



**തൊഴിൽസ്ഥലത്തെ
ലൈംഗികപീഡനങ്ങളിൽ നിന്നും
സ്ത്രീകളെ സംരക്ഷിക്കുന്ന നിയമം 2013**

തയ്യാറാക്കിയത്

അഡ്വ. ജോമോൾ ജോയ്

അഡ്വ. സ്റ്റീഫൻ മാത്യു



നീതിബന്ധി

സുധിക്കവല, കാക്കവയൽ പി.ഒ.

കൽപ്പറ്റ നോർത്ത് വയനാട് - 673122

ഫോൺ: 04936 - 246788, 9496197378

Email : neethivedhi@gmail.com

Web : www.neethivedhi.org



ആമുഖം

സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള അതിക്രമങ്ങൾ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ഒരു കാലഘട്ടത്തിലാണ് നാം ജീവിക്കുന്നത്. സ്ത്രീകളുടെ അന്തസ്സും അഭിമാനവും മാനിക്കാതെ അവരെ ലൈംഗിക താൽപ്പര്യങ്ങൾക്കു വേണ്ടി ചൂഷണം ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ വർദ്ധിച്ചുവരുന്നു. ഗാർഹിക അതിക്രമങ്ങളും സ്ത്രീകളുടെ അന്തസ്സിനെതിരെ നടക്കുന്ന മറ്റ് കുറ്റങ്ങളും അർഹിക്കുന്ന പ്രധാന്യം നൽകി വിവിധ നിയമങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നമ്മുടെ നീതിന്യായ വ്യവസ്ഥ പരിഗണിക്കാറുണ്ട്. പുരുഷാധിപത്യ മനോഭാവം (Patriarchy) വളരെ രൂഢമൂലമായിരിക്കുന്ന നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ പുരാതനകാലം മുതലേ വിവേചനവും അതിക്രമങ്ങളും നടന്നുവരുന്നുണ്ട്.

കഴിഞ്ഞ ഒന്ന് രണ്ട് ദശകങ്ങളിലായി വീടിന് പുറമെ വിവിധ തൊഴിലുകളിൽ ഏർപ്പെടുന്ന സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണത്തിൽ കാര്യമായ വർദ്ധനവ് ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. സർക്കാർ ഓഫീസുകൾ, തൊഴിൽ ശാലകൾ, കെട്ടിട നിർമ്മാണ മേഖലകൾ, വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ, ആതുരാലയങ്ങൾ, സാമൂഹിക സേവനരംഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയിലെല്ലാം സ്ത്രീകൾ ജോലി ചെയ്തുവരുന്നു. ഇതുകൊണ്ടുണ്ടായ സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക നേട്ടങ്ങൾ ഏറെ വിലമതിക്കപ്പെട്ടേണ്ടവയാണ്. ഇതിന്റെ മറുവശം സ്ത്രീകൾ ചൂഷണം ചെയ്യപ്പെടാനുള്ള സാധ്യതകളും കൂടുന്നു എന്നുള്ളതാണ്.

രാജ്യത്തെ പരമോന്നത നിയമമാണ് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയിലെ ഏറ്റവും സുപ്രധാനമായ ഭാഗം മൗലിക അവകാശങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചുള്ളവയാണ്. ഒരു വ്യക്തിയുടെ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനും തുല്യതയ്ക്കും അന്തസ്സിനും എതിരായ നടപടികളിൽ നിന്നും സംരക്ഷണം നൽകുന്ന കാര്യങ്ങളാണ് മൗലിക അവകാശങ്ങളായി ഭരണഘടന പരാമർശിക്കുന്നത്. മൗലിക അവകാശങ്ങൾ ലംഘിക്കപ്പെട്ടാൽ ഭരണഘടന ഉറപ്പുതരുന്ന പരിഹാരത്തിനായി കോടതിയെ സമീപിക്കാൻ നമുക്ക് സാധിക്കും.

തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം മൗലികാവകാശങ്ങളുടെ ലംഘനമാണെന്ന് വിശ്വാ. Vs രാജസ്ഥാൻ സംസ്ഥാനം (1997) കേസിലെ വിധിയിൽ സുപ്രീം കോടതി പ്രഖ്യാപിച്ചു. തൊഴിൽസ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം ഭരണഘടനയുടെ 14, 15, 21, 19 (1) (g) എന്നീ അനുച്ഛേദങ്ങളിൽ പരാമർശിക്കുന്ന താഴെപറയുന്ന മൗലികാവകാശങ്ങളെ ലംഘിക്കുന്നു.

