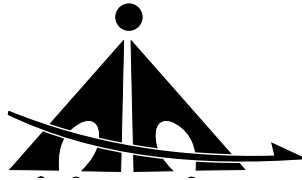


# भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण



सभी के लिए स्वस्थ, नैतिक तथा सुरक्षित कार्यस्थल  
सुनिश्चित करने हेतु कर्मचारियों के लिए मार्गदर्शिका

कार्य स्थल आचार संहिता : क्या करें और क्या न करें  
“सभी के लिए सुरक्षा सहित सेवा” सुनिश्चित करने हेतु



## अध्यक्ष का संदेश

एक स्वस्थ, नैतिक तथा सुरक्षित कार्य स्थल प्रत्येक प्रशासन का आधार स्तंभ होता है। यह प्रत्येक संगठन का मूलभूत उत्तरदायित्व है कि वह जन प्रशासन के सुगम संचालन हेतु कर्मचारियों का उचित व्यवहार, अनुशासन पालन तथा निष्ठापालन सुनिश्चित करे। अतः कर्मचारियों के अनुशासित व्यवहार पर संगठन की कार्यकुशलता निर्भर करती है। एक अच्छे प्रशासक के लिए, यह अनिवार्य हो जाता है कि उसे विषय में नवीनतम तथा अद्यतन प्रावधानों की पूरी जानकारी रहे ताकि उनका सावधानीपूर्वक पालन कर अपने प्रशासन को निष्पक्ष तथा न्यायोचित सिद्ध कर सके।

कार्यालय में अनुशासन तथा उचित व्यवहार के पालन हेतु मापदण्ड समय समय पर जारी विभिन्न विनियमों तथा अनुदेशों में निश्चित किए गए हैं। हालांकि, प्राधिकरण में कर्मचारियों के लिए आचार संहिता से संबंधित सम्पूर्ण प्रक्रिया की जानकारी संजोए कोई एक पुस्तक या मार्गदर्शिका नहीं है। इन मुद्दों से जुड़े कर्मचारियों तथा अधिकारियों को विभिन्न संहिताओं, आदेशों तथा अनुदेशों का संदर्भ लेना पड़ता है। वस्तुतः पूर्व में जारी किए गए अनेक अनुदेश या तो अब उपलब्ध नहीं हैं या उन्हें सामने नहीं लाया जाता या फिर उन्हें तब तक कर्मचारियों की जानकारी में नहीं लाया जाता जब तक कि कोई वास्तविक समस्या उत्पन्न नहीं होती। इसलिए समस्त संबंधित सामग्री को एक मार्गदर्शिका पुस्तक में उपलब्ध कराना अति आवश्यक था तथा सभी प्रावधानों को सरल संदर्भ व समझ हेतु एक स्थान पर विश्वकोश के रूप में एकत्रित करने की आवश्यकता हमेशा महसूस होती थी। अतः कल्याणमयी की अग्रगामी व महत्वपूर्ण पहल के अन्तर्गत सुश्री जविता नारंग, परामर्शदाता लिंग, एच आई वी, बाल तथा किशोर विकास द्वारा तैयार की गई सभी के लिए स्वस्थ, नैतिक तथा सुरक्षित कार्यस्थल सुनिश्चित करने

हेतु कर्मचारियों के लिए मार्गदर्शिका ने इस कमी को पूरा किया है। निश्चय ही यह सामान्य रूप से कर्मचारियों व विशेष रूप से पर्यवेक्षक अधिकारियों जिन पर डेकोरम, आचार तथा अनुशासन बनाए रखने की जिम्मेदारी है, के लिए अत्यंत उपयोगी सिद्ध होगी। यह मार्गदर्शिका पुस्तक कड़ी मेहनत, विस्तृत अनुसंधान व गहन अध्ययन का परिणाम है और इस कारण एक श्रेष्ठ शोधग्रन्थ के रूप में यह पुस्तक उपर्युक्त विषयों पर कर्मचारियों को जागरुक करने हेतु दीर्घ काल तक उपयोगी सिद्ध होगी।

इस पुस्तक में विषयों को सावधानीपूर्वक विभिन्न उपयोगी तथा विस्तृत भागों में बांटा गया है तथा विभिन्न मानदण्डों को सुव्यवस्थित ढंग से संजोया गया है ताकि इन विषयों पर कार्य करने वाले संबंधित कर्मचारियों व अधिकारियों को आवश्यक प्रावधानों की जानकारी सरलता से मिल सके। यह मुख्य रूप से कार्यस्थल आचार संहिता – क्या करें व क्या न करें की जानकारी देती है। मैं इस मार्गदर्शिका को बनाने में किए गए प्रयासों तथा विभिन्न भागों के श्रमशील आयोजन की हृदय से प्रशंसा करता हूँ तथा मुझे लगता है कि कर्मचारियों को यह पुस्तक आचार संहिता व अनुशासन संबंधी उनकी जानकारी को बढ़ाने वाली सर्वोत्तम एकल पुस्तक प्रतीत होगी। मुझे इसमें भी कोई संदेह नहीं है कि इस वृहद संकलन का प्राधिकरण के सभी कर्मचारी व अधिकारी स्वागत करेंगे क्योंकि उपलब्ध मार्गदर्शिका (रेडी रेकनर) के रूप में यह सभी के लिए अत्यंत उपयोगी होगी। संक्षेप में, यह मार्गदर्शिका संग्रहणीय है तथा यह प्राधिकरण में आचार व्यवहार व सुरक्षित कार्यस्थल संबंधी सम्पूर्ण संहिता के रूप में काम आएगी ताकि सभी के लिए “सुरक्षा सहित सेवा” सुनिश्चित हो सके।

**वि.प्र. अग्रवाल**

(वि.प्र. अग्रवाल)

