

act:onaid

ActionAid Association (India)

POSH अधिनियम:

उत्पीड़न-रहित कार्यस्थल
का आपका अधिकार
सुनिश्चित करना



POSH अधिनियम:
उत्पीड़न-रहित कार्यस्थल का
आपका अधिकार सुनिश्चित
करना

act:onaid
ActionAid Association India

POSH अधिनियम:

उत्पीड़न-रहित कार्यस्थल का आपका अधिकार सुनिश्चित करना

June 2025



Some rights reserved. This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non Commercial-ShareALike 4.0 International License. Provided they acknowledge the source, users of this content are allowed to remix, tweak, build upon and share for non-commercial purposes under the same original license terms.

act:onaid

ActionAid Association India

 www.actionaidindia.org

  @actionaidindia

 @actionaidcomms

 @company/actionaidindia

 @actionaid_india

ActionAid Association, F-5 (First Floor), Kailash Colony New
Delhi -110048.

 +911-11-40640500

सामग्री (Contents)

1.	यह पुस्तिका आपके लिए क्यों है?	1
2.	यौन उत्पीड़न क्या है?	1
3.	इस कानून से कौन सुरक्षित है?	4
4.	आपका "कार्यस्थल" क्या है?	5
5.	आपके अधिकार क्या हैं?	6
6.	आपकी मदद कौन कर सकता है? स्थानीय समिति (LC)	7
7.	शिकायत कैसे करें?	10
8.	शिकायत के बाद क्या होता है?	14
9.	ध्यान रखने योग्य महत्वपूर्ण बातें	19
10.	अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न (FAQ)	21
11.	कहाँ से ले सहायता: महत्वपूर्ण संपर्क और हेल्पलाइन	27

1. परिचय - यह पुस्तिका आपके लिए क्यों है?

यह पुस्तिका आपके लिए है।

अगर आप काम करती हैं — चाहे किसी के घर में, सड़क पर, किसी निर्माण स्थल पर, अपने घर से, या किसी अन्य तरीके से — तो यह जानकारी आपकी मदद के लिए है। अनौपचारिक क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के रूप में, आप हमारे समाज और देश में महत्वपूर्ण योगदान देती हैं। लेकिन साथ ही, आपको कई बार विशेष चुनौतियों, असुरक्षाओं और कार्यस्थल पर असुरक्षित स्थितियों का सामना भी करना पड़ सकता है।

यह पुस्तिका आपको एक कानून के बारे में बताएगी जिसे **POSH अधिनियम [कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013]** कहा जाता है। यह कानून आप जैसे सभी कामकाजी महिलाओं को उनके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा देने के लिए बनाया गया है।

आइए हम जानें कि यह कानून आपको सुरक्षा और सम्मान के साथ काम करने में कैसे मदद कर सकता है।

2. यौन उत्पीड़न क्या है?

यौन उत्पीड़न ऐसा कोई भी **अवांछित** यौन व्यवहार है जो आपको बुरा, डरावना, असहज, अपमानित महसूस कराए या आपके लिए कार्यस्थल का माहौल प्रतिरोधी या आपत्तिजनक बना दे। यह याद रखना बहुत ज़रूरी है कि अगर ऐसा होता है तो इसमें **आपकी कोई गलती नहीं** है। कानून इस बात पर ध्यान देता है कि उस व्यवहार का **आप पर क्या प्रभाव पड़ा**, न कि इस पर कि सामने वाले व्यक्ति की मंशा क्या थी।

यौन उत्पीड़न निम्नलिखित में से कोई एक या एक से अधिक अवांछित कार्य या व्यवहार हो सकता है (चाहे वह प्रत्यक्ष रूप से हो या संकेत के रूप में):

अवांछित शारीरिक संपर्क और अनुचित नज़दीकियाँ:

- >> कोई व्यक्ति आपको ऐसे तरीके से छूए जिससे आप असहज महसूस करें (जैसे पीठ थपथपाना, शरीर से टकराना, बिना अनुमति गले लगाना या चूमना)।
- >> बिना आपकी अनुमति के आपके बहुत पास आने की कोशिश करना।

यौन संबंधों की मांग या अनुरोध:

- >> कोई व्यक्ति आपको काम देने, नौकरी में बनाए रखने, बेहतर वेतन देने या पदोन्नति करने इत्यादि के बदले में आपसे यौन संबंधों की मांग करे। इसे "क्विड प्रो क्वो" (Quid Pro Quo) उत्पीड़न भी कहा जाता है। यानि कुछ के लिए कुछ।

यौन रूप से संकेतपूर्ण टिप्पणियाँ करना:

- >> कोई व्यक्ति आपके शरीर, रूप-रंग या निजी जीवन को लेकर ऐसी टिप्पणियाँ करे जिनका स्वरूप यौनिक हो।
- >> यौन चुटकुले सुनाना, अशोभनीय यौन ध्वनियाँ निकालना, या आपके यौन जीवन से जुड़े आपत्तिजनक सवाल पूछना।

अश्लील सामग्री दिखाना:

- >> कोई व्यक्ति आपकी इच्छा के विरुद्ध आपको अश्लील तस्वीरें, वीडियो, संदेश या यौन प्रकृति की वस्तुएँ दिखाए।

यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या अमौखिक व्यवहार:

- >> इसमें यौन भाव से घूरना या घिनौनी निगाहों से देखना, आपत्तिजनक इशारे करना, सीटी बजाना या आपका पीछा करना शामिल हो सकता है।
- >> बार-बार बाहर जाने का अनुरोध करना, जबकि आप मना कर चुकी हों।
- >> कोई भी अन्य ऐसा व्यवहार जो यौन प्रकृति का हो और जिससे आप असुरक्षित, अपमानित या अवमानित महसूस करें।

यदि उपरोक्त में से किसी भी कार्य के कारण निम्नलिखित परिस्थितियाँ उत्पन्न होती हैं, तो वे भी यौन उत्पीड़न मानी जाती हैं:

1. यदि आप यौन मांगों को स्वीकार करें, तो काम में बेहतर व्यवहार (जैसे वेतन वृद्धि या पदोन्नति) का प्रत्यक्ष या परोक्ष वादा।
2. यदि आप यौन मांगों को अस्वीकार करें, तो काम में बुरा व्यवहार (जैसे नौकरी से निकालना, वेतन काटना, या कठिन काम देना), प्रत्यक्ष या परोक्ष धमकी।
3. आपकी वर्तमान या भविष्य की नौकरी को लेकर प्रत्यक्ष या परोक्ष धमकी।
4. आपके काम में बाधा डालना या आपके लिए डरावना, आपत्तिजनक या प्रतिकूल कार्यस्थल का वातावरण बनाना। इसका मतलब है कि यौन उत्पीड़न के कारण कार्यस्थल का माहौल इतना खराब हो जाए कि आपके लिए काम करना मुश्किल हो जाए।
5. ऐसा अपमानजनक व्यवहार जो आपके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित कर सकता है।

याद रखें: यदि कोई भी व्यवहार यौन प्रकृति का है और वह आपको असहज या असुरक्षित महसूस कराता है, तो वह यौन उत्पीड़न हो सकता है। आपको "ना" कहने का पूरा अधिकार है।

3. इस कानून से कौन सुरक्षित है?

