Special Issue II
March, 2026

ISSN:3108-253X
(Peer Reviewed and refereed)

An International Journal of Multidisciplinary Research

One Day Multidisciplinary State Level Seminar Under Quality Improvement Programme

On

Women in Higher Education: Access, Equity, and Academic Leadership

Saturday, 14th March, 2026

-- Chief Editor --
Prof. Rajkumar Kadam

-- Organised by --

Hind Seva Mandal's
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

-- Under the Aegis of --
Savitribai Phule Pune University, Pune

In Association with
Internal Quality Assurance Cell (IQAC)
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

कामाच्या ठिकाणी छळ प्रतिबंधक धोरणे आणि सुरक्षित परिसर निर्मिती

सचिन सहादू घायतडके
संशोधक विद्यार्थी
राज्यशास्त्र विभाग , पेमराज सारडा महाविद्यालय, अहिल्यानगर

प्रस्तावना

भारतासह जगभरात कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता आणि सन्मान यांची हमी देण्यासाठी कायदेशीर चौकट विकसित होत आहे. भारतीय संविधानाने अनुच्छेद १४, १५, १९(१)(ग) आणि २१ अंतर्गत समानता, भेदभावमुक्त वातावरण आणि सन्मानाने जगण्याचा हक्क प्रदान केला आहे. या मूलभूत हक्कांची अंमलबजावणी करण्यासाठीच कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा, २०१३ सारखे विशेष कायदे अस्तित्वात आले आहेत.तथापि, कामाच्या ठिकाणी होणारा छळ ही एक जटिल समस्या असून, तिचे निवारण केवळ एकाच कायद्याने होऊ शकत नाही. यासाठी समान मोबदला अधिनियम, १९७६; कारखाना अधिनियम, १९४८; मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१; औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ तसेच दिव्यांग व्यक्ती, ट्रान्सजेंडर व्यक्ती आणि एचआयव्हीग्रस्त व्यक्तींच्या हक्कांचे संरक्षण करणारे कायदे यांची एकत्रित चौकट कामाच्या ठिकाणी कार्यरत आहे. या सर्व कायद्यांचा समग्र विचार केल्याशिवाय कामाच्या ठिकाणी छळ प्रतिबंधाची संकल्पना पूर्ण होत नाही.

शैक्षणिक संस्थांच्या परिसराच्या सुरक्षिततेकडेही आता विशेष लक्ष दिले जात आहे. कामाच्या ठिकाणी लागू होणाऱ्या सुरक्षा मानकांप्रमाणेच शैक्षणिक संस्थांसाठीही स्वतंत्र मानके निश्चित करण्यात आली आहेत. भारतीय मानक ब्युरोने नुकतेच आयएस १९४१८ : २०२५ हे मानक प्रकाशित केले असून, ते शैक्षणिक संस्थांमध्ये सुरक्षित, सर्वसमावेशक, सुलभ आणि शाश्वत वातावरण निर्माण करण्यासाठी एक व्यापक चौकट उपलब्ध करून देते. आयआयटी मद्रास सारख्या संस्थांनी राबवलेले 'हॅप्पी, सेफ अँड सिक्योर कॅम्पस' उपक्रम या दिशेने महत्त्वपूर्ण पाऊल आहे.

२०२५-२०२६ या कालावधीत कामाच्या ठिकाणी छळ प्रतिबंधक कायद्यांमध्ये अनेक महत्त्वपूर्ण बदल घडून आले आहेत. एसएचई-बॉक्स पोर्टलचे अनिवार्यीकरण, कंपनी अहवालात पॉश अनुपालनाची तपशीलवार माहिती देण्याची बंधने आणि सर्वोच्च न्यायालयाने औरेलियानो फर्नांडिस प्रकरणात दिलेले कठोर निर्देश यामुळे कामाच्या ठिकाणी कायद्याची अंमलबजावणी अधिक पारदर्शक झाली आहे.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

या शोधनिबंधाचा उद्देश कामाच्या ठिकाणी छळ प्रतिबंधक धोरणे आणि सुरक्षित परिसर निर्मिती या विषयाचा सर्वसमावेशक आढावा घेणे हा आहे. यामध्ये भारतीय संविधानातील तरतुदी, प्रमुख कायदे, त्यांच्या अलीकडील दुरुस्त्या, न्यायालयीन निकाल आणि शैक्षणिक संस्थांसाठीची सुरक्षितता मानके यांचा अभ्यास करून, कामाच्या ठिकाणी व शैक्षणिक परिसरात सुरक्षित, सन्मानजनक आणि भेदभावमुक्त वातावरण निर्मितीसाठी एक समग्र दृष्टिकोन मांडण्यात येणार आहे.

सारांश (Abstract)

कामाच्या ठिकाणी होणारा छळ हा फक्तकर्मचाऱ्यांचे मानसिक आरोग्य नाही तर एकूणच सामाजिक प्रगतीवर परिणाम करणारी गंभीर बाब आहे. हा शोधनिबंध कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या विविध प्रकारच्या छळाच्या प्रतिबंधासाठी अस्तित्वात असलेल्या सर्वसमावेशक कायदेशीर चौकटीचा, विविध कायद्यांचा आणि शैक्षणिक तसेच कामाची ठिकाणे सुरक्षित करण्याच्या उपाययोजनांचा सखोल अभ्यास करतो.

