

કામ કરતી મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળે થતી જાતિય સતામણી અટકાવવા.
સતામણી બંધી અને તે સામે ક્રિયાદ - અંગેના 2013ના કાયદાને ધ્યાનમાં લેતાં

કરવાની કાર્યવાહીની નોંધ :

હેતુ:

- નોકરી કે કાર્ય કરવાના સ્થળે, મહિલા કાર્યકરોની જાતિય સતામણી ન થાય તેવું વાતાવરણ પેદા કરવું
- જાતિય સતામણી અટકાવવા, બંધ કરવા માટે, અને તેના અંગે યોગ્ય સજા કરવી.
- મહિલાઓને કાર્યના સ્થળે પૂરતી સલામતી પૂરી પાડવી
- મહિલાઓને જાતિય સતામણી સામે ક્રિયાદ કરવા અને પોતાની મુશ્કેલી સંકેતોથી વ્યક્ત કરવા માટે વાતાવરણ પૂરું પાડવું
- ખોટી ક્રિયાદો સામે કે બહુદા આક્ષેપો સમયે સામા પક્ષને રક્ષણ આપવું

વ્યખ્યાઓ:

- જાતિય સતામણી થઈ હોય તેવી પીડિત મહિલા - જે નોકરી કરતી હોય કે ન કરતી હોય તો પણ - તેવી મહિલાને કાર્ય સ્થળ ઉપર કોઈ પુરુષ કર્મચારી કે અધિકારી કે ત્રાહિત વ્યક્તિ ધ્વારા જાતિય સતામણી થઈ હોય તેવી ક્રિયાદ કરી શકે છે.
- કાર્યકર કે કામદાર મહિલા એટલે કોઈ મહિલા જે તે સ્થળે નોકરી કરતી હોય સવેતન કે અવેતન હોય, પૂર્ણ સમય માટે કે અર્ધ સમય માટે, કે આંશિક સમય માટે, સંસ્થાની કાર્યકર હોય કે ઠેકેદાર ધ્વારા મૂકાયેલ હોય, તેની નોંધ મૂળ નોકરી દાતા ને ત્યાં હોય કે ન પણ હોય, કે મહિલા સ્વયંસેવી હોય, કે શિખાઉ કે કોઈની સાથે આવતી હોય, કે તેની નોકરીની શરતો લેખિત હોય કે માની લેવાઈ હોય, તો પણ તેને લાગુ પડે છે.
- પ્રતિવાદી એટલે કે જેની સામે ક્રિયાદ થઈ હોય, કાર્ય સ્થળમાં કોઈ પણ સ્થળ સમાવાય છે, જે નોકરીદાતા કે ઠેકેદાર ધ્વારા તે મહિલાને જવાની ફરજ પડે છે, કે તે વાહનમાં પણ હોય તો પણ તેને લાગુ પડે છે.

લાગુ પડવાની શરતો:

જે તે કર્મચારી કે ઠેકેદારના ધ્વારા મૂકાયેલ હોય તેને ઓફિસની જગ્યામાં કે કામસર બહાર જવું પડે તો તેવા સ્થળે કે વાહનમાં પણ જો જાતિય સતામણી થઈ હોય તો તેવી સંસ્થા તેને માટે કાર્યવાહી કરવા જવાબદાર બને છે.

વ્યાપ: જાતિય સતામણીમાં નીચેના મુદ્દાઓ આવરી લેવાય છે. -

- શારીરિક અડપલાં કે તે માટેના પ્રયાસ-
- જાતિય સહકાર માટે વિનંતી કે ઈશારો કે અભદ્ધ ભાષાનો પ્રયોગ-
- જાતિય બાબતની અણછાજતી ટીકા કે અશ્લીલ ચાળા-
- જાતિય ચિત્રો કે અશ્લીલ ફિલ્મો કે અશ્લીલ સંદેશા બતાવવા-
- આ સિવાયની કોઈ પણ બાબત જે મહિલાને જાતિય વ્યવહાર માટેની સૂચક હોય અને મહિલાને અણછાજતી લાગે.

