

विशाखा गाइडलाइन्स के तीन दशक

विशाखा समिति से...पॉश कमेटी...तक का सफर

माधव केलकर



कुछ समय पहले, मुझे किसी संस्था के नए कार्यकर्ताओं के लिए आयोजित संस्थागत उन्मुखीकरण सत्र में शामिल होने का मौका मिला। आम तौर पर, गैर-शासकीय संगठनों के ऐसे सत्रों में नए कार्यकर्ताओं को संस्था की सेवा शर्तों (सर्विस रूल्स), स्टाफ वेल्फेयर पॉलिसी, संस्था की विविध नीतियों और काम के माहौल वगैरह से अवगत करवाया जाता है, ताकि नव-आगंतुक अपने कार्यक्षेत्र के माहौल में धीरे-धीरे रच-बसकर आसानी-से काम कर सकें। विविध सामाजिक-आर्थिक-

धार्मिक पृष्ठभूमि से आए युवाओं के साथ जाने-अनजाने ही सही — गैर-बराबरी, जातिवाद, असहिष्णुता, लैंगिक भेदभाव, कमजोरों को दबाना, शोषण करना और वर्चस्व की भावना जैसी प्रवृत्तियाँ कार्यस्थल पर उभरकर आ सकती हैं। इन तमाम प्रवृत्तियों को रातों-रात हटा पाना तो सम्भव नहीं है, लेकिन खुद पर संयम रखने का हुनर आ जाए तो धीरे-धीरे इन्हें कम करना सहज एवं सम्भव हो जाता है और धीरे-धीरे आपकी सोच में भी अन्तर आ सकता है। सभी कार्यकर्ता सोच के मामले में एक-से स्तर पर आ

सकें इसलिए भी ऐसे ओरिएंटेशन सत्र महत्वपूर्ण होते हैं।

खैर, एक बार फिर उस संस्था के ओरिएंटेशन सत्र की ओर लौटते हैं। इस सत्र के दौरान, संस्थान की विविध नीतियों के बारे में बताने के बाद, पॉश समिति के बारे में जानकारी दी गई। सत्र में बताया गया कि भँवरी देवी के साथ किस तरह दुर्व्यवहार हुआ और कैसे यह मामला सुप्रीम कोर्ट तक पहुँचा, जिसके बाद सुप्रीम कोर्ट द्वारा सन् 1997 में 'विशाखा गाइडलाइन्स' जारी की गई। फौरीतौर पर कई शासकीय और गैर-शासकीय कार्यालयों में महिलाओं के साथ यौन-दुर्व्यवहार रोकने के लिए 'विशाखा समिति' गठित की गई। इसके बाद सन् 2013 में, भारत सरकार ने एक अधिनियम (प्रिवेंशन ऑफ सेक्शुअल हरेसमेंट अगेंस्ट वीमन, POSH) बनाया और बाद में इस कानून को, इसकी नियमावली के तहत आने वाले सभी सरकारी और गैर-सरकारी संस्थानों में लागू किया जाने लगा। इस कानून के तहत बनी समितियों को 'पॉश समिति' कहा जाने लगा। धीरे-धीरे सभी विशाखा समितियों को भी पॉश समिति कहा जाने लगा। (आम बोलचाल में इसे कैश समिति भी कहा जाता है। कैश मतलब कमेटी अगेंस्ट सेक्शुअल हरेसमेंट, CASH.) इसके बाद, इस कानून के तहत गठित होने वाली समिति, इस समिति द्वारा किसी शिकायत को स्वीकार

करने से लेकर दोषी या निर्दोष होने के निर्णय तक पहुँचने के विविध चरणों (प्रोसिडिंग्स) वगैरह के बारे में विस्तृत जानकारी दी गई।

विभिन्न ग्रामीण इलाकों से पहली बार काम करने आए युवा बेहद अचरज के साथ यह सब सुन रहे थे। खुला माहौल, काम का आनन्द जैसे सपने संजोए जा रहे थे। तभी फेसिलिटेटर महोदय ने बताया कि यदि महिला कर्मचारी की शिकायत झूठी पाई जाती है, या शिकायत के साथ पर्याप्त साक्ष्य प्रस्तुत न किए जाएँ तो शिकायतकर्ता महिला पर भी कार्यवाही की जा सकती है। जिस व्यक्ति के खिलाफ शिकायत की गई है, वह कोर्ट जाकर मानहानि का केस भी कर सकता है।

जैसे ही यह बात कही गई, कई सहभागियों के चेहरों पर चिन्ता की लकीरें खिंच गईं। मुझे भी ऐसा महसूस हुआ कि यहाँ कुछ गड़बड़ हो गई है। आरोप लगाने वाले को साक्ष्य जुटाकर प्रस्तुत करने होंगे, अन्यथा सज़ा के लिए मानसिक तैयारी भी रखनी होगी। शायद यही वो बात थी जो महिला कार्यकर्ता की नीयत या शिकायत को शक के दायरे में लाकर खड़ा कर रही थी। मुझे ऐसा लगा कि इससे कार्यस्थल का खुला और लोकतांत्रिक माहौल प्रभावित हो सकता है।

