

जागोरी के लिए कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न
(रोकथाम, निषेध व सुधार) संहिता, 2013

जागोरी में कार्यरत् व्यक्तियों की यौन उत्पीड़न से सुरक्षा तथा यौन उत्पीड़न की षिकायतों की रोकथाम व सुधार तथा उससे संबद्ध मामलों अथवा घटनाओं के निवारण के लिए संहिता । जागोरी के कर्मचारियों/सदस्यों के 'जागोरी' के अलावा अन्य कार्यस्थलों से संबंधित यौन उत्पीड़न के मामलों के लिए 'कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निशेध व सुधार) अधिनियम 2013 उससे संबद्ध नियम देखें ।

i kj fhd

1. (1) इस संहिता को जागोरी के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध व सुधार) संहिता 2013 के नाम से जाना जाएगा (इसके आगे 'संहिता' के नाम से)
 - (2) इस संहिता का विस्तार जागोरी से सभी दफ़तरों, शाखा दफ़तरों, फ़ील्ड ऑफ़िसों व सहयोग केंद्रों तक होगा।
 - (3) इस संहिता को जागोरी के बोर्ड ऑफ़ 'ट्रस्टीज़' (न्यासी मंडल) द्वारा सूचित तारीख से लागू किया जाएगा।
2. इस संहिता में, (जब तक संदर्भ में अन्यथा ज़रूरी न हो) तब तक
 - अ. 'व्यथित व्यक्ति' के मायने हैं—जागोरी से संबद्ध, कोई व्यक्ति, किसी भी उम्र का, कार्यरत अथवा नहीं, जिसने प्रतिवादी पर यौन उत्पीड़न के व्यवहार या कार्यवाही का इल्ज़ाम लगाया है।
 - (ब) 'शिकायत' के मायने हैं—संहिता में एस-5 के अर्थ के तहत आने वाली शिकायत।
 - (स) 'शिकायतकर्ता' का अर्थ है—'व्यथित' व्यक्ति या अन्य कोई व्यक्ति जो संहिता के अर्थ के तहत शिकायत करती/करता है।

उल्लेखित किया जाता है कि जब "व्यथित व्यक्ति" की ओर से कोई अन्य व्यक्ति शिकायत दर्ज करे, तब शिकायत संहिता के एस-5 (2) खंड के अनुरूप होनी चाहिए।
 - (ड.) 'कर्मचारी' के मायने हैं—जागोरी में नियमित, अस्थाई, तदर्थ (एड-हॉक) या दिहाड़ी, सीधे या किसी एजेंट के माध्यम से, जिसमें ठेकेदार भी शामिल हैं, प्रधान नियोक्ता की जानकारी सहित या बगैर, पारिश्रमिक के लिए अथवा नहीं, या स्वैच्छिक तौर पर काम के लिए, जिसके रोज़गार के नियम साफ़ तौर पर व्यक्त हों या निहितार्थ हों और जिसे सह-कर्मचारी, अनुबंध कामगर, परिवीक्षार्थी (प्रोबेशनर), प्रशिक्षणार्थी, प्रशिक्षु, शिक्षार्थी या किसी भी अन्य नाम से पुकारे जाने वाले सभी कर्मचारी शामिल हैं।
 - (ई) 'नियोक्ता' का अर्थ है—जागोरी।
 - (फ) 'आंतरिक समिति' का अर्थ है—खंड 4 के तहत गठित आंतरिक शिकायत समिति।
 - (श) 'कार्यकारी समिति' के मायने हैं—जागोरी की सात सदस्या समिति जिसे निर्णय लेने का अधिकार है और जो यह सुनिश्चित करेगी कि सभी निर्णय लागू किए जाएं।
 - (ह) 'सदस्य' का अर्थ है—आंतरिक शिकायत समिति की सदस्य।
 - (च) 'सभापति' के मायने हैं—खंड 4 के उप-खंड (2) के तहत नामांकित आंतरिक शिकायत

समिति की अध्यक्षता करने वाली महिला/अफसर।

(ज) 'प्रतिवादी' का अर्थ है—वह व्यक्ति जिसके खिलाफ एस-9 के तहत शिकायत दर्ज की गई हो।

(क) यौन उत्पीड़न में निम्न में से कोई एक या एक से अधिक अनचाहे व्यवहार/कार्यवाही शामिल हैं (चाहे सीधे तौर पर, चाहे निहितार्थ)

(1) शारीरिक सम्पर्क या पहल अथवा

(2) यौन प्रस्ताव या मांग तथा

(3) यौन अर्थ लिए संवाद/मजाक या

(4) अश्लील तस्वीरें/पोर्नोग्राफी दिखाना या

(5) कोई भी अनचाहा शारीरिक, मौखिक या गैर मौखिक, यौनिक व्यवहार/बर्ताव

(6) रोज़गार में तरजीही व्यवहार का निहित या सुस्पष्ट वादा अथवा आश्वासन या

(7) रोज़गार में नुकसानदायक व्यवहार पहुंचाने की सुस्पष्ट या निहित धमकी या

(8) वर्तमान या भविष्य में रोज़गार के दर्जे को लेकर सुस्पष्ट या निहित धमकी या

(9) काम/काम के माहौल में अवांछित दखल या किसी भी व्यक्ति के लिए तनावपूर्ण, आक्रामक या भयभीत करने वाला काम का माहौल पैदा करना