જાતિય સતામણીના બીજા સ્વરૂપો-

- કામના સ્થળે કે કામના અંગેના પ્રવાસ દરમિયાન રોકાણ સ્થળે કે વાહનમાં, નોકરીમાં બઢતી કે લાભ આપવાની લાલચ કે ઠોસ વચન સાથે જાતિય સતામણી
- કામના સ્થળે કે કામ અંગેના પ્રવાસ દરમિયાન રોકાણ સ્થળે કે, વાહનમાં મુસાફરી કરતાં કરતાં નોકરીમાં નુકશાન કરવા બાબતની પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ ધમકી.
- નોકરીની ફાલની પરિસ્થિતિને નુકશાન પહોંચાડવાની પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ ધમકી.
- મહિલાના કામમાં દખલ થાય તેવી કે સીધી કે આડકતરી રીતે ફેરાનગતિ પહોંચે તેવા કાર્ય કે ભયપ્રદ વાતાવરણ ઊભું કરવું
- મહિલાને અપમાન લાગે, અને તેના આરોગ્ય કે મનને આઘાત લાગે કે તેને માનસિક પરિતાપ થાય-

આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ:-

આ માટે નોકરીદાતાએ પ્રથમદર્શી ફરિયાદનું આંતરિક ફરિયાદ સમિતિનું એકમ બનાવવું જોઈએ જે કોર્પોરેટ ઓફિસમાં કે સ્થાનિક કચેરીમાં કે વિભાગીય સ્તરે, કે જિલ્લા સ્તરે, હોવું જોઈએ જેમાં નીચેની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.

1. તે સમિતિના અધ્યક્ષ તરીકે એક સીનિયર સ્તરની મહિલા હોવી જોઈએ.
2. તે ઉપરાંત કર્મચારીઓ પૈકી એકથી વધારે સભ્યો હોવા જોઈએ, જેને કાયદાનું જ્ઞાન હોય કે મહિલાઓ પ્રત્યે સહાનુભૂતિ દર્શાવતા હોય, સામાજિક સેવાની જવાબદારીની કામગીરી કરતા હોય, કે બને તો એક વધારાના સભ્ય બીજા વર્તુળમાંથી કે શાખામાંથી લેવામાં આવે.
3. બિન સરકારી સંસ્થામાંથી એક સભ્ય લેવાય કે જેને મહિલાઓના હિતની રક્ષાના વિષયમાં કામ કર્યું હોય.

- બિન સરકારી સંસ્થામાંથી લેવાયેલા સભ્યને માનદ વેતન પણ આપી શકાય. જે તેમના પ્રવાસ ખર્ચ કે પરચુરણ ખર્ચ પેટે ગણી શકાય.
- પ્રમુખ અધિકારીને મહિલા જાતિય સત્તામણીના કિસ્સાઓ વખતે કામ ચલાવવાનો અનુભવ હોવો જોઈએ.
- ફરિયાદીની વિગતો કે ફરિયાદ ખાનગી રાખવામાં આવશે. જો કોઈ સભ્ય આવી વિગતો સંચાર માધ્યમે કે કોઈ રીતે જાહેર કરી દે તો તે તરત જ આ સમિતિમાં રહેવા માટે ગેરલાયક બની જશે.
- સમિતિના કોઈ સભ્ય કાનુની રીતે અપરાધી પુરવાર થયા હોય કે તેમના પર ખાતાકીય કાર્યવાહી ચાલતી હોય તે આ સમિતિના સભ્ય તરીકે ગેરલાયક ગણાશે.
- આ સમિતિના સભ્યો ત્રણ વર્ષની મુદત માટે રહેશે. અલબત્ત, કોઈ સભ્ય નિવૃત્ત થાય કે બદલી થાય, કે મરણ પામે, કે અયોગ્ય ઠરે ત્યારે સમિતિ વીખેરીને નવેસરથી સમિતિની નીમણુંક કરવામાં આવશે.
- સમિતિની મીટિંગ માટે લઘુત્તમ હાજરી ત્રણ વ્યક્તિઓની રહેશે. જેમાં પ્રમુખ અને એક મહિલા જરૂરી રહેશે. અન્યથા તે સમિતિની મીટિંગ અધિકૃત ગણાશે નહીં.
- સમિતિ ફરિયાદની અને તેના ઉપર થયેલી તપાસની વિગતવાર નોંધ રાખશે.

