शिक्षा में यौन उत्पीड़न

शिकागो शहर

Chicago Commission on Human Relations

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस इसे नागरिक अधिकारों का उल्लंघन बनाता है "[एफ] या किसी नियोक्ता, कर्मचारी, किसी भी नियोक्ता के एजेंट, रोजगार एजेंसी या श्रम संगठन को यौन उत्पीड़न में शामिल करना." शिकागो का म्यूनिसिपल कोड, 6-010-040.

म्यूनिसिपल कोड को इसके माध्यम से एक्सेस करें:
https://www.chicityclerk.com/legislation-records/municipal-code

शिकागो सिटी काउंसिल ने पाया कि यौन उत्पीड़न की सहनशीलता का कार्यस्थलों पर कर्मचारियों के लिए शत्रुतापूर्ण माहौल बनाने, उत्पादकता को कम करने और कानूनी दायित्व को बढ़ाने से हानिकारक प्रभाव पड़ता है.

शिकागो शहर यहां के नियोक्ताओं को नीतियों को अपनाने और सक्रिय रूप से लागू करने के लिए प्रोत्साहित करता है, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कर्मचारियों के लिए प्रतिशोध, स्थिति के नुकसान या तरक्की के अवसरों को गंवाने के डर के बिना यौन उत्पीड़न के बारे में चिंताओं की रिपोर्ट करने के लिए उनके कार्यस्थल सुरक्षित हैं.

नियोक्ताओं को सभी कर्मचारियों के लिए यौन उत्पीड़न रोकथाम का प्रशिक्षण प्रदान करना आवश्यक है

शिकागो शहर में प्रत्येक नियोक्ता को शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस की धारा 6-010-040 (b)(1)(C) के अनुपालन में कर्मचारियों को सालाना यौन उत्पीड़न रोकथाम प्रशिक्षण प्रदान करना आवश्यक है.

कर्मचारियों की निगरानी या प्रबंधन करने वाला कोई भी व्यक्ति सालाना कम से कम दो घंटे के यौन उत्पीड़न प्रशिक्षण में भाग लेगा.

सभी कर्मचारियों को सालाना एक घंटे के बाईस्टैंडर हस्तक्षेप प्रशिक्षण में भाग लेना चाहिए.

सभी कर्मचारियों को उनकी स्थिति की परवाह किए बिना (यानी, अल्पकालिक, अंशकालिक या प्रशिक्षु) प्रशिक्षित किया जाना चाहिए.

यदि किसी नियोक्ता के पास नियोक्ता के कर्मचारियों के साथ साइट पर काम करने वाला कोई स्वतंत्र ठेकेदार है, तो स्वतंत्र ठेकेदार को यौन उत्पीड़न रोकथाम प्रशिक्षण प्राप्त करना चाहिए.

इस प्रशिक्षण में हम शामिल करेंगे:

समग्र स्पष्टीकरण

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस के अनुरूप यौन उत्पीड़न की व्याख्या

01

समग्र उदाहरण

ऐसे आचरण के उदाहरण जिससे गैरकानूनी यौन उत्पीड़न हो सकता है

02

कानून के सारांश

पीड़ितों के लिए उपलब्ध उपायों सहित यौन उत्पीड़न से संबंधित संघीय, राज्य और स्थानीय कानूनों का सारांश

03

जिम्मेदारियों का सारांश

यौन उत्पीड़न की रोकथाम, जाँच पड़ताल और सुधारात्मक उपायों में नियोक्ता की जिम्मेदारियों का सारांश

आई. यौन उत्पीड़न क्या है?

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस के अंतर्गत, "यौन उत्पीड़न" का मतलब है कि कोई भी अवांछित यौन प्रस्तावया यौन प्रकृति का अवांछित आचरण; या यौन अहसान के लिए अनुरोध, या यौन प्रकृति का कोई भी आचरण जब:

0 1

इस तरह के आचरण के अधीन करना जो या तो स्पष्ट रूप से या परोक्ष रूप से किसी व्यक्ति के रोजगार का नियम या शर्त के रूप में किया गया है.

0 2

किसी व्यक्ति द्वारा इस तरह के आचरण के अधीन होना या उसे अस्वीकार करना जिसे व्यक्ति को प्रभावित करने वाले किसी भी रोजगार निर्णय के आधार के रूप में उपयोग किया जाता है.

0 3

इस तरह के आचरण का उद्देश्य या प्रभाव किसी व्यक्ति के कार्य प्रदर्शन में काफी हद तक हस्तक्षेप करना या डराने वाला, शत्रुतापूर्ण या आक्रामक कार्य माहौल बनाना है.

0 4

यौन दुराचार, जिसका अर्थ है यौन प्रकृति का ऐसा कोई भी व्यवहार जिसमें जबरदस्ती, अधिकार का दुरुपयोग या किसी व्यक्ति के रोजगार की स्थिति का दुरुपयोग भी शामिल है.

