ನ್ಯಾಯ

ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಬಾಧಿತರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ

ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಸೂಚನೆ

ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯು ದೈಹಿಕ ಹಿಂಸೆ, ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ, ನಿಂದನೆ ಮತ್ತು ಅವಾಚ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಕೆಲವು ಓದುಗರಿಗೆ ಇದರಿಂದ ತೊಂದರೆಯಾಗಬಹುದು.

ಪರಿವಿಡಿ

1. ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ನಿಮಗೆ ಹೇಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು? 05
2. ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವ್ಯಾವ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ? 05
3. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದರೇನು? 06
4. 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ' ಎಂದರೇನು? 11
5. ಮನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಬಗ್ಗೆ ? 12
6. ಯಾವ ರೀತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಈ ಕಾನೂನು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ? 13
7. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಯಾರು ದೂರು ನೀಡಬಹುದು? 14
8. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ನೀವು ಹೇಗೆ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು? 16
9. ಬಾಕಿ ಉಳಿದಿರುವ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಾಧಿತರು ಯಾವ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಪರಿಹಾರ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು? 18
10. ನಾನು ಅನಾಮಧೇಯವಾಗಿ ದೂರು ದಾಖಲು ಮಾಡಬಹುದೇ? ಬೇರೆ ಯಾರಾದರೂ ನನಗಾಗಿ ದೂರು ದಾಖಲು ಮಾಡಬಹುದೇ? 19
11. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ನೀವು ಯಾರಿಗೆ ದೂರು ನೀಡಬೇಕು? 20
12. ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಯಾರು? 20
13. ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ಪಾತ್ರವೇನು? 21
14. ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿ ಎಂದರೇನು? 21

ನ್ಯಾಯ

ಪರಿವಿಡಿ

15. IC ಇಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಯಾವುವು? 22
16. ಪರ್ಯಾಯ ದೂರು ಆಯ್ಕೆಗಳು ಯಾವುವು? 23
17. ನಾನು ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದೇ? 25
18. ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯು ದೂರನ್ನು ಹೇಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ? 26
19. ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯು ನಿಮ್ಮ ದೂರಿನ ಬಗ್ಗೆ ತನಿಖೆ ನಡೆಸುವಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳೇನು? 26
20. ದೂರನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಕಾಲ ಮಿತಿ ಎಷ್ಟು? 29
21. ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥಗೊಳಿಸಬಹುದೇ ಅಥವಾ ರಾಜಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೇ? 29
22. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎಸಗುವವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆಗಳೇನು 30
23. ನಾನು ಪುರಾವೆಗಳಿಲ್ಲದೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದೇ? 32
24. ಸಂಪರ್ಕ ಮಾಹಿತಿ 33
25. ಪರಿಶೀಲನಾಪಟ್ಟಿಗಳು 34
26. ಮಾದರಿ ನಮೂನೆಗಳು 35
27. ಅನುಬಂಧ - ಕರಡು ಇಮೇಲ್ ದೂರುಗಳು 36
28. ಮಾಹಿತಿಯ ಮೂಲಗಳು 39
29. ಶಬ್ದಾರ್ಥಗಳು 40
30. ಅಂತಿಮ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು 42

ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ನಿಮಗೆ ಹೇಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು?

ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದವರಿಗೆ ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಜರುಗಿಸಲು ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಪರಿಹಾರಗಳು ಅಥವಾ ರಕ್ಷಣೆಗಳು, ತನಿಖೆಯ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ, ಶಿಕ್ಷೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಕಾನೂನು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ, ಸಂದರ್ಶಕರು ಅಥವಾ ಬೇರೆಯವರಿಂದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಲ್ಲಿ ಅವರ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವುದು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಲಾದ ಕಾನೂನುಗಳು ಯಾವುವು?

ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತದೆ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013 ("POSH/ ಪೋಷ್ ಕಾಯಿದೆ"), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013 ("POSH ನಿಯಮಗಳು") ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860(IPC)/ ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS) ಅಡಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವೋಯರಿಸಂ ಮುಂತಾದ ಅಪರಾಧಗಳನ್ನು ಅಪರಾಧೀಕರಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪರ್ಯಾಯ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ದೂರು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಮೊದಲ ಹಂತಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಮುಖ ಮಾಹಿತಿ

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದರೇನು?

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಯಾವುದೇ ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಲೈಂಗಿಕ ಕ್ರಿಯೆಗೆ ಮುಂದಾಗುವಿಕೆ, ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲಕ್ಕಾಗಿ ವಿನಂತಿ ಅಥವಾ ಇತರ ರೀತಿಯ ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಲೈಂಗಿಕ ನಡವಳಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು ಅದು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಮನ ನೊಯಿಸುವಂತಿರುತ್ತದೆ, ಅವಮಾನ ಅಥವಾ ಬೆದರಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ.[1]
'ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ' ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಲೈಂಗಿಕ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ (ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಸೂಚ್ಯವಾಗಿ) ಉದಾಹರಣೆಗೆ[2]:

01. ದೈಹಿಕ ಸ್ಪರ್ಶಗಳು ಮತ್ತು ಮುಂದುವರೆಯುವಿಕೆ

- ಬಲವಂತದ ಅಥವಾ ಅನಗತ್ಯ, ಬೇಡದ ದೈಹಿಕ ಸ್ಪರ್ಶ, ದೈಹಿಕ ಆಕ್ರಮಣ, ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ
- ಡೇಟ್ಸ್ ಗಾಗಿ ಬಲವಂತದ ಮತ್ತು ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಆಹ್ವಾನಗಳು
- ಬಲವಂತದ ಅಥವಾ ಅನಪೇಕ್ಷಿತ ಚುಂಬನಗಳು ಅಥವಾ ಅಪ್ಪುಗೆಗಳು
- ದೇಹದ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದ ಅನಗತ್ಯ, ಅನಪೇಕ್ಷಿತ ಸ್ಪರ್ಶ
- ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಚಲನೆಯನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು ಅಥವಾ ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವುದು
- ತುಂಬಾ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ನಿಮಗೆ ಅನಾನುಕೂಲತೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವುದು (ನೀವು ದೂರ ಹೋದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತೆ ನಿಮ್ಮ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗುವರು).

02. ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲಗಳು

• ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲಕ್ಕಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ ಅಥವಾ ವಿನಂತಿ
• ನಿಮ್ಮಿಂದ ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಅನುಕೂಲ ಅಥವಾ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ನೀಡುವುದು

ಗಮನಿಸಿ: ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲಗಳು ಎಂದರೆ ಅಶ್ಲೀಲ ಸಂಭಾಷಣೆಗಳು, ಅಶ್ಲೀಲ ಸಂವಹನಗಳಿಗಾಗಿ ವಿನಂತಿಗಳು,
ವಿಕೃತ ಮಾತುಕತೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಇದೇ ರೀತಿಯ ಸಂಭಾಷಣೆಗಳಿಂದ ಮನರಂಜನೆ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ದೈಹಿಕವಾದ ಲೈಂಗಿಕ ಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಆಗಿರಬಹುದು.

03. ಲೈಂಗಿಕ ಲೇಪನದ ಟೀಕೆಗಳು

• ನಿಮ್ಮ ದೇಹ ಅಥವಾ ಉಡುಗೆ ಬಗ್ಗೆ ಅವಹೇಳನಕಾರಿ ಕಾಮೆಂಟ್‌ಗಳು, ನಿಂದನೆಗಳು, ವಿಶೇಷಣಗಳು ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕತೆ ಸೂಚಿಸುವ ಹಾಸ್ಯಗಳು
• ಲೈಂಗಿಕ ಒಳಾರ್ಥಗಳೊಂದಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಜೀವನದ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು
• ನಿಮ್ಮ ದೈಹಿಕ ನೋಟ ಅಥವಾ ದೇಹದ ಆಕಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾದ ಅಪಹಾಸ್ಯ ಅಥವಾ ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ ನಿಂದಿಸುವುದು
• ಲೈಂಗಿಕ ರೂಪಕಗಳು, ಅಶ್ಲೀಲ ಹಾಸ್ಯಗಳು, ಅಥವಾ ಮುಜುಗರವನ್ನು ಅಥವಾ ಸೋಜುಗವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಮಾಡಬಲ್ಲ ಹಾಸ್ಯಗಳು

04. ಅಶ್ಲೀಲ ಚಿತ್ರ ಅಥವಾ ಇತರ ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ಆಕ್ಷೇಪಾರ್ಹ ಅಥವಾ ಅವಹೇಳನಕಾರಿ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು

• ಲೈಂಗಿಕತೆ ಸೂಚಿಸುವ ವಸ್ತುಗಳು ಅಥವಾ ಚಿತ್ರಗಳು, ಕಾರ್ಟೂನ್‌ಗಳು, ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್‌ಗಳು ಅಥವಾ ಪೋಸ್ಟರ್‌ಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವುದು
• ನಗ್ನ ಚಿತ್ರಗಳು ಅಥವಾ ಅಶ್ಲೀಲ ಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ಕಳುಹಿಸುವುದು

• ನಿಮ್ಮ ಉಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾರಿಗಾದರೂ ಅಶ್ಲೀಲ ಚಿತ್ರಗಳು ಅಥವಾ ಅಶ್ಲೀಲ ಹಾಸ್ಯಗಳು ಅಥವಾ ಆಕ್ಷೇಪಾರ್ಹ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು
• ಕಂಪನಿ/ತಂಡ ವಾಟ್ಸಾಪ್ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ವರ್ಚುವಲ್ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಶ್ಲೀಲ ಚಿತ್ರಗಳು ಅಥವಾ ಜೋಕ್‌ಗಳು ಅಥವಾ ಆಕ್ಷೇಪಾರ್ಹ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

05. ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹವಲ್ಲದ ದೈಹಿಕ, ಮೌಖಿಕ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಸ್ವಭಾವದ ಮೌಖಿಕ ನಡವಳಿಕೆ.[3]

• ಓರೆ ನೋಟ, ಶಿಳ್ಳೆ, ದಿಟ್ಟಿಸುವುದು ಮುಂತಾದ ಲೈಂಗಿಕ ಸನ್ನೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು
• ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಅವಮಾನಗಳು ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಟೀಕೆಗಳು
• ಚುಡಾಯಿಸುವುದು
• ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು
• ನಿಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಸ್ನೇಹ ವಿನಂತಿಗಳು
• ಅಕಾಲದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸಮಯವನ್ನು ಮೀರಿ ನಿಮಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕರೆ ಮಾಡುವುದು
• ಸಭೆಗಳು, ಕಂಪನಿಯ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಸಹ ವರ್ಚುವಲ್ ನಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ನಿಮ್ಮ ವೀಡಿಯೊ ಮೋಡ್ ಅನ್ನು ಆನ್ ಮಾಡಲು ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು
• ನಿಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಜೀವನದ ಬಗ್ಗೆ ನಿರಂತರ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು
• ನಿಮ್ಮನ್ನು 'ಸ್ವೀಟಿ', 'ಡಾರ್ಲಿಂಗ್' ಅಥವಾ 'ಹನಿ' ಎಂದು ಕರೆಯುವುದು
• ಯಾರಾದರೂ ತಮ್ಮ ಖಾಸಗಿ ಅಂಗವನ್ನು ನಿಮಗೆ ಬಹಿರಂಗವಾಗಿ ತೋರ್ಪಡಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಪದೇ ಪದೇ
ನಿಮ್ಮ ದೇಹದ ಭಾಗಗಳನ್ನು ದಿಟ್ಟಿಸುವುದು
• ಹಾರ್ಡ್ ಕಾಪಿಯಲ್ಲಿ ಹಂಚಲಾದ ಲೈಂಗಿಕ ಸ್ವಭಾವದ ಲಿಖಿತ ಸಂವಹನಗಳು ಅಥವಾ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ನೆಟ್ವರ್ಕ್ ಮೂಲಕ ವಿತರಿಸಲಾಗಿದ ಸೂಚ್ಯಗಳು ಅಥವಾ ಅಶ್ಲೀಲ ಪತ್ರಗಳು, ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು ಅಥವಾ ಆಮಂತ್ರಣಗಳು
• ಲೈಂಗಿಕ ಸ್ವಭಾವದ ಪಠ್ಯ ಸಂದೇಶಗಳು ಅಥವಾ ಇಮೇಲ್‌ಗಳು.

06. QUID PRO QUO

QUID PRO QUO (ಕ್ವಿಡ್ ಪ್ರೊ ಕೊ) ಎಂದೂ ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಪರೋಕ್ಷ ಅಥವಾ ನೇರ ಪ್ರಯೋಜನಗಳ ಭರವಸೆ ನೀಡುವುದು. QUID PRO QUO (ಅಕ್ಷರಶಃ ಅರ್ಥ "ಅದಕ್ಕಾಗಿ") ಒಂದು ವಿನಿಮಯ ಪ್ರತಿಪಾದನೆಯಾಗಿದ್ದು ಅದು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಬಹುದು:

- ನೇಮಕ
- ಸಂಬಳ ಅಥವಾ ಪರಿಹಾರದ ಪಾವತಿ
- ಬಡ್ತಿ
- ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿರ್ಧಾರ /ಧಾರಣ
- ಸ್ಥಳಾಂತರ ಅಥವಾ ವರ್ಗಾವಣೆ
- ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆ, ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಅಥವಾ ಕೆಲಸ

ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಕೂಲತೆ ನೀಡದ/ ಡೇಟ್ ಗೆ ಹೋಗಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಹಾನಿ ಮಾಡುವ ಪರೋಕ್ಷ ಅಥವಾ ನೇರ ಬೆದರಿಕೆಗಳು, ಇವುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ:

- ಬಡ್ತಿ ನಷ್ಟ
- ಉದ್ಯೋಗ ನಷ್ಟ
- ಋಣಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ
- ಅನಪೇಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆ
- ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳ ನಿರಾಕರಣೆ

07. ಪ್ರತಿಕೂಲ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಒಂದೇ ಒಂದು ಸನ್ನಿವೇಶ, ಅನುಭವ ಅಥವಾ ಘಟನೆಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿಲ್ಲ. ಮಹಿಳೆಯ ಕೆಲಸದ ಅನುಭವದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಅನುಭವವನ್ನು ಅಲ್ಪಾವಧಿಯ/ದೀರ್ಘಕಾಲದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾದ ಅವಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕೂಲವಾದ ವಾತಾವರಣವಾಗಿ ರಚಿಸಬಹುದು. ಇದು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಬೆದರಿಸುವ, ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕೂಲವಾದ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ:

- ಲೈಂಗಿಕ ಲೇಪನದ ಟೀಕೆಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಅಶ್ಲೀಲ, ಅನಗತ್ಯ ಕ್ರಿಯೆಗಳು, ದಿಟ್ಟಿಸುವುದು, ಬಲವಂತದ ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ
- ಅಶ್ಲೀಲತೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವುದು
- ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಅವಮಾನಗಳು ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಟೀಕೆಗಳು
- ಲಿಂಗದ ಆಧಾರದಮೇಲೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸದಿರುವುದು
- ಲಿಂಗದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಸಭೆಗಳು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಯಾರೊಬ್ಬರ ಉಪಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು
- ಸಭೆಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು.

08. ನೌಕರರ ಆರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಅವಮಾನಕರ ವರ್ತನೆ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ:[4]

- ದೈಹಿಕ ಬಂಧನ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿತನವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುವ ನಡವಳಿಕೆ
- ಪುರುಷ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಯೊಂದಿಗೆ ಅಹಿತಕರ ಮತ್ತು ಅನುಚಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಜೊತೆಗಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗುವಂತೆ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸುವ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ರಚಿಸುವುದು
- ಮಹಿಳೆಯ ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಮತ್ತು ಗಾಸಿಪ್ ಮಾಡುವುದು.

'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ' ಎಂದರೇನು?

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ'ದಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ, ಕೆಫೆಟೇರಿಯಾದಲ್ಲಿ, ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೊಠಡಿಗಳಲ್ಲಿ, ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಭವಿಸಿರಬಹುದು. ಇದು 'ವಿಸ್ತೃತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ'ವನ್ನು ಸಹ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ, ಅಂದರೆ ನೀವು ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ನಿಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ, ಬಾಹ್ಯ ಕಾನ್ಫರೆನ್ಸ್ ಮಾರ್ಗಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸಲು ನಿಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒದಗಿಸಿದ ಸಾರಿಗೆಯಲ್ಲಿ ನೀವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದರೆ ನೀವು ದೂರು ನೀಡಬಹುದು.

01. ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ

ನೀವು ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲರೂ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಅಥವಾ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗುವ ಸ್ಥಳವೆಂದು ಗುರುತಿಸಬಹುದು,
ಇವುಗಳು ವರ್ಚುವಲ್, ರಿಮೋಟ್ ಅಥವಾ ಭೌತಿಕ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಾಗಿರಬಹುದು.

02. ವಿಸ್ತೃತ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ

ಇವುಗಳು ನೀವು ಭೇಟಿ ನೀಡಿದ ಸ್ಥಳಗಳಾಗಿವೆ ಅಥವಾ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಾಗಿ ನೀವು ಇರುವ ಸ್ಥಳಗಳಾಗಿವೆ. ವಿಸ್ತೃತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳ ಉದಾಹರಣೆಯೆಂದರೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋಗಿ ಬರುವ ಸ್ಥಳಗಳು, ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಆಯೋಜಿತವಾದ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಸಮ್ಮೇಳನಗಳು, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಕಾಫಿ ಹೌಸ್‌ಗಳು, ಹೋಟೆಲ್‌ಗಳು, ಗ್ರಾಹಕರ ಸ್ಥಳಗಳು ಮುಂತಾದವು.

03. ವರ್ಚುವಲ್ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ

ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನ ತಲುಪಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು. ವರ್ಚುವಲ್ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳ ಉದಾಹರಣೆಗಳೆಂದರೆ ಇಮೇಲ್‌ಗಳು, ಫೋನ್ ಕರೆಗಳು, ವಾಟ್ಸಾಪ್, ಸ್ಲಾಕ್, ವೀಡಿಯೊ ಸಭೆಗಳು, ಆಡಿಯೊ ಸಭೆಗಳು, ಆನ್‌ಲೈನ್ ಚರ್ಚಾಸ್ತಳ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನವು.

ಮನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರ ಬಗ್ಗೆ?

ಮನೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ವಿಸ್ತರಣೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ[5] ಮತ್ತು ನೀವು ದೂರದ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ ಸಹ ಪೋಷ್/POSH ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆ ಪಡೆಯಬಹುದು. ಕೆಲವು ರೀತಿಯ ಅನುಚಿತ ಆನ್‌ಲೈನ್ ನಡವಳಿಕೆಯು ಮಾಹಿತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಕಾಯಿದೆ, 2000 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಪರಾಧಗಳಾಗಿರಬಹುದು, ಇದನ್ನು ಆನ್‌ಲೈನ್ ನಿಂದನೆ ಅಥವಾ ಆನ್‌ಲೈನ್ ಹಿಂಸೆ ಎಂದೂ ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. POSH ಕಾಯಿದೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಚುವಲ್ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳು ಮತ್ತು ಮನೆಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಾಗಿವೆ ಎಂದು ಭಾರತದ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿವೆ.
ಅನ್ಜೆಂಡರ್ ಬ್ಲಾಗ್‌ನಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಓದಿ.

ಯಾವ ರೀತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಈ ಕಾನೂನು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ?

ಪೋಷ್ ಕಾನೂನು ಭಾರತದ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ - ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ತಿಳುವಳಿಕೆಯು, ಕನಿಷ್ಟ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಈ ಕಾನೂನಿನ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಗೊಂದಲವನ್ನುಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಕೆಳಗೆ ನಮೂದಿಸಲಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟೇ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿದ್ದರೂ, ಈ ಕಾನೂನು ಅಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತಡೆ ಮತ್ತು 10 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಂಸ್ಥೆಳು ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದು ಈ ಕಾನೂನಿನಡಿ ಅವಶ್ಯಕ.

ಈ ಕಾನೂನುಗಳು ಕೆಳಕಂಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ:

- ಸರ್ಕಾರಿ ಅಂಗಗಳು ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
- ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
- ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
- ವಾಣಿಜ್ಯ, ವೃತ್ತಿಪರ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ, ಮನರಂಜನೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ, ಹಣಕಾಸು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
- ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಮತ್ತು ನರ್ಸಿಂಗ್ ಹೋಂಗಳು
- ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು
- ಕ್ರೀಡಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರೀಡಾಂಗಣಗಳು
- ವಾಸಿಸುವ ಸ್ಥಳಗಳು ಅಥವಾ ಮನೆಗಳು.[6]

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಯಾರು ದೂರು ನೀಡಬಹುದು?[7]

ದೂರುದಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ಲಿಂಗ:

ದೂರುದಾರರು ಮಹಿಳೆಯಾಗಿರಬೇಕು ಎಂದು ಕಾನೂನು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ, ಟ್ರಾನ್ಸ್‌ಜೆಂಡರ್ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ (ಹಕ್ಕುಗಳ ರಕ್ಷಣೆ) ಕಾಯಿದೆ, 2019 ರ ಪ್ರಕಾರ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತಮ್ಮನ್ನು ಮಹಿಳೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ಅವರು POSH ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಯಾವುದೇ ಲಿಂಗದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಬಹುದು.

ಕಲ್ಕತ್ತಾ ಹೈಕೋರ್ಟ್ ಒಂದು ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ, POSH ಕಾನೂನಿನಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಲಿಂಗ ದೂರುಗಳನ್ನು ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ. ಒಂದೇ ಲಿಂಗದ ಜನರು ಪರಸ್ಪರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಹೇಳಿದೆ. ನ್ಯಾಯ ಡೈಲಿ ಮತ್ತು ಅನ್ಜೆಂಡರ್ ಬ್ಲಾಗ್‌ನಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಓದಿ.

ದೂರುದಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ಸಂಘ:

ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವವರು ಮತ್ತು ಇಂಟರ್ನಿಗಳು ಸಹ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.

ಇವರುಗಳು POSH ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು:
• ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು
• ನಿಯಮಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು
• ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು
• ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ನೌಕರರು
• ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರು
• ಗುತ್ತಿಗೆ ನೌಕರರು
• ಪ್ರೊಬೇಷನರಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು
• ಏಜೆನ್ಸಿಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು
• ತರಬೇತಿದಾರರು ಮತ್ತು ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್‌ಗಳು.

ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಅವರು ಸಂಬಳಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಸ್ವ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದಲಾದರೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರಬಹುದು, ಅವರೂ ಪೋಷ್/POSH ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದೂರು ನೀಡುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ[8]. ಇದಲ್ಲದೆ, ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಯಾವುದೇ ಮಹಿಳೆ ಅಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದರೆ, ಅವರು ಆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.

ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ನೀವು ಹೇಗೆ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು?

ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿ ("IC") ಅಥವಾ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿ ("LC") ಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಕೆಳಗಿನ ಹಂತಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ:

- ನೀವು IC ಯೊಂದಿಗೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ನೀವು ದೂರಿನ ಆರು ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಂಪನಿಗಳು ಇಮೇಲ್ ಮೂಲಕ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಿವೆ ಅಥವಾ ಇಮೇಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಳುಹಿಸಲಾದ ಲಿಖಿತ ದೂರಿನ ಸ್ಕ್ಯಾನ್ ಮಾಡಿದ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಿವೆ.
- ದೂರನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಮಾಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಸರಳ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಬರೆಯಿರಿ.
- ದೂರನ್ನು ಘಟನೆಯ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಸರಣಿ ಘಟನೆಗಳಿದ್ದರೆ, ಕೊನೆಯ ಘಟನೆಯ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಅದನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.
- ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬಕ್ಕೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಕಾರಣವಿದ್ದರೆ, IC ಅಥವಾ LC ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಮೂರು ತಿಂಗಳವರೆಗೆ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸಮಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು, ನಂತರ ಲಿಖಿತವಾಗಿ ವಿಸ್ತರಣೆಯ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬಹುದು.
- ಲಿಖಿತ ದೂರು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಪೋಷಕ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸಗಳೊಂದಿಗೆ IC ಅಥವಾ LC ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿ. ನೀವು ಯಾವುದೇ ಫಾರ್ಮ್ಯಾಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್‌ಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಬಹುದು ಅಂದರೆ, ಸಂಬಂಧಿತ ಇಮೇಲ್‌ಗಳು, ಎಸ್. ಎಂ. ಎಸ್ / ವಾಟ್ಸಾಪ್ ಸಂದೇಶಗಳ ಸ್ಕ್ರೀನ್‌ಶಾಟ್‌ಗಳು, ಕರೆ ವಿವರಗಳು, ಛಾಯಾಚಿತ್ರಗಳು, ರೆಕಾರ್ಡಿಂಗ್‌ಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ದೂರಿಗೆ ಸೇರಿಸಬಹುದು.

