



सेंटर फॉर इन्क्वायरी इन टू हेल्थ ऍण्ड अलाईड थीम्स

'सेहत' (सेंटर फॉर इनक्वायरी इन टू हेल्थ अँड अलाईड थीम्स ) हे अनुसंधान ट्रस्टचे संशोधन केंद्र आहे. आरोग्य विषयक लोकाभिमुख संशोधन व सामाजिक कार्य करण्यासाठी १९९१ साली सेहतची स्थापना झाली. आरोग्य व आरोग्य सेवा हा जनतेचा हक्क आहे, हा समज समाजात घट्ट व्हावा या दिशेने सेहतचे संशोधन व इतर सामाजिक कार्य चालते. सेहतने १९९४ पासून सामाजिक आरोग्याच्या दृष्टीने महत्त्वाच्या खालील चार पैलूवर प्रकल्प हाती घेतले आहेत - आरोग्य-सेवा व त्याचे अर्थकारण, आरोग्य-विषयक कायदे व नैतिकता, रुग्णांचे हक्क, स्त्रियांचे आरोग्य प्रश्न, स्त्रियांविरुद्ध हिंसा व आरोग्य.

## कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचे समुपदेशन करण्याकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे



ISBN: 978-81-89042-70-7

Centre for Enquiry Into Health And Allied Themes

कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचे  
समुपदेशन करण्याकरिता  
नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे

: समिती सदस्य :

अमर जेसानी

अनुराधा कपूर

जया सागडे

मनीषा गुप्ते

प्रभा नागराज

सौमित्र पठारे

यु. विंध्या

सेहत आराखडा व समन्वय गट :

तेजल बराई-जेटली

संगीता रेगे

२०१६ मध्ये प्रकाशित

द्वारे

**सेंटर फॉर इन्क्वायरी इन टू हेल्थ ऍण्ड अलाईड थीम्स**

सर्वे नं. २८०४ व २८०५, आराम सोसायटी रोड,

वाकोला, सांताक्रूझ (पूर्व), मुंबई-४०० ०५५.

दूरध्वनी क्र.: २६६७३५७९ / २६६७३९५३

फॅक्स : २६६७३९५६

ईमेल : [cehat@vsnl.com](mailto:cehat@vsnl.com)

संकेतस्थळ : [www.cehat.org](http://www.cehat.org)

**दिलासा**

विभाग क्र. १०१, गायनॅक ओपीडी,

के. बी. भाभा हॉस्पिटल, वांद्रे (पश्चिम),

मुंबई-४०० ०५०.

दूरध्वनी क्र.: दिलासा : २६४००२२९ (थेट)

भाभा हॉस्पिटल : २६४२२७७५, २६४२२५४९ विस्तारित क्र. ४३७६/४५११

ईमेल : [dilaasa@vsnl.com](mailto:dilaasa@vsnl.com)

(सार्वजनिक आरोग्य खात्याचा संयुक्त प्रकल्प - के.बी. भाभा हॉस्पिटल,  
बांद्रा (प.) व सेंटर फॉर इन्क्वायरी इन टू हेल्थ ऍण्ड अलाईड थीम्स (सेहत)

(आम्ही कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचे समुपदेशन करण्याकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे या पुस्तिकेचे ५०० पेक्षा अधिक प्रती विविध संस्था, कार्यशाळा, सभामध्ये वितरीत केल्या. अनेक संस्थांच्या मागणीनुसार मराठी आणि हिंदीत अनुवादित केले गेले आहे.)

ISBN: 978-81-89042-70-7

मराठी अनुवाद: **अश्विनी जोग**

मुद्रण : साटम उद्योग

परेल, मुंबई-४०० ०१२.

ही मार्गदर्शिका दिलासामध्ये आलेल्या व आपले जीवन आमच्यासमोर उलगडणाऱ्या सर्व महिलांना अर्पण केली आहे. त्यामुळे आम्हाला आत्म-परीक्षण करून अधिक चांगले समुपदेशक बनण्यात मदत झाली.

## आभार

“कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचे समुपदेशन करण्याकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे” हे अनेकांच्या योगदानाचे फलित आहे. समितीच्या व दिलासातील सदस्यांच्या अनुभवांतून या विषयावरील बुद्धीला चालना देणाऱ्या चर्चा घडून आल्या. ही मार्गदर्शक तत्त्वे प्रत्यक्षात उतरविण्यात अनेकांची मदत झाली. त्या सर्वांचे आम्ही या ठिकाणी आभार मानू इच्छितो. सर्वप्रथम, या मार्गदर्शक तत्त्वांमध्ये आवश्यक तो काटेकोरपणा आणण्याकरिता आपला वेळ व श्रम दिल्याबद्दल समितीच्या सदस्यांचे आम्ही आभारी आहोत. दिलासा विभागाच्या केंद्र प्रमुख श्रीमती चित्रा जोशी, ज्यांनी आपले अनुभव समितीसमोर मांडले व कौटुंबिक हिंसेच्या समुपदेशन या विषयावर विचार करण्याची समज दिली, त्यांचेही आम्ही मनःपूर्वक आभार मानतो. प्रमिला नाईक, दिलीप जाधव, सुधाकर मांजरेकर आणि जस्मिन कलहा यांनी बैठकींकरिता आवश्यक ते सहाय्य पुरविल्याबद्दल व कोणाचाही कोणतीही गैरसोय होऊ न दिल्याबद्दल, त्यांचे विशेष आभार.

अखेरीस, प्रत्येक बैठकीत स्फूर्ती आणणाऱ्या व लेखन चमूला ही उत्तुंग कामगिरी करण्यात सहाय्य करणाऱ्या सेहतच्या समन्वयक, श्रीमती पद्मा भाटे-देवस्थळी, यांचे आम्ही आभार मानतो. मार्गदर्शक तत्त्वांच्या प्रकाशनात व मुद्रणात सहाय्य केल्याबद्दल सेहतच्या सह-समन्वयक, श्रीमती सना कॉन्ट्रॅक्टर यांचे देखील आम्ही आभार मानतो. आपल्या व्यस्ततेमधून वेळ काढून मार्गदर्शिकेचे संपादन केल्याबद्दल डॉ. पद्मा प्रकाश यांचेही आम्ही मनःपूर्वक आभारी आहोत. शेवटी, पण तितक्याच आत्मीयतेने सेहत व पेहेलच्या आमच्या सर्व सहकाऱ्यांचे त्यांच्या वाचनाबद्दल, परिक्षणाबद्दल व त्यांचे विचार मांडल्याबद्दल मनापासून आभार.

## अंतरंग

प्रस्तावना .....	७
ओळख .....	९
पूर्वपीठीका .....	११

### भाग १ : नैतिक मूल्ये

१. स्वायत्ततेचे मूल्य .....	१५
२. इजा न पोहोचविण्याचे मूल्य .....	१५
३. हित करण्याचे मूल्य .....	१६
४. सत्यता व विश्वासार्हतेचे मूल्य .....	१६
५. न्यायाचे मूल्य .....	१६

### भाग २ : नैतिक मूल्यांचा व्यवहार्य वापर

अ. माहितीपूर्ण संमती .....	१७
ब. सल्लार्थीच्या आत्मसन्माचा आदर .....	१८
क. खाजगीपणाचा हक्क .....	१९
ड. गोपनीयता .....	१९
इ. दुहेरी व बहुपेडी नाती .....	२१
ई. मर्यादा .....	२१
उ. सत्तास्थानांतील तफावत .....	२२
ऊ. कार्यकुशलता .....	२२
ए. पर्यवेक्षण .....	२३
ऐ. पाठपुरावा व पाठवणूक .....	२४
ओ. समुपदेशकाची सुरक्षा व स्व-काळजी .....	२५
औ. नोंदी ठेवणे व वापरणे .....	२६

संदर्भ .....	२७
संक्षिप्त ओळख .....	३७

## प्रस्तावना

गेली १८ वर्षे सेहत सामाजिक शास्त्रांवर संशोधन करीत आहे. संशोधनातील नैतिक वागणुक सेहतने नेहमीच महत्त्वाची मानली आहे व आपल्या संशोधकांना संशोधनातील सहभागी व्यक्तींचा व प्रकल्पाशी निगडीत गट/समूहांचा आत्मसन्मान, हक्क, सुरक्षा व हित जपण्याकरिता सेहत सतत प्रोत्साहन देत असते. नितीमुल्यांशी असलेल्या या बांधिलकीतूनच सन २००० मध्ये एका चर्चात्मक प्रक्रियेतून “आरोग्यावरील समाजशास्त्रीय संशोधनाकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे” निर्माण करण्यास सेहत उद्युक्त झाले. त्यानंतर सेहत ने संस्थात्मक नैतिक समिती स्थापन केली व सेहतच्या सर्व प्रकल्पांना नैतिक परीक्षास सामोरे जावे लागते. या प्रक्रियेतून संशोधकांना खूप शिकायला मिळाले आहे व संशोधनाची तसेच प्रत्यक्ष कार्याची गुणवत्ता वाढली आहे.

सन २००० मध्ये कौटुंबिक हिंसेच्या प्रश्नाला प्रतिसाद म्हणून सेहत ने एका सार्वजनिक रुग्णालयामध्ये एक प्रकल्प सुरु केला. दिलासा हा सेहत व बृहन्मुंबई महानगरपालिकेचा संयुक्त प्रकल्प असून त्यामध्ये आरोग्य सेवकांचे प्रशिक्षण, कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या व्यक्तींना समुपदेशन व कृतीशील संशोधनही करण्यात येते. समुपदेशन व प्रशिक्षण अशा प्रकारचे थेट हस्तक्षेप करीत असताना त्यामध्ये काही प्रमाणित मूल्यांचे पालन करण्याची गरज भासली. दुर्दैवाने, समुपदेशनाच्या कामाकरिता नैतिक संरचना देणारी भारतीय संदर्भातील कोणतीच मार्गदर्शक तत्त्वे हाती आली नाहीत. समुपदेशनामध्ये नैतिकता कशी पाळावी हे समुपदेशकांना समजणे गरजेचे आहे. “समुपदेशिकेने महिलेच्या वतीने तिच्या सुरक्षेकरिता निर्णय घ्यावा की नाही ? सल्लार्थी ने दिलेली माहिती गोपनीय राहिल याकरिता समुपदेशिकेने काय करावे ? सल्लार्थीची मदतीकरिता अन्य ठिकाणी पाठवणूक करताना तिच्या वैयक्तिक आयुष्याचे व तिच्या छळाचे तपशील समुपदेशिकेने उघड करावे की नाही ? किती प्रमाणात करावे ?” हे प्रश्न समुपदेशिकेच्या नैतिक वागणुकीशी संबंधित आहेत.

तातडीची मदत पुरवणारे केंद्र चालविण्याच्या व त्यातील सेवांवर देखरेख करण्याच्या १० वर्षांहून अधिक अनुभवातून आम्हाला अशा प्रकारच्या नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वांच्या निर्मितीच्या गरज असल्याचे जाणवले. सदर दस्तावेज, “कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांच्या समुपदेशनाकरिता मार्गदर्शक तत्त्वे” हे त्यातील साहित्यावर तज्ज्ञांशी गेली एक वर्ष चर्चात्मक

प्रक्रिया केल्यानंतर निघालेले फलित आहे. समितीसोबत तीन बैठका घेण्यात आल्या व त्यांनी या मार्गदर्शक तत्वांकरिता दिलेला वेळ व श्रम याकरिता आम्ही त्यांचे आभारी आहोत. या विषयास प्रतिसाद देऊन, त्यावर संशोधन करून व योग्य समन्वय साधून तेजल व संगीताने लक्षणीय कामगिरी बजावली आहे.

याचा उपयोग आम्ही दिलासामधील आमच्या कामात करणार आहोत व देशातील सर्व समुपदेशक देखील तो करतील अशी आम्ही आशा करतो.

**पद्मा भाटे-देवस्थळी**  
समन्वयक-सेहत

## ओळख

सेंटर फॉर इन्क्वायरी इंटू हेल्थ एन्ड अलाईड थीम्स व बृहन्मुंबई महानगरपालिका यांच्या संयुक्त विद्यमाने निर्माण झालेले, दिलासा हे एक रुग्णालय स्थित समुपदेशन केंद्र आहे, ज्यामध्ये कौटुंबिक हिंसेच्या प्रश्नाला प्रतिसाद देताना सार्वजनिक आरोग्य व्यवस्थेशी थेट हातमिळवणी केली आहे. २००१मध्ये स्थापन झालेले हे देशातील अशा प्रकारचे पहिले केंद्र आहे. येथे केल्या जाणाऱ्या आपत्कालीन हस्तक्षेपांतर्गत मानसिक गरजेस प्रतिसाद, त्याचप्रमाणे सल्लागार सामाजिक, कायदेशीर व वैद्यकीय सहाय्य देण्यात येते. समुपदेशकांना स्त्रीवादी दृष्टीकोनातून आपत्कालीन मदत देण्याचे प्रशिक्षण देण्यात येते.