या संशोधनात प्रामुख्याने कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ - प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण कायदा २०१३ (POSH Act) ची अंमलबजावणी आणि अलीकडील काळातील दुरुस्त्यांचा आढावा घेतला आहे. तसेच, कामाच्या ठिकाणी भेदभाव, असमानता आणि असुरक्षितता रोखण्यासाठी असलेल्या इतर महत्त्वपूर्ण कायदेशीर तरतुदींचे विश्लेषण केले आहे. यामध्ये भारतीय संविधानातील अनुच्छेद १४, १५, १६ व २१, भारतीय न्याय संहिता, २०२३ मधील लैंगिक छळाशी संबंधित कलमे, समान मोबदला अधिनियम, १९७६, कारखानाअधिनियम, १९४८, मातृत्वलाभ अधिनियम, १९६१, औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७, तसेच दिव्यांग व्यक्तींचे हक्क अधिनियम, २०१६, Transgender Persons (Protection of Rights) Act, 2019 आणि HIV and AIDS (Prevention & Control) Act, 2017 सारख्या विशेष समूह संरक्षण कायद्यांचा समावेश आहे.

निष्कर्षात, केवळ कायदेशीर तरतुदी नव्हे तर, सर्वसमावेशक संस्थात्मक संस्कृती, संवेदनशीलता प्रशिक्षण, पारदर्शक तक्रार निवारण यंत्रणा आणि नेतृत्वाची बांधिलकी यांच्या एकात्मिक दृष्टिकोनातूनच सुरक्षित कामाची ठिकाणे आणि परिसर निर्माण होऊ शकतात.

Keywords

कामाच्या ठिकाणी छळ, Workplace Harassment, लैंगिक छळ प्रतिबंधक कायदा २०१३, POSH Act, भारतीय संविधान, Indian Constitution, भारतीय न्याय संहिता २०२३, BNS 2023, समान

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

मोबदला अधिनियम, कारखाना अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, दिव्यांग व्यक्तींचे हक्क अधिनियम, ट्रान्सजेंडर संरक्षण कायदा, सुरक्षित कॅम्पस, Safe Campus,

उद्दिष्टे (Objectives)

१. पॉश कायद्याचा आढावा: कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ - प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण कायदा, २०१३ कायद्याचा सखोल अभ्यास करणे.

२. भारतीय संविधानातील मूलभूत हक्कांतर्गत येणाऱ्या अनुच्छेद १४ (समानता), १५ (भेदभाव प्रतिबंध), १६ (संधीची समानता) आणि २१ (जीवन व व्यक्तिगत स्वातंत्र्य) यांचा कामाच्या ठिकाणी छळ प्रतिबंधाशी असलेला संबंध स्पष्ट करणे.

३. नवीन भारतीय न्याय संहिता, २०२३ मधील कलमे (विशेषतः कलम ७४, ७९, ३५४अ) आणि कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या घटनांमध्ये त्यांचा उपयोग यांचे परीक्षण करणे.

४. कामाच्या ठिकाणी सुरक्षितता आणि समानता सुनिश्चित करणाऱ्या इतर मजूर कायद्यांचा अभ्यास करणे. यामध्ये समान मोबदला अधिनियम, १९७६ (समान वेतन), कारखाना अधिनियम, १९४८ (मूलभूत सुविधा), मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१ (प्रसूती रजा व संरक्षण), आणि औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ (अन्यायकारक कारवाईविरुद्ध संरक्षण) यांचा समावेश आहे.

५. विशेष समूह संरक्षण कायद्यांचे विश्लेषण: कामाच्या ठिकाणी असुरक्षित घटकांना (दिव्यांग व्यक्ती, ट्रान्सजेंडर व्यक्ती, एचआयव्हीग्रस्त व्यक्ती) संरक्षण देणाऱ्या खालील कायद्यांचा आढावा घेणे:

६. शैक्षणिक संस्थांच्या परिसरात सुरक्षितता सुनिश्चित करण्यासाठी भारतीय मानक ब्युरोने प्रकाशित केलेले आयएस १९४८ : २०२५ मानक आणि इतर राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय शिफारशींचे (आयएलओ, रँड कॉर्पोरेशन) विश्लेषण करणे.

कामाच्या ठिकाणी होणार छळ रोखण्यासाठी असणारे विविध कायदे-

१) कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ - प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण कायदा २०१३

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंधक आणि प्रतितोड) कायदा, २०१३ हा भारतातील कार्यस्थळी महिलांच्या सुरक्षिततेचा पाया आहे. या कायद्याने लैंगिक छळाची व्यापक व्याख्या,

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

सुलभ तक्रार प्रक्रिया आणि कडक शिक्षेची तरतूद केली आहे. २०२५-२०२६ मधील अलीकडील दुरुस्त्या (SHe-Box पोर्टल, कंपनी अहवालात पारदर्शकता) आणि न्यायालयीन निकालांमुळे हा कायदा अधिक सक्षम झाला आहे. तथापि, केवळ कायदेशीर तरतुदींवर अवलंबून न राहता, सर्वसमावेशक संस्थात्मक संस्कृती, संवेदनशीलता प्रशिक्षण, प्रभावी नेतृत्व आणि पारदर्शक यंत्रणांद्वारेच सुरक्षित कामाची ठिकाणे निर्माण होऊ शकतात.

