



// स्त्रीशक्तिरतुल्या सदा //

'विधी' - लिखित

कायदेविषयक जनजागृतीसाठी
महाराष्ट्र राज्य महिला
आयोगाची पुस्तकमालिका

६

नोकरदार महिलांसाठी उपयुक्त कायदे





// स्त्रीशक्तिरतुल्या सदा //

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई

अध्यक्षा



विजया रहाटकर

सदस्या



नीता राजेंद्र ठाकरे

सदस्या



गयाताई शिवाजीराव कराड

सदस्या



देवयानी ठाकरे

सदस्या



विंदा कीर्तीकर

सदस्या



अॅड. आशा लांडगे

पदसिद्ध सदस्य



सतीश माथूर
पोलीस महासंचालक

सदस्य सचिव



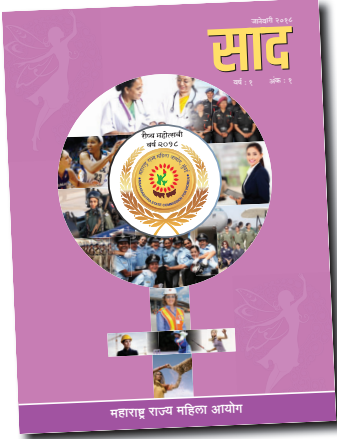
डॉ. मंजूषा सुभाष मोळवणे



// 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 सहावी पुस्तिका आपल्या हातात देताना मला मनःपूर्वक आनंद होत आहे. स्वातंत्र्यानंतर प्रजासत्ताक भारताच्या राज्यघटनेने महिलांचा समानतेचा मूलभूत हक्क मान्य केला. महिला व इतर अनेक दुर्बल घटकांना संरक्षण, सवलतींशिवाय वेळोवेळी कायदे करण्याची तरतूदही घटनेत करण्यात आली. कायदा हा जीवनाच्या प्रत्येक टप्प्यावर स्त्री-पुरुष समानता प्रस्थापित करण्यात महत्त्वाचा ठरतो. हे सत्य असले तरी विषमता, दारिद्र्य, सामाजिक परिस्थिती, आर्थिक परिस्थिती, पुरुषप्रधानता, पितृसत्ताक पद्धती, जातिभेद, वर्णद्वेष, धार्मिक ताणतणाव, मानसिकता अशा कित्येक कारणानी घटनेने दिलेली समानता प्रत्यक्षात यायला मात्र अनंत अडचणी निर्माण होतात. तेव्हा महिलांनाही त्यांचा न्याय हक्क मिळायला हवा, यासाठी विविध महिला कायदे करण्यात आले शिवाय वेळोवेळी परिस्थितीप्रमाणे महिलांबद्दलच्या कायद्यात इतर कायद्याप्रमाणे सुधारणा करण्यात आल्या. खरं तर घटनेच्या १५व्या अनुच्छेदानुसार सरकारनं आपल्या नागरिकांमध्ये लिंगावर आधारित मतभेद करण्याची मनाई केली आहे, पण आजही या महिलांना त्यासाठी दाद मागावी लागत आहे. महिलांसाठी अनेक कायदे घटनेत नमूद आहेत. मात्र नुसते कायदे आहेत म्हणून चालणारे नाही किंवा कायदे होऊन चालणार नाही तर त्यांची अंमलबजावणीही व्हायला हवी. बनवलेले कायदे साध्या-सोप्या शब्दांत विविध माध्यमातून सर्वसामान्यांपर्यंत पोहोचायला हवेत. समाजातल्या प्रत्येक महिलेला तिचे समाजातील महत्त्व, अधिकार आणि हक्क यांची माहिती असायला हवी. नोकरदार महिलांनाही त्यांच्या संदर्भात वेळोवेळी केलेल्या कायद्याची माहिती असायला हवी. किंबहुना त्यांना काही अडचणी निर्माण झाल्यास त्या त्यांनी या कायद्याच्या आधारे सोडवायला हव्यात. तेव्हा नोकरदार महिलांना त्यांच्या अधिकार आणि हक्काच्या कायदांची माहिती साध्या सोप्या शब्दांत या पुस्तिकेद्वारे करून देण्याचा हा एक प्रयत्न आहे.

V. R. R. R.

विजया रहाटकर, अध्यक्ष, महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई

नोकरदार महिलांसाठी मदतीचे हात



२६ जानेवारी २०१७ रोजी भारतीय राज्यघटनेला ६७ वर्षे पूर्ण झाली. भारतरत्न डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर यांच्या अध्यक्षतेखाली नेमलेल्या घटनेच्या मसुदा समितीने जगातील बदलत्या वातावरणाची नोंद घेत महिलांनाही समानतेच्या तत्त्वानुसार हक्क आणि अधिकार प्रदान केले. अनेक दृष्ट्या समाजसुधारकांनी राष्ट्रीय चळवळीत महिलांचा सहभाग जाणीवपूर्वक वाढवला. पुरोगामी असलेल्या महाराष्ट्रानेही महिलांच्या हक्कांसाठी आणि अधिकारांसाठी नेहमीच पुढाकार घेतला. महाराष्ट्रात महात्मा ज्योतिबा फुले, सावित्रीबाई फुले, गोपाळ गणेश आगरकर, लोकहितवादी गोपाळ हरी देशमुख, महर्षी धोंडो केशव कर्वे या आणि अशा कित्येक द्रष्ट्या समजसुधारकांनी समाजजागृतीसाठी, महिलांचे समाजातील स्थान महत्त्वाचे आहे हे सांगण्यासाठी अथक प्रयत्न केले. त्यांच्याकडून प्रेरणा घेऊन पंडिता रमाबाई, डॉ. रखमाबाई राऊत, डॉ. आनंदीबाई जोशी, ताराबाई शिंदे अशा कितीतरी ज्ञात आणि अज्ञात स्त्रियांनी स्वातंत्र्य मिळाल्यानंतरच्या काळात स्त्रियांच्या प्रश्नावर, परिस्थितीवर लिहायला- बोलायला सुरुवात केली. काळ लोटला तसा परिस्थितीही बदल झाला. सध्याची परिस्थिती पाहाता महिला शिकत आहेत. अर्थाजनासाठी बाहेर पडू लागल्या आहेत. सर्वच क्षेत्रात पुरुषांच्या बरोबरीनं काम



करू लागल्या आहेत.

