



// स्त्रीशक्तिरतुल्या सदा //

'विधी'-लिखित

कायदेविषयक जनजागृतीसाठी
महाराष्ट्र राज्य महिला
आयोगाची पुस्तकमालिका



कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा





// स्त्रीशक्तिरतुल्या सदा //

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई

अध्यक्षा



विजया रहाटकर

सदस्य



नीता राजेंद्र ठाकरे

सदस्य



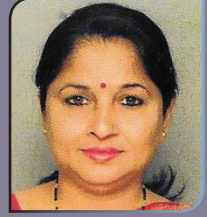
गयाताई शिवाजीराव कराड

सदस्य



देवयानी ठाकरे

सदस्य



विंदा कीर्तीकर

सदस्य



अॅड. आशा लांडगे

पदसिद्ध सदस्य



सतीश माथूर
पोलीस महासंचालक

सदस्य सचिव



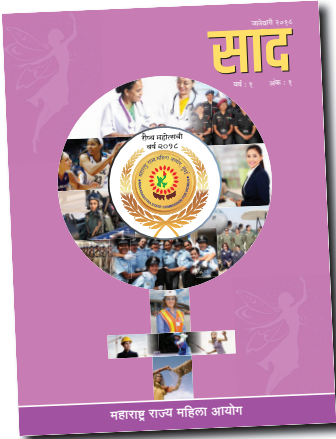
डॉ. मंजूषा सुभाष मोळवणे



// स्त्रीशक्तिरतुल्या सदा //

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोगाचे मुखपत्र

साद



दरमहा
प्रकाशित

प्रकाशक

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग
म्हाडा भवन, कलानगर,
वांद्रे (पूर्व), मुंबई - ४०००५१
दूरध्वनी (०२२) - २६५९०७३९

‘विधी’-लिखित

कायदेविषयक जनजागृतीसाठी
महाराष्ट्र राज्य महिला
आयोगाची पुस्तकमालिका

मुखपृष्ठ, मांडणी

साहिल पब्लिकेशन
सुनील पाटील, वंदन पाटील
आनंदनगर, सिंहगड रोड.
९९२२९१३५८०, ९०११०८७४२९

मुद्रक

आशुतोष प्रेस, ए२/२६४,
शाह आणि नहार औद्योगिक वसाहत,
एस. जे. मार्ग, लोअर परेल, मुंबई-१३

प्रथम आवृत्ती

मे २०१८

किंमत

संपूर्ण पुस्तक संघ : १०० रूपये
प्रति पुस्तक : १० रूपये



महत्वाची सूचना :

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोगाच्या वतीने प्रकाशित करण्यात आलेल्या या पुस्तिकेत सर्वसामान्यांना, विशेषतः महिलांना कायद्याची माहिती सुलभ भाषेत व्हावी, यासाठी हा मजकूर प्रकाशित करण्यात आला आहे. हा मजकूर म्हणजे मूळ कायद्याचा शब्दशः तर्जुमा नव्हे. कुठल्याही कायद्याचा अर्थ, अन्वयार्थ यासाठी मूळ इंग्रजी मसुदा व त्याचा अर्थच ग्राह्य धरला जाईल, याची वाचकांनी व संबंधितांनी नोंद घ्यावी.



भूमिका

प्रिय मैत्रिणींनो,
सस्नेह नमस्कार,

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोगाच्या वतीने प्रकाशित 'विधी' लिखित या मालिकेतील ही पाचवी पुस्तिका आपल्या हातात देताना मला मनःपूर्वक आनंद होत आहे. आपल्या देशात महिलांच्या हितासाठी अनेक कायदे केले गेले आहेत. अगदी स्वातंत्र्यपूर्व काळापासून काही कायदे अस्तित्वात आहेत. काळानुरूप त्यात बदलही होत गेले आहेत. देश स्वतंत्र झाल्यानंतर आपल्याला डॉ. बाबासाहेब आंबेडकरांसारख्या महामानवाने लिहिलेली आदर्श अशी राज्यघटना उपलब्ध झाली. आपल्या संसदेने या घटनेच्या मूळ तत्वांचा आधार घेत, महिलांच्या कल्याणासाठी अनेक नवे कायदेही केले. वेळोवेळी त्यात सुधारणा करण्यात आल्या. या सर्व कायद्यांची माहिती महिलांना असावी, यासाठीच सुलभ मराठीत त्या आणण्याचा हा आयोगाचा प्रयत्न आहे.

देश स्वतंत्र होऊन सत्तर वर्षे उलटून गेली असली आणि आपण आज एकविसाव्या शतकाच्या दुसऱ्या दशकात असलो, तरी महिलांवरील अत्याचारांमध्ये, अन्यायामध्ये वाढच होताना दिसते आहे. आईच्या गर्भातच स्त्रीचा भ्रूण खुडण्यापासून या अन्यायाला सुरुवात होते. जन्माला आल्यापासून ते मृत्यूपर्यंत स्त्री वेगवेगळ्या टप्प्यांवर अनेक अत्याचार सहन करीत असते. जवळच्या आप्तांकडून होणाऱ्या बलात्कारासारख्या घृणास्पद कृत्यापासून ते कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळापर्यंत तिला या अन्यायाला सतत तोंड द्यावे लागते. असमानतेची वागणूक, हुंड्यासाठी छळ, सासरी होणारी घुसमट, समाजात वावरताना स्त्री म्हणून सतत असुरक्षिततेची जाणीव, समाजाच्या योनीशुचितेच्या अवास्तव कल्पना आणि त्यातून उद्भवणारे वेगळेच अत्याचार अशा अनेक प्रकारांनी महिलांचा अनन्वित छळ होत असतो. काही ठिकाणी तर कल्पनेपलीकडे भयंकर अशा स्वरूपाचे हे अत्याचार होताना दिसतात. एक जबाबदार लोकशाही देश म्हणून स्त्रीला समानतेची, आदराची, सन्मानाची वागणूक देणे हे आपले कर्तव्य आहे. या कर्तव्यात कुचराई होत असेल, तर आपल्या न्यायव्यवस्थेकडे दाद मागण्याची सोय आपल्याला उपलब्ध आहे. आपल्यासाठी कोणते कायदे आहेत आणि त्यांचा काय उपयोग आहे हे अनेकदा महिलांनाच माहिती नसते. या पुस्तिकांद्वारे किमान माहितीची ही उणीव दूर होईल, अशी आशा आहे.

शक्यतो कायद्यांचा उपयोग करायची वेळ कुणावर येऊ नये, ही इच्छा आहे. मात्र, वेळ पडलीच तर महिलांनी याही आघाडीवर आपण सक्षम आणि निर्भय आहोत, हे दाखवून द्यावे, हाच या पुस्तिकांच्या प्रकाशनामागचा हेतू आहे. पाचव्या पुस्तिकेत 'कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा, २०१३' या कायद्याचा सविस्तर परिचय करून देण्यात आला आहे. तो आपल्याला उपयुक्त वाटेल, अशी आशा करते.

V. R. R. R.

विजया रहाटकर, अध्यक्षा, महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई

लैंगिक छळापासून संरक्षणाची ढाल

भारतात एकविसाव्या शतकात स्त्री - पुरुष अनेक क्षेत्रांत बरोबरीच्या नात्याने काम करीत आहेत. स्त्रीला अनेक ठिकाणी आपले कर्तृत्व गाजविण्याची संधी मिळत आहे. रेल्वेचं इंजिन चालविण्यापासून देश चालविण्यापर्यंत आणि लढाऊ विमान चालविण्यापासून ते एव्हरेस्ट



शिखर सर करण्यापर्यंत कुठल्याही क्षेत्रात महिला मागे नाहीत. असे असले, तरी अनेक ठिकाणी कामाच्या ठिकाणी महिलांना त्रास सहन करावा लागतो. अनेकदा हा त्रास लैंगिक शोषण करण्याएवढा गंभीर असू शकतो. महिलांचे कामाचे प्रमाण वाढले, नोकरीतील स्थान उंचावले, महानगरांत त्या रात्री उशिरापर्यंत काम करू लागल्या, तसे या छळाचेही प्रमाण वाढत गेले. त्यामुळे तिला कामाच्या ठिकाणी निर्भयपणे काम करता यावे, यासाठी केंद्र सरकारने कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा केला. हा कायदा २०१३ मध्ये अमलात आला. राजस्थानातील भँवरीदेवी प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाने १९९७ मध्ये जो निवाडा दिला, तो पुढे 'विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे' म्हणून गाजला. याच २०१३ च्या लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायद्याचा आधार ठरला.

काय आहे 'विशाखा निवाडा' ?

