

ભારત સરકારના ધી સેક્સુયલ હેરેસમેન્ટ ઓફ વુમન એટ વર્કપ્લેસ (પ્રીવેન્શન, પ્રોહીબીશન એન્ડ રીડ્રેસલ) એક્ટ, ૨૦૧૩ના અસરકારક અમલ માટે ની સૂચનાઓ બાબત.

ગુજરાત સરકાર

ગૃહ વિભાગ,

સચિવાલય, ગાંધીનગર.

પરિપત્ર ક્રમાંક : વસફ-૧૦૨૦૧૪-ભા.સ.-૩-૬

તારીખ : ૧૦-૦૨-૨૦૧૪

પરિપત્ર

કામના સ્થળે અને શિક્ષણ સંસ્થાઓમાં થતા જાતીય સતામણી અને જાતીય શોષણ એ બંધારણની કલમ ૧૪, ૧૫ અને ૨૧ હેઠળ મેળવેલ મૂળભૂત અધિકારોનો ભંગ છે. નામ. સુપ્રિમ કોર્ટના રીટ પીટીશન (કીમીનલ) ક્રમાંક ૬૬૬-૭૦/૧૯૯૨, વિશાખા અને અન્ય વિરૂદ્ધ રાજસ્થાન સરકાર અને અન્યના કેસમાં આવેલ ચુકાદામાં જે “વિશાખા” ચુકાદા તરીકે જાણીતો છે તેમાં પણ આ બાબતનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવેલ છે. ભારત સરકાર દ્વારા આ બાબતે ધી સેક્સુયલ હેરેસમેન્ટ ઓફ વુમન એટ વર્કપ્લેસ (પ્રીવેન્શન, પ્રોહીબીશન એન્ડ રીડ્રેસલ) એક્ટ, ૨૦૧૩ તેમજ તેના નિયમો પ્રસિદ્ધ કરેલ છે. નામ. સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદાની સૂચનાઓના પરિપ્રેક્ષ્યમાં તથા સને ૨૦૧૩ના પ્રસ્તુત કાયદાની અમલવારી બાબતે આથી નીચે મુજબની સૂચનાઓ પ્રસિદ્ધ કરવામાં આવે છે.

(૧) પ્રસ્તુત કાયદાની કલમ ૨ (એન) માં નીચે મુજબની અનિચ્છનીય વર્તણૂક નો સમાવેશ જાતીય સતામણી માં કરવામાં આવેલ છે.

૧. શારીરિક સંપર્ક/સ્પર્શ કરવા કે તેમ કરવાની કોશિશ કરવી.

૨. જાતીય સંબંધ બાંધવાની માંગણી કરવી તેમ કરવા દબાણ કરવું

૩. જાતીયતાના અર્થઘટન વાળી ટીકાઓ કરવી.

૪. અશ્લીલ ચિત્રો અને ફિલ્મો બતાવવી.

૫. ઉપર નિર્દિષ્ટ વર્તણૂક ઉપરાંત શરીર દ્વારા, શબ્દો દ્વારા કે તે સિવાય ઇશારા વગેરે દ્વારા કરેલ કોઇપણ પ્રકારના અનિચ્છનીય જાતીય વ્યવહાર, વર્તણૂક નો જાતીય સતામણી માં સમાવેશ થાય છે.

ઉપરાંત કલમ ૩(૧)માં જાતીય સતામણી અટકાવવા માટેની જોગવાઈ સાથે કલમ ૩(૨)માં જાતીય સતામણી ની સાથે નીચે જણાવ્યા મુજબના સંજોગો અસ્તિત્વમાં હોય તો તેને પણ જાતીય સતામણી ગણી શકાય.

૧. રોજગારીમાં બીજા કરતા વધારે સારો ખાસ પ્રકારનો વ્યવહાર કરવાનો ગર્ભિત કે સ્પષ્ટ વાચદો કરવો.

૨. રોજગારીમાં બીજા કરતા વધારે ખરાબ વ્યવહાર કરવાની ગર્ભિત કે સ્પષ્ટ ધમકી આપવી.

૩.હાલના કે ભવિષ્ય ના કામના દરજ્જા ના સંદર્ભમાં ગર્ભિત કે સ્પષ્ટ ધમકી આપવી.

