



महिला उत्पिडन निर्मुलनासाठी विशाखा कायद्याची उपुक्तता

प्रा. सौ. प्रज्ञा संदीप नंदेश्वर

रा .तू .म .नागपूर विद्यापीठ नागपूर ,द्वारा संचालित ,
श्री चक्रपाणी कला महाविद्यालय, नागपूर.

प्रस्तावना :

आयुष्याच्या सर्व क्षेत्रात महिलांचे योगदान असून, त्या समाजात आणि देशात अत्यंत महत्त्वाचे स्थान मिळवतात. असे असले तरीही स्त्रियांना अनेक अडथळ्यांना समाजव्यवस्थेत पुढे जावे लागते. 'शक्तीचा' दर्जा मिळालेल्या स्त्रियांना मानवी अधिकार प्राप्त करण्यासाठी सबलीकरणाची गरज आहे. कायदेशीर, सामाजिक, राजकीय आणि आर्थिक दृष्ट्या महिला सशक्तिकरण वृद्धिंगत करणे आवश्यक आहे. तथापि महिला सबलीकरण आणि समानता या स्त्रियांच्या गरजा समाजाच्या लैंगिक संवेदनशीलतेवर



आधारित आहेत. महिला सबलीकरण ही महिलांना त्यांचे स्वतःचे निर्णय घेण्यास सक्षम बनवते. महिलांना सक्षम बनवणे म्हणजे सर्व क्षेत्रात स्त्री-पुरुष दोघांनाही समान पातळीवर आणणे होय. कुटुंब, समाज आणि देशाचे उज्वल भविष्य घडवण्यासाठी महिला सशक्तिकरण अत्यंत आवश्यक आहे. भारतात महिलांना सक्षम बनविण्यासाठी सर्वप्रथम हुंडाप्रथा, लैंगिक असमानता, स्त्रीभ्रूणहत्या आणि महिलांवर घरगुती हिंसा, बलात्कार, बेकायदेशीर तस्करी यासारख्या घटनांना आळा घालणे आवश्यक आहे. समाजातील महिलांचे हक्क आणि मानवी मूल्य नाकारणाऱ्या सर्व वाईट कृत्यांना संपविण्याची आज गरज आहे. देशात लैंगिक भेदभाव, सांस्कृतिक, सामाजिक, आर्थिक आणि शैक्षणिक तफावत यामुळे देशाच्या प्रतिमेला काळीमा फासला जातो. वरील सर्व वाईट प्रवृत्तींना संपविण्याचे सर्वात प्रभावी साधन म्हणजे संविधानात नमूद केलेल्या समानतेच्या हक्काची हमी देऊन महिलांना सक्षम बनविणे होय.

संविधानातील समतेचा हक्क महिलांना प्राप्त करून देण्यासाठी संसदेने वेळोवेळी विविध कायदे तयार केले आहेत. व महिलांना कायदेशीर संरक्षण मिळवून देण्याचा प्रयत्न केला आहे. असे असले तरीही भारतात विविध घटनांमुळे वेळोवेळी महिला असुरक्षित असल्याचे दिसून येते. विशेषतः ज्या महिला काम करण्यासाठी घराबाहेर पडतात त्या किती सुरक्षित आहेत ? असा प्रश्न आजच्या आधुनिक युगातही आपल्यासमोर आहे. महिलांना सक्षम व सबळ करायचे असेल तर त्यांच्या कामाच्या ठिकाणीही त्या सुरक्षित असणे आवश्यक आहे. तरच त्या देशाच्या

प्रगतीत आपले अमूल्य योगदान देऊ शकतात. त्यासाठी कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक छळ थांबविण्यासाठी कायदा करणे गरजेचे होते.

सर्वोच्च न्यायालयाने स्त्रियांच्या कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या अनुषंगाने भवरीदेवी प्रकरणात काही मार्गदर्शक तत्त्वे मांडली व त्याची काटेकोर अंमलबजावणी करण्याचे निर्देश दिले. ही तत्त्वे सर्वोच्च न्यायालयाने राजस्थानमधील भवरीदेवी या महिलेवर कामाच्या ठिकाणी झालेल्या लैंगिक अत्याचारानंतर दाद मागण्यासाठी जनहित याचिका दाखल करण्यात आली त्या जनहित याचिकेवर निर्णय देताना सर्वोच्च न्यायालयाने कामाच्या ठिकाणी महिलांचे शोषण थांबविण्यासाठी ही मार्गदर्शक तत्त्वे घालून दिली.

