

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या 'महिलांच्या लैंगिक छळविरुद्ध समिती' स्थापनेसाठी मार्गदर्शक पुस्तिका

A Guide Book for Formation of Committee
Against Sexual Harassment at Workplace



निर्मिती



तथापि ट्रस्ट

शिक्षण आणि आरोग्य संस्थापन संघर्ष

**कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या 'महिलांच्या लैंगिक छळाविरुद्ध समिती'
स्थापनेसाठी मार्गदर्शक पुस्तिका**

देणगी मूल्य : ३०/-

लेखन व संपादन : फॅल्सी फर्नांडीस, त्रिशूल द. नि.

संपादन सहाय्य : साधना खटी,
अध्यक्ष-स्थानिक तक्रार निवारण समिती, पुणे

प्रकाशक : तथापि ट्रस्ट,
फ्लॅट क्र. १, ६३, संगम सोसायटी,
बिबवेवाडी, सातारा रोड, पुणे ४११०३७
फोन : ०२० - ६५२२४८४९
ईमेल: tathapi@gmail.com
वेबसाईट: www.tathapi.org
letstalksexuality.com

छायाचित्र : विद्या कुलकर्णी

मांडणी व मुद्रण : संस्कृती डिझायनर्स

विशेष सहाय्य : नॅशनल फाँडेशन फॉर इंडिया

या पुस्तकातील माहिती जाणीव जागृतीसाठी कोणीही वापरू शकतं.
तथापि ट्रस्टचा योग्य उल्लेख करावा.

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या 'महिलांच्या लैंगिक छळाविरुद्ध समिती' स्थापन करण्यासाठी ही मार्गदर्शक पुस्तिका आहे. त्यामुळे या पुस्तिकेमध्ये कायद्यांच जसच्या तसं भाषांतर करण्यात आलेलं नाही.

प्रथम आवृत्ती : ऑगस्ट २०१६

द्वितीय आवृत्ती : ऑगस्ट २०१७

प्रस्तावना

‘तथापि ट्रस्ट’ ही स्त्रिया आणि आरोग्य या क्षेत्रात काम करणारी सामाजिक संस्था आहे. २००० सालापासून महाराष्ट्रात स्त्रिया आणि आरोग्य संसाधन, संवर्धनाच्या क्षेत्रात ‘तथापि ट्रस्ट’ काम करत आहे. संस्थेतर्फे ‘आय सोच – सुरक्षित पुण्यासाठी, लैंगिकतेवर बोलू या!’ (I Soch – Let’s Talk Sexuality for a Safer Pune) हा प्रकल्प गेल्या दोन वर्षापासून पुण्यातील विविध महाविद्यालयांमध्ये चालू आहे. या प्रकल्पामध्ये महाविद्यालयातील मुला-मुलींसोबत स्त्री-पुरुष समानता, लैंगिकता आणि स्त्री हिंसाचार या विषयांवर कार्यशाळा घेणे, चर्चा घडवून आणणे इत्यादी उपक्रम राबविले जातात.

आज समाजात स्त्रिया पुरुषांच्या खांद्याला-खांदा लावून सर्वच क्षेत्रात कार्यरत आहेत. राजकीय, सामाजिक किंवा व्यावसायिक अशा प्रत्येक क्षेत्रात महिला मोठ्या हिमतीने पुढे येत आहेत. लैंगिक छळाच्या घटनांचा सामना त्यांना सर्वच ठिकाणी करावा लागतो. जगाच्या पाठीवर सर्वच स्त्रियांना कधी ना कधी लैंगिक शोषणाचा किंवा छळाचा सामना करावा लागतो. नकोसा स्पर्श, एकटक पाहणं, शिट्टी मारणं, अश्लील शेरे, नव्याने उदयाला आलेल्या सोशल मिडीयाचा वापर करून त्रास देणं अशा गोष्टी तर नेहमीच्याच झाल्या आहेत. अर्थार्जन करण्यासाठी घराबाहेर पडणाऱ्या स्त्रियांनाही अशा अनुभवांना सामोरं जावं लागतं.

लैंगिक छळाची कोणतीही घटना जगण्याच्या, समानतेच्या, स्वातंत्र्याच्या किंवा कोणताही व्यवसाय करण्याच्या हक्कांचं उल्लंघन करते. प्रत्येकासाठी कामाचं ठिकाण सुरक्षित आणि निकोप असणं, त्याठिकाणी एकमेकांचा आदर, प्रतिष्ठा राखणं आवश्यक आहे. आज अनेक स्त्रिया संघर्ष करून शिक्षण, नोकरी आणि करीअर असा प्रवास करत आहेत. लैंगिक छळाची वाच्यता केल्यास नोकरी सोडावी लागेल, टीकेला तोंड द्यावं लागेल किंवा बदनामी होईल इत्यादी कारणांमुळे अशा अत्याचारांबाबत स्त्रिया तक्रार करताना दिसत नाहीत याउलट मौन पाळलं जातं.

सर्वोच्च न्यायालयाद्वारे १९९९ साली ‘विशाखा गाईडलाईन’ देण्यात आल्या. त्यानुसार प्रत्येक खाजगी किंवा सरकारी कार्यालयात ‘अंतर्गत तक्रार निवारण समिती’ ची

स्थापना अनिवार्य करण्यात आली. तब्बल १४ वर्षे उलटूनही बऱ्याच ठिकाणी अशा प्रकारच्या समित्या स्थापन करण्यात आल्या नाहीत. दरम्यानच्या काळात अनेक लैंगिक छळाच्या केसेस समोर येतच होत्या. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाविरुद्ध प्रतिबंध, संरक्षण आणि तक्रार निवारण कायदा, २०१३ अस्तित्वात आला. कायदानुसार सरकारी, निमसरकारी आणि खाजगी संस्था, मनोरंजनाची आणि खेळाची ठिकाणे, शैक्षणिक संकुलं इत्यादी ठिकाणी समिती स्थापन करणे अनिवार्य करण्यात आलं. तरीही आजवर अनेक ठिकाणी अशा समित्या झालेल्या दिसत नाही. काही तुरळक ठिकाणी 'अंतर्गत तक्रार निवारण समित्या' स्थापन करण्यात आल्या, मात्र कायद्यातील नियमानुसार अशा समित्यांमध्ये त्रुटी दिसून येतात. कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषण होताना दिसतं तरीही त्याकडे एक समस्या म्हणून पाहिले जात नाही. त्याचं उच्चाटन करण्याकडे मालकांचा/आस्थापनांचा कल दिसत नाही. कर्मचारी, मित्रमंडळी, सहकारी, प्रशासक, आस्थापक आणि सरकार या सर्वांनीच कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषण रोखण्यासाठी जाणीवपूर्वक प्रयत्न करणे आवश्यक आहे. कोणत्याही प्रकारच्या लैंगिक शोषणाविरुद्ध लढा द्यायचा तर पहिल्यांदा लैंगिक शोषण म्हणजे नक्की काय? याविषयीच्या कायद्यातील तरतुदी समजून घ्यायला हव्यात.

पुस्तिकेमध्ये अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना, तिचं कामकाज या महत्वाच्या बाबींवर प्रकाश टाकला आहे. सर्व प्रकारच्या आस्थापना, शाळा, महाविद्यालये, दवाखाने, मॉल, व्यायामशाळा, पोहण्याचे तलाव, मनोरंजनाची ठिकाणे म्हणजेच अशी ठिकाणे जिथे १० पेक्षा जास्त स्त्री किंवा पुरुष काम करतात यांना अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची (Committee Against Sexual Harassment) स्थापना करण्यासाठी या पुस्तिकेचा उपयोग होऊ शकतो. अंतर्गत तक्रार निवारण समितीमध्ये कार्यरत असणारे कार्यकर्ते आणि संस्थांनाही याचा उपयोग होऊ शकेल. महिलांना कामाच्या ठिकाणी भितीमुक्त वातावरण मिळावं तसंच कोणत्याही प्रकारच्या हिंसेला बळी न पडता सुरक्षित आणि निकोप वातावरणात तिनं काम करावं यासाठी हा सारा खटाटोप.

