



Saurashtra University

Re – Accredited Grade 'B' by NAAC
(CGPA 2.93)

Soneji, Purvi P., 2010, *Rights of Working Women in India: An Analytical Study with Special Reference to Atrocities and Protection Available Under the Human Rights Jurisprudence*, thesis PhD, Saurashtra University

<http://etheses.saurashtrauniversity.edu/id/eprint/196>

Copyright and moral rights for this thesis are retained by the author

A copy can be downloaded for personal non-commercial research or study, without prior permission or charge.

This thesis cannot be reproduced or quoted extensively from without first obtaining permission in writing from the Author.

The content must not be changed in any way or sold commercially in any format or medium without the formal permission of the Author

When referring to this work, full bibliographic details including the author, title, awarding institution and date of the thesis must be given.

Saurashtra University Theses Service
<http://etheses.saurashtrauniversity.edu>
repository@sauuni.ernet.in

Title :

**“Rights of Working Women in India :
An Analytical Study with
Special Reference to atrocities and
protection available under
the Human Rights Jurisprudence”**

Thesis submitted to
Saurashtra University
for the Degree of
Doctor of Philosophy
in Human Rights Law

*** Submitted by ***
Purvi P. Soneji

*** Under the Guidance of ***
Dr. M. K. Padalia
Associate Professor
Department of Human Rights & I.H.L.
Saurashtra University
Rajkot.

Ph. D. Reg. No. 3268

Ph. D. Reg. Date : 20/07/2005

નિવેદન

આથી હું સોગંદપૂર્વક જાહેર કરું છું પ્રસ્તુત શોધ પ્રબંધરૂપે રજુ થયેલ સંશોધન કાર્ય,

“Rights of Working Women in India : An Analytical Study with Special Reference to atrocities and protection available under the Human Rights Jurisprudence” તે સંશોધન કાર્ય સંપૂર્ણપણે મૌલિક છે. આથી હું તેની મૌલિકતાની ખાતરીપૂર્વક જાહેરાત કરું છું. ઉપરાંત તેમાં રજુ થયેલા મંતવ્યો, કેસ, વિશ્લેષણ અને વિગતો માટે હું સ્વયં જવાબદાર છું. મારી માન્યતા અને જાણ અનુસાર પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ કોઈ પણ પ્રકારની પદવી માટે આ યુનિવર્સિટી કે અન્ય યુનિવર્સિટી કે અન્ય યુનિવર્સિટીમાં અભ્યાસ અર્થે રજુ કરવામાં આવેલ નથી.

સ્થળ : રાજકોટ

તારીખ :

.....
(પૂર્વી પી. સોનેજી)
સંશોધનકર્તા

પ્રમાણપત્ર

આથી હું પ્રમાણિત કરું છું કે **પૂર્વી પી. સોનેજી** દ્વારા પ્રસ્તુત થનાર આ મહાનિબંધ “Rights of Working Women in India : An Analytical Study with Special Reference to atrocities and protection available under the Human Rights Jurisprudence” નું સંશોધન કાર્ય મેં આપેલા સૂચનો તથા ભલામણો અન્વયે તૈયાર કરવામાં આવેલ છે. આ તેમનું મૌલિક અને સ્વતંત્ર સંશોધન કાર્ય છે. મારી માન્યતા અને જાણ અનુસાર પ્રસ્તુત સંશોધન અભ્યાસ કોઈ પણ પ્રકારની પદવી માટે આ યુનિવર્સિટી કે અન્ય યુનિવર્સિટીમાં રજૂ કરવામાં આવેલ નથી.

માર્ગદર્શક

સ્થળ : રાજકોટ

તારીખ :

.....
ડૉ. એમ. કે. પાડલીયા
એસોસીએટ પ્રોફેસર
ડીપાર્ટમેન્ટ ઓફ હુમન રાઈટ્સ એન્ડ આઈ.એચ.એલ.,
સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટી,
રાજકોટ.

અનુક્રમણિકા

પ્રકરણ	પ્રકરણનું નામ	પૃષ્ઠ નં.
—	સંશોધન કર્તાનું પ્રમાણપત્ર	
—	માર્ગદર્શકનું પ્રમાણપત્ર	
—	પ્રાસ્તવિક	
૧	સંશોધન સમસ્યા અને પદ્ધતિ	૧ - ૮
	૧.૧ સંશોધન સમસ્યા	
	૧.૨ સંશોધનના હેતુઓ	
	૧.૩ સંશોધનનું ધ્યેય	
	૧.૪ સંશોધનની અવધારણાઓ	
	૧.૫ સંશોધનનો વ્યાપ	
	૧.૬ સંશોધન અભ્યાસના સાધનો અને રીતો	
	૧.૭ સંશોધન અધ્યયનનું મહત્વ	
	૧.૭.૧ સ્થાનિક સ્તરે મહત્વ	
	૧.૭.૨ રાષ્ટ્રીય સ્તરે મહત્વ	
	૧.૭.૩ આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે મહત્વ	
	૧.૮ સંશોધનનો જ્ઞાનવૃદ્ધિમાં ફાળો	
	૧.૯ સંશોધન આયોજન	
૨	માનવ અધિકારનો ખ્યાલ : સ્ત્રીઓના અધિકારોના સંદર્ભમાં	૯ - ૧૩૧
	૨.૧ માનવ અધિકારનો ખ્યાલ	
	૨.૨ માનવ અધિકારનો અર્થ તથા પરિભાષા	
	૨.૩ માનવ અધિકારનો ઐતિહાસિક વિકાસ	
	૨.૪ માનવ અધિકારોનું મહત્વ અને સ્વરૂપ	
	૨.૫ માનવ અધિકારોની જુદી જુદી વિચારસરણીઓ	
	૨.૫.૧ કુદરતી કાયદાની વિચારસરણી	

પ્રકરણ	પ્રકરણનું નામ	પૃષ્ઠ નં.
	૨.૫.૨ આજ્ઞાત્મક કાયદાની વિચારસરણી	
	૨.૫.૩ કાનૂની વાસ્તવવાદની વિચારસરણી	
	૨.૫.૪ માર્કસવાદની વિચારસરણી	
	૨.૫.૫ મૂળભૂત અધિકારોની વિચારસરણી	
૨.૬	માનવ અધિકારોનું વર્ગીકરણ	
	૨.૬.૧ દિવાની અને રાજકીય અધિકારો	
	૨.૬.૨ આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો	
	૨.૬.૩ ઐક્ય અધિકારો	
૨.૭	માનવ અધિકારની જાળવણીમાં યુનો ની ભૂમિકા	
	૨.૭.૧ માનવ અધિકારો પરના આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજો	
	૨.૭.૨ યુનોએ જાહેર કરેલ માનવ અધિકારોનું મૂલ્યાંકન	
૨.૮	ભારતીય બંધારણ અને માનવ અધિકારો	
૨.૯	સ્ત્રીઓના માનવ અધિકારો	
૩.	નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની ઓળખ	૧૩૨ થી ૧૮૫
	૩.૧ સ્ત્રી-પુરૂષ કાર્ય વિભાજન	
	૩.૨ સ્ત્રીઓનું કુટુંબમાં સ્થાન	
	૩.૩ સ્ત્રીઓનું આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સહભાગીપણું	
	૩.૪ વ્યવસાયના ક્ષેત્રો	
	૩.૫ ભારત-ગુજરાતમાં સ્ત્રી કામદારો	
	૩.૬ સ્ત્રીઓના આર્થિક દરજ્જામાં પરિવર્તન લાવનારા પરિબળો	
	૩.૭ સ્ત્રીઓના વ્યવસાયમાં જોડાવાનું કારણ	
	૩.૮ ભારતીય અર્થતંત્રમાં સ્ત્રીઓની ઘટતી જતી ભૂમિકા	
	૩.૯ વ્યવસાયની સ્ત્રી-કામદારો પર અસરો	
	૩.૧૦ સ્ત્રીઓની બેવડી ભૂમિકા	

પ્રકરણ	પ્રકરણનું નામ	પૃષ્ઠ નં.
	૩.૧૧ સ્ત્રી કલ્યાણ	
	૩.૧૨ સ્ત્રી કામદાર	
	૩.૧૩ નોકરી કરતી સ્ત્રી	
૪	નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોની ઓળખ	૧૮૬ - ૧૯૫
	૪.૧ અત્યાચારનો ખ્યાલ	
	૪.૧.૧ શારીરિક અત્યાચાર	
	૪.૧.૨ માનસિક અત્યાચાર	
	૪.૨ અત્યાચારના પ્રકારો	
	૪.૨.૧ ઘરેલું અત્યાચાર	
	૪.૨.૨ સમાજ/જન સમુદાયમાં અત્યાચાર	
	૪.૨.૩ રાજ્યમાં અત્યાચાર	
	૪.૩ અત્યાચારના કારણો	
	૪.૪ અત્યાચારોનું વર્ગીકરણ	
	૪.૪.૧ શારીરિક અત્યાચાર	
	૪.૪.૨ માનસિક અત્યાચાર	
	૪.૪.૩ શારીરિક તથા માનસિક કુપોષણ	
	૪.૪.૪ સ્ત્રીત્વની વસ્તુતા	
	૪.૫ હિંસાના સ્વરૂપો	
	૪.૫.૧ માળખાકીય હિંસા	
	૪.૫.૨ પ્રત્યક્ષ હિંસા	
	૪.૬ અત્યાચાર/હિંસા અંગેની જુદી-જુદી વ્યાખ્યાઓ	
	૪.૭ સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ થતા અત્યાચારો અંગે સંયુક્ત રાષ્ટ્ર સંઘનો ફાળો	

પ્રકરણ	પ્રકરણનું નામ	પૃષ્ઠ નં.
૫	નોંકરી કરતી સ્ત્રીઓમાં "યૌન ઉત્પીડનનો ખ્યાલ"	૧૯૬ - ૨૦૪
	૫.૧ "યૌન ઉત્પીડન" ની વ્યાખ્યા, પરિભાષા તથા અર્થ	
	૫.૨ "યૌન ઉત્પીડન" ના કારણો	
	૫.૩ "યૌન ઉત્પીડન" અંગે જુદા-જુદા રાષ્ટ્રોની પરિસ્થિતિ	
	૫.૩.૧ ઈંગ્લેન્ડ	
	૫.૩.૨ યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ ઓફ અમેરિકા	
	૫.૩.૩ રાષ્ટ્રીય સ્થિતિ (ભારત)	
૬	નોંકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારો રોકવામાં ન્યાયપાલિકા તથા રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનો ફાળો	૨૦૫ - ૨૪૭
	૬.૧ ન્યાયપાલિકાનો ફાળો	
	૬.૧.૧ વિશાખા વિ. રાજસ્થાન રાજ્ય	
	૬.૧.૨ એપેરલ એક્સપોર્ટ પ્રમોશન કાઉન્સિલ વિ. એ. કે. ચોપરા	
	૬.૨ "યૌન ઉત્પીડન" અંગેના અન્ય મહત્વના કેઈસીઝ	
	૬.૩ રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનો ફાળો	
૭.	મહિલા સશક્તિકરણના પ્રયાસો	૨૪૮ - ૨૫૬
	૭.૧ સંવેદાનિક વ્યવસ્થા	
	૭.૨ રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગની રચના	
	૭.૩ રાષ્ટ્રીય મહિલા કોષની સ્થાપના	
	૭.૪ મહિલા અધિકારિતા વર્ષ	
	૭.૫ મહિલાઓમાં સાક્ષરતા	
	૭.૬ આર્થિક જીવનમાં પ્રગતિ	
	૭.૭ પારિવારિક અધિકારોમાં વૃદ્ધિ	
	૭.૮ રાજનીતિક જાગૃતિ	

પ્રકરણ	પ્રકરણનું નામ	પૃષ્ઠ નં.
	૭.૯ મહિલાઓ માટે સુરક્ષાત્મક પ્રાવધાન	
	૭.૧૦ મહિલા વિકાસ તથા સશક્તિકરણ માટે વિશેષ યોજનાઓ	
૮.	સમાપન, તારણો તથા સૂચનો	૨૫૭ - ૨૮૨
➔	ટુંકાક્ષરી શબ્દો (Abbreviations)	૨૮૩ - ૨૮૭
➔	કેઈસ સૂચિ	
➔	સંદર્ભ સાહિત્ય	
	⇨ સંદર્ભ પુસ્તકો	
	⇨ અહેવાલો	
	⇨ સામયિક રીપોર્ટ	
	⇨ આર્ટિકલ્સ	
	⇨ અદાલતી ચુકાદાઓ	
	⇨ વર્તમાનપત્રો	
	⇨ વેબસાઈટ	



પ્રાસ્તાવિક

ભારતમાં મહિલા જાગરણ અને ઉન્નતિના સમર્થકોની કમી નથી. વર્ષ-2001 માં મહિલા દિવસ મનાવવાની શરૂઆત થઈ સાથે સાથે જ આખું વર્ષ મહિલાઓને સમર્પિત રહ્યું. જેનો ઉદ્દેશ્ય "મહિલા સશક્તિકરણ" નો હતો જેથી તે રાજનીતિ, સમાજ અને રાષ્ટ્ર એમ બધા જ ક્ષેત્રોમાં દીન-હીન કે શોષિત, ઉત્પીડિત, અત્યાચારનો ભોગ બનનાર માત્ર ન બની રહે ! જ્યાં સુધી જનસંખ્યાનો સવાલ છે તો તે દેશની વિશાળ જનસંખ્યાનો અર્ધોભાગ એટલે કે પુરુષોની લગભગ સમાન છે. પરંતુ વિડંબના એ છે કે આ જબરજસ્ત ભૌતિક ઉપસ્થિતિ તથા સંવિધાન દ્વારા ખાતરી પૂર્ણ ઘોષિત થયેલ દરેક ક્ષેત્રમાં લિંગભેદ કે એવા કોઈ પણ જાતના ભેદભાવ વગર સમાનતાના અધિકારો મળેલ હોવા છતાં ભારત પુરુષપ્રધાન ગણતંત્ર બની રહેલ છે. જેમાં મહિલાઓની સ્થિતિ હાંસિયામાં ધકેલાયેલ એટલે કે દ્વિતીય દરજ્જાની રહેલ છે. સ્ત્રીએ આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સહભાગીપણું બતાવ્યું તો નોકરી કે કામ કરવાના સ્થળ પર પણ સ્ત્રીએ અત્યાચારનો ભોગ બનતું રહેવું પડેલ છે. જેથી નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની પરિસ્થિતિનો સામાજિક, આર્થિક, વૈયક્તિક તથા કાયદાકીય પાસાઓને લક્ષમાં રાખીને અધ્યયન કરવું એક માનવીય આવશ્યકતા બને છે. વર્તમાન સંશોધકે આ સમસ્યાનું માનવ અધિકાર વિધિશાસ્ત્રના સંદર્ભમાં એક વિશ્લેષણાત્મક અધ્યયન કરેલ છે.

નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની પરિસ્થિતિનો ચિતાર Ballock ના નીચે દર્શાવેલ શબ્દોમાં વ્યક્ત થાય છે.

"You are asking me the hour
of the nights
My friend, it is already morning."

નોકરી કરતી સ્ત્રીઓને અત્યાચારભરી પરિસ્થિતિમાંથી બહાર કાઢવી એ સમયની માંગ છે. આવતીકાલ પણ કદાચ દૂર હોય શકે.

વર્તમાન સંશોધન અધ્યયનમાં મને સહાયરૂપ થનાર અને માર્ગદર્શન આપનાર માર્ગદર્શક શ્રી ડો. એમ. કે. પાડલીયા સાહેબનો હું અંતઃકરણપૂર્વક આભાર માનું છું. સાથે-સાથે જ હાલમાં ભાવનગર યુનિવર્સિટી ખાતે વાઈસ ચાન્સેલરનો હોદ્દો શોભાવતા તથા માનવ અધિકાર ભવન, સૌરાષ્ટ્ર યુનિવર્સિટીના પૂર્વ અધ્યક્ષ શ્રી ડો. બી. એલ. શર્મા સાહેબ પ્રતિ મારી કૃતજ્ઞતા વ્યક્ત કરું છું.

આ સંશોધન કાર્યને પુરું કરવાનું અને તે માટે પ્રોત્સાહન આપવા માટે અગ્રેસર અને નીમિત્ત બનેલ શ્રી જે. ડી. વૈદ્ય સાહેબ, ડો. વાય એસ. મહેતા સાહેબ, શ્રી રામકૃષ્ણ આશ્રમ, રાજકોટના અધ્યક્ષ શ્રી ધ્રુવેશાનંદજી મહારાજ, શ્રી શારદા મઠ, દક્ષિણેશ્વર, કોલકતાના વરિષ્ઠ સંન્યાસીની શ્રી પ્રવ્રજિકા સત્તયિત્તપ્રાણા માતાજી, શ્રી પુષ્પાબેન મહેતા તથા ઘરના સર્વેનો હું અંતઃકરણપૂર્વક આભાર માનું છું.

સ્થળ : રાજકોટ

તારીખ :

– પૂર્વી પી. સોનેજી

પ્રકરણ-૧

સંશોધન સમસ્યા
અને
પદ્ધતિ

પ્રકરણ-૧

સંશોધન સમસ્યા અને પદ્ધતિ

૧.૧ સંશોધન સમસ્યા :

વિશ્વના ઘણા વિદ્વાન વિચારકોએ સ્પષ્ટપણે કહ્યું છે કે કોઈપણ સમાજના વિકાસનો ક્યાસ કાઢવો હોય તો તે સમાજમાં નારીનું સ્થાન કેવું છે ? તે જાણવાથી અંદાજ આવી જશે. માનવસમાજ સ્ત્રી અને પુરુષ એવા બે ભાગમાં વહેંચાયેલો છે. આ બંને ભાગ માનવસમાજના અનિવાર્ય અંગો છે. આમાંનો અર્ધોભાગ પણ જો અજાગૃત અવસ્થામાં હોય તો એવા સમાજને જાગૃત સમાજ ન ગણી શકાય.

હિન્દુ સમાજમાં સ્ત્રીઓને જ્ઞાન, શક્તિ અને સંપત્તિનું પ્રતીક માનવામાં આવે છે. આ પ્રતિકોના રૂપમાં હિન્દુ સમાજ નારી રૂપે સરસ્વતી, દુર્ગા અને લક્ષ્મીની પૂજા કરે છે. સમાજમાં સ્ત્રીને પુરુષનું અર્ધુ અંગ માનવામાં આવે છે તથા તેને અર્ધાગિનીના રૂપમાં સન્માનજનક સ્થાન દેવામાં આવે છે. કોઈપણ કાર્ય કે શુભ કાર્યને અર્ધાગિની વિના અધુરું માનવામાં આવે છે. સ્ત્રીના વાસ્તવિક મહત્વની વ્યાખ્યા આ પ્રકારે કરવામાં આવેલ છે.

“નારી પરિવારનો આધાર છે,
પરિવાર સમુદાયનો તથા
સમુદાય રાષ્ટ્રનો.”

આ રીતે સ્પષ્ટ થાય છે કે સ્ત્રીએ કોઈપણ રાષ્ટ્રનો આધાર છે. જે રાષ્ટ્ર અથવા દેશમાં સ્ત્રીઓને યથાયોગ્ય માન સન્માન પ્રાપ્ત થાય છે તે જ રાષ્ટ્ર એક આદર્શ અને ઉન્નતશીલ રાષ્ટ્ર બની શકે છે. પ્રારંભમાં ભારતીય હિન્દુ સમાજમાં સ્ત્રીઓને ઘણા અધિકારો તથા સન્માન પ્રાપ્ત થયેલ હતા. ઉત્તર વૈદિક કાળ તથા વૈદિક કાળ પછી સમાજની મૌલિક વ્યવસ્થાઓમાં રૂઢિઓએ સ્થાન લીધું, જેના પરિણામ સ્વરૂપે સ્ત્રીઓના સન્માન અને અધિકારો ઓછા થતાં ગયા, ઓટ આવવા મંડી, પુરુષ સમાજ સ્ત્રીઓના અધિકારોને ઓછા કરતો ગયો, તેનું શોષણ કરતો રહ્યો જેના ફલસ્વરૂપે તેની સ્થિતિ હીન થતી ગઈ.

રૂઢિઓ અને પરંપરાઓને ધર્મના ઠેકેદારો તથા સ્મૃતિકારોનો સહયોગ મળવાથી સ્ત્રી જાતિ ધીરે-ધીરે પરતંત્ર, નિઃસહાય અને નિર્બળ બનતી ગઈ. તથા ધીમે-ધીમે પુરુષ સમાજે સ્ત્રી જાતિના પારિવારિક અધિકારોને છીનવી લીધા. મધ્યકાળમાં ભારતીય સ્ત્રીઓની સ્થિતિ સૌથી વધારે દયનીય રહેલી, પરંતુ સમયના બદલવાની સાથે સાથે સમાજમાં સ્ત્રીઓની સ્થિતિ-દશા સુધારવા માટે અનેક પ્રયત્નો કરવામાં આવ્યા. જેના કારણે તેની સ્થિતિમાં પરિવર્તન આવતું રહેલ છે.

મહિલાઓના ચિંતન પર વિશ્વભરમાં છેલ્લા એક-બે દશકાઓથી હલચલ ચાલી રહી છે. વિકસિત દેશોથી શરૂ કરી ગરીબ દેશોની મહિલાઓની સ્થિતિ આ દરમિયાન અપ્રત્યાશિત રીતે પરિવર્તન પામી છે. આર્થિક ક્ષેત્રમાં પુરુષોની સાથે મહિલાઓની ભાગીદારી આમ તો વીસમી સદીના પ્રારંભથી જ શરૂ થઈ ગઈ હતી. ત્યારબાદ તેની સંખ્યા નિરંતર વધતી રહી, પરંતુ મહિલા અને પુરુષના કાર્યક્ષેત્ર વચ્ચે જાણે કે એક રેખા ખેંચાયેલી રહી. છેલ્લા દોઢેક દાયકાથી જાણે કે આ ધારણા પુરેપુરી રીતે ખોટી સાબિત થઈ. મહિલાઓ માટે સર્વથા અછૂત જણાતા ક્ષેત્રોમાં પણ મહિલાઓએ માત્ર પગલાં નથી ભર્યાં, ત્યાં પણ તેણે પોતાની સમર્થતા પૂર્ણતયા સિદ્ધ કરી છે. આજે પુરુષના વર્ચસ્વવાળું એવું કોઈ જ ક્ષેત્ર નથી જ્યાં મહિલાઓએ પ્રવેશ ન કર્યો હોય.

હિન્દુ સમાજના રૂઢિવાદી લોકો આજે પણ મહિલાઓની આર્થિક સ્વતંત્રતાની વિરુદ્ધ છે. તેઓ સ્ત્રીઓને ઘરમાંથી બહાર નીકળીને કામ પર જાય તેને સારું નથી સમજતા. પરંતુ શિક્ષાનું વધતું પ્રમાણ, ઔદ્યોગીકરણ, નવીન વિચારધારા તથા પાશ્ચાત્ય સાંસ્કૃતિક પ્રભાવના કારણે પુરુષો પરથી સ્ત્રીઓની આર્થિક નિર્ભરતા લગાતાર ઓછી થવા લાગી છે. નીચલા વર્ગની ઘણી બધી સ્ત્રીઓ સ્વતંત્રતા પૂર્વે પણ વિભિન્ન શ્રમના કાર્યોમાં ઉદ્યોગોમાં વિ. સ્થળ પર જીવિકોપાર્જન કરતી હતી. પરંતુ તે સમયે મધ્યમવર્ગ કે ઉચ્ચ વર્ગની સ્ત્રીઓ કોઈપણ રોજગારની પ્રવૃત્તિમાં જોડાતી ન હતી કારણ કે તેને સામાજિક પ્રતિષ્ઠાની વિરુદ્ધ માનવામાં આવતું હતું.

વર્તમાન સમયમાં પરિસ્થિતિ પલટાયેલી જોવા મળે છે. ઘણી મોટી સંખ્યામાં

મધ્યમવર્ગ અને ઉચ્ચ વર્ગની સ્ત્રીઓએ શિક્ષિત બનીને જુદા જુદા રોજગારપરક કાર્યોમાં નોકરી અથવા વ્યવસાય કરવાનું શરૂ કરી દીધું છે. વર્તમાન સમયમાં શિક્ષણ, સ્વાસ્થ્ય, ચિકિત્સા, સમાજ કલ્યાણ, મનોરંજન, ઉદ્યોગ તથા ભિન્ન ભિન્ન કાર્યાલયોમાં મહિલાઓએ કાર્ય કરવાના શરૂ કરી દીધેલ છે. પરંતુ ભારતીય સમાજમાં સ્ત્રીનો ગૃહિણી ઉપરાંત વધારાની આ ભૂમિકા જાણે કે પૂર્ણતયા સ્વીકારાયેલ નથી. નોકરી કરતી સ્ત્રીની આ ભૂમિકા નથી સ્વીકારાયેલ તેના પરિવાર દ્વારા કે નથી સ્વીકારાયેલ તેના સહકર્મચારીઓ દ્વારા, સ્ત્રીઓ માત્ર ઘરે માત્ર ગૃહિણી તરીકે રહે તો તેણે ઘરેલું અત્યાચારનો ભોગ બનવું પડે છે તો વળી, ઘરની બહાર કામ કરવા નીકળે તો ઘરેલુંની સાથે-સાથે સામે નોકરી કરવાના સ્થળ પર અત્યાચારનો ભોગ બનવું પડે છે.

આમ, સમાજે અસ્વીકાર્ય એવા કેટલાક અસામાજિક કૃત્યો વારંવાર દોહરાવવાના કારણે તેને સહજ ભાવે જોવામાં આવે છે. આવું તો વારંવાર બને છે, આ તો રોજંદુ છે એમ કહી આવી ઘટનાની શરમજનક ગંભીરતા ઘટાડી દેવામાં આવે છે. સ્ત્રી પર થતાં અત્યાચાર તેની સંવેદનાને કેટલી છિન્ન-ભિન્ન કરી નાખે છે ! જીવનનો અંત આવકારદાયક લાગે, મોત વ્હાલું લાગે એવી પરિસ્થિતિમાં પણ કુટુંબ અને બાળકોનો ભાર તે વહન કરે. પ્રતિકુળ પરિસ્થિતિમાં પણ ઝીંક ઝીલી તે પોતાના નિર્ધારિત ક્ષેત્રમાં ગતિ કરે - સ્ત્રીની કેફિયત તો એક મહાસાગર સમાન છે.

પુરુષપ્રધાન અર્થવ્યવસ્થામાં પુરુષો આર્થિક સંસ્થાઓ, મોટાભાગની મિલકતો અને આર્થિક પ્રવૃત્તિઓ પર અંકુશ ધરાવે છે. નવી આર્થિક નીતિમાં જે 'માળખાગત અનુકૂલન' કરવું પડ્યું તેમાં યુવા સ્ત્રી અત્યાચારનો ભોગ વધુ બને છે. નવી આર્થિક વ્યવસ્થામાં સેક્ટરીની ભૂમિકા હોય, વિવિધ પ્રસાર-માધ્યમોમાં, જાહેરાતોમાં સ્ત્રી પ્રત્યે અત્યાચાર આચરવામાં આવે છે. ભારતમાં પણ ત્રીજા વિશ્વના દેશોમાં આર્થિક કારણોસર કુટુંબની બહાર સ્ત્રીઓનું શોષણ અને અત્યાચાર વધ્યાં છે. સ્ત્રી એ વાપરીને ફેંકવાલાયક ચીજ હોય એમ એનો ઉપયોગ થાય છે. યુવાન સ્ત્રીઓ એમાં જોડાય છે. પરંતુ એ પોતાના ભૌતિક અને આર્થિક વિકાસની ઘેલછામાં અત્યાચારનો ભોગ બને છે. સ્ત્રીઓ પોતાના દેહને વ્યાપાર સમજે તો અત્યાચારનો વધુ ભોગ બને છે.

કૌટુંબિક અત્યાચારના સંદર્ભમાં આર્થિક કારણ તપાસીએ તો પતિની બેકારી, અપૂરતી આવક, કુટુંબીજનો દ્વારા પૂરતા પૈસા ન મળવા, નોકરી માટે દબાણ કરવું પડે, બેવડી જવાબદારી બરાબર નિભાવી ન શકે, પત્નીનો પગાર પતિ માંગી લે, વ્યવસાય સ્થળે એની માંગણી કરે વગેરે કારણો જવાબદાર છે.

વર્તમાન સમયમાં સ્ત્રીઓનું આર્થિક સહભાગીપણું વધતું જાય છે. કુટુંબમાંથી વ્યવસાય કરવા જતી સ્ત્રી આર્થિક સ્વતંત્રતા ભોગવે છે છતાં તેણીને પૂરતો ન્યાય મળતો નથી એટલું જ નહીં પણ ક્યારેક તેના તરફ શંકાશીલ દ્રષ્ટિકોણ અપનાવી અત્યાચારનો ભોગ બનાવાય છે.

આ અત્યાચાર કેવા કેવા સ્વરૂપે, કયા કયા અર્થમાં, કઈ-કઈ સમજ સાથે સમસ્યા બન્યા છે તેનું અભ્યાસપૂર્ણ સંશોધન હાથ ધરવામાં આવ્યું છે. આ અભ્યાસની પાછળ સ્ત્રી હૈયાની આગ, અનાદર, અવહેલનાથી ઉતરડાયેલી ચામડી અને તેમાંથી નીકળતી બળીઝળી ગયેલી એની ભસ્મ, ઢબુરાઈ ગયેલા અવાજની ચીસ તથા સ્ત્રીની ઊંડી વેદના-વ્યથા અહીં લાલ લોહીને બદલે કાળા લોહીના અક્ષરોથી અંકિત થઈ છે જે સંશોધન સમસ્યા છે.

આ સંશોધન અભ્યાસમાં સ્ત્રીની જે ઊંડી વેદના પ્રગટ થઈ છે તેને શબ્દાકાર આપીએ તો...

I am the woman who holds up the sky,
The rainbow runs through my eyes,
The sun makes a path to my womb,
my thoughts are in the shape of the clouds
But my words are yet to come....

૧.૨ સંશોધનના હેતુઓ :

૧.૨.૧ માનવ અધિકારના ખ્યાલની સ્ત્રીઓના અધિકારોના સંદર્ભમાં ચકાસણી કરવી.

- ૧.૨.૨ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની ઓળખની ચકાસણી કરવી.
- ૧.૨.૩ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોની ઓળખ મેળવવી.
- ૧.૨.૪ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પરના "ચૌન ઉત્પીડન" ના ખ્યાલની ચકાસણી કરવી.
- ૧.૨.૫ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોને રોકવામાં ન્યાયપાલિકા તથા રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગના ફાળાની ચકાસણી કરવી.
- ૧.૨.૬ મહિલા સશક્તિકરણના પ્રયાસોની ચકાસણી કરવી.

૧.૩ સંશોધનનું ધ્યેય :

કામ કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોની વિરુદ્ધ રાષ્ટ્રીય તેમજ આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે જે વૈધાનિક, સંવેધાનિક, સરકારી તથા સંસ્થાકીય પ્રયત્નો થયા છે તેનું વિસ્તૃત અર્થઘટન કરી કામ કરતી સ્ત્રીઓને માનવ અધિકાર વિધિશાસ્ત્ર હેઠળ મળતા સંરક્ષણો દ્વારા રક્ષણ કરવાનો આ સંશોધનનું ધ્યેય છે.

૧.૪ સંશોધનની અવધારણાઓ :

વર્તમાન સંશોધનના ઉપરોક્ત હેતુઓ પાર પાડવા માટે નીચે મુજબની અવધારણાઓ કરવામાં આવે છે.

- ૧.૪.૧ માનવ અધિકારનો ખ્યાલ સ્ત્રીઓના અધિકારોના સંદર્ભમાં શું છે ?
- ૧.૪.૨ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની ઓળખ શું છે ?
- ૧.૪.૩ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારો ક્યાં છે ?

૧.૪.૪ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓને "યૌન ઉત્પીડન" નો ખ્યાલ શું છે ?

૧.૪.૫ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોને રોકવામાં ન્યાયપાલિકા તથા રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનો ફાળો શું છે ?

૧.૪.૬ મહિલા સશક્તિકરણના પ્રયાસો શું છે ?

૧.૫ સંશોધનનો વ્યાપ :

વર્તમાન સંશોધન અધ્યયનનો વ્યાપ ભારતમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોની બાબતમાં છે. જેમાં ભારતીય સામાજિક વ્યવસ્થા, અન્ય કાયદાઓ હેઠળની વ્યવસ્થા, સરકારી નીતિઓ અને તેની વ્યવહારિકતા, સંસ્થાકીય પ્રયત્નો વર્તમાન અધ્યયનની વિષય વસ્તુ છે.

વર્તમાન સમસ્યાનો આધાર માનવીય હોવાના કારણે કામ કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોની સમસ્યા માનવ અધિકારોનો પણ ભંગ કરે છે અને ચારેય માનવ અધિકારો જેમ કે જીવનનો અધિકાર, સમાનતાનો અધિકાર, સ્વતંત્રતાનો અધિકાર તથા સન્માનનો અધિકાર ઉપર સીધે સીધો ભંગ કરે છે અને તેમાં સામાજિક અને મનોવૈજ્ઞાનિક ક્ષેત્રમાં સુધારો કરવામાં આવે તો જ પ્રભાવી રહે છે. તદ્ઉપરાંત વર્તમાન સંશોધન સમસ્યા અને આંતરરાષ્ટ્રીય માળખું પણ નિર્દેશક સિદ્ધાંતોના સ્વરૂપમાં હોય તેનું અધ્યયન પણ વર્તમાન સંશોધન અધ્યયનમાં સંદર્ભ સ્વરૂપે કરવામાં આવશે.

૧.૬ અભ્યાસના સાધનો અને રીતો :

વર્તમાન સંશોધન અધ્યયન માહિતી (ડેટા) આધારિત છે અને આમાં પ્રાથમિક ડેટાને સામેલ કરવામાં આવેલ નથી. ભારત સરકાર દ્વારા તથા અન્ય રાષ્ટ્રીય-આંતરરાષ્ટ્રીય સંસ્થાઓ કે સંગઠનો દ્વારા ઉભી કરેલ પ્રાથમિક માહિતી (ડેટા) નો સેકન્ડરી માહિતી (ડેટા)ના સ્વરૂપમાં વર્તમાન સંશોધનકર્તા ઉપયોગ કરશે. સેકન્ડરી ડેટાના સ્વરૂપમાં

સંશોધનકર્તાએ જુદા-જુદા રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરના પુસ્તકો, વિભિન્ન સંશોધનકર્તા દ્વારા લખવામાં આવેલ સંશોધનપત્રો, આર્ટિકલ્સ, તેમજ ન્યાયતંત્ર દ્વારા વિભિન્ન કેસોમાં આવેલ નિર્ણયો અને બનાવેલ સિદ્ધાંતો, દસ્તાવેજો, રીપોર્ટો, સામયિક અને સમાચારપત્રોના સંદર્ભોને સેકન્ડરી ડેટાના સ્વરૂપમાં આ અધ્યયન માટે ઉપયોગમાં લેવામાં આવશે.

૧.૭ સંશોધન અધ્યયનનું મહત્વ :

૧.૭.૧ સ્થાનિક કક્ષાએ મહત્વ :

વર્તમાન સંશોધન અધ્યયનથી સ્થાનિક કક્ષાએ ન્યાયપાલિકાના ન્યાયધીશો, વકીલો, વહીવટી અધિકારીઓ તથા ભોગ બનનારને સંશોધન સમસ્યાને નાબુદ કરવામાં મદદરૂપ થશે.

૧.૭.૨ રાષ્ટ્રીય સ્તરે મહત્વ :

કામ કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોને નાબુદ કરવાનાં સંદર્ભમાં માત્ર સામાજિક, માનસિક કે નૈતિક જ નહિ પરંતુ વૈધાનિક અને સંવૈધાનિક જોગવાઈઓ હોવા છતાં આ સમસ્યા નાબુદ થઈ શકી નથી. તેથી વર્તમાન સંશોધનથી રાષ્ટ્રીય કક્ષાએ સરકારી, બીન સરકારી સંગઠનો, સંસ્થાઓ, માનવ અધિકાર કાર્યકર્તાઓ, સમાજસુધારકો વિ. ને સંશોધન સમસ્યાને નાબુદ કરવામાં મદદરૂપ થશે.

૧.૭.૩ આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે મહત્વ :

વર્તમાન સંશોધનથી આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાએ જુદા-જુદા દેશોના સરકારી તેમજ બીન સરકારી સંગઠનો, સમાજસુધારકો, વકીલો તથા તજજ્ઞોને પોતાના દેશમાં સંશોધન સમસ્યાને નાબુદ કરવામાં મદદરૂપ થશે.

૧.૮ જ્ઞાનના વધારા માટે ફાળો :

- ૧.૮.૧ વર્તમાન સંશોધન અધ્યયન ભવિષ્યમાં આ વિષય સાથે સંબંધિત સંશોધન કરવા માંગતા સંશોધકર્તાને ઉપયોગી થશે.
- ૧.૮.૨ વર્તમાન સંશોધન અધ્યયનથી આ વિષય તથા સંબંધિત અન્ય વિષયોના શિક્ષણવિદોને ઉપયોગી થશે.
- ૧.૮.૩ વર્તમાન સંશોધન અધ્યયનથી બીન સરકારી સંગઠનો તથા સમાજસુધારકોને ઉપયોગી થશે.

૧.૯ સંશોધન આયોજન :

- ૧.૯.૧ સંશોધન સમસ્યા અને પદ્ધતિ
- ૧.૯.૨ માનવ અધિકારનો ખ્યાલ : સ્ત્રીઓના અધિકારોના સંદર્ભમાં.
- ૧.૯.૩ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની ઓળખ.
- ૧.૯.૪ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારોની ઓળખ.
- ૧.૯.૫ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓમાં "યૌન ઉત્પીડનનો ખ્યાલ".
- ૧.૯.૬ નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારો રોકવામાં ન્યાયપાલિકા તથા રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનો ફાળો.
- ૧.૯.૭. મહિલા સશક્તિકરણના પ્રયાસો
- ૧.૯.૮ સમાપન, તારણો તથા સૂચનો

.....

પ્રકરણ-૨

માનવ અધિકારનો ખ્યાલ : સ્ત્રીઓના અધિકારના સંદર્ભમાં

૨.૧ માનવ અધિકારનો ખ્યાલ

માનવ અધિકાર (Human Rights) નો ખ્યાલ ઈતિહાસના જુદા જુદા તબક્કાઓ દ્વારા વિકાસ પામ્યો છે. માનવ અધિકારનો પ્રાથમિક હેતુ રાજ્યની જુલમશાહી સત્તા પર મર્યાદા મૂકવાનો હતો. તેથી જે તે રાજ્ય પૂરતો માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ મર્યાદિત રહ્યો હતો. શરૂઆતમાં પણ ઉચ્ચ વર્ગના લોકો પૂરતા જ માનવ અધિકારો મર્યાદિત રહ્યા હતા. 13મી સદીમાં પ્રસિદ્ધ કરાયેલ સુપ્રસિદ્ધ મેગ્ના કાર્ટાનો હેતુ પણ ઉમરાવોના અધિકારોનું રક્ષણ કરવાનો હતો, તમામ લોકોને લાગુ પડે તેવી બહુ ઓછી જોગવાઈઓ તેમાં છે. સન 1689માં ઈંગ્લેન્ડમાં બીલ ઓફ રાઈટ્સ (Bill of Rights) થી તમામ નાગરિકોને હક્કદાર બનાવતા કેટલાક સ્વાતંત્ર્યો જાહેર કર્યા હતા. સન 1776માં અમેરિકન પ્રજાએ પણ પોતાના સ્વાતંત્ર્યની જાહેરાતમાં કેટલાક અપરિવર્તનીય માનવ અધિકારો જાહેર કર્યા હતા. ફ્રેંચ ક્રાંતિ બાદ ફ્રાંસમાં માનવ અધિકારોની જાહેરાતમાં જણાવાયું કે ‘માનવો મુક્ત જન્મે છે, મુક્ત રહે છે અને અધિકારોમાં સમાન છે.’ કોઈપણ રાજકીય સંગઠનનો હેતુ સ્વાતંત્ર્ય, મિલકત અને સલામતી મેળવવાનો અને કોઈપણ અત્યાચારનો સામનો કરવાનો છે.

માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ કાયદાકીય રીતે સૌ પ્રથમ બ્રિટન, ફ્રાંસ અને ડેન્માર્કના ગુલામી નાબૂદીના કાયદાઓમાં વ્યક્ત કરાયો હતો. આપણે આગળ જાયું કે તેનો પ્રાથમિક હેતુ રાજ્યના જુલમશાહી કાયદાઓ અને નીતિ સામે લોકોનું રક્ષણ કરવાનો હતો. પરંતુ ફ્રેંચ ક્રાંતિ, રશિયન ક્રાંતિ, દ્વિતીય વિશ્વયુદ્ધ અને તે દરમિયાન તેમ જ પછી કેટલાક દેશોને મળેલ આઝાદી વગેરે કારણોસર એવો ખ્યાલ મજબૂત રીતે વ્યક્ત થતો રહ્યો અને સ્થાપિત થયો કે રાજ્યની તમામ પ્રવૃત્તિઓમાં માનવ કેન્દ્ર સ્થાને રહેવો જોઈએ. રાજ્યે માનવ પર અત્યાચારો ગુજારવા ન જોઈએ. રાજ્યનો હેતુ આખરે સ્થિરતા, શાંતિ અને પ્રગતિનો હોય છે. તેમાં ક્યાંક લોકોના અધિકારો પર નિયંત્રણો મૂકવાની જરૂરિયાત ઉપસ્થિત થાય છે.

પરંતુ કેટલાક અધિકારો માનવના એવા છે કે જેનો ભંગ રાજ્ય ક્યારેય ન કરી શકે, અથવા તો રાજ્યે તેનું રક્ષણ કરવું જોઈએ. આ અધિકારોને કુદરતી અધિકારો (Natural Rights) કે સ્વાભાવિક અધિકારો તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. માનવને પોતાના વ્યક્તિત્વના વિકાસના હેતુ માટે આ માનવ અધિકારો માન્ય રખાયા છે. તેમાં સલામતીનો અધિકાર મુખ્ય છે. જો માનવને સલામત રહેવાનો અધિકાર જ ન હોય, તો સમાજ કે રાજ્યના અસ્તિત્વનો કોઈ અર્થ રહેતો નથી. કોઈ રાજ્યના બંધારણ કે કાયદાથી આ અધિકાર માન્ય કરાયેલ ન હોય, તો પણ આ અધિકારનું રક્ષણ કરવાની દરેક રાજ્યની ફરજ છે અને તે અર્થમાં આ અધિકાર કુદરતી અથવા સ્વાભાવિક અધિકાર છે.

સમાનતાનો અધિકાર (Right to equality) એક માનવ અધિકાર છે. આપણા બંધારણનાં અનુચ્છેદ-14માં તે માન્ય કરાયો છે. બધા માનવીઓની સમાનતા તેના માનવપણામાં રહેલી છે. દરેક માનવમાં જિજીવિષા જીવન ટકાવવા માટે જરૂરી સંગ્રામ ખેલવાની સહજવૃત્તિ હોય છે. અલબત્ત, આ વૃત્તિ દરેક પ્રાણીમાં હોય છે. પણ માનવકક્ષાએ આ વૃત્તિ ઉચ્ચતર સ્વરૂપ ધારણ કરે છે. માનવી જીવન જીવવા માગે છે, એટલું જ નહીં, પરંતુ તે સારી રીતે પોતાનું જીવન સમૃદ્ધ કરવા માગે છે. શારીરિક, બૌદ્ધિક, નૈતિક આ તમામ પાસાંઓને માનવ બને તેટલા સમૃદ્ધ બનાવવા માગે છે. માનવકક્ષાએ સ્વાતંત્ર્ય માટેની ઝંખના હોય છે. સ્વાતંત્ર્ય માટેની ઝંખના એટલે કેવળ સમૃદ્ધ જીવન જીવવાની ઈચ્છા જ નહીં, પણ પોતાની તમામ શક્તિઓનો સંપૂર્ણ વિકાસ સાધવાની ઈચ્છાઓનો પણ તેમાં સમાવેશ થાય છે. માનવ અધિકારોનો હેતુ માનવને તેના વ્યક્તિત્વ વિકાસને આડે આવતા અવરોધો દૂર કરી વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે યોગ્ય વાતાવરણ સર્જવાનો છે. સમાનતાનો માનવ અધિકાર એ ખ્યાલ રજૂ કરે છે કે સામાજિક રીતે કોઈ માનવી ઉચ્ચ કે નીચ ગણાવા ન જોઈએ. તેથી ધર્મ, જાતિ, જ્ઞાતિનાં ધોરણે કોઈની સામે ભેદભાવ થવો ન જોઈએ. જેમ કે કોઈ વ્યક્તિ લઘુમતી જ્ઞાતિની હોય, તો પણ તેની સાથે વ્યવહાર એકસરખો જ થવો જોઈએ. તે જ રીતે સ્ત્રી-પુરુષ વચ્ચે પણ ભેદભાવ રહેવો જોઈએ નહીં, કોઈ વ્યક્તિ માત્ર સ્ત્રી હોવાના કારણસર, તેની સાથે અન્યાય કે અસમાન વર્તાવ થવો ન જોઈએ. કોઈ વ્યક્તિ પાસે વિશેષ ગુણવત્તા હોય, તો તેની સામાજિક રીતે વધુ કદર થવાની. જેમ કે

નોબલ પ્રાઈઝ મેળવેલ પ્રો. અમર્ત્ય સેનની ઠેરઠેર પ્રસંશા થાય છે. પરંતુ તેનાથી બીજા કોઈના અધિકારમાં અંતરાય નડતો નથી.

માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાનો ભાગ છે. માનવ અધિકારોના ખ્યાલે આંતરરાષ્ટ્રીય સ્વરૂપ ધારણ કરેલ છે. તેનું કારણ એ માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ દેશના સીમાડાના બંધન વગર તમામ દેશોમાં સ્વીકૃત બન્યો છે. આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણે એ વિચાર સર્વસ્વીકૃત બન્યો છે કે આ માનવ અધિકારોનો સમૂહ એવો ઓછામાં ઓછા અધિકારોનો બનેલો છે કે દરેક માનવના વિકાસ અર્થે દરેક દેશે તેનો સ્વીકાર કરવો જ જોઈએ અને તેથી જ યુનોએ 1948ના વર્ષમાં માનવ અધિકારો ઘોષિત કરેલ છે.

માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ સરમુખત્યારશાહી સામેના વિરોધમાંથી જન્મ પામેલ છે. માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ એકહથ્થુ રાજ્યસત્તાનો અભાવ સૂચવે છે. પરંતુ આટલું પૂરતું નથી. દેશના તમામ માનવોને રાજકીય પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવાનો અધિકાર હોવો જોઈએ. કોઈ એક જ વ્યક્તિને રાજ્યના તમામ નિર્ણયો લેવાની સત્તા હોય, તો તે સરમુખત્યારશાહી છે. સરમુખત્યારશાહી સમાનતાના માનવ અધિકારનો ભંગ કરે છે. આર્થિક ક્ષેત્રમાં પણ સમાનતાનો માનવ અધિકાર લાગે પડે છે. આર્થિક ક્ષેત્રે પ્રવર્તતી અસમાનતા નાબૂદ થવી જોઈએ અને દરેક માનવને કામ મેળવવાનો અધિકાર હોવો જોઈએ. વળી, કોઈ પણ માનવ, માનવ અધિકારો પૂર્ણ રીતે ત્યારે જ ભોગવી શકે કે જ્યારે તેની લઘુત્તમ માનવ જરૂરિયાતો, જેવી કે રોટી, કપડાં, મકાન, પૂર્ણ થતી હોય. માનવ અધિકારો જે રાજ્ય વ્યવસ્થામાં કાયદા કે બંધારણથી અપાયા હોય, તે વ્યવસ્થામાં ભૂખમરો, બેકારી, ગરીબી પ્રવર્તમાન હોય, તો તે માનવ અધિકારનો અર્થ રહેતો નથી. ભારતીય બંધારણથી કેટલાક માનવ અધિકારો અપાયા છે, પરંતુ દેશમાં ભયંકર પ્રમાણમાં આર્થિક અસમાનતા, બેકારી, ભૂખમરો, ગરીબી તથા ગરીબીની રેખા નીચે જીવતા 30 કરોડ લોકો છે અને આપણા બંધારણમાં કે કોઈ કાયદામાં કામ મેળવવાનો અધિકાર સામેલ કરાયો નથી. આ પરિસ્થિતિમાં માનવ અધિકારો ફક્ત કાગળ પર રહે છે.

શોષણ વિરુદ્ધનો અધિકાર પણ આવો જ માનવ અધિકાર છે. આ અધિકારમાં ઘણા

બધા અધિકારોનો સમાવેશ થાય છે. જેમ કે આઝાદીના 60 વર્ષ પછી પણ કેટલીક જગ્યાએ સ્ત્રીઓને નોકરીમાં રાખવાનો ઈન્કાર કરવામાં આવે છે. સ્ત્રીઓનું આ એક પ્રકારનું શોષણ છે. તે અટકાવવા ભારતમાં સમાન વેતન ધારો, 1976, (Equal Remuneration Act, 1976) ઘડાયો છે. બાળમજૂરી પણ એક પ્રકારનું શોષણ છે. સ્ત્રીઓ સાથે અસમાન વર્તવા પણ એક પ્રકારનું શોષણ છે. મુસ્લિમ કાયદા પ્રમાણે પુરુષને એક સાથે 4 પત્નીઓ રાખવાની છૂટ, તેને તલાકનો ચડિયાતો (Superior) અધિકાર, તેની સામે સ્ત્રીને એકપતિત્વ અને પતિની જેમ તલાકના અધિકારનો અભાવ, સ્ત્રીનું શોષણ સર્જે છે.

ધાર્મિક સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર, શિક્ષણ, આરોગ્ય, પર્યાવરણનો અધિકાર વગેરે માનવ અધિકારો છે. માનવ અધિકારનો ખ્યાલ હવે રાજ્યની એકલથ્યુ સત્તા સામે રક્ષણ મેળવવા પૂરતો મર્યાદિત રહ્યો નથી. પરંતુ તેનો હેતુ માનવના વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે વાતાવરણ સર્જવાનો અને તે માટે તક પૂરી પાડવાનો છે. તેથી જ આપણાં બંધારણમાં શિક્ષણ મૂળભૂત અધિકાર (Fundamental Right) ન હોવા છતાં સર્વોચ્ચ અદાલતે (Supreme Court) શિક્ષણને મૂળભૂત અધિકાર જાહેર કરેલ છે. અનુચ્છેદ 21 હેઠળ જીવન સ્વાતંત્ર્યના અધિકારમાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે જુદા જુદા કેસોમાં આરોગ્ય, પર્યાવરણનો સમાવેશ કર્યો છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે એ સ્પષ્ટ રીતે જાહેર કરેલ છે કે જીવન સ્વાતંત્ર્યના અધિકારોમાં ગૌરવપૂર્ણ અને સારી રીતે જીવન જીવવાના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં શિક્ષણ, આરોગ્ય સેવા તેમજ પ્રદૂષણમુક્ત વાતાવરણના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે, કારણ કે માનવને તેના વ્યક્તિત્વ વિકાસ માટે આ વાતાવરણ જરૂરી છે તેથી આ બધા માનવ અધિકારો છે.

→ માનવ અધિકારો શું છે ?

માનવ અધિકારો એવા અધિકારો છે કે જેને દરેક મનુષ્ય પ્રાપ્ત કરવાનો અધિકાર ધરાવે છે અને તેમના રક્ષણનો પણ અધિકાર ધરાવે છે. આ અધિકારો પાછળનો ગર્ભિત ખ્યાલ એ છે કે તમામ સ્ત્રીઓ, પુરુષો અને બાળકોને તે અધિકારો છે. તમામ સમાજો અને સંસ્કૃતિઓમાં આ અધિકારો એક યા બીજા સ્વરૂપે અસ્તિત્વ ધરાવે જ છે. આ અધિકારોનું

સમકાલિન આંતરરાષ્ટ્રીય નિવેદન એ ‘માનવ અધિકારોની વૈશ્વિક ઘોષણા’ (Universal Declaration of Human Rights) છે.

આ ઘોષણામાં બે પ્રકારના અધિકારો છે. એક છે નાગરિક અને રાજકીય અધિકારો અને બીજા છે આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો. ઘોષણા કહે છે કે આ બંને પ્રકારના અધિકારો લોકોને ભય અને અછતમાંથી સ્વતંત્રતા બક્ષે છે. બંને પ્રકારના અધિકારોનું જગતમાં સ્વતંત્રતા, ન્યાય અને શાંતિના પાયા તરીકે રક્ષણ થવું જોઈએ.

