प्रस्तावना

महाराष्ट्र राज्य महिला आयोगाची स्थापना महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग अधिनियम १९९३ अन्वये करण्यात आली आहे. पीडित महिलांना त्यांच्या समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी तसेच स्त्रियांवर परिणाम करणाऱ्या कायद्याचे परिणामकारकरित्या संनियंत्रण व अंमलबजावणी करण्यासाठी व स्त्रियांचा समाजातील दर्जा व प्रतिष्ठा सुधारणे व उंचावणे या गोष्टींशी संबंधित असलेल्या सर्व बाबींवर शासनाला सल्ला देण्यासाठी आयोगाची स्थापना करण्यात आली आहे.

भारत हा लोकशाही देश आहे. भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद २१ अन्वये सर्व नागरिकांना सन्मानाने जगण्याचा मुलभूत अधिकार आहे. २१ व्या शतकात मोठ्याप्रमाणात महिला अर्थार्जनासाठी घराबाहेर पडत असून महिलांना कामाच्या ठिकाणी सुरक्षित साकारात्मक वातावरण उपलब्ध करून देण्याची गरज आहे. महिलांना समानतेची वागणूक मिळावी आणि कामाच्या लैंगिक भेदभाव केला जाऊ नये. कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) २०१३ कायदा मंजूर करण्यात आला. कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) २०१३ च्या कलम ५ प्रमाणे प्रत्येक जिल्ह्यात अधिकाराची अमलबजावणी आणि कार्यपालन करण्याची जबाबदारी जिल्हा दंडाधिकारी, अतिरिक्त जिल्हा दंडाधिकारी किंवा उप जिल्हा दंडाधिकारी यांची आहे. महिला व बाल विकास यांच्याद्वारे प्रकाशित शासन निर्णय क्रमांक मकचौ - २०१४/प्र.क्र. ६३/मकक प्रमाणे का.ठी.लै.छ. २०१३ प्रमाणे महाराष्ट्राच्या प्रत्येक जिल्ह्याचे उप जिल्हाधिकारी यांना जिल्हा अधिकारी म्हणून घोषित करण्यात आले आहे. सदर अधिनियमातील तरतुदीनुसार ज्या आस्थापनेमध्ये १० किंवा १० पेक्षा अधिक अधिकारी / कर्मचारी यांचा समावेश असेल आशा प्रत्येक कार्यालयाने आपल्या आस्थापनेमध्ये अंतर्गत तक्रार निवारण समिती गठीत करणेबाबत सूचना देण्यात आलेल्या आहेत. त्याचे नाव सूचित करते कि त्याचा उद्देश प्रतिबंध, मनाई व निवारण आहे आणि उल्लंघनाच्या बाबतीत ते पिडीताला निवारण प्रदान करण्यासाठी देखील कार्य करते.

लैंगिक छळामध्ये अशा अवांछित लैंगिकरित्या निर्धारित वर्तनाचा समावेश होतो. (प्रत्यक्षपणे किंवा गर्भितपणे)

जसे :-

1) शारीरिक संपर्क आणि प्रगती
ब) लैंगिक अनुकुतेसाठी मागणी किंवा विनंती
क) लैंगिक रंगीत टिप्पण्या
ड) पोनोग्राफी दाखविणे
इ) इतर कोणतेही अनिष्ट शारीरिक शाब्दिक किंवा गैर-मौखिक लैंगिक स्वरूपाचे आचरण

जागतिक महिला दिनाचे औचित्य साधून कामाच्या ठिकाणी महिलांचा होणारा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण) २०१३ अन्वये अंतर्गत समिती (I.C) सदस्यासाठी मार्गदर्शक सूचना (S.O.P.) चे अनावरण करण्यात आले. तरी सदर मार्गदर्शक सूचना (S.O.P.) राज्य महिला आयोगाच्या संकेतस्थळावर सर्वांना मार्गदर्शनार्थ उपलब्ध करून देण्यात येत आहे. श्रीमती अनघा सरपोतदार (पी.एच.डी. का.ठी.लै.छ. तसेच मुंबई शहर जिल्ह्याच्या स्थानिक समिती अध्यक्षा) यांचे मौलाचे मार्गदर्शन लाभले.

दिल्ली उच्च न्यायालयाच्या म्हणण्यानुसार वरील निर्णयांचे अवलोकन केले असता असे दिसून येते की सर्वोच्च न्यायालय आणि उच्च न्यायालयाने अंतर्गत तक्रार समितीचे गठन आणि कामकाज यासंबंधी मुख्यत्वे खालील तत्वे सांगितली आहेत:

i. अंतर्गत तक्रार समितीच्या सदस्यांनी निष्पक्ष असले पाहिजे. म्हणजे त्यांना तक्रारीच्या प्रकरणाबाबत कोणतीही वैयक्तिक माहिती किंवा स्वारस्य असता कामा नये किंवा कोणत्याही प्रकारे तक्रारीच्या प्रकरणाशी संबंध असता कामा नये.

ii. अंतर्गत तक्रार समितीच्या सदस्यांचा प्रकरणातील पक्षकारांशी कोणताही वाद/भांडण/विरोध असता कामा नये.

iii. कारवाईदरम्यान पूर्ण निष्पक्षता पाळली गेली पाहिजे.

iv. कारवाईदरम्यान वस्तुनिष्ठता पाळली गेली पाहिजे.

v. कुठल्याही पक्षकाराच्या बाबतीत पूर्वग्रह किंवा त्याच्या विरुद्ध पक्षपात घडता कामा नये.

vi. अंतर्गत समितीच्या सदस्यांकडे ते निष्कलंक असल्याचे पुरावे असले पाहिजेत./सदस्य निष्कलंक असावेत.

vii. अंतर्गत समितीला न्याय्य आणि पारदर्शक पद्धतीने मदत करण्यासाठी, सल्ला मसलत करण्यासाठी आणि सहकार्य देण्यासाठी स्वतंत्र सदस्यांची आवश्यकता आहे.

viii. अशी स्वतंत्र व्यक्ती ही त्या यंत्रणेच्या बाहेरची असली पाहिजे आणि उदा. समजा तक्रारदार आणि प्रतिवादी बँकेचे कर्मचारी असतील तर अशी व्यक्ती बँकेच्या पॅनेलवर वकील म्हणून कार्यरत असता कामा नये.

ix. वरिष्ठ अधिकाऱ्यांकडून अंतर्गत समितीवर कुठल्याही प्रकारचा अवाजवी दबाव किंवा प्रभाव असता कामा नये.