महिला आता मुलगी, सून, पत्नी, माता या चौकटीत न राहता स्वावलंबी बनत आहेत. त्या अधिकारी, वैज्ञानिक, शिक्षक, कर्मचारी, मालक, अशा अनेक रूपांनी आपल्या समोर येत आहेत. त्यांनी ही चमक आपल्या कर्तृत्वाने मिळवली आहे. महिला स्वतःच्या बुद्धीला, आत्मसन्मानाला, कल्पनांना नवीन दिशा देण्याचा प्रयत्न करत आहेत. मात्र हे सारे खरे असले तरी आजमितीलाही स्त्रीला खऱ्या अर्थाने समानतेची वागणूक मिळत नाही हे कटू सत्य आपल्याला मान्य करावे लागेल. अधिकारांच्या अनेक संधी, हक्कांच्या संधी तिच्याकडून केवळ ती महिला आहे म्हणून काढून घेतल्या जातात. एक पुरुष आणि एक महिला एकाच प्रकारचे काम करत असतील तर त्यांना समान वेतन वा बढती मिळेल याची शाश्वती नसते. महिलांना त्यांच्या न्याय्य हक्कांपासून डावललं जात असल्याची अनेक उदाहरणे आपल्या आसपास पाहायला मिळतात. या परिस्थितीत कायद्यातल्या विविध तरतुदी महिलांच्या उपयोगी येऊ शकतात. त्यासाठी महिला कायद्यांची माहिती महिलांसहित सर्वांना असणे आवश्यक ठरते. आपण सर्वांनीच समाजाच्या या अर्ध्या दुनियेला, तिच्यातल्या कर्तृत्वाला, विचारशक्तीला वाव दिला नाही तर अजून कितीतरी वर्षे आपण जगाच्या मागेच राहू. या उलट महिलाशक्तीच्या कर्तृत्वाला मान देत तिला संधी देत, समान हक्क देत राहिलो तर येत्या दशकभरात महाराष्ट्राचाच काय देशाचाही कायापालट झाल्याशिवाय राहणार नाही. आजमितीला दिलासा आहे तो महिला शिकल्या आहेत, नोकरी वा व्यवसायानिमित्त आपल्या कुटुंबीयांना आर्थिक मदत करण्यासाठी सक्षमपणे घराबाहेर पडत आहेत याचा; पण बाहेरची परिस्थिती तिला अनुकूल करून देणं ही आपल्या साऱ्यांची जबाबदारी आहे. कामाच्या ठिकाणी तिच्याबाबतीत अनेकवेळा वेगवेगळ्या तऱ्हेने अन्याय होऊ शकतात. हे अन्याय ती सहन करत राहिली तर तिची उमेद कमी होईल. म्हणूनच यावर उपाय ठरतो तो म्हणजे तिलाही कायद्याने काही हक्क आहेत अधिकार आहेत याची जाणीव करून देण्याचा. नोकरदार महिलांना आपल्या अधिकाराची आणि हक्काची माहिती असेल तर त्यांची वेळावेळी होणारी अडवणूक, कोणी करू शकणार नाही. ती सुद्धा पुरुषांप्रमाणे भयमुक्त वातावरणात बाहेर पडेल. कुटुंबाचे पर्यायाने समाजाचे उत्थान करण्यासाठी हाच हात साथ देणारा ठरेल. हीच वैचारिक भूमिका घेऊन राष्ट्रीय महिला आयोगाने नोकरदार महिलांना त्यांच्या अधिकार आणि हक्कांसंबंधी महत्त्वाच्या कायद्यांसंदर्भातची माहिती करून देण्याच्या उद्देशाने या पुस्तिकेची निर्मिती केली आहे. ही पुस्तिका सर्व नोकरदार महिलांच्या माहितीसाठी शिवाय वेळावेळी विविध ठिकाणी होणाऱ्या कार्यशाळांमध्ये, प्रशिक्षणांमध्ये उपयुक्त ठरेल, अशी आशा आहे.

भारतीय घटनेने प्रत्येक नागरिकाला दिलेले मूलभूत अधिकार असे आहेत-

- १) समानतेचा अधिकार
- २) स्वातंत्र्याचा अधिकार
- ३) शोषणाला विरोध करण्याचा अधिकार
- ४) धार्मिक स्वातंत्र्याचा अधिकार
- ५) शिक्षण व संस्कृतीचा अधिकार
- ६) घटनेच्या संवैधानिक संरक्षणाचा अधिकार

मात्र अनेक वेळा महिलांच्या बाबतीत या मूलभूत अधिकारांवरच बंधने येताना दिसतात. महिला याही एक स्वतंत्र व्यक्ती आहेत. भारताच्या नागरिक आहेत आणि घटनेने नागरिक या नात्याने तिला दिलेले अधिकार दिले आहेत ते वापरण्यासाठी या अधिकारांची तिला जाणीव करून देण्याची गरज आहे.

आजच्या शिकलेल्या स्वतःला सिद्ध करायला निघालेल्या महिलेला सगळ्यात महत्त्वाचा अधिकार घटनेने दिला आहे तो म्हणजे समानतेचा अधिकार. पुरुषांबरोबर महिलांनाही प्रत्येक क्षेत्रात घटनेनुसार समानतेची संधी आहे. मात्र, या अधिकाराला टाळले जाते वा डावलले जाते, असे आपल्या आजूबाजूला पाहताना आढळते. समान संधीच्या तत्त्वानुसार महिलांना पुरुषांसारखेच काम असेल तर समान वेतनही मिळायला हवे. मात्र हा तिचा हा अधिकारही डावलला जातो. त्यासाठी समान वेतनाबाबतचा अधिकार समजून घेणे आवश्यक ठरते.





समान वेतन कायदा, १९७६

प्रस्तावना

महिलाही शिक्षण घेऊ लागल्या. शिक्षणाच्या जोरावर घरकाम करून कुटुंबाच्या चरितार्थाला सहाय्य व्हावे, दोन पैसै शिलकीला राहावेत, यासाठी पैसे कमावण्याच्या उद्देशाने घराबाहेर पडून लागल्या. कार्यालये, व्यवसाय अशा विविध ठिकाणी काम करू लागल्या, पण आजही आपण पाहतो कामाच्या ठिकाणी ती एक जबाबदार व्यक्ती आहे असे न मानता तिला पुरुषांपेक्षा वेगळी वागणूक दिली जाते.

खरं तर महिलांसंदर्भातल्या भेदभावाच्या उच्चाटनासाठीच्या 'सिडॉ' कराराचे सदस्य या नात्याने, महिलांना आर्थिक स्वावलंबनासाठी पूरक वातावरण देणे ही शासनाची जबाबदारी आहे. 'सिडॉ' करार म्हणजे 'कन्व्हेंशन फॉर एलिमिनेशन ऑफ ऑल टाइप्स ऑफ डिस्क्रिमिनेशन अगेन्स विमेन.' भारत सरकारने १९९३ मध्ये संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या 'सिडॉ' करारावर सही केली. त्यामुळे महिलांवरील अत्याचार रोखण्यास शासनाने स्वतःहून कृतिशील भूमिका घेऊन कायदेबदल करणे याला महत्त्व मिळाले. त्यानुसार शासनाला दर चार वर्षांनी संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महिला आयोगाला सिडॉ कायद्याच्या अंमलबजावणीविषयी अहवाल देणे बंधनकारक आहे. तेव्हा कराराच्या कलम ११ नुसार स्त्री-पुरुषांना कामाच्या समान संधी देणे, कामासाठी लागणारे आवश्यक ते प्रशिक्षण देणे, कामाच्या अटी-शर्ती, कामाच्या मूल्यमापन, मोबदला, तसेच सेवानिवृत्ती, आजारपणाची रजा इत्यादींमध्ये महिलांना समान वागणूक मिळाली पाहिजे. मात्र अनेक वेळा महिलांबाबत त्यांचा वैवाहिक दर्जा, विवाह झाला तर पुढे काय वा गरोदरपण, त्यानंतर येणारे बाळंतपण अथवा बालसंगोपन या अगदी मूलभूत असलेल्या कारणांवरून महिलांना संधी नाकारली जाते. असे व्हायला नको म्हणून खरं तर शासनाने दक्षता घ्यायला हवी. काही ठिकाणी तर कायदा, कायद्याच्या अटी-शर्ती कार्यालयाच्या प्रमुखाला वा तिथल्या इतरांना माहिती असल्यातर हळूच छुप्या मार्गाने तुम्ही जर अडचणी आल्या तरी काम करू शकाल का, असे विचारले जाते. कंपनीचे या अडचणींच्या काळात नुकसान होऊ शकते तेव्हा मोबदला देताना याचाही विचार अनेक वेळा केला जातो.

