

വിശാഖ & മറ്റുള്ളവരും അഭിമുഖം രാജസ്ഥാൻ സംസ്ഥാനം & മറ്റുള്ളവരും എന്ന കേസിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട സുപ്രീംകോടതി നിഷ്കർഷിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളും പ്രമാണങ്ങളും ചുവടെ ചേർക്കുന്നു. (ഈ വിധി 1997 ആണ്ടിലെ ജഡ്ജ്മെന്റ് ടുഡേയുടെ 7 വാല്യത്തിൽ സുപ്രീംകോടതി വിധികളുടെ വിഭാഗത്തിൽ പേജ് 384ൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.)

രാജ്യത്ത് ഇന്ന് നിലവിലുള്ള പൗരാവകാശ നിയമങ്ങളിലോ ക്രിമിനൽ നടപടി നിയമങ്ങളിലോ ജോലി സ്ഥലത്തുണ്ടാകാനിടയുള്ള ലൈംഗിക പീഡനങ്ങളിൽ നിന്ന് സ്ത്രീകൾക്ക്, പ്രത്യേക പരിരക്ഷ ഉറപ്പാക്കുന്ന മതിയായ വ്യവസ്ഥകൾ ഇല്ലാത്ത സാഹചര്യത്തിലും അത്തരം ഒരു നിയമ നിർമ്മാണം നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിന് ഒരുപാട് സമയം ആവശ്യമായി വരുമെന്നതിനാലും 1993 ലെ മനുഷ്യാവകാശ സംരക്ഷണ നിയമത്തിലെ രണ്ടാം വകുപ്പിന്റെ 'ഡി' ഉപവകുപ്പിൽ ചേർത്തിരിക്കുന്ന "മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ" എന്ന പദത്തിന്റെ നിർവ്വചനം അടിസ്ഥാനമാക്കി, തൊഴിൽ/ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കു നേരെ ഉണ്ടാകാനിടയുള്ള ലൈംഗിക പീഡനങ്ങൾ തടയുന്നതിന് തൊഴിലുടമകളും, ചുമതലപ്പെട്ട മറ്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥരും, സ്ഥാപനങ്ങളും താഴെപ്പറയുന്ന നടപടിക്രമങ്ങൾ എത്രയും പെട്ടെന്ന് നിർബന്ധമായും നടപ്പിലാക്കേണ്ടതാണ്.

1. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തും മറ്റിടങ്ങളിലും തൊഴിലുടമകളും മറ്റ്

ചുമതലപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരും നിർവ്വഹിക്കേണ്ടതായ ചുമതല.

തൊഴിൽ സ്ഥലത്തും തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ മറ്റിടങ്ങളിലും ഉണ്ടാകാനിടയുള്ള ലൈംഗികപീഡനങ്ങൾ തടയുന്നതിനും അതിൽ നിന്ന് വ്യക്തികളെ പിന്തിരിപ്പിക്കുന്നതിനും ആവശ്യമായ നടപടി ക്രമങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുന്നതിനൊപ്പം അങ്ങനെയുള്ള സംഭവങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നപക്ഷം അവയ്ക്ക് പരിഹാരം കാണുന്നതിനും നിയമനടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിനും മതിയായ സംവിധാനങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുക എന്നതും തൊഴിലുടമയുടെയും തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളുടെ മേൽ ഉത്തരവാദിത്വമുള്ള മറ്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും നിർബന്ധമായ ചുമതലയിൽപ്പെടുന്നതാണ്.

2. നിർവ്വചനം

ലൈംഗിക പീഡനം എന്നാൽ ബോധപൂർവ്വമായിട്ടുള്ള, അസ്വീകാര്യമായ, നേരിട്ടോ അനുഷംഗികമായോ ഉള്ള താഴെപ്പറയുന്ന ലൈംഗിക സ്വഭാവത്തോടെയുള്ള പെരുമാറ്റവും ഉൾപ്പെടും

- എ) ശാരീരികസ്पर्ശനമോ അതിനായുള്ള ശ്രമങ്ങളോ
- ബി) ലൈംഗികമായ പരിഗണന നൽകണം എന്ന അഭ്യർത്ഥനയോ അപേക്ഷയോ നടത്തുക
- സി) ലൈംഗിക ചുവയോടുകൂടിയ അഭിപ്രായങ്ങൾ പറയുക
- ടി) ലൈംഗികത പ്രദർശിപ്പിക്കുക
- ഇ) വാക്കായോ അല്ലാതെയോ അസ്വീകാര്യമായ തരത്തിൽ ലൈംഗികത നിറഞ്ഞ പ്രവർത്തിയിലേർപ്പെടുക

