటీ గురించి చైతన్యం పెంచడం
- వివిధ ప్రభుత్వ సంస్థల్లో ఫిర్యాదుల కమిటీ గురించి స్పృహ పెంచడం ద్వారా ఆయా సంస్థల ద్వారా తగినంత తోడ్పాటు సేకరించడం
- వివిధ పాలనా శాఖలలో వివిధ స్థాయిల్లో శిక్షణ పొందిన అధికారుల వ్యవస్థను ఏర్పాటు చేసి, వారి ద్వారా ఫిర్యాదులను నమోదు చెయ్యడంలో కార్మికులకు సహాయం చెయ్యడం
- ట్రేడ్ యూనియన్లతోను, స్వచ్ఛంద సంస్థలతోను కలిసి వ్యవస్థలో కిందిస్థాయి నుంచి పనిచేయడం ద్వారా అసంఘటిత రంగ కార్మికుల ఫిర్యాదులను నమోదు చెయ్యడంలో తగిన అవకాశాన్ని కల్పించడం.

కాలపరిమితి: ఏ బాధిత మహిళ అయినా సంఘటన జరిగిన మూడు నెలల లోపుగా ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యవలసి ఉంటుంది. ఒకవేళ ఆమె ఫిర్యాదు ఇంకొక మూడు నెలల తరువాత నమోదు అయినపుడు ఆలస్యానికి

తగిన పరిస్థితి ఉందని నిరూపించాలి. అందుకు కారణాలను నమోదు చెయ్యాలి. ఒకవేళ వరుస సంఘటనలైతే చివరి సంఘటన జరిగిన మూడు నెలల లోపే ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యాలి.

సదరు బాధిత మహిళ శారీరక లేదా మానసిక అసహాయతల వల్ల ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యలేకపోయినా లేక చనిపోయినా ఆమె తరఫున వారసులు ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యవచ్చు.

ఫిర్యాదు నమోదు చేసే పద్ధతి: రాతపూర్వకంగా చేయాలి. ఒకవేళ ఆ మహిళకు ఫిర్యాదు రాయడంలో సమస్య ఉన్నట్లైతే తగిన సహాయాన్ని తప్పక అందించాలి.

ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యులు గుర్తుపెట్టుకోవలసిన అంశాలు

- అనామకంగా అందిన ఫిర్యాదులను స్వీకరించరాదు. వాటి ఆధారంగా చర్య తీసుకోరాదు.
- కమిటీ దగ్గరికి లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదు వచ్చిన వెంటనే దానిని నమోదు చేసుకోవాలి. రాతపూర్వకంగా నమోదు చేసుకోవాలి.
- ఫిర్యాదు అందిన 48 గంటల లోపుగా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ అధ్యక్షులు ఆ ఫిర్యాదుపై సమావేశం ఏర్పాటు చెయ్యాలి.
- ఫిర్యాదుల కమిటీ సమావేశాల సమయంలో కనీసం సగం మంది సభ్యులు హాజరై ఉండాలి. అధ్యక్షుల హాజరు తప్పనిసరి.
- సహజ న్యాయ సూత్రాల ప్రకారం

– వేధింపులకు గురిచేసిన వారికి తనకు వ్యతిరేకంగా నమోదు అయిన ఫిర్యాదు గురించి అధికారిక అభియోగ పత్రం ద్వారా తెలియపరచాలి.

– అటువంటి అభియోగపత్రం అందుకున్న తరువాత, అతడు/ఆమె తన తరపు వాదనను నిర్ణీత కాల వ్యవధి లోపల పంపాలి. ప్రతివాది తన వాంగ్మూలాన్ని పంపేందుకు పది పనిదినాలను కాలవ్యవధిగా ఇవ్వవలసి ఉంటుంది.

5.2.2 భారత శిక్షా స్మృతి ప్రకారం స్థానిక పోలీస్ స్టేషన్ లో ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యడం

భారత శిక్షా స్మృతి లేదా మరే ఇతర చట్ట పరిధిలో అయినా బాధితురాలు ఆ నేరానికి సంబంధించి తన ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యాలని భావించినపుడు తగిన సహాయం తప్పక అందించాలి. లేక లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన అంశాన్ని భారత శిక్షా స్మృతి ప్రకారం లేదా వేరే ఏదైనా చట్ట ప్రకారం ప్రత్యేక నేరంగా పరిగణించే అవకాశం ఉన్నప్పుడు ఆయా చట్టాల కింద చర్య తీసుకునే విధంగా సంబంధిత అధికారి వద్ద యజమాని ఫిర్యాదు చేయాలి.

నేర శిక్షా స్మృతి, 1973 ద్వారా కింద చెప్పిన నిర్వచనాలను పాటించాల్సి ఉంటుంది.

- సెక్షన్ 2 ప్రకారం బాధితుడు/బాధితురాలు అంటే ఏదైనా చర్య జరగడం వల్ల లేదా జరగని కారణంగా ఎవరికైతే నష్టం జరుగుతుందో లేదా గాయం అవుతుందో ఆ వ్యక్తి. "బాధితుడు/బాధితురాలు" అనే పద పరిధి లోకి ఆ వ్యక్తి, ఆ వ్యక్తి సంరక్షకులు, చట్టపరమైన వారసులు కూడా వస్తారు.
- సెక్షన్ 24 ప్రకారం ప్రాసిక్యూషన్ వారికి సహకరించేందుకు "బాధితులు" తాము ఎంపిక చేసుకున్న న్యాయవాదిని నియమించుకునేందుకు న్యాయస్థానం అనుమతించవచ్చు.

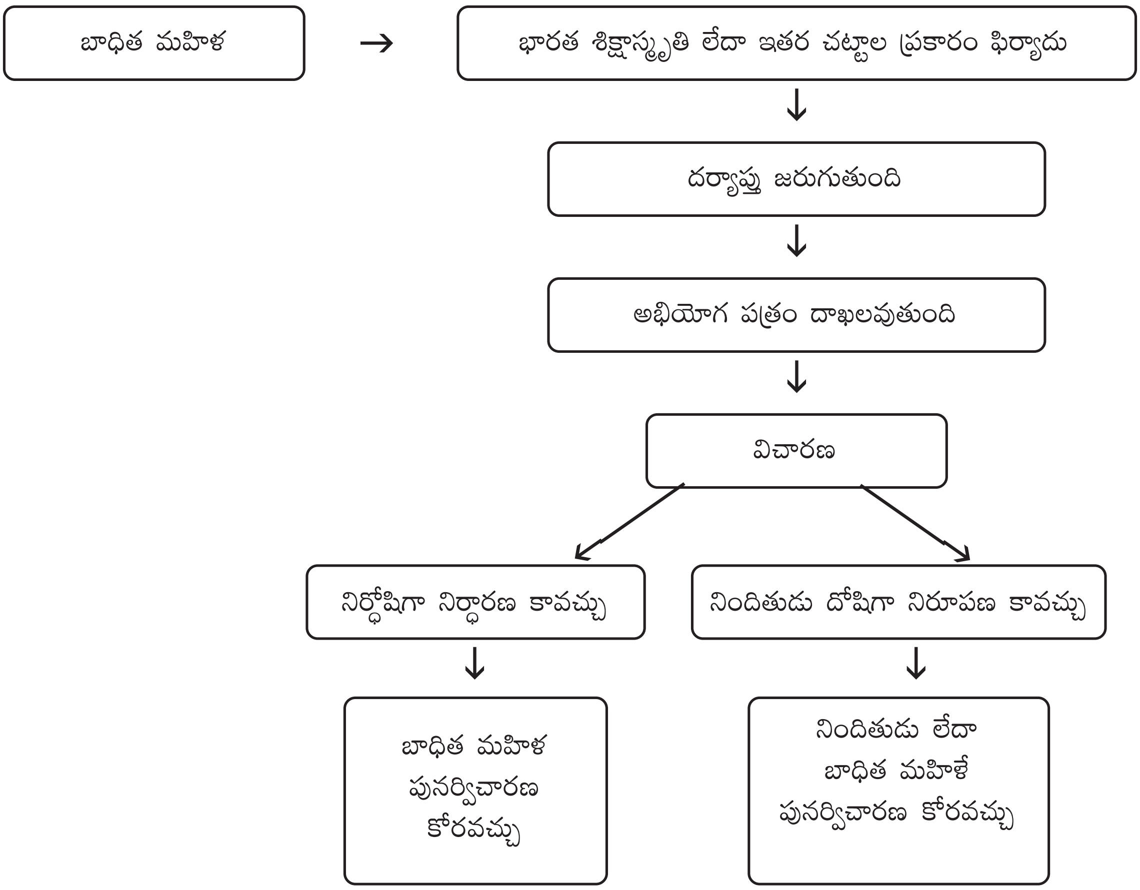
ఆ కేసును ఏ వరుస క్రమంలో నిర్వహిస్తారనేది పటం 1 లో ఉన్న విధంగా ఉంటుంది:

5.2.3 అనధికారిక వ్యవస్థలు

లైంగిక వేధింపుల సంబంధిత ఫిర్యాదులు స్వీకరించేందుకు తగిన కమిటీ ఉన్నప్పటికీ, లైంగిక వేధింపు చర్యలకు వ్యతిరేకంగా కేసులు నమోదు చెయ్యడం మహిళలకు అంత సులువు కాదు. దానికి ధైర్యం, ఎంతో ప్రయత్నం అవసరమవుతాయి.

అటువంటి కేసులలో స్నేహపూరితమైన వాతావరణాన్ని నెలకొల్పడానికి, లైంగిక వేధింపుల సంఘటన గురించి మాట్లాడడానికి ఆ ఉద్యోగికి అనధికారిక వ్యవస్థలు ధైర్యాన్ని ఇస్తాయి.

పటం 1



లైంగిక వేధింపుల కేసు విషయంలో ఒక సీనియర్ ఉద్యోగి, సూపర్వైజర్, లేదా మేనేజర్ సలహా కోసం అడిగినపుడు, అతడు/ఆమె ఆ బాధిత వ్యక్తి చెప్పే విషయాలను సహనంతో వినాలి. ఆ విషయాన్ని ముందుకు తీసుకువెళ్లడానికి తగిన మద్దతు దొరుకుతుందన్న భరోసా ఇవ్వాలి. ఆ తరువాత, ఆ విషయం లైంగిక వేధింపుల పరిధిలోకి వస్తుందో లేదో తెలుసుకునేందుకు, జరిగిన విషయాన్ని ఆ ఉద్యోగి కమిటీ దృష్టికి తీసుకు వెళ్లేందుకు ప్రోత్సహించాలి.

ఫిర్యాదిదారుకు అందుబాటులో ఉన్న ఇతర న్యాయ పరిష్కారాలు

- మనోవేదన, శారీరక వేధింపులు మొదలైనవాటికి కారణమైనందుకు సివిల్ దావా వెయ్యవచ్చు.
- ఐపిసి సెక్షన్ 354 (మహిళపై దాడి లేదా బలప్రయోగం చేయడం), సెక్షన్ 509 (ఒక మహిళ గౌరవానికి భంగం కలిగించే మాట, సైగ, లేక చర్య) ప్రకారం కూడా క్రిమినల్ కేసు పెట్టవచ్చు.
- ఒక వ్యక్తి మరొక వ్యక్తిని అసభ్యకర పుస్తకాలతో, ఫిల్ములతో, ఇతర బూతు సామగ్రితో వేధిస్తుంటే మహిళల అసభ్య ప్రాతినిధ్య (నిషేధ) చట్టం ఆధారంగా ఫిర్యాదు చెయ్యవచ్చు.

పని ప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపుల నిరోధానికి సూపర్వైజర్ల, మేనేజర్ల పాత్ర అతి ముఖ్యమైనది:

- తాను పని చేసే సంస్థ ఇటువంటి వేధింపుల విషయాలలో తగిన సహకారం ఇస్తుందో లేదో, కమిటీ వద్దకు వెళ్లడానికి తగినంత ధైర్యాన్ని ఇస్తుందో లేదో అనే విషయాలను అంచనా వెయ్యడానికి ఇది తగిన అవకాశాన్నిస్తుంది.
- ఉద్యోగులు నివేదించే అన్నిరకాలైన ఫిర్యాదులను కమిటీ స్వీకరించి తగిన చర్య తీసుకునేలా చేస్తుంది.
- బాధితులకు సలహాలు ఇవ్వడానికి, రాజీ ద్వారా సమస్యను పరిష్కరించడానికి సూపర్వైజర్, మేనేజర్ ల సహకారాన్ని

కమిటీ కోరవచ్చు.

- ❖ ఫిర్యాదు చేసిన ఉద్యోగిమీద ఎటువంటి ప్రతీకారచర్య తీసుకోకుండా చూడడానికి, అంగీకారయోగ్యం కాని ప్రవర్తనను పర్యవేక్షించడానికి సూపర్వైజర్ బాధ్యత తీసుకోవాలి.
- ❖ సీనియర్ స్థాయి ఉద్యోగులు లైంగిక వేధింపుల్లో ఉండే సున్నిత అంశాలను గుర్తించి అర్థం చేసుకోగలుగుతారు.
- ❖ సీనియర్ ఉద్యోగులు, కమిటీ సభ్యులు పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులను అరికట్టేందుకు అవసరమైన అనధికారిక వ్యవస్థలను గురించి చర్చించవచ్చు.

అనధికారిక వ్యవస్థలు ప్రభావవంతంగా పని చెయ్యాలంటే గోపనీయత, అనునయింపు, లైంగిక సంబంధ విషయాల పట్ల సున్నిత అవగాహన, వేదనాభరిత సంఘటనలను సంభాళించే సామర్థ్యం వంటి విషయాల్లో సూపర్వైజర్లు, మేనేజర్లు, ఇతర సిబ్బంది సరైన శిక్షణ పొంది ఉండాలి. సూపర్వైజర్లు, మేనేజర్లు, ఇతర సిబ్బంది ఈ పాత్రను సమర్థవంతంగా నిర్వహించడంలో ఇవి అత్యంత కీలకమైన అంశాలు.

5.3 లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదుల విచారణ

ఈ చట్టం లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదుకు రెండు విధాలుగా స్పందిస్తుంది: రాజీ చెయ్యడం, అధికారిక విచారణ జరపడం.

5.3.1 రాజీ చెయ్యడం

ఫిర్యాదుల కమిటీ అధికారిక విచారణ జరిపే ముందుగా రాజీ సంప్రదింపుల ద్వారా విషయాలను పరిష్కరించడానికి తగిన చర్యలను ఈ చట్టం సూచించింది. ఇది బాధిత మహిళ అభ్యర్ధన మేరకే జరగాలి గాని నష్టపరిహారంగా డబ్బు చూపించడం ద్వారా జరగగూడదు.

