

# सुस्वागतम्

मंजुषा घाटगे  
तहसिलदार तथा सहाय्यक प्राध्यापक वर्ग-१

# कामाच्या ठिकाणी होणारा महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई, निवारण) अधिनियम २०१३

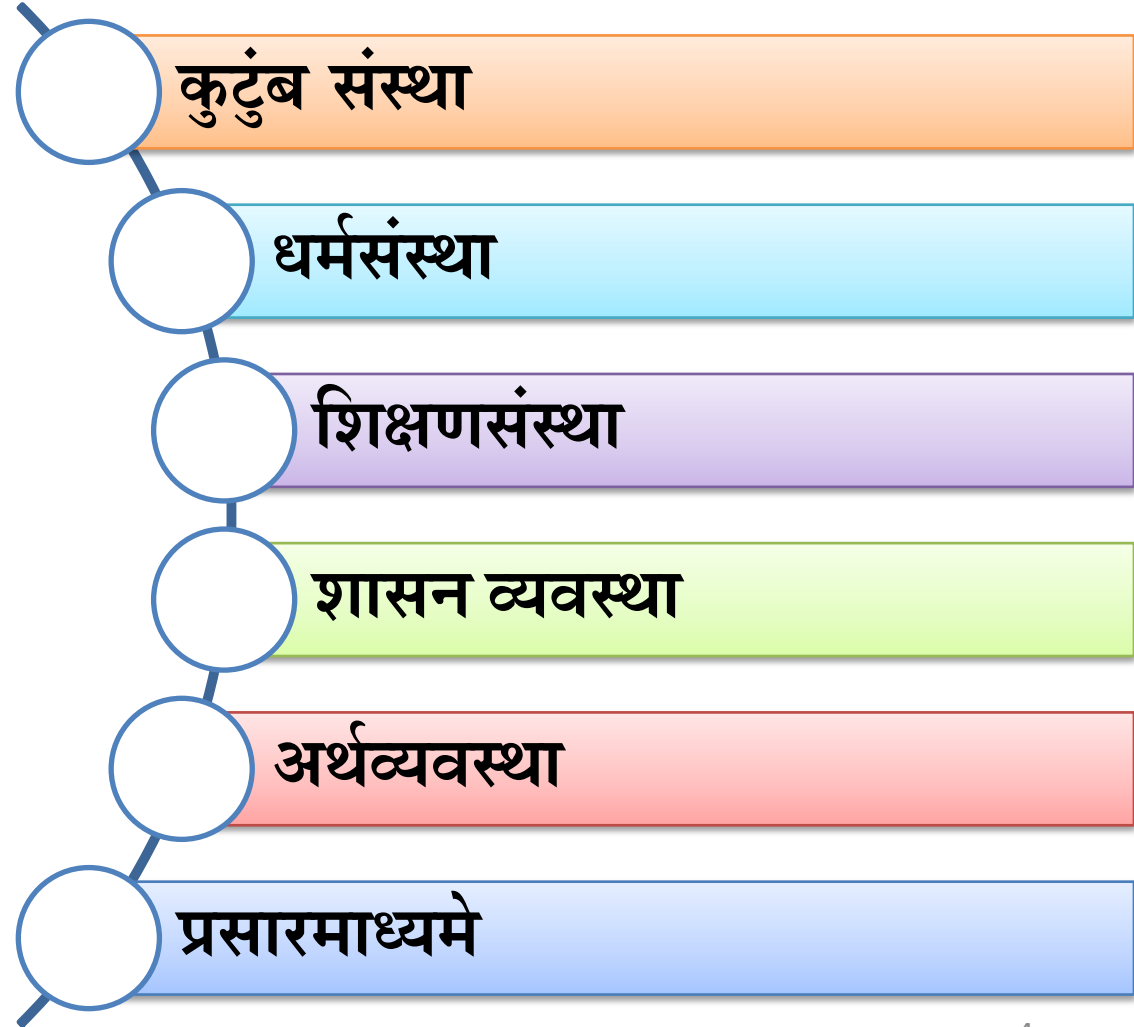
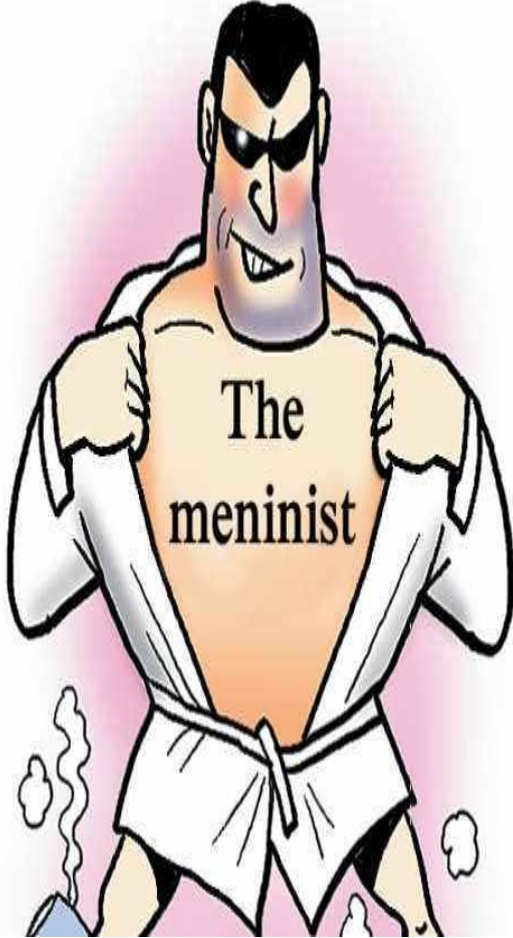


# स्त्री-पुरुष असमानतेची कारणे

- पुरुषसत्ताक पद्धती/पितृसत्ता
- पुरुषप्रधान समाजव्यवस्थेची स्त्री जीवनावरील नियंत्रणे



# स्त्री-पुरुष असमानता टिकवणाच्या संस्था



# असमानतेचे स्त्रीयांवर होणारे परिणाम

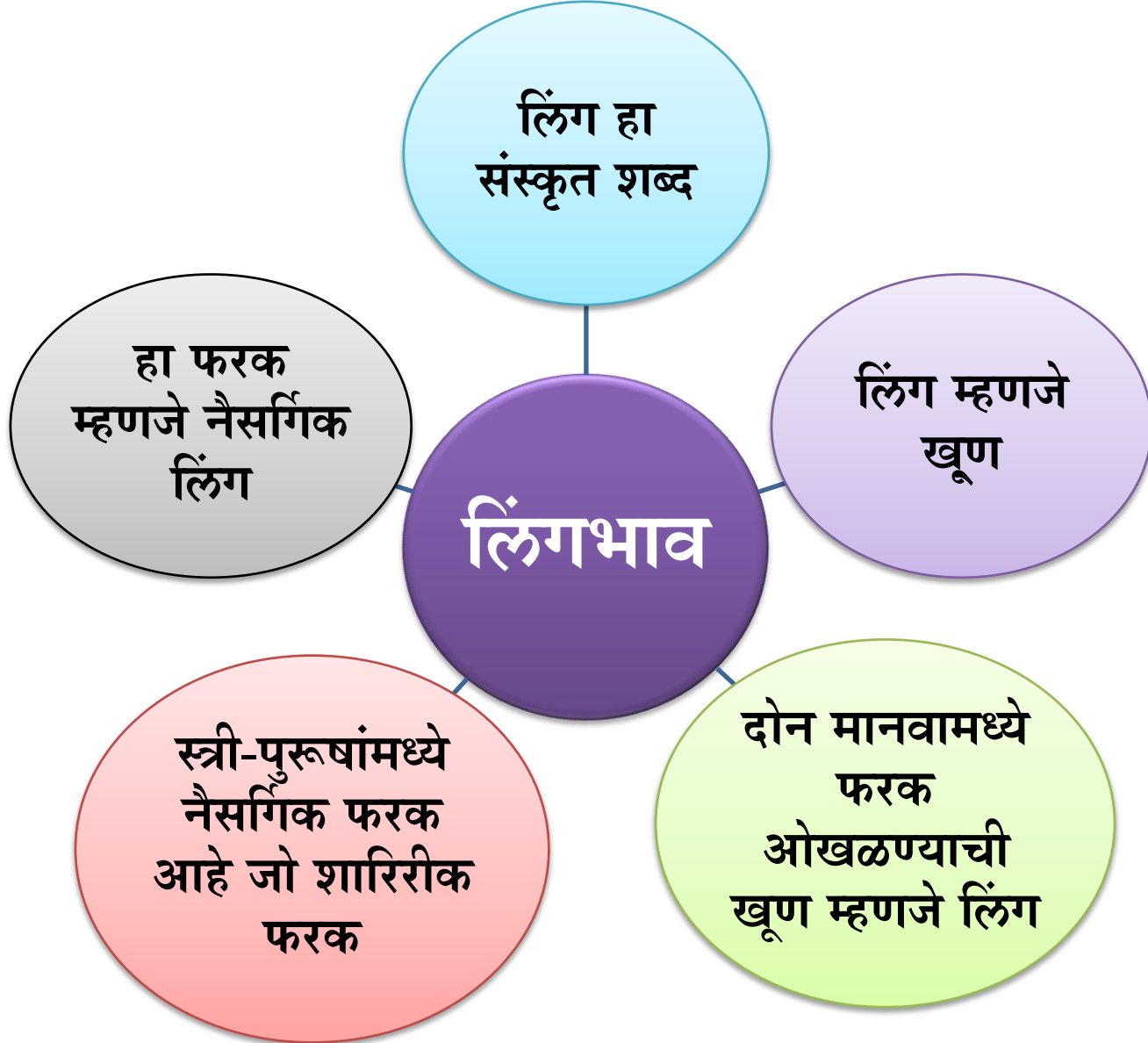
या विषमतेचे समर्थन करणारा समाज  
रितिरिवाज, नियम, धार्मिक, आर्थिक, शैक्षणिक, सामाजिक आणि राजकीय बंधने स्त्रीयांवर लादतात

त्यामुळे स्त्रियांचे दुय्यम स्थान निर्माण होते

स्त्रीयांच्या मानसिक आणि शारिरीक क्षमतांवर परिणाम होतो किंवा त्यांच्या क्षमता वापरावर बंधने येतात

स्त्रियांवरील हिंसेला अनुकूल परिस्थिती निर्माण होऊन विविध प्रकारच्या हिंसा घरात व घराबाहेर घडतात

# लिंगभाव



# सामाजिक लिंग (Gender)

- समाजाने निर्माण केलेले आहे.
- सहजपणे बदलता येते
- हि विषमता /असमानता आहे.
- या फरकावर आधारीत पोषाख,भाषा,व्यवसाय,नितीमूल्ये  
या सर्वच बाबतीत वेगळ्या भूमिका
- या भूमिका कुटुंब धर्म, प्रदेश/जात,वर्ग यानुसार वेगवेगळ्या
- या भूमिका पितृसत्ता ठरवते.

# सामाजिक लिंग (Gender)

- कुटुंब संस्था/शिक्षण व्यवस्था/धर्म/शासन/प्रसार माध्यमे या लिंगभावाचा सामाजिक बांधणी करतात
- सामाजिक लिंगभेदामुळे स्त्रियांचे स्थान दुय्यम झाले आहे.
- लिंगभाव व्यवस्थेत पुरूषांना विशेष अधिकारी दिलेले आहेत.
- अशा लिंगभावामुळे हिंसेचा उदय होतो.



# सामाजिक लिंग (Gender)

- त्यामुळे लिंगभाव आणि हिंसा यांचे नाते आहे. हिंसा नसेल तर पितृसत्ताक टिकू शकणार नाही आणि पितृसत्ताक पद्धती टिकविण्यासाठी आवश्यक वातावरण आणि सामाजिक भूमिका लिंगभावातून तयार केल्या जातात.

# स्त्री समानता म्हणजे काय ?

- स्त्रीला केवळ 'स्त्री' मानून तिच्या अधिकारावर/स्वातंत्र्यांवर मर्यादा न आणता तिला एक व्यक्ती म्हणून मान देणे म्हणजे स्त्री समानता
- स्त्रीला तिचे अस्तित्व सिद्ध करण्याची संधी देणे म्हणजे स्त्री समानता
- २६ ऑगस्ट १९२० रोजी अमेरिकेतील महिलांना मतदानाचा अधिकार मिळाला तो दिवस महिला समानता दिवस म्हणून साजरा केला जातो.
- एखादे काम ती समर्थपणे करू शकते हा विश्वास तिच्यावर दाखविणे म्हणजे स्त्री समानता

# स्त्री समानता निर्माण होण्यासाठी आवश्यक गोष्टी

- एखाद्या स्त्रीने जर परंपरेची चौकट मोडली तर निर्माण होणारे भय कमी करणे.
- एखादी स्त्री पुढे येते/ नेतृत्व करते म्हणजे स्पर्धा करते ही मानसिकता बदलणे गरजेचे
- सहानूभूती देण्यापेक्षा समानभूती ठेवणे गरजेचे आहे
- पोषणापासून ते उच्चशिक्षणापर्यंत संधी नकारल्या जातात त्या संधी देणे गरजेचे

# स्त्री समानता निर्माण होण्यासाठी आवश्यक गोष्टी

- मुलगी/स्त्री ही कुटुंबाच्या सन्मानाचे प्रतिक मानले जाते. ही मानसिकता बदलणे गरजेचे
- स्त्री ही स्वतंत्र व्यक्ती असून तिला स्वतःचे अस्तित्व आहे ही बदल आवश्यक
- राज्यघटनेने स्त्रीला समान अधिकार दिलेले आहेत जे कागदावर दिसतात. ते प्रत्यक्षात उतरणे आवश्यक आहे.

# उदाहरणे

- १) स्त्रीयांचा मंदिरातील प्रवेश : शनिशििंगणापूर,सबरीमाला मंदिर (श्रध्देच्या नावाखाली लिंगभेद करू नका – सर्वोच्च न्यायालय
- २) महिला क्रिकेट
- ३) एखाद्या जबाबदारीच्या पदावर स्त्री अधिकाऱ्याने काम करणे/ महिला बॉस असणे
- ४) मुलींचा Ratio – घटती संख्या

# उदाहरणे

१) २०११ च्या Census नुसार

**India** — १०००:९४०

**Maharashtra** — १०००:८९४

२) हरियाण व उत्तरप्रदेश राज्यात लग्नासाठी मुली मिळत नसल्याने विकृत आणाव्या लागतात आणि तिथूनच अत्याचाराची सुरूवात होते.

# कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ

- पितृसत्ताक समाजाने स्त्रीवर घातलेली बंधने तिने मोडली तर हिंसेचा वापर सुरू होतो.
- लैंगिक छळाविरूद्ध ज्या देशांनी कायदेशीर संरक्षण दिले आहे त्यामध्ये कामाच्या दोन प्रकारच्या वर्तनावर निर्बंध घालण्यात आले आहेत.

# कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ

- १) Quid pro quo sexual harrasment —  
कोणत्याही गोष्टींच्या बदल्यात होणारा लैंगिक छळ
- Quid pro quo हा लॅटिन शब्द
  - कशाच्या तरी बदल्यात मागणी
- २) कामाच्या ठिकाणी कलुषित वातावरण / लैंगिक छळ  
अत्याचार



# महिलांवर कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळाबाबत जागतिक स्तरावर झालेले प्रयत्न

- मानवी हक्कांचा जाहिरनामा १९४८
- आर्थिक सांस्कृतिक सामाजिक हक्कांचा जाहिरनामा
- स्त्रीयांविरुद्ध सर्व प्रकारच्या भेदभाव निर्मूलनाचा करारनामा  
— CEDAW-१९७९
- (Convention of the Elimination of all forms  
of discrimination against women)
- महिलांच्या प्रगतीसाठी स्विकारण्यात आलेली नैरोबी  
कार्यनीती १९८५

# महिलांवर कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळाबाबत जागतिक स्तरावर झालेले प्रयत्न

- व्हिएन्ना जाहिरनामा व कृति कार्यक्रम १९९३
- युनोच्या सर्वसाधारण सभेचा महिलांच्या हिंसाचाराविरुद्ध  
जाहिरनामा (DEVAN- Declaration of Elimination of  
violence against women)
- बीजिंग जाहिरनामा व कृती व्यासपिठे

# लैंगिक छळ आणि भारताच्या संविधानातील संरक्षण

- कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा छळ हा राज्यघटनेच्या भाग-३ नुसार देण्यात आलेल्या मूलभूत हक्कांचे उल्लंखन आहे.
- कलम १४,१५, आणि २१ नुसार मूलभूत हक्कांची पायमल्ली आहे.
- कलम १९ ज्यान्वये व्यक्ती तिचे कोणतेही काम करण्याचा हक्क मिळतो त्यावर देखील महिलांच्या लैंगिक छळामुळे उल्लंघन होते.
- याचे निराकरण करण्यासाठी विशाखा समिती नावाची एक तक्रार निवारण यंत्रणा अस्तित्वात आली. त्या आधी भारतीय महिलेस भारतीय दंड संविधानाच्या आधार घ्यावा लागत आसे

# विशाखा समिती

- ❖ तात्कालीक कारण: भंवरीदेवी वरील बलात्कार
- ❖ घटनेचा तपशिल :
  - राजस्थानातील बालविवाह थांबविण्यासाठी राजस्थान सरकार आणि युनिसेफ Women development programme राबवला.
  - प्रत्येक गावात एक साथीन नेमून बालविवाह विरोधात जागृती केली गेली.
  - भंवरीदेवी अशाच एक साथीन होत्या.
  - १९९२ मध्ये त्यांनी गुज्जर समाजातील एका घरातील बालविवाह रोखण्यासाठी प्रयत्न केला.

# विशाखा समिती

- या घटनेनंतर भंवरीदेवीवर गावाने बहिष्कार घातला तसेच त्यांच्यावर गुज्जर समाजातील ५-६ लोकांनी बलात्कार केला.
- पोलिसांच्या नकारामुळे तक्रार उशिरा नोंदविण्यात आली.
- या घटनेचा कोर्टात लागलेला निकाल धक्कादायक होता
- आरोपी उच्चवर्णीय असल्याने ते बलात्कार करणे शक्य नाही असे कोर्टाने म्हटले आणि आरोपींची निर्दोष मुक्तता केली गेली.
- यानंतर राजस्थानमधील 'विशाखा' या स्वयंसेवी संस्थेने सर्वोच्च न्यायालयात जनहित याचिका दाखल केली.

# विशाखा समिती

- सर्वोच्च न्यायालयाने ऑगस्ट १९९७ मध्ये विशाखा विरूद्ध राजस्थान सरकार या प्रकरणात अत्यंत महत्त्वाचा व ऐतिहासिक निकाल दिला.
- या निकालाने कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ व त्याबाबत सविस्तर मार्गदर्शक तत्त्वे घालून दिली.
- प्रत्येक शासकीय/निमशासकीय क्षेत्रे खाजगी औद्योगिक किंवा शैक्षणिक संस्था या सर्वांवर लैंगिक छळ तक्रार निवारण समितीची स्थापना करणे बंधनकारक आहे.

# कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ,प्रतिबंध मनाई व निवारण अधिनियम २०१३

- या कायदा २२ एप्रिल २०१३ रोजी राष्ट्रपतींनी स्वाक्षरी केली व नियम ९ डिसेंबर २०१३ रोजी मंजूर झाले.

कायद्याचा उद्देश:

- १) कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळापासून संरक्षण करणे
- २) लैंगिक छळास प्रतिबंध करणे
- ३) तक्रारींचे निवारण करणे व भरपाई

# लैंगिक छळाची व्याख्या

- लैंगिक छळामध्ये अशा अस्वागतार्ह लैंगिक वर्तनाचा समावेश होतो.
- १) शारिरीक संपर्क आणि पुढाकार
- २) लैंगिक कृतीची मागणी किंवा विनंती
- ३) लैंगिक स्वरूपाची शरेबाजी
- ४) अशिल्ल छायाचित्रे दाखविणे
- ५) इतर कोणत्याही स्वरूपातील अस्वागतार्ह शारिरीक तोंडी किंवा अशाब्दीक स्वरूपाचे लैंगिक वर्तन



# तक्रार समिती

- १९ सप्टेंबर २००६ रोजी शासनाच्या महिला व बालविकास विभागाने एक शासन निर्णय जारी केला.
- त्या अन्वये शासकीय निमशासकीय सेवेतील महिला कर्मचाऱ्यांच्या समस्यांची तपासणी करण्यासाठी नियुक्त केलेल्या समित्यांच्या शिफारशींची अंमलबजावणी व त्याअनुषंगाने सर्व कार्यालयात स्थापन करावयाच्या महिला समित्यांच्या बाबतीत एक सर्व समावेशक आदेश जारी केला

# तक्रर सडडती

- वरील शासननिर्णयामध्ये शासनाने तक्रर निवारण सडडतीा स्थापन करण्याच्या सुचना पुनश्च एकादा उद्धृत केल्या आहेत.

# तक्रार निवारण समिती

- शासनाने ५ जानेवारी २००४ नुसार सर्व जिल्हा/तालुका पातळीवर तक्रार निवारण समित्या नेमण्याचे आदेश दिले.
- प्रत्येक समितीवर वरिष्ठ महिला अधिकाऱ्याची नेमणूक करण्यात येईल.
- समितीवर एकुण सदस्य संख्येच्या ५०% महिला सदस्य असतील
- महिलांच्या लैंगिक शोषणाची चौकशी या समितीकडून गुप्त स्वरूपात (इन-कॅमेरा) करण्यात यावी

# तक्रार निवारण समिती

- जिल्हा/तालुका तक्रार निवारण केलेल्या चौकशीचा अहवाल राज्य तक्रार निवारण समितीकडे पाठवायचा आहे.
- राज्य तक्रार निवारण समितीस तक्रारीत तथ्य आढळून आल्यास संबंधित दोषी व्यक्तींवर शिस्तभंगाची शिफारस करेल.
- परंतू अद्यापही बऱ्याच कार्यालयात महिला तक्रार निवारण समित्या गठित करण्यात आलेल्या नाहीत ही बाब शासनाच्या निदर्शनास आली.

# तक्रार निवारण समिती

- मा.सर्वोच्च न्यायालयाने डॉ.मेधा कोतवाल-लेले आणि इरत विरूद्ध युनियन ऑफ इंडिया (WP/Cr No १७३-१७७/१९९) या खटल्यामध्ये २६ एप्रिल २००४ रोजी एक आदेश दिला.
- सर्व शासकीय निमशासकीय कार्यालयात या तक्रार निवारण समित्या गठित करणे बंधनकारक केले.

# तक्रार निवारण समिती

- सर्व जिल्हाधिकारी कार्यालये/जिल्हा परिषदा
- सर्व विभागीय आयुक्त कार्यालये /सर्व आयुक्तालये
- महानगरपालिका/नगरपरिषद/महापालिका रूग्णालये
- महाविद्यालये/विद्यापीठ/शासकीय ग्रामीण रूग्णालये
- सर्व गटविकास अधिकारी कार्यालये
- सर्व तहसिल कार्यालये
- सर्व सार्वजनिक उपक्रम (उदा.म्हाडा/सिडको/MMRDA

# अंतर्गत तक्रार समिती गठित करणे (कलम ४ नुसार)

- कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध,मनाई,निवारण) अधिनियम २०१३ याचे नियम ०९/१२/२०१३ रोजी प्रसिद्ध करण्यात आले.
- त्यानुसार विशाखा मार्गदर्शक तत्वांचा अनुषंगाने गठित करण्यात आलेल्या तक्रार निवारण समित्या सुधारित करण्याचे प्रस्तावित होते.
- यासाठी १९ जून २०१४ रोजी एक शासन निर्णय जारी करण्यात आला.

# अंतर्गत तक्रार समिती गठित करणे (कलम ४ नुसार)

- या शासननिर्णयान्वये २०१३ च्या अधिनियमातील तरतुदीनुसार ज्या आस्थापनांमध्ये १० किंवा १० पेक्षा अधिक अधिकारी/कर्मचारी यांचा समावेश आहे अशा नियोक्त्याने आपल्या आस्थापनेमध्ये अंतर्गत तक्रार समिती स्थापन केली पाहिजे



# अंतर्गत समितीची रचना

- कार्यालयातील वरिष्ठ महिला अधिकारी यांची अध्यक्ष म्हणून नियुक्ती करावी.
- सदर समितीमध्ये ज्यांना सामाजिक कार्याचा अनुभव आहे/ ज्यांना कायद्याचे ज्ञान आहे अशा दोन सदस्यांचा अंतर्भाव करावा
- महिलांच्या प्रश्नांची बांधील असलेल्या अशासकीय संघटना/लैंगिक छळाशी संबंधित प्रश्नांशी संबंधित एक सदस्य
- एकुण सदस्यांच्यापैकी ५०% महिला सदस्य असाव्यात
- सदस्यांची मुदत ३ वर्षे असेल

# स्थानिक तक्रार समिती (कलम ५/६/७)

- ज्या कार्यालयामध्ये १० किंवा त्यापक्षा कमी कर्मचारी असतील किंवा जिथे विभागप्रमुखाबाबतच तक्रार असेल तर अशा तक्रारी जिल्हा स्तरावरील स्थानिक तक्रार समितीकडे करण्यात यावी
- याच्या अंमलबाजावणीसाठी शासन प्रत्येक जिल्हातील जिल्हा न्यायाधिश किंवा अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधिश किंवा जिल्हाधिकारी/उपजिल्हाधिकारी यांना अधिकार देईल
- हे वरील पैकी अधिकारी स्थानिक तक्रार समिती गठित करेल.

# स्थानिक तक्रार समिती (कलम ५/६/७)

- या समितीची अध्यक्ष म्हणून सामाजिक कार्यकर्ती/महिलांच्या प्रश्नांशी/हिताशी संबंधित मान्यवर महिला असेल.
- जिल्ह्यातील तालुका/ब्लॉक/तहसिल/नगरपालिका या पातळीवर काम करणारी एक महिला सदस्य
- लैंगिक छळ प्रश्नांशी संबंधित बांधिलकी असलेल्या दोन सदस्य

# स्थानिक तक्रार समिती (कलम ५/६/७)

- जिल्ह्यातील समाजकल्याण अधिकारी/महिला बाल कल्याण अधिकारी या समितीचा पदसिद्ध सदस्य सचिव असेल
- अध्यक्ष व सदस्याची मुदत नानिर्देशित केलेल्या दिवसापासून ३ वर्षे असेल

# तक्रारीची चौकशी (कलम ११)

- प्रतिवादी कर्मचारी असल्यास सेवाप्रवेश नियमानुसार चौकशी होईल.
- सेवाप्रवेश नियम अस्तित्वात नसतील तर विहित नियमानुसार
- घर कामगार महिला असेल तर इंडियन पिनल कोड ५०९ नुसार पोलिस विभागाकडे
- चौकशी प्रक्रियेत दोन्ही बाजूंना म्हणणे मांडण्याची संधी दिली जाईल.

# तक्रारीची चौकशी

- तक्रारदार/प्रतिवादी सुनावणीवेळी पुरेशा सबळ कारणाशिवाय सलग 3 वेळा गैरहजर राहिले तर समिती चौकशी प्रक्रिया एकतर्फी थांबू शकते किंवा एकतर्फी निकाल देऊ शकते.
- अंतर्गत तक्रार सामिती/स्थानिक तक्रार सामिती यांना कोड ऑफ सिव्हील प्रोसिजर १९०८ नुसार दिवाणी न्यायालयाचे अधिकार असतील उदा.साक्ष देणे,कागदपत्रे मागविणे
- चौकशी ९० दिवसात संपली पाहिजे.

# कारवाईबाबत शिफारशी (कलम १६)

- लेखी माफी
- लेखी समज
- सक्त ताकीद किंवा ठपका ठेवणे
- पदोन्ती थांबविणे
- वार्षिक पगारवाढ थांबविणे
- सेवामुक्त करणे
- प्रतिवादीला समुपदेशन देणे

# कारवाईबाबत शिफारशी (कलम १६)

- परंतु उपरोक्त कारवाईची माहिती अथवा तक्रारदार/प्रतिवादी यांचा तपशील याबाबत माहितीच्या अधिकारात माहिती देता येणार नाही किंवा याबाबतचा तपशील कुठेही प्रसिद्ध करता येणार नाही.



# अपिलाची तरतूद

- समितीच्या शिफारशी मान्य नसतील किंवा शिफारशींची अंमलबजावणी झाली नाही तर न्यायालयाकडे अपिल करता येईल
- शिफारशी मिळाल्यापासून ९० दिवसांच्या आत अपील करता येईल

# धन्यवाद