ઘોષણામાં જાહેર કરાયેલા માનવ અધિકારોનું રક્ષણ કરવાની તમામ સરકારોની ફરજ છે. નાગરિક અને રાજકીય અધિકારોના શીર્ષક હેઠળ તમામ સરકારોએ તેમના નાગરિકોના જીવન, સ્વતંત્રતા અને સલામતીનું રક્ષણ કરવાનું છે. તેમણે એની કાળજી રાખવાની રહેશે કે કોઈને ગુલામ ન બનાવાય અને કોઈને સ્વચ્છંદી ધરપકડ, અટકાયત કે ત્રાસનો ભોગ બનવું ન પડે. દરેક વ્યક્તિને વાજબી સુનાવણીનો અધિકાર છે. વિચાર, અંતરાત્માનો અવાજ અને ધર્મના અધિકારોનું તથા અભિવ્યક્તિના સ્વાતંત્ર્યનું પણ રક્ષણ સૂચવાયું છે.

આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોના શીર્ષક હેઠળ તમામ સરકારો તેમના નાગરિકોના જીવનની સ્થિતિ સતત સુધારવાનો પ્રયાસ કરે તે અપેક્ષિત છે. દા.ત., તેમણે અન્ન, વસ્ત્ર, આવાસ અને તબીબી સંભાળ, કુટુંબના રક્ષણ અને સામાજિક સલામતી, શિક્ષણ તથા રોજગારીના અધિકારની કાળજી રાખવાની રહેશે. કોઈપણ જાતના ભેદભાવ વિના આ અધિકારોને તેમણે પ્રોત્સાહન આપવાનું રહેશે.

૨.૨ માનવ અધિકારનો અર્થ તથા પરિભાષા :

જુદા જુદા સમયે વિશ્વના વિદ્વાન ચિંતકોએ પોતાની વિચારસરણીઓના આધારે વ્યક્તિના અધિકારનો અર્થ અને તે વિશેની સમજણ આપવાના પ્રયત્નો કર્યા છે. જો કે સમયના વહેણ સાથે વ્યક્તિની જરૂરીયાતોમાં પરિવર્તન આવવાથી માનવ અધિકારની વ્યાખ્યા પણ બદલાતી રહી છે. તેમાંય જ્યારે વિશ્વમાં જુદી જુદી સંસ્કૃતિઓ પ્રવર્તતી હોય

અને અધિકારોનો અમલ કરવાની પદ્ધતિઓ હજુ અસ્તિત્વ ધરાવતી ન હોય ત્યારે તેની સ્પષ્ટ વ્યાખ્યા આપવી મુશ્કેલ છે.

અધિકાર શબ્દ આવે એટલે તે કાયદાઓ સાથે સંકળાયેલ શબ્દ છે તેવું સમજી શકાય. આ વિશે થોડું ઊંડાણથી જોઈશું તો ખ્યાલ આવશે કે કોઈની વચ્ચે અધિકાર શબ્દનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હોય તો તે પરસ્પર જવાબદારીના સંદર્ભમાં પણ લાગુ પડતો હોય છે. ક્યારેક અધિકાર શબ્દનો પ્રયોગ કાયદાકીય સ્થિતિ સામે જવાબદારીમાંથી મુક્તિ સૂચવતો હોય તો ક્યારેક તેનો ઉપયોગ કાયદાકીય સંબંધો ઉત્પન્ન કરવા માટેની ક્ષમતા ધારણ કરવા માટે કરવામાં આવ્યો હોય, તેથી એક બાબત સ્પષ્ટ છે કે અધિકાર અંગેના ઉપરના વિચારો અલગ-અલગ રીતે વ્યક્તિને રક્ષણ પુરું પાડે છે. જો કોઈ વ્યક્તિને કોઈ અધિકારો મળતાં હોય તો તે સામે સંબંધિત જવાબદારીઓ શું હોઈ શકે ? અથવા ક્યા સંજોગોમાં આવા અધિકારો ન મળી શકે એ પણ મહત્વનું છે. આથી એમ કહી શકાય કે "અધિકાર એટલે રાષ્ટ્રના કોઈપણ નાગરિકને ચોક્કસ જવાબદારીઓ પુરી કરવા સાથે રાષ્ટ્ર તરફથી મળતો હક" અથવા એમ પણ કહી શકાય કે અધિકાર એ વ્યક્તિનું એવું હિત છે કે જે કાયદા દ્વારા માન્ય છે અને રક્ષિણ પણ છે.

હવે આપણે માનવ અધિકારોની વાત કરીએ તો તે અધિકારો વ્યક્તિને પોતે માનવ જાતના સભ્ય હોવાના નાતે પોતાના રાષ્ટ્ર પાસેથી મળે છે. આનું એક ઉદાહરણ જોઈએ તો તે માનવીનો જીવન જીવવાનો અધિકાર છે. જીવન જીવવાનો અધિકાર એ એક કુદરતી અધિકાર છે જે કુદરતે-ઈશ્વરે બક્ષેલો છે અને તેથી આ અધિકારને લોકશાહી સરકાર પણ છીનવી ન શકે.

હવે આપણે માનવ અધિકારની એક વ્યાખ્યા આપવાનો પ્રયાસ જોઈએ,

"માનવ સમાજના સભ્ય હોવાના નાતે દરેક વ્યક્તિને રાજ્ય પાસેથી કોઈ પણ પ્રકારના ભેદભાવ વગર ઓછામાં ઓછા મળવાપાત્ર અધિકારોને માનવ અધિકારો કહેવામાં આવે છે."^૧

૧ Human Rights in Constitutional Law-D. D. Basu

ભારતના સંદર્ભમાં માનવ અધિકારની વ્યાખ્યા જોઈએ તો,

"ભારતીય બંધારણે રક્ષણ આપવાની ખાતરી આપી છે અથવા જે અધિકારોનો આંતરરાષ્ટ્રીય સંધિમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે કે જેનો અમલ ભારતની અદાલતોમાં થઈ શકે છે તેવા માનવીના જીવન, સ્વતંત્રતા, સમાનતા અને ગૌરવને સંબંધિત અધિકારોને માનવ અધિકારો કહી શકાય."^૨

૨.૩ માનવ અધિકારોનો ઐતિહાસિક વિકાસ :

કેટલાક વિદ્વાનો માનવ અધિકાર ખ્યાલ (Concept) નો મૂળ કુદરતી કાયદા (Natural Law) વિચારસરણીમાં જુવે છે. આ વિચારસરણીના ફેલાવામાં (Stoicism) નો ફાળો મુખ્ય હતો. ઉલ્પિયનના મત મુજબ કુદરતી કાયદો એટલે કુદરતી માનવીને જેની ખાતરી આપે છે તે. આ માનવી રોમન નાગરિક હોય કે ન હોય. મધ્યયુગ સુધી કુદરતી કાયદાને કુદરતી અધિકારો અને રાજકીય વિચારસરણીઓ સાથે સંબંધ જોડાયો ન હતો. મધ્યયુગના સમયમાં કુદરતી કાયદામાં ફરજોનો સમાવેશ થતો હતો. આ સમય દરમિયાન ગુલામીનો સ્વીકાર થયો હતો. તેથી આજે જેને માનવ અધિકારો તરીકે ઓળખીએ છીએ તે અર્થમાં તેનો હજુ સ્વીકાર કરાયો ન હતો.

નવજાગૃતિ (Renaissance) દરમિયાન સામંતશાહી (Feudalism) ની પડતીની શરૂઆત થઈ હતી. જૂની માન્યતાઓનાં સ્થાને કેટલીક નવી વિચારસરણીઓએ જન્મ લીધો હતો. સ્વાતંત્ર્ય, સમાનતા, મિલકતની માલિકીની વિચારસરણીઓનું અસ્તિત્વ સ્વીકાર્યું હતું. નવજાગૃતિનાં કારણે કુદરતી કાયદાની ફરજની વિચારસરણીમાંથી હવે વ્યક્તિગત સ્વાતંત્ર્યની વિચારસરણીનો જન્મ થયો હતો. Acquins (1224-1274), Hugo Grotius (1583-1645), મેગ્ના કાર્ટા (1215), Petition of Right (1628) અને ઈંગ્લેન્ડમાં Bill of Rights (1689) નાં પરિણામે આ પરિવર્તન નોંધાયેલ હતું.

17મી અને 18મી સદીઓ દરમિયાન કુદરતી કાયદાની વિચારસરણીનું પ્રભુત્વ હતું. તે સમયે કુદરતી કાયદો એટલે કુદરતી અધિકારો (Natural Rights) ના અર્થમાં સ્વીકાર

^૨ Law Relating to Protection of Human Rights - Narayan & Sharma.

થતો હતો. ગેલેલિયો અને ન્યૂટનની શોધો, થોમસ હોબ્સનો ભૌતિકવાદ, રેને ડેકાર્ટ બુદ્ધિવાદ (Rationalism), બેન્ડિક્ટ સ્પિનોઝાનો આસ્તિકવાદ, ફ્રાન્સિસ બેકનનો અનુભવવાદ વગેરેથી કુદરતી કાયદાની વિચારસરણીને ઉત્તેજન મળ્યું હતું. 18મી સદીમાં જહોન લોકે, મોન્ટેસ્ક્યુ, વોલ્ટરે અને રુસોનાં લખાણોથી તર્કવાદી અભિગમ (Rational approach) નો સ્વીકાર થયો. 1688ની ક્રાંતિનાં કારણે કેટલાંક માનવ અધિકારો સ્પષ્ટ રીતે ઉભરી આવ્યા. જહોન લોકે અને અન્ય લેખકોએ માત્ર તર્કયુક્ત અભિગમની હિમાયત કરી અને ધાર્મિક માન્યતાઓ તેમજ આર્થિક અને સામાજિક નિયંત્રણોનો વિરોધ કર્યો.

કોઈપણ દેશકાળ કે સંસ્કૃતિનાં બંધન વિના તમામ કાનૂની નિષ્ણાતો, તત્ત્વચિંતકો તેમજ નૈતિકવાદીઓ હવે એ બાબતે સંમત છે કે દરેક માનવને કેટલાક મૂળભૂત અધિકારો છે. અત્યાર સુધીમાં અંગ્રેજ, અમેરિકન, ફ્રેંચ, મેક્સિકન, રશિયન તેમજ ચીન ક્રાંતિઓ આપણે જોઈ છે. તેનાં પરિણામે માનવ અધિકારોના વિખ્યાત સમર્થક શ્રી Guis Henkin ના શબ્દોમાં કહીએ તો, "Essentially universal acceptance of human right in principle" નો સ્વીકાર થયો છે. આજે કોઈપણ રાજ્ય કે સરકાર માનવ અધિકારોની વિચારસરણીથી વિરુદ્ધ જવાની હિંમત કરી શકે નહિ.

આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે માનવ અધિકારો વિશે યુનોના જન્મ પછી ચિંતા સેવાતી નજરે પડે છે. આપણે જોયું કે રાજ્યની સરમુખત્યારશાહી કે જુલમશાહીના રક્ષણમાંથી માનવ અધિકારનો ખ્યાલ ઉત્પન્ન થયો છે. કેટલાક વિદ્વાનો તેના મૂળ રોમન ન્યાયશાસ્ત્ર (Jurisprudence) માં જુએ છે. વાસ્તવમાં આધુનિક અર્થમાં માનવ અધિકારનો મૂળ 17 અને 18 મી સદીમાં થયેલ અંગ્રેજ, અમેરિકન અને ફ્રેંચ ક્રાંતિમાં પડેલાં છે.

મેગ્ના કાર્ટા (ઈ.સ.1215) ને માનવ અધિકારોના સ્ત્રોત તરીકે ગણવામાં આવે છે. પરંતુ તે બરાબર નથી. તેનું કારણ એ છે કે મેગ્ના કાર્ટા રાજા જહોન અને તેના ઉમરાવો વચ્ચે સત્તા વહેંચણી અંગે થયેલ સમાધાન હતું. સંસદે સ્ટુઅર્ટ રાજા સામે કરેલ લડતનાં પરિણામે હક્કપત્ર (Bill of Girhts)નો જન્મ થયો. 1688ની ક્રાંતિ બાદ પસાર કરાયેલ આ કાયદાના શીર્ષકમાં અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યનો અને તાજના ઉત્તરાધિકારીને જાહેર કરતાં

કાયદા તરીકે તેનું વર્ણન કરવામાં આવેલ. આ હક્કપત્રથી અમુક જૂથના અધિકારોનું જ રક્ષણ થતું હતું. ઈતિહાસકારો આ કાયદાને એકહથ્થુ સરકારની સત્તમ સામેના લોકવિજય તરીકે ગણાવે છે. આ હક્કપત્રમાં ‘માનવ અધિકારો’ શબ્દસમૂહનો ક્યાંય ઉલ્લેખ નથી. છતાં એ કહેવું ખરું છે કે આ હક્કપત્રની કેટલીબ બાબતો માનવ અધિકારો છે. આ હક્કપત્રમાં માનવ અધિકારોનું તત્ત્વ ભલે ઓછું હોય, પરંતુ તેનાથી રાજ્યની એકહથ્થુ સત્તાના સ્થાને સંસદની બંધારણીયતાનો વિજય થયો હતો.

અમેરિકાની સ્વાતંત્ર્ય ઘોષણા (સને 1776) (American Declaration of Independence, 1776) માં સ્પષ્ટપણે જાહેર કરાયું છે કે તમામ માનવો સમાન છે. તેઓને કુદરત તરફથી જીવન, સ્વાતંત્ર્ય અને સુખના અધિકારો પ્રાપ્ત થયા છે. આ અધિકારો પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રજાની સંમતિથી સરકારની રચના કરવામાં આવે છે. જે સરકાર આ અધિકારોનો નાશ કરવાનો પ્રયત્ન કરે છે, તેને બદલવાનો પ્રજાને અધિકાર છે. અમેરિકન સ્વાતંત્ર્યની આ ઘોષણામાં જાહેર કરેલા આ ત્રણ અધિકારો માનવ અધિકારો ચોક્કસ છે, પરંતુ તે સંખ્યા પૂરતી નથી, આથી વર્જિનિયા અધિકારો ઘોષણામાં અખબારી સ્વાતંત્ર્ય તેમજ ધાર્મિક સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ કરાયો. તેમજ આ ઘોષણામાં એવું ઠરાવવામાં આવ્યું કે કાયદાની નિયત કાર્યવાહી સિવાય કોઈપણ વ્યક્તિને તેના સ્વાતંત્ર્યથી વંચિત કરી શકાશે નહિ. આ ઘોષણામાં અધિકારોના રક્ષણ માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી હતી. ત્યાર બાદ 1791માં અમેરિકાએ અન્ય એક હક્કપત્રનો સ્વીકાર કર્યો હતો. આ હક્કપત્રમાં અન્ય કેટલાક અધિકારોની ખાતરી આપવામાં આવી હતી. તે પછી બંધારણમાં કેટલાક સુધારાઓ પણ કરવામાં આવ્યા હતા. આ અધિકારોમાં અભિવ્યક્ત સ્વાતંત્ર્ય, સંગઠન, સ્વાતંત્ર્ય, ગેરવાજબી ધરપડક સામે રક્ષણ વગેરે અધિકારોનો સમાવેશ કરાયો.

અમેરિકન ક્રાંતિ અને ફ્રેંચ ક્રાંતિ વચ્ચે કેટલાંક તત્ત્વો સમાન રહેલાં છે. ફ્રેંચની ક્રાંતિમાં પ્રજાએ આપખુદી રાજ્યતંત્રની સામે પ્રજાકીય તંત્રની સ્થાપના કરી. ફ્રેંચ ક્રાંતિએ સ્પષ્ટ ઠરાવ્યું કે સરકાર લોકો માટેની અને લોકોની હોવી જોઈએ. જે સરકાર લોકોની સંવેદના પ્રત્યે અસંવેદનશીલ હોય, તે સરકાર બદલી નાખવાનો પ્રજાને અધિકાર છે. ફ્રેંચ

કાંતિ પછી જે વ્યવસ્થા ફ્રાન્સમાં સ્થપાઈ તેમાં મોન્ટેસ્ક્યુ અને રૂસોની કુદરતી અધિકારો અને સામાજિક કરાર વિચારસરણીનો પડઘો હતો. 1789માં પ્રગટ કરાયેલા માનવ અને નાગરિક અધિકારોની ઘોષણામાં એ જાહેર કરાયું કે સરકાર અનિવાર્ય દૂષણ છે. માનવના કુદરતી અને અપરિવર્તનીય પવિત્ર અધિકારોના પરિપાક સ્વાતંત્ર્યમાં સાચું સુખ રહેલું છે. આ ઘોષણામાં નિર્દોષતાનું અનુમાન, અને ધાર્મિક માન્યતાઓનો અધિકાર, વિચારસ્વાતંત્ર્ય વગેરે અધિકારોને રક્ષણ આપવામાં આવેલ છે. ફ્રાન્સની આ ઘોષણામાં મુખ્યત્વે સ્વાતંત્ર્ય, મિલકત, સલામતી અને અન્યાય પ્રતિકાર વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

આ રીતે જોઈએ તો માનવ અધિકારોનાં મૂળ અમેરિકન અને ફ્રેંચ કાંતિમાં જોવા મળે છે. માનવ અધિકારો સ્વયંભૂ, સાર્વત્રિક અને અપરિવર્તનીય છે. આ અધિકારો દરેક વ્યક્તિ કે માનવ છે, એટલા માટે તેને મળે છે. આ માનવ અધિકારો કોઈને એટલા માટે પ્રાપ્ત થયા નથી કે અમુક રાજ્યની નાગરિક છે. બીજી એક બાબત નોંધપાત્ર એ છે કે લોકશાહી રાજ્ય વ્યવસ્થામાં જ માનવ અધિકારોનું ચલણ અને રક્ષણ થઈ શકે છે. માનવ અધિકારનો ખ્યાલ દરેક રાજ્યસત્તાએ કાયદા મુજબ વર્તવાની ફરજ પાડે છે.

કોઈપણ રાજ્યનું કાર્ય આપખુદ, જુલમી, તરંગી કે કાયદા વિરુદ્ધનું હોવું જોઈએ નહિ.

માનવ અધિકારોના સ્ત્રોત વિશે જોયા પછી આપણે એ ઉમેરવું જોઈએ કે માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ હવે માત્ર વ્યક્તિગત સ્વાતંત્ર્ય, અખબારી સ્વાતંત્ર્ય, અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય કે સંગઠન સ્વાતંત્ર્ય પૂરતાં મર્યાદિત રહ્યો નથી. જુદા જુદા દેશો જેમ જેમ આઝાદ થતા ગયા અને લોકશાહી સરકારોની જ્યાં જ્યાં સ્થાપના થઈ ત્યાં આધુનિક બંધારણો પણ અસ્તિત્વમાં આવ્યાં. વિકાસના આ ક્રમમાં માનવ અધિકારો હવે નાગરિક કે રાજકીય અધિકારો પૂરતા મર્યાદિત રહ્યા નથી. માનવ અધિકારોમાં હવે આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોનો પણ સમાવેશ થાય છે. દા.ત., સમાનતાનો અધિકાર ઘણા બધા આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોનો સમાવેશ કરે છે. માનવ અધિકારોમાં સુશાસન, વ્યવસ્થા, શાંતિ, શિક્ષણ અને આરોગ્ય સેવા વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

આપણે જોયું કે માનવ અધિકારોનો મૂળ હેતુ રાજ્યની આપખુદી સત્તા સામે રક્ષણ મેળવવાનો અને વ્યક્તિના વ્યક્તિત્વના વિવિધલક્ષી વિકાસ સાધવાનો છે. બીજા વિશ્વયુદ્ધના અંતે વિશ્વના મોટા ભાગનાં દેશોમાં માનવ અધિકારોના રક્ષણની ચિંતા શરૂ થઈ હતી. અઢારમી સદીના અંતમાં અને ઓગણીસમી સદીની શરૂઆતમાં ગુલામી નાબૂદ કરતા કેટલાક કાયદાઓ પસાર થયા હતા. લીગ ઓફ નેશન્સે 1926માં ગુલામી પ્રથા ઉપર પ્રતિબંધ ફરમાવ્યો હતો. 1863માં માનવ અધિકારોના રક્ષણ માટે રેડકોસની સ્થાપના કરવામાં આવી. આર્થિક, સામાજિક, સાંસ્કૃતિક અધિકારોના રક્ષણ માટે આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનની રચના કરવામાં આવી. લીગ ઓફ નેશન્સના દસ્તાવેજમાં માનવ અધિકારોની કોઈ જોગવાઈ હતી નહિ, પરંતુ તેના દસ્તાવેજમાં રાજ્ય સભ્યોને સ્ત્રીઓ અને બાળકો તેમજ આરોગ્યની બાબતમાં માનવીય અભિગમ દાખવવા જણાવવામાં આવ્યું હતું. યુનોએ જાહેર કરેલ માનવ અધિકારોની ઘોષણા જગવિખ્યાત છે. માનવ અધિકારોના ક્ષેત્રે યુરોપ, આફ્રિકા અને એશિયાના ઘણા દેશોમાં વિવિધ સંસ્થાઓ કાર્ય કરી રહી છે. ભારતમાં માનવ અધિકારોનો કાયદો પણ થયો છે. કેન્દ્ર કક્ષાએ માનવ અધિકાર પંચ અને કેટલાક રાજ્યોએ પણ માનવ અધિકાર પંચની સ્થાપના કરી છે.

૨.૪ માનવ અધિકારોનું મહત્વ અને સ્વરૂપ :

માનવ અધિકારોનો ઐતિહાસિક વિકાસક્રમ જોયા પછી આપણને ખાતરી થાય છે કે માનવ અધિકારોનાં મૂળ 16મી સદીમાં અને 17મી સદીમાં થયેલ ક્રાંતિ અને રાજકીય બનાવોમાં નજરે પડે છે. આપણે એ પણ જોયું કે આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે માનવ અધિકારો અંગેની જાગૃતિ બીજા વિશ્વયુદ્ધ પછી જોવા મળે છે. માનવ અધિકારોની વાત આખરે તો માનવીય અભિગમ અથવા માનવતાવાદી વિચારસરણી રજૂ કરે છે. માનવ અધિકારોની વાત કાંઈ નવી નથી. કારણ કે માનવ અધિકારો, માનવવાદી અભિગમ માનવની પ્રગતિ, સુખ અને શાંતિ માટેની ચળવળ છે. માનવવાદ દરેક માનવોને ગૌરવપૂર્ણ રીતે મુક્તજીવન જીવવાનો અધિકાર સ્વીકારે છે. માનવ અધિકારોનો સ્વીકાર એટલે કે જે માનવ હિતો અને માનવની વિચારશક્તિને સર્વોચ્ચ પ્રાધાન્ય આપે છે. માનવ અધિકારોમાં માનવ ગૌરવ

મુખ્ય છે. માનવ આદિકાળથી સ્વાતંત્ર્ય માટે ઝંખના કરતો આવ્યો છે. પરંતુ માનવના વ્યક્તિગત સંજોગો, આર્થિક, સામાજિક અને રાજકીય વાતાવરણ અને ધર્મમાં તેની આસ્થા વગેરે કારણોસર માનવમાં રહેલ ગુણો અને શક્તિઓ પ્રગટ થવાનો પૂર્ણ અવકાશ રહેતો નથી. તેથી માનવ અધિકારોએ રાજ્યસત્તાએ રચેલ એવી પ્રથા છે કે જેમાં દરેક માનવને પોતાની શક્તિ મુજબ વિકાસ કરવાની પૂર્ણ તક પ્રાપ્ત થાય છે. દરેક માનવ સંગઠન કે સમાજનો આખરી હેતુ માનવ વિકાસનો જ હોય છે.

આપણા વેદ^૩ માં જણાવાયું છે કે ‘મૈકેવ માનુસી જાતિ:’ એટલે કે There is one race of Human Beings. એટલે કે તમામ માનવો સમાન છે. માનવ અધિકારોનો હેતુ એ છે કે જો આપણે સારી રાજ્યવ્યવસ્થા અને સમાજ-સંગઠન ઈચ્છતા હોઈએ, તો દરેક વ્યવસ્થામાં કેટલાક અધિકારો વ્યક્તિઓને આપવાનું અનિવાર્ય છે. આઝાદી માટેની આપણી લડત, એક અર્થમાં માનવ અધિકારો માટેની લડત હતી. લોકમાન્ય તિલકે ‘સ્વરાજ્ય મારો જન્મસિદ્ધ અધિકાર છે.’ સૂત્ર આપ્યું હતું. આ સૂત્રમાં સ્વાતંત્ર્ય માટેની લોક આકાંક્ષાઓનો પડઘો હતો. 1895માં સ્વરાજ્ય ખરડો રજૂ કરાયો હતો. આ ખરડામાં વાણી સ્વાતંત્ર્ય અને સમાનતાના અધિકારોનો સમાવેશ કરાયો હતો. મોન્ટેગ્યુ ચેમ્સફોર્ડ અહેવાલ પછી કોંગ્રેસે એવી માગણી કરી હતી કે ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટમાં સુધારો કરીને માનવ અધિકારને લગતી જોગવાઈઓનો સમાવેશ કરવો જોઈએ. 1927માં મદ્રાસ ખાતેના અધિવેશનમાં કોંગ્રેસે માનવ અધિકારોની ઘોષણાનો બંધારણમાં સમાવેશ કરવા ઠરાવ કર્યો હતો. માર્ચ 29, 1931 કરાંચીની બેઠકમાં મહાત્મા ગાંધીએ રજૂ કરેલ મૂળભૂત અધિકારોનો ઠરાવ સ્વીકારાયો હતો.

માનવ અધિકારોની સ્વીકૃતિ અને તેનો અમલ સમાજને સ્થિરતા તરફ દોરી જાય છે અને સમાજમાં નબળા વર્ગને પણ વિકાસની તક મળે છે. જે રાજ્ય વ્યવસ્થામાં માનવ અધિકારોને સ્વીકૃત કરાયા ન હોય, તે સરમુખત્યારશાહી અથવા આપખુદી શાસન વ્યવસ્થા છે. તેમાં વિચારસ્વાતંત્ર્ય, અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય, અખબારી સ્વાતંત્ર્ય, સંગઠન સ્વાતંત્ર્ય કે ધાર્મિક સ્વાતંત્ર્યને સ્થાન હોતું નથી. માનવ સુખ, શાંતિ, સલામતિ કે પ્રગતિ માટે તેમાં કોઈ જોગવાઈ હોતી નથી. આવી વ્યવસ્થામાં માનવનું કોઈ મૂલ્ય કે ગૌરવ હોતું નથી. આ

૩ Cited in Rigveda.

શાસનવ્યવસ્થા અસ્થિર અને પ્રગતિને અવરોધક હોય છે. કોઈ પણ માનવ માટે આ વ્યવસ્થા આવકાર્ય નથી.

જે શાસનવ્યવસ્થા પ્રગતિશીલ અને સ્થિર હોય તે વ્યવસ્થામાં જ માનવ હિત અને ગૌરવની જાળવણી થાય છે. આવી શાસનવ્યવસ્થામાં માનવીની પ્રતિભાનો સર્વતોમુખી વિકાસ શક્ય છે. જે વ્યવસ્થામાં માનવનો આવો વિકાસ શક્ય હોય, તે વ્યવસ્થા પાંગરી શકે. જ્યાં માનવ અધિકારોની જોગવાઈ હોય, ત્યાં જ આવી વ્યવસ્થા શક્ય બને છે. પાકિસ્તાન જેવા દેશમાં માનવ અધિકારો ઓછા પ્રમાણમાં જળવાય છે. તેથી આ શાસનવ્યવસ્થામાં વિકાસ મંદ પડી જાય છે અને થોડા થોડા સમયે અંધાધૂંધી જોવા મળે છે. આમ, માનવ અધિકારોનો પ્રશ્ન માત્ર માનવસુખ કે પ્રગતિની દ્રષ્ટિથી માપવાનો નથી. તેમાં માત્ર માનવસુખ કે પ્રગતિ નહિ, પરંતુ સમગ્ર સમાજ અને રાષ્ટ્રની સ્થિરતા અને પ્રગતિ સમાયેલી છે. જે વ્યવસ્થામાં માનવ અધિકારો માન્ય કરાયા ના હોય તે વ્યવસ્થા આપખુદી અને માત્ર કાયદા વિરુદ્ધની જ નથી, પરંતુ જે તે સમાજ કે રાષ્ટ્ર માટે પણ આત્મઘાતક છે. હાલ પાકિસ્તાનમાં સમગ્ર દેશમાં ઈસ્લામિક કાયદો લાગુ પાડવાની ચળવળ થઈ રહી છે. ઘડિયાળ ના કાંટા ઊંઘા ફેરવવા જેવી આ વાત છે. આજે જ્યારે ભારત જેવા દેશમાં સમાન નાગરિક ધારો ઘડવાની ચળવળ ચાલતી હોય ત્યારે સમગ્ર દેશમાં ધાર્મિક કાયદો લાગુ પાડવો તે માનવ અધિકારની વિરુદ્ધની બાબત છે. જો પાકિસ્તાનમાં આ ચળવળ સફળ થશે તો પાકિસ્તાન હજુ પણ વધારે અંધાધૂંધી અને વિનાશના માર્ગ તરફ વળશે, તે વાત ચોક્કસ છે.

માનવ અધિકારોનું સ્વરૂપ (Nature of Human Rights) :

રાષ્ટ્રીય અને આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણે માનવ અધિકારોનો સ્વીકાર થયો છે. કેટલાક વિદ્વાનો માનવ અધિકારોને દૈવી, તો કેટલાક નૈતિક તો કેટલાક વિદ્વાનો તેને કાનૂની સ્વરૂપનાં ગણે છે. તેની સ્વીકૃતિ અંગે પણ જુદા જુદા મતો પ્રવર્તે છે. જેમ કે કેટલાંક ના મતે માનવ અધિકારોનો સ્વીકાર રિવાજથી, તો કેટલાકના મતે તેનો સ્વીકાર સામાજિક કરારથી અથવા ન્યાયના ધોરણથી કરાયેલ છે. આવી કેટલીક બાબતો હોવા છતાં, માનવ અધિકારોનાં સ્વરૂપ બાબતે નીચેનાં ધોરણો સર્વસ્વીકૃત થયેલાં છે.

પ્રથમ તો એ કે માનવ અધિકારો રાજ્ય સત્તા પર નિયંત્રણ મૂકે છે. સામૂહિક વિકાસની પ્રક્રિયા માટેનાં તે સ્વીકૃત ધોરણો છે. પરસ્પર સન્માન અને સહિષ્ણુતા તેના પાયામાં છે.

બીજું એ કે માનવ અધિકારો કેટલીક ન્યાયી અને કેટલીક અપેક્ષિત બાબતોને સ્વકારે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ, તો તેનું સ્વરૂપ કેટલાક અંશે કાનૂની તો કેટલાક અંશે નૈતિક છે. એટલે કે તેમાં કાનૂની તેમજ નૈતિક અધિકારોનો સમાવેશ થાય છે. એટલે કે કાનૂની રીતે જે સ્વીકારાયેલ ન હોય, તેવા કેટલાક નૈતિક અધિકારો માનવ અધિકારોમાં સમાવિષ્ટ છે.

ત્રીજું એ કે માનવ અધિકારોનું સ્વરૂપ સર્વવ્યાપી છે. કારણ કે દરેકે દરેક માનવને આ અધિકારો પ્રાપ્ય છે. કેટલાક વર્ગને વિશેષાધિકારો મળતાં હોવા છતાં દરેક માનવને આ અધિકારો મળે છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ, તો પૃથ્વી પર વસતા દરેક માનવને કોઈપણ જાતના ભેદભાવ કે ગુણદોષ વગર આ માનવ અધિકારો મળે છે.

ચોથું એ કે માનવ અધિકારોને આંતરસંબંધ છે. એટલે કે કોઈપણ વ્યક્તિ કે વર્ગને મળતા માનવ અધિકારોથી બીજી વ્યક્તિ કે વર્ગના કેટલાક અધિકારો પર નિયંત્રણ મૂકાય છે. કારણ કે માનવ અધિકારોનો ઉદ્દેશ સમાન હિત (Common interest) સાધવાનો છે. તેથી આવો આંતરસંબંધ સ્વાભાવિક છે.

પાંચમું એ કે માનવ અધિકારો મૂળભૂત (Fundamental) છે. કેટલાક વિદ્વાનો માનવ અધિકારોમાં જીવન સ્વાતંત્ર્ય અને સમાનતાના અધિકારોનો જ સમાવેશ કરે છે. એટલે કે આ અધિકારો માત્ર જરૂરિયાતો પુરી કરવા નથી. જીવન વિકાસ માટેના છે.

૨.૫ માનવ અધિકારોની વિચારસરણીઓ :

અત્યાર સુધીમાં, માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ થઈ ચૂક્યો હશે. માનવ

અધિકારનો ઐતિહાસિક વિકાસક્રમ વિશે આપણે હમણાં જ વાત કરી છે. અહીં આપણે માનવ અધિકારોની વિવિધ વિચારસરણીઓ વિશે જોઈશું.

૨.૫.૧ કુદરતી કાયદાની વિચારસરણી :

કુદરતના સિદ્ધાંતો જેમાં નિરૂપવામાં આવ્યા હોય તે કુદરતી કાયદો છે. કુદરતી કાયદો રાજ્યના આજ્ઞાત્મક કાયદા કરતા પણ ચડિયાતો છે. અમેરિકન સ્વાતંત્ર્યની ઘોષણા કુદરતી કાયદાની વિચારસરણી પર આધારિત છે. કુદરતી કાયદાના ક્ષેત્રે નોંધપાત્ર ફાળો સેન્ટ થોમસનો રહેલ છે. સેન્ટ થોમસે કુદરતી કાયદાને ઈશ્વરની ભેટ તરીકે વર્ણવ્યો છે. પાછળથી આ વિચારસરણીમાં એવો સુધારો થયો કે દરેક વ્યક્તિનું વ્યક્તિત્વ રાજ્ય કરતાં સ્વતંત્ર છે. કુદરતી અથવા સ્વાભાવિક અધિકારોના મૂળ આપણને આમાં જોવા મળે છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાના પિતા તરીકે ઓળખાતા ગ્રોસિયસે એવો મત રજૂ કર્યો હતો કે કુદરતી કાયદાને તર્કબદ્ધ બનાવવા જોઈએ. ૧૭મી સદી દરમિયાન ગ્રોસિયસે રજૂ કરેલ વિચારસરણીમાં પણ જહોન લોક અને બીજા વિદ્વાનોએ સુધારા કર્યા હતા. તેનો મત એવો હતો કે દરેક માનવને કુદરત તરફથી જ જીવન, સ્વાતંત્ર્ય અને મિલકતના અધિકારો પ્રાપ્ત થયા છે. આ અધિકારો માનવનાં પોતાના જ છે અને રાજ્ય તેમાં કંઈ દખલગીરી કરી શકે નહીં. આ વિચારસરણીને સામાજિક કરાર વિચારસરણી તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. રૂષો અને કેન્ટ જેવા વિચારકોએ આ વિચારસરણીનું સમર્થન કર્યું હતું.

કુદરતી કાયદાની વિચારસરણી સામેની એક ટીકા એ છે કે આ અધિકારો વૈજ્ઞાનિક રીતે ચકાસી શકાય તેવા નથી. આ અધિકારોનો સ્ત્રોત, તેનું સ્વરૂપ અને તેની અન્ય વિગતો જાણવાનું મુશ્કેલ છે. બેન્થામે જણાવ્યું છે કે, અધિકાર કાયદામાંથી આવે છે, કુદરતી કાયદાની વાત કાલ્પનિક છે અને તેથી કુદરતી અધિકારો સંભવિ શકે નહીં. કુદરતી કાયદાની વિચારસરણી સામે આ વિરોધ હોવા છતાં માનવ અધિકારોના વિકાસમાં આ વિચારસરણીએ સારી હકારાત્મક અસર ઉપજાવી છે.

૨.૫.૨ આજ્ઞાત્મક કાયદાની વિચારસરણી :

આ વિચારસરણી મુજબ કાયદો રાજ્ય તરફથી અપાયેલ આજ્ઞા છે. રાજ્યની દરેક આજ્ઞા પ્રજાની દરેક વ્યક્તિને અમુક રીતે વર્તવાની ફરજ પાડે છે. આ વિચારસરણીનો સ્થાપક ઓસ્ટિન હતો. તેના મતે રાજ્યની આજ્ઞાનું પાલન ફરજિયાત હોય છે. જો પાલન મરજિયાત હોય, તો તે કાયદો નથી. દરેક સુસંસ્કૃત રાજ્યમાં આજ્ઞાત્મક કાયદાઓ હોય છે. તેથી મદદથી કાયદો અને વ્યવસ્થા જળવાય છે. સામંડ પણ આ વિચારસરણીનું સમર્થન કરે છે. તેના મતે કાયદાઓનાં મૂળ સંમતિ, રિવાજ અથવા તર્ક કે કુદરતમાં રહેલાં નથી. પરંતુ સત્તા તરફથી અપાયેલ આજ્ઞામાં રહેલાં છે.

માનવજીવન સુખો અને દુઃખોથી ભરપૂર હોય છે. સુખમાં વધારો થાય અને દુઃખનો નાશ થાય, તો માનવજાતનો ઘણો વિકાસ થાય. બેન્થામે આ વિચારસરણી રજૂ કરી હતી. આ વિચારસરણીને ઉપયોગિતાવાદ તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે. બેન્થામના મત મુજબ જો માનવજાતે સુખી થવું હોય તો, કેટલીક આજ્ઞાઓનું પાલન કરવું જોઈએ.

આ વિચારસરણી સામેની એક ટીકા એ છે કે તેમાં સમાજના નૈતિક મૂલ્યોનો વિચાર કરાયો નથી. રાજ્ય તરફથી આપવામાં આવતી આજ્ઞાઓનો જ વિચાર કરાયો છે. રાજ્યની આજ્ઞા અનૈતિક અને સમાજહિત વિરુદ્ધની હોય તો પણ તેનું પાલન થવું જોઈએ. આ વિચારસરણી મુજબ માનવ અધિકારનું મૂળ કુદરતી કાયદાની વિચારસરણીમાં રહેલું નથી. અધિકારો રાજ્ય તરફથી ઉત્પન્ન કરવામાં આવ્યા છે અને તેથી તેનું પાલન ફરજિયાત છે.

૨.૫.૩ કાનૂની વાસ્તવવાદની વિચારસરણી :

રોસ્કો પાઉન્ડ આ વિચારસરણીના સમર્થક હતા. તેમના મતે કાયદો શું કરે છે તેના કરતાં કાયદો શું છે તે વધારે મહત્વનું છે. તેમના મતે અધિકારો રાજ્યની નીતિનો ભાગ છે. અધિકારો ઘડતી વખતે સમાજનાં નૈતિક મૂલ્યો તેમાં વ્યક્ત થાય છે. Yale School of International Law તરફથી એવી વિચારસરણી રજૂ કરાઈ હતી કે માનવ અધિકારો, માનવગૌરવના રક્ષણના મૂલ્ય ઉપર આધારિત છે. માનવ અધિકારો ઉદાત્ત આંતરરાષ્ટ્રીય

મૂલ્યોમાંથી ઉત્પન્ન થયાં છે. સામાજિક હિત, આરોગ્ય, કૌશલ્ય, સંતોષ, આદર, સદાચાર, પ્રામાણિકતા વગેરે ઉદાત્ત તત્ત્વોને ધ્યાનમાં રાખીને માનવ અધિકારોની રચના થયેલી છે. આ તમામ તત્ત્વોમાં માનવગૌરવનું મૂલ્ય મુખ્ય છે. આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે આ તમામ મૂલ્યો તરફ આદરની નજરે જોવામાં આવે છે અને તેથી માનવ અધિકારોનો જન્મ થયો છે.

આ વિચારસરણી સામેની ટીકા એ છે કે માનવ અધિકારોમાં જે તે સમયના સામાજિક મૂલ્યો વ્યક્ત થયા હોય, તો તેનો અર્થ એ છે કે આ અધિકારો પરિવર્તનશીલ છે. આ આપણે જે માનવ અધિકારોની વાત કરીએ છીએ તે સાર્વત્રિક, કુદરતી અને અપરિવર્તનશીલ છે.

૨.૫.૪ માર્ક્સવાદની વિચારસરણી :

માર્ક્સે કુદરતની વિચારસરણીને ઐતિહાસિક આદર્શવાદ ગણીને નકારી કાઢી હતી. માર્ક્સની માન્યતા એવી હતી કે કાયદો શાસક વર્ગને મદદ કરવા માટેનો જ હોય છે. માર્ક્સના મતે ચોક્કસ પ્રકારના અધિકારોની મદદથી સમાજને વિકાસશીલ બનાવી શકાય. મૂડીવાદી સમાજના, માનવની ઈચ્છાની પૂર્તિના સાધનોનું નિયંત્રણ શાસક વર્ગના હાથમાં હોય છે. માનવની શક્તિનો વિકાસ થવાની શક્યતા ત્યારે જ રહે છે કે દરેક માનવને સમાજના એક અંગ તરીકે ગણવામાં આવે અને ઉત્પાદનનાં તમામ સાધનોની માલિકી કોઈ એક વર્ગના હાથમાં નહિ, પરંતુ સહિયારી હોય અને વર્ગ સંઘર્ષનો અભાવ હોય. આ સામ્યવાદી વિચારસરણી છે. માર્ક્સના મતે આવા સમયે રાજ્યે કાયદાનો ઉપયોગ સમાજના પરિવર્તન માટે કરવાનો હોય છે. સમાજના પરિવર્તન માટે રાજ્યે કેટલાક અધિકારો માન્ય કરવા પડે છે. આ તમામ અધિકારો કાનૂની અધિકારો હોય છે. આ કાનૂની અધિકારો સામાજિક કે આર્થિક હોઈ શકે છે, કારણ કે ઉત્પાદનનાં સાધનોની માલિકી સહિયારી બનાવવાની હોય છે. આ સ્થિતિ પ્રાપ્ત કર્યા પછી દરેક વ્યક્તિ મુક્ત બને છે અને કોઈ અધિકારોની જરૂર રહેતી નથી, કારણ કે અધિકારો સામાજિક પરિવર્તનનું ચોક્કસ લક્ષ્ય પ્રાપ્ત કરવા માટેનું સાધન છે.

અત્યારે મોટા ભાગના દેશોએ માર્ક્સવાદનો ત્યાગ કર્યો છે. ચીન, ક્યુબા અને

ઉત્તર કોરિયા આ વિચારસરણીને થોડા પ્રમાણમાં વળગી રહ્યા છે. હંગેરી અને ચેકોસ્લોવેકિયા દેશોએ માનવ અધિકારોનો સ્વીકાર કર્યો છે. આમ છતાં સામાજિક, સાંસ્કૃતિક અને આર્થિક અધિકારો અંગેના આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજોમાં માર્કસવાદની અસર રહી છે તે આપણે ભૂલવું ના જોઈએ.

૨.૫.૫ મૂળભૂત અધિકારોની વિચારસરણી :

એક વિચારસરણી એવી છે કે માનવ અધિકારો મૂળભૂત અધિકારો છે. યુનોના ચાર્ટરમાં મૂળભૂત માનવ અધિકારો વિશે જણાવવામાં આવ્યું છે. આનો અર્થ એ થાય છે કે યુનોના ચાર્ટરના અસ્તિત્વ પહેલાથી જ આ મૂળભૂત માનવ અધિકારો હતા. આ માનવ અધિકારોને મૂળભૂત એટલા માટે ગણવામાં આવે છે કે આ અધિકારો એટલા બધા પ્રાથમિક, ઉચ્ચ અને જરૂરી છે કે રાજ્ય તરફથી સ્વીકૃતિની તેને જરૂર નથી. આંતરરાષ્ટ્રીય સામાજિક વ્યવસ્થા માટે આ અધિકારો જરૂરી છે. માનવ અધિકારોમાં જાતિ અને લિંગભેદ પર પ્રતિબંધ છે. માનવ અધિકારો અંગેના તમામ આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજોમાં આ પ્રતિબંધ સ્વીકારાયેલ છે.

યુરોપ, અમેરિકા અને આફ્રિકાના માનવ અધિકારો અંગેના કેટલાક દસ્તાવેજોમાં સ્પષ્ટપણે જાહેર કરાયું છે કે યુદ્ધ અને રાષ્ટ્રીય કટોકટીના સમયે પણ કેટલાક અધિકારોનો ભંગ કે તેમાં ફેરફાર કરી શકાય નહિ. આવા અધિકારોમાં જીવન સ્વાતંત્ર્ય, અત્યાચાર સામે રક્ષણ, ગુલામીમાંથી મુક્તિ, વિચાર અને ધર્મ સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ થાય છે.

તે સિવાયના કેટલાક અધિકારોનો અમલ યુદ્ધ અને કટોકટીના સમય દરમિયાન મોકૂફ રાખી શકાય. આ રીતે જોઈએ તો કેટલાક માનવ અધિકારો મૂળભૂત અધિકારો છે. ભારતીય બંધારણમાં પણ એવી જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે અનુચ્છેદ 21 હેઠળના જીવન સ્વાતંત્ર્યના મૂળભૂત અધિકારોમાં કટોકટીના સમય દરમિયાન પણ ફેરફાર કરી શકાતો નથી. આવા મૂળભૂત માનવ અધિકારો, રાજ્ય તરફથી સ્વીકૃતિ ના મળી હોય તો પણ રાજ્યને બંધનકર્તા છે.

૨.૬ માનવ અધિકારોનું વર્ગીકરણ :

Karel Vasak નામના ફ્રેન્ચ ન્યાયશાસ્ત્રીએ નીચે મુજબ વર્ગીકરણ કરેલ છે :

- (૧) દીવાની અને રાજકીય અધિકારો
- (૨) આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો
- (૩) ઐક્ય અધિકારો

હવે દરેક વિશે વિગતે જોઈશું.

૨.૬.૧ દીવાની અને રાજકીય અધિકારો (Civil & Political Rights) :

અંગ્રેજી, ફ્રેન્ચ અને રશિયન ક્રાંતિઓનાં કારણે જુદી જુદી નવી અને સુધારક વિચારસરણીઓનો જન્મ થયો. આ અર્થમાં માનવ અધિકારો હકારાત્મક કરતાં, નકારાત્મક વધારે છે. આ પ્રકારના માનવ અધિકારોમાં ઓછામાં ઓછી રાજ્ય દખલગીરી અપેક્ષિત છે. મોટાભાગના રાજ્યો પોતાના જુદા જુદા કાયદાઓથી પ્રજા પર નિયંત્રણો મૂકતા હોય છે. યુનોએ 1948 માં જાહેર કરેલ માનવ અધિકારોના અનુચ્છેદ 2 થી 21 માં દીવાની અને રાજકીય અધિકારો વિશે જોગવાઈ કરાયેલ છે. આ અધિકારોમાં જીવન સ્વાતંત્ર્ય, જીવન સુરક્ષા, ગુલામી સામે રક્ષણ, અમાનવીય જુલમ અને અટકાયત સામે રક્ષણ, યોગ્ય અને વ્યાજબી ઈન્સાફી કાર્યવાહી, ખાનગીપણા (Privacy) નો અધિકાર, હરવા-ફરવા અને નિવાસસ્થાનનો અધિકાર, વિચાર, અભિવ્યક્તિ અને ધાર્મિક સ્વાતંત્ર્ય, સંગઠન સ્વાતંત્ર્ય, મિલકત સ્વાતંત્ર્ય વગેરેનો આ વર્ગીકરણમાં સમાવેશ થાય છે.

જીવન સ્વાતંત્ર્ય, જીવન સુરક્ષા, વિચાર અને અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય, મુક્ત હેરફેરનો અધિકાર, વ્યાજબી અને યોગ્ય ઈન્સાફી કાર્યવાહી, ધાર્મિક સ્વાતંત્ર્ય વગેરેનો આપણાં બંધારણમાં પણ સમાવેશ કરાયો છે. ભારતીય બંધારણનાં અનુચ્છેદ 19માં વિચાર અને અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય, હેરફેર સ્વાતંત્ર્ય, સંગઠન સ્વાતંત્ર્ય વગેરેનો સમાવેશ કરાયો છે. અનુ. 21માં જીવન સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ કરાયો છે. અનુ. 25 ધર્મસ્વાતંત્ર્યની જોગવાઈ કરે છે. મિલકત સ્વાતંત્ર્ય અંગે અનુ. 300-એ માં જોગવાઈ કરાયેલ છે.

૨.૬.૨ આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો (Economic, Social and Cultural Rights) :

19મી સદીની શરૂઆતમાં આ અધિકારોની વિચારસરણીની શરૂઆત થઈ હતી. મૂડીવાદી અર્થવ્યવસ્થામાં દૂષણો અને તેમાંથી થયેલ કામદારોનાં શોષણે આ અધિકારોની વિચારસરણીને જન્મ આપ્યો છે. યુનોએ 1948માં જાહેર કરેલા માનવ અધિકારોના અનુચ્છેદ 22 થી 27માં આ પ્રકારના અધિકારોનો સમાવેશ કરાયો છે. આ અધિકારોમાં સામાજિક સુરક્ષા, કામ કરવાનો અધિકાર, બેકારી સામે રક્ષણ, ગુલામી અને શોષણ સામે રક્ષણ, સારા જીવન ધોરણનો અધિકાર, શિક્ષણ અને આરોગ્યના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે.

ભારતીય બંધારણમાં અનુ. 21માં જીવન સ્વાતંત્ર્યના અધિકાર હેઠળ સારા જીવન ધોરણ, સ્વચ્છ હવા-પાણી અને આરોગ્યના અધિકારનો સમાવેશ કરાયો છે. ઉન્ની કિશ્વનનના કેસ^૪ માં દરેક બાળકને શિક્ષણનો મૂળભૂત અધિકાર હોવાનું સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે. ભારતીય બંધારણના અનુ. 23 અને 24માં શોષણ સામેના અધિકારની જોગવાઈ કરાયેલ છે. અનુ. 25 થી 28માં ધાર્મિક સ્વાતંત્ર્ય વિશે અનુ. 29 અને 30માં સાંસ્કૃતિક અને શૈક્ષણિક અધિકારો વિશે જોગવાઈ કરાયેલ છે.

૨.૬.૩ ઐક્ય અધિકારો (Solidarity Rights) :

યુનોએ જાહેર કરેલ માનવ અધિકારોના અનુચ્છેદ 28 જણાવે છે કે ‘દરેક વ્યક્તિ એવી સામાજિક અને આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યવસ્થા માટે હકદાર છે કે જેમાં આ ઘોષણામાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો પૂર્ણતઃ પ્રાપ્ત કરી શકાય’.

આ અધિકારોમાં સત્તા, સંપત્તિની વૈશ્વિક ધોરણે પુનઃવહેંચણી રાજકીય, આર્થિક અને સાંસ્કૃતિક આત્મનિર્ણયનો અધિકાર, આર્થિક અને સામાજિક વિકાસ, માનવજાતે કરેલ વિકાસમાં હિસ્સેદારીનો અધિકાર, શાંતિ અને સ્વચ્છ પર્યાવરણ અને દુર્ઘટના સમયે મનવીય રાહતના અધિકારોનો સમાવેશ થાય છે.

આ પૈકીના મોટાભાગના અધિકારોને ઘણા દેશોમાં કાનૂની સ્વરૂપ અપાયું નથી. જેમ કે આપણાં બંધારણમાં રાજકીય, આર્થિક અને સાંસ્કૃતિક આત્મનિર્ણયના અધિકારની જોગવાઈ છે નહીં. અનુ. 21માં પર્યાવરણના અધિકારનો સમાવેશ કરાયેલ છે. પરંતુ દુર્ઘટના સમયે માનવીય રાહતના અધિકારની આપણાં બંધારણમાં જોગવાઈ નથી. દુર્ઘટના સમયે સરકાર રાહતની જોગવાઈ કરે છે તે એક હકીકત છે.