अशी प्रकरणे ज्यांच्या केंद्रस्थानी असलेल्या व्यक्ती स्वत:च तक्रारीमधील प्रतिवादी असतील तेव्हा, अंतर्गत समितीचे सदस्य म्हणून त्यांच्या हाताखाली काम केलेली/ल्या त्यांच्या पसंतीची/च्या व्यक्ती असता कामा नये.

x. ---------

xi. अंतर्गत संमतीने लैंगिक छळवणूकीच्या तक्रारी हाताळण्यासाठी सुस्पष्ट आणि नेमक्या प्रक्रियेचे पालन केले पाहिजे.

xii. नैसर्गिक न्यायाची तत्वे अतिशय काटेकोरपणे पाळली गेली पाहिजेत.

xiii. कारवाईदरम्यान पीडीतेला एकूण प्रक्रियेविषयी आत्मविश्वास वाटला पाहिजे, तिची खात्री झाली पाहिजे आणि ती निश्चिंत झाली पाहिजे.

xiv. कायदा लागू झाल्यानंतरही सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा प्रकरणात नेमून दिलेली तत्वे या समितीच्या घटनेसाठी मार्गदर्शक असतील. ही तत्वे केवळ उपचार म्हणून नाही तर अतिशय काटेकोरपणे पाळली गेली पाहिजेत.

xv. कुठलीही महिला ही निव्वळ सहानुभूती किंवा दयेचा विषय असू नये पण अशी तक्रारदर जी अनिष्ट वर्तनाच्या विरोधात कोणत्याही गुन्हेगाराविरोधात बोलण्याचे धैर्य दाखवते, ती मूलतःच लढवय्यी आहे.

xvi. चौकशी प्रक्रियेमुळे न्यायालायावरचा विश्वास दृढ झाला पाहिजे
एक जुने वचन "न्याय फक्त झाला असा भास न होता तो प्रत्यक्ष होताना दिसला पाहिजे.

राशी वि. युनियन ऑफ इंडीया 2020, दिल्ली उच्च न्यायालय , W.P. (C)3396/2019

मुद्दा क्रमाक 11, 12, 13, 14 आणि 15 अंतर्गत समितीसाठीच्या पुढील मार्गदर्शक सूचनांमध्ये विषद केले आहेत.

अंतर्गत समितीने आचरणात आणायची मुख्य तत्वे:

- ✓ आलेल्या सर्व तक्रारींची तातडीने आणि गांभीर्याने, आत्मविश्वासपूर्वक तसेच सहानुभूतीपूर्वक दाखल घेण्याचे महत्व
- ✓ सोपवण्यात आलेली जबाबदारी संवेदनशीलतेने आणि गांभीर्याने पार पाडणे.
- ✓ गैरप्रकार रोखण्याच्या हेतूने काम करणे

अंतर्गत तक्रार समितीच्या सदस्याकडे आवश्यक असलेले गुण

1. सहज उपलब्धता आणि सुलभ संपर्क: जेव्हा गरज लागेल तेव्हा सदस्यांनी सहजरीत्या उपलब्ध असणे आणि त्यांच्याशी सुलभतेने संपर्क साध्य होणे आवश्यक आहे.

2. सहानुभूती: तक्रार समितीच्या सदस्यांनी तक्रारदाराचा सहानुभूतीपूर्वक विचार करणे आणि त्यांच्या मूल्यमापनाच्या मानकांवरून तक्रारदाराला न जोखणे अतिशय महत्वाचे आहे. तक्रार समजून घेणे हे सगळ्यात महत्वाचे आहे.

3. लिंग संवेदनशीलता: सदस्यांनी लिंग संवेदनशीलता बाळगणे गरजेचे आहे तसेच छळवणूक आणि गुंडगिरी या बाबींप्रती गंभीर आणि संवेदनशील असणे आवश्यक आहे.

4. समज: सदस्यांनी हे समजून घेतले पाहिजे की व्यक्तीला तिच्या झालेल्या छळाविषयी बोलणे/चर्चा करणे हे अत्यंत अवघड वाटू शकते. त्यामुळे प्रत्यक्ष छळ आणि त्या छळाबाबत केलेली तक्रार यामध्ये काही कालावधी जाऊ शकतो.

5. बांधिलकी: समिती सदस्य म्हणून त्याच्या/तिच्या असलेल्या जबाबदाऱ्या समर्थपणे पार पाडण्यासाठी सदस्याने आवश्यक तेवढा वेळ देणे बंधनकारक आहे.

अंतर्गत तक्रार समितीचे सदस्यया नात्याने खालील गोष्टी जाणून घ्या:

I. लैंगिक छळ आणि भेदभावापासून मुक्त असे कामाचे सुरक्षित वातावरणमहिलांना प्रदानकरण्यासाठी कटीबद्ध असलेल्या लैंगिक छळविरोधी धोरणाची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारी तुमच्यावर सोपवण्यात आलेली आहे.

II. हे लक्षात घ्या की लैंगिक छळामुळे पीडित झालेल्यांच्या आरोग्यावर, आत्मविश्वासावर, मनोबलावर आणि कार्यक्षमतेवर अतिशय घातक परिणाम होऊ शकतो.

III. लैंगिक छळामुळे निर्माण झालेल्या चिंता आणि तणावाची परिणीतीही सामान्यत: पीडित व्यक्तीने आजारपणामुळे कामातून सुट्टी घेणे, कामाप्रती कार्यक्षमता कमी होणे किंवा त्या व्यक्तीनेदुसरीकडे काम शोधण्यासाठी तिची नोकरी सोडून देणे यात होते.

IV. लैंगिक छळाचीवाच्च्यता लोक का करत नाहीत याची कारणे समजून घ्या. लैंगिक छळाच्या तक्रारी केल्या जात नाहीत याचा अर्थ लैंगिक छळ अजिबात होतच नाही असा होत नाही. याचा अर्थ असा असू

शकतो की लैंगिक छळाचा सामना करणाऱ्या व्यक्तींना असे वाटते की तक्रार करण्यात काही अर्थ नाही कारण:

- ➢ याबाबतीत काहीच कारवाई होणार नाही
- ➢ ती अतिशय क्षुल्लक/ किरकोळ बाब मानली जाईल
- ➢ तक्रार करणाऱ्याचीच थट्टा केली जाईल
- ➢ सूड उगवला जाण्याची किंवा बदल घेतला जाण्याची भीती

V. या प्रकारामुळे संस्थेचे होणारे मूर्त आणि अमूर्त स्वरुपातले नुकसान आणि त्यामुळे चुकवावी लागणारी किंमत समजून घ्या:

- प्रकरणाचा तपास आणि खटला यामुळे होणारा मोठा खर्च
- नाचक्की आणि नकारात्मक प्रसिद्धी
- (संबंधितांना) पदच्य्युत करावे लागण्याची लाजिरवाणी परिस्थिती
- अनुपस्थितीत होणारी वाढ
- कर्मचाऱ्यांचे मनोबल घटणे
- उत्पादनावर होणारा परिणाम/ कमी उत्पादन होणे
- कार्यक्षमतेत घट