समाजात जसं महिलांना दुय्यम स्थान दिलं जातं, तशीच तिची नोकरी ही सुद्धा कार्यालयातील तीच्या सहकाऱ्यांकडून आणि तिच्या कुटुंबीयांकडूनही दुय्यम समजली जाते. संसाराला हातभार लावणे इतक्यापुरतीच काय ती मर्यादित राहते. घरतल्या पुरुषांचा दृष्टिकोन जसा महिलांच्या आवाक्याबाहेरची अनेक कामे आहेत, असा असतो तसा समाजाचाच एक हिस्सा असलेल्या कार्यालयातील तिच्या सहकाऱ्यांचे म्हणणेही अगदी असेच असते. काही वेळा तर असा विचार मांडला जातो की महिला या नैसर्गिकदृष्ट्या पुरुषांपेक्षा शारीरिक क्षमतेने कमी आहेत मग तिला तिच्या कामाचा मोबदला पुरुषांना मिळणाऱ्या मोबदल्यापेक्षा कमी मोबदला देणे योग्य. काही

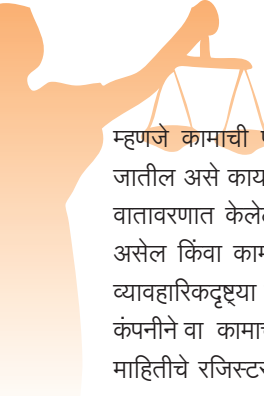
ठिकाणी तर अनेक पुरुषांना महिला बॉस नको असतात. काही कार्यालये याबाबतीत अपवाद असतीलही. ते महिलांना त्यांच्या कामानुसार, ज्ञानानुसार मोबदला देतही असतील, पण अजूनही अनेक महिलांना त्यांच्या पुरुष सहकाऱ्यांइतके वेतन मिळतेच, असे नाही ही वस्तुस्थिती आहे हे नाकारून चालणार नाही. किंबहुना महिलाही नाईलाजाने किंवा अन्य काही कारणाने समान काम असले तरी मानधन कमी हे मान्य करताना दिसतात. ग्रामीण भागाच्या तुलनेत शहरांचा विचार करताना वाटते की इथे शिकलेल्या महिला आहेत, शहरात तरी निदान चांगली परिस्थिती असेल, पण प्रत्यक्षात पाहिले तर निराशाच पदरी पडते. शहरात ही परिस्थिती आहे मग खेड्यात काय असेल ही कल्पनाच केलेली बरी.



काळ बदलला. महिला उच्चशिक्षण घेऊ लागल्या. महिलाही स्वतःच्या कष्टांच्या जोरावर, मेहनतीने, बुद्धिमत्तेने, कर्तव्यपालनाने, कामात सातत्य टिकवल्याने ठसा उमटवू लागल्या. यामुळे तिचा सामाजिक सहभाग वाढत गेला. तेव्हा तिच्याकडे वेगळ्या दृष्टीने पाहिले जाऊ लागले. तिच्या कामाची, कर्तृत्वाची दखल घेणे जरूरीचे झाले. परिणामी महिलांना मिळणारा मोबदलासुद्धा काम आणि गुणवत्ता यावर आधारित असायला हवा हा विचार सर्वमान्य व्हायला लागला. या सान्याची परिणती म्हणून समान वेतन कायदा १९७६ मंजूर झाला. या कायद्याचे मूळ घटनेतच आहे. भारतीय घटनेत कलम ३९ ड मध्ये स्त्री-पुरुषांना समान काम समान वेतन ठेवावे असे नमूद केले आहे. म्हणजेच केवळ लिंग भिन्न म्हणून वेतन असमान असे असू शकत नाही. तेव्हा समान काम – समान दाम या तत्वाच्या आधारावरच हा समान वेतन कायदा १९७६मध्ये मंजूर करण्यात झाला.

या कायद्याच्या कलम ४ अंतर्गत कोणत्याही समान कामासाठी स्त्री आणि पुरुषांना समान वेतन देणे ही कंपनीच्या प्रमुखाची जबाबदारी आहे, असे मानले गेले आहे. याचप्रमाणे कामाबाबतीत तसेच कामाशी निगडित असलेल्या कोणत्याही बाबींमध्ये लिंगाधारित भेदभावास करण्यास प्रतिबंध केला गेला आहे. याशिवाय कलम ५ प्रमाणे भरती किंवा बढती करताना होणाऱ्या भेदभावास प्रतिबंध केला आहे. त्याचप्रमाणे कलम ६मध्ये महिलांसाठी कामाच्या संधी उपलब्ध करून देण्यासाठी त्या आस्थापनेवर सल्लागार समितीची नेमणूक करण्याची तरतूद या कायद्यात केली आहे. या सल्लागार समितीवर सरकारकडून कमीत कमी १० सदस्यांची नेमणूक करण्यात येते. कायद्यानुसार यातल्या सदस्यांपैकी निम्म्या सदस्य स्त्रिया असणे बंधनकारक करण्यात आले आहे.

समान प्रकारचे काम म्हणजे काय याबद्दलही स्पष्टीकरण देण्यात आले आहे. समान काम



म्हणजे कामाची परिस्थिती, मेहनत, जबाबदारी, अंगातील कसब या बाबी लक्ष्यात घेतल्या जातील असे कायदा सांगतो. कायद्यामधील २ ल अनुसार समान काम म्हणजे जे काम सारख्याच वातावरणात केलेले आहे, ज्याकरिता लागणारी कुशलता, मेहनत आणि जबाबदारी ही सारखीच असेल किंवा कामासाठी लागणारे कौशल्य, मेहनत व जबाबदारी यात वेगळेपण असेल पण ते व्यावहारिकदृष्ट्या विशेष महत्त्वाचे नसेल- असे काम समान काम मानले जाईल. या कायद्यानुसार कंपनीने वा कामाच्या प्रत्येक ठिकाणी त्या कंपनीच्या प्रमुखाने, आस्थापनाने सर्व कामगारांबद्दलच्या माहितीचे रजिस्टर ठेवणे आवश्यक करण्यात आले आहे.

कायद्याचे उल्लंघन केल्यास होणारी शिक्षा

जर कंपनीच्या प्रमुखाने समान काम समान वेतन कायद्यानुसार जर कायद्यात नमूद केलेल्या तरतुदीचे पालन केले नाही, तर संबंधित मालकाला तीन महिने ते एक वर्षांपर्यंत कैद होऊ शकते. त्याचबरोबर १० ते २० हजार रुपयांपर्यंत दंड अशी शिक्षा सांगितलेली आहे. शिवाय समान वेतनाच्या अधिकारात दुसऱ्यांदा केलेल्या गुन्ह्याच्या वेळेस कैदेची शिक्षा दोन वर्षांपर्यंत वाढू शकते.

दाद कुणाकडे मागावी

महिलांना समान वेतन कायद्यानुसार वेतन नाकारले तर जिल्ह्याच्या कामगार अधिकाऱ्याकडे तक्रार करावी लागते. या अधिका-याच्या निकालाविरुद्ध महानगर दंडाधिकारी किंवा प्रथम वर्ग न्यायदंडाधिकारी यांच्या न्यायालयात दाद मागण्याची सोय घटनेत केलेली आहे.

या व्यतिरिक्त परिस्थितीरूप गुन्ह्याची तक्रार स्वतः अन्याय झालेली व्यक्ती किंवा मान्यताप्राप्त कामगार कल्याण संस्थासुद्धा करू शकते. या विषयाबाबतीत उच्च न्यायालयात जनहित याचिकाही दाखल करता येऊ शकते.

सर्वात आधी महिलांनीही आपल्याशी संबंधित असलेल्या कायद्यांची माहिती करून घेणे गरजेचे आहे. महिला नोकरी करत असतील तर त्यांनी स्वतःसाठी असलेल्या कायद्याची जाण बाळगणे महत्त्वाचे आहे. शिवाय या कायद्यांच्या अंमलबजावणीसाठी महिलांनी आग्रही असले पाहिजे.

या कायद्याबरोबरच संघटित वा असंघटित कामगारांसाठी घटनेने या कामगारांचे शोषण थांबावे या हेतूने किमान वेतनासंबंधीचा कायदा केलेला आहे.

किमान वेतन

(किमान वेतन मजुरी अधिनियम १९४८)

काही वेळा विशेषतः मजुरांच्या बाबतीत असं दिसून येत होतं की मजुरांनी काम केल्यावरही कमी मजुरी दिली जाते. सध्याच्या काळात परिस्थिती काही प्रमाणात सुधारली असली तरी पूर्वी ती नाममात्र स्वरूपातही असायची. तेव्हा मजुरांचे शोषण थांबवण्याकरीता घटनेत अशी तरतूद करण्यात आली की मजुराने केलेल्या कामासाठी शासनाने ठरवलेली किमान वेतन मजुरी दिली जावी. यालाच किमान वेतन मजुरी कायदा म्हणतात.

किमान वेतनाचा हा अधिकार हंगामी काम करणाऱ्या मजुरांसाठी आहे. जसे खडी फोडणाऱ्यांना, शेतात मजुरी करणाऱ्यांना, खाण कामगारांना वा थोडक्यात सांगायचे तर कंत्राटी पद्धतीने काम करणाऱ्यांसाठी हा कायदा महत्त्वाचा आहे. काही वेळेला या कायद्यात मजुरी करणाऱ्याचे वय लक्षात घेऊन मजुरी निश्चित केली जाते.

