भारत सरकार

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय

**राज्‍य सभा**

**तारांकित प्रश्‍न संख्‍या 289**

दिनांक 22 मार्च, 2018 को उत्‍तर के लिए

**महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 का कार्यान्वयन**

**\*289. श्रीमती कानीमोझीः**

क्या महिला एवं बाल विकास मंत्री यह बताने की कृपा करेंगे किः

(क) महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 के कार्यान्वयन की क्या स्थिति है;

(ख) उक्त अधिनियम की परिकल्पना के अनुसरण में कई राज्य सरकारों और संघ राज्य क्षेत्रों द्वारा जिला स्तर पर जिला अधिकारियों को अधिसूचित न किए जाने और नोडल एजेंसियों की स्थापना न किए जाने तथा कोई प्रतितोषण तंत्र स्थापित न किए जाने के क्या कारण हैं; और

(ग) उन राज्यों का ब्यौरा क्या है जहां इस अधिनियम को अभी तक पूरी तरह से लागू नहीं किया गया है?

**उत्‍तर**

श्रीमती मेनका संजय गांधी महिला एवं बाल विकास मंत्रालय में मंत्री

(क) से (ग) : विवरण सदन के पटल पर प्रस्‍तुत है ।

\*\*\*\*\*

**'महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 का कार्यान्वयन' विषय पर श्रीमती कानीमोझी द्वारा दिनांक 22 मार्च, 2018 को पूछे जाने वाले राज्‍य सभा तारांकित प्रश्‍न संख्‍या 289 के उत्‍तर में संदर्भित विवरण**

(क) से (ग) : महिलाओं का कार्य स्‍थल पर लैंगिक उत्‍पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 के अनुसार, यह सभी संगठनों, चाहे निजी संगठन हों अथवा सार्वजनिक, का दायित्‍व है कि वे अपने यहां यौन उत्‍पीड़न की शिकायतों के निराकरण के लिए आंतरिक शिकायत समितियां गठित करें । इसी प्रकार, उपयुक्‍त सरकार प्रत्‍येक जिले में स्‍थानीय शिकायत समिति गठित करने के लिए प्राधिकृत है । यह समिति 10 से कम कर्मचारियों वाले संगठनों से शिकायतें अथवा स्‍वयं नियोक्‍ता के विरूद्ध शिकायत प्राप्‍त करेगी । इसके लिए, उपयुक्‍त सरकार को किसी जिला मजिस्‍ट्रेट/अतिरिक्‍त जिला मजिस्‍ट्रेट/ कलैक्‍टर/उप-कलैक्‍टर को प्रत्‍येक जिले के लिए एक जिला अधिकारी को अधिसूचित करना होता है, जिसे प्रत्‍येक ब्‍लॉक तथा ग्रामीण और जनजातीय क्षेत्रों में तहसील और शहरी क्षेत्र में नगरपालिका में शिकायत प्राप्‍त करने के लिए स्‍थानीय शिकायत समिति गठित करने और नोडल अधिकारी नियुक्‍त करने और प्राप्‍त शिकायत की जांच के लिए उसे स्‍थानीय शिकायत समिति को भेजने का अधिकार है । अब तक, 31 राज्‍य/संघ राज्‍य क्षेत्र जिला अधिकारी अधिसूचित कर चुके हैं । जिन राज्‍यों/संघ राज्‍य क्षेत्रों ने जिला अधिकारी अधिसूचित कर दिए हैं, उनके नाम **अनुलग्‍नक-।** में दिए गए हैं।

**अनुलग्‍नक-I**

**'महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 का कार्यान्वयन' विषय पर श्रीमती कानीमोझी द्वारा दिनांक 22 मार्च, 2018 को पूछे जाने वाले राज्‍य सभा तारांकित प्रश्‍न संख्‍या 289 के उत्‍तर में संदर्भित अनुलग्‍नक**