'आयसोच' टीम

अनुक्रमणिका

* प्रस्तावना	०१
* लैंगिक छळविरोधी कायद्याची पार्श्वभूमी	०५
* कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या महिलांच्या लैंगिक छळाविरुद्ध (प्रतिबंध, बंदी, आणि निवारण) कायदा, २०१३	०७
– लैंगिक छळ म्हणजे ?	
– कामाचं ठिकाण म्हणजे ?	
– कायद्यातील महत्वाच्या व्याख्या	
* तक्रार निवारण समितीची स्थापना, रचना आणि कार्य	१०
– अंतर्गत तक्रार निवारण समिती	
– स्थानिक तक्रार निवारण समिती	
– समितीच्या कामाचं स्वरूप	
* तक्रारीसंदर्भात महत्वाच्या गोष्टी	१३
– चौकशी प्रक्रियेच्या गुप्ततेबाबत	
* तक्रारींची चौकशी	१४
* चौकशीचा अहवाल	१६
* खोट्या तक्रारीबाबत	१७
* नुकसान भरपाईबाबत	१७
* शिक्षेबाबत	१८
* तक्रारदार महिलेचे अधिकार	१९
– मालक किंवा नियोक्त्याची कर्तव्ये	
– जिल्हा अधिकाऱ्यांचे अधिकार आणि कर्तव्ये	
* हे लक्षात असू द्या	२२
* सारांश	२४

लैंगिक छळविरोधी कायद्याची पार्श्वभूमी:



संयुक्त राष्ट्रसंघाने बिंजिग येथे 'स्त्रियांबाबत होणारे सर्वप्रकारचे भेदभाव दूर करण्याचा करार' (CEDAW: The Convention on Elimination of all forms of Discrimination Against Women) १९७९ साली केला. हा करार जगभरातील स्त्रियांच्या सुरक्षिततेच्या दृष्टीने महत्वाचा आहे. या करारात स्त्री-पुरुष असमानता, असमानतेला अनुसरून स्त्रियांवर होणारी हिंसा आणि स्त्रियांवर होणारा लैंगिक छळ या गोष्टींचा अंतर्भाव करण्यात आलेला आहे. 'सीडॉ'च्या कलम ११ नुसार स्त्रियांवर होणारे लैंगिक छळ आणि यासंदर्भात करण्यात येणाऱ्या उपाययोजना यांचा समावेश आहे. भारत सरकारने 'सीडॉ' करारावर स्वाक्षरी करून या करारातील गोष्टी मान्य केल्या आणि त्याचा स्वीकार केला. त्यामुळे लैंगिक हिंसाचार विरोधी कायदे करणं आणि त्याची अंमलबजावणी करणं बंधनकारक आहे.

आज स्त्रियांचे अधिकार हे मानव अधिकार म्हणून मान्य केले गेले आहेत. राज्यघटनेनुसार आणि मानव अधिकार संरक्षण कायदा, १९९३ नुसार स्त्रियांना निकोप जीवन जगण्याचा अधिकार आहे. कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांवर होणाऱ्या लैंगिक छळविरोधी कायद्यामुळं महिलांना लैंगिक शोषणाविरुद्ध लढा लढण्यासाठी कायदेशीर पाठबळ मिळालं.

राजस्थानमध्ये आरोग्याचे काम करणाऱ्या एका संस्थेमध्ये भवरीदेवी 'साथीन' म्हणून काम करत होत्या. त्यांनी बाल विवाहासारख्या सामाजिक प्रश्नावर काम करण्याचं ठरविलं आणि त्या व्यवस्थेशी लढा देऊ लागल्या. गावातील काही उच्च वर्णीय पुरुष आणि मुखिया यांनी तिला विरोध केला. मात्र भवरीदेवींनी या विरोधाला न जुमानता आपलं काम पुढे चालू ठेवलं. व्यवस्थेविरुद्ध लढणाऱ्या स्त्रीला नामोहरम करण्यासाठी तिच्यावर सामूहिक बलात्कार केला गेला. घटनेनंतर तिची वैद्यकीय तपासणी तब्बल ५२ तासांनी झाली. राजस्थानच्या उच्च न्यायालयामध्ये 'पीडित महिला अस्पृश्य असल्याने सवर्ण आरोपी तिला स्पर्शही करू शकत नाहीत, मग बलात्कार तर दूरच' असे कारण सांगून आरोपींची सुटकादेखील झाली होती. अन्यायाविरुद्ध लढणाऱ्या भवरीदेवीला आजवर न्याय मिळू शकला नाही.

भारतीय समाजव्यवस्था, कायदे व कायदेप्रणाली, न्याय व सुव्यवस्था इत्यादींवर पुरुषसत्ताक मानसिकतेचा प्रभाव यातून दिसून येतो. केससंदर्भात विशाखा संस्था आणि स्त्री चळवळीतील कार्यकर्त्यांनी जनहित याचिका दाखल केली. १९९२ ते १९९९ भवरीदेवी न्यायासाठी लढली. बलात्काराच्या गुन्ह्यात वैद्यकीय तपासणी हा महत्त्वाचा पुरावा असतो. या वैद्यकीय तपासणीला उशीर झाला, तर पुराव्यात कमतरता राहून आरोपीला त्याचा फायदा मिळू शकतो. स्त्री-पुरुष विषमतेमुळे स्त्रियांवर होणाऱ्या हिंसेचा त्यांच्या उपजीविकेवर आणि एकंदरीत जीवनावर परिणाम होतो. असे काही महत्त्वाचे मुद्दे या केसमधून समोर आले. या केसचा परिपाक म्हणून सप्रिम कोर्टाने काही मार्गदर्शक तत्त्व जारी केली त्यांनाच पुढे 'विशाखा गाईडलाईन्स' म्हणून ओळखलं जाऊ लागलं. १९९९ मध्ये सरकारने विशाखा गाईडलाईन लागू केल्या. त्यानुसार सर्व कार्यालये, नोकरीची ठिकाणे, विद्यालये, महाविद्यालये, शासकीय-अशासकीय, खाजगी कार्यालये इ. ठिकाणी काम करत असलेल्या स्त्रियांना लैंगिक छळापासून संरक्षण मिळावं याकरिता 'महिला अत्याचार तक्रार-निवारण समिती' स्थापन व्हावी असं सुचवण्यात आलं.

दिल्लीत २०१२ साली झालेल्या सामूहिक बलात्कारानंतर जस्टीस वर्मा समितीने सादर केलेल्या अहवालानुसार काहीशा फरकाने राष्ट्रपतींनी अध्यादेश जाहीर केला. हा अध्यादेश 'क्रिमीनल लॉ (अमेंडमेंट) ऑर्डिनन्स २०१३' या नावाने जाहीर झाला. बलात्कार, लैंगिक छळ, ट्रॅफिकिंग, मुलांचे लैंगिक शोषण, पीडितेची वैद्यकीय चाचणी व अहवाल, पोलीस आणि शैक्षणिक सुधारणा अशा अनेक बाबींचा त्यात समावेश आहे. जस्टीस वर्मा यांचं या कायद्यासाठी फार मोठं योगदान आहे. त्यांनी कायद्याचं विकेंद्रीकरण, प्रतिबंधात्मक उपाय, लोकांच्या सोयीचा कायदा, कायद्याची व्याप्ती आणि संघटीत व असंघटीत क्षेत्राचा समावेश करावा असं सुचवलं. याचबरोबर भारतीय पुरावा कायद्यात दुरुस्ती देखील करण्यात आली. अनेकदा आरोपी स्वतःच पीडितेची संमती होती, असा कांगावा करतो. त्या संदर्भाने 'संमती'बद्दल पुरावा कायद्यात दुरुस्ती करण्यात आली.