മേൽ വിവരിക്കപ്പെട്ട ഏതെങ്കിലും ഒരു പ്രവർത്തി നടക്കുന്ന പക്ഷം അതിന് ഇരയാകുന്ന സ്ത്രീക്ക്, അത് തന്റെ തൊഴിൽ സംബന്ധമായ വ്യക്തിത്വത്തെ ബാധിക്കുമെന്നോ അഥവാ തനിക്ക് ആരോഗ്യസുരക്ഷ പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുമെന്നോ വസ്തുതാപരമായി തോന്നുന്ന പക്ഷം, ആ സ്ത്രീ വേതനം കൈപ്പറ്റുന്നയാളോ, സന്നദ്ധസേവനം നടത്തുന്നയാളോ, സർക്കാരിലോ സർക്കാർ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ള സ്ഥാപനത്തിലോ സ്വകാര്യസ്ഥാപനത്തിലോ തൊഴിലെടുക്കുന്നയാളോ ആയിക്കൊട്ടെ, പീഡനം നടത്തിയ വ്യക്തി ശിക്ഷയർഹിക്കുന്നു.

പീഡനത്തിനിരയായ സ്ത്രീ തനിക്കുനേരെ നടന്ന ലൈംഗികപീഡനത്തെ താൻ എതിർത്തതുകൊണ്ട്, തനിക്ക് തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്നതിനോ സ്ഥാനകയറ്റം ലഭിക്കുന്നതിനോ തടസ്സം സൃഷ്ടിച്ചേക്കാവുന്ന കാരണമായിഭവിക്കാമെന്ന് ന്യായമായും സംശയിക്കാം. മാത്രമല്ല താൻ വഴങ്ങാതിരിക്കുന്നതും എതിർപ്പു പ്രകടിപ്പിക്കുന്നതും തനിക്ക് ഭവിഷ്യത്തുകൾ ഉണ്ടാക്കാൻ ഇടയുണ്ട് എന്ന ധാരണകൊണ്ട് ലൈംഗിക പീഡന സംഭവങ്ങൾ, സ്ത്രീകൾ പുറത്തു പറഞ്ഞില്ലെന്നുവരാം. ഈ അവസ്ഥകളെ വിവേചനാധികാരത്തോടെ വേണം നോക്കിക്കാണാൻ.

3. സ്ത്രീ പീഡനസംഭവങ്ങൾ തടയുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ ലൈംഗികപീഡനം തടയുന്നതിനുള്ള ഉചിതമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളാൻ എല്ലാ തൊഴിലുടമകൾക്കും തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളുടെ മേൽ ഉത്തരവാദിത്വമുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും ചുമതലയുണ്ട്. ഈ പൊതു ചുമതലയ്ക്കു

പുറമെ താഴെ വിവരിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള നടപടികളും സ്വീകരിക്കുവാൻ തൊഴിലുടമകളും ഉത്തരവാദിപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥരും നിർബന്ധമായും ശ്രദ്ധിക്കണം.

എ) മേൽ വിവരിച്ച തരത്തിലുള്ള ലൈംഗികപീഡന പ്രവർത്തികൾ കർശനമായും നിരോധിച്ചുകൊണ്ടുള്ള നോട്ടീസുകൾ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കുകയും അച്ചടിച്ച് വിതരണം ചെയ്യുകയും വേണം

ബി) സർക്കാർ സർവ്വീസിലും പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും നിലവിലുള്ള അച്ചടക്ക-പെരുമാറ്റച്ചട്ടങ്ങളിൽ ലൈംഗികപീഡനം നിരോധിക്കുന്ന വകുപ്പുകൾ കൂട്ടിച്ചേർക്കുകയും അത് ലംഘിച്ച് ലൈംഗിക പീഡന പ്രവർത്തി ചെയ്യുന്നപക്ഷം കൈക്കൊള്ളാനാവുന്ന യുക്തമായ ശിക്ഷാനടപടികൾ വ്യക്തമാക്കുകയും ചെയ്യണം.

സി) സ്വകാര്യമേഖലയിലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ വ്യാവസായിക തൊഴിൽബന്ധ നിയമം 1946, പ്രകാരം നിലവിലുള്ള സ്റ്റാൻഡിംഗ്

ഓർഡറുകളിൽ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗികപീഡനം നിരോധിക്കുന്ന വകുപ്പുകൾ കൂട്ടിച്ചേർക്കുന്നതിന് നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളണം.