राजस्थानमध्ये घडलेल्या एका घटनेतून सर्वोच्च न्यायालयाला एक निवाडा द्यावा लागला, तोच 'विशाखा निवाडा' होय. या प्रकरणी राजस्थानातील विशाखा नावाच्या स्वयंसेवी संस्थेने

याचिका दाखल केली होती. म्हणून हा निवाडा 'विशाखा निवाडा' म्हणून प्रसिद्ध झाला. सन १९९० मध्ये काही उच्चजातीय जमीनदारांनी भँवरीदेवी या दलित महिलेवर सामुदायिक बलात्कार केला. राजस्थान सरकारच्या योजनेअंतर्गत अल्पवयीन मुलींचा विवाह करू नये म्हणून भँवरीदेवी गावकऱ्यांचे प्रबोधन करण्याचे काम करित होती. मात्र, गावच्या जमीनदारांना ही बाब खटकली आणि त्यांनी भँवरीवर बलात्कार केला. भँवरीदेवीने न्यायासाठी न्यायालयाचे दरवाजे ठोठावले; परंतु तेथील न्यायालयाने तिच्या विरोधात निकाल दिला. दलितांना उच्चजातीय शिवत नाहीत, त्यामुळे उच्चजातीय जमीनदारांनी दलित भँवरीवर बलात्कार करणे शक्य नाही, असे स्थानिक न्यायालयाने आपल्या निकालात नमूद केले होते. या निकालाच्या पार्श्वभूमीवर स्त्रियांसाठी काम करणाऱ्या 'विशाखा' या स्वयंसेवी संघटनेने 'विशाखा' नावाने सर्वोच्च न्यायालयात जनहित याचिका दाखल केली. या याचिकेवर १९९७ मध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने जो निकाल दिला, तो निकाल म्हणजेच 'विशाखा निकाल' किंवा 'विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे' होत.

तत्पूर्वी म्हणजे १९९७ पूर्वी, कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाला सामारे जावे लागणाऱ्या व्यक्तीस भारतीय दंडविधान कलम ३५४ च्या अंतर्गत तक्रार दाखल करावी लागत असे. 'स्त्रीच्या सभ्यतेवर घाला घालणारे गुन्हेगारी स्वरूपाचे वर्तन' असे या कलमाचे स्वरूप आहे. याखेरीज कलम ५०९ अंतर्गत तक्रार करता येत असे. 'महिलेचा विनयभंग करणारे शब्द, हावभाव किंवा कृती'चा त्यात समावेश असे. मात्र, भँवरीदेवी प्रकरणानंतर म्हणजेच १९९७ मध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे जारी केली. त्याचेच रूपांतर २०१३ च्या कामाच्या ठिकाणी होणारे लैंगिक शोषण प्रतिबंधक कायदा, २०१३ या कायद्यात करण्यात आले.

'विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे'

'विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे' ही भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयाने स्त्रियांचा कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या अनुषंगाने घालून दिलेली काही मार्गदर्शक तत्त्वे आहेत. भँवरीदेवी या महिलेवर काम करित असताना झालेल्या लैंगिक अत्याचाराच्या घटनेनंतर सर्वोच्च न्यायालयाने १९९७ मध्ये सर्व कंपन्या, कार्यस्थळे, कारखाने व जिथे जिथे महिला काम करू शकतात, अशा सर्व नोकरीच्या/कामाच्या ठिकाणांना, आस्थापनांना काही सूचना दिल्या. 'विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे' नावाने ओळखल्या जाणाऱ्या या सूचना सर्व कार्यस्थळे, जिथे महिला काम करतात त्यांना लागू आहेत. यामध्ये कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ म्हणजे काय व त्याअंतर्गत कोणकोणत्या बाबींचा समावेश होतो, याच्या व्याख्या व मार्गदर्शक तत्त्वे देण्यात आली आहेत.

मार्गदर्शक तत्त्वानुसार लैंगिक छळाची व्याख्या

विशाखा याचिकेवर निकाल देताना सर्वोच्च न्यायालयाने कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ याची दिलेली व्याख्या अशी आहे :

- कोणताही अस्वागतार्ह शारीरिक स्पर्श

- शरीरसंबंधांची मागणी किंवा विनंती
- कोणत्याही स्वरूपातील संभोगवर्णन वा अश्लील साहित्य दाखविणे
- लैंगिकतासूचक शेरे मारणे वा अश्लील बोलणे
- कामूक वा अश्लील चित्रे दाखवणे किंवा एसएमएस, ई-मेल करणे
- लैंगिकतासूचक कृती, शारीरिक, मौखिक किंवा निःशब्दपणे केलेली अन्य कोणतीही कृती



मार्गदर्शक तत्त्वे

- नोकरी वा व्यवसायाच्या ठिकाणी महिलांची लैंगिक छळवणूक होऊ न देण्याची जबाबदारी ही मालकाची अथवा संबंधित अधिकारी वा व्यक्तीची असेल.
- सर्व सरकारी व निमसरकारी अथवा खासगी कामाच्या ठिकाणी 'लैंगिक छळवणूक' म्हणजे काय, याची माहिती कामकाजाच्या ठिकाणी लावण्यात यावी व सर्व कर्मचाऱ्यांपर्यंत ती पोचेल, अशी व्यवस्था करावी.
- जर लैंगिक छळवणुकीची घटना ही फौजदारी गुन्हा होत असेल, तर संबंधित अधिकाऱ्यांनी योग्य त्या ठिकाणी याची तक्रार तर नोंदवावीच; पण त्याचबरोबर पीडित महिलेस सर्व सुरक्षा पुरवावी.
- पीडित महिलेस तिच्या इच्छित ठिकाणी बदली करून द्यावी व संबंधित आरोपी

कर्मचार्याविरुद्ध नियमाप्रमाणे शिस्तभंगाची कारवाई सुरु करावी.

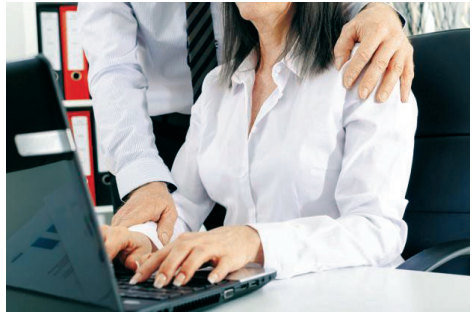
- सर्व सरकारी, निमसरकारी, खासगी, तसेच सार्वजनिक क्षेत्रातील कार्यालयांत महिलांच्या होणार्या लैंगिक शोषणाची तक्रार ऐकून निवाडा देण्यासाठी एक तक्रार निवारण मंच वा समिती असावी आणि त्यात ५० टक्के सदस्य महिला असाव्यात. स्वयंसेवी महिला संघटना, महिला आयोग यांचे प्रतिनिधी असावेत; तसेच कायदेतज्ज्ञ, तक्रार करणारी स्त्री व ज्याच्याविरुद्ध तक्रार आहे तो पुरुष या दोघांच्याही खात्याचे प्रमुख त्या कमिटीत असावेत. स्त्रियांनी या कमिटीकडे आपली तक्रार मांडावी. या मंचापुढे जेव्हा एखादी महिला आपल्या शोषणाबद्दल लेखी तक्रार करील, तेव्हा समितीचे सदस्य तिची तक्रार व दोन्ही बाजूंचे म्हणणे ऐकून घेतील. सर्व रेकॉर्ड तपासतील. याद्वारे सत्यशोधनाचा प्रयत्न करतील व दोषी ठरलेल्या कर्मचार्याची पगारवाढ थांबवणे किंवा त्याची शिक्षा तत्त्वावर बदली करणे अशा प्रकारच्या शिक्षा देऊन प्रश्न सोडविण्याचा प्रयत्न करतील. येथेही महिलेला न्याय न मिळाल्यास ती राज्य महिला आयोग किंवा न्यायालयात दाद मागू शकेल.
- एखाद्या नोकरदार महिलेने बाहेरील व्यक्तीविरुद्ध कामकाजाच्या ठिकाणी लैंगिक छळवणुकीची तक्रार केली, तर अशा व्यक्तीविरुद्ध जरूर ती सर्व कायदेशीर कारवाई करण्याची व पीडित महिलेस सर्व मदत करण्याची जबाबदारी ही मालकांवर वा अधिकार्यांवर राहिल.
- केंद्र व राज्य सरकारने याबाबतीत योग्य ते कायदे व उपाययोजना कराव्यात.

आता २०१३ मध्ये केंद्र सरकारने याबाबत केलेला कायदा पाहू

कामाच्या ठिकाणी होणारे लैंगिक शोषण प्रतिबंधक कायदा, २०१३

आजच्या काळात देशभरात अनेक ठिकाणी नोकर, व्यवसाय करणाऱ्या महिलांची संख्या मोठ्या प्रमाणात वाढत आहे. या स्थितीत कामाच्या ठिकाणी महिलांवर पुरुषांकडून होणारे लैंगिक अत्याचार, शोषण किंवा विनयभंग असे प्रकारही वाढीला लागले आहेत.

त्याला आळा घालण्यासाठी २०१३ मध्ये कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषण प्रतिबंधक कायदा करण्यात आला. या कायद्याला ऐतिहासिक 'विशाखा' निवाड्याची पार्श्वभूमी आहे. तो निवाडा देताना सर्वोच्च न्यायालयाने जारी केलेली मार्गदर्शक तत्त्वेच या कायद्यात आणखी व्यापकपणे समाविष्ट करण्यात आली आहेत.



भारतात अजूनही अनेक कंपन्या, संस्था, आस्थापनांमध्ये या कायद्याची अंमलबजावणी केली जात नाही, असे चित्र आहे. महिलांशी अश्लील संभाषण करणे, खूप शारीरिक लगट करणे, सूचक लैंगिक हावभाव करणे, स्पर्श करणे, सूचक बोलणे, अश्लील छायाचित्र पाठवणे, दाखवणे आदी गोष्टीही या कायद्याद्वारे गुन्हा मानण्यात आल्या आहेत.