घटना घडून जातात मात्र त्यासाठी अनेक वर्षे उलटूनही न्याय मिळताना दिसत नाहीत. यासाठी घटना जिथं घडते अशा स्थानिक पातळीवर लैंगिक छळविरोधी समित्या स्थापन करणं आवश्यक ठरतं. म्हणून कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या 'महिलांच्या लैंगिक छळाविरुद्ध (प्रतिबंध, संरक्षण आणि निवारण) कायदा, २०१३' नुसार अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समित्या स्थापन करण्यावर भर देण्यात आला आहे. महिलांना कामाच्या ठिकाणी सन्मान आणि सुरक्षित वातावरण मिळावं या दृष्टीने या कायद्याचं महत्त्व जास्त आहे.

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



भारतीय राज्यघटनेच्या १४ आणि १५ कलमानुसार 'समानतेचा मुलभूत अधिकार' आणि कलम २१ नुसार प्रत्येकाला 'सन्मानाने जगण्याचा अधिकार' मिळालेला आहे. कामाच्या ठिकाणी महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळामुळे या मुलभूत अधिकारांचं उल्लंघन होतं. म्हणूनच कामाच्या ठिकाणी महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळाविरुद्ध महिलांना संरक्षण देण्यासाठी, प्रतिबंध करण्यासाठी आणि तक्रारींचे निवारण करण्यासाठी हा कायदा करण्यात आला. कोणत्याही वयाच्या स्त्रीसाठी हा कायदा लागू होतो. लैंगिक छळामध्ये अनेक बाबींचा समावेश होतो शिवाय लैंगिक छळ हा फक्त कार्यालयातच होवू शकतो असं देखील नाही. म्हणूनच लैंगिक छळ आणि कामाचं ठिकाण म्हणजे काय ? हे समजून घेणं आवश्यक आहे. हा कायदा फक्त स्त्रियांसाठीच आहे.

लैंगिक छळ म्हणजे.. ?

लैंगिक छळामध्ये स्त्रीच्या इच्छेविरुद्ध प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे केल्या जाणाऱ्या कोणत्याही लैंगिक स्वरूपाच्या कृतींचा समावेश होतो. शारीरिक, तोंडी किंवा हावभाव किंवा इतर माध्यमांतून स्त्रीच्या इच्छेविरुद्ध केलेली लैंगिक कृती आणि वर्तन जे महिलांसाठी कामाच्या ठिकाणी भितीदायक वातावरण तयार करतं याला लैंगिक छळाच्या व्याख्येमध्ये धरलं जातं. स्त्रियांना दुय्यम मानून त्यांचा अपमान करणं हा देखील लैंगिक छळ आहे. महिलेच्या इच्छेविरुद्ध केलेली खालील कोणतीही कृती लैंगिक छळामध्ये धरली जाते.

१) शारीरिक स्पर्श किंवा जवळीक साधणं

शरीर संबंधाची मागणी करणं किंवा तशी इच्छा ठेवणं, असुरक्षित स्पर्श करणं, कुरवाळणं, पाठ थोपटणं, चिमटे घेणं, हात लावणं हा लैंगिक छळ आहे. एखाद्या महिलेच्या इच्छेविरुद्ध तिच्या खाजगीपणाचे उल्लंघन करणारी कोणतीही शारीरिक जवळीक साधणारी कृती ही लैंगिक छळामध्ये धरली जाईल.

२) लैंगिक प्रकारातील बोलणं

लैंगिक अर्थाचे शब्द स्त्रीला उद्देशून वापरणं जसं, आयटम, चिकणी इ. शिवाय- पेहराव, लैंगिक अवयव, लिंग या संदर्भाने लैंगिक वाक्य उच्चारणं देखील लैंगिक छळ

मानला जाईल. एखाद्या स्त्रीला पाहून गाण गाणं, लैंगिक आवाज काढणं, शिटी वाजवणं किंवा शिव्या उच्चारणं, अश्लील किंवा स्त्रीच्या सन्मानाला धक्का पोहचेल असे जोक्स मेसेज करणं किंवा प्रत्यक्ष सांगणं हा लैंगिक छळ आहे. वैयक्तिक आयुष्यातील घटना किंवा खाजगी बाबी सर्वासमोर उघडपणे बोलणं, स्वतःच्या किंवा पत्नीच्या व्यक्तिगत लैंगिक आयुष्याबद्दल चर्चा करणं. लैंगिक गोष्टींचा उल्लेख करुन पत्र, ईमेल किंवा फोन करणं, द्विअर्थी शब्द उच्चारणं. इ. सर्व लैंगिक छळामध्ये गृहीत धरलं जातं.

३) लैंगिक साहित्य किंवा तशी सामग्री दाखवणं

अश्लील फिल्म, पुस्तके, फोटो दाखवणं किंवा त्यांची मागणी करणं हा देखील लैंगिक छळ आहे.

४) कामामध्ये लुडबूड करणं

एखाद्या स्त्रीला आकर्षित करण्यासाठी कामाच्या ठिकाणी अवाजवी महत्व देणं किंवा तिच्याकडे दुर्लक्ष करणं, काम करत असताना तिच्या कामाच्या खात्रीबद्दल भितीदायक वातावरण तयार करणं, तिच्या कामामध्ये लुडबूड करणं, विरोध करणं, अमानवी व्यवहार करणं, अपमानास्पद वागणूक देणं ज्यामुळं स्त्रिच्या आरोग्यावर आणि सुरक्षितेवर परिणाम होईल याला लैंगिक छळच म्हणतात.

कामाचं ठिकाण म्हणजे.. ?

- १) शासकीय, निमशासकीय आणि शासन पुरस्कृत इ. किंवा स्थानिक प्रशासन, सार्वजनिक कंपनी, महामंडळ किंवा सहकारी संस्था संचालित कोणतीही संस्था, उद्योग, कार्यालय, किंवा शाखा.
- २) खाजगी क्षेत्रातील संस्था किंवा कंपनीने संचालित केलेली संस्था, उद्योग, सोसायटी, विश्वस्त संस्था, स्वयंसेवी संस्था इ. तसंच व्यापारी, व्यावसायिक किंवा कौशल्य प्रशिक्षण केंद्रे. शैक्षणिक सकुलं आणि मनोरंजनाची ठिकाणं. उद्योग, आरोग्य किंवा वित्त इत्यादी क्षेत्रात पुरवठा, विक्री, वितरण किंवा अन्य सेवा देणाऱ्या संस्था.
- ३) रुग्णालये किंवा शुश्रुषागृहं.
- ४) खेळांशी संबंधित संस्था, स्टेडीयम, वास्तू, स्पर्धेची ठिकाणं मग ती निवासी असोत किंवा अनिवासी, अशी ठिकाणं जी खेळ किंवा तत्सम कामासाठी वापरात आहेत.
- ५) कर्मचारी कामासंदर्भात भेट देत असलेली ठिकाणं किंवा नियोक्त्याने पुरवलेली वाहतुकीची साधनं.
- ६) नियोक्त्याचे निवासाचे ठिकाण अथवा घर.

- ७) असंगठीत क्षेत्र - कामाच्या संबंधातील घर ज्याची मालकी एखाद्या व्यक्तीकडे असेल, कोणत्याही प्रकारच्या सेवा पुरवणाऱ्या व्यक्ती किंवा स्वयंरोजगार करणारे कामगार आणि घरकामगार यांची त्यांच्या कामानुसार बदलणारी ठिकाणं देखील यामध्ये समाविष्ट आहेत.