यह कानून **सभी महिलाओं** की सुरक्षा करता है, चाहे वे कहीं भी काम करती हों या किसी भी प्रकार का काम करती हों।

यह कानून आपके लिए है, यदि आप:

- >> एक **घरेलू कामगार** हैं (किसी के घर में खाना बनाना, सफाई करना, बच्चों की देखभाल आदि करती हैं)
- >> एक **ठेला लगाने वाले/फुटपाथ/ पथ-विक्रेता** हैं (सड़क या बाजार में सामान बेचती हैं)
- >> एक **निर्माण श्रमिक** हैं (इमारतों या सड़कों के निर्माण स्थलों पर काम करती हैं)
- >> एक **होम-बेस्ड कामगार** हैं (जैसे कपड़े सिलना, बीड़ी बनाना, या घर से हस्तशिल्प बनाना)
- >> एक **गिग वर्कर** हैं (जैसे डिलीवरी करने वाले, ऐप से जुड़ी टैक्सी चलाने वाले, या ऐप के माध्यम से काम करनी वाली ब्यूटीशियन)
- >> दैनिक मज़दूरी, अंशकालिक, पूर्णकालिक, अस्थायी, अनियमित, या बिना वेतन प्रशिक्षु या स्वयंसेवक के रूप में काम कर रही हैं।
- >> किसी ठेकेदार के लिए या एजेंट के माध्यम से काम कर रही हैं, चाहे मुख्य नियोक्ता आपको सीधे न जानता हो।

कानून के अनुसार, किसी भी उम्र की कोई भी महिला, चाहे वह औपचारिक रूप से नियोजित हो या नहीं, यदि वह कहती है कि उसके साथ यौन उत्पीड़न हुआ है, तो उसे **"पीड़ित महिला" (Aggrieved Woman)** माना जाता है।

यह कानून आपको **"कर्मचारी" (Employee)** मानता है, भले ही आपके पास कोई औपचारिक नियुक्ति पत्र या अनुबंध न हो। यह विस्तृत परिभाषा इसलिए दी गई है ताकि विभिन्न प्रकार की कार्य परिस्थितियों में काम करने वाली महिलाओं को सुरक्षा मिल सके।

4. आपका "कार्यस्थल" क्या है?

कानून में **"कार्यस्थल"** की बहुत व्यापक परिभाषा दी गई है। यह केवल एक औपचारिक कार्यालय भवन तक सीमित नहीं है।

आपका कार्यस्थल निम्नलिखित हो सकता है:

- >> कोई भी स्थान जहाँ आप अपने काम के लिए जाती हैं या काम के कारण जाना होता है।
- >> किसी का घर या निवास स्थान (यदि आप घरेलू कामगार हैं)।
- >> सड़क, बाजार या सार्वजनिक स्थान (यदि आप विक्रेता हैं)।
- >> निर्माण स्थल, फैक्टरी या छोटा वर्कशॉप।
- >> कोई भी कार्यालय, अस्पताल या निजी संस्था।
- >> वह वाहन भी जो नियोक्ता द्वारा काम के लिए यात्रा हेतु दिया गया हो (जैसे बस या ऑटो)।
- >> कानून यह भी मानता है कि काम केवल एक तय स्थान पर ही नहीं होता — किसी भी ऐसी जगह को कार्यस्थल माना जा सकता है जहाँ आप नौकरी के सिलसिले में जाती हैं या कार्यकाल के दौरान जाती हैं।

>> काम पर आने-जाने की यात्रा भी कानून के तहत "कार्यस्थल" मानी जाती है।

>> कुछ कार्यों के लिए, जैसे कि मोबाइल या कंप्यूटर के माध्यम से किया जाने वाला काम, आभासी (वर्चुअल) स्थान भी कार्यस्थल माना जा सकता है।

इसलिए, यदि आपके काम से जुड़े किसी भी स्थान पर उत्पीड़न होता है, तो यह कानून आपकी मदद कर सकता है।

आपके काम को देखने या प्रबंधित करने वाले व्यक्ति को "नियोक्ता" (Employer) माना जाता है। घरेलू कामगारों के मामले में, वह घर या परिवार जो आपको काम पर रखता है, वही आपका नियोक्ता होता है।

5. आपके अधिकार क्या हैं?

इस कानून के तहत आपके पास कई महत्वपूर्ण अधिकार हैं:

1. **सुरक्षित कार्यस्थल का अधिकार:** आपको ऐसा कार्यस्थल पाने का अधिकार है जहाँ यौन उत्पीड़न न हो। आपके नियोक्ता की यह ज़िम्मेदारी है कि वह आपको एक सुरक्षित वातावरण प्रदान करे।
2. **शिकायत करने का अधिकार:** यदि आपके साथ यौन उत्पीड़न होता है, तो आपको संबंधित समिति में शिकायत दर्ज कराने का अधिकार है।
3. **गोपनीयता का अधिकार:** जब आप शिकायत दर्ज कराती हैं, तो आपकी पहचान, शिकायत की जानकारी, प्रतिवादी (जिसके खिलाफ शिकायत की गई है) की पहचान, गवाहों की पहचान, सुलह या जांच की प्रक्रिया से संबंधित जानकारी, और समिति की सिफारिशें — ये सभी गोपनीय रखी जानी चाहिए। इन्हें जनता, प्रेस या मीडिया में

प्रकाशित या सार्वजनिक नहीं किया जाना चाहिए। यह आपकी गोपनीयता और सुरक्षा की रक्षा के लिए है। गोपनीयता भंग करने पर सज़ा का प्रावधान है।

4. **प्रतिशोध से सुरक्षा का अधिकार:** केवल इसलिए कि आपने शिकायत की है या आप गवाह हैं, आपको सज़ा नहीं दी जा सकती, आपके साथ बुरा व्यवहार नहीं किया जा सकता, न ही आपको परेशान किया जा सकता है (जैसे नौकरी से निकालना, वेतन काटना, अन्यायपूर्ण काम देना, या आपको अलग-थलग करना)।
5. **शिकायत दर्ज करने में सहायता पाने का अधिकार:** यदि आप स्वयं शिकायत नहीं लिख सकतीं (जैसे अगर आप अशिक्षित हैं या बीमार हैं), तो समिति के अध्यक्ष या कोई भी सदस्य आपको उचित सहायता देने के लिए बाध्य है ताकि वह आपकी शिकायत लिख सके। आप शिकायत लिखवाने में मदद के लिए किसी मित्र, रिश्तेदार, सहकर्मी या सामाजिक कार्यकर्ता को भी साथ ला सकती हैं।
6. **अंतरिम राहत पाने का अधिकार:** जब तक आपकी शिकायत पर जांच चल रही हो, तब तक आप समिति से कुछ तात्कालिक उपायों की मांग कर सकती हैं ताकि आप स्वयं को अधिक सुरक्षित या सहज महसूस कर सकें। (इस पर आगे विस्तार से बताया जाएगा)।

6. कौन आपकी मदद कर सकता है?

