यह शिकागो शहर में नियोक्ताओं के लिए एक मॉडल यौन उत्पीड़न पॉलिसी है। यह नियोक्ता की अपनी पॉलिसी के विकास के लिए एक मार्गदर्शक और एक प्रारंभिक बिंदु के रूप में उपयोग के लिए है। इस पॉलिसी को पूरी तरह से अपनाने या अपने विशिष्ट कार्यस्थलों की ज़रूरतों और आवश्यकताओं के अनुसार इसे बदलने के लिए नियोक्ताओं का स्वागत है। कृपया ध्यान दें ,जैसे हर कर्मचारी अपने में अलग होता है ,वैसे ही यौन उत्पीड़न की हर घटना भी अलग होती है। इस प्रकार ,यह मॉडल पॉलिसी नियोक्ता या कर्मचारी के सामने आने वाले हर परिदृश्य से निपटने के लिए नहीं है। हमें आशा है कि आप इसे सुरक्षित और सम्मानजनक कार्यस्थल बनाने और बनाए रखने में मददगार पाएंगे।

यौन उत्पीड़न पर मॉडल कार्यस्थल पॉलिसी

I. उद्देश्य

]नियोक्ता [सभी प्रकार के यौन उत्पीड़न खिलाफ़ पूरी तरह ज़ीरो टोलरेंस पॉलिसी रखता है। यह पॉलिसी यौन उत्पीड़न को रोकने और कम करने के लिए एक सुरक्षित और अधिक सहायक कार्यस्थल के प्रति हमारी प्रतिबद्धता के भाग के रूप में बनाई गई थी।

कोई भी यौन उत्पीड़न का शिकार हो सकता है ,चाहे उसका लिंग ,लैंगिक पहचान ,यौन अभिमुखता ,वर्ग , उम्र या अन्य कारक कुछ भी हों। यह कार्यस्थल में या बाहर ,पर्यवेक्षकों और उनके कर्मचारियों , सहकर्मियों ,ग्राहकों और अन्य लोगों के बीच हो सकता है। इसलिए] ,नियोक्ता [यौन उत्पीड़न के कृत्यों को रोकने और उनसे निपटने के लिए अपनी शक्ति के अनुसार हर उपाय करेगा।

इस पॉलिसी के उद्देश्य तथा लक्ष्य हैं:

1. सभी कर्मचारियों को नोटिस प्रदान करना कि यौन उत्पीड़न बर्दाश्त नहीं किया जाएगा ,और इसका उल्लंघन करने वालों को जवाबदेह ठहराया जाएगा;
2. यौन उत्पीड़न से प्रभावित कर्मचारियों की सहायता के लिए पॉलिसी तथा प्रोसीज़र बनाने और लागू करने ,सहित कर्मचारियों और प्रबंधन के लिए इस पॉलिसी संबंधी प्रशिक्षण प्रदान करना;
3. यौन उत्पीड़न को रोकने और सभी कर्मचारियों के लिए एक सुरक्षित कार्य-स्थल को बढ़ावा देने के लिए संपूर्ण कार्यस्थल हेतु शिक्षा और प्रशिक्षण कार्यक्रम का समर्थन करना;
4. यौन उत्पीड़न के पीड़ितों और साथी कर्मचारियों के लिए सुरक्षा और सहायता सुनिश्चित करने में सहायता के लिए तत्काल सहायता और समर्थन - जैसे कि सामुदायिक संसाधनों के लिए सूचना और रेफ़रल -प्रदान करना।

II. यौन उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न कई तरह से हो सकता है। इसमें अवांछित रोमांटिक या सेक्सुअल एडवांसेज़ ,यौन अनुमति के लिए अनुरोध ,दृश्य सामग्री ,सोशल मीडिया पोस्ट ,मौखिक टिप्पणियां ,और/या यौन प्रकृति के शारीरिक संपर्क शामिल हो सकते हैं ,फिर चाहे लिंग या लैंगिक पहचान कुछ भी हो। इसमें शामिल पक्ष , या तो पीड़ित या उत्पीड़क ,कोई सहकर्मी ,अधीनस्थ ,प्रबंधक/पर्यवेक्षक ,ठेकेदार ,या यहां तक कि कोई ग्राहक भी हो सकता है।