अंतर्गत तक्रार समितीअंतर्गत हे करा आणि हे करू नका:

हे करा:

- ❖ अंतर्गत तक्रार समिती गठीत झाल्याबाबत आणि समितीच्या घटनेबाबत लोकांना/कर्मचाऱ्यांना जागरूक करा
- ❖ प्रत्येक सदस्याने या गोष्टीची खात्री केली पाहिजे की त्याची किंवा तिची देहबोली हे दर्शवते की त्याचे किंवा तिचे तक्रारदाराकडे आणि प्रतिवादीकडे संपूर्ण लक्ष आहे.
- ❖ तक्रारदार किंवा प्रतिवादीनेकसे दिसावे किंवा कसे वागावे याबाबतीतल्या ठराविक कल्पना आणि स्टिरियोटाइप/प्रचलित पद्धती पूर्णपणे नाकारा.
- ❖ लैंगिक गुन्हे गुप्तपणेकेले जातात आणि प्रत्यक्ष साक्षीदार अस्तित्वात नसतील किंवा आगामी काळात ते कदाचितउपलब्ध असणार नाहीत या वस्तुस्थितीचे भांन ठेवा.
- ❖ अनेकांपैकी एखाद्याचाच किंवा एखादीचाच लैंगिक छळ होऊ शकतो हे समजून घ्या.
- ❖ तक्रारदार जेव्हा तक्रार करतात तेव्हा त्यांचे वैयक्तिक आयुष्य आणि करिअर धोक्यात आलेले असते
- ❖ अंतरिम शिफारशींसाठी तक्रारदाराशी सल्लामसलतकरा.
- ❖ तक्रारदाराचे साक्षीदार, मित्रपरिवार आणि त्याला/तिला साथ देणारे यांच्या सुरक्षिततेविषयी खात्री करा.
- ❖ तक्रारदाराला त्याचा/तिचा आत्मविश्वास परत मिळवण्यास मदत करा. त्यासाठी मदतीस उपलब्ध असलेल्या सेवांचीत्यांना माहिती द्या.
- ❖ हे समजून घ्या की व्यक्तीला तिच्या झालेल्या लैंगिक छळाविषयी किंवा याबाबतीत कशाहीविषयी बोलणे/चर्चा करणे हे अत्यंत अवघड वाटू शकते. त्यामुळे प्रत्यक्ष छळ आणि त्या छळाबाबत केलेली तक्रार यामध्ये काही कालावधी गेलेला असू शकतो.
- ❖ तक्रारी गोपनीय पद्धतीनेहाताळा आणि नियोजित मुदतीत त्यांचे निरसन करा.
- ❖ समितीने दिलेल्या आदेशांची दखल घेत व्यवस्थापनाकडे पाठपुरावा करा.

- ❖ लैंगिक छळ रोखण्यासाठी तुमची नेमकी भूमिका समजून घ्या आणि त्याचा प्रतिबंध करण्यासाठी राबविण्याच्या उपक्रमांबाबत एचआर/मानव संसाधनविभागाशी समन्वय साधा.

हे करु नका:

- ❖ तक्रारदारांने अमुक एक विधान करावे म्हणून त्यास मार्गदर्शन करू नका किंवा त्याला भरीस पाडू नका.
- ❖ तक्रारदार आणि/किंवा आरोपी यांच्याशी बोलताना मध्ये बोलू नका किंवा इतर कोणाला मधेच बोलू देऊ नका किंवा इतर कुठल्याही प्रकारचा व्यत्यय टाळां.
- ❖ तक्रारदाराच्या झालेल्या छळाच्या त्याच्यावर/तिच्यावर होणाऱ्या परिणामांविषयी काही अनुमान करू नका.
- ❖ कोणत्याही परिस्थितीत आक्रमक होऊ नका/ तावातावाने बोलू नका
- ❖ तक्रारदाराच्या किंवा प्रतिवादीच्या उपस्थितीत तक्रारीची चर्चा करू नका.
- ❖ हेतूला गरजेपेक्षा जास्त महत्त्व देऊ नका,
- ❖ परिस्थितीजन्य पुरावा पुरेसा आहे.
- ❖ लैंगिक छळाच्या परिणामावर लक्ष केंद्रित करा.

चौकशी करताना पाळायचे सर्वसाधारण नियम

- ❑ आरोप शांतपणे ऐका. प्रतिक्रिया देऊ नका. फक्त प्रतिसाद द्या.
- ❑ तक्रारदाराशी संपर्क साधा.
- ❑ तक्रारदाराची भीती आणि धास्ती ओळखा आणि त्याची नोंद घ्या.
- ❑ तक्रारदार आणि प्रतिवादी यांना अंतर्गत तक्रार समितीचा उद्देश आणि व्याप्ती आणि त्याप्रमाणे पार पाडण्यात येणारी प्रक्रिया समजावून सांगा.
- ❑ छळवणूकीची तक्रार करणे हीच एक कठीण गोष्ट आहेहे मुळात समजून घ्या.
- ❑ फक्त तथ्ये गोळा करा; निर्णय देण्याचे/बाजू घेण्याचे टाळा.
- ❑ ताबडतोब चौकशी आणि तपास करा. तपासाला विलंब केल्यानेकिंवा तपासाची प्रक्रिया लांबवल्याने साक्षीदाराची साक्ष अधिकाधिक अविश्वसनीय होऊ शकते.
- ❑ सर्वच दावे गांभीर्याने हाताळा.
- ❑ तपास गोपनीय ठेवा. संबंधितांना अतिशय सहानुभूतीपूर्वक समजावा की त्यांच्याशी होणारी चर्चा ही ज्यांचा या प्रकरणाशी काहीही संबंध नाही अशा कोणाहीसोबत केली जाणार नाही/त्याची कुठेही वाच्यता होणार नाही.
- ❑ माहितीशी संबंध येईल अशा व्यक्तींची संख्या मर्यादित ठेवा. “माहितीची गरज” या आधारावर काटेकोरपणे संवाद साधा आणि माहिती पुरवा/अगदी आवश्यक असेल त्यांनाच माहिती द्या.
- ❑ एका व्यक्तीबद्दल एकापेक्षा जास्त तक्रारी असल्यास, प्रत्येक तक्रार स्वतंत्रपणे हाताळा.

अंतर्गत तक्रार समितीसाठी महत्वाचे मुद्दे:

समिती-

- गुप्त, खाजगी आणि कपटी स्वरूपाच्यालैंगिक छळाबाबतसंवेदनशील असेल.
- अनेकदा तक्रारदार प्रत्यक्ष किंवा पुष्टीकारक पुरावा देऊ शकत नाही याचे भांन ठेवेल.

