

WOMEN'S PASSPORT No. 2

महिलाओं का पासपोर्ट - 2



Sakhi Kendra

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न
(रोकथाम, निषेध और निवारण
अधिनियम, 2013)

E- Mail : sakhikendra61@gmail.com

Website : www.sakhikendra.org

दोस्तों,

सखी केंद्र की ओर से आप सबको ढेर सारी शुभकामनाएं ।

हमने वूमेंस पासपोर्ट सिरीज के माध्यम से आप लोगों के पास कुछ जरूरी कानूनी अधिकार प्रस्तुत करने की कोशिश की है यदि आपको या आपके जानने वालों को इससे कोई भी फायदा होता है, जानकारियां बढ़ती है ताकि आप दूसरों को सलाह दे सके, जागरुक कर सकते हैं तो App में जरूर लिखें ।

नीलम चतुर्वेदी
महामंत्री एवं संस्थापक
सखी केंद्र



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण अधिनियम, 2013)

मे हमारी भूमिका

सखी केंद्र ने हिंसा और उत्पीड़न से पीड़ित 45000.से अधिक महिलाओं की समस्याओं को, उत्पीड़न को दूर करने और उन्हें न्याय दिलाने की दिशा में 40 वर्ष से अधिक समय से लगातार कार्य करके शायद सबसे ज्यादा लोगों को लाभ पहुंचाया है

सखी केंद्र की स्थापना 1982 में हुई लेकिन महिलाओं के ऊपर हो रही हिंसा उत्पीड़न के विद्रोह में 1979 से शंखनाद कर दिया था बिगुल बजा दिया था और "भेदभाव रहित हिंसा मुक्त समता का समाज बनाने के लिए" लोगों को जागरूक करने के लिए तमाम विभिन्न माध्यमों को भी अपनाया शुरू कर दिया था

हमें आप लोगों से यह साझा करते हुए बहुत खुशी हो रही है कि इस अधिनियम के इतिहास से लगाकर बनने तक पूरी जर्नी में हम लोगों की सहभागिता रही

24 सितंबर से आयोजित. उदयपुर में एक कार्यशाला में हम लोग चर्चा कर रहे थे और तभी हमें भंवरी देवी के साथ हुए गैंगरेप का पता चला

हम तीन लोग 26 सितंबर जयपुर से 45 किलोमीटर दूर भटेरी गांव जहां हमारी भंवरी देवी से मुलाकात नहीं हो पाई लेकिन इस घटना के बारे में हम लोगों ने पूरी तरह से जांच पड़ताल करने की कोशिश की फिर हम लोग भटेरी से 10 किलोमीटर दूर बस्सी पुलिस स्टेशन और फिर शुरू हुआ धरना प्रदर्शन का दौर क्योंकि यह एक छोटी लड़ाई नहीं थी जहां पूरे हिंदुस्तान भर में बाल विवाह रोकने के लिए मुहिम चल रही थी वही यहां 5, 6, 7 वर्ष यहां तक की 6 माह की बच्ची के विवाह की प्रथा अपने पूरे परवान पर थी

इसे रोकने के लिए राजस्थान सरकार की एक परियोजना के तहत कार्य करने वाली साथिनो, में से एक भंवरी देवी राजस्थान महिला विकास कार्यक्रम (डब्ल्यूडीपी) के तहत 'साथिन' के रूप में बाल विवाह रोकने के लिए अपनी कार्य को करते हुए गैंग रेप की जघन्यता को झेला भंवरी देवी कुम्हार जाति की प्रजापति और इन्होंने लड़ाई लड़ी गुर्जर बलात्कारियों के खिलाफ जो ऊंची जाति के देश के हम महिला संगठनों एवं राजस्थान के कई महिला कार्यकर्ताओं ने जबरदस्त विरोध के बाद अंततः मामला राज्य सीआईडी को स्थानांतरित कर दिया गया लेकिन राज्य सीआईडी ने भी अपने कदम पीछे खींच लिए जिस मामले को सीबीआई को सौंपने की मांग को लेकर विरोध प्रदर्शन का दौर शुरू हुआ

अपराध के पांच सालों के बाद आखिरकार पांचों आरोपी गिरफ्तार कर लिए गए. उन पर यंत्रणा देने, हमला करने, साजिश रचने और गैंग रेप के आरोप लगाए गए.

आरोपी से लेकर विधायक, सांसद, मुख्यमंत्री, न्यायाधीश, सीबीआई सब पुरुष थे और उनके विरुद्ध में एक महिला लड़ रही थी जिसने हार नहीं मानी और उसका साथ देने वाले हम लोग सखी केंद्र, नेशनल एलायंस of वूमैन, एक्शन इंडिया आदि ट्रायल के दौरान बिना कोई कारण बताये पांच बार जज बदले गए और नवंबर, 1995 में अभियुक्तों को बलात्कार के आरोपों से बरी कर दिया गया. उन्हें मामूली अपराधों में दोषी करार दिया गया और वे महज नौ महीने की सजा पाकर जेल से छूट गए.

फिर आरोपियों को छोड़ने के लिए अदालत ने माना कि-

"अलग-अलग जातियों के लोग एक साथ बलात्कार में शामिल नहीं हो सकते।

दो आरोपी ऐसे थे जिनकी उम्र 60 वर्ष से अधिक थी; इतने अधिक उम्र के लोग बलात्कार नहीं कर सकते।

बलात्कार असंभव था क्योंकि उसका पति मौजूद था।

घटना में एक चाचा और उसके भतीजे पर भी आरोप है; ऐसा नहीं माना जा सकता कि चाचा और भतीजा एक साथ बलात्कार में शामिल होंगे। "

फिर हम लोगों ने कार्य स्थल पर महिलाओं के उत्पीड़न के संबंध में 1997 में भारत के सर्वोच्च न्यायालय में एक जनहित याचिका दायर की इसके बाद सुप्रीम कोर्ट ने 1997 में ही अपने लैंडमार्क जजमेंट में विशाखा दिशा निर्देश जारी किए

16 वर्ष दिशा निर्देश को कानून बनने में लग गए लेकिन अभी भी 31 साल की लड़ाई के बाद जबकि आरोपियों की मृत्यु हो गई है और सिर्फ एक अंतिम बलात्कारी आरोपी बचा है भंवरी देवी की आंखें तरस रही है कि उसे जेल जाते हुए देखने के लिए बिलकिस बानो के अपराधियों को सजा मिलने के बाद से उम्मीद बढ़ गई है कि शायद भंवरी देवी जी को भी न्याय मिल सके बलात्कारी बद्री को सजा मिल सके

यौन उत्पीड़न अधिनियम कामकाजी महिलाओं को उनके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से बचाने के लिए बनाया गया एक अधिनियम है। यौन उत्पीड़न भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 के तहत एक महिला के समानता के मौलिक अधिकारों का उल्लंघन करता है,

यौन उत्पीड़न एक ऐसा कार्य या व्यवहार है जो यौन भावना के साथ किया गया हो और दूसरे के लिए तकलीफ देने वाला व प्रतिकूल माहौल बनाना होता है जिसमें पढ़ाई लिखाई करना रोजगार करना मानसिक व शारीरिक स्वास्थ्य पर भी बुरा प्रभाव पड़ता है

परिभाषाएँ

- पीड़ित महिला: वर्कप्लेस के रेफ़रेंस में कोई भी महिला, चाहे वो उस वर्कप्लेस में कार्यरत हो या नहीं, जिसने यौन उत्पीड़न का आरोप आरोपी पर लगाया हो।
- वर्कर: वर्कप्लेस पर रेगुलर या इरैगुलर रूप से, इन्फ़ॉर्मल रूप से या दैनिक भत्ते पर कार्यरत व्यक्ति, चाहे सीधे तौर पर या किसी एजेंट के ज़रिये। इस परिभाषा में सहकर्मी, कॉन्ट्रैक्ट वर्कर्स, प्रोबेशन ट्रेनी, इंटर्न या वालंटियर भी शामिल हैं।
- आरोपी: ऐसा व्यक्ति, महिला या पुरुष जिसके खिलाफ किसी महिला ने यौन उत्पीड़न की शिकायत की हो।
- यौन उत्पीड़न: यौन उत्पीड़न एक अनचाहा यौनिक पर प्रवृत्ति का व्यवहार है, जो एक तरफा हो और किसी को न पसंद आए। यह वर्कप्लेस में हो सकता है और इसका प्रभाव सीधे काम पर पड़ सकता है या फिर वर्कप्लेस के माहौल को आपत्तिजनक और बंधक प्रवृत्ति का बना सकता है।

कार्यस्थल (वर्कप्लेस)

कानून के अनुसार, निम्नलिखित स्थानों को वर्कप्लेस में शामिल किया जाता है:

- सरकारी संस्थाएं और इंडस्ट्रीज़: जो सरकार द्वारा नियंत्रित की जाती है और आर्थिक सहायता प्राप्त करती है, जैसे कि डिपार्टमेंट, संस्था, इंडस्ट्री, इंस्टीट्यूट, ऑफिस, शाखा या कोई यूनिट।
- गैर सरकारी संस्थाएं और इंडस्ट्रीज़: जैसे कि संस्थान, सोसाइटी, ट्रस्ट, स्कूल, कॉलेज या सेवाएँ प्रदान करने वाली संस्थाएं।
- हॉस्पिटल और नर्सिंग होम: जो स्वास्थ्य सेवाएँ प्रदान करते हैं।
- खेल संस्थाएं और स्टेडियम: जैसे कि खेल से जुड़ी संस्थाएं, स्टेडियम या खेल परिसर।
- ऑफिस ट्रांसपोर्ट: जब आपको अपने ऑफिस के काम से जाना पड़े और आपके ऑफिस द्वारा ट्रांसपोर्ट व्यवस्था भी शामिल हो।
- निवास या घर: जहाँ आप निवास करते हैं।

घर

इस नियम के अनुसार, हमारे और आपके घर को भी कार्यस्थल के रूप में माना गया है। घरेलू कामगार महिलाएं, ड्राइवर, माली और अन्य कई लोग हमारे घरों में काम करते हैं और उन्हें रोजगार प्राप्त होता है। इस प्रकार, हमारा निजी स्थान, हमारा घर, उन सभी के लिए एक कार्यस्थल बन जाता है। जो महिलाएं अपने घर से काम करती हैं या स्वरोजगार करती हैं, उनके लिए भी उनका घर एक कार्यस्थल है, जहां उन्हें सुरक्षा का पूरा अधिकार है।



अगर कहीं भी आपको(कॉलेज, इंस्टिट्यूट, कार्य स्थल कहीं पर भी) इन स्थितियों का सामना करना पड़ रहा है तो तुरंत शिकायत करें

- किसी के द्वारा पीछा करना इंटरनेट पर नजर रखना , आसपास लगातार बने रहना , निगरानी करना उसके कार्यों को ऑनलाइन या अन्यथा देखते रहना उस पर अनचाही टिप्पणियां करना
- बुरी नजर से नीचे से ऊपर तक घूरना बार-बार देखना मना करने के बावजूद उसे नजरअंदाज करना
- मैसेज, व्हाट्सएप या किसी भी डिजिटल माध्यम से ऐसे लिखित नोट या फोटोस भेजना जिसमें योन संदर्भ निहित हो
- शरीर, कपड़ों के बारे में इस तरह की टिप्पणियां करना जिससे आसहज महसूस हो
- छूना चुंबन लेना बगल में बार-बार छूते हुए निकल जाना डेट पर ले जाकर अश्लील हरकतें करना, बलात्कार करने का प्रयास करना या बलात्कार करना
- मना करने की बावजूद अत्यधिक ध्यान देना, गिफ्ट देना
- दोस्तों, पति के साथ संबंध या यौन अनुभवों को लेकर अफवाहें फैलाना ।

- ऐसे जोक्स /गंदे /अनुचित चुटकुले जिम यौन संबंधी बातें होती हैं अक्सर किसी की उपस्थिति में ऐसे चुटकुले असहज बनाते हैं
- अश्लील हरकतें करने यौन हिंसा की धमकी देने किसी को यो कार्य के लिए धमकाना
- किसी काम करने या लाभ पहुंचाने के लिए यौन संबंधों को बनाने के लिए दबाव बनाना, इनकार करने पर पक्षपात पूर्ण व्यवहार करना मना किए जाने पर किसी को डराना धमकाना और किसी को प्राथमिकता या आदर/ आनादर देना
- यौन प्रयासों में असफल होने पर डराना-धमकाना, जैसे किसी की निजी जानकारी को लीक करना, पीओआर के लिए काबिल होने के बावजूद किसी छात्र को रोकना या उसकी उन्नति में बाधा पैदा करना, उसके काम बिगाड़ना, अंकों में गड़बड़ी या पेशेवर अवसरों में अड़गें लगाना।
- किसी की पहचान के आधार पर उत्पीड़न: चिढ़ाना, उनका 'मजाक' बनाना, उनकी पहचान (जाति, वर्ग, स्थान, यौन अभिविन्यास, धर्म, लिंग, आयु, विकलांगता) के आधार पर किसी व्यक्ति के बारे में अपमानजनक टिप्पणी करना
- बुलीइंग करना, ऑनलाइन/ साइबर बुलीइंग

- सोशल मीडिया के पारस्परिक प्रभाव के बारे में टिप्पणी: सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म पर कुछ लोग अपनी पहचान छिपाकर दूसरे के बारे में उलटा-सीधा लिख देते हैं और अक्सर लोगों के बारे में नकारात्मक या अवांछित (यहां तक कि निजी) जानकारी साझा करने के लिए इसका दुरुपयोग करते हैं। यदि आप किसी भी ऑनलाइन प्लेटफॉर्म पर अपने बारे में ऐसा कुछ देखते हैं तो यह काफी परेशान करने वाला हो सकता है।
- जो कोई भी आपको परेशान कर रहा है तो यह जान लें कि यह बिल्कुल स्वीकार्य नहीं है। आपके साथ ऐसा नहीं होना चाहिए और इसमें आपकी कोई गलती नहीं है। परेशान करने वाले के प्रति आप में गुस्सा, चिंता / भय जो कुछ भी हो सकता है, यहां तक कि अपराधबोध, स्तब्धता, उदासी जैसी भावनाएं पैदा होना स्वाभाविक है। लेकिन आपको अकेले इसका सामना नहीं करना है।
- कोई भी छात्र (महिला, अल्पसंख्यक सेक्सुअलिटी, पुरुष), जिसके साथ कैंपस के पुस्तकालय, हॉस्टल, रास्ते में, कैंटीन और ऑनलाइन प्लेटफॉर्म सहित किसी भी जगह उत्पीड़न किया गया हो, या बाहर भी विभाग की पार्टियों, पिकनिक सहित किसी भी कॉन्फ्रेंस, फील्ड ट्रिप, फेस्टिवल्स, स्पोर्ट्स मीट्स या इंटरनशिप के दौरान ऐसी घटना हुई है, तो वह उत्पीड़न करने वाले छात्र, संकाय, स्टाफ के खिलाफ शिकायत कर सकते हैं

छेड़खानी

अक्सर आप छेड़खानी को हल्का मजाक समझते हैं और अपने दायरें भूल जाते हैं, अगर आप भी ऐसा करते हैं तो जान ले की ये यौन उत्पीड़न हो सकता है।

कभी-कभी आपके द्वारा आपके सह-वर्कर के साथ किया गया कोई व्यवहार, हल्के मज़ाक और गैर-इरादतन कही गयी बातें भी सुनने वाली महिला को अनुचित और असहज लग सकती हैं



छुट्टी

जाँच के दौरान पीड़ित महिला अपनी आंतरिक या स्थानीय समिति से आरोपी के साथ दूरी बनाने का अनुरोध कर सकती है। वह खुद अवकाश की मांग कर सकती है या आरोपी पक्ष के व्यक्ति को ट्रांसफर करने का अनुरोध कर सकती है।

कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न कानून 2013 के सेक्शन 12 के तहत अवकाश या ट्रांसफर का प्रावधान है।



झूठी शिकायत

झूठी गवाही करना, जैसे कि यौन उत्पीड़न की झूठी शिकायत, कानून की धारा 14 के तहत एक अपराध माना जाता है। इस धारा के तहत, यदि जाँच के दौरान पाया जाता है कि कोई व्यक्ति झूठी शिकायत दर्ज कराई है या फिर झूठी गवाही दी है, तो उसके खिलाफ कानूनी कदाचार की जानकारी दी जा सकती है। इस धारा के तहत जो राजा अत्याचार करने वाले पर होनी थी, वैसी ही सजा झूठी शिकायत करने वाली महिला को भी हो सकती है। इससे कानून पूर्ण रूप से बराबरी की बान करता है।



टिप्पणी

क्या माल लग रही हो

पटाका

हसी तो फसी

सेक्सी

बेब

हॉट

मार ही डालोगी

मस्त दिख रही है

आइटम

फिगर तो कमाल है

एक नंबर

साड़ी मे सेक्सी लगती हो
रोज क्यू नहीं पहनती

महिलाओं और लड़कियों पर किए गए कमेंट्स / टिप्पणिया उन्हे वस्तु की तरहदर्शाते है, जो अनुचित और असहज है खास तौर पर जब हम किसी कार्यस्थल वर्कप्लेस की बात करे तो ।

टच (स्पर्श)

किसी भी व्यक्ति को उनकी सहमति के बिना स्पर्श करना यौन उत्पीड़न का एक रूप हो सकता है। यह एक गंभीर मुद्दा है जिसे हर जगह, खासकर कार्यस्थलों पर, संजीदगी से लिया जाना चाहिए। अधिकांश पेशेवर परिवेशों में, सहकर्मियों के बीच शारीरिक संपर्क की आमतौर पर कोई आवश्यकता नहीं होती है, और सभी को एक-दूसरे की निजी सीमाओं का सम्मान करना चाहिए। यह महत्वपूर्ण है कि हर कोई, चाहे वह किसी भी स्तर पर हो, इस बात का सचेत रहे कि बिना सहमति के किसी को छूना न केवल अनुचित है, बल्कि यह कानूनी रूप से दंडनीय भी हो सकता है।



परिणाम

यौन उत्पीड़न के परिणाम बहुत गंभीर होते हैं और ये महिलाओं के समानता के अधिकार का हनन है। यौन उत्पीड़न का परिणाम महिला के काम और काम करने की क्षमता पर होता है। इससे कार्यस्थल (वर्कप्लेस) का माहौल बिगड़ता है और महिलायें असुरक्षित महसूस करती हैं।

यौन उत्पीड़न का असर सीधे तौर पर आपकी वर्किंग कैपेसिटी और वर्क परफॉर्मेंस पर होता है। ये प्रभाव न सिर्फ एक महिला पर बल्कि पूरे वर्कप्लेस पर हो सकता है।

- कॉन्सेंट्रेंट करने में दिक्कत होना
- इंस्पिरेशन की कमी होना
- आत्म सम्मान और विश्वास की कमी होना
- खुद को भोग वस्तु की तरह समझना
- खाने का मन न होना / भूख में कमी आना
- नींद में कमी आना
- डिप्रेसन
- घबराहट होना



यौन उत्पीड़न के साबित होने की स्थिति में, कानून के अनुसार निम्न सज़ा का प्रावधान है जो की इम्प्लॉयर के द्वारा आरोपी वर्कर पर लगाया जा सकता है:

- संस्था / ऑफ़िस / कार्यस्थल (वर्कप्लेस) के सर्विस रूल्स के मुताबिक दी गयी सज़ा
- अगर किसी संस्था में सर्विस रूल्स नहीं हैं तो डिसिप्लिनरी ऐक्शन लिया जा सकता है। जैसे की लिखित में क्षमा पत्र देना, चेतावनी देना, फटकार लगाना, निंदा करना, प्रमोशन में रोक लगाना, वेतन में बढ़ोत्तरी रोकना, नौकरी से निकालना, काउन्सिलिंग के लिए भेजना, या कम्प्युनिटी वर्क के लिए भेजना।
- मुल्जिम पक्ष के व्यक्ति के वेतन से पीड़ित महिला को मुआवज़ा दिलवाना ।

कानून के मुताबिक पीड़ित महिला को मुआवजे का प्रावधान है, जिसका निर्णय निम्न लिखी बातों के आधार पर होगा:

- मानसिक ट्रॉमा, दुख और भावनात्मक पीड़ा के आधार पर ।
- काम / रोज़गार का नुकसान जो कि यौन उत्पीड़न से हुआ है।
- महिला द्वारा किया गया मानसिक / शारीरिक इलाज का खर्च ।

अगर महिला के द्वारा की गयी शिकायत झूठी साबित होती है तो कानून के हिसाब से वो सभी दण्ड प्रावधान महिला पर भी लागू होंगे जो की मुल्जिम व्यक्ति के लिए तय हुए होंगे ।

Months

3

तीन महीने

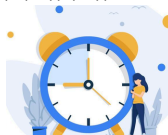
इस कानून की विशेषता यह है कि सभी शिकायतों के निपटारे के लिए समय सीमा तय की गई है। इस कानून के अंतर्गत बनी सभी कमीटियों को सिविल अदालतों के स्तर का अधिकार प्राप्त होता है, और कानून के अनुसार इन कमीटियों को तीन महीने के भीतर अपनी जांच और रिपोर्ट पूरी करके इम्प्लॉयर या जिला अधिकारी को सौंपनी होती है। यह समय सीमा वर्कप्लेस को ध्यान में रखते हुए केस को जल्दी से जल्दी निपटाने और उचित न्याय देने के लिए निर्धारित की गई है।

समय सीमा

यहाँ आपके द्वारा दी गई प्रक्रिया का संशोधित रूप है:

- घटना के 90 दिनों के भीतर: लिखित शिकायत (6 प्रतियाँ) दर्ज करें, जिसमें गवाहों की विस्तृत जानकारी शामिल हो।
- शिकायत प्राप्त होने के 7 दिनों के अंदर: आरोपी को शिकायत की एक प्रति भेजी जाए।
- शिकायत की प्रति मिलने के 10 दिनों के भीतर: आरोपी अपना उत्तर दाखिल करें।
- शिकायत प्राप्त होने के 90 दिनों के अंदर: जांच प्रक्रिया समाप्त की जाएगी और एक रिपोर्ट तैयार की जाएगी।
- जांच समाप्त होने के 10 दिनों के अंदर: इंटर्नल/लोकल कमेटी द्वारा नियोक्ता/जिला अधिकारी को रिपोर्ट सौंपी जाएगी।
- कमेटी की रिपोर्ट प्राप्त होने के 60 दिनों के अंदर: नियोक्ता/जिला अधिकारी कमेटी के सुझावों पर कार्रवाई करेंगे।
- कमेटी के सुझावों के खिलाफ 90 दिनों के भीतर: आरोपी अपील कर सकते हैं।

यह संशोधित प्रक्रिया अधिक स्पष्ट और संक्षिप्त है, जिससे प्रक्रिया को समझना और अनुसरण करना आसान हो जाता है।



थामना

एक-दूसरे का साथ देकर हम जीवन की कठिनाइयों को पार कर सकते हैं। यौन उत्पीड़न एक ऐसी गंभीर समस्या है जिसके प्रभाव अत्यंत गहरे और दीर्घकालिक होते हैं। इसलिए, यह अति आवश्यक है कि हम पीड़ित महिलाओं के साथ खड़े हों, उनकी आवाज़ बनें, और उनके मनोबल को मजबूती प्रदान करें। ऐसे समय में जब वे सबसे अधिक अकेलापन और असहायता महसूस करती हैं, हमें उनका हाथ थामकर उन्हें यह विश्वास दिलाना होगा कि वे अकेली नहीं हैं। इसके लिए, हमें एक संवेदनशील और सहायक कार्यस्थल की आवश्यकता है, जहाँ हर कोई सुरक्षित महसूस कर सके और जहाँ उत्पीड़न के खिलाफ एक मजबूत और स्पष्ट नीति हो।

GENDER SENSITIVITY



दृश्यात्मक (विजुअल) यौन उत्पीड़न

एक दुसरे को थाम कर हम आगे बढ़ सकते हैं। यौन उत्पीड़न का असर गहरा होता है, ये ज़रूरी है कि हम पीड़ित महिला का साथ दें और उसका मनोबल बढ़ायें क्योंकि ऐसे समय में ज़रूरत होती है कि हम एक दूसरे का हाथ थामें, जिसके लिए हमें एक संवेदनशील कार्यस्थल (वर्कप्लेस) की जरूरत है।



वर्कप्लेस पर ऐसे कपडे पहनना जिसमें अश्लील भाषा में कुछ लिखा हो ।



किसी महिला को यौनिक प्रवृत्ति का पोस्टर या फ़ोटो दिखाना



यौनिक सुझावों वाला कोई मैसेज या ईमेल भेजना / दिखाना ।



अश्लील प्रकार की कोई विडियो / फ़िल्म कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर देखना



यौनिक सुझाव या प्रवृत्ति की वस्तुओं का आपकी डेस्क पर होना

कुछ शारीरिक यौन उत्पीड़न के प्रकार समझने आसान हैं :

- अवांछित गले लगाना / बिना मर्जी के छूना
- चूमना
- हाथ मारना, सहलाना, पकड़ना, चिकोटी काटना
- पीछा करना
- छेड़छाड़ / यौनिक हमला / बलात्कार

पर कुछ ऐसे भी शारीरिक यौन उत्पीड़न के प्रकार हैं
जो जल्दी समझ नहीं आते पर उनका भी प्रभाव
उतना ही गंभीर होता है।

- किसी का छेड़खानी के इरादे से रास्ता रोकना
- किसी के सहारे खड़े होना / किसी व्यक्ति के निजी दायरे का उल्लंघन करना ।
- किसी के पीछे-पीछे घूमना या किसी के बहुत नज़दीक आकर खड़े होना

भ्रम

यदि आपको किसी भी प्रकार की बातचीत या फोन कॉल से असहजता महसूस होती है, तो इसे यौन उत्पीड़न की संभावना के रूप में नजरअंदाज न करें। असहजता उत्पन्न करने वाले किसी भी व्यवहार को तत्काल रोकने का प्रयास करें और इस बारे में खुलकर बात करें। अपनी सुरक्षा के लिए आवश्यक है कि आप अपनी आवाज़ उठाएं और यदि आवश्यक हो तो सहायता के लिए संबंधित अधिकारियों या संगठनों से संपर्क करें। याद रखें, आपकी सुरक्षा और सम्मान सर्वोपरि है, और आपको किसी भी प्रकार की असहजता या उत्पीड़न को सहन नहीं करना चाहिए।

यौन उत्पीड़न एक्ट

वर्कप्लेस पर महिलाओ के साथ यौन उत्पीड़न(रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण)
अधिनियम, 2013

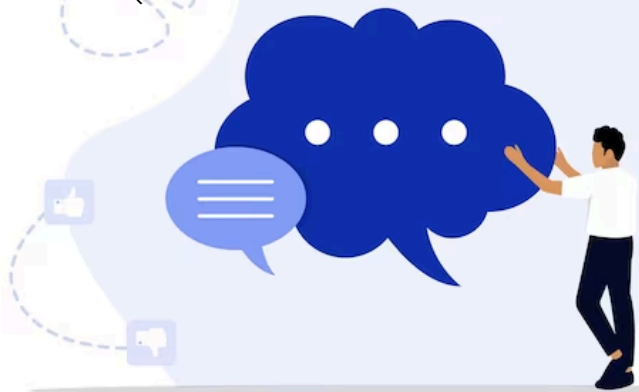
- महिला और बाल विकास मंत्रालय ने 9 दिसंबर 2013 को कानून और नियम की नोटिफिकेशन जारी करी ।
- मुख्यतः इस कानून का मोटिव वर्कप्लेस पर महिलाओ के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न से बचाव करना, उसका रोकथाम करना और ये अशयोर करना कि सभी शिकायतों का सही तरीके से निवारण हो रहा है।
- यह कानून सिर्फ महिलाओ को सुरक्षा प्रदान करता है और सभी के लिए एक सुरक्षित माहौल की बात करता है।

यौन उत्पीड़न महिलाओ के समानता के फंडामेंटल राईट का वॉयलेशन है, जो की भारतीय संविधान के आर्टिकल 14, 15 और 21 में दिया गया है।

जो प्रत्येक नागरिक को धर्म, जाति लिंग या जन्म स्थान के आधार पर होने वाले भेदभाव से सुरक्षा प्रदान करता है।

अधिनियम के प्रोविज़न

भारत में कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानूनी संरक्षण का मार्ग प्रशस्त किया गया है। इसके तहत, कोई भी महिला, वर्कर, या ग्राहक जिसके साथ वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न हो, सुरक्षा और अपनी शिकायत पर निवारण की मांग कर सकती है. यह कानून संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों के वर्कर्स को सुरक्षा प्रदान करता है इसके अलावा, यह कानून बाकी प्रोविज़न के साथ एक नागरिक सामाजिक व्यवस्था से पीड़ित महिला को सुरक्षा प्रदान करता है. यह एक महत्वपूर्ण कदम है जो महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा में मदद करता है।



रोकथाम

- 80% मेट्रोपॉलिटन / महानगरो की वर्किंग महिलाएं अपने वर्कप्लेस पर • यौन उत्पीड़न का शिकार होती हैं जिसके साथ में 88% महिलाएं जो की इन्फ़ॉर्मेशन और टेक्नोलॉजी क्षेत्र से जुड़ी है।
- डर से 91% महिलाएं ऐसी स्थिति में अपनी शिकायत तक नहीं दर्ज कराती ।
- 72% यौन उत्पीड़न के केस में, मुल्जिम महिला से उच्च स्तर पर काम करता था ।

असंगठित क्षेत्र में भी यौन उत्पीड़न काफी ज्यादा फैला हुआ है। कानून के सिर्फ होने या उसके फॉलो करने से ही महिलाओ की सुरक्षा को सुनिश्चित नहीं किया जा सकता है।

संस्थाओ को और ज़िला अधिकारियों/डिस्ट्रिक्ट मजिस्ट्रेट को महिलाओ के लिए सुरक्षित वर्कप्लेस प्रदान करने के लिए कमिटमेंट दिखाना होगा ।

ये भी ज़रूरी है की पुरुषों को इस विषय में आगे आना होगा और महिलाओ का साथ देना होगा ताकि वो बिना किसी भय के काम कर सके ।

अगर आप के साथ किसी प्रकार का यौन उत्पीड़न हो रहा है या आपकी जानकारी में कोई है जिसके साथ ऐसा हो रहा है तो अपनी आवाज़ उठाये।

वर्कर

भारत में कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ कानूनी संरक्षण का मार्ग प्रशस्त किया गया है। इसके तहत, कोई भी महिला, वर्कर, या ग्राहक जिसके साथ वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न हो, सुरक्षा और अपनी शिकायत पर निवारण की मांग कर सकती है. यह कानून संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों के वर्कर्स को सुरक्षा प्रदान करता है. इसके अलावा, यह कानून बाकी प्रोविज़न के साथ एक नागरिक सामाजिक व्यवस्था से पीड़ित महिला को सुरक्षा प्रदान करता है . यह एक महत्वपूर्ण कदम है जो महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा में मदद करता है।



शिकायत

यौन उत्पीड़न के मामलों में शिकायत करना अत्यंत महत्वपूर्ण है। यदि इसे अनदेखा किया जाता है, तो यह अपराधी को प्रोत्साहित कर सकता है और वह दूसरों के साथ भी ऐसा कर सकता है। आपकी एक शिकायत से कई संभावित अपराधों को रोका जा सकता है। पीड़ित महिला अपनी शिकायत कार्यस्थल पर बनी आंतरिक या स्थानीय समिति में दर्ज करा सकती है। शिकायत को लिखित रूप में प्रस्तुत करना जरूरी है, और यदि आवश्यक हो, तो समिति के सदस्य पीड़ित महिला की शिकायत लिखने में सहायता करेंगे। अन्य व्यक्ति भी नियमों और शर्तों के अनुसार पीड़ित महिला की ओर से शिकायत दर्ज कर सकते हैं। घटना के तीन महीने के भीतर शिकायत दर्ज करना आवश्यक है, हालांकि, यह समय सीमा परिस्थितियों के आधार पर तीन महीने तक बढ़ाई जा सकती है।

यदि आप या कोई जानकार यौन उत्पीड़न का सामना कर रहे हैं, तो आप पुलिस के साइबर सेल में जाकर या ऑनलाइन शिकायत दर्ज करा सकते हैं। राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) से संपर्क करने के लिए 1091 नंबर पर कॉल कर सकते हैं। यदि यौन उत्पीड़न किसी भी स्थान पर हुआ हो, तो पीड़िता किसी भी थाने में प्राथमिकी सूचना रिपोर्ट (FIR) दर्ज करा सकती है। पुलिस के लिए यह अनिवार्य है कि वह प्रदान की गई जानकारी को रिकॉर्ड करें और उसे संबंधित पुलिस थाने में भेजें।



अधिनियम की इतिहास

1997 विशाखा और राजस्थान सरकार के बीच के मामले में सुनवाई के दौरान सुप्रीम कोर्ट ने भारतीय संविधान और UN Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW) को ध्यान में रखते हुए महिलाओं को समानता और उनके सम्मान को आधार बनाते हुए वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए विशाखा गाइडलाइन जारी की।

2007 - वर्कप्लेस पर यौन उत्पीड़न बिल 2007 के फ़ारमैट को केन्द्रीय मंत्री मण्डल ने पास किया

2010 बिल को लोक सभा में पेश किया गया।

2012 अमेंडमेंट के साथ बिल दोबारा लोक सभा में पेश हुआ।

3 सितंबर 2012 -

वर्कप्लेस पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) बिल 2012 लोक सभा से पास हो गया।

26 फरवरी 2013 - वर्कप्लेस पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, प्रतिषेध और निवारण) बिल 2012 राज्य सभा से पास हो गया।

23 अप्रैल 2013 - राष्ट्रपति द्वारा इस कानून को अनुमति मिली और इसे राज पत्र में वर्ष 2013 के 14 कानून के रूप में सम्मिलित किया गया।

9 दिसंबर 2013 - महिला और बाल विकास मंत्रालय ने इस कानून और इसके रूल्स की नोटिफिकेशन जारी की।

क्षेत्र

आपके साथ आपके प्रमुख वर्क प्लेस से बाहर हुआ उत्पीड़न भी कानून में सम्मिलित किया गया है ।

- किसी दूसरी संस्था का एरिया
- होटल और सभी जगह जहां आपके कार्यक्रम होते हैं ।
- दूसरे कर्मचारियों के काम की जगह
- बिल्डिंग की लिफ्ट
- टॉइलेट
- गलियारे
- सार्वजनिक परिवहन जो की संस्था के ट्रिप के दौरान इस्तेमाल हुये
- कैटिन / मनोरंजन की जगह
- अंडर कन्स्ट्रक्शन साइट
- निवास क्षेत्र
- खेती का क्षेत्र
- फ़ैक्टरी / दुकान

इंटर्नल कमेटी

सभी इम्प्लॉयर (सरकारी / गैर सरकारी) को अपने वर्कप्लेस (ऑफिस तथा शाखाओं के लिए जहाँ 10 से अधिक लोग कार्यरत हैं) में इंटर्नल कमेटी का गठन करना अनिवार्य है। इंटर्नल कमेटी का कार्य है सभी कार्यस्थल (वर्कप्लेस) पर यौन उत्पीड़न की शिकायतों का बिना भेदभाव के जाँच करना और निवारण करना ।

आंतरिक कमेटी की रचना -

4 सदस्य जिसमें से 2 महिला सदस्यों का होना अनिवार्य है ।

कमेटी की मुख्य सदस्य कोई सीनियर महिला अधिकारी ही हो सकती है

तीसरे पक्ष से एक सदस्य गैर सरकारी संस्था से जिन्हें इस विषय पर अच्छा ज्ञान हो ।

ध्यान रखें

एक वर्कर होने के नाते -

क्या करें -

- महिला को ये विश्वास दिलायें की उसे कमेटी के लोग सुन रहे हैं, और उसकी मदद करने के लिए तैयार हैं।
- महिला से पूछें की उसे क्या चाहिए ।
- उसे मदद लेने के लिए बढ़ावा दें।
- महिला को घटना के कुछ समय बाद तक मदद करें

क्या न करें -

- पीड़ित महिला की बात पर पहले से संदेह न करें ।
- पहले से निर्णय न दें।
- घटना की बहुत चर्चा न करें, जिससे पीड़ित महिला को वो बार-बार याद करना पड़े ।



अक्सर पूछे जाने वाले सवाल

सवाल - पॉश एक्ट सिर्फ महिलाओं के लिए है।

जवाब - पॉश एक्ट सभी लोगों के लिए होता है, चाहे वह पुरुष हों या महिलाएं।
.....

सवाल - आईसीसी कमेटी तभी एक्टिव होती है और उसकी मीटिंग होती है जब कोई मामला आता है

जवाब - ऐसा नहीं है आईसीसी कमेटी हमेशा एक्टिव रहनी चाहिए हर तीन माह में बैठक जरूरी होती है कार्य स्थल में हर जगह कमेटी के बारे में डिस्प्ले किया जाता है और समय समय पर जागरूकता हेतु चर्चा आयोजित की जानी चाहिए
.....

सवाल - पॉश एक्ट सिर्फ शहरों में ही लागू होता है

जवाब - पॉश एक्ट की प्राथमिक उद्देश्य है कि इसे गांवों और छोटे शहरों में भी लागू किया जाए ताकि समाज के हर क्षेत्र में समानता बढ़ाई जा सके।
.....

सवाल - धारा 11 के तहत अनुच्छेद का दर्जा दिलाने का खतरा।

जवाब - कंपनी को एक सुरक्षित और गोपनीय प्रक्रिया प्रदान करना चाहिए जिसमें उत्पीड़न की शिकायतों का समर्थन किया जाए और कार्रवाई की जाए।
.....

सवाल - झूठी या बेबुनियाद शिकायतों का डर।

जवाब - न्यायिक तंत्र की स्थिरता को बढ़ाने के लिए संभावित उत्पीड़न की पूरी जाँच करने के लिए एक प्रोफेशनल और निष्पक्ष प्रक्रिया अनुसरण की जानी चाहिए।

सवाल - संबंधित व्यक्ति द्वारा इमेज और करियर के नुकसान का डरा

जवाब - कंपनी को साक्षात्कार, पदोन्नति और अन्य करियर संबंधी निर्णयों में धर्मनिरपेक्षता को बनाए रखने की जरूरत होती है।

.....

सवाल - संबंधित व्यक्ति द्वारा इमेज और करियर के नुकसान का डरा

जवाब - कंपनी को साक्षात्कार, पदोन्नति और अन्य करियर संबंधी निर्णयों में धर्मनिरपेक्षता को बनाए रखने की जरूरत होती है।

.....

सवाल - सोशल मीडिया या अन्य सार्वजनिक माध्यमों में दुर्व्यवहार का डरा

जवाब - कंपनी को अपने कर्मचारियों के साथ संवेदनशीलता को प्रमोट करने के लिए सक्षम और निष्पक्ष तरीके प्रदान करने की आवश्यकता होती है।



महत्वपूर्ण कदम

कानून और नियमों को ठीक से जानें

आपके लिये यह जानना बेहद जरूरी है कि इस संबंध में नीतियां (पोलिसी) क्या कहती हैं। ताकि आप उसके अनुसार तैयारी कर पाएं। साथ ही अपने कानूनी अधिकारों को जानें। इससे संबंधिक कानूनों को पढ़ें या किसी कानूनी जानकार से विकल्पों के बारे में जानकारी लें।

सबसे पहला कदम ये उठाएं

उत्पीड़न के मामले में जो सबसे पहला कदम उठाना चाहिये वो ये है कि, आप सीधा जाकर उस व्यक्ति से बात करें जो आपको परेशान कर रहा है। और उसे इस बात का अंदेशा दें कि आप बर्दाश्त करने वाले या चुप रहने वालों में से नहीं हैं। उसे इस संबंध में एक लिखित चेतावनी भी दें। यदि उससे बात कर कोई फायदा न हो, तो अपने सानियर से इसकी शिकायत करें। अपने एचआर (ह्यूमन रिसोर्स) मैनेजर को भी इसमें शामिल करें, ताकि वे आपको आगे की कार्रवाई के बारे में सूचित कर सकें। इस मामले को अब लिखित बनाएं।

पीड़ितों और गवाहों को जुटाएं

इस बात की पूरा संभावना है कि, आपको परेशान कर रहे व्यक्ति ने पहले भी लोगों के साथ उत्पीड़न किया हो, या वो हाल में भी और लोगों के साथ ऐसा करता या करती हो। उन लोगों से बात करें और उन्हें एक साथ जुटाने की कोशिश करें। अपने लिये किसी प्रत्यक्ष गवाह को तैयार करने की कोशिश करें। जितने हो सके सबूत जुटाएं। बाकी पीड़ितों से भी लिखित सूचना या चेतावनी देने का आग्रह करें ताकि आप सभी का केस मजबूत बन पाए। इसके बाद सीनियर मैनेजमेंट से इस संबंध में बात करें। उनके सामने सभी संभव सबूत ले जाएं।

महत्वपूर्ण कदम

उत्पीड़न करने वाले के खिलाफ मुकदमा करें

अपने विकल्पों का मूल्यांकन करने के लिए वकील से सलाह लें। स्पष्ट रहें और सुनिश्चित कर लें कि आप बदले में क्या चाहते हैं, जैसे मुआवजा या अगर आपको नौकरी से निकाल दिया गया हो, तो अपनी नौकरी में वापसी।

निंदकों की बातों पर ध्यान ना दें और अच्छे लोगों में रहें

याद रखें, इस तरह के कदम को उठाने पर आपको निंदकों का भी सामना करना पड़ेगा। तो खुद को मजबूत बनाएं, निंदकों की बातों को दिल से न लगाएं, आप सही काम कर रही/रहे हैं

शिकायत दर्ज करने के बाद क्या होता है?

यदि वह महिला चाहती है तो मामले को 'कंसिलिएशन'/समाधान' की प्रक्रिया से भी सुलझाया जा सकता है। इस प्रक्रिया में दोनों पक्ष समझौते पर आने की कोशिश करते हैं, परन्तु ऐसे किसी भी समझौते में पैसे के भुगतान द्वारा समझौता नहीं किया जा सकता है।

यदि महिला समाधान नहीं चाहती है तो जांच की प्रक्रिया शुरू होगी, जिसे आंतरिक शिकायत समिति को 90 दिन में पूरा करना होगा। यह जांच संस्था/कंपनी द्वारा तय की गई प्रक्रिया पर की जा सकती है, यदि संस्था/कंपनी की कोई तय प्रक्रिया नहीं है तो सामान्य कानून लागू होगा। समिति पीड़ित, आरोपी और गवाहों से पूछ ताछ कर सकती है और मुद्दे से जुड़े दस्तावेज़ भी माँग सकती है। समिति के सामने वकीलों को पेश होने की अनुमति नहीं है।

जाँच के खत्म होने पर यदि समिति आरोपी को यौन उत्पीड़न का दोषी पाती है तो समिति नियोक्ता (अथवा कम्पनी या संस्था, आरोपी जिसका कर्मचारी है) को आरोपी के खिलाफ़ कार्यवाही करने के लिए सुझाव देगी। नियोक्ता अपने नियमों के अनुसार कार्यवाही कर सकते हैं, नियमों के अभाव में नीचे दिए गए कदम उठाए जा सकते हैं :

- लिखित माफी
- चेतावनी
- पदोन्नति/प्रमोशन या वेतन वृद्धि रोकना
- परामर्श या सामुदायिक सेवा की व्यवस्था करना
- नौकरी से निकाल देना

CEDAW



CEDAW

कन्वेंशन ऑन द एलिमिनेशन ऑफ़ ऑल फॉर्म्स ऑफ़ डिस्क्रिमिनेशन अगेंस्ट वूमेन (इसके बाद सीडॉ) एक अंतरराष्ट्रीय सम्मेलन है जिसे 18 दिसंबर, 1979 को यूनाइटेड नेशन जनरल असेंबली द्वारा अपनाया गया था। इसे महिलाओं के अधिकारों के अंतरराष्ट्रीय बिल के रूप में जाना जाता है। कन्वेंशन को 6 सेक्शंस में विभाजित (डिवाइड) किया गया है, जिसमें कुल 30 आर्टिकल हैं। यह 3 सितंबर 1981 को स्थापित (एस्टेब्लिश) किया गया था, और 189 राज्यों द्वारा इसकी पुष्टि (रेटिफाई) की गई है। 50 से अधिक देशों ने विभिन्न घोषणाओं (डिक्लेरेशन), आरक्षणों (रिजर्वेशन) और आपत्तियों (ऑब्जेक्शन) के अधीन ट्रीटी की पुष्टि की है, जिसमें 38 देश शामिल हैं जिन्होंने आर्टिकल 29 के आवेदन (एप्लीकेशन) को खारिज कर दिया है, जो कन्वेंशन की व्याख्या (इंटरप्रेटेशन) या कार्यान्वयन (इंप्लीमेंटेशन) से संबंधित विवादों को हल करने के तंत्र (मैकेनिज्म) को संबोधित (एड्रेस) करता है।

इसलिए, अनुच्छेद 253 के आधार पर, जो संसद को अंतरराष्ट्रीय सम्मेलनों को लागू करने के लिए कानून बनाने में सक्षम बनाता है, 'महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन' (सीईडीएडबल्यू), एक अंतरराष्ट्रीय कानूनी समझौता है जो राष्ट्रों से सभी प्रकार के भेदभाव को समाप्त करने का आह्वान करता है, महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ भेदभाव और उनके समान अधिकारों को आगे बढ़ाने के लिए विशाखा दिशानिर्देशों के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। इन दिशानिर्देशों से पहले, अपराधियों को भारतीय दंड संहिता, 1860 की धारा 354 और 509 के माध्यम से दंडित किया जाता था; इन धाराओं में यौन उत्पीड़न को निर्दिष्ट नहीं किया गया है। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का सामना करने वाली महिलाओं को कानूनी सुरक्षा और निवारण तंत्र प्रदान करने के लिए यौन उत्पीड़न रोकथाम अधिनियम बनाया गया था

CEDAW कंसल्टेंसी एवं कंट्री रिपोर्ट तैयार करने में, इसके प्रति लोगो को जागरूक करने में हमारे संगठन की शुरू से अबतक अहम भूमिका रही है ।

सखी परिवार

सखी परिवार में तो हजारों लोग हैं हमारा बहुत बड़ा परिवार है लेकिन यह कुछ पिलर्स है जो सखी केंद्र के उद्देश्यों और लक्ष्य को पूरा करने के लिए पूरी शिद्दत और लगन के साथ कार्य कर रहे हैं



डॉ आशा त्रिपाठी
अध्यक्ष



नीलम चतुर्वेदी
महामंत्री



प्राची त्रिपाठी
उपाध्यक्ष



डॉ मीरा डुबे
सदस्य



नीता श्रीवास्तव
सदस्य



अर्चना निधि
सदस्य

परामर्श टीम



अर्चना पांडे



पुष्पा तिवारी



ममता गुप्ता



अनुपमा तिवारी



कंचन शर्मा

सुशासन टीम



माया कुरील



प्रभावती



माया सिंह



किरण तिवारी



मीना प्रताप

सखी केंद्र संस्था पहुंचने के लिए अपने गूगल मैप मे सखी केंद्र लिखकर सर्च करे ।

सखी केंद्र द्वारा कोविड 19 लॉक डाउन के समय किए गए कुछ महत्वपूर्ण कार्य

**संस्था ने 542 परिवारों के बैंक अकाउंट में पैसा
ट्रान्सफर किया गया ।**

(2000 से 30000 तक, ज़रूरत के आधार पर)

प्रोटेक्टिव किट गेयर (पी पी ई
किट, मास्क एवं ग्लव्स) -
150 लोगो को ।

लक्षित बस्तियों एवं उनके
आस पास की बस्तियों के
2500 लोगो को मास्क एवं
ग्लव्स बाटे गए ।

मेडिकल किट जिसमें
थर्मोमीटर, पल्स ओक्सिमिटर,
बी पी मशीन 150 लोगो को
दिये गए ।

टीकाकरण हेतु लोगो को
जागरूक किया जिससे 1255
लोगो मे टीकाकरण कराया ।

मनोवैज्ञानिक समर्थन 980
लोगो को बस्तियों में दिये गए ।

बुनियादी रोकथाम दवा एवं
ऑक्सिजन सिलिंडर - 1500
लोगो को दिये गए ।

1500 ऐसी महिलाओं की मदद की गयी जिनपर परिवार द्वारा उस समय हिंसा बढ़ गयी थी ।



171630 लंच पाकेट
वितरण



12234 लोगो को कच्चा
राशन बटवाया



34698 लोगो को हमारे लीडर्स
द्वारा जागरूक किया गया



30 लक्षित बस्तियों में
बेरीकडिंग



3552 लोगो को राशन कार्ड
बनवाने में मदद



4506 राहत कोष फॉर्म भरने में
लीडर्स द्वारा सहायता

कोविड 19 के समय संस्था द्वारा ऑनलाइन 80 कार्यक्रम किए गए जैसे की ऑनलाइन
बुमेन कोर्ट, ऑनलाइन लीगल एडवोकेसी, वेबिनर, जागरूकता कार्यक्रम आदि ।

सखी केंद्र की 41 वषीय उपलब्धियां

सभी प्रकार के भेदभाव रहित हिंसा मुक्त समानता पर आधारित एवं सतत विकास हमारा लक्ष्य है।

महिला पर हिंसा से संबन्धित



45268 महिला हिंसा से
संबन्धित मामले देखे गए



31265 महिला हिंसा
से संबन्धित मामले हल हुए



2402 पीड़िता
वनी अतीवर



1088 महिला मानवाधिकार
रक्षक



13

राज्य स्तरीय
विमेन्स कोर्ट



8581 महिला हिंसा से संबन्धित
मामले अधिवक्ताओं द्वारा हल
करवाए



7558 अन्य
संस्थाओं से प्राप्त
मामले



43

जिला स्तरीय
विमेन्स कोर्ट



1377 महिला हिंसा से संबन्धित
मामले मध्यस्थता केंद्र व पुलिस
परामर्श केंद्र द्वारा निपटाए



6933 पीड़ितों को आई० जी / डी०
आई० जी के समक्ष प्रस्तुत किया



6970 महिला हिंसा से संबन्धित
मामले मनोचिकित्सक व मनोवैज्ञानिक
को भेजे

सुशासन से संबंधित



731 मेगा

स्वास्थ्य शिविर



27712

सुशासन संबंधी
कार्य



6828 जल

निगम संबंधी
कार्य



10350

पेंशन प्राप्त
करवाई



3139

तठसील संबंधी
कार्य



323753

लाभार्थी

अन्य



7673 सखी केंद्र

सदस्य



10534 घरेलू महिला कामगार सदस्य व

लीडर



1822

युवा लीडर



4584 मीडिया द्वारा प्रचार

प्रसार

राजनीति में भागीदारी से संबंधित



जन संवाद :: 16
प्रत्याशियों से सीधी
यातायात



112 प्रत्याशी

ग्राम पंचायत चुनाव में प्रधान, शंभु
विकास समिति, जिला पंचायत के
सदस्य के रूप में खड़े किए



140 प्रत्याशी

नगर निगम चुनाव हेतु
महिला मंच की ओर से
खड़े किए गए



01 प्रत्याशी

नगर निगम में महापौर पद के
लिए खड़ा किया गया



150

जन सुनवाई
सखी चौपाल

बीजिंग +25 से संबंधित



4 वर्ल्ड विमेन कॉन्फ्रेंस , बीजिंग की तैयारी, भागीदारी से लगाकर अब तक लगातार सहभागिता

सरकार के साथ लॉबिंग से संबंधित



10 राज्यों में राज्य महिला नीति का 25 संस्थाओं के साथ मिश्रित समूहकरण व सफल क्रियान्वयन वर्तमान समय तक जारी है



01 महिला संसद का आयोजन NAWO के साथ संयुक्त सचवायदान में



03 समानांतर प्रादेशिक महिला विद्यालय सम्राज्यों का आयोजन (संयोजक में)



12 राज्यों में NAWO के साथ CEDAW कमिटी, वर्कशॉप का आयोजन व कंटी पेपर तैयार किए



2005 से अब तक CEDAW में निरंतर कमिटी व कार्यक्रमों में सहभागिता

व्या



07

सुप्रसिद्ध (डीवक्यूएट्री फिल्म) का निर्माण



01

फीचर फिल्म निर्माण



41

8 मार्च महिला दिवस समारोह व अभियान (1980 से वर्तमान समय तक लगातार)



02

राष्ट्रीय स्तरीय कार्यशाला (फिजिवली चैलेंज टोगेथर की वेबनारी हेतु)



01

पेरिफेरिक लीव (वंशानुगत विचारधारा) और NAWO के साथ संयुक्त सचवायदान में जिसमें 38 देशों से हिस्सा लिया था



राष्ट्रीय स्तरीय कार्यक्रमों में प्रतिनिधित्व :: 300 राष्ट्रीय स्तरीय कार्यक्रमों का आयोजन :: 32



1524 जीविकोपार्जन हेतु प्रशिक्षण



1971 जागरूकता कार्यक्रम



14 घरेलू कानून कोर्ट



42 टीमल एज्युकेशन



46 थिंक टैंक



237 अभियान



01 आई.पी.पी.एल



03 डफ मेशरन



25 सखी डट



57 दस्ता संवाद

100 मीटर, 150 वरिष्ठों, 30 राज्य और राष्ट्रीय व विद्यमान स्वीक, में परिवार नियोजन (1996-2001) व एटम जागरूकता (2004-2006) अभियान

सांस्कृतिक माध्यमों से संबंधित



सुवा मंच द्वारा 270 नुवकडू-नाटकों के 6500 कार्यक्रम



400 सांस्कृतिक कार्यक्रम



सुवा मंच द्वारा कठुपतली (पपेट-मपेट) नाटकों के :: 600 कार्यक्रम



गरीबी व महिला हिंसा के खिलाफ वर्ल्ड मार्च फॉर विमेन :: 10 वर्षीय अभियान में आगीदारी

वर्ल्ड सोशल फोरम से संबंधित



25 युवा मंच द्वारा नुवकडू नाटक

महिलाओं को सखी केंद्र द्वारा दी गयी एक ऐसी
पुस्तिका जो जिंदगी की यात्रा मे जगह जगह उनका
मार्गदर्शन करेगी ।



- पता -

71 एच.आई.जी , के.डी.ए. कॉलोनी,

श्याम नगर, कानपुर,

उ. प्र. -208013

परामर्श केंद्र नंबर - 9336123744

आपातकालीन हेल्पलाइन नंबर - 9336785224, 9369988234



https://en.wikipedia.org/wiki/Neelam_Chaturvedi



<https://www.youtube.com/@neelamchaturvedi4594>



<https://www.facebook.com/neelam.chaturvedi.146>