૨.૭ માનવ અધિકારોની જાળવણીમાં યુનોની ભૂમિકા

માનવ અધિકારોની બાબતને આંતરરાષ્ટ્રીય મુદ્દો સૌ પ્રથમ મોરીશિયસે બનાવ્યો હતો. પરંતુ તે સમયે આંતરરાષ્ટ્રીય કક્ષાએ માનવ અધિકારોનો મુદ્દો બહુ મહત્વનો ન હતો. કારણ કે માનવ અધિકાર ભંગની બાબતને જે તે રાષ્ટ્રની આંતરિક સમસ્યા ગણવામાં આવતી હતી. પરંતુ પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધે ચિત્ર પલ્ટી નાખ્યું. પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધમાં સૈનિકો ઉપરાંત હજારોની સંખ્યામાં નિર્દોષોની કતલ થઈ. લાખો લોકો "ઉપર આભ નીચે ધરતી" ની સ્થિતિમાં મૂકાઈ ગયા. માનવ-સન્માન જ નહીં, માનવ અસ્તિત્વ જ ભયમાં મૂકાયું હતું. યુદ્ધનાં ભયંકર પરિણામોથી વ્યથિત થયેલા કેટલાક રાષ્ટ્રોએ રાષ્ટ્રસંઘ (League of Nations) ની 1919 માં સ્થાપના કરી. નાગરિકોના જીવન અને સ્વાતંત્ર્યના અધિકારો વિશે સમજૂતી થઈ હતી. તેનાં પાલન માટે આંતરરાષ્ટ્રીય અદાલતની પણ સ્થાપના કરવામાં આવી હતી. માનવ અધિકારને સન્માન આપવાની ભાવના હજુ કેળવાયેલ ન હોવાથી આ પ્રશ્ને ધારી સફળતા મળી નહીં.

દ્વિતીય વિશ્વયુદ્ધનાં પરિણામો પ્રથમ વિશ્વયુદ્ધ કરતાં પણ વધુ ભયાનક હતાં. દ્વિતીય વિશ્વયુદ્ધ પછી તરત જ કેટલાંક રાષ્ટ્રોએ મળીને યુનોની 1945 માં સ્થાપના કરી. યુનોના ચાર્ટરમાં જ માનવ અધિકારોનો ઉલ્લેખ કરાયો છે. આ રીતે જોઈએ તો સમગ્ર વિશ્વનો માનવ અધિકારોનો પ્રથમ દસ્તાવેજ યુનો ચાર્ટરથી અસ્તિત્વમાં આવ્યો હતો. 25 જૂન 1945 ના રોજ સાનફ્રાંસિસ્કો શહેરમાં યુનોના ચાર્ટર (હકકપત્રક) પર સભ્ય રાષ્ટ્રોએ સહી-સિકકા કર્યા. પ્રથમ અને દ્વિતીય વિશ્વયુદ્ધમાં થયેલી તારાજીનું પુનરાવર્તન ન થાય તે

માટે આ ચાર્ટરના આમુખમાં ખાસ ભાર મૂકવામાં આવ્યો હતો. આ ચાર્ટરમાં માનવ અધિકારો તરફ વિશ્વાસ વ્યક્ત કરાયો છે. તેમાં માનવ અધિકારો અને મૂળભૂત સ્વતંત્રતાઓ તરફ કોઈપણ પ્રકારના લિંગ, જાતિ, ભાષા કે ધર્મનાં કારણોસર ભેદભાવથી દૂર રહેવાનો નિશ્ચય વ્યક્ત કરાયો છે.

યુનોના ચાર્ટરમાં માનવ અધિકારોના આદર્શ તરફ વિશ્વાસ વ્યક્ત કરવામાં આવેલ છે. યુનોની મહાસભાએ 1948 માં માનવ અધિકારોની વૈશ્વિક ઘોષણા (Universal Declaration of Human Rights) પ્રગટ કરી. આ ઘોષણામાં મોટા ભાગના સભ્યો જોડાયા અને સમજૂતીમાં સહી-સિક્કા થયા. આ ઘોષણામાં કુલ 30 અનુચ્છેદો છે અને તેની વિગતવાર જોગવાઈઓ આ પ્રકરણમાં હવે પછી પ્રગટ કરાયેલ છે. આ ઘોષણામાં જીવન, સ્વાતંત્ર્ય, સ્વદેશમાં સ્થળાંતર અને નિવાસનો અધિકાર, વિચાર-અભિવ્યક્તિનું સ્વાતંત્ર્ય, શિક્ષણનો અધિકાર વગેરે માનવ અધિકારો વિશે જોગવાઈ કરાયેલ છે. આમ આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે સૌથી પ્રથમ માનવ અધિકારોનું ગૌરવ પ્રગટ કરવામાં આવ્યું અને તેની જાળવણી પણ કરવામાં આવી. માનવ અધિકારોની યુનોની આ વૈશ્વિક ઘોષણા પછી નીચે મુજબની સંધિઓ પણ થઈ :

- (1) દીવાની અને રાજકીય અધિકારો પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966.
- (2) આર્થિક, સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક અધિકારો પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966.
- (3) જાતીય ભેદભાવનાં તમામ સ્વરૂપોની નાબૂદી પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966.
- (4) સ્ત્રીઓના રાજકીય અધિકારો પરની સમજૂતી.
- (5) સશસ્ત્ર અથડામણમાં સ્ત્રીઓ અને બાળોકના અધિકારોના રક્ષણ અંગેની સમજૂતી.
- (6) સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધના તમામ ભેદભાવોની નાબૂદી પરની સમજૂતી.
- (7) માનવ અધિકારોની વૈશ્વિક ઘોષણાના પાલન માટે 1950 માં યુરોપના 18 રાષ્ટ્રોએ મળીને યુરોપિયન સંધિ કરી હતી.

- (8) 1969ની અમેરિકન સમજૂતી, લેટિન અમેરિકાનાં રાષ્ટ્રોએ માનવ અધિકારો તરફ આદર વ્યક્ત કરવા માટે અમેરિકન મંચની સ્થાપના કરી હતી.
- (9) સિંગાપુર જાહેરનામું, 1971. માનવ અધિકારોના ઉત્થાન માટે વંશ કે જાતિના આધારે ભેદભાવનો પૂર્વગ્રહ દૂર કરવા માટે આ જાહેરનામું પ્રગટ કરાયું હતું.
- (10) લુસાકા જાહેરનામું, 1979. રાષ્ટ્રસમૂહના સભ્યોની આ પરિષદે માનવ અધિકારો અને મૂળભૂત સ્વતંત્રતાઓને રક્ષણ આપવા માટે આ જાહેરનામું પ્રગટ કરાયું હતું.

રાજ્યો વચ્ચેની તકરારોમાં યુનોએ અનેક વખત શાંતિદૂતની ભૂમિકા ભજવેલ છે. આમ માનવ અધિકારોની વૈશ્વિક ઘોષણા જાહેર કરાવવામાં પહેલ કરી છે અને વિવિધ આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતીઓ યુનોના આશ્રયે થયેલ છે. આમ માનવ અધિકારોની જાળવણીમાં યુનોની ભૂમિકા મહત્વની રહી છે.

૨.૭.૧ માનવ અધિકારો પરના આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજો

માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ (The Concept of Human Rights) ઈતિહાસના ઘણા તબક્કાઓમાંથી પસાર થયેલ છે. મૂલતઃ અને વસ્તુતઃ રાજ્યની આપખુદશાહીના વિરોધીમાંથી આ ખ્યાલ જન્મ્યો છે. શરૂઆતમાં માત્ર ઉચ્ચ વર્ગના લોકો માટે માનવ અધિકારો હતા. પાછળથી ધીમે ધીમે તમામ વ્યક્તિઓને કોઈપણ જાતના ભેદભાવ વગર લાગુ પાડવા લાગ્યા. 1213 માં મેગનાકાર્ટા, ૫૬૯ 1689 માં ઈંગ્લીસ હક્કપત્ર (Bill of Rights) અને ત્યારબાદ 1776માં અમેરિકન સ્વાતંત્ર્યની ઘોષણામાં માનવ અધિકારોના સ્ત્રોત જોવા મળે છે. ફ્રેન્ચ ક્રાંતિ બાદ નાગરિકના અધિકારો ઘોષિત કરાયા હતા. માનવ અધિકારોનો ખ્યાલ ક્રાંતિકારી છે. પાછળથી આ ખ્યાલ એવા વિચારમાં પરિવર્તિત થયો કે માનવ અધિકારનું રક્ષણ વિશ્વના તમામ ભાગોમાં થવું જોઈએ. તેને પ્રદેશ, જાતિ, જ્ઞાતિ, ધર્મ, જન્મસ્થળ કે લિંગભેદના બંધનો નડવા જોઈએ નહિ.

આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે ભલે યુનોએ માનવ અધિકારો જાહેર કરેલ છે, પરંતુ તે અગાઉ લીગ ઓફ નેશન્સે માનવ અધિકારોના ક્ષેત્રે પ્રશસ્ય કામગીરી કરી છે. સ્ત્રીઓ અને બાળ

કલ્યાણ અને હિજરતીઓના પ્રશ્ને તેમના પુનઃવસવાટનું કાર્ય હાથ ધર્યું હતું. લીગ ઓફ નેશન્સે માનવ અધિકારોના ક્ષેત્રે સારી કામગીરી આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન (International Labour Organization) મારફત કરી હતી. બે વિશ્વયુદ્ધો વચ્ચેના સમય દરમિયાન મજૂરોના કામના કલાકોમાં ઘટાડો, સલામતી અને આરોગ્ય માટે કારખાનાંઓમાં વ્યવસ્થા અને રાજ્યોને મજૂર તરફી ઉદાર નીતિ અપનાવવામાં તેની કામગીરી સારી હતી. બે વિશ્વયુદ્ધો દરમિયાન ઈટલી અને જર્મનીમાં ઉદય પામેલા નાઝીવાદથી લોકશાહીના અસ્તિત્વને ખતરો પેદા થયો હતો. આ બંને દેશમાં માનવ અધિકારો જેવું કંઈ રહ્યું ન હતું. તેમ જ અન્ય દેશોમાં પણ માનવ અધિકારો તરફ કોઈ આદર ન રહે તેવી સ્થિતિ સર્જાઈ હતી. 1944 માં નાઝીવાદ બળોનો પરાજય થયો. આ ગાળામાં એશિયા અને આફ્રિકા ખંડમાં ભારત સહિત કેટલાક દેશો આઝાદ થયા. 1941 જાન્યુઆરીમાં અમેરિકન પ્રમુખ શ્રી રૂઝવેલ્ટે જાહેર કર્યું કે શાંતિની અનિવાર્યતા માટે વાણીસ્વાતંત્ર્ય, ધર્મસ્વાતંત્ર્ય અને ભય અને ભૂખથી મૂકિત જરૂરી છે. 1944 માં ચીન, અમેરિકા, બ્રિટન, અને રશિયાની વચ્ચે થયેલ સમજૂતીથી યુનોનો 24 ઓક્ટોબર 1945 માં જન્મ થયો. તે વખતની સમજૂતીમાં એમ નક્કી કરાયું હતું કે આ આંતરરાષ્ટ્રીય સંસ્થાઓ એક હેતુ માનવ અધિકારોનાં રક્ષણનો હોવો જોઈએ.

બીજા વિશ્વયુદ્ધ બાદ સાનફ્રાંસિસકો પરિષદ દરમિયાન યુનો ચાર્ટરનો સ્વીકાર થયો હતો. ચાર્ટરના આમુખમાં મૂળભૂત માનવ અધિકારો અને માનવ ગૌરવ પ્રત્યે આદર વ્યક્ત કરાયેલ છે. 1946 માં શ્રીમતી રૂઝવેલ્ટના અધ્યક્ષપદે માનવ અધિકાર પંચની રચના કરવામાં આવી હતી. આ પંચ સપ્ટેમ્બર 1946 માં યુનો મહાસભાને પોતાનો મુસદ્દો સુપરત કર્યો. થોડા સુધારા-વધારા સાથે યુનો મહાસભાએ 10 ડિસેમ્બર 1948 ના રોજ આ મુસદ્દો સર્વાનુમતે સ્વીકાર્યો હતો. સાઉદી અરેબિયા અને દક્ષિણ આફ્રિકા મતદાન કરવાથી દૂર રહ્યા હતા. યુનો મહાસભાએ સ્વીકારેલ અને જાહેર કરેલ માનવ અધિકારો નીચે મુજબ છે :

૨.૭.૧.૧ માનવ અધિકારો અંગેનું વૈશ્વિક જાહેરનામું (1948) :

અનુચ્છેદ-1

તમામ માનવીઓ મુક્ત જન્મે છે અને ગૌરવ અને અધિકારોમાં સમાન છે. તેમનામાં તર્ક અને વિવેકબુદ્ધિના ગુણો છે અને એકબીજા તરફ ભાતૃભાવથી વર્તવું જોઈએ.

અનુચ્છેદ-2

આ ઘોષણામાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ તમામ અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો માટે દરેક વ્યક્તિ, કોઈપણ જાતના ભેદભાવ, જેવા કે જાતિ, રંગ, લિંગ, ભાષા, ધર્મ, રાજકીય કે અન્ય અભિપ્રાય, રાષ્ટ્રીય કે સામાજિક મૂળ, મિલકત, જન્મ અથવા અન્ય દરજ્જે સિવાય હક્કદાર છે.

વિશેષમાં, વ્યક્તિ જેમાં રહેતી હોય કે તે દેશ કે વિસ્તારમાં રાજકીય, હકૂમતી અથવા આંતરરાષ્ટ્રીય દરજ્જાના આધારે કોઈ ભેદભાવ કરવામાં આવશે નહીં. ભલે પછી તે સ્વાતંત્ર્ય ટ્રસ્ટ, બિન સ્વશાસિત અથવા અન્ય કોઈપણ સર્વાભૌમત્વની મર્યાદા હેઠળ હોય.

અનુચ્છેદ-3

દરેકને વ્યક્તિના જીવન, સ્વાતંત્ર્ય અને સલામતી માટે અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-4

કોઈપણ વ્યક્તિને ગુલામી કે દાસત્વમાં રાખવામાં આવશે નહિ, ગુલામી અને ગુલામનો વ્યાપાર તેનાં તમામ સ્વરૂપોમાં પ્રતિબંધિત રહેશે.

અનુચ્છેદ-5

કોઈપણ વ્યક્તિને અત્યાચાર અથવા કૂર આમાનવીય કે અપમાનજક વ્યવહાર કે

શિક્ષાને આધીન બનાવાશે નહીં.

અનુચ્છેદ-6

દરેક વ્યક્તિને, કાયદા સમક્ષ, કોઈપણ જગ્યાએ વ્યક્તિ તરીકેની માન્યતાઓ અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-7

તમામ વ્યક્તિઓ કાયદા સમક્ષ સમાન છે અને કોઈપણ પ્રકારના ભેદભાવ વગર કાયદા સમક્ષની સમાનતા માટે હક્કદાર છે. તમામ વ્યક્તિઓ, આ ઘોષણાના અનાદરમાં ભેદભાવ અથવા આવા ભેદભાવની ઉશ્કેરણી વિરુદ્ધ કાયદાના સમાન રક્ષણ માટે હક્કદાર છે.

અનુચ્છેદ-8

દરેક વ્યક્તિને બંધારણ અથવા કાયદાથી પોતાને આપવામાં આવેલ મૂળભૂત અધિકારોના ભંગ કરતાં કૃત્યો માટે સક્ષમ રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચ દ્વારા અસરકારક ઉપચારનો અધિકાર રહેશે.

અનુચ્છેદ-9

કોઈપણ વ્યક્તિને મનસ્વી ઘરપકડ, અટકાયત કે દેશનિકાલને આધીન બનાવાશે નહીં.

અનુચ્છેદ-10

દરેક વ્યક્તિ, પોતાના અધિકારોના નિર્ણય અને પોતાની સામેના કોઈપણ ફોજદારી આરોપમાં, સ્વતંત્ર અને તટસ્થ ન્યાયપંચ દ્વારા યોગ્ય જાહેર સુનાવણી માટે પૂર્ણ સમાનતામાં હક્કદાર છે.

અનુચ્છેદ-11

(1) ફોજદારી ગુનાનો આરોપ મુકાયેલ વ્યક્તિ, પોતાના બચાવ માટે જેને તમામ બાંહેધરીઓ હોય તેવી જાહેર ઈન્સાફી કાર્યવાહીમાં, કાયદા મુજબ ગુનેગાર પુરવાર ન થાય, ત્યાં સુધી, નિર્દોષતાના અનુમાન માટે હક્કદાર છે.

(2) કોઈપણ વ્યક્તિને એવાં કૃત્ય કે કાર્યલોપ બદલ ફોજદારી ગુનાના ગુનેગાર ઠરાવવામાં આવશે નહીં, કે જે તે કાર્યના સમયે રાષ્ટ્રીય કે આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદા પ્રમાણે ગુનો ન બનતું હોય. જે સમયે ફોજદારી ગુનો બન્યો હતો તે સમયે લાગુ પડતા કાયદા કરતાં વધારે શિક્ષા કરી શકશે નહીં.

અનુચ્છેદ-12

કોઈપણ વ્યક્તિને તેની અંગતતા, કુટુંબ, ઘર કે પત્રવ્યવહાર સાથે દબલગીરી કે તેના માન અને પ્રતિષ્ઠા પરના હુમલાઓને આધીન બનાવવામાં આવશે નહીં. દરેક વ્યક્તિને આવી દબલગીરી અને હુમલાઓને આધીન બનાવવામાં આવે નહીં. દરેક વ્યક્તિને આવી દબલગીરી અને હુમલાઓ સામે કાયદાના રક્ષણોનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-13

(1) દરેક વ્યક્તિને રાજ્યની હદમાં હરવા-ફરવા અને નિવાસનું સ્વાતંત્ર્ય રહેશે.

(2) દરેક વ્યક્તિને પોતાના સહિત કોઈપણ દેશ છોડવાનો અને પોતાના દેશમાં પાછા ફરવાનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-14

(1) દરેક વ્યક્તિને ત્રાસ સામે અન્ય દેશોમાં રાજ્યાશ્રયી માગવાનો અને ભોગવવાનો અધિકાર છે.

(2) યથાર્થ રીતે બિનરાજકીય ગુનાઓમાંથી અથવા યુનોના હેતુઓ અને સિદ્ધાંતોની વિરુદ્ધનાં કૃત્યોમાંથી ઉત્પન્ન થતા ત્રાસની બાબતમાં આ અધિકાર ન મળી શકે.

અનુચ્છેદ-15

(1) દરેક વ્યક્તિને રાષ્ટ્રીયતાનો અધિકાર છે.

(2) કોઈપણ વ્યક્તિને મનસ્વી રીતે તેની રાષ્ટ્રીયતાથી વંચિત કરી શકાશે નહીં અથવા તેને રાષ્ટ્રીયતા બદલવાના અધિકારનો ઈન્કાર કરાશે નહીં.

અનુચ્છેદ-16

(1) પૂર્ણ ઉંમરના પુરુષો અને સ્ત્રીઓને, જાતિ, રાષ્ટ્રીયતા કે ધર્મના કોઈપણ જાતનાં નિયંત્રણ વિના, લગ્ન કરવાનો અને કુટુંબ રચવાનો અધિકાર છે. લગ્ન, લગ્ન દરમિયાન અને તેનાં વિસર્જન બાતે તેઓ સમાન અધિકારો માટે હક્કદાર છે.

(2) લગ્ન કરવાનો ઈરાદો ધરાવતા પતિ કે પત્નીની મુક્ત અને પૂર્ણ સંમતિથી જ લગ્ન કરી શકાશે.

અનુચ્છેદ-17

(1) દરેક વ્યક્તિને પોતાની મિલકતમાં તેને એકલાને જ, અથવા અન્યયની સાથે સહયોગમાં, અધિકાર છે.

(2) કોઈપણ વ્યક્તિને મનસ્વી રીતે તેની મિલકતથી વંચિત કરી શકાશે નહીં.

અનુચ્છેદ-18

દરેક વ્યક્તિને વિચાર, વિવેકબુદ્ધિ અને ધર્મનો અધિકાર છે. આ અધિકારમાં પોતાના ધર્મ કે માન્યતા બદલવાના સ્વાતંત્ર્યનો અને તેમાં પોતાને એકલા કે અન્યોના સાથમાં

રહીને, ખાનગી કે જાહેરમાં, પોતાનો ધર્મ કે માન્યતા, શિક્ષણ, વ્યવહાર, પૂજા અથવા પાલનમાં પ્રદર્શિત કરવાના સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ થાય છે.

અનુચ્છેદ-19

દરેક વ્યક્તિને અભિપ્રાય અને અભિવ્યક્તિનો અધિકાર છે. આ અધિકારમાં કોઈ જાતની દખલગીરી વગર અભિપ્રાયો ધરાવવાનો અને સરહદો અંગંગીને કોઈપણ માધ્યમ મારફત માહિતી અને વિચારો શોધવા, મેળવવા અને આપવાનાં સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ થાય છે.

અનુચ્છેદ-20

- (1) દરેક વ્યક્તિને શાંતિપૂર્ણ સભા અને સંગઠનનો અધિકાર છે.
- (2) કોઈપણ વ્યક્તિને કોઈ સંગઠનમાં રહેવા ફરજ પાડી શકાશે નહીં.

અનુચ્છેદ-21

- (1) દરેક વ્યક્તિને પોતાના દેશના શાસનમાં સીધી રીતે અથવા મુક્ત રીતે પસંદ કરાયેલ પ્રતિનિધિઓ મારફત ભાગ લેવાનો અધિકાર છે.
- (2) દરેક વ્યક્તિને પોતાના દેશની જાહેર સેવા વાપરવાનો સમાન અધિકાર છે.
- (3) સરકારની સત્તાનો આધાર લોકોની ઈચ્છા રહેશે : આ ઈચ્છા સમયાંતરે યોજાતી અને યથાર્થ ચૂંટણીમાં વ્યક્ત થશે, કે જે સર્વાત્રિક અને સમાન મતાધિકારવાળી હશે અને જે ખાનગી મતદાન અથવા સમાન મુક્ત પ્રક્રિયાઓની યોજાશે.

અનુચ્છેદ-22

દરેક વ્યક્તિને, સમાજના સભ્ય તરીકે, સામાજિક સુરક્ષાનો અધિકાર છે અને રાષ્ટ્રીય

પ્રયત્ન અને આંતરરાષ્ટ્રીય સહકારથી અને દરેક રાજ્યનો સંગઠન અને સંશોભનને અનુરૂપ, પોતાના ગૌરવ અને પોતાના વ્યક્તિત્વના મુક્ત વિકાસ માટે અનિવાર્ય આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો માટે હક્કદાર છે.

અનુચ્છેદ-23

(1) દરેક વ્યક્તિને કામ, રોજગારીની મુક્ત પસંદગી, કામની ન્યયી અને અનુકૂળ શરતો અને બેરોજગારી સામે રક્ષણનો અધિકાર છે.

(2) દરેક વ્યક્તિને, કોઈપણ ભેદભાવ વગર, સમાન કામ માટે સમાન વેતનનો અધિકાર છે.

(3) જે કામ કરે છે તે દરેક વ્યક્તિને પોતાના અને પોતાના કુટુંબના માનવ ગૌરવને યોગ્ય એવાં અસ્તિત્વ માટે ન્યાયી અને અનુકૂળ મહેનતાણાનો અધિકાર છે, અને જરૂર પડ્યે, અન્ય સાધનો અને સામાજિક સુરક્ષાથી તેની પુરવણી થવી જોઈએ.

(4) દરેક વ્યક્તિને પોતાનાં હિતોનાં રક્ષણ માટે મજૂર મંડળો રચવાનો અને તેમાં જોડાવાનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-24

દરેક વ્યક્તિને, કામના કલાકો પર વાજબી નિયંત્રણ અને સમયાંતરે પગાર સાથે રજાઓ સાથે, આરામ અને ફુરસદનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-25

(1) દરેક વ્યક્તિને, ખોરાક, કપડા, રહેઠાણ અને તબીબી કાળજી અને જરૂરી સામાજિક સેવાઓ સીધત, પોતાનાં અને પોતાના કુટુંબના આરોગ્ય અને કલ્યાણ માટે પૂરતા જીવનઘોરણ માટે અધિકાર છે અને તેને બેકારી, માંદગી, અસમર્થતા, વિધવાસ્થિતિ,

વૃદ્ધાવસ્થા અથવા, પોતાના અંકુશ બહાર જીવનનિર્વાહ અભાવના પ્રસંગે સુરક્ષાનો અધિકાર છે.

(2) માતૃત્વ અને બાળપણ ખાસ કાળજી અને મદદ માટે હક્કદાર છે. લગ્નથી કે લગ્ન બહાર જન્મ પામેલાં તમામ બાળકો એક જ પ્રકારનું સામાજિક સંરક્ષણ ભોગવશે.

અનુચ્છેદ-26

(1) દરેકને શિક્ષણનો અધિકાર છે. ઓછામાં ઓછું પ્રાથમિક અને મૂળભૂત તબક્કાઓમાં શિક્ષણ નિઃશુલ્ક હોવું જોઈએ. પ્રાથમિક શિક્ષણ ફરજિયાત હોવું જોઈએ. ટેકનિકલ અને વ્યવહારસયિક શિક્ષણ સામાન્ય રીતે લભ્ય બનશે અને ઉચ્ચ શિક્ષણ ગુણવત્તાના આધારે તમામના માટે સમાન રીતે મેળવવાનો અધિકાર રહેશે.

(2) શિક્ષણ માનવ વ્યક્તિત્વના પૂર્ણ વિકાસ અને માનવ અધિકારો અને મૂળભૂત સ્વાતંત્ર્યો માટેનો આદર મજબૂત બનાવવા તરફ નિર્ધારિત હશે. તે તમામ રાષ્ટ્રો, જાતીય અથવા ધાર્મિક જૂથો વચ્ચે સમાજ, સહનશીલતા અને મિત્રતાને ઉત્તેજન આપશે અને શાંતિની જાળવણી માટે યુનોની પ્રવૃત્તિઓ આગળ ધપાવશે.

(3) પોતાનાં બાળકોને કયા પ્રકારનું શિક્ષણ આપવામાં આવશે, તે પસંદ કરવાનો અગ્ર અધિકાર માબાપને રહેશે.

અનુચ્છેદ-27

(1) દરેક વ્યક્તિને, સમૂહના સાંસ્કૃતિક જીવનમાં મુક્ત રીતે ભાગ લેવાનો, કલા માણવાનો અને વૈજ્ઞાનિક પ્રગતિ અને તેના લાભોનો હિસ્સો લેવાનો અધિકાર છે.

(2) પોતે જેનો કર્તા હોય તે વૈજ્ઞાનિક, સાહિત્યિક અથવા કલાત્મક કૃતિમાંથી પરિણમતા નૈતિક ભૌતિકહિતોના રક્ષણનો દરેક વ્યક્તિને અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ-28

દરેક વ્યક્તિ એવી સામાજિક અને આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યવસ્થા માટે હક્કદાર છે કે જેમાં આ ઘોષણામાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો પૂર્ણતઃ પ્રાપ્ત કરી શકાય.

અનુચ્છેદ-29

(1) જે સમાજમાં જ માત્ર પોતાના વ્યક્તિત્વનો મુક્ત અને પૂર્ણ વિકાસ શક્ય છે તેના તરફ દરેક વ્યક્તિની ફરજો છે.

(2) પોતાના અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યોના ઉપભોગમાં દરેક વ્યક્તિ, એવા નિયંત્રણને આધીન રહેશે કે જે બીજાના અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યોના આદરની યોગ્ય સ્વીકૃતિ મેળવવાના એકમાત્ર હેતુથી અને લોકશાહી સમાજમાં નૈતિકતા, જાહેર વ્યવસ્થા અને સામાન્ય કલ્યાણની ત્યાગી જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે કાયદાથી નક્કી કરાયેલ હોય.

(3) આ અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો, કોઈપણ પ્રસંગે, યુનોના હેતુઓ અને સિદ્ધાંતો વિરુદ્ધ વાપરી શકાશે નહીં.

અનુચ્છેદ-30

આ ઘોષણામાંની કોઈ જોગવાઈમાં એમ ગર્ભિત હોવાનું અર્થઘટન કરી શકાશે નહીં કે જેનાથી કોઈ રાજ્ય, જૂથ અથવા વ્યક્તિને, અહીં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારો અને સવતંત્ર્યનો નાશના હેતુથી કોઈ પ્રવૃત્તિમાં સંમિલિત થવાનો, કે કૃત્ય કરવાનો અધિકાર મળતો.

૨.૭.૧.૨ દીવાની અને રાજકીય અધિકારો પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966 :

આમ તો યુનોએ ઘોષિણ કરેલા માનવ અધિકારોમાં અનુચ્છેદ 2 થી 21માં દીવાની અને રાજકીય અધિકારો સમાવિષ્ટ છે. પરંતુ તે પછી ઉપર મુજબ એક આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી થયેલી છે. તેની જોગવાઈઓ નીચે મુજબ છે.

અનુચ્છેદ : 1

(1) તમામ લોકોને આત્મનિર્ણયનો અધિકાર રહેશે. તે અધિકારની રૂએ તેઓ મુક્ત રીતે પોતાનો રાજકીય દરજ્જો અને પોતાનો આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ મુક્ત રીતે નક્કી કરી શકે છે.

(2) તમામ લોકો, પરસ્પર લાભ અને આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાના સિદ્ધાંત પર આધારિત આંતરરાષ્ટ્રીય આર્થિક સંસ્કારમાંથી ઉત્પન્ન થતી જવાબદારીઓને બાધ આવ્યા સિવાય, પોતાના હેતુ માટે, મુક્ત રીતે પોતાની સંપત્તિ અને સંસાધનોનો નિકાલ કરી શકે. કોઈપણ પ્રસંગે, લોકોને પોતાના ભરણપોષણના સાધનથી વંચિત કરી શકાય નહીં.

(3) બિન સ્વશાસિત અને ટ્રસ્ટ વિસ્તારોના વહીવટ માટેની જવાબદારી ધરાવતા રાજ્યો સહિત આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો, સ્વનિર્ણયના અધિકાર પ્રાપ્તિ માટે ઉત્તેજન આપશે અને યુનોના ખતપત્રની જોગવાઈઓ અનુસાર તે અધિકારનું સન્માન કરશે.

અનુચ્છેદ : 2

(1) વર્તમાન સમજૂતીનો દરેક રાજ્ય પક્ષકાર જાતિ, રંગ, લિંગ, ભાષા, ધર્મ, રાજકીય કે અન્ય અભિપ્રાય કે રાષ્ટ્રીય કે સામાજિક ઉદ્ભવ સ્થાન, મિલકત, જન્મ કે અન્ય દરજ્જા જેવા કોઈપણ પ્રકારના ભેદભાવ સિવાય દરેક રાજ્ય પક્ષકાર પોતાની હકુમતને આધિન અને પોતાના વિસ્તારમાં આ સમજૂતીથી માન્ય કરાયેલ તમામ અધિકારોનું સન્માન અને પાલન કરવાની ખાતરી આપે છે.

(2) જ્યારે વર્તમાન કાયદા કે અન્ય પગલાથી અગાઉ જોગવાઈ કરાયેલ ન હોય ત્યારે દરેક રાજ્ય પક્ષકાર વર્તમાન સમજૂતીમાં માન્ય કરાયેલા અધિકારોને જરૂરી અસર આપવા માટે બંધારણીય પ્રક્રિયાઓ અને અન્ય ધારાકીય કે અન્ય પગલાંઓ મુજબ બંધારણીય પ્રક્રિયાઓ તેમજ વર્તમાન સમજૂતીની જોગવાઈને અનુરૂપ જરૂરી પગલાં લેવાની બાહેધરી આપે છે.

(3) દરેક રાજ્ય પક્ષકાર ખાતરી આપે છે કે :

(a) અહીં માન્ય કરાયેલા અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો ભલે સત્તાવાર હેસિયતમાં કામ કરતી વ્યક્તિઓ તરફથી ભંગ કરાયા હોય તો પણ જે વ્યક્તિના અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યનો ભંગ કરાયેલ હોય તેને અસરકારક ઉપચાર મળે તે જોશે.

(b) આવા ઉપચારનો હક, દાવો કરનાર કોઈ વ્યક્તિને રાજ્યની કાનૂની પ્રથાથી જોગવાઈ કરાયેલ સક્ષમ ન્યાયીક, વહીવટી અથવા ધારાકીય સત્તાધિકારીઓ કે અન્ય કોઈપણ સક્ષમ સત્તાધિકારીનો નક્કી કરાવવાનો અધિકાર રહેશે ને જોશે.

(c) સત્તાધિકારીઓ જ્યારે ઉપચાર મંજૂર કરે ત્યારે તેનો અમલ કરશે તે જોશે.

અનુચ્છેદ-3

રાજ્ય પક્ષકારો, વર્તમાન સમજૂતીમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ તમામ દીવાની અને રાજકીય અધિકારોના ઉપભોગ માટે પુરુષ અને સ્ત્રીઓને સમાન અધિકાર મળે તે જોવાની ખાતરી આપે છે.

અનુચ્છેદ-4

(1) જેનાથી રાષ્ટ્રના જીવનને ખતરો હોય તેવી જાહેર કટોકટીના સમયે, રાજ્ય પક્ષકારો સમજૂતીની જવાબદારીઓથી પરિસ્થિતિની ગંભીરતાની જરૂરીયાત મુજબ દૂર રહીને પગલાં લઈ શકે પરંતુ આવા પગલાં આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાની અન્ય જવાબદારીઓ સાથે અસંગત હોવા જોઈએ નહીં અને તેનાથી જાતિ, રંગ લિંગ, ભાષા, ધર્મ કે અન્ય સામાજિક બાબતના કારણે ભેદભાવ થવો જોઈએ નહીં.

(2) અનુચ્છેદ-6, 7, 8 (ફકરો-1 & 2) 11, 15, 16 અને 18 થી આ જોગવાઈ હેઠળ દૂર રહી શકાય નહીં.

(3) જે કોઈ રાજ્ય પક્ષકાર આ રીતે વર્તમાન સમજૂતીની કોઈ જોગવાઈનો અમલ કરવાથી દૂર રહેલ હોય તે તરત જ યુનોના મહામંત્રીના માધ્યમથી આ સમજૂતીના અન્ય રાજ્ય પક્ષકારોને પોતે જ જેનાથી દૂર રહેલ હોય તે જોગવાઈઓ અને કારણોની જાણ કરશે. આ રીતે દૂર રહેવાનું બંધ કરેલ હોય ત્યારે આ જ માધ્યમથી ફરી જાણ કરવામાં આવશે.

અનુચ્છેદ-5

(1) વર્તમાન સમજૂતીમાં એવું કાંઈ અર્થઘટન કરવામાં આવશે નહીં કે જેનાથી કોઈ રાજ્ય, જૂથ અથવા વ્યક્તિને આ સમજૂતીમાં જોગવાઈ કરાયેલ હોય તે સિવાય વધારે પ્રમાણમાં અહીં માન્ય કરાયેલા અધિકારો કે સ્વાતંત્ર્યોની નાબૂદીનું ધ્યેય રખાયેલ કોઈ પ્રવૃત્તિ કે કૃત્ય કરવાનો અધિકાર ધરાવે છે.

(2) જ્યારે કોઈ રાજ્ય પક્ષકારોના રાજ્યમાં કોઈ કાયદો, સમજૂતીઓ, નિયમનો કે રિવાજથી માન્ય કરાયેલ કે અસ્તિત્વ ધરાવતા મૂળભૂત માનવ અધિકારો હોય, ત્યારે રાજ્ય એવા કારણસર તેના પર નિયંત્રણ મૂકશે નહીં કે તેમાં ઘટાડો કરશે નહીં કે વર્તમાન સમજૂતી આવા અધિકારો માન્ય કરતી નથી અથવા તેને ઓછા પ્રમાણમાં માન્ય રાખે છે.

અનુચ્છેદ-6

(1) દરેક માનવને જીવનનો અંતર્ગત અધિકાર છે. આ અધિકારનું કાયદાથી રક્ષણ કરવામાં આવશે. કોઈપણ વ્યક્તિને તેના જીવનથી મનસ્વી રીતે વંચિત કરવામાં આવશે નહીં.

(2) જે દેશોમાં દેહાતદંડની સજાની જોગવાઈ નાબૂદ કરાયેલ નથી તે દેશોમાં ગુનો થયાના સમયે પ્રવર્તમાન કાયદા મુજબ સૌથી ભયંકર ગુનાઓ માટે જ અને નહિં કે વર્તમાન સમજૂતી^૫ ની જોગવાઈઓ અથવા જાતિ મૂલોચ્છેદ ગુના નિવારણ અને શિક્ષાની સમજૂતીની જોગવાઈ વિરુદ્ધ નહીં કરી શકાય.

^૫ Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide.

(3) જ્યારે જાતિ મૂલોચ્છેદના ગુના બદલ દેહાતદંડની સજા કરવાની હોય ત્યારે જાતિ મૂલોચ્છેદના ગુના નિવારણ અને શિક્ષાની સમજૂતીની જોગવાઈઓ હેઠળ ધારણ કરેલ જવાબદારીમાંથી કોઈ રાજ્ય પક્ષકારને દૂર રહેવાની સત્તા મળતી હોવાનું સમજવામાં આવશે નહીં.

(4) દેહાતદંડની સજાનું ફરમાન કરાયેલ કોઈપણ વ્યક્તિને સજાની માફી કે ઘટાડો મેળવવાનો અધિકાર રહેશે. તમામ પ્રસંગોમાં સજામ સંપૂર્ણ માફી, માફી કે ઘટાડો આપી શકાય.

(5) 18 વર્ષથી નીચેની વ્યક્તિઓએ કરેલ ગુના બદલ દેહાતદંડની સજા આપી શકશે નહીં કે સગર્ભા સ્ત્રીઓ પર તેનો અમલ કરવામાં આવશે નહીં.

(6) આ અનુચ્છેદથી આ સમજૂતી રાજ્ય પક્ષકારને દેહાતદંડની સજામાં વિલંબે કે તેની નાબૂદી કરતાં અટકાવતી હોવાનું સમજવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 7

કોઈપણ વ્યક્તિને ત્રાસદાયક, કૂરતાપૂર્વક, અમાનવીય કે અપમાનજનક વ્યવહાર કે શિક્ષા કરવામાં આવશે નહીં, કોઈપણ વ્યક્તિને તેની મુક્ત સંમતિ સિવાય તબીબી કે વૈજ્ઞાનિક પ્રયોગને આધીન બનાવવામાં આવશે નહીં.

અનેચ્છેદ : 8

(1) કોઈપણ વ્યક્તિને ગુલામ બનાવાશે નહીં, કોઈપણ સ્વરૂપમાં ગુલામી અને મનુષ્ય વેપાર પર પ્રતિબંધ રહેશે.

(2) કોઈપણ વ્યક્તિને દાસ બનાવવામાં આવશે નહીં.

(3) (A) કોઈપણ વ્યક્તિને ફરજિયાત મજૂરી કે વેઠ માટે ફરજ પાડી શકાશે નહીં;

(B) જે દેશોમાં સખત મજૂરી સાથે ગુના બદલ સજા કરવામાં આવતી હોય, તે દેશોમાં સક્ષમ અદાલત તરફથી સખત મજૂરી સાથે કેદની શિક્ષા કરતાં ફકરો (A) અટકાવતું નથી.

(C) આ ફકરા માટે ફરજિયાત મજૂરી કે વેઠમાં નીચેનાનો સમાવેશ થતો નથી :

(i) અદાલતના કાયદેસર હુકમના પરિણામે અટકાયત હેઠળ રહેલ કોઈ વ્યક્તિએ અથવા આવી અટકાયતમાંથી શરતી મુક્તિ દરમિયાન કોઈ વ્યક્તિએ સામાન્ય રીતે, પેટા ફકરા (B) માં ઉલ્લેખિત કરવું પડતું કોઈ કામ અથવા સેવા;

(ii) લશ્કરી સ્વરૂપની કોઈપણ સેવા અને જે દેશોમાં જ્યાં પ્રમાણિત વાંધો માન્ય રખાતો હોય, ત્યાં કાયદાથી આવા પ્રમાણિક વાંધો રજૂ કરનારની કોઈપણ રાષ્ટ્રીય સેવા;

(iii) સમાજના જીવન કે આરોગ્યને ખતરારૂપ કટોકટી કે દુર્ઘટનાના પ્રસંગોમાં લેવાયેલ કોઈપણ સેવા;

(iv) સામાન્ય નાગરિક જવાબદારીનો ભાગ બને તેવું કોઈપણ કામ કે સેવા.

અનુચ્છેદ : 9

(1) દરેકને વ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય અને સુરક્ષાનો અધિકાર છે. કોઈપણ વ્યક્તિને મનસ્વી ઘરપકડ કે અટકાયતને આધીન બનાવાશે નહીં. કોઈપણ વ્યક્તિને કાયદા મુજબનાં કારણો અને કાયદા સ્થાપિત કાર્યવાહી સિવાય તેનાં જીવનથી વંચિત કરવામાં આવશે નહીં.

(2) જેની ઘરપકડ કરવામાં આવે તેની ઘરપકડ વખતે જ તેની ઘરપકડનાં કારણો જણાવવામાં આવશે અને તરત જ તેની સામેના આરોપોની જાણ કરવામાં આવશે.

(3) ફોજદારી ગુનાસર ઘરપકડ કે અટકાયત કરાયેલ વ્યક્તિને ન્યાયધીશ કે કાયદાથી અધિકૃત કરાયેલ અન્ય અધિકારી સમક્ષ તેની ન્યાયિક સત્તા વાપરવા માટે રજૂ કરાશે અને

વાજબી સમયમાં સુનાવણી કે મુક્તિ માટે હક્કદાર બનશે. સુનાવણીની રાહ જોઈ રહેલ વ્યક્તિઓને હવાલાતમાં અટકાયતમાં રાખવાનો સામાન્ય નિયમ ગણાશે નહીં, પરંતુ ન્યાયિક કાર્યવાહીના કોઈપણ તબક્કે સુનાવણી માટે હાજર રહેવાની પ્રત્યાભૂતિને આધીન મુક્ત કરી શકાય અને પ્રસંગ ઉપસ્થિત થાય, ચુકાદાનો અમલ કરી શકાય.

(4) જે વ્યક્તિ ગેરકાયદે ઘરપડક કે અટકાયતનો ભોગ બનેલ હોય તેને વળતરનો અમલપાત્ર અધિકાર રહેશે.

અનુચ્છેદ : 10

(1) પોતાની સ્વાતંત્ર્યથી વંચિત કરાયેલ તમામ વ્યક્તિઓ સાથે માનવતાપૂર્વકનો અને વ્યક્તિના અંતર્ગત ગૌરવના સન્માન સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવશે.

(2) (A) અપવાદરૂપ સંજોગો સિવાય આરોપીઓને સજા પામેલ વ્યક્તિઓ કરતાં અલગ રાખવામાં આવશે અને તેમની સાથે માનવના ગૌરવને અંતર્ગત સન્માન સાથે માનવતાપૂર્ણ વ્યવહાર કરવામાં આવશે.

(B) બાળ ગુનેગારોને પુખ્તવયના ગુનેગારો કરતાં અલગ રાખવામાં આવશે અને તેમને શક્ય તેટલી જલદીથી નિર્ણય માટે રજૂ કરવામાં આવશે.

(3) જેનો જરૂરી હેતુ કેદીઓની સુધારણા અને સામાજિક પુર્નવસવાટ હશે તે સુધારક પ્રથામાં કેદીઓ સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવશે. બાળ ગુનેગારોને પુખ્તવયના ગુનેગારો કરતાં અલગ રાખવામાં આવશે અને તેમની વય અને કાનૂની દરજ્જાને અનુરૂપ તેમની સાથે વ્યવહાર કરવામાં આવશે.

અનુચ્છેદ : 11

કોઈપણ વ્યક્તિની કરારજન્ય જવાબદારી પૂર્ણ કરવાની અસમર્થતાના જ કારણસર તેના પર દંડ લાદવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 12

(i) રાજ્યના વિસ્તારમાં કાયદેસર રહેતી દરેક વ્યક્તિને, તે પ્રદેશમાં હરવાફરવાના સ્વાતંત્ર્ય અને પોતાનું નિવાસસ્થાન પસંદ કરવાના સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર રહેશે.

(ii) દરેક વ્યક્તિને પોતાના દેશ સહિત, કોઈપણ દેશ છોડવાનું સ્વાતંત્ર્ય રહેશે.

(iii) ઉપર નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારો, કાયદાથી જોગવાઈ કરાયેલ અને રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા, જાહેર વ્યવસ્થા, જાહેર આરોગ્ય કે નૈતિકતા અથવા અન્ય વ્યક્તિઓના અધિકારો કે સ્વાતંત્ર્યનાં રક્ષણ માટે જરૂરી હોય તે સિવાય, કોઈ નિયંત્રણોને આધીન બનશે નહીં, અને આવાં નિયંત્રણો વર્તમાન સમજૂતીથી માન્ય કરાયેલ અન્ય અધિકારો સાથે સુસંગત હોવા જોઈએ.

(iv) કોઈપણ વ્યક્તિને તેના પોતાના દેશમાં પ્રવેશ કરવાના અધિકારથી મનસ્વી રીતે વંચિત કરવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 13

આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારનાં વિસ્તારમાં કાયદેસર રીતે રહેતા કોઈ પરદેશીને કાયદા અનુસાર લેવાયેલ નિર્ણય પ્રમાણે જ કાઢી શકાય, અને રાષ્ટ્રીય સુરક્ષાનાં ફરજિયાત કારણો હોય તે સિવાય, અને પોતાની હકાલપટ્ટી સામે તેને કારણો રજૂ કરવાની છૂટ આપવામાં આવશે અને તેને સક્ષમ સત્તાધિકારી દ્વારા રીવ્યુ કરાવવાનો અધિકાર રહેશે અને તે હેતુ માટે રજૂઆત કરવાનો તેને અધિકાર રહેશે.

અનુચ્છેદ : 14

(i) અદાલતો અને ન્યાયપંચો સમક્ષ તમામ વ્યક્તિઓ સમાન છે. પોતાની સામેના ફોજદારી ગુનાના આરોપમાં, અથવા કાયદામાં થયેલ દાવામાં તેના અધિકારો અને

જવાબદારીઓના નિર્ણયમાં દરેકને કાયદા સ્થાપિત સક્ષમ, સ્વતંત્ર અને તટસ્થ ન્યાયપંચ સમક્ષ યોગ્ય અને જાહેર સુનાવણીનો અધિકાર રહેશે. નૈતિકતા, જાહેર વ્યવસ્થા અથવા લોકશાહી સમાજમાં રાષ્ટ્રીય સુરક્ષાનાં કારણોસર અથવા પક્ષકારોનાં ખાનગી જીવનનાં હિત માટે જરૂરી હોય અથવા અદાલતના મતે ખાસ સંજોગોમાં જાહેરાત કરવાથી ન્યાયનાં હિતમાં અવરોધ થાય તેમ હોય, તો અખબારો અને જાહેર જનતાને ઈન્સાફી કાર્યવાહી કે તેના ભાગથી દૂર રાખી શકાય, પરંતુ ફોજદારી કેસ અથવા કાયદાના દાવામાં અપાયેલ ચુકાદો જાહેર બનશે, સિવાય કે બાકી ગુનેગારોનાં હિતમાં અન્યથા જરૂર હોય અથવા કાર્યવાહી લગ્નવિષયક તકરારો કે બાળકોના વાલીપણાની હોય.

(ii) ફોજદારી ગુનાનો આરોપ મુકાયેલ દરેક વ્યક્તિ, કાયદા મુજબ ગુનેગાર પુરવાર ન થાય ત્યાં સુધી, નિર્દોષ હોવાના અનુમાન માટે હક્કદાર છે.

(iii) પોતાની સામેના ફોજદારી ગુનાના નિર્ણયમાં, દરેક નીચેની ખાતરીઓ પૂર્ણપણે મેળવવા હક્કદાર બનશે.

(A) પોતે જે ભાષા સમજતો હોય તે ભાષામાં તેની સામેના ફોજદારી ગુનાના સ્વરૂપ અને કારણની તરત જ અને વિગતવાર જાણકારી મળવાની;

(B) પોતાના બચાવની તૈયારી માટે પૂરતો સમય અને વ્યવસ્થા અને પોતાની પસંદગીના વકીલ સાથે મસલત કરવાની,

(C) વિલંબ વગર ઈન્સાફી કાર્યવાહી થવાની;

(D) પોતાની હાજરીમાં ઈન્સાફી કાર્યવાહી થવાથી અને જાતે અથવા પોતાની પસંદગીના કાનૂની સહાયક દ્વારા બચાવ કરવાની; અને જો તેને કાનૂની સહાય ન હોય, તો તેના આવા અધિકારની જાણ થવાની અને ન્યાયનાં હિતમાં જરૂરી હોય; તો પોતાને કાનૂની સહાય મળવાની અને આવા પ્રસંગે જો તેની પાસે ચુકવણી માટે પૂરતાં સાધનો ન હોય, તો ચુકવણી વિના કાનૂની સહાય મળવાની;

(E) પોતાની વિરુદ્ધના સાક્ષીઓની તપાસ કરવા અને પોતાની સામેના સાક્ષીઓની જેમ તે જ શરતોએ, પોતાના વતી સાક્ષીઓની હાજરી અને તપાસ માટે;

(F) જો અદાલતમાં વપરાતી ભાષા તે બોલી કે સમજી શકે તેમ ન હોય, તો દુભાષિયાની નિઃશૂલ્ક સેવા માટે;

(G) પોતાના વિરુદ્ધ પુરાવો આપવા કે ગુનો કબૂલ કરવાની તેને ફરજ પાડી શકાશે નહીં.

(iv) બાળ ગુનેગારીની બાબતમાં, તેમની વય અને તેમને પુર્નવસવાટ માટે ઉત્તેજન આપવાની ઈચ્છનીયતાને ધ્યાનમાં રાખીને કાર્યવાહી થવી જોઈએ.

(v) ગુનામાં દોષિત પુરવાર થયેલ દરેક વ્યક્તિને કાયદા મુજબની ઉચ્ચ ન્યાયપંચ દ્વારા પોતાની દોષસિદ્ધિ અને સજાના રીવ્યુ માટેનો અધિકાર રહેશે.

(vi) જ્યારે કોઈ વ્યક્તિ ફોજદારી ગુનામાં આખરી નિર્ણયથી દોષિત પુરવાર થયેલ હોય અને પાછળથી તેની દોષસિદ્ધિ ઉલટાવાયેલ હોય અથવા એવાં કારણસર તેને માફી અપાયેલ હોય કે કોઈ નવી હકીકતથી નિર્ણાયકપણે એમ જણાયું છે કે ન્યાય નિષ્ફળ ગયેલ છે, તો આવી દોષસિદ્ધિનાં કારણે જેણે શિક્ષા સહન કરેલ હોય તે વ્યક્તિને કાયદા મુજબ વળતર અપાશે, સિવાય કે છૂપાયેલી હકીકત સમયસર સંપૂર્ણપણે કે અંશતઃ કોઈ કારણસર પ્રગટ કરાયેલ ન હતી તેમ પુરવાર થાય.

(vii) જે કોઈ વ્યક્તિને આખરી દોષસિદ્ધિ કે છુટકારો થયો હોય, તે ફરી વખત ઈન્સાફી કાર્યવાહી કે શિક્ષા માટે જવાબદાર બનશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 15

(i) જે કોઈ કૃત્ય, તે થવાના સમયે રાષ્ટ્રીય કે આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદા મુજબ ગુનો બનતું ન હોય, તેવા ફોજદારી ગુના બદલ તેને ગુનેગાર ઠરાવવામાં આવશે નહીં. જ્યારે

ફોજદારી ગુનો બનેલ હોય તે સમયે લાગુ પડતો હોય તેનાથી વધારે દંડ કરી શકાશે નહીં. જો ગુનો બન્યા બાદ, કાયદાથી ઓછા દંડની સજા ઠરાવવામાં આવે, તો ગુનેગારને તેનો લાભ આપવામાં આવશે.

(ii) રાષ્ટ્રોના સમૂહે માન્ય કરેલ સામાન્ય સિદ્ધાંતો મુજબ, જે કૃત્ય કે કાર્યલોપ બનાવવાના સમયે ફોજદારી ગુનો હોય, તો આ અનુચ્છેદથી કોઈ વ્યક્તિની ઈન્સાફી કાર્યવાહી અથવા શિક્ષાને બાધ નડતો નથી.

અનુચ્છેદ : 16

દરેક વ્યક્તિને, દરેક જગ્યાએ, કાયદા મુજબ વ્યક્તિ તરીકે માન્યતાનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ : 17

(i) કોઈપણ વ્યક્તિ, પોતાની ગુપ્તતા, કુટુંબ, ઘર કે નિવાસ્થાન સાથે મનસ્વી કે ગેરકાયદેસર દબલગીરી અથવા તેના માન અને પ્રતિષ્ઠા પર ગેરકાયદેસર હુમલાઓને આધીન બનશે નહીં.

