

# लोकसत्ता

लोकमान्य, लोकशक्ती !

आता पुढेच जायचे..

‘मी टू’मधील जास्तीत जास्त तक्रारी कामाच्या ठिकाणी झालेल्या लैंगिक छळाच्या बाबतीत आहेत.

[लोकसत्ता टीम](#) | October 27, 2018 01:15 am



अॅड. मनीषा तुळपुळे mtulpule11@gmail.com

आपल्यावरील लैंगिक अत्याचारावर स्त्रिया पुढे येऊन बोलत आहेत. कोणतेही प्रश्न उपस्थित न करता त्यांचं ऐकण्याची आज गरज आहे. 'मी टू' चळवळीतील स्त्रियांनी तेव्हाच तक्रार का केली नाही म्हणून विचारताना स्त्रीला तक्रार केल्यावर दिलासा मिळेल असा विश्वास अंमलबजावणी यंत्रणा निर्माण करू शकल्या नाहीत, या सत्याकडे डोळेझाक करून चालणार नाही. कामाच्या ठिकाणी लैंगिक अत्याचार होऊ नये म्हणून तेथे 'लैंगिक हिंसा प्रतिबंध समिती' असणे अनिवार्य आहे. 'पोश कायदा' अशा अत्याचारग्रस्त स्त्रियांच्या पाठीशी उभा राहू शकतो. त्यासाठी त्या स्त्रीने पुढे येण्याची गरज असते. आपल्या अत्याचाराच्या विरोधात आवाज उठवण्यासाठी 'मी टू'च्या निमित्ताने का होईना, स्त्रीने जोरदार पाऊल उचलले आहे, ते मागे न घेणे ही काळाची गरज आहे.

'मी टू' या चळवळीने गेल्या काही दिवसांत चांगला जोर पकडला आहे. प्रथम सिने क्षेत्रातून सुरुवात होऊन खेळ, राजकारण, अशा विविध क्षेत्रातील मातब्बरांची नावे त्यात येऊ लागली. प्रथम लोक आश्चर्यचकित झाले की, एक स्त्री जाहीरपणे हे बोलत आहे. नंतर हळूहळू एक एक प्रतिक्रिया येऊ लागल्या. त्यात वेगवेगळे सूर होते. 'या स्त्रियांनी पोलीसांत तक्रार दिली पाहिजे', 'तेव्हाच का तक्रार केली नाही', तसेच 'तिथल्या तिथे त्याला फटकावून का नाही काढला', 'काम नाकारून निघून का गेल्या नाहीत', अनेक प्रकारच्या. त्यातूनच लैंगिक अत्याचार विरोधी कायद्यातील तरतुदी नक्की काय आहेत, तक्रारदार स्त्रीला त्यातून काय दिलासा मिळू शकतो. लैंगिक छळाच्या तक्रार निवारणासाठी काय प्रक्रिया आहे याबद्दलची लोकांची अनभिज्ञता लक्षात आली. म्हणूनच लैंगिक छळाच्या संदर्भात विविध पातळीवरून काम करताना आलेले हे अनुभव मांडण्याची गरज लक्षात येते.