**महिलाओं का कार्य स्‍थल पर लैंगिक उत्‍पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 के अंतर्गत जिला अधिकारी अधिसूचित करने वाले राज्‍य/संघ राज्‍य क्षेत्र**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| क्र.सं. | राज्‍य का नाम | अधिसूचित जिला अधिकारी |
| 1 | आंध्र प्रदेश | हां |
| 2 | अरुणाचल प्रदेश | हां |
| 3 | असम | हां |
| 4 | बिहार | हां |
| 5 | चंडीगढ़ | हां |
| 6 | छत्तीसगढ़ | हां |
| 7 | दमन और दीव | हां |
| 8 | गोवा | हां |
| 9 | गुजरात | हां |
| 10 | हरियाणा | हां |
| 11 | हिमाचल प्रदेश | हां |
| 12 | जम्मू और कश्मीर | हां |
| 13 | कर्नाटक | हां |
| 14 | केरल | हां |
| 15 | लक्षद्वीप द्वीप | हां |
| 16 | मध्य प्रदेश | हां |
| 17 | महाराष्ट्र | हां |
| 18 | मणिपुर | हां |
| 19 | मेघालय | हां |
| 20 | मिजोरम | हां |
| 21 | नागालैंड | हां |
| 22 | राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली | हां |
| 23 | ओडिशा | हां |
| 24 | पुद्दुचेरी | हां |
| 25 | पंजाब | हां |
| 26 | राजस्थान | हां |
| 27 | सिक्किम | हां |
| 28 | तमिलनाडु | हां |
| 29 | तेलंगाना | हां |
| 30 | त्रिपुरा | हां |
| 31 | उत्तर प्रदेश | हां |
| 32 | उत्तराखंड | हां |
| 33 | पश्चिम बंगाल | हां |

**स्‍थिति सं. : 4**

**'महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 का कार्यान्वयन' विषय पर श्रीमती कानीमोझी द्वारा दिनांक 22 मार्च, 2018 को पूछा जाने वाला राज्‍य सभा तारांकित प्रश्‍न संख्‍या 289**

**कार्यकारी सारांश**

**प्रश्‍न का बल :**

प्रश्‍न में पूछा गया है कि महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 के कार्यान्वयन की क्या स्थिति है; उक्त अधिनियम की परिकल्पना के अनुसरण में कई राज्य सरकारों और संघ राज्य क्षेत्रों द्वारा जिला स्तर पर जिला अधिकारियों को अधिसूचित न किए जाने और नोडल एजेंसियों की स्थापना न किए जाने तथा कोई प्रतितोषण तंत्र स्थापित न किए जाने के क्या कारण हैं; और उन राज्यों का ब्यौरा क्या है जहां इस अधिनियम को अभी तक पूरी तरह से लागू नहीं किया गया है?

**उत्‍तर का बल :**

उल्‍लेखनीय है कि कार्यस्‍थल पर महिलाओं का यौन उत्‍पीड़न महिलाओं के समानता, जीवन और स्‍वतंत्रता के अधिकार का उल्‍लंघन है । इससे कार्य स्‍थल का वातावरण असुरक्षित और शत्रुतापूर्ण बन जाता है, जिससे काम में महिलाओं की भागीदारी हतोत्‍साहित होती है और इसके परिणामस्‍वरूप उनके आर्थिक सशक्‍तीकरण और समावेशी विकास के लक्ष्‍य पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है । तथापि, भारतीय दंड संहिता के कुछेक उपबंधों और विशाखा बनाम राजस्‍थान सरकार के मामले में सर्वोच्‍च न्‍यायालय के दिशानिर्देशों के अलावा इस मुद्दे के समाधान के लिए कोई आंतरिक कानून नहीं था । काम में महिलाओं की बढ़ती भागीदारी के कारण यह अनिवार्य हो गया कि यौन उत्‍पीड़न के निवारण और निराकरण तंत्र पर केंद्रित एक व्‍यापक कानून बनाया जाए ।

सर्वोच्‍च न्‍यायालय के दिशानिर्देशों को ध्‍यान में रखते हुए मंत्रालय प्रत्‍येक कार्यस्‍थल पर विशाखा समिति स्‍थापित करने का विचार कर रहा था । 09 दिसम्‍बर, 2013 को महिलाओं का कार्य स्‍थल पर लैंगिक उत्‍पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 लागू हुआ । सभी महिलाएं, चाहे उनकी आयु अथवा नियोजन का दर्जा कुछ भी हो, इस अधिनियम के अंतर्गत आती हैं और यह अधिनियम सार्वजनिक और निजी क्षेत्र, चाहे संगठित अथवा असंगठित हो, सभी प्रकार के कार्यस्‍थलों पर महिलाओं को संरक्षण प्रदान करता है । घरेलू कर्मियों को भी इस अधिनियम के दायरे में शामिल किया गया है । शैक्षणिक संस्‍थाएं भी इस अधिनियम के अंतर्गत आती हैं, क्‍योंकि अधिनियम की धारा 2(ओ) के अंतर्गत 'कार्य स्‍थल' की परिभाषा में 'वाणिज्‍यिक, व्‍यावसायिक, शैक्षणिक, स्‍वास्‍थ्‍य अथवा वित्‍तीय गतिविधियां चलाने वाली कोई संस्‍था, स्‍थापना' शामिल हैं । अधिनियम की प्रमुख विशेषताएं इस प्रकार हैं :