अध्यक्ष

## विषय-सूची

### I. प्रस्तावना

- क ) नैतिकता तथा मानक - भा० वि० प्रा० के मूल सिद्धान्त
- ख ) भा० वि० प्रा० के मूल सिद्धान्तों के प्रति जागरुकता बढ़ाना
- ग ) पुस्तक में चर्चित प्रमुख मुद्दे

### II. कार्यस्थल पर कदाचार

- क ) कार्यस्थल की परिभाषा
- ख ) कार्य तथा व्यवहार जिनसे कार्य स्थल अनैतिक तथा असुरक्षित बनता है
- ग ) कार्य तथा व्यवहार जिनसे सभी के लिए स्वस्थ, नैतिक तथा सुरक्षित कार्यस्थल बनता है
- घ ) पर्यवेक्षक अधिकारियों द्वारा उठाए जाने वाले अतिरिक्त कदम
- ङ ) ऐसे कार्यों के प्रमुख उदाहरण जिन्हें कदाचार माना जाएगा
  - i) असभ्य, उपद्रवी, अनियमित व्यवहार के उदाहरण
  - ii) यौन उत्पीड़न के अतिरिक्त उत्पीड़न के अन्य उदाहरण
  - iii) मानसिक अथवा भावनात्मक उत्पीड़न के उदाहरण
  - iv) कार्यालय संसाधनों, सुविधाओं तथा अवसंरचना के दुरुपयोग के उदाहरण

### III. कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न

- क ) कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की वास्तविक घटनाएं
- ख ) कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की श्रेणी में आने वाले कार्य
- ग ) भारत के सर्वोच्च न्यायालय के अनुसार यौन उत्पीड़न की परिभाषा
- घ ) अवांछनीय यौन भंगिमा वाले व्यवहार के उदाहरण

- इ ) कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के समान माने जाने वाला पक्षपात
- च ) उत्पीड़न शिकायत प्रक्रिया - क्या करें
- छ ) कर्मचारियों के दायित्व
- ज ) प्रबंधक तथा पर्यवेक्षक - क्या करें
- झ ) असुरक्षित कार्य वातावरण के परिणाम
- ञ ) यौन उत्पीड़न: मिथ्या तथा तथ्य

#### IV. आभार

## I. प्रस्तावना

- क) भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण का एक मुख्य सिद्धांत है कार्यक्षेत्र में नैतिकता एवं मानक सुनिश्चित करना। इस सिद्धांत का पालन करते हुए, भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण ऐसे कार्य संस्कृति व संगठन के वातावरण को बनाने के लिए प्रयत्नशील है, जहाँ :

- ✓ सभी कर्मचारी व्यावसायिक नैतिक मूल्यों व आचार संहिता का पालन करें।
- ✓ सभी कर्मचारी सुरक्षित व सम्मानित महसूस करें।
- ✓ जहाँ किसी प्रकार का भेद-भाव व उत्पीड़न न हो।
- ✓ सभी को सीखने व बढ़ने के समान अवसर उपलब्ध हो जाएं।
- ✓ शिकायत निवारण प्रक्रियाओं का पालन सुनिश्चित व कार्यान्वित हो।

- ख) यह पुस्तक भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के इन मुख्य सिद्धान्तों के प्रति जागरूक करने हेतु एक प्रयास है व प्रत्येक कर्मचारी से निम्नलिखित सुनिश्चित की अपेक्षा करती है :

- ✓ कार्यस्थल पर नैतिकपूर्ण व सुरक्षित कार्य वातावरण ;
- ✓ भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के नियमों व विनियमों का कड़ाई से पालन ;
- ✓ उत्पीड़न एवं भेद-भाव मुक्त वातावरण ;
- ✓ कार्यस्थल पर देखे गए किसी भी कदाचार व शोषण की रिपोर्ट करना ।

### पुस्तक में चर्चित प्रमुख मुद्दे

ग) भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण की कर्मचारी आचरण अनुशासन नियमावली में कुछ दिशा-निर्देश एवं समय - समय पर जारी अन्य अनुदेश पहले ही दिए गए हैं। इसी प्रकार, यौन उत्पीड़न के संबंध में अनेक मामले पहले ही "कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संबंधित मामलों की रोकथाम व निवारण नीति" शीर्षक पर जारी नीतिगत पुस्तक में पहले ही समाविष्ट किए गए हैं। तथापि, इस दिशा-निर्देशिका में कर्मचारियों के आचरण के संबंध में "करें एवं ना करें" अनुदेश बुलेट शैली में विशेष रूप से देने का प्रयास किया गया है ताकि सरलता से स्मरण रहे। यह यौन उत्पीड़न के संबंध में कुछ मिथ्याओं पर भी प्रकाश डालती है; उदाहरण के लिए ऐसे कार्य व व्यवहार जो कार्यस्थल का माहौल अनैतिक व असुरक्षित बनाते हैं व अन्य उदाहरण जो कार्यस्थल पर कदाचार के बारे में विस्तृत रूप से बताते हैं। इस दिशा-निर्देशिका का आधारभूत लक्ष्य है कि कर्मचारियों को उनके विभिन्न कृत्यों के अनेक प्रभावों के बारे में बताया जाए ताकि वे सभी के लिए स्वस्थ, नैतिक व सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने के लिए संगठनात्मक प्रयास में योगदान कर सकें।

## II. कार्यस्थल पर कदाचार

क) कार्यस्थल : इसका क्या अर्थ है ? क्या यह भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण का परिसर है ? कार्यक्षेत्र के दायरे में क्या -क्या आता है ?