आंतरिक समिति (IC) या स्थानीय समिति (LC):

- >> जिन कार्यस्थलों पर 10 से कम कर्मचारी होते हैं, वहाँ शिकायत स्थानीय समिति (LC) को दी जाती है।
- >> जिन कार्यस्थलों पर 10 या उससे अधिक कर्मचारी होते हैं, वहाँ नियोक्ता को आंतरिक समिति (IC) बनानी होती है, और शिकायतों की जांच IC द्वारा की जाती है।

अधिकांश असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के लिए शिकायत करने का मुख्य स्थान स्थानीय समिति (LC) होता है। इस समिति को कभी-कभी स्थानीय शिकायत समिति (LCC) भी कहा जाता है।

स्थानीय समिति (LC) क्या है?

सरकार (जिला अधिकारी जैसे कि डीएम या कलेक्टर) को हर ज़िले में एक **स्थानीय समिति (LC)** बनानी होती है।

आप LC के पास जा सकती हैं अगर:

>> आप ऐसे कार्यस्थल पर काम करती हैं जहाँ **10 से कम कर्मचारी हैं** (और वहाँ आंतरिक समिति नहीं बनी है)। या, शिकायत **स्वयं आपके नियोक्ता** के खिलाफ है।

असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के लिए, शिकायत दर्ज करने का मुख्य स्थान **स्थानीय समिति (LC)** ही होता है।

अपनी स्थानीय समिति (LC) कैसे खोजें?

यह कभी-कभी कठिन हो सकता है। आमतौर पर, स्थानीय समिति का कार्यालय जिलाधिकारी, कलेक्टर या उप कलेक्टर के कार्यालय में होता है।

जिला अधिकारी को हर ब्लॉक, तालुका, तहसील (ग्रामीण/जनजातीय क्षेत्रों के लिए) और वार्ड या नगर पालिका (शहरी क्षेत्रों के लिए) में नोडल अधिकारी नियुक्त करने होते हैं, जो शिकायतें प्राप्त कर सकते हैं और उन्हें LC को भेज सकते हैं।

हालांकि, कई बार LC की जानकारी आम लोगों को नहीं होती, वे पूरी तरह से गठित नहीं होते, या उनके पास पर्याप्त संसाधन नहीं होते। इनके बारे में जानकारी आसानी से उपलब्ध नहीं होती।

महत्वपूर्ण सुझाव: चूंकि LC को खोजना और संपर्क करना मुश्किल हो सकता है, इसलिए पहले किसी स्थानीय NGO (जो महिलाओं के अधिकारों पर काम करता हो), महिला सहायता समूह, या मज़दूर संगठन से संपर्क करना अधिक आसान होता है। ये संस्थाएं अक्सर अधिक जानकारी रखती हैं, आपको समर्थन दे सकती हैं, आपके अधिकारों को समझाने में मदद कर सकती हैं, आपकी शिकायत लिखने में सहायता कर सकती हैं, और LC या अन्य संबंधित अधिकारियों तक पहुँचने का रास्ता दिखा सकती हैं।

नोडल अधिकारी प्रत्येक ब्लॉक, तालुका, तहसील (ग्रामीण/जनजातीय क्षेत्रों) या वार्ड/नगरपालिका (शहरी क्षेत्रों) में यौन उत्पीड़न की शिकायतों के लिए पहला संपर्क बिंदु होता है।

नोडल अधिकारी की भूमिका पीड़ित महिलाओं से शिकायत प्राप्त करना और उन्हें तुरंत स्थानीय समिति (LC) को भेजना होता है।

आप अपने जिला प्रशासन की आधिकारिक वेबसाइट या सूचना पट्टों (नोटिस बोर्ड) पर यह जानकारी देख सकती हैं, जहाँ जिला अधिकारी को नोडल अधिकारी का नाम और संपर्क विवरण प्रदर्शित करना अनिवार्य है। यह जानकारी नियमित रूप से अपडेट की जाती है ताकि कामकाजी महिलाएं नोडल अधिकारी की पहचान आसानी से कर सकें और सहायता के लिए उनसे संपर्क कर सकें।

अन्य सहायता:

POSH अधिनियम के तहत कार्यस्थल शिकायत निवारण तंत्र के अलावा, आप निम्नलिखित सहायता सेवाओं का भी लाभ उठा सकती हैं ताकि आपको और अधिक मदद और सुरक्षा मिल सके:

- >> **कानूनी सहायता सेवाएं:** जिला न्यायालय के अंतर्गत जिला विधिक सेवा प्राधिकरण (DLSA) द्वारा प्रदान की जाने वाली सरकारी कानूनी सहायता, जो निःशुल्क कानूनी सलाह और मदद प्रदान करती हैं।
- >> **वन स्टॉप क्राइसिस सेंटर (OSCC/सखी):** वन स्टॉप क्राइसिस सेंटर उन महिलाओं को समेकित सहायता देते हैं जो हिंसा या संकट का सामना कर रही हैं। ये केंद्र आपातकालीन प्रतिक्रिया, चिकित्सा सहायता, पुलिस सुविधा, कानूनी मदद, परामर्श, और अस्थायी आश्रय जैसी सेवाएं एक ही छत के नीचे उपलब्ध कराते हैं। यदि आप घरेलू हिंसा, यौन उत्पीड़न, या मानव तस्करी जैसी किसी भी हिंसा का शिकार हैं, तो आप तुरंत सहायता के लिए अपने जिले के OSCC से संपर्क कर सकती हैं।
- >> **SHe-Box (सेक्सुअल हैरेसमेंट इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स):** यह सरकार द्वारा लॉन्च किया गया एक ऑनलाइन पोर्टल (वेबसाइट) है जहाँ महिलाएं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कर सकती हैं। शिकायत संबंधित स्थानीय समिति (LC) या आंतरिक समिति (IC) को भेजी जाती है। वेबसाइट: <https://shebox.wcd.gov.in>
- >> **एनजीओ सहायता:** अधिकांश एनजीओ, खासकर महिला अधिकार समूह, हिंसा या दुरुपयोग के पीड़ितों को समग्र सहायता प्रदान करते हैं, जिनमें आपातकालीन देखभाल, परामर्श, कानूनी सहायता, व्यावसायिक प्रशिक्षण और आश्रय शामिल है। ये आपकी प्रक्रिया में मार्गदर्शन कर सकते हैं, आपको सेवाओं से जोड़ सकते हैं, और पुनर्वास तथा सशक्तिकरण में सहायता कर सकते हैं।

7. शिकायत कैसे करें?

यदि आप स्थानीय समिति (यदि आपके कार्यस्थल पर आंतरिक समिति है और शिकायत नियोक्ता के खिलाफ नहीं है तो) को शिकायत दर्ज करना चाहती हैं, तो आप यहाँ दिए गए सुझावों का पालन कर सकती हैं:

1. शिकायत कब करें:

- << आपको अपनी शिकायत उस यौन उत्पीड़न की घटना की तिथि से 3 महीने के भीतर दर्ज करानी चाहिए।
- << यदि कई घटनाएँ हुई हैं (घटनाओं की एक श्रृंखला), तो आपको अंतिम घटना की तिथि से 3 महीने के भीतर शिकायत करनी चाहिए।
- << **यदि आप देर से शिकायत कर रही हैं:** यदि आपके पास शिकायत करने में 3 महीने से अधिक समय लगने का कोई मजबूत और वैध कारण है (जैसे — आप बहुत बीमार थीं, बहुत डरी हुई थीं, या आपको नहीं पता था कि कहाँ जाना है), तो स्थानीय समिति (LC) आपकी शिकायत को 3 महीने के बाद भी स्वीकार कर सकती है, लेकिन घटना की तिथि से अधिकतम 6 महीने के भीतर। इस स्थिति में आपको देरी का कारण स्पष्ट रूप से बताना होगा और समिति को भी देरी को स्वीकार करने का कारण लिखित रूप में दर्ज करना होगा।

2. शिकायत कैसे करें?

