

# विशाखा समिती : कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई, निवारण) अधिनियम, २०१३:

## वाचन साहित्य

### प्रस्तावना

#### १.१ पार्श्वभूमी

कामाच्या ठिकाणी होणारा महिलांचा लैंगिक छळ हा भारतीय महिलांबाबत केलेल्या व्यापक भेदभावाचा एक भाग आहे, त्याचबरोबर महिलांच्या मानवी हक्काचे उल्लंघन करणारी ती एक हिंसा आहे. भारताच्या राज्य घटनेने महिलांना घरात व घराबाहेर महिला म्हणून, नागरिक म्हणून आणि कर्मचारी कष्टकरी वर्गाचा भाग म्हणून सन्मानाने, गुणवत्तापूर्ण जीवन जगण्यासाठी मुलभूत हक्क बहाल केले आहेत. याचबरोबर युनोने केलेले मानवी हक्कांचे विविध करारनामे, जाहीरनामे यानाही सदस्य राष्ट्र म्हणून भारताने मान्यता देऊन महिलांसह सर्वांच्या मानवी हक्काप्रती आपली बांधिलकी प्रदर्शित केली आहे.राज्य घटनेशी बांधिलकी आणि आंतरराष्ट्रीय पातळीवर मानवी हक्कांशी बांधिलकी यामुळे गेल्या काही वर्षात विविध प्रकारच्या हिंसाविरोधात संरक्षण देणारे विविध कायदे, धोरणे या द्वारा महिलांच्या मानवी हक्का बाबत आदर दाखवून संरक्षण, पूर्तता आणि संवर्धन केले जात आहे.

भारतातील कामगार कर्मचारी महिलांना कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळास तोंड द्यावे लागते.आणि याचे त्यांच्या विकासावर,आरोग्यावर परिणाम होतात.या गंभीर सामाजिक व कामगार प्रश्नाची दखल मा.सर्वोच्च न्यायालयाने घेऊन १३ ऑगस्ट १९९७ ला ऐतिहासिक द्वविशाखा मार्गदर्शक तत्वे जाहीर केली.

या मार्गदर्शक तत्वांमुळे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा विरुद्ध संरक्षण करणारी यंत्रणा उभी राहण्याची प्रक्रिया भारतात सुरु झाली.या यंत्रणा उभ्या रहात असतानाच या संदर्भात एक भक्कम कायदा असण्याची गरजही पुढे येऊ लागली.देशभरातील महिला संघटना, राष्ट्रीय महिला आयोग,केंद्रीय महिला बाल कल्याण विभाग यांनी पुढाकार घेऊन कायद्याचा मसुदा तयार केला .त्यावर देशभर चर्चा झाल्या.राष्ट्रीय सल्लागार मंडळानेही (गृह) यामध्ये योगदान केले. संसदेच्या दोन्ही सभागृहात चर्चा होऊन एप्रिल २०१३ मध्ये कायदा संमत झाला .व या कायद्याची नियमावलीही डिसेंबरला जाहीर झाल्याने आता या कायद्याची अंमलबजावणी सुरु झाली आहे.या कायद्याच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी सर्वत्र समित्या स्थापन होण्या बरोबरच या समित्यांची क्षमता बांधणी होणेही गरजेचे आहे.

विशाखा मार्गदर्शक तत्वानुसार महाराष्ट्राच्या शासकीय विभागांमध्ये तक्रार निवारण समित्या उभ्या राहिल्या आहेत.या समित्यांमधील सदस्यांना कामकाज करताना या कायद्याची सविस्तर माहिती होणे,कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या समस्येबाबत सदस्य अधिक संवेदनशील बनावेत, त्यांना या समस्येची कारणे माहित होणे,कायद्यातील तरतुदी माहित होणे आणि सदस्य म्हणून तक्रार निवारण करण्यासाठी त्यांची कौशल्ये वाढणे ही तातडीची गरज आहे.यासाठीच यशदाने समिती सदस्यांच्या प्रशिक्षणाचा महत्वाकांक्षी कार्यक्रम सुरु केला आहे.

## २. लिंगभाव व महिलांवर होणारी हिंसा

रेकॉर्ड ब्युरोच्या वार्षिक अहवालानुसार देशात महिलांवरील हिंसाचारात वाढच होत असल्याचे दिसून येते. महिलाविषयक कायद्यांची प्रभावी अंमलबजावणी या बरोबरच लिंगभावाधारित भेदभाव हे या हिंसेचे एक महत्वाचे कारण आहे. त्यामुळेच लिंगभाव (Gender) ही संकल्पना समजून घेणे आवश्यक आहे. पितृसत्ता व पुरुष प्रधान समाज व्यवस्था चालविणे व टिकवून धरणे हे लिंगभावाचे मुख्य कार्य आहे.

### २.१ पितृसत्ता, पुरुष प्रधान व्यवस्था म्हणजे काय?

**पितृसत्ता म्हणजे पित्याची सत्ता.** सत्ता म्हणजे सर्व प्रकारचे निर्णयाचे अधिकार. घरातील व्यक्तींनी काय शिकायचे, त्यांनी लग्न केंव्हा करायचे, शेतात काय पेरायचे, घरातील पैसा कसा वापरायचा, थोडक्यात घरातील आर्थिक व कौटुंबिक सर्व प्रकारच्या निर्णयाचे अधिकार. घरातील व्यक्तींबाबतचे निर्णयाचे अधिकार असणे. पितृसत्ता चालण्यासाठी पुरुष प्रधान व्यवस्था आली आहे.

### २.२ पितृसत्तेमध्ये सत्तेची उतरंड

- पितृसत्तेमध्ये सत्तेची उतरंड असते. वय, शारीरिक ताकद, पैसा, सामाजिक प्रतिष्ठा यानुसार सत्ता ठरते. उदाहरणार्थ घरातील अपंग किंवा प्रेमविवाह केलेला, आंतरजातीय विवाह केलेल्या भावाला सत्ता नसते. किंवा खूप म्हातान्या व्यक्तीलाही सत्ता नसते.
- पितृसत्तेत स्त्रिया सत्तेच्या सर्वात खाली असतात. व त्यांना निर्णयाचे अधिकार नसतात.
- मुलाचे लग्न झाल्यावर स्त्री सासू होते व पितृसत्तेचा भाग होते पण तरीही ती सत्तेच्या उच्चपदी नसते.

### २.३ पुरुषप्रधान समाजव्यवस्थेचे स्त्री जिवनावरील नियंत्रणे

हे नियंत्रण कौटुंबिक रीतीरिवाज, प्रथा, धार्मिक समजुती, स्त्रियांबद्दलच्या धारणा यामधून ठेवले जाते त्याच बरोबर आर्थिक, शारीरिक, लैंगिक आणि मानसिक हिंसेचा वापर करून हे नियंत्रण ठेवले जाते. त्याच बरोबर पितृसत्तेमध्ये मर्दानगी व स्त्रीत्व या संकल्पना द्वारा आदर्श पुरुष व स्त्री च्या साचेबंद भूमिका तयार करून त्याला नैतिक, नैसर्गिक मानले जाते व त्या आदर्शाचा आग्रह धरला जातो.

- क. स्त्रियांचे श्रम :** स्त्रियांचे श्रम दुय्यम मानले जातात. घरकाम ही फक्त स्त्रियांचीच जबाबदारी मानली जाते. हे श्रम अनुत्पादक बिनमोलाचे मानले जातात. चूल आणि मुल एवढीच स्त्रीचे क्षेत्र मानले जाते. स्त्रियांना समान कामाला समान वेतन मिळत नाही. स्त्रियांना स्त्रीसुलभ व्यवसायातच काम करण्यास प्राधान्य दिले जाते.
- ख. पुनरुत्पादक शक्ती :** स्त्रीच्या शरीर रचनेत गर्भाशय आहे, पण किती मुले जन्माला घालायची, दोन मुलात किती अंतर असले पाहिजे, गर्भनिरोधके कोणती वापरायची याचे अधिकार पुरुषांकडे रहातात. मुलगाच झाला पाहिजे असा स्त्रीवर दबाव असतो.
- ग. लैंगिकता :** वंशाचा वारस स्त्री देणार असल्याने तिच्यायानी शुचितेचा आग्रह धरण्यात आला. आणि ही योनि शुचिता म्हणजे तिचा पोशाख, भाषा, तिचे पुरुषांशी वागणे, समाजात वावरणे, या सर्वांमध्येही पहिली जाते. अगदी लहान वयापासून योनिशुचिता शिकवली जाते. तिच्या वैवाहिक

स्थानानुसारही तीच्यावर योनिशुचितेसाठी बंधने येतात.विवाह पूर्व काळ, नवरा असताना, विधवा, परीत्यक्ता, घटस्फोटीत असताना तिच्या लैंगिकते वर नियंत्रणेअसतात.पोशाख,पुनर्विवाह यावर बंधने येतात.

**घ. संचार स्वातंत्र्य :** स्त्रीने घरातील पुरुषांची परवानगी घेतल्याशिवाय तिला बाहेर जाता येत नाही.तिच्या संचार स्वातंत्र्या वरील नियंत्रण हा लैंगिकते वरील नियंत्रणाचाच एक भाग आहे.

**च. मालमत्ता व इतर संपत्ती व संसाधने:** महिलांना संपत्ती व स्थावर धारण करण्याचा हक्क नाही.कायदा असला तरी त्याची अंमल बजावणी होत नाही.स्त्रीधनही महिलांकडून काढून घेतले जाते.महिलाना त्यांच्या पगारावरही हक्क नसतो.

या पाचही नियंत्रणांद्वारा स्त्रीला तिच्या कुटुंबात दुय्यम स्थान दिले जाते.

## २.४ असमानता टिकवणाऱ्या संस्था

पितृसत्तेने निर्माण केलेली ही विषमता, असमानता समाजात कशी टिकते? कोण टिकवते? ही विषमता, असमानता टिकवण्याचे काम विविध संस्था मार्फत सतत चालू असते.

- पितृसत्ता व पुरुषप्रधानतेने निर्माण केलेली स्त्री विषमता टिकवण्याचे काम सामाजिक संस्था करतात. कुटुंबसंस्था, धर्मसंस्था, शिक्षण व्यवस्था, शासन व्यवस्था, अर्थव्यवस्था, बाजारपेठ, प्रसारमाध्यमे ही विषमता टिकवून ठेवतात. पितृसत्ता टिकवणे, ती कार्यरत ठेवणे या साठी या संस्था महत्वाची भूमिका बजावतात. ही विषमता शिकवली जाते. एका पिढीकडून दुसऱ्या पिढीला ही विषमता शिकवली जाते.
- या विषमतेचे समर्थन करणारे रीतीरिवाज, धारणा, नियम, स्त्रीवरील धार्मिक, आर्थिक, शैक्षणिक, सामाजिक, राजकीय बंधने तयार करतात. स्त्रीवर घरात आणि घराबाहेर बंधने येतात. विषमता, असमानता टिकवली जाते त्याच बरोबर, संस्कार, रीतीरिवाज यामधून त्याची मुळे घट्ट केली जातात
- आणि त्यामुळे स्त्री पुरुष विषमता टिकून राहतेच पण ती नैसर्गिक वाटू लागते.

## २.५ असमानतेचे स्त्रियांवर होणारे परिणाम

या असमानतेचे स्त्रियांवर अनेक प्रकारचे परिणाम होतात -

- स्त्रियांचे दुय्यम स्थान तयार होते.
- स्त्रियांवरील हिंसेला अनुकूल परिस्थिती तयार होते. विविध प्रकारच्या हिंसा घरात व घराबाहेर होतात.
- स्त्रियांच्या मानसिक आणि शारीरिक क्षमतांवर परिणाम होतो. किंवा त्यांच्या क्षमता वापरावर बंधने येतात.

## २.६ मर्दानगी व पुरुषप्रधानता

पुरुष प्रधानता व पुरुषसत्ता टिकविण्यासाठी आदर्श पुरुषत्वाची आणि स्त्रीत्वाची धारणा तयार केली जाते. या आदर्श पुरुषत्वाला मर्दानगी म्हटले जाते. मर्द म्हणजे जो सत्ताधारी, नियंत्रक आणि हिंसक या भूमिका कार्यक्षमतेने बजावतो. या भूमिकांचे समर्थन कौतुक केले जाते. अशा पुरुषांना कुटुंब, समाज, कामाची ठिकाणे, जात यामध्ये सन्मान दिला जातो.खूप लहान वयापासून मुलांना मर्द बनण्याचे संस्कार केले जातात.

जीवनाच्या सर्व क्षेत्रात मर्दानगी ची प्रतीके तयार होतात. प्रसार माध्यमे अशी प्रतीके तयार करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

## २.७ मर्दानगीची काही प्रतीके

आक्रमक भाषा, शिव्या देऊन बोलणे, देहबोली, पोशाख, जोराने वाहन वापरणे, स्त्रियांचा वापर, एकतर्फी प्रेम करणे व संबंधित मुलीला त्रास देणे, घरातील व घराबाहेरील स्त्रियांना कमी लेखणे.

जात, धर्म, वर्ग, प्रदेश, वय, व्यवसाय, पद सत्तेतील स्थान यानुसार ही प्रतीके बदलतात. या प्रतीकामधून स्त्रियांवरील सत्तेचे, नियंत्रणाचे, हिंसेचे समर्थन करणारे वातावरण तयार केले जाते व महिलांना ही व्यवस्था स्वीकारण्यास सांस्कृतिक अप्रत्यक्ष दहशतीचे वातावरण तयार केले जाते.

अशा सर्व प्रक्रियांमधून तयार झालेला पुरुष घरात व घराबाहेर व्यवहार करताना स्त्रियांबद्दलच्या सत्तेच्या, नियंत्रणाच्या व हिंसेच्या सर्व धारणा घेऊन वावरतो. आणि या मधूनच स्त्रियांवरील हिंसेची आणि कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ करण्याची मानसिकता तयार होते. कामाच्या ठिकाणचा लैंगिक छळ आणि पितृसत्ता यांचे असे नाते आहे.

पितृसत्तेचे स्त्रियांवरील नियंत्रण आणि दररोजचा व्यवहार, व पितृप्रधान प्रक्रीया टिकवून धरण्यासाठी लिंगभाव तयार केला जातो.

लिंग भेदभाव, पितृसत्ता, पुरुषप्रधान व्यवस्था आणि मर्दानगी यामुळे पूर्ण जीवनभर महिलांना सर्व प्रकारच्या भेदभावाना तोंड द्यावे लागते. स्त्री आणि पुरुषामध्ये आपल्या समाजात सामाजिक, आर्थिक शैक्षणिक, सांस्कृतिक, धार्मिक भेदभाव केला जातो.

## २.८ स्त्री व पुरुषांच्या साचेबंद भूमिका

स्त्रीला नाजूक, हळवी, रडकी, अशक्त, त्यागी, प्रेमळ, कष्टाळू, मायाळू, भित्र्या समजले जाते तर पुरुष कडक, संतापी, कर्ता, शूर, रांगडा मर्द समजला जातो. स्त्री व पुरुषांचे हे गुण नैसर्गिक मानले जातात. पण खरोखर हे सर्व नैसर्गिक आहे का? या धारणांवर चर्चा करताना असे लक्षात येते की ज्या काही धारणा नैसर्गिक वाटतात त्या नैसर्गिक नसून त्या सामाजिक आहेत. समाजाने तयार केलेल्या आहेत. स्त्री विषयक धारणा स्त्रियांना कमी लेखणाऱ्या आहेत. थोडक्यात स्त्री पुरुषांमधील शारीरिक फरकावर आधारित ज्या सामाजिक भूमिका त्यांना दिल्या जातात त्याला लिंगभाव म्हणतात आणि त्यात सत्ता संबंध आहेत.

लिंगभाव या शब्दात लिंग व भाव असे दोन शब्द आहेत. लिंग हा संस्कृत शब्द आहे. लिंग म्हणजे खुण. दोन मानवामधील फरक ओळखायची खुण म्हणजे लिंग. sex आणि gender यामध्ये फरक आहे. स्त्री आणि पुरुषामध्ये नैसर्गिक फरक आहे.



sex (नैसर्गिक लिंग )	gender (सामाजिक लिंग)
निसर्गाने निर्माण केलेले आहे.	समाजाने निर्माण केलेले आहे
सहजपणे बदलता येत नाही	सहजपणे बदलता येते
ही विविधता आहे	ही विषमता आहे.

### २.८.१ नैसर्गिक लिंग (सेक्स)

स्त्री आणि पुरुषांमध्ये शारीरिक फरक आहे. स्त्रीला गर्भाशय, स्तन आहेत. पुरुषाला लिंग आहे तर स्त्रीला योनी आहे. स्त्रीला मासिकपाळी येते. स्त्रीला गर्भाशय असल्याने तिच्या पोटात बाळ वाढते व ती बाळाला स्तनपान देते. हे शारीरिक फरक सर्व समाजात, सर्वत्र आणि मानवी समाजाच्या प्रारंभ पासून आहेत. हे शारीरिक फरक बदलता येत नाहीत. या फरका खेरीज दोघांमध्ये कोणताही फरक नाही. हे नैसर्गिक लिंग आहे.

### २.८.२ सामाजिक लिंग (जेन्डर)

पण या फरकावर आधारित पोशाख, भाषा, व्यवसाय व दररोजच्या जीवनात दोघांनाही वेगळ्या भूमिका आल्या आणि पुरुषाच्या भूमिका श्रेष्ठ आणि स्त्रीच्या भूमिका हलक्या मानल्या गेल्या. थोडक्यात स्त्री पुरुषांमधील शारीरिक फरकावर आधारित ज्या सामाजिक भूमिका त्यांना दिल्या जातात त्याला लिंगभाव म्हणतात आणि त्यात सत्ता संबंध आहेत. हे सामाजिक लिंग आहे. या भूमिका कुटुंब, धर्म, प्रदेश जात, वर्ग यानुसार वेगवेगळ्या असतात. व या भूमिका पितृसत्ता ठरवून देते. या सामाजिक भूमिका का तयार केल्या जातात?

### २.९ लिंगभावाचे मुख्य कार्य

पितृसत्ता व पुरुष प्रधान समाज व्यवस्था चालविणे व टिकवून धरणे हे लिंग भावाचे मुख्य कार्य आहे. वरील भागात आपण पितृसत्तेची कार्यपद्धती, रचना पहिली हे सर्व टिकवून धरणे हे लिंग भावाचे कार्य आहे. लिंगभाव (Gender) ही संकल्पना स्त्री व पुरुष यांनी कसे वागावे हे ठरवते. दोघांच्याही विशिष्ट भूमिका ठरवून देते. दोघांचेही आदर्श गुण, स्वभाव ठरवून देते. समाजाच्या या धारणाप्रमाणे चालणाऱ्या व्यक्तीला समाज चांगला मान देतो. स्त्री विषयक धारणाप्रमाणे वागणाऱ्या स्त्रीला आदर्श स्त्री मानले जाते.

### २.१० लिंगभावाची सामाजिक बांधणी

लिंगभाव म्हणजे सामाजिक भूमिका. या भूमिका आपोआप तयार होत नाहीत तर लिंगभावाची सामाजिक बांधणी पुढील सामाजिक संस्थांमार्फत होते - कुटुंब संस्था, शिक्षण व्यवस्था, धर्म, अर्थव्यवस्था व बाजार पेठ, शासन संस्था, प्रसार माध्यमे, जातीव्यवस्था, या सर्व संस्था स्त्री पुरुषांच्या सामाजिक भूमिकांची बांधणी करतात. समर्थन करीत रहातात.

## २.११ लिंगभावाची व्यवस्था

स्त्रियांचे दुय्यम स्थान नैसर्गिक नसून सामाजिक आहे. स्त्रियांना दिलेल्या भूमिका दुय्यम व हलक्या मानल्या जातात. व या भूमिका चूल आणि मुल व कुटुंबाच्या परिघात ठेवल्या जातात. स्त्रियांना सत्ता, संपत्ती आणि प्रतिष्ठा यापासून वंचित ठेवले जाते. स्त्रीची कुटुंबातील किंवा घराबाहेरील प्रतिष्ठा तिचे वैवाहिक स्थान, तिला मुल असणे आणि मुलगा असणे यावरून ठरते. पुरुषांना मात्र हे निकष लागू नसतात. एवढेच नव्हे तर विधवा, परित्यक्ता, अपत्यहीन स्त्रियांना समाजात शुभ कार्यात सामावून घेतले जात नाही. अशा महिलांचा शुभ कार्यातला सहभाग अशुभ मानला जातो व त्यांना एका अर्थाने बहिष्कृत केले जाते.

## २.१२ पुरुषांचे विशेष अधिकार व सवलती

लिंगभाव व्यवस्थेत पुरुषांना विशेष अधिकार व सवलती दिलेल्या असतात. एकापेक्षा जास्त लग्न करणे, व्यसन, पैसा कसाही खर्च करणे, घरी केंव्हाही येणे, स्त्रिया व मुलांवर हिंसा करणे, अपमान करणे. स्त्रियां मात्र अशा कोणत्याच विशेष सवलती नसतात.

पण या भेदभावाचा एक मोठा हिस्सा म्हणजे महिलांवर जीवनभर विविध वयात वेगवेगळ्या हिंसा होत रहातात. जन्माधीपासून ते मृत्यूनंतरही महिलांबाबत भेदभाव आणि हिंसा होत रहाते. या हिंसेबाबत समाजाच्या, स्त्रियांच्या अनेक धारणा पितृसत्ता लिंगभावाच्या बांधणीत तयार करते. त्यामुळे या हिंसा नैसर्गिक किंवा समर्थनीय आहेत अशी धारणा तयार होते.

गोस्वामी तुलसीदास यांचे एक वचन प्रसिद्ध आहे “ढोर, गवार, शुद्र, पशु, नारी, ये सब ताडन के अधिकारी”

## २.१३ पुरुषप्रधान समाजात महिलांवरील हिंसा

महिलांवरील हिंसा फक्त शारीरिक हिंसे पुरती मर्यादित नाही. महिलांवरील हिंसेचे चार प्रकार आहेत. शारीरिक, मानसिक-भावनात्मक, लैंगिक व आर्थिक हिंसा. जीवन भर आयुष्याच्या वेगवेगळ्या टप्प्यांवर महिलांना हिंसेला सामोरे जावे लागते. स्त्रियांवर सुरक्षित समजल्या जाणाऱ्या तिच्या घरात आणि घराबाहेर समाजात सर्व प्रकारच्या, शारीरिक, मानसिक, लैंगिक, आर्थिक हिंसा होत रहातात. वयोगटानुसार साधरणपणे पुढील हिंसा होत रहातात -

- **जन्मपूर्व : स्त्रीच्या** जन्माआधीपासूनच तिच्या बाबत भेदभाव केला जातो. स्त्री गर्भ असेल तर गर्भपात करून तिला जन्म नाकारला जातो.
- **वयोगट ० ते ६ :** अगदी लहान वयापासून शारीरिक, मानसिक, लैंगिक, आर्थिक हिंसा होत असते. बालमजुरी, मुलगी म्हणून भेदभाव, शिक्षण, आरोग्याकडे दुर्लक्ष, इतर आवडी निवडी विकास याकडे दुर्लक्ष (उदा.क्रीडा), बाल लैंगिक अत्याचार.
- **वयोगट ६ ते १४ :** या वयातही शारीरिक, मानसिक, लैंगिक आर्थिक हिंसा होत असते. बालमजुरी, मुलगी म्हणून भेदभाव, शिक्षण आरोग्याकडे दुर्लक्ष, शिक्षण सोडावे लागणे इतर आवडी निवडी विकास याकडे दुर्लक्ष (क्रीडा), घरात आणि घराबाहेर बाल लैंगिक अत्याचार होतात.
- **वयोगट १४ ते १८ :** या वयोगटानुसार शारीरिक, मानसिक, लैंगिक आर्थिक हिंसेचे स्वरूप बदलते, बालमजुरी, मुलगी म्हणून भेदभाव, शिक्षण, आरोग्याकडे विशेषतः प्रजनन आरोग्याकडे दुर्लक्ष, शिक्षण सोडावे लागणे इतर आवडी निवडी विकास याकडे दुर्लक्ष (क्रीडा), या बरोबरच बालविवाह,

हुंझ्यावरून छळ, कौटुंबिक हिंसाचार, छळ होत राहतो. गर्भपात व बाल वयातील प्रसुतीला तोंड द्यावे लागते. कामाच्या ठिकाणी अपुरी मजुरी, लैंगिक अत्याचार होतात.

- **वयोगट १८ ते २१ :** या वयोगटालाही शारीरिक, मानसिक, लैंगिक आर्थिक हिंसा सहन करावी लागते. लहान वयात गर्भवती राहणे, गर्भपात, मुलगा होण्यासाठी मुलीचा गर्भ पाडणे, शिक्षण, आरोग्याकडे विशेषतः प्रजनन आरोग्याकडे दुर्लक्ष, शिक्षण सोडावे लागणे, इतर आवडी - निवडी, विकास याकडे दुर्लक्ष (क्रीडा), मनाविरुद्ध विवाह, हुंझ्यावरून छळ, कौटुंबिक हिंसाचार, पतीने घर खर्चासाठी पैसे न देणे, कामाच्या ठिकाणी लैंगिक हिंसाचार
- **वयोगट २१ ते ४० :** शारीरिक, मानसिक, लैंगिक, आर्थिक हिंसा वयानुरूप बदलतात. आरोग्याकडे विशेषतः प्रजनन आरोग्याकडे दुर्लक्ष शिक्षण सोडावे लागणे इतर आवडी निवडी विकास याकडे दुर्लक्ष (क्रीडा), हुंझ्यावरून छळ, कौटुंबिक हिंसाचार, मुलासाठी लादलेली बाळंतपणे व त्यासाठी गर्भपात, कामाचा बोजा कुपोषण यामुळे होणारा गर्भपात, घर खर्चास पतीने पैसे न देणे, कामाच्या ठिकाणी लैंगिक हिंसाचार
- **वयोगट ४० ते ६० :** शारीरिक, मानसिक, लैंगिक, आर्थिक हिंसाचा या वयोगटाही चालू असतात. आरोग्याकडे दुर्लक्ष, हुंझ्यावरून छळ, कौटुंबिक हिंसाचार, आरोग्याकडे विशेषतः प्रजनन आरोग्याकडे दुर्लक्ष, हुंझ्यावरून छळ, कौटुंबिक हिंसाचार, घर खर्चास पतीने पैसे न देणे, कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ (४५-५० वयापर्यंत), मुलांनी दुर्लक्ष करणे, घरातून हाकलून लावणे, सांभाळ न करणे. आरोग्याकडे दुर्लक्ष.
- **वयाच्या साठीनंतरही :** शारीरिक, मानसिक, आर्थिक हिंसाचार या वयोगटाही चालू असतात. संपत्ती नावावर असल्यास दबाव आणून सही घेतली जाते व त्यानंतर कुटुंबाकडून पूर्ण दुर्लक्ष केले जाते.

#### वरील वर्णनावरून पुढील गोष्टी स्पष्ट होतात -

- महिला घरात व घराबाहेर सुरक्षित नाहीत.
- सर्व वयोगटातील महिलांवर हिंसा होते.
- कामाच्या ठिकाणीही हिंसा होते

#### या सर्व हिंसाबाबत समाजाच्या विविध, धारणा लिंगभावाच्या बांधणीतून केल्या जातात -

- हिंसेसाठी महिलाच जबाबदार असतात.
- हिंसा ही खाजगी बाब आहे.
- हिंसाविरोधी कायद्यांचा महिला दुरुपयोग करतात.
- स्त्रियाच स्त्रियांवर हिंसा करतात.
- हिंसेबाबत महिलांच्या तक्रारी खोट्या असतात.

लिंगभाव व हिंसा याचे असे नाते आहे. हिंसेशिवाय पितृसत्ता टिकू शकणार नाही. आणि यासाठी आवश्यक असे वातावरण आणि सामाजिक भूमिका लिंगभावातून तयार केल्या जातात.

### ३. लैंगिक छळाचे प्रकार

कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ म्हणजे स्त्रीवरील सत्ता, आणि नियंत्रण आणि तिच्याबाबत व्यापकपणे केलेल्या लिंगभावाधारित भेदभावाचाच एक भाग आहे. जाती व्यवस्था आणि वर्ग व्यवस्थेने निर्माण केलेल्या भेदभावाचा आणि लिंगभावाधारित भेदभावाचाही हा महत्वपूर्ण हिस्सा आहे.

कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ म्हणजे फक्त शारीरिक हिंसा नव्हे. हा लैंगिक छळ शरीर स्पर्श, विनयभंग, बलात्कार एवढ्यापुरता मर्यादित नसतो. जगभरात आणि भारतात लैंगिक छळाचे विविध प्रकार आढळून येतात. तंत्रज्ञान व माहिती तंत्रज्ञानाच्या प्रचार, प्रसार आणि सहज उपलब्धतेमुळे लैंगिक छळाच्या नव्या स्वरूपाची भर पडली आहे.

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळात शारीरिक हिंसाचाराबरोबरच भावनिक आणि मानसिक छळ आर्थिक आणि व्यावसायिक हानी करणे याचाही समावेश होतो. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा मध्ये खालील दोन प्रकारच्या वर्तनाचाही समावेश होतो.

#### ३.१ कोणत्याही गोष्टीच्या बदल्यात होणारा लैंगिक छळ (Quid pro quo Sexual Harassment)

कोणत्याही गोष्टीच्या बदल्यात होणारा लैंगिक छळ Quid pro quo हा लॅटिन भाषेतला शब्द आहे. कशाच्या तरी बदल्यात काही तरी' असा त्याचा अर्थ आहे. Quid pro quo (कशाच्या तरी बदल्यात काही तरी) लैंगिक छळ म्हणजे लैंगिक गोष्टीची मागणी करणे आणि ती पूर्ण न केल्यास नोकरीवर दुष्परिणाम होण्याची धमकी देणे किंवा पूर्ण केल्यास बढती, पगारवाढ देणे.

या प्रकारच्या लैंगिक छळ मालक किंवा अधिकार, सत्ता असलेली व्यक्ती करते. त्याला स्त्रीच्या कामावर नियंत्रण, परीवेक्षण, तिच्या कामाचे मूल्यमापन किंवा तिच्या नोकरीबाबतचे निर्णय घेण्याचे अधिकार असतात. असे पुरुष स्त्रीची नोकरी पणाला लाऊन तिच्याकडे लैंगिक संबंधांची मागणी करतात. व त्या बदल्यात तिला बढती, पगारवाढ, अन्य सोयीसुविधा देण्याचे आमिष दाखवतात. व तिने मागणी पूर्ण न केल्यास तिची बदली, किंवा तिला अन्य प्रकारे त्रास देण्याच्या प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्ष धमक्या देतात.

#### ३.२ कामाच्या ठिकाणचे कलुषित वातावरण आणि लैंगिक छळ

या प्रकारच्या लैंगिक छळ मालक किंवा अधिकार, सत्ता असलेली व्यक्ती करते. जेव्हा एखाद्या स्त्रीला असा पुरुष लैंगिक संबंधासाठी विनंती करतो व ती विनंती ती स्त्री नाकरते किंवा इतर प्रकारचे लैंगिक स्वरूपाचे तोंडी किंवा शारीरिक, शाब्दिक किंवा अन्य प्रकारचे वर्तन करतो. व त्या स्त्रीने त्या बाबत आवाज उठविला किंवा आवाज उठवू नये म्हणून स्त्रीच्या कामात अनावश्यक हस्तक्षेप वा ढवळाढवळ केली जाते किंवा धाक दाखवून, तिच्या कामावरील सेवा सुविधा बंद करून किंवा अन्य कोणत्याही प्रकारे तिला कामाच्या ठिकाणी प्रतिकूल वातावरण निर्माण केले जाते. अशा प्रकारच्या वर्तनाचा लैंगिक छळात समावेश होतो.

## ४. कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ : गैरसमज व वास्तव

कामाच्या ठिकाणी होणारा महिलांचा लैंगिक छळ हा महिलांवरील व्यापक हिंसाचाराचा एक भाग, हिस्सा आहे. त्यामुळे महिलांवरील हिंसाचाराबद्दल समाजात ज्या चुकीच्या धारणा, गैरसमज आहेत ते कामाच्या ठिकाणी होणारा महिलांचा लैंगिक छळाबाबतही आहेत. पितृसत्तेचे स्त्रीच्या लैंगिकतेवर, संचार स्वातंत्र्यावर नियंत्रण असते. स्त्रियांच्या पोशाखाबाबतचे नितीनियमही त्यांच्या लैंगिकतेवरील त्यांच्या नियंत्रणाचा एक भाग असतो. स्त्रियांनी हि नियंत्रणे तोडली तर त्यांच्यावर हिंसा होते व अशाप्रकारे त्या स्वतःच हिंसेला जबाबदार असतात असे समज घट्ट केले जातात. हे गैरसमज म्हणजेच एका अर्थाने सामाजिक आणि सांस्कृतिक धारणा विविध प्रकारांनी विविध सामाजिक घटकांकडून एका पिढीकडून दुसऱ्या पिढीकडे दिले जातात. आहेत आणि त्या समाजमनात घट्ट रुतून रहातात फक्त पुरुषच नव्हे तर स्त्रीयाही या धारणांच्या शिकार झालेल्या असतात.

हे गैरसमज हिंसेचे समर्थन करतात, एवढेच नव्हे तर ही हिंसा नैसर्गिक आहे, चुकीची नाही असा विचार घट्ट करतात. हे गैरसमज समाजात व्यक्ती, संस्था यांच्याकडून एक सत्य म्हणून सतत पसरवले जातात. या गैरसमजाना फार आव्हानही दिले जात नाही. कायद्याची प्रभावी अंमलबजावणी करायची असेल आणि पिडीत महिलेला न्याय मिळवून द्यायचा असेल आणि त्याचबरोबर या कायद्या बाबत प्रभावी जनजागृती करायची असेल, कायद्याबाबत सकारात्मक दृष्टीकोन तयार करायचा असेल तर या सर्वाना असणारी आव्हाने तपासून ओळखून त्यावर उपाय योजना केली पाहिजे. आणि यातील पहिले आव्हान आहे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या महिलांच्या लैंगिक छळाबाबत असलेले गैरसमज. हे गैरसमज दूर होण्यासाठी प्रशिक्षणे, कार्यशाळा यातून आवर्जून प्रयत्न केला पाहिजे. या गैरसमजांचे अनेक परिणाम होतात.

### ४.१ गैरसमजांचे होणारे परिणाम

कामाच्या ठिकाणी होणार्या महिलांच्या लैंगिक छळाकडे कुटुंब, समाज गांभीर्याने पाहत नाही. स्वतः पिडीत महिलाही स्वतःवर होणाऱ्या अन्यायाविरुद्ध कोणाशी, अगदी कुटुंबियांशीही बोलत नाही. आणि अशामुळे तिच्यावर शारीरिक व मानसिक परिणाम होतात अशा गैरसमजांमुळे महिला तक्रार करण्यास पुढे येत नाहीत. त्याचबरोबर बाकी सहकारी स्त्री पुरुष साक्ष देणे किंवा अन्य मदत करण्यास उदासीन रहातात. विवाहित स्त्रीला ना नवऱ्याशी व सासरच्या कोणाशी बोलणे अवघड होते. याचा ती स्त्री व तिचा पती यांच्या सहजीवनावर परिणाम होतो. जर ती बोलली तर नवऱ्याचीच हिंसा, संशय या सर्वाला तिला तोंड द्यावे लागते. जर ती अविवाहित असेल तर तिला घरात खूपच बंधने येऊ शकतात, किंवा नोकरी सोडण्यास भाग पाडले जाते. अनेकदा ती आपले काम सोडून देते.

समिती सदस्यही या गैरसमजांचे बळी असतील तर तक्रार करणाऱ्या स्त्रीला न्याय मिळणे अवघड राहील. या गैरसमजांबाबत बोलले नाही, त्याची दखल घेतली नाही तर समाजात लैंगिक छळाविरुद्ध वातावरण तयार होणार नाही. व परिणामी हिंसामुक्त समाज तयार करण्याच्या प्रक्रियेत अडथळे तयार होतील. या व अन्य कायद्यांच्या अंमलबजावणीतही अडथळे तयार होतील.

हे गैरसमज अनेक आहेत. या प्रत्येक गैरसमजाबाबत चर्चा करून उत्तरे दिली पाहिजेत. खालीलप्रमाणे महत्वाच्या गैरसमजाबाबत उत्तरे देता येतात.

