



# POSH શું મહિલાઓને કાર્યસ્થળે ન્યાય અપાવી શકે છે?



**હ**લ વાંચવામાં આવ્યું કે અમેરિકામાં કેપિટલ હિલ જ્યાં સંસદનાં બંને ગૃહોનાં ભવનો છે ત્યાં ઘણી મહિલા કર્મચારીઓનું કહેવું છે કે યુવા મહિલાઓ માટે ત્યાં કામ કરવું માનસિક દબાણ અને અસુરક્ષિત બની ગયું છે. ત્યાં સત્તાના પ્રભાવના જોરે અયોગ્ય વ્યવહાર લાંબા સમયથી થતો રહ્યો છે, જેની ફરિયાદ કરવી પણ સરળ નથી. અમેરિકા જેવા વિકસિત અને લોકશાહી દેશની સંસદમાં પણ જો જાતીય સતામણીના ગંભીર આક્ષેપો સામે આવે અને વર્ષો સુધી તેની તપાસો પ્રશ્નોમાં ઘેરાયેલી રહે તો તે એક કડવી હકીકત તરફ ધ્યાન દોરે છે- જાતીય સતામણી કોઈ એક દેશ, સમાજ કે સંસ્કૃતિ પૂરતી મર્યાદિત સમસ્યા નથી. ભારત હોય, અમેરિકા હોય કે અન્ય કોઈ દેશ, સત્તા, પ્રભાવ અને મૌનના દુરુપયોગની સમસ્યા વર્ષોથી માનવ સમાજને ઘેરી રહી છે. આપણે ઘણી વાર માનીએ છીએ કે આવી સમસ્યાઓ માત્ર વિકાસશીલ દેશોમાં વધારે હશે પરંતુ તાજેતરના અનેક બનાવો બતાવે છે કે ઊંચી ટેકનોલોજી, મજબૂત અર્થવ્યવસ્થા, સ્વતંત્ર વેશ પરિધાન કરતી સ્ત્રીઓ વિકસિત લોકશાહીમાં હોવા છતાં માનસિકતા બદલાઈ જવી જરૂરી નથી. અનેક દેશોમાં ફરિયાદો નોંધાય છે, તપાસ કમિટીઓ રચાય છે પરંતુ પ્રક્રિયાઓ એટલી ધીમી અને ગૂંચવણભરી બને છે કે વર્ષો સુધી કોઈ અંતિમ નિર્ણય આવતો નથી. ઘણી વાર ‘પુરાવાની અછત’નું કારણ આપીને ફરિયાદો બંધ કરી દેવામાં આવે છે. અન્ય શહેરોની માફક સુરતમાં પણ કામના સ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી થતી જ રહે છે પણ નજીવા દરમાં ફરિયાદ કરતી મહિલાઓની ફરિયાદ કાર્યસ્થળ-સમાજ-પરિવારના દબાણ, નોકરી ગુમાવવાનો ભય, પ્રતિષ્ઠા ખરાબ થવાની ધિંતા અને લાંબી કાનૂની પ્રક્રિયા કે ક્યારેક હનીટ્રેપ જેવા કારણ આગળ ધરી દબાવી દેવામાં આવે છે. આવા અનેક કેસો આવ્યા, મોટાભાગની તપાસ પ્રક્રિયામાં ઊંડે જઈ સચ્ચાઈ જોઈ ન્યાય અપાવવા પ્રયત્નો કર્યા પરંતુ વર્કવેસના નીતિ, નિયમો, નામ-પ્રતિષ્ઠા, ખોટું કરનારનો પદ-હોદ્દા-પગાર- સીનિયોરીટીના કારણે હળવી ટકોર સાથે કેસ સમેટી લેવાની માનસિકતા વધુ જોવા મળી. ઘણી જગ્યાએ એનાથી ઊલટું, સ્ત્રી સન્માનને વધુ મહત્ત્વ આપી પોતાની સંસ્થા-કંપનીની ઈમેજને બીજા નંબરે મૂકનારી વ્યક્તિઓ પણ મળી.