- << शिकायत **लिखित** रूप में होनी चाहिए।
- << **यदि आप स्वयं शिकायत नहीं लिख सकतीं:** यदि आप किसी कारणवश शिकायत स्वयं नहीं लिख सकतीं (जैसे — अशिक्षा, शारीरिक चोट, या मानसिक अक्षमता के कारण), तो आप अपनी शिकायत अध्यक्ष (Presiding Officer / Chairperson) या स्थानीय समिति (LC) के किसी भी सदस्य को बता सकती हैं। वे आपकी शिकायत को लिखित रूप में दर्ज कराने में आपको पूरी उचित सहायता प्रदान करेंगे।

- << **यदि आपको छह प्रतियाँ (कॉपी) बनाने में आर्थिक या अन्य व्यावहारिक कठिनाई हो:** यदि आपकी शिकायत और उसके साथ संलग्न दस्तावेजों की आवश्यक 6 प्रतियाँ बनाने में आपको वित्तीय या व्यवस्थागत कठिनाई हो, तो आप आंतरिक समिति (IC), स्थानीय समिति (LC), या अपने नियोक्ता से सहायता मांग सकती हैं। POSH अधिनियम के अंतर्गत, यह उनका दायित्व है कि वे यह सहायता बिना किसी शुल्क के प्रदान करें।
- << **आप मदद के लिए किसी को साथ ला सकती हैं:** आप अपनी इच्छा (Consent) से एक मित्र, रिश्तेदार, सहकर्मी, राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग के किसी अधिकारी, या किसी सामाजिक कार्यकर्ता को अपनी शिकायत करने में सहायता के लिए अपने साथ ला सकती हैं।
- << **यदि पीड़ित महिला शारीरिक या मानसिक अक्षमता या मृत्यु के कारण स्वयं शिकायत करने में असमर्थ है:** तो उसकी ओर से उसका कानूनी उत्तराधिकारी (legal heir) या अन्य कोई ऐसा व्यक्ति जिसे नियमों के अनुसार अनुमति हो, शिकायत दर्ज कर सकता है।

3. शिकायत में क्या लिखें:

- << आपका नाम, पता और यदि उपलब्ध हो तो संपर्क विवरण (फोन नंबर, ईमेल आदि)।
- << उस व्यक्ति का नाम और पता (यदि ज्ञात हो) जिसके खिलाफ आप शिकायत कर रही हैं (इसे "प्रतिवादी" कहा जाता है)।
- << घटना का स्पष्ट विवरण: यौन उत्पीड़न की प्रत्येक घटना का स्पष्ट और सटीक विवरण दें। जितना संभव हो सके, विवरण स्पष्ट रूप से और विस्तार से लिखें।

- << घटना की तिथि (Date) और समय (Time)
- << वह स्थान (Place) जहाँ घटना घटी।
- << आपके और प्रतिवादी के बीच का कार्य संबंध (जैसे — नियोक्ता, पर्यवेक्षक, सहकर्मी, ग्राहक आदि)।
- << यदि कोई गवाह (ऐसे लोग जिन्होंने घटना देखी या जिन्हें इसके बारे में जानकारी है) हैं, तो उनके नाम और संपर्क विवरण (यदि संभव हो)।
- << आपके पास यदि कोई साक्ष्य/सबूत हो (जैसे — संदेश, तस्वीरें, रिकॉर्डिंग आदि), तो उसका विवरण दें। लेकिन यदि आपके पास ये नहीं भी हैं तो भी आपकी स्वयं की लिखित शिकायत बहुत महत्वपूर्ण होती है।
- << आप समिति से किस प्रकार का राहत या कार्रवाई चाहती हैं — यह स्पष्ट रूप से लिखें।
- << शिकायत पत्र के साथ सहायक दस्तावेजों सहित 6 प्रतियाँ (कॉपी) जमा करनी होंगी।

शिकायत के लिए सरल जानकारी (मार्गदर्शन के लिए एक उदाहरण):

यह सिर्फ एक उदाहरण है, आपको इसे ठीक से लिखने में स्थानीय समिति (LC) या सहायता करने वाला पर्सन मदद करेगा/ करेगी।

- >> मेरा नाम और पता:
- >> जिस व्यक्ति के खिलाफ मैं शिकायत कर रही हूँ (नाम और पता, यदि ज्ञात हो):
- >> क्या हुआ (यौन उत्पीड़न का विवरण दें):
- >> यह कब हुआ (तारीख/समय):

- >> यह कहाँ हुआ (स्थान):
- >> किसने इसे देखा (यदि किसी ने देखा हो, उनके नाम):
- >> मैं समिति से क्या कार्यवाही चाहती हूँ:

8. शिकायत के बाद क्या होता है?

यदि आप अपनी शिकायत नोडल अधिकारी को जमा करती हैं, तो नोडल अधिकारी को यह शिकायत प्राप्ति की तिथि से सात (7) दिनों के भीतर संबंधित स्थानीय समिति (LC) को भेजनी होती है।

स्थानीय समिति (LC) आपकी शिकायत पर कार्रवाई करेगी। आमतौर पर इस प्रक्रिया में निम्नलिखित होता है:

1. समझौता (Conciliation) — यदि आप चाहें:

- a. औपचारिक जांच शुरू करने से पहले, स्थानीय समिति (LC) आपसे पूछ सकती है कि क्या आप प्रतिवादी (जिसके खिलाफ आपने शिकायत की है) के साथ बातचीत के जरिए मामला सुलझाना चाहती हैं। इसे **समझौता (Conciliation)** कहा जाता है।
- b. **यह केवल आपकी सहमति से ही होगा।** LC आपको समझौते के लिए मजबूर नहीं कर सकती।
- c. **महत्वपूर्ण: इस समझौते के तहत कोई भी पैसों का लेन-देन नहीं किया जा सकता।** समझौता केवल उत्पीड़न को रोकने और एक सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने के लिए होना चाहिए।
- d. यदि समझौते के जरिए सहमति बन जाती है, तो LC इसे लिखित रूप में दर्ज करेगी और इसकी प्रतियाँ आपको, प्रतिवादी को, और

नियोक्ता/जिला अधिकारी को देगी। इसके बाद नियोक्ता/जिला अधिकारी को समझौते की शर्तों के अनुसार कार्रवाई करनी होगी।

- e. यदि समझौता हो जाता है और उसका पालन होता है, तो कोई आगे की जांच नहीं होगी। लेकिन यदि प्रतिवादी समझौते की शर्तों का पालन नहीं करता, तो आप LC को इसकी सूचना दे सकती हैं और फिर LC औपचारिक जांच शुरू करेगी।