अधिनियम में 'कार्यस्‍थल पर यौन उत्‍पीड़न' को विशाखा के मामले में निर्णय में निर्धारित परिभाषा के अनुरूप व्‍यापक रूप से परिभाषित किया गया है । इस परिभाषा को महिला की रोज़गार संभावनाओं का निहित अथवा स्‍पष्‍ट वायदा या धमकी अथवा कार्य का शत्रुतापूर्ण या अपमानजनक व्‍यवहार के वातावरण, जिससे महिला के स्‍वास्‍थ्‍य अथवा सुरक्षा पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है, को शामिल करते हुए और अधिक व्‍यापक बनाया गया है ।

अधिनियम में प्रदत्त निवारण तंत्र आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) और स्थानीय शिकायत समिति (एलसीसी) के रूप में है । अधिनियम के तहत, 10 या अधिक श्रमिकों को रोजगार देने वाले सभी कार्यस्थलों के लिए आईसीसी का गठन करना अनिवार्य हैं । 10 से कम श्रमिकों को रोजगार देने वाले कार्यस्थलों से शिकायतें प्राप्‍त होने पर अथवा जब शिकायत नियोक्ता के खिलाफ हो, तो उन्‍हें एलसीसी द्वारा देखा जाएगा । इस अधिनियम के तहत अधिसूचित एक जिला अधिकारी, जिला स्तर पर एलसीसी का गठन करेगा । एलसीसी घरेलू कामगारों से प्राप्‍त होने वाली शिकायतों की भी जांच करेगी ।

यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायत 3 महीने की समय सीमा के भीतर दायर की जा सकती है । इस अवधि को 3 महीने तक और बढ़ाया जा सकता है यदि महिला साबित कर सकती है कि गंभीर परिस्थितियों ने उसे पहले रिपोर्ट करने से रोक दिया था ।

यदि शिकायत सही साबित हुई है तो समिति प्रतिवादी के लिए लागू सेवा नियमों के प्रावधान के अनुसार कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है या जहां ऐसे सेवा नियम मौजूद नहीं हैं, वहां नियमों के अनुसार कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है । दुर्भावनापूर्ण या गलत शिकायतों के मामले में, अधिनियम के अन्‍तर्गत् सेवा नियमों के अनुसार दंड दिए जाने का प्रावधान है । तथपि, यह खंड दुर्भाग्यपूर्ण इरादा स्थापित करने से पहले जांच के रूप में बचाव प्रदान करता है । साथ ही, इस प्रावधान के तहत केवल मामला साबित करने में असमर्थता के आधार पर दंड नहीं दिया जा सकता ।

यदि कोई घरेलू कामगार अपने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना करता है, तो इस बारे में शिकायत दायर करने के लिए स्थानीय शिकायत समिति (एलसीसी) से संपर्क किया जा सकता है। यदि प्रथम-दृष्‍टया मामला बनता है, तो एलसीसी उस शिकायत को धारा 509 या किसी अन्य प्रासंगिक प्रावधान के तहत मामला दर्ज करने के लिए पुलिस को अग्रसारित करेगी ।

अधिनियम प्रत्येक नियोक्ता पर एक ऐसा माहौल बनाने की जिम्मेदारी डालता है जो यौन उत्पीड़न से मुक्त हो । नियोक्ताओं के लिए इस कानून के प्रावधान के बारे में कामगारों को संवेदनशील बनाने हेतु नियमित अंतराल पर कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करना तथा आंतरिक समिति का गठन करना, यौन उत्पीड़न के दांडिक परिणामों आदि के संबंध में नोटिस प्रदर्शित करना आवश्यक है ।