ఒకసారి రాజీ విషయమై నిర్ణయం జరిగాక, అందులో సూచించిన విధంగా తగుచర్యలు తీసుకునేందుకు వీలుగా నమోదు చేసిన రాజీపత్రాన్ని యజమానికి లేదా జిల్లా అధికారికి పంపాలి. ఈ రాజీపత్రం ప్రతిని బాధిత మహిళకు, ప్రతివాదికి ఇద్దరికీ ఇవ్వాలి.

ఒకసారి రాజీ జరిగాక ఎటువంటి విచారణలు జరగవు. అయినప్పటికి, అందులో సూచించిన ఏ షరతులైనా ప్రతివాది అంగీకరించకపోతే వెంటనే ఆవిషయాన్ని కమిటీ దృష్టికి తీసుకు వెళ్లడం ద్వారా ఆ విషయమై విచారణ జరపవలసి ఉంటుంది,

5.3.2 ఫిర్యాదుపై విచారణ

ఈ చట్టం ప్రకారం, ఫిర్యాదులను స్వీకరించే వ్యవస్థ ఫిర్యాదులను స్వీకరించడానికి కాలపరిమితిని పాటించాలి. ఫిర్యాదుల కమిటీ (అంతర్గత/స్థానిక) ఫిర్యాదును స్వీకరించిన తొంభై రోజుల లోగా తమ విచారణను పూర్తి చెయ్యాలి.

లైంగిక వేధింపుల కేసుల విచారణ విషయంలో చట్టం స్పష్టమైన చర్యలను సూచించనప్పటికీ, అందరి భద్రతను సంరక్షించడానికి ముఖ్యంగా ఫిర్యాది మరింత వేధింపులకు గురికాకుండా చూడడానికి, ప్రతి యజమాని లేదా సంస్థ విచారణను జరపడానికి తగిన మార్గదర్శకాలను రూపొందించి ఫిర్యాదుల కమిటీకి సూచించాలి. విచారణ క్రమంలో విచారణ జరిగే అన్ని కేసుల్లోను ఏకసూత్రతను, నిష్పక్షపాతాన్ని ప్రదర్శించాలి. ఇటువంటి చర్యల గురించిన సమాచారాన్ని ఉద్యోగులందరితోనూ, ముఖ్యంగా బాధిత మహిళతో , ప్రతివాదితో, వారు పాటించవలసిన విధానం పట్ల స్పష్టమైన అవగాహన ఉండేందుకు తెలియజెప్పాలి.

కేసు విచారణ జరుగుతున్న సమయంలో, సివిల్ ప్రొసీజర్ కోడ్ 1908 ప్రకారం సివిల్ కోర్టుకు ఏ అధికారాలైతే ఉంటాయో అవే అధికారాలు కమిటీకి కూడా కింద చెప్పిన విషయాలలో ఉంటాయి:

- ❖ ఏ వ్యక్తినైనా చట్టప్రకారంగా తప్పనిసరిగా హాజరు కావలసిందిగా కోరడం
- ❖ ప్రమాణం చేశాక విచారణ చెయ్యడం
- ❖ కేసుకు అవసరమైన డాక్యుమెంట్ల అన్వేషణ, సమర్పణ

ఈ చట్టం ప్రకారం వాది, ప్రతివాదుల్లో ఎవరైనా అడిగిన విధంగా సలహాదారులను లేక ఏ ఇతర సహాయ సేవలనైనా అందించవచ్చు.

విచారణలో భాగంగా ప్రతి అడుగులోను పాటించవలసిన విధానాలు ఈ కింది విధంగా ఉండాలి:

కమిటీ సభ్యులు విచారణ సమయంలో పాటించవలసిన సూచనలు

1. అన్ని ఆరోపణలను తీవ్రంగా పరిగణించాలి:

ప్రతి ఆరోపణను జాగ్రత్తగా వినాలి. వీలైనన్ని వివరాలను రాబట్టాలి, ఏమి జరిగిందో, ఎప్పుడు జరిగిందో తెలుసుకోవాలి. ఎవరైనా సాక్షులు ఉన్నారేమో అడగాలి. సహానుభూతిని చూపుతూనే నిష్పాక్షికంగా వుండాలి. మీ కోణం నుండి ఆ సంఘటన అంత ప్రాముఖ్యత లేనిదిగా అనిపించవచ్చు లేక ఆ ఉద్యోగి అతి సున్నిత మనస్కులు అనిపించవచ్చు. వేధింపుదారుడు మీకు తెలిసినవారై వుండవచ్చు. ఆ వ్యాఖ్యలు లేదా చర్యలు హాస్యపూరితమైనవే తప్ప వేధించాలని చేసినవి కావని మీరు నమ్మవచ్చు. కాని ఆ వ్యాఖ్యలు లేదా చర్యలు చెయ్యడంలో వేధింపుదారు ఉద్దేశ్యాలు కాక బాధితులపై వాటి ప్రభావం ముఖ్యం అన్నది గుర్తుంచుకోవాలి.

2. సత్వర చర్య తీసుకోవాలి

అన్ని ఫిర్యాదులను విచారించాలి. ఫిర్యాదుకు సంబంధించిన తేదీలు, సమయాలు, స్థలాలు, పేర్లు, సంభాషణలు అన్నిటినీ నమోదు చెయ్యాలి. కమిటీ అధ్యక్షులకు లేక ఏ సభ్యులతోనైతే మీకు సౌకర్యంగా ఉంటుందో ఆ సభ్యులకు ఆ సంఘటనను నివేదించాలి. విచారణను సత్వరమే చేపట్టాలి. ఫిర్యాది కథనం విన్నాక, సంబందించిన వాస్తవాలను పునరుక్తి చేయాలి. దానివల్ల ఎక్కడైనా పొరపాటు సంభవిస్తే బాధితులు వాటిని సరిచెయ్యడానికి అవకాశం లభిస్తుంది. దానిద్వారా వారు ఎదుర్కొన్న సంఘటన సరిగ్గా అవగాహన చేసుకున్నారా లేదా అన్నది తెలుసుకోవచ్చు. ఏ విషయం గురించి అయినా ప్రశ్నించడం మరిచారా లేక ఇంకా ఏమైనా వివరాలు చేర్చాలనుకుంటున్నారా అని ఫిర్యాదిని అడగాలి. ఇతర ప్రత్యామ్నాయాల గురించి బాధితులతో చర్చించాలి. ఎప్పుడు, ఎలా మీరు ఆ ఫిర్యాదుపై విచారణ కొనసాగిస్తారో బాధితులకు తెలియజెయ్యాలి. రిపోర్టు చేసేందుకు ముందుకు వచ్చినందుకు వారికి ధన్యవాదాలు తెలపాలి,

3. ఫిర్యాదుపై దర్యాప్తుచేయడం

నిందితుని పక్షం నుండి ఏమి జరిగిందో తెలుసుకోవాలి. సాక్షులతో కూడా మాట్లాడాలి. పూర్తి స్థాయి విచారణ జరపడం అతి ముఖ్యమైన విషయం. ఈ విషయం తెలియనవసరం లేని వారితో చర్చించవద్దు. కార్యాలయంలో వ్యాపించే పుకార్లలో మీరు కూడ భాగం కావద్దు.

ఆరోపణల గురించిన విచారణ

బాధితుల రక్షణతో పాటు ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వేధింపుదారుల పట్ల నిష్పక్షపాతాన్ని చూపేందుకు కింద వివరించిన సూచనల ప్రకారంగా విచారణ జరపవచ్చు:

– బాధితులను ఇంటర్వ్యూ చెయ్యడం ద్వారా జరిగిన సంఘటన వివరాలను నమోదు చెయ్యడం

– ఆరోపణలను గురించి వేధింపుదారునికి తెలియజెయ్యడం

– ఆరోపణలపై స్పందించడానికి, ఆ ఆరోపణల నుండి తమను తాము రక్షించుకోవడానికి వేధింపుదారులకు అవకాశాన్ని ఇవ్వడం

– ఏవైనా వాస్తవాల గురించి భిన్నాభిప్రాయాలున్నట్లైతే, ఎవరైనా సాక్షుల నుండి వాంగ్మూలాలు, ఇతర సంబంధిత సమాచారం సేకరించడం

– విచారణ సమయంలో చేసిన ఆరోపణల గురించి ఫిర్యాదికి, ప్రతివాదికి తెలియజెయ్యడం ద్వారా స్పందించడానికి తగిన అవకాశం ఇవ్వడం

ఇరు పక్షాలు ఉద్యోగులైనట్టయితే, ఈ చట్టం ప్రకారం ఇద్దరికీ:

– తమ వాదనను వినిపించుకునే సమానావకాశం

– కమిటీ ముందు తమ వాదనలను వినిపించుకునేందుకు వీలుగా విచారణలో తేలిన అంశాల నివేదిక అందించడం

విచారణ సమయంలో సంబంధిత శాఖలనుండి పూర్తి సంబంధిత డాక్యుమెంటేషన్ ను, ఇతర సాక్ష్యాలను అధ్యక్షులకు యజమాని అందజెయ్యాలి.

అలాగే భారత శిక్షాస్మృతి ప్రకారం గాని ఇంకా ఏ ఇతర చట్టం ప్రకారం గాని బాధిత మహిళ కోరిక మేరకు యజమాని నిందితునికి వ్యతిరేకంగా చర్య తీసుకోవచ్చు. నిందితుడు ఉద్యోగి కాక బయటి వ్యక్తి అయిన సందర్భంలో కూడా ఈ సూచన వర్తిస్తుంది.

సాక్షుల పరిశీలన

సామాన్యమైన కేసుల్లో ప్రతివాది సమక్షం లోనే సాక్షులను విచారించడం జరిగినా, లైంగిక వేధింపుల కేసుల విచారణ సమయంలో అటువంటి క్రాస్–ఎగ్జామినేషన్ ప్రతివాది సమక్షంలో జరపగూడదు. కొన్ని సమయాల్లో, ముఖ్యంగా వాళ్లు చిన్నపిల్లలైతే, ప్రతివాది అక్కడ ఉండడం వల్ల సాక్షుల మీద వత్తిడి పెరగవచ్చు. నిజాలు వెల్లడించేందుకు ఇబ్బందికి గురి కావచ్చు. ప్రతివాది సమక్షంలో క్రాస్–ఎగ్జామినేషన్ జరపడం వల్ల బాధితుల, సాక్షుల వివరాలు, అవసరం లేనప్పటికీ వారి గుర్తింపు వెల్లడి అయ్యే అవకాశం ఉంది. ఈవిధంగా లైంగిక వేధింపుల కేసులో బాధితుల, సాక్షుల గుర్తింపు వెల్లడి చెయ్యకుండా ఉండాల్సిన అవసరాన్ని సుప్రీంకోర్టు బిద్యుత్ చక్రవర్తి కేసు సమయంలో గుర్తించింది. విచారణ జరిపే సమయంలో బాధితుల వివరాల విషయంలో కమిటీ పూర్తి గోపనీయతను పాటించాలని కూడా ఈ చట్టం చెపుతోంది.

ఇంటర్వ్యూల నుండి సేకరించిన వివరాలను, డాక్యుమెంట్లను, విచారణలో తీసుకున్న అన్ని చర్యలను స్పష్టంగా, సవివరంగా నమోదు చెయ్యాలి.

లైంగిక వేధింపుల కేసులు వివాదాస్పదమైనవి. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులనేవి ఇద్దరు వ్యక్తుల మధ్యన మూసిన తలుపుల వెనుక, "సొంత వ్యవహారం"గా, చాలావరకు ఎటువంటి సాక్షులు లేకుండా జరిగే సంఘటనలు. లైంగిక వేధింపులు చాలా కాలం నుండి జరుగుతున్నపుడు, బాధితులు ఆ వేధింపు చర్యల తాలూకు స్పష్టమైన వివరాలను, అవి జరిగిన తేదీలను, సమయాలను, దానికి సంబంధించిన సాక్షులను అందించలేకపోవచ్చు. అటువంటి వేధింపు చర్యలు, ఒకవేళ పనిప్రదేశాల్లో బహిరంగంగానే జరిగినప్పటికీ, చూపరులకు అవి పరస్పర అంగీకారంతో జరిగిన ఆమోదయోగ్య ప్రవర్తనగా కనిపించవచ్చు. అటువంటి సందర్భంలో పనిప్రదేశాల్లో జరిగే లైంగిక వేధింపుల కేసులను విభిన్న ప్రమాణాలను బట్టి అర్థం చేసుకోవాలి.

కేసు గోప్యతను కాపాడడంలో కమిటీ పాటించవలసిన అంశాలు

- ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యులుగా ఉన్నవాళ్లు కేసులగురించి విచారణలో భాగమైతే తప్ప సహోద్యోగులతో కేసుల గురించి చర్చించగూడదు.
- కమిటీ సభ్యులు కాని వారికి చూపించే రికార్డులలో ఫిర్యాదీల పేర్లు లేక నిందితుల పేర్లు వెల్లడించగూడదు.
- నిర్ధారణలను నిష్పక్షపాతంగా పరీక్షించడం

విరివిగా అమలులో ఉన్న ప్రమాణాలు

i) సహేతుకమైన మహిళా ప్రమాణం
ii) ఉద్దేశ్యానికీ ప్రభావానికీ తేడా
iii) మానవ హక్కులు
iv) ముందస్తు అవగాహన కలిగి ఉండడం
v) సహేతుక సందేహానికి తావులేని సాక్ష్యం

లైంగిక వేధింపుల సంఘటనల విషయంలో గుర్తు పెట్టుకోవలసిన రెండు కీలకపదాలు 'అయిష్టపూర్వక', 'లైంగిక'

i) సహేతుకమైన మహిళా ప్రమాణం

పని ప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులను బేరీజు వెయ్యడంలో సాధారణంగా ఉపయోగించే విధానం "సహేతుక మహిళా ప్రమాణాలు". ఒక పరిస్థితిలో ఒక మహిళ సహేతుకంగా ఎటువంటి ప్రవర్తనను లైంగిక చర్యలుగా భావిస్తుందో వాటిని లైంగిక వేధింపులుగా చూడటాన్ని ఇది సూచిస్తుంది. మహిళా కోణం నుంచి ఇటువంటి ప్రమాణాలు లేనట్లైతే, పురుష దృక్కోణం నుండి నిర్ణయాలు తీసుకునే అవకాశం చాల ఎక్కువ. దీనివల్ల నిర్ణయాధికారం గలవారికి బాధితురాలి కోణం నుండి కేసుని చూడటానికి వీలవుతుంది.

అంతకుముందు లైంగిక వేధింపులు జరిగాయో లేదో తెలుసుకోవడానికి ఉపయోగిస్తుండిన సహేతుక పురుష దృక్కోణం లోపభూయిష్టంగా ఉండటంతో ఈ విధానం అవసరమయింది. పాత విధానం పురుషాధిపత్యానికి సహాయకారిగా ఉండి, మహిళల పట్ల వివక్షను ప్రదర్శిస్తున్నట్లుగా ఉండేది. ఈ రోజుల్లో ప్రపంచవ్యాప్తంగా న్యాయస్థానాలు అనుసరిస్తున్న చట్టాల్లో, భారతదేశంలోనూ లైంగిక వేధింపుల సంఘటనలలో "సహేతుక మహిళా విధానం" ఎక్కువ సమ్మతిని పొందుతోంది. మహిళా దృక్పథంలో ఉన్న తర్కం, స్త్రీ అనుకూల సున్నిత తార్కిక వైఖరి దీనికి కారణం.