**કેસ 1:-**

એક સરકારી સંસ્થામાં સર્વોચ્ચ પદે બેઠેલ પીઠ, શાંત, અનુભવી અધિકારી 25 વર્ષથી સરકારમાં કાર્ય કરતા આવેલા. સૌ એમને ખૂબ આદર અને સન્માનથી જોતા હતા. એક દિવસ તેમના હાથ નીચે કાર્ય કરતી મહિલા રડતી રડતી તેમની ઓફિસમાંથી બહાર નીકળી, જે જોઈને પટાવાળા તથા ક્લાર્ક તમામ ચોકી ગયા. તે મહિલાએ પોતાની સખી એવી મહિલા કર્મચારી સમક્ષ જઈ ખૂબ રડીને દિલ ઠાલવ્યું કે, ‘‘તેમના અધિકારીએ તેમની સમક્ષ રોમેન્ટિક ભાષામાં અભદ્ર પ્રસ્તાવ મૂક્યો અને તેને સ્પર્શ પણ કર્યો.’’ તેની સખી કર્મચારીએ તેને સાંત્વના સાથે હિંમત આપી કે, ‘‘ આ વખતે તેણીએ અધિકારી વિરૂધ્ધ ફરિયાદ કરવી જ જોઈએ.’’ કારણ અગાઉ પણ બે-ત્રણ વાર આ અધિકારીએ વીકટીમ મહિલાને તેના શરીરનાં અંગ-ઉપાંગો માટે અને ડ્રેસિંગ માટે બીભત્સ શબ્દોમાં કમેન્ટ્સ કરી હતી જેની જાણ તે સમયે તેણે સખી કર્મચારીને કરી હતી પરંતુ ઉચ્ચ શિક્ષણ મેળવેલ ઉચ્ચ હોદ્દા પર હોવા છતાં વીકટીમ મહિલા સ્વયંને હિંમત ન આપી શકી અને સીધી ઘરે જઈ રજા પર ઊતરી ગઈ. તેણે માનસિક સારવાર શરૂ કરવી પડી અને તે ટ્રોમામાં સરી ગઈ. આ તરફ તેની સખી કર્મચારીથી ચૂપ ન રહેવાયું તેથી તેણે સરકારની કેન્દ્ર ઓફિસમાં મેલ કરી જાણ કરી. જે કેસ તપાસ માટે POSH (પ્રીવેન્શન ઓફ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ ઓફ વુમન એટ વર્કવેસ)ની ઈન્ટરનલ કમ્પ્લેન્ટ કમિટી (ICC) પાસે આવ્યો પરંતુ અચરજની વાત એ હતી કે, જે કોઈએ પણ આ ઘટનાને નજરે જોઈ હતી કે વીકટીમને સાંભળી હતી તે સૌ કર્મચારી પણ અધિકારીનો દેખીતો ખોટો બચાવ કરતાં રહ્યા. જેમ કે, ‘‘સાહેબ તો બહુ જ શાંત છે. વર્ષોમાં ક્યારેય એમના વિશે આવું સાંભળવા, જોવા નથી મળ્યું.’’ ‘‘સાહેબ કામના દબાણ હેઠળ તથા સ્વાસ્થ્યના પ્રશ્નોથી ઘેરાયેલા હોવાથી કંદાય કશું કહું હશે.’’ ‘‘રીટાયરમેન્ટ નજીક છે ત્યારે આવું શું કામ કરે?’’ ‘‘બંનેની ઉંમરમાં કેટલો મોટો ફેર છે.’’ વિગેરે વિગેરે... ઓફિસમાં આવી વાતો ફરતી થવાથી વીકટીમ મહિલાએ બદલી માંગી લીધી અને તેની બદલી તેની પસંદગી મુજબ કરી આપી. પેલા અધિકારીને લેખિત ચેતવણી આપી દીધી. એ આશા સાથે કે હવેથી તે આવું વર્તન નહીં કરે.

**કેસ:2**

પાન-ઈન્ડિયા ઉપસ્થિતિ ધરાવતી કંપનીઓમાં કર્મચારીઓની ભારતભરમાં બદલી થતી રહે છે, જે ખૂબ સામાન્ય છે. પુરુષ તથા મહિલાઓ પણ જે તે સ્થળે ઘર ભાડે લઈને કે કંપની દ્વારા અપાયેલ ફ્લેટમાં પરિવારથી દૂર રહેતી હોય છે. આવી જ એક કંપનીમાં એક યુવા HOD ધીરજ દ્વારા પોતાની નીચે કાર્ય કરતી યુવતી અવનીને

