

विशाखा तथा अन्य बनाम राजस्थान राज्य तथा अन्य

(ए.आई.आर. 1997 उच्चतम न्यायालय 3011)

जे.एस. वर्मा, भारत का मुख्य न्यायाधीश, श्रीमती सुजाता वी. मनोहर
और बी.एन. कृपाल, जे.जे.

वर्मा, भारत का मुख्य न्यायाधीश :- विद्यमान वातावरण को ध्यान में रखते हुए जबकि कामकाजी महिलाओं के मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन एक आम बात है, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 19, और 21 के तहत इन अधिकारों के प्रवर्तन के लिए यह रिट याचिका दायर की गई है। जागरूकता बढ़ने और महिलाओं के प्रति न्याय पर बल दिये जाने से ऐसे उल्लंघनों से बचने की और अधिक ध्यान दिया जा रहा है। इस सामाजिक बुराई की ओर ध्यान केन्द्रित करने और स्त्री-पुरुष समानता की सही अवधारणा को पूरा करने के लिए उपयुक्त उपाय ढूंढने में सहायता करने और सभी कार्य स्थलों पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न को न्यायिक प्रक्रिया के माध्यम से रोकने के उद्देश्य से कुछ सामाजिक कार्यकर्ता तथा गैर-सरकारी संगठन सामूहिक कार्यवाही के रूप में यह याचिका लाये हैं ताकि विद्यमान विधान में कमी को पूरा किया जा सके।

2. इस रिट याचिका को दायर करने का तात्कालिक कारण राजस्थान के एक गांव में एक सामाजिक कार्यकर्ता के साथ कथित पार्श्विक सामूहिक बलात्कार की घटना है। वह घटना एक पृथक आपराधिक कार्यवाही की विषय-वस्तु है और हमारे लिए इसका आगे उल्लेख करना आवश्यक नहीं है। इस घटना से उन जोखिमों का पता चलता है जिनका एक कामकाजी महिलाओं को सामना करना पड़ता है और उस चरित्रहीनता का पता चलता है जिसमें यौन उत्पीड़न किया जा सकता है। इससे यह भी स्पष्ट हो जाता है कि विधायी उपायों के अभाव में वैकल्पिक व्यवस्था द्वारा परित्राणों का शीघ्र प्रावधान करना आवश्यक है। विधायी उपायों के अभाव में यह आवश्यक है कि इस अनुभूत और अविलम्ब सामाजिक आवश्यकता को पूरा करने के लिए एक प्रभावी वैकल्पिक तंत्र की व्यवस्था की जाए।

3. ऐसी प्रत्येक घटना से 'स्त्री-समता' और 'जीवन तथा स्वाधीनता के अधिकार' के मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन होता है। यह संविधान के अनुच्छेद 14, 15 और 21 के तहत अधिकारों का स्पष्ट उल्लंघन है। ऐसी घटना का एक युक्तियुक्त परिणाम अनुच्छेद 19(1) (छ) के तहत पीड़िता के कोई वृत्ति, उपजीविका, व्यापार या कारबार करने के मूलभूत अधिकारों का भी उल्लंघन है। अतः ऐसे उल्लंघन होने पर महिलाओं के मूलभूत अधिकारों की रक्षा के लिए अनुच्छेद 32 लागू होता है।

यही कारण है कि संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत यह सामूहिक कार्यवाही की गई है। ऐसी स्थिति में एक रिट मेडेमस को प्रभावी होना है तो उसके साथ निवारण के लिए निर्देश भी संलग्न किये जाएं क्योंकि इस प्रकार के मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन बार-बार होता रहता है। कोई वृत्ति, उपजीविका, व्यापार या कारबार करने का मूल अधिकार काम करने के 'सुरक्षित' पर्यावरण की उपलब्धता पर निर्भर करता है। उपयुक्त विधान के माध्यम से ऐसी सुरक्षा और प्रतिष्ठा सुनिश्चित करने और इसके प्रवर्तन के लिए तंत्र स्थापित करने के लिए मुख्य रूप से विधानांग और कार्यपालिका उत्तरदायी हैं। तथापि, जब यौन उत्पीड़न की घटनाएं अनुच्छेद 14, 19 और 21 के तहत महिला कर्मचारियों के मूलभूत अधिकारों के उल्लंघन के रूप में अनुच्छेद 32 के तहत कार्यवाही के लिए हमारे समक्ष लाई जाती हैं तो प्रभावी कार्यवाही के लिए आवश्यक है कि विधायी उपायों के अभाव में इन अधिकारों की रक्षा करने के लिए कुछ दिशानिर्देश जारी किये जाएं।

4. याचिका का नोटिस राजस्थान राज्य और भारतीय संघ को दिया गया था। सोलिसिटर जनरल, भारतीय संघ की ओर से उपस्थित हुए और इस गंभीर सामाजिक समस्या का सही समाधान ढूंढने में सही मायने में एक विधि अधिकारी के रूप में हमें मूल्यवान सहायता दी। श्रीमती मीनाक्षी अरोड़ा और श्रीमती नैना कपूर के अतिरिक्त, जिन्होंने पूरी प्रतिबद्धता के साथ न्यायालय की सहायता की, श्री फाली एस. नारीमन न्याय मित्र के रूप में उपस्थित हुए और काफी सहायता की। हम उस हर काउंसिल की सराहना करते हैं जो इस मामले में उपस्थित हुआ और न्यायालय को आवश्यक सहायता दी जिससे हम इस प्रकार के हेतु के लिए उपयुक्त ढंग से इस असामान्य मामले को निपटा पाये हैं।

5. भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के अलावा हम कुछ अन्य प्रावधानों का भी उल्लेख कर सकते हैं जिनमें इस सामाजिक कुरीति के उन्मूलन के लिए न्यायाधिक हस्तक्षेप की परिकल्पना की गई है। अनुच्छेद 14, 19(1) (छ) और 21 के अतिरिक्त संविधान के अन्य संगत प्रावधान इस प्रकार हैं :

अनुच्छेद 15 :

“15. धर्म, मूलवंश, जाति, लिंग या जन्म स्थान के आधार पर विभेद का प्रतिषेध -

(1) राज्य, किसी नागरिक के विरुद्ध केवल धर्म, मूलवंश, जाति, लिंग, जन्म स्थान या इनमें से किसी के आधार पर कोई विभेद नहीं करेगा।

(2) xxx xxx xxx

(3) इस अनुच्छेद की कोई बात राज्य को स्त्रियों और बच्चों के लिए कोई विशेष उपबन्ध करने से निवारित नहीं करेगी।

(4) xxx xxx xxx

अनुच्छेद 42 :

“42. काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं का तथा प्रसूति सहायता का उपबन्ध - राज्य काम की न्यायसंगत और मानवोचित दशाओं को सुनिश्चित करने के लिए और प्रसूति सहायता के लिए उपबन्ध करेगा।”

अनुच्छेद 51-क :

“51-क. मूल कर्तव्य - भारत के प्रत्येक नागरिक का यह कर्तव्य होगा कि वह -

(क) संविधान का पालन करे और उसके आदर्शों तथा संस्थाओं ... का आदर करे -

xxx xxx xxx

(ङ) भारत के सभी लोगों में समरसत्ता और समान भ्रातृत्व की भावना का निर्माण करे जो धर्म, भाषा और प्रदेश या वर्ग पर आधारित सभी भेदभाव से परे हो, ऐसी प्रथाओं का त्याग करें जो स्त्रियों के सम्मान के विरुद्ध हैं;

xxx xxx xxx

6. इस क्षेत्र से संगत अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदण्डों और उस रीति का जिसमें वे प्रयोग और न्यायिक व्याख्या में महत्व ग्रहण करते हैं, उल्लेख करने से पूर्व हम संविधान के कुछ ऐसे अन्य प्रावधानों का उल्लेख करना चाहते हैं जो ऐसे प्रयोग की अनुमति देते हैं। ऐसे प्रावधान इस प्रकार हैं :

अनुच्छेद 51 :

“51. अन्तर्राष्ट्रीय शांति और सुरक्षा की अभिवृद्धि - राज्य -

xxx xxx xxx

(ग) संगठित लोगों के एक दूसरे से व्यवहारों में अन्तर्राष्ट्रीय विधि और संधि-बाध्यताओं के प्रति आदर बढ़ाने का प्रयास करेगा; और

xxx xxx xxx”

अनुच्छेद 253 :

“253. अन्तर्राष्ट्रीय करारों को प्रभावी करने के लिए विधान - इस अध्याय के पूर्वगामी उपबन्धों में किसी बात के होते हुए भी, संसद को किसी अन्य देश या देशों के साथ की गई किसी संधि, करार या अभिसमय अथवा किसी अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलन, संगम या अन्य निकाय में किए गए किसी विनिश्चय के कार्यान्वयन के लिए भारत के सम्पूर्ण राज्य क्षेत्र या उसके किसी भाग के लिए कोई विधि बनाने की शक्ति है।”

सातवीं अनुसूची :

“सूची 1 - संघ सूची :

xxx xxx xxx

14. विदेशों से संधि और करार करना और विदेशों से की गई संधियों, करारों और अभिसमयों का कार्यान्वयन।

xxx xxx xxx

7. इस क्षेत्र के बारे में कोई स्वदेशी कानून न होने की स्थिति में सभी कार्य स्थलों पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न की बुराई को रोकने के लिए प्रभावी उपाय करने के लिए संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 19(1) (छ) और 21 में निहित स्त्री-पुरुष समता, मानवीय गरिमा के साथ काम के अधिकार की गारंटी की व्याख्या के प्रयोजनार्थ अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदंडों की विषय-वस्तु तथा उनमें उपबन्धित यौन उत्पीड़न के विरुद्ध परित्राण महत्वपूर्ण हैं। यह अनुच्छेद 15(ग) से स्पष्ट है और संविधान की सातवीं अनुसूची में दी गई संघ सूची की प्रविष्टि 14 के साथ पठित अनुच्छेद 253 के आधार पर अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदण्डों के क्रियान्वयन हेतु कानून बनाने के संसद के समर्थकारी अधिकार से भी स्पष्ट है। अनुच्छेद 73 भी संगत है। इसमें उपबन्ध है कि संघ की कार्यपालिका शक्ति का विस्तार उन विषयों तक होगा जिनके संबंध में संसद को विधि बनाने की शक्ति है। अतः संघ की कार्यपालिका शक्ति तब तक उपलब्ध है जब तक इस बुराई को समाप्त करने के लिए आवश्यक उपाय करने के लिए संसद कोई विधान अधिनियमित नहीं करती।

8. अतः मूल अधिकारों के प्रवर्तन के लिए अनुच्छेद 32 के तहत इस न्यायालय के अधिकार और संघ के कार्यपालिका अधिकार के आधार पर यौन उत्पीड़न से कामकाजी महिलाओं की रक्षा करने और उनके मूलभूत अधिकारों को अर्थपूर्ण बनाने की चुनौती का सामना करना होगा। विधि-सम्मत शासन द्वारा समाज के शासन के अनुसार यह अपेक्षा संवैधानिक योजना के अनुरूप है।

इस मामले में न्यायालय द्वारा किया गया प्रयोग इस सामान्य धारणा के आधार पर किया गया है जिससे सोलिसिटर जनरल तथा वकील समुदाय के अन्य सदस्य परिचित हैं जिन्होंने लोक हित में इस कठिन कार्य को सम्पन्न करने में मूल्यवान सहायता की।

9. प्रत्येक सुनवाई में प्रगति हुई जिसके आधार पर अन्ततः दिशानिर्देश तैयार किये गये जिन पर भारत सरकार ने सोलिसिटर जनरल के माध्यम से अपनी सहमति दी और बताया कि ये इस न्यायालय द्वारा घोषित दिशानिर्देश और मानदण्ड होने चाहिए जिनके आधार पर इस सामाजिक बुराई को खत्म करने के लिए सभी कार्य स्थलों पर नियोक्ताओं तथा अन्य सभी के व्यवहार को नियन्त्रित किया जाना चाहिए।

10. स्त्री-पुरुष समता में यौन उत्पीडन से संरक्षण और प्रतिष्ठा के साथ काम का अधिकार सम्मिलित है जो सभी जगह मान्य मूल मानव अधिकार है। इस अधिकार की सामान्य न्यूनतम अपेक्षा को सर्वत्र स्वीकार किया गया है। अतः इस प्रयोजन को पूरा करने के लिए इन दिशानिर्देशों को तैयार करने में अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदण्डों का काफी महत्व है।

11. विधान के अभाव में इन मूलभूत अधिकारों के प्रवर्तन के लिए संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत इस न्यायालय के दायित्व को 'लाएशिया' क्षेत्र में न्यायपालिका की स्वतंत्रता के सिद्धांतों के पेइचिंग कथन में परिकल्पित न्यायपालिका की भूमिका के साथ देखा जाना चाहिए। इन सिद्धांतों को 1995 में पेइचिंग में एशिया और प्रशान्त के मुख्य न्यायाधीशों द्वारा स्वीकार किया गया था और यह कहा गया था कि ये सिद्धान्त उन न्यूनतम मानकों का प्रतिनिधित्व करते हैं जिनका न्यायपालिका की स्वतंत्रता को बनाये रखने और कार्यपालिका के प्रभावी कार्य संचालन के लिए पालन करना आवश्यक है। पेइचिंग कथन में उल्लिखित न्यायपालिका के उद्देश्य इस प्रकार हैं :

“न्यायपालिका के उद्देश्य :

10. न्यायपालिका के उद्देश्यों और कृत्यों में निम्नलिखित शामिल हैं :

(क) यह सुनिश्चित करना कि सभी व्यक्ति विधि सम्मत शासन के तहत सुरक्षित रूप से जीवनयापन कर सकें;

(ख) न्यायिक कृत्य की उचित सीमाओं के भीतर मानव अधिकारों के पालन और प्राप्ति को बढ़ावा देना; और

(ग) व्यक्तियों के बीच तथा व्यक्तियों और राज्य के बीच कानून को निष्पक्ष रूप से लागू करना।”