हा कायदा नऊ डिसेंबर २०१३ रोजी अमलात आला.

या कायद्यातील तरतुदी तपशीलवार पाहू.

कायद्याचे नाव

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या महिलांच्या लैंगिक छळाविरुद्ध (प्रतिबंध, बंदी आणि निवारण) कायदा, २०१३

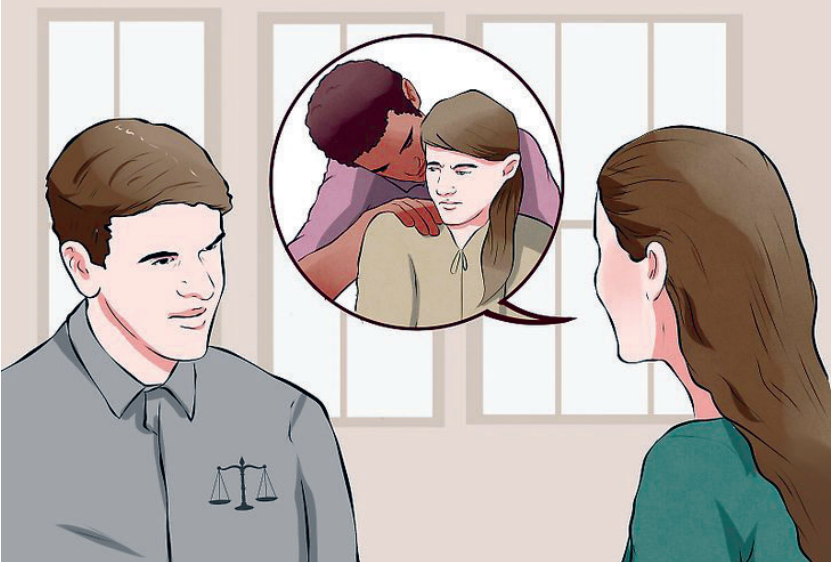
कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणाऱ्या लैंगिक छळाविरुद्ध त्यांना संरक्षण देण्यासाठी, अशा छळाचा प्रतिबंध करण्यासाठी आणि लैंगिक छळाविरुद्धच्या किंवा त्याच्याशी संबंधित किंवा त्या अनुषंगाने केल्या जाणाऱ्या तक्रारींचे निवारण करण्यासाठीचा हा कायदा आहे. महिलांचा लैंगिक छळ हा त्यांना राज्य घटनेच्या कलम १४ व १५ नुसार मिळालेला समानतेचा अधिकार व कलम २१ नुसार मिळालेला सन्मानाने जगण्याचा अधिकार, तसेच त्यांच्या स्वतःच्या मर्जेनुसार काम वा व्यवसाय करण्याचा व त्यासाठी लैंगिक छळापासून मुक्त वातावरण मिळवण्याचा अधिकार या मूलभूत अधिकारांचा भंग आहे. त्याचप्रमाणे लैंगिक छळापासून संरक्षण मिळवण्याच्या आणि सन्मानाने काम करण्याच्या महिलांच्या अधिकाराबाबतच्या; तसेच महिलांबाबत होणाऱ्या सर्व प्रकारच्या भेदभावांविरुद्धच्या, आंतरराष्ट्रीय सनदेद्वारा मान्य असलेल्या मानवी हक्कांचे उल्लंघन आहे. ही सनद भारताने मान्य केली आहे. त्यामुळे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाविरुद्ध महिलांचे संरक्षण करणारी उपाययोजना आखणे केंद्र सरकारवर बंधनकारक बनते.

कायद्यातील प्रमुख मुद्दे

१. 'महिलांचा कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, बंदी आणि निवारण) कायदा, २०१३' नावाचा हा कायदा संपूर्ण भारतात केंद्र सरकारने प्रसिद्ध केलेल्या तारखेपासून लागू होईल.

२. **काही व्याख्या :**

बाधित महिला : कामाच्या ठिकाणच्या संपर्कातील कोणत्याही वयाची, त्या ठिकाणी कामास असलेली किंवा नसलेली, किंवा एखाद्या राहत्या घरात वा वास्तूत कामाला असलेली, कोणत्याही प्रकारच्या लैंगिक छळापासून बाधित महिला. सक्षम शासन : केंद्र सरकार, केंद्रशासित प्रदेश यांच्या मालकीचे वा नियंत्रणात असलेले किंवा त्यांचा थेट किंवा अन्य माध्यमातून निधी मिळत असल्यास केंद्र सरकार; राज्य सरकारच्या मालकीचे वा नियंत्रणात असलेले किंवा त्यांच्याकडून निधी मिळत असल्यास राज्य सरकार; असा निधी मिळत नसल्यास ज्या राज्यात हे कामाचे



ठिकाण आहे ते राज्य सरकार.

घर कामगार : घरकाम करण्यासाठी रोख किंवा वस्तू रूपात मोबदला देऊन थेट किंवा एखाद्या संस्थेमार्फत तात्पुरत्या वा कायमस्वरूपी, अर्धवेळ अथवा पूर्ण वेळासाठी नेमलेली; परंतु त्या घरमालकाच्या कुटुंबाची सदस्य नसलेली महिला. कर्मचारी : एखाद्या कामाच्या ठिकाणी नियमित, तात्पुरती, नैमित्तिक किंवा रोजंदारीने, थेट अथवा ठेकेदारासहित एखाद्या माध्यमामार्फत मुख्य मालकाला माहिती असताना किंवा नसताना, पगारी अथवा बिनपगारी किंवा स्वयंसेवी पद्धतीने, कामाचे नियम स्पष्ट असताना किंवा अस्पष्ट, सहायक कर्मचारी, कंत्राटी कामगार, कच्ची वा शिकारू अथवा कोणत्याही अन्य नावाने नियुक्त केली गेलेली महिला.

मालक अथवा नियोक्ता (एम्प्लॉयर) : कोणत्याही खाते, संस्था, नियंत्रणातील उद्योग, कार्यालय, शाखा अथवा युनिट यांच्याशी संबंधित कोणतेही सक्षम सरकार किंवा स्थानिक प्रशासन, वर उल्लेख न केलेल्या कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी व्यवस्थापन, निरीक्षण किंवा नियंत्रण करण्याची जबाबदारी असलेली कोणतीही व्यक्ती, मंडळ अथवा कमिटी जी त्या संस्थेसंबंधी धोरणात्मक निर्णय घेण्यास व अंमलात आणण्यास जबाबदार असेल. किंवा ती जबाबदारी त्याला ठेक्याने मिळाली असेल. राहत्या घराच्या बाबतीत जी व्यक्ती घर कामगाराला कामाला लावत असेल किंवा तिच्या कामाचा लाभ घेत असेल, मग घर कामगार कितीही संख्येत असोत, कितीही वेळासाठी नियुक्त केलेले असोत किंवा त्यांच्या नियुक्तीचे वा कामाचे स्वरूप कोणतेही असो.

लैंगिक छळ : पुढे नमूद केलेली थेट अथवा गर्भितार्थ कृती किंवा वागणूक : शारीरिक संपर्क किंवा त्याबाबत पुढाकार; लैंगिक स्वरूपाची मागणी किंवा विनंती; लैंगिक अर्थाच्या टिप्पणी; अश्लील चित्र किंवा तत्सम गोष्टी दाखवणे; अन्य कोणतीही नको असताना केलेली शारीरिक, तोंडी किंवा शब्दात व्यक्त न केलेली लैंगिक स्वरूपाची कृती.

कामाचे ठिकाण

- अ) सक्षम सरकार, स्थानिक प्रशासन, सार्वजनिक कंपनी, महामंडळ किंवा सहकारी संस्था संचलित कोणतेही खाते, संस्था, उद्योग, कार्यालय, शाखा किंवा युनिट.
- आ) खासगी क्षेत्रातील संस्था किंवा कंपनीने चालविलेली संस्था, उद्योग, सोसायटी, विश्वस्त संस्था, स्वयंसेवी संस्था; व्यापारी, व्यावसायिक, कौशल्य प्रशिक्षण, शिक्षण, मनोरंजन, उद्योग, आरोग्य, वित्त आदी क्षेत्रात निर्माण, पुरवठा, विक्री, वितरण किंवा अन्य सेवा देणारी संस्था.
- इ) रुग्णालये किंवा शुश्रूषागृह.
- ई) खेळांशी संबंधित संस्था, स्टेडियम, वास्तू, स्पर्धा किंवा ठिकाण निवासी असो वा प्रशिक्षण, खेळ किंवा तत्सम कामासाठी वापरात नसलेले असो.
- उ) कर्मचारी कामासंदर्भात भेट देत असलेली ठिकाणे किंवा एम्प्लॉयरने पुरवलेली वाहतुकीची साधने.
- ऊ) एम्प्लॉयरचे निवासाचे ठिकाण अथवा घर.

