



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से निपटना

कर्मचारियों के लिए एक मार्गदर्शिका (गाइड)।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, अपने अधिकारों और सहायता कहाँ से प्राप्त करें, इन सभी के बारे में और अधिक जानकारी प्राप्त करें।

जून 2025



किस प्रकार के व्यवहार को यौन उत्पीड़न माना जा सकता है?

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न गैर-कानूनी है।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न किसी भी व्यक्ति के साथ, किसी भी प्रकार के काम में घटित हो सकता है।

इसके परिणामस्वरूप आप असहज, शर्मिंदा या असुरक्षित महसूस कर सकते हैं।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न में निम्नलिखित से सम्बन्धित यौन टिप्पणियाँ, सवाल या चुटकुलों सहित अनचाहे व्यवहार शामिल हो सकते हैं :

- किसी व्यक्ति का रंग-रूप
- उनकी सांस्कृतिक या धार्मिक पृष्ठभूमि
- उनका लिंग या लैंगिक पहचान
- उनकी विकलांगता
- उनकी आयु
- उनका यौन रुझान।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न निम्नलिखित प्रकार से भी दिखाई दे सकता है:

- किसी को असहज महसूस कराने वाले तरीके से उसे घूरना
- पीछा करना (छुप कर पीछा करना)
- बिना अनुमति के अनुचित रूप से छूना
- अनचाही कॉल, मैसेज या काम के बाद मिलने के लिए बार-बार अनुरोध करना।

यदि दूसरा व्यक्ति (या लोग) यह कहें कि उनका ऐसा कोई इरादा नहीं था, तो भी यह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का मामला हो सकता है।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न आपके कार्यस्थल पर, काम के समय से पहले या बाद में, और/या काम के लिए यात्रा करते समय निजी तौर पर हो सकता है।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न आपके साथ काम करने वाले किसी व्यक्ति (जैसे आपका बॉस, मैनेजर, सहकर्मी) या किसी रोगी, ग्राहक या ठेकेदार (कांटेक्टर) द्वारा किया जा सकता है।

यह कार्य स्थल से दूर किसी अन्य जगह पर और कार्य-घंटों के बाद भी हो सकता है, जैसे कि किसी पार्टी में या अपने साथ काम करने वाले लोगों के साथ ड्रिंक करते समय।

यह आपके फ़ोन या ऑनलाइन मंच जैसे ईमेल, टैक्सटिंग, कॉलिंग या सोशल मीडिया के माध्यम से भी घटित हो सकता है, यदि यह आपके साथ काम करने वाले लोगों के साथ हो या यह काम के बारे में हो।



आपके अधिकार

आपको कार्यस्थल पर सुरक्षित रहने का अधिकार प्राप्त है।

संगठनों और व्यवसायों को आपको सुरक्षित रखने और कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कदम उठाने होंगे। कोई कदम न उठाना या यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट पर केवल प्रतिक्रिया देना ही पर्याप्त नहीं है।

आपके संगठन या व्यवसाय को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कौन से कदम उठाने की आवश्यकता है, यह आपके कार्यस्थल के आकार और प्रकार पर निर्भर करेगा। इसमें निम्नलिखित कदम शामिल हो सकते हैं:

- स्पष्ट रूप से बताना कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न स्वीकार्य नहीं है
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न संबंधी अपनी कार्यस्थल नीति को साझा करना
- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बारे में आपको और आपके साथ काम करने वाले लोगों को ट्रेनिंग देना
- यदि आप कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न होते देखते हैं या इसका अनुभव करते हैं तो आपको यह बताना कि आप मदद कैसे प्राप्त कर सकते हैं या रिपोर्ट कैसे दर्ज करा सकते हैं
- यदि आप कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न होता देखते हैं या इसका अनुभव करते हैं तो आपको मदद प्रदान करना (चाहे आप इस बारे में रिपोर्ट दर्ज करें या न करें)
- यदि आप या कोई अन्य व्यक्ति उन्हें इसके बारे में बताता है तो यौन उत्पीड़न को होने से रोकने के लिए कदम उठाना
- यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट पर प्रतिक्रिया करते समय निष्पक्ष रहना।

यदि कार्यस्थल पर आपके साथ यौन उत्पीड़न हुआ है, तो आपको इस मामले में कदम उठाने का अधिकार है जैसे कि मदद लेना या किसी को इस बारे में बताना।

अपने अनुभव के बारे में बताने पर आपके बॉस या आपके साथ काम करने वाले लोगों को आपके साथ बुरा या अनुचित व्यवहार नहीं करना होगा (उदाहरण के लिए, आपको मीटिंग या लंच पर न बुलाना, आपको ग्रुप चैट में शामिल न करना, आपको शिफ्ट न देना या आपको नौकरी से निकाल देना)।

यदि आप ऑस्ट्रेलिया में काम करते हैं, फिर चाहे आप अस्थायी वीजा पर हों, आपको ये अधिकार प्राप्त हैं। यदि आपको काम के लिए भुगतान नहीं किया जाता है, तो भी आपको ये अधिकार प्राप्त हो सकते हैं।²



1 लिंग भेदभाव अधिनियम (Sex Discrimination Act) यह आवश्यक बनाता है कि 'व्यवसाय या कारोबार संचालित करने वाले व्यक्ति' (PCBUs) और 'नियोक्ता' भेदभाव, उत्पीड़न और अत्याचार के कुछ प्रारूपों को रोकने के लिए कदम उठाएँ। इस दस्तावेज़ में संदर्भ को आसान बनाने के लिए, इन्हें 'संगठन' और 'व्यवसाय' के रूप में संदर्भित किया गया है।
2 यदि आप ऑस्ट्रेलिया में किसी 'नियोक्ता' या 'व्यवसाय या कारोबार संचालित करने वाले व्यक्ति' (PCBU) के लिए काम करते हैं, तो आपको ये अधिकार प्राप्त हैं, क्योंकि इन शब्दों को लिंग भेदभाव अधिनियम में परिभाषित किया गया है।