अ.क्र.	गैरसमज	वास्तव
१	हिंसा हा आपल्या संस्कृतीचा भाग आहे.	हिंसा हा गुन्हा आहे आणि त्याला कायद्याने शिक्षा होऊ शकते.
२	काही महिला स्वतःच्या वर्तनाने पुरुषांना हिंसा कण्यास प्रोत्साहन देतात.	कोणत्याही स्त्रीला स्वतःवर हिंसा व्हावी असे वाटत नाही. स्त्रियांवरील हिंसेला पुरुषच जबाबदार असतात.
३	स्त्रियांच्या तोकड्या पारदर्शक कपड्यामुळे त्यांच्यावर हिंसा होते. त्यामुळे हिंसा झाल्यावर त्यांनी तक्रार करू नये.	स्त्रियांना त्यांच्या मर्जीप्रमाणे आणि सोयीस्कर पोशाख करण्याचा हक्क आणि स्वातंत्र्य आहे. प्रश्न पुरुषांनी मानसिकता बदलण्याचा आहे. लैंगिक छळ झालेल्या सर्वच स्त्रिया तोकड्या कपड्यात नसतात.
४	लैंगिक छळ करणारे पुरुष मनोरुग्ण, मानसिक संतुलन गमावलेले, अशिक्षित, आणि असभ्य असतात.	अनेक स्त्रियांचा लैंगिक छळ करणारे पुरुष उच्च पदस्थ, उच्चशिक्षित आणि समाजात प्रतिष्ठा असणारे आहेत.
५	महिलांवरील हिंसा हे मर्दानगीचे लक्षण असते.	मर्दानगीच्या चुकीच्या कल्पनेमुळे, मर्दानगी म्हणजे हिंसक, नियंत्रक आणि सत्ता गाजवणे यामुळे हिंसा होते. यात कोणतेही शोथ नाही. अशी मर्दानगी हि मानवतेला काळिमा आहे आणि त्या पुरुषालाही <b>degrade</b> करणारी आहे.
६	सर्व पुरुष नैसर्गिकरीत्या हिंसक असतात.	सर्व पुरुष नैसर्गिकरीत्या हिंसक नसतात. जे हिंसक बनलेले असतात त्यांना समुपदेशन किंवा अन्य उपचारांनी हिंसक असण्यापासून मुक्त करता येते.
७	लैंगिक छळ हे स्त्रीवरील प्रेमाचे लक्षण असते.	कोणत्याही स्त्रीचा लैंगिक छळ हि हिंसाच आहे. तेप्रेमाचे लक्षण मानणे हे हिंसेचे समर्थन आहे आणि असे प्रेम स्त्रियांना नक्कीच आवडत नाही. असे प्रेम एकतर्फी हाते.
८	शरीरविक्रय करण्याच्या महिलांनी लैंगिक छळाबाबत बोलणे चुकीचे आहे.	शरीरविक्रय करण्याच्या महिलांनाही लैंगिक संबंधास नकार देण्याचा हक्क आहे. त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी त्यांची पोलीस, अन्य गिन्हाईके, जेवण, चहा घेऊन येणारे यांच्याकडून लैंगिक छळ होत असतो.
९	स्त्रिया नाही म्हणतात तेंव्हा त्याचा अर्थ होय असाच असतो.	स्त्रिया नाही म्हणतात तेंव्हा त्याचा अर्थ होय असाच असतो. असाच असतो. पुरुषांनी स्त्रीचा नकार पचवायला शिकले पाहिजे आणि तिच्या भावनांचा आदरही केला पाहिजे. स्त्रियांवरील एकतर्फी प्रेम आणि त्यातून केल्या जाणाऱ्या लैंगिक छळाचे

अ.क्र.	गैरसमज	वास्तव
		समर्थन करण्यासाठी हा समज खूपच लोकप्रिय केला गेला आहे.
१०	महिलांना छेडछाड किंवा लैंगिक छळ मनातून आवडतो.	महिलांना छेडछाड किंवा लैंगिक छळ ही अपमानास्पद भयकारक, दहशतीची गोष्ट आहे. हि स्त्रियांना आवडत नाही.
११	महिला लैंगिक छळ व छेडछाड विरुद्ध बोलत नाहीत म्हणजे त्यांना त्या गोष्टी आवडतात	सामाजिक दबाव, कुटुंबातील व्यक्तींचा दृष्टिकोन, स्त्रियांनाच अशा घटनांना कारण मानण्याचा दृष्टिकोन यामुळे त्या तक्रार करीत नाहीत. अशा छळाचा त्यांना मानसिक शारीरिक त्रास खूप होतो.
१२	महिलांचा लैंगिक छळ, छेडछाड या काही गंभीर किंवा कोणाला त्रासदायक ठरणाऱ्या गोष्टी नाहीत. याचे उगाचच अवडंबर केले जाते.	महिलांचा लैंगिक छळ, छेडछाड याचा त्यांना मानसिक शारीरिक त्रास खूप होतो. म्हणून या वरवर किरकोळ वाटणाऱ्या पण परिणामतः खूप गंभीर असणाऱ्या घटना आहेत.
१३	जिथे जाऊ नये तेथे स्त्रिया जातात त्यामुळे त्यांना लैंगिक छळ आणि हिंसेला तोंड द्यावे लागते.	स्त्रियांसाठी सर्व ठिकाणे सुरक्षित असली पाहिजेत.

## ५. आंतरराष्ट्रीय स्तरावर लैंगिक छळाची संकल्पना व चर्चा

लैंगिक छळ हा स्त्रियांवर होणाऱ्या व्यापक भेदभावाचा हिंसाचाराचा एक भाग आहे. यात शारीरिक हिंसाचाराबरोबरच, भावनिक आणि मानसिक हिंसा किंवा स्त्रियांचा छळ करणे, त्याचबरोबर आर्थिक आणि व्यावसायिक हानी पोहोचवणे याचा समावेश होतो. हिंसाचाराच्या इतर प्रकारांप्रमाणेच, कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ म्हणजे स्त्रियांवरील सत्ता आणि नियंत्रण आहे लिंगभाव विषमता आहे. या छळा विरुद्ध आंतर राष्ट्रीय पातळीवर खूप प्रयत्न आणि विचार झाला आहे त्याची ही माहिती.

### ५.१ लैंगिक छळा विरुद्ध आंतरराष्ट्रीय कायदानुसार संरक्षण

लैंगिक छळाविरुद्ध ज्या देशांनी कायदेशीर संरक्षण दिले आहे, त्यामध्ये कामाच्या ठिकाणी दोन प्रकारचे वर्तनावर साधारणतः बंदी घालण्यात आली आहे.

#### ५.१.१ (Quid pro quo sexual harassment) कोणत्याही गोष्टीच्या बदल्यात होणारा लैंगिक छळ

Quid pro quo हा लॅटिन भषेतला शब्द आहे आणि त्याचा अर्थ 'कशाच्या तरी बदल्यात काही तरी' असा आहे. Quid pro quo किंवा ('कशाच्या तरी बदल्यात काही तरी') लैंगिक छळ म्हणजे लैंगिक गोष्टीची मागणी आणि ती पूर्ण न केल्यास नोकरीवर दुष्परिणाम होण्याची धमकी.

#### ५.१.२ कामाच्या ठिकाणचे कलुषित वातावरण आणि लैंगिक छळ / अत्याचार

जेव्हा एखाद्या व्यक्तीचा लैंगिक छळ केला जातो, किंवा लैंगिक संबंधासाठी विनंत्या केली जातात व अशा वर्तनाला नकार दिल्यास अनावश्यक हस्तक्षेप वा ढवळाढवळ केली जाते किंवा धाक दाखवून, कामाच्या ठिकाणी प्रतिकूल वातावरण निर्माण केले जाते. या दोन्ही प्रकारात छळ करणारी व्यक्ती सत्ताधार, किंवा अधिकार असणारी असते.

स्त्रियांचे हक्क हे मानवी हक्क आहेत. महिलांवरील सर्व प्रकारचे भेदभाव आणि हिंसाचार हे मानवी हक्कांचे उल्लंघन आहे आणि महिलांच्या मानवी हक्काबाबत आदर पूर्तता, संरक्षण आणि संवर्धन हे राज्यसंस्थेची कर्तव्ये आहेत. युनोने सदस्य राष्ट्रांना त्यांच्या जबाबदारीची जाणीव करून देताना म्हटले आहे की, प्रत्येकाच्या आणि विशेषतः स्त्रियांच्या खाजगी आणि सार्वजनिक जीवनातील मानवी हक्कांचे संरक्षण करण्यात यावे आणि जर मानवी हक्कांचे संरक्षण करण्यात व्यक्तीकडून वा सरकारकडून हेळसांड झाल्यास किंवा त्याचे कोणत्याही प्रकारे उल्लंघन झाल्यास त्यासाठी सरकार जबाबदार असेल, असेही म्हटले आहे

या भूमिका दुसऱ्या महायुद्धानंतर जगातील राष्ट्रांनी, प्रसार माध्यमांनी स्वीकारण्यासाठी युनोने खूप महत्वपूर्ण भूमिका बजावली आहे. विविध मानवी हक्क करारनामे, मानवी हक्क परिषद, प्रत्येक करारनाम्याच्या समित्या या मार्फत युनोने महिलांच्या मानवी हक्काबाबत आणि विशेषतः त्यांच्यावर होणाऱ्या हिंसेविरोधात हक्काधारित दृष्टिकोनाचा प्रचार प्रसार करून हिंसे विरोधात जागतिक जनमत तयार केले. स्त्रियांवरील हिंसेचा विचार करताना यामध्ये कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाचाही समावेश केला गेला आहे.



लैंगिक छळामुळे मुळे कामाचे वातावरण पोषक आणि न्याय्य असावे' या हक्काचा भंग होतो, हा मुद्दा खालील मानवी हक्कांच्या जाहीर नाम्यात स्पष्टपणे म्हटले आहे - मानवी हक्कांचा वैश्विक जाहीरनामा १९४८, आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक हक्कांचा जाहीरनामा. (International Covenant on Economic, Social & Cultural Rights) (ICESCR), स्त्रियांविरुद्धच्या सर्व प्रकारच्या भेदभाव निर्मूलनाचा करारनामा विषमतेविरुद्ध संघटनांनी (Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women). १९७९ स्त्रियांविरुद्ध सर्व प्रकारच्या भेदभाव निर्मूलनाचा करारनामा मध्ये (CEDAW) स्त्रियांवर होणाऱ्या हिंसाचाराचा किंवा लैंगिक अत्याचाराचा विशेष उल्लेख नसला तरी कलम ११ नुसार नोकरीतल्या विषमतेला बंदी घालण्यात आली आहे.

## ५.२ कलम ११ नुसार -

सर्व सदस्य राष्ट्रांनी महिलांविरुद्ध कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या भेदभावाचे निर्मूलन करण्यासाठी आवश्यक त्या उपाययोजना कराव्यात तसेच स्त्री आणि पुरुष समानतेच्या तत्वावर आधारित खालील हक्कांची हमी द्यावी :

क. काम करण्याचा हक्क हा व्यक्तीचा न काढून घेता येण्याजोगा हक्क आहे.

ख. कामाच्या समान संधींचा हक्क

ग. कामाच्या ठिकाणी आरोग्यदायी आणि सुरक्षित वातावरणात काम करण्याचा हक्क

(CEDAW) ने महिलांविरुद्ध होणाऱ्या भेदभावाचे निवारण करण्यासाठी एका समितीची स्थापना केली, आणि स्वीकृत कराराच्या कलम १७ चे सर्व सहभागी सदस्य देश पालन करतात की नाही याकडे लक्ष देण्याचे काम वरील समितीला देण्यात आले. (CEDAW) करारात सहभागी झालेल्या राष्ट्रांनी कलम १८ नुसार करार स्विकारल्यापासून एका वर्षात आत करारातील सर्व अटी मान्य असल्याचा अहवाल सादर करणे आवश्यक आहे आणि त्यानंतर राष्ट्रांनी दर चार वर्षांनी तसेच जेव्हा समिती सांगेल तेव्हा अतिरिक्त अहवाल सादर करणे आवश्यक आहे.

लैंगिक छळा संदर्भात सिडॉ ची १९ नं. ची शिफारस महत्त्वाची आहे. तिचा तपशील १९९२ मध्ये समितीने सर्वसाधारण शिफारस १९ (General Recommendation १९) केली, यात महिलांवर होणारा हिंसाचार आणि लैंगिक अत्याचार याविषयी त्यात असे नमूद करण्यात आले आहे की, महिलांविरुद्ध जेव्हा कामाच्या ठिकाणी लिंगभावावर आधारित हिंसा होते विशेषतः लैंगिक छळ होतो तेव्हा कामाच्या बाबतीतल्या समानतेला गंभीर धोका निर्माण होतो. (परिच्छेद - १७).

(General Recommendation १९) सर्वसाधारण शिफारस १९ Quid pro quo प्रकारचा लैंगिक छळ आणि कामाच्या ठिकाणचे कलुषित वातावरण हा विषमतेचा प्रकार म्हणून मान्य करते.

लैंगिक छालच्या व्यख्येत खालील समावेश होतो -

“लैंगिकता, सूचक असे हीन वर्तन शारीरिक संपर्क, आणि पुढाकाराने केलेली कृती, लैंगिकतेवर आधारित बोलणे, अश्लील छायाचित्रे दाखवणे आणि कृतीतून किंवा शब्दातून व्यक्त केलेली लैंगिकतेची मागणी’ (परिच्छेद - १८)

तिने जर अशा वर्तनावर आक्षेप घेतला तर त्याचा नोकरीवर दुष्परिणाम होईल किंवा कामाचे वातावरण क्लुषित होईल. असे महिलेला लक्षात आले तर हे वर्तन भेदभाव आणि महिलांविरुद्ध विषमता निर्माण करणारे समजले जाईल.

**General Recommendation १९** मध्ये हे नमूद करण्यात आले आहे की लैंगिक छळा मुळे आरोग्य आणि सुरक्षिततेचे प्रश्न निर्माण होऊ शकतात. म्हणून त्यात सदस्य राष्ट्रांना असे आवाहन करण्यात आले आहे की, लैंगिक छळा संबंधीच्या तक्रारी दाखल करून घेण्याची आणि उपाययोजना करण्याची प्रभावी पद्धत अवलंबावी तसेच भरपाई देण्याची व्यवस्था करावी. सदस्य राष्ट्रांना असेही आवाहन करण्यात आले आहे की, स्त्रियांचे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा पासून संरक्षण करण्यासाठी त्यासंबंधी अधिकाधिक माहिती जमवून त्यावर कृती करण्यात यावी आणि अहवाल सादर करावा.

सर्वसाधारण शिफारस १९ मध्ये महिलांवर होणाऱ्या लिंगभाव हिंसाचाराच्या बाबत तीत हे मान्य करण्यात आले आहे की, अशा तऱ्हेचा अत्याचार महिलांवर केला जातो कारण ती महिला आहे किंवा त्याचा महिलेवर अत्यंत घातक दुष्परिणाम होतो” अशा तऱ्हेच्या हिंसाचारात शारीरिक, मानसिक किंवा लैंगिक इजा किंवा छळ करणे किंवा अशा स्वरूपाच्या स्वरूपाच्या कृत्याची किंवा शिक्षेची धमकी देणे. (परिच्छेद ६)

समितीने अशी शिफारस केली आहे की, सदस्य राष्ट्रांनी, कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळापासून महिलांचे संरक्षण करण्यासाठी म्हणून सर्व प्रकारच्या कायदेशीर, प्रतिबंधात्मक उपाययोजना कराव्यात. तसेच दंडात्मक प्रतिबंध आणि भरपाईची तरतूद करावी.

लैंगिक छळ म्हणजे नोकरीतल्या असमानतेचा धक्कादायक प्रकार आहे. त्यात महिला कर्मचाऱ्यांच्या आरोग्याचा आणि सुरक्षिततेचा अंतर्भाव होतो. नोकरीतल्या (कामासंबंधीच्या) असमानतेला प्रतिबंध करणे, समान संधी देणे आणि महिला कर्मचाऱ्यांच्या आरोग्याची आणि सुरक्षिततेची काळजी घेणे या गोष्टींचा समावेश सदस्य राष्ट्रांच्या कर्तव्यात होतो.

### **५.३ महिलांच्या प्रगतीसाठी स्विकारण्यात आलेली नैरोबी कार्यनीती १९८५ (The Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women)**

जुलै १९८५ मध्ये नैरोबी येथे झालेल्या परिषदेत स्विकारण्यात आलेला हा करार म्हणजे लैंगिक छळा संबंधी युनोनेन प्रथमच अधिकृतपणे भूमिका घेतली आहे. कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ टाळण्यासाठी तसेच घरगुती सेवांसारख्या काही विशिष्ट नोकऱ्यांच्या बाबतीत होणारे लैंगिक शोषण टाळण्यासाठी आवश्यक त्या उपाययोजना अंमलात आणाव्यात. या अधिकारांचे संरक्षण करण्यासाठी सरकारांनी आवश्यक त्या उपाययोजना व बकायदेशीर उपायांची अंमलबजावणी करावी (परिच्छेद १३९) सदस्य राष्ट्रांनी तरुण स्त्रियांच्या लैंगिक हिंसाचारापासून, छळापासून आणि शोषणापासून मुक्त राहण्याच्या हक्कांचा आदर करून त्या हक्कांचे संरक्षण करावे.

याचबरोबर, “सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रांनी महिलांच्या कामाच्या स्थितीत सुधारणा केली पाहिजे. महिला आणि पुरुषांच्या आरोग्य आणि सुरक्षिततेची काळजी आणि कामाची शाश्वती तसेच कामामुळे निर्माण होणाऱ्या अनारोग्याच्या समस्यांपासून बचाव करण्यासाठी संरक्षणात्मक उपाययोजनांची प्रभावी अंमलबजावणी होणे आवश्यक आहे.” असाही आग्रह धरला.

## ५.४ व्हिएन्ना जाहीरनामा आणि कृती कार्यक्रम १९९३

१९९३ साली व्हिएन्ना इथे जागतिक मानवी हक्क परिषद झाली मान्य करण्याच्या बाबतीत मोठीच प्रगती साधण्यात आली. या परिषदेच्या कृती कार्यक्रमात “महिलांच्या आणि मुलींच्या मानवी हक्कांना मान्यता देण्यात आली. या मसुद्यात असे म्हटले आहे की, राजकीय, नागरी, आर्थिक, सामाजिक आणि सांस्कृतिक क्षेत्रात, राष्ट्रीय, विभागीय आणि आंतरराष्ट्रीय पातळींवर प्राधान्याने महिलांचा संपूर्ण आणि समान सहभाग असावा आणि लिंगभावावर आधारित सर्व तऱ्हेच्या विषमतेचे संपूर्ण निराकरण व्हावे.” (परिच्छेद १८)

१९९३ मध्ये व्हिएन्ना जाहीरनाम्यात, लैंगिक छळ हा मानवी सन्मानाशी विसंगत आहे या सामान्यता देऊन स्त्रियांवरील घरातील आणि घराबाहेरील हिंसा निर्मुलन करण्याला महत्त्व दिले गेले. सांस्कृतिक गैरसमजातून निर्माण होणारे शोषण आणि आंतरराष्ट्रीय व्यापार हा मानवी सन्मानाशी विसंगत आणि आणि या गोष्टी माणसाच्या आत्मसन्मानाला इजा करणाऱ्या असल्यामुळे त्यांचे निर्मुलन करण्यावर भर देण्यात आला. कायदेशीर उपाययोजना, राष्ट्रीय कृती आणि आर्थिक व सामाजिक विकास, शिक्षण, सुरक्षित मातृत्व आणि आरोग्य सुविधा आणि सामाजिक सहाय्यता यामधून हिंसा थांबविता येईल अशी उपाययोजना दिली गेली. जागतिक मानवी हक्क परिषदेने युनोच्या सर्वसाधारण सभेने महिलांविरुद्ध होणाऱ्या अत्याचारासंदर्भात जाहीरनामा सादर करावा आणि सदस्य राष्ट्रांनी महिलांविरुद्ध होणारा हिंसाचार नष्ट करण्यासाठी जाहीरनाम्यातील तरतुदीप्रमाणे कृती करावी असे आवाहन केले.

व्हिएन्ना जाहीरनाम्याने महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराबाबत तसेच लैंगिक छळाबाबत एक नवीन जाणीव निर्माण केली. या जाणिवेमुळे महिलांविरुद्ध होणारा अशा प्रकारचा हिंसाचार म्हणजे महिलांच्या मानवी हक्कांचे उल्लंघन आहे आणि हा हिंसाचार लिंगभावावर आधारित विषमतेचा एक भाग आहे हि भूमिका जागतिक पातळीवर पुढे आली.

## ५.५ महिलांविरुद्ध होणाऱ्यास हिंसाचाराचे निराकरण करण्यासाठी जाहीरनामा

व्हिएन्ना जाहीरनाम्याच्या बरोबरीनेच युनोच्या सर्वसाधारण सभेने महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराचे निर्मुलन करण्यासाठी जाहीरनामा (Declaration of Elimination of Violence Against Women DEVAW) स्विकारला. DEVAW जेव्हा स्विकारण्यात आले तेव्हा युनोच्या सर्वसाधारण सभेने आजवर कधीही न वापरलेल्या कठोर भाषेत महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराचा आणि लैंगिक अत्याचाराचा महिलांच्या मुलभूत मानवी हक्कांचे उल्लंघन होते म्हणून निषेध केला.

DEVAW मध्ये महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराची व्यापक व्याख्या करूनयत आली आहे. त्यात खासगी आणि सार्वजनिक जीवनातील सर्व तऱ्हेच्या हिंसाचाराचा समावेश करण्यात आला आहे. ऋकज्ऋज् च्या कलम २ प्रमाणे महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचारात खालील गोष्टींचा समावेश होतो.

“सर्वसाधारण समाजात होणारा शारीरिक, लैंगिक आणि मानसिक हिंसाचार ज्यात बलात्कार, लैंगिक अत्याचार आणि छळ आणि शैक्षणिक संस्था आणि इतरत्र होणारे गैरवर्तन, महिलांचा व्यापार आणि जबरदस्तीने लादलेला वेश्या व्यवसाय या गोष्टींचा समावेश होतो.”

जाहीरनाम्याच्या कलम ३ मध्ये जे महिलांचे मानवी हक्क आणि मूलभूत स्वातंत्र्य दिली आहेत. त्यापैकी काही -

- कायद्याचे समान संरक्षण मिळण्याचा हक्क
- सर्व प्रकारच्या भेदभावा पासून मुक्त असण्याचा हक्क
- उच्च दर्जाचे शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य प्राप्त करण्याचा हक्क
- कोणत्याही प्रकारचा छळ किंवा हिंसक अगर अमानवी वा मानहानीकारक वर्तन वा शिक्षेपासून संरक्षण मिळण्याचा हक्क

DEVAW च्या कलम ४ मध्ये संयुक्त राष्ट्रांच्या सदस्य राष्ट्रांनी महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराला काळजीपूर्वक प्रतिबंध करणे, त्याबाबतीत तपास करून देशाच्या कायदानुसार दोषी व्यक्तींवर कारवाई करणे, हिंसाचाराला बळी पडलेल्या महिलांवर ज्यांनी अत्याचार केले आहेत अशांना योग्य शिक्षा करण्यासाठी देशांतर्गत कायद्यात बदल करून महिलांना न्याय मिळवून देणारी यंत्रणा तयार केली पाहिजे यावर भर दिला आहे.

#### ५.६ बीजिंग जाहीरनामा आणि कृती व्यासपीठे (साठी)

**बीजिंग येथे झालेल्या** संयुक्त राष्ट्र संघटनेच्या चौथ्या जागतिक महिला परिषदेत बिजिंग जाहीरनामा आणि १९९५ मध्ये स्वीकारण्यात आलेल्या कृती व्यासपीठाने देखील महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळाचा निषेध केला. तसेच DEWAV ने ज्या शब्दात महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराच्या व्याख्या केल्या आहे, तशाच शब्दात महिलांवर होणाऱ्या हिंसाचाराची व्याख्या केली.

बिजिंग जाहीरनामा आणि कृती व्यासपीठाने महिलांविरुद्ध होणारा हिंसाचार हा समानता विकास आणि शांतता ही उद्दिष्टे साध्य करण्याच्या मार्गातला अडथळा मानला.

बिजिंग जाहीरनाम्याच्या परिच्छेद १२१ मध्ये अशी कबुली देण्यात आली की व्यवस्थि नोंदी दस्तऐवज नसल्यामुळे आणि घरगुती हिंसाचार मुली व महिलांवर कामाच्या ठिकाणी तसेच सार्वजनिक आणि खाजगी जीवनात होणारा लैंगिक अत्याचार व हिंसाचार या सर्वबाबतीत संशोधन न केल्यामुळे मुद्दाम हस्तक्षेप करून काही उपाययोजना करण्याच्या प्रयत्नांना खीळ बसते. त्यात पुढे असेही म्हटले आहे की, हिंसाचाराची कारणे आणि दुष्परिणाम दूर करण्यासाठी प्रभावी असे सार्वजनिक उपाय अंमलात आणता येतात.

जाहीरनाम्याच्या परिच्छेद १२६ आणि परिच्छेद १२७ मध्ये सदस्य राष्ट्रांनी आणि समाज संघटना, संस्था, बिगर सरकारी संघटना, शैक्षणिक संस्था, सार्वजनिक व खाजगी क्षेत्र, विशेषतः उद्योगधंदे आणि जनसंपर्क माध्यमांनी मिळून हिंसाचार नष्ट करण्यासाठी एकत्रित उपाययोजना करण्याची आवश्यकता प्रतीपादन केली असून यात महिलांविरुद्ध सर्व शैक्षणिक संस्था, कामाची ठिकाण आणि उत्तरत्र होणारा सर्व प्रकारचा हिंसाचार आणि लैंगिक छळ संपविण्यासाठी कार्यक्रम आणि कृतीयोजना तयार करण्याविषयी माहिती दिली आहे.

जाहीरनाम्याच्या १६३ व्या परिच्छेदात पगारी कामे करण्याऱ्या महिलांचे लैंगिक अत्याचाराविषयीचे अनुभव म्हणजे काम करणाऱ्याच्या प्रतिष्ठेचा अपमान आहे असे म्हटले आहे.

परिच्छेद १८० (ड) यामध्ये असेही म्हटले आहे की, सरकार, मालक, काम करणारे कामगार संघटना आणि महिला संघटनांनी कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लिंगभावावर आधारित विषमतेविरुद्ध कायदे करून त्यांची अंमलबजावणी करण्याची आवश्यकता आहे. विशेषतः लैंगिक अत्याचार आणि कामाच्या ठिकाणाचे विषमतेवर आधारित वातावरण याविषयी कायदे करण्याची गरज आहे.

परिच्छेद २०९ मध्ये महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराविषयी उदा. घरगुती हिंसाचार, लैंगिक अत्याचार, बलात्कार, लैंगिक गैरवर्तन, मुलींचा व महिलांचा व्यापार तसेच शासकीय अधिकाऱ्यांकडून होणाऱ्या हिंसाचारासंबंधी वय, लिंगानुरूप नोंदी विकसित करण्याची आवश्यकता आहे. अशा तऱ्हेने या दस्तऐवजामध्ये सर्व सरकारांना कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा पासमन महिलांचे संरक्षण करण्याच्या बाबतीत मान्य होईल असा किमान स्तर निर्माण करण्यात आला आहे.

## ५.७ विभागीय संघटना

### ५.७.१ युरोपियन युनियन (युरोपियन महासंघ)

युरोपियन युनियन ही सगळ्यात सक्रीय अशी आंतरराष्ट्रीय संघटना आहे, जिने तिच्या सदस्य राष्ट्रांना लैंगिक अत्याचाराविरुद्ध कायदेशीर संरक्षण पुरविणे सक्तिचे आहे.

कौन्सिल ऑफ मिनिस्टर्स, युरोपियन संसद आणि युरोपियन कमिशन या साऱ्यांनी मिळून शिफारसी आणि ठराव करून लैंगिक अत्याचाराची सर्वसमावेशक व्याख्या विकसित केली आणि सदस्य राष्ट्रांनी लैंगिक अत्याचार नष्ट करण्यासाठी जी विशिष्ट पावले उचलायची आहेत त्यांची यादी तयार केली १९९० मध्ये कौन्सिल ऑफ मिनिस्टर्स काम करणाऱ्या महिला आणि पुरुषांच्या सभ्यतेचे संरक्षण करणारा ठराव स्वीकारला.

सदस्य राष्ट्रांनी मालक आणि नोकरदारांसाठी जागृती निर्माण करणारी आणि माहिती देणारी मोहीम राबवावीअसे ठरवत म्हटले आहे. युरोपियन कमिशनने लैंगिक छळाबाबत उपायांची अंमलबजावणी करण्यासाठी एक सविस्तर आचारसंहिता देखील बनवली आहे. या आचार संहितेत मालकांना कामगार संघटनांना आणि नोकरदारांना लैंगिक अत्याचारांना आळा घालण्यासाठी व्यावहारिक मार्गदर्शन केले आहे आणि या प्रश्नांची योग्य हाताळणी करण्यासाठी आणि त्याप्रश्नांची पुनरावृत्ती होऊ नये म्हणून पुरेशी खबरदारी त्वरित घ्यावी असे सूचित केले आहे. त्याचबरोबर महिला आणि पुरुषांना एकमेकांच्या सचोटीचा प्रामाणिकपणाचा आदर करायला प्रोत्साहन देण्यात आले आहे.

व्यवस्थापकांना आणि पर्यवेक्षकांना सुपरवायझर्सना प्रशिक्षण दिल्यामुळे लैंगिक अत्याचाराला आळा घालण्याच्या प्रयत्नांना मार्गदर्शन मिळेल असे म्हंटले आहे.

### ५.७.२ अमेरिकन राज्यांच्या संघटना

जून १९९४ मध्ये अमेरिकन राज्यांच्या संघटनेन (ग्रॅन्ट्) महिलांविरुद्ध होणाऱ्या हिंसाचाराला प्रतिबंध, शिक्षा आणि निवारण करणारा करारनामा स्वीकारला. हिंसाचारापासून मुक्त राहण्याच्या प्रत्येक स्त्रीच्या हक्कांचे संरक्षण शिक्षा आणि निवारण करणारा करारनामा स्वीकारला. हिंसाचारापासून मुक्त राहण्याच्या प्रत्येक स्त्रीच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी करारामध्ये महिलांविरुद्ध होणाऱ्या

हिसांचाराला प्रतिबंध करण्यासाठी उपाययोजना करणे आणि पिडीत महिलांना सहाय्य करणे त्याचप्रमाणे महिलांविरुद्ध होणाऱ्या अत्याचाराला आळा घालताना येणाऱ्या अडचणींची समस्यांची नोंद घेणे इत्यादी बाबींचा समावेश करण्यात आला आहे. त्याचबरोबर आणखीन एका गोष्टीसाठी करार उलेखनीय आहे कारण त्याच्या कलम १२ नुसार कोणीही व्यक्ती किंवा व्यक्तींचा गट किंवा कोणत्याही बिगर शासकीय संघटना ज्यांना एका किंवा अनेक सदस्य राष्ट्रांमध्ये कायदेशीर मान्यता मिळाली आहे ते मानवी हक्कांचे उल्लंघन करणाऱ्या सदस्य राष्ट्रांविरुद्ध आंतर-अमेरिकन आयोगाकडे खटला दाखल करू शकतात.

या करारात असेही नमूद करण्यात आले आहे कि, लैंगिक छळ नष्ट करण्यासाठी लोकशिक्षणाची आणि संशोधनाच्या विशिष्ट कार्यक्रमाची गरज आहे.

### ५.७.३ लैंगिक छळा संबंधीचे काही देशातील कायदे

ज्या देशांनी कायदेशीर संरक्षण दिले आहे त्यांनी अमेरिका आणि इंग्लंडचा अपवाद वगळता १९८०, १९९० साली च्या दशकांमध्ये कायदे विकसित केले आहेत.

फिलिपाईन्स, रशिया, आणि फ्रान्स सारख्या देशांनी लैंगिक छळ हा स्वतंत्र गुन्हेगारी अपराध असल्याचे स्पष्टपणे नमूद केले आहे तसेच अगदी जिकरीच्या परिस्थितीत त्या बलात्कार आणि लैंगिक गुन्ह्याच्या गुन्ह्याच्या ऊतर प्रकारांचा देखील समावेश होऊ शकतो. जपानमध्ये लैंगिक छळ दिवाणी गुन्हा मानला गेला आहे. स्पेनमध्ये कामगार सनदेअंतर्गत (Worker's Charter) लैंगिक छळाला प्रतिबंध केला आहे. न्यूझिलंडमध्ये लैंगिक छळाला रोखण्यासाठी कामगार नियमांतर्गत सविस्तर कायदेशीर संरक्षण आहे.

वरील सर्व आंतर राष्ट्रीय प्रयत्नांमुळे लैंगिक छळा विरुद्ध जनमत तयार होऊन कायदे करण्यासाठी त्याचा उपयोग झाला. भारतातील कायद्यावर ही या प्रक्रियांचा प्रभाव आहे.

## ५.८ लैंगिक छळ व भारताच्या संविधानातील संरक्षण

### ५.८.१ लैंगिक छळ म्हणजे भारतीय राज्यघटतील विविध मुलभूत हक्कांचे उल्लंघन आहे.

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ म्हणजे भारतीय राज्य घटनेच्या भाग ३ नुसार देण्यात आलेल्या मुलभूत हक्कांचे उल्लंघन आहे. लैंगिक छळाची घटना म्हणजे द्वलिंगभावावर आधारित समानता आणि द्वजगण्याच्या आणि स्वातंत्र्याच्या मुलभूत हक्कांचे (Right to life and liberty) उल्लंघन आहे.

राज्यघटनेच्या कलम १४, १५ आणि २१ नुसार देण्यात आलेल्या मुलभूत हक्कांची ती सरळसरळ पायमल्ली ठरते.

कोणताही व्यवसाय, व्यापार अगर काम करण्याचा मुलभूत हक्क हा सुरक्षित कामाचे वातावरण मिळण्यावरच अवलंबून आहे. म्हणून लैंगिक छळाच्या घटनेचा जो उघडपणे परिणाम होतो त्यामुळे देखील पीडीत व्यक्तीच्या कलम १९(१)(ड) अंतर्गत कोणतेही काम करण्याच्या, किंवा कोणताही व्यवसाय व्यापार करण्याच्या द्व हक्काचा भंग होतो.

अशा तऱ्हेच्या उल्लंघनावर कलम ३२ अन्वये महिलांच्या मुलभूत हक्कांचे संरक्षण करण्याच्या अधिकाराद्वारे उपाय करता येतो.

सर्वोच्च न्यायालयाच्या अनेक निकालांमध्ये असे वारंवार नमूद करण्यात आले आहे कि, जीवन जगण्याचा अधिकार म्हणजे सन्मानाने जीवन जगण्याचा अधिकार होय.

वरील अधिकारांव्यतिरिक्त, ४२ व्या कलमातदेखील न्याय व मानवतेवर आधारित कामाचे वातावरण असावे आणि मातृत्वाच्या सुविधा मिळाव्यात असे म्हटले आहे.

#### ५.८.२ आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्काचे करारनामे व भारत.

१९७९ मध्ये युनोने स्वीकारलेला CEDAW करार, जो भारत सरकारने १९९३ साली काही गोष्टी राखीव ठेवून मंजूर केला आहे.

बिर्जींगच्या चौथ्या आंतरराष्ट्रीय महिला परिषदेत, भारत सरकारने महिला विषयक धोरण आखण्याचे आणि ते अंमलात आणण्यासाठी आपण बांधील असल्याचे अधिकृपणे जाहीर केले.

या महिलाविषयक धोरणामुळे महिलांच्या हक्कांसाठी राष्ट्रीय व राज्य महिला आयोगाची स्थापना करण्यात आली. हा आयोग महिलांच्या मानवी हक्कांचे रक्षण करणारी भूमिका बजावत आहे.

#### ५.८.३ लैंगिक छळा बाबत भारतातील कायदेशीर तरतुदी

१८६० च्या भारतीय दंड संविधानात( Indian Penal Code) त्यात कामाच्या ठिकाणी महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या च्या संदर्भात विशेष तरतुदीचा अभाव आहे. याचबरोबर काही तरतुदी

- कलम २९४ अश्लील कृत्य आणि गाणी
- कलम ३५४ महिलेवर जाणीवपूर्वक केलेला हल्ला वा गुन्हेगारी दबाव जो तिच्या सभ्यतेचा भंग करेल.
- कलम ३७५, ३७६ बलात्कार
- कलम ५०९ शाब्दिक, हावभाव किंवा जाणून बुजून केलेली महिलेच्या सभ्यतेचा अपमान होईल अशी कोटीही कृती; ऊ
- स्त्रियांचे असभ्य प्रतीरूपण प्रतिवेध अधिनियम (Indecent Representation of Women Prohibition Act) १९८६
- दिल्ली छेडखानी प्रतिबंध कायदा १९८८ दिल्ली प्रोहिबिशन ऑफ ईव्ह अॅक्ट इत्यादी.
- आणि इतर काही कायद्यातील समर्पक तरतुदी उदारणार्थ

- इंडस्ट्रीअल डीस्पूट ॲक्ट १९४७;
- फॅक्टरी ॲक्ट १९४८;
- प्लांते षन लेबर ॲक्ट १९५१;
- खाणविषयक कायदा १९५२;
- मातृत्व सुविधा कायदा १९६६;
- बिडी आणि सिगार कामगार (कामाच्या स्वरूपाविषयी) कायदा १९६६;
- समान वेतन कायदा १९७६

कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणाऱ्या लैंगिक छलाच्या तक्रारी हाताळणारी खास तक्रार निवारण यंत्रणा विशाखा मार्गदर्शक तत्वे येई पर्यंत अस्तित्वात नव्हती. त्यामुळे तक्रार करण्यासाठी महिलेला भारतीय दंड संविधानाचा आधार घ्यावा लागत असे.



## ६. स्त्रियांच्या विरुद्धचे सर्व प्रकारचे भेदभाव निर्मूलन करारनाम (CEDAW)

### ६.१ सिडॉ व कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ

या करारनाम्यास सिडॉ म्हटले जाते. (Convention for Elimination of all forms of Discrimination Against Women - CEDAW) भारताने या करारनाम्यास भारताने २५ जून १९९३ रोजी मान्यता दिली आहे. या करारातील मानवी हक्कानं या प्रकारे भारताने बांधिलकी दिलेली आहे. या करारनुसार यातील कलम १७ नुसार युनोने महिलांविरुद्ध होणाऱ्या भेदभावाच्या निर्मुलनासाठी एका समितीची स्थापना केली या समितीमध्ये महिलांच्या विविध हक्काबाबत चर्चा होतात व हक्क अधिक स्पष्ट केले जातात. त्याला शिफारशी म्हणतात व प्रत्येक शिफारशीचा नंबर असतो. १९९२ मध्ये या समितीने हिंसाचार आणि लैंगिक अत्याचार सर्वसाधारण शिफारस केली (१९ नं.) या शिफारशीमध्ये महिलांवर होणारा हिंसाचार आणि लैंगिक अत्याचार या विषयी नमूद करण्यात आले आहे की महिलांविरुद्ध जेव्हा कामाच्या ठिकाणी लिंगभावावर आधारित हिंसा होते विशेषतः लैंगिक अत्याचार होतो तेव्हा कामाच्या ठिकाणच्या समानतेला गंभीर धोका पोहोचतो. (परिच्छेद १७)

अशा तऱ्हेचे अत्याचार महिलांवर होतात कारण त्या महिला आहेत आणि त्याचा महिलांवर घातक दुष्परिणाम होतो. (परिच्छेद ६)

त्याचबरोबर ही शिफारस **quid pro quo** कशाच्या तरी बदल्यात काहीतरी मागणी करणे व कामाच्या ठिकाणचे स्त्रियांसाठी कलुषित, प्रतिकूल वातावरण विषमतेचा प्रकार म्हणून मान्य करते.