పునీత కె సోధి వర్సస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా 2009

లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా ఫిర్యాదు చేసిన మహిళపట్ల వివక్ష చూపించిన దీర్ఘకాలపు వ్యూహాలను సమీక్షించడం ద్వారా జస్టిస్ మురళీధర్ పనిప్రదేశాల్లో వివక్ష, లైంగిక వేధింపులపై కొత్త ఆలోచనలు చేశారు. ఆయన చెప్పిన ప్రకారం, "ఒక సహేతుక వ్యక్తి" పట్ల వేధింపుల ప్రమాణంగా అభియోగం మోపినట్టుగా మనం పరీక్షించినట్లైతే, ఇప్పటికే అమలులో ఉన్న వివక్షను మళ్లీ పాటించే ప్రమాదం ఉంది. బాధితుల కోణాన్ని పూర్తిగా అర్థం చేసుకోవడానికి స్త్రీ పురుషుల భిన్న దృక్కోణాల గురించి పూర్తి విశ్లేషణ అవసరం. చాలామంది పురుషులకు అభ్యంతరకరంగా అనిపించని ప్రవర్తన చాలామంది మహిళలకు అసహ్యాన్ని కలిగించవచ్చు. ఉదాహరణకు ఒక పురుష సూపర్వైజరు తన దగ్గర పనిచేసే మహిళా సబార్డినేటును ఆమె "మంచి శరీరాకృతి" లేదా "అందమైన కాళ్లు" కలిగి ఉందని వ్యాఖ్యానించడం సరైనదే అనుకోవచ్చు, కాని అది ఆ మహిళకు అభ్యంతరకరంగా అనిపించవచ్చు. కొన్నిరకాల లైంగిక వేధింపులను పురుషులు "నిరపాయకర సామాజిక సంపర్కం"గా భావిస్తారు, కాని ఆ చర్యలే సున్నిత మనస్కులైన మహిళలు అభ్యంతరకరంగా భావించవచ్చు. సహజమైన పురుష దృక్కోణంలో లైంగిక వేధింపులు నిరపాయకరమైన వినోదంగా భావించడం జరుగుతోంది. తాము లైంగిక వేధింపులకు అతి అరుదుగా గురవుతారు గనుక పురుషులు మహిళలు లైంగిక వేధింపులకు గురయ్యే సామాజిక స్థితిని గురించి, అందులో ఎదుర్కొనే హింస, బెదిరింపుల గురించి అర్థం చేసుకోలేకపోవడం వల్ల లైంగిక ప్రవర్తనను ఒక శూన్య స్థితిలో చూడడం జరుగుతుంది.

ii) ఉద్దేశ్యానికీ ప్రభావానికీ మధ్య తేడా

ఉద్దేశ్యానికీ ప్రభావానికీ మధ్య తేడా అనేది లైంగిక వేధింపులను అంచనా వెయ్యడంలో అతి ముఖ్యపాత్ర వహిస్తుంది. ఈ చట్టంలో చొరబాటుదారుని "ఉద్దేశ్యం" కన్నా, బాధితులపై "ప్రభావానికి" ఎక్కువ ప్రాముఖ్యత ఇవ్వడం జరిగింది. ఈ దృక్కోణం లైంగిక వేధింపుల కేసులపై చెప్పుకోదగిన ప్రభావాన్నే చూపింది. ఫలితంగానే అనేక మహిళానుకూల నిర్ణయాలు వెలువడ్డాయి. ఇక్కడ ఉద్దేశ్యం కన్నాఒకరి అభ్యంతరకర ప్రవర్తన మరొకరి గౌరవంపై చూపే ప్రభావం ముఖ్యం. క్లుప్తంగా చెప్పాలంటే, "క్షమించాలి! నేను ఆ ఉద్దేశ్యంతో అనలేదు" అనే మాటతో లైంగిక వేధింపు చర్యలను క్షమించలేం. బయటి వ్యక్తి దృక్పథంనుండి కేసులను నిర్ణయించే సమయంలో దానికి సంబంధించిన సాంస్కృతిక సందర్భం, అమలులో ఉన్న సామాజిక కట్టుబాట్లతో పాటుగా సహేతుక మహిళా దృక్పథం కూడా ఉన్నప్పుడే సరైన న్యాయం అందేందుకు అవకాశం ఉంది.

iii) మానవహక్కుల విధానం

విశాఖ తీర్పులో సుప్రీంకోర్టు వెలువరించిన మార్గదర్శకాలలోని 12వ సూచన ప్రకారం "ఈ మార్గదర్శకాలు ఏవీ ప్రస్తుతం మానవహక్కుల రక్షణ చట్టం 1993 కింద వచ్చే ఏ రక్షణనీ హరించవు".

ప్రమాణాల ఉపయోగాన్ని సూచించే ఒక ఉదాహరణ

ఒక పురుష పై అధికారి అతడి మహిళా సిబ్బందిలో ఒకరిని ఆమె పని నైపుణ్యానికి మెచ్చుకోలును వ్యక్తం చేసేందుకు కౌగిలించుకోవడం, ఆమె బుగ్గపై ముద్దు పెట్టుకోవడం, ఆమెను "హనీ" అనీ, "డార్లింగ్" అనీ పిలవడం లైంగిక వేధింపుల విషయమై వ్యక్తుల మధ్య భిన్నాభిప్రాయాలకు దారి తీసే ఉదాహరణగా భావించవచ్చు.

ఈ సందర్భంలో, ఆమె తన బాస్‌కు అతని ప్రవర్తన నచ్చలేదని చెప్పకుండా, తమను చూసి సహోద్యోగులు చాటుగా నవ్వుకుంటున్నారనీ, అతడి మెప్పుకోలు గురించి వ్యాఖ్యానిస్తున్నారనీ, అవన్నీ ఆమెకు చాలా ఇబ్బందికరంగా ఉన్నాయనీ చెప్పింది.

కానీ ఆమె బాస్ తాను అనేక సంవత్సరాలు విదేశాలలో గడిపాననీ, అక్కడ మహిళలను కౌగిలించుకోవడం, ముద్దు పెట్టుకోవడం సామాన్య విషయమనీ, ఆమె తన సహోద్యోగులను లక్ష్య పెట్టనక్కరలేదనీ వాదిస్తాడు. అదీకాక పని ప్రదేశం అందరూ పనిచేసే హాల్ కావడంతో ఇతర సహోద్యోగులకు పూర్తిగా స్పష్టంగా అతడి ప్రవర్తన కనిపిస్తూ ఉంటుంది. అతని దృష్టిలో లైంగిక వేధింపులంటే రహస్యంగా, చాటుగా చేసేవి. కనుక అతడి చేష్టలను లైంగిక వేధింపులుగా భావించడం తప్పని అతని భావన. అతడి దృష్టిలో ఆమె మంచి పనులకు కృతజ్ఞతలు తెలిపే పద్ధతి ఇది. ఒక కౌగిలింత, బుగ్గపై ముద్దు లైంగిక వేధింపులు అనేంత పెద్ద విషయాలు కావని అతడు భావిస్తున్నాడు.

కాని మాటలతో పొగడ్త వెల్లడి చెయ్యడం, ఉత్తరంలో ప్రశంసా వాక్యాలు రాయడం, అప్పుడప్పుడూ ఒక పుష్పగుచ్ఛం పంపడం ద్వారా ఇదే విషయం ప్రకటించవచ్చునని ఆ మహిళ ఉద్యోగి అభిప్రాయపడింది. రోజుకు లేక వారానికి రెండు మూడు సార్లు బుగ్గపై ముద్దు పెట్టడం అవాంఛిత ప్రవర్తనే. అటువంటి ప్రశంసలు ఆమె వరకు మాత్రమే పరిమితం అవ్వడం, ఇతర పురుష సహోద్యోగులకు వారి "మంచిపనులకు" ఎందుకు విస్తరించడం లేదు అని ఆమె ప్రశ్నించింది.

ఈ కేసు విషయంలో రెండు కోణాలున్నాయి:

ఉద్దేశ్యానికీ ప్రభావానికీ మధ్య తేడా

ప్రశంసలను ప్రదర్శించడంలో బాస్ ఉద్దేశ్యంతో పనిలేకుండా, అతడి ప్రవర్తన ఆ మహిళా ఉద్యోగిపై ఎంత ప్రభావం చూపిందన్నదే ఇక్కడ పరిశీలించాలి. ఆమె ఇబ్బందిని వ్యక్తం చేసిన తరువాత కూడా అతడు తన ప్రవర్తన కొనసాగించినట్లైతే, అప్పుడు అతని ప్రవర్తనను "అయిష్టపూర్వకమైనది" అనే చెప్పవచ్చు. ఆ మహిళపై అది వ్యతిరేక ప్రభావమే చూపుతుంది.

సహేతుక మహిళా ప్రమాణం

భారత సమాజ నేపథ్యంలో బుగ్గ మీద ముద్దు పెట్టడమన్నది పని ప్రదేశాలలో లైంగిక ఛాయలు కలిగిన సాన్నిహిత్యాన్ని సూచించే చర్య. ఈ సందర్భంలో సాంస్కృతిక సున్నితత్వం నిర్లక్ష్యానికి గురయింది. కుటుంబంలోని స్త్రీలను కూడా బాహాటంగా ముద్దు పెట్టడం, కౌగిలించుకోవడం అసహజంగా భావించే సంస్కృతి ఇది. అందువల్ల ఒక మహిళ బుగ్గపై బాహాటంగా ముద్దుపెట్టుకోవడం "సహేతుక స్త్రీ ప్రమాణా" ల ప్రకారం మామూలు స్త్రీ సహనపు సరిహద్దులు దాటడమే. అయితే ఆ ప్రవర్తనను సిబ్బంది అందరికీ, పురుష సిబ్బందితో సహా, వర్తింపజెయ్యకపోవడం, పరిశీలించవలసిన విషయం. ఆమె అయిష్టం చూపినప్పటికీ, ఆమె పట్ల ఆసక్తిని ప్రకటించడం, అందుకు ఆమెను ఒంటరిగా గురిచెయ్యడం తీవ్ర సమస్యగా పరిణించాల్సిందే. ప్రతికూల ఫలితాల గురించి చెప్పిన తరువాత కూడ అతడు తన ప్రవర్తన మార్చుకోవడానికి అంగీకరించక పోవడం లైంగిక వేధింపుల కిందికే వస్తుంది.

ఈ విధానం మానవహక్కులను మానవహక్కుల రక్షణ చట్టం 1993 సెక్షన్ 2 (డి) ప్రకారం నిర్వచించింది. కానీ చట్టాలపరిధిని దాటి లైంగిక వేధింపులను మానవహక్కుల కోణం నుంచి చూడడం ద్వారా వాటిని పరిశీలించే దృక్కోణం మారే అవకాశం ఉంది. హక్కుల పరిధిలోగనక చూస్తే, ఈ ఘటనలకు సంబంధించి సమర్పించిన సాక్ష్యాలను, ఆధారాలను కాకుండా ఇలాంటి ఘటనలకు దారితీసిన సామాజిక పరిస్థితులను పరిగణనలోకి తీసుకుని నిర్ణయాలు చెయ్యవలసిన అవసరం వస్తుంది. నిజానికి లైంగిక వేధింపులు అనేవి ఒక "అధికార క్రీడ". చాలావరకూ సమతౌల్యంలేని అధికారసంబంధాల మధ్యన ఈ ఘటనలు జరిగే అవకాశం ఎక్కువ. ఆ దృక్కోణంతోనే ఫిర్యాదుని బేరీజు వెయ్యాలి.

మానవహక్కుల విధానం కూడా కేవలం దురాక్రమణ చేసిన వ్యక్తి గురించి మాత్రమే కాకుండా అక్కడి పని వాతావరణాన్ని, తద్వారా వ్యక్తులపై, ఆ సంస్థపై ఏర్పడిన ప్రతికూల ప్రభావాలనూ పరిగణనలోనికి తీసుకుంటుంది.

iv) ముందస్తు అవగాహన కలిగి ఉండడం

ఏదైనా కేసు లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిందా కాదా అని అప్పటికే తెలిసిన సమాచారం ప్రకారం నిర్ణయించడం ఇంకో విధానం. దాన్నే ముందస్తు అవగాహన కలిగి ఉండడం అనవచ్చు. ఈ విధానంలో లైంగిక వేధింపులకు స్పందన రెండు రకాల వైఖరి కలిగి ఉంటుంది. పిర్యాదు చేసిన మహిళ లైంగిక వేధింపులకు గురయ్యే సహజ పరిస్థితుల్లో ఉంటే తనను బాధితురాలిగా గుర్తించడం జరుగుతుంది. తనకు అనుకూలంగా నిర్ణయం చెయ్యడం జరుగుతుంది. అదే పిర్యాదు చేసిన మహిళ అధికార హోదాలో ఉండి పురుషాధిక్యాన్ని సవాలుచేసే పరిస్థితిలో ఉంటే బాధితురాలి పక్షం వహించకపోవడం. ఈ సిద్ధాంతంకూడా పనిప్రదేశాలలోని లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించి నిర్దిష్టమైన విధానాల రూపకల్పన అవసరాన్ని ఎత్తిచూపుతుంది.

ముందస్తు అవగాహన విధానానికి సంబంధించి సాధారణంగా రెండు విపరీతమైన వైఖరుల్ని మనం చూడవచ్చు. ఒకటి, కఠినమైన పురుషాధిపత్యం, రెండు మృదువైన పురుషాధిపత్యం.

కఠినమైన పురుషాధిపత్యం మహిళని సమాజం నిర్వచించిన అబల అనే దృక్కోణం నుంచి చూస్తుంది. కొంచెం దురుసుగా ప్రవర్తించే మహిళలను ప్రతికూల దృష్టితో చూసి, పురుషాధిక్యతను సవాలు చేసిన వ్యక్తులుగా గుర్తిస్తుంది. ఇలాంటి కోణం నుంచి మహిళను ప్రతికూల దృష్టితో చూడడంవల్ల నిర్ణయాధికారులు సహానుభూతితో వ్యవహరించక పోవడంతోపాటు ఆ మహిళకు వ్యతిరేకంగా నిర్ణయాలు తీసుకునే అవకాశం ఎక్కువగా ఉంటుంది. ఇటువంటి ప్రమాదకరమైన పురుషాధిపత్య నమూనా దురుసు మహిళ బాధితురాలు అయినప్పటికీ ఆమె పిర్యాదును పరిగణలోకి తీసుకోకుండా ప్రతికూల నిర్ణయాలను వెలువరించే అవకాశం ఉంటుంది.