१.१ लैंगिक छळाची व्याख्या

कायद्याच्या कलम २(न) नुसार, लैंगिक छळामध्ये खालील अव वर्तनांचा समावेश होतो :

क्र.	वर्तनाचा प्रकार	उदाहरणे
१	शारीरिक संपर्क व आगाऊपणा	हात लावणे, मिठी मारणे, जबरदस्तीने जवळ येणे
२	लैंगिक संबंधांची मागणी	बदल्यात बढतीचे आमिष दाखवणे
३	लैंगिक स्वरूपाच्या रंगीत टिप्पण्या	विनोद, टोमणे, अपमानास्पद भाषा
४	अश्लील साहित्य दाखवणे	फोटो, व्हिडिओ, मेसेज पाठवणे
५	इतर अवांछित वर्तन	डोळ्यांनी इशारे करणे, सीटी वाजवणे

१.२ कामाच्या ठिकाणाची व्यापक व्याख्या

कायद्यातील कलम २ (ओ) नुसार "कामाच्या ठिकाणा"ची व्याख्या अत्यंत व्यापक आहे.

"कोणतेही सरकारी कार्यालय, खाजगी संस्था, रुग्णालये, क्रीडा संकुले, शैक्षणिक संस्था, प्रशिक्षण केंद्रे, औद्योगिक वसाहती, बंदरे, कर्मचाऱ्याने नोकरीदरम्यान भेट दिलेली ठिकाणे, प्रवासाची साधने, निवासस्थाने किंवा घरे (विशेषतः घरगुती कामगारांसाठी)"

या व्याख्येमुळे कर्मचारी जिथे काम करतो त्या प्रत्येक ठिकाणाचा समावेश होतो. राजस्थान उच्च न्यायालयाने एका निकालात असेही स्पष्ट केले की डिजिटल माध्यमातून (ऑनलाइन) होणारा छळही या कायद्याअंतर्गत येतो.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

१.३ तक्रार समित्यांची रचना व कार्यपद्धती

अंतर्गत तक्रार समिती

कलम ४ नुसार, १० किंवा अधिक कर्मचारी असलेल्या प्रत्येक आस्थापनात अंतर्गत तक्रार समिती स्थापन करणे बंधनकारक आहे

रचना:

- अध्यक्षा: वरिष्ठ स्तरावरील महिला कर्मचारी
- सदस्य (किमान २): महिलांच्या हितासाठी काम करणारे किंवा सामाजिक कार्य/कायद्याचे ज्ञान असलेले कर्मचारी
- सदस्य (१): महिलांच्या हितासाठी काम करणाऱ्या एनजीओमधून किंवा लैंगिक छळाच्या मुद्द्यांशी परिचित व्यक्ती

महत्त्वाचे नियम:

- एकूण सदस्यांपैकी किमान अर्धे सदस्य महिला असणे आवश्यक
- समितीचा कार्यकाळ ३ वर्षांचा
- सदस्यांना नियमित प्रशिक्षण देणे आवश्यक

स्थानिक तक्रार समिती

कलम ६ नुसार, जिल्हा अधिकारी प्रत्येक जिल्ह्यात स्थानिक समिती स्थापन करतात. ही समिती खालील प्रकरणांसाठी कार्य करते:

- १० पेक्षा कमी कर्मचारी असलेल्या आस्थापना
- नियोक्त्याविरुद्ध तक्रार असेल तर
- घरगुती कामगारांसाठी

१.४ तक्रार कोण करू शकते?

- पीडित महिला स्वतः
- पीडित महिला शारीरिक/मानसिक अक्षमतेमुळे किंवा मृत्यूमुळे तक्रार करू शकत नसेल तर:
    - तिचा वारस

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

- तिचे नातेवाईक
- तिचे मित्र (पूर्व परवानगीने)

१.५ शिफारसी व शिक्षा

आरोप सिद्ध झाल्यास समिती खालील कारवाईची शिफारस करू शकते:

अनुशासनात्मक कारवाई:

- लेखी माफी
- ताकीद
- पदोन्नती रोखणे
- वेतनवाढ रोखणे
- नोकरीतून काढून टाकणे

१.६ SHe-Box पोर्टल अनिवार्य

SHe-Box हे केंद्र सरकारचे ऑनलाइन पोर्टल आहे. आता सर्व आस्थापनांनी (१०+ कर्मचारी) आपल्या अंतर्गत समित्यांची या पोर्टलवर नोंदणी करणे अनिवार्य आहे. महाराष्ट्र, दिल्ली, उत्तर प्रदेश, ओडिशा राज्यांनी यासाठी आदेश काढले आहेत.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

१.७ अंमलबजावणीतील आव्हाने

१. जनजागृतीचाअभाव: बहुतांश कर्मचाऱ्यांना पॉश कायद्याची माहिती नाही.

२. समित्यांची कार्यक्षमता: अनेक समित्या केवळ कागदोपत्री स्थापन केल्या जातात.

३. प्रशिक्षणाचा अभाव: समिती सदस्यांना नियमित प्रशिक्षण दिले जात नाही.