૪.કામમાં દખલગીરી કરવી, અથવા ડરાવી ધમકાવીને કામનું પ્રતિકૂળ વાતાવરણ ઊભું કરવું.

૫.અપમાન જનક વ્યવહાર કરવો કે જેથી તેના સ્વાસ્થ્ય કે સલામતીને અસર થવાની સંભાવના હોય.

(૨) કાયદાની કલમ ૨ (ઓ) મુજબ આ કાયદો સરકારી, અર્ધ સરકારી કે સરકારની સહાયથી ચાલતી સંસ્થાઓ કે તેની શાખાઓ, સહકારી સંસ્થાઓ, તમામ ખાનગી ક્ષેત્રની કંપનીઓ, ઓફિસો, કારખાનાઓ, ટ્રસ્ટો કે બીન સરકારી, સેવા આપતી સંસ્થાઓ, શૈક્ષણિક અને સ્વાસ્થ્ય સેવાઓ આપતી સંસ્થાઓ, મનોરંજન આપતી સંસ્થાઓ, પેઢીઓ, હોસ્પિટલ અને નર્સિંગ હોમ, રમતગમત સંકુલો અને તાલીમ આપતી સંસ્થાઓને લાગુ પડે છે. ઉપરાંત, અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સેવા આપતા, ઉત્પાદન કરતા કે વેચાણ કરતા સેલ્ફ એમ્પ્લોઇડ કામદારો કે એવા કામના સ્થળો જ્યાં કામદારોની સંખ્યા ૧૦ કરતાં ઓછી હોય તે તમામ ને પણ આ કાયદો લાગુ પડે છે.

(૩) કલમ ૨ (એ) મુજબ પીડિત સ્ત્રી કે જે “કામના સ્થળના સંદર્ભમાં કોઇપણ ઉંમરની સ્ત્રી કે જ્યાં તે કામ કરતી હોય કે ન હોય” એટલે કે ગ્રાહક હોય કે અન્ય કામ માટે આવેલ હોય એ તમામ સ્ત્રીઓનો સમાવેશ થાય છે. કાયમી કર્મચારી, કામદાર કોન્ટ્રાક્ટ ઉપર કામ કરતા કામદાર કે તાલીમ માટે આવેલ સ્ત્રી પણ ફરિયાદ કરી શકે છે.

(૪) આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ ની રચના:

કાયદાની કલમ-૪ મુજબ કામના સ્થળે કામે રાખનાર દરેકે “ આંતરિક ફરિયાદ સમિતિની રચના ” કરવાની રહેશે. અને આ સમિતિના મુખ્ય અધિકારી સ્ત્રી હોવી જોઇએ અને ઓછામાં ઓછા ૫૦ % સભ્યો સ્ત્રીઓ હોય તે જરૂરી છે તેમાં ઓછામાં ઓછી એક સભ્ય એવી સ્વૈચ્છિક સંસ્થામાંથી હોય કે જેને જાતીય સતામણીના કેસમાં કામ કરવાનો અનુભવ હોય. મુદ્દા-૨ ની વિગત મુજબ આ કાયદો લાગુ પડતો હોય તેવી તમામ સરકારી ઓફિસો/ખાનગી ઓફિસો/શૈક્ષણિક તથા અન્ય સંસ્થાઓએ તાત્કાલિક આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ ની રચના કરવાની રહેશે.

(૫) સ્થાનિક ફરિયાદ સમિતિની રચના:

કાયદામાં સ્થાનિક સમિતિની જોગવાઈ દ્વારા એ મહત્વની માંગણી સ્વીકારવામાં આવી છે કે જ્યારે માલિક કે વહીવટદાર પોતે જ જાતીય શોષણ કરે ત્યારે કામના સ્થળે બનેલી આંતરિક સમિતિ અસરકારક રહેતી નથી. ઉપરાંત અનેક બહેનો અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે, છૂટક કામ કરે છે તેમના કામનું સ્થળ રોજ રોજ બદલાય છે. આવી અસંગઠિત ક્ષેત્રની બહેનો જે તે વિસ્તારની સ્થાનિક સમિતિમાં ફરિયાદ કરી શકે છે. ઘરનોકર તરીકે કામ કરનાર બહેનોનો સમાવેશ પણ આ બીલમાં કરવામાં આવ્યો છે. તેઓ પણ આ કાયદા હેઠળ સ્થાનિક સમિતિમાં ફરિયાદ કરી શકશે.

