କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ମହିଳାମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଭାରତର ସୁପ୍ରିମକୋର୍ଟଙ୍କ ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକା

Extract from the Source: AIR Supreme Court 3011,
Vishaka and others V. State of Rajasthan and others, 13 Aug. 1997

ଉଦ୍ଧୃତାଂଶର ଉତ୍ସ : ଅଲ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ରିପୋର୍ଟର୍ , ସୁପ୍ରିମ୍ କୋର୍ଟ ୩୦୧୧
ବିଶାଖା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ ବନାମ ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ, ୧୩ ଅଗଷ୍ଟ ୧୯୯୭

ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତୀଗଣ: ଜେ.ଏସ୍. ବର୍ମା (ମୁଖ୍ୟ ବିଚାରପତି), ଶ୍ରୀମତୀ ସୁଜାତା ଭି. ଉନୋହର ଏବଂ ଶ୍ରୀ ବି.ଏନ୍. କ୍ରିପାଲ୍

x x x x x x x x x x x x

ଉପରୋକ୍ତ ସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖିବା ସହିତ ଲିଙ୍ଗୀୟ ସମାନତା ଭଳି ଏକ ମୌଳିକ ମାନବିକ ଅଧିକାରକୁ ଫଳପ୍ରଦଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ରୂପ ଦେବା ତଥା ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ଏବଂ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ବିଶେଷକରି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଏହା ଘଟିବାର ସମ୍ଭାବନାକୁ ପ୍ରତିହତ କରିବାର ଗ୍ୟାରେଣ୍ଟି ଦେଇପାରୁଥିବା କୌଣସି ବିଧିବଦ୍ଧ ଆଇନ୍ ନଥବା ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ଆମେ ନିମ୍ନରେ କେତେକ ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକା ଏବଂ ନୀତିନିୟମର ଅବତାରଣା କରୁଛୁ, ଯେଉଁଗୁଡ଼ିକ କି ସମୁଚିତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ଆଇନ୍ ପ୍ରଣୟନ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାସମୂହରେ ଯଥାରୀତି ଅନୁସୃତ ହେବ । ମୌଳିକ ଅଧିକାରସମୂହକୁ ବାସ୍ତବାୟିତ କରିବା ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା ୩୨ ଅଧୀନରେ ମିଳିଥିବା କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗାର୍ଥେ ଏହା କରାଯାଉଛି ଏବଂ ଏକଥା ପୁଣି ଜୋର୍ ଦେଇ କହିବାକୁ ପଡୁଛି ଯେ, ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା ୧୪୧ ଅନୁଯାୟୀ ଏହାକୁ ସୁପ୍ରମ୍ କୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷିତ ଏକ ଆଇନ୍ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ଏଠାରେ ବିହିତ କରାଯାଉଥିବା ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକା ଏବଂ ନୀତିନିୟମ ଗୁଡିକ ନିମ୍ନମତେ:
ମାନବିକ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ୍, ୧୯୯୩ର ଧାରା ୨(ଡି)ରେ 'ମାନବିକ ଅଧିକାର'ର ଯେଉଁ ସଂଜ୍ଞା ସୂଚୀତ ହୋଇଛି, ତାହାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏବଂ

ବର୍ତ୍ତମାନ ଭାରତରେ ପ୍ରଚଳିତ ଦେଓ୍ୱାନି କି ଫୌଜଦାରୀ ବିଧିବିଧାନରେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନରୁ ସୁନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ ତଥା ଏଭଳି ଏକ ଆଇନ୍‌କୁ

ପ୍ରଣୟନ କରିବା ବେଶ୍ ସମୟସାପେକ୍ଷ ହେବ ବୋଲି ଉପଲବ୍ଧି କରାଯିବାରୁ, ମହିଳାମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ପ୍ରତିଷେଧ କରିବାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ସକାଶେ ଏହା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଜରୁରୀ ମନେ କରାଯାଉଛି ଯେ,

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀମାନଙ୍କରେ କର୍ମଚାରୀବୃନ୍ଦ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱନିର୍ବାହୀ ବ୍ୟକ୍ତି ଏବଂ ସଂସ୍ଥାଗଣ କିଛି ନା କିଛି ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକାକୁ ଅନୁସରଣ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

୧. କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଂସ୍ଥା ସମୂହରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱ-ନିର୍ବାହୀ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ-

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାସମୂହରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ସଂପର୍କୀତ ଘଟଣାକୁ ନିଷେଧ ଓ ବାରଣ କରିବା ତଥା ସେଗୁଡିକର ମୀମାଂସା, ସମାଧାନ ତଥା ଦଣ୍ଡବିଧାନ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟବିଧି ପ୍ରକ୍ରିୟାର ପ୍ରାବ୍ଧାନ କରିବା ସକାଶେ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାର ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ହେଉଛି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାସମୂହରେ ଥିବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱ-ନିର୍ବାହୀ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ।

୨. ସଂଜ୍ଞା:

ବର୍ତ୍ତମାନର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ଭିତରେ ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ ହେବ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାରର ଅବାଂଛିତ ଯୌନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ-ପ୍ରଣୋଦିତ ବ୍ୟବହାର (ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ୍ଷ ହୋଇପାରେ ଅଥବା ଇଙ୍ଗିତ-ଧର୍ମୀ ହୋଇପାରେ). ଯଥା-