ದೈಹಿಕ ಅಸಮರ್ಥತೆ, ಮಾನಸಿಕ ಅಸಮರ್ಥತೆಯಿಂದ ದೂರು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ನಿಮ್ಮ ಮರಣದ ನಂತರವೂ ನಿಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸ್ನೇಹಿತರು, ಸಂಬಂಧಿಕರು, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಮನಶ್ಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಮತ್ತು ಮನೋವೈದ್ಯರು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ದೂರಿನ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕಾಗಿ ಮಾದರಿ ನಮೂನೆಗಳ ವಿಭಾಗದಿಂದ ಉಲ್ಲೇಖವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಿ. ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೀವು ನೊಂದಿದ್ದರೂ ಮತ್ತು ಸಾಕಷ್ಟು ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಆಘಾತಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದರೂ, ನೀವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಒದಗಿಸುವುದು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ:

• ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ಹೆಸರು, ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆ.
• ಘಟನೆ/ಗಳ ವಿವರಗಳು (ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ). ಯಾವುದೇ ವಿವರವೂ ಅಪ್ರಸ್ತುತವಲ್ಲಾ.
• ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಘಟನೆಯ ದಿನಾಂಕಗಳು.
• ಘಟನೆಗಳು ಸಂಭವಿಸಿದ ಸ್ಥಳ.
• ಆರೋಪಿಯನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದು, ಪರಿಹಾರ ಇತ್ಯಾದಿ ಸೇರಿದಂತೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ನೀವು ಬಯಸುವ ಉಪಶಮನ, ಇತ್ಯಾದಿ.

ಹಿಂದಿನ ವಿಭಾಗವು ಸರಿಯಾದ ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು IC ಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ, ಜೊತೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ವಿವರಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಹ ನೀವು ದೂರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಬಹುದು:

• ಘಟನೆ/ಘಟನೆಗಳು ಸಂಭವಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಾಜರಿದ್ದ ಸದಸ್ಯರು.
• ಈ ಹಿಂದೆ ನೀವು ಘಟನೆಯನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ.
• ಸ್ಕ್ರೀನ್‌ಶಾಟ್‌ಗಳು, ಚಿತ್ರಗಳು, ಆಡಿಯೊಗಳು, ವೀಡಿಯೊಗಳು, ಫೋನ್ ದಾಖಲೆಗಳು ಅಥವಾ ನಿಮ್ಮ ದೂರಿಗೆ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಒದಗಿಸುವವು ಮತ್ಯಾವುವಾದರೂ.
• ದೂರಿನ ಮಾಹಿತಿಗೆ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿಯಾದರೂ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಮಾಹಿತಿಬಾಧಿತರು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗಳ ನಡುವಿನ ಕಾರ್ಯ ಸಂಬಂಧ ಅಂತಹದ್ದು ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದರೆ.(ಅಧೀನ, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ, ಅಥವಾ ಉನ್ನತ)[2]

ಬಾಕಿ ಉಳಿದಿರುವ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಾಧಿತೆ ಯಾವ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಪರಿಹಾರ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು?

ಬಾಕಿಯಿರುವ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಬಾಧಿತೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲು IC ಅಥವಾ LC ಗೆ ಲಿಖಿತ ವಿನಂತಿಯನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು:[10]

- ಬಾಧಿತೆಯನ್ನು ಅಥವಾ ಆರೋಪಿಯನ್ನು ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸುವುದು.
- ಬಾಧಿತೆಗೆ ಆಕೆಯ ನಿಯಮಿತ ರಜೆಯ ಅರ್ಹತೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳವರೆಗೆ ರಜೆ ನೀಡುವುದು
- ಇತರೆ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರ ಕೋರಿಕೆ
- ಬಾಧಿತೆಯ ಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಮಾಡದಂತೆ ಅಥವಾ ಅವಳ ಕುರಿತು ಗೌಪ್ಯ ವರದಿಯನ್ನು ಬರೆಯುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವಂತೆ ಆರೋಪಿಯನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವುದು

ನಾನು ಅನಾಮಧೇಯವಾಗಿ ದೂರು ದಾಖಲು ಮಾಡಬಹುದೇ? ನನಗಾಗಿ ಬೇರೆ ಯಾರಾದರೂ ದೂರು ದಾಖಲು ಮಾಡಬಹುದೇ?

ನೀವು ಅನಾಮಧೇಯ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುವವರಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ನಿಮ್ಮ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿತ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀವು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಬೇಕು. ಅನ್ಜೆಂಡರ್ ಬ್ಲಾಗ್‌ನಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಓದಿ. ಒಂದುವೇಳೆ ದೈಹಿಕ ಅಸಮರ್ಥತೆ, ಮಾನಸಿಕ ಅಸಮರ್ಥತೆ ಅಥವಾ ಒಂದುವೇಳೆ ನಿಮ್ಮ ಮರಣದ ನಂತರವೂ ದೂರು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ ನಿಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸ್ನೇಹಿತರು, ಸಂಬಂಧಿಕರು, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಮನಶ್ಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಮತ್ತು ಮನೋವೈದ್ಯರು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಫಿರ್ಯಾದು ವೇದಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ನೀವು ಯಾರಿಗೆ ದೂರು ನೀಡಬೇಕು?

ಹತ್ತು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಚೇರಿ ಅಥವಾ ಶಾಖೆಯಲ್ಲಿ, ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಕೇಳಲು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸಲು 'ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿ' ("IC") ಅನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು[12] .ಅಂತಹ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ[1] IC ಸ್ಥಾಪಿಸದಿದ್ದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.[13]

ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ (IC) ಸದಸ್ಯರು ಯಾರು?[14]

ಇವರನ್ನು IC ಹೊಂದಿರಬೇಕು:

ಪ್ರಮುಖ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಹಿರಿಯ ಮಟ್ಟದ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ.

ಆದಷ್ಟೂ ಮಹಿಳಾ ಕೇಂದ್ರಿತ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಕಾನೂನು ಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಅನುಭವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ, ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು.

ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ NGO ಅಥವಾ ಅಂತಹಾ ಸಂಘದ ಬಾಹ್ಯ ಸದಸ್ಯರು ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಚಿತರಾಗಿರುವ ಯಾರಾದರೂ.

IC ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರು ಇರಬೇಕು. ಸದಸ್ಯರು 3 ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ IC ಯಲ್ಲಿ ಉಳಿಯಬಹುದು.[15] ದೂರಿನ ಪ್ರತಿ ವಿಚಾರಣೆಗೆ, ಪ್ರಮುಖ ಅಧಿಕಾರಿ ಸೇರಿದಂತೆ ICಯ ಕನಿಷ್ಠ 3 ಸದಸ್ಯರು ಹಾಜರಿರಬೇಕು.[16]

ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ಪಾತ್ರವೇನು?

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು IC ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಸತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ ನಂತರ ದೂರುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ . ಒಂದು IC ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಂತೆಯೇ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ, ಈ ಅಧಿಕಾರಗಳೆಂದರೆ :

• ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಕರೆಸುವುದು ಅಥವಾ ಕರೆ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಅವರ ಹಾಜರಾತಿಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು
• ದೂರಿನಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಿರುವವರನ್ನು ಪ್ರಮಾಣ ಮಾಡಿಸಿ ಪ್ರಶ್ನಿಸಲು
• ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸುವಂತೆ ಕೇಳಲು[17]

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿ ಎಂದರೇನು?

ಪ್ರತಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲೂ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿ (LC)[18] ಇದೆ, ಇದು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತದೆ:

• ಹತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರಣ IC ಅನ್ನು ಹೊಂದಿರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ;
ಅಥವಾ
• ದೂರು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ವಿರುದ್ಧವೇ ಆಗಿದ್ದರೆ.

LC ಇವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ:

- ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಕ್ಷೆ.
- ಜಿಲ್ಲೆಯ ಬ್ಲಾಕ್, ತಾಲೂಕು, ತಹಸಿಲ್, ವಾರ್ಡ್ ಅಥವಾ ಪುರಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರತಿನಿಧಿ.

- ಮಹಿಳಾ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ಇರುವ NGO ಅಥವಾ ಸಂಘದಿಂದ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಇರುವವರು (ಅದರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯಾಗಿರಬೇಕು).
- ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಥವಾ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರಿ.

ಕನಿಷ್ಠ ಒಬ್ಬ LC ಸದಸ್ಯರು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಗಳು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡಗಳು, ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು ಅಥವಾ ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಮಹಿಳೆಯಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಕಾನೂನಿನ ಹಿನ್ನೆಲೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

LC ಸಹ ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಂತೆಯೇ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು[2] ಹೊಂದಿದೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಅಧಿಕಾರಗಳು IC ಯಂತೆಯೇ ಇರುತ್ತವೆ.