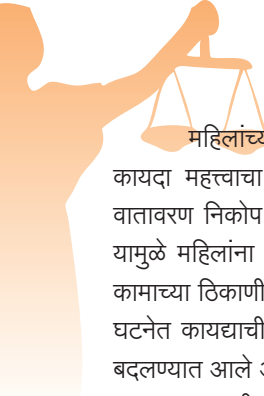




कारखाने कायदा १९४८

या व्यतिरिक्त कारखाने कायदा १९४८ नुसार महिलांच्या दृष्टीने महत्त्वाचे असणारे अन्य काही कायदे असे-

- १) कारखाने कायदा १९४८ नुसार कामाच्या प्रत्येक ठिकाणी कामगारांच्या प्रमाणात महिला आणि पुरुषांसाठी वेगवेगळी शौचालये आणि मुताऱ्या असणे गरजेचे आहे.
- २) धोकादायक काम असणाऱ्या ठिकाणी महिलांना कामावर घेण्यासंदर्भात कारखाने कायदा १९४८च्या कायद्याने बंदी केलेली आहे.
- ३) कारखाने कायदा १९४८ मधील (१) ब नुसार कामाच्या ठिकाणी महिला कामगारांसाठी वेगळे आणि पुरुष कामगारांसाठी वेगळे कपडे वा अन्य गोष्टी धुण्यासाठी जागा आवश्यक आहे शिवाय तेथे स्नानगृहही असणे आवश्यक आहे.
- ४) कारखाने कायदा १९४८ च्या कलम ४८ नुसार ज्या ठिकाणी ३०पेक्षा जास्त महिला कामगार असतात त्या ठिकाणी कामगारांच्या मुलांसाठी म्हणून शिशुगृह आवश्यक आहे. यामुळे कामगारांना आपल्या पाल्यांना तेथे सुरक्षित ठेवता येईल.
- ५) कारखाने कायदा १९४८ मध्ये नमूद केल्यानुसार महिलांना रात्रपाळी नाकारली होती. मात्र आधुनिक काळाचा विचार करता कारखाने कायद्याखाली येणाऱ्या उद्योगांमध्ये सुरक्षेच्या हमीसह महिला कामगारांना रात्रपाळीत काम करण्यास परवानगी देण्यात आली आहे. याचबरोबर कायद्यामध्ये महिलांच्या सुरक्षिततेची स्पष्टता करण्यात आली आहे. कायद्यातील सुधारणांनुसार रात्रपाळीमध्ये काम करणारी महिला कामगार कामाच्या ठिकाणी जेथे वावर करणार आहे; तेथे योग्य दिवे आणि प्रकाशयोजना असणे सक्तीचे आहे. प्रसाधनगृहही सुरक्षित हवे आणि आतून कडी लावण्याची सुविधा असली पाहिजे. शिवाय गरजेनुसार सॅनिटरी नॅपकिनस पुरविण्यात यावेत, असेही या अधिसूचनेमध्ये नमूद करण्यात आले आहे. कोणत्याही महिला कामगारास दिवसपाळीतून रात्रपाळीत आणि रात्रपाळीतून दिवसपाळीत बदली करताना मागील पाळी व रात्रीपाळी यामध्ये किमान बारा तास विश्रांतीचा वेळ असला पाहिजे, असे या सुधारणेमध्ये म्हणण्यात आले आहे. याचबरोबर सुरक्षिततेच्या दृष्टीने रात्रपाळीत काम करणाऱ्या महिला कामगारांसाठी कामाच्या ठिकाणाहून घराच्या दारापर्यंत तसेच घराच्या दारापासून कामाच्या ठिकाणी येण्यासाठी सुरक्षित व सुस्थितीत असलेली स्वतंत्र वाहतूक व्यवस्था उपलब्ध करून देण्यात येईल. आस्थापना मालकाकडे, त्याने स्वतःहून कामावर ठेवलेल्या किंवा कोणत्याही एजन्सी ठेकेदारामार्फत कामावर ठेवलेल्या वाहन चालक, सुरक्षा रक्षक आणि सर्व कर्मचाऱ्यांचा तपशील असावा तसेच महिलांना ने-आण करणा-या सर्व कामगारांची चारित्र्य पडताळणी करून घेणे आवश्यक असल्याचेही येथे नमूद करण्यात आले आहे.



महिलांच्याबाबतीत जसा समान वेतनाच्या अधिकारासंबंधीचा आणि किमान वेतनाचा कायदा महत्त्वाचा ठरतो. त्याप्रमाणे कामाच्या जागी, कार्यालयात, व्यवसाय करताना तिथले वातावरण निकोप असणेही गरजेचे ठरते. एखादी टिप्पणी, कुचेष्टा, कुत्सित बोलणे, टर उडवणे यामुळे महिलांना मानसिक त्रास होतो. काही वेळेला लैंगिक अत्याचार होऊ शकतो, महिलांना कामाच्या ठिकाणी मानसिक, शारीरिक त्रासाला सामोरे जाण्याचे प्रसंग उद्भवू शकतात. या दृष्टीनेही घटनेत कायद्याची तरतूद करण्यात आली आहे. बदलत्या कालमानाप्रमाणे या कायद्याचे स्वरूप बदलण्यात आले आहे. सुधारणा करण्यात आल्या आहेत. तेव्हा कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक अत्याचाराबाबतीत असलेल्या कायद्यात काय नमूद आहे हे पाहू या.

कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांचा लैंगिक छळ

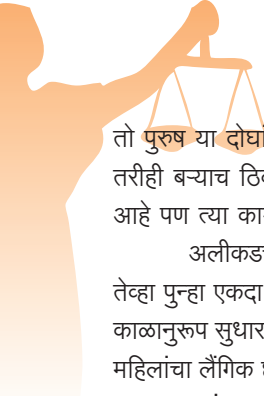
(प्रतिबंधक, प्रतिवेध आणि दाद) कायदा २०१३

कायद्याची पार्श्वभूमी

घटना १९९७ सालातील आहे. कायद्याने अल्पवयीन मुलीचा विवाह अमान्य केला आहे, पण राजस्थानातील एका उच्चवर्णीय घरात अल्पवयीन मुलीचा हा विवाह सोहळा होत होता. तेव्हा तिथे ग्रामसेविकेचे काम करत असलेल्या भँवरीदेवी हिने विवाह थांबविण्याचा प्रयत्न केला. तिथे उपस्थित असलेल्यांना उच्चवर्णीयांना ही विरोध सहन झाला नाही. त्यामुळे विवाहात सहभागी असणार्या उच्चवर्णीय व्यक्तींनी भँवरीदेवीवर सामूहिक बलात्कार केला. भँवरीदेवीवरच अतिप्रसंग आला होता. ग्रामसेविका असलेल्या भँवरीदेवी सरकारी कर्तव्य बजावत असतानाच हा प्रसंग तिच्यावर उद्भवला होता. ही घटना म्हणजे एका अर्थाने भँवरीदेवीचे कामकाजाच्या ठिकाणी झालेले लैंगिक शोषणच होते. मात्र, त्यावेळी कायदा तिला कोणतीही मदत करू शकला नाही. याचे कारण होते या गुन्ह्यासंबंधी कोणतीच कायदेशीर तरतूद तेव्हा नव्हती. तेव्हा याबाबतीत सर्वच संघटनांनी आवाज उठवला. राजस्थानातील स्वयंसेवी महिला संघटनांनी एकत्र येऊन सर्वोच्च न्यायालयात राजस्थान सरकारविरुद्ध खटला दाखल केला. ही केस 'विशाखा आणि इतर विरुद्ध राजस्थान राज्य' या नावाने ओळखली गेली. या केसच्या निमित्ताने सर्वोच्च न्यायालयाने कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक अत्याचाराबाबत १९९७ मध्ये काही मार्गदर्शक तत्त्वे सांगितली. याला विशाखा गाइडलाइन म्हटले गेले.

