

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न मामलों में न्यायिक प्रवृत्तियों का समालोचनात्मक अध्ययन

AJAY KUMAR

RESEARCH SCHOLAR [LAW]

RNB GLOBAL UNIVERSITY

BIKANER

EMAILID-ajayshastri5757@gmail.com

सारांश (Abstract)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न समकालीन समाज में महिलाओं के अधिकारों के उल्लंघन का एक गंभीर रूप बनकर सामने आया है। यह समस्या न केवल सामाजिक असमानता को दर्शाती है, बल्कि विधिक तंत्र की प्रभावशीलता पर भी प्रश्नचिह्न लगाती है। भारत में इस चुनौती से निपटने हेतु न्यायपालिका ने अग्रणी भूमिका निभाई है। विशेष रूप से Vishaka vs State of Rajasthan जिसके परिणामस्वरूप Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 का निर्माण हुआ। 1975 में, फ़ार्ले ने कार्यस्थल पर होने वाले व्यवहार के पैटर्न का वर्णन करने के लिए "कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न" वाक्यांश गढ़ा था। भारत को कार्यस्थल पर महिलाओं की दुर्दशा को पहचानने और यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 नामक कानून पारित करने में 38 वर्ष लग गए। तब तक, कार्यस्थल पर महिलाओं के उत्पीड़न को सीधे संबोधित करने वाला कोई वैधानिक उपाय नहीं था।

बीज शब्द (Keywords) यौन उत्पीड़न, कार्यस्थल सुरक्षा, न्यायिक दृष्टिकोण, POSH अधिनियम, महिला अधिकार, विधिक संरक्षण, लैंगिक न्याय।

शोध के उद्देश्य (Research Objectives)

यह शोध अध्ययन विभिन्न न्यायिक निर्णयों के आधार पर यह समझने का प्रयास करता है कि न्यायालयों ने समय के साथ यौन उत्पीड़न की अवधारणा को किस प्रकार विकसित किया है। साथ ही, यह शोध पीड़ित महिलाओं के अधिकारों की सुरक्षा, संस्थागत व्यवस्था की मजबूती तथा कानून के व्यावहारिक क्रियान्वयन में आने वाली बाधाओं का विश्लेषण प्रस्तुत करता है।

प्रस्तावना (Introduction)

आधुनिक समाज में महिलाओं की कार्यक्षेत्र में भागीदारी निरंतर बढ़ रही है, किन्तु इसके साथ ही उनके प्रति होने वाले उत्पीड़न के मामलों में भी वृद्धि देखी जा रही है। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न महिलाओं की गरिमा, समानता तथा सुरक्षित वातावरण में कार्य करने के अधिकार को प्रभावित करता है।

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14, 15 एवं 21 के अंतर्गत समानता, भेदभाव से मुक्ति तथा जीवन और व्यक्तिगत स्वतंत्रता का अधिकार सुनिश्चित किया गया है। तथापि, लंबे समय तक कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को स्पष्ट रूप से नियंत्रित करने वाला कोई विशेष विधिक प्रावधान उपलब्ध नहीं था। इस शून्य को भरने का कार्य Vishaka vs State of Rajasthan के निर्णय द्वारा किया गया, जिसमें सर्वोच्च न्यायालय ने पहली बार इस विषय पर स्पष्ट दिशा-निर्देश निर्धारित किए।

न्यायिक प्रवृत्तियों का विकास (Evolution of Judicial Trends)

1. प्रारंभिक न्यायिक हस्तक्षेप

विशाखा मामले में न्यायालय ने यह स्थापित किया कि कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न, महिलाओं के मौलिक अधिकारों का उल्लंघन है। न्यायालय ने अंतरराष्ट्रीय मानकों, विशेषकर CEDAW, का सहारा लेते हुए दिशा-निर्देश जारी किए।

2. विधिक संरचना का संस्थानीकरण

इन दिशा-निर्देशों के आधार पर 2013 में Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition

and Redressal) Act, 2013 अधिनियमित किया गया। इस कानून ने संस्थागत स्तर पर शिकायत निवारण के लिए Internal Complaints Committee (ICC) की स्थापना को अनिवार्य बनाया।

प्रमुख न्यायिक निर्णयों का विश्लेषण (Key Judicial Pronouncements)

1. **रूपन देओल बजाज बनाम केपीएस गिल (1995):** एक वरिष्ठ आईएएस अधिकारी को उनके वरिष्ठ अधिकारी द्वारा यौन उत्पीड़न (पीठ पर थप्पड़) का शिकार बनाया गया था और उच्च न्यायालय ने आईपीसी की धारा 354 और धारा 509 के सीमित प्रावधानों को पर्याप्त नहीं पाया। कानून में यह खामी स्पष्ट रूप से सामने आई और यौन उत्पीड़न पर आगे सुधारों की आवश्यकता स्पष्ट हो गई।

2. **विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) का ऐतिहासिक मामला:** भारत सरकार के ग्रामीण विकास कार्यक्रम में कार्यरत एक दलित महिला भंवरी देवी के साथ राजस्थान में प्रचलित बाल विवाह प्रथाओं के खिलाफ लड़ाई लड़ने के प्रयासों के कारण पांच पुरुषों ने सामूहिक बलात्कार किया। भंवरी को पुलिस और निचली अदालत से न्याय नहीं मिला, जहां चिकित्सा साक्ष्य न होने और उन पांचों पुरुषों के उच्च जाति के होने के कारण, जो निम्न जाति की होने के कारण उनसे संपर्क या संबंध रखने से इनकार करते थे, मामले को गंभीरता से नहीं लिया गया। अंततः, महिला अधिकार कार्यकर्ताओं और वकीलों ने विशाखा के नाम से भारत के सर्वोच्च न्यायालय में जनहित याचिका दायर करके उनकी सहायता की। इस ऐतिहासिक फैसले में, सर्वोच्च न्यायालय ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को मानवाधिकार उल्लंघन और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 19 और 21 के तहत गारंटीकृत मौलिक अधिकारों का स्पष्ट उल्लंघन माना। सर्वोच्च न्यायालय ने विशिष्ट दिशानिर्देश निर्धारित किए और भारत सरकार को कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न के मामलों पर अंकुश लगाने के लिए उपयुक्त कानून बनाने का निर्देश दिया। कार्यस्थलों पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की घटनाओं को रोकने के लिए दिशानिर्देश निर्धारित किए गए थे। नियोक्ताओं से यौन उत्पीड़न के मामलों को रोकने के लिए आवश्यक कदम उठाने को कहा गया था। इनमें से कुछ कदम इस प्रकार थे:

- कार्यस्थल पर उचित तरीकों से ऐसी जानकारी को सूचित करके, प्रकाशित करके और प्रसारित करके यौन उत्पीड़न पर स्पष्ट रूप से रोक लगाना।
- कार्यस्थलों पर काम, अवकाश, स्वास्थ्य और स्वच्छता के सम्मान से संबंधित उपयुक्त कार्य परिस्थितियां स्थापित की जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि महिलाओं के प्रति ऐसा कोई शत्रुतापूर्ण वातावरण न बने।
- कर्मचारियों को श्रमिक बैठकों और अन्य उपयुक्त मंचों पर यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों को उठाने की अनुमति दी जानी चाहिए और नियोक्ता और कर्मचारी दोनों की उपस्थिति वाली बैठकों में इस पर सकारात्मक रूप से चर्चा की जानी चाहिए।
- एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना जहां महिला कर्मचारी कार्यस्थल पर जिन व्यक्तियों के संपर्क में आती हैं उनसे सुरक्षित रहें।
- यदि किसी तीसरे पक्ष द्वारा किए गए ऐसे कृत्य या चूक के परिणामस्वरूप यौन उत्पीड़न होता है, तो नियोक्ता और प्रभारी व्यक्ति को पीड़ित व्यक्ति की सहायता के लिए सभी आवश्यक और न्यायसंगत कदम उठाने होंगे, जिनमें सहायता और निवारक कार्रवाई शामिल हैं।
- इन्हीं दिशा-निर्देशों ने कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (पीओएसएच अधिनियम) के गठन को प्रेरित किया।

3. **अपैरल एक्सपोर्ट प्रमोशन काउंसिल बनाम एके चोपड़ा (1999):** काउंसिल के अध्यक्ष पर सचिव के यौन उत्पीड़न का आरोप लगाया गया था। बार-बार प्रयास करने के बावजूद, अध्यक्ष ने वास्तव में कभी भी सचिव के साथ छेड़छाड़ नहीं की। सचिव की शिकायत पर नियोक्ता को बर्खास्त कर दिया गया। नियोक्ता द्वारा दायर एक रिट याचिका के आधार पर, दिल्ली उच्च न्यायालय ने इस तथ्य का संज्ञान लिया कि अध्यक्ष ने वास्तव में सचिव के साथ छेड़छाड़ नहीं की थी और न ही कोई शारीरिक संपर्क किया था। इस प्रकार, उच्च न्यायालय ने निष्कर्ष निकाला कि अध्यक्ष ने वास्तव में सचिव के साथ छेड़छाड़ नहीं की थी। काउंसिल द्वारा दायर अपील में, सर्वोच्च न्यायालय ने दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले को पलटते हुए यौन उत्पीड़न के दायरे को विस्तृत किया और फैसला सुनाया

कि " कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के कृत्य के लिए शारीरिक संपर्क हमेशा आवश्यक नहीं होता है ।" यौन उत्पीड़न को किसी भी 'अवांछित' कृत्य के रूप में देखा जाता है। सर्वोच्च न्यायालय ने जोर दिया कि यौन उत्पीड़न महिलाओं की गरिमा को ठेस पहुंचाता है और इसे माफ नहीं किया जा सकता है।

4. डी.एस. गेवाल बनाम विन्मी जोशी (2008): भारतीय सेना के एक कर्नल ने एक सेना विद्यालय की प्रधानाचार्य को अनुचित व्यवहार के लिए उकसाया और उन्हें आपत्तिजनक पत्र लिखे। प्रधानाचार्य को आशंका थी कि यदि उन्होंने इस आचरण का विरोध किया, तो वह शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण उत्पन्न करेंगे और उनकी पदोन्नति सहित उनकी नौकरी में बाधा डालेंगे। उनकी आशंकाएँ सच साबित हुईं और उन्हें बर्खास्त कर दिया गया। सर्वोच्च न्यायालय ने विद्यालय प्रबंधन को विशाखा दिशानिर्देशों के अनुसार तीन सदस्यीय शिकायत समिति गठित करने का आदेश दिया ताकि यह पता लगाया जा सके कि क्या सेना अधिकारी के विरुद्ध प्रथम दृष्टया कोई मामला बनता है। यदि समिति को ऐसा मामला मिलता है, तो वह अपनी रिपोर्ट सेना को सौंपेगी, जो अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करेगी। न्यायालय ने यह भी पुष्टि की कि विद्यालय प्रबंधन प्रधानाचार्य द्वारा किए गए कानूनी खर्चों (वकील की फीस 50,000 रुपये) को वहन करने के लिए बाध्य है, क्योंकि उसने शुरू से ही विशाखा दिशानिर्देशों का पालन नहीं किया था।

5. मेधा कोटवाल लेले और अन्य बनाम भारत संघ और अन्य (2012): याचिकाकर्ता ने यौन उत्पीड़न के कई मामलों को उजागर करते हुए एक पत्र लिखा और बताया कि विशाखा दिशानिर्देशों को देश में प्रभावी ढंग से लागू नहीं किया जा रहा है। इस पत्र को रिट याचिका में परिवर्तित कर भारत के सर्वोच्च न्यायालय में दायर किया गया, जिसमें याचिकाकर्ता ने आरोप लगाया कि विशाखा मामले में निर्धारित दिशानिर्देश कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने में असमर्थ हैं क्योंकि राज्य अधिकारियों द्वारा इन दिशानिर्देशों का सार और भावना दोनों में उल्लंघन किया जा रहा है। सर्वोच्च न्यायालय ने पाया कि कई राज्य दिशानिर्देशों को ठीक से लागू नहीं कर रहे हैं। सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित निर्देश जारी किए:

- राज्य सरकारों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि प्रत्येक राज्य में पर्याप्त शिकायत समितियां गठित की जाएं ताकि प्राप्त होने वाली प्रत्येक शिकायत की सुनवाई हो सके और इन समितियों की अध्यक्षता एक महिला द्वारा की जानी चाहिए।
- राज्य अधिकारियों द्वारा उचित तंत्र स्थापित किए जाने चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि विशाखा दिशानिर्देशों का प्रभावी कार्यान्वयन हो रहा है।

6. मुकेश एवं अन्य बनाम दिल्ली राज्य एवं अन्य (2017): कई विधायी सुधार किए गए, जिनमें आपराधिक कानून (संशोधन) अधिनियम 2013 भी शामिल है, जिसके तहत भारतीय दंड संहिता, 1860 ; दंड प्रक्रिया संहिता, 1973 , भारतीय साक्ष्य अधिनियम, 1872 और यौन अपराधों से बच्चों का संरक्षण अधिनियम, 2012 में यौन अपराधों से संबंधित कानूनों में संशोधन किए गए। इस संशोधन के तहत आईपीसी की धारा 354ए जोड़ी गई है, जो यौन उत्पीड़न को परिभाषित करती है और इसके लिए दंड का प्रावधान करती है। निम्नलिखित कृत्यों में से कोई भी कृत्य करने वाला व्यक्ति—

- अवांछित और स्पष्ट यौन इशारों से जुड़े शारीरिक संपर्क और हरकतें; या
- यौन अनुग्रह की मांग या अनुरोध; या
- किसी महिला की इच्छा के विरुद्ध अश्लील सामग्री दिखाना; या
- यौन संबंधी आपत्तिजनक टिप्पणी करना यौन उत्पीड़न का अपराध माना जाएगा और इसके लिए तीन साल तक की कठोर कारावास की सजा, जुर्माना या दोनों हो सकते हैं।

यह प्रावधान कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न तक ही सीमित नहीं है, बल्कि कहीं भी किए गए ऐसे उत्पीड़न को दंडित करता है।

विशाखा दिशानिर्देशों के पारित होने के 16 साल बाद कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 को लागू किया गया। इस अधिनियम ने उचित कानून की कमी को पूरा किया है, जो भारत की प्रत्येक महिला को, चाहे उनकी उम्र या रोजगार की स्थिति कुछ भी हो, किसी भी प्रकार के उत्पीड़न से सुरक्षित

कार्यस्थल प्रदान करता है। POSH अधिनियम का उद्देश्य न केवल सुरक्षा प्रदान करना है, बल्कि कार्यस्थल पर होने वाले किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न को रोकना और अधिनियम के तहत दर्ज की गई किसी भी शिकायत का शीघ्र निवारण सुनिश्चित करना भी है।

न्यायिक प्रवृत्तियों का समालोचनात्मक परीक्षण (Critical Evaluation)

सकारात्मक पहलू:

न्यायपालिका ने सक्रिय हस्तक्षेप कर विधिक रिक्तता को भरा
यौन उत्पीड़न की अवधारणा को व्यापक रूप प्रदान किया
संस्थागत तंत्र को मजबूत बनाने का प्रयास किया
सीमाएँ और कमियाँ:

विधि के क्रियान्वयन में असमानता
सामाजिक दबाव के कारण शिकायतों की कम संख्या
न्यायिक प्रक्रिया में विलंब

व्यावहारिक चुनौतियाँ (Ground-Level Challenges)

कानून के प्रति अपर्याप्त जागरूकता
कई संस्थानों में ICC का औपचारिक गठन मात्र
पीड़ितों में भय और सामाजिक कलंक
ग्रामीण एवं असंगठित क्षेत्रों में कानून की सीमित पहुंच

Recommendations

कार्यस्थलों पर नियमित जागरूकता कार्यक्रम
ICC की स्वतंत्रता और निष्पक्षता सुनिश्चित करना
त्वरित न्याय प्रणाली को सुदृढ़ करना
नियोक्ताओं के लिए कड़े दायित्व और दंड प्रावधान

निष्कर्ष (Conclusion)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के विरुद्ध संघर्ष में भारतीय न्यायपालिका ने एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। न्यायालयों ने न केवल कानून के अभाव में दिशा-निर्देश प्रदान किए, बल्कि समय-समय पर उनकी व्याख्या कर उन्हें अधिक प्रभावी बनाया।

फिर भी, यह स्पष्ट है कि केवल विधिक प्रावधान पर्याप्त नहीं हैं; उनके प्रभावी क्रियान्वयन के लिए सामाजिक जागरूकता, संस्थागत पारदर्शिता तथा प्रशासनिक उत्तरदायित्व भी आवश्यक है। न्यायिक प्रवृत्तियाँ इस दिशा में सकारात्मक संकेत देती हैं, किन्तु समग्र सुधार हेतु बहुआयामी प्रयास अपेक्षित हैं।

संदर्भ ग्रंथ (References / Bibliography)

1. Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013
2. Vishaka vs State of Rajasthan
3. Medha Kotwal Lele v. Union of India, (2012)
4. Apparel Export Promotion Council v. A.K. Chopra, (1999)
5. भारतीय संविधान, अनुच्छेद 14, 15, 21
6. CEDAW, 1979
7. Pandey, J.N. - Constitutional Law of India
8. Shukla, V.N. - Constitution of India
9. Agnes, Flavia - Law and Gender Inequality