कायद्याची व्याप्ती आणि कार्य समजून घेण्यासाठी त्यातील इतर व्याख्या:

- १) पीडित/तक्रारदार महिला - कामाच्या ठिकाणी संपर्कात येणारी कोणत्याही वयाची स्त्री तक्रार दाखल करू शकते.
- २) घर कामगार - घरकाम करण्यासाठी थेट किंवा एखाद्या संस्थेमार्फत तात्पुरत्या/कायम स्वरूपी, अर्धवेळ अथवा पूर्णवेळासाठी नेमलेली स्त्री घरकामगार समजली जाईल. मात्र ती स्त्री घरमालकाच्या कुटुंबाची सदस्य असता कामा नये.
- ३) कर्मचारी- नियमित, तात्पुरती, रोजंदारीने किंवा कंत्राटी पध्दतीने नेमणूक केलेली व्यक्ती कर्मचारी या व्याख्येत बसते. कामाच्या ठिकाणी प्रशिक्षणासाठी किंवा ऑडीटसाठी येणारी व्यक्ती देखील कर्मचारी मानली जाईल. मुख्य मालकाला माहित नसताना एखाद्या ठेकेदाराने कामासाठी नेमलेली व्यक्ती कर्मचारी धरली जाईल. पगारी, बिनपगारी, ऐच्छिक काम करणाऱ्या व्यक्तीला कर्मचारी म्हटले जाईल.
- ४) मालक अथवा नियोक्ता- कोणत्याही कंपनीचा मालक किंवा कामाच्या ठिकाणी व्यवस्थापन, निरीक्षण किंवा नियंत्रण करण्याची जबाबदारी असलेली कोणतीही व्यक्ती, मंडळ किंवा समिती यांना मालक/नियोक्ता समजण्यात येईल. संस्थेसंबंधी धोरणात्मक निर्णय घेण्यास व अंमलात आणण्यास जबाबदार असेल अशा व्यक्तींना मालक म्हणता येईल. जी व्यक्ती घर कामगाराला कामाला लावत असेल आणि तिच्या कामाचा लाभ घेत असेल अशा व्यक्तीला मालक किंवा नियोक्ता म्हणता येईल.



तक्रार निवारण समितीची स्थापना

तक्रार निवारण समितीची स्थापना दोन पद्धतीनं होते. जिथे १० पेक्षा जास्त कर्मचारी असतील तिथे अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना करावी लागते. जिथं १० पेक्षा कमी कर्मचारी आहेत अशा कामाच्या ठिकाणी संबंधीत स्त्रियांसाठी स्थानिक तक्रार निवारण समिती जिल्हाधिकाऱ्यांनी स्थापन करणं आवश्यक आहे. या समित्यांच्या कामकाजाबाबत कायद्याने काही व्याख्या स्पष्ट केल्या आहेत.

अंतर्गत तक्रार निवारण समिती

प्रत्येक आस्थापन प्रमुखाने 'अंतर्गत तक्रार निवारण समिती'ची स्थापना करणं अनिवार्य आहे. अशी तक्रार निवारण समिती प्रत्येक शाखेमध्ये करणं गरजेचं आहे.

समितीची स्थापना करण्यासाठी पुढील बाबी आवश्यक आहेत

- १) समितीच्या अध्यक्षपदी त्या ठिकाणी काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांमधून वरिष्ठ पातळीवर काम करणाऱ्या महिलेची नेमणूक करावी. वरिष्ठ पदावरिल महिला उपलब्ध नसेल तर त्याच मालक/नियोक्त्याच्या अन्य शाखा किंवा कंपनीतील वरिष्ठ पदावरिल महिलेची अध्यक्षपदी नेमणूक करावी. मालक किंवा आस्थापन प्रमुख या समितीचा अध्यक्ष असता कामा नये.
- २) कर्मचाऱ्यांमधून कमीत कमी दोन सदस्य असे नेमण्यात यावेत ज्यांची महिलांच्या प्रश्नांवर बांधिलकी असेल व ज्यांना समाजकार्याचा अनुभव असेल किंवा कायद्याची माहिती असेल.
- ३) स्वयंसेवी संस्था किंवा संघटनांमधून एक सदस्य घेणं आवश्यक आहे. त्या सदस्याची महिलांच्या प्रश्नांशी बांधिलकी असेल तसंच लैंगिक छळाच्या मुद्द्यांबाबत जाण असेल. शिवाय स्वयंसेवी संस्थेमधून घेण्यात आलेल्या सदस्याला मालक/नियोक्ताकडून ठराविक फी किंवा भत्ता देता येवू शकतो.
- ४) समितीमध्ये किमान ५०% सदस्य महिला असल्या पाहिजेत; अध्यक्ष व समितीचे अन्य सदस्य त्यांची नेमणूक झाल्यापासून जास्तीत जास्त ३ वर्षे त्या समितीवर काम करतील.

- ५) अध्यक्ष किंवा एखाद्या सदस्यावर एखादी गुन्हेगारी स्वरूपाची किंवा शिस्तभंगाची कारवाई सुरु असेल तर अशा सदस्याला समितीवरून काढण्यात येईल व रिक्त जागा नियमाप्रमाणे भरण्यात येईल.

स्थानिक तक्रार निवारण समिती

प्रत्येक जिल्ह्यात कायद्यातर्गत नेमणूक झालेल्या जिल्हा अधिकाऱ्याने स्थानिक तक्रार निवारण समिती स्थापन करणं आवश्यक आहे. असंघटीत क्षेत्रात काम करणाऱ्या कामगारांना लैंगिक छळाच्या तक्रारी नोंदवण्यासाठी स्थानिक तक्रार निवारण समिती उपलब्ध असते. शिवाय संघटीत क्षेत्रातील मालकाच्या/नियोक्त्याच्या विरोधात तक्रार करायची असेल अशा तक्रारी स्थानिक तक्रार निवारण समितीकडे नोंदवता येवू शकतात. अंतर्गत तक्रार समितीची स्थापना झालेली नसेल किंवा कामकाज कायदेशीर तरतुदीप्रमाणे होत नसेल तर अशा तक्रारीदेखील जिल्हा अधिकाऱ्याकडे नोंदवता येतात. शिवाय नेमून दिलेल्या जिल्हा अधिकाऱ्याची प्रत्येक जिल्ह्यात अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समिती यांच्या कामकाजांची देखरेख करणं, त्यांचे वार्षिक अहवाल स्विकारणं आणि त्यांच्या कामकाजाचे मूल्यमापन करणं ही प्रमुख जबाबदारी असते.

समितीची स्थापना करण्यासाठी पुढील बाबी आवश्यक आहेत

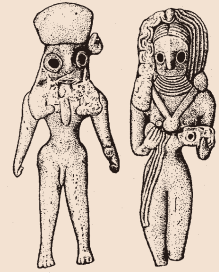
- १) सामाजिक क्षेत्रात काम करणारी प्रख्यात महिला अध्यक्ष म्हणून नेमण्यात येईल.
- २) संबंधित जिल्ह्यातील तालुका, प्रभाग, नगर परिषद या ठिकाणी कार्यरत असणाऱ्या महिलांना सदस्य म्हणून नेमण्यात येईल.
- ३) समाज कल्याण अधिकारी किंवा जिल्हा महिला आणि बाल विकास अधिकारी यांची सदस्य सचिव म्हणून नेमणूक करण्यात येईल.
- ४) कायद्याचे तज्ञ असणारी एक व्यक्ती नेमण्यात येईल.
- ५) तसेच निमसरकारी संघटनेची एक व्यक्ती नेमण्यात येईल .
- ६) समितीचा कार्यकाल ३ वर्षांचा असेल. ३ वर्षांनंतर नवीन सदस्यांची नेमणूक केली जाईल.
- ७) समितीतील कोणताही सदस्य तक्रारदार महिलेची, साक्षीदाराची, आरोपीची किंवा केससंदर्भातील कोणतीही माहिती प्रकाशित, प्रसारीत किंवा सार्वजनिकरित्या उघड करेल त्यास समितीतून काढले जाईल.
- ८) समितीमधील सदस्यास एखाद्या अपराधासाठी शिक्षा झाली असेल किंवा शिस्तभंग कारवाईत ती व्यक्ती दोषी असेल किंवा पदाचा गैरवापर केला तर अशा सदस्यास समितीतून काढले जाईल.