विशाखा गाइडलाइन

विशाखा गाइडलाइननुसार सर्व शासकीय निमशासकीय, खाजगी तसेच सार्वजनिक क्षेत्रातील कार्यालयांत महिलांच्या होणार्या लैंगिक शोषणाची तक्रार ऐकून निवाडा देण्यासाठी एक महिला तक्रार निवारण समिती असणे अनिवार्य आहे. त्यासाठी प्रथम समितीकडे अत्याचार झालेल्या महिलेने तक्रार करणे गरजेचे आहे. शासनाच्या नियमानुसार या समितीमध्ये निम्म्या महिला सदस्य असतील, स्वयंसेवी महिला संघटना, महिला आयोग यांचेही प्रतिनिधी या समितीत असतील. याशिवाय या समितीत कायदेतज्ज्ञ, तक्रार करणारी स्त्री व ज्याच्याविरुद्ध तक्रार आहे



तो पुरुष या दोघांच्याही विभागाचे प्रमुख असतील. विशाखा कायद्याला इतकी वर्षे उलटून गेली तरीही बऱ्याच ठिकाणी अशा प्रकारच्या समित्या स्थापन करण्यात आल्या नाहीत किंवा समिती आहे पण त्या काम करत नाहीत.

अलीकडच्या काळात मात्र लैंगिक छळाच्यासंबंधात अनेक केसेस सातत्याने समोर आल्या. तेव्हा पुन्हा एकदा कायदा करणे भाग पडले. म्हणूनच शासनाने विशाखा गाइडलाइनच्या आदेशात काळानुरूप सुधारणा करून काही गोष्टींची भर घालून आणि काही बाबी वगळून 'कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) अधिनियम २०१३' हा संसदीय कायदा केला.

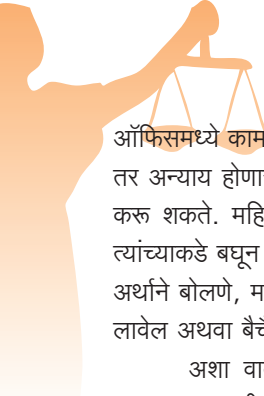
खरं तर महिलांच्या छळाची घटना, कायद्यानं दिलेले जगण्याचा, समानतेचा, स्वातंत्र्याचा किंवा कोणताही व्यवसाय करण्याच्या हक्कांचं उल्लंघन करते. कामाच्या ठिकाणी वातावरण सुरक्षित आणि निकोप असणं गरजेचे आहे, असं कायद्यात म्हटलं आहे. मिळून मिसळून काम करायला हवं, प्रत्येकाच्या मताचा आदर करायला हवा, कामाच्या ठिकाणी महिला आणि पुरुषांनी एकमेकांचा आदर, प्रतिष्ठा राखणं आवश्यक आहे, असं विविध कार्यशाळांत सांगितलं जातं. अपवाद वगळता महिलांचं कामावर येणं वा असणं हे सुसह्य झालेले नाही. आजही महिलांना अश्लील टोमणे, बोलणे, हावभाव वा काही वेळा स्पर्श यांचा सामना करावा लागतो. शिवाय याबाबतीत तक्रार दिल्यावर वा इतर सहकान्यांना सांगितल्यावर अत्याचार वा अन्याय झालेल्या महिलेचीच काही चूक असली पाहिजे, अशा पद्धतीने तिच्याकडे पाहिले जाते. बदनामीही होते. काही वेळा तिलाच नोकरी सोडावी लागते. या सर्वाला कारण ती स्वतःच आहे, असेही मानायला कमी केले जात नाही. या कारणांमुळे महिला अन्यायाबद्दलची तक्रार देण्यास घाबरतात. त्याची जाहीर वाच्यता करण्यास घाबरतात. काही न बोलणेच ठीक, अशी भूमिका घेताना दिसतात. खरं तर घटनेच्या '१९-अ' या कलमानुसार, प्रत्येक व्यक्तीला कोणताही व्यवसाय वा नोकरी आत्मसन्मानपूर्वक करण्याचा अधिकार आहे. मात्र महिलांच्या हक्कावर दुसऱ्याचे अशा प्रकारचे वर्तन गदा आणते; म्हणूनच महिलांना त्रास होईल असे वागणे हा गुन्हा आहे. १९९७ सालापर्यंत अशा प्रकारच्या गुन्ह्यांसाठी किंवा त्यांची तक्रार करण्यासाठी कोणतीही सुविधा उपलब्ध नव्हती. आता मात्र कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) अधिनियम २०१३ 'कायद्याने महिलांना अन्यायाविरुद्ध उभे राहण्यासाठी बळ दिले आहे.

या कायद्या अंतर्गत लैंगिक अत्याचाराची व्याख्या करण्यात आली आहे ती अशी-

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 छळणूक' होते आहे, असे समजावे.

अर्थार्जन करणार्या स्त्रियांना नोकरीचे ठिकाणी सहन कराव्या लागणार्या लैंगिक छळास थोडक्यात **Sexual Harrassment at Work Place (WSHWP)** 'महिलांचे व्यावसायिक कामाच्या ठिकाणी होणारे लैंगिक शोषण' अशी संज्ञा आहे.

स्त्रीच्या मनाविरुद्ध केलेला कोणताही शारीरिक जवळीकीचा प्रयत्न 'लैंगिक शोषण' या सदरात मोडतो. कार्यालयातील कोणतीही व्यक्ती महिलांवर अन्याय करत असेल तर त्या व्यक्तीविरुद्ध हा कायदा वापरता येईल. अगदी कार्यालयीन प्रमुख, सहकारी, कनिष्ठ कर्मचारी,



ऑफिसमध्ये कामाला असलेली कोणीही व्यक्ती जर कोणत्याही प्रकारे महिलेचा छळ करत असेल तर अन्याय होणारी महिला त्या कार्यालयात असणाऱ्या महिला तक्रार निवारण समितीकडे अर्ज करू शकते. महिलांसमोर लैंगिकता दाखवणारी घाणेरडी चित्रे पाहणे, अश्लील विनोद करणे, त्यांच्याकडे बघून विचित्र हावभाव करणे, त्यांच्या दिसण्यावरून, पोषाखावरून भाष्य करणे, दोन अर्थाने बोलणे, मानसिकता बिघडेल अशा प्रकारचे वर्तन करणे, महिलांना मान खाली घालायला लावेल अथवा बैचैन होईल असे वर्तन करणे हे सर्वच प्रकार लैंगिक शोषणामध्ये मोडतात.

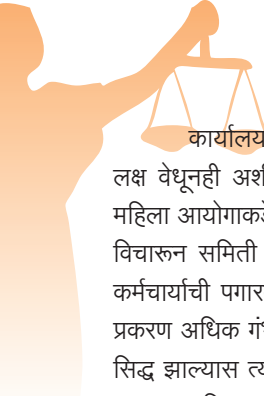
अशा वातावरणामुळे महिलांचे शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य ढासळते. ती काम करू शकत नाही. पूर्ण क्षमतेनुसार काम होत नाही. त्यामुळे हा प्रकार म्हणजे महिलांवर होणारा अन्यायच आहे.

जोवर आपल्या समाजात स्त्री-पुरुष समानतेची कल्पना पूर्णपणे रुजत नाही व स्त्री ही उपभोग्य वस्तू नसून तीही व्यक्ती आहे, याचे भान समाजाला येत नाही, तोवर अशा समस्या निर्माण होतच राहणार. यासाठी योग्य त्या कायदेशीर तरतुदी, वर उल्लेखिलेल्या समित्या या सर्व गोष्टी महत्त्वाच्या आहेतच, मनाची नैतिकताही महत्त्वाची; पण सर्वात महत्त्वाची जबाबदारी अशी की आधुनिक युगात एकत्र काम करणार्या स्त्री-पुरुषांनी सहकारी म्हणून सहकार्याने एकमेकांसोबत काम करावे. आपल्या कार्यालयातील वातावरण निरोगी असावे, लिंगभेदापलीकडे एक निखळ मैत्रीचे नाते स्त्री-पुरुष कर्मचार्यांमध्ये असावे, असा प्रयत्न असायला हवा. अश्लील बोलणारा पुरुष एखादाच असतो. अशा व्यक्तीला एकटे पाडले वा उरलेल्यांनी त्याला दाद देणे बंद केले वा त्याच्याशी फटकून वागायला सुरवात केली व असले काही बोलणे इथे चालणार नाही असे सुनावले, तर तो नक्कीच ताळ्यावर येऊ शकेल.