गैरकानूनी यौन उत्पीड़न के प्रकार

बदले में यौन उत्पीड़न

“आप मेरे लिए कुछ करें, और मैं तुम्हारे लिए कुछ करूं.”

इसका मतलब यह है कि एक प्रबंधक या सुपरवाइजर किसी कर्मचारी को यह नहीं बता सकता है कि पदोन्नति, वेतन वृद्धि, पसंदीदा असाइनमेंट या नौकरी में अन्य प्रकार के लाभ प्राप्त करने के लिए – या अनुशासन या अप्रिय असाइनमेंट जैसी नकारात्मक चीजों से बचने के लिए – कर्मचारी को बदले में यौन संबंधी कुछ करना चाहिए.

1

शत्रुतापूर्ण कार्य माहौल यौन उत्पीड़न

“कार्यस्थल की हवा यौन संदर्भों से भरी है और यह मुझे प्रभावित कर रही है.”

एक शत्रुतापूर्ण कार्य परिवेश तब हो सकता है जब अवांछित यौन प्रस्ताव, यौन अहसान के लिए अनुरोध या यौन प्रकृति के किसी भी आचरण का उद्देश्य या प्रभाव किसी व्यक्ति के कार्य प्रदर्शन में महत्वपूर्ण रूप से हस्तक्षेप करना या डराने वाला, शत्रुतापूर्ण या आक्रामक कार्य माहौल बनाना हो.

2

अवांछित व्यवहार

जब व्यवहार अशोभनीय हो तो यौन आचरण यौन उत्पीड़न बन जाता है. व्यवहार इस अर्थ में अवांछित हो सकता है कि पीड़ित ने उसकी मांग या आमंत्रित नहीं किया था या इस अर्थ में अवांछित हो सकता है कि पीड़ित ने आचरण को अवांछनीय या आक्रामक माना था.

स्वागत का व्यवहार जल्दी ही अप्रिय व्यवहार बन सकता है. स्वागत का व्यवहार (सहमति से मजाक) के रूप में जो शुरू होता है वह एक हद को पार कर सकता है और अवांछित व्यवहार बन सकता है.

साथ ही, सहमति को किसी भी समय निरस्त किया जा सकता है. जब कोई व्यक्ति यौन उत्पीड़न के व्यवहार का अनुभव करता है, तो कहता/कहती है, "मुझसे इस तरह बात करना बंद करो" इसे बंद कर देना चाहिए. अपराधी बचाव के रूप में यह नहीं कह सकता, "ठीक है आपने इसे शुरू किया था." या "पहले तो आपको इससे दिक्कत नहीं थी."

काम का माहौल

एक कर्मचारी का "काम करने का माहौल" उस भौतिक स्थान तक सीमित नहीं है जो कर्मचारी को सौंपा गया है.

काम करने का माहौल ऑफ-साइट, मोबाइल या चलती फिरती वर्कसाइट्स / स्थानों सहित अन्य कार्य स्थलों तक फैला हुआ है.

उदाहरण के लिए, "काम के माहौल" में वकील के लिए कोर्टहाउस या कैटरर के लिए ऑफ-साइट इवेंट शामिल है.

लिंग पहचान को पुरुष, महिला, दोनों के मेल या दोनों के बिना – व्यक्ति खुद को कैसे समझते हैं और वे खुद को क्या कहते हैं, के रूप में खुद की अंतरतम अवधारणा के रूप में परिभाषित किया जा सकता है. किसी की लिंग पहचान उसके जन्म के समय दिए गए लिंग के जैसी या उससे अलग हो सकती है.

पीड़ित व्यक्ति की लिंग पहचान या अपराधी की लिंग पहचान की परवाह किए बिना कोई व्यक्ति यौन उत्पीड़न का शिकार हो सकता है.

पीड़ित व्यक्ति के यौन झुकाव या अपराधी के यौन झुकाव की परवाह किए बिना कोई व्यक्ति यौन उत्पीड़न का शिकार हो सकता है.

यौन उत्पीड़न के शिकार के रूप में कर्मचारी और गैर-कर्मचारी

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न से बचाता है.

अन्य कर्मचारियों या गैर-कर्मचारियों द्वारा यौन उत्पीड़न किए जाने पर यौन उत्पीड़न के पीड़ितों में कर्मचारी और गैर-कर्मचारी शामिल हो सकते हैं.

यौन उत्पीड़न के पीड़ितों में न केवल यौन उत्पीड़न का लक्ष्य शामिल हो सकता है, बल्कि वे कर्मचारी या गैर-कर्मचारी भी शामिल हो सकते हैं जो यौन उत्पीड़न की जगह के आसपास खड़े थे या गवाह हैं.