(ii) દરેક વ્યક્તિને આવી દબલગીરી અથવા હુમલાઓ સામે રક્ષણનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ : 18

(i) દરેકને વિચાર, અંતરાત્મા અને ધર્મ સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર રહેશે. આ અધિકારમાં પોતાની પસંદગીના ધર્મ કે માન્યતા ધરાવતા કે સ્વકારવાના સ્વાતંત્ર્ય અને વ્યક્તિગત રીતે કે સમૂહમાં સાથે રહીને, જાહેરમાં કે ખાનગી રીતે પૂજા, નિરીક્ષણ, વ્યવહાર કે શિક્ષણમાં પોતાનો ધર્મ કે માન્યતા પ્રદર્શિત કરવાના સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ થાય છે.

(ii) કોઈપણ વ્યક્તિને એવાં દબાણને આધીન કરવામાં આવશે નહીં કે જેનાથી

પોતાની પસંદગીના ધર્મ કે માન્યતા ધરાવતા કે સ્વીકારવાના તેનાં સ્વાતંત્ર્યમાં ઘટાડો થાય.

(iii) પોતાનો ધર્મ કે માન્યતા પ્રદર્શિત કરવાનું સ્વાતંત્ર્ય માત્ર કાયદાએ નિયત કરેલ અને જાહેર સુરક્ષા, વ્યવસ્થા, આરોગ્ય અથવા નૈતિકતા અથવા અન્યના મૂળભૂત અધિકારો કે સ્વાતંત્ર્યનાં રક્ષણ માટે જરૂરી હોય તેવા નિયંત્રણોને જ આધીન બનાવી શકાય.

(iv) આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો માતા-પિતા અને લાગુ પડતું હોય ત્યાં કાનૂની વાલીઓનાં પોતાની માન્યતાઓ અનુસાર નૈતિક અને ધાર્મિક શિક્ષણ આપવાનાં સ્વાતંત્ર્ય તરફ સન્માન રાખવાની ખાતરી આપે છે.

અનુચ્છેદ : 19

(i) દરેકને કોઈપણ જાતની દબલગીરી વિના પોતાના અભિપ્રાયો વિના પોતાના અભિપ્રાયો ધરાવવાનો અધિકાર રહેશે.

(ii) દરેકને અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર રહેશે, અને આ અધિકારમાં સરહદોને ધ્યાનમાં લીધા સિવાય તમામ પ્રકારની માહિતી અને વિચારો, મૌખિક કે લેખિત અથવા છાપેલા, કલાનાં સ્વરૂપમાં કે પોતાની પસંદગીનાં અન્ય કોઈપણ માધ્યમથી શોધવા, મેળવવા કે આપવાના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે.

(iii) ફકરા (ii)માં જોગવાઈ કરાયેલ અધિકારનો ઉપયોગ પોતાની સાથે ખાસ ફરજો અને જવાબદારીઓ ધરાવે છે. તે ચોક્કસ નિયંત્રણોને આધીન હોઈ શકે, પરંતુ તે કાયદા મુજબનાં અને

(A) બીજાના અધિકારો અથવા પ્રતિષ્ઠાનાં સન્માન માટે,

(B) રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા અથવા જાહેર વ્યવસ્થા અથવા જાહેર આરોગ્ય અથવા નૈતિકતાનાં રક્ષણ માટે જરૂરી હોવા જોઈએ.

અનુચ્છેદ : 20

(i) યુદ્ધ માટેના કોઈપણ પ્રચાર પર પ્રતિબંધ રહેશે.

(ii) રાષ્ટ્રીય, જાતિય કે ધાર્મિક નફરતનો પ્રચાર કે જેનાથી પક્ષપાત, દુશ્મનાવટ કે હિંસાની ઉશ્કેરણી થતી હોય, તેના પર પ્રતિબંધ રહેશે.

અનુચ્છેદ : 21

શાંતિપૂર્વક સભાનો અધિકાર માન્ય રહેશે. કાયદા અનુસાર અને જે લોકશાહી સમાજમાં રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા અથવા જાહેર સલામતી, જાહેર વ્યવસ્થા, જાહેર આરોગ્ય કે નૈતિકતાનો રક્ષણ અથવા અન્યના અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યોનાં રક્ષણ માટે જરૂરી હોય તે સિવાયનાં કોઈ નિયંત્રણો આ અધિકારના ઉપભોગ પર લાદવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 22

(i) દરેકને પોતાના હિતોનાં રક્ષણ માટે મજૂર સંઘો સ્થાપવાના અને તેમાં જોડાવાના અધિકાર સહિત અન્યની સાથે સંગઠન સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર રહેશે.

(ii) કાયદા અનુસાર અને લોકશાહી સમાજમાં રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા અથવા જાહેર સલામતી, જાહેર વ્યવસ્થા, જાહેર આરોગ્ય કે નૈતિકતાનાં રક્ષણ અથવા અન્યના અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યના રક્ષણ માટે જરૂરી હોય તે સિવાયનાં કોઈ નિયંત્રણો આ અધિકારના ઉપભોગ પર લાદવામાં આવશે નહીં. આ અનુચ્છેદ લશ્કરી દળો અને પોલીસ દળના સભ્યો પર તેમના અધિકારના ઉપભોગ પર કાયદેસર નિયંત્રણો મૂકતાં અટકાવતું નથી.

(iii) સંગઠન સ્વાતંત્ર્ય અને સંગઠન રચવાના અધિકારનાં રક્ષણ સંબંધી આંતરરાષ્ટ્રીય

મજૂર સંગઠન સમજૂતી, 1948ના પક્ષકાર રાજ્યોને, આ અનુચ્છેદથી એવાં વૈધાનિક પગલાં લેવાની સત્તા મળતી નથી કે જેનાથી તે સમજૂતીમાં જોગવાઈ કરાયેલા પત્યાભૂતિને બાધ ઉત્પન્ન થાય, અથવા કાયદો એવી રીતે લાગુ પાડવામાં આવે કે જેનાથી બાધ ઉત્પન્ન થાય.

અનુચ્છેદ : 23

(i) કુટુંબ, સમાજનું સ્વાભાવિક અને મૂળભૂત જૂથ એકમ છે અને તે સમાજ તેમજ રાજ્યનાં રક્ષણ માટે હકદાર છે.

(ii) લગ્નવય ધરાવતા પુરુષો અને સ્ત્રીઓનો લગ્ન કરવાનો અને કુટુંબ રચવાનો અધિકાર માન્ય કરવામાં આવશે.

(iii) ભાવિ જીવનસાથીઓની મૂકત અને પૂર્ણ સંમતિ સિવાય કોઈ લગ્ન કરી શકાશે નહીં.

(iv) આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો જીવનસાથીઓના લગ્ન સંબંધમાં, લગ્નજીવન દરમિયાન અને તેના વિચ્છેદ વખતે, અધિકારો અને જવાબદારીઓની સમાનતા રહે તે જોવા માટે ઉચિત પગલાંઓ લેશે. લગ્નવિચ્છેદના પ્રસંગે બાળકોનાં જરૂરી રક્ષણ માટે જોગવાઈ કરવામાં આવશે.

અનુચ્છેદ : 24

(i) દરેક બાળક, જાતિ, રંગ, લિંગ, ભાષા, ધર્મ, રાષ્ટ્રીય કે સામાજિક કુળ, મિલકત, જન્મ અંગેના કોઈપણ ભેદભાવ સિવાય, સગીર તરીકેના દરજ્જા મુજબ, પોતાનાં કુટુંબ, સમાજ અને રાજ્ય તરફથી જરૂરી એવાં રક્ષણનાં પગલાં માટે હકદાર છે.

(i) જન્મ બાદ દરેક બાળકની તરત જ નોંધણી કરાવવામાં આવશે અને તેને નામ ધારણ કરવાનો અધિકાર રહેશે.

(iii) દરેક બાળકને રાષ્ટ્રીયતા ધારણ કરવાનો અધિકાર છે.

અનુચ્છેદ : 25

દરેક નાગરિકને, અનુચ્છેદ-2 માં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ જોગવાઈઓ સિવાય અને ગેરવ્યાજબી નિયંત્રણો સિવાય,

(A) પ્રત્યક્ષ રીતે કે મુક્ત રીતે પસંદ કરાયેલ પ્રતિનિધિ મારફત, જાહેર બાબતોનાં સંચાલનમાં ભાગ લેવાનો ;

(B) સાર્વત્રિક અને સમાન મતાધિકાર અને મતદારોની ઈચ્છાની મુક્ત અભિવ્યક્તિ કરતી ગુપ્ત મતદાન પદ્ધતિથી સમયાંતરે યોજનાર કાયદેસર ચૂંટણીઓમાં મત આપવાનો અને ચૂંટાવાનો;

(C) પોતાના દેશમાં, જાહેર સેવાઓમાં, સમાનતાના ધોરણે, પ્રવેશનો અધિકાર અને તક રહેશે.

અનુચ્છેદ : 26

કાયદા સમક્ષ તમામ વ્યક્તિઓ સમાન છે અને કોઈપણ પ્રકારના ભેદભાવ વિના કાયદાનાં સમાન રક્ષણ માટે હક્કદાર છે. આ બાબતમાં, કાયદો કોઈપણ ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકશે અને જાતિ, રંગ, લિંગ, ભાષા, રાજકીય કે અન્ય અભિપ્રાય, રાષ્ટ્રીય કે સામાજિક કુળ, મિલકત, જન્મ કે અન્ય કોઈ દરજ્જા જેવાં કારણસર ભેદભાવ સામે તમામ વ્યક્તિઓને સમાન અને અસરકારક રક્ષણની ખાતરી આપશે.

અનુચ્છેદ : 27

જે રાજ્યોમાં જાતિગત, ધાર્મિક થવા ભાષાકીય લઘુમતિઓ અસ્તિત્વ ધરાવે છે, ત્યારે આવી લઘુમતિઓની વ્યક્તિઓને તેમના જૂથના અન્ય સભ્યો સાથે, તેમની સંસ્કૃતિ

ભોગવવાના અથવા પોતાના ધર્મનું આચરણ કરવાના કે તેમની ભાષા વાપરવાના અધિકારનો ઈન્કાર કરવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 28

પોતાની કુદરતી સંપત્તિ અને સંસાધનો પૂર્ણ રીતે અને મુક્ત રીતે વાપરવાના તમામ લોકોના અંતર્ગત અધિકારને આ સમજૂતીથી કોઈ નુકસાન થતું હોવાનું અર્થઘટન કરવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 29

આ સમજૂતીની જોગવાઈઓ કોઈપણ જાતની મર્યાદાઓ કે અપેક્ષાઓ વગર સમવાયી રાજ્યોના તમામ ભાગોને લાગુ પડશે.

૨.૭.૧.૩ આર્થિક, સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક અધિકારો પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966

અનુચ્છેદ : 1

(i) તમામ લોકોને આત્મનિર્ણયનો અધિકાર છે. તે અધિકારની રૂએ, તેઓ મુક્ત રીતે પોતાનો રાજકીય દરજ્જો નક્કી કરી શકે અને પોતાનો આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ કરી શકે.

(ii) તમામ લોકો, પરસ્પર લાભ અને આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાના સિદ્ધાંત પર આધારિત આંતરરાષ્ટ્રીય આર્થિક સહકારમાંથી ઉત્પન્ન થતી જવાબદારીઓને બાધ આવ્યા સિવાય પોતાના હેતુ માટે, મુક્ત રીતે પોતાની સંપત્તિ અને સંસાધનોનો નિકાલ કરી શકે. કોઈપણ પ્રસંગે લોકોને પોતાનાં ભરણપોષણનાં સાધનથી વંચિત કરી શકાય નહિ.

(iii) બિનસ્વાશાસિત અને ટ્રસ્ટ વિસ્તારોમાં વહીવટ માટેની જવાબદારી ધરાવતા

રાજ્યો સહિત આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો, સ્વનિર્ણયના અધિકારોની પ્રાપ્તિ માટે ઉત્તેજન આપશે અને યુનોના ખતપત્રની જોગવાઈઓ અનુસાર તે અધિકારનું સન્માન કરશે.

અનુચ્છેદ : 2

(i) આ સમજૂતીનો દરેક રાજ્ય પક્ષકાર, આ સમજૂતીમાં માન્ય કરાયેલ અધિકારોની પ્રગતિશીલ રીતે પૂર્ણ પ્રાપ્તિ માટે, વ્યક્તિગત રીતે અને ખાસ કરીને આર્થિક અને ટેકનિકલ આંતરરાષ્ટ્રીય મદદ અને સહકાર તેના લાભ સંસાધનોની મહત્તમ હદથી લઈને ખાસ કરીને વૈધાનિક પગલાં સહિત, પગલાં લેવાની ખાતરી આપે છે.

(ii) આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો એવી ખાતરી આપે છે કે આ સમજૂતીમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલા અધિકારો, જાતિ, રંગ, લિંગ, ભાષા, ધર્મ, રાજકીય કે અન્ય અભિપ્રાય રાષ્ટ્રીય કે સમાજિક કૂળ, મિલકત, જન્મ અથવા અન્ય દરજ્જાના ભેદભાવ સિવાય વાપરવામાં આવશે.

(iii) વિકાસશીલ દેશો, માનવ અધિકારો અને રાષ્ટ્રીય અર્થતંત્રનો યોગ્ય ખ્યાલ રાખીને, નક્કી કરી શકે કે આ સમજૂતીના અધિકારો બિનદેશવાસીઓને કેટલાં પ્રમાણમાં આર્થિક અધિકારો આપશે.

અનુચ્છેદ : 3

આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો, વર્તમાન સમજૂતીમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલા તમામ આર્થિક, સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક અધિકારોના ઉપભોગ માટે પુરુષો અને સ્ત્રીઓના સમાન અધિકારની ખાતરી આપે છે.

અનુચ્છેદ : 4

વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો એમ માન્ય કરે છે કે આ અધિકારોના

ઉપભોગમાં, રાજ્ય આવા અધિકારો માત્ર એવાં નિયંત્રણોને આધીન બનાવી શકે કે જે કાયદાથી નક્કી થયેલ હોય અને જે આ અધિકારોને અનુરૂપ હોય અને જે લોકશાહી સમાજમાં સામાન્ય કલ્યાણને ઉત્તેજન આપવાના હેતુથી જ મુકાયેલ હોય.

અનુચ્છેદ : 5

(i) વર્તમાન સમજૂતીમાં એવું કોઈ અર્થઘટન કરવામાં આવશે નહીં કે જેનાથી કોઈ રાજ્ય, જૂથ અથવા વ્યક્તિને, આ સમજૂતીમાં જોગવાઈ કરાયેલ હોય તે સિવાય વધારે પ્રમાણમાં, અહીં માન્ય કરાયેલ અધિકારો કે સ્વાતંત્ર્યોની નાબૂદીનું ધ્યેય રખાયેલ કોઈ પ્રવૃત્તિ કે કૃત્ય કરવાનો અધિકાર ધરાવે છે.

(ii) જ્યારે કોઈ રાજ્ય પક્ષકારનાં રાજ્યમાં કોઈ કાયદો, સમજૂતીઓ, નિયમનો કે રિવાજથી માન્ય કરાયેલ કે અસ્તિત્વ ધરાવતાં મૂળભૂત માનવ અધિકારો હોય, ત્યારે રાજ્ય એવાં કારણસર તેનાં પર નિયંત્રણ મૂકશે નહીં કે તેમાં ઘટાડો કરશે નહીં કે વર્તમાન સમજૂતી આવા અધિકારો માન્ય કરતી નથી અથવા તેને ઓછાં પ્રમાણમાં માન્ય રાખે છે.

અનુચ્છેદ : 6

(i) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો કામ કરવાના અધિકારને માન્ય કરે છે, કે જેમાં દરેક પોતે મુક્ત રીતે પસંદ કરે કે સ્વીકારે તે કામથી ભરણપોષણ મેળવવાની દરેકની તકનો સમાવેશ થાય છે અને આ અધિકારનાં રક્ષણ માટે ઉચિત પગલાંઓ લેશે.

(ii) આ અધિકારની પૂર્ણ પ્રાપ્તિ માટે વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારે લેવાનાં પગલાંમાં સ્થિર, આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ પ્રાપ્ત કરવા માટે અને વ્યક્તિને મૂળભૂત, રાજકીય અને આર્થિક સ્વાતંત્ર્યની ખાતરી આપતી શરતો હેઠળ પૂર્ણ અને ઉત્પાદક રોજગારી માટે ટેકનિકલ અને વ્યવસાયિક માર્ગદર્શન અને તાલીમ કાર્યક્રમો, નીતિઓ અને ટેકનિકોનો સમાવેશ થશે.

અનુચ્છેદ : 7

વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો કામની ન્યાયી અને અનુકૂળ શરતોના ઉપભોગના દરેકનો અધિકાર માન્ય રાખે છે, કે જેમાં ખાસ કરીને :

(A) મહેનતાણું કે જે તમામ કામદારોને ઓછામાં ઓછું

(i) કોઈપણ પ્રકારના ભદભાવ વગર સમાન મૂલ્યના સમાન કામ માટે યોગ્ય વેતન અને સમાન મહેનતાણું, સમાન કામ માટે સમાન પગાર, ખાસ કરીને સ્ત્રીઓને પુરુષોને મળતી કામની શરતોથી હલકી કામની શરતો ન મળવી જોઈએ;

(ii) વર્તમાન સમજૂતીની જોગવાઈઓ મુજબ પોતાના માટે અને પોતાના કુટુંબો માટે સુંદર જીવનઘોરણ;

(B) કામની સલામત અને આરોગ્યપ્રદ શરતો;

(C) સીનિઓરિટી અને સક્ષમતા સિવાયની કોઈ વિચારણાને આધીન નહીં, તેવી પોતાની કામગીરીમાં ઉચિત ઉચ્ચતર ઘોરણ સુધી દરેકના માટે બઢતીની સમાન તક;

(D) આરામ, ફુરસદ અને કામના કલાકો પર વ્યાજબી નિયંત્રણ અને પગાર સાથે વખતોવખત રજાઓ તેમજ જાહેર રજાઓ માટે મહેનતાણું.

અનુચ્છેદ : 8

(i) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો :

(A) પોતાના આર્થિક અને સામાજિક હિતના વિકાસ અને રક્ષણ માટે સંબંધિત સંસ્થાના નિયમોને આધીન, દરેકને મજૂર સંઘો રચવાના અને પોતાની પસંદગીના મજૂર સંઘમાં જોડાવાનો અધિકાર રહેશે. કાયદાએ નિયત કરેલ હોય અને જે લોકશાહી સમાજમાં

રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા અથવા જાહેર વ્યવસ્થા અથવા અન્ય વ્યક્તિઓનાં અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો માટે જરૂરી હોય તે સિવાયનાં નિયંત્રણો આ અધિકારના ઉપયોગ પર મૂકી શકાય નહીં.

(B) મજૂર સંઘોનો રાષ્ટ્રીય સંઘો અથવા મહાસંઘો રચવાનો અને મહાસંઘોનો આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠનો રચવાનો કે તેમાં જોડાવાનો;

(C) કાયદાથી નિયત કરાયેલ હોય અને લોકશાહી સમાજમાં રાષ્ટ્રીય સુરક્ષા અથવા જાહેર વ્યવસ્થા અથવા અન્ય વ્યક્તિઓના અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો માટે જરૂરી હોય તેવાં નિયંત્રણોને આધીન, મુક્ત રીતે કામ કરવાનો મજૂર સંઘોનો અધિકાર;

(D) હડતાલનો અધિકાર, પરંતુ જે તે દેશના કાયદા મુજબ આ અધિકારનો ઉપયોગ થવો જોઈએ.

(ii) આ અનુચ્છેદનો અર્થ એવો થતો નથી કે લશ્કરી દાવો અથવા પોલીસ કે રાજ્યના વહીવટ માટે આ અધિકારોના ઉપયોગ પર કાયદેસર નિયંત્રણો મૂકી ન શકાય.

(iii) સંગઠન સ્વાતંત્ર્ય અને સંગઠન રચવાના અધિકારનાં રક્ષણ સંબંધી આંતરરાષ્ટ્રીય મજૂર સંગઠન સમજૂતી, 1948ના પક્ષકાર રાજ્યોને, આ અનુચ્છેદથી એવાં વૈધાનિક પગલાં લેવાની સત્તા મળતી નથી કે જેનાથી તે સમજૂતીમાં જોગવાઈ કરાયેલ પ્રત્યાભૂતિને બાધ ઉત્પન્ન થાય, અથવા કાયદો એવી રીતે લાગુ પાડવામાં આવે કે જેનાથી બાધ ઉત્પન્ન થાય.

અનુચ્છેદ : 9

વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો, દરેકને સામાજિક વીમા સહિત સામાજિક સુરક્ષાનો અધિકાર સ્વીકારે છે.

અનુચ્છેદ : 10

(i) કુટુંબ, સમાજનું સ્વાભાવિક અને મૂળભૂત જૂથ એકમ હોવાથી, ખાસ કરીને તેની રચના માટે અને જ્યારે તે આશ્રિત બાળકોની કાળજી અને શિક્ષણ માટે જવાબદાર છે ત્યારે તેને સૌથી વધુ રક્ષણ અને સહાય અપાવી જોઈએ. લગ્નઈચ્છુક જીવનસાથીઓની મુક્ત સંમતિથી જ લગ્ન યોજાવું જોઈએ.

(ii) બાળકનાં જન્મ પછી વ્યાજબી સમય દરમિયાન માતાઓને ખાસ રક્ષણ આપવું જોઈએ. આવા સમય દરમિયાન કામ કરતી માતાઓને ચાલુ પગારે અથવા પૂરતી સામાજિક સુરક્ષા લાભ સાથે રજા મળવી જોઈએ.

(iii) પિતૃત્વ અથવા અન્ય શરતો માટે કોઈપણ જાતના ભેદભાવ વગર તમામ બાળકો અને યુવાન વ્યક્તિઓ વતી રક્ષણ અને સહાયનાં ખાસ પગલાં લેવાવા જોઈએ. બાળકો અને યુવાન વ્યક્તિઓને આર્થિક કે સામાજિક શોષણથી રક્ષણ મળવું જોઈએ. તેમની નૈતિકતા અથવા આરોગ્યને નુકસાનકારક કામ અથવા તેમના સામાન્ય વિકાસ માટે જોખમકારક કે નુકસાનકારક રોજગારી કાયદાથી શિક્ષાપાત્ર થવી જોઈએ. રાજ્યોએ વયમર્યાદા નક્કી કરવી જોઈએ કે જે હેઠળ બાળમજૂરોની પગાર સાથે કામગીરી પર પ્રતિબંધ મૂકાવો જોઈએ અને તે શિક્ષાપાત્ર બનવી જોઈએ.

અનુચ્છેદ : 11

(i) વર્તમાન સમજૂતીના પક્ષકારો દરેકનો, પૂરતાં ખોરાક, કપડાં અને રહેણાંક સહિત, પોતાના તેમજ તેનાં કુટુંબ માટે પુરતાં પ્રમાણમાં જીવનઘોરણ અને જીવનસ્થિતિમાં સતત વિકાસનો અધિકાર માન્ય રાખે છે. રાજ્ય પક્ષકારો, મુક્ત સંમતિ પર આધારિત આંતરરાષ્ટ્રીય સરકારની જરૂરી અનિવાર્યતા સ્વીકારી આ અધિકારની પ્રાપ્તિ માટે યોગ્ય પગલાં લેશે.

(ii) વર્તમાન સમજૂતીના અન્ય પક્ષકારો, દરેક વ્યક્તિનો, ભૂખથી મુક્ત રહેવાના

મૂળભૂત અધિકાર માન્ય રાખીને, વ્યક્તિગતરીતે અને આંતરરાષ્ટ્રીય સહકારથી, ચોક્કસ કાર્યક્રમો સહિત,

(A) પોષણના સિદ્ધાંતોના જ્ઞાનની સમજણ આપીને ટેકનિકલ અને વૈજ્ઞાનિક જ્ઞાનના પૂર્ણ ઉપયોગથી અને કુદરતી સંસાધનોનો સૌથી વધારે અસરકારક વિકાસ અને ઉપયોગથી, ખોરાક ઉત્પાદન, જાળવણી અને વિતરણ રીત સુધારવા માટે,

(B) ખોરાક આયાત અને ખોરાક નિકાસ કરતાં દેશોના પ્રશ્નો ધ્યાનમાં લઈને જરૂરિયાતના સંદર્ભમાં વિશ્વ ખોરાક પુરવઠા સમાન વિતરણ માટે જરૂરી પગલાં લેશે.

અનુચ્છેદ : 12

(i) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો દરેકનો સૌથી વધારે પ્રાપ્યક્ષમ શારીરિક તથા માનસિક આરોગ્ય ધોરણના ઉપભોગનો અધિકાર માન્ય રાખે છે.

(ii) આ અધિકારની પૂર્ણ ઉપલબ્ધિ માટે વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો તરફથી

(A) બાળ મરણમાં ઘટાડા માટે અને બાળકનાં આરોગ્ય વિકાસ માટે;

(B) પર્યાવરણ અને ઔદ્યોગિક આરોગ્યશાસ્ત્રનાં તમામ પાસાઓની સુધારણા માટે;

(C) ચેપી, સ્થાનવર્તી, વ્યવસાયિક અને અન્ય રોગોનાં નિવારણ, સારવાર અને અંકુશ માટે;

(D) એવા સંજોગોનું નિર્માણ કે જેનાથી તમામને તબીબી સેવા અને માંદગીના પ્રસંગે તબીબી જ્ઞાન મળી રહે.

-- તે માટે જરૂરી પગલાં લેશે.

અનુચ્છેદ : 13

(1) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો દરેકનો શિક્ષણનો અધિકાર માન્ય રાખે છે. તેઓ સંમત થાય છે કે માનવ વ્યક્તિત્વના અને તેના ગૌરવના સંપૂર્ણ વિકાસ માટે શિક્ષણ આપવામાં આવશે અને માનવ અધિકારો અને મૂળભૂત સ્વાતંત્ર્યો તરફનાં સન્માનને મજબૂત બનાવશે. તેઓ વધુમાં એમ પણ સંમત થાય છે કે શિક્ષણ તમામ વ્યક્તિઓને મૂકત સમાજમાં ભાગ લેવા સમર્થ બનાવશે, તમામ રાષ્ટ્રો તેમજ જાતિ અને ધાર્મિક જૂથો વચ્ચે સમજણ, સહિષ્ણુતા અને મૈત્રી વધારશે અને શાંતિ જાળવવા માટે યુનોની પ્રવૃત્તિઓ વધારશે.

(2) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો, આ અધિકારની પૂર્ણ ઉપલબ્ધિ માટે એ માન્ય રાખે છે કે :

(A) પ્રાથમિક શિક્ષણ ફરજિયાત અને સાર્વત્રિક રહેશે;

(B) ટેકનિકલ અને વ્યવસાયિક માધ્યમિક શિક્ષણ સહિત માધ્યમિક શિક્ષણ સામાન્ય રીતે લભ્ય બનાવશે અને ઉચિત સાધનોથી અને ખાસ કરીને નિ:શુલ્ક વિકાસશીલ પ્રવેશથી પ્રવેશપાત્ર બનાવશે;

(C) ઉચ્ચ શિક્ષણ તમામના માટે સમાન રીતે હેસિયતના આધારે, અને ખાસ કરીને નિ:શુલ્ક વિકાસશીલ પ્રવેશથી પ્રવેશપાત્ર બનાવશે;

(D) જેમણે પ્રાથમિક શિક્ષણ મેળવેલ કે પુરું કરેલ ન હોય, તેમના માટે શક્ય હોય, તો

(E) મૂળભૂત શિક્ષણને પ્રોત્સાહન કે તેને વધુ સઘન બનાવવામાં આવશે.

(3) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો માતા-પિતાનાં અને લાગુ પડતું હોય ત્યાં કાનૂની વાલીઓને જાહેર સત્તાવાળાઓએ સ્થાપેલ હોય તે સિવાયની શાખાઓ કે જે

શાળાઓ રાજ્યે મંજૂર કરેલ શૈક્ષણિક ધોરણોને અનુરૂપ હોય, અને પોતાના વિચારો અનુસાર પોતાનાં બાળકોનાં ધાર્મિક અને નૈતિક શિક્ષણ આપવાનાં સ્વાતંત્ર્ય તરફ સન્માનની ખાતરી આપે છે.

(4) આ અનુચ્છેદ કોઈ ભાગથી આ અનુચ્છેદના ફકરા-1માં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ સિદ્ધાંતોને અને એવી જરૂરિયાતને આધીન કે આવી સંસ્થાઓમાં અપાતું શિક્ષણ રાજ્યે નિયત કરેલ લઘુત્તમ ધોરણોને અનુરૂપ હશે, કોઈ વ્યક્તિનાં કે સંસ્થાઓના શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ સ્થાપવાના સ્વાતંત્ર્ય સાથે દખલગીરી થતી હોવાનું અર્થઘટિત કરવામાં આવશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 14

વર્તમાન સમજૂતીના જે રાજ્ય પક્ષકાર, આ સમજૂતીના પક્ષકાર થતા સમયે પોતાની હકૂમત હેઠળના મેટ્રોપોલિટન વિસ્તાર કે વિસ્તારોમાં ફરજિયાત પ્રાથમિક શિક્ષણ આપવા સમર્થ ન હોય, બે વર્ષમાં વિગતવાર યોજના ઘડવા અને સ્વીકારવાની અને યોજનામાં નિયત કરવામાં આવે તેટલા સમયમાં તેમના માટે ફરજિયાત પ્રાથમિક શિક્ષણના કમશ: અમલ માટે ખાતરી આપે છે.

અનુચ્છેદ : 15

- (1) વર્તમાન સમજૂતીના પક્ષકારો દરેકના
- (A) સાંસ્કૃતિક જીવનમાં ભાગ લેવાના;
 - (B) વૈજ્ઞાનિક પ્રગતિનો લાભો મળવાના;
 - (C) પોતે જેના કર્તા હોય તે વૈજ્ઞાનિક, સાહિત્યિક કે કલાત્મક નિર્માણમાંથી પરિણમતા નૈતિક કે ભૌતિક હિતનાં રક્ષણનો લાભ લેવાના;

-- અધિકારને માન્ય કરે છે.

(2) આ અધિકારના પૂર્ણ ઉપલબ્ધિના માટે વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારોએ લેવાનાં પગલામાં વિજ્ઞાન અને સંસ્કૃતિની જાળવણી અને વિકાસ માટે જરૂરી તમામ પગલાંઓનો સમાવેશ થશે.

(3) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો વૈજ્ઞાનિક સંશોધન અને કલાત્મક પ્રવૃત્તિ માટે જરૂરી સ્વાતંત્ર્ય તરફ સન્માન રાખવાની ખાતરી આપે છે.

(4) વર્તમાન સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારો વૈજ્ઞાનિક અને સાંસ્કૃતિક ક્ષેત્રોમાં આંતરરાષ્ટ્રીય કરારોના પ્રોત્સાહન અને વિકાસમાંથી થતા લાભોને માન્ય કરે છે.

અનુચ્છેદ : 16

વર્તમાન સમજૂતીના પક્ષકારો સંમત છે કે વર્તમાન સમજૂતીમાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારોની સિદ્ધિ માટે આંતરરાષ્ટ્રીય પગલામાં, સમજૂતીઓ, ભલામણોનો સ્વીકાર, ટેકનિકલ મદદ પૂરી પાડવી, પ્રાદેશિક સભાઓ યોજવી અને સંબંધિત સરકારો સાથે રહીને વિચારણા અને અભ્યાસ માટે ટેકનિકલ સભાઓ યોજવા જેવા પગલાંનો સમાવેશ થાય છે.

અનુચ્છેદ : 17

દરેક નાગરિકને અનુ. 2માં જણાવેલ બાબત સિવાય અને ગેરવાજબી નિયંત્રણો સિવાય,

(A) જાહેર બાબતોનાં સંચાલનમાં પ્રત્યક્ષ રીતે અથવા પોતાના પસંદ થયેલ પ્રતિનિધિઓ મારફત ભાગ લેવાનો;

(B) સમયાંતરે સમાન મતાધિકારનાં ધોરણે, મતદારોની ઈચ્છાને મુક્ત અભિવ્યક્તિની ખાતરી આપતી ખાનગી મતદાનથી યોજાતી ચૂંટણીઓમાં મતદાન કરવાનો અને ચૂંટાવાનો;

(C) પોતાના દેશમાં સમાનતાનાં ધોરણે જાહેર સેવાઓમાં પ્રવેશ મેળવવાનો, અધિકાર રહેશે.

અનુચ્છેદ : 18

વર્તમાન સમજૂતીની જોગવાઈઓ કોઈપણ નિયંત્રણો કે મર્યાદાઓ સિવાય, તમામ સમવાયી રાજ્યોને લાગુ પડશે.

૨.૭.૧.૪ જાતીય ભેદભાવના તમામ સ્વરૂપોની નાબૂદી પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966

(International Convention on the elimination of all forms of racial discrimination, 1966)

અનુચ્છેદ : 1

(1) આ સમજૂતીમાં 'જાતીય ભેદભાવ' એટલે એવો કોઈપણ, જાતિ, રંગ, કુળ અથવા રાષ્ટ્રીય કે માનવજાતિની ઉત્પત્તિ પર આધારિત કોઈપણ ભેદભાવ, બાધ, નિયંત્રણ અથવા પસંદગી કે જેનો હેતુ અથવા અસર માનવ અધિકારો અને રાજકીય, આર્થિક, સામાજિક, સાંસ્કૃતિક અથવા જાહેર જીવનનાં અન્ય કોઈપણ ક્ષેત્રમાં મૂળભૂત સ્વાતંત્ર્યનો સમાન ધોરણે માન્યતા, અથવા ઉપભોગને વ્યર્થ બનાવવાની કે નુકસાન કરવાની હોય.

(2) આ સમજૂતીના રાજ્ય પક્ષકારે નાગરિકો અને બિનનાગરિકો વચ્ચે કરેલ ભેદભાવ, બાધ, નિયંત્રણ અથવા પસંદગીને લાગુ પડશે નહીં.

(3) રાજ્ય પક્ષકારોની રાષ્ટ્રીયતા, નાગરિકત્વ અથવા સ્વાભાવિકરણની કાનૂની જોગવાઈઓને અસરકર્તા હોવાનું અર્થઘટન કરવામાં આવશે નહીં, પરંતુ આવી જોગવાઈઓ કોઈ રાષ્ટ્રીયતા સામે ભેદભાવ કરાતી હોવી જોઈએ નહીં.

(4) ચોક્કસ જાતિઓ, માનવ કુળો અથવા વ્યક્તિઓ માનવ અધિકારો અથવા

મૂળભૂત સ્વાતંત્ર્યો સમાન ધોરણે ભોગવી શકે તે માટે તેમને ખાસ રક્ષણની જરૂર હોય તેવા પ્રસંગે, તેમની પૂરતા વિકાસના એકમાત્ર હેતુથી ખાસ પગલાં લેવામાં આવે, તો તે જાતીય ભેદભાવ ગણાશે નહીં, પરંતુ આવાં પગલાંથી જુદા જુદા જાતીય જૂથો માટે અલગ અધિકારો બનવા જોઈએ નહીં અને જે હેતુથી પગલાં લેવાયાં હોય તે પૂર્ણ થયા બાદ તે ચાલુ રાખી શકાશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 2

(1) રાજ્ય પક્ષકારો જાતીય ભેદભાવને વખોડી કાઢે છે અને ઉચિત પગલાંથી અને વિના વિલાંબે જાતીય ભેદભાવનાં તમામ સ્વરૂપો નાબૂદ કરવા અને તમામ જાતિઓ વચ્ચે સમજણ વધારવાના હેતુથી નીતિ અનુસરવાની ખાતરી આપે છે અને આ હેતુ માટે :

(A) દરેક રાજ્ય પક્ષકાર, વ્યક્તિઓ, જૂથો અથવા સંસ્થાઓ સામે જાતીય ભેદભાવનું કોઈ કૃત્ય કે વ્યવહાર ન કરવાની અને તમામ જાહેર સત્તાધિકારીઓ અને જાહેર રાષ્ટ્રીય કે સ્થાનિક સંસ્થાઓ આ જવાબદારી અનુસાર કાર્ય કરશે;

(B) દરેક રાજ્ય પક્ષકાર, કોઈ વ્યક્તિઓ અથવા સંસ્થાઓ તરફથી જાતીય ભેદભાવ ન પ્રેરવા, તેનો બચાવ કે સમર્થન ન કરવાની ખાતરી આપે છે;

(C) દરેક રાજ્ય પક્ષકાર, સરકારી, રાષ્ટ્રીય કે સ્થાનિક નીતિઓની સમીક્ષા કરવા અને જે કાયદાઓ કે નિયમોની અસર જાતીય ભેદભાવ સર્જવાની અથવા ગમે ત્યાં પણ અસ્તિત્વ ધરાવતા જાતીય ભેદભાવને કાયમી કરવાની હોય, તે સુધારવાની, રદ કરવાની કે તેને વ્યર્થ જાહેર કરવાની ખાતરી આપે છે;

(D) દરેક રાજ્ય પક્ષકાર, વ્યક્તિઓ, જૂથો કે સંગઠનો તરફથી, સંજોગોથી જરૂર જણાય, તો વિધિવિધાન સહિત ઉચિત પગલાંથી, જાતીય ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકવામાં આવશે, અથવા તેનો અંત લાવશે.

(E) દરેક રાજ્ય પક્ષકાર, ઉચિત જણાય ત્યાં એકીકરણ સાધતા વિવિધ જાતીય સંગઠનો અને ચળવળો અને જાતિઓ વચ્ચેના અવરોધોને દૂર કરતાં અન્ય સાધનોને પ્રોત્સાહન આપવા અને જેનાથી જાતીય વિભાજન મજબૂત બને તેવી કોઈપણ બાબતને પ્રોત્સાહન ન આપવાની ખાતરી આપે છે;

(2) રાજ્ય પક્ષકારો, સંજોગોથી જ્યારે જરૂરી જણાય ત્યારે ચોક્કસ જાતિ જૂથો અથવા તેની વ્યક્તિઓને માનવ અધિકારો, અને મૂળભૂત સ્વાતંત્ર્યોના પૂર્ણ અને સમાન ઉપભોગ માટેની ખાતરી આપવાના હેતુથી, સામાજિક, આર્થિક, સાંસ્કૃતિક અને અન્ય ક્ષેત્રોમાં આવી જાતિ કે વ્યક્તિઓના પૂરતા વિકાસ અને રક્ષણ માટે ખાસ અને નક્કર પગલાં લેશે. જે હેતુઓ માટે આવાં ખાસ કે નક્કર પગલાં લેવામાં આવે તે પૂર્ણ થયા બાદ તેનાં પરિણામે, તેનાથી વિવિધ જાતિ જૂથો વચ્ચે અસમાન કે અલગ અધિકારોની જાળ વણીમાં કારણભૂત બનવા જોઈએ નહીં.

અનુચ્છેદ : 3

રાજ્ય પક્ષકારો જાતીય અલગતાવાદ અને રંગભેદ વખોડી કાઢે છે અને પોતાની હકૂમત હેઠળના વિસ્તારોમાં આ પ્રકારના તમામ વ્યવહારો અટકાવવા, તેના પર પ્રતિબંધ મૂકવા અને તેને નાબૂદ કરવાની ખાતરી આપે છે.

અનુચ્છેદ : 4

રાજ્ય પક્ષકારો, એક જૂથ કે જાતિ પર ગુરુતાગ્રંથિના વિચાર કે વિચારસરણી પર આધારિત અથવા જે જાતીય નફરત અને કોઈપણ પ્રકારના ભેદભાવને ઉત્તેજન આપે છે કે ન્યાયી ઠરાવે છે તેવા પ્રચાર અને સંસ્થાઓને વખોડી કાઢે છે અને આવા ભેદભાવ કે પક્ષપાતની ઉશ્કેરણી કે તેનાં કૃત્યોની નાબૂદી માટે તાત્કાલિક અને હકારાત્મક પગલાં લેવાની ખાતરી આપે છે અને યુનોના માનવ અધિકારોના સિદ્ધાંતો અને સમજૂતીના અનુ. 5માં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારો ખ્યાલમાં રાખીને, અન્યની સાથે;

(A) જાતીય ઉચ્ચતા અથવા નફરત પર આધારિત તમામ વિચારોનો પ્રચાર, જાતીય પક્ષપાતની ઉશ્કેરણી, તેમજ અન્ય રંગ કે માનવકૂળની કોઈ જાતિ અથવા વ્યક્તિઓ તરફનાં હિંસાના કૃત્યો કે આવાં કૃત્યો માટેની ઉશ્કેરણી અને નાણાકીય સહાય સહિત જાતીયતાવાદી પ્રવૃત્તિને મદદ માટેની જોગવાઈ કાયદાથી શિક્ષાપાત્ર ગુનો જાહેર કરશે;

(B) જેનાથી જાતીય પક્ષપાત કે ભેદભાવની ઉશ્કેરણી થતી હોય, તેવી પ્રવૃત્તિઓ અને સંસ્થાને ગેરકાયદેસર જાહેર કરી પ્રતિબંધ મૂકશે અને આવી સંસ્થાઓ કે પ્રવૃત્તિમાં ભાગ લેવાને કાયદાથી શિક્ષાપાત્ર ગુનો જાહેર કરશે;

(C) રાષ્ટ્રીય કે સ્થાનિક જાહેર સત્તાવાળાઓ કે સંસ્થાઓને જાતીય પક્ષપાતની ઉશ્કેરણી કે ઉત્તેજન માટે પરવાનગી આપશે નહીં.

અનુચ્છેદ : 5

અનુ. 2માં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ મૂળભૂત જવાબદારીઓને અનુરૂપ, રાજ્ય પક્ષકારો, તમામ સ્વરૂપોમાં જાતીય ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકવાની અને નાબૂદ કરવાની ખાતરી આપે છે અને દરેકને જાતિ, રંગ, રાષ્ટ્રીય કે માનવકુળના ભેદભાવ સિવાય, કાયદા સમક્ષની સમાનતા અને ખાસ કરીને નીચેના અધિકારોની ખાતરી આપે છે :

(A) ન્યાયપંચો અને ન્યાય આપતા તમામ અંગો સમક્ષ સમાન વ્યવહારનો અધિકાર;

(B) હિંસા કે શારીરક ઈજા સામે રાજ્ય તરફથી વ્યક્તિની સલામતી અને રક્ષણનો અધિકાર, ભલે પછી તે સરકારી અધિકારીઓ, વ્યક્તિ, જૂથ કે સંસ્થા તરફથી કરવામાં આવેલ હોય.

(C) સાર્વત્રિક અને સમાન મતાધિકારનાં ધોરણે યોજાતી ચૂંટણીમાં મતદાન કરવાનો અને ઉભા રહેવાનો અધિકાર, જાહેર બાબતોનાં સંચાલનમાં તેમજ સરકારમાં કોઈપણ સ્તરે ભાગ લેવાનો અને જાહેર સેવામાં સમાન પ્રવેશના રાજકીય અધિકારો;

(D) અન્ય દીવાની અધિકારો, ખાસ કરીને --

- (i) રાજ્યની હદમાં હેરફેર અને નિવસનાં સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર;
- (ii) પોતાના સહિત કોઈપણ દેશ છોડવાનો અને પોતાના દેશમાં પછા ફરવાનો અધિકાર;
- (iii) રાષ્ટ્રીયતાનો અધિકાર;
- (iv) એકલા કે અન્યની સાથે મિલકતની માલિકીનો અધિકાર;
- (v) વારસાનો અધિકાર;
- (vi) વિચાર, અંતરાત્મા અને ધર્મનાં સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર;
- (vii) અભિપ્રાય અને અભિવ્યક્તિનાં સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર;
- (viii) શાંતિપૂર્વક ભેગા થવાનો અને સંગઠનનાં સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર;

(E) આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો, ખાસ કરીને --

- (i) કામ કરવાનો, રોજગારીની મુક્ત પસંદગી, કામની ન્યાયી અને અનુકૂળ શરતો, બેરોજગારી સામે રક્ષણ, સમાન કામ માટે સમાન વેતન, યોગ્ય અને અનુકૂળ મહેનતાણાનાં અધિકારો;
- (ii) મજૂર સંઘો રચવાનો અને તેમાં જોડાવાનો અધિકાર;
- (iii) નિવાસસ્થાનનો અધિકાર;
- (iv) જાહેર આરોગ્ય, તબીબી કાળજી, સામાજિક સુરક્ષા અને સામાજિક સેવાઓનો અધિકાર;
- (v) શિક્ષણ અને તાલીમનો અધિકાર;
- (vi) સાંસ્કૃતિક પ્રવૃત્તિઓમાં સમાન ભાગીદારીનો અધિકાર;

(F) વાહનવ્યવહાર, હોટલ, રેસ્ટોરન્ટ, કાફે, થિયેટર અને બગીચા જેવી જાહેર જનતા માટેનાં સ્થળ કે સેવાઓ માટે પ્રવેશનો અધિકાર.

અનુચ્છેદ : 6

રાજ્ય પક્ષકારો, આ સમજૂતીથી વિરુદ્ધ, જાતીય પક્ષપાતનાં જે કૃત્યોથી માનવ અધિકાર અને મૂળભૂત સ્વાતંત્ર્ય ભંગ થતો હોય, તેની વિરુદ્ધ, પોતાની હકૂમતમાં, દરેકને રાષ્ટ્રીય ન્યાયપંચો અને અન્ય રાજ્ય સંસ્થાઓ મારફત અસરકારક રક્ષણ અને ઉપચારોની અને આવા પક્ષપાતથી થયેલ નુકસાન માટે આવાં ન્યાયપંચો પાસેથી યોગ્ય અને પૂરતાં સમારકામ અને ઉપચારોની ખાતરી આપે છે.

અનુચ્છેદ : 7

રાજ્ય પક્ષકારો, જેનાથી જાતીય ભેદભાવ ઉત્પન્ન થતાં હોય તે પૂર્વગ્રહો સામે લડવાના હેતુથી અને રાષ્ટ્રો જાતિઓ તેમજ માનકુળો વચ્ચે સમજણ અને સહિષ્ણુતા કેળવવાના હેતુથી અને યુનોના ખતપત્રના અને માનવ અધિકારોના તેમજ જાતીય ભેદભાગની નાબૂદી માટેના હેતુઓ અને સિદ્ધાંતોનો પ્રચાર કરવા માટે, ભણાતર, શિક્ષણ, સંસ્કૃતિ અને માહિતીનાં ક્ષેત્રોમાં તાત્કાલિક અને અસરકારક પગલાં લેશે.

૨.૭.૧.૫ સીંગાપુર જાહેરનામું (૧૯૭૧) :

માનવ અધિકારના રક્ષણના ધ્યેયને સિદ્ધ કરવા માટે રાષ્ટ્રસમૂહના સદસ્ય રાષ્ટ્રો પ્રેરાઈને જાન્યુઆરી, ૧૯૭૧માં સિંગાપુરમાં તેઓ એકઠાં થયાં અને જાહેર કર્યું કે, ‘માનવ અધિકારના તંદુરસ્ત વિકાસ માટે વંશ કે જાતિના આધારે લોકોને ભેદભાવ કરી અલગ કરવાની પ્રક્રિયા એક ભયરૂપ પૂર્વગ્રહ છે અને સૌ રાષ્ટ્રોએ સાથે મળી આ અનિષ્ટને દૂર કરવું જોઈએ. દરેક પ્રકારનું સંસ્થાનવાદી ઉપરીપણું અને વંશિય દમનનો વિરોધ કરીને માનવગૌરવ અને સમાનતાના સિદ્ધાંતોને વળગી રહીએ અને સૌ સાથે મળીને માનવ અધિકારોને આગળ ધપાવવા પ્રયાસો કરીએ.’

૨.૭.૧.૬ લુસાકા જાહેરનામું (૧૯૭૯) :

૧૯૭૯ના ઓગસ્ટ માસમાં ફરી એકવાર રાષ્ટ્રસમૂહના સદસ્યોની સરકારના વડાઓ લુસાકામાં મળ્યા અને જાહેર કર્યું કે, 'દક્ષિણ આફ્રિકાની વંશિય ભેદભાવની નીતિ અમાનવીય છે કે જેમાં અમુક વંશો (જન્મતાં જ) કુદરતી રીતે જ ઉતરતા કે ચડીયાતા વંશો છે તેવા તર્ક અને સિદ્ધાંત પર રચાયેલી છે તેવી આ વંશિય ભેદભાવની નીતિ સૌને અસ્વીકાર્ય છે.'

આ પ્રમાણે રાષ્ટ્રસમૂહે માનવ અધિકારો અને મૂળભૂત સ્વતંત્રતાઓને રક્ષણ આપવા અને આગળ ઘપાવવાની પ્રવૃત્તિઓ પર ભાર મૂક્યો હતો.

૨.૭.૧.૭ યુરોપિયન સંધિ :

૧૯૫૦માં યુરોપના ૧૮ રાષ્ટ્રોએ સાથે મળી માનવ અધિકારોના વિશ્વજાહેરનામાના પાલન માટે 'યુરોપિયન સંધિ' ના નામે કરાર કર્યા. તેઓએ ૧૯૫૩માં તેને બહાલી આપ્યા પછી આ સંધિ આ રાષ્ટ્રો પૂરતી અમલમાં આવી ગઈ હતી અને યુરોપના આ ૧૮ રાષ્ટ્રોમાં માનવ અધિકારોનું પૂર્ણ રીતે પાલન થવા લાગ્યું. વધુમાં આ રાષ્ટ્રોની સંધિનું સરળ અમલીકરણ થઈ શકે તે માટે અને ઉભા થતા કોઈ વિવાદના ઉકેલ સૂચવવા માનવ અધિકારોની વિશિષ્ટ અદાલતની સ્થાપના કરવામાં આવી.

૨.૭.૧.૮ અમેરિકન સંધિ :

લેટિન અમેરિકાના રાષ્ટ્રોએ પણ યુરોપના રાષ્ટ્રોની માફક ૧૯૬૯માં 'માનવ અધિકારની અમેરિકન સંધિ' કરી હતી. વધુમાં માનવ અધિકારો પ્રત્યે વધુ આદરભાવના વ્યક્ત કરવા માટે આ રાષ્ટ્રોએ 'આંતર-અમેરિકનપંચ'ની સ્થાપના પણ કરી હતી.

ઉપર જોયા તે પ્રમાણેના આંતરરાષ્ટ્રીય અને પ્રાદેશિક દસ્તાવેજોનો ધીરે ધીરે અમલ થવા લાગ્યો અને પરિણામે વિશ્વસ્તરે માનવ અધિકારો વિશે લોકોમાં વધુ જાગૃતિ આવી. સરકારો દ્વારા પ્રજાના આ અધિકારોનું વધુ પાલન અને અમલ થવા લાગ્યાં. વ્યક્તિના

માનવ અધિકારોનું રક્ષણ થવા લાગ્યું. જેમાં પ્રારંભથી જ સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંસ્થાનો અતિ મહત્વનો ફાળો છે.

૧૯૪૮માં માનવ અધિકારોના વૈશ્વિક જાહેરનામું ઘોષિત થયા પછી આપણે આગળ જોયું તેમ ૧૯૬૬માં આંતરરાષ્ટ્રીય સ્તરે નાગરિક અને રાજકીય અધિકારો તથા આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોના વચનપત્રો સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંસ્થાએ જાહેર કર્યા અને વિશ્વના અનેક રાષ્ટ્રો તેમાં જોડાયાં.

૨.૭.૨ યુનોએ જાહેર કરેલા માનવ અધિકારોનું મૂલ્યાંકન

યુનોએ ઘોષિત કરેલ માનવ અધિકારોનો દસ્તાવેજ આપણા યુગનો શ્રેષ્ઠ દસ્તાવેજ છે. યુનોની સમિતિઓમાં જ નહીં, જુદા જુદા દેશોના બંધારણો અને સંગઠનોમાં અવાર-નવાર અચૂક તેનો ઉલ્લેખ થાય છે. 50 વર્ષ અગાઉ જાહેર કરાયેલ આ માનવ અધિકારો વર્તમાન યુગની તમમ જરૂરિયાતો માટે યોગ્ય અને સાનુકૂળ જણાયા છે. સમયની ચકાસણીમાંથી સફળ રીતે પસાર થયેલ છે. તેમાં કોઈ ગંભીર ભૂલ તારવી શકાય તેમ નથી. આ માનવ અધિકારો કોઈપણ એક વર્ગ, જેમ કે ખેડૂતો, કામદારો, સનદી નોકરો કે પત્રકારો માટેના નહીં, પરંતુ દરેક માનવ માટે છે. માનવ અસ્તિત્વ માટે આ અધિકારો એટલા બધા જરૂરી છે કે તેના અભાવે સારું જીવન પસાર કરવાનો રસ્તો નજરે પડતો નથી.