- തുല്യതയ്ക്കുള്ള അവകാശം
- ലിംഗപരമായ വിവേചനത്തിന്റെ നിരോധനം
- അവസരസമത്വത്തിനുള്ള അവകാശം
- സ്ത്രീകൾക്ക് പ്രത്യേക അവസരങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുവാനുള്ള രാജ്യത്തിന്റെ കടമ.
- സംസാരത്തിനും ആശയപ്രകടനത്തിനുമുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം.
- സംഘടനകളും യൂണിയനുകളും രൂപീകരിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം.
- ഇന്ത്യയുടെ അതിർത്തിയ്ക്കകത്ത് മുഴുവനും സ്വതന്ത്രമായി സഞ്ചരിക്കാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം.



- ഏത് ഉദ്യോഗം വഹിക്കാനും ഏത് തൊഴിൽ സ്വീകരിക്കാനും വ്യാപാരമോ വ്യവസായമോ നടത്താനുമുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം.
- ജീവിക്കാനുള്ള അവകാശം തൊഴിൽ സ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾ അനുഭവിക്കുന്ന പീഡനങ്ങൾ തടയുക, എതിർക്കുക, നിർത്തലാക്കുക എന്നീ ലക്ഷ്യങ്ങളോടെ 2013 ൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകൾക്ക് വേണ്ടി ഈ നിയമം നിലവിൽ വന്നു. ഈ നിയമപ്രകാരം തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡനം എന്നതുകൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് എല്ലാവിധത്തിലുമുള്ള ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങൾ, ലൈംഗിക താൽപ്പര്യം ഉന്നയിക്കൽ, ലൈംഗിക വിവക്ഷയോടെയുള്ളു വാക്കുകളും പ്രവൃത്തികളും, ഫലപ്രദമായ രീതിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നത് തടസ്സപ്പെടുത്തൽ, പ്രതിഷേധാത്മകവും എതിർപ്പുള്ളതുമായ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കൽ തുടങ്ങിയവയാണ്.

ലൈംഗിക സ്വഭാവം എന്നതുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത്

വാക്കുകളിലൂടെ/എഴുത്തിലൂടെ: ഒരു സ്ത്രീയുടെ വസ്ത്രധാരണം, ശരീരാവയവങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയെപ്പറ്റി ലൈംഗിക ചുവയുള്ള തമാശകൾ പറയുക, കമന്റുടിക്കുക, ലൈംഗിക താൽപ്പര്യങ്ങൾ ഉന്നയിക്കുക, ലൈംഗിക ജീവിതത്തെപ്പറ്റി കിംവദന്തി പറയുക, ലൈംഗിക ചുവയുള്ള ഇ-മെയിൽ, മെസ്സേജ് എന്നിവ അയക്കുക.

ശാരീരികമായി: ഒരു സ്ത്രീയുടെ സഞ്ചാര സ്വാതന്ത്ര്യത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്തുക, ശരീര ഭാഗങ്ങളോ, വസ്ത്രങ്ങളോ പിടിച്ചു വലിക്കുക, ശരീര ഭാഗങ്ങളിൽ സ്പർശിക്കുക, മുതലായവ.



ഈ നിയമപ്രകാരം പീഡന വിധേയയായവർ എന്നതുകൊണ്ട് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

1 ജോലിക്കാരി

- ◆ സ്ഥിരമായി, താൽക്കാലികമായി, ദിവസകുലിക്കായി
- ◆ നേരിട്ടോ, ഏജന്റ് വഴിയോ
- ◆ ശമ്പളത്തോടു കൂടിയോ, സേവനത്തിനായോ
- ◆ വ്യവസ്ഥകളോടു കൂടിയോ അല്ലാതെയോ