कर्मचारियों में सहकर्मी, सुपरवाइजर और प्रबंधक शामिल हैं.

गैर-कर्मचारियों में ऐसे व्यक्ति शामिल हैं जो कर्मचारी नहीं हैं, लेकिन सीधे नियोक्ता के लिए सेवाएं दे रहे हैं, जैसे ठेकेदार या सलाहकार (स्वतंत्र ठेकेदार या अस्थायी श्रमिक).

यौन उत्पीड़न के पीड़ित व्यक्ति के रूप में ग्राहक/संरक्षक

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस ग्राहकों/संरक्षकों को "रहने के सार्वजनिक स्थान", जैसे कि स्टोर, होटल, रेस्तरां, थिएटर, संग्रहालय, स्वास्थ्य क्लब और अस्पताल में यौन उत्पीड़न से बचाता है.

नियोक्ता जो "रहने के सार्वजनिक स्थान" भी हैं, ग्राहकों / संरक्षकों के यौन उत्पीड़न के लिए तब भी जिम्मेदार हैं जब उनके कर्मचारियों या गैर-कर्मचारियों द्वारा अपराध किया जाता है.

यौन उत्पीड़न के अपराधियों के रूप में कर्मचारी और गैर-कर्मचारी

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न में शामिल होने से रोकता है.

नियोक्ता अपने कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों द्वारा अन्य कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों के खिलाफ किए गए यौन उत्पीड़न के लिए जिम्मेदार हैं.

नियोक्ता अपने कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों द्वारा ग्राहकों/संरक्षकों के खिलाफ किए गए यौन उत्पीड़न के लिए भी जिम्मेदार हैं.

कर्मचारियों में सहकर्मी, सुपरवाइजर और प्रबंधक शामिल हैं.

गैर-कर्मचारियों में ऐसे व्यक्ति शामिल हैं जो कर्मचारी नहीं हैं, लेकिन सीधे नियोक्ता के लिए सेवाएं दे रहे हैं, जैसे ठेकेदार या सलाहकार (स्वतंत्र ठेकेदार या अस्थायी श्रमिक).

यौन उत्पीड़न के अपराधियों के रूप में ग्राहक/संरक्षक और तृतीय पक्ष

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस ग्राहकों/संरक्षकों और तृतीय पक्षों द्वारा कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न का निषेध करता है.

ग्राहकों/संरक्षकों द्वारा अपने कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न के लिए नियोक्ता जिम्मेदार हैं.

नियोक्ता तृतीय पक्ष जैसे बिक्री प्रतिनिधियों, विक्रेताओं और/या डिलीवरी वाले व्यक्तियों द्वारा अपने कर्मचारियों और गैर-कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न के लिए भी जिम्मेदार हैं.

अनुचित आचरण के उदाहरण क्या हैं?

यौन उत्पीड़न में यौन प्रकृति का अवांछित आचरण (यौन प्रस्ताव और यौन अहसान के लिए अनुरोध) शामिल हैं. आप कुछ उदाहरण बक्सों में देख सकते हैं.

- यौन अहसान के लिए या डेट पर बाहर जाने का दबाव
- जानबूझकर किसी अन्य व्यक्ति को छूना, उस पर झुकना या किसी को घेरना
- यौन रूप या इशारे या किसी की तरफ सीटी बजाना
- यौन प्रकृति के पत्र, टेलीफोन कॉल, ई-मेल, टेक्स्ट या अन्य सामग्री भेजना
- यौन छेड़खानी, चुटकुले, टिप्पणी या प्रश्न
- दूसरे का "लड़की," "हंक," "गुड़िया," "बेब," "हनी," "टूटसी", आदि के रूप में उल्लेख करना.
- वास्तविक या दुष्कर्म का प्रयास या यौन हमला

यौन उत्पीड़न का कारण बनने वाले आचरण के और उदाहरणों में शामिल हैं:

- काम की चर्चाओं को यौन विषयों में बदलना
- यौन कल्पनाओं, प्राथमिकताओं या इतिहास के बारे में पूछना
- यौन टिप्पणियां, यौन संकेत या यौन कहानियां
- किसी व्यक्ति के कपड़ों, शरीर या रूप-रंग के बारे में यौन टिप्पणियां करना
- चूमने की आवाजें, चिल्लाना और होठों से आवाज निकालना
- किसी व्यक्ति के यौन जीवन के बारे में झूठ बोलना या अफवाहें फैलाना
- गर्दन, कंधों आदि की मालिश करना.
- किसी अन्य कर्मचारी को छूना जैसे उनके कपड़े, बाल या शरीर

ऑनलाइन परिवेशों में यौन उत्पीड़न

हमारा आचरण ऑनलाइन और सोशल मीडिया के माध्यम से "ऑफ द क्लॉक", "ऑफ-साइट" या यहां तक कि "आउट ऑफ स्टेट" होने पर भी यौन उत्पीड़न का कारण बन सकता है.