कार्यस्थल भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के परिसर में अथवा परिसर से बाहर ऐसे स्थान के रूप में परिभाषित किया जा सकता है जहाँ ऐसा व्यवहार निम्नलिखित को सम्मिलित कर रोजगार से संबंधित हो :

- कर्मचारी के कार्यालय परिसर तथा भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के भीतरी स्टेशन / क्षेत्र ;

- कर्मचारियों तथा बाहरी व्यक्तियों के रोजगार से संबंधित सभी क्षेत्र/प्रतिष्ठान जैसे पार्किंग क्षेत्र, हवाई अड्डे इत्यादि ;
- ऐसे क्षेत्र भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण प्रणाली के पर्यवेक्षण के अन्तर्गत भौतिक परिसर तक ही सीमित नहीं है अपितु ऐसे क्षेत्र में भी जहां भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के कर्मचारी होने के नाते रहते हों व यात्रा करते हैं ।
- जहाँ परिसर के भीतर या बाहर ऐसे व्यवहार के कारण कार्यस्थल पर शत्रुतापूर्ण माहौल बनता हो या भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के किसी कर्मचारी को डर हो ।

ख) मेरे कार्य स्थल को किस प्रकार का कार्य व व्यवहार अनैतिक तथा असुरक्षित बनाता है ? मुझे क्या नहीं करना चाहिए ?

क्या न करें :

अनियमित रूप से अथवा समय पर कार्यालय आने के अनुशासन को न तोड़ें ।  
 बिना छुट्टी के कार्य स्थल से अनुपस्थित न रहें ।  
 कार्य निष्पादन में लापरवाही सहित कार्य की उपेक्षा न करें तथा कार्य को लंबित तथा देरी से न करें ।  
 अपने तैनाती स्थल से बिना अनुमति या पर्याप्त कारण बताए अनुपस्थित न रहें ।  
 थूकने, तोड़ने आदि सहित प्राधिकरण की किसी सम्पत्ति को नुकसान न पहुँचाएं ।  
 उपलब्ध सुविधाओं और संसाधनों का दुरुपयोग न करें ।  
 कार्य स्थल पर तथा ड्यूटी पर मदिरा सेवन न करें।  
 कार्य स्थल पर उपद्रवी या कदाचारी या अमद्र व्यवहार न करें ।  
 कार्यालय परिसर में ताश व जुआ न खेलें ।  
 कार्य स्थल पर धूम्रपान न करें ।  
 ड्यूटी पर न सोएं ।

कार्यस्थल पर किसी के विरुद्ध द्वेषपूर्ण तथा झूठे आरोप न लगाएं ।  
रिश्तवत न लें, न दें, अथवा ऐसा कोई पारिश्रमिक स्वीकार न करें  
जिसके लिए कर्मचारी वैध रूप से पात्र नहीं है  
कार्यक्षेत्र पर किसी भी प्रकार से धमकी, छल या बेईमानी न करें  
असत्य सूचना प्रस्तुत न करें  
भा0 वि0 प्रा0 की सुविधाओं तथा मानव संसाधन (श्रमशक्ति ) का  
दुरुपयोग न करें,  
कार्यक्षेत्र पर किसी भी कर्मचारी के साथ किसी भी प्रकार से पक्षपात  
या अपमान न करें साथ ही, किसी भी प्रकार का मानसिक उत्पीड़न न  
करें  
कार्यक्षेत्र पर किसी भी महिला के साथ किसी भी प्रकार का यौन  
उत्पीड़न न करें  
नैतिक चरित्रहीनता सहित किसी भी प्रकार का दंडनीय अपराध न  
करें  
आपके कार्य के दौरान आपको प्राप्त होने वाली कोई भी सूचना किसी  
भी अप्राधिकृत व्यक्ति को न प्रदान करें  
भा0 वि0 प्रा0 या उसके कर्मचारियों को बदनाम करने वाली अफवाहें न  
फैलाएं या गलत सूचनाएं न दें  
अपने घरेलू कार्य जैसे बच्चों का होमवर्क आदि कार्यक्षेत्र पर न करें  
अनुशासनहीनता या अच्छे व्यवहार के प्रतिकूल कोई कार्य न करें  
ऐसा कोई कार्य करने या दुरुसाहस करने का प्रयास न करें जो  
कि भा0 वि0 प्रा0 कर्मचारी (आचरण, अनुशासन तथा अपील)  
विनियमों का उल्लंघन तथा कदाचार माना जाए । इन विनियमों  
की जानकारी भा0 वि0 प्रा0 की वेबसाइट पर निम्नलिखित चरणों  
के अनुसरण द्वारा प्राप्त की जा सकती है :

www.aai.aero-Right to info-Information as per RTI Act  
section4(1)(b)-Rules & Regulations/Manual-Personnel  
Manuals- AAI Employees (Conduct,Discipline and Appeal)  
Regulation 2003

ग) कौन से कार्य तथा व्यवहार यह सुनिश्चित करेंगे कि मेरा कार्यक्षेत्र सभी के लिए स्वस्थ, नैतिक तथा सुरक्षित हो? मुझे क्या करना चाहिए?

क्या करें:

सभी सहकारियों: वरिष्ठ , कनिष्ठ, पुरुष तथा महिलाओं का सम्मान करें

अपना कार्य गम्भीरता से करें

अपने 100% क्षमता तथा शक्ति के साथ कार्य निष्पादन करें

संगठन के प्रति अपनी ओर से सर्वोत्तम कार्य कर मा० वि० प्रा० द्वारा दिए जा रहे पारिश्रमिक तथा लाभों के साथ न्याय करें ।

ड्यूटी के दौरान अपनी वर्दी, बैज तथा पहचान पत्र धारण करें

कार्यक्षेत्र पर यौन उत्पीड़न सहित कदाचार की श्रेणी में आने वाले किसी भी कार्य से दूर रहें ।

कार्यक्षेत्र पर यौन उत्पीड़न सहित कदाचार की श्रेणी में आने वाले किसी भी कार्य में यदि अन्य व्यक्ति को लिप्त पाएं तो उसे रोके ।