मुझे याद आया कि सन् 2013 में, जब पॉश एक्ट का ड्राफ्ट बनाया जा

रहा था तब जस्टिस वर्मा ने महिला शिकायतकर्ताओं के लिए सज़ा के प्रावधानों को शामिल न करने की अनुशंसा की थी। यह अनुशंसा शायद इस समझ पर आधारित थी कि शिकायत करते हुए महिला कार्यकर्ताओं को किसी भी तरह की आशंका या भय न रहे।

जब सब अच्छा चल रहा है...

विशाखा गाइडलाइन्स को लागू हुए लगभग 28 बरस से ज़्यादा हो गए हैं। मुझे याद पड़ता है, जब 1998-99 में कई गैर-शासकीय संस्थाओं में विशाखा समिति बनाने की चर्चा चल पड़ी थी और कार्यकर्ताओं को विशाखा गाइडलाइन्स का ओरिएंटेशन दिया जाने लगा था, तो बहुतेरे पुरुष और महिला कार्यकर्ता इसे गैर-ज़रूरी बताते थे। उनका तर्क था कि हमारी संस्था में सब अच्छा चल रहा है। कभी कोई घटना नहीं घटी, कभी किसी महिला की ओर से शिकायत ही नहीं आई। जब काम का इतना अच्छा माहौल है तो विशाखा समिति की क्या ज़रूरत है?

मुझे विशाखा गाइडलाइन्स के ओरिएंटेशन का एक किस्सा याद आता है, जब दिल्ली विश्वविद्यालय से आई एक फेसिलिटेटर हमें विशाखा समिति की ज़रूरत, समिति के कार्यक्षेत्र के दायरे, यौन-शोषण के तहत क्या-क्या आता है, इन सब की जानकारी दे रही थीं। उस दौरान

हमारे एक युवा साथी से रहा नहीं गया और वह कहने लगा, “इस समिति की वजह से मैं किसी भी लड़की को प्रपोज़ नहीं कर सकूँगा। मुझे हमेशा भय रहेगा कि लड़की मेरी शिकायत कहीं विशाखा समिति में न कर दे। अभी तक मैं कम-से-कम इतना रिस्क तो ले ही सकता था, लेकिन अब अपने दिल की बात नहीं कह सकूँगा।”

फेसिलिटेटर ने मुस्कराकर कहा, “विशाखा समिति प्यार के खिलाफ नहीं है। अगर आप किसी लड़की के लिए प्यार के भाव रखते हैं, तो आप सौम्य तरीके से ज़रूर उसका इज़हार कर सकते हैं। यदि लड़की भी आपके लिए प्यार के भाव रखती होगी, तो बात आगे बढ़ सकती है। लेकिन अगर लड़की इनकार कर दे तो आपको वहीं रुक जाना चाहिए। इसी तरह, विशाखा समिति महिला-पुरुष सहकर्मियों की दोस्ती के खिलाफ भी नहीं है। दोस्तियाँ खूब पनपनी चाहिए, मिलकर जोश के साथ काम करना चाहिए लेकिन जिस संयम की दरकार है, उसका भी ध्यान रखना उतना ही ज़रूरी है। यौन शोषण की रोकथाम, निषेध व निवारण — यही मूलमंत्र है।

पॉश समिति की समीक्षा

जैसा कि पहले भी कहा जा चुका है, विशाखा गाइडलाइन्स को लागू हुए लगभग 28 बरस हो चले हैं। यदि

आप सरसरी तौर पर पिछले दो दशकों के अखबारों, पत्रिकाओं, न्यूज़ चैनलों की खबरों को याद करने की कोशिश करेंगे, तो पता चलेगा कि भारत के विविध राज्यों के कई शासकीय दफ्तरों, अस्पतालों, स्कूलों, कॉलेजों, संस्थानों, प्राधिकरणों, महासंघों और बैंकों में लम्बे समय तक पॉश कमेटी स्थापित नहीं हुई थी। जबकि समिति स्थापित नहीं होने की स्थिति में दण्ड का प्रावधान भी है।

जैसा कि आप शायद जानते होंगे, कैश या पॉश समिति संगठित और असंगठित क्षेत्र, दोनों दायरों में आने वाली महिला कार्यकर्ताओं के लिए है। संगठित क्षेत्र के लिए गठित होने वाली समिति को 'आन्तरिक समिति' कहते हैं। इसके सदस्य सम्बन्धित संस्थान से होते हैं। असंगठित क्षेत्र के लिए, 'स्थानीय समिति' का गठन सम्बन्धित शासकीय अधिकारी को करना होता है। स्थानीय समितियों का गठन और सुचारु संचालन अक्सर चिन्ता का विषय बना रहता है। लेकिन संगठित क्षेत्र में भी दण्ड का प्रावधान होने के बावजूद कई संस्थानों में लम्बे समय तक पॉश समिति के गठन को अनदेखा किया जाता रहा है।