- तक्रारदाराचे चारित्र्य, वैयक्तिक जीवन, सर्वसामान्य वर्तन, वैयक्तिक आणि लैंगिक इतिहासावर आधारित कोणताही पुरावा किंवा तपासणी करण्यास परवानगी देणार नाही.
- पुराव्याची छाननी करताना व्यक्तींची संबंधित सामाजिक-आर्थिक स्थिती, त्याची/तिची संस्था आणि कामाच्या ठिकाणी असलेल्यापदाची श्रेणी, नियोक्ता-कर्मचारी समीकरणे आणि इतर महत्वाचे फरक लक्षात घेईल.
- पीडित व्यक्तीला प्रतिसाद देणाऱ्याकडून विचारले जाणारे कोणतेही प्रश्न जे त्याला किंवा तिला अपमानास्पद, असंबद्ध किंवा निंदनीय वाटतात ते विचारण्याची परवानगी देणार नाही.

लैंगिक छळासंबंधी तक्रारी हाताळताना खालील विधाने कधीही करू नका

- ही फक्त चिडवाचिडवी आहे- त्यात एवढं काहीच नाही
- आमचे कर्मचारी असं कधीही करणार नाहीत
- मला माहितीय त्याच्या/तिच्या वागण्याचा असा काहीच अर्थ नव्हता/ त्याला/तिला त्या अर्थाने म्हणायचं नव्हतं
- कोणाचं लक्ष वेधलं जाईल इतके उत्तान कपडे घालणं ही मुळात तुझीच चूक आहे.
- तुला या गोष्टी हाताळणं शिकून घ्यायला हवं, एवढं काही नाही
- तो/ती प्रत्येकाच्याच खांद्यावर हात टाकतो/ते
- तुलाच हवं असणार, नाहीतर तू नाही म्हटलं असतंस
- तुला तुझी केलेली स्तुती सुद्धा स्वीकारता येत नाही का?
- ही खरंतर मस्करी होती त्याची कुस्करी झाली
- आमच्याकडे कधीच अशी तक्रार आलेली नाही, त्यामुळे काही समस्या आहे असं आम्हाला वाटत नाही
- सगळ्यांना माहितीय तो/ती किती व्यवस्थित वागतो/वागते, तो/ती कधीही कुणाचं लैंगिक छळवणूक करू शकत नाही
- लोकांचं त्याच्याविषयी किती चांगलं मत आहे, तो/ती असं करणं शक्यच नाही
- तू जरा अतीच करतोयस/ करतेयस. हे इतकं काही गंभीर नाहीये.

तक्रारदाराला विचारायचे प्रश्न:

- कोणी, काय, कधी, कुठे आणि कसं? काही ठराविक पद्धतीने प्रसंग घडत राहिले का? संपूर्ण घटनाक्रम समजून घ्या/ सांगा
- नेमक काय घडलं किंवा काय बोललं गेलं? हे कधी झालं आणि असं अजूनही होतंय का? हे कुठे झालं/घडलं? किती वेळा हे होत राहिलं? तुला नक्की त्यामुळे कस त्रास झाला?
- तू काय प्रतिक्रिया दिलीस? घटना घडत असताना किंवा त्यानंतर तुझा प्रतिसाद काय होता?
- काही विशिष्ट घटना/ प्रसंग/ परिस्थिती तक्रार करण्यास कारणीभूत ठरले का?
- छळवणूकीमुळे तुला कसा त्रास झाला? याचा तुझ्या कामावर कुठल्याही प्रकारे परिणाम झाला का?
- या प्रसंगासंबंधी आणखी कोणा व्यक्तींना काही माहिती आहे का?छळवणूक होत असताना कोणी तिथे हजर होतं का? तू याविषयी कोणाला काही सांगितलंस का? या छळाच्या घटनेनंतर (एक किंवा अनेक घटना) लगेच तुला कोणी भेटलं का/लगेच तुला कोणी पाहिलं का?
- तुझ्याव्यतिरिक्त आणखी कोणाला त्या व्यक्तीने अशा प्रकारचा त्रास दिलाय का? त्या व्यक्तीकडून छळवणूक झालंय अशी तक्रार आणखी कोणी केलेली तुला माहितीय का?

- घडलेल्या प्रसंगाची कुठे नोंद/ नोंदी, प्रत्यक्षदर्शी पुरावा किंवा इतर काही कागदपत्रं आहेत का?
- तुम्हाला/ तुला परिस्थितीचं निराकरण कशा प्रकारे व्हावं अस वाटतं?
- यासबंधी तुझ्याकडे आणखी काही माहिती आहे का?/ तुला याबद्दल आणखी काही सांगायचं आहे का?

प्रतिवादीला विचारायचे प्रश्न:

- तुला/ तुम्हाला या तक्रारीबद्दल काय म्हणायचे आहे?
- तक्रारदाराशी तुझा संपर्क कसा आला?

प्रतिवादी पर्यवेक्षक असल्यास, त्या व्यक्तीचे नोकरीतले पद सूचित करा, व्यक्तीच्या नोकरीत असलेल्या कामाच्या स्वरुपाची एक प्रत मिळवा आणि छळाच्या/ शोषणाच्या वेळी त्या व्यक्तीनेप्रामुख्याने पार पडायची कर्तव्ये निश्चित करा.

प्रतिवादीने इतर कर्मचाऱ्यांना किंवा तक्रारदाराला कामासाठी कधी निर्देशित/ मार्गदर्शन केले आहे किंवा त्यांच्याकडे इतर कर्मचाऱ्यांच्या किंवा तक्रारदाराच्या कामासंबंधी काही जबाबदारी होती का याची माहिती घ्या, इतरांवर थेट परिणाम होईल अशा नोकरीसंबंधी निर्णयांची शिफारस करण्याचा अधिकार त्याला आहे का याची माहिती घ्या किंवा त्याची फक्त इतरांच्या रेकॉर्डची देखभाल किंवा नियमन इतकीच जबाबदारी आहे का याची माहिती घ्या.

दोनी पक्षांमध्ये याअगोदर परस्पर सहमतीने काही संबंध प्रस्थापित होते का? ते एकमेकांना कधीपासून/ किती काळ ओळखतात? ते एकत्र किंवा सामुहिक गटातून कामाव्यतिरिक्त कुठे बाहेर जात होते का? कामाच्या दृष्टीने त्यांचे एकमेकांशी असलेले संबंध, कामासंबंधी एकमेकांना कळवणे, त्यांची बसण्याची जागा, ते कामासाठी वावरत असलेली जागा इत्यादी.

