

**തൊഴിലിടങ്ങളിലെ
ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങൾ
തടയുന്ന നിയമം 2013**

എന്താണ് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗിക അതിക്രമം ?

താഴെപ്പറയുന്നവയിൽ ഒന്നോ അതിലധികമോ സ്വാഗതാർഹമല്ലാത്ത പ്രവൃത്തികളും പെരുമാറ്റങ്ങളും അതായത് :

- ശാരീരികമായ സ്പർശനം, അതിനുള്ള ശ്രമം
- ലൈംഗികമായ സന്നദ്ധത ആവശ്യപ്പെടുക
- ലൈംഗികചുവയുള്ള അഭിപ്രായങ്ങൾ പറയുക
- അശ്ലീലചിത്രങ്ങളോ, വീഡിയോകളോ കാണിക്കുക
- അസ്വസ്ഥതയുണ്ടാക്കുന്നതോ, ഭയപ്പെടുത്തുന്നതോ, അപമാനിക്കുന്നതോ ആയ പെരുമാറ്റം

തുടങ്ങി സ്വാഗതാർഹമല്ലാത്ത ഏത് പെരുമാറ്റവും

ഈ സാഹചര്യത്തിലും...

- അപമാനിയും, അപമാനിക്കുന്ന വ്യക്തിയും തമ്മിൽ അധികാര ശ്രേണി ബന്ധം ഉണ്ടാകണമെന്നില്ല.
- തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ലൈംഗിക അതിക്രമം ഒരേയൊരുതവണ സംഭവിച്ചതാണെങ്കിൽപ്പോലും കുറ്റകരമാണ്.
- അനുഭവിക്കുന്ന വ്യക്തി അത്യുപ്തി അറിയിച്ചിരിക്കണമെന്നില്ല

എന്തുകൊണ്ട് തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ലൈംഗികഅതിക്രമങ്ങൾ ?

- അധികാര സ്ഥാനങ്ങളിലെ പുരുഷ മേധാവിത്വം.
- ലിംഗപരമായ അസമത്വങ്ങൾ.
- തൊഴിലിടങ്ങളിലെ അസമത്വങ്ങൾ – (കൂടുതൽ പുരുഷന്മാരും കുറച്ച് സ്ത്രീകളും)

ഏതാണ് തൊഴിലിടം ?

- പുർണ്ണമായോ ഭാഗികമായോ സർക്കാരിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ളതോ, സർക്കാർ ഫണ്ടുകൾ ഉപയോഗിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നതോ ആയ സ്ഥാപനങ്ങൾ വകുപ്പുകൾ, ഓഫീസുകൾ, ഗവൺമെന്റ് കമ്പനികൾ, തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾ
- എല്ലാത്തരം സ്വകാര്യസ്ഥാപനങ്ങൾ
- ആശുപത്രികൾ, നെഴ്സിംഗ് ഹോമുകൾ എന്നിവ
- സ്പോർട്സ് സ്ഥാപനങ്ങൾ

കൂടാതെ...

- തൊഴിലിന്റെ ഭാഗമായി ജീവനക്കാരി സന്ദർശിക്കേണ്ടിവരുന്ന ഏതൊരിടവും അതിനുവേണ്ടി തൊഴിലുടമ നൽകുന്ന വാഹനവും
- തൊഴിലുടമ നൽകുന്ന വീടോ മറ്റ് താമസസ്ഥലമോ.

തൊഴിലുടമയുടെ ഉത്തരവാദിത്വം

- പത്തോ അതിലധികമോ ജീവനക്കാരുള്ള തൊഴിലിടങ്ങളിൽ തൊഴിലുടമ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾക്കിരയാകുന്ന ജീവനക്കാരികൾക്ക് പരാതി നൽകുന്നതിനുവേണ്ടി സ്ഥാപനത്തിൽത്തന്നെ ഇന്റേണൽ കംപ്ലയിന്റ്സ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്. (ഐ.സി.സി)

ഇന്റേണൽ കമ്പ്യൂയിസ്റ്റ്സ് കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടന

- സമിതിയിൽ അംഗങ്ങളിൽ പകുതിയും സ്ത്രീകളായിരിക്കണം
- അധ്യക്ഷ ജീവനക്കാരിലെ മുതിർന്ന സ്ത്രീ ഉദ്യോഗസ്ഥ ആയിരിക്കണം

സാമൂഹ്യ/നിയമ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പരിചയമുള്ള രണ്ട് പേരിൽകുറയാത്ത അംഗങ്ങൾ ജീവനക്കാരിൽ നിന്ന് ഉണ്ടായിരിക്കണം

- സ്ത്രീ സംരക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്ന സർക്കാർ ഇതരസംഘടനാപ്രതിനിധി (NGO) അല്ലെങ്കിൽ ഈ മേഖലയെക്കുറിച്ച് അറിവുള്ളവ്യക്തി.