४. भीतीचे वातावरण: पीडित महिला नोकरी गमावण्याच्या भीतीने तक्रार करत नाहीत.

५. खोट्या तक्रारींचा दबाव: कलम १४ अंतर्गत खोट्या तक्रारींवर कारवाईची तरतूद असल्याने महिला तक्रार करण्यास घाबरतात.

२. भारतीय संविधानातील काही तरतुदी-

भारतीय संविधान हे देशातील सर्वोच्च कायदा असून, ते प्रत्येक नागरिकाला मूलभूत हक्कांची हमी देते. कार्यस्थळी होणारा छळ हा या मूलभूत हक्कांचे थेट उल्लंघन आहे. भारतीय संविधानातील विविध अनुच्छेदांमध्ये कार्यस्थळी छळ प्रतिबंधासाठी ठोस तरतुदी करण्यात आल्या आहेत .

कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ हा केवळ एक गुन्हा नसून, तो महिलेच्या संविधानिक हक्कांचे उल्लंघन आहे. ही बाब सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा प्रकरणात स्पष्ट केली . लैंगिक छळामुळे महिलेचा संविधानातील कलम १४, १५, १९(१) आणि २१ अन्वये मिळालेला मूलभूत हक्क भंग होतो .

२. मूलभूत हक्कांतील तरतुदी (Fundamental Rights)

२.१ कलम १४: समानतेचा अधिकार

कलम १४ नुसार, "राज्य कोणत्याही व्यक्तीला कायद्यासमोर समानतेपासून वंचित ठेवणार नाही किंवा भारताच्या हद्दीत कायद्यांचे समान संरक्षण देण्यास नकार देणार नाही" .

या अनुच्छेदाचे कार्यस्थळी छळाच्या संदर्भातील महत्त्व:

- प्रत्येक कर्मचाऱ्याला कामाच्या ठिकाणी समान वागणूक मिळण्याचा हक्क
- लिंग, जात, धर्म यावर आधारित भेदभावास प्रतिबंध
- नियोक्त्याने सर्व कर्मचाऱ्यांशी समान वर्तन करणे बंधनकारक

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

२.२ कलम १५: भेदभाव प्रतिबंध

कलम १५(१) नुसार, "राज्य कोणत्याही नागरिकाशी केवळ धर्म, वंश, जात, लिंग, जन्मस्थान किंवा त्यापैकी कोणत्याही कारणास्तव भेदभाव करणार नाही" .

कलम १५(२) नुसार, "कोणताही नागरिक केवळ धर्म, वंश, जात, लिंग, जन्मस्थान किंवा त्यापैकी कोणत्याही कारणास्तव दुकाने, सार्वजनिक रेस्टॉरंट्स, हॉटेल्स आणि सार्वजनिक करमणूक स्थळे किंवा पूर्णपणे किंवा अंशतः राज्य निधीतून चालवल्या जाणाऱ्या विहिरी, टँक, स्नानघाट, रस्ते आणि सार्वजनिक रिसॉर्ट्सच्या वापरातून वगळला जाणार नाही" .

कलम १५(३) हे विशेषतः महत्त्वाचे आहे. यानुसार, "या अनुच्छेदातील कोणतीही गोष्ट राज्याला स्त्रिया आणि मुलांसाठी कोणतीही विशेष तरतूद करण्यापासून प्रतिबंधित करणार नाही" .

या तरतुदीचे महत्त्व:

- राज्याला महिलांसाठी विशेष संरक्षणात्मक कायदे करण्याची परवानगी
- पॉश कायदा, २०१३ सारख्या कायद्यांना संवैधानिक वैधता
- सकारात्मक कारवाईचा (positive discrimination) पाया

२.३ कलम १६: सार्वजनिक रोजगारात संधीची समानता

कलम १६(१) नुसार, "राज्याच्या अंतर्गत कोणत्याही कार्यालयात नोकरी किंवा नियुक्तीच्या बाबतीत सर्व नागरिकांसाठी संधीची समानता असेल" .

कलम १६(२) नुसार, "कोणताही नागरिक केवळ धर्म, वंश, जात, लिंग, वंश, जन्मस्थान, निवासस्थान किंवा त्यापैकी कोणत्याही कारणास्तव राज्याच्या अंतर्गत कोणत्याही रोजगार किंवा कार्यालयासाठी अपात्र ठरवला जाणार नाही."

२.४ कलम १९(१)(ग): व्यवसाय करण्याचा अधिकार

कलम १९(१) सर्व नागरिकांना "कोणताही व्यवसाय करण्याचा, किंवा कोणताही उदीम, व्यापार किंवा व्यवसाय चालवण्याचा" अधिकार देते .

विशाखा प्रकरणात सर्वोच्च न्यायालयाने स्पष्ट केले की, कार्यस्थळी लैंगिक छळामुळे महिलेच्या या मूलभूत हक्काचे उल्लंघन होते. लैंगिक छळामुळे निर्माण होणाऱ्या भीतीदायक वातावरणामुळे महिला आपला व्यवसाय करण्याच्या हक्काचा योग्य वापर करू शकत नाही .

