

## న్యాయ పూర్తి వివరణ

- న్యాయ పరిధి : మహిళా చట్టాలు  
సెక్షన్ పరిధి : ప్రత్యేక చట్టాలు  
ఉప సెక్షన్ పరిధి : పనిచేసే చోట లైంగిక వేధింపులు

### సంక్షిప్తంగా న్యాయ సమాచారం

పనిచేసే చోట మహిళలు లైంగిక వేధింపులకు గురికావాడం వారి సమానత్వపు హక్కును దెబ్బతీయడమే. లైంగికంగా వేధింపులకు గురి అయ్యే మహిళకు పనిచేసేచోట నరకప్రాయమౌతుంది.

ఈ దిశగా విశాఖ v. యునియన్ ఆఫ్ ఇండియా (AIR 1997 SC 3011) కేసులో సుప్రీం కోర్టు కొన్ని సుత్రాలను నిర్దేశించింది. వాటిని పని చేసేచోట లైంగిక వేధింపుల చట్టంలో పొందుపరచడం జరుగుతుంది.

### విపులంగా న్యాయ వివరాలు

పభుత్వ, ప్రైవేటు, పబ్లిక్ రంగాలలో పనిచేసే ప్రతి మహిళ ఈ చట్టం కింద ఫిర్యాదు చేయవచ్చు. ఆమె జీతం తీసుకున్నా, తీసుకోకపోయినా ఈ చట్ట నిబంధనలు ఆమెకు వర్తిస్తాయి.

1. లైంగిక వేధింపులు అంటే
  - అభ్యంతరకరంగా తాకడం
  - లైంగిక చర్యలకోసం అభ్యర్థించడం
  - లైంగికంగా అవమానపరిచే మాటలు
  - అశ్లీలమైన బొమ్మలు, రాతలు చూపించడం

- స్త్రీకి ఇష్టంలేకుండా తాకడం, అసహ్యంగా మాట్లాడటం, అభ్యంతరకరమైన పైగలు చేయడం, పైన చెప్పిన వేధింపులు బయటపెడితే పనిచేసే చోట ఆమెకు శత్రువర్గం బయలుదేరుతుందని, ఆమెకు పనిలో లభించే ప్రమోషన్లు ఆగిపోవచ్చని, ఇతర విధాలుగా అభద్రతను సృష్టించ వచ్చని స్త్రీ భావిస్తే ఆ వేధింపులను క్రమశిక్షణ తీసుకోవలసిన చర్యలుగా భావించవచ్చు

2. పనిచేసే చోట యాజమాన్యం లేదా బాధ్యత గల ఇతర వ్యక్తుల విధి

- పనిచేసే చోట లైంగిక వేధింపులను నిరోధించడానికి, అవి జరిగినప్పుడు నిందితులపై చర్యలు తీసుకోవడానికి అవసరమైన క్రమశిక్షణా నియమాలను రూపొందించుకోవాలి.

3. నివారించే చర్యలు

- పైన చెప్పిన లైంగిక వేధింపులపై కఠిన చర్యలు తీసుకుంటామని సర్క్యులర్ ద్వారా పనిచేసే చోట అందరికీ తెలియపరచాలి.
- ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో ప్రవర్తనానియమావళిని నిర్దేశించే సూత్రాలలో లైంగిక వేధింపులను నిరోధించే అంశాలు, వాటిపై తీసుకునే చర్యలు కూడా పొందుపరచాలి.
- పైవేటు యాజమాన్యంలో పైన చెప్పిన అంశాలను పారిశ్రామిక ఉపాధి చట్టం, 1946లో పొందుపరచాలి.
- స్త్రీకి అన్ని విధాల సమానంగా, స్వేచ్ఛగా పనిచేయగలిగే వాతావరణాన్ని అన్ని పనిచేసే సంస్థలలో కల్పించడానికి తగిన చర్యలు తీసుకోవాలి.

4. క్రిమినల్ చర్యలు

భారతీయ శిక్షాస్పృతి కింద నేరంగా పరిగణింపబడే చర్యలను యాజమాన్యం సముచిత అధికారికి ఫిర్యాదు చెయ్యాలి. ముఖ్యంగా బాధితులు లేదా సాక్షులను

ఎవరూ భయపెట్టకుండా, వారి పట్ల పక్షపాత ధోరణి చూపకూండా జాగ్రత్తలు తీసుకోవాలి. లైంగిక వేధింపులకు గురయిన స్త్రీకి నిందితుడిని వేరే చోటికి బదిలీ చెయ్యమని లేదా తననే ఇంకొక చోటికి బదిలీ చెయ్యమని అడిగే స్వేచ్ఛ ఉండాలి.