કાયદાની કલમ ૫ હેઠળ સરકાર દરેક જીલ્લા કક્ષાએ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેજિસ્ટ્રેટ અથવા એડિશનલ ડિસ્ટ્રિક્ટ મેજિસ્ટ્રેટ અથવા કલેક્ટર અથવા ડેપ્યુટી કલેક્ટરની આ કાયદા હેઠળ ડિસ્ટ્રિક્ટ ઓફિસર તરીકે નિમણૂક કરશે.

કામના સ્થળે દરેક વહીવટી વિભાગ અને ઉપ વિભાગમાં તેમજ જિલ્લામાં દરેક તાલુકા અને શહેરોમાં દરેક વોર્ડમાં નોડલ અધિકારી નિમવાની જોગવાઈ છે.

- કાયદાની કલમ ૭(૧) મુજબ ડિસ્ટ્રિક્ટ ઓફિસર નીચે મુજબની સ્થાનિક સમિતિની નિમણૂક કરશે.
- (એ) જેના ચેરપર્સન તરીકે જિલ્લાની જાણીતી સ્ત્રી કે જેને સ્ત્રીઓના સવાલો અંગે કામ કર્યું હોય તેની નિમણૂક કરશે. તેમાં અન્ય સભ્યમાં
- (બી) જે તે જિલ્લા તાલુકા કે વોર્ડમાં કામ કરતી એક સ્ત્રી
- (સી) બીન સરકારી સંસ્થાના બે સભ્યો જેમાંથી એક સ્ત્રી હશે. અનુસૂચિત જાતી, જનજાતી, અન્ય પછાત જાતી કે લઘુમતી સમુદાય ની એક સ્ત્રી સભ્ય
- (ડી) જિલ્લાના સ્ત્રીઓ અને બાળકોના વિભાગના સરકારી અધિકારી

દરેક જિલ્લા કલેક્ટરશ્રીએ સ્થાનિક ફરિયાદ સમિતિની રચના તાત્કાલિક કરવાની રહેશે.

(૬) કાયદાની કલમ-૧૯માં જાતીય સતામણી ના બનાવ બને ત્યારે જ નહીં પરંતુ તેને રોકવા માટેની, ન બને તે માટે જાગૃતિ કરવાની જવાબદારી દરેક કામના સ્થળે માલિકો, વહીવટદારો તેમજ સરકારને સોંપવામાં આવી છે. આ કાયદા અંગેની તેમજ કાર્ય સ્થળમાં બનેલ સમિતિ અંગેની માહિતી સ્ત્રીઓ સહિત તમામ કર્મચારીઓ સુધી પહોંચાડવાની, કાયદાની જોગવાઈઓ અંગે કામદાર કર્મચારીઓને જાગૃત તેમજ સંવેદનશીલ કરવા માટે શિબિરોનું આયોજન કરવાની તેમજ આંતરિક સમિતિના સભ્યો અને સ્થાનિક સમિતિના સભ્યોની તાલીમનું તાત્કાલિક આયોજન કરવાની તથા જો પીડિત સ્ત્રી પોલીસ ફરિયાદ કરવા માંગે તો તેને તે માટે સહાય કરવાની જવાબદારી માલિકોની છે.

(૭) કાયદાની કલમ ૨૬ (૧) મુજબ આ કાયદાની જોગવાઈઓનો અમલ ન કરનાર માલિકને રૂ. ૫૦,૦૦૦ ના દંડ અને બીજી વાર ગુનો કરે તો તેનું બિઝનેસ લાઈસન્સ રદ કરવાની જોગવાઈ છે.

(૮) આ કાયદા મુજબ ફરિયાદના નિકાલની તમામ પ્રક્રિયા એવી રીતે થવી જોઈએ કે જેથી ફરિયાદીની ઓળખ જાહેર ન થાય અને તેને વધારે સામાજિક દબાણ નો ભોગ ન બનવું પડે.

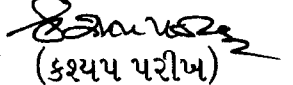
(૯) કલમ ૧૨(૧) મુજબ ફરિયાદ કરનાર કે તેના સાક્ષીઓ ને આ ફરિયાદને કારણે વધુ સતામણીના ભોગ ન બનવું પડે તેની ખાતરી આપવી જોઈએ.