कानून

लिंग भेदभाव अधिनियम यह कहता है कि सेक्स (लिंग), लैंगिक पहचान, यौन रुझान, अंतरलैंगिक स्थिति (इंटरसेक्स स्टेट्स), वैवाहिक या रिलेशनशिप (संबंध) स्थिति, गर्भावस्था, स्तनपान और जीवन के विभिन्न क्षेत्रों में पारिवारिक जिम्मेदारियों के आधार पर किसी भी व्यक्ति के साथ भेदभाव करना (बुरा व्यवहार करना) गैर-कानूनी है।³ **लिंग भेदभाव अधिनियम कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को गैर-कानूनी बनाता है।**

लिंग भेदभाव अधिनियम में, पॉजिटिव ड्यूटी (Positive Duty) नामक दायित्व वर्णित है। पॉजिटिव ड्यूटी का अर्थ है कि अधिकांश संगठनों और व्यवसायों को कर्मचारियों को कुछ निश्चित प्रकार के बुरे व्यवहारों से सुरक्षित रखने के लिए कदम उठाने की आवश्यकता है। पॉजिटिव ड्यूटी से कार्यस्थल पर निम्नलिखित बुरे व्यवहारों को रोकने में सहायता मिलनी चाहिए:

- यौन उत्पीड़न
- लिंग भेदभाव
- लिंग आधारित उत्पीड़न
- शत्रुतापूर्ण कार्य परिवेश
- अत्याचार।

पॉजिटिव ड्यूटी संगठनों और व्यवसायों के लिए यौन उत्पीड़न जैसे बुरे व्यवहारों को घटित होने से पहले ही रोकने के लिए कदम उठाना आवश्यक बनाती है। यदि इस प्रकार के बुरे व्यवहार के मामले घटित होते हैं तो संगठनों और व्यवसायों को इनका निपटान सही ढंग से करना चाहिए।

आपके बॉस को इस कानून का पालन करना होगा, ताकि आपके कार्यस्थल को अधिक सुरक्षित बनाना सुनिश्चित करने में सहायता मिल सके।

पॉजिटिव ड्यूटी के बारे में और अधिक जानकारी प्राप्त करें और ऐसे बुरे व्यवहारों के बारे में जानें जो गैर-कानूनी हैं।

“तो, मुझे यह समझने में कई वर्षों का समय लग गया कि, ‘ओह, मुझे नहीं लगता कि मुझे [कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न] का सामना करना पड़ेगा। यह महिला होने का हिस्सा नहीं है, लेकिन विशेषकर बहुत कम आयु में इसका सामना करने के बाद इससे उबरने में बहुत समय लग जाता है।”

- युवा कर्मचारी, डार्विन

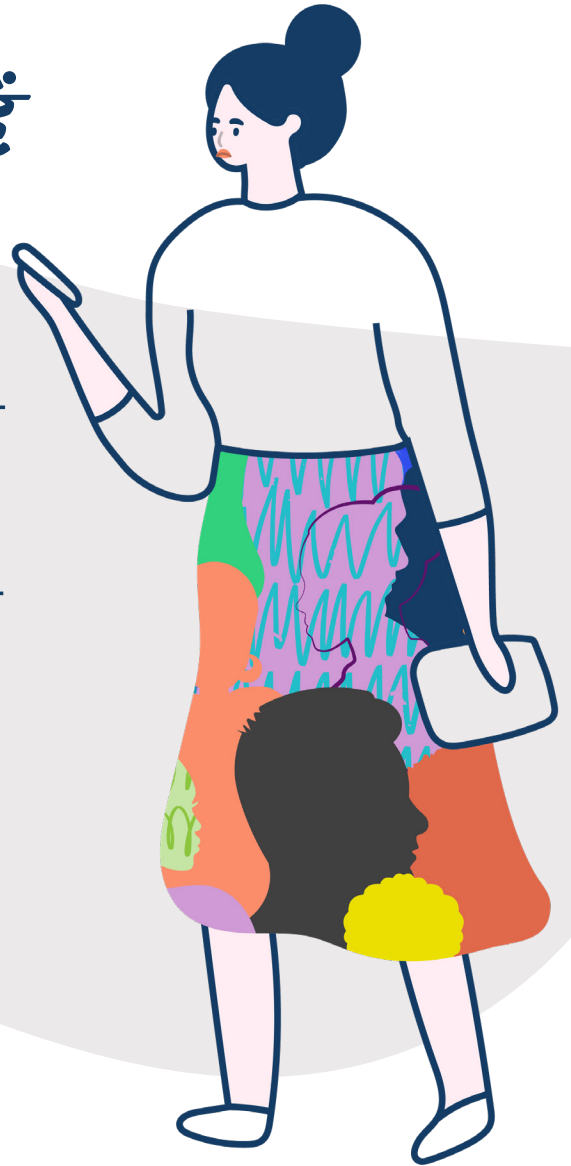
3 इसमें रोजगार, शिक्षा, आवास एवं हाउसिंग और सेवाएँ प्राप्त करना या उनका उपयोग करना शामिल है।

आप क्या कर सकते हैं



आप निम्नलिखित
से सहायता प्राप्त
कर सकते हैं

- किसी काउंसलर से
- निशुल्क कानूनी सहायता
- अपने डॉक्टर से
- किसी मित्र, जीवन-साथी (पार्टनर) या परिवार के सदस्य से
- अपनी यूनियन से



