

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

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



पार्श्वभूमी

- इ.स. १९९० साली राजस्थानमध्ये काही उच्चजातीय जमीनदारांनी भंवरीदेवी या दलित महिलेवर सामुदायिक बलात्कार केला.
- राजस्थान सरकारच्या योजनेअंतर्गत अल्पवयीन मुलींचा विवाह करु नये म्हणून भंवरीदेवी गावकऱ्यांचे प्रबोधन करण्याचे काम करत होती. मात्र गावच्या जमीनदारांना ते रुचले नाही व त्यांनी भंवरीवर बलात्कार केला. न्याय मिळाविण्यासाठी तिने न्यायालयाचे दरवाजे ठोठावले परंतु न्यायालयाने तिच्या विरोधात निकाल दिला. दलिताना उच्चजातीय शिवत नाहीत त्यामुळे उच्चजातीय जमीनदारांनी दलित भंवरीवर बलात्कार करणे शक्य नाही असे न्यायालयाने आपल्या निकालात म्हटले.
- या निकालाच्या पार्श्वभूमीवर स्त्रियांसाठी काम करणार्या विशाखा नावाच्या महिला स्वयंसेवी संघटनेने विशाखा नावाने सर्वोच्च न्यायालयात जनहितार्थ याचिका दाखल केली.
- या याचिकेवर इ.स. १९९७साली सर्वोच्च न्यायालयाने जो निकाल दिला तो निकाल म्हणजेच विशाखा निकाल किंवा विशाखा मार्गदर्शक तत्त्व होत.

मार्गदर्शक तत्त्वानुसार लैंगिक छळाची व्याख्या

- विशाखा याचिकेवर निकाल देताना सर्वोच्च न्यायालयाने कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ याची दिलेली व्याख्या अशी आहे -
 - कोणताही अस्वागतार्ह शारीरिक स्पर्श
 - शरीरसंबंधांची मागणी किंवा विनंती
 - लैंगिकता सूचक शेरें मारणे वा अश्लील बोलणे
 - कामूक वा अश्लील चित्रे दाखवणे किंवा एसएमएस, ईमेल करणे
 - लैंगिकता सूचक कृती, शारीरिक, मौखिक किंवा निःशब्दपणे केलेली अन्य कोणतीही कृती

कायद्याला मंजुरी

- कामाच्या ठिकाणी स्त्रियांचा लैंगिक छळ विधेयक (प्रतिबंध, मनाई, निवारण) अधिनियम २०१३ या विधेयकावर मा. राष्ट्रपतींनी दि.२२ एप्रिल, २०१३ रोजी स्वाक्षरी केली. या कायद्याचे नियम दि. ९ डिसेंबर, २०१३ मंजूर झाले.



कलम (२) : व्याख्या

(अ) पिडीत महिला :-

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



कलम (२) : व्याख्या

(फ) कामगार (Employee) :-

- जी कोणत्याही कामासाठी
- कायम, नियमित, हंगामी रोजावर, करारावर, प्रत्यक्षपणे किंवा मध्यस्थामार्फत किंवा कंत्राटादारामार्फत तासावर स्वयंसेवी पद्धतीने भरती झालेली,
- मुख्य मालकाला माहिती असलेली किंवा नसलेली, पगारी,
- मोबदल्यासह किंवा मोबदल्याविना,
- स्वयंसेवी व अन्य पद्धतीने,
- कामाच्या अटी माहीत असलेली किंवा अप्रत्यक्षपणे माहित असलेली,
- मदतनीस, करारावरील कर्मचारी, प्रशिक्षणार्थी, परिविक्षाधिनि, शिकाऊ कर्मचारी.

... क्रमशः

कलम (२): व्याख्या

(ग) कामास लावणारा (Employer) :-

- i. शासनाचे कोणतेही खाते, विभाग, संघटना, ताबा घेतलेली संस्था, अंगीकृत संस्था, आस्थापना, उद्योग, संस्था, कार्यालय, शाखा किंवा युनिट यांच्या संबंधात या सर्वांचा मुख्य किंवा आदेशाद्वारे अधिकार दिलेली मुख्य व्यक्ती.
- ii. वरील मुद्यात समावेश न केलेल्या ठिकाणी त्या ठिकाणचे व्यवस्थापन पर्यवेक्षण किंवा नियंत्रण करण्यास जबाबादार असणारी व्यक्ती, व्यवस्थापक मंडळ, व्यवस्थापक समिती, यांचा समावेश होतो. ... क्रमशः

कलम (२) : व्याख्या

(ग) कामास लावणारा (Employer) :-

- iii) निवासस्थान किंवा घरासंदर्भात व्यक्ती किंवा कुटुंब जे घरकामगारास कामाला लावतात किंवा ज्यांना घरकामगारामुळे फायदा होतो.

... क्रमशः

कलम (२) : व्याख्या

(न) लैंगिक छळ :-

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 शोरेबाजी करणे किंवा

घ. अश्लील चित्रे, पुस्तके दाखविणे किंवा इतर कोणतेही प्रकारचे

शाब्दिक, शारीरिक, अशाब्दिक, प्रकारातील लैंगिक स्वरूपाचे अस्वागतार्ह वर्तन व अश्लील एसएमएस / ईमेल करणे.

कलम (३) : लैंगिक छळात मोडणा-या इतर बाबी

अ) महिलेला नोकरीत विशेष वागणूक देण्याचे वचन प्रत्यक्षपणे देणे किंवा ध्वनीत करणे.

ब) महिलेला नोकरीत हानिकारक, अपायकारक वागणूक देण्याची धमकी प्रत्यक्षपणे देणे किंवा ध्वनीत करणे. / गर्भित धमकी देणे. ... क्रमशः

कलम (३) : लैगिंग छळात मोडणा-या इतर बाबी

क) महिलेच्या सध्याच्या किंवा भविष्यातील नोकरी/ रोजगाराबाबत प्रत्यक्षपणे धमकी देणे किंवा धमकी ध्वनीत करणे/ गर्भित धमकी देणे.

ड) महिलेच्या कामात हस्तक्षेप करणे किंवा तिला धाकदपटशाचे किंवा चीड वाटणारे किंवा प्रक्षोभक, उपद्रवकारक, प्रतिकूल, वातावरण तयार करणे.

ग) महिलेचे आरोग्य आणि सुरक्षिततेवर परिणाम करणारी अपमानस्पद वागणूक देणे.

कलम ४(i) : अंतर्गत तक्रार समितीची स्थापना प्रत्येक Employer ला लेखी आदेशाने “अंतर्गत तक्रार समिती” स्थापन करणे अनिवार्य आहे.

- जर कार्यालये, प्रशासकीय शाखा विविध ठिकाणी असतील किंवा विभागीय व उपविभागीय पातळीवर असतील तर त्या सर्व ठिकाणी समिती स्थापन करावी लागेल.

कलम ४(ii) : अंतर्गत तक्रार समिती रचना

१. पीठासन अधिकारी (अध्यक्ष) - वरिष्ठ पातळीवरील महिला कर्मचारी.
२. स्त्रियांबद्दल बांधिलकी असलेले, किंवा सामाजिक कामाचा अनुभव असलेले किंवा कायदेशीर ज्ञान असलेले कमीत कमी दोन कर्मचारी.
३. लैंगिक छळ विषयावर बांधिलकी असलेल्या संस्था, संघटनामधील एक सदस्य किंवा या प्रश्नांवर काम करणारी व्यक्ती.
 - या सदस्यांची मुदत ३ वर्षे राहिल.

स्थानिक तक्रार समिती

कलम ६ (क):-

- जिल्हाधिकारी त्या त्या जिल्ह्यात स्थानिक तक्रार समिती स्थापन करतील.
- जिथे १० पेक्षा कमी कामगार आहेत किंवा मालक विरुद्ध तक्रार आहे अशा तक्रारी या समितीकडे येतील.

स्थानिक तक्रार समितीची रचना

कलम ७ (i):-

- स्थानिक तक्रार समितीमध्ये जिल्हाधिकारी 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 म्युनिसिपालटी पातळीवर काम (रोजगार) करणाऱ्या महिलांमधील एक महिला.क्रमशः

स्थानिक तक्रार समितीची रचना

- ग) दोन सदस्य ज्यापैकी एक लैंगिक छळ विषयावर बांधिलकी असलेल्या संस्था, संघटनांमधील एक सदस्य किंवा या प्रश्नांवर काम करणारी महिला सदस्य असेल.
- घ) जिल्ह्यातील समाजकल्याण अधिकारी किंवा महिला बाल कल्याण अधिकारी या समितीचा पदसिद्ध सदस्य असेल.

तक्रार

तक्रार कधी, कशी व कोणी करावी?

कलम ९

- लैंगिक छळाचा प्रसंग घडल्यापासून तीन महिन्यांच्या आत किंवा सतत लैंगिक छळ असेल तर शेवटच्या प्रसंगापासून तीन महिन्यांच्या आत पिडीत महिलेने तक्रार दाखल करावी.क्रमशः

तक्रार

तक्रार कधी, कशी व कोणी करावी?

कलम ९

- तक्रारीचे लेखी स्वरूप करण्यासाठी समितीचे अध्यक्ष किंवा सदस्य यांनी मदत करावी.
- पिडीत महिलेने तीन महिन्यांनंतर तक्रार केली असल्यास व या उशिराचे कारण लेखी दिल्यास व ते कारण समितीला मान्य असल्यास अर्ज तीन महिन्यांनंतरही स्विकारला जाईल.
.....क्रमशः

तक्रार

तक्रार कधी, कशी व कोणी करावी?

कलम ९

- तक्रारदार महिला मृत झाल्यास, मानसिक शारीरिकदृष्ट्या असमर्थन असल्यास खालील व्यक्तींना तक्रार करता येईल.
 - तिचे कायदेशीर वारस,
 - अन्य विहित व्यक्ती,
 - तिचे नातेवाईक किंवा स्नेही
 - तिचे सहकारी

.....क्रमशः

तक्रार

तक्रार कधी, कशी व कोणी करावी?

कलम ९

- राष्ट्रीय महिला आयोग किंवा राज्य महिला आयोगाचा अधिकारी किंवा (लैंगिक छळाच्या) घटनेची माहिती असलेली कोणतीही व्यक्ती पिडीत स्त्रियांच्या लेखी संमतीने तक्रार करू शकेल.

कलम ११: तक्रारीची चौकशी

कलम ११ (क) :-

- प्रतिवादी कर्मचारी असल्यास त्याच्या कामाच्या ठिकाणच्या सेवा नियमानुसार (सर्विस रूल) प्रमाणे व जिथे असे सेवा नियम नाहीत तेथे विहित नियमांप्रमाणे तक्रारीची चौकशी केली जाईल.
- घरकामगार महिला असल्यास तिची तक्रार आल्यापासून ७ दिवसांच्या आत इंडियन पिनल कोड कलम ५०९ नुसार किंवा अन्य तरतुदीनुसार कारवाईसाठी पोलिसाकडे तक्रार पाठविणे.

.....क्रमशः

कलम ११: तक्रारीची चौकशी

कलम ११ (क) :-

- पोलीसांकडे तक्रार पाठविणे.
- चौकशीच्या प्रक्रियेत दोघेही कर्मचारी असल्यास दोघांचेही म्हणणे ऐकून घेण्याची संधी त्यांना मिळेल.
- समितीच्या निर्णयाच्या प्रती दोघांनाही दिल्या जातील.

कलम ११: तक्रारीची चौकशी

कलम ११ (ग) :-

- स्थानिक तक्रार समिती आणि अंतर्गत तक्रार समिती, दोन्ही समित्यांना चौकशीसाठी कोड ऑफ सिविल प्रोसिजर १९०८ नुसार दिवाणी न्यायालयास खालील अधिकार असतील.
 - एखाद्या व्यक्तीला बोलावणे.
 - शपथेवर त्याची साक्ष घेणे किंवा तपासणी करणे.
 - कागदपत्रे मागवणे व तपासणे.

कलम ११: तक्रारीची चौकशी

कलम ११ (घ) :-

- चौकशी ९० दिवसात संपली पाहिजे.



कलम १२: तक्रारीची चौकशी

कलम १२ (क) :-

- चौकशी चालू असतांना पिडीत महिलेने लेखी विनंती केल्यास स्थानिक/अंतर्गत तक्रार समिती व्यवस्थापन/मालकाला खालील बाबतीत शिफारस करू शकतात.
 - पिडीत महिला/प्रतिवादीची दुस-या ठिकाणी बदली.
 - पिडीत महिलेस तीन महिन्याची रजा किंवा
 - इतर काही आदेश.

कलम १३: तक्रारीची चौकशी आरोप सिध्द झाल्यास कारवाई

कलम १३ (ग) :-जाब देणा-या व्यक्तीवर केलेले आरोप सिध्द झाल्यास अंतर्गत तक्रार समिती व्यवस्थापन / मालकास व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हाधिका-याकडे पुढील शिफारशी करेल.

- सर्विस रूल प्रमाणे किंवा असे नियम नसल्यास विहित नियमाप्रमाणे कारवाई करणे.

.....क्रमशः

कलम १३: तक्रारीची चौकशी

कलम १३ (क) :- चौकशी पूर्ण झाल्यापासून १० दिवसात अंतर्गत तक्रार समिती आपला अहवाल, निष्कर्ष व्यवस्थापन / मालकास व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हाधिका-याकडे आपला अहवाल निष्कर्ष पाठवेल.

कलम १३ (ख) :- आरोप सिध्द न झाल्यास कोणतीही कारवाई केली जाणार नाही. अशी शिफारस या समित्या करतील.

कलम १३: तक्रारीची चौकशी आरोप सिध्द झाल्यास कारवाई

कलम १३ (ग) :-

- पगारातून नुकसान भरपाईची कपात व पिडीत महिलेला किंवा ती मृत असल्यास तिच्या कायदेशीर वारसांना नुकसान भरपाईची रक्कम देणे. ही रक्कम समिती ठरवेल.
- जर मालकाला या रक्कमेची कपात करणे शक्य नसेल तर समिती जाब देणा-यास ही रक्कम पिडीत महिलेला देण्याची शिफारस करेल.

कलम १३: तक्रारीची चौकशी आरोप सिध्द झाल्यास कारवाई

- शिफारशींचा अहवाल प्राप्त झाल्यापासून ६० दिवसांच्या आत मालकाने, जिल्हाधिका-याने अंमलबजावणी करणे बंधनकारक राहिल.
- विहित कालावधीत निर्णयाप्रमाणे कार्यवाही न केल्यास रु. 50,000/- पर्यंत दंड होऊ शकतो.

कलम १४: तक्रारीची चौकशी खोटी तक्रार /खोटी साक्ष / खोटी कागदपत्रे

कलम १४ (क) :-

- खोटी तक्रार केल्यास, खोटी साक्ष दिल्यास, खोटी कागदपत्रे तयार केल्यास अशा व्यक्तींविरुद्ध
 - अंतर्गत तक्रार समिती ही समिती व्यवस्थापन / मालकास व स्थानिक तक्रार समिती जिल्हा अधिका-याकडे सेवा नियमानुसार कारवाई करण्याची व असे नियम नसल्यास विहित नियमानुसार कारवाईची शिफारस करेल.
 - एखादी तक्रार सिध्द झाली नाही म्हणून ती खोटी मानली जाणार नाही.

कलम १५: तक्रारीची चौकशी गुन्हा सिध्द झाल्यास

कलम १६ (क) :-

- संबधित कोणतीही माहिती अधिकारात माहिती मागता येणार नाही.
- अशी माहिती कुठेही प्रसिध्द करता येणार नाही.
- जनता, प्रसार माध्यमे व वृत्तपत्रांना देता येणार नाही.

शिक्षेचे स्वरूप

- लेखी माफी.
- लेखी समज देणे.
- सक्त ताकीद देणे किंवा ठपका ठेवणे.
- बढती थांबविणे.
- पगारवाढ किंवा वार्षिक पगारवाढ थांबविणे.
- प्रविवादीला सेवामुक्त करणे.
- प्रतिवादीने समुपदेशन घेणे.
- सामाजिक सेवा करणे.
- पिडीत महिलेचा पत्ता, नाव व माहिती इतरांना सांगणाऱ्या विशाखा समितीतील सदस्यास किंवा कोणासही रु. 5000/- पर्यंत दंड होऊ शकतो.

न्यायालय किंवा Tribunal कडे अपील करणे.

कलम १८ :-

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

व्यवस्थापनाची कर्तव्ये
कामाच्या ठिकाणी सुरक्षित वातावरण



व्यवस्थापनाची कर्तव्ये

कलम १९ :-

• प्रत्येक मालकाने/ व्यवस्थापनाने-

(क) :- कामाचे सुरक्षित वातावरण आणि कामाच्या ठिकाणी येणा-या व्यक्तींपासून सुरक्षितता देणे.

(ख) :- लैंगिक छळाचे कायदेशीर परिणाम काय होतात याची माहिती (कार्यालयात) लावणे. अंतर्गत समिती स्थापन केल्याचा आदेश लावणे.क्रमशः

व्यवस्थापनाची कर्तव्ये

• प्रत्येक मालकाने/ व्यवस्थापनाने-

(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.

व्यवस्थापनाची कर्तव्ये

(च) :- तक्रार आल्या नंतर समित्यांना आवश्यक ती माहिती उपलब्ध करून देणे.

(छ) :- इंडियन पीनल कोड नुसार किंवा इतर कायद्यानुसार गुन्हा नोंदवू इच्छिणा-या महिलेला सहाय्य करणे.

(ज) :- त्रयस्थ व्यक्तीने कार्यालयातील महिलेच्या केलेल्या लैंगिक छळाविरुद्ध त्रयस्थ व्यक्तींविरुद्ध कार्यवाही करण्यास पुढाकार घेणे.क्रमशः

व्यवस्थापनाची कर्तव्ये

(झ) लैंगिक छळ हे सेवा शर्तीत गैरवर्तन मानून अशा गैरवर्तनावर कारवाई करणे.

(ञ) अंतर्गत समितीकडून अहवाल वेळेत येण्यासाठी सनियंत्रण करणे.

धन्यवाद...

