

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

प्रस्तावना

कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या होणाऱ्या लैंगिक छळाविरुद्ध त्यांना संरक्षण देण्यासाठी, छळाचा प्रतिबंध करण्यासाठी आणि लैंगिक छळाविरुद्धच्या किंवा त्याच्याशी संबंधित किंवा त्या अनुषंगाने केल्या जाणाऱ्या तक्रारींचे निवारण करण्यासाठीचा कायदा महिलांचा लैंगिक छळ हा त्यांना राज्य घटनेच्या कलम १४ व १५ नुसार मिळालेला समानतेचा अधिकार व कलम २१ नुसार मिळालेला सन्मानानी जगण्याचा अधिकार तसेच त्यांच्या स्वतःच्या मर्जीनुसार काम वा व्यवसाय करण्याचा व त्यासाठी लैंगिक छळपासून मुक्त वातावरण मिळवण्याचा अधिकार ह्या मूलभूत अधिकारांचे हनन आहे. त्याचप्रमाणे लैंगिक छळपासून संरक्षण मिळवण्याच्या आणि सन्मानाने काम करण्याच्या महिलांच्या अधिकाराबाबतच्या तसेच महिलांबाबत होणाऱ्या सर्व प्रकारच्या भेदभावांविरुद्धच्या, आंतरराष्ट्रीय सनदीद्वारा मान्य असलेल्या सार्वत्रिक मानवी हक्कांचे उल्लंघन आहे ज्यांना भारत सरकारने मान्यता दिली आहे. ह्या सनदीला मान्यता दिल्यानंतर कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाविरुद्ध महिलांचे संरक्षण करणारी उपाययोजना आखणे सरकारवर बंधनकारक बनते.

लैंगिक कृती म्हणजेच :

लैंगिक स्वरूपाची मागणी किंवा विनंती; लैंगिक अर्थाच्या टिप्पणी; अश्लील चित्र किंवा तत्सम गोष्टी दाखवणे; अन्य कोणतीही नको असताना केलेली शारीरिक, तोंडी किंवा शब्दात व्यक्त न केलेली लैंगिक स्वरूपाची कृती.

कामाचे ठिकाण-

अ) सक्षम शासन, स्थानिक प्रशासन, सार्वजनिक कंपनी, महामंडळ किंवा सहकारी संस्था संचालित कोणतेही खाते, संस्था, उद्योग, कार्यालय, शाखा किंवा युनिट.

ब) खाजगी क्षेत्रातील संस्था किंवा कंपनीने संचालित केलेली संस्था, उद्योग, सोसायटी, विश्वस्त संस्था, स्वयंसेवी संस्था; व्यापारी, व्यावसायिक, कौशल्य प्रशिक्षण, शिक्षण, मनोरंजन, उद्योग, आरोग्य, वित्त आदी क्षेत्रात निर्माण, पुरवठा, विक्री, वितरण किंवा अन्य सेवा देणारी संस्था.

क) रुग्णालये किंवा शुश्रूषागृह.

ड) खेळांशी संबंधित संस्था, स्टेडीयम, वास्तू, स्पर्धा किंवा ठिकाण निवासी असो वा प्रशिक्षण, खेळ किंवा तत्सम कामासाठी वापरात नसलेले असो.

ई) कर्मचारी कामासंदर्भात भेट देत असलेली ठिकाणे किंवा नियोक्याने पुरवलेली वाहतुकीची साधने

लैंगिक छळाला प्रतिबंध-

अ) कोणत्याही महिलेचा लैंगिक छळ होता कामा नये.

ब) खालील परिस्थितीत लैंगिक स्वरूपाचे वर्तन केले गेल्यास तो लैंगिक छळ समजला जावा. महिलेला कामाबाबत खास प्राधान्य देण्याचे गर्भित वा स्पष्ट वचन देऊन; तिच्या कामाबाबत नुकसान करण्याची धमकी देऊन; तिच्या कामाच्या सध्याच्या किंवा भविष्यातील पदाबाबत धमकी देऊन; तिच्या कामात हस्तक्षेप करून किंवा तिच्यासाठी असुरक्षित, विरोधी व आक्रमक असे कामाचे वातावरण निर्माण करून; तिला अपमानास्पद वागणूक देऊन तिचे आरोग्य आणि सुरक्षितता धोक्यात आणून.

निवारण समिती

प्रत्येक कंपनी , कार्यालय, सरकारी वा खाजगी कार्यालये यांच्या आस्थापनांनी कार्यालयात होणारे महिला बाबतचे गैरप्रकार रोखण्यासाठी लैंगिक तक्रार निवारण समितीची स्थापना करणे बंधनकारक आहे. या समितीत 50 टक्के सदस्य महिला असाव्यात आणि समितीचे अध्यक्षही महिलाच असायला हवी. समितीकडे तक्रार प्राप्त झाल्यानंतर कार्यवाही होणे गरजेचे आहे. तक्रार समितीने चौकशी अहवाल कार्यालयाला सादर करणे बंधनकारक आहे. तसेच तक्रार निवारण समितीने सुचविलेल्या सूचना अमलात आणण्याची जबाबदारी मालकाची अथवा जबाबदार अधिकाऱ्यांची राहिल.

कायदानुसार जबाबदार अधिकाऱ्याने महिला तक्रार निवारण समिती स्थापन केली नाही अथवा स्थापन झाल्यावर आलेल्या तक्रारीची नोंद चौकशी आणि सूचना यांचे पालन व्यवस्थित न केल्यास त्यास 50 हजार रुपयांचा दंड होऊ शकतो.

घटनेने महिलांना गरोदरपणात आणि प्रस्तुतीनंतर अधिकार दिले आहेत हे महिलांनीही लक्षात घ्यायला हवे.