'मी टू'मधील जास्तीत जास्त तक्रारी कामाच्या ठिकाणी झालेल्या लैंगिक छळाच्या बाबतीत आहेत. १९९७ मध्ये 'विशाखा' निकालामध्येच कामाच्या ठिकाणी तक्रार निवारण समिती स्थापन करण्याचे निर्देश दिले गेले. तेव्हापासून कामाच्या ठिकाणी तक्रार निवारणाची सुविधा अनिवार्य आहे. त्यामुळे पोलीस तक्रारीची वेगळी गरज नाही. या निकालानुसार प्रत्येक आस्थापनेत जी तक्रार निवारण समिती असते त्यात ५० टक्के स्त्रिया, एक स्वयंसेवी संस्थेचा प्रतिनिधी व अध्यक्ष स्त्री हवी. या निकालाने प्रथमच लैंगिक हिंसेची व्याख्या केली. त्यात स्त्रीला नकोसा वाटणारा शारीरिक स्पर्श, लैंगिक संबंधांची मागणी, अश्लील चित्र दाखवणे, अश्लील शेरबाजी आणि स्त्रीला अस्वागताह वाटणारी कोणतीही निःशब्द कृती व हावभाव या सर्वांचा अंतर्भाव लैंगिक छळाच्या व्याख्येत केला. अत्याचारग्रस्त स्त्रीच्या व्याख्येत केवळ तेथे नोकरी करणारी स्त्री असा नाही तर कामाच्या ठिकाणी येणाऱ्या प्रत्येक स्त्रीला हे संरक्षण दिले. कामाचे ठिकाण म्हणजे फक्त ऑफिस नसून इतर कार्यशाळा, टूर एवढेच नव्हे तर ऑफिसने पुरवलेल्या वाहनाचाही समावेश करण्यात आला. तर कर्मचारी म्हणजे अगदी तात्पुरता खाडा बदली येथपासून सर्वांचा अंतर्भाव केला.

२०१३ मध्ये तर कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक हिंसेला प्रतिबंध करणारा थेट कायदाच आला. तो posh act (पोश अॅक्ट) म्हणून ओळखला जातो. हा कायदा अधिक व्यापक आहे. त्यात कामाच्या ठिकाणी असणाऱ्या समितीने तक्रार निवारणाचे काम करायचे आहेच. तक्रारदार स्त्री पोलीस तक्रार करू इच्छित असेल तर तिला मदत करायची आहे. शिवाय जागृती कार्यक्रम घ्यायचे आहेत. त्यातून लैंगिक छळ करणे बेकायदेशीर आहे, हा महत्त्वाचा संदेश सर्वांपर्यंत जातो. व लैंगिक छळ झाल्यास

काय करावे हेही समजते. २०१३च्या कायद्यात अनौपचारिक तक्रारीलासुद्धा वाव आहे. तक्रारदार स्त्रीला धीर देऊन तिला काय दिलासा हवा आहे ते पाहाणे तसेच तिला लेखी तक्रार करायला मदत करणे हेही त्यात अंतर्भूत आहे, असे या कायद्यात सांगितले आहे. तसेच व्यवस्थापनाने स्त्रियांच्या लैंगिक सुरक्षिततेची काळजी घेणे अनिवार्य आहे. तसे केले नाही तर दंडात्मक कारवाईची तरतूद आहे. असंघटित क्षेत्र तसेच घरकामगार या सर्वांसाठी जिल्हा पातळीवर स्थानिक समितीसुद्धा आहे.