આ ઘોષણાના પ્રથમ ભાગ (અનુચ્છેદો ૩ થી ૨૧)માં પરંપરાગત માનવ અધિકારો (Traditional Human Rights) વિશે જોગવાઈ કરાયેલ છે. અનુચ્છેદ ૨૧ માં શાસનમાં હિસ્સેદારી કરવાના લોકશાહી અધિકારોની વાત કરાયેલ છે. બીજા વિભાગ (અનુચ્છેદો ૨૨ થી ૨૮)માં આર્થિક, સામાજિક, અને સાંસ્કૃતિક અધિકારો નિર્દિષ્ટ કરાયા છે. યુનોએ ઘોષિત કરેલ તમામ અધિકારો કોઈપણ જાતના જાતિય ભેદભાવ (Sexual Discrimination) વગર દરેક માનવને લાગુ પાડવામાં આવ્યા. આમ આ દસ્તાવેજમાં કોઈની એકપક્ષીય તરફેણ ન કરીને, માનવ અધિકારોના ક્ષેત્રમાં, યુનોએ મોટી સિદ્ધ હાંસલ કરેલ છે. માનવ પુરુષ હોય કે સ્ત્રી, આ તમામ માનવ અધિકારો તેને લાગુ પડે છે.

આ ઘોષણામાં અનુચ્છેદ 25 (1) માં માત્ર 'તબીબી કાળજી' (Medical care) ની વાત કરવામાં આવેલ છે. જ્યારે આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોની સમજૂતી (Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) માં શારીરિક અને માનસિક આરોગ્યનાં શ્રેષ્ઠ મળી શકતાં ધોરણ વિશે જણાવાયું છે. અલબત્ત અને માનસિક આરોગ્યનાં શ્રેષ્ઠ મળી શકતાં ધોરણ વિશે જણાવાયું છે. અલબત્ત, માનવ જીવનમાં આરોગ્ય સૌથી અગત્યની (પહેલું સુખ તે જાતે નર્યા) બાબત છે અને આરોગ્યમાં માનસિક તેમજ શારીરિક આરોગ્યનો પણ સમાવેશ થાય છે. આ કારણે અનુ. 25(1) અધૂરો હોવાનું કહી શકાય નહીં. અનુચ્છેદ 28માં વાસ્તવિકતાની અવગણના કહીને માત્ર આદર્શ વ્યક્ત કરાયેલ હોવાનું કહેવાય. અનુચ્છેદ 28 જણાવે છે કે દરેક વ્યક્તિ એવી સામાજિક અને આંતરરાષ્ટ્રીય વ્યવસ્થા માટે હક્કદાર છે કે જેમાં આ ઘોષણામાં નિર્દિષ્ટ કરાયેલ અધિકારો અને સ્વાતંત્ર્યો પૂર્ણતઃ પ્રાપ્ત કરી શકાય. વાસ્તવિકતા એ છે કે વર્તમાન સમયમાં કોઈપણ સરકાર કે યુનો પણ આવી વ્યવસ્થા સર્જ શકવા સમર્થ નથી. શાંતિ અને ન્યાયપૂર્વકની સમાજ રચના ત્યારે જ સ્થાપી શકાય કે જ્યારે લોકો અને રાષ્ટ્ર પણ તે માટે પ્રયત્નશીલ બને. આ વ્યવસ્થા સર્જવામાં ઘણાબધા અવરોધો છે. તેથી અનુચ્છેદ 28 આદર્શ સિવાય બીજું કોઈ જ નથી.

યુનોની આ ઘોષણામાં આત્મનિર્ણય (Self determination) ના અધિકારનો ક્યાંયે ઉલ્લેખ છે નહીં. જો કે 1948 ના સમયમાં આત્મનિર્ણયનો અધિકાર રાજકીય સિદ્ધાંત જ ગણાતો હતો. યુનો મહાસભાએ સ્વીકારેલ ઠરાવ નંબર 1514થી જ આત્મનિર્ણયના અધિકારને 1960 માં મહત્વ મળ્યું. કેટલાક લોકો આત્મનિર્ણય અધિકારને માનવ અધિકાર તરીકે ગણાતા નથી. જ્યારે કેટલાક વિચારકોના મતે તે માનવ અધિકાર છે અને તેની યુનો ઘોષણામાં તેને સ્થાન મળવું જોઈએ. તે જ રીતે યુનો માનવ અધિકારોના દસ્તાવેજમાં લઘુમતીઓ (Minorities)ના કોઈ અધિકારને સ્થાન અપાયું નથી. દીવાની અને રાજકીય અધિકારોની સમજૂતી (Covenant on Civil and Political Rights)માં લઘુમતીઓના અધિકારો નિર્દિષ્ટ કરાયા છે. લઘુમતીઓના અધિકારોને સ્થાન આપ્યા વગર માનવ અધિકાર દસ્તાવેજ પૂર્ણ ગણાય નહીં.

આ ઘોષણાના અનુચ્છેદ 29માં ફરજો વિશે પણ જણાવવામાં આવેલ છે. એ સ્પષ્ટ

છે કે માનવ અધિકારો લોકશાહી, સ્વાતંત્ર્ય અને કાયદાના શાસનની વ્યવસ્થા પર આધારિત છે. માનવ અધિકારોનું મુખ્ય ધ્યેય માનવ કલ્યાણ છે અને ઘોષણામાં એ ગર્ભિત છે કે માનવ પોતે જ પોતાના ભાગ્યનો ઘડવૈયો છે. આમ છતાં, માનવે અન્ય માનવોના અધિકારોનો પણ આદર કરવો જોઈએ. તેમજ સાથે કુદરતી સંપત્તિની પણ જાળવણી કરવી જોઈએ. ભૌતિક સુખ મેળવવામાં માનવજાતે કુદરતી સંપત્તિનો ઘણો વિનાશ થયો છે. આથી એમ જણાય છે કે ઘોષણામાં પર્યાવરણ જાળવવાની ફરજનો પણ ઉલ્લેખ હોવો જોઈએ તે હતો.

યુનોએ ઘોષિત કરેલ માનવ અધિકારોની મોટામાં મોટી ખામી હોય તો તેના અમલની છે. જો કે અનુચ્છેદ 8માં જણાવાયું છે કે આ અધિકાર ભંગના પ્રસંગે ન્યાયિક ઉપાય (Judicial remedy) મેળવવાનો દરેક માનવને અધિકાર છે. જે તે દેશના બંધારણ કે કાયદાથી માનવ અધિકાર ભંગના ઉપાયોની જોગવાઈ કરવામાં ન આવે, ત્યાં સુધી આ અધિકારોના અમલ શક્ય નથી. આ ઘોષણાપત્રમાં સહી કરનાર સભ્ય દેશમાં માનવ અધિકારોનો ભંગ થાય, તો પણ યુનો તે દેશ સામે કાંઈ સીધાં પગલાં લઈ શકતું નથી. માનવ અધિકાર ભંગ બદલ યુનોમાં ફરિયાદ કરી શકાય છે. આ માનવ અધિકારોનો અમલ તો જે તે દેશની શુભનિષ્ટા પર આધારિત છે. સરમુખત્યારશાહી દેશોમાં જ નહીં, લોકશાહી દેશો, જેવા કે ભારત, અમેરિકા, શ્રીલંકા જેવા દેશમાં પણ માનવ અધિકારોનો ભંગ કરાઈ રહ્યો છે. દરેક સભ્ય દેશે પોતાનાદેશમાં માનવ અધિકારોના અમલ વિશે અહેવાલ યુનોને મોકલવાનો હોય છે. માનવ અધિકાર ભંગના પ્રસંગે, યુનોને ભલામણ કરવા સિવાય, અન્ય કોઈ સત્તા નથી. આથી આવા પ્રસંગે, કોઈ અસરકારક ઉપાય યુનો લઈ શકે તેવી વ્યવસ્થા વિચારવી જોઈએ, હોવી જોઈએ. જે કારણોસર માનવ અધિકારોનો ભંગ થતો હોય, તે કારણોનું નિદાન થવું જોઈએ તે મહત્વની વાત છે. આ કારણો દૂર કરવાના ઉપાયો શોધવા જોઈએ. જે તે દેશના આર્થિક કે સામાજિક કારણો માનવો અધિકાર ભંગ બદલ જવાબદાર હોઈ શકે છે. આ મૂળ પરિસ્થિતિ દૂર થવી જોઈએ. તેમજ લોકોમાં આ અધિકારો વિશે અજ્ઞાનતા છે. વસ્તીની મોટા ભાગની પ્રથા આ અધિકારોથી અજ્ઞાન છે. તેનથી આ અધિકારોનું શિક્ષણ પણ અપાવું જોઈએ. યુનોને ઘોષિત કરેલ માનવ

અધિકારોનું રક્ષણ જે તે દેશે અપનાવેલી વ્યવસ્થા પર આધારિત છે. મોટા ભાગના લોકશાહી દેશોનો બંધારણમાં આ માનવ અધિકારો સ્વીકૃત કરાયા હોવા છતાં, તેનો ભંગ થઈ રહ્યો છે. તેથી યુનોએ ભંગ થતો અટકાવવા કાંઈ વ્યવસ્થા ઊભી કરવી જોઈએ.

૨.૮ ભારતીય બંધારણ અને માનવ અધિકારો :

આપણે જોયું કે કેટલાક માનવ અધિકારો મૂળભૂત અધિકારો છે, મૂળભૂત અધિકારો એટલે એવા અધિકારો, કે જે રાજ્યની સ્વીકૃતિ હોય કે ના હોય, તો પણ; દેશ, કાળ, જાત, જ્ઞાતિ કે લિંગભેદ સિવાય મળવા જોઈએ. આપણું બંધારણ વિશ્વના અનેક દેશોના બંધારણોના અભ્યાસ પછી, બંધારણ સભ્યોના અનુભવ અને ડહાપણના મિશ્રણ પછી ઘડાયું છે. ભારતીય બંધારણના વિભાગ-૩ મૂળભૂત અધિકારોને લગતો છે. આ પ્રકરણમાં અનેક માનવ અધિકારોનો સમાવેશ કરાયો છે. મૂળભૂત અધિકારોમાં માનવ અધિકારોનો સમાવેશ, એ જ કંઈ બંધારણ ઘડતી વખતે કરાયેલી કસરતનું પરિણામ નથી. કરાંચી અધિવેશન અને મદ્રાસ અધિવેશન વખતે કોંગ્રેસે આ અધિકારોનો સમાવેશ કરવા માટે ઠરાવો કરેલા જ છે.

એટલે કે આપણા બંધારણમાં માનવ અધિકારો દાખલ કરવા માટે આપણે આશરે 1920 થી પ્રયત્નો કરતા આવ્યા છીએ. ગવર્નમેન્ટ ઓફ ઈન્ડિયા એક્ટ, 1919માં મોન્ટેગ્યુ ચેમ્સફર્ડના અહેવાલ પછી આ કાયદામાં સુધારો કરી મૂળભૂત અધિકારોનો સમાવેશ કરવા કોંગ્રેસ પક્ષે જોરદાર રજૂઆત કરી હતી. યુનોના માનવ અધિકારોની જાહેરાત 1948માં થઈ અને આપણું બંધારણ ઘડાયું, 1949માં અને તેઓ અમલ શરૂ થયો 1950થી. તેથી કોઈ એમ ના સમજે કે આપણા બંધારણમાં, યુનોના માનવ અધિકારોમાંથી ઉતારીને, માનવ અધિકારોનો સમાવેશ કરાયો છે. આપણા બંધારણમાં સમાવિષ્ટ માનવ અધિકારો અને યુનોએ જાહેર કરેલા માનવ અધિકારો, સમાન વિચારસરણીમાંથી ઉદ્ભવેલા છે. દા.ત., આપણા બંધારણના અનુચ્છેદ-14માં સમાનતાનો અધિકાર સમાવાયો છે. યુનોના અનુચ્છેદ-7માં પણ સમાનતાનો અધિકાર સમાવિષ્ટ છે. આપણા બંધારણના અનુચ્છેદ-15(1) માં સમાવિષ્ટ માનવ અધિકાર, યુનોના અનુચ્છેદ-2 જેવો જ અધિકાર છે.

આપણા બંધારણના અનુચ્છેદ-19(1)(એ)માં સમાવિષ્ટ અધિકાર યુનોના અનુચ્છેદ-19 જેવો જ વાણી સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર છે. આપણા બંધારણના અનુચ્છેદ-20, 21 અને 22માં નિર્દિષ્ટ જીવન સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર, યુનોના અનુચ્છેદ-9, 10 અને 11 માં જણાવાયેલ છે.

આપણા બંધારણમાં મૂળભૂત અધિકારોમાં નીચે મુજબના માનવ અધિકારોના સમાવેશ કરાયો છે.

(૧) બંધારણનું આમુખ : ભારતીય બંધારણના આમુખમાં સમસ્ત માનવ જાતના માનવ અધિકારોને વાચા આપવામાં આવી છે. કારણ કે આમુખમાં ભારતને સાર્વભૌમ, સમાજવાદી, બિનસાંપ્રદાયિક, લોકશાહી પ્રજાસત્તાક સંસ્થાપિત કરવાનું વચન આપવામાં આવ્યું છે. એ દેખીતું છે કે લોકશાહી, પ્રજાસત્તાક અને બિનસાંપ્રદાયિક રાજ્યમાં માનવ અધિકારોનું રક્ષણ સારી રીતે થઈ શકે છે. વળી આમુખમાં તમામ નાગરિકો માટે સમાન સામાજિક, આર્થિક અને રાજકીય ન્યાયની ખાતરી આપવામાં આવેલ છે. ઉપરાંત આમુખમાં વિચાર, અભિવ્યક્તિ, માન્યતા, ધર્મ અને ઉપાસનાના સ્વાતંત્ર્ય તેમજ દરજ્જા અને તકની સમાનતાની ખાતરી અપાયેલ છે. માનવ અધિકારોમાં વ્યક્તિનું ગૌરવ મુખ્ય બાબત છે. ભારતીય બંધારણના આમુખમાં વ્યક્તિનું ગૌરવ જાળવવાનું પણ વચન આપવામાં આવેલ છે.

(૨) સમાનતાનો અધિકાર : ભારતીય બંધારણના અનુચ્છેદ-14, અનુચ્છેદ-15, 16 અને 17માં આ અધિકાર સમાવિષ્ટ છે. દરેકને કાયદાના સમાન રક્ષણનો અધિકાર છે. જ્ઞાતિ, જાતિ, ધર્મ, જન્મસ્થળ કે લિંગના કારણસર કોઈપણ વ્યક્તિ સાથે ભેદભાવ રાખવામાં આવશે નહિ, તેવી ખાતરી અનુચ્છેદ-15માં આપવામાં આવી છે. તે ઉપરાંત અસ્પૃશ્યતા નાબુદીની પણ ખાતરી આપવામાં આવી છે. કારણ કે જો અસ્પૃશ્યતા ચાલુ રહે તો સમાનતાના અધિકારનો કંઈ અર્થ રહેતો નથી અને માનવ અધિકારનો ભંગ થાય છે.

(૩) અનુચ્છેદ-19માં 6 સ્વાતંત્ર્યો જાહેર કરવામાં આવ્યા છે. તેમાં વાણી અને અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય, વેપારધંધાનું સ્વાતંત્ર્ય, સંગઠન રચવાનું સ્વાતંત્ર્ય તેમજ હરવાફરવાના

સ્વાતંત્ર્યનો સમાવેશ થાય છે. લોકશાહી રાજ્ય વ્યવસ્થામાં આ તમામ સ્વાતંત્ર્યો ખૂબ જ મહત્વનો છે. તેમાંયે વાણી અને અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય સૌથી અગત્યનો માનવ અધિકાર છે. જો કે આ તમામ માનવ અધિકારો, બંધારણમાં જણાવ્યા મુજબનાં વ્યાજબી નિયંત્રણોને આધિન છે.

(૪) અનુચ્છેદ-21 હેઠળ અપાયેલ જીવન સ્વાતંત્ર્યની મૂળભૂત માનવ અધિકાર આપણા બંધારણમાં શિરમોર સમાન છે. તેથી દરેક નાગરિકને પોતાની રીતે જીવન જીવવાનો અધિકારહોવો જ જોઈએ. કાયદેસરની યોગ્ય કાર્યવાહી સિવાય રાજ્ય આ અધિકાર ઝૂંટવી શકે નહિ. સર્વોચ્ચ અદાલતે જુદા જુદા કેસોમાં જાહેર કરેલ ચુકાદાઓથી એ સ્પષ્ટ થયું છે કે આ અધિકારમાં માત્ર જીવનસ્વાતંત્ર્યનો નહિ, પરંતુ જીવન ગૌરવપૂર્ણ રીતે અને સારી રીતે જીવવાના અધિકાર હેઠળ માનવને શિક્ષણ, આરોગ્ય સેવા, પ્રદૂષણ મુક્ત વાતાવરણનો પણ અધિકાર છે. અનુચ્છેદ-20માં જણાવાયું છે કે કોઈપણ આરોપીને તેને પોતાની વિરુદ્ધ નિવેદન કરવાની ફરજ પાડી શકાતી નથી. આ પણ માનવ અધિકાર છે.

(૫) આપણા બંધારણમાં શોષણ વિરુદ્ધનો અધિકાર પણ સમાવિષ્ટ છે. આ પણ અગત્યનો માનવ અધિકાર છે. માર્ક્સવાદી વિચારસરણી મુજબ તો શોષણમુક્ત સમાજની રચના થવી જોઈએ. માર્ક્સવાદ તો આજે ચીન, ક્યુબા અને કોરિયા સિવાય ક્યાંય રહ્યો નથી, અને આમેય તેનું વિવરણ કરવાનો અહીં ઉપક્રમ નથી. પરંતુ સમાજવ્યવસ્થા અને રાજ્યવ્યવસ્થા તો એવી હોવી જોઈએ કે તેમાં કોઈનું પણ શોષણ થાય નહિ. જો કે આ બાબતમાં વ્યવહારમાં પરિસ્થિતિ સંતોષકારક નથી.

(૬) આપણો દેશ બંધારણ હેઠળ બિનસાંપ્રદાયિક રાજ્ય છે. એટલે કે આપણા દેશને તેનો પોતાનો કોઈ ધર્મ નથી. તેથી આપણા બંધારણના અનુચ્છેદ-25 હેઠળ ધર્મસ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર દરેકને આપવામાં આવ્યો છે. એટલે કે દરેક વ્યક્તિની પોતાની માન્યતા મુજબનો ધર્મ પાળવા કે કોઈ પણ ધર્મમાં નહિ માનવાનું સ્વાતંત્ર્ય છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો કોઈપણ વ્યક્તિ પોતાની ઈચ્છા મુજબનો ધર્મ અનુસરી શકે છે. જો કોઈને કોઈ ધાર્મિક માન્યતા ના હોય, અથવા કોઈ ધર્મ અનુસરવો ના હોય, તો તે અલગ

નાસ્તિક પણ રહી શકે છે. આમ આસ્તિક બનવાની કે નાસ્તિક બનવાની ખાતરી બંધારણમાં આપવામાં આવી છે. જો કે આ અધિકારનો પણ મોટા પ્રમાણમાં દુરુપયોગ થઈ રહ્યો છે, અને એવા ઘણા કિસ્સાઓ છે કે જેમાં માનવ અધિકારનો ભંગ થતો હોવા છતાં, ધર્મ સ્વાતંત્ર્યના બહાના હેઠળ, સરકાર તે અટકાવવા માટે કોઈ પગલાં લેતી નથી. આ જ બહાનું આગળ ધરીને, વચન આપેલ હોવા છતાં અને સર્વોચ્ચ અદાલતે આદેશ આપેલ હોવા છતાં અને અનુચ્છેદ-44 ની બંધારણની જોગવાઈ હોવા છતાં પણ સમાન નાગરિક ધારો હજુ સુધી ઘડાયો નથી. આ આ ક્ષેત્રમાં પણ માનવ અધિકારનો ભંગ થવાનું ચાલુ રહેલ છે.

(૭) આપણા બંધારણમાં મૂળભૂત અધિકારોના પ્રકરણમાં સાંસ્કૃતિક અને શૈક્ષણિક અધિકારો પણ આપવામાં આવેલ છે. એટલે કે દરેક જૂથને પોતાની સાંસ્કૃતિક ઓળખ જાળવી રાખવાનું સ્વાતંત્ર્ય છે.

આપણા બંધારણમાં અપાયેલ આ માનવ અધિકારોનો અમલ આપણા દેશમાં કેટલા પ્રમાણમાં થઈ રહેલ છે તેની વાત આપણે આગળ ઉપર કરીશું.

► બંધારણમાં સમાવિષ્ટ માનવ અધિકારો સાથે અસંગત કાયદાઓ :

આપણે જોયું કે કેટલાક માનવ અધિકારોનો સમાવેશ આપણા બંધારણમાં થયો છે. અનુચ્છેદ-21 તેમાં મુખ્ય છે. પરંતુ અનુચ્છેદ-22માં નિવારક અટકાયત (Preventive detention) અંગેના કાયદાની વાત કરવામાં આવી છે. આમ એક તરફ અનુચ્છેદ-22માં તેનાથી વિરુદ્ધ અથવા જીવન સ્વાતંત્ર્યના માનવ અધિકાર સાથે અસંગત કાયદાની વાત કરવામાં આવેલ છે. નિવારક અટકાયત એટલે જીવન સ્વાતંત્ર્ય અને હરવા-ફરવાના સ્વાતંત્ર્યનો સંપૂર્ણ ઈન્કાર. ખરેખર અનુચ્છેદ-22 નું સ્થાન મૂળભૂત અધિકારોના વિભાગમાં હોવું જોઈએ નહીં. અનુચ્છેદ-22(7)માં સંસદને નિવારક અટકાયત કાયદો ઘડવાની સત્તા અપાયેલ છે. સ્વાતંત્ર્યનાં 3 વર્ષ બાદ જ (એટલે કે 1950માં) સંસદે નિવારક અટકાયત કાનૂન ઘડ્યો હતો. નવાઈની વાત તો એ છે કે સરદાર વલ્લભભાઈ પટેલે આ ખરડો રજૂ કર્યો હતો. જાગૃત સંસદસભ્ય શ્રી એ. કે. ગોપાલને આ ખરડાનો જોરદાર વિરોધ કર્યો હતો. આ કાયદાની અવધિ 1969માં પૂરી થઈ. 1969 થી 1971 ના ગાળામાં નિવારક અટકાયત

અંગેનો કોઈ કાયદો હતો નહીં ત્યારબાદ આંતરિક સુરક્ષા જાળવણી ધારો, 1971 (Maintenance of Internal Security Act, 1971) ઘડાયો હતો. ‘મીસા’ તરીકે ઓળખાતા આ કાયદાનો કટોકટીના સમય દરમિયાન ઘણો દુરુપયોગ કરાયો હતો. એમ કહેવાય છે કે આ ગાળા દરમિયાન 34360 નિર્દોષ વ્યક્તિઓને જેલમાં પૂરવામાં આવી હતી. આ કાયદા હેઠળ કોઈપણ વ્યક્તિને, વિના કારણ 6 માસ સુધી જેલમાં પૂરી રાખવાની જોગવાઈ હતી. ત્યારબાદ Conservation of Foreign Exchange and Prevention of Smuggling Activities Act, 1974 (ટૂંકમાં કોફેપાસા) પસાર કરાયો હતો. કટોકટી બાદ મીસા કાયદો રદ કરાયો હતો. પરંતુ તે પછી ઈન્દિરા ગાંધી ફરી સત્તા પર આવતાં, તે સમય દરમિયાન Maintenance of Supplies of Essential Commodities Act, 1980 અને National Security Act, 1980 પસાર કરાયા હતા. આ National Security Act, 1980 હેઠળ, કોઈપણ વ્યક્તિને, સલાહકાર મંડળ (Advisory Board) નો અભિપ્રાય લીધા સિવાય, 3 થી 6 માસ સુધી અટકાયતમાં રાખવાની રાજ્યને સત્તા છે.

અનુચ્છેદ-352 હેઠળ જાહેર કરાયેલ કટોકટી દરમિયાન, રાષ્ટ્રપતિને મૂળભૂત અધિકારોના અમલ માટે (અનુ. 20 અને 21 સિવાય) અદાલતી પ્રક્રિયાનો મૂળભૂત અધિકાર મોકૂફ રાખવાની સત્તા છે. એટલે કે કટોકટી દરમિયાન, વાણીસ્વાતંત્ર્ય, અખબારી સ્વાતંત્ર્ય, હરવા-ફરવાના સ્વાતંત્ર્ય પર નિયંત્રણો મૂકી શકાય. જા કે એક મંતવ્ય એવું છે કે સલામતીના હિતને ખાતર આવા અધિકારો પર નિયંત્રણો મૂકી શકાય છે. 59માં બંધારણીય સુધારાથી કેન્દ્રને પંજાબમાં કટોકટી જાહેર કરવાની, અને તે ઉપરાંત પંજાબ અંગેની કોઈપણ ચર્ચાસભા પંજાબની બહાર પણ યોજવા સામે પણ પ્રતિબંધ મૂકવાની સત્તા અપાયેલ છે. અનુ. 19થી આપણને જે મૂળભૂત અધિકારો અપાયા છે, તેની સાથે Indian Telegraph Act, 1885 અને Indian Post Offices Act, 1898 અસંગત કાયદાઓ છે. તેનું કારણ એ છે કે આ બંને કાયદાઓથી સરકારને જાહેર સલામતીના હિતમાં, કોઈપણ સંદેશો આવતો અટકાવવાની કે તે અઘવચ્ચે વિક્ષેપ કરવાની સત્તા આપે છે. ભારતીય ફોજદારી ધારા (India Penal Code 1860)ની કલમ 124 એ માનવ અધિકારનો ભંગ કરતી જોગવાઈ છે. મુંબઈથી પ્રગટ થતા Economic & Political Weekly ના તંત્રીશ્રી ક્રિશ્ન રાજ પર સુશ્રી (MS)

મલિકે ભારતીય લશ્કરે 1984માં પંજાબમાં કરેલ કાર્યવાહી પર લખેલ લેખ બદલ આ કાયદાની કલમ 124એ હેઠળ કાર્યવાહી કરાયેલ હતી. આ તમામ કાયદાઓ યુનોએ ઘોષિત કરેલ માનવ અધિકારો સાથે અસંગત છે. યુનોના માનવ અધિકારોની ઘોષણાના અનુચ્છેદ 19માં જણાવાયું છે કે દરેકને અભિપ્રાય અને અભિવ્યક્તિ સ્વાતંત્ર્ય રહેશે. તેમાં કોઈપણ જાતની દબલગીરી વગર અભિપ્રાય ધરાવવાનો અને દેશ સીમાના કોઈપણ જાતના બંધન વગર માહિતી અને વિચારો મેળવવાના અને તેનો પ્રચાર કોઈપણ માધ્યમથી કરવાના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે. અનુ. 20(i) જણાવે છે કે દરેકને શાંતિપૂર્વક ભેગા થવાનો અને સંગઠનનો અધિકાર છે. અનુ. 23 (4) જણાવે છે કે દરેકને પોતાના હિતના રક્ષણ માટે મંડળ રચવાનો અધિકાર છે. ભારતે યુનોની આ ઘોષણામાં સહી કરેલ છે. પરંતુ ઉપર્યુક્ત કાયદાઓથી યુનોને ઘોષિત કરેલ માનવ અધિકારોનો ભંગ થાય છે.

આપણા દેશમાં એવા કેટલાક વિસ્તારો છે કે જેમાં જુદા જુદા કાયદાઓ હેઠળ અઘોષિત કટોકટી (Undeclared emergency) છે. દા.ત. Andhra Pradesh Suppression of disturbances Act, 1948 (બંધારણ અગાઉનો આ કાયદો છે.) હેઠળ કરીમનગર, વોરંગલ, ખામામ અને શ્રીકાકુલમ જિલ્લાઓના ઘણા વિસ્તારોને ‘અશાંત વિસ્તારો’ (Disturbed areas) તરીકે જાહેર કરાયા છે. આ કાયદાથી વહીવટી તંત્રને અનિયંત્રિત સત્તાઓ સોંપવામાં આવેલ છે. જેમને કાયદાના રક્ષણની જરૂર છે તેવા લોકો સામે જ કાયદાનો સખતાઈથી અમલ કરાવાય છે. વહીવટીતંત્ર સામે અદાલતમાં જઈ શકાતું નથી. બંધારણ હેઠળના મૂળભૂત અધિકારો આવા ગ્રામજનોના નસીબમાં ભોગવવાના નથી. આ કાયદાની કલમ 5 હેઠળ કોઈપણ પોલીસ કોઈપણ વ્યક્તિ સામે ગોળીબાર કરીને તેનું મૃત્યુ નિપજાવી શકે છે અને રાજ્ય સરકારની પૂર્વમંજૂરી વિના, આવા પોલીસની સામે કોઈ કાનૂની કાર્યવાહી કરી શકાતી નથી. વોરંટ વગર, ગોળીબાર કરીને મારી નાખવાની આવી સત્તા પોલીસને Amred Forces (Assam and Manipur) Special Powers (Amendment) Act, 1972થી આપવામાં આવી હતી. આ કાયદો એક દસકા સુધી અમલમાં રહ્યો. Nagaland Security Regulation Act, 1962 હેઠળ વહીવટી તંત્રને એક વિસ્તારના લોકોને બીજા વિસ્તારમાં ખસેડવાની સત્તા મળે છે. The Terrorist Affected Areas (Special Courts)

Act, 1985 માં ત્રાસવાદની વ્યાખ્યા હેઠળ કોઈપણ વ્યક્તિની અટકાયત કરી શકાય છે. Terrorist and Disruptive Activities (Prevention) Act, 1985 હેઠળ હરવાફરવાના, વિચારોની અભિવ્યક્તિ કરવાના, એવા ઘણા અધિકારો પર નિયંત્રણો મુકાયાં હતાં. મીસાની જેમ આ કાયદાનો પણ વ્યાપક દુરુપયોગ થવાની ઘણી ફરિયાદો છે. આ કાયદો 2 વર્ષ અગાઉ રદ કરાયો છે. આ કાયદા શાસકપક્ષના વિરોધી માણસો તથા અખબારના તંત્રીઓને હેરાન કરાયાના દાખલાઓ છે.

23 જૂન, 1979ના રોજ ભારતે તમામ વ્યક્તિઓને અત્યાચાર તેમજ અમાનવીય શિક્ષામાંથી મુક્તિ માટેના ઘોષણાપત્રમાં સહી કરી છે. આ ઘોષણાપત્રોના અનુચ્છેદ 11માં જાહેર અધિકારીઓએ કરેલ અત્યાચાર બદલ વળતરની જોગવાઈ કરાયેલ છે. ભારતે આ ઘોષણાપત્ર પર સહી કરેલ હોવા છતાં આ અનુચ્છેદ 11નું પાલન ન કરવાનો પોતાનો અધિકાર અનામત રાખ્યો છે. 24 ઓક્ટોબર, 1985ના રોજ યુનો મહાસભા સમક્ષ પ્રવચન કરતાં આપણા વડાપ્રધાને દુનિયાના એક એક માનવના સુખ માટેની ચિંતા અને ભારતની માનવશાંતિ અને સમાનતાની પ્રતિબદ્ધતા વ્યક્ત કરી હતી. મહારાષ્ટ્ર સરકારે સર્વોચ્ચ અદાલતમાં રજૂ કરેલા સોગંદનામા પ્રમાણે, 1980 થી 1984 સુધીમાં ફક્ત મુંબઈમાં 48 કેદીઓનાં મૃત્યુ જેલમાં થયા હતાં.

માનવ અધિકારોના થઈ રહેલા ભંગ સામેની લડતમાં ન્યાયતંત્ર તરફથી સારો પ્રતિભાવ સાંપડ્યો છે. 1982 અંશિયાડ રમતોત્સવ વખતે દિલ્હીમાં બંધાઈ રહેલ એશિયા નગરમાં બાળકોને મજૂરીએ રખાતાં, તેની સામે સર્વોચ્ચ અદાલતે યોગ્ય આદેશો આપ્યા હતા. સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે કે National Security Act, 1980 હેઠળ પકડાયેલા આરોપીઓને રીઠા ગુનેગારો સાથે રાખી શકાય નહીં. આ કાયદા હેઠળ સલાહકાર મંડળ (Advisory Board) સમક્ષ વકીલ મારફત રજૂઆત કરવાનો અધિકાર ન હોવા છતાં, સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે કે રજૂઆત તૈયાર કરવા માટે વકીલની મદદ લઈ શકાય છે અને મિત્ર મારફત રજૂઆત કરાવી શકાય છે. તેમની સાથે માનવીય વર્તાવ થવો જોઈએ. તેમને પોતાનાં કપડાં પહેરવાની, પોતાના ખોરાક ખાવાની અને અઠવાડિયામાં એક વખત સગા તેમજ મિત્રોને મળવાની, વાંચવા-લખવાની છુટ હોવી જોઈએ.

આપણે ત્યાં કાયદા હેઠળ રાષ્ટ્રીય માનવ અધિકાર પંચની રચના થયેલ છે અને તેની કામગીરી પણ પ્રશંસ્ય છે. પરંતુ સ્વૈચ્છિક ધોરણે ઘણાં જૂથો કાર્યરત છે અને થોડાં વર્ષો અગાઉ (An Indian People Human Rights Commission રચાયેલ છે.

૨.૮.૧ બંધારણના વિભાગ-૪ માં સમાવિષ્ટ આર્થિક અને સામાજિક અધિકારો

બંધારણના આ વિભાગમાં રાજ્યનીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો (Directive Principles of State Policy) વિશે જણાવવામાં આવેલ છે. આ સિદ્ધાંતો માર્ગદર્શક છે અને કાનૂની રીતે તેનો અમલ કરવા રાજ્ય બંધાયેલ નથી. પરંતુ પોતાની નીતિ ઘડતી વખતે આ સિદ્ધાંતોનો અમલ કરવાની રાજ્યની નૈતિક ફરજ છે, કારણ કે આ જોગવાઈઓ તમામને સામાજિક, રાજકીય તેમજ આર્થિક ન્યાય મળી રહે તેવી સમાજ રચના સ્થાપવાનો આદેશ આપતી જોગવાઈ છે.

આ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોથી આપણને કોઈ કાનૂની ઉપચારો પ્રાપ્ત થતા નથી, કારણ કે આ સિદ્ધાંતોનો કાયદાથી અમલ કરાવી શકાતો નથી. અનુ. ૩૭ મુજબ આ સિદ્ધાંતોને અદાલતી કાર્યક્ષેત્રમાંથી બાકાત કરાયા છે, કારણ કે બંધારણના ઘડવૈયાઓએ નૂતન વ્યવસ્થાના જે આદર્શોની સામાજિક, સાંસ્કૃતિક, આર્થિક કે રાજકીય સમાજવ્યવસ્થા માટે વિચારણા કરેલ તેને મૂર્તિમંત કરવા માટે રાજ્યને અપાયેલ આ સૂચનાઓ છે. બંધારણના પ્રારંભે આ સિદ્ધાંતોનો અમલ કરવા જેટલી સક્ષમતા દેશ પામે હતી નહીં. તેથી તેને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું નામ આપવામાં આવ્યું અને તે કારણે તેને કાનૂની બળ (Legal force) આપવામાં આવેલ નથી.

અનુચ્છેદો ૩૭ થી ૫૧ માં નિર્દિષ્ટ કરાયેલા માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો બે લાક્ષણિકતાઓ ધરાવે છે. પ્રથમ તો એ કે જો કોઈ સિદ્ધાંતો રાજ્ય અમલ ન કરે, તો કાયદાની અદાલતથી તેના અમલ માટે રાજ્યને ફરજ પાડી શકાતી નથી. બીજી કે રાષ્ટ્ર સંચાલનમાં તે મૂળભૂત છે, કેમ કે કાયદાઓ ઘડતી વખતે તેનો અમલ કરવાની રાજ્યની ફરજ છે.

આ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો એક અર્થમાં માનવ અધિકારો છે. જેમ કે અનુ. 38 માં લોકકલ્યાણની વૃદ્ધિ થાય તેવા કામ માટે સરખું વેતન મળવા વિશે જણાવાયેલ છે. સમાન વેતનનો અધિકાર માનવ અધિકાર છે. અનુ. 39-એમાં સમાન ન્યાય અને મફત કાનૂની સહાયની જોગવાઈ છે. અનુ. 41 માં કામ અને શિક્ષણ અધિકાર વિશે વાત કરાયેલ છે. કેટલાક સિદ્ધાંતો વિશે આપણે વિગતથી જોઈશું.

લોકોના કલ્યાણની વૃદ્ધિ માટેની સમાજવ્યવસ્થા રાજ્ય સિદ્ધ કરશે. (અનુ. 38)

(State to secure a social order for the Promotion of welfare of the people)

(1) જેમાં સામાજિક, આર્થિક તથા રાજકીય ન્યાયથી રાષ્ટ્રીય જીવનની તમામ સંસ્થાઓ માહિતગાર થયેલ હોય તેવી સામાજિક વ્યવસ્થા શક્ય તેટલી અસરકારક રીતે સિદ્ધ કરીને અને તેને રક્ષણ આપીને રાજ્ય લોકકલ્યાણની વૃદ્ધિ માટે પ્રયત્ન કરશે.

(2) રાજ્ય ખાસ કરીને ફક્ત વ્યક્તિઓ વચ્ચે નહીં, પરંતુ, અલગ અલગ વિસ્તારોમાં રહેતા અથવા અલગ અલગ વ્યવસાયોમાં રોકાયેલા લોકોનાં જૂથો વચ્ચે પણ આવકની અસમાનતા ઓછી કરવાનો પ્રયત્ન કરશે તેમજ દરજ્જો, સગવડો અને તકોની અસમાનતા નાબૂદ કરવાનો પ્રયત્ન કરશે. એટલે કે આ અનુચ્છેદમાં રાજકીય, સામાજિક, આર્થિક ન્યાય તેમજ દરજ્જો, સગવડ અને તકોની અસમાનતાની નાબૂદી વિશે જોગવાઈ કરાયેલ છે. આવકની અસમાનતા ઓછી કરવાના પ્રયત્ન વિશે પણ જોગવાઈ કરાયેલ છે. અહીં સામાજિક તથા આર્થિક માનવ અધિકારોને સ્થાન અપાયેલ છે.

નીતિના ચોક્કસ સિદ્ધાંતો રાજ્ય અનુસરશે (અનુ. 39)

રાજ્ય ખાસ કરીને, એવી નીતિ અનુસરશે કે જેથી નીચેની બાબતો સિદ્ધ થાય :

(એ) પુરુષ અને સ્ત્રી નાગરિકોને આજીવિકાનું પૂરતું સાધન મેળવવાનો સમાન અધિકાર રહે;

(બી) સમાજની ભૌતિક સાધનસામગ્રીની માલિકી અને નિયંત્રણનું વિતરણ લોકહિત ઉત્તમ રીતે સાધી શકાય તે રીતે થાય;

(સી) અર્થતંત્રનું સંચાલન એવી રીતે થાય કે જેથી સંપત્તિ અને ઉત્પાદનનાં સાધનોની જમાવટ ન થાય અને લોકહિતને નુકસાન થાય તે રીતે ન થાય;

(ડી) પુરુષો અને સ્ત્રીઓ બંનેને એકસરખાં કામ માટે સમાન વેતન મળે;

(ઈ) પુરુષ અને સ્ત્રી કામદારોનાં આરોગ્ય અને શક્તિનો અને બાળકોની કુમળી વયનો દૂરુપયોગ ન થાય, અને આર્થિક જરૂરિયાતના કારણે તેમની ઉંમર કે શક્તિને અનુકૂળ ન હોય તેવા રોજગારમાં જોડાવવાની નાગરિકોને ફરજ ન પડે;

(એફ) બાળકોને સ્વસ્થ રીતે અને સ્વાતંત્ર્ય અને ગૌરવયુક્ત સ્થિતિમાં વિકાસની તકો અને સગવડો આપવામાં આવે, અન બાળકો તથા યુવાનોને શોષણ સામે અને તેમની નૈતિક અને આર્થિક ઉપેક્ષા સામે રક્ષણ મળે.

એટલે કે આ અનુચ્છેદથી રાજ્યને એવી સમાજવ્યવસ્થા સિદ્ધ કરવાનો પ્રયત્ન કરવા જણાવાયેલ છે કે સ્ત્રી-પુરુષ બંનેને આજીવિકાનું પૂરતું સાધન મેળવવાનો અધિકાર રહે, સંપત્તિની જમાવટ ન થાય, પુરુષ-સ્ત્રીને એકસરખાં કામ માટે સરખું વેતન મળે, બાળકોને આર્થિક જરૂરિયાતના કારણે પોતાને અનુકૂળ ન હોય તેવી રોજગારીમાં જોડાવવાની ફરજ ન પડે, તેમજ તેમને સ્વસ્થ અને ગૌરવપૂર્વક વિકાસની તકો અને સગવડો પ્રાપ્ત થાય, વગેરે. વીજળીનું ઉત્પાદન કરતી બિનસરકારી કંપનીનું રાષ્ટ્રીયકરણ કરાય તો તે અનુ. 39(બી) ના અર્થમાં વિતરણ છે. ભૌતિક સાધનસામગ્રીમાં કુદરતી અને ભૌતિક સામગ્રીનો જ નહીં, પરંતુ જંગમ અને સ્થાવર મિલકતનો પણ સમાવેશ થાય છે. દરેકને પૂરતી આજીવિકા મેળવવાનો માન્ય અધિકાર છે. તે વિશે અહીં જોગવાઈ કરેલ છે.

અનુ. 39(ડી) હેઠળ સમાન કામ માટે પુરુષ-સ્ત્રી બંનેને સમાન વેતન માટે પ્રયત્ન કરવા રાજ્યને જણાવાયેલ છે. સમાન વેતન ધારો, 1976 (Equal Remuneration Act,

1976) આ દિશાનું પગલું છે. પરંતુ અલગ અલગ શૈક્ષણિક લાયકાતોના આધારે અલગ પગારધોરણો હોઈ શકે. સમાન કામ માટે સમાન વેતન માનવ અધિકાર છે. આ અધિકારની પૂર્તિ માટે ઉપર્યુક્ત કાયદો ઘડાયો છે.

સમાન ન્યાય અને મફત કાનૂની સહાય (અનુ. 39-એ)

(Equal justice and free legal aid)

બંધારણના આમુખમાં તમામ નાગરિકો માટેના સમાન આર્થિક, સામાજિક અને રાજકીય ન્યાયની જોગવાઈ કરાયેલ છે. સમાન ન્યાય પ્રાપ્ત કરવા માટે બંધારણના અનુ. 38, અનુ. 39 અને અનુ. 39a માં વિગતવાર જોગવાઈઓ કરવામાં આવેલ છે. અનુ. 38, અનુ. 39 ની જોગવાઈઓ આપણે હમણાં જ ઉપર જોઈ ગયા છીએ.

રાજ્ય, કાનૂની પ્રથાના અમલથી સમાન તકના ધોરણે ન્યાયનો ઉત્કર્ષ સઘાય તેમ કરશે અને ખાસી કરીને, આર્થિક અથવા અન્ય અસમર્થતાઓના કારણે કોઈપણ નાગરિકને ન્યાય મેળવવા માટેની તકોનો ઈન્કાર કરવામાં નહીં આવે, તે માટે યોગ્ય કાયદાઓ, યોજનાઓ અથવા અન્ય રીતે, મફત કાનૂની સહાયની જોગવાઈ કરશે.

એટલે કે આ અનુચ્છેદના અનુસંધાને સંસદે Legal Services Authorities Act, 1976 પસાર કરેલ છે. તેમજ ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ની ક. 304 માં આરોપીને મફત કાનૂની સહાયની જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે.

બંધારણની આ જોગવાઈઓ આમ તો બિનન્યાયક્ષમ (Unenforceable) છે. પરંતુ આ સંબંધમાં સર્વોચ્ચ અદલાતે હુસેન આરા ખાતૂન વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહાર કેસ 5એ માં આપેલ નિર્ણય પથદર્શક છે. આ કેસમાં ઠરાવાય પ્રમાણે મફત કાનૂની સહાય અને મફત કાનૂની સેવા વ્યાજબી, યોગ્ય અને ન્યાયી પ્રક્રિયાનો ભાગ છે અને અનુ. 21 હેઠળના જીવન અને અંગત સ્વાતંત્ર્યની ખાતરીમાં તે ગર્ભિત છે. નબળી આર્થિક સ્થિતિના કારણે જે આરોપી પોતે વકીલ રોકી શકે તેમ ન હોય તેનો આ બંધારણીય અધિકાર છે. આવા પ્રસંગે આરોપીને

વકીલની મદદ આપવાની રાજ્યની ફરજ છે. સ્ટેટ ઓફ મહારાષ્ટ્ર વિ. એમ. પી. વશીના કેસ માં ઠરાવાયું છે કે મફત કાનૂની સહાય માટે સારા વકીલો તૈયાર થવા જોઈએ અને તે માટે સારી લૉ કોલેજો ચલાવવા માટે સરકારે ગ્રાંટ આપવી જોઈએ.

સર્વોચ્ચ અદાલતે એક કેસમાં ઠરાવેલ છે કે મફત કાનૂની સહાય રાજ્યની ફરજ છે, ખેરાત નથી. સર્વો અદલાતે અન્ય એક કેસમાં ઠરાવેલ છે કે અનુ. 39A હેઠળ મફત કાનૂની સહાયમાં જામીન મંજૂર કરવાની બાબતનો પણ સમાવેશ થાય છે. ધનિક વ્યક્તિઓને મફત કાનૂની સહાય માટે હક્કદાર નથી. આર્થિક રીતે નબળી વ્યક્તિઓ યોગ્ય મફત કાનૂની સહાય માટે હક્કદાર છે.

ગુજરાત વડી અદાલતે એક કેસમાં ઠરાવેલ છે કે સ્ત્રીઓને મફત કાનૂની સહાય આપવાની જોગવાઈ જ્યારે લાંબી, કંટાળાજનક અને મુશ્કેલ હોય ત્યારે અદાલતોએ ન્યાયલક્ષી અભિગમ (Justice oriented approach) અપનાવવો જોઈએ.

ભારતીય બંધારણ અનુચ્છેદ 39A હેઠળ મફત કાનૂની સહાયનો અધિકાર છે. કેન્દ્ર સરકારે આ બાબતમાં Legal Services Authorities Act, 1987 ઘડેલ છે. આ કાયદા હેઠળ સરકારે અનેક કાનૂની શિબિરો તેમજ લોક અદાલતો યોજેલ હોવા છતાં અુમક પક્ષકારો સુધી આ કાનૂની સેવાઓની જાણ થયેલી નથી. એક કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે પક્ષકારોને તેમના કાનૂની સહાય અંગેના અધિકારોની જાણ કરવાની ફરજ અદાલતો અને વકીલોની છે.

કેટલાક પ્રસંગોમાં કામ, શિક્ષણ અને મદદનો અધિકાર (અનુ. 41)

(Right to work, education and assistance in certain cases)

રાજ્ય, પોતાની આર્થિક શક્તિ અને વિકાસની માર્યદામાં રહીને, વૃદ્ધાવસ્થા, માંદગી અને અપંગતાના પ્રસંગે અને વિના વાંકે વેઠવી પડતી તંગીના અન્ય પ્રસંગે કામ, શિક્ષણ, અને જાહેર મદદ મળી રહે તે માટે અસરકારક જોગવાઈ કરશે.

એટલે કે આ અનુચ્છેદથી રાજ્યને સામાજિક સુરક્ષા માટે જોગવાઈ કરવા જણાવવામાં આવેલ છે. પોતાની આર્થિક ક્ષમતા અને વિકાસની મર્યાદામાં રહીને, રાજ્ય રોજગારી, શિક્ષણ અને બેકારી, વૃદ્ધાવસ્થા, માંદગી અને અપંગતાના પ્રસંગે અને વિના વાંકે ભોગવવી પડતી તંગીના પ્રસંગોમાં, જાહરે મદદ આપવાની ફરજ બની રહે છે.

રાજ્યે આ અનુચ્છેદ હેઠળ પોતાની ફરજ પોતાનાં આર્થિક સાધનોની મર્યાદામાં રહીને બજાવવાની છે. નહેરૂ રોજગાર યોજનામાં કામે રહેલ વ્યક્તિઓ યોજના પૂરી થયે આ યોજનામાં નિયમિત કામદારો તરીકે રહેવા આ અનુચ્છેદ હેઠળ માગણી કરી શકે નહિ. તેમજ ઉન્ની કિશ્નનના કેસમાં શિક્ષણને મૂળભૂત અધિકાર ઠરાવાયેલ હોઈ, આ અનુચ્છેદ તરફ સૌનું ધ્યાન ખેંચાયું છે.

કામની ન્યાયી અને માનવીય શરતો અને પ્રસૂતિ રાહત (અનુ. 42)

(Provision for just and humane conditions of work and maternity relief)

રાજ્ય, કામ અંગેની ન્યાયી અને માનવીય શરતો અને પ્રસૂતિ સહાય માટે જોગવાઈ કરશે.

એટલે કે કામદારોને કામ કરવા માટે ન્યાયી અને માનવીય શરતો મળી રહે તેમજ સ્ત્રીને માટે પ્રસૂતિ સહાયની જોગવાઈ કરવા આ અનુચ્છેદથી રાજ્યને જણાવવામાં આવેલ છે. રાજ્યે મજૂરોના કલ્યાણ અંગેના અનેક કાયદાઓ ઘડયા છે અને તેમાં આ જાતની જોગવાઈઓ કરવામાં આવેલ છે. કામદાર રાજ્ય વીમા ધારો, 1948 માં કામદારો માટે અનેક લાભો આપવાની જોગવાઈઓ છે. બોનસ ધારો, પ્રસૂતિ લાભ ધારો 1961, ગ્રેયુઈટી ધારો વગેરે આ અનુચ્છેદની પૂર્તિના અનુસંધાને ઘડાયેલા કાયદાઓ છે.

કામદારો માટે નિર્વાહ વેતન વગેરે (અનુ. 43)

(Living wage etc. for workers)

રાજ્ય, યોગ્ય વિધિવિધાનથી કે આર્થિક વ્યવસ્થા દ્વારા અથવા અન્ય કોઈ રીતે,

ખેતીના, ઉદ્યોગના કે અન્ય પ્રકારના તમામ કામદારોને કામ, નિર્વાહ વેતન, તેમજ શિષ્ટ જીવનઘોરણની અને નવરાશના અને સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક તકોના પૂરેપૂરા ઉપયોગની ખાતરી આપતી કામની પરિસ્થિતિ સિદ્ધ કરવા પ્રયત્ન કરશે અને ખાસ કરીને, ગ્રામ વિસ્તારોમાં વ્યક્તિગત અથવા સહકારી ઘોરણે ગૃહોદ્યોગોને ઉત્તેજન આપવાનો પ્રયત્ન કરશે.

એટલે કે આ અનુચ્છેદથી રાજ્યને કામદારો માટે કામ, યોગ્ય નિર્વાહ વેતન તેમજ શિષ્ટ જીવનઘોરણ અને કામદારોને નવરાશના સમમયાં સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક વિકાસ માટે પૂરતી તકો મળી રહે તે માટે પ્રયત્ન કરવા જણાવાયેલ છે. વધુમાં રાજ્યને ગ્રામ વિસ્તારોમાં વ્યક્તિગત કે સહકારી ઘોરણે ગૃહોદ્યોગોને ઉત્તેજન આપવા પણ જણાવાયેલ છે. એક કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે કામદારો માટે લઘુત્તમ વેતન નિયમત કરતા કાયદાથી અનુ. 19(1)(જી) નો ભંગ થતો નથી. નિર્વાહ વેતન અંગે એક કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે નિર્વાહ વેતન એટલે એવું વેતન કે જેનાથી કામદાર, આરોગ્ય અને ભૌતિક સુખાકારી માટે જરૂરી હોય, તે તમામ વસ્તુઓ પોતાના કુટુંબને આપી શકે.

નાગરિકો માટે સમાન દીવાની કાયદો (અનુ. 44)

(Uniform civil code for citizens)

ભારતના સમગ્ર પ્રદેશમાં નાગરિકો માટે સમાન દીવાની કાયદો કરવા રાજ્ય પ્રયત્ન કરશે.