(10) उसकी सुरक्षा/स्वास्थ्य को प्रभावित करने वाला अपमानजनक व्यवहार

Q k ; k% यौन उत्पीड़न की मौजूदगी को निर्धारित करने के लिए कार्यस्थल में जेंडर (लिंग), लिंगवाद, यौन पूर्वाग्रह तथा यौनिक चुनाव के आधार पर होने वाले भेदभाव को मद्देनज़र रखा जाएगा।²

(ल) "कार्यस्थल" के तहत जागोरी के सभी दफ़तर, शाखा दफ़तर, फ़ील्ड ऑफ़िस, सहयोग केंद्र तथा किसी भी ऐसे कार्यक्रम/प्रशिक्षण को शामिल किया जाएगा जिसमें जागोरी के सदस्य कर्मचारी शामिल हों।

3. किसी भी व्यक्ति के साथ कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न नहीं किया जाएगा।

vkrfjd f' kdk; r l fefr dk xBu

4. (1) जागोरी की कार्यकारी समिति, एक लिखित आदेश के तहत, इस संहिता की अधिसूचना के एक महीने के अंदर एक "आंतरिक शिकायत समिति" का गठन करेगी।

बशर्ते कि कार्यकारी समिति इस आंतरिक समिति में एक पुरुष सदस्य को मनोनीत करने का प्रयास करेगी।

- 2) आंतरिक समिति में निम्न सदस्यों को कार्यकारी समिति द्वारा मनोनीत किया जाएगा, जैसे कि—

(अ) अध्यक्ष—जो जागोरी में कार्यरत वरिष्ठ महिला होगी, बशर्ते कि ऐसी कोई वरिष्ठ महिला कर्मचारी मौजूद न हो तो जागोरी के किसी अन्य दफ्तर, विभाग या संगठन की वरिष्ठ महिला को अध्यक्ष पद के लिए मनोनीत किया जा सकता है।³

(ब) कर्मचारियों में से कम से कम दो ऐसे सदस्य जो समाज सेवा/कानूनी अनुभव रखते हों।

(स) यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित/पर जानकार व्यक्ति या महिलाओं के पक्षधर और गैरसरकारी संगठन या समूह से एक सदस्य। बशर्ते कि आंतरिक शिकायत समिति में कोई भी सदस्य ऐसा नहीं होगा जिसके विरुद्ध यौन हिंसा की कोई भी शिकायत दर्ज हो।⁴ बशर्ते कि समिति की आधी सदस्य मनोनीत महिलाएं होंगी।

- 3) आंतरिक समिति की अध्यक्ष तथा हर सदस्य का कार्यकाल नियोक्ता द्वारा निर्धारित नामांकन की तारीख से शुरू होकर तीन साल की अवधि तक होगा।

- 4) गैर सरकारी संगठन/समूह से नियुक्त सदस्य को मीटिंग/जांच⁵ के दौरान उपस्थिति के हर दिन के लिए कार्यकारी समिति द्वारा निर्धारित वाजिब

मानदेय दिया जाएगा। नियुक्त सदस्य को यात्रा, रहने/यातायात के लिए भी उपयुक्त खर्च अदा किया जाएगा।

- 5) जब आंतरिक समिति की अध्यक्ष या कोई अन्य सदस्य—

अ) खंड 12 के प्रावधान का उल्लंघन करे;

ब) किसी अपराध या कानूनी जांच में उनके खिलाफ पड़ताल विचाराधीन हो या किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में दोषी पाया गया/गई हो अथवा कोई उसके खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही विचाराधीन हो अथवा अपने पद/दर्जे का दुरुपयोग खुद को सत्तारूढ़ रखने के लिए किया हो जो जागोरी के हितों के खिलाफ पाया गया हो, तो ऐसे अध्यक्ष/सदस्य को कार्यकारी समिति द्वारा आंतरिक समिति से तत्काल निष्कासित किया

जाएगा और रिक्त पद को भरने के लिए इस खंड के प्रावधानों के अनुरूप नया नामांकन किया जाएगा।

समिति के सदस्यों के खिलाफ़ पद के दुरुपयोग की शिकायत स्थानीय शिकायत समिति का दायित्व होगा। दोषी सदस्य को आंतरिक समिति से निष्कासित किया जाएगा। इसके अतिरिक्त इस अपराध के अनुसार नागरिक व आपराधिक क़ानूनी कार्यवाही भी की जाएगी। बशर्ते कि आंतरिक शिकायत समिति में रिक्त जगह को एक महीने के अंदर भरा जाएगा।