असंगटित क्षेत्र : असे कामाचे ठिकाण, ज्याची मालकी वस्तूचे उत्पादन वा विक्री करणाऱ्या किंवा कोणत्याही प्रकारच्या सेवा पुरवणाऱ्या व्यक्ती किंवा स्वयंरोजगार करणाऱ्या कामगारांकडे असेल आणि ज्या ठिकाणी कामगार लावले गेलेले असतील, त्यांची संख्या दहापेक्षा जास्त नसेल.



लैंगिक छळाला प्रतिबंध

- अ) कोणत्याही महिलेचा लैंगिक छळ होता कामा नये.
- आ) पुढील परिस्थितीत लैंगिक स्वरूपाचे वर्तन केले गेल्यास तो लैंगिक छळ समजला

जावा.

महिलेला कामाबाबत खास प्राधान्य देण्याचे गर्भित वा स्पष्ट वचन देऊन; तिच्या कामाबाबत नुकसान करण्याची धमकी देऊन; तिच्या कामाच्या सध्याच्या किंवा भविष्यातील पदाबाबत धमकी देऊन; तिच्या कामात हस्तक्षेप करून किंवा तिच्यासाठी असुरक्षित, विरोधी व आक्रमक असे कामाचे वातावरण निर्माण करून; तिला अपमानास्पद वागणूक देऊन; तिचे आरोग्य आणि सुरक्षितता धोक्यात आणून.

अंतर्गत तक्रार कमिटीची स्थापना : प्रत्येक मालक वा एम्प्लॉयरने लिखित आदेशानुसार 'अंतर्गत तक्रार कमिटी'चे गठन करावे. अनेक ठिकाणी कामकाज असलेल्या एम्प्लॉयरने आपल्या प्रत्येक विभागामध्ये आणि प्रशासकीय शाखा किंवा कार्यालयांमध्ये त्या स्तरावरील अंतर्गत कमिटी बनविली पाहिजे.

अंतर्गत कमिटीचे सदस्य

- अ) अध्यक्षपदी त्या ठिकाणी काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांमधून वरिष्ठ पातळीवर काम करणाऱ्या महिला अधिकाऱ्यांची नेमणूक करावी. त्या ठिकाणी अशी वरिष्ठ महिला उपलब्ध नसल्यास त्याच मालकाच्या अन्य शाखांमधील वरिष्ठ महिलेला अध्यक्षपद देण्यात यावे.
- आ) कर्मचाऱ्यांमधून कमीत कमी दोन सदस्य असे नेमण्यात यावेत ज्यांची महिलांच्या प्रश्नावर बांधिलकी असेल व ज्यांना समाजकार्याचा अनुभव असेल किंवा कायद्याची माहिती असेल.
- इ) स्वयंसेवी संस्था किंवा संघटनांमधून एक सदस्य असा घेण्यात यावा, ज्यांची महिलांच्या प्रश्नांशी बांधिलकी असेल; तसेच लैंगिक छळाच्या सर्व मुद्द्यांबाबत जाण असेल. कमिटीमधील किमान ५० टक्के सदस्य महिला असल्या पाहिजेत; अध्यक्ष व कमिटीचे अन्य सदस्य त्यांची नेमणूक झाल्यापासून जास्तीत जास्त तीन वर्षे त्या कमिटीवर काम करतील; स्वयंसेवी संस्थेमधून घेण्यात आलेल्या सदस्याला सुचविण्यात आलेली फी किंवा भत्ता एम्प्लॉयर देईल; अध्यक्ष किंवा एखाद्या सदस्यावर एखादी गुन्हेगारी स्वरूपाची किंवा शिस्तभंगाची कारवाई सुरु असल्यास त्या सदस्याला कामिटीवरून काढण्यात येईल व रिक्त जागा नियमाप्रमाणे भरण्यात येईल.

स्थानिक तक्रार कमिटीची स्थापना : सक्षम जिल्हाधिकारी किंवा अतिरिक्त जिल्हाधिकार्यांपैकी एकाची नेमणूक या कायद्यातील कामकाजाची पूर्तता करण्यासाठी जिल्हा अधिकारी म्हणून करतील.

प्रत्येक जिल्हा अधिकारी आपल्या जिल्ह्यासाठीच्या 'स्थानिक तक्रार कमिटी'ची स्थापना करतील. दहापेक्षा कमी कामगार असल्यामुळे अंतर्गत तक्रार कमिटीची स्थापना होऊ न शकलेल्या सर्व कामाच्या ठिकाणांमधील लैंगिक छळाच्या तक्रारींची नोंद ही स्थानिक तक्रार कमिटी करून

घेईल आणि त्यांची सुनावणी घेतील. जिल्हा अधिकारी ग्रामीण व आदिवासी भागात प्रत्येक तालुक्यासाठी एक व शहरी भागात प्रभाग किंवा महापालिका स्तरावर एका नोडल अधिकाऱ्याची नेमणूक करतील, जे त्यांच्याकडे दाखल झालेल्या तक्रारी सात दिवसांच्या आत स्थानिक तक्रार कमिटीकडे पाठवतील. स्थानिक तक्रार कमिटीचे अधिकारक्षेत्र संबंधित जिल्हा असेल.

स्थानिक तक्रार कमिटीचे स्वरूप, कार्यकाल आणि नियम : समाजकार्याच्या क्षेत्रामधील व महिलांच्या प्रश्नांशी बांधिलकी असलेल्या प्रथितयश महिला कार्यकर्त्यांमधून अध्यक्षांची नेमणूक करण्यात यावी ; एक सदस्य तालुका, महानगरपालिका इत्यादीत काम करणाऱ्या महिलांमधून घ्यावा ; दोन सदस्य ज्यातील किमान एक महिला असेल, महिला प्रश्नांशी बांधिलकी असलेल्या स्वयंसेवी संस्थेमधून किंवा लैंगिक छळाच्या प्रश्नाची जाण असलेल्यांमधून घेण्यात यावेत. त्यातील एका सदस्याची पार्श्वभूमी कायदे क्षेत्रातील असावी किंवा त्याला कायदांची चांगली जाण असावी. किमान एक सदस्य अनुसूचित जाती, जमाती, इतर मागास जाती, अल्पसंख्यक समाजातील महिला असावी ; जिल्हा समाज कल्याण किंवा महिला बाल विकास अधिकारी या कमिटीचे पदसिद्ध सदस्य असतील ; स्थानिक तक्रार कमिटीचे अध्यक्ष व सदस्यांचा कार्यकाळ नेमणूक केल्यापासून तीन वर्षांपेक्षा जास्त असणार नाही ; बाकी सर्व नियम अंतर्गत कमिटी प्रमाणेच असतील.

केंद्र सरकार फी व भत्ते देण्यासाठी राज्य सरकारकडे लोकसभेने मंजूर केलेला निधी वर्ग करील आणि तो निधी आवश्यकतेनुसार जिल्हा प्रशासनांकडे वर्ग करण्यात येईल.

तक्रार : बाधित महिलेने अंतर्गत तक्रार कमिटी व ज्या ठिकाणी अशी कमिटी नसेल तिथे स्थानिक तक्रार कमिटीकडे घटना घडल्याच्या तीन महिन्यांच्या आत किंवा वारंवार लैंगिक छळाच्या घटना घडत असतील तर शेवटची घटना घडल्याच्या तीन महिन्यांच्या आत लेखी तक्रार करू शकेल. तिला लेखी तक्रार देणे शक्य नसल्यास कमिटीचे अधिकारी, अध्यक्ष यांनी तशी व्यवस्था करावी. बाधित महिलेची शारीरिक किंवा मानसिक अक्षमता किंवा तिचा मृत्यू झालेला असल्यास तिचा कायदेशीर वारस किंवा अन्य नेमलेली व्यक्ती तिच्या वतीने तक्रार दाखल करू शकेल.

तडजोड : बाधित महिलेच्या विनंतीवरून तक्रारदार व जाब देणार यांच्यामध्ये तडजोड घडवून आणण्याची कार्यवाही अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार कमिटी आर्थिक तडजोड न करण्याच्या अटीवर करू शकेल. घडून आलेल्या तडजोडीबाबत अंतर्गत कमिटी नियोक्त्यांना किंवा स्थानिक कमिटी जिल्हा अधिकारी यांना लेखी माहिती देतील. तसेच तडजोडीच्या प्रती बाधित महिला व जाब देणार यांना देण्यात येतील. तडजोड घडून आल्यानंतर पुढील चौकशीची कारवाई थांबविण्यात येईल.

तक्रारींची चौकशी : जाब देणारी व्यक्ती कर्मचारी असल्यास व त्यांना कामाचे नियम लागू असल्यास त्या नियमांप्रमाणे पुढील चौकशी सुरू होईल ; तसेच ज्यांना असे नियम लागू नाहीत त्यांच्याबाबत विशेषतः तक्रारदार घरकामगार असल्यास भारतीय दंड संहिता कलम ५०९ अथवा अन्य योग्य कलमानुसार तक्रार नोंदविल्यापासून सात दिवसांच्या आत पोलिस ठाण्यात गुन्हा नोंदला जाईल. मात्र, त्यासाठी या तक्रारीबाबत कोणतीही तडजोड झालेली नसल्याचा निर्वाळा तक्रारदाराने दिलेला असला पाहिजे. दोन्ही पक्ष कर्मचारी असल्यास दोघांनाही एकमेकांनी दिलेल्या जबाबांची प्रत देण्यात येईल, जेणेकरून त्यांना त्यांची उत्तरे देता येतील. अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार कमिटीला दिवाणी कोर्टाप्रमाणे पुढील अधिकार असतील : कोणत्याही व्यक्तीला समजपत्र पाठवून

बोलावून घेणे व त्यांना कमिटीसमोर उपस्थित राहण्यास व शपथेवर जबाब द्यायला बाध्य करणे ; आवश्यक ती कागदपत्रे शोधणे किंवा बनविणे ; आवश्यक ती अन्य कोणतीही कार्यवाही करणे.