પોતે બંને પરિવારથી દૂર એકલાં રહે છે તેથી થોડી મસ્તી, મજા સાથે મળી કરી લેવા માટે અનેક વાર પ્રત્યક્ષ-પરોક્ષ રીતે પ્રસ્તાવ મૂકવામાં આવ્યો. જેથી અવની સહેમી-સહેમી રહેવા લાગી. સૌથી અળગી અને મૌન રહી પોતાનું કાર્ય કરતી રહેતી. શિક્ષિત મધ્યમ વર્ગની આધુનિક વિચારવાળી યુવતી હોવા છતાં તે અંદરોઅંદર ઘૂંટાતી રહી. ન છૂટકે તેણે પોતાના ફ્લેટમાં સાથે રહેતી મહિલા કર્મચારી પૂજાને વાત કરી. પૂજાએ પોતાના વિભાગના યુવા HOD શિવને વાત કરી. શિવે અવનીને લેખિતમાં ફરિયાદ આપવા સમજાવ્યું પરંતુ અવની ગભરાઈને રજા લઈ પોતાના વતન જતી રહી. તેના પરત કરતા જ ફરીથી ધીરજ દ્વારા આવા પ્રયત્નો શરૂ થઈ ગયા જેથી અવનીએ રાજીનામું મૂકી દીધું. હવે ધીરજ થોડો ગભરાયો એટલે તેણે અવનીના નબળા પર્ફોર્મન્સ બાબત અવનીને મેલ કર્યો અને જેનો જવાબ અવનીએ ‘‘ધ્યાન આપીને કામ કરીશ’’ એવો આપ્યો. ધીરજને અણસાર આવ્યો કે અવનીએ તેની રૂમ પાર્ટનર સાથે આ વિષય શેર કર્યો છે એટલે ધીરજે મેનેજમેન્ટને મેલ દ્વારા અવનીના નબળા પર્ફોર્મન્સના નાના-નાના ઈન્સીડન્ટ લખી મોકલ્યા અને ઓફિસમાં બધાની સામે પૂજા સાથે ખૂબ જ ઉચ્છતાઈપૂર્વક વ્યવહાર કરી તેને શોભનીય પરિસ્થિતિમાં મૂકી. અભદ્ર ભાષાપ્રયોગ અને સ્ત્રી માટે અશોભનીય શબ્દો ઉચ્ચારણથી ઉશ્કેરાઈને અવની તથા પૂજા બંનેએ ધીરજ વિરૂધ્ધ ફરિયાદ કરી, જેમાં બીજી બે યુવતીઓ જે પણ ભૂતકાળમાં ભોગ બની હતી તે જોડાઈ ગઈ. જ્યારે આ કેસ POSH કમિટીમાં આવ્યો, ત્યારે કમિટીમાં ઉપસ્થિત પુરુષ સભ્ય દ્વારા સહજ પ્રશ્ન કરાયો કે, ‘‘અવનીએ સૌથી પહેલી વારમાં જ વિરોધ કેમ ન કર્યો? મેં અનેક સ્ત્રીઓને તેની ભીતર જઈને જોઈ છે, તેથી અવની, પૂજા, શ્રેયા, ધ્વનિ તમામને એક કોમન પ્રશ્ન પૂછ્યો, ‘‘શું તમારી સાથે બાળપણમાં કે અગાઉ આવો કોઈ ખરાબ બનાવ બન્યો છે?’’ કમિટીના પુરુષોના આશ્ચર્ય વચ્ચે તમામ તેનો જવાબ ‘હા’માં આપ્યો. મેં ફરી બીજો કોમન પ્રશ્ન દરેકને પૂછ્યો કે, ‘‘શું એટલે તમે હવે મૌન રહી સહો છો કે આવી પરિસ્થિતિમાંથી નીકળવા રાજીનામાનો સહારો લો છો?’’ જેનો જવાબ અવનીએ તુરંત ઝળઝળિયાં સાથે ‘હા’માં આપ્યો. ધીરજ તો વટથી પોતાની પોલિશનની મજા નક્કર ટાઈથી માણતો રહ્યો અને આ યુવતીઓ ડરી-ડરીને કામ કરવા લાગી. કમિટીએ તો મેનેજમેન્ટના સકારાત્મક વિચારોને લીધે યોગ્ય ભલામણો કરી પરંતુ અહીં પ્રશ્નો બીજા અનેક ઉદભવે છે. અહીં સૌથી મોટો પ્રશ્ન કાયદાનો નથી, વિશ્વાસનો છે. જ્યારે પીડિત વ્યક્તિ ફરિયાદ કરે છે ત્યારે તેની સામે સૌથી પહેલો પડકાર પુરાવા લાવવાનો નથી હોતો પરંતુ પોતાની વાત માન્ય કરાવવાનો હોય છે. આ ફક્ત કાર્યસ્થળનો પ્રશ્ન પણ નથી, આ આપણા સામાજિક મૂલ્યોનો અરીસો છે. આપણે બાળપણથી આપણાં સંતાનોને શું શીખવીએ છીએ? દીકરાઓને માત્ર સફળ થવાનું શીખવીએ છીએ કે સંવેદનશીલ અને સન્માનપૂર્ણ બનવાનું પણ શીખવીએ છીએ? દીકરીઓને માત્ર શિક્ષણ અને આત્મનિર્ભર રહેવાનું શીખવીએ છીએ કે સ્વ માટે અવાજ ઊઠાવવાની હિંમત પણ શીખવીએ છીએ? કારણ કે કાયદા માત્ર ગુનાને સજા આપી શકે છે પરંતુ માનસિકતા બદલવાનું કામ શિક્ષણ અને સંસ્કૃતિ કરે છે.