જાતિય સત્તામણી અંગેની ફરિયાદ નોંધાવવાનો સમય અને પ્રક્રિયા -

1. કોઈપણ મહિલા પોતાને થયેલી જાતિય સત્તામણી અંગે ત્રણ માસમાં ફરિયાદ લેખિત સ્વરૂપમાં નોંધાવી શકશે.
2. જો આવી જાતિય સત્તામણી વારંવાર થયેલ હોય તેવા કિસ્સામાં છેલ્લી સત્તામણી પછીના ત્રણ માસ સુધીમાં નોંધી શકાશે. અને સમિતિ તે બાબતના કારણો જાણીને તે મુદતમાં વધારો કરી શકશે.
3. જો આવી ફરિયાદ લેખિતમાં આપવામાં ન આવી હોય તો કોઈ મહિલા સભ્ય તેવી મહિલાને લેખિત ફરિયાદ કરવામાં મદદ કરી શકશે.
4. જો કોઈ ત્રસ્ત મહિલા પોતાની શારીરિક નબળી પરિસ્થિતિમાં કે માનસિક અવસ્થાને કારણે કે મરણને લીધે આવી ફરિયાદ લેખિતમાં આપી ન શકે તેવા સંજોગોમાં તેના વારસદારો કે કાયદેસરના સ્થાપિત વ્યક્તિઓ આવી ફરિયાદ કરી શકશે.

સમાધાન:

જ્યારે ફરિયાદી મહિલા સમાધાનની વાત કરે ત્યારે સમિતિ તે બાબતે નિર્ણય લઈને તેનું લખાણ કરીને-

- યોગ્ય અધિકારીને પોતાની ભલામણ સાથે તે મુજબની જાણ કરવી જોઈએ.
- સમિતિએ ફરિયાદી મહિલા અને પ્રતિવાદી બંનેને તે મુજબનું લખાણ આપવું, અને જે સમાધાન થયું હોય તેની જાણ કરવી.
- જ્યારે ફરિયાદનો નિકાલ સમાધાનથી થયો હોય ત્યારે બીજી કોઈ કાર્યવાહી કરવાની નથી.

ફરિયાદ બાબતે તપાસ:

જ્યારે સમાધાન ન થાય અને જ્યારે સમાધાનની શરતો એક પક્ષને માન્ય ન હોય ત્યારે,

1. જો પ્રતિવાદી નોકરિયાત હોય તો સંસ્થાના નિયમો અનુસાર ખાતાકીય પગલાં લેવાનાં રહે.
2. જો પ્રતિવાદી નોકરિયાત ન હોય તો તે ફરિયાદ સાત દિવસમાં ભારતીય દંડ સંહિતા અનુસાર કામ કરવા માટે પોલિસને સોંપવાની રહેશે.
3. જો બંને પક્ષો સંસ્થાના નોકરિયાત હોય તો તેને એક તક આપીને એક નકલ આપીને પોતાની વાત રજૂ કરવાની તક આપવી જોઈએ.
 - આ કિસ્સામાં સમિતિ બંનેને કે એકને કે બંનેને બદલી કરીને અલગ જગ્યાએ મૂકી દે.
 - તેવી મહિલાને ત્રણ માસ સુધીની રજા આપવામાં આવે. આ રજાઓ તેના ફક્તની રજાઓ ઉપરાંતની ગણાશે.

આવા કિસ્સામાં તપાસ ત્રણ માસમાં પૂરી કરવાની રહેશે.

આ તપાસનો અહેવાલ સમિતિ નીમણુંક કરનાર અધિકારીને સોંપશે જે આ બાબતનો નિર્ણય લેવાને સક્ષમ હોય.

તપાસ પૂરી થયા પછીની કાર્યવાહી:

જો ફરિયાદમાં કરવામાં આવેલા આક્ષેપો પુરવાર થાય, ત્યારે સમિતિ નીમણુંક કરનાર સત્તાવાળાઓને નીચે મુજબ ભલામણ કરે,

- પ્રતિવાદી સામે જાતિય સત્તામણી બદલ ગેરવર્તણુંક ગણીને અથવા શિક્ષાત્મક પગલાં અંગેની જોગવાઈઓ મુજબ અથવા કર્મચારી કે અધિકારીના સ્થાન અને સ્તર મુજબ પગલાં લેવાં.

