Australian Human Rights Commission

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न: आपके अधिकार

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 (कांट्रेक्टर)** 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 है।

संगठनों और व्यवसायों[1] 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।[2]

इसमें निम्नलिखित कदम शामिल हो सकते हैं:

- **स्पष्ट रूप से बताना** कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न ठीक 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 को 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**।

ऑस्ट्रेलिया में, लिंग भेदभाव अधिनियम (**Sex Discrimination Act**) 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 संगठनों और व्यवसायों को कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न से सुरक्षित रखने के लिए कदम उठाने होंगे।

पॉजिटिव ड्यूटी के बारे में और अधिक जानकारी प्राप्त करें।

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 वीज़ा 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।**[3]

सहायता प्राप्त करना

यदि आपको लगता है कि कार्यस्थल पर आपका यौन उत्पीड़न हुआ है, तो आप सहायता प्राप्त कर सकते हैं। निशुल्क एवं निजी जानकारी और सहायता के लिए **Respect@Work Information Service** को 1300 656 419 पर फ़ोन या respect@humanrights.gov.au *पर ईमेल करके संपर्क करें।*

अंतिम नोट्स

1 लिंग भेदभाव अधिनियम 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 Australian Human Rights Commission की वेबसाइट पर इस बारे में जानकारी प्रदान की गई है कि संगठनों और व्यवसायों से इन मामलों में क्या अपेक्षा की जाती है।

3 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।

Australian Human Rights Commission