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

२.५ कलम २१: जीवन आणि स्वातंत्र्याचा अधिकार

कलम २१ नुसार, "कोणत्याही व्यक्तीला त्याचे जीवन किंवा वैयक्तिक स्वातंत्र्यापासून कायद्याने स्थापित केलेल्या प्रक्रियेशिवाय वंचित ठेवले जाणार नाही" .

सर्वोच्च न्यायालयाने या अनुच्छेदाची व्यापक व्याख्या करताना स्पष्ट केले की, 'जीवन' म्हणजे केवळ प्राणीमात्र अस्तित्व नव्हे तर सन्मानाने जगण्याचा अधिकार. कार्यस्थळी छळामुळे महिलेच्या सन्मानाने जगण्याच्या हक्काचे उल्लंघन होते .

३. मार्गदर्शक तत्त्वांतील तरतुदी (Directive Principles)

३.१ कलम ३९(अ)

राज्याने आपले धोरण अशा प्रकारे निर्देशित करावे की, पुरुष आणि स्त्रिया यांना समान रीतीने उपजीविकेच्या पुरेशा साधनांचा हक्क असेल .

३.२ कलम३९(ड)

पुरुष आणि स्त्रिया यांना समान कामासाठी समान वेतन मिळावे .

३.३ कलम ४२

राज्याने कामाच्या योग्य आणि मानवी परिस्थितीची तरतूद करावी आणि प्रसूती सवलत द्यावी .

४. विशाखा प्रकरणातील संवैधानिक व्याख्या

विशाखा विरुद्ध राजस्थान राज्य (१९९७) या ऐतिहासिक खटल्यात सर्वोच्च न्यायालयाने कार्यस्थळी लैंगिक छळ हा मूलभूत हक्कांचे उल्लंघन असल्याचे स्पष्ट केले .

न्यायालयाने म्हटले की

"लैंगिक छळ हे लैंगिक समानतेच्या मूलभूत हक्काचे उल्लंघन आहे आणि काम करताना महिलेच्या सन्मानाने जगण्याच्या अधिकाराचे उल्लंघन आहे."

न्यायालयाने अनुच्छेद ३२ अंतर्गत मिळालेल्या अधिकाराचा वापर करून, कायदा निर्माण होईपर्यंत तात्पुरत्या मार्गदर्शक तत्त्वा जारी केल्या .

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

५. पॉश कायद्याचा संवैधानिक आधार

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंधक आणि प्रतितोड) कायदा, २०१३ च्या प्रस्तावनेत स्पष्टपणे म्हटले आहे :

"लैंगिक छळामुळे महिलेच्या भारतीय संविधानातील अनुच्छेद १४, १५ अन्वये समानतेच्या मूलभूत हक्काचे आणि अनुच्छेद २१ अन्वये सन्मानाने जगण्याच्या अधिकाराचे उल्लंघन होते."

हा कायदा प्रत्यक्षात संविधानातील मूलभूत हक्कांची अंमलबजावणी करणारा कायदा आहे.

६ . न्यायिक व्याख्या (Judicial Interpretations)

६.१ विशाखा विरुद्ध राजस्थान राज्य (१९९७)

सर्वोच्च न्यायालयाने अनुच्छेद १४, १९(१)(ग) आणि २१ चा एकत्रित अर्थ लावताना कार्यस्थळी लैंगिक छळ प्रतिबंधक मार्गदर्शक तत्त्वे जारी केली .

६.२ ॲपॅरल एक्सपोर्ट प्रमोशन कौन्सिल विरुद्ध ए.के. चोप्रा (१९९९)

न्यायालयाने म्हटले की, लैंगिक छळाची व्याख्या केवळ शारीरिक अत्याचारापुरती मर्यादित नसून, प्रतिकूल कामाचे वातावरण निर्माण करणारी कोणतीही कृती लैंगिक छळाच्या व्याख्येत येते .

६.३ वसंता आर. विरुद्ध केंद्र सरकार (२००१)

मद्रास उच्च न्यायालयाने कारखाना अधिनियमाचे कलम ६६(१)(ब) असंवैधानिक ठरवले. हे कलम महिलांना रात्री ७ नंतर काम करण्यास प्रतिबंधित करत होते. न्यायालयाने हे कलम अनुच्छेद १४, १५ आणि १६ च्या विरोधात असल्याचे स्पष्ट केले .

६.४ औरेलियानो फर्नांडिस प्रकरण (२०२३-२०२४)

सर्वोच्च न्यायालयाने स्पष्ट केले की, पॉश कायद्याची अंमलबजावणी ही केवळ कागदोपत्री औपचारिकता राहू शकत नाही. हा कायदा संविधानातील मूलभूत हक्कांची अंमलबजावणी करतो.

३. कार्यस्थळी छळ प्रतिबंधाशी संबंधित विविध कायदे:

१. समान मोबदला अधिनियम, १९७६

हा कायदा पुरुष आणि महिला कामगारांना समान कामासाठी समान वेतन देण्याची तरतूद करतो. याचा मुख्य उद्देश लिंगभावावर आधारित वेतनातील भेदभाव दूर करणे आणि महिलांना रोजगाराच्या बाबतीत समान संधी उपलब्ध करून देणे हा आहे.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

मुख्य तरतुदी:

- कोणताही नियोक्ता समान काम किंवा सारख्याच स्वरूपाच्या कामासाठी पुरुष व महिला कामगारांना वेगवेगळे वेतन देऊ शकत नाही.
- नियोक्त्याने समान कामासाठी महिलांची भरती करताना कोणताही भेदभाव करू नये. भरतीनंतरच्या बढती, प्रशिक्षण किंवा बदली या बाबतीतही भेदभाव करण्यास मनाई आहे.
- हा कायदा सर्व आस्थापनांना लागू होतो.
- तक्रारी व दावे ऐकण्यासाठी योग्य सरकारी अधिकाऱ्यांची नियुक्ती करण्याची तरतूद आहे.