२०१३च्या अंमलबजावणीत विविध पातळीवर काम करताना हा कायदा किती उपयुक्त आहे हे जाणवले. त्यातली काही उदाहरणे सांगता येतील. एका राष्ट्रीय बँकेच्या केंद्रीय समितीवर स्वयंसेवी संस्थेची सदस्य म्हणून 'पोश कायदा'वर कर्मचाऱ्यांचे प्रशिक्षण होते. या प्रशिक्षण कार्यक्रमात सहभागी झालेल्या काही कर्मचाऱ्यांच्या लक्षात आले की, आपली एक रजेवर असणारी स्त्री कर्मचारी नोकरी सोडण्याच्या विचारात आहे. त्यामागे तिला होणारा 'त्रास' जबाबदार आहे हेही लक्षात आले. ती हा त्रास पोश कायद्याखाली थांबवू शकते हे लक्षात आल्यावर त्यांनी या कायद्याची माहिती तिला दिली. तेव्हा ती तरुणी वरिष्ठांना भेटली आणि पहिल्यांदाच आपल्यावरील अत्याचाराविषयी स्पष्ट माहिती तिने दिली. त्यांनी तिला 'पोश' समितीकडे पाठवले. एक पुरुष कर्मचारी तिला कार्यालयात भेटून अक्षील बोलत होता. कार्यालयात फोनवर व मोबाइलवर अक्षील बोलणे व धमक्या देत होता. ऑफिसने तिला दिलेल्या निवासस्थानात बळजबरी घुसून लैंगिक अत्याचार करत होता व त्याचे चित्रण करत होता. 'तू मला विरोध केलास वा आरडा ओरडा केलास तर तुझी इज्जत जाईल, माझे हात वपर्यंत पोहोचले आहेत.' अशी धमकी तो द्यायचा. तिच्या तोंडी तक्रारीवरून सुरक्षा कर्मचाऱ्यांना या कर्मचाऱ्याच्या येण्याजाण्याच्या नोंदी ठेवण्यास सांगितले गेले. तिला वैद्यकीय उपचार, समुपदेशनाची गरज आहे का याची चौकशी केली गेली. त्यानंतर तिची लेखी तक्रार आल्यावर आस्थापनेने तिच्या निवासस्थानाशेजारील सदनिकेमध्ये मुख्य सुरक्षा अधिकाऱ्याला राहायला जागा दिली व सूचनाही दिल्या. आरोपी पुरुष कर्मचाऱ्यास तिला संपर्क न करण्याच्या सूचना दिल्या, तरीही या कर्मचाऱ्याने त्या स्त्रीच्या घरी बळजोरीने घुसायचा प्रयत्न केल्यावर तिने धीर गोळा करून आरडाओरडा केला तेव्हा शेजारी राहणाऱ्या सुरक्षा अधिकाऱ्याने हस्तक्षेप करून त्याला अडवले. यानंतर ही स्त्री या कर्मचाऱ्यावर औपचारिक कारवाई कराच, असे सांगून कामावर हजर झाली. सुरक्षित वाटल्यावर हळूहळू हसायला, बोलायला लागली. 'पोश' समितीने केलेल्या चौकशीमध्ये १४ साक्षीदार आले. कागदपत्र नोंदी, वैद्यकीय दाखले होतेच. आरोपी कर्मचारी खुशाल तक्रारदार स्त्री माझी पत्नी आहे असे सांगत होता. त्याने समितीतील सदस्यांशीसुद्धा गैरवर्तन केले. चौकशीनंतर त्याने केलेले गंभीर गैरवर्तनाचे स्वरूप पाहता त्याला कामावरून काढून टाकण्यात आले.

हे उदाहरण सविस्तर दिले कारण मेट्रो शहरात असलेल्या कार्यालयातील उच्च शिक्षित स्त्री पुरुषांनासुद्धा हा कायदा प्रशिक्षणानंतर कळला. अनेकांना फक्त कल्पना असते पण नेमके या कायद्याचे स्वरूप काय आहे हे माहीत नसते. अशाच एका 'हाय-फाय', आधुनिक कार्यालयात एक गंभीर लैंगिक छळवणुकीची तक्रार आली. शरमेपोटी ही तरुणी नोकरी सोडून चालली होती. तिच्या सहकाऱ्यांनी तिला धीर दिल्यावर तिने तोंडी तक्रार केली. तिच्या सुरक्षिततेसाठी पावले उचलल्यावर, तिला गुप्ततेची हमी दिल्यावर तिने लेखी तक्रार दिली. व पुढे विश्वास निर्माण झाल्यावर तिने औपचारिक कारवाई मागितली. 'पोश' कायद्यात या सर्वाला वाव आहे याचे अंमलबजावणीत नीट

भान असेल तर कारवाई करणे शक्य होते. म्हणूनच प्रत्येक कर्मचाऱ्याला या कायद्याची माहिती असणे आवश्यक आहे.