दिलासा येथे रोजच्या समुपदेशनामध्ये आम्हाला अनेक नैतिक प्रश्न पडत होते व सामुहिकपणे ते सोडविण्याचा प्रयत्न आम्ही करित होतो. या प्रश्नांना योग्य प्रकारे हाताळण्याकरिता, समुपदेशनातील नैतिकता यावर खास निर्माण केलेली प्रशिक्षणे सत्रे व आमच्या गटांतर्गत केलेली केस प्रेझेन्टेशन्स यांचा आम्हाला खूप उपयोग झाला. केस प्रेझेन्टेशन्स करताना आम्ही अनुभवांची देवाणघेवाण करित होतो व अशा प्रकारच्या प्रश्नांवर चर्चाही करित होतो. - “मी हे वेगळ्या पद्धतीने करायला हवे होते का ? जेव्हा दोन किंवा अधिक उपाय शक्य असतात व सर्वांमध्येच उणे व अधिक दोन्ही असते, तेव्हा काय करावे ? ही परिस्थिती हाताळण्याकरिता पुरेशी कौशल्ये माझ्याकडे आहेत काय ? काळाबरोबर मी अलिप्त किंवा असंवेदनशील वाटू लागले आहे काय ?” कालांतराने आम्हाला असे वाटू लागले की, दिलासातील आम्हा सर्वांनाच असे प्रश्न पडत आहेत तर आपण आपले अनुभव नोंद करून अन्य ठिकाणच्या असेच काम करणाऱ्या समुपदेशकांसमोर मांडून बघावेत. यातूनच “कौटुंबिक हिंसेच्या समुपदेशनातील आव्हाने (२०१०)” या प्रकाशनाची निर्मिती झाली. परंतु तरीही, नैतिक मार्गदर्शक तत्वांच्या स्वरूपात आमच्या व्यवस्था, प्रक्रिया व पद्धतींना मार्गदर्शन करणारे कोणतेच साहित्य अजूनही उपलब्ध नव्हते. तसेच समविचारी समुपदेशक व संस्थांमध्ये अशा प्रकारच्या मार्गदर्शक तत्वांची गरज मात्र सतत जाणवत होती.

त्या अनुषंगाने, आम्ही समुपदेशन व नैतिकता या क्षेत्रात निरनिराळ्या पातळ्यांवर काम केलेल्या अनेक तज्ज्ञांच्या भेटी घेतल्या व त्यातून एक चर्चा समिती स्थापन केली. यातील सदस्य, मानसशास्त्र, मनोविकार, समाजसेवा, कायदा व नैतिकता अशा क्षेत्रातील आहेत

व सर्वव्यापक प्रश्नांवर काम करण्याचा त्यांना अनेक दशकांचा अनुभव आहे. पहिला आराखडा तयार करण्याकरिता दिलासा चमू सोबत अंतर्गत चर्चा केल्या गेल्या. या आराखड्यावर समितीच्या पहिल्या बैठकीत चर्चा केली गेली. समितीच्या अशाच आणखी दोन बैठका झाल्या. अखेर तिसऱ्या व अंतिम बैठकीनंतर सदर दस्तावेजाचे हे स्वरूप अंतिम करण्यात आले जे येथे “कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांच्या समुपदेशनाकरिता मार्गदर्शक तत्त्वे” या स्वरूपात मांडले गेले आहे.

सदर दस्तावेजामध्ये दिलासाचे व आमच्या समिती सदस्यांचे अनुभव व कुशलता यांचा अर्क काढायचा आम्ही जास्तीत जास्त प्रयत्न केला आहे. हे निरंतर सुरु राहणारे काम आहे. जरी सेहत व दिलासातील आमच्या चमूने यांचा अंगीकार केला असला तरी, त्यात काळानुसार बदल करण्यास वाव आहे. हेदेखील आम्ही जाणून आहोत. देशातील अन्य समुपदेशकांनी देखील याचा अंगीकार करावा, परीक्षण करावे व आपला प्रतिसाद आम्हाला कळवावा जेणेकरून आम्हाला त्यात सतत नवीन बदल करता येतील व त्यायोगे आमच्या सल्लार्थींना अधिकाधिक उत्तम सेवा देता येईल.

तेजल बराई-जेटली  
संगीता रेगे  
मुंबई २०१२

## पूर्वपिठीका

समुपदेशनास कौटुंबिक हिंसा हाताळण्याचे एक महत्त्वाचे साधन म्हणून उत्तरोत्तर मान्यता प्राप्त होत आहे. समुपदेशनाद्वारे, कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचे प्रश्न हाताळण्याकरिता एक अवकाश निर्माण करण्याचे काम जरी अनेक व्यक्ती व संस्था करीत असल्या तरीही भारतात त्यांच्या कामाला कोणत्याही नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वांचे अधिष्ठान सध्या अस्तित्वात नाही.

क्लेश कमी करणे व स्वास्थ्य वाढविणे असे उद्दिष्ट असलेले, समुपदेशन हे समुपदेशन व सल्लार्थी यांच्यातील सहाय्यपूर्ण नाते आहे. कौटुंबिक हिंसेकरिता करावयाच्या समुपदेशनामध्ये कौटुंबिक हिंसेचा सामना करीत असलेल्या व्यक्तींच्या बहुआयामी गरजांना प्रतिसाद देणे अभिप्रेत असते. यामध्ये भावनिक, मानसिक, सामाजिक, कायदेविषयक, पोलिसांशी संबंधित, निवारा, वैद्यकीय व आर्थिक गरजांचा समावेश आहे. यातील काही गरजा थेट पूर्ण केल्या जाऊ शकतात तर काहीं करीता सल्लार्थींची अन्य ठिकाणी पाठवणूक करावी लागते. कौटुंबिक हिंसेच्या समुपदेशनात, सल्लार्थींचे सक्षमीकरण, स्वतःचे क्लेश हाताळण्याची सल्लार्थींची क्षमता वाढविण्याकरिता अत्याचारांना आव्हान देणे व हिंसेचा प्रतिकार करण्याच्या पद्धती शोधणे यांची गरज आहे. कौटुंबिक हिंसेचे समुपदेशन, व्यक्तीच्या पलीकडे जाऊन महिलांना त्यांच्या क्लेशकारक परिस्थितीचे मूळ हे निकटच्या व व्यक्तिगत नातेसंबंधातील व्यापक सामाजिक संदर्भ असलेले सत्ता व नियंत्रण यामध्ये असते हे समजण्याकरिता मदत करते. कौटुंबिक हिंसेच्या समुपदेशनाकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे महत्त्वाचे ठरते. कारण त्यामुळे समुपदेशनाची गुणवत्ता वाढेल तसेच सल्लार्थींचे हक्क संवर्धित होतील. समुपदेशन हा सल्लार्थींच्या आयुष्यात केलेला हस्तक्षेप असतो व हित जपण्याकरिता देखील नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे आवश्यक असतात. कारण त्यामुळे सल्लार्थींच्या सर्वाधिक हिताची जपणूक केली जाते.

“निकटच्या जोडीदाराकडून व कुटुंबातील अन्य सदस्यांकडून झालेली हिंसा जी कानशिलात मारणे, मारहाण करणे, हात पिरगाळणे, भोसकणे, गळा दाबणे, गुदमरविणे, जाळणे, लाथ मारणे, वस्तू किंवा हत्यार वापरून मारण्याची धमकी देणे, खून करणे अशा प्रकारच्या शारीरिक अत्याचारांमधून प्रतीत होते. यामध्ये स्त्रियांचे लैंगिक अंगच्छेदन, पत्नी वारसा

हक्क (विधवा स्त्री व तिची मालमत्ता तिच्या मृत पतीच्या भावाला वारसा हक्काने देणे) यासारख्या स्त्रियांना हानिकारक असणाऱ्या पारंपारिक पद्धती, धमकी देऊन, शारीरिक बळ वापरून, भीती दाखवून केलेले सक्तीचे लैंगिक संबंध, मनाविरुद्ध केलेल्या लैंगिक कृती किंवा इतरांशी लैंगिक संबंध करण्याची सक्ती अशा प्रकारचे लैंगिक अत्याचार, भीती किंवा दहशत उत्पन्न करणारी वागणूक, त्याग करण्याच्या किंवा छळ करण्याच्या धमक्या, कोंडून ठेवणे, नजर कैदेत ठेवणे, मुलांना हिरावून घेण्याची धमकी देणे, नासधूस करणे, एकटे पाडणे, शाब्दिक आक्रमकता व सतत अपमान करणे यासारखे मानसिक अत्याचार, पैशापासून वंचित ठेवणे, घरात पैसे न देणे, अन्न व मुलभूत गरजांपासून वंचित ठेवणे, आरोग्य सेवा, रोजगार यांची उपलब्धता नियंत्रित करणे इ. अशा प्रकारचे आर्थिक अत्याचार यांचाही समावेश आहे.” अशा प्रकारे कौटुंबिक हिंसेची व्याख्या केली गेली आहे.

कौटुंबिक हिंसेपासून महिलांचे संरक्षण कायदा २००५ मध्ये देखील समुपदेशनाची तरतूद आहे व विविध सेवा पुरवठाद्वारे महिलांकरिता समुपदेशन केंद्रे, निवारा केंद्रे, वैद्यकीय मदत व संरक्षण अधिकारी यासारख्या सेवांचीही तरतूद केली गेली आहे. ज्यांच्याकडून महिलांना समुपदेशन व अन्य सेवा पुरविल्या जाणे अपेक्षित आहे त्यांचे प्रशिक्षण करण्याची संधी यामुळे उपलब्ध होते, जेणेकरून त्यांचा प्रतिसाद लिंगभावा विषयी संवेदनशील बनेल व ते महिलांना व्यापक पर्यायी दृष्टी देतील व स्वतःला दोष न देता किंवा आपल्या आयुष्यात वाटेल ती तडजोड करून नाते टिकवण्याचा अड्डाहास न करता, हिंसा थांबविण्याची महिलांची क्षमता वाढवतील.

या दस्तावेजामध्ये सल्लार्थींचे सर्वाधिक हित जपण्याकरिता समुपदेशनाच्या कार्यास दिशा देणारी नैतिक मूल्ये व मार्गदर्शक तत्त्वे (मूल्यांचा व्यवहारी वापर) दिली गेली आहेत. नैतिक मुल्यांमध्ये, स्वायत्ततेचे, हित करण्याचे, इजा न पोहोचवण्याचे, सत्य व विश्वासार्हतेचे व न्यायाचे तत्व यांचा समावेश आहे. प्रक्रियांना दिशा देण्याकरिता तत्वांचा समावेश करण्यामधून हेच अभिप्रेत आहे की समुपदेशन करताना ज्या कृती किंवा प्रक्रिया केल्या जातात व ज्या प्रकारे केल्या जातात हे देखील त्यातील फलित एवढेच महत्त्वाचे असते. त्या अर्थी, साध्यामुळे साधनाचे समर्थन होऊ शकत नाही.

या दस्तावेजाची उद्दिष्टे, समुपदेशकांची संवेदनशीलता वाढविणे व सल्लार्थींच्या हक्कांचे संवर्धन करणे, नैतिकता व स्व-नियंत्रणाचे पालन करून समुपदेशनातील मूल्यांचे संवर्धन करणे, समुपदेशनाची गुणवत्ता व विश्वासार्हता वाढविणे व नैतिकतेला समुपदेशन कार्याचा अंगभूत घटक बनविणे, ही आहेत.

नैतिकतेच्या केंद्रभूत मूल्यांच्या सार्वत्रिकतेमुळे ही मार्गदर्शक तत्त्वे सर्व समुपदेशक, कौटुंबिक हिंसेवर सर्वसाधारण काम करणारे तसेच कौटुंबिक हिंसेच्या समुपदेशनामध्ये काम करणारे, वापरू शकतील. यामध्ये, मानसशास्त्रज्ञ, समाजसेवक, संरक्षण अधिकारी, समूह विकास अधिकारी इ. याशिवाय, खाजगी काम करणारे व्यावसायिक (व्यक्तिगत समुपदेशकांसह) या सर्वांचा समावेश आहे. समुपदेश सेवा देणाऱ्या संस्था, शैक्षणिक/प्रशिक्षण संस्था या मार्गदर्शक तत्वांचा अंगीकार करून आपल्या कर्मचाऱ्यांकरिता ती लागू करू शकतील. हा दस्तावेज सर्वव्यापी नाही कारण महिला हा एकजिनसी गट नसून त्यांना अनेक भेदभावांना तोंड द्यावे लागते. परंतु विशेष दुर्बल गटांसोबत किंवा विविध स्वरूपातील भेदभाव व हिंसेचा सामना करणाऱ्या व्यक्तींसोबत (उदा. वेगळा लिंगभाव असलेले, समलिंगी महिला किंवा अपंगत्व असलेल्या महिला) काम करणाऱ्या गटांना यामध्ये त्यांच्या गरजेप्रमाणे आवश्यक ते बदल करता येतील.

### या दस्तावेजाची रचना खालीलप्रमाणे केली आहे:

भाग १ मध्ये समुपदेशनातील नैतिक मूल्यांवर भाष्य केले आहे. प्रत्येकाचे स्वतंत्र व विवक्षित मूल्य आहे आणि तरीही ती सर्व एकमेकांशी अंगभूतपणे जोडलेली आहेत. बहुतेक वेळा त्यांचा वापर एकमेकांना छेद देऊनच होतो. समुपदेशन करताना दोन मूल्ये एकमेकांच्या विरोधात जात असली की पेच निर्माण होतो. अशा परिस्थितीत मूल्यांचा योग्य तो समतोल साधावा लागतो. सल्लार्थींच्या परवानगीने सहयोगी व संबंधित तज्ज्ञांशी चर्चा करून स्पष्टीकरण मिळवता येऊ शकते. सल्लार्थींचे हितसंवर्धन व हिताची जपणूक हेच कोणत्याही पेचाच्या, त्यावर सर्वोत्तम मार्ग शोधण्याच्या व तो अमलात आणण्याच्या, केंद्रस्थानी असते.