- દરેક સંસ્થામાં ફરિયાદ સમિતિ માત્ર કાગળ પર નહીં પરંતુ સ્વતંત્ર અને નિષ્પક્ષ રીતે કાર્ય કરતી હોવી જોઈએ.  
- દરેક કર્મચારી (ખાસ કરીને ઉચ્ચ હોદ્દા પર બેઠેલાઓ) માટે નિયમિત સંવેદનશીલતા અને વર્તન તાલીમ ફરજિયાત થવી જોઈએ.  
**સમાજે સમજવા જેવા મુદ્દાઓ:**  
- જો કોઈ પુરુષ અધિકારી કામના દબાણ, ટાર્ગેટ, ઓફિસ પોલિટિક્સ કે વ્યક્તિગત હતાશાને બહાનું બનાવી મહિલા કર્મચારી સાથે અયોગ્ય વર્તન કરે તો એક સીધો પ્રશ્ન ઊભો થાય છે- મહિલા કર્મચારીઓ પર શું દબાણ નથી હોતું? તેઓ ઓફિસનાં કામ, ટાર્ગેટ, સમયમર્યાદા, અધિકારીઓની અવેક્ષા સાથે ઘર-પરિવાર-બાળકો-વડીલો અને સામાજિક જવાબદારીઓનું પણ દબાણ વહન કરતી હોય છે. છતાં તેઓ પોતાનું ફ્રેશન કોઈ સહકર્મચારી પર જાતીય સતામણી રીતે ઉતારતી નથી. તો પછી પુરુષ માટે કામનું દબાણ કેવી રીતે ઢાલ બની શકે? **કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી ફરેશન નથી. તે સત્તા, અસંયમ અને જવાબદારીના અભાવનું પરિણામ છે.**  
- આધુનિક અને શિક્ષિત સ્ત્રીઓ કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી થાય ત્યારે અવાજ ન ઉઠાવી શકવાનું કારણ નબળાઈ નથી પરંતુ સમગ્ર વ્યવસ્થાનો ભય છે. ફરિયાદ કર્યા પછી ‘‘મારી જ ભૂલ તો નહીં હોય?’’ ‘‘મારાં કપડાં, વર્તન, બોલવામાંથી કોઈ અર્થ કાઢ્યો હશે? કે કાઢશે?’’ ‘‘કંપનીમાં મારી ઈમેજ ખરાબ થશે?’’ ‘‘આગળ નવી નોકરી મળશે?’’ આવા પ્રશ્નો સૌથી પહેલાં પીડિતાના મનમાં ઊભા થાય છે. સમાજ પણ આરોપીને નહીં, ફરિયાદ કરનારને જ વધુ તપાસે છે. પરિણામે ઘણી મહિલાઓ પોશ કમિટીમાં હળવી ફરિયાદ કરીને રાજીનામું મૂકી દે છે કારણ કે તેમને ન્યાય કરતા પહેલાં પોતાનું ભવિષ્ય બચાવવું પડે છે. જ્યાં સ્ત્રીને સુરક્ષા કરતાં મૌન વધુ સલામત લાગે છે. વર્ષોની મહેનતથી મેળવેલી નોકરી, પદ, પ્રતિષ્ઠા અને કારકિર્દી એક ફરિયાદ પછી જોખમમાં પડી જશે એવી યિંતા મૌન કરી દે છે. જ્યાં સુરક્ષા કરતાં મૌન વધુ સલામત લાગે, ત્યાં સમસ્યા વ્યક્તિમાં નહીં, સમગ્ર વ્યવસ્થામાં હોય છે.  
- જો ICC દોષ સાબિત કરે છતાં અંતિમ કાર્યવાહીનો અધિકાર તે જ મેનેજમેન્ટ પાસે રહે, જેના અધિકારી સામે ફરિયાદ છે, તો શું ફરિયાદી કર્મચારીને સંપૂર્ણ નિષ્પક્ષ ન્યાય મળવાની ખાતરી આપી શકાય?  
આ જ પ્રશ્ન POSH અમલીકરણની સૌથી મોટી કસોટી છે.