- ९) समितीमधील सदस्यांना कामकाज चालवण्यासाठी निर्देशित केलेली फी किंवा भत्ता दिला जाईल.
- १०) कायद्यांतर्गत नेमणूक झालेल्या जिल्हा अधिकाऱ्याकडे किंवा समाज कल्याण अधिकारी किंवा महिला आणि बाल विकास अधिकारी यांच्याकडे थेट तक्रार देता येवू शकते.

अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समितीच्या कामाचं स्वरूप

१. समितीच्या नियमित बैठका होणं गरजेचं आहे.
२. समितीच्या कोणत्याही सदस्याकडे लैंगिक छळाची तक्रार आल्यास समितीची बैठक बोलवण्यात येईल.
३. समितीचे अध्यक्ष लेखी सूचनेद्वारे किंवा ईमेलद्वारे सदस्यांना बैठकीसाठी बोलावतील. या सूचनेची प्रत फाईलमध्ये ठेवण्यात येईल.
४. मिटिंगचा अजेंडा अध्यक्ष ठरवतील आणि सर्व सदस्यांना कळवतील.
५. समितीकडे आलेल्या सर्व तक्रारी गोपनीय राहतील आणि त्याबद्दल समितीच्या बाहेरच्या व्यक्तींना त्यांचे तपशील देणार नाहीत.
६. समितीचे कामकाज दिवाणी न्यायालयाप्रमाणे चालेल.
७. कामकाज जलदगतीने केलं जावं हे समितीला बंधनकारक असेल.
८. समितीच्या सदस्यांनी तक्रारदार महिलेला अर्ज लिहिणं, समुपदेशन करणं तसंच पोलीस कारवाईमध्ये सर्वोत्तरी मदत करणं अपेक्षित आहे.
९. समितीच्या सदस्यांची नावं आणि संपर्क क्रमांक संस्थेच्या कार्यालयात सर्वांना दिसेल अशा ठिकाणी लावावीत तसंच वेबसाईटवर देखील प्रसिद्ध करावीत.
१०. लैंगिक छळाबाबत आणि तक्रार निवारणासंबंधी जाणीवजागृती, प्रशिक्षण आणि अशा घटनांना आळा बसावा यासाठी तक्रार निवारण समितीने संस्थेच्या कर्मचाऱ्यांसाठी कार्यक्रम आयोजित करावे. नव्याने रुजू होणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या भरती प्रक्रियेमध्ये अशा सत्रांचा समावेश करता येवू शकतो.
११. समितीच्या प्रत्येक बैठकीचे मिनिट्स ठेवण्यात येतील. तसंच प्रत्येक केसचे दस्तावेज राखून ठेवले जातील.
१२. समितीच्या कामाचा वार्षिक अहवाल जिल्हा अधिकाऱ्याकडे जमा करणं बंधनकारक आहे.

तक्रारीसंदर्भात महत्वाच्या गोष्टी



तक्रारदार महिलेने अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीकडे घटना घडल्यानंतर तीन महिन्यांच्या आत किंवा शेवटची घटना घडल्याच्या तीन महिन्यांच्या आत लेखी तक्रार करावी. तक्रारदार महिलेला मानसिक दबावामुळे किंवा इतर कोणत्याही कारणामुळे शक्य नसल्यास तिनं तसं संबंधित अधिकाऱ्यांना कळवावं. अशा महिलेला तिने अर्ज केल्यास तीन महिन्यांची मुदत वाढवून देता येवू शकते. टेलिफोन, ईमेलद्वारा तक्रार केल्यास त्याची देखील दखल घेतली जावी. तसंच संबंधीत महिलेस लेखी तक्रार देण्याबाबत समितीचे अध्यक्ष, सदस्य यांनी मार्गदर्शन करावं आणि लेखी तक्रार देण्याबाबत सूचना करावी. तक्रारदार महिलेची शारीरिक किंवा मानसिक क्षमता नसल्यास किंवा तिचा मृत्यू झाल्यास तिचा कायदेशीर वारस किंवा अन्य नेमलेली व्यक्ती तिच्यावतीने तक्रार दाखल करू शकते.

तक्रारदार महिलेने इच्छा व्यक्त केल्यास तडजोड केली जाऊ शकते. मात्र आर्थिक देवाण-घेवाणीच्या आधारे कोणतीही तडजोड न करता योग्य ती कारवाई करण्याची ग्वाही समितीकडून दिली जाणं आवश्यक आहे. तडजोड घडून आल्यानंतर पुढील चौकशीची कारवाई थांबविण्यात येईल. समितीने तडजोडी आणि निर्णय याचा लेखी अहवाल तयार करून नियोक्त्यांना किंवा जिल्हा अधिकारी यांना लेखी माहिती देणं आवश्यक आहे. तसंच तडजोडी किंवा निर्णयाच्या प्रती तक्रारदार महिला व आरोपी यांना देखील देण्यात याव्यात.

चौकशी प्रक्रियेच्या गुप्ततेबाबत

- 1) तक्रारदार महिला व साक्षीदार यांचे नाव, पत्ता, ओळख किंवा त्या संदर्भाने येणारी कोणतीही माहिती गुप्त ठेवावी लागेल. प्रसार माध्यमांना देखील छापण्यास देऊ नये किंवा चर्चा करण्याकरीताही देऊ नये.
- 2) तक्रार आणि चौकशी कामकाजातील मजकूर प्रकाशित अथवा जाहीर करण्यास बंदी राहिल. कायद्यातील कलम १६ नुसार अशी माहिती जर दिली गेली तर त्या व्यक्तीवर सेवानियमानुसार कारवाई केली जाईल.
- 3) माहितीचा अधिकार कायदा, २००५ मधील कलम ९ नुसार जर कोणी माहिती उपलब्ध करून द्यावी असं सुचवलं तरी या कायदानुसार ती दिली जाऊ शकत नाही.

तररारीकी कौकशी

१. तररारदार महिलेने दिलेला अर्ज लैंगिक छळाच्या व्याख्येनुसार आहे की नाही हे समितीने तपासणं आवश्यक आहे. अर्जामध्ये लैंगिक छळाच्या घटनेचा स्पष्ट उल्लेख केला आहे की नाही याची खातर जमा करावी.
२. तररारदार महिलेनं समितीकडं अर्जाच्या सहा प्रती देणं बंधनकारक आहे.
३. तररारदार महिलेचा अर्ज आल्यावर सात दिवसांच्या आत समितीने प्रतिवाद्याला नोटीस द्यावी. तसेच नोटीस सोबत महिलेच्या अर्जाची कॉपी जोडावी. प्रतिवादीने नोटीस आणि अर्ज मिळाल्यानंतर दहा दिवसांच्या आत उत्तर देणं अपेक्षित आहे. सोबत संबधित कागदपत्रे जोडणं अपेक्षित आहे.
४. कौकशीकरिता किमान तीन सदस्यांची आवश्यकता आहे. यामध्ये अध्यक्ष, बाहेरील तज्ञ व्यक्ती असणं बंधनकारक आहे.
५. सर्वात प्रथम तररारदार महिलेची, त्यानंतर प्रतिवादीची व त्यानंतर साक्षीदारांची कौकशी केली जाईल.
६. जाब देणारी व्यक्ती कर्मचारी असल्यास त्या आस्थापनाच्या सेवा नियमानुसार/या कायद्याच्या नियम आणि धोरणांनुसार कौकशी सुरु होईल.
७. तररारदार घरकामगार किंवा असंघटित कामगार असेल तर त्यांनी प्रथमतः स्थानिक तररार निवारण समितीकडे तररार द्यावी. भारतीय दंड संहिता कलम ५०९ अथवा अन्य योग्य कलमानुसार तररार नोंदविल्यापासून ७ दिवसांच्या आत पोलीस ठाण्यात गुन्हा नोंदवावा. या तररारीबाबत कोणतीही तडजोड झालेली नसल्याचा निर्वाळा तररारदाराने दिला पाहिजे.
८. दोन्ही पक्षकारांना एकमेकांनी दिलेल्या जबाबांची प्रत देण्यात येईल जेणेकरून त्यांना त्यांची उत्तरे देता येतील.