भाग २ मध्ये संपूर्ण समुपदेशन प्रक्रियेशी सुसंगत असणाऱ्या मूल्यांच्या व्यवहार्य वापराबद्दल तपशीलात जाऊन चर्चा केली आहे. समुपदेशन कार्यातील नैतिक मूल्ये या मूल्यांवर आधारित आहेत. एकाहून अधिक मूल्यांपासून मार्गदर्शक तत्त्वे निर्माण करता येतात तसेच एक मूल्य अनेक मार्गदर्शक तत्वांमध्ये परावर्तित होऊ शकते. उदा. माहितीपूर्ण संमती मधून स्वायत्ततेचे, हित करण्याचे, इजा न पोहोचवण्याचे, सत्यता व विश्वासार्हतेच्या मूल्यांचा गर्भितार्थ परावर्तित होतो. त्याचप्रमाणे स्वायत्ततेचे मूल्य हे माहितीपूर्ण संमतीचा हक्क, खाजगीपणाचा हक्क, गोपनीयतेचा हक्क, यामध्ये परावर्तित होताना दिसते. मार्गदर्शक तत्त्वे ज्या मूल्यांपासून निर्माण केली जातात त्या मूल्यांचा गर्भितार्थ समजून घेणे महत्त्वाचे असते, केवळ योग्य-अयोग्य क्रियांची यादी म्हणून त्यांचा वापर करू नये.

वरीलप्रमाणे प्रत्येक भाग मार्गदर्शक तत्वांचा दृष्टीकोन व गर्भितार्थांची संपूर्ण समज येण्याकरिता आवश्यक आहे व त्यांचे विलग पद्धतीने वाचन करू नये.



# कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचे समुपदेशन करण्याकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे

## भाग १ : नैतिक मूल्ये

१. स्वायत्ततेचे मूल्य : सल्लार्थीना आपल्या आयुष्यातील सर्व पैलू व घटनांविषयी निर्णय घेण्याचा हक्क आहे.

सल्लार्थीची स्वायत्ततेने वागण्याची क्षमता वाढविणे व तिला स्वतःचे हितसंवर्धन करण्यात मदत करणे ही समुपदेशिकेची जबाबदारी असते. यामध्ये सल्लार्थीच्या समुपदेशनाकारण्याच्या किंवा बंद करण्याच्या किंवा एखाद्या क्षणी ते पुन्हा सुरु करण्याच्या हक्काचा आदर करणे हे देखील समाविष्ट आहे. समुपदेशिकेने समतावादी नाते निर्माण करण्याचा कसोशीने प्रयत्न केला पाहिजे ज्यात सल्लार्थीला स्वतःच्या आयुष्यातील परिस्थितीविषयीची तज्ज्ञ म्हणून मान्यता असेल. समुपदेशिकेने जाणूनबुजून किंवा अजाणताही आपली मते सल्लार्थीवर लादू नये.

२. इजा न पोहोचविण्याचे मूल्य : समुपदेशिकेकडून घडलेल्या किंवा घडू न शकलेल्या एखाद्या कृतीमुळे सल्लार्थीस इजा पोहोचू नये याची काळजी घेणे हे समुपदेशिकेचे कर्तव्य आहे.

समुपदेशनासह सर्व प्रयत्नांमध्ये सल्लार्थीस तसेच समाजास जोखीम पत्करावी लागते या गृहितकावर हे मूल्य आधारलेले आहे. अशा प्रयत्नांच्या मागे त्यातील प्रत्येक कृतीच्या परिणामांविषयी स्पष्ट जाणीव असली पाहिजे व जोखीम-लाभ यांच्या विश्लेषणावर हे प्रयत्न आधारलेले असले पाहिजेत. इजा ही भौतिक, वस्तुरूप, सामाजिक, कायदेविषयक, लैंगिक आणि / किंवा मानसिक असू शकते. समुपदेशिकेने केलेल्या किंवा न केलेल्या कोणत्याही कृती, सूचना किंवा वागणूकीमुळे सल्लार्थीस इजा पोहोचणार नाही याची खातरजमा करणे हे समुपदेशिकेचे कर्तव्य आहे. या मूल्यात असेही अभिप्रेत आहे की सल्लार्थीने सहन केलेल्या छळाबद्दल समुपदेशिकेने तिलाच दोष देवू नये, कारण त्यामुळे देखील सल्लार्थीस संभाव्या इजा पोहोचू शकते. याशिवाय, सल्लार्थीची जोखीम कमीत कमी असावी याकरिता, महिलांच्या आयुष्याची

सामाजिक-आर्थिक, राजकीय व सांस्कृतिक पार्श्वभूमी व त्यात कार्यरत असलेले पितृसत्ताकतेचे नियम यांच्या संदर्भ चौकटीचे अधिष्ठान, केलेल्या प्रयत्नांना दिले गेले पाहिजे.

३. हित करण्याचे मूल्य : सल्लार्थीच्या भल्याचा विचार करणे व तिच्या हितसंबंधांची जास्तीत जास्त जपणूक करणे हे समुपदेशिकेचे कर्तव्य आहे.

समुपदेशिकेची प्रत्येक कृती ही सल्लार्थीच्या भल्याकरिता असली पाहिजे. इजा होण्यापूर्वी त्याला प्रतिबंध करण्याकरिता सकारात्मक व उत्तरलक्ष्यी पावले उचलणे हे समुपदेशिकेचे कर्तव्य आहे. हित करण्याचे मूल्य हे केवळ इजा नाहीशी किंवा कमीत कमी करण्याकरिता नसून सल्लार्थीचे जास्तीत जास्त हित साधले जावे याकरिता सकारात्मकपणे व उत्तरलक्ष्यीपणे काम करण्याकरिता आहे.

४. सत्यता व विश्वासाहतेचे मूल्य : समुपदेशनाच्या नात्यामध्ये समुपदेशिकेने प्रामाणिक व एकनिष्ठ असले पाहिजे.

सत्यतेचे मूल्य पाळताना सल्लार्थीचे समुपदेशनाच्या कोणत्याही पैलूविषयी किंवा त्याकडून ठेवावयाच्या अपेक्षाविषयी कोणतेही गैरसमज होऊ देऊ नयेत. विश्वासाहतेमध्ये सल्लार्थीशी बांधिलकी व एकनिष्ठता अभिप्रेत आहे. इतर कोणतेही हितसंबंध सल्लार्थीच्या हितासंबंधांच्या आड येऊ नयेत याकरिता हे आवश्यक आहे.

५. न्यायाचे मूल्य : समुपदेशिकेने न्याय्य असावे व वर्ग, जात, वैवाहिक स्थिती, लैंगिक कल, धर्म, समूह, अपंगत्व इ. पैकी कशाचाही आधारे भेदभाव करू नये.

समुपदेशिकेने सल्लार्थी विषयी शोरेबाजी करू नये. प्रत्येक सल्लार्थीच्या परिस्थितीचा सारखाच आदर करणे गरजेचे आहे. समाजातील विविध प्रकारे केल्या जाणाऱ्या भेदभावांबद्दल व सल्लार्थीच्या आयुष्यावर त्यांच्या होणाऱ्या परिणामांबद्दल समुपदेशिकेने जागरूक असले पाहिजे. सामाजिक, आर्थिक किंवा इतर कोणत्याही भेदभावामुळे येणाऱ्या दुर्बलतेची स्पष्टपणे दखल घेऊन त्याकरिता गरज असल्यास निराळी उपाययोजना केली पाहिजे.

सामाजिक न्यायामध्ये भेदभाव व दडपशाही यावर एकंदर वातावरणाचा परिणाम होत असतो, हे लक्षात घेतले जाते. या मूल्यामध्ये, समूहांतर्गत थेट किंवा समर्थनात्मक काम करून एकंदर सामाजिक दृष्टीकोनात बदल घडवला पाहिजे असे अभिप्रेत आहे. जेव्हा समुपदेशक गट म्हणून काम करीत असतात तेव्हा त्यांच्यात कामाचे न्याय्य नातेसंबंध निर्माण करण्याकरिता देखील हे मूल्य लागू पडते.

## भाग २ : नैतिक मूल्यांचा व्यवहार्य वापर

### अ. माहितीपूर्ण संमती

१. माहितीपूर्ण संमती म्हणजे समुपदेशनामध्ये सल्लार्थीचा स्वेच्छेने व संपूर्ण माहितीनिशी असलेला सहभाग. सल्लार्थीस तिला समजणाऱ्या भाषेत, लेखी व तोंडी, अचूक माहिती दिली गेली आहे. ज्याच्या आधारे ती समुपदेशनात सहभागी व्हावयाचे की नाही याचा निर्णय घेऊ शकेल, असे यामध्ये अभिप्रेत आहे. संमती देण्यापूर्वी सल्लार्थीस दिली गेलेली सर्व माहिती तिला पूर्णपणे समजली आहे याची खातरजमा करण्याकरिता समुपदेशिकेने सर्वतोपरी प्रयत्न केले पाहिजेत.

२. दिलेल्या माहितीमध्ये, समुपदेशनाचे स्वरूप व प्रक्रिया व अपेक्षित फलित, समुपदेशिकेविषयी व समुपदेशन केंद्राविषयी (संबंधित असलेले) तपशील, त्यामागील कार्यकारणभाव, उद्दिष्टे, दिल्या जाणाऱ्या सेवा, वापरण्यात येणारी कार्यपद्धती, शुल्क (असल्यास), गोपनीयतेचे वर्तुळ (म्हणजेच, माहिती उपलब्ध असलेल्या व्यक्ती-निरिक्षक, ज्येष्ठ सहयोगी किंवा गटातील अन्य सदस्य).

गोपनीयतेच्या वर्तुळाबाहेरील व्यक्तींची मदत घेण्याचे प्रसंग केव्हा येऊ शकतात हे सल्लार्थीस समजावून सांगितले गेले पाहिजे. समुपदेशन सत्राची कोणत्याही प्रकारची नोंद करण्याकरिता सल्लार्थीची संमती घेतली गेली पाहिजे. उदा. टिपणे घेणे किंवा नोंदी ठेवणे, तसेच समुपदेशिके व्यतिरिक्त तिसऱ्या माणसाच्या उपस्थितीकरिता देखील सल्लार्थीची संमती असणे आवश्यक आहे. (उदा. समुपदेशन सत्रात निरिक्षकाची उपस्थिती) व त्याचे कारण स्पष्ट करून सांगितले गेले पाहिजे तसेच, सल्लार्थीस अशा नोंदी किंवा अशी उपस्थिती नाकारण्याचा हक्क आहे व तो हक्क तिला सांगितला गेला पाहिजे.

३. माहितीपूर्ण संमती ही संस्थेच्या किंवा समुपदेशिकेच्या सुरक्षेकरिता नसून ती सल्लार्थीच्या सुरक्षेकरिता असते. समुपदेशनाची शिफारस करता येऊ शकते व सल्लार्थीची त्याकरिता पाठवणूक करता येऊ शकते, परंतु त्यांना समुपदेशन घेण्याची सक्ती केली जाऊ शकत नाही. त्या समुपदेश स्वीकारू शकतात किंवा नाकारूही शकतात. जर एखाद्या व्यक्तीने समुपदेशन नाकारले किंवा एखाद्या टप्प्यावर ते बंद करावयाचे ठरविले, तर तिला हे सांगितले गेले पाहिजे की ती कोणत्याही वेळी परत येऊ शकते

व त्याकरिता केंद्राकडून किंवा समुपदेशिकेकडून तिला कोणत्याही प्रकारच्या शिक्षेची किंवा भेदभावाची वागणूक मिळेल अशी भीती बाळगण्याची गरज नाही.

४. समुपदेशन प्रक्रियेच्या सर्व टप्प्यांवर सल्लार्थीस प्रश्न विचारण्यास किंवा प्रक्रियेतील कोणत्याही बाबीबद्दल तिला अस्वस्थ वाटत असल्यास तसे स्पष्टपणे सांगण्यास प्रोत्साहन दिले जाते. सल्लार्थीस वाटणाऱ्या शंका-कुशंका तपासून पाहणे हे समुपदेशिकेचे कर्तव्य आहे.
५. माहितीपूर्ण संमती ही एकदाच किंवा एकाच टप्प्यावर करण्याची प्रक्रिया नव्हे. जेव्हा जेव्हा समुपदेशनाच्या परिस्थितीत किंवा संदर्भात बदल होईल त्या प्रत्येक वेळी अशी संमती नव्याने घेतले गेली पाहिजे, मग ती बाह्य मदत देणारी सेवा/व्यक्ती असो, किंवा समुपदेशनाचे एखादे नवे तंत्र वापरणे असो.