कुछ साल पहले, मैं मध्य प्रदेश के पड़ोसी राज्य के एक संस्थान में गया था। मैंने वहाँ देखा कि कुछ लोग एक महिला सहकर्मी को बर्दाश्त दे रहे हैं।

उस महिला को महिला शिकायत निवारण समिति के लिए मनोनीत किया गया था। पूछताछ करने पर मुझे पता चला कि उस संस्थान में विशाखा समिति नहीं थी। उसकी बजाए, वहाँ संस्थान के डायरेक्टर की अध्यक्षता में एक महिला शिकायत निवारण प्रकोष्ठ था। इस प्रकोष्ठ में पाँच-छह पुरुष सदस्यों के साथ-साथ तीन-चार महिला सदस्य भी थीं। जब मैंने पूछा कि आपके संस्थान में विशाखा समिति गठित क्यों नहीं हो पाई तो मुझे बताया गया कि अभी उसकी प्रक्रिया चल रही है।

जैसे-जैसे हम आगे बढ़ेंगे, मैं कुछ उदाहरण भी साझा करता चलाँगा। मैं ज्यादातर उदाहरण संगठित दायरे में आने वाले संस्थानों से ही दूँगा, लेकिन मुद्दे की गोपनीयता की वजह से किसी भी व्यक्ति या संस्था का नाम नहीं लूँगा।

जब आप विशाखा गाइडलाइन्स या पॉश समिति की समीक्षा कर रहे होते हैं तो मामला सिर्फ यहीं तक सीमित नहीं हो सकता कि समिति स्थापित हुई है या नहीं। बल्कि जहाँ समितियाँ स्थापित हो चुकी हैं, वहाँ उनका कामकाज कैसा चल रहा है, क्या वहाँ महिला कार्यकर्ता खुले-लोकतांत्रिक माहौल को महसूस कर पा रही हैं, क्या महिला कार्यकर्ताओं को शिकायत दर्ज कराने के बाद न्याय मिल रहा है, क्या उन संस्थानों में लैंगिक समानता या संवेदनशीलता

बढ़ी है, क्या आत्मसंयम दिखाई देता है – ऐसी कई बातें हैं जो समिति की स्थापना और समिति के कामकाज से जुड़ी होंगी। हम बारी-बारी से समिति के कामकाज, दबाव में भी काम करने की उसकी क्षमता और समिति के अन्दर यौन उत्पीड़न को लेकर बढ़ी संवेदनशीलता जैसे कई पहलुओं को टटोलने की कोशिश करेंगे।

समिति का गठन और सदस्य

किसी संस्थान की पॉश आन्तरिक समिति में सदस्य कौन हो सकते हैं, यह निर्णय संस्थान के प्रबन्धन को लेना होता है। गाइडलाइन सिर्फ इतना कहती है कि संख्या बल में कम-से-कम आधी महिलाएँ हों।

कुछ खुली सोच वाले संस्थान अपनी पॉश समिति में सफाईकर्मी महिला कार्यकर्ताओं से लेकर शीर्ष पर कार्यरत महिलाओं तक को शामिल

करते हैं। कुछ संस्थानों में सिर्फ पढ़ी-लिखी, अकादमिक कामकाज करने वाली महिलाएँ ही सदस्य होती हैं। कुछ अन्य संस्थाओं में महिला सदस्यों का चयन करते समय जाति, धर्म, काम की विविध श्रेणियों और महिला मुद्दों पर काम का अनुभव आदि को प्रतिनिधित्व मिल सके, इसका ध्यान रखा जाता है।

कुछ साल पहले मैं महाराष्ट्र की एक शासकीय आवासीय शाला के दौरे पर गया था। वहाँ की पॉश समिति में महिला शिक्षिका व कक्षा 9वीं की लड़कियों के अलावा भोजन पकाने वाली महिलाओं को भी समिति का सदस्य बनाया गया था। खास बात यह है कि इन महिलाओं को पता था कि वे पॉश समिति की सदस्य हैं और उन्हें इसके लिए एक खास भूमिका निभानी है जिससे शाला में बेहतर वातावरण बना रहे।



मेरे खयाल से पॉश समिति में सभी तरह के लोगों का प्रतिनिधित्व होना चाहिए। हो सकता है, कम औपचारिक पढ़ाई वाले सदस्यों के उन्मुखीकरण पर ज़्यादा मेहनत करनी पड़े। तो, थोड़ी मेहनत कर लेना अच्छा होगा, क्योंकि इन सदस्यों के व्यक्तित्व के अन्य पहलू (उदाहरण के लिए, संस्थान में महिलाओं के साथ सहजता से बात कर सकना) समिति के लिए अत्यन्त लाभप्रद साबित हो सकते हैं। इसके अलावा, इससे संस्थान में विविध स्तरों पर काम कर रही महिलाओं में जागरूकता, संवेदनशीलता और समिति के प्रति भरोसा बढ़ता है।