പ്രാദേശിക പരാതിസമിതി

- പത്തിൽകുറവ് ജീവനക്കാരുള്ള എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും കൂടി വേണ്ടി.
- തൊഴിലുടമയ്ക്കെതിരെയെന്ന പരാതി ഉണ്ടാകുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളിലും
- ഇന്റേണൽ കമ്പ്യൂയിന്റ്സ് കമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ചിട്ടില്ലാത്ത എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും വേണ്ടി.
- ഗാർഹികജീവനക്കാർക്കുവേണ്ടിയും

ആരാണ് പ്രാദേശിക പരാതി സമിതി രൂപീകരിക്കുന്നത്

- നിയമമനുസരിച്ച് സമിതി
രൂപീകരിക്കാൻ നിയോഗിക്കപ്പെട്ട ജില്ലാ
ഉദ്യോഗസ്ഥനാണ് ജില്ലാസമിതി
രൂപീകരിക്കുന്നത്

ആർക്കെല്ലാ പരാതിപ്പെടാം ?

- പരാതിയുള്ള ഏത് സ്ത്രീക്കും ICC യിലോ LCC യിലോ പരാതി എഴുതി നൽകാവുന്നതാണ്.
- പരാതിക്കാരി മാനസികമോ ശാരീരികമോ ആയ ശേഷിക്കുറവുള്ള ആളാണെങ്കിലോ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും കാരണങ്ങൾകൊണ്ട് പരാതിപ്പെടാൻ സാധിക്കാത്ത സാഹചര്യമാണെങ്കിൽ അവർക്കുവേണ്ടി നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന മറ്റൊരാൾക്ക് പരാതി നൽകാവുന്നതാണ്. പരാതിക്കാരി മരിച്ചുപോയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ഇതുചെയ്യാവുന്നതാണ്.

ഏഷോൾ പരാതിപ്പെടണം ?

**മൂന്ന് മാസത്തിനകമെങ്കിലും പരാതി
നൽകണമെന്നുണ്ടെങ്കിലും
മതിയായ കാരണമുണ്ടെങ്കിൽ
അതിനുശേഷവും
പരാതിപ്പെടാവുന്നതാണ്.**

ഐ.സി.സിഎന്താണ് ചെയ്യേണ്ടത് ?

- അനുരഞ്ജനം : പരാതിക്കാരി ആവശ്യപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ സെക്ഷൻ 11 അനുസരിച്ച് അനുരഞ്ജനത്തിന് ശ്രമിക്കാവുന്നതാണ്. (എന്നാൽ സാമ്പത്തിക ലാഭത്തിനുവേണ്ടി ഇത് നടത്താവുന്നതല്ല) അനുരഞ്ജന തീരുമാനം സാമ്പത്തിക അടിസ്ഥാനത്തിൽ നടത്താവുന്നതല്ല. ഇതു സംബന്ധിച്ച തീർപ്പിന്റെ രേഖ ഉണ്ടാക്കേണ്ടതാണ്.
- ഈ നടപടിയുടെ പകർപ്പ് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്. തൊഴിലുടമ പ്രസ്തുത വിവരം ജില്ലാ ഉദ്യോഗസ്ഥനെ അറിയിക്കേണ്ടതാണ്. ഒരിക്കൽ നടപടി എടുത്തുകഴിഞ്ഞാൽ അന്വേഷണം ഐ.സി.സി അവസാനിപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

അന്വേഷണം

- വീട്ടുജോലിക്ക് നിൽക്കുന്ന സ്ത്രീയാണ് പരാതിക്കാരിയെങ്കിൽ, പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ പരാതി നിലനിൽക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ പരാതി 7 ദിവസത്തിനകം ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാനിയമം സെക്ഷൻ 509ലെ, മറ്റ് പ്രസക്ത വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമോ അനുസരിച്ച് നടപടിയെടുക്കാനായി പൊലീസിന് കൈമാറേണ്ടതാണ്.
- ഐ.സി.സിയും പ്രാദേശിക പരാതിസമിതിയുംസിവിൽകോടതിയുടെ അധികാരമുള്ളസമിതികളാണ്.
- പരാതിയുടെ അന്വേഷണം 90 ദിവസത്തിനകം പൂർത്തീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

