ଭିଶାକା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

ବନାମ

ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନେ

13 ଅଗଷ୍ଟ, 1997

[ପ୍ରଧାନ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ଜେ.ଏସ. ବର୍ମା, ସୁଜାତା ଭି. ମନୋହର ଏବଂ ବି.ଏନ୍. କିରପାଲ୍, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିବୃନ୍ଦ]

ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନ - ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 15, 19 ଏବଂ 21 - ମୌଳିକ ଅଧିକାର - କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳା - ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତା - କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା - ନିର୍ଣ୍ଣିତ, ଏହିପରି ଘଟଣା 'ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତା' ତଥା ଜୀବନ ଏବଂ ସ୍ୱାଧୀନତାର ଅଧିକାର ଏବଂ ବୃତ୍ତି ପରିଚାଳନା କରିବା କିମ୍ବା ବୃତ୍ତି, ବାଣିଜ୍ୟ କିମ୍ବା ବ୍ୟବସାୟ କରିବା ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିଥାଏ ।

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 51 (c), 253 - ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ପାଇଁ ସଂସଦର କ୍ଷମତା – ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଘରୋଇ ଆଇନର ଅନୁପସ୍ଥିତି - ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀର ମୂଲ୍ୟ ଏବଂ ଗୁରୁତ୍ୱ - ନିର୍ଣ୍ଣିତ, ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାର କ୍ଷମତା ସଂସଦର ଅଛି ।

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32, 141 - ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର କ୍ଷମତା - କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ସ୍ଥିର କରିବା - ନିର୍ଣ୍ଣିତ, ଏକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ କିମ୍ବା ଅନୁଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକରେ ଯଥୋଚିତ ପାଳନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମ ସ୍ଥିର କରିବାର କ୍ଷମତା ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର ଅଛି, ଏବଂ ଏପରି ନିୟମଗୁଡିକ ଆଇନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ବର୍ତ୍ତମାନର ଆବେଦନଟି ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 19 ଏବଂ 21 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାରର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଦାୟର କରାଯାଇଥିଲା । ସାମାଜିକ ବିଚ୍ୟୁତି ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ କେନ୍ଦ୍ରିତ କରିବା ଏବଂ 'ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତା'ର ପ୍ରକୃତ ଧାରଣାକୁ ସାକାର କରିବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦ୍ଧତି ଖୋଜିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କେତେକ ସାମାଜିକ କାର୍ଯ୍ୟକର୍ତ୍ତା ଏବଂ ଏନଜିଓ ଦ୍ୱାରା ଏହାକୁ ଏକ ସାମୁହିକ କାର୍ଯ୍ୟ ଭାବରେ ଅଣାଯାଇଥିଲା; ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମାଧ୍ୟମରେ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାକୁ ରୋକିବା ଏବଂ

ବିଦ୍ୟମାନ ଆଇନ ସମୂହରେ ଥିବା ତ୍ରୁଟି ସୁଧାରିବା । ଏହି ଆବେଦନ ଦାୟର କରିବାର ତୁରନ୍ତ କାରଣ ଥିଲା ରାଜସ୍ଥାନର ଏକ ଗ୍ରାମରେ ଜଣେ ସାମାଜିକ କର୍ମୀଙ୍କ ଉପରେ ହୋଇଥିବା ନୃଶଂସ ଗଣଦୁଷ୍କର୍ମ ଘଟଣା ।

ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନର ଫଇସଲା କରି ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **32** ଅନୁଯାୟୀ କ୍ଷମତା ପ୍ରୟୋଗ କରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି**,** ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ

ନିର୍ଣ୍ଣୟ କଲେ:**1.** କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ପ୍ରତ୍ୟେକ ଘଟଣା 'ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତା' ଏବଂ 'ଜୀବନ ଏବଂ ସ୍ୱାଧୀନତାର ଅଧିକାର' ର ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିଥାଏ । ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14, 15** ଏବଂ **21** ଅଧୀନରେ ଥିବା ଅଧିକାରର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଅଟେ । ଏପରି ଘଟଣାର ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପରିଣାମ ହେଉଛି ଅନୁଚ୍ଛେଦ **19 (1) (g)** ଅନୁଯାୟୀ 'କୌଣସି ବୃତ୍ତି ପରିଚାଳନା କରିବା କିମ୍ବା କୌଣସି ବୃତ୍ତି**,** ବାଣିଜ୍ୟ କିମ୍ବା ବ୍ୟବସାୟ ଚଳାଇବାକୁ' ପୀଡିତାଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ।

2. ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ରହିଥିବା ଘରୋଇ ଆଇନର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ**,** ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର କୁପ୍ରଭାବ ରୋକିବାକୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ପଦକ୍ଷେପ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପାଇଁ**,** ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀର ବିଷୟବସ୍ତୁ**,** ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିର ବ୍ୟାଖ୍ୟା**,** ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ **14, 15, 19 (1) (g)** ଏବଂ **21** ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ମାନବିକ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଅଧିକାର ଏବଂ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ବିରୁଦ୍ଧରେ ସୁରକ୍ଷା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ । ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ **51 (c)** ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ସପ୍ତମ ଅନୁସୂଚୀରେ କେନ୍ଦ୍ର ତାଲିକାର ପ୍ରବେଶିକା **14** ସହିତ ଅନୁଚ୍ଛେଦ **253** ଆଧାରରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ସଂସଦର ସାମର୍ଥ୍ୟ କ୍ଷମତାରୁ ଉପଲକ୍ଷିତ ।

3. ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ **32** ଅନୁଯାୟୀ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର କ୍ଷମତା ଏବଂ ସଂଘର କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀ ଶକ୍ତିକୁ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାରୁ ରକ୍ଷା କରିବା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାରକୁ ଅର୍ଥପୂର୍ଣ୍ଣ କରିବା ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନର ମୁକାବିଲା କରିବାକୁ ପଡିବ । ଆଇନର ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ସମାଜର ଶାସନ ଏହି ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସହଯୋଗୀ ଭାବରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରେ ।

4. **ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାରେ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାରୁ ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ମର୍ଯ୍ୟାଦାର ସହ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଅଧିକାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ, ଯାହା ଏକ ସାର୍ବଜନୀନ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ମୌଳିକ ମାନବ ଅଧିକାର । ଏହି ଅଧିକାରର ସାଧାରଣ ସର୍ବନିମ୍ନ ଆବଶ୍ୟକତା ବିଶ୍ୱ ସ୍ୱୀକୃତି ହାସଲ କରିଛି । ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ।**

5. ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା କିମ୍ବା ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ରୋକିବା ସମେତ ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ସମସ୍ତ ତଥ୍ୟକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନରେ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦିଆଯାଇଥିବା ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଅର୍ଥ ଏବଂ ବିଷୟବସ୍ତୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିସ୍ତାର ଅଟେ । ନ୍ୟାୟପାଳିକା ସ୍ୱାଧୀନତା ଆମ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ଏକ ଅଂଶବିଶେଷ । ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀଗୁଡିକ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ଅସଙ୍ଗତି ନଥିବାବେଳେ କ୍ଷେତ୍ର ଦଖଲ କରୁଥିବା ଅଧିନିୟମିତ ଘରୋଇ ଆଇନର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ସେଗୁଡିକ ପଠନ କରିବାକୁ ପଡିବ । ଏହା ନ୍ୟାୟିକ ସଂରଚନାର ଏକ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ନିୟମ ଯେ ଘରୋଇ ଆଇନକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ପାଇଁ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖିବା ଆବଶ୍ୟକ, ଯେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଅସଙ୍ଗତି ନାହିଁ ଏବଂ ଘରୋଇ ଆଇନରେ ଏକ ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନ ଅଛି ।

ଇମିଗ୍ରେସନ ଏବଂ ଏଥନିକ ବ୍ୟାପାର ମନ୍ତ୍ରୀ ବନାମ *ତେଓହ,* 128 ALR 353 ଏବଂ *ନୀଳାବତୀ ବେହେରା* ବନାମ *ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ,* **[1993] 2 SCC 746,** ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।

6. **ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ଉପଲବ୍ଧ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରି, ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ପ୍ରଣୟନ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ଯଥୋଚିତ ପାଳନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଥାଏ ଏବଂ ଏଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 141 ଅନୁଯାୟୀ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷିତ ଆଇନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ।**

ଫୌଜଦାରୀ ମୂଳ ଅଧିକାରିତା : 1992ର ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ (ସି.ଆର୍.ଏଲ୍.) ସଂଖ୍ୟା 666-70 ।

(ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ)

ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ଏଫ୍.ଏସ୍. ନରିମାନ୍, ସୁଶ୍ରୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଆରୋରା ଏବଂ ସୁଶ୍ରୀ ନୀତି ଦୀକ୍ଷିତ ।

ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ତରଫରୁ ଟି.ଆର୍. ଆନ୍ଧ୍ୟାରୁଜିନା, ସଲିସିଟର୍ ଜେନେରାଲ୍, ମୁକୁଲ୍ ମୁଦଗଲ, ସୁଶ୍ରୀ ସୁବିରା ଲାଲ୍, ସି.ଭି.ଏସ୍. ରାଓ, କେ.ଏସ୍. ଭାଟି ଏବଂ ଏମ୍.କେ. ସିଂହ ।

ଭାରତର ପ୍ରଧାନ ନ୍ୟାୟାଧୀଶ ବର୍ମାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିଲା ।

ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିବେଶକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଯେଉଁଠାରେ ଏହି ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଅସ୍ୱାଭାବିକ ନୁହେଁ, ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 19 ଏବଂ 21 ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାରର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଏହି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରାଯାଇଛି । ବୃଦ୍ଧି ପାଉଥିବା ସଚେତନତା ଏବଂ ଲିଙ୍ଗଗତ ନ୍ୟାୟ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ସହିତ, ଏଭଳି ଉଲ୍ଲଂଘନରୁ ରକ୍ଷା ପାଇବା ପାଇଁ ପ୍ରୟାସ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି; ଏବଂ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ଘଟଣା ପ୍ରତି ଅସନ୍ତୋଷ ମଧ୍ୟ ବୃଦ୍ଧି ପାଉଛି । ଏହି ସାମାଜିକ ବିଚ୍ୟୁତି ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ କେନ୍ଦ୍ରିତ କରିବା, ଏବଂ 'ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତା' ର ପ୍ରକୃତ ଧାରଣାକୁ ସାକାର କରିବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦ୍ଧତି ଖୋଜିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା; ଏବଂ ନ୍ୟାୟିକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମାଧ୍ୟମରେ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାକୁ ରୋକିବା, ବିଦ୍ୟମାନ ଆଇନରେ ରହିଥିବା ତ୍ରୁଟି ସୁଧାରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କେତେକ ସାମାଜିକ କାର୍ଯ୍ୟକର୍ତ୍ତା ଏବଂ ଏନଜିଓ ଦ୍ୱାରା ଏହି ଆବେଦନକୁ ଏକ ସାମୁହିକ କାର୍ଯ୍ୟ ଭାବରେ ଅଣାଯାଇଛି ।

ଏହି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଦାୟର କରିବାର ତୁରନ୍ତ କାରଣ ହେଉଛି ରାଜସ୍ଥାନର ଏକ ଗ୍ରାମରେ ଜଣେ ସାମାଜିକ କର୍ମୀଙ୍କ ଉପରେ ହୋଇଥିବା ନୃଶଂସ ଗଣଦୁଷ୍କର୍ମ ଘଟଣା । ସେହି ଘଟଣା ଏକ ପୃଥକ ଅପରାଧିକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ବିଷୟ ଏବଂ ଆମ ଦ୍ୱାରା ଏହା ବିଷୟରେ ଆଉ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ଏହି ଘଟଣା ଜଣେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳା କେଉଁ ଅସୁରକ୍ଷିତ ସ୍ଥିତିରେ ପଡ଼ିପାରନ୍ତି ଏବଂ କେଉଁ ଦୂରାଚାର ଉପରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ବିକୃତି ଘଟିପାରେ; ଏବଂ ଆଇନଗତ ପଦକ୍ଷେପ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ପ୍ରଣାଳୀ ଦ୍ୱାରା ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ଜରୁରୀତାକୁ ପ୍ରକାଶ କରେ । ବିଧିଗତ ପଦକ୍ଷେପଗୁଡ଼ିକର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ଏହି ଅନୁଭୂତ ଏବଂ ଜରୁରୀ ସାମାଜିକ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ବିକଳ୍ପ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଖୋଜିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ।

