International
Labour
Organization

അന്തർദ്ദേശീയ തൊഴിൽ സംഘടന

തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ തടയലും അതിനെതിരെ പ്രതികരണവും

തൊഴിലിടങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള
ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പ്രതിവിധി)
നിയമം - 2013 നുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ രേഖ.

അന്തർദ്ദേശീയ തൊഴിൽ സംഘടന

തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ തടയലും അതിനെതിരെ പ്രതികരണവും

തൊഴിലിടങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പ്രതിവിധി)

നിയമം - 2013 നുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ രേഖ.

ഉള്ളടക്കം

മുഖവുര			**4**
അദ്ധ്യായം - 1 :	അവതാരിക		7
	1.1.	വിഹഗ വീക്ഷണം	7
	1.2.	തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യുന്നതിന്റെ പ്രാധാന്യം.	9
അദ്ധ്യായം - 2 :	ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചുള്ള അന്തർദ്ദേശീയവും ദേശീയവുമായ നിയമസംഹിത		12
	2.1.	അന്താരാഷ്ട്ര നിയമസംഹിത	12
	2.2.	ദേശീയനിയമവ്യവസ്ഥ	14
	2.2.1.	ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമം, 2013	15
	2.2.2.	ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന	17
	2.2.3.	ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷ നിയമസംഹിത	17
	2.2.4.	സ്ത്രീകളെ അന്തസ്സിലാത്ത രീതിയിൽ ചിത്രീകരണ (നിവാരണ) നിയമം 1986	19
	2.2.5.	ലൈംഗിക കുറ്റങ്ങളിൽ നിന്നും കുട്ടികളെ പരിരക്ഷിക്കുന്ന നിയമം	20
	2.2.6.	ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി ആക്ട് 2000	21
അദ്ധ്യായം 3 :	പ്രധാനപ്പെട്ട നിർവചനങ്ങൾ		23
	3.1.	എന്താണ് ലൈംഗിക അതിക്രമം?	23
	3.2.	എന്താണ് ജോലിസ്ഥലം?	26
	3.3.	ലൈംഗികാതിക്രമ നിയമപ്രകാരം അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടരുടെ നിർവചനം	28
	3.3.1.	തൊഴിൽ ദാതാവ്	28
	3.3.2.	തൊഴിലാളികൾ	29
	3.3.3.	ഗാർഹിക തൊഴിലാളി	29
	3.3.4.	അനീതികരമായ അവശതയനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീ	29
	3.3.5.	പ്രതികരിക്കുന്നവർ	30
അദ്ധ്യായം 4 :	ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യൽ		31
	4.1.	പ്രധാനപ്പെട്ട നടപടികൾ	31
	4.1.1.	ഒരു നയം രൂപീകരിക്കുക	32
	4.1.2.	ധാരണ സൃഷ്ടിക്കൽ	33
	4.1.3.	പരിശീലനം നൽകുക	33
	4.1.4.	പ്രായോഗിക നടപടികൾ	34

അദ്ധ്യായം 5 : ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ പ്രതികരിയ്ക്കലും, അതുണ്ടായാൽ അതിനു പ്രതിവിധിയുണ്ടാക്കലും. 35
5.1. പരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന 35
5.1.1. ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റി (ഐ.സി.സി.) 36
5.1.2. പ്രാദേശിക പരാതി പരിഹാരകമ്മിറ്റി 36
5.2. പരാതി ഉന്നയിക്കുന്നതെങ്ങനെ? 39
5.2.1. പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റിയുടെ മുമ്പിൽ പരാതി ഉന്നയിക്കുന്ന വിധം 39
5.2.2. ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമ പ്രകാരം പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ പരാതി സമർപ്പിക്കുന്ന വിധം 40
5.2.3. അനൌപചാരിക സംവിധാനം 42
5.3. ലൈംഗിക അതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള പരാതികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യൽ 43
5.3.1. അനുരഞ്ജനം 43
5.3.2. പരാതിയിന്മേലുള്ള അന്വേഷണം 43
5.3.3 അന്വേഷണ സമയത്ത് തൊഴിൽദാതാവ് എടുക്കേണ്ട നടപടി 53

അദ്ധ്യായം 6 : മധ്യസ്ഥരുടെ പങ്ക് 55
6.1. ഗവൺമെന്റ് 55
6.1.1. ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർമാർ 55
6.1.2. ലേബർ കമ്മീഷണർമാർ 56
6.2. തൊഴിൽ ദാതാക്കളുടെ സംഘടന 59
6.3. തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനകൾ 59
6.4. ഉദ്യോഗദാതാക്കൾ സംരംഭങ്ങളിലെയോ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയോ മാനേജർമാർ 60
6.5. തൊഴിൽദാതാവും തൊഴിലാളിയും 60

അനുബന്ധനങ്ങൾ

അനുബന്ധം 1 ക്വിക് ക്യൂ ആന്റ് ഏ ഷീറ്റ് 62
അനുബന്ധം 2 പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് വിവരങ്ങൾ 66
അനുബന്ധം 3 തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള വിശാഖമാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള വിധിന്യായം 67

മുഖവുര

ലൈംഗികാതിക്രമം എന്ന വാക്ക് ഇന്ത്യയിൽ പലർക്കും പുതിയ കാര്യമായിരിക്കാം. എന്നാൽ ലൈംഗികസ്വഭാവമുള്ള, സ്ത്രീകളെ ശല്യംചെയ്യൽ ഇന്ത്യയിൽ ഒരു പുതിയ പ്രതിഭാസമല്ല. ലൈംഗികാതിക്രമം ഇന്ത്യയിലെ വളരെയധികം സ്ത്രീകൾക്ക് ഒരു യഥാർത്ഥ വസ്തുതതയാ-ണ്. തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ പുരുഷന്മാർ ചെയ്യുന്ന താണ്. അത് സ്ത്രീകളുടെ അന്തസ്സിനെയും ആത്മാഭിമാനത്തെയും അതിലംഘിക്കുന്നു. അക്കാരണം കൊണ്ടുതന്നെ, വ്യക്തികൾക്കും സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും സമൂഹത്തിനു തന്നെയും അതുമൂലം നിഷേധാത്മകമായ ഫലങ്ങൾ ഉളവാകുന്നു. ഇത്തരം സംഭവങ്ങളെയും സ്വഭാവ ത്തെയും ഉന്മൂലനം ചെയ്യാൻ വേണ്ടി ഏഷ്യയിലെ പല രാജ്യങ്ങളും പലതരം നിയമങ്ങളും നിർമ്മിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇന്ത്യയാണെങ്കിൽ, ഇക്കൊല്ലം ഇക്കാര്യത്തിൽ മൗലികമായ പ്രവർത്തന ങ്ങൾ, തൊഴിൽ രംഗത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിരോധനവും നിവാരണവും പ്രതിവിധി യും, 2013) എന്ന നിയമം വഴി നടപ്പാക്കിക്കഴിഞ്ഞിരിക്കുകയാണ്.

'തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം (നിരോധനവും നിവാരണവും പ്രതിവിധിയും, 2013)' എന്ന നിയമം,തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളുടെ അസ്തിത്വത്തിനെയും അന്തസ്സി നെയും ദോഷകരമായി ബാധിക്കുന്ന തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികദുരവസ്ഥയെ കണക്കി ലെടുക്കുന്നു. ഈ നിയമം 2012 സെപ്റ്റംബർ മൂന്നിന് ലോക്സഭയും, 2013 ഫെബ്രുവരി 26 ന് രാജ്യസഭയും പാസ്സാക്കി. അക്കാര്യം നോട്ടിഫിക്കേഷൻ വഴി 2013 ഏപ്രിൽ 23 ന് പരസ്യപ്പെടു ത്തുകയുണ്ടായി. ഭരണഘടനയുടെ 14,15,21 എന്നീ വകുപ്പുകൾ പ്രദാനം ചെയ്യുന്ന തുല്യവ കാശം നിഷേധിക്കുന്നതിലൂടെയുള്ള മൗലികാവകാശലംഘനമാണെന്ന് നിയമം അനുശാസി ക്കുന്നു. അതുവഴി സ്ത്രീകൾക്കു നിയമപരമായി ലഭ്യമായ മതം, ജാതി, വർഗ്ഗം, ജന്മസ്ഥലം, ലിംഗം എന്നിവയിലുള്ള പക്ഷഭേദത്തിന്മേലുള്ള പരിരക്ഷ ഉറപ്പുനൽകുകയും ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ അവ മൂലം ജോലി സ്ഥലത്തു തന്നെയുണ്ടാകുന്ന പരാതികളിൽ പരിഹാരവും ഉറപ്പു നൽകുന്നു. വിശാഖയും രാജസ്ഥാൻ സംസ്ഥാനവും തമ്മിലുള്ള 1997ലെ സുപ്രീം കോടതി യുടെ ലൈംഗികാതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള നിർവ്വചനത്തെ ഈ നിയമം ഉപയോഗപ്പെടുത്തിയിരി ക്കുന്നു. ലൈംഗികമായ തുല്യത എന്ന അവകാശം ലംഘിക്കുന്ന ഏതു പ്രവൃത്തിയും ഭരണ ഘടനയുടെ 19 (1) (ജി)എന്ന വകുപ്പ് അനുശാസിക്കുന്ന മൗലികാവശത്തിന്റെ ലംഘനമാ ണെന്ന് സുപ്രീംകോടതി അടിവരയിട്ടു സമർത്ഥിക്കുന്നു. ആ കേസിന്റെ റൂളിംഗ്, ലൈംഗികാ തിക്രമം, തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ സ്ത്രീകളുടെ അവകാശലംഘനമാണെന്നും അത് വെറു മൊരു വ്യക്തിപരമായ മുറിപ്പെടൽ മാത്രമല്ലെന്നും സ്ഥാപിക്കുന്നു. സ്ത്രീകൾക്കു മാത്രം ജോലി സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നു സുരക്ഷ നൽകുന്നതിനാൽ നിയമപ രമായ വിടവുകൾ അവശേഷിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, ഈ നിയമം ലിംഗപരമായ അതിക്രമവും ഹിംസയുംതടയുന്ന കാര്യത്തിൽ വലിയൊരളവിൽ പ്രാധാന്യമർഹിക്കുന്നു.

തൊഴിൽപരമായ സ്ത്രീയുടെ സമത്വവും തൊഴിൽ നേടാനുള്ള തുല്യാവകാശവും നേടുന്ന തിൽ തടസ്സം നിൽക്കുന്നതിനാൽ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കു പരിഹാരമു ണ്ടാക്കാൻ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റും, കേന്ദ്ര തൊഴിൽ ഉദ്യോഗതല മന്ത്രാലയം പ്രത്യേകിച്ചും ശക്തമായ പ്രതിബദ്ധത പ്രകടിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ഈയൊരു ഉറച്ച പ്രതിബദ്ധത തൊഴി ലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗിക തുല്യതയ്ക്കായുള്ള ത്രിതലത്തിലുള്ള മന്ത്രിതല കർമ്മ പരിപാടി മാർച്ച് 15നുള്ള രണ്ടാമത്തെ യോഗത്തിൽ അംഗീകരിക്കുകയുണ്ടായി. ഇതനുസരിച്ച് ലേബർ കമ്മീഷണർമാരും തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം, പ്രതിവിധി എന്നിവ

യ്ക്കായുള്ള ആഭ്യന്തര പരിഹാര കമ്മിറ്റി എന്നിവയ്ക്കുള്ള കരട് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശരേഖ, വിശാഖാമാർഗ്ഗദർശനരേഖ എന്ന പേരിൽ ഇന്ത്യൻ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷന്റെ സഹായത്തോടെ രൂപപ്പെടുത്തി. തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമണം (നിരോധനം, പ്രതിവിധി, നിവാരണം) നിയമം 2013 പ്രകാരം പ്രസ്തുത മാർഗ്ഗദർശന രേഖയുടെ കരട് വേണ്ട വിധം ഭേദഗതി ചെയ്ത്തു മെച്ചപ്പെടുത്താനും ഇവ കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന,ജില്ല്തലങ്ങളിൽ തൊഴിലാളി, ഉദ്യോഗസ്ഥ, വനിതാസംഘടനാതലങ്ങളിൽ പ്രയോഗത്തിൽ വരുത്തുവാൻ പര്യാപ്തമായ രീതിയിൽ സജ്ജമാക്കാനും തീരുമാനമായി.

തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്ക് പരിഹാരവും പ്രതികരണങ്ങളുമെന്നനിലയ്ക്കാണ് ഈ പുസ്തകം രചിച്ചിരിക്കുന്നത്. ഒന്നാം അദ്ധ്യായത്തിലെ പരിചയപ്പെടുത്തലിനോടൊപ്പം രണ്ടാം അദ്ധ്യായം ലൈംഗികാതിക്രമത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള അന്തർദ്ദേശീയവും ദേശീയവുമായ നിയമസംഹിത അവതരിപ്പിക്കുന്നു. മൂന്നാം അദ്ധ്യായം ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചുള്ള പ്രധാനപ്പെട്ട നിർവ്വചനങ്ങൾ വിവരിക്കുന്നു. നാലാം അദ്ധ്യായമാകട്ടെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കുള്ള പ്രധാന നിവാരണ മാർഗ്ഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. അഞ്ചാം അദ്ധ്യായത്തില് ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള പരാതികൾക്കുള്ള പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു. തൊഴിലുടമയ്ക്ക് അതിനുള്ള ബാധ്യതയും കടമയും, പരാതികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതും പരിഹാരമുണ്ടാക്കുന്നതിനുമുള്ള അന്വേഷണത്തിന് സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങളും അതിൽ നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. പ്രശ്നത്തിന്റെ രഹസ്യസ്വഭാവവും, മധ്യസ്ഥനിയമനം, അഡ്ജുഡിക്കേഷൻ അവ റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യാനുള്ള ബാധ്യത എന്നിവയെപ്പറ്റിയും പ്രതിപാദിക്കുന്നു. ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ എല്ലാ തലത്തിലും സജീവമായ, സഹിഷ്ണുതയില്ലാത്ത നയ-ങ്ങളോടെ ബോധവൽക്കരണം സൃഷ്ടിച്ചുകൊണ്ടുള്ള നടപടികൾ ആവിഷ്കരിക്കുന്ന നിയമനിർവഹണം നടത്തുന്ന കേന്ദ്രങ്ങൾക്കുള്ള ഭാഗധേയത്തെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങളാണ് ആറാം അദ്ധ്യായത്തില് പ്രതിപാദിക്കുന്നത്.

അനുബന്ധങ്ങൾ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള ചോദ്യോത്തരങ്ങളാണ്. പരാതികമ്മിറ്റിയുടെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ മാതൃകയും ഇതിലടങ്ങുന്നു. പെട്ടെന്ന് ഉപയോഗിക്കാവുന്ന തരത്തിൽ വിശാഖാമാർഗദർശന രേഖയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചു തയ്യാറാക്കിയ വിവിധതരം വിധിന്യായങ്ങളും അനുബന്ധത്തിൽ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ഈ ഗൈഡിന്റെ മുഖ്യരചയിതാക്കളായ ഡയറക്ടർ മാർത്താഫാറൽ, പാർട്ടിസിപ്പേറ്ററി റിസർച്ച് ഏഷ്യാ (പി. ആർ. ഐ. എ)) പ്രോഗ്രാം ഓഫീസർ നന്ദിയാഭട്ട്, ദക്ഷിണ ഏഷ്യയ്ക്കായുള്ള ഐ.എൽ.ഒ ഡീസന്റ് വർക്ക് ടീം ജെൻഡർ സ്പെഷ്യലിസ്റ്റ് അയാ മറ്റ്സൂര എന്നിവരോട് കടപ്പാട് രേഖപ്പെടുത്തട്ടെ. ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ സ്റ്റാന്റേഡ്സ് സീനിയർ സ്പെഷ്യലിസ്റ്റ് (ഐ.എൽ.ഓ.ഡി. ഡബ്ലിയു. റ്റി ഫോർ ഈസ്റ്റ് ആന്റ് സൗത്ത്) കീൻ കോംപിയർ, നെലീൻ ഹാസ്പെൽസ്, സീനിയർ ജെൻഡർ സ്പെഷ്യലിസ്റ്റ്, (ഐ.എൽ.ഒ.ഡി. ഡബ്ലിയു.റ്റി ഫോർ ഈസ്റ്റ് ആന്റ് സൗത്ത് ഏഷ്യാ ആന്റ് പസഫിക്ക്, അഡ്രീൻ ക്രൂസ്, സീനിയർ ജെൻഡർ സ്പെഷ്യലിസ്റ്റ്, ഐ.എൽ.ഒ. ബ്യൂറോ ഫോർ ജെൻഡർ ഇക്വാലിറ്റി, ക്യാറ്ററിൻ ലാൻഡ്യൂറ്റ്, സ്പെഷ്യലിസ്റ്റ് ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ സ്റ്റാന്റേഡ്സ് (ഐ.എൽ.ഒ. ഇന്റർനാഷണൽ സ്റ്റാൻഡേർഡ്സ്) എന്നിവർ വിലപ്പെട്ട പല നിർദ്ദേശങ്ങളും നൽകിയിട്ടുണ്ട്. അവരോടൊപ്പം സഹായിച്ചവരാണ് ആഗസ്റ്റ് 2013 ലെ ന്യൂഡൽഹിയിലെ വർക്ക്ഷോപ്പിൽ പങ്കെടുത്തവരും. മൊത്തത്തിലുള്ള സഹായം ചെയ്തത് സൗത്ത് ഏഷ്യയിലെ ഐ.എൽ.ഒ.

സി.ഡബ്ലിയു.റ്റി ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടർ പാനുസ്സ ബ്ലൂൻപലായും, ഐ.എൽ.ഒ യുടെ ന്യൂഡൽഹിയിലെ കൺട്രി ഓഫീസുമാണ്. ജെൻഡർ സമത്വത്തിനായുള്ള ഐ.എൽ.ഒ. പ്രോജക്ട് പ്രോഗ്രം കോ- ഓർഡിനേറ്റർ സുനീത എലൂരി എന്നിവരും അകമഴിഞ്ഞ സഹായം ചെയ്തു ഐ.എൽ.ഒ ഡബ്ല്യുയുറ്റി യുടെ ന്യൂഡൽഹിയിലെ സൗത്ത് ഏഷ്യാ ജെൻഡർ സ്പെഷ്യ ലിസ്റ്റ് സാദിയാ ഹംദാനി, കെ.എസ്. രവീന്ദ്രൻ പ്രോഗ്രാം ഓഫീസർ, ഐ.എൽ.ഒ കൺട്രി ഓഫീസ് എന്നിവർ കരട് മാർഗ്ഗദർശന രേഖ തയ്യാറാക്കാൻ സഹായിച്ചു. അവരും പ്രത്യേക കൃതജ്ഞത അർഹിക്കുന്നു.

ടൈൻ സ്റ്റേർമോസ്
ഡയറക്ടർ ഐ.എൽ.ഒ
ഡീസന്റ് വർക്ക്ടീം ഫോർ സൗത്ത് ഏര്യാ

അദ്ധ്യായം ഒന്ന്
അവതാരിക

1.1. വിഹഗ വീക്ഷണം

തൊഴിൽ ലോകം വിവേചനത്തിൽ നിന്നും അക്രമസംഭവങ്ങളിൽ നിന്നുംമുക്തമായിരിക്കുന്നതാണ് അന്തസ്സുള്ള തൊഴിലിന്റെ മുഖ്യഘടകമെന്ന തിരിച്ചറിവാണ് പ്രധാനം. മനുഷ്യാവകാശസംരക്ഷണത്തിന്റെ മർമ്മമാണ് വിവേചന രഹിതത്വം, സമത്വം മുതലായ തത്വങ്ങളെന്ന് അന്തർദ്ദേശീയമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടു കഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു. മനുഷ്യാവകാശ സിദ്ധാന്തങ്ങളിലും അനേകം രാജ്യങ്ങളുടെ ഭരണഘടനകളിലും ഇത് അനുശാസിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. സാമൂഹ്യ നീതിയും നിലവിലുള്ള വികസനവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന തുല്യമായ അവസരങ്ങളും പരിഗണനകളും മൗലിക മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുടെയും തൊഴിൽ അവകാശങ്ങളുടെയും ആണിക്കല്ലാണ്.

ജാതി,മത, ലിംഗഭേദമില്ലാതെ എല്ലാ മനുഷ്യർക്കും ഭൗതികവും ആദ്ധ്യാത്മികവുമായ പുരോഗമനത്തിനായി പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യവും അന്തസ്സുമുണ്ടെന്ന് 1944-ലെ ഫിലാഡെൽഫിയാ ഐ.എൽ.ഒ പ്രഖ്യാപനം വിളംബരം ചെയ്യുന്നു. സാമ്പത്തിക സുരക്ഷയും തുല്യമായ അവസരവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന ആ പ്രഖ്യാപനം, വിവേചനം മനുഷ്യാവകാശം സംബന്ധിച്ചുള്ള ആഗോള പ്രഖ്യാപനത്തിന്റെ ലംഘനമാണെന്ന് സ്ഥാപിക്കുന്നു. പതിനഞ്ചു കൊല്ലത്തിനുശേഷം ഐ.എൽ.ഒ അംഗരാജ്യങ്ങൾ തൊഴിൽ, ജോലി എന്നിവയിലുള്ള 'വിവേചനം കൺവെൻഷൻ 1958' (111) എന്ന പ്രമേയം പാസാക്കുകയും ചെയ്തു. ഈ കൺവെൻഷൻ എല്ലാ ആളുകളെയും വിവേചനത്തിൽ നിന്നും സംരക്ഷിക്കുവാൻ ഉന്നം വയ്ക്കുന്നു. നിറം, വർഗ്ഗം, ലിംഗം, മതം, രാഷ്ട്രീയാഭിപ്രായം, ദേശീയത, സാമൂഹ്യജന്മം എന്നിവയനുസരിച്ചുള്ള തൊഴിലും ഉദ്യോഗവും സംബന്ധിച്ചുള്ള വിവേചനം അവസാനിപ്പിക്കാൻ ഈ കൺവെൻഷൻ അംഗരാജ്യങ്ങളോടാവശ്യപ്പെടുന്നു. കൂടാതെ തദ്ദേശീയമായ നിയമങ്ങൾമൂലം നിരോധിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മറ്റുതരം വ്യതിരിക്തമായ വിവേചനങ്ങളെയുംഅവസാനിപ്പിക്കാന് അത് ആഹ്വാനം ചെയ്യുന്നു. പക്ഷെ അവ ഉദ്യോഗം നൽകുന്നവരോടും തൊഴിൽ സംഘടനകളോടും ആലോചിച്ചു വേണം ചെയ്യാൻ. 111 എന്ന നമ്പരിലുള്ള കൺവെൻഷൻ ഐ.എൽ.ഒയുടെ മൗലിക കൺവെൻഷനോട് ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. വിവേചനം ഒഴിവാക്കാനും തുല്യത ഉറപ്പാക്കാനുമുള്ള നിയമനിർമ്മാണത്തിനു വഴി തെളിക്കുന്ന ഏറ്റവും പൂർണ്ണമായ അന്തർദ്ദേശീയ ഉപകരണമാണ് ഈ കൺവെൻഷൻ. വിവേചനത്തിനെതിരെയുള്ള അവസരതുല്യത ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന ഈ തത്വം വൻതോതിൽ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടു കഴിഞ്ഞു. 172 അംഗരാജ്യങ്ങളാൽ കൺവെൻഷൻ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുകയാണ്. അവയിൽ ഇന്ത്യയും ഉൾപ്പെടും. അംഗരാജ്യങ്ങൾ തൊഴിലാളികളുടെ വിവേചനമുക്തവും സമത്വപൂർണ്ണവുമായ സാഹചര്യങ്ങൾ ഉറപ്പുവരുത്തുമെന്ന പ്രതിബദ്ധത ഈ കൺവെൻഷന് അരക്കിട്ടുറപ്പിക്കുന്നു. ഒപ്പം മറ്റു നിയമങ്ങളുടെ നിയന്ത്രണങ്ങളും.

വിവേചനമുക്തതയും അവസര സമത്വവും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന ലോകരാഷ്ട്രങ്ങളുടെ സമ്മതിയും അംഗീകാരവും നിലനിൽക്കെത്തന്നെ തൊഴിൽ രംഗത്ത് അന്തസ്സായി ജോലി ചെയ്യുന്നതിനു വിഘാതമായ രീതിയിൽ ഭീമമായ വിവേചനവും അസമത്വവും നിലനിൽക്കുന്നു. ഈ കൺവെൻഷന്റെ ഭാഗമായി ദൂരീകരിക്കേണ്ട ഒരു വിവേചനം തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികപീഡനമാണ്. ലൈംഗികപീഡനം പുരുഷന്മാരുടെയും സ്ത്രീകളുടെയും മേൽ അര

ങ്ങേറാമെങ്കിലും തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ഇവ കൂടുതലും നടത്തപ്പെടുന്നത് പുരുഷന്മാരാൽ സ്ത്രീകളുടെ മേലാണ്. ലൈംഗീകപീഡനങ്ങളുടെ നിർവ്വചനങ്ങളുടെ വൈവിധ്യവും തൊഴി ലിടങ്ങളിലെ പീഡനങ്ങളിൽ വലിയൊരു ഭാഗം വെളിവാക്കപ്പെടാതെ പോകുന്നതും കാരണം ലൈംഗിക പീഡനങ്ങളുടെ ബാഹുല്യത്തെപ്പറ്റി വേണ്ടത്ര വ്യക്തമായൊരു ചിത്രം കിട്ടാൻ പ്രയാസമാണ്. പക്ഷെ പഠനങ്ങളും ഗവേഷണങ്ങളും വ്യക്തമാക്കുന്നത് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ഭൂരിപക്ഷം സംഭവങ്ങളും സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയെന്നതാണ്.

2012 ൽ ആസ്ട്രേലിയൻ ഹ്യൂമൻറൈറ്റ്സ് കമ്മീഷൻ നടത്തിയ സർവ്വേ വെളിവാക്കുന്നത് ആ രാജ്യത്ത് തൊഴിലിങ്ങളിൽ ലൈംഗിക പീഡനം വ്യാപകമാണെന്നാണ്. അതനുസരിച്ച് പതി നഞ്ചു വയസുകാരിലും അതിൽ കൂടുതൽ പ്രായമുള്ളവരിലും അഞ്ചിലൊന്ന് എന്ന തോതിൽ ലൈംഗികപീഡനം അനുഭവപ്പെടുന്നുണ്ട്. കഴിഞ്ഞ അഞ്ചുകൊല്ലത്തിനിടയ്ക്ക് നാലിലൊന്നുശതമാനംസ്ത്രീകളും (25%) ആറുപേരിൽ ഒരു പുരുഷനും (16%) തൊഴിലിടങ്ങ ളിൽ കഴിഞ്ഞ അഞ്ചുകൊല്ലമായി ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുന്നു. നാൽപതു വയസ്സിൽ താഴെയുള്ള സ്ത്രീകളാണ് ലൈംഗീകപീഡനത്തിലെ മുഖ്യ ഇരകൾ. പീഡനം ചെയ്യുന്നവർ കൂടുതലായുമുള്ളത് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ പുരുഷ സഹപ്രവർത്തകരാണ്എന്നാണ് സർവ്വേ ഫലങ്ങള് കാണിക്കുന്നത്. പുരുഷന്മാരെക്കാൾ അഞ്ചിരട്ടിയോളം സ്ത്രീകളാണ് മേലുദ്യോഗ സ്ഥനോ, ഉദ്യോഗദാതാവോ മൂലം ലൈംഗികപീഡനമനുഭവിക്കുന്നത്. ലൈംഗിക പീഡനങ്ങ ളിൽ പുരുഷൻ സ്ത്രീയെ പീഡിപ്പിക്കുന്നത് പകുതിയിലേറെ കേസുകളിലാണ്. യൂറോപ്യൻ യൂണിയൻ രാജ്യങ്ങളിൽ പുരുഷൻ പുരുഷനെ പീഡിപ്പിക്കുന്നത് ഏതാണ്ട് കാൽഭാഗമാണ്. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിൽ നാൽപതു മുതൽ 50 വരെ ശതമാനം സ്ത്രീകളും തങ്ങൾക്കിഷ്ടപ്പെടാത്ത തരത്തിലുള്ള ലൈംഗികമായ പെരുമാറ്റത്തിന് വശം വദരാകേണ്ടിവരുന്നുണ്ട്. അവ ശാരീരികമോ മറ്റു രീതിയിലോ, ഉള്ള ലൈംഗിക സമീപനങ്ങളായിരി ക്കും. യുണൈറ്റഡ് സ്റ്റേറ്റ്സിലാണെങ്കിൽ പന്ത്ര ണ്ടിനും പതിനാറിനും ഇടയ്ക്കു പ്രായമുള്ള 83 ശതമാനം പെൺകുട്ടികളും പബ്ലിക് സ്കൂളുക ളിൽ ലൈംഗികപീഡനത്തിനിരയാകുന്നു. ഏഷ്യ യിൽ ജപ്പാൻ, മലേഷ്യ, ഫിലിപ്പൻസ്, സൗത്ത് കൊറിയ എന്നിവിടങ്ങളിൽ നടത്തിയ പഠനങ്ങൾ കാണിക്കുന്നത് മുപ്പത് മുതൽ നാൽപതു ശതമാ നത്തോളം സ്ത്രീകൾ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ലൈംഗിക പീഡനത്തിനിരയാകുന്നു എന്നാണ്.

ഇന്ത്യയിലാണെങ്കിൽ ഓക്സാം ഇന്ത്യാ സോഷ്യൽ ആന്റ് റൂറൽ റിസർച്ച് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് എന്നിവ നടത്തിയ പഠന റിപ്പോർട്ടായ 'ഇന്ത്യ യിലെ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം 2011-2012' എന്ന പ്രബന്ധത്തിൽ ഡൽഹി, മുംബൈ, ബാംഗ്ലൂർ, ചെന്നൈ, കൽക്കട്ട, അഹമ്മദാബാദ്, ലക്നൗ, ദുർഗ്ഗാപൂർ എന്നിവിടങ്ങ ളിൽ നിന്നുള്ള 400 സ്ത്രീകളിൽ നടത്തിയ പഠനത്തിൽ 66 പേർ തുടർച്ചയായി 121 പ്രാവശ്യം പീഡനങ്ങൾക്ക് ഇരകളായതായി പറയുന്നു്. ഇതിൽ 102സംഭവങ്ങള് ശാരീരികമല്ല . അതേ സമയം ബാക്കിയുള്ള 19 കേസുകളിൽപീഡനം ശാരീരികമായിരുന്നു. 93 പേർ തൊഴിലിടങ്ങ

ബോക്സ് നമ്പർ 1

എന്താണ് ലൈംഗികാതിക്രമം?

അനഭികാമ്യമായ ലൈംഗിക നടപടിയോ വാക്കുകൊ ണ്ടോ, ലൈംഗികമായ ശാരീരിക നടപടികൊണ്ടോ മറ്റൊരു വ്യക്തിയുടെ ജോലിയിൽ അന്യായമായി ഇട പെടുന്നതോ, സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തി വിരോധം തോന്നി ക്കുന്ന രീതിയിൽ കുറ്റപ്പെടുത്തുകയോ അധിക്ഷേപി ക്കുകയോ അതിക്രമപരമായ പ്രവർത്തനാന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതാണ് ലൈംഗികാതിക്ര മം. (ഐ.എൽ.ഒ. ശബ്ദാവലി 2011)

ലൈംഗികാതിക്രമം

* സൗഹൃദപൂർണ്ണമായ, പരസ്പര പെരുമാറ്റമ ല്ല, പ്രണയമോ ശൃംഗാരമോ അല്ല.

* അത് മറ്റുള്ളവർ സ്വാഗതം ചെയ്യാത്ത ആഗ്ര ഹിക്കാത്ത പെരുമാറ്റമാണ്. തുല്യമല്ലാത്ത, സമ്മർദ്ദ ബന്ധത്തെ സംബന്ധിക്കുന്നതാണ്.

ളിൽ ലൈംഗികപീഢനങ്ങളുള്ളതായി തങ്ങൾക്കറിയാമെന്ന് സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തി. അവയിൽ ഭൂരിപക്ഷം പേരും അതിക്രമക്കാർക്കെതിരെ യാതൊരു നടപടിയും എടുക്കാത്തവരായിരുന്നു.

1.2. തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യുന്നതിന്റെ പ്രാധാന്യം

ലൈംഗിക വിവേചനത്തിന്റെകൂടുതല് ഗൗരവമുള്ളൊരു രൂപമാണ് ലൈംഗികാതിക്രമം. തൊഴിലാളികളുടെ വിശ്വസ്തതയെയും അന്തസ്സിനെയും സുരക്ഷയെയും ഹനിക്കുന്ന അത്, തൊഴിലിടങ്ങളിലെ സമത്വത്തെ ലംഘിക്കുക കൂടിയാണ് ചെയ്യുന്നത്. അതുകൊണ്ട് അതിനോടു യാതൊരുവിധ ദാക്ഷണ്യവും കാണിക്കാൻ പാടില്ല. തൊഴിലാളികൾ തങ്ങളുടെ ജീവിതത്തിലെ വലിയൊരു ഭാഗം തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ചെലവഴിക്കുന്നതുകൊണ്ട് അവിടെ ആണും പെണ്ണും തുല്യത പുലർത്തുന്ന സാഹചര്യമുണ്ടാകണം. സുരക്ഷിതമായി, വിവേചനവും അക്രമവുമില്ലാതെ മാന്യമായി തങ്ങളുടെ തൊഴിലും ചുമതലകളും നിർവ്വഹിക്കാനുള്ള സാഹചര്യം അവിടെയുണ്ടായിരിക്കണം.

ലൈംഗികാതിക്രമം നടക്കുമ്പോൾ അത് വ്യക്തികളിൽ നീണ്ടുനിൽക്കുന്ന വിപരീതവും മനക്ലേശകരവുമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നു. അതുമൂലം ശാരീരികവും മാനസ്സികവുമായ പീഢനാനുഭവങ്ങളുണ്ടാകുകയും അതുമൂലം തൊഴിൽപരമായ ഭീമമായ നഷ്ടമുണ്ടാകുകയും ചെയ്യുന്നു. ലൈംഗിക പീഡനങ്ങളനുഭവിക്കുന്ന ഒരു വ്യക്തിയിൽ കാര്യമായ ക്രിയാത്മക പ്രവർത്തനങ്ങളുണ്ടാകുകയില്ല. അതുമൂലം ഒരു വ്യക്തിയിന്മേലുള്ള അന്വേണത്തിൽ അതവസാനിക്കുകയില്ല. തുടർചലനങ്ങളെ ഇല്ലാതാക്കുന്ന പ്രത്യാഘാതങ്ങൾഅത് മറ്റു തൊഴിലാളികളിൽ ഉണ്ടാക്കികൊണ്ടിരിക്കും. ജോലിയിൽ വേണ്ടത്ര താൽപര്യമില്ലായ്മ, സാമ്പത്തികനഷ്ടം, ഉല്പാദനക്ഷമതയിലെ വൈകല്യം, വികസനത്തിലെ ദുർഘടങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്കുപോലും വഴിതെളിക്കുന്നു. സമുദായത്തിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ പുരുഷന്മാരും സ്ത്രീകളും തമ്മിലുള്ള സമത്വമെന്ന നേട്ടത്തെ ഹനിക്കുകയും, ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ ന്യായീകരിക്കുകയും, ലൈംഗികാരാജകത്വം സൃഷ്ടിക്കുകയും, അതുമൂലം സാമൂഹ്യമായവികസനത്തെയും രാജ്യത്തിന്റെ തന്നെ വികസനത്തെയും മുരടിപ്പിക്കുകയും ജനങ്ങളുടെ അഭിവൃദ്ധിക്കു തുരങ്കം വയ്ക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. അതുകൊണ്ട് ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യുന്നതും അവയ്ക്കു പരിഹാരം ചെയ്യുന്നതും രാജ്യത്തിന്റെ തന്നെ താൽപര്യങ്ങൾക്കനുസൃതമാണ്.

ടേബിൾ 1
ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ വഴിയുണ്ടാകുന്ന നാശനഷ്ടങ്ങൾ

വ്യക്തികളെ സംബന്ധിക്കുന്നവ	തൊഴിലിനെ സംബന്ധിക്കുന്നവ	സമൂഹത്തെ ബാധിക്കുന്നവ
ആത്മവിശ്വാസം നഷ്ടപ്പെട്ട് അവമതിസഹിച്ച് ലക്ഷ്യബോധം കുറഞ്ഞ് ആത്മാഭിമാനം നഷ്ട പ്പെട്ട് മനക്ലേശം അനുഭവിക്കൽ.	* വികലമായ വിധിനിർണ്ണയം മൂലം വികലമായ ഉല്പാദനം തൊഴിലിൽ സംഘടിതമായ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യൽ വിട്ടുവീഴ്ച ചെയ്യൽ/ലക്ഷ്യ ബോധം നഷ്ടപ്പെടൽ/തൊഴിൽ മുടക്കം വരുത്തൽ മുടക്കു മുതൽ കൂടുതൽ ചെലവഴി ക്കേണ്ടി വരൽ.	*പീഡിതരെ പുനരധിവസി പ്പിക്കുന്നതിനാവശ്യമായവൻ സാമ്പത്തിക ബാധ്യത *തൊഴിലില്ലായ്മ മൂലമുള്ള സാമൂഹ്യക്ഷേമ ഗുണഫല ങ്ങൾ നൽകൽ. വീണ്ടും പരി ശീലനം നൽകൽ.
* ഒറ്റപ്പെടൽ, വൈകാരികമായ ഏകാഗ്രത നഷ്ടപ്പെടൽ, ത്തിൽ നിന്നു പിന്മാറി നിൽക്കൽ മുതലായ രീതിയി ലുള്ള പെരുമാറ്റത്തിലെ മാറ്റങ്ങൾ	* വിശ്വാസവും സംഘടനാ ബോധവും നഷ്ടപ്പെടുന്നതി ലൂടെ ഉളവാകുന്ന വികസന തടസവുംനവീകരണമില്ലാ യ്മയും	* നീതിന്യായ കുറ്റകൃത്യ വിചാരണകൾക്കുള്ള ചെല സമൂഹ വുകൾ
* ഉറക്കമില്ലായ്മ, കുടലിലെ വിഷമതകൾ, മയക്കുമരുന്ന്, മദ്യപിക്കൽ മുതലായ ശാരീ രികവും മാനസ്സികവുമായ സമ്മർദ്ദം സംബന്ധിക്കുന്ന കാര്യങ്ങൾ	* കമ്പനിയെപ്പറ്റിയുള്ള മോശ മായ സങ്കൽപ്പം. ലൈംഗികാ തിക്രമം കൂടുതലുള്ള കമ്പനി കളിലെ ഒഴിവുകൾ നികത്താൻ ഭയം മൂലം ആരും മുന്നോട്ടു വരില്ല.	* പുരുഷന്മാർക്കു മാത്രമുള്ള വൻകിട, വൻ ശമ്പളമുള്ള ഉദ്യോഗങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളെ നിയമിക്കാനുള്ള സാധ്യത കുറയും.
* തൊഴിൽപരമായ നഷ്ടങ്ങൾ, തൊഴിൽചെയ്യാനുള്ള അവസര ങ്ങൾ നഷ്ടമാകൽ. നഷ്ടപ്പെടൽ, തൊഴിലുകൾ ഉപേക്ഷിക്കൽ.		*ഉല്പാദനവും വികസവും

പല സംഘടനകളും തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ പരിഹരിക്കുവാനുള്ള സജ്ജീകരണങ്ങളോ സമ്പ്രദായങ്ങളോ ഒരുക്കുന്നതിന്റെ ആവശ്യമില്ലെന്നാണ് കരുതുന്നത്. അത്തരം ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റി ആരും പരാതി പറയാത്തതുകൊണ്ടാണങ്ങ നെസംഭവിക്കുന്നത്. പക്ഷെ ആരും പരാതി പറയുന്നില്ല എന്നതുകൊണ്ട്മാത്രം അത്തരം അതിക്രമങ്ങൾ തൊഴിലിടങ്ങളിലില്ല എന്നു കരുതാനാവില്ല്. 2012 ഡിസംബറിൽ ഒരു നിഷ്കള ങ്കയായ പാരാ-മെഡിക്കൽ വിദ്യാർത്ഥിനി കൊല്ലപ്പെട്ടതിനുശേഷം ഇന്ത്യ അന്താരാഷ്ട്രതല ത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്കു സുരക്ഷിതമല്ലാത്ത രാജ്യം എന്ന ദുഷ്പേരു സമ്പാദിച്ചിരിക്കുകയാണ്. സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള അനേകം കൃത്യങ്ങൾ ദിവസേന മാധ്യമങ്ങൾ വെളിവാക്കുന്നു. ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ മേഖലയും ഇതിൽ നിന്നും ഒട്ടുംവിഭിന്നമല്ല. സംഘടനകൾ സമൂഹ ത്തിന്റെ ചെറിയ ഘടകങ്ങളാണെന്നതിനാൽ, സമൂഹത്തിലെ സംഭവവികാസങ്ങളുടെ അനുര ണനങ്ങൾ സംഘടനകളിലും സംഭവിക്കും. സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളും അക്രമങ്ങളും സംഘടനകളിലും പ്രതിഫലിക്കുമെന്ന്അതിൽ നിന്ന് നമുക്ക് ന്യായമായും അനുമാനിക്കാം.

