

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 की प्रमुख विशेषताएँ

- यह अधिनियम कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को परिभाषित करता है और शिकायतों के निवारण की व्यवस्था करता है। यह मिथ्या/मनगढ़त या दुर्भावनापूर्ण आरोपों के खिलाफ सुरक्षा उपाय की भी व्यवस्था करता है।
- अधिनियम में यौन उत्पीड़न के रूप में 'प्रतिशोध उत्पीड़न' और 'शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण' की अवधारणाओं को भी शामिल किया गया है, यदि ऐसा यौन उत्पीड़न के किसी कार्य या व्यवहार के संबंध में होता हो।
- "पीड़ित महिला" की परिभाषा, जिसे अधिनियम के तहत सुरक्षा मिलेगी, सभी महिलाओं को कवर करने के लिए बेहद व्यापक है, चाहे उसकी उम्र या रोजगार की स्थिति कुछ भी हो, चाहे वह संगठित या असंगठित, सार्वजनिक या निजी क्षेत्रों में हो। साथ ही, इसमें ग्राहकों और घरेलू श्रमिकों को भी कवर किया गया है।
- नियोक्ता को ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया गया है जो कार्यस्थल के प्रबंधन, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार है और इसमें ऐसे व्यक्ति भी शामिल हैं जो धारा 2 (जी) के तहत ऐसे संगठन की नीतियाँ बनाते और प्रशासित करते हैं।
- विशाखा दिशानिर्देशों में "कार्यस्थल" पारंपरिक कार्यालय सेट-अप तक ही सीमित है जहाँ एक स्पष्ट नियोक्ता-कर्मचारी संबंध होता है, जबकि यह अधिनियम बहुत व्यापक है। इसमें सार्वजनिक और निजी संगठन, विभाग, कार्यालय, शाखा इकाई, संगठित और असंगठित क्षेत्र, अस्पताल, नर्सिंग होम, शैक्षणिक संस्थान, खेल संस्थान, स्टेडियम, खेल परिसर और परिवहन सहित कोई भी स्थान जहाँ कर्मचारी रोजगार के लिए आते हैं, यहां तक कि गैर-पारंपरिक कार्यस्थल जिनमें टेली-कम्यूटिंग भी शामिल है, इस कानून के अंतर्गत आएंगे।
- समिति को 90 दिनों की समयावधि के भीतर जांच पूरी करनी होगी। जांच पूरी होने पर, मामले को ध्यान में रखते हुए रिपोर्ट नियोक्ता या जिला अधिकारी को भेजी जाएगी तथा उन्हें 60 दिनों के भीतर रिपोर्ट पर कार्रवाई करना अनिवार्य है।
- प्रत्येक नियोक्ता को 10 या अधिक कर्मचारियों वाले प्रत्येक कार्यालय या शाखा में एक आंतरिक शिकायत समिति का गठन करना अनिवार्य है। जिला अधिकारी को प्रत्येक जिले में और यदि आवश्यक हो तो ब्लॉक स्तर पर एक स्थानीय शिकायत समिति का गठन करना अनिवार्य है।
- शिकायत समितियों के पास सबूत इकट्ठा करने के लिए सिविल अदालतों की शक्तियाँ निहित हैं।
- शिकायतकर्ता द्वारा अनुरोध किए जाने की स्थिति में शिकायत समितियों को जांच शुरू करने से पहले समाधान प्रदान करना अपेक्षित है।
- अधिनियम के तहत जांच प्रक्रिया गोपनीय होनी चाहिए और अधिनियम गोपनीयता भंग करने वाले व्यक्ति पर 5000 रुपये का जुर्माना अधिरोपित करने का प्रावधान करता है।
- अधिनियम के अनुसार नियोक्ताओं को अन्य दायित्वों के साथ-साथ शिक्षा एवं संवेदीकरण कार्यक्रम का संचालन और यौन उत्पीड़न के खिलाफ नीतियाँ विकसित करनी होंगी। परिसर में प्रदर्शित बैनर और पोस्टर; कर्मचारियों, प्रबंधकों और आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए ई-लर्निंग पाठ्यक्रम; कक्षा प्रशिक्षण सत्र; ई-मेल के माध्यम से संगठनात्मक यौन उत्पीड़न नीति का संचार, ई-लर्निंग या कक्षा प्रशिक्षण के माध्यम से जागरूकता फैलाई जा सकती है। यह अनुशंसा की जाती है कि ई-लर्निंग या कक्षा प्रशिक्षण कर्मचारी की प्राथमिक संचार भाषा में दिया जाए।
- प्रत्येक संगठन को कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के नियम 14 के अनुसार प्रत्येक कैलेंडर वर्ष जिला अधिकारी को एक वार्षिक रिपोर्ट भेजनी होगी।
- इस अधिनियम में नियोक्ताओं के लिए दंड निर्धारित किया गया है। अधिनियम के प्रावधानों का अनुपालन न करने पर ₹ 50,000 तक का जुर्माना लगाया जा सकता है। बार-बार उल्लंघन करने की स्थिति में ₹ 5000 से अधिक का जुर्माना लगाया जा सकता है एवं व्यवसाय संचालित करने के लिए लाइसेंस या पंजीकरण रद्द किया जा सकता है।
- सरकार किसी अधिकारी को किसी भी संगठन में कार्यस्थल और यौन उत्पीड़न से संबंधित रिकॉर्ड का निरीक्षण करने का आदेश दे सकती है।
- अधिनियम के तहत स्कूलों और कॉलेजों के छात्रों के साथ-साथ अस्पतालों के मरीज भी शामिल हैं अतः नियोक्ताओं और स्थानीय अधिकारियों को सभी शिकायतों की विवेचना के लिए शिकायत समितियाँ गठित करनी होंगी। अनुपालन में विफल रहने वाले नियोक्ताओं को 50,000 रुपये तक के जुर्माने से दंडित किया जाएगा।

