

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗೆ ಶಾಸನ

ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆ ಕಾಯಿದೆ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಈಗ ಚಾಲನೆ ದೊರೆತಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತತೆಯ ಭಾವ ಮಹಿಳೆಯರ ಆರ್ಥಿಕ ಸಬಲೀಕರಣಕ್ಕಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗೂ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ.

ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿ ಗೌರವಿಸುವಂತಹ ತಾರತಮ್ಯಗಳಿಲ್ಲದ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಾತಾವರಣ ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವೇ? ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಈಗ ಚಾಲನೆ ಸಿಕ್ಕಿದೆ. ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆ -2010ರ ಮಸೂದೆ ಕೇಂದ್ರ ಸಂಪುಟದ ಅನುಮೋದನೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದು, ಸಂಸತ್ತಿನ ಈ ಚಳಿಗಾಲದ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲೇ ಕಾನೂನಾಗಬಹುದಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಈಗ ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿದೆ. ಸಂಘಟಿತ ಹಾಗೂ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳೆರಡರಲ್ಲೂ ದುಡಿಯುವ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಈ ಮಸೂದೆ ಒಳಗೊಳ್ಳಲಿದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆ ಎಂದು ಭಾರತದಲ್ಲಿ 1997ರ ಆಗಸ್ಟ್ 13ರಂದೇ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ಗುರುತಿಸಿತ್ತು. 'ವಿಶಾಖಾ ತೀರ್ಪು' ಎಂದು ಹೆಸರಾದ ಈ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆ ಹಾಗೂ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನೂ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟ್ ಆಗ ಪ್ರಕಟಿಸಿತ್ತು. ಭಾರತದ ಮಹಿಳಾ ಹಕ್ಕುಗಳ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಂತೂ ಈ ತೀರ್ಪು ದೊಡ್ಡದೊಂದು ಮೈಲಿಗಲ್ಲು. 13 ವರ್ಷಗಳ ಸುದೀರ್ಘ ಅವಧಿಯ ನಂತರ, ಇದು ಈಗ ಕಾನೂನಾಗುವ ಹಂತ ತಲುಪಿದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ವಿರುದ್ಧ ಮಹಿಳೆಯರ ರಕ್ಷಣೆ ಕುರಿತ ಕರಡು ಮಸೂದೆ' ಸಿದ್ಧವಾಗಿಯೇ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳಾಗಿದೆ.

ಈ ಮಸೂದೆಯ ಪ್ರಕಾರ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದರೆ 'ಇಷ್ಟವಾಗದ ಲೈಂಗಿಕ ಎನಿಸುವ ವರ್ತನೆ. ಇದು ನೇರವಾಗಿರಬಹುದು, ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿರಬಹುದು. ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ, ಲೈಂಗಿಕ ಅಪೇಕ್ಷೆ ತೋರ್ಪು ಡಿಕೆ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕೃಪೆಗೆ ಒತ್ತಡ ಅಥವಾ ಕೋರಿಕೆ, ಲೈಂಗಿಕ ಧ್ವನಾರ್ಥಗಳ ನುಡಿಗಲು, ಅಶ್ಲೀಲ ಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಇನ್ನಿತರ ಯಾವುದೇ ಇಷ್ಟವಾಗದ ಲೈಂಗಿಕ ಸ್ವರೂಪದ ದೈಹಿಕ ವರ್ತನೆ ಅಥವಾ ಮಾತುಗಳ ವರ್ತನೆ'. ಜತೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಭವಿಷ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಭರವಸೆ, ಬೆದರಿಕೆಗಳು ಅಥವಾ ಹಗತನದ ಪ್ರತಿಕೂಲ ದುಡಿಯುವ ವಾತಾವರಣ ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ಕೂಡ 'ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ'ದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯರಿಗಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಬರುವಂತಹ ಗ್ರಾಹಕರು, ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್, ದಿನಗೂಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಇನ್ಯಾವುದಾದರೂ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶಿಸುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೂ ಈ ಕಾನೂನು ರಕ್ಷಣೆ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾಲೇಜು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ಸಂಶೋಧನಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಲ್ಲಿನ ರೋಗಿಗಳೂ ಈ ಮಸೂದೆ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಮನೆಗಲಸದ ಮಹಿಳೆಯರು ಮಾತ್ರ ಈ ಮಸೂದೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡದಿರುವುದು ವ್ಯಾಪಕ ಟೀಕೆಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳು ಹಾಗೂ ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಸಲು ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳನ್ನೂ ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕಾರ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮಾಲೀಕರು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ಇಂಟರ್ನಲ್ ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ-ಐಸಿಸಿ)ಗಳನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು. ಆದರೆ 10ಕ್ಕಿಂತ ಜಿಡಿಪಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೇ ನಮ್ಮ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿವೆ. ಹೀಗಾಗಿ ನಿಯೋಜಿತ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಧಿಕಾರಿ, ಜಿಲ್ಲೆ ಹಾಗೂ ತಾಲ್ಲೂಕು ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ಲೋಕಲ್ ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ-ಎಲ್‌ಸಿಸಿ)ಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ನಿಯಮಕ್ಕೆ ಬದ್ಧವಾಗದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ರೂ.50,000ದವರೆಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವ ಅವಕಾಶವೂ ಈ ಮಸೂದೆಯಲ್ಲಿದೆ.

90 ದಿನಗಳ ಒಳಗಾಗಿ 'ದೂರು ಸಮಿತಿ' ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬೇಕು. ದೂರುಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ 60 ದಿನಗಳ ಕಾಲಾವಕಾಶ ಇರುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಗಳಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾದ ಹಾಗೂ ಇತ್ಯರ್ಥವಾದ ದೂರುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸುವುದನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧ ಪಡಿಸದಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಈ ಕಾನೂನು ಅನುಷ್ಠಾನದ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳ ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರಕ್ಕೆ ವಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಹಾಗೆಯೇ ಸುಳ್ಳು ದೂರುಗಳ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನೂ ಈ ಮಸೂದೆ ಒದಗಿಸಿದೆ. ಈಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರೂ ಉಸ್ತುವಾರಿ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರದ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಕಾರಣ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು 'ಜೆಂಡರ್ ನ್ಯೂಟ್ರಲ್' (ಜೆಂಡರ್ ತಟಸ್ಥ) ಮಾಡಬೇಕು ಎಂಬ ವಾದವೂ ಇದೆ. ಎಂದರೆ, ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಈ ಮಸೂದೆ ಪುರುಷರ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಪುರುಷರು ಪುರುಷರನ್ನು, ಮಹಿಳೆಯರು ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಶೋಷಿಸುವುದೂ ಸಾಧ್ಯ. ಜೊತೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯರೂ ಪುರುಷರನ್ನು ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ಶೋಷಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯ ಎಂಬಂತಹ ಈ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಇದು ಅಗತ್ಯ ಎಂಬುದು ಕೆಲವರ ವಾದ.

■ ಸಿ.ಜಿ. ಮಂಜುಳಾ