ഇത്തരം ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കു പരിഹാരമൊരുക്കുന്ന സജ്ജീകരണങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത തിനാൽ ഇത്തരം ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൽ അനുഭവിക്കുന്ന വ്യക്തികൾ അവ ആരോടു പറയു മെന്നറിയാതെ കുഴങ്ങുകയാണ്. ഇത്തരം സജ്ജീകരണങ്ങളില്ലാത്തതിനാൽ സംഘടനകൾ

അവയെ അംഗീകരിക്കുകയോ അവയ്ക്കു പ്രഥമഗണനനൽകുകയോ ചെയ്യുന്നില്ല. അതുമൂലം അത്തരം വിവേചനങ്ങളും അതിക്രമങ്ങളും അറിയപ്പെടാതെ പോകുന്നു. അത്തരം സജ്ജീകരണങ്ങൾ ഇല്ലാത്തതിനാൽ സ്ത്രീകൾ തങ്ങൾക്കു നേരെ ഉണ്ടാകുന്ന അതിക്രമങ്ങൾ മറ്റുള്ളവരോട് പങ്കുവയ്ക്കാനോ തുറന്നു പറയാനോ ഒരുമ്പെടുന്നില്ല.

അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്നവയാണ്.
ആ സംഭവങ്ങൾ മൂലമുള്ള അന്ധാളിപ്പും അപമാനവും.

അത്തരം സംഭവങ്ങൾ നിസാരവൽക്കരിക്കുകയോ പരിഗണിയ്ക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യപ്പെടുമെന്നു ഭയപ്പെടൽ.

സ്ഥാപനം അവയിൽ നടപടി എടുക്കാതിരിക്കുക മൂലം അക്രമി കുറ്റവിമുക്തനായി സ്വതന്ത്രനായി ജീവിക്കാനിടവരുന്നു. പീഢകൻ കുറ്റവാളിയെന്നു തെളിഞ്ഞാൽ പോലും പീഢനവിധേയയായ സ്ത്രീയെ വെളിയിലാക്കുമോ, സ്ഥലം മാറ്റപ്പെടുമോ, എന്ന ഭയം.

താൻ പറയുന്നത് വിശ്വസിക്കപ്പെടില്ലെന്നും അവയ്ക്കു വേണ്ടത്ര തെളിവില്ലെന്നുമുള്ളതു കൊണ്ടുള്ള അരക്ഷിതബോധം.

പൊതുജനസംസാരത്തിനിരയായി കൂടുതൽ അവമതിക്കുപാത്രമാകുമെന്ന ഭയം.
അത്തരം നടപടികൾ സ്വയം വിളിച്ചുവരുത്തിയതാണെന്നുള്ള കുറ്റപ്പെടുത്തലും, അത് നിവാരണം ചെയ്യാൻ വീണ്ടും ഉന്നയിക്കുമെന്നതിന്റെ പേരിലുള്ള കുറ്റപ്പെടുത്തലും.
അതുമൂലമുണ്ടാകുന്ന ദോഷകരമായ പ്രത്യാഘാതത്തിലുള്ള ഭയവും, ഉദ്യോഗദാതാവിൽ നിന്നും തിരിച്ചടിയുണ്ടാകുമെന്ന ഭയവും.

പുരുഷന്റെ ദുഷ്പെരുമാറ്റങ്ങളിൽ പ്രതികരിക്കാതിരിക്കുക, ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ നിശബ്ദരായിരിക്കുക എന്നിങ്ങനെയുള്ള സാമൂഹ്യചാരങ്ങൾ ലംഘിക്കാനുള്ള വിമുഖത.

ചുരുക്കിപ്പറഞ്ഞാൽ, സ്ത്രീകൾ ഇത്തരം ലൈംഗികഅനാചാരങ്ങൾക്കെതിരെ പ്രതികരിച്ചാൽ അവർ പലവട്ടം പീഢനത്തിനിരയാകുന്ന അവസ്ഥയുണ്ട്. രണ്ടാമത്, തൊഴിൽ സ്ഥലലങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കെതിരെ പരാതി പറഞ്ഞതിന്റെ പേരിൽ സ്ത്രീകൾ ക്രൂശിക്കപ്പെട്ടാൽ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ അന്തസ്സോടുകൂടി ജീവിക്കാനുള്ള അവരുടെ സ്വാതന്ത്ര്യം നഷ്ടപ്പെടുകയാണെന്ന് തൊഴിൽ ദാതാവ് മനസ്സിലാക്കണം. അതുകൊണ്ട് ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളുണ്ടായാൽ ആരെ സമീപിക്കണം, അതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്ത്, അന്വേഷണത്തിന്റെ സമയപരിധി എന്ത് ഇത്യാദി നിർദ്ദേശങ്ങളടങ്ങുന്ന സജ്ജീകരണങ്ങൾ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ഉണ്ടെന്നത് തൊഴിൽ ദാതാവ് ഉറപ്പുവരുത്തണം.

<u>അദ്ധ്യായം 2</u>

ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചുള്ള അന്തർദ്ദേശീയവും ദേശീയവുമായ നിയമസംഹിത

2.1. നിയമസംഹിത

പല അന്തർദേശീയ സമ്മേളനങ്ങളിലും ഇന്ത്യ പങ്കെടുക്കുന്നതും സ്ത്രീകൾക്കുള്ള മനുഷ്യാവകാശ ഉടമ്പടികളിൽ ഒപ്പു വയ്ക്കുന്നതും സ്ത്രീകളുടെ എല്ലാതരത്തിലുമുള്ള സമത്വവും അന്തസ്സും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനുള്ള ഇന്ത്യയുടെ പ്രതിബദ്ധതയ്ക്കുള്ള തെളിവുകളാണ്. അവ ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയിൽ അനുശാസിച്ചിട്ടുള്ള സിദ്ധാന്തങ്ങൾക്കനുസൃതമാണ്.

താഴെപ്പറയുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങളും നിയമസംഹിതയും സ്ത്രീകൾക്കുള്ള ലിംഗസമത്വം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാനും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കു പരിഹാരം ചെയ്യാനും പര്യാപ്തമാണ്.

- **1948ലെ മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുടെ സാർവ്വലൗകിക പ്രഖ്യാപനം**

അന്തസ്സ്, അവകാശം, സ്വാതന്ത്ര്യം എന്നിവയിലുള്ള തുല്യവകാശത്തെയും ഏതുതരം വിവേചനത്തിനുമെതിരെയുള്ള സംരക്ഷണത്തെയുംപ്പറ്റി ആർട്ടിക്കിൾ 1,2, 7 എന്നിവ പ്രതിപാദിക്കുന്നു.

- **തൊഴിൽ ഉദ്യോഗം എന്നിവയെപ്പറ്റിയുള്ള ഐ.എൽ.ഒ 1958 കൺവെൻഷൻ (നം: 111)**

ഉദ്യോഗത്തിലും തൊഴിലിലും, ലിംഗം, ജാതി, നിറം, മതം, രാഷ്ട്രീയാഭിപ്രായം, ദേശീയമോ സാമൂഹ്യമോ ആയ ജന്മം എന്നവയിലുള്ള സുരക്ഷ ലക്ഷ്യമിടുന്നു. 2003 ലെ അതു സംബന്ധിച്ച പൊതുവായ നിരീക്ഷണത്തിൽ കൺവെൻഷനുകളെയും അവയുടെ ശുപാർശകളെയും പറ്റിയുള്ള പ്രയോഗത്തെപ്പറ്റി വിദഗ്ദ്ധരുടെ കമ്മിറ്റി (സി. ഇ. എ. സി. ആര്) യുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ ലൈംഗികാതിക്രമം ഒരുതരം ലൈംഗിക വിവേചനമാണെന്നും അത് കൺവെൻഷൻ 111 പ്രകാരം അതിന്റെ ഗൗരവസ്വഭാവവും പ്രത്യാഘാതങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത് പരിഹരിയ്ക്കപ്പെടേണ്ടതാണെന്നും ഊന്നിപ്പറയുന്നു. സി. ഇ. എ. സി. ആര് ഗവൺമെന്റിനോട് ഉദ്യോഗ, തൊഴിൽ രംഗത്ത് ലൈംഗികപീഡനം നിരോധിക്കണമെന്നും അതിനു വേണ്ടുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്നുമാവശ്യപ്പെടുകയും ലൈംഗികാതിക്രമണത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള നിർവചനം നൽകുകയും ചെയ്യുകയുണ്ടായി.

- **സാമ്പത്തിക, സാമൂഹ്യ, സാംസ്കാരിക അവകാശങ്ങൾക്കായുള്ള 1966 ലെ അന്താരാഷ്ട്ര ഉടമ്പടി**

യാതൊരു തരത്തിലുള്ള വിവേചനങ്ങളുമില്ലാതെ അവകാശങ്ങൾ ഉറപ്പുവരുത്താൻ അത് എല്ലാ രാജ്യങ്ങളോടും ആവശ്യപ്പെടുന്നു. സാമ്പത്തികവും സാമൂഹ്യവും സാംസ്കാരികവുമായ അവകാശങ്ങൾ ആൺ, പെൺ വിവേചനമില്ലാതെ തുല്യതയോടെ ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള നിബന്ധന ആ ഉടമ്പടിയിലുണ്ട്. ആർട്ടിക്കിൾ 7 തൊഴിലിലെ മെച്ചപ്പെട്ട അവസ്ഥ അവകാശമായി സ്ഥാപിച്ചിട്ടുണ്ട്.

- **സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള എല്ലാരീതിയിലുമുള്ള വിവേചനങ്ങൾ അവസാനിപ്പിക്കാനുള്ള അന്താരാഷ്ട്ര കൺവെൻഷൻ 1979 (സി. ഇ. ഡി. എ. ഡബ്ല്യു)**

ആർട്ടിക്കിൾ 11 എല്ലാ രാജ്യങ്ങളോടും തൊഴിൽ രംഗത്ത് ആൺ, പെൺ ഭേദമില്ലാതെ തുല്യത ഉറപ്പുവരുത്തി എല്ലാതരത്തിലും സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള വിവേചനം അവസാനിപ്പിക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്നു. ലൈംഗിക അതിക്രമം ഏതെങ്കിലും അന്താരാഷ്ട്ര ഉടമ്പടിപ്രകാരം

അനുശാസിയ്ക്കപ്പെടാത്തതിനാൽ **സി. ഇ. ഡി. എ. ഡബ്ല്യു** കമ്മിറ്റി അതിന്റെ പൊതുവായ ശുപാർശയായ 1992 - ലെ 19 പ്രകാരം അതിനെ ലിംഗപരമായ വിവേചനമായും സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമമായും ഉയർത്തിക്കാട്ടി. തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം പോലെയുള്ള ലിംഗപരമായ അക്രമങ്ങൾ ലിംഗസമത്വത്തെ ഗൗരവതരമായി അട്ടിമറിക്കുന്നതിനാൽ അംഗരാജ്യങ്ങൾ സ്ത്രീകൾ ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുന്നതിനെതിരെയുള്ള എല്ലാ നടപടികളും കൈക്കൊള്ളുവാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടു.

- **1989 (നം. 169) ലെ തദ്ദേശീയരുടെയും ഗോത്രവർഗ്ഗക്കാരുടെയും കൺവെൻഷൻ ഐ.എൽ.ഒ**

ദേശീയ നിയമസംഹിതയുടെ ചട്ടക്കൂടിനുള്ളിൽ നിന്നുകൊണ്ട് ബന്ധപ്പെട്ട ജനങ്ങളുടെ സഹകരണത്തോടെ ഗവൺമെന്റുകൾ തൊഴിലാളികൾ, തങ്ങളുടെ തൊഴിലിൽ ആണെന്നോ പെണ്ണെന്നോ ഭേദമില്ലാത്ത തരത്തിൽ തുല്യത ഉറപ്പുവരുത്താൻവേണ്ട എല്ലാ നടപടികളും കൈക്കൊള്ളണം. അവർക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നുള്ള പരിരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്തുകയും ചെയ്യണം. (ആർട്ടിക്കിൾ 20.1.3 (ഡി)).

- **ഐ.എൽ.ഒ. ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്ക് മാന്യതൊഴിൽ കൺവെൻഷൻ 2011**

ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്കു എല്ലാതരത്തിലുള്ള പീഡനത്തിൽ നിന്നും അതിക്രമത്തിൽ നിന്നും അക്രമപ്രവൃത്തികളിൽ നിന്നുമുള്ള പരിരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള എല്ലാ നടപടികളും എല്ലാ മെമ്പർരാജ്യങ്ങളും സ്വീകരിക്കണം. (ആർട്ടിക്കിൾ 5)

തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിൽ ആൺപെൺ ഭേദമില്ലാതെ തുല്യഅവസരങ്ങളും തുല്യസമീപനവും ഐ.എൽ.ഒ പ്രമേയം ഐ.എൽ,സി 71 സെക്ഷൻ 1985.

പുരുഷന്മാർക്കും സ്ത്രീകൾക്കും പ്രത്യുൽപാദനപരമായ അപകടങ്ങളിലും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിലും പരിരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്തണമെന്ന് ശുപാർശചെയ്തു.

ഐക്യരാഷ്ട്രസഭയുടെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമം ഉന്മൂലനം ചെയ്യാനുള്ള 1993 ലെ പ്രഖ്യാപനം.

- **പ്രഖ്യാപത്തിലെ ആർട്ടിക്കിൾ ഒന്ന് സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമത്തെ ഇങ്ങനെ നിർവചിക്കുന്നു.**

സ്വകാര്യമായോ പൊതുജനമധ്യത്തിലോ ഭീഷണിയോ നിർബന്ധിതമായി അധികാരപൂർവ്വം അടിച്ചേൽപ്പിച്ച അസ്വാതന്ത്ര്യം ഉൾപ്പെടെയുള്ള ശാരീരികമോ, ലൈംഗികമോ മാനസികമോ ആയ ഉപദ്രവമോ മാനസിക ക്ലേശമോ ആണ് സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമം. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗിക ശല്യംചെയ്യൽ, വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാനങ്ങളിലും അല്ലാത്തയിടങ്ങളിലും ഭീഷണിപ്പെടുത്തി ജോലി ചെയ്യിയ്ക്കൽ എന്നതും സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമത്തിന്റെ ഭാഗമാണ്. ഇത്തരം അക്രമങ്ങൾ സമൂഹത്തിലെ ശാരീരികവും ലൈംഗീകവും മാനസികവുമായ അക്രമമാണ്. അവയിൽ ബലാത്സംഗം ലൈംഗികമായ ക്ലേശമുണ്ടാക്കൽ, വിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തും അല്ലാത്തിടങ്ങളിലും ഭീഷണിപ്പെടുത്തി നിർബന്ധിച്ചു ജോലി ചെയ്യിക്കൽ എന്നിവയുൾപ്പെടുന്നു.

- **ബെയ്ജിംഗിൽ 1995-ൽ നടത്തിയ ഐക്യരാഷ്ട്ര വനിതാകോൺഫറൻസിന്റെ ബെയ്ജിംഗ് കർമ്മപരിപാടി**

സ്ത്രീകളുടെ അവകാശങ്ങൾ മുന്നോട്ടുവയ്ക്കാനും അവർക്കെതിരെയുള്ള ജോലി സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമമുൾപ്പെടെയുള്ള അക്രമം ഉന്മൂലനം ചെയ്യാനും ആഹ്വാനം ചെയ്തു.

- **ഐ.എൽ.ഒ. എച്ച്.ഐ.വി/ എയ്ഡ്സ് ശിപാർശ 2010 (നം.200)**

ജോലിസ്ഥലത്തോ അവയിലൂടെയോ എച്ച്.ഐ.വി പകരുന്നതും ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലെ അക്രമത്തിലൂടെയോ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിലൂടെയോ ഉണ്ടാകുന്ന അതിന്റെ സ്വാധീനം പകരാതിരിക്കുവാനും അവ നിവാരണം ചെയ്യാനും അവയ്ക്കെതിരെയുള്ള അക്രമവും ശല്യപ്പെടുത്തലും നിരോധിക്കാനും അനുശാസിക്കുന്നു. (ആർട്ടിക്കിൾ 14 (സി)).

2.2 ദേശീയ നിയമവ്യവസ്ഥ

ഇന്ത്യയിൽ തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യുന്നതിനും അവയ്ക്കു പരിഹാരം ചെയ്യുന്നതിനുമായുള്ള വിപുലമായൊരു ചട്ടക്കൂടൊരുക്കിയ നിയമപ്രവർത്തനങ്ങളുടെ മാർഗ്ഗദർശനമായി ആദ്യമായി പ്രവർത്തിച്ചത്

ബോക്സ് 2 : വിശാഖാ മാർഗ്ഗരേഖകളുടെ ചരിത്രം

1992 ൽ രാജസ്ഥാനിൽ നടന്ന വിശാഖാ ആൻഡ് അദേഴ്സ്വേഴ്സസ് രാജസ്ഥാൻ സ്റ്റേ എന്ന കേസിലാണ് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗിക പീഡനമെന്ന പ്രശ്നം പ്രാധാന്യം നേടിയത്. ഭൻവാരിദേവിയെന്ന സാമൂഹ്യപ്രവർത്തകയ്ക്കു നേരിടേണ്ടി വന്ന വളരെ വിവാദം സൃഷ്ടിച്ച കൂട്ടബലാത്സംഗമെന്ന സംഭവമാണ് ഈ കേസിന് ആധാരം. വിശാഖയെന്ന വനിതാ സംഘടനയും മറ്റു നാലുപേരും സുപ്രീകോടതിയിൽ സമർപ്പിച്ച കേസിലാണ് ലൈംഗികാതിക്രമ നിയമം 2013 ഉണ്ടാക്കുന്നതു വരെ ലൈംഗികാതിക്രമം നിയന്ത്രിക്കാനായി ഒരു മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ രേഖ നിർമ്മിക്കണമെന്ന് സുപ്രീംകോടതി നിർദ്ദേശിച്ചത്. ഈ വിശാഖാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ രേഖകൾ 1997 ആഗസ്റ്റ് 13 ന് സുപ്രീംകോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച ചരിത്രപ്രസിദ്ധമായ കോടതിവിധിയുടെ ഭാഗമാണ്. ലിംഗപരമായ സ്ഥിതി സമത്വം, ഏതുതൊഴിലും ഉദ്യോഗവും, കച്ചവടവും നടത്താനുള്ള അവകാശം എന്നിവയുടെ ലംഘനമാണ് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമമെന്നും അത്തരം പെരുമാറ്റം കൊണ്ട് ഉണ്ടാകുന്ന അവമതി ഗൗരവത്തിലുള്ള ആരോഗ്യത്തിന്റെയും സുരക്ഷയുടെയും പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുവെന്നും പറയുന്നു. അതേസമയം അത്തരം ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യാനുള്ള നടപടികൾ എടുക്കണമെന്നും അനുശാസിക്കുന്നു.

ആ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ മൂലം തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ തടയുന്നതിനാവശ്യമായ വ്യക്തമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കോടതി നൽകിയെങ്കിലും ഭൻവാരിദേവി താനനുഭവിച്ച ക്രൂരതകളിൽ നീതി തേടി ഇപ്പോഴും കീഴ്ക്കോടതികളിൽ ശ്രമം തുടർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു.

2012 ൽ ഇന്ത്യയിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ വളരെയേറെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ ഉണ്ടായതുമൂലം അവയ്ക്കെതിരെ അതിശക്തമായ നടപടിയാവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടുള്ള ആഹ്വാനങ്ങളുണ്ടായി. ഇതുമൂലം ഇന്ത്യയിൽ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമം - 2013 എന്ന നിയമം, 2013 ഫെബ്രുവരി 23 ന് കൊണ്ടു വന്നു. ഭരണഘടനയും മറ്റു നിയമങ്ങളും അവയിലെ ആർട്ടിക്കിളുകളിലും വകുപ്പുകളിലും, ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ പരിഹരിയ്ക്കാനുള്ള നിയമങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

വിശാഖാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ രേഖകളായിരുന്നു.വിശാഖാമാർഗ്ഗനിർദ്ദേശ രേഖകളനുസരിച്ച് ജോലി സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമ സംഭവങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് ഇറക്കിയ നീതിന്യായങ്ങളും അവ നിലവിൽ വരുന്നതു സംബന്ധിച്ചുള്ള വിവിധഘട്ടങ്ങളും കാണിക്കുന്ന രേഖകൾ അനുബന്ധമായി കൂട്ടിച്ചേർത്തിട്ടുണ്ട്.

2.2.1. ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമം, 2013.

സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പ്രതിവിധി) നിയമം 2013, തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ നടക്കുന്ന അതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യാനും അവയ്ക്കെതിരെയുള്ള പരാതികൾക്ക് പരിഹാരം ചെയ്യാനും ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. അത് ഭരണഘടനയുടെ 14,15,21 എന്നിവ അനുശാസിക്കുന്ന നിയമപരമായ സ്ഥിതിസമത്വം എന്ന മൗലികാവകാശത്തിന്റെ ലംഘനമാണ്. മതം, ജാതി, വർഗ്ഗം, ലിംഗം, താമസസ്ഥലം എന്നിവ മൂലമുള്ള വിവേചനനിരോധനം ജീവനും വസ്തുവകകൾക്കുമുള്ള സുരക്ഷ, വ്യക്തിസ്വാതന്ത്ര്യം എന്നിവയുടെയും ലംഘനമാണ് ഇതു സംബന്ധിച്ചുള്ള വിവിധ നടപടികളുടെ നിർവ്വചനവും ഇതിന്റെ നിവാരണത്തിനും പ്രതിവിധിക്കുമായി നിയോഗിക്കപ്പെട്ട വിവിധ നിയോഗക്കാരുടെ പലതരം നടപടിക്രമങ്ങളും ഇതിൽ വിശദമായി പ്രതിപാദിക്കുന്നുണ്ട്. അവയെപ്പറ്റിയുള്ള കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾ 3, 4, 5, 6 എന്നീ അദ്ധ്യായങ്ങളിലുണ്ട്. അവയെപ്പറ്റി ചുരുക്കത്തില് ഇങ്ങനെ കുറിക്കാം.

- പീഡനവിധേയയായ സ്ത്രീയോ, ആഭ്യന്തര പരാതികമ്മിറ്റി അധികാരപ്പെടുത്തിയ വ്യക്തിയോ, പ്രാദേശിക പരാതിക്കമ്മിറ്റിയോ പരാതി ഉന്നയിച്ചാൽ മാത്രമേ ഈ നിയമപ്രകാരമുള്ള കേസ് ഏതെങ്കിലും കോടതിയ്ക്ക് പരിഗണനയിലെടുക്കാനാകൂ.
- ഈ നിയമം മൂലം ശിക്ഷിക്കപ്പെടാവുന്ന കുറ്റം ഫസ്റ്റ് ക്ലാസ് ജുഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റ്, മെട്രോപൊളീറ്റൻ മജിസ്ട്രേറ്റ് എന്ന നിലയിൽ കുറഞ്ഞ റാങ്കുള്ള ഒരു കോടതിയ്ക്കും കേസായി പരിഗണിക്കാൻ പാടില്ല.
- ഈ നിയമത്തിന്റെ കീഴിൽ വരുന്നവയെല്ലാം മനപൂർവ്വമല്ലാത്ത കുറ്റ കൃത്യങ്ങളാണ്.

ബോക്സ്- 3:

കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ രണ്ടുതരത്തിലുണ്ട്. മനപൂർവ്വം ചെയ്യുന്നതും മനപൂർവ്വമല്ലാത്തതും.

മനപൂർവ്വമായതും അല്ലാത്തതുമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ പ്രധാനവ്യത്യാസം ഇതാണ്.

ഒരു മനപൂർവ്വമായ കുറ്റകൃത്യത്തിന് ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക റാങ്കിലുള്ള പോലീസുകാരനു മാത്രമേ, വാറന്റില്ലാതെ അറസ്റ്റു ചെയ്യാൻ അധികാരമുള്ളൂ. അതേസമയം മനപൂർവ്വമല്ലാത്ത കുറ്റകൃത്യത്തിന് മജിസ്ട്രേറ്റിന്റെ വാറന്റില്ലാതെ ഒരു പോലീസ് ഓഫീസർക്ക് അറസ്റ്റ് ചെയ്യാൻ അധികാരമില്ല.

മനപൂർവ്വമായ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ വളരെ ഗൗരവസ്വഭാവമുള്ള സംഭവമാണ്. അവ സമൂഹത്തെയാകെ ബാധിക്കുന്നു. ഉദാഹരണത്തിന് കൊലപാതകം, ബലാത്സംഗം, മോഷണ, സ്ത്രീധനമരണം, വിവാഹിതയായ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ളക്രൂരത, തട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ മുതലായവ.

മനപൂർവ്വമല്ലാത്ത കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ വ്യക്തിപരമായ ദോഷമുണ്ടാക്കുന്നവയാണ്. ഉദാഹരണത്തിന് മാനഹാനിയുണ്ടാക്കൽ, ബഹുഭാര്യത്വംതുടങ്ങിയവ. മനപൂർവ്വമായ കുറ്റകൃത്യത്തിന് പോലീസ് എഫ്.ഐ.ആർ രേഖപ്പെടുത്തും. അതേസമയം മനപൂർവ്വമല്ലാത്ത കുറ്റകൃത്യത്തിന് പോലീസ് നോൺകൊഗ്നൈസബിൾ എഫ്.ഐ.ആർ രേഖപ്പെടുത്തും.

ഇന്ത്യൻ പീനൽ കോഡിന് ഒരു കുറ്റകൃത്യം കൊഗ്നൈസബിളാണോ നോൺകൊഗ്നൈസബിൾ ആണോ എന്നു തീരുമാനിക്കാൻ 1973 ലെ പീനൽ കോഡിലെ ലിസ്റ്റ് പരിശോധിച്ചാൽ മതിയാകും. ഫസ്റ്റ് ഷെഡ്യൂൾ, ഷെഡ്യൂൾ നമ്പർ 11 ഇങ്ങനെയാണവ അറിയപ്പെടുന്നത്.

മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിലെ കുറ്റകൃത്യമാണെങ്കിൽ, ആ നിയമത്തിൽ കുറ്റകൃത്യത്തിന്റെ സ്വഭാവമനുസരിച്ച് കൊഗ്നൈസബിൾ ആണോ നോൺകൊഗ്നൈസബിൾ ആണോയെന്ന് അതിൽ തന്നെ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കും. ലൈംഗിക അതിക്രമനിയമമനുസരിച്ച് പീഡനമനുഭവിച്ച സ്ത്രീതന്നെ പരാതി ഉന്നയിച്ചില്ലെങ്കിൽ അഥവാ ആഭ്യന്തര പരാതിക്കമ്മിറ്റിയോ, പ്രാദേശികമായ പരാതികമ്മിറ്റിയോ അധികാരപ്പെടുത്തിയ ആളോ പരാതി ഉന്നയിച്ചില്ലെങ്കിൽ കോടതികൾ പ്രസ്തുത നിയമപ്രകാരമായുള്ള ഒരു കുറ്റകൃത്യമായി അംഗീകരിയ്ക്കുകയോ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയോ ചെയ്യില്ല.

ഈ ആക്ടിലെ സെക്ഷൻ 28 പറയുന്നത് ഈ നിബന്ധനകൾ തത്ക്കാലം അതിലെ നിബന്ധനകൾക്ക് പുറമെയുള്ളതാണെന്നും മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തെ നിഷേധിക്കുന്നതല്ല എന്നതും അതുകൊണ്ട് അത്തരം കാര്യങ്ങൾക്ക് വിജ്ഞാപനമിറക്കുമ്പോൾ വിശാഖാമാർഗ്ഗദർശനങ്ങളെയോ നിയമങ്ങളെയോ വേണ്ടവിധം പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ് എന്നുമാണ്.

2.2.2. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന

ആമുഖത്തിൽ പൂർണ്ണമായും അനുശാസിച്ചിട്ടുള്ളതുപോലെ ഭരണഘടനയുടെ മുഖ്യ മായ ലക്ഷ്യം രാജ്യത്തെ പൗരന്മാർക്കാകെ നീതി, സ്വാതന്ത്ര്യം, സമത്വം, സാഹോദര്യം, അന്തസ്സ് എന്നിവ സുരക്ഷിതമായി ഉറപ്പാക്കുകയാണ്.

<u>ഭരണഘടന മൂലം നമുക്ക് ലഭിച്ചിട്ടുള്ള മൗലികാവകാശങ്ങൾ</u>

- ആർട്ടിക്കിൾ 14 : നിയമത്തിനു മുന്നിലെ സമത്വവും, നിയമത്തിന്റെ തുല്യമായ സുര ക്ഷയും സാർവ്വദേശീയമായി മൗലിക മനുഷ്യാവകാശമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട ലിംഗപരമായ സമത്വം.
- ആർട്ടിക്കിൾ 15 : മതം, ജാതി, വർഗ്ഗം, ലിംഗം, ജന്മസ്ഥലം എന്നിവയുടെ പേരിലുള്ള വിവേചനം നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- ആർട്ടിക്കിൾ 19 : (1) (ജി) എല്ലാ പൗരന്മാർക്കും ഏതുതൊഴിലും ചെയ്യാനുള്ള അവകാ ശമുണ്ട്. ഏതു തൊഴിലോ കച്ചവടമോ ചെയ്യാനുള്ള അവകാശവും.
- ആർട്ടിക്കിൾ 21 : ശല്യമില്ലാതെ സാക്ഷാത്കരിയ്ക്കാവുന്ന ജീവിക്കുവാനുള്ള അവകാ ശവും വ്യക്തി സ്വാതന്ത്ര്യവും.

<u>പ്രസക്തമായ ഭരണഘടനാവകുപ്പുകൾ</u>

- ആർട്ടിക്കിൾ 51. രാജ്യം അന്തർദ്ദേശീയ നിയമങ്ങളെയും ഉടമ്പടികളെയും ആദരവോടെ പരിപാലിക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്നതാണ്.
- ആർട്ടിക്കിൾ 253. അന്തർദ്ദേശീയ ഉടമ്പടികൾക്കും, അന്തർദ്ദേശീയ സമ്മേളനങ്ങളിലെ തീരുമാനങ്ങൾക്കും പ്രാബല്യം നൽകാൻ പാർലമെന്റിന് അധികാരമുണ്ട്.

2.2.3. ഇന്ത്യൻശിക്ഷാ നിയമം(ഐ. പി. സി)

- സെക്ഷൻ 292. അശ്ലീലമായപ്രസിദ്ധീകരണങ്ങള് വിൽക്കുകയോ, വാടകയ്ക്കു കൊടു ക്കുകയോ ലഘുലേഖയായി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയോ പത്രങ്ങളിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കുകയോ പെയിന്റിംഗിലും വരയിലൂടെയും പ്രദർശിപ്പിക്കുകയോ അവയുടെ പ്രാതിനിധ്യം, രൂപം, അത്തരം മാതൃകകൾഎന്നിവ ദൃശ്യവൽക്കരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത്. ഇത് ആദ്യ ശിക്ഷാവിധി യിൽ തന്നെ രണ്ടു വർഷം വരെ തടവുശിക്ഷ കിട്ടാവുന്ന കുറ്റമായിരിക്കും. എന്നാൽ അതു മൂലമുള്ള രണ്ടാമത്തെ ശിക്ഷാവിധിയിലോ അതിലധികമുള്ള ശിക്ഷയിലോ, ശിക്ഷ അഞ്ചു വർഷത്തിലധികമായിരിക്കുകയും, അതൊടൊപ്പം അയ്യായിരം രൂപ വരെയുള്ള പിഴ ഈടാക്ക പ്പെടാവുന്നതുമാണ്.
- സെക്ഷൻ 293. അശ്ലീമായ എന്തെങ്കിലും വസ്തു സെക്ഷൻ 292 ൽ പരാമർശിച്ചതുപോ ലെയുള്ളവ വിൽക്കുകയോ, വാടകയ്ക്കെടുക്കുകയോ, വിതരണം ചെയ്യുകയോ, പ്രദർശിപ്പി ക്കുകയോ, മറ്റുള്ളവർക്കായി പ്രചരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്താൽ ആദ്യത്തെ ശിക്ഷയിൽ മൂന്നു വർഷം വരെ തടവിനു ശിക്ഷിയ്ക്കപ്പെടാം. കൂടാതെ രണ്ടായിരം രൂപ വരെയുള്ള പിഴയും ഒടു ക്കേണ്ടതായി വരും. രണ്ടാമതോ അതിലധികമോ ശിക്ഷ വിധിയ്ക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ ഏഴു വർഷം വരെയുള്ള തടവു ശിക്ഷയും, അയ്യായിരം രൂപ വരെയുള്ള പിഴയും ഈടാക്കാവുന്ന താണ്.

- സെക്ഷൻ 294. മറ്റുള്ളവർക്കു ശല്യമാകുന്ന രീതിയിൽ പൊതുജനസമക്ഷം (എ) എന്തെങ്കിലും അശ്ലീല പ്രവൃത്തി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ അല്ലെങ്കിൽ (ബി) ഏതെങ്കിലും അശ്ലീല ഗാനങ്ങൾ പാടുകയോ, വായിക്കുകയോ വാക്കുകളോ കവിതകളോ (അശ്ലീലമായ വ) പൊതുജനമധ്യത്തിൽ പറയുകയോയോ ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ, മൂന്നുവർഷം വരെയുള്ള തടവിനു ശിക്ഷിയ്ക്കപ്പെടാം. ഒപ്പം പിഴയും. അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും സഹിതം.
- സെക്ഷൻ 354 : ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം പ്രതിവിധി) നിയമം 2013 പ്രസിഡന്റിന്റെ അംഗീകാരം കിട്ടിയതോടെ പീനൽ കോഡിൽ പുതുതായി ചേർത്തിട്ടുള്ളതാണ്.

ബോക്സ് നമ്പർ 4 : ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ 354 (എ) പ്രകാരമുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള നിർവചനം.

താഴെപറയുന്ന ഏതെങ്കിലും കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ ചെയ്തിട്ടുള്ളവർ ലൈംഗികാതിക്രമം ചെയ്തതായി തീരുമാനിക്കാം.

i) ഇഷ്ടപ്പെടാത്തതും പ്രത്യക്ഷമായതുമായ ശാരീരികമായ ബന്ധപ്പെടലും അതിനുള്ള ശ്രമങ്ങളും.

ii) ലൈംഗികാവശ്യത്തിനുള്ളയുള്ള അഭ്യർത്ഥനയും ആവശ്യപ്പെടലും

iii) ഇഷ്ടപ്പെടാതെ തന്നെ അശ്ലീല ചിത്രങ്ങളോ സാഹിത്യമോ പ്രദർശിപ്പിക്കൽ

iv) ലൈംഗികച്ചുവയുള്ളപരാമർശങ്ങൾ നടത്തുക.

- മുൻ പറഞ്ഞ 1, 2, 3 വിഭാഗത്തിൽ കുറ്റം ചെയ്തവർക്കുള്ള ശിക്ഷ മൂന്നുവർഷത്തെ കഠിനതടവ് (ആർ.ഐ) പിഴ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും ഒപ്പം
- വിഭാഗം 4ൽ പറഞ്ഞ ഏതെങ്കിലും കുറ്റം ചെയ്തവർക്ക് ഒരു കൊല്ലം വരെയുള്ള തടവും പിഴയും രണ്ടും ഒപ്പവും.

- സെക്ഷൻ 354 സി (മറ്റുള്ളവരുടെ ലൈംഗിക പ്രവൃത്തിയോ, ലൈംഗികാവയവങ്ങളോ ഒളിഞ്ഞു നോക്കി രസിയ്ക്കൽ (വോയെറിസം)

മറ്റൊരാൾ തന്നെ നിരീക്ഷിക്കുന്നതായോ അയാളുടെ പ്രേരണമൂലം മറ്റൊരാൾ നിരീക്ഷിക്കുന്നതായോ അറിയാതെ ഒരു സ്ത്രീ ചെയ്യുന്ന പ്രവൃത്തി നിരീക്ഷിക്കുകയോ അതിന്റെ ദൃശ്യംപകർത്തി മറ്റാർക്കെങ്കിലും നൽകുകയോ ചെയ്യുക. അതിന്റെ ശിക്ഷ, ആദ്യമായി ശിക്ഷിയ്ക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ മൂന്നു മുതൽ ഏഴുകൊല്ലം വരെയുള്ള തടവാണ്.രണ്ടാമത്തെ പ്രാവശ്യമോ അതിലധികം പ്രാവശ്യമോ ശിക്ഷിയ്ക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ ഒന്നുമുതൽ മൂന്നു വർഷം വരെ തടവും പിഴയും.

- സെക്ഷൻ 354 ഡി (പിന്തുടരൽ)

തനിക്ക് തീരെയിഷ്ടമില്ല എന്ന നിലപാടു പ്രകടമാക്കിയിട്ടും ഒരു സ്ത്രീയെ പിന്തുടരുകയോ വ്യക്തിപരമായ ബന്ധപ്പെടലിനായി നിരന്തരം ശ്രമിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതു കുറ്റകരമാണ്.
ഇന്റർനെറ്റ്, ഇ-മെയിൽ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു ഇലക്ട്രോണിക് മാധ്യമങ്ങള് വഴി നിരന്തരം ബന്ധപ്പെടുക.

ഒരു സ്ത്രീക്ക് ആക്രമണഭയമോ ഗൗരവതരമായ പ്രത്യാഘാതത്തെ കുറിച്ചുള്ള ഭയമോ മന ക്ലേശമോ സൃഷ്ടിക്കല്.

അവരുടെ സ്വസ്ഥതയ്ക്കു വിഘാതമായ രീതിയിലുള്ള നിരീക്ഷണം. , അവരുടെ മേൽ ചാരപ്ര വൃത്തി ചെയ്യല്. അതിനുള്ള ശിക്ഷമേൽപ്പറഞ്ഞ ഏതെങ്കിലും വിധത്തിലാകാം. ഒന്നുമുതൽ അഞ്ചു വർഷം വരെയുള്ള തടവുശിക്ഷയും പിഴയും.

- സെക്ഷൻ 375 (ബലാത്സംഗം)

താഴെപ്പറയുന്ന രീതിയിൽ ബലാംത്സംഗം ചെയ്യൽ

- സമ്മതമില്ലാതെ
- ആഗ്രഹത്തിനു വിപരീതമായി
- കൊല്ലുമെന്നോ മുറിപ്പെടുത്തുമെന്നോ ഭയപ്പെടുത്തി സമ്മതം വാങ്ങികൊണ്ട്
- മദ്യത്തിനോ മയക്കുമരുന്നിനോ ഒരുസ്ത്രീ അടിമയായിരിക്കുമ്പോൾ അവരിൽ നിന്നും നേടുന്ന സമ്മതം
- ഭർത്താവല്ലെങ്കിലും ഭർത്താവാണെന്ന് ഭാവിച്ചുകൊണ്ട് നേടിയെടുക്കുന്ന സമ്മതം.
- ഒരു സ്ത്രീക്കു ഭ്രാന്തായിരിക്കുമ്പോഴോ, അവള് മാനസ്സികമായി ദുർബ്ബലയായി രിക്കു മ്പോഴോ ആ പ്രവൃത്തി ചെയ്യുന്നയാൾ എന്താണു ചെയ്യാൻ പോകുന്ന തെന്നു മനസ്സി ലാക്കാതിരിക്കുമ്പോഴോ
- 18 വയസ്സിനു താഴെയുള്ള പെൺകുട്ടിയുടെ സമ്മതത്തോടെയോ അല്ലാതെയോ
- സമ്മതം അറിയിക്കാൻ കഴിവില്ലാത്ത അവസ്ഥയിൽ

- സെക്ഷൻ 509

സ്ത്രീകളുടെ ചാരിത്ര്യത്തിനു ഭംഗം വരണമെന്ന ഉദ്ദേശ്യവും അത്തരം പ്രവൃത്തികൊണ്ട് സ്ത്രീകളുടെ ചാരിത്ര്യത്തിനു ഭംഗം വരുമെന്ന തിരിച്ചറിയലും വഴിയുള്ള കുറ്റകൃത്യമാണ് ഈ സെക്ഷനിലുള്ളത്. രണ്ടു രീതിയിലുള്ള ശിക്ഷയിതിനു ലഭിയ്ക്കും. ഒന്നുകിൽ ഒന്നുമു തൽ 5 വർഷം വരെയുള്ള തടവു ശിക്ഷയും പിഴയും. ഒരു സ്ത്രീയുടെ ചാരിത്ര്യം ഭംഗമായോ അവർക്കെതിരെ അക്രമം നടന്നോ അവരെ നിന്ദിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്നിവയെപ്പറ്റിയുള്ള ആത്യ ന്തികമായ പരിശോധന താഴെപ്പറയുന്നവ നടന്നിട്ടുണ്ടോയെന്ന് വ്യക്തമാകുന്നതിലൂടെയാണ്.