2. जांच (Inquiry):

- >> यदि आप **समझौता नहीं चाहतीं**, या यदि **समझौता असफल हो जाता है** या **उसका उल्लंघन होता है**, तो **LC आपकी शिकायत पर औपचारिक जांच (Inquiry) करेगी**। यह एक प्रकार की जांच प्रक्रिया होती है।
- >> जांच के लिए LC के पास **दीवानी न्यायालय (Civil Court)** जैसी शक्तियाँ होती हैं — वे लोगों को **समन (बुलावा)** भेज सकती है, दस्तावेज़ मांग सकती है आदि।
- >> LC आपकी **शिकायत की एक प्रति प्रतिवादी को देगी**, और उसे **उत्तर (reply)** देने का अवसर मिलेगा।
- >> **आप दोनों (आप और प्रतिवादी)** को अपना पक्ष रखने, सबूत (evidence) पेश करने, और गवाह (witnesses) लाने का मौका दिया जाएगा। यह पूरी जांच प्रक्रिया **न्यायसंगत (fair) और प्राकृतिक न्याय (natural justice)** के सिद्धांतों का पालन करते हुए की जाती है।
- >> यह जांच प्रक्रिया **जांच शुरू होने की तारीख से सामान्यतः 90 दिनों (लगभग 3 महीने)** के भीतर पूरी हो जानी चाहिए।

3. जांच के दौरान अंतरिम सहायता (Interim Help):

जब जांच प्रक्रिया चल रही हो, उस दौरान यदि आप **लिखित अनुरोध करें**, तो **स्थानीय समिति (LC)** आपके नियोक्ता को **तत्काल राहत (immediate relief)** के लिए सिफारिश कर सकती है।

असंगठित (informal) श्रमिकों के लिए — POSH अधिनियम के तहत मिलने वाली तीन महीने तक के **सवेतन अवकाश (paid leave) की व्यवस्था सामान्य रूप से लागू नहीं होती**, क्योंकि अधिकांश असंगठित मज़दूरों को औपचारिक अवकाश (formal leave) का अधिकार या नियमित वेतन (regular wages) नहीं मिलता। POSH अधिनियम में असंगठित मज़दूरों के लिए अवकाश के बदले वेतन का विशेष प्रावधान नहीं है।

हालाँकि, स्थानीय समिति (LC) फिर भी अन्य सुरक्षात्मक उपायों की सिफारिश कर सकती है, जैसे कि:

- >> **आपको या प्रतिवादी को** (यदि संभव हो) किसी **अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरित करना**
- >> यह सुनिश्चित करना कि **प्रतिवादी आपके कार्य का पर्यवेक्षण (supervise) या मूल्यांकन (evaluate) न करे**
- >> जांच अवधि के दौरान **आप और प्रतिवादी के बीच संपर्क को सीमित (restrict) करना**
- >> एक **सुरक्षित कार्य वातावरण (safe working environment) प्रदान करना** या कार्य व्यवस्था में ऐसा समायोजन करना ताकि आगे यौन उत्पीड़न की संभावना न हो

ये सिफारिशें आपकी भलाई, रक्षा के लिए और एक निष्पक्ष जांच प्रक्रिया सुनिश्चित करने के लिए की जाती हैं, भले ही वेतन प्रतिपूर्ति या सवेतन अवकाश उपलब्ध न हो। नियोक्ता को इन सिफारिशों पर कार्रवाई करनी होगी और स्थानीय समिति (LC) को इसकी जानकारी देनी होगी।

4. जांच रिपोर्ट और कार्रवाई:

जांच पूरी होने के बाद, स्थानीय समिति (LC) अपनी जांच के निष्कर्षों सहित एक रिपोर्ट तैयार करेगी। यह रिपोर्ट जांच पूरी होने के 10 दिनों के भीतर आपको, प्रतिवादी को, और नियोक्ता/जिला अधिकारी को प्रदान की जानी चाहिए।

यदि उत्पीड़न सिद्ध हो जाए तो:

स्थानीय समिति (LC) निम्नलिखित कार्रवाईयों की सिफारिश कर सकती है:

- i. उत्पीड़क के खिलाफ सेवा नियमों के अनुसार (यदि लागू हों) या निर्धारित तरीके से दंडात्मक कार्रवाई करना। इसमें चेतावनी देना, पदोन्नति रोकना, सेवा समाप्त करना आदि शामिल हो सकते हैं।
- ii. उत्पीड़क (प्रतिवादी) से आपको हुए नुकसान के लिए मुआवजा देने को कहना। स्थानीय समिति (LC) मुआवजे की राशि निम्नलिखित कारकों के आधार पर तय करेगी:

- << आपको हुए मानसिक आघात, दर्द, कष्ट और भावनात्मक तनाव।
- << उत्पीड़न के कारण आपके करियर के अवसरों का नुकसान।
- << शारीरिक या मानसिक उपचार के लिए आपके द्वारा किए गए चिकित्सा खर्च।
- << मुआवजे की राशि यह ध्यान में रखकर तय किया जायेगा कि प्रतिवादी कितना कमाता है और उसकी समग्र वित्तीय क्षमता क्या है।

<< मुआवजा एकमुश्त भुगतान किया जाएगा या किस्तों में दिया जा सकता है।

- iii. नियोक्ता/जिला अधिकारी प्रतिवादी के वेतन से इस मुआवजे की राशि काट सकते हैं। यदि यह संभव न हो, तो वे प्रतिवादी को भुगतान करने या इसे भूमि राजस्व की बकाया राशि के रूप में वसूलने का निर्देश दे सकते हैं।
- iv. यदि स्थानीय समिति (LC) यह निर्धारित करती है कि यौन उत्पीड़न की घटना **प्रारंभिक रूप से एक आपराधिक अपराध (prima facie criminal offence)** भी है, तो उसे नियोक्ता या जिला अधिकारी को **आपराधिक कानून के अनुसार उचित कार्रवाई** करने की सिफारिश करनी होगी, जिसमें इस मामले को आगे जांच और कार्रवाई के लिए पुलिस के पास भेजना भी शामिल है।

यदि उत्पीड़न साबित नहीं होता है:

स्थानीय समिति (LC) यह सिफारिश करेगी कि प्रतिवादी के खिलाफ कोई कार्रवाई आवश्यक नहीं है। नियोक्ता या जिला अधिकारी को रिपोर्ट प्राप्त होने के **60 दिनों के भीतर** इन सिफारिशों पर कार्रवाई करनी होती है।

5. अपील (Appeal): यदि आप (या प्रतिवादी) LC की सिफारिशों से संतुष्ट नहीं हैं (उदाहरण के लिए, यदि उत्पीड़न साबित नहीं हुआ, या आपको उठाए गए कदमों या मुआवजे से असंतोष है), या यदि सिफारिशों को लागू नहीं किया गया है, तो आप **90 दिनों के भीतर किसी अदालत या न्यायाधिकरण (tribunal) में अपील** कर सकती हैं।

9. ध्यान रखने योग्य महत्वपूर्ण बातें:

आपकी शिकायत गोपनीय रहेगी: कानून में स्पष्ट रूप से कहा गया है कि आपकी पहचान, आपकी शिकायत के विवरण, प्रतिवादी और गवाहों की पहचान, समझौता या जांच कार्यवाही से संबंधित जानकारी, और समिति द्वारा की गई सिफारिशों/कार्रवाई की जानकारी **किसी भी रूप में सार्वजनिक, संप्रेषित या मीडिया, प्रेस या आम जनता को प्रकट नहीं की जानी चाहिए।** यह प्रावधान आपकी **गोपनीयता, गरिमा और सुरक्षा** की रक्षा के लिए है, ताकि महिलाएँ बिना भय के आगे आ सकें। जो भी व्यक्ति इस **गोपनीयता के नियम का उल्लंघन करेगा**, उसके लिए दंड का प्रावधान है। हालाँकि, **पीड़िता को मिले न्याय** से संबंधित जानकारी साझा की जा सकती है, लेकिन इसमें उसका **नाम, पता या कोई भी ऐसी जानकारी जिससे उसकी या गवाहों की पहचान उजागर हो, शामिल नहीं होनी चाहिए।**

डरें नहीं:

यौन उत्पीड़न के खिलाफ आवाज उठाना बहुत साहस का काम होता है। याद रखें, यह कानून आपके समर्थन के लिए बना है और आप अकेली नहीं हैं। कई संगठन आपकी मदद के लिए उपलब्ध हैं।

झूठी या दुर्भावनापूर्ण शिकायतों से सुरक्षा:

कानून में ऐसे मामलों से निपटने के लिए भी प्रावधान हैं, जहाँ शिकायत झूठी पाई जाती है या दुर्भावनापूर्ण इरादे (जैसे — जानबूझकर किसी की प्रतिष्ठा को नुकसान पहुँचाने के लिए) से की गई हो, या कोई व्यक्ति झूठे साक्ष्य या जाली दस्तावेज़ प्रस्तुत करता है। यदि जांच के बाद LC यह पाती है कि शिकायत झूठी थी या दुर्भावनापूर्ण थी, या झूठे साक्ष्य दिए गए थे, तो समिति उस व्यक्ति के खिलाफ उपयुक्त कार्रवाई की सिफारिश कर सकती है।

लेकिन इस बात को बहुत ध्यान से याद रखें:

सिर्फ इसलिए कि आप अपनी शिकायत के लिए पर्याप्त सबूत नहीं दे पाईं, या गवाहों ने आपके दावे का समर्थन नहीं किया, इसका मतलब यह नहीं है कि आपकी शिकायत अपने आप झूठी या दुर्भावनापूर्ण मानी जाएगी। समिति को यह विशेष रूप से साबित करना होगा कि आपको पता था कि शिकायत झूठी है या आपने यह शिकायत दुर्भावनापूर्ण इरादे से दर्ज कराई थी, तभी आपके खिलाफ कोई कार्रवाई की सिफारिश की जा सकती है। इसलिए, यदि आपने वास्तव में यौन उत्पीड़न का अनुभव किया है, तो सिर्फ इस चिंता में कि आपके पास "सबूत" हैं या नहीं — शिकायत करने से न डरें। आपका बयान (testimony) बहुत महत्वपूर्ण होता है।

10. अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न (FAQ)

यहाँ कुछ सामान्य प्रश्नों के उत्तर दिए गए हैं:

प्रश्न 1: अगर उत्पीड़न बहुत समय पहले हुआ था तो क्या मैं अब भी शिकायत कर सकती हूँ?

उत्तर: आपको घटना के 3 महीनों के भीतर (या यदि यह कई घटनाओं की श्रृंखला है तो अंतिम घटना के 3 महीनों के भीतर) शिकायत करने की कोशिश करनी चाहिए। यदि आपके पास वास्तव में उचित कारण थे जिनकी वजह से आप समय पर शिकायत नहीं कर पाईं, तो स्थानीय समिति (LC) इस समय-सीमा को अतिरिक्त 3 महीने तक बढ़ा सकती है (यानी घटना से कुल 6 महीने तक)। आपको इसके लिए अपनी देरी के कारणों को स्पष्ट रूप से समिति के सामने रखना होगा।

प्रश्न 2: अगर मेरे पास संदेश (messages) या तस्वीरों (photos) जैसे कोई "सबूत" नहीं हैं, तो क्या मुझे फिर भी शिकायत करनी चाहिए?

उत्तर: हाँ, यदि आपने यौन उत्पीड़न का अनुभव किया है तो आपको अवश्य शिकायत करनी चाहिए। आपकी लिखित शिकायत और आपका बयान (testimony) स्वयं में बहुत महत्वपूर्ण साक्ष्य होते हैं। अक्सर यौन उत्पीड़न एकांत में या ऐसे तरीकों से होता है जिनसे कोई भौतिक प्रमाण (physical proof) नहीं बचता। समिति को इस स्थिति में भी पूरी गंभीरता से जांच करनी होती है। अन्य "सबूत" न होने का मतलब यह नहीं है कि आपकी शिकायत झूठी है।

प्रश्न 3: मुझे शिकायत करने पर अपना काम/नौकरी खोने का बहुत डर है। मैं क्या कर सकती हूँ?

उत्तर: यह डर बहुत वास्तविक है, खासकर असंगठित क्षेत्र (informal sector) में, जहाँ काम/नौकरी सुरक्षित नहीं होती। कानून कहता है कि शिकायत करने के कारण आपके खिलाफ कोई प्रतिशोध (retaliation) नहीं होना चाहिए (जैसे — आपको सज़ा देना या काम से निकालना)। जांच के दौरान, आप स्थानीय समिति (LC) से अंतरिम राहत माँग सकती हैं, जैसे — (यदि संभव हो) स्थानांतरण (transfer) या अवकाश (leave) मिलना। इन आशंकाओं को किसी सहायता संगठन (जैसे — एनजीओ, यूनियन) के साथ साझा करना अच्छा रहेगा। वे आपको इस स्थिति को कैसे संभालना है और अपने अधिकारों को कैसे सुनिश्चित करना है — इस पर मार्गदर्शन कर सकते हैं।

प्रश्न 4: क्या मैं शिकायत कर सकती हूँ यदि उत्पीड़क मेरा प्रत्यक्ष नियोक्ता है (जैसे — जिस घर में मैं घरेलू कामगार के रूप में काम करती हूँ उसका मालिक, या जिस छोटी दुकान में मैं काम करती हूँ उसका मालिक)?

उत्तर: हाँ, बिल्कुल। यदि शिकायत स्वयं नियोक्ता के खिलाफ है, तो आपको स्थानीय समिति (LC) के पास शिकायत दर्ज करनी चाहिए।

प्रश्न 5: अगर मेरे जिले में स्थानीय समिति (LC) नहीं बनी है, या मैं उन्हें नहीं ढूँढ पा रही हूँ, या वे मदद नहीं कर रहे हैं तो क्या करूँ?