12. वर्तमान संदर्भ में 'सेडा' (महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के विभेद के उन्मूलन संबंधी अभिसमय) के कुछ महत्वपूर्ण प्रावधान इस प्रकार हैं :

अनुच्छेद 11 :

“1. राज्य पक्षकार नियोजन के क्षेत्र में महिलाओं के प्रति भेदभाव के उन्मूलन के लिए सभी उपयुक्त उपाय करेंगे ताकि पुरुषों और महिलाओं की समता के आधार पर एक से अधिकार विशेष रूप से निम्नलिखित अधिकार सुनिश्चित किये जा सकें :

(क) सभी मानवों के अहस्तांतरणीय अधिकार के रूप में काम का अधिकार;

xxx xxx xxx

(च) प्रजनन कार्य की सुरक्षा समेत स्वास्थ्य की सुरक्षा और काम करने की दशाओं में सुरक्षा का अधिकार।

xxx xxx xxx

अनुच्छेद 24 :

“राज्य पक्षकार इस अभिसमय में स्वीकार किये गये अधिकारों को पूरी तरह प्राप्त करने के उद्देश्य से राष्ट्रीय स्तर पर सभी आवश्यक उपाय करने का आश्वासन देते हैं।”

13. इस संदर्भ में अनुच्छेद 11 की बाबत 'सेडा' की समान्य सिफारिशें निम्नानुसार हैं :

“हिंसा और नियोजन में समता :

22. महिलाओं पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न जैसी लिंग-विशिष्ट हिंसा की स्थिति में नियोजन में समता गंभीर रूप से क्षीण हो सकती है।

23. यौन उत्पीड़न में ऐसा अशोभनीय यौन अवधारित व्यवहार सम्मिलित होगा जैसे जबरदस्ती शारीरिक स्पर्श तथा प्रस्ताव, यौन रंजित टिप्पणियां, अश्लील साहित्य दिखाना तथा शब्दों अथवा कार्यों द्वारा यौन की याचनाएं। ऐसा आचरण अपमानजनक हो सकता है और स्वास्थ्य तथा सुरक्षा की समस्या हो सकता है; जब महिला के पास यह विश्वास करने के लिए सुचित आधार हों कि उसकी आपत्ति भर्ती या पदोन्नति समेत उसके नियोजन के संबंध में उसके लिए हानिकारक होगी अथवा जब इससे प्रतिकूल कार्य पर्यावरण पैदा होता है तो यह भेदमूलक है। प्रभावी शिकायत प्रक्रियाओं तथा उपचारों एवं मुआवजे का प्रावधान किया जाना चाहिए।

24. राज्यों को अपने प्रतिवेदनों में यौन उत्पीड़न के बारे में तथा कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न तथा अन्य प्रकार के अवपीड़न की हिंसा से सुरक्षा के उपायों के बारे में जानकारी सम्मिलित करनी चाहिए।”

भारत सरकार ने कुछ शर्तों के साथ 25 जून, 1993 को उपरोक्त प्रस्ताव का अनुसमर्थन किया है जो वर्तमान संदर्भ में सारवान नहीं हैं। पेइचिंग में चौथे विश्व महिला सम्मेलन में भारत सरकार ने अन्य बातों के साथ-साथ एक राष्ट्रीय महिला नीति बनाने और उसे चालू करने के लिए औपचारिक रूप से आश्वासन भी दिया है जो सभी स्तरों पर तथा सभी क्षेत्रों में निरन्तर मार्गदर्शन करेगी और कार्यवाही के बारे में जानकारी देगी; महिलाओं के मानवीय अधिकारों के लोक रक्षक के रूप में काम करने के लिए एक महिला आयोग की स्थापना की जाएगी और कार्यवाही मंच के क्रियान्वयन की निगरानी के लिए एक राष्ट्रीय स्तर के तंत्र की स्थापना की जाएगी। अतः हमें हमारे संविधान में लिंग समानता की संवैधानिक गारंटी की प्रकृति और क्षेत्र का अर्थ लगाने के प्रयोजनार्थ उपरोक्त पर विश्वास करने में कोई झिझक नहीं है।

14. भारत के संविधान में आश्वस्त मूलभूत अधिकारों का अर्थ और अन्तर्वस्तु इतने व्यापक हैं कि उनके अन्तर्गत यौन उत्पीड़न और दुर्व्यवहार की रोकथाम समेत लिंग समानता के सभी पहलू आ जाते हैं। न्यायपालिका की स्वतंत्रता हमारी संवैधानिक पद्धति का एक अंग है। इस क्षेत्र के संबंध में कोई स्वदेशी कानून न होने की स्थिति में अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों और मानदंडों को ही स्वदेशी कानून माना जाना चाहिए जब उनमें कोई असंगति नहीं है। अब न्यायिक व्याख्या का यह स्वीकृत नियम है कि जब अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों और मानदण्डों तथा स्वदेशी कानून में कोई असंगति न हो और इस आशय का स्वदेशी कानून न हो तो स्वदेशी कानून का अर्थ लगाने के लिए अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों और मानदण्डों का ख्याल रखा जाना चाहिए। आप्रवास और जातीय कार्य मंत्री बनाम टीओह, 128 ए.एल.आर. 353, में आस्ट्रेलिया के उच्च न्यायालय ने आस्ट्रेलिया के संविधान में बिल ऑफ राइट्स न होने पर भी प्रतिकूल विधायी उपबन्धों के अभाव में इसका पालन किये जाने की वैध प्रत्याशा की अवधारणा को स्वीकार किया है।

15. नीलावती वहेरा बनाम उड़ीसा राज्य (1993) 2 एस.सी.सी. 746 : (1993 ए.आई.आर. एस.सी.डब्ल्यू. 2366), में इस दृष्टिकोण के समर्थन में आई.सी.सी.पी.आर. के एक उपबन्ध का हवाला दिया गया कि मुआवजे का प्रवर्तनीय अधिकार प्रत्याभूत अधिकार के प्रवर्तन की अवधारणा के प्रतिकूल नहीं है। अनुच्छेद 32 के तहत लोक विधि अन्याय के मामले में एक उपचार है जो निजी विधि से भिन्न है। अतः यह मानने का कोई कारण नहीं है कि मूलभूत अधिकारों का अर्थ लगाने के लिए इन अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदण्डों का प्रयोग किया जा सकता जिनकी भारत के संविधान में विशेष रूप से गारंटी दी गई है। भारत के संविधान में मानव क्रिया के सभी पहलुओं में स्त्री-पुरुष समता की बात कही गई है।

16. उपरोक्त को तथा इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि स्त्री-पुरुष समानता के मूल मानव अधिकार और यौन उत्पीड़न तथा दुर्व्यवहार के प्रति गारंटी के प्रभावी प्रवर्तन के लिए, विशेष रूप से कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कोई कानून नहीं बनाया गया है, हम इसमें इसके पश्चात् सभी कार्य स्थलों अथवा अन्य संस्थाओं में तब तक समुचित अनुपालन के लिए दिशानिर्देश और मानदण्ड निर्धारित करते हैं जब तक कि इस प्रयोजनार्थ विधान नहीं बनाया जाता। ऐसे मूलभूत अधिकारों के प्रवर्तन के लिए संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत प्राप्त अधिकार का प्रयोग करते हुए किया जाता है और इस बात पर भी बल दिया जाता है कि इसे संविधान के अनुच्छेद 141 के तहत इस न्यायालय द्वारा घोषित कानून समझा जाएगा।

इसमें विहित दिशानिर्देश और मानदण्ड निम्न प्रकार हैं :-

मानव अधिकारों का संरक्षण अधिनियम, 1993 की धारा 2(घ) में 'मानव अधिकारों' की परिभाषा का ध्यान रखते हुए,

इस तथ्य को नोट करते हुए कि भारत की विद्यमान सिविल और दंडिक विधियों में कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न से महिलाओं के विशेष संरक्षण के लिए पर्याप्त प्रावधान नहीं किया गया और कि ऐसा विधान अधिनियमित करने में काफी समय लगेगा।

कार्यस्थलों में नियोक्ताओं तथा अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों अथवा संस्थाओं के लिए यह आवश्यक और समीचीन है कि वे महिलाओं के यौन उत्पीड़न को रोकें :

1. नियोक्ता अथवा कार्यस्थलों पर अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों तथा अन्य संस्थाओं का कर्तव्य:

नियोक्ता अथवा कार्यस्थलों पर अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों अथवा अन्य संस्थाओं का यह कर्तव्य होगा कि वे कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी भी कृत्य के निवारण अथवा भयोपरत करने का कार्य करें और अपेक्षित सभी उपाय करके यौन उत्पीड़न के कार्यों के समाधान, निपटारे अथवा अभियोजन के लिए प्रक्रियाओं का उपबन्ध करें।

2. परिभाषा :

इस प्रयोजनार्थ, यौन उत्पीड़न में (प्रत्यक्ष रूप से या विवक्षा द्वारा) अशोभनीय यौन अवधारित व्यवहार सम्मिलित है जैसे :

(क) शारीरिक सम्पर्क और प्रस्ताव;

(ख) लैंगिक अनुग्रह की मांग अथवा अनुरोध;

(ग) यौन-रंजित टिप्पणियां;

(घ) अश्लील साहित्य दिखाना;

(ङ) कोई अन्य अशोभनीय यौन प्रकृति का शारीरिक, शाब्दिक या गैर-शाब्दिक आचरण।

जहां ऐसा कोई काम ऐसी परिस्थितियों में किया जाता है जिनके तहत ऐसे आचरण की शिकार महिला की यह वाजिब आशंका हो कि उस के नियोजन या कार्य के सम्बन्ध में, उसे वेतन या मानदेय मिलता हो या स्वैच्छिक हो अथवा वह सरकारी विभाग, सार्वजनिक अथवा गैर-सरकारी उद्यम में काम करती हो, ऐसा आचरण अपमानजनक हो सकता है और स्वास्थ्य तथा सुरक्षा के लिए खतरनाक हो सकता है। उदाहरण के तौर पर जब यह मानने के लिए महिला के पास उचित आधार है कि उसकी आपत्ति से उसे नियोजन अथवा कार्य और भर्ती एवं पदोन्नति के सम्बन्ध में हानि होगी या जब इससे प्रतिकूल कार्य पर्यावरण पैदा होता है तो वह भेदभावमूलक है। यदि पीड़ित महिला प्रस्तावित आचरण की सहमति नहीं देती अथवा उस पर कोई आपत्ति करती है तो प्रतिकूल परिणाम सामने आ सकते हैं।

3. निवारक उपाय :

सरकारी अथवा गैर-सरकारी क्षेत्र में सभी नियोक्ताओं अथवा कार्य स्थल के प्रभारी व्यक्तियों को यौन उत्पीड़न रोकने के लिए उपयुक्त उपाय करने चाहिए। इस दायित्व की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना उन्हें निम्नलिखित कदम उठाने चाहिए :

(क) कार्य स्थल पर ऊपर दी गई परिभाषा के अनुसार यौन उत्पीड़न का अभिव्यक्त प्रतिषेध उपयुक्त रीतियों से अधिसूचित, प्रकाशित और परिचालित किया जाना चाहिए।

(ख) सरकार और सरकारी निकायों के आचरण और अनुशासन सम्बन्धी नियमों और विनियमों में यौन उत्पीड़न का प्रतिषेध करने वाले नियम/विनियम सम्मिलित किये जाने चाहिए और ऐसे नियमों में अपराधी के विरुद्ध उपयुक्त शास्तियों का उपबन्ध किया जाना चाहिए।

(ग) जहां तक गैर-सरकारी कर्मचारियों का सम्बन्ध है, औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 के तहत स्थायी आदेशों में पूर्वोक्त प्रतिषेध सम्मिलित करने के उपाय किये जाने चाहिए।

(घ) कार्य, अवकाश, स्वास्थ्य और सफाई की बाबत उपयुक्त कार्य दशाओं की व्यवस्था की जानी चाहिए ताकि यह भी सुनिश्चित किया जा सके कि कार्य स्थलों पर महिलाओं के लिए कोई प्रतिकूल पर्यावरण न हो और किसी महिला कर्मचारी के पास यह विश्वास करने का कोई उचित आधार न हो कि नियोजन के मामले में वह अलाभकर स्थिति में है।

4. दांडिक कार्यवाही :

जहां ऐसा आचरण भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य विधि के तहत एक विशिष्ट अपराध की कोटि में आता हो, वहां नियोक्ता उपयुक्त प्राधिकारी से शिकायत करके विधि के अनुसार उपयुक्त कार्यवाही करेगा।

विशेष रूप से उसे यह सुनिश्चित करना चाहिए कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों को निपटाने समय पीड़ितों या गवाहों को पीड़ित नहीं किया जाता अथवा उनके साथ भेदभाव नहीं किया जाता। यौन उत्पीड़न के शिकार व्यक्तियों को उत्पीड़न करने वाले अथवा अपना स्थानांतरण करवाने की छूट होनी चाहिए।

5. अनुशासनिक कार्यवाही :

जहां संगत सेवा नियमों में दी गई परिभाषा के अनुसार ऐसा आचरण नियोजन में दुराचार की कोटि में आता हो, वहां नियोक्ता द्वारा उन नियमों के अनुसार उपयुक्त अनुशासनिक कार्यवाही आरम्भ की जानी चाहिए।

6. शिकायत तंत्र :

ऐसा आचरण कानून के तहत अपराध हो या न हो अथवा सेवा नियमों का उल्लंघन हो या न हो, पीड़ित द्वारा की गई शिकायत के समाधान के लिए नियोक्ता के संगठन में उपयुक्त शिकायत तंत्र की स्थापना की जानी चाहिए। ऐसे शिकायत तंत्र में शिकायतों को निर्धारित समय के भीतर निपटाने की व्यवस्था की जानी चाहिए।

7. शिकायत समिति :