२. कारखाना अधिनियम, १९४८

हा अधिनियम कारखान्यांमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांचे आरोग्य, सुरक्षा आणि कल्याण यांचे नियमन करण्यासाठी बनवण्यात आला. याचा उद्देश कामगारांचे शोषण रोखणे आणि त्यांना सुरक्षित कामाची परिस्थिती उपलब्ध करून देणे हा आहे.

मुख्य तरतुदी:

- आरोग्यासंदर्भात स्वच्छता, योग्य वायुवीजन, प्रकाशयोजना, पिण्याचे स्वच्छ पाणी आणि पुरुष व महिलांसाठी स्वतंत्र शौचालये बंधनकारक आहेत.
- सुरक्षेसाठी यंत्रसामग्रीचे संरक्षक कवच, आपत्कालीन उपाययोजना, अग्निसुरक्षा यांची तरतूद आहे.
- कल्याणकारी तरतुदींमध्ये आरामखुर्च्या, प्रथमोपचार पेटी, २५० पेक्षा जास्त कामगार असल्यास कॅन्टीन आणि ३० पेक्षा जास्त महिला कामगार असल्यास बालवाडी सुविधा बंधनकारक आहे.
- कामाचे तास आठवड्यातून ४८ तासांपेक्षा जास्त नसावेत, दररोज ९ तासांपेक्षा जास्त काम नसावे आणि दर पाच तासांनी अर्ध्या तासाची विश्रांती आवश्यक आहे.
- या कायद्याचे उल्लंघन केल्यास २ लाख रुपयांपर्यंत दंड किंवा ७ वर्षांपर्यंत कारावासाची तरतूद आहे.

३. मातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१

हा कायदा महिला कामगारांना प्रसूतीपूर्व आणि प्रसूतीनंतरच्या काळात वेतनासह रजा उपलब्ध करून देतो. याचा उद्देश मातृत्वाच्या काळात महिलेचे आरोग्य आणि आर्थिक सुरक्षा सुनिश्चित करणे हा आहे.

मुख्य तरतुदी:

- प्रसूतीच्या अपेक्षित तारखेपूर्वीच्या १२ महिन्यांत किमान १६० दिवस काम केलेली महिला पात्र ठरते.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

- २०१७ च्या दुरुस्तीनुसार, महिला कर्मचाऱ्यांना २६ आठवड्यांची सवेतन मातृत्व रजा मिळते. यापैकी ८ आठवडे प्रसूतीपूर्व आणि उर्वरित प्रसूतीनंतर घेता येतात.
- गर्भपात झाल्यास ६ आठवड्यांची रजा मिळते.
- गर्भवती महिलेला प्रसूतीपूर्व एक महिना कठोर काम करण्यास मनाई आहे.
- ५० पेक्षा जास्त कर्मचारी असलेल्या आस्थापनांना बालवाडी सुविधा उपलब्ध करणे बंधनकारक आहे. महिलेला दिवसातून ४ वेळा बालवाडीला भेट देण्यास परवानगी आहे.

४. औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७

हा कायदा औद्योगिक विवादांची चौकशी आणि निवारण करण्यासाठी बनवण्यात आला. याचा उद्देश नियोक्ते आणि कामगार यांच्यातील वाद सोडवणे, संघटित कामगारांना संरक्षण देणे आणि औद्योगिक शांतता राखणे हा आहे.

मुख्य तरतुदी:

- औद्योगिक विवाद म्हणजे नियोक्ते व कामगार किंवा कामगारांमधील वाद जो रोजगाराशी किंवा कामाच्या अटींशी संबंधित असेल.
- कामगार न्यायालये, औद्योगिक न्यायाधिकरण, राष्ट्रीय न्यायाधिकरण, समेट अधिकारी, चौकशी समित्या यांची स्थापना करण्यात आली आहे.
- संप किंवा ताळाबंदीपूर्वी ६ आठवड्यांची नोटीस देणे आवश्यक आहे.
- अन्यायकारक पद्धतीने कामगारांना कामावरून काढून टाकणे किंवा निलंबित करणे यावर नियंत्रण आहे.
- एक वर्ष सेवा पूर्ण केलेल्या कामगाराला निलंबनाच्या काळात ५० टक्के वेतन भरपाई मिळते.

५. दिव्यांग व्यक्तींचे हक्क अधिनियम, २०१६

हा कायदा दिव्यांग व्यक्तींना समान संधी उपलब्ध करून देण्यासाठी आणि त्यांच्याशी होणारा भेदभाव रोखण्यासाठी बनवण्यात आला. हा कायदा संयुक्त राष्ट्रांच्या दिव्यांग व्यक्तींच्या हक्कांवरील अधिवेशनाशी सुसंगत आहे.