ऑनलाइन यौन उत्पीड़न में यौन प्रकृति के संचार भेजने के लिए ई-मेल, सेल फोन टेक्स्ट, इंटरनेट पोस्टिंग, ऑनलाइन टिप्पणियां, ब्लॉग पोस्ट और सोशल मीडिया (जैसे Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube और Snapchat) का उपयोग करना शामिल है. उदाहरणों में शामिल हैं:

- छेड़खानी करना और डेट पर जाने या सेक्स करने का अनुरोध या मांग करना
- अनुचित चित्र या वीडियो भेजना जिसमें यौन संबंधी ग्राफिक सामग्री भी शामिल है
- यौन संबंधी भाषा का उपयोग करना या टिप्पणी करना जिसमें यौन संबंधी आपत्तिजनक भाषा भी शामिल है
- साइबरस्टॉकिंग

क्या मेरा नियोक्ता यौन उत्पीड़न के लिए जिम्मेदार है?

हां, नियोक्ता दो तरह से यौन उत्पीड़न के लिए जिम्मेदार हैं:

प्रबंधक/सुपरवाइजर द्वारा उत्पीड़न

नियोक्ता अपने प्रबंधन के सदस्यों द्वारा किए गए यौन उत्पीड़न के लिए सख्ती से उत्तरदायी हैं, भले ही नियोक्ता को उत्पीड़न के बारे में पता हो.

सहकर्मी और गैर-कर्मचारी द्वारा उत्पीड़न

नियोक्ता किसी कर्मचारी (सहकर्मी) या गैर-कर्मचारी (विक्रेताओं) द्वारा किए गए यौन उत्पीड़न के लिए सिर्फ तभी उत्तरदायी होते हैं जब नियोक्ता को उत्पीड़न के बारे में जानकारी हो या उचित रूप से जानकारी होनी चाहिए और वे त्वरित सुधारात्मक कार्रवाई करने में विफल रहे हों.

नियोक्ता की जिम्मेदारियां

अब हम कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न की घटनाओं से संबंधित नियोक्ता की जिम्मेदारियों और उत्तरदायित्वों पर चर्चा करेंगे, जिसमें निम्न के प्रति उनकी जिम्मेदारियां भी शामिल हैं:

रोकथाम

उनके कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न की घटनाओं की रोकथाम करना;

जाँच पड़ताल

उनके कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न की घटनाओं की जाँच पड़ताल करना;

सही

उनके कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न की घटनाओं को सही करना.

नियोक्ता की जिम्मेदारियां: रोकथाम

नियोक्ता की यौन उत्पीड़न नीति का विकास करें, कार्यान्वयन करें और नियमित रूप से बातचीत करें.

प्रबंधकों और कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न की रोकथाम पर प्रशिक्षण प्रदान करना.

यौन उत्पीड़न या यौन प्रकृति के आचरण की घटनाओं की रिपोर्ट कैसे करें, इस पर स्पष्ट संचार सुनिश्चित करें.

प्रबंधकों और सुपरवाइजरों को यह सुनिश्चित करने के लिए अपने कार्य परिवेश की निगरानी करनी चाहिए कि कार्यस्थल यौन उत्पीड़न से मुक्त है – सुपरवाइजरों को अपनी निगरानी में आचरण के बारे में जानकारी होनी चाहिए.

प्रबंधकों और सुपरवाइजरों को उदाहरण के द्वारा और आदर्श आचरण – यौन प्रकृति के आचरण में शामिल होने से बचते हुए नेतृत्व करना चाहिए.

प्रबंधकों और सुपरवाइजरों को वर्ष भर यौन उत्पीड़न के माहौल की जाँच करनी चाहिए -किसी टीम या स्टाफ मीटिंग में, कामकाजी दिनों के दौरान या संरचित संचार के भाग के रूप में जैसे डिवीजन/यूनिट न्यूज़लेटर्स में विषय पर चर्चा करनी चाहिए.

नियोक्ता की जिम्मेदारियां – जाँच पड़ताल

- यौन उत्पीड़न की शिकायत पर तुरंत प्रतिक्रिया दें और तहकीकात या जाँच पड़ताल शुरू करें.
- शिकायतकर्ता (पीड़ित) का साक्षात्कार लें और जाँच पड़ताल के दौरान पीड़ित को प्रतिशोध या आगे यौन उत्पीड़न का सामना करने से बचाने के लिए उचित कार्रवाई करें.
- संबंधित सभी गवाहों का साक्षात्कार लें.
- यौन उत्पीड़न के कथित अपराधी का साक्षात्कार लें.
- जाँच पड़ताल के परिणामों को दस्तावेज़ों में दर्ज करें और फ़ाइल को रोजगार रिकॉर्ड के रूप में बनाए रखें.
- उपयुक्त होने के अनुसार सुधारात्मक कार्रवाई करें.