- જો આ બાબતે ફરિયાદીને કાંઈપણ નુક્ષાનીના નાણાં આપવાના થાય તો તે પ્રતિવાદીના પગારમાંથી કાપીને પીડિતા મહિલાને ચૂકવવામાં આવે. આ નુક્ષાનીના નાણાં પીડિતાના કામની બઢતીના નુક્ષાનના ધોરણે કે તેના દવાખાનાનાં ખર્ચને ધ્યાનમાં લઈને, માનસિક ત્રાસ, દર્દ, દુઃખ અને પ્રતિવાદીના સ્થાન અને ચૂકવવાની શક્તિના ધોરણે નક્કી કરવામાં આવે.
 - જો આવી વસૂલાત તેના પગારમાંથી વસૂલી ન શકાય કે તે લાંબી રજા ઉપર ઉતરી ગયો હોય કે નોકરીમાંથી છૂટો થઈ ગયો હોય તો તેને સરકારી દંડ તરીકે રેવન્યુ વસૂલાત તરીકે ઠરાવવામાં આવે અને તે મુજબ સરકારી અધિકારીને જાણ કરવામાં આવે.
 - જો પ્રતિવાદી ઉપર મૂકાયેલા આક્ષેપો પુરવાર ન થાય તો સમિતિ નીમણુંક સત્તાવાળાઓને તે મુજબ જાણ કરશે કે કોઈ કાર્યવાહી કરવાની થતી નથી.
 - જો પ્રતિવાદી ઉપર મૂકાયેલા આક્ષેપો પુરવાર ન થતા હોય તો તેના ઉપર કોઈ કાર્યવાહી કરવાની રહેતી નથી.
- ખોટી ફરિયાદ કે દોષયુક્ત ફરિયાદ હોય કે બદઈરાદા વાળી ફરિયાદ હોય તો:-

જો આંતરિક સમિતિ એવા નિર્ણય ઉપર આવે કે -

- પ્રતિવાદી ઉપર કરાયેલા આક્ષેપો બદ ઈરાદાપૂર્વક હતા, કે,
- પીડિત મહિલા કે બીજા કોઈ વ્યક્તિ વડે કરાયેલા આક્ષેપો જાણી બૂઝીને ખોટા હતા, કે,
- પીડિત મહિલા કે કોઈ વ્યક્તિએ રજૂ કરેલા પુરાવાઓ ખોટા હતા,

પહેલાં આ દસ્તાવેજો કે પુરાવાઓ ખોટા છે તે બાબતે તપાસ કરવામાં આવે, અને તે પુરવાર થાય તો આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ નીમણુંક કરનાર સત્તાવાળાઓને તે મુજબ ભલામણ કરે અને તે મહિલા કે બીજી વ્યક્તિ સામે ખાતાકીય નિયમો મુજબ પગલાં લેવાય.

જો તપાસ દરમિયાન જાણવામાં આવે તો આંતરિક સમિતિ તે બાબતે તપાસ કરીને તે વ્યક્તિસામે ખાતાકીય પગલાં લેવાની ભલામણ કરશે.

ફરિયાદ, ફરિયાદી, કે પ્રતિવાદીના નામ ઓળખાણ કે ફરિયાદની તપાસમાં ઉદભવેલા મુદદાઓ કે સાક્ષીઓ, કે તેમના તરફથી રજૂ કરાયેલા દસ્તાવેજો પૈકી કશું પણ જાહેર કરી શકાશે નહીં. પ્રેસ કે સંચાર માધ્યમો કે બીજા કોઈ પણ હિત ધરાવનાર કે ન ધરાવનારને માહિતી આપી શકાશે નહીં. આમ કરનાર કે માહિતી જાહેર કરનાર વ્યક્તિ સામે ખાતાકીય રાહે પગલાં લેવામાં આવશે. અલબત્ત, આવા કિસ્સાઓમાં આવેલા નિર્ણયો, ફરિયાદીના નામ સિવાય જાહેર કરી શકાશે.