మృదువైన పురుషాధిపత్యం దృక్కోణంలో బలహీన, అధికార రహిత మహిళలను శక్తివంతమైన పురుషులు రక్షించాలనే ఆశయం ఉంటుంది. ఈ ఆలోచనవల్ల సదరు వ్యక్తి ఎదుటివాళ్ల మీద ఆధారపడేంత బలహీనంగా కనిపించి, అధికారహోదాలో ఉన్నవాళ్ల అవసరం ఉన్నట్లు అనిపిస్తుంది. బాధితురాలి పట్ల సహానుభూతి, సానుకూల దృక్పధం ఏర్పడే అవకాశం ఉంటుంది. ఇలాంటి దృక్కోణం పిర్యాది అయిన మహిళను బాధితురాలిగా అంగీకరించే అవకాశం కల్పించి తనకు అనుకూలంగా తీర్పు ఇచ్చే అవకాశం ఎక్కువగా ఉంటుంది. ఈ “మృదువైన పురుషాధిపత్యం” విధానం మహిళను నిస్సహాయమైన, బలహీనమైన వ్యక్తిగా గుర్తించి తనకు అనుకూలంగా తీర్పునిచ్చే మానసికతను కలిగి ఉంటుంది.

v) సహేతుక సందేహానికి తావులేని సాక్ష్యం

అప్పరెల్ ఎక్స్ పోర్ట్ ప్రమోషన్ కౌన్సిల్ వర్సస్ ఎ. కె. చోప్రా, 1999 కేసులో అన్ని సమయాల్లో ఆధారాలూ సాక్ష్యాలూ లభించకపోయినా, సందర్భ సాక్ష్యాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుని న్యాయమూర్తుల విచక్షణ ప్రకారం తీర్పు వెలువరించవచ్చునని సుప్రీంకోర్టు ప్రకటించింది. ఈ సందర్భంలో ఆధారాల గురించి ఉపయోగించిన పదాలు “అత్యంత సంభావ్యత”, “రూఢిగా నిరూపణ అవ్వడం”. దీని ప్రకారం కమిటీ ఏదైనా లైంగిక వేధింపుల కేసులో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించి రూఢిగా నిరూపణ అయ్యే ఆధారాలకోసం పట్టుపట్టాల్సిన అవసరం లేదు. చాలావరకూ లైంగిక వేధింపుల కేసులు ఏకాంత ప్రదేశాలలో జరుగుతాయి కాబట్టి నిర్దిష్టమైన ఆధారాలు, ప్రత్యక్షసాక్షుల సాక్ష్యం వంటి వాటిపై పట్టుబట్టడం వల్ల లైంగిక వేధింపుల కేసులలో నేరం చేసినవారి పక్షానే తీర్పు వచ్చే అవకాశం పెరుగుతుంది.

హర్యానా రాష్ట్రం వర్సస్ రత్తన్ సింగ్, 1982 తీర్పులో సుప్రీంకోర్టు “గృహ సంబంధ విచారణలో, ఇండియన్ ఎవిడెన్స్ చట్టం ప్రకారం కరాఖండి అయిన ఆధారాల సేకరణ ఇక్కడ వర్తించనవసరం లేదు. తర్కహితమైన అవగాహన చాలు. అంతేకాక కర్ణాకర్ణిగా విన్నమాటలను పరిగణలోకి తీసుకోవడం కూడా తప్పుకాదు. ఎందుకంటే ఇలాంటి విషయాలలో అవి బాధితురాలికి, నేరారోపణ చెయ్యబడినవారికి సంబంధించిన వారినుంచే వస్తాయి కాబట్టి” అని చెప్పడం జరిగింది.

పలుమార్లు సుప్రీం కోర్టుద్వారా నిరూపితమైనది ఏమిటంటే గృహసంబంధమైన విచారణల్లో నేరారోపితుల ప్రవర్తనకు సంబంధించి ఆధారాలు దొరకకపోయినా, నేరం జరిగే అవకాశం ఎక్కువ ఉండటం అనే ఒక్క కారణంగా నేరారోపితుడిని నిందితుడిగా అంగీకరించే అవకాశం ఎక్కువ.

లైంగిక వేధింపు జరిగిందా లేదా అనే నిర్ణయానికి రావడం

ఫిర్యాదును ఎవరూ వినలేదనో లేక ఎవరూ చూడలేదనే కారణంగానో తిరస్కరించ గూడదు. ఇలాంటి లైంగిక వేధింపుల నేరాలలో ప్రత్యక్ష సాక్షులు ఉండే అవకాశం తక్కువ అని గ్రహించాలి. కేసుని పరిశోధించాల్సిన వాళ్లు లైంగిక వేధింపు జరిగిందా లేదా అనే దానితో నిమిత్తం లేకుండా లభ్యమైన పరిసరాల పరిస్థితులతోసహా అన్ని ఆధారాలనూ పరిగణనలోకి తీసుకోవాలి. అన్ని అవకాశాలనూ సమతూకంతో బేరీజు వేసుకుని ఆధారాలను సేకరించాలి. పిర్యాదుకు బలం చేకూరే ఆధారాలు లభించనంత మాత్రాన ఘటన జరగలేదనో లేక ఫిర్యాది అబద్ధం చెబుతోందనో అర్థంకాదు. అందుకే వేధింపు జరిగిందా లేదా అనేదానికన్నా జరిగే అవకాశం ఉందా లేదా అనేవాటిమీద కూడా ఆధారపడి ఉండాలి.

❖ చర్య తీసుకునేందుకు వీలుగా అధికారుల, యజమానుల కోసం నివేదిక తయారుచేయడం

విచారణ తర్వాత నివేదిక తయారు చేసే బాధ్యత కమిటీ అధ్యక్షులది. కేసు సంక్లిష్టతని బట్టి వీరు కమిటీ సభ్యుల లేదా బయటి వ్యక్తుల సహాయం పొందవచ్చు. ఉదాహరణకు కమిటీ అధ్యక్షులు సాక్షుల విచారణను నమోదు చెయ్యడానికి వృత్తిపరమైన లేఖకుల సేవల్ని వినియోగించుకోవచ్చు. కేసులోని వివరాలను క్షుణ్ణంగా పరిశీలించడానికి న్యాయవాదులను సంప్రదించవచ్చు. ఈ అన్నికార్యక్రమాలలోనూ ముఖ్యంగా తీసుకోవలసిన జాగ్రత్త కేసు గురించి, బాధితురాలి గుర్తింపుకు సంబంధించిన గోప్యతను బహిర్గతం కానివ్వకుండా కాపాడడం.

విచారణకు సంబంధించిన అన్ని ఆధారాలనూ నివేదికలో పొందుపరచాలి. అనుకూలంగా తీసుకున్న నిర్ణయానికి సంబంధించిన అన్ని వాదనలనూ తార్కికంగా పొందుపరిచి లైంగిక వేధింపులకి విధించదగ్గ పరిహారాలను సూచించాలి. కమిటీ నివేదిక విధి విధానాలను అనుసరించి తుది విచారణ నివేదికగా ఉండాలి. సదరు నివేదికను ఆ సంస్థ యాజమాన్యానికి లేదా క్రమశిక్షణాధికారులకు నిర్ణయం కొరకు అందించాలి.

చట్టప్రకారం విచారణ పూర్తయిన తర్వాత ఫిర్యాదుల కమిటీ పదిరోజులలోపు నివేదికను యాజమాన్యానికి పంపాలి. (అనుబంధం 2లో విచారణ నివేదిక నమూనా ఉంది).

నిందితుడు నష్టపరిహారం ఇవ్వని పక్షంలో...

నిందితుని జీతం నుంచిగానీ, అతని స్థిరచరాస్తులను జప్తు చెయ్యడం వల్లగానీ పరిహారం చెల్లించేలా జిల్లా అధికారులు, యాజమాన్యం చర్య తీసుకోవచ్చు.

విచారణ నివేదిక మూడురకాల నిర్ణయాలను వెలువరించవచ్చు:

1) నిందితులపై ఆరోపణలు నిరూపణ కాకపోవడంతో ఎటువంటి చర్యనూ తీసుకోనవసరం లేదని యాజమాన్యానికి లేదా జిల్లా అధికారికి నివేదిక సమర్పించడం.

2) నిందితులపై నేరాలు నిరూపణ అయిన పక్షంలో:

❖ లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకమైన ఉద్యోగ నిబంధనలను అనుసరించి జిల్లా అధికారికి లేదా యాజమాన్యానికి శిక్షను సూచించడం. ఒకవేళ అటువంటి నిబంధనలు లేకపోతే వాటికి సమానమైన నిబంధనల ప్రకారం శిక్ష అమలు జరిగేలా చూడడం.

❖ ఆర్థికపరమైన చర్యలు - ఉద్యోగ భత్యంపై కోతను విధించవచ్చు. బాధితురాలికి నష్టపరిహారం కింద కూడా కొంత డబ్బును ఇచ్చేలా నిర్ణయం చెయ్యవచ్చు.

అటువంటి పరిహారం ఎంత ఇవ్వాలి అనేది

– జరిగిన ఘటన తీవ్రత, బాధ, మానసిక ఒత్తిడి

– ఉద్యోగపరంగా జరిగిన నష్టం

- వైద్యానికి, మానసిక చికిత్సకు అయిన ఖర్చు
- బాధితురాలి ఆర్థికస్థితి, ఆదాయం వంటి విషయాల్ని పరిగణనలోకి తీసుకుని నిర్దేశించవచ్చు.

కేసుకు సంబంధించిన ఇరుపక్షాలూ విచారణతో సంతుష్టులు కాని పక్షంలో ఏంచెయ్యాలి?

కొన్ని సందర్భాలలో బాధితురాలూ, నిందితుడూ ఇరువురికీ కమిటీ విచారణ, నిర్ణయం లేదా సిఫారసులు అంగీకారం కాకుండా ఉండే అవకాశం ఉంది. ఇటువంటి సందర్భాలలో వారు న్యాయస్థానాన్ని ఆశ్రయించవచ్చు. ఫిర్యాదుల కమిటీ ఇచ్చిన నివేదికను న్యాయస్థానం చట్టాన్ని అనుసరించి పున:పరిశీలించి తీర్పును చెప్పడం జరుగుతుంది. కమిటీ చేపట్టిన విచారణను అనుసరించి సహజన్యాయం దిశగా కమిటీ నిర్ణయం ఉందా లేదా అనేదాన్ని పరిశీలించి న్యాయస్థానం తీర్పునిస్తుంది.

3) నిందితునిపై ఆరోపించి నేరం తప్పనీ, కేవలం దురుద్దేశంతోనే ఈ ఆరోపణలు చెయ్యబడ్డాయనీ రుజువైతే, లేదా బాధితురాలు తప్పుడు సమాచారం ఇచ్చినట్టు రుజువైతే ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం జరిమానా విధించవచ్చు.

కాకపోతే ఉద్దేశపూర్వకమైన ఆరోపణలు అని సమగ్రమైన విచారణద్వారా తేలితే మాత్రమే ఈ నిబంధన అమలు చేసే అవకాశం ఉంది. కాబట్టి ఒకవేళ బాధితురాలు ఉద్దేశపూర్వకమైన ఆరోపణలు చేసినా, కమిటీకి వీటిని నిరూపించాల్సిన బాధ్యత ఉంటుంది. కేవలం కేసు నిరూపించలేకపోవడం లేదా ఆధారాలు లేకపోవడంతో చర్యతీసుకోవడానికి సిఫారసు చెయ్యడం కుదరదు.

ఫిర్యాదుల కమిటీ నిర్ణయాన్ని నివేదికలో పొందుపరచి సంస్థ యాజమాన్యానికి లేదా సంబందిత అధికారికి ఇవ్వాలి. దాని ప్రతిని క్రమశిక్షణ అధికారికి అందేలా చూడాలి. ఈ నివేదికలో నిందితుడికి సంబంధించిన నష్టపరిహారంపై తీసుకున్న నిర్ణయాన్ని కూడా జతచెయ్యాలి.

❖ ప్రతిపాదించిన చర్యల్ని చేపట్టేలా చూడడం

ఫిర్యాదుల కమిటీ కేసు పూర్వాపరాలపై విచారణ జరిపి, కేవలం క్రమశిక్షణ చర్యలను పై అధికారులకు, సంస్థ ప్రతినిధులకు. యాజమాన్యానికి ప్రతిపాదిస్తుంది. యాజమాన్యం ఆ ప్రతిపాదిత చర్యల్ని యథాతథంగా అంగీకరించవచ్చు లేదా కొన్ని మార్పులతో అంగీకరించవచ్చు. కమిటీ నిర్ణయించిన పరిహారాలను విధించవచ్చు లేదా ఆ సంస్థ నియమాలను అనుసరించి వేరే విధానాలను అనుసరించవచ్చు.

ఉద్యోగ నిబంధనల ప్రకారం ఏదైనా ప్రవర్తన లైంగిక వేధింపుకింద పరిగణనలోకి తీసుకున్న పక్షంలో దానికి తగ్గ క్రమశిక్షణ చర్య (హోదా తగ్గింపు, సస్పెన్షన్, లేదా ఉద్యోగం నుంచి తొలగించడం) తీసుకోవడం యాజమాన్యం బాధ్యత. కాని లైంగికవేధింపుల తీవ్రత చట్టవ్యతిరేక చర్యగా ఉన్నట్లైతే అప్పుడు కచ్చితంగా భారత శిక్షా స్మృతిని అనుసరించి ఒక పిర్యాదు రూపంలో సరైన అధికారికి అందించాలి. నిందితుడు చట్టపరిధిలో చర్యకి అంగీకరించని పక్షంలో తన నిరాకరణను కూడా నమోదుచేసుకుని తగిన అధికారికి సమర్పించాలి.

కమిటీ ప్రతిపాదనల నివేదిక అందిన 60 రోజుల్లో యాజమాన్యం ప్రతిపాదిత చర్యలు చేపట్టాలి.

5.3.3 విచారణ కాలంలో నిందితుడిపై యాజమాన్యం చర్య

విచారణ సమయంలో నిందితుడిపై తీసుకోవలసిన చర్యలను కూడా చట్టం నిర్దేశించింది. బాధితురాలి కోరిక మేరకు ఈ కింది విధంగా కమిటీ సిఫారసు చెయ్యవచ్చు.

❖ నిందితుడిని వేరే చోటికి బదిలీ చెయ్యడం.

❖ బాధితురాలికి 3 నెలల వరకు సాధారణ సెలవు, అదనంగా ప్రత్యేక సెలవు ఇవ్వవచ్చు.

❖ ఇతరత్రా తగిన వెసులుబాటును కల్పించవచ్చు.