अशाच एका प्रशिक्षण कार्यक्रमात एक वेगळं उदाहरण समोर आलं. एका पुरुष कर्मचाऱ्याने सांगितले की, त्यांच्याकडे 'इमर्जन्सी रेस्क्यू टीम' आहे. त्याचे मॉक ड्रिल असते. स्त्री स्वयंसेवक नसतील तर आणीबाणीच्या प्रसंगी संबंधित पुरुष कर्मचाऱ्याने 'महिला स्वच्छतागृहात' जाऊन तेथे स्त्री अडकली असेल तर सोडवायचे अशा त्यात स्पष्ट सूचना आहेत. पण हा प्रकार स्त्रियांना निश्चित अपमानास्पद वाटू शकतो. तक्रार होऊ शकते. यावर उपाय आहे का, अशी विचारणा झाल्यावर मग हा विषय चत्रेला घेतला. स्त्रियांना कल्पना दिली. मग महिला स्वयंसेवक नसेल तर इतर स्त्री कर्मचाऱ्यास घेऊन रेस्क्यू टीमने 'महिला स्वच्छतागृहात' जावे हा तोडगा निघाला. आणखी एका कार्यालयीन ठिकाणी असे लक्षात आले की, पुरुष सुरक्षा कर्मचाऱ्यांना कपडे बदलायला बंद खोली नाही. त्यामुळे जायच्या यायच्या रस्त्यावर कपडे बदलल्यास स्त्री-पुरुष दोघांनाही अवघडल्यासारखे व्हायचे. प्रशिक्षणातील सूचनेनंतर वेगळी चेंजिंग रूम मिळाली. अशी पावले उचलली तर पुढचे गंभीर प्रकार टळतात.

अनेक जणींना आपल्या कार्यालयीन ठिकाणी अशा प्रकारची समिती आहे, याचीच कल्पना नसते. त्यामुळे कित्येक वेळा अशा कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाला सामोरे जाणाऱ्या स्त्रिया थेट स्वयंसेवी संस्थेकडे जातात. अशा संस्थेच्या माध्यमातून एक स्त्री सल्ला घेण्यासाठी आली. तेव्हा तिला 'पोश' समितीची माहिती देऊन अशी लैंगिक अत्याचार विरोधी समिती तिच्या कंपनीत आहे का, याची चौकशी करायला सांगितले. तशी ती होती हे कळल्यानंतर तिने त्या समितीत तक्रार केली. आरोपी पुरुष कर्मचाऱ्याच्या त्रासाला कंटाळून नोकरी सोडलेली एक स्त्रीही यानिमित्ताने समितीसमोर आली. तसेच या घटना घडल्यावर या स्त्रियांनी माझ्या कानावर या घटना घातल्या होत्या, असेही एका सहकाऱ्याने सांगितले. त्या आरोपी पुरुषाने या स्त्रीला कामावरून काढून टाकण्याची धमकी दिली होती. परंतु तो चौकशीला हजर राहिला नाही. 'माझे कोणीही वाकडे करू शकत नाही,' असे तो म्हणायचा. शेवटी या आरोपीला एकतर्फी निकाल देऊन कामावरून काढून टाकावे लागले. म्हणूनच प्रत्येक कार्यालयात 'लैंगिक अत्याचार विरोधी समिती' आपल्याकडे आहे अशी पाटी त्या समितीवरील सर्व पदाधिकाऱ्यांच्या नावासह जाण्या-येण्याच्या जागेवर, ठळकपणे दिसेल अशी लावणे गरजेचे आहे.

अनेकदा स्त्रियांना 'वजनदार' व्यक्तींच्या विरोधात आवाज उठवायची भीती वाटते, पण एका स्त्रीने एका नामांकित विमान कंपनीच्या उपाध्यक्षाविरुद्ध तक्रार करायचे धाडस दाखवले. ते प्रकरण समोर आल्यानंतर दुसऱ्या एका माजी कर्मचारी स्त्रीनेही या पुरुषाच्या अत्याचाराचा पाढा वाचला. हा अधिकारी राजकीयदृष्ट्या वजनदार होता. पण त्याने इतके गुन्हे केले होते की, त्याला अखेर कामावरून काढून टाकले गेले. दुसऱ्या एका कंपनीत एका प्रशिक्षणाच्या वेळी अनेक स्त्रिया एका पुरुष अधिकाऱ्याबाबत सांगू लागल्या. कंपनीच्या शाखा भारतभर होत्या. हा अधिकारी स्त्री कर्मचाऱ्यांना कामाच्या चत्रेसाठी तो ज्या हॉटेलमध्ये उतरला असेल तेथे बोलवायचा. रात्री उशिरापर्यंत कामाविषयी बोलायचा. मग म्हणायचा, खूप उशीर झाला आहे. आपण माझ्या हॉटेल रूमवर डिनर मागवू व कामाचे बोलू. रूमवर गेले की, त्याचे अक्षील बोलणे व अक्षील चाळे सुरू व्हायचे. स्त्रीने रूमवर यायला नकार दिला की, तो कामात खोड काढून मेमो देत असे. मग कंपनीच्या लैंगिक हिंसा प्रतिबंधक धोरणात एक नियम नमूद केला की, कामाच्या चर्चा कॉन्फरन्स रूममध्येच करायच्या. कोणीही कुणालाही आपल्या हॉटेल रूममध्ये बोलवायचे नाही व कोणीही तेथे

प्रवेश करायचा नाही. यासाठीच प्रत्येक आस्थापनेने आपले लैंगिक हिंसा प्रतिबंधक धोरण तयार करणे आवश्यक आहे. एका कंपनीने त्यात आपल्या स्त्री कर्मचाऱ्यांच्या सूचना घेऊन बऱ्याच गोष्टींचा अंतर्भाव केला. जसे एखाद्या स्त्रीला ऑफिसच्या नियमित वेळानंतर कामासाठी थांबावे लागले तर तिला सुरक्षा कशी पुरवायची, कंपनीचे वाहन कसे उपलब्ध करून द्यायचे इत्यादी. अशा प्रकारे नियमातच लैंगिक सुरक्षेची काळजी घेतल्यावर लैंगिक हिंसेला प्रतिबंध होतो.

एकूणच 'पोश' कायद्यात प्रशिक्षण, धोरण, अनौपचारिक तक्रारी यातून लैंगिक अत्याचाराला प्रतिबंध करण्यासाठी खूप वाव आहे. या प्रक्रियेत स्त्री कर्मचाऱ्याला विश्वास निर्माण झाल्यावरच ती लैंगिक हिंसेसाठी औपचारिक तक्रार करते. त्यानंतर आरोपी विरुद्ध तिने मागणी केल्यास कारवाईची प्रक्रिया सुरू करता येते.

आणखी एक महत्त्वाचे. या स्त्रीला समितीने तिच्या हक्कांची, अधिकारांची माहिती द्यायची असते. त्यात चौकशी दरम्यान ती आरोपी व स्वतःची बदली मागू शकते, रजा मागू शकते. शिवाय पोलीस तक्रारही करू शकते. समितीने तिला यासाठी मदत करायची असते. समितीचा असा पाठिंबा मिळाला तर स्त्रिया निश्चित पोलीस तक्रार करायला पुढे येतील व अशा गुन्हेगारीस आळा बसेल.

अशा अत्याचारग्रस्त स्त्रियांसाठी वैद्यकीय उपचारसुद्धा महत्त्वाचे असतात. ती घाबरली असेल, बोलू शकत नसेल व तिला समुपदेशनाची गरज असेल तर वैद्यकीय अधिकारी तसे नमूद करतात. तिला सावरण्यास मदत होते व सावरण्यासाठी जो अवधी लागतो त्यानंतर पोलीस तक्रार केली तरी हा उशीर मान्य केला जातो. मुंबई महापालिकेच्या दवाखान्यातील 'दिलासा केंद्र' येथे हे काम चांगल्या प्रकारे चालते. 'सेहत' सारख्या संस्थांच्या सहकार्याने हे काम चालते. सिने जगतातील स्त्रियांनी सुद्धा या केंद्रांची मदत घेतली आहे व नंतर रीतसर पोलीस तक्रार दाखल केली आहे. म्हणून 'मी टू' चळवळीतील स्त्रियांनी तेव्हाच तक्रार का केली नाही म्हणून बोट दाखवताना स्त्रीला तक्रार केल्यावर दिलासा मिळेल असा विश्वास अंमलबजावणी यंत्रणा निर्माण करू शकल्या नाहीत, या सत्याकडे उरलेली चार बोटे रोखली जात आहेत हे लक्षात घ्यायला हवे.