कार्यक्षेत्र पर कदाचार के मामलों की जानकारी उपयुक्त अधिकारी तथा मा० वि० प्रा० के शिकायत प्रकोष्ठ को दें ।

कार्यक्षेत्र पर देखे गए यौन उत्पीड़न के मामलों की जानकारी, इस उद्देश्य के लिए मा० वि० प्रा० में बनी नामित शिकायत समिति को दें ।

कार्यक्षेत्र में स्वयं अथवा अन्य किसी के साथ हुए यौन उत्पीड़न सहित कदाचार के किसी भी मामले की शिकायत करने वाले अपने सहकर्मी के साथ सहयोग करें ।

यौन उत्पीड़न सहित कदाचार के मु-ों को कर्मचारी बैठकों तथा अन्य उपयुक्त फोरम में उठाएं तथा अधिकारी -कर्मचारी बैठकों में इस पर सकारात्मक ढंग से चर्चा करें ।

- घ) पर्यवेक्षक/प्रबंधक क्षमता वाले प्रत्येक कर्मचारी, उपर्युक्त के अतिरिक्त, ई सी डी ए विनियमों के प्रावधानों के अनुसार निम्नलिखित का प्रतिपादन भी सुनिश्चित करें:

आपके पर्यवेक्षण में आने वाले सभी कर्मचारियों की सत्यनिष्ठा तथा कार्य के प्रति समर्पण भाव सुनिश्चित करने के लिए सभी संभव कदम उठाएं। अपनी स्थिति और/या प्राधिकार का किसी भी रूप में दुरुपयोग न करें।

- ड) कदाचार के समतुल्य कार्यों के प्रमुख उदाहरण:

**i) कार्य स्थल पर असभ्य, उपद्रवी, अनियमित व्यवहार के उदाहरण**

( ये उदाहरण केवल निदर्शी हैं सम्पूर्ण नहीं )

- धमकी वाले, डराने वाले, बल प्रयोग, विद्वेषी व्यवहार जैसे :
  - चिल्लाना
  - चर्चा के दौरान मेज पर जोर से मारना
  - पेन, फाइल आदि वस्तुएं फेंकना
  - बातचीत के दौरान गुंडागर्दी
  - किसी भी प्रकार का झगड़ा (शारीरिक या मौखिक )
  - कार्यस्थल पर शराब पीना
- शारीरिक नुकसान पहुँचाना या स्वयं, अन्य अथवा भा0 वि0 प्रा0 सम्पत्ति को नुकसान पहुँचाने की धमकी देना।
- मौखिक, लिखित या ईमेल संचार में ऐसी भाषा का प्रयोग जिसे अप्रतिष्ठित, अपमानजनक तथा/अथवा धमकाने वाला माना जाए :
  - असभ्य शब्द अथवा अनुचित भाषा
  - अपभाषा
  - व्यक्तिगत टिप्पणियां
- कार्य स्थल पर हथियार लाना अथवा ड्यूटी के दौरान हथियार धारण करना।

ii) उत्पीड़न (यौन उत्पीड़न के अतिरिक्त ) में शामिल है:

- लिंग, पद ( वरिष्ठ अथवा कनिष्ठ ), जाति आदि के आधार पर पक्षपात;
- डराना: धमकी या अनुचित दबाव, भयभीत करना, संगठन में आदरपूर्वक रहने के मूल अधिकार में बाधा डालना;
- कर्मचारी के कार्य निष्पादन पर दुष्प्रभाव डालने वाला अथवा किसी कर्मचारी के लिए रोजगार अवसरों पर बुरा प्रभाव डालने वाला शत्रुतापूर्ण वातावरण ;
- अन्य कर्मचारियों को उनके कार्य निष्पादन में संगत डाटा तथा सूचना बांटने के संबंध में मौन रहना एवं पूछने पर भी कोई उत्तर ना देना ;
- अपने अधीनस्थ कर्मचारी को अधिकारपूर्वक व्यक्तिगत तथा /अथवा घरेलू कार्य (गैर सरकारी प्रकृति) के करने के लिए कहना

iii) कार्य स्थल पर मानसिक अथवा भावनात्मक उत्पीड़न के उदाहरण

कार्यस्थल पर सभी प्रकार के उत्पीड़न, पक्षपाती तथा अनियमित व्यवहार मानसिक अथवा भावनात्मक उत्पीड़न का कारण बन सकते हैं । कुछ उदाहरण नीचे दिए जा रहे हैं (यह सूची केवल निदर्शी है, सम्पूर्ण नहीं ):

- असभ्य, आपत्तिजनक टिप्पणियां करना ।
- भयभीत करने वाले कृत्य करना ।
- व्यक्ति को बदनाम करना –अफवाहें फैलाना, अन्य सहकर्मियों के सामने खिल्ली उड़ाना, अपमान करना, व्यक्ति की धारणाओं अथवा व्यक्तिगत जीवन के विषय में प्रश्न करना, गालियां देना अथवा यौन उत्पीड़न
- व्यक्ति का अनादर करना–व्यक्ति को अपमानजनक या उसके स्तर से निम्न कार्य करने के लिए मजबूर करना, व्यावसायिक कदाचार का अनुकरण करना ।
- किसी व्यक्ति को अलग–थलग करना तथा / अथवा उसे अपनी भावनाएं व्यक्त करने से रोकना– उस पर चिल्लाना, बार–बार टोकना, बातचीत