- സ്ത്രീയുടെ ചാരിത്ര്യഭംഗം വരുത്തണമെന്ന ഉദ്ദേശ്യം.
- തന്റെ പ്രവൃത്തികൊണ്ട് സ്ത്രീക്ക് ചാരിത്ര്യഭംഗം സംഭവിക്കുമെന്ന അറിവ്
- കുറ്റം ചെയ്യുന്നയാളുടെ പ്രവൃത്തി സ്ത്രീയുടെ അന്തസ്സിനെ ഏതെങ്കിലും നില യിൽ ഹനിക്കുമെന്ന തിരിച്ചറിവ്.

2.2.4. സ്ത്രീകളെ അന്തസ്സിലാത്ത രീതിയിൽ ചിത്രീകരിയ്ക്കൽ (നിവാരണം) നിയമം 1986.

പുസ്തകങ്ങളിലൂടെയോ ഫോട്ടോകളിലൂടെയോ പെയിന്റിംഗ്, ഫിലിം, ലഘുലേഖ, പാക്കേജ് മുതലായവയിലൂടെയോ അന്തസ്സു ഹനിക്കുന്ന രീതിയിൽസ്ത്രികളെ ചിത്രീകരിക്കുന്ന കുറ ത്തിന് ഏറ്റവും കുറവ് രണ്ടുകൊല്ലത്തെ തടവുശിക്ഷ ലഭിയ്ക്കാം. സെക്ഷൻ 7 (കമ്പനികൾ ഉണ്ടാക്കുന്ന കുറ്റത്തിന്) സ്ത്രീകളെ അന്തസില്ലാത്ത രീതിയിൽ കമ്പനികളിൽ ചിത്രീകരിക്കു ന്നതിന് (അശ്ലീല പ്രസിദ്ധീകരണം പോലെയുള്ളവ) ഈ നിയമം വഴി ശിക്ഷ ലഭിക്കുന്നതാ ണ്. അതിന് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് രണ്ടു വർഷത്തെ തടവുശിക്ഷ ലഭിക്കുന്നതാണ്.

2.2.5. ലൈംഗിക കുറ്റങ്ങളിൽ നിന്ന് കുട്ടികളെ പരിരക്ഷിക്കുന്ന നിയമം

ഈ വകുപ്പനുസരിച്ച് പതിനെട്ടു വയസ്സു തികയാത്തവരെയാണ് കുട്ടികളായി കണക്കാക്കുന്നത്. 18 വയസ്സിനു താഴെയുള്ള എല്ലാ കുട്ടികൾക്കും ഇതുവഴി പരിരക്ഷ ലഭിക്കുന്നു. ലൈംഗികാതിക്രമം ലൈംഗികമായ ശല്യപ്പെടുത്തൽ, ലൈംഗിക ചിത്രങ്ങൾ, പുസ്തകങ്ങൾ ഇവ കാണിക്കൽ എന്നിവയെല്ലാം ഈ വകുപ്പിൽ വ്യക്തമായും നിർവചിച്ചിട്ടുണ്ട്.

സെക്ഷൻ 11 ലൈംഗികാതിക്രമത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള കാര്യങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു. ഒരാൾ ജോലിസ്ഥലത്തു വച്ച് ലൈംഗികമായ ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ (1) എന്തെങ്കിലും വാക്കുകൾ പറയുകയോ, ഏതെങ്കിലും ശബ്ദം പുറപ്പെടുവിക്കുകയോ ഏതെങ്കിലും ആംഗ്യം കാണിക്കുകയോ, ഏതെങ്കിലും സാമഗ്രികൾ കാണിക്കുകയോ, ഏതെങ്കിലും ശരീരഭാഗം കാണിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നത്, ആ വാക്ക്, ആ ശബ്ദം, ആംഗ്യം, ശരീരഭാഗം എന്നിവ കുട്ടി കാണുകയോ കേൾക്കുകയോ ചെയ്യുമെന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെയായിരിക്കും (2) കുട്ടിയുടെ ശരീരമോ ഏതെങ്കിലും ശരീരഭാഗമോ പ്രദർശിപ്പിക്കാൻ പ്രേരണ നൽകുക (3) ഏതെങ്കിലും ഒരു സാമഗ്രിയോ, ഏതെങ്കിലും പ്രിന്റ് ചെയ്ത രൂപം, ദൃശ്യമോ അല്ലാത്തതോ ആയ സംഗതി അശ്ലീലമായ ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ പ്രദർശിപ്പിക്കുക. (4) തുടർച്ചയായി നിരന്തരം കുട്ടിയെ പിന്തുടരുകയോ, അതിനെ നിരീക്ഷിക്കുകയോ അതിന്റെ പിറകേകൂടുകയോ പ്രത്യക്ഷമായോ ഇലക്ട്രോണിക് മാധ്യമമോ ഡിജിറ്റൽ സിനിമയോ മറ്റു മാധ്യമങ്ങളോ വഴി ബന്ധപ്പെടുകയോ ചെയ്യുക (4) കുട്ടിയുടെ യഥാർത്ഥമോ കൃത്രിമമായി നിർമ്മിച്ചതോ ആയ ശരീര ചിത്രീകരണത്തിലൂടെ കുട്ടിയെ ഭീഷണിപ്പെടുത്തുക അല്ലെങ്കിൽ, ഇലക്ട്രോണിക് മീഡിയ, ഫിലിം, ഡിജിറ്റൽ മീഡിയ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റു മാർഗ്ഗം എന്നിവയിൽ ഏതെങ്കിലും ഉപയോഗിച്ച് കുട്ടിയെ ലൈംഗിക പ്രവൃത്തിയിലേക്ക് വലിച്ചിഴയ്ക്കുക. (5) അശ്ലീല കാര്യങ്ങൾക്കായി ആകർഷിച്ചു പ്രേരിപ്പിക്കുക. അല്ലെങ്കിൽ അത്തരം കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുന്നതിനു പ്രതിഫലം നൽകുക. ഒരു കുട്ടിയുടെ മേൽ ലൈംഗികാതിക്രമം കാണിക്കുന്നയാൾക്ക്/ അവൾക്ക് മൂന്നു വർഷം വരെ ദീർഘിക്കുന്ന തടവോ, കൂടാതെ പിഴയോ വിധിയ്ക്കപ്പെടാം.

ഈ നിയമം വഴി ടെലിവിഷൻ, റേഡിയോ, അച്ചടി മുതലായ മാധ്യമങ്ങളിലൂടെ സാമാന്യ ജനങ്ങൾക്കും കുട്ടികൾക്കും മാതാപിതാക്കൾക്കും ഈയൊരു നിയമത്തെപ്പറ്റി ബോധവൽക്കരണം നടത്താനുള്ള കടമ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിലും സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റിലും ഏൽപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു.

ബോക്സ് 5

കുട്ടികൾക്കെതിരായ ലൈംഗിക കുറ്റകൃത്യ പരിരക്ഷാനിയമം പോലെ കുറ്റങ്ങൾ അറിയിക്കാനും തെളിവു രേഖപ്പെടുത്താനും അന്വേഷിക്കാനും കുറ്റവിചാരണ ചെയ്യാനുമുള്ള കുട്ടികളോടു സൗഹൃദപൂർണ്ണമായ നടപടിക്രമങ്ങൾ.

കുട്ടിയുടെ വീട്ടിൽവച്ചോ, കുട്ടിയ്ക്ക് ഇഷ്ടപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും സ്ഥലത്തുവച്ചോ ഒരു സബ് ഇൻസ്പെക്ടറുടെ റാങ്കിൽ താഴെയല്ലാത്ത ഒരു പോലീസ് ഓഫീസറുടെ അടുത്ത് (സ്ത്രീയാണെങ്കിൽ നന്ന്) കുട്ടിയുടെ മൊഴിയെടുക്കൽ.

ഒരു കാരണവശാലും കുട്ടിയെ പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ രാത്രി സമയത്ത് തങ്ങാനനുവദിക്കരുത്.

കുട്ടിയുടെ മൊഴിയെടുക്കുന്ന സമയത്ത് പോലീസ് ഓഫീസർ ഔദ്യോഗിക യൂണിഫോമിൽ ആയിരിക്കരുത്.

കുട്ടിയുടെ മൊഴി അവൻ/ അവൾ പറയുന്ന ഭാഷയിൽ തന്നെ പകർത്തിയെടുക്കണം.

കുട്ടിയുടെ സാഹചര്യമനുസരിച്ച് ഒരു വ്യാഖ്യാതാവിന്റെയോ തർജ്ജിമക്കാരന്റെയോ ഒരു വിദഗ്ദ്ധന്റെയോ സഹായം ആവശ്യമാണെങ്കിൽ തേടാവുന്നതാണ്.

കുട്ടിയ്ക്ക് തന്റെ അനുഭവങ്ങൾ പറയാൻ കഴിയാത്ത അവസ്ഥയിലാണെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും പ്രത്യേക വിദ്യാഭ്യാസ പണ്ഡിതന്റെയോ, കുട്ടിയുമായി സംസാരിക്കാൻ പരിചയമുള്ള ആളുടെയോ സേവനം തേടാം.

കുട്ടിയുടെ മെഡിക്കല് പരിശോധന മാതാപിതാക്കളുടെ മുന്നിൽ വച്ചോ, കുട്ടിയ്ക്ക് വിശ്വാസവും തൃപ്തിയുമുള്ള ആളുടെ മുന്നിൽ വച്ചോ ആയിരിക്കണം.

കുട്ടി പെണ്ണാണെങ്കിൽ ഒരു ലേഡി ഡോക്ടറുടെ സേവനം, മെഡിക്കല് പരിശോധനക്ക് ലഭ്യമാക്കണം.

കുട്ടിയെ വിചാരണ ചെയ്യുമ്പോൾ ഇടവേള നൽകണം.

കുട്ടിയെ കൂടെക്കൂടെ പരിശോധനയ്ക്കായി വിളിയ്ക്കുവാൻ പാടില്ല.

കുട്ടിയെ വ്യക്തിഹത്യയ്ക്കു വിധേയയാക്കുകയോ അക്രമസ്വഭാവത്തിലുള്ള ചോദ്യം ചെയ്യലിനു വിധേയയാക്കുകയോ ചെയ്യാൻ പാടില്ല.

രഹസ്യമായിട്ടുവേണം വിചാരണ നടത്താന്.

2.2.6 ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി ആക്ട് 2000

ഈ നിയമത്തിന്റെ താഴെപ്പറയുന്ന ഭാഗങ്ങൾ കേസിന്റെ വസ്തുതകളും സാഹചര്യങ്ങളുമനുസരിച്ച് മറ്റു സാംഗത്യമുള്ള വകുപ്പുകളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി പ്രയോഗിക്കാവുന്നതാണ്.

- *സെക്ഷൻ 67 ഇലക്ട്രോണിക് രൂപത്തിലുള്ള അശ്ലീലമായ വിവരങ്ങൾ പ്രസിദ്ധീകരിക്കൽ*

എന്തെങ്കിലും ഒരു കാര്യം അശ്ലീലപരമോ അധമമായ താത്പര്യങ്ങൾ ജനിപ്പിക്കുന്ന തോആവുക, അതിന്റെ ഫലമായി മനുഷ്യൻ അധഃപതിയ്ക്കുകയോ ധാർമ്മികമായി തരം താണ നിലയിലാവുകയോചെയ്യുക, ആ രീതിയിൽ വർണിക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്ത കാര്യങ്ങൾ കാണുകയോ, വായിയ്ക്കുകയോ, കേൾക്കുകയോ ചെയ്യാൻ ഇടവരുത്തുക എന്നിവയ്ക്കു ആദ്യത്തെ കുറ്റവിധിയാണെങ്കിൽ അഞ്ചുവർഷം വരെയുള്ള തടവുശിക്ഷയും ഒരു ലക്ഷം വരെയാകാവുന്ന പിഴയും രണ്ടാമത്തെയും പിന്നീടുള്ള ശിക്ഷയ്ക്കുമാണെങ്കിൽ പത്തുവർഷം വരെയുള്ള തടവുശിക്ഷയും രണ്ടുലക്ഷം വരെയുള്ള പിഴയുമാണു ശിക്ഷ.

- *സെക്ഷൻ 72 രഹസ്യസ്വഭാവം പുലർത്താത്തതിനും സ്വകാര്യത പാലിയ്ക്കാത്തതിനുമുള്ള ശിക്ഷ.*

ഈ നിയമമോ നിലവിലിരിക്കുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും സമാന നിയമമോ വഴി അധികാരം ലഭിച്ചിരിക്കുന്ന ആരെങ്കിലും ഇലക്ട്രോണിക്, അച്ചടി രൂപങ്ങളിലോ രജിസ്റ്ററിലോ എഴുത്തുകുത്തുകളിലോ, വിജ്ഞാനമേഖലയിലോ, പ്രബന്ധങ്ങളിലോ, മറ്റേതെങ്കിലുമോ രീതിയില് ഉള്ള മറ്റൊരു വ്യക്തിയുടെ രഹസ്യ വിവരങ്ങൾഅയാളുടെ അറിവോ സമ്മതമോ കൂടാതെഇതേ മാധ്യമങ്ങളിലൂടെ വെളിപ്പെടുത്തുകയാണെങ്കിൽ അയാൾക്ക് രണ്ടു വർഷം

വരെ ദീർഘിപ്പിയ്ക്കാവുന്ന തടവുശിക്ഷയോ ഒരു ലക്ഷം വരെയുള്ള പിഴയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും ഒപ്പമോ ലഭിക്കാവുന്നതാണ്.

അദ്ധ്യായം - 3
പ്രധാന നിർവചനങ്ങൾ

3.1. എന്താണ് ലൈംഗിക അതിക്രമം?

അനിഷ്ടകരമായ ലൈംഗിക സമീപനങ്ങളോ വാക്കുകൊണ്ടോ ശാരീരികമായോ ഉള്ള ലൈംഗിക സ്വഭാവത്തോടെ ഒരു വ്യക്തിയുടെ ജോലിയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയോ, ശത്രുത ജനിപ്പിക്കാവുന്ന അന്തസ്സിനെ മുറിപ്പെടുത്തുന്ന അക്രമസ്വഭാവമുള്ള പരിസരം സൃഷ്ടിയ്ക്ക ലോആണ് ലൈംഗികാതിക്രമം വെറുപ്പുളവാക്കുന്ന പെരുമാറ്റം മുതൽ ലൈംഗിക ദുഷ്പെരു മാറ്റവും ബലാത്സംഗവും വരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങള് അതിലുൾപ്പെടാം.

സ്ത്രീകളോടുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം നിരോധനം പ്രതിവിധി) 2013 നിയമം പ്രകാരമുള്ള ലൈംഗികോപദ്രവം താഴെപറയുന്ന ഒന്നോ അതിലധികമോ ആയ അനിഷ്ടക കരമായ പ്രവൃത്തികളോ സ്വഭാവമോ ആണ്.

1. ശാരീരികമായ ബന്ധപ്പെടലോ അതിനുള്ള ശ്രമമോ
2. ലൈംഗികാനുകൂല്യത്തിനായുള്ള ആവശ്യപ്പെടലോ അഭ്യർത്ഥനയോ
3. ലൈംഗികവാഞ്ഛയുള്ള പരാമർശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കൽ
4. ലൈംഗിക പ്രദർശനം
5. ലൈംഗിക സ്വഭാവമുള്ള മറ്റെന്തെങ്കിലും അനിഷ്ടകരമായ ശാരീരികമോ, വാക്കുകൾ കൊണ്ടോ, വാക്കുകൾ കൊണ്ടല്ലാതെയോ ഉള്ള പ്രവൃത്തി

ബോക്സ് 6: പരസ്പരമുള്ള ആകർഷണമല്ല സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തിയും തടസ്സപ്പെടുത്തിയുമുള്ള ലൈംഗിക പ്രവൃത്തിയാണ് ലൈംഗികാതിക്രമം. ലൈംഗികമായ പൊതുധാരണകളെയും ലൈംഗികമായ പുരു ഷാധിപത്യത്തെയും ഊട്ടി ഉറപ്പിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ളവയാണ് ഇത്തരത്തിലുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമ ങ്ങൾ. ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ ഗൌരവം, ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനു വിധേയയായ വ്യക്തി അതു മൂലംഎങ്ങനെയെല്ലാം ക്ലേശമനുഭവിച്ചു എന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും. മറിച്ച്,അത് ചെയ്യുന്ന ആളുടെ ഉദ്ദേശ്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലല്ല. ഒരു സ്ത്രീ അതിനു വഴങ്ങുന്നു എന്നതുകൊണ്ട് ആ പ്രവൃത്തിയെ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു എന്നു ധരിയ്ക്കാനാവില്ല. സാധാരണ രീതിയിൽ പുരുഷനും സ്ത്രീയും ഇടപഴകുന്നതിൽ യാതൊരു നിയന്ത്രണങ്ങളും നിയമം അനുശാസിക്കുന്നില്ല. ആളു കൾക്ക് പരസ്പരം പാരിതോഷികങ്ങൾ കൈമാറുന്നതിനും ആരെയെങ്കിലും ഒരു സ്വകാര്യസൗഹൃദ സന്ദർഭത്തിനായി ക്ഷണിക്കുന്നതിലൊന്നും നിയമം ഒരു തെറ്റും കാണുന്നില്ല. പരസ്പരമായ കൂടി ച്ചേരൽ (റൊമാൻസ് മുതലായവ) പരസ്പര ആകർഷണം മൂലമാണെങ്കിലും സൗഹൃദപരമാണെ ങ്കിലും ലൈംഗികമായ ശല്യപ്പെടുത്തലായി മാറുന്നില്ല; എന്തെന്നാൽ അവ അനിഷ്ടകരമല്ല. എന്നാൽ, സഹപ്രവർത്തകൻ/ പ്രവർത്തക തനിയ്ക്കിഷ്ടമില്ല എന്നു പറയുകയാണെങ്കിൽ അത്തരം പെരുമാറ്റം അപ്പോൾ തന്നെ നിർത്തലാക്കേണ്ടതാണ്. ലൈംഗികമായ ശല്യപ്പെടുത്തൽ പലരൂപ ത്തിൽ സംഭവിക്കാം. വാക്കുകൾകൊണ്ടോ, വാക്കുകളില്ലാതെയോ, ശാരീരികമായോ ഒക്കെ.

താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്ന ടേബിൾ 2-ൽ ഉദാഹരണങ്ങൾ കാണിച്ചിരിക്കുന്നു.

ടേബിൾ 2

വാക്കുകൾ കൊണ്ടുള്ളത്	**ശാരീരികമായത്**
ലിംഗപരമായ നിന്ദകളോ ലൈംഗികമായ ജല്പനങ്ങളോ	അനിഷ്ടകർമ്മങ്ങൾ,കെട്ടിപ്പിടുത്തം ലൈംഗികോദ്ദേശ്യത്തോടെയുള്ള സ്പർശനം, ചുംബനം
ലൈംഗികമോ, ലിംഗപരമായതോ ആയ തമാശകളോ കളിയാക്കലുകളോ	ബലം പ്രയോഗിച്ചുള്ള ശാരീരിക സ്പർശം, കളങ്കപ്പെടുത്തൽ
ലൈംഗിക സൂചനയുള്ള ജല്പനങ്ങളോ ശാസനയോ	ശരീരത്തോട് അടുത്തു ചേർന്ന് നിൽക്കൽ, മറ്റൊരാളെ സ്പർശിച്ചു കൊണ്ടു നിൽക്കൽ, അവരുടെ ദേഹത്തു ചാരൽ, മറ്റൊരാളുടെ സ്ഥലം കയ്യടക്കൽ
ഏതെങ്കിലും രീതിയിലുള്ള അനിഷ്ടകരമായ ലൈംഗിക സൂചകങ്ങളായ വാക്കുകളോ ശബ്ദ ങ്ങളോ (ടെലിഫോൺ വിളികൾ പോലുള്ളവ)	പിൻഭാഗത്ത് അടിയ്ക്കൽ, തലമുടിയിൽ തടവൽ, പിടിയ്ക്കൽ, നുള്ളൽ
ലൈംഗികമായ ആഗ്രഹനിവൃത്തിയ്ക്കായുള്ള അഭ്യർത്ഥനകൾ	ലൈംഗിക ശ്രമത്തിനായി ആരുടെയെങ്കിലും വഴി തടഞ്ഞു നിൽക്കൽ
വ്യാജകഥകൾ പ്രചരിപ്പിക്കൽ, വ്യക്തി ജീവിതത്തെയോ ലൈംഗികജീവിതത്തെ യോ കുറിച്ച് കിംവദന്തികൾ പ്രചരിപ്പിക്കൽ	പിന്തുടരൽ
സ്വകാര്യ സന്ദർഭം ചെലവഴിയ്ക്കാനായി സമ്മർദ്ദം ചെലുത്തൽ	ബലാത്സംഗം അല്ലെങ്കിൽ ബലാത്സംഗശ്രമം
വസ്ത്രധാരണം, സ്വഭാവം, ഒരാളുടെ ശരീരം എന്നിവയെപ്പറ്റി അനാവശ്യ പരാമർശം നടത്തൽ	ലൈംഗികാതിക്രമം അല്ലെങ്കിൽ അതിനുള്ള ശ്രമം. ബലംപ്രയോഗിച്ചുള്ള ശരീരത്തിലേക്കുള്ള കടന്നു കയറ്റം

പ്രത്യക്ഷമായവ	**പരോക്ഷമായവ**
• പോസ്റ്ററുകൾ, കാർട്ടൂണുകൾ, വരപ്പുചിത്രങ്ങൾ കലണ്ടറുകൾ, ഭിത്തിയിൽ ഒട്ടിച്ചു വച്ച ചിത്രങ്ങൾ, • ലൈംഗികസ്വഭാവമുള്ള ടെലിവിഷൻ രംഗങ്ങള് • ലൈംഗിക ചുവയുള്ള കുറിപ്പുകൾ, സ്, ഇമെയിൽ	• തുറിച്ചു നോട്ടം • ലൈംഗിക സ്വഭാവമുള്ള കളിയാ ക്കൽ • ഒരാളുടെ ശരീരത്തിതുറിച്ചുനോക്കി അളക്കുക, അളവെടു ക്കുന്നരീതി എസ്.എം.എ യിൽ ഭാവിയ്ക്കൽ • ലൈംഗിക സൂചനയുള്ള നോട്ടം ലൈംഗികചുവയോടെ മുഖത്തു ഭാവമുണ്ടാക്കൽ, കണ്ണുചിമ്മൽ, ചുണ്ടുനനയ്ക്കൽ • പിറകെ നടക്കൽ

ടേബിൾ 3 ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ – ഉദാഹരണങ്ങൾ

താഴെപ്പറയുന്നവ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളാണ്	താഴെപറയുന്നവ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളല്ല
പുരുഷനായൊരു സൂപ്പർവൈസർ, തന്റെ ഭാര്യ ദൂരെയായതുകൊണ്ട്, സഹപ്രവർത്തകയെ ഇരുട്ടു വോളം പരസ്പരം കൂടുതലറിയാനായി തന്നോടൊപ്പം ജോലി സ്ഥലത്തു തങ്ങുവാൻ ആവശ്യപ്പെടുക	ഒരു പ്രോജക്ട് പണി കൊടുക്കാൻ വളരെ താമസിച്ചതുകൊണ്ട് അതുപൂർത്തിയാക്കാൻ വളരെ വൈകി ജോലിയെടുക്കാൻ ഓഫീസിൽ തങ്ങണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടൽ
ഒരു പുരുഷനായ പ്രോഗ്രാം മാനേജർ പുതുതായി വിവാഹിതയായ തന്റെ സഹപ്രവർത്തകയോട് അവരുടെ ലൈംഗിക ജീവിതത്തെപ്പറ്റി ആരായൽ	എല്ലായ്പ്പോഴും ജോലിയ്ക്ക്താമസിച്ചു വരുന്ന സ്ത്രീയായകീഴുദ്യോഗസ്ഥയ്ക്ക് താക്കീതു നൽകൽ
പ്രോജക്ട് ഫണ്ട് കുറവായതിനാൽ തന്നോടൊപ്പം തന്റെ ഹോട്ടൽ മുറിയിൽ കഴിയണമെന്ന് സൂപ്പർവൈസർ സ്ത്രീ സഹപ്രവർത്തകയോട് പറയുക	ഓഫീസന്തരീക്ഷം ശല്യപ്പെടുത്തുന്ന തരത്തിൽ ഉച്ചത്തിൽ സംസാരിക്കലും ക്രിക്കറ്റ് സ്കോറുകൾ ഉച്ചത്തിപറയലും
സൂപ്പർ വൈസറോട് അയാളുടെ ലൈംഗികശ്രമങ്ങൾ നിരസിച്ചതുമൂലം അയാൾ തന്റെ ജോലിയിൽ നിരന്തരം കുറ്റം കണ്ടെത്തുന്നത്	ഓഫീസ് പരിസരത്ത് ഉറങ്ങൽ
പുരുഷനായ മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ, തന്റെ കീഴുദ്യോഗസ്ഥയുടെ ജോലിക്ഷമതയ്ക്ക് അഭിനന്ദനമായി അവരെ ആശ്ലേഷിയ്ക്കുകയും കവിളിൽ ചുംബിക്കുകയും ചെയ്യൽ	ഓഫീസിൽ സ്വകാര്യ സംഭാഷണങ്ങൾ നടത്തലും സ്വന്തം ജോലി പൂർത്തിയാക്കാതിരിക്കലും
തന്റെ ഓഫീസ് യൂണിറ്റിലെ സ്ത്രീ ജോലിക്കാർ കാൺകെ ഒരു പുരുഷ ജോലിക്കാരൻ തന്റെ ഡെസ്ക്ടോപ്പിലെ ലൈംഗിക ചിത്രങ്ങളോ ഉള്ളടക്കങ്ങളോ പരസ്യമായി കാണിക്കൽ	ഓഫീസിൽ ടേബിളിനു മുകളിൽ കാൽ കയറ്റി വച്ച് ഇരിയ്ക്കുക
അടുത്ത സ്ഥാപനത്തിലെ സെക്യൂരിറ്റി സ്റ്റാഫ് തങ്ങളുടെ അയൽസ്ഥാപനത്തിലെ സ്ത്രീ ജോലി കാർക്ക് വിഷമമാകുന്ന തരത്തിൽ വിസിലടിക്കുകയും ഉച്ചത്തിൽ കമന്റടിക്കുകയും ചെയ്യൽ	ഓഫീസ് കസേരകളും മേശകളും മറ്റ് സാമഗ്രികളും നശിപ്പിയ്ക്കുക
തന്റെ സഹപ്രവർത്തകയുടെ സാരിയോ, ബ്ലൗസോ വളരെ താഴ്ത്തി ഉടുത്തിരിക്കുന്നതിനാൽ അതുതന്നെ പ്രകോപിപ്പിച്ചു എന്നു പറഞ്ഞുകൊണ്ട് പുരുഷനായ സഹപ്രവർത്തകൻ അവരുടെ ചുമലിൽ മെല്ലെയടിയ്ക്കൽ	ഓഫീസു പരിസരത്ത് മദ്യം ഉപയോഗിക്കുക
ഒരു രത്നകല്ലു ഫാക്ടറിയിലെ സൂപ്പർ വൈസർ, സ്ത്രീ ഉദ്യോഗസ്ഥ തന്റെ വസ്ത്രത്തിൽ രത്നകല്ല് ഒളിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടാകാമെന്ന വിചാരത്തിൽ അവരുടെ ടോയ്‌ലറ്റിൽ പിന്തുടർന്നു പ്രവേശിക്കുക.	
അല്ലെങ്കിൽ അത്തരം ലൈംഗിക പ്രവൃത്തിയ്ക്കായുള്ള അഭ്യർത്ഥന നിരസിച്ചാൽ പ്രതികാരമായി ജോലിയിൽ നിന്നു പിരിച്ചു വിടൽ, തരംതാഴ്ത്തൽ, അല്ലെങ്കിൽ ജോലിയിൽ പ്രയാസങ്ങൾ അനുഭവിപ്പിക്കൽമുതലായവ	

പ്രതികൂലമായ ജോലിയുടെ സാഹചര്യങ്ങൾ

ശാരീരികമോ വാക്കുകൊണ്ടുള്ളതോ, വാക്കല്ലാതെയോ, ദൃശ്യപരമായതോ ആയ അനിഷ്ടകരമായ ആഗ്രഹിക്കാത്തതായ പെരുമാറ്റമോ സ്വഭാവമോ മൂലമുള്ള പ്രതികൂലമായ സാഹചര്യങ്ങൾ ഒരു ജോലിക്കാരന്/ജോലിക്കാരിക്ക് അസ്ഥസ്ഥജനകമായ സാഹചര്യം ഉണ്ടാക്കുന്നു. ഇത്തരം വിരുദ്ധമായ പരിസരം സാഹചര്യങ്ങളെയും സംഭവങ്ങളുടെ തുടർച്ചയെയും അതിന്റെ തീവ്രതയെയും ആശ്രയിച്ചിരിക്കും. (ഒരു ഒറ്റപ്പെട്ട സംഭവമല്ലാതെ തുടരെത്തുടരെയുള്ള ദുഷ്പെരുമാറ്റം)

സ്ത്രീകൾക്കെതിരായുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം 2013 നിയമം മേൽപ്പറഞ്ഞ തരത്തിലും രൂപത്തിലുമുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമ പ്രവൃത്തികളെ തിരിച്ചറിയുകയും താഴെപറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ ലൈംഗികപരമായി സംഭവിക്കുകയോ നിലനിൽക്കുകയോ ചെയ്താൽ, അവ ജോലി സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമമായി കണക്കാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ജോലിയിൽ പ്രഥമ പരിഗണന നൽകുമെന്ന പ്രത്യക്ഷമോ പരോക്ഷമോ ആയ വിശ്വാസം.

അവരുടെ ജോലിയുടെ മേൽ പ്രത്യക്ഷമോ പരോക്ഷമോ ആയ ഭീഷണിയോ ദോഷകരമായ പ്രതികരണമോ

അവരുടെ ജോലിയിൽ ഇടപെടലോ വിരട്ടലോ ശാസനയോകൊണ്ട് പ്രതികൂലമായ സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കൽ

സുരക്ഷയെയും ആരോഗ്യത്തെയും ബാധിക്കുന്ന തരത്തില് അപമാനിക്കുന്ന രീതിയിൽ പെരുമാറൽ

3.2. ജോലിസ്ഥലം എന്നാൽ എന്ത്?

ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചു പറയുമ്പോൾ ജോലിസ്ഥലം എന്നതിനെ നിർവചിക്കുന്നതില് ഒരുപാടു വാദപ്രതിവാദങ്ങൾ നടക്കാറുണ്ട്. മുൻപൊക്കെ,ആളുകള് ഇരുന്നു ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തിന്റെ അതിരുകളാണ് ജോലിസ്ഥലം എന്നാണ് പലരും വാദിച്ചിരുന്നത്. അതേസമയം മറ്റുപലരും, ജോലി ചെയ്യുന്നവർ ജോലിയുടെ ഭാഗമായി തങ്ങൾ ഇടപഴകുന്ന പൊതുസ്ഥലങ്ങളെയും ജോലിസ്ഥലമായി പരിഗണിക്കുന്നു.

തൊഴിലാളിയും തൊഴിലുടമയും പരസ്പരം തൊഴിൽബന്ധം സ്ഥാപിക്കുന്നതൊഴിൽ സ്ഥലം കൂടാതെ അവയുടെ ഭൗതികാതിർത്തികളായ ജോലിസ്ഥലവും ഓഫീസ് കെട്ടിടവും കവിഞ്ഞു നിൽക്കുന്ന ജോലി പരിസരമാണത് എന്നത് ഇന്ന് പരക്കെ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടുകഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു.

ബോക്സ് 7: എന്താണ് ജോലിസ്ഥലം?

തൊഴിൽസ്ഥലം എന്നത് തൊഴിൽ ബന്ധം നിലനിൽക്കുന്ന ഏതുസ്ഥലവും ആണ്. ഓഫീസുകൂടാതെ അത് താഴെപറയുന്ന സ്ഥലങ്ങൾകൂടി ഉൾകൊള്ളുന്നു.

1. ഒരു ബാഹ്യകക്ഷിയുടെ തൊഴിൽസ്ഥലം
2. മറ്റു സംഘടനകളുടെ പരിസരങ്ങൾ
3. ഔദ്യോഗിക സംരംഭങ്ങളിലോ സംഭവങ്ങളിലോ ഉൾപ്പെടുന്ന ഹോട്ടലുകൾ, ഭക്ഷണ ശാലകൾ എന്നിവ
4. ബിൽഡിംഗിലെ ലിഫ്റ്റുകൾ
5. വിശ്രമമുറികളും റ്റോയ്‌ലെറ്റുകളും
6. ഇടനാഴികൾ
7. കാന്റീനുകൾ, കാപ്പിക്കടകൾ, വിനോദമേഖലകൾ
8. ഔദ്യോഗിക യാത്രകൾ, തൊഴിലിടങ്ങൾ സന്ദർശിയ്ക്കൽ

ഐ.എൽ.ഒയുടെ വീക്ഷണമനുസരിച്ച് സാമ്പത്തിക വ്യാപാരങ്ങൾ നടക്കുന്ന സ്ഥലങ്ങൾ വരെ ഉൾപ്പെടുന്ന വിപുലമായൊരിടമാണ് തൊഴില് ലോകം.'തൊഴിൽലോക'മെന്ന വീക്ഷണം ഫാക്ടറി, ഓഫീസ് എന്നീ ചുറ്റുവട്ടത്തിലൊതുങ്ങി നിൽക്കാതെ, ഉൽപന്നങ്ങൾ വിറ്റഴിക്കുന്നതും, കൈത്തൊഴിലുകളും വീട്ടിൽ ചെയ്യുന്ന ചെറുതരം ജോലികളും ഉൾക്കൊള്ളുന്നതരത്തിൽ വിപുലമായ മേഖലവിഭാവനം ചെയ്യുന്നു. . ജോലിസ്ഥലം കൂടാതെ, ലിംഗപരമായ അക്രമം നടന്നേക്കാവുന്ന ജോലിയോടുബന്ധപ്പെടുന്ന സ്ഥലങ്ങളുടെ സാഹചര്യങ്ങളും ഇതില് ഉൾപ്പെടുന്നു. ഓഫീസിൽ പോകാനും രാത്രി ഷിഫ്റ്റ് കഴിഞ്ഞുവരാനുമുപയോഗിക്കുന്ന പൊതുഗതാഗത സംവിധാനങ്ങളുമുൾക്കൊള്ളുന്നു. ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യാനും അവയ്ക്കു പ്രതിവിധി ചെയ്യാനും സാമ്പത്തിക വ്യാപാരങ്ങളുടെ അതിവിപുലമായ മേഖലകളെയും ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടത് പരമപ്രധാനമാണ്.

തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണവും നിരോധനവും പ്രതിവിധിയും) 2013 നിയമം അതിന്റെ നിർവ്വചന പരിധിയിൽ, ഗതാഗതോപാധികൾ ഉൾപ്പടെ ഒരു തൊഴിലാളി സന്ദർശിക്കുന്ന സ്ഥലങ്ങൾ വരെ ഉൾപ്പെടുത്തി വളരെ വിപുലമാക്കിയിരിക്കുന്നു. താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ കൂടി അതിലുൾപ്പെടുന്നു.

1. പ്രത്യക്ഷമായോ പരോക്ഷമായോ, ഗവൺമെന്റിൽ നിന്നോ തദ്ദേശീയ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നോ ഗവൺമെന്റ് കമ്പനിയിൽ നിന്നോ കോർപ്പറേഷനിൽ നിന്നോ സഹകരണ സംഘത്തിൽ നിന്നോ, പൂർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ പണം സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ടു പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റോ സംഘടനയോ സ്വകാര്യ സംരംഭമോ മറ്റു സ്ഥാപനമോ ഓഫീസോ പൊതുരംഗത്തുള്ള ബ്രാഞ്ചോ.

2. വാണിജ്യപരമോ തൊഴിൽപരമോ ഉദ്യോഗപരമോ വിദ്യാഭ്യാസപരമോ വിനോദപരമോ ആരോഗ്യപരമോ സാമ്പത്തികമോ ആയ ഉൽപ്പാദനം, വിതരണം, വിപണനം, സേവനം എന്നിവയിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും സ്വകാര്യസ്ഥാപനമോ, സംരംഭമോ, ട്രസ്റ്റോ, ഗവൺമെന്റല്ലാത്ത സംഘടനയോ, യൂണിറ്റോ, സേവനദാതാവായ ഏതെങ്കിലും പ്രസ്ഥാനമോ.

3. ആശുപത്രികളും ശുശ്രൂഷാ കേന്ദ്രങ്ങളും

4. സ്പോർട്സ്സ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്റ്റേഡിയം, സ്പോർട്സ് സമുച്ചയം, കളികളുടെയും മത്സരങ്ങളുടെയും സ്ഥലം, പരിശീലനത്തിനും അതിനോടനുബന്ധപ്പെട്ട മറ്റു കാര്യങ്ങൾക്കും ഉപയോഗിക്കുന്ന താമസസ്ഥലമുൾപ്പെടെ.

5. തൊഴിലിന്റെ ഭാഗമായി അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ സമയത്ത് ഉദ്യോഗസ്ഥർ സന്ദർശിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും സ്ഥലം അതിന്റെ സഞ്ചാരത്തിനുപയോഗിക്കുന്ന വാഹനമുൾപ്പെടെ.

6. താമസസ്ഥലം അല്ലെങ്കിൽ വീട്.

7. അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിൽ സ്ഥലം.

ബോക്സ് 8 : അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിൽ സ്ഥലം എന്ത്?

തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം നിരോധനം പ്രതിവിധി) നിയമം 2013 പ്രകാരം അസംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിൽ സ്ഥലമെന്നാൽ

1. സാമഗ്രികൾ ഉൽപാദിപ്പിക്കുന്നഇടം.
2. സാമഗ്രികൾ വിപണനം ചെയ്യുന്നഇടം.
3. ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള സേവനം ലഭ്യമാക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിയുടെ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള തോ, സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികളുടെയോ സംരംഭം.
4. സംരംഭം തൊഴിലാളികളെ തൊഴിലിനായി ഉപയോഗപ്പെടുന്ന സ്ഥലം.(തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം പത്തിൽ കുറവായിരിക്കുകയും വേണം).

ബോക്സ് 9 : ഉദാഹരണമായ കേസ് : ഭൻവാരിദേവിയുടെ തൊഴിൽസ്ഥലം

ഭൻവാരിദേവിയെന്ന സാമൂഹ്യപ്രവർത്തക ഒരു പ്രോഗ്രാം നടത്തി വരികയായിരുന്നു. ഓഫീസ് പരിസരത്തിനു വെളിയിൽ ചെയ്തു തീർക്കേണ്ടതാണ്ആ ജോലി.. അവർ സ്വന്തം തൊഴിലിലേർപ്പെട്ടിരുന്നപ്പോൾ അവർ സ്വന്തം പാടത്തും, വീട്ടിലും ഗ്രാമത്തിലുംവച്ച് ബലാത്സംഗം ചെയ്യപ്പെട്ടു. അവര് സാത്ഥിന് ആയി (സ്ത്രീകളുടെ വികസന പ്രോഗ്രാമിലെ സാധാരണ തൊഴിലാളിയെ സാത്ഥിന്എന്നായിരുന്നു വിളിച്ചിരുന്നത്.) ജോലിചെയ്തിരുന്ന അവരുടെ തൊഴിൽ സ്ഥലം അവരുടെ വീടുതന്നെയായിരുന്നു. അവരുടെ തൊഴിൽ മണ്ഡലം അവരുടെ ഗ്രാമവും ഗ്രാമത്തിനു ചുറ്റുമുള്ള മറ്റു ഗ്രാമങ്ങളുമായിരുന്നു.

