

शी-बॉक्स पोर्टल (लैंगिक उत्पीड़न इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स)

कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कराने के लिए महिलाओं को एक सुरक्षित, सुलभ और पारदर्शी तरीका प्रदान करने वाला एक डिजिटल प्लेटफॉर्म।

मुख्य विशेषताएं:

- सभी महिलाओं के लिए **एक ही प्लेटफॉर्म**, चाहे वे किसी भी क्षेत्र या रोजगार स्थिति में हों।
- प्रभावी निगरानी और प्रवर्तन:** अधिकारी विनियमों के कार्यान्वयन की निगरानी कर सकते हैं और कानून का अनुपालन सुनिश्चित कर सकते हैं।
- सहायता और प्रशिक्षण:** पोर्टल एक संसाधन केंद्र के रूप में कार्य करता है, जो प्रशिक्षण सामग्री और अधिकारों तथा प्रक्रियाओं से संबंधित जानकारी प्रदान करता है।
- बहुभाषी सहायता:** उपयोगकर्ता के अनुकूल और बेहतर अनुभव प्रदान करते हुए भाषा की बाधाओं को दूर करता है।
- स्वचालित अग्रेषण:** शिकायत दर्ज होने के बाद, चयन के आधार पर इसे स्वचालित रूप से संबंधित आईसी या एलसी के अध्यक्ष को अग्रेषित कर दिया जाता है;
- तत्समय (रियल-टाइम) ट्रैकिंग:** शिकायतकर्ता अपनी शिकायतों की स्थिति को **तत्समय (रियल-टाइम)** ट्रैक कर सकते हैं, प्रगति और की गई कार्रवाइयों के बारे में अपडेट प्राप्त कर सकते हैं।
- गोपनीयता:** उत्पीड़न की रिपोर्ट करने के लिए एक सुरक्षित और गोपनीय तंत्र प्रदान करता है।
- अनुपालन सुविधा** - कार्यस्थलों को अनुपालन संबंधी आंकड़ें अपलोड करने में सक्षम बनाता है, जिसमें शामिल हैं:
 - आईसी और एलसी सदस्यों का विवरण
 - अधिनियम के तहत वार्षिक रिपोर्ट
 - कर्मचारियों और आईसी सदस्यों के लिए जागरूकता/प्रशिक्षण कार्यक्रमों का विवरण



SHe-Box Portal



Mission Shakti Android



Mission Shakti iOS



महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न

(निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष)
अधिनियम, 2013

शी-बॉक्स पोर्टल

(PoSH अधिनियम के लिए डिजिटल प्लेटफॉर्म)



कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न की पहचान

लैंगिक उत्पीड़न क्या है?

निम्नलिखित में से कोई भी एक या अधिक अवांछित कृत्य या व्यवहार (प्रत्यक्ष रूप से या अप्रत्यक्ष रूप से):

- शारीरिक संपर्क और अग्रगमन, या
- लैंगिक अनुकूलता की मांग या अनुरोध करना, या
- लैंगिक अत्युक्त टिप्पणियां करना, या
- अश्लील साहित्य दिखाना, या
- लैंगिक प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण करना
- उसके नियोजन में अधिमानी व्यवहार का विवक्षित या सुस्पष्ट वचन देना; या
- उसके नियोजन में अहितकर व्यवहार की विवक्षित या सुस्पष्ट धमकी देना; या
- उसके वर्तमान या भावी नियोजन की प्रास्थिति के बारे में विवक्षित या सुस्पष्ट धमकी देना; या
- प्रतिकूल कार्य वातावरण;
- अपमानजनक व्यवहार जिसका उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा पर असर पड़ने की संभावना हो।

कार्यस्थल क्या है?

- ऐसा कोई विभाग, संगठन, उपक्रम, स्थापन, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या यूनिट, जो समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण या किसी सरकारी कम्पनी या निगम या सहकारी सोसाइटी द्वारा स्थापित, उसके स्वामित्वाधीन, नियंत्रणाधीन या पूर्णतः या सारतः, उसके द्वारा प्रत्यक्षतः या अप्रत्यक्षतः उपलब्ध कराई गई निधियों द्वारा वित्तपोषित की जाती है;
- कोई प्राइवेट सेक्टर संगठन, संस्था, स्थापन, सोसाइटी, न्यास, गैर-सरकारी संगठन या व्यावसायिक, शैक्षिक, मनोरंजक, औद्योगिक, स्वास्थ्य सेवाएं या वित्तीय क्रियाकलाप आदि।
- अस्पताल या परिचर्या गृह:
- खेलकूद संस्थान, स्टेडियम, खेलकूद प्रक्षेत्र या प्रतिस्पर्धा/क्रीड़ा का स्थान आदि।
- नियोजन के दौरान कर्मचारी द्वारा परिदर्शित कोई स्थान जिसके अंतर्गत ऐसी यात्रा करने के लिए परिवहन भी शामिल है;
- कोई निवास स्थान या कोई गृह:

स्थानीय समिति क्या है और पीड़ित स्थानीय समिति से कब संपर्क कर सकती है?

संबंधित जिले में जिला अधिकारी (आमतौर पर डीएम/एडीएम/डीसी) द्वारा लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों को प्राप्त करने के लिए स्थानीय समिति का गठन किया जाना है, जहां-

- आईसी का गठन नहीं किया गया हो, या
- कार्यस्थल पर दस से कम कर्मचारी हों, या
- लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत नियोक्ता के खिलाफ हो।

आंतरिक समिति (आईसी) क्या है?