లైంగిక వేధింపుల వెనుక ఉన్న అధికారబలపు దృక్కోణాన్ని, నిందితుడు బాధితురాలి దగ్గరే ఉంటే కలిగే మానసిక ఒత్తిడి, శారీరక ప్రమాదం, సామాజిక పరిస్థితిని దృష్టిలో ఉంచుకుని ఇలాంటి వెసులుబాటు కల్పించడం జరిగింది. ఎందుకంటే చాలా వరకూ కేసుల్లో నిందితుడు బాధితురాలికి పై అధికారి అయ్యే అవకాశమే ఎక్కువ.

అధ్యాయం VI
భాగస్వామ్య పక్షాల పాత్ర

6.1. ప్రభుత్వం

దేశ చట్టాలనూ, విధానాలనూ అనుసరించి ప్రభుత్వం సరైన రక్షణను అందించాల్సిన బాధ్యతను కలిగి ఉంది. దానితోపాటు ప్రభుత్వ యంత్రాంగం ఈ కింది చర్యలు చేపట్టి లైంగిక వేధింపులు జరగకుండా చూడవలసిన బాధ్యతను కలిగి ఉంది.

- ప్రజలలో ఈ చట్టం గురించి అవగాహన పెంచి చైతన్యం తీసుకురావడం.
- కేంద్రప్రభుత్వం ఈ చట్టం వివరాలని అధికారిక గెజిట్ లో ప్రచురించాలి.
- కేంద్రప్రభుత్వం ఈ చట్ట పరిధిలో రూపొందించిన నియమాలను పార్లమెంటు సమావేశాల్లో ప్రవేశపెట్టాలి.
- పనిప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, లోని సమాచారాన్ని సాధారణ ప్రజానీకానికి అందేలా అవగాహన, చైతన్య కార్యక్రమాలను, శిక్షణ సామగ్రిని తయారుచేయించి, సదస్సులను ఏర్పాటు చేసే బాధ్యత కేంద్ర, రాష్ట్ర ప్రభుత్వాలది.
- ప్రతి ప్రభుత్వ కార్యాలయంలోనూ లైంగిక వేధింపుల వ్యతిరేక చట్టం అమలుకై తగిన నియమాల రూపకల్పన చేసి అమలుకై చర్యలు చేపట్టాలి.
- స్థానిక పిర్యాదు కమిటీ సభ్యుల కొరకు అవగాహనా సదస్సులు, శిక్షణా శిబిరాలను ఏర్పాటు చెయ్యాలి.
- చట్టం అమలును నిశితంగా పరిశీలించి, సరిగ్గా అమలయ్యేలా చర్యలు చేపట్టాలి.
- లైంగిక వేధింపులకు, పరిష్కారాలకు సంబంధించిన సమాచారాన్ని సక్రమంగా పొందుపరిచి పై అధికారులకి సమర్పించాలి.

6.1.1. జిల్లా స్థాయి అధికారులు

చట్టాన్ని అనుసరించి, జిల్లా స్థాయి అధికారుల విధులు-బాధ్యతలు ఈ కింది ప్రకారం నిర్వచించారు.

- స్థానిక కమిటీ పొందుపరిచిన నివేదికలను సమయానికి సమర్పించడం
- ప్రభుత్వేతర సంస్థల భాగస్వామ్యంతో స్థానికంగా ఈ చట్టం గురించి, లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన సమాచారం గురించి, మహిళల హక్కుల గురించి ప్రజలను చైతన్యవంతుల్ని చేసే కార్యక్రమాల్ని చేపట్టడం.
- రాష్ట్ర ప్రభుత్వానికి సమర్పించే వార్షిక నివేదికలో ఈ చట్టానికి సంబంధించిన చర్యలను పొందుపరచడం.
- స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ పరిగణనలో ఉన్న కేసులను పర్యవేక్షించడం.
- పని ప్రదేశాలలో లైంగికవేధింపులకు చెందిన కేసుల రికార్డులు పరీక్షించడానికి ఎవరైనా అధికారిని నియమించి, సమయానుగుణంగా ఒక నివేదికను సమర్పించేలా ఏర్పాటు చెయ్యాలి. ప్రతి అధికారీ, జిల్లా అధికారులు అడిగిన వెంటనే ఈ నివేదికలు అందుబాటులో ఉండేలా చూసుకోవాలి.

జిల్లా స్థాయి అధికారిని ప్రభుత్వం పిలిపించుకుని పనిప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన లిఖితపూర్వక వివరాలను తెలుసుకోవచ్చు. ఈ వివరాల ఆధారంగా లైంగిక వేధింపులపై చర్యలే కాకుండా ఉద్యోగస్తుల భాగస్వామ్యంతో వీటిని అరికట్టే విధంగా ప్రణాళికలు తయారు చేసుకోడానికి కూడా చాలా ఉపయోగకరమైన సమాచారం లభించే అవకాశం ఉంది.

6.1.2. లేబర్ కమిషనర్లు

కార్మిక, ఉద్యోగ మంత్రిత్వశాఖ కార్మికులకు సంబంధించిన విధానాలను రూపకల్పన చేసే శాఖ. పరిశ్రమలకు సంబంధించిన కార్మిక-యాజమాన్య వివాదాలను పరిష్కరించడం. బాలకార్మికులకు సంబంధించిన, కార్మిక సంక్షేమానికి సంబంధించిన, జీతభత్యాలకు సంబంధించిన విషయాలను ఈ శాఖే చూసుకుంటుంది. స్థూలంగా లేబర్ కమిషనర్ల ఆధ్వర్యంలో ఈ చట్టాలన్నీ అమలు జరుగుతాయి. పనిప్రదేశానికి సంబంధించిన రక్షణకూడా ఇందులో భాగమే.

లేబర్ కమిషనర్‌కి సంబంధించిన మూడు ముఖ్యమైన విధులు

- ❖ చట్టాల అమలు
- ❖ కార్మిక చట్టాల ప్రకారం లేబర్ ఆఫీసరు తనకున్న అధికారంతో లైంగిక వేధింపులను నిలువరించడం, వేధింపులు జరిగితే సంబంధించిన చట్టాల ద్వారా నిందితులను శిక్షించవచ్చు. దీనికి సంబంధించిన చట్టాలు ఈ కింది విధంగా ఉన్నాయి.
  - –పారిశ్రామిక వివాదాల చట్టం (The Industrial Disputes Act), 1947
  - –ఫాక్టరీల చట్టం (The Factories Act), 1948
  - – గనుల చట్టం (The Mines Act), 1952
  - – దుకాణాలు, వ్యాపారసంస్థల చట్టం (The Shops and Commercial Establishments Act), 1958.

పారిశ్రామిక ఉపాధి చట్టం (స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్) 1946 ప్రకారం ప్రభుత్వ శాఖలు, విద్యాసంస్థలు, వ్యాపార సంస్థలు, ప్రైవేటు, ప్రభుత్వరంగ సంస్థలు అన్నీ విశాఖ గైడ్ లైన్స్ ను అమలుపరచాలని ప్రభుత్వ ఉత్తర్వు నెం:08/ W&CDD 2011-2012 తేది:22/XI/2011 జారీ చెయ్యడం జరిగింది.

❖ సమన్వయం:

నోడల్ ఏజన్సీగా లేబర్ కమిషనర్ సమన్వయకర్తగా వ్యవహరించడం వల్ల లైంగిక వేధింపుల కేసుల్లో ఇరుపక్షాలకీ చట్టపరంగా సుప్రీం కోర్టు ఉత్తర్వులను అనుసరించి న్యాయం చేసే అవకాశం ఉంటుంది. ఒకవేళ సమన్వయం విఫలమై, ఇరుపక్షాలూ పిర్యాదు కమిటీ సిఫార్సులను ఒప్పుకోని పక్షంలో లేబర్ కోర్టుకు గానీ పరిశ్రమల ట్రిబ్యునల్‌కి పంపే అవకాశం ఉంటుంది.

❖ పరిశోధన, విశ్లేషణ

వివిధస్థాయి సామాజిక ఆర్థిక సర్వేల ద్వారా పారిశ్రామిక రంగంలోని కార్మికుల జీవన విధానాలు, పనిచేసే ప్రదేశంలోని పరిస్థితులు లేబర్ కమిషనర్ కు అవగతమౌతాయి. ఇలాంటి సర్వేల ద్వారా రెండు రకాల అత్యంత విలువైన సమాచారం సేకరించవచ్చు. వాటి ద్వారా పనిప్రదేశాలలో ఆరోగ్యకరమైన వాతావరణాన్ని నెలకొల్పవచ్చు. i) పరిశ్రమలలో పనిచేసే మహిళల ఆర్థిక-సామాజిక పరిస్థితి. ii) అసంఘటిత, అనియత రంగాలలో ఉన్న మహిళల జీవన పరిస్థితులు. ఈ సమాచారం ద్వారా పనిప్రదేశాలలో మహిళల భద్రతకు సంబంధించిన ప్రణాళికల్ని మరింత అర్థవంతంగా రూపొందించవచ్చు.

పనిప్రదేశాలాలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల నిరోధ చట్టం 2013లో లేబర్ కమిషనర్ నిర్వహించాల్సిన పాత్ర సంబంధించిన అంశాలు కొన్ని:

- ❖ కార్మికులకి, యాజమాన్యానికీ మధ్య సామరస్యపూర్వకమైన వాతావరణాన్ని నెలకొల్పడం. జీతాల విషయంలో

సరైన న్యాయం జరిగేలా, పనిప్రదేశాలలో అనుకూల పరిస్థితులు ఉండేలా చూడడం, లైంగిక వేధింపులు పనిప్రదేశాలను ప్రమాదకరం చేస్తాయి కాబట్టి అలాంటి పరిస్థితులను నిరోధించడం కూడా లేబర్ కమిషనర్ బాధ్యతల్లోకి వస్తాయి.

- ❖ త్వరితగతిన కార్మిక చట్టాలు, ఒప్పందాలు, క్రమశిక్షణా పద్ధతుల అమలు: ఈ బాధ్యత కిందనే అంతర్గత పిర్యాదు కమిటీల ఏర్పాటు, లైంగిక వేధింపుల నిలువరింపుకు చట్టపరమైన ఏర్పాట్లు, పనిప్రదేశంలో క్రమశిక్షణను అతిక్రమించకుండా తీసుకోవలసిన చర్యలు భాగమౌతాయి.
- ❖ కార్మిక చట్టాల అమలు, పరిశ్రమల మధ్య సంబంధాలు, ఉద్యోగస్తులు, కార్మికులకు సంబంధించిన విధానాలు, వాటి అమలు గురించి పరిశోధనలు చెయ్యడం. ప్రభుత్వ రంగాన్ని, ఇతర రంగాలను లేబర్ కమిషనర్ ఆధ్వర్యంలోకి తీసుకు రావడం: ఇదే బాధ్యతని మెరుగైన పనివాతావరణం కల్పించి లైంగిక వేధింపులు జరగకుండా చూసే విధంగా కొనసాగించవచ్చు.
- ❖ పని పరిస్థితులను, గనుల్లో రక్షణను పర్యవేక్షించి అనుకూల వాతావరణాన్ని కల్పించడం: పనిప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులు జరక్కుండా చూడడమే కాకుండా, అక్కడ లైంగికవేధింపులకు అవకాశం లేని వాతావరణాన్ని కల్పించడం.
- ❖ వివిధ కార్మిక సంబంధమైన విషయాలపై గణాంకాలను సేకరించడం, సర్వేలు జరిపించడం, పరిశోధనలు చేయించడం: ఇదే పద్ధతిలో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించి, దానిని అరికట్టడం, చట్టాన్ని అమలు చెయ్యడం గురించి గణాంకాలు, సర్వేలు, పరిశోధనలు జరిపించేలా చూడాలి.
- ❖ పరిశ్రమలకు, కార్మికులకు సంబంధించి శిక్షణ, బోధన, పరిశోధన చెయ్యడం: ఇదే విధమైన పనులు లైంగిక వేధింపుల్ని నిరోధించే దిశగా కూడా పూనుకోవాలి.

సుప్రీం కోర్టు ఉత్తర్వుల్ని అనుసరించి లేబర్ కమిషనర్ విధులు ఈ కింది విధంగా ఉంటాయి

- ❖ మేధా కొత్వాల్ లేలే వర్సస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియాకి సంబంధించిన ప్రజా ప్రయోజనాల వ్యాజ్యంలో (26.04.2004) లేబర్ కమిషనర్లను దుకాణాలు, ఫ్యాక్టరీలు, ఇతర వాణిజ్య సంస్థలకు నోడల్ అధికారిగా నియమించడం జరిగింది.
- ❖ తన పరిధిలోకి వచ్చిన లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన వివరాలను విశ్లేషణాత్మకంగా పొందుపరిచి మంత్రిత్వ శాఖ చర్యల కొరకు పంపించాలి.
- ❖ హోదాతో నిమిత్తం లేకుండా మహిళలు లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదు తీసుకొస్తే వాటిని స్వీకరించి వాటిని నియమిత అంతర్గత ఫిర్యాదు కమిటీకి చట్టప్రకారం పంపించాలి.
- ❖ యాజమాన్యానికీ పిర్యాదుదారుకూ మధ్య సమన్వయం ద్వారా లైంగిక వేధింపుల కేసుల పరిష్కారానికి అంతర్గత పిర్యాదు కమిటీ తన శాయశక్తులా పనిచెయ్యడానికి ఏ అడ్డంకూ లేకుండా కృషి చెయ్యాలి.
- ❖ ఫిర్యాదు కమిటీ సిఫార్సులను యాజమాన్యం అమలు జరిపేలా, క్రమశిక్షణా కమిటీలు చర్య తీసుకునేలా చూడాలి.
- ❖ మహిళా ఉద్యోగస్తుల కొరకు నిర్దేశించిన పనివేళల విషయంలో నియమాలు పాటించని యాజమాన్యాలకు వ్యతిరేకంగా చర్యలు తీసుకోవాలి. నిర్దేశించిన పనివేళలకు కేవలం ఫ్యాక్టరీల చట్టం 1948 లో వెసులుబాటు కల్పించిన మినహాయింపులు మాత్రమే గుర్తించాలి.
- ❖ కారిక శాఖ కమిషనర్ ప్రత్యేక నోటీసుని జారీచేసి సంస్థలలో పారిశ్రామిక ఉపాధి (స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్) చట్టం, 1946 కి అనుగుణంగానే వ్యవస్థాగత మార్పులు జరిగేలా చూడాలి.
- ❖ నియమాలను ఉల్లంఘించిన సంస్థలను, యాజమాన్యాలను సుప్రీం కోర్టు దృష్టికి తీసుకురావడం. వాటికి వ్యతిరేకంగా చర్యలు చేపట్టి లైంగికవేధింపుల వ్యతిరేక చట్టం అమలు అయ్యేలా చెయ్యడం

6.2 యాజమాన్యాలూ, సంస్థలు

లైంగిక వేధింపుల సమస్యల్ని అరికట్టడంలో సంస్థ యాజమాన్యాల బాధ్యత చాలా ముఖ్యమైనది. ఉద్యోగస్తులకు ఆరోగ్యకరమైన, ప్రమాదరహితమైన పని వాతావరణం కల్పించడం, వారికి సరైన పద్ధతులూ మంచి విధానాలూ అలవర్చడం కంపెనీల బాధ్యత. ఈ కింది విధమైన నిర్దిష్టమైన చర్యలు చేపట్టడం ద్వారా దీనిని చెయ్యవచ్చును.