९. तक्रारदार आणि प्रतिवादी व्यक्तीने पुरावे आणि साक्षीदार यांची माहिती पुरवावी ज्यामुळं चौकशी योग्य दिशेने नेता येईल. तक्रारदार महिलेची तक्रार पुराव्याअभावी खोटी ठरणार नाही.
१०. तक्रारदार महिलेला आवश्यक वाटल्यास तिच्या अर्जानुसार तक्रारदार महिलेची किंवा प्रतिवादीची अन्य कामाच्या ठिकाणी बदली करता येईल. तक्रारदार महिलेला तीन महिन्यांची रजा देखील मंजूर करता येवू शकते. ही रजा तिला अन्यथा मिळणाऱ्या रजेच्या व्यतिरिक्त असावी.
११. घटना घडल्याच्या ठिकाणाची प्रत्यक्ष तपासणी समितीमार्फत करता येवू शकते.
१२. संविधानात दिलेल्या या मुलभूत अधिकारांनुसार प्रत्येक व्यक्तीला आपले मत मांडण्याचा अधिकार आहे. खालील मुद्दे नैसर्गिक न्याय तत्वात सामविष्ट होतात म्हणून चौकशी करताना पुढील गोष्टी लक्षात घेणं आवश्यक आहे.
 १. समता, न्याय, स्पष्टता, या तत्वाच्या आधारावर समिती काम करेल. पूर्वग्रहदूषित नसावे.
 २. भारतीय संविधानातील आर्टिकल १४ नुसार कायद्यासमोर प्रत्येक व्यक्ती ही समान असते.
 ३. आर्टिकल १५ नुसार सामाजिक समानता म्हणजेच स्त्री-पुरुष भेदभाव करू नये.
 ४. आर्टिकल १९ नुसार स्वातंत्र्याचा अधिकार आहे.
 ५. आर्टिकल २१ नुसार प्रत्येक व्यक्तीला सन्मानाने जीवन जगण्याचा अधिकार आहे.



चौकशीचा अहवाल

१. कायदानुसार केली जाणारी चौकशी पूर्ण झाल्यानंतर झालेल्या निर्णयाचा अहवाल तक्रार निवारण समिती, नियोक्त्याला किंवा जिल्हा अधिकारी यांना १० दिवसांच्या आत देईल. त्याची प्रत संबंधित पक्षांना/तक्रारदार आणि आरोपी या दोघांना उपलब्ध करून देईल.
२. अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीच्या चौकशीत आरोपी विरुद्धचा आरोप सिद्ध झाला नाही तर तक्रार निवारण समिती नियोक्त्याला किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना त्याच्याविरुद्ध कोणतीही कारवाई न करण्याची शिफारस करू शकते.
३. तक्रार निवारण समितीच्या चौकशीत आरोपी विरुद्धचा आरोप सिद्ध झाल्यास तक्रार निवारण समिती, नियोक्त्याला किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना खालील शिफारसी करू शकतात:
 - आरोपीला अंतर्गत तक्रार समितीने लागू केलेल्या कामाच्या नियमावलीमधील लैंगिक गैरवर्तणूकीविरुद्ध केल्या जाणाऱ्या शिक्षा त्याला देण्यात याव्यात.
 - तक्रारदार स्त्रीला किंवा तिच्या वारसाला नुकसान भरपाई म्हणून देण्यात येणारी रक्कम आरोपीच्या पगारातून कापली जाईल. आरोपीच्या पगारातून अशी कपात शक्य नसल्यास त्याच्याकडून ती रक्कम थेट घेता येईल. जर आरोपीने रक्कम भरली नाही तर कायदेशीर कारवाई करून थकबाकी वसूल करता येवू शकते.
४. तक्रार निवारण समितीकडून मिळालेल्या शिफारसीनंतर ६० दिवसांच्या आत त्यांची अंमलबजावणी करणं नियोक्ता किंवा जिल्हा अधिकारी यांना बंधनकारक असेल.

खोट्या तक्रारीबाबत

- (१) तक्रारदार महिलेने दिलेली तक्रार किंवा पुरावे खोटे आढळून आल्यास तक्रारदार महिलेविरुद्ध कामाच्या सेवा नियमावलीनुसार किंवा समितीच्या शिफारसीनुसार कारवाई करता येईल. कारवाई करण्याआधी तक्रारदार महिलेचा खोडसाळपणाचा हेतू सिध्द झाला तरच कारवाई करता येईल. फक्त आरोप सिद्ध करता न येणं किंवा पुरावे देणं शक्य नसणं या गोष्टी शिक्षा देण्यासाठी पुरेशा नाहीत.
- (२) चौकशीच्या दरम्यान एखाद्या साक्षीदाराने खोटी साक्ष किंवा चुकीची माहिती दिली तर तक्रार निवारण समितीला त्याच्या विरुद्ध कामाच्या सेवा नियमावलीनुसार किंवा तक्रार निवारण समितीच्या शिफारसीनुसार कारवाई करण्याचा अधिकार आहे.

नुकसान भरपाईबाबत

तक्रारदार महिलेला नुकसान भरपाई मिळण्याचा कायदेशीर अधिकार आहे. सदर रक्कम ठरवताना पुढील गोष्टी विचारात घेणं जरुरीचं आहे.

- १) तक्रारदार महिलेला लैंगिक छळामुळं सहन करावा लागलेला मानसिक त्रास, शारीरिक त्रास, भावनिक दुःख किंवा वेदना यांचा विचार व्हावा. शिवाय शारीरिक आणि मानसिक उपचारांवर झालेला खर्च किती आहे ? हे तपासून पाहावं.
- २) लैंगिक छळामुळे सहन करावे लागलेले व्यावसायिक किंवा नोकरीच्या संधीचे झालेले नुकसान पाहावं.
- ३) नुकसान भरपाई मंजूर करताना प्रतिवादी व्यक्तीचे उत्पन्न व आर्थिक स्तर लक्षात घेणं आवश्यक आहे. शिवाय आरोपीने द्यावयाची नुकसान भरपाईची रक्कम एकाच वेळी किंवा हप्त्याने देण्याची क्षमता किती आहे ? हेही पाहणं आवश्यक आहे.

शिक्षेबाबत

कायद्यातील व्याख्येप्रमाणे दिलेल्या कामाच्या ठिकाणी कामासंदर्भात उपलब्ध असलेल्या सेवा नियमवालीनुसार शिक्षा देण्यात येतील उदा.

१. लेखी माफी
२. पगारातील कपात
३. वेतनवाढ स्थगिती
४. पदावनती(डीमोशन)
५. पदच्युत करणं(टर्मिनेशन)
६. करेक्शन मेथड
७. नियमावली/आचारसंहितेनुसार लागू असलेली शिक्षा
८. अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार समितीला दिवाणी कोर्टाप्रमाणे पुढील अधिकार असतील:
 - १) कोणत्याही व्यक्तीला समजपत्र पाठवून बोलावून घेवून व त्यांना तक्रार निवारण समितीसमोर उपस्थित राहण्यास व जबाब देण्यास कायद्याने भाग पाडले जाईल.
 - २) आवश्यक ती कागदपत्रे शोधणं किंवा बनविणं.
 - ३) आवश्यक ती अन्य कोणतीही कार्यवाही करणं.

तक्रारदार महिलेचे अधिकार



- * लैंगिक छळ झालेला असूनही त्या स्त्रीला तक्रार करायची नसल्यास तो तिचा अधिकार आहे.
- * स्वतःचे म्हणणं मांडण्याचा व ते इतरांपर्यंत पोहचवण्याचा अधिकार तक्रारदार महिलेला आहे.
- * कायदानुसार आणि सेवा नियमवलीनुसार तक्रारदार महिलेला रजा मिळण्याचा अधिकार आहे.
- * तक्रारदार महिला स्वतःच्या किंवा प्रतिवादीच्या बदलीची मागणी करू शकते.
- * तक्रारदार महिलेला तक्रार निवारण समितीचा निर्णय जाणून घेण्याचा अधिकार आहे.
- * तक्रारदार महिलेला न्याय न मिळाल्यास तो मिळवण्यासाठी विनंती करण्याचा अधिकार असतो.