આપણે ત્યાં કેટલાક કાયદાઓ ધાર્મિક રિવાજો પર આધારિત છે. તેને રદ કરીને સમાન દીવાની કાયદો (Uniform Civil Code) ઘડવાની માગણી છેલ્લા કેટલાંયે વર્ષોથી જુદા જુદા ભાગોમાંથી ઉઠેલી છે. તેમ ન થવાથી સમાજના એક વર્ગને અન્યાય થતો રહે છે. દા.ત. શાહબાનૂ બેગમના કેસથી ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ની ક. 125 હેઠળ મુસ્લિમ સ્ત્રીને પણ તે કાયદા હેઠળ ભરણપોષણ માગવાનો હક્ક હતો. પરંતુ સર્વોચ્ચ અદાલતના આ નિર્ણય પછી મુસ્લિમ સ્ત્રીઓના ભરણપોષણ માટે અલગ કાયદો ઘડાયો

છે. વારસા અધિકાર, છૂટાછેડા વિ. બાબતોમાં અંગત કાયદાઓ (Personal Laws) દરેક ધર્મના અલગ અલગ છે. કેટલાક અંગત કાયદાઓથી સ્ત્રીઓને ખાસ કરીને વિશેષ અન્યાય થયો છે. તેથી સમાન દીવાની કાયદો દેશ માટે બનાવવાની જરૂર છે. આ અનુચ્છેદથી સમાન દીવાની કાયદો ઘડવા રાજ્યને આદેશ અપાયેલ છે.

અનુ. 44 સંબંધમાં શાહબૂનના કેસમાં જણાવાયું છે કે અનુ. 44 મૃત અક્ષર (Dead letter) બની રહેલ છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે કે સમાન દીવાની કાયદાથી રાષ્ટ્રીય એકતા સાધી શકાય છે. સમાન દીવાની કાયદો (Uniform Civil Code) ઘડવાની રાજ્યની ફરજ છે અને તે વૈધાનિક રીતે તેમ કરવાની સક્ષમતા પણ ધરાવે છે. સર્વોચ્ચ અદલાતે જણાવ્યું કે જુદા જુદા સંપ્રદાયોના લોકોને ભેગા કરવાનું મુશ્કેલ છે તે અમે સમજીએ છીએ. પરંતુ બંધારણ અર્થપૂર્ણ બનાવવા માટે શરૂઆત કરવી જરૂરી છે.

અનુ. 44 નું સ્થાન ભલે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોમાં હોય, પરંતુ અનુ. 12, 13 અને અનુ. 44 સાથે વાંચતા એ સ્પષ્ટ થાય છે કે એકસરખો નાગરિક ધારો ઘડવાની રાજ્યની ફરજ છે. અનુ. 12 પ્રમાણે 'રાજ્ય' માં રાજ્ય સરકારનો સમાવેશ થાય છે. બંધારણના પરિશિષ્ટ 8, યાદી 3 ની નોંધ પ્રમાણે અંગત કે વૈયક્તિક (Personal) કાયદાની બાબતો, જેમ કે લગ્ન, લગ્નવિચ્છેદ, સગીરો, દત્તકવિધાન, વસિયત વિ. માં કાયદો ઘડવાની સત્તા રાજ્ય સરકારને છે. આપણા બંધારણના આમુખમાં પણ સામજિક, રાજકીય, આર્થિક ન્યાય સિદ્ધ કરવાની વાત કરવામાં આવી છે. આ ત્યારે જ શક્ય બને કે જ્યારે આપણી પાસે ધર્મ આધારિત કાયદાઓ ન હોય અને દરેક નાગરિકને દરેક કાયદો એકસરખી રીતે લાગુ પાડવામાં આવતો હોય. આ પરિસ્થિતિ આપણે ત્યાં નથી. ધર્મ આધારિત અંગત કે વૈયક્તિક કાયદાઓ વધતે ઓછે અંશે સ્ત્રીઓને અન્યાયકર્તા રહ્યાં છે. જેમ કે હિંદુ સંયુક્ત કુટુંબની સ્ત્રીને વિભાજન માગવાનો અધિકાર નથી. હિંદુ સમાંશિત સમૂહમાં સ્ત્રીનો સમાવેશ કરાતો નથી. મુસ્લિમ કાયદા પ્રમાણે નિકાહ વખતે સ્ત્રીની સંમતિ પૂછાય છે. પરંતુ લગ્નવિચ્છેદ વખતે પૂછવામાં આવતું નથી અને તે બાબતમાં મુસ્લિમ પુરુષનો અધિકાર ચડિયાતો અને સ્ત્રીને અન્યાયકર્તા રહ્યો છે. સરલા મુદ્દગલ વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદલાતે કેન્દ્ર સરકારને એકસરખો દીવાની કાયદો ઘડવા આદેશ આપેલ છે.

બાળકો માટે મફત અને ફરજિયાત શિક્ષણની જોગવાઈ (અનુ. 45)

(Provision for free and Compulsory education for children)

આ બંધારણની શરૂઆતથી દસ વર્ષના સમયમાં રાજ્ય, તમામ બાળકોને તેમની ચૌદ વર્ષની ઉંમર પૂરી થાય ત્યાં સુધી, મફત અને ફરજિયાત શિક્ષણ આપવાની જોગવાઈ કરવાનો પ્રયત્ન કરશે.

એટલે કે આપણું બંધારણ 26 જાન્યુ. 1949 ના દિનથી અમલમાં આવ્યું છે. ત્યારથી દસ વર્ષના સમયમાં 14 વર્ષ સુધીની ઉંમરનાં તમામ બાળકો માટે મફત અને ફરજિયાત શિક્ષણની જોગવાઈ કરવાની હતી. કમનસીબે આ ધ્યેય આજ સુધી પૂર્ણ થયું નથી. ઉન્ની કિશ્ત્રનના કેસમાં શિક્ષણ મેળવવાના અધિકારને સર્વોચ્ચ અદાલતે મૂળભૂત અધિકાર તરીકે ઠરાવેલ છે.

અનુસૂચિત જાતિ, અનુસૂચિત જનજાતિ અને અન્ય નબળા વર્ગોનાં શૈક્ષણિક અને આર્થિક હિતોની ઉન્નતિ (અનુ. 46)

(Promotion of educational and economic interests of Scheduled Castes and Scheduled Tribes and other Weaker sections)

રાજ્ય, લોકોના નબળા વર્ગોના અને ખાસ કરીને અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓનાં શૈક્ષણિક અને આર્થિક હિતોની ઉન્નતિ વિશેષ કાળજીથી કરશે અને સામાજિક અન્યાય અને તમામ પ્રકારનાં શોષણ સામે તેમનું રક્ષણ કરશે.

એટલે કે એક કેસમાં મદ્રાસ સરકારે શૈક્ષણિક રીતે પછાત વર્ગોનાં હિતને રક્ષણ આપવા માટે હુકમ બહાર પાડ્યો હતો. પરંતુ કોમ (Community) ના આધારે વર્ગોનું વર્ગીકરણ કરાયું હતું. સર્વોચ્ચ અદાલતે આ હુકમ અનુ. 46 ના અનુસંધાને બહાર પાડવામાં આવેલ હોવાની દલીલ સ્વીકારી ન હતી અને જણાવેલ કે તેનાથી અનુ. 29 (2) નો ભંગ થતો હોવાથી હુકમ વ્યર્થ (Void) છે.

'નબળા વર્ગો' ની વ્યાખ્યા બંધારણમાં આપવામાં આવી નથી. માંડલ કમિશનના કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે આ શબ્દાવલી 'પછાત વર્ગ' ની શબ્દાવલી કરતાં વિશાળ અર્થ ધરાવે છે. તેમાં આર્થિક ગરીબાઈ કે અન્ય કારણોસર નબળા બનેલ હોય, તેવા તમામ વર્ગોનો સમાવેશ થાય છે.

પોષણનું સ્તર અને જીવનધોરણ ઊંચું લાવવાની અને જાહેર આરોગ્ય સુધારવાની રાજ્યની ફરજ (અનુ. 47)

(Duty of the state to raise the level of nutrition and the standard of living and to improve public health)

રાજ્યમાં લોકોના પોષણનું સ્તર અને જીવનધોરણ ઊંચું લાવવા અને જાહેર આરોગ્ય સુધારવાને રાજ્ય પોતાની પ્રાથમિક ફરજોમાં ગણશે અને ખાસ કરીને રાજ્ય, ઔષધના હેતુઓ સિવાય, માદક પીણાના તેમજ આરોગ્યને હાનિકારક પદાર્થોના ઉપયોગ પર પ્રતિબંધ મૂકવાનો પ્રયત્ન કરશે.

એટલે કે આ અનુચ્છેદ જણાવે છે કે લોકોના પોષણનું સ્તર અને જીવનધોરણ ઊંચું લાવવાની અને જાહેરઆરોગ્ય સુધારવાની બાબતો રાજ્યની પ્રાથમિક ફરજોમાં આવશે. ઔષધીય હેતુઓ સિવાય, રાજ્યને માદક પીણાંઓ પર પ્રતિબંધ મૂકવા જણાવવામાં આવેલ છે. માદક પીણાંઓ પર મૂકાયેલ નિયંત્રણોથી અનુ. 19(1) નો ભંગ થતો નથી તેમ સ્ટેટ ઓફ બોમ્બે વિ. એફ. એન. બલસારાના કેસમાં ઠરાવાયું છે. ઔષધીય હેતુઓ માટે તેનો ઉપયોગ કરી શકાય છે. આંધ્ર પ્રદેશના દારૂબંધીના કાયદાથી અનુ. 47 નો ભંગ થતો નહીં હોવાનું ઠરાવવામાં આવેલ છે.

સર્વોચ્ચ અદાલતે તાજેતરમાં એક કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે અનુ. 47 હેઠળ રાજ્યમાં લોકોનું પોષણ સ્તર અને જીવનધોરણ ઊંચું લાવવાની અને જાહેર આરોગ્ય સુધારવાની રાજ્યની ફરજ છે. આ કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે ફુડ કોર્પોરેશન ઓફ ઈન્ડિયા રાજ્યના એજન્ટ તરીકે કાર્ય કરતું હોવાથી માનવ વપરાશ માટે યોગ્ય ન હોય તેવો અનાજનો જથ્થો બજારમાં મૂકી શકે નહીં.

પર્યાવરણનું રક્ષણ અને સુધારા અને જંગલ તેમજ વન્ય જીવોની સલામતીનું રક્ષણ
(અનુ. 48-એ)

(Protection and improvement of environment and safeguarding of forests and wild life)

રાજ્ય, પર્યાવરણનું રક્ષણ અને તેમાં સુધારણા કરવાનો અને દેશનાં જંગલો અને વન્ય જીવોનું રક્ષણ કરવાનો પ્રયત્ન કરશે.

એટલે કે આ અનુચ્છેદ પ્રમાણે પર્યાવરણ (રક્ષણ) ધારો, 1986 વન્ય જીવો (રક્ષણ) ધારો, 1972 તેમજ જંગલ (સંરક્ષણ) ધારો, 1980 સંસદે પસાર કરેલ છે.

આંતરરાષ્ટ્રીય શાંતિ અને સલામતીને ઉન્નતિ (અનુ. 51)

(Promotion of international peace and security)

રાજ્ય, -

(એ) આંતરરાષ્ટ્રીય શાંતિ અને સલામતીની ઉન્નતિ માટે;

(બી) રાષ્ટ્રો વચ્ચે ન્યાયી અને માનપૂર્વકના સંબંધો જાળવવા માટે;

(સી) સંગઠિત પ્રજાઓના અરસપરસના વ્યવહારમાં આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદા અને સંઘિઓને લગતી ફરજો પ્રત્યેનો આદર વધારવા; અને

(ડી) આંતરરાષ્ટ્રીય પ્રશ્નોનું નિરાકરણ લવાદી દ્વારા કરવાને ઉત્તેજન આપવા પ્રયત્ન કરશે.

મૂળભૂત ફરજો (અનુચ્છેદ 51A)

ભારતીય બંધારણના વિભાગ 4A, અનુ. 51A માં નાગરિકની મૂળભૂત ફરજો (Fundamental duties) વિશે જોગવાઈ કરવામાં આવેલ છે. આ મૂળભૂત ફરજો, સમગ્ર

રીતે જોઈએ, તો માનવ અધિકારોના પ્રોત્સાહન માટેની છે. આ ફરજો નીચે મુજબ છે :

- (1) બંધારણને વફાદાર રહેવાની અને તેના આદર્શો અને સંસ્થાઓનો, રાષ્ટ્રધ્વજ અને રાષ્ટ્રગીતનો આદર કરવાની;
- (2) આઝાદી માટેની રાષ્ટ્રીય લડત પ્રેરણા આપનાર ઉચ્ચ આદર્શોને હૃદયમાં સંઘરવા અને તેને અનુસરવાની;
- (3) ભારતના સર્વાભૌમત્વ, અખંડિતતા અને એકતાનું સમર્થન અને રક્ષણ કરવાની;
- (4) દેશનું રક્ષણ કરવાની અને રાષ્ટ્રીય સેવા બજાવવાની હાકલ થાય ત્યારે તેમ કરવાની;
- (5) ધાર્મિક, ભાષાકીય, પ્રાદેશિક અથવા વિભાગીય મતભેદોથી પર રહીને ભારતના તમામ લોકો વચ્ચે સંવાદિતા સ્થાપવાની તથા ભ્રાતૃભાવની ભાવના કેળવવાની અને સ્ત્રીઓના ગૌરવને હાનિકારક વ્યવહારોનો ત્યાગ કરવાની;
- (6) આપણી સંયોજિત સંસ્કૃતિના સમૃદ્ધ વારસાને સન્માનવાની તથા તેનું રક્ષણ કરવાની;
- (7) વનો, સરોવરો, નદીઓ અને વન્ય પ્રાણી સહિત કુદરતી પર્યાવરણનું રક્ષણ કરવાની અને તેની સુધારણા કરવાની અને જીવો પ્રત્યે અનુકંપા દર્શાવવાની;
- (8) વૈજ્ઞાનિક માનસ, માનવતાવાદ અને જિજ્ઞાસા તેમજ સુધારાવાદની ભાવના કેળવવાની;
- (9) જાહેર મિલકતનું રક્ષણ કરવાની અને હિંસાનો ત્યાગ કરવાની;
- (10) રાષ્ટ્ર પુરુષાર્થ અને સિદ્ધિના ઉચ્ચતર તબક્કાઓ ભણી સતત પ્રગતિ કરતું રહે તે માટે વ્યક્તિગત અને સામૂહિક પ્રવૃત્તિઓના તમામ ક્ષેત્રે ઉત્કૃષ્ટતા પ્રાપ્ત કરવાનો પ્રયત્ન કરવાની.

મૂળભૂત અધિકારો અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો વચ્ચે સંઘર્ષ-તફાવત :

માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનો કાયદાથી અમલ થઈ શકતો નહીં હોવાથી મૂળભૂત અધિકારો તેનાથી ચરિયાતા છે એવી એક વિચારસરણી એક સમયે પ્રચલિત હતી અને તેથી જ સર્વોચ્ચ અદાલતે એક કેસમાં માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો મૂળભૂત અધિકારો કરતાં ગૌણ હોવાનું જણાવીને અનુ. 46 ના અનુસંધાને પ્રસિદ્ધ કરાયેલ સરકારી હુકમ રદ કર્યો હતો. પરંતુ પાછળથી એક કેસમાં એમ ઠરાવાયેલ છે કે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો પણ બંધારણનો ભાગ જ છે અને તેથી તેને મૂળભૂત અધિકારોથી ગૌણ ગણી શકાય નહીં. ત્યારબાદ એક કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતને ઠરાવેલ છે કે મૂળભૂત અધિકારો અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો વચ્ચે કોઈ સંઘર્ષ નથી. પરંતુ બંને એકબીજાના પૂરક છે અને અનેક કેસોમાં અદાલતોએ મૂળભૂત અધિકાર અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો વચ્ચે સંવાદિતા સ્થાપવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે. જેમકે લઘુત્તમ વેતન ધારા (Minimum Wages Act) ને બંધારણીય ઠરાવતી વખતે અનુ. 43 નો આશ્રય લેવાયો હતો. અનુ. 14, 19 અને 21 હેઠળ વ્યાજબીપણું નક્કી કરતી વખતે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો વ્યાજબીપણાનું ધોરણ છે, તેમ સર્વોચ્ચ અદાલતે એક કેસમાં ઠરાવેલ છે.

મૂળભૂત અધિકારો અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો વચ્ચેનો તફાવત એ છે કે મૂળભૂત અધિકારોના ભંગ બદલ ઉપચારની જોગવાઈ કરાયેલ છે. એટલે કે કોઈપણ મૂળભૂત અધિકારનો ભંગ થાય તો ન્યાયતંત્ર પાસે દાદ માગી શકાય છે. જ્યારે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનો જો અમલ ન થાય, તો દાદ મળી શકતી નથી. એટલે કે તેના ભંગ બદલ ન્યાયતંત્રમાં કે ક્યાંય પણ ફરિયાદ કરી શકાતી નથી. જેમ કે એક્સમાન દીવાની કાયદા (Univorm Civil Code) નું હજી કાંઈ ઠેરાણું નથી. ન્યાયતંત્રનું કારોબારીથી વિભાજન થયું નથી. આ બધા માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો છે અને તેના અમલ માટે કોઈ જોગવાઈ નથી.

આ બાબતમાં બીજો તફાવત એ છે કે જ્યારે મૂળભૂત અધિકારો અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો વચ્ચે સંઘર્ષ થાય, ત્યારે મૂળભૂત અધિકારોનો અમલ થાય છે. એટલે કે તેની જીત થાય છે. તે દષ્ટિએ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું સ્થાન ગૌણ છે.

આ રીતે જોઈએ તો, મૂળભૂત અધિકારોનો મુખ્ય હેતુ રાજ્યની વધારે પડતી દબલગીરી સામે રક્ષણ આપીને નાગરિકો માટે રાજકીય સ્વાતંત્ર્ય મેળવવાનો છે. જ્યારે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનો હેતુ સામાજિક અને આર્થિક સ્વાતંત્ર્ય મેળવવાનો છે. માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો કાયદાની અદાલત દ્વારા અમલ નહીં કરાવી શકાતો હોવાના કારણસર તેનું મહત્વ મૂળભૂત અધિકારો કરતાં ઓછું આંકવાનું નથી. દેશના સંચાલનમાં તેનું મહત્વ છે અને કાયદાઓ ઘડતી વખતે તેનો અમલ કરવાની રાજ્યની ફરજ છે. એટલે કે બંધારણ કે અન્ય કાયદાઓનું અર્થઘટન કરતી વખતે અદાલતોએ તે ધ્યાનમાં લેવાનાં હોય છે. મૂળભૂત અધિકારોનું અર્થઘટન માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના સંદર્ભમાં થવું જોએ, તેમ એક કેસમાં ઠરાવાયું છે. અનુ. 45 થી 51 ના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો ધ્યાનમાં લઈને સર્વોચ્ચ અદાલતે ઉન્ની કિશનના કેસમાં ઠરાવેલ છે કે શિક્ષણનો અધિકાર મૂળભૂત અધિકાર છે. શાહબાનુ કેસમાં એકસમાન નાગરિક ધારા (Uniform Civil Code) બાબતે સરકારે સેવેલ નિષ્ક્રિયતાની સર્વોચ્ચ અદાલતે ગંભીર નોંધ લીધી હતી. આ કેસમાં ઠરાવાયેલ કે અનુ. 44 મુજબ આ કાયદો ઘડવાની રાજ્યની ફરજ છે. સરલા મૃદુગલ કેસમાં પણ સર્વોચ્ચ અદાલતે આવો જ મત વ્યક્ત કરેલ છે.

આપણે ભારતના બંધારણથી આપવામાં આવેલ મૂળભૂત માનવ અધિકારો વિશે જોઈ ગયા. ભારતમાં કેન્દ્ર સરકારે માનવ અધિકાર પંચની સ્થાપના કરી છે. આ પંચને માનવ અધિકાર ભંગ અંગેની દરરોજની સરેરાશ 400 ફરિયાદો મળી રહી છે. એમનેસ્ટી ઈન્ટરનેશનલના અહેવાલ પ્રમાણે ભારતમાં પોલીસ અત્યાચારો તેમજ અર્ધલશ્કરી અને લશ્કરી દળોના સભ્યો દ્વારા સરહદી વિસ્તારોમાં કરાતી લૂંટફાટ તથા બળાત્કારના બનાવોમાં માનવ અધિકાર ભંગની સંખ્યા ઘણી મોટી છે.

૨.૮.૨ ભારતમાં માનવ અધિકારોનો અમલ

ભારતમાં માનવ અધિકારોના નબળા અમલ વિશે દેશમાં તેમજ પરદેશમાં કાગારોળ ચાલી રહી છે. ભારતમાં પોલીસ અત્યાચારો, વિનાકારણ પોલીસ ગોળીબાર અને તેનાથી નિર્દોષ લોકોનાં થતાં મૃત્યુ, પોલીસના મારથી પોલીસ કસ્ટડીમાં કે જેલવાસ દરમિયાન

આરોપીઓનાં થતાં મૃત્યુના વધતા જતા બનાવો, જેલોની અમાનવીય અને બદતર સ્થિતિ, દેશમાં આશરે 7 કરોડ જેટલા મજૂરી કરી રહેલા બાળમજૂરો, બળાત્કારના વધતા જતા બનાવો, ગૃહકલેશના કારણે આત્મહત્યા કરતી સ્ત્રીઓ વિગેરે અનેક બનાવોથી માનવ અધિકારોના અમલની બાબતમાં આપણી સ્થિતિ ખૂબ ખૂબ નબળી દેખાય છે.

ભારતમાં માનવ અધિકારોના અમલમાં પોલીસ અત્યાચારો પર ઠીકઠીક પસ્તાળ પડી રહી છે. પોલીસ અત્યાચારો, પોલીસ ગોળીબારથી નિર્દોષ વ્યક્તિઓનાં મૃત્યુ, પોલીસના મારથી કસ્ટડીમાં આરોપીનું મૃત્યુ, પોલીસ કર્મચારીઓ દ્વારા બળાત્કાર વગેરે બનાવોના કારણે ભારતમાં માનવ અધિકારોનો ભંગ થઈ રહ્યો છે, તે વાત સાચી છે. પંજાબ પોલીસના વડા તરીકે શ્રી કે. પી. એસ. ગીલ હતા ત્યારે ત્રાસવાદનો સફાયો થયો હોવાનું સત્તાવાર રીતે નોંધાયું છે. પરંતુ સમય વહેવાની સાથે તે સમય દરમિયાન પોલીસે કરેલ અત્યાચારોની કથની કંપાવનારી છે. તે જ રીતે, કાશ્મીર રાજ્યમાં પણ પોલીસ, અર્ધ લશ્કરીદળો કે લશ્કરી દળોના સભ્યો દ્વારા નિર્દોષ વ્યક્તિઓનાં અપહરણ, હત્યા, મારપીટ કે લૂંટફાટના અહેવાલોએ ખળભળાટ મચાવેલ છે. તાજેતરમાં જ પ્રગટ થયેલા શ્રીકૃષ્ણ પંચના આ અહેવાલમાં પણ 1993 માં મુંબઈમાં થયેલા કોમી તોફાનો દરમિયાન પોલીસે ભજવેલ ભૂમિકાની આકરી ટીકા કરવામાં આવેલી છે.

આ તમામ હકીકતો સત્ય હોવા છતાં, તેની પાછળનાં કારણોની જો આપણે ઊંડા ઉતરીને તપાસ કરીએ, તો ભારતમાં માનવ અધિકારોના અમલ કરવામાં શી મુશ્કેલીઓ છે તેનો આપણને ખ્યાલ આવશે. સૌથી પ્રથમ તો પોલીસને ફરિયાદી કે આરોપી સાથે સૌજન્યપૂર્વક વર્તન કરવાની કોઈ તાલીમ અપાતી નથી. પોલીસના તેમજ પોલીસના કામના કલાકો નક્કી હોતા નથી. પોલીસના પગારનાં ધોરણો પણ નીચાં છે. કાયદાઓનો કડકાઈથી અમલ કરાવતો નથી અને પ્રધાનો અને ટોચના અધિકારીઓ પોલીસ મારફત દરમહિને લાખો રૂપિયા કમાય છે. તોફાનો કે આપત્તિ વખતે કે ગુનાની તપાસ કરતી વખતે, અનવેષણ કરતી વખતે પોલીસને અપાતી તાલીમ તદ્દન જૂનીપુરાણી થઈ ગઈ છે. ખરેખર પોલીસને છેલ્લામાં છેલ્લી ઢબની તાલીમ મળવી જોઈએ. પોલીસ દળ અદ્યતન

શસ્ત્રોથી સજ્જ હોવું જોઈએ અને કોઈ પણ પરિસ્થિતિને પહોંચી વળવાની તાલીમ મળવી જોઈએ. આ તમામ બાબતોનો આપણે ત્યાં અભાવ છે.

પોલીસના કામમાં સામાજિક, રાજકીય કે ધાર્મિક નેતાઓ ઠીકઠીક પ્રમાણમાં દબલ કરે છે. તે નેતાઓ સરઘસો અને દેખાવોના બંદોબસ્તમાં અને બાકીના સમયમાં કનડગત, હપતાની ઉઘરાણી કરવામાં પોલીસનો સમય પૂરો થઈ જાય છે. કોઈપણ દબલગીરીથી મુક્ત રહીને સ્વતંત્ર રીતે કાયદેસર કાર્યવાહી કરવાની પોલીસને પૂર્ણ સત્તા હોવી જોઈએ. કાયદાના અમલમાં ઢીલાશ, ગુંડાઓનો રાજકીય નેતાઓ સાથે સીધો સંપર્ક, નીચાં પગારધોરણો વગેરે કારણોસર પોલીસમાં પણ ભ્રષ્ટાચાર સારા પ્રમાણમાં છે. માનવ અધિકારો માટે જેમ જેમ જાગૃતિ આવતી જાય છે તેમ તેમ પોલીસ પણ હવે ડરતી થઈ છે. જો કે તેનાથી પોલીસના પ્રજા તરફના વર્તનમાં સહેજે સુધારો થયો નથી. તેથી અને ઉપર જણાવેલ કારણોસર પોલીસ તંત્ર પ્રજાના જાનમાલનું રક્ષણ કરવા જવાદબાર હોવા છતાં, પોલીસની કામગીરી નબળી રહી છે. ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ની કલમ-176માં પોલીસ કસ્ટડીમાં આરોપીના થયેલ મૃત્યુ અંગે તપાસ કરવાનું મેજિસ્ટ્રેટ માટે ફરજિયાત છે. 1995 ના વર્ષમાં ભારતમાં પોલીસ કસ્ટડીમાં 415 આરોપીનાં મૃત્યુ થયા હતા. અમને સ્ટી ઈન્ટરનેશનલના અહેવાલ પ્રમાણે ફક્ત 42 કેસોમાં મેજિસ્ટ્રેટે તપાસ કરી હતી.

માનવ અધિકારો આર્થિક, ન્યાયિક, સામાજિક, નૈતિક છે. આ તમામ અધિકારોનો સમૂહ તેવી પરિસ્થિતિ કે વાતાવરણનું સર્જન કરવા ચાહે છે કે માનવનું ગૌરવ જળવાય. માનવ અધિકારોના ખ્યાલે આપણી સંસ્કૃતિના વિકાસમાં ફાળો આપ્યો છે. પરંતુ મુદ્દાનો સવાલ એ છે કે આપણા દેશમાં પ્રજાનો નોંધપાત્ર સમૂહ ખોરાક, કપડાં અને મકાન વિહોણા છે. આ પરિસ્થિતિમાં માનવ તરીકે રહેવાના તેમના અધિકારથી તેઓ વંચિત રહે છે. જે દેશમાં માનવ અધિકારોનું વ્યાજબી રીતે મહત્વ હોય, તે દેશમાં એવી પરિસ્થિતિ હોવી ના જોઈએ કે પ્રજાનો નોંધપાત્ર સમૂહ પોતાની પ્રાથમિક જરૂરિયાતોથી પણ વંચિત રહેતો હોય. માનવ અધિકારોના ખ્યાલમાં એ ગર્ભિત છે કે જૈવિક અસ્તિત્વને એવું ગૌરવ પ્રાપ્ત થવું જોઈએ કે જેને માનવ કહી શકાય. કોઈપણ વ્યક્તને માનવ ત્યારે જ કહી શકાય કે જ્યારે ખોરાક, કપડાં કે મકાન જેવી પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પૂરી પાડવાની રાજ્ય તરફથી

ફરજ પાડવામાં આવે. આપણા બંધારણમાં અનુચ્છેદ-21 માં જીવનસ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર સમાવિષ્ટ કરાયો છે. આ અધિકારમાં સ્વચ્છ પાણી, ખોરાક, કામ કરવાનો અધિકાર, પ્રદૂષણમુક્ત વાતાવરણ, પર્યાપ્ત શિક્ષણ અને આરોગ્ય સેવા અને વૃદ્ધાવસ્થાના અને શારીરિક અપંગતાના લાભોનો સમાવેશ થાય છે. એટલે કે માણસને મકાન કે ખોરાક કે કપડાં મળે તે પૂરતું નથી, પરંતુ માનવ તરીકે પોતાના વ્યક્તિત્વના વિકાસ માટેની પૂરતી તકો તેને પ્રાપ્ત થાય તે વિશેષ મહત્વનું છે.

આપણે જોયું કે માનવની રોટી, કપડાં અને મકાન જેવી પ્રાથમિક જરૂરિયાતો જ્યાં સુધી પૂર્ણ થતી નથી ત્યાં સુધી માનવ અધિકારો નકામા છે. કમનસીબે પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવાનો અધિકાર આપણા બંધારણમાં મૂળભૂત અધિકાર છે નહિ. પ્રાથમિક જરૂરિયાતો અંગેની જોગવાઈ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો હેઠળ અનુચ્છેદ 38, 39, 41, 42, 43 અને 48 માં કરવામાં આવી છે. આ પ્રાથમિક જરૂરિયાતોને જીવનસ્વાતંત્ર્યના ભાગ તરીકે ગણીને માનવ અધિકારો તરીકે તેને સ્થાન આપવું જોઈએ. ભારતમાં જગ્યાની તંગી અને અપૂરતી આરોગ્યસેવા, યોખ્ખાઈ, પછાતતા વગેરે ઘણા પ્રશ્નો તીવ્ર છે. એક સૂચન એવું છે કે ગ્રામ વિસ્તારોમાં જો મોટા પાયા ઉપર મકાન બાંધકામની પ્રવૃત્તિ હાથ ધરવામાં આવે તો બેકારી અને રોજગારીના પ્રશ્નો હલ થઈ શકે.

આર્થિક અસમાનતાના કારણે આપણા દેશમાં શ્રીમંતો વધુ શ્રીમંત અને ગરીબો વધુ ગરીબ બનતા ગયા છે. જેમ ગરીબાઈની ખાઈ વધતી જાય છે, તેમ તેમ માનવ અધિકારોના ભંગનો પ્રશ્ન વ્યાપક બનતો જાય છે. કારણ કે મુખ્ય સવાલ માત્ર ગરીબાઈનો નહિ, પરંતુ તેની સાથે બેકારી, આરોગ્ય, વસ્તીવધારો, પછાતતા, નિરક્ષરતા વગેરે બાબતો પણ આવે છે. આ બાબતોના અભાવથી એવી પરિસ્થિતિનું નિર્માણ થાય છે કે વધુ ને વધુ માનવીઓ માનવઅધિકારોના હક્કથી વંચિત થતા રહે છે. તેથી સૌ પ્રથમ આર્થિક અસમાનતાનો ગાળો નાબૂદ થાય તે જરૂરી છે. આ જાતના અભાવની પરિસ્થિતિમાં માનવ અધિકારોનો અમલ શક્ય જ નથી. તેથી ગરીબાઈ અને તેના જેવા અન્ય રોગોથી પીડાતી આ પ્રજાની તેની પ્રાથમિક જરૂરિયાતો પૂર્ણ થાય તે સૌ પ્રથમ અગત્યનું ગણાય.

૨.૮.૩ ભારતમાં માનવ અધિકારોનો ભંગ

આપણે જોયું કે આપણા દેશમાં માનવ અધિકારોના ભંગની ફરિયાદો વ્યાપક પ્રમાણમાં છે. માનવ અધિકારોના ભંગની ફરિયાદો સપાટી ઉપર તરી આવતા કિસ્સાઓમાં પોલીસ અત્યાચાર, સ્ત્રીઓનું જાતીય શોષણ, ધાર્મિક અત્યાચારો વગેરે છે. બાળમજૂરી દ્વારા બાળકોનું શોષણ, બાળલગ્ન, સતીપ્રથા, ફરજિયાત ધર્માન્તર, સગીર બાળકોને દીક્ષા વગેરે અનેક બનાવો આપણા દેશમાં માનવ અધિકારોના ભંગનાં ઉદાહરણો છે. આ તો અખબારો કે સામયિકોમાં પ્રગટ થતી ઘટનાઓથી આપણે વાકેફ થઈએ છીએ. બાકી આપણા રાજકીય કે સામાજિક કે આર્થિક જીવનમાં માનવ અધિકાર ભંગના અસંખ્ય બનાવો બનતા રહ્યા છે. કુટુંબના સગાંવહાલાંઓ દ્વારા કે બજાર, શાળા કે કોલેજ કે હોસ્ટેલમાં કે કામ કરવાના સ્થળોમાં કુમારિકાઓ કે સ્ત્રીઓને કરવામાં આવતી પરેશાની અને થતા બળાત્કારના કિસ્સાઓ ચિંતાનો વિષય છે. નવાઈની વાત તો એ છે કે આપણા દેશમાં અસંખ્ય કાયદાઓ છે, પરંતુ સ્ત્રીઓનું જાતીય શોષણ કરવાનો કોઈ કાયદો છે નહિ, 13 ઓગષ્ટ, 1996 ના રોજ વિશાખાના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે સ્ત્રીઓનું જાતીય શોષણ અટકાવવા માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો ઠરાવ્યા છે. તે સાથે સર્વોચ્ચ અદાલતે એમ પણ જાહેર કર્યું છે કે જ્યાં સુધી આ બાબતમાં સંસદ કાયદો ન ઘડે, ત્યાં સુધી આ સિદ્ધાંતો કાયદો ગણાશે. સ્ત્રીઓને સમાજમાં થતી પરેશાની, ત્રાસ અને કૂરતા, કાયદાની નજરે માનવ અધિકારોનો ભંગ છે. પરંતુ વાસ્તવમાં સમગ્ર સમાજમાં સ્ત્રીઓની થઈ રહેલી ઉપેક્ષા અને સ્ત્રીઓનો ગૌણ દરજ્જો, એ પણ માનવ અધિકારોનો જ ભંગ છે. તેનાથી બંધારણીય સમાનતાનો પણ ભંગ થાય જ છે. આ પ્રશ્ન માત્ર માનવ અધિકારોના ભંગનો નથી, પરંતુ દેશની સ્થિરતા, વિકાસ અને પ્રગતિનો છે. દેશની લગભગ અડધોઅડધ વસ્તીની આપણે જ્યાં સુધી ઉપેક્ષા કરતા રહીશું ત્યાં સુધી આ દેશની વિકાસની દિશા હાથ લાગવાની નથી. સ્ત્રીઓને મિલકતમાં સમાન અધિકારનો અભાવ, હિન્દુ સ્ત્રીને વિભાજન માગવાની અસમર્થતા, જુદી જુદી જ્ઞાતિની સ્ત્રીઓનો લગ્ન, લગ્નવિચ્છેદ, દત્તક વિધાન અને વારસા અધિકારની બાબતમાં લાગુ પડતા અંગત કાયદાઓ, ફરજિયાત માતૃત્વ વગેરે અનેક બનાવો સ્ત્રીઓની બાબતમાં માનવ અધિકારના ભંગ ઉદાહરણ તરીકે વર્ણવી શકાય. આવા માનવ

અધિકારોના ભંગ થતો અટકાવવાની કેટલકી જોગવાઈઓ બંધારણમાં માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોમાં આપવામાં આવે છે, પરંતુ રાજકીય કારણોસર સત્તાધારી પક્ષો તેનો અમલ કરવાથી દૂર રહે છે. દા.ત. કોંગ્રેસ અને ભા.જ.પે. પોતાના ચૂંટણી ઢંઢેરામાં સમાન નાગરિક ધારાનું વચન આપેલ. માત્ર મુસ્લિમ મતબંકને નજરમાં રાખીને સમાન નાગીરક ધારો ઘડવાનો કોઈ પ્રયાસ એકેય પક્ષે કર્યો નથી.

ભારતીય બંધારણના અનુચ્છેદ-13 માં એવી જોગવાઈ છે કે બંધારણ પૂર્વના જ કાયદામાં બંધારણથી અસંગત કોઈ જોગવાઈ જેટલા પ્રમાણમાં અસંગત હશે, એટલા પ્રમાણમાં આ અસંગત જોગવાઈ વ્યર્થ ગણાશે. બંધારણની આ સ્પષ્ટ જોગવાઈ હોવા છતાં તેનો ભંગ કરતી જોગવાઈ કેટલા કાયદાઓમાં આજની તારીખે પણ ચાલુ રહી છે. દા.ત., હિન્દુ કાયદામાં સ્ત્રીઓને વિભાજન માંગવાનો અધિકાર નથી. મુસ્લિમ કાયદામાં પુરુષને 4 પત્નીઓ કરવાની છૂટ અને સ્ત્રીને પણ કારણ વિના તલ્લાક આપવાનો અધિકાર, મુસ્લિમ કાયદાઓમાં આવો જ સમાન અધિકાર પત્નીને અપાયો નથી. માનવ અધિકાર ભંગના આવાં અનેક ઉદાહરણો આપી શકાય.

માનવ અધિકારોનો ભંગ એટલે જે તે પરિસ્થિતિમાં વ્યકિતત્વના વિકાસ માટેની પૂર્ણ તકોની ઉપલબ્ધિનો અભાવ. જ્યાં માનવ અધિકારોનો ભંગ થાય છે તે પરિસ્થિતિમાં રહેતા માનવોનું જીવન બંધિયાર, એકતરફી અને અવિકસિત રહે છે. બાળલગ્ન પ્રતિબંધનો કાયદો હોવા છતાં બાળલગ્ન થાય એટલે સ્ત્રીને વહેલું માતૃત્વ ધારણ કરવાની ફરજ પડે, જરૂર કરતાં વધારે સંખ્યામાં બાળકોનો જન્મ થાય, સ્ત્રીના આરોગ્યને ખતરો પેદા થાય, ગરીબાઈના કારણે ભણવાની ઉંમરે બાળકોને મજૂરીએ મોકલવાની ફરજ પડે, આ વિષયક ચાલુ જ રહે. આ પરિસ્થિતિમાં માનવ અધિકારોનો સતત ભંગ થઈ રહ્યો છે. તેની પાછળ નાં કારણો કેટલાંક રાજકીય, આર્થિક કે સામાજિક પણ છે. વંશવેલો આગળ વધારવા માટે પુત્રજન્મનો આગ્રહ ઘણી બધી મુશ્કેલીઓ નોતરે છે. પુત્રજન્મ માટે ભગવાન ભરોસે બેસી રહેવાથી કાં તો પુત્રોની સંખ્યામાં વધારો થાય છે કે ભ્રુણ હત્યાનો આશરો લેવો પડે છે. ખીલતી કળી જેવી બાળકીની ગર્ભમાં જ હત્યા થાય તેમાં કદાચ માતાની અનિચ્છા પણ

હોય, આ બધું આપણી નજર સામે બની રહ્યું છે. બાળકીને જન્મ ના લેવા દઈ, માતાની ઈચ્છાને મારી નાખીને અને માતાના આરોગ્ય ઉપર ખતરો પેદા કરીને આપણા દેશમાં સર્વત્ર માનવ અધિકારોનો ભંગ થઈ રહ્યો છે.

ફરજિયાત ધર્માન્તર કે સગીરને દીક્ષા આપવાથી માનવના અધિકારોનો ભંગ થાય છે. સામાન્ય રીતે ધર્માન્તર ફરજિયાત હોતું નથી. તેની પાછળ કોઈ મજબૂરી હોઈ શકે પરંતુ તે હોય છે મોટે ભાગે સ્વૈચ્છિક, આર્થિક મદદના કારણે કેટલાક લોકો એક ધર્મમાંથી બીજા ધર્મમાં જવાનું પસંદ કરતા હોય છે. જ્યાં સુધી આ બધું સ્વૈચ્છિક હોય ત્યાં સુધી માનવ અધિકારના ભંગનો કોઈ પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થતો નથી. પરંતુ સગીરને દીક્ષા આપવાનો પ્રશ્ન ખરેખર માનવ અધિકારોનો ભંગ સમાન છે. એકાદ વર્ષ પહેલાં સુરતમાં આવો પ્રસંગ બન્યો હતો. સત્યશોધક સભાની મદદથી કાનૂની રાહે સગીરને દીક્ષા આપતા અટકાવવામાં આવેલ.

આ રાજ્યનાં જુદા જુદા ક્ષેત્રોમાં અમુક વર્ગના લોકોને પોતાનો વિકાસ કરવાની ભરપૂર તકો ઉપલબ્ધ હોય છે. જ્યારે અન્ય વર્ગના લોકોને તેનો બિલકુલ અભાવ હોય છે. તેનાથી આર્થિક અસમાનતાનો ગાળો અને સામાજિક વિસંવાદિતાનો વધારો જ થાય છે. અમુક વર્ગના લોકોને ઠેકઠેકાણે કારખાના નાખવાની તક હોય છે. જ્યારે બીજા વર્ગના લોકોને રસ્તાના એક ખૂણે બેસી મોચીકામ કરવાની કે રેલવે સ્ટેશને બૂટપોલીસ કરવાની મહેનતનું કામ કરીને રોજીરોટી રળવાની તક મળતી નથી. સતાધારી પક્ષના માણસો કોઈની જમીનમાં ગેરકાયદેસર કબજો લઈને મકાન કે કારખાનું ઊભું કરી શકે છે. ગેરકાયદેસર લાઈટ કનેક્શન લઈ શકે છે. બેંકનું કરજ ડુબાડી શકે છે, રાજકીય મદદથી પોતાનાં પુત્ર-પુત્રી માટે પરીક્ષામાં ઊંચી ટકાવારી મેળવી શકે છે, જ્યારે સામાન્ય વર્ગના લોકો માટે આ બધું દિવાસ્વપ્ન જેવું છે. બાળકોનું અપહરણ કરી ફરજિયાત ભીખ મંગાવવી, બાળકની નામરજી હોવા છતાં માત્ર પિતાની ઈચ્છા મુજબનું શિક્ષણ પ્રાપ્ત કરવા માટે બાળકને ફરજ પાડવી, બાળકીના ગર્ભપાત માટે માતાને મજબૂર કરવી વગેરે પણ માનવ અધિકાર ભંગના ઉદાહરણ છે. પંજાબ, કાશ્મીરી અને બિહારમાં પોલીસના અત્યાચારોથી થઈ રહેલ માનવ અધિકારોના ભંગ વિશે આપણે હમણાં જ વાત કરી ગયા છીએ તેથી તેનું પુનરાવર્તન કરતા નથી.

૨.૮.૪ માનવ અધિકાર ભંગના ઉપાયો

એ સુવિદિત છે કે દુનિયાના મોટા ભાગના દેશોમાં છડેચોક અને વ્યાપકપણે માનવ અધિકારોનો ભંગ થઈ રહ્યો છે. તેની પાછળ વિવિધ કારણો રહેલ હોય, આપણે તેની ચર્ચા કરવા માંગતા નથી. અહીં આપણે માનવ અધિકાર ભંગના પ્રસંગે તેના ઉપાયો જાણવા માગીએ છીએ. આ ઉપાયો નીચે મુજબ વર્ણવી શકાય.

૨.૮.૪.૧ યુનોમાં ફરિયાદ

યુનોના ચાર્ટરમાં જણાવાયું છે કે આંતરરાષ્ટ્રીય શાંતિ તેમજ સલામતી અને માનવ અધિકારોની જાળવણીને આંતરસંબંધ છે. યુનોનું એક મુખ્ય ધ્યેય માનવ અધિકારોનાં રક્ષણનું છે અને તેથી જ યુનોની સ્થાપના 2 વર્ષ બાદ યુનો તરફથી 10 ડિસે., 1948 ના રોજ માનવ અધિકારોની ઘોષણા કરવામાં આવેલ છે. ત્યારબાદ દીવાની અને રાજકીય અધિકારો અને તેના Optional Protocol પ્રગટ થયેલ છે. તદુપરાંત આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોની સંધિ-સમજૂતી પ્રગટ થયેલ છે. સંધિ-સમજૂતી યુનો મહાસભાએ 17 ડિસે., 1966 ના રોજ 105 સભ્ય રાષ્ટ્રોની સર્વાનુમતિથી સ્વીકારેલ છે. દીવાની અને રાજકીય અધિકારો અંગેની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી અને તેની સાથેનો Optional Protocol 23 માર્ચ 1976 ના રોજ યુનો મહાસભાએ એ સ્વીકારેલ છે.

આ બંને સંધિ-સમજૂતીઓ હેઠળ સભ્ય દેશોમાં આ સમજૂતી અમલમાં આવ્યાની તારીખથી એક વર્ષમાં પોતાના દેશની સ્થિતિનો અહેવાલ ફરજિયાત આપવાનો હોય છે. આ તમામ અહેવાલો માનવ અધિકાર સમિતિની વિચારણા માટે મોકલવામાં આવે છે. સમિતિ તેના પર વિચારણા કરી પોતાની નોંધ સાથે સભ્ય દેશોને તે પરત મોકલશે.

આ બંને સમજૂતીઓ હેઠળ આંતરરાજ્ય ફરિયાદ પ્રથા (Inter-State Complaints System) પણ છે. એટલે કે એક દેશ પોતાના દેશના નાગીરકોના બીજા દેશમાં માનવ અધિકારોના થઈ રહેલ ભંગ વિશે યુનોને ફરિયાદ કરી શકે છે. આ પદ્ધતિ બહુ સફળ નીવડી નથી. તેનું કારણ એ છે કે દરેક દેશ એવો બચાવ રજૂ કરે છે કે અમારી પ્રથમ ફરજ

અમારા દેશના નાગરિકોના માનવ અધિકારોનું રક્ષણ કરવાની છે. એક દેશ બીજા દેશ સામે યુનોમાં ફરિયાદ કરવાનું પણ ટાળે છે. કેમ કે તેનાથી બે દેશના મૈત્રીભર્યા સંબંધોમાં તનાવ પેદા થાય છે. આમ છતાં આવી ફરિયાદો યુનો સમક્ષ આવે છે. આ પ્રથા હેઠળ કોઈપણ દેશ બીજા દેશ સામે ફરિયાદ કરી શકે છે. આવી ફરિયાદ મળ્યેથી યુનોની માનવ અધિકાર સમિતિ બંને દેશો વચ્ચે વિવાદનો ઉકેલ લાવવા પોતાની શુભેચ્છાઓ વાપરે છે. સમિતિ જે તે દેશ પાસેથી વિગત મંગાવી શકે છે. જે તે દેશને સમિતિ સમક્ષ રજૂઆત કરવાનો અધિકાર પણ છે. પોતાને ફરિયાદ થયાની તારીખથી આ સમિતિએ 12 માસમાં પોતાનો અહેવાલ આપવાનો હોય છે. આ અહેવાલ પક્ષકારોને મોકલવામાં આવે છે.

એક માન્યતા એવી છે કે માનવ અધિકાર આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાનો વિષય છે. અને તેથી કોઈ વ્યક્તિ (Individual) માનવ અધિકાર ભંગની ફરિયાદ યુનો સમક્ષ કરી શકે નહીં. જે વ્યક્તિના માનવ અધિકારનો ભંગ થયેલની હોય, તે વ્યક્તિ તે બાબતે યુનોની માનવ અધિકાર સમિતિ સમક્ષ પોતાની ફરિયાદ રજૂ કરી શકે છે. આવી ફરિયાદ વ્યક્તિ, બિનસરકારી, સંગઠન કે વ્યક્તિઓનો સમૂહ કરી શકે છે. આવી ફરિયાદ મળ્યેથી જે તે રાજ્યને તેની વિગત મોકલવામાં આવે છે અને રાજ્યે બનાવની, તેમજ ઉપાયની વિગત મોકલવાની હોય છે. બંને પક્ષકારોને રજૂઆતની તક અપાય છે.

માનવ અધિકાર ભંગના પ્રસંગે દેશ કે વ્યક્તિને યુનોની માનવ અધિકાર સમિતિ સમક્ષ ફરિયાદ રજૂ કરવાની જોગવાઈ હોવા છતાં તે ખાસ અસરકારક નથી. કારણ કે સમિતિ જે તે દેશને પોતાનો અહેવાલ મોકલવા સિવાય કાંઈ કરી શકતી નથી. જે દેશની સામે માનવ અધિકાર ભંગની ફરિયાદ થયેલ હોય, તે દેશને યુનોની માનવ અધિકાર સમિતિએ જરૂરીપગલાં લેવા જણાવેલ હોવા છતાં, જો કોઈ કાર્યવાહી તે દેશ ન કરે, તો આ તમામ કસરત નિષ્ફળ જાય છે.

૨.૮.૪.૨ ભારતમાં માનવ અધિકાર પંચને ફરિયાદ :

આપણા દેશમાં માનવ અધિકાર સંરક્ષણ ધારો, 1993 (The Protection of Hu-

man Rights Act, 1993) અમલમાં છે. આ કાયદા હેઠળ રાષ્ટ્રીય માનવ અધિકાર પંચ (National Human Rights Commission) ની રચના કરાયેલ છે. આ પંચનું મુખ્ય કામ માનવ અધિકારોના રક્ષણનું છે. માનવ અધિકાર ભંગની ફરિયાદ, ભોગ બનેલ વ્યક્તિ અથવા તેના વતી કોઈપણ વ્યક્તિ માનવ અધિકાર પંચને કરી શકે છે. માનવ અધિકાર પંચ, પોતાની મેળે (Suo moto) પણ માનવ અધિકાર ભંગની તપાસ કરી શકે છે. જો કોઈ જાહેર સેવકે (Public Servant) માનવ અધિકાર ભંગ રોકવામાં ઉપેક્ષા દાખવે તો તેની સામે પણ ફરિયાદ કરી શકાય છે. આમ માનવ અધિકાર ભંગ કરનાર વ્યક્તિ સામે જ નહિ, પરંતુ આવો ભંગ રોકવામાં જો કોઈ જાહેર સેવક ઉપેક્ષા દાખવે તો તેની સામે પણ ફરિયાદ કરી શકાય છે.

માનવ અધિકાર ભંગ અંગે કોઈ અદાલતમાં કાર્યવાહી ચાલુ હોય તો અદાલતની પરવાનગીથી આવી કાર્યવાહીમાં માનવ અધિકાર પંચ દાખલ થઈ શકે છે. પંચને ફરિયાદ કરાયેથી, પંચને તપાસ કરવાની સત્તા છે. ફરિયાદની તપાસ કરતી વખતે, પંચને દાવાની ઈન્સાફી કાર્યવાહી કરી રહેલ દીવાની અદાલત જેવી જ સત્તાઓ પ્રાપ્ત થાય છે. માનવ અધિકાર પંચ, કોઈપણ વ્યક્તિને મહિતી માટે કે રેકર્ડ રજૂ કરવા બોલાવી શકે છે. પંચ આ હેતુ માટે કોઈ દસ્તાવેજ જપ્ત કરી શકે છે. પંચ સમક્ષની કાર્યવાહી ભારતીય ફોજદારી ધારાની કલમો 193 અને 228 અને ક. 196 ના અર્થમાં ન્યાયિક કાર્યવાહી (Judicial Proceeding) ગણાય છે. ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ની ક. 195 અને પ્રકરણ 16 ના હેતુઓ માટે પંચ દીવાની અદાલત ગણાશે. તપાસના કોઈ હેતુ માટે પંચ અન્વેષણ (Investigation) પણ કરી શકે છે.

માનવ અધિકાર ભંગની ફરિયાદની તપાસ કરતી વખતે પંચ કેન્દ્ર સરકાર અથવા રાજ્ય સરકાર કે કોઈપણ સત્તાધિકારી કે સંસ્થા પાસેથી અહેવાલ મંગાવી શકે. જો નિયત સમયમાં પંચને અહેવાલ ન મળે તો પંચ પોતાની મેળે તપાસ કરી શકે. અહેવાલ મળ્યા પછી જો પંચને એમ ખાતરી થાય કે સંબંધિત સરકાર કે સત્તાધિકારીએ જરૂરી પગલાં લીધાં છે, અથવા વિશેષ તપાસની જરૂર નથી, તો પંચ ફરિયાદ બાબતમાં આગળ કાર્યવાહી કરશે

નહીં અને ફરિયાદીને તેની જાણ કરશે. ફરિયાદમાં તપાસ કર્યા બાદ પંચ નીચેની કોઈપણ કાર્યવાહી કરી શકે.

(1) જો તપાસમાં માનવ અધિકર ભંગ કે ભંગ રોકવામાં કોઈ જાહેર સેવકની ઉપેક્ષા પ્રગટ થતી હોય તો પંચ સંબંધિત સરકારને ભંગ કરનાર વ્યક્તિ સામે ફોજદારી કાર્યવાહી, અથવા તે અન્ય કોઈ પગલાં સૂચવે તે પગલાં લેવા જણાવી શકે.

