

“यह कार्य मूल रूप से अंग्रेजी में रचित पाठ का हिंदी रूपान्तरण मात्र है। कोई भी विसंगति होने की स्थिति में अंग्रेजी का मूल पाठ ही मान्य होगा।”

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम निषेध तथा निवारण के लिए एनसीईआरटी नीति

उद्देशिका

एनसीईआरटी अपने क्षेत्राधिकार के अंतर्गत सभी व्यक्तियों को सुरक्षित, जेन्डर समावेशी तथा समर्थनकारी परिवेश उपलब्ध करवाने के लिए प्रतिबद्ध है जिसमें कार्यस्थल एवं विद्यालयों में इसके अकादमिक, गैर -अकादमिक स्टाँफ, विद्यार्थी तथा बच्चे शामिल हैं। इसमें कार्मिक की नौकरी के दौरान तथा उसके निमित्त किया गया दौरा और कोई स्थान जिसमें ऐसी यात्रा हेतु नियोक्ता द्वारा उपलब्ध करवाया गया परिवहन तथा रहने का स्थान अथवा एक घर भी शामिल है।

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न उस संस्थान के समग्र कर्म लोकाचार को प्रभावित करता है। यह व्यावहारिक जेन्डर समानता के प्रभावशाली स्थायित्व को प्रभावित करता है जैसाकि संविधान की उद्देशिका में उल्लिखित है। यौन उत्पीड़न में शारीरिक एवं मानसिक हिंसा के वे सभी रूप शामिल हैं जिनके परिणामस्वरूप महिलाओं को अपनी सर्वोत्तम योग्यताओं के अनुसार अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने के मौलिक अधिकार का उल्लंघन होता है। इससे संविधान की धारा 14 एवं 15 का पालन तथा संविधान की धारा 21 में उल्लिखित उसके जीवन का अधिकार और गरिमामय जीवन जीने के अधिकार का निर्वहन बाधित होता है। भारत सरकार का कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम, निषेध तथा निवारण अधिनियम 2013, कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के विरुद्ध तथा उससे संबंधित अथवा प्रासंगिक मुद्दों हेतु संरक्षण उपलब्ध करवाता है। यह अधिनियम भारत के उच्चतम न्यायालय द्वारा वर्ष 1997 में जारी किए गए विशाका दिशानिर्देशों का विस्तार है। विशाका दिशानिर्देशों में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को पहली बार भारत के उच्चतम न्यायालय ने मानवाधिकार उल्लंघन के रूप में स्वीकार किया था।

यौन उत्पीड़न के विरुद्ध संरक्षण तथा गरिमा सहित कार्य करने का अधिकार कॉन्वेन्शन ऑन द एलिमिनेशन ऑफ ऑल फॉर्म्स ऑफ डिस्क्रिमीनेशन अगेन्स्ट वीमन जैसे अन्तराष्ट्रीय समझौतों तथा दस्तावेजों द्वारा सार्वभौमिक रूप से मानवाधिकार के रूप में स्वीकार किए गए हैं जिसकी 25 जून 1993 को भारत सरकार द्वारा अभिपुष्टि की गयी है। इसके संबंध में, एनसीईआरटी अपने सभी कार्मिकों के लिए यौन उत्पीड़न के सभी रूपों से मुक्त सुरक्षित परिवेश सुनिश्चित करने की पूरी जिम्मेदारी लेती है। यह अपने सभी कार्मिकों को सुरक्षित कार्यस्थल तथा सभी के लिए एक गरिमापूर्ण कार्यकारी लोकाचार सुनिश्चित करने हेतु हरसंभव प्रयास करने के लिए प्रतिबद्ध है।

नीति के उद्देश्य

- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध तथा निवारण) अधिनियम 2013 के निर्देशों को पूरा करना।
- किसी भी आयु की महिलाओं और बालिकाओं को यौन उत्पीड़न से सुरक्षित रहने के अधिकार और आजीविका के अधिकार को कायम रखना और इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए यौन उत्पीड़न के सभी रूपों की रोकथाम करना और शिकायत का निवारण करना।
- एनसीईआरटी और इसकी संघटक इकाइयों के अधिकार क्षेत्र के अंतर्गत कार्यस्थल, महाविद्यालय तथा विद्यालय में महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम, निषेध और निवारण के लिए स्थाई क्रियाविधि विकसित करना।
- ऐसी जेन्डर संवेदनशील कार्य लोकाचार को सक्रिय रूप से बढ़ावा देना जिसमें सभी के अधिकारों एवं कर्तव्यों के बारे में जागरूकता बढ़े तथा विशेषतः बालिकाओं एवं महिलाओं पर हुए यौन उत्पीड़न के सभी रूपों में किए गए कृत्यों पर रोक लगे।
- सभी आवश्यक और यथोचित कदम उठाकर नीति का व्यवहार और अभिप्राय में कार्यान्वयन सुनिश्चित करना। इसमें सभी कामिकों को जेन्डर संवेदनशील बनाने तथा यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जाँच करने के उद्देश्य से राष्ट्रीय शिक्षा संस्थान (एन.आई.ई.) राष्ट्रीय शैक्षिक अनुसंधान और प्रशिक्षण परिषद् (एनसीईआरटी) क्षेत्रीय शिक्षा संस्थान (आरआईई) तथा पंडित सुन्दर लाल शर्मा केन्द्रीय व्यवसायिक शिक्षा संस्थान (पीएसएससीआईवीई) में उपयुक्त समितियों का गठन करना शामिल है।
- लड़कियों एवं महिलाओं के प्रति भेदभाव और हिंसा के सभी रूपों से मुक्त जेन्डर समावेशी परिवेश उपलब्ध करवाने तथा समर्थ बनाने की एन.सी.ई.आर.टी. एवं इसके संघटकों की प्रतिबद्धता को कायम रखना।
- कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के विरुद्ध जनमत बनाना। (रोकथाम, निषेध तथा निवारण) अधिनियम, 2013 ।