### ब. सल्लार्थीच्या आत्मसन्माचा आदर

१. समुपदेशक संवेदनशील, शेरबाजी न करणारे, संयमी व एकाग्र असले पाहिजेत.
२. हिंसेचा सामना करीत असलेली महिला समुपदेशनास येण्याचे ठरविते तेव्हा तिच्याकरिता ते एक खूप महत्त्वाचे व मोठे पाऊल असते याची समुपदेशकांना जाणीव असली पाहिजे व त्यांनी त्याची दखल घेतली पाहिजे. समुपदेशकांनी सल्लार्थीच्या आत्मसन्मानाचा आदर व जपणूक केली पाहिजे.
३. समुपदेशकांनी शेरबाजी रहित तसेच भेदभाव रहित दृष्टीकोन व विचारसरणी जपली पाहिजे. त्यांची वागणूक प्रोत्साहित करणारी व संयमी असली पाहिजे ज्यायोगे सल्लार्थीस कधीही आटोपते घ्यायला किंवा अस्वस्थ वाटायला लागू नये. सल्लार्थीना पुरेसे अवकाश व वेळ मिळावा याकरिता समुपदेशकांनी विशेष प्रयत्नशील राहावे व दबावात्मक वागणूक किंवा वरचढपणा दाखवू नये. समुपदेशकांनी नेहमीच एकाग्रतेने ऐकले पाहिजे. सत्राच्या वेळी समुपदेशकांचे लक्ष विचलित होऊ नये तसेच वागण्यात ढिसाळपणा दाखवू नये.
४. समुपदेशकांनी सल्लार्थीच्या अनुभवास मान्यता द्यावी व तिच्या कहाणीवर विश्वास ठेवावा.

### क. खाजगीपणाचा हक्क

१. समुपदेशनाच्या दरम्यान सल्लार्थीना खाजगी अवकाश मिळण्याचा (ज्यायोगे कोणीही त्रयस्थ, समुपदेशनाचे सत्र ऐकू व पाहू शकणार नाही) व खाजगीपणा जपला जाण्याचा (ज्यायोगे अनावश्यक व्यक्तींची उपस्थिती टाळली जाईल) हक्क आहे.
२. सल्लार्थीने तिसऱ्या माणसाच्या उपस्थितीची मागणी केल्यास त्याचा आदर करावा. ही तिसरी व्यक्ती कदाचित धीर देणारी नातेवाईक, शेजारी, मैत्रीण किंवा सहकारी असू शकेल जिची उपस्थिती सल्लार्थीस आत्मविश्वासदायक वाटू शकत असेल. कौटुंबिक हिंसेच्या समुपदेशनात खाजगी व मानसिक तणाव उत्पन्न करणारे संवाद असतात. सल्लार्थीना एकटीने व एकाच व्यक्तीसमोर बोलण्याचा पर्याय देऊ केला पाहिजे.
३. समुपदेशनामधील नाजूक प्रसंग उदा. सल्लार्थीच्या कुटुंबातील हिंसेस कारणीभूत किंवा सल्लार्थीच्या विरोधात असलेल्या व्यक्ती समुपदेशनाच्या वेळी उपस्थितीचा आग्रह धरतात, समुपदेशकांनी चातुर्याने हाताळले पाहिजेत.
४. सल्लार्थीस असलेल्या खाजगीपणाच्या हक्कात, तिने किती व कोणती माहिती सामुपदेशिकेस सांगावी याच्या निवडीचा हक्क देखील समाविष्ट आहे. सल्लार्थीस माहिती सांगण्याकरिता तिच्या मनाविरुद्ध आग्रह किंवा सक्ती करू नये. समुपदेशिकेने सुद्धा समुपदेशनाच्या प्रक्रियेत सल्लार्थीचा सहभाग मिळविण्याकरिता आवश्यक व सुसंगत असलेलीच माहिती मिळविण्याचा प्रयत्न करावा.

### ड. गोपनीयता

१. सल्लार्थीने सांगितलेली माहिती सुरक्षित व गोपनीय राहिल अशी अपेक्षा करण्याचा सल्लार्थीस हक्क आहे.
२. एक मूलभूत नियम म्हणजे हिंसा करणाऱ्या व्यक्तीस कोणतीही माहिती सांगितली जाऊ नये.
३. कोणत्याही सल्लार्थीचा विषय गप्पा मारताना बोलणे ही संपूर्णपणे चुकीची पद्धत आहे. हे अव्यावसायिक व सल्लार्थीचा अनादर करणारे तर आहेच परंतु, तसे करताना चुकून गोपनीय माहिती देखील उघड होऊन संभाव्य धोका निर्माण होण्याची देखील शक्यता असते.

४. सल्लार्थीस अनेकदा समुपदेशनाव्यतिरिक्त इतर सेवांची देखील गरज भासते. याकरिता सल्लार्थींचे योग्य ठिकाणी पाठवणूक करणे गरजेचे असते. अशी पाठवणूक करताना समुपदेशिकेने गोपनीयता पाळली पाहिजे व ती सेवा मिळविण्याकरिता आवश्यक तेवढीच माहिती उघड केली पाहिजे.
५. काही अपवादात्मक परिस्थितीमध्ये जेव्हा पिडीत व्यक्तीकडून स्वतःला किंवा इतरांना काही धोका असण्याची शक्यता असते. विशेषतः जेव्हा त्या व्यक्तीच्या मनात आत्महत्येविषयी विचार घोळत असतात किंवा कुणा दुसऱ्या व्यक्तीला नुकसान पोहचवण्याची इच्छा असल्याचे बोलून दाखवले असते. अशा वेळी समुपदेशकाने या धोक्याची तीव्रता ओळखणे अतिशय गरजेचे असते. समुपदेशकाने पिडीत व्यक्तीला वाटत असलेल्या असहायता व निराशेच्या भावनेला स्वीकारून तिला या भावनेवर मात करण्यास सक्षम करावे. कारण पिडीत व्यक्तीला असे वाटणे स्वाभाविक आहे. आपल्या समुपदेशनातून पिडीत व्यक्तीशी हा संवाद साधणे गरजेचे आहे कि ती जे करण्याचा विचार करत आहे त्यामुळे तिच्या जीवाला धोका उत्पन्न होऊ शकतो किंवा तिच्या आरोग्यावर याचा वाईट परिणाम होऊ शकतो. पिडीत व्यक्तीला आपण त्यांचे आश्वासक नातेवाईक, मित्र-मैत्रीणी, शेजारी किंवा सहकारी (पिडीत व्यक्ती ज्यांच्याकडून मदत घेऊ इच्छिते) यांच्याकडून मदत घेण्यास प्रोत्साहन देऊ शकतो. पिडीत व्यक्तीच्या परवानगीने आपण सदर व्यक्तीला समुपदेशन सत्रा करिताही बोलावू शकतो. पिडीत व्यक्ती स्वतः हि या व्यक्तीकडून थेट मदत घेऊ शकते व अगदी स्वतःला किंवा इतरांना नुकसान पोहचवण्याची इच्छा कमी होईपर्यंत त्यांच्या सोबत राहू हि शकते. अशा प्रसंगी पिडीत व्यक्तीच्या सुरक्षिततेसाठी गोपनीय माहिती उघड करण्याची गरज निर्माण होते. सहकार्यांशी चर्चा करून त्यांचा सल्ला घेणे अशा वेळी योग्य ठरते.
६. सल्लार्थी विषयक सर्व नोंदी गोपनीय ठेवल्या गेल्या पाहिजेत व महिलेस सांगितलेल्या गोपनीयतेच्या वर्तुळातील व्यक्तींनाच फक्त त्या उपलब्ध असल्या पाहिजेत. सल्लार्थींची इच्छा असल्यास तिला त्या उपलब्ध होऊ शकतात.
७. सल्लार्थीस तिचे नाव गुप्त राहण्याचा हक्क असला पाहिजे. नोंदी सांभाळून ठेवणे, सहकार्यांशी चर्चेत वापरणे, इलेक्ट्रॉनिक माध्यमातून अन्यत्र पाठविणे किंवा अन्य वाजवी उद्दिष्टा करिता वापरणे, हे सर्व निनावी पद्धतीने केले गेले पाहिजे.

## इ. दुहेरी व बहुपेडी नाती

१. दुहेरी किंवा बहुपेडी नाती तेव्हा उद्भवतात जेव्हा समुपदेशक व सल्लार्थीमध्ये समुपदेशनाच्या नात्याखेरीज देखील अन्य नाते असते. जेव्हा सल्लार्थी एखादी मैत्रीण, शेजारीण, विद्यार्थिनी किंवा सहकारी इ. असते तेव्हा असे होऊ शकते. विशेषतः समूह-स्थित समुपदेशक व समुपदेशक व समुपदेशन केंद्रांमध्ये हे घडू शकते. वैयक्तिक समुपदेशनाच्या पलीकडे जाऊन समाजकारणाच्या अन्य कृतीमध्ये देखील समुपदेशिकेची गुंतवणूक असू शकते. समुपदेशनाच्या ठिकाणा व्यतिरिक्त अन्य ठिकाणी देखील सल्लार्थींची भेट होणे अटळ असू शकते.
२. अशा प्रकारच्या नात्यांचे अस्तित्व ओळखणे महत्त्वाचे ठरते. त्यामुळे समुपदेशिकेवर सल्लार्थींचे हित व सुरक्षितता जपण्याची अधिक जबाबदारी असते.
३. जेव्हा अशा प्रकारच्या दुहेरी नात्याची संभावना उद्भवते तेव्हा वरिष्ठांशी, अनुभवी सहकार्यांशी चर्चा करणे उपयोगी ठरते. यातील जोखीम-लाभाचे स्पष्ट विश्लेषण करून सल्लार्थी समोर मांडणे आवश्यक असते ज्यायोगे सल्लार्थी माहितीपूर्ण निर्णय घेऊ शकेल. सह-समुपदेशिकेकडे किंवा दुसऱ्या समुपदेशन केंद्राकडे पाठवणूक करण्याच्या गरजेचा विचार केला जाऊ शकतो.

## ई. मर्यादा

१. समुपदेशनाचे नाते ज्या चौकटीत कार्यरत असते त्या चौकटीस मर्यादा म्हणतात. त्यांची गरज असते कारण त्यामुळे समुपदेशनाची सेवा पुरविण्याकरिता असलेले निर्देशांक ठरविले जातात व समुपदेशिका व सल्लार्थी यांच्यातील नाते सल्लार्थी करिता सुरक्षित आहे याची खातरजमा होते. मर्यादांमध्ये बहुतेक वेळा, शुल्क ठरविणे, सत्राची लांबी, सल्लार्थीस धीर देण्याकरिता स्पर्शाचा वापर इ. बाबींचा समावेश होतो. समुपदेशिकेच्या वापराकरिता प्रत्येक समुपदेशिकेने व समुपदेशन केंद्राने या मर्यादा ठरवून घ्यावयाच्या असतात.
२. समुपदेशिकेची अशी कोणतीही कृती ज्यामुळे व्यक्तिनिष्ठता निर्माण होऊ शकेल किंवा शोषणास वाव मिळेल. कसोशीने टाळली व थांबविली गेली पाहिजे. समुपदेशिकेने सल्लार्थीकडून भेटवस्तू स्वीकारू नयेत. या भूमिकेमागील कारण सल्लार्थीस स्पष्ट करून सांगणे जरूरीचे आहे. ज्यायोगे तिला अपमानास्पद किंवा नाकारले गेल्यासारखे वाटणार नाही.

३. लैंगिकता दर्शविणारी किंवा लैंगिकता दर्शविल्या सदृश वाटणारी कोणतीही शारीरिक, शाब्दिक किंवा अशाब्दिक कृती पूर्णपणे निषिद्ध असते.

### उ. सत्तास्थानांतील तफावत

१. समुपदेशक सत्तेच्या स्थानावर असतात, हे कदाचित आर्थिक स्तर, धर्म, शिक्षण, जात, वैवाहिक स्थिती, समूह किंवा लैंगिक कल यामुळे असू शकेल. याशिवाय, सल्लार्थी जेव्हा समुपदेशकांवर विश्वास ठेवून अतिशय निकटची व संवेदनशील माहिती उघड करते, तेव्हा ती समुपदेशिकेच्या तुलनेत अधिकच हतबल बनते व यामुळे सत्तास्थानातील तफावत अधिक धारदार बनते. समुपदेशिकांनी या तफावतीची जाणीव ठेवून दखल घेतली पाहिजे.
२. कौशल्य, ज्ञान, प्रशिक्षण व क्षमता यांचा वापर समुपदेशनाचे नाते सल्लार्थीस फायदेशीर ठरावे याकरिता केला गेला पाहिजे.
३. परिघावरील गटांसोबत तसेच कौटुंबिक हिंसेला तोंड देणाऱ्या महिलांसोबत काम करताना समुपदेशक व सल्लार्थी मधील सत्तास्थानातील तफावत कमीत कमी करण्याचा प्रयत्न करणे हे समुपदेशकांचे कर्तव्य असते. समुपदेशक हे “देणारे” व सल्लार्थी हे “घेणारे” असे नाते निर्माण न होऊ देता ते जास्तीत जास्त समानतेवर व सहभागावर आधारित असावे. समुपदेशकांनी सल्लार्थींना समुपदेशनाची दिशा कशी असावी या निर्णयात सहभागी होण्याकरिता तसेच समुपदेशनामधून त्यांच्या काय अपेक्षा आहेत हे सांगण्याकरिता प्रोत्साहित केले पाहिजे. समुपदेशन व सुरक्षा आराखडे यातून हे प्रतीत झाले पाहिजे.
४. समुपदेशिकांसह अन्य व्यावसायिक व्यक्तींच्या गटांनी बनलेल्या संस्थेमध्ये प्रत्येक व्यक्तीने आपल्या सहकाऱ्यांच्या नैतिक वागणूकीस प्रोत्साहन दिले पाहिजे. गटातील व्यक्ती-व्यक्तींच्या सत्तास्थानांतील तफावती ओळखल्या व जाणल्या गेल्या पाहिजेत व त्याचा वापर सदस्यांना बाधाकारक ठरेल अशा प्रकारे केला जाणार नाही याची दक्षता घेतली पाहिजे.