बाहरी सदस्य का महत्व

पॉश समिति में एक बाहरी सदस्य का होना अनिवार्य है। संस्थानों में कई साथियों को अक्सर लगता है कि पॉश समिति में बाहरी सदस्य की क्या ज़रूरत है। संस्था के भीतर की बात संस्था में ही रखी जानी चाहिए। ऐसी ही सोच कई बार समिति के अन्दरूनी सदस्यों की भी होती है। एकट को ध्यान से देखने पर समझ आता है कि बाहरी सदस्य से कुछ अपेक्षाएँ होती हैं, जैसे - वह कानून का ज्ञान रखता हो, यौन उत्पीड़न के मुद्दों को निपटाने का अनुभव रखता हो, साथ-ही-साथ महिलाओं की शिकायतों पर तटस्थ और निष्पक्ष राय रख सकता हो। बाहरी सदस्य

की वजह से समिति में सन्तुलन तो आता ही है, साथ ही समिति निष्पक्ष रहते हुए न्याय दिलवाने की कोशिश भी करती है।

यदि किसी पॉश समिति में बाहरी सदस्य सक्रिय हो तो महिला शिकायतकर्ता के मन में एक भरोसा जागता है कि उनकी बात को गम्भीरता से सुना जाएगा और उन्हें न्याय भी मिलेगा।

यदि आप विभिन्न अदालतों में पहुँचे पॉश समिति सदस्यता सम्बन्धी मामलों पर नज़र डालेंगे तो पाएँगे कि अनेक उदाहरणों में बाहरी सदस्यों की नियुक्ति में विविध संस्थानों ने गाइडलाइन्स का पालन नहीं किया है।

एकट की मंशा तो अच्छी ही है लेकिन पॉश समिति बनाने वाले संस्थान यदि अपने हिसाब से चलने वाला बाहरी सदस्य खोज लेते हैं तो ऐसी समिति के संवेदनशील होने और उनके द्वारा न्याय देने की सम्भावना भी न्यून होती जाती है।

सदस्यों का उन्मुखीकरण

चूँकि समिति में अलग-अलग योग्यताओं-क्षमताओं के सदस्य होते हैं इसलिए एकट की बारीकियों को जानना, समिति के सदस्यों की अलग-अलग भूमिकाओं को समझना, समिति की प्रोसीडिंग्स को जानना, बिना दबाव के अपनी बात को समिति

के सामने रख सकना, शिकायतकर्ता पर भरोसा जताना और शिकायत को समिति तक लाना — ये मुद्दे प्रशिक्षण का हिस्सा होने चाहिए। इससे सभी सदस्यों को एक स्तर पर लाने और साझा समझ विकसित होने में काफी हद तक मदद मिल सकती है।

मुझे याद पड़ता है कि एक संस्था में पॉश समिति के सदस्यों के ओरिएंटेशन के लिए सारी पठन सामग्री अंग्रेजी भाषा में थी, जिसे पढ़कर समझ पाने में उस समिति के केवल दो-तीन सदस्य ही सक्षम थे। अन्य सदस्य उसे समझने में काफी परेशानी महसूस कर रहे थे। इन हालातों में पठन सामग्री का हिन्दी अनुवाद उपलब्ध करवाना बेहतर होता है। दूसरी बात, जो साथी अंग्रेजी सामग्री को पढ़ने में सक्षम हैं, वे अन्य साथियों को उस सामग्री के बारे में बता सकते हैं और सब मिलकर साझा विमर्श कर सकते हैं।

किसी संस्था की एक महिला साथी से मेरी बात हो रही थी। (हालाँकि वो पॉश समिति की सदस्य नहीं थीं) उनकी बातों से बार-बार झलक रहा था कि वे महिलाओं की शिकायतों के लिए खुद महिलाओं को ही कटघरे में खड़ा कर रही थीं। मसलन, ऐसे तंग और छोटे कपड़े क्यों पहनती हैं, टू-व्हीलर किसी पुरुष साथी से ही क्यों सीखना है, पुरुषों के साथ इतना हँसी-मजाक क्यों करती हैं, पुरुषों के साथ रूम शेयर ही क्यों