यदि आपके साथ कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न हुआ है, तो सहायता या सलाह प्राप्त करने के लिए आप कई कदम उठा सकते हैं।

आप अपने लिए सबसे सही लगने वाला कदम उठा सकते हैं।

कभी-कभार, यौन उत्पीड़न के अनुभव के तुरंत बाद कोई भी कदम उठाना मुश्किल होता है।

यौन उत्पीड़न का अनुभव करने वाले कई लोगों को घटना के बारे में सोचने या फिर से सुरक्षित महसूस करने में समय की आवश्यकता होती है। कभी-कभार इसमें दिन, सप्ताह, महीने या साल भी लग सकते हैं।

कभी-कभार, ऐसे मामलों में शीघ्र कदम उठाना मददगार हो सकता है क्योंकि कानूनी कार्रवाई करने के लिए समय सीमाएँ लागू हो सकती हैं। किसी वकील या काउंसलर से निशुल्क सहायता प्राप्त करने से आपको घटना को अच्छे से समझने और अपने विकल्पों को जानने में मदद मिल सकती है।

“मुझे ऐसा लगता है कि, कई बार जब आप किसी घटना का अनुभव करते हैं जो बहुत भावुक या दर्दनाक होती है, तो आपको यह समझने में समय लग जाता है कि वास्तव में आपके साथ हुआ क्या है।”

– सांस्कृतिक एवं नस्लीय रूप से अधिकारहीन कर्मचारी, सिडनी

आप अपने कार्यस्थल के बाहर कहाँ से सहायता एवं सलाह प्राप्त कर सकते हैं

अपनी भावनाओं के बारे में बात करने के लिए किसी काउंसलर से सहायता प्राप्त करें।

1800 RESPECT

1800 737 732 वेबचैट: 1800respect.org.au

FullStop Australia

1800 385 578 fullstop.org.au

13YARN (एबोरिजिनल एवं टोरेस स्ट्रेट आइलैंडर के लिए 24/7 संकटकालीन सहायता)

13 92 76 13yarn.org.au

Kids Helpline

1800 55 1800 वेबचैट: kidshelpline.com.au

FullStop Rainbow Helpline (LGBTQ+ सहायता एवं रेफरल सेवा)

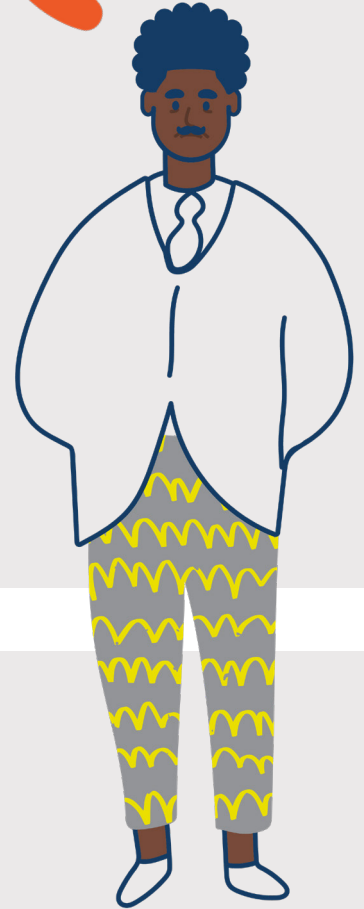
1800 497 212 fullstop.org.au

ये सेवाएँ निःशुल्क एवं गोपनीय हैं।

आप अपनी नज़दीकी किसी परामर्श सेवा के लिए निशुल्क एवं निजी रेफरल प्राप्त करने के लिए **Respect@Work Information Service** (रिस्पेक्ट@कार्य सूचना सेवा) से भी संपर्क कर सकते हैं। फ़ोन 1300 656 419 या ईमेल respect@humanrights.gov.au

000 पर कॉल करें।

यदि यह कोई आपातकालीन स्थिति है, आप किसी जोखिम में हैं या आपको किसी तत्काल चिकित्सीय सहायता की आवश्यकता है।



किसी वकील से निशुल्क सहायता प्राप्त करें।

वकील निम्नलिखित काम कर सकता है:

- आपके मामले को सुनना
- आपकी जानकारी को गोपनीय रखना
- कानून के बारे में बताना
- आपको खुद के लिए बोलने में मदद देना
- आपके नियोक्ता से बात करना
- आपको इन संगठनों के साथ आपके विकल्पों के बारे में जानकारी प्रदान करना - Fair Work Commission (फेयर वर्क कमीशन), Fair Work Ombudsman (फेयर वर्क ओम्बड्समैन), कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा नियामक, भेदभाव विरोधी एजेंसियाँ (Australian Human Rights Commission सहित) या आपको कर्मचारी मुआवजे के विकल्प बताना
- कानूनी रिपोर्ट बनाने में आपकी मदद करना।

कई निशुल्क कानूनी सेवाएँ उपलब्ध हैं। अपनी नज़दीकी किसी निशुल्क कानूनी सेवा से निःशुल्क एवं निजी रेफरल प्राप्त करने के लिए **Respect@Work Information Service** से संपर्क करें। फ़ोन 1300 656 419 या ईमेल respect@humanrights.gov.au

आप निम्नलिखित तरीकों से भी सहायता प्राप्त कर सकते हैं:

- अपने डॉक्टर से बात करके, जो आपको सहायता के लिए रेफर कर सकते हैं, आपको किसी मानसिक स्वास्थ्य देखभाल योजना के बारे में जानकारी दे सकते हैं और बाद में किसी कर्मचारी मुआवज़े के दावे में समर्थन प्रदान कर सकते हैं।
- अपने किसी भरोसेमंद मित्र, जीवन-साथी (पार्टनर) या परिवार के सदस्य को बता कर।
- यदि आप किसी यूनियन के सदस्य हैं, तो अपने यूनियन प्रतिनिधि को बता कर।