चौकशी चालू असताना करावयाची कृती : लैंगिक छळाच्या तक्रारीची चौकशी चालू असताना बाधित महिलेच्या विनंतीवरून संबंधित कमिटी एम्प्लॉयरकडे खालील शिफारस करू शकेल : तक्रारदार महिलेची किंवा जाब देणाऱ्याची अन्य कामाच्या ठिकाणी बदली करावी. किंवा बाधित महिलेला तीन महिन्यांपर्यंतची रजा मंजूर करण्यात यावी. ही रजा तिच्या अन्यथा मिळणाऱ्या रजेच्या व्यतिरिक्त असावी ; आवश्यकतेनुसार अन्य कोणताही दिलासा द्यावा. एम्प्लॉयर वरील शिफारशीनुसार केलेल्या कार्यवाहीचा अहवाल संबंधित कमिटीला देईल.

चौकशीचा अहवाल

- या कायदानुसार केल्या जाणारी चौकशी पूर्ण झाल्यानंतर त्यामधून निघालेल्या निष्कर्षांचा अहवाल संबंधित तक्रार कमिटी एम्प्लॉयर किंवा जिल्हा अधिकारी यांना चौकशी पूर्ण झाल्याच्या दहा दिवसांच्या आत देईल. त्याची प्रत संबंधित पक्षांना उपलब्ध करून देण्यात येईल.
- अंतर्गत तक्रार कमिटी अथवा स्थानिक तक्रार कमिटीच्या चौकशीत जाब देणाऱ्या विरुद्धचा आरोप सिद्ध न झाल्यास कमिटी एम्प्लॉयर किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना जाब देणाऱ्याविरुद्ध कोणतीही कारवाई न करण्याची शिफारस करेल.
- संबंधित तक्रार कमिटीच्या चौकशीत जाब देणाऱ्याविरुद्धचा आरोप सिद्ध झाल्यास कमिटी एम्प्लॉयर अथवा जिल्हा अधिकाऱ्यांकडे पुढील शिफारसी करू शकतात : अ) जाब देणाऱ्याला लागू असलेल्या कामाच्या नियमावलीमधील लैंगिक गैरवर्तणुकीविरुद्ध केल्या जाणाऱ्या शिक्षा त्याला देण्यात याव्यात, आ) बाधित महिलेला किंवा तिच्या वारसाला नुकसान भरपाई म्हणून देण्यात येणारी रक्कम जाब देणाऱ्याच्या पगारातून कपात करण्यात यावी. इ) त्याला नोकरीतून काढणे अथवा गैहजरीमुळे पगारातून कपात शक्य नसल्यास त्याने ती रक्कम थेट भरावी, असा हुकूम देण्यात यावा. त्याने ती रक्कम न भरल्यास थकबाकी कायदेशीर कारवाई करून वसूल करण्यात यावी. ई) एम्प्लॉयर किंवा जिल्हा अधिकारी त्यांना शिफारशी प्राप्त झाल्याच्या ६० दिवसांच्या आत त्यांची अंमलबजावणी करील.

खोट्या किंवा खोडसाळपणे केलेल्या तक्रारी आणि बनावट पुरावे दिल्याबद्दल शिक्षा

- संबंधित कमिटीला बाधित महिलेने किंवा अन्य व्यक्तीने जाब देणाऱ्याविरुद्ध केलेली तक्रार खोटी आढळून आल्यास अथवा त्यांनी पुरावा म्हणून दिलेली कागदपत्रे खोटी अथवा बनावट आढळून आल्यास त्या तक्रारदार महिलेविरुद्ध किंवा अन्य तक्रारदारविरुद्ध कामाच्या नियमावलीनुसार अथवा कमिटीच्या शिफारसीनुसार

कारवाई करता येईल. परंतु केवळ आरोप सिद्ध करणे अथवा पुरावे देण्यास अक्षम असणे या गोष्टी शिक्षा देण्यासाठी पुरेशा ठरणार नाहीत. त्याही पुढे जाऊन तिच्यावर कारवाई करण्याआधी तक्रारदार महिलेचा खोडसाळ हेतू तिच्याविरुद्धच्या चौकशीत निर्विवादपणे सिद्ध करावा लागेल.

२. चौकशीच्या दरम्यान एखाद्या साक्षीदाराने खोटी साक्ष अथवा चुकीची माहिती दिल्याचे संबंधित तक्रार कमिटीला आढळून आल्यास त्याला लागू असलेल्या कामाच्या नियमावलीनुसार किंवा कमिटीच्या शिफारसीनुसार त्याच्याविरुद्ध कारवाई करण्याची शिफारस कमिटी एम्प्लॉयर किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याकडे करता येईल.

नुकसानभरपाईची रक्कम निश्चित करणे : बाधित महिलेला देण्याच्या नुकसानभरपाईची रक्कम ठरवताना पुढील गोष्टी विचारात घ्याव्यात : बाधित महिलेला सहन करावा लागलेला मानसिक शारीरिक त्रास, भावनिक दुःख; लैंगिक छळामुळे सहन करावे लागलेले व्यावसायिक संधीचे नुकसान; बाधित महिलेचा शारीरिक मानसिक उपचारांवर झालेला खर्च; जाब देणाऱ्या व्यक्तीचे उत्पन्न व आर्थिक स्तर; रक्कम एकाच वेळी किंवा हप्त्याने देण्याची क्षमता.

बाधित महिला, तिची तक्रार व त्याबाबतच्या चौकशीची प्रक्रिया या सर्व गोष्टींबाबत गुप्तता : माहितीच्या अधिकाराचा अपवाद वगळता अन्यथा कोणालाही बाधित महिला, तिची तक्रार व चौकशी याबाबत माहिती देता येणार नाही. त्यांना प्रसिद्धी देता येणार नाही. तक्रारदार महिला व साक्षीदार यांचे नाव, पत्ता, ओळख किंवा त्या दिशेने जाण्यास मदत करणारी माहिती गुप्त ठेवावी लागेल.

वरील माहिती गुप्त ठेवण्याच्या कलमाचा भंग करून तिला प्रसिद्धी दिल्यास अशा व्यक्तीविरुद्ध त्या व्यक्तीला लागू असलेल्या कामाच्या नियमावलीनुसार अथवा कमिटीने सुचविल्यानुसार कारवाई करता येईल.

अपील : कमिटीच्या शिफारशी वा अंमलबजावणी याबाबत कामाच्या नियमावलीनुसारचे कोर्ट अथवा लवादाकडे (ट्रायब्युनल) व अशी नियमावली लागू नसल्यास सक्षम त्या कोर्टात शिफारशी पाठवल्याच्या ९० दिवसांच्या आत अपील करता येईल.

मालक अथवा एम्प्लॉयरचे कर्तव्य : प्रत्येक एम्प्लॉयरने,

- अ) कामाच्या ठिकाणी सुरक्षित वातावरण उपलब्ध करून द्यावे. यात कामाच्या ठिकाणी संपर्कात येणाऱ्या व्यक्तींपासूनची सुरक्षा समाविष्ट आहे.
- आ) लैंगिक छळाविरुद्ध होणाऱ्या कारवाईबाबत, तसेच अंतर्गत तक्रार कामितीबाबत सर्वांना दिसेल अशा ठिकाणी माहिती प्रदर्शित करावी.
- इ) या कायद्याबाबत जागृती निर्माण करण्यासाठी कार्यशाळा, जनजागृतीचे कार्यक्रम नियमितपणे घेऊन आपल्या कर्मचाऱ्यांना कायदा, त्यातील तरतुदी, अंतर्गत तक्रार कमिटी व त्याचे सदस्य यांची माहिती द्यावी.
- ई) अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार कमिटीला कामकाज करण्यासाठी सुविधा उपलब्ध करून द्यावीत.
- उ) अंतर्गत किंवा स्थानिक कामिटीसमोर जाब देणाऱ्या व्यक्तीला व साक्षीदारांना उपस्थित राहण्यासाठी कमिटीला सहकार्य करावे.

- ऊ) तक्रारीच्या चौकशीसाठी आवश्यक ती सर्व कागदपत्रे व माहिती कमिटीला उपलब्ध करून द्यावी.
- ए) बाधित महिला भारतीय दंड संहिता किंवा त्या वेळी लागू असलेल्या अन्य कोणत्याही कायद्याची मदत घेऊ इच्छित असल्यास तिला सर्व साहाय्य द्यावे.
- ऐ) लैंगिक छळ करणाऱ्या व्यक्तीविरुद्ध भारतीय दंड संहिता किंवा त्या वेळी लागू असलेल्या कायद्याच्या अंतर्गत कारवाई सुरू करण्यासाठी पुढाकार घ्यावा. ती व्यक्ती कर्मचारी असल्यास त्याची लैंगिक छळाची कृती ही गैरवर्तणूक आहे, असे मानून त्याच्या विरुद्ध कामाच्या नियमावलीत गैरवर्तणुकीबाबत असलेली कारवाई सुरू करावी. ती व्यक्ती कर्मचारी नसल्यास अन्य कायद्यांच्या आधारे कारवाई करण्यासाठी पुढाकार घ्यावा. अंतर्गत कमिटी वेळेत कारवाई करीत आहे किंवा नाही यावर लक्ष ठेवावे.