#### 5. క్రమశిక్షణ చర్యలు

- సర్వీసు రూల్స్లో చెప్పిన నియమావళికి విరుద్ధంగా ప్రవర్తిస్తే యాజమాన్యం ఆ వ్యక్తిపై ఆ రూల్స్ ఆధారంగా తగిన క్రమశిక్షణ చర్యలు తీసుకోవాలి.
- పని చేసే ఆడవారికి తమ హక్కుల గురించి అవగాహన కలిగించాలి. ఇప్పుడు చెబుతున్న మార్గదర్శక సూత్రాలను అందరికీ తెలిసేవిధంగా నోటీసుబోర్డులపై పెట్టాలి. ఇవే చట్టంగా వస్తే దాని గురించి వివరాలు తెలియచెయ్యాలి.
- తమ సంస్థలో పనిచేస్తున్న స్త్రీని ఎవరైనా బయటవారు వేధిస్తుంటే ఆ సంస్థ యాజమాన్యం ఆమెకు భద్రత కల్పించడానికి వేధిస్తున్న వారిపై చర్యలు తీసుకోవాలి.
- పైవేటు యాజమాన్యంలో పనిచేస్తున్న స్త్రీలకు రక్షణ కల్పించడానికి సంబంధిత రాష్ట్ర, కేంద్ర ప్రభుత్వాలు పైన చెప్పిన సూత్రాలను అమలు పరచడానికి వాటి ఆధారంగా చట్టాన్ని రూపొందించడానికి తగిన చర్యలు తీసుకోవాలి.
- పైన చెప్పిన మార్గదర్శకసూత్రాలు మానవ హక్కుల రక్షణ చట్టం, 1993కి వ్యతిరేకం కాదు. పనిచేసే చోట సురక్షితమైన వాతావరణం ఉండాలని, మహిళల హక్కులు మానవ హక్కులుగా ప్రపంచమంతటా గుర్తిస్తున్నప్పటికీ మన దేశంలో ఇప్పటికీ ఈ హక్కులు కాలరాచి వేయబడుతున్నా వాటిని నివారించడానికి చట్టాలలేవని వ్యాఖ్యానించింది, పనిచేసేచోట లైంగిక వేధింపులను ఆపడానికి కొన్ని మార్గదర్శక సూత్రాలను సుప్రీంకోర్టు

రూపొందిస్తూ ప్రభుత్వం చట్టం చేసేవరకు దీనిని చట్టంగానే పరిగణించాలని ఆదేశించింది.

పరిష్కార పద్ధతి

సెక్షన్ పేరు

యాజమాన్యం సుప్రీమ్ కోర్టు తీర్పు ప్రకారం పనిచేసేచోట లైంగిక వేధింపులను నివారించడానికి నియమాలను రూపొందించాల్సి ఉంటుంది. ఆ నియమాల కింద ఫిర్యాదు చేయవచ్చు.

ఫిర్యాదు ఎవరికి ఇవ్వాలి / ఎక్కడ ఇవ్వాలి ?

భారత శిక్షాస్పృతి లేదా వేరే ఏ చట్టం కిందైనా నేరం నమోదు చేయడానికి వీలుంటే, వెంటనే పోలీసులకు ఫిర్యాదు చేయాలి.

ఒక వ్యక్తి ప్రవర్తన చట్టపరంగా లేక సర్వీసు రూల్స్ కి వ్యతిరేకంగా లేకపోతే, యాజమాన్యం నియమించిన ఫిర్యాదుల కమిటీకి ఫిర్యాదు చేయాలి.

కేసు ఫైల్ చేయడం ఎలా ?

ఫిర్యాదుల కమిటీ నిర్దేశించిన కాల పరిమితిలో సమస్యను పరిష్కరించాలి. సర్వీసు రూల్స్ ప్రకారం క్రమశిక్షణా చర్య చేపట్టవచ్చు.

## తరువాత

లైంగిక వేధింపులకు గురౌతున్న మహిళ, రాజ్యాంగం తనకిచ్చిన ప్రాథమిక హక్కులను కూడా కోల్పోతుంది కాబట్టి, అధికరణ 32 కింద సుప్రీం కోర్టును, అధికరణ 226 కింద హైకోర్టును ఆశ్రయించవచ్చు.

## ప్రత్యామ్నాయ పరిష్కారం

ఉద్యోగుల సమావేశాలలో లైంగిక వేధింపు సమస్యలను చర్చించుకోవచ్చు. ఇతర సమావేశాలలో, యాజమాన్యంతో జరిగే మీటింగులలో ఈ సమస్యలను లేవనెత్తవచ్చు.