Major features of the POSH Act, 2013

- The Act defines sexual harassment at the work place and creates a mechanism for redressal of complaints. It also provides safeguards against false or malicious charges.
- The Act also covers concepts of 'quid pro quo harassment' and 'hostile work environment' as forms of sexual harassment if it occurs in connection with an act or behaviour of sexual harassment.
- The definition of "aggrieved woman", who will get protection under the Act is extremely wide to cover all women, irrespective of her age or employment status, whether in the organised or unorganised sectors, public or private and covers clients, customers and domestic workers as well.
- An employer has been defined as any person who is responsible for management, supervision, and control of the workplace and includes persons who formulate and administer policies of such an organisation under Section 2(g).
- While the "workplace" in the Vishakha Guidelines is confined to the traditional office set-up where there is a clear employer-employee relationship, the Act goes much further to include organisations, department, office, branch unit etc. in the public and private sector, organized and unorganized, hospitals, nursing homes, educational institutions, sports institutes, stadiums, sports complex and any place visited by the employee during the course of employment including the transportation. Even non-traditional workplaces which involve tele-commuting will get covered under this law.
- The committee is required to complete the inquiry within a time period of 90 days. On completion of the inquiry, the report will be sent to the employer or the District Officer, as the case may be, they are mandated to take action on the report within 60 days.
- Every employer is required to constitute an Internal Complaints Committee at each office or branch with 10 or more employees. The District Officer is required to constitute a Local Complaints Committee at each district, and if required at the block level.
- The Complaints Committees have the powers of civil courts for gathering evidence.
- The Complaints Committees are required to provide for conciliation before initiating an inquiry, if requested by the complainant.
- The inquiry process under the Act should be confidential and the Act lays down a penalty of Rs. 5000 on the person who has breached confidentiality.
- The Act requires employers to conduct education and sensitisation programmes and develop policies against sexual harassment, among other obligations. The objective of Awareness Building can be achieved through Banners and Posters displayed in the premises, e-learning courses for the employees, managers and Internal Committee members, Classroom training sessions, Communication of Organizational Sexual Harassment Policy through emails, e-learning or Classroom Training. It is recommended that the e-learning or Classroom Training be delivered in the primary communication language of the employee.
- Every organization must file an Annual Report to the District Officer every calendar year as prescribed in the Rule 14 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013.
- Penalties have been prescribed for employers. Non-compliance with the provisions of the Act shall be punishable with a fine of up to ₹ 50,000. Repeated violations may lead to higher penalties and cancellation of licence or deregistration to conduct business.
- Government can order an officer to inspect workplace and records related to sexual harassment in any organisation.
- Under the Act, which also covers students in schools and colleges as well as patients in hospitals, employers and local authorities will have to set up grievance committees to investigate all complaints. Employers who fail to comply will be punished with a fine of up to 50,000 rupees.