कार्यालयात एखादी घटना अशी घडली तर महिला तक्रार निवारण समितीकडे महिलेची तक्रार गेल्यावर त्याची दखल घेऊन चौकशी प्रक्रिया पूर्ण व्हायला सहा महिने ते एक वर्षही लागू शकते. दरम्यानच्या काळात त्या स्त्रीला आपले मनोबल टिकवणे, ही तारेवरची कसरत असते. आरोप-प्रत्यारोप, चर्चितचर्चा, कुचेष्टा असतात. प्रसंगी पुरुष कर्मचार्यांकडून या महिलेचेच चारित्र्य चांगले नाही, असा अपप्रचारदेखील केला जाऊ शकतो. या प्रसंगातही, अशा परिस्थितीतही अन्यायग्रस्त महिलेला सर्वतोपरी मदत करणे, तिचे मनोबल वाढण्यासाठी तिला धीर देणे, हे काम तिच्या ऑफिसमधील मित्रमैत्रिणींनी करायला हवे. घरातील लोकांनीही तीच्या पाठीशी राहायला हवे.

कार्यालयीन कामाच्या वेळात आपल्या कामाबाबत निष्ठा राखणे, कार्यसंस्कृती जोपासणे, कार्यालयात काम करताना वापरायला योग्य अशाच कपड्यांचा वापर करणे, आपले वागणे सतत तपासत राहणे, काम करताना वावरताना पुरुष कर्मचार्यांना आपल्या वागण्यातून योग्य तेच संदेश मिळतील, अशा प्रकारची देहबोली ठेवणे हे सर्व महिलांसाठी लागू पडते. किंबहुना तिने हे सतत तपासत राहायला हवे.

कार्यालयात शोषणाचे असे प्रकार होत असतील तर त्याबाबत सहकाऱ्यांशी बोलणे आवश्यक आहे. तिच्या सहकारी मैत्रीणी चुकीचे वागणार्या पुरुष कर्मचार्याला योग्य शब्दांत समज द्यायला त्या महिलेला मदत करू शकतात, पण यासाठी महिला कर्मचार्यांनी आपापसांत मैत्रीचे वातावरण जोपासायला हवे.



कार्यालयाच्या समितीने याबाबत काहीही हालचाल वा कार्यवाही केली नाही तर वारंवार लक्ष वेधूनही अशी समिती स्थापन करण्यात वेळकाढूपणा होत असेल, तर याबाबतची तक्रार महिला आयोगाकडे करता येते. महिला आयोग संबंधित कार्यालयातील व्यवस्थापनाला याचा जाब विचारून समिती स्थापन करण्यास भाग पाडतो. कार्यालयीन तक्रार समितीतर्फे आरोपी पुरुष कर्मचार्याची पगारवाढ थांबवणे किंवा शिक्षा तत्त्वावर बदली करणे अशी पावले उचलता येतात. प्रकरण अधिक गंभीर असल्यास ते न्यायालयाकडे सुपूर्द केले जाते व त्या कर्मचार्यावरील आरोप सिद्ध झाल्यास त्याला दोन ते तीन वर्षांपर्यंत कारावासही होऊ शकतो.

महिला सक्षमीकरणाच्या हेतूने नवीन होऊ घातलेल्या कायदान्वये अशा प्रकरणांत महिलांना अधिक संरक्षण व कायदेशीर तरतुदींचा लाभ होऊ शकेल. मात्र, त्यासाठी आस्थापनांनी तक्रार निवारण समिती स्थापन करणे महत्त्वाचे आहे. शिवाय कार्यालयीन लैंगिक शोषणाकडे काणाडोळा न करता त्यासाठी दाद मागणे आवश्यक आहे. कार्यालयातील सहकार्यांनी अन्यायाविरोधात एकमेकांना साह्य करणे गरजेचे ठरते. ही वेळ आपल्यावरही येण्याची शक्यता असते, हे लक्षात घ्यायला हवे. यासाठीचे बळ प्रत्येक कर्मचारी महिलेकडे असायला हवे.

या कायद्याच्या दृष्टीने महत्त्वाचे म्हणजे कंपनी/ कार्यालये/ आस्थापना/ कामाच्या ठिकाणी खालील बाबी राबवायला हव्यात.

१. आस्थापनेने कार्यालयात महिलांना पुरुषांच्या बरोबरीने न्याय देणे महत्त्वाचे आहे.
२. कार्यालयात असणाऱ्या महिलांना सर्वप्रथम सुरक्षिता आणि काम करावयास चांगले निकोप वातावरण देणे आस्थापनेच्या दृष्टीने महत्त्वाचे ठरते.
३. कार्यालयातील एखाद्या व्यक्तीचे वर्तन अयोग्य असेल तर त्याला समज देणे गरजेचे ठरते. हे त्या कंपनीच्या आस्थापनेवर प्रश्नचिन्ह निर्माण करणारे ठरू शकते.
४. कार्यालयात निरोगी आणि निकोप वातावरण नसेल तर कर्मचारी सातत्याने चिंतेत असू शकतात वा साशंक असू शकतात. त्यामुळे कामासाठी पोषक वातावरण देणे गरजेचे राहते.
५. कार्यालयात एखाद्या महिलेची तक्रार आली तर ही तक्रार तक्रार निवारण समितीकडे योग्य प्रकारे नोंदवून घेणे महत्त्वाचे ठरते.
६. तक्रारदाराची तक्रार समजून घ्या, हा कार्यालयातील थट्टेचा विषय होऊ नये याची काळजी घ्या.
७. सुसंवाद हाच कंपनीचा आणि वैयक्तिक प्रगतीचा पाया आहे हे लक्षात ठेवणे आवश्यक आहे.

कर्मचार्यांनी कार्यालयात स्वतःचे काही नियम पाळणे गरजेचे ठरते. ते साधारणपणे असे –

- १) कामाच्या ठिकाणी सहकार्याने वागा.
- २) कामाच्या ठिकाणी मैत्रिपूर्ण वातावरण ठेवा. मात्र त्यातही जास्त अघळपघळपणा येऊ देऊ नये.
- ३) प्रत्येकाकडे वेगवेगळी कौशल्ये असतात त्यांचा सदोदित आदर करा. कौतुकाचे चार शब्द काढले नाहीत तरी चालतील, पण कुणाला दुखवू नका. आपला मुद्दा



योग्य शब्दांत सांगता आला पाहिजे.

अन्याय थांबवण्यासाठी याचा विचार करा

१. लैंगिक शोषण खरोखरीच होत आहे का हे सर्वप्रथम तपासून घ्या. होत असल्यास ते कशा प्रकारे होत आहे याबद्दल माहिती घ्या.
२. स्वतःला हे प्रश्न विचारा :
एखाद्या सहकार्याचे वागणे खूपच अघळपघळ आहे का ?
या अशा प्रकारच्या वागण्याला माझे अनुमोदन आहे का ?
वागणे काहीसे विचित्र वाटते का ?
वागण्याचा मानसिक त्रास होतोय का ?
व्यक्तिगत सन्मान दुखावला जात आहे का ? असुरक्षित वाटते आहे का ?
आपले हक्क डावलले जातात का ?
३. यानंतर ठामपणे विचार करा आणि ठरवा की यात तुमचा काही दोष वा वागणे चुकीचे आहे का ?
४. तुमचा काही दोष नाही असे वाटत नसेल तर हे वेगळे आणि त्रासदायक वागणे किरकोळीत घेऊ नका.

लैंगिक शोषणाने पीडित कर्मचारी काय करू शकतात ?