इन सेवाओं पर कॉल करने में सहायता के लिए:

अनुवाद और दुभाषिया सेवा (Translating and Interpreting Service) (13 14 50), जो किसी अन्य भाषा में बातचीत करने में सहायता के लिए टेलीफ़ोन दुभाषिया सेवा से जोड़ती है।

राष्ट्रीय रिले सेवा (National Relay Service) (13 36 77), जो बधिर लोगों या सुनने या बोलनेके विकार से ग्रस्त लोगों की मदद के लिए संपर्क प्रदान करती है।

यौन उत्पीड़न का अनुभव करने वाले कई लोगों ने अपने कार्यस्थल पर इस मामले के बारे में किसी से बात करने से पहले निशुल्क कानूनी सलाह प्राप्त करने या किसी काउंसलर या यूनियन प्रतिनिधि से सलाह लेने की इच्छा व्यक्त की।

“यूनियन का प्रतिनिधित्व मिलने से मुझे वास्तव में बहुत मदद मिली...यदि मुझे यह मदद नहीं मिलती, तो मैं सबके सामने अकेला/ली पड़ जाता/ती। घटना के बारे में उनसे बात करने में सक्षम होना और क्योंकि मैं बहुत अकेला/ली महसूस कर रहा/ही था/थी...उनका समर्थन मेरे साथ होगा...उस पूरे अनुभव से बाहर निकलने में मददगार था।”

- LGBTQ+ युवा कर्मचारी, मेलबर्न

“Legal Aid वास्तव में बहुत बढ़िया काम कर रहे हैं... उनके पास बहुत सारे उत्कृष्ट समर्थन और वकील हैं जिन्हें आपको मदद मिल सकती है।”

- सांस्कृतिक एवं नस्लीय रूप से अधिकारहीन कार्यकर्ता, ब्रिस्बेन



अपने कार्यस्थल पर किसी को बताना

आप अपने कार्यस्थल पर किसी को, जैसे कि अपने बॉस, मैनेजर या मानव संसाधन (HR) को बता सकते हैं। **यदि आप किसी को बताते हैं, तो उन्हें आपकी बात सुननी चाहिए और आपसे पूछना चाहिए कि आप क्या चाहते हैं कि आपकी मदद या सहायता कैसे की जाए।**

यदि आप कार्यस्थल पर किसी को बताते हैं, तो वे पूछ सकते हैं कि क्या आप **रिपोर्ट करना** चाहेंगे।



रिपोर्ट वह तरीका है जिससे आप कार्यस्थल पर अपने साथ घटित मामले का रिकॉर्ड रख सकते हैं, और ऐसे व्यवहार पर रोक लगाने के लिए कह सकते हैं, एवं कार्यस्थल में बदलाव लाकर ऐसे मामलों को दोबारा घटित होने से रोक सकते हैं।

आप 'हाँ' या 'नहीं' में उत्तर दे सकते हैं, और इस बारे में निर्णय लेने से पहले **आपको सलाह लेने का अधिकार है।** आप चाहे कोई भी निर्णय लें, लेकिन आपके कार्यस्थल को आपको समर्थन की पेशकश करनी चाहिए।

ऐसा हो सकता है कि आपके कहे बिना ही कार्यस्थल द्वारा रिपोर्टिंग प्रक्रिया की शुरुआत की जाए। यदि इस घटना से आपको तथा अन्य लोगों को और अधिक नुकसान होने का जोखिम हो, तो कार्यस्थल इस प्रक्रिया की शुरुआत कर सकता है। यदि कोई अन्य व्यक्ति आपकी सुरक्षा को लेकर चिंतित है, या फिर यदि वह भी घटना से प्रभावित हुए थे, तो वह भी आपके लिए रिपोर्ट कर सकते हैं। यदि ऐसा होता है, तो आपको इस बारे में बताया जाना चाहिए, सहायता प्रदान की जानी चाहिए और आपसे यह पूछा जाना चाहिए कि आप आगे क्या करना चाहेंगे।

कार्यस्थल पर रिपोर्ट करना इस प्रकार हो सकता है:

- घटना के बारे में अपने बॉस, मैनेजर या HR को बताना।
- घटना के बारे में अपने बॉस, मैनेजर या HR को बताने के लिए किसी से सहायता मांगना।
- घटना को देखने या सुनने वाले किसी अन्य व्यक्ति द्वारा अपने बॉस, मैनेजर या HR को बताए जाना।
- आपके कार्यस्थल पर निम्नलिखित विकल्प भी उपलब्ध हो सकते हैं:
 - गुमनाम रिपोर्ट बनाना
 - रिपोर्ट दर्ज करने के लिए निर्धारित फ़ोन नंबर पर कॉल करना या ईमेल भेजना।

जबकि कई रिपोर्टिंग प्रक्रियाएँ उचित हैं, लेकिन कुछ में ज्यादा समय लग सकता है, और हो सकता है कि उनमें आपकी सुरक्षा और सकुशलता को प्राथमिकता न दी जाए। ऐसे मामलों में, आप किसी निशुल्क वकील, काउंसलर, यूनियन प्रतिनिधि, और/या किसी भरोसेमंद मित्र, जीवन-साथी (पार्टनर) या परिवार के सदस्य से सहायता चाह सकते हैं।

आपका वृत्तांत ही प्रमाण है

जब आप रिपोर्ट करते हैं, तो आपसे घटना के प्रमाण के बारे में भी पूछा जा सकता है। आपके द्वारा बताया गया **वृत्तांत ही प्रमाण है।**

जब आप घटना के बारे में बताते हैं, तो आप निम्नलिखित चीज़ें बताना चाह सकते हैं:

- घटना में **कौन** शामिल था
- ऐसा **क्या** हुआ जिससे आपने असहज महसूस किया
- यह **कब** हुआ
- यह **कहाँ** हुआ।

आप बिना किसी भौतिक प्रमाण के भी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट दर्ज कर सकते हैं, लेकिन निम्नलिखित चीज़ें रखना सहायक हो सकता है:

- टेक्स्ट मैसेज
- ईमेल
- स्क्रीन शॉट्स
- घटना के समय (आपके द्वारा बनाए गए) नोट्स या अन्य रिकॉर्ड जो इस बात से संबंधित हों कि घटना में **कौन** शामिल था, **क्या** हुआ, और यह **कब** और **कहाँ** हुआ।

जाँच प्रक्रिया

यदि आप रिपोर्ट करने का निर्णय लेते हैं या कोई अन्य व्यक्ति रिपोर्ट करता है, तो आपका कार्यस्थल किसी व्यक्ति से घटना की जाँच करने के लिए कहा जा सकता है। कभी-कभार इसे 'जाँच प्रक्रिया' कहा जाता है। इसका अर्थ निम्नलिखित हो सकता है:

- आपके कार्यस्थल के अंदर या बाहर के लोग आपसे घटना के बारे में पूछ सकते हैं। वे आपसे, उस व्यक्ति से जिसके बारे में आपने बताया है कि उसने आपका उत्पीड़न किया है और घटना को देखने या सुनने वाले लोगों से बात कर सकते हैं।
- सभी से बात करने के बाद, जाँच करने वाले लोग अपने निष्कर्षों को साझा कर सकते हैं। इसके बाद कार्यस्थल यह फैसला लेगा कि आगे क्या करना है। इसमें निम्नलिखित चीज़ें शामिल हो सकती हैं:
 - क्षमायाचना
 - यह सहमति कि ऐसा व्यवहार किया जाना बंद कर दिया जाएगा
 - आपका उत्पीड़न करने वाले व्यक्ति के लिए दंड
 - घटना से उभरने के लिए काम से वैतनिक अवकाश (उदाहरण के लिए कर्मचारी मुआवजे के माध्यम से)
 - कार्यस्थल पर बदलाव (उदाहरण के लिए कर्मचारियों के लिए ट्रेनिंग, बेहतर कार्यस्थल संस्कृति, अंधेरे क्षेत्रों में अधिक रोशनी का प्रबंध करना)
 - आपके कार्यस्थल पर बेहतर जागरूकता पैदा करना
 - आपको भुगतान किया जाना (मुआवजा)
 - कभी-कभार, वे कुछ भी न करने का निर्णय ले सकते हैं।

जाँच प्रक्रिया में वकील शामिल हो सकते हैं, और आपसे अपने कार्यस्थल पर घटना के बारे में किसी से भी बात न करने के लिए कहा जा सकता है। लेकिन फिर भी आप किसी काउंसलर, भरोसेमंद मित्र, परिवार के सदस्य या जीवन-साथी (पार्टनर) से बात कर सकते हैं।

यदि आप अपने कार्यस्थल द्वारा की जाने वाली प्रतिक्रिया, रिपोर्टिंग प्रक्रिया या जाँच प्रक्रिया से संतुष्ट नहीं हैं, तो आप निशुल्क एवं निजी जानकारी और रेफरल प्राप्त करने के लिए **Respect@Work Information Service** से संपर्क कर सकते हैं।

फ़ोन: 1300 656 419 या

ईमेल respect@humanrights.gov.au

आपके साथ कैसा व्यवहार किया जाना चाहिए

यदि आप किसी को बताते हैं या अपने कार्यस्थल पर रिपोर्ट करते हैं, तो उन्हें आपकी बात सुननी चाहिए, आपके साथ सम्मानपूर्वक व्यवहार करना चाहिए और आपको सुरक्षित रहने में मदद करनी चाहिए। सुरक्षा का अर्थ विभिन्न लोगों के लिए अलग-अलग होता है, और आपके कार्यस्थल को आपसे पूछना चाहिए कि ठीक महसूस करने के लिए आपको किस चीज़ की आवश्यकता है।

आप निम्नलिखित के बारे में पूछ सकते हैं:

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए आपके कार्यस्थल की नीति और इसे समझने में सहायता।
- इस संबंध में जानकारी कि रिपोर्टिंग प्रक्रिया के अंत में क्या और क्यों होता है।
- आपकी पसंदीदा भाषा में नीतियों, प्रक्रियाओं और बातचीत के अनुवाद के लिए कोई व्यक्ति।
- आप क्या चाहते हैं कि आपको ठीक और सुरक्षित महसूस कराने के लिए क्या कदम उठाए जाएँ।
- आपकी रिपोर्ट के साथ क्या होता है, इससे जुड़े अपडेट।
- किसी वकील, यूनियन प्रतिनिधि, काउंसलर और/या अपने किसी भरोसेमंद व्यक्ति से सहायता जो जाँच में शामिल नहीं है।
- आपके लिए सांस्कृतिक रूप से महत्वपूर्ण चीज़ें, जैसे कि आपके समुदाय से किसी व्यक्ति की मौजूदगी और उसे बातचीत में शामिल किया जाना।

किसी को भी यौन उत्पीड़न के अनुभव के बारे में बताना वास्तव में मुश्किल हो सकता है। आप असहज, शर्मिंदा या असुरक्षित महसूस कर सकते हैं। आपके कार्यस्थल पर लोगों को आपकी भावनाओं का ध्यान रखना चाहिए, और, यदि आप उन्हें घटना के बारे में बताते हैं, तो उन्हें आपकी बात सुनकर, विनम्र रहकर, और और आपके विकल्पों तथा अधिकारों को स्पष्ट करके प्रतिक्रिया करनी चाहिए।