ଏହିପରି ପ୍ରତ୍ୟେକ ଘଟଣା 'ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତା' ଏବଂ 'ଜୀବନ ଏବଂ ସ୍ୱାଧୀନତାର ଅଧିକାର' ଭଳି ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରିଥାଏ । ଏହା ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 15 ଏବଂ 21 ଅଧୀନରେ ଥିବା ଅଧିକାରର ସ୍ପଷ୍ଟ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଅଟେ । ଏପରି ଘଟଣାର ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ପରିଣାମ ହେଉଛି ଅନୁଚ୍ଛେଦ 19 (1) (g) ଅନୁଯାୟୀ 'କୌଣସି ବୃତ୍ତି ପରିଚାଳନା କରିବା କିମ୍ବା କୌଣସି ବୃତ୍ତି, ବାଣିଜ୍ୟ କିମ୍ବା ବ୍ୟବସାୟ କରିବାକୁ' ପୀଡିତାଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ । ତେଣୁ ଏଭଳି ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ମହିଳାମାନଙ୍କ ଏହି ମୌଳିକ ଅଧିକାରର କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ପାଇଁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରତିକାରକୁ ଆକର୍ଷିତ କରିଥାଏ । ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ସାମୁହିକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଏହି କାରଣରୁ ହୋଇଛି । ଯଦି ଏହାକୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ କରିବାକୁ ଅଛି, ତେବେ ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିବାରଣ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସହିତ ଏକ ପରମ ଆଜ୍ଞାଦେଶ ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ; ଯେହେତୁ ଏହି ପ୍ରକାରର ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ଏକ ପୁନରାବୃତ୍ତି ଘଟଣା ଅଟେ । ଯେକୌଣସି ବୃତ୍ତି, ବ୍ୟବସାୟ କିମ୍ବା ପେସା ଚଳାଇବାର ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଏକ "ନିରାପଦ" କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶର ଉପଲବ୍ଧତା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ । ଜୀବନର ଅଧିକାରର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ସମ୍ମାନର ସହ ଜୀବନଯାପନ କରିବା । ଉପଯୁକ୍ତ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ମାଧ୍ୟମରେ ଏପରି ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଏବଂ ଏହାର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି କରିବାର ପ୍ରାଥମିକ ଦାୟିତ୍ୱ ହେଉଛି ବ୍ୟବସ୍ଥାପିକା ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ବାହୀର । ତେବେ, ଯେତେବେଳେ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 19 ଏବଂ 21 ଅନୁଯାୟୀ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରୁଥିବା ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ଘଟଣା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଆମ ସମ୍ମୁଖରେ ଅଣାଯାଏ, ଏକ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ପ୍ରତିକାର ଆବଶ୍ୟକ କରେ ଯେ ବୈଧାନିକ ଶୂନ୍ୟତା ପୂରଣ କରିବାକୁ ଏହି ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ କିଛି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ।

ଏହି ଆବେଦନର ନୋଟିସ ରାଜସ୍ଥାନ ରାଜ୍ୟ ଏବଂ ଭାରତ ସଂଘଙ୍କୁ ଦିଆଯାଇଥିଲା । ବିଦ୍ୱାନ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ଭାରତ ସଂଘ ତରଫରୁ ହାଜର ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହି ବ୍ୟାପକ ସାମାଜିକ ସମସ୍ୟାର ଉପଯୁକ୍ତ ସମାଧାନ ଖୋଜିବାରେ ଆମକୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ଜଣେ ଆଇନ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ପ୍ରକୃତ ଭାବନାରେ ମୂଲ୍ୟବାନ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିବଦ୍ଧତାର ସହ ଅଦାଲତକୁ ସହାୟତା କରିଥିବା ସୁଶ୍ରୀ ମୀନାକ୍ଷୀ ଆରୋରା ଏବଂ ସୁଶ୍ରୀ ନୈନା କପୁରଙ୍କ ବ୍ୟତୀତ, ଶ୍ରୀ ଫଲି ଏସ. ନରିମାନ ନ୍ୟାୟ ମିତ୍ର ଭାବରେ ଉପସ୍ଥିତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ

ବିଶେଷ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ । ଏହି ମାମଲାରେ ହାଜର ହୋଇଥିବା ଏବଂ ଅଦାଲତକୁ ଆବଶ୍ୟକ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଓକିଲଙ୍କ ପାଇଁ ଆମେ ଆମର ବହୁତ ପ୍ରଶଂସା ନଥିରେ ରଖିଛୁ, ଯାହା ଆମକୁ ଏହି ପ୍ରକାରର ବିବାଦ ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଉଥିବା ଉପାୟରେ ଏହି ଅସ୍ୱାଭାବିକ ମାମଲାର ମୁକାବିଲା କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିଛି ।

ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ବ୍ୟତୀତ, ଆମେ ଅନ୍ୟ କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିପାରିବା, ଯେଉଁଥିରେ ଏହି ସାମାଜିକ କୁପ୍ରଥାକୁ ମୂଳପୋଛ କରିବା ପାଇଁ ନ୍ୟାୟିକ ହସ୍ତକ୍ଷେପର ପରିକଳ୍ପନା କରାଯାଇଛି । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 19 (1) (g) ଏବଂ 21 ବ୍ୟତୀତ ସମ୍ବିଧାନର କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଯାହାର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକତା ରହିଛି, ସେଗୁଡ଼ିକ ହେଲା:

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 15 :

"*15. ଧର୍ମ, ଜାତି, ବର୍ଣ୍ଣ, ଲିଙ୍ଗ କିମ୍ବା ଜନ୍ମସ୍ଥାନ ଆଧାରରେ ଭେଦଭାବର ନିଷେଧ* -

(1) ରାଜ୍ୟ କୌଣସି ନାଗରିକଙ୍କ ବିରୋଧରେ କେବଳ ଧର୍ମ, ପ୍ରଜାତି, ଜାତି, ଲିଙ୍ଗ, ଜନ୍ମସ୍ଥାନ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସି ଆଧାରରେ ଭେଦଭାବ କରିବ ନାହିଁ ।

(2) XXX XXX XXX

(3) ଏହି ଅନୁଚ୍ଛେଦରେ ଥିବା କୌଣସି ବିଷୟ ରାଜ୍ୟକୁ ମହିଳା ଏବଂ ଶିଶୁଙ୍କ ପାଇଁ କୌଣସି ବିଶେଷ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାରେ ବାଧା ସୃଷ୍ଟି କରିବ ନାହିଁ ।

(4) XXX XXX XXX "

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 42 :

"42. କାର୍ଯ୍ୟର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ମାନବୀୟ ସ୍ଥିତି ଏବଂ ମାତୃତ୍ୱ ସହାୟତା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା - କାର୍ଯ୍ୟର ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ମାନବୀୟ ପରିବେଶ ଏବଂ ମାତୃତ୍ୱ ସହାୟତା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବ ।

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 51A :

"*51A. ମୌଳିକ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ* - ଏହା ଭାରତର ପ୍ରତ୍ୟେକ ନାଗରିକଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ -

(a) ସମ୍ବିଧାନକୁ ମାନିବା ଏବଂ ଏହାର ଆଦର୍ଶ ଓ ଅନୁଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକୁ ସମ୍ମାନ ଦେବା, ...