या शिफारशीने लैंगिक छळाची व्याख्या केली. लैंगिक छळ म्हणजे लैंगिकता सूचक असे हीन दर्जाचे वर्तन ज्यात शारीरिक संपर्क आणि पुढाकाराने केलेली कृती, लैंगिकतेवर आधारित बोलणे, अश्लील छायाचित्रे दाखवणे आणि कृती किंवा शब्दातून केलेली लैंगिक संबंधाची मागणी. अशा वर्तनावर जर महिलेने आक्षेप घेतला तर तिची नोकरी जाईल किंवा तिला कामाच्या ठिकाणी प्रतिकूल वातावरण तयार होईल. म्हणून हे वर्तन महिलांविरुद्ध भेदभाव व विषमता निर्माण करणारे आहे. लैंगिक छळा मुळे आरोग्य व सुरक्षिततेचे प्रश्न तयार होतात.

ही शिफारस अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे. प्रत्यक्ष करारात लैंगिक छळाचा उल्लेख नसला तरी सिडॉ च्या कलम ११ फ मध्ये सुरक्षित वातावरणात काम करण्याचा हक्क दिला आहे. ही शिफारस सुरक्षित वातावरणाचा हक्क अधिक स्पष्ट करते.

या शिफारशीमुळे जागतिक पातळीवर कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाबाबत समान मानदंड तयार झाले व याची दखल विशाखा मार्गदर्शक तत्वामध्ये भारताच्या सर्वोच्च न्यायालयाने घेतली. सिडॉ हा भारतातील लैंगिक छळ विरोधी २०१३ च्या कायद्याचा तात्विक आधारही आहे.

### ६.२ करारनाम्याचा मजकूर

संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासभेच्या १८ डिसेंबर १९७९ रोजी ३४/१८० ठरावाव्दारे स्वीकृत आणि स्वाक्षरी, अनुसमर्थन व अंतिम मान्यतेसाठी खुला. कलम २७ (१) नुसार ३ सप्टेंबर १९७९ रोजी कार्यरत.

**सद्य करारनाम्याची सदस्य राष्ट्रे,**

याची नोंद घेऊन की, संयुक्त राष्ट्रसंघाची सनद, मूलभूत मानवी हक्क, मानवाचा आत्मसन्मान व त्यांचे असाधारण मूल्य आणि स्त्री-पुरुषांच्या समान? हक्कांवर दृढ विश्वास व्यक्त करते,

याची नोंद घेऊन की, मानवी हक्कांची विश्वघोषणा भेदभावाच्या अग्राहयतेवर विश्वास व्यक्त करते, व जाहीर करते की, प्रत्येक व्यक्ती ही आत्मसन्मान व मानवी हक्कांबाबत जन्माने स्वतंत्र व समान आहे आणि प्रत्येक व्यक्तीस लिंगावर आधारित भेदभावांसह कोणत्याही भेदभावांशिवाय, त्यात नमूद केलेले सर्व हक्क व स्वातंत्र्ये याचा अधिकार आहे,

याची नोंद घेऊन की, मानवी हक्कांच्या आंतरराष्ट्रीय करारनाम्याच्या सदस्य राष्ट्रांवर जबाबदारी आहे की त्यांनी त्यांच्या देशातील सर्व स्त्री व पुरुषांना आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, राजकीय आणि नागरिक हक्क समानतेने उपभोगता येतील याची सुनिश्चिती करावी,

विचारात घेऊन, स्त्री व पुरुष समानतेचा पुरस्कार करणारे, संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या तसेच विशेषज्ञ यंत्रणांच्या अधिपत्याखाली करण्यात आलेले आंतरराष्ट्रीय करार,

नोंद घेऊन, सर्व स्त्री व पुरुषांच्या समान अधिकाराचा पुरस्कार करणारे, संयुक्त राष्ट्रसंघानी तसेच विशेषज्ञ यंत्रणांनी वेळोवेळी स्वीकारलेले जाहीरनामे, ठराव व शिफारशी,

याची गंभीर दखल घेऊन की, हे विविध प्रकारचे दस्तऐवज असतानाही स्त्रियांच्या बाबतीत व्यापक प्रमाणात भेदभाव होणे चालूच आहे,

याचे स्मरण करून की, स्त्रियांच्या बाबतीत होणारा भेदभाव मानवाच्या आत्मसन्मानाचा व समानतेच्या हक्कांच्या तत्वांचे उल्लंघन आहे, या भेदभावामुळे स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने समानतेच्या पातळीवर, आपल्या देशाच्या राजकीय, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, क्षेत्रात सहभागी होण्यात अडचणी निर्माण होतात, यामुळे समाजाची आणि कुटुंबांची प्रगती व उन्नती होण्यातही आडकाठी येते, व त्यांच्या देशाच्या, मानवतेच्या सेवेप्रीत्यर्थ स्त्रियांना त्यांच्या क्षमतांचा पूर्ण विकास करणे अतिशय कठीण होते,

याची गंभीर दखल घेऊन की, गरीब परिस्थितीत महिलांना अन्न, आरोग्य, शिक्षण, प्रशिक्षण मिळण्यास सर्वात कमी संधी मिळतात आणि रोजगाराच्या संधी तसेच इतरही गरजा भागविण्याच्या संधीही सर्वात कमी मिळतात, आणि रोजगार व इतर गरजांसाठी,

याबद्दल खात्री होऊन की, नवीन न्याय्य आर्थिक आंतरराष्ट्रीय व्यवस्था, स्त्री-पुरुष समानतेच्या विकासास लक्षणीयरीत्या साहय करेल,

आग्रहपूर्वक प्रतिपादन करून की, सर्व प्रकारचे वंशभेद, विशेषतः युरोपियन व युरोपियन नसणाऱ्यांतील भेदभाव (**apartheid**), जातीभेद, वसाहतवाद, नव-वसाहतवाद, आक्रमण, परकीय शक्तींनी देशाचा ताबा घेणे अथवा वर्चस्व प्रस्थापित करणे, युद्ध व परकीयांकडून देशांतर्गत व्यवहारांमध्ये होणारा हस्तक्षेप या सर्व गोष्टींचे समूळ उच्चाटन होणे हे स्त्री-पुरुषांच्या हक्कांच्या अर्थपूर्ण उपभोगासाठी अनिवार्य आहे,

यावर विश्वास व्यक्त करून की, आंतरराष्ट्रीय शांतता आणि सुरक्षितता बळकट करणे, आंतरराष्ट्रीय तणाव निवळणे, आर्थिक-सामाजिक संरचनेत भिन्नता असलेल्या राष्ट्रा-राष्ट्रांसह सर्व राष्ट्रांत सहकार्य, प्रभावी आंतरराष्ट्रीय नियंत्रणाखाली संपूर्ण किंवा मर्यादित निशस्त्रीकरण आणि विशेषतः आण्विक निःशस्त्रीकरण, तसेच न्याय व समानता, परस्परांचे लाभ यांवर आधारित राष्ट्रा-राष्ट्रांतील राष्ट्र संबंध व परकीय व वसाहतवाद वर्चस्वाखाली असलेल्या लोकांची स्वयंनिर्णय व स्वातंत्र्य या हक्कांची

प्राप्ती तसेच राष्ट्रीय सार्वभौमत्व व भूप्रदेशाची एकात्मता यांवर दृढ विश्वास ठेवल्यानेच सामाजिक प्रगती व विकास होईल आणि त्याची परिणती अखेरीस स्त्री-पुरुषांतील परिपूर्ण समानता प्रस्थापित होण्यात होईल,

याबद्दल खात्री होऊन की, देशाच्या संपूर्ण व परिपूर्ण विकासासाठी, जगाच्या कल्याणासाठी व जागतिक शांततेसाठी, समानतेवर आधारित स्त्रियांचा जास्तीत जास्त सहभाग सर्व क्षेत्रांत आवश्यक आहे,

याबद्दल जाणीव ठेवून की, आजपर्यंत स्त्रियांनी कुटुंबाच्या कल्याणासाठी आणि समाजाच्या विकासासाठी जे योगदान दिले त्याचे पूर्ण महत्त्व जाणले गेले नाही, मातृत्वाचे सामाजिक महत्त्व आणि आई-वडील दोघांची कुटुंबातील व मुलांच्या संगोपनातील भूमिका यांवरही लक्ष देण्याची आवश्यकता आहे, तसेच मुलाला जन्म देण्यातील स्त्रीचे कार्य हे स्त्रियांच्या बाबतीत भेदभाव करण्याचे कारण मानले जाऊ ? नये आणि मुलांच्या संगोपनाच्या जबाबदारीत स्त्री-पुरुषाने व संपूर्ण समाजाने सहभागी होण्याची आवश्यकता आहे.

याबद्दल जाणीव ठेवून की, स्त्री-पुरुषांत पूर्ण समानता प्रस्थापित होण्यासाठी, स्त्री व पुरुषांच्या कुटुंबातील, समाजातील पारंपारिक भूमिकेत बदल होणे आवश्यक आहे.

दृढ निश्चय करून की, स्त्रियांविरुद्धचा भेदभाव निर्मूलन करण्याच्या जाहीरनाम्यातील सिध्दांतांची अंमलबजावणी करावयाची व त्या उद्देशांच्या पूर्ततेसाठी सर्व प्रकारच्या भेदभावांचे निर्मूलन करण्यासाठी आवश्यक ती उपाययोजना स्वीकृत करावयाची त्या प्रीत्यर्थ,

सहमती दर्शवितात पुढीलप्रमाणे :

## भाग १

---

### कलम १

सद्य करारनाम्याच्या उद्देशांसाठी, “**स्त्रियांविरुद्धचा भेदभाव**” म्हणजे लिंगावर आधारित कोणताही भेदभाव, बहिष्कृतता अथवा बंधने ज्यांचा हेतू किंवा परिणाम हा स्त्री-पुरुष समानतेवर आधारित, स्त्रियांचे, त्यांचा वैवाहिक दर्जा काहीही असला तरी, राजकीय, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक किंवा इतर क्षेत्रातील मानवी हक्क किंवा मूलभूत स्वातंत्र्याच्या मान्यतेस, स्त्रियांकडून त्यांचा होणारा उपभोग अथवा वापर यास हानी पोहोचविणारा किंवा नष्ट करणारा असेल.

### कलम २

सदस्य राष्ट्रे, स्त्रियांच्या विरुद्धच्या सर्व प्रकारच्या भेदभावांचा निषेध करतात, कोणताही विलंब न करता, योग्य त्या उपाययोजनांद्वारे, स्त्रियांच्या बाबतीत होणाऱ्या भेदभावांचे निर्मूलन करण्याच्या धोरणाचा पाठपुरावा करण्यास एकमत आहेत, व त्यासाठी हमी देत आहेत:

- क. त्यांच्या राज्यघटनेत किंवा इतर कायद्यात, स्त्री-पुरुष समानतेच्या सिध्दांताचा अंतर्भाव करण्याची, याआधीच केलेला नसेल तर, हा सिध्दांत प्रत्यक्षात आणण्यासाठी, कायदेशीर तसेच अन्य योग्य त्या उपाययोजना करण्याची;

- ख. स्त्रियांच्या विरुद्धच्या सर्व प्रकारच्या भेदभावास प्रतिबंध करण्यासाठी योग्य ते कायदेशीर उपाय व जेथे योग्य असेल तिथे शिक्षेची तरतूद स्वीकारण्याची;
- ग. पुरुषांच्या बरोबरीच्या स्त्रियांच्या समान हक्कांसाठी कायदेशीर सुरक्षिततेची तरतूद करण्याची तसेच सक्षम राष्ट्रीय न्यायाधिकरण व इतर सार्वजनिक संस्थाव्दारे, स्त्रियांचे कोणत्याही प्रकाराच्या भेदभावांपासून परिणामकारक संरक्षण होईल याची सुनिश्चिती करण्याची;
- घ. स्त्रियांच्या बाबतीत होणाऱ्या कोणत्याही प्रकारच्या भेदभावांच्या कृत्यामध्ये किंवा प्रथेमध्ये सहभागी न होण्याची, आणि सार्वजनिक अधिकार मंडळ व इतर संस्था या उत्तरदायित्वाशी सुसंगत अशीच कार्यवाही करीत आहेत याची सुनिश्चिती करण्याची;
- च. कोणतीही व्यक्ती, संस्था अथवा उद्योग, स्त्रियांविरुद्ध करीत असलेल्या भेदभावाचे निर्मूलन करण्यासाठी योग्य ती उपाययोजना करण्याची;
- छ. स्त्रियांच्या विरुद्ध होणाऱ्या भेदभावविरुद्ध योग्य ती सर्व उपाययोजना करण्यासाठी सध्याचे कायदे, नियम, रूढी-परंपरा बदलण्यासाठी किंवा नष्ट करण्यासाठी योग्य ते सर्व प्रयत्न करण्याची;
- ज. स्त्रियांच्या विरुद्ध भेदभाव करणाऱ्या सर्व राष्ट्रीय दंडनीय तरतुदी रद्द करण्याची;

### कलम ३

सदस्य राष्ट्रे, सर्व क्षेत्रांत, विशेषतः राजकीय, सामाजिक, आर्थिक आणि सांस्कृतिक क्षेत्रांत, समानतेच्या आधारावर, स्त्रियांना मानवी हक्क व मूलभूत स्वातंत्र्याचा वापर करता यावा व त्यांचा उपभोग घेता यावा यासाठी त्यांना संरक्षण देतील व त्यासाठी त्यांच्या परिपूर्ण विकासाची व प्रगतीची सुनिश्चिती ?करण्यासाठी कायदेशीर उपायांसह योग्य ते सर्व उपाय करतील.

### कलम ४

- क. स्त्री व पुरुषांतील वास्तविक समानता त्वरित साध्य करण्यासाठी सदस्य राष्ट्रांनी योजलेल्या तात्पुरत्या स्वरूपांतील विशेष उपायांना सद्य करारातील व्याख्येनुसार भेदभाव म्हणता येणार नाही. परंतु सदर उपायांनी असमान व स्वतंत्र दर्जाची जोपासना करता येणार नाही. समान संधी व समान वागणुकीची उद्दीष्टे साध्य झाल्यानंतर असे उपाय खंडित करण्यात येतील.
- ख. मातृत्वाचे संरक्षण करण्यासाठी, सदस्य राष्ट्रांनी, सद्य करारात समाविष्ट केलेल्या उपायांसह, स्वीकारलेल्या इतर विशेष उपायांना भेदभाव मानले जाणार नाही.

### कलम ५

सदस्य राष्ट्रे सर्व उचित उपाय करतील:

- क. स्त्री अथवा पुरुषांना गौण किंवा श्रेष्ठ मानणाऱ्या कल्पनेवर अथवा त्यांच्या ठरलेल्या कामांवर आधारित पूर्वग्रह अथवा पारंपारिक व इतर पद्धती नष्ट करण्यासाठी, स्त्री व पुरुषांच्या वागण्याच्या सामाजिक व सांस्कृतिक पद्धतीत बदल करणे;
- ख. मातृत्व हे एक सामाजिक कार्य आहे आणि मुलाच्या विकासाची व संगोपनाची जबाबदारी स्त्री व पुरुष दोघांचीही आहे. याचा समावेश कौटुंबिक शिक्षणात होईल याची सुनिश्चिती करणे ; या सर्वात मुलांच्या हितांच्या रक्षणासाठी सर्वोच्च प्राधान्य राहील याची जाणीव ठेवणे.

## कलम ६

स्त्रियांचा सर्व प्रकारचा व्यापार आणि त्यांचे शरीर-विक्रयातील शोषण बंद करण्यासाठी सर्व सदस्य राष्ट्रे कायदेशीर उपायांसह इतर योग्य ते उपाय करतील.

## भाग २

---

## कलम ७

स्त्रियांच्या विरुद्ध देशातील राजकीय व सार्वजनिक क्षेत्रात होणारे भेदभाव दूर करण्यासाठी, सदस्य राष्ट्रे योग्य ते उपाय करतील, विशेषतः पुरुषां बरोबर समानतेने खालील हक्क स्त्रियांना मिळतील याची सुनिश्चिती करतील;

- क. सर्व निवडणुकांत आणि सार्वजनिक सार्वमतात मतदान करण्याचा हक्क तसेच सार्वजनिकरीत्या निवडण्यात येणाऱ्या सर्व मंडळावर निवडून येण्याच्या पात्रतेचा हक्क;
- ख. सरकारी धोरण ठरविण्यात व त्याच्या अंमलबजावणीत सहभागी होण्याचा तसेच सार्वजनिक पद धारण करण्याचा व शासनाचे सर्व पातळ्यांवरील सार्वजनिक कार्य करण्याचा हक्क.
- ग. देशाच्या राजकीय तसेच सामाजिक क्षेत्राशी निगडित बिगर शासकीय (स्वयंसेवी) संघटना व संस्थात सहभागी होण्याचा हक्क.

## कलम ८

स्त्रियांना कोणत्याही भेदभावाशिवाय, पुरुषांशी समानतेने, त्यांच्या शासनाचे आंतरराष्ट्रीय पातळीवर प्रतिनिधित्व करण्याची तसेच आंतरराष्ट्रीय संस्थांच्या कामात सहभागी होण्याची संधी मिळावी याची सुनिश्चिती करण्यासाठी सदस्य राष्ट्रे योग्य ती उपाययोजना करतील.

## कलम ९

- क. सदस्य राष्ट्रे स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने राष्ट्रीयत्व मिळविण्याचे, बदलण्याचे किंवा कायम ठेवण्याचे समान हक्क देतील. विशेषतः ते याची सुनिश्चिती करतील की त्यांनी परदेशी व्यक्तीशी विवाह केल्याने किंवा वैवाहिक काळात पतीने स्वतःचे राष्ट्रीयत्व बदलल्यामुळे पत्नीचे राष्ट्रीयत्व आपोआप बदलले जाणार नाही, अथवा त्या राष्ट्रहीन होणार नाहीत, अथवा त्यांच्यावर त्यांच्या पतीचे राष्ट्रीयत्व लादले जाणार नाही.
- ख. सदस्य राष्ट्रे स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने स्वतःच्या मुलांच्या राष्ट्रीयत्वा संबंधी समान हक्क देतील.

## भाग ३

---

## कलम १०

स्त्रियांविरुद्धच्या भेदभावांचे निर्मूलन होऊन, शिक्षणाच्या क्षेत्रांत स्त्रियांना समान हक्क मिळावेत यासाठी सदस्य राष्ट्रे, योग्य ती सर्व उपाययोजना करतील, विशेषतः स्त्री-पुरुष समानतेच्या आधारावर सुनिश्चिती करतील;

- क. उपजीविका व व्यवसाय मार्गदर्शनासाठी समान अटी, ग्रामीण तसेच शहरी क्षेत्रांतील, सर्व प्रकारच्या शिक्षण संस्थांत पदविका प्राप्त करण्याच्या समान संधी, पूर्व प्राथमिक, सर्वसाधारण, उच्च तांत्रिक शिक्षण, तसेच सर्व प्रकारचे व्यावसायिक प्रशिक्षण या सर्व बाबतींत अशा समानतेची सुनिश्चिती केली जाईल ;
- ख. स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने समान अभ्यासक्रमास प्रवेश, समान परीक्षा, समान दर्जाची शैक्षणिक पात्रता असलेला शिक्षकवर्ग, तसेच समान शैक्षणिक साहित्य व समान वातावरण असलेली विद्यालये;
- ग. सर्व स्तरांतील व शिक्षणाच्या सर्व प्रकारांतील, स्त्री-पुरुषांच्या पारंपारिक साचेबद्ध प्रतिमेच्या व भूमिकेच्या संकल्पनेत आमूलाग्र बदल करण्याच्या हेतू पूर्ततेसाठी, स्त्री-पुरुषांच्या सहशिक्षणाचा व इतर प्रकारच्या शिक्षणाचा पुरस्कार केला जाईल, विशेषतः पाठ्य पुस्तके व शालेय कार्यक्रमांत बदल केला जाईल व नवीन शिक्षण पद्धतीचा स्वीकार केला जाईल;
- घ. शिष्यवृत्त्या तसेच शिक्षणासाठी अनुदानामुळे मिळणाऱ्या लाभाची समान संधी;
- च. प्रौढ शिक्षण तसेच साक्षरता कार्यक्रम या सारख्या निरंतर शिक्षणाच्या समान संधी, विशेषतः स्त्री व पुरुषांच्या शिक्षणातील तफावत शक्य तितक्या लवकर कमी करण्यासाठी समान संधी;
- ज. मुलींनी शिक्षण अर्ध्यावर सोडून देण्याचे प्रमाण कमी करणे आणि ज्या स्त्रिया व मुलींनी शाळा अकाली सोडून दिली आहे त्यांच्यासाठी कार्यक्रम आयोजित करणे;
- झ. खेळ व शारीरिक शिक्षणात सक्रिय सहभागी होण्याची समान संधी;
- ट. आरोग्य, कुटुंब कल्याण व कुटुंब नियोजन यांविषयी माहिती व सल्ला मिळण्यासाठी विशिष्ट शैक्षणिक माहिती उपलब्ध होण्याची संधी.

#### कलम ११

१. रोजगाराच्या क्षेत्रात स्त्रियांच्या बाबतीतील भेदभावाचे निर्मूलन होऊन, स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने समान हक्क मिळतील याची सुनिश्चिती करण्यासाठी, सदस्य राष्ट्रे योग्य ती सर्व उपाययोजना करतील, विशेषतः
  - क. रोजगार करण्याच्या सर्वांचा अदेय मानवी हक्क;
  - ख. रोजगाराच्या समान संधी उपलब्ध असण्याचा तसेच नोकरी धंद्यासाठी उमेदवाराची निवड करताना समान निकष लावण्याचा हक्क;
  - ग. व्यवसाय व उद्योगधंद्या निवडण्याच्या संपूर्ण स्वातंत्र्याचा, पदोन्नती मिळण्याचा, रोजगाराची सुरक्षितता आणि समान लाभांचा व समान शर्तीचा हक्क, व्यावसायिक व उच्च व्यावसायिक प्रशिक्षण मिळण्याचा, विद्यावेतन मिळण्याचा समान हक्क ;
  - घ. समान लाभासह समान वेतन मिळण्याचा हक्क, समान कामांत समान वागणूक मिळण्याचा, तसेच कामाच्या दर्जाचे मूल्यांकन करण्याबाबत समान वागणूक मिळण्याचा हक्क;
  - च. सामाजिक सुरक्षितता मिळण्याचा हक्क, विशेषतः निवृत्तीनंतर, बेकारीच्या स्थितीत, आजारपणात, अपंगत्वात, वृद्धावस्थेत आणि काम करण्यास सक्षम नसताना, तसेच पगारी रजा मिळण्याचा हक्क;
  - छ. प्रजोत्पादनासह आरोग्याच्या सुरक्षिततेचा व सुरक्षित वातावरणात काम करण्याचा हक्क;

२. स्त्रियांच्या विरुद्ध विवाह किंवा मातृत्व या कारणांनी केल्या जाणाऱ्या भेदभावास प्रतिबंध करण्यासाठी आणि त्यांच्या पुरेशा रोजगाराच्या हक्कांची सुनिश्चिती करण्यासाठी सदस्य राष्ट्रे योग्य त्या उपाययोजना करतील;
- क. गर्भावस्था अथवा मातृत्व रजा आणि वैवाहिक स्थिती या कारणांवरून कामावरून काढून टाकणे अथवा भेदभाव करणे यास प्रतिबंध करणे, त्यासाठी शिक्षेची तरतूद करणे;
- ख. आधीची नोकरी, वरिष्ठता अथवा सामाजिक भत्ते न गमावता, प्रसूतीसाठी भर पगारी रजा अथवा तत्सम सामाजिक लाभ मिळण्याची सोय;
- ग. आई-वडिलांना रोजगाराच्या बरोबरीने कौटुंबिक जबाबदाऱ्या पार पाडता याव्यात आणि सामाजिक क्षेत्रातही सहभागी होता यावे, यासाठी आवश्यक त्या आधारभूत सामाजिक सेवांची तरतूद करण्यास, प्रोत्साहन देणे, विशेषतः मुलांची देखभाल करण्यासाठी पाळणाघरांसारख्या सोयी-सुविधा मोठ्या प्रमाणावर, सर्व स्तरांवर प्रस्थापित करणे व त्यांचा विकास करणे;
- घ. गर्भावस्थेमध्ये प्रकृतीला धोका असलेल्या कामांपासून स्त्रियांना विशेष संरक्षण देण्याची तरतूद करणे ;
३. या कलमात नमूद केलेल्या बाबींच्या संरक्षणासाठी केलेल्या कायद्यातील तरतुदींची, शास्त्रीय व तांत्रिक ज्ञानातील प्रगतीनुसार व ठराविक कालावधीनंतर फेरतपासणी करणे व आवश्यकतेनुसार त्यांचा विस्तार करणे, त्यात बदल करणे अथवा त्या रद्द करणे.

#### कलम १२

- क. सदस्य राष्ट्रे, आरोग्य सेवेत लिंगावर आधारित होणाऱ्या भेदभावांचे निर्मूलन होऊन, स्त्रियांना, आरोग्य सेवा तसेच कुटुंब नियोजन सेवा व सुविधा, पुरुषांच्या बरोबरीने समानतेच्या आधारावर, उपलब्ध होतील याची सुनिश्चिती करण्यासाठी, आवश्यक त्या सर्व उपाययोजना करतील;
- ख. या कलमातील परिच्छेद क्रमांक १ मध्ये केलेल्या तरतुदींसह, सदस्य राष्ट्रे, स्त्रियांना प्रसूती पूर्व, प्रसूती काळात व प्रसूती नंतरच्या काळात उचित सेवा, आवश्यक तेथे विनामूल्य सेवा, तसेच प्रसूती काळात आणि स्तनपानाच्या काळात आवश्यक पौष्टिक आहार स्त्रियांना मिळेल याची सुनिश्चिती करतील.

#### कलम १३

सदस्य राष्ट्रे, इतर आर्थिक व सामाजिक जीवनात होणारा भेदभाव नष्ट होऊन, स्त्रियांना, पुरुषांच्या बरोबरीने सर्व समान हक्क, विशेषतः खालील हक्क प्राप्त होतील, यासाठी आवश्यक त्या सर्व उपाययोजना करतील:

- क. कौटुंबिक लाभाचा हक्क ;
- ख. बँकेकडून कर्ज मिळण्याचा, गहाणखत करण्याचा तसेच इतर प्रकारांनी आर्थिक साहाय्य मिळण्याचा हक्क;
- ग. खेळ, मनोरंजन व सर्व प्रकारच्या सांस्कृतिक कार्यक्रमात सहभागी होण्याचा हक्क.

#### कलम १४

१. सदस्य राष्ट्रे, ग्रामीण महिलांचे विवक्षित प्रश्न व आर्थिक क्षेत्रात त्यांच्या लाभविरहित कष्टासह, त्या कुटुंबाचा आर्थिक भार उचलण्यासाठी निभावत असलेल्या महत्वपूर्ण भूमिकेचा विशेष विचार करतील व या करारनाम्यातील तरतुदी त्यांच्यापर्यंत पोहचव्यात यासाठी योग्य त्या सर्व उपाययोजना करतील.

२. सदस्य राष्ट्रे, महिलांच्या बाबतीत ग्रामीण भागात होणारे भेदभावांचे निर्मूलन होऊन त्यांना स्त्री-पुरुष समानतेच्या आधारावर ग्रामीण विकासात भागिदारी तसेच ग्रामीण विकासाचे लाभ प्राप्त होण्याची सुनिश्चिती करण्यासाठी योग्य त्या सर्व उपाययोजना करतील. विशेषतः त्यांना खालील सुविधा प्राप्त होण्याचे हक्क मिळतील याची सुनिश्चिती सदस्य राष्ट्रे करतील ;
- क. विकास प्रक्रियेची अंमलबजावणी, आखणी व विस्तार यात सर्व पातळीवर सहभाग ;
- ख. कुटुंब नियोजन सेवा, सल्ला व माहिती सह पुरेशा आरोग्य सेवा प्राप्त होण्याची संधी ;
- ग. सामाजिक सुरक्षितता कार्यक्रमांचा प्रत्यक्ष लाभ मिळणे ;
- घ. ग्रामीण महिलांचे तांत्रिक कौशल्य वाढविण्यासाठी सर्व प्रकारचे औपचारिक, अनौपचारिक शिक्षण, साक्षरता प्रसाराचे शिक्षण व प्रशिक्षण मिळणे तसेच इतर गोष्टींसमवेत सामाजिक व निरंतर सेवेचा लाभ प्राप्त होणे ;
- च. ग्रामीण महिलांना रोजगाराच्या किंवा स्वयंरोजगाराच्या आर्थिक संधीचा समान लाभ घेता यावा यासाठी सहकारी संस्थांची, स्व-साहाय्य गटांची स्थापना करणे ;
- छ. सर्व सामाजिक कार्यक्रमांत सहभाग.
- ज. कृषी अनुदान व कर्ज, विपणनाच्या सुविधा, योग्य ते तंत्रज्ञान यांसाठी समान संधी व शेती सुधारणा योजना, जमीन पुनर्वसनाच्या योजना यांसाठी समान संधी ;
- झ. जीवनमानाच्या आवश्यक सुविधा, विशेषतः निवास व्यवस्था, सांडपाण्याची व्यवस्था, स्वच्छता, वीज, पाणीपुरवठा, वाहतूक व्यवस्था, संपर्क व्यवस्था यांचा उपभोग.

## भाग ४

---

### कलम १५

१. सदस्य राष्ट्रे, कायद्यासमोर स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने समानतेचे अधिकार देतील.
२. सदस्य राष्ट्रे, स्त्रियांना नागरिकत्वाच्या संबंधात कायदेशीर क्षमता व ती वापरण्याची समान संधी उपलब्ध करतील. विशेषतः ते स्त्रियांना करारनामे करण्याचा, संपत्तीचे व्यवस्थापन करण्याचा समान हक्क देतील तसेच न्यायालयातील व न्यायाधिकरणातील प्रक्रियेत व सुनावणीत प्रत्येक पायरीवर समानतेने वागवतील ;
३. सदस्य राष्ट्रे, यास सहमत आहेत की, स्त्रियांच्या कायदेशीर पात्रतेवर निर्बंध घालणारे सर्व करार अथवा इतर सर्व खाजगी दस्तऐवज रद्दबातल समजले जातील ;
४. सदस्य राष्ट्रे, संचाराचे, राहण्याची जागा व निवास (**domicile**) ठरविण्याचे स्वातंत्र्य या संदर्भात स्त्री-पुरुष दोघांनाही समान कायदेशीर हक्क देतील.

### कलम १६

१. सदस्य राष्ट्रे, वैवाहिक व कौटुंबिक नातेसंबंधांत स्त्रियांच्या बाबतीत होणाऱ्या भेदभावाचे निर्मूलन करण्यासाठी स्त्रियांना पुरुषांच्या बरोबरीने समान हक्क देतील, विशेषतः स्त्री-पुरुष समानतेवर आधारित सुनिश्चिती करतील.
- क. विवाह करण्याच्या समान हक्काची ;



- ख. स्वतःच्या निवडीचा विवाहाचा जोडीदार निवडण्याचे स्वातंत्र्य व दोघांच्या मुक्त व परिपूर्ण संमतीने विवाह ? करण्याचा हक्क;
- ग. वैवाहिक आयुष्यात व घटस्फोट होत असताना समान हक्क व जबाबदाऱ्या ;
- घ. वैवाहिक स्थिती कोणतीही असली तरी पालक म्हणून मुलांच्या बाबतीत समान हक्क व जबाबदाऱ्या, कोणत्याही परिस्थितीत मुलांच्या हिताला सर्वाधिक महत्त्व असेल.
- च. मुलांची संख्या व त्यांच्यातील अंतर मुक्तपणे व जबाबदारीने ठरविण्याचा समान हक्क, या हक्काचा वापर करण्यासाठी आवश्यक असणारी माहिती, शिक्षण व साधने मिळण्याची समान संधी ;
- छ. पालकत्वासंबंधी, विश्वस्तासंबंधी, मूल दत्तक घेण्यासंबंधी व तत्सम बाबतीत, राष्ट्रीय कायद्यांत या संकल्पनांचा अंतर्भाव असल्यास, समान हक्क व जबाबदाऱ्या, मुलांच्या हितास सर्वाधिक महत्त्व असेल.
- ज. पती व पत्नी दोघांना समान वैयक्तिक हक्क, यात आडनाव, व्यवसाय, धंदा निवडण्याचा हक्क समाविष्ट;
- झ. दोन्ही जोडीदारांना संपत्ती मिळविणे व तिची मालकी धारण करणे, संपत्तीचे व्यवस्थापन करणे, उपभोग घेणे तसेच विक्री करणे या संबंधी समान हक्क ;
२. मुलांच्या विवाहावर आणि वाड्निश्चयावर कोणताही कायदेशीर परिणाम होऊ न देता, विवाहाच्या वेळी वधू-वराचे किमान वय कायद्याने निश्चित करणे व लग्नाची नोंदणी सरकारी नोंदवहीत करणे अनिवार्य करणे.

## भाग ५

### कलम १७

१. सद्य करारनाम्याच्या अंमलबजावणीच्या प्रगतीचा विचार करण्यासाठी महिला भेदभाव निर्मूलन समिती स्थापन करण्यात येईल (इथूल पुढे समिती असे संबोधण्यात येईल). करारनामा कार्यरत झाल्यानंतर १८ आणि त्यानंतर ३५ सदस्य राष्ट्रांनी या करारनाम्यांस अनुसमर्थन अथवा अंतिम स्वीकृती दिल्यानंतर, या करारनाम्यांत नमूद केलेल्या क्षेत्रातील तज्ञ असलेल्या व उच्च चारित्र्य असलेल्या २३ सदस्यांची समिती स्थापन करण्यात येईल. सदस्य राष्ट्रे त्यांच्या नागरिकातून तज्ञ व्यक्तींची निवड करतील. हे सदस्य आपल्या वैयक्तिक क्षमतेत काम करतील. सदस्य निवडताना न्याय्य भौगोलिक प्रतिनिधित्वास महत्त्व दिले जाईल;
२. समितीच्या सदस्यांची निवड सदस्य राष्ट्रांनी नामनिर्देशित केलेल्या नावाच्या यादीतून, गुप्त मतदान पद्धतीने होईल. प्रत्येक सदस्य राष्ट्राला आपल्या देशातील एका नागरिकाचे नाव सुचविता येईल;
३. सद्य करारनामा कार्यरत झाल्यावर ६ महिन्यांनंतर पहिली निवडणूक घेतली जाईल. निवडणुकीच्या तारखेच्या किमान ३ महिने आधी, संयुक्त राष्ट्रसंघाचे महासचिव, सदस्य राष्ट्रांना पत्राव्दारे, आपल्या प्रतिनिधींचे नामनिर्देशन २ महिन्यांच्या कालावधीत सादर करण्यास आमंत्रित करतील. महासचिव नामनिर्देशित नावांची यादी, त्यांच्या आद्याक्षरांच्या क्रमानुसार व संबंधित देशांच्या नावासह तयार करतील. अशा प्रकारे तयार केलेली यादी ते सर्व सदस्य राष्ट्रांना पाठवतील.
४. संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांनी निमंत्रित केलेल्या, संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या मुख्य कार्यालयात घेतलेल्या, सदस्य राष्ट्रांच्या सभेत समिती सदस्यांची निवडणूक होईल. या बैठकीसाठी या करारनाम्याच्या एकूण सदस्य राष्ट्रांपैकी दोन तृतीयांश सदस्य गणपूर्ती करतील. उपस्थित

असलेल्या व मतदान करणाऱ्या सदस्य राष्ट्रांच्या प्रतिनिधींची सर्वात जास्त मते व स्पष्ट बहुमत ज्या नामनिर्देशित व्यक्तींना मिळेल, त्यांची समिती सदस्य म्हणून निवड होईल.

५. समितीच्या सदस्यांची निवड चार वर्षांच्या कालावधीसाठी होईल, तथापि पहिल्या निवडणुकीत निवडलेल्या ५ सदस्यांच्या कार्यकालाचा कालावधी २ वर्षांच्या अखेरीस समाप्त होईल. पहिल्या निवडणुकीनंतर समितीचे अध्यक्ष ताबडतोब या नऊ सदस्यांची निवड लॉट पद्धतीने करतील.
६. समितीच्या ५ अतिरिक्त सदस्यांची निवड या कलमाच्या २, ३ व ४ या परिच्छेदानुसार ३५ सदस्यांनी या करारास अनुसमर्थन अथवा अंतिम मान्यता दिल्यानंतर होईल. या प्रसंगी निवडलेल्या २ सदस्यांचा कालावधी २ वर्षांनंतर संपेल आणि या २ निवडलेल्या सदस्यांच्या नावांची निवड समितीचे अध्यक्ष लॉट पद्धतीने करतील.
७. ज्या सदस्य राष्ट्रांच्या विशेषज्ञामुळे समिती सदस्याची जागा रिक्त झाली असेल, ते राष्ट्र आपल्या नागरिकांतून दुसऱ्या तज्ञ व्यक्तीची नियुक्ती अशा प्रासंगिक रिक्त जागेसाठी करेल, त्यास समितीच्या मंजूरीची आवश्यकता असेल.
८. समितीच्या सदस्यांना, महासभेने मंजूर केलेल्या अटी व शर्तीनुसार, संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या संसाधनातून, वेतन दिले जाईल, समितीच्या जबाबदाऱ्यांचे महत्व लक्षात घेऊन, सदस्यांचे वेतन निश्चित केले जाईल.
९. सद्य करारनाम्यानुसार समितीचे कार्य प्रभावीपणे चालावे यासाठी संयुक्त राष्ट्रसंघाचे महासचिव आवश्यक तो कर्मचारी वर्ग व इतर सुविधा उपलब्ध करून देतील.

