(इंग्रजीमध्ये टंकलिखित केलेल्या न्यायनिर्णयाचा मराठी अनुवाद)

भारताचे सर्वोच्च न्यायालय

विशाखा आणि इतर	याचिकाकर्ते
विरुद्ध	
राजस्थान राज्य आणि इतर	उत्तरवादी

निर्णयाची तारीखः १३/०८/१९९७

न्यायपीठ : सरन्यायाधीश, सुजाता व्ही. मनोहर, न्यायमूर्ती बी. एन. कृपाल

कायदाः

मुख्यशीर्ष :

न्यायनिर्णय :

न्या य नि र्ण य

वर्मा, सरन्यायाधीशः

सदर रिट याचिका भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद १४, १९ आणि २१ अन्वये कार्यरत महिलांच्या मूलभूत अधिकारांच्या अंमलबजावणीसाठी दाखल करण्यात आली आहे, सध्याचे वातावरण लक्षात घेता या अधिकारांचे उल्लंघन असामान्य नाही.वाढती जागरूकता आणि लिंग न्यायावर भर दिल्याने, अशा उल्लंघनांना आळा घालण्याचे प्रयत्न वाढत आहेत; आणि लैंगिक छळाच्या घटनांबद्दलचा नाराजी देखील वाढत आहे.या सामाजिक विसंगतीकडे लक्ष केंद्रित करणे आणि 'लिंग समानतेची' खरी संकल्पना साकारण्यासाठी योग्य पद्धती शोधण्यात मदत करणे आणि विद्यमान कायद्यातील पोकळी भरून काढण्यासाठी न्यायालयीन प्रक्रियेद्वारे सर्व कामाच्या ठिकाणी काम करणाऱ्या महिलांचा लैंगिक छळ रोखणे या उद्देशाने काही सामाजिक कार्यकर्ते आणि स्वयंसेवी संस्थांनी ही याचिका वर्ग कारवाई (class action) म्हणून आणली आहे.

सदर रिट याचिका दाखल करण्याचे तात्काळ कारण म्हणजे राजस्थानमधील एका गावात सामाजिक कार्यकर्तीवर कथित पाशवी सामूहिक बलात्काराची घटना.ती घटना ही एका स्वतंत्र फौजदारी कारवाईचा विषय आहे आणि आमच्याकडून त्याचा अधिक उल्लेख आवश्यक नाही.या घटनेमुळे काम करणाऱ्या महिलेला कोणकोणत्या धोक्यांचा सामना करावा लागतो आणि नैतिक अध: पतन   लैंगिक छळामुळे होऊ शकते हे लक्षात येते ; आणि यातूनच वैधानिक उपाययोजनांच्या अनुपस्थितीत पर्यायी यंत्रणेद्वारे संरक्षण उद्देशाची असलेली निकड उघड होते. वैधानिक उपाययोजनांच्या अनुपस्थितीत, ही जाणवलेली आणि तातडीची सामाजिक गरज भागविण्यास एक प्रभावी पर्यायी यंत्रणा शोधण्याची गरज आहे.

अशा प्रकरच्या घटनेमुळे 'लिंग समानता' आणि 'जीविताचे व व्यक्ति स्वातंत्र्याचे संरक्षण' या मूलभूत हक्कांचे उल्लंघन होते. हे संविधानाचे अनुच्छेद १४, १५ आणि २१ अंतर्गत असलेल्या अधिकारांचे स्पष्टपणे उल्लंघन आहे.अशा घटनेच्या तार्किक परिणामांपैकी एक म्हणजे कल द 19 (1) (छ) 'कोणताही पेशा आचरण्याचा अथवा कोणताही व्यवसाय, व्यापार किंवा धंदा चाल्विण्याचा हक्क' या अंतर्गत पीडितेच्या मूलभूत अधिकाराचे उल्लंघन आहे. त्यामुळे अशा उल्लंघनांमुळे महिलांच्या या मूलभूत अधिकार अंमलबजावणीसाठी अनूच्छेद ३२ अंतर्गत दिलाशाला आकर्षित केले जाते. राज्यघटनेच्या अनुच्छेद ३२ अंतर्गत ही वर्ग (class action) कारवाई याच कारणासाठी आहे. अशा प्रकारच्या अडथळ्यांमध्ये परमादेश (writ of mandamus) जर प्रभावी व्हायचा असेल, तर प्रतिबंधासोबत निर्देश असणे आवश्यक आहें कारण अशा प्रकारच्या मूलभूत अधिकार उल्लंघन ही एक वारंवार घडणारी घटना आहे. कोणताही पेशा आचरण्याचा अथवा कोणताही व्यवसाय , व्यापार किंवा धंदा चारविण्याचा मूलभूत हक्क कामाच्या ठिकाणी 'सुरक्षित' वातावरणाच्या उपलब्धतेवर अवलंबून असतो. जगण्याचा अधिकार (Right to life) म्हणजे सन्मानाने जीवन जगणे. योग्य कायद्याच्या

माध्यमातून अशी सुरक्षा आणि प्रतिष्ठा सुनिश्चित करण्याची आणि त्याची अंमलबजावणी करण्यासाठी यंत्रणा तयार करण्याची प्राथमिक जबाबदारी विधिमंडळ आणि कार्यकारी मंडळाची आहे.तथापि, जेव्हा अनुच्छेद १४,१९ आणि २१ अंतर्गत महिला कामगारांच्या मूलभूत अधिकारांचे उल्लंघन होऊन लैंगिक छळाची उदाहरणे अनुच्छेद 32 अंतर्गत निवारणासाठी आमच्यासमोर आणली जातात, तेव्हा प्रभावी निवारणासाठी या अधिकारांच्या संरक्षणाकरीता काही मार्गदर्शक तत्त्वे निश्चित करून कायदेशीर पोकळी भरून काढणे आवश्यक आहे.

याचिकेची नोटीस राजस्थान राज्य आणि भारतीय संघराज्याला देण्यात आली होती. विद्वान महान्यायअधिकर्ता यांनी भारतीय संघराज्याची बाजू मांडली आणि त्यांनी या सामाजिक समस्येवर योग्य तोडगा काढण्यासाठी आम्हाला मदत करण्यासाठी विधी अधिकाऱ्याच्या खऱ्या भावनेने बहुमोल मदत केली. संपूर्ण वचनबद्धतेने न्यायालयाला मदत करणाऱ्या मीनाक्षी अरोरा आणि नयना कपूर यांच्या व्यतिरिक्त, श्री. फली एस. नरीमन न्यायमित्र म्हणून हजर झाले आणि त्यांनी खुप सहकार्य केले . या खटल्यात हजर झालेल्या आणि न्यायालयाला आवश्यक सहाय्य देणाऱ्या प्रत्येक वकिलाबद्दल आम्ही कृतज्ञता व्यक्त करतो ज्यामुळे आम्हाला या असामान्य प्रकरणाला योग्य पद्धतीने हाताळता आले.

भारतीय राज्यघटनेच्या अनुच्छेद ३२ व्यतिरिक्त, आम्ही या सामाजिक दुष्टतेच्या निर्मूलनासाठी न्यायालयीन हस्तक्षेपाची कल्पना करणाऱ्या काही अन्य तरतुदींचा संदर्भ घेऊ शकतो. अनुच्छेद १४, १९(१)(छ) आणि २१, व्यतिरिक्त संबंधित असलेल्या राज्यघटनेतील काही तरतुदी पुढीलप्रमाणे आहेतः

अनुच्छेद १५:

"१५ . धर्म, वंश, जात, लिंग किंवा जन्मस्थळाच्या आधारावर भेदभाव करण्यास प्रतिबंध.

(१) राज्य कोणत्याही नागरिकप्रती केवळ धर्म, वंश, जात, लिंग, जन्मस्थान किंवा त्यापैकी कोणत्याही आधारावर भेदभाव करणार नाही.

(२) XXX XXX XXXX

(३) या अनुच्छेदातील कोणत्याही गोष्टीमुळे स्त्रिया व बालके यांच्याकरता कोणतीही विशेष तरतूद करण्यास राज्याला प्रतिबंध होणार नाही.

(4) 'XXXX'

अनुच्छेद ४२:

"४२. कामाबाबत न्याय्य व मानवीय परिस्थिती आणि प्रसूतिविषयक सहाय्य यांची तरतूद - राज्य हे, कामाबाबत न्याय्य व मानवीय परिस्थिती निर्माण करण्यासाठी व प्रसूतिविषयक सहाय्यासाठी तरतूद करेल.

अनुच्छेद ५१ क:

"५१ क . मूलभूत कर्तव्ये.- हे भारताच्या प्रत्येक नागरिकाचे कर्तव्य असेल –

(क) संविधानाचे पालन करणे आणि त्याचे आदर्श आणि संस्था,........ यांचा आदर करणे.

XXXXXX

(ङ) धार्मिक, भाषिक व प्रादेशिक किंवा वर्गीय भेदांच्या पलीकडे जाऊन भारतातील सर्व जनतेमध्ये सामंजस्य व बंधुभाव वाढीला लावणे; स्त्रियांच्या प्रतिष्ठेला उणेपणा आणणाऱ्या प्रथांचा त्याग करणे ;

या क्षेत्राशी संबद्ध असलेल्या आंतरराष्ट्रीय करारांचा आणि निकषांचा संदर्भ घेण्यापूर्वी आणि त्यांचा वापर आणि न्यायालयीन अन्वयार्थामध्ये ज्या प्रकारे त्यांना महत्त्व आहे, त्या

पद्धतींचा संदर्भ घेण्यापूर्वी, आपण संविधानातील अशा काही इतर तरतुदींचा संदर्भ घेऊ शकतो की ज्या अशा वापरास परवानगी देतात.या तरतुदी पुढीलप्रमाणे आहेत.

अनुच्छेद ५१ :

"५१ .आंतरराष्ट्रीय शांतता आणि सुरक्षा यांचे संवर्धन. - राज्य हे, -

XXXXXXXXX

(ग) संघटित जनसमाजांच्या आपसातील व्यवहारांमध्ये आंतरराष्ट्रीय कायदा व तहांची अबंधने याबद्दल आदरभावना जोपासण्यासाठी ; आणि " प्रयत्नशील राहील.

XXX XXX

अनुच्छेद २५३ :

"२५३ .आंतरराष्ट्रीय करारांची अंमलबजावणी करण्याकरता विधिविधान - या प्रकरणाच्या पूर्वगामी तरतुदींमध्ये काहीही असले तरी, संसदेला अन्य कोणत्याही देशाशी किंवा देशांशी झालेला कोणताही तह, करार किंवा संकेत अथवा कोणत्याही आंतरराष्ट्रीय परिषदेत, अधिसंघात किंवा अन्य निकायात झालेला कोणताही निर्णय कार्यान्वित करण्यासाठी, भारताच्या संपूर्ण राज्यक्षेत्राकरता किंवा त्याच्या कोणत्याही भागाकरता कोणताही कायदा करण्याचा अधिकार आहे.

सातवी अनुसूचीः

''सूची एक - संघ सूची '':

XXXXXXXXX

१४. परदेशांशी तह व करार करणे आणि परदेशांशी केलेले तह , करार व अभिसंधी यांची अंमलबजावणी करणे.

XXX XXX "

देशांतर्गत कायद्याच्या अनुपस्थितीत, सर्व कामाच्या ठिकाणी काम करणाऱ्या महिलांच्या लैंगिक छळाच्या दुष्कृत्याला आळा घालण्यासाठी प्रभावी उपाय योजण्यासाठी, लैंगिक समानतेच्या हमीची व्याख्या करण्याच्या उद्देशाने, संविधानाच्या अनुच्छेद १४,१५ १९ (१)(जी) आणि २१ मधील मानवी सन्मानाने काम करण्याचा अधिकार आणि त्यात अंतर्भूत लैंगिक छळापासून सुरक्षेच्या उद्देशाचा आशय असणारी आंतरराष्ट्रीय अधिवेशने आणि नियम महत्त्वपूर्ण आहे. मूलभूत हक्कांशी विसंगत नसलेले आणि त्याच्या आत्म्याशी सुसंगत नसलेले कोणतेही आंतरराष्ट्रीय अधिवेशन, संवैधानिक हमीच्या उद्देशाला प्रोत्साहन देण्यासाठी, त्यातील अर्थ आणि आशय विस्तृत करण्यासाठी या तरतुदींचे वाचन करणे आवश्यक आहे. हे कलम ५१ (ग) मध्ये अंतर्भूत आहे आणि घटनेच्या सातव्या अनुसूचीतील संघ सूचीच्या १४ व्या नोंदीसह वाचन केलेल्या अनुच्छेद २५३ च्या आधारे संसदेचा आंतरराष्ट्रीय अधिवेशने आणि निकषांची अंमलबजावणी करण्यासाठी कायदे करण्याचा अधिकार सक्षम करतो. अनुच्छेद ७३ देखील संबंधित आहे. त्यात अशी तरतूद आहे की, ज्या बाबींबाबत संसदेला कायदे करण्याचा अधिकार आहे, त्या बाबींपर्यंत संघराज्याचा कार्यकारी अधिकार विस्तारीत असेल. त्यामुळे संसदेने दुष्कृत्याला आळा घालण्यासाठी आवश्यक उपाययोजना स्पष्टपणे प्रदान करण्यासाठी कायदा करेपर्यंत संघराज्याचा कार्यकारी अधिकार उपलब्ध आहे.

अशा प्रकारे, मूलभूत हक्कांची अंमलबजावणी करण्यासाठी अनुच्छेद ३२ अंतर्गत या न्यायालयाचे अधिकार आणि संघाच्या कार्यकारी अधिकारांना काम करणाऱ्या स्रियांना लैंगिक

छळापासून संरक्षण देण्याचे आणि त्यांचे मूलभूत अधिकार अर्थपूर्ण बनवण्याचे आव्हान पेलावे लागेल. कायद्याच्या नियमांनुसार समाजाचे शासन व्यवहार या आवश्यकतांना घटनात्मक योजनेचा तार्किक सहसंयोजक म्हणून अनिवार्य करते. या प्रकरणात न्यायालयाने केलेला अभ्यास हा विद्वान महान्यायअधिकर्ता आणि वकील संघाच्या अन्य सदस्यांना सामायिक केलेल्या या समान धारणेसह आहे ज्यांनी लोकहितासाठी हे कठीण काम पार पाडण्यासाठी मौल्यवान मदत केली.

प्रत्येक सुनावणीतील प्रगतीची परिणती म्हणून मार्गदर्शक तत्त्वे तयार करण्यात आली, ज्यासाठी भारत सरकारने विद्वान महान्यायअधिकर्ता यांच्या माध्यमातून आपली संमती दिली, ज्यात असे सूचित केले गेले आहे की या सामाजिक दुष्कृत्याला आळा घालण्यासाठी सेवायोजक आणि कामाच्या ठिकाणी अन्य सर्वांच्या वर्तनावर नियंत्रण ठेवण्यासाठी या न्यायालयाने जाहीर केलेली मार्गदर्शक तत्त्वे आणि निकष असावेत.

लैंगिक समानतेमध्ये लैंगिक छळापासून संरक्षण आणि सन्मानाने काम करण्याचा अधिकार समाविष्ट आहे, जो सार्वत्रिक मान्यताप्राप्त मूलभूत मानवी अधिकार आहे. या अधिकाराच्या सामान्य किमान आवश्यकतेस जागतिक मान्यता मिळाली आहे.त्यामुळे हा उद्देश साध्य करण्यासाठी मार्गदर्शक तत्त्वे तयार करण्यासाठी आंतरराष्ट्रीय करार आणि निकषांना खूप महत्त्व आहे.

कायद्याच्या अनुपस्थितीत या मूलभूत अधिकार अंमलबजावणी करण्यासाठी संविधानाच्या कलम 32 अंतर्गत या न्यायालयाचे दायित्व लावासिया प्रदेशातील न्यायपालिकेच्या स्वातंत्र्याच्या तत्त्वांच्या बीजिंग स्टेटमेंटमध्ये कल्पना केलेल्या न्यायपालिकेच्या भूमिकेसह पाहिले गेले पाहिजे. १९९५ मध्ये बीजिंग येथील आशिया आणि पॅसिफिकच्या मुख्य

न्यायाधीशांनी ही तत्त्वे स्वीकारली होती, जी न्यायपालिकेचे स्वातंत्र्य आणि प्रभावी कामकाज राखण्यासाठी आवश्यक असलेल्या किमान मानकांचे प्रतिनिधित्व करतात.बीजिंगच्या निवेदनात नमूद केलेली न्यायपालिकेची उद्दिष्टे पुढीलप्रमाणे आहेतः

न्यायपालिकेची उद्दिष्ट्येः

१०. न्यायपालिकेची उद्दिष्टे आणि कार्ये खालीलप्रमाणे आहेतः

(अ) सर्व व्यक्ती कायद्याच्या नियमांतर्गत/खाली सुरक्षितपणे जगू शकतील याची खात्री करणे;

(ब) न्यायिक कार्याच्या योग्य मर्यादेत, मानवी हक्कांचे पालन आणि प्राप्तीला प्रोत्साहन देणे; आणि

(क) व्यक्तींमध्ये आणि व्यक्तींमध्ये आणि राज्यामध्ये निःपक्षपातीपणे कायद्याचे प्रशासन करणे. सध्याच्या संदर्भात महत्त्वाच्या असलेल्या 'महिलांवरील सर्व प्रकारच्या भेदभावाच्या निर्मूलनावरील करार' मधील काही तरतुदी खालीलप्रमाणे आहेतः

कलम ११:

"१. पुरुष आणि स्त्रियांच्या समानतेच्या आधारावर समान अधिकार सुनिश्चित करण्यासाठी, राज्य पक्ष रोजगार क्षेत्रात महिलांवरील भेदभाव दूर करण्यासाठी सर्व योग्य उपाययोजना करतीलः

(क) सर्व मानवांचा अविभाज्य अधिकार म्हणून काम करण्याचा अधिकार;

XXXXXXXXXX

(च) पुनरुत्पादनाच्या कार्याचे संरक्षण करण्यासह, कामकाजाच्या परिस्थितीत आरोग्याचे संरक्षण आणि सुरक्षिततेचा अधिकार.

XXXXXXXXXX

कलम 24:

"सध्याच्या अधिवेशनात मान्यताप्राप्त अधिकारांची पूर्ण पूर्तता करण्याच्या उद्देशाने राष्ट्रीय स्तरावर सर्व आवश्यक उपाययोजना स्वीकारण्याचे राज्य पक्ष वचन देतात".

कलम ११ च्या संदर्भात या संदर्भात सी. ई. डी. ए. डब्ल्यू. च्या सामान्य शिफारशी खालीलप्रमाणे आहेतः

"रोजगारातील हिंसा आणि समानताः

२२ . जेव्हा महिलांना कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळासारख्या लैंगिक विशिष्ट हिंसाचाराला सामोरे जावे लागते तेव्हा रोजगाराची समानता गंभीरपणे बिघडू शकते.

२३ . लैंगिक छळात शारीरिक संपर्क आणि आगाऊ, लैंगिक रंगीत टिप्पण्या, अश्लीलता दर्शविणे आणि लैंगिक मागण्या, मग ते शब्दांद्वारे असो किंवा कृतींद्वारे असो, अशा अवांछित लैंगिक निर्धारित वर्तनाचा समावेश होतो.असे वर्तन अपमानास्पद असू शकते आणि आरोग्य आणि सुरक्षिततेची समस्या निर्माण करू शकते; जेव्हा स्त्रीला असे वाटते की तिच्या आक्षेपामुळे तिला भरती किंवा पदोन्नतीसह तिच्या रोजगाराच्या संदर्भात गैरसोय होईल किंवा जेव्हा ते प्रतिकूल कामकाजाचे वातावरण निर्माण करते तेव्हा ती भेदभावपूर्ण असते.तक्रारींची प्रभावी प्रक्रिया आणि नुकसानभरपाईसह उपाययोजनांची तरतूद केली जावी.

२४. राज्यांनी त्यांच्या अहवालात लैंगिक छळाची माहिती आणि कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या आणि इतर प्रकारच्या जबरदस्तीच्या हिंसाचारापासून महिलांचे संरक्षण करण्याच्या उपाययोजनांचा समावेश केला पाहिजे.

भारत सरकारने २५ जून १९९३ रोजी वरील ठरावाला काही आक्षेपांसह मान्यता दिली आहे, जे सध्याच्या संदर्भात तात्विक नाहीत. बीजिंगमधील महिलांवरील चौथ्या जागतिक परिषदेत, भारत सरकारने इतर गोष्टींबरोबरच, महिलांवरील राष्ट्रीय धोरण तयार करण्यासाठी आणि कार्यान्वित करण्यासाठी अधिकृत वचनबद्धता दर्शविली आहे, जे प्रत्येक स्तरावर आणि प्रत्येक क्षेत्रात कृतीस सतत मार्गदर्शन आणि माहिती देईल; महिलांच्या मानवी हक्कांचे सार्वजनिक रक्षक म्हणून काम करण्यासाठी महिला हक्क आयोगाची स्थापना करणे; कृती मंचाच्या अंमलबजावणीवर देखरेख ठेवण्यासाठी राष्ट्रीय स्तरावरील यंत्रणा संस्थात्मक करणे. त्यामुळे आपल्या राज्यघटनेतील लैंगिक समानतेच्या घटनात्मक हमीचे स्वरूप आणि व्याप्ती समजून घेण्याच्या उद्देशाने वर अवलंबून राहण्यास आम्हाला अजिबात संकोच वाटत नाही.

भारतीय राज्यघटनेत हमी दिलेल्या मूलभूत अधिकाराचा अर्थ आणि आशय अधिका लैंगिक छळ किंवा अत्याचार प्रतिबंधासह लैंगिक समानतेच्या सर्व पैलूंना व्यापून टाकण्यासाठी पुरेसा आहे. न्यायपालिकेचे स्वातंत्र्य हा आपल्या घटनात्मक योजनेचा एक भाग आहे. आंतरराष्ट्रीय करार आणि निकषांमध्ये विसंगती नसताना देशांतर्गत कायदा लागू न झाल्यास त्यांचा अभ्यास केला पाहिजे. देशांतर्गत कायद्याचा अर्थ लावण्यासाठी, जेव्हा त्यांच्यात विसंगती नसते आणि देशांतर्गत कायद्यात पोकळी असते, तेव्हा आंतरराष्ट्रीय परंपरा आणि निकषांचा विचार केला पाहिजे, हा आता न्यायिक रचनेचा एक स्वीकृत नियम आहे. ऑस्ट्रेलियाचे उच्च न्यायालय इमिग्रेशन आणि वांशिक व्यवहार मंत्री विरुद्ध टेक. १२८ ए. एल. आर. ५३५ ने, ऑस्ट्रेलियाच्या संविधानातील हक्क विधेयकाच्या अनुपस्थितीतही, विरोधी कायदेशीर

तरतुदीच्या अनुपस्थितीत त्याच्या पालनाची कायदेशीर अपेक्षा या संकल्पनेला मान्यता देण्यात आली.

नीलाबती बेहरा विरुद्ध ओरिसा राज्य 1993 (2) एस. सी. सी. 746 मध्ये, आय. सी. सी. पी. आर. मधील एका तरतुदीचा संदर्भ, नुकसानभरपाईचा अंमलबजावणीयोग्य अधिकार हा कलम 32 अंतर्गत सार्वजनिक कायद्याचा उपाय म्हणून, अपकृत्यांमधील खाजगी कायद्याच्या उपायापेक्षा वेगळा, हमी अधिकाराच्या अंमलबजावणीच्या संकल्पनेपासून वेगळा नाही या दृष्टिकोनाचे समर्थन करण्यासाठी देण्यात आला होता. त्यामुळे मानवी कार्याच्या सर्व क्षेत्रांमध्ये लैंगिक समानतेची मूलभूत संकल्पना साकारणाऱ्या भारतीय राज्यघटनेत स्पष्टपणे हमी दिलेल्या मूलभूत अधिकार अर्थ लावण्यासाठी या आंतरराष्ट्रीय करारांचा आणि निकषांचा वापर का केला जाऊ शकत नाही याचे कोणतेही कारण नाही.

वरील बाबी लक्षात घेऊन आणि लिंग समानतेच्या मूलभूत मानवी अधिकाराची प्रभावी अंमलबजावणी करण्यासाठी आणि लैंगिक छळ आणि गैरवर्तनाविरूद्ध हमी देण्यासाठी, विशेषतः कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाच्या विरोधात, अधिनियमित कायद्याचा अभाव लक्षात घेता, आम्ही या उद्देशासाठी कायदा लागू होईपर्यंत सर्व कामाच्या ठिकाणी किंवा इतर संस्थांमध्ये योग्य पालन करण्यासाठी यापुढे निर्दिष्ट केलेली मार्गदर्शक तत्त्वे आणि निकष ठेवतो. हे मूलभूत अधिकार अंमलबजावणीसाठी संविधानाच्या कलम 32 अंतर्गत उपलब्ध असलेल्या अधिकाराचा वापर करून केले जाते आणि हे संविधानाच्या कलम 141 अंतर्गत या न्यायालयाने घोषित केलेला कायदा म्हणून मानले जाईल यावर आणखी भर दिला जातो.

येथे विहित केलेल्या मार्गदर्शक सूचना आणि निकष खालीलप्रमाणे आहेतः

मानवाधिकार संरक्षण कायदा, 1993 च्या कलम 2 (डी) मधील 'मानवाधिकार' च्या व्याख्येकडे लक्ष देता:

भारतातील सध्याचे दिवाणी आणि दंडात्मक कायदे कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाव्यापासून महिलांना विशिष्ट संरक्षणाची पुरेशी तरतूद करत नाहीत आणि अशा कायद्यांच्या अंमलबजावणीसाठी बराच वेळ लागेल या वस्तुस्थितीची दखल घेत, कामाच्या ठिकाणी असलेल्या सेवायोजक तसेच इतर जबाबदार व्यक्ती किंवा संस्थांनी महिलांचा लैंगिक छळ रोखण्यासाठी काही मार्गदर्शक तत्त्वांचे पालन करणे आवश्यक आणि समीचीन आहेः

1. सेवयोजक किंवा इतर संस्थांचे कर्तव्यः कामाच्या ठिकाणी आणि इतर संस्थांमधील जबाबदार व्यक्तीः लैंगिक छळाच्या कृत्यांना प्रतिबंध करणे किंवा रोखणे हे नियोक्ता किंवा कामाच्या ठिकाणी किंवा इतर संस्थांमधील इतर जबाबदार व्यक्तींचे कर्तव्य असेल आणि आवश्यक ती सर्व पावले उचलत लैंगिक छळाच्या कृत्यांचे निराकरण, तोडगा किंवा खटला चालवण्यासाठी कार्यपद्धती प्रदान करणे.

2. व्याख्याः

या उद्देशासाठी, लैंगिक छळात अशा अवांछित लैंगिक निर्धारित वर्तनाचा समावेश होतो (मग ते थेट असो किंवा निहितार्थाने) जसेः

अ) शारीरिक संपर्क आणि पुढाकार ;

ब) लैंगिक संबंधांची मागणी करणे किंवा विनंती;

क) कामूक अर्थाची शेरेबाजी ;

ड) संभोगवर्णनपर दृश्ये दाखवणे;

ई) लैंगिक स्वरूपाचे इतर कोणतेही अवांछित शारीरिक मौखिक किंवा अशाब्दिक वर्तन. जर यापैकी कोणतीही कृती अशा परिस्थितीत केली गेली असेल, जेव्हा अशा वर्तनामुळे पीडितेला अशी वाजवी भीती वाटत असेल की पीडित महिलेच्या नोकरीच्या किंवा कामाच्या संबंधात, मग ती पगार घेत असेल, किंवा मानधन घेत असेल किंवा ऐच्छिक असेल, मग ते सरकारी, सार्वजनिक किंवा खाजगी उपक्रम असो, असे वर्तन अपमानास्पद असू शकते आणि त्यामुळे आरोग्य आणि सुरक्षिततेची समस्या निर्माण होऊ शकते. उदाहरणार्थ, जेव्हा स्त्रीला असे वाटते की तिच्या आक्षेपामुळे तिला तिच्या नोकरीच्या किंवा कामाच्या संबंधात गैरसोय होईल, ज्यात भरती किंवा पदोन्नतीचा समावेश आहे किंवा जेव्हा यामुळे प्रतिकूल कामाचे वातावरण निर्माण होते, तेव्हा तिला असे वाटण्याचे वाजवी कारण असते तेव्हा ते भेदभावपूर्ण असते. जर पीडित व्यक्तीने संबंध वर्तनास संमती दिली नाही किंवा त्यावर कोणताही आक्षेप घेतला तर प्रतिकूल परिणामांना सामोरे जावे लागू शकते.

3. प्रतिबंधात्मक पावलेः

सार्वजनिक किंवा खाजगी क्षेत्र सर्व मालकांनी किंवा कामाच्या ठिकाणचे प्रभारी व्यक्तींनी लैंगिक छळ रोखण्यासाठी योग्य ती पावले उचलली पाहिजेत. या कर्तव्याच्या व्यापकतेवर पूर्वग्रह न बाळगता त्यांनी खालील पावले उचलली पाहिजेत.

(अ) कामाच्या ठिकाणी वर परिभाषित केल्याप्रमाणे लैंगिक छळाचा स्पष्ट निषेध अधिसूचित केला जावा, प्रकाशित केला जावा आणि योग्य प्रकारे प्रसारित केला जावा.

(ब) सरकारी आणि सरकारी क्षेत्र नियम/विनियमः आचरण आणि शिस्तीशी संबंधित संस्थांनी लैंगिक छळाला प्रतिबंध करणारे नियम/विनियम समाविष्ट केले पाहिजेत आणि अशा नियमांमध्ये गुन्हेगाराविरुद्ध योग्य शिक्षेची तरतूद केली पाहिजे.

(क) खाजगी नियोक्त्यांच्या संदर्भात औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) कायदा, 1946 अंतर्गत स्थायी आदेशांमध्ये उपरोक्त निर्बंधांचा समावेश करण्यासाठी पावले उचलली जावीत.

(ड) कामाच्या ठिकाणी महिलांबद्दल कोणतेही प्रतिकूल वातावरण निर्माण होणार नाही याची खात्री करण्यासाठी काम, विश्रांती, आरोग्य आणि स्वच्छता या संदर्भात योग्य कामाची परिस्थिती प्रदान केली जावी आणि कोणत्याही नोकरदार महिलेकडे तिच्या नोकरीच्या संदर्भात गैरसोय आहे असे म्हणण्याचा कुठलाही आधार असता कामा नये.

४. फौजदारी कार्यवाही:

असे वर्तन भारतीय दंड संहितेअंतर्गत किंवा इतर कोणत्याही कायद्यांतर्गत विशिष्ट गुन्हा असेल तर नियोक्ता हे योग्य प्राधिकरणाकडे तक्रार करून कायद्यानुसार योग्य कारवाई सुरू करेल.

विशेषतः, लैंगिक छळाच्या तक्रारींचा सामना करताना पीडित किंवा साक्षीदारांना बळी पडू दिले जाणार नाही किंवा त्यांच्याशी भेदभाव केला जाणार नाही याची खातरजमा केली पाहिजे.लैंगिक छळाच्या पीडितांना गुन्हेगाराची बदली मागण्याचा किंवा त्यांची स्वतःची बदली करण्याचा पर्याय असावा.

५. शिस्तभंगाची कारवाईः

जर असे वर्तन संबंधित सेवा नियमांद्वारे परिभाषित केल्याप्रमाणे नोकरीत गैरवर्तन केलेले असेल तर नियोक्त्याने त्या नियमांनुसार योग्य शिस्तभंगाची कारवाई सुरू केली पाहिजे.

६. तक्रार करण्याची यंत्रणाः असे वर्तन कायद्यानुसार गुन्हा असो किंवा सेवा नियमांचे उल्लंघन असो, पीडितेने केलेल्या तक्रारीच्या निवारणासाठी नियोक्त्याच्या संघटनेत योग्य तक्रार यंत्रणा तयार केली पाहिजे.अशा तक्रार यंत्रणेने तक्रारींवर कालबद्ध उपचार सुनिश्चित केले पाहिजेत.

७. तक्रार समितीः

वरील (६) मध्ये संदर्भित तक्रार यंत्रणा, आवश्यक असल्यास, तक्रार समिती, विशेष समुपदेशक किंवा गोपनीयता राखण्यासह इतर सहाय्य सेवा पुरवण्यासाठी पुरेशी असावी.

तक्रार समितीचे अध्यक्षपद एका महिलेचे असले पाहिजे आणि त्यातील किमान अर्ध्याहून अधिक सदस्य महिला असाव्यात.तसेच, वरिष्ठ स्तरांवरून दबाव किंवा प्रभावाची कोणतीही शक्यता टाळण्यासाठी, अशा तक्रार समितीने त्रयस्थ सदस्य म्हणून, एकतर स्वयंसेवी संस्था किंवा लैंगिक छळाच्या समस्येशी परिचित असलेल्या इतर संस्थेला सामील केले पाहिजे.

तक्रार समितीने संबंधित सरकारी विभागाला तक्रारी आणि त्यांनी केलेल्या कारवाईचा वार्षिक अहवाल देणे आवश्यक आहे.नियोक्ते आणि प्रभारी व्यक्ती

देखील सरकारी विभागाला तक्रार समितीच्या अहवालासह उपरोक्त मार्गदर्शक तत्त्वांच्या अनुपालनाबाबत अहवाल सादर करतील.

८. कामगारांचा पुढाकार:

कर्मचाऱ्यांना कामगारांच्या बैठकीत आणि इतर योग्य मंचासमोर लैंगिक छळाचे मुद्दे उपस्थित करण्याची परवानगी दिली जावी आणि नियोक्ता-कर्मचारी बैठकीत त्यावर सकारात्मक चर्चा केली जावी.

९. जागृतीः

या संदर्भात महिला कर्मचाऱ्यांच्या हक्कांविषयी जागरूकता विशेषतः मार्गदर्शक तत्त्वे ठळकपणे सूचित करून (आणि या विषयावर योग्य कायदे तयार केल्यावर) योग्य पद्धतीने निर्माण केली जावी.

१०. कोणत्याही त्रयस्थ पक्षाच्या किंवा बाहेरील व्यक्तीच्या कृतीचा किंवा चूकींचा परिणाम म्हणून लैंगिक छळ झाल्यास, नियोक्ते आणि प्रभारी व्यक्ती हे प्रभावित

व्यक्तीला आधार आणि प्रतिबंधात्मक कारवाईच्या बाबतीत मदत करण्यासाठी आवश्यक आणि वाजवी सर्व पावले उचलतील.

११. केंद्र/राज्य सरकारांना विनंती करण्यात आली आहे की, त्यांनी या आदेशाद्वारे दिलेली मार्गदर्शक तत्त्वे खाजगी क्षेत्रातील नियोक्त्यांद्वारे देखील पाळली जातील हे सुनिश्चित करण्यासाठी कायद्यासह योग्य उपाययोजना करण्याचा विचार करावा.

१२. ही मार्गदर्शक तत्त्वे मानवी हक्क संरक्षण अधिनियम,१९९३ अंतर्गत उपलब्ध असलेल्या कोणत्याही अधिकारांवर प्रतिकूल परिणाम करणार नाहीत.त्यानुसार, आम्ही असे निर्देश देतो की, वरील मार्गदर्शक तत्त्वे आणि नियम सर्व कामाच्या ठिकाणी काटेकोरपणे पाळले जातील आणि नोकरदार महिलांच्या लैंगिक समानतेच्या अधिकाराचे संरक्षण आणि अंमलबजावणी केली जाईल. ह्या क्षेत्रासाठी व्यापक आणि योग्य कायदे तयार होईपर्यंत हे निर्देश बंधनकारक आणि कायद्यानुसार लागू करण्यायोग्य असतील. त्यानुसार सदर रिट याचिका निकाली काढण्यात येत आहेत.

*****

अस्वीकरण

या न्यायनिर्णयाच्या मराठी भाषेतील या अनुवादाचा वापर हा पक्षकारास त्याच्या/तिच्या मातृभाषेमध्ये त्याचा अर्थ समजून घेण्यापुरताच मर्यादित राहील आणि त्याचा इतर कोणत्याची कारणाकरता वापर करता येणार नाही. तसेच इंग्रजी भाषेतील न्यायनिर्णय हाच सर्व व्यावहारिक आणि कार्यालयीन वापराकरिता विश्वसनीय असेल आणि तोच त्यातील आदेशाच्या निष्पादन आणि अंमलबजावणी करता वैध मानला जाईल.

*****