XXX XXX XXX

(e) ଧାର୍ମିକ, ଭାଷାଗତ ଏବଂ ଆଞ୍ଚଳିକ କିମ୍ବା ସମ୍ପ୍ରଦାୟ ବିବିଧତାକୁ ଅତିକ୍ରମ କରି ଭାରତର ସମସ୍ତ ଲୋକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସୌହାର୍ଦ୍ଦ୍ୟ ଏବଂ ସାଧାରଣ ଭାଇଚାରାର ଭାବନାକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା; ମହିଳାଙ୍କ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ପ୍ରତି ଅପମାନଜନକ ଅଭ୍ୟାସ ପରିତ୍ୟାଗ କରିବା;

XXX XXX XXX "

ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକତା ଥିବା ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ପ୍ରୟୋଗ ଏବଂ ନ୍ୟାୟିକ ବ୍ୟାଖ୍ୟାରେ ସେଗୁଡିକ ଯେଉଁ ଉପାୟରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ବହନ କରେ, ସେହି ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ପୂର୍ବରୁ ଆମେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନ୍ୟ କିଛି ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିଷୟରେ ଧ୍ୟାନ ଦେଇପାରିବା, ଯାହା ଏହିପରି ବ୍ୟବହାରକୁ ଅନୁମତି ଦିଏ । ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକ ହେଲା:

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 51:

"51. *ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଶାନ୍ତି ଏବଂ ସୁରକ୍ଷାକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ* - ରାଷ୍ଟ୍ର ପ୍ରୟାସ କରିବ -

XXX XXX XXX

(c) ପରସ୍ପର ସହିତ ସଙ୍ଗଠିତ ଲୋକଙ୍କ କାରବାରରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ନିୟମ ଏବଂ ଚୁକ୍ତି ଦାୟିତ୍ୱ ପ୍ରତି ସମ୍ମାନ ବୃଦ୍ଧି କରିବା; ଏବଂ

XXX XXX XXX "

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 253 :

"253. *ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ରାଜିନାମାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ* - ଏହି ଅଧ୍ୟାୟର ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକରେ ଯାହା କିଛି ଥିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଦେଶ କିମ୍ବା ଦେଶଗୁଡିକ ସହିତ କୌଣସି ଚୁକ୍ତି, ରାଜିନାମା କିମ୍ବା ପରମ୍ପରା କିମ୍ବା କୌଣସି ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ସମ୍ମିଳନୀ, ସଂଘ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାରେ ନିଆଯାଇଥିବା କୌଣସି ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ଭାରତର ସମଗ୍ର

କିମ୍ବା କୌଣସି ଅଂଶରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ କୌଣସି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ସଂସଦର କ୍ଷମତା ରହିଛି ।

ସପ୍ତମ ଅନୁସୂଚୀ :

" *ତାଲିକା B - କେନ୍ଦ୍ର ତାଲିକା :*

XXX XXX XXX

14. ବିଦେଶୀ ରାଷ୍ଟ୍ରଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ରାଜିନାମା କରିବା ଏବଂ ବିଦେଶୀ ରାଷ୍ଟ୍ରଗୁଡ଼ିକ ସହିତ ଚୁକ୍ତି, ରାଜିନାମା ଏବଂ ସମ୍ମେଳନଗୁଡ଼ିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ।

XXX XXX XXX "

ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ରହିଥିବା ଘରୋଇ ଆଇନର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ, ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର କୁପ୍ରଭାବ ରୋକିବାକୁ ପ୍ରଭାବଶାଳୀ ପଦକ୍ଷେପ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପାଇଁ, ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀର ବିଷୟବସ୍ତୁ, ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି, ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 14, 15, 19 (1) (g) ଏବଂ 21 ରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ମାନବିକ ମର୍ଯ୍ୟାଦା ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଅଧିକାର ଏବଂ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ବିରୁଦ୍ଧରେ ସୁରକ୍ଷା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ । ମୌଳିକ ଅଧିକାର ସହିତ ଅସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଏହାର ଭାବନା ସହିତ ସାମଞ୍ଜସ୍ୟ ଥିବା କୌଣସି ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତିକୁ ଏହାର ଅର୍ଥ ଏବଂ ବିଷୟବସ୍ତୁକୁ ବିସ୍ତାର କରିବା ପାଇଁ, ସାମ୍ବିଧାନିକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା ପାଇଁ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ପଠନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ସମ୍ବିଧାନର ସପ୍ତମ ଅନୁସୂଚୀରେ କେନ୍ଦ୍ର ତାଲିକାର ପ୍ରବେଶିକା 14 ସହିତ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 253 ଆଧାରରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ପାଇଁ ଏହା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 51 (c) ଏବଂ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାକୁ ସଂସଦର ସକ୍ଷମ ଶକ୍ତିରୁ ନିହିତ । ଅନୁଚ୍ଛେଦ 73 ମଧ୍ୟ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଟେ । ଏଥିରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ଯେ କେନ୍ଦ୍ରର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତା ସେହି ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସମ୍ପ୍ରସାରିତ ହେବ ଯାହା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସଂସଦର ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବାର କ୍ଷମତା ରହିଛି । ତେଣୁ, ସଂସଦ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ନକରିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି କୁପ୍ରଥାକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ପଦକ୍ଷେପଗୁଡିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ସଂଘର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ କ୍ଷମତା ଉପଲବ୍ଧ ରହିଛି ।

ତେଣୁ, ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟର କ୍ଷମତା ଏବଂ କେନ୍ଦ୍ରର କାର୍ଯ୍ୟନିର୍ବାହୀ ଶକ୍ତିକୁ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାରୁ ରକ୍ଷା କରିବା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାରକୁ ଅର୍ଥପୂର୍ଣ୍ଣ କରିବା ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନର ମୁକାବିଲା କରିବାକୁ ପଡିବ । ଆଇନର ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ସମାଜର ଶାସନ ଏହି ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସହଯୋଗୀ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରେ । ଲୋକହିତରେ ଏହି କଠିନ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନରେ ମୂଲ୍ୟବାନ ସହାୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଥିବା ବିଦ୍ୱାନ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲ ଏବଂ ବାର୍ ର ଅନ୍ୟ ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ସହିତ ଅଂଶୀଦାର ହୋଇଥିବା ଏହି ସାମୂହିକ ଉପଲବ୍ଧି ହେଉଛି ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନ୍ୟାୟାଳୟଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ବିଚାର ।

ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶୁଣାଣିରେ ହୋଇଥିବା ଅଗ୍ରଗତି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାରେ ସମାପ୍ତ ହୋଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ଭାରତ ସଂଘ ବିଦ୍ୱାନ ସଲିସିଟର ଜେନେରାଲଙ୍କ ମାଧ୍ୟମରେ ନିଜର ସମ୍ମତି ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା, ଯାହା ସୂଚିତ କରିଥିଲା ଯେ ଏହି ସାମାଜିକ କୁପ୍ରଥାକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଅନ୍ୟମାନଙ୍କ ଆଚରଣକୁ ପରିଚାଳନା କରିବାକୁ ଏଗୁଡିକ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷିତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମ ହେବା ଉଚିତ ।

ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାରେ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାରୁ ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ମର୍ଯ୍ୟାଦାର ସହ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଅଧିକାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ, ଯାହା ଏକ ସାର୍ବଜନୀନ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ମୌଳିକ ମାନବ ଅଧିକାର । ଏହି ଅଧିକାରର ସାଧାରଣ ସର୍ବନିମ୍ନ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ବିଶ୍ୱ ସ୍ୱୀକୃତି ମିଳିଛି । ତେଣୁ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହାସଲ କରିବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ।

ଆଇନ ପ୍ରଣୟନର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏହି ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଦାୟିତ୍ୱକୁ ଲାୱାସିଆ ଅଞ୍ଚଳରେ ନ୍ୟାୟପାଳିକାର ସ୍ୱାଧୀନତାର ନୀତିଗୁଡ଼ିକର ବେଜିଂ ବିବରଣରେ ପରିକଳ୍ପିତ ନ୍ୟାୟପାଳିକାର ଭୂମିକା ସହିତ ଦେଖିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ନୀତିଗୁଡିକ 1995 ରେ ବେଜିଂରେ ଏସିଆ ଏବଂ ପ୍ରଶାନ୍ତ ମହାସାଗରୀୟ ମୁଖ୍ୟ ବିଚାରପତିମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ନ୍ୟାୟପାଳିକାର ସ୍ୱାତନ୍ତ୍ର୍ୟତା ଏବଂ ପ୍ରଭାବୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ବଜାୟ ରଖିବା ପାଇଁ ପାଳନ କରିବାକୁ ଆବଶ୍ୟକ ଥିବା

ସର୍ବନିମ୍ନ ମାନକକୁ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ । ବେଜିଂ ବିବରଣରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିବା ନ୍ୟାୟପାଳିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ହେଲା:

"ନ୍ୟାୟପାଳିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ :

10. ନ୍ୟାୟପାଳିକା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ନିମ୍ନଲିଖିତ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିଥାଏ :

(a) ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଯେ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଆଇନର ନିୟମ ଅଧୀନରେ ସୁରକ୍ଷିତ ଭାବରେ ବଞ୍ଚିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଟନ୍ତି;

(b) ନ୍ୟାୟିକ କାର୍ଯ୍ୟର ଉପଯୁକ୍ତ ସୀମା ମଧ୍ୟରେ, ମାନବିକ ଅଧିକାରର ପାଳନ ଏବଂ ପ୍ରାପ୍ତିକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା; ଏବଂ

(c) ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏବଂ ବ୍ୟକ୍ତି ତଥା ରାଜ୍ୟ ମଧ୍ୟରେ ନିରପେକ୍ଷ ଭାବରେ ଆଇନର ପରିଚାଳନା କରିବା ।"

ବର୍ତ୍ତମାନର ସନ୍ଦର୍ଭରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ 'ମହିଳାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାରର ଭେଦଭାବ ଦୂରୀକରଣ ସମ୍ମିଳନୀ' ର କିଛି ବ୍ୟବସ୍ଥା ହେଉଛି:

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 11 :

"1. ପୁରୁଷ ଏବଂ ମହିଳାଙ୍କ ସମାନତା ଆଧାରରେ, ବିଶେଷ କରି ସମାନ ଅଧିକାର ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ପକ୍ଷମାନେ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ପ୍ରତି ଭେଦଭାବ ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ସମସ୍ତ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବେ :

(a) ସମସ୍ତ ମାନବର ଏକ ଅବିଚ୍ଛେଦ୍ୟ ଅଧିକାର ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଅଧିକାର;

XXX XXX XXX

(f) ପ୍ରଜନନ କାର୍ଯ୍ୟର ସୁରକ୍ଷା ସହିତ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସୁରକ୍ଷାର ଅଧିକାର ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ ସ୍ଥିତିରେ ନିରାପତ୍ତା ।

XXX XXX XXX "

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 24 :

"ରାଜ୍ୟ ପକ୍ଷମାନେ ଜାତୀୟ ସ୍ତରରେ ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଛନ୍ତି, ଯାହା ବର୍ତ୍ତମାନର ସମ୍ମିଳନୀରେ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଅଧିକାରର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଉପଲବ୍ଧି ହାସଲ କରିବାକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖିଛି ।"

ଅନୁଚ୍ଛେଦ 11 ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ସି.ଇ.ଡି.ଏ.ଡବ୍ଲ୍ୟୁ. ର ସାଧାରଣ ସୁପାରିଶଗୁଡ଼ିକ ହେଲା:

"*ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ହିଂସା ଏବଂ ସମାନତା* :

22. ଯେତେବେଳେ ମହିଳାମାନେ ଲିଙ୍ଗଗତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ହିଂସାର ଶିକାର ହୁଅନ୍ତି, ଯେପରିକି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା, ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମାନତା ଗୁରୁତର ଭାବେ ବାଧାପ୍ରାପ୍ତ ହେବ ।

23. ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ମଧ୍ୟରେ ଶାରୀରିକ ସ୍ପର୍ଶ ଏବଂ ଅଗ୍ରଗତି, ଯୌନ ଉଦ୍ଦୀପକ ଇଙ୍ଗିତ, ଅଶ୍ଳୀଳ ଚିତ୍ର ଦେଖାଇବା ଏବଂ ଯୌନ ଦାବି କରିବା, କଥା କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ଦ୍ୱାରା, ଭଳି ଅବାଞ୍ଛିତ ଯୌନ ଆଚରଣ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ । ଏପରି ଆଚରଣ ଅପମାନଜନକ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଏକ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ସୁରକ୍ଷା ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ; ଯେତେବେଳେ ମହିଳାଙ୍କ ପାଖରେ ବିଶ୍ୱାସ କରିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଥାଏ ଯେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ସମେତ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ତାଙ୍କର ଆପତ୍ତି ତାଙ୍କୁ ଅସୁବିଧାରେ ପକାଇବ, କିମ୍ବା ଯେତେବେଳେ ଏହା ଏକ ପ୍ରତିକୂଳ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରେ, ସେତେବେଳେ ଏହା ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥାଏ । କ୍ଷତିପୂରଣ ସମେତ ଫଳପ୍ରଦ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏବଂ ପ୍ରତିକାର ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

24. ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ସେମାନଙ୍କ ରିପୋର୍ଟରେ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୂଚନା ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ଏବଂ ଅନ୍ୟ ପ୍ରକାରର ବଳପୂର୍ବକ ହିଂସାରୁ ରକ୍ଷା କରିବା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ବିଷୟରେ ସୂଚନା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ଉଚିତ ।"

ଭାରତ ସରକାର 25 ଜୁନ୍, 1993 ରେ ଉପରୋକ୍ତ ସଂକଳ୍ପକୁ କେତେକ ଆରକ୍ଷଣ ସହିତ ଅନୁମୋଦନ କରିଛନ୍ତି ଯାହା ବର୍ତ୍ତମାନର ସନ୍ଦର୍ଭରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନୁହେଁ । ବେଜିଂରେ ମହିଳା ଉପରେ ଚତୁର୍ଥ ବିଶ୍ୱ ସମ୍ମିଳନୀରେ, ଭାରତ ସରକାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଷୟ ମଧ୍ୟରେ ମହିଳାମାନଙ୍କ ଉପରେ ଜାତୀୟ ନୀତି ପ୍ରସ୍ତୁତ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ; ମହିଳାଙ୍କ ମାନବିକ ଅଧିକାରର ସାର୍ବଜନୀନ ରକ୍ଷକ ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ମହିଳା ଅଧିକାର ଆୟୋଗ ଗଠନ କରିବାକୁ; କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ଗଠିତ ପ୍ଲାଟଫର୍ମର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଉପରେ ନଜର ରଖିବା ପାଇଁ ଜାତୀୟ ସ୍ତରୀୟ ପ୍ରଣାଳୀକୁ ସଂସ୍ଥାଗତ କରିବାକୁ ସରକାରୀ ପ୍ରତିବଦ୍ଧତା ମଧ୍ୟ କରିଛନ୍ତି, ଯାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ସ୍ତରରେ ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ନିରନ୍ତର ମାର୍ଗଦର୍ଶନ ଏବଂ ସୂଚନା ଦେବ । ତେଣୁ ଆମ ସମ୍ବିଧାନରେ ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ସାମ୍ବିଧାନିକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିର ପ୍ରକୃତି ଏବଂ ପରିସରକୁ ବୁଝିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଉପରୋକ୍ତ ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବାକୁ ଆମର କୌଣସି ଦ୍ୱିଧା ନାହିଁ ।

ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା କିମ୍ବା ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ରୋକିବା ସମେତ ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ସମସ୍ତ ଦିଗକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନରେ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦିଆଯାଇଥିବା ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ଅର୍ଥ ଏବଂ ବିଷୟବସ୍ତୁ ଯଥେଷ୍ଟ ବିସ୍ତୃତ ଅଟେ । ନ୍ୟାୟପାଳିକାର ସ୍ୱାଧୀନତା ଆମ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଯୋଜନାର ଏକ ଅଂଶବିଶେଷ । ଯେତେବେଳେ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ଅସଙ୍ଗତି ନଥାଏ, ସେତେବେଳେ ପ୍ରଣୟିତ ଘରୋଇ ଆଇନର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଥିବା ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଗୁଡିକୁ ସେଥିରେ ପଠନ କରିବାକୁ ପଡିବ । ଏହା ବର୍ତ୍ତମାନ ନ୍ୟାୟିକ ସଂରଚନାର ଏକ ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ନିୟମ ଯେ ଘରୋଇ ଆଇନର ବ୍ୟାଖ୍ୟା ପାଇଁ ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀକୁ ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ପଡିବ, ଯେତେବେଳେ ସେଗୁଡିକ ମଧ୍ୟରେ ଅସଙ୍ଗତି ନାହିଁ ଏବଂ ଘରୋଇ ଆଇନରେ ଏକ ଶୂନ୍ୟସ୍ଥାନ ଅଛି । *ଇମିଗ୍ରେସନ୍ ଏବଂ ଏଥନିକ୍ ବ୍ୟାପାର ମନ୍ତ୍ରୀ* ବନାମ *ତେଓହ୍*, 128 ALR 353 ମାମଲାରେ ଅଷ୍ଟ୍ରେଲିଆର ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏକ ବିପରୀତ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ଏହାର ପାଳନ ପାଇଁ ବୈଧ ଆଶାର ଧାରଣାକୁ ସ୍ୱୀକୃତି ଦେଇଛନ୍ତି, ଏପରିକି ଅଷ୍ଟ୍ରେଲିଆର ସମ୍ବିଧାନରେ ଏକ ବିଲ୍ ଅଫ୍ ରାଇଟ୍ସ ଅନୁପସ୍ଥିତିରେ ମଧ୍ୟ ।

ନୀଳାବତୀ ବେହେରା ବନାମ *ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ*, [1993] 2 SCC 746 ମାମଲାରେ, ଆଇ.ସି.ସି.ପି.ଆର. ରେ ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏହି ମତକୁ ସମର୍ଥନ କରିବା ପାଇଁ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ କ୍ଷତିପୂରଣର ଏକ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ ଅଧିକାର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ସାର୍ବଜନିକ ଆଇନ ପ୍ରତିକାର ଭାବରେ ଏକ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଅଧିକାରର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାର ଧାରଣାଠାରୁ ଭିନ୍ନ ନୁହେଁ, ଯାହା

ଅପକୃତ୍ୟ ବିଧିରେ ଘରୋଇ ଆଇନ ପ୍ରତିକାର ଠାରୁ ଭିନ୍ନ । ତେଣୁ, ମାନବ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପର ସମସ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସାଧାରଣ ସମାନତାର ମୌଳିକ ଧାରଣାକୁ ପ୍ରତିଫଳିତ କରୁଥିବା ଭାରତର ସମ୍ବିଧାନରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦିଆଯାଇଥିବା ମୌଳିକ ଅଧିକାରକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବା ପାଇଁ ଏହି ଆନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଚୁକ୍ତି ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ଗୁଡିକ କାହିଁକି ବ୍ୟବହୃତ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ତାହାର କୌଣସି କାରଣ ନାହିଁ ।

ଉପରୋକ୍ତ ବିଷୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଏବଂ ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ମୌଳିକ ମାନବିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରଭାବୀ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ଏବଂ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର ବିରୁଦ୍ଧରେ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନର ଅନୁପସ୍ଥିତିକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ବିଶେଷ କରି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ବିରୁଦ୍ଧରେ, ଆମେ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ଯଥୋଚିତ ପାଳନ ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମ ସ୍ଥିର କରିଛୁ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇ ନାହିଁ । ମୌଳିକ ଅଧିକାରର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 32 ଅନୁଯାୟୀ ଉପଲବ୍ଧ କ୍ଷମତାର ପ୍ରୟୋଗ କରି ଏହା କରାଯାଇଛି ଏବଂ ଏହା ଉପରେ ଆହୁରି ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଏହାକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 141 ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷିତ ଆଇନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବ ।

ଏଠାରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:

ମାନବ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷା ଅଧିନିୟମ, 1993ର ଧାରା 2 (d) ରେ 'ମାନବ ଅଧିକାର' ର ସଂଜ୍ଞାକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି,

ଏହି ତଥ୍ୟକୁ ଧ୍ୟାନରେ ରଖି ଯେ ଭାରତରେ ବର୍ତ୍ତମାନର ଦେୱାନୀ ଏବଂ ଦଣ୍ଡବିଧାନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାରୁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହିପରି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ସମୟ ଲାଗିବ,

କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ତଥା ଅନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱବାନ ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ଅନୁଷ୍ଠାନମାନଙ୍କ ପାଇଁ ମହିଳାମାନଙ୍କ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ପ୍ରତିରୋଧ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ କେତେକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ପାଳନ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ସମୀଚୀନ:

1. *କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱବାନ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ* :

ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର କାର୍ଯ୍ୟକଳାପକୁ ରୋକିବା କିମ୍ବା ବାଧା ଦେବା ତଥା ଆବଶ୍ୟକ ସମସ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରି ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପର ସମାଧାନ, ନିର୍ଣ୍ଣୟ କିମ୍ବା ମକଦ୍ଦମା ପାଇଁ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଗ୍ରହଣ କରିବା କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠାନରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱବାନ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ ।

2. *ସଂଜ୍ଞା* :

ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ, ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେଉଛି ଏଭଳି ଅବାଞ୍ଛିତ ଦୃଢ ଯୌନ ଆଚରଣ (ତାହା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଭାବେ ହେଉ କିମ୍ବା ପରୋକ୍ଷ ଭାବେ ହେଉ) ଯଥା:

(a) ଶାରୀରିକ ସ୍ପର୍ଶ ଏବଂ ଅଗ୍ରଗତି;

(b) ଯୌନ ଅନୁଗ୍ରହ ପାଇଁ ଏକ ଦାବି କିମ୍ବା ଅନୁରୋଧ;

(c) ଯୌନ ଉଦ୍ଦୀପକ ମନ୍ତବ୍ୟ;

(d) ଅଶ୍ଳୀଳ ଫଟୋ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା;

(e) ଏବଂ ଯୌନ ପ୍ରକୃତିର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅବାଞ୍ଛିତ ଶାରୀରିକ, ମୌଖିକ କିମ୍ବା ଅଣ-ମୌଖିକ ଆଚରଣ ।

ଯଦି ଏହି କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସିଟି ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ କରାଯାଇଥାଏ, ଯେଉଁଠି ଏପରି ଆଚରଣର ଶିକାର ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପାଖରେ ଏକ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଶଙ୍କା ରହିଥାଏ ଯେ ପୀଡ଼ିତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ସେ ଦରମା ପାଉଛନ୍ତି, କିମ୍ବା ଭତ୍ତା ପାଉଛନ୍ତି କିମ୍ବା ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ଭାବେ, ସରକାରୀ, ସରକାରୀ କିମ୍ବା ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ହେଉ, ଏପରି ଆଚରଣ ଅପମାନଜନକ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଏହା ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ସୁରକ୍ଷା ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ । ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ, ଯେତେବେଳେ ମହିଳାଙ୍କ ପାଖରେ ଏହା ବିଶ୍ୱାସ କରିବାର ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ଥାଏ ଯେ ତାଙ୍କ ଆପତ୍ତି ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ସମେତ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ତାଙ୍କୁ ଅସୁବିଧାରେ ପକାଇବ କିମ୍ବା

ଯେତେବେଳେ ଏହା ଏକ ପ୍ରତିକୂଳ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରେ, ସେତେବେଳେ ଏହା ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥାଏ । ଯଦି ପୀଡ଼ିତ ଉକ୍ତ ଆଚରଣରେ ରାଜି ନ ହୁଅନ୍ତି କିମ୍ବା ସେଥିରେ କୌଣସି ଆପତ୍ତି ଉଠାନ୍ତି, ତେବେ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିଣାମ ଭୋଗିବାକୁ ପଡ଼ିପାରେ ।

3. *ପ୍ରତିଷେଧମୂଳକ ପଦକ୍ଷେପ* :

ସମସ୍ତ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳର ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି, ସେ ସରକାରୀ କିମ୍ବା ବେସରକାରୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ହୁଅନ୍ତୁ, ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ରୋକିବା ପାଇଁ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ଉଚିତ୍ । ଏହି ଦାୟିତ୍ୱର ସାଧାରଣତା ପ୍ରତି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ନକରି ସେମାନେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ଉଚିତ୍:

(a) ଉପରୋକ୍ତ ବ୍ୟାଖ୍ୟା ଅନୁଯାୟୀ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ସ୍ପଷ୍ଟ ନିଷେଧକୁ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ସୂଚିତ, ପ୍ରକାଶିତ ଏବଂ ଉପଯୁକ୍ତ ଉପାୟରେ ପ୍ରସାରିତ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ।

(b) ଆଚରଣ ଏବଂ ଶୃଙ୍ଖଳା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସରକାରୀ ଏବଂ ସାର୍ବଜନୀନ କ୍ଷେତ୍ରର ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ନିୟମ/ନିୟମାବଳୀରେ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ନିଷେଧ କରୁଥିବା ନିୟମ/ନିୟମାବଳୀ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବା ଉଚିତ ଏବଂ ଅପରାଧୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏପରି ନିୟମାବଳୀରେ ଉପଯୁକ୍ତ ଦଣ୍ଡର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ଉଚିତ ।

(c) ଘରୋଇ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସମ୍ବନ୍ଧରେ, ଶିଳ୍ପ ନିଯୁକ୍ତି (ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶ) ଅଧିନିୟମ, 1946 ଅନୁଯାୟୀ ସ୍ଥାୟୀ ଆଦେଶରେ ଉପରୋକ୍ତ ନିଷେଧାଦେଶଗୁଡ଼ିକୁ ସାମିଲ କରିବା ଲାଗି ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

(d) କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ମହିଳାମାନଙ୍କ ପ୍ରତି କୌଣସି ପ୍ରତିକୂଳ ପରିବେଶ ନାହିଁ ବୋଲି ନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ କାର୍ଯ୍ୟ, ଅବସର, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ସ୍ୱଚ୍ଛତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ କୌଣସି ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଖରେ ଏହା ବିଶ୍ୱାସ କରିବାର ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ଆଧାର ରହିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ ଯେ ସେ ତାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅସୁବିଧାରେ ରହିଛନ୍ତି ।