### ऊ. कार्यकुशलता

१. कार्यकुशलतेचे तीन घटक आहेत. तज्ज्ञातेशी संबंधित कार्यकुशलता, भावनिक कार्यकुशलता व सांस्कृतिक कार्यकुशलता, केवळ समुपदेशिकेची भूमिका प्रभावीपणे

निभावून नेण्यासाठीच नव्हे तर कोणतीही इजा होऊ नये याकरिता देखील या तिन्ही कार्यकुशलता असणे गरजेचे आहे.

२. आत्म-संवर्धन ही एक निरंतर चालणारी प्रक्रिया आहे. समुपदेशिकांना अद्ययावत माहिती असणे आवश्यक असते तसेच त्यांच्या तज्ज्ञातेच्या क्षेत्रात देखील त्यांनी सतत नवीन प्रशिक्षण घेण्याचा प्रयत्न करणेही गरजेचे असते. याकरिता समुपदेशिकांना त्यांच्या ज्ञानाच्या व माहितीच्या मर्यादांची जाणीव असली पाहिजे. तज्ज्ञातेशी संबंधित कार्यकुशलतेमध्ये ज्ञान (काय), कौशल्ये (कसे), तारतम्य (केव्हा) व एकाग्रता (बांधिलकी) यांचाही समावेश असतो. स्वतःच्या क्षमतेची अचूक मांडणी व नियमित पर्यवेक्षणाची गरज मान्य करणे हे देखील यात अभिप्रेत आहे.
३. सांस्कृतिक संवेदनशीलतेमुळे जात, धर्म, वैवाहिक स्थिती, वय, लैंगिक कल, अपंगत्व या सर्वांच्या संदर्भ चौकटीमध्ये सल्लार्थीवरील आघात व त्याचा सामना करण्याची तिची शक्ती समजून घेता येते. सांस्कृतिक कार्यकुशलतेमुळे समुपदेशिकेला ही समज व संवेदनशीलता वापरून सल्लार्थींची हिंसेला विरोध करण्याची, परंतु त्याचे समर्थन न करण्याची, क्षमता वाढविता येते.

### ए. पर्यवेक्षण

१. समुपदेशिकांची वैयक्तिक वाढ व स्वास्थ्य याकरिता समुपदेशन प्रक्रियेचे सुनियोजित पर्यवेक्षण गरजेचे असते कारण त्यामुळे समुपदेशनाची प्रक्रिया व फलिते यांचे संनियंत्रण केले जाते. नियमित पर्यवेक्षण करून घेणे ही प्रत्येक समुपदेशिकेची जबाबदारी असते.
२. समुपदेशिका म्हणून कुशलता व प्रभावीपणा वाढविणे याकरिता पर्यवेक्षण अत्यंत जरूरीचे ठरते. सदर मार्गदर्शक तत्वांची समज वाढविण्यात व त्यांचा जास्तीत जास्त चांगला वापर करण्यात ते उपयोगी ठरते व रोजच्या कामातील नैतिक व अन्य आव्हानांची चर्चा करून सल्लार्थींना जास्तीत जास्त चांगली सेवा देण्यातही ते उपयोगी ठरते.
३. संस्थेशी संलग्न असलेल्या किंवा संस्थेमध्ये काम करणाऱ्या समुपदेशिका असल्यास पर्यवेक्षणाची सोय करण्याची जबाबदारी संस्थेची असते. खाजगी काम करीत असलेल्या समुपदेशिकांनी स्वतःच स्वतःच्या पर्यवेक्षणाची सोय करावयाची असते.
४. समुपदेशन प्रक्रियेतील प्रामाणिकपणा अधिकाधिक वाढविणे व सल्लार्थींच्या हक्कांना मान्यता देऊन ते संरक्षित करणे ही प्रत्येक पर्यवेक्षकाची जबाबदारी असते.



समुपदेशिकेच्या सल्लार्थी प्रती ज्या नैतिक जबाबदाऱ्या असतात त्याच पर्यवेक्षिकेसही लागू असतात.

## ऐ. पाठपुरावा व पाठवणूक

- बहुतेक वेळा कौटुंबिक हिंसेचा सामना करणाऱ्या महिलांचा घराबाहेरील वावर मर्यादित असतो. हे लक्षात घेऊन, समुपदेशन सत्राची वेळ सल्लार्थींची सोय लक्षात घेऊन ठरवली गेली पाहिजे. सल्लार्थींशी संपर्क करताना केवळ तिने दिलेल्या पत्त्यावर किंवा दूरध्वनी क्रमांकावरच संपर्क साधला पाहिजे व तिने जी वेळ संपर्काकरिता सुरक्षित व सोयीची असल्याचे सांगितले असेल त्याच वेळी संपर्क केला पाहिजे.
- अन्यत्र पाठवणूक तेव्हाच केली जाते जेव्हा सल्लार्थी ने तशी स्पष्ट मागणी केली असते किंवा सल्लार्थीस तशी गरज आहे असे निदान समुपदेशिकेने केले असते. कायदेशीर मदत, निवाऱ्याकरिता सहाय्य, रोजगाराचे उपक्रम किंवा यासारख्या इतर सेवा एकाच समुपदेशन केंद्रात उपलब्ध नसतात तेव्हा सल्लार्थींची अन्यत्र पाठवणूक केली जाते. सल्लार्थीस असलेल्या समस्येकरिता लागणारी कौशल्ये एका विशिष्ट मर्यादेनंतर समुपदेशिकेकडे नसल्यास देखील तिची अन्यत्र पाठवणूक केली जाऊ शकते, तसेच समुपदेशिका कामावर गैरहजर असल्यास देखील सल्लार्थींची अन्यत्र पाठवणूक करावी लागते.
- पाठवणूक ही सल्लार्थीस खात्रीशीररित्या फायदेशीर ठरणारी असावी ज्यातून तिला उत्तम सहाय्य मिळू शकेल. पाठवणूक करताना दिलेली सल्लार्थींची माहिती ही मर्यादित स्वरूपातील व प्रक्रियेस आवश्यक तेवढ्याच प्रमाणात दिली जावी.
- पाठवणूक अशा प्रकारे केली जावी ज्यामुळे सल्लार्थीस डावलले गेल्यासारखे किंवा टाळले गेल्यासारखे वाटणार नाही. पाठवणूकीचे महत्त्व व गरज समुपदेशिकेने सल्लार्थीस समजावून सांगितली पाहिजे.
- तिला कोठे किंवा कोणाकडे पाठवले जात आहे व तिथे काय होणार आहे याची सविस्तर व पुरेशी माहिती सल्लार्थीस दिली गेली पाहिजे. समुपदेशिकेने पाठवणूक केलेल्या ठिकाणाशी किंवा व्यक्तीशी सल्लार्थींची भेट करून दिली पाहिजे. पाठवणूक केल्यानंतर सल्लार्थींचा पाठपुरावा करणे व तिची प्रतिक्रिया घेणे गरजेचे आहे.
- समुपदेशिकांनी पाठवणूक करण्या योग्य व्यक्तींची/संस्थांची सुव्यवस्थित, वापर-स्नेही व नियमितपणे अद्ययावत केलेली एक संसाधन वही जवळ राखली पाहिजे. या

व्यक्ती/संस्थांना समुपदेशिकेच्या/मूळ संस्थेच्या कामाविषयी नियमित माहिती पुरविली गेली पाहिजे व पाठवणूक करण्या योग्य संस्थांसोबत एक जिवंत जाळेबांधणी निर्माण केली पाहिजे.

- पाठवणूक करताना नेहमीच सल्लार्थी कडून संमतीपत्र घेतले गेले पाहिजे.

## ओ. समुपदेशिकेची सुरक्षा व स्व-काळजी

- समुपदेशन हे जरी अत्यंत समाधान देणारे काम असले तरीही कौटुंबिक हिंसेच्या प्रसंगांचे स्वरूप व त्यातील तीव्रता तसेच समुपदेशिकांकडील कामाचे वाढते प्रमाण लक्षात घेता समुपदेशिकांच्या भावनिक व शारीरिक स्वास्थ्यावर त्याचा परिणाम होणे साहजिकच असते. त्यांना स्वतःलाच दुय्यम आघाती तणाव जाणवू शकतो किंवा काम करण्याची ऊर्जा संपून जाऊ शकते. समुपदेशिकांची स्व-काळजी अत्यंत महत्त्वाची आहे. प्रशिक्षण, सातत्यपूर्ण व्यावसायिक विकास, नियमित पर्यवेक्षण, कृतिशील सहाय्यक गटबंध व कामापासून नियमित सुट्टी हे सर्व समुपदेशिकेचे काम प्रभावीपणे चालू रहावे याकरिता अत्यंत गरजेचे आहे.
- समुपदेशिकांना त्यांच्या वैयक्तिक आयुष्यातील अनुभव व त्यांचे समुपदेशिका म्हणून झालेले प्रशिक्षण यात अनेक विरोधाभास जाणवू शकतात. पुरुषप्रधान समाजाकडून त्यांना स्वतःला देखील अनेकदा भेदभावाचा सामना करावा लागला असू शकतो. त्यांनी स्वतः देखील हिंसेचा सामना केलेला असू शकतो. त्यांच्या कामाच्या दरम्यान त्या हाताळत असलेल्या प्रसंगामध्ये पूर्वायुष्यातील एखाद्या आठवणीमुळे अचानक अनपेक्षित असा प्रतिसाद त्यांच्याकडून दिला जाऊ शकतो. समुपदेशिकांना याची जाणीव असली पाहिजे व असे प्रसंग एकटीने हाताळण्यात त्यांना अडचण येत असेल तर त्याची चर्चा सहकाऱ्यांशी, वरिष्ठांशी किंवा पर्यवेक्षकांशी केली पाहिजे.
- आपल्याला तणाव, थकवा किंवा शैथिल्य आले आहे हे समुपदेशिकेने ओळखले पाहिजे. हे गरजेचे आहे कारण ताणाचा निचरा न झाल्या समुपदेशिकेच्या निर्णयक्षमतेमध्ये बाधा येणे, सल्लार्थींचा अपमान होणे, कामाचा अनादर होणे अशा गोष्टी घडू शकतात. समुपदेशिकेची सुरक्षितता, संरक्षण व स्वास्थ्य हे अत्यंत महत्त्वाचे आहे व त्याकरिता आवश्यक त्या काळजी यंत्रणा कार्यान्वित केल्या गेल्या पाहिजेत. जेव्हा समुपदेशिका एका मोठ्या संस्थेचा भाग म्हणून काम करित असतात तेव्हा त्यांच्या सुरक्षेची जबाबदारी त्या संस्थेची असते.

## औ. नोंदी ठेवणे व त्याचा वापर

- कामाच्या दरम्यान मिळविलेल्या माहितीचा प्रभावीपणे वापर करून व्यावसायिक कार्याच्या ज्ञानसंपत्तीत भर घालणे हे प्रत्येक समुपदेशिकेची/संस्थेची नैतिक जबाबदारी आहे. हे सल्लार्थींच्या हक्कांचे रक्षण करून किंवा त्यांना कोणताही धोका न पोहोचविता केले गेले पाहिजे. भारतीय वैद्यकीय संशोधन समिती (इंडियन कौन्सिल ऑफ मेडिकल रिसर्च) ची मार्गदर्शक तत्त्वे “मानवी सहभाग्यांवर केलेल्या बायोमेडिकल संशोधनाकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे” व आरोग्यातील समाजशास्त्रीय संशोधनातील नैतिकतेकरिता राष्ट्रीय समितीने तयार केलेल्या, “आरोग्यातील समाजशास्त्रीय संशोधनाकरिता नैतिक मार्गदर्शक तत्त्वे” यांचा वापर समुपदेशनाशी संबंधित क्षेत्रातील संशोधन करतानाही केला गेला पाहिजे.
- सल्लार्थींचा निनावीपणा तसेच गोपनीयता सुरक्षित राहिल याची काळजी घेऊन, समुपदेशिका नोंदी निर्माण करणे, त्या राखणे, साठविणे, हस्तांतरित करणे किंवा नाहीशा करणे, यापैकी काहीही करू शकते.

## संदर्भ

ए.ए.एम.एफ.टी. (२००९): कोड ऑफ एथिक्स, अमेरिकन असोसिएशन फॉर मॅरेज ऍण्ड फॅमिली थेरेपिस्ट, २००९. डाऊनलोडेड फ्रॉम, [http://www.aamft.org/imis15/content/legal\\_ethics/code\\_of\\_ethics.aspx](http://www.aamft.org/imis15/content/legal_ethics/code_of_ethics.aspx) on 11.02.2011.

ए.सी.ए. (१९९९) (लॉजीस्टीक्स अपडेट २००९): दि लेपर्सनस गार्ड टू कौन्सेलर एथिक्स : व्हॉट यु शुड नो अबाऊट दि एथिकल प्रॅक्टिस ऑफ प्रोफेशनल कौन्सिलर्स, अमेरिकन कौन्सेलिंग असोसिएशन, आलेक्झान्द्रिया, डाऊनलोडेड फ्रॉम, [www.counseling.org/Files/FD.ashx?guid=60f3484d-c169-4a51-9384](http://www.counseling.org/Files/FD.ashx?guid=60f3484d-c169-4a51-9384) on 26.06.2011.