- जर प्रतिवादीने असे सांगितले की तक्रारदाराने खोटी तक्रार दिली आहे, तर त्याला/ तिला तक्रारदार अशी खोटी तक्रार का करेल असे विचारा?
- या प्रसंगासंबंधी आणखी कोणा व्यक्तींना काही माहिती आहे का?
- घडलेल्या प्रसंगाची कुठे नोंद/ नोंदी, प्रत्यक्षदर्शी पुरावा किंवा इतर काही कागदपत्रं आहेत का?
- यासबंधी तुझ्याकडे आणखी काही माहिती आहे का?/ तुला याबद्दल आणखी काही सांगायचं आहे का?

साक्षीदाराला विचारायचे प्रश्न:

- तू काय पाहिलंस किंवा ऐकलंस? हे नेमकं कधी झालं? प्रतिवादीचं तक्रारदाराशी आणि इतरांशी कामाच्या ठिकाणी असलेलं वागणं कसं आहे ते सांग.
- तक्रारदाराने तुला नेमकं काय सांगितलं? त्याने/तिने तुला हे कधी सांगितलं?
- तुझ्याकडे यासंबंधी आणखी काही माहिती आहे का?
- या प्रकरणाबाबत आणखी कोणा व्यक्तींकडे काही माहिती आहे का?

चौकशी अहवाल तयार करणे

हा अहवाल घटनेची नीट कारणमीमांसा करून लिहायचा आहे, केवळ औपचारिकता म्हणून नाही. हे लक्षात घ्या की नेमकं काय घडलं याबाबतीत जर वाद उद्भवला तर न्यायालय या अहवालाची कसून तपासणी करेल.

हे लक्षात घ्या की तुम्ही घडलेल्या घटनेची शक्यता किती प्रबळ आहे हे आजमावत आहात- घडलेल्या घटना आणि परिस्थिती या आधारावर शक्यतांचा विचार करत आहात.

अहवालात खालील मुद्दे प्रामुख्याने असतील:

a. अहवालात तुमचे निष्कर्ष असतील, तुम्ही अशा निष्कर्षाप्रत का आलात याची कारणेत्यात नमूद करावी लागतील.
b. तुमचा अहवाल तथ्यांवर आधारित असू द्या. तुमचे विश्लेषण,शोधलेली माहिती, निष्कर्ष आणि शिफारसींचे कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाची समस्या यासंबंधीची माहिती वापरून, समर्थन आणि पुष्टीकरण करा. तुम्हाला संशोधनात्मक अभ्यास, सर्वेक्षणे, वर्तमानपत्र/नियतकालिकातील लेख, हँडबुक, प्रशिक्षण पुस्तिका, संबंधित प्रकरणे आणि इतर संबंधित स्त्रोतांमध्ये याविषयी माहिती मिळू शकते.
c. तुमचा अहवाल वाचणारा कोणीही तार्किकदृष्ट्या आणि साभ्यस्ती अहवालातील घटनांचा क्रम समजू शकेल याची खात्री करा. तुम्ही तुमचे निष्कर्ष संशयावर किंवा अनुमानांवर आधारित काढू शकत नाही. जेव्हा तुम्ही असे म्हणत असाल की एकाने दिलेली माहिती ही दुसऱ्याने दिलेल्या माहितीपेक्षा जास्त विश्वासार्ह आहे तेव्हा त्याची संयुक्तिक कारणे नमूद करा.
d. अहवाल गूढ, सांकेतिक किंवा गर्भितार्थ सांगणारा नसावा. अहवालात लैंगिक छळवणूक झालीआहे अथवा नाही आणि कंपनीच्या धोरणानुसार इतर मुद्दे स्पष्टपणे नमूद केले पाहिजेत.
e. तुम्ही स्वतःची बुद्धी वापरून योग्य त्या निष्कर्षाप्रत आला आहात हे त्या अहवालात जाणवून यायला हवे.
f. अहवालात अती तांत्रिक माहिती देणे टाळा. परिस्थिती आणि घडलेल्या प्रसंगांच आकलन या आधारे प्रकरणाचा तपास केला पाहिजे.
g. प्रकरणात जर काही विसंगती आढळत असतील तर त्यांच्या परिणामांचे मूल्यमापन करण्याचा कोणताही प्रयत्न न करता निव्वळ विसंगतींवर भर देऊ नये, कारण अत्यंत प्रामाणिक साक्षीदारांच्या विधानांमध्येही विसंगती आढळू शकतात ज्याचं मुख्य कारण हे त्या त्या व्यक्तीच्या प्रसंगांचे निरीक्षण करणे, ते क्रमाने आठवणे आणि ते तपशीलवार सांगता येणे याबाबतीत असलेल्या क्षमतांमध्ये असलेला फरक हे आहे.

अंतर्गत समितीच्या सदस्यांसाठी मार्गदर्शक सूचना

1. **अंतर्गत समितीच्या सदस्यांची कर्तव्ये**

कंपनीने/आस्थापनेने स्थापन केलेल्या अंतर्गत समितीच्या सदस्यांनी सदर प्रकरणातील वर्तन हे 'लैंगिक छळवणूक' आहे कि नाही हे समजून घेण्यासाठी प्रत्येक प्रकरणातील घटनांचे विश्लेषण आणि मूल्यमापनकरणे गरजेचे आहे.

अंतर्गत समितीचा भाग म्हणून, तुमची कर्तव्ये आणि जबाबदाऱ्यांमध्ये, इतर गोष्टींबरोबरच, खालील गोष्टींचा समावेश असेल:

a. लैंगिक छळवणूकीसंबंधीच्या तक्रारी ऐकणे, त्या स्वीकृत करणे आणि त्यांची नोंद ठेवणे/रेकॉर्ड करणे;
b. पीडित व्यक्तीला धीर देणे जेणेकरून त्याला/तिला लिखित स्वरुपात तक्रार नोंदवण्यास मदत होईल;
c. तक्रारदाराने विनंती केल्यास सामोपचाराने प्रकरण मिटवण्यासाठी आवश्यक ती पावले उचलणे, किंवा कायदेशीर सर्व प्रक्रिया पूर्ण करून प्रकरणाची चौकशी आणि तपास विहित मुदतीत करणे
d. जर सामोपचाराने प्रकरण मिटले असेल तर त्यासंबंधीची कागदपत्रे रेकॉर्ड करणे आणि चौकशीची कार्यवाही आणि चौकशीअंती आलेले निष्कर्ष यांचे दस्तावेजीकरण करणे आणि कायद्यानुसार चौकशी अहवाल तयार करणे;
e. चौकशी पूर्ण झाल्यापासून 10 दिवसांच्या आत, कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्याकडे/मालकआणिव्यवस्थापनाकडे/चौकशी अहवाल सादर करणे;
f. कंपनी/आस्थापनेची धोरणेआणि प्रचलितकायद्याच्या अनुषंगाने, आवश्यक असल्यास शिस्तभंगाची कारवाई करण्याची शिफारस करणे;
g. चौकशी प्रलंबित असताना, तक्रारदाराने विनंती केल्यास, कायद्याच्या कक्षेत राहून अंतरिम सवलतींची शिफारस करणे;
h. केलेल्या तक्रारी खोट्या किंवा आकसाने/ द्वेषापोटी केलेल्या आहेत का अशा घटना ओळखणे आणि त्याबाबत कंपनी/ आस्थापनेला कळवणे;
i. प्रत्येक कॅलेंडर वर्षात, कायद्यानुसार विहित केलेल्या पद्धतीने वार्षिक अहवाल तयार करणे,आणि कंपनी/आस्थापनेकडे आणि कायद्यानुसार नेमणूक झालेल्या समुचित जिल्हा अधिकाऱ्याकडे तो सादर करणे;
j. लैंगिकछळवणूकीच्याकायद्यांबद्दल जागरूक असणे, ज्यात कामाच्या ठिकाणी महिलांचा छळ (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) कायदा,2013 ("लैंगिक छळवणूक कायदा") आणि भारतीय दंड संहिता, 1860 ("IPC") यांचा समावेश होतो पण अशी जागृती ही फक्त या दोन कायद्यांपुर्तीच मर्यादित नाही;
k. कामाच्या ठिकाणी महिलांचा छळ -प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण यासंबंधीच्या कंपनी/ आस्थापनेच्या धोरणांची अद्ययावत माहिती असणे;
l. अंतर्गत समितीच्या सभांना नियमितपणे उपस्थित राहणे आणि
m. लैंगिक छळाच्या समस्येच्या संदर्भात कंपनीद्वारे/आस्थापनेद्वारे आयोजित प्रशिक्षण आणि क्षमता निर्माणकार्यक्रमांमध्ये उपस्थित राहणे आणि सक्रियपणे सहभागी होणे.

2. तक्रार, समझोता आणि चौकशी

अ. तक्रार दाखल करण्याची प्रक्रिया

a. तक्रारदाराने लिखित स्वरुपात किंवा इमेलद्वारे तक्रार दाखल करणे आवश्यक आहे. अशी तक्रार घटना घडल्याच्या तारखेपासून तीन महिन्यांच्या आत आणि अशा घटनांच्या मालिकेच्या बाबतीत, शेवटची घटना घडल्यापासून तीन महिन्यांच्या आत करणे आवश्यक आहे.
b. तक्रारदाराने संबंधित कागदपत्रांसह आणि साक्षीदारांच्या नाव आणि पत्त्यांसह तक्रार दाखल करायला हवी.
c. अंतर्गत समितीची जर खात्री पटली की परिस्थिती अशी होती की तक्रारदाराला तीन महिन्यांच्या विहित मुदतीत तक्रार दाखल करता आली नाही किंवा दाखल करण्यापासून अडवले गेले तर अंतर्गत समितीत लेखी कारणे नोंदवून तक्रार दाखल करण्याची मुदत आणखी तीन महिन्यांनी वाढवेल.

ब. समझोता/ सामोपचार

अंतर्गत समिती तक्रारदाराच्या विनंतीवरून चौकशी सुरु करण्यापूर्वी तक्रारदार आणि प्रतिवादी यांच्यात प्रकरण सामोपचाराने मिटले जावे यासाठी प्रयत्न करेल. पण या समझोत्यासाठी कुठलीही आर्थिक तडजोड केली जाणार नाही.

जेथे परस्पर सलोख्याचा परिणाम म्हणून समझोता झाला असेल, तेथे समझोता अंतर्गत समितीद्वारे रेकॉर्ड केला जाईल आणि या नोंदी "मालकआणिव्यवस्थापन", तक्रारदार आणि प्रतिवादी यांना पाठवल्या जातील.

जेव्हा सामोपचाराने प्रकरण मिटले जाईल तेव्हा अंतर्गत समितीकडून आणखी कोणतीही चौकशी करण्यात येणार नाही. परंतु समझोत्यामधील कुठल्याही अटी किंवा शर्तींचे प्रतिवादीकडून पालन झाले नाही तर अंतर्गत समिती सदर प्रकरणाची चोहुकाशी करेल.

क. चौकशी

a. अंतर्गत समिती, तक्रार मिळाल्यावर, तक्रारीची एक प्रत प्रतिवादीला सात कामकाजाच्या दिवसांच्या कालावधीतपाठवेल.

b. प्रतिवादीने तक्रारीबाबतचे त्याचे/तिचेप्रति, कागदपत्रांची यादी, आणि साक्षीदारांची नावे आणि पत्ते, यासहिततक्रार मिळाल्याच्या तारखेपासून दहा कामकाजाच्या दिवसांच्या आत इतक्या कालावधीतअंतर्गत समितीकडे सादर करणे आवश्यक आहे.

c. अंतर्गत समितीद्वारे तक्रारीची नैसर्गिक न्याय तत्वांनुसार आणि कायद्यानुसारचौकशी केली जायला हवी.

d. अंतर्गत समितीतक्रारदार आणि प्रतिवादी यांना चौकशीच्या कालावधीत आपली बाजू मांडण्याची परवानगी देईलचौकशी, सुनावणीची संधी. अंतर्गत समितीच्या निष्कर्षांची एक प्रत चौकशी दरम्यान तक्रारदार आणि प्रतिवादी दोघांनाही उपलब्ध करून दिली जाईल, जेणेकरून अंतर्गत समितीच्या निष्कर्षांवर त्यांना आपले म्हणणे मांडता येईल.

e. जरतक्रारदार किंवा प्रतिवादी पीठासीन अधिकाऱ्यांनी बोलावलेल्यासलग तीन सुनावणीसाठी स्वतः हजर राहण्यात पूरेशा संयुक्तिक कारणाशिवाय अपयशी ठरले तर,अंतर्गत समितीला चौकशीची कार्यवाही संपुष्टात आणण्याचा किंवातक्रारीबाबतएकतर्फीनिर्णय देण्याचा अधिकार असेल.अंतर्गत समितीचौकशीची कार्यवाही समाप्त करण्यापूर्वी किंवा एक पक्षीय आदेश पारित करण्यापूर्वीसंबंधित पक्षाला किमान 15 दिवसांची नोटीस देईल.

f. तक्रारदार आणि प्रतिवादी यांना, कार्यवाहीच्या कोणत्याही टप्प्यावर त्यांचे प्रतिनिधित्वअंतर्गत समितीसमोर वकीलाद्वारे करण्यास नकार देण्याचा अधिकार अंतर्गत समितीराखून ठेवते.

g. अंतर्गत समितीने तक्रार मिळाल्यापासून<u>90 दिवसांच्या</u> कालावधीत चौकशी पूर्ण करणे आवश्यक आहे.

h. चौकशी पूर्ण झाल्यापासून 10 दिवसांच्या आत, अंतर्गत समितीने आपला अंतिम अहवाल तयार करेलआणि तो " मालकआणिव्यवस्थापन", तक्रारदार आणि प्रतिवादी यांना पाठवला जाईल. अंतर्गत समितीच्या चौकशी अहवालात इतर मुद्द्यांसोबत सोबत खालील मुद्द्यांचा समावेश असावा,

   - अंतर्गत समितीद्वारे प्रकरणाचे विश्लेषण आणि निष्कर्ष; आणि

   - प्रतिवादी विरुद्ध, करायची असल्यास, शिफारस केलेली कारवाई.