- ନିଜର ଯୌନ-ଲାଳସା ଚରିତାର୍ଥ ପାଇଁ ଆଉ ଜଣଙ୍କ ନିକଟରେ ଜିଗର କରିବା ବା ଅନୁରୋଧ ଜଣାଇବା ;
- ଯୌନଗତ ତାତ୍ପର୍ଯ୍ୟ ବହନ କରିଥିବା ମନ୍ତବ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରିବା ;
- ଅଶ୍ଳୀଳ ସାମଗ୍ରୀ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରାଇବା ;
- ଯୌନଗତ ଅର୍ଥ ବହନ କରୁଥିବା ଅନ୍ୟ ଯେ କୌଣସି ଅବାଂଛିତ ଧରଣର ଶାରୀରିକ, ବାଚନିକ ବା ଅଣ-ବାଚନିକ ଆଚରଣ ଦେଖାଇବା;

ଯଦି ଏପରି ଏକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପରୋକ୍ତ ଆଚରଣ ଘଟିଥାଏ, ଯେଉଁଠାରେ ଶରବ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଜଣକ ଗୋଟିଏ ସରକାରୀ, ସର୍ବସାଧାରଣ ବା ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗ ଅଧୀନରେ ବେତନ ବା ଅନରାରିୟମ୍ ବିନିମୟରେ କିମ୍ବା ସ୍ୱେଚ୍ଛାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବେ, ଅଥଚ ତାଙ୍କ ଭିତରେ ଏକ ଯଥାର୍ଥ ଆଶଙ୍କା ଜନ୍ମିପାରେ ଯେ, ଉପରୋକ୍ତ ଆଚରଣ ତାଙ୍କ ପାଇଁ ଅପମାନଜନକ ବା ତାଙ୍କ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ନିରାପତ୍ତା ପାଇଁ

ସମସ୍ୟାଜନକ । ଯେଉଁଠି କେତେକ ଯଥାର୍ଥ କାରଣରୁ ଜଣେ ମହିଳାଙ୍କର ହୃଦବୋଧ ହେବ ଯେ, ତାଙ୍କର ଆପତ୍ତି ଫଳରେ କୌଣସି ପଦବୀ ନିମନ୍ତେ ତାଙ୍କୁ ଚୟନ କରାଯାଇଥିବାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ବା ପଦୋନ୍ନତି ସମେତ ତାଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ବା କାର୍ଯ୍ୟ ବ୍ୟାପାରରେ ସେ ନିଜେ ଏକ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଠେଲି ହୋଇଯିବେ ଅଥବା ଏହା ଫଳରେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀର ବାତାବରଣ ତାଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ ହୋଇ ଉଠିବ, ତେବେ ତାହାହିଁ ହେଉଛି ମହିଳାମାନେ ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିବା ବାଛବିଚାରର ଏକ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ । ଶରବ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତି ଜଣକ ଉପରେ ସୂଚୀତ ଆଚରଣକୁ ସମ୍ମତି ନଜଣାଇଲେ ବା ଏହା ବିରୁଦ୍ଧରେ କୌଣସି ଆପତ୍ତି ଉଠାଇଲେ,ସେ ହାନିକାରକ ପରିଣତି ଭୋଗି କରିପାରନ୍ତି ।

୩. ପ୍ରତିଷେଧାତ୍ମକ ପଦକ୍ଷେପମାନ

ସର୍ବସାଧାରଣ କିମ୍ବା ଘରୋଇ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରତି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀର ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଯଥୋଚିତ ପଦକ୍ଷେପମାନ ନେବେ, ଯାହା ଫଳରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଘଟଣା ଘଟିବ ନାହିଁ । ଏହି ଦାୟିତ୍ୱର ସାଧାରଣ ଚରିତ୍ରକୁ କୌଣସି ପ୍ରକାରେ କ୍ଷୁର୍ଣ୍ଣ ନକରି ସେମାନେ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ପଦକ୍ଷେପମାନ ଗ୍ରହଣ କରିବେ :

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଯେଉଁ ସଂଜ୍ଞା ଉପରେ ସୂଚୀତ ହୋଇଛି, ସେ ପ୍ରକାର ଆଚରଣ ଉପରେ ସୁସ୍ପଷ୍ଟ ନିଷେଧାଜ୍ଞା ଜାରି କରିବା ସହିତ ଏହି ନିଷେଧାଜ୍ଞାକୁ ଯଥୋଚିତ ଢଙ୍ଗରେ ବିଜ୍ଞାପିତ, ପ୍ରକାଶିତ ଏବଂ ପ୍ରସାରିତ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

ସରକାରୀ ଏବଂ ସର୍ବସାଧାରଣ ଉଦ୍ୟୋଗ ଗୁଡିକରେ ଆଚରଣ ଓ ଶୃଙ୍ଖଳା ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଥିବା ନିୟମ ଏବଂ ବିନିୟମସମୂହ ଭିତରେ ଯୌନଗତ ଉତ୍ପୀଡନକୁ ନିଷିଦ୍ଧ ଘୋଷଣା କରି ନିୟମ ଓ ବିନିୟମମାନ ସ୍ଥାନିତ ହେବ ତଥା ଏତାଦୃଶ ନିୟମାବଳୀରେ ଅପରାଧୀଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଯଥୋଚିତ ଦଣ୍ଡବ୍ୟବସ୍ଥାର ପ୍ରାବ୍ଧାନ ରଖାଯିବ ।

ଘରୋଇ କ୍ଷେତ୍ରର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପରିପ୍ରେକ୍ଷିରେ ଶିଳ୍ପୋଦ୍ୟୋଗ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି (ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଆଦେଶାବଳୀ) ଆଇନ୍ ୧୯୪୬ ଅଧୀନସ୍ଥ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଆଦେଶାବଳୀ ଭିତରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ନିଷେଧାଜ୍ଞାଗୁଡିକୁ ଭର୍ତ୍ତି କରିବା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯିବା ଉଚିତ୍ ।