- ❖ లైంగిక వేధింపులని అరికట్టే దిశగా యాజమాన్యాలు స్థూలమైన నిర్ణయాలు తీసుకుని వాటికి కట్టుబడటం. లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా పటిష్టమైన విధానాల రూపకల్పన చెయ్యడం. వాటిని అమలు చెయ్యడం.
- ❖ సభ్యులు, సహ కంపెనీ యాజమాన్యాల మధ్య ఈ సమస్య మీద సదస్సులు నిర్వహించి, అవగాహన పెంచడం.
- ❖ సభ్యత్వం ఉన్న కంపెనీలకు చట్టపరమైన సలహాలు ఇవ్వడం
- ❖ ఒక నమూనా విధానాల మార్గదర్శిని రూపకల్పనచేసి యాజమాన్యాలతో పంచుకోవడం. దానిలో లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడానికి సంబంధించిన చట్టాలు, కంపెనీల బాధ్యతలు, చేపట్టాల్సిన చర్యలను పొందుపరచడం.
- ❖ పని ప్రదేశాలలో సురక్షితమైన వాతావరణాన్ని పెంపొందించడానికి అవసరమైన అన్ని మంచి విధానాలనూ వివిధ సభ్యత్వ కంపెనీల నుంచీ న్యూస్ లెటర్ల ద్వారా పంచుకోవడం. వాటి అమలులో కలిసికట్టుగా వ్యవహరించడం.

6.3 ఉద్యోగస్తుల యూనియన్లు

ఉద్యోగ కార్మిక సంఘాల బాధ్యత కూడా చాలా ముఖ్యమైనది. లైంగిక వేధింపులను అరికట్టడంలోనే కాకుండా దానికి సంబంధించిన అవగాహనను పెంపొందించడం, వాటికి వ్యతిరేకంగా చైతన్యవంతుల్ని చెయ్యడం, అలాంటి ఘటన పక్కనున్నవారికి జరిగితే బాధితురాలికి మద్దతు ఇవ్వడం. యాజమాన్యం సరైన చర్యలు చేపట్టేలా చెయ్యడం. ముఖ్యంగా అసంఘటిత రంగాలలో ఎక్కడైతే సమస్యల్ని చెప్పుకోవడానికి, పిర్యాదులు చెయ్యడానికీ సరైన వ్యవస్థాగత ఏర్పాట్లు ఉండవో అక్కడ సహోద్యోగుల సహాయ సహకారాలు, మద్దతు చాలా అవసరం. యూనియన్లు వివిధరకాలుగా ఈ కార్యక్రమానికి ఎలా తోడ్పడగలవో ఈ కింది విధంగా చూడవచ్చు.

- ❖ సభ్యులకు వర్క్ షాపుల ద్వారా ఈ విషయాల గురించి అవగాహన కల్పించడం.
- ❖ పిర్యాదు విచారణ, సమస్య పరిష్కారంలో భాగస్వాములయ్యే సభ్యులకు అవసరమైన శిక్షణని అందించడం.
- ❖ పిర్యాదుల నమోదు, తదనంతర చర్యలు చెయ్యడంలో ఇతర సభ్యులకు మద్దతునివ్వడం.
- ❖ అసంఘటిత రంగాలలో ఇలాంటివి జరిగితే తీసుకోవలసిన జాగ్రత్తల్ని చెపుతూనే అక్కడకూడా కొన్ని వ్యవస్థాగతమైన ఏర్పాట్లు జరిగేలా చూసి లైంగిక వేధింపులు తగ్గేలా, వాటితో సరైన విధంగా వ్యవహరించేలా చెయ్యడం.
- ❖ యాజమాన్యాలతో కలిసి లైంగిక వేధింపులకు ఎటువంటి మినహాయింపులూ లేకుండా పని ప్రదేశాల్ని తయారు చెయ్యడం.

6.4 సంస్థ లేదా వ్యాపారంలోని యాజమాన్యం లేదా మేనేజర్లు

అధ్యాయాలు IV, Vలో చెప్పిన వివిధ విధానాల ద్వారా లైంగిక వేధింపులను అరికట్టే విధంగా పనిప్రదేశాలలో సురక్షిత వాతావరణం నెలకొనేలా చెయ్యడం సంస్థ యాజమాన్యాలు, మేనేజర్ల బాధ్యత. వీరు సరైన నాయకత్వాన్ని ప్రదర్శించి పనిప్రదేశాల్ని లైంగిక వేధింపు రహిత ప్రదేశంగా, లైంగిక వేధింపులకు ఎటువంటి మినహాయింపు ఇవ్వని సంస్థలుగా తీర్చిదిద్దడంలో ముందుండాలి. ఉద్యోగులలో ఈ సంస్థ గురించి అటువంటి నిర్దిష్టమైన అవగాహనకు వచ్చేలా చర్యలు చేపట్టాలి.

యాజమాన్యం చట్టాన్ని అమలు చేయని పక్షంలో రు. 50,000 వరకు జరిమానా చెల్లించాల్సి ఉంటుంది. ముఖ్యంగా ఈ కింది పనులు చెయ్యకపోతే ఈ అవసరం వస్తుంది:

- ❖ అంతర్గత పిర్యాదు కమిటీ ఏర్పాటు (సెక్షన్ 4 లో సబ్ సెక్షన్ (I))
- ❖ విచారణ నివేదిక (సెక్షన్ 13)
- ❖ తప్పుడు పిర్యాదు, తప్పుడు ఉద్దేశంతో చేసే పిర్యాదు, తప్పుడు సాక్ష్యాలకు శిక్ష విధించడం (సెక్షన్ 14)
- ❖ వార్షిక నివేదికలకు అవసరమైన విషయాల సేకరణ (సెక్షన్ 22)

యాజమాన్యం మాటిమాటికీ చట్టం అమలులో విఫలమైతే మొదట నిర్ణయించిన జరిమాన రు. 50,000 పెంచడమే కాకుండా సంస్థ అనుమతులను కూడా రద్దు చేసే వరకూ చర్యల్ని చేపట్టవచ్చును.

6.5 ఉద్యోగస్తులు, కార్మికులు

ఉద్యోగస్తులైనా కార్మికులైనా ప్రతివ్యక్తీ లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా చైతన్యవంతులవ్వాలి. పనిప్రదేశాలలో లైంగిక వేధింపులు ఉండకుండా తమదైన ప్రయత్నం చెయ్యాలి. ఒకవేళ ఏదైనా లైంగిక వేధింపు చర్య జరిగితే ఈ కింది విధంగా స్పందించాలి:

- ❖ మౌనం వహించకుండా కచ్చితంగా ఇటువంటివాటికి "వీలులేదని" చెప్పడం.
- ❖ ఇటువంటి వాటికి కచ్చితంగా వీలులేదని చెపుతూ లైంగిక వేధింపులకి వ్యతిరేకంగా సాక్ష్యాల సేకరణ చెయ్యడం
- ❖ నమ్మకస్తులైన కుటుంబ సభ్యులతో, స్నేహితులతో పంచుకోవడం
- ❖ నమ్మకస్తులైన సహోద్యోగులతో, యూనియన్ మెంబర్లతో చర్చించి ఫిర్యాదు నమోదు చెయ్యడం.

లైంగిక వేధింపుల గురించి ఉద్యోగస్తులు తెలుసుకోవలసిన విషయాల అనుబంధ పట్టిక 1: ముఖ్యమైన ప్రశ్నలు, జవాబులు చూడండి.

అనుబంధ పట్టికలు:

అనుబంధం 1: ముఖ్యమైన ప్రశ్నలు, జవాబులు

1. లైంగిక వేధింపులంటే ఏమిటి?

ఏదైనా అయిష్టపూర్వకమైన లైంగికమైన, చిరాకు కలిగించే దురుసు ప్రవర్తన నుండి అత్యంత తీవ్రమైన లైంగిక దుర్వినియోగం, దాడి, అత్యాచారం వరకూ

పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, ప్రకారం కింద పేర్కొన్న ఒకటి లేదా అంతకన్నా ఎక్కువ అయిష్టపూర్వక చర్యలు లేదా ప్రవర్తనను లైంగిక వేధింపులుగా నిర్వచించారు. అవి:

vi) శారీరక స్పర్శ, అవాంచిత జోక్యం

vii) లైంగిక కోర్కె తీర్చమనే ఒత్తిడి లేదా అభ్యర్థన.

viii) లైంగికపరమైన వ్యాఖ్యలు చేయడం.

ix) బూతుచిత్రాలను చూపించడం.

x) శారీరక, లైంగిక మాటలు లేదా సైగలతో కూడిన ప్రవర్తన.

2. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులంటే ఏమిటి?

అకారణంగా వ్యక్తి పనితనానికి భంగం కలిగించే, లేక ఒత్తిడి, విరోధం, దుర్వినియోగం, అసహ్యకరమైన భావాలను కలిగించే చర్యలు లేక ప్రవర్తనలు పనిప్రదేశాల్లో సంభవించినట్లైతే అటువంటి అవాంచిత లైంగిక ప్రవర్తనను పనిప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులుగా చట్టం పేర్కొంది. చట్టం ప్రకారం కింద చెప్పిన పనులు ఏవైనా లైంగిక ధోరణులతో కలిసి ఉంటే అవి లైంగిక వేధింపులుగా గుర్తించాలి.

i) ప్రత్యక్షంగానో లేక పరోక్షంగానో ఆమెకు ఉద్యోగంలో ప్రత్యేకమైన హోదా ఇస్తాననడం.

ii) ప్రత్యక్షంగానో లేక పరోక్షంగానో ఉద్యోగంలో వినాశకరమైన పరిణామాలు ఉంటాయన్న బెదిరింపు;

iii) ప్రత్యక్షంగానో లేక పరోక్షంగానో ఆమె ప్రస్తుత, భావి ఉద్యోగ హోదాకు సంబంధించిన బెదిరింపు;

iv) ఆమె పనిలో జోక్యం చేసుకోవడం లేక వ్యతిరేకత, విరోధపూరిత లేక ఒత్తిడి పెంచే పని వాతావరణం

v) ఆమె ఆరోగ్యం లేదా భద్రతపై ప్రభావం కలిగించేలా కించపరచడం.

3. ఒక క్లుప్తమైన సంప్రదింపు జాబితా

అనేక మంది మహిళలు లైంగిక వేధింపుల్ని గుర్తించడంలో విఫలమవుతుంటారు, వాటిని చిన్న విషయాలు గానూ, సాధారణమైనవి గానూ భావిస్తుంటారు.

చాలా వాటికి మీరు అవును అని రాసినట్లయితే, మీ పని వాతావరణంలో లైంగిక వేధింపులు ఉన్నట్లే. మీకింకా సందేహం ఉన్నట్లైతే మీకు నమ్మకమైన సహోద్యోగితో చర్చించండి. మౌనంగా ఉండిపోకండి.

4. లైంగిక వేధింపులను ఎదుర్కొంటున్నట్లైతే ఏం చేయాలి?

ఒకవేళ మీరు లైంగిక వేధింపులు ఎదుర్కొంటున్నట్లైతే వాటిని ఆపటానికి తగిన చర్యలు తీసుకోండి.

ఆ సమయంలో మాట్లాడడం: ఎప్పుడైనా లైంగిక వేధింపులు ఎదుర్కొంటున్నప్పుడు, స్థిరంగా "వద్దు" అని చెప్పడం మరవకండి. మిమ్మల్ని వేధించే వ్యక్తి ప్రవర్తన అసభ్యకరంగా ఉందని తెలియజేసేందుకు, అదే ఉత్తమమైన/సరైన మార్గం. మిమ్మల్ని ఏదైనా ప్రదేశానికి రమ్మని, కొన్ని పనులు చేయమని, ప్రశ్నలకు సమాధానమివ్వమని అడిగినప్పుడు

కింద ఇచ్చిన కొన్ని గమనించదగిన విషయాలను పరిశీలించండి. మీకు సరి అనిపించిన చోట చెక్ మార్క్‌ను పెట్టండి.

సంఖ్య	గమనించదగ్గ విషయాలు	అవును	కాదు
1	మీకు కొందరు సూపర్ వైజర్లు, లేక సహోద్యోగులతో కలిసి పని చెయ్యడం ఇష్టం లేకపోవడం		
2	ఎవరో మీ వంక తదేకంగా చూస్తున్నట్లు అనిపించడం.		
3	స్త్రీ పురుష సంఖ్యలో సమతూకం లేకపోవడం.		
4	కొన్ని సమయాల్లో సూపర్వైజర్లు, సహోద్యోగులు మీ దేహాన్ని స్పృశించడం.		
5	నేను పని చేసే ప్రదేశంలో కొన్ని సంఘటనలు జరిగాయి కాని నేను సహనంతో వాటిని భరిస్తున్నాను.		
6	నా సూపర్వైజరు నన్ను అప్పుడప్పుడు డిన్నర్ కు పిలుస్తాడు.		
7	నా ఉద్యోగం పోగొట్టుకోవడం ఇష్టం లేనందువల్ల, మా సూపర్వైజర్ ఏమి చెప్పినా విధేయత చూపుతాను.		
8	నా వేషధారణ గురించి అప్పుడప్పుడు పరిహాసాలు, వ్యాఖ్యలు వస్తుంటాయి.		
9	నా సూపర్వైజర్ తరచుగా నా వ్యక్తిగత జీవితం గురించి అడుగుతుంటాడు.		
10	నా సహోద్యోగి/సూపర్వైజరు నుండి తరచు నాకు పనితో సంబంధం లేని ఈ-మెయిళ్లు వస్తుంటాయి.		

లేక మీకు ఇబ్బందికరమైన పరిస్థితులు కల్పించినప్పుడు స్పష్టంగా, స్థిరంగా "వద్దు" అని చెప్పండి. అవతలి వ్యక్తి భావాలను గాయపరచినందుకు బాధపడకండి. అటువంటి ప్రవర్తనకు అభ్యంతరం చెప్పడం తర్వాత ఫిర్యాదు చేసినపుడు సహాయకారిగా ఉంటుంది.

రికార్డు చేయడం: ఒక జర్నల్‌గా గాని, డైరీగా గాని సంఘటనలు జరిగినది జరిగినట్టుగా క్రమంలో రాయాలి. మీరు రిసీవ్ చేసుకుంటున్న ఉత్తరాలు, నోట్స్, ఇతర డాక్యుమెంట్లు వంటి వాటిని భద్రపరచాలి. తేదీలను, సమయాలను (అయిష్టపూర్వక సందర్భాల ఘటనలను) రాసిపెట్టుకోవాలి. అప్పుడు ఎవరైనా సాక్షులు ఉన్నట్లైతే వారి పేర్లనూ రాసి ఉంచాలి.