न करना, व्यक्ति की उपस्थिति को नकारना, व्यक्ति को दूसरों से दूर करना आदि

- व्यक्ति को काम न देना तथा/ अथवा कार्य, विकास तथा/ अथवा कार्य की जानकारी के समान अवसर प्रदान न करना
- प्रशिक्षण दिए बिना नए कार्य प्रदान करना
- व्यक्ति के स्वास्थ्य के लिए अनुपयुक्त या हानिकारक कार्य प्रदान करना।
- दूरस्थ या अनुचित स्थानांतरण ।
- अनुचित निम्न मेरिट रेटिंग ।
- झूठी सूचना फैलाना ॥

iv) कार्यालयी संसाधनों, सुविधाओं अथवा अवसंरचना के दुरुपयोग के उदाहरण

- अत्यधिक लम्बी तथा बार-बार व्यक्तिगत टेलीफोन कॉल करना (स्थानीय, राष्ट्रीय या अन्तर्राष्ट्रीय)।
- इंटरनेट तथा ईमेल की उपलब्ध सुविधाओं का दुरुपयोग जैसे कार्यालय में शेयर तथा स्टॉक देखने में समय व्यतीत करना, कार्यालय में बच्चों का होमवर्क करना आदि ।
- स्टेशनरी, कागज के रिम आदि ले जाना ।
- कार्यालय में व्यक्तिगत पुस्तकें/ पाठ्यपुस्तकें प्रिन्ट या फोटो कॉपी करना।
- झूठे मेडिकल बिल आदि जमा करना तथा उनका दावा करना ।
- कार्यालय से निकलते समय कम्प्यूटर, एसी, लाइट आदि बंद न करना।

### III. कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न

#### क) कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न की वास्तविक घटनाएं :

- एक कर्मचारी नवनियुक्तों सहित अपने कुछ साथी सहकर्मियों पर उनकी वेशभूषा तथा बालों के स्टाइल के संबंध में द्विअर्थी टिप्पणियां करता है। अन्य सहकर्मी हंसते हैं और इन टिप्पणियों से मनोरंजन करते हैं।
- एक एक हंसमुख व्यक्ति है, जोकि अपने साथियों के साथ चुटकुले सुनना-सुनाना तथा हंसना पसंद करता है। एकस ने एक एस एम एस सेवा ली है जो नए नए चुटकुले भेजती है जिन्हें एकस अपने अन्य साथियों के साथ बांटता है। उनमें से कुछ चुटकुले वयस्क/ अश्लील सामग्री तथा तस्वीरों वाले होते हैं। सामान्यतः लोग एकस के साथ समय बिताना पसंद करते हैं किन्तु जब से एकस ने ये चुटकुले बांटना प्रारम्भ किया है, उसके अनेक सहकर्तियों ने उससे दूरी रखना शुरू कर दिया तथा काम के अतिरिक्त अन्य कोई बात करना पसंद नहीं करते।
- कामिनी, एक वरिष्ठ अधिकारी, एक शाम कार्यालयी पार्टी में भाग लेती है। पार्टी के दौरान, अन्य वरिष्ठ अधिकारी उससे अपने नजदीक बैठने का अनुरोध करता है। वह मना कर देती है। तब वह अधिकारी उसके पीछे जाता है और उसके नितम्ब पर थप्पड़ मारता है।
- दो कर्मचारी एक बैठक के लिए शिमला जाते हैं। एक दिन देर शाम को, एक कर्मचारी रमन के अनुरोध पर दोनों खाना खाने बाहर जाते हैं। भोजन के बाद रमन नशे में अन्य कर्मचारी रानू के साथ दुर्यवहार करता है, जिसके कारण रानू का उसके साथ बैठना मुश्किल हो जाता है।
- समीर, एक सहकर्मी, कार्य के पश्चात् शिल्पा को घर तक छोड़ने का प्रस्ताव रखता है। चूंकि शिल्पा का घर समीर के घर के नजदीक ही है, वह यह प्रस्ताव स्वीकार कर लेती है। रास्ते में, समीर उसके साथ शारीरिक छेड़छाड़ करता है।

ये सभी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटनाएं हैं।

चाहे कार्यालय परिसर के भीतर हों या बाहर :

- जब अवांछनीय यौन अर्थभंगिमा वाला व्यवहार किया जाए ।
- जब ऐसा व्यवहार नौकरी से जुड़ा हुआ हो ।
- जब ऐसे व्यवहार में दो (या अधिक) सहकर्मी शामिल हों।
- जब ऐसे व्यवहार के कारण कार्यस्थल पर डर तथा शत्रुता का माहौल बनने की संभावना हो ।
- ऐसे व्यवहार के शिकार किसी कर्मचारी को यदि यह तार्किक भय हो कि पीड़ित कर्मचारी की नौकरी के संबंध में, ऐसा व्यवहार अपमानजनक है तथा उसके स्वास्थ्य व सुरक्षा के प्रति संकट उत्पन्न कर सकता है।

ख) कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को कैसे परिभाषित किया जाएगा ?  
कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न के अन्तर्गत क्या क्या आता है ?

यौन उत्पीड़न दुर्व्यवहार तथा दण्डनीय अपराध का ऐसा गंभीर रूप है जो हमारे मूलभूत अधिकारों, हमारे मूल्यों तथा मान्यताओं, हमारे स्वामिमान, व्यक्तिगत मर्यादा व स्वतंत्रता का उल्लंघन करता है ॥ अतः सभी कर्मचारियों को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकना चाहिए क्योंकि यह गैरकानूनी, अव्यावसायिक तथा अनैतिक है ।

ग) विशाखा तथा अन्य बनाम राजस्थान राज्य के मामले में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दी गई परिभाषा के अनुसार कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न

- अवांछनीय यौन व्यवहार (चाहे सीधे तौर पर हो या परोक्ष) में शामिल, किन्तु इन्हीं तक सीमित नहीं ।
- शारीरिक संपर्क व छेड़छाड़ ।