କାର୍ଯ୍ୟ, ବିଶ୍ରାମ, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିମଳ ବ୍ୟାପାରରେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଉପଯୁକ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡିକର ପ୍ରାବ୍ଧାନ କରିବାକୁ ପଡିବ, ଯାହା ଫଳରେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀର ବାତାବରଣ ମହିଳାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଯେପରି ପ୍ରତିକୂଳ ହେବନାହିଁ, ତାହାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ତଥା କର୍ମନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟାପାରରେ ତାଙ୍କୁ

ହଇରାଣରେ ପକାଯାଉଛି ବୋଲି ଜଣେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ଭାବିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ରହିବ ନାହିଁ।

୪. ଫୌଜଦାରୀ କାର୍ଯ୍ୟବିଧି

ଯେଉଁ ସ୍ଥଳେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ଆଚରଣ ଭାରତୀୟ ଦଣ୍ଡବିଧି ସଂହିତା ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ୍ ଅଧୀନରେ ଏକ ଅପରାଧ ବୋଲି ବିବେଚିତ ହେବ, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଯଥୋଚିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ସମ୍ମୁଖରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ ପୂର୍ବକ ଆଇନ୍ ଅନୁଯାୟୀ ଯଥାର୍ଥ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ନେବାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରିବେ।

ବିଶେଷ କରି ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ ପଦକ୍ଷେପ ନେଲାବେଳେ ଶରବ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତି ଓ ସାକ୍ଷୀମାନେ ଯେପରି କୌଣସି ନିର୍ଯ୍ୟାତନା କିମ୍ବା ପାତରଅନ୍ତରର ଶୀକାର ନହୁଅନ୍ତି, ତାହାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ପଡିବ।

ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଶରବ୍ୟ ହୋଇଥିବେ, ସେମାନେ ଉତ୍ପୀଡନକାରୀ ବ୍ୟକ୍ତିର କିମ୍ବା ନିଜର ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନକୁ ବଦଳି ପାଇଁ ଦାବୀ କରିବାର ସୁଯୋଗ ରହିବା ଉଚିତ୍।

୫. ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ

ଯେଉଁ ସ୍ଥଳେ ଉପରୋକ୍ତ ଆଚରଣ ସଂପୃକ୍ତ ଚାକିରୀ ନିୟମାବଳୀର ସଂଜ୍ଞାୟନ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅସଦାଚରଣ ବୋଲି ବିବେଚିତ ହେବ, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେହି ନିୟମାବଳୀ ଅନୁସାରେ ଯଥୋଚିତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ ଦିଗରେ କାର୍ଯ୍ୟବିଧି ଆରମ୍ଭ କରିବେ।

୬. ଅଭିଯୋଗ ପଦ୍ଧତି

ସଂପୃକ୍ତ ଆଚରଣ ଆଇନ୍ ଚକ୍ଷୁରେ ଦଣ୍ଡନୀୟ ବୋଲି ବିବେଚିତ ହେଉ ବା ନହେଉ ଏବଂ ଚାକିରୀ ନିୟମାବଳୀର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରୁଥାଉ ବା ନଥାଉ, ଉତ୍ପୀଡନ ଭୋଗିଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ଦ୍ୱାରା ଦାଏର୍ କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରତିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ଏକ ଯଥୋଚିତ ଅଭିଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସ୍ଥାପିତ ହୋଇଥିବା ବିଧେୟ। ଏତାଦୃଶ ଅଭିଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଭିଯୋଗଗୁଡିକର ସମୟବଦ୍ଧ ଫଇସଲାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଉଚିତ୍।

୭. ଅଭିଯୋଗ କମିଟି

ଉଲ୍ଲିଖିତ ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୬ରେ ସୂଚୀତ ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ ପଦ୍ଧତି ଦ୍ୱାରା ସ୍ଥଳ ବିଶେଷରେ ଆବଶ୍ୟକ ମୁତାବକ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି, ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପରାମର୍ଶଦାତା ଅଥବା ଗୋପନୀୟତା ରକ୍ଷା ସମେତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସହାୟତା ସେବା ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥାମାନ ସ୍ଥାନିତ କରାଯିବା ଉଚିତ୍।

ପ୍ରତି ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ମୁଖ୍ୟ ଜଣେ ମହିଳା ହୋଇଥିବା ଉଚିତ୍ ତଥା ଏହାର ସଦସ୍ୟଗଣଙ୍କ ଭିତରୁ ମହିଳାମାନଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଅଧାରୁ ଯେପରି କମ୍ ହୋଇନଥିବ । ପୁଣି ବରିଷ୍ଠ ମହଲରୁ କୌଣସି ଅବାଂଛିତ ଚାପ କିମ୍ବା ପ୍ରଭାବ ପ୍ରୟୋଗର ସମ୍ଭାବନାକୁ ଏଡାଇବା ପାଇଁ ଏହି ଅଭିଯୋଗ କମିଟିଗୁଡିକରେ ତୃତୀୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଅର୍ଥାତ୍ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ସଂବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସହ ପରିଚିତ ଥିବା ବେସରକାରୀ ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସଂଗଠନକୁ ଜଡିତ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

ପ୍ରାପ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ସେଗୁଡିକ ଉପରେ ନିଆଯାଇଥିବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହି ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ସରକାରଙ୍କ ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗ ନିକଟରେ ଏକ ବାର୍ଷିକ ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରିବେ । ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା ବା ଦାୟିତ୍ୱନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀ ଉଲ୍ଲିଖିତ ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକାର ଅନୁପାଳନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସଂପୃକ୍ତ ସରକାରୀ ବିଭାଗ ନିକଟରେ ମଧ୍ୟ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ କରିବେ ଏବଂ ଏହି ରିପୋର୍ଟ ଭିତରେ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ରିପୋର୍ଟଗୁଡିକ ମଧ୍ୟ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଥିବ ।