हमने यौन उत्पीड़न का अनुभव करने वाले 300 से अधिक लोगों से बात की। उन्होंने हमें बताया कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने के बाद उन्हें जो प्रतिक्रियाएँ मिली, उनमें से कुछ वाकई सहायक थी।

सहायक प्रतिक्रियाएँ जो हमारे सुनने में आईं:

यह कुछ इस तरह हो सकता है:

आपको यह बताना कि इसमें आपका दोष नहीं है।

“मुझे बहुत खेद है कि ऐसा हुआ। इसके होने में आपका दोष नहीं है।”

यह पूछना कि क्या आप ठीक हैं और सुरक्षित रहने एवं सहायता प्राप्त करने के लिए आपको किस चीज़ की आवश्यकता है।

“आप कैसे हैं? सुरक्षित रहने एवं सहायता प्राप्त करने के लिए आपको किस चीज़ की आवश्यकता है?”

आपको काउंसलर या मानसिक स्वास्थ्य सहायताके लिए विकल्प देना।

“यदि आप किसी से बात करना चाहते हैं तो काउंसलर या हमारी EAP सेवा का यह नंबर है...”

इस सुनिश्चित करना कि आप यह जानते हैं कि आपकी नौकरी सुरक्षित है, और यदि आप इस घटना के बारे में किसी को बताते हैं तो आपके साथ कुछ भी बुरा नहीं होगा।

“मुझे इस घटना के बारे में बताने के लिए धन्यवाद। मैं सोच सकता हूँ कि यह आपके लिए बहुत मुश्किल था। इस कार्यस्थल पर आपकी कदर की जाती है, और हम चाहते हैं कि आप सुरक्षित रहें।”

आपको उन विकल्पों के बारे में बताना जो कार्यस्थल कर सकता है, और आपसे यह पूछना कि आप क्या करना चाहेंगे।

“आप क्या करना चाहेंगे? कुछ विकल्प यहाँ दिए गए हैं...”

यदि आप रिपोर्ट करना चाहते हैं, तो उन्हें रिपोर्टिंग प्रक्रिया और आपको अपडेट रखने के ढंग के बारे में समझाना चाहिए।

“रिपोर्टिंग प्रक्रिया में यह सब शामिल है...”

“आप क्या चाहते हैं कि मैं इस बारे में आपको कैसे अपडेट रखूँ?”

यदि आप रिपोर्ट कर रहे हैं, तो आपके लिए रिपोर्टिंग प्रक्रिया को अधिक आसान बनाने के विकल्प प्रदान करना।

“आप घटना के बारे में लिखित या ज़बानी बयान दे सकते हैं, ताकि आपको इसे बार-बार दोहराना न पड़े।”

“आप अपनी सहायता के लिए किसी वकील, यूनिनन प्रतिनिधि या अन्य व्यक्ति को साथ ला सकते हैं।”

“क्या आप अपने समुदाय से या अपनी भाषा बोलने वाले किसी व्यक्ति से सहायता प्राप्त करना चाहेंगे?”

यह समझाना कि आपकी जानकारी को किस प्रकार गोपनीय रखा जाएगा।

“इस प्रक्रिया के हिस्से के रूप में या जोखिम प्रबंधन के लिए आवश्यक होने पर ही हम आपकी निजी जानकारी को साझा करेंगे। आप घटना के बारे में परिवार या मित्रों, काउंसलर, वकील या यूनिनन प्रतिनिधि से बात कर सकते हैं।”

आपको ऐसी बातचीत में शामिल करना जहाँ कार्यस्थल को अधिक सुरक्षित बनाने के लिए विचार एकत्रित किये जाते हैं।

“हम वास्तव में इस कार्यस्थल को सभी के लिए अधिक सुरक्षित बनाने हेतु हर संभव प्रयास करना चाहते हैं। आपको क्या लगता है कि किस चीज़ से सहायता मिलेगी?”

- यदि आप अपने कार्यस्थल को घटना के बारे में बताते हैं तो उन्हें आपको सहायता के विकल्प प्रदान करने **चाहिए**।
- आपके कार्यस्थल को आपको सुरक्षित, समर्थित और अपने विचारों को व्यक्त करने के अधिकार को महसूस करवाने के लिए कदम उठाने **चाहिए**।
- आपके कार्यस्थल को आपको अपडेट रखना चाहिए और अपने प्रत्येक निर्णय के बारे में आपको बताना **चाहिए**।
- आपके कार्यस्थल को आपको ऐसा महसूस **नहीं करवाना चाहिए** कि यह आपकी गलती है कि किसी ने आपके साथ यौन उत्पीड़न किया है।
- आपके कार्यस्थल को आपको बुरा व्यवहार करने वाले व्यक्ति से बात करने के लिए विवश **नहीं करना चाहिए** या आपको इस मामले का समाधान स्वयं करने के लिए नहीं कहना चाहिए (जब तक कि आप स्वयं यह न चाहते हों)।
- अपने अनुभव के बारे में बताने पर आपके कार्यस्थल को आपके साथ बुरा या अनुचित व्यवहार **नहीं करना चाहिए** (उदाहरण के लिए, आपको मीटिंग या लंच पर न बुलाना, आपको ग्रुप चैट में शामिल न करना, आपको शिफ्ट न देना या आपको नौकरी से निकाल देना)।
- आपके कार्यस्थल को आपसे 'गैर-प्रकटीकरण समझौते' पर आपकी इच्छा के विरुद्ध हस्ताक्षर **नहीं करवाने चाहिए**।