करना है, इतने सीनियर पुरुष साथी हैं — वे ऐसा क्यों करेंगे, इन यंग लड़कियों पर भरोसा नहीं किया जा सकता, इसी से तो पुरुषों को और आगे बढ़ने का हौसला मिलता है आदि। ऐसी ही कुछ बातें पुरुष साथियों के मुँह से भी सुनने को मिलती हैं। सोचिए, यदि न्याय देने वाली समिति में भी इतनी संकीर्ण सोच रखने वाले पुरुष या महिलाएँ हों तो न्याय कैसे मिलेगा? यहाँ इस बात पर भी ध्यान देना ज़रूरी है कि कई संगठनों में पॉश समिति में महिला और पुरुष, दोनों ही शामिल होते हैं और कई बार कोई घटना पुरुष सदस्यों को सामान्य या महत्वहीन लग सकती है, लेकिन सम्भव है कि वो घटना महिला सदस्यों के लिए इतनी सामान्य (केजुअल) न हो। इसलिए संस्थाओं को पॉश समिति के सदस्यों के साथ-साथ सामान्य सदस्यों का ओरिएंटेशन भी बार-बार करवाना ज़रूरी है ताकि वे सन्तुलित तरीके से सोचना सीख सकें और शिकायतों के प्रति ज्यादा संवेदनशील बन सकें। अपनी महिला सहकर्मियों की शिकायतों को एक वाजिब मुद्दे के रूप में देखें, न कि उन्हें गॉसिप या मनोरंजन का विषय समझें।

कई दफा पॉश समिति में जिस पुरुष साथी के खिलाफ शिकायत आती है, उनकी कुछ महिला व पुरुष सहकर्मी भी पॉश समिति के सदस्य

होते हैं। उनके मन में अपने पुरुष साथी के प्रति जो स्नेह-आदर का भाव होता है, उस वजह से वे शिकायत को वाजिब मानने के लिए आसानी-से तैयार नहीं होते या सज़ा तय करते समय एकदम हल्के दण्ड की पैरवी करते हैं। इसी तरह यदि किसी प्रभावशाली पुरुष साथी के खिलाफ शिकायत आती है, तब तो शिकायतकर्ता को न्याय दिलवा पाना खासा दूभर हो जाता है।

ऐसा ही एक उदाहरण याद आता है जब किसी संस्था के एक साथी ने पॉश के कार्यक्षेत्र को लेकर अपनी स्पष्टता के बारे में एक किस्सा साझा किया था। हुआ कुछ यूँ कि शिकायतकर्ता एक तलाकशुदा महिला थी जो फ्रीलांसर के तौर पर कार्य करती थी जिसे उस संस्था के कुछ वरिष्ठ साथी काम देते थे। काम देने वाले साथी अक्सर काम में मदद करने के बहाने उस शिकायतकर्ता के घर पहुँच जाते थे। वहाँ वे उसके अकेले होने, जवान होने व कुछ ज़रूरतें होने की बात करने लगते थे। शिकायतकर्ता ने सम्बन्धित संस्था में शिकायत दर्ज करवाई। इस पर चर्चा करते हुए एक महिला सदस्य

का कहना था कि फ्रीलांसर को भले ही हम काम देते हैं लेकिन वह हमारी कार्यकर्ता नहीं है। यह सब हमारे कार्यालय में नहीं हो रहा है, तो हम इसे एक वाजिब शिकायत क्यों मानें? अन्य सदस्यों से चर्चा के बाद स्पष्ट हुआ कि शिकायतकर्ता की शिकायत एक वाजिब शिकायत थी। इस किस्से को सुनने के बाद ऐसा लगता है कि कार्यस्थल से क्या आशय है, और किसे शिकायतकर्ता माना जा सकता है, जैसे मुद्दों पर गहराई से चर्चा होगी तो समिति के सदस्यों की समझ इस मुद्दे पर बढ़ती जाएगी।

कुछ शिकायतें ऐसी परिस्थितिजन्य हो सकती हैं जो समिति सदस्यों को सोचने और अपनी समझ को पुख्ता करने का मौका दे दें। ऐसा ही एक और वाकया मुझे याद आता है जब एक महिला ने शिकायत दर्ज करवाई थी और उसके बाद वे उस संस्था को छोड़कर किसी अन्य संस्था में चली



गई। ऐसी स्थिति में, क्या शिकायतकर्ता की शिकायत पर अभी भी जाँच-पड़ताल होनी चाहिए या केस वहीं खत्म हो जाना चाहिए?

एक और सवाल - यदि किसी शिकायत को वाजिब मानकर स्वीकारा गया हो, दोनों पक्षों के बयान दर्ज हो गए हों व 90 दिन का निर्धारित समय भी बीत चुका हो; और फिर उसके बाद इस फोरम के बाहर दोनों पक्षों में समझौता हो गया हो जिसकी सूचना समिति को दे दी गई हो, ऐसी स्थिति में पॉश समिति को क्या करना चाहिए?

एक काल्पनिक सवाल आपके सोचने के लिए - यदि किसी संस्थान में सभी 30 कार्यकर्ता महिलाएँ ही हैं तो क्या उस संस्थान में पॉश समिति की ज़रूरत एवं बाध्यता है?