୮. କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସ୍ୱ-ପ୍ରଚେଷ୍ଟା

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ବୈଠକଗୁଡିକରେ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଯଥୋଚିତ ଆଲୋଚନା-ସ୍ଥଳରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉତ୍ଥାପନ କରିବା ସକାଶେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନେଇ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେଉଥିବା ବୈଠକ ଗୁଡିକରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗମାନ ସକାରାତ୍ମକ ଢଙ୍ଗରେ ଆଲୋଚନା ହେବା ଉଚିତ୍ ।

୯. ସଚେତନତା

ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକା (ତଥା ସଂପୃକ୍ତ ବିଷୟରେ ଆଇନ୍ ପ୍ରଣୀତ ହେଲାପରେ ସେହି ଆଇନ୍)କୁ ଯଥୋଚିତ ଢଙ୍ଗରେ ଏବଂ ସୁଦୃଶ୍ୟ ଢଙ୍ଗରେ ବିଜ୍ଞାପିତ କରିବା ମାଧ୍ୟମରେ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଅଧିକାରଗୁଡିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସଚେତନତା ସୃଷ୍ଟି କରାଯିବା ବିଧେୟ ।

୧୦. ତୃତୀୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ପୀଡନ

ଯେଉଁସ୍ଥଳେ କୌଣସି ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ବା ବାହାରର କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଆଚରଣ ବା ନିଷ୍କ୍ରିୟତା ଫଳରେ ଯୌନଗତ ଉତ୍ପୀଡନ ଘଟିଥାଏ, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀ ବ୍ୟଥିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥରେ ସେହିସବୁ ସହାୟତା ଏବଂ ନିଷେଧାତ୍ମକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବେ, ଯାହାକି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଏବଂ ଯଥୋଚିତ ।

୧୧. ଏହି ଆଦେଶ ଅଧୀନରେ ଜାରି କରାଯାଉଥିବା ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକାକୁ ଘରୋଇ କ୍ଷେତ୍ରର ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତାମାନେ ଯେପରି ଅନୁପାଳନ କରିବେ, ତାହାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ୍ ପ୍ରଣୟନ ସମେତ ସମସ୍ତ ଯଥୋଚିତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ ବିଚାର କରିବା ସକାଶେ କେନ୍ଦ୍ର ଓ ରାଜ୍ୟ ସରକାରମାନଙ୍କୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଉଛି ।

୧୨. ମାନବିକ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ୍ ୧୯୯୩ ଅଧୀନରେ ଉପଲବ୍ଧ ହେଉଥିବା କୌଣସି ଅଧିକାର ଉପରେ ଏହି ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକା କୌଣସି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପକାଇବ ନାହିଁ ।

ତଦନୁଯାୟୀ କର୍ମଜୀବି ମହିଳାମାନଙ୍କ ଲିଙ୍ଗୀୟ ସମାନତା ପାଇଁ ଅଧିକାରକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ତଥା ବଳବତ୍ତର କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଉଲ୍ଲିଖିତ ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକା ଏବଂ ନୀତିନିୟମଗୁଡିକୁ କଠୋର ଭାବେ ପାଳନ କରିବା ପାଇଁ ଆମେ ଏତଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ । ସଂପୃକ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯଥୋଚିତ ଆଇନ୍ ପ୍ରଣୟନ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ତଥା ଅବଶ୍ୟ-ପାଳନୀୟ ବୋଲି କାଏମ୍ ରହିବ । ତଦନୁଯାୟୀ ଏହି ରିଟ୍ ଆବେଦନଗୁଡିକୁ ଫଇସଲା କରାଗଲା ।

ସ୍ୱାକ୍ଷରିତ :
ଜେ.ଏସ୍. ବର୍ମା (ମୁଖ୍ୟ ବିଚାରପତି),
ଶ୍ରୀମତୀ ସୁଜାତା ଭି. ଉନୋହର ଏବଂ
ଶ୍ରୀ ବି.ଏନ୍. କ୍ରିପାଲ୍
ନୂଆଦିଲ୍ଲୀ, ୧୩ ଅଗଷ୍ଟ ୧୯୯୭

ଜାତୀୟ ମହିଳା କମିଶନ୍‌ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଣୀତ
କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଆଚରଣ ବିଧି

(କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନକୁ ରୋକିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଭାରତର ସୁପ୍ରିମ୍ କୋର୍ଟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ୧୩ ଅଗଷ୍ଟ ୧୯୯୭ରେ ଜାରି ହୋଇଥିବା ମାର୍ଗଦର୍ଶୀକାକୁ ଭିତ୍ତି କରି ଜାତୀୟ ମହିଳା କମିଶନ୍‌ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ୧୫ ସେପ୍ଟେମ୍ବର ୧୯୯୮ରେ ଘୋଷିତ 'କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ନୂତନ ଆଚରଣ ବିଧି')

ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ହେଉଛି ଏପରି ଏକ ଗୁରୁତର ଫୌଜଦାରୀ ଅପରାଧ, ଯାହାକି ମାନବିକ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ଓ ସ୍ୱାଧୀନତାର ଉଲ୍ଲଂଘନ ଘଟାଇଥାଏ । କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ସମସ୍ତ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେବାର ପ୍ରୟାସରୁ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଆଚରଣ ବିଧିକୁ ବିହିତ କରାଯାଇଛି ।

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନକୁ ପ୍ରତିଷେଧ ବା ପ୍ରତିରୋଧ କରିବା ହେଉଛି ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ।

ଯୌନଗତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରୁ ପ୍ରରୋଚିତ ହୋଇ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଏକାକୀ ବା ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ସହ ମିଳିତ ହୋଇ ଅଥବା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆସନରେ ଥିବା କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଭାବେ ବା ଇଙ୍ଗିତ ଆକାରରେ ଯଦି ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଧରଣର କୌଣସି ଅବାଂଛିତ ଆଚରଣ ଘଟାନ୍ତି, ତେବେ ତାହା ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ ରହିବ, ଯଥା-

୧- ମହିଳାମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଅଶାଳୀନ ଆଚରଣ
୨- ଅରୁଚିକର ଏବଂ ଆକ୍ରମକ ମନ୍ତବ୍ୟ
୩- ସେହିପ୍ରକାର ଥଟ୍ଟାତାମସା, ଯାହାକି ଅସ୍ୱସ୍ତିକର ଏବଂ ବିରକ୍ତିକର ମନେ ହୋଇପାରେ
୪- ପ୍ରଚ୍ଛନ୍ନ ଅର୍ଥ ବହନ କରୁଥିବା ମନ୍ତବ୍ୟ ଏବଂ ତାତ୍ସଲ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଙ୍ଗଭଙ୍ଗୀ
୫- ଲିଙ୍ଗଭିତ୍ତିକ ଅପମାନ ଏବଂ ଯୌନାର୍ଥ-ପ୍ରଣୋଦିତ ମନ୍ତବ୍ୟମାନ
୬-ଯୌନାର୍ଥ ଜଡିତ ଥିବା କୌଣସି ପ୍ରକାରର ଅବାଂଛିତ ଆଳାପ, ଯଥା ଟେଲିଫୋନ୍ ଜରିଆରେ କଥାବାର୍ତ୍ତା (ଅଶ୍ରାବ୍ୟ ଟେଲିଫୋନ୍ କଲ୍) ବା ସେହି ପ୍ରକାରର ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଚରଣ
୬- ଶରୀରର କୌଣସି ଅଙ୍ଗକୁ ସ୍ପର୍ଶକରିବା ବା ଘଷିହେବା ଏବଂ ସେହି ପ୍ରକାରର ଯେତେସବୁ ଆଚରଣ
୭- ଅଶ୍ଳୀଳ ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଉତ୍‌କଟ ବା ଅବମାନନାସୂଚକ ଛବି, ରେଖାଚିତ୍ର , ପ୍ରଚାରପତ୍ର ବା ଉକ୍ତିକୁ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା
୮- ବଳପୂର୍ବକ ଭାବେ ଶରୀର ସ୍ପର୍ଶ କରିବା ବା ବଳାତ୍କାର କରିବା
୧୦-ଜଣଙ୍କ ଇଚ୍ଛା ବିରୁଦ୍ଧରେ ତାଙ୍କୁ ସଶରୀରେ ଆବଦ୍ଧ କରି ରଖିବା ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରକାର ଆଚରଣ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଜଣଙ୍କର ଏକାନ୍ତତା ଉଲ୍ଲଂଘିତ ହୋଇଥାଏ ।

ଏବଂ ପୁଣି ଏହା ମଧ୍ୟରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ରହିବ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆସନରେ ଥିବା ଗୋଟିଏ ଲିଙ୍ଗର ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ବା ଆଚରଣ, ଯାହା ଫଳରେ ଜଣେ ଭିନ୍ନ ଲିଙ୍ଗର ବ୍ୟକ୍ତି କେବଳ ଯୌନଗତ କାରଣରୁ ନିଜର କର୍ମଜୀବନରେ ଉନ୍ନତି ଲାଭ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମାନ ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୋଇଥାନ୍ତି ବା ବଞ୍ଚିତ ହେବାକୁ ଯାଉଛନ୍ତି ଅଥବା ଏହାର ବିକଳ୍ପରେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀର ପରିବେଶ ତାଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ ବା ଭୀତିପ୍ରଦ କରି ଦିଆ ଯାଇଥାଏ ।

ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ: ଯେଉଁସ୍ଥଳେ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବିରୁଦ୍ଧରେ କିଛି ମନ୍ତବ୍ୟ, ପଦକ୍ଷେପ ବା ଆଚରଣ ଘଟାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ସଂପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ମନରେ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଆଶଙ୍କାସବୁ ଉପୁଜିବାର ଯଥାର୍ଥ କାରଣମାନ ରହିଛି, ଯଥା-

୧. ଏହାଦ୍ୱାରା ମର୍ଯ୍ୟାଦାହାନି ଘଟିପାରେ ଏବଂ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଓ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ, କିମ୍ବା

୨. ଏହାଦ୍ୱାରା ସେ ବାଛବିଚାରର ଶୀକାର ହୋଇପାରନ୍ତି; ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ସ୍ୱରୂପ, ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ମହିଳା ଏକଥା ଆଶଙ୍କା କରିବାର ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ଥାଏ ଯେ, ତାଙ୍କର ଆପତ୍ତି ଫଳରେ ତାଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଚୟନ କରିବା, ତାଙ୍କର ପଦୋନ୍ନତି କରାଇବା ବା ତାଙ୍କର ଅଗ୍ରଗତି ହାସଲ ସମେତ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ବା ଅଧ୍ୟୟନ ବ୍ୟାପାରରେ ସେ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାର ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେବାକୁ ଯାଉଛନ୍ତି ଅଥବା ସେ ଏକ ପ୍ରତିକୂଳ ବାତାବରଣ ଭିତରେ ଗତି କରିବାକୁ ଯାଉଛନ୍ତି , କିମ୍ବା