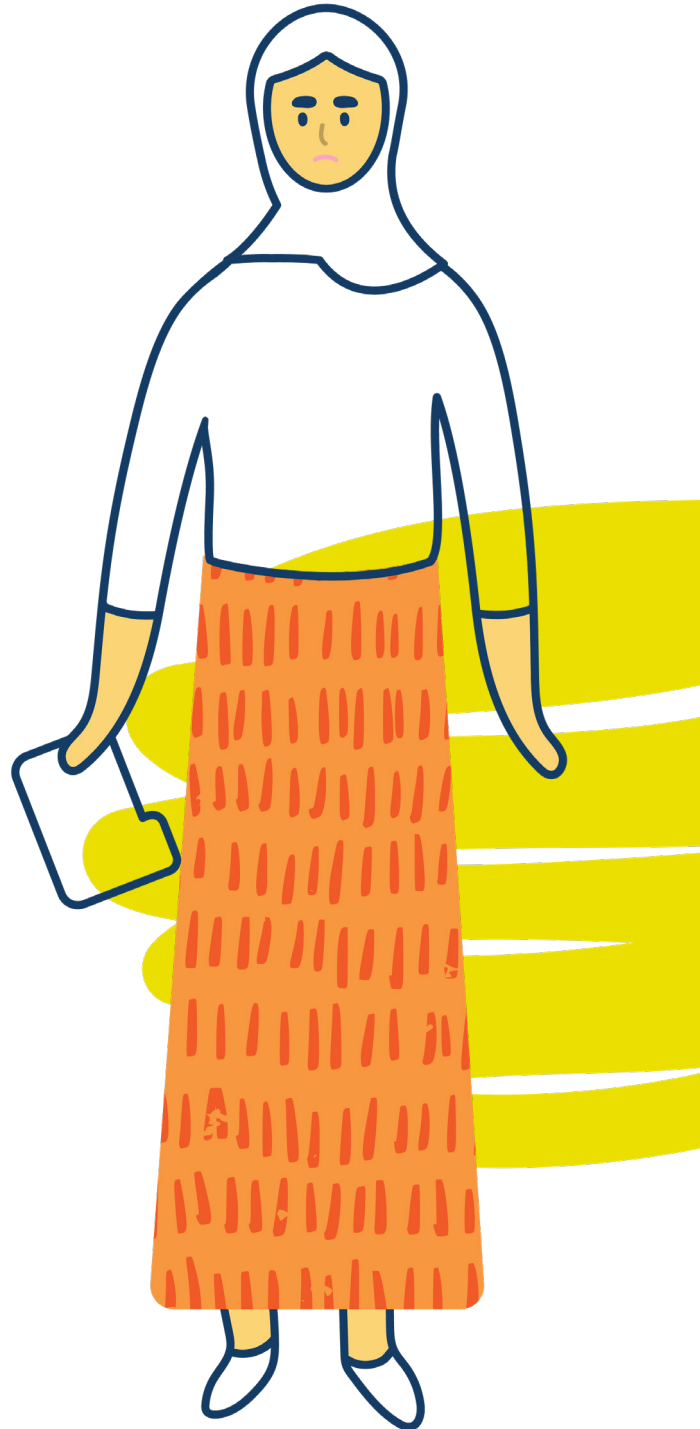
आपका कार्यस्थल आपको सम्भवतः 'गैर-प्रकटीकरण समझौते' (NDA) या गोपनीयता समझौते' पर हस्ताक्षर करने के लिए कह सकता है जो आपको इस घटना के बारे में किसी से भी बात करने पर रोक लगाता है। घटना के बारे में बात करना, भविष्य में आपके लिए महत्वपूर्ण हो सकता है।

आपको हस्ताक्षर करने के लिए विवश नहीं किया जाना चाहिए। यदि आप अनिश्चित हैं तो हस्ताक्षर करने से पहले आपको किसी वकील से बात करनी चाहिए। किसी काउंसलर से बात करना भी सहायक हो सकता है।

यदि आप अपने कार्यस्थल द्वारा की जाने वाली प्रतिक्रिया से संतुष्ट नहीं हैं, तो आप निशुल्क एवं निजी जानकारी और रेफरल प्राप्त करने के लिए **Respect@Work Information Service** से संपर्क कर सकते हैं।

फ़ोन 1300 656 419 या

ईमेल respect@humanrights.gov.au



आप अकेले/ ली नहीं हैं

लोग यौन उत्पीड़न पर विभिन्न प्रकार से प्रतिक्रिया देते हैं।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बारे में बात करना मुश्किल हो सकता है और इससे आप अकेला महसूस कर सकते हैं। यह जानना महत्वपूर्ण है कि आप अकेले/ली नहीं हैं।

“मुझे सच में यह लगा कि पूरी कंपनी में, पूरी दुनिया में, केवल मैंने ही इस जैसी किसी चीज सामना किया है। और मैंने इस बारे में किसी को नहीं बताया और इसलिए अकेलापन महसूस किया। और बाद में मुझे यह पता चला कि यह हमेशा होता रहता है।”

- युवा न्यूरोडाइवर्जेंट कर्मचारी, पर्थ

कभी-कभार आप यह नहीं समझ पाते कि क्या हो रहा है:

“वीर प्रवासी के तौर पर, मुझमें यौन उत्पीड़न के बारे में समझ की काफी [कमी] थी। साथ ही, युवा होने के नाते, देश में कोई औपचारिक शिक्षा नहीं होने के कारण...”