2 തൊഴിൽ അഭ്യസിക്കുന്നവർ

3 ജോലിസ്ഥലത്തെ സന്ദർശകർ

4 വിദ്യാർത്ഥിനികൾ

തൊഴിൽ സ്ഥലം എന്നാൽ

- സർക്കാർസ്ഥാപനങ്ങൾ
- സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ
- ആശുപത്രി, നേഴ്സിംഗ് ഹോം
- വീടുകൾ
- ഫാം, കോർപ്പറേഷനുകൾ, കമ്പനികൾ
- വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ
- സ്പോർട്സ് ട്രെയിനിംഗ് സെന്റർ, സ്റ്റേഡിയം
- സേവനദാതാക്കൾ
- സഹകരണ സംഘങ്ങൾ
- സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങൾ
- ജോലിയുടെ ഭാഗമായി സന്ദർശിക്കുന്ന സ്ഥലം
- ജോലിയുടെ ഭാഗമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഫീൽഡ്



തൊഴിലുടമ എന്നതുകൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്
 ആരാണോ നിയമിക്കുന്നത്/ആർക്കാണ് പ്രയോജനം
 ലഭിക്കുന്നത്/ മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ/സൂപ്പർവൈസർ

തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം എന്നതിൽ
 എന്തെല്ലാം ഉൾപ്പെടുന്നു.

വാക്കുകൾകൊണ്ടുള്ള പീഡനം

- ⇒ ലൈംഗിക താല്പര്യങ്ങൾ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയോ
 ആവശ്യപ്പെടുകയോ ചെയ്യൽ
- ⇒ ലൈംഗിക അതിപ്രസരങ്ങളോടെ ദയാർത്ഥ പ്രസ്താവനകൾ നടത്തൽ
- ⇒ സ്ത്രീ തൊഴിലാളിയോട് ഭാര്യയെക്കുറിച്ച്
 സംസാരിക്കൽ
- ⇒ ഒരു സ്ത്രീയുടെ ഗർഭത്തെപ്പറ്റിയോ കുട്ടികളില്ലായ്മ
 തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളെപ്പറ്റിയോ പ്രസ്താവനകൾ
 നടത്തൽ
- ⇒ പരസ്യമായി, തരംതാഴ്ത്തുന്നതോ, മാനഹാനി
 വരുത്തുന്നതോ ആയ എന്തെങ്കിലും പറഞ്ഞ്
 അപമാനിക്കൽ
- ⇒ ഒരു വ്യക്തിയുടെ സൗന്ദര്യത്തെ, പ്രത്യേകിച്ചും
 ശരീരഭാഗങ്ങളെപ്പറ്റി പ്രസ്താവനകൾ നടത്തൽ
- ⇒ ഇക്കിളിപ്പെടുത്തുന്ന രീതിയിൽ മറ്റൊരാളുടെ
 ശരീരത്തെപ്പറ്റി സംസാരിക്കൽ
- ⇒ അശ്ലീല പ്രസ്താവനകൾ, അശ്ലീല തമാശകൾ,
 പാട്ടുകൾ
- ⇒ മെഡിക്കൽ ബില്ലുകൾ ഹാജരാക്കുമ്പോൾ, ഗർഭമേ
 ലസൽ മുതലായ വ്യക്തിപരമായ കാര്യങ്ങൾ
 ചോദിക്കൽ





- ⇒ ഉയർന്ന മേലുദ്യോഗസ്ഥന്മാരുമായോ മറ്റ് പുരുഷന്മാരുമായോ ബന്ധപ്പെടുത്തി സ്ത്രീജീവനക്കാരെപ്പറ്റി അഭിപ്രായം പറയൽ/ അപവാദങ്ങൾ പ്രചരിപ്പിക്കൽ
- ⇒ രാത്രി വൈകി ഫോണിൽ വിളിച്ച് അസഭ്യം പറയൽ, മറുപടി പറയുന്ന യന്ത്രത്തിൽ അശ്ലീല സന്ദേശങ്ങൾ നിക്ഷേപിക്കൽ
- ⇒ മദ്യപിച്ചുവന്ന് അനാവശ്യങ്ങൾ സംസാരിക്കൽ
- ⇒ പരസ്യമായി ആരുടെയെങ്കിലും ലൈംഗികതയെപ്പറ്റി ചർച്ചചെയ്യൽ
- ⇒ പ്രേമാഭ്യർത്ഥന