ए.सी.ए. (२००५) अमेरिकन कौन्सेलिंग असोसिएशन कोड ऑफ एथिक्स, २००५, डाऊनलोडेड फ्रॉम, <http://www.counseling.org/Resources/CodeOfEthics/TP/Home/CT2.aspx> ११.२.२०११ रोजी.

ए.एम.एच.सी.ए. (२०१०) दि अमेरिकन मॅटल हेल्थ कौन्सेलर्स असोसिएशन कोड ऑफ एथिक्स, २०१०, डाऊनलोडेड फ्रॉम, [http://www.amhca.org/assets/news/AMHCA\\_Code\\_of\\_Ethics\\_2010\\_w\\_pagination\\_cxd\\_51110.pdf](http://www.amhca.org/assets/news/AMHCA_Code_of_Ethics_2010_w_pagination_cxd_51110.pdf) ११.२.२०११ रोजी व [http://www.bacp.co.uk/admin/structure/files/pdf/566\\_ethical\\_framework\\_feb2010.pdf](http://www.bacp.co.uk/admin/structure/files/pdf/566_ethical_framework_feb2010.pdf) ११.२.२०११ रोजी.

ऑस्ट्रेलियन कौन्सेलिंग असोसिएशन (२००८): कोड ऑफ कनडक्ट, डाऊनलोडेड फ्रॉम, <http://www.infosalad.info/counselling/codeofconduct.pdf> ११.६.२०११ रोजी.

बी.ए.सी.पी. (२०१०): एथिकल फ्रेमवर्क फॉर गुड प्रॅक्टिस इन कौन्सेलिंग ऍण्ड सायकोथेरेपी २०१०, डाऊनलोडेड फ्रोम, [http://www.bacp.co.uk/admin/structure/files/pdf/566\\_ethical\\_framework\\_feb2010.pdf](http://www.bacp.co.uk/admin/structure/files/pdf/566_ethical_framework_feb2010.pdf) ११.६.२०११ रोजी.

बी.ए.सी.पी. (२०१०): एथिकल प्रिन्सिपल्स ऑफ कौन्सेलिंग ऍण्ड सायकोथेरेपी २०१०, डाऊनलोडेड फ्रोम, [www.bacp.co.uk/ethical\\_framework/ethics.php](http://www.bacp.co.uk/ethical_framework/ethics.php) ०४.०१.२०११ रोजी.

बी.ए.सी.पी. (२०१०): एथिकल प्रिन्सिपल्स ऑफ कौन्सेलिंग ऍण्ड सायकोथेरेपी २०१०, डाऊनलोडेड फ्रोम, [http://www.bacp.co.uk/ethical\\_framework/ethics.php](http://www.bacp.co.uk/ethical_framework/ethics.php) ११.०२.२०११ रोजी.

बल्लौ, एमबी.; हिल, एम.; ऍण्ड वेस्ट सीएम. (२००८): फेमिनिस्ट थेरेपी थिअरी ऍण्ड प्रॅक्टिस: अ कंटेम्पररी पर्सपेक्टिव्ह. रेफर्ड टू फ्रोम, [http://books.google.co.in/books?id=9ArDH7AojmEC&printsec=frontcover&dq=Feminist+therapy+theory+and+practice:+a+contemporary+perspective&hl=en&ei=A2yCT4uwOs2xrAfxrq3sBQ&sa=X&oi=book\\_result&ct=book-humbnail&resnum=1&ved=0CDkQ6wEwAA#v=onepage&q=Feminist%20therapy%20theory%20व%20practice%3A%20a%20contemporary%20perspective&f=false](http://books.google.co.in/books?id=9ArDH7AojmEC&printsec=frontcover&dq=Feminist+therapy+theory+and+practice:+a+contemporary+perspective&hl=en&ei=A2yCT4uwOs2xrAfxrq3sBQ&sa=X&oi=book_result&ct=book-humbnail&resnum=1&ved=0CDkQ6wEwAA#v=onepage&q=Feminist%20therapy%20theory%20व%20practice%3A%20a%20contemporary%20perspective&f=false) ०२.०१.२०१२ रोजी.

ब्युचाम्प, टी. ऍण्ड चैल्ड्रेस, जे. (१९८३): प्रिन्सिपल्स ऑफ बायोमेडिकल एथिक्स, सेकंड एडिशन, ऑक्सफोर्ड युनिव्हर्सिटी प्रेस, एनवाय.

ब्लुम जेडी. ऍण्ड रॉजर्स एलआर. (१९८८): “दि ड्युटी टू प्रोटेक्ट अदर्स फ्रॉम युव पेशंट्स-टारासोफ स्प्रेड्स दि नॉर्थवेस्ट”, द वेस्टर्न जर्नल ऑफ मेडिसिन १९८८ फेब; १४८:२३१-२३४, ०२.०१.२०१२ रोजी ब्रायडन-मिलर, एम., मॅक्वायर, पी. ऍण्ड मैकिंटायर, प. (२००४): ट्राव्हलिंग काम्पानियन्स: फेमिनिझम, टिचिंग ऍण्ड अॅक्शन रिसर्च, मधून घेतलेले. [http://www.amazon.com/Traveling-Companions-Feminism-Teaching-Research/dp/0275980278#reader\\_0275980278](http://www.amazon.com/Traveling-Companions-Feminism-Teaching-Research/dp/0275980278#reader_0275980278) ०२.०१.२०१२ रोजी.

सी.सी.पी.ए. (२००७): कोड ऑफ एथीक्स २००७, डाऊनलोडेड फ्रोम, [http://www.ccacc.ca/\\_documents/CodeofEthics\\_en\\_new.pdf](http://www.ccacc.ca/_documents/CodeofEthics_en_new.pdf) ११.०२.२०११ रोजी.

चोयसेस : गुड प्रॅक्टिस बुकलेट ओन कल्चर ऍण्ड जेन्डर सेन्सिटिव्ह गायडंस ऍण्ड कौन्सेलिंग, डाऊनलोडेड फ्रोम, <http://www.improvedfuture.se/tur/Good%20practice%20booklet.pdf> ०७.०१.२०१२ रोजी.

सी.एम.ई. रिसोर्स (२०१२): एन ओव्हरव्ह्यू ऑफ फेमिनिस्ट कौन्सेलिंग, डाऊनलोडेड फ्रोम, [http://www.netce.com/725/Course\\_7688.pdf](http://www.netce.com/725/Course_7688.pdf) ०७.०१.२०१२ रोजी.

दिलासा (२०१०): दिलासा: क्रायसिस इंटरवेन्शन डिपार्टमेंट फॉर विमेन: अ रिपोर्ट, सेहत ऍण्ड दिलासा, मुंबई.

डॉनचिन, ए. (२००९): “फेमिनिस्ट पर्सपेक्टिव्ह” स्टेनफोर्ड इनसायक्लोपीडीया ऑफ फिलोसोफी (समर २०११ एडिशन), एडवर्ड एन. झाल्टा (एड.), डाऊनलोडेड फ्रोम, <http://plato.stanford.edu/archives/sum2011/entries/feminist-bioethics/> ०७.०१.२०१२ रोजी.

ई.एफ.पी.ए. (१९९५): युरोपियन फेडरेशन एथिक्स, एडोपटेड बाय दि जनरल असेम्ब्ली, अथेन्स. डाऊनलोडेड फ्रोम, [www.efpa.eu/download/a836866432cc9a986ba3ab3606afa40e](http://www.efpa.eu/download/a836866432cc9a986ba3ab3606afa40e) २६.०६.२०११ रोजी.

इव्हान्स, केएम., किंसेड, ईए. ऍण्ड सीम, एस.आर. (२०११): इंटरडिस्कशन टू फेमिनिस्ट थेरेपी: स्ट्रेटेजीज फॉर सोशल ऍण्ड इन्डीव्हिजुअल चेंज, सेज. रेफर्ड टू फ्रोम, [http://www.amazon.com/Introduction-Feminist-Therapy-Strategies-Individual/dp/1412915376#reader\\_1412915376](http://www.amazon.com/Introduction-Feminist-Therapy-Strategies-Individual/dp/1412915376#reader_1412915376) ०३.०१.२०१२ रोजी.

फेनिग एस.; सेकर ए.; ट्रेवज, आय.; बेन याकर, एम.; फरिना जे.; रो डी.; लेव्कोव्हिट्झ वाय.; फेनिग एस. (२००५): “एथिकल डिलेमाज एन सायकोथेरेपी : कम्पैरीझन बिटवीन, पेशंट्स थेरेपिस्ट ऍण्ड लेपर्सनस”, द इन्स्ट्राइल जर्नल ऑफ सायाकायाट्री ऍण्ड रिलेटेड सायन्स, व्होल क्र.४२, क्र.४, पाने २५१-१५७ डाऊनलोडेड फ्रोम, <http://>



www.psychiatry.org.il/journal/presentation\_sender.asp?info\_id=37913  
३१.०५.२०११ रोजी.

फ्रीडमन, ई. (२०००): “सायकोथेरेपीस्ट ऍण्ड विक्कन क्लेर्जी: दि एथिक्स ऑफ ड्युअल रिलेशनशिप” प्रथम प्रकाशन दि पोमेग्रनेट क्र.१४, नोव्हेंबर २०००. पाने १६-२५, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.proteuscoven.org/proteus/Ellen.htm> १४.०६.२०११ रोजी.

गुड, टीडी (२००९): “प्रोमोटींग कल्चरल डायव्हर्सिटी ऍण्ड कल्चरल कॉम्पिटन्सी” ऍडोपटेड फ्रोम, प्रोमोटींग कल्चरल कॉम्पिटन्स ऍण्ड कल्चरल डायव्हर्सिटी इन अर्ली इंटरवेन्शन ऍण्ड अर्ली चाईल्डहूड सेटींग्स? जून १९८९ वर आधारित, (सुधारित २००९). नॅशनल सेंटर फॉर कल्चरल कॉम्पिटन्स, जॉर्ज टारुन युनिव्हर्सिटी सेंटर फॉर चाईल्ड ऍण्ड ह्युमन डेव्हलपमेंट, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www11.georgetown.edu/research/gucchd/nccc/documents/checklist.EIEC.doc.pdf> २९.०९.२०११ रोजी.

गोटलिब, एम. (१९९३): “अव्होयडिंग एकस्प्लोयटेटिव्ह ड्युअल रिलेशनशिप्स: अ डिजिजन मेकिंग मॉडेल.” ओरीजीनली पब्लिशड इन सायकोथेरेपी, व्होल ३०, क्र.१, पाने ४१-४८ मध्ये प्रथम प्रकाशित, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/dual/gottlieb.php> ०९.०४.२०११ रोजी.

गुटहिल टीजी ऍण्ड गब्बार्ड जीओ (१९९८): मिस्युझेस ऍण्ड मिसअंडरस्टेन्डी ऑफ बौन्डरी थियरी इन क्लिनिकल रेग्युलेटरी सेटिंग्ज” प्रथम प्रकाशन अमेरिकन जर्नल ऑफ सायकीयाट्री, व्होल. १५५, पाने ४०९-४१४., डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/payton/gutheil-gabbard.php> ०९.०९.२०१२ रोजी.

गुटहिल टीजी ऍण्ड गब्बार्ड जीओ (१९९३): “दि कॉन्सेप्ट ऑफ बौन्डरीड इन क्लिनिकल प्रक्टिस: थियोरेटीकल ऍण्ड रिस्क मैनेजमेंट डायमेंशन्स”, बौन्डरीज इन सायकोथेरेपी, अमेरिकन सायकीयाट्रीक असोसिएशन, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8422069> ११.०२.२०११ रोजी.

हिल, सीई. ऍण्ड नॉक्स, एस. (२००१) : “सेल्फ डीस्क्लोजर” प्रथम प्रकाशित सायकोथेरेपी: थियरी, रिसर्च प्रक्टिस, ट्रेनिंग, व्होल. ३८, क्र.४ (विंटर २००१)., डाउनलोडेड फ्रोम, <http://dx.doi.org/10.1037/0033-3204.38.4.413> २३.०५.२०११ रोजी.

इंडियन कौन्सिल ऑफ मेडिकल रिसर्च (२००६): एथिकल गाईडलाईन्स फॉर बायोमेडिकल रिसर्च ओन ह्युमन पार्टीसिपन्ट्स, न्यु दिल्ली., डाउनलोडेड फ्रोम, [http://icmr.nic.in/ethical\\_guidelines.pdf](http://icmr.nic.in/ethical_guidelines.pdf) ०२.०६.२०११ रोजी.

जोन्स, सी.एम. (२००७): “कौन्सेलिंग डिलेमा: कौन्सेलर्स कमेंट ओन एथिकल ईश्युज”, प्रोफेशनल कौन्सेलर ४, १३-१४, डाउनलोडेड फ्रोम, [http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal\\_archive/Reflective%20Practice.pdf](http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal_archive/Reflective%20Practice.pdf) २६.०२.२०११ रोजी.

काचीडीअन, सी. ऍण्ड फेल्टहाउस, एआर. (२००४): “कोर्ट रीस्पॉन्सेस टू टारसोफ्फ स्टेच्युत्स”, द जर्नल ऑफ द अमेरिकन अकॅडेमी ऑफ सायकायट्री ऍण्ड लो. ३२:२६३-७३. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://jaapl.org/content/32/3/263.full.pdf> २६.१२.२०११ रोजी.