ഈ കേസ് സൂചിപ്പിക്കുന്നത് തന്റെ ഓഫീസിനുപുറത്ത് ഒരു സ്ത്രീ മറ്റൊരു സംഘടനയുടെ പരിസരങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ അവിടം പോലുംഅവരുടെ തൊഴിലിടത്തില് ഉൾപ്പെടുമെന്നതാണ്. തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെടാത്ത മറ്റൊരു വ്യക്തിയുടെ പരിസരങ്ങളിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുമ്പോൾ ബലാത്സംഗം ചെയ്യപ്പെട്ടാൽപ്പോലും ആന്തരിക പരാതികമ്മിറ്റിയുടെ നടപടിക്രമപ്രകാരം തൊഴിലുടമ പരാതി രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയും നടപടി സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുവാൻ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. സംഘടനയുടെ പ്രവൃത്തികൾ ചെയ്യുന്നത് മറ്റൊരു വ്യക്തിയുടെ വീട്ടിലാണെങ്കിൽപ്പോലും ആ വീട് തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന വ്യക്തിയുടെ തൊഴിൽ സ്ഥലമായി കണക്കാക്കാവുന്നതാണ്. ഉദാഹരണത്തിന് ഒരു സ്ത്രീ തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെ വീട്ടിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ ക്ഷണിക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ ആ വീടും ആ സ്ത്രീയുടെ തൊഴിൽ സ്ഥലമായി കണക്കാക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്.

3.3. ലൈംഗികാതിക്രമനിയമപ്രകാരം അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടവരുടെ നിർവ്വചനം

3.3.1. തൊഴിൽ ദാതാവ്

1. ഗവൺമെന്റിന്റെയോ തദ്ദേശസ്ഥാപനത്തിന്റെയോ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ്, സംഘടന, സംരംഭം, പ്രസ്ഥാനം, സ്ഥാപനം, ഓഫീസ്, ശാഖ, യൂണിറ്റ് എന്നിവയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അതിന്റെ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് തലവൻ അല്ലെങ്കിൽ ആ ഗവൺമെന്റോ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനമോ ഏതെങ്കിലും ഉത്തരവു പ്രകാരം നിയമിക്കുന്ന ഓഫീസർ

2. മുകളിലെ ഒന്നാം ഖണ്ഡികപ്രകാരം നിയമിതനല്ലെങ്കിലും, തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ കാര്യങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുകയും മേൽനോട്ടം വഹിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ഏതെങ്കിലും ഉദ്യോഗസ്ഥൻ. സ്ഥാപനത്തിന്റെ നയരൂപീകരണവും ഭരണ നിയന്ത്രണവും കയ്യാളുന്ന വ്യക്തിയോ, ബോർഡോ, കമ്മിറ്റിയോ, അതിലുൾപ്പെടും.

3. 1ഉം, 2ഉം ഖണ്ഡികകളില് പരാമർശിക്കപ്പെട്ട തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളെ നിയന്ത്രിക്കുന്ന കരാറുകാരനായ വ്യക്തി.

4. തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണമോ, തൊഴില്സമയമോ, തൊഴിലാളിയുടെ ഇനമോ തൊഴിലിന്റെ സ്വഭാവമോ, തൊഴിലാളി ചെയ്യുന്ന ജോലികളോ കണക്കിലെടുക്കാതെ വീട്ടുജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലമോ വീടോ, വ്യക്തിയോഅല്ലെങ്കില് ആ വീട്ടുജോലിക്കാരി യുടെ തൊഴിൽ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്ന വ്യക്തികളോ വീടോ.

തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് സുരക്ഷിതമായൊരു പരിസരം ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടത് തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെ കടമയാണ്. പ്രധാനപ്പെട്ട നടപടികളെയും കടമകളെയും പറ്റിയുള്ള കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾക്ക് 4, 5, 6 അദ്ധ്യായങ്ങൾ കാണുക.

3.3.2. തൊഴിലാളികൾ

ഏതെങ്കിലും ഒരു ജോലിക്ക് ഒരു തൊഴിൽസ്ഥലത്ത് ജോലി ചെയ്യാൻ നിയുക്തനായ വ്യക്തിയെ ജോലിക്കാരൻ (തൊഴിലാളി) എന്നു പറയുന്നു. അയാൾ സ്ഥിരമായോ താൽക്കാലികമായോ ആർക്കെങ്കിലും പകരമോ ദിവസവരുമാനത്തിലോ നേരിട്ടു നിയമിച്ചതോ ഏജന്റു അല്ലെങ്കിൽ കോൺട്രാക്ടർ വഴി നിയമിച്ചതോ ആകാം.

*പ്രതിഫലത്തോടെയോ, അല്ലാതെയോ സ്വന്തമായ ഇഷ്ടത്തോടെ പണിചെയ്യുന്നവര്

*തൊഴിലിന്റെ നിബന്ധന വ്യക്തമായി പറഞ്ഞതോ അതു വ്യംഗ്യമായി ധരിപ്പിക്കപ്പെട്ടതോ

തൊഴിലാളി എന്നതിനർത്ഥം ഒരു സഹജോലിക്കാരൻ കോൺട്രാക്ട് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള തൊഴിലാളി, തൊഴിലിൽ സ്ഥിരപ്പെടാത്ത പ്രൊബേഷനർ, തൊഴിൽപരിശീലനം നേടുന്നയാൾ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും പേരിലറിയപ്പെടുന്നസഹായി എന്നിവയാണ്.

3.3.3. ഗാർഹിക തൊഴിലാളി

ഐ.എൽ.ഒയുടെ ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളുടെ കൺവെൻഷനനുസരിച്ച് പുരുഷനോ സ്ത്രീയോ ആയ ഏതു വ്യക്തിയും ഒരു വീട്ടില് ജോലി ചെയ്യുകയാണെങ്കിൽ ഗാർഹിക തൊഴിലാളിയാണ്. ഈ നിയമമനുസരിച്ച് ഗാർഹിക തൊഴിലാളിയെന്നാൽ

* ഏതെങ്കിലും ഗാർഹിക ജോലി പണം ആയോ വസ്തുവകകളായോ സ്വീകരിച്ചു കൊണ്ടു ചെയ്യുന്നു,

* നേരിട്ടോ, ഏതെങ്കിലും ഏജന്റ് മുഖേനയോ

* താൽക്കാലികമായോ, സ്ഥിരമായോ ഭാഗികമായോ, മുഴുവൻ സമയ അടിസ്ഥാനത്തിലോ

* കാശുവാങ്ങിയോ, വസ്തുവകകൾ കൈപ്പറ്റിയോ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ, തൊഴിലാളിയാണ്. തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെ വീട്ടിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗം ഈ നിർവ്വചനത്തിലുൾപ്പെടുന്നില്ല.

3.3.4. അവശതയനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീ

നിർവ്വചനമനുസരിച്ച് അനീതിപരമായ അവശതയനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയെന്നാൽ

* തന്റെ ജോലിയുടെ വലിപ്പചെറുപ്പമില്ലാതെ പ്രതിയാൽ ജോലിസ്ഥലത്ത് ലൈംഗികാതിക്രമമനുഭവിച്ചതായി ആരോപിക്കുന്ന സ്ത്രീ,

* പ്രായഭേദമില്ലാതെ ഒരു തൊഴിൽസ്ഥലത്തെ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ

3.3.5. പ്രതികരിക്കുന്നവർ

പ്രസ്തുത നിയമത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രതിയെന്നാൽ അതിന്റെ അർത്ഥം ആന്തരിക കമ്മിറ്റിയോടോ, പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോടോ തനിക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമം ഏൽപ്പിച്ചതായി സ്ത്രീ ആരെപ്പറ്റിയാണോ പരാതിപ്പെടുന്നത് ആ വ്യക്തി.

ബോക്സ് 10 : ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനു വിധേയരാകുന്നവർ ആരൊക്കെ?

സ്ത്രീയോ പുരുഷനോ വലിയ മാനേജ്മെന്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥൻ മുതൽ അനൗദ്യോഗിക സാമ്പത്തിക രംഗത്തുള്ള തൊഴിലാളികൾവരെ ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനു വിധേയരാകാം. എന്നാൽ ചില പ്രത്യേക വിഭാഗം ഇത്തരം അപകട ങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ വിധേയരാക്കപ്പെട്ടേക്കാം. ബാലവേലക്കു നിയോഗിക്കപ്പെടുന്ന ആൺകുട്ടികളും പെൺകുട്ടികളും, നിർബന്ധിതതൊഴിലിലും അടിമപ്പണിയിലും ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരും, അന്യസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളും ഗാർഹിക തൊഴിലാളികളും ആരോഗ്യരംഗത്തുള്ള തൊഴിലാളികളും ഈ വിഭാഗത്തിലുൾപ്പെടും. തങ്ങളുടെ താണ സാമൂഹ്യവ സ്ഥയും ദുർബ്ബലമായ വിലപേശൽ കഴിവും മൂലം സ്ത്രീകളാണ് ഇതിനു കൂടുതൽ വിധേയരാകുന്നത്. വേതനം നൽകി യുള്ള തൊഴിൽ രംഗത്തും സ്വകാര്യ മേഖലയിലും സമൂഹത്തിൽ മൊത്തമായും ഇത്തരം അപകടത്തിൽപെടാൻ കൂടു തൽ സാദ്ധ്യതയുള്ളവർ ഇവരാണെന്ന് യൂറോപ്യൻ കമ്മീഷൻ ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു. വിവാഹിതരോ ബന്ധം പിരിയേണ്ടിവ ന്നവരോ ആയ സ്ത്രീകൾ,ചെറുപ്പക്കാരികളും,തൊഴിലിൽ ആദ്യമായെത്തുന്നവരുമായ സ്ത്രീകൾ, സ്ഥിരമല്ലാത്ത, ഭദ്രമ ല്ലാത്ത ജോലിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന സ്ത്രീകൾ, അസാധാരണമായ ജോലിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന സ്ത്രീകൾ, ശാരീ രിക വൈകല്യമുള്ള സ്ത്രീകൾ, സ്വവർഗ്ഗാനുരാഗികളായ സ്ത്രീകൾ, ന്യൂനപക്ഷ വർഗ്ഗത്തിലുൾപ്പെട്ടവരായ സ്ത്രീകൾഎന്നിവർക്ക് ഏരിയാ തോതില് അപകടത്തിനു സാധ്യതയുണ്ട്. വിധവകൾ, അസാധാരണ മേഖലകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകൾ, അന്യസംസ്ഥാനത്തൊഴിലാളികൾ ഇവർക്കും അപകടസാധ്യത കൂടുതലാണ്. വിദ്യാഭ്യാ സ, പരിശീലന സ്ഥാപനങ്ങളിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവരും വളരെയധികം സ്ത്രീകളെ കുറച്ചുമാത്രം സ്ത്രീകൾ നിയ ന്ത്രിക്കുന്ന തൊഴിലിടങ്ങളിലും ഈ അപകടം കൂടുതലാണ്. അമേരിക്കൻ ഐക്യനാടുകളിൽ പുരുഷന്മാർ കൂടുത ലുള്ള ഇടങ്ങളിൽ പ്രത്യേകിച്ച് സൈന്യത്തിൽ ലൈംഗികാതിക്രമം കൂടുതലാണ്. സ്ത്രീകൾ സുരക്ഷിതരല്ല എന്നു കണ്ടെത്തപ്പെട്ട ഏറ്റവും കൂടുതൽ അരക്ഷിത വ്യവസായങ്ങൾ ഇവയാണ് അനൗപചാരിക തൊഴിലിടങ്ങൾ (29 ശതമാ നം), ഗാർഹിക തൊഴിലാളി (23 ശതമാനം), ചെറുകിട നിർമ്മാണ കമ്പനി (15 ശതമാനം).തൊഴിൽ അസ്ഥിരത, അപക്വ മായ പ്രായം, പരിചയക്കുറവ് എന്നിവ ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന് വഴിതെളിക്കുന്നപ്രധാന ഘടകങ്ങളാണ്

തൊഴിൽദാതാക്കളും, തൊഴിലിന് മേൽനോട്ടം വഹിക്കുന്ന മാനേജർമാരും ഇത്തരം ദുർബ്ബലവിഭാഗങ്ങളുള്ള മേഖലകൾ തിരിച്ചറിയുകയും, അവയിലെ അപകടം മനസ്സിലാക്കുകയും അവ സംഭവിക്കാതിരിക്കാനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യണം. കൂടാതെ ഒരു സുരക്ഷിതമായ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യണം.

അദ്ധ്യായം നാല്
ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യൽ

ഇന്ത്യയിൽ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പ്രതിവിധി) നിയമം അനുശാസിക്കുന്നത് തൊഴിലിടങ്ങളുടെ ഉടമസ്ഥന് അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ ദാതാവ്, അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലിടങ്ങളിലോ മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങളിലോ ഉത്തരവാദിത്വമുള്ളയാൾ, തൊഴിലിടങ്ങളിലെ സ്ത്രീകൾക്ക് സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കാൻ കടപ്പെട്ടവനാണ് എന്നാണ്. കൂടാതെ അത്തരം പരാതികിട്ടിയാൽ അതു പരിഹരിക്കാൻ നടപടിയെടുക്കാനും അയാൾ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. അതുപോലെയുള്ള മറ്റു സംഭവങ്ങളിലും നടപടിയെടുക്കേണ്ടത് അയാളാണ്. അതിന്റെ അർത്ഥം ഈ വ്യക്തികൾ താഴെപ്പറയുന്നവ നടപ്പിലാക്കാൻ ചുമതലപ്പെട്ടവരാണഎന്നാണ്.

- തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം തടയാനും നിവാരണം ചെയ്യാനുംലൈംഗികാതിക്രമം നടന്നാൽ അതിനുള്ള പരിഹാരമോ പ്രതിവിധിയോ കണ്ടെത്തുന്നതിനുള്ള നടപടികൈക്കൊള്ളാൻഅവര് ബാധ്യസ്ഥരാണ്. തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യാൻ തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെയോ, ഗവൺമെന്റിന്റെയോ ഉചിതമായ കടമകൾ നിയമത്തിൽ വളരെ വ്യക്തമായി അനുശാസിച്ചിട്ടുണ്ട്. അവയിങ്ങനെയാണ്:
- സുരക്ഷിതമായൊരു തൊഴിൽ പരിസരം ഉറപ്പാക്കുക. അത് പുറമേനിന്നുള്ളവരില് നിന്നും സുരക്ഷിതമായിരിക്കണം.
- ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളുണ്ടായാൽ അവയുടെ ഭവിഷ്യത്തുകൾ നേരിടേണ്ടി വരുമെന്ന് പരസ്യപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.
- ആഭ്യന്തരകമ്മിറ്റിയടക്കമുള്ള പരാതിപരിഹാര സംവിധാനത്തെപ്പറ്റി പരസ്യപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.
- നിയമത്തിന്റെ വിവിധവശങ്ങളെപ്പറ്റി ബോധവൽക്കരിക്കാനുള്ള ശില്പശാലകൾ വ്യക്തമായ ഇടവേളകളിൽ നടത്തുക.
- ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രവർത്തനത്തെ കാര്യക്ഷമമാക്കാനുള്ള പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കുക.
- സേവന വ്യവസ്ഥകളുടെ ദുരുപയോഗമായി ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ കാണുകയും അതിനെതിരെ നടപടി കൈക്കൊള്ളുകയും ചെയ്യുക.
- അതുകൂടാതെ, നിയമപ്രകാരം ഗവൺമെന്റ് ഓഫീസുകൾ താഴെപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യാൻ ബാധ്യസ്ഥമാണ്.
- നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകളെപ്പറ്റി പൊതുജനങ്ങളുടെ അറിവു വിപുലമാക്കുക.
- വേണ്ട ഐ.ഇ.സിയും പരിശീലന സാമഗ്രികളും ഈ നിയമത്തെക്കുറിച്ചുള്ള പൊതുജനങ്ങളുടെ അറിവ് വിപുലപ്പെടുത്താൻ കേന്ദ്ര/ സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റുകൾ ബാധ്യസ്ഥമാണ്.

4.1. പ്രധാന നടപടികൾ

തൊഴിൽ ദാതാക്കളും സംഘടനകളും നിയമത്തോടു പ്രതിബദ്ധതകാട്ടി, തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യാനും പ്രതിവിധി ചെയ്യാനും വേണ്ട നടപടിയെടുത്ത് ഈ നിയമം നടപ്പാക്കാൻ കടമപ്പെട്ടവരാണ്.

4.1.1. നയ രൂപീകരണം

ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനും സുരക്ഷിതമായ തൊഴില് അന്തരീക്ഷം വളർത്തുന്നതിനും സഹായകമായ ഒരു സമഗ്രനിയമം രൂപീകരിക്കുകയും അതു നടപ്പാക്കു കയും ചെയ്യുകയെന്നതാണ് ഈ രംഗത്തുള്ള ഏറ്റവും മുഖ്യമായ പരിപാടി. അത്തരം നയം ഊന്നൽ കൊടുക്കേണ്ടതു തൊഴിലിടങ്ങളിലെ പുരുഷന്മാരുടെയും സ്ത്രീകളുടെയും മനോഭാ വത്തിലും പെരുമാറ്റത്തിലും മാറ്റമുണ്ടാക്കുന്നതിലാണ്. കൂടാതെ, രണ്ടിനും സഹായകരമായ ഒരന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുകയെന്നതിനും ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചുള്ള തൊഴിലി ടത്തിലെ അന്തരീക്ഷം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും താഴെപറയുന്ന നയങ്ങള് ആവശ്യമാണ്.

ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ കർശനമായി നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

ഇത്തരം കൃത്യങ്ങൾക്കെതിരെ നിർദാക്ഷിണ്യം നടപടിയെടുക്കുമെന്ന നയം: വ്യക്തിയുടെ ഉയർന്ന സ്ഥാനം കണക്കിലെടുക്കാതെ എല്ലാ ലൈംഗികാതിക്രമസംഭവങ്ങളിലും യാതൊരു വിട്ടുവീഴ്ചയും ചെയ്യാതെ നടപടി സ്വീകരിക്കുമെന്ന നിലപാട്

ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ച് ആരെങ്കിലും അന്വേഷണത്തിൽ കുറ്റക്കാരായി കണ്ടെത്ത പ്പെട്ടാൽ സത്വരവും ഉചിതവുമായ അച്ചടക്കം സ്വീകരിക്കുമെന്ന ഉറച്ച തീരുമാനം.

ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള പ്രധാനപ്പെട്ട നിർവ്വചനങ്ങളും അത്തരം സംഭവങ്ങളെപ്പ റ്റിയുള്ള വിവരണങ്ങളുംപ്രചരിപ്പിക്കല്.

ഇതു സംബന്ധിച്ചുള്ള നിയമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള പരാമർശങ്ങൾ.

അത്തരം നയലംഘനങ്ങളിന്മേലുള്ള ഭവിഷ്യത്തുകൾപരസ്യപ്പെടുത്തല്.

മേലുദ്യോഗസ്ഥരുടെയും മറ്റു ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും കടമകൾനിറവേറ്റല്.

ക്രമമായ, തുടർച്ചയായുള്ള, ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കുള്ള പരിശീലനത്തിനുള്ള സൗകര്യ ങ്ങൾഒരുക്കല്.

ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയിലെ അംഗങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള വിശദവിവരങ്ങൾ (ഇതു സംബന്ധിച്ചുള്ള കൂടുതൽ വിവരങ്ങൾ അഞ്ചാം അദ്ധ്യായത്തിലുണ്ട്)

കക്ഷികളോ ഉപഭോക്താക്കളോ ആയവരിൽ നിന്നുള്ള അതിക്രമങ്ങളിൽ സ്വീകരിക്കേണ്ട നട പടികൾ സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ

ഇത്തരം കാര്യങ്ങളിൽ ലഭിക്കേണ്ട സഹായവും ഉപദേശവും സംബന്ധിച്ചുള്ള ഔദ്യോഗി കമോ അനൗദ്യോഗികമോ ആയ നടപടിക്രമങ്ങൾ

പരാതി പരിഹരിക്കാനുള്ള സമയപരിധി

ലൈംഗിക അതിക്രമ സംഭവങ്ങൾ രഹസ്യമായി സൂക്ഷിക്കുമെന്ന വ്യക്തമായ നിലപാട്

പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ കർശനമായും ഫലപ്രദമായും നടപ്പാക്കുവാ നുള്ള പരിരക്ഷ

കൂടുതൽ ചർച്ചകളും, നയപരിപാടിയുടെ പുനർനിർണ്ണയവും.

ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി ഉൾപ്പെടെയുള്ള ദുരിതാശ്വാസ സംവിധാനങ്ങളെയും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കുള്ള നിയമപരമായ ശിക്ഷാവിധികളെയും പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങൾ പരസ്യപ്പെടുത്തുക എന്നിവ. ഇത് നിയമത്തിലെ 19-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരംതൊഴില്ദാതാവിന്റെ കടമയാണ്.

തൊഴിലിടത്ത് വളരെയധികം ജോലിക്കാരുണ്ടെങ്കിൽ,പ്രത്യേകിച്ചും അവരിൽപ്പലരും പുറം സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നാണെങ്കിൽ (അവർക്ക് കമ്പനിയിൽ ഉപയോഗിക്കപ്പെടുന്ന ഭാഷ അറിയില്ലെങ്കിൽ) അവരുടെ ഭാഷയിൽ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ നയത്തെപ്പറ്റി ധാരണയുണ്ടാക്കുന്ന വിധം നയം ഭേദഗതി ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

4.1.2. ധാരണ സൃഷ്ടിക്കൽ

ലൈംഗികാതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള നയം രൂപീകരിച്ചു കഴിഞ്ഞാൽ, നയത്തെപ്പറ്റിയും അവ യുൾക്കൊള്ളുന്ന ലൈംഗികാതിക്രമം എന്നാലെന്തെന്നും ലൈംഗികാതിക്രമം ഉണ്ടായാല് തൊഴിലാളി എന്തൊക്കെ ചെയ്യണമെന്നും അത്തരം നിയമത്തിന്റെ ലംഘനമുണ്ടായാൽ എന്തൊക്കെ ഭവിഷ്യത്തുകൾ അനുഭവിക്കേണ്ടിവരും എന്നതിനപ്പറ്റിയുമുള്ള ധാരണ തൊഴി ലാളികളിൽ വളർത്തേണ്ടത് തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെ കടമയാണ്.

പുതിയ തൊഴിലാളി തൊഴിലിൽ പ്രവേശിയ്ക്കുമ്പോഴുള്ള ചിട്ടകള്,, സ്ഥിരമായി നടത്തുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥയോഗങ്ങൾ, പരിശീലനപരിപാടി എന്നിവ വഴിയോ ഇ- മെയിൽ, വെബ്സൈ റ്റുകള് എന്നിവ വഴിയോ ഇതു നിർവ്വഹിക്കാം. കൂടാതെ നോട്ടീസ്, പോസ്റ്ററുകൾ, ബ്രോഷറു കൾ എന്നിവ വഴിയും ഇത്തരം ലൈംഗികാതിക്രമ വിരുദ്ധനയത്തെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്താം. നിയമത്തിന്റെ വകുപ്പുകളെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ബോധം സൃഷ്ടിക്കുന്നത് തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെയോ, ഗവൺമെന്റിന്റെയോ കടമയാണ് (നിയമത്തിന്റെ 19-ാം ഭാഗം).

ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനെതിരായ നയത്തെപ്പറ്റി ധാരണയുണ്ടാക്കുന്നതു കൂടാതെ, ലൈംഗിക തുല്യത ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതും പ്രധാനമാണ്. ലൈംഗിക തുല്യത ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന നിയ മങ്ങളും ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന സ്ത്രീകളുടെ അവ കാശങ്ങളും പ്രയോഗത്തിൽ വരുത്തുമ്പോൾ നേരിടുന്ന ഏറ്റവും വലിയ വെല്ലുവിളികളില് ഒന്നു പുരുഷമേധാവിത്വത്തിന്റെ വീക്ഷണവും മൂല്യങ്ങളുമാണെന്നത് അനുഭവത്തിലൂടെ മന സ്സിലാക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. ജോലിസ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യാൻ നാമിത്തരം വീക്ഷണങ്ങളോട് പടപൊരുതേണ്ടതുണ്ട്.

4.1.3. പരിശീലനം നൽകുക

പുരുഷനും സ്ത്രീയുമടങ്ങുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ ഇടയിൽ, ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ തിരിച്ചറി യാനും, അവ നിവാരണം ചെയ്യാനും നടന്നു കഴിഞ്ഞാൽ അതിനെ കൈകാര്യം ചെയ്യാനു മുള്ള ഫലപ്രദമായ പരിശീനം പരമപ്രധാനമാണ്. ലൈംഗികാതിക്രമത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള സംഘടനയുടെ നയത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ശരിയായ അറിവ് നൽകാനും അതു ശരിക്കു പ്രയോഗ ത്തിൽ വരുത്താനുമുള്ള ഏറ്റവും പറ്റിയ മാർഗ്ഗം പരിശീലന പരിപാടിയാണ്. എന്തു സ്വഭാവ മാണ് യോഗ്യമായതെന്നും എന്ത് അനുയോജ്യമല്ലെന്നുമുള്ള അറിവ് ഉദ്യോഗസ്ഥരിൽ (തൊഴി ലാളികളിൽ) പകരാനുള്ള ഏറ്റവും പറ്റിയ മാർഗ്ഗം അതാണ്. ഈ നയം പ്രയോഗത്തിൽ വരു ത്തുന്ന പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റി അംഗങ്ങളെയും മറ്റുള്ളവരെയും പരിശീലിപ്പിക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. ആഭ്യന്തരകമ്മറ്റിയുടെ അംഗങ്ങളെയും പരിശീലിപ്പിക്കാൻ വേണ്ട പരിശീ ലന പരിപാടി ആവിഷ്കരിച്ച് ബോധവൽക്കരിക്കേണ്ടത് ഉദ്യോഗദാതാവിന്റെ കടമയാണെന്ന് നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു (നിയമത്തിന്റെ 19-ാം വകുപ്പ്). ലിംഗപരമായ ബോധം സൃഷ്ടി ക്കലും അതോടൊപ്പം പരാതി സ്വീകരിക്കലിനും അന്വേഷണത്തിനുമുള്ള നടപടിക്രമ ങ്ങളുംപറഞ്ഞുകൊടുക്കുന്നതും പരിശീലനത്തിന്റെ ഭാഗമായിരിക്കണം. ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങ ളെപ്പറ്റിയുള്ള കാഴ്ചപ്പാടുകളും അറിവും അതുണ്ടാക്കുന്ന സ്വാധീനവും ഈ ലൈംഗിക പരി ശീലനത്തിൽ പരാമർശിക്കപ്പെടണം. ഇതുകൂടാതെ പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിക്കുള്ള പരിശീലന ത്തിൽ അന്വേഷണത്തിനുവേണ്ട നടപടിക്രമങ്ങൾ, അന്വേഷണത്തിനാവശ്യമായ

വൈദഗ്ദ്ധ്യം, നടപടികളെ വേണ്ടവിധം രേഖപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ എന്നിവ പരാമർശിക്കണം.

മേൽനോട്ടം വഹിക്കുന്നവർക്കും മാനേജർമാർക്കുമായുള്ള പ്രത്യേക പരിശീലനം സംഘടിപ്പിക്കുന്നത് അവരിൽ പ്രത്യേകതരം സ്വഭാവഘടന രൂപീകരിക്കാൻ സഹായക മാകും. ജോലിസ്ഥലം ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ നിന്നു മുക്തമാകുന്ന വിധത്തിലുള്ള നയം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിൽ മാനേജർക്കുള്ള പങ്ക് വളരെ പ്രാധാന്യമുള്ളതാണ്. എല്ലാ ആളുക ളുടെയും പ്രകടനത്തെയും മനോബലത്തെയും കാര്യക്ഷമതയേയും സൂക്ഷ്മമായി വിലയിരു ത്തി, തൊഴിൽ പരിസരങ്ങളെ സൂക്ഷ്മമായി അവലോകനം ചെയ്യേണ്ടതും അവരുടെ കടമയാ ണ്. അനൗദ്യോഗിക സംവിധാനം വഴി ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുമ്പോൾ മേൽനോട്ടക്കാരായ ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പരിശീലനത്തിനു കൂടുതൽ പ്രാമുഖ്യം ലഭി ക്കുന്നു.

4.1.4. മറ്റുപ്രായോഗിക നടപടികൾ

മുകളിൽ പറഞ്ഞ നടപടികൾ കൂടാതെ തൊഴിലാളികൾക്ക് താഴെപറയുന്ന പ്രയോഗിക നടപ ടികൾ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ തടയുന്നതിനായി സ്വീകരിക്കാം.

*ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ നിന്നു മുക്തമായ യുക്തവും സുരക്ഷിതവുമായ തൊഴിലി നുള്ള അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുക

*മറ്റുള്ളവരെ ഹനിക്കുന്ന, ലൈംഗികപരാമർശമുള്ള കലണ്ടറുകൾ, സാഹിത്യം, പോസ്റ്റ റുകൾ, മറ്റു സാമഗ്രികൾ എന്നിവ ഒഴിവാക്കുക.

*വേണ്ടത്ര പ്രകാശമുള്ള, തുറന്ന പരിസരമുള്ള ഓഫീസുകൾ സജ്ജീകരിക്കുക. ഓഫീ സിലെ എല്ലാ നിലകളിലും തൊഴിൽസ്ഥലത്തുള്ള സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും തമ്മിലുള്ള സമ തുലനം ഭദ്രമാക്കി, തൊഴിൽ വേളകളിൽതന്നെതീരുന്ന വിധത്തില് ജോലികള് ക്രമീകരിക്കുക.

*തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ഒഴിവുകളിലും സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങളിലും ഒരാൾ മാത്രം തീരുമാനമെടു ക്കുന്ന സമ്പ്രദായം ഒഴിവാക്കി ആണുങ്ങളും പെണ്ണുങ്ങളുമടങ്ങുന്ന ഒരു സംഘത്തെ അതിനു നിയോഗിക്കുക.

*തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഷയിലേക്ക് നയരേഖ പരിഭാഷപ്പെടുത്തി അവരെ ധരിപ്പിക്കുക. വായിക്കാനറിയാത്ത തൊഴിലാളികളെ ചിത്രങ്ങൾ വഴി ബോധവാന്മാരാക്കുക.

*ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കെതിരെ യാതൊരു സഹിഷ്ണുതയും കാണിയ്ക്കില്ലെന്ന കാര്യം വിശദീകരിച്ചുകൊണ്ട് പോസ്റ്ററുകൾ പ്രദർശിപ്പിക്കുക.

*ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റി എപ്പോഴും ചോദിക്കപ്പെടാറുള്ള ചോദ്യങ്ങളും ഉത്തരങ്ങളു മടങ്ങിയ ബ്രോഷറുകൾ വിതരണം ചെയ്യുക.

* ലൈംഗികാതിക്രമം നടക്കാനുള്ള സാഹചര്യങ്ങളം ഘടകങ്ങളും തിരിച്ചറിയാന് സർവേകൾ നടത്തുക. സർവ്വേ ആരുമറിയാത്ത വിധത്തിൽ വേണം നടത്താൻ. തൊഴിലാളിക ളോട് അവർ എപ്പോഴെങ്കിലും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കു വിധേയരായിട്ടുണ്ടോയെന്ന് അന്വേ ഷിക്കാം.

അദ്ധ്യായം അഞ്ച്
ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളോടുള്ള സമീപനവും പ്രതിവിധികളും

ഫലപ്രദമായി ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിൽ പ്രതികരിക്കുന്നതിനും അവ പരിഹരിക്കുന്നതിനും എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും സമീപിയ്ക്കാവുന്ന ഒരു പരാതിപരിഹാര സംവിധാനം തൊഴിലിടങ്ങളിലുള്ളത് അത്യാവശ്യമാണ്. ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളേക്കുറിച്ചുള്ള പരാതികൾകൈകാര്യം ചെയ്യാനും പരിഹരിക്കാനുമായി ആഭ്യന്തരപരാതിപരിഹാരകമ്മറ്റി രൂപീകരിക്കണമെന്ന് നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. ചില പണിസ്ഥലങ്ങളിൽ ജോലിക്കാർ മുപ്പതില് താഴെയാണെങ്കില് അവിടെ ആഭ്യന്തര പരാതി കമ്മിറ്റി ഉണ്ടാകാറില്ല. അല്ലെങ്കില്,പരാതി തൊഴിൽ ദാതാവിനെതിരെതന്നെ ആയാലും ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി നടപടി എടുക്കാതിരുന്നേക്കാം. അതുകൊണ്ടു തന്നെ,ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർഓരോ ജില്ലയിലും ഒരു് ജില്ലാതലപരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി രൂപീകരക്കണമെന്ന് നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു.

ഈ അദ്ധ്യായം മേൽപ്പറഞ്ഞ കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുന്നതിനെപ്പറ്റിയും ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനെതിരെ പരാതി ഉന്നയിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയും, അതിക്രമങ്ങളുണ്ടായാൽ അതു പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടി ക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയും വിശദമായി പ്രതിപാദിക്കുന്നു.

5.1. പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന

5.1.1. ആഭ്യന്തരപരാതിപരിഹാര കമ്മിറ്റി (ഐ.സി.സി)

ഈ നിയമപ്രകാരം സ്വകാര്യവും പൊതുവുമായ എല്ലാ തൊഴിൽദാതാക്കളും തങ്ങളുടെ ഭരണപരമായ യൂണിറ്റുകളിലും ഡിവിഷനും സബ്ഡിവിഷനും തലത്തിലുള്ള എല്ലാ ഓഫീസുകളിലും ഒരു ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാരകമ്മിറ്റി (ഐ.സി.സി) രൂപീകരിയ്ക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥരാണ്. എല്ലാ തൊഴിൽ ദാതാക്കളും പരാതികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യാനും അതു സംബന്ധിച്ചുള്ള അന്വേഷണത്തിനാലുള്ള എല്ലാ സൗകര്യങ്ങളും ചെയ്യാൻ കടമപ്പെട്ടവരാണ്.

ഘടന

നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന രീതിയിൽ ഒരു കമ്മിറ്റിക്ക് നാലംഗങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കണം.
അതിൽ രണ്ടംഗങ്ങൾ സ്ത്രീകളായിരിക്കണം. അതിന്റെ ഘടന താഴെപ്പറയുന്ന ടേബിളിൽ വിശദീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ടേബിൾ 4

നിയമത്തിന്റെ അനുശാസന അനുസരിച്ച് കമ്മിറ്റിയിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് നാലംഗങ്ങളുണ്ടായിരിക്കണം. അതിൽ രണ്ടു പേർ സ്ത്രീകളായിരിക്കണം. താഴെപ്പറയുന്ന ടേബിളിൽ അതിന്റെ ഘടനവിശദമായി പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ടേബിൾ 4 ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റി

നമ്പർ	അംഗം	യോഗ്യത
1.	പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ (അദ്ധ്യക്ഷ)	തൊഴിൽ സ്ഥാപനത്തിലെ ഏറ്റവും പരിചയ സമ്പന്നയായ വനിതാ അംഗം. ''ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകളിൽ വളരെ പരിചയ സമ്പന്നയായ സ്ത്രീ ഇല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് ഓഫീസുകളിൽ നിന്നുള്ള പരിചയ സമ്പന്നയായ വനിതയെ അദ്ധ്യക്ഷ സ്ഥാനത്തേക്ക് നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യാവുന്നതാണ്. മറ്റ് ഓഫീസുകളിലും പരിചയ സമ്പന്നയായ വനിതാ മെമ്പർ ഇല്ലെങ്കിൽ, ഉദ്യോഗദാതാവിന്റെ കീഴിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിലുള്ളതോ സംഘടനയിലെ മറ്റു വകുപ്പുകളിൽ നിന്നോ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യാം.''
2.	മെമ്പർ (വനിത)	വനിതകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളെ പറ്റി പ്രതിബദ്ധതയുള്ള സാമൂഹിക പ്രവർത്തനങ്ങളിലോ നിയമരംഗത്തോ പരിജ്ഞാനമുള്ളവനിത.
3.	മെമ്പർ (പുരുഷൻ)	
4.	മെമ്പർ (വനിത)	ഏതെങ്കിലും സർക്കാരിതരസംഘടനയിലെ ലിംഗപരമായ പ്രശ്നങ്ങളെയും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെയും പറ്റി അറിവുള്ള വ്യക്തി. അത്തരം നോൺ ഗവൺമെന്റ് വ്യക്തിക്ക് അർഹമായ പ്രതിഫലമോ മറ്റ് അലവൻസോ നൽകാൻ സംഘടന ബാധ്യസ്ഥമാണ്. ഈ ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിക്ക് എല്ലാ ആളുകളെയും വിവരം കിട്ടാനായി തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ജോലിക്കാരുടെ പല ശ്രേണികളിലെ ആളുകളുടെ പ്രതിനിധികൾ വേണം കമ്മിറ്റിയിലുണ്ടാകേണ്ടത്. സംഘടനയിലെ എല്ലാ വിഭാഗങ്ങൾക്കും ഇത് അവരെ പരാതി പരിഹാരത്തിനായി അല്ലെങ്കിൽ ഉപദേശം തേടുന്നതിന് എളുപ്പത്തിൽ സമീപിക്കാൻ പര്യാപ്തമാക്കും.

കാലയളവ്

നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്ത തീയതി മുതൽ 3 കൊല്ലം വരെയാണ് അദ്ധ്യക്ഷയ്ക്കും മറ്റ് മെമ്പർമാർക്കുമുള്ള കാലയളവ്.

മെമ്പറോ അദ്ധ്യക്ഷയോ 3 കൊല്ലത്തിന് മുമ്പ് താഴെ പറയുന്ന കാരണങ്ങൾ കൊണ്ട് മാറ്റപ്പെടാം.

നിയമ വകുപ്പുകൾക്ക് വിപരീതമായി ലൈംഗീകാതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങൾ പൊതുജനങ്ങൾക്കോ, പത്രങ്ങൾക്കോ, മാധ്യമങ്ങൾക്കോ, അറിവു നൽകുകയോ, പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയോ ചെയ്താൽ.

ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കുറ്റവാളിയായി തെളിയുകയോ നിയമത്തിന്റെ കീഴിൽ ഏതെങ്കിലും കുറ്റകൃത്യത്തിനായി അന്വേഷണം നേരിടുകയോ ചെയ്താൽ. ഏതെങ്കിലും അച്ചടക്ക നടപടിയിൽ കുറ്റക്കാരായി വിധിക്കപ്പെട്ടാൽ. കമ്മറ്റിമെമ്പർ എന്ന നിലയ്ക്ക് തന്നിൽ നിക്ഷിപ്തമായ അധികാരം ദുരുപയോഗം ചെയ്താൽ.

5.1.2 പ്രാദേശിക പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി

ഈ നിയമത്തിന്റെ അനുശാസന പ്രകാരം താഴെപറയുന്ന ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറെ, തന്റെ ജില്ലയിലെ ഡിസ്ട്രിക്റ്റ് ഓഫീസറായി പരസ്യപ്പെടുത്താൻ നിയമപരമായി ബാധ്യസ്ഥനാണ്.

- ഡിസ്ട്രിക്ട് മജിസ്ട്രേറ്റ്
- അഡീഷണൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് മജിസ്ട്രേറ്റ്
- കളക്ടർ
- ഡപ്യൂട്ടി കളക്ടർ

ഓരോ ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറും, 10 മെമ്പർമാരില്ലാത്തതിനാൽ ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി ഉണ്ടാക്കാൻ കഴിയാത്തിടത്തൊക്കെ ഒരു പ്രാദേശിക പരിഹാര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

ഓരോ പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയും ഒരു വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കി ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർക്ക് സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

ഓരോ ബ്ലോക്കിലും താലൂക്കിലും ഗ്രാമത്തിലെ ഗിരിവർഗ്ഗമേഖലാ തഹസിലിലും ഒരു നോഡൽ ഓഫീസറെ നിയമിക്കേണ്ടതാണ്. നഗരത്തിലാണെങ്കിൽ മുൻസിപ്പൽ വാർഡ്, മുൻസിപ്പാലിറ്റി എന്നിവയും നോഡൽ ഓഫീസറെ നിയമിക്കണം. അവർ പരാതികൾ സ്വീകരിച്ച് 7 ദിവസത്തിനകം പ്രാദേശിക പരിഹാര കമ്മിറ്റിക്ക് അയച്ചുകൊടുക്കും.