(૧૦) તપાસ કરનાર સમિતિ જાતીય સતામણીની ફરિયાદ કરનારની લેખિત અરજીના આધારે માલિકને તે સ્ત્રીની અથવા તેને સતાવનાર વ્યક્તિની તાત્કાલિક બદલી કરવાની તથા ફરિયાદી સ્ત્રીની ત્રણ મહિના સુધીની રજા મંજૂર કરી શકશે.

(૧૧) કાયદાની કલમ-૧૪ મુજબ જો સ્થાનિક સમિતિ કે આંતરિક સમિતિ એવા તારણ પર પહોંચે કે આરોપી સામેની ફરિયાદ પીડિત સ્ત્રી અથવા અન્ય વ્યક્તિએ જાણી જોઈને ખોટા ઇરાદાથી અને ખોટી હોવાની જાણકારી છતાં કરેલ છે. તો તે જેને પણ બદલવાથી જાણી જોઈને ખોટી ફરિયાદ

કરી હોય તેની સામે શિક્ષાત્મક પગલા ભરવાની સમિતિ ભલામણ કરી શકે છે.

(૧૨) ભારત સરકારના ધી સેક્સયલ હેરેસમેન્ટ ઓફ વુમન એટ વર્કપ્લેસ (પ્રીવેન્શન, પ્રોહીબીશન એન્ડ રીડ્રેસલ) એક્ટ, ૨૦૧૩ના અસરકારક અમલ માટે ની આ પરિપત્રમાં દર્શાવેલ સૂચનાઓના અમલ બાબતે નોડલ વિભાગ તરીકે મહિલા અને બાળ વિકાસ વિભાગ રહેશે.

  
(કશ્યપ પરીખ)  
ઉપસચિવ,  
ગૃહ વિભાગ.

પ્રતિ,

નામદાર રાજ્યપાલશ્રીના અગ્રસચિવશ્રી  
માનનીય મુખ્યમંત્રીશ્રીના અધિક અગ્ર સચિવશ્રી  
માનનીય રાજ્યકક્ષાના મંત્રીશ્રી (ગૃહ)ના અંગત સચિવશ્રી  
સર્વે માન. મંત્રીશ્રી/ રાજ્યકક્ષાના મંત્રીશ્રીના અંગત સચિવશ્રી  
મુખ્ય સચિવશ્રીના રહસ્ય સચિવશ્રી  
અધિક મુખ્ય સચિવશ્રી (ગૃહ)ના અંગત સચિવશ્રી  
સચિવશ્રી (ગૃહ)ના અંગત મદદનીશ  
પોલિસ મહાનિદેશક અને મુખ્ય પોલીસ અધિકારીશ્રી, ગુજરાત રાજ્ય, ગાંધીનગર  
અધિક પોલીસ મહાનિદેશકશ્રી, સી.આઈ.ડી, (ક્રાઈમ અને રેલ્વેઝ), ગાંધીનગર  
ગૃહ વિભાગના હેઠળના તમામ ખાતાના વડા  
રાજ્ય મહિલા સુરક્ષા સમિતિ, બી.બ્લોક, બહુમાળી મકાન, લાલ દરવાજા, અમદાવાદ  
અગ્ર સચિવશ્રી, સામાજીક ન્યાય અને અધિકારીતા વિભાગ, સચિવાલય, ગાંધીનગર.  
સચિવશ્રી, મહિલા અને બાળ વિકાસ વિભાગ, સચિવાલય, ગાંધીનગર.  
કમિશનરશ્રી, મહિલા અને બાળ વિકાસ, ગાંધીનગર  
સચિવાલયના સર્વે વિભાગો  
સર્વે જિલ્લા કલેક્ટરશ્રીઓ  
સર્વે પોલિસ મહાનિરીક્ષકશ્રીઓ  
સર્વે પોલિસ કમિશનરશ્રીઓ  
સર્વે જિલ્લા પોલીસ અધિક્ષકશ્રી (વેસ્ટર્ન રેલ્વે સહિત)  
ગૃહ વિભાગની સર્વે શાખાઓ  
શાખા સિલેક્ટ ફાઈલ/ નાયબ સેક્શન અધિકારી સિલેક્ટ ફાઈલ.