नियोक्ता की जिम्मेदारी - सुधारात्मक उपाय

जहां संगठनात्मक नीति का उल्लंघन किया गया है वहां उचित सुधारात्मक अनुशासनात्मक कार्रवाई करना जिसमें रोजगार की समाप्ति भी शामिल है.

ऐसी परिस्थितियों में जहां कथित आचरण यौन उत्पीड़न या नीति के उल्लंघन के स्तर तक नहीं बढ़ा है, लेकिन चिंताजनक है या व्यवहार को सुधारने पर विचार किया जा सकता है, कर्मचारी के परामर्श, प्रशिक्षण और करीबी निगरानी पर विचार करें.

नीतियों को अपडेट करके और उनकी कार्यबल को जानकारी देकर; पूरक या अनुरूप यौन उत्पीड़न प्रशिक्षण प्रदान करके; या कार्य परिवेश को नए सिरे से बनाकर या संबंधों की रिपोर्टिंग करके भविष्य में यौन उत्पीड़न की घटनाओं की संभावना को कम करने के लिए संगठन के भीतर उचित कार्रवाई करें.

शिकायतकर्ता (पीड़ित) से नियमित अंतराल पर संपर्क करें, ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे और कार्यस्थल यौन उत्पीड़न से मुक्त रहें.

सुधारात्मक उपाय, सिफारिश नहीं की गई

यह बदलाव सही नहीं हो सकते हैं और सिर्फ पीड़ित के अनुरोध पर ही इनपर विचार किया जाना चाहिए।

- पीड़ित के काम करने की जगह में बदलाव
- पीड़ित के कार्य के घंटों में बदलाव
- पीड़ित के कार्य दायित्वों में बदलाव

यदि मुझे अवांछित यौन आचरण का अनुभव होता है, गवाह बनता/बनती हूं या इसका पता चलता है तो मैं क्या कर सकता/सकती हूं?

यदि आपको अवांछित यौन आचरण का अनुभव होता है, गवाह बनते हैं या इसके बारे में पता चलता है, तो जानें कि:

आपको व्यक्ति को रुकने के लिए कहने का अधिकार है. पहल करने वाले और भागीदारी करने वाले व्यक्तियों को अनुरोध पर अवांछित व्यवहार को रोकना चाहिए. यदि वे व्यवहार जारी रखते हैं या आपके खिलाफ इसलिए प्रतिशोध लेते हैं क्योंकि आपने उन्हें रुकने के लिए कहा था, तो उन्हें यौन उत्पीड़न या प्रतिशोध में शामिल होकर कानून का उल्लंघन करते पाया जा सकता है.

आपको यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने का अधिकार है. रिपोर्टिंग के कई विकल्प उपलब्ध हैं. आपके द्वारा चुना गया विकल्प यौन प्रकृति के अवांछित आचरण की प्रकृति और गंभीरता पर निर्भर हो सकता है. जो व्यक्ति यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करते हैं या जाँच पड़ताल में भाग लेते हैं, उन्हें प्रतिशोध से बचाया जाता है.

यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना: कई विकल्प

यौन उत्पीड़न के आरोप की रिपोर्ट कैसे करें, इसका चुनाव व्यक्तिगत है और ये विकल्प परस्पर रूप से विशिष्ट नहीं हैं. आप निम्न में से एक या अधिक रिपोर्टिंग विकल्पों को अपना सकते हैं:

- घटना की सूचना अपने नियोक्ता को दें
- **Chicago Commission on Human Relations** के साथ शिकायत दर्ज करें
- Illinois Department of Human Rights (IDHR) के साथ आरोप दर्ज करें
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC) के साथ आरोप दर्ज करें