ഘടന

നിയമമനുസരിച്ച് പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന ഇപ്രകാരമായിരിക്കും. കമ്മിറ്റിയിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 5 അംഗങ്ങളുണ്ടായിരിക്കണം. അതിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 3 പേരെങ്കിലും വനിതകളായിരിക്കണം.താഴെ കാണിച്ചിട്ടുള്ള ടേബിൾ-5 ൽ ഘടന വിശദമാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

ടേബിൾ 5 പ്രാദേശിക പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന

നമ്പർ	മെമ്പർ	യോഗ്യത
1	ചെയർപേഴ്സൻ (വളരെ പ്രഗത്ഭയായ വനിത)	സാമൂഹിക രംഗത്ത് അറിയപ്പെടുന്ന സാമൂഹിക പ്രവർത്തക. അവർക്ക് സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നപരി ഹാരത്തിനുള്ള പ്രതിബദ്ധത ഉണ്ടാകണം.
2	മെമ്പർ (വനിത)	മുൻസിപ്പാലിറ്റിയിലോ വാർഡിലോ തഹസിലിലോ താലൂക്കിലോ ബ്ലോക്കിലോ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന വനിത കളിൽ നിന്ന് നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്ന വനിത
3.	മെമ്പർ (വനിത)	ഗവൺമെന്റോ സർക്കാരിതര സംഘടനകളോ നാമ നിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന, സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങളിൽ പ്രതിബദ്ധതയും ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങളെപറ്റിഅറിവും ഉള്ള ആളും ആയിരിക്കണം.
4.		മെമ്പർ (പുരുഷൻ) അതിൽ ഒരാളെങ്കിലും വനിത യായിരിക്കണം. ഒരംഗത്തിനെങ്കിലുംങ്കിലും നിയമ പരിജ്ഞാനം ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഒരംഗമെങ്കിലും ഷെഡ്യൂൾഡ് കാസ്റ്റ്/ ഷെഡ്യൂൾഡ് ട്രൈബ് അംഗമായിരിക്കണം. അല്ലെങ്കിൽ കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റ് അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള ന്യൂനപക്ഷ സമുദായ അംഗമായിരിക്കണം.
5.	എക്സ് ഓഫീഷ്യോ മെമ്പർ	ഡിസ്ട്രിക്ടിലെ സാമൂഹിക ക്ഷേമ, സ്ത്രീ-ശിശുവികസന രംഗത്തുള്ള നിയുക്തനായ ഓഫീസർ

കാലാവധി: ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറുടെ അപ്പോയിൻമെന്റ് തീയതി മുതൽ മൂന്ന് കൊല്ല ത്തേക്ക് ചെയർമാനുൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാ അംഗങ്ങൾക്കും ഉദ്യോഗം വഹിക്കാം.
താഴെപ്പറയുന്ന കാരണങ്ങളാൽ അവർ ഈ ജോലിയിൽ നിന്നും നീക്കംചെയ്യപ്പെടാം:

- നിയമ വ്യവസ്ഥയ്ക്കതീതമായി ലൈംഗിക അതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള കേസുകളുടെ വിവര ങ്ങൾ പൊതുജനങ്ങളെയോ പത്രങ്ങളെയോ മറ്റു മാധ്യമങ്ങളെയോ അറിയിക്കുകയോ അവ യിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയോ ചെയ്താൽ.
- നിയമപരമായി ശിക്ഷാർഹമായ ഏതെങ്കിലും കുറ്റകൃത്യത്തിന് കുറ്റവാളിയെന്ന് കോടതി വിധിച്ചാൽ, അല്ലെങ്കിൽ നിയമപരമായി കുറ്റം ചെയ്തെന്ന ആരോപണത്തിൽ അന്വേഷണം നേരിട്ടാൽ.
- ഏതെങ്കിലും അച്ചടക്ക നടപടിയിൽ കുറ്റക്കാരനായി വിധിക്കപ്പെട്ടാൽ.
- കമ്മിറ്റിയിലെ അംഗമെന്ന നിലയിലുള്ള തന്റെ അധികാരം ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തിയാൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഒഴിവുകൾ പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം വഴി നികത്തപ്പെടും.

ലോക്കൽ പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയിലേക്കുള്ള സാമ്പത്തിക സഹായം

- സർക്കാരിതര സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്ന് തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ചെയർമാനും രണ്ട് അംഗങ്ങൾക്കും കമ്മിറ്റിയുടെ നിർവ്വഹണം നടത്തുന്നതിനുള്ള ഫീസോ അലവൻസോ ലഭി ക്കുന്നതാണ്.
- സർക്കാരിതര സ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്ന് ചെയർമാനായും രണ്ട് അംഗങ്ങ ളായും നിയ മിക്കപ്പെട്ടവർക്ക് ഫീസായോ അലവൻസായോ നൽകാനുള്ള തുക ഗ്രാന്റായി സെൻട്രൽ ഗവൺമെന്റ് സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റുകൾക്ക് നൽകും.
- സ്റ്റേറ്റ് ഗവൺമെന്റ് ഗ്രാന്റ് സ്വീകരിക്കാൻ ഒരു ഏജൻസിയെ നിയമിക്കും.

• സർക്കാരിതര സംഘടനകളിൽ നിന്നും നിയമിച്ച ചെയർമാനും അംഗങ്ങൾക്കുമുള്ള ഫീസോ അലവൻസോ ഏജൻസി ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർക്ക് കൈമാറും.

• സംസ്ഥാനത്തിന്റെ അക്കൌണ്ടന്റ് ജനറലുമായി ചർച്ചചെയ്ത് ഏജൻസി ഇതു സംബന്ധിച്ചുള്ള കണക്കുകളും ഓഡിറ്റും ചെയ്യുന്നതാണ്. ഏജൻസി ഓഡിററ് ചെയ്ത കണക്കുകളുടെ കോപ്പി സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് സമർപ്പിക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥമാണ്.

ബോക്സ് 11 : എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും സമീപിക്കാവുന്ന വിധത്തിലുള്ള പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ രൂപീകരണം

93% തൊഴിലാളികളും അസംഘടിത മേഖലയിലുള്ളവരായതുകൊണ്ട് ഈ നിയമം എല്ലാ തലങ്ങളിലും നടപ്പാക്കുന്നതും, പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റി എല്ലാ തലത്തിലുമുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കും സമീപിക്കാവുന്നതാക്കുന്നതും ഒരു വലിയ വെല്ലുവിളി തന്നെയാണ്. അതുകൊണ്ട്, എവിടെയൊക്കെയാണ് കൂടുതൽ പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തേണ്ടതെന്ന് സൂക്ഷ്മമായി അന്വേഷിച്ചു കണ്ടെത്തി ഈ നിയമത്തിന്റെ നടത്തിപ്പ് ഫലപ്രദമാക്കാൻഇതിന്റെ നടത്തിപ്പുകാര് ബാധ്യസ്ഥരാണ്. അതേസമയം കമ്മിറ്റിയിലെ അംഗങ്ങൾ, കമ്മിറ്റി തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽ തങ്ങളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം ഫലപ്രദമാക്കാനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ ആരായുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്. ഇത് സംബന്ധിച്ച് അംഗങ്ങൾ സ്വീകരിക്കേണ്ട ചില പ്രായോഗിക നടപടികൾ താഴെകൊടുത്തിരിക്കുന്നു.

• അനൗപചാരിക സാമ്പത്തികരംഗത്ത് പ്രവർത്തിക്കുന്ന സംഘടനകളുമായി യോജിച്ച് പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയെപ്പറ്റി എല്ലാവിധ തൊഴിലാളികളിലും അറിവുണ്ടാക്കുക.

• ബന്ധപ്പെട്ട ഗവൺമെന്റുദ്യോഗസ്ഥ തലങ്ങളിൽ പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയെപ്പറ്റി അറിവുണ്ടാക്കുക, അവർ വേണ്ടത്ര സഹായം ലഭ്യമാക്കും.

•പരിശീലനം ലഭിച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥരെ ഭരണത്തിലെ പല മേഖലകളിലും വ്യാപരിപ്പിച്ച് അവർവഴി തൊഴിലാളികൾക്ക് പരാതികൾ നൽകാനുള്ള അറിവുണ്ടാക്കുക.

• ഏറ്റവും താണതലങ്ങളിൽ സ്വാധീനം ചെലുത്താവുന്ന ട്രേഡ്യൂണിയൻ, ഗവൺമെന്റ് ഇതര സംഘടനകൾ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അനൗപചാരിക സാമ്പത്തിക മേഖലകളിൽ പണിയെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് പരാതി ഉന്നയിക്കാനുള്ള അറിവ് നൽകുക.

5.2. പരാതി ഉന്നയിക്കുന്നതെങ്ങനെ?

ജോലി നഷ്ടപ്പെടുമെന്ന ഭയം കൊണ്ടോ തിരിച്ചടിയോ ശിക്ഷണ നടപടിയോ ഉണ്ടാകുമെന്ന ഭയംകൊണ്ടോ ലൈംഗിക അതിക്രമം അനുഭവിക്കുന്നവർ അതിനെപ്പറ്റി നിശബ്ദത പാലിക്കുന്നു, അതുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്കു നിർഭയമായി പരാതികൾ ഉന്നയിക്കാൻ സാധ്യമാകുന്ന വിധത്തിൽ തങ്ങൾക്കുമുന്നിലുള്ള വിവിധ നിവാരണ മാർഗ്ഗങ്ങളെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികൾ മനസ്സിലാക്കേണ്ടത് വളരെ പ്രധാനമാണ്.
ഈ നിയമമനുസരിച്ച്, ഒരുപരാതി ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിക്കോ, പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിക്കോ, നേരിട്ടു നീതിന്യായ കോടതിക്കുമുമ്പിലോ ഉന്നയിക്കാവുന്നതാണ്.

5.2.1 പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെ മുമ്പിൽ പരാതി ഉന്നയിക്കുന്ന വിധം

സ്ഥലം:

പീഡിതയായ സ്ത്രീക്ക്, ലൈംഗിക പീഡനത്തെപ്പറ്റിയുള്ള പരാതി ആഭ്യന്തരപരാതി പരിഹാരകമ്മിറ്റിയേയോ ലോക്കൽ പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയേയോ നേരിട്ടറിയിക്കാം. അതുകൂടാതെ പീഡനം അനുഭവിച്ച സ്ത്രീക്ക്, തന്റെ പരാതി ബ്ലോക്കിലെയോ, താലൂക്കിലേയോ, തഹസിലിലേയോ, വാർഡിലെയോ, മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലെയോ നോഡൽ ഓഫീസർക്ക് സമർപ്പിക്കാം. അദ്ദേഹം അത് ബന്ധപ്പെട്ട ലോക്കൽ പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയിലേക്ക് 7 ദിവസത്തിനകം സമർപ്പിക്കണം. പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ പ്രവർത്തന മേഖല,

ജില്ലയില് ലെ ഏതെല്ലാം ഇടങ്ങളിൽ അത് സംഘടിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നോ അവിടെയൊക്കെയായിരിക്കും.

സമയ പരിധി: സംഭവം നടന്നതിനുശേഷം മൂന്നു മാസത്തിനുള്ളിൽ പീഡിതയായ സ്ത്രീക്ക് തന്റെ പരാതി സമർപ്പിക്കാൻ അനുവാദം നൽകണം. എന്നാൽ ആ സ്ത്രീ തനിക്ക് മൂന്നുമാസത്തിനകം പരാതി സമർപ്പിക്കാൻ കഴിയാത്ത കാരണങ്ങൾ വിശദീകരിച്ചാൽ,ഇത് മറ്റൊരു 3 മാസത്തേക്ക് കൂടി ദീർഘിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.പക്ഷെ അത് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കണം. അത് തുടർച്ചയായ സംഭവങ്ങളാണെങ്കിൽ അവസാനം നടത്തിയ സംഭവത്തിന് ശേഷം മൂന്നുമാസത്തിനകം പരാതി സമർപ്പിക്കണം.

പീഡിതയായ സ്ത്രീക്കു ശാരീരികമോ മാനസികമോ ആയ കഴിവില്ലായ്മ കൊണ്ടോ മരിച്ചതുകൊണ്ടോ പരാതി സമർപ്പിക്കാൻ കഴിഞ്ഞില്ലെങ്കിൽ അവരുടെ ന്യായമായ അവകാശിക്ക് പരാതി സമർപ്പിക്കാം.

പരാതിയുടെ ശരിയായ രൂപം: എഴുതിയ പരാതിയായിരിക്കണം. പീഡിതയായ സ്ത്രീക്ക് പരാതി എഴുതി തയ്യാറാക്കാൻ സഹായമാവശ്യമാണെങ്കിൽ അതിനുള്ള സഹായം നൽകേണ്ടതാണ്.

ബോക്സ് 12 : പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റി ഓർക്കേണ്ട കാര്യങ്ങൾ.

- ഊമക്കത്തുകള് വഴിയെത്തുന്ന പരാതിക്കാരനില്ലാത്ത പരാതികള് സ്വീകരിക്കുകയോ അതിന്മേൽ എന്തെങ്കിലും നടപടി എടുക്കുകയോ ചെയ്യാന് പാടില്ല. ഏതെങ്കിലും ലൈംഗിക അതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള പരാതി, കമ്മിറ്റിയുടെ മുമ്പിൽ ഉന്നയിക്കപ്പെട്ടാൽ, ഉടൻ തന്നെ അത് രജിസ്റ്റർ ചെയ്യപ്പെടുകയും രേഖാ മൂലമുള്ള പരാതി ഫയലിൽ സൂക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യണം.
- പരാതി കിട്ടിയാല് 48 മണിക്കൂറിനകം ചെയർമാൻ പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിവിളിച്ചുകൂട്ടേണ്ടതാണ്.
- പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ ക്വോറം പാലിക്കേണ്ടതാണ്. ക്വോറത്തിന് മെമ്പർമാരുടെ 50 ശതമാനം ഹാജർ ആവശ്യമാണ്. ചെയർപേഴ്സന്റെ സാന്നിദ്ധ്യം അത്യന്താപേഷിതമാണ്. സ്വാഭാവിക നീതിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ

  - പീഡിപ്പിച്ചതായി ആരോപിക്കപ്പെട്ടയാളെ പരാതി കിട്ടിയതായി അറിയിക്കേണ്ടതാണ്. ഒരു ക്രമപ്രകാരമുള്ള കുറ്റപത്രത്തിലൂടെ അക്രമി എന്നാരോപിക്കപ്പെട്ട ആളെ അറിയിക്കണം.
  - ഇങ്ങനെ ക്രമപ്രകാരം ലഭിച്ചഅറിയിപ്പിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അയാള്/അവൾ നിശ്ചിത സമയത്തിനുള്ളിൽ തന്നെ പ്രതിരോധപത്രിക സമർപ്പിച്ചിരിക്കണം. തന്റെ പ്രതിരോധപത്രിക സമർപ്പിക്കേണ്ടത്, പത്ത് തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾക്കുള്ളിലായിരിക്കണം.

5.2.2 ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമപ്രകാരം പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ പരാതി സമർപ്പിക്കുന്ന വിധം

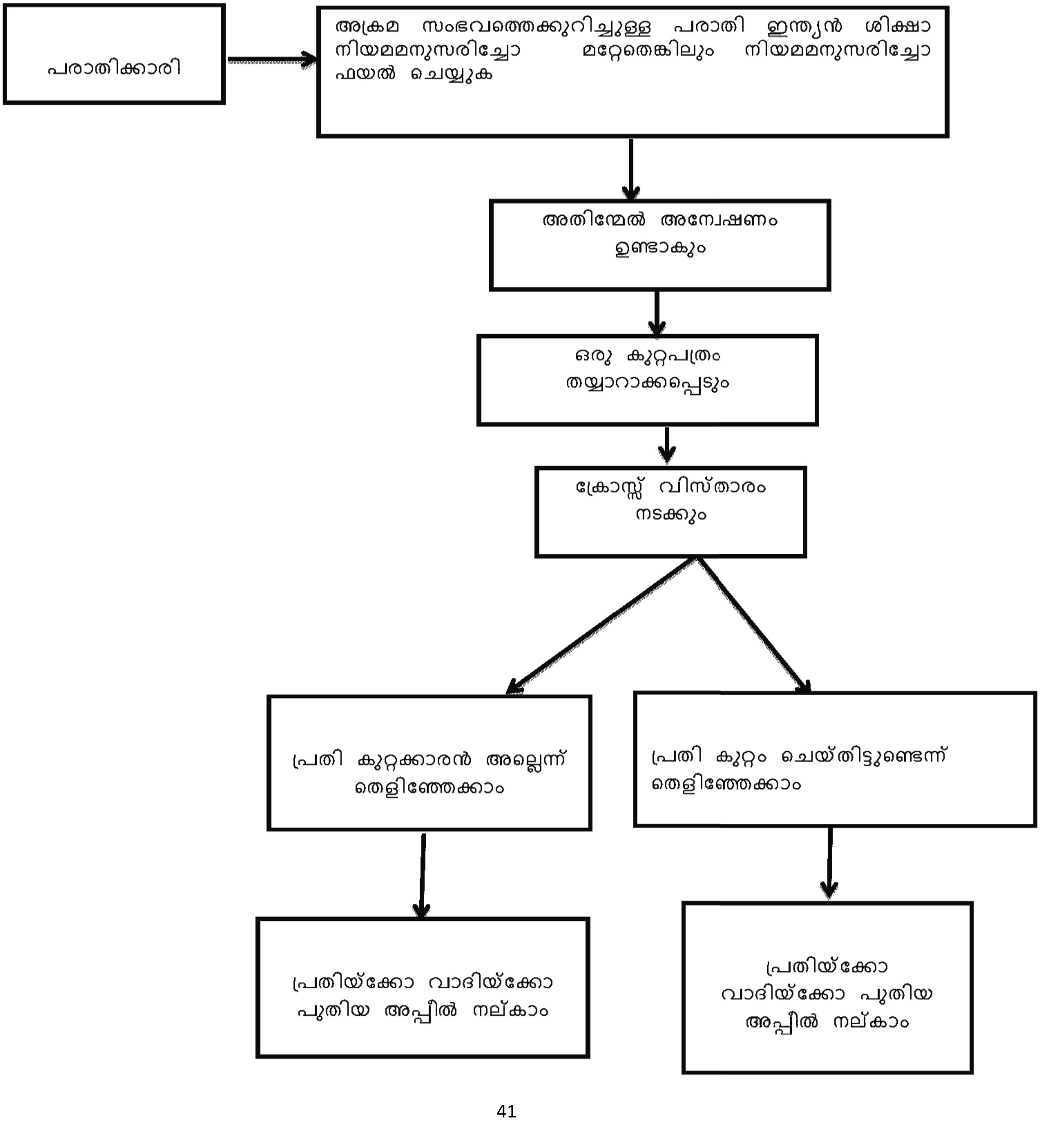
ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമപ്രകാരമോ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരമോ പീഡിതയായ സ്ത്രീക്ക് പരാതി സമർപ്പിക്കണമെങ്കിൽ അതിനുള്ള സഹായം നൽകേണ്ടതാണ്. അല്ലെങ്കിൽ, ഏതെങ്കിലും ലൈംഗിക അതിക്രമം ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലോ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിലോ പ്രതിപാദിക്കുന്ന കുറ്റമാണെങ്കിൽ ഉദ്യോഗ ദാതാവ് ഉചിതമായ നടപടി ആ നിയമമനുസരിച്ച് അധികാരികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സ്വീകരിക്കണം. ഇന്ത്യൻ ക്രിമിനല് ശിക്ഷാവിധി . (സി. ആര്. പി. സി), 1973 അക്കാര്യത്തിൽ പരിശോധിക്കേണ്ടതാണ്.

സി. ആര്. പി. സിസെക്ഷൻ 2 (ഡബ്ല്യു. എ) 'ഇര'യെ ഇങ്ങനെ നിർവചിക്കുന്നു:

- ഏതൊരു പ്രവൃത്തിയോ അതിന്റെ അഭാവമോ ആണ് കുറ്റമായി പ്രതിയുടെ മേല് ചുമതപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് അതുകൊണ്ട് എന്തെങ്കിലും നഷ്ടമോ വേദനയോ അനുഭവിക്കുന്ന

വ്യക്തിയെയാണ് 'ഇര'യായി കണക്കാക്കുക.ഈ പീഡനത്തിന് വിധേയയായ സ്ത്രീയുടെ സംരക്ഷകനോ സംരക്ഷകയോ ന്യായമായ അവകാശിയോ കൂടി ഈ നിർവചനത്തില് ഉൾപ്പെടാം.

- സെക്ഷൻ 24 പ്രകാരം കോടതി ഇരയ്ക്ക് അവർക്കിഷ്ടമായ ഒരു വക്കീലിന്റെ സഹായം തേടാൻ കോടതി അനുവദിക്കും
- കേസിന്റെഗതീ എങ്ങനെ നിയന്ത്രിക്കപ്പെടുന്നു എന്നത് താഴെയുള്ള ചിത്രീകരണത്തിലൂടെ വിശദീകരിക്കപ്പെടുന്നു.



ബോക്സ് 13 പരാതിക്കാരിക്കുള്ള മറ്റ് നിയമ പരിഹാരങ്ങള്

* മാനസികമായോ ശാരീരികമായോ ഉള്ള ഉപദ്രവത്തിന് ഒരു സിവിൽ വ്യവഹാരം സമർപ്പിക്കാം.
* സെക്ഷൻ 354 (ഒരു വനിതക്കെതിരെയുള്ള അക്രമം അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റകരമാംവണ്ണമുള്ളസമ്മർദ്ദം) അനുസരിച്ച് ഒരു ക്രിമിനൽ വ്യവഹാരം സമർപ്പിക്കാം. അല്ലെങ്കിൽഐ പി സി പ്രകാരം സെക്ഷൻ 509 (വാക്ക്, ആംഗ്യം, അല്ലെങ്കിൽ ഒരു സ്ത്രീയുടെ ചാരിത്ര്യം ഭംഗപ്പെടുത്തുന്ന പരിഹാസം) പ്രകാരം ക്രിമിനൽ കേസ് ഫയൽ ചെയ്യാം. ഒരു വ്യക്തി നേരിട്ടു ലൈംഗികമായോ അല്ലെങ്കിൽപുസ്തകങ്ങള്, ഫിലിമുകൾ, മറ്റ്അശ്ലീല വസ്തുക്കള് എന്നിവകൊണ്ടോ ശല്യപ്പെടുത്തിയാൽ സ്ത്രീകളെ അന്തസ്സില്ലാതെ ചിത്രീകരിക്കുന്നത് നിരോധിക്കുന്ന നിയമപ്രകാരം പരാതി നൽകാം.

5.2.3 അനൌപചാരിക സംവിധാനം

ഒരു കമ്മറ്റി അതിനായി നിലവിലുണ്ടെങ്കിലും ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിന് ഒരുപാട് ശ്രമവും ധൈര്യവും സ്ത്രീകൾക്ക് ആവശ്യമാണ്. ഈ അവസരങ്ങളിൽ അനൗപചാരിക സംവിധാനങ്ങൾ ഭീഷണിയില്ലാതെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെക്കുറിച്ച് വെട്ടിത്തുറന്നു പറയാൻ സാദ്ധ്യമായ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുന്നു. അതുമൂലം തൊഴിലാളിക്ക് ആത്മവിശ്വാസം ലഭിക്കുന്നു. ഏതെങ്കിലും ലൈംഗികാതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ഉപദേശത്തിനായി മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരേയോ മാനേജരേയോ മേൽനോട്ടക്കാരനേയോ സമീപിച്ചാൽ, അയാൾ/ അവർ അത് ക്ഷമാപൂർവ്വം ശ്രദ്ധിച്ച് കേൾക്കാൻ ബാധ്യസ്ഥനാണ്. അതിന് ശേഷം അവർക്ക് ആ പരാതിയുമായി മുന്നോട്ടു പോകാൻ തന്റെ പിന്തുണയും സഹായവും വാഗ്ദാനം ചെയ്യുകയും, ആ പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി മുമ്പാകെ സമർപ്പിക്കാനുള്ള പ്രോത്സാഹനം നൽകുകയുംചെയ്യേണ്ടതാണ്. അതുമൂലം പരാതി ലൈംഗികാതിക്രമം എന്ന ഗണത്തിൽ വരുന്നതോ അല്ലയോ എന്ന് തീരുമാനിക്കാനാകും. മാത്രമല്ല,സംഭവത്തിൽ വേണ്ടത്ര വ്യക്തതയില്ലെങ്കിൽ കമ്മറ്റിക്കു അനുയോജ്യമായ പുനർനടപടി ആരംഭിക്കാനും ഇത് സഹായകമാവും.തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങൾ തടയുന്നതിലും വേണ്ട മാർഗനിർദേശങ്ങള് നൽകുന്നതിലും സൂപ്പർവൈസർമാരുടെയും മാനേജർമാരുടെയും പങ്ക് വളരെ വിലപ്പെട്ടതാണ്.

- അത് മൂലം തൊഴിലാളിക്ക് തന്റെ സ്ഥാപനം ഇത്തരം കാര്യത്തിൽ തന്നെ പിൻതാങ്ങുന്നുണ്ടെന്ന് മനസ്സിലാക്കാനും അതുവഴി കിട്ടുന്ന ആത്മവിശ്വാസത്തിലൂടെ പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയെ സമീപിക്കാനുള്ള ധൈര്യം നേടാനും കഴിയുന്നു.
- കമ്മിറ്റി, തൊഴിലാളികളുടെ എല്ലാ പരാതികളും സ്വീകരിച്ച് അതിന്മേൽ നടപടി സ്വീകരിക്കുമെന്ന് അത് ഉറപ്പുവരുത്തുന്നു. കുറ്റം ആരോപിക്കപ്പെട്ടയാളെ ഉപദേശിക്കുവാനും അയാളുമായി മാധ്യസ്ഥത്തിനും പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റി, ബന്ധപ്പെട്ടസൂപ്പർവൈസറുടെയോ മാനേജരുടെയോ സഹായം തേടിയെന്നും വരാം.
- പരാതി നൽകിയ തൊഴിലാളിക്ക് പരാതി നൽകിയതുമൂലം ഒരു തിരിച്ചടിയും സംഭവിക്കുന്നില്ല എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താനും അഥവാ എന്തെങ്കിലും സ്വീകാര്യമല്ലാത്ത കാര്യങ്ങളുണ്ടായാൽ അതിനെവേണ്ടവിധം കൈകാര്യം ചെയ്യാനും സൂപ്പർവൈസർക്കും മാനേജർമാർക്കും കഴിയും.
- മുതിർന്ന തലത്തിലുള്ള അത്തരം ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ലൈംഗിക അതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള പുനർ സംഭവങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കാനും അവയെ തിരിച്ചറിയാനും സാധിക്കും. തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ ലൈംഗിക അതിക്രമം ഉണ്ടാകാതിരിക്കാനുള്ള അനൗപചാരിക സംവിധാനങ്ങളെപ്പറ്റി മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും കമ്മറ്റി അംഗങ്ങൾക്കും തമ്മിൽ ചർച്ച ചെയ്ത് ധാരണയിലെത്താൻ കഴിയും.

• പരാതികൾ വേണ്ടവിധം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിലും അതിന്റെ രഹസ്യ സ്വഭാവം കാത്തുസൂക്ഷിക്കുന്നതിലും അതിന് വേണ്ട ഉപദേശം കൊടുക്കുന്നതിലും ലിംഗപരമായ സംവേദനക്ഷമത വേണ്ടവിധം കാത്തുസൂക്ഷിക്കുന്ന വേണ്ടത്ര പരിശീലനം ലഭിച്ചവരാണ് സൂപ്പർവൈസറോ മാനേജരോ എങ്കിൽ മാത്രമേ ഈ അനൗപചാരിക സംവിധാനം വേണ്ട വിധം നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിയുകയുള്ളു.

5.3 ലൈംഗിക അതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള പരാതികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യൽ

ഈ നിയമം ലൈംഗിക അതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള പരാതികൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിന് രണ്ട് മാർഗ്ഗങ്ങൾ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഒന്ന് അനുരഞ്ജനവും മറ്റേത് അന്വേഷണവും.

5.3.1 അനുരഞ്ജനം

നിയമപ്രകാരം പരാതിപരിഹാരകമ്മറ്റിക്ക്, അന്വേഷണത്തിന് മുമ്പ് അനുരഞ്ജനത്തിലൂടെ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ ശ്രമിക്കാം. പക്ഷെ, ഇത് സാധ്യമാകണമെങ്കിൽ പരാതിക്കാരിയായ സ്ത്രീ തന്നെ ഇതിന് മുൻകൈ എടുക്കണം. എന്നാൽ അതിന് പണം ഒരു മാനദണ്ഡമല്ലതാനും.
അനുരഞ്ജനം സാധിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ അത്തരം അനുരഞ്ജനത്തിന്റെ രേഖ തൊഴിൽ ദാതാവിനോ ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർക്കോ അയച്ച് അതിലെ ശുപാർശ പ്രകാരം നടപടിയെടുക്കാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കണം. അതിന്റെ പകർപ്പ്പരാതിക്കാരിയായ സ്ത്രീക്കും അതിലെ പ്രതിക്കും അയച്ചു കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.
പരാതി പരിഹരിച്ചതിനുശേഷം വീണ്ടും ഒരു അന്വേഷണത്തിന്റെ ആവശ്യമില്ല. എന്നാൽ അതിലെ ശുപാർശകൾ വേണ്ടവിധം പ്രതി നടപ്പിലാക്കിയില്ലെങ്കിൽ പരാതിക്കാരിക്ക് വീണ്ടും പരാതി പരിഹാര കമ്മറ്റിയെ സമീപിക്കാം. അവർ അന്വേഷണവുമായി മുന്നോട്ടു പോകും.

5.3.2. പരാതിയിന്മേലുള്ള അന്വേഷണം

ഈ നിയമപ്രകാരം കമ്മിറ്റി ഒരു സമയ ബന്ധിതഅന്വേഷണമായിരിക്കും പരാതിയിന്മേൽ സ്വീകരിക്കുക.
ആഭ്യന്തരപരാതിപരിഹാരകമ്മറ്റിയോ പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മറ്റിയോ, പരാതി കിട്ടിയതിന് ശേഷം 90 ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കണം.
ലൈംഗിക അതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള പരാതികൾ എങ്ങനെ കൈകാര്യം ചെയ്യണമെന്ന കാര്യത്തിൽ വേണ്ടത്ര വ്യക്തമായ നടപടികൾ നിയമം മുന്നോട്ടുവച്ചിട്ടില്ല. രണ്ടു കൂട്ടർക്കും സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്തിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു നടപടിക്രമം ഉദ്യോഗദാതാവോ സംഘടനയോ നിർദേശിച്ച് പരാതി പരിഹാര കമ്മറ്റിയുടെ അന്വേഷണത്തിന് മുമ്പിൽ വെയ്ക്കേണ്ടതാണ്. പ്രത്യേകിച്ചും പരാതി ഉന്നയിക്കുന്ന സ്ത്രീ സുരക്ഷിതയാണെന്നും അന്വേഷണത്തിൽ സ്ഥിരതയും ന്യായവുംഉണ്ടെന്നും ഉറപ്പുവരുത്തി വേണം അതു ചെയ്യാൻ. ഇത്തരം നടപടികളെപറ്റി തൊഴിലാളികളെ ആകെ അറിയിക്കേണ്ടതാണ്. പ്രത്യേകിച്ചും പീഡിതയായ സ്ത്രീക്കും അതിലെ പ്രതിക്കുംഎല്ലാ വിവരങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ് എങ്കില് മാത്രമേ അവർക്ക് ഈ നടപടിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള ശരിയായ ധാരണ ഉണ്ടാകുകയുള്ളു.

1908 ലെ സിവിൽ നടപടി ക്രമത്തിന് പ്രകാരം കോടതിക്കുള്ള അതേ അധികാരം പരാതി പരിഹാര കമ്മറ്റിക്കും ഉണ്ട്. ഈ അധികാരങ്ങള് ഇവയൊക്കെയാണ്.

• ഏതുവ്യക്തിയേയും വിളിച്ചുവരുത്താനും അയാളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം നിർബന്ധപൂർവ്വം ഉറപ്പാക്കാനുമുള്ള അധികാരം.

• വ്യക്തിയെക്കൊണ്ട് സത്യം ചെയ്യിച്ചതിന്ന് ശേഷം പരിശോധിക്കാനുള്ള അധികാരം. കേസിനാവശ്യമുള്ള രേഖകൾ മുന്നിൽ വയ്ക്കാനും ആവശ്യപ്പെടാനും അവ പിടിച്ചെടുക്കാനുമുള്ള അധികാരം.

• ഏതെങ്കിലും കക്ഷി ആവശ്യപ്പെടുന്ന പക്ഷം, ഉപദേശകരെയോ സഹായികളേയൊ നിയമിക്കാൻ നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ട്.

താഴെ പറയുന്ന വിവരങ്ങൾ അന്വേഷണവും അതിന്മേലുള്ള വിശദീകരണവും സംബന്ധിച്ചുള്ള സാമാന്യ നടപടികളെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങളാണ്.

ആരോപണങ്ങളിന്മേലുള്ള അന്വേഷണം

പരാതിക്കാരിയുടെ സുരക്ഷയും ശല്യക്കാരനോടുള്ള പരിഗണനയും ഉറപ്പുവരുത്തി, താഴെ പറയുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതാണ്.

* പരാതിക്കാരിയുമായുള്ള അഭിമുഖ സംഭാഷണത്തിലൂടെ സംഭവത്തിന്റെ വിശദവിവരങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തുന്നു. പീഡിപ്പിച്ചയാളിനെ ആരോപണങ്ങളെപ്പറ്റി പൂർണമായും ധരിപ്പിക്കുന്നു.

* ആരോപണങ്ങളിൽ പ്രതികരിക്കാനും തന്റെ ഭാഗം വിശദീകരിക്കാനും പീഡിപ്പിച്ചയാളിന് അവസരം നൽകുന്നു.

* വസ്തുതകളിൽ തർക്കമുണ്ടെങ്കിൽ സാക്ഷിമൊഴിയും പ്രസക്തമായ മറ്റു തെളിവുകളും സമാഹരിക്കുന്നു.

* അന്വേഷണത്തിനിടയിൽ നടത്തിയ പ്രസക്തമായ ആരോപണങ്ങൾ പരാതിക്കാരിയെയും പീഡിപ്പിച്ചതായി ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന ആളെയും ധരിപ്പിക്കുന്നു.

ഈ നിയമം അനുസരിച്ച് രണ്ടുപേരും ഉദ്യോഗസ്ഥരാണെങ്കിൽ

* രണ്ടുപേരും ഒരേ സ്ഥാപനത്തിൽപ്പെട്ടവരാണെങ്കിൽ രണ്ടുപേരുടെയും വാദം കേൾക്കാൻ ശരിയായ അവസരം ലഭിക്കും.

* അവരുടെ വാദങ്ങളിന്മേലുള്ള കണ്ടെത്തലുകളെപ്പറ്റിയുള്ള റിപ്പോർട്ട് രണ്ടുകൂട്ടർക്കും നൽകും. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവർക്ക് നിവേദനം തയ്യാറാക്കി കമ്മറ്റിക്ക് മുമ്പിൽ വയ്ക്കാം.

തൊഴിൽദാതാവ് ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെയോ പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെയോ ഓഫീസറെ അല്ലെങ്കിൽ ചെയർമാനെ അന്വേഷണ സമയത്ത് ആവശ്യമായ രേഖകളും തെളിവുകളും സ്വീകരിക്കാൻ അധികാരപ്പെടുത്തണം.

ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാവിധിപ്രകാരമോ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരമോ പീഡിതയായ സ്ത്രീ ആഗ്രഹിക്കുന്നതുപോലെ പീഡനം ചെയ്ത വ്യക്തിക്കെതിരെ തൊഴിൽ ദാതാവിന് നടപടി ആരംഭിക്കാവുന്നതാണ്. പ്രതി പുറമെ നിന്നുള്ള ആളാണെങ്കിൽപ്പോലും ഇത് നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്.

ബോക്സ് 14 : <u>അന്വേഷണ കമ്മിറ്റി മെമ്പർമാർക്ക് സ്വീകരിക്കാവുന്ന നടപടികൾ</u>

<u>എല്ലാ ആരോപണങ്ങളും അർഹിക്കുന്ന ഗൗരവത്തോടെ പരിഗണിക്കുക</u>

ആരോപണങ്ങൾ വളരെ ശ്രദ്ധയോടെ കേൾക്കുകയും വ്യക്തമായ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുകയും ചെയ്യുക. എന്താണ് സംഭവിച്ചത്, എപ്പോൾ സംഭവിച്ചു, ഏതെങ്കിലും സാക്ഷികള് ഉണ്ടോ എന്നൊക്കെ അന്വേഷിച്ച് അറിയണം. നിഷ്പക്ഷത പാലിക്കുമ്പോൾ പോലും ഇരയോട് കൂടുതൽ അനുതാപപരമായ സമീപനം സ്വീകരിക്കണം. നിങ്ങളുടെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ സംഭവം അത്ര പ്രാധാന്യമുള്ളതല്ല എന്നുതോന്നാം. ചിലപ്പോള് തൊഴിലാളി അമിതമായ വികാര പ്രകടനം നടത്തിയ താവാം. ശല്യം ചെയ്ത ആളെ നിങ്ങൾക്കറിയുകയും, അയാൾ ചെയ്ത പരാമർശങ്ങളോ, നടപടിയോ ശല്യം ചെയ്യാനുദ്ദേശിച്ചല്ലെന്നും വെറും തമാശയ്ക്കായി ചെയ്തതാണെന്നും അറിയുകയോ ചെയ്തേക്കാം. പക്ഷെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ടത് അയാൾ ചെയ്ത പരാമർശമോ നടപടിയോ അല്ല, അത് പരാതിക്കാരിയിലുണ്ടാക്കിയ ആഘാതമാണ്.

<u>എത്രയും പെട്ടെന്ന് നടപടി എടുക്കുക.</u>

എല്ലാ പരാതികളും പരിഗണിക്കപ്പെടണം. പരാതി, തീയതി, സമയം, സ്ഥലം, പേരുകൾ, ഉദ്ധരണികൾ എന്നിവ സഹിതം രേഖപ്പെടുത്തണം. ഈ വിവരം കമ്മറ്റിയുടെ അദ്ധ്യക്ഷനെയോ നിങ്ങൾക്കിഷ്ടമുള്ള അംഗത്തെയോ അറിയിക്കണം. നിങ്ങളുടെ അന്വേഷണം കൃത്യമായി നിർവ്വഹിക്കണം. പരാതിക്കാരിയുടെ കഥ മുഴുവനായി കേട്ട ശേഷം, പ്രസക്തമായ ഭാഗങ്ങൾ ആവർത്തിച്ചു പറഞ്ഞാൽ അവർക്ക ഏതെങ്കിലും തിരുത്തലുണ്ടെങ്കിൽ അത് നടത്തുവാൻ കഴിയും. കൂടാതെ സംഭവം വേണ്ടവിധത്തിൽ മനസ്സിലാക്കി എന്നവരെ ബോധ്യപ്പെടുത്താനും കഴിയും. താനെന്തെങ്കിലും ചോദ്യം ചോദിക്കാൻ വിട്ടുപോയോ എന്നും എന്തെങ്കിലും കൂട്ടിച്ചേർക്കാൻ ഉണ്ടോ എന്നും പരാതിക്കാരിയോട് ചോദിക്കുക. അവരോട് മറ്റെന്തെങ്കിലും സംവിധാനത്തെപ്പറ്റി ചർച്ചചെയ്യുകയും താൻ എപ്പോൾ, എങ്ങനെയാണ് പരാതിയിൽ നടപടി സ്വീകരിക്കുക എന്നു വിശദീകരിക്കുകയും, ഇതിനായി മുന്നോട്ടുവന്നതിൽ നന്ദി പറയുകയും ചെയ്യുക.