जिल्हा अधिकाऱ्याचे अधिकार व कर्तव्ये : जिल्हा अधिकारी स्थानिक कमिटी वेळेत अहवाल सादर करीत आहे काय यावर लक्ष ठेवतील; तसेच स्वयंसेवी संस्थांच्या मदतीने लोकांमध्ये लैंगिक छळाबाबतचा कायदा व महिलांचे अधिकार याबाबत जागृती घडवून आणतील.

कमिटीने द्यावयाचा वार्षिक अहवाल : अंतर्गत कमिटी व स्थानिक कमिटी दर वर्षी आपल्या कामकाजाचा अहवाल तयार करील आणि अनुक्रमे एम्प्लॉयर किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना देईल. या अहवालांच्या आधारे जिल्हा अधिकारी एक संक्षिप्त अहवाल राज्य सरकारला देतील.

एम्प्लॉयरने कंपनीच्या वार्षिक अहवालात द्यावयाची माहिती : एम्प्लॉयर आपल्या कंपनीच्या वार्षिक अहवालात कंपनीत नोंद झालेल्या तक्रारी, आणि त्यावरील कार्यवाही याबाबतच्या अहवालाचा समावेश करील. असा वार्षिक अहवाल प्रसिद्ध केला जात नसेल, तर हा अहवाल जिल्हा अधिकाऱ्याला सादर करील.

सक्षम शासनाचे कर्तव्य : सक्षम शासन कायद्याच्या अंमलबजावणीवर लक्ष ठेवील आणि नोंदलेल्या तक्रारी व त्यांच्यावरील कार्यवाहीची माहिती व आकडेवारी गोळा करील.

सरकारने द्यावयाची प्रसिद्धी : सक्षम शासन उपलब्ध निधी व साधनांच्या मर्यादेत आवश्यक ती माहिती, शिक्षण, संपर्क आणि प्रशिक्षणाची साधने विकसित करील; तसेच महिलांना कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून सुरक्षा देण्यासाठीच्या या कायद्यातील तरतुदीबाबत जनजागृतीचे व लोकांची त्याबाबत समज वाढविण्यासाठीचे कार्यक्रम करील. तसेच स्थानिक तक्रार कमिटीच्या सदस्यांची समज तयार करणे व त्यांची प्रशिक्षण करणे यासाठीचे कार्यक्रम करील.

माहिती मागवण्याचा व रेकॉर्ड तपासण्याचा अधिकार

- सक्षम शासन जनहित व महिला कर्मचाऱ्यांचे कामाच्या ठिकाणचे हित लक्षात घेऊन लिखित आदेशांद्वारे : आवश्यकता भासल्यास कोणत्याही एम्प्लॉयर अथवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना बोलावून लैंगिक छळाबाबतची माहिती मागवून घेईल; तसेच लैंगिक छळाच्या संदर्भात एखादे रेकॉर्ड किंवा कामाचे ठिकाण तपासण्यासाठी कोणत्याही



अधिकाऱ्याची नेमणूक करील, जो ठराविक कालावधीत आपला तपासणीबाबतचा अहवाल सादर करील.

२. प्रत्येक नियोक्ता किंवा जिल्हा अधिकारी व तपासणी अधिकाऱ्याच्या मागणीनुसार संबंधित विषयाची माहिती, रेकॉर्ड व त्यांच्या ताब्यातील अन्य कागदपत्रे त्याच्यासमोर सादर करतील.

कायद्यातील तरतुदींचे पालन न केल्याबद्दल दंड

१. एम्प्लॉयरने अंतर्गत तक्रार कमिटीची स्थापना; तक्रारीबाबत कार्यवाही; हा कायदा व त्याचे नियम यांचे पालन न केल्यास एम्प्लॉयरला ५० हजार रुपयांपर्यंतचा दंड होऊ शकतो.
२. एखाद्या एम्प्लॉयरला वरील कोणत्याही कारणाने दंड झालेला असेल व त्याने पुन्हा त्याचे उल्लंघन केल्यास त्याला, पहिल्या वेळी झालेल्या दंडाच्या दुप्पट दंड होईल किंवा त्याचा व्यवसाय करण्याचा परवाना रद्द केला जाऊ शकतो.

कोर्टाची दखल : या कायद्याच्या तरतुदींमध्ये कोणतेही कोर्ट दखल घेणार नाही; मेट्रोपॉलिटन किंवा ज्युडिशियल कोर्टाच्या खालील कोर्ट या कायद्याच्या अंतर्गत कारवाई करणार नाही; या कायद्यातील प्रत्येक गुन्हा अदखलपात्र असेल.

या कायद्यातील तरतुदी अन्य कायदांचा भंग करणार नाहीत; पण त्यांना पूरक असू शकतील.

सक्षम सरकारचा नियम बनविण्याचा अधिकार : केंद्र सरकार या कायद्यातील तरतुदींचे पालन करण्यासाठी खालील मुद्द्यांवर आवश्यक नियम बनवू शकेल : सदस्यांना देण्याची फी व भत्ते; सदस्यांची नेमणूक; अध्यक्ष व सदस्यांना देण्याची फी व भत्ते; तक्रार करू शकणारी व्यक्ती; चौकशीची पद्धत; चौकशी करण्याचा अधिकार; दिलासा देण्यासंबंधीची शिफारस; कायद्यातील विविध कलमान्वये करावयाच्या कारवाईची पद्धत; कार्यशाळा, कर्मचाऱ्यांसाठी जनजागृतीचे, सदस्यांसाठी समज वाढविण्याचे कार्यक्रम आयोजित करण्याची पद्धत आणि कामिच्यांनी वार्षिक अहवाल देण्याची पद्धत.

अडचणी दूर करण्याचा अधिकार : या कायद्यातील तरतुदींचे पालन करण्यात कोणतीही अडचण किंवा अवरोध निर्माण झाल्यास त्यावर मात करण्यासाठी दोन वर्षांच्या आत त्या तरतुदींना पूरक आदेश काढेल व ते लोकसभेसमोर मांडेल.

महाराष्ट्रातील कायदा

राज्य सरकारचा अध्यादेश :

शासकीय, तसेच निमशासकीय सेवेतील महिला कर्मचाऱ्यांच्या लैंगिक छळाच्या समस्यांची तपासणी करण्यासाठी सर्व कार्यालयांत व संस्थांमध्ये महिला तक्रार निवारण समित्या स्थापन

करण्याचे आदेश दिले. या समित्यांना विशाखा समिती म्हणूनही संबोधले जाते. मात्र, त्याबाबत अनेक कर्मचारी व सर्वसामान्यांनाच जास्त माहिती नाही.

साधारणतः १९८९ पासून राज्य सरकारने याबाबत वेळोवेळी एकूण दहा अध्यादेश काढले आहेत. सर्वांत शेवटचा अध्यादेश १९ सप्टेंबर २००६ रोजी काढण्यात आला. हा अध्यादेश सर्वसमावेशक समजला जातो. त्यानुसारच, प्रत्येक कार्यालयात विशाखा समिती स्थापन करण्याचे निर्देश देण्यात आलेले आहेत.

लैंगिक छळावादाच्या व्याख्येमध्ये सलगी करणे, शेर (कॉमेंट्स करणे) मारणे, कोणतेही अशोभनीय आचरण करणे यासह विविध गोष्टींचा समावेश केला आहे.

राज्य समिती

राज्य सरकारने भारतीय प्रशासन सेवेमधील महिला अधिकाऱ्यांचा समावेश असलेली राज्य महिला तक्रार निवारण समिती २० जानेवारी २००६ च्या शासननिर्णयानुसार स्थापन केलेली आहे.

या समितीची कामे

- केंद्र सरकारने प्रसिद्ध केलेली मार्गदर्शक तत्त्वे, तसेच सरकारच्या महाराष्ट्र नागरी सेवा नियमात सुधारणा केलेल्या सूचनांना प्रसिद्धी देणे
- लैंगिक सतावणुकीच्या तक्रारीची दखल घेणे
- तक्रारीत तथ्य आढळून आल्यास त्याबाबतचा शोध घेऊन शिस्तभंगाची कार्यवाही करण्याबाबत शिफारस करणे
- शिस्तभंगाच्या कार्यवाहीचा आढावा घेणे
- शासनाला यासंबंधी केलेल्या कामाचा वार्षिक अहवाल सादर करणे

कार्यवाहीची पद्धत

- सर्व राज्य शासकीय निमशासकीय कार्यालयांना लैंगिक छळाबाबत महिला कर्मचाऱ्यांकडून तक्रारी प्राप्त झाल्यास करावयाची कार्यवाही
- सर्व जिल्हा तसेच तालुका पातळीवर निम्नस्तर तक्रार निवारण समित्यांची स्थापना करण्यात येईल. प्रत्येक समितीवर वरिष्ठ महिला अधिकाऱ्यांची नेमणूक करण्यात येईल. तसेच समितीवरील एकूण सदस्य संख्येच्या ५० टक्के महिला सदस्य असतील.
- एखाद्या कार्यालयात वरिष्ठ महिला अधिकारी किंवा महिला अधिकारी उपलब्ध नसल्यास इतर कोणत्याही सरकारी कार्यालयातील किंवा संस्थेतील वरिष्ठ महिलेची नेमणूक करण्यात यावी.
- विभागप्रमुख किंवा कार्यालयप्रमुख यांनी समितीची कार्यकक्षा, तसेच कार्यपद्धती

ठरवून त्याबाबत कालबद्ध कार्यक्रमाची आखणी करावी. समितीची बैठक किती कालावधीमध्ये घेण्यात येईल, याबाबत सर्वसंमतीने निर्णय घ्यावा.