#### कलम १८

१. या करारनाम्याच्या अंमलबजावणीसाठी सदस्य राष्ट्रांनी ज्या कायदेविषयक, प्रशासकीय, न्यायालयीन अथवा इतर उपाययोजना स्वीकृत केल्या असतील त्याबाबत व झालेल्या प्रगतीचा अहवाल ते संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांना समितीच्या विचारार्थ सादर करण्याची ?हमी देत आहेत:
  - अ) संबंधित सदस्य राष्ट्रांसाठी करारनामा कार्यरत झाल्यापासून एक वर्षाच्या आत;
  - ब) त्यानंतर किमान दर चार वर्षांनी आणि ज्या वेळी समिती विनंती करेल त्या वेळी;
२. या करारनाम्यातील जबाबदाऱ्यांची परिपूर्ती करण्यामध्ये आलेल्या अडचणी व त्यावर परिणाम करणाऱ्या इतर घटकांचा समावेश या अहवालांत असू शकेल.

#### कलम १९

१. समिती तिच्या कार्यप्रणालीच्या नियमांचा स्वीकार करेल;
२. समिती आपल्या पदाधिकाऱ्यांची निवड दोन वर्षांच्या कालावधीसाठी करेल.

#### कलम २०

१. सद्य करारनाम्याच्या कलम १८ नुसार सादर केलेल्या अहवालांचे परीक्षण करण्यासाठी समिती सभा घेईल, सभेचा कालावधी एका वर्षात साधारणपणे दोन आठवड्यांपेक्षा जास्त असणार नाही,
२. समितीची सभा, सर्वसाधारणपणे संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या मुख्यालयात अथवा समिती ठरवेल अशा इतर कोणत्याही सोयीच्या ठिकाणी घेण्यात येईल.

## कलम २१

१. समिती आपल्या कार्यवाहीचा वार्षिक अहवाल आर्थिक आणि सामाजिक परिषदेमार्फत संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासभेला सादर करेल. सदस्य राष्ट्रांनी सादर केलेल्या अहवालांचे व माहितीचे परीक्षण करून, समिती त्या आधारावर आपल्या सूचना व सर्वसाधारण शिफारशी करेल. अशा सूचना, सर्वसाधारण शिफारशी व सदस्य राष्ट्रांनी अभिप्राय दिले असल्यास अभिप्रायांचा समावेश समिती आपल्या अहवालात करेल.
२. संयुक्त राष्ट्रसंघाचे महासचिव, समितीचा अहवाल, महिलांच्या दर्जा विषयीच्या आयोगास माहितीसाठी सादर करतील.

## कलम २२

सद्य करारनाम्याच्या ज्या तरतुदी विशेषज्ञ यंत्रणांच्या कृती कार्यक्रमात समाविष्ट आहेत, त्यांच्या अंमलबजावणीच्या विचार-विनिमयाच्या प्रसंगी, विशेषज्ञ यंत्रणांना प्रतिनिधित्वाचा अधिकार असेल. समिती, संबंधित विशेषज्ञ यंत्रणांना त्यांच्या कृती कार्यक्रमाखाली येणाऱ्या, या करारनाम्याच्या अंमलबजावणीचा अहवाल सादर करण्यास आमंत्रित करू शकेल.

## भाग ६

### कलम २३

या करारनाम्यांतील तरतुदींचा परिणाम, स्त्री-पुरुषांतील समानता साध्य करण्यास अधिक अनुकूल असलेल्या, खाली उल्लेखलेल्या दस्तऐवजातील तरतुदींवर होणार नाही.

क. सदस्य राष्ट्रांचे कायदे;

ख. संबंधित राष्ट्रांसाठी कार्यरत असणारे इतर आंतरराष्ट्रीय करारनामे, तहनामे.

### कलम २४

सद्य करारनाम्यात मान्य केलेल्या हक्कांची परिपूर्ती करण्यासाठी, राष्ट्रीय पातळीवर आवश्यक त्या सर्व उपाययोजना करण्याची हमी सदस्य राष्ट्रे देत आहेत.

### कलम २५

१. सद्य करारनामा सर्व राष्ट्रांच्या स्वाक्षरीसाठी खुला असेल.
२. प्रस्तुत करारनामा संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांकडे जमा करण्यात येईल.
३. हा करारनामा अनुसमर्थन देण्यावर अवलंबित आहे. अनुसमर्थनाचे दस्तऐवज संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांकडे जमा केले जातील.
४. हा करारनामा राष्ट्रांच्या अंतिम स्वीकृतीसाठी खुला असेल. संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांकडे अंतिम स्वीकृतीचे दस्तऐवज जमा केल्यानंतर अंतिम स्वीकृती कार्यरत होईल.

### कलम २६

१. सद्य करारनाम्याचे पुन्हा परीक्षण करण्याची विनंती, कोणतेही सदस्य राष्ट्र, संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांना संबोधित केलेल्या लेखी निवेदनाद्वारे कधीही करू शकेल.
२. अशा प्रकारच्या विनंती अर्जावर पावले उचलायची किंवा कसे तसेच कोणती पावले उचलायची याचा निर्णय संयुक्त राष्ट्रसंघाची महासभा घेईल.

### कलम २७

१. सद्य करारनामा, संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांकडे अनुसमर्थनाचे अथवा अंतिम स्वीकृतीचे २० वे दस्तऐवज जमा झाल्याच्या तारखेनंतर ३० दिवसांनी कार्यरत होईल.
२. करारनाम्याच्या अनुसमर्थनाचे अथवा स्वीकृतीचे २० वे दस्तऐवज जमा झाल्यानंतर, अनुसमर्थन अथवा अंतिम स्वीकृतीचे दस्तऐवज जमा करणाऱ्या राष्ट्रासाठी ३० दिवसांनी हा करारनामा त्या संबंधित राष्ट्रासाठी कार्यरत होईल.

### कलम २८

१. करारनाम्याच्या अंतिम स्वीकृतीच्या अथवा अनुसमर्थनाच्या वेळी राष्ट्रांनी केलेल्या आरक्षणाचे टिपण प्राप्त करून संयुक्त राष्ट्रसंघाचे महासचिव सर्व राष्ट्रांना पाठवतील.
२. सद्य करारनाम्याच्या उद्दिष्टांशी आणि हेतूशी विसंगत असलेल्या आरक्षणास परवानगी दिली जाणार नाही.
३. संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांना संबोधित केलेल्या निवेदनाद्वारे आरक्षण मागे घेता येईल. महासचिव इतर सदस्य राष्ट्रांना त्या विषयी माहिती कळवतील, असे निवेदन ज्या तारखेस प्राप्त होईल त्या तारखेपासून कार्यरत होईल.

### कलम २९

१. या करारनाम्यातील तरतुदींचा अर्थ लावण्यासंधी अथवा त्याच्या अंमलबजावणीसंबंधी दोन अथवा अधिक सदस्य राष्ट्रांतील विवाद वाटाघाटींनी सोडविले न गेल्यास, त्यातील कोणत्याही एका सदस्य राष्ट्राच्या विनंतीनुसार, विवाद लवादाकडे सादर केला जाईल. लवादासाठी विनंती केल्याच्या तारखेपासून ६ महिन्यांच्या कालावधीत लवादाच्या सदस्यांबद्दल एकमत न झाल्यास, त्यातील कोणतेही एक सदस्य राष्ट्र, त्यांचा विवाद आंतरराष्ट्रीय न्यायालयास, आंतरराष्ट्रीय न्यायालयाच्या कायद्यातील तरतुदींशी सुसंगतपणे विनंती करून, सादर करू शकेल.
२. सद्य करारनाम्याच्या स्वाक्षरी, अनुसमर्थन अथवा अंतिम मंजूरीच्या वेळेला कोणतेही सदस्य राष्ट्र, या कलमाच्या पहिल्या परिच्छेदास स्वतःस बांधील समजत नाही असे जाहीर करू शकेल. अशा प्रकारचे आरक्षण केलेल्या राष्ट्राच्या संबंधात, इतर सदस्य राष्ट्र, या परिच्छेदास बांधील राहणार नाहीत.
३. एखाद्या राष्ट्राने या करारनाम्याच्या परिच्छेद क्रमांक २ शी बांधिलकी न ठेवण्याची अट घातली असल्यास ते राष्ट्र कोणत्याही वेळी महासचिवांच्या परिपत्रकाद्वारे ही अट मागे घेऊ शकेल.

### कलम ३०

सद्य करारनाम्याच्या अरबी, चिनी, इंग्रजी, फ्रेंच, रशियन, आणि स्पॅनिश भाषेतील मूळ संहिता समानरूपे अधिकृत आहेत, त्या संयुक्त राष्ट्रसंघाच्या महासचिवांकडे जमा केल्या जातील. या साक्षी प्रीत्यर्थ खाली स्वाक्षरी करणाऱ्यांनी, त्यांना योग्य प्रकारे अधिकृत केल्यानुसार, सद्य करारनाम्यावर स्वाक्षरी केली आहे.

## ७. ऐतिहासिक विशाखा मार्गदर्शक तत्वे व त्याची अंमलबजावणी व परिणाम

भारतातील लैंगिक छळा विरुद्ध कायदा येण्यापूर्वी सर्वोच्च न्यायालयाच्या विशाखा मार्गदर्शक तत्वांनी या समस्येवर न्याय देण्यासाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली आहे. हा निकाल येण्यास कारण घडला भंवरी देवीवरील बलात्कार.

### ७.१ भंवरी देवीवरील बलात्कार

राजस्थानातील बालविवाह थांबविण्यासाठी राजस्थान सरकार व युनिसेफने विमेन्स डेव्हलपमेंट प्रोग्राम राबविला आहे. प्रत्येक गावात एक “साथीन” नेमून बालविवाह विरोधात जागृती केली जाते. केवळ कायदा आणून बालविवाह थांबणार नाहीत तर सतत जागृती करावी लागेल या हेतूने साथीन मार्फत प्रत्येक खेड्यात ही योजना राबविली जाते. यासाठी या साथीनना विविध विषयांवर प्रशिक्षण दिले जाते.

भंवरीदेवी या अशाच एक साथीन होत्या. त्या कुंभार समाजाच्या होत्या त्यांच्या गावात त्यांनी १९९२ मध्ये अक्षय्य तृतीयेला होणारे गुज्जर समाजातील बालविवाह थांबविण्याचा प्रयत्न केला. हे बालविवाह होऊ नयेत म्हणून गावात पोलीस अधिकारी, कलेक्टर यांनीही भेट दिली पण तरीही लपवून विवाह झालेच. याघटनेनंतर गावाने भंवरी देवीवर बहिष्कार घातला एवढेच नव्हे तर सप्टेंबर १९९२ मध्ये भंवरी देवी व त्यांचे पती त्यांच्या शेतातून चालले असताना त्यांच्यावर गुज्जर समाजातील ५/६ जणांनी हल्ला करून दोघानाही मारले भंवरी देवीवर बलात्कार केला. पोलिसांच्या नकारामुळे याची तक्रारही उशिरा नोंदविण्यात आली. यासाठी अनेक साथीनना मोर्चा काढावा लागला. या घटनेचा कोर्टात लागलेला निकाल खूपच धक्कादायक होता. आरोपी उच्च वर्णीय असल्याने ते बलात्मकार करणे शक्य नाही असे कोर्टाने म्हंटले व आरोपींची बलात्काराच्या आरोपातून निर्दोष सुटका केली. मारहाणीच्या आरोपावरून फक्त किरकोळ दंड झाला. या घटनेने पूर्ण भारतात खळबळ उडाली. न्यायमूर्ती कृष्णा अय्यर यांनी भारतीय न्यायव्यवस्थेतील काळाकुट्ट दिवस असे निकालाचे वर्णन केले.

यानंतर राजस्थानातील एक स्वयंसेवी संस्था “विशाखाने” सर्वोच्च न्यायालयात जनहित याचिका दाखल केली. व भारतात कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळास संरक्षण देणारा कायदा नाही म्हणून सर्वोच्च न्यायालयाने या संदर्भात मार्गदर्शक आदेश द्यावेत अशी मागणी आपल्या अर्जात केली.

यानंतर सर्वोच्च न्यायालयाने १३ ऑगस्ट १९९७ ला मार्गदर्शक तत्वे जाहीर केली. ही मार्गदर्शक तत्वे असलेला निकाल ऐतिहासिक आहे कारण:

- लैंगिक छळ म्हणजे भारतीय राज्य घटनेने दिलेल्या आणि सिडॉं तील मानवी हक्कांचे उल्लंघन आहे असे म्हटले आहे. हा कायदा मानवी हक्काधारित आहे.
- भारतात पहिल्यांदा कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाची, कामाच्या ठिकाणाची आणि कर्मचाऱ्याची व्यापक व्याख्या केली गेली.
- लैंगिक छळाच्या तक्रारीचे निवारण कामाच्या ठिकाणी तक्रार समिती स्थापन करून करण्याचा आदेश न्यायालयाने दिला.
- याच बरोबर लैंगिक छळाबाबत कामाच्या ठिकाणी जागृती करण्याची जबाबदारी मालक वर्गावर टाकली.

## ७.२ विशाखा निकाल

ऑगस्ट १९९७ मध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा वि. राजस्थान सरकार (१९९७ VII AD.SC. ५३) या अत्यंत महत्वाच्या निकालात, कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ म्हणजे भारताची CEDAW अंतर्गत मानवी हक्क शी बांधीलकी लक्षात घेता मानवी हक्कांचे उल्लंघन आहे असे म्हटले आहे.

या निकालाने कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ व त्याबाबत सविस्तर मार्गदर्शक तत्त्वे आणि घालून दिले. ही तत्त्वे व नियम कलम २(५) १९९३ च्या मानवी हक्क कायद्यात दिलेल्या 'मानवी हक्कां' च्या व्याख्येला अनुसरून आहेत.

प्रत्येक शासकीय, निमशासकीय क्षेत्र, खाजगी औद्योगिक किंवा शैक्षणिक संस्था या सर्वांवर लैंगिक छळ तक्रार निवारण समितीची स्थापना करणे बंधनकारक आहे.

सर्वोच्च न्यायालयाने असे म्हटले आहे की कामाच्या ठिकाणी मालकांनी तसेच इतर जबाबदार व्यक्ती अगर संघटनांनी काही मार्गदर्शक तत्त्वांचे पालन करणे अत्यावश्यक आहे. ज्यामुळे महिलांना लैंगिक छळा पासून संरक्षण मिळेल. सर्वोच्च न्यायालयाने त्यानुसार असा आदेश दिला आहे की, वरील मार्गदर्शक तत्त्वे आणि नियमांचे सर्व कामांच्या जागी काटेकोर पालन करण्यात यावे आणि कर्मचारी महिलांच्या लिंगभाव समानतेच्या हक्कांचे संरक्षण आणि अंमलबजावणी करावी. जोवर याबाबत कायदा तयार होत नाही तोपर्यंत हे आदेश बंधनकारक आणि कायदानुसार आवश्यक असतील.

### i. लैंगिक छळाची व्याख्या

विशाखा निकालात म्हटले आहे की लैंगिक छळा मध्ये अशा अस्वागताह लैंगिक वर्तनाचा समावेश होतो (प्रत्यक्ष किंवा परिणामस्वरूप)

**क.** शारीरिक संपर्क आणि पुढाकार

**ख.** लैंगिक कृतीची मागणी किंवा विनंती

**ग.** लैंगिक स्वरूपाची शेरेबाजी

**घ.** अश्लील छायाचित्रे दाखविणे

**च.** इतर कोणत्याही स्वरूपातील अस्वागताह शारीरिक, तोंडी किंवा अशाब्दिक स्वरूपाचे लैंगिक वर्तन

- शारीरिक संपर्क आणि पुढाकारामध्ये खालील गोष्टींचा समावेश होऊ शकतो-महिलेच्या शरीराशी 'अपघाताने' लगट (घसट)करणे, अस्वागताह स्पर्श, मिठी मारणे किंवा पुढे झुकणे, लैंगिक हल्ला, दबा धरून स्पर्श करणे किंवा इतर कोणत्याही तऱ्हेचे अस्वागताह शारीरिक वर्तन.
- लैंगिक कृत्याच्या मागणीत किंवा विनंतीमध्ये अशा तर्कनाचा समावेश होते ज्यात बळी ठरलेल्या व्यक्तीला लैंगिक कृत्याला शरण येण्यासाठी भाग पाडण्यात येते आणि अशी जाणीव करून दिली जाते की तिने आक्षेप (हरकत) घेतल्यास तिच्या नोकरीवर/कामावर, भरती अगर अगर बढतीवर विपरीत परिणाम होऊ शकतात.
- लैंगिक शेरेबाजी हा तर बहुधा कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा चा सर्वाधिक प्रचलीत मार्ग आहे ज्यात लैंगिकतेवर आधारित सभ्यतेचा अपमान करणारी अयोग्य आंमत्रणे, अश्लील फोन करणे, शिट्ट्या मारणे इत्यादींचा समावेश होतो.

- कामाच्या ठिकाणी अश्लील छायाचित्रे दाखविणे हा लैंगिक छळा चा दुसरा प्रकार आहे, ज्याला महिलांना तोंड द्यावे लागते.
- कामाच्या ठिकाणी, बाथरूममध्ये, उघड्यावर लैंगिक पत्रे किंवा चित्रे, अश्लील साहित्याचे प्रदर्शन केले जाते जे सर्व महिलांना अपमानकारक वाटते.
- इतर तोंडी अगर अ-शाब्दिक प्रकारांमध्ये वाईट नजर, एकटक पाहणे, अयोग्य निमंत्रणे, अश्लील फोन त्यांचा समावेश होतो.
- एखादी जर पिडित महिलेला असे वाटत असेल की, एखाद्या कृतीवर तिच्या आक्षेप घेण्याने कामावर विपरीत परिणाम होईल किंवा भरती, बढती किंवा कामाच्या ठिकाणी प्रतिकूल वातावरण तयार होणार असेल किंवा काही दुष्परिणाम होतील.तर ती कृती 'लैंगिक छळ' समजण्यात येईल असे न्यायालयाने म्हटले आहे .

## ii. प्रतिबंधात्मक उपाय

सार्वजनिक वा खाजगी दोन्ही क्षेत्रांमधील सर्व मालक किंवा कामाच्या ठिकाणच्या कार्यकारी (प्रभारी) व्यक्तींनी, लैंगिक छळ रोखण्यासाठी खालील उपाययोजना करणे आवश्यक आहे.

- क. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाचेवर घातलेले प्रतिबंध नमूद केले पाहिजेत व त्याचा प्रसार कामाच्या ठिकाणी केला पाहिजे
- ख. सरकारी आणि सार्वजनिक क्षेत्रातील शिस्त व वर्तणुकीसंबंधीच्या नियम/नियमांवली मध्ये लैंगिक छळाला प्रतिबंध करणाऱ्या नियम/नियमांवलींचा समावेश करावा आणि गुन्हा करणाऱ्या विरुद्ध योग्य असा शिक्षेचा अशा नियमांमध्ये उल्लेख करावा.
- ग. १९४६ च्या औद्योगिक रोजगार कायद्यांमध्ये (Industrial Employment Standing Orders Act, १९४६) समाविष्ट करण्यात आलेल्या सर्व प्रतिबंधांचा अंतर्भाव असलेल्या उपयोजना खासगी क्षेत्रांनी केल्या पाहिजेत
- घ. कामाच्या ठिकाणी सुयोग्य वातावरण पुरवले पाहिजे. ज्यात करमणूक, आरोग्य आणि इतर सुविधा असाव्यात. हे वातावरण महिलांना काम करण्यास प्रतिकूल नसावे आणि तिच्या कामाच्या संदर्भात तिचा गैरफायदा घेण्यात येतो आहे असे कोणत्याही महिला कर्मचाऱ्याला कधीही वाटता कामा नये.

## iii. गुन्हेगारीबाबत कायदेशीर प्रक्रिया

ज्या प्रकरणात लैंगिक छळ हा भारतीय दंड विधानांतर्गत किंवा कोणत्याही कायद्याखाली गुन्हा समजला जातो तिथे मालकाने कायद्यानुसार आवश्यक ती कृती करणे गरजेचे आहे, तक्रार नोंदवली पाहिजे.

पीडित व्यक्ती किंवा साक्षीदारांवर दबाव न येण्याबाबत मालकाने खबरदारी देखील घेतली पाहिजे पीडित व्यक्तीला दोषी व्यक्तीची बदली मागण्याचा किंवा स्वतःची बदली करून घेण्याचा पर्याय असायला हवा.

#### iv. शिस्तीसाठी (कृती) कारवाई

ज्या ठिकाणी लैंगिक छळ हा संबंधित नोकरीच्या नियमांनुसार नोकरीतल्या गैरवर्तणुकीचा प्रकार मानला जातो त्या ठिकाणी मालकाने त्या नियमांनुसार योग्य ती शिस्तभंगाची कारवाई करणे आवश्यक आहे.

#### v. तक्रार यंत्रणा

अशा तऱ्हेचे वर्तन हा कायदानुसार गुन्हा असेल किंवा नसेल अथवा नोकरीच्या नियमांचा भंग असेल, तर योग्य अशी तक्रार यंत्रणा मालकाने कामाच्या ठिकाणी निर्माण केली पाहिजे. ज्यायोगे पिडीताना तक्रार करण्याची संधी व सुविधा मिळेल. अशा तक्रार यंत्रणेद्वारे ठरावीक मुदतीत तक्रारींचे निवारण केले गेले पाहिजे.

#### vi. तक्रार समिती

वर नमूद केल्याप्रमाणे, तक्रार यंत्रणेद्वारे आवश्यकता असेल तिथे, एका तक्रार समितीची, एका विशेष समुपदेशकाची किंवा ज्यात गुप्तता पाळली जाईल अशा इतर प्रकारच्या सहाय्य सेवेची तरतूद केली पाहिजे.

तक्रार समितीची प्रमुख एक महिलाच असली पाहिजे . तसेच समितीमध्ये निम्म्याहून अधिक महिला सदस्य असणे आवश्यक आहे.

तसेच, वरील पातळीवरून येणाऱ्या कोणत्याही दबावाची किंवा प्रभावाची शक्यता टाळण्यासाठी अशा तक्रार समितीने एका निःपक्ष (Third Party) व्यक्तीला सहभागी करून घ्यावे, उदाहरणार्थ - एखाद्या बिगर सरकारी संघटनेला (NGO) अथवा अशी एखादी इतर संघटना जी लैंगिक छळाच्या प्रश्नांबाबत माहितगार आहे.

तक्रार समितीने, संबंधित सरकारी खात्याला, त्यांनी नोंदवून घेतलेल्या तक्रारी आणि त्यावर केलेली कारवाई याविषयी वार्षिक अहवाल सादर करणे आवश्यक आहे. मालकाने आणि अधिकारी व्यक्तीने नेमून दिलेल्या मार्गदर्शक तत्वांनुसार सरकारी खात्याला अहवाल सादर करणे आवश्यक आहे.

#### vii. कामगारांचा पुढाकार

कामगारांच्या सभेमध्ये आणि इतर संबंधित व्यासपीठांवर कर्मचाऱ्यांना लैंगिक छळा संबंधीचे प्रश्न उपस्थित करण्याची परवानगी दिली गेली पाहिजे. आणि त्यावर मालक-कर्मचाऱ्यांच्या बैठकीमध्ये सकारात्मक चर्चा झाली पाहिजे.

#### viii. जाणीव जागृती

महिला कर्मचाऱ्यांच्या या संदर्भातल्या हक्कांबाबत योग्य पद्धतीने मार्गदर्शक तत्वे ठळकपणे नोंदवून जाणीव जागृती निर्माण करावी.



#### ix. त्रयस्थ व्यक्तीकडून होणारा छळ

जेव्हा लैंगिक छळ त्रयस्थ व्यक्तीकडून होतो तेव्हा मालक किंवा संबंधित अधिकाऱ्याने आवश्यक ती सर्व पावले उचलली पाहिजेत आणि पीडित व्यक्तीला सहाय्य करून आणि प्रतिबंधात्मक उपाय करून मदत केली पाहिजे.

#### x. सरकारची जबाबदारी

केंद्र राज्य सरकारांना विनंती करण्यात आली आहे की त्यांनी योग्य त्या उपाययोजना कराव्यात ज्यात विशाखा निकालात घालून देण्यात आलेल्या मार्गदर्शक तत्वांची अंमलबजावणी करण्यासाठी कायद्याचा समावेश असावा आणि ही मार्गदर्शक तत्वे खाजगी क्षेत्रातल्या मालकांनी देखील अंमलात आणावीत. निकालात म्हटले आहे की, या मार्गदर्शक तत्वांची, मानवी हक्क संरक्षण कायदा १९९३ अंतर्गत येणाऱ्या इतर कोणत्याही हक्कांबरोबर गल्लत करू नये.

### ७.३ लैंगिक छळाबाबत महत्त्वपूर्ण निकाल

सर्वोच्च न्यायालयाने 'अॅपरल एक्सपोर्ट प्रमोशन कौन्सिल' विरुद्ध ए.के. चोप्रा (१९९९ (१) SCC, ७५९) या खटल्याच्या निकालात असे म्हटले आहे की,

- जरी शारीरिक संपर्क घडला नाही तरी सुद्धा लैंगिक छळ होऊ शकतो.
- लैंगिक छळाचा आरोप सिद्ध करण्यासाठी नेहमीच साक्षीदार किंवा दस्तऐवज पुरावा आवश्यक नसतो.
- जर बळी पडलेल्या व्यक्तीने सादर केलेला पुरावा विश्वासाह असल्यास न्यायालयाला त्यावर भरवसा ठेवावा लागतो. सर्वसामान्यपणे वरिष्ठ अधिकाऱ्याच्या बाजूने कोणतीही सहानुभूती दाखवली जात नाही.

### मेधा कोतवाल-लेले आणि इतर' विरुद्ध' युनियन ऑफ इंडिया

सर्वोच्च न्यायालयाने 'मेधा कोतवाल-लेले आणि इतर' विरुद्ध 'युनियन ऑफ इंडिया आणि इतर (WP (cr/.) No. १७३-१७७/१९९९) या खटल्यामध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने २६ एप्रिल २००४ रोजी असा आदेश दिला की, तक्रार समिती हीच, सेन्ट्रल सिव्हिल सर्विसेस (कन्डक्ट) रुल्स, १९६४ संदर्भात चौकशी करण्याचा अधिकार असलेली समिती असेल असे समजण्यात येईल.' त्यानंतर, शिस्त पालन अधिकारी नियमांनुसार अहवालवर कृती करतील.

### ७.४ विशाखा मार्गदर्शक तत्वे व त्याची भारतातील अंमलबजावणी व परिणाम

#### ७.४.१ सरकारी नियमांमधल्या दुरुस्त्या

विशाखा निकालाच्यानुसार, सेन्ट्रल सिव्हिल सर्विसेस (कॉन्डक्ट) १९६४ मध्ये १९९८ साली दुरुस्ती करण्यात आली, व त्यात Rule ३-C चा समावेश करण्यात आला.

- क. कोणत्याही सरकारी कर्मचार्याने कोणत्याही महिलेवर तिच्या कामाच्या ठिकाणी तिच्यावर लैंगिक छळ होईल असे कोणतेही कृत्य करू नये.
- ख. कामाच्या ठिकाणी जबाबदार आणि प्रमुख असलेल्या प्रत्येक सरकारी कर्मचार्याने अशा ठिकाणी कुठल्याही महिलेवर लैंगिक छळ होऊ नये म्हणून योग्य ती खबरदारी घेतली पाहिजे.

जरी स्पष्टपणे नमूद केले नसले तरी, हे नियम सर्व महिलांना लागू होतात मग त्या सरकारी यंत्रणेत काम करत असतील किंवा त्यांचा सरकारी अधिकारी कार्यालयाशी संपर्क येत असेल तरीही. **आता महिला खालील प्रकारे तक्रार करू शकतात.**

- कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा विषयी महिलेला तिच्या कामाच्या ठिकाणी असलेल्या तक्रार समितीकडे जावे लागेल,
- अशी समिती अस्तित्वात नसेल तर, अत्याचार करणाऱ्या विरुद्ध कामाच्या ठिकाणी जवळच्या पोलीस स्टेशनमध्ये जाऊन एफ्.आय.आर. (First Information Report) दाखल करावा.
- त्यानंतर भारतीय दंड संविधानातील संबंधित तरतुदीप्रमाणे पोलीस त्यावर काही कारवाई करू शकतात. पण ही प्रक्रिया अतिशय वेळ खालू असते आणि महिलेला न्याय मिळण्यास उशीर होऊ शकतो.
- बिगर सरकारी संघटनेशी (NGO) संपर्क साधणे. अशी संघटना मग तिच्या वतीने लढू शकेल
- तिला राष्ट्रीय महिला आयोगाकडे जाता येते किंवा राष्ट्रीय मानवी हक्क आयोगाकडे जाता येते.

#### ७.४.२ राष्ट्रीय मानवी हक्क आयोगाने घेतलेला पुढाकार

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा बाबत आणि विशाखा मार्गदर्शक तत्वांच्या अंमल बजावणीसाठी राष्ट्रीय मानवी हक्क आयोगाने सातत्याने प्रयत्न केले आहेत.

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक अत्याचारांचा आरोप करणाऱ्या असंख्य तक्रारी राष्ट्रीय मानवी (हक्क) अधिकार आयोगाकडे दाखल केल्या जातात. या तक्रारींवरून आयोगाने सरकारला निदर्शनास आणून दिले आहे की, विशाखा मार्गदर्शक तत्वांची अंमलबजावणी सार्वजनिक वा खाजगी क्षेत्रातील कोणत्याच कारखान्यात / कार्यालयात होत नाही. निकालात सांगितल्याप्रमाणे लैंगिक छळा च्या तक्रारींची दखल घेण्यासाठी तक्रार समितीची स्थापना केलेली नाही.

वरील मुद्दे विचारात घेण्यासाठी त्यावर कृती करण्यासाठी आयोगाने भारत सरकारच्या विविध खात्यांची बैठक आयोजित केली. या बैठकीत पर्सोनेल व ट्रेनिंग खाते (Department of Personnel and Training, DOPT), शैक्षणिक खाती / संस्था उदा: माध्यमिक आणि उच्च शिक्षण खाते, प्राथमिक शिक्षण व सारक्षरता खाते आणि मानव संशोधन विकास खाते, विद्यापीठ अनुदान आयोग (UGC), केंद्रीय माध्यमिक शिक्षण मंडळ (Central Board of Secondary Education), शिक्षण संचलनालय, नॅशनल कॅपिटल टेरेटरी (NCT) ऑफ दिल्ली, इत्यादी. त्याबरोबर इतर संघटनांबरोबर सुद्धा बैठका आयोजित केल्या गेल्या.

#### ७.४.३ (DOPT) डिपार्टमेंट ऑफ पर्सोनेल अँड ट्रेनिंग बरोबर आढावा

सरकारी खात्यातील तसेच सार्वजनिक क्षेत्रातील (PSUs) कंपन्यांबरोबर, सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा निकालात नमूद केलेल्या तक्रार समित्यांची नेमकी भूमिका काय आहे हे जाणून घेण्यासाठी आयोगाने DOPT च्या सचिवांबरोबर १ मार्च २००१ रोजी बैठक आयोजित केली होती. या बैठकीत घेण्यात आलेले निर्णय पुढीलप्रमाणे:

- क. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा विषयी तक्रार समितीने दोषी अधिकाऱ्याविरुद्ध काढलेले निष्कर्ष अंतीम मानण्यात यावेत, त्यामुळे संवेदनाक्षम मुद्द्यांवर लवकर निर्णय होतो आणि व पिडीत व्यक्तीची सुटका करता येते (तिला वाचवता येते) हा हेतू साध्य करण्यासाठी, तक्रार समितीने केलेली चौकशी ही खातेनिहाय चौकशी आहे असे मानून ती खात्यातील शिस्तविषयक नियमांना अनुसरून दोषी अधिकाऱ्यांविरुद्ध केली आहे असे समजावे.
- ख. विशाखा आदेशात सर्वोच्च न्यायालयाने घालून दिलेल्या मार्गदर्शक तत्वांना अनुसरूनच तक्रार समिती स्थापन केलेली असावी. तक्रार समिती ही कर्मचाऱ्यांना उपलब्ध असणारी, कायमस्वरूपी समिती असावी आणि तिचे अस्तित्व केवळ दिलेल्या तक्रारीचे निवारण करण्यापुरते नसावे.
- ग. तक्रार समितीची सर्वसाधारण रचना नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वावरच आधारलेली हवी ज्यायोगे दोषी अधिकाऱ्याविरुद्ध निःपक्ष आणि न्याय्य चौकशी करता येऊ शकेल.
- घ. वरील गोष्टी साध्य करण्यासाठी, असे सुचविण्यात आले की, ऋष्ट्र च्या केंद्रीय मुलकी सेवा नियम १९६५ मध्ये त्यांना आधीच दिलेल्या आदेशाबरोबरच इतर योग्य दुरुस्त्या करण्यात याव्यात.
- ङ असे सुचविण्यात आले की, सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा खटल्यात नेमून दिलेल्या महत्त्वाच्या मार्गदर्शक तत्त्वांवर आधारित मुद्दे कार्यालयात महत्त्वाच्या जागी ठळकपणे प्रदर्शित करून कर्मचाऱ्यांमध्ये जाणीव जागृती निर्माण करावी. मालकांनी कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाचा मुद्दा गंभीरपणे घेतला आहे अशी जाणीव तयार होईल.
- च. तक्रार करणाऱ्या कोणत्याही व्यक्तीला तक्रार नोंदवण्याबद्दल कोणतीही शिक्षा होणार नाही अशी जागृती कर्मचाऱ्यांमध्येकरणे आवश्यक आहे.
- छ. शासकीय खाती आणि व सार्वजनिक क्षेत्रातील कंपन्या जिथे तक्रार समितीची स्थापना केलेली नाही अशांची यादी राष्ट्रीय मानवी हक्क आयोग DOPT च्या सचिवांना पुढील कार्यवाहीसाठी पाठवेल.
- ज. महिला आणि बालविकास खात्याने विविध मंत्रालयातील अधिकाऱ्यांमध्ये लिंगभावाबाबत जागृत करण्यासाठी आवश्यक असे प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करावेत अशी विनंती करण्यात येईल.
- झ. असे सुचविण्यात आले की, सर्वोच्च न्यायालयाने दिलेल्या विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वांच्या अंमलबजावणी वर देखरेख करण्यासाठी महिला आणि बालविकास खात्याच्या )ऋष्ट्र( च्या सचिवांच्या अध्यक्षतेखाली एका समितीची स्थापना करण्यात यावी, या समितीत कामगार मंत्रालयाचे आणि ऋष्ट्र चे सचिव आणि प्रमुख स्वयंसेवी संघटनांचे प्रतिनिधी सभासद असतील. वरील बैठकीनंतर DWCD ने ८ जून २००१ रोजी काढलेल्या एका आदेशानुसार एका समितीची स्थापना केली.
- ञ. DOPT च्या सचिवांनी सर्व राज्यांच्या आणि केंद्रशासित प्रदेशांच्या कामगार खात्याच्या सचिवांना त्यांच्या नियमांमध्ये आवश्यक त्या सुधारणा करून, त्यानुसार कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळांच्या तक्रारींचे निवारण करण्यासाठी योग्य अशा तक्रार यंत्रणेची स्थापना सर्व राज्ये/केंद्रशासित प्रदेशांमध्ये करण्याबाबत पत्र लिहावे. व तसे पात्र या बैठकीनंतर DOPT ने सर्व राज्यांच्या व केंद्रशासित प्रदेशांच्या मुख्य सचिवांना अशी विनंती करणारे पत्र लिहिले. DOPT ने वेळोवेळी तक्रारीची प्रक्रिया व समित्यांचे अधिकार या बाबत आदेश दिले आहेत. जबाबदार असलेल्या अधिकाऱ्यांनी तक्रार समितीच्या अहवाल/शिफारसींवर तात्काळ कृती करावी यासाठी DOPT ने १२ डिसेंबर २००२ रोजी सगळ्या मंत्रालयांना/भारत सरकारच्या खात्यांना ऑफीस मेमोरँडम जारी केला.
- ट. सर्वोच्च न्यायालयाने मार्गदर्शक तत्त्व घालून दिल्यानंतर, खाजगी क्षेत्रातील मालकांनी देखील तक्रार समित्यांची स्थापना केली आहे ना यावर देखरेख करण्यात यावी.

ठ. बार कौन्सिल, चेम्बर ऑफ कॉर्म्स, विद्यापीठ अनुदान आयोग, शैक्षणिक संस्था आणि लघु-उद्योगांच्या संघटना व इतरांबरोबर कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळांच्या तक्रारींचे निवारण करण्यासाठी योग्य अशा तक्रार यंत्रणेची स्थापना करण्याबाबत अनेक बैठका आयोजित करण्यात आयोगाने पुढाकार घ्यावा. व अशा बैठका आयोगाने वेळोवेळी आयोजित केल्या.

#### ७.४.४ शिक्षण खात्याबरोबर बैठक

२५ एप्रिल २००९ रोजी आयोगाने शिक्षण खात्याबरोबर मिटिंग घेऊन विशाखा मार्गदर्शक तत्वांची अंमलबजावणी विद्यापीठे व शैक्षणिकसंस्थांमध्ये कशा पद्धतीने होईल याचा विचार करून पुढील सूचन शिक्षण खात्याला दिल्या

- क. विद्यापीठ अनुदान आयोग (UGC) देशातील सर्व विद्यापीठांच्या कुलगुरुंना पत्र लिहून अशी सूचना देईल की, तक्रार समितीची स्थापना करण्याचा निर्णय त्यांच्यावर बंधनकारक आहे. सर्व कुलगुरु विद्यापीठ अनुदान आयोगाला या समित्यांच्या कामकाजाविषयी वेळोवेळी माहिती देत राहतील. अशी माहिती न देणाऱ्याविरुद्ध योग्य ती कारवाई केली जाईल.
- ख. केंद्रीय माध्यमिक शिक्षा मंडळाशी संलग्न असलेल्या सर्व शाळांनी तक्रार (निवारण) यंत्रणा उभी केलेली असलीच पाहिजे अशी त्यांना 'अनुदान सहाय्य देताना' पूर्वअट असायला हवी.
- ग. यूजीसी व सीबीएसई यांना अशी विनंती करण्यात आली की, त्यांनी सर्व शैक्षणिक संस्थांना सूचना द्यावी की त्यांनी तक्रार समित्यांची स्थापना झाली आहे की नाही याचे ठरावीक कालावधीने परीक्षण करावे. यानुसार २० ऑगस्ट २००९ मधील आपल्या पत्रात सीबीएसई ने आयोगाला असे कळवले की, सीबीएसई शी संलग्न असलेल्या सर्व शाळांमध्ये सर्वोच्च न्यायलयाने दिलेल्या आदेशानुसार तक्रार यंत्रणा उभी करण्यासाठी संलग्नतेविषयक कायदांमध्ये दुरुस्ती करण्याबाबत व मदतसेवेच्या (Helpline) तपशिलांबाबत सीबीएसई ने विचारविनीमय सुरुकेला आहे. सर्व संलग्न शाळांना केलेल्या कारवाईचा तिमाही अहवाल (Action Taken Report) पाठविण्याची विनंती केली गेली आहे अशा अहवालासाठी सर्वोच्च न्यायालयाच्या सुचनांनुसार आराखडा योजण्यात आला आहे.
- घ. प्रत्येक शैक्षणिक संस्थेत अशा एका नोडल अधिकाऱ्याची नियुक्ती करावी, ज्याच्याशी सहज संपर्क साधून दाखल तक्रारींबाबत माहिती/सूचना मिळेल.
- ङ सर्व शिक्षण संस्थांनी त्यांनी केलेल्या कार्यवाही/सद्यस्थितीचा अहवाल परीक्षणसाठी यूजीसी आणि सीबीएसई ला पाठवणे त्यांच्यावर बंधनकारक केले पाहिजे.
- च. नवी दिल्ली येथील जवाहरलाल नेहरू विद्यापीठाने लैंगिक अत्याचारासंदर्भात तयार केलेल्या सविस्तर मार्गदर्शक तत्वांचा यूजीसीने अभ्यास करावा आणि ही तत्वे इतर विद्यापीठांमध्येही लागू करता येतात का ते पहावे.
- छ. कामाच्या ठिकाणी महिला आणि मुलींना विद्यार्थ्यांसाठी असलेल्या मदतसेवेच्या धर्तीवर मदत करणाऱ्या केंद्राची (Helpline) स्थापना करावी आणि त्याला स्वयंसेवी संस्थांनी मदत करावी.
- ज. जॉइंट सेक्रेटरी दर्जाच्या अधिकाऱ्याची नोडल ऑफिसर म्हणून माध्यमिक आणि उच्च माध्यमिक शिक्षण व प्राथमिक शिक्षण व साक्षरता खात्यासाठी नियुक्ती करण्यात आली.

#### ७.४.५ कायदाक्षेत्राशी संबंधित गटांशी बैठक

आयोगाच्या प्रमुखांच्या अध्यक्षतेखाली भारताचे अॅटर्नी जनरल, बार कौन्सिल ऑफ इंडिया चे अध्यक्ष आणि सर्वोच्च न्यायालयाचे वरिष्ठ वकील यांची बैठक झाली. झालेल्या बैठकीत महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळा संबंधी कायदा जाणणाऱ्यांबरोबर चर्चा करण्यात आली. या बैठकीनंतर लगेच आयोगाने

२१ डिसेंबर २००१ रोजी श्री. सोली सारोबजी यांच्या अध्यक्षतेखाली एका उच्चस्तरीय समितीची स्थापना केली. श्री. सोराबजी या समितीचे पदसिद्ध अध्यक्ष होते. आणि या समितीने कायद्याच्या व्यवसायात असणाऱ्या महिलांवर होणाऱ्या लैंगिक छळा संदर्भात सर्व मुद्द्यांचा विचार करून आणि त्यात दोषी आढळणाऱ्यांना योग्य तो दंड (शिक्षा) करण्याविषयी आवश्यक त्या शिफारसी करण्याबाबत विचार केला. अँडव्होकेटस् अँक्ट १९६१ आणि बार कौन्सिल नियम यामध्ये काही आवश्यक दुरुस्त्या करण्याबाबत समितीने विचार केला.

सर्वोच्च न्यायालयाने सुचविलेल्या मार्गदर्शक तत्वांनुसार कायदेविषयक गटांना कशा तऱ्हेने अंमलबजावणी करता येईल याविषयी चर्चा करण्यासाठी मानवाधिकार आयोगाचे तत्कालीन अध्यक्ष श्री. जे. एस. वर्मा यांच्या अध्यक्षतेखाली २९ जुलै २००२ रोजी उच्चस्तरीय बैठक बोलवण्यात आली.

बार कौन्सिल ऑफ इंडिया, सर्वोच्च न्यायालय, बार असोसिएशन, इतर अनेक बार असोसिएशन्स आणि स्टेट बार कौन्सिल या सर्वांचा कायदा व्यवसायातील लैंगिक छळाचा प्रश्न हाताळण्यासाठी आणि प्रभावी तक्रार यंत्रणा राबवण्यासाठी तसेच जाणीव जागृती वाढवण्यासाठी, सहभाग कशारितीने वाढवता येईल या विषयी देखील या बैठकीत चर्चा करण्यात आली व पुढील मुद्द्यांवर विचार झाला.

- क. सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा निकालात नेमून दिलेल्या मार्गदर्शक तत्वांनी आणि नियमांची 'कायदा व्यवसायात अधिक जोमदार अंमलबजावणी करण्याची गरज आहे. कायदा व्यवसायातील महिला आणि खटला दाखल करणाऱ्या महिलांविरुद्ध होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या तक्रारी हाताळण्यासाठी तक्रार निवारण यंत्रणेची बिनाविलंब स्थापना करावी.'
- ख. बार कौन्सिल ऑफ इंडिया ने त्यानुसार एका योग्य अशा तक्रार (निवारण) यंत्रणेची उभारणी करावी. त्यामुळे सर्वोच्च न्यायालयाच्या मार्गदर्शक तत्वांच्याबाबत जागृती वाढवण्याबरोबरच कायदेविषयक गटांमध्ये शिस्त देखील वाढेल.
- ग. अँडव्होकेटस् अँक्ट १९६१ मध्ये योग्य त्या दुरुस्त्या करण्याची आवश्यकता असल्याचे आणि त्यानुसार योग्य अशा तक्रार निवारणा यंत्रणेची तरतूद करावी असे ठरवण्यात आले.
- घ. बार कौन्सिल ऑफ इंडिया आणि इतर अनेक राज्यांच्या बार कौन्सिल ऑफ इंडिया मध्ये अँडव्होकेटस् अँक्ट १९६१ च्या सेक्शन ९ प्रमाणे स्थापन करण्यात आलेल्या तक्रार समितीने गुन्हेगाराविरुद्ध अधिक कठोर कारवाई केली पाहिजे.

यावरून असे दिसून येईल की राष्ट्रीय मानवी हक्क आयोगाचे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळा विरोधात तक्रार निवारण यंत्रणा विविध विभागात उभ्या करण्यासाठी महत्वपूर्ण भूमिका बजावली आहे.

#### ७.४.६ राष्ट्रीय महिला आयोग व विशाखा मार्गदर्शक तत्वे

राष्ट्रीय महिला आयोगानेही विशाखा मार्गदर्शक तत्वांच्या अंमल बजावणीसाठी योगदान केले आहे. कामाच्या ठिकाणी याबाबत काय करता येईल या संबंधीच्या सूचना महिला आयोगाने तयार केल्या. त्याचबरोबर लैंगिक छळाविरुद्ध कायदा आणण्यासाठी आयोगाने मसुदा तयार करून त्यावर चर्चा करून कायदा आणण्यात महत्वपूर्ण भूमिका बजावली. आयोगाने काही प्रकरणात प्रभावी हस्तक्षेप केला आहे.

#### ७.५ विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे व महाराष्ट्रातील अंमलबजावणी.

महाराष्ट्र शासनाने वेळोवेळी शासकीय आदेश काढून समित्या स्थापन केल्या आहेत. महाराष्ट्राची मुख्य समिती ही कार्यरत आहे. या समित्याबाबत शासकीय कर्मचाऱ्यांमध्ये बरीच जागरुकता तयार झाली आहे. महाराष्ट्र महिला अयोगानेही काही प्रकरणात प्रभावी हस्तक्षेप केला आहे. या मार्गदर्शक तत्त्वांच्याबाबत शासन यशदा मार्फत सतत प्रशिक्षणे देत आहे. महिला बाल कल्याण विभागामार्फत या समित्यांची प्रशिक्षणे होत असतात. शिक्षण क्षेत्रात विद्यापीठे व महाविद्यालयीनपातळीवर समित्या उभ्या राहिल्या आहेत.

खासगी क्षेत्रात मात्र याची प्रभावी अंमलबजावणी झालेली नाही. पुणे मुंबई येथे घडलेल्या लैंगिक अत्याचाराच्या गंभीर प्रकारानंतर काही मोठ्या माहिती तंत्रज्ञान कंपन्यांमध्ये समित्यांची स्थापना झाली आहे. व कायदा आल्यानंतर आता याची गती वाढली आहे व समित्या स्थापन होऊ लागल्या आहेत.

खरे तर विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वांची प्रभावी व व्यापक अंमलबजावणी झालेली नाही. जी काही अंमलबजावणी झाली त्यामुळे आज समाजात स्त्रियांमध्ये, महाविद्यालयीन मुलींमध्ये लैंगिक छळा बाबत निश्चितच जागृती झाली आहे. कायद्याच्या प्रभावी अंमलबजावणीत याचे निश्चितच महत्त्व आहे. कामाच्य ठिकाणी अशी तक्रार निवारण यंत्रणा असणे महिलांना सोयीचे बन्याच प्रमाणत अल्प खर्चाचे रहाते. या समित्या स्थापन झाल्यावर सुरुवातीला साशंक असलेल्या समाजाने, महिलांनी या समित्यांचा मानसिक स्वीकार करून यास एक सामाजिक मान्यताही दिली आहे. लोकसहभागी न्याय पद्धतीचा हा एक भाग आहे विसरून चालणार नाही. या समित्यांमळे पैसा, मुनुष्यबळ वाचले आहे. कायद्याच्या प्रभावी अंमलबजावणी विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वांनी एक आश्ववासक पार्श्वभूमी तयार केली आहे.

## ८. कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) अधिनियम २०१३ मराठी रुपांतर

### THE SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013<sup>1</sup>

या कायद्यावर २२ एप्रिल २०१३ रोजी मा. राष्ट्रपतींनी सही केली. या कायद्याचे नियम ९ डिसेंबर २०१३ रोजी मंजूर झाले.

#### ८.१ कायद्याचे प्रास्ताविक

कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळापासून महिलांना संरक्षण देणे (to provide protection)लैंगिक छळास प्रतिबंध करणे (for the prevention), आणि अशा तक्रारींचे निराकरण करणे,भरपाई देणे (redressal of complaints) आणि या सर्वांशी संबंधित बाबी किंवा प्रासंगिक बाबी याचे निराकरण करणे, यासाठी हा कायदा आहे.

#### ८.२ कायद्याचे तात्विक आधार

##### ८.२.१ भारतीय राज्य घटनेतील मुलभूत हक्क

कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ भारतीय राज्य घटनेच्या कलम १४ आणि १५ नुसार दिलेल्या समतेच्या हक्काचे उल्लंघन आहे. (Right to equality)

कलम २१ नुसार जगण्याच्या आणि सन्मानाने जगण्याच्या हक्काचे उल्लंघन आहे. (Right to life and live with dignity) त्याच बरोबर लैंगिक छळापासून मुक्त असलेल्या सुरक्षित वातावरणात कोणताही व्यवसाय, उद्योग व्यापार करण्याच्या हक्काचे उल्लंघन आहे

##### ८.२.२ आंतरराष्ट्रीय मानवी हक्क करारनामे

लैंगिक छळापासून महिलांना संरक्षण आणि सन्मानाने काम करण्याचा हक्काला जागतिक आंतरराष्ट्रीय पातळीवरील मानवी हक्कांच्या करारनाम्यानी मानवी हक्क म्हणून मान्यता दिलेली आहे.या मध्ये स्त्रियांविरुद्धच्या सर्व प्रकारच्या भेदभाव निर्मूलनाच्या करारनाम्याचा (CONVENTION ON ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN

---

<sup>1</sup> कायदा व नियमातील तरतुदी सोप्या शब्दात दिल्या आहेत. सविस्तर तपशीलासाठी मूळ इंग्रजी कायदा पहावा

(CEDAW) समावेश आहे. भारताने २५ जून १९९३ ला या करारनाम्यावर सही करून यातील मानवी हक्काना बांधीलकी दिली आहे.

### ८.३ कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण)कायद्याचे मराठी रुपांतर

#### प्रकरण १

#### कलम (२): व्याख्या

या कायद्यात विविध व्याख्या दिल्या आहेत. यातील काही महत्वाच्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

#### (अ) पिडीत महिला

- कोणत्याही वयाची महिला जी कामाला असेल नसेल पण प्रतिवादीने तिचा लैंगिक छळ केला आहे असा आरोप करणारी महिला.
- निवासस्थान किंवा घराच्या संदर्भात तेथे काम करणारी कोणत्याही वयाची आरोप करणारी महिला ही पिडीत महिला आहे.

#### (ई) घर कामगार महिला

**घर कामगार महिला** म्हणजे कोणत्याही घरात घरकामासाठी पैसा किंवा वस्तुरूपात मोबदला घेणारी, प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे, मध्यस्थाकडून कामास आलेली, हंगामी, कायम, अर्धवेळ, काम करणारी कोणत्याही वयाची महिला पण यामध्ये कुटुंबातील सदस्य महिलांचा समावेश नसेल.

#### (फ) कामगार (Employee)

**कामगार** म्हणजे अशी व्यक्ती जी कोणत्याही कामासाठी कायम, नियमित, हंगामी रोजावर, करारावर, प्रत्यक्षपणे किंवा मध्यस्थामार्फत किंवा कंत्राटदारा मार्फत, तासावर, स्वयंसेवी पद्धतीने भरती झालेली, मुख्य मालकाला माहिती असलेली किंवा नसलेली, पगारी, मोबदल्यासह किंवा मोबदल्याविना, स्वयंसेवी व अन्य पद्धतीने, कामाच्या अटी माहित असलेली किंवा अप्रत्यक्षपणे माहित असलेली, आणि यामध्ये मदतनीस, करारावरील कर्मचारी, प्रशिक्षणार्थी, परीक्षार्थी, शिकाऊ किंवा अशा कोणत्याही नावाने नेमलेला कर्मचारी यांचा समावेश असेल.

#### (ग) कामास लावणारा (Employer)

- कामास लावणारा किंवा मालक** म्हणजे शासनाचे कोणतेही खाते, विभाग, संघटना, ताबा घेतलेली संस्था, अंगीकृत संस्था, आस्थापना, उद्योग, संस्था, कार्यालय, शाखा किंवा युनिट यांच्या संबंधात या सर्वांचा मुख्य किंवा आदेशाद्वारा अधिकार दिलेली मुख्य व्यक्ती.
- वरील मुद्यात समावेश न केलेल्या ठिकाणी त्या ठिकाणाचे व्यवस्थापन, पर्यवेक्षण किंवा नियंत्रण करण्यास जबाबदार असणारी व्यक्ती. इथे व्यवस्थापन या मध्ये अशा संघटनांचे धोरणे तयार करणारी आणि त्याचे प्रशासन, अंमलबजावणी पाहणारी व्यक्ती, व्यवस्थापक मंडळ, व्यवस्थापक समिती यांचा समावेश होतो.
- वरील मुद्दा i आणि ii मधील नमूद कामाच्या ठिकाणा संदर्भात तिच्या किंवा त्याच्या कर्मचार्यांबाबत करारानुसार कर्तव्ये पार पाडणारी व्यक्ती.



- iv. निवासस्थान किंवा घरासंदर्भात व्यक्ती किंवा कुटुंब जे घरकामगारास कामाला लावतात किंवा ज्यांना घरकामगारामुळे फायदा होतो.इथे घरकामगाराची संख्या, कामाची वेळ किंवा घरकामगाराचा प्रकार किंवा कामाचे स्वरूप किंवा घरकामगाराने करावयाची कामे हे लक्षात घेतले जाणार नाही.

#### (न) लैंगिक छळ

- i. खालील प्रकारचे कोणतेही एक किंवा एकाहून जास्त प्रकारचे अस्वागतार्ह कृत्य किंवा वर्तन (प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे केलेले)

- क. शारीरिक संबंध किंवा पुढाकार, किंवा
- ख. लैंगिक संबंधांची मागणी किंवा विनंती, किंवा
- ग. लैंगिकतेने प्रेरित शेरबाजी करणे, किंवा
- घ. अश्लील चित्रे, पुस्तके दाखवणे, किंवा

इतर कोणत्याही प्रकारचे शाब्दिक, शारीरिक, अशाब्दिक प्रकारातील लैंगिक स्वरूपाचे अस्वागतार्ह वर्तन.

या बरोबरच कलम ३ मध्ये लैंगिक छळाचा प्रतिबंध या मुद्द्यात पुढील मुद्याचीही भर घातली आहे.

- ii. इतर परिस्थिती बरोबरच खालील परिस्थिती लैंगिक छळाच्या कोणत्याही कृती किंवा वर्तना संबंधात किंवा त्या वर्तनाशी जोडून असेल तर त्या कृतीही लैंगिक छळात मोडतील (त्याही लैंगिक छळ मानला जातील)

- क. तिच्या नोकरीत तिला विशेष वागणूक देण्याचे वचन प्रत्यक्षपणे देणे किंवा ध्वनित करणे.
- ख. तिच्या नोकरीत तिला हानिकारक,अपायकारक वागणूक देण्याची धमकी प्रत्यक्षपणे देणे किंवा ध्वनित करणे./गर्भित धमकी देणे.
- ग. तिच्या सध्याच्या किंवा भविष्यातील नोकरी/रोजगाराबाबत प्रत्यक्षपणे धमकी देणे किंवा धमकी ध्वनित करणे./ गर्भित धमकी देणे.
- घ. तिच्या कामात हस्तक्षेप करणे किंवा तिला धाकदपटशाचे किंवा चीड वाटणारे किंवा प्रक्षोभक,उपद्रवकारक, प्रतिकूल,वातावरण तयार करणे किंवा
- च. तिचे आरोग्य आणि सुरक्षिततेवर परिणाम करणारी अपमानस्पद वागणूक देणे.

#### (ओ) कामाचे ठिकाण (समावेश केलेली कामाची ठिकाणे)

- i. शासनाने किंवा स्थानिक प्राधिकरण किंवा शासकिय कंपनी किंवा महामंडळ किंवा सहकारी सोसायटी यांनी स्थापन केलेले, किंवा त्यांच्या मालकीचे किंवा ते नियंत्रित करीत असलेले, प्रत्यक्षपणे किंवा अप्रत्यक्षपणे संपूर्ण किंवा अंशतः अनुदान दिलेले कोणतेही खाते, विभाग, संघटना, ताबा घेतलेली संस्था, अंगीकृत संस्था, आस्थापना, उद्योग,संस्था ,कार्यालय, शाखा किंवा युनिट.
- ii. व्यापारी, व्यावसायिक, व्यावसायिक शिक्षण, शैक्षणिक, करमणुकीच्या, औद्योगिक, वैद्यकीय सेवा देणारी किंवा आर्थिक उत्पादन, पुरवठा, विक्री, वितरण, किंवा सेवा देणारी खाजगी क्षेत्रातील कोणतीही संघटना, खाजगी नाविन्यपूर्ण धंदा, अंगीकृत उद्योग, संस्था, आस्थापना, सोसायटी, न्यास, अशासकीय संस्था (NGO), शाखा, युनिट किंवा सेवा पुरवठादार.

- iii. इस्पितळे किंवा सुश्रुषा गृहे.
- iv. कोणतीही क्रीडा संस्था, स्टेडीयम, क्रीडा संकुल, किंवा स्पर्धा किंवा खेळांचे ठिकाण जे निवासी असेल किंवा प्रशिक्षण, क्रीडा किंवा त्या संबंधित कशासाठीही वापरले जात नसेल.
- v. कामावर असताना कर्मचार्याने भेट दिलेले कोणतेही ठिकाण यामध्ये तेथे जाण्यासाठी मालकाने पुरविलेल्या वाहनाचाही समावेश असेल.
- vi. निवासस्थान किंवा घर

#### (प) कामाच्या ठिकाणासंदर्भात “असंघटीत क्षेत्र”

म्हणजे व्यक्ती किंवा स्वयंरोजगारीत व्यक्तीची मालकी असलेला, कोणतेही उत्पादन, मालाची विक्री किंवा कोणत्याही प्रकारची सेवा देणारा आणि दहा पेक्षाही कमी कामगार असलेला उद्योग.

#### कलम (३): लैंगिक छळाचा प्रतिबंध

१. कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी कोणतीही महिला लैंगिक छळाचा विषय होणार नाही.
२. इतर परिस्थिती बरोबरच खालील परिस्थिती लैंगिक छळाच्या कोणत्याही कृती किंवा वर्तना संबंधात किंवा त्याशी जोडून असेल तर त्याही लैंगिक छळात मोडतील (त्याही लैंगिक छळ मानला जातील)
  - क. तिच्या नोकरीत तिला विशेष वागणूक देण्याचे वचन प्रत्यक्षपणे देणे किंवा ध्वनित करणे.
  - ख. तिच्या नोकरीत तिला हानिकारक, अपायकारक वागणूक देण्याची धमकी प्रत्यक्षपणे देणे किंवा ध्वनित करणे./गर्भित धमकी देणे.
  - ग. तिच्या सध्याच्या किंवा भविष्यातील नोकरी/रोजगाराबाबत प्रत्यक्षपणे धमकी देणे किंवा धमकी ध्वनित करणे./ गर्भित धमकी देणे.
  - घ. तिच्या कामात हस्तक्षेप करणे किंवा तिला धाकदपटशाचे किंवा चीड वाटणारे किंवा प्रक्षोभक, उपद्रवकारक, प्रतिकूल, वातावरण तयार करणे. किंवा
  - ङ तिचे आरोग्य आणि सुरक्षिततेवर परिणाम करणारी अपमानस्पद वागणूक देणे.

कायद्याच्या नियमांमध्ये खालील व्याख्येची भर घालण्यात आली आहे.

**नियम: कलम २ :व्याख्या** या कलमामध्ये कायदा, तक्रार, तक्रार समिती, या बरोबरच विशेष शिक्षक या व्याख्येची भर घालण्यात आली आहे.

२ (फ): **विशेष शिक्षक** म्हणजे विशेष गरजा असणाऱ्या व्यक्तीशी संवाद करण्यासाठी अशा संवाद कौशल्याचे प्रशिक्षण घेतलेली व्यक्ती.

#### कलम ४: अंतर्गत तक्रार समितीची स्थापना

- i. प्रत्येक मालक लेखी आदेशाने “अंतर्गत तक्रार समिती” स्थापन करेल. कार्यालये, प्रशासकीय शाखा विविध ठिकाणी असतील किंवा विभागीय व उपविभागीय पातळीवर असतील तर त्या सर्व ठिकाणी समिती स्थापन करावी लागेल.
- ii. “अंतर्गत तक्रार समिती” मध्ये मालक खालील सभासद नामनिर्देशित करेल

- क. पीठासन अधिकारी (अध्यक्ष) म्हणून कर्मचाऱ्यामधील वरिष्ठ पातळीवरील कर्मचारी महिला. जर अशी कर्मचारी महिला नसेल तर त्या खात्याची अन्य कार्यालये, प्रशासकीय शाखामधून वरिष्ठ पातळीवरील कर्मचारी महिला निवडता येईल. आणि तेथेही नसेल तर अन्य खाती किंवा अन्य मालकीच्या कंपनी मधून निवडता येईल.
- ख. स्त्रियांबद्दल बांधिलकी असलेले, किंवा सामाजिक कामाचा अनुभव असलेले किंवा कायदेशीर ज्ञान असलेले कमीतकमी दोन कर्मचारी
- ग. लैंगिक छळ विषयावर बांधिलकी असलेल्या संस्था, संघटनांमधील एक सदस्य किंवा या प्रश्नांवर काम करणारी व्यक्ती.

एकूण सदस्यांच्या पैकी निम्न्या महिला सदस्य असल्या पाहिजेत

- iii. या सदस्यांची मुदत ३ वर्षे राहिल.
- iv. अशासकीय सदस्यांना भत्ता व प्रवासखर्च मिळेल.
- v. अंतर्गत तक्रार समितीच्या अध्यक्ष किंवा कोणीही सभासदाने खालील वर्तन केल्यास त्याला समितीतून काढले जाईल आणि ती रिकामी जागा भरली जाईल
- क. कलम १६ चे उल्लंघन केल्यास
- ख. एखाद्या गुन्हाखाली शिक्षा झाल्यास किंवा कोणत्याही कायद्याखाली गुन्हाची चौकशी चालू असल्यास
- ग. शिस्तभंगाची कारवाई झाल्यास किंवा शिस्तभंगाबाबत चौकशी चालू असल्यास
- घ. पदाचा गैरवापर केल्यास

#### नियम कलम ४ लैंगिक छळासंबंधित समस्यांशी परिचित व्यक्ती चा अर्थ स्पष्ट केला आहे –

- लैंगिक छळासंबंधित समस्यांशी परिचित व्यक्ती म्हणजे जिला या विषयासंबंधी तज्ञता आहे आणि त्याच बरोबर खालील पैकी एकाचा त्यात समावेश असावा
- महिलांच्या सक्षमीकरणाचा विशेष करून कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाबाबतच्या सामाजिक कामाचा कमीतकमी ५ वर्षे अनुभव असलेली सामाजिक कार्यकर्ती असावी
- कामगार, सेवा, दिवाणी आणि फौजदारी कायद्याशी परिचित व्यक्ती

नियमामध्ये भत्याचा तपशील दिला आहे.)

नियम कलम ३: अंतर्गत समितीच्या अशासकीय सदस्यांना (NGO) भत्ता

अंतर्गत समितीच्या अशासकीय सदस्यांना (NGO) २००/- रु. प्रतिदिन भत्ता, तसेच प्रवास खर्च श्री टायर वातानुकुलीत रेल्वे, वातानुकुलीत बस आणि रिक्षा वा टॅक्सी किंवा प्रत्यक्ष केलेला खर्च, जे कमी असेल ते दिले जाईल. (हा भत्ता देण्यास मालक जबाबदार असेल.)

### प्रकरण ३ - स्थानिक समित्यांची स्थापना

#### कलम (५)

या कायद्याची अंमलबजावणी करण्यासाठी शासन प्रत्येक जिल्ह्यातील जिल्हा न्यायाधीश किंवा अतिरिक्त जिल्हा न्यायाधीश किंवा जिल्हाधिकारी वा उपजिल्हाधिकारी यांना आदेशाद्वारे **जिल्हा अधिकारी** म्हणून अधिकार देईल.

#### कलम (६)

- क. हे जिल्हा अधिकारी त्या त्या जिल्ह्यात **स्थानिक तक्रार समिती** स्थापन करतील. जिथे १० पेक्षा कमी कामगार आहेत किंवा मालकाविरुद्ध तक्रार आहे अशा तक्रारी या समितीकडे येतील.
- ख. हे जिल्हा अधिकारी ग्रामीण व आदिवासी भागातील प्रत्येक तालुका, ब्लॉक, आणि तहसील पातळीवर आणि शहरी भागात वार्ड किंवा म्युनीसिपालीटी पातळीवर तक्रारी स्वीकारण्यासाठी एक नोडल अधिकारी नेमतील. हे अधिकारी तक्रारी स्वीकारतील आणि सात ७ दिवसांच्या आत त्या स्थानिक तक्रार समिती कडे देतील.
- ग. या समित्यांचे कार्य क्षेत्र त्या जिल्ह्या पुरते मर्यादित असेल.

#### कलम (७)

- i. स्थानिक तक्रार समिती मध्ये जिल्हा अधिकारी खालील सदस्य नामनिर्देशित करतील.
  - क. अध्यक्ष म्हणून सामाजिक कार्य व महिलांच्या हिताशी बांधिलकी असलेली मान्यवर महिला
  - ख. जिल्ह्यातील तालुका, ब्लॉक, आणि तहसील पातळीवर आणि वॉर्ड किंवा म्युनीसिपालीटी पातळीवर काम (रोजगार) करण्याच्या महिलांमधील एक महिला
  - ग. दोन सदस्य ज्यापैकी एक लैंगिक छळ विषयावर बांधिलकी असलेल्या संस्था, संघटनांमधील एक सदस्य किंवा या प्रश्नांवर काम करणारी महिला सदस्य असेल. (नियम कलम ४ **लैंगिक छळा संबंधित समस्यांशी परिचित व्यक्ती चा अर्थ स्पष्ट केला आहे.**

लैंगिक छळासंबंधित समस्यांशी परिचित व्यक्ती म्हणजे जिला या विषयासंबंधी तज्ञता आहे आणि त्याच बरोबर खालील पैकी एकाचा त्यात समावेश असावा.

- महिलांच्या सक्षमीकरणाचा विशेषकरून कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाबाबतच्या सामाजिक कामाचा कमीतकमी ५ वर्ष अनुभव असलेली सामाजिक कार्यकर्ती असावी.
- कामगार, सेवा, दिवाणी आणि फौजदारी कायद्याशी परिचित व्यक्ती, एकतरी सदस्याला कायदेशीर ज्ञान असणे आवश्यक आहे.
- एकतरी महिला सदस्य अनुसूचीत जाती व जमाती, किंवा इतर मागासवर्गीय किंवा अल्पसंख्याक समाजापैकी असली पाहिजे.

घ. जिल्ह्यातील समाजकल्याण अधिकारी किंवा महिला बाल कल्याण अधिकारी या समितीचा पदसिद्ध सदस्य असेल.

- ii. अध्यक्ष व या सदस्यांची मुदत नामनिर्देशित केलेल्या तारखेपासून ३ वर्षे राहिल.
- iii. अध्यक्ष किंवा कोणीही सभासदाने खालील वर्तन केल्यास त्याला समितीतून काढले जाईल आणि ती रिकामी जागा भरली जाईल

क. कलम १६ चा भंग केल्यास

ख. एखाद्या गुन्द्याखाली शिक्षा झाल्यास किंवा कोणत्याही कायद्याखाली गुन्द्याची चौकशी चालू असल्यास

ग. शिस्तभंगाची कारवाई झाल्यास किंवा शिस्तभंगाबाबत चौकशी चालू असल्यास

घ. पदाचा गैरवापर केल्यास.

नियमामध्ये भत्त्याचा तपशील दिला आहे.)

नियम कलम ३: अंतर्गत समितीच्या अशासकीय सदस्यांना (NGO) भत्ता

अंतर्गत समितीच्या अशासकीय सदस्यांना (NGO) २००/- रु. प्रतिदिन भत्ता, तसेच प्रवास खर्च श्री टायर वातानुकुलीत रेल्वे, वातानुकुलीत बस आणि रिक्षा वा टॅक्सी किंवा प्रत्यक्ष केलेला खर्च, जे कमी असेल ते दिले जाईल. (हा भत्ता देण्यास मालक जबाबदार असेल.)

#### कलम (८) : निधी

क. केंद्रसरकार राज्यसरकारला स्थानिक समिती सदस्यांचे भत्ते व इतर फी साठी निधी देईल,

ख. राज्य सरकार त्यासाठी एक एजन्सी स्थापन करेल आणि

ग. जिल्हा अधिकाऱ्याला त्यामार्फत निधी देईल.

घ. या निधीचे लेखापरीक्षण होईल आणि लेखापरीक्षण अहवालासह शासनाला दरवर्षी अहवाल जाईल

#### प्रकरण ४: तक्रार

##### कलम ९

- i. लैंगिक छळाचा प्रसंग घडल्यापासून तीन महिन्यांच्या आत किंवा सतत लैंगिक छळ असेल तर शेवटच्या प्रसंगापासून तीन महिन्यांच्या महिन्यांच्या आत पिडीत महिलेने तक्रार दाखल करावी (६ कायद्याच्या नियमातील कलम ६ मध्ये खालील व्यक्तींना पिडीत महिलेच्या वतीने तक्रार करता येईल याची स्पष्ट तरतूद केली आहे.

तक्रारीचे लेखी स्वरूप करण्यासाठी पीठासन अधिकारी, सदस्य किंवा स्थानिक समितीचे अध्यक्ष किंवा सदस्य यांनी पिडीत स्त्रीला सर्व मदत करावी.

पिडीत महिलेने तीन महिन्यांनंतर तक्रार केली असल्यास व या उशिराचे कारण लेखी दिल्यास व ते कारण समितीला मान्य असल्यास अर्ज तीन महिन्यांनंतरही स्वीकारला जाईल.

- ii. तक्रारदार महिला मृत झाल्यास, मानसिक शारीरिकदृष्ट्या असमर्थ असल्यास तिचे कायदेशीर वारस किंवा अन्य विहित व्यक्तीलाही तक्रार करता येईल.
- ii.i जर पिडीत महिला शारीरिक असमर्थतेमुळे तक्रार करण्यास असमर्थ असेल तर तिच्या वतीने खालील व्यक्ती तक्रार दाखल करू शकतात.
- तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही किंवा
  - तिचे सहकारी किंवा
  - राष्ट्रीय महिला आयोग किंवा राज्य महिला आयोगाचा अधिकारी किंवा
  - किंवा (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती पिडीत स्त्रीच्या लेखी संमतीने तक्रार दाखल करू शकेल
- ii.ii जर पिडीत महिला मानसिक असमर्थतेमुळे तक्रार करण्यास असमर्थ असेल तर तिच्या वतीने खालील व्यक्ती तक्रार दाखल करू शकतात
- तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही किंवा
  - विशेष शिक्षक (स्पेशल एज्युकेटर) किंवा
  - तज्ज्ञ मनोविकारतज्ज्ञ किंवा तज्ज्ञ मानस शास्त्रज्ञ किंवा
  - पालक, किंवा ती ज्यांच्या कडून उपचार घेत आहे किंवा ज्यांच्या ती आहे अशा अधिकृत व्यक्ती
  - किंवा तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही किंवा विशेष शिक्षक (स्पेशल एज्युकेटर) किंवा तज्ज्ञ मनोविकारतज्ज्ञ किंवा तज्ज्ञ मानस शास्त्रज्ञ किंवा पालक, किंवा ती ज्यांच्या कडून उपचार घेत आहे किंवा ज्यांच्या पालकत्वाखाली ती आहे अशा अधिकृत व्यक्ती बरोबरच या (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती
- ii.iii जर पिडीत महिला इतर कोणत्याही कारणामुळे तक्रार करण्यास असमर्थ असेल तर तिच्या वतीने या (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती पिडीत स्त्रीच्या लेखी संमतीने तक्रार दाखल करू शकेल.ह
- ii.iv जर पिडीत महिला मृत झाल्यास, तिच्या कायदेशीर वारसांच्या लेखी संमतीने या (लैंगिक छळाच्या) (घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती तक्रार दाखल करू शकेल)

#### कलम १० : तडजोड

- क. स्थानिक व अंतर्गत तक्रार समितीने चौकशी सुरु करण्यापूर्वी तडजोडीसाठी पाऊले उचलावीत. पिडीत महिलेने लेखी विनंती केल्यासही तडजोडीसाठी पाऊले उचलावीत.
- या तडजोडीत आर्थिक नुकसान भरपाई मिळणार नाही.
- ख. या तडजोडीचा लेखी करार करून त्याची प्रत जिल्हा अधिकाऱ्याकडे व मालकाकडे शिफारशीच्या कारवाई साठी पाठवावी
- ग. या तडजोडीच्या लेखी कराराची प्रत पिडीत महिला व जाब देणार यांना द्यावी.
- घ. या तडजोडीनंतर चौकशी होणार नाही.

## कलम ११ : तक्रारीची चौकशी

क. प्रतिवादी कर्मचारी असल्यास त्याच्या कामाच्या ठिकाणच्या सेवा नियमानुसार (सर्विस रूल) प्रमाणे व जिथे असे सेवा नियम नाहीत तेथे विहित नियमांप्रमाणेतक्रारीची चौकशी केली जाईल.

किंवा घरकामगार महिला असल्यास तिची तक्रार आल्या पासून ७ दिवसाच्या आत इंडियन पिनल कोड कलम ५०९ नुसार किंवा अन्य तरतुदीनुसार कारवाईसाठी पोलिसांकडे तक्रार पाठविणे.

तडजोडीच्या अटींचा प्रतिवादीने भंग केल्या असल्यास पिडीत महिलेने समितीकडे तक्रार केल्यास समितीने चौकशी करणे किंवा पोलीस कडे तक्रार पाठविणे.

चौकशीच्या प्रक्रियेत दोघेही कर्मचारी असल्यास दोघांचेही म्हणणे ऐकून घेण्याची संधी त्यांना मिळेल, समितीच्या निर्णयाच्या प्रती दोघांही दिल्या जातील, मिळणे दोघांनाही प्रतिनिधित्वाचा हक्क राहील.

ख. ५०९ नुसार गुन्हा सिद्ध झाल्यास कोर्ट दंडाचा आदेश देऊ शकेल व हा दंड पिडीत महिलेला कलम १५ नुसार नुकसान भरपाई म्हणून दिला जाईल.

ग. स्थानिक तक्रार समिती आणि अंतर्गत तक्रार समिती, दोन्ही समित्यांना चौकशीसाठी कोड ऑफ सिविल प्रोसिजर १९०८ नुसार दिवाणी न्यायालयाचे खालील अधिकार असतील.

- कायद्याच्या कलम ११ नुसार तक्रार दाखल करताना तक्रारदाराने तक्रार समितीकडे तक्रार ६ (सहा) प्रतीमध्ये दाखल करावी. या तक्रारीबरोबर तक्रारीच्या समर्थनार्थ असणारी कागदपत्रे व साक्षीदारांची नावे व पत्ते जोडावेत.
- तक्रार मिळाल्यानंतर तक्रार समितीने त्यांना मिळालेल्या ६ (सहा) प्रतीपैकी एक प्रत जाब देणाऱ्या व्यक्तीस कामाच्या ७ दिवसाच्या आत पाठवावी.
- जाब देणाऱ्या व्यक्तीने त्याचे तक्रारीस उत्तर, त्याच्या पुष्ट्यर्थ असणारी कागदपत्रे, साक्षीदारांची नावे आणि पत्ते यासह त्याला तक्रारीची प्रत मिळाल्यापासून कामाच्या १० दिवसाच्या आत तक्रार समितीकडे पाठवावे.
- तक्रार समिती तक्रारीची चौकशी नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वानुसार करेल.
- जर तक्रारदार किंवा जाब देणार अध्यक्ष किंवा चौकशी अधिकाऱ्यानी बोलाविलेल्या सुनावणीवेळी पुरेशा सबळ कारणाशिवाय सलग तीन वेळा गैरहजर राहिले तर चौकशी समितीला चौकशी प्रक्रिया थांबविण्याचा किंवा एकतर्फी निकाल, निर्णय देण्याचा अधिकार आहे.
- अशी चौकशी प्रक्रिया थांबविण्यापूर्वी किंवा एकतर्फी निकाल, निर्णय देण्यापूर्वी संबंधिताना १५ दिवसांची नोटीस द्यावी लागेल.
- तक्रार समिती समोर सुनावणीवेळी दोन्ही पक्षांना एखादा वकील त्यांची बाजू मांडण्यासाठी / प्रतिनिधित्व करण्यासाठी देता येणार नाही.
- चौकशी चालू असताना कमीतकमी ३ तीन सदस्य हजर असतील ज्यामध्ये समिती अध्यक्ष किंवा चौकशी अधिकारी यांचा समावेश असेल.

- एखाद्या व्यक्तीला बोलावणे व शपथेवर त्याची साक्ष घेणे किंवा तपासणी करणे.
- कागदपत्रे मागवणे व तपासणे.
- इतर विहित बाबी.

घ. चौकशी ९० दिवसात संपली पाहिजे. (कायद्याच्या नियमाच्या कलम ७ मध्ये तक्रारीची चौकशी करण्याची पद्धती अजून स्पष्ट केली आहे.

## प्रकरण ५ : तक्रारीची चौकशी

---

### कलम १२

क. चौकशी चालू असताना पिडीत महिलेने लेखी विनंती केल्यास स्थानिक / अंतर्गत तक्रार समिती व्यवस्थापन / मालकाला खालील बाबतीत शिफारस करू शकतात.

- पिडीत महिला/प्रतिवादी ची दुसऱ्या ठिकाणी बदली
- पिडीत महिलेस तीन महिन्यांची रजा
- किंवा इतर काही आदेश

ख. ही मिळालेली रजा हक्काच्या अन्य रजे व्यतिरिक्त असेल

ग. व्यवस्थापन/मालक या शिफारशीची अंमलबजावणी करून त्याचा अहवाल समित्यांना पाठवेल.

### कलम १३

क. चौकशी पूर्ण झाल्या पासून १० दिवसात अंतर्गत तक्रार समिती समिती आपला अहवाल, निष्कर्ष व्यवस्थापन / मालकास व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हा अधिकाऱ्याकडे आपला अहवाल निष्कर्ष पाठवेल.

ख. आरोप सिद्ध न झाल्यास कोणतीही कारवाई केली जाणार नाही. अशी शिफारस या समित्या करतील.

ग. जाब देणाऱ्या व्यक्तीवर केलेले आरोप सिद्ध झाल्यास अंतर्गत तक्रार समिती समिती व्यवस्थापन / मालकास व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हा अधिकाऱ्याकडे पुढील शिफारशी करेल

- सर्विस रूल प्रमाणे किंवा असे नियम नसल्यास विहित नियमाप्रमाणे कारवाईकरणे
- पगारातून नुकसान भरपाईची कपात व पिडीत महिलेला किंवा ती मृत असल्यास तिच्या कायदेशीर वारसांना नुकसान भरपाईची रक्कम देणे. हि रक्कम समिती ठरवेल. जर मालकाला या रक्कमेची कपात करणे शक्य नसेल तर समिती जाब देणार यास ही रक्कम पिडीत महिलेला देण्याची शिफारस करेल.

ही नुकसान भरपाई न दिल्यास अंतर्गत तक्रार समिती व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हा अधिकाऱ्याकडे महसुल नियमानुसार वसुली करण्यासाठी शिफारशीची प्रत पाठवेल.

घ. या शिफारशीची अहवाल प्राप्त झाल्यापासून ६० दिवसाच्या आत मालकाने, जिल्हा अधिकाऱ्याने अंमलबजावणी करणे.



#### कलम १४

क. खोटी तक्रार केल्यास, खोटी साक्ष दिल्यास, खोटी कागदपत्रे तयार केल्यास अशा व्यक्तींविरुद्ध अंतर्गत तक्रार समिती समिती व्यवस्थापन/मालकास व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हा अधिकाऱ्याकडे सेवा नियमानुसार कारवाई करण्याची व असे नियम नसल्यास विहित नियमानुसार कारवाईची शिफारस करेल.

एखादी तक्रार सिद्ध झाली नाही म्हणून ती खोटी मानली जाणार नाही.

खोटी तक्रार केल्यास, खोटी साक्ष दिल्यास, खोटी कागदपत्रे तयार केल्यास चौकशी करूनच कारवाई केली जाईल.

ख. ही कारवाई व चौकशी सेवा नियमानुसार व जिथे असे नियम नसल्यास विहित नियमानुसार कारवाई केली जाईल.

#### कलम १५

गुन्हा सिद्ध झाल्यास पिडीत स्त्रीला नुकसान भरपाई देताना तक्रार समित्या खालील मुद्दे विचारात घेतील

- क. पिडीत स्त्रीचे झालेले मानसिक, शारीरिक,
- ख. लैंगिक छळामुळे झालेले व्यावसायिक नुकसान
- ग. शारीरिक व मानसिक उपचारासाठी तिला आलेला वैद्यकीय खर्च
- घ. प्रतीवादीची आर्थिक परिस्थिती
- ङ अशी नुकसान भरपाई एकरकमी किंवा हप्त्याने देण्याबाबत

#### कलम १६

कोणत्याही लैंगिक छळाच्या पिडीत महिला, साक्षीदार, जाब देणार यांची ओळख, पत्ता, तडजोड व चौकशीचे तपशील, अंतर्गत तक्रार समिती व स्थानिक तक्रार समितीने केलेल्या शिफारशी, व्यवस्थापन/मालक व जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेल्या कारवाई याची माहिती अधिकारात माहिती मागता येणार नाही. किंवा अशी माहिती कुठेही प्रसिद्ध करता येणार नाही. किंवा जनता, प्रसार माध्यमे व वृत्तपत्रांना देता येणार नाही.

पिडीत महिलेची व साक्षीदारांची ओळख लपवून कारवाईची माहिती देता येईल.

कायद्याच्या नियम ९ मध्ये लैंगिक छळ केल्यामुळे करावयाच्या कारवाईची पद्धत दिली आहे - जिथे सेवानियम अस्तित्वात आहेत अशा अस्थापना वगळून जिथे तक्रार समित्या प्रतीवादी विरोधातील आरोप सिद्ध (लैंगिक छळ) झाल्याच्या निष्कर्षाप्रत येतील तिथे त्या मालकाला किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याला घटना, तक्रारीनुसार पुढील कोणतीही कारवाई करण्याबाबत शिफारस करतील

- लेखी माफी
- लेखी समज देणे
- सक्त ताकीद देणे किंवा ठपका ठेवणे
- बढती थांबविणे
- पगारवाढ किंवा वार्षिक पगारवाढ थांबविणे
- प्रतिवादीला सेवामुक्त करणे.
- प्रतिवादीने समुपदेशन घेणे
- सामाजिक सेवा करणे

## कलम १७

तक्रार निवारणाशी संबंधित व्यक्तीने कलम १६ तील तरतुदींचा भंग केल्यास सेवा नियमानुसार किंवा विहित नियमानुसार त्या व्यक्तीला दंड केला जाईल.

## कलम १८

समितीने दिलेल्या शिफारशी मान्य नसतील किंवा शिफारशींची अंमलबजावणी न केल्यास सेवा नियमानुसार न्यायालय किंवा tribunal कडे अपील करता येईल. शिफारशीपासून मिळाल्या पासून ९० दिवसांच्या आत अपील करता येईल.

## प्रकरण ६ : मालकाची/ व्यवस्थापनाची कर्तव्ये

---

### कलम १९

प्रत्येक मालकाने/ व्यवस्थापनाने -

- क. कामाचे सुरक्षित वातावरण आणि कामाच्या ठिकाणी येणाऱ्या व्यक्तींपासून सुरक्षितता देणे.
- ख. लैंगिक छळाचे कायदेशीर परिणाम काय होतात याची माहिती (कार्यालयात) लावणे. अंतर्गत समिती स्थापन केल्याचा आदेश लावणे.
- ग. कर्मचारी व समिती सदस्यांच्या कायद्यातील तरतुदींची माहिती देण्यासाठी व कायद्याबाबत आधी संवेदनशील बनविण्यासाठी नियमितपणे कार्यशाळा घेणे, आयोजित करणे.
- घ. तक्रार निवारण व चौकशीसाठी आवश्यक सोयीसुविधा देणे.
- ङ. प्रतिवादी आणि साक्षीदार उपस्थित राहण्यासाठी सहकार्य करणे.
- च. तक्रार आल्या नंतर समित्यांना आवश्यक ती माहिती उपलब्ध करून देणे.
- छ. हर्झडियन पीनल कोड नुसार किंवा इतर कायद्यानुसार गुन्हा नोंदवू इच्छिणाऱ्या महिलेला सहाय्य करणे.
- ज. त्रयस्थ व्यक्तीने कार्यालयातील महिलेच्या केलेल्या लैंगिक छळाविरुद्ध त्रयस्थ व्यक्तीविरुद्ध कार्यवाही करण्यास पुढाकार घेणे.
- झ. लैंगिक छळ हे सेवा शर्तीत गैरवर्तन मानून अशा गैरवर्तना वर कारवाई करणे.
- ञ. अंतर्गत समितीकडून अहवाल वेळेत येण्यासाठी सनियंत्रण करणे

## प्रकरण ७ : जिल्हा अधिकाऱ्याची कर्तव्ये व अधिकार (duties and powers)

---

### कलम २०

- क. स्थानिक समित्यांकडून वेळेवर अहवाल सादर होण्यासाठी सनियंत्रण करणे.
- ख. लैंगिक छळा विरुद्ध व महिलांच्या हक्कासाठी जागृती करण्यासाठी अशासकीय संस्थाना प्रशिक्षणासाठी बोलावण्यासाठी आवश्यक उपाय योजना करणे.

## प्रकरण ८ : संकीर्ण

### कलम २१

- क. अंतर्गत किंवा स्थानिक समितीने प्रत्येक कॅलेंडर वर्षात शासनाने दिलेल्या मुद्द्यांनुसार आणि दिलेल्या वेळेत मालक आणि जिल्हा अधिकाऱ्या कडे वार्षिक अहवाल सादर करावा.
- ख. जिल्हा अधिकाऱ्याने त्याच्या कडे आलेले सर्व वार्षिक अहवाल संक्षिप्त रुपात शासनाकडे सादर करावे.

### कलम २२

मालकाने त्याच्या संस्थेच्या वार्षिक अहवालात एकूण दाखल झालेल्या तक्रारी आणि त्यावरील कारवाई द्यावी.

### कलम २३

या कायद्याच्या अंमलबजावणीचे सनियंत्रण शासन करेल. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या नोंदविलेल्या तक्रारींची संख्या व निकाल लावलेल्या सर्व तक्रारींची संख्यायाच्या सर्व नोंदी data शासन ठेवेल.

### कलम २४

सर्वसामान्य जनतेच्या, जागृतीसाठी आणि स्थानीक तक्रार समिती सदस्यांच्या प्रशिक्षणासाठी निधी व अन्य सोयीसुविधा उपलब्ध करेल

### कलम २५

कागदपत्रे तपासण्याचा व मालकाला, जिल्हा अधिकाऱ्याला बोलावून चौकशी करण्याचा शासनाला अधिकार.

### कलम २६

- क. जर एखाद्या मालकाने
- अंतर्गत तक्रार समिती स्थापन केली नाही

कायद्याच्या नियमामध्ये कायद्याच्या कलम २१ नुसार तक्रार समिती आपला वार्षिक अहवाल तयार करेल त्यामध्ये खालील तपशील असतील.

- वर्षभरात समितीकडे आलेल्या लैंगिक छळांच्या तक्रारींची संख्या
- वर्षभरात समितीने निकाल लावलेल्या तक्रारींची संख्या
- ९० दिवसांहून अधिक काळ प्रलंबित असलेल्या प्रकरणांची संख्या
- लैंगिक छळा विरोधात आयोजित केलेल्या कार्यशाळा किंवा जाणीव जागृती कार्यक्रमांची संख्या
- मालक किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेल्या कारवाईचे स्वरूप.)

- कलम १३, १४, २२ नुसार कारवाई केली नाही
- या कायद्यातील व नियमातील विविध तरतुदींचे व जबाबदारीचे पालन न केल्यास मालकाला ५० हजार रुपयांपर्यंत दंड होईल.

ख. हाच प्रकार पुन्हा केल्यास लायसन्स रद्द, दुप्पट दंड

#### कलम २७

- क. अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार समितीने अधिकार दिल्याशिवाय पिदीर स्त्री किंवा अन्य कोणी व्यक्ती न्यायालयात जाऊ शकणार नाही.
- ख. प्रथम वर्ग न्यायाधीश किंवा महानगर दंडाधिकारी यांच्याच कोर्टात या कायद्यांतर्गत खटले चालवले जातील.
- घ. या कायद्यांतर्गत सर्व गुन्हे अदखलपात्र असतील.

#### कलम २८

या कायद्यातील तरतुदी अन्य कायद्यातील तरतुदींना सहायकारक राहतील, मारक रहाणार नाहीत.

#### कलम २९

केंद्र सरकार या कायद्याचे नियम बनवेल.

### ८.४ कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई, व निवारण) कायदा २०१३ : नियम

=====

या कायद्याचे नियम ९ डिसेंबर २०१३ रोजी जाहीर झाले आहेत.

**कलम २ :** व्याख्या या कलमामध्ये कायदा, तक्रार, तक्रार समिती, या बरोबरच विशेष शिक्षक या व्याख्येची भर घालण्यात आली आहे.

२ (फ) विशेष शिक्षक म्हणजे विशेष गरजा असणाऱ्या व्यक्तींशी संवाद करण्यासाठी अशा संवाद कौशल्याचे प्रशिक्षण घेतलेली व्यक्ती.

**कलम ३ :** अंतर्गत समितीच्या अशासकीय सदस्यांना (NGO) भत्ता

अंतर्गत समितीच्या अशासकीय सदस्यांना (NGO) २०० रु. प्रतिदिन भत्ता, तसेच प्रवास खर्च श्री टायर वातानुकुलीत रेल्वे, वातानुकुलीत बस आणि रिक्शा वा टॅक्सी किंवा प्रत्यक्ष केलेला खर्च, जे कमी असेल ते दिले जाईल. हा भत्ता देण्यास मालक जबाबदार असेल.

**कलम ४ :** लैंगिक छळा संबंधित समस्यांशी परिचित व्यक्ती

लैंगिक छळा संबंधित समस्यांशी परिचित व्यक्ती म्हणजे जिला या विषयासंबंधी तज्ञता आहे आणि त्याच बरोबर खालील पैकी एकाचा त्यात समावेश असावा

महिलांच्या सक्षमीकरणाचा विशेषकरून कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाबाबतच्या सामाजिक कामाचा कमीतकमी ५ वर्ष अनुभव असलेली सामाजिक कार्यकर्ती असावी

कामगार,सेवा ,दिवाणी आणि फौजदारी कायद्याशी परिचित व्यक्ती

**कलम ५ :** स्थानिक समितीच्या अध्यक्ष आणि सभासदांचे भत्ते किंवा फी

स्थानिक समितीच्या अध्यक्षांना समितीच्या होणाऱ्या कामकाजासाठी दररोज २५० रु. भत्ता मिळेल. तसेच प्रवास खर्च श्री टायर वातानुकुलीत रेल्वे, वातानुकुलीत बस आणि रिक्षा वा टॅक्सी किंवा प्रत्यक्ष केलेला खर्च, जे कमी असेल ते दिले जाईल. हा भत्ता देण्यास जिल्हा अधिकारी जबाबदार असेल

**कलम ६ :** कायद्याच्या नियमातील कलम ६ मध्ये खालील व्यक्तींना तक्रार करता येईल याची स्पष्ट तरतूद केली आहे.

क. जर पिडीत महिला शारीरिक असमर्थतेमुळे तक्रार करण्यास असमर्थ असेल तर तिच्या वतीने खालील व्यक्ती तक्रार दाखल करू शकतात.

- तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही किंवा
- तिचे सहकारी किंवा
- राष्ट्रीय महिला आयोग किंवा राज्य महिला आयोगाचा अधिकारी किंवा
- किंवा (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती पिडीत स्त्रीच्या लेखी संमतीने तक्रार दाखल करू शकेल

ख. जर पिडीत महिला मानसिक असमर्थतेमुळे तक्रार करण्यास असमर्थ असेल तर तिच्या वतीने खालील व्यक्ती तक्रार दाखल करू शकतात

- तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही किंवा
- विशेष शिक्षक (स्पेशल एज्युकेटर) किंवा
- तज्ज्ञ मनोविकारतज्ज्ञ किंवा तज्ज्ञ मानस शास्त्रज्ञ किंवा
- पालक, किंवा ती ज्यांच्या कडून उपचार घेत आहे किंवा ज्यांच्या ती आहे अशा अधिकृत व्यक्ती
- किंवा तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही किंवा विशेष शिक्षक (स्पेशल एज्युकेटर) किंवा तज्ज्ञ मनोविकारतज्ज्ञ किंवा तज्ज्ञ मानस शास्त्रज्ञ किंवा पालक, किंवा ती ज्यांच्या कडून उपचार घेत आहे किंवा ज्यांच्या ती आहे अशा अधिकृत व्यक्ती बरोबरच या (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती

ग. जर पिडीत महिला इतर कोणत्याही कारणामुळे तक्रार करण्यास असमर्थ असेल तर तिच्या वतीने या (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती पिडीत स्त्रीच्या लेखी संमतीने तक्रार दाखल करू शकेल.

घ. जर पिडीत महिला मृत झाल्यास, तिच्या कायदेशीर वारसांच्या लेखी संमतीने या (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती तक्रार दाखल करू शकेल.

**कलम ७ :** तक्रारीची चौकशी करण्याची पद्धती

क. कायद्याच्या कलम ११ नुसार तक्रार दाखल करताना तक्रारदाराने तक्रार समितीकडे तक्रार ६ (सहा) प्रतीमध्ये दाखल करावी. या तक्रारीबरोबर तक्रारीच्या समर्थनार्थ असणारी कागदपत्रे व साक्षीदारांची नावे व पत्ते जोडावेत.

ख. तक्रार मिळाल्यानंतर तक्रार समितीने त्यांना मिळालेल्या ६ (सहा) प्रतीपैकी एक प्रत जाब देणाऱ्या व्यक्तीस कामाच्या ७ दिवसांच्या आत पाठवावी.

ग. जाब देणाऱ्या व्यक्तीने त्याचे तक्रारीस उत्तर, त्याच्या पुष्ट्यर्थ असणारी कागदपत्रे, साक्षीदारांची नावे आणि पत्ते यासह त्याला तक्रारीची प्रत मिळाल्यापासून कामाच्या १० दिवसांच्या आत तक्रार समितीकडे पाठवावे.

- घ. तक्रार समिती तक्रारीची चौकशी नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वानुसार करेल.
- च. जर तक्रारदार किंवा जाब देणार अध्यक्ष किंवा चौकशी अधिकार्यानी बोलाविलेल्या सुनावणीवेळी पुरेशा सबळ कारणाशिवाय सलग तीन वेळा गैरहजर राहिले तर चौकशी समितीला चौकशी प्रक्रिया थांबविण्याचा किंवा एकतर्फी निकाल, निर्णय देण्याचा अधिकार आहे.
- छ. अशी चौकशी प्रक्रिया थांबविण्यापूर्वी किंवा एकतर्फी निकाल, निर्णय देण्यापूर्वी संबंधिताना १५ दिवसांची नोटीस द्यावी लागेल.
- ज. तक्रार समिती समोर सुनावणीवेळी दोन्ही पक्षांना एखादा वकील त्यांची बाजू मांडण्यासाठी/प्रतिनिधित्व करण्यासाठी देता येणार नाही.
- झ. चौकशी चालू असताना कमीतकमी ३ तीन सदस्य हजर असतील ज्यामध्ये समिती अध्यक्ष किंवा चौकशी अधिकारी यांचा समावेश असेल.

**कलम ८ :** चौकशी सुरु असताना तक्रारदार महिलेला मिळणाऱ्या अन्य सहाय्य

महिलेच्या लेखी विनंती अर्जानुसार तक्रार समिती मालकाला खालील शिफारशी करू शकते.

- क. पिडीत महिलेच्या अहवालावर किंवा कामाच्या मूल्य मापना वर प्रतिवादीला अहवाल देण्यापासून थांबविणे आणि ही जबाबदारी दुसऱ्या अधिकाऱ्या कडे सोपविणे.
- ख. शैक्षणिक संस्थेच्या संदर्भात पिडीत महिलेच्या शैक्षणिक कार्याबाबत सुपरविजन करण्यास प्रतिवादीला प्रतिबंध करणे.

**कलम ९ :** लैंगिक छळ केल्यामुळे करावयाच्या कारवाईची पद्धत

जिथे सेवानियम अस्तित्वात आहेत अशा अस्थापना वगळून जिथे तक्रार समित्याप्रतीवादिविरोधातील आरोप सिध्द (लैंगिक छळ) झाल्याच्या निष्कर्षाप्रत येतील तिथे त्या मालकाला किंवा

जिल्हा अधिकाऱ्याला घटना, तक्रारीनुसार पुढील कोणतीही कारवाई करण्याबाबत शिफारस करतील

- लेखी माफी
- लेखी समज
- सक्त ताकीद देणे किंवा ठपका ठेवणे
- बढती थांबविणे
- पगारवाढ किंवा वार्षिक पगारवाढ थांबविणे
- प्रतिवादीला सेवामुक्त करणे.
- प्रतिवादीने समुपदेशन घेणे
- सामाजिक सेवा करणे

**कलम १० :** खोटी किंवा खोडसाळ तक्रार करणे किंवा खोटा पुरावा देण्यावरील कारवाई

जिथे सेवानियम अस्तित्वात आहेत अशी प्रकरणे वगळून अन्य ठिकाणी जर जाब देणाऱ्या विरुद्ध केलेले आरोप खोटे आहेत, खोडसाळ आहेत, पिडीत महिलेने किंवा अन्य व्यक्तीने जाणीवपूर्वक खोटी तक्रार केली आहे, पिडीत महिलेने किंवा अन्य व्यक्तीने बनावटकागदपत्रे किंवा गैरसमज तयार होणारी खोटी कागदपत्रे तयार केली आहेत अशा निष्कर्षास तक्रार समिती आल्यास समिती मालकास किंवा जिल्हा अधिकाऱ्यास नियम ९ मधील तरतुदी नुसार कारवाई करण्याची शिफारस करेल.

**कलम ११ :** अपील

तक्रार समितीने दिलेल्या शिफारशी मान्य नसतील किंवा शिफारशीची अंमलबजावणी न केल्यास औद्योगिक स्थायी आदेशानुसार अपील करता येईल

**कलम १२ :** कायद्याच्या कलम १६ तील तरतुदींशी विसंगत वर्तन केल्यास मालक कर्मचाऱ्याला ५००० रु. दंड वसूल करू शकेल. (कोणत्याही लैंगिक छळाच्या पिडीत महिला, साक्षीदार, जाब देणार यांची ओळख, पत्ता, तडजोड व चौकशीचे तपशील, अंतर्गत तक्रार समिती व स्थानिक तक्रार समितीने केलेल्या शिफारशी, व्यवस्थापन/मालक व जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेल्या कारवाई याची माहिती अधिकारात माहिती मागता येणार नाही. किंवा अशी माहिती कुठेही प्रसिद्ध करता येणार नाही. किंवा जनता, प्रसार माध्यमे व वृत्तपत्रांना देता येणार नाही. या तरतुदीचा भंग केल्यास)

**कलम १३ :** कार्यशाळा इत्यादी आयोजित करण्याच्या पद्धती

कलम १९ मधील तरतुदीनुसार प्रत्येक मालकाने

- क. कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळापासून महिलांना संरक्षण देणे, लैंगिक छळास प्रतिबंध करणे, आणि अशा तक्रारींचे निराकरण करून कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता तयार करणे आणि स्त्रियां विरोधात, असणाऱ्या प्रतिकूल वातावरणात भर घालणारे घटक दूर करण्यासाठी अंतर्गत धोरण किंवा जाहीरनामा, किंवा ठराव किंवा सनद व घोषणापत्र तयार करून ते व्यापकपणे प्रसारित करावे.
- ख. अंतर्गत तक्रार समितीच्या सदस्यांसाठी चर्चासत्रे, प्रबोधन कार्यक्रम आयोजित करावेत.
- ग. पंचायती राज संस्था, ग्राम सभा, महिला गट, मंडळे, माता समित्या, किशोर, किशोरींचे गट, नागरी स्थानिक स्वराज्य समित्या आणि इतर कोणत्याही आवश्यक अशा संस्था, गट, समूह यांचा सहभाग घेऊन संवादाची व्यासपीठे तयार करणे आणि कर्मचाऱ्यांचे जागृती कार्यक्रम घेणे.
- घ. अंतर्गत तक्रार समितीच्या सदस्यांसाठी क्षमता व बांधणी व कौशल्य विकासाचे कार्यक्रम आयोजित करावेत.
- ङ. अंतर्गत तक्रार समितीच्या सदस्यांची नावे व संपर्क तपशील जाहीर करणे
- च. कायद्यातील तरतुदींबाबत कर्मचाऱ्यांना संवेदनशील बनविण्यासाठी कार्यशाळा व जागृती कार्यक्रमात राज्य सरकारने विकसित केलेल्या प्रशिक्षण अभ्यास क्रमाचा प्रशिक्षण मोड्यूलचा वापर करणे.

**कलम : १४** वार्षिक अहवाल तयार करणे.

कायद्याच्या कलम २१ नुसार

तक्रार समिती आपला वार्षिक अहवाल तयार करेल त्यामध्ये खालील तपशील असतील.

- क. वर्षभरात समितीकडे आलेल्या लैंगिक छळांच्या तक्रारींची संख्या
- ख. वर्षभरात समितीने निकाल लावलेल्या तक्रारींची संख्या
- ग. ९० दिवसांहून अधिक काळ प्रलंबित असलेल्या प्रकरणांची संख्या
- घ. लैंगिक छळा विरोधात आयोजित केलेल्या कार्यशाळा किंवा जाणीव जागृती कार्यक्रमांची संख्या
- ङ. मालक किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेल्या कारवाईचे स्वरूप.

- मराठी रुपांतर : लता सोनावणे, सल्लागार व संशोधक

## ९. अंतर्गत तक्रार समितीमार्फत चौकशीची कार्यपद्धती

### ९.१ चौकशीची प्रक्रिया

समिती आणि स्थानिक तक्रार समितीने खालील प्रमाणे चौकशी करावी. ही चौकशी करण्यापूर्वी समिती सदस्यांना जाब देणार याच्या कामाच्या ठिकाणी जर सेवा नियम (servicerules) असतील तर त्याची माहिती असणे आवश्यक आहे. असे सेवा नियम नसतील तर कायद्यातील तरतुदी माहित असल्या पाहिजेत. तडजोड व चौकशीच्या प्रक्रियेतील सर्व कामकाजांच्या लेखी नोंदी ठेवाव्यात. पिडीत महिला, जाब देणार, साक्षीदार यांनी दिलेले तोंडी निवेदनाची लेखी नोंद दर दिवशी ठेवावी आणि यावर या नोंदी मान्य असल्याबाबत त्यांच्या सहाय्या घ्याव्यात.

#### ९.१.१. तक्रारीची तपासणी

तक्रार योग्य पद्धतीने आली आहे का तक्रार ६ प्रतीमध्ये असणे आवश्यक . तक्रारीचे स्वरूप लैंगिक अस्वागतार्ह स्वरूपाचे आहे का तक्रार ९० दिवसात आली आहे का नसल्यास त्याबद्दल लेखी विनंती आहे का तसे लेखी नसल्यास पिडीत महिलेला तशी सूचना देणे तक्रारीबरोबर तक्रारीच्या समर्थनार्थ कागदपत्रे, साक्षीदारांची नावे पत्रे आहेत का तपासणे.

#### ९.२.१ तडजोड

**चौकशी** सुरु करण्यापूर्वी कायद्यातील कलम नुसार तडजोडीबाबत पिडीत महिलेशी चर्चा करावी. ही चर्चा करताना ही कायद्यातील तरतूद आहे याची पिडीत महिला व जाब देणार दोघानाही कल्पना द्यावी. तडजोड करताना कोणतीही आर्थिक नुकसानभरपाई पिडीत महिलेला मिळणार नाही याची कल्पना पिडीत महिला व जाब देणार दोघानाही द्यावी.

- याबाबत तिला कायद्यातील तरतुदींची माहिती द्यावी. तडजोडी मध्ये अटी घालता येतात. या अटींचे प्रतिवादीने उल्लंघन केल्यास तिला पुन्हा समितीकडे तक्रार करता येईल याची तिला कल्पना द्यावी.
- पिडीत महिला ज्या अटींवर तडजोडीस तयार आहे त्या अटीबाबत पिडीत महिलेशी चर्चा करावी. या बाबत जाब देणार याच्याशीही चर्चा करावी. या अटींचा भंग झाल्यास पिडीत महिला पुन्हा तक्रार करू शकते याची स्पष्ट कल्पना जाब देणार यास द्यावी.
- दोघांशीही स्वतंत्रपणे चर्चा करावी.
- दोघांशीही एकत्रितपणे चर्चा करावी.
- या बाबत विचार करण्यासाठी तिला मुदत द्यावी. पिडीत महिला तडजोडीसाठी तयार झाल्यास तडजोडीचा करारनामा पिडीत महिलेच्या अटीनुसार तयार करावा.कारानाम्यावर दोघांच्याही सहाय्या घ्याव्यात.
- वरील सर्व चर्चांची इतिवृत्ते (minutes) ठेवावीत व त्यावर दोघांच्याही सहाय्या घ्याव्यात.
- या चर्चेवर आधारित असा तडजोडीचा मसुदा तयार करावा.



- पिडीत महिला व जाब देणार यांना मसुदा दाखवुन मंजुरी घेऊन मग त्यास अंतिम स्वरूप देऊन दोघांच्याही सहा घ्याव्यात.
- पिडीत महिला /जाब देणार कोणीही निरक्षर असल्यास त्यांना सर्व मसुदा वाचून दाखवल्याबद्दल अन्य कोणाची सही घ्यावी.
- तडजोड पत्रावर अंतर्गत तक्रार समितीने तसा अहवाल तयार करुन व्यवस्थापनास व स्थानिक समितीने जिल्हा अधिकार्याकडे पाठवावा.
- तडजोड झाल्यावर या तक्रारीचे कामकाज संपते.पुढे चौकशी घेण्याची आवश्यकता राहत नाही.
- तडजोडीतील अटीचा भंग केल्यास पिडीत महिलेला पुन्हा समितीकडे तक्रार करता येते. कायद्यातील तरतुदीनुसार समिती पिडीत महिलेला पोलीसकडे तक्रार करण्यासाठी पाठवू शकते.

जर पिडीत महिला तडजोड करण्यास तयार नसेल तर तडजोड झाली नसल्याचा अहवाल तयार करावा.व असा अहवाल मालकास व जिल्हा अधिकारी यांना पत्राद्वारा कळवावा व चौकशी प्रक्रिया सुरु करावी

### ९.१.३ जर पिडीत महिला तडजोड करण्यास तयार नसेल तर चौकशीची प्रक्रिया सुरु करावी.

#### ९.१.४ चौकशी प्रक्रिया

चौकशी प्रक्रिया ९० दिवसात संपविण्याची असल्याने समितीने सर्वप्रथम समितीची बैठक घेऊन चर्चा करावी व खालील बाबतीत नियोजन करावे.

- पिडीत महिलेची जबानी :** सर्व प्रथम एकट्या पिडीत महिलेशी समितीने बोलावे.तिच्या तक्रारीचा तपशील तिच्या तोंडून ऐकावा .त्याबाबतचे लेखी ताक्ररीत नसलेले तपशील विचारावेत.
- जाब देणार याची जबानी :** जाब देणार याच्याशी समितीने बोलावेत्याचे म्हणणे त्याच्या तोंडून ऐकावे. त्याबाबतचे लेखी ताक्ररीत नसलेले तपशील विचारावेत.
- साक्षीदारांची जबानी व उलटतपासणी :** तक्रारदार जाब देणार व समिती साक्षीदारांचे म्हणणे ऐकून त्यांची उलटतपासणी घेऊ शकते.
- समितीला आवश्यक वाटलेल्या व्यक्तींची जबानी**
- परिस्थितीजन्य पुरावे तपासणे**
- आवश्यक त्या ठिकाणास समितीची भेट**
- आवश्यक कागदपत्र गोळा करणे**
- ९० दिवसात चौकशी पूर्ण करणे.**
- प्रसंगाची संगती लावून अहवाल तयार करणे.**
- लैंगिक छळ सिद्ध झाल्यास सेवा नियमानुसार /विहित नियमानुसार कारवाई व नुकसान भरपाईची रक्कम ठरविणे**
- चौकशी पूर्ण झाल्यापासून १० दिवसात मालक/जिल्हा अधिकाऱ्या कडे शिफारशी पाठवणे.**

## ९.२ कलम ७ तक्रारीची चौकशी करण्याची पद्धती



- क. कायद्याच्या कलम ११ नुसार तक्रार दाखल करताना तक्रारदाराने तक्रार समितीकडे तक्रार ६ (सहा) प्रतींमध्ये दाखल करावी. या तक्रारीबरोबर तक्रारीच्या समर्थनार्थ असणारी कागदपत्रे व साक्षीदारांची नावे व पत्ते जोडावेत.
- ख. तक्रार मिळाल्यानंतर तक्रार समितीने त्यांना मिळालेल्या ६ (सहा) प्रतींपैकी एक प्रत जाब देणाऱ्या व्यक्तीस कामाच्या ७ दिवसाच्या आत पाठवावी.
- ग. जाब देणाऱ्या व्यक्तीने त्याचे तक्रारीस उत्तर, त्याच्या पुष्ट्यर्थ असणारी कागदपत्रे, साक्षीदारांची नावे आणि पत्ते यासह त्याला तक्रारीची प्रत मिळाल्यापासून कामाच्या १० दिवसाच्या आत तक्रार समितीकडे पाठवावे.
- घ. तक्रार समिती तक्रारीची चौकशी नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वानुसार करेल.
- च. जर तक्रारदार किंवा जाब देणार अध्यक्ष किंवा चौकशी अधिकार्यांनी बोलाविलेल्या सुनावणीवेळी पुरेशा सबळ कारणाशिवाय सलग तीन वेळा गैरहजर राहिले तर चौकशी समितीला चौकशी प्रक्रिया थांबविण्याचा किंवा एकतर्फी निकाल, निर्णय देण्याचा अधिकार आहे.
- छ. अशी चौकशी प्रक्रिया थांबविण्यापूर्वी किंवा एकतर्फी निकाल, निर्णय देण्यापूर्वी संबंधितांना १५ दिवसांची नोटीस द्यावी लागेल.
- ज. तक्रार समिती समोर सुनावणी वेळी दोन्ही पक्षांना एखादा वकील त्यांची बाजू मांडण्यासाठी / प्रतिनिधित्व करण्यासाठी देता येणार नाही.
- झ. चौकशी चालू असताना कमीतकमी ३ तीन सदस्य हजर असतील ज्यामध्ये समिती अध्यक्ष किंवा चौकशी अधिकारी यांचा समावेश असेल.
- ट. स्थानिक तक्रार समिती आणि अंतर्गत तक्रार समिती, दोन्ही समित्यांना चौकशीसाठी कोड ऑफ सिविल प्रोसिजर १९०८ नुसार दिवाणी न्यायालयाचे खालील अधिकार असतील.
- एखाद्या व्यक्तीला बोलावणे व शपथेवर त्याची साक्ष घेणे किंवा तपासणी करणे.
  - कागदपत्र मागवणे व तपासणे .
  - इतर विहित बाबी
- याचा वापर समिती सदस्यांनी करून घ्यावा.

## १०. लैंगिक छळाशी निगडीत इतर कायदे

### १०.१ भा कलम वी.द.३२६ - (अ) ॲसिडइचा वापर करुन इच्छापूर्वक जबर दुखापत करणे

जो कोणी, एखाद्या व्यक्तीवर ॲसिड फेकुन किंवा तिला सिड देऊन किंवा तिला इजा किंवा दुखापत करण्याच्या उद्देशाने त्या व्यक्तीला कायम स्वरुपी किंवा अंशिक हानी पोचवेल किंवा व्यंग निर्माण करेल, तिच्या शरिराचा एखादा भाग जाळेल किंवा पांगु करेल किंवा विद्रुप करेल.

कारावास किंवा १० वर्षांपर्यंत कारावासाची शिक्षा होईल इतक्या मुदतीच्या कोणत्यातरी एका वर्णनाच्या कारावासाची शिक्षा होईल व तो द्रव्यदंडासही पात्र होईल. (दखल पात्र व अजामीनपात्र)

**टिप:** दंड हा पिडीत व्यक्तीच्या उपचारांचा वैद्यकीय खर्च भागविण्यास पुरेसा असेल या कलमान्वये आकारलेला दंड पिडीत व्यक्तीला देण्यात येईल.

### १०.२ भा कलम वी.द. ३२६ - (ब) स्वच्छेने ॲसिड फेकणे किंवा पेकण्याचा प्रयत्न करणे

जो कोणी, एखाद्या व्यक्तीला कायमस्वरुपी किंवा अंशिक हानी पोचविण्याच्या किंवा व्यंग निर्माण करण्याच्या किंवा भाजण्याच्या किंवा पांगु करण्याच्या किंवा त्या व्यक्तीला विद्रुप करण्याच्या किंवा अपंग करण्याच्या किंवा अपंग करण्याच्या किंवा जबर हानी पोहोचवण्याच्या उद्देशाने एखाद्या व्यक्तीवर सिड फेकील किंवा फेकण्याचा प्रयत्न करील किंवा एखाद्या व्यक्तीला सिड देईल किंवा अन्य कोणत्याही साधनाचा वापर करील.

**शिक्षा:** ५ वर्षापेक्षा कमी नसेल परंतु ७ वर्षांपर्यंत असु शकेल अशी कोणत्याही एका वर्णनाच्या कारावासाची शिक्षा होईल व तो देडासही पात्र असेल.

### १०.३ कलम ३५४ - स्त्रिचा विनयभंग करण्याच्या हेतुने तिचेवर हल्ला किंवा फौजदारी पात्र बल प्रयोग करणे

- भा.द.वी. कलम ३५४ (अ) द्व लैंगिक सतावणुक व लैंगिक सतावणुकीसाठी शिक्षा  
शिक्षा : तीन वर्षांपर्यंत सक्षम कारावास किंवा दंड किंवा दोन्हीही (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भा.द.वी. कलम ३५४ (ब) : स्त्रीला विवस्त्र करण्याच्या उद्देशाने तिच्यावर हल्ला करणे किंवा फौजदारीपात्र बलप्रयोग करणे  
शिक्षा : तीन ते सात वर्ष आणि तो दंडासही पात्र ठरेल (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भा.द.वी. कलम ३५४ (क) : चोरुन अश्लिल चित्रण करणे  
शिक्षा : पहिला गुन्हा असेल तर एक वर्ष ते तीन वर्ष व दंडासही पात्र असेल. दुसऱ्यांदा सिद्ध दोष ठरेल तेव्हा तीन वर्ष ते सात वर्ष दंडासही पात्र असेल (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भा.द.वी. कलम ३५४(ड) : चोरुन पाठलाग करणे

शिक्षा :

- पहिल्यांदा दोष सिद्ध ठरल्यावर तीन वर्ष कारावास तसेच दंडासही पात्र ठरेल.

- दुसऱ्यांदा सिद्ध दोष ठरेल तेव्हा पाच वर्ष कारावास तसेच दंडासही पात्र असेल (दखलपात्र व अजामीनपात्र)

१०.४ कलम ३६६ - विवाहाची सक्ती करण्यासाठी स्त्रिचे अपनयन किंवा अपहरण किंवा अपहरण करणे किंवा तिला प्रलोभन दाखविणे —

- शिक्षा : दहा वर्षांपर्यंत किंवा द्रव्यदंड (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- कलम ३६६ (अ) : अनैतिक कृत्यासाठी १८ वर्षांच्या आतील अज्ञान मुलगी मिळविणे

१०.५ भादवी कलम — ३७० व्यक्तींचा अव्यापार करणे

- भादवी कलम : ३७० अ. अपव्यापार केलेल्या व्यक्तीची पिळवणुक करणे  
क. लग्नाकरिता मुलगी विकत घेणे  
ख. मुलीची विक्री किंवा कामाला ठेवणे  
ग. गुलाम म्हणून कामाला ठेवणे  
शिक्षा : पाच वर्ष ते सात वर्ष कारावास व दंडासही पात्र असेल जो कोणी एखाद्या व्यक्तीला अपव्यापार करून आणले आहे हे माहित असताना किंवा तसा विश्वास ठेवण्यास कारण असताना अशा व्यक्तीला कोणत्याही रीतीने तिचे लैंगिक शोषण होईल अशा रीतीने कामावर ठेवील त्याला,  
शिक्षा : कमीत कमी तीन वर्ष व जास्तीत जास्त पाच वर्षांपर्यंत व तो दंडासही पात्र असेल (दखलपात्र व अजामीनपात्र)

१०.६ भादवी कलम ३७६ - लैंगिक अत्याचारासाठी शिक्षा

- शिक्षा : सात वर्ष पेक्षा कमी नाही, परंतु आजीवन जीवन कारावासापर्यंत यापैकी कोणतीही आणि तो दंडासही पात्र असेल (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भादवी कलम ३७६ : अ. पीडित व्यक्तीच्या मृत्युस कारण ठरणे किंवा तिची टिकून राहणारी वनस्पतीवत अवस्था होण्यास पर्यवसान होणे यासाठी शिक्षा  
शिक्षा : वीस वर्षापेक्षा कमी नसेल, परंतु आजीवन कारावासापर्यंत किंवा देहांताची शिक्षा होईल. (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भादवी कलम ३७६ : ब. फारकतीच्या कालात पतीचा पत्नीशी लैंगिक समागम  
शिक्षा : दोन वर्षापेक्षा कमी नसेल, परंतु सात वर्षांपर्यंत असु शकेल अशी कोणत्याही एका वर्णनाच्या कारावासाची होईल आणि तो दंडासही पात्र असेल. (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भादवी कलम ३७६ : क. प्राधिकारी व्यक्तीने लैंगिक समागम करणे  
शिक्षा : पाच वर्षापेक्षा कमी नसल परंतु दहावर्षांपर्यंत असु शकेल अशी कोणत्याही एका वर्णनाची सश्रम कारावासाची शिक्षा होईल आणि तो दंडासही पात्र होईल. (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भादवी कलम ३७६ : ड. सामुहिक बलात्कार  
शिक्षा द्व २० वर्षापेक्षा कमी नसेल, सश्रम कारावासाची शिक्षा होईल आणि तो दंडासही पात्र होईल. (दखलपात्र व अजामीनपात्र)
- भादवी कलम ३७६ द्व इ. अपराधाची पुनरावृत्ती झाल्यास शिक्षा

**शिक्षा द्व** योग्य अपराध केल्याबद्दल त्याला पुन्हा सिद्ध दोष ठरवले असेल तर त्याला आजीवन करावासाची म्हणजे त्याच्या नैसर्गिक आयुष्याच्या उर्वरीत कालावधीसाठी कारावासाची किंवा देहान्ताची शिक्षा होईल. (दखलपात्र व अजामीनपात्र)

**१०.७ कलम ४९४ ई - अपराधाची पुनरावृत्ती झाल्यास शिक्षा**

जो कोणी पती किंवा पत्नी जिवंत असताना विवाह करेल आणि असा विवाह अशा पतीच्या किंवा पत्नीच्या हयातीत झाला असेल व त्या कारणामुळे जर तो विवाह रद्दबातल होण्यास पात्र असेल तर

**शिक्षा :** त्याला सात वर्षांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीची कोणत्यातरी एका वर्णनाच्या कारावासाची शिक्षा होईल व तो द्रव्यदंडासही पात्र राहील.

**१०.८ भा कलम. वी.द. ४९८ हित स्त्रिस गुन्हेगारी उद्देशाने विवागु पळवुन नेणे किंवा डांबुन ठेवणे**

जो कोणी एखाद्या स्त्रिला जी कोणत्याही पुरुषाची पत्नी असून त्या व्यक्तीपासून दूर पळवून किंवा भुरळ पाडून नेईल किंवा त्या उद्देशाने अशा स्त्रीस लपवुन किंवा डांबुन ठेवेल आणि यामगे सदर स्त्रीबरोबर बेकायदेशीर संभोग घडावा असा जर त्या पुरुषाचा उद्देश असेल तर

**शिक्षा :** त्याला दोन वर्षांपर्यंत असू शकेल इतक्या मुदतीची कोणत्यातरी एका वर्णनाच्या कारावासाची शिक्षा किंवा द्रव्यदंडासही किंवा दोन्हीही शिक्षा होतील.

**१०.९ कलम ४९८ स्त्रीला पती किंवा पतीच्या अन्य नातेवाईकाकडून क्रूर वागणुक देणे - अ/जो कोणी एखाद्या स्त्रीचा पती असुन किंवा पतीचा नातेवाईक असुन अशा स्त्रीला क्रूर वागणुक देईल -**

**शिक्षा :** त्याला तीन वर्षांपर्यंत असु शकेल इतक्या मुदतीची कोणत्यातरी एका वर्णनाच्या कारावासाची शिक्षा होईल व तो द्रव्य दंडासही पात्र राहिल.

**१०.१० भादवी कलम ५०९ - स्त्रीचा विनयभंग करण्याच्या उद्देशाने शब्दोच्चार हावभाव किंवा कृती करणे**

(अ) एखादा शब्दा वापरणे (ब) आवाज काढणे (क) हावभाव करणे (ड) वस्तु दाखविणे (इ) एखादी वस्तु पोस्टाने पाठविणे (फ) तिचा एकांतवास भंग करणे

**शिक्षा :** तीन वर्षांपर्यंत असु शकेल इतक्या मुदतीची साध्या कारावासाची शिक्षा होईल आणि तसेच दंडही होईल. (हा गुणा जामीनपात्र आहे.)

**१०.११ लैंगिक अपराधांपासुन बालकांचे संरक्षण, अधिनियम २०१२ व नियम २०१२**

- १८ वर्षा खालील कोणतीही व्यक्ती बालक आहे.

- **कलम ३ द्व लिंग प्रवेश अंतर्भुत असलेला लैंगिक हमला**  
 क. लिंगप्रवेश.  
 ख. लिंगा व्यतिरिक्त एखादी वस्तु योनीत घालणे.  
 ग. उत्तेजित होण्यासाठी एखादा भाग हाताळणे.  
 घ. स्वतःच्या लिंगाला तोंड लावणे.
- **कलम ४ : शिक्षा - सात वर्षांपेक्षा कमी नाही, परंतु आजीवन कारावासापर्यंत यापैकी कोणतीही आणि तो दंडासही पात्र असेल व द्रव्यदंडासही पात्र ठरेल.**
- **कलम ५ : लिंग प्रवेश अंतर्भुत असलेला गंभीर स्वरूपाचा लैंगिक हमला -** कोणताही पोलीस अधिकारी, डॉक्टर, सशस्त्र सेना, पालक, नातेवाईक यापैकी कोणतीही व्यक्ती असेल तरीही
- **कलम ६ : शिक्षा - १० वर्ष जास्तीत जास्त जन्मठेप व आजीवन कारावासापर्यंत असू शकेल** इतक्या मुदतीच्या सश्रम कारावासाची शिक्षा व द्रव्यदंड
- **कलम ७७ लैंगिक हमला**

जो कोणी इसम एखाद्या बालकाला लैंगिक हेतुने स्पर्श करील, हात लावेल, स्वतःला स्पर्श करायला लावेल किंवा दुस-याला स्पर्श करायला लावेल, अश्लील लैंगिक हेतुने अभिप्रेत असलेली अन्य कोणतीही कृती त्याने लैंगिक हमला केला असे समजले जाईल.

- **कलम ८ : शिक्षा - कमीत कमी ३ वर्ष, जास्तीत जास्त ५ वर्ष कारावासाची शिक्षा व द्रव्यदंड.**
- **कलम ९ : गंभीर स्वरूपाचा लैंगिक हमला**

जो कोणी पोलीस अधिकारी, डॉक्टर, सशस्त्र सेना, पालक, नातेवाईक यापैकी कोणतीही व्यक्ती अशा प्रकारचा गुन्हा करेल.

- **कलम १० : शिक्षा - कमीत कमी ५ वर्ष, जास्तीत जास्त ७ वर्ष कारावासाची शिक्षा व द्रव्यदंड.**
- **कलम ११ : लैंगिक सतवणुक**

एखादी व्यक्ती लैंगिक हेतुने एखाद्या बालकाला कमीपणा वटावा असा हावभाव करेल किंवा एखादा अवयव दुस-याला दाखवेल, फोटो काढेल, किंवा तो प्रसिद्ध करेल.

- **कलम १२ : शिक्षा - ३ वर्ष कारावासाची शिक्षा व द्रव्यदंड.**
- **कलम १३ : संभोगवर्णनपर प्रयोजनासाठी बालकाचा वापर**

जो कोणी व्यक्ती लहान बालकाला लैंगिक किंवा संभोगवर्णनपर साहित्य तयार करणे, लैंगिक सीडी तयार करण्यासाठी उपयोग करणे.

- **कलम १४ : शिक्षा - ५ वर्ष कारावासाची शिक्षा व द्रव्यदंड.**
- **कलम १५ : लहान मुलापासून केलेले चित्रफितीचे साहित्य साहित्य संग्रहित करण्याबद्दल**

**शिक्षा :** तीन वर्ष कारावासाची शिक्षा व द्रव्यदंड किंवा दोन्हीही.

- **कलम १६ : शिक्षा - अपराधास अपप्रेरणा.**

#### १०.१२ आय.टी. ॲक्टची कलमे

- **आय. टी. कलम ६६ अ : जो कोणी संगणकाद्वारे किंवा कम्युनिकेशन डिझाईनद्वारे -**  
 क. अश्लिल किंवा घाणेरडी माहिती पाठवेल किंवा  
 ख. खोटे आहे हे माहित असुनही नुकसान व्हावे, त्रास व्हावा, अपमान व्हावा म्हणुन वाईट उद्देशाने माहिती पाठवेल किंवा

ग. पाठविणाऱ्याची ओळख लपवुन त्रास दायक वा असुविधाजनक मेल, मेसेज पाठविल.

उदा : १. अशिल्ल/धमकी एसएमएस, मेल, एसएमएस वॉट्सअप वरती पाठवील.

शिक्षा : तीन वर्ष व दंड (जामिनपात्र)

- आय.टी. कलम ६६ क : जो कोणी कपटाने किंवा अप्रामाणिकपणे इलेक्ट्रॉनिक सिग्नेचर, पासवर्ड किंवा व्यक्तीची असलेली एकमेव ओळखीचा उपयोग करेल.

उदा. फेसबुकवरती प्रोफाईल बनवणे, अशिल्ल साईटवरती फोटो किंवा दुसऱ्याच्या नावाने मेल ओपन करणे.

शिक्षा : तीन वर्ष व १ लाख रुपयापर्यंत दंड (जामिनपात्र)

- आय.टी. कलम ६६ इ : जो कोणी जाणिवपूर्वक किंवा हेतुपूर्वक व्यक्तीच्या प्रायवेट एरियाची प्रतिमा साठवुन ठेवेल अथवा प्रसिद्ध करेल.

शिक्षा द्व तीन वर्ष व २ लाख रुपयापर्यंत दंड (जामिनपात्र)

- आय.टी. कलम ६७ : लोकांना कामोत्तेजित वाटेल असे किंवा लैंगिक विषयक उत्सुकता वाढविणारे किंवा त्यांना कुमार्गाला नेणारे असे कोणतेही इलेक्ट्रॉनिक स्वरूपाचे साहित्य वाचण्यासाठी, पाहण्यासाठी, अगर ऐकण्यासाठी प्रकाशित अगर प्रसारित करणे किंवा अशा साहित्याच्या प्रकाशनाला कारणीभूत ठरेल.

शिक्षा द्व प्रथम गुन्हा - ५ वर्ष कैद, १ लाख रुपये दंड (जामिनपात्र)

नंतरचा गुन्हा - १० वर्ष कैद, १ लाख रुपये दंड (जामिनपात्र)

- आय.टी. कलम ६७ अ : लैंगिक शोषणाबाबतचे साहित्य जो प्रसिद्ध करेल प्रसारित करेल किंवा त्यासाठी कारणीभूत होईल.

शिक्षा : प्रथम गुन्हा - ५ वर्ष कैद, १० लाख रुपये दंड (अजामिनपात्र)

नंतरचा गुन्हा - ७ वर्ष कैद, १० लाख रुपये दंड (अजामिनपात्र)

- आय.टी. कलम ६७ ब :

क. लहान मुलांच्या १८ वर्षाखालील लैंगिक शोषणाबाबतचे साहित्य प्रसारित करील, प्रसिद्ध करील किंवा त्यासाठी कारणीभूत ठरेल.

ख. लहान मुलांसंदर्भात अशिल्ल साहित्य जो कोणी लिखित वा प्रतिमेच्या स्वरूपात तयार करेल, गोळा करेल, नेटवर बघेल, डाऊनलोड करेल वा जाहिरात करेल.

ग. लहान मुलांच्या लैंगिक शोषणासाठी इंटरनेटवर मुलांना संपर्क साधेल

घ. मुलांच्या शोषणासाठी ऑनलाईन सुविधा पुरवेल

ङ लहान मुलांच्या शोषणासाठी इलेक्ट्रॉनिक रेकॉर्ड करेल.

शिक्षा : प्रथम गुन्हा द्व ५ वर्ष कैद, १० लाख रुपये दंड (अजामिनपात्र)

नंतरचा गुन्हा - ७ वर्ष कैद, १० लाख रुपये दंड (अजामिनपात्र)

११. परिशिष्ट : कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण)  
अधिनियम २०१३ (इंग्रजी प्रत) व नियम (हिंदी प्रत)

रजिस्ट्री सं० डी० एल—(एन)०४/०००७/२००३—१३

REGISTERED NO. DL—(N)04/0007/2003—13



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II — खण्ड 1

PART II — Section 1

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं० 18| नई दिल्ली, मंगलवार, अप्रैल 23, 2013/ वैशाख 3, 1935 (शक)  
No. 18| NEW DELHI, TUESDAY, APRIL 23, 2013/ VAISAKHA 3, 1935 (SAKA)

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में रखा जा सके।  
Separate paging is given to this Part in order that it may be filed as a separate compilation.

## MINISTRY OF LAW AND JUSTICE

(Legislative Department)

New Delhi, the 23rd April, 2013/Vaisakha 3, 1935 (Saka)

The following Act of Parliament received the assent of the President on the 22nd April, 2013, and is hereby published for general information:---

### THE SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013

(No. 14 OF 2013)

[22nd April, 2013.]

An Act to provide protection against sexual harassment of women at workplace and for the prevention and redressal of complaints of sexual harassment and for matters connected therewith or incidental thereto.

WHEREAS sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a woman to equality under articles 14 and 15 of the Constitution of India and her right to life and to live with dignity under article 21 of the Constitution and right to practice any profession or to carry on any occupation, trade or business which includes a right to a safe environment free from sexual harassment;

AND WHEREAS the protection against sexual harassment and the right to work with dignity are universally recognised human rights by international conventions and instruments such as Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, which has been ratified on the 25th June, 1993 by the Government of India;

AND WHEREAS it is expedient to make provisions for giving effect to the said Convention for protection of women against sexual harassment at workplace.



BE it enacted by Parliament in the Sixty-fourth Year of the Republic of India as follows:—

## CHAPTER I

### PRELIMINARY

Short title,  
extent and  
commencement.

1. (1) This Act may be called the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(2) It extends to the whole of India.

(3) It shall come into force on such date as the Central Government may, by notification in the Official Gazette, appoint.

Definitions.

2. In this Act, unless the context otherwise requires,—

(a) “aggrieved woman” means—

(i) in relation to a workplace, a woman, of any age whether employed or not, who alleges to have been subjected to any act of sexual harassment by the respondent;

(ii) in relation to a dwelling place or house, a woman of any age who is employed in such a dwelling place or house;

(b) “appropriate Government” means—

(i) in relation to a workplace which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly—

(A) by the Central Government or the Union territory administration, the Central Government;

(B) by the State Government, the State Government;

(ii) in relation to any workplace not covered under sub-clause (i) and falling within its territory, the State Government;

(c) “Chairperson” means the Chairperson of the Local Complaints Committee nominated under sub-section (1) of section 7;

(d) “District Officer” means an officer notified under section 5;

(e) “domestic worker” means a woman who is employed to do the household work in any household for remuneration whether in cash or kind, either directly or through any agency on a temporary, permanent, part time or full time basis, but does not include any member of the family of the employer;

(f) “employee” means a person employed at a workplace for any work on regular, temporary, *ad hoc* or daily wage basis, either directly or through an agent, including a contractor, with or, without the knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, or working on a voluntary basis or otherwise, whether the terms of employment are express or implied and includes a co-worker, a contract worker, probationer, trainee, apprentice or called by any other such name;

(g) “employer” means—

(i) in relation to any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit of the appropriate Government or a local authority, the head of that department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit or such other officer as the appropriate Government or the local authority, as the case may be, may by an order specify in this behalf;

(ii) in any workplace not covered under sub-clause (i), any person responsible for the management, supervision and control of the workplace.

*Explanation.*—For the purposes of this sub-clause “management” includes the person or board or committee responsible for formulation and administration of policies for such organisation;

(iii) in relation to workplace covered under sub-clauses (i) and (ii), the person discharging contractual obligations with respect to his or her employees;

(iv) in relation to a dwelling place or house, a person or a household who employs or benefits from the employment of domestic worker, irrespective of the number, time period or type of such worker employed, or the nature of the employment or activities performed by the domestic worker;

(h) “Internal Committee” means an Internal Complaints Committee constituted under section 4;

(i) “Local Committee” means the Local Complaints Committee constituted under section 6;

(j) “Member” means a Member of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;

(k) “prescribed” means prescribed by rules made under this Act;

(l) “Presiding Officer” means the Presiding Officer of the Internal Complaints Committee nominated under sub-section (2) of section 4;

(m) “respondent” means a person against whom the aggrieved woman has made a complaint under section 9;

(n) “sexual harassment” includes any one or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication) namely:—

(i) physical contact and advances; or

(ii) a demand or request for sexual favours; or

(iii) making sexually coloured remarks; or

(iv) showing pornography; or

(v) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature;

(o) “workplace” includes—

(i) any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly by the appropriate Government or the local authority or a Government company or a corporation or a co-operative society;

(ii) any private sector organisation or a private venture, undertaking, enterprise, institution, establishment, society, trust, non-governmental organisation, unit or service provider carrying on commercial, professional, vocational, educational, entertainment, industrial, health services or financial activities including production, supply, sale, distribution or service;

(iii) hospitals or nursing homes;

(iv) any sports institute, stadium, sports complex or competition or games venue, whether residential or not used for training, sports or other activities relating thereto;

(v) any place visited by the employee arising out of or during the course of employment including transportation provided by the employer for undertaking such journey;

(vi) a dwelling place or a house;

(p) "unorganised sector" in relation to a workplace means an enterprise owned by individuals or self-employed workers and engaged in the production or sale of goods or providing service of any kind whatsoever, and where the enterprise employs workers, the number of such workers is less than ten.

Prevention of  
sexual  
harassment.

3. (1) No woman shall be subjected to sexual harassment at any workplace.

(2) The following circumstances, among other circumstances, if it occurs or is present in relation to or connected with any act or behaviour of sexual harassment may amount to sexual harassment:—

- (i) implied or explicit promise of preferential treatment in her employment; or
- (ii) implied or explicit threat of detrimental treatment in her employment; or
- (iii) implied or explicit threat about her present or future employment status; or
- (iv) interference with her work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment for her; or
- (v) humiliating treatment likely to affect her health or safety.

## CHAPTER II

### CONSTITUTION OF INTERNAL COMPLAINTS COMMITTEE

Constitution  
of Internal  
Complaints  
Committee.

4. (1) Every employer of a workplace shall, by an order in writing, constitute a Committee to be known as the "Internal Complaints Committee":

Provided that where the offices or administrative units of the workplace are located at different places or divisional or sub-divisional level, the Internal Committee shall be constituted at all administrative units or offices.

(2) The Internal Committee shall consist of the following members to be nominated by the employer, namely:—

(a) a Presiding Officer who shall be a woman employed at a senior level at workplace from amongst the employees:

Provided that in case a senior level woman employee is not available, the Presiding Officer shall be nominated from other offices or administrative units of the workplace referred to in sub-section (1):

Provided further that in case the other offices or administrative units of the workplace do not have a senior level woman employee, the Presiding Officer shall be nominated from any other workplace of the same employer or other department or organisation;

(b) not less than two Members from amongst employees preferably committed to the cause of women or who have had experience in social work or have legal knowledge;

(c) one member from amongst non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment:

Provided that at least one-half of the total Members so nominated shall be women.

(3) The Presiding Officer and every Member of the Internal Committee shall hold office for such period, not exceeding three years, from the date of their nomination as may be specified by the employer.

(4) The Member appointed from amongst the non-governmental organisations or associations shall be paid such fees or allowances for holding the proceedings of the Internal Committee, by the employer, as may be prescribed.

(5) Where the Presiding Officer or any Member of the Internal Committee,---

- (a) contravenes the provisions of section 16; or
- (b) has been convicted for an offence or an inquiry into an offence under any law for the time being in force is pending against him; or
- (c) he has been found guilty in any disciplinary proceedings or a disciplinary proceeding is pending against him; or
- (d) has so abused his position as to render his continuance in office prejudicial to the public interest,

such Presiding Officer or Member, as the case may be, shall be removed from the Committee and the vacancy so created or any casual vacancy shall be filled by fresh nomination in accordance with the provisions of this section.

### CHAPTER III

#### CONSTITUTION OF LOCAL COMPLAINTS COMMITTEE

5. The appropriate Government may notify a District Magistrate or Additional District Magistrate or the Collector or Deputy Collector as a District Officer for every District to exercise powers or discharge functions under this Act.

Notification  
of District  
Officer.

6. (1) Every District Officer shall constitute in the district concerned, a committee to be known as the "Local Complaints Committee" to receive complaints of sexual harassment from establishments where the Internal Complaints Committee has not been constituted due to having less than ten workers or if the complaint is against the employer himself.

Constitution  
and  
jurisdiction of  
Local  
Complaints  
Committee

(2) The District Officer shall designate one nodal officer in every block, taluka and tehsil in rural or tribal area and ward or municipality in the urban area, to receive complaints and forward the same to the concerned Local Complaints Committee within a period of seven days.

(3) The jurisdiction of the Local Complaints Committee shall extend to the areas of the district where it is constituted.

7. (1) The Local Complaints Committee shall consist of the following members to be nominated by the District Officer, namely:—

Composition,  
tenure and  
other terms  
and conditions  
of Local  
Complaints  
Committee

(a) a Chairperson to be nominated from amongst the eminent women in the field of social work and committed to the cause of women;

(b) one Member to be nominated from amongst the women working in block, taluka or tehsil or ward or municipality in the district;

(c) two Members, of whom at least one shall be a woman, to be nominated from amongst such non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment, which may be prescribed:

Provided that at least one of the nominees should, preferably, have a background in law or legal knowledge:

Provided further that at least one of the nominees shall be a woman belonging to the Scheduled Castes or the Scheduled Tribes or the Other Backward Classes or minority community notified by the Central Government, from time to time;

(d) the concerned officer dealing with the social welfare or women and child development in the district, shall be a member *ex officio*.

(2) The Chairperson and every Member of the Local Committee shall hold office for such period, not exceeding three years, from the date of their appointment as may be specified by the District Officer.

(3) Where the Chairperson or any Member of the Local Complaints Committee —

- (a) contravenes the provisions of section 16; or
- (b) has been convicted for an offence or an inquiry into an offence under any law for the time being in force is pending against him; or
- (c) has been found guilty in any disciplinary proceedings or a disciplinary proceeding is pending against him; or
- (d) has so abused his position as to render his continuance in office prejudicial to the public interest,

such Chairperson or Member, as the case may be, shall be removed from the Committee and the vacancy so created or any casual vacancy shall be filled by fresh nomination in accordance with the provisions of this section.

(4) The Chairperson and Members of the Local Committee other than the Members nominated under clauses (b) and (d) of sub-section (1) shall be entitled to such fees or allowances for holding the proceedings of the Local Committee as may be prescribed.

Grants and  
audit.

8. (1) The Central Government may, after due appropriation made by Parliament by law in this behalf, make to the State Government grants of such sums of money as the Central Government may think fit, for being utilised for the payment of fees or allowances referred to in sub-section (4) of section 7.

(2) The State Government may set up an agency and transfer the grants made under sub-section (1) to that agency.

(3) The agency shall pay to the District Officer, such sums as may be required for the payment of fees or allowances referred to in sub-section (4) of section 7.

(4) The accounts of the agency referred to in sub-section (2) shall be maintained and audited in such manner as may, in consultation with the Accountant General of the State, be prescribed and the person holding the custody of the accounts of the agency shall furnish, to the State Government, before such date, as may be prescribed, its audited copy of accounts together with auditors' report thereon.

#### CHAPTER IV

##### COMPLAINT

Complaint of  
sexual  
harassment

9. (1) Any aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment at workplace to the Internal Committee if so constituted, or the Local Committee, in case it is not so constituted, within a period of three months from the date of incident and in case of a series of incidents, within a period of three months from the date of last incident:

Provided that where such complaint cannot be made in writing, the Presiding Officer or any Member of the Internal Committee or the Chairperson or any Member of the Local Committee, as the case may be, shall render all reasonable assistance to the woman for making the complaint in writing:

Provided further that the Internal Committee or, as the case may be, the Local Committee may, for the reasons to be recorded in writing, extend the time limit not exceeding three months, if it is satisfied that the circumstances were such which prevented the woman from filing a complaint within the said period.

(2) Where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical or mental incapacity or death or otherwise, her legal heir or such other person as may be prescribed may make a complaint under this section.

Conciliation.

10. (1) The Internal Committee or, as the case may be, the Local Committee, may, before initiating an inquiry under section 11 and at the request of the aggrieved woman take steps to settle the matter between her and the respondent through conciliation:

Provided that no monetary settlement shall be made as a basis of conciliation.

(2) Where a settlement has been arrived at under sub-section (1), the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall record the settlement so arrived and forward the same to the employer or the District Officer to take action as specified in the recommendation.

(3) The Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall provide the copies of the settlement as recorded under sub-section (2) to the aggrieved woman and the respondent.

(4) Where a settlement is arrived at under sub-section (1), no further inquiry shall be conducted by the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be.

11. (1) Subject to the provisions of section 10, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall, where the respondent is an employee, proceed to make inquiry into the complaint in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent and where no such rules exist, in such manner as may be prescribed or in case of a domestic worker, the Local Committee shall, if *prima facie* case exist, forward the complaint to the police, within a period of seven days for registering the case under section 509 of the Indian Penal Code, and any other relevant provisions of the said Code where applicable:

Inquiry into  
complaint

Provided that where the aggrieved woman informs the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, that any term or condition of the settlement arrived at under sub-section (2) of section 10 has not been complied with by the respondent, the Internal Committee or the Local Committee shall proceed to make an inquiry into the complaint or, as the case may be, forward the complaint to the police:

Provided further that where both the parties are employees, the parties shall, during the course of inquiry, be given an opportunity of being heard and a copy of the findings shall be made available to both the parties enabling them to make representation against the findings before the Committee.

(2) Notwithstanding anything contained in section 509 of the Indian Penal Code, the court may, when the respondent is convicted of the offence, order payment of such sums as it may consider appropriate, to the aggrieved woman by the respondent, having regard to the provisions of section 15.

(3) For the purpose of making an inquiry under sub-section (1), the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall have the same powers as are vested in a civil court under the Code of Civil Procedure, 1908 when trying a suit in respect of the following matters, namely:—

(a) summoning and enforcing the attendance of any person and examining him on oath;

(b) requiring the discovery and production of documents; and

(c) any other matter which may be prescribed.

(4) The inquiry under sub-section (1) shall be completed within a period of ninety days.

## CHAPTER V

### INQUIRY INTO COMPLAINT

12. (1) During the pendency of an inquiry, on a written request made by the aggrieved woman, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, may recommend to the employer to—

Action during  
pendency of  
inquiry

(a) transfer the aggrieved woman or the respondent to any other workplace; or

(b) grant leave to the aggrieved woman up to a period of three months; or

(c) grant such other relief to the aggrieved woman as may be prescribed.

(2) The leave granted to the aggrieved woman under this section shall be in addition to the leave she would be otherwise entitled.

(3) On the recommendation of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, under sub-section (1), the employer shall implement the recommendations made under sub-section (1) and send the report of such implementation to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be.

Inquiry report.

13. (1) On the completion of an inquiry under this Act, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall provide a report of its findings to the employer, or as the case may be, the District Officer within a period of ten days from the date of completion of the inquiry and such report be made available to the concerned parties.

(2) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has not been proved, it shall recommend to the employer and the District Officer that no action is required to be taken in the matter.

(3) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to the employer or the District Officer, as the case may be—

(i) to take action for sexual harassment as a misconduct in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent or where no such service rules have been made, in such manner as may be prescribed;

(ii) to deduct, notwithstanding anything in the service rules applicable to the respondent, from the salary or wages of the respondent such sum as it may consider appropriate to be paid to the aggrieved woman or to her legal heirs, as it may determine, in accordance with the provisions of section 15:

Provided that in case the employer is unable to make such deduction from the salary of the respondent due to his being absent from duty or cessation of employment it may direct to the respondent to pay such sum to the aggrieved woman:

Provided further that in case the respondent fails to pay the sum referred to in clause (ii), the Internal Committee or, as the case may be, the Local Committee may forward the order for recovery of the sum as an arrear of land revenue to the concerned District Officer.

(4) The employer or the District Officer shall act upon the recommendation within sixty days of its receipt by him.

Punishment  
for false or  
malicious  
complaint and  
false evidence

14. (1) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at a conclusion that the allegation against the respondent is malicious or the aggrieved woman or any other person making the complaint has made the complaint knowing it to be false or the aggrieved woman or any other person making the complaint has produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer or the District Officer, as the case may be, to take action against the woman or the person who has made the complaint under sub-section (1) or sub-section (2) of section 9, as the case may be, in accordance with the provisions of the service rules applicable to her or him or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed:

Provided that a mere inability to substantiate a complaint or provide adequate proof need not attract action against the complainant under this section:

Provided further that the malicious intent on part of the complainant shall be established after an inquiry in accordance with the procedure prescribed, before any action is recommended.

(2) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at a conclusion that during the inquiry any witness has given false evidence or produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer of the witness or the District Officer, as the case may be, to take action in accordance with the provisions of the service rules applicable to the said witness or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed.

15. For the purpose of determining the sums to be paid to the aggrieved woman under clause (ii) of sub-section (3) of section 13, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall have regard to—

Determination  
of  
compensation

(a) the mental trauma, pain, suffering and emotional distress caused to the aggrieved woman;

(b) the loss in the career opportunity due to the incident of sexual harassment;

(c) medical expenses incurred by the victim for physical or psychiatric treatment;

(d) the income and financial status of the respondent;

(e) feasibility of such payment in lump sum or in instalments.

22 of 2005.

16. Notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 2005, the contents of the complaint made under section 9, the identity and addresses of the aggrieved woman, respondent and witnesses, any information relating to conciliation and inquiry proceedings, recommendations of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, and the action taken by the employer or the District Officer under the provisions of this Act shall not be published, communicated or made known to the public, press and media in any manner:

Prohibition of  
publication or  
making known  
contents of  
complaint and  
inquiry  
proceedings.

Provided that information may be disseminated regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under this Act without disclosing the name, address, identity or any other particulars calculated to lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses.

17. Where any person entrusted with the duty to handle or deal with the complaint, inquiry or any recommendations or action to be taken under the provisions of this Act, contravenes the provisions of section 16, he shall be liable for penalty in accordance with the provisions of the service rules applicable to the said person or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed.

Penalty for  
publication or  
making known  
contents of  
complaint and  
inquiry  
proceedings

18. (1) Any person aggrieved from the recommendations made under sub-section (2) of section 13 or under clause (i) or clause (ii) of sub-section (3) of section 13 or sub-section (1) or sub-section (2) of section 14 or section 17 or non-implementation of such recommendations may prefer an appeal to the court or tribunal in accordance with the provisions of the service rules applicable to the said person or where no such service rules exist then, without prejudice to provisions contained in any other law for the time being in force, the person aggrieved may prefer an appeal in such manner as may be prescribed.

Appeal

(2) The appeal under sub-section (1) shall be preferred within a period of ninety days of the recommendations.

## CHAPTER VI

### DUTIES OF EMPLOYER

19. Every employer shall—

Duties of  
employer.

(a) provide a safe working environment at the workplace which shall include safety from the persons coming into contact at the workplace;

(b) display at any conspicuous place in the workplace, the penal consequences of sexual harassments; and the order constituting, the Internal Committee under sub-section (1) of section 4;



(c) organise workshops and awareness programmes at regular intervals for sensitising the employees with the provisions of the Act and orientation programmes for the members of the Internal Committee in the manner as may be prescribed;

(d) provide necessary facilities to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, for dealing with the complaint and conducting an inquiry;

(e) assist in securing the attendance of respondent and witnesses before the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;

(f) make available such information to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, as it may require having regard to the complaint made under sub-section (1) of section 9;

(g) provide assistance to the woman if she so chooses to file a complaint in relation to the offence under the Indian Penal Code or any other law for the time being in force; 45 of 1860.

(h) cause to initiate action, under the Indian Penal Code or any other law for the time being in force, against the perpetrator, or if the aggrieved woman so desires, where the perpetrator is not an employee, in the workplace at which the incident of sexual harassment took place; 45 of 1860.

(i) treat sexual harassment as a misconduct under the service rules and initiate action for such misconduct;

(j) monitor the timely submission of reports by the Internal Committee.

## CHAPTER VII

### DUTIES AND POWERS OF DISTRICT OFFICER

Duties and powers of District Officer.

20. The District Officer shall,—

(a) monitor the timely submission of reports furnished by the Local Committee;

(b) take such measures as may be necessary for engaging non-governmental organisations for creation of awareness on sexual harassment and the rights of the women.

## CHAPTER VIII

### MISCELLANEOUS

Committee to submit annual report

21. (1) The Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall in each calendar year prepare, in such form and at such time as may be prescribed, an annual report and submit the same to the employer and the District Officer.

(2) The District Officer shall forward a brief report on the annual reports received under sub-section (1) to the State Government.

Employer to include information in annual report.

22. The employer shall include in its report the number of cases filed, if any, and their disposal under this Act in the annual report of his organisation or where no such report is required to be prepared, intimate such number of cases, if any, to the District Officer.

Appropriate Government to monitor implementation and maintain data.

23. The appropriate Government shall monitor the implementation of this Act and maintain data on the number of cases filed and disposed of in respect of all cases of sexual harassment at workplace.

Appropriate Government to take measures to publicise the Act

24. The appropriate Government may, subject to the availability of financial and other resources,—

(a) develop relevant information, education, communication and training materials, and organise awareness programmes, to advance the understanding of the public of the provisions of this Act providing for protection against sexual harassment of woman at workplace,

(b) formulate orientation and training programmes for the members of the Local Complaints Committee.

25. (1) The appropriate Government, on being satisfied that it is necessary in the public interest or in the interest of women employees at a workplace to do so, by order in writing,—

Power to call for information and inspection of records.

(a) call upon any employer or District Officer to furnish in writing such information relating to sexual harassment as it may require;

(b) authorise any officer to make inspection of the records and workplace in relation to sexual harassment, who shall submit a report of such inspection to it within such period as may be specified in the order.

(2) Every employer and District Officer shall produce on demand before the officer making the inspection all information, records and other documents in his custody having a bearing on the subject matter of such inspection.

26. (1) Where the employer fails to—

Penalty for non-compliance with provisions of Act.

(a) constitute an Internal Committee under sub-section (1) of section 4;

(b) take action under sections 13, 14 and 22; and

(c) contravenes or attempts to contravene or abets contravention of other provisions of this Act or any rules made thereunder,

he shall be punishable with fine which may extend to fifty thousand rupees.

(2) If any employer, after having been previously convicted of an offence punishable under this Act subsequently commits and is convicted of the same offence, he shall be liable to—

(i) twice the punishment, which might have been imposed on a first conviction, subject to the punishment being maximum provided for the same offence:

Provided that in case a higher punishment is prescribed under any other law for the time being in force, for the offence for which the accused is being prosecuted, the court shall take due cognizance of the same while awarding the punishment;

(ii) cancellation, of his licence or withdrawal, or non-renewal, or approval, or cancellation of the registration, as the case may be, by the Government or local authority required for carrying on his business or activity.

27. (1) No court shall take cognizance of any offence punishable under this Act or any rules made thereunder, save on a complaint made by the aggrieved woman or any person authorised by the Internal Committee or Local Committee in this behalf.

Cognizance of offence by courts

(2) No court inferior to that of a Metropolitan Magistrate or a Judicial Magistrate of the first class shall try any offence punishable under this Act.

(3) Every offence under this Act shall be non-cognizable.

28. The provisions of this Act shall be in addition to and not in derogation of the provisions of any other law for the time being in force.

Act not in derogation of any other law.

29. (1) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, make rules for carrying out the provisions of this Act.

Power of appropriate Government to make rules.

(2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power, such rules may provide for all or any of the following matters, namely:—

(a) the fees or allowances to be paid to the Members under sub-section (4) of section 4;

(b) nomination of members under clause (c) of sub-section (1) of section 7;

(c) the fees or allowances to be paid to the Chairperson, and Members under sub-section (4) of section 7;

# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)

PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 593]

नई दिल्ली, सोमवार, दिसम्बर 9, 2013/अग्रहायण 18, 1935

No. 593]

NEW DELHI, MONDAY, DECEMBER 9, 2013/AGRAHAYANA 18, 1935

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 9 दिसम्बर, 2013

सा.का.नि. 769(अ).—केंद्रीय सरकार, महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 29 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निम्नलिखित नियम बनाती है, अर्थात्:—

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ.—(1) इन नियमों का संक्षिप्त महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013 है।

(2) ये राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

2. परिभाषाएं.—इन नियमों में, जब तक संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो, —

(क) "अधिनियम" से कार्यस्थल पर महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) अभिप्रेत है;

(ख) "शिकायत" से धारा 9 के अधीन की गई शिकायत अभिप्रेत है;

(ग) "शिकायत समिति" से आंतरिक समिति अथवा स्थानीय समिति अभिप्रेत है;

(घ) "घटना" से धारा 2 के खंड (ड) में यथा-परिभाषित लैंगिक उत्पीड़न की घटना अभिप्रेत है;

(ङ) "धारा" से अधिनियम की कोई धारा अभिप्रेत है;

(च) "विशेष शिक्षक" से कोई ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो विशेष जरूरतों वाले लोगों के साथ ऐसे ढंग से संचार करने के लिए प्रशिक्षित है, जिससे उनके व्यक्तिगत मतभेदों एवं आवश्यकताओं का समाधान होता है;

(छ) यहां शब्द और पद जो यहां प्रयुक्त हैं और परिभाषित नहीं किए गए हैं, किंतु अधिनियम में परिभाषित किए गए हैं, उनके अर्थ वही होंगे, जो अधिनियम में दिए गए हैं।

3. आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए फीस या भत्ते :

(1) गैर-सरकारी संगठनों में नियुक्त सदस्य, आंतरिक समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन 200 रुपये के भत्ते के हकदार होंगे, और उक्त सदस्य रेलगाड़ी से श्री टायर वातानुकूलन या वातानुकूलित बस से तथा आटोरिक्शा या टैक्सी से अथवा यात्रा पर उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक राशि, जो भी, कम हो प्रतिपूर्ति के भी हकदार होंगे।

(2) नियोक्ता उप-नियम (1) में निर्दिष्ट भत्तों के संदाय के लिए उत्तरदायी होगा।



4. **लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति :** धारा 7 की उप-धारा (1) के खण्ड (ग) के प्रयोजन के लिए लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति ऐसा व्यक्ति होगा जिसे लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर विशेषज्ञता प्राप्त हो तथा इसमें निम्नलिखित में से कोई सम्मिलित हो सकेगा -

- (क) समाज कार्य के क्षेत्र में कम से कम 5 साल के अनुभव वाला कोई सामाजिक कार्यकर्ता जो महिलाओं के सशक्तीकरण तथा विशिष्टतया कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न की समस्या को दूर करने के लिए अनुकूल सामाजिक स्थितियों का सृजन करने का मार्ग प्रशस्त करता है;
- (ख) ऐसा व्यक्ति जिसे श्रम, रोजगार, सिविल या दांडिक विधि में अर्हता प्राप्त है।

5. **स्थानीय समिति के अध्यक्ष तथा सदस्यों के लिए फीस या भत्ता :**

- (1) स्थानीय समिति के अध्यक्ष उक्त समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन 250 रुपये (दो सौ पचास रुपये) के भत्ते के लिए हकदार होंगे।
- (2) धारा 7 की उप-धारा (1) के खंड (ख) और खंड (घ) के अधीन नामनिर्दिष्ट सदस्यों से निम्न स्थानीय समिति के सदस्य, उक्त समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन दो सौ रुपये के भत्ते के हकदार होंगे और रेलगाड़ी से थ्री टायर वातानुकूलन, वातानुकूलित बस से तथा आटोरिक्शा या टैक्सी से अथवा यात्रा पर उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक लागत जो भी कम हो, की प्रतिपूर्ति के भी हकदार होंगे।
- (3) जिला अधिकारी, उपनियम (1) और उपनियम (2) में निर्दिष्ट भत्तों के संदाय के लिए उत्तरदायी होगा।

6. **लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत :** धारा 9 की उप-धारा (2) के प्रयोजन के लिए,

- (i) जहां व्यथित महिला, अपनी शारीरिक असमर्थता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां निम्नलिखित द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है -
  - (क) उसका नातेदार या मित्र ; अथवा ;
  - (ख) उसका सहकर्मी; या
  - (ग) राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का कोई अधिकारी; या
  - (घ) व्यथित महिला की लिखित सम्मति से कोई ऐसा व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है।
- (ii) जहां व्यथित महिला, अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां निम्नलिखित द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है -
  - (क) उसका नातेदार या मित्र; अथवा
  - (ख) कोई विशेष शिक्षक; या
  - (ग) कोई अर्हित मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक; अथवा
  - (घ) संरक्षक या प्राधिकारी जिसके अधीन वह उपचार या देखरेख प्राप्त कर रही है; अथवा
  - (ङ) उसके नातेदार या दोस्त या विशेष शिक्षक या अर्हता-प्राप्त मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक या संरक्षक अथवा प्राधिकारी जिसके अधीन वह उपचार या देखरेख प्राप्त कर रही है, के साथ संयुक्त रूप से कोई ऐसा व्यक्ति जिसे लैंगिक उत्पीड़न की जानकारी है।
- (iii) जहां व्यथित महिला, किसी कारण से शिकायत करने में असमर्थ है, वहां उसकी लिखित सम्मति से ऐसे व्यक्ति द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है, जिसे घटना की जानकारी है।
- (iv) जहां व्यथित महिला की मृत्यु हो जाती है वहां एक शिकायत, घटना के जानकार द्वारा उसके विधिक वारिस की सम्मति से लिखित रूप में फाइल की जा सकेगी।

7. **शिकायत की जांच का ढंग -**

- (1) शिकायत फाइल करते समय, धारा 11 के उपबंधों के अध्यक्षीन शिकायतकर्ता समर्थक दस्तावेजों तथा साक्षियों के नाम एवं पता के साथ शिकायत की छह प्रतियां शिकायत समिति को प्रस्तुत करेगा।
- (2) शिकायत प्राप्त होने पर, शिकायत समिति उपनियम (1) के अधीन व्यथित महिला से प्राप्त प्रतियों में से एक प्रति सात कार्य दिवस की अवधि के भीतर प्रत्यर्थी को भेजेगी।
- (3) प्रत्यर्थी उपनियम (1) के अधीन विनिर्दिष्ट दस्तावेजों की प्राप्ति की तारीख से दस दिन से अनधिक अवधि के भीतर दस्तावेजों की सूची तथा साक्षियों के नाम एवं पता के साथ शिकायत पर अपना उत्तर फाइल करेगा।
- (4) शिकायत समिति नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार, शिकायत की जांच करेगी।
- (5) शिकायत समिति को जांच की कार्यवाही समाप्त करने या शिकायत पर एक पक्षीय निर्णय देने का अधिकार होगा, यदि शिकायतकर्ता या प्रत्यर्थी पर्याप्त कारण के बिना यथास्थिति अध्यक्ष या पीठासीन अधिकारी द्वारा आयोजित लगातार तीन सुनवाईयों में अनुपस्थित रहता है या रहती है :

परंतु संबंधित पक्षकार को अग्रिम में लिखित रूप में पन्द्रह दिन का नोटिस दिए बिना ऐसी समाप्ति या एक पक्षीय आदेश पारित नहीं किया जा सकेगा।

- (6) पक्षकारों को शिकायत समिति के समक्ष कार्यवाही के किसी चरण में अपने मामले का प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी विधिक व्यावसायी को लाने की अनुमति नहीं होगी।
- (7) जांच का संचालन करते समय, शिकायत समिति के कम से कम तीन सदस्य जिसमें यथार्थस्थिति पीठासीन अधिकारी अथवा अध्यक्ष, हो, उपस्थित होंगे।

8. जांच लंबित रहने के दौरान शिकायतकर्ता को अन्य अनुतोष : व्यथित महिला के लिखित रूप में अनुरोध पर शिकायत समिति नियोक्ता से निम्नलिखित की सिफारिश कर सकती है :

- (क) व्यथित महिला के कार्य निष्पादन या उसकी गोपनीय रिपोर्ट लिखने तथा इसे किसी अन्य अधिकारी को आबंटित करने से प्रत्यर्थी को अवरुध करना।
- (ख) शैक्षिक संस्था के मामले में व्यथित महिला की किसी शैक्षिक गतिविधि का पर्यवेक्षण करने से प्रत्यर्थी को अवरुध करना।

9. लैंगिक उत्पीड़न के लिए कार्रवाई करने की रीति : ऐसे मामलों को छोड़कर, जहां सेवा नियम विद्यमान हैं जहां शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित हो गए हैं, यह यथार्थस्थिति नियोक्ता या जिलाधिकारी से कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है जिसमें लिखित रूप में क्षमा याचना करना, चेतावनी जारी करना, डांटना या निंदा करना, प्रोन्नति रोकना, वेतनबढ़ोत्तरी या वेतनवृद्धि रोकना, प्रत्यर्थी को सेवा समाप्ति करना या परामर्श सत्र में भाग लेने या सामुदायिक सेवा करने का आदेश देना शामिल है।

10. मिथ्या अथवा दुर्भावपूर्ण शिकायत अथवा मिथ्या साक्ष्य पर कार्रवाई : उन मामलों के सिवाय जहां सेवा नियम विद्यमान हैं, जहां शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन दुर्भावपूर्ण है अथवा व्यथित महिला अथवा शिकायत करने वाली अन्य किसी व्यक्ति ने यह जानते हुए कि यह मिथ्या है शिकायत की है अथवा व्यथित महिला या शिकायत करने वाले किसी व्यक्ति ने कूटस्थित अथवा भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए हैं तो यह यथार्थस्थिति नियोक्ता अथवा जिला अधिकारी को नियम 9 के उपबंधों के अनुसार कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकेगी।

11. अपील : धारा 18 के उपबंधों के अधीन, धारा 13 की उप-धारा (2) के अधीन या धारा 13 की उप-धारा (3) के खण्ड (i) या खण्ड (ii) के अधीन अथवा धारा 14 की उपधारा (1) या उप-धारा (2) या धारा 17 के अधीन की गयी सिफारिशों या ऐसी सिफारिशों को कार्यान्वित न किए जाने से व्यथित कोई व्यक्ति औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) की धारा 2 के खण्ड (क) के अधीन अधिसूचित अपीली प्राधिकारी को अपील कर सकेगा।

12. धारा 16 के उपबंधों के उल्लंघन के लिए दंड - धारा 17 के उपबंधों के अधीन, यदि कोई व्यक्ति धारा 16 के उपबंधों का उल्लंघन करता है, तो नियोक्ता ऐसे व्यक्ति से शक्ति के रूप में पांच हजार रुपये की राशि की वसूली करेगा।

13. कार्यशालाएं आदि आयोजित करने की रीति : धारा 19 के उपबंधों के अधीन, प्रत्येक नियोक्ता—

- (क) कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के प्रतिरोध, निवारण एवं प्रतितोष के लिए एक आंतरिक नीति या चार्टर या संकल्प या घोषणा तैयार करेगा तथा उसका व्यापक प्रसार करेगा, जिसका आशय लिंग संवेदी सुरक्षित स्थानों को बढ़ावा देना तथा ऐसे अंतर्निहित कारकों का निवारण करना है, जो महिलाओं के विरुद्ध प्रतिकूल कार्य परिवेश में योगदान करते हैं;
- (ख) आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए, प्रबोधन कार्यक्रमों एवं सेमिनारों का क्रियान्वयन करेगा;
- (ग) कर्मचारी जागरूकता कार्यक्रमों का क्रियान्वयन करेगा तथा संवादों के लिए मंच का सृजन करेगा जिसमें पंचायती राज संस्थाएं, ग्राम सभा, महिला समूह, मातृ समितियां, किशोर समूह, शहरी स्थानीय निकाय तथा कोई अन्य निकाय, जिसे आवश्यक समझा जाए, अंतर्बलित हो सकते हैं;
- (घ) आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए क्षमता निर्माण एवं कौशल निर्माण कार्यक्रमों का संचालन करेगा;
- (ङ) आंतरिक समिति के सभी सदस्यों के नामों एवं संपर्क के ब्यौरों की घोषणा करेगा;
- (च) अधिनियम के उपबंधों के बारे में कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए, कार्यशालाओं एवं जागरूकता कार्यक्रमों के आयोजन के लिए, राज्य सरकारों द्वारा विकसित मापदंडों का उपयोग करेगा।

14. वार्षिक रिपोर्टें तैयार करना : वार्षिक रिपोर्ट जिसे धारा 21 के अंतर्गत शिकायत समिति द्वारा तैयार किया जाएगा, में निम्नलिखित ब्यौरे होंगे :

- (क) वर्ष में प्राप्त लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या;
- (ख) ऐसी शिकायतों की संख्या जिनका वर्ष के दौरान निस्तारण किया गया;
- (ग) ऐसे मामलों की संख्या जो नब्बे दिन से अधिक अवधि तक लंबित हैं;



- (घ) लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध क्रियान्वित कार्यशालाओं या जागरूकता कार्यक्रमों की संख्या;  
 (ङ) नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई का स्वरूप।

[फा. सं. 19-5/2013-डब्ल्यूडब्ल्यू]

डॉ. श्रीरंजन, संयुक्त सचिव

## MINISTRY OF WOMEN AND CHILD DEVELOPMENT

### NOTIFICATION

New Delhi, the 9th December, 2013

**G.S.R. 769(E).**—In exercise of the powers conferred by section 29 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013), the Central Government hereby makes the following rules, namely:—

1. **Short title and commencement.** — (1) These rules may be called the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013.  
 (2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.
2. **Definitions.** — In these rules, unless the context otherwise requires,—

- (a) "Act" means the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013);
- (b) "complaint" means the complaint made under section 9;
- (c) "Complaints Committee" means the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;
- (d) "incident" means an incident of sexual harassment as defined in clause (n) of section 2;
- (e) "section" means a section of the Act;
- (f) "special educator" means a person trained in communication with people with special needs in a way that addresses their individual differences and needs;
- (g) words and expressions used herein and not defined but defined in the Act shall have the meanings respectively assigned to them in the Act.

3. **Fees or allowances for Member of Internal Committee.**— (1) The Member appointed from amongst non-government organisations shall be entitled to an allowance of two hundred rupees per day for holding the proceedings of the Internal Committee and also the reimbursement of travel cost incurred in travelling by train in three tier air condition or air conditioned bus and auto rickshaw or taxi, or the actual amount spent by him on travel, whichever is less.

The employer shall be responsible for the payment of allowances referred to in sub-rule (1).

4. **Person familiar with issues relating to sexual harassment.**— Person familiar with the issues relating to sexual harassment for the purpose of clause (c) of sub-section (1) of section 7 shall be a person who has expertise on issues relating to sexual harassment and may include any of the following:—
  - (a) a social worker with at least five years' experience in the field of social work which leads to creation of societal conditions favourable towards empowerment of women and in particular in addressing workplace sexual harassment;
  - (b) a person who is familiar with labour, service, civil or criminal law.

1. **Fees or allowances for Chairperson and Members of Local Committee.**— (1) The Chairperson of the Local Committee shall be entitled to an allowance of two hundred and fifty rupees per day for holding the proceedings of the said Committee.

(2) The Members of the Local Committee other than the Members nominated under clauses (b) and (d) of sub-section (1) of section 7 shall be entitled to an allowance of two hundred rupees per day for holding the proceedings of the said Committee and also the reimbursement of travel cost incurred in travelling by train in three tier air condition or air conditioned bus and auto rickshaw or taxi, or the actual amount spent by him on travel, whichever is less.

The District Officer shall be responsible for the payment of allowances referred to in sub-rules (1) and (2).

6. **Complaint of sexual harassment.** — For the purpose of sub-section (2) of Section 9,—
  - (i) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical incapacity, a complaint may be filed by —

- (a) her relative or friend; or
  - (b) her co-worker; or
  - (c) an officer of the National Commission for Women or State Women's Commission; or
  - (d) any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved woman;
- (ii) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by-
- (a) her relative or friend; or
  - (b) a special educator; or
  - (c) a qualified psychiatrist or psychologist; or
  - (d) the guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care; or
  - (e) any person who has knowledge of the incident jointly with her relative or friend or a special educator or qualified psychiatrist or psychologist, or guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care;
- (iii) where the aggrieved woman for any other reason is unable to make a complaint, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with her written consent;
- (iv) where the aggrieved woman is dead, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with the written consent of her legal heir.

7. **Manner of inquiry into complaint.**- (1) Subject to the provisions of section 11, at the time of filing the complaint, the complainant shall submit to the Complaints Committee, six copies of the complaint along with supporting documents and the names and addresses of the witnesses.

(2) On receipt of the complaint, the Complaints Committee shall send one of the copies received from the aggrieved woman under sub-rule (1) to the respondent within a period of seven working days.

(3) The respondent shall file his reply to the complaint along with his list of documents, and names and addresses of witnesses, within a period not exceeding ten working days from the date of receipt of the documents specified under sub-rule (1).

(4) The Complaints Committee shall make inquiry into the complaint in accordance with the principles of natural justice.

(5) The Complaints Committee shall have the right to terminate the inquiry proceedings or to give an *ex-parte* decision on the complaint, if the complainant or respondent fails, without sufficient cause, to present herself or himself for three consecutive hearings convened by the Chairperson or Presiding Officer, as the case may be:

Provided that such termination or *ex-parte* order may not be passed without giving a notice in writing, fifteen days in advance, to the party concerned.

(6) The parties shall not be allowed to bring in any legal practitioner to represent them in their case at any stage of the proceedings before the Complaints Committee.

(7) In conducting the inquiry, a minimum of three Members of the Complaints Committee including the Presiding Officer or the Chairperson, as the case may be, shall be present.

8. **Other relief to complainant during pendency of inquiry.**-The Complaints Committee at the written request of the aggrieved woman may recommend to the employer to-

- (a) restrain the respondent from reporting on the work performance of the aggrieved woman or writing her confidential report, and assign the same to another officer;
- (b) restrain the respondent in case of an educational institution from supervising any academic activity of the aggrieved woman.

9. **Manner of taking action for sexual harassment.**- Except in cases where service rules exist, where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to the employer or the District Officer, as the case may be, to take any action including a written apology, warning, reprimand or censure, withholding of promotion, withholding of pay rise or increments, terminating the respondent from service or undergoing a counselling session or carrying out community service.

5155 27/13-2



**10. Action for false or malicious complaint or false evidence.-** Except in cases where service rules exist, where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent is malicious or the aggrieved woman or any other person making the complaint has made the complaint knowing it to be false or the aggrieved woman or any other person making the complaint has produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer or District Officer, as the case may be, to take action in accordance with the provisions of rule 9.

**11. Appeal.-** Subject to the provisions of section 18, any person aggrieved from the recommendations made under sub-section (2) of section 13 or under clauses (i) or clause (ii) of sub-section (3) of section 13 or sub-section (1) or sub-section (2) of section 14 or section 17 or non-implementation of such recommendations may prefer an appeal to the appellate authority notified under clause (a) of section 2 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946).

**12. Penalty for contravention of provisions of section 16.-** Subject to the provisions of section 17, if any person contravenes the provisions of section 16, the employer shall recover a sum of five thousand rupees as penalty from such person.

**13. Manner to organise workshops, etc.-** Subject to the provisions of section 19, every employer shall-

- (a) formulate and widely disseminate an internal policy or charter or resolution or declaration for prohibition, prevention and redressal of sexual harassment at the workplace intended to promote gender sensitive safe spaces and remove underlying factors that contribute towards a hostile work environment against women;
- (b) carry out orientation programmes and seminars for the Members of the Internal Committee;
- (c) carry out employees awareness programmes and create forum for dialogues which may involve Panchayati Raj Institutions, Gram Sabha, women's groups, mothers' committee, adolescent groups, urban local bodies and any other body as may be considered necessary;
- (d) conduct capacity building and skill building programmes for the Members of the Internal Committee;
- (e) declare the names and contact details of all the Members of the Internal Committee;
- (f) use modules developed by the State Governments to conduct workshops and awareness programmes for sensitising the employees with the provisions of the Act.

**14. Preparation of annual report.-** The annual report which the Complaints Committee shall prepare under Section 21, shall have the following details:-

- (a) number of complaints of sexual harassment received in the year;
- (b) number of complaints disposed off during the year;
- (c) number of cases pending for more than ninety days;
- (d) number of workshops or awareness programme against sexual harassment carried out;
- (e) nature of action taken by the employer or District Officer.

[F. No. 19-5/2013-WW]

Dr. SHREERANJAN, Jt. Secy.



## १२. संदर्भ सूची

1. Vishakha and others V State of Rajasthan and others (AIR 1997 SUPREME COURT 3011) J. S. Verma C.J.I. Mrs. Sujata V. Manohar and B.N.Kirpal, JJ
2. Apprel Export Promotion Council v A.K.Chopra (AIR 1999 SUPREME COURT 625) Dr. A.S. Anand C.J.I. And V. N. Khare, J
3. Writ Petition (crl) No.173-177/1999Medha Kotwal Lele and ors.vs Union of India
4. Code of conduct for workplace (NATIONAL COMMISSION FOR WOMEN India)
5. Understanding and addressing violence against women Word Health Orgnisation.and Pan American Health organization.
6. Sexual Harassment at work Fact Sheet (Declaration on Fundamental Principles and rights at work) International Labor office
7. Guide on Prevention of Sexual Harassment at workplace. Women Watch china and International Labor Organization. December 2010
८. मानवी हक्कांचे २५ आंतरराष्ट्रीय दस्तऐवज : महिला सर्वांगीण (मासूम)
९. Countering Gender Violence . Initiatives TowardsC ollectiveAction in Rajasthan, Kanchan Mathur Sage Publications 2004

## शासन निर्णय

कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणा-या लैंगिक छळाच्या तक्रारींची चौकशी करण्यासाठी प्रत्येक कार्यालयात "अंतर्गत तक्रार समिती गठीत" करणेबाबत.

महाराष्ट्र शासन  
महिला व बाल विकास विभाग  
शासन निर्णय क्रमांक: मकचौ-२०१३/प्र.क्र.६३/मकक  
नवीन प्रशासन भवन, तिसरा मजला,  
मादाम कामा मार्ग, हुतात्मा राजगुरु चौक,  
मंत्रालय, मुंबई-४०० ०३२.  
तारीख: १९ जून, २०१४.

### वाचा :-

- १) शासन निर्णय क्रमांक: सा.प्र.वि.क्र.एसआरव्ही-१०९९/७३/मकअ, दि.१९ मे, १९९९.
- २) शासन निर्णय क्रमांक: सा.प्र.वि. क्र.मकचौ-२००६/प्र.क्र.१०/मकअ, दि.१७ मे, २००६.
- ३) शासन निर्णय क्रमांक: सा.प्र.वि. क्र.मकचौ-२००६/प्र.क्र.१५/मकअ, दि.१९ सप्टेंबर, २००६.
- ४) केंद्र शासनाचा कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम -२०१३ दि.२२/४/२०१३ व नियम दि.९.१२.२०१३.

### प्रस्तावना :-

कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणा-या लैंगिक छळास प्रतिबंध करण्यासाठी १९९२ च्या रिट विनंती अर्ज (सीआरएल) क्र.६६६-६७० मधील मा.सर्वोच्च न्यायालयाने दिलेल्या निर्णयातील मार्गदर्शक तत्वे केंद्र शासनाकडून प्रस्तुत करण्यात आली होती, सदर मार्गदर्शक तत्वे ही जोपर्यंत या विषयाबाबत कायदा होत नाही, तोपर्यंत ही मार्गदर्शक तत्वेच कायदा म्हणून शासनावर बंधनकारक राहतील अशी तरतूद उक्त निर्णयामध्ये होती.सदर मार्गदर्शक तत्वे ही विशाखा जजमेंटमधील मार्गदर्शक तत्वे म्हणून प्रसिध्द होती. त्यानुसार प्रत्येक शासकीय/ निमशासकीय कार्यालये / महामंडळे / संस्था इ. ठिकाणी महिला तक्रार निवारण समिती गठित करण्यात येऊन सदर समितीमार्फत लैंगिक छळवणूकीच्या तक्रारींची चौकशी करण्यात येत होती. तथापि आता कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणाऱ्या लैंगिक छळवणूकीस प्रतिबंध करण्यासाठी केंद्र शासनाकडून कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम-२०१३ व दि.९.१२.२०१३ रोजी नियम प्रसिध्द करण्यात आले आहेत. त्यानुसार विशाखा जजमेंटमधील मार्गदर्शक तत्वानुसार गठित करण्यात आलेल्या महिला तक्रार निवारण समित्या सुधारित करण्याचे प्रस्तावित होते.

### शासन निर्णय:-

कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम-२०१३ व दि.९.१२.२०१३ च्या नियम अधिनियमातील तरतूदीनुसार ज्या आस्थापनेमध्ये १० किंवा १० पेक्षा अधिक अधिकारी / कर्मचारी यांचा समावेश असेल अशा प्रत्येक नियोक्त्याने आपल्या आस्थापनेमध्ये खालीलप्रमाणे अंतर्गत तक्रार समिती गठित करावी.

अंतर्गत तक्रार समितीमध्ये खालील सदस्यांचा समावेश असावा.

अ) कार्यालयातील वरिष्ठ महिला अधिकारी, यांची अध्यक्ष म्हणून नियुक्ती करावी.

परंतु, वरिष्ठ महिला अधिकारी/ कर्मचारी उपलब्ध नसेल तर इतर कार्यालये, प्रशासकीय विभाग जी विविध ठिकाणी म्हणजे विभाग किंवा उपविभाग स्तरावर कार्यरत आहेत अशा कार्यालयातील उच्च पदस्थ महिला अधिकारी यांची अध्यक्ष म्हणून नियुक्ती करता येईल.

तसेच कामाच्या ठिकाणी असणा-या इतर कार्यालयात किंवा प्रशासकीय विभागात सुध्दा वरिष्ठ स्तरावरील महिला अधिकारी/ कर्मचारी उपलब्ध होत नसेल तर त्याच नियोक्त्याच्या अन्य कोणत्याही कामाच्या ठिकाणाहून किंवा इतर विभागातून किंवा खाजगी क्षेत्रात इतर संघटनेतील अध्यक्ष पदस्थ महिला अधिका-यांची नियुक्त करता येईल.

ब) सदर समितीमध्ये, प्राधान्याने महिलांच्या सोयीसाठी बांधिल असलेल्या किंवा ज्यांना सामाजिक कार्याचा अनुभव आहे किंवा ज्यांना कायद्याचे ज्ञान आहे अशा कर्मचा-यांमधून किमान दोन सदस्य नियुक्त करावेत.

क) महिलांच्या प्रश्नांशी बांधील असलेल्या अशासकीय संघटना किंवा संघ किंवा लैंगिक छळाशी संबंधित प्रश्नांशी परिचित असलेली व्यक्ती, यामधील एक सदस्य असावा.

परंतु, अशा रितीने नामनिर्देशित करावयाच्या एकूण सदस्यांपैकी किमान ५०% सदस्य महिला असाव्यात.

अंतर्गत तक्रार समितीचे अध्यक्ष आणि प्रत्येक सदस्य यांची कार्यालय प्रमुखाकडून नियुक्ती करण्यात येईल व त्यांच्या नियुक्तीच्या दिनांकापासून ३ वर्षाहून अधिक नसेल इतक्या कालावधीसाठी ते सदर पद धारण करतील.

२. अशासकीय संघटना किंवा संघ यामधील नियुक्त केलेल्या सदस्याला अंतर्गत समितीच्या प्रत्येक कामाच्या दिवसासाठी रक्कम रु.२००/- इतका भक्ता आणि सदर सदस्यांना रेल्वेच्या श्री-टायर वातानुकूलित किंवा वातानुकूलित बस किंवा ऑटो रिक्षा किंवा टॅक्सी यामधून प्रवास करण्यास जितका खर्च येईल त्यापैकी जो खर्च कमी असेल तो प्रदान करण्यात यावा. सदर भक्ता संबंधित नियुक्ती प्राधिका-यांनी दयावा.

३. ज्या कार्यालयामध्ये १० पेक्षा कमी अधिकारी/कर्मचारी असतील किंवा जेथे विभागप्रमुखांविरुद्ध तक्रार असेल अशा तक्रारी, जिल्हास्तरावरील स्थानिक तक्रार समितीकडे करण्यात याव्यात. तसेच एखाद्या कार्यालयात समिती गठीत झाली नसेल तर तात्काळ परिस्थितीत स्थानिक तक्रार समितीकडे तक्रार करण्यात येईल. (कलम-६ नुसार)

४. अंतर्गत समितीचा अध्यक्ष पदस्थ अधिकारी किंवा कोणताही सदस्य या अधिनियमाच्या कलम १६ मधील तरतुदींचे उल्लंघन करित असेल किंवा अपराधासाठी दोषी ठरविलेला असेल किंवा त्या त्या वेळी अंमलात असलेल्या कोणत्याही कायद्यान्वये त्याच्या विरुद्ध अपराधाची चौकशी प्रलंबित असेल किंवा तो कोणत्याही शिस्तभंगाच्या कारवाईमध्ये दोषी असल्याचे आढळून आला असेल किंवा त्याच्या विरुद्ध शिस्तभंगाची कारवाई प्रलंबित असेल किंवा अशा रितीने त्याने पदावर राहून सार्वजनिक हितास बाधा पोहोचवून त्यांच्या पदाचा दुरुपयोग केला असेल अशा अध्यक्ष पदस्थ अधिका-यास किंवा, यथास्थिती सदस्यास, नियुक्ती अधिकारी पदावरून कमी करू शकतील आणि अशा रितीने रिक्त झालेले पद किंवा



कोणतेही नैमित्तिक कारणाने रिक्त झालेले पद हे या कलमाच्या तरतूदीनुसार नव्याने नामनिर्देशन करून भरता येईल.

५. सबब, कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणा-या लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम-२०१३ मधील प्रकरण -१ मधील कलम-२ मधील व्याख्येनुसार प्रत्येक शासकीय/निमशासकीय कार्यालय, संघटना, महामंडळे, आस्थापना, संस्था शाखा ज्यांची शासनाने स्थापना केली असेल किंवा त्यांच्या नियंत्रणाखाली असेल किंवा पूर्ण किंवा अंशतः प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष निधी, शासनामार्फत किंवा स्थानिक प्रदीकरण किंवा शासकीय कंपनी किंवा नगरपरिषद किंवा सहकारी संस्था यांना दिला जातो अशा सर्व आस्थापना, तसेच कोणतेही खाजगी क्षेत्र, संघटना किंवा खाजगी उपक्रम/संस्था, इंटरप्रायजेस, अशासकीय संघटना, सोसायटी, ट्रस्ट, उत्पादक, पुरवठा, वितरण व विक्री यासह वाणिज्य, व्यावसायिक, शैक्षणिक, करमणूक, औद्योगिक, आरोग्य, इत्यादी सेवा किंवा वित्तीय कामकाज पार पाडणारे युनिट किंवा सेवा पुरवठादार, रुग्णालये, सुश्रुषालये, क्रीडा संस्था, प्रेक्षागृहे, क्रीडा संकुले इत्यादी ठिकाणी किंवा अधिनियमात नमूद केलेल्या कामाच्या शासकीय व खाजगी क्षेत्रातील कार्यालयाच्या ठिकाणी वरीलप्रमाणे अंतर्गत तक्रार समिती गठित करण्यात याव्यात.

६. लैंगिक छळाच्या प्राप्त तक्रारीच्या अनुषंगाने अधिनियमामध्ये घालून दिलेल्या तरतूदीनुसार तक्रारीची चौकशी करावी. तसेच अंतर्गत तक्रार समितीने त्यांचा वार्षिक अहवाल तयार करून जिल्हा अधिकारी यांना सादर करावा. सदर वार्षिक अहवालात या अधिनियमांतर्गत प्राप्त झालेल्या प्रकरणांची संख्या, निकालात काढलेल्या प्रकरणांची संख्या याबाबतचा अंतर्भाव करावा. तदनंतर जिल्हा अधिकारी यांनी सदर अहवाल राज्य शासनाला म्हणजे महिला व बाल विकास विभागाला सादर करावा.

७. या अधिनियमामधील कलम-४(१), कलम-१९ व या अधिनियमाने घालून दिलेली इतर कर्तव्य पार पाडण्याची जबाबदारी ही प्रत्येक नियोक्त्याची राहिल, अन्यथा ते या अधिनियमानुसार शिक्षेस पात्र राहतील,

सदर शासन निर्णय महाराष्ट्र शासनाच्या [www.maharashtra.gov.in](http://www.maharashtra.gov.in) या संकेतस्थळावर उपलब्ध करण्यात आला असून त्याचा संकेतांक २०१४०६२०१०५९५०६०३० असा आहे. हा आदेश डिजिटल स्वाक्षरीने साक्षांकित करून काढण्यात येत आहे.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने.

Uke  
Ujjwal

Digitally signed by Uke Ujjwal  
DN: cn=U, o=ALL INDIA SERVICE,  
ou=IAS, postalCode=400032,  
st=Maharashtra, cn=Uke Ujjwal  
Date: 2014.06.20 14:34:51  
+05'30'

उज्ज्वल ऊके

प्रधान सचिव, महाराष्ट्र शासन

प्रत,

१. मा.राज्यपालांचे सचिव
२. मा.मुख्यमंत्री यांचे प्रधान सचिव

३. मा.उपमुख्यमंत्री यांचे सचिव
४. सर्व अपर मुख्य सचिव/ प्रधान सचिव/ सचिव, मंत्रालय, मुंबई
५. मा.विरोधी पक्षनेता विधानसभा/ विधानपरिषद
६. सर्व मा.संसद सदस्य/ विधानसभा सदस्य/ विधानपरिषद सदस्य
७. मा.मुख्य सचिव यांचे उप सचिव
८. सचिव, महाराष्ट्र विधानमंडळ सचिवालय, मुंबई
९. प्रबंधक, अपिल शाखा, उच्च न्यायालय, मुंबई
१०. प्रबंधक, लोक आयुक्त व उप लोक आयुक्त, यांचे कार्यालय, मुंबई
११. पोलीस महासंचालक, महाराष्ट्र राज्य, मुंबई/ पोलीस महानिरीक्षक
१२. आयुक्त, महिला व बालविकास आयुक्तालय, पुणे
१३. सर्व विभागीय उप आयुक्त, महिला व बाल विकास विभाग
१४. सदस्य सचिव, महाराष्ट्र लोकसेवा आयोग, मुंबई (पत्राने)
१५. सचिव, निवडणूक आयोग, मुंबई
१६. सर्व जिल्हाधिकारी/ सर्व जिल्हा परिषदांचे मुख्य कार्यकारी अधिकारी
१७. सर्व महानगरपालिका आयुक्त
१८. सर्व जिल्हा महिला व बाल विकास अधिकारी
१९. सर्व जिल्हा माहिती अधिकारी
२०. सर्व तहसिलदार
२१. सर्व बाल विकास प्रकल्प अधिकारी (तालुकास्तर)
२२. सर्व कार्यासने, महिला व बाल विकास विभाग,
२३. निवड नस्ती, मकक