<u>പരാതി അന്വേഷിക്കുക</u>

ആരോപണ വിധേയനായ അക്രമിയുടെ ഭാഗം കേൾക്കുക, എന്തു സംഭവിച്ചെന്ന് ആരായുക. പേര് പറയപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും സാക്ഷി ഉണ്ടെങ്കിൽ അവരെയും വിസ്തരിക്കുക. പൂർണവും വിശദവുമായ അന്വേഷണം നടത്തുക എന്നത് വളരെ പ്രധാനമാണ്. ആവശ്യമില്ലാത്ത ആരോടും കേസിന്റെ കാര്യം ചർച്ച ചെയ്യരുത്. വളരെ വികാരപരമായ പ്രശ്നങ്ങൾ ഇതിൽ അന്തർഭവിച്ചെന്നുവരാം. ഓഫീസിലെ നുണപ്രചരണങ്ങളിൽ വീഴാതിരിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കുക.

- **സാക്ഷികളെ വിസ്തരിക്കൽ**

സാധാരണ കേസുകളിൽ ക്രോസുവിസ്താരം, കുറ്റം ചുമത്തപ്പെട്ടവരുടെ മുമ്പിൽ വച്ചാണു നടത്തപ്പെടുന്നതെങ്കിലും, ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള ആരോപണങ്ങൾ അന്വേഷിക്കുന്ന കേസിൽ ആരോപിത വ്യക്തിയുടെ മുമ്പിൽ വച്ച് ക്രോസ് വിസ്താരം നടത്തുവാൻ പാടില്ല. ചില സമയങ്ങളിൽ പ്രതിചേർക്കപ്പെട്ട ആളുകളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം തന്നെ സാക്ഷികളെ സ്വാധീനിക്കാൻ ഇടയാകും. പ്രത്യേകിച്ച് അവർ കുട്ടികളാണെങ്കിൽ അത് സത്യം തുറന്നു പറയുന്നതിൽ നിന്നവരെ പിൻതിരിപ്പിച്ചെന്നിരിക്കും. എന്നാൽ പ്രതിയെന്നാരോപിക്കപ്പെടുന്നവരുടെ മുന്നിൽ വച്ചുള്ള ക്രോസ്വിസ്താരം പീഡിതയേയോ സാക്ഷിയേയോ വെളിവാക്കാൻ പര്യാപ്തമാകും. എന്നാൽ അത്തരം വ്യക്തികളുടെ വെളിവാക്കലിന്റെ ആവശ്യമില്ലതാനും. ബിദ്യുത് ചക്രവർത്തി കേസിൽ പീഡിതയുടെയും സാക്ഷിയുടേയോ വ്യക്തിത്വം തിരിച്ചറിയുന്നതൊഴിവാക്കുന്നതിന്റെ ആവശ്യം സുപ്രീം കോടതി തന്നെ സമ്മതിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. ഒരു ലോക്കൽ കമ്മീഷണർവഴി സാക്ഷിയെ ക്രോസ്വിസ്താരം ചെയ്യാൻ സുപ്രീം കോടതി നിർദ്ദേശിച്ചപ്പോഴാണ് അത് സംഭവിച്ചത്. അന്വേഷണ പ്രക്രിയ പുരോഗമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ പരാതിക്കാരിയുടെ രഹസ്യ സ്വഭാവം പൂർണമായും ഉറപ്പുവരുത്തണമെന്ന് നിയമം അനുശാസനം ചെയ്യുന്നു. അന്വേഷണ സമയത്ത് സമാഹരിച്ചിട്ടുള്ള എല്ലാ അറിവുകളും പ്രസ്താവനകളും രേഖകളും നടപടികളെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങളും മുഴുവനായും പൂർണമായും രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കണം.

ബോക്സ് 15: രഹസ്യ സ്വഭാവം നിലനിർത്താൻ കമ്മിറ്റി സ്വീകരിക്കേണ്ട ചില കാര്യങ്ങൾ

- അന്വേഷണത്തിന്റെ ഭാഗമായല്ലാതെ തങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകരോട് പരാതിപരിഹാര കമ്മറ്റിയുടെ അംഗങ്ങൾ കേസിനെപ്പറ്റി യാതൊരുവിധ ചർച്ചകളും നടത്തുവാൻ പാടില്ല.
- കമ്മറ്റിയിൽ മെമ്പർമാരല്ലാത്ത ആരോടും പരാതിക്കാരിയുടെയോ കുറ്റാരോപിതന്റെയോ പേരുകള് അടങ്ങുന്ന രേഖകൾ പങ്കുവയ്ക്കാൻ പാടില്ല.

• ന്യായമായ നീതിനിർവ്വഹണത്തിന്റെ തത്വമനുസരിച്ചു കണ്ടെത്തലുകൾ പരിശോധിക്കൽ

ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള കേസുകൾ വിവാദപരവും വളരെയധികം പ്രതിഷേധം ഉളവാക്കുന്നതുമാണ്. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം കൂടുതലും രണ്ട് വ്യക്തികൾ തമ്മിലുള്ള സ്വകാര്യ സംഭവമായിരിക്കും. ദൃക്സാക്ഷികൾ ആരും തന്നെ ഉണ്ടായിരിക്കുകയില്ല.

ലൈംഗികാതിക്രമം കുറെയധികം നാളുകൾ നീണ്ടുനിന്നതാണെങ്കിൽ അതിന്റെ ഇര ആ സംഭവങ്ങളുടെ തീയതി, സമയം, എത്ര പ്രാവശ്യം സംഭവം നടന്നു,സാക്ഷികളാരെല്ലാമാണ് എന്നീ വിവരങ്ങളെപ്പറ്റിശരിയായൊരു രേഖ സൂക്ഷിച്ചുവച്ചിട്ടുണ്ടാവുകയില്ല. ലൈംഗിക അതിക്രമം പരസ്യമായി നടത്തപ്പെടുന്നതാണെങ്കിൽ അത് പരസ്പരം അറിഞ്ഞ് സമ്മതിച്ച് നടന്ന ലൈംഗിക സംഭവമാണെന്നേ ജോലിസ്ഥലത്തുള്ള ആളുകൾ മനസ്സിലാക്കൂ. ഈ അവസരത്തിൽ തൊഴിൽസ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ സ്വീകരിച്ചിട്ടുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുന്നത് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ടതാണ്.

അവയിൽ ഏറ്റവും പ്രാമുഖ്യമുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഇവയാണ്.

1. യുക്തിസഹമായ സ്ത്രീ മാനദണ്ഡം
2. ഉദ്ദേശവും അതിന്റെ സ്വാധീനവും
3. മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ
4. മുൻകൂട്ടിയുള്ള അറിവ്
5. സംശയാതീതമായ തെളിവുകൾ

ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ നമ്മുടെ മനസ്സിലുണ്ടാകേണ്ട മർമ്മപ്രധാനമായവാക്കുകൾ'സ്വീകാര്യമല്ലാത്തത്', 'ലൈംഗികത' എന്നിവയാണ്.

i) യുക്തിസഹമായ സ്ത്രീമാനദണ്ഡം.

തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ വിലയിരുത്താനുള്ള ഏറ്റവും പ്രായോഗിക സമീപനം യുക്തിസഹമായ സ്ത്രീകളുടെ മാനദണ്ഡം ഉപയോഗിക്കലാണ്. ഏതെങ്കിലും പെരുമാറ്റം ലൈംഗികാതിക്രമമായി വിലയിരുത്തേണ്ടത്, ഒരു യുക്തി സഹയായ സ്ത്രീ അത്തരം സാഹചര്യത്തിൽപ്പെട്ടാൽ അതിനെ ലൈംഗികാതിക്രമമായി കണക്കാക്കുമോ എന്നു നോക്കിയാണ്. സ്ത്രീകളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങളില്ലെങ്കിൽ തീരുമാനങ്ങൾ പുരുഷന്റെ കാഴ്ചപ്പാടിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ തീരുമാനിക്കപ്പെടുമെന്ന സാധ്യത ഉള്ളതിനാലാണ്ണ് ഈ മാനദണ്ഡം സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്. തീരുമാനമെടുക്കേണ്ടവർ സ്ത്രീയുടെ കാഴ്ചപ്പാടിലൂടെ ഈ പ്രശ്നത്തെ വീക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്.

മുമ്പ് ലൈംഗികാതിക്രമം യഥാർത്ഥത്തിൽ നടന്നാൽപ്പോലും ഒരു യുക്തിസഹ പുരുഷന്റെ കാഴ്ച്ചപ്പാടിലും മാനദണ്ഡത്തിലും തീരുമാനങ്ങള് എടുത്തിരുന്ന സാഹചര്യത്തിലാണ്ഈ

പുതിയ സമീപനം ഉരിത്തിരിഞ്ഞത്. പുരുഷന്റെ കാഴ്ചപ്പാടിലൂടെ ഇതിനെ സമീപിച്ചത് ന്യൂന തയായും നിലവിലുള്ള പുരുഷ മേധാവിത്വത്തെ പിൻതുണക്കുന്നതായും അത് സ്ത്രീക്കെ തിരെ വിവേചനം കാണിക്കുന്നതായും കണക്കാക്കിക്കൊണ്ടാണ് അത്തരമൊരു മാറ്റം വരുത്തി യത്. ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ സ്ഥിരീകരിക്കുന്നത് ഒരു സ്ത്രീയുടെ കാഴ്ചപ്പാടിലൂടെ വേണ മെന്ന നിലപാട് ലോകമെമ്പാടുമുള്ള രാജ്യങ്ങളിലെയും നീതിന്യായ കോടതികളും ഇന്ത്യൻ കോടതികളും അംഗീകരിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്.

ബോക്സ് 16: പുനിത കെ. സോധിയും യൂണിയൻ ഗവൺമെന്റും തമ്മിലുള്ള കേസ് ഡബ്ല്യു.പി (സി) 367/2009 &സി.എം.എസ്. 828, 11426/2009

സ്ത്രീകൾ ജോലിസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗിക പീഡനങ്ങളെപ്പറ്റി പരാതി പറഞ്ഞ കേസുകളിൽ അനുഭവിച്ച വിവേച നത്തിന്റെ ഭിന്നരൂപങ്ങൾക്കു മാറ്റം വരുത്തിക്കൊണ്ട് ജോലിസ്ഥലത്തെ സ്ത്രീകളനുഭവിക്കുന്ന വിവേച നത്തെപ്പറ്റിയുള്ള കേസുകളുടെ നിലവാരം ഉയർത്തുകയായിരുന്നു ജസ്റ്റിസ് മുരളീധർ. ഒരു യുക്തിബോധം ഉള്ള വ്യക്തി ലൈംഗികമായ ശല്യപ്പെടുത്തൽ പ്രക്രിയയിൽ ഇടപെടുമോയെന്ന് മാത്രം നാം പരിശോധിക്കുകയാണെങ്കിൽ നിലവി ലുള്ള വിവേചനത്തിന് വഴങ്ങുകയാവുംനാം ചെയ്യുന്നത് എന്നദ്ദേഹം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. നമ്മൾ പീഡിതയായ സ്ത്രീയുടെ കാഴ്ചപ്പാട് പൂർണമായി അവലോകനം ചെയ്യുമ്പോൾ പുരുഷന്റെയും സ്ത്രീയുടെയും വ്യത്യസ്ത വീക്ഷണങ്ങളിലൂടെ അത് അപഗ്രഥിക്കേണ്ടിവരും. പുരുഷനായൊരു സൂപ്പർവൈസർ തന്റെ കീഴിൽ പണിചെയ്യുന്ന ഒരു സ്ത്രീയെ നോക്കി 'നിനക്ക് നല്ലൊരു രൂപമുണ്ട്'എന്നോ 'നിനക്ക് നല്ല കാലുകളുണ്ട്'എന്നോ പറയുന്നത് നിസ്സാരമാണെന്ന് ചിന്തിക്കാന്നു ണ്ടാകും. അതേ സമയം സ്ത്രീയായ കീഴ്ജീവനക്കാരിക്ക് അത് അപമാനകരമായി തോന്നാം. പുരുഷൻ ചില ലൈംഗിക ഉപദ്രവങ്ങൾ നിർദോഷമായ സാമൂഹിക ഇടപെടലുകളായി കണക്കാക്കുകയും അവയോട് അതിവൈകാരി കത പുലർത്തുന്ന സ്ത്രീകള് മാത്രമേ പരിഭവിക്കൂ എന്നുവിചാരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. പുരുഷ മേധാവിത്വത്തിന്റെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ ലൈംഗികാതിക്രമം നിർദോഷമായ വിനോദം മാത്രമായിമാറുന്നു. പുരുഷന്മാർക്കെതിരെ ലൈംഗികാതി ക്രമം വളരെ വിരളമായെ സംഭവിക്കാറുള്ളൂ. സ്ത്രീകൾകാണുന്ന സാമൂഹിക പശ്ചാത്തലമോ അതിൽ അന്തർഭവിച്ചിരി ക്കുന്ന ഹിംസയുടെ അപകടമോ അവൻ കാണുന്നില്ല. അവൻ അതിനെ തന്റെ ശൂന്യമായ കാഴ്ചപ്പാടിലാണ് കാണുന്ന ത്.

ii) ഉദ്ദേശവും അതിന്റെ ആഘാതവും

ആ സ്വഭാവത്തിനു പിന്നിലെ ഉദ്ദേശം എന്തെന്നതല്ല പ്രശ്നം പീഡിതയായ വ്യക്തിയിൽ അതുണ്ടാക്കുന്ന ആഘാതമാണ് പ്രധാനം.

ഉദ്ദേശവും അതിന്റെ ആഘാതവും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം ലൈംഗികാതിക്രമം കണ ക്കാക്കുന്നതിന്റെ വലിയൊരു അളവുകോലാണ്. ഈസമീപനത്തില് സ്ത്രീകള്ക്കുണ്ടാകുന്ന ആഘാതത്തിനാണ് കൂടുതലൂന്നൽ കൊടുക്കുന്നത്. മറിച്ച്,അക്രമം നടത്തുന്ന ആളുടെ ഉദ്ദേ ശത്തിനല്ല. ഈയൊരു വീക്ഷണത്തിന് ലൈംഗികാതിക്രമകേസുകളിൽ വളരെ സാർത്ഥക മായ അടിസ്ഥാനമുണ്ട്. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പല കേസുകളും സ്ത്രീകൾക്കനുകൂല മായി വിധിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ആ ഉപദ്രവകരമായ പ്രവർത്തിയുടെ ഉദ്ദേശവും അത് മറ്റൊരു വ്യക്തിയുടെ അന്തസ്സിനുണ്ടാക്കുന്ന ആഘാതവുമാണ് ഇവിടെ ഊന്നി പറയപ്പെടുന്നത്. ഉദ്ദേ ശമല്ല, ആഘാതമാണ് നാം കണക്കാക്കേണ്ടത്. 'ഞാനത് ഉദ്ദേശിച്ചില്ല, ഖേദിക്കുന്നു' എന്നു പറഞ്ഞതുകൊണ്ട് മാത്രം ഒരു ലൈംഗിക അതിക്രമ പ്രവൃത്തി മാപ്പർഹിക്കുന്നില്ല.

ഈ സമീപനവും യുക്തിസഹയായ സ്ത്രീയുടെ മാനദണ്ഡപ്രകാരമുള്ള സമീപന വുമാണ് നിലനിൽക്കുന്ന സാംസ്കാരിക സന്ദർഭത്തിനും നിലവിലുള്ള സാമൂ ഹ്യനിയമങ്ങൾക്കും ഒപ്പം നീതി ഉറപ്പാക്കുന്നതില് പ്രധാന പങ്ക് വഹിക്കുന്നത്.

ബോക്സ് 17: <u>മാനദണ്ഡങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതിനെക്കുറിച്ചൊരു കേസ്</u>

പുരുഷനായ മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ തന്റെ സ്ത്രീ കീഴുദ്യോഗസ്ഥയെ കെട്ടിപ്പിടിച്ചുകൊണ്ട് അവളുടെ കവിളിൽ ഉമ്മകൊടുത്ത്, ഓമനേ എന്ന് വിളിച്ചുകൊണ്ട്അവളുടെ ജോലിയെ അഭിനന്ദിക്കുന്നത് ലൈംഗികാതിക്രമം ആരോപിക്കാവുന്നഒരു കേസാണ്.

ബോസിന്റെ പെരുമാറ്റം അനിഷ്ടകരമാണെന്ന് അവൾ പറഞ്ഞില്ല. പക്ഷെ, മറ്റുള്ളവരുടെ നിന്ദയും 'ബോസിന്റെ പ്രകീർത്തി' എന്നും മറ്റുമുള്ള അവരുടെ കമന്റുകളും അവളിൽ അസ്വസ്ഥതയുണ്ടാക്കി എന്നത് അവള് അയാളോട് പറഞ്ഞു.

താൻ വളരെ വർഷങ്ങൾ വിദേശത്തു കഴിഞ്ഞിരുന്നെന്നും അവിടെ സ്ത്രീ ഉദ്യോഗസ്ഥകളെ ആശ്ലേഷിക്കുന്നതും ഉമ്മ വെക്കുന്നതും പൊതുവിലുള്ള പ്രയോഗങ്ങളാണെന്നതും അവൾ സഹപ്രവർത്തകരുടെ പ്രതികരണങ്ങൾ കണക്കാക്കരുതെന്നും അദ്ദേഹത്തിന് പറയാം. കൂടാതെ അദ്ദേഹം പൊതുഹാളിലും മറ്റുള്ളവരുടെ മുമ്പിലും തുറന്ന പെരുമാറ്റമാണ് നടത്തുന്നത്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വീക്ഷണത്തിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ ഗോപ്യമായതും അടഞ്ഞ വാതിലിനുള്ളിൽ നടത്തപ്പെടുന്നതുമാണ്. തന്റെ നടപടിയെ ലൈംഗിക അതിക്രമമായി കാണുന്നത് തന്നോടുകാട്ടുന്ന അനീതിയാണ്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ കാഴ്ചപ്പാടിൽ തന്റെ കീഴുദ്യോഗസ്ഥയുടെ നല്ല ജോലിക്ക് നന്ദി പ്രകടിപ്പിക്കലാണ് താൻ ചെയ്തത്. പെട്ടെന്നുള്ള ഒരാശ്ലേഷവും ചുംബനവും നിർദ്ദോഷമായൊരു നടപടിയാണെന്നും അതിനെ ലൈംഗികാതിക്രമമായി ചിത്രീകരിക്കുന്നത് അനാവശ്യമാണെന്നും അയാള് പറഞ്ഞേക്കാം.

പക്ഷെ ആ ഓഫീസിലെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ അഭിപ്രായത്തിൽ നല്ല ജോലിയെ അഭിനന്ദിക്കുന്നത് വാക്കുകളിലൂടെ ഉള്ള പ്രശംസയായാണ്. അല്ലെങ്കിൽ അഭിനന്ദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു കത്ത്. അല്ലെങ്കിൽ വല്ലപ്പോഴുമൊരു പൂച്ചെണ്ട് നൽകൽ. അല്ലാതെ കവിളിൽ ഒരു ദിവസം രണ്ടോ മൂന്നോ ചുംബനമല്ല. അല്ലെങ്കിൽതന്നെ ആഴ്ചയിലൊരിക്കൽ അത് തീർച്ചയായും ആരും ഇഷ്ടപ്പെടുന്ന സ്വഭാവം അല്ല. ഈ കേസിനു രണ്ട് വശമുണ്ട്.

<u>ഉദ്ദേശ്യത്തിനു വിപരീതമായ ആഘാതം</u>

ഉയർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥന്റെ ഉദ്ദേശ്യമല്ല, അദ്ദേഹത്തിന്റെ പെരുമാറ്റം എങ്ങനെ സ്ത്രീ ജോലിക്കാരിയിൽ ആഘാതമുണ്ടാക്കിയെന്നതാണ് പരിഗണിക്കേണ്ടത്. അവരുടെ അസ്വസ്ഥത കണക്കിലെടുക്കാതെ ഇത്തരം പെരുമാറ്റത്തിന് അയാൾ വീണ്ടും തുനിയുകയാണെങ്കിൽ ആ പെരുമാറ്റം അനിഷ്ടകരമാണ്. സ്ത്രീ തൊഴിലാളിയിൽ അതുണ്ടാക്കുന്നത് വിപരീതമായ ഫലമാണ്.

<u>യുക്തി സഹമായ സ്ത്രീമാനദണ്ഡം</u>

ഇന്ത്യൻ സാഹചര്യത്തിൽ കവിളിൽ ഉമ്മ വയ്ക്കുന്നത് വളരെ അടുത്ത ബന്ധത്തിന്റെ അടയാളമാണ്. അതുലൈംഗിക സൂചനകൾ നൽകുന്നു. ബന്ധപ്പെട്ട വ്യക്തികളാരായിരുന്നാലും അത് നിശ്ചയമായും അനുചിതമായ പെരുമാറ്റമാണ്. , സാംസ്കാരിക ദുർബ്ബലതകളെ ഈ അവസരത്തിൽ മറന്നുകളഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ഒരു ഭവനത്തിനുള്ളിലായാൽ പോലും പരസ്യമായി ആശ്ലേഷിക്കുന്നതും ചുംബിക്കുന്നതും സാധാരണ മാനദണ്ഡമനുസരിച്ച് സ്വീകാര്യമായ പെരുമാറ്റമല്ല. അതുകൊണ്ട് മറ്റൊരു സ്ത്രീയെ പരസ്യമായി ചുംബിക്കുന്നത്, യുക്തിസഹയായൊരു സ്ത്രീയുടെ സഹിഷ്ണുതയുടെ അതിർത്തി ലംഘിക്കുന്ന പെരുമാറ്റമാണ്. ഈയൊരു പെരുമാറ്റം പുരുഷൻമാരുൾപ്പെടെയുള്ള മറ്റു ഉദ്യോഗസ്ഥരോടു ചെയ്തില്ല എന്നതു പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്; കൂടാതെ ഒരു സ്ത്രീയെ മാത്രം ഒറ്റപ്പെടുത്തി അനാവശ്യശ്രദ്ധകൊടുക്കുന്നതായി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. അതിന്റെ വിപരീതമായ സ്വാധീനത്തെപ്പറ്റി പറഞ്ഞതിനുശേഷവും ആ സ്വഭാവം മാറ്റാൻ തയ്യാറല്ല എന്നതിനാൽഇത് ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നു.

iii) മനുഷ്യാവകാശ സമീപനം

പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഓഫ് ഹ്യൂമൻ റൈറ്റ്സ് ആക്ട് (1993)നോടു ഒരു വിധത്തിലും മുൻവിധി പുലർത്തുന്നില്ലവിശാഖാകേസിലെ വിധിന്യായത്തിൽ സുപ്രീം കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങള് എന്ന് അതില് വ്യക്തമായിപ്പറയുന്നുണ്ട്

ഈ സമീപനം മനുഷ്യാവകാശ സംരക്ഷണ നിയമം 1993 2(ഡി)യിലെ മനുഷ്യാവകാശം എന്ന നിർവചനം ഉപയോഗിക്കുന്നു. എന്നാൽ നിയമത്തിനതീതമായി, ഒരു മനുഷ്യാവകാശ സമീപനം സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ട് ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ ഒരു കേസിലേക്ക് അതിന്റെ

പ്രാമുഖ്യം മാറ്റി സ്ഥാപിക്കുന്നു. തീരുമാനങ്ങൾ വിസ്താരത്തിൽ വെളിവായ പ്രത്യക്ഷ തെളിവുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലല്ല എന്നാൽ ആ നിയമ ലംഘനങ്ങളുടെ സാമൂഹ്യ സന്ദർഭം വിലയിരുത്തിയായിരിക്കണം. ലൈംഗികാതിക്രമം എന്നത് വാസ്തവത്തിൽ ഒരു അധികാരപ്രയോഗമാണ്. അതുപലപ്പോഴും തുല്യമല്ലാത്ത ശക്തികളുടെ ബന്ധത്തിൽ ഉണ്ടാകുന്നതാണ്. പരാതി നിർണ്ണയിക്കുമ്പോഴാണത് പ്രധാനമായിത്തീരുന്നത്. മനുഷ്യാവകാശ പ്രശ്നങ്ങളും ഒരു അക്രമിയുടെ നിലയിൽ നിന്ന് മുന്നോട്ടുപോയി, ജോലിസ്ഥലത്തെ അന്തരീക്ഷത്തിന്റെ വീഴ്ചകൾ കണക്കിലെടുക്കുന്നു. അതുവ്യക്തിയിന്മേൽ ദോഷകരമായ ഫലങ്ങളുംവ്യക്തിയുടെ മേലും സംഘടനയുടെ മേലും വിപരീതമായ ഭവിഷ്യത്തും ഉളവാക്കുന്നു.

iv)മുൻധാരണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള സമീപനം

ഏതെങ്കിലുമൊരു കേസ് ഒരു ലൈംഗികാതിക്രമമാണോ അല്ലയോ എന്നത് മനസ്സിലാക്കാനുള്ള മറ്റൊരു സമീപനത്തെ 'മുൻധാരണ' എന്ന് വിളിക്കുന്നു. ഒരു ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനു പ്രതികരണമായി രണ്ടുതരം വീക്ഷണങ്ങളുണ്ട്. പരാതിക്കാരിയുടെ വീക്ഷണം വിധേയവും അടിമയെപ്പോലെ ദുർബലമായതുമാണെങ്കിൽ, തീരുമാനമെടുക്കുന്നയാൾ തന്റെ സ്വാഭാവികമായ താൽപര്യം അനുസരിച്ച് സ്ത്രീയെ ഒരു ഇരയായി കണക്കാക്കുകയും അത് മൂലം അവർക്ക് അനുകൂലമായതീരുമാനം ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യും. അതേ സമയം പരാതിക്കാരിയുടെ സമീപനം ഒരു എതിരാളിയുടെയും അക്രമസ്വഭാവമുള്ള സ്ത്രീയുടെയും മട്ടിലാണെങ്കിൽ തീരുമാനമെടുക്കുന്നവർ അനുകൂലമല്ലാത്ത ഒരു നിലപാടെടുത്തേക്കും.അവരെ പുരുഷാധിപത്യത്തിന് ഒരു ഭീഷണിയായി കണക്കാക്കുകയും ചെയ്യും. ഈവാദമുഖം ഒരിയ്ക്കൽകൂടി വ്യക്തമായ, പരസ്പരം പങ്കുവയ്ക്കുന്ന അളവുകോലുകളുടെ പ്രാധാന്യം അടിവരയിടുന്നു. ഒപ്പം തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളുടെ സ്വഭാവത്തിന്റെ മാനദണ്ഡത്തെയും.

മുൻധാരണയുടെ സ്വാധീനത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ രണ്ടു വ്യത്യസ്ത വീക്ഷണങ്ങളുണ്ട്. ഇവയാണ്, ശത്രുതാപരമായ ലിംഗവിവേചനവും സഹതാപപൂർണമായ ലിംഗവിവേചനവും..രണ്ടാമത്തെ കാഴ്ചപ്പാടില് പരക്കെ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള സ്ത്രീയുടെ ചിത്രം വഴങ്ങുന്ന, സാമൂഹ്യമായി നിർവ്വചിക്കപ്പെട്ട പരിമിതിയ്ക്കുള്ളിൽ കഴിയുന്ന ഒരു വ്യക്തിയെന്നതാണ്. എന്നാൽ വഴക്കടിയ്ക്കുന്ന (ശണ്ഠകൂടുന്ന) സ്ത്രീകളെ, നിയന്ത്രിക്കണമെന്നും, പുരുഷമേധാവിത്വമുള്ള മേഖലകളിലവരെത്തുന്നതു തടയണമെന്നുമുള്ള നിലയിലാണ് വീക്ഷിക്കപ്പെടുന്നത്. ഈ സ്ത്രീ ഉളവാക്കുന്ന വിരോധാത്മക പ്രതിരൂപം, പുറമേ നിന്നു നോക്കുന്നയാളില് പ്രതികൂലമായ പ്രതികരണമുളവാക്കുകയും, പീഡിതയാണെങ്കിൽ പോലും അവർ പുരുഷമേധാവിത്വത്തിനു ഭീഷണിയാണെന്ന ധാരണയിൽ പ്രതികൂലമായ തീരുമാനത്തിലേക്കു നയിക്കുകയും ചെയ്യും. ഇത്തരംവിവേചന ചിന്ത മൂലം-പീഡിതയായ സ്ത്രീവഴക്കിടുന്നവളോ ശണ്ഠക്കാരിയോ ആണെന്ന ധാരണമൂലം-അവരുടെ പരാതിയിന്മേലുള്ള പ്രതികരണം അനുകൂലമായിരിക്കില്ല. പരാതിവേണ്ടത്ര സഹതാപത്തോടെയായിരിക്കില്ല വീക്ഷിക്കപ്പെടുക. അവർക്ക് അനുകൂലമല്ലാത്ത തീരുമാനമായിരിക്കും ഫലം.

സഹതാപപൂർണമായ വിവേചനമാകട്ടെ, വീഴ്ചപറ്റാവുന്ന ശക്തിയില്ലാത്ത സ്ത്രീയെന്ന സങ്കല്പമാണ്മുന്നോട്ട് വയ്ക്കുന്നത്. അവർ, സർവ്വാത്മനാ ശക്തിയുള്ള പുരുഷനിൽ നിന്ന് സംരക്ഷിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്. ഇതുമൂലം അനുകമ്പയും ആർദ്രതയും ഉളവാകുകയും, ശക്തിയുള്ളവ

രുടെ പിന്തുണ അർഹിക്കുന്നവ്യക്തിയെന്ന ബോധം സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈയൊരു വീക്ഷണം കൊണ്ട് സ്ത്രീ ഒരു ഇരയെന്ന ബോധം സൃഷ്ടിയ്ക്കപ്പെടുകയും അതുമൂലം അവരുടെ പരിസരം പ്രതിയാൽ ആക്രമിയ്ക്കപ്പെട്ടതാണെന്നധാരണയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവർക്ക് അനുകൂലമായൊരു തീരുമാനം ഉണ്ടാകുകയും ചെയ്യുന്നു. സ്ത്രീയെ ആശ്രയമില്ലാത്ത നിസഹായയായ സ്ത്രീയെന്ന ധാരണമൂലം, അനുമാനത്തിൽ അവർക്ക് ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുന്നു.

വ്യക്തമായ, പങ്കാളിത്തമാനദണ്ഡങ്ങളും, തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ വിലയിരുത്താനുള്ള അളവുകോലുകളും മുൻകൂട്ടിയുള്ള ധാരണയുടെ സിദ്ധാന്തത്തിന് അടിവരയിടുന്നു.

v) യുക്തിസഹജമായ സംശയങ്ങൾക്കതീതമായ തെളിവ്

അപ്പാരൽ എക്സ്പോർട്ട് പ്രൊമോഷനും എ. കെ.ചോപ്രയും തമ്മിലുള്ള കേസ് 1999-ൽ സുപ്രീം കോടതി, തെളിവുകളും സാക്ഷികളും എപ്പോഴും ഉയർന്ന് വന്നില്ലെങ്കിൽ, സാഹചര്യ തെളിവുകളെ ആശ്രയിക്കേണ്ടിവരുംഎന്നു വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അത് മൊത്തത്തിലുള്ള ന്യായാധിപരുടെ ആത്മവിശ്വാസത്തെ പ്രചോദിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. തെളിവുകൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്ന പ്രയോഗം ''ഏറ്റവും കൂടുതൽ സാദ്ധ്യതയുള്ളത്'', ''യുക്തിസഹജമായ സംശയങ്ങൾക്കുള്ളിലുള്ളത്'' ഇവയാണ്. അതിന്റെ അർത്ഥം കമ്മിറ്റി ലൈംഗികാതിക്രമം നടന്നോ എന്ന തീരുമാനത്തിലെത്താൻ ''തെളിവ് യുക്തിസഹജമായ സംശയങ്ങൾക്കതീത''മായിരിക്കണമെന്നില്ല എന്നതാണ്. ഏതാണ്ടെല്ലാ ലൈംഗികാതിക്രമ സംഭവങ്ങളും സ്വകാര്യമായി, തെളിവുകളുടെ അഭാവത്തിൽ, സാക്ഷികളില്ലാതെ സംഭവിക്കുന്നതായതുകൊണ്ട് കുറ്റാരോപിതൻ, പരാതിക്കാരിയെ ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനു വിധേയയാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നതിന് ശക്തമായ സാദ്ധ്യതയുണ്ടെന്ന് കണ്ടെത്തി അതിൽ കേസ്പണിതുയർത്തിയാൽ മതി. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അവർക്കനുകൂലമായ തീരുമാനമെടുക്കാൻ സാധിക്കും.

ഹരിയാനാ സംസ്ഥാനത്തിനെതിരെ രത്തൻസിംഗ് 1982 (1) എല്. എല്. ജെ. 45 എന്ന കേസിൽ സുപ്രീം കോടതി വിധി ഇങ്ങനെ പറയുന്നു: ഒരു ഗാർഹികാന്വേഷണത്തിൽ ഇന്ത്യൻ എവിഡൻസ് നിയമ പ്രകാരമുള്ള കണിശമായതും സംസ്കൃതമായതുമായ തെളിവുകൾ ഉണ്ടാകാൻ സാദ്ധ്യതയില്ല. എല്ലാ സാമഗ്രികളും നിയമപരമായി ഒരു വിവേകമതിയായ മനസ്സിനു അനുവദനീയമാണ്. യുക്തിസഹമായ ബന്ധവും വിശ്വാസ്യതയുമുണ്ടെങ്കിൽ കേട്ടുകേൾവിക്കുപോലും അയിത്തമില്ല.''

സുപ്രീം കോടതിയുടെ സുസ്ഥിരമായ വിധിയനുസരിച്ച് ഒരു ഗാർഹിക അന്വേഷണം യുക്തിസഹമായ സംശയങ്ങൾക്കതീതമായി ഒരു സ്വഭാവദൂഷ്യത്തിനുതെളിവു കണ്ടെത്തേണ്ട ആവശ്യമില്ല. എന്നാൽ ന്യായമായ സാധ്യതകണ്ടെത്തിയാൽ, അതുമതി ഒരാളെ സ്വഭാവ ദൂഷ്യത്തിനുകുറ്റക്കാരനായി വിധിക്കാൻ.

- **ലൈംഗികാതിക്രമം നടന്നോ ഇല്ലയോ എന്ന അവസാന നിഗമനത്തിലെത്തിച്ചേരൽ**

ഒരു ക്രമാനുഗതമായ പരാതി, സംഭവം ആരും കണ്ടതായോ അറിഞ്ഞതായോ ഇല്ലെന്ന ഒറ്റ അടിസസ്ഥാനത്തിൽ തള്ളിക്കളയാൻ പാടില്ല.

ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നേരിട്ടുകണ്ട സാക്ഷികൾ ഉണ്ടാകില്ലെന്ന്ഈ കാര്യങ്ങളുടെ സ്വഭാവം പരിശോധിച്ചാൽ മനസ്സിലാകും. അന്വേഷണത്തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം നിർവ്വഹിക്കുന്നവർ സാഹചര്യ തെളിവുകളുൾപ്പെടെ അതിക്രമം നടന്നോ നടന്നില്ലയോ എന്നതിന്റെ എല്ലാ സാധ്യതകളും കണ്ടെത്തി അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വേണം ഒരു തീരുമാനത്തിലെത്താൻ.ഒരു പരാതിയ്ക്ക് ഉപോൽബലകമായി കാര്യമായ തെളിവുകളൊന്നും മുന്നോട്ടുവയ്ക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ലെങ്കിലും ആ ഒറ്റക്കാരണം കൊണ്ട് അത്തരം വിവേചനം നടന്നിട്ടില്ലെന്നും പരാതിക്കാരി കള്ളം പറയുകയാണെന്നും തീരുമാനിക്കാനാവില്ല. എന്നാൽ അതിക്രമം നടന്നോ നടന്നില്ലയോ എന്നും അക്കാരണം കൊണ്ട് ഒരു പൂർണ്ണമായ തീരുമാനത്തിലെത്താൻ കഴിയുന്നില്ലെന്നുമുള്ള നിലയിലേക്കു കാര്യങ്ങളെത്തിച്ചേരാം.

- **യുക്തമായ തീരുമാനമെടുക്കേണ്ടവർക്ക് ഭാവി നടപടിയ്ക്കായി റിപ്പോർട്ടു നൽകൽന**

പരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർമാനോ പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർക്കോ ആണ് റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുന്നതിന്റെ ചുമതലയുള്ളത്. അതു തയ്യാറാക്കുന്നതിന് അവർ മറ്റുള്ള കമ്മിറ്റി മെമ്പർമാരുടെയും മറ്റുപലരുടെയും സഹായം സ്വീകരിക്കും. അത് കേസിന്റെ നടപടികളുടെയും അതിലെ സങ്കീർണ്ണതകളെയും അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന് പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസറോ ചെയർമാനോ സാക്ഷിമൊഴി രേഖപ്പെടുത്താൻ ഒരു പരിഭാഷകന്റെ സേവനം ഉപയോഗപ്പെടുത്തിയേക്കാം. അല്ലെങ്കിൽ കേസിന്റെ സങ്കീർണ്ണതകൾ മനസ്സിലാക്കാൻ ഒരു നിയമജ്ഞന്റെ സേവനം സ്വീകരിച്ചിരിക്കും.പക്ഷേ കേസിന്റെ രഹസ്യസ്വഭാവവും പീഡിതയുടെ പേരു വിവരവും ആരുമറിയാതെ എല്ലായ്പ്പോഴും രഹസ്യമായി സൂക്ഷിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം.

പരാതിയന്മേൽ നടപടിയെടുക്കുന്നതിനിടെ ലഭിച്ച എല്ലാ തെളിവുകളും റിപ്പോർട്ടിലുണ്ടാകണം. കേസിലെ വാദഗതികൾ പടുത്തുയർത്തി ഒരു നിഗമനത്തിലെത്തിയതിനെപ്പറ്റിയും ലൈംഗികാതിക്രമം തെളിഞ്ഞുകഴിഞ്ഞെങ്കിൽ അതിനു നൽകേണ്ട ശിക്ഷയെപ്പറ്റിയുള്ള യുക്തിപരമായ അടിസ്ഥാനവും അതിൽ വിവരിക്കണം. പരാതി പരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടായിരിക്കും ഈ കേസിന്മേലുള്ള അവസാന അന്വേഷണറിപ്പോർട്ട്. കമ്മിറ്റിയുടെ ടേംസ് ഓഫ് റഫറൻസ് അനുസരിച്ച്, റിപ്പോർട്ട് ചെയർപേഴ്സനോ സ്ഥാപനത്തിന്റെ മേലാൾക്കോ, അച്ചടക്ക അധികാരിക്കോ പരിഗണക്കായി സമർപ്പിക്കണം.

നിയമത്തിന്റെ അനുശാസനയനുസരിച്ച് ആഭ്യന്തര പരിഹാരകമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക പരാതി കമ്മിറ്റിയോ തങ്ങളുടെ കണ്ടെത്തലുകളെപ്പറ്റിയുള്ള റിപ്പോർട്ട് തൊഴിൽ ദാതാവിന് അന്വേഷണം കഴിഞ്ഞതിനുശേഷം പത്തു ദിവസത്തിനകം അയച്ചിരിക്കണം. (അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെ മാതൃക അനുബന്ധം 2 ല് നോക്കുക)

അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിൽ മൂന്നുതരത്തിലുള്ള വിധിന്യായങ്ങൾ ഉണ്ടായേക്കാം.

1. കുറ്റാരോപിതനായ വ്യക്തിയ്ക്കെതിരെയുള്ള പരാതി തെളിയിക്കപ്പെട്ടില്ലെങ്കിൽ ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ ഉദ്യോഗദാതാവിനോടോ ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറോടോ പരാതിയന്മേൽ ഒരു നടപടിയും എടുക്കേണ്ടെന്നു ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

2. പരാതിയിലെ ആരോപണം ശരിയാണെന്നു തെളിഞ്ഞാൽആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റിക്ക് ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറോടോ പ്രാദേശിക പ്രശ്ന പരിഹാരക്കമ്മിറ്റി, ഉദ്യോഗദാതാവിനോടോ സർവ്വീസ് നിയമനമനുസരിച്ച് ദുർവൃത്തിക്ക് നടപടിയെടുക്കണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടുന്നു. സർവ്വീസു നിയമങ്ങളില്ലെങ്കിൽ നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള നിയമങ്ങൾ അനുസരിച്ചു നടപടിയെടുക്കാനായിരിക്കും ആവശ്യപ്പെടുക.

കമ്മിറ്റിയ്ക്ക് യുക്തമായൊരു തുക കുറ്റാരോപിതന്റെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും പിടിച്ചെടുക്കുകയോ, ആരോപിതനോട് ഒരു നിശ്ചിത തുക പീഡിതയായ സ്ത്രീക്കു കൊടുക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്യാം.
താഴെപ്പറയുന്നവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, തുക കണക്കാക്കുക.
പീഡിതയായ സ്ത്രീ അനുഭവിച്ച മാനസികപീഡ, വേദന, ദുഃഖാനുഭവം, വൈകാരികമായ ക്ലേശം.