- 5 1) कोई भी व्यथित व्यक्ति जागोरी में हुए यौन उत्पीड़न की शिकायत, लिखित रूप में गठित आंतरिक समिति को, घटना के तीन महीनों के भीतर या अगर मामला यौन उत्पीड़न की लगातार घटनाओं का हो तो अंतिम घटना के तीन महीने के अंदर कर सकती/सकता है।

अगर किसी स्थिति में शिकायत लिखित तौर पर नहीं की जा सकती तो आंतरिक समिति की अध्यक्ष या अन्य सदस्य शिकायतकर्ता को शिकायत लिखित रूप में दर्ज करने के लिए ज़रूरी सभी मदद प्रदान करेंगे।

अगर ज़रूरत पड़े तो लिखित शिकायत दर्ज करने के लिए आंतरिक समिति समय की अवधि को बढ़ा सकती है बशर्ते कि बढ़ी हुई अवधि तीन महीने से ज़्यादा न हो, अगर समिति को विश्वास है कि परिस्थितियां लिखित शिकायत दर्ज करने के लिए अनुकूल नहीं थीं।

- 2) अगर व्यथित व्यक्ति/शिकायतकर्ता अपनी शारीरिक या मानसिक यातना या मृत्यु या किसी अन्य कारण से शिकायत दर्ज करने में असमर्थ रहे तो उसके क़ानूनी उत्तराधिकारी या निम्न में से कोई भी इस खंड के अंतर्गत शिकायत दर्ज करा सकते हैं:

1. कोई रिश्तेदार या
2. साथी कर्मचारी/सदस्य या
3. कर्मचारी संगठन जिसमें व्यथित व्यक्ति की सदस्यता हो, का कोई सदस्य, या
4. राष्ट्रीय/राज्य महिला आयोग

- 3) आंतरिक शिकायत समिति यौन उत्पीड़न के मामलों में संज्ञान लेते हुए खुद भी "सू-मोटो"6 शिकायत दर्ज कर सकती है।

- 6 1) खंड 7 में जांच शुरू करने से पहले आंतरिक समिति व्यथित महिला के निवेदन पर, उसके और प्रतिवादी के बीच समझौता कराने के लिए आवश्यक कदम उठा सकती है, बशर्ते कि समझौता किसी वित्तीय लेन-देन के आधार पर नहीं किया जाएगा।

- 2) उप-खंड (1) के तहत समझौता हो जाने पर आंतरिक समिति उसे दर्ज करके नियोक्ता के पास सुझावों पर कार्यवाही करने के लिए भेजने की ज़िम्मेदारी निभाएगी।

- (3) आंतरिक समिति समझौते की शर्तों की प्रतिलिपि (उप-खंड 2 के तहत) शिकायतकर्ता व प्रतिवादी को प्रदान करेगी।

- (4) उपखंड (1) के अंतर्गत समझौता हो जाने पर आंतरिक समिति द्वारा कोई भी आगे की जांच नहीं की जाएगी।

v/; k 4

t k p dh i f 0; k

- 7 (1) एस-6 के प्रावधानों के अनुसार, आंतरिक समिति, जब प्रतिवादी जागोरी का कर्मचारी/सदस्य हो तो शिकायत की जांच निम्न प्रावधानों के अनुसार करेगी—
1. एस-6 के अनुसार, खंड-5 के तहत आंतरिक समिति को कोई भी सदस्य शिकायत मिलने पर उसे समिति के अध्यक्ष के साथ साझा करेगा/गी जो मामले की जानकारी के तीन दिनों के अंदर समिति की बैठक बुलाएगी/गा। 7 अगर समिति के सभी सदस्य निर्धारित दिन पर एक जगह मौजूद न हो सकें तो मीटिंग वीडियो/फ़ोन कॉन्फ्रेंस के माध्यम से की जानी चाहिए।
 2. मीटिंग के दस दिनों के अंदर शिकायतकर्ता को निम्न दस्तावेज़ समिति को मुहैया कराने होंगे—
 - घटना का विस्तृत विवरण,
 - आरोप की पुष्टि करने वाले दस्तावेज़ों की सूची,
 - अगर कोई गवाह हो तो उनके नामों की सूची।
 3. प्रतिवादी के खिलाफ़ लगाए आरोपों की सूची के अतिरिक्त समिति शिकायतकर्ता से मिले सभी दस्तावेज़ों की प्रति, एक सप्ताह के अंदर भेजेगी और इस दस्तावेज़ों के मिलने के दस दिनों के अंदर प्रतिवादी को इन आरोपों का जवाब देना होगा।
 4. शिकायतकर्ता/प्रतिवादी द्वारा जमा किए गए दस्तावेज़ सुनवाई के लिए तय की गई तारीख से दो दिन पहले दोनों पक्षों के साथ साझा किए जाने चाहिए।
 5. जवाब मिलने के दस दिनों के अंदर मामले की पहली सुनवाई की जानी चाहिए। प्रतिवादी/शिकायतकर्ता/गवाहों को जांच की कार्यवाही की सूचना, तारीख, समय व जगह लिखित रूप में कम से कम 72 घंटे पहले की जाएगी।
 6. जांच कार्यवाही की विचाराधीनता के दौरान अभिव्यक्ति और भयमुक्ति⁸ की स्वतंत्रता सुनिश्चित करने के लिए शिकायतकर्ता, प्रतिवादी तथा गवाहों को आमने-सामने नहीं लाया जाएगा।
 7. समिति को यह अधिकार है कि वह किसी भी बेमानी, अनिष्ट अथवा लिंग असंवेदनशील प्रश्न को खारिज कर सकती है।
 8. अगर शिकायतकर्ता बतौर सबूत कोई भी दस्तावेज़ समिति के सामने पेश करती है तो उसकी प्रति समिति प्रतिवादी को मुहैया कराएगी। इसी तरह अगर प्रतिवादी सबूत के तौर पर कोई दस्तावेज़ दाखिल करती है तो उसकी प्रति भी शिकायतकर्ता को प्रदान की जाएगी।⁹