ये सारे सवाल इसलिए उठते हैं क्योंकि यदि सदस्यों का उन्मुखीकरण बेहतर तरीके से किया गया होगा तो ऐसे सवाल पर निष्पक्ष और सामूहिक राय कायम की जा सकेगी। अन्यथा, समिति के किसी प्रभावशाली व्यक्ति की 'हाँ' में 'हाँ' मिलाकर राय कायम होने लगती है।

समिति की जानकारी देना

आम तौर पर संस्थान के कार्यालय के नोटिस बोर्ड पर पोस्टर चस्पा कर दिया जाता है जिसमें सभी कार्यकर्ताओं को संस्थान में पॉश समिति के होने की जानकारी दी

जाती है, साथ ही उसमें समिति के सदस्यों के नाम, फोन नम्बर और ईमेल आईडी भी दिए जाते हैं। यौन शोषण से सम्बन्धित पोस्टर भी चस्पा कर दिए जाते हैं। लेकिन यौन उत्पीड़न की श्रेणियाँ, लैंगिक संवेदनशीलता, कार्यक्षेत्र का माहौल सबके लिए सहज हो, इसके लिए कार्यकर्ताओं के साथ सामूहिक चर्चाएँ, फिल्म शो दिखाना, एवं विभिन्न अन्य गतिविधियाँ करवाना आदि भी बहुत ज़रूरी लगता है ताकि कार्यकर्ता इन सबके प्रति संवेदनशील हो सकें। अन्य संस्थाओं की पॉश समिति के सदस्यों से उनके अनुभवों को जानना भी एक अच्छा तरीका हो सकता है। इससे यह जानने का मौका मिलता है कि बाहरी दुनिया में क्या हो रहा है और उसके आधार पर संस्थान के सिस्टम को चुस्त-दुरुस्त किया जा सकता है।

एक बार एक संस्था के कुछ महिला-पुरुष कार्यकर्ताओं से मेरी बातचीत हो रही थी। मैंने यूँ ही उनसे पूछ लिया, “क्या आपका पॉश समिति सम्बन्धी ओरिएंटेशन हो गया है?” कुछ साथियों ने बताया कि “हाँ, हुआ है। हमें पॉश एक्ट के बारे में बुनियादी जानकारी दी गई है। हमारी संस्था की समिति के आन्तरिक सदस्यों के नाम और फोन नम्बर भी हमें दिए गए हैं।” एक साथी का कहना था कि कोई पठन सामग्री वगैरह नहीं दी गई है और बाद में कोई जागरूकता

सम्बन्धी प्रयास भी नहीं किए गए हैं। हालाँकि, संस्था की वेबसाइट पर साल में दो-तीन कार्यशालाएँ करवाने और इन कार्यशालाओं में यौन शोषण, पितृसत्ता, यौनिकता, मर्दानगी, भारत में महिलाओं की संगठित क्षेत्र में कामकाजी भूमिका जैसे मुद्दों पर समझ बनाने की बात लिखी हुई है। जिन साथियों से मेरी बातचीत हो रही थी, उनको इस बात का बिलकुल भी गुमान नहीं था कि पॉश समिति को भारत शासन द्वारा काफी न्यायिक अधिकार मिले हुए हैं। इसी तरह उन्हें इस उद्देश्य को समझना भी बाकी था कि पॉश समिति किस तरह महिलाओं के संविधान प्रदत्त मौलिक अधिकारों की रक्षा करती है।

ऐसे हालात में पॉश समिति संस्थानों के भीतर काम और व्यवहार का सहज माहौल बनाने में अपेक्षित भूमिका नहीं निभा पाती।

चुस्ती और तटस्थ काम की अपेक्षा

एक संस्था की महिला कार्यकर्ता का कहना था कि किसी शिकायत के आने के बाद तयशुदा समयावधि में शिकायत को स्वीकार करना, बयान लेना, जाँच-पड़ताल करना और केस सम्बन्धित फैसला या अनुशंसा संस्था प्रमुख को भेजना, पॉश समिति की प्रमुख ज़िम्मेदारी है। इससे प्राकृतिक न्याय की अवधारणा को भी बल मिलता है कि समय पर मिला न्याय ही न्याय है।

किसी एक अन्य संस्था की महिला साथी से जब मैंने पॉश समिति के कामकाज को लेकर उनकी राय जानना चाही तो उन्होंने दुखी स्वर में बताया, “हमारी संस्थान की कुछ महिला और पुरुष साथियों ने इस्तीफा देकर संस्थान छोड़ दिया। हम बस कयास ही लगा सकते हैं कि जिस तरह के न्याय की उन्हें दरकार थी, शायद वो पॉश समिति से नहीं मिला।”