୩. ସେ ସଂପୃକ୍ତ ଆଚରଣକୁ ସମ୍ମତି ନଦେଲେ ବା ଏହା ବିରୁଦ୍ଧରେ କିଛି ଆପତ୍ତି ଦର୍ଶାଇଲେ, ପରିଣାମ ତାଙ୍କ ପାଇଁ କ୍ଷତିକାରକ ହେବ,
ତେବେ ଏହାକୁ ଯୌନଗତ ଉତ୍ପୀଡନ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ମହିଳାଙ୍କୁ ହରକତ୍

ମହିଳାଙ୍କୁ ହରକତ୍ କରିବା ଘଟଣା ଭିତରେ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଆଚରଣମାନ ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ ହେବ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଇଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ ତଥା ଅଶାଳୀନ ଭାବେ ନିଜର ଶରୀରକୁ ଏଭଳି ଢଙ୍ଗରେ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିଥାନ୍ତି ଯେ, ତାହା ଅନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିଥାଏ ଅଥବା ସେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଅଶାଳୀନ ଭାଷା ବ୍ୟବହାର କରିଥାନ୍ତି ବା ଅଶାଳୀନ ବ୍ୟବହାର ଦେଖାଇଥାନ୍ତି । ପୁଣି ଏହା ଭିତରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବ- ଯେଉଁ ପ୍ରକାର ଶବ୍ଦ ବା ସ୍ୱରକୁ ଶୁଣି ବା ଯେଉଁ ପ୍ରକାର ଅଙ୍ଗଭଙ୍ଗୀ ବା ବସ୍ତୁକୁ ଦେଖି ଜଣେ ମହିଳାଙ୍କର ମର୍ଯ୍ୟାଦା ଉଲ୍ଲଂଘିତ ହୋଇଥାଏ, ତଥା ଜଣେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଏକାନ୍ତତାରେ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଘଟିଥାଏ, ଜାଣିଶୁଣି ସେ ପ୍ରକାର ଶବ୍ଦ ବା ସ୍ୱର ଉଚ୍ଚାରଣ କରିବା ବା ଅଙ୍ଗଭଙ୍ଗୀ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା ବା କିଛି କାଣ୍ଡ ଘଟାଇବା ।

ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପ୍ରତି ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଅର୍ଥ ହେଲା, ପରିଚାଳନା ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ବା ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ନିଜର ଅଧସ୍ତନ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଯୌନତ୍ୱ ବା ଯୌନସତ୍ତାର ସୁଯୋଗ ନେଇ ତାଙ୍କୁ ଏଭଳି ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ କରିବା ସକାଶେ ନିଜର କର୍ତ୍ତୃତ୍ୱ ପ୍ରୟୋଗ କରିଥାନ୍ତି ଯେ, ତଦ୍ୱାରା ସେହି କର୍ମଚାରୀ ନିଯୁକ୍ତିର ସୁବିଧାସୁଯୋଗଗୁଡିକର ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ଉପଯୋଗ କରିବାରେ ବାଧା ଓ ପ୍ରତିବନ୍ଧକର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇଥାନ୍ତି । ଏହା ଭିତରେ ପୁଣି ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ ହେବ, ସେହିସବୁ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା, ସଂସ୍ଥାମୁଖ୍ୟ ବା ମୁଖ୍ୟ ପରିଚାଳକଙ୍କ ଆଚରଣ, ଯେଉଁମାନେ କି ସେମାନଙ୍କ ପଦବୀ ସହ ଜଡିତ କ୍ଷମତାକୁ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ବା ପରୋକ୍ଷ ଭାବେ ଏପରି ଭାବେ ପ୍ରୟୋଗ କରିଥାନ୍ତି, ଯାହା ଫଳରେ କି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବୃତ୍ତିଗତ ଅଭିଜ୍ଞତା ବା ସୁଯୋଗ ବାଧାଗ୍ରସ୍ତ ହୋଇଥାଏ, ଏବଂ/ଅଥବା ଯୌନସଂପର୍କ ପାଇଁ ଉଦ୍ୟମକୁ ସମ୍ମତି ଜଣାଇବାକୁ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଧମକ ମିଳିଥାଏ ବା ଭୟଭୀତ ବା ବାଧ୍ୟ କରାଯାଇଥାଏ କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟାପାରରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ବିରୁଦ୍ଧରେ ଗଲା ଭଳି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଥାଏ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟର ପରିବେଶକୁ ଭୀତିପ୍ରଦ, ପ୍ରତିକୂଳ ଏବଂ ଆକ୍ରମକ କରି ଦିଆଯାଇ ଥାଏ ।

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଘଟଣାକୁ ପ୍ରତିଷେଧ କରିବା ବା ରୋକିବା ହେଉଛି ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ।

ଯେ କୌଣସି ପ୍ରକାର ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ଯେପରି ନଘଟେ, ସେଦିଗରେ ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଉଚିତ୍ । ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ଉପରେ ସୁସ୍ପଷ୍ଟ ବାରଣାଦେଶକୁ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ବିଜ୍ଞାପିତ କରିବା ତଥା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ସାଧାରଣ ଅବଗତି ପାଇଁ ପ୍ରକାଶିତ କରିବା ତଥା ସମୟାନ୍ତରରେ ଯଥୋଚିତ ଢଙ୍ଗରେ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କିତ ହେବା ଉଚିତ୍ ।