నేర విచారణ సమయంలో: మీరు విచారణకు ఉపయోగించే ప్రతి డాక్యుమెంటునూ సాక్ష్యంతో బలపరచాలి. మీ వాంగ్మూలాల సమయంలో మీరు ఆ డాక్యుమెంటు ఎక్కడి నుండి సంపాదించారు అని డిఫెన్సు న్యాయవాది ప్రశ్నించవచ్చన్న విషయం దృష్టిలో ఉంచుకోవాలి. మీరు ఆ డాక్యుమెంటును ఎక్కడ నుండి సంపాదించారో, ఎవరు దాన్ని బలపరుస్తారో స్పష్టపరచలేనపుడు, మీరు ఆ డాక్యుమెంటును విచారణలో ఉపయోగించలేరు.

అన్ని ప్రశంసా ఉత్తరాలను, అవార్డులను, థాంక్యూ కార్డులను, మీ పనితీరును బలపరిచే ఏ విషయాన్నైనా తీసుకువెళ్లండి. మిమ్మల్ని, మీ పనితనాన్ని ప్రశంసిస్తూ మీ అధికారులు ఇచ్చిన డాక్యుమెంట్ల పట్ల ప్రత్యేక శ్రద్ధ వహించండి. వీలైతే, మీ వినియోగదారులను, సిబ్బందిని, సమాన హోదా కల వ్యక్తుల్ని ప్రశంసాపూర్వక ఉత్తరాలు ఇవ్వమని అడగండి.

ఎవరైనా నమ్మకస్తులతో మాట్లాడడం: లైంగిక వేధింపుల గురించి మౌనంగా లేక నిర్లిప్తంగా ఉండడం దానిని కొనసాగనిచ్చినట్లు అవుతుంది. ఇతర సహోద్యోగులతోనూ, కుటుంబసభ్యులతోను లేక స్నేహితులతోను మాట్లాడండి. ఆ వ్యక్తి చేత వేధింపబడేవారు మీరు ఒక్కరే కాకపోవచ్చు.

ఒక సాక్ష్యాన్ని సృష్టించడం: అతి నమ్మకస్తుడైన సహోద్యోగికి తెలియజేయండి. ఆ వ్యక్తిని లైంగిక వేధింపులను చూసిన, విన్న సాక్షిగా ఉండేలా చూడండి. అధికారికంగా ఫిర్యాదు నమోదు చేయాలనుకున్నపుడు ఇది ప్రయోజనకారి అవుతుంది.

సంస్థలో తగిన హోదాలో ఉన్న వ్యక్తికి మీరు ఎదుర్కొంటున్న లైంగిక వేధింపులను గురించి ఫిర్యాదు చెయ్యండి:

మీకు ఉన్న వివిధ అవకాశాలను పరిశీలించండి. ఒక ఫిర్యాదును నమోదు చెయ్యండి. మీ సంస్థలో అటువంటి విధానం లేనట్లైతే, మీ యజమాని ఒక లైంగిక వేధింపుల నిరోధ విధానాన్ని తయారు చేయడానికి అవసరమైన అన్ని చర్యలు తీసుకునేటట్లు చూడండి.

వైద్య పరీక్షకు వెళ్లండి: ఒకవేళ మీపై అత్యాచారం జరిగినా లేక శారీరకంగా దాడిని ఎదుర్కొన్నా, వెంటనే వైద్య పరీక్షకు వెళ్లి, మెడికల్ రిపోర్టును పొందండి. లీగల్ కేసును వెయ్యడానికి మీరు నిర్ణయించుకున్నపుడు, ఇది ముఖ్యపాత్ర వహిస్తుంది.

5. పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపులు జరిగినపుడు బాధితులు సివిల్ వ్యాజ్యం వేయవచ్చా?

వేయవచ్చు. నష్టపరిహారాల చట్టం కింద సివిల్ వ్యాజ్యం వెయ్యవచ్చు. లైంగిక వేధింపుల వల్ల మానసిక క్షోభ, శారిరక వేధింపులు, ఆదాయానికి, ఉద్యోగానికి హాని కలిగాయన్న అంశాల ఆధారంగా కేసును ఫైల్ చేయవచ్చు.

6. ఏ పరిస్థితులలో ఫిర్యాదు నమోదు చేయవచ్చు?

కింద సూచించిన పరిస్థితులలో నమోదు చేయవచ్చు.

- ❖ కేసులో ఒకే సంస్థకు చెందిన వ్యక్తులు ఉన్నపుడు
- ❖ బయట వ్యక్తుల వేధింపులు ఉన్న కేసులైనపుడు.

7. ఫిర్యాదును ఎక్కడ ఫైల్ చేయవచ్చు?

- ❖ అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ – సంబదిత సంస్థతో బాధిత మహిళకు సంబంధం ఉన్నప్పుడు.
- ❖ స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ – 20 మంది కన్నా తక్కువ పని వారున్నందువల్ల మీరు పనిచేసే చోట ఫిర్యాదుల కమిటీ లేకపోతే లేదా ఆ ఫిర్యాదు మీరు పని చేసే సంస్థ యజమానిపైనే అయినపుడు, కేసు విషయంలో రాజీ జరుగుతుందని భావించినపుడు స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ వద్ద కేసు నమోదు చేయవచ్చు.
- ❖ కొన్నిసార్లు స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీ వెంటనే అందుబాటులో లేనపుడు, ఈ చట్టం ప్రకారం జిల్లా అధికారి లేదా ప్రతిబ్లాకు, తాలుకా, తహసీల్ వంటి గ్రామీణ ప్రాంతాల్లో, వార్డు లేదా మున్సిపాలిటీ వంటి పట్టణ ప్రాంతాల్లో నియమితులైన ఒక నోడల్ ఆఫీసర్ ఫిర్యాదును స్వీకరించి, స్థానిక ఫిర్యాదుల కమిటీకి ఏడు రోజులలోపుగా పంపించాలని చట్టం సూచించింది.
- ❖ స్థానిక పోలీస్ స్టేషన్: కేసులో అంశాలకు భారత శిక్షాస్మృతి వర్తించినప్పుడు

అనుబంధం 2:
ఫిర్యాదుల కమిటీ విచారణ నివేదిక నమూనా

డాక్యుమెంట్ వివరాలు:	పేజీ సంఖ్య
భాగం - A : నివేదిక (పేజీ నంబర్లు)	
కమిటీ ఏర్పాటు : బాధితుల, నిందితుల, కమిటీ అధ్యక్షుల, కమిటీ సభ్యుల, మూడో పక్షాల వివరాలు	
పద్ధతి: ◆ కమిటీ ఫిర్యాదు స్వీకరణ ◆ కమిటీ ముందు హాజరు కావలసిందిగా బాధితులకు నోటీసు ◆ బాధితుల వాంగ్మూలాలు నమోదు చేయడం ◆ హాజరు కావలసిందని సాక్షులకు నోటీసు పంపడం, వారి వాంగ్మూలాలు నమోదు చేయడం ◆ నిందితులకు నోటీసు జారీ చేయడం, ప్రతివాది హాజరు, నిందితుల వాంగ్మూలాలు నమోదు చేయడం ◆ నిందితుల, సాక్ష్యుల వాంగ్మూలాలు నమోదు చేయడం ◆ వివిధ పక్షాలను, వారి సాక్షులను క్రాస్ ఎగ్జామినేషన్ చేయడం	
కమిటీ పరిశీలించిన వస్తువుల, పత్రాల వివరాలు ◆ ఫిర్యాదు ప్రతి ◆ నిందితుల స్పందన ప్రతి ◆ బాధితుల, నిందితుల ఉద్యోగ వివరాల అధికారిక రికార్డులు, ఫైళ్లు ◆ సమయానుగుణంగా కమిటీ అడిగే వివరణలు, వివరాలకు సంబంధించి ఆ సంస్థ పంపే ఈ-మెయిల్స్ ◆ ఎస్ ఎం ఎస్ లు, ఫొటోగ్రాఫ్ లు, ఈ-మెయిల్స్, ఉత్తరాలు, టెలిఫోన్ బిల్స్ మొదలైన కేసుకు సంబంధించిన సమాచారం ◆ ఫిర్యాదుల కమిటీ సమావేశాల మినిట్స్ ◆ సమావేశం జరిగే సమయంలో హాజరు అయిన అందరు కమిటీ సభ్యులు సంతకం చేసిన, బాధితులు, ప్రతివాదులు, సాక్షులు చెప్పిన వివరాలు నమోదు చేసిన ప్రతులు, అన్ని డాక్యుమెంట్లు ◆ పని ప్రదేశాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నిరోధం, నిషేధం, పరిహారం) చట్టం 2013, ఇంకా ఇతర చట్టాలు.	
ఫిర్యాదు ◆ కమిటీ వద్ద బాధితుల కథనం	
ప్రతివాది ఆత్మరక్షణ ◆ కమిటీకి ప్రతివాది తరపు ఆత్మరక్షణ వాదన	
మౌఖిక సాక్ష్యాలు, డాక్యుమెంట్ల సమీక్ష ◆ సాక్షుల సాక్ష్యాల సమీక్ష, విశ్లేషణ ◆ కమిటీ ముందుంచిన ఉద్యోగుల హాజరు, సెలవుల రికార్డుల వంటి వివరాలు, డాక్యుమెంట్లు	

అనుబంధం 3:
పని ప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల గురించి విశాఖ మార్గదర్శకాల తీర్పు

లైంగిక వేధింపుల చట్టం అమలు జరిపే క్రమంలో ప్రభుత్వం మరిన్ని నియమ నిబంధనలను ప్రకటించవచ్చు. పనిప్రదేశాల్లో లైంగిక వేధింపుల విషయమై 19 అక్టోబర్ 2012న మేధా కొత్వాల్ లేలె, తదితరులు వర్సస్ భారత ప్రభుత్వం కేసులో సుప్రీం కోర్టు ఇచ్చిన ఆదేశాలు, ఆ సూచనలు అమలైన తీరు కింద గమనించండి:

i) సివిల్ సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళిని ఇంకా సవరించని రాష్ట్ర, కేంద్ర ప్రభుత్వాలు వాటిలో తగిన మార్పుల్ని రెండు నెలలలో తీసుకువచ్చి, ఫిర్యాదుల కమిటీల విచారణను ఉద్యోగ నిబంధనల కింద క్రమశిక్షణ నివేదికగా స్వీకరించే చర్యలు చేపట్టేలా చూడాలి. ఇంకో విధంగా చెప్పాలంటే, ఉద్యోగ అంశాల్లో క్రమశిక్షణ చూసే అధికారులు ఫిర్యాదు కమిటీ విచారణ , సిఫారసుల అమలుకు కృషి చేసేలా ఈ మార్పులు ఉండాలి. ఫిర్యాదు కమిటీ నివేదికను ప్రాథమిక దర్యాప్తు కమిటీగా కాక పూర్తిస్థాయి విచారణ నివేదికగా గుర్తించి, వేధించిన నిందితుడి వ్యవహారశైలికి అనుగుణంగా కఠిన చర్యలు చేపట్టాలి.

ii) పారిశ్రామిక ఉద్యోగ నియమావళిలో ఇంతవరకూ ఈ చట్టాన్ని అనుసరించి మార్పు తీసుకురాని రాష్ట్రాలు, కేంద్ర పాలిత ప్రాంతాలు తక్షణమే ఆ మార్పులను ప్రారంభించాలి. అదికూడా రెండునెలలలోపే జరగాలి.

iii) రాష్ట్ర,, జిల్లా, తాలుకా స్థాయిల్లో పిర్యాదు కమిటీలు పనిచేసేంత సంఖ్యలో కమిటీల ఏర్పాటుకు రాష్ట్రాలు, కేంద్ర పాలిత ప్రాంతాలు తక్షణమే చర్యలు చేపట్టాలి. ఏయే రాష్ట్రాలు, కేంద్రపాలిత ప్రాంతాలు కేవలం రాష్ట్ర స్థాయిలో ఒకే కమిటీని ఏర్పాటు చేశాయో అవన్నీ వచ్చే రెండు నెలల్లో తగినన్ని కమిటీలను ఏర్పాటు చెయ్యాలి. ప్రతి కమిటీ అధ్యక్షత సాధ్యమైనంత వరకూ ఒక మహిళ చేపట్టాలి.

iv) విశాఖ గైడ్ లైన్స్ ను అనుసరించి ప్రతి రాష్ట్రంలోని ప్రభుత్వ, ప్రైవేటు సంస్థలు, శాఖలలో నిందితుడూ, బాధితురాలూ ఒకే దగ్గర పనిచేసే పరిస్థితి ఎప్పటికీ రాకుండా సరైన విధంగా బదిలీలు నిర్వహించాలి. బాధితురాలిని లేదా సాక్షులను భయభ్రాంతుల్ని చేసిన పక్షంలో తీవ్రమైన క్రమశిక్షణ చర్యలు తీసుకునేలా ప్రోత్సహించాలి.

v) బార్ కౌన్సిల్, మెడికల్ కౌన్సిల్, ఆర్కిటెక్ట్స్ కౌన్సిల్, చార్టర్డ్ అకౌంటెంట్స్ కౌన్సిల్, కంపెనీ సెక్రెటరీల సంస్థ, ఇతరత్రా వ్యవస్థీకృతమైన సంస్థలు విశాఖ గైడ్ లైన్ల అమలుకు కృషి చెయ్యాలి. ఈ సంస్థలలో నమోదు చేసుకున్న సభ్యులు విశాఖ గైడ్ లైన్స్ అనుసరించేలా చూడాలి.

ఇలా చెయ్యడానికి తగ్గ సూచనలు, సర్క్యులర్లు అన్నీ సంబంధిత సంస్థల నుంచి జారీ అయ్యేలాగా రెండునెలలలోగా కృషి చెయ్యాలి. ముఖ్యంగా బార్ కౌన్సిల్, మెడికల్ కౌన్సిల్, ఆర్కిటెక్ట్స్ కౌన్సిల్, కంపెనీ సెక్రెటరీ సంస్థలు ఇప్పుడే ఈ చర్యలు తీసుకునేలా చెయ్యాలి. ఈ సంస్థలకు సంబంధించి ఎక్కడైనా లైంగిక వేధింపులు జరిగితే విశాఖ గైడ్ లైన్స్ ను అనుసరించి చర్య జరిగేలా చూడాలి.

ఎక్కడైనా విశాఖ గైడ్ లైన్స్ అమలులో విఫలమైన పక్షంలో బాధితులు న్యాయస్థానాన్ని ఆశ్రయించాలి. సంబంధిత రాష్ట్ర హైకోర్టుల్లో సత్వర విచారణ జరిగేలా చర్యలు చేపట్టడమే కాకుండా, ఆ సంస్థలలో గైడ్ లైన్స్ అమలుకు చర్యలు జరిగేలా చూడటం న్యాయస్థానాల బాధ్యత.