एक अन्य संस्था की महिला कार्यकर्ता ने बताया कि उनकी शिकायत पॉश समिति के एक पुरुष सदस्य के व्यवहार को लेकर थी। उनको यह मनवाने में ही काफी मशक्कत करनी पड़ी कि उनकी शिकायत एक वाजिब शिकायत है।

न्याय भी और सहयोग भी

कुछ संस्थानों में शिकायत स्वीकार करने के बाद महिला शिकायतकर्ता को कई स्तरों पर सपोर्ट दिया जाता है। जैसे, महिला साथी को केस वापस लेने के दबाव का सामना करने में मदद देना, यह सुनिश्चित करना कि शिकायत के चलते महिला के स्वास्थ्य पर प्रभाव न पड़े और शिकायत करने के बाद महिला साथी को कार्यस्थल पर ‘दिक्कत खड़ी करने वाली साथी’ के रूप में टैग करना या बायकॉट करना जैसी स्थितियों का सामना न करना पड़े। साथ ही, इसका भी विशेष ध्यान रखा जाता है कि उन्हें

काम करने या ज़िम्मेदारी लेने के मौकों से महरूम न रखा जाए। कई बार ज़रूरत पड़ने पर मनोचिकित्सक द्वारा उनकी काउंसलिंग भी करवाई जाती है।

इसी तरह, यदि पुरुष साथी के खिलाफ कार्रवाई होने के बाद उस पुरुष साथी की सेवाएँ संस्थान में जारी रहने वाली हैं तो ऐसी स्थिति में उस पुरुष साथी को भी ग्लानि-पछतावे या अपमान से बाहर निकलने में मदद की ज़रूरत होती है। न्याय और सज़ा के साथ-साथ व्यक्ति में सुधार हो, यह भी ज़रूरी है। इसलिए कुछ संस्थाएँ पुरुष साथी को काम में पहले की तरह सपोर्ट करना, पूर्ववत् काम देते रहना या ज़रूरत पड़ने पर मनोचिकित्सक द्वारा काउंसलिंग करवाना जैसे उपाय करती हैं। किसी शिकायतकर्ता महिला साथी या पुरुष साथी पर टैग लगाना या बायकॉट करना जैसी चीज़ें न हों, इसके लिए भी संस्थानों में यथेष्ट प्रयास किए जा सकते हैं।

लैंगिंग उत्पीड़न की अन्य सम्भावनाएँ

चूँकि विशाखा गाइडलाइन्स की शुरुआत एक बलात्कार केस के साथ हुई थी इसलिए समिति का फोकस अक्सर महिलाओं के साथ कार्यस्थल पर हो रहे छोटे-बड़े, सभी तरह के यौन शोषण को रोकने पर होता है। लेकिन इस विषय पर भी सोच-विचार ज़रूरी है कि दरअसल कोई भी

व्यक्ति यौन उत्पीड़न का शिकार हो सकता है।

LGBTQIA समुदाय के यौन उत्पीड़न की सम्भावना से इनकार नहीं किया जा सकता और यह समुदाय अभी इतने मुखर रूप से अपने शोषण की बात को साझा भी नहीं कर पाया है। इसलिए शासकीय या अशासकीय संगठनों को अपनी नीतियों में स्पष्ट रूप से कह देना चाहिए कि वे किसी भी लिंग के रूप में पहचान रखने वाले अपने कार्यकर्ताओं का यौन उत्पीड़न बर्दाश्त नहीं करेंगे। हालाँकि, अभी ये सभी मामले पॉश समिति के दायरे से बाहर हैं। ऐसे में संस्थाओं को अपने सामान्य निर्णायक फोरम पर ही ऐसी शिकायतों को लेना, सुनवाई करना और फैसले लेने के काम करने चाहिए।

* * *

एक निष्कर्ष के रूप में यह कहा जा सकता है कि विशाखा गाइड लाइन के आने के बाद कार्यस्थल पर महिलाओं को एक कानूनी सम्बल मिला और कई पुरुष साथी जो जाने-अनजाने में सहजता की सीमारेखा पार कर जाते थे, उनमें भी संयम बढ़ा है। कार्यस्थल से महिला कार्यकर्ताओं की ओर से आने वाली विविध शिकायतें पॉश समिति को भी सोचने और काम करने की दिशा देती हैं। ये शिकायतें समिति की सोच का दायरा भी बढ़ाती हैं और व्यक्ति को न्याय

स्थानीय समिति - असंगठित क्षेत्र के लिए पॉश समिति

इस लेख में संगठित क्षेत्र के कई उदाहरण देकर उनसे सम्बन्धित समितियों के कामकाज पर काफी चर्चा की गई, लेकिन असंगठित क्षेत्र के बारे में अभी तक कुछ भी नहीं कहा गया है। एक बार सोचकर देखिए - विधान सभा, कमिशनर ऑफिस, कलेक्टर ऑफिस, तहसील कार्यालय, ज़िला अस्पताल, स्कूल, कॉलेज, विश्वविद्यालय, विविध मंत्रालय, खेल प्राधिकरण, नगरपालिका... यह फेहरिस्त और भी लम्बी हो सकती है। इनमें से अधिकांश में पॉश समिति का गठन किया जा चुका है।