9. जांच समिति की पूरी कार्यवाही का ब्यौरा लिखित रूप से दर्ज किया जाएगा तथा गवाहों के बयान के साथ दोनों पक्ष इसका अनुमोदन करेंगे।¹⁰
10. शिकायतकर्ता और प्रतिवादी को सभी गवाहों के साथ जिरह करने का अधिकार होगा। अध्यक्ष जिरह से लिए मुकर्रर तारीख, समय और जगह की सूचना प्रतिवादी/शिकायतकर्ता को देने की जिम्मेदारी निभाएगी।¹¹
11. जांच शुरू हो जाने के बाद शिकायतकर्ता अपनी शिकायत वापस नहीं ले सकती, सिवाय जब समिति इस बात से आश्वस्त हो जाए कि शिकायत वापस लेने का फ़ैसला शिकायतकर्ता/प्रतिवादी ने किसी भी तरह के दबाव के कारण नहीं लिया गया है।¹²
12. समिति की हर मीटिंग के दौरान, अध्यक्ष सहित कम से कम तीन-चौथाई सदस्यों की मौजूदगी अनिवार्य है।¹³
13. जांच की कार्यवाही को समापन समिति को (शिकायत मिलने के) नब्बे दिनों के अंदर पूरा करना होगा यदि समिति कार्यवाही का समय बढ़ाने के लिए कोई वाजिब लिखित कारण नहीं देती।
14. समिति को यह अधिकार होगा कि वह कार्यवाही बंद कर दे या फिर शिकायत पर एकतरफ़ा फ़ैसला सुना दे, अगर शिकायतकर्ता/प्रतिवादी बिना जायज़ वजह के अध्यक्ष¹⁴ द्वारा बुलाई गई तीन लगातार सुनवाईयों में मौजूद नहीं होता/ती। हालांकि यह एकपक्षीय आदेश संबंधित व्यक्ति को पंद्रह दिनों का नोटिस जारी किए बिना जारी नहीं किया जा सकता।
15. आंतरिक समिति प्राकृतिक न्याय प्रणाली के नियमों का पालन करेगी।¹⁵
 1. अपने मामले में कोई भी खुद निर्णायक नहीं होगा।
 2. सुनवाई का अधिकार।
 3. अपनी बात कहने का अधिकार।
16. खंड 7 के तहत आंतरिक शिकायत समिति शिकायतकर्ता/गवाहों को जांच के दौरान/बाद में डराने-धमकाने की कोशिश करने वाले किसी भी व्यक्ति के खिलाफ़ कार्यवाही कर सकती है।
17. अगर चाहें तो शिकायतकर्ता/प्रतिवादी/गवाह आंतरिक शिकायत समिति के समक्ष, वकील के अलावा, अपनी पसंद के किसी भी व्यक्ति के साथ आ सकती/सकता है। समिति को इस व्यक्ति के नाम की सूचना दी जाएगी और यह व्यक्ति जांच के दौरान एक प्रेक्षक की भूमिका अदा करेगी/गा।
18. समिति की कार्यवाही गोपनीय रखी जाएगी।¹⁷ गोपनीयता का उल्लंघन करने पर सदस्य को समिति से हटाया जा सकता है।
19. शिकायत की विचाराधीनता के दौरान/या कार्यवाही खत्म हो जाने के बाद भी आंतरिक

समिति किए नए साक्ष्य या तथ्य को संज्ञान ले सकती है। नए साक्ष्य/तथ्य का संज्ञान शिकायतकर्ता/प्रतिवादी/गवाह/तीसरा पक्ष अथवा समिति अपने आप ले सकती है।¹⁸