ഡി) സ്ട്രീ ജീവനക്കാരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവരുടെ ജോലി സംബന്ധമായ കാര്യങ്ങൾ, വിനോദവേള, ആരോഗ്യ-പരിപാലനം, വൃത്തിയും വെടിപ്പും സൂക്ഷിക്കൽ എന്നിവ

ഉറപ്പാക്കുന്ന അനുയോജ്യ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം നിലനിർത്തണം. തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത്, തങ്ങൾക്ക് മതിയായ ആനുകൂല്യങ്ങളും സുരക്ഷിതത്വവും ലഭ്യമാകുന്നില്ല എന്നതോന്നൽ സ്ത്രീ ജീവനക്കാരിൽ ഉടലെടുക്കാതിരിക്കുവാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം.

4. ക്രിമിനൽ നടപടികൾ

ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാനിയമത്തിലോ മറ്റേതെങ്കിലും നിയമങ്ങളിലോ ശിക്ഷാർഹമായി ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള രീതിയിലുള്ള ഏതെങ്കിലും പ്രവർത്തനം ഉണ്ടാകുന്നപക്ഷം നിയമാനുസൃതം ഉള്ള നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുവാനും ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരകേന്ദ്രത്തിനു മുന്നിൽ

നിയമപ്രകാരമുള്ള പരാതി നൽകുവാനും തൊഴിലുടമ ചുമതലപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.

ലൈംഗിക പീഡനത്തിനു വിധേയരായവർ, സാക്ഷികൾ ഏന്നിവർ വീണ്ടും പീഡനത്തിന് ഇരയാകുന്നില്ല എന്നും, വിവേചനാപൂർണ്ണമായ പരിഗണനയ്ക്കു പാത്രമാകുന്നില്ല എന്നും ഉറപ്പു വരുത്താൻ പ്രത്യേകം ശ്രദ്ധിക്കണം. പീഡനത്തിന് വിധേയരായവർക്ക് അവരുടെ തൊഴിൽ സ്ഥലമാറ്റമോ പീഡിപ്പിച്ച വ്യക്തിയുടെതൊഴിൽ സ്ഥലമാറ്റമോ ആവശ്യപ്പെടാൻ അവകാശമുണ്ട്.

5. അച്ചടക്ക നടപടി

തൊഴിൽ സംബന്ധമായ അച്ചടക്ക-പെരുമാറ്റചട്ടങ്ങളിൽ അച്ചടക്ക നടപടിക്കു വിധേയനാകാവുന്ന ഗണത്തിൽപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള പെരുമാറ്റ ദുഷ്യപ്രവർത്തി ഉണ്ടാകുന്ന പക്ഷം അച്ചടക്ക-പെരുമാറ്റ ചട്ടങ്ങളിൽ വിവക്ഷിച്ചിരിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള അച്ചടക്ക നടപടി, പെരുമാറ്റദുഷ്യം കാട്ടുന്നയാളിന്റെ മേൽ സ്വീകരിക്കുവാൻ, തൊഴിലുടമ ചുമതലപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.

6. പരാതി സ്വീകരിച്ച് പരിഹാരം കാണാനാവശ്യമായ സംവിധാനം

അച്ചടക്ക നടപടി സംബന്ധിച്ച സർവ്വീസ് ചട്ടങ്ങളിലോ, നിയമത്തിലോ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ലെങ്കിൽപ്പോലും ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച പരാതി സ്വീകരിക്കുന്നതിനും പീഡനത്തിനിരയായ ആളിന് യുക്തമായ പരിഹാരം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും അവസ്ഥരം ഒരുക്കുന്ന പരാതി പരിഹാര സംവിധാനം എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും നിർബന്ധമായും രൂപീകരിക്കപ്പെടണം. പരാതി പരിഹാര സംവിധാനത്തിന് ലഭിക്കുന്ന പരാതികളിന്മേൽ ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിനുള്ളിൽ തീർപ്പ് കൽപിക്കപ്പെടും എന്ന് ഉറപ്പു ചെയ്യണം.

7. പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി

മേൽ പറഞ്ഞ സംവിധാനം അനുസരിച്ച് ആവശ്യം എന്ന് വരുകിൽ ഒരു പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്. കമ്മിറ്റിക്ക് പ്രത്യേക ഉപദേശം നൽകുന്ന ഉപദേഷ്ടാവ്, മറ്റ് സഹായ സംവിധാനങ്ങൾ, രഹസ്യം സൂക്ഷിക്കുവാനുള്ള സംവിധാനം എന്നിവ ഉണ്ടായിരിക്കണം. പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി അധ്യക്ഷ സ്ത്രീയായിരിക്കണം. കമ്മിറ്റി അംഗങ്ങളിൽ പകുതിയും സ്ത്രീകളായിരിക്കണം. കമ്മിറ്റിക്കു മേൽ, ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥരിൽ നിന്നുള്ള സ്വാധീനമോ, സമ്മർദ്ദമോ ഉണ്ടാകാതിരിക്കാനായി, പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റിയിൽ ലൈംഗിക പീഡന കേസുകൾ കൈകാര്യം ചെയ്ത് പരിചയമുള്ള പുറമേ നിന്നുള്ള ഏതെങ്കിലും സർക്കാരിതര സന്നദ്ധ സംഘടനയെ കൂടി ഭാഗമാക്കണം.

കമ്മിറ്റിക്ക് ലഭിച്ച പരാതികളെ സംബന്ധിച്ചും അതിന്മേൽ സ്വീകരിച്ച നടപടികൾ സംബന്ധിച്ചും ഉള്ള റിപ്പോർട്ട്, ലൈംഗിക പീഡന കേസുകൾ പരിഗണിക്കാൻ ചുമതലപ്പെട്ട സർക്കാർ വകുപ്പിന്, പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി വർഷത്തോറും സമർപ്പിക്കണം.

തൊഴിലുടമകളും ചുമതലപ്പെട്ട മറ്റ് ഉദ്യോഗസ്ഥരും തൊഴിൽസ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിക്കുന്നതു സംബന്ധിച്ചും പരാതി പരിഹാര കമ്മിറ്റി റിപ്പോർട്ടിനെ കുറിച്ചും, ചുമതലപ്പെട്ട സർക്കാർ വകുപ്പിന് റിപ്പോർട്ട് നൽകണം.

8. തൊഴിലാളികളുടെ ഭാഗത്തു നിന്നുള്ള ശ്രമങ്ങൾ

തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളിലെ ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച പരാതികൾ തൊഴിലാളി യോഗങ്ങളിലും മറ്റ് അനുബന്ധ വേദികളിലും ഉന്നയിക്കാൻ തൊഴിലാളികൾക്ക് അവസരം നൽകണം. തൊഴിലാളി, തൊഴിലുടമ യോഗങ്ങളിൽ ഇത്തരം പരാതികൾ നിർബന്ധമായും ചർച്ച ചെയ്യണം.

9. ബോധവൽക്കരണം

സ്ത്രീ ജീവനക്കാരുടെ അവകാശങ്ങളെ കുറിച്ച് അവർക്കിടയിൽ ബോധവൽക്കരണം നടത്തുക എന്ന ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ ഇതു സംബന്ധിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളും നിയമവും (നിയമ നിർമ്മാണം നടപ്പിൽ വരുന്ന മുറയ്ക്ക്) എല്ലാവർക്കും കാണാനാവുന്ന വിധത്തിൽ പ്രാധാന്യത്തോടെ പ്രദർശിപ്പിക്കണം.

10. മൂന്നാം കക്ഷിയുടെ ഭാഗത്തു നിന്നുണ്ടാകുന്ന പീഡനം.

തൊഴിൽ സ്ഥാപനത്തിനു പുറത്തുള്ള ഒരു വ്യക്തിയുടെ പ്രവർത്തി കൊണ്ടോ ഉപേക്ഷകൊണ്ടോ സംഭവിക്കുന്ന ലൈംഗികപീഡന കേസുകളിൽ, യുക്തവും ആവശ്യവുമായ എല്ലാ നടപടികളും കൈകൊള്ളുന്നതിനും പീഡനത്തിനിരയായ വ്യക്തിക്ക് മതിയായ സഹായ സഹകരണങ്ങൾ നൽകാനും പീഡനം തടയുന്നതിനും വേണ്ട നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിന്, തൊഴിലുടമയ്ക്കും മറ്റ് ഉത്തരവാദിത്വപ്പെട്ട ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും ചുമതലയുണ്ട്.

11. ഈ വിധിന്യായത്തോടൊപ്പം ചേർത്തിരിയ്ക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾ

സ്വകാര്യമേഖലയിലും പാലിക്കപ്പെടുന്നു എന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുന്ന നിയമനിർമ്മാണം ഉൾപ്പെടെയുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുവാൻ കേന്ദ്ര/സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളോട് അഭ്യർഥിക്കുന്നു.

12. 1993 ലെ മനുഷ്യാവകാശ നിയമത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്ന ഏതൊരു അവകാശത്തിന്റേയും മേൽ, ഈ വിധിന്യായത്തിൽ പ്രതിപാദിച്ചിരിക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് പ്രാമുഖ്യം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.