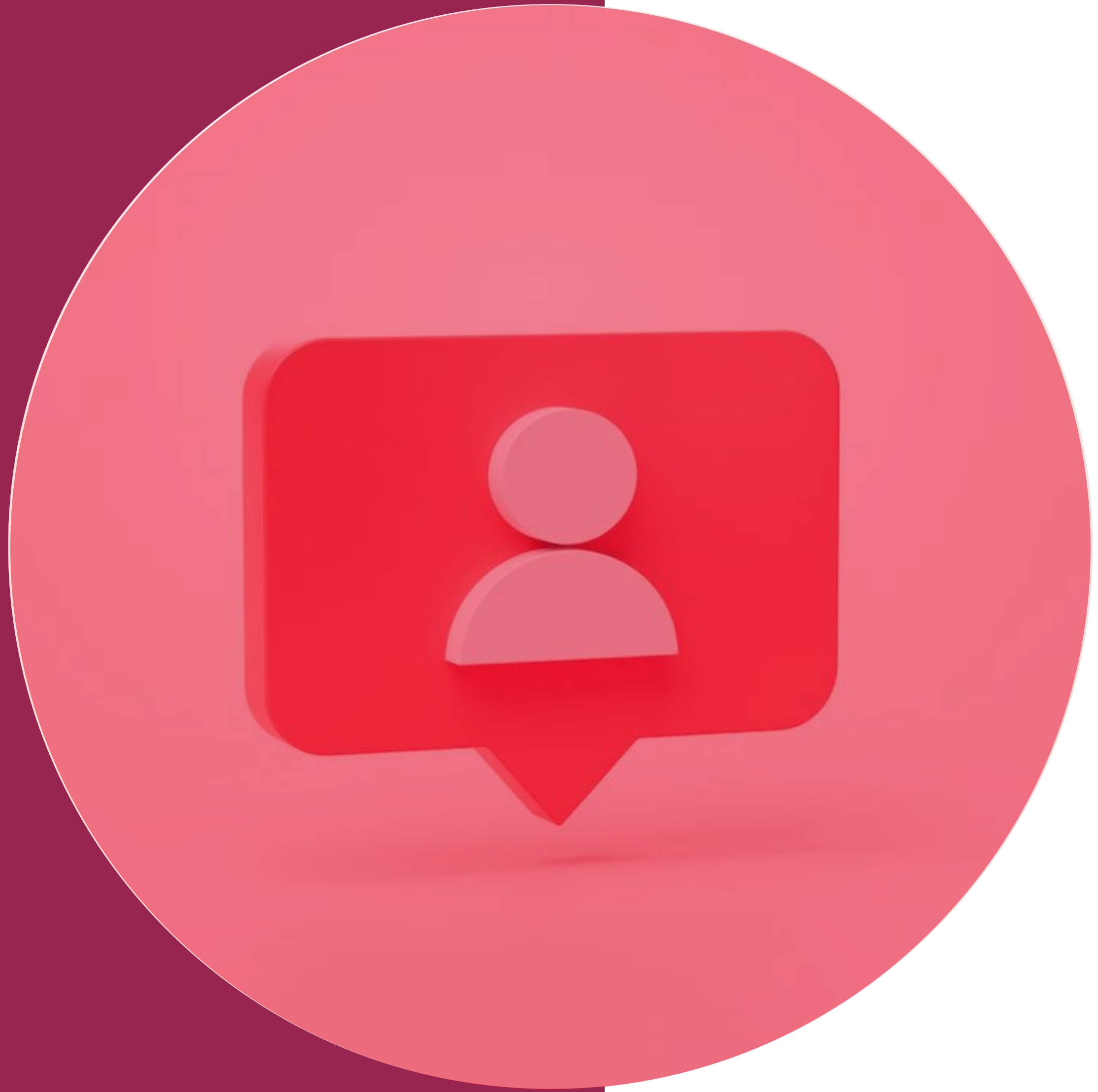
नियोक्ता को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

घटना के बारे में निम्नलिखित नियोक्ता प्रतिनिधियों में से एक या अधिक को रिपोर्ट करें:

- आपके सुपरवाइजर या प्रबंधन का कोई भी सदस्य जिस पर आप भरोसा करते हैं. सुपरवाइजर और प्रबंधन के सदस्य नियोक्ता की आंतरिक शिकायत जाँच पड़ताल और समाधान प्रक्रिया को जानने के लिए जिम्मेदार हैं. सुपरवाइजर तत्काल सकारात्मक बदलाव लाने में मदद कर सकते हैं

- मानव संसाधन अधिकारी यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जाँच पड़ताल और समाधान के लिए प्रबंधन के साथ काम कर सकते हैं. यदि यौन उत्पीड़न का अपराधी सुपरवाइजर या प्रबंधक है तो इस विकल्प को प्राथमिकता दी जा सकती है

- निर्दिष्ट यौन उत्पीड़न रिपोर्टिंग अधिकारी अक्सर नियोक्ताओं द्वारा विशेष रूप से यौन उत्पीड़न की शिकायतों को प्राप्त करने और उनकी जाँच पड़ताल करने के लिए नियुक्त किए जाते हैं. विशिष्ट रिपोर्टिंग संपर्क की जानकारी के लिए अपने नियोक्ता की यौन उत्पीड़न नीति को पढ़ें



Chicago Commission on Human Relations (CCHR) को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

CCHR शिकागो शहर के लिए नागरिक अधिकार एजेंसी है जो शिकागो मानवाधिकार अध्यादेश, जो यौन उत्पीड़न या प्रतिशोध में शामिल होने को अवैध बनाता है, को लागू करने के लिए जिम्मेदार है.