3. अंतरिम सवलती

चौकशी चालू असताना किंवा तपासाच्या कालावधीत, अंतर्गत समिती स्वतःच्या अधिकाराखाली , आणि तक्रारदाराने विनंती केलयस किंवा अन्यथा,कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यासखालील बाबींची शिफारस करू शकते:

I. तक्रारदाराची किंवा प्रतिवादीची इतर कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी, शाखेत किंवाविभागात बदली;

II. लैंगिक छळाचे अत्यंत गंभीर प्रकरण असल्यास, तक्रारदारस तीन महिन्यांपर्यंत रजा मंजूर करणे;

III. प्रतिवादीला निलंबित करणे; आणि/किंवा

IV. प्रतिवादी तक्रारदाराच्या कामगिरीचेअवलोकन करत नाहीकिंवा तक्रारदाराच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करण्यात सहभागी नाही याची खात्री करण्यासाठी त्यांचे वरिष्ठ अधिकारी बदलणे.

4. दंडात्मक परिणाम

अंतर्गत समिती जेव्हा आरोप सिद्ध झाला आहे अशा निष्कर्षाप्रत येते, तेव्हा कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यास “पदनामानुसार” प्रतिवादीवर लैंगिक छळवणूक केल्याबद्दल कारवाई करण्यास सांगेल आणि/किंवा प्रतिवादीच्या पगारातून/मजुरीतून समितीस योग्य वाटेल तितकी रक्कम वजा करून, ती तक्रारदार किंवा तक्रारदाराच्या कायदेशीर वारसांना देण्यात येईल. अंतर्गत समितीने सादर केलेल्या शिफारसींवर,

कंपनी/आस्थापना, शिफारसी मिळाल्यापासून 60 दिवसांच्या आत कारवाई करेल आणि अशी कारवाई झाल्याबाबतचा अहवाल अंतर्गत समितीकडे पाठवेल.

शिस्तभंगाची कारवाई: अंतर्गत समितीस खालीलपैकी कोणतीही एकशिस्तभंगाची कारवाईची कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यास "पदनामानुसार" शिफारस करण्याचा अधिकार आहे.

i. प्रतिवादीकडून तक्रारदाराला लेखी माफीनामा देण्यात येणे
ii. प्रतिवादीला तोंडी किंवा लेखी ताकीद देणे
iii. प्रतिवादीला शिक्षा करणे किंवा त्याच्यावर/ तिच्यावर दोषारोप लावणे
iv. प्रतिवादीची बढती रोखून ठेवणे
v. प्रतिवादीची पगारवाढ किंवा इतर लाभांतील वाढ रोखून ठेवणे
vi. प्रतिवादीला कंपनी /आस्थापनेच्या नोकरीतून काढून टाकणे
vii. प्रतिवादीला समुपदेशन सत्रात जाण्याची सकती करणे
viii. प्रतिवादीला कम्युनिटी सर्विस/ समाजसेवा करण्यास भाग पडणे

वजावट

प्रतिवादी कामावर अनुपस्थित राहिल्यामुळे किंवा त्याने नोकरी/करारसोडल्यामुळे/खंडित केल्यामुळे जर कंपनीला /आस्थापनेला पगारातून अशी वजावट करता येत नसेल तर, अंतर्गत समितीप्रतिवादीला अशी रक्कम थेट तक्रारदाराला देण्याचे आदेश देऊ शकते. अंतर्गत समितीच्या आदेशानुसार प्रतिवादीने तक्रारदाराला रक्कम अदा केली नाही तरअंतर्गत समितीरक्कम वसूल करण्यासाठीसंबंधित जिल्हा अधिकाऱ्यास
सदररक्कमजमीन महसुलाची थकबाकी म्हणून वसूल करण्याचे आदेश पाठवू शकते.

पीडितेला किती रक्कम द्यावी लागेल हे निश्चित करण्यासाठी, अंतर्गत समितीखालील गोष्टींविचारात घेईल

i. पीडित महिलेला झालेला मानसिक त्रास, वेदना, दुःख आणि भावनिक त्रास;
ii. लैंगिक छळवणूकीणाच्या घटनेमुळे करिअरमधील संधी गमवावी लागल्यामुळे झालेले नुकसान;
iii. शारीरिक/ मानसिक उपचारांसाठी झालेला पीडीतेचा वैद्यकीय खर्च;
iv. प्रतिवादीचे उत्पन्न आणि आर्थिक स्थिती
v. अशा पेमेंटबाबतते एकरकमी किंवा हप्त्यांमध्ये दिले जाण्याचीशक्यता

5. खोट्या आणि आकसापोटी/ द्वेषामुळे केलेल्या तक्रारी

अंतर्गत समितीस असे आढळून आले की प्रतिवादीवर लावण्यात आलेले आरोप खोटे आहेत, किंवा केली जात असलेली तक्रार खोटी आहे हे माहित असून सुद्धा तक्रारदाराने खोटी तक्रार केली आहे किंवा तक्रारदाराने खोटी, बनावट किंवा दिशाभूल करणारी कागदपत्रं सादर केली आहेत, तर समिती कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यास "पदनामानुसार" कंपनीच्या/आस्थापनेच्या धोरणांनुसार शिस्तभंगाची कारवाई करण्याची शिफारस करेल. येथे, कृपया हे लक्षात घेतले पाहिजे की केवळ तकरार

सिद्ध करता आली नाही किंवा तक्रारीबाबत पुरेसे पुरावे देता आले नाहीत म्हणजे ती तक्रार लगेच खोटी आहे किंवा निव्वळ द्वेषापोटी केली आहे असा याचा अर्थ होत नाही. शिस्तभंगाच्या कारवाईची कुठलीही शिफारस करण्याआधी, अंतर्गत समितीला तक्रारदाराचा सुप्त द्वेषयुक्त हेतू सिद्ध करावा लागेल. यासाठी समितीला कायदेशीर प्रक्रियेनुसार तक्रारदाराची चौकशी करावी लागेल.