मालक किंवा नियोक्त्याचे कर्तव्ये

- अ) कायदानुसार आस्थापनेमध्ये महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या तक्रारी निवारण करण्यासाठी अंतर्गत धोरण तयार करण्याची जबाबदारी आहे.
- आ) कामाच्या ठिकाणी महिलांना सुरक्षित आणि निकोप वातावरण उपलब्ध करून द्यावं. यात कामाच्या ठिकाणी संपर्कात येणाऱ्या व्यक्तींपासूनची सुरक्षा देखील समाविष्ट आहे.
- इ) लैंगिक छळविरुद्ध असलेला कायदा आणि तक्रार निवारण समिती यांच्या कारवाई बाबत, समिती सदस्यांची नावं आणि संपर्क सर्वांना दिसेल अशा ठिकाणी प्रदर्शित करणं.
- ई) या कायद्याबाबत जागृती निर्माण करण्यासाठी कार्यशाळा, जनजागृतीचे कार्यक्रम नियमितपणे घेऊन आपल्या कर्मचाऱ्यांना कायदा, त्यातील तरतुदी, अंतर्गत तक्रार निवारण समिती व त्याचे सदस्य याबाबत माहिती द्यावी.

- उ) अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीला चौकशी, बैठक इ. कामकाज करण्यासाठी सोयी सुविधा उपलब्ध करून द्याव्यात.
- ऊ) अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार निवारण समितीसमोर प्रतिवादी व साक्षीदारांना उपस्थित राहण्यासाठी समितीला सहकार्य करावे.
- ए) तक्रारीच्या चौकशीसाठी आवश्यक ती सर्व कागदपत्रे व माहिती समितीला उपलब्ध करून द्यावी.
- ऐ) तक्रारदार महिलेला भारतीय दंड संहितेनुसार इतर कायद्यांची मदत घ्यायची असेल तर तिला सर्वोत्तरी सहकार्य करणं.
- ओ) लैंगिक छळ करणाऱ्या व्यक्तीविरुद्ध कायदेशीर कारवाई करण्यासाठी पुढाकार घ्यावा. ती व्यक्ती कर्मचारी असल्यास त्याची लैंगिक छळाची कृती ही गैरवर्तणूक आहे असं मानून त्याच्याविरुद्ध कामाच्या नियमावलीत गैरवर्तणूकीबाबत असलेली कारवाई सुरु करावी. अंतर्गत तक्रार निवारण समिती वेळेत कारवाई करत आहे किंवा नाही यावर लक्ष ठेवावं.
- औ) कंपनीत नोंद झालेल्या तक्रारी, आणि त्यावरील कारवाईबाबतची माहिती नियोज्याने आपल्या कंपनीच्या वार्षिक अहवालात सादर करावी. कंपनीतर्फे जर असा वार्षिक अहवाल प्रसिद्ध केला जात नसेल तर कंपनी हा अहवाल जिल्हा अधिकाऱ्यांना देईल.

जिल्हा अधिकाऱ्यांचे अधिकार आणि कर्तव्ये

१. जिल्ह्यामध्ये असलेल्या सर्व आस्थापनांमध्ये अंतर्गत तक्रार निवारण समितीची स्थापना करण्यासाठी प्रयत्न करणं.
२. अंतर्गत तक्रार समितीच्या कामकाजाचे निरीक्षण आणि देखरेख करणं, समितीचं कामकाज सुरळीत चालण्यासाठी मदत करणं.
३. अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समितीचे वार्षिक अहवाल स्विकारणं.
४. जिल्ह्यामध्ये अस्तित्वात असलेल्या आस्थापनांनी कायद्याच्या नियमानुसार समितीची स्थापना केली नसल्यास दंडात्मक कारवाई करणं.
५. स्थानिक तक्रार निवारण समितीची स्थापन करणं. स्थानिक तक्रार समितीला चौकशी, बैठक इ. कामकाज करण्यासाठी सुविधा उपलब्ध करून देणं.
६. जिल्हा अधिकारी यांनी लोकांमध्ये लैंगिक छळाबाबतचा कायदा व महिलांचे अधिकार याबाबत जनजागृतीपर कार्यक्रम राबविणं.

७. जिल्ह्यातील सर्व अंतर्गत आणि स्थानिक तक्रार निवारण समितीचा एक संक्षिप्त अहवाल राज्य शासनाला देणं.

माहिती मागवण्याचा व रेकॉर्ड तपासण्याचा अधिकार

१. सक्षम शासन, जनहित व महिला कर्मचाऱ्यांचे कामाच्या ठिकाणचे हित लक्षात घेऊन लिखित आदेशांद्वारे-आवश्यकता भासल्यास कोणत्याही नियोक्त्याला अथवा जिल्हा अधिकाऱ्यांना बोलावून लैंगिक छळाबाबतची माहिती मागवून घेईल तसेच लैंगिक छळाच्या संदर्भात एखादे रेकॉर्ड किंवा कामाचे ठिकाण तपासण्यासाठी कोणत्याही अधिकाऱ्याची नेमणूक करेल जो ठराविक कालावधीत आपला तपासणीबाबतचा अहवाल सादर करेल.
२. प्रत्येक नियोक्ता किंवा जिल्हा अधिकारी, तपासणी अधिकाऱ्यांच्या मागणीनुसार संबंधित विषयाची माहिती, रेकॉर्ड व त्यांच्या ताब्यातील अन्य कागदपत्रे त्यांच्यासमोर सादर करतील.

कायद्यातील तरतुदींचे पालन न केल्याबद्दल दंड

१. कायदा व त्याचे नियम यांचे पालन न केल्यास नियोक्त्याला ५०,००० रुपयांपर्यंतचा दंड होऊ शकतो.
२. एखाद्या मालकालस/नियोक्त्याला वरील कोणत्याही कारणाने दंड झाला असेल आणि त्याने पुन्हा त्याच कायद्याचं उल्लंघन केलं तर त्याला आधीच्या दंडाच्या दुप्पट दंड होईल किंवा त्याचा व्यवसाय करण्याचा परवाना रद्द देखील केला जाऊ शकतो.
३. मेट्रोपोलिटन(महानगर दंडाधिकारी न्यायालय) किंवा जुडीशियल कोर्टाच्या खालील कोर्ट या कायद्याच्या अंतर्गत कारवाई करत नाही.
४. या कायद्यातील प्रत्येक गुन्हा अदखलपात्र आहे.

हे लक्षात असू द्या..



इतरांशी बोला:

लैंगिक शोषण थांबविण्यासाठीची पहिली पायरी म्हणजे त्याबद्दल इतरांशी बोला. यामुळं समस्या नक्की काय आहे हे तुम्हाला व इतरांनाही कळेल. समस्येचे अस्तित्व मान्य होईल आणि त्यावर उपाय शोधायला सुरुवात करता येईल. तक्रादार व्यक्तीलाही आपली व्यथा व्यक्त करण्यासाठी एक विश्वासू वातावरण मिळतं. माहितीचा आधार मिळाला की अशा प्रकारच्या केसेसमध्ये नक्की काय पावले उचलायची हेही कळू शकते. तुम्ही सहनशील आणि गप्प राहिलात तर त्यामुळं समोरच्याच फावतं व ते तसंच चालू रहातं. कदाचित इतरांनाही तसाच अनुभव आला असेल! स्वतःला दोष देऊ नका आणि विलंब करू नका.