मुख्य तरतुदी:

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

- यात २१ प्रकारच्या दिव्यांगांचा समावेश करण्यात आला आहे. यामध्ये दीर्घकालीन शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक किंवा संवेदनात्मक कमतरता असलेल्या व्यक्तींचा समावेश होतो.
- हा कायदा केवळ सरकारीच नव्हे तर खासगी आस्थापनांनाही लागू होतो.
- प्रत्येक आस्थापनाने समान संधी धोरण प्रसिद्ध करणे आवश्यक आहे. २० पेक्षा जास्त कर्मचारी असल्यास संपर्क अधिकाऱ्याची नियुक्ती बंधनकारक आहे.
- भौतिक वातावरण, वाहतूक, माहिती व तंत्रज्ञान यामध्ये सुलभता मानकांचे पालन करणे बंधनकारक आहे. विद्यमान आस्थापनांसाठी ५ वर्षांची मुदत देण्यात आली होती.
- पहिल्या गुन्ह्यासाठी १०,००० रुपयांपर्यंत दंड आणि त्यानंतरच्या गुन्ह्यांसाठी ५०,००० ते ५,००,००० रुपये दंडाची तरतूद आहे.

६. ट्रान्सजेंडर व्यक्ती (हक्क संरक्षण) अधिनियम, २०१९

हा कायदा ट्रान्सजेंडर व्यक्तींना भेदभावापासून संरक्षण देण्यासाठी आणि त्यांना समान संधी उपलब्ध करून देण्यासाठी बनवण्यात आला.

मुख्य तरतुदी:

- कोणत्याही ट्रान्सजेंडर व्यक्तीशी नोकरी, भरती, बढती, प्रशिक्षण या बाबतीत भेदभाव करण्यास मनाई आहे.
- सर्व आस्थापनांनी ट्रान्सजेंडर व्यक्तींसाठी समान संधी उपलब्ध करून देणे आवश्यक आहे.
- या कायद्यांतर्गत तक्रार निवारण यंत्रणेची तरतूद आहे.

७. एचआयव्ही आणि एड्स (प्रतिबंध व नियंत्रण) अधिनियम, २०१७

हा कायदा एचआयव्हीग्रस्त व्यक्तींच्या हक्कांचे संरक्षण करतो. याचा उद्देश एचआयव्हीमुळे होणारा भेदभाव रोखणे आणि बाधित व्यक्तींना न्याय मिळवून देणे हा आहे.

मुख्य तरतुदी:

- एचआयव्हीग्रस्त व्यक्तीशी रोजगार (नोकरी नाकारणे किंवा संपुष्टात आणणे), शैक्षणिक संस्थांमध्ये प्रवेश, आरोग्य सेवा, घर भाड्याने देणे, सार्वजनिक कार्यालयासाठी उभे राहणे या बाबतीत भेदभाव करण्यास मनाई आहे.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

- नोकरी मिळवण्यासाठी किंवा आरोग्य सेवा मिळवण्यासाठी एचआयव्ही चाचणी अनिवार्य करता येणार नाही.
- एचआयव्हीग्रस्त १२ ते १८ वर्षे वयोगटातील मुलांना कुटुंबातील इतर अल्पवयीन मुलांचे पालक म्हणून काम करण्याचा अधिकार आहे.
- तक्रारी निवारणासाठी यंत्रणा उपलब्ध करण्यात आली आहे.

समारोप (Conclusion)

कार्यस्थळी छळ प्रतिबंध आणि सुरक्षित परिसर निर्मिती ही केवळ कायदेशीर बंधने नसून, ती संविधानाने प्रदान केलेल्या मूलभूत हक्कांची पूर्तता आहे. भारतीय संविधानातील अनुच्छेद १४, १५, १९(१)(ग) आणि २१ यांनी प्रत्येक नागरिकाला समानता, भेदभावमुक्त वातावरण आणि सन्मानाने जगण्याचा हक्क प्रदान केला आहे. या संवैधानिक तरतुदींची अंमलबजावणी करण्यासाठीच पॉश कायदा, २०१३ सारखे विशेष कायदे अस्तित्वात आले आहेत.

या शोधनिबंधात केलेल्या विश्लेषणावरून असे स्पष्ट होते की, कार्यस्थळी छळ ही एक जटिल समस्या आहे जिचे निवारण केवळ एकाच कायद्याने होऊ शकत नाही. पॉश कायदा, २०१३ हा लैंगिक छळाच्या प्रतिबंधासाठी केंद्रस्थानी असला तरी, समान मोबदला अधिनियम, १९७६ वेतनातील भेदभाव रोखतोकारखाना अधिनियम, १९४८ सुरक्षित कामाची परिस्थिती सुनिश्चित करतोमातृत्व लाभ अधिनियम, १९६१ महिलांना मातृत्वकाळात आर्थिक सुरक्षा देतोतर औद्योगिक विवाद अधिनियम, १९४७ कामगारांना अन्यायकारक कारवाईपासून संरक्षण प्रदान करतो. याशिवाय, दिव्यांग व्यक्तींचे हक्क अधिनियम, २०१६, ट्रान्सजेंडर व्यक्ती अधिनियम, २०१९ आणि एचआयव्ही अधिनियम, २०१७ यांनी समाजातील असुरक्षित घटकांचे कार्यस्थळी संरक्षण करण्याची कायदेशीर चौकट निर्माण केली आहे.