- यौन कृत्यों की मांग या अनुरोध ।
- यौन अर्थभंगिमा वाली टिप्पणियां ।
- अश्लील चित्र दिखाना ।
- यौन प्रकृति के अन्य अवांछनीय कृत्य चाहे वह मौखिक, लिखित, शारीरिक, चित्र या इलेक्ट्रॉनिक या किसी अन्य प्रकार के कृत्य हों, जिनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं :
- नौकरी में प्राथमिकता दिए जाने का अन्तर्निहित या प्रत्यक्ष विश्वास दिलाना ;
- नौकरी में नुकसान पहुंचाने की अन्तर्निहित या प्रत्यक्ष धमकी ;
- वर्तमान या भविष्य में नौकरी की स्थिति के संबंध में अन्तर्निहित या प्रत्यक्ष धमकी ;
- ऐसा व्यवहार जो कार्य में बाधा उत्पन्न करने अथवा डर या अपमानजनक अथवा विद्वेषपूर्ण कार्य परिस्थितियां उत्पन्न करें अथवा
- स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समस्याओं सहित अपमानजनक व्यवहार।

घ) कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न के उदाहरण : अवांछनीय यौन संबंधित व्यवहार (सीधे तौर पर या परोक्ष रूप से ):

- महिलाओं से छेड़छाड़ ।
- अवांछनीय यौन व्यवहार या प्रस्ताव, चाहे उसमें शारीरिक स्पर्श शामिल हो या नहीं ।
- व्यक्तिगत वेशभूषा एवं व्यक्ति के शरीर के संबंध में टिप्पणियां ।
- यौन टिप्पणियां, संकेत, हावभाव तथा विचारोत्तेजक अथवा अपमानजनक टिप्पणियां ।
- कामुक, अश्लील, अशोभनीय, यौन अर्थभंगिमा वाली भाषा या परोक्ष यौन अर्थी चुटकुले।
- यौन विशेषण, यौन व्यवहार के लिखित या मौखिक संदर्भ, व्यक्ति के यौन तथा व्यक्तिगत जीवन के विषय में चर्चा, व्यक्ति की यौन गतिविधियों, कमियों या कौशल के विषय में टिप्पणियां ।

- किसी व्यक्ति के शरीर की ओर कुदृष्टि या घूरना तथा/अथवा यौन भंगिमा वाले हाव भाव।
- सीटी बजाना, छूना, अन्य के बालों में हाथ फेरना, अन्य के शरीर से छूते हुए निकलना, अन्य व्यक्ति को चिंहुटी भरना, थपथपाना, हाथ फेरना, पकड़ना, चुम्बन करना अथवा पुचकारना।
- अश्लील सामान, पोस्टर, चित्र, फोटोग्राफ, कैलेण्डर, कार्टून, स्क्रीन सेवर या शरीर के कुछ अंग दिखाना।
- अश्लील ढंग से बैठना।
- लम्बे समय तक हाथ मिलाना।
- किसी के यौन अनुभवों के बारे में प्रत्यक्ष रूप से बातें करना ।
- सेक्स संबंधी ई – मेल, वॉयसमेल अथवा सार संदेश भेजना।
- मिलने अथवा बाहर घूमने हेतु आपत्तिजनक आग्रह बार-बार करना।
- लैंगिक आधारित बेइज्जती अथवा अश्लील फ्लिरियां कसना।
- किसी भी प्रकार के अश्लील ओवरटोन जैसे कि अश्लील टेलीफोन करना तथा रात्रि में फोन करना, क्रेन्क काल, आंसरिंग मशीन पर एस एम एस, ई मेल तथा अन्य साधनों से अश्लील संदेश भेजना ।
- बलात् शरीर को छूना अथवा छेड़खानी अथवा किसी की इच्छा के बिना कैद में रखना।
- अन्य व्यवहार अथवा कृत्य जिससे कार्यस्थल पर डरने एवं स्वास्थ्य और संरक्षा समस्याएं उत्पन्न हों जैसे कि ड्यूटी पर मदिरापान इत्यादि ।

**इ ) कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न के उदाहरण : कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के समान माने जाने वाले पक्षपात**

- कोई कार्य अथवा प्राधिकरण में किसी व्यक्ति द्वारा एक लिंग से संबंधित ऐसा कार्य जिससे कैरियर प्रगति में समान अवसरों का हनन होना अथवा लैंगिक आधार पर कार्यस्थल पर बदले की कार्रवाई करना अथवा भय पैदा करना।

- महिलाओं को उन स्थानों पर जाने से मना करना जहाँ वे जाना चाहती हैं ।
- पुरुषों को ज्यादा पसंदीदा कार्य सौंपना ।
- महिलाओं की उनके कार्यों की तुलना में उनके व्यक्तित्व पर टिप्पणी करना।
- एक विशेष ग्रेड के बाद महिलाओं को उच्च स्तर पर आने की मनाही।
- महिलाओं को कुछ और मामले व पुरुषों को कुछ और मामले सौंपना ।
- महिला होने के नाते ज्यादा कार्य देना।
- शिकायतों को गंभीरता से न लेना।
- महिलाओं के छुट्टी मांगने पर उनसे न पूछे जाने वाले अथवा व्यक्तिगत प्रश्न करना।
- लैंगिक भेद (उदाहरण जैसे महिलाएं देर से आती हैं व जल्दी जाती हैं अथवा महिलाएं अपना कार्य उचित प्रकार से नहीं करती)।

रोजगार में समानता का हनन हो सकता है, जब महिलाओं से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न संबंधी लिंग भेद की हिंसा होती है । लिंग समानता में सम्मानपूर्वक कार्य का अधिकार तथा यौन उत्पीड़न से सुरक्षा सम्मिलित है, जो सर्वमान्य आधारभूत मानव अधिकार है ।

च) मुझे क्या करना चाहिए यदि मैंने अपने कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न को देखा है /दिख रहा हूँ ।

उत्पीड़न शिकायत प्रक्रियाएं : क्या करें ।

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- यदि आप उत्पीड़न के शिकार हैं ।</li> <li>- उत्पीड़न करने वाले को कहें कि अश्लील व्यवहार आपत्तिजनक है व व्यक्ति को इस हेतु रोकें।</li> </ul> |
|---|