त्या त्या वेळी बोला:

छळ करणाऱ्या व्यक्तीला तुमचा नकार स्पष्ट, स्वच्छ शब्दांमध्ये कळू द्यात. त्याचं वर्तन अश्लील आणि अस्वीकारार्ह आहे हे त्याला तुमच्या शब्दातून, हावभावातून आणि कृतीतून दाखवून द्या. त्या त्या वेळी असा विरोध केला तर पुढे त्या व्यक्तीवर आरोप दाखल करताना या विरोधाचा फायदा होतो.

नोंद ठेवा:

जे काही घडतंय त्याची कुठेतरी नोंद करून ठेवत जा. तुम्हाला कोणी चिड्ठ्या, पत्रे किंवा इतर कागद/चित्रे पाठवत असेल तर तीही जपून ठेवा. त्यासंदर्भातील तारीख, वेळ, स्थळ आणि काय काय घडलं याचे सर्व तपशील लिहून ठेवा. कोणी साक्षीदार असतील तर त्यांची नावे लिहून ठेवा. अनेक लोकांनी पत्र लिहून व त्या पत्रात त्यांना कोणते व कशाप्रकारचे वर्तन लैंगिक किंवा गैर वाटत आहे ते त्या व्यक्तीला पत्राद्वारे कळवून असं वर्तन त्वरित थांबवायला सांगा. पत्र औपचारिक, सभ्य भाषेत, तपशीलवार आणि मुद्देसूद असावं. अनेकदा तोंडी सांगण्यापेक्षा असं लिखित पत्र जास्त प्रभावी ठरतं. या पत्राची एक प्रत तुमच्यापाशी नक्की ठेवा.

स्पष्ट नकार द्या:

तुम्हाला मनाविरुद्ध किंवा एखाद्या असुरक्षित स्थळी जावं लागत असेल, कृती करावी लागत असेल, प्रश्नांना उत्तरे द्यावी लागत असतील तर अशा वेळी ठामपणे व

स्पष्टपणे नकार द्या. 'नाही' म्हणा! त्या वेळी समोरच्या व्यक्तीला आवडेल का? वगैरे विचार करत बसू नका. पहिल्यांदा तुमची स्वतःची काळजी घ्या.

गाफील राहू नका:

कोणत्या प्रकारच्या परिस्थितीपासून व लोकांपासून तुम्हाला धोका वाटतो याविषयी सतर्क राहा. गाफील राहू नका. तुम्हाला कोणी सावधान करत असेल तर त्याकडे दुर्लक्ष करू नका.

अंतर्मनाची सूचना:

धोक्याबाबत आपल्या अंतर्मनाचं ऐका. असुरक्षित परिस्थितीमध्ये मुळात तिथे थांबूच नका. बिनतोड जवाब द्या. आधी तुम्ही काय कसे वागलात, कोणत्या प्रकारचे संकेत दिलेत हे महत्त्वाचे नसून जर कोणी तुमच्यावर कसलीही जबरदस्ती करत असेल तर ती कोणत्याही वेळी थांबवायचा तुम्हाला पूर्ण अधिकार आहे. तुमचा हा हक्क/अधिकार ओळखा आणि त्यानुसार वागा.

साक्षीदार निर्माण करा:

लैंगिक छळ होत असल्यास त्या वर्तनाचे साक्षीदार निर्माण करा. तुमच्या विश्वासातील सहकाऱ्याला याविषयी सांगून तुम्हाला जेव्हा असा त्रास दिला जात असेल तेव्हा तुमचा विश्वासू सहकारी त्या घटनेचा दृश्य/ ऐकण्याच्या बाबतीत साक्षीदार होईल असं पाहा. तुम्ही पुढे जेव्हा तक्रार कराल तेव्हा त्यासाठी याचा उपयोग होईल. तुम्हाला त्रास देणाऱ्या व्यक्तीला लैंगिक छळविरुद्धच्या ऑफिस धोरणाचे कागद/ नियम पाठवा.

संघटनेशी बोला:

तुम्ही जर कामगार/कर्मचारी संघटनेच्या सदस्य असाल तर तुमच्या संघटना प्रतिनिधीशी बोला.

वैद्यकीय तपासणी:

जर 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 पुरावा होऊ शकतो.

योग्य व्यक्तीकडे तक्रार नोंदवा:

तुम्हाला काय काय पर्याय उपलब्ध आहेत हे तपासून बघा आणि गरज वाटल्यास पध्दतशीर लिखित स्वरूपात तक्रार नोंदवा. तुमच्या संस्थेत लैंगिक शोषण विरोधी धोरण नसेल तर तुमचे संस्थाचालक तसे धोरण लागू करतील व त्यासंदर्भात संबंधित कारवाया करतील यासाठी प्रयत्न करा.

सारांश :

अनेकदा समाजात लैंगिक छळाच्या बळी ठरलेल्या महिलांनाच त्या गुन्ह्याविषयी अंशतः किंवा पूर्णतः जबाबदार/दोषी ठरविण्याची मानसिकता दिसते. जी अत्यंत घातक आणि हानिकारक आहे. त्यातून स्त्रियांच्या मनोबलाचं खच्चीकरण होतं. या सर्व प्रकारातून होणारी मानसिक हानी ही देखील त्यांच्या वैयक्तिक, कौटुंबिक व सामाजिक आयुष्यावर सर्वदूर परिणाम करते. स्त्रियांना फक्त गुन्ह्यामुळे होणारे नुकसानच नव्हे, तर त्यांनाच दोषी ठरविणाऱ्यांच्या दूषित नजरांचाही सामना करावा लागतो. ही मानसिकता बदलणं आवश्यक आहे. तसेच समाजातील शोषित व्यक्तीला अशा प्रकारे स्वतःच्या बाबतीत घडलेल्या गुन्ह्यासंदर्भात जबाबदार ठरविण्याच्या मानसिकतेला सुरुंग लावायची जबाबदारी कायद्याइतकीच प्रत्येक सुजाण नागरिकाची देखील आहे.

समाजाच्या मानसिकतेत बदल होणं महत्त्वाचं आहे. स्त्री विरुद्ध पुरुष असे चित्र मिटवून स्त्री बरोबर पुरुष असे चित्र पुढे येणं आवश्यक आहे. सहकार्य, सहशिक्षण, सहजीवनाचा अर्थ मुलांना कळालाच पाहिजे. स्त्री ही उपभोगाची, एक वस्तू नसून तिचा एक व्यक्ती म्हणून आदर व्हायला हवा. स्त्रीला सीता, सावित्री, देवी मानण्याची आवश्यकता नाही; तिला 'माणूस' मानलं तर बरेच प्रश्न सुटतील. 'प्रिव्हेन्शन इज बेटर दॅन क्युअर' म्हणजे प्रतिबंध हाच उपाय. गुन्हा घडल्यावर प्रक्षोभ, निदर्शने, बहिष्कार, बदल, कायदे, शिक्षा यापेक्षा असे गुन्हे घडणारच नाहीत यासाठी सर्वांनीच प्रयत्न केले पाहिजेत.

पुणे जिल्ह्यातील असंघटीत क्षेत्रातील महिला पुढील ठिकाणी लैंगिक छळाविरोधात तक्रार दाखल करू शकतात.

पुणे जिल्हा कार्यरत स्थानिक तक्रार निवारण समिती
उप जिल्हा अधिकारी (निवडणूक विभाग),
यंशवंतराव चव्हाण भवन, जुनी जिल्हा परिषद इमारत,
पहिला मजला, पुणे - ४११००१

जिल्हा महिला आणि बाल विकास अधिकारी कार्यालय
चुनावाला चेंबर, जुना तोफखाना,
मंगला टॉकीजच्या मागे, शिवाजी नगर, पुणे - ४११००५



तथापि ट्रस्ट

विद्यया आणि आरोग्य संसाधन संवर्धन

फ्लॅट क्र. १, ६३, संगम सोसायटी, बिबवेवाडी, सातारा रोड, पुणे ४११०३७

फोन : ०२० - ६५२२४८४९ ईमेल : tathapigmail.com

www.tathapi.org • www.letstalksexuality.com