उत्तर: यह कई क्षेत्रों में एक गंभीर समस्या है। अगर आपको ऐसा सामना करना पड़ता है, तो एनजीओ, महिला अधिकार समूह, ट्रेड यूनियनों, या जिला विधिक सेवा प्राधिकरण (DLSA) से संपर्क करना और भी ज़रूरी हो जाता है। वे आपको LC की स्थिति पता करने, इसके सही संचालन के लिए वकालत करने, या अन्य संभावित कार्रवाई के बारे में मार्गदर्शन देने में मदद कर सकते हैं, जिसमें उच्च अधिकारियों या पुलिस से संपर्क करना भी शामिल है यदि उत्पीड़न अपराध की श्रेणी में आता है।

प्रश्न 6: मैं कई अलग-अलग घरों में घरेलू कामगार के रूप में काम करती हूँ। अगर किसी एक घर में उत्पीड़न होता है, क्या वह घर मेरा "कार्यस्थल" माना जाएगा?

उत्तर: हाँ। घरेलू कामगार के लिए, हर वह घर या आवासीय स्थान जहाँ आप घरेलू कार्य के लिए नियोजित हैं, इस कानून के तहत "कार्यस्थल" माना जाता है।

प्रश्न 7: मैं एक सड़क/ पथ विक्रेता हूँ, और अक्सर उत्पीड़न स्थानीय अधिकारियों (जैसे पुलिस या नगरपालिका अधिकारी) से होता है जो "रिश्वत" मांगते हैं या मेरा स्टॉल

हटाने की धमकी देते हैं। क्या यह इस कानून के तहत आता है?

उत्तर: हाँ, इसे आपके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न माना जा सकता है। जहाँ आप सामान बेचते हैं वह आपका "कार्यस्थल" है। आपके विक्रय की अनुमति के बदले यौन संबंध बनाने की मांग करना या ऐसा प्रतिरोधी (hostile) माहौल बनाना इस कानून के तहत यौन उत्पीड़न में आता है। आपको इसकी शिकायत स्थानीय समिति (LC) में करनी चाहिए। उनके पास ऐसे मामलों की जांच करने का अधिकार होता है, भले ही वे अधिकारी ही क्यों न हों, यदि उत्पीड़न आपके काम से जुड़ा हो।

प्रश्न 8: मैं हर कुछ महीनों में अलग-अलग निर्माण स्थलों पर काम करता हूँ। वहाँ कोई निश्चित "ऑफिस" या HR विभाग नहीं है। मुझे नहीं पता मेरा "नियोक्ता" कौन है और अगर मुझे सुपरवाइजर या सहकर्मी से उत्पीड़न का सामना करना पड़े तो मैं किससे शिकायत करूँ?

उत्तर: आपका "नियोक्ता" मुख्य ठेकेदार, उप-ठेकेदार, या वह व्यक्ति हो सकता है (जैसे "मिस्त्री" या हेड मिस्त्री) जिसने आपको काम पर रखा है और आपकी मजदूरी देता है। निर्माण स्थल, भले ही अस्थायी हो, आपका "कार्यस्थल" है। आप उस जिले की स्थानीय समिति (LC) में शिकायत कर सकती हैं जहाँ वह निर्माण स्थल स्थित है जहाँ उत्पीड़न हुआ। यदि संभव हो, तो मुख्य निर्माण कंपनी या साइट के ठेकेदार की पहचान करें क्योंकि उन्हें भी सुरक्षित कार्य वातावरण सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी है।

प्रश्न 9: मैं एक कचरा कामगार (कचरा बीनना) या इसी तरह की अनौपचारिक भूमिका में काम करती हूँ, मेरा "कार्यस्थल" अक्सर सार्वजनिक सड़कें या कूड़ा डंपिंग स्थल होते हैं, और उत्पीड़न किसी भी व्यक्ति से हो सकता है जैसे अन्य कचरा कामगार, स्थानीय निवासी, या नगरपालिका स्वच्छता

कर्मचारी। मेरी सुरक्षा की जिम्मेदारी किसकी है?

उत्तर: यह एक चुनौतीपूर्ण स्थिति है, लेकिन कानून सुरक्षा प्रदान करता है। आपका "कार्यस्थल" वास्तव में वह क्षेत्र है जहाँ आप काम करती हैं। यदि उत्पीड़क भी उसी स्थल पर काम करता है या ऐसा माहौल बनाता है जो आपके काम को रोकता है, तो आप स्थानीय समिति (LC) से संपर्क कर सकती हैं। LC उचित कार्रवाई का मार्ग तय करने में आपकी मदद करेगा।

प्रश्न 10: अगर मैं एक ठेला लगाने वाली /फुटपाथ/ पथ-विक्रेता सड़क विक्रेता या होम-बेस्ड कामगार हूँ और मेरे खिलाफ उत्पीड़न में कोई मेरे ग्राहकों, कच्चे माल या मेरी सामान्य जगह तक पहुंच को रोकता है, जिससे मेरी कमाई बाधित होती है क्योंकि मैंने उनके दबाव को मना कर दिया, तो क्या कर सकती हूँ?

उत्तर: यह यौन उत्पीड़न का बहुत गंभीर रूप है जिसमें सीधा आर्थिक नुकसान होता है। जब आप स्थानीय समिति में शिकायत करते हैं, तो यह स्पष्ट करें कि उत्पीड़न आपके जीवनयापन को कैसे प्रभावित कर रहा है। अगर उत्पीड़न साबित होता है, तो समिति मुआवजे की सिफारिश कर सकती है, जिसमें आपकी कमाई और काम करने की क्षमता पर हुए नुकसान भी शामिल हो सकते हैं। जांच के दौरान आप अंतरिम राहत भी मांग सकते हैं जिससे आप बिना रोक-टोक के काम जारी रख सकें।

प्रश्न 11: हम एक समूह हैं जो एक बाजार या निर्माण स्थल पर साथ काम करती हैं। अगर हम में से किसी एक के साथ उत्पीड़न होता है, तो क्या बाकी महिलाएँ गवाह के रूप में उसकी शिकायत का समर्थन कर सकती हैं, भले ही हम सीधे उत्पीड़ित न हुई हों लेकिन जो हुआ वह देखा हो?

उत्तर: हाँ, बिल्कुल। गवाहों के बयान जांच में बहुत महत्वपूर्ण होते हैं। यदि आपने उत्पीड़न देखा या सुना है, या अगर उत्पीड़क का ऐसा व्यवहार बार-बार होता है जिसे आप जानते हैं, तो आपका बयान शिकायतकर्ता के मामले का समर्थन कर सकता है। कानून गवाहों की भी सुरक्षा करता है, और गोपनीयता के नियम उन पर भी लागू होते हैं। एक-दूसरे का समर्थन करने से उत्पीड़ित महिला के लिए प्रक्रिया कम कठिन हो सकती है।

प्रश्न 12: अगर उत्पीड़क मेरा नियोक्ता या सहकर्मी नहीं बल्कि कोई ग्राहक, उसी साइट पर ठेकेदार का कर्मचारी, या स्थानीय अधिकारी है जो मेरे कार्यस्थल (जैसे बाजार की ठेली) पर मुझे परेशान करता है, तो क्या कर सकती हूँ?