20. 1. मामले का फैसला संभावनाओं के निष्कर्ष के आधार पर किया जाएगा। बशर्ते, जब व्यथित व्यक्ति आंतरिक समिति को इत्तला दे कि खंड 10 के उपखंड (2) के तहत प्रतिवादी ने समझौते की किसी शर्त या नियम को पूरा नहीं किया है, तब आंतरिक समिति मामले की जांच करेगी या ज़रूरत पड़ने पर शिकायत पुलिस में दर्ज कराएगी।

आगे यह भी कि जब दोनों पक्ष कर्मचारी/सदस्य हों, तो जांच के दौरान उन्हें अपनी बात रखने का मौका दिया जाएगा और परिणामों की एक-एक प्रति दोनों पक्षों को दी जाएगी जिससे उन्हें समिति के समक्ष परिणामों के विरुद्ध अपना मत रखने में मदद मिले।

2. उपखंड (1) के तहत जांच करने के लिए आंतरिक समिति के वही अधिकार होंगे जो नागरिक आचार संहिता, 1908 के माध्यम से दीवानी अदालत के पास निम्न मामलों में सुनवाई करने के लिए मौजूद होते हैं, मसलन—

(अ) सम्मन(बुलाना) व्यक्तिगत या वीडियो कॉन्फ्रेंस के ज़रिए तथा मौजूदगी सुनिश्चित करना तथा निरीक्षण करना/शपथ दिलाना।

(ब) दस्तावेज़ों की खोज तथा उपलब्धि।

(स) कोई भी अन्य उल्लेखित कार्य।

v/; k 5

8 (1) जांच की विचाराधीनता के दौरान, व्यथित व्यक्ति की लिखित याचना पर, आंतरिक समिति कार्यकारी समिति/नियोक्ता को निम्न सुझाव दे सकती है—

(अ) व्यथित व्यक्ति/प्रतिवादी का किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरण अथवा

(ब) व्यथित व्यक्ति को तीन माह तक का अवकाश

(स) केस की विशेष ज़रूरतों के मद्देनज़र व्यथित व्यक्ति के विरुद्ध नियंत्रक आदेश जारी करने का सुझाव दे सकती है। नियंत्रक आदेश में निम्न शामिल किए जाएंगे—

1. शिकायत का संक्षिप्त विवरण,

2. प्रतिवादी को सख्त हिदायत कि उसके द्वारा या उसके पक्ष में शामिल व्यक्तियों द्वारा शिकायतकर्ता, उसके गवाहों या उसके विश्वासपात्रों में से किसी के भी साथ संपर्क करने, प्रभाव डालने, डराने या दबाव डालने जैसी कोई भी कार्यवाही मामले/केस पर विपरीत प्रभाव डाल सकती है।¹⁹ शिकायत सही पाए जाने पर आंतरिक समिति प्रतिवादी के खिलाफ़ फैसला सुनाने, प्रतिवादी को हिदायतें देने, जांच बंद करने या मामले में एकतरफ़ा फैसला देने का निर्णय ले सकती है।²⁰

3. व्यथित व्यक्ति को इस खंड के अंतर्गत दी गई छुट्टी उसके अधिकृत अवकाश के अतिरिक्त होगी।

4. उप खंड (1) के तहत दिए गए सुझावों पर कार्यकारी समिति अपने अनुसार कार्यवाही करेगी और इस क्रियान्वयन की रिपोर्ट आंतरिक समिति को भेजी जाएगी।