ലൈംഗികസാദാവമുള്ള പെരുമാറ്റം

- ശാരീരിക സ്പർശം (തൊടുക, നുള്ളുക, കടന്നുപിടിക്കുക, കെട്ടിപിടിക്കുക, ചേർന്ന് ഉരസുക മുതലായവ)
- ലൈംഗികാക്രമണം.
- സമ്മേളനത്തിനു പുറത്തുപോകുമ്പോൾ ഹോട്ടൽ മുറിയിൽ വരികയും, ഇരിക്കുകയും, മദ്യപിക്കുകയും ചെയ്യൽ
- സ്ത്രീജോലിക്കാരെ പരസ്യമായി അഹവേളിക്കുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കൽ
- ആവശ്യമില്ലാതെ ക്യാബിനകത്തേക്ക് വിളിക്കൽ
- സ്ത്രീജോലിക്കാരെ പിൻതുടരൽ
- ദുർഘടത്തിലെത്തിക്കൽ, കെണിയിലാക്കൽ, അല്ലെങ്കിൽ ഒരാൾക്ക് മാർഗ്ഗ തടസ്സം ഉണ്ടാക്കൽ
- പൊതുവാഹനത്തിൽ ബലമായി കയറ്റൽ
- പുകവലിക്കാൻ നിർബന്ധിക്കൽ
- ജോലിയെപ്പറ്റി സംസാരിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ വാതിൽ പൂട്ടൽ



- ഒരു സ്ത്രീക്കു ഓഫീസിൽ വരാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ സൃഷ്ടിക്കാൻ
- ഒരു പ്രത്യേക രീതിയിൽ വസ്ത്രധാരണം ചെയ്യുവാൻ സ്ത്രീയോടാവശ്യപ്പെടാൻ
- അശ്ലീലമായ രീതിയിൽ ഇരിക്കാൻ
- കാമാസക്തമായി നോക്കാൻ, മറ്റൊരാളുടെ ശരീരത്തിൽ തുറിച്ചുനോക്കാൻ, ലൈംഗിക നിർദ്ദേഹമുള്ള ആംഗ്യം കാണിക്കാൻ
- അതിരുകവിഞ്ഞതും ദീർഘവുമായ ഹസ്തദാനം
- അശ്ലീല വസ്തുക്കൾ പ്രദർശിപ്പിക്കാൻ, ലൈംഗിക ധ്വനിയോടെ എഴുതിയ കാര്യങ്ങളുൾ പ്രദർശിപ്പിക്കാൻ
- ലൈംഗികസ്വഭാവമുള്ള നാമാവലികൾ, കാർട്ടൂണുകൾ, ചുമർചിത്രങ്ങൾ, കമ്പ്യൂട്ടർ പരിപാടികൾ തുടങ്ങിയവ പ്രദർശിപ്പിക്കാൻ

ലൈംഗികപീഡനമാകാവുന്ന വിവേചനം

- ❖ ഉയർന്ന സ്ഥാനങ്ങളിൽ സ്ത്രീകൾ എത്തുന്നത് തടയാൻ
- ❖ വിശ്രമമുറികളും, സ്ത്രീശൗചാലയങ്ങളും, ഡേ-കെയർ സെന്ററുകളും അനുവദിക്കാതിരിക്കാൻ
- ❖ ജോലികൾ വിഭജിച്ചു നൽകുന്നതിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ പക്ഷപാതം കാണിക്കാൻ
- ❖ സ്ത്രീ ജീവനക്കാർക്ക് പുരുഷന്മാരെ അപേക്ഷിച്ച് കൂടുതൽ ജോലിനൽകാൻ
- ❖ ജോലിയിൽ അകാരണമായി കുറ്റം കണ്ടെത്താൻ ശ്രമിക്കാൻ
- ❖ സ്ത്രീ സൗഹൃദ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ ഇല്ലാതാക്കാൻ
- ❖ പരാതികൾ ഗൗരവമായി പരിഗണിക്കാതിരിക്കാൻ



- ❖ ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക പീഡനപ്രവർത്തികൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയോ അവ തടയുന്നതിന് വ്യക്തമായ നടപടികൾ എടുക്കാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യൽ
- ❖ സ്ത്രീകൾ അവധി ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ അപ്രസക്തമായ ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കൽ
- ❖ ലൈംഗിക താല്പര്യങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ജോലിക്കാർക്കിടയിൽ വിവേചനം കാണിക്കൽ

തൊഴിലുടമയുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ

- ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവേചനവും പീഡനവും ഇല്ലാത്ത തൊഴിൽ സ്ഥലം ഉറപ്പാക്കൽ
- തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ പീഡനത്തെ ഗൗരവമായി കണ്ട് ഉചിതമായ ശിക്ഷാനടപടികൾ സ്വീകരിക്കൽ
- തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ പീഡനത്തിനെതിരെ ബോധവൽക്കരണ പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കൽ
- തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ പീഡനത്തിനെതിരെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ അകത്ത് പരാതി സംവിധാനം ഉണ്ടാക്കൽ
- മേലുദ്യാഗസ്ഥൻമാരുടെ ലൈംഗിക പീഡനപ്രവൃത്തികൾ അറിയുന്ന തൊഴിലുടമ ഉചിതമായ നടപടിയെടുത്തില്ലെങ്കിൽ ശിക്ഷക്ക് അർഹനാണ്.

**സ്ഥാപനത്തിനകത്തുള്ള പരാതി സംവിധാനം
(ഇന്റേണൽ കമ്പ്ലൈന്റ് കമ്മിറ്റി)**

- ✦ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തന്റെ തൊഴിലാളികളുടെ പരാതികൾ പരിഹരിക്കാൻ വേണ്ടിയുള്ള സംവിധാനമാണിത്.
- ✦ പത്തോ അധികമോ ജീവനക്കാരുള്ള സ്ഥാപനത്തിൽ നിർബന്ധമായും ഇന്റേണൽ കമ്പ്ലൈന്റ് കമ്മിറ്റി (ഐ. സി. സി.) രൂപീകരിക്കണം





✦ ഐ. സി. സി. രൂപീകരണം രേഖാമൂലമായിരിക്കണം

✦ ഒരു സ്ത്രീ നേതൃത്വം നൽകുന്നതും 50 ശതമാനത്തിൽ കുറയാതെ സ്ത്രീ അംഗങ്ങളും സ്ഥപനത്തിന് പുറമെ നിന്നുള്ള ഒരു സന്നദ്ധ സംഘടനാ പ്രതിനിധിയും കമ്മിറ്റിയിൽ ഉണ്ടായിരിക്കണം.

✦ കമ്മിറ്റി അംഗങ്ങളിൽ രണ്ടുപേരെങ്കിലും സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുള്ളവരും, നിയമ / സാമൂഹിക മേഖലകളിൽ അറിവുള്ളവരുമായിരിക്കണം

✦ ഐ.സി.സിക്ക് നേതൃത്വം നൽകുന്ന വനിതയുടെ പദവിയുടെ കാലാവധി മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കുറയാത്തതായിരിക്കണം.

✦ നേതൃത്വം നൽകുന്ന വനിത ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ ഈ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 16 ന് വിരുദ്ധമായി നടപടിക്രമങ്ങളിലെ സ്വകാര്യതയെ ലംഘിക്കുന്ന രീതിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുകയോ, ക്രിമിനൽ കേസുകളിൽ ഉൾപ്പെടുകയോ, അച്ചടക്കനടപടികൾക്ക് വിധേയയാവുകയോ, സ്വന്തം അധികാരത്തെ ദുർവിനിയോഗം ചെയ്യുകയോ അത്തരത്തിലുള്ള പ്രവർത്തികളിലേർപ്പെടുകയോ ചെയ്യുന്നപക്ഷം തൊഴിലുടമ അവരെ നീക്കം ചെയ്ത് ആ തസ്തികയിലേക്ക് പുതിയ വ്യക്തിയെ നിയമിക്കേണ്ടതാണ്.

✦ പുറത്തുനിന്നുള്ള സന്നദ്ധ സംഘടനാ പ്രതിനിധിക്ക് നടപടിക്രമത്തിനനുസരിച്ച് തക്കതായ പ്രതിഫലം തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതാണ്.



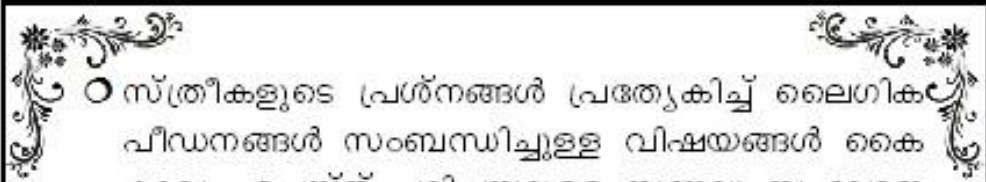
✦ ഐ സി സി വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് തൊഴിലുടമയ്ക്കും ജില്ലാ ഓഫീസർക്കും സമർപ്പിക്കണം.