ऊपर (6) में उल्लिखित शिकायत तंत्र, जहां आवश्यक हो, एक शिकायत समिति, एक विशेष परामर्शदाता या गोपनीयता बनाये रखने समेत अन्य समर्थन सेवा प्रदान करने के लिए प्रयाप्त होना चाहिए।

शिकायत समिति की अध्यक्ष कोई महिला होनी चाहिए और इसके कम से कम आधे सदस्य महिलाएं होनी चाहिए। इसके अतिरिक्त, ऊपर के स्तरों के किसी अनुचित दबाव या प्रभाव की संभावना को रोकने के लिए ऐसी शिकायत समिति में किसी तीसरे पक्ष गैर-सरकारी संगठन या किसी अन्य व्यक्ति को सम्मिलित किया जाना चाहिए जो यौन उत्पीड़न के विषय से परिचित हो।

शिकायत समिति को शिकायतों तथा उन पर की गई कार्यवाही के बारे में संबंधित सरकारी विभाग को एक वार्षिक प्रतिवेदन प्रस्तुत करना चाहिए।

नियोक्ता और प्रभारी व्यक्ति भी शिकायत समिति के प्रतिवेदनों तथा उपरोक्त दिशानिर्देशों के अनुपालन के बारे में सरकारी विभाग को रिपोर्ट देंगे।

8. कर्मकारों की पहल :

कर्मचारियों को कर्मकारों की बैठक में तथा अन्य उपयुक्त मंचों में यौन उत्पीड़न के मुद्दे उठाने की अनुमति दी जानी चाहिए और नियोक्ता-कर्मचारी बैठकों में इस पर निश्चित रूप से चर्चा की जानी चाहिए।

9. जागरूकता :

इस सम्बन्ध में महिला कर्मचारियों के अधिकारों के बारे में जागरूकता विशेष रूप से उपयुक्त ढंग से दिशानिर्देशों (तथा इस विषय पर अधिनियमित होने पर उपयुक्त विधान) को स्पष्ट रूप से अधिसूचित करके पैदा की जानी चाहिए।

10. तीसरे पक्ष द्वारा उत्पीड़न

जहां यौन उत्पीड़न किसी तीसरे पक्ष या बाहरी व्यक्ति की करनी या चूक के परिणामस्वरूप होता है वहां नियोक्ता तथा प्रभारी व्यक्ति समर्थन और निवारक कार्यवाही के रूप में प्रभावित व्यक्ति की सहायता करने के लिए आवश्यक और उपयुक्त सभी उपाय करेंगे।

11. केन्द्रीय/राज्य सरकारों से यह सुनिश्चित करने के लिए उपयुक्त उपाय करने तथा विधान बनाने का अनुरोध किया जाता है कि गैर-सरकारी क्षेत्र में नियोक्ता इस आदेश द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों का पालन करें।

12. ये दिशानिर्देश मानव अधिकार संरक्षण अधिनियम, 1993 के तहत उपलब्ध किसी अधिकार के प्रतिकूल नहीं होंगे।

तदनुसार, हम निर्देश देते हैं कि कामकाजी महिलाओं की लिंग समता के अधिकार के परिरक्षण और प्रवर्तन के लिए सभी कार्य स्थलों पर उपरोक्त दिशानिर्देशों और मानदण्डों का कड़ाई से पालन किया जाएगा। ये निर्देश बाध्यकारी होंगे और कानून में प्रवर्तनीय होंगे जब तक कि इस क्षेत्र के सम्बन्ध में उपयुक्त विधान नहीं बनाया जाता। तदनुसार इन रिट याचिकाओं को निपआया जाता है।

तदनुसार आदेश दिये जाएं।

परिधान निर्यात संवर्धन परिषद बनाम ए.के. चोपडा

(ए.आई.आर. 1999 उच्चतम न्यायालय 625)

डा. ए.एस. आनन्द, भारत का मुख्य न्यायाधीश और वी.एन. खरे, जे.

डा. आनन्द, सी.जे.आई. :- विशेष इजाजत दी गई।

2. क्या एक महिला कर्मचारी के विरुद्ध प्रवर अधिकारी का कार्य, जो नैतिक स्वीकृतियों के विरुद्ध है और मर्यादा तथा शालीनता की कसौटी पर खरा नहीं उतरता, यौन उत्पीड़न की कोटि में नहीं आता? क्या महिला कर्मचारी के साथ शारीरिक सम्पर्क ऐसे आरोप का एक अनिवार्य अंग है? क्या यह आरोप कि प्रवर अधिकारी ने 'कार्यस्थल' पर एक महिला कर्मचारी का 'शीलभंग करने का प्रयास किया', प्रवर अधिकारी से अपेक्षित अच्छे आचरण और व्यवहार की तुलना में अशोभनीय कार्य नहीं है। यौन उत्पीड़न के मामलों में न्यायालयों से अपेक्षित दृष्टिकोण की प्रकृति के अलावा ये कुछ प्रश्न सामने आते हैं और जिन पर हमें विचार करने की जरूरत है।

3. इस चरण में विशेष इजाजत द्वारा वर्तमान अपील दायर करने की स्थिति उत्पन्न करने वाले तथ्यों का हवाला उपयुक्त है :

4. अभ्यर्थी परिधान निर्यात संवर्धन परिषद, इसमें अपीलकर्ता, के अध्यक्ष के निजी सचिव के रूप में काम करता था। यह आरोप लगाया गया कि 12.8.1998 को उसने परिषद के एक महिला कर्मचारी कुमारी 'क' (नाम हमने रोक लिया है) से छोड़खानी करने का प्रयास किया जो उस समय लिपिक-एवं-टंकक के रूप में काम करती थी। वह श्रुतलेख (डिक्टेशन) लेने के लिए सक्षम नहीं थी। तथापि अभ्यर्थी ने आग्रह किया कि वह अध्यक्ष से डिक्टेशन लेने और सामग्री टाइप करने के लिए उसके साथ व्यवसाय केन्द्र चले जो ताज पैलेस होटल में स्थित था। अभ्यर्थी के बदाव में आकर वह अध्यक्ष से डिक्टेशन लेने के लिए गई। जब कुमारी 'क' कमरे में निदेशक के लिए प्रतीक्षा कर रही थी तो अभ्यर्थी ने उसके पास सटकर बैठने का प्रयास किया और कुमारी 'क' द्वारा आपत्ति किये जाने के बावजूद उसने अपना आपत्तिजनक व्यवहार नहीं छोड़ा। बाद में कुमारी 'क' ने निदेशक से डिक्टेशन ली। अभ्यर्थी ने उसे ताज पैलेस होटल के व्यवसाय केन्द्र में इसे टाइप करने के लिए कहा। जो होटल के तल में स्थित है। अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' की सहायता करने का प्रस्ताव किया ताकि कुमारी 'क' के की टाइपिंग में निदेशक कोई दोष न ढूँढ़ें। उसने सामग्री को टाइप करवाने के लिए कुमारी 'क' को व्यवसाय केन्द्र दिखाने का प्रस्ताव किया और एकांत स्थान का लाभ उठाते हुए पुनः

उसके पास बैठने और उसकी आपत्तियों के बावजूद उसे स्पर्श करने का प्रयास किया। निदेशक (वित्त) ने प्रारूप टंकित सामग्री में सुधार किया और कुमारी 'क' से उसे पुनः टाइप करने के लिए कहा। अभ्यर्थी पुनः उसके साथ व्यवहाय केन्द्र गया और अपने प्रस्ताव को दोहराया। कुमारी 'क' ने अभ्यर्थी को बताया कि यदि उसका इस तरह का व्यवहार जारी रहा तो वह वहां से चली जाएगी। अभ्यर्थी नहीं रुका। यद्यपि वह कुछ देर के लिए व्यवसाय केन्द्र से बाहर चला गया, वह पुनः वापस आ गया और अपना आपत्तिजनक काम पुनः चालु कर दिया। कुमारी 'क' के अनुसार, तल की ओर आते समय लिफ्ट में भी अभ्यर्थी ने उससे शारीरिक रूप से छेड़खानी करने का प्रयास किया किन्तु उसने आपातकालीन बटन दबाकर जिससे लिफ्ट का दरवाजा खुल गया, अपना बचाव किया। अगले दिन, अर्थात् 16 अगस्त, 1988 को कुमारी 'क' अभ्यर्थी के विरुद्ध अपनी शिकायत दर्ज करने के लिए निदेशक (कार्मिक) से मुलाकात नहीं कर सकी क्योंकि वह व्यस्त था। कुमारी 'क' निदेशक (कार्मिक) से 17 अगस्त, 1988 को ही मुलाकात कर सकी और उसको मौखिक रूप से पूरी घटना का ब्यौरा देने के अलावा उसने उसे लिखित शिकायत भी दी। अभ्यर्थी को 18 अगस्त, 1988 के एक आदेश द्वारा निलम्बित कर दिया गया। उसे एक आरोप पत्र तामील किया गया जिसके उत्तर में उसने इन आरोपों का खण्डन करते हुए कहा कि 'ये आरोप काल्पनिक और प्रेरित हैं।' अभ्यर्थी की जांच करने के लिए परिषद के एक निदेशक श्री जे.डी. गिरी को जांच अधिकारी नियुक्त किया गया। आरोपों को सिद्ध करने के लिए प्रबन्धन की ओर से कुमारी 'क' समेत छः गवाहों के बयान लिये गये। अभ्यर्थी ने भी सात गवाहों के बयान लिये। दस्तावेजी एवं मौखिक साक्ष्य, मामले की परिस्थितियों पर विचार करने के पश्चात जांच अधिकारी इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि अभ्यर्थी ने नैतिक स्वीकृतियों के विरुद्ध काम किया और कि कुमारी 'क' के विरुद्ध उसके कार्य मर्यादा और शालीनता की कसौटी पर खरे नहीं उतरते। अतः उन्होंने अभ्यर्थी के विरुद्ध लगाये गये आरोपों को सिद्ध हो गये करार दिया।

5. जांच अधिकारी ने अपनी रिपोर्ट में अन्य बातों के साथ-साथ निम्नलिखित निष्कर्ष दर्ज किये :

“8.1 श्री ए.के. चोपडा के इरादे उसकी करतूतों और व्यवहार से स्पष्ट रूप से प्रकट हो जाते हैं, कुमारी 'क' से फटकार के बावजूद वह नैतिक स्वीकृतियों के विरुद्ध काम करता रहा;

8.2 डिक्टेसन और बाद में सामग्री के टंकन से श्री ए.के. चोपडा को व्यवसाय केन्द्र के एक एकांत स्थान पर कुमारी 'क' को ले जाने का आवश्यक अवसर मिला। व्यवसाय केन्द्र के कमरे में एकांत से उसका गूढ़ उद्देश्य साफ और स्पष्ट हो गया।

8.3 श्री ए.के. चोपडा ने तकनीकी बारीकियों के आधार पर जो अन्य निष्कर्ष निकालने का प्रयास किया वे मर्यादा और शालीनता की कसौटी पर खरे नहीं उतरे।”

6. जांच अधिकारी का निष्कर्ष यह था कि कुमारी ‘क’ से अभ्यर्थी ने 12 अगस्त, 1988 को ताज पैलेस होटल में छेड़खानी की और कुमारी ‘क’ द्वारा फटकार के बावजूद अभ्यर्थी ने गूढ़ उद्देश्यों से व्यवसाय केन्द्र में कुमारी ‘क’ के शरीर को स्पर्श करने का प्रयास किया। जांच अधिकारी की रिपोर्ट को स्वीकार करते हुए अनुशासनिक प्राधिकारी ने अभ्यर्थी को 28 जून, 1989 को तत्काल प्रभाव से सेवा से बर्खास्त करने की सजा दी।

7. सेवा से बर्खास्तगी के आदेश से व्यथित होकर अभ्यर्थी ने अपीलकर्ता की स्टॉफ समिति के समक्ष विभागीय अपील दायर की। ऐसा प्रतीत होता है कि सुनवाई के दौरान स्टॉफ समिति के सदस्यों और स्टॉफ समिति के अध्यक्ष के बीच कुछ मतभेद हो गया किन्तु स्टॉफ समिति द्वारा किसी निष्कर्ष पर पहुंचने से पूर्व अभ्यर्थी ने स्टॉफ समिति की बैठक के कुछ अपुष्ट कार्यवृत्त के आधार पर अन्य बातों के साथ-साथ सेवा से अपनी पदच्युति को चुनौती देते हुए उच्च न्यायालय में एक रिट याचिका दायर कर दी। 30 जनवरी, 1992 को रिट याचिका स्वीकार की गई और यह मानते हुए कि 25 जुलाई, 1990 को स्टाफ समिति की 34वीं बैठक में निर्णय ले लिया गया था, जैसा कि आरोप लगाया गया, उसमें अभ्यर्थी संख्या 1 और 3 को स्टॉफ समिति के निर्णय पर कार्यवाही करने के लिए कहा गया। अपीलकर्ता ने इस न्यायालय में 1992 की विशेष इजाजत याचिका (सिविल) संख्या 3204 के माध्यम से 30 जनवरी, 1992 के उच्च न्यायालय के निर्णय और आदेश को ठुकराते हुए इस न्यायालय की खण्ड पीठ ने यह राय दी :

“हमने पक्षकारों की ओर से उपस्थित होने वाले दोनों वकीलों के माध्यम से 33वीं से 38वीं बैठक की कार्यवाही का अवलोकन किया है। उस पर विचार करते हुए हमें ऐसा लगता है कि 33वीं और 34वीं बैठक में उक्त एजेंडा संख्या 5 पर लिये गये कथित निर्णय पर अभी विवाद है और उस पर अभी कोई अन्तिम निर्णय नहीं लिया गया है और उक्त मद संख्या 5 पर कथित समाधान का अभी समर्थन किया जाना है। मामले के इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए विवादास्पद तथ्य के प्रश्न में उच्च न्यायालय का अभ्यर्थी संख्या 1 के पक्ष में निर्णय लेना गलत था। अतः हम उच्च न्यायालय के आदेश को रद्द करते हैं क्योंकि हमारी राय में उक्त एजेंडा संख्या 5 पर लिये गये अन्तिम निर्णय का अभी तक अन्तिम रूप में अनुसमर्थन नहीं किया गया है। अतः हम इस अपील में उठाये गये अन्य प्रश्नों पर विचार करने के इच्छुक हैं और उक्त प्रश्न खुले रखे जाते हैं। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि यह मामला लम्बी अवधि से विचाराधीन है, हम अपीलकर्ता कम्पनी को यथा संभव