- शिकायतकर्ता (यौन उत्पीड़न के शिकार) घटना के 365 दिनों के अंदर किसी भी समय आरोप दायर कर सकते हैं. कृत्य शिकागो शहर के भीतर हुआ होना चाहिए
- CCHR के पास उन नियोक्ताओं की जाँच पड़ताल करने का क्षेत्राधिकार (प्राधिकार) है जिनके पास 1 या अधिक कर्मचारी हैं
- CCHR के पास व्यक्तिगत रूप से, ऑनलाइन, ईमेल द्वारा या फैक्स द्वारा शिकायतें दर्ज की जा सकती हैं

शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस के अंतर्गत उपाय उपलब्ध हैं

आपको यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने का अधिकार है. रिपोर्टिंग के कई विकल्प उपलब्ध हैं.

आपके द्वारा चुना गया विकल्प यौन प्रकृति के अवांछित आचरण की प्रकृति और गंभीरता पर निर्भर हो सकता है. जो व्यक्ति यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करते हैं या जाँच पड़ताल में भाग लेते हैं, उन्हें प्रतिशोध से बचाया जाता है.

CCHR के द्वारा जाँच पड़ताल करने के बाद, यदि किसी अध्यादेश के उल्लंघन के पर्याप्त सबूत पाए जाते हैं, तो सार्वजनिक प्रशासनिक सुनवाई की जाएगी (सुनवाई अधिकारी के समक्ष)

सुनवाई अधिकारी दायित्व और राहत पर अनुशंसित निर्णय करेंगे

CCHR आयुक्तों का बोर्ड या तो दायित्व के निर्णय और अनुशंसित राहत को स्वीकार, अस्वीकार या संशोधित कर सकता है. निर्णय में शामिल हो सकते हैं:

|||प्रति उल्लंघन $5,000 - $10,000 तक का जुर्माना (शहर को भुगतान किया जाता है)

|||शिकायतकर्ता के लिए उपाय

>> हानियां (जेब से किए खर्च, भावनात्मक संकट, दंडात्मक हानियां)
>> निषेधाज्ञा की राहत (भेदभावपूर्ण तरीकों को सुधारने का आदेश).
>> अटॉर्नी की फीस

अन्य अध्यादेशों के तहत दंड

- व्यापार या शराब लाइसेंस को प्रभावित कर सकता है. (सेक. 4-4-280, म्यूनिसिपल कोड)
- शहर के अनुबंधों के लिए पात्रता को प्रभावित कर सकता है. (शिकागो 2-92, म्यूनिसिपल कोड)

CCHR को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

Chicago Commission on Human Relations
740 उ**.** सेजविक**,** चौथा तल**,**
शिकागो**, IL 60654**

312-744-4111

cchr@cityofchicago.org

www.chicago.gov/cchr

Illinois Department of Human Rights (IDHR) को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

Illinois Department of Human Rights (IDHR) राज्य की एजेंसी है जो इलिनोइस मानवाधिकार अधिनियम, राज्य के कानून जो यौन उत्पीड़न या प्रतिशोध में शामिल होना अवैध बनाता है को लागू करने के लिए जिम्मेदार है.

- शिकायतकर्ता (यौन उत्पीड़न के शिकार) घटना के 300 दिनों के अंदर किसी भी समय आरोप दायर कर सकते हैं.
- IDHR के पास उन नियोक्ताओं की जाँच पड़ताल करने का क्षेत्राधिकार (प्राधिकार) है जिनके पास 1 या अधिक कर्मचारी हैं.
- प्रक्रिया शुरू करने के लिए, शिकायतकर्ता IDHR को सूचना पत्र सबमिट करें

इलिनोइस मानवाधिकार अधिनियम के तहत उपलब्ध उपाय

IDHR द्वारा अपनी जाँच पड़ताल पूरी करने के बाद, शिकायतकर्ता *(कर्मचारी):*

- दीवानी अदालत में मुकदमा दायर कर सकते हैं, या

2. यदि IDHR को उल्लंघन के "पर्याप्त साक्ष्य" मिलते हैं, तो वह Illinois Human Rights Commission (HRC) में शिकायत दर्ज कर सकता है.

- वे शिकायतकर्ता जो HRC या न्यायालय में जीतते हैं, उन्हें इलिनोइस मानवाधिकार अधिनियम के अनुसार शिकायतकर्ता को "संपूर्ण" बनाने के लिए अनुमत उपाय देने का आदेश प्राप्त हो सकता है.
- उपायों में शामिल हो सकते हैं: बकाया वेतन, गंवाए हुए लाभ, कार्मिक फ़ाइल की क्लियरिंग, हर्जाना, काम पर रखना, पदोन्नति, बहाली, अग्रिम वेतन जहां बहाली संभव नहीं है, और वकील की फीस और खर्चे.