चौकशीदरम्यान अंतर्गत समितीस असे आढळून आले की साक्षीदाराने खोटी साक्ष दिली आहे किंवा खोटे पुरावे दिले आहेत किंवा खोटी, बनावट किंवा दिशाभूल करणारी कागदपत्रं सादर केली आहेत, तर समिती कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यास “पदनामानुसार” (किंवा प्रकरणानुसार कंपनीच्या/आस्थापनेच्या मालकास) शिस्तभंगाची कारवाई करण्याची शिफारस करेल.

6. विवाद

नैसर्गिक न्याय्य तत्त्वांच्या अनुषंगाने, अंतर्गत समितीच्या प्रत्येक सदस्याला, जर तो/ती कुठल्याही आरोप किंवा चौकशी अंतर्गत, अंतर्गत समितीचा/ची सदस्य म्हणून काम करण्यासाठी विवादास्पदठरत असेल किंवा ठरण्याची शक्यता असेल, तर समितीच्या इतर सदस्यांना याबाबत ताबडतोब कळवावे लागेल. जर कुठलाही वादाचा मुद्दा उपस्थित होत असेल किंवा होण्याची शक्यता असेल तर अंतर्गत समितीच्या सदस्याला, त्या विशिष्ट तक्रारीपुरतं किंवा चौकशीपुरतं, समितीचा भाग म्हणून स्वत:ला वगळावे लागेल.अंतर्गत समितीच्या सदस्याचे नाव तक्रारीमध्ये प्रतिवादी किंवा तक्रारीतील साक्षीदार म्हणून पुढे आले आहे अशा परिस्थितीच देखील यामध्ये समावेश होतो.

7. भारतीय दंड संहिता, 1860 अंतर्गत कारवाई

तक्रारकर्त्याने विनंती केल्यास,अंतर्गत समितीला कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यास"पदनामानुसार" तक्रारदाराला भारतीय दंड संहिता, (“IPC”)1860 अंतर्गतकिंवा प्रचलित असलेल्या इतर कोणताही कायद्या अंतर्गत तक्रार दाखल करण्यासाठी मदत करण्याबाबतशिफारस करणे आवश्यक आहे.

चौकशी पूर्णझाल्यावर, अंतर्गत समिती जेव्हा प्रतिवादीवरील आरोप सिद्ध झाला आहे अशा निष्कर्षाप्रत येते, तेव्हा कंपनीतील/ आस्थापनेतील अधिकाऱ्यास“पदनामानुसार” प्रतिवादीवर लैंगिक छळवणूक केल्याबद्दल भारतीय दंड संहिता, (“IPC”)1860 अंतर्गतकिंवा प्रचलित असलेल्या इतर कोणताही कायद्या अंतर्गत कारवाई सुरु करण्यास सांगेल.

भारतीय दंड संहिता, (“IPC”)1860 मधील संबंधित कलमे

<u>**कलम 354 अ** - लैंगिक छळवणूकआणि लैंगिक छळवणूकीसाठी शिक्षा</u>

1. पुरुषाने खालीलपैकी कोणतीही कृती केल्यास, ज्यात

   i. शारीरिक स्पर्श आणि अशी हालचाल करणे ज्यात स्पष्ट लैंगिक प्रस्तावाचा समावेश आहे.
   ii. लैंगिक सुखाची मागणी किंवा प्रस्ताव ठेवणे
   iii. महिलेच्या इच्छेविरोधात अश्लीलता/ अश्लील दृश्य दाखवणे
   iv. लैंगिक टिप्पणी करणे

   यात असे करणारा पुरुष लैंगिक छळाच्या गुन्ह्यासाठी दोषी असेल.
2. उपरोक्त कलम (i) किंवा कलम (ii) किंवा कलम (iii) मध्ये निर्दिष्ट केलेला गुन्हा करणारा कोणताही

माणसाला तीन वर्षांपर्यंत सश्रम कारावासाची किंवा दंडाच्या शिक्षेची किंवा दोन्ही प्रकारची शिक्षा होईल.

3. उपरोक्त कलम (iiv) मध्ये निर्दिष्ट केलेला गुन्हा करणारा कोणत्याही माणसाला एक वर्षांपर्यंत कुठल्याही प्रकारच्या कारावासाची किंवा दंडाच्या शिक्षेची किंवा प्रकारची शिक्षा होईल.

<u>कलम 509- स्त्रीचा विनयभंग करण्याच्या उद्देशाने शब्दोच्चार, हावभाव किंवा कृती करणे</u>

कोणत्याही स्त्रीचा विनयभंग करण्यासाठी जो कोणी, एखादा शब्द किंवा आवाज अशा स्त्रीच्या कानावर पडावा अथवा एखादा हावभाव किवा वस्तू तिच्या नजरेला पडावी या उद्देशाने असा शब्द उच्चारील, असा आवाज किंवा हावभाव करील किंवा, अशी वस्तू प्रद्शित करील, अगर अशा स्त्रीच्या एकांतपणाचा भंग करील त्याला तीन वर्षांपर्यंत वाढविता येईल इतक्या मुदतीची साध्या कारावासाची आणि द्रव्यदंडाचीसुद्धा शिक्षा होईल.

8. <u>प्रशिक्षण</u>

अंतर्गत समितीचे सदस्य या नात्याने, तुम्हाला कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ रोखण्याशी संबंधित, मधील सर्व बाबींबद्दल सतत अद्यावत माहिती असणे आवश्यक आहे. यामध्ये या विषयातील न्यायालयीन प्रकरणांचा देखील समावेश होतो. कृपयालैंगिक छळाशी संबंधित तक्रारी हाताळण्यासाठी तुम्हाला पुरेसे प्रशिक्षण मिळाले असल्याची खात्री करा. कंपनी/आस्थापना या विषयाशी संबंधित कोणत्याही पूर्व-मंजूरी घेतलेल्या आणि वाजवी खर्चाची रक्कम तुमच्यासाठी संमत करेल.

टीप: प्रतिवादी हा शासकीय/ निमशासकीय सार्वजनिक क्षेत्रातील आस्थापनेचा कर्मचारी असल्यास अशा अधिकाऱ्यास / कर्मचाऱ्यास लागूअसणा-या सेवाशर्तींच्या तरतूदीखाली प्रथम चौकशी करणे आणि समितीने केलेल्या चौकशीमध्ये अधिकारी / कर्मचारी दोषी आढळ्यास पुढे विभागीय चौकशी करणे (सुप्रीम कोर्टाच्या विजयकुमारन विरुद्ध विरुद्ध सेंट्रल युनिव्हर्सिटी ऑफ केरळ, 2020 च्या निकालाप्रमाणे) . खाजगी कंपनीला जर असे सेवाशर्तींचे नियम अस्तित्वात नसल्यास वरील मार्गदर्शक सूचनेस अनुसरून चौकशी करणे.