9. (1) इस अधिनियम के तहत जांच खत्म होने पर आंतरिक समिति इन दिनों के अंदर नियोक्ता को परिणामों की अपनी रिपोर्ट भेजेगी और यह रिपोर्ट दोनों पक्षों के साथ साझा की जाएगी।
- (2) जब आंतरिक समिति इस नतीजे पर पहुंचे कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुए हैं तो वह नियोक्ता को कोई भी कार्यवाही न करने का सुझाव भेजेगी।
- (3) जब आंतरिक समिति इस नतीजे पर पहुंचे कि प्रतिवादी पर लगाए गए सभी आरोप साबित हो चुके हैं तो समिति प्रतिवादी पर यौन उत्पीड़न का दोषी पाए जाने पर नियोक्ता को निम्न में से एक या एक से अधिक कार्यवाही करने का सुझाव देगी—
 1. लिखित माफीनामा (व्यथित महिला की इच्छानुसार, निजी या सार्वजनिक रूप से)²¹
 2. काउंसलिंग/परामर्श व जेंडर/लिंग संवेदनशीलता प्रशिक्षण²²
 3. मूल्यांकन/गोपनीय/काम की रिपोर्ट में प्रतिकूल टिप्पणी²³
 4. प्रशासनिक/आधिकारिक पद से हटाना²⁴
 5. व्यथित व्यक्ति के विभाग से हटाना। अगर प्रतिवादी उसका सुपरवाइजर/प्रशासक/वरिष्ठ पदाधिकारी है तो उसका विभाग से स्थानांतरण किया जाना चाहिए।²⁵
 6. पदोन्नति/वेतन वृद्धि पर रोक²⁶
 7. पदावनति करना²⁷
 8. निलंबित करना²⁸
 9. नौकरी से निकाल देना²⁹
 10. समिति के अनुसार कोई भी उचित कार्यवाही निर्धारित करते समय समिति प्रतिवादी का (इस अधिनियम के तहत) पिछला इतिहास प्रतिवादी द्वारा नियंत्रक आदेश का हनन तथा व्यथित व्यक्ति को पहुंचने वाली हानि/आघात (मानसिक, शारीरिक व आर्थिक) को ध्यान में रखेगी।
 11. जहां आवश्यकता हो, प्रतिवादी के सेवा नियमों के विरुद्ध जाते हुए, प्रतिवादी की तनखाह/वेतन में से व्यथित व्यक्ति/उसके उत्तराधिकारियों को खंड ८ के प्रावधानों के अनुसार उपयुक्त धनराशि घटाकर अदा की जा सकती है। बशर्ते कि अगर नियोक्ता प्रतिवादी के नौकरी से निकाले जाने या गैर मौजूद होने के कारण यह धनराशि उसकी तनखाह से घटाने में असमर्थ हो तो प्रतिवादी को बतौर जुर्माना एक नियत राशि व्यथित व्यक्ति को देने का आदेश जारी किया जा सकता है।

बशर्ते कि अगर प्रतिवादी इस रकम (खंड पप) का भुगतान नहीं करता/ती तो आंतरिक समिति रकम को बतौर मालगुजारी वसूली करने के लिए ज़िला अधिकारी को आदेश दे सकती है।

(3) नियोक्ता/ज़िला अधिकारी को इस आदेश पर साठ दिनों के अंदर कार्यवाही करनी होगी

fo} s'ki wZf' kdk; ra

- 10 (1) जब आंतरिक समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि प्रतिवादी के खिलाफ लगाए आरोप विद्वेषपूर्ण हैं या व्यथित व्यक्ति या शिकायत करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने झूठी शिकायत दर्ज की है या कोई जाली या भ्रामक दस्तावेज़ जमा किया है तो अधिनियम के खंड एस-9 के अंतर्गत समिति व्यथित व्यक्ति या शिकायत करने वाले व्यक्ति के खिलाफ नियोक्ता को कार्यवाही करने का सुझाव दे सकती है।

बशर्ते कि शिकायत को साबित करने या उपयुक्त सबूत न जुटा पाने का अर्थ विद्वेषपूर्ण शिकायत नहीं लगाया जा सकता। बशर्ते कि शिकायत को विद्वेषपूर्ण/झूठा मानने से पहले समिति शिकायतकर्ता को यह साबित करने का मौका प्रदान करेगी कि शिकायत विद्वेषपूर्ण/झूठी क्यों नहीं है और उसके खिलाफ कार्यवाही क्यों की नहीं जानी चाहिए। अगर शिकायतकर्ता संभावनाओं के आधार पर यह साबित कर देता/देती है कि उसकी शिकायत झूठी/विद्वेषपूर्ण नहीं है तो समिति को मानना होगा कि शिकायत विद्वेषपूर्ण नहीं है। अगर ऐसा नहीं है तो समिति लिखित में अपने कारण का उल्लेख करते हुए यह मान लेगी कि शिकायत विद्वेषपूर्ण है।

- (2) कोई भी शिकायत विद्वेषपूर्ण तब मानी जाएगी जब

- (1) शिकायतकर्ता आंतरिक समिति के सामने यह कुबूल करे या यह साबित हो जाए कि लगाए गए आरोप/घटना झूठी या मनगढ़ंत है।

बशर्ते कि शिकायत से जुड़ी प्रासंगिक जानकारी का गलत पाया जाना (जैसे घटना की तारीख/समय) या कोई अन्य बात का व्यर्थ शिकायत का झूठा होना नहीं लगाया जा सकता।

- (2) जहां आंतरिक समिति इस नतीजे पर पहुंचे कि जांच के दौरान किसी गवाह ने झूठी गवाही दी है या कोई जाली अथवा भ्रमित करने वाला दस्तावेज़ जमा किया है तो समिति अधिनियम के खंड एस-9 के अनुसार गवाह के नियोजन को उचित कार्यवाही करने का सुझाव दे सकती है।

11. व्यथित महिला को अदा की जाने वाली रकम तय करते समय दफ़ा (पप) के उपखंड (3) खंड (9) के तहत आंतरिक समिति निम्न को मद्देनज़र रखेगी—

अ) व्यथित व्यक्ति को पहुंचने वाली मानसिक यातना/पीड़ा/कष्ट व भावनात्मक तकलीफ़;