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ, ବିଶ୍ରାମ, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ପରିମଳ ବ୍ୟାପାରରେ ଯଥୋଚିତ ବ୍ୟବସ୍ଥାମାନ ଖଞ୍ଜିବାକୁ ପଡିବ, ଯାହା ଫଳରେ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀର ପରିବେଶ ମହିଳା-ପରିପନ୍ଥୀ ନହେବାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିହେବ ତଥା କୌଣସି ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ଏକଥା ଭାବିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ରହିବ ନାହିଁ ଯେ, ସେ ସଂପୃକ୍ତ ସଂସ୍ଥାରେ କାମ କରିବାକୁ ଯାଇ ଏକ ହଇରାଣିଆ ପରିସ୍ଥିତିରେ ପଡିଯାଇଛନ୍ତି । ମହିଳା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଯୌନ ସାମଗ୍ରୀ ରୂପେ ବିବେଚନା କରିବା ଅନୁଚିତ୍ ।

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ କୌଣସି ପୁରୁଷ କର୍ମଚାରୀ ଜଣେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଇଜ୍ଜତ୍‌କୁ ଉଲ୍ଲଂଘନ କିମ୍ବା ଅବମାନନା କରିବେ ନାହିଁ ।

କୌଣସି ପୁରୁଷ କର୍ମଚାରୀ ତାଙ୍କର ମହିଳା ସହକର୍ମୀ କିମ୍ବା ଅଧସ୍ତନ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଉପରେ ଯୌନଗତ ଲାଳସା ରଖି କୌଣସି ପ୍ରକାର ଉଦ୍ୟମ କରିବେ ନାହିଁ ।

ସୁପ୍ରିମ୍ କୋର୍ଟଙ୍କ ରାୟରେ ବିନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହୋଇଥିବା ମତେ ସଂସ୍ଥାର ମୁଖ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ଗଠନ କରିବେ, ଯଥା- ପ୍ରତି ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ମୁଖ୍ୟ ଜଣେ ମହିଳା ହୋଇଥିବା ଉଚିତ୍ ତଥା ଏହାର ସଦସ୍ୟଗଣଙ୍କ ଭିତରୁ ମହିଳାମାନଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଅଧାରୁ ଯେପରି କମ୍ ହୋଇନଥିବ । ଏହାଛଡା ପୁଣି ବରିଷ୍ଠ ମହଲଗୁଡିକରୁ କୌଣସି ଅବାଂଛିତ ଚାପ କିମ୍ବା ପ୍ରଭାବ ପ୍ରୟୋଗର ସମ୍ଭାବନାକୁ ଏଡାଇବା ପାଇଁ ଏହି ଅଭିଯୋଗ କମିଟିଗୁଡିକରେ ତୃତୀୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଅର୍ଥାତ୍ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ସଂବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ସହ ପରିଚିତ ଥିବା ବେସରକାରୀ ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସଂଗଠନକୁ ଜଡିତ କରିବାକୁ ପଡିବ ।

ଅଭିଯୋଗ କମିଟିମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତଦନ୍ତ ପରିଚାଳନା

ଯେ କୌଣସି ବ୍ୟଥିତ ବ୍ୟକ୍ତି ଯଥାଶୀଘ୍ର ଏବଂ ଯେପରି ହେଲେ ସଂପୃକ୍ତ ଘଟଣା ଘଟିବାର ୧୫ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ନିକଟରେ ନିଜର ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବେ । ସଂପୃକ୍ତ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନର ଘଟଣା ଘଟେଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନାମ ସହିତ ଏହା ସମ୍ବନ୍ଧିତ ସମସ୍ତ ସାମଗ୍ରୀ ଏବଂ ବିଶଦ୍ ତଥ୍ୟାବଳୀ ଏହି ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ସ୍ଥାନିତ ହୋଇଥିବା ଏବଂ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରଟି ଅଭିଯୋଗ କମିଟିକୁ ସମ୍ବୋଧିତ ହୋଇଥିବ ।

ଯଦି ଅଭିଯୋକ୍ତା ଅନୁଭବ କରନ୍ତି ଯେ, କୌଣସି ନା କୌଣସି କାରଣରୁ ସେ ନିଜର ପରିଚୟ ପ୍ରକାଶ କରିବାକୁ ଚାହାଁନ୍ତି ନାହିଁ, ତେବେ ସେ ତାଙ୍କର ଅଭିଯୋଗକୁ ସଂସ୍ଥା-ମୁଖ୍ୟଙ୍କୁ ସଂବୋଧିତ କରି ତଥା ଏହାକୁ ଜଉମୁଦ ଲଫାଫା ଭିତରେ ରଖି ନିଜେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଦାଖଲ କରିବେ । ଏପ୍ରକାର ଅଭିଯୋଗ ପାଇଲା ପରେ ସଂସ୍ଥା-ମୁଖ୍ୟ ଅଭିଯୋଗର ମୂଳ ଲେଖାଟିକୁ ନିଜ ପାଖରେ ରଖିବେ ଏବଂ ସମସ୍ତ ସାମଗ୍ରୀ ତଥା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ତଥ୍ୟାବଳୀ ସହିତ ଅଭିଯୋଗର ଏକ ସାରାଂଶ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିଙ୍କ ନିକଟକୁ ପଠାଇବେ, କିନ୍ତୁ ଏହା ସହିତ ସେ ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କ ନାମ ପଠାଇବେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସେହି ପ୍ରକାରର ଅନ୍ୟ କୌଣସି ତଥ୍ୟାବଳୀ ସୂଚୀତ କରିବା ନାହିଁ, ଯଦ୍ୱାରା ଅଭିଯୋକ୍ତାଙ୍କ ପରିଚୟ ପଦାରେ ପଡିଯାଇପାରେ ।

ବିଶେଷ ବିଷୟରେ କିମ୍ବା ଆବଶ୍ୟକ ପଡିଲେ ମୁକ୍ତ ଭାବେ ତଦନ୍ତ ପରିଚାଳନା କରିବା ପାଇଁ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ତୁରନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବେ ।

ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ଅଭିଯୋଗକୁ ଯାଞ୍ଚ କଲାପରେ ସଂସ୍ଥା-ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ନିକଟରେ ନିଜର ସୁପାରିଶ୍ ଦାଖଲ କରିବେ, ଯେଉଁଥିରେ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିବ । ଅଭିଯୋଗ କମିଟିଙ୍କ ପାଖରୁ ବିବରଣୀ ପାଇଲା ପରେ ତଥା ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ବକ୍ତବ୍ୟ ଶୁଣେଇବାର ସୁଯୋଗ ଦେଲାପରେ ସଂସ୍ଥା-ମୁଖ୍ୟ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ କମିଟିଙ୍କ ସୁପାରିଶ୍ ସମେତ ସମୁଦାୟ ବ୍ୟାପାରକୁ ଦାଖଲ କରିବେ । ସଂସ୍ଥାର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସୁପାରିଶ୍ କରାଯାଇଥିବା ଦଣ୍ଡବିଧାନକୁ କୌଣସି ପ୍ରକାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ନକରି ବିହିତ ପଦ୍ଧତିକୁ ଯଥାବିଧି ଅନୁସରଣ ପୂର୍ବକ ନିଜର ଅନୁମୋଦନ ପ୍ରଦାନ କରିବେ ।

ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ

ଯେଉଁସ୍ଥଳେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀର ଆଚରଣ ଚାକିରୀ ନିୟମାବଳୀର ସଂଜ୍ଞାୟନ ଅନୁଯାୟୀ ଅସଦାଚରଣ ବୋଲି ବିବେଚିତ ହେବ, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସଂପୃକ୍ତ ଚାକିରୀ ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ଯଥୋଚିତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରିବେ ।

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ସ୍ୱ-ପ୍ରଚେଷ୍ଟା

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ବୈଠକଗୁଡିକରେ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଯଥୋଚିତ ଆଲୋଚନା-ସ୍ଥଳରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉତ୍‌ଥାପନ କରିବା ସକାଶେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ୍ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନେଇ ସମୟାନ୍ତରରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେଉଥିବା ବୈଠକଗୁଡିକରେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗମାନ ସକାରାତ୍ମକ ଢଙ୍ଗରେ ଆଲୋଚନା ହେବା ଉଚିତ୍ ।

ତୃତୀୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉତ୍ପୀଡନ

ଯେଉଁସ୍ଥଳେ କୌଣସି ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ବା ବାହାରର କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଆଚରଣ ବା ନିଷ୍କ୍ରିୟତା ଫଳରେ ଯୌନଗତ ଉତ୍ପୀଡନ ଘଟିଥାଏ, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୁକ୍ତିକର୍ତ୍ତା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀ ବ୍ୟଥିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥରେ ସେହିସବୁ ସହାୟତା ଏବଂ ନିଷେଧାତ୍ମକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବେ, ଯାହାକି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଏବଂ ଯଥୋଚିତ ।

ବାର୍ଷିକ ବିବରଣୀ

ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ପୂର୍ବବର୍ଷର କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ସୂଚନା ପ୍ରଦାନ କରି ଏକ ବାର୍ଷିକ ବିବରଣୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବେ ଏବଂ ଏହାର ଏକ ନକଲକୁ ସଂପୃକ୍ତ ସଂସ୍ଥା-ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ନିକଟକୁ ଅଭିପ୍ରେରଣ କରିବେ ଏବଂ ସଂସ୍ଥା-ମୁଖ୍ୟ ନିଜର ମନ୍ତବ୍ୟ ସହିତ ଏହାକୁ ସଂପୃକ୍ତ ସରକାରୀ ବିଭାଗଙ୍କ ନିକଟକୁ ଅଭିପ୍ରେରଣ କରିବେ ।

ବ୍ୟାବୃତ୍ତି

ଏହି ଆଚରଣ-ବିଧିରେ ଯାହାକିଛି ସ୍ଥାନିତ ହୋଇଛି, ତଦ୍ୱାରା ଜାତୀୟ ମହିଳା କମିଶନ୍ ଆଇନ୍, ୧୯୯୦, ମାନବିକ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷା କମିଶନ୍ ଆଇନ୍, ୧୯୯୩ ବା ବର୍ତ୍ତମାନ ବଳବତ୍ତର ଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ୍ ଅଧୀନରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଉପଲବ୍ଧ ହେଉଥିବା ଅଧିକାର ବାଧାଗ୍ରସ୍ତ ହେବନାହିଁ କିମ୍ବା ତାହା ଉପରୋକ୍ତ ଆଇନ୍‌ଗୁଡିକ ଅଧୀନରେ କୌଣସି ବୈଧାନିକ ପ୍ରତିକାର ଚାହିଁବାରୁ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ବଞ୍ଚିତ କରିବ ନାହିଁ ।

ଯେଉଁ ସ୍ଥଳେ ସଂପୃକ୍ତ ଆଚରଣ ଦଣ୍ଡବିଧି ସଂହିତା ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ୍ ଅଧୀନରେ ଏକ ସୁନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅପରାଧ ବୋଲି ବିବେଚିତ ହେବ, ସେପରି ସ୍ଥଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଯଥାବିଧି ଯଥୋଚିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରି ଯଥାର୍ଥ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଆରମ୍ଭ କରି ଦେଇପାରନ୍ତି ।

[Translated from English into Oriya by Chitta Behera, 4A Jubilee Tower, Choudhury Bazar, Cuttack-9, Email: chittabehera1@yahoo.co.in, Mob- 9437577546, on 23 July 2007]