- घटनाओं का रिकार्ड रखें (समय, स्थान, संभावित साक्षी, क्या हुआ, आपकी प्रतिक्रिया इत्यादि ) आपको शिकायत करने के लिए रिकार्ड की आवश्यकता नहीं है परन्तु रिकार्ड आपके मामलों को मजबूत बनाता है तथा समय पर आपको मामले पर घटनाओं का स्मरण करवाता है ।
- शिकायत करें यदि उत्पीड़नकर्ता को रोके जाने के सभी प्रयास असफल रहते हैं व उत्पीड़न निरंतर रहता है तो मामले की शिकायत निम्नलिखित को करें :
- (क) कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों के प्रभावी निवारण के लिए भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण में गठित संबंधित शिकायत समिति (क्षेत्रीय अथवा निगमित मुख्यालय) को रिपोर्ट करें अथवा
- (ख) प्रत्यक्ष रूप से भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण अध्यक्ष महोदय को गुप्त रूप से ई मेल आई डी द्वारा ( ई मेल आई डी को सम्मिलित कर अथवा स्रोत जहाँ से ई मेल आई डी उद्धृत किया जा सकता हो)।
- आपको अधिकार है कि आप हमले के कार्रवाई की शिकायत पुलिस को भी कर सकते हैं तथापि यह संस्तुति की जाती है कि आप सर्वप्रथम इस प्रयोजन हेतु गठित शिकायत समितियों से संपर्क करें ।
- कार्य स्थल पर उत्पीड़न की घटना घटित होने की रिपोर्ट शीघ्रातिशीघ्र 15 दिनों के भीतर लिखित शिकायत के साथ करें ।
- शिकायत मिलने पर इसे गोपनीय रखें ।

#### छ) कर्मचारियों के दायित्व

सुप्रीम कोर्ट के दिशा-निर्देशों के अनुसार, निम्न का पालन करते हुए कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए सभी कर्मचारी यह सुनिश्चित करें :

#### क्या करें

- इस प्रकार के कृत्यों से दूर रहें।
- इस प्रकार के कार्य करते हुए पाए जाने या देखने पर व्यक्तियों को ऐसा करने से रोके ।

- भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण में इस प्रयोजन हेतु बनाई गई उचित शिकायत निवारण समिति को कार्यस्थल पर हो रहे यौन उत्पीड़न के संबंध में रिपोर्ट करें ।
- कर्मचारियों की बैठक अथवा अन्य उचित मंच पर यौन उत्पीड़न सहित कदाचार के अन्य मामलों को उठाएं तथा इस मुद्दे को नियोक्ता-कर्मचारी की बैठकों में सकारात्मक रूप से उठाएं।
- सभी के लिए सुरक्षित कार्यस्थल बनाने हेतु प्रयत्न करें ।
- क्या करें: ईमानदार रहें - जब मामले को उठाएं, बदले की कार्रवाई के बिना / किसी को झूठा बनाएं बिना करें ।

ज) उपर्युक्त के अतिरिक्त, पर्यवेक्षण/ प्रबंधकीय क्षमता में प्रत्येक कर्मचारी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए निम्नलिखित को सुनिश्चित करें :

प्रबंधनों व सुपरवाइजरी हेतु अनुदेश : करें

आपकी जानकारी में आए कार्य स्थल पर किसी भी उत्पीड़न को रोकें, चाहे कोई शिकायत की गई हो अथवा नहीं ।  
कार्य स्थल पर सभी प्रकार के उत्पीड़न का विरोध करें ।  
कार्य स्थल पर उत्पीड़न की शिकायत मिलने पर उत्पीड़न के माहौल पर शीघ्र कार्रवाई करके विरोध करें ।  
जांच के दौरान शिकायतकर्ता (जो शोषण का शिकार है) अथवा प्रतिभागी (साक्षी/ पर्यवेक्षक) पर बदले की कार्रवाई की रोकथाम हेतु शीघ्रता से कार्रवाई करें ।  
प्रतिशोध में निम्नलिखित कृत्य सम्मिलित हैं लेकिन यह यहां तक ही सीमित नहीं हैं :  
क. कार्य स्थल पर किसी को उसकी भूमिका/उत्तरदायित्व के बारे में हाशिए पर डालना ।  
ख. सामाजिक रूप से बहिष्कृत या कलंकित करना ।

- ग. शिकायतकर्ता/गवाह या उसके किसी नजदीकी या संबंधी के लिए शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और/ अथवा भावुक माध्यमों से शत्रुतापूर्ण या भय का वातावरण उत्पन्न करना ।
- घ. ग़लत अफवाह फैलाना
- ङ. शिकायतकर्ता पर किसी भी प्रकार से शिकायत वापिस लेने हेतु दबाव बनाना
- च. कोई ऐसा व्यवहार जो बदले की कार्रवाई माना जाए ॥

सभी कर्मचारियों को उत्पीड़न मुक्त वातावरण में कार्य करने का अधिकार है। पर्यवेक्षण क्षमता में सभी अधिकारियों का सभी कर्मचारियों को इस प्रकार का सुरक्षित वातावरण उपलब्ध करवाने का दायित्व है।

“सभी को सुरक्षित कार्य स्थल का मौलिक तथा कानूनी अधिकार है, हम सभी सुरक्षित कार्य वातावरण के लिए उत्तरदायी हैं”

### झ) असुरक्षित कार्य वातावरण के परिणाम

असुरक्षित कार्य वातावरण के गंभीर नकारात्मक परिणाम हो सकते हैं जैसा कि, यह निम्नलिखित तक ही सीमित नहीं है ।