शीघ्र किन्तु अधिक से अधिक आज से दो महीने के भीतर स्टॉफ समिति की बैठक आयोजित करने का निदेश देते हैं ताकि एक्ट एजेंडा संख्या 5 पर प्रस्ताव के अनुसमर्थन के प्रश्न पर, जिसको स्टाफ समिति की बैठक में उठाया गया है, अन्तिम रूप से निर्णय लिया जा सके।

8. उपरोक्त निदेशों के अनुसरण में स्टॉफ समिति पुनः समवेत हुई और पूरे मुद्दे पर विचार करने के पश्चात् इस निष्कर्ष पर पहुंची कि 28 जून, 1989 को अभ्यर्थी की सेवाएं बर्खास्त करते हुए महानिदेशक द्वारा दिया गया आदेश वैध, उचित और मान्य था। अपील खारिज कर दी गई और कुमारी 'क' का 'यौन उत्पीड़न' करने के लिए अभ्यर्थी की पदच्युति को उचित ठहराया गया। इसके पश्चात अभ्यर्थी ने सेवा से उसकी बर्खास्तगी और उसकी विभागीय अपील को खारिज करने वाले स्टॉफ समिति के निर्णय को चुनौती देते हुए उच्च न्यायालय में 1995 की रिट याचिका संख्या 352 दायर की।

9. एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका की अनुमति देते हुए कहा 'कि ... याचिकाकर्ता ने छेड़खानी करने का प्रयास किया, न कि शिकायतकर्ता से वास्तव में छेड़खानी की।' इसलिए माननीय एकल न्यायाधीश ने इस निर्देश के साथ रिट याचिका का निपटारा कर दिया कि 'अभ्यर्थी को सेवा में बहाल किया जाए किन्तु वह कोई पिछला वेतन लेने का हकदार नहीं होगा। अपीलकर्ता को निर्देश दिया गया कि वह अभ्यर्थी के सेवा से हटाने की तारीख से बहाली की तारीख के बीच की अवधि को काम पर व्यतीत की गई अवधि समझे और उसे पारिणामिक पदोन्नति तथा सभी अन्य प्रसुविधाएं दे। तथापि यह निर्देश दिया गया कि अभ्यर्थी को कम से कम दो वर्षों की अवधि के लिए दिल्ली से बाहर किसी अन्य कार्यालय में तैनात किया जाए।

10. बहाली के आदेश से व्यथित अपीलकर्ता ने उच्च न्यायालय की खण्डपीठ के समक्ष 1997 की लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 27 दायर की। अभ्यर्थी ने भी 1997 की लेटर्स पेटेंट अपील संख्या 79 दायर की जिसमें उसने 'पिछले वेतन और उपयुक्त तैनाती' का दावा किया। एकल माननीय न्यायाधीश के इस निर्णय की जानकारी प्राप्त होने पर कि न्यायाधीश ने अभ्यर्थी की बहाली का निर्देश दिया है अपीलकर्ता के कुछ महिला कर्मचारी उत्तेजित हो गये और उन्होंने एक आवेदन पत्र दायर किया जिसमें उन्होंने लम्बित लेटर्स पेटेंट अपील में हस्तक्षेप की मांग की। खण्डपीठ ने दिनांक 15 जुलाई, 1997 के निर्णय और आदेश द्वारा (जिसे 1997 लैब आई.सी. 3445 में रिपोर्ट किया गया) (दिल्ली), अभ्यर्थी की बहाली के विरुद्ध अपीलकर्ता द्वारा दायर लेटर्स पेटेंट अपील को खारिज कर दिया। खण्डपीठ ने माननीय एकल न्यायाधीश के इस निष्कर्ष से सहमति व्यक्त की कि अभ्यर्थी ने छेड़खानी करने का 'प्रयास' किया था और कि उसने वास्त में कुमारी 'क' से छेड़खानी नहीं की थी

और वह महिला से जरा भी शारीरिक सम्पर्क करने में 'सफल नहीं हुआ' और आगे निर्णय दिया कि अभ्यर्थी का ऐसा कार्य सेवा से उसकी बर्खास्तगी के लिए पर्याप्त आधार नहीं है। साक्ष्य पर टिप्पणी करते हुए खण्डपीठ ने कहा (पैरा 4, 5 और 6) :

“हमने कुमारी 'क' के साक्ष्य/बयान का विस्तार से अध्ययन किया है। साक्ष्य के किसी भाग से यह स्पष्ट नहीं होता कि ए.के. चोपडा महिला से लेशमात्र शारीरिक सम्पर्क करने में सफल हुआ। पूरे बयान में कहा गया कि ए.के. चोपडा ने उसको स्पर्श करने का प्रयास किया।

जैसा कि हमने कहा है, ए.के. चोपडा द्वारा किया गया तथाकथित कोई भी प्रयास होटल लिफ्ट की तंग जगह में भी कुमारी 'क' के साथ शारीरिक सम्पर्क करने में सफल नहीं हुआ।

हमारी दृष्टि में ऐसे साक्ष्य के आधार पर जैसाकि जांच अधिकारी के समक्ष प्रस्तुत किया गया, इस निष्कर्ष पर पहुंचना भी संभव नहीं है कि 'छेड़खानी का प्रयास किया गया' क्योंकि कोई शारीरिक सम्पर्क नहीं हुआ। चूंकि ए.के. चोपडा और कुमारी 'क' के बीच कोई शारीरिक सम्पर्क नहीं हुआ, ए.के. चोपडा की ओर से 'छेड़खानी करने का कोई प्रयास' हो ही नहीं सकता।

(बल हमारा)

11. खण्डपीठ के निर्णय से व्यथित होकर नियोक्ता - अपीलकर्ता ने विशेष इजाजत द्वारा यह अपील दायर की है।

12. हमने पक्षकारों के माननीय वकीलों को सुना है और अभिलेख का अवलोकन किया है।

13. जांच अधिकारी ने अभ्यर्थी के विरुद्ध आरोपों को सही पाया है। उनका निर्णय है कि अभ्यर्थी छेड़खानी का अपराधी है और उसने कुमारी 'क' पर शारीरिक प्रहार करने का प्रयास किया। जांच अधिकारी और अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा दर्ज निष्कर्षों की अपीलीय प्राधिकारी (स्टॉफ समिति) ने पुष्टि की जिसके पास निश्चित रूप से अपराध और अभ्यर्थी को दी जाने वाली सजा की प्रकृति के सम्बन्ध में साक्ष्य का पुनः मूल्यांकन करने की सह-विस्तारी शक्तियां थीं। सजा के प्रश्न को निपटाते हुए स्टॉफ समिति ने कहा है :

“श्री चोपडा ने अपनी अपील में यह भी उल्लेख किया है कि उसे दी गई सजा काफी कठोर और उस पर लगाये गये आरोप से अधिक हैं। इस पर स्टॉफ समिति का कहना था कि आरोप पूरी तरह सिद्ध होने पर महिला कर्मचारी के साथ छेड़खानी के मामले में नरम रुख अपनाना उचित नहीं होगा। ऐसे मामले में नरम कार्यवाही करने से कामकाजी महिलाओं का मनोबल गिरेगा। इसलिए

स्टॉफ समिति ने श्री चोपडा का यह तर्क स्वीकार नहीं किया कि उसके मामले में नरम रुख अपनाया जाए।”

14. माननीय एकल न्यायाधीश ने घटना के सही होने पर कोई संदेह नहीं किया। उसने शिकायतकर्ता पर अविश्वास नहीं किया। तथापि अभिलेखबद्ध साक्ष्य की पुनः जांच करने पर माननीय एकल न्यायाधीश ने अपना निजी निष्कर्ष निकाला और यह पाया कि अभ्यर्थी ने ‘छेड़खानी करने का प्रयास किया’ किन्तु चूंकि उसने शिकायतकर्ता से ‘वास्तव में छेड़खानी’ नहीं की है, अभ्यर्थी ने जो किया है उसके लिए उसको सेवा से हटाने की सजा देना उचित नहीं है। माननीय न्यायाधीश ने अभ्यर्थी की बहाली का निदेश देते हुए कहा :

“15. सभी तथ्यों और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए यह न्यायसंगत होगा कि याचिकाकर्ता को सेवा में बहाल किया जाए किन्तु उसे किसी पिछले वेतन का हक नहीं होगा।

परिषद इस अवधि में याचिकाकर्ता को काम पर समझेगी और उसे पारिणामिक पदोन्नति देगी। पिछले वेतन के अतिरिक्त उसे सभी प्रसुविधाएं मिलेंगी। याचिकाकर्ता की कम से कम दो वर्षों की अवधि के लिए दिल्ली से बाहर किसी अन्य कार्यालय में नियुक्ति की जाएगी।

(बल हमारा)

15. उच्च न्यायालय की खण्डपीठ ने भी अपीलकर्ता द्वारा दायर लेटर्स पेटेण्ट अपील को खारिज करते हुए घटना के सही होने पर कोई संदेह नहीं किया। यह निर्णय दिया गया कि चूंकि अभ्यर्थी ने कुमारी ‘क’ से वास्तव में छेड़खानी नहीं की थी और उस पर केवल प्रहार करने का प्रयास किया था और वह उसके साथ शारीरिक सम्पर्क करने में ‘सफल नहीं हुआ था’, उसे सेवा से हटाने का कोई मामला नहीं बनता। दोनों माननीय एकल न्यायाधीश तथा खण्डपीठ ने निम्नलिखित तथ्यों के सही होने के बारे में कोई संदेह नहीं किया :

1. कि कुमारी ‘क’ संगठन में एक आधीनस्थ कर्मचारी थी जबकि अभ्यर्थी एक प्रवर अधिकारी था;

2. कि कुमारी ‘क’ कोई डिक्टेशन लेने के लिए दक्ष नहीं थी और उसने अभ्यर्थी को यह बता दिया था;

3. कि कुमारी ‘क’ के विरोध के बावजूद अभ्यर्थी ने कुमारी ‘क’ पर उसके साथ ताज पैलेस होटल आने के लिए निहित उद्देश्य से दबाव डाला;

4. कि अभ्यर्थी ने अपनी स्थिति का लाभ उठाते हुए कुमारी 'क' से उसके विरोध के बावजूद छेड़खानी की, नैतिक स्वीकृतियों के विरुद्ध अपनी गतिविधियों को जारी रखा और मर्यादा तथा शालीनता की कसौटियों पर खरा नहीं उतरा।

5. कि अभ्यर्थी ने गूढ़ उद्देश्यों से कुमारी 'क' से सटकर बैठने का प्रयास किया और कुमारी 'क' उसकी निरन्तर फटकार करती रही किन्तु इसका कोई प्रभाव नहीं हुआ;

6. कि अभ्यर्थी अपने अविश्वसनीय अशोभनीय लैंगिक प्रस्ताव दोहराता रहा और कुमारी 'क' ने उसे बताया कि वह उसके साथ इस प्रकार का व्यवहार करता रहा तो वह वहां से चली जाएगी;

7. कि अभ्यर्थी ने ऐसे ढंग से काम किया जिससे दोनों प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से अशोभनीय लैंगिक प्रस्तावों की झलक मिलती है;

8. कि जहां तक कुमारी 'क' का संबंध है, अभ्यर्थी की जो किया उससे अभिन्न और प्रतिकूल काम का माहौल पैदा हुआ है।

16. लेखबद्ध साक्ष्य से उपरोक्त तथ्य सामने आये हैं और इन तथ्यों के आधार पर विभागीय प्राधिकारियों ने इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि अभ्यर्थी की करतूतों को अच्छे अनुशासन के लिए प्रतिकूल समझा जाता है और वे अपील संगठन में सही कार्यकरण के लिए अनुकूल नहीं हैं, जहां कुछ महिला कर्मचारी काम करते हैं, अभ्यर्थी के विरुद्ध कार्यवाही की और उसको सेवा से हटा दिया।

17. ऐसा लगता है कि उच्च न्यायालय ने इस निश्चित स्थिति की अनदेखी की है कि विभागीय कार्यवाही में अनुशासनिक प्राधिकारी ही तथ्यों का एकमात्र पारखी है और यदि अपील प्राधिकारी को कोई अपील प्रस्तुत की जाती है तो अपील प्राधिकारी को भी साक्ष्य पर पुनः विचार करने और तथ्यों का पता लगाने वाला एकमात्र प्राधिकारी होने के नाते तथ्यों के आधार पर अपने निष्कर्ष निकालने का अधिकार है। साक्ष्य के मूल्यांकन के आधार पर तथ्यों का एक बार पता लग जाने के पश्चात् उच्च न्यायालय को रिट क्षेत्राधिकार में उन वास्तविक निष्कर्षों में सामान्यतया हस्तक्षेप करने का कोई अधिकार नहीं है यदि वह यह अनुभव नहीं करता कि लेखबद्ध निष्कर्ष साक्ष्य पर आधारित नहीं हैं अथवा निष्कर्ष पूर्णतया विकृत तथा/अथवा कानूनी तौर पर अयुक्तियुक्त नहीं हैं। उच्च न्यायालय के समक्ष यह बहस करने की इजाजत नहीं है कि साक्ष्य पर्याप्त है या नहीं। चूंकि, उच्च न्यायालय न्यायिक समीक्षा के अधिकार का प्रयोग करते समय विभागीय कार्यवाही के दौरान दर्ज किये गये तथ्यों पर अपीलकर्ता प्राधिकारी के रूप में नहीं बैठता, सामान्यतया उच्च न्यायालय अपराधी के अपराध के संबंध में विभागीय प्राधिकारियों के निर्णय के स्थान पर अपना निष्कर्ष नहीं