విశాఖ గైడ్ లైన్ల రాకతో ప్రస్తుతం ఉన్న ప్రభుత్వ, పారిశ్రామిక చట్టాల సవరణ జరిగింది. యాభై మందికన్నా ఎక్కువ ఉన్న అన్ని పని ప్రదేశాలలోనూ లైంగిక వేధింపుల నుంచి విముక్తిని ప్రముఖంగా పేర్కొంటూ చట్టం చెయ్యడం జరిగింది. ఈ కింది కేసులను అనుసరించి ఆ మార్పులు జరిగాయి.

కేసు సం. 1 అప్పరెల్ ఎక్స్ పోర్ట్ ప్రమోషన్ కౌన్సిల్ (AIR 1999 SC 625)

కేసు ప్రభావం: రాజ్యాంగాన్ని అనుసరించి పని ప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపును ప్రాథమిక హక్కు అయిన స్త్రీపురుష సమానత్వ హక్కు , జీవించే హక్కు స్వాతంత్ర్యపు హక్కులను హరించడమే అని కోర్టు తీర్పునిచ్చింది.

కేసు సం. 2 డి.ఎస్. గరేవాల్, విమ్మి జోషి

కేసు ప్రభావం: నియమాల ఉల్లంఘన, తప్పుడు సమాచారం అందించడం లాంటి విషయాలలో కంపెనీపైన తీవ్రమైన ఆర్థిక చర్యను చేపట్టే విధంగా కోర్టు ఉత్తర్వులు ఉన్నాయి.

కేసు సం. 3 మేధా కోత్వాల్ రిట్ పిటిషన్ 173-177 OF 1999

కేసు ప్రభావం: విశాఖ గైడ్ లైన్ల ప్రకారం ఏర్పరుస్తున్న అంతర్గత పిర్యాదు కమిటీల అవసరాన్ని మళ్ళీ నొక్కి వక్కాణించడం జరిగింది.

కేసు సం. 4 కేరళ హైకోర్టు పాతుప్పన్ వర్సస్ కె.ఎస్. గిరిజ

కేసు ప్రభావం: విశాఖ గైడ్ లైన్స్ అన్ని ప్రభుత్వ, పబ్లిక్ సంస్థల, పారిశ్రామిక సంస్థలతో పాటు ప్రైవేటు రంగానికి కూడా వర్తిస్తాయి. మహిళలకు సంబంధించిన పనిప్రదేశాల రక్షణ స్థలాన్ని, ప్రదేశాన్ని బట్టి మారదు. పబ్లిక్ రంగమైనా ప్రైవేటు రంగమైనా ఒకటే"

కేసు సం. 5 పునీత కె. సోధి వర్సస్ యూనియన్ ఆఫ్ ఇండియా.

కేసు ప్రభావం: సహేతుక మహిళా ప్రమాణం ఆధారంగా మహిళ లైంగిక వేధింపులకు గురయిందా లేదా అనే దానిపైన నిర్ణయం తీసుకోవడం.

విశాఖ గైడ్ లైన్స్ అమలులో వివిధ రాష్ట్రాల, కేంద్ర పాలిత ప్రాంతాల తీరుతెన్నులు

19 అక్టోబర్ 2012న మేధా కోత్వాల్ లేలే కేసులో భాగంగా సుప్రీంకోర్టు ఆదేశం ప్రకారం ఏర్పడిన గైడ్ లైన్స్ అనుసరించి అన్ని రాష్ట్రాలు, కేంద్రపాలిత ప్రాంతాలలో అమలు ఇలా ఉంది

గోవా : ఈ రాష్ట్రం సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళిని మారుస్తూ ఇంతవరకూ ఉత్తర్వులు ఇవ్వలేదు.

గుజరాత్ : సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళిలో ఇంతవరకూ మార్పు తీసుకురాలేదు. మహిళల అధ్యక్షతన ఏర్పడాల్సిన పిర్యాదు కమిటీల నియామకం ఇంకా జరగలేదు. ప్రభుత్వేతర సంస్థల భాగస్వామ్యం గురించి, ఇందులో సభ్యులుగా ఉన్నవారి గురించి సమాచారం ఇంతవరకూ పంపించలేదు.

ఢిల్లీ : సర్వీస్ ప్రవర్తనావళిలో మార్పులు చెయ్యడం జరిగింది. దీనికి సంబంధించిన స్టాండింగ్ ఆర్డర్ వివరాలు ఇంకా పొందుపరచలేదు. అన్ని ఫిర్యాదు కమిటీల అధ్యక్షులూ మహిళలే అనే సమాచారం అందింది.

హిమాచల్ ప్రదేశ్ : ఇప్పటివరకూ సర్వీస్ ప్రవర్తనావళిలో మార్పులు చేసినట్టు ఎటువంటి సూచనా లేదు. ఫిర్యాదు కమిటీల విషయంలోనూ ఎటువంటి సమాచారం అందలేదు.

హర్యానా : ప్రభుత్వ ఉద్యోగుల ప్రవర్తన నియమావళిని (1966) సవరించినట్టు సమాచారం అందింది. కాని ఎటువంటి స్టాండింగ్ ఆర్డర్ జారీ అయిందనే విషయంలో ఏ సూచనా లేదు.

మహారాష్ట్ర : మహారాష్ట్ర సివిల్ సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళిలో(1974) మార్పులు చేశారు. లేబర్ కమిషనర్ ఆధ్వర్యంలో ఈ సవరణల్ని ముంబై పారిశ్రామిక నియమావళి (1959) లోకూడా పొందుపరచడమైనది.

మిజోరం : మిజోరం రాష్ట్రం సివిల్ సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళిని సవరించింది. లైంగికవేధింపుల పిర్యాదు కొరకు కేంద్రీకృత పిర్యాదు కమిటీని ఏర్పాటు చేసింది. వీటి అమలుకొరకు ఒక నోటీసు జారీ చేసింది.

సిక్కిం : విల్ సర్వీస్ ప్రవర్తనావళిలో సవరణలు చెయ్యడం జరిగింది. యాభైమంది కన్నా ఎక్కువ ఉండే అన్ని డిపార్టుమెంటుల్లోనూ, పనిప్రదేశాలలోనూ పిర్యాదు కమిటీల నియామకానికి నోటిఫికేషన్ జారీ అయింది.

ఉత్తరాంచల్ : ఉత్తరాంచల్ రాష్ట్రంలో సివిల్ సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళికి సంబంధించిన సవరణ చేసి ఒక స్టాండింగ్ ఆర్డర్ జారీ చేశారు. జిల్లాస్థాయి, రాష్ట్రస్థాయి పిర్యాదు కమిటీల నియామకం కూడా జరిగింది.

పశ్చిమ బెంగాల్ : ప్రభుత్వోద్యోగులకు సంబంధించిన విధులు, బాధ్యతలు, హక్కులకు సంబంధించి సవరణలతో పాటు ఒక స్టాండింగ్ ఆర్డర్ జారీ చెయ్యడం జరిగింది. రాష్ట్రంలోని 56 శాఖల్లో 48లో, 156 డైరెక్టరేట్లలో 34 లో, 24 సంస్థలలో 6 లో పిర్యాదు కమిటీల నియామకం జరిగింది.

మధ్యప్రదేశ్ : సర్వీస్ రూల్స్‌లో సవరణ తీసుకువచ్చినా, ఇంకా స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్‌లో ఎటువంటి మార్పూ తీసుకురాలేదు. పిర్యాదుకమిటీల నియామకం డిపార్టుమెంట్లలో హెడ్ ఆఫ్ ది డిపార్టుమెంట్ నుంచి జిల్లాస్థాయి, తాలూకా స్థాయి వరకూ జరిగింది. జిల్లాస్థాయిలో కలెక్టర్ ఆధ్వర్యంలో జిల్లాకమిటీ ఏర్పడి, నోడల్ డిపార్టుమెంట్ల పర్యవేక్షణలో కార్యక్రమం ప్రారంభమయింది.

పంజాబ్ : పంజాబ్ రాష్ట్రం సర్వీస్ రూల్స్‌కి సంబంధించి అవసరమైన సవరణ, స్టాండింగ్ ఆర్డర్లు జారీ చెయ్యడం జరిగింది. వివిధ డైరెక్టరేట్లలో డెబ్బై ఫిర్యాదు కమిటీల ఏర్పాటు జరిగింది. వివిధ ఫీల్డ్ ఆఫీసులలో 58 ఫిర్యాదు కమిటీల ఏర్పాటు సమాచారం ఉంది.

ఒరిస్సా : ఇంతవరకూ ఎటువంటి సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళి సవరణలు, స్టాండింగ్ ఆర్డర్లు అమలు కాలేదు.

ఆంధ్రప్రదేశ్ : సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళి సవరణ, స్టాండింగ్ ఆర్డర్ జారీ అయ్యాయి.

కర్ణాటక : సర్వీస్ ప్రవర్తనా నియమావళిలో సవరణ చెయ్యడం జరిగింది. కాని ఇంతవరకూ స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ జారీ కాలేదు. అన్ని కమిటీలలోనూ యాభై శాతంకన్నా ఎక్కువ మహిళలు ఉన్నారని, అధ్యక్షులుగా మహిళలే ఉన్నారని, బయటి సభ్యులుగా ప్రభుత్వేతర సంస్థల్ని భాగస్వామ్యం చేశారని సమాచారం ఉంది.

రాజస్థాన్ : సివిల్ సర్వీస్ నియమావళి సవరణ, స్టాండింగ్ ఆర్డర్ జారీ అయ్యాయి.

బీహార్ : సర్వీస్ నియమావళిలో సవరణ చెయ్యడం జరిగింది. కాని స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ విషయంలో ఎటువంటి సమాచారం లేదు. రాష్ట్రవ్యాప్తంగా కేవలం ఒకేఒక్క ఫిర్యాదు కమిటీ ఏర్పాటు చెయ్యడం జరిగింది.

మేఘాలయ : సర్వీస్ రూల్స్ సవరణగానీ, స్టాండింగ్ ఆర్డర్ గానీ జారీ కాలేదు.

త్రిపుర : త్రిపురలో సర్వీ నియమావళి సవరణ జరిగింది. స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ ఇక్కడ వర్తించవు. తొంభై ఏడు పిర్యాదు కమిటీల ఏర్పాటు చాలావరకూ రాష్ట్రప్రభుత్వ కార్యాలయాలలో, సంస్థలలో జరిగింది.

అస్సాం : సర్వీస్ నియమావళి సవరణ జరిగింది. కాని స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ లో ఎటువంటి సవరణా జరగలేదు.

మణిపూర్ : సర్వీస్ నియమావళిలో సవరణలు జరిగాయి కాని స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ కు సంబంధించి నిర్దిష్టమైన సమాచారం లేదు. రాష్ట్రవ్యాప్తంగా కేవలం ఒకేఒక పిర్యాదు కమిటీ నియామకం జరిగింది.

ఉత్తర ప్రదేశ్ : సర్వీస్ నియమావళి సవరణతో పాటు స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ జారీ చెయ్యడం జరిగింది.

జమ్ము కాశ్మీర్ : సివిల్ సర్వీస్ ప్రవర్తన నియమావళిలో సవరణలు చెయ్యడం జరిగింది. స్టాండింగ్ ఆర్డర్ లో మార్పులు ప్రారంభమయ్యాయని సమాచారం.

నాగాలాండ్ : సర్వీస్ నియమావళి సవరణ జరిగింది. కాని స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ లో ఎటువంటి సవరణా జరగలేదు.

అరుణాచల్ ప్రదేశ్: సర్వీస్ రూల్స్ సవరణగానీ, స్టాండింగ్ ఆర్డర్ గానీ కాలేదు. రాష్ట్రస్థాయిలో ఒకే ఒక కమిటీ ఏర్పాటు చెయ్యడం జరిగింది.

కేరళ	:	సర్వీస్ నియమావళి సవరణ, స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ జారీ చెయ్యడం జరిగింది. రాష్ట్రం మొత్తంలో దాదాపు యాభైరెండు ఫిర్యాదు కమిటీలు ఏర్పాటు చెయ్యడం జరిగింది. అన్ని కమిటీల అధ్యక్షులూ మహిళలు కావడంతో పాటు కమిటీలలో సగం మంది మహిళలే ఉన్నారని సమాచారం. ప్రభుత్వేతర సంస్థలను కూడా ఈ కమిటీలలో భాగస్వాముల్ని చేశారు.
తమిళనాడు	:	సర్వీస్ నియమావళి సవరణ జరిగింది. కాని స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ లో ఎటువంటి సవరణా జరగలేదు.
ఝార్ఖండ్	:	సర్వీస్ నియమావళి సవరణ జరిగింది. కాని స్టాండింగ్ ఆర్డర్స్ లో ఎటువంటి సవరణా జరగలేదు.

రాష్ట్రప్రభుత్వాలు దాఖలు చేసిన అఫిడవిట్ ఆధారంగా ఒరిస్సా, హిమాచల్ ప్రదేశ్, మేఘాలయ, గోవా, అరుణాచల్ ప్రదేశ్ , పశ్చిమ బెంగాల్ రాష్ట్రాలలో సర్వీస్ రూల్స్‌కి సంబంధించిన సేవలు, హక్కులు, బాధ్యతలకి సంబంధించిన నియమావళిలో మార్పులు తెచ్చినా సివిల్ సర్వీస్ నియమావళిలో సవరణలు తీసుకురాలేదు.

అలాగే సిక్కిం, మధ్యప్రదేశ్, గుజరాత్, మిజోరం, ఒరిస్సా, బీహార్, జమ్ము కాశ్మీర్, మణిపూర్, కర్ణాటక, రాజస్థాన్, మేఘాలయ, హర్యానా, హిమాచల్ ప్రదేశ్, అస్సాం, ఢిల్లీ, గోవా, నాగాలాండ్, అరుణాచల్ ప్రదేశ్, ఝార్ఖండ్, తమిళ నాడుల్లో సవరణలు, స్టాండింగ్ ఆర్డర్లు రెండూ చెయ్యలేదు.

కేంద్రపాలిత ప్రాంతాలైన అండమాన్ నికోబార్, డయ్యూ డామన్, లక్షద్వీప్, దాద్రానగర్ హవేలీ, పాండిచ్చేరి లలో సివిల్ సర్వీస్ నియమావళిలో సవరణలు చెయ్యలేదు. దాద్రా నగర్ హవేలీ, చండీఘర్ లలో ఫిర్యాదు కమిటీలు ఇంకా ఏర్పరచలేదు. డయ్యూ డామన్ లో ఫిర్యాదు కమిటీల ఏర్పాటు జరిగింది.

International
Labour
Organization

ILO DWT for South Asia and Country Office for India
3rd Floor, Core 4B, India Habitat Centre, Lodhi Road, New Delhi - 110003, India
Tel.: +91 11 4750 9200, Fax: +91 11 2460 2111
E-mail: delhi@ilo.org, Website: www.ilo.org/india