लॉसन, जी. ऍण्ड मायर्स, जेई. (२०१०): “वेलनेस, प्रोफेशनल क्वालिटी ऑफ लाईफ, ऍण्ड करियर सस्टेनिंग बिहेवियर्स: व्हॉट कीप्स अस वेल?” जर्नल ऑफ कौन्सेलिंग ऍण्ड डेवेलपमेंट, स्प्रिंग २०११, व्हॉल्यूम ८९, अमेरिकन कौन्सेलिंग असोसिएशन, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.inspirationaljourneys.org/wp-content/uploads/2010/04/Wellness-and-Professional-Quality-of-Life-2010.pdf> १८.०२.२०११ रोजी.

लॉसन, जी. ऍण्ड वेनार्त, बी. (२००३): “प्रिव्हेंटीव्ह कौन्सेलर इम्पेयेमेंट: व्हलनेरेबिलिटी, वेलनेस ऍण्ड रेलिसीयन्स” प्रिव्हेंटीव्ह कौन्सेलर इम्पेयेमेंट, डाउनलोडेड फ्रोम, [http://www.counseling.org/wellness\\_taskforce/PDF/ACA\\_taskforce\\_vista.pdf](http://www.counseling.org/wellness_taskforce/PDF/ACA_taskforce_vista.pdf) १८.०२.२०११ रोजी.

लेओंड, जीबी., इथ, एस. ऍण्ड सिल्वा, एजे. (१९९१): दि टारासोपफ डिलेमा इन कोर्ट. डाउनलोडेड फ्रोम, [http://library-resources.cqu.edu.au/JFS/PDF/vol\\_36/iss\\_3/JFS363910728.pdf](http://library-resources.cqu.edu.au/JFS/PDF/vol_36/iss_3/JFS363910728.pdf) ०२.०१.२०१० रोजी.

मार्कुला सेंटर फॉर अप्लाइड एथिक्स (२०१०): अ फ्रेमवर्क फॉर थिंकींग एथिकली. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.scu.edu/ethics/practicing/decision/framework.html> २६.०६.२०११ रोजी.

एन.ए.सी.ओ. (१९९७): ऑपरेशन गाईडलाईन्स फॉर इंडिग्रेटेड कौन्सेलिंग ऍण्ड टेस्टिंग सेन्टर्स, नॅशनल एड्स कंट्रोल सोसायटी ऑर्गनायझेशन, मिनिस्ट्री ऑफ हेल्थ ऍण्ड फैमिली वेलफेअर, गव्हर्नमेंट ऑफ इंडिया, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://nacoonline.org/upload/Policies%20&%20Guidelines/20,%20Operational%20Guidelines%20for%20Integrated%20Counseling%20and%20Testing%20Centres.pdf> २३.१२.२०११ रोजी.

एन.सी.ई.एस.आर.एच. (२०००): एथिकल गाईडलाईन्स फॉर सोशल रिसर्च इन हेल्थ, बाय दि नॅशनल कमिटी फॉर एथिक्स इन सोशल सायन्स रिसर्च इन हेल्थ (एनसीईएसएसआरएच), सेहत, मुंबई २०००.

पेदेर्सन पी. (२००७): “एथिक्स, कॉम्पिटन्स ऍण्ड प्रोफेशनल इश्युज इन क्रॉस कल्चरल कौन्सेलिंग” इन बेसिक इश्युज इन क्रॉस कल्चर कौन्सेलिंग, सेज. डाउनलोडेड फ्रोम, [http://www.sagepub.com/upm-data/15654\\_Chapter\\_1.pdf](http://www.sagepub.com/upm-data/15654_Chapter_1.pdf) २८.०९.२०११ रोजी.

पेलिंग, एन (२००९): “कौन्सेलर कॉम्पिटन्स: अ सर्व्हे ऑफ ऑस्ट्रेलियन कौन्सेलर सेल्फ पर्सीव्ड कॉम्पिटन्स” ०२/२००२, दि प्रोफेशनल कौन्सेलर. डाउनलोडेड फ्रोम, [www.mentalhealthacademy.com.au/journal\\_archive/aipc093.pdf](http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal_archive/aipc093.pdf) २६.०२.२०११ रोजी.

पोप के. (अन्डेटेड): ड्युअल रिलेशनशिप्स ऍण्ड बाउंडरी डिलेमाज: ट्रेंड्स, स्टेटस, गाईड्स ऍण्ड रिसोर्स. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/dual/dual.php> ३१.०५.२०११ रोजी.

पोप के. ऍण्ड बोरिस डी. (अन्डेटेड): “ड्युअल रिलेशनशिप्स बिटवीन क्लायन्ट्स ऍण्ड थेरेपिस्ट: अ नॅशनल स्टडी ऑफ सायकॉलॉजिस्ट, सायकीयाट्रीस ऍण्ड सोशल वर्कर्स” प्रथम प्रकाशित - प्रोफेशनल सायकोलोजी : रिसर्च ऍण्ड प्रक्टिस, व्होल. २०, इश्यू ५, पाने २८३-२९३. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/dual/research2.php> ३१.०५.२०११ रोजी.

पोप केएस. (२००७): “एथिक्स फॉर सायकॉलॉजिस्ट: ७ इस्सेन्शियल्स, पोप, केएस ऍण्ड वास्क्वेझ एमजेटी वर आधारित. एथिक्स इन सायकोथेरेपी ऍण्ड कौन्सेलिंग : अ प्रक्टिकल गाईड, ३री आवृत्ती, सॅन फ्रान्सिस्को, जोस्सी बास, एन एम्प्रीट ऑफ विली. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/kpope/ethics.php> २६.०६.२०११ रोजी.

पोप केएस. ऍण्ड टाबाखनीक, बीजी. (१९९३): “थेरेपिस्ट ऍंगर, हेट, फियर ऍण्ड सेक्शुअल फीलिंग्स: नॅशनल सर्वे ऑफ थेरेपिस्ट रीस्पॉन्सेस, क्लायंट करेक्टरीस्टीक्स, क्रिटीकल इव्हेंट्स, फॉर्मल कम्प्लेंट्स ऍण्ड ट्रेनिंग” इन प्रोफेशनल सायकोलोजी : रिसर्च ऍण्ड प्रक्टिस, व्होल. २, इश्यू २, पाने १४२-१५२ डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/therapistas/fear1.php> २६.०६.२०११ रोजी.

पॉवेल, एलजे. (१९९६): ओपिनियन्स कन्सर्निंग युनिक ड्युअल रिलेशनशिप्स अमंग रिक्विरिंग सब्स्टन्स अब्युज कॉन्सेलर्स इन रुरल ऍण्ड अर्बन सेटींग्ज, मास्टर्स थिसीस, फोर्ट हेज स्टेट युनिव्हर्सिटी. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED405537.pdf> २८.०४.२०११ रोजी.

प्रीलेलटेन्स्की, आय: “व्हैल्युज, असम्पन्ज ऍण्ड प्रवटीसेस: असेसिंग दि मोरल इम्प्लीकेशंस ऑफ सायकोलोजीकल डीस्कॉर्स ऍण्ड एक्शन, विल्फ्रेड लोरीयर युनिव्हर्सिटी, डाउनलोडेड फ्रोम, [http://www.education.miami.edu/isaac/public\\_web/values.html](http://www.education.miami.edu/isaac/public_web/values.html) ०२.०१.२०१२ रोजी.

रेव्ह, ईजे ऍण्ड लार्स सीसी: एथिकल डिसिजन मेकिंग इन थेरेपी: फेमिनिस्ट पर्सपेक्टिव्हज. रेफर्ड टु फ्रोम, [http://books.google.co.in/books?id=hZfU4rebmbAC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.co.in/books?id=hZfU4rebmbAC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) ०२.०१.२०१२ रोजी.

रेगे, एस. (२००८): गाईडलाइन्स फॉर कॉन्सेलिंग विमेन फेसिंग व्हायोलन्स, दिलासा, सेहत, मुंबई.

सोन, जेएल. (२००५): “नॉन-सेक्सुअल मल्टीपल रिलेशनशिप्स: अ प्रक्टिकल डिसिजन मेकिंग मॉडेल फॉर क्लीनिशियन्स. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://kspope.com/site/multiple-relationships.php> ०९.०९.२०१२ रोजी.

दि ऑस्ट्रेलियन सायकोलोजीकल सोसायटी लिमिटेड (२००७): कोड ऑफ एथिक्स. डाउनलोडेड फ्रोम, [http://www.psychology.org.au/Assets/Files/Code\\_Ethics\\_2007.pdf](http://www.psychology.org.au/Assets/Files/Code_Ethics_2007.pdf) ११.०२.२०११ रोजी.

दि सायकोलोजीकल सोसायटी ऑफ आयर्लंड (२००३): कोड ऑफ प्रोफेशनल एथिक्स. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.psihq.ie/DOCUMENTS/Code%20of%20Professional%20Ethics.PDF> २६.०६.२०११ रोजी.

दि पी.डब्ल्यू.डी.व्ही.ए. (२००५): दि प्रोटेक्शन ऑफ विमेन फ्रॉम डोमेस्टिक वायोलेन्स ऐक्ट २००५, मिनिस्ट्री ऑफ लॉ एण्ड जस्टिस, गव्हर्नमेंट ऑफ इंडिया, न्यु दिल्ली.

युनिसेफ (२०००): डोमेस्टिक वायोलेन्स अगेन्स्ट विमेन एण्ड गर्ल्स, इनोसेन्टी डायजेस्ट क्र.६, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/digest6e.pdf> १५.०५.२०१२ रोजी.

वोल्कोट, डीएम., सेरीउन्डोलो, पी. एण्ड बेक, जेसी. (२००९): “करंट अॅनालीसीस ऑफ दि टारासोपफ ड्युटी: एन एव्होलूशन दि लिमिटेशन ऑफ दि ड्युटी टू प्रोटेक्ट, बिहेवियोरल सायन्सेस एण्ड लॉ, १९: ३२५-३४३, जॉन विली एण्ड सन्स. डाउनलोडेड फ्रोम, [www.users.phhp.ufl.edu/rbauer/Intro\\_CLP/walcott\\_cerundolo\\_beck\\_01.pdf](http://www.users.phhp.ufl.edu/rbauer/Intro_CLP/walcott_cerundolo_beck_01.pdf) २४.०६.२०११ रोजी.

विश, जे. (२००९): हाउ सोशल वर्कर्स रीसोल्व दि एथिकल डीलेमाज दैट अरायीज व्हेन वर्किंग विथ विमेन एकस्पिरियन्सिंग डोमेस्टिक वायोलेन्स, अ प्रोजेक्ट बेस्ड अपॉन एन इंडीपेन्डन्ट इंवेस्टीगेशन, सबमिटेड इन पार्शाल फुलफिलमेंट ऑफ दि रिक्वायरमेंट्स

फॉर दि डिग्री ऑफ मास्टर ऑफ सोशल वर्क, २००९, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://dspace.nitle.org/bitstream/handle/10090/10155/Wiech.Thesis.Final.pdf?sequence=1> ०४.०६.२०११ रोजी.

झुर, ओ. एण्ड लाझारस ए, (०): “सिक्स अर्गुमेंट अगेन्स्ट ड्युअल रिलेशनशिप्स एण्ड देअर रीबटल्स” ऐडोपटेड फ्रोम, लाझारस ए.ए. एण्ड झुर, ओ, (एड्स) (२००२): ड्युअल रिलेशनशिप्स एण्ड सायकोथेरेपी, न्युयॉर्क: स्प्रिंगर. चाप्टर १, पीपी ३-२४. डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.zurinstitute.com/dualarguments.html> ०३.०२.२०१२ रोजी.

झुर, ओ. (२००६), “थेराप्युटीक बौन्डरीज एण्ड ड्युअल रिलेशनशिप्स एन रुरल प्रव्हीसेस: एथिकल, क्लिनिकल एण्ड स्टैन्डर्ड ऑफ केअर कन्सिडरेशन्स”, जर्नल ऑफ रुरल कम्युनिटी सायकोलोजी, व्हॉल्यूम ९, क्र.१, डाउनलोडेड फ्रोम, [http://www.marshall.edu/jrcp/9\\_1\\_Zur.htm](http://www.marshall.edu/jrcp/9_1_Zur.htm) ३१.०५.२०११ रोजी.

झुर, ओ. (२०११), ड्युअल रिलेशनशिप्स, मल्टीपल रिलेशनशिप्स एण्ड बौन्डरीज इन सायकोथेरेपी, कौन्सेलिंग एण्ड मेंटल हेल्थ, डाउनलोडेड फ्रोम, <http://www.zurinstitute.com/dualrelationships.html> १४.०६.२०११ रोजी.