दे सकता। शास्ति या सजा देने के मामले में भी उच्च न्यायालय ऐसा नहीं कर सकता यदि अनुशासनिक या विभागीय अपील प्राधिकारी दी गई सजा या शास्ति अननुज्ञेय नहीं है या ऐसी है कि यह उच्च न्यायालय की आत्मा को झकझोरती है। सामान्यतया उच्च न्यायालय को अपनी राय नहीं प्रतिस्थापित करनी चाहिए और कोई अन्य सजा या शास्ति नहीं थोपनी चाहिए। दोनों माननी एकल न्यायाधीश और खण्डपीठ ने, ऐसा प्रतीत होता है, इस सुस्थापित सिद्धान्त की उपेक्षा की कि यद्यपि प्रशासनिक कार्यवाही की न्यायिक समीक्षा लचीली होनी चाहिए और इसका क्षेत्र बन्द नहीं होना चाहिए, फिर भी न्यायालय न्यायिक समीक्षा के अधिकार के प्रयोग में तथ्यों के निष्कर्षों के सही होने के बारे में कोई दिलचस्पी नहीं रखता जिनके आधार पर आदेश दिये जाते हैं जब तक उन निष्कर्षों का साक्ष्य के आधार पर पर्याप्त समर्थन किया जाता है और ऐसे निष्कर्ष ऐसी कार्यवाही के आधार पर निकाले जाते हैं जो प्रक्रियात्मक अवैधताओं तथा अनियमितताओं के रूप में गलत नहीं हो सकती जिनसे वह प्रक्रिया दूषित हो जाती है जिसके आधार पर निर्णय लिये जाते हैं। याद रहे कि न्यायिक समीक्षा का उद्देश्य निर्णय की आलोचना करना नहीं है अपितु निर्णय लेने की प्रक्रिया की समीक्षा करना है। नार्थ वेल्स पुलिस के चीफ कांस्टेबल बनाम इवान्स (1982) 3 डब्ल्यू.एल.ई. आर. 141 में लार्ड हाल्टन ने कहा :

“न्यायिक समीक्षा का प्रयोजन यह सुनिश्चित करना है कि व्यक्ति के साथ उचित व्यवहार हो और यह सुनिश्चित करना नहीं है कि प्राधिकारी उचित व्यवहार करने के पश्चात् ऐसी वस्तु पर पहुंचे जिसके बारे में वह स्वयं कानून द्वारा निर्णय लेने का अधिकार रखता है अर्थात् ऐसा निर्णय जो न्यायालय की नजरों में सही है।”

18. न्यायिक समीक्षा, एक निर्णय से अपील न होकर उस ढंग की समीक्षा है जिसमें निर्णय लिया गया है, न्यायालय को न्यायिक समीक्षा की शक्ति का प्रयोग करते समय इस तथ्य का ध्यान रखना चाहिए कि यदि निर्णय विधि तथा प्राकृतिक न्याय के नियमों द्वारा स्थापित सिद्धांतों का पालन करने के पश्चात् प्रशासनिक प्राधिकारी द्वारा लिया गया है और व्यक्ति को अपने खिलाफ मामले का सामना करने में उचित अवसर दिया गया है तो न्यायालय एक ऐसे मामले में प्रशासनिक प्राधिकरण के निर्णय के स्थान पर अपना निर्णय नहीं थोप सकता जो पूर्ण रूप से उस प्राधिकारी के क्षेत्राधिकार में आता है।

19. भारत संघ बनाम सरदार बहादुर (1972) 4 एस.एस.सी. 618 : (1972 लैब आई.सी. 627 पृष्ठ 63031); में इस न्यायालय की निम्नलिखित टिप्पणियां नोट करना उपयोगी होगा :

“जहां कुछ ऐसी संगत सामग्री हो जो प्राधिकारी ने स्वीकार कर ली हो और जो सामग्री इस निष्कर्ष का काफी हद तक समर्थन कर सकती हो कि अधिकारी दोषी है, वहां अनुच्छेद 226 के

अधीन अपने क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए सामग्री की पुनरीक्षा करना और सामग्री के मामले में एक अलग निष्कर्ष पर पहुंचना उच्च न्यायालय का काम नहीं है।

यदि जांच ठीक ढंग से हुई है तो साक्ष्य के पर्याप्त होने या विश्वसनीय होने का प्रश्न उच्च न्यायालय के समक्ष विवाद का विषय बनाना उचित नहीं है।”

20. इस विषय पर विधि की विस्तृत समीक्षा के पश्चात भारत संघ बनाम परमानन्द (1989) 2 एस.सी.सी. 117 : (ए.आई.आर. 1989 एस.सी. 1185) में (ए.आई.आर. के पृष्ठ 1192 पर) अनुशासनिक मामलों तथा सजा में हस्तक्षेप के संबंध में उच्च न्यायालय अथवा न्यायाधिकरण के क्षेत्राधिकार से निपटते समय इस न्यायालय ने कहा था :

“हम स्पष्ट शब्दों में बताना चाहते हैं कि अनुशासनिक मामलों अथवा सजा में हस्तक्षेप करने के मामले में न्यायाधिकरण के क्षेत्राधिकार की तुलना में अपील क्षेत्राधिकार से नहीं की जा सकती। न्यायाधिकरण जांच अधिकारी या सक्षम प्राधिकारी के निष्कर्षों में हस्तक्षेप नहीं कर सकता जहां वे मनमाने या पूर्णतया विकृत नहीं हैं। यह याद रखना उचित होगा कि एक अपराधी अधिकारी को सजा देने का अधिकार या तो विधानांग द्वारा बनाये गये कानून या संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक के अधीन बनाये गये नियमों के तहत सक्षम प्राधिकारी को दिया गया है। यदि नियमों के अनुसार और प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार जांच की गई है तो क्या सजा देना न्यायसंगत होगा, यह मामला केवल सक्षम प्राधिकारी के क्षेत्राधिकार में आता है। यदि सजा विधिवत दी जा सकती है और दुराचार सिद्ध होने पर दी जाती है तो न्यायाधिकरण को प्राधिकरण के विवेक के स्थान पर अपना विवेक प्रतिस्थापित करने का कोई अधिकार नहीं है।”

21. बी.सी. चतुर्वेदी बनाम भारत संघ (1995) 6 एस.सी.सी. 749 : (1995 ए.आई.आर. एस. सी.डब्ल्यू. 4374), में (ए.आई.आर. एस.सी.डब्ल्यू. के पृष्ठ 4379 पर) इस न्यायालय ने कहा :

“अनुशासनिक प्राधिकारी ही तथ्यों का निर्णायक है। जहां अपील पेश की जाती है, वहां अपील प्राधिकारी को साक्ष्य अथवा सजा की प्रकृति का पुनः मूल्यांकन करने का सह-विस्तारी अधिकार होता है। एक अनुशासनिक जांच में कानूनी साक्ष्य का पूरा सबूत या उस साक्ष्य पर निष्कर्ष संगत नहीं है। साक्ष्य पर्याप्त होने या साक्ष्य विश्वसनीय होने के मामले को न्यायालय/न्यायाधिकरण के समक्ष विवाद का मुद्दा नहीं बनाया जा सकता।”

आगे (ए.आई.आर. एस.सी.डब्ल्यू. के पृष्ठ 4380 पर) यह निर्णय दिया गया :

“उपरोक्त कानूनी स्थिति से यह सिद्ध हो जायगा कि अनुशासनिक प्राधिकारी और अपील करने का अपील प्राधिकारी तथ्यों का पता लगाने वाले प्राधिकरण होने के नाते अनुशासन बनाये

रखने के उद्देश्य से साक्ष्य पर विचार कर सकते हैं। दुराचार की सीमा अथवा गंभीरता को ध्यान में रखते हुए उन्हें उपयुक्त सजा देने का विवेकाधिकार दिया गया है। न्यायिक समीक्षा के अधिकार का प्रयोग करते हुए उच्च न्यायालय/न्यायाधिकरण सामान्यतया सजा के मामले में अपना निर्णय नहीं दे सकता तथा कोई अन्य सजा नहीं दे सकता। यदि अनुशासनिक प्राधिकारी या अपील प्राधिकारी द्वारा दी गई सजा उच्च न्यायालय/न्यायाधिकरण की आत्मा को झकझोरती है तो यह उपयुक्त राहत देने के लिए या तो अनुशासनिक/अपील प्राधिकारी को दी गई सजा पर पुनः विचार करने या मुकदमेबाजी को कम करने के लिए कहेगा। आपवादिक मामलों में यह स्वयं उपयुक्त सजा दे सकेगा जिसके समर्थन में उसे अकाट्य कारण देने होंगे।

(बल दिया गया)

22. इस न्यायालय के प्राधिकारियों द्वारा अधिकारिक रूप से यह तय किया गया है कि अनुशासनिक कार्यवाही में जांच अधिकारी के निष्कर्षों पर आधारित निर्णय पर प्रशासनिक न्यायाधिकरण एक अपील न्यायालय के रूप में नहीं बैठ सकता। जहां कोई संगत सामग्री हो जो अनुशासनिक प्राधिकारी ने स्वीकार कर ली हो और जो सामग्री उचित रूप से अनुशासनिक प्राधिकारी के निष्कर्ष की पुष्टि करती है तो उसकी पुनरीक्षा करने और अनुशासनिक प्राधिकारी के निष्कर्ष से भिन्न निष्कर्ष लेने का प्रशासनिक न्यायाधिकरण को कोई अधिकार नहीं होगा। इस मामले में प्रशासनिक न्यायाधिकरण ने जांच प्राधिकारी की कार्यवाही में कोई खामी नहीं पाई है। इसने साक्ष्य का पुनः मूल्यांकन करके बर्खास्तगी आदेश को रद्द कर दिया है और जांच प्राधिकारी के निष्कर्ष से भिन्न निष्कर्ष निकाला है।”

(बल हमारा)

23. इस मामले के प्रमाणित तथ्यों तथा परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए प्रारम्भ में हमें यह मानने में कोई हिचकिचाहट नहीं है कि दोनों उच्च न्यायालय के माननीय एकल न्यायाधीश और खण्ड पीठ ने विभागीय प्राधिकारियों द्वारा लेखबद्ध तथ्यों पर आधारित निष्कर्षों में हस्तक्षेप करके और सजा की मात्रा में हस्तक्षेप करके एक पेटेंट भूल की जैसे कि उच्च न्यायालय अपील क्षेत्राधिकार में बैठा हो। माननीय एकल न्यायाधीश और खण्डपीठ के निर्णयों से यह बिल्कुल स्पष्ट है कि अभ्यर्थी द्वारा किये गये ‘अशोभनीय कार्य’ के संबंध में निष्कर्षों में, जैसे कि विभागीय प्राधिकारियों द्वारा पाया गया, साक्ष्य के पुनः मूल्यांकन पर भी कोई खामियां नहीं पाई गईं। उच्च न्यायालय यह सिद्ध नहीं कर सका कि शिकायतकर्ता ने जिस घटना का आरोप लगाया था वह घटना नहीं हुई।

माननीय एकल न्यायाधीश और खण्डपीठ यह भी सिद्ध नहीं कर सके कि जांच अधिकारी या विभागीय अपील प्राधिकारी के निष्कर्ष मनमाने या विकृत थे। वस्तुतः उच्च न्यायालय को जांच में कोई खामियां दिखाई नहीं दीं। माननीय एकल न्यायाधीश का यह निर्देश कि अभ्यर्थी पिछले वेतन का हकदार नहीं था और उसकी कम से कम दो वर्ष के लिए नगर से बाहर नियुक्ति की जाए, जिसका खण्डपीठ ने समर्थन किया, यह दर्शाता है कि उच्च न्यायालय को शिकायतकर्ता के मामले में पूरा विश्वास था क्योंकि अन्यथा न तो पिछले वेतन को रोकना और न ही कम से कम दो वर्षों के लिए अभ्यर्थी की नगर से बाहर नियुक्ति करने का निर्देश देना आवश्यक था। हमारी राय में उच्च न्यायालय ने सजा में हस्तक्षेप करके गलती की जो अभ्यर्थी का दुराचार सिद्ध होने पर अभ्यर्थी पर विभागीय प्राधिकारियों द्वारा कानूनी तौर पर लगाई जा सकती थी। यह निर्णय देना कि चूंकि अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' से 'वास्तव में छेड़खानी' नहीं की और कि उसने केवल उससे 'छेड़खानी करने का प्रयास किया था' और उससे शारीरिक सम्पर्क करने में 'सफल नहीं हुआ था', और सेवा से हटाने की सजा उचित नहीं थी, गलत है। मामले के तथ्यों और परिस्थितियों में क्या सजा दी जानी चाहिए थी, यह एक ऐसा मामला है जो एकमात्र सक्षम प्राधिकारी के क्षेत्राधिकार में आता है जिसमें उच्च न्यायालय को हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए था। उच्च न्यायालय का पूरा दृष्टिकोण दोषपूर्ण रहा है। उच्च न्यायालय के विवादित आदेश को केवल इस आधार पर कायम नहीं रख जा सकता। किन्तु इस मामले का एक और पहलू है जो मूलभूत है, मामले की जड़ में जाता है और कार्य स्थल पर महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न के मामलों में न्यायालय के दृष्टिकोण से सम्बन्ध रखता है।