अधिनियम की धारा 26(1) के अनुसार, यदि कोई नियोक्ता अधिनियम के तहत अपने कर्तव्यों की अवहेलना करता है तो ऐसे मामले में वह 50,000/- रूपए का जुर्माना अदा करने के लिए उत्तरदायी होगा और उसके बाद भी वह अपने कर्तव्‍यों की अवहेलना करता है तो ऐसे मामले में उसका लाइसेंस रद्द कर दिए जाने तथा गतिविधियों के लिए आवश्यक पंजीकरण की वापसी या गैर-वापसी सहित दंड की मात्रा दोगुनी होगी ।

इसके अलावा, कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के प्रावधानों के अनुसार प्रत्‍येक नियोक्‍ता की यह जिम्‍मेदारी है कि वह आंतरिक शिकायत समिति का गठन करे तथा संबंधित राज्‍य सरकार का यह दायित्‍व है कि वह अधिनियम के क्र‍ियान्‍वयन को मॉनिटर करे ।

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने 23 दिसंबर 2013 और 27 अक्टूबर 2014 को सभी राज्यों/संघ शासित प्रदेशों को इस अधिनियम के प्रभावी कार्यान्वयन के लिए एडवाईजरी जारी की थीं । मंत्रालय ने सभी राज्यों/संघ शासित प्रदेशों से 28 अप्रैल, 2017 को अनुरोध किया है कि वे इस अधिनियम के प्रावधानों के बारे में कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए अपने-अपने विभागों/ कार्यालयों में कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करें ।

भारत सरकार के मंत्रालय/विभागों को भी पत्र दिनांक 12 नवबंर 2014, 24 दिसंबर 2014, 12 जुलाई 2015 और 11 फरवरी 2015 के माध्‍यम से अधिनियम का अनुपालन सुनिश्‍चित करने की सलाह दी गई है। सभी मंत्रालय/विभागों ने सूचित किया गया है कि उन्‍होंने आंतरिक शिकायत समिति का गठन कर लिया है।

अधिनियम का प्रभावी कार्यान्‍वयन सुनिश्‍चित करने के उद्देश्‍य से महिला एवं बाल विकास मंत्रालय ने कार्य स्‍थल पर यौन उत्‍पीड़न से संबंधित शिकायतें दर्ज कराने हेतु यौन उत्‍पीड़न इलेक्‍ट्रॉनिक बॉक्‍स (सी-बॉक्‍स) नामक एक ऑनलाइन शिकायत प्रबंधन प्रणाली का विकास किया है। सी-बॉक्‍स पोटर्ल सभी सरकारी एवं निजी कर्मचारियों सहित देश में सभी महिला कर्मचारियों को कार्यस्‍थल पर यौन उत्‍पीड़न की शिकायतें ऑनलाइन करने की सुविधा प्रदान करता है। जिन्‍होंने यौन उत्‍पीड़न अधिनियम के तहत गठित संबंधित आंतरिक शिकायत समिति या स्‍थानीय शिकायत समिति के पास लिखित शिकायत की है, वे भी इस पोर्टल के माध्‍यम से अपनी शिकायत दर्ज कराने के लिए पात्र हैं।

यह पोर्टल कार्य स्‍थल पर यौन उत्‍पीड़न का सामना करने वाली महिलाओं को शीघ्रता से निदान प्रदान करने का प्रयास है। जब पोर्टल पर शिकायत प्रस्‍तुत की जाती है तो उसे सीधे संबंधित नियोक्‍ता की आंतरिक शिकायत समिति/स्‍थानीय शिकायत समिति के पास भेजा जाता है। इस पोर्टल के माध्‍यम से डब्‍ल्‍यूसीडी तथा शिकायतकर्ता आंतरिक शिकायत समिति/स्‍थानीय शिकायत समिति द्वारा संचालित जांच की प्रगति की निगरानी कर सकते हैं। सी-बॉक्‍स के प्रयोक्‍ताओं के पास आश्‍वस्‍त समयबद्ध प्रत्‍युत्‍तर के साथ इस पोर्टल के माध्‍यम से महिला एवं बाल विकास मंत्रालय के साथ बातचीत करने का भी विकल्‍प होता है।