IDHR को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

Illinois Department of Human Rights,
शिकागो कार्यालय

555 प. मोनरो स्ट्रीट, सातवां तल**,**
शिकागो **IL 60661**

आरोप दर्ज करने या IDHR को कॉल करने के लिए
1-800-662-3942

दूसरे नंबर:
312-814-6200 |
866-740-3953 (TTY)

www.ILLINOIS.GOV/DHR

U.S. EEOC को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

संयुक्त राज्य समान रोजगार अवसर आयोग (EEOC) 1964 के नागरिक अधिकार अधिनियम के टाइटल VII, संघीय कानून जो यौन उत्पीड़न या प्रतिशोध में संलग्न होना अवैध बनाता है, को लागू करने के लिए जिम्मेदार है.

- शिकायतकर्ता (यौन उत्पीड़न के शिकार) घटना के 300 दिनों के अंदर किसी भी समय आरोप दायर कर सकते हैं.
- EEOC के पास उन नियोक्ताओं की जाँच पड़ताल करने का क्षेत्राधिकार (प्राधिकरण) है जिनके पास 15 या अधिक कर्मचारी हैं.
- प्रक्रिया शुरू करने के लिए, EEOC को कॉल करें या उनकी वेबसाइट पर जाएं.

1964 के नागरिक अधिकार अधिनियम के टाइटल VII के अंतर्गत उपलब्ध उपाय

- *EEOC* द्वारा अपनी जाँच पड़ताल पूरी करने के बाद*:*

- शिकायतकर्ता (कर्मचारी) संघीय अदालत में मुकदमा दायर कर सकता है.

2. यदि यह विश्वास करने के लिए EEOC को "उचित कारण" मिलता है कि भेदभाव हुआ है तो EEOC पक्षों को "समाधान" नामक अनौपचारिक प्रक्रिया के माध्यम से किसी समझौते तक पहुंचने में मदद कर सकता है.

- वे शिकायतकर्ता जो संघीय न्यायालय में जीतते हैं को टाइटल VII द्वारा अनुमत उपाय देने का आदेश मिल सकता है ताकि कर्मचारी को "संपूर्ण" बनाया जा सके.

- उपायों में शामिल हो सकते हैं: बकाया वेतन, गंवाए हुए लाभ, कार्मिक फ़ाइल की क्लियरिंग, हर्जाना, काम पर रखना, पदोन्नति, बहाली, अग्रिम वेतन जहां बहाली संभव नहीं है, दंडात्मक हर्जाना और वकील की फीस और खर्चे.

U.S. EEO को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना

U.S. EEOC शिकागो जिला कार्यालय

JCK फेडरल बिल्डिंग**, 230** द**.** डियरबॉर्न स्ट्रीट**,**
शिकागो**, IL 60604**

आरोप दर्ज करने या कॉल करने के लिए
1-800-669-4000

दूसरे नंबर:
1-800-669-6820 (TTY for Deaf/Hard of Hearing callers only)
1-844-234-5122 (ASL Video Phone for Deaf/Hard of Hearing callers only)

www.EEOC.GOV

2022 वार्षिक यौन उत्पीड़न रोक-थाम प्रशिक्षण पूरा करने के लिए धन्यवाद

कृपया निम्नलिखित कार्रवाइयां करें:

- अगले पेज में प्रदान किए गए "भागीदारी प्रमाणपत्र" को प्रिंट करें और उस पर हस्ताक्षर करें.

2. प्रमाणपत्र अपने नियोक्ता प्रतिनिधि को वापिस कर दें**.**

CITY OF CHICAGO

यौन उत्पीड़न रोकथाम प्रशिक्षण में भागीदारी का प्रमाणपत्र

प्रशिक्षण प्रतिभागी की सूचना:

यौन उत्पीड़न रोकथाम प्रशिक्षण में भागीदारी का प्रमाणपत्र

मैं प्रमाणित करता/करती हूं कि मैंने शिकागो ह्यूमन राइट्स ऑर्डिनेंस, शिकागो का म्यूनिसिपल कोड, 6-010-040 के अनुसार 2022 यौन उत्पीड़न रोकथाम प्रशिक्षण की विषय-वस्तु को ध्यान से पढ़ा और उसकी समीक्षा की है और पूरा किया है.

(प्रशिक्षण तिथि): ______________________________

____
प्रिंट किया गया नाम - पहला, मध्य आद्याक्षर, उपनाम

____
(जन्म का महीना और दिन)

____
प्रशिक्षण तिथि/स्थान | (कंपनी का नाम/कार्य स्थल)

____
(प्रशिक्षण तिथि)

____
प्रशिक्षण का तरीका

____
आपके हस्ताक्षर

Chicago Commission on Human Relations - CCHR