पहिल्यांदा या सर्व प्रकाराबद्दल बदल कार्यालयातल्या सहकाऱ्यांशी बोला. आस्थापनेत बोला. त्यांना सत्य काय आहे त्याबद्दल सांगा. त्यांचा पाठिंबा मिळाला तर त्यांनाही गैरवर्तनाबद्दल राग आहे हे तुमच्या लक्षात येईल. त्यांचासुद्धा अशा वर्तनाला असलेला विरोध आहे हे सर्वांना कळेल. शोषण करणाऱ्याला तीव्र शब्दात सांगा. शिवाय,

- छळवणूकीचा प्रकार घडत असताना कोणत्याही परिस्थितीत गाफील राहू नका आणि गोंधळून जाऊ नका.
- काही वेळेस गोंधळल्यासारखे होत असेल तेव्हा सदसद्विवेकबुद्धीचा वापर करा
- काही वेळेस घटना घडत असताना इतर व्यक्ती समोर असतील तर त्यांना साक्षीदार करा.
- काही प्रसंगात वैद्यकीय तपासणी आवश्यक असेल तर लागलीच करून घ्या.

अन्याय झालेल्या व्यक्तीचे सहकारी असाल तर

- त्या व्यक्तीला समजून घ्यायला हवे
- तिचे म्हणणे गांभीर्याने ऐकायला हवे.

- खाजगीत सांगितलेली माहिती सार्वजनिक व्हायला नको म्हणून योग्य खबरदारी घ्यायला हवी.
- त्या व्यक्तीला आधार द्यायला हवा.

लैंगिक छळ तक्रार निवारण समिती

प्रत्येक कंपनी, कार्यालये, सरकारी वा खाजगी कार्यालये यांच्या आस्थापनांनी कार्यालयात होणारे महिलांबाबतचे गैरप्रकार रोखण्यासाठी लैंगिक छळ तक्रार निवारण समितीची स्थापना करणे बंधनकारक आहे. या समितीत ५० टक्के सदस्य महिलाच असाव्या आणि समितीची अध्यक्षही महिलाच असायला हवी. समितीकडे तक्रार प्राप्त आल्यानंतर कार्यवाही होणे गरजेचे आहे. तक्रार समितीने चौकशी अहवाल कार्यालयाला सादर करणे बंधनकारक आहे. तसेच, तक्रार निवारण समितीने सुचवलेल्या सूचना अंमलात आणण्याची जबाबदारी मालकाची अथवा जबाबदार अधिकाऱ्याची राहिल.

कायदानुसार जबाबदार अधिकाऱ्याने महिला तक्रार निवारण समिती स्थापन केली नाही अथवा स्थापन झाल्यावर आलेल्या तक्रारांची नोंद, चौकशी आणि सूचना यांचे पालन व्यवस्थित न केल्यास त्यास ५० हजार रुपयांचा दंड होऊ शकतो.

घटनेने महिलांना गरोदरपणात आणि प्रसूतीनंतरही अधिकार दिले आहेत हे महिलांनीही लक्षात घ्यावयास हवे.





प्रसूती सुविधा कायदा

प्रस्तावना

एखाद्या नोकरदार महिलेला मातृत्वाची चाहूल लागते अन् आनंदाबरोबर तिला आता कामाच्या ठिकाणी बाळंतपणाची रजा मिळेल का नाही याची हूरहूर लागते. प्रसूतीपूर्वीचा काळ आणि त्यानंतरच्या काळात कामाच्या ठिकाणची आपल्याकडे असणारी कामे उरकायची आहेत, पैशांची जुळवाजुळव करायची आहे, आपले ऑफिस रजा देईल का, की आढेवेढे घेईल, कसा आणि कोणाकडे अर्ज करायचा, तो मंजूर होईल का असे एक ना अनेक विचार तिच्या मनात घोळायला सुरुवात होते. याशिवाय एखादी महिला निमशासकीय, खाजगी संस्थेत नोकरीला असेल तर तिला आणखीही प्रश्न पडायला लागतात. अलीकडे मात्र शासनाने प्रसूतीची रजा वाढविली आणि प्रत्येक महिलेच्या मनातली काळजी काही प्रमाणात कमी झाली. शासनाने सहा महिन्यांपर्यंत वाढवलेल्या या प्रसूती रजेमुळे देशभरातल्या महिलांनी शासनाला धन्यवाद दिले आहेत.


सर्वच महिलांनी विशेषतः नोकरदार महिलांनी नोकरीसंदर्भात असलेले आपले हक्क आणि अधिकार याबाबत सजग असणे महत्त्वाचे आहे. देशाच्या घटनेने दिलेल्या हक्कांची, कर्तव्याची आणि अधिकाराची माहिती घेणे आवश्यक आहे. आपण महिलाच याबाबतीत दुर्लक्ष करतो आणि कुणी आपल्याला मदत करेल का याची वाट पाहतो.

मात्र अलीकडील काळात महिला स्वतःच्या हक्कांबाबत, अधिकारांबाबत सजग होत आहेत ही चांगली बाब आहे. कार्यालयातील महिलांकडून वा तिथे असलेल्या सहकार्यांकडून माहिती घेतात. अनेकदा शासकीय नियमांची माहिती महिलेला असते, मात्र ती जर खाजगी कंपनीत काम करत असेल तर तिथली आस्थापना काय करते याबाबत तिला प्रश्न असतात. ही माहिती कुठून घ्यायची हे देखील तिला कळत नाही. आजकाल माहितीच्या जालामुळे काही गोष्टी सुसह्य झाल्यात. तिला आता इंटरनेटच्या माध्यमावरून माहिती घेता येते शिवाय शासनालाही महिलांपर्यंत विविध प्रकारची तिला आवश्यक माहिती पोहोचविणे शक्य झाले आहे.

प्रसूती रजा कायदा

सुरवातीला घटनेत असलेला प्रसूती रजा कायदा काय सांगतो ते पाहू.

१९६१च्या मॅटर्निटी बेनिफिट ॲक्टनुसार, गरोदर स्त्रीला बाळंतपणात कमीत कमी तीन महिन्यांची (१२ आठवडे) सुटी मिळणे हे बंधनकारक आहे. याचबरोबर बाळाच्या जन्मानंतर मातेला किमान सहा आठवड्यांची सुटी मिळणे बंधनकारक आहे. काही वेळेस मात्र अशी सुटी घेतलेल्या महिलेला रजेनंतर आपल्याला पुन्हा कामावर घेतले जाईल का किंवा कामावरून कमी



तर करणार नाहीत ना अशी काळजी असते. पण, गरोदरपणासाठी एखाद्या स्त्रीने सुटी घेतली असल्यास त्या काळात तिला कामावरून कमी करता येत नाही. तेव्हा बाळंतपण हे संकट आहे असे नोकरदार महिलांनी मानण्याचे कारण नाही. याशिवाय कायद्यात सांगितल्यानुसार गरोदरपणासाठी कामावर गैरहजर राहिलेल्या स्त्रीस तिचा पूर्ण पगार देण्याची तजवीज आहे. तसेच तिला इतर लाभही देणे बंधनकारक आहे.

मॅटर्निटी बॅनिफिट अॅक्टच्या या सवलती मृत मूल जन्माला आले तरीही मिळतात. याचप्रमाणे बाळंतपणाच्या २६ आठवड्यांच्या आत गर्भपात झाल्यास किंवा करावा लागल्यास प्रसूतीच्या रजाप्रमाणेची सवलत घेता येते.

फक्त शासकीय नोकरी करणाऱ्या महिलांनाच नाही तर निमशासकीय, खाजगी संस्था येथेही काम करणाऱ्या महिलांना प्रसूती रजेचा अधिकार देण्यात आला आहे.

या प्रसूती रजेच्या अनुषंगाने अन्य काही महत्त्वाच्या बाबी समजून घेणे उपयुक्त ठरेल.

काही राज्ये वगळता प्रसूती रजेचा लाभ नोकरदार महिलेला मिळवण्यासाठी त्या महिलेने प्रसूती तारखेच्या आधी किमान ८० दिवस कामावर उपस्थित असणे अनिवार्य आहे. याचबरोबर महिलांच्या दृष्टीने महत्त्वाचे म्हणजे कुठलीही आस्थापना बाळंतपणानंतर वा काही कारणाने गर्भपात झाला असेल तर सहा आठवड्यांपर्यंत त्या महिलेला कामावर बोलावणार नाही.