IC ಇಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಯಾವುವು?

1. ಸಂಸ್ಥೆಯು 10 ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಮತ್ತು ಇನ್ನೂ IC ಅನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸದಿದ್ದರೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು/ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ಪತ್ರವನ್ನು ಬರೆಯಿರಿ (ಮಾದರಿ ನಮೂನೆಗಳ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ).

2. ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹಾಗೆ ಮಾಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಈ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲು ಅದರ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಿ (ಮಾದರಿ ನಮೂನೆಗಳ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ).

3. ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ, ನೀವು She-box ಪೋರ್ಟಲ್ ನಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಪೋರ್ಟಲ್ ನಿಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರನ್ನು ತಲುಪುತ್ತದೆ.

4. ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು LC ಅನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ. ಕಾರ್ಯಗತವಾಗಿ, ನೀವು ನಿಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ನಿಮಗಾಗಿ LC ಅನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅವರ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ (ಅವರು 10 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ).

ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಪರ್ಯಾಯ ಆಯ್ಕೆಗಳು ಯಾವುವು?

ನಿಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ IC ಯ ಹೊರತಾಗಿ, [2] ನೀವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು:

ಪೊಲೀಸ್:

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು POSH ಕಾನೂನನ್ನು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860 (IPC)/ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ, 2023(BNS) ಅನ್ನು ಸಹ ಉಲ್ಲಂಘಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ಮಹಿಳೆಯ ಸಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಅಪಮಾನಿಸುತ್ತದೆ,[19] ಪುರುಷನಿಂದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ,[20] ವಿವಸ್ತ್ರಗೊಳ್ಳುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲೆ ಹಲ್ಲೆ ಮಾಡುವುದು,[21] ವೋಯರಿಸಂ,[22] ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು,[23] ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯ ಸಭ್ಯತೆಯನ್ನು ಅವಮಾನಿಸುವುದು.[24] ಲೈಂಗಿಕ ಅಪರಾಧಗಳ ಕುರಿತು ನ್ಯಾಯಾ ವಿವರಣೆಯಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಓದಿ.

ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಆಯೋಗಗಳು:

ದೂರುಗಳನ್ನು ಆನ್‌ಲೈನ್‌ನಲ್ಲಿ, ಅಂಚೆ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗಗಳಿಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಇನ್ನಷ್ಟು ಓದಲು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಹೋಗಿ.

ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯದಿಂದ "SHe-Box" (WCD):

"SHe-Box" ಎಂಬುದು ಭಾರತೀಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯದ ("WCD") ಆನ್‌ಲೈನ್ ದೂರು ವೇದಿಕೆಯಾಗಿದೆ. SHe-Box ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಶಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಅನುಮತಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯ ಎರಡಕ್ಕೂ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವೇದಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳ ತ್ವರಿತ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ದೂರಿನ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ SHe-Box ಗೆ ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದರೆ, WCD ನೌಕರನ IC ಅಥವಾ LC ಗೆ ದೂರನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸುತ್ತದೆ. WCD ಯು IC/LC ನಡೆಸುವ ವಿಚಾರಣೆಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಹ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ದೂರನ್ನು ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿದ ಯಾವುದೇ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಗೌಪ್ಯವಾಗಿ ಇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ನಾನು ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದೇ?

ಹೌದು, ನೀವು SHe-box, ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ, IC ಮತ್ತು ಪೋಲಿಸರಿಗೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾಗಿ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಒಮ್ಮೆ ನೀವು ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ ಅಥವಾ SHe-box ಅನ್ನು ತಲುಪಿದರೆ, ಅವರು IC/LC ಅಧಿಕೃತ ತನಿಖೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಗಮನಹರಿಸುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ಪೊಲೀಸ್ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವು ಸಮಾನಾಂತರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿಲ್ಲ.

ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ

ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯು ದೂರನ್ನು ಹೇಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ?

IC ಅಥವಾ LC ದೂರು[25] ಸಲ್ಲಿಸಿದ ತೊಂಬತ್ತು ದಿನಗಳ ಒಳಗಾಗಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಪ್ರತಿ ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬೇಕು. ತನಿಖೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ನಂತರ, ಅವರು ಕಂಡುಕೊಂಡ ವರದಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಬೇಕು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಾಬೀತಾದರೆ, ಆರೋಪಿ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ IC ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಬಹುದು.

ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯು ನಿಮ್ಮ ದೂರಿನ ಬಗ್ಗೆ ತನಿಖೆ ನಡೆಸುವಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳೇನು?

01. ಮಾಹಿತಿಯ ಹಕ್ಕು:

ನೀವು ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಿದಾಗ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೀವು ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಬಯಸಿದಾಗ ಕಾಲಮಿತಿಯೊಳಗೆ ವಿವರಗಳೊಂದಿಗೆ ತನಿಖೆಯ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಬಗ್ಗೆ IC ನಿಮಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡಬೇಕು,

ತನಿಕೆಯ ವಿಧಾನ ಸೇರಿದಂತೆ ತನಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆ, ತನಿಕೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಗೌಪ್ಯತೆ ಕಾಪಾಡುವುದು ಎಲ್ಲಾ ಪಕ್ಷಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿ

02. ಗೌಪ್ಯತೆಯ ಹಕ್ಕು:
ದೂರಿನ ಭಾಗವಾಗಿ ಮತ್ತು ತನಿಖೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೀವು ಅವರೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ತನಿಖೆಯ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಗೌಪ್ಯವಾಗಿಡಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು IC ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ IC ಸದಸ್ಯರು, ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಅದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ, ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು IC ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ನಿಮ್ಮನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಪಕ್ಷಗಳನ್ನು ಗೌಪ್ಯತೆಯ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಸಹಿ ಹಾಕುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು.

03. ಪಾರದರ್ಶಕತೆಯ ಹಕ್ಕು:
IC, ತನಿಖಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ, ಎರಡೂ ಪಕ್ಷಗಳು ತಮ್ಮ ದೂರು/ ಪ್ರತ್ಯಾರೋಪವನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮಾನ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಿಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿವಾದಿಯೊಂದಿಗೆ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

04. ನ್ಯಾಯದ ಹಕ್ಕು:
ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಪಕ್ಷಪಾತ ಮತ್ತು ತಪ್ಪೆಣಿಕೆ ಇಲ್ಲದ ತನಿಖೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದ ಮುಕ್ತಾಯದವರೆಗೆ ನೀವು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿ ಇಬ್ಬರಿಗೂ ನ್ಯಾಯಯುತ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯ ಸಮ್ಮತ ಉಪಚಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು IC ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಇವುಗಳನ್ನು 'ಸಹಜ ನ್ಯಾಯದ ತತ್ವಗಳು' ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅನ್ಜೆಂಡರ್ ಬ್ಲಾಗ್‌ನಲ್ಲಿ ಇನ್ನಷ್ಟು ಓದಿ.

05. ಸಂಧಾನದ ಹಕ್ಕು:
ತನಿಖಾ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆಯುವ ನಿಮ್ಮ ಹಕ್ಕಿನ ಭಾಗವಾಗಿ, ನಿಮ್ಮ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ನಡುವಿನ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ರಾಜಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕನ್ನು IC ನಿಮಗೆ ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಹಣವು ಅಂತಹ ಸಂಧಾನದ ಭಾಗವಾಗಿರಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ.

06. ಪ್ರತೀಕಾರವಿರದ ಪರಿಸರದ ಹಕ್ಕು:
ನಿಮ್ಮ ದೂರಿನ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ನೀವು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರತೀಕಾರ/ ಬಲಿಯಾಗವ ಆಪತ್ತು ನಿವಾರಿಸಲು ಎಲ್ಲಾ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು IC ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ.

07. ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಹಕ್ಕು:
ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ನೀವು ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಬಯಸಿದರೆ, IC ನಿಮಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

08. ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರದ ಹಕ್ಕು:
ನೀವು ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸಮಯ ಮತ್ತು ದಿನದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ, ತನಿಖೆ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ,
ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವಾಗಿ ನೀವು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಭಾವ್ಯ ಆಯ್ಕೆಗಳ ಕುರಿತು IC ನಿಮಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡಬಹುದು ಮತ್ತು ನೀಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ನಿಮಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕು.

ದೂರನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಕಾಲಮಿತಿಗಳು ಯಾವುವು?

ದೂರುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಕಾಲಮಿತಿಗಳನ್ನು ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:[26]

• IC ಅಥವಾ LC ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದಾಗ, ಅದು ದೂರಿನ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಆರೋಪಿಗೆ ಏಳು ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು.

• ಆರೋಪಿಯು ಹತ್ತು ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳೊಳಗೆ ಪೋಷಕ ದಾಖಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸಗಳ ಪಟ್ಟಿಯೊಂದಿಗೆ ದೂರಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸಬೇಕು.

• ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ತೊಂಬತ್ತು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ IC ಅಥವಾ LC ಯ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬೇಕು.

• IC ಅಥವಾ LC ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ಹತ್ತು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಣೆಯ ವರದಿಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು. • ಉದ್ಯೋಗದಾತ ವಿಚಾರಣೆಯ ವರದಿಯನ್ನು ಪಡೆದ ಅರವತ್ತು ದಿನಗಳೊಳಗೆ IC ಯ ಅಥವಾ LC ನ ಶಿಫಾರಸುಗಳ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.

• IC ಯ ಅಥವಾ LC ಯ ನಿರ್ಧಾರದಿಂದ ತೃಪ್ತರಾಗದ ಯಾರಾದರೂ ತೊಂಬತ್ತು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧಾರದ ವಿರುದ್ಧ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.

ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥಗೊಳಿಸಬಹುದೇ ಅಥವಾ ರಾಜಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೇ?

ಹೌದು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ IC ಅಥವಾ LC ದೂರುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣದ ರಾಜಿ ಅಥವಾ ಇತ್ಯರ್ಥವು ಸಂಭವಿಸಬಹುದು. ದೂರುಗಳು ಅಧಿಕೃತ ವಿಚಾರಣೆಯಾಗಿ ಉಲ್ಬಣಗೊಳ್ಳುವ ಮೊದಲು ದೂರುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವಿಧಾನವೆಂದರೆ ರಾಜಿ.[27]

ಪರಿಹಾರ ವಿಧಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷೆಗಳು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನೀಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಶಿಕ್ಷೆಗಳು ಯಾವುವು?

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ತಪ್ಪಿತಸ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ (ಯಾವುದೇ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ) ಶಿಕ್ಷಿಸಬಹುದು[28]

ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಬರವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ಷಮೆ ಕೋರುವುದು
ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಅಥವಾ ವೇತನ ಬಡ್ತಿಯನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು
ಕೌನ್ಸೆಲಿಂಗ್ ಸೆಷನ್ನಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸುವುದು
ಸಮುದಾಯ ಸೇವೆಗೆ ತೊಡಗಿಸುವುದು
ಸೇವೆಯಿಂದ ವಜಾ ಗೊಳಿಸುವುದು
ಎಚ್ಚರಿಕೆಗಳು, ವಾಗ್ದಂಡನೆಗಳು, ಖಂಡನೆ
ಆರೋಪಿಯ ವೇತನದಿಂದ ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದು
ಬಡ್ತಿ ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು
ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ.

ಆಪಾದನೆ/ಆಪಾದನೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಗೆ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾದ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಮಾಣವು ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಪರಾಧಿಗಳ ಅಧಿಕಾರ/ಜೇಷ್ಟತೆ, ಅವಧಿ, ಆವರ್ತನ, ಅಪರಾಧದ ಮಟ್ಟ, ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅಂಶಗಳನ್ನು IC ಗಳು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಮತ್ತು ಸ್ವತಂತ್ರ ತನಿಖಾ ನಿರ್ಧಾರದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ, ಅಪರಾಧಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪೂರ್ವ ಎಚ್ಚರಿಕೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿರುವುದು ಸಹ ಸಂಯೋಜಿಸಬಹುದು.

ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ?

ಆರೋಪಿಯು ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು IC ಅಥವಾ LC ಇದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ:

- ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಉಂಟಾಗುವ ಮಾನಸಿಕ ಆಘಾತ, ನೋವು, ಸಂಕಟ ಮತ್ತು ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಯಾತನೆ
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಯಿಂದಾಗಿ ವೃತ್ತಿ ಅವಕಾಶದಲ್ಲಿ ನಷ್ಟ
- ದೈಹಿಕ/ಮನೋವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗಾಗಿ ಬಾಧಿತರು ಮಾಡಿದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚಗಳು
- ಆರೋಪಿಯ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿ
- ಆರೋಪಿಯು ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒಂದು ದೊಡ್ಡ ಮೊತ್ತ ಅಥವಾ ಕಂತುಗಳಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಬಹುದೇ.29

ನಾನು ಸಾಕ್ಷ್ಯವಿಲ್ಲದೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದೇ?

ಅಶ್ಲೀಲ ಸಂದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ವಿವರಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಫೋನ್, ಮೇಲ್‌ಬಾಕ್ಸ್‌ಗಳು ಅಥವಾ ಸಂದೇಶ ವಿಂಡೋಗಳಿಂದ ಅಳಿಸುವುದು ಮಹಿಳೆಯ ಪ್ರಚಲಿತ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದಾಗ ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಅಲ್ಲದೆ ಮಾಡುವ ಈ ಸಾಮಾನ್ಯ ತಪ್ಪಿನಿಂದ ಆಕೆಯ ದೂರಿನ ವಿಷಯವನ್ನು ರುಜುವಾತುಪಡಿಸುವ ಸಾಕ್ಷ್ಯ/ಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು ಆಕೆಗೆ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

ನೀವು ಕೆಲವು ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುವ ಯಾರಾದರೂ ಅಥವಾ ಅವರ ಜ್ಞಾನದಿಂದಾಗಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಮರು ಸಂಪಾದಿಸಬಹುದು ಎಂದು ನೀವು ನಂಬುವುದಾದ್ದರೆ, ದಯವಿಟ್ಟು ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ IC ಗೆ ತಿಳಿಸಿ. ಆ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಮರು ಸಂಪಾದಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅವರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿದೆ.

ಮಹಿಳೆಯರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಾಕ್ಷ್ಯ/ಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಕೊರತೆ ಅಥವಾ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಆ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸುವುದರಿಂದ ದೂರವಿರುತ್ತಾರೆ. ಪುರಾವೆ/ಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿ/ಗಳ ಕೊರತೆ ಇದ್ದರೆ ನಿಮ್ಮ ದೂರು ಸುಳ್ಳು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಅರ್ಹತೆ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಅರ್ಥವಲ್ಲ. ದಯವಿಟ್ಟು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತಲೆಕೆಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಡಿ. ನೀವು ಆಪಾದಿಸಿದ ಘಟನೆಗಳು ಸಂಭವಿಸಿವೆ ಎಂದಾದರೆ, ಸತ್ಯವಂತರಾಗಿರಿ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲವನ್ನೂ IC ಗೆ ವಿವರವಾಗಿ ತಿಳಿಸಿ.

ಸಂಪರ್ಕ ಮಾಹಿತಿ

SHe-Box ಅಪ್ಲಿಕೇಶನ್
http://www.shebox.nic.in/

ಮಹಿಳಾ ದೂರು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ/ರಾಜ್ಯ ಆಯೋಗ:
1091 ಗೆ ಕರೆ ಮಾಡಿ: 1091 ಗೆ ಕರೆ ಮಾಡಿ ಮತ್ತು ಅಪರಾಧವನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿ. ನಿಮ್ಮ ವಿಳಾಸ ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಡಿ. ಬಾಧಿತರಿಗಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ನೀಡಿದ ವಿಳಾಸಕ್ಕೆ ಪೊಲೀಸ್ ಘಟಕವನ್ನು ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಆನ್‌ಲೈನ್: ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗವು ದೂರುಗಳ ನೋಂದಣಿ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಆನ್‌ಲೈನ್ ದೂರು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ, ಅಲ್ಲಿ ಬಾಧಿತರು ವಿವರಗಳನ್ನು ಭರ್ತಿ ಮಾಡಬಹುದು ಮತ್ತು ಅಧಿಕೃತ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಕೆಳಗಿನ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು:

• ದೂರುದಾರರ ವಿವರಗಳು (ದೂರು ದಾಖಲಿಸುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ)
• ಬಾಧಿತರ ವಿವರಗಳು (ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆ)
• ಆರೋಪಿಯ ವಿವರಗಳು.
• ಘಟನೆಯ ವಿವರಗಳು, ದಿನಾಂಕ ಮತ್ತು ಸಮಯ ಮತ್ತು ಘಟನೆಯ ಸ್ಥಳದಂತಹ ವಿವರಗಳು.