24. उच्च न्यायालय अभ्यर्थी के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही पर विचार कर रहा था, न कि अभ्यर्थी की आपराधिक सुनवाई का काम कर रहा था। उच्च न्यायालय ने यह नहीं कहा कि कुमारी 'क' से किसी प्रकार की 'छेड़खानी' या उस पर 'प्रहार' का कोई सबूत नहीं मिला है। ऐसा लगता है कि उच्च न्यायालय ने न्यायिक समीक्षा के अधिकार का प्रयोग करते हुए साक्ष्य का पुनः मूल्यांकन किया और 'छेड़खानी' अभिव्यक्ति को अर्थ दिया जैसे कि यह एक आपराधिक सुनवाई में किसी जांच-परिणाम को निपटा रहा हो। कुमारी 'क' ने अपनी शिकायत में एक आम रूप में 'छेड़खानी' शब्द का प्रयोग किया और अपने साक्ष्य में उसने स्पष्ट किया है कि इससे उसका क्या अर्थ था। तर्क के रूप में मान लो कि अभ्यर्थी कुमारी 'क' से कोई 'शारीरिक स्पर्श' स्थापित करने में सफल नहीं हुआ, यद्यपि प्रबन्धकों के गवाह सुबा सिंह के बयान से पता चलता है कि अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' के हाथ पर अपना हाथ रखा था जब उसने उन्हें व्यवसाय केन्द्र में आश्चर्यचकित कर दिया। इसका अर्थ यह नहीं है कि अभ्यर्थी ने लैंगिक सम्बन्धों के इरादे से कोई आपत्तिजनक प्रस्ताव नहीं किया था। जिरह की पूरी दिशा से, जो अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' से की और करीब 17 टंकित पृष्ठों की है

और जिसमें 140 से अधिक प्रश्नोत्तर हैं, यह प्रतीत होता है कि अभ्यर्थी कुमारी 'क' द्वारा प्रयुक्त 'छेड़खानी' और 'शारीरिक प्रहार' अभिव्यक्तियों से खिलवाड़ करना चाहता था और उसे उलझाना चाहता था। 'छेड़खानी' या 'शारीरिक प्रहार' का शब्दकोष में दिया गया अर्थ संगत नहीं था। कुमारी 'क' ने जांच अधिकारी के समक्ष अपने बयान में तथा अपनी शिकायत में स्पष्ट शब्दों में यह बता दिया था कि उसकी शिकायत क्या है। इस पूरी घटना से स्पष्ट हो जाता है कि अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' का उत्पीड़न किया, उसे परेशान किया और उसके साथ ऐसा आचरण किया जो नैतिक मूल्यों के प्रतिकूल है और जो मर्यादा तथा शालीनता की कसौटी पर खरा नहीं उतरता। इसके अतिरिक्त इसमें अशोभनीय यौन प्रस्तावों की झलक मिलती है। अभ्यर्थी की ओर से ऐसा कार्य 'यौन उत्पीड़न' की श्रेणी में आता है। जांच के समय कुमारी 'क' ने निम्नलिखित बयान दिया :

“जब मैं वहां अध्यक्ष के कमरे में थी तो मैंने श्री चोपड़ा को बताया कि यह गलत है और उसे ऐसी चीजें नहीं करनी चाहिए। उसने बातचीत करके मुझे राजी करने का प्रयास किया। मैंने सामग्री को टाइप करने का प्रयास किया किन्तु उसमें कई गलतियां थीं। उसने टाइप करने में मेरी सहायता की। वहां उसने मुझे बाध्य करने का प्रयास किया। उसने मेरे पास बैठने का प्रयास किया। बीच में उसने मुझे स्पर्श करने का प्रयास किया श्री चोपड़ा मुझे पुनः व्यवसाय केन्द्र ले गया। तत्पश्चात् उसने पुनः प्रयास किया। मैंने उसे बताया कि मैं बाहर चली जाऊंगी यदि वह ऐसा करता है। तत्पश्चात् वह बाहर चली गई। पुनः वह वापस आई। बीच में उसने प्रयास किया।”

(बल दिया गया)

इससे स्पष्ट रूप से पता चलता है कि अभ्यर्थी का आचरण अशोभनीय था और एक प्रवर अधिकारी से अपेक्षित अच्छा व्यवहार नहीं था। कुमारी 'क' ने जांच अधिकारी के समक्ष बार-बार कहा कि अभ्यर्थी ने उसके निकट बैठने और उसका स्पर्श करने का प्रयास किया और कि उसने अभ्यर्थी को यह कहकर कि उसे 'ऐसी चीजें नहीं करनी चाहिए, उसकी फटकार की। कुमारी रमा कुमार, प्रबन्धकों की गवाह, का इस आशय का बयान कि 16 अगस्त को जब उसने कुमारी 'क' को देखा और उससे पूछा कि वह परेशान क्यों हैं तो कुमारी 'क' रोती रही और उसे बताया 'वह अविवाहित होने के कारण नहीं बता पाई, वह यह नहीं बता पाई कि उसे क्या हुआ है।' अतः लेखबद्ध सामग्री से सिद्ध हो जाता है कि अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' के प्रति अशोभनीय यौन अवधारित व्यवहार किया जो उसकी शालीनता को भंग करने का भी एक प्रयास था। कोई कार्य या संकेत, प्रत्यक्ष रूप से या विवक्षा द्वारा, जिसका उद्देश्य या प्रवृत्ति एक महिला कर्मचारी की शालीनता को भंग करना हो, यौन उत्पीड़न की परिभाषा की सामान्य अवधारणा के तहत आयेगा। अभिलेखबद्ध

साक्ष्य से यह सिद्ध हो जाता है कि अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' का परिषद में अपनी प्रवर स्थिति का लाभ उठाते हुए यौन उत्पीड़न किया।

25. कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की बढ़ती सामाजिक बुराई की पृष्ठभूमि में इस न्यायालय की एक तीन न्यायाधीशों वाली पीठ ने एक नूतन न्यायिक विधि-निर्माण प्रक्रिया द्वारा विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) 6 एस.सी.सी. 241 : (1997 ए.आई.आर. एस.सी.डब्ल्यू. 3043) में इस तथ्य का ध्यान रखते हुए कुछ दिशानिर्देश जारी किये कि देश के वर्तमान सिविल और दांडिक कानूनों में कार्य स्थलों पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से विशेष संरक्षण के लिए पर्याप्त प्रावधान नहीं हैं और ऐसा विधान बनाने में काफी समय लगेगा। विशाखा (सुपरा) के मामले में यौन उत्पीड़न की एक परिभाषा का सुझाव दिया गया था। न्यायमूर्ति वर्मा (जो उस समय मुख्य न्यायाधीश थे) ने तीन न्यायाधीशों वाली पीठ की ओर से कहा :

“2. परिभाषा :

इस प्रयोजनार्थ यौन उत्पीड़न में ऐसे अशोभनीय यौन अवधारित व्यवहार (प्रत्यक्ष रूप से या विवक्षा द्वारा) सम्मिलित हैं जैसे :

- (क) शारीरिक स्पर्श और प्रस्ताव;
- (ख) लैंगिक अनुग्रह की मांग या अनुरोध;
- (ग) यौन-रंजित टिप्पणियां;
- (घ) अश्लील साहित्य दिखाना;
- (ङ) कोई अन्य अशोभनीय यौन प्रकृति का शारीरिक, शाब्दिक या गैर-शाब्दिक आचरण।

जहां कोई ऐसा कार्य ऐसी परिस्थितियों में किया जाता है जिनके तहत ऐसे आचरण के पीड़ित को काफी आशंका है कि पीड़ित के नियोजन के संबंध में, वह वेतन या मानदेय लेती हो या स्वैच्छिक काम करती हो, सरकारी विभाग हो या सरकारी या गैर-सरकारी उद्यम हो, ऐसा आचरण अपमानजनक हो सकता है और स्वास्थ्य तथा सुरक्षा की समस्या हो सकता है। उदाहरण के तौर पर जब महिला के पास यह विश्वास करने के लिए समुचित आधार हों कि उसकी आपत्ति भर्ती या पदोन्नति समेत उसके नियोजन या कार्य के संबंध में उसके लिए हानिकारक होगी अथवा जब इससे प्रतिकूल कार्य पर्यावरण पैदा होता हो तो यह भेदमूलक है। पीड़ित विवादास्पद आचरण की स्वीकृति नहीं देता या उस पर कोई आपत्ति करता है तो प्रतिकूल परिणाम सामने आ सकते हैं।

26. उपरोक्त परिभाषा के एक विश्लेषण से पता चलता है कि यौन उत्पीड़न एक प्रकार का महिलाओं के प्रति भेदभाव है जो अवांछनीय यौन प्रस्तावों, लैंगिक अनुमति के लिए अनुरोध और लैंगिक प्रस्तावों के साथ अन्य शाब्दिक अथवा शारीरिक आचरण, प्रत्यक्ष रूप से अथवा विवक्षा द्वारा, विशेष रूप से जब महिला कर्मचारी द्वारा ऐसे आचरण की स्वीकृति अथवा अस्वीकृति का महिला कर्मचारी के नियोजन को प्रभावित करने के लिए प्रयोग किये जाने, अनुचित रूप से उसके कार्य निष्पादन में हस्तक्षेप किये जाने की संभावना हो और उसके लिए भयावह या प्रतिकूल कार्य दशा पैदा होने की संभावना हो।

27. यह कहना गलत नहीं होगा कि कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न की प्रत्येक घटना से स्त्री-पुरुष समानता और जीवन तथा स्वतंत्रता के मूल अधिकार - भारत के संविधान में प्रदत्त दो मूल्यवान मूलभूत अधिकारों का उल्लंघन होता है। 1993 में मनीला में आयोजित एक आई.एल.ओ. सम्मेलन में यह स्वीकार किया गया था कि कार्य स्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न महिलाओं के प्रति लिंग भेदभाव का एक रूप है। हमारी राय में, हमारे संविधान में आश्वस्त मूलभूत अधिकारों की अन्तर्वस्तु इतनी व्यापक है कि उसके अन्तर्गत यौन उत्पीड़न और दुर्व्यवहार की रोकथाम समेत लिंग समानता के सभी पहलू आ जाते हैं और इन मूलभूत अधिकारों की सुरक्षा और परिरक्षा करना न्यायालयों का संवैधानिक दायित्व है। कार्य स्थल पर एक महिला का यौन उत्पीड़न एक महिला की प्रतिष्ठा और सम्मान के प्रतिकूल है और इसको रोकना आवश्यक है। ऐसे उल्लंघनों के साथ समझौता नहीं किया जा सकता और इन पर बहस की कोई गुंजाइश नहीं है। सेडा (महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन संबंधी अभिसमय), 1979 और पेइचिंग घोषणा, जो सभी राष्ट्र पक्षकारों को महिलाओं के सम्मान और प्रतिष्ठा की रक्षा करने के लिए उपाय करने के अलावा महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के भेदभाव को रोकने के लिए उपयुक्त उपाय करने का निर्देश देती है, का संदेश बिल्कुल स्पष्ट है। अन्तर्राष्ट्रीय आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकार अभिसमय के बहुत से प्रावधान हैं जो विशेष रूप से महिलाओं के लिए महत्वपूर्ण हैं। अनुच्छेद 7 में महिलाओं के काम की उचित दशाओं के अधिकार को मान्यता दी गई है और यह दर्शाता है कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न नहीं किया जाएगा जिससे काम का माहौल बिगड़े। ये अन्तर्राष्ट्रीय दस्तावेज भारत सरकार पर अपने कानूनों को महिलाओं के प्रति संवेदी बनाने का दायित्व डालते हैं और यह सुनिश्चित करना न्यायालयों का दायित्व है कि अन्तर्राष्ट्रीय दस्तावेजों पर अमल हो। इस न्यायालय ने कई मामलों में इस बात पर बल दिया है कि संवैधानिक अपेक्षाओं पर विचार करते समय न्यायालय और वकीलों को अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों और दस्तावेजों के मुख्य सिद्धांतों को कभी नहीं भूलना चाहिए और जहां तक संभव हों उन अन्तर्राष्ट्रीय दस्तावेजों में अन्तर्विष्ट सिद्धांतों को

अमली जामा पहनाना चाहिए। न्यायालयों का यह दायित्व है कि वे स्वदेशी कानूनों को समझने के लिए अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदण्डों का पूरा ध्यान रखें विशेष रूप से जब उनमें कोई असंगति नहीं है और स्वदेशी कानून में अभाव है। (सुविधा से देखिए - प्रेम शंकर बनाम दिल्ली प्रशासन, ए.आई.आर. 1980 एस.सी. 1535; मकनीनान मकैजी एण्ड कं. बनाम आट्टे डी कोस्टा, (1987) 2 एस.सी.सी. 469, (1987) 2 जे.टी. (एस.सी.) 34 : (ए.आई.आर. 1987 एस.सी. 1281), शीला वरसे बनाम सचिव, चिल्ड्रन एड सोसायटी, (1987) 3 एस.सी.सी. 50, पृष्ठ 54 : (ए.आई.आर. 1987 एस.सी. 656 पृष्ठ 658-59), विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) 7 जे.टी. (एस.सी.) 384 : (1997 ए.आई.आर. एस.सी.डब्ल्यू. 3043), पीपल्स यूनियन फॉर सिविल लिबर्टीज बनाम भारत संघ, (1997) 2 जे.टी. (एस. सी.) 311 : (1997 ए.आई.आर. एस.सी.डब्ल्यू. 1234) और डी.के. बसू बनाम पश्चिम बंगाल राज्य, (1997) 1 एस.सी.सी. 416, पृष्ठ 438 : (1997 ए.आई.आर. एस. सी.डब्ल्यू. 233 पृष्ठ 248-249)

28. मानव अधिकारों के उल्लंघन संबंधी मामलों में न्यायालयों को अन्तर्राष्ट्रीय दस्तावेजों तथा अभिसमयों के प्रति सजग रहना चाहिए और उन्हें एक निश्चित मामले में लागू करना चाहिए जब इस क्षेत्र से संबंधित अन्तर्राष्ट्रीय मानदण्डों तथा राष्ट्रीय कानून में कोई असंगति नहीं है। प्रस्तुत मामले में ऐसा प्रतीत होता है कि उच्च न्यायालय ने इन मामलों को निपटाते समय अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मानदण्डों के आशय तथा विषय-वस्तु की पूर्णतया उपेक्षा की है।

29. उच्च न्यायालय द्वारा की गई यह टिप्पणी कि चूंकि अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' से 'वास्तव में छेड़खानी' नहीं की अपितु केवल उससे 'छेड़खानी करने का प्रयास किया' और इसलिए सेवा से उसका हटाया जाना उचित नहीं था, यथार्थवाद के प्रतिकूल है और उनकी पुनीतता और विश्वसनीयता समाप्त हो जाती है। इस मामले में इस आधार पर अभ्यर्थी के व्यवहार को अमर्यादित नहीं कहना गलत होगा कि प्रवर अधिकारी ने वास्तव में प्रहार नहीं किया अथवा स्पर्श नहीं किया। ऐसे मामले में जिसमें यौन उत्पीड़न अथवा यौन छेड़खानी के प्रयास का आरोप हो, न्यायालयों को एक मामले की व्यापक संभावनाओं की जांच करनी चाहिए और 'छेड़खानी' शब्द के शब्दकोष में दिये गये अर्थ, नगण्य भिन्नताओं अथवा संकीर्ण बारीकियों में नहीं उलझ जाना चाहिए। उन्हें शिकायत की असलियत का पता लगाने के लिए पूरी सामग्री की जांच करनी चाहिए। पीड़ित के बयान को पूरे मामले की पृष्ठभूमि में समझा जाना चाहिए। जहां पीड़ित का साक्ष्य विश्वास पैदा करे, जैसा कि वर्तमान मामले में हुआ, न्यायालयों को इस पर निर्भर करना चाहिए। ऐसे मामलों को काफी संवेदनशीलता के साथ निपटाया जाना चाहिए। ऐसे मामलों में प्रवर अधिकारी के साथ सहानुभूति

अनुचित है और अनुकम्पा की कोई प्रासंगिकता नहीं है। उच्च न्यायालय ने जमीनी वास्तविकताओं पर ध्यान नहीं दिया और इस तथ्य की अनदेखी कि कनिष्ठ महिला कर्मचारी कुमारी 'क' के प्रति अभ्यर्थी का आचरण नैतिक मान्यताओं, शिष्टता के पूर्णतया प्रतिकूल था और उसकी शालीनता पर प्रहार था। इस प्रकार के मामले में सजा में कमी से महिला कर्मचारियों का मनोबल गिरना अवश्यभावी है और एक अधोगामी कदम है। उच्च न्यायालय का विभागीय प्राधिकारियों द्वारा दी गई सजा में हस्तक्षेप करना उचित नहीं था। अभ्यर्थी ने एक अशोभनीय काम किया जबकि एक प्रवर अधिकारी से अच्छे आचरण और व्यवहार की आशा की जाती है। अभ्यर्थी ने कुमारी 'क' के साथ जो व्यवहार किया वह निःसंदेह यौन उत्पीड़न की कोटि में आता है और इसलिए अभ्यर्थी को जो सजा दी गई वह उसके आपत्तिजनक व्यवहार की गम्भीरता के अनुरूप थी और उच्च न्यायालय को अपने न्यायिक समीक्षा के अधिकार का प्रयोग करके उसमें हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए था।

30. सुनवाई के अन्त में अभ्यर्थी के माननीय वकील ने कहा कि अभ्यर्थी को अपनी करतूतों पर पछतावा है और वह बिना शर्त क्षमा याचना करता है। वह कुमारी 'क' के पास जाकर क्षमा याचना करने के लिए भी तैयार है। हम नहीं समझते कि अब ऐसे मामले में अभ्यर्थी के प्रति कोई सहानुभूति दिखाई जा सकती है। ऐसे मामले में नरमी दिखाने में कामकाजी महिलाओं का मनोबल गिरना अवश्यभावी है। ऐसे मामलों में सहानुभूति अनावश्यक है और कृपालुता अनुचित है।

31. अतः उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए उच्च न्यायालय के विवादास्पद आदेश को रद्द करते हैं और अभ्यर्थी को सेवा से हटाने की अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा दी गई तथा विभागीय अपील प्राधिकारी द्वारा सही ठहराई गई सजा का अनुमोदन करते हैं और उसे बहाल करते हैं। तथापि, हम व्यय के बारे में कोई आदेश नहीं देते हैं।

अपीलों की अनुमति दी गई।

राष्ट्रीय महिला आयोग कार्यस्थल के लिए आचार संहिता*

यौन उत्पीड़न एक गंभीर दाण्डिक अपराध है जो मानवीय गरिमा और स्वतंत्रता को नष्ट कर सकता है। कार्यस्थल पर सभी महिला कर्मचारियों के कल्याण के संवर्धन के प्रयास के रूप में निम्नलिखित आचार संहिता विहित की गयी है :

- 1) नियोजक का कर्तव्य होगा कि वह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी भी कृत्य के निवारण अथवा भयोपरत करने का कार्य करे।
- 2) यौन उत्पीड़न में किसी व्यक्ति द्वारा व्यक्तिगत रूप से या अन्य व्यक्तियों के साथ मिलकर अथवा अधिकार प्राप्त किसी व्यक्ति द्वारा चाहे वह प्रत्यक्ष रूप से हो या निम्नलिखित रूप में विवक्षा द्वारा किया गया अशोभनीय यौन अवधारित व्यवहार सम्मिलित होगा :
 - महिलाओं से छेड़खानी
 - अरुचिकर टिप्पणियां
 - उलझन या शर्मिन्दगी पैदा करने वाले या करने की संभावना वाले मज़ाक
 - व्यंग्य और ताने
 - लिंग आधारित अपमान या अश्लीलतापूर्ण टिप्पणियां
 - किसी भी प्रकार से यथा टेलीफोन पर (बेहूदा टेलीफोन कालें) अश्लीलतापूर्ण अशोभनीय बातें तथा इसी हस्त की अन्य बातें।
 - शरीर के किसी भी हिस्से को छूना या उससे रगड़ना तथा इसी तरह की बातें।
 - अश्लील साहित्य की या अन्य आपत्तिजनक या अपमानजनक चित्र, कार्टून, इशतहार दिखाना या कहावतें।
 - जबरदस्ती शारीरिक स्पर्श अथवा छेड़छाड़।
 - किसी की इच्छा के विपरीत उसे शारीरिक रूप से निरुद्ध करना या कोई अन्य कार्य जिससे किसी व्यक्ति की निजता का उल्लंघन होने की संभावना हो, और इसमें किसी अधिकार

* विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (ए.आई.आर. 1997 एस.सी. 3011) में कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के संबंध में उच्चतम न्यायालय के निर्णय के अनुसार।

सम्पन्न व्यक्ति तथा ऐसे लिंग से संबंधित व्यक्ति द्वारा किया गया कोई कार्य अथवा व्यवहार सम्मिलित है जो कैरियर विकास के अनुसरण में अथवा अन्यथा समान अवसर से वंचित करता है या करेगा तथा जिससे कार्यस्थल पर वातावरण को केवल लिंग के आधार पर, दूसरे लिंग के व्यक्ति के लिए प्रतिकूल या भयभीत करने वाला होता हो।

स्पष्टीकरण :- जहां किसी व्यक्ति के विरुद्ध कोई टिप्पणी, कार्य या व्यवहार किया गया है और ऐसे व्यक्ति को यह युक्तिसंगत आशंका है कि :-

- 1) वह अपमानजनक हो सकता है तथा इससे कोई स्वास्थ्य या सुरक्षा संबंधी समस्या हो सकती है।
- 2) वह भेदभाव करने वाला है उदाहरण के लिए जब महिला के पास यह विश्वास करने के लिए पर्याप्त आधार है कि उसकी आपत्ति से उसे अपने रोजगार अथवा अध्ययन में जिसमें भर्ती या पदोन्नति अथवा प्रगति सम्मिलित है, हानि होगी या जब उससे प्रतिकूल वातावरण का सृजन होता है; या
- 3) यदि वह इस आचरण के लिए अपनी सहमति नहीं देती या कोई आपत्ति करती है तो उसके प्रतिकूल परिणाम होंगे तब उसे यौन उत्पीड़न माना जायेगा।

3. महिलाओं से छेड़खानी

महिलाओं से छेड़खानी में सम्मिलित है किसी व्यक्ति द्वारा अपने आपको दुर्भावनापूर्वक तथा अशोभनीय ढंग से अनावृत करना जिससे दूसरे कर्मचारी उसे देख सकें या अशिष्ट भाषा का प्रयोग करना अथवा कार्यस्थल पर अशोभनीय अथवा अव्यवस्थित ढंग से व्यवहार करना। इसमें ऐसा कोई भी कार्य, मुद्रा अथवा कृत्य भी सम्मिलित हैं जो कोई आवाज या हावभाव करके या ऐसी वस्तु प्रदर्शित करके किया गया हो जिससे किसी महिला की शालीनता का अपमान करने का आशय व्यक्त होता हो या उसका आशय यह हो कि ऐसे शब्द या ध्वनि सुनी जायेगी या यह कि ऐसा हावभाव या वस्तु ऐसी महिला द्वारा देखी जायेगी या किसी महिला कर्मचारी की एकान्तता में हस्तक्षेप करेगी।

4. किसी कर्मचारी के यौन उत्पीड़न से अभिप्रेत है प्रबन्ध के प्रभारी किसी व्यक्ति या उसके द्वारा नियोजित किसी व्यक्ति द्वारा अधीनस्थ कर्मचारी का ऐसे ढंग से उत्पीड़न करने के लिए उसकी कामवासना का या उस लैंगिक पहचान का शोषण करने के लिए अधिकार का ऐसे ढंग से प्रयोग किया जाना जिससे कर्मचारी द्वारा रोजगार के लाभों या अवसरों के पूर्ण उपयोग करने का निवारण होता हो या उसे क्षति पहुंचती हो। इसमें ऐसा व्यवहार भी सम्मिलित है

जिससे नियोजक या संस्था के प्रमुख या प्रबन्धन प्रमुख की हैसियत से अन्तर्निहित शक्ति का प्रत्यक्षतः या लोलुपतापूर्वक इस प्रकार प्रयोग किया जाता है ताकि किसी कर्मचारी के कार्य अनुभव या कैरियर के अवसरों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सके और/अथवा किसी कर्मचारी को अश्लील हरकतें स्वीकार करने के लिए धमकी दी जा सके, जोर-जबरदस्ती की जा सके या भयोपरत किया जा सके या रोजगार संबंधी ऐसे निर्णय करना जिससे व्यक्ति पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता हो अथवा भयोपरत करने वाला, प्रतिकूल अथवा अपमानजनक कार्य वातावरण पैदा करना।

5. नियोजक का कर्तव्य होगा कि वह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी कृत्य के किये जाने का निवारण करे या उसे भयोपरत करे।
6. सभी नियोजकों को चाहिए कि वे किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न का निवारण करने के उपाय करें। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के स्पष्ट प्रतिषेध की अधिसूचना की जानी चाहिए तथा उसे कर्मचारियों की सामान्य जानकारी के लिए प्रकाशित भी किया जाना चाहिए और समय-समय पर समुचित रूप से उसका मूल्यांकन भी करना चाहिए।
7. कार्य, अवकाश, स्वास्थ्य तथा स्वास्थ्य रक्षा के संबंध में उपयुक्त कार्य स्थिति प्रदान की जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कार्यस्थल में महिलाओं के लिए कोई प्रतिकूल वातावरण नहीं है तथा किसी महिला कर्मचारी के पास यह मानने का पर्याप्त आधार नहीं होना चाहिए कि वह उस संगठन में अपने रोजगार के संबंध में घाटे की स्थिति में है।
8. महिला कर्मचारियों को कामोपभोग की वस्तु नहीं समझा जाना चाहिए।
9. कोई भी पुरुष कर्मचारी कार्यस्थल पर किसी महिला कर्मचारी की शालीनता को भंग नहीं करेगा या उसका अपमान नहीं करेगा।
10. कोई भी पुरुष कर्मचारी किसी महिला सहयोगी या अधीनस्थ महिलाओं के प्रति किसी भी प्रकार की अश्लील हरकतें नहीं करेगा।
11. संगठन प्रमुख उच्चतम न्यायालय के निर्णय में विनिर्दिष्ट रूप में एक शिकायत समिति का गठन करेगा अर्थात् उस समिति की अध्यक्ष कोई महिला होगी और उसके आधे से अधिक सदस्य महिलायें होनी चाहिए। इसके अतिरिक्त वरिष्ठ स्तरों से पड़ने वाले किसी अनुचित दबाव या प्रभाव की संभावना के निवारण के लिए ऐसी शिकायत समिति में किसी गैर-सरकारी संगठन या ऐसे अन्य निकाय को तीसरे पक्ष के रूप में सहभागी बनाया जाना चाहिए जो यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित हो।

12. **शिकायत समिति द्वारा जांच पड़ताल किया जाना**

- कोई भी व्यक्ति अपनी शिकायत यथाशीघ्र और किसी भी दशा में कथित घटना के होने की तारीख से 15 दिन के भीतर शिकायत समिति को करेगा।
- शिकायत में कथित यौन उत्पीड़न से संबंधित सभी सामग्री और संगत विवरण दिये जायेंगे जिसमें उल्लंघनकर्ता का नाम शामिल है तथा शिकायत समिति को संबोधित की जायेगी।
- यदि शिकायतकर्ता यह महसूस करती है कि वह किसी कारण विशेष से अपनी पहचान नहीं बताना चाहती, तो शिकायतकर्ता अपनी शिकायत उस संगठन के प्रमुख को संबोधित करेगी तथा अपनी शिकायत व्यक्तिगत रूप से या किसी मुहरबंद लिफाफे में उसे सौंपेगी। ऐसी शिकायत के प्राप्त होने पर संगठन का प्रमुख शिकायत की मूल प्रति को अपने पास रखेगा तथा शिकायत समिति को उस शिकायत का सारांश भेजेगा जिसमें शिकायतकर्ता के नाम तथा ऐसे अन्य विवरण के अलावा जिनसे शिकायतकर्ता की पहचान होती हो, सभी सामग्री तथा संगत विवरण होंगे।

13. शिकायत समिति तत्काल आवश्यक कार्यवाही करेगी और सावधानी पूर्वक जांच करायेगी और आवश्यक हुआ तो स्वयं जांच करेगी।

14. शिकायत समिति शिकायत की जांच के बाद संगठन प्रमुख को अपनी सिफारिशें प्रस्तुत करेगी जिनमें दिये जाने वाले दण्ड की सिफारिश की जायेगी।

15. संगठन प्रमुख शिकायत समिति की रिपोर्ट प्राप्त होने के बाद जिस व्यक्ति के विरुद्ध शिकायत की गयी है, उसे सुनवाई का मौका देने के पश्चात मामले को समिति की सिफारिशों के साथ प्रबन्धन को भेजेगा।

16. संगठन का प्रबन्धन विहित प्रक्रिया का समुचित रूप से अनुसरण करते हुए, संस्तुत दण्ड की, संशोधन के साथ या संशोधन के बिना, पुष्टि करेगा।

17. **अनुशासनिक कार्यवाही**

जहां किसी कर्मचारी का आचरण संगत सेवा नियमों में परिभाषित रूप से नियोजन में अवचार की कोटि में आता है, वहां नियोजक को चाहिए कि वह संगत नियमों के अनुसार अनुशासनिक कार्यवाही करे।

18. कर्मकारों की पहल

कर्मचारियों को कर्मकारों की बैठक में तथा अन्य मंचों पर यौन उत्पीड़न के मुद्दों को उठाने की अनुमति होनी चाहिए तथा नियोजक एवं कर्मचारियों की आवधिक बैठकों में उन मुद्दों पर सकारात्मक चर्चा की जानी चाहिए।

19. तीसरे पक्ष द्वारा उत्पीड़न

जहां किसी तीसरे पक्ष या किसी बाहरी व्यक्ति के किसी कृत्य या चूक के परिणामस्वरूप यौन उत्पीड़न हुआ हो वहां नियोजक तथा प्रभारी व्यक्ति सहायता तथा निवारक कार्यवाही के रूप में व्यथित व्यक्ति की सहायता के लिए सभी उचित और आवश्यक कदम उठायेगा।

20. वार्षिक प्रतिवेदन

शिकायत समिति एक वार्षिक प्रतिवेदन तैयार करेगी जिसमें वह पिछले वर्ष के दौरान किये गये अपने कार्यकलापों का पूर्ण विवरण देगी तथा उस प्रतिवेदन की एक प्रति संगठन प्रमुख को प्रेषित करेगी जो उसे अपनी टिप्पणियों के साथ सरकारी विभाग को प्रेषित करेगा।

व्यावृत्तियां

इस संहिता में अन्तर्विष्ट किसी भी बात का कर्मचारी को उपलब्ध किसी भी अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा तथा न ही ऐसी कोई बात उस व्यक्ति को राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम, 1990, मानवाधिकार संरक्षण आयोग अधिनियम, 1993 या तत्समय प्रवृत्त अन्य किसी विधि के अधीन किसी कानूनी उपचार के प्राप्त करने से निवारित करेगी।

जहां ऐसा आचरण भारतीय दंड संहिता के अधीन या किसी अन्य विधि के अधीन किसी विशिष्ट अपराध की कोटि में आता है वहां नियोजक समुचित प्राधिकारी के पास शिकायत करके विधि के अनुसार समुचित कार्यवाही शुरू करेगा।

विशेषरूप से यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों पर कार्यवाही करते समय पीड़ित व्यक्तियों या साक्षियों का उत्पीड़न न किया जाये या उनके साथ भेदभाव न किया जाये। यौन उत्पीड़न की शिकार महिलाओं को उत्पीड़नकर्ता या स्वयं का स्थानान्तरण कराने का विकल्प होना चाहिए।

प्राक्कथन

भारत के संविधान ने महिलाओं को समता का मूल अधिकार तथा (धर्म, जाति और) लिंग के आधार पर विभेद न किये जाने का अधिकार दिया है। यह महसूस करते हुए कि महिलाओं को दूसरा दर्जा दिया गया है और उनके प्रति किये गये अन्याय को मिटाने के लिए संविधान के अनुच्छेद 15(3) में एक विशेष प्रावधान सम्मिलित किया गया जिसमें राज्य को महिलाओं की सामाजिक, आर्थिक और राजनैतिक स्थिति को सुधारने और उन्हें समान दर्जा देने के लिए कानून बनाकर अथवा विशेष प्रावधान करके महिलाओं के पक्ष में सकारात्मक रूप से विभेद करने का अधिकार दिया गया। संविधान में स्त्री-पुरुष समता की अवधारणा का जो प्रावधान है उसका कोई अर्थ नहीं होगा यदि गरिमा के साथ जीवित रहने के महिला के अधिकार अथवा उसके निजता के अधिकार को संविधान के अनुच्छेद 21 में दिये गये उसके जीवन और स्वतंत्रता की सुरक्षा का अधिकार नहीं समझा जाता।

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से उनकी गरिमा की भावना और गरिमा के साथ आजीविका अर्जित करने के अधिकार पर कुठाराघात होता है और यह उनके मूलभूत अधिकारों तथा उनके मूल मानवीय अधिकारों के प्रतिकूल है। 1979 में पेइचिंग में स्वीकृत महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के विभेद के उन्मूलन संबंधी अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमय (सेडा) ने भी, जिसका भारत ने समर्थन किया है, महिलाओं के कार्यस्थल पर समता के अधिकार को मान्यता दी है और इसमें कहा गया है कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन-उत्पीड़न नहीं किया जाएगा क्योंकि ऐसे उत्पीड़न से काम का माहौल दूषित होता है।

अगस्त, 1997 में उच्चतम न्यायालय ने *विशाखा बनाम राजस्थान राज्य* के मामले में अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों तथा मापदण्डों को स्वीकार करते हुए कार्य के संबंध में महिलाओं की समता की व्याख्या की और निर्णय दिया कि कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से, जो उनकी प्रतिष्ठा के प्रतिकूल है, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 15(1) और 21 का उल्लंघन होता है। यह अनुच्छेद 19(1) (छ) के तहत दिये गये कोई वृत्ति, उपजीविका, व्यापार या कारबार करने के मूलभूत अधिकारों का भी उल्लंघन है। जीवन के अधिकार से गरिमा के साथ जीवन अभिप्रेत है। लिंग समानता में यौन उत्पीड़न से सुरक्षा और गरिमा के साथ काम करने का अधिकार भी सम्मिलित हैं जो सब जगह मान्य मूल मानव अधिकार है। इस अधिकार की इस सामान्य न्यूनतम अपेक्षा को सर्वत्र स्वीकार किया गया है।

‘यौन उत्पीड़न’ शब्द को न तो भारतीय दण्ड संहिता में परिभाषित किया गया है और न ही कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कोई विधान है। न्यायपालिका की आजादी के सिद्धांतों के पेइचिंग कथन में उल्लिखित न्यायपालिका की भूमिका के आलोक में संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत इन मूलभूत अधिकारों को लागू करने का दायित्व न्यायालय पर डाला गया है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि स्त्री-पुरुष समता के मूल मानव अधिकार के प्रभावी प्रवर्तन और यौन उत्पीड़न तथा दुर्व्यवहार विशेष रूप से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कोई कानून नहीं बनाया गया है, उच्चतम न्यायालय ने सभी कार्यस्थलों/संस्थाओं में अनुपालन के लिए विशाखा निर्णय में दिशानिर्देश तथा मानदण्ड निर्धारित किये हैं। संविधान के अनुच्छेद 141 के तहत उच्चतम न्यायालय के इन दिशानिर्देशों तथा मानदण्डों को देश का कानून माना जाएगा।

राष्ट्रीय महिला आयोग भारत सरकार द्वारा गठित एक सांविधिक तथा स्वायत्तशासी निकाय है। आयोग का मुख्य अधिदेश महिलाओं को न्याय दिलाना, उनके अधिकारों की रक्षा करना और महिलाओं की अधिकारिता को बढ़ावा देना है।

1996 में आयोग ने पहले अपने एक मुख्य मुद्दे के रूप में जांच के लिए कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न का मुद्दा उठाया।

राष्ट्रीय महिला आयोग ने जब इस मुद्दे को उठाया तो दोनों संगठित तथा असंगठित क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं की समस्याओं और उनकी प्रवृत्ति को समझने के लिए एक अध्ययन परियोजना प्रायोजित की गई। यह अध्ययन दिसम्बर, 1996 में चालू किया गया, तत्पश्चात् निबन्धनों में विशाखा निर्णय की उद्घोषणा के अनुसार मामूली रूपभेद किया गया। जब उच्चतम न्यायालय ने विशाखा निर्णय में दिशानिर्देश निर्धारित किये तो आयोग ने शिकायत समितियां गठित करने के लिए यह मामला केन्द्रीय और राज्य सरकारों के मंत्रालयों के साथ उठाया।

1998 में, राष्ट्रीय महिला आयोग ने उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देशों के अनुसार कार्यस्थल के लिए एक आचरण संहिता बनाई और उसे सरकार के सभी मंत्रालयों तथा विभागों को भेजा ताकि छोटे से छोटे अधिकारी इससे अवगत हो सकें। आयोग ने इस संहिता की प्रतियां सभी राज्य महिला आयोगों, गैर-सरकारी संगठनों तथा निगमित क्षेत्र के शीर्ष निकायों (फिक्की, एसोचम आदि) तथा मीडिया को भी भेजीं।

यह जायजा लेने के लिए कि माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशा-निर्देशों तथा मानदण्डों का किस हद तक क्रियान्वयन किया गया है और यौन उत्पीड़न की शिकायतों की जांच

करते समय विभिन्न संगठनों का क्या अनुभव रहा है या उन्हें किन कठिनाईयों का सामना करना पड़ा है, राष्ट्रीय महिला आयोग ने नवम्बर, 2000 में सरकारी उपक्रमों, सरकारी बैंकों, शिक्षा संस्थाओं तथा अन्य संगठनों के साथ बैठकों का एक सिलसिला शुरू किया। अभी तक सात बैठकें हुई हैं और 186 संगठनों के प्रतिनिधियों ने इन बैठकों में भाग लिया है। विचार-विमर्श के दौरान निम्नलिखित क्षेत्रों पर ध्यान केन्द्रित किया जाता है :-

- (i) संगठनों में शिकायत समिति की स्थापना और इसका गठन;
- (ii) एक संगठन में शिकायत समिति के गठन के बाद प्राप्त शिकायतों की संख्या;
- (iii) शिकायतों की प्रकृति और उन्हें किस ढंग से निपटाया गया;
- (iv) संगठनों के अनुभवों और अच्छी प्रथाओं का आदान-प्रदान;
- (v) धूमिल क्षेत्र जिनकी ओर समस्या को अच्छी तरह समझने के लिए ध्यान देने की आवश्यकता है;
- (vi) आयोग कैसे सहायता कर सकता है;

बैठकें होती रहती हैं। अब आगे निगमित क्षेत्र के प्रतिनिधियों के साथ बैठकें होनी हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय महिला दिवस (8 मार्च, 1999) को आयोग ने इस समस्या के बारे में जागृति पैदा करने के अपने प्रयासों के एक अंग के रूप में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बारे में एक इशतहार प्रकाशित किया। इशतहार आवरण पृष्ठों पर उद्धृत किया गया है। (प्रतियां अनुरोध पर हिन्दी तथा अंग्रेजी में उपलब्ध हैं)।

आयोग इस विषय पर शिकायतों को निपटाता रहा है। उनकी संख्या बढ़ रही है जिस से यह स्पष्ट हो जाता है कि यह समस्या गम्भीर रूप धारण कर रही है और महिलाएं अपनी हिचकिचाहट और आनाकानी छोड़कर शिकायतें करने और न्याय पाने के लिए आगे आ रही हैं। इस अवर पर, मैं आयोग की ओर से जहां कहीं शिकायत समितियां स्थापित नहीं की गई हैं वहां ऐसी समितियां स्थापित करने में सहायता करने का प्रस्ताव करती हूं।

विशाखा निर्णय के प्रवर्तनशील भाग का संक्षेप और सार राष्ट्रीय महिला आयोग की कार्यस्थल के लिए आचार संहिता में दिया गया है। जिसको इस प्रकाशन में सम्मिलित किया गया है। विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) के मामले में तथा परिधान निर्यात संवर्धन परिषद बनाम ए.के. चोपडा

(1999) के मामले में (जिसमें उच्चतम न्यायालय ने विशाखा निर्णय को दोहराते हुए, अधिक कड़े विचार व्यक्त किये हैं) विस्तृत निर्णय इस प्रकाशन में उद्धृत किये गये हैं।

आयोग कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम पर एक विधेयक तैयार कर रहा है। यह परामर्श के विभिन्न चरणों से गुजर रहा है। तथापि पुनः बल दिया जाता है कि जब तक कोई कानून नहीं बनता, *विशाखा* मामले में उच्चतम न्यायालय का निर्णय ही *कानून* है।

आयोग यह प्रकाशन न केवल जागृति पैदा करने तथा सुग्राह्यता पैदा करने के लिए अपितु पीड़ितों को समर्थन प्रदान करने तथा उन लोगों की, वे कर्मचारी, प्रशासक, पुलिस, न्यायपालिका हों या गैर-सरकारी संगठन हो, जिनसे इसको क्रियान्वित करने की अपेक्षा की जाती है, सहायता करने के लिए संदर्भ सामग्री के रूप में जारी की जा रही है।

हमें आशा है कि यह एक उपयोगी गाइड सिद्ध होगी और हमारे कार्यस्थल को ऐसा स्थान बनाने के लक्ष्य को पूरा करने की दिशा में आगे एक कदम होगी जहां महिलाएं प्रतिष्ठा से और निडर होकर काम कर सकें।

(विभा पार्थसारथी)

अध्यक्षा

अगस्त, 2001

कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न



राष्ट्रीय महिला आयोग
4, दीन दयाल उपाध्याय मार्ग,
नई दिल्ली-110002