इस तरह का आचरण इस पॉलिसी का उल्लंघन है ,यहां तक कि ऐसे मामलों में भी जहां दोषी कर्मचारी को लगता है कि वे मज़ाक में ऐसा कर रहे हैं। इस तरह के संचार ,टिप्पणियां ,यौन प्रकृति के कार्य ,या अवांछित प्रस्ताव] नियोक्ता स्थल [पर निषिद्ध हैं चाहे अन्य कर्मचारी अप्रसन्न हों या नहीं।

यौन उत्पीड़न के सबसे स्पष्ट उदाहरणों में शारीरिक व्यवहार या शारीरिक संपर्क शामिल है। शारीरिक व्यवहारों की एक सामान्य सूची नीचे दी गई है ,जिसे आक्रामक माना जा सकता है:

- किसी व्यक्ति की पीठ ,गर्दन या कंधों की मालिश करना ,गले लगाना ,चुम्बन लेना , थपथपाना ,पिंच करना ,प्यार जताना ,या किसी व्यक्ति के कपड़ों या बालों को छूना / खींचना।

- खुद को यौन रूप से छूकर ,वे शारीरिक हावभाव प्रकट करना ,जो यौन क्रिया या शरीर की यौन रचना का संकेत देते हैं।

- किसी अन्य व्यक्ति से सटना ,बहुत पास खड़ा होना ,या उसका सहारा लेकर खड़ा होना।

हालांकि ,यौन उत्पीड़न के व्यवहार में हमेशा शारीरिक संपर्क शामिल नहीं होता है। निम्नलिखित मौखिक और गैर-मौखिक / दृश्य व्यवहार के उदाहरणों की एक सामान्य सूची है ,जिसे आक्रामक माना जा सकता है:

- "घूरती निगाहें) "किसी व्यक्ति को ऊपर और नीचे देखना ,(झुकाव ,घूरना ,यौन इशारे , सीटी बजाना ,चिल्लाना ,पलक झपकना ,फ्लाइंग किस भेजना ,चुंबन की आवाज़ करना , गरजना ,आह निकालना ,या होठों को काटना / चूमना जैसे सांकेतिक व्यवहार।

- कपड़ों ,शरीर-रचना ,रूप-रंग ,या यौन जोक या कहानियों के बारे में यौन टिप्पणियां या संकेत , या यौन सांकेतिक गाने बजाना या गाना।

- यौन कल्पना ,पसंद ,इतिहास ,या स्वयं या दूसरों के यौन-जीवन के बारे में चर्चा या पूछताछ।

- चित्रों ,वस्तुओं ,पठन-सामग्री ,या अन्य सामग्री को प्रदर्शित करना जो यौन रूप से सांकेतिक

या अपमानजनक हैं। इसमें स्मार्ट फोन या टैबलेट ,या कंपनी के कंप्यूटर या कार्यस्थल में साझा किए गए उपकरणों सहित किसी भी वैयक्तिक उपकरणों पर प्रदर्शित यौन सामग्री शामिल है।

• डेटिंग या यौन निकटता हेतु बारबार आमंत्रण और/या दबाव जालना ;यातनादायक फ़ोन कॉल ,ईमेल ,टेक्स्ट ,सोशल मीडिया पोस्ट या अन्य संचार के अन्य माध्यम से परेशान करना।

• ऐसा वैयक्तिक उपहार देना जो एक अंतरंग संबंध को दर्शाता है।

• यौन सांकेतिक संचार भेजना) जैसे ई-मेल ,टेक्स्ट ,त्वरित संदेश ,नोट्स ,आदि ;(सांकेतिक दृश्य सामग्री) जैसे चित्र ,कैलेंडर और पोस्टर (प्रदर्शित करना या प्रसारित करना।

• किसी व्यक्ति का पीछा करना ,उसके पीछे-पीछे जाना या उसका रास्ता रोकना।

इसके अलावा ,यह भी इस पॉलिसी और कानून का उल्लंघन है -किसी भी कर्मचारी के लिए कभी भी यह कहना ,संकेत देना या सुझाव देना कि किसी अन्य कर्मचारी के साथ डेटिंग या यौन-आचरण में संलग्न होने से कार्यस्थल पर लाभ हो सकता है जैसे पदोन्नति ,वेतन में वृद्धि ,या रोजगार के बेहतर नियम और शर्तें - या कि डेट से इनकार करने या यौन आचरण में शामिल न होने से किसी व्यक्ति के करियर या रोज़गार की शर्तों पर नकारात्मक प्रभाव पड़ेगा।