અપીલ:

જો આંતરિક સમિતિના નિર્ણય સામે અપીલ કરવાની જરુર જણાય તો સંસ્થાની એપેલેટ સમિતિને નેવું દિવસમાં રજુઆત કરી શકાશે.

તેમાં બે નાયબ અધિકારી સમકક્ષ વ્યક્તિઓ અને એક સીનિયર મહિલા રહેશે.

તાલીમ કાર્યક્રમ:

- દરેક સંસ્થા પોતાના કર્મચારીઓને આ કાયદા અંગે અને મહિલાઓની જાતિય સતામણી અંગેના કાયદાકીય જોગવાઈઓ અંગે જાગૃત કરવા માટે તાલીમ કે વર્કશોપ વગેરે યોજાશે. જેથી મહિલાઓ સામે જાતિય સતામણીના કિસ્સાઓ ઘટે અને ફરિયાદો પણ ઓછી થાય. આ તાલીમ કાર્યક્રમો એવી રીતે યોજવામાં આવે કે જેથી પુરુષો અને મહિલાઓ બંનેમાં સમજણ પ્રવર્તે અને સરવાળે મહિલાઓની જાતિય સતામણીના કિસ્સાઓ તથા ખોટી ફરિયાદો ઘટે અને સુમેળભર્યું વાતાવરણ સર્જાય.
- અન્ય કાર્યવાહી માટેના મુદદાઓ અને મહિલાઓ પ્રત્યે જાતિય સતામણીને અટકાવવાના ઉપાયો:
- સહુ નોકરિયાતો કે અધિકારીઓએ ધ્યાનમાં રાખવાના મહત્વના મુદદાઓ નીચે દર્શાવ્યા છે.
- ઓફિસમાં એવું વાતાવરણ હોવું જોઈએ કે જેથી સાથી કર્મચારી કે અધિકારી કે બહારથી આવનારથી કર્મચારી મહિલાની સલામતી જોખમાય નહીં.
- દરેક ઓફિસમાં બધાના ધ્યાન ઉપર આવે તેવી રીતે મહિલાઓની જાતિય સતામણી અંગેના કાયદા અને શિક્ષાત્મક પગલાંની જાણ થાય તેવી નોટિસ મૂકવી.
- વખતોવખત કર્મચારીઓને મહિલા કર્મચારીની સલામતી અને જાતિય સતામણી અંગેની કાયદાકીય જોગવાઈ અને પોતાને સંયમપૂર્વક વર્તન કરવાની બાબતે કાર્યશાળાઓ યોજવી જોઈએ. જેથી નવા આવેલા કર્મચારીઓ અને જૂના કર્મચારીઓ અને ઓફિસર આ બાબત પ્રત્યે સતત સજાગ રહે. અને મહિલા કર્મચારીઓની જાતિય સતામણીના કિસ્સાઓ અટકે.
- આ ઉપરાંત આંતરિક તપાસ સમિતિને પણ વખતોવખત તપાસ કરવા માટેની પધ્ધતિઓ, શિક્ષાત્મક પગલાં લેવા અંગે ભલામણો કરવા માટે, અને જરુરી દસ્તાવેજો તૈયાર કરવા માટે જરુરી તાલીમ અને માર્ગદર્શન મળે.
- આંતરિક ફરિયાદ સમિતિને મદદ થાય તેવું વાતાવરણ પેદા કરવું.
- ફરિયાદો અને પ્રતિવાદો તપાસ વખતે હાજર રહે તેવું વાતાવરણ રાખવું.
- ફરિયાદ અંગે ઓફિસના દસ્તાવેજો હાજર રાખવા

- ફરિયાદી મહિલા ઈચ્છે કે તેણે ઓફિસના કર્મચારી કે અધિકારી વિરુદ્ધ કે પ્રતિવાદી ઓફિસનો કર્મચારી ન હોય તો પણ, પોલિસમાં ફરિયાદ કરવી છે તો તેને સહાય કરવી.

આ બધા ઉપાયો કરવાથી ઓફિસમાં મહિલા કર્મચારીઓ સલામતી અનુભવે અને તેમના તરફથી જાતિય સતામણીની ફરિયાદો ઓછી થાય.