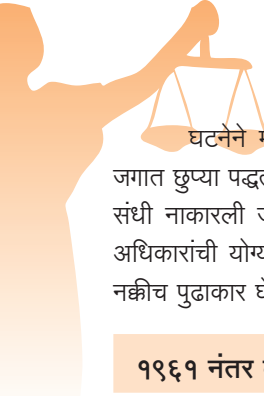
याशिवाय जी महिला यापुढे मूल होऊ नये म्हणून नसबंदीचे ऑपरेशन करून घेत असेल तर अशा वेळेसही तिला रजा मिळू शकते. काही वेळेस महिलांच्या कामाचे स्वरूप असे असते की जेथे जास्त वेळ उभे राहण्याची आवश्यकता असते वा हालचालींची अपेक्षा असते अशा ठिकाणी काम करणाऱ्या महिलांना गरोदरपणात आस्थापनेने तिची अवघडलेली अवस्था लक्षात घेऊन अतिरिक्त ताण येईल असे काम देऊ नये, असेही कायद्यामध्ये नमूद केलेले आहे.

सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे प्रसूती काळातील पगारी रजा वा यासंबंधीच्या अन्य लाभांसाठी त्या महिला कर्मचार्याने आपल्या आस्थापनेकडे अथवा वरिष्ठ अधिकार्यांकडे विहित नमुन्यानुसार अर्ज करणे आवश्यक असते. त्यात तिला या काळात ती अन्य कोणत्या ठिकाणी नोकरी करणार नाही हे सुद्धा लिहून देणे आवश्यक असते. ती प्रसूती रजा कोणत्या तारखेपासून ते कोणत्या तारखेपर्यंत घेणार आहे हे लिहून द्यावे लागते.

सरोगेट मातांनाही या रजा मिळणे शक्य झाले आहे. ही रजा देण्याचा उद्देश नवजात शिशूचे नीटपणे संगोपन करता यावे व मूल आणि पालक यांच्यात घट्ट भावनिक नाते निर्माण व्हावे हा असतो, असे कायद्यात नमूद करण्यात आले आहे.

काही वेळेस प्रसूतीदरम्यान महिलेचा मृत्यू झाला तर तिला मिळणारे आर्थिक लाभ तिने अर्जात नमूद केलेल्या व्यक्तीला जातात.

महत्त्वाचे म्हणजे जर कोणत्याही आस्थापनेने अथवा कंपनीने महिलेला प्रसूती रजा वा तिला रजेच्या काळात मिळणारे वेतन देण्याचे नाकारले तर रजा नाकारल्याच्या कारणास्तव त्या व्यक्तीला कमीत कमी तीन महिने तुरुंगवास व दोन हजार रुपयांचा दंड अशी किंवा दोन्ही शिक्षा होऊ शकतात. मात्र कायद्याचे उल्लंघन झाल्यापासून एक वर्षाच्या आत तक्रार नोंदवणे आवश्यक आहे.



घटनेने महिलांना अधिकार आणि हक्क दिले असताना आजमितीलाही या स्पर्धात्मक जगात छुप्या पद्धतीने वा आडमार्गाने केवळ तिला प्रसूतीसाठी रजा लागेल या कारणापायी तिची संधी नाकारली जाऊ शकते. अशा वेळस एक नोकरदार महिला म्हणून आपल्या हक्क आणि अधिकारांची योग्य अंमलबजावणी करण्यासाठी सामूहिक तत्त्वावर हालचाल करण्यात महिला नक्कीच पुढाकार घेऊ शकतात.

१९६१ नंतर बदलत गेलेला कायदा

- १९९४ – करार तत्त्वावरील/ कंत्राटी महिलांनाही प्रसूती रजा मंजूर.
- १९९५ – शासकीय महिला कर्मचारी दत्तक मुलाच्या संगोपनासाठी ९० दिवसांची रजा मंजूर
- २००९ – राज्य शासकीय महिलांना १८० दिवसांची रजा मंजूर
- २०१६ – ससुरा करणाऱ्या महिला कर्मचारी आणि त्यांच्या होणाऱ्या अपत्याच्या संगोपनासाठी देखील याचा फायदा होणार
- २०१७- प्रसूती रजा १२ आठवड्यांवरून २६ आठवड्यांपर्यंत वाढविली.
- जन्मापूर्वी अपत्य दगावल्यास (मिसकॅरेज) त्या महिलेला सहा आठवड्यांची रजा.
- मॅटर्निटी कायदा लागू होणाऱ्या प्रत्येक कारखाने/कंपन्या/संस्था यांना हा कायदा लागू
- प्रसूतीच्या रजेबाबत महिला कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या रुजू होण्याच्या तारखेबाबत लेखी अथवा ई मेलद्वारे माहिती देणे संबंधित कंपनीला बंधनकारक
- २६ आठवड्यांच्या रजेचा पगार संबंधित महिलेला देणे बंधनकारक.
- याशिवाय २६ आठवड्यांची रजा संपल्यावर देखील संबंधित महिलेला अतिरिक्त रजा मागण्याचा अधिकार. परंतु त्याबाबतचा निर्णय घेण्याचा अधिकार आस्थापना किंवा व्यवस्थापनाकडे असेल.
- काही वेळेस व्यवस्थापनाच्या परवानगीने व कामाचे स्वरूपानुसार संबंधित महिलांना वर्क फ्रॉम होमची सुविधा.
- याशिवाय ५० किंवा त्यापेक्षा जास्त कर्मचारी काम करत असलेल्या कंपनीला आपल्या निर्धारित परिसरात पाळणाघराची सोय करणे बंधनकारक आहे. कर्मचारी महिलांना दिवसातून चार वेळा संबंधित पाळणाघरात आपल्या अपत्याला भेटण्याची परवानगी.



गर्भपाताबाबतचा कायदा

आजमितीलाही मुलगा मुलगी समसमानचा नारा मोठ्यांदा दयावा लागतो. सामाजिक समतोलाच्या दृष्टीने आवश्यक असलेले स्त्री-पुरुषांचे विशिष्ट प्रमाण टिकवण्यासाठी, स्त्री भ्रूणहत्या रोखण्यासाठी गर्भलिंग तपासणीविरोधी कायदा म्हणजेच पीसीपीएनडीटी कायदा आवश्यक ठरतो.

काही विशिष्ट परिस्थितीमध्ये गर्भपात करून घेण्याचा हक्क मेडिकल टर्मिनेशन ऑफ प्रेग्रन्सी अॅक्ट १९७१ च्या कायद्यानुसार प्रत्येक स्त्रीला मिळालेला आहे, तो ही आवश्यक ठरतो. गर्भधारणापूर्व व प्रसवपूर्व गर्भलिंग तपासणी विरोधी कायदा हा गर्भलिंग तपासणी करण्यासाठी आधुनिक तंत्रज्ञानाच्या गैरवापराला आळा घालण्यासाठी आलेला कायदा आहे. यामुळे महिलांच्या कायदेसंमत गर्भपाताच्या हक्कामध्ये कोणतीही आडकाठी येत नाही. मात्र गर्भपात हा सरकारमान्य गर्भपात केंद्रातूनच केला पाहिजे, घरगुती पद्धतीने अप्रशिक्षित व्यक्तीकडून गर्भपात करण्याला कायदा परवानगी देत नाही. गर्भपाताचा हक्क व मनाविरुद्ध गर्भलिंग तपासणी करून घेण्याच्या दबावापासून संरक्षण हा महिलांच्या प्रजनन हक्कांचा एक महत्त्वाचा भाग आहे. महिलांच्या या हक्कांच्या मदतीने सुरक्षित व सन्मानाचे आयुष्य तिला जगता यायला हवे. यासाठी आपण साऱ्या समाजाने मिळून तशी परिस्थिती महिलांना उपलब्ध करून द्यायला हवी. जर महिला नोकरदार असेल तर त्या अवघडलेल्या परिस्थितीत तिच्या कार्यालयातील आस्थापनेनेही प्रसूती रजा कायद्यात नमूद केल्याप्रमाणे तिला योग्य अशी वागणूक द्यायला हवी.

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 तद्गुंभिक 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 Rajya Mahila Ayog (@mahascw)
 Maharashtra women commission (@mscw_bandra)
 Tejaswini App

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