अंत में ,कर्मचारियों को यह समझना चाहिए कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न हो सकता है ,जिसमें अन्य के अलावा] ,नियोक्ता की [फ़ैसिलिटीस ,कार्य-स्थल ,वाहन और उपकरण ,या कार्य-संबंधी यात्रा शामिल हैं। हालांकि ,यौन उत्पीड़न कार्यस्थल के बाहर और यहां तक कि काम के घंटों के बाहर भी हो सकता है , जैसे किसी सामाजिक कार्यक्रम में) जिसमें अन्य के अलावा सहकर्मी की शादी ,कार्यदिवस के बाद बार या रेस्तरां शामिल है(।

III. इस पॉलिसी अंतर्गत आने वाले व्यक्ति

इस पॉलिसी के अंतर्गत आने वाले व्यक्तियों में फुल और पार्ट-टाईम कर्मचारी ,इंटर्न ,ठेकेदार ,विक्रेता , स्वयंसेवी या] नियोक्ता [द्वारा नियुक्त किए गए अस्थायी कर्मचारी शामिल हैं।

IV. यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

A. आंतरिक शिकायत प्रक्रिया

प्रभावी जांच सुनिश्चित करने में मदद करने के लिए ,कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न की घटना होने के बाद यथाशीघ्र इसके बारे में किसी प्राधिकृत कर्मचारी) जिसमें पर्यवेक्षक ,कोई प्रबंधक ,

या ह्यूमन रिसोर्स के सदस्य शामिल हो सकते हैं (को बताना चाहिए।] नियोक्ता [इस पॉलिसी के तहत रिपोर्ट की गई यौन उत्पीड़न की किसी भी घटना की जांच करता है। इसके अनुसार ,यह अनिवार्य है कि कर्मचारी] नियोक्ता [को किसी भी रिपोर्ट की गई समस्याओं की जांच और समाधान करने का अवसर दें।] नियोक्ता [शिकायत की तुरंत प्रभावी ,विस्तृत और वस्तुपरक जांच करेगा या जांच निर्देशित करेगा।

यदि] नियोक्ता [यह निर्धारित करता है कि कोई कर्मचारी इस पॉलिसी का उल्लंघन करते हुए गलत आचरण कर रहा है ,तो] नियोक्ता [इस पॉलिसी का उल्लंघन करने वालों को ,परिस्थितियों के अनुरूप नौकरी से निकालने तक की त्वरित ,उपचारात्मक कार्रवाई करेगा।

]नियोक्ता [के द्वारा प्राधिकृत कर्मचारी ,कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न के संबंध में उनकी परेशानियों या अनुभवों में सहायता करने के लिए सामुदायिक रेफ़रल और संसाधन प्रदान करेगा।

B. सहयोग करने का कर्तव्य

जांच में सहयोग करना प्रत्येक कर्मचारी का कर्तव्य होगा। ऐसा नहीं करने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है। इसके अतिरिक्त ,प्रत्येक कर्मचारी का कर्तव्य है कि वह सत्यनिष्ठ हो और जब संगठन में एक उपयुक्त व्यक्ति या संगठन द्वारा हिंसा की एक कथित घटना की जांच के लिए प्राधिकृत व्यक्ति द्वारा ऐसा करने का अनुरोध किया जाए तो कर्मचारी ज्ञात सभी जानकारियों का खुलासा करें। किसी भी ऐसे कर्मचारी के खिलाफ़ अनुशासनात्मक कार्रवाई होगी ,जो सत्यनिष्ठ नहीं है या जानकारियों को छुपाता है।

C. प्रतिकार

]नियोक्ता [यौन उत्पीड़न की शिकायत करने वाले या जांच में भाग लेने वाले किसी भी कर्मचारी के ख़िलाफ़ किसी भी प्रतिकार को प्रतिबंधित करता है। प्रतिकार में अन्य के अलावा कर्मचारी के ख़िलाफ़ अनुशासनात्मक कार्रवाई करना ,उनके कर्तव्य या कार्यक्षेत्र को किसी और को असाइन करना ,छुट्टी के अनुरोध को अस्वीकार करना ,पदावनति आदि शामिल हैं। प्रतिकार के आरोपों की जांच की जाएगी और उचित उपचारात्मक कार्रवाई की जाएगी। प्रतिकार संबंधी व्यवहार में शामिल कोई भी व्यक्ति अनुशासनात्मक कार्रवाई के अधीन होगा ,जिसमें नौकरी से निकालना तक शामिल हो सकता है। प्रतिकार की किसी भी संदिग्ध चिंता के लिए ,किसी पर्यवेक्षक ,किसी प्रबंधक या मानव संसाधन से संपर्क करें।