തദ്ദേശ പരാതി സംവിധാനം (ലോക്കൽ കംപ്ലൈന്റ് കമ്മിറ്റി/ എൽ.സി.സി.)

- ✧ എല്ലാ ജില്ലകളിലും ഗവൺമെന്റ് നിർദ്ദേശം അനുസരിച്ച് ജില്ലാമജിസ്ട്രേറ്റ് / അഡീഷണൽ ജില്ലാ മജിസ്ട്രേറ്റ് / കലക്ടർ അഥവാ ഡെപ്യൂട്ടി കലക്ടർ എന്നിവരിലാരെങ്കിലും തദ്ദേശ പരാതി സംവിധാനം രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.
- ✧ ഇന്റേണൽ കംപ്ലൈന്റ് കമ്മിറ്റിയില്ലാത്ത സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജോലിക്കാർക്ക് എൽ.സി.സി.യിൽ പരാതി നൽകാവുന്നതാണ്.
- ✧ ജില്ലാധികാരി എല്ലാ ബ്ലോക്ക് / താലൂക്ക് / മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിൽ നോഡൽ ഓഫീസർമാരെ നിയോഗിച്ച് അതാത് സ്ഥലങ്ങളിലെ പരാതികൾ സ്വീകരിച്ച് അവ എൽ.സി.സിയിലേക്ക് ഏഴ് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.
- ✧ എൽ.സി.സി.യുടെ അധികാര പരിധി ആ ജില്ല മുഴുവനുമായിരിക്കും.

എൽ.സി.സി. അഗതാമം

- സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്തിട്ടുള്ളതും, സാമൂഹിക അറിവും പരിചയവുമുള്ള സ്ത്രീകളിൽ നിന്നാണ് എൽ.സി.സി.യുടെ ചെയർപേഴ്സണെ തിരഞ്ഞെടുക്കേണ്ടത്.
- ബ്ലോക്ക് / താലൂക്ക് / വാർഡ്/ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിൽ വർക്ക് ചെയ്യുന്നവരിൽ നിന്നും മെമ്പർമാരെ തിരഞ്ഞെടുക്കേണ്ടതാണ്.



○ സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പ്രത്യേകിച്ച് ലൈംഗിക പീഡനങ്ങൾ സംബന്ധിച്ചുള്ള വിഷയങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്ത് പരിചയമുള്ള സന്നദ്ധ സംഘടനകളിൽ നിന്നോ അസ്സോസിയേഷനുകളിൽ നിന്നോ രണ്ട് മെമ്പർമാരെ തിരഞ്ഞെടുക്കണം.

- ◆ ഇതിൽ ഒരാളെങ്കിലും സ്ത്രീയായിരിക്കണം
- ◆ ഒരാളെങ്കിലും നിയമ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിന്നുള്ളയാളായിരിക്കണം

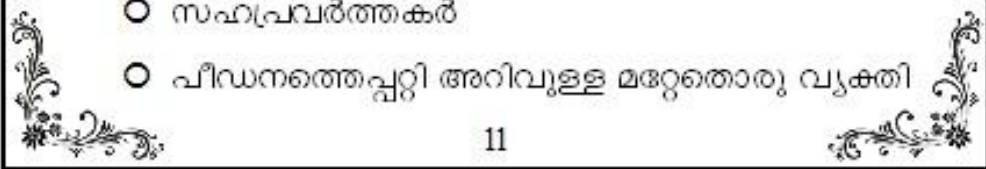
○ പട്ടിക ജാതി പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗത്തിലേയോ മറ്റ് പിന്നോക്ക സമുദായത്തിലേയോ ന്യൂനപക്ഷത്തിൽ പെട്ടതോ ആയ ഒരാളെ കമ്മിറ്റിയിലേക്ക് നോമിനേറ്റ് ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

○ എക്സ് ഒഫിഷ്യോ മെമ്പർ ജില്ലയിലെ സാമൂഹിക നീതി വകുപ്പിലോ വനിത ശിശു വികസനവകുപ്പിലോ ഉള്ള ആളായിരിക്കണം

○ എൽ.സി.സിയുടെ ചെയർപേഴ്സന്റെയും മറ്റ് മെമ്പർമാരുടെയും പദവിയുടെ കാലാവധി മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കുറയാത്തതായിരിക്കണം.