4. *ଅପରାଧିକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ* :

ଯଦି ଏପରି ଆଚରଣ ଭାରତୀୟ ଦଣ୍ଡ ସଂହିତା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅପରାଧ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଉପଯୁକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗ କରି ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଉପଯୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବେ ।

ବିଶେଷ କରି, ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଉଚିତ ଯେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ମୁକାବିଲା କରିବା ସମୟରେ ପୀଡ଼ିତ କିମ୍ବା ସାକ୍ଷୀମାନେ ଯେପରି ଉତ୍ପୀଡନ କିମ୍ବା ଭେଦଭାବର ଶିକାର ନହୁଅନ୍ତି । ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ଶିକାର ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଅପରାଧୀଙ୍କ ସ୍ଥାନାନ୍ତର କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ନିଜସ୍ୱ ସ୍ଥାନାନ୍ତର ଦାବି କରିବାର ବିକଳ୍ପ ରହିବା ଉଚିତ ।

5. *ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ* :

ଯେଉଁଠାରେ ଏପରି ଆଚରଣ ଉପଯୁକ୍ତ ସେବା ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରାଯାଇଥିବା ପରି ନିଯୁକ୍ତିରେ ଅସଦାଚରଣ ଅଟେ, ସେହି ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଉପଯୁକ୍ତ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଆରମ୍ଭ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

6. *ଅଭିଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା* :

ଏପରି ଆଚରଣ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଅପରାଧ କିମ୍ବା ସେବା ନିୟମର ଭଙ୍ଗ କି ନୁହେଁ, ପୀଡ଼ିତଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗର ସମାଧାନ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ସଂଗଠନରେ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏଭଳି ଅଭିଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ସମୟବଦ୍ଧ ସମାଧାନ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଉଚିତ ।

7. *ଅଭିଯୋଗ କମିଟି* :

ଉପରୋକ୍ତ (6) ରେ ସୂଚିତ ଅଭିଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ, ଏକ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି, ଏକ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ପରାମର୍ଶଦାତା କିମ୍ବା ଗୋପନୀୟତାର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ସମେତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସହାୟତା ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ହେବା ଉଚିତ ।

ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ନେତୃତ୍ୱ ଜଣେ ମହିଳା ନେବା ଉଚିତ ଏବଂ ଏହାର ଅଧାରୁ ଅଧିକ ସଦସ୍ୟ ମହିଳା ହେବା ଉଚିତ । ଆହୁରି, ବରିଷ୍ଠ ସ୍ତରର କୌଣସି ଅଯଥା ଚାପ କିମ୍ବା

ପ୍ରଭାବର ସମ୍ଭାବନାକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ, ଏହିପରି ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ, ଏନଜିଓ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ ସଂସ୍ଥାକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ଉଚିତ୍ ଯିଏ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ପ୍ରସଙ୍ଗ ସହିତ ପରିଚିତ ।

ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ସମ୍ପୃକ୍ତ ସରକାରୀ ବିଭାଗକୁ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ସମ୍ପର୍କରେ ଏକ ବାର୍ଷିକ ରିପୋର୍ଟ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ।

ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ମଧ୍ୟ ସରକାରୀ ବିଭାଗକୁ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ରିପୋର୍ଟ ସମେତ ଉପରୋକ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀର ଅନୁପାଳନ ଉପରେ ରିପୋର୍ଟ କରିବେ ।

8. *ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ପଦକ୍ଷେପ* :

କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଶ୍ରମଜୀବୀମାନଙ୍କ ବୈଠକରେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଉପଯୁକ୍ତ ମଞ୍ଚରେ ଯୌନ ଉତ୍ପୀଡ଼ନର ପ୍ରସଙ୍ଗ ଉଠାଇବାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଉଚିତ ଏବଂ ଏହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା - କର୍ମଚାରୀ ବୈଠକରେ ସକରାତ୍ମକ ଭାବରେ ଆଲୋଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ ।

9. *ସଚେତନତା* :

ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ ସଚେତନତା ସୃଷ୍ଟି କରାଯିବା ଉଚିତ, ବିଶେଷ କରି ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଢଙ୍ଗରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ (ଏବଂ ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ସମୟରେ)କୁ ପ୍ରମୁଖ ଭାବରେ ସୂଚିତ କରାଯିବା ଉଚିତ ।

10. *ତୃତୀୟ ପକ୍ଷର ନିର୍ଯ୍ୟାତନା* :

କୌଣସି ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ କିମ୍ବା ବାହାର ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟ ବା ଅସନ୍ନିବିଷ୍ଟ କାରଣରୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ଘଟିଲେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ସମର୍ଥନ ଏବଂ ପ୍ରତିଷେଧକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ପ୍ରଭାବିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ସମସ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ନେବେ ।

11. କେନ୍ଦ୍ର/ରାଜ୍ୟ ସରକାରମାନଙ୍କୁ ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଛି ଯେ ଏହି ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଘରୋଇ କ୍ଷେତ୍ରର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମଧ୍ୟ ପାଳନ

କରାଯିବାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ସମେତ ଉପଯୁକ୍ତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଉପରେ ବିଚାର କରନ୍ତୁ ।

12. ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀଗୁଡ଼ିକ ମାନବାଧିକାର ସୁରକ୍ଷା ଅଧିନିୟମ, 1993 ଅଧୀନରେ ଉପଲବ୍ଧ କୌଣସି ଅଧିକାର ପ୍ରତି ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ କରିବ ନାହିଁ ।

ତଦନୁସାରେ, ଆମେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଉଛୁ ଯେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାର ଅଧିକାରର ସଂରକ୍ଷଣ ଏବଂ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଉପରୋକ୍ତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ଏବଂ ନିୟମ ସବୁ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ କଡାକଡି ପାଳନ କରାଯିବ । ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପଯୁକ୍ତ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ନହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହି ନିର୍ଦ୍ଦେଶଗୁଡିକ ଆଇନରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଏବଂ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନୀୟ ହେବ । ସେହି ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ଆଜ୍ଞାଦେଶ ଆବେଦନ ଗୁଡିକର ଫଇସଲା କରାଯାଇଛି ।

କେ.ଏଚ୍.ଏନ୍.ଏସ୍ ଆବେଦନ ଗୁଡିକର ଫଇସଲା କରାଗଲା ।

ଅସ୍ୱୀକରଣ

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମକଦ୍ଦମାରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଭାଷାନ୍ତର:
ସୁବୋଧ ରାଉତ,
ଅନୁବାଦକ,
ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ ।