

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013 हा भारतातील एक वैधानिक कायदा आहे जो महिलांना त्यांच्या कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून संरक्षण देण्याचा प्रयत्न करतो. हे लोकसभेने (भारतीय संसदेचे कनिष्ठ सभागृह) 3 सप्टेंबर 2012 रोजी मंजूर केले. ते 26 फेब्रुवारी 2013 रोजी राज्यसभेने (भारतीय संसदेचे वरिष्ठ सभागृह) मंजूर केले. [१] विधेयकाला संमती मिळाली. 23 एप्रिल 2013 रोजी राष्ट्रपती. [२] हा कायदा 9 डिसेंबर 2013 पासून अंमलात आला. [३] या कायदाने भारताच्या सर्वोच्च न्यायालय (SC) द्वारे सादर केलेल्या लैंगिक छळ प्रतिबंधक (POSH) साठी विशाका मार्गदर्शक तत्वांचे स्थान बदलले. फार कमी भारतीय नियोक्ते या कायद्याचे पालन करत असल्याचे आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेने नोंदवले . [४][५] 10 पेक्षा जास्त कर्मचारी असलेल्या कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी कायद्याची आवश्यकता असूनही बहुतेक भारतीय नियोक्त्यांनी कायद्याची अंमलबजावणी केली नाही. [६] FICCI -EY नोव्हेंबर 2015 च्या अहवालानुसार, 36% भारतीय कंपन्या आणि 25% MNCs लैंगिक छळ कायदा, 2013 चे पालन करत नाहीत . या कायद्याचे पालन करा. [८]

इंडियन एक्सप्रेसने मे 2023 मध्ये दिलेल्या एका अहवालात असे आढळून आले आहे की भारतातील निम्म्या क्रीडा महासंघांनी या कायदानुसार अनिवार्य केलेल्या "अंतर्गत तक्रार समिती" तयार करणे बाकी आहे. [९]

प्रस्तावना आणि पार्श्वभूमी

कायद्याचा प्रास्ताविक मजकूर आहे:

कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळापासून संरक्षण प्रदान करण्यासाठी आणि लैंगिक छळाच्या तक्रारींचे प्रतिबंध आणि निवारण आणि त्याच्याशी संबंधित किंवा आनुषंगिक बाबींसाठी एक कायदा.

लैंगिक छळामुळे भारतीय राज्यघटनेच्या कलम 14 आणि 15 अन्वये समानतेच्या स्त्रीच्या मूलभूत अधिकारांचे उल्लंघन होते आणि घटनेच्या अनुच्छेद 21 अन्वये तिच्या जगण्याचा आणि सन्मानाने जगण्याचा अधिकार आणि कोणताही व्यवसाय करण्याचा किंवा बाळगण्याचा अधिकार यांचे उल्लंघन होते. लैंगिक छळापासून मुक्त सुरक्षित वातावरणाचा अधिकार समाविष्ट असलेल्या कोणत्याही व्यवसाय, व्यापार किंवा व्यवसायावर;

आणि जेव्हा लैंगिक छळापासून संरक्षण आणि सन्मानाने काम करण्याचा अधिकार हे आंतरराष्ट्रीय अधिवेशने आणि महिलांविरुद्धच्या सर्व प्रकारच्या भेदभावाच्या निर्मूलनाच्या अधिवेशनासारख्या साधनांद्वारे सार्वत्रिक मान्यताप्राप्त मानवी हक्क आहेत, ज्याला 25 जून 1993 रोजी मान्यता देण्यात आली आहे. भारत सरकार;

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013



सत्यमेव जयते

भारताची संसद

लांब शीर्षक [लपवा]

कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळापासून संरक्षण प्रदान करण्यासाठी आणि लैंगिक छळाच्या तक्रारींचे प्रतिबंध आणि निवारण आणि त्याच्याशी संबंधित किंवा आनुषंगिक बाबींसाठी एक कायदा.

उद्घरण	2013 चा कायदा क्र. 14
प्रादेशिक व्याप्ती	संपूर्ण भारत
द्वारे अधिनियमित	भारताची संसद
अधिनियमित	3 सप्टेंबर 2012 आणि 11 मार्च 2012 (लोकसभा) 26 फेब्रुवारी 2013 (राज्यसभा)
ला मान्यता दिली	23 एप्रिल 2013
सुरू केले	9 डिसेंबर 2013
विधान इतिहास	
बिल शीर्षक	कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) विधेयक, २०१३
बिल उद्घरण	2010 चे बिल क्र. 144-सी

आणि कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळापासून महिलांच्या संरक्षणासाठी उक्त कन्व्हेंशन लागू करण्यासाठी तरतूद करणे हितावह आहे.^[१०]

पार्श्वभूमी आणि तरतुदी

भारत सरकारच्या प्रेस इन्फॉर्मेशन ब्युरोनुसार :

सार्वजनिक किंवा खाजगी सर्व कामाच्या ठिकाणी महिलांना लैंगिक छळापासून संरक्षण मिळेल याची खात्री हा कायदा करेल. हे लैंगिक समानता, जीवन आणि स्वातंत्र्य आणि सर्वत्र कामाच्या परिस्थितीत समानतेचा अधिकार प्राप्त करण्यास हातभार लावेल. कामाच्या ठिकाणी सुरक्षिततेची भावना महिलांचा कामातील सहभाग सुधारेल, परिणामी त्यांचे आर्थिक सक्षमीकरण आणि सर्वसमावेशक वाढ होईल.^[११]

हा कायदा मूलतः विशाका मार्गदर्शक तत्वांवरून तयार झाला होता. विशाका मार्गदर्शक तत्त्वे कामाच्या ठिकाणी लैंगिक शोषणाच्या प्रकरणांमध्ये पाळल्या जाणाऱ्या काही प्रक्रिया होत्या. *विशाका आणि इतर विरुद्ध राजस्थान राज्य* या ऐतिहासिक प्रकरणानंतर ही मार्गदर्शक तत्त्वे तयार करण्यात आली होती . राजस्थान सरकारच्या महिला विकास कार्यक्रमाचा भाग असलेल्या भंवरी देवी यांना न्याय देण्यास राजस्थान उच्च न्यायालयाच्या पूर्ण असमर्थतेमुळे हे प्रकरण सर्वोच्च न्यायालयात आणण्यात आले . शहरातील बालविवाह रोखण्यासाठी तिच्यावर सामूहिक बलात्कार करण्यात आला. लहान मुले आणि महिलांविरुद्ध होणारे कोणतेही बेकायदेशीर कृत्य थांबवणे हे विकास कार्यक्रमाचे सदस्य म्हणून तिच्या कर्तव्याचा एक भाग होता. शिवाय, हा कायदा सुप्रीम कोर्टाने *विशाखा आणि इतर विरुद्ध राजस्थान राज्यामध्ये घालून दिलेल्या लैंगिक छळाच्या व्याख्येचा वापर करतो*.^[१२]

भारतीय राज्यघटनेचे कलम १९ (१) जी सर्व नागरिकांना त्यांच्या आवडीच्या कोणत्याही व्यवसायात नोकरी करण्याचा किंवा स्वतःचा व्यापार किंवा व्यवसाय करण्याचा अधिकार प्रदान करते. या प्रकरणाने हे सिद्ध केले आहे की एखाद्या व्यक्तीच्या 'लिंग समानता' आणि 'जीवन आणि स्वातंत्र्य' या अधिकारांचे उल्लंघन करणारी कृती प्रत्यक्षात कलम 19 (1) g अंतर्गत पीडितेच्या मूलभूत अधिकारांचे उल्लंघन आहे. खटल्याच्या निर्णयाने हे स्थापित केले आहे की लैंगिक छळ हे कामाच्या ठिकाणी स्त्रीच्या अधिकारांचे उल्लंघन करते आणि त्यामुळे ही केवळ वैयक्तिक दुखापतीची बाब नाही.^[१३] या खटल्याच्या निर्णयाने भारतीय राज्यघटनेच्या कलम ३२ अंतर्गत विशाका मार्गदर्शक तत्त्वे जारी केली होती. सर्वोच्च न्यायालयाने हे बंधनकारक केले आहे की या विषयावर एक विधायी चौकट तयार होईपर्यंत आणि अधिनियमित होईपर्यंत सर्व उत्पत्तीचे पालन केले जावे.^[१४] तथापि, वैधानिक शून्यता कायम राहिली आणि परिधान निर्यात प्रोत्साहन परिषद वि. ए के चोप्रा (१९९९) १ SCC ७५९) मध्ये सर्वोच्च न्यायालयाने विशाखा निकालात दिलेल्या कायद्याचा पुनरुच्चार केला. आलोचना (एक एनजीओ) च्या डॉ. मेधा कोतवाल यांनी विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वांची प्रभावीपणे अंमलबजावणी होत नसल्याचे सांगून लैंगिक छळाच्या अनेक वैयक्तिक प्रकरणांवर प्रकाश टाकला . पत्राचे रिट याचिकेत रूपांतर करून, सर्वोच्च न्यायालयाने त्याची दखल घेतली आणि देशभरातील विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वांच्या अंमलबजावणीवर देखरेख ठेवली. सुप्रीम कोर्टाने असे प्रतिपादन केले की विशाखा मार्गदर्शक तत्त्वांचे पालन न केल्यास किंवा त्यांचे पालन न केल्यास, पीडित व्यक्तींना संबंधित उच्च न्यायालयात जाणे खुले असेल.^[१४]

कायद्याची वैधानिक प्रगती ही एक लांबलचक प्रक्रिया होती जिथे हे विधेयक पहिल्यांदा 2007 मध्ये महिला आणि बाल विकास मंत्री कृष्णा तीरथ यांनी मांडले होते आणि जानेवारी 2010 मध्ये केंद्रीय मंत्रिमंडळाने मंजूर केले होते . ते डिसेंबर 2010 मध्ये लोकसभेत मांडण्यात आले होते आणि त्याचा संदर्भ देण्यात आला होता. मानव संसाधन विकास संसदीय स्थायी समिती. समितीचा अहवाल 30 नोव्हेंबर 2011 रोजी प्रकाशित झाला.^[१५] [१६] मे २०१२ मध्ये केंद्रीय मंत्रिमंडळाने घरगुती कामगारांचा समावेश करण्यासाठी दुरुस्तीला मान्यता दिली.^[१७] सुधारित विधेयक शेवटी ३ सप्टेंबर २०१२ रोजी लोकसभेने मंजूर केले.^[१८] हे

ओळख	7 डिसेंबर 2010
करून दिली	
समितीचा अहवाल	स्थायी समितीचा अहवाल (http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20Protection%20of%20Women.pdf)
स्थिती:	अंमलात आहे

विधेयक २६ फेब्रुवारी २०१३ रोजी राज्यसभेने (भारतीय संसदेचे वरचे सभागृह) मंजूर केले. त्याला राष्ट्रपतींची संमती मिळाली. २३ एप्रिल २०१३ रोजी २०१३ चा कायदा क्र. १४ म्हणून २३ एप्रिल २०१३ रोजी भारताचे राजपत्र, एक्स्ट्राऑर्डिनरी, भाग-II, कलम-१ मध्ये प्रकाशित झाले होते.

प्रमुख वैशिष्ट्ये

- हा कायदा कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाची व्याख्या करतो आणि तक्रारींचे निवारण करण्यासाठी एक यंत्रणा तयार करतो. हे खोट्या किंवा दुर्भावनापूर्ण आरोपांपासून संरक्षण देखील प्रदान करते. [१४]
- लैंगिक छळाच्या कृती किंवा वर्तनाच्या संबंधात उद्भवल्यास लैंगिक छळाचे प्रकार म्हणून या कायद्यामध्ये 'क्लिड प्रो-को छळ' आणि 'विरोधक कामाचे वातावरण' या संकल्पनांचा समावेश आहे. [१९]
- "पीडित महिला" ची व्याख्या, ज्यांना कायद्यांतर्गत संरक्षण मिळेल, सर्व महिलांना, तिचे वय किंवा नोकरीची स्थिती विचारात न घेता, संघटित किंवा असंघटित क्षेत्रातील, सार्वजनिक किंवा खाजगी आणि ग्राहक, ग्राहक आणि घरगुती कामगारांना कव्हर करण्यासाठी अत्यंत विस्तृत आहे. सुद्धा. [१४]
- नियोक्त्याची व्याख्या अशी केली गेली आहे जी कामाच्या ठिकाणी व्यवस्थापन, पर्यवेक्षण आणि नियंत्रणासाठी जबाबदार आहे आणि कलम २(जी) अंतर्गत अशा संस्थेची धोरणे तयार आणि प्रशासित करणाऱ्या व्यक्तींचा समावेश आहे. [१४]
- विशाखा मार्गदर्शक तत्वांमधील "कार्यस्थळ" हे पारंपारिक कार्यालयाच्या संरचनेपुरते मर्यादित असताना, जेथे स्पष्ट नियोक्ता-कर्मचारी संबंध आहेत, हा कायदा सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रातील संस्था, विभाग, कार्यालय, शाखा युनिट इत्यादींचा समावेश करण्यासाठी खूप पुढे जातो. क्षेत्र, संघटित आणि असंघटित, रुग्णालये, नर्सिंग होम, शैक्षणिक संस्था, क्रीडा संस्था, स्टेडियम, क्रीडा संकुल आणि वाहतुकीसह नोकरी दरम्यान कर्मचार्यांनो भेट दिलेली कोणतीही जागा. अगदी अपारंपारिक कामाची ठिकाणे ज्यामध्ये टेलि-कम्युटिंगचा समावेश आहे त्यांनाही या कायद्यांतर्गत समाविष्ट केले जाईल. [२०] [१४]
- समितीने ९० दिवसांच्या कालावधीत चौकशी पूर्ण करणे आवश्यक आहे. चौकशी पूर्ण झाल्यावर, अहवाल नियोक्ता किंवा जिल्हा अधिका-यांना पाठवला जाईल, जसे की परिस्थिती असेल, त्यांनी ६० दिवसांच्या आत अहवालावर कारवाई करणे बंधनकारक आहे. [१४]
- प्रत्येक नियोक्त्याने प्रत्येक कार्यालयात किंवा शाखेत १० किंवा अधिक कर्मचार्यांसह अंतर्गत तक्रार समिती स्थापन करणे आवश्यक आहे. जिल्हा अधिकाऱ्याने प्रत्येक जिल्ह्यात स्थानिक तक्रार समिती स्थापन करणे आवश्यक आहे आणि आवश्यक असल्यास ब्लॉक स्तरावर.
- तक्रार समित्यांना पुरावे गोळा करण्याचे दिवाणी न्यायालयांचे अधिकार आहेत. (https://elearnposh.com/ultimate-posh-guide-for-ic-members/#Inquiry_and_Report)
- तक्रारदाराने विनंती केल्यास, चौकशी सुरू करण्यापूर्वी तक्रार समित्यांनी सलोख्याची तरतूद करणे आवश्यक आहे.
- कायद्यांतर्गत चौकशी प्रक्रिया गोपनीय असली पाहिजे आणि ज्या व्यक्तीने गोपनीयतेचा भंग केला असेल त्याला ५००० रुपये दंडाची तरतूद या कायद्यात आहे.
- कायदानुसार नियोक्त्यांनी शिक्षण आणि संवेदना कार्यक्रम आयोजित करणे आणि लैंगिक छळाच्या विरोधात धोरणे विकसित करणे आवश्यक आहे, इतर जबाबदाऱ्यांसह. जागरूकता बिल्डिंगचे उद्दिष्ट आवारात प्रदर्शित केलेले बॅनर आणि पोस्टर, कर्मचारी, व्यवस्थापक आणि अंतर्गत समिती सदस्यांसाठी ई-लर्निंग अभ्यासक्रम, वर्ग प्रशिक्षण सत्रे, ईमेलद्वारे संस्थात्मक लैंगिक छळ धोरणाचे संप्रेषण, ई-लर्निंग किंवा वर्ग प्रशिक्षण याद्वारे साध्य केले जाऊ शकते. ई-लर्निंग किंवा क्लासरूम प्रशिक्षण कर्मचार्यांच्या प्राथमिक संप्रेषण भाषेत दिले जावे अशी शिफारस केली जाते. [२१]
- कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) नियम, २०१३ च्या नियम १४ मध्ये विहित केल्यानुसार प्रत्येक संस्थेने प्रत्येक कॅलेंडर वर्षात जिल्हा अधिकाऱ्याकडे वार्षिक अहवाल दाखल करणे आवश्यक आहे. (<https://elearnposh.com/posh-act-submit-annual-report/>)
- नियोक्त्यांना दंड विहित करण्यात आला आहे. कायद्यातील तरतुदींचे पालन न केल्यास ₹ ५०,००० पर्यंतच्या दंडाची शिक्षा होऊ शकते. वारंवार उल्लंघन केल्यास जास्त दंड आणि व्यवसाय करण्यासाठी परवाना रद्द करणे किंवा नोंदणी रद्द करणे शक्य आहे. [२३]
- सरकार एखाद्या अधिकाऱ्याला कामाच्या ठिकाणी आणि कोणत्याही संस्थेतील लैंगिक छळाशी संबंधित नोंदी तपासण्याचे आदेश देऊ शकते.

- कायद्यांतर्गत, ज्यामध्ये शाळा आणि महाविद्यालयांमधील विद्यार्थी तसेच रुग्णालयातील रुग्ण, नियोक्ते आणि स्थानिक प्राधिकरणांना सर्व तक्रारींची चौकशी करण्यासाठी तक्रार समित्या स्थापन कराव्या लागतील. पालन न करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना 50,000 रुपयांपर्यंत दंड ठोठावला जाईल .

दंड संहिता

फौजदारी कायदा (सुधारणा) कायदा, 2013 द्वारे , भारतीय दंड संहितेत कलम 354 A जोडण्यात आले ज्यामध्ये लैंगिक छळाचा गुन्हा काय आहे आणि असा गुन्हा करणाऱ्या पुरुषासाठी काय दंड आहे हे नमूद केले आहे. दंडाची श्रेणी एक ते तीन वर्षे तुरुंगवास आणि/किंवा दंड अशी आहे. याव्यतिरिक्त, लैंगिक छळ हा गुन्हा असल्याने, नियोक्ते गुन्हांची तक्रार करण्यास बांधील आहेत. [२३]

टीका

पश्चिम बंगालसाठी भारतीय कम्युनिस्ट पक्षाच्या (माक्सवादी) सदस्या म्हणून राज्यसभेत काम करणाऱ्या वृंदा करात यांनी सुरुवातीला तक्रार केली की हे विधेयक सशस्त्र दलांमध्ये महिलांना कव्हर करत नाही आणि महिला कृषी कामगारांना वगळले आहे, "कृषी कामगारांवर घोर अन्याय आहे. देशातील कार्यबलातील एकमेव सर्वात मोठा महिला घटक." [१२] तथापि, अंतिम विधेयकामध्ये "कोणत्याही महिलेचा कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ केला जाणार नाही" (खंड ३.१) या कलमाचा समावेश आहे आणि त्या चिंतांचे निराकरण केले आहे असे मानले जाते. [२४] मे २०१२ च्या मसुद्याच्या विधेयकात, छळाची तक्रार करणाऱ्या महिलांवर पुराव्याचा भार आहे. खोटी तक्रार केल्याबद्दल किंवा खोटे पुरावे दिल्याबद्दल दोषी आढळल्यास, तिच्यावर कारवाई केली जाऊ शकते, ज्यामुळे महिलांना गुन्हांची तक्रार करण्यास आणखीनच भीती वाटते. [२३] विधेयकाची अंतिम आवृत्ती पाहण्यापूर्वी, वकील आणि कार्यकर्त्या वृंदा ग्रोव्हर म्हणाल्या, "मला आशा आहे की या विधेयकात तक्रारकर्त्याला खोट्या तक्रारींबद्दल दंड करण्याच्या तरतुदी नाहीत. हा सर्वात कमी नोंदलेला गुन्हा आहे. अशा तरतुदीमुळे एखाद्याला प्रतिबंध होईल. स्त्रीने पुढे येऊन तक्रार करावी." [१२] [२५] ऍक्शनएड इंडियाच्या महिला हक्क प्रचारक झाकिया सोमण म्हणाल्या की, "कायदा असण्यास मदत होते आणि आम्ही त्याचे स्वागत करतो, परंतु तो कायदा झाल्यानंतर त्याच्या अंमलबजावणीत महत्त्व असेल." [२६]

*टाइम्स ऑफ इंडिया*चे मनोज मिट्टा यांनी तक्रार केली की हे विधेयक पुरुषांचे संरक्षण करत नाही आणि ते म्हणाले की "केवळ महिला कर्मचाऱ्यांचे रक्षण करणे आवश्यक आहे या आधारावर ते आधारित आहे." [२७] निशीथ देसाई असोसिएट्स, कायद्याच्या गटाने, लैंगिक छळाच्या प्रकरणांमध्ये नियोक्ताच्या भूमिकेबद्दलच्या चिंतांचा समावेश असलेले तपशीलवार विश्लेषण लिहिले. कर्मचा-या-कर्मचाऱ्यांच्या छळाच्या प्रकरणांमध्ये नियोक्त्यांसाठी कोणतेही निश्चित उत्तरदायित्व नाही हे तथ्य त्यांनी पुकारले, जे इतर अनेक देशांमध्ये कायम आहे. त्यांनी ही तरतूद देखील पाहिली की नियोक्ते कामाच्या ठिकाणी वेळेवर तक्रारींचे निराकरण करण्यास बांधील आहेत कारण संभाव्यतः असहकारी कर्मचाऱ्यांमुळे समस्याप्रधान आहे. शिवाय, कायदानुसार तृतीय-पक्ष गैर-सरकारी संस्थेचा सहभाग असणे आवश्यक आहे, जे गोपनीयतेच्या चिंतेमुळे नियोक्त्यांना तक्रार नोंदवण्यात कमी सोयीस्कर बनवू शकते. [२३]

या कायद्याचे पालन करणे आतापर्यंत नियोक्त्यांच्या अनिश्चिततेवर सोडले गेले आहे आणि सरकारने आतापर्यंत कायद्याची अंमलबजावणी करण्यासाठी कोणतेही महत्त्वपूर्ण पाऊल उचलले नाही. उदाहरणार्थ, कायदा लागू झाल्यानंतर 6 महिन्यांनंतर, यूपीची स्थिती भयावह राहिली कारण लैंगिक छळामुळे महिलांना कामात सहभागी होता येत नाही. दररोज महिलांचा छळ होत आहे परंतु अनेक प्रकरणांची नोंद नाही. [२८]

काही न्यायाधिकरणांनी कायद्यातील काही तरतुदींच्या घटनात्मकतेवर भाष्य केले आहे, विशेषतः कलम 4 आणि कलम 7. [२9]

हे देखील पहा

- फौजदारी कायदा (सुधारणा) कायदा, 2013
- भारतात लैंगिकता
- महिला आरक्षण विधेयक
-

संदर्भ

1. "लैंगिक छळ विधेयक विशाकाच्या नाविन्यपूर्ण आत्म्याला कमी करते" - नयना कपूर, वकील आणि समानता सल्लागार"

- (<https://web.archive.org/web/20131202230243/http://barandbench.com/brief/4/3251/the-sexual-harassment-bill-undermines-the-innovative-spirit-of-vishaka-naina-kapur-lawyer-and-equality-consultant->) . *बार आणि खंडपीठ* . 1 मार्च 2013. 2 डिसेंबर 2013 रोजी मूळ पासून संग्रहित. (<http://barandbench.com/brief/4/3251/the-sexual-harassment-bill-undermines-the-innovative-spirit-of-vishaka-naina-kapur-lawyer-and-equality-consultant->) 2 मार्च 2013 रोजी पुनर्प्राप्त .
2. "कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013 भारतीय राजपत्रात प्रकाशित" (<http://pib.nic.in/newsite/erelease.aspx?relid=95069>) . प्रेस इन्फॉर्मेशन ब्युरो . 26 एप्रिल 2013 रोजी प्राप्त झाले . (<http://pib.nic.in/newsite/erelease.aspx?relid=95069>)
 3. "कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाच्या विरोधात कायदा अंमलात येईल" (<http://timesofindia.indiatimes.com/india/Law-against-sexual-harassment-at-workplace-comes-into-effect/articleshow/27308194.cms>) . *टाइम्स ऑफ इंडिया* 14 डिसेंबर 2013 रोजी प्राप्त झाले . (<http://timesofindia.indiatimes.com/india/Law-against-sexual-harassment-at-workplace-comes-into-effect/articleshow/27308194.cms>)
 4. "कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळासाठी भारतात शून्य सहनशीलता असणे आवश्यक आहे" (http://www.ilo.org/asia/info/public/WCMS_220527/lang--en/index.htm) . 11 नोव्हेंबर 2014 रोजी प्राप्त झाले . (http://www.ilo.org/asia/info/public/WCMS_220527/lang--en/index.htm)
 5. "आशिया आणि पॅसिफिकमध्ये कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाच्या विरोधात कारवाई" (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_159_en.pdf)(PDF) . p 121 . 12 नोव्हेंबर 2014 रोजी प्राप्त झाले . (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_159_en.pdf)
 6. "भारतीय कंपन्या लैंगिक छळाच्या विरोधात कायद्याची फारशी दखल घेत नाहीत" (<http://www.dw.de/indian-firms-take-little-notice-of-law-against-sexual-harassment/a-17298779>) . 12 नोव्हेंबर 2014 रोजी प्राप्त झाले . (<http://www.dw.de/indian-firms-take-little-notice-of-law-against-sexual-harassment/a-17298779>)
 7. "सुरक्षित कार्यस्थळे वाढवणे" (<https://web.archive.org/web/20151208192048/http://ficci.com/spdocument/20672/Fostering-safe.pdf>)(PDF) . FICCI-EY. 8 डिसेंबर 2015 रोजी मूळ (<http://ficci.com/spdocument/20672/Fostering-safe.pdf>)(PDF) वरून संग्रहित . 29 नोव्हेंबर 2015 रोजी प्राप्त झाले . (<https://web.archive.org/web/20151208192048/http://ficci.com/spdocument/20672/Fostering-safe.pdf>) (<http://ficci.com/spdocument/20672/Fostering-safe.pdf>)
 8. DNA 18 सप्टेंबर 2014 (18 सप्टेंबर 2014). "लैंगिक छळ समितीशिवाय संघटनांवर गंभीर कायदेशीर कारवाई, मनेका गांधी म्हणतात" (<http://www.dnaindia.com/india/report-serious-legal-action-against-organisations-without-a-sexual-harassment-committee-says-maneka-gandhi-2019478>) . डीएनए 13 नोव्हेंबर 2014 रोजी प्राप्त झाले . (<http://www.dnaindia.com/india/report-serious-legal-action-against-organisations-without-a-sexual-harassment-committee-says-maneka-gandhi-2019478>)
 9. कामथ, अमित; वासवडा, मिहीर (४ मे २०२३). "केवळ कुस्तीच नाही, अर्ध्या राष्ट्रीय क्रीडा महासंघांना कायद्याने अनिवार्य लैंगिक छळाचे पॅनेल नाही" (<https://indianexpress.com/article/express-exclusive/not-just-wrestling-half-of-national-sports-federations-dont-have-sexual-harassment-panel-mandated-by-law-8590204/>) . " *इंडियन एक्सप्रेस* . 4 मे 2023 रोजी प्राप्त झाले . (<https://indianexpress.com/article/express-exclusive/not-just-wrestling-half-of-national-sports-federations-dont-have-sexual-harassment-panel-mandated-by-law-8590204/>)
 10. "कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा, 2013" (<https://web.archive.org/web/20180403115208/http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>)(PDF) . पीआरएस विधान संशोधन. 3 एप्रिल 2018 रोजी मूळ (<http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>)(PDF) वरून संग्रहित . 26 एप्रिल 2013 रोजी प्राप्त झाले . (<https://web.archive.org/web/20180403115208/http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>) (<http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>)
 11. प्रेस इन्फॉर्मेशन ब्युरो, भारत सरकार (4 नोव्हेंबर 2010). कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून महिलांचे संरक्षण विधेयक, 2010 (<http://pib.nic.in/newsite/erelease.aspx?relid=66781%7C>) . 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
 12. चक्रवर्ती, राखी (4 सप्टेंबर 2012)"कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ विधेयक मंजूर झाले" (https://web.archive.org/web/20130302094016/http://articles.timesofindia.indiatimes.com/2012-09-04/india/33581408_1_internal-complaints-committee-physical-contact-and-advances-sexually-coloured-remarks) . *टाइम्स ऑफ इंडिया* 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.

13. लॉयर्स कलेक्टिव्ह, कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ विधेयक २०१२ लोकसभेने (<http://www.lawyerscollective.org/blog/sexual-harassment-women-workplace-bill-2012-passed-lok-sabha.html>) 21 ऑक्टोबर 2016 रोजी वेबॅक मशीन , 6 सप्टेंबर 2012 रोजी संग्रहित केले. (<https://web.archive.org/web/20161021080931/http://www.lawyerscollective.org/blog/sexual-harassment-women-workplace-bill-2012-passed-lok-sabha.html>)
14. " पॉश अनुपालन कसे करावे? - कायदेशीर मोर्चा" (<http://www.legalfront.in/legal-updates/2018/07/how-to-be-posh-compliant-are-you-compliant-with-sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013/>). 2 जुलै 2018. (<http://www.legalfront.in/legal-updates/2018/07/how-to-be-posh-compliant-are-you-compliant-with-sexual-harassment-of-women-at-workplace-prevention-prohibition-and-redressal-act-2013/>)
15. द टेलिग्राफ (कलकत्ता) (18 एप्रिल 2012). "तुम्ही काय म्हणता ते पहा" (https://archive.today/20130203134207/http://www.telegraphindia.com/1120418/jsp/opinion/story_15387413.jsp) . 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
16. थॉर्प, एडगर (एड.) (2012). *द पिअर्सन करंट इव्हेंट डायजेस्ट 2011-2012* (<https://books.google.com/books?id=wFD0wcLWwqYC&dq=Protection+of+Women+against+Sexual+Harassment+at+Workplace+Bill%2C+2010&pg=SA1-PA3>) , pp. 3-4. पिअर्सन एज्युकेशन इंडिया. ISBN ८१३१७६१७८९
17. पोलंकी, पल्लवी (२८ ऑगस्ट २०१२). "लैंगिक छळाविरोधातील विधेयक घरगुती कामगारांना चालना देणारे" (<http://www.firstpost.com/india/bill-against-sexual-harassment-a-boost-to-domestic-workers-433985.html>) " पहिली पोस्ट . 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
18. न्यूयॉर्क डेली न्यूज (३ सप्टेंबर २०१२). "लोकसभेने कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाच्या विरोधात विधेयक मंजूर केले" (<http://india.nydailynews.com/newsarticle/5044f532c110c08a4e000000/lok-sabha-passes-bill-against-sexual-harassment-in-the-workplace#ixzz26H7agc4w>) वेबॅक मशीन येथे 27 जानेवारी 2013 रोजी संग्रहित (<https://web.archive.org/web/20130127030522/http://india.nydailynews.com/newsarticle/5044f532c110c08a4e000000/lok-sabha-passes-bill-against-sexual-harassment-in-the-workplace#ixzz26H7agc4w>) . 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
19. शिवांगी प्रसाद आणि अत्रेयी मुखर्जी यांचे कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाच्या कायद्यावरील हँडबुक, amazon.in आणि bigbookshop.com वर उपलब्ध
20. "तुमचे "कामाचे ठिकाण" नवीन लैंगिक छळ कायद्यांतर्गत समाविष्ट आहे का?" (<http://blog.ipleaders.in/is-your-workplace-covered-under-the-new-sexual-harassment-law/>). 4 डिसेंबर 2014 रोजी प्राप्त झाले . (<http://blog.ipleaders.in/is-your-workplace-covered-under-the-new-sexual-harassment-law/>)
21. "कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून महिलांचे संरक्षण विधेयक, 2010" (<http://www.prsindia.org/billtrack/the-protection-of-women-against-sexual-harassment-at-work-place-bill-2010-1402/>) . पीआरएस विधान संशोधन . 19 मार्च 2013 रोजी प्राप्त झाले . (<http://www.prsindia.org/billtrack/the-protection-of-women-against-sexual-harassment-at-work-place-bill-2010-1402/>)
22. "कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून महिलांचे संरक्षण विधेयक, 2010" (<http://www.prsindia.org/billtrack/the-protection-of-women-against-sexual-harassment-at-work-place-bill-2010-1402/>) . पीआरएस विधान संशोधन . 19 मार्च 2013 रोजी प्राप्त झाले . (<http://www.prsindia.org/billtrack/the-protection-of-women-against-sexual-harassment-at-work-place-bill-2010-1402/>)
23. निशिथ देसाई असोसिएट्स, वीणा गोपालकृष्णन, अजय सिंग सोलंकी आणि विक्रम श्रॉफ, भारताचा नवीन कामगार कायदा - कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ प्रतिबंध (<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=cb74f2ac-f7c5-44f8-b607-aea2f735cef4>) , लेक्सोलाॅजी, 30 एप्रिल 2013
24. हिंदू संसदेने कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ रोखण्यासाठी विधेयक मंजूर केले (<http://www.thehindu.com/news/national/parliament-passes-bill-to-prevent-sexual-harassment-at-workplace/article4455795.ece>) 26 फेब्रुवारी 2013
25. शाजन पेराप्पडन, बिंदू (४ सप्टेंबर २०१२). "हातात सुरक्षा जाळी" (<http://www.thehindu.com/life-and-style/society/article3857580.ece>) . हिंदू . 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
26. CNN-IBN (5 सप्टेंबर 2012). "कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळापासून संरक्षण करण्यासाठी भारताची वाटचाल" (<https://web.archive.org/web/20120906203948/http://ibnlive.in.com/news/bill-to-make-workplace-safer-for-indian-women/288478-3.html>) . 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
27. मनोज मिट्टा, भारतीय पुरुषांवर बलात्कार होऊ शकतो, लैंगिक छळ होऊ शकत नाही (https://web.archive.org/web/20121201162622/http://articles.timesofindia.indiatimes.com/2012-08-16/india/33232576_1_sexual-offences-sexual-assault-gender-neutrality) , टाइम्स ऑफ इंडिया, 16 ऑगस्ट 2012.
28. धूत, विकास (11 एप्रिल 2014). "यूपीमध्ये कामाच्या ठिकाणी महिलांसाठी असामान्यपणे उच्च पातळीचे लैंगिक छळ" (<https://economictimes.indiatimes.com/news/politics-and-nation/abnormally-high-levels-of-sexual-harassment-for-women-at-work-places-in-up/articleshow/33606777.cms>) . इकॉनॉमिक टाइम्स 8 ऑगस्ट 2019 रोजी प्राप्त झाले . (<https://economictimes.indiatimes.com/news/politics-and-nation/abnormally-high-levels-of-sexual-harassment-for-women-at-work-places-in-up/articleshow/33606777.cms>)

29. त्रिवेदी, अनुष्का. "भारतातील लैंगिक छळ कायदा आणि घटनात्मक आव्हाने अधिक वाचा: भारतातील लैंगिक छळ कायदा आणि घटनात्मक आव्हाने - iPleaders <http://blog.ipleaders.in/sexual-harassment-law-in-india-and-constitutional-challenges/#ixzz3o34ZgXqI> " (<http://blog.ipleaders.in/sexual-harassment-law-in-india-and-constitutional-challenges/>) *iPleaders ब्लॉग*. iPleaders 9 ऑक्टोबर 2015 रोजी प्राप्त झाले. (<http://blog.ipleaders.in/sexual-harassment-law-in-india-and-constitutional-challenges/>) {{cite web}}: (मदत)
मध्ये बाह्य दुवा|title=

बाह्य दुवे

बिल मजकूर

- लोकसभेने मंजूर केलेले विधेयक (<http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harrassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>) 3 एप्रिल 2018 रोजी वेबॅक मशीन येथे संग्रहित केले (<https://web.archive.org/web/20180403115208/http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/Sexual%20harrassment%20bill%20As%20passed%20by%20Lok%20Sabha.pdf>)
- कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ कायदा, 2013, इंग्रजीमध्ये (<http://wcd.nic.in/sites/default/files/Sexual-Harassment-at-Workplace-Act.pdf>)
- कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ नियम, 2013 (<http://wcd.nic.in/sites/default/files/Sexual-Harassment-at-Workplace-Rules.pdf>)

लेख दाबा

- प्रेस ट्रस्ट ऑफ इंडिया (16 जानेवारी 2011). "लैंगिक छळावरील विधेयक संसदीय समितीकडे संदर्भित" (http://www.dnaindia.com/india/report_bill-on-sexual-harassment-referred-to-parliamentary-panel_1495164). *दैनिक बातम्या आणि विश्लेषण*. 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
- चंद्रन, सिंधिया (२० जून २०१२). "महिला संरक्षण विधेयकाला अधिक दातांची गरज आहे" (<http://www.deccanchronicle.com/channels/cities/thiruvananthapuram/women%E2%80%99s-protection-bill-needs-more-teeth-249>) वेबॅक मशीन येथे 20 जून 2012 रोजी संग्रहित (<https://web.archive.org/web/20120620180643/http://www.deccanchronicle.com/channels/cities/thiruvananthapuram/women%E2%80%99s-protection-bill-needs-more-teeth-249>). *डेक्कन क्रॉनिकल* 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.
- प्रेस ट्रस्ट ऑफ इंडिया (3 सप्टेंबर 2012). "कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ विधेयक कोळसा-गेटच्या गोंधळात पास झाले" (<http://www.ndtv.com/article/india/sexual-harassment-of-women-at-workplace-bill-passed-amidst-coal-gate-chaos-262504>) वेबॅक मशीन येथे 2 ऑक्टोबर 2012 रोजी संग्रहित (<https://web.archive.org/web/20121002021044/http://www.ndtv.com/article/india/sexual-harassment-of-women-at-workplace-bill-passed-amidst-coal-gate-chaos-262504>). *एनडीटीव्ही* 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.

ब्रॉडकास्ट

- NDTV व्हिडिओ (16 मे 2012): लैंगिक छळ विधेयक: पुरेसे दात नाहीत? (<http://www.ndtv.com/video/player/left-right-centre/sexual-harassment-bill-not-enough-teeth/232566>). 13 सप्टेंबर 2012 रोजी प्राप्त.

व्हिडिओ

- लैंगिक छळ प्रतिबंध (<https://cecureus.com/prevention-of-sexual-harassment/>)

पॉवरपॉइंट सादरीकरण

- कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळापासून संरक्षण या विषयावर सादरीकरण (https://www.slideshare.net/rajanikila/sexual-harrassment-at-workplace-legal-provisions?from_search=4)

ईबुक

- कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळापासून महिलांच्या संरक्षणावर एक ई-पुस्तक (<https://rainmaker.co.in/posh-law/>)

अभ्यासक्रम

- वेबॅक मशीन येथे (<http://sexualharassment.nujs.edu/>) 30 मे 2018 रोजी वेस्ट बंगाल नॅशनल युनिव्हर्सिटी ऑफ ज्युरीडिकल सायन्सेसद्वारे ऑफर (<https://web.archive.org/web/20180530013307/http://sexualharassment.nujs.edu/>) केलेल्या एचआर व्यावसायिक आणि बाह्य तज्ञांसाठी ऑनलाइन कार्यकारी प्रशिक्षण कार्यक्रम पहा. (<http://sexualharassment.nujs.edu/>) (<https://web.archive.org/web/20180530013307/http://sexualharassment.nujs.edu/>)
- eLearnPOSH संस्थांसाठी इंग्रजी, हिंदी, तमिळ, मल्याळम, तेलुगु, कन्नड, मराठी आणि बंगाली भाषेतील बहुभाषिक अभ्यासक्रम प्रदान करते. तुम्ही येथे (<https://elearnposh.com/posh-courses/>) अधिक तपशील पाहू शकता (<https://elearnposh.com/posh-courses/>)

वारंवार विचारले जाणारे प्रश्न

- कामाच्या ठिकाणी महिलांच्या लैंगिक छळावर वारंवार विचारले जाणारे प्रश्न (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) कायदा आणि नियम, 2013 (<https://elearnposh.com/posh-act/>)
- पॉश कायदाबद्दल तुम्हाला सर्व माहिती असणे आवश्यक आहे (<https://elearnposh.com/posh-act/>)

Retrieved from "[https://en.wikipedia.org/w/index.php?](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Sexual_Harassment_of_Women_at_Workplace_(Prevention,_Prohibition_and_Redressal)_Act,_2013&oldid=1209166666)

[title=Sexual_Harassment_of_Women_at_Workplace_\(Prevention,_Prohibition_and_Redressal\)_Act,_2013&oldid=1209166666"](https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Sexual_Harassment_of_Women_at_Workplace_(Prevention,_Prohibition_and_Redressal)_Act,_2013&oldid=1209166666)

■