ब) यौन उत्पीड़न की घटना के नतीजतन रोज़गार के अवसर का नुकसान;

स) शारीरिक या मनोचिकित्सकीय इलाज का खर्च;

द) प्रतिवादी की आमदनी और आर्थिक स्थिति;

इ) एकमुश्त या किश्तों में भुगतान की व्यवहार्यता।

12. सूचना का अधिकार अधिनियम 2005, के प्रावधानों के विरुद्ध जाते हुए, खंड 4 के तहत दर्ज शिकायत का विषय, व्यथित व्यक्ति (प्रतिवादी व गवाहों) की पहचान, आंतरिक समिति की जांच की कार्यवाही, समझौते या सुझावों तथा नियोक्ता/ज़िला अधिकारी द्वारा इस अधिनियम के तहत की गई कार्यवाही का किसी भी रूप में प्रकाशन, सम्प्रेषण नहीं होगा या सार्वजनिक रूप से प्रेस व मीडिया के साथ उसे साझा नहीं किया जाएगा।

बशर्ते कि, इस अधिनियम के तहत यौन उत्पीड़न के पीड़ित को मिले इन्साफ़ संबंधित जानकारी का, व्यथित व्यक्ति व गवाहों का नाम/पता/पहचान या अन्य विवरण जिससे उनकी पहचान की जा सके, को उजागर किए बिना, वितरण किया जा सकता है।

14. (1) खंड 9 के उपखंड (1) या (2) की दफ़ा (प) व (पप)

(1) खंड 9 के उपखंड (2) या उपखंड (3) की धारा (प) व (पप) या खंड (10) या खंड 13 के उपखंड (प) व (पप) के तहत दिए गए सुझावों अथवा उन सुझावों के कार्यान्वित न होने पर कोई भी व्यथित व्यक्ति कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ यौन हिंसा क़ानून नियम (रोकथाम, निषेध व प्रतिकार) के अंतर्गत अदालत में अपील कर सकता/सकती है।

उपखंड (1) के तहत अपील सुझाव देने के नब्बे दिनों की अवधि के अंदर की जानी चाहिए।

15. प्रत्येक नियोक्ता-संस्था

- (अ) कार्यस्थल पर सुरक्षित काम का माहौल जिसमें काम की जगह आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा भी शामिल है, मुहैया कराने से सुरक्षा भी शामिल है, मुहैया कराने के लिए जिम्मेदार होगा/ होगी।
- (ब) कार्यस्थल पर स्पष्ट तौर पर यौन उत्पीड़न के लिए दंडात्मक परिणाम तथा खंड 4 के उपखंड (1) के तहत आंतरिक समिति गठित करने का आदेश प्रत्यक्ष रूप से प्रदर्शित करेगा/ करेगी।
- (स) नियमित अंतराल पर कर्मचारियों/ सदस्यों को कानूनी प्रावधानों के प्रति संवेदनशीलता बनाने के लिए तथा आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए उल्लेखित प्रणाली के अनुसार कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करना।
- (द) आंतरिक समिति को शिकायत से निपटने और जांच-पड़ताल करने के लिए ज़रूरी सुविधाएं मुहैया कराना।
- (इ) प्रतिवादी तथा गवाहों की आंतरिक समिति के समक्ष मौजूदगी सुनिश्चित करने में मदद करना।
- (फ) आंतरिक समिति को खंड 5 के उपखंड (1) के तहत की जाने वाली शिकायत से संबंधित सभी जानकारी मुहैया कराना।
- (ग) महिला को भारतीय दंड संहिता अथवा शिकायत के समय कार्यान्वित किसी भी कानून के तहत अपराध की शिकायत दर्ज कराने में सहायता करना अगर वह ऐसा करने की इच्छुक हो तो।
- (ह) व्यथित महिला की रज़ामंदी से भारतीय दंड संहिता या अन्य कानून के तहत आरोपी के खिलाफ कार्यवाही में मदद करना अगर आरोपी उस कार्यस्थल का मुलाज़िम नहीं हो जहां यह यौन हिंसा की घटना घटित हुई हो।
- (i) सेवा नियमों के तहत यौन उत्पीड़न को दुर्व्यवहार मानते हुए इस दुर्व्यवहार के खिलाफ कार्यवाही की शुरुआत करना।
- (पप) आंतरिक समिति द्वारा समयानुसार रिपोर्ट दाखिल करने के दायित्व की निगरानी। बशर्ते कि, कार्यस्थल/ संस्था यह सुनिश्चित करे कि अपना काम शुरू करने से पहले आंतरिक समिति के सदस्य यौन हिंसा से संबद्ध सिद्धांतों और कानूनों की समझ बनाने के लिए एक अनिवार्य प्रशिक्षण से गुज़रें।