(2) જરૂરી આદેશો માટે સર્વોચ્ચ અદાલત કે વડી અદાલતમાં કાર્યવાહી કરે શકે.

(3) ભોગ બનનાર કે તેના કુટુંબને વચગાળાની રાહત માટે સંબંધિત સરકારને ભલામણ કરી શકે.

પંચ પોતાની તપાસના અહેવાલની નકલ, પોતાની ભલામણો સાથે સંબંધિત સરકાર કે સત્તાધિકારીને મોકલશે. સંબંધિત સરકાર કે સત્તાધિકારી આ અહેવાલ પર એક માસમાં અથવા પંચે લંબાવી આપેલ સમય સુધીમાં પોતાનાં વલણની સ્પષ્ટતા કરશે અને પોતે લીધેલ કે લેવાનાર પગલાંની જાણ કરશે. પંચ પોતાના અહેવાલની નકલ અરજદારને પણ મોકલાવશે.

૨.૮.૪.૩ સર્વોચ્ચ અદાલત અથવા વડી અદાલતમાં કાર્યવાહી :

ભારતીય બંધારણના અનુચ્છેદ-21 માં જીવન સ્વાતંત્ર્યની ખાતરી આપવામાં આવે છે. જો કે બંધારણમાં અત્યાચાર અંગે કોઈ સ્પષ્ટ ઉલ્લેખ નથી. પરંતુ સર્વોચ્ચ અદાલતે કેટલાક કેસોમાં ઠરાવેલ છે કે અનુ. 21 હેઠળના સ્વાતંત્ર્યમાં અત્યાચાર સામે રક્ષણ મેળવવાના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે. ભારતીય ફોજદારી ધારાની કલમ 330 અને 331 તેમજ ભારતીય પોલીસ ધારાની કલમ-29 માં અત્યાચાર સામે સ્પષ્ટ પ્રતિબંધ છે.

પોલીસ અત્યાચારના કેસો :

માનવ અધિકારના ભંગ બદલ બંધારણના અનુ. 32 હેઠળ સર્વોચ્ચ અદાલત (Su-

preme Court) માં અથવા અનુ. 226 હેઠ વડી અદાલત (High Court) માં કાનૂની કાર્યવાહી કરી શકાય છે. બિહારમાં ભાગલપુરમાં જેલોના કેદીઓને પોલીસ અત્યાચારોથી અંધ બનાવી દેવાયા હતા. આ મામલામાં સર્વોચ્ચ અદાલતે આરોપીઓને સજાનો હુકમ ક્યો હતો. ભરૂચ જિલ્લાના ડેડીયાપાડા વિસ્તારની કોઈ આદિવાસી સ્ત્રી પર થયેલ બળાત્કારના પ્રશ્ને સર્વોચ્ચ અદલાતે સજા ફરમાવી હતી. ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો 1973 (Code of Ciriminal Procedure, 1973) ની કલમ 160(1) મુજબ પંદર વર્ષથી નીચેની ઉંમરના છોકરાની તેમજ સ્ત્રીની પૂછપરછ તેમના ઘેર જઈને કરવી જોઈએ. નંદીની સત્પથીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે અન્વેષણ માટે સ્ત્રીઓને પોલીસ સ્ટેશને બોલાવવાની પોલીસની વર્તણૂકની સખત ટીા કરી હતી. શીલા બારસેના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે મહારાષ્ટ્ર સરકારને ઘરપકડ કરાયેલ વ્યક્તિઓના અધિકારો અંગે સ્થાનિક ભાષામાં માહિતી આપતા હેન્ડબિલો પ્રગટક રવાનો આદેશ આપ્યો હતો. આ કેસમાં કોઈ વ્યક્તિની ઘરપકડ થાય કે તરત જ કાનૂની સહાય સમિતિને ખબર આપવાની તેમજ તે વ્યક્તિઓનાં સગાઓને ખબર પહોંચાડવાની પોલીસને સૂચના આપવામાં આવી હતી. આ કેસમાં મેજિસ્ટ્રેટોને પણ એવી સૂચના આપવામાં આવી હતી કે તેમણે આરોપીને પૂછવું જોઈએ કે પોલીસે તેના પર અત્યાચાર કરેલ છે કેમ ! જો પોલીસ અત્યાચારનો કેસ હોય, તો ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ક. 54 હેઠળ આરોપીને તબીબી તપાસ (Medical Examination) નો અધિકાર મળતો હોવાની મેજિસ્ટ્રેટે આરોપીને જાણ કરવી જોઈએ. વાસ્તવમાં પોલીસ અધિકારીઓ અને મેજિસ્ટ્રેટો દ્વારા સર્વોચ્ચ અદાલતની આ સૂચનાઓનું પાલન કરાઈ રહ્યું નથી.

માર્ચ, 1988 માં આસામ પોલીસના કેટલાક અધિકારીઓએ તરૂણવયની કેટલકી કિશોરીઓ પર સામૂહિક બળાત્કાર કરેલ હોવાનો આરોપ કરાયો હતો. પરંતુ સરકારે આ આરોપોનો ઈન્કાર કર્યો હતો. પરંતુ લોકદબાણ થતાં, આસામ સરકારે ઉચ્ચ સ્તરીય તપાસનો આદેશ કર્યો હતો. આ કેસમાં આસમમાં ગૌહતી વડી અદાલતે પોતે જ અખબારી અહેવાલોના આધારે જાહેર હિત (Public Interest) ની કાર્યવાહી કરીને આસામ સરકારને ન્યાયિક અદાલતનો આદેશ આપ્યો હતો. એક સબ-ઈન્સ્પેક્ટર સહિત 9 પોલીસ અધિકારીઓ

સસ્પેન્ડ કરાયા તા અને તેમની સામે ચાર્જશીટ મૂકવામાં આવ્યા હતા. 10 માર્ચના રોજ તે પૈકી 8 પોલીસ અધિકારીઓની ઘરપકડ કરવામાં આવી હતી. ગૌહતી વડી અદાલતે ભોગ બનેલ મહિલાઓને અન્વેષણ પૂરું થતાં સુધી આસામ સરકારને ex-gratia વળતર ચૂકવવાનો આદેશ કર્યો હતો. માર્ચ, 1991 માં ગૌહતી વડી અદાલતે હુકમ કર્યો હતો કે કોઈ પણ સ્ત્રીને અન્વેષણ માટે લશ્કરે પોતાના કેમ્પમાં લઈ જવી નહિ. આમ લશ્કરના માણસો દ્વારા સ્ત્રીઓ પર અત્યાચાર સામે રોક લગાવવામાં આવી હતી. ગૌહતી વડી અદાલતે કેન્દ્ર સરકાર તેમજ આસામ સરકારને મિલિટરી કેમ્પમાં રહેલ તમામ કેદીઓને વિના વિલંબે નજીકના પોલીસ સ્ટેશન તરફ મોકલવાનો આદેશ આપ્યો હતો. ભાવનગર જિલ્લાના દડવા ગોમ નીતાબેહન ગોસ્વામી પર થયેલ બળાત્કારના પ્રશ્ને એક સંસ્થાએ જાહેર હિતની અરજી કરતાં ગુજરાત વડી અદાલતે (High Court) તાજેતરમાં જ આપરીઓને સજા ફરમાવવાનો હુકમ કરે છે. જો કે જાહેર હિતની અરજી બાબત સર્વોચ્ચ અદાલત તેમજ વડી અદાલતોએ તેનો દુરુ પયોગ થતો અટકાવવાના હેતુથી હમણાં કડક નિયંત્રણો મૂક્યાં છે.

માનવ અધિકારોના ભંગના ઘણા કિસ્સાઓમાં ભોગ બનેલાઓને વળતર (Compensation) ચૂકવવાના કિસ્સાઓ પણ બન્યા છે. તામિલનાડુના એક ગામમાં 26 વર્ષની કલ્પના સુમથી નામની યુવતી 16 દિવસથી ગુમ થયેલી હતી. 17માં દિવસે તેણી અર્ધનગ્ન, ઈજા પામેલી અને બેભાન હાલતમાં, તેણીના ગામના જ પોલીસ સ્ટેશન નજીક મળી આવી હતી. ભાનમાં આવતાં તે યુવતીએ બયાન આપ્યું કે 4 પોલીસ અધિકારીઓએ તેના પર સામૂહિક બળાત્કાર કર્યો છે અને પોતે તેનો વિરોધ કરવા જતાં તેણીને ઈજાઓ કરાઈ હતી. મેજિસ્ટ્રેટ તપાસ અહેવાલના આધારે તામિલનાડુ સરકારે તે પોલીસ અધિકારીઓ સામે ફોજદારી કાર્યવાહી કરી હતી. તેમને અદાલતે જામીન મંજૂર કર્યા હતા. અખબારી અહેવાલોના આધારે મદ્રાસના એક વકીલે કલ્પના માટે વળતર મેળવવા સર્વોચ્ચ અદાલતમાં તા. 18 સપ્ટે. 1988 ના રોજ અરજી કરી. રૂ. એક લાખની માગણી સામે સર્વોચ્ચ અદાલતે રૂ. 20,000.00 મંજૂર કર્યા હતા. કલ્પનાને સારવારમાં જ રૂ. 40,000.00 ખર્ચ થયો હતો. તેમજ હાથોને ઈજા થયેલ હોવાથી કામ કરી શકાતું ન હતું. આથી તેણીએ 1990 માં વળતરની રકમમાં વધારો થવા માટે સર્વોચ્ચ અદાલતમાં અરજીકરી હતી. આ અરજીનું શું થયું ?

તેની કોઈ માહિતી નથી. ભાગલપુર અંધ કેદીઓના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે વળતરનો અધિકાર સ્વીકાર્યો છે. જમ્મુ-કાશ્મિર રાજ્યના એક ધારાસભ્યની ગેરકાયદેસર અટકાયત બદલ સર્વોચ્ચ અદાલતે સરકાર સામે 50,000.00 વળતરનો હુકમ કર્યો હતો. 1989 માં પોલીસ અધિકારીઓના મારથી 9 વર્ષના બાળકનું મોત નિપજાવવા બદલ દિલ્હીનાં શ્રીમતી કમલેશકુમાર (બાળકની માતા) ને રૂ. 75,000.00 નું વળતર ચૂકવવા સર્વોચ્ચ અદાલતે આદેશ કરેલ છે.

રાજસ્થાનમાં મોહનસિંગ નામની વ્યક્તિ પોલીસના મારથી પોલીસ સ્ટેશનમાં અવસાન થયેલ. રાજસ્થાન વડી અદાલતે રૂ. 2,000.00 વળતરનો હુકમ કર્યો હતો. પરંતુ રાજસ્થાનના એક ધારાસભ્યે આ બાબતે પત્ર લખીને સર્વો અદાલતમાં રજૂઆત કરી હતી. રાજસ્થાન સરકારે સાર્વભૌમત્વનાં કારણસર મુક્તિની માગણી રજૂ કરી, રૂ. 30,000.00 વળતર ચૂકવવાની રજૂઆત કરી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે આ કેસમાં રૂ. એક લાખ વળતરનો હુકમ કર્યો હતો. કેરાલા વડી અદાલતે 7 વર્ષ પહેલાં પોલીસ કસ્ટડીમાં અવસાન પામેલ 26 વર્ષના યુવકનાં માતા-પિતાને વળતર ચૂકવવાનો હુકમ કર્યો હતો.

એમનેસ્ટી ઈન્ટરનેશનલના એક અહેવાલ પ્રમાણ 415 કેસોમાંથી 12 કેસોમાં વળતરનો હુકમ કરાયો હતો અને તેમાંથી 6 કેસોમાં વળતરની રકમ ચૂકવાઈ હતી.

જાહેર હિતની અરજી

અનુ. 21 હેઠળ જીવનના અધિકારમાં ગૌરવ પૂર્વક જીવન જીવવાના અધિકારનો સમાવેશ કરાયો છે. તેમાં પ્રદૂષણમુક્ત સ્વચ્છ હવા, પાણી, તબીબી સારવાર તથા શિક્ષણના અધિકારોનો પણ સમાવેશ કરાયો છે. આ માનવ અધિકારોની જાળવણી માટે મોટા ભાગે સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ (Voluntary Organizations) એ જાહેર હિતની અરજી (Public Interest Litigation) કરેલ છે. આવા કેટલાક કેસો આપણે જોઈએ.

જાહેર હિતની અરજીઓમાંથી જેલોની સુધારણા કરવાના, વેઠ પ્રથા બંધ કરવાના, કાનૂની મદદનો અધિકાર માન્ય કરવાના, પ્રદૂષણમુક્ત હોવા, પાણી મેળવવાનો અધિકાર

તેમજ ગૌરવપૂર્વક જીવન જીવવાના અધિકારને અદલાતે માન્ય કરેલ છે. જેમ કે બંધુઆ મુક્તિ મોરચાના કેસમાં આ સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ એશિયાડ રમતોત્સવ માટે બંધાતા એશિયન નગર માટે બાળકો પાસેથી કરાવાતી વેઠપ્રથા અટકાવવા જાહેર હિતની અરજી સર્વોચ્ચ અદાલતમાં કરી હતી. તેમાં બાળકોના માનવ અધિકારોનો પણ પ્રશ્ન હતો. જાહેર હિતની અરજીના કારણે પ્રક્રિયાના ઘણા નિયમો ન્યાયતંત્રે બદલી નાખ્યા હતા. એક સમય એવો હતો કે જ્યારે સામાન્ય પોસ્ટકાર્ડ પર અરજી કરી શકાતી હતી અને તેના પરથી ન્યાયતંત્ર દ્વારા યોગ્ય પગલાં લેવાતાં હતા. હૂસેનઆરા ખાતૂન વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહારના કેસમાં આરોપી માટે ઝડપી ઈન્સાફી કાર્યવાહીના અધિકારનો સ્વીકાર કરાયો છે. કારણ કે, કોઈ આરોપીને લાંબા સમય સુધી ઈન્સાફી કાર્યવાહી થયા વિના જેલમાં રાખવાથી કેદીના માનવ અધિકારનો ભંગ થાય છે. બંધારણના અનુચ્છેદ 39-એ માં માર્ગદર્શક સિદ્ધાંત (Directive Principle) તરીકે વર્ણવવામાં આવેલ છે. શીલા બારસૈના કેસમાં તેને મૂળભૂત અધિકાર (Fundamental Right) તરીકે (એટલે કે સાચા અર્થમાં માનવ અધિકાર તરીકે) માન્ય કરવામાં આવેલ છે. આપણા બંધારણમાં અનુ. 21 માં જીવનના અધિકારને મૂળભૂત અધિકાર તરીકેનું સ્થાન છે. પર્યાવરણનો મૂળભૂત ફરજોના તથા માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના પ્રકરણમાં ઉલ્લેખ છે. જ્યારે રુરલ લીટીગેશન એન્ડ એન્ટાઈટલમેન્ટ, દહેરાદૂની સંસ્થાએ કરેલ જાહેર હિતની અરજીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે પર્યાવરણને મૂળભૂત અધિકાર (એટલે કે માનવ અધિકાર) તરીકે ગણેલ છે.

ઘીમે ઘીમે જાહેર હિતની અરજીના સાધનનો બહુ છૂટથી ઉપયોગ અને ક્યારેક દુરુપયોગ થતો હોવાનું ધ્યાનમાં આવતાં, અદાલતે તેના પર કેટલાંક નિયંત્રણો મૂક્યા હતા. એસ. પાંડે વિ. સ્ટેટ ઓફ વેસ્ટ બેંગાલના કેસમાં ઠરાવાયું કે જાહેર હિતની અરજીનાં નામથી સ્થાપિત હિત (Vested interest) ને ઉત્તેજન મળવું જોઈએ નહીં. આ કેસમાં ઠરાવાયું કે જ્યારે મૂળભૂત અધિકારોનો ઉઘાડો ભંગ અથવા માનવ અધિકારો પર આક્રમણ થયેલ હોય અને જેનાથી અદાલતનો ન્યાયિક આત્મા (Judicial Consciousness) કકળી ઉઠે, તેવા કેસો જ અદાલત હાથ ધરશે. એમ. સી. મહેતા અને ક્ષેત્રીય પ્રદૂષણ મુક્તિ સંઘર્ષ સમિતિના કેસમાં ઠરાવાયેલ છે કે સમાજના હિતના રક્ષણ માટે કરાયેલ જાહેર હિતની અરજી પર જ અદાલત ધ્યાન આપશે.

ન્યાયિક સક્રિયતા :

(Judicial activism)

હૂસેનઆરા ખાતૂન વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહારના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદલાતે વચગાળાના (Interior) ચાર હુકમો કર્યા હતા. આ કેસમાં સજા થઈ શકે તેના કરતા વધારે સમય કેદમાં રહેલ કેદીઓની મુક્તિ માટે હુકમ કરવામાં આવ્યો હતો. તેમજ ઝડપી ઈન્સાફી કાર્યવાહી (Speedy trial) અને કાનૂની મદદ (Legal Aid) ને બંધારણીય અધિકારો તરીકે ગણાવાયા હતા. ખત્રી વિ. સ્ટેટ ઓફ બિહારના કેસમાં સર્વોચ્ચ આદલતે પોલીસના મારથી અંધ બનેલા કેદીઓને તબીબી સહાય અને પુર્નવસવાટ માટેના હુકમો કર્યા હતા. એક કેસમાં સર્વોચ્ચ અદલાતે મુંબઈમાં જાહેર રસ્તા પર ફુટપાથ પર રહેનારાઓ અને ઝૂંપડીઓ હટાવવા સામે 4 વર્ષ સુધી મનાઈહુકમ આપેલ હતો. એમ. સી. મહેતા વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદલાતે ગેસ ગળતર (Gas Leakage) ના 10 અઠવાડિયામાં પ્લાન્ટ બંધ કરવાનો તેમજ ગળતર યોજના ઘટવાનો હુકમ કર્યો હતો. ઉપર્યુક્ત તમામ કેસોમાં અદલાતે અધિકારના પ્રશ્ન નિર્ણય આવ્યા વિના રાહતના હુકમો કરેલ હતા.

શીલા બાર્સેના કેસના કેસમાં આ અરજદાર પત્રકારે મુંબઈ સેન્ટ્રલ જેલોમાં 5 સ્ત્રીઓ તરફ ખરાબ વર્તવ થતો હોવાની જાહેર હિતની અરજી કરી હતી. સર્વોચ્ચ અદલાતે હકીકતોની સત્યતા તપાસ્યા વગર જ સમગ્ર મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય માટે કેટલીક સૂચનાઓ જારી કરી હતી. મુકેશ અડવાણી વિ. સ્ટેટ ઓફ મધ્યપ્રદેશના કેસમાં વેઠિયા મજૂરોની મુક્તિ માટે જાહેર હિતની અરજી કરવામાં આવી હતી. તપાસ માટે સર્વોચ્ચ અદલાતે પંચ (Commission) ની રચના કરી હતી. પરંતુ પંચ તપાસ કરે તે પહેલાં આ મજૂરોને મુક્ત કરી દેવાયા હતા. પંચે પોતાના અહેવાલમાં કેટલાક મજૂર કાયદાઓનો ખાસ કરીને લઘુત્તમ વેતન ધારાનો ભંગ થતો હોવાનું જણાવેલ હતું. રાજ્ય સરકારે બચાવમાં એવી રજૂઆત કરી કે તે ખાણો (Flagstone Quarries) માટે કેન્દ્ર સરકારે લઘુત્તમ વેતન ધારો લાગુ પાડ્યો ન હતો. આથી સર્વોચ્ચ અદલાતે આ ખાણોને લઘુત્તમ વેતન ધારો લાગુ પાડવા જરૂરી જાહેરનામું પ્રગટ કરવા કેન્દ્ર સરકારને આદેશ આપેલ હતો. આ કેસમાં આવી કોઈ દાદ માગવામાં ન આવેલ હોવા છતાં, સર્વોચ્ચ અદલાતે આ દાદનો હુકમ કર્યો હતો.

લક્ષ્મીકાંત પાંડે વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના કેસમાં એક વકીલે એક મેગેઝિનમાં પ્રગટ થયેલા સમાચાર તરફ અદાલતનું ધ્યાન ખેંચતો પત્ર લખેલ. સમાચાર એવા હતા કે ભારતમાંથી બાળકોને દત્તક લેવાવા માટે પરદેશ મોકલતા હતા અને ત્યાં તેમને ભિખારી બનાવી દેવાતા હતા. આથી આ વકીલે આ રીતે બાળકોને પરદેશ મોકલવા પ્રતિબંધ મૂકવાની માંગણી કરી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતે તરત જ કેન્દ્ર સરકારને નોટિસ પાછળ અને બે અગ્રણી બાળ-સંસ્થાઓની સહાય મેળવી અને પરદેશમાં બાળકો દત્તક આપવા બાબત માર્ગદર્શક સૂચનાઓ ઘડી કાઢી હતી. આમ આ કેસમાં અદાલતે એક અર્થમાં વિધાનસભાનું કાર્ય કર્યું હતું, એટલે કે અરજદારે માંગેલ દાદ કરતાં વધારાની દાદ મંજૂર કરતો હુકમ અદાલતને આ કેસમાં કર્યો હતો.

Indian Express મા આગ્રા રક્ષણ ગૃહ (Agra Protective Home) માં સ્ત્રીઓની અમાનવીય સ્થિતિ વિષે અહેવાલ પ્રગટ થયો હતો. તેના પરથી પ્રો. ઉપેન્દ્ર બક્ષીએ જાહેર હિતની અરજી કરી હતી. આ કેસમાં યોગ્ય હુકમો પણ કરાયા હતા. જગતસિંહ વિ. દિલ્હી એડમિસ્ટ્રિશનના કેસમાં અરજદારે એવી રજૂઆત કરી હતી કે All India Institute of Medical Science માં જુનિયર અને બિનઅનુભવી ડોક્ટરો મૃતદેહોનું પોસ્ટમોર્ટમ કરતા હતા. આ કેસમાં અદાલતે અનુભવી ડોક્ટરોથી પોસ્ટમોર્ટમ કરવાનો આદેશ જારી કર્યો હતો.

રીટ પીટીશન 89/1982 માં સર્વોચ્ચ અદાલતે અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશનને શાક વેચનારીઓને તેમના કામમાં અને માણેકચોક વિસ્તારમાં શાકભાજી વેચી ધંધો કરવામાં દખલ ન કરવા તેમજ તેમને લાયસન્સ આપવાનો આદેશ આપેલ. આ કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે અમદાવાદ પોલીસ કમિશનરને પણ માણેકચોકમાં શાકભાજી વેચવાની પ્રવૃત્તિમાં દખલ કરતા અટકાવેલ. આમ છતાં તેમને હેરાનગતિ ચાલુ રહેતા, સેલ્ફ એમ્પ્લોઈડ વુમન્સ એસોસિએશન (સેવ) તરફથી ગુજરાત હાઈકોર્ટમાં રીટ અરજી કરવામાં આવી હતી. સર્વોચ્ચ અદાલતના હુકમ છતાં, શાકભાજી વેચનારી સ્ત્રીઓને હેરાન કરવામાં આવતી હતી અને તેમની વિરુદ્ધ ફોજદારી ફરિયાદો કરાઈ હતી. આ કેસમાં ફોજદારી કેસો પડતા મૂકવામાં આવ્યા. પોલીસ અને મ્યુનિસિપાલિટી દ્વારા કરાતી હેરાનગતિ અટકાવવા યોગ્ય હુકમો આપવામાં આવ્યા હતા.

જંગલોમાં ગેરકાયદ વૃક્ષ છેદન તથા સો મિલ ચલાવાતી અટકાવવા માટે જાહેર હિતની અરજી કરવામાં આવી હતી. આ કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે કેન્દ્ર સરકારની પરવાનગી સિવાય આવી કોઈપણ પ્રવૃત્તિ અટકાવવાનો અુકમ કર્યો હતો. એમ. સી. મહેતા વિ. યુનિયન ઓફ ઈન્ડિયાના કેસમાં તાજમહાલના નજીકના વિસ્તારમાં આવેલ કેટલાક કારખાનાઓમાં કોલસો વાપરાવાનાં કારણે થતાં પ્રદૂષણથી તાજમહાલ તેમજ લોકોને થતું નુકસાન રોકવા માટે જાહેર હિતની અરજી થયેલ હતી. અદાલતે તાજમહેલ રાષ્ટ્રીય સ્મારક હોવાથી તેને બચાવવાની જરૂરિયાત તથા ઉદ્યોગોના વિકાસની જરૂરિયાત ધ્યાનમાં લીધી હતી અને "Sustainable Development" અને "Precautionary Principle" ના સિદ્ધાંતો ઘડી કાઢ્યા હતા. અદાલતે કોલસાના બદલે અન્ય કુદરતી ગેસ વાપરવા સૂચન કરેલ હતું. જો કુદરતી ગેસ ન મળે, તો કારખાનાં બંધ કરવાનો આદેશ આપવામાં આવેલ હતો.

ન્યાયતંત્રની ન્યાયિક સક્રિયતાનાં (Judicial Activism) નાં કારણે અન. 21 હેઠળ પર્યાવરણ તબીબી સેવા, કાનૂની મદદ, ગૌરવપૂર્વક કામ કરવાનો અધિકાર તથા ગુપ્તતાના અધિકારો સમાવેશ કરાયો છે. વિશાખા વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાનના કેસમાં ઠરાવાયું છે કે કામ કરતી સ્ત્રીઓ (Working Women) ને ગૌરવપૂર્વક કામ કરવાનો અધિકાર છે. કામ કરવાનાં સ્થળે જાતીય સતામણી (Sexual Harrassement) થી તેમનું રક્ષણ થવું જોઈએ. એટલું જ નહીં, આ કેસમાં આ બાબતમાં સંસદ કાયદો ઘડે નહીં ત્યાં સુધી, કામ કરતી સ્ત્રીઓને જાતીય સતામણી સામે રક્ષણ આપવા માટે કેટલાક માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો ઘડી કાઢવામાં આવ્યા.

દીવાની અને રાજકીય અધિકારો પરની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights 1966) ના અનુ. 17 માં ગુપ્તતાના અધિકાર (Right of Privacy) વિશે જોગવાઈ કરાયેલ છે. PUCL તરફથી કરાયેલ એક જાહેર હિત અરજીના કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે કે અનુ. 21 નું અર્થઘટન તે અનુરૂપ થવું જોઈએ. વળી યુનોને ઘોષિત કરેલ માનવ અધિકારોના અનુ. 12 માં પણ ગુપ્તતાના અધિકારની વાત કરવામાં આવેલ છે. આ ધ્યાનમાં રાખીને સર્વોચ્ચ અદાલતને

ભારતીય બંધારણના અનુ. 21 માં ગુપ્તતાના અધિકારનો સમાવેશ થતો હોવાનું ઠરાવેલ છે.

તામિલનાડુના 5 બાળકોને બાળમજૂરી માટે લઈ જવામાં આવ્યા હતા. તેમનું શોષણ કરવામાં આવતું હતું. તેમાંના એકનું મરણ થયું અને અન્ય 4 બાળકો ગુમ થયેલ જણાયા હતા. આ કેસમાં PUCL તરફથી જાહેર હિતની અરજી કરવામાં આવતાં, મહારાષ્ટ્ર પોલીસે, સર્વોચ્ચ અદાલતના આદેશથી ત્રણ બાળકોનો પતો મેળવ્યો હતો. સર્વોચ્ચ અદાલતે મૃત બાળક અને અન્ય બાળકોને વળતર ચુકવવા હુકમ કર્યો હતો.

હવાલાત હિંસા અને મૃત્યુ

(Custodial Violence and Death)

આ વિષયની શરૂઆત કરીએ, તે પહેલાં તા. 7-9-99 ના "સમભાવ" દૈનિકમાં પ્રગટ થયેલા આ જ વિષય પરના તંત્રી લેખના કેટલાક અવતરણો ટાંકવાની લાલચ રોકી શકાતી નથી.

"આઝાદી પહેલાં આ દેશ આંતરિક રીતે સામંતશાહી માનસની અને બાહ્ય રીતે સંસ્થાનવાદી માનસની યુગાલમાં હતો. એથી ખરેખર તો આ બંને આયામ પરિવર્તન માગતા હતા. પરંતુ એવું થયું નથી. એનું એક સૌથી ઉત્તમ અથવા કહો કે સૌથી વરવું ઉદાહરણ સ્વતંત્ર દેશમાં હજુ પણ ચાલી રહેલ પોલીસ અત્યાચારોની પાપાચારલીલા પૂરું પાડે છે. દેશના પોલીસ તંત્રમાં બહુધા સામંતશાહી માનસ અને સંસ્થાનવાદી માનસના ઘાતક સંયોજનનું પ્રતિબિંબ પડે છે. આ માનસ એટલું બધું ઊંડે સુધી ઉતરી ગયું છે કે સરેરાશ પોલીસને મન નાગરિક જીવન તુચ્છ અને સાવ સસ્તું બની ગયું છે. પોલીસ રક્ષક બનીને ફરજ નિભાવતી હોય તેવા કિસ્સા જૂથ સાંભળવા મળે છે. પરંતુ એક ભક્ષક બનીને અત્યાચાર જ કરતી હોય એવા કિસ્સાની અછત નથી. પચાસ વર્ષે પણ આપણે આ મહત્વના પ્રશ્ને ગંભીર ચિંતન કરીને એનો કારગત ઉપાય શોધી શક્યા નથી કે આ રોગનો મૂળગામી ઈલાજ કરી શક્યા નથી, એ માત્ર દુઃખદ નહીં, એટલું જ શરમજનક પણ છે."

સરકારી આંકડા ખુદ કહે છે કે 1996-97 ના વર્ષ દરમિયાન દેશભરમાંથી પોલીસ કસ્ટડીમાં 700 જેટલાં મૃત્યુ થયા હતા. આ બધા જ અકુદરતી મૃત્યુ હતા અને કેહવાની ભાગ્યે જ જરૂર રહે છે. 1997-98 ના વર્ષમાં આ આંકડો વધીને 819 થયો હતો. 1999ની જ વાત કરીએ તો માત્ર ઓગસ્ટ મહિનામાં પ્રથમ બે સપ્તાહ દરમિયાન જ આવા પાંચેક બનાવો નોંધાયા હતા, જેમાંના બે તો પાટનગર દિલ્હીમાં બન્યા હતા. દિલ્હીમાં તા. 4 ઓગસ્ટે અનિસ ઉર્ફે યુનુસ નામના એક નામચીન કહેવાતા આરોપીનું પોલીસ કસ્ટડીમાં મોત થયું હતું. પોલીસ જો કે એવું કહે છે કે એનું મોત હૃદયરોગના હુમલાના લીધે થયું હતું. પરંતુ અનિસના કુટુંબીજનો એ વાત સ્વીકારતા નથી. અનિસના મૃતદેહ પર છાતીના ભાગે કાળા અને ભૂરાં ચકામા કહી જાય છે કે પોલીસ નરી વાર્તા જ કરી રહી છે. દસ જ દિવસ પછી બનાવટી ચલણનો ધંધો કરતો હોવાનો આરોપી મોહિન્દરસિંહ પોલીસ કસ્ટડીમાં મૃત્યુ પામ્યો હતો. એના કુટુંબીજનોએ મોહિન્દરના શરીર પર રીતસર 39 જેટલા ઘાની નોંધ લીધી હતી. લગભગ એ જ અરસામાં પોલીસે પકડેલા અન્ય બે શકમંદ આરોપીઓ સતબીરસિંહ અને સુધાર રાઠી મોતને હાથતાળી આપી બચી ગયા છે અને એમનું બયાન એવું છે કે અમે જે ગુના નથી કર્યા એની બળજબરીથી કબૂલાત કરાવવા માટે અમને પોલીસે ઢોર માર માર્યો હતો. અમે જીવતા રહ્યા એની અમને જ ખુદ નવાઈ લાગે છે. આવા દરેક કિસ્સામાં ઘાતકીપણાની અને બેરહમીની કરુણ કથાઓ કાચાપોચા માણસના હૃદયને હચમચાવી મૂકે તેવી હોય છે.

દિલ્હી જેવા મોટા શહેરોમાં દેશના શાસકો અને ટોચના આગેવાનોના નાકની દાંડી નીચે ઘટનાઓ બનતી હોય તો અંતરિયાળ ગ્રામ વિસ્તારોમાં શું નહીં બનતું હોય તેની કલ્પના જ કરવી રહી. કદાચ આ જ કારણે દેશમાં પોલીસ અત્યાચારોનો ભોગ બનનારાઓમાં બહુસંખ્ય લોકો ગરીબો, લઘુમતીઓ અને મહિલાઓ હોય છે." પોલીસ અત્યાચારોનાં કારણે બિહારની ભાગલપુર જેલમાં કેટલાક કેદીઓ અંધ થઈ ગયા હતા. જેલમાં કેદીઓ પર થતાં અન્યતાચારો અંગે સુનિલ બત્રાનો કેસ વિખ્યાત છે. ડી. કે. બસુ વિ. સ્ટેટ ઓફ બેંગાલના કેસમાં ઠરાવાયું છે કે પોલીસ હવાલાતમાં અત્યાચાર, બળાત્કાર, મૃત્યુથી બંધારણના અનુ. 21, 22 નો ભંગ થાય છે. તેનાથી માનવ અધિકારોનો ભંગ થાય

છે અને કાયદાના શાસનના મૂળમાં તે ઘા કરે છે. અત્યાચાર માત્ર શારીરિક હોતો નથી. તેનાથી માનસિક ત્રાસ પણ થાય છે. માનવ ગૌરવ (Human Dignity) નો તે ઉઘાડો ભંગ છે. હવાલાત મૃત્યુ કાયદાથી શાસિત સભ્ય સમાજમાં કદાચ સૌથી વધારે ખરાબ એક ગુનો છે. (Custodial death is perhaps one of the worst crimes in a civilised society governed by the rule of law) અનુ. 21 માં જીવન સ્વાતંત્ર્યના અધિકારમાં ગૌરવપૂર્વક જીવન જીવવાના અધિકારનો સમાવેશ થાય છે અને કેદીઓને તેનો ઈન્કાર કરી શકાય નહીં. પોલીસ અત્યાચારો અટકાવવા માટે આ કેસમાં 11 માર્ગશર્દક સિદ્ધાંતો નિર્ણીત કરાયા છે. હવાલાત મૃત્યુ (Custodial death) બદલ રાજ્ય સામે વળતરનો હુકમ થઈ શકે છે.

જેલમાં કાચા કામના કેદી પર થયેલ હુમલામાં આ કેદીનું મૃત્યુ થયું. આ કેસમાં જેલ સત્તાવાળાઓને રક્ષણ આપવાની નિષ્ફળતા બદલ જવાબદાર ઠરાવીને, ગુજરાનારની માતાને 6 માસમાં રૂ. 2,50,000/- ચુકવવા રાજ્ય સરકાર સામે હુકમ કરાયો હતો. તાજેતરમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે એક કેસમાં ઠરાવેલ છે કે કાયદાથી અધિકૃત સખત મજૂરીની સજાનાં કારણે ગુનેગારો પાસેથી સખત મજૂરી કરાવવામાં આવે, તો તેનાથી કાયદાનો ભંગ થતો નથી, પરંતુ જેમની પાસે મજૂરી કરાવવામાં આવે છે તેમને યોગ્ય અને સમન્યાયી વેતન મળવું જોઈએ. આ જ કેસમાં જસ્ટીસશ્રી થોમસે ઠરાવેલ છે કે સખત મજૂરીનું કામ અવેતન હોય કે સવવેતન પરંતુ જો તે કાયદાએ નિયત કરેલા લઘુત્તમ વેતનના ધોરણથી નીચેનું હશે તો તે વેઠ કે મજૂરી ગણાય. આ કેસમાં જસ્ટીસશ્રી વાઘવાએ જણાવેલ છે કે કોઈની ઈચ્છા વિરુદ્ધ જો કોઈ વ્યક્તિ પાસે કાર્ય કરાવાય તો તેનાથી બંધારણના અનુ. 23 નો ભંગ થાય છે. પરંતુ ગુનેગાર કેદી પાસે આ રીતે કામ કરાવાય, તો તેનાથી અનુ. 23 નો ભંગ થતો નથી. આ કેસમાં "પ્રીઝન ફંડ" રચવાનું સૂચન કરાયું હતું.

પોલીસ અત્યાચારથી નહીં, પરંતુ જેલોમાં પ્રાથમિક સુવિધાના અભાવે માંદગીના કારણે મૃત્યુ પામતા કેદીઓની સંખ્યા પણ નાનીસૂની નથી. થોડા વર્ષ અગાઉ સારવારના અભાવે શ્રી પિલ્લાઈનું તિહાર જેલમાં મૃત્યુ થયું હતું. તેનાથી દેશમાં ઊઠાપોહ થતાં, ભારત સરકારે શ્રી લીલા શેઠના અધ્યક્ષપદે તપાસ પંચની નિમણૂક કરી હતી. એ ઉઘાડી

હકીકત છે કે પોલીસો કેદીઓ સાથે માત્ર અત્યાચારો નહીં, અમાનવીય વ્યવહાર પણ કરે છે. શીલા બાર્સેના કેસમાં મુંબઈ સેન્ટ્રલ જેલમાં સ્ત્રી પર થતા અત્યાચારો રોકવાની માગણી કરવામાં આવી હતી. અન્ય એક કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે કેદીને જેલમાંથી અદાલતમાં લઈ જતી વખતે હાથકડી ન બાંધવાની સૂચના આપેલ છે. આલ્બામાં જેલમાં કેદીઓને અમાનવીય સ્થિતિમાં રાખવામાં આવતા હતા. અતિ ગીચતા, દુર્ગંધ મારતા ટોઈલેટો, મચ્છરો, વાંદાઓનો ત્રાસને અદાલતે કૂર અને અમાનવીય ઠરાવીને આ જેલને ગેરબંધારણીય જાહેર કરી જેલ સુધારણાનો હુકમ કર્યો હતો.

તપાસ (Inquiry)

માનવ અધિકાર ભંગની ફરિયાદ થાય, ત્યારે સૌ પ્રથમ તેની તપાસ યોજાવી જોઈએ. જો રાષ્ટ્રીય માનવ અધિકાર પંચને ફરિયાદ કરાય તો પંચ તેની તપાસ કરે છે. ગુજરાતમાં પણ માનવ અધિકાર પંચ રચાયેલ છે. માનવ અધિકાર ભંગની ફરિયાદમાં વિવિધ અંગો તપાસ કરી શકે છે. પોલીસ તપાસ કરી શકે છે. લશ્કર પણ તપાસ કરી શકે છે. પરંતુ પોલીસ તપાસ સ્વતંત્ર તથા નિષ્પક્ષ ન થતી હોવાની વ્યાપક છાપ છે. પોલીસ અત્યાચારો વિરુદ્ધ 68,275 ફરિયાદોમાં પોલીસ તપાસમાં 7 ટકા કિસ્સાઓ જ સત્ય હોવાનું પ્રકાશમાં આવેલ છે.

પોલીસ કસ્ટડીમાં આરોપીના મતોનો બનાવ બને ત્યાર ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ની કલમ-176 હેઠળ મેજિસ્ટ્રેટ દ્વારા તપાસ ફરજિયાત છે. આવા પ્રસંગે તપાસ ફરજિયાત હોવા છતાં ઘણા કિસ્સાઓમાં તપાસ યોજાતી નથી. એક અહેવાલ પ્રમાણે પોલીસ કસ્ટડીમાં 1987 પછી આરોપીઓના થયેલ મૃત્યુના 415 કિસ્સાઓમાંથી 42 કેસમાં જ તપાસ યોજાઈ હતી. આંધ્રપ્રદેશ અને પશ્ચિમ બંગાળનાં રાજ્યોએ સૌથી વધારે તપાસો યોજેલ છે. પરંતુ આ આંકડાઓ પૂર્ણ સત્ય હોતા નથી. એમનેસ્ટી ઈન્ટરનેશનલના એક અહેવાલ પછી પશ્ચિમ બંગાળમાં 1985 પછી 43 કિસ્સાઓમાંથી 5 કિસ્સાઓમાં મેજિસ્ટ્રેટ દ્વારા તપાસનો અને એક કેસમાં ન્યાયિક (Judicial Inquiry) નો હુકમ થયેલ હતો. દિલ્હીમાં 1985 થી 1991 દરમિયાન પોલીસ કસ્ટડીમાં 30 આરોપીઓનાં

મૃત્યુ થયેલ કિસ્સાઓમાંથી 18 કેસોમાં જ મેજિસ્ટ્રેટ તપાસનો હુકમ કરાયો હતો. તિહાર જેલમાં 1988 થી 1991 સુધીમાં 106 કેદીઓનાં મોત થયાં હતાં. તેમાંથી 48 કેસોમાં મેજિસ્ટ્રેટ તપાસ યોજાઈ હતી. તેના એહવાલમાં મોટા ભાગનાં મૃત્યુ માંદગી તેમજ આત્મહત્યાના કારણે બનેલ હોવાનું જણાવાયેલ છે. મેજિસ્ટ્રેટ તપાસ ફરજિયાત હોવા છતાં યોજાતી નથી. આવી પરિસ્થિતિમાં ન્યાયિક તપાસ ફરજિયાત હોવા છતાં યોજાતી નથી. આવી પરિસ્થિતિમાં ન્યાયિક તપાસ તો ઘણા ઓછા કેસોમાં અપાય છે. આંધ્ર પ્રદેશમાં 1985 માં કેદમાં 31 કેદીઓના મૃત્યુ થયેલ કિસ્સાઓમાં 8 કેસોમાં ન્યાયિક તપાસનો આદેશ થયો હતો. મેજિસ્ટ્રેટ દ્વારા યોજાતી તપાસના અહેવાલમાં મોટા ભાગે પોલીસને દોષિત ઠરાવવામાં આવતી નથી. તેથી જ એક સૂચન એવું છે કે પોલીસ કસ્ટડીમાં બળાત્કાર અને મારથી મૃત્યુ પામેલ કિસ્સાઓમાં ન્યાયિક તપાસ (Judicial Inquiry) યોજવાનું ફરજિયાત હોવું જોઈએ.

૨.૮.૪.૪ રાષ્ટ્રીય મહિલા પંચમાં ફરિયાદ

મહિલા સાથે અસમાનતા અને અન્યાયારો વધતા જતા હોવાની રાષ્ટ્રવ્યાપી ફરિયાદોનાં પગલે, સંસદે આ કાયદો પસાર કરેલ છે. ક. ૩ માં રાષ્ટ્રીય મહિલા પંચ નીમવાની જોગવાઈ છે. આ પંચમાં અધ્યક્ષ ઉપરાંત અન્ય 5 સભ્યો નીમવાની જોગવાઈ કરાયેલ છે. ક. 10 માં આ પંચમાં કાર્યો (Functions) વિશે જણાવવામાં આવેલ છે. આ પંચે બંધારણ તેમજ અન્ય કાયદાઓ હેઠળ મહિલાઓ માટે જોગવાઈ કરાયેલ રક્ષણો (Safe-guards) સંબંધી તમામ બાબતોનું અન્વેષણ અને તપાસ કરવાની હોય છે. ક. 20 (ઈ) માં જણાવાયા મુજબ, મહિલાઓ સંબંધમાં બંધારણ તેમજ અન્ય કાયદાઓની જોગવાઈઓના ભંગના કેસો આ પંચે હાથ ધરવાના હોય છે. મહિલા અધિકારોના ભંગની ફરિયાદ એટલે વાસ્તવમાં તે માનવ અધિકારના ભંગની ફરિયાદ બને છે. કારણ કે સ્ત્રીના અધિકારો માનવ અધિકારો જ છે.

ક. 10 (એફ) મુજબ, આ પંચ નીચેની ફરિયાદોમાં પોતાની મેળે (Suo moto) ધ્યાન આપી શકે :

- (1) મહિલાને અધિકારોથી વંચિત કર્યાની;
- (2) સ્ત્રીઓને રક્ષણ આપવાના હેતુથી ઘટાયેલ કાયદાઓનો અને સમાનતા અને વિકાસના હેતુઓ સિદ્ધ કરવામાં બિનઅમલીકરણ;
- (3) સ્ત્રીઓની તકલીફ ઘટાડવાના અને તેમના કલ્યાણ અને રાહત માટેના નીતિવિષયક નિર્ણયો, માર્ગદર્શનો અથવા સૂચનાઓનું બિનઅમલીકરણ.

ઉપર્યુક્ત ત્રણ બાબતોમાંથી કોઈપણ એક બાબતની ફરિયાદ થાય, તો પંચ તે હાથ ધરી શકે છે. રાજસ્થાનમાં ભંવરીબાઈના કેસમાં બળાત્કારના ગુનાના આરોપીઓને અદાલતે નિર્દોષ છોડી મૂકવાનો હુકમ કર્યો ત્યારે આ પંચે જયપુર અને દિલ્હીમાં તપાસ હાથ ધરી હતી. આ પંચ મહિલા કાયદાઓ અને તેની જોગવાઈઓના અમલમાં ભલામણો પણ કરે છે. કેટલાક રાજ્યોમાં Family Courts Act, 1984 નો હજુ સુધી અમલ કરાયો નથી. પંચે આ બાબત હાથ ધરેલ છે. કારણ કે આ નીતિવિષયક નિર્ણયનો ઈન્કાર છે. જયપુરની એક કોલેજ હોસ્ટેલમાં એક યુવતી પર થયેલ સામૂહિક બળાત્કારનો કિસ્સો પણ આ પંચ તરફથી હાથ ધરાયો હતો. કોમી તોફાનો વખતે સ્ત્રીઓ પર થતા અત્યાચારોની તપાસ પણ આ પંચ તરફથી હાથ ધરવામાં આવે છે.

ઉપર્યુક્ત બાબતો હાથ ધરતી વખતે, આ પંચને નીચેની બાબતોમાં દીવાની અદાલત જેવી જ અને જેટલી જ સત્તાઓ છે. એટલે કે :

(એ) ભારતના કોઈપણ ભાગમાં વ્યક્તિને સમન્સ મોકલીને તેની હાજરીની ફરજ પાડવાની અને સોગંદ પર તેને તપાસવાની સત્તા;

(બી) કોઈ દસ્તાવેજની શોધ અને રજૂઆતની ફરજ પાડવાની સત્તા;

(સી) સોગંદનામા પર પુરાવો સ્વીકારવાની સત્તા;

(ડી) કોઈપણ અદાલત અથવા કચેરીમાંથી કોઈપણ જાહેર દફતર કે તેની નકલ મેળવવાની સત્તા;

(ઈ) સાક્ષીઓ અને દસ્તાવેજો તપાસ માટે કમિશન નીમવાની સત્તા;

(એફ) નિયત કરવામાં આવે તેવી અન્ય કોઈપણ બાબત.

પરંતુ મહિલાઓના અધિકારોના ભંગની આ પંચને ફરિયાદ કરવામાં આવે, ત્યારે આ પંચને તપાસ કરી ભલામણ કરવા સિવાય, અન્ય કોઈ પગલાં લેવાની સત્તા નથી.

૨.૮.૫ ભારતમાં માનવ અધિકારને લગતા કાયદાઓનો સારાંશ :

ભારતમાં માનવ અધિકાર સંરક્ષણ ધારો, તા. 28 સપ્ટે. 1993 ના રોજથી અમલમાં આવ્યો છે. યુનોએ 10 ડિસે. 1948 ના રોજ માનવ અધિકારો ઘોષિત કર્યા બાદ, યુનો મહાસભાએ દીવાની અને રાજકીય અધિકારોની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી (International Covenant on civil and political rights) અને આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી (International covenant ofn Economic, Soicial and Cultural Rights)નો તા. 16 ડિસે. 1966 ના રોજ સ્વીકાર કર્યો છે. આ પૈકીના મોટા ભાગના અધિકારો બંધારણમાં સ્વીકૃતિ પામ્યા છે.

પરંતુ આંતરરાષ્ટ્રીય ક્ષેત્રે માનવ અધિકારો અંગેની સભાનતા અને ચિંતામાં તેમજ ગુનાખોરીમાં વધારો થતો રહેલ હોવાથી માનવ અધિકારો અંગે મુખ્ય પ્રધાનોની પરિષદ યોજવામાં આવી હતી. દેશના ઘણા ભાગોમાં આ અંગેની સભાઓનું પણ આયોજન થયું હતું. 14 મે, 1993 ના રોજ આ અંગેનો ખરડો લોકસભામાં રજૂ કરાયો હતો. લોકસભા અધ્યક્ષે આ ખરડો પ્રવર સમિતિને મોકલ્યો હતો. પ્રવર સમિતિમાં થયેલ ચર્ચાઓ ધ્યાનમાં લઈને થોડા સુધારાઓ સાથે રાષ્ટ્રપ્રમુખે 28 સપ્ટે. 1993 ના રોજ વટહુકમ પ્રસિદ્ધ કર્યો હતો. ત્યારબાદ આ ખરડો સંસદના બંનેગૃહોએ પસાર કરતાં અને રાષ્ટ્રપ્રમુખની અનુમતિ મળતાં આ ખરડો કાયદો બન્યો છે.

આપણે જોયું કે ભારતીય બંધારણ હેઠળ કેટલાક માનવ અધિકારો માન્ય રખાયા છે. આમાં અનુચ્છેદ-21 હેઠળ જીવન સ્વાતંત્ર્યનો અધિકાર સૌથી વધારે અગત્યનો માનવ

અધિકાર છે. સર્વોચ્ચ અદાલતે જીવન સ્વાતંત્ર્યના અધિકાર હેઠળ અન્ય કેટલાયે માનવ અધિકારોનો સમાવેશ કરેલ છે. દા.ત. તંદુરસ્તીનો અધિકાર સર્વોચ્ચ આદલતે માનવ અધિકાર ગણેલ છે, કારણ કે તંદુરસ્તી એટલે સંપૂર્ણ શારીરિક, માનસિક અને સામાજિક વિકાસ. તે જ રીતે સર્વોચ્ચ અદાલતે ઠરાવેલ છે કે આર્થિક સામર્થ્ય (Economic empowerment) ગરીબનો મૂળભૂત માનવ અધિકાર છે. માનવ અધિકારોનો નોંધપાત્ર મહત્વ ધારણ કરેલ છે અને તેથી તેને માત્ર બંધારણીય માન્યતા નહીં, પરંતુ આ કાયદાથી તેને રક્ષણ પણ પ્રાપ્ત થાય છે.

આ કાયદાની કલમ 2 (1) (ડી) માં "માનવ અધિકારો" ની વ્યાખ્યા અપાયેલ છે. આ વ્યાખ્યા મુજબ, "માનવ અધિકારો" એટલે બંધારણથી બાંહેધરી અપાયેલ અથવા આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતીઓમાં સમાવિષ્ટ કરાયેલ અને ભારતમાં અદાલતોથી અમલપાત્ર વ્યક્તિના જીવનસ્વાતંત્ર્ય, સમાનતા અને ગૌરવને લગતા અધિકારો. આમ વ્યક્તિના જીવનસ્વાતંત્ર્ય, સમાનતા તથા ગૌરવને લગતા તમામ અધિકારો માનવ અધિકારો છે. સ્ત્રી સમાનતાનો ભંગ કરતો કાયદો માનવ અધિકારોનો પણ ભંગ કરે છે. એમ દાખલો જાણવા જેવો છે. એર ઈન્ડિયામાં એવો નિયમ હતો કે કોઈ એર હોસ્ટેસ સ્ત્રી લગ્ન બન્યા બાદ આવી એર હોસ્ટેસને નોકરીમાં ચાલુ રહેવાનો અધિકાર ન હતો. કોઈ એક એર હોસ્ટેસે આશરે 10-12 વર્ષ અગાઉ આ નિયમને મુંબઈની વડી અદાલત (Bombay High Court) માં પડકારતાં, મુંબઈ વડી અદાલતે આ નિયમ ગેરબંધારણીય ઠરાવેલ છે.

માનવ અધિકારો અંગે આમ તો યુનો અગાઉની સંસ્થા લીગ ઓફ નેશન્સે પણ સારું કાર્ય કર્યું હતું. યુનોના ચાર્ટરમાં પણ માનવ ગૌરવ જાળવવા પગલાં લેવા જણાવાયું છે. માનવ અધિકારોનો મુસદ્દો ઘડવા માટે શ્રીમતી રૂઝવેલ્ટના અધ્યક્ષપદે સમિતિ રચવામાં આવી હતી. આ સમિતિના એહવાલમાં થોડા સુધારાઓ સાથે 10 ડિસેમ્બર 1948 ના રોજ યુનો મહાસભાએ તેનો સ્વીકાર કરી જાહેર કરેલ છે. ત્યારથી દર વર્ષે 10 ડિસેમ્બરના રોજ માનવ અધિકાર દિન ઊજવવામાં આવે છે.