अब एक दूसरी सूची पर भी ध्यान दीजिए - खेत, कंस्ट्रक्शन साइट, ईट भट्टे, छोटे नर्सिंग होम, दुकानें, होटल, रेस्टोरेंट, मॉल, सब्जी मण्डी... इत्यादी जगहों पर तरह-तरह के काम करने वाली महिलाएँ अपनी शिकायत कहाँ दर्ज करवा सकती हैं? (यह शिकायत उनके सहकर्मी पुरुष साथियों के अलावा उनके नियोक्ता के खिलाफ भी हो सकती है।) इस बात को याद रखना भी ज़रूरी है कि उपरोक्त में से कई कार्यस्थलों में 10 से कम कार्यकर्ता होने पर, वहाँ पॉश समिति बनाने की बाध्यता खत्म हो जाती है। ऐसी स्थिति में जब कोई आन्तरिक समिति न हो तो वहाँ 'स्थानीय शिकायत समिति' को शिकायत सौंपनी होती है। सन् 2016 में, स्थानीय शिकायत समिति का नाम बदलकर 'स्थानीय समिति' कर दिया गया था। साथ ही, उसके काम का दायरा भी बढ़ाया गया ताकि उसमें शिकायतों का निवारण करने से आगे जाकर, जागरूकता बढ़ाना भी शामिल हो सके।

कुछ अध्ययनों से यह तथ्य भी सामने आया है कि असंगठित क्षेत्र में कार्यरत ज़्यादातर लोगों को स्थानीय समिति के बारे में जानकारी नहीं होती और पुलिस थाने में अपनी शिकायत दर्ज करवाना ही उन्हें एक विकल्प दिखाई देता है।



आम तौर पर, ज़िला स्तरीय स्थानीय समिति में ज़िलाधीश प्रमुख होते हैं। तहसील या ब्लॉक स्तर पर, ज़िलाधीश द्वारा नियुक्त नोडल अधिकारी होते हैं जो किसी भी शिकायत को सात दिनों के भीतर स्थानीय समिति के समक्ष पहुँचाने के लिए ज़िम्मेदार होते हैं। स्थानीय समिति की एक खास बात यह है कि इसमें गैर-शासकीय संगठनों के भी दो सदस्य मनोनीत होते हैं।

स्थानीय समितियों को अपनी वार्षिक रिपोर्ट बनानी होती है जिसमें गोपनीयता बरतते हुए प्रमुख रूप से यह बताना होता है कि

- कितनी शिकायतें प्राप्त की गईं।
- कितनी शिकायतों पर फैसला हुआ।
- कितनी शिकायतें लम्बित हैं (जिनमें 90 दिन से ज़्यादा समय बीत गया हो)।
- कितने जागरूकता सत्र आयोजित किए गए।
- अधिकारी द्वारा लिए गए फैसलों की प्रकृति क्या रही।

पॉश एक्ट, 2013 के तहत चूँकि काफी गोपनीयता बरती जाती है इसलिए आन्तरिक शिकायत समिति या स्थानीय शिकायत समिति के समक्ष आने वाली शिकायतों की प्रकृति कैसी थी, फैसलों में कितनी न्याय संगतता थी, क्या शिकायतकर्ता न्याय से सन्तुष्ट हुआ जैसी बातें कभी भी पता नहीं चलतीं। इसलिए पॉश समिति के कामकाज और न्यायिक प्रक्रिया की गहराई से समीक्षा करना, एक बेहद कठिन काम है।

और सुधार के मौके मिलें, यह भी सुनिश्चित करती हैं।

अभी भी पॉश समिति द्वारा न्याय न मिलने या किन्हीं बातों की अनदेखी करने पर सम्बन्धित व्यक्ति अदालत

पहुँचते हैं। आशा करना चाहिए कि पॉश समितियाँ भी अपने दायित्वों को बखूबी निभाएँगी और आने वाले समय में कार्यक्षेत्रों में और भी बेहतर हालात बनेंगे।

माधव केलकर: *संदर्भ* पत्रिका से सम्बद्ध हैं।

सभी चित्र: प्रभाकर डबराल: पेशे से एक चित्रकार, प्रकृति प्रेमी, कहानीकार और डिज़ाइन शिक्षक हैं। लोगों की उत्पत्ति की कहानियाँ सुनना बहुत पसन्द करते हैं। *एकलव्य* की बाल विज्ञान पत्रिका *चकमक* के लिए स्वतन्त्र चित्रकारी करते हैं। समानुभूति, करुणा और आत्म-साक्षात्कार फैलाने में सहायक बनकर अपने जीवन को जीने लायक बनाना चाहते हैं।