ಇಮೇಲ್: ನೀವು ಆಪಾದಿತ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎಸಗಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಿವರಣೆಯಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ವಿವರಗಳು, ಅಥವಾ ಘಟನೆಯ ವಿವರಣೆಯೊಂದಿಗೆ, complaintcell-ncw@nic.in ಗೆ ಇಮೇಲ್ ಕಳುಹಿಸುವ ಮೂಲಕ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.

ಪೋಸ್ಟ್/ ಪತ್ರ/ ಸಂದೇಶವಾಹಕ: ನೀವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ ಪತ್ರ ಬರೆಯಬಹುದು, ಈ ವಿಳಾಸಕ್ಕೆ: ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ, ಪ್ಲಾಟ್-21, ಜಸೋಲಾ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪ್ರದೇಶ, ನವದೆಹಲಿ- 110025

ಪರಿಶೀಲನಾಪಟ್ಟಿಗಳು

1.ಲಿಖಿತ ದೂರಿನ ಕರಡು.
2. ಘಟನೆಯ ಹಿಂದಿನ ಮತ್ತು ನಂತರದ ಸಂದರ್ಭಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಘಟನೆ(ಗಳ) ವಿವರಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಮೂದಿಸಿ.
3. ದೂರುದಾರರು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗಳ ನಡುವೆ (ಅಧೀನ, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ ಅಥವಾ ಮೇಲಧಿಕಾರಿ) ಹೆಸರು, ಹುದ್ದೆ, ವರದಿ ರಚನೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಆರೋಪಿಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ.
4. ದೂರಿನ ಆರು ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ.
5. ದೂರಿನೊಂದಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪೋಷಕ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ.
6. ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ.
7. ನೀವು ಕೋರಿದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ.
8. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಮೂರು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು IC ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿ. ವಿಳಂಬವಾದರೆ, ಲಿಖಿತ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ ನಂತರ IC ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಆಲಿಸಬಹುದು.
9. IC ದೂರಿನ ತನಿಖೆ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವಾಗ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಯಾವುದೇ ಮಧ್ಯಂತರ ಕ್ರಮಗಳಿಗಾಗಿ ವಿನಂತಿಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿ.

ಮಾದರಿ ನಮೂನೆಗಳು

01. ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವ ಸ್ವರೂಪ

1. ದೂರು ಸಲ್ಲಿಕೆ ದಿನಾಂಕ
2. ದೂರುದಾರರ ಹೆಸರು
3. ಹುದ್ದೆ
4. ಕಾರ್ಯ/ಇಲಾಖೆ
5. ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ಹೆಸರು
6. ಹುದ್ದೆ
7. ಕಾರ್ಯ/ಇಲಾಖೆ
8. ಕಂಪನಿಯ ಹೆಸರು (ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ಇತರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಬಂದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ)
9. ಘಟನೆಯ ದಿನಾಂಕ (ಘಟನೆಯು ಹಲವು ಬಾರಿ ಪುನರಾವರ್ತಿತವಾಗಿದ್ದರೆ, ದಯವಿಟ್ಟು ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಾಂಕವನ್ನು ನಮೂದಿಸಿ)
10. ದೂರಿನ/ಘಟನೆಯ ವಿವರಗಳು (ದಯವಿಟ್ಟು ಅಗತ್ಯವಿರುವಷ್ಟು ವಿವರವಾಗಿ ಬರೆಯಿರಿ)

11. ನಿಮ್ಮ ಕಡೆಯಿಂದ ನೀವು ಒದಗಿಸಲು ಬಯಸುವ ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರು/ಗಳು (ದಯವಿಟ್ಟು ಗಮನಿಸಿ, ನಿಮ್ಮ ದೂರಿಗೆ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಒದಗಿಸುವವರು ಕಂಪನಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ IC ಯಿಂದ ಇವರನ್ನು ಕರೆಯಲಾಗುವುದು.) ನಿಮ್ಮ ಕಡೆಯಿಂದ ನೀವು ಸಾಕ್ಷಿ(ಗಳನ್ನು) ಒದಗಿಸಿದರೆ ಅದರ ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಲು ಇದು IC ಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವುದೇ IC ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಹಿಂಜರಿಯಬೇಡಿ. ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು, ನೀವು ಅವರ ಪೂರ್ಣ ಹೆಸರು/ಗಳು, ಪದನಾಮ, ಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಅವರು ಇತರ ಕೆಲಸದ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದರೆ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಿ)

12. ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ನೀವು ಹೊಂದಿರುವ ಅಥವಾ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲು ಬಯಸುವ ಯಾವುದೇ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು (ಎಸ್. ಎಂ,ಎಸ್ , ವಾಟ್ಸಾಪ್ ಸಂದೇಶಗಳು, ವೀಡಿಯೊ, ಆಡಿಯೋ, ಇಮೇಲ್, ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸ್ವರೂಪ ಅಥವಾ ಫಾರ್ಮ್‌ನಲ್ಲಿ) ನಮೂದಿಸಿ. (ಯಾವುದೇ ಪುರಾವೆಗಳ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯು ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು ಅಮಾನ್ಯಗೊಳಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ದಯವಿಟ್ಟು ಖಚಿತವಾಗಿರಿ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ನೀವು IC ಯೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಥವಾ ಅವರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವ ಯಾವುದೇ ಪುರಾವೆಯು ನೀವು ತಂದ ದೂರನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಲು ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.)

13. ನಿಮ್ಮ ದೂರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ನೀವು IC ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲು ಬಯಸುವ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಮಾಹಿತಿ.

14. ದೂರುದಾರರ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಸಹಿ (ICಗೆ ದೂರಿನ ಹಾರ್ಡ್ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವಾಗ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ)

ಅನುಬಂಧ - ಇಮೇಲ್ ದೂರುಗಳ ಕರಡು

ಕಚೇರಿಗೆ ಕಳಿಸಲು ಆಂತರಿಕ ಮೇಲ್ ಕರಡು

ಕಂಪನಿಯು IC ಅನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಿದ್ದು ಆದರೆ ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿರುವ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸಲು
(10 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸದಸ್ಯರ ಕಂಪನಿಗೆ)

ಆತ್ಮೀಯರೇ, <ಅಧಿಕಾರದ ಹೆಸರು, ತಾತ್ತ್ವಿಕವಾಗಿ, ಪ್ರಚಾರಕರು>,
(ಒಂದು ವೇಳೆ ಇದ್ದರೆ, ಕಾನೂನು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ cc ಅನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ)

ನಾನು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಿಮಗೆ ತಿಳಿಸಲು ನಾನು ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ಬರೆಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ, ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ನಾನು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಗೆ ಈ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಆದರೆ, ಇಲ್ಲಿನ ಆಂತರಿಕ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಿದಾಗ ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ಸಮಿತಿ ರಚನೆಯಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು. ಅಲ್ಲದೆ, ನಾನು ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಪಡೆದಂತೆ, ಈ ಕಾನೂನಿನ ಇತರ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಹ ಇಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.

[1]

ಈ ಕಾನೂನಿನ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಈಗಿನಿಂದಲೇ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ನಾನು ಬಲವಾಗಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುತ್ತೇನೆ[2] ಮತ್ತು ಅವುಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿ ಒಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೊಂದ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿ, ನಿಮ್ಮಿಂದ ನ್ಯಾಯಯುತ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯೋಚಿತ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ನನ್ನ ಹಕ್ಕು.

ಈ ಕುರಿತು ನಿಮ್ಮಿಂದ ಆದಷ್ಟು ಬೇಗ ಉತ್ತರ ಪಡೆಯಲು ನಾನು ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ನನ್ನ ಬಳಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಇತರ ಆಯ್ಕೆಗಳೆಂದರೆ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ, ಆನ್‌ಲೈನ್ ಸರ್ಕಾರಿ ಪೋರ್ಟಲ್ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ನೆರವು.

ನಿಮ್ಮ ತ್ವರಿತ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಾನು ಶ್ಲಾಘಿಸುತ್ತೇನೆ ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಗುವುದು ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತೇನೆ.