താൽക്കാലിക ആശ്വാസം

അന്വേഷണ സമയത്തിനിടയ്ക്ക് പരാതിക്കാരി
ആവശ്യപ്പെടുന്ന പക്ഷം പരാതിക്കാരിയേയോ,
കുറ്റാരോപിതനേയോ, മറ്റൊരുസ്ഥലത്തേക്ക്
സ്ഥലംമാറ്റാം

- പരാതിക്കാരിക്ക് അവരുടെ അർഹതയുള്ള
അവധിക്കുപുറമെ 3 മാസംവരെ അധിക അവധി നൽകാം
- പരാതിക്കാരിക്ക് അനുവദനീയമായ മറ്റ് സഹായങ്ങളും
അനുവദിക്കാവുന്നതാണ്.

അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട്

- എൽ.സി. സി യും ഐ.സി.സി യും അന്വേഷണം പൂർത്തിയാകുന്ന മുറയ്ക്ക് റിപ്പോർട്ട് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് കൈമാറേണ്ടതാണ്. ഇത് 10 ദിവസത്തിനകം ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് ലഭ്യമാക്കേണ്ടതാണ്.
- തൊഴിലുടമയോ ജില്ലാ ഉദ്യോഗസ്ഥനോ റിപ്പോർട്ട് കിട്ടി 60 ദിവസത്തിനകം നടപടി സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

നടപടി

- പരാതിതെളിയിക്കാനായില്ലെങ്കിൽ നടപടി ആവശ്യമില്ലായെന്ന് ശുപാർശ ചെയ്യേണ്ടതാണ്. തെളിയുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ സ്വഭാവദുഷ്യമായി കണ്ട് നിയമം നിർദ്ദേശിക്കുന്ന നടപടി സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്.
- കുറ്റക്കാരന്റെ ശമ്പളവിഹിതം തിരിച്ച് പിടിച്ച് പരാതിക്കാരിക്ക് നൽകാനുള്ള ശുപാർശ ഉണ്ടെങ്കിൽ അത് സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

നഷ്ടപരിഹാരം

- പരാതിക്കാരി അനുഭവിക്കേണ്ടിവന്ന മാനസിക, വൈകാരിക ശാരീരിക വേദനകൾ
- ജോലിയിൽ ഉണ്ടായ നഷ്ടം, ചികിത്സാച്ചെലവ്
- കുറ്റാരോപിതന്റെ സാമ്പത്തിക നില വരുമാനം എന്നിവ പരിഗണിച്ചാണ് നഷ്ടപരിഹാരം തീരുമാനിക്കുന്നത്.

വ്യാജപരാതി

- പരാതി തെളിയിക്കാൻ കഴിയാതിരുന്നതുകൊണ്ടോ, മതിയായതെളിവുകൾ നൽകാൻ കഴിയാതിരുന്നതുകൊണ്ടോ? പരാതിക്കാരിക്ക് എതിരായി നടപടി എടുക്കാനാവില്ല.
- **വ്യാജപരാതിയാണെന്നു കണ്ടാൽ**
പരാതിക്കാരിയുടെ ദുരുദ്ദേശം കണ്ടെത്താൻ പ്രത്യേക അന്വേഷണം നടത്തേണ്ടതുണ്ട്.
- സർവ്വീസ് നിയമപ്രകാരമുള്ള നടപടി ഇക്കാര്യത്തിൽ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

അപ്പീൽ

- കമ്മിറ്റിയുടെ ശുപാർശകളിന്മേൽ 90 ദിവസത്തിനകം ട്രിബ്യൂണലിലോ, കോടതിയിലോ പരാതിപ്പെടാവുന്നതാണ്.
- ശുപാർശ നടപ്പാക്കാതിരുന്നാലും കോടതിയെ സമീപിക്കാവുന്നതാണ്.

(സെക്ഷൻ 16)

സ്വകാര്യത സൂക്ഷിക്കേണ്ട കാര്യങ്ങൾ

- പരാതിയുടെ സ്വഭാവം
- 2 കക്ഷികളുടേയും സാക്ഷികളുടേയും ഐഡന്റിറ്റിയും മേൽവിലാസവും
- തീരുമാനവും നടപടിയും
- മാധ്യമങ്ങളെ ഒരു കാര്യവും അറിയിക്കാവുന്നതല്ല.
- വിവരാവകാശ നിയമം ബാധകമല്ല.