1. ഈ ലൈംഗികാതിക്രമം മൂലം അനുഭവിച്ച തൊഴിൽ സാധ്യതകളിലെ നഷ്ടം
2. ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ചികിത്സയ്ക്ക് ചെലവായ തുക
3. പീഡിതയുടെ ശമ്പളവും സാമ്പത്തിക നിലവാരവും
4. അത്തരം തുക നൽകാനുള്ള സാധ്യത

ബോക്സ് 18 : കുറ്റാരോപിതൻ തുക കൊടുക്കാതിരിക്കുകയാണെങ്കിൽ
കുറ്റാരോപിതൻ ജോലിയുപേക്ഷിച്ചതിനാൽ ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് തുക പിടിയ്ക്കാൻ സാധിക്കാതെ വരികയാണെങ്കിൽ, അല്ലെങ്കിൽ കുറ്റാരോപിതൻ തുക കൊടുക്കാതിരിക്കുകയാണെങ്കിൽ ഭൂമിയിൽ നിന്നുള്ള റവന്യൂ അറിയർ (കുടിശ്ശിക) എന്ന നിലയിൽ പിരിച്ചെടുക്കാൻ ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറോട് ആവശ്യപ്പെടും.

3. കുറ്റോരോപിതന്റെ നേർക്ക് ഉന്നയിച്ച പരാതി വ്യാജവും കുത്സിതവുമാണെങ്കിൽ പീഡിതയോ മറ്റാരെങ്കിലും ഒരു വ്യാജരേഖ ഉന്നയിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ നിയമം സർവ്വീസ് നിയമനുസരിച്ചുള്ള ശിക്ഷ നൽകുവാൻ അനുശാസിക്കുന്നു.

എന്നാൽ ഈ ഉപഖണ്ഡത്തിൽ ഒരു സുരക്ഷാ സംവിധാനമുണ്ട്, അത് മറ്റൊരന്വേഷണമാണ്. ആ പരാതിയുടെ കുത്സിത ഉദ്ദേശ്യം സ്ഥാപിക്കാനുള്ള അന്വേഷണം. അതിന്റെ അർത്ഥം, പരാതി ദുരുദ്ദേശപരവും വ്യാജവുമാണെന്നു തെളിയിക്കേണ്ടത് പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയുടെ ബാധ്യതയാണഎന്നാണ്. കേസ് തെളിയിക്കാൻ കഴിയാത്തതോ, തെളിവില്ലായ്മയോ, അവർക്ക് ഈ നിയമനുസരിച്ചുള്ള ശിക്ഷ നൽകാതിരിക്കാൻ പര്യാപ്തമല്ല.

പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ തീരുമാനം റിപ്പോർട്ടിൽ ഉൾക്കൊള്ളിക്കേണ്ടതാണ്. അത് സ്ഥാപനത്തിന്റെ അധിപന് സമർപ്പിക്കും. അദ്ദേഹവും അത് മേൽ നടപടിക്കായി അച്ചടക്ക അധികാരികൾക്കു സമർപ്പിക്കും. ഈ റിപ്പോർട്ടിൽ കമ്മിറ്റി നിർദ്ദേശിച്ച പിഴകളും പരാമർശിക്കപ്പെട്ടിരിക്കും.

ബോക്സ് 19: കേസിൽ കമ്മിറ്റികളായി ഉൾപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് അന്വേഷണത്തിൽ തൃപ്തി പോരെങ്കിൽ എന്തു ചെയ്യും.?
കേസിൽ ഉൾപ്പെട്ട രണ്ടുകക്ഷികളും പരാതിക്കാരിയും കുറ്റാരോപിതനായ വ്യക്തിയും അന്വേഷണത്തിലോ പരാതിക മ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശയിലോ തീരുമാനത്തിലോ തൃപ്തരല്ലെങ്കിൽ അവർക്കു നീതിക്കായി ഒരു നീതിന്യായ കോടതിയെ സമീപിക്കാം. നീതിന്യായ കോടതി പരാതികമ്മിറ്റിയോട് അതിന്റെ റിപ്പോർട്ടു സമർപ്പിക്കാൻ ആവശ്യപ്പെടും. കൂടാതെ അതിനോടനുബന്ധിച്ചുള്ള എല്ലാ രേഖകളും പരിശോധനയ്ക്കായി ആവശ്യപ്പെടും. കൂടുതലായും കോടതി പരാതിപരി ഹാര കമ്മറ്റിയുടെ നടപടികളെ വളരെ ഗൗരവതരമായി കാണുകയും അവരുടെ തീരുമാനം ഫലിച്ചിട്ടുണ്ടോയെന്നും കേസിന്റെ എല്ലാ വശങ്ങളും കമ്മിറ്റി അതിന്റെ കഴിവനുസരിച്ച് പരിശോധിച്ചിട്ടുണ്ടോയെന്നും അതിന്മേലാണോ ഒരു തീരുമാനത്തിലെത്തിയതെന്നും ചോദിക്കും.

- **ശുപാർശ ചെയ്യപ്പെട്ട നടപടി സ്വീകരിക്കുമെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തൽ**

പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റി അച്ചടക്ക നടപടിയേ ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളൂ. പക്ഷെ ഇതിന്റെ അവസാനത്തെ നടപടിയെടുക്കേണ്ടത് തൊഴിൽ ദാതാവും അച്ചടക്ക നടപടിയെടുക്കേണ്ട അധികാരികളുമാണ്. അവർക്കു വേണമെങ്കിൽ ശുപാർശകൾ അംഗീകരിക്കാം. അല്ലെങ്കിൽ അവ മാറ്റാം.പിഴകൾ ചുമത്തേണ്ടത് പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശപ്രകാരമാണ്. കൂടാതെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ അച്ചടക്ക നിയമങ്ങളനുസരിച്ചും. ബന്ധപ്പെട്ട സർവ്വീസു നിയമങ്ങളനുസരി ച്ചുള്ള സ്വഭാവദൂഷ്യമാണ് ഒരു ലൈംഗികാതിക്രമമെന്ന പ്രവൃത്തി. യുക്തമായ അച്ചടക്ക നട പടി (ഉദാഹരണത്തിന് തരംതാഴ്ത്തൽ, സ്ഥലംമാറ്റൽ, സസ്പെൻഷൻ, പ്രൊബേഷൻ, പൂർണ്ണമായഡിസ്മിസൽ) ആരംഭിക്കേ   ത് തൊഴിൽ ദാതാവാണ്. അത് നിലവിലുള്ള നിയമ പ്രകാരമായിരിക്കണം. എന്നാൽ ലൈംഗികാതിക്രമം ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിന്റെ ലംഘന മാണെങ്കിൽ തൊഴിൽദാതാവ് യോജിച്ച അധികാരികൾക്ക് പരാതി അയച്ചതിനുശേഷം നട പടി ആരംഭിക്കും. ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമപ്രകാരം നടപടി നടത്തുന്നതിന് പീഡിതയായ സ്ത്രീക്കു താൽപര്യമില്ലെങ്കിൽ ഒരു നല്ല നടപടിയെന്ന നിലയ്ക്കും മുൻകരുതലെന്ന നിലയ്ക്കും തൊഴിൽ ദാതാവ് ബന്ധപ്പെട്ട വ്യക്തിയിൽ നിന്നും ആ വിവരം എഴുതി വാങ്ങി യിരിക്കും.

ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരകമ്മറ്റിയുടെ കേസിൽ തൊഴിൽദാതാവും, പ്രാദേശിക പരാതിപരി ഹാര കമ്മിറ്റിയുടെ കേസിൽ ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറും ശുപാർശകളിന്മേൽ അറുപതു ദിവസ ത്തിനകം നടപടിയെടുക്കാൻ നിയമപരമായി ബാധ്യസ്ഥരാണ്.

5.3.3. അന്വേഷണ സമയത്ത് തൊഴിൽദാതാവ് എടുക്കേ   നടപടി

അന്വേഷണം നടക്കുന്ന സമയത്ത് തൊഴിൽദാതാവ് സ്വീകരിക്കേ   നടപടിയെപ്പറ്റി നിയമം പറയുന്നു ്. പീഡിതയായ സ്ത്രീയുടെ രേഖാമൂലമായ അപേക്ഷ പ്രകാരം കമ്മിറ്റിക്ക് താഴെ പ്പറയുന്നവ ശുപാർശ ചെയ്യാം.

- പീഡിതയെയോ കുറ്റാരോപിതനെയോ മറ്റെതെങ്കിലും ജോലിസ്ഥലത്തേക്ക് സ്ഥലം മാറ്റാം.
- പീഡിതയായ സ്ത്രീക്ക് മൂന്നു മാസം വരെ അവധി കൊടുക്കാം.
- ഇത് അവർക്ക് അർഹതയുള്ള അവധിക്കു പുറമെയായിരിക്കും.

യുക്തമായ മറ്റേതെങ്കിലും ആശ്വാസ നടപടി സ്വീകരിക്കുക.

ഈയൊരു നടപടിക്കുകാരണം ലൈംഗികാതിക്രമം ഒരു തരം അധികാര പരീക്ഷണ മാണെന്ന കാരണത്താലാണ്. ദിവസേന അക്രമിയുമായുള്ള പീഡിതയുടെ സാമീപ്യം അവ രുടെ മനസ്സിൽ വലിയൊരു വിപരീത ഫലമു ാക്കുന്നു. അതു പീഡിതയുടെ വൈകാരിക വും, ശാരീരികവും സാമൂഹ്യവുമായ പ്രവർത്തനത്തെ നിഷേധാത്മകമായ രീതിയിൽ ബാധി ക്കുന്നു. പീഡിത, പീഡകനെക്കാൾ താഴ്ന്ന തൊഴിലിലായിരിക്കുന്നതിനാൽ അതിന്റെ ഫലം വളരെ അപകടകരമായിരിക്കും.

അദ്ധ്യായം 6
മധ്യസ്ഥരുടെ പങ്ക്

6.1. ഗവൺമെന്റ്

ദേശീയ നിയമങ്ങൾക്കും നയങ്ങൾക്കും വേ ത്ര പരിരക്ഷ നൽകുകയെന്നത് ഗവൺമെന്റിന്റെ മുഖ്യമായ കടമയാണ്. അതു കൂടാതെ ഗവൺമെന്റ് ഓഫീസുകൾ തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ തടയാനും അതിനു പ്രതിവിധി ചെയ്യാനും താഴെ പറ യുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണം.

- ഈ നിയമത്തിന്റെ കീഴിലുള്ള നിബന്ധനകളെപ്പറ്റിയുള്ള ധാരണ വർദ്ധിപ്പിക്കുക.
- കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ഒരു ഗസറ്റഡ് വിജ്ഞാപനത്തിലൂടെ ഈ നിയമത്തിന്റെ നിബന്ധകൾ പരസ്യം ചെയ്യുക.
- കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് തങ്ങൾ തയ്യാറാക്കിയ നിയമങ്ങൾ പാർലമെന്റിന്റെ ഓരോ സഭകളിലും വയ്ക്കണം.
- കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റുകൾ, വിജ്ഞാനം, വിദ്യാഭ്യാസം, വാർത്താ വിതരണം, ട്രെയിനിംഗ് എന്നിവയ്ക്ക് ആവശ്യമായ സാമഗ്രികൾ വികസിപ്പിക്കുവാൻ ബാധ്യസ്ഥരാ ണ്. അവർക്ക് പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ധാരണയു ാക്കാൻ ധാരണാ പരിപാടികൾ സംഘടി പ്പിച്ച് ജോലിസ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള നിബന്ധനകളെപ്പറ്റി അറിവ് വളർത്തണം.
- തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ തടയാനും അവയ്ക്കു പരിഹാരമു ാ ക്കാനും ഉതകുന്നൊരു നയം വികസിപ്പിച്ച് അതു നടപ്പാക്കാനുള്ള ഒരു ജോലിസ്ഥല ത്തേയും സ്വീകരിക്കുക.
- പ്രാദേശിക പ്രശ്നപരിഹാരക്കമ്മിറ്റിയ്ക്കായി, പരിജ്ഞാനമു ാക്കുന്നതിനും പരിശീലനം നടത്തുന്നതുമായ പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കുക.
- നിയമം നടപ്പാക്കുന്നത് സസൂക്ഷ്മം നിരീക്ഷിക്കുകയും തൊഴിലാളികൾ ലൈംഗികമായി അതിക്രമം ചെയ്യപ്പെടുന്നില്ലെന്നു ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക.
- ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ കേസുകള് ഫയൽ ചെയ്ത് എത്ര, അവ കൈകാര്യം ചെയ്തു തീർപ്പാക്കിയത് എത്ര എന്നിങ്ങനെയുള്ള വിവരങ്ങള് സൂക്ഷിക്കുക.

6.1.1. ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർമാർ

നിയമപ്രകാരമുള്ള ഡിസ്ട്രിക് ഓഫീസർമാരുടെ കടമകളും അധികാരങ്ങളും ഇവയാണ്.

- പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരക്കമ്മറ്റി സമർപ്പിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ടുകൾ യഥാസമയമാണോ സമർപ്പിക്കപ്പെടുന്നതെന്നു നിരീക്ഷിക്കുക.
- ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റി ധാരണയു ാക്കാനും സ്ത്രീകളുടെ അവകാശങ്ങളെപ്പറ്റി ബോധമു ാക്കാനും ഗവൺമെന്റ് സംഘടനകളെ നിയോഗിക്കുവാൻ വേ നടപടിയെടു ക്കുക.
- സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റിന്റെ വാർഷിക റിപ്പോർട്ടിന്മേൽ ഹ്രസ്വമായ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കി മുകളിലേയ്ക്കയക്കുക.

- ഫയൽ ചെയ്ത കേസുകളുടെ എണ്ണവും അതിലെത്രയാണ് പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാര കമ്മറ്റി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതെന്നും സൂക്ഷ്മമായി നിരീക്ഷിക്കുക.
- ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ച് രേഖകളും, പണിസ്ഥലങ്ങളും പരിശോധിക്കാൻ ഒരു ഓഫീസറെ അധികാരപ്പെടുത്തുകയും അയാൾ നിശ്ചിത സമയത്തിനുള്ളിൽ ഒരു റിപ്പോർട്ടു നൽകുകകയും ചെയ്യേ താണ്. എല്ലാ ഉദ്യോഗദാതാക്കളും ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറും ഇൻസ്പെക്ഷൻ നടത്തുന്ന ഓഫീസർക്ക് മുന്നിൽ എല്ലാ വിവരങ്ങളും, രേഖ കളും മറ്റും ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകുവാൻ ബാധ്യസ്ഥരാണ്.

യുക്തമായ ഗവൺമെന്റ്, തൊഴിൽസ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമത്തെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരങ്ങൾ ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസറിൽ നിന്നും ആവശ്യപ്പെടും. ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ തടയാനും അതിൽ നടപടിയെടുക്കാനും തൊഴിലാളികളുടെയും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും സംഘടനകളു മായി അടുത്തബന്ധം പുലർത്തുന്നത് നല്ലതാണ്.

6.1.2. ലേബർ കമ്മീഷണർമാർ

വ്യാവസായികബന്ധം, തൊഴിലാളിയും മാനേജ്മെന്റും തമ്മിലുള്ള സഹകരണം, തൊഴിൽ തർക്ക പരിഹാരം, കൂലിനിയന്ത്രണം, ജോലിയുടെ മറ്റുകാര്യങ്ങൾ, സുരക്ഷ, സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ, ബാലവേല, തൊഴിലാളിക്ഷേമം, സാമൂഹ്യസുരക്ഷിതത്വം എന്നിവയൊക്കെ തൊഴിൽ ഉദ്യോഗമന്ത്രാലയത്തിന്റെ കടമയാണ്. തൊഴിൽ കമ്മീഷണർമാരിൽ നിക്ഷിപ്ത മായ കടമയാണ് തൊഴിലാളി സമൂഹത്തിന്റെ ക്ഷേമം ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന നിയമാവലി നടപ്പാ ക്കൽ. അതേ സമയം സമാധാനപൂർവ്വവും യോജിപ്പോടും പൊരുത്തത്തോടും കൂടിയുള്ള തൊഴിലന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കേ ത് ലേബർ കമ്മീഷണർമാരുടെ കടമയാണ്.

ലേബർ കമ്മീഷണർമാരുടെ മൂന്നു പ്രധാനകർത്തവ്യങ്ങള് ഇവയാണ്.

- **നടപ്പാക്കൽ**

ഒരു ലേബർ ഓഫീസർക്ക് തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം നിയമനുസരിച്ച് തട യാനും അതിൽ പരിഹാരമു ാക്കാനും ഉപയോഗിക്കാവുന്ന നിയമങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്നവ യാണ്.

1. വ്യവസായമേഖലയിലെ തർക്ക പരിഹാരത്തിനായുള്ള നിയമം 1947
2. ഫാക്ടറീസ് നിയമം 1948
3. ഖനി നിയമം 1952
4. കടകൾ, കച്ചവട സ്ഥാപനങ്ങൾ ഇവയ്ക്കുള്ള നിയമം 1958.

വ്യാവസായിക ഉദ്യോഗ (സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡേർഡ്) നിയമം 1946 പ്രകാരം ഗവൺമെന്റ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുകൾ, വിദ്യാഭ്യാസസ്ഥാപനങ്ങൾ, കച്ചവടസ്ഥാപനങ്ങൾ, സ്വകാര്യകമ്പനികൾ, പി.യു.സികൾ എന്നിവയോട് വിശാഖ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പാക്കാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടിട്ടു ്. ഇതിനായി 08/ഡബ്യു 8 സി.ഒ.ഡി 2011-12 തീയതി 22.11.2011 എന്ന നമ്പരിൽ ഒരു സർക്കുലർ എല്ലാ വർക്കുമായി ഇറക്കിയിട്ടു ്.

- **അനുരഞ്ജനം**

നോഡൽ ഏജൻസി എന്ന നിലയ്ക്ക് ലേബർ കമ്മീഷണർ അനുരഞ്ജന ഓഫീസർ എന്ന നിലയിൽ ലൈംഗികാതിക്രമ കേസുകളിൽ ര ു കക്ഷികളോടും സുപ്രീംകോടതിയുടെ തീരുമാനം ഈ പ്രത്യേക വിഷയത്തിൽ വിശദീകരിക്കുന്നത് വളരെ ഫലപ്രദമായിരിക്കും. ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരക്കമ്മറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ടിനുശേഷം, ഏതെങ്കിലും കക്ഷി, കമ്മറ്റി യുടെ തീരുമാനത്തിൽ തൃപ്തരല്ലെങ്കിൽ അക്കാര്യം ലേബർ കോടതിയിലോ, ഇൻഡസ്ട്രീ യൽ ട്രിബ്യൂണലിലോ നിർബന്ധ തീരുമാനത്തിനായി ശുപാർശ ചെയ്യാം. (അനുരഞ്ജന ശ്രമങ്ങൾ പരാജയപ്പെട്ടതായ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കിയതിനു ശേഷംമാത്രമേ ഇത് പാടുള്ളൂ.)

- **ഗവേഷണവും അപഗ്രഥനവും**

വ്യവസായശാലകളിലെ വ്യത്യസ്ത വിഭാഗങ്ങളിൽ നടത്തിയ സാമൂഹ്യ സാമ്പത്തിക സർവേ കളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, അറിയാവുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ ജീവിത അവസ്ഥക ളുടെ വെളിച്ചത്തിൽ അവയെ ലേബർകമ്മീഷണർക്ക് ഫലപ്രദമായുപയോഗിക്കാം. ഒരു അനുയോജ്യമായ ജോലിസ്ഥലം ഒരുക്കുന്നതിന്റെ നാലുഘടകങ്ങളിൽ് അതിപ്രധാനമാ യരണ്ടെണ്ണംഇവയാണ്: (1) വ്യവസായശാലകളിലെ സ്ത്രീതൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹ്യ, സാമ്പത്തിക അവസ്ഥകൾ, (2) അസംഘടിത തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ, ജീവിത അവസ്ഥ കൾ. എല്ലാതരം തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിലുമുള്ള സ്ത്രീകളുടെ സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താൻ ഈ വിജ്ഞാനം ഉപയോഗപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധ നം, പ്രതിവിധി) നിയമപ്രകാരം നിർവചിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ലേബര് കമ്മീഷണറുടെ മുഖ്യ ചുമതലകള് ഇവയാണ്.

തൊഴിലാളികളും മാനേജ്മെന്റും തമ്മിൽ വളരെ ഹൃദ്യവും സൗഹൃദപൂർണ്ണവുമായ ബന്ധം വളർത്തുകയും കേന്ദ്ര മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ കൂലി, മറ്റു ജോലിയുടെ സാഹചര്യ ങ്ങൾ എന്നിവയെ ക്രമീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക. ലൈംഗികമായ ഉപദ്രവം ദോഷകരമായ തൊഴിലന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുന്നു. അതിനെ തടയുകയെന്നത് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ഏകസ്വര മായ ബന്ധം വളർത്തുവാനുള്ള മുഖ്യഘടകമാണ്.
തൊഴിൽനിയമശുപാർശകളും ഉടമ്പടികളും അച്ചടക്ക സമ്പ്രദായങ്ങളും വേഗതയോടെ നടപ്പാ ക്കൽ മുതലായവ.

ഇത് ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരക്കമ്മറ്റിയുടെ പ്രവർത്തനമുൾക്കൊള്ളുന്നു. എന്തെന്നാൽ, തൊഴിലിടങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളെയും അവരുടെ അച്ചടക്കത്തെയും സംബന്ധിക്കുന്ന നിയ മത്തിന്റെ നടപ്പാക്കലുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് കൊ ്.

ലേബർനിയമങ്ങൾ, വ്യാവസായിക ബന്ധങ്ങൾ, ഉദ്യോഗസ്ഥരെ സംബന്ധിച്ചുള്ള നയങ്ങൾ, അവയെപ്പറ്റിയുള്ള പ്രയോഗം എന്നിവയെപ്പറ്റി പഠനങ്ങൾ നടത്തുകയും അവയിൽ പുനർചി ന്തനം നടത്തുകയും, അവയുടെ നടപ്പാക്കലിനെപ്പറ്റി വിലയിരുത്തുകയും ചെയ്യുക. ഇവ ലേബർ കമ്മീഷണറുടെ അധികാരപരിധിക്കു കീഴിലുള്ള പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും മറ്റു മേഖലയിലും വേണം നടത്താൻ. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെ വിലയിരു

ത്താനും അവ തടയാനും പരിഹാരം കാണാനുമുള്ള ശുപാർശകൾ ഉന്നയിക്കാനും ഈ അവസരം ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്.

ഖനികളിലും ഫാക്ടറികളിലുമുള്ള തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കാൻ തൊഴിൽ സ്ഥലം ലൈംഗികാതിക്രമത്തോട് യാതൊരു സഹിഷ്ണുതയും കാട്ടാത്ത ഇടമാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക.

സ്ഥിതിവിവരകണക്കുകൾ സമാഹരിച്ച് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുക. അന്വേഷണങ്ങൾ നടത്തുക.പല ലേബർ വിഷയങ്ങളിലും സർവ്വേയും ഗവേഷണവും നടത്തുക. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യുന്നതിനും പ്രതിവിധി ചെയ്യുന്നതിനും ഇതുസംബന്ധിച്ചുള്ള വിവരങ്ങൾ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിലൂടെ സാധിക്കും.

വ്യവസായ ബന്ധങ്ങളിലും തൊഴിൽ മേഖലയിലും പരിശീലനപരിപാടികൾ, വിദ്യാഭ്യാസം, ഗവേഷണം,മാർഗനിർദേശ സേവനം മുതലായവ നടത്തുക. ലിംഗപരമായ ബോധവൽക്കരണത്തിലും പൊതുവായ ധാരണ ഉ ാക്കലിനും പരിശീലനപരിപാടികൾ ആവിഷ്കരിച്ചു നടപ്പാക്കുക. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി ബോധവൽക്കരണം സൃഷ്ടിക്കുക.

ബോക്സ് 20 : സുപ്രീം കോടതി നിർദ്ദേശങ്ങളനുസരിച്ച് ലേബർ കമ്മീഷണറുടെ പങ്ക് - രത്നചുരുക്കം

- മേധാകോട്ടാൾലെലെയും യൂണിയൻ ഓഫ് ഇന്ത്യയും മറ്റുള്ളവരും 26.4.2004 എന്ന പൊതു താല്പര്യ ഹർജിയില് കടകൾ, കച്ചവടസ്ഥാപനങ്ങൾ, ഫാക്ടറികൾ എന്നിവയിൽ ലേബർ കമ്മീഷണർമാർ നോഡൽ ഏജൻസിയായി ജോലി ചെയ്യുംഎന്നു സുപ്രീം കോടതി ഉത്തരവിറക്കി.
- തങ്ങളുടെ അധികാര പരിധിയ്ക്കുള്ളിലുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപറ്റി വിശകനം ചെയ്തുകൊ ുള്ള റിപ്പോർട്ട് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും അവ തൊഴിൽ, ഉദ്യോഗമന്ത്രാലയത്തിനുമേൽ നടപടിയ്ക്കായി അയച്ചുകൊടുക്കുകയും ചെയ്യുക.
- സ്ത്രീകളിൽ നിന്നും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള പരാതികൾ, അവരുടെ ജോലിപ്പേരു പരിഗണിക്കാതെ അവ വേ വിധത്തിൽ പരിശോധിച്ച് ബന്ധപ്പെട്ട ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരക്കാരകമ്മിറ്റിക്ക് നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന വിധത്തിൽ അയച്ചുകൊടുക്കുക.
- പരാതിക്കാരിയും ഉദ്യോഗദാതാവും തമ്മിൽ ജോലിസ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ച് അനുരഞ്ജനം വഴി തർക്കപരിഹാരം ഉ ാക്കുക. ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റി ഇല്ലെങ്കിൽ അതു രൂപീകരിക്കുക. പരാതിക്കാരി തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം കാരണം സ്ഥാപനം ഉപേക്ഷിച്ചു പോകുകയാണെങ്കിൽ അവൾക്ക് കിട്ടാനുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഉറപ്പുവരുത്തുക.
- ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശകൾ ഉദ്യോഗദാതാവോ, അച്ചടക്കകമ്മിറ്റിയോ പാലിക്കുന്നു െ ന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക.
- തങ്ങളുടെ നിശ്ചിത സമയത്തിനുശേഷം സ്ത്രീതൊഴിലാളികൾ ജോലിചെയ്താൽ അതനുസരിച്ചുള്ള ബാധ്യതകൾ ഉദ്യോഗദാതാവ് പാലിച്ചില്ലെങ്കിൽ (1948 ലെ ഫാക്ടറീസ് നിയമപ്രകാരം സ്ത്രീകളെ അവരുടെ പ്രവർത്തന സമയത്തിനുശേഷം ജോലി ചെയ്യിക്കാൻ അനുവാദമുള്ള ഉദ്യോഗദാതാക്കൾക്കുമാത്രം) അവർക്കെതിരെ നടപടിയെടുക്കൽ.
- 1946 ലെ വ്യവസായ ഉദ്യോഗ (സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡേഴ്സ്) ആക്ടിൽ, ഈ നിയമത്തിനനുസരിച്ച് സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങൾ വേ ത്ര ഭേദഗതികൾ ചെയ്യാനുതകുന്ന വിജ്ഞാപനമിറക്കാൻ ലേബർ/ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റ് കൗൺസിലുമാർ ബാധ്യസ്ഥരാണ്.
- തൊഴിൽസ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ നിബന്ധനകൾ പാലിയ്ക്കാത്ത തൊഴിൽ ദാതാക്കളെ സുപ്രീംകോടതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തുകയും അവർക്കെതിരെ നടപടി നിർദ്ദേശിക്കുകയും, പ്രത്യേക സംഭവങ്ങളുടെ പേരിൽ പിഴ ചുമത്തുകയും ചെയ്യുക.

6.2 തൊഴിൽ ദാതാക്കളുടെ സംഘടന

തൊഴിൽദാതാക്കളുടെ സംഘടനയ്ക്ക് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ നിവാരണം ചെയ്യുന്നതിനും അതിനെതിരെ പ്രതിവിധി ചെയ്യുന്നതിനും, തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് ഒരു സുരക്ഷിതമായ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനും അതിനുവേ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും നല്ല പ്രയോഗങ്ങൾ അംഗങ്ങളായ കമ്പനികൾക്ക് നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനും വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട കടമയും പങ്കും നിർവ്വഹിക്കാനു ്. ഇക്കാര്യത്തിൽ അവർക്കു ചെയ്യാവുന്ന കാര്യങ്ങൾ ഇവയാണ്.

- ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനെതിരെ ഒരു നിശ്ചിതനയം രൂപീകരിച്ച് തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യാനും പ്രതിവിധി ചെയ്യാനുമുള്ള തന്റെ ഉറച്ച പ്രതിബദ്ധത പ്രകടിപ്പിക്കുക.
- ശില്പശാലകളും സെമിനാറുകളും സംഘടിപ്പിച്ച് മെമ്പർ കമ്പനികളുടെയിടയിൽ ബോധവൽക്കരണം നടത്തുക.
- നിയമം അനുസരിക്കുന്നതിനായി നിയമപരമായ ഉപദേശം നൽകുക.
- തൊഴിൽ സ്ഥലത്തു ലൈംഗികാതിക്രമം നിവാരണം ചെയ്യുന്നതിനും അതിനു പരിഹാരം ചെയ്യുന്നതിനും ഒരു ഉദ്യോഗദാതാവിന്റെ മാർഗ്ഗരേഖ തയ്യാറാക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ കമ്പനിനയത്തിന്റെ മാതൃക അംഗ കമ്പനിയുമായി പങ്ക് വയ്ക്കുകയോ ചെയ്യുക.
- പ്രായോഗിക നടപടികളിലൂടെയും നല്ല പ്രായോഗിക പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെയും മെമ്പർ കമ്പനികളുമായി പരിജ്ഞാനം പങ്കുവയ്ക്കുന്ന പരിപാടികളിലൂടെയോ, ന്യൂസ്ലെറ്ററുകളിലൂടെയോ ഒരു സുരക്ഷിതമായ തൊഴിൽ പരിസരം ഉ ാക്കിയെടുത്ത് മെമ്പർ കമ്പനികളെ ബോധ്യപ്പെടുത്തുക.

6.3. തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനകൾ

പ്രശ്നത്തെപ്പറ്റി തൊഴിലാളികളുടെയിടയിൽ ധാരണ വളർത്തിയും, മെമ്പർ കമ്പനികൾക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമ സംഭവങ്ങളിൽ വേ പ്രതികരണം നടത്താൻ സഹായങ്ങൾ ചെയ്തും തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടനകൾക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമം തൊഴിലിടങ്ങളിൽ തടയുന്നതിനും പ്രതിവിധി ചെയ്യുന്നതിനും വളരെ വലിയൊരു പങ്ക് നിർവ്വഹിക്കാനു ്. പരാതിപരിഹാര സംവിധാനം പെട്ടെന്ന് കിട്ടാത്ത, എളുപ്പം സമീപിക്കാൻ പറ്റാത്ത അസംഘടിത മേഖലകളിൽ അവരുടെ പങ്ക് വളരെയധികം പ്രാധാന്യമർഹിക്കുന്നു. തൊഴിലാളി സംഘടനകൾക്ക് ചെയ്യാവുന്ന ചില നടപടികൾ താഴെകുറിക്കുന്നു.

- പ്രശ്നത്തെപ്പറ്റി കൂടുതൽ പരിജ്ഞാനം പ്രത്യേക സെമിനാറുകളിലൂടെയോ ക്രമാനുഗതം നടത്തുന്ന യോഗങ്ങളിലൂടെയോ പകരുക.
- പരാതിപരിഹാരത്തിൽ ഉൾപ്പെടാൻ സാധ്യതയുള്ള അംഗങ്ങൾക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമപരാതികളെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള പരിശീലനം നൽകുക.
- പരാതി ബന്ധപ്പെട്ട സ്ഥലങ്ങളിൽ ഉന്നയിക്കുന്നതിനും അങ്ങനെ ഉന്നയിച്ച കേസുകളെ വേ വിധം പിന്തുടർന്ന് നടപടിയെടുക്കാനും സഹായിക്കുക.
- അസംഘടിതമേഖലകളിലെ തൊഴിലാളികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കു പ്രതിവിധി ഉ ാക്കാനുള്ള സംവിധാനമോ സമ്പ്രദായമോ ഇല്ലെങ്കിൽ അതു ാക്കാൻ വാദിക്കുക.

- ലൈംഗികമായ അസഹിഷ്ണുതയുടെ ഒരു നയം രൂപീകരിക്കാനും നടപ്പിലാക്കാനും വേ ി ഉദ്യോഗദാതാക്കളും മാനേജ്മെന്റുമായി ചേർന്ന് സ്ഥാപനത്തിന്റെ നിലവാരത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുക.

6.4. ഉദ്യോഗദാതാക്കൾ സംരംഭങ്ങളിലെയോ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയോ മാനേജർമാർ

ലൈംഗികാതിക്രമത്തെ നിവാരണം ചെയ്തുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികൾക്ക് സുരക്ഷിതമായ ഒരു പ്രവർത്തനക്ഷമമായ അന്തരീക്ഷം ഉ ാക്കുന്നത് തൊഴിൽ ദാതാവിന്റെ കടമയാണ്. അതിനവർ പലതരം നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണം. തങ്ങളുടെ തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന് യാതൊരു സ്ഥാനവുമില്ലെന്നു തൊഴിലാളികൾ മനസ്സിലാക്കത്തക്ക വിധത്തിൽ ശക്തമായ നേതൃത്വവും ലൈംഗികാതിക്രമത്തോട് യാതൊരു സഹിഷ്ണുതയുമില്ലെന്ന ഉറച്ച പ്രതിബദ്ധതയും ഉദ്യോഗദാതാക്കളും മാനേജർമാരും പ്രദർശിപ്പിക്കേ ത് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ടതാണ്.

താഴെപറയുന്ന രംഗങ്ങളിൽ നിയമത്തിന്റെ നിബന്ധനകൾ വേ വിധം (താഴെപറയുന്ന രീതിയിൽ) ചെയ്യുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുകയാണെങ്കിൽ ഉദ്യോഗദാതാവ് 50,000 രൂപ പിഴയടയ്ക്കേ ിവരും.

- ഒരു ആഭ്യന്തര പരാതി പരിഹാരകമ്മറ്റി (ഉപവകുപ്പ് (1) സെക്ഷന് 4)
- അന്വേഷണറിപ്പോർട്ട് (സെക്ഷൻ 13)
- വ്യാജമോ കുത്സിതമോ ആയ പരാതിയോ വ്യാജ തെളിവോ (സെക്ഷൻ 14)
- വാർഷിക റിപ്പോർട്ടിൽ ആവശ്യമായ വിവരങ്ങൾ (സെക്ഷൻ 22)

ഇതിനുശേഷമുള്ള ലംഘനങ്ങൾക്ക് തൊഴിൽ ദാതാവ് 50,0001 ൽ കൂടുതലുള്ള പിഴ നൽകേ ിവരും. കൂടാതെ ശിക്ഷ ഇരട്ടിക്കുവാനും ലൈസൻസ് റദ്ദാക്കാനും ഇടയായേക്കാം. അല്ലെങ്കിൽ രജിസ്ട്രേഷന് പിൻവലിക്കലോ, അവരുടെ പ്രവർത്തനം തുടരാനുള്ള രജിസ്ട്രേഷൻ പിൻവലിയ്ക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യാം.

6.5. തൊഴിൽദാതാവും തൊഴിലാളിയും

ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥനോ തൊഴിലാളിയോ എന്ന നിലയിൽ ഒരു വ്യക്തി ലൈംഗികാതിക്രമം എന്താണെന്നും തൊഴിലിടങ്ങളിൽ അതു സംഭവിക്കുമ്പോൾ അതു തടയാൻഎന്തു നടപടി സ്വീകരിക്കണമെന്നും അറിഞ്ഞിരിക്കണം. ലൈംഗികാതിക്രമം ഉ ാകുകയാണെങ്കിൽ തൊഴിലാളികൾ താഴെപ്പറയുന്നവ സ്വീകരിക്കണം.

- നിശ്ശബ്ദയായിരിക്കരുത്. അതു ചെയ്യരുതെന്ന് ഉറച്ച സ്വരത്തിൽ പറയണം.
- ലൈംഗികാതിക്രമം തുടരുകയാണെങ്കിൽ 'അരുത് അരുത്' എന്നു പറഞ്ഞുകൊ ിരിക്കുകയും, അതിനെതിരെയുള്ള തെളിവുകൾ ശേഖരിക്കുകയും ചെയ്യണം.
- തങ്ങൾക്കു വിശ്വസിക്കാവുന്ന കുടുംബാംഗങ്ങളോടോ സ്നേഹിതരോടോ സഹപ്രവർത്തകരോടോ പ്രസ്തുത കാര്യത്തെപ്പറ്റി സംസാരിക്കുക.
- സഹപ്രവർത്തകരുടെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ മെമ്പർമാരുടെയോ സഹായം തേടുക, പരാതി സമർപ്പിക്കുക.

തൊഴിലാളികളുടെ ലൈംഗികാതിക്രമം എന്നതിനെപ്പറ്റി പെട്ടെന്നറിയാൻ അനുബന്ധം (എ) ക്വിക്ക് ക്യു ആന്റ് ഏഷീറ്റ് നോക്കുക.

അനുബന്ധങ്ങൾ

അനുബന്ധം 1 : എ ക്വിക്ക് ക്യൂ ആന്റ് ഏ ഷീറ്റ്

1. എന്താണ് ലൈംഗികാതിക്രമം?

ലൈംഗികാതിക്രമം എന്നാൽ ഏതെങ്കിലും അനിഷ്ടകരമായ, ലൈംഗികമായി നിർവചിക്കപ്പെട്ട പെരുമാറ്റം. അത് ശുണ്ഠിപിടിപ്പിക്കുന്ന ദുഷ്പെരുമാറ്റം മുതൽ ലൈംഗികമായ ദുഷ്പ്രവൃത്തിയോ അക്രമമോ ബലാത്സംഗമോ ആകാം.

സ്ത്രീകളോടുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പ്രതിവിധി) നിയമം 2013 താഴെപ്പറയുന്ന ഒന്നോ അതിലധികമോ അനിഷ്ടകരമായ പ്രവൃത്തികളെയോ പെരുമാറ്റത്തെയോ ഉൾക്കൊള്ളുന്നു. (നേരിട്ടോ സൂചനകൾകൊ ാ)

i) ശാരീരികമായ ബന്ധപ്പെടലോ അതിനായുള്ള ശ്രമങ്ങളോ

ii) ലൈംഗികാനുകൂല്യങ്ങൾക്കുവേ ിയുള്ള ആവശ്യപ്പെടലോ അഭ്യർത്ഥനയോ

iii) ലൈംഗികചുവയുള്ള പരാമർശങ്ങൾ പുറപ്പെടുവിക്കുക.

iv) ലൈംഗികത പ്രദർശിപ്പിക്കുക5) ലൈംഗിക സ്വഭാവമുള്ള, അനിഷ്ടകരമായ ശാരീരികമായ/ വാക്കുകൾകൊ ുള്ള അല്ലെങ്കിൽ വാക്കുകൊ ല്ലാതെയുള്ള പെരുമാറ്റം.

2. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം എന്താണ്?

ഒരു വ്യക്തിയുടെ ജോലിയുടെ നിർവ്വഹണത്തിൽ അയുക്തികമായി ഇടപെട്ട്, അയാളുടെ തൊഴിലിന്റെ പ്രകടനത്തെ ബാധിക്കുന്ന വിധത്തിലും ഭീഷണിപ്പെടുത്തി, ശത്രുതാപരമായും തെറിപറഞ്ഞും അനിഷ്ടകരമായ തൊഴിൽ പരിസരം സൃഷ്ടിച്ചുമുള്ള അനിഷ്ടകരമായ, ലൈംഗികമായി നിർവ്വചിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള പെരുമാറ്റമാണ് ജോലി സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം.

സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം (നിവാരണം, നിരോധനം, പ്രതിവിധി) നിയമം 2013 താഴെപ്പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ സംഭവിച്ചാൽ അല്ലെങ്കിൽ ലൈംഗികമായ അതിക്രമം സംബന്ധിച്ച് പ്രവൃത്തിയോ പെരുമാറ്റമോ ഉ ായാൽ, അത് തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമമായിരിക്കും.