म्हणून सर्व आस्थापनात अंतर्गत समिती असणे, तिने प्रशिक्षण करणे, लैंगिक अत्याचार धोरण तयार करणे महत्त्वाचे आहे. असे होते की नाही हे पाहणे तत्सम संस्था निरीक्षकाचे काम आहे. तशी तरतूद २०१२ मध्ये करण्यात आली आहे. तशी देखरेख होते की नाही हे पुढे जाऊन महिला आयोगानेही पाहायला हवे.

तसेच 'मी टू' चळवळीतील स्त्रियांकडे संवेदनेने पाहायला हवे. संबंधित, अंतर्गत अथवा स्थानिक समितीने त्यांच्या तक्रारी ऐकायला हव्यात. त्यांना दिलासा द्यायला हवा, लैंगिक अत्याचाराला प्रतिबंध करण्यासाठी पावले उचलायला हवीत. औपचारिक तक्रार वेळेत केली नाही म्हणून आरोपीवर कारवाई प्रक्रिया करता आली नाही, तरी बाकी बऱ्याच गोष्टी समिती करू शकते. आता थोडेसे बदनामीच्या खटल्याबद्दल. कोणत्याही तक्रारदार स्त्री पुरुषांवर असे बदनामीचे खटले दाखल झाले आहेत. आपल्यावर खोटे आरोप झाले आहेत, असाच दावा हे संशयित करित असतात. अगदी अनधिकृत बांधकामाची तक्रार करणाऱ्या सजग पुरुषांना सुद्धा या खटल्यांना सामोरे जावे लागले आहे. पण 'मी टू' बाबतीत एकीवर टाकलेल्या बदनामीच्या खटल्यात अनेक स्त्रिया साक्ष देण्याचा

अर्ज घेऊन न्यायालयात जातात हे महत्त्वाचे. सध्या सुरू असलेल्या मी टू चळवळीत तर काही संस्थांनी त्यांना कायदेशीर मदतीसाठी सहकार्य करायचे जाहीर केले आहे.

‘मी टू’ चळवळीमुळे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक हिंसेबद्दल चर्चा सुरू झाली. मातब्बर मंडळींना भूमिका घ्यायला भाग पडले हे या चळवळीचे यश आहे. कामाच्या ठिकाणी लैंगिक हिंसासुक्त वातावरणाकडे आपण जात आहोत हे महत्त्वाचे. आज हा विषय चर्चेत आहे. स्त्रियांनी लैंगिक हिंसा सहन करू नये व कायद्यातील यंत्रणांचा वापर करून स्वतःला सुरक्षित करावे व कामाच्या ठिकाणी तसेच पोलीस तक्रार करण्यासाठी पुढे यावे. आता पुढे टाकलेलं पाऊल मागे घेऊ नये, तरच स्त्रियांवरील लैंगिक अत्याचाराला आळा बसण्याची शक्यता तरी आहे.

## #ME TOO

एका कॉलेजमध्ये एका प्राध्यापकाने एका विद्यार्थिनीला उशिरापर्यंत प्रयोगशाळेत थांबवून घेतले. तिला कोल्ड ड्रिंकमधून गुंगीचे औषध दिले. परंतु प्रिन्सिपलना हे सर्व सीसीटीव्हीमुळे दिसले. शिपायाला बरोबर घेऊन त्यांनी त्वरित त्या मुलीची सुटका केली. पालकांना बोलावले. पोलीस तक्रार करावी का नाही ते मुलीवर सोपवले. प्राध्यापकाला मात्र कामावरून काढले. त्याने विद्यार्थिनीने खोटी तक्रार केल्याचा प्रचार सुरू केला. कॉलेजने प्रशिक्षण कार्यक्रम घेतला, ज्यात मुलींनी लैंगिक हिंसेमुळे काय त्रास होतो हे सांगितले. मुलांनाही हे नेमकेपणाने समजले. त्यांची मंत्री अधिक विश्वासाची, पारदर्शक व घट्ट झाली. प्रत्येक प्रशिक्षणानंतर कामाच्या ठिकाणी स्त्री पुरुष नाते अधिक समंजस होते असे निरीक्षण आहे व ते अपेक्षितही आहे.