- LGBTQ+ migrant worker

यह सोचना सामान्य है कि काश, मैंने किसी अलग ढंग से प्रतिक्रिया दी होती:

“जब पहली बार [ऐसा हुआ] तो मेरी आयु अधिक नहीं थी। मुझे इससे निपटने के बारे में भी जानकारी नहीं थी। [काश] मैंने इस बारे में कोई अन्य कदम उठाया होता और इस बारे में कुछ नहीं करने के कारण मैंने बहुत समय तक परेशानी का सामना किया।”

- युवा कर्मचारी, होबार्ट

नोट: 'Speaking from Experience' परियोजना के लिए, ये उद्धरण कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का अनुभव करने वाले लोगों के साथ आयोजित बातचीत से लिए गए हैं

आप क्रोधित महसूस कर सकते हैं और बुरे व्यवहार का खुलासा कर सकते हैं:

“जब मुझे यह फहसास हुआ कि उन्होंने मेरी ईमानदारी और कमजोरी को मेरे ही विरुद्ध इस्तेमाल किया है, तो मुझे बहुत गुस्सा आया।”

- LGBTQ+ युवा कर्मचारी, मेलबर्न

आप ऐसे पेश आ सकते हैं जैसे कि सब कुछ सही है

“वर्षों पहले उस समय, मैं नौसिखिया और बहुत शांत था/थी। और मैं केवल हंस कर बात को टाल रहा/ही था/थी। लेकिन बात को दबाने के लिए, मैं बस इतना कह सका/की, 'मुझे यकीन नहीं है।' ... मैंने ऐसा नहीं कहा कि मैं खुश या सहज महसूस नहीं कर रहा/ही था/थी।”

- अंतर्राष्ट्रीय विद्यार्थी, मेलबर्न

ऐसा हो सकता है कि आपको इस बारे में अपने बॉस को बताना कठिन लगे या आप बताना न चाहें, या फिर आप इसकी रिपोर्ट न करना चाहें।

“अक्सर अधिकारहीन पृष्ठभूमि से आने वाले लोग, शक्ति असंतुलन का सामना करते हैं। यदि आपका उत्पीड़न करने वाला व्यक्ति कार्यस्थल पर कोई लीडर, पुरुष, सम्मानित व्यक्ति है... तो ऐसी स्थिति में प्रक्रिया से गुजरना शायद विह्वल करने वाला होता है। [...] यदि अंग्रेजी आपकी दूसरी भाषा है तो यह भी आपके समक्ष एक प्रकार की बाधा है।”

- सांस्कृतिक एवं नस्लीय रूप से अधिकारहीन कर्मचारी, ब्रिस्बेन

कभी-कभार कार्यस्थल अहितकारी रूप से प्रतिक्रिया करेगा:

“जब मैंने अपने बॉस को अपनी चिंताओं के बारे में बताया, तो मुझे **नकारात्मक और पीड़ित को दोषी ठहराने वाली टिप्पणियाँ** सुनने को मिली। मुझे यह कहा गया कि मेरे पहनावे के कारण ही उत्पीड़न हुआ है।”

- लिखित प्रस्तुतीकरण

“मेरे पिछले कार्यस्थल पर सिस महिला द्वारा मेरा यौन उत्पीड़न किया गया था, जब मैंने इस घटना के बारे में सिस पुरुष को बताया, तो मेरा गजाक बनाया गया...और इसे **पूरी तरह से अमान्य** कर दिया गया क्योंकि ‘प्रेसी घटना दो महिलाओं के बीच नहीं होती।’”

- LGBTQ+ कर्मचारी, पर्थ

याद रखें: घटना के बारे में बताने पर आपके कार्यस्थल को आपके साथ बुरा या अनुचित व्यवहार **नहीं करना चाहिए**

यदि आप कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न देखते हैं या उसका अनुभव करते हैं, तो आपके कार्यस्थल को आपको सहायता प्रदान **करनी चाहिए**।

हो सकता है कि आप रिपोर्ट करने की बजाय कोई अन्य कदम उठाना पसंद करें:

“**मैंने सुरक्षा प्रमुख को घटना के बारे में बताया और उत्पीड़न करने वाले व्यक्ति द्वारा भेजे जा रहे मैसेज भी दिखाए।**”

- लिखित प्रस्तुतीकरण

“अंत में, मुझे दोबारा **मनोवैज्ञानिक के पास जाना पड़ा और EMDR थेरेपी और अन्य कई तरह की चीजें करनी पड़ीं।**”

- युवा कर्मचारी, होबार्ट

सहायता प्राप्त करने से घटना को समझने में मदद मिल सकती है। कुछ लोग दोषी या शर्मिंदा महसूस करते हैं। यदि आप किसी भी समय दोषी या शर्मिंदा महसूस करते हैं, तो यह याद रखें:

“मुझे वास्तव में शर्मिंदा और दोषी महसूस करने की ज़रूरत नहीं है क्योंकि भले ही मुझे ऐसा महसूस होता है, लेकिन मैं समस्या की जड़ नहीं हूँ। **लोगों को यह समझने में समय लगता है कि इसमें आपका दोष नहीं है।**”

- सांस्कृतिक एवं नस्लीय रूप से अधिकारहीन कर्मचारी, होबार्ट

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न **कभी भी आपकी गलती नहीं है**। आपको कार्यस्थल पर सुरक्षित रहने का अधिकार है। संगठन और व्यवसाय कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने और आपको सुरक्षित रखने के लिए कदम उठाने कीके लिए जिम्मेदार होते हैं। यह कानून है।

ध्यान दें: यह संसाधन कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की अवधारणाओं को स्पष्ट रूप से पेश करता है ताकि समुदाय की समझबूझ को समर्थित किया जा सके। कानून, अनुपालन, प्रवर्तन के बारे में और पॉजिटिव ड्यूटी को पूरा करने के लिए संगठनों द्वारा उठाए जा सकने वाले कदमों के उदाहरणों के बारे में विस्तृत जानकारी के लिए, [AHRC वेबसाइट](#) पर जाएँ। यह संसाधन किसी भी प्रकार की कानूनी सलाह का विकल्प नहीं है।