दस या उससे अधिक कर्मचारियों वाले प्रत्येक कार्यस्थल में एक आंतरिक समिति का गठन अनिवार्य है।

मुख्य जिम्मेदारियां-

- शिकायतें प्राप्त करना:** आईसी, कर्मचारी द्वारा लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों को प्राप्त करने के लिए जिम्मेदार है।
- सुलह रिपोर्ट:** समझौता होने की स्थिति में, आईसी रिपोर्ट दर्ज करेगी और नियोक्ता को भेजेगी तथा दोनों पक्षों को प्रतियां प्रदान करेगी।
- जांच प्रक्रिया:** 90 दिनों की अवधि के भीतर निष्पक्ष और समयबद्ध जांच करना।
- सिफारिशें:** जांच के निष्कर्ष और सिफारिशें उचित कार्रवाई के लिए नियोक्ता को प्रस्तुत करना।
- गोपनीयता:** पूरी प्रक्रिया के दौरान सख्त गोपनीयता बनाए रखना।
- वार्षिक रिपोर्ट:** नियम 14 के तहत निर्धारित तरीके से वार्षिक रिपोर्ट तैयार करना और नियोक्ता तथा जिला अधिकारी को प्रस्तुत करना।

कार्यस्थल को सुरक्षित और सम्मानजनक बनाए रखने के लिए नियोक्ताओं की प्रमुख जिम्मेदारियां क्या हैं?

- पॉश नीति तैयार करना:** नियोक्ताओं को कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के खिलाफ एक व्यापक नीति बनानी और लागू करनी होगी।
- आईसी का गठन:** दस से अधिक कर्मचारियों वाले किसी भी संगठन को लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों के निपटान के लिए एक आंतरिक समिति का गठन करना होगा।
- अलग आंतरिक समिति:** यदि कार्यस्थल के कार्यालय/प्रशासनिक इकाइयाँ अलग-अलग स्थानों पर स्थित हैं, तो ऐसे प्रत्येक स्थान पर एक अलग आंतरिक समिति का गठन किया जाना होगा।
- जागरूकता कार्यक्रम:** नियोक्ताओं को कर्मचारियों को अधिनियम और लैंगिक उत्पीड़न के परिणामों के बारे में शिक्षित करने के लिए कार्यशालाओं का आयोजन करना आवश्यक है।
- आंतरिक समिति का उन्मुखीकरण:** आंतरिक समिति के सदस्यों का नियमित क्षमता निर्माण अनिवार्य है।

- जानकारी प्रदर्शित करना:** कार्यस्थल पर पॉश नीति, आईसी के सदस्यों का विवरण और लैंगिक उत्पीड़न के परिणामों से संबंधित जानकारी प्रमुखता से प्रदर्शित की जानी चाहिए।
- आईसी/एलसी की सिफारिश पर कार्रवाई:** नियोक्ता को जांच रिपोर्ट प्राप्त होने के 60 दिनों के भीतर आईसी/एलसी की सिफारिश (अंतरिम उपायों सहित) पर कार्रवाई करनी होगी।
- शिकायत और जांच कार्यवाही की जानकारी सार्वजनिक करने पर दंड:** ऐसे व्यक्ति से जुर्माने के रूप में 5000 रुपये वसूल किए जाएंगे।

पॉश अधिनियम के अंतर्गत जानने योग्य मुख्य बातें

1. सुरक्षित कार्यस्थल का अधिकार

- नियोक्ताओं पर कानूनी रूप से सुरक्षित, संरक्षित और सम्मानजनक कार्यस्थल प्रदान करने की बाध्यता है।
- पीड़ित महिला को आईसी से सहायता प्राप्त करने का अधिकार है।

2. शिकायत दर्ज करना

- घटना के 3 महीने के भीतर लिखित शिकायत दर्ज करनी होगी (कुछ मामलों में इसे 6 महीने तक बढ़ाया जा सकता है)।
- शिकायत **आईसी** या **एलसी** (यदि कोई आईसी मौजूद नहीं है) को प्रस्तुत की जा सकती है।
- शिकायत लिखने में सहायता प्रदान की जा सकती है।

3. जांच प्रक्रिया

- आईसी/एलसी को **90 दिनों के भीतर** जांच पूरी करनी होगी।
- कार्यवाही प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के आधार पर संचालित की जाएगी।
- प्रक्रिया के दौरान गोपनीयता बनाए रखना अनिवार्य है।

4. अंतरिम राहत

जांच के दौरान, पीड़ित महिला निम्नलिखित का अनुरोध कर सकती है:

- स्वयं का या प्रतिवादी का स्थानांतरण
- 3 महीने** तक की छुट्टी (नियमित छुट्टी के अतिरिक्त)

5. परिणाम एवं दंड

- यदि उत्पीड़न सिद्ध हो जाता है, तो अनुशासनात्मक कार्रवाई में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:
 - लिखित माफीनामा
 - चेतावनी, फटकार या निंदा
 - पदोन्नति/वेतन वृद्धि रोकना
 - नौकरी से बर्खास्तगी
 - पीड़ित महिला को आर्थिक मुआवजा
- दुर्भावनापूर्ण इरादे से की गई झूठी शिकायतों पर भी दंड लगाया जा सकता है।