मंत्रालय ने इस अधिनियम के प्रावधानों के बारे में प्रयोग करने में सरलता के साथ सूचना प्रदान करने के उद्देश्‍य से यौन उत्‍पीड़न अधिनियम पर एक हैंडबुक भी प्रकाशित किया है। इसके अलावा सांख्‍यिकीय प्रशिक्षण एवं प्रबंधन संस्‍थान (आईएसटीएम), नई दिल्‍ली के साथ मिलकर मंत्रालय ने यौन उत्‍पीड़न अधिनियम के प्रावधानों पर सरकारी कर्मचारियों की क्षमता का निर्माण करने और इसे लागू करने में उनकी पेशेवर दक्षता का विकास करने के लिए एक प्रशिक्षण मॉड्यूल तैयार किया है। निजी संगठनों को भी अपने वर्तमान सेवा नियमों एवं उनमें निर्धारित अनुशासनिक प्रक्रियाओं के अनुसार इस मॉड्यूल को अनुकूलित करने के लिए प्रोत्‍साहित किया जाता है। 05 मई 2017 को आईएसटीएम के साथ मिलकर मंत्रालय ने केंद्र सरकार के विभिन्‍न मंत्रालयों/विभागों में गठित आंतरिक शिकायत समिति के अध्‍यक्षों के लिए एक दिवसीय कार्यशाला का आयोजन किया। इसके अलावा सभी मंत्रालयों/विभागों से इस अधिनियम के प्रावधानों पर कर्मचारियों को सुग्राही बनाने के लिए अपने कार्यालयों/संबद्ध कार्यालयों/अधीनस्‍थ कार्यालयों/सामविधिक निकायों तथा मंत्रालयों/ विभागों के अधीन स्‍वायत्त कार्यालयों/सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों में कार्यशालाएं एवं जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करने का भी अनुरोध किया गया है।

पूरे देश में संगठित एवं असंगठित दोनों क्षेत्रों में इस अधिनियम के बारे में बड़े पैमाने पर जागरूकता फैलाने के उद्देश्‍य से महिला एवं बाल विकास मंत्रालयने कार्यस्‍थल पर यौन उत्‍पीड़न के मुद्दे पर क्षमता निर्माण कार्यक्रम अर्थात प्रशिक्षण, कार्यशाला आदि का आयोजन करने के लिए 112 संसाधन संस्‍थाओं के पूल की शिनाख्‍त की है। सी-बॉक्‍स पैनल में शामिल संस्‍थाओं/संगठनों को मंत्रालय के साथ क्षमता निर्माण की अपनी गतिविधियों को साझा करने के लिए प्‍लेटफॉर्म भी प्रदान करता है जिससे पूरे देश में इस प्रकार पैनल में शामिल इन संस्‍थाओं/संगठनों की गतिविधियों की निगरानी करना संभव होगा। 2016-17 में मंत्रालय ने 29 संसाधान संस्‍थाओं की शिनाख्‍त की जिन्‍होंने 35 क्षमता निर्माण कार्यक्रमों का आयोजन किया जिसमें तकरीबन 1700 लोगों ने भाग लिया।

कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग ने कार्यस्‍थल पर महिलाओं का यौन उत्‍पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनयम 2013 के साथ संरेखित करते हुए केंद्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियमावली 1964 तथा केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण एवं अपील) नियमावली 1965 में संशोधनों को अधिसूचित किया है।

इसके अलावा निजी क्षेत्र की संस्‍थाओं में अपने सदस्‍यों के बीच अधिनियम का प्रभावी कार्यान्‍वयन सुनिश्‍चित करने के लिए महिला एवं बाल विकास मंत्री की ओर से 19 मार्च 2015 को एसोचैम, फिक्‍की, कन्‍फिडरेशन ऑफ इंडियन सोसायटी, चैंबर ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्‍ट्री (सीसीआई), और नैसकॉम को पत्र लिखा गया। इसके अलावा 02 जून 2017 को एसोचैम, फिक्की, कन्‍फिडरेशन ऑफ इंडियन सोसायटी, चैंबर ऑफ कॉमर्स एंड इंडस्‍ट्री (सीसीआई), और नैसकॉम से निजी क्षेत्र की प्रत्‍येक संस्‍था में अधिनियम का समुचित कार्यान्‍वयन सुनिश्‍चित करने के लिए ऐसी सभी कार्यशालाओं एवं जागरूकता कार्यक्रमों का अयोजन करने का अनुरोध किया गया जो चैंबर से संबद्ध हैं।

\*\*\*\*\*