उत्तर: POSH अधिनियम मुख्य रूप से नियोक्ता को सुरक्षित कार्यस्थल प्रदान करने की जिम्मेदारी देता है। हालांकि अधिनियम का मुख्य ध्यान "कर्मचारी" द्वारा होने वाले उत्पीड़न पर होता है, लेकिन "कार्यस्थल" की परिभाषा व्यापक है। यदि आपको कार्यस्थल पर ग्राहक या अन्य तीसरे पक्ष से उत्पीड़न होता है, तो आपको इसे अपने नियोक्ता (यदि कोई हो) या स्थानीय समिति को रिपोर्ट करनी चाहिए। आपका नियोक्ता आपकी सहायता करने और सुरक्षित वातावरण प्रदान करने का कर्तव्य निभाएगा। समिति उचित कार्रवाई के लिए सलाह दे सकती है, जिसमें नियोक्ता द्वारा ऐसे उत्पीड़न को रोकने के कदम लेना शामिल हो सकता है, या यदि आप तीसरे पक्ष के खिलाफ पुलिस शिकायत करना चाहती हैं और उनकी हरकतें आपराधिक हैं, तो समिति आपकी मदद कर सकती है।

प्रश्न 13: अगर उत्पीड़न साबित हो जाता है तो मुझे किस प्रकार का "मुआवजा" मिल सकता है?

उत्तर: अगर यौन उत्पीड़न साबित हो जाता है, तो स्थानीय समिति (LC) उत्पीड़क को आपको मुआवजा देने की सिफारिश कर सकती है। मुआवजे की राशि कई बातों पर निर्भर करती है, जैसे आपके मानसिक आघात, दर्द, कष्ट और भावनात्मक परेशानी; आपके करियर में हुए नुकसान; आपके द्वारा उठाए गए चिकित्सा खर्च; और उत्पीड़क की आय।

प्रश्न 14: क्या मैं स्थानीय समिति के पास शिकायत करने या जांच के दौरान अपने साथ किसी को समर्थन के लिए ला सकती हूँ?

उत्तर: हाँ। जब आप शिकायत करने जाती हैं या जांच प्रक्रिया के दौरान, तो आप आमतौर पर किसी को समर्थन के लिए साथ ला सकती हैं, जैसे कोई मित्र, रिश्तेदार, सहकर्मी, या NGO का सामाजिक कार्यकर्ता। अगर आपको शिकायत लिखने में मदद चाहिए, तो समिति के सदस्य आपकी सहायता करने के लिए बाध्य हैं।

प्रश्न 15: अगर यौन उत्पीड़न बहुत गंभीर था (जैसे हमला, बलात्कार, धमकियाँ), तो मुझे क्या करना चाहिए?

उत्तर: गंभीर घटनाएँ जैसे शारीरिक हमला, बलात्कार, या जान से मारने की धमकियाँ POSH एक्ट के तहत यौन उत्पीड़न मानी जाती हैं और भारतीय न्याय संहिता (BNS) जैसे कानूनों के तहत गंभीर अपराध भी हैं। आपके पास निम्नलिखित अधिकार हैं:

1. स्थानीय समिति (LC) के पास शिकायत दर्ज करें: कार्यस्थल से संबंधित शिकायत (जांच और मुआवजे के लिए)।
2. पुलिस में FIR दर्ज करें: अपराधी के खिलाफ आपराधिक जांच और अभियोजन के लिए।

ये दोनों प्रक्रियाएं एक साथ चल सकती हैं।

11. कहाँ से लें सहायता

महत्वपूर्ण संपर्क और हेल्पलाइन

यदि आप यौन उत्पीड़न का सामना कर रही हैं या जानकारी चाहिए, तो यहाँ कुछ महत्वपूर्ण संपर्क और संसाधन दिए गए हैं:

जिला स्तर के संपर्क: स्थानीय समिति (LC):

यह हर जिले में मुख्य संस्था है जो अनौपचारिक क्षेत्र से शिकायतों को संभालती है या यदि शिकायत नियोक्ता के खिलाफ हो।

- >> **इसे कैसे खोजें:** आप जिला अधिकारी (जिला मजिस्ट्रेट/कलेक्टर/डिप्टी कलेक्टर) के कार्यालय में पूछ सकती हैं। जिला अधिकारी LC स्थापित करने के लिए जिम्मेदार है।
- >> **नोडल अधिकारी:** जिला अधिकारी हर ब्लॉक, तालुका, तहसील (ग्रामीण क्षेत्रों में) और वार्ड या नगर निगम (शहरी क्षेत्रों में) में नोडल अधिकारी भी नियुक्त करता है। आप अपनी शिकायत नोडल अधिकारी को दे सकती हैं, नोडल अधिकारी को इसे 7 दिनों के अंदर LC को भेजना आवश्यक है।

राष्ट्रीय एवं राज्य हेल्पलाइन:

- >> **महिला हेल्पलाइन - 181:** यह महिलाओं के लिए 24x7 टोल-फ्री हेल्पलाइन है। यहाँ सरकारी योजनाओं की जानकारी दी जाती है, और वे पुलिस, वन स्टॉप सेंटर, अस्पतालों और कानूनी सहायता से जोड़ सकते हैं।
- >> **इमरजेंसी रिस्पॉंस सपोर्ट सिस्टम (ERSS) - 112:** यह भारत में पुलिस, अग्निशमन और चिकित्सा आपातकाल के लिए एक एकल इमरजेंसी नंबर है।

- >> **राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) हेल्पलाइन** - 7827170170: महिलाओं के लिए 24x7 हेल्पलाइन।
- >> **चाइल्डलाइन** - 1098: यदि कोई बच्चा संकट में हो या सहायता चाहता हो।
- >> **साइबर क्राइम हेल्पलाइन** - 1930: ऑनलाइन उत्पीड़न या साइबर अपराधों की शिकायत करने के लिए।

ऑनलाइन पोर्टल:

SHe-Box (सेक्सुअल हैरेसमेंट इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स): यह महिला एवं बाल विकास मंत्रालय (MoWCD) का एक ऑनलाइन पोर्टल है जहाँ कोई भी महिला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कर सकती है।

- >> **वेबसाइट:** <https://shebox.wcd.gov.in>

आपकी शिकायत संबंधित लोकल कमेटी (LC) या इंटरनल कमेटी (IC) को भेजी जाएगी। इस पोर्टल पर POSH एक्ट से संबंधित हिंदी और अंग्रेज़ी में जानकारी, हैंडबुक और प्रशिक्षण सामग्री भी उपलब्ध है।

जिला विधिक सेवा प्राधिकरण (DLSA):

हर जिले में एक DLSA होता है, जो आमतौर पर जिला न्यायालय परिसर में स्थित होता है। वे उन लोगों को मुफ्त कानूनी सलाह और सहायता प्रदान करते हैं जो इसे वहन करने में असमर्थ हैं। आप अपनी POSH शिकायत के लिए उनकी मदद ले सकते हैं।

act:onaid

actionaid association india



www.actionaidindia.org



@actionaidindia



@actionaidcomms



@company/actionaidindia



@actionaid_india

ActionAid Association, F-5 (First Floor), Kailash Colony
New DeLhi -110048.



+911-11-40640500

ActionAid Association is an Indian organisation working for social and ecological justice in 24 states and two union territories. Together with supporters, allied organisations, communities, institutions and governments, we strive for equality, fraternity and liberty for all.