- समिती स्थापन झाल्याबाबत कार्यालयातील सर्वांना माहिती मिळण्यासाठी कार्यालयातील दर्शनी भागातील फळ्यावर शासन आदेशाची प्रत लावावी.
- लैंगिक छळवादासारखे अनुचित प्रकार टाळण्यासाठी कालबद्ध कार्यक्रम विहित कालमर्यादेत राबवावेत. त्यासाठी समितीच्या नियतकालिक बैठका घेऊन बैठकीचा दिनांक व वेळ संबंधित कार्यालयास पुरेशा वेळेअगोदर कळवावी. महिलांच्या लैंगिक शोषणासंदर्भात समितीकडून करण्यात येणारी चौकशी 'इन-कॅमरा' असावी.
- जिल्हा व तालुका पातळीवर तक्रार निवारण समितीस प्राप्त होणाऱ्या तक्रारीनुषंगाने कार्यवाही केल्यानंतर चौकशी अहवाल राज्य समितीकडे सादर करावा. आवश्यक वाटल्यास राज्य समिती अधिक कार्यवाहीची शिफारस करू शकते. त्या शिफारशीनुसार तीन महिन्यांत स्थानिक समितीने कार्यवाही करावयाची आहे.

तक्रारीची पद्धत

- शासकीय कार्यालयात काम करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या तक्रारी राज्य समितीच्या अध्यक्षकडे किंवा – सचिवांकडे पाठविता येतील.
- ज्या अधिकाऱ्याविरुद्ध तक्रार करण्यात आलेली असेल तो अधिकारी त्या क्षेत्रातील 'गट अ' किंवा 'गट ब' सेवेमधील अधिकारी असेल, तर महिला कल्याण अधिकारी (सदस्य सचिव) यांच्यासह संबंधित विभागीय आयुक्तांच्या अध्यक्षतेखाली चौकशी समिती नेमता येईल.
- कर्मचारी 'गट क' किंवा 'गट ड' सेवेतील असेल तर जिल्ह्यातील एका महिला अधिकाऱ्यासह जिल्हाधिकारी यांच्या अध्यक्षतेखाली चौकशी समिती नेमता येईल.

समित्या स्थापन करावयाची कार्यालये

- सर्व जिल्हाधिकारी कार्यालये व सर्व जिल्हा परिषदा
- सर्व विभागीय आयुक्त कार्यालये, इतर खात्यांची सर्व आयुक्तालये, संचालनालये
- सर्व महापालिका, नगरपालिका, महाविद्यालये, विद्यापीठे, सर्व सरकारी रुग्णालये, ग्रामीण रुग्णालये, महापालिकाअंतर्गत येणारी रुग्णालये
- सर्व गटविकास अधिकारी कार्यालये
- सर्व तहसीलदार कार्यालये
- सर्व सार्वजनिक उपक्रम (उदा. म्हाडा, सिडको, एमएमआरडीए)

जागरूकता गरजेची

या विधेयकाचे कायद्यात रूपांतर झाल्यानंतरही त्याच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी महिलांमध्ये या कायद्याविषयी जागरूकता निर्माण होणे महत्त्वाचे आहे. आज इतकी वर्षे लोटली, तरी यासंबंधी कुठलीही उपाययोजना केल्याचे दिसून येत नाही. इतकेच काय मार्गदर्शक तत्त्वेदेखील कमी ठिकाणी वापरली जात आहेत. लैंगिक छळवणूक ही एखाद्या महिलेच्या आयुष्यातील दुर्दैवी घटना असते. बदनामीच्या भीतीमुळे खूप कमी महिला याबाबत आवाज उठविताना दिसतात. यामुळे यासंबंधी कठोर उपाययोजना करण्याची आणि मुख्यत्वे त्यांची अंमलबजावणी करण्याची पावले उचलावीत, अशी वेळ आता आली आहे.

वास्तविक कामावर होणारा लैंगिक छळ ही जागतिक समस्या बनत चालली आहे. अलीकडेच घडलेल्या काही घटनांमधून कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ हा मुद्दा प्रकर्षाने समोर आला आहे. छळमुक्त जीवन हा प्रत्येक स्त्रीचा अधिकार आहे. पूर्वी जेव्हा महिला घराबाहेर पडत नव्हत्या, तेव्हा महिलांचा लैंगिक छळ बहुधा स्त्री म्हणून कुटुंबात होत असे. शिक्षण, अर्थाजनासाठी स्त्री चार भिंतीबाहेर पडली तरीही बुद्धिचातुर्य, निर्णयक्षमता असूनही तिचे शोषण होतच राहिले. अनेक वेळा स्त्रीवर मात करण्यासाठी तिचा लैंगिक छळ हे माध्यम होऊन गेले. एकूण काय, तर कुटुंबात किंवा कुटुंबाबाहेर कुठेही स्त्रीची यातून सुटका नाही.

कार्यालयात काम करताना महिलांना अनेकदा नको त्या गोष्टींना सामोरे जावे लागते. तिचा सहाध्यायी अथवा सहकारी पुरुषाशी कार्यालयीन संबंध येतो. त्या वेळी केवळ स्त्री म्हणून ती चेष्टेचा विषय होते आणि लैंगिक अत्याचाराची सुरुवात होते. अनेकदा तर रंगावरून, कपड्यांवरून, राहणीवरून तिची चेष्टा केली जाते. कधी लैंगिकतासूचक शेर मारले जातात. डोळा मारणे, अंगविक्षेप करून बोलणे, नको त्या ठिकाणी स्पर्श करण्याचा प्रयत्न करणे, तिला धक्का मारणे इत्यादी कृत्येही केली जातात. या सगळ्याचा लैंगिक छळात समावेश होतो.

लैंगिक अत्याचार : व्याख्या

जेव्हा एखादी व्यक्ती बोलून, न बोलता कृतीने किंवा स्पर्शाने, लैंगिक अर्थाने ओतप्रोत कृत्य अथवा लैंगिक उद्देशाने एखाद्या महिलेला त्रास देते; ज्यामुळे त्या महिलेला मानसिक धक्का बसतो, तेव्हा त्यास 'लैंगिक छळवणूक' होते आहे, असे समजावे. लैंगिक अत्याचार अथवा छळाचे तीन प्रकार आहेत. मोबदल्यासाठी लैंगिक अत्याचार, कार्यालयात विरोधी वातावरण निर्मिती व कामाच्या ठिकाणी छेडछाड इत्यादी. जेव्हा बढतीसाठी, कामावर नियमित, पक्के करण्यासाठी, बदली न करण्यासाठी किंवा तत्सम कामासाठी, कामाच्या जागी सहयोगी अथवा अधिकारी शारीरिक संबंध ठेवण्यासाठी बळजबरी करत असेल तर अशा लैंगिक छळास 'मोबदल्यासाठी लैंगिक अत्याचार' मानला जाईल. तसेच जेव्हा कामाच्या जागी सहाध्यायी, सहकर्मी किंवा अधिकारी केवळ महिला आहे म्हणून त्यांच्या वागण्यातून त्रासदायक वातावरण तयार करत असतील अथवा असे वातावरण करत असतील ज्या वातावरणात महिला कर्मचारी काम करू शकत नसेल, तर

त्यास 'कार्यालयात विरोधी वातावरणातून लैंगिक छळवणूक' अथवा लैंगिक अत्याचार होतो आहे, असे मानले जाईल. महिलांना नोकरी निमित्ताने, कामासाठी घराबाहेर पडल्यानंतर पदोपदी लैंगिक छेडछाडीस तोंड द्यावे लागते.

लैंगिक शोषणाने त्रस्त महिलेने काय करावे ?

इतरांशी बोला : लैंगिक शोषण थांबविण्यासाठीची पहिली पायरी म्हणजे त्याबद्दल इतरांशी बोला. त्यामुळे ती समस्या नक्की काय आहे हे इतरांनाही कळेल. कदाचित इतरांनाही असाच अनुभव आला असेल. स्वतःला दोष देऊ नका.



वेळीच बोला : शोषणकर्त्याला तुमचा नकार

स्पष्ट, स्वच्छ शब्दांमध्ये कळू द्या. त्याचं वर्तन अस्वीकाराहं आहे हे त्याला तुमच्या कृतीतून कळू द्या.