सन 1990 साली राजस्थान मध्ये काही उच्च जातीय जमीनदारांनी भवरीदेवी या दलित महिलेवर सामुदायिक बलात्कार केला. राजस्थान सरकारच्या योजनेअंतर्गत अल्पवयीन मुलींचा विवाह करू नये म्हणून भवरीदेवी गावकऱ्यांचे प्रबोधन करण्याचे काम करित होती. मात्र गावातील जमीनदारांना हे मान्य नव्हते. त्यामुळे त्यांनी भवरीदेवीवर पाशवी बलात्कार केला. तीने न्याय मिळवण्यासाठी न्यायालयांचे दरवाजे ठोठावले, परंतु न्यायालयाने तिच्या विरोधात निकाल दिला. या निकालाच्या पार्श्वभूमीवर स्त्रियांसाठी काम करणाऱ्या विशाखा नावाच्या महिला स्वयंसेवी संघटनेने सर्वोच्च न्यायालयात जनहित याचिका दाखल केली. या याचिकेवर सन 1997 साली सर्वोच्च न्यायालयाने निकाल दिला. सर्वोच्च न्यायालयाने दिलेल्या निर्णयात महिला सुरक्षिततेसाठी सुचविलेली मार्गदर्शक तत्व विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वे म्हणून प्रचलित झाली. याच विशाखा नियमावलीला आधारभूत ठेवून केंद्र सरकारने अखेर 2013 मध्ये sexual harassment of women at workplace (prevention, prohibition and Redressal) Act अस्तित्वात आणला. महिलांना नोकरी, व्यवसायाच्या ठिकाणी सुरक्षित राहता यावे, कामाच्या ठिकाणी महिलांचे कुठल्याही प्रकारचे लैंगिक शोषण होऊ नये आणि झाल्यास त्याविरोधात कठोर पावले उचलता यावी, तसेच महिलांचे शोषण थांबविण्यासाठी उपाययोजना काय असावी याबद्दल कायद्यामध्ये आणि त्याखाली नियमांमध्ये विविध तरतुदी दिल्या आहेत. सर्वात आधी लैंगिक छळणूक (sexual harassment) म्हणजे काय ? हे लक्षात घेणे महत्त्वाचे आहे. यासाठी या कायद्याच्या कलम 23 मध्ये याची व्यापक व्याख्या दिलेली आहे. त्यामध्ये;

- 1) शारीरिक जवळीक किंवा इशारे,
- 2) लैंगिक सुखाची मागणी किंवा इच्छा प्रदर्शित करणे,
- 3) लैंगिकतापूर्ण टोमणे / टिपणी, (SEXUALLY COLORED REMARKS)
- 4) अश्लिल गोष्टी दाखवणे,
- 5) इतर कोणत्याही अवांछित शारीरिक, शाब्दिक, अशाब्दिक, लैंगिक कृती,

त्याचप्रमाणे कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या परिस्थितीचा फायदा घेऊन केले जाणारे लैंगिक शोषण, उदाहरणार्थ कामाच्या ठिकाणी विशेष सवलत मिळावी म्हणून दिलेले प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्ष आश्वासन किंवा कामाच्या ठिकाणी हानीकारक वागणूक देण्याची, बदली, बढती रोखण्यासाठी प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष धमकी किंवा त्या महिलेला काम करताच येणार नाही, अशी परिस्थिती निर्माण करणे किंवा महिलांच्या आरोग्याला किंवा

सुरक्षिततेला धोका उत्पन्न होईल असे वर्तन करणे, अशा सर्व प्रकारांचा समावेश लैंगिक छळणुक (sexual harassment) यामध्ये

WORKPLACE कामाचे ठिकाण:- यामध्ये सर्व प्रकारची सरकारी, निमसरकारी, खाजगी कार्यालये, डिपार्टमेंट, विभाग, संस्था, ट्रस्ट, हॉस्पिटल, नर्सिंग होम, पीडित महिलेला कामानिमित्त दुसऱ्या ठिकाणी जावे लागल्यास असे ठिकाण, असंघटित क्षेत्र किंवा राहणारे घर यांचा समावेश देखील कामाचे ठिकाण यामध्ये होतो आणि अशा ठिकाणच्या नियुक्ती प्राधिकरणाला (employer) असे संबोधले जाते. या कायद्याने प्रत्येक कामाच्या ठिकाणी अंतर्गत तक्रार निवारण समिती स्थापन करून या समितीने लैंगिक छळाची प्रकरणे सोडवायची आहेत. हा कायदा कामाच्या ठिकाणी असलेल्या प्रमुखांची काही कर्तव्य विशद करतो ती पुढील प्रमाणे आहेत;