]नियोक्ता [यौन उत्पीड़न के पीड़ित द्वारा छुट्टी या उचित सामंजन उपायों का अनुरोध किए जाने पर ,जवाबी कार्रवाई नहीं करेगा) देखें धारा IV)जी ,((चाहे अनुरोध स्वीकार किया जाए या नहीं।

D. यौन उत्पीड़न के गवाह

यौन उत्पीड़न की जांच में जांचकर्ता का सहयोग करने के कर्तव्य निभाने के अतिरिक्त ,जिन कर्मचारियों के पास किसी कर्मचारी के खिलाफ़ यौन उत्पीड़न के किसी कृत्य के बारे में जानकारी है या वो उसका गवाह हैं ,उसे उन सभी सूचनाओं की रिपोर्ट प्राधिकृत कर्मचारी को] नियोक्ता [पर करनी होगी।

]नियोक्ता [इस पॉलिसी में परिभाषित अनुसार ,प्रबंधन के किसी सदस्य सहित किसी अन्य कर्मचारी द्वारा की गई यौन उत्पीड़न की कथित घटनाओं के बारे में सूचना देने के लिए किसी भी कर्मचारी के खिलाफ़ ,बर्खास्तगी या अनुशासनात्मक प्रतिकार नहीं करेगा। कोई भी कर्मचारी जो मानता है कि इस पॉलिसी के अनुसार रिपोर्ट करने के परिणामस्वरूप उन पर प्रतिकूल कार्रवाई की गई है ,उन्हें] व्यक्ति [से संपर्क करना चाहिए। इस पॉलिसी के उल्लंघन की जानकारी देने के संबंध में अनुभाग IV(C) देखें।

E. जांच प्रक्रियाएं

यदि] नियोक्ता [को ऐसी सूचना मिलती है जिसमें आरोप लगाया जाता है या सुझाव दिया जाता है कि किसी कर्मचारी ने यौन-उत्पीड़न किया है ,तो मामले की सूचनाओं या आरोप की जांच के उद्देश्य से प्राधिकृत कार्यकारी अधिकारी के पास भेजा जाएगा।] नियोक्ता [जितनी जल्दी हो सके सूचना या आरोप की जांच करेगा।

]नियोक्ता [द्वारा की गई जांच के अंत में ,जांचकर्ता अपने निष्कर्षों को प्राधिकृत अधिकारी को रिपोर्ट करेगा। यदि जांचकर्ता यह निष्कर्ष निकालता है कि इस बात के उल्लेखनीय साक्ष्य हैं कि कर्मचारी इस पॉलिसी में दी गई परिभाषा के अनुसार यौन-उत्पीड़न में संलग्न है ,तो उस कर्मचारी पर नौकरी से निकालने सहित अन्य अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी। कर्मचारी को परामर्श या अन्य उपचारात्मक उपायों में भाग लेने की भी आवश्यकता हो सकती है।

मानव संसाधन अधिकारी ,या] नियोक्ता [द्वारा प्राधिकृत अन्य अधिकारी शिकायत दर्ज कराने वाले कर्मचारी और आरोपी कर्मचारी को जांच के परिणाम के बारे में सूचित करने के लिए लिखित नोटिस प्रदान करेंगे।
नोटिस में उन मामलों में अनुशंसित अनुशासनिक कार्रवाई शामिल नहीं होंगे जिनमें इस पॉलिसी का उल्लंघन पाया गया था।

F. गोपनीयता कथन

]नियोक्ता [एक कर्मचारी के निजता के अधिकार और गोपनीयता की आवश्यकता और अपने निर्णय लेने की स्वतंत्रता को जानता और सम्मान करता है।] नियोक्ता [जब तक कि ऐसा करने से किसी व्यक्ति को शारीरिक नुकसान नहीं हो ,और/या कार्यस्थल के भीतर सुरक्षा को खतरा नहीं हो ,कानून द्वारा अनुमत सीमा के भीतर यौन-उत्पीड़न के संबंध में किसी कर्मचारी के प्रकटीकरण (खुलासे) की गोपनीयता बनाए रखेगा।

जब कार्यस्थल में व्यक्तियों की सुरक्षा के लिए जानकारी का खुलासा किया जाना आवश्यक हो ,तो] नियोक्ता [खुलासा करने वाले कर्मचारी और अन्य व्यक्तियों की सुरक्षा करने और कानून का पालन करने के लिए आवश्यक सूचना को सीमित करेगा।