नोंद ठेवा : जे काही घडते आहे त्याची डायरीत नोंद ठेवा. तुम्हाला अशा चिद्दृश्या/ पत्रे किंवा इतर कागद/ चित्रे कोणी पाठवत असेल तर ते पुराव्यासाठी सांभाळून ठेवा.

आपल्या सीमारेषा पाळा : असुरक्षित वातावरणात जायला सांगितल्यास ठामपणे व स्पष्टपणे नकार द्या. 'नाही' म्हणायला शिका.

साक्षीदार निर्माण करा : लैंगिक शोषण होत असल्यास त्या वर्तनाचे साक्षीदार निर्माण करा. तुमच्या विश्वासातील सहकाऱ्याला सांगून त्याला याचे साक्षीदार बनवा.

वैद्यकीय तपासणी : दुर्दैवाने तुम्हाला शारीरिक अतिप्रसंग सहन करावा लागला असेल किंवा तुमच्यावर हल्ला झाला असेल तर वैद्यकीय तपासणी करून घ्या. त्याचा अहवाल मिळवा. हे फार महत्त्वाचे आहे. जर तुम्ही कायदेशीर केस करायची ठरवली तर हा एक उत्तम पुरावा होऊ शकतो.

कोर्टाची दखल : या कायद्याच्या तरतुदींमध्ये कोणतेही कोर्ट दखल घेणार नाही; मेट्रोपोलिटन किंवा जुडिशियल कोर्टाच्या खालील कोर्ट या कायद्याच्या अंतर्गत कारवाई करणार नाही; या कायद्यातील प्रत्येक गुन्हा अदखलपात्र असेल.

या कायद्यातील तरतुदी अन्य कायदांचा भंग करणार नाहीत, पण त्यांना पूरक असू शकतील.

सक्षम सरकारचा नियम बनविण्याचा अधिकार : केंद्र सरकार या कायद्यातील तरतुदींचे पालन करण्यासाठी पुढील मुद्द्यांवर आवश्यक नियम बनवू शकेल : सदस्यांना देण्याची फी व भत्ते; सदस्यांची नेमणूक; अध्यक्ष व सदस्यांना देण्याची फी व भत्ते; तक्रार करू शकणारी व्यक्ती; चौकशीची पद्धत; चौकशी करण्याचा अधिकार; दिलासा देण्यासंबंधीची शिफारस; कायद्यातील विविध कलमान्वये करावयाच्या कारवाईची पद्धत; कार्यशाळा, कर्मचाऱ्यांसाठी जनजागृतीचे, सदस्यांसाठी समज वाढविण्याचे कार्यक्रम आयोजित करण्याची पद्धत आणि कामिद्व्यांनी वार्षिक अहवाल देण्याची पद्धत

अडचणी दूर करण्याचा अधिकार : या कायद्यातील तरतुदींचे पालन करण्यात कोणतीही अडचण किंवा अवरोध निर्माण झाल्यास त्यावर मात करण्यासाठी दोन वर्षांच्या आत त्या तरतुदींना पूरक आदेश काढेल व ते लोकसभेसमोर मांडेल.

आयोगाची घटना, अधिकार व कर्तव्ये

भारताच्या राज्य घटनेचे कलम १४, १५ व १६ अन्वये स्त्रियांच्या संबंधात हमी देण्यात आलेले मूलभूत हक्क मिळवून देण्यास चालना देण्याच्या उद्देशाने आणि स्त्रियांचा समाजातील दर्जा व प्रतिष्ठा सुधारण्याकरिता, विशेषतः राज्य घटनेच्या कलम ३८, ३९, ३९-ब, ४२-ब मध्ये अंतर्भूत केलेली राज्याच्या धोरणाची निर्देशक तत्त्वे अमलात आणण्यासाठी, स्त्रियांची अप्रतिष्ठा करणाऱ्या प्रथांच्या बाबतीत अन्वेषण करून योग्य त्या सुधारणात्मक उपाययोजना करण्यासाठी किंवा सुचविण्यासाठी, स्त्रियांवर परिणाम करणाऱ्या कायद्याचे परिणामकारकरित्या संनियंत्रण व अंमलबजावणी करण्यासाठी व स्त्रियांचा समाजातील दर्जा व प्रतिष्ठा सुधारणे वा उंचावणे या गोष्टींशी संबंधित असलेल्या सर्व बाबींवर शासनाला सल्ला देण्यासाठी व त्याच्याशी संबंधित किंवा तद्गुंभंगिक बाबींसाठी राष्ट्रीय महिला आयोगाच्या धर्तीवर महाराष्ट्र राज्यात महाराष्ट्र राज्य महिला आयोगाची स्थापना १९९३ साली करण्यात आली.

आयोगाची प्रमुख उद्दिष्ट्ये

- समाजात महिलांचे स्थान आणि प्रतिष्ठा उंचावणे
- महिलांबाबत होत असलेला अन्याय शोधून काढणे आणि तो दूर करण्यासाठी उपाय सुचविणे
- राज्य घटना व अन्य कायदे या नुसार म हिलांसाठी तरतूद करण्यात आलेल्या संरक्षक उपाययोजनांसंबंधीच्या सर्व बाबींचे अन्वेषण व तपासणी करणे
- त्या संरक्षण उपाययोजनांच्या अंमलबजावणीसंबंधीचे अहवाल दरसाल किंवा आयोगास योग्य वाटेल अशा अन्य वेळी राज्य शासनास सादर करणे
- स्त्रियांची स्थिती सुधारण्यासाठी राज्याला त्या संरक्षक उपाययोजनांची अधिक परिणामकारकपणे अंमलबजावणी करता यावी, यासाठी अशा अहवालांमध्ये शिफारशी करणे
- संविधान व इतर कायदे यांच्या, स्त्रियांना बाधक होणाऱ्या विद्यमान तरतुदींचा वेळोवेळी आढावा घेणे आणि अशा कायद्यांमधील कोणत्याही उणिवा, अपूर्णता किंवा दोष दूर करण्यासाठी त्या कायद्यांमध्ये सुधारणात्मक वैधानिक उपाययोजनांबाबतच्या सुधारणांची शिफारस करणे
- समाजात महिलांचे स्थान आणि प्रतिष्ठा उंचावण्यासाठी राज्य सरकारला योग्य सल्ला देणे

आयोगाचे अधिकार

- महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग ही वैधानिक संस्था आहे
- आयोगाला खटल्याची न्यायचौकशी करणाऱ्या दिवाणी न्यायालयाचे सर्व अधिकार असतील
- राज्याच्या कोणत्याही भागातील कोणत्याही व्यक्तीस हजर राहण्यासाठी फर्मावणे व हजर राहण्यास भाग पाडणे आणि शपथेवर तिची

तपासणी करणे

- कोणतेही दस्तऐवज शोधून काढण्यास व ते सादर करण्यास फर्मावणे
- शपथपत्रावरील साक्षी, पुरावे स्वीकारणे
- कोणत्याही न्यायालयाकडून किंवा कार्यालयातून कोणताही सार्वजनिक अभिलेख किंवा त्याची प्रत मागवणे
- साक्षीदारांच्या किंवा दस्तऐवजांच्या तपासणीसाठी राजादेश काढणे
- महिलांशी संबंधित प्रकरणांमध्ये एखादा राज्य सरकारी वा केंद्र सरकारी अधिकाऱ्याची चौकशी अधिकारी म्हणून नियुक्ती करण्याचाही अधिकार आयोगाला आहे.

आयोगाचे उपक्रम

- महिलांना मोफत कायदेविषयक सेवा पुरविणे
- महिलांच्या प्रश्नांबाबत संशोधन करणे
- महिलांविषयक बाबींवर कार्यशाळा, शिबिर आणि प्रशिक्षण आयोजित करणे
- समाजात लिंगसमानता प्रस्थापित करण्यासाठी विशेष प्रयत्न करणे
- सर्व संबंधित घटकांसाठी जनजागृती मोहीम राबविणे
- कायदेविषयक साक्षरता मोहीम राबविणे
- स्वयंसेवी संस्थांच्या सहकार्याने उपक्रम राबविणे
- राज्यातील कारागृहांची तपासणी करणे
- बालसुधारगृहे आणि महिलांसाठीच्या संस्थांची तपासणी करणे
- महिलांसाठी विविध शिबिरे आयोजित करणे
- समुपदेशन सुविधा उपलब्ध करून देणे
- आयोगासमोर सुनावणी घेणे
- जनसुनावणी घेणे
- सरकारला महिलांविषयक धोरणांसाठी शिफारशी करणे



रौप्य महोत्सवी
वर्ष २०१८








// स्त्रीशक्तिरतुल्या सदा //

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई

गृहनिर्माण भवन म्हाडा बिल्डिंग,
कलानगर, वांद्रे (पू.), मुंबई ४०००५१
दूरध्वनी : ०२२ - २६५९०८७८
'सुहिता' हेल्पलाइन - ७४७७७२२४२४

 mscwmahilaayog@gmail.com
 www.mscw.org.in
 Maharashtra Raja Mahila Ayog (@mahascw)
 Maharashtra women commission (@mscw_bandra)
 Tejaswini App

 chairperson.mscw@gmail.com
 www.vijayarahatkar.co.in
 @vijaya.rahatkar
 @VijayaRahatkar
 vijayarahatkar.wordpress.com