परिभाषाएँ

- अ) यौन उत्पीड़न : प्रत्यक्ष रूप से अथवा निहितार्थ रूप में निम्नलिखित में से कोई एक अथवा अधिक अवांछनीय व्यवहार नामतः
- (i) शारीरिक संपर्क और प्रस्ताव अथवा
 - (ii) यौन स्वीकृति के लिए मांग अथवा अनुरोध: अथवा
 - (iii) यौन रंजित टिप्पणियाँ करना
 - (iv) अश्लील साहित्य दिखाना अथवा
 - (v) यौन स्वरूप कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक अथवा मूक व्यवहार उपर्युक्त को निम्नप्रकार विस्तारपूर्वक बताया गया है:

- जब यौन नियतन अवांछनीय व्यवहार जैसे शारीरिक संपर्क तथा प्रस्ताव, अथवा यौन स्वीकृति के लिए कोई मांग अथवा अनुरोध, यौन प्रकृति वाला मौखिक अथवा शारीरिक आचार, यौन रंजित संकेतों वाली टिप्पणियाँ, अश्लील साहित्य दिखाना तथा यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक अथवा मूक आचार प्रस्तुत किया जाए।
 - जब अवांछनीय कामुक रूप से प्रवृत्त व्यवहार - जिसमें केवल कामुक हरकतें, शारीरिक और/अथवा मौखिक या मूक आचरण जैसे कामुक टिप्पणियाँ अथवा मज़ाक, पत्र, फोन करना, एसएमएस, व्हाट्सएप अथवा ईमेल भेजना, अश्लील मुद्राएँ, अश्लील साहित्य का प्रदर्शन, डरावने ढंग से घूरना, शारीरिक संपर्क, लुक-छिप कर पीछा करना, अपमानजनक स्वरूप की ध्वनियाँ निकालना और/अथवा प्रदर्शन करना ही नहीं अपितु किसी महिला के कार्य या शैक्षिक निष्पादन में हस्तक्षेप करने का उद्देश्य और/अथवा प्रभाव रखते हों अथवा रोजगार, शिक्षा अपना जीवन संबंधी एक डरावना, प्रतिकूल अथवा आक्रामक परिवेश उत्पन्न करते हों, अवांछनीय कामुक रूप से प्रवृत्त व्यवहार में उपर्युक्त व्यवहार तो शामिल है किंतु यह इतने तक ही सीमित नहीं है।
 - जब कोई पुरुष किसी महिला की सहमति के बिना अथवा उसकी इच्छा के विरुद्ध शरीर को अथवा शरीर के किसी भाग को अथवा किसी वस्तु को शरीर के विस्तार के रूप में कामुक इरादे से प्रयुक्त करता है तो यह कामुक आक्रमण कहलाएगा।
 - यदि यौन उत्पीड़न के किसी कृत्य या व्यवहार से संबंधित या जुड़ी हुई दुराग्रही घटना होती है तो अन्य परिस्थितियों के बीच निम्नवत परिस्थितियों को यौन उत्पीड़न माना जाएगा - किसी महिला के नियोजन में वरीयता वाले व्यवहार का समाविष्ट अथवा स्पष्ट वचन; अथवा उसके नियोजन में हानिकारक व्यवहार की समाविष्ट अथवा स्पष्ट धमकी; या उसके वर्तमान एवं भावी नियोजन के बारे में समाविष्ट अथवा स्पष्ट होना; या उसके कार्य में दखल देना अथवा उसके लिए डरावना या हिंसात्मक या प्रतिकूल कार्य वातावरण उत्पन्न करना या उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को दुष्प्रभावित करने वाला व्यवहार करना।
 - यह स्पष्ट किया जाता है कि यह महिला की तर्कपूर्ण अवधारणा (बोध) के आधार पर ही निर्धारित किया जाएगा कि कोई आचरण कामुक इरादे से किया गया था और, यदि ऐसा था, तो यह आचरण अवांछित था अथवा नहीं और इस आचरण को लेकर महिला द्वारा उठाई गई आपत्ति उसकी शिक्षा या रोजगार के और साथ ही साथ मूल्यांकन, ग्रेडिंग (श्रेणीकरण), भर्ती अथवा पदोन्नति के संबंध में उसके लिए हानिकारक होगी, अथवा इससे उसका कामकाजी, शैक्षिक अथवा जीवन परिवेश प्रतिकूल बनेगा।
- (ख) 'प्रतिकूल परिवेश' बनना तब कहा जाता है जब यौन उत्पीड़न का कोई आचरण किसी व्यक्ति के कार्य निष्पादन में हस्तक्षेप करने का इरादा या प्रभाव रखता हो अथवा शैक्षिक अथवा जीवन परिवेश को डरावना, प्रतिकूल या आक्रामक परिवेश बनाता हो।
- (ग) अकादमिक स्टाफ में प्रोफेसर, एसोसिएट प्रोफेसर, सहायक प्रोफेसर, शिक्षक और अन्य ऐसे व्यक्ति शामिल हैं जो विद्यार्थियों को शिक्षा/अनुदेश अथवा मार्गदर्शन प्रदान करने अथवा किसी भी