## संक्षिप्त ओळख

**अमर जेसानी** हे स्वतंत्र सल्लागार म्हणून काम करतात. जीवनैतिकता व सार्वजनिक आरोग्य या क्षेत्रांमध्ये संशोधक व शिक्षक अशा भूमिका ते बजावतात. अनुसंधान ट्रस्टचे ते विश्वस्त असून, या ट्रस्ट तर्फे तीन संस्था चालविण्यात येतात - भारतात, मुंबई मध्ये, सेहत (सेंटर फॉर इन्व्हायरी इन टू हेल्थ ऍण्ड अलाईड थीम्स, [www.cehat.org](http://www.cehat.org)), सीएसईआर (सेंटर फॉर स्टडिज इन एथिकल रिसर्च, [www.cser.in](http://www.cser.in)), पुण्यामध्ये साथी ([www.sathicehat.org](http://www.sathicehat.org)), फोरम फॉर मेडिकल एथिक्स सोसायटी या संस्थेचे व तिच्या आयजेएमई (इंडियन जर्नल ऑफ मेडिकल एथिक्स, [www.ijme.in](http://www.ijme.in)) या नियतकालिकाचे ते एक संस्थापक आहेत व सध्या त्याचे संपादक म्हणून देखील ते काम पाहत आहेत. आयजेएमई तर्फे आयोजित केलेल्या २ राष्ट्रीय जीवनैतिकता परिषदांचे (२००५, २००७) ते राष्ट्रीय समन्वयक होते. आयसीएमआर (इंडियन कौन्सिल फॉर मेडिकल रिसर्च)च्या एनआयएच चे सहाय्य असलेल्या जीवनैतिकता संशोधन प्रशिक्षण कार्यक्रमाचे ते राष्ट्रीय प्रशिक्षक आहेत. भारताशिवाय, बांग्लादेश व पाकिस्तान मधील विविध सार्वजनिक आरोग्य व समाज शास्त्र संस्थांमध्ये देखील ते पाहुणे प्राध्यापक या नात्याने शिकविण्यास जातात. त्यांनी प्रामुख्याने सार्वजनिक आरोग्य व जीवनैतिकतेच्या क्षेत्रात लिखाण केले आहे व सहा पुस्तकांचे सहलेखन व सहसंपादन केले आहे.

**अनुराधा कपूर** या कोलकाता स्थित महिला व मुलांवर होणाऱ्या हिंसेचे उच्चाटन करण्याकरिता निर्माण झालेल्या “स्वयम” नामक संस्थेच्या संस्थापक संचालिका आहेत. हिंसेचे विविध पैलू हाताळणाऱ्या या संस्थेतर्फे, संकटग्रस्त महिलांना थेट सहाय्य देणे, महिला, मुले व तरुणांना त्यांच्या समूहातील हिंसेविरोधी काम करण्याकरिता सक्षम करणे, लिंगभावाधारित हिंसेला पुष्टी देणाऱ्या सामाजिक व सांस्कृतिक विचारांत बदल आणण्याकरिता मोहिमा राबविणे तसेच धोरण व पद्धतींमध्ये बदल घडविण्याकरिता राज्य व राष्ट्र पातळीवरील सरकार व न्याय संस्थेसोबत काम करणे, या प्रकारचे उपक्रम हाती घेतले जातात. त्यांनी अशोका तसेच आयसेनहोवर या दोन्हीतर्फे अधिष्ठात्रवृत्ती भूषविल्या आहेत. महिलांचे कौटुंबिक हिंसेपासून संरक्षण कायदा (२००५) प्रत्यक्षात आणण्यामध्ये त्यांचा महत्त्वाचा वाटा होता, व त्या कायद्याची राज्य व राष्ट्र पातळीवरील योग्य अंमलबजावणी होण्याकरिता त्या सतत पाठपुरावा करीत असतात. भारतात तसेच परदेशातील संस्थांतर्फे भरविल्या

जाणाऱ्या महिला हक्कांच्या व महिलाविरोधी हिंसेवरील अनेक परिषदांमध्ये व चर्चासत्रांमध्ये त्यांना वक्त्या म्हणून आमंत्रित केले जाते. त्या प्रशिक्षक म्हणून देखील काम करतात व लिंगभाव, महिलांविरोधी हिंसा, तसेच न्यायाधीश, पोलिस, सरकारी अधिकारी, कॉर्पोरेट संस्था, शैक्षणिक व सामाजिक संस्थांकरिता महिलांचे मानवी हक्क या विषयावर प्रशिक्षण घेतात. अमन-ग्लोबल वोईसेस फॉर पीस इन दि होम या कौटुंबिक हिंसेवर काम करणाऱ्या आंतरराष्ट्रीय संस्थांच्या आंतरजालाच्या स्थापनेत त्यांचा महत्त्वाचा वाटा होता व महिलाविरोधी हिंसेवरील अनेक मोहिमांचे आयोजन व अंमलबजावणी करण्यात त्यांनी महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे.

**जया सागडे** या भारतातील पुणे येथील आयएलएस लॉ कॉलेजच्या उपमुख्याध्यापिका आहेत. त्यांनी पुणे विद्यापीठातून एलएलएम (१९७९) व पीचएडी (१९९१) या पदव्या प्राप्त केल्या आहेत. आयएलएस लॉ कॉलेजमध्ये १९८१ ते १९८९ पर्यंत प्राध्यापिका म्हणून काम केल्यावर १९८९ मध्ये त्यांनी पुणे विद्यापीठातील पदव्युत्तर कायदा विभागात प्रपाठक म्हणून १९९७ पर्यंत काम केले. १९९१ मध्ये सीआयपी-फुलब्राईट अधिष्ठात्रवृत्ती घेऊन त्यांनी अमेरिकेस भेट दिली व १९९७ मध्ये त्या आयएलएस लॉ कॉलेज येथे परतल्या. त्यानंतर कॅनडातील टोरंटो विद्यापीठातून त्यांनी एस.जे.डी. (२००२) पूर्ण केले. त्या युजीसीच्या अधिष्ठात्रा होत्या तसेच त्यांना आयसीएसेसआर कडून देखील अधिष्ठात्रवृत्ती मिळाली होती. नेदरलँड सरकारतर्फे दि हेग येथे मानवी हक्कांवरील प्रशिक्षण कार्यक्रमाकरिता देखील त्यांना अधिष्ठात्रवृत्ती मिळाली होती. लिंगभाव व कायदा, कुटुंब कायदा व प्रजनन आरोग्य हे डॉ. सागडे यांचे विशेष रुची असलेले विषय आहेत. आपल्या सहकाऱ्यांसोबत त्यांनी समान नागरी कायद्याचा आराखडा तयार केला आहे. त्यांच्या नावावर अनेक प्रकाशने आहेत. त्यांनी “भारतीय विवाह व वैवाहिक उपाययोजना कायदा - समान नागरी कायद्याचा मसुदा”. इंडियन सेक्युलर सोसायटी, १९८६, व फोर्ड फौंडेशन, नवी दिल्ली, करिता २००२ मध्ये “मानवी हक्क व सामाजिक न्याय” या प्रबंधिकांचे लेखन केले आहे. त्यांनी भारतातील बालविवाहारे लिहिलेले पुस्तक ऑक्सफोर्ड प्रेस ने प्रकाशित केलेले आहे. त्याननी १९९६ साली “लॉ ऑफ मॅटेनन्स - एन एम्पिरीकल स्टडी” हे पुस्तक लिहिले आहे तर १९९८ साली “स्त्री-कायदा-न्याय” हे पुस्तक संपादित केले आहे. महिलांच्या प्रश्नांवर त्यांनी ५ संशोधन प्रकल्प पूर्ण केले आहेत. त्यांनी अनेक राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय परिषदांमध्ये सहभाग घेऊन आपले संशोधन कार्य सादर केले आहे.

**मनीषा गुप्ते** या १९७०च्या दशकाच्या मध्यापासून महिला चळवळी मध्ये कार्यरत आहेत. भारतातील आरोग्य व नागरी हक्क चळवळीच्या देखील त्या कार्यकर्त्या होत्या. दुष्काळग्रस्त

भागामध्ये ५ वर्षे काम केल्यानंतर १९८७ मध्ये त्यांनी मासूम ही ग्रामीण महिलांची संस्था सहस्थापित केली व तेव्हापासून त्या संस्थेच्या सह-संयोजक म्हणून काम पाहत आहेत. बालिटमोर येथील जॉन्स हॉपकिन्स विद्यापीठामध्ये आंतरराष्ट्रीय आरोग्य विभागात त्या एक वर्षाकरिता अधिष्ठात्रा म्हणून भेट देत होत्या. राष्ट्रीय, प्रादेशिक व आंतरराष्ट्रीय लोक चळवळी व प्रगतीशील संस्थांमध्ये त्यांचा सल्लागार, प्रशिक्षक व विश्वस्त या भूमिकांमधून कृतीशील सहभाग असतो. गेली दोन दशके त्या राज्य व केंद्र सरकारसोबत धोरणविषयक प्रश्नांवर काम करीत आहेत. मनीषाने मायक्रोबायोलोजी (एमेस्सी) व समाजशास्त्र विषयाचा अभ्यास केला आहे. त्यांचा पीएचडी चा प्रबंध पितृसत्ताक आत्मसन्मानाची संकल्पना व पद्धती या विषयावर आहे.

**प्रभा नागराज** यांनी दिल्ली विद्यापीठातून बालविकास या विषयावर पदव्युत्तर शिक्षण घेतले आहे. १९९६ मध्ये तारशी या नवनिर्मित संस्थेत काम सुरु करण्यापूर्वी त्यांनी डिसलेक्सिया व अन्य प्रकारच्या अपंगत्वावर काम केले होते. तरुण व्यक्तींकरिता लैंगिक शिक्षण व अपंगत्व असलेल्या व्यक्तींचे लैंगिक हक्क या विषयात त्यांना विशेष रुची आहे. प्रभा या तारशीमध्ये कार्यक्रम संचालक म्हणून काम करतात. तारशी ची दूरध्वनी मदत वाहिनी, प्रशिक्षण, कार्यक्रम व प्रकाशन निर्मिती, जाळेबांधणी व कार्यक्रम व्यवस्थापन ही कामे त्या प्रामुख्याने पाहतात.

**सौमित्र पठारे** हे पुण्यातील मनोविकार तज्ज्ञ असून इंडियन लॉ सोसायटी पुणे येथील सेंटर फॉर मेटल हेल्थ लॉ एंड पोलिसीचे समन्वयक म्हणून देखील काम करतात. सध्याचा मानसिक आरोग्य कायदा १९८७, बदलून त्याजागी नवा सुधारित मानसिक आरोग्य कायदा आणण्याकरिता डॉ. पठारे सध्या केंद्र सरकारच्या, आरोग्य व कुटुंब कल्याण मंत्रालयास सहाय्य करीत आहेत. केंद्र सरकारच्या, आरोग्य व कुटुंब कल्याण मंत्रालयाने, राष्ट्रीय मानसिक आरोग्य धोरणाची निर्मिती करण्याकरिता नेमलेल्या धोरण समितीमध्ये देखील डॉ. पठारेचा समावेश आहे. डॉ. पठारेनी जागतिक आरोग्य संघटनेसोबत सल्लागार म्हणून आफ्रिका, आशिया व पॅसिफिक प्रदेशातील अनेक राष्ट्रांच्या मानसिक आरोग्य कायदे व धोरणांची निर्मिती करण्यात तांत्रिक सहाय्य देण्याचे काम केले आहे.

**यु. विंध्या** या मानसशास्त्राच्या प्राध्यापिका असून टाटा समाजक विज्ञान संस्था, हैदराबाद येथे शैक्षणिक कार्यक्रमाच्या अध्यक्ष म्हणून काम पाहत आहेत. त्यापूर्वी त्यांनी विशाखापट्टणम येथील आंध्र विद्यापीठात काम केले आहे. जेथे त्या डॉ. दुर्गाबाई देशमुख महिला अभ्यास केंद्राच्या संचालिका होत्या. मानसशास्त्र व स्त्रीवाद यांच्या आंतर्विषयक अभ्यासात त्यांना रस आहे व महिलांचे मानसिक आरोग्य, कौटुंबिक हिंसा, राजकीय चळवळीतील महिलांच्या मानसिक घडामोडी या विषयांवर त्यांचे लेख व पुस्तकांतील विभाग प्रसिद्ध झाले आहेत.

राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय नियतकालिकांमधील चार प्रबंधिका व ६० पेक्षा अधिक संशोधन प्रबंधां शिवाय त्यांनी “सायकोलोजी इन इंडिया - इंटरसेक्टीन क्रॉसरोड्स” नामक (नवी दिल्ली: कॉन्सेप्ट, २००३) पुस्तक प्रकाशित केले आहे व नुकतेच “हॅण्डबुक ऑफ इंटरनॅशनल फेमिनिझम्स: पेर्सपेक्टिव्हज ऑन सायकोलोजी, विमेन, कल्चर एण्ड राईट्स (न्युयॉर्क: स्प्रिंगर २०११) हे पुस्तक सह-संपादित केले असून त्याला २०११ सालचे अमेरिकन सायकोलोजीकल असोसिएशनचे (विभाग ३५: डीडब्ल्यूपी) लक्षणीय प्रकाशन पारितोषिक मिळाले आहे. भारतातील नॅशनल अकॅडमी ऑफ सायकोलोजीच्या त्या भूतपूर्व अध्यक्ष आहेत व त्यांच्या महासचिव म्हणून देखील त्यांनी काम पाहिले आहे. अमेरिकेतील २००४ सालची पाहुण्या प्राध्यापक म्हणून फुलब्राईट आधी छात्रवृत्ती त्यांना मिळाली होती. १९९८ साली ऑक्सफोर्ड विद्यापीठातील दक्षिण आशियाई छात्रवृत्ती व २००१ मध्ये हंगरी येथील एओतोवोस लोरांड विद्यापीठातील पाहुण्या प्राध्यापक छात्रवृत्ती त्यांना मिळाली होती.