૨.૯ સ્ત્રીઓના માનવ અધિકારો :

આંતરરાષ્ટ્રીયક્ષેત્રે સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતાનો સિદ્ધાન્ત છે. બંધારણમાં આ પ્યાલ માનવ અધિકારીની દષ્ટિએ સર્વસ્વીકૃત છે. એટલે કે કોઈપણ વ્યક્તિ, માત્ર તે સ્ત્રી હોવાના કારણસર તેની સાથે કોઈપણ પ્રકારનો ભેદભાવયુક્ત વ્હાર થવો જોઈએ નહિ. યુનોના ચાર્ટરમાં, યુનોમાં માનવ અધિકારોની ઘોષણા, આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોના આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતી, દીવાની અને રાજકોટ અધિકારોના આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતીમાં પણ આ સિદ્ધાંત સ્વીકારાયો. ભારતીય બંધારણના અનુચ્છેદ-14 માં સમાનતાનો સિદ્ધાંત સ્વીકૃત કરાયો અને અનુચ્છેદ-15 માં પણ સ્પષ્ટપણે ઠરાવાયું છે કે ધર્મ, જ્ઞાતિ, જન્મસ્થળ કે લિંગના કારણસર રાજ્ય કોઈની સાથે ભેદભાવ કરશે નહિ. એટલું જ નહિ, પરંતુ સ્ત્રીઓની તરફેણમાં વિશેષ કાયદાઓ ઘડવાની છૂટ પણ આપણા બંધારણમાં આપવામાં આવી.

યુનોના માનવ અધિકારોની ઘોષણામાં જણાવાયું છે, કે લગ્ન વખતે બંને પક્ષકારોને મુક્ત અને પૂર્ણ સંમતિ હોવી જોઈએ. આ ઘોષણામાં સ્ત્રીને સમાન વેતન અને તેના માતૃત્વની રક્ષણ માટે જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. આર્થિક, સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક અધિકારોની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતીમાં પણ જણાવાયું છે કે સ્ત્રીને પુરુષ કામ કરતાં ઊંચાં કામ આપવામાં આવશે નહિ અને સ્ત્રીને પણ સમાન કામ માટે સમાજ વેતનની જોગવાઈ કરાયેલ છે. દીવાની અને રાજકીય અધિકારોની આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતીમાં ઠરાવાયું છે કે સગર્ભા સ્ત્રીને દેહાન્તદંડની સજા આપી શકાય નહિ. આ સમજૂતીમાં જણાવાયું છે કે લગ્નવિચ્છેદના અધિકારો સ્ત્રી-પુરુષને સમાન હોવા જોઈએ. વિશેષમાં એવું ઠરાવાયેલ છે કે સ્ત્રીને કોઈપણ જાતના ભેદભાવ વગર જાહેર પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવાનો અધિકાર હોવો જોઈએ. ભારતના ફોજદારી કાર્યવાહીનો કાયદો, 1973 ની કલમ 316 માં પણ સગર્ભા સ્ત્રીને દેહાન્તદંડનો અમલ મોકૂફ રાખવા જણાવવામાં આવ્યું છે.

સ્ત્રીઓના માનવ અધિકારો અંગે યુનોની મહાસભાએ નીચે મુજબના જુદા જુદા ઠરાવો પસાર કરેલ છે :

-
1. Discrimination (Employment and Occupation) Convention General Conference of International Labour Organization, 42nd Session 25 June 1958.
 2. Convention against Discrimination in Education. General Conference of the UNESCO 14 Dec. 1960.
 3. Equal Remuneration Convention General Conference of the ILO 34th Session 29 June 1951.
 4. The Slavery Convention

The Slavery Convention was signed on 25 September 1926, The Protocol amending the Slavery Convention was approved by General Assembly Resolution 794 (VIII) 23 Oct. 1953, the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, The Slave Trade and Institutions and Practices similar to slavery was adopted by a Conference of Plenipotentiaries by Economic and Social Council Resolution 608 (XXU) 30 April, 1956.
 5. Convention on the Suppression of the Traffic in Persons and of the Exploitation of the Prostittuion of others. General Assembly, Resolution 317 2 Dec. 1949.
 6. Convention on the Nationality of Married Women. General Assembly, Resolution 1040 (XII) 29 Jan. 1957.
 7. Convention on the Political Rights of Women. General Assembly Resolution 640 (VII) 20 Dec. 1952.
 8. Declaration on the Protection of Women and Children in Emergency Armed Conflict.
-

9. Convention on the Rights of Migrant Workers and Members of their families. General Assembly Resolution 45/158 18 Dec. 1990, 45th Session.

10. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Woman, 1973.

1993 માં વિએનામાં માનવ અધિકારોની વિશ્વ પરિષદ યોજાઈ હતી. આ પરિષદમાં જાતિ આધારે ભેદભાવ દુર કરવાનો ઠરાવ પસાર કરાયો. બે વર્ષ અગાઉ ચીનમાં પણ વિશ્વ મહિલા યોજાઈ હતી તેમાં પણ સ્ત્રીઓને સમાજ દરજ્જો મળવા બાબતના કેટલાક ઠરાવો પસાર કરાયા હતા. આમ આંતરરાષ્ટ્રીય દષ્ટિએ જોવા જઈએ તો સ્ત્રીઓના અધિકારો, માનવ અધિકારો છે.

આપણા બંધારણ મુજબ સમાનતાનો અધિકાર સ્વીકારાયો છે અને તેથી દરેક માનવને મળતા બંધારણીય માનવ અધિકારો દરેક સ્ત્રીને પણ મળે તે સ્વાભાવિક છે. બંધારણનો સિદ્ધાંત પ્રાપ્ત કરવા માટે કેટલાક કાયદાઓ પણ ભારતીય સંસદે પસાર કર્યા છે સ્ત્રીઓને કેટલીક છુટછાટો પણ કાયદાથી આપવામાં આવી છે.

સમાનતાની બંધારણીય જોગવાઈ હોવા છતાં, સ્ત્રીઓની બાબતમાં ઘણાબધા માનવ અધિકારોનો ભંગ થઈ રહ્યો છે. ભારતીય સમાજમાં બાળકીનો જન્મ અપ્રિય ઘટના છે. પુત્ર અને પુત્રીના ઉછેરમાં શરૂઆતથી જ ભેદભાવ રાખવામાં આવે છે. પુરુષ જાણે કે ચડિયાતો અને સ્ત્રી જાણે કે ઊતરતી કોટીની હોય તેવો વ્યવહાર આપણા સમાજમાં સર્વત્ર કરાઈ રહ્યો છે. સ્ત્રીઓનું માનસ પણ એ રીતે ઘડવામાં આવે છે કે સ્ત્રીઓ પણ આ પરિસ્થિતિને સાહજક રીતે સ્વીકારે. બાળકીના જન્મ અને ઉછેરથી જ દાખવવામાં આ ભેદભાવ સમગ્ર સમાજની સમતુલા હલબલાવી નાખે છે અને આ જ કારણથી સ્ત્રીઓની તરફેણમાં થયેલા ખાસ કાયદાઓની લાભ સ્ત્રીઓને મળતો નથી. કારણ કે નિયમ એ છે કે માત્ર કાયદાઓ ઘડવાથી સમાજનું સ્થર ઊંચું આવતું નથી. તે માટે સામાજિક વાતાવરણ જાગૃત થવું જોઈએ. સ્ત્રીઓનો ઉછેર જે તેના વાતાવરણમાં કરવામાં આવે કે તેમનું વ્યક્તિત્વ

દબાયેલું રહે, સામાજિક રીતે આગળ આવવાની કોઈ તક તેમને પ્રાપ્ત ના થાય, અને તેમનું સમગ્ર જીવન ગૃહ કાર્યમાં જ પસાર થાય. આ પરિસ્થિતિમાં જે કંઈ સુધારો દેખાય છે, અને સ્ત્રીઓ બહાર હરતીફરતી અને નોકરી કરતી કે પ્રવૃત્તિ કરતી દેખાય છે, તે ફેરફાર પણ બાહ્ય અને ઉપરછલ્લો છે. આ ફેરફાર સ્વયંભૂ કે આંતરિક નથી.

ભારતમાં સ્ત્રીઓના માનવ અધિકારોનો ભંગ, લગ્ન, લગ્નવિચ્છેદ, દત્તક વિધાન અને વારસા અધિકારની બાબતમાં મોટા પાયે થઈ રહ્યો છે. એટલે કે આ બાબતોમાં પુરુષોને કાયદાથી જે અધિકારો અપાયા છે તેના કરતાં સ્ત્રીઓના અધિકારો ઓછા અને મર્યાદિત છે. કારણ કે આ કાયદાઓ પ્રજાલિકાઓ અને ધાર્મિક પરંપરાઓ ઉપર આધારિત છે. હિન્દુ, મુસ્લિમ, ખ્રિસ્તી, પારસી, આમ દરેક કોમ માટે જુદા જુદા અંગત કાયદાઓ પ્રવર્તી રહ્યા છે. દા.ત., હિન્દુ સંયુક્ત કુટુંબની મિલકતમાં સ્ત્રીઓને પુરુષો જેટલા સમાજ અધિકારો નથી. તે જ રીતે, સ્ત્રીઓ હિન્દુ સમાંશિત સમૂહ (Hindu Coparcenary) માં પુરુષોની જેમ મિલકતમાં હકક ધરાવી શકતી નથી, અને તેથી વડીલોપાર્શ્વત મિલકતમાં સ્ત્રીઓ પુરુષોની જેમ વિભાજન માંગી શકતી નથી. માનવ અધિકારનો ભંગ થવાની સાથે સ્ત્રીઓને આ બાબતમાં ભયંકર અન્યાય કરાઈ રહ્યો છે.

આપણા દેશમાં બાળકીઓને કુટુંબમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓને કામના સ્થળે જાતીય સતામણી થાય છે, માનવ અધિકારોનો ભંગ થઈ રહ્યો છે. આવા બનાવ પોલીસ દફતરે નોંધાવતા હોતા નથી. ભારતીય ફોજદારી ધારાની કલમ 509 સ્ત્રીને હેરાન કરનારને સજા કરવાની જોગવાઈ છે. આ બાબતમાં અત્યાર સુધીમાં એ જ કેસ જાણીતો બન્યો છે. ભારણીય સનદી સેવાના એક અધિકારી શ્રીમતી રૂપાન બજાજે પંજાબના પોલીસ વડા શ્રી કે. પી. એસ. ગીલ સામે જાતીય સતામણી બાબત ફરિયાદ કરી. પંજાબ હાઈકોર્ટે ગીલને સજા ફરમાવેલ. ભારતના કેટલાક ભાગોમાં જાતીય સતામણી એટલી હદે છે કે 15 કે 16 વર્ષની બાળાઓને દેવદાસી તરીકે મંદિરોમાં અર્પિત કરવામાં આવે છે અને તેમનું જાતીય શોષણ થાય છે. આવી મોટાભાગની સ્ત્રીઓ વેશ્યાઓ તરીકે પાછળથી કામ કરે છે. દિલ્હી, મુંબઈ, નાગપુર, મદ્રાસ, અમદાવાદ, વડોદરા, સુરત એવા શહેરોમાં શાળા-કોલેજે ચાલીને કે બસમાં જતી છોકરીઓની થતી જાતીય છેડછાડ છોકરીઓ બદનામીના ભયે ચુપચાપ સહી

લે છે. આ જ કારણથી કેટલાંક શહેરોમાં મહિલાઓ માટેની ખાસ બસો, અને મદ્રાસમાં મહિલાઓ માટેની ખાસ ટ્રેન શરૂ કરાયેલ છે.

સ્ત્રી ઉછેર માટેનો માહોલ ધીરેધીરે બદલાતો જતો હોવા છતાં લગ્ન સ્ત્રીઓ માટે અનિવાર્ય ગણવામાં આવે છે. લગ્નજીવનની સ્ત્રીઓ માટે કરુણતા એ છે કે જે પુરુષ કે કુટુંબ માટે માતૃગૃહ તોડીને જે સ્ત્રી પોતાનું જીવન સમર્પિત કરે છે, સ્ત્રીને તેમના તરફથી મારપીટ કરાય છે અને ક્યારેક તો યમસદન પહોંચાડવામાં આવે છે. દહેજ વિરોધી કાયદા અમલમાં હોવા છતાં દહેજને કારણે સ્ત્રીઓની હત્યા અને આત્મહત્યાના બનાવોનો નોંધપાત્ર વધારો થતો રહ્યો છે. સગડી પેટાવતાં, ગેસ ચાલુક રતાં, ચા બનાવતાં, દાઝી જવાના બનતા બનાવો પણ મોટે ભાગે સ્ત્રીઓની હત્યાના જ બનાવો હોય છે. પરિણીત સ્ત્રીઓને કુટુંબના સભ્ય દ્વારા આચરવામાં આવતી હિંસા, કૂરતા કે મારપીટ, ઘણી વખત સ્ત્રીઓને આત્મહત્યા તરફ દોરી જાય છે. પરંપરાગત સંસ્કારોને લીધે સ્ત્રીઓ મોટા ભાગે કુટુંબના સભ્યો દ્વારા કરવામાં આવતી હિંસા કે મારપીટની ફરિયાદ કરતી નથી. આ પ્રશ્ન માત્ર આપણા દેશમાં નહિ, પરંતુ વિશ્વના ઘણા દેશોમાં છે. વળી નીચલા સ્તરના કુટુંબોમાં જ આવા બનાવો બને છે તેવું નથી ઉચ્ચ કુટુંબોમાં પણ બાળી નાખવાના કે આત્મહત્યાના બનાવો બને છે. દહેજ વિરોધી કાયદો, ભારતીય ફોજદારી ધારાની કલમ 304 (એ) કે કલમ 498 (એ) હોવા છતાં પણ સ્ત્રીઓને મારપીટ અને, બાળી નાખવાના બનાવો કે શંકાસ્પદ સંજોગોમાં મૃત્યુના બનાવો બેરોકટોક વધતા જ રયહા છે.

બળાત્કારોના બનાવોમાં પણ આખરે સહન કરવાનું સ્ત્રીઓના ભાગે જ આવે છે. બળાત્કારની કલમોમાં સુધારો કરીને કડક જોગવાઈ દાખલ કરાવી હોવા છતાં બળાત્કારના બનાવોમાં ઘટાડો નોંધાયો નથી કે બળાત્કારીઓને સજા થતી હોવાનું પ્રમાણ વધ્યું નથી. સ્ત્રીઓ ઉપર ગુંડાઓ દ્વારા જ નહિ પરંતુ સરકારી કર્મચારીઓ દ્વારા, અને પોલીસ અધિકારીઓ દ્વારા બળાત્કારના ગુનાઓ થતા રહે છે. કોઈ ગુનાસર જેલમાં રહેતી સ્ત્રી ગુમ થવાના કિસ્સાઓ પણ ઘણા બને છે. માતાપિતા દ્વારા આયોજિત લગ્ન, ફરજિયાત સગર્ભવસ્થા, અનિચ્છા હોવા છતાં બાળકનો જન્મ, સ્ત્રીઓના જીવનમાં બનતા આ બધા બનાવો માનવ અધિકારોનો ભંગ કરનારા છે. એટલું જ નહિ, પરંતુ સમગ્ર સમાજની

અસ્મિતા ખલાસ કરી નાખે છે. બાળકની ગર્ભપાતના કિસાઓમાં ચિંતાજનક રીતે વધારો થઈ રહ્યો છે. આવા ગર્ભપાત પર પ્રતિબંધ મુકતો કાયદો સરકારે પસાર કર્યો હોવા છતાં, પરિસ્થિતિમાં કોઈ સુધારો નોંધાયો નથી.

આઝાદીના છ દાયકા બાદ પણ સ્ત્રીઓનું જાતીય શોષણ અટકાવવા માટે આપણે ત્યાં કોઈ કાયદો નથી. વિશાખા વિ. સ્ટેટ ઓફ રાજસ્થાનમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે, સંસદ કાયદો ઘડે નહીં ત્યાં સુધી પોતે નક્કી કરેલ કેટલાક માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો કામ કરશે તેમ ઠરાવેલ છે. આઝાદી બાદ આટલા વર્ષે પણ સ્ત્રીઓના રક્ષણ બાબતે કોઈ કાયદો ન હોવા અંગે સર્વોચ્ચ અદાલતે ચિંતા વ્યક્ત કરી હતી. આ કેસમાં સર્વોચ્ચ અદાલતે દરેક જિલ્લામાં સ્ત્રીઓના અધિકાર અંગે એક સમિતિ રચવા જણાવેલ છે. તેમજ પોતે આ કેસમાં નક્કી કરેલ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો, થિયેટર, બગીચો, રેલવે સ્ટેશન, કચેરીઓ વગેરે સ્થળે મૂકવા સૂચન કરેલ છે. આ કેસમાં ઠરાવેલ છે કે જ્યારે કોઈ સહકર્મચારી

- (1) સ્ત્રીના આંગળાઓ સાથે બિનજરૂરી સ્પર્શ કરે,
- (2) ઓળખાણ કે સંપર્ક વધારવાના હેતુથી મુલાકાત કરે,
- (3) દ્વિઅર્થ સંવાદો બોલે,
- (4) સ્ત્રીને ઉતારી પાડતાં નિવેદનો કરે,
- (5) કામની સાથે સુસંગત ન હોય તેવી માગણી મૂકે,

ત્યારે તેનાથી સ્ત્રીને હેરાજગતિ થાય છે તેમ સમજવમાં આવશે. આવા પ્રસંગે સ્ત્રીઓને રક્ષણ આપવા બાબતે નિયોજિતા (Employer) ની જવાબદારી ઠરાવવામાં આવેલ છે.

ગુજરાત અને દેશના ઘણા ભાગોમાં સ્ત્રીઓના સમાજ દરજ્જા અને માનવ અધિકારોની પ્રાપ્તિ માટે ઘણી સ્ત્રી-સંસ્થાઓ છેલ્લાં કેટલાંય વર્ષોથી લડત ચલાવી રહી છે. ગુજરાતમાં સેવા, અવાજ, સહિયર વગેરે મુખ્ય સંસ્થાઓ છે. ભારત સરકારે પણ રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગની રચના કરી છે. સ્ત્રીઓના માનવ અધિકારોને લાગેવળગે છે ત્યાં સુધી,

મુખ્ય વાત સ્ત્રીઓ તરફના દષ્ટિકોણના બદલવાનો છે. સ્ત્રીને માનવ તરીકે ગણવાને બદલે, હજુ પણ ચીજ કે વસ્તુની જનરે જોવામાં આવે છે. આ પુરુષ પ્રધાન સમાજમાં સ્ત્રી જાણે કે એક વસ્તુ હોય તેવો વ્યવહાર તેની સાથે કરવામાં આવી રહ્યો છે. આ દષ્ટિકોણમાં જ્યાં સુધી ફેરફાર નહિ થાય ત્યાં સુધી સ્ત્રીને એક વ્યક્તિત્વ તરીકે સમાજ સ્વીકાર થાય. આવો સ્વીકાર થતાંની સાથે સ્ત્રીઓને થતી હેરાનગતી, મારપીટ, જાતીય સતામણી, બળાત્કારના બનાવો, શંકાસ્પદ સંજોગોમાં મૃત્યુના બનાવોમાં ચોક્કસપણે ઘટાડો થશે, તેમ કહેવામાં જરાયે અતિશયોક્તિ નથી.

૨.૯.૧ ભારતમાં સ્ત્રીઓનાં માનવીય અધિકારો સામેના પડકારો :

1948 માં સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘે માનવીય અધિકારો વિશે જે વૈશ્વિક ઢંઢેરો સ્વીકાર્યો છે તે 'ગતિ, વર્ણ, લિંગ, ભાષા કે અન્ય દરજ્જાના ભેદ વિના સર્વનું રક્ષણ કરે છે (અનુચ્છેદ 2). તેમાં જાહેરાત કરવામાં આવી છે કે 'દરેકને જિંદગીનો, સ્વાતંત્ર્યનો અને અંગત સલામતીનો અધિકાર છે.' (અનુ. 3) અને કોઈ વ્યક્તિ પર અત્યાચાર નહીં કરવામાં આવે કે તેની પરત્વે કૂર, અમાનવીય અથવા અપમાનિત કરે તેવો વ્યવહાર નહીં કરવામાં આવે. તદુપરાંત 1993 નીવિયેનાની માનવીય હક્કોની વૈશ્વિક પરિષદનો ઢંઢેરો જાહેર કરે છે કે છોકરીઓના અને સ્ત્રીઓના માનવીય અધિકારો વૈશ્વિક માનવીય અધિકારોનું અભિન્ન, અંતગતિ અને અવિભાજ્ય અંગ છે.

સ્ત્રીઓ પર જાહેરમાં અથવા ખાનગીમાં થતા અત્યાચાર નાબૂદ કરવા માટે વિયેનાની, માનવીય અધિકારો પર મળેલી વૈશ્વિક પરિષદમાં થયેલા સમર્થન છતાં સમગ્ર દુનિયામાં સ્ત્રીઓ પર શારીરિક અને માનસિક અત્યાચાર કરવામાં આવે છે. તેમજ જાતીય દુર્વ્યવહાર આચરવામાં આવે છે. તેમને મારઝુડ કરવામાં આવે છે, તેમની પર બળાત્કાર થાય છે અને તેમને ભૂમિવિહીનતા, દરિદ્રતા અને ભૂખમરા તરફ ધકેલવામાં આવે છે. ભારતમાં ઘણી સ્ત્રીઓ પર દહેજ પ્રથા અભિશાપ બની ગઈ છે. સામાજિક-આર્થિક અને રાજકીય રચનાના સર્વ પ્રદેશોમાં સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ વ્યાપકપણે ભેદભાવ પ્રવર્તે છે. તેમને ન્યાય મળતો નથી અને નીતિ ઘડતરમાં તેમનું કંઈ ઉપજવા દેવામાં આવતું નથી. લોક

માધ્યમોમાં તેમને વારંવાર જાતીય રમકડાં તરીકે અને દ્વિતીય દરજ્જાના નાગરિક તરીકે પ્રયોજીને તેમનો દુરુપયોગ કરે છે.

બાળલગ્નો કિશોરીઓને નાની વયમાં સગર્ભા બનાવે છે તેથી તેમનું સ્વાસ્થ્ય જોખમાય છે અને ઘણી કિશોરીઓ મૃત્યુ પામે છે. શિક્ષણ અને સ્વાસ્થ્યના હક્કોથી છોકરીઓ કે સ્ત્રીઓ વંચિત રહે છે. સરખા કામ માટે સરખા વેતનનો હક્ક તેમને પ્રાપ્ત થતો નથી. ઘરની ચાર દિવાલોમાં તેમને ગોંધી રાખીને અને ઘણા દાખલાઓમાં પરદો પળાવીને કે ઘૂમટો કઢાવીને પતિસત્તાક સમાજ તેમને તેમના મુક્ત વક્તવ્યના મૂળભૂત અધિકારથી વંચિત રાખે છે.

યુદ્ધના સમય દરમિયાન સ્ત્રીઓએ જાતીય દુર્વ્યવહાર, જૂથમાં બળાત્કાર અને પરાણે ગર્ભધારણના અત્યાચાર સહેવા પડે છે. ભારતમાં વર્ષ કે કોમને અનુલક્ષીને થતાં તોફાનો જેવી અશાંત નાગરિક પરિસ્થિતિમાં તેવા જ અત્યાચારો થાય છે.

સ્ત્રીઓ સામાન્ય રીતે તેમના ઘરોમાં, વસ્તીમાં અને ગામોમાં દુર્વ્યવહાર સહન કરે છે અને આવા દુર્વ્યવહારો સ્ત્રીઓ પર થતા હોય છે તેથી તે વૈશ્વિક માનવીય અધિકારોનો ભાગ નથી એવું માની લેવું ખોટું છે. પણ માનવીય અધિકારોનો સંઘર્ષ આપણા જીવનની રોજિંદગી વાસ્તવિકતાઓ અને આપણે માનવપ્રાણીઓ છીએ તેમાંથી ફલિત થાય છે અને પુરુષો તેમજ સ્ત્રીઓ સ્વાતંત્ર્ય, સમાનતા અને સન્માનપૂર્વક જીવવા ઈચ્છે છે તેથી માનવીય અધિકારોના વૃદ્ધિ અને વિકાસ માનવ સ્વભાવના પાયામાં છે.

૨.૯.૨ વિયેના જાહેરનામું :

માનવ અધિકાર વિશેની આ વૈશ્વિક પરિષદ આગ્રહ રાખે છે કે સ્ત્રીઓ સમાનતાપૂર્વક સંપૂર્ણપણે સર્વ માનવ અધિકાર માણે અને દેશોની સરકારોમાં અને સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘમાં તેના અગ્રતા અપાય. માનવ અધિકાર પરની આ વૈશ્વિક પરિષદ સ્ત્રીઓ વિકાસની પ્રક્રિયામાં વિકાસ કરનાર અને લાભાર્થી તરીકે પૂરેપૂરી જોડાય તેમજ સંપૂર્ણ ભાગીદારી કરે તેની અગત્ય પર ભાર મૂકે છે અને વધુમાં સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘે પર્યાવરણ અને

વિકાસ પરિષદમાં (રિયો ડી જીનેરો, બ્રાઝિલ, 3-14 જૂન 1992) સ્વીકારેલા એજન્ડા-21 પર્યાવરણ અને વિકાસ અંગેના રિયો જાહેરનામામાં તેમજ એજન્ડા-21 ના પ્રકરણ-24 માં જણાવ્યા પ્રમાણે સ્ત્રીઓ માટે સમાનતાભરી અને દીર્ઘકાલક્ષમ વૈશ્વિક પ્રક્રિયા માટે નિશ્ચિત કરેલા ઉદ્દેશોનું પુનરુચ્ચારણ કરે છે.

સ્ત્રીઓનો સમાજ દરજ્જો અને સ્ત્રીઓના માનવ અધિકાર સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના સંસ્થાકીય માળખાના મુખ્ય પ્રવાહમાં રામરસ થવા જોઈએ. સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના પ્રસ્તુત શાખા અને તંત્રોમાં નિયમિત પણે અને પદ્ધતિસર આ મુદ્દાઓ પર વિચારણા જવી જોઈએ. સવિશેષપણે, સ્ત્રીઓના દરજ્જાવિષયક કમિશન, માનવ અધિકારવિષયક કમિશન, સ્ત્રીઓ પરત્વેના ભેદભાવ દૂર કરવા અંગેની સમિતિ, સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘનું સ્ત્રીવિષયક ફંડ (યુનિકેમ) સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘનો વિકાસાત્મક કાર્યક્રમ (યુએનડીપી) અને સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘની કાર્યકારી સમિતિઓ વચ્ચે પરસ્પર સહકાર વધે અને ઉદ્દેશો તેમજ છેવટનાં પરિણામો વિશે વધુ એકત્વ સઘાય તેવાં પગલાં લેવા જોઈએ. આ સંદર્ભે માનવ અધિકાર વિષયક કેન્દ્ર અને સ્ત્રીઓની પ્રગતિવિષયક વિભાગ વચ્ચે સહકાર અને સેયોજન બળવત્તર બનાવવાં જોઈએ.

ખાસ કરીને અધિકારની આ વૈશ્વિક પરિષદ રાખે છે કે જાહે અને ખાનગીમાં સ્ત્રી પર આચરાતી હિંસા નાબૂદી, દરેક પ્રકારની જાતીય સતામણીની નાબૂદી, સ્ત્રીના શોષણ તેમજ વેચાણ, ન્યાયની પ્રક્રિયામાં સ્ત્રી વિરુદ્ધ પૂર્વગ્રહો, સ્ત્રીઓના અધિકાર અને કેટલીક રુઢિગત રીતિઓમાં, સાંસ્કૃતિક પૂર્વગ્રહો અને ધાર્મિક આત્મીતકતાઓ વચ્ચે થતા સંઘર્ષો વિશે કાર્ય થવું જોઈએ. માનવ અધિકાર પરની આ વૈશ્વિક પરિષદ સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘની સામાન્ય સભાને હાકલ કરે છે કે સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ આચરાતી હિંસા વિશેના જાહેરનામાના ખરડાને સ્વીકારે અને દેશોની સરકારને આગ્રહપૂર્વક જણાવે છે કે તેની કલમો પ્રમાણ સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ આચરાતી હિંસાનો સામનો કરે. સશસ્ત્ર સંઘર્ષો દરમિયાન સ્ત્રીઓના માનવ અધિકાર પર પડતી તરાપ તે આંતરરાષ્ટ્રીય માનવ અધિકારના મૂળગત સિદ્ધાંતો અને માનવીયતાના કાનૂન પર પડતી તરાપ છે. આ પ્રકારના અત્યાચારો તેમાં ખાસ કરીને ખૂન, ચોક્કસ હેતુપૂર્વકના બળાત્કાર, જાતીય ગુલામી, બળપૂર્વક લાદેલી સગર્ભાવસ્થા સવિશેષ અસરકારક પ્રતિભાવની અપેક્ષા રાખે છે.

માનવ અધિકાર વિષયક આ વૈશ્વિક પરિષદ આગ્રહ રાખે છે કે સ્ત્રીઓ પરત્વેના પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ સર્વ પ્રકારના ભેદભાવ નાબૂદ થાય. 2000 ના વર્ષુઘીમાં સર્વ દેશો સ્ત્રીઓ પ્રત્યેના સર્વ પ્રકારના ભેદભાવ નાબૂદી સંધિ (સીડો) ને સ્વીકારે તેમ સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘે પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ. આ સંધિમાં જે વિગવતો પર અભિપ્રાયો અનામત રખાયા છે તેમને દૂર કરવાના પગલાં વિચારી લેવા જોઈએ. સાથે સાથે સ્ત્રીઓ પરત્વેના ભેદભાવ દૂર કરવા નીમાયેલી સમિતિએ આવા સંધિ પ્રત્યેના અનામત રખાયેલા મુદ્દાઓ પર પુનર્વિચારણા કરવી જોઈએ. દેશોને વિનંતી કરીએ કે સામાન્ય રીતે આંતરરાષ્ટ્રીય સુલેહના કાયદાનો ભંગ ન થતો હોય તેવા સંધિના ઉદ્દેશ અને હેતુથી વિરુદ્ધ જતા મુદ્દાઓ પર રાખેલી અનામત પાછી ખેંચે.

જે માળખાઓ દ્વારા આંતરદેશીય સુલેહો પર નજર રાખવામાં આવે છે તેમણે સ્ત્રીઓ પોતાના માનવ અધિકારો સંપૂર્ણપણે અને સમાનતાપૂર્વક માણી શકે તે માટે ચાલુ અમલીકરણની પ્રક્રિયાઓનો અસરકારક ઉપયોગ કરવા સ્ત્રીઓને જરૂરી માહિતી પહોંચાડવી જોઈએ. સ્ત્રીઓની સમાનતા અને તેમના માનવ અધિકાર પરત્વે પ્રતિબદ્ધતાનું અમલીકરણ બળવત્તર બને તે માટે નવી પ્રક્રિયાઓ સ્વીકારવી જોઈએ. સ્ત્રીઓના દરજ્જા વિષયક સમિતિ અને સ્ત્રીઓ પ્રત્યે આચરાતા ભેદભાવ નાબૂદી સમિતિએ સ્ત્રીઓ પ્રત્યે આચરાતા સર્વ પ્રકારના ભેદભાવ નાબૂદી સંધિ (સીડો) ના વિકલ્પે નિયમાવલિ દ્વારા અરજી કરવાના અધિકારને દાખલ કરવાની શક્યતા જલદી તપાસવી જોઈએ. માનવ અધિકાર પરની આ વૈશ્વિક પરિષદ માનવ અધિકાર કમિશને પોતાની પચાસમી બેઠકમાં સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ આચરાતી હિંસા અંગે એક સવિશેષ અહેવાલ લેખકની નિમણૂક અંગે વિચારણા કરવા લીધેલા નિર્ણયને આવકારે છે.

પોતાના સમગ્ર જીવનકાળ દરમિયાન સ્ત્રીઓ ઊંચા ધોરણનું શારીરિક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય માણે તેની અગત્ય માનવ અધિકાર પરની આ વૈશ્વિક પરિષદ સ્વીકારે છે. સ્ત્રીઓની વૈશ્વિક પરિષદ, સ્ત્રીઓ પ્રત્યેના સર્વ પ્રકારના ભેદભાવ નાબૂદી સંધિ અને તહેરાનના 1968 ના જાહેરનામાના સંદર્ભે માનવ અધિકાર પરની આ વૈશ્વિક પરિષદ, સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતાના ધોરણે પર્યાપ્ત હોય અને સ્ત્રી સહેલાઈથી પ્રાપ્ત કરી શકે તેવી સ્વાસ્થ્ય સારવાર,

કુટુંબ નિયોજન વિશે વિસ્તૃત સેવાઓ અને સર્વ સ્તરે શિક્ષણ પામવાનો અધિકાર પુનઃભારપૂર્વક સ્વીકારે છે.

દેશો વચ્ચે સુલેહ કરાવનારી સમિતિઓને સ્ત્રી-પુરુષ સંબંધો અંગે મળતી જાણકારીને લક્ષ્યમાં લઈને સ્ત્રીઓના દરજ્જા અને તેમના માનવ અધિકારોની ચર્ચા તેમની વિચારણામાં અને નિર્ણયોમાં સામેલ કરવી જોઈએ. સુલેહ કરાવનારી સમિતિઓને દેશો પોતાના અહેવાલ મોકલે ત્યારે કાનૂની પરિસ્થિતિ અને હકીકતે જે પરિસ્થિતિ હોય તેની માહિતી મોકલે તે માટે પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ. માનવ અધિકાર પરની આ વૈશ્વિક પરિષદ સંતોષપૂર્વક નોંધે છે કે માનવ અધિકાર કમિશને તેની 49મી બેઠકમાં માનવ અધિકારક્ષેત્રમાં કાર્યરત જૂથો અને અહેવાલ લેખકોને પણ તેમ કરવા પ્રોત્સાહિત કરતો ઠરાવ 1993/46, 8 માર્ચ 1993 એ પસાર કર્યો. સ્ત્રીઓની પ્રગતિવિષયક વિભાગે પણ સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના અન્ય માળખાઓ તેમાંયે ખાસ કરીને માનવ અધિકાર કેન્દ્ર સાથે સહકાર કરીને સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘની માનવ અધિકારની પ્રવૃત્તિઓ નિયમિત પણે સ્ત્રી પર જ આચારાય તેવો આપકૃત્યો અને સ્ત્રીઓના માનવ અધિકારો પર પડતી તરાપ પર ધ્યાન આપે તેવાં પગલાં લેવાં જોઈએ.

માનવ અધિકાર વિશેની આ વૈશ્વિક પરિષદ આગ્રહ રાખે છે કે દેશોની સરકાર અને પ્રાદેશિક તેમજ આંતરરાષ્ટ્રીય સંગઠનો નિર્ણાયક હોદ્દાઓ પર સ્ત્રીઓ પહોંચે અને નિર્ણાયક પ્રક્રિયા વધુ ભાગીદારી કરતી થાય તેવી સરળતા કરી આપે. સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના સચિવાલયમાં સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના ખરડામાં ઉલ્લેખ્યા અનુસાર સ્ત્રીઓની નિમણૂકો અને બઢતી થાય તે માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે અને સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘના અન્ય મુખ્ય તેમજગૌણ માળખાઓમાં પણ સમાનતાના ધોરણે સ્ત્રીઓની ભાગીદારી ચોક્કસપણે હોય તેમ પ્રોત્સાહિત કરે છે.

માનવ અધિકાર વિશેની આ વૈશ્વિક પરિષદે બેઈજિંગમાં 1995 માં ભરાયેલી વિશ્વ નારી પરિષદને આવકારી હતી અને આગ્રહ રાખે છે કે તેની ચર્ચાઓમાં સ્ત્રીઓની વૈશ્વિક પરિષદના અગ્રતાક્રમે સ્વીકારાયેલા સમાનતા, વિકાસ અને શાંતિના વિષયો સાથે સુમેળ સાધીને માનવ અધિકારના મુદ્દાની ભૂમિકા અગત્યની બને.

પ્રકરણ-૩

નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની ઓળખ

૩.૧ સ્ત્રી-પુઢષ કાર્યવિભાજન :

સ્ત્રી અને પુઢષનું સરળ કાર્યવિભાજન સાર્વત્રિક છે. એ સર્વ સમાજમાં કે સમુદાયમાં સમાન નથી. એનો આધાર જે તે સમાજની સંસ્કૃતિ અને પેટા સંસ્કૃતિ પર રહેલો છે. ભારતીય સમાજમાં પણ પ્રાચીન સમયથી આ બંનેના કામની વહેંચણી નિયત થયેલી છે અને એને આધારે એમનો દરજ્જો અને ભૂમિકા સમજી શકાય છે.

ભારતીય સમાજમાં પુઢષે આજીવિકા માટે કોઈને કોઈ પ્રવૃત્તિ કરવી અને સ્ત્રીએ ગૃહસંચાલન, પ્રજનન અને બાળઉછેરની જવાબદારી અદા કરવી એવી સામાન્ય પ્રણાલિકા છે.

Towards Equality નાં રીપોર્ટ^૧ માં પણ નોંધાયું છે કે "આજે પણ સ્ત્રીઓની પ્રધાન ભૂમિકા ઘર સાથે સંકળાયેલી છે. ઘરનાં વિવિધ કાર્યોની જવાબદારી તેણીએ ઉપાડવાની છે અને સ્ત્રી સહજ ભૂમિકા ગૃહીણી તેમજ માતા તરીકેની જ છે. ગૃહસંસાર, બાળકોનો જન્મ અને તેમનાં ઉછેર જેવી પ્રવૃત્તિઓ સાથે સ્ત્રીત્વ સંકળાયેલું છે તેવું સામાન્ય સાંસ્કૃતિક ધોરણ છે."

૩.૨ સ્ત્રીઓનું કુટુંબમાં સ્થાન :

ભારતમાં કુટુંબ વ્યવસ્થામાં જુદા જુદા યુગમાં સ્ત્રીઓનું સ્થાન પરિવર્તિત રહ્યું છે.

^૧ Report of National Committee

વૈદિક યુગમાં સ્ત્રીઓનો સામાજિક દરજ્જો પ્રમાણમાં સન્માનનીય હતો પરંતુ અનુવૈદિક યુગમાં એનો દરજ્જો ઉતરતો ગયો. થોમસ નોંધે છે કે "આ સમયે પુત્રનું મહત્વ વધવા માંડ્યું હતું અને પુત્રને મોક્ષ આપનારો માનવામાં આવતો હતો જ્યારે પુત્રીજન્મ બહુ આવકારદાયક ન હતો."

મધ્યકાલીન યુગમાં સ્ત્રીનું સ્થાન વધુ નીચું ગયું. આ સમય દરમિયાન કન્યાજન્મની અવજ્ઞા થવા લાગી. સ્ત્રીઓ બાળહત્યા, બાળલગ્ન, વિધવા, પુનઃલગ્ન નિષેધ, બહુપત્ની પ્રથા વગેરે સમસ્યાઓનો ભોગ બનવા લાગી. આ સમયે મૂલ્યો અને રિવાજો દ્વારા સ્ત્રીનું સ્થાન લગભગ તમામ ક્ષેત્રે નિમ્ન ગયું અને સ્ત્રી માટે ગૃહજીવન અને બાળઉછેર સિવાય બીજું કોઈ કાર્યક્ષેત્ર રહ્યું નહિ.

અંગ્રેજ રાજ્ય અમલ સ્ત્રી ઉત્થાનનો યુગ ગણાય છે. અંગ્રેજ સરકાર અને સામાજિક સુધારકો તથા સામાજિક પુનરુત્થાનવાદીઓએ સ્ત્રીઓને થતાં અન્યાય અને શોષણ સામે જેહાદ ઉપાડી. આ માટે અનેક કાનૂન ઘડાયા અને સામાજિક સંસ્થાઓએ સ્ત્રી-જાગૃતિ માટે પ્રયત્નો આદર્યા. આમ છતાં બાળલગ્ન, વૈધવ્ય, નિરક્ષરતા, કુટુંબમાં ગૌણ સ્થાન, કુટુંબ પૂરતી જ ભૂમિકા વગેરેને લીધે સ્ત્રીઓ દરજ્જો નિમ્ન રહ્યો હતો.

સ્વતંત્રતા બાદ આપણે ઈચ્છિત સામાજિક પરિવર્તન માટે નિર્ધાર કર્યો. રાજ્ય બંધારણ અને અન્ય સામાજિક કાનૂનોથી સ્ત્રી અને પુરુષના સ્થાન અંગેના લગભગ સમાન ધોરણોનું પ્રસ્થાપન થયું. પુખ્ત મતાધિકાર આધારિત ચૂંટણી, ૧૯૫૪ નો સ્પેશ્યલ મેરેજ એક્ટ, ૧૯૫૫ નો હિન્દુ મેરેજ એક્ટ, ૧૯૫૬નો હિન્દુ વારસાધારો, ૧૯૫૬નો પ્રિવેન્શન ઓફ ઈમમોરલ ટ્રાફિક ઈન વિમેન, ૧૯૬૧નો ડાવરી પ્રોહિબીશન એક્ટ, ઉપરાંત સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાયને લગતાં કેટલાંક વિશિષ્ટ કાનૂનો દ્વારા પણ સ્ત્રીઓના સ્થાન સુધારણાનાં આયોજિત પ્રયત્ન થયા.

ડૉ. નીરા દેસાઈ નોંધે છે કે ભારતમાં કાયદાકીય સમાનતા છે. પરંતુ સ્ત્રીઓની કૌટુંબિક ભૂમિકા પ્રત્યેનો દષ્ટિકોણ હજી યથાવત રહ્યો છે. સ્ત્રીઓ કુટુંબમાં રહી પુત્રી,

પત્ની, માતા વગેરેની ભૂમિકા ભજવે છે. જેમાં તેની અસંખ્ય જવાબદારીઓ સમાયેલી છે. તેણીની આટલી બધી ભૂમિકાઓ હોવા છતાં ઉત્પાદકીય પ્રવૃત્તિ આ બાબતોની ગણના કરવામાં આવતી નથી.

ડૉ. એ. આર. દેસાઈ જણાવે છે કે કુટુંબમાં સ્ત્રીનું ગૃહકાર્ય અને બાળ સંભાળનું કામ નાનું સૂનું નથી. સમાજકરણની તાલીમ દ્વારા નવી પેઢીને તૈયાર કરવાની પાયાની જવાબદારી સ્ત્રીની છે. સ્ત્રીનો સાચો વ્યવસાય માતા તરીકેનો છે. આ આદર્શ પ્રમાણે માતાનો વ્યવસાય આદર્શ નાગરિકોનું ઘડતર કરવાનો છે અને એ ભૂમિકા તે વ્યવસાય કરતી હોય કે ન કરતી હોય પણ અનિવાર્યપણે ભજવવી પડે છે.

Towards Equality^૨ ના સ્ત્રીઓના દરજ્જાની સમીક્ષા માટે નિમાયેલા કમિટીનાં અહેવાલના તારણોમાં પણ નોંધાયું છે કે,

"મોટા ભાગની ઘરની પ્રવૃત્તિઓ જેમ કે રસોઈ કરવી, કપડાં ધોવા, સ્વચ્છતા જાળવવી વગેરે કામ આજે પણ સ્ત્રીઓનાં રહ્યાં છે. નિર્ણયોની તક, ખરીદી, બાળકોનું શિક્ષણ, બિમાર માણસોની શુશ્રૂષા એ સ્ત્રી-પુઢખ બંનેના કાર્યોમાં આવે છે જ્યારે ઘરની જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવી એ પુઢખોની ભૂમિકા છે."

આમ કુટુંબમાં આજે પણ સ્ત્રીઓની પરંપરાગત ભૂમિકાને પ્રાધાન્ય મળ્યું છે.

૩:૩ સ્ત્રીઓનું આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સહભાગીપણું

સ્ત્રીની પરંપરાગત ભૂમિકા ગૃહસંચાલનની હોવા ઉપરાંત માનવજીવનના ઉષ્કાળથી સ્ત્રીએ કોઈ ને કોઈ રીતે પોતાનો આર્થિક સહયોગ નોંધાવ્યો છે.

શિકારી અવસ્થામાં જો પોતે શિકાર કરવા ન જઈ શકે તો ઘરની અંદર અનેક આર્થિક વ્યવસાયો જેવા કે નેતરકામ, અન્ન એકઠું કરવું વગેરે કામ કરતી.

પશુપાલન અવસ્થામાં પશુની સંભાળ રાખવાની, દૂધમાંથી અનેક વસ્તુઓ ઉત્પન્ન કરવાની, કપડાં વણવાની વગેરે પ્રવૃત્તિઓમાં સ્ત્રી રોકાયેલી હતી.

૨ Ibid.

અન્ન ઉત્પાદન તબક્કાથી સ્ત્રી પુઢપને ખેતીકામમાં મદદ કરતી અથવા તો ઘેર રહી કપડાં વણવાનું, માટલા બનાવવાનું, ટોપલા બનાવવાનું કે દળવાનું કામ પણ કરતી.

ડૉ. તારાબહેન પટેલ નોંધે છે કે મધ્યકાળથી માંડીને બ્રિટીશ અમલના પ્રારંભ દરમિયાન ઘરનાં સઘળા કાર્યો સ્ત્રીઓ જ કરતી. ગ્રામીણ કૃષિ અર્થતંત્રમાં પુઢપને રોજી રળવામાં તે મદદરૂપ થતી. કારીગર સ્ત્રીઓ પણ પોતાના કુટુંબના વ્યવસાયમાં સહભાગી બનતી. કુલીન અને મધ્યમ વર્ગની સ્ત્રીઓ આર્થિક વ્યવસાય કર્યા વિના ઘરમાં રહીને પોતાનું સમગ્ર જીવન વીતાવતી હતી.

બ્રિટીશ રાજ્ય અમલ દરમિયાન ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને કારણે ગામડાનાં ગૃહઉદ્યોગો તૂટવા લાગ્યા અને એની અસર મધ્યમ, નિમ્ન તેમજ કારીગર વર્ગના લોકોના આર્થિક જીવન પર પડવા લાગી.

ડૉ. નીરાબહેન દેસાઈના મતે નિમ્ન સ્તરની સ્ત્રીઓને તો આર્થિક ભીંસને કારણે મજૂરી કરવી જ પડતી હતી. આ ક્ષેત્રે મધ્યમ વર્ગની સ્ત્રીઓનો પ્રવેશ ઓગણીસમી સદી પછી થયો છે.

ડૉ. પન્નિની સેનગુપ્તાના મતે સ્ત્રી-શિક્ષણને લીધે સ્ત્રી-સભાનતા વધતા સ્ત્રીઓએ સૌથી પહેલા શિક્ષકનો વ્યવસાય સ્વીકારાયો અને બીજો વ્યવસાય પરિચારિકા અને દાઈનો હતો. જેમ જેમ આર્થિક વિકાસ વધતો ગયો તેમ તેમ સ્ત્રીઓની વ્યાવસાયિક પ્રવૃત્તિ પણ વધતી ગઈ. શિક્ષણનાં પ્રચારને પરિણામે પણ તાલીમયુક્ત વ્યવસાયોમાં સ્ત્રીઓનો પ્રવેશ વધતો ગયો. ઈ.સ. ૧૯૨૦ પછી તો ધંધાકીય ક્ષેત્રોમાં પણ સ્ત્રીઓ પોતાનું સ્થાન લેવા માંડી. બીજા વિશ્વયુદ્ધને પરિણામે જીવન નિર્વાહનો ખર્ચ વધતો ગયો. માત્ર એક વ્યક્તિની કમાણી ઉપર સમગ્ર કુટુંબનું ભરણપોષણ ન થઈ શકે તેવી સંભાવના વધવાને કારણે મધ્યમવર્ગની સ્ત્રીઓ પણ શ્રમબજારમાં પ્રવેશ કરવા માંડી.

શિક્ષિત અને મધ્યમ તથા ઉપલા વર્ગની સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય પ્રવેશની સંખ્યા ઓછી હોવા છતાં તેની અસર ઘણી જ પડી છે. જેમ જેમ યાંત્રીકરણ વધતું ગયું તેમ તાલીમી

કર્મચારીઓની જરૂરત પણ વધતી ગઈ.

સ્વતંત્રતા પ્રાપ્તિ બાદ રાજ્ય બંધારણ દ્વારા મળેલ અધિકારો, વ્યવસાયનાં કાનૂન અને શિક્ષણને લીધે વ્યવસાયમાં સ્ત્રીઓને વિકાસની નવી તકો પ્રાપ્ત થઈ છે.

૩.૩.૧ ડૉ. નીરા દેસાઈએ વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓને મુખ્યત્વે ચાર વિભાગમાં વહેંચી છે.

૩.૩.૧.૧ ખેતમજૂર સ્ત્રી કે જે ખેતીના અનેકવિધ કામમાં મદદ કરે છે.

૩.૩.૧.૨ મજૂર સ્ત્રી કે જેને આપણે વર્તમાન ઔદ્યોગિક શહેરોમાં રેલવેમાં કે કારખાનાઓમાં કામ કરતી જોઈ શકીએ છીએ.

૩.૩.૧.૩ નીચલા મધ્યમ વર્ગની સ્ત્રીઓનો કે જે સ્ત્રીઓ ઓફિસમાં કારકૂન તરીકે કે ટાઈપીસ્ટ તરીકે, દુકાનોમાં વેચાણ ક્રિયામાં રોકાયેલી હોય કે પછી નર્સ તરીકે કે પ્રાથમિક શાળામાં શિક્ષક તરીકે રોકાયેલી હોય તેવી સ્ત્રીઓ.

૩.૩.૧.૪ ધનિક અને ઉપલા મધ્યમ વર્ગની સ્ત્રીઓ (કે જેઓએ આર્થિક વ્યવસાય માટે ચોક્કસ પ્રકારની તાલીમ લીધી હોય) જેવી કે ડૉક્ટર, એન્જનીયર, વકીલ, પ્રાધ્યાપિકા, શિક્ષિકા વગેરે.

શ્રીમતિ પન્નિની સેનગુપ્તાએ વ્યવસાયી સ્ત્રીઓની પ્રવૃત્તિઓ નીચે પ્રમાણે જણાવી છે.

૩.૩.૨ સ્ત્રી વ્યવસાયીઓની પ્રવૃત્તિઓ :

૩.૩.૨.૧ કારખાનામાં કામ કરતી સ્ત્રીઓ :- કાપડ, તમાકુ, અનાજ દળ વાની મિલો, તેલના અને કાજુના કારખાના, ઈજનેરી કામ વગેરેમાં મોટી સંખ્યામાં સ્ત્રીઓ જોવા મળે છે.

૩.૩.૨.૨ ખાણ ઉદ્યોગ :- ઘણી સ્ત્રીઓ કોલસા, લોખંડ, પથ્થર, અબરખ, મેન્ગેનીઝ વગેરેની ખાણોમાં કામ કરે છે.

૩.૩.૨.૩ બગીચાઓ :- એમાં ચા, કોફી અને રબ્બરનાં બગીચાઓમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓનો સમાવેશ થાય છે.

૩.૩.૨.૪ ખેતી :- ખેતીમાં લણવાનું, નીંદવાનું, ખાતર નાખવાનું અને પાણી પાવાનું કામ સ્ત્રીઓ દ્વારા થતું હોય છે. વળી પશુધનની સંભાળ પણ મુખ્યત્વે સ્ત્રીઓ દ્વારા જ કરાતી હોય છે. શાકભાજીનો ઉછેર કરનાર સ્ત્રીઓનો પણ એમાં સમાવેશ થાય છે.

૩.૩.૨.૫ બાંધકામ :- એમાં નદીની યોજનાઓ, મકાનોનાં બાંધકામ, રસ્તા બાંધવામાં વગેરેમાં રોકાયેલી સ્ત્રીઓનો સમાવેશ થાય છે.

૩.૩.૨.૬ ગ્રામ સેવિકા :- સ્ત્રીઓને પંચવર્ષીય યોજનાઓમાં ભાગરૂપે ગ્રામ સામુદાયિક વિકાસ યોજનાને કારણે ગ્રામસેવિકા બનવાની તક મળી છે. આ ઉપરાંત સ્ત્રીઓ સમાજકાર્યની પ્રવૃત્તિ પણ કરે છે.

૩.૩.૨.૭ શિક્ષણ :- આ ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓ શિક્ષિકા, પ્રાધ્યાપિકા, આચાર્યો વગેરે ભૂમિકા ભજવે છે.

૩.૩.૨.૮ આરોગ્ય :- આ ક્ષેત્રમાં ડૉક્ટર, નર્સ, દાઈ વગેરેની મુખ્ય ભૂમિકા સ્ત્રીઓ ભજવે