- 1) कामाच्या ठिकाणी महिलांसाठी सुरक्षित वातावरण तयार करणे त्यांच्याबरोबर महिलांच्या संपर्कात येणाऱ्या व्यक्तींपासून महिला सुरक्षित राहतील याची काळजी घेणे
- 2) कामाच्या ठिकाणी दर्शनी भागावर लैंगिक छळाचे दंडात्मक परिणाम आणि कलम ४ च्या पोट कलम (1) अंतर्गत समिती आदेशानुसार प्रदर्शित करावा. 3) अंतर्गत समितीच्या सदस्यांसाठी अधिनियम व सुचना यांची माहिती उपलब्ध करून द्यावी. तसेच कार्यालयातील कर्मचाऱ्यांना कायदेविषयक जागरूकता निर्माण करण्यासाठी नियमित अंतराने कार्यशाळा व जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करणे.
- 4) अंतर्गत समितीला किंवा स्थानिक समितीला आवश्यक त्या सुविधा पुरविणे ज्यामुळे तक्रारीवर कारवाई करण्यासाठी आणि चौकशी करण्यासाठी त्याचा उपयोग करता येईल.
- 5) अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समिती समोर आरोपी / प्रतिवादी नियमित उपस्थिती राहतील याची दक्षता घेणे व त्यासाठी योग्य ती खबरदारी घेणे.
- 6) अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समितीला पोटकलम 9 नुसार केलेल्या तक्रारी बद्दल आवश्यक असणारी माहिती उपलब्ध करून द्यावे.
- 7) भारतीय दंड संहितेच्या कलम 45 किंवा अस्तित्वात असलेल्या इतर कोणत्याही कायद्यान्वये गुन्हा दाखल करण्याची पिडीत महिलेस मदत करावी.
- 8) लैंगिक छळ केल्याची घटना ज्या ठिकाणी घडली आहे अशा ठिकाणी काम करणाऱ्या गुन्हेगाराविरुद्ध पीडित महिलेची इच्छा असल्यास त्या गुन्हेगाराविरुद्ध भारतीय दंड संहिता कलम 45 किंवा अस्तित्वात असलेल्या कोणत्याही कायदा अंतर्गत कारवाई करावी.
- 9) सेवेतील नियमावली नुसार लैंगिक छळ हा गैरव्यवहार समजण्यात येईल आणि त्याविरुद्ध कारवाई करता येईल.
- 10) अंतर्गत समितीद्वारे अहवाल वेळेवर सादर होईल याबाबत निरीक्षण करणे.

वरील पद्धतीने प्राधिकरण प्रमुखांनी कामाच्या ठिकाणी महिलांसाठी व त्यांच्या कामांसाठी अनुकूल वातावरण तयार करावे. असे हा कायदा म्हणतो. परंतु सर्वात महत्त्वाचे म्हणजे पुरुषांचा स्त्रियांकडे बघण्याचा

दृष्टिकोन हा स्त्री ही उपभोग्य वस्तू नसून ती एक माणूस आहे. तिला तिच्या क्षमतांचा विकास करण्याचा अधिकार आहे.

काम करीत असताना स्त्रियांना अशाच पुरुष सहकार्यांच्या सहकार्याची गरज आहे, जो तिला समानतेचा दर्जा देईल. तसेच अशाच कार्य प्रमुखाची गरज आहे, जे लैंगिक समानतेविषयी संवेदनशील असतील. स्त्रियांना अनेक कौटुंबिक व सामाजिक अडचणींचा सामना करावा लागतो. त्यासाठी अशा समाजाची गरज आहे, जो तिला केवळ उपभोग्य वस्तू म्हणून नाही तर शक्ती म्हणून तिच्या मध्ये असणाऱ्या सर्व क्षमतांचा विकास करण्यासाठी, तिला संविधानात दिलेल्या दर्जा व संधीची समानता प्राप्त करून देण्यासाठी, सुरक्षित वातावरण तयार करेल. यासाठी पुरुषांनी व स्त्रियांनी मिळून पुढाकार घेणे आवश्यक आहे. कारण कायद्यांना तेव्हाच महत्व प्राप्त होईल, जेव्हा कायद्यांची अंमलबजावणी कोणत्याही अडथळ्याशिवाय पुर्ण होईल. व समाज कायद्यांचा आदर करेल. स्त्रियांचे अधिकार व हक्क अबाधित ठेवण्यासाठी संविधानिक तत्वे व मुल्ये नागरिकांमध्ये रुजवणे महत्त्वाचे आहे. त्यासाठी स्त्रियांचे संविधानिक अधिकार शैक्षणिक अभ्यासक्रमांमध्ये सहभागी करणे गरजेचे आहे. त्यामुळे अशी पिढी तयार होईल जी लैंगिक समानता मान्य करून सुरक्षित कुटुंब, समाज, देश निर्माण करण्यास महत्त्वाचे योगदान देऊ शकेल.

संदर्भ ग्रंथ :-

- १) भवरीदेवी विरुद्ध स्टेट ऑफ राजस्थान ,या प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाने दिलेला निर्णय १९९७ .
- २)विशाखा कायदा -२०१३
- ३)ऑफिस मधील घुसमट - स्नेहा खांडेकर ,महाराष्ट्र टाईम्स,२६ जून २०११.