പരാതി നൽകാൻ അവകാശമുള്ളവർ?

- ◆ പീഡനത്തിനിരയായ വ്യക്തി
- ◆ അവർക്ക് ശാരീരിക പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ
 - കുടുംബാംഗങ്ങൾ
 - സുഹൃത്ത്
 - സഹപ്രവർത്തകർ
 - പീഡനത്തെപ്പറ്റി അറിവുള്ള മറ്റേതൊരു വ്യക്തി



കും പീഡനത്തിനിരയായ വ്യക്തിയുടെ സമ്മതത്തോടെ പരാതി നൽകാവുന്നതാണ്.

- അതാത് ഐ.സി.സി. യിലോ ഐ.സി.സി. ഇല്ലാത്ത സ്ഥാപനങ്ങളിൽ അത് ഉൾപ്പെടുന്ന എൽ.സി.സി. യിലോ പരാതി സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ പീഡനം നടന്ന് മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിലോ, അവസാനമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ടതിന്റെ മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിലോ പരാതി എഴുതി ചെയർ പേഴ്സണോ മെമ്പർമാർക്കോ നൽകേണ്ടതാണ്. പരാതിക്കാരിക്ക് പരാതി എഴുതുന്നതിനോ മറ്റേതെങ്കിലും സഹായങ്ങളോ ആവശ്യമുണ്ടെങ്കിൽ ഐ.സി.സി. അഥവാ എൽ.സി.സി. അപ്രകാരം സഹായം ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ടതാണ്. മൂന്ന് മാസത്തിനുള്ളിൽ പരാതി സമർപ്പിക്കാതിരിക്കാൻ തക്കതായ കാരണമുണ്ടെങ്കിൽ ഐ.സി.സി. അഥവാ എൽ.സി.സി.ക്ക് അതിനുശേഷവും പരാതി സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

**ഐ.സി.സി. അഥവാ എൽ.സി.സി.
മദ്ധ്യസ്ഥചർച്ച നടത്തുമ്പോൾ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട
കാര്യങ്ങൾ**

- ✓ പരിഹാരം സാമ്പത്തിക ധനസഹായത്തിലൂടെ മാത്രമായിരിക്കരുത്
- ✓ മദ്ധ്യസ്ഥചർച്ച നടന്നതിന് ശേഷം ഒത്തുതീർപ്പ് ഉണ്ടായാൽ അത് രേഖാമൂലം എഴുതി സൂക്ഷിക്കുകയും അതാത് ഐ.സി.സി.യിലെ തൊഴിലുടമയ്ക്കും എൽ.സി.സി.യിലെ ജില്ലാ അധികാരിയ്ക്കും നൽകേണ്ടതാണ്.

✓ മദ്ധ്യസ്ഥചർച്ചയിലൂടെ നടന്ന ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ കോപ്പി ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്.

- ✓ പരാതിയുടെ അടസ്ഥാനത്തിലുള്ള അന്വേഷണത്തിന്റെ നടപടിക്രമങ്ങൾ നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുമ്പോൾ പരാതിക്കാരിയുടെ സമ്മതപത്രപ്രകാരം ഐ.സി.സി. അഥവാ എൽ.സി.സി. ക്ക് തൊഴിലുടമയോട് താഴെപറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കാവുന്നതാണ്.
- ✓ ഇരയേയോ പ്രതിയേയോ വേറൊരു തൊഴിലിടത്തിലേക്ക് സ്ഥലം മാറ്റുക
- ✓ ഇരയ്ക്ക് മൂന്ന് മാസം അവധി നൽകുക
- ✓ ഈ അവധി തൊഴിലാളിക്ക് അർഹതപ്പെട്ട അവധിക്ക് പുറമെയായിരിക്കും
- ✓ പരാതിയുടെ രഹസ്യ സ്വഭാവം സൂക്ഷിക്കുക
- ✓ ഐ.സി.സി. അഥവാ എൽ.സി.സി. നൽകുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ തൊഴിലുടമ നടപ്പിൽ വരുത്തിയതിനുശേഷം അതിന്റെ റിപ്പോർട്ട് ഐ.സി.സി. അഥവാ എൽ.സി.സി.ക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്.