२०२५-२०२६ या कालावधीतील अलीकडील घडामोडी अभ्यासपूर्वक पाहिल्यास, कायदेशीर चौकट अधिक सक्षम होत असल्याचे दिसून येते. एसएचई-बॉक्स पोर्टलचे अनिवार्यीकरण, कंपनी अहवालात पॉश अनुपालनाची तपशीलवार माहिती देण्याची बंधने आणि सर्वोच्च न्यायालयाने औरेलियानो फर्नांडिस प्रकरणात दिलेले कठोर निर्देश यामुळे कायद्याची अंमलबजावणी अधिक पारदर्शक झाली आहे. तथापि, न्यायालयीन निकालांवरून असेही दिसून येते की, केवळ कागदोपत्री समित्या स्थापन करून भागत नाही, तर त्यांचे प्रभावी कार्यान्वयन तितकेच महत्त्वाचे आहे.

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

RAAVI
An International Journal of Multidisciplinary Research
ISSN:3108-253X
Special Issue -II,
Pemraj Sarda College, Ahilyanagar

सुरक्षित परिसर निर्मितीच्या दृष्टिकोनातून भारतीय मानक ब्युरोने प्रकाशित केलेले आयएस १९४१८ : २०२५ मानक हे एक महत्त्वपूर्ण पाऊल आहे. यामुळे शैक्षणिक संस्थांच्या परिसरातील सुरक्षा, सुलभता आणि मूलभूत सुविधांसाठी एकसमान मापदंड निश्चित झाले आहेत. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या शिफारशी आणि रँड कॉर्पोरेशनच्या अहवालांनीही भारतातील धोरणनिर्मितीवर प्रभाव टाकला आहे.

या सर्व कायदेशीर तरतुदी, अलीकडील दुरुस्त्या आणि न्यायालयीन निकालांचा एकत्रित विचार केल्यास, कार्यस्थळी छळ प्रतिबंधासाठी भारताकडे एक मजबूत कायदेशीर चौकट उपलब्ध आहे, हे स्पष्ट होते. तथापि, कायद्याची प्रभावी अंमलबजावणी हे या चौकटीपुढील सर्वात मोठे आव्हान आहे.

प्रथम, जनजागृती आवश्यक आहे. कर्मचारी आणि नियोक्ते या दोघांनाही उपलब्ध कायदेशीर संरक्षणाची पूर्ण माहिती असणे गरजेचे आहे. दुसरे म्हणजे, अंतर्गत तक्रार समित्यांचे सक्षमीकरण करणे आवश्यक आहे. या समित्यांना पुरेशी संसाधने, प्रशिक्षण आणि अधिकार देणे गरजेचे आहे. तिसरे म्हणजे, कायदेशीर चौकटीबरोबरच संस्थात्मक संस्कृतीत बदल घडवून आणणे आवश्यक आहे. सर्वसमावेशक, संवेदनशील आणि आदरयुक्त वातावरण हे केवळ कायद्याने नव्हे, तर नेतृत्वाच्या बांधिलकीने निर्माण होते.

शेवटी, कामच्या ठिकाणी छळ प्रतिबंध हा केवळ कायदेशीर अनुपालनाचा विषय नसून, तो मानवी हक्कांचा आणि सामाजिक न्यायाचा विषय आहे. या क्षेत्रातील प्रगती मोजण्यासाठी केवळ कायदेशीर तरतुदी पुरेशा नसून, प्रत्येक कर्मचाऱ्याला सुरक्षित, सन्मानजनक आणि भेदभावमुक्त वातावरण मिळते का, या प्रश्नाचे उत्तर शोधणे आवश्यक आहे. कायदा हे एक साधन आहे, परंतु सुरक्षित कार्यस्थळाचे अंतिम उद्दिष्ट हे संविधानाच्या प्रस्तावनेत अभिप्रेत केलेल्या न्याय, स्वातंत्र्य, समानता आणि बंधुत्वाच्या सामाजिक व्यवस्थेची प्राप्ती हेच आहे.

संदर्भ-

पुस्तके

१. गुरुस्वामी, धना माध्री. (२०२५). Treatise on POSH Act. नवी दिल्ली: थॉमसन रॉयटर्स.

२. देशपांडे, वसुधा. (२०२२). भारतीय संविधानातील महिलांसाठी विशेष तरतुदी. औरंगाबाद: साकेत प्रकाशन.

३. गोखले, प्रसाद. (२०२१). कामगार कायदे: एक सर्वसमावेशक मार्गदर्शक. नागपूर: विदर्भ प्रकाशन.

वेबसाईट्स

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102
raavipublications@gmail.com
9665841996

१. https://maharashtratimes.com/career/career-news/15-important-articles-of-the-indian-constitution-article-142-supreme-courts-extraordinary-power-to-deliver-justice/articleshow/121460098.cms

२. महिला व बाल विकास मंत्रालय. (२०२५). SHe-Box पोर्टल मार्गदर्शक. https://shebox.wcd.gov.in

❑❑❑

• Relish Publications,
Amrapali Apartment, Canal Road,
Baramati (MS) India. Pin- 413102

raavipublications@gmail.com
9665841996