ವಂದನೆಗಳು,
<ನಿಮ್ಮ ಹೆಸರು>

ಜಿಲ್ಲೆ/ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಮೇಲ್ ಕರಡು

ಕಂಪನಿಯು IC ಅನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಿದ್ದು ಆದರೆ ಹೊಂದಿರದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸಲು (10 ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸದಸ್ಯರ ಕಂಪನಿಗೆ)

<ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿ/ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗಕ್ಕೆ>,

ನಾನು <ನಗರ>, <ರಾಜ್ಯ> ನಿವಾಸಿಯಾಗಿದ್ದೇನೆ ಮತ್ತು <ಸಂಸ್ಥೆ>ಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿದ್ದೇನೆ. ನನ್ನ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಿಮಗೆ ತಿಳಿಸಲು ನಾನು ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ಬರೆಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ, ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013[2] ರಲ್ಲಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿಲ್ಲ.

ನಾನು ಈ ಹಿಂದೆಯೇ ಅವರಿಗೆ ಪತ್ರ ಬರೆದಿದ್ದೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಯಾವುದೇ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಅಥವಾ ಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸದಿದ್ದಾಗ, ನಾನು ಈ ಪತ್ರವನ್ನು ನಿಮಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ.

ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ತ್ವರಿತ ಸಹಾಯ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ನಾನು ಪ್ರಶಂಸಿಸುತ್ತೇನೆ. ಕಂಪನಿಯ ವಿವರಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ:

ಕಂಪನಿಯ ಹೆಸರು:
ಸ್ಥಳ:
ಪ್ರಚಾರಕರ/ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಹೆಸರು:
ಪ್ರಚಾರ/ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಇಮೇಲ್ ವಿಳಾಸ/ಪೋಸ್ಟಲ್ ವಿಳಾಸ:
ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಖ್ಯೆ:

ಆದಷ್ಟು ಬೇಗ ನಿಮ್ಮಿಂದ ಉತ್ತರ ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ.

ವಂದನೆಗಳು,

ಹೆಸರು
ವಿಳಾಸ
ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಖ್ಯೆ

ಮಾಹಿತಿಯ ಮೂಲಗಳು

ಶಾಸನ:

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.[1]
ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.[2]
ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860.
ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023.
ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕಾನೂನು (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಕಾಯಿದೆ, 2013

ಜಿಲ್ಲೆ/ರಾಜ್ಯಕ್ಕೆ ಮೇಲ್ ಕರಡು

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತು ನ್ಯಾಯಾ ಅವರ ವಿವರಣೆ
ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತು ಅನ್ಜೆಂಡರ್‌ನ ವಿವರಣೆ

ಕೈಪಿಡಿ:

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತು ಕೈಪಿಡಿ, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ, ಇಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದೆ.

ಶಬ್ದಾರ್ಥಗಳು

ಸಂಧಾನ: ತಮ್ಮ ನಡುವಿನ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಶಾಂತಿಯುತವಾಗಿ ಇತ್ಯರ್ಥಪಡಿಸಲು ಪಕ್ಷಗಳ ನಡುವಿನ ಪರಸ್ಪರ ಒಪ್ಪಂದ.

• ಮಧ್ಯಂತರ ಕ್ರಮ: ಬಾಧಿತರಿಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು IC ಯಿಂದ ವಿಚಾರಣೆ ಬಾಕಿ ಇರುವಾಗ (90 ದಿನಗಳ ಅವಧಿ) ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳು.

• ಎಕ್ಸ್-ಪಾರ್ಟೆ ನಿರ್ಧಾರ: ಒಂದು ಪಕ್ಷದ ಅನುಪಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರ.

• ಸಾಕ್ಷಿ: ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಘಟನೆ ಸಂಭವಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಉಪಸ್ಥಿತರಿರುವ ಅಥವಾ ಹೇಳಲಾದ ಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ರಹಸ್ಯ ಮಾಹಿತಿ[2] ತಿಳಿದಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ.

• ಪಾಟೀ ಸವಾಲು : ಸವಾಲಿನ ವಿಚಾರಣೆಯೊಂದಿಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹೇಳಿಕೆ, ಸತ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರೂಪಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ

• ಗೌಪ್ಯತೆ: ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಕರಣದ ತನಿಖೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಅವರ ಗುರುತು, ಪ್ರಕರಣ/ಆಪಾದನೆಗಳ ವಿಷಯ ಮತ್ತು ತನಿಖೆಯ ಫಲಗಳಿಗೆ ಒದಗಿಸಲಾದ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಡ್ಡಾಯ ರಕ್ಷಣೆ.

• ವಿಚಾರಣಾ ವರದಿ: ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದೂರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕನಗಳು, ಸಭೆಗಳ ನಿಮಿಷಗಳು, ತೀರ್ಮಾನಗಳು, ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸುಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತಗೊಳಿಸುವ ಅಂತಿಮ ದಾಖಲೆ.
ಬಾಧಿತ: ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಸಿಸ್-ಮಹಿಳೆ, ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ದುರ್ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ ಮಹಿಳೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ.

ದೂರುದಾರ: ಸಿಸ್-ಮಹಿಳೆ, ಅಥವಾ ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ದುರುಪಯೋಗವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ ಮತ್ತು IC ಗೆ ಅಧಿಕೃತ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ.

- ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಕರು: ಲಿಂಗವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸದೆ, ಅವರ ವಿರುದ್ಧ ಲೈಂಗಿಕ ದುರ್ನಡತೆಯ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿರುವ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ.

ಅಂತಿಮ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು

1 ವಿಶಾಕ ವಿರುದ್ಧ ರಾಜಸ್ಥಾನ ರಾಜ್ಯ, 1997 6 SCC 241.

2 ವಿಭಾಗ 2(n), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013; ವಿಶಾಕ ವಿರುದ್ಧ ರಾಜಸ್ಥಾನ ರಾಜ್ಯ, 1997 6 SCC 241.

3 ವಿಭಾಗ 2(n), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013

4 ಸೆಕ್ಷನ್ 3(2), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

5 ಸಂಜೀವ್ ಮಿಶ್ರಾ v. ಬ್ಯಾಂಕ್ ಆಫ್ ಬರೋಡಾ & ಆರ್ಸ್., RHC, S.B. ಸಿವಿಲ್ ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿ ಸಂಖ್ಯೆ.150/2021

6 ವಿಭಾಗ 2(o), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

7 ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ನ್ಯಾಯ, https://nyaaya.org/work-and-employment/victims-ofsexual-harassment-at-the-workplace/ ನಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದೆ

8 ಸೆಕ್ಷನ್ 2(ಎಫ್), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013

9 ಸೆಕ್ಷನ್ 9, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

10 ಸೆಕ್ಷನ್ 12, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013; ನಿಯಮ 8, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.

11 ನಿಯಮ 6, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.

12 ಸೆಕ್ಷನ್ 4, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

13 ಗ್ಲೋಬಲ್ ಹೆಲ್ತ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ & ಶ್ರೀ ಅರವಿಂದರ್ ಬಗ್ಗ ವಿರುದ್ಧ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ, 2017 ರ ಜಿಲ್ಲಾ ಪಂಚಾಯತ್ ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿ ಸಂಖ್ಯೆ.22314.

14 ನಿಯಮ 4, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.

15 ಸೆಕ್ಷನ್ 4, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

16 ನಿಯಮ 7(7), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.

17 ಸೆಕ್ಷನ್ 11(3), ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

18 ಅಧ್ಯಾಯ III, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

19 ಸೆಕ್ಷನ್ 354,ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ,1860/ ಸೆಕ್ಷನ್ 74,ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS)

20 ಸೆಕ್ಷನ್ 354 ಎ, ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860/ ಸೆಕ್ಷನ್ 75, ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS)

21 ಸೆಕ್ಷನ್ 354 ಬಿ, ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860/ ಸೆಕ್ಷನ್ 76,ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS)

22 ಸೆಕ್ಷನ್ 354 ಸಿ, ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860/ ಸೆಕ್ಷನ್ 77,ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS)

23 ವಿಭಾಗ 354 D, ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860/ ಸೆಕ್ಷನ್ 78, ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS)

24 ಸೆಕ್ಷನ್ 509, ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860/ ಸೆಕ್ಷನ್ 79, ಭಾರತೀಯ ನ್ಯಾಯ ಸಂಹಿತೆ,2023, (BNS)

25 ಸೆಕ್ಷನ್ 9, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗ್ಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

26 ನಿಯಮ 7, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.

27 ಸೆಕ್ಷನ್ 10, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

28 ನಿಯಮ 9, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ನಿಯಮಗಳು, 2013.

29 ಸೆಕ್ಷನ್ 15, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013.

ಧನ್ಯವಾದ! ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಸ್ನೇಹಿತರು, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಿ. ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಅಥವಾ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳಿಗಾಗಿ, **contact@nyaaya.in** ಮತ್ತು **contact@ungender.in** ಅನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