यह प्रशिक्षण सालाना तौर पर आयोजित किया जाएगा और इसके उद्देश्य निम्न होंगे—

- (i) बुनियादी परामर्श, मध्यस्थता और समझौते का कौशल तथा
- (ii) फेसिलिटेटर्स को इस अधिनियम की व्यापक समझ से लैस करना, और/या
- (iii) इस अधिनियम का कुशल क्रियान्वयन सुनिश्चित करने के लिए ऐसी कोई भी जानकारी अथवा कौशल विदित करना जो आयोजकों को उपयुक्त प्रतीत हो।

fu; kDrk ds nlf; Ro] i zkk u ds dUk rFlk jkdFlke ds mik

प्रशासन के कर्तव्य

16 (अ) जागोरी का प्रशासन इस संहिता के संपूर्ण, प्रभावशाली और तात्कालिक कार्यान्वयन में अपना पूरा सहयोग प्रदान करेगा। प्रशासन आंतरिक शिकायत समिति के सभी फैसलों को मानते हुए कार्यवाही करने के लिए भी बाध्य होगा।

(ब) आंतरिक शिकायत समिति को प्रदान किए जाने वाले सहयोग में निम्न शामिल हैं:

- » प्रशिक्षण व अन्य रोकथाम संबंधी गतिविधियों के लिए साचिविक (सेक्रेटेरियल) तथा प्रशासनिक सहयोग।
- » आंतरिक शिकायत समिति के गठन में सहयोग।
- » यौन उत्पीड़न जांच प्रक्रिया के दौरान साचिविक सहयोग।
- » कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम तथा उनसे निपटने के लिए ज़रूरी गतिविधियों के लिए उपयुक्त आर्थिक सहयोग।

(स) यह जागोरी का दायित्व है कि वह धमकी या बदले की भावना से होने वाली किसी भी कार्यवाही के दौरान आंतरिक शिकायत समिति के सदस्यों की पूरी सुरक्षा सुनिश्चित करे। अगर मामला अदालत तक जाता है तो भी जागोरी के सदस्यों को सहयोग व सुरक्षा प्रदान करनी होगी।

(द) सभी कर्मचारियों को संहिता की पूरी जानकारी प्रदान करना।

(त) उत्पीड़न की रोकथाम, बचाव व सुधार।

jkdFlke ds mik

17 भारतीय क़ानून के तहत जागोरी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए उचित कदम उठाएगी, जिनमें शामिल हैं:

(अ) सभी कर्मचारियों/सदस्यों को जागोरी की यौन उत्पीड़न संहिता की मुफ्त प्रतियां उपलब्ध कराई जाएंगी। इस संहिता की प्रतियां जागोरी के सभी फ़ील्ड ऑफ़िसों में भी उपलब्ध रहेंगी तथा यह जागोरी में कार्यरत या इसके काम/या प्रशासन से किसी भी तरह से जुड़े व्यक्तियों पर आदेशात्मक तौर पर लागू की जाएगी।

- (ब) समय-समय पर जागोरी के कर्मचारियों/सदस्यों के लिए यौन उत्पीड़न प्रशिक्षण व आंतरिक अनुस्थापन (ओरियंटेशन) कार्यक्रम चलाए जाएंगे; इस विषय पर जागरूकता बढ़ाने के लिए मार्गदर्शकों को प्रमुखता से प्रदर्शित किया जाएगा।
- (स) सभी भागीदारों/पार्टनर्स व कर्मचारियों/सदस्यों को यह सूचित किया जाएगा कि यौन उत्पीड़न एक अपराध है जिसे किसी भी सूरत में बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।
- (द) जागोरी अपने कर्मचारियों/सदस्यों की, बाहरी व्यक्तियों द्वारा यौन उत्पीड़न से सुरक्षा करने में सहयोग करेगी।
- (ध) आंतरिक शिकायत समिति का गठन।
- (न) जागोरी के सभी ऑफिसों में आंतरिक समिति के सदस्यों के नाम व फ़ोन नंबर प्रमुख रूप से प्रदर्शित किए जाएंगे।
- (प) जागोरी भविष्य में होने वाली किसी भी यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए सक्रिय कार्यवाही करेगी। इसके अतिरिक्त संस्था उन सदस्यों के खिलाफ़ अनुशासनात्मक कार्यवाही करेगी जो किसी दूसरे कर्मचारी/सदस्य द्वारा यौन उत्पीड़न के मामले का प्रशासन के सामने लाने या उसे रोकने का प्रयास कर रहा/रही हो।
- (फ) जागोरी अपने सभी कर्मचारियों/स्वयंसेवकों/सदस्यों को यह आश्वासन देती है कि शिकायतकर्ताओं को किसी भी उत्पीड़न या उत्पीड़न के हर संभव प्रयास से सुरक्षा प्रदान की जाएगी और उन्हें मामले की रिपोर्ट करने, जांच में भागीदारी करने तथा संभावित उत्पीड़न की प्रक्रिया में शामिल होने के नतीजतन किसी भी तरह से पीड़ित/परेशान नहीं किया जाएगा।