- व्यक्ति विशेष पर
  - कार्य क्षमता प्रभावित होती है;
  - भावात्मक व मानसिक स्वास्थ्य प्रभावित होता है ;
  - जीवन संपूर्ण रूप से प्रभावित होता है ।
- संगठन पर
  - उत्पादकता तथा व्यापार प्रभावित होता है ;
  - टेलेंट प्रभावित होता है ;
  - सम्मान दांव पर लग जाता है ;
  - गम्भीरता मामले : कानूनी निहितार्थ युक्त ।

अ) यौन उत्पीड़न : मिथ्या व वास्तविकताएं

मिथ्या : 1 कार्य स्थल पर शारीरिक शोषण की घटनाएं बहुत कम होती हैं।

**वास्तविकता:** कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न बहुत अधिक होता है। लगभग 40 से 60 प्रतिशत महिलाओं को इस स्थिति का सामना करना पड़ता है तथा कालेजों व विश्वविद्यालयों में समान रूप से यह व्याप्त है।

मिथ्या 2 : शारीरिक रूप से उत्पीड़न की घटनाओं को बढ़ा-चढ़ा कर पेशा किया जाता है ज्यादातर उत्पीड़न की घटनाएं तुच्छ अथवा जोखिम रहित होती हैं। जो महिलाएं इस पर आपत्ति उठाती हैं वे विनोद-वृत्ति की नहीं होती हैं।

**वास्तविकता:** व्यवहार जोकि आपत्तिजनक है जोखिम रहित अथवा हंसी-मजाकपूर्ण नहीं कहा जा सकता। यौन उत्पीड़न महिला पर हुए प्रभाव से परिभाषित किया जाता है न कि करने वाले की उद्देश्य से। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न सामान्यतया : बेइज्जती तथा भय पैदा करने सहित अपराधपूर्ण भी हो सकता है।

मिथ्या 3 : महिलाएं कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की मनगढ़त कहानियां उनके कर्मचारियों को नीचा दिखाने व अन्य लोगों जो उन पर गुस्सा होते हैं, के लिए गढ़ती हैं।

**वास्तविकता :** अनुसंधान दर्शाते हैं कि 1 प्रतिशत से कम शिकायतें गलत होती हैं। वे न्यायोचित होने के पश्चात् भी शिकायतें नहीं करती हैं क्योंकि वे इसके पश्चात् होने वाले भय, परपीड़न तथा व्यंग्यात्मक/ हास्यापद स्थिति से बचना चाहती हैं।

मिथ्या 4: यौन उत्पीड़न वास्तव में कोई मुद्दा नहीं है क्योंकि इससे किसी को जोखिम नहीं होता है।

**वास्तविकता :** यौन उत्पीड़न से ग्रस्त व्यक्ति बहुत सी शारीरिक व मनोवैज्ञानिक बीमारियों का शिकार बनता है। पीड़ित व्यक्ति की शारीरिक व मानसिक स्वस्थता हेतु आर्थिक परिणामों की भी आवश्यकता रहती है तथा संगठन की उत्पादकता, कार्यक्षमता तथा कार्यस्थल की नैतिकता भी प्रभावित होती है।

**मिथ्या 5 :** महिलाएं यौन उत्पीड़न की अपेक्षा रखती हैं उत्तेजक वस्त्र धारण करने वाली महिलाओं का ही यौन उत्पीड़न होता है।

**वास्तविकता:** यह शोषण करने वाले व्यक्ति द्वारा पीड़ित पर आरोप लगाने का पुराना बहाना है। सभी व्यक्तियों को आक्रमण अथवा उत्पीड़न के भय के बिना कार्य करने, वस्त्रधारण अथवा स्वतंत्र रूप से विचरण करने का अधिकार है।

**मिथ्या 6:** अगर आप उत्पीड़न की अनदेखी करते हैं तो यह स्वयं ही समाप्त हो जाएगा।

**वास्तविकता:** वास्तविकता/सच्चाई यह है कि ऐसा नहीं होगा। अनुसंधान दर्शाते हैं कि ऐसे व्यवहार की अनदेखी मात्र से ही उत्पीड़नकर्ता सामान्यतया: अपने आप नहीं रुकते। इस प्रकार के आचरण को अनदेखा कर देना क्षमा कर देना , पसन्द करना अथवा उत्साहवर्धक माना जाता है।

**मिथ्या 7:** यौन उत्पीड़न अथवा उत्पीड़नकर्ता के डर के कारण मैं किसी पर प्रशंसात्मक टिप्पणी नहीं कर पाऊँगा।

**वास्तविकता:** किसी पर टिप्पणी करना सामान्यतः यौन उत्पीड़न की श्रेणी में नहीं आता, परन्तु जब संदेह हो, ऐसा मत करें। यह प्रभाव होता है न कि ऐसा व्यवहार या टिप्पणी करने की मंशा।

कार्यालय में आप किसी भी पद पर हों, यौन उत्पीड़न को रोकने में सहायता करें, हमें मानव अधिकारों को बचाने हेतु सामूहिक उत्तरदायित्व लेना चाहिए व भेदभावपूर्ण एवं अस्वीकार्य व्यवहार को जड़ से उखाड़ना चाहिए।

महिला व बाल विकास मंत्रालय

#### IV. आभार

यह पुस्तक, भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण द्वारा कल्याणमयी के सहयोग से “स्वस्थ, सुरक्षित तथा सम्मानजनक कार्य स्थल बनाने” के लिए प्रारम्भ की गई वृहद प्रक्रिया के भाग रूप में स्वतंत्र परामर्शदाता, जविता नारंग द्वारा भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के लिए बनाई गई है। इस प्रक्रिया के अन्तर्गत कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न संबंधी बचाव तथा शिकायत निवारण नीति बनाई गई और भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण के समस्त कर्मचारियों के साथ जागरूकता कार्यशालाएं आयोजित की गईं। इस पुस्तक में स्केच वरुण नारायण द्वारा बनाए गए हैं।