അന്വേഷണറിപ്പോർട്ട്

- ★ ഇരയുടെയും പ്രതിയുടെയും പ്രസ്താവനകളും, അവരുടെ ന്യായങ്ങളും
- ★ തെളിവിനെ കുറിച്ചുള്ള ചർച്ച അതിലുണ്ടാകണം
- ★ തർക്കമില്ലാത്ത വസ്തുതകൾ അതിൽ പറയണം
- ★ എത്തിച്ചേർന്ന നിഗമനങ്ങൾ, കാരണങ്ങൾ, തെളിവുകൾ എത്രത്തോളം ശക്തമാണ്, ഏത് നിയമപ്രകാരമാണ് എന്നിവ സൂക്ഷിക്കണം



★ ഇരയുടെ പരാതി യഥാർത്ഥമാണ്/ അല്ല, കുറ്റത്തിന്റെ ആനുപാതിക ശിക്ഷ/പീഡകനേതിരെ എടുക്കേണ്ട അച്ചടക്ക നടപടി

★ നടപടിക്രമം പൂർത്തിയായാൽ 10 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിൽ ഉടമ/ജില്ലാ അധികാരിക്ക് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കേണ്ടതാണ്. പരാതി തെളിയിക്കാൻ പറ്റിയില്ല എങ്കിൽ കുറ്റം ചെയ്തു എന്നു പറയുന്ന ആൾക്കെതിരെ യാതൊരു വിധ നടപടിയും എടുക്കരുത് എന്ന് ഉടമ/ജില്ലാ അധികാരിയെ അറിയിക്കുകയും ചെയ്യണം. പരാതി ശരിയാണ് എന്ന് തെളിഞ്ഞാൽ ഉടമ/ജില്ലാ അധികാരിയെ അറിയിക്കുകയും താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

1. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം ഒരു സ്വഭാവദുഷ്ടമായി കരുതി സർവ്വീസ് നിയമ പ്രകാരമുള്ള നടപടി എടുക്കുക.
2. കുറ്റം ചെയ്ത ആളുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന് സർവ്വീസ് നിയമപ്രകാരമുള്ള നഷ്ടപരിഹാര തുക ഇരയ്ക്ക് നൽകുക.
3. 60 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിൽ വരുത്തണം കുറ്റം ചെയ്തു എന്നു പറയുന്ന ആളെ മനഃപൂർവ്വം ദ്രോഹിക്കാനും മാനഹാനി വരുത്തുന്നതിനും വേണ്ടി പരാതിക്കാരി തെറ്റായ പരാതി നൽകി എന്ന് ബോധ്യപ്പെട്ടാൽ അവർക്കെതിരെ നടപടി എടുക്കാവുന്നതുമാണ്.



ഈ നിയമപ്രകാരം ഇരക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ താഴെ പറയുന്നവയാണ്

- ◆ ഇരയ്ക്കുണ്ടായ മാനസിക പീഡനങ്ങൾ
- ◆ ഈ സംഭവം മൂലം ജോലിയിലുണ്ടായ നഷ്ടങ്ങൾ
- ◆ സംഭവം മൂലമുണ്ടായ ആശുപത്രി ചിലവുകൾ
- ◆ പ്രതിയുടെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി
- ◆ നഷ്ടപരിഹാരം ഒന്നിച്ചോ/ ഗഡുക്കളായോ

ആരോഗ്യപരമായ ഒരു തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുവാനും എല്ലാ തൊഴിലാളികളും ഏറ്റവും നല്ല മാനസിക അവസ്ഥയോടെ തങ്ങളുടേതായ സംഭാവനകൾ നൽകുന്നു എന്ന് ഉറപ്പാക്കുവാനും തൊഴിൽസ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനങ്ങളിൽ നിന്നും സ്ത്രീകളെ സംരക്ഷിക്കുന്ന നിയമം 2013 പ്രകാരമുള്ള നടപടികൾ പ്രാവർത്തികമാക്കാൻ എല്ലാ തൊഴിലുടമകളും ബാധ്യസ്ഥരാണ്. പത്തിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികളുള്ള തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ഐ.സി.സി രൂപീകരിക്കേണ്ടതുമാണ്. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം എന്ന കുറ്റം ഇല്ലാതാക്കാൻ എല്ലാ തൊഴിലാളികളും സഹകരിക്കേണ്ടതുമാണ്.