1. വ്യംഗ്യമായോ പ്രത്യക്ഷമായോ, ജോലിയിൽ പ്രഥമ പരിഗണന നൽകാമെന്ന വാഗ്ദാനം.
2. വ്യംഗ്യമായോ പ്രത്യക്ഷമായോ, അവളുടെ ജോലിക്ക് ദോഷകരമായ ഭീഷണി
3. ഇപ്പോഴത്തെയോ ഭാവിയിലെയോ ജോലിയിലെ പദവിയെ സംബന്ധിച്ചുള്ള വ്യംഗ്യമായോ പ്രത്യക്ഷമായോ, ഭീഷണി അല്ലെങ്കിൽ
4. അവളുടെ ജോലിയിൽ ഇടപെടൽ അല്ലെങ്കിൽ ഭീഷണിപ്പെടുത്തി, വൃണപ്പെടുത്തി, പ്രതികൂലമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിയ്ക്കൽ
5. അവരുടെ സുരക്ഷയോ, ആരോഗ്യമോ ബാധിയ്ക്കാത്തക്കവണ്ണമുള്ള തരംതാഴ്ത്തൽ

3. പെട്ടെന്നുള്ള ചെക്ക് ലിസ്റ്റ്

നിങ്ങളുടെ അന്തരീക്ഷം ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ നിന്നു മുക്തമാണോ?
കൂടുതൽ സ്ത്രീകളും തങ്ങളനുഭവിക്കുന്ന ലൈംഗികാതിക്രത്തെപ്പറ്റി ബോധവതികളല്ല.; അല്ലെങ്കിലവയെ നിസാരവൽക്കരിക്കുകയോ കീഴ്‌വഴക്കമായി കരുതുകയോ ചെയ്യുന്നു. താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്ന ചെക്ലിസ്റ്റ് പരിശോധിച്ച് യോജിച്ച കോളത്തില് ഒരു ടിക് മാർക്ക് ചെയ്യുക.

ചെക്ക് ഇനങ്ങൾ **ഉവ്വ്/ ഇല്ല**

1.	നിങ്ങളോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യുന്ന ചിലരുടെയോ സൂപ്പർവൈസർമാരുടെയോ കൂടെ ജോലി ചെയ്യാൻ നിങ്ങളിഷ്ടപ്പെടുന്നില്ല.		
2.	ആരോ ഒരാൾ നിങ്ങളെ സദാ തുറിച്ചു നോക്കുന്നതായി നിങ്ങൾക്ക് തോന്നുന്നു.		
3.	ഓഫീസിലെ സ്ത്രീകളുടെയും പുരുഷന്മാരുടെയും സംഖ്യ സമതുലിതമല്ല		
4.	ചില സമയങ്ങളിൽ സൂപ്പർവൈസറോ സഹപ്രവർത്തകരോ നിങ്ങളുടെ ശരീരത്തിൽ സ്പർശിക്കാറു ്		
5.	എന്റെ ജോലിസ്ഥലത്ത് അസ്വസ്ഥകരമായ സംഭവങ്ങൾ ഉ ാകാറു ് ഞാനതു ക്ഷമാപൂർവ്വം സഹിക്കുന്നു.		
6.	സൂപ്പർവൈസർ ചിലപ്പോൾ വെളിയിൽ പോയി ഭക്ഷണം കഴിയ്ക്കാൻ ക്ഷണിയ്ക്കാറു ്		
7.	എന്റെ ജോലി നഷ്ടപ്പെടാതിരിക്കാൻ വേ ി സൂപ്പർവൈസർ പറയുന്നതെന്തും ഞാൻ അനുസരിക്കും		
8.	എന്റെ രൂപത്തെപ്പറ്റി ഞാൻ ചില തമാശകളും പരാമർശങ്ങളും കേൾക്കാറു ്		
9.	സൂപ്പർവൈസർ എപ്പോഴുമെന്നോട് എന്റെ വ്യക്തിജീവിതത്തെ പ്പറ്റി ചോദിക്കും		
10.	എന്റെ ജോലിയോടു യാതൊരു ബന്ധവുമില്ലാത്ത ഇ-മെയിൽ ഞാൻ സഹപ്രവർത്തകനിൽ നിന്നോ സൂപ്പർവൈസറിൽ നിന്നോ സ്വീകരിക്കുന്നു.		

ഉവ്വ് എന്ന ടിക് മാർക്ക് ഒരുപാട് നിങ്ങളുടെ ചെക്ക്ലിസ്റ്റിൽ ഉ െങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ തൊഴിൽ പരിസരം ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ നിന്നും വിമുക്തമല്ല. നിങ്ങൾക്കതിൽ സംശയമു െങ്കിൽ വിശ്വസ്തരായ സഹപ്രവർത്തകരോടതു സംസാരിക്കുക.ഒരിക്കലും നിശബ്ദരായിരിക്കരുത്.

4. ലൈംഗികാതിക്രമം നിങ്ങളനുഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ നിങ്ങൾ എന്തുചെയ്യണം?

നിങ്ങൾ ലൈംഗികാതിക്രമം അനുഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ അതു നിർത്താനുള്ള നടപടിയെടുക്കണം.

ഉടൻ അതിനെതിരെ ശബ്ദമുയർത്തണം: വേ അരുത്, എന്നിങ്ങനെ വ്യക്തമായിപ്പറയാൻ തീരുമാനിക്കണം. ശക്തമായും പുഞ്ചിരിയോടെയല്ലാതെയും വേണം അങ്ങനെ പറയാൻ. അതാണ് അക്രമിയെ താൻ ചെയ്യുന്നത്, ഇരയെ ദ്രോഹിക്കുകയാണെന്ന് മനസ്സിലാക്കിക്കാന് പറ്റിയ ഏറ്റവും നല്ല മാർഗ്ഗം. തന്നോടൊപ്പം എവിടെയെങ്കിലും പോകാൻ ആവശ്യപ്പെട്ടാൽ താൻ അസ്വസ്ഥയാണ് അക്കാര്യത്തിലെന്നറിയിക്കുന്ന വിധത്തിൽ പോകണം. കാര്യങ്ങൾ

ചെയ്യാനും ചോദ്യങ്ങൾക്ക് ഉത്തരം പറയാനും താൻ അസ്വസ്ഥയാണെന്ന നിലയിലുള്ള സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കാനുംശ്രമിക്കണം. അരുത് എന്ന് തറപ്പിച്ചു പറയണം. വ്യക്തമായും അക്രമിയെ വേദനിപ്പിക്കുന്നതിൽ വിഷമിയ്ക്കരുത്. അയാളുടെയോ അവളുടെയോ വികാരത്തെ വ്യണപ്പെടുത്തുന്നതായും കരുതരുത്. അത്തരം പെരുമാറ്റമുള്ളപ്പോൾ അതിൽ പ്രതിഷേധിക്കുന്നത് അയാൾക്കെതിരെ കേസു ചാർജ്ജ് ചെയ്യുമ്പോൾ നിങ്ങൾക്കു സഹായകമാകും.

<u>രേഖകൾ സൂക്ഷിക്കുക</u>: സംഭവങ്ങളെപ്പറ്റി എഴുതുന്ന ഒരു ഡയറിയോ ദിനക്കുറിപ്പോ സൂക്ഷിക്കുക. എഴുത്തോ കുറിപ്പോ നിങ്ങൾക്കു കിട്ടുന്നതു സൂക്ഷിക്കുക. ജോലിസ്ഥലത്ത് നിങ്ങളെ അലോസരപ്പെടുത്തുന്ന എന്തെങ്കിലും സാമഗ്രികൾ കിട്ടുകയാണെങ്കിൽ അതും സൂക്ഷിക്കുക. ദിവസങ്ങൾ, സമയം സഹിതം (അനിഷ്ടകരമായ സംഭവങ്ങളുടെ ആവർത്തനങ്ങൾ) സ്ഥലം, എന്തു സംഭവിച്ചു എന്നതിനെപ്പറ്റിയുള്ള വിവരണം എന്നിവയും സൂക്ഷിക്കുക. ഏതെങ്കിലും സാക്ഷിയുടെ ങ്കിൽ അവരുടെ പേരും കുറിച്ചുവയ്ക്കുക.

വിസ്താരസമയത്ത് നിങ്ങളുപയോഗിക്കുന്ന ഏതൊരു രേഖയും ഒരു സാക്ഷിയെക്കൊ ് അധികാരപ്പെടുത്തിയതാവണം. നിങ്ങൾ വിസ്താരസമയത്ത് പ്രതിഭാഗം വക്കീൽ എവിടെ നിന്ന് നിങ്ങൾക്ക് രേഖകിട്ടിയെന്നു ചോദിക്കുമെന്ന് ഓർമ്മ വയ്ക്കണം. ആ രേഖ എവിടന്നു കിട്ടിയെന്നു നിങ്ങൾക്കറിയില്ലെങ്കില്,അഥവാആരാണതു അധികാരപ്പെടുത്തിയെന്നറിയില്ലെങ്കില് നിങ്ങൾക്ക് ആ രേഖ വിസ്താര സമയത്ത് ഉപയോഗപ്പെടുത്താനാകില്ല.

എല്ലാ അഭിനന്ദനകത്തുകളും അവാർഡുകൾ, താങ്ക്യൂ എന്നെഴുതിയ കുറിപ്പുകൾ അവയെല്ലാം നിങ്ങളുടെ ജോലിയിലെ നല്ല പ്രകടനത്തെ തെളിയിക്കും. നിങ്ങളെയും നിങ്ങളുടെ ജോലിയെയുംപ്പറ്റി മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ നൽകിയ അഭിനന്ദന കത്തുകളുടെ കാര്യത്തിൽ പ്രത്യേക ശ്രദ്ധ പതപ്പിക്കണം. പറ്റുമെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ കക്ഷികളോടോ മറ്റു ഉദ്യോഗസ്ഥരോടോ ഗുരുക്കന്മാരോടോ അഭിനന്ദനക്കത്തുകൾ ചോദിച്ചുവാങ്ങുക.

<u>വിശ്വസിക്കാവുന്ന ആരോടെങ്കിലും സംസാരിക്കുക:</u> ലൈംഗികാതിക്രമത്തെപ്പറ്റി നിശബ്ദരായിക്കുന്നതും നിസംഗതപാലിക്കുന്നതും അത് തുടരാനുള്ള വഴിയൊരുക്കുന്നു. സഹപ്രവർത്തകരോടോ യൂണിയൻ മെമ്പർമാരോടോ കുടുംബാംഗങ്ങളോടോ വിശ്വസിക്കാവുന്ന സ്നേഹിതരോടോ തുറന്നു സംസാരിക്കുക. ഈ മനുഷ്യൻ ഉപദ്രവിച്ച ഒരേയൊരാളായിരിക്കില്ല നിങ്ങൾ.

<u>ഒരു സാക്ഷിയെ സൃഷ്ടിക്കുക</u>: ഒരു വിശ്വസ്ത സഹപ്രവർത്തകനോടോ സഹപ്രവർത്തകയോടോ കാര്യങ്ങൾ പറയുക. നിങ്ങൾ ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കുന്നതിന്റെ സാഹചര്യത്തിന്റെ ദൃക്സാക്ഷിയോ കേൾവിസാക്ഷിയോ ആയി കിട്ടുമെന്നുറപ്പു വരുത്തുക.

<u>ലൈംഗികാതിക്രമത്തെക്കുറിച്ച് സ്ഥാപനത്തിലെ യോജിച്ച ആളോടു റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യുക:</u> നിങ്ങളുടെ മുന്നിലുള്ള വിവിധ മാർഗ്ഗങ്ങൾ നിങ്ങൾ പരിശോധിക്കുക. എന്നിട്ട് ക്രമപ്രകാരമുള്ളൊരു പരാതി ആവശ്യമാണെങ്കിൽ ഫയൽ ചെയ്യുക. നിങ്ങളുടെ സ്ഥാപനത്തിൽ ഒരു നയമില്ലെങ്കിൽ നിങ്ങളുടെ ഉദ്യോഗദാതാവിനോടു പറഞ്ഞ് ലൈംഗികാതിക്രമ വിരുദ്ധമായൊരു നയം രൂപീകരിക്കാനും അതുനടപ്പിലാക്കാനുള്ള ബന്ധപ്പെട്ട നടപടി സ്വീകരിക്കാനും തയ്യാറാകുമെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക.

മെഡിക്കൽ പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയയാകുക: നിങ്ങൾ ബലാത്സംഗം ചെയ്യപ്പെടുകയോ ശാരീരികമായോ ആക്രമിയ്ക്കപ്പെടുകയോ ചെയ്താൽ ഒരു മെഡിക്കൽ ചെക്കപ്പിനു വിധേയ യാകുക. അതിനുശേഷം ഒരു മെഡിക്കൽ റിപ്പോർട്ട് സമ്പാദിക്കുക. ഒരു നിയമപരമായ കേസ് ഫയൽ ചെയ്ത് സംഭവം നിയമപരമായി പിന്തുടരുകയാണെങ്കിൽ ഇത് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട താണ്.

5. ജോലിസ്ഥലത്ത് ലൈംഗികാതിക്രമത്തിനു വിധേയയായ സ്ത്രീക്ക് സിവിൽ കേസ് ഫയൽ ചെയ്യാൻ കഴിയുമോ?

കഴിയും.അക്രമനിയമത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കേസു ഫയൽ ചെയ്തു അതിന്റെ നഷ്ടപ രിഹാരം ഈടാക്കാം. കേസു ഫയൽ ചെയ്യുന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനം, മാനസ്സിക പീഡ, ശാരീരികമായ ശല്യം ചെയ്യൽ, സമ്പാദ്യത്തിനും ജോലിയ്ക്കും ലൈംഗികാതിക്രമം മൂലം നഷ്ടം വരുത്തൽ എന്നിവയായിരിക്കും.'

6. ഏതു സാഹചര്യത്തിലാണ് ഒരു പരാതി സമർപ്പിക്കുന്നത്?

താഴെപറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ പരാതികൾ സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

- ഒരേ സ്ഥാപനത്തിലൂടെ വ്യക്തികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന കേസാണെങ്കില്
- അതിക്രമം പുറമേ നിന്നുള്ള കക്ഷിയിൽ നിന്നാണെങ്കിൽ

7. എവിടെയാണ് പരാതി ഫയൽ ചെയ്യേ ത്?

- ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റി.

ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിലെ ജോലിയുമായി നിങ്ങൾക്കു ബന്ധമു ങ്കിൽ,അല്ലെങ്കില്, നിങ്ങൾ പീഡിതയായ സ്ത്രീയാണെങ്കിൽ.

- പ്രാദേശിക പരാതി പരിഹാരകമ്മറ്റി.

നിങ്ങളുടെ സ്ഥാപനത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ പത്തിൽ കുറവാണെന്നതിനാൽ ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിലും പരാതി തൊഴിൽദാതാവിനെതിരെ തന്നെയെ ങ്കിലും, കേസ് അനുരഞ്ജനപ്പെട്ടേയ്ക്കാമെന്ന് ആ വ്യക്തി പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു ങ്കിലും അവർക്ക് പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മറ്റിയിൽ പരാതിപ്പെടാം.

പ്രാദേശിക പരാതിക്കമ്മറ്റിയെ പെട്ടെന്ന് ബന്ധപ്പെടാൻ കഴിയുന്നില്ലെങ്കിൽ നിയമത്തിന്റെ അനുശാസനയനുസരിച്ച് ഡിസ്ട്രിക്ട് ഓഫീസർക്ക് ഓരോ ബ്ലോക്കിലും താലൂക്കിലും തെഹ്സിലിലും വാർഡിലും മുൻസിപ്പാലിറ്റിയിലും ഓരോ നോഡൽ ഓഫീസറെ അതിനായി നിയോഗിക്കാം. അദ്ദേഹത്തിന് പരാതി സമർപ്പിക്കാം. അദ്ദേഹമതു സ്വീകരിച്ച് ബന്ധപ്പെട്ട പ്രാദേശിക പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയിലേക്ക് ആ പരാതി ഏഴുദിവസത്തിനുള്ളിൽ സമർപ്പി ക്കും.

- ലോക്കൽ പോലീസ് സ്റ്റേഷൻ

ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ബാധകമാണെങ്കിൽ.

അനുബന്ധം 2 : പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടിന്റെമാതൃക

ഭാഗം എ. റിപ്പോർട്ട്	പേജ് ത-ത)
കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന : പീഡിതയുടെ വിവരങ്ങൾ, കുറ്റാരോപിക്കൽ, കമ്മിറ്റിയുടെ അദ്ധ്യക്ഷൻ, അംഗങ്ങൾ, മൂന്നാംകക്ഷി **നടപടിക്രമം** പരാതിക്കമ്മറ്റി പരാതി സ്വീകരിക്കുന്നു. പീഡിതയ്ക്ക് കമ്മറ്റിക്കു മുമ്പാകെ ഹാജരാകാൻ നോട്ടീസയക്കുന്നു. പീഡിതയുടെ മൊഴിരേഖപ്പെടുത്തൽ സാക്ഷികളെ കമ്മറ്റിക്കു മുമ്പാകെ ഹാജരാക്കാനുള്ള നോട്ടീസും, സാക്ഷിയുടെ/ സാക്ഷികളുടെ മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തലും പ്രതിയെ കോടതിയിൽ ഹാജരാകാനുള്ള നോട്ടീസ്, പ്രതി കോടതിയിൽ ഹാജരാകുന്നതും, പ്രതിയുടെ മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തലും. കക്ഷികളുടെ ക്രോസുവിസ്താരവും സാക്ഷികളുടെ വിസ്താരവും. വസ്തുതകളും രേഖകളും കമ്മറ്റി പരിശോധിക്കുന്നു. **കമ്മറ്റി പരിശോധിക്കുന്ന** റിപ്പോർട്ടുകളുടെ **ലിസ്റ്റ്** പരാതിയുടെ പകർപ്പ് പ്രതിയുടെ പ്രതികരണത്തിന്റെ പകർപ്പ് (ഉ ങ്കിൽ) പീഡിതയുടെയും പ്രതിയുടെയും ഔദ്യോഗിക തൊഴിൽ രേഖകളും ഫയലുകളും കമ്മിറ്റിക്ക് സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നയച്ച ഇ-മെയിലും കാലാകാലങ്ങളിൽ കമ്മിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ട വിശദീകരണങ്ങൾ വ്യക്തമാക്കുന്ന കത്തുകളുടെ രേഖകളും കേസിനെ ബന്ധപ്പെടുത്തിയുള്ള എന്തെങ്കിലും എഴുത്തുകുത്തുകളും മറ്റു അറിയിപ്പുകളും, എസ്.എം.എസ്, ഫോട്ടോകൾ, ഇ-മെയിലുകൾ, എഴുത്തുകൾ, ടെലഫോൺ ബില്ലുകൾ. പരാതിക്കമ്മിറ്റിയുടെ മിനുട്ടുകൾ പരാതിക്കാരിയുടെയും, പ്രതിയുടെയും, സാക്ഷികളുടെയും മൊഴികള്,എല്ലാം കമ്മിറ്റി മെമ്പർമാർ മീറ്റിംഗിൽ വച്ച് ഒപ്പു വച്ചത് ജോലി സ്ഥലത്തുവച്ചുള്ള സ്ത്രീയുടെ നേർക്കുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമ നിയമം അതുപോലെ മറ്റു പ്രസക്ത നിയമങ്ങൾ **പരാതിക്കാരിയുടെ വാദം** കമ്മിറ്റിയോട് പറഞ്ഞ രീതിയിലുള്ള വാദം. **പ്രതിയുടെ പ്രതിരോധം** കമ്മിറ്റിയുടെ മുമ്പാകെയുള്ള പ്രതിരോധം സമർപ്പിക്കപ്പെട്ട തെളിവുകള് വിലയിരുത്തൽ **സാക്ഷിമൊഴികളുടെ അപഗ്രഥനവും വിലയിരുത്തലും.** കമ്മിറ്റിക്കു മുമ്പിൽ വച്ചിട്ടുള്ള റിപ്പോർട്ടുകളുംളും വിവരങ്ങളും ഹാജർ, ലീവ് മുതലായവ **ഉപസംഹാരം** ജോലിസ്ഥലത്തുള്ള സ്ത്രീയ്ക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികാതി ക്രമനിയമപ്രകാരമുള്ള നിർവ്വചനം പരാതിക്കാരിവിധേയയായ ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ പല രൂപങ്ങൾ	
പാർട്ട് ബി. ശുപാർശകൾ	
പ്രതിയിന്മേലുള്ള ശുപാർശകൾ പീഡിതയിന്മേലുള്ള ശുപാർശകൾ സ്ഥാപനത്തിനു നൽകുന്ന ശുപാർശകൾ	
പാർട്ട് സി	
കമ്മിറ്റിക്കു മുമ്പാകെ സമർപ്പിച്ചതും സൂക്ഷ്മമായിപരിശോധിച്ചതുമായ എല്ലാ റിപ്പോർട്ടുകളുംസഹിതം	

അനുബന്ധം 3

തൊഴിൽ സ്ഥലത്തുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ചുള്ള വിശാഖാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള വിധിന്യായം.

ലൈംഗികാതിക്രമനിയമം നിർമ്മിച്ചപ്പോൾ കൂടുതൽ നിയമങ്ങൾ ഗവൺമെന്റ് സൃഷ്ടിച്ച് വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുമെന്നു പ്രതീക്ഷിച്ചു. മേധാ കോട്ട്വാൾ ലെലെ മുതലായവരും ഇന്ത്യൻ യൂണിയനും മറ്റുള്ളവരും എന്ന കേസിൽ സുപ്രീംകോടതി 29 ഒക്ടോബർ 2012 ൽ പുറപ്പെടുവിച്ച ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ച കോടതി നിർദ്ദേശങ്ങളും അതു നടപ്പാക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ച നിജസ്ഥിതിയും അറിവിനായി അവതരിപ്പിക്കുന്നു.

i) സംസ്ഥാനങ്ങളും, കേന്ദ്രഭരണ പ്രദേശങ്ങളുംതങ്ങളുടെ സിവിൾ സെർവന്റുകളുടെ നടപടി നിയമങ്ങളിൽ വേ തായ യുക്തമായ ഭേദഗതികൾ നടത്തിയിട്ടില്ല. (ഈ നിയമങ്ങള് മറ്റേതു പേരിലാണ് ഇവ അറിയപ്പെടുന്നതെങ്കിലും) ഈ തീയതി മുതൽ ര ു മാസത്തിനുള്ളിൽ പരാതി കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ട്, സിവില് സർവ്വീസ് കോ ക്ട് റൂൾ അനുസരിച്ച്, അച്ചടക്ക നടപടിസംബന്ധിച്ച് ഒരന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടായി കണക്കാക്കണം. അച്ചടക്ക അധികാരി, പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റിയുടെ റിപ്പോർട്ട്/ കെ ത്തലുകൾ, പ്രതിയായ ഉദ്യോഗസ്ഥനെതിരെയുള്ള അച്ചടക്കപരമായ അന്വേഷണത്തിന്റെ കെ ത്തലായി കണക്കാക്കണം. അപ്രകാരം അതിന്മേൽ വേ നടപടി സ്വകരിക്കണം. പരാതി കമ്മിറ്റിയുടെ കെ ത്തലും റിപ്പോർട്ടും വെറുമൊരു അച്ചടക്ക നടപടിയിലേക്കു നയിക്കുന്ന പ്രാഥമികാന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടായി കണക്കാക്കാൻ പാടില്ല. പക്ഷെ പ്രതിയുടെ സ്വഭാവദൂഷ്യത്തെപ്പറ്റിയുള്ള അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടായോ കെ ത്തലായോ കണക്കാക്കണം.

ii) വ്യാവസായിക ഉദ്യോഗ (സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡർ) നിയമങ്ങളിൽ സംസ്ഥാനങ്ങളും യൂണിയൻ ടെറിറ്ററികളും ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടില്ലാത്തതിനാൽ, ഉടൻ തന്നെ അവയിന്മേൽ, മുകളിൽ ചൂ ിക്കാട്ടിയ രീതിയിൽ ഒന്നാം ഖണ്ഡികയിൽ ര ു മാസത്തിനുള്ളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തണം.

iii) പരാതികമ്മിറ്റികൾ താലൂക്ക്, ഡിസ്ട്രിക്ട്, സ്റ്റേറ്റ് നിലകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നു എന്നുറപ്പുവരുത്താൻ തക്ക വിധത്തിൽ അത്രയും കൂടുതൽ പരാതിക്കമ്മിറ്റികൾക്കു രൂപം കൊടുക്കണം. വെറും ഒരു പരാതിക്കമ്മിറ്റി മാത്രം രൂപം കൊടുത്ത സംസ്ഥാനങ്ങൾ വേ ത്ര പരാതിക്കമ്മിറ്റികൾ ഇന്നു മുതൽ ര ു മാസത്തിനകം രൂപീകരിക്കണം. അത്തരം ഓരോ പരാതിക്കമ്മിറ്റികളുടെയും അദ്ധ്യക്ഷ ഒരു വനിതയായിരിക്കണം. കഴിയുന്നത്ര കമ്മിറ്റികളിൽ ഒരു സ്വതന്ത്ര അംഗത്തെയും നിയമിക്കണം.

iv) സംസ്ഥാന നിർവ്വാഹകരും സ്വകാര്യ പൊതുമേഖലാ സംരംഭങ്ങൾ/ സംഘടനകൾ/സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയും വേ ത്ര സംവിധാനങ്ങളിലൂടെ വിശാഖാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളുടെ പൂർണ്ണമായ നടപ്പാക്കൽ ഉറപ്പുവരുത്തണം. കൂടാതെ ആരോപിതനായയാള് കുറ്റക്കാരനാണെന്നു ക ാൽ പീഡിത ശല്യക്കാരനൊപ്പമോ, കീഴിലോ ജോലി ചെയ്യാൻ പാടില്ല. യുക്തമായും പ്രായോഗികമായും, ശല്യം ചെയ്തയാളെ സ്ഥലം മാറ്റേ താണ്. കൂടാതെ പീഡിതയെയും സാക്ഷികളെയും ശല്യത്തിനും ഭയപ്പെടുത്തലിനും വിധേയമാക്കിയവരെ വളരെ കഠിനമായ അച്ചടക്ക നടപടിക്കു വിധേയമാക്കണം.

v) ബാർ കൗൺസിൽ ഓഫ് ഇന്ത്യ, ഈ രാജ്യത്തിലെ എല്ലാ ബാർ അസ്സോസിയേഷനുകളും സ്റ്റേറ്റ് ബാർ കൗൺസിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത വ്യക്തികളും വിശാഖാ മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ

പാലിയ്ക്കുന്നതായി ഉറപ്പുവരുത്തണം. അതുപോലെ മെഡിക്കൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ഇന്ത്യ, ആർക്കിടെക്ചർ കൗൺസിൽ, ചാർട്ടേർഡ് അക്കൗ ണ്ടുകളുടെ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്, കമ്പനി സെക്ര ട്ടറിമാരുടെ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് മുതലായ ഭരണഘടനാ സ്ഥാപനങ്ങൾ അവരുമായി രജിസ്റ്റർ ചെയ്തതോ ബന്ധപ്പെട്ടതോ ആയ സംഘടനകളും സ്ഥാപനങ്ങളും അസ്സോസിയേഷനുകളും വ്യക്തികളും വിശാഖാ സ്ഥാപിച്ച മാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിയ്ക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്ത ണം.

ഇത് സാധ്യമാക്കാൻ ഭരണ ഘടനാ സ്ഥാപനങ്ങളായ ബാർകൗൺസിൽ ഓഫ് ഇന്ത്യ, മെഡി ക്കൽ കൗൺസിൽ ഓഫ് ഇന്ത്യ, കൗൺസിൽ ഓഫ് ആർക്കിടെക്ച്ചർ കമ്പനി സെക്രട്ടറിമാ രുടെ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട്, എന്നിവ ര ു മാസത്തിനകം വേ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകണം. ഈ സ്ഥലങ്ങളിൽ ഏതെങ്കിലും ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളെപ്പറ്റിയുള്ള പരാതി ലഭിച്ചാൽ പ്രസ്തുത ഭരണഘടനാ സ്ഥാപങ്ങൾ വിശാഖാ മാർഗ്ഗദർശന രേഖകൾ അനുസരിച്ചും ഇപ്പോഴത്തെ ഉത്തരവിലുള്ള മാർഗ്ഗദർശന രേഖകൾ അനുസരിച്ചും നടപടി സ്വീകരിക്കണം.

വിശാഖാ മാർഗ്ഗദർശന രേഖകളും അതിന്മേലുള്ള ഈ കോടതിയുത്തരവും, മുകളിൽ പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങളും അനുസരിക്കാതിരിയ്ക്കുകയോ, അവയുടെ നിബന്ധനകൾക്കു വിധേ യരാകാതിരിക്കുകയോ ചെയ്താൽ, പീഡിതരായവർക്ക് ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിക്കാനവ കാശമു ്. ബന്ധപ്പെട്ട സ്റ്റേറ്റ് ഹൈക്കോടതിയിൽപരാതികൾക്ക്കൂടുതൽ ഫലപ്രദമായ രീതി യിൽ പരിഹാരം കാണാനുള്ള അവസ്ഥ ഉ ായിരിക്കും.

വിശാഖാമാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നിലവിലുള്ള ഗവൺമെന്റ് നിയമത്തിന്റെ ഭേദഗതികളിലേക്കു നയിച്ചു. ഇതു മൂലം 60-ൽ കൂടുതൽ ഉദ്യോഗസ്ഥരുള്ള ഗവണ്മെന്റ് വ്യാവസായിക സ്ഥാപനങ്ങളിൽ തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമം നിരോധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. താഴെപറയുന്നത് ചിലത് പ്രധാന കേസുകളും അവ നിയമ സംഹിതയിലു ാക്കിയ സ്വാധീനവുമാണ്.

കേസ് ഒന്ന്. അപ്പാരൽ എക്സ്പോർട്ട് പ്രൊമോഷൻ കൗൺസിൽ (എ.ഐ.ആർ. 1999 എസ്.സി 625)
സ്വാധീനം, തൊഴിൽസ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമം, ലിംഗപരമായ തുല്യതയ്ക്കും ജീവിക്കാനും സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുള്ള അവകാശത്തിനും വിഘാതമായതിനാൽ മൗലികാവകാശ ലംഘനമായി വിലയിരുത്തപ്പെട്ടു. ഭരണഘടനയെ ഉയർത്തി പ്പിടിച്ചു.

കേസ് ര ് : ഡി.എസ്.ഗ്രേവാളും വിമ്മിജോഷിയും
സ്വാധീനം : സുപ്രീം കോടതി നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലംഘിച്ചതിനും അത് നടപ്പിലാക്കുന്നതിൽ വന്ന വീഴ്ചയ്ക്കും മാനേ ജ്മെന്റ് മാതൃകാപരമായ പിഴ ഒടുക്കുവാൻ ഉത്തരവിട്ടു.

കേസ് മൂന്ന് മേധാകോട്വാൾ റിട്ട് പെറ്റീഷൻ (ക്രിമിനൽ) നമ്പർ 173 – 177, 1999)
സ്വാധീനം : വിശാഖാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും, ആഭ്യന്തര പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റിയുടെ സ്ഥാപനവും ഉയർത്തിപ്പിടിയ്ക്കുകയും അതിന്റെ ശരി യായ നടത്തിപ്പിനെ ഊന്നിപ്പറയുകയും ചെയ്യുന്നു.

കേസ് നാല്: കേരളാ ഹൈക്കോടതി പുതുപ്പാൻ പി.കെയും കെ.എസ്. ഗിരിജയും
സ്വാധീനം : വിശാഖാ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പൊതുമേഖലയിലോ , വ്യാവസായിക, സ്വകാര്യ മേഖലകളിലോ ഉള്ള എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളെയും സംഘടനകളെയും ഉൾക്കൊള്ളുന്നതാണെന്നും പൊതുമേഖലയോ സ്വകാര്യമോ ആയ സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നതു കൊ ് സ്ത്രീയുടെ സ്ത്രീത്വത്തിന്റെ ഗുണത്തിനു മാറ്റം വരുന്നില്ലെന്നും സ്ഥാപി ക്കുന്നു.

കേസ് അഞ്ച് പുനിതാ കെ. ബോധി ഇന്ത്യൻ യൂണിയനും മറ്റുള്ളവരും (ഡബ്ല്യു.പി.)ലൈംഗികാതിക്രമം നടന്നെന്നു തെളിയിക്കാൻ യുക്തിസഹമായ സ്ത്രീയുടെ മാനദണ്ഡത്തെ പിന്താങ്ങുകയും അതിന്റെ ഉപയോഗത്തെ സമർത്ഥിക്കു കയും ചെയ്യുന്നു.
സോഴ്സ് :http/citehr. con 215118, lodge -þ complainit labour commissioner Office htrn. 22 20 Suoegiv

സംസ്ഥാനങ്ങളിലും യൂണിയൻ ടെറിറ്ററികളിലും വിശാഖാമാർഗ്ഗ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പാക്കലിന്റെ ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥ മേധാകോട്വാൾ ലെലെയുടെ കേസിൽ സുപ്രീം കോടതിയുടെ 19 ഒക്ടോബർ 2012 ലെ താഴെപ്പറയുന്ന സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ ഉയർന്നുവരുന്ന സാഹചര്യം ഇതാണ്.

ഗോവ സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ടുകളിൽ ഇതുവരെ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല. ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് തലവൻ മുതൽ താഴെത്തട്ടിൽ വരെ ഡിസ്ട്രിക്ട് മുതൽ താലൂക്ക് തലം വരെ പരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ജില്ലാകമ്മിറ്റി ജില്ലാകളക്ടറെ അദ്ധ്യക്ഷനാക്കി രൂപീകരിച്ചു. ഡിസ്ട്രിക്ട് കമ്മിറ്റി എടുക്കുന്ന നടപടികൾ സൂക്ഷ്മമായി നോഡൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുകളും നടപ്പാക്കുന്നു.

പഞ്ചാബ്

പഞ്ചാബ് സംസ്ഥാനം സിവിൾ സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ വേ ഭേദഗതികൾ ചെയ്തുകഴിഞ്ഞു. ഒപ്പം തന്നെ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറുകളും പാലിയ്ക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. വിവിധ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുകളിലായി എഴുപത് പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ഫീൽഡ് ഓഫീസുകളിലും പരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിച്ചു.

ഒറീസ്സ

സിവിൽ സർവ്വീസ് കോണ്ടക്ക് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിക്കഴിഞ്ഞു. എന്നാൽ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല. പരാതിപരിഹാരകമ്മിറ്റികളിൽ സ്ത്രീ അംഗങ്ങളുടെ സംഖ്യ 50 ശതമാനത്തിലധികമാണെന്നു റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ഏതാ െ ല്ലാ കമ്മിറ്റികളിലും ചെയർപേഴ്സൻ വനിതയാണ്. ഗവൺമെന്റിതര അംഗത്തെ ഇതുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തിയിട്ടു ്.

രാജസ്ഥാൻ

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ വേ ത്ര ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടു ്. എന്നാൽ സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല.

ബീഹാർ

ബീഹാർ സംസ്ഥാനം സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടു ്.സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറിൽ ഭേദഗതി ചെയ്തതായി കാണാൻ കഴിയുന്നില്ല. സംസ്ഥാനത്തിനൊട്ടാകെ ഒരേയൊരു പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി മാത്രമേ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ളൂ.

മേഘാലയ

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിലോ, സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിലോ യാതൊരു ഭേദഗതിയും വരുത്തിയിട്ടില്ല.

ത്രിപുര

സിവില്സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടു ്. സംസ്ഥാനത്ത് സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറുകൾ ബാധകമല്ല. 97 പരാതി പരിഹാരകമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിച്ചു. ഭൂരിപക്ഷം ഗവൺമെന്റു ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റുകളും സംഘടനകളും കമ്മിറ്റി സ്ഥാപിച്ചു കഴിഞ്ഞു.

ആസ്സാം

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതികൾ ചെയ്തു കഴിഞ്ഞു. പക്ഷെ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല.

മണിപ്പൂർ

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിക്കഴിഞ്ഞു. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതി ചെയ്തതായി യാതൊരറിവും കിട്ടിയില്ല. സംസ്ഥാനത്തൊട്ടാകെ ഒരേയൊരു പരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റി മാത്രമേ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ളൂ.

ഉത്തർപ്രദേശ്

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിലും സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറുകളിലും ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടു ്.

ജമ്മു- കാശ്മീർ

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടു ്. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ ഭേദഗതികൾ ചെയ്യാനുള്ള നടപടികൾ നടന്നുവരുന്നതായി റിപ്പോർട്ടു ചെയ്യുന്നു.

നാഗാലാന്റ്

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടു ്. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡർ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല.

അരുണാചൽപ്രദേശ്

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിലോ സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിലോ വേ ത്ര ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല. സംസ്ഥാനത്തിനൊട്ടാകെ ഒരേയൊരു പരാതി പരിഹാരകമ്മിറ്റി മാത്രമേ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ളൂ.

കേരളം

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിലും സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിലും വേ ത്ര ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടു ്. 52 പരാതി പരിഹാരക്കമ്മിറ്റികൾ സംസ്ഥാനത്തു ്. എല്ലാകമ്മിറ്റികളിലും അദ്ധ്യക്ഷ സ്ത്രീയാണ്. 50 ശതമാനം മെമ്പർമാരും സ്ത്രീകളാണ്. ഗവൺമെന്റിതര മെമ്പർമാരുടെ പ്രാതിനിധ്യം കമ്മിറ്റികളിലു ്.

തമിഴ്നാട്

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടു ്. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല ഇതുവരെയും.

ഝാർഖ ്

സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടു ്. സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതികൾ വരുത്തിയിട്ടില്ല.

സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റ് സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ള സത്യവാങ്മൂലങ്ങളിൽ നിന്നു മനസ്സിലാകുന്നത്, ഒറീസ്സാ, മേഘാലയാ, ഹിമാചൽപ്രദേശ്, ഗോവാ, അരുണാചൽ പ്രദേശ്, വെസ്റ്റ്ബംഗാൾ എന്നീ സംസ്ഥാനങ്ങൾ ഗവൺമെന്റ് ജീവനക്കാരുടെ കടമകൾ, പൊതു അവകാശങ്ങൾ ബാധ്യതകൾ എന്നിവയിൽ ഭേദഗതി ചെയ്തിട്ടു ങ്കിലും സിവില് സർവ്വീസ് കോൺഡക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതി ചെയ്തിട്ടില്ല. അതുപോലെ സിക്കീം, മധ്യപ്രദേശ്, ഗുജറാത്ത്, മിസോറാം, ഒറീസ, ബീഹാർ, ജമ്മു-കാശ്മീർ, മണിപ്പൂർ, കർണാടക, രാജസ്ഥാൻ, മേഘാലയ, ഹരിയാന, ഹിമാചൽപ്രദേശ്, അരുണാചൽ പ്രദേശ്, ആസ്സാം, ഡൽഹി, ഗോവാ, നാഗാലാന്റ്, ഝാർഖ ്, തമിഴ്നാട് എന്നിവയും സ്റ്റാന്റിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതിവരുത്തിയിട്ടു ്.

ആന്റമാൻ നിക്കോബാർ ദീപുകൾ, ദമാൻദിയൂ, ലക്ഷദ്വീപ്, ദാദ്ര ആന്റ് നഗർഹവേലി, പോ ി ച്ചേരി മുതലായ യൂണിയൻ ടെറിറ്ററികളും സ്റ്റാൻഡിംഗ് ഓർഡറുകളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടില്ല. ചണ്ഡിഗഢ് സിവില് സർവ്വീസ് കോൺടക്ട് റൂളുകളിൽ ഭേദഗതി വരുത്തിയിട്ടില്ല.ദാദ്രനഗർഹവേലി, ചണ്ഡിഗഢ് മുതലായ യൂണിയൻ ടെറിറ്ററികളിൽ പരാതിപരിഹാര കമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിച്ചിട്ടില്ല. ദമാൻദിയൂവിലാകട്ടെ, സംസ്ഥാനത്തിനൊട്ടാകെ ഒരേയൊരുപരാതിപരിഹാരക്കമ്മിറ്റി മാത്രമേ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ളൂ.

International
Labour
Organization

ILO DWT for South Asia and Country Office for India
3rd Floor, Core 4B, India Habitat Centre, Lodhi Road, New Delhi - 110003, India
Tel.: +91 11 4750 9200, Fax: +91 11 2460 2111
E-mail: delhi@ilo.org, Website: www.ilo.org/india