]नियोक्ता [उस कर्मचारी को अग्रिम नोटिस प्रदान करेगा जिसने सूचना का खुलासा किया ,जहां तक संभव हो ,खुलासे को अन्य पक्षों के साथ साझा किया जाना चाहिए ताकि कार्यस्थल या अन्य जगहों पर सुरक्षा बनाए रखी जा सके।] नियोक्ता [कर्मचारी को उस व्यक्ति का नाम और पद भी प्रदान करेगा जिससे] नियोक्ता [कर्मचारी का बयान साझा करना चाहता है और यह स्पष्ट करेगा कि जानकारी का खुलासा क्यों किया जाना आवश्यक है।

G. छुट्टी के अनुरोध

]नियोक्ता [मानता है कि यौन-उत्पीड़न के शिकार लोगों को अपने स्वास्थ्य और सुरक्षा को सुनिश्चित करने में मदद करने के लिए सुरक्षा या निरोधक आदेश या कोई अन्य कानूनी सहायता प्राप्त करने या प्राप्त करने का प्रयास करने के लिए समय की आवश्यकता हो सकती है।] नियोक्ता [किसी कर्मचारी के यौन-उत्पीड़न का शिकार होने पर उचित और सुविधाजनक अवकाश विकल्प प्रदान करके कर्मचारी का सहयोग करेगा।

]नियोक्ता [कर्मचारी को अवैतनिक अवकाश के उपयोग से पहले वैतनिक अवकाश प्रदान करेगा। अगर अग्रिम सूचना देना संभव न हो तो कर्मचारी को चाहिए कि वह नियोक्ता को छुट्टी की आवश्यकता हेतु पर्याप्त समय पहले सूचना दें। छुट्टी का अनुरोध करने के लिए ,कर्मचारी को]व्यक्ति [से संपर्क करना चाहिए।] नियोक्ता [कानून द्वारा अनुमत सीमा के अंदर ,इस पॉलिसी के तहत अवकाश का अनुरोध करने वाले व्यक्ति की गोपनीयता बनाए रखेगा।

]नियोक्ता [यौन-उत्पीड़न की उस पीड़िता/पीड़ित के लिए भी उचित व्यवस्था प्रदान करेगा जो ऐसी व्यवस्था के लिए अनुरोध करे, जिससे पीड़ित की सुरक्षा हो या काम के दौरान उसका प्रदर्शन प्रभावित न हो। उचित व्यवस्थाओं में सुरक्षा उपायों का कार्यान्वयन शामिल हो सकता है ,

जिसमें स्थानांतरण ,पुन :असाइनमेंट ,संशोधित शेड्यूल ,परिवर्तित टेलीफ़ोन नंबर पर काम करना ,परिवर्तित कार्य केंद्र ,लॉक लगाना ,कार्यस्थल में होने वाले यौन उत्पीड़न के दस्तावेज़ीकरण में सहायता ,सुरक्षा प्रक्रिया लागू करना ,यौन उत्पीड़न को देखते हुए नौकरी की संरचना ,कार्यस्थल की सुविधा ,या काम की आवश्यकता संबंधी अन्य कोई समायोजन ,या यौन उत्पीड़न परामर्श सेवा के लिए रेफ़रल शामिल हैं।

]नियोक्ता [किसी कर्मचारी को उसके सुरक्षा आदेश को लागू करने में मदद करेगा) यदि लागू करने योग्य हो(।

H. यौन उत्पीड़न की शिकायतें दर्ज करने के लिए अतिरिक्त संसाधन

आंतरिक] नियोक्ता [रिपोर्टिंग विधियों के अतिरिक्त ,कर्मचारियों को निम्न सूचीबद्ध सरकारी एजेंसियों को यौन उत्पीड़न की शिकायत दायर करने का अधिकार है। भेदभाव के सभी बाहरी आरोप जिनमें] नियोक्ता [को प्रतिवादी के रूप में माना गया है ,को तुरंत मानव संसाधन को निर्देशित किया जाना चाहिए।

Chicago Commission on Human Relations
N. Sedgwick, 4th Floor 740
Chicago, IL 60654
4111-744-312
cchr@cityofchicago.org

U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC)
Chicago District Office
South Dearborn St., Suite 1866 230
Chicago, Illinois 60604
9744-872-321
(TTY) 3953-740-866
https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

Illinois Department of Human Rights
W. Monroe Street, Suite 700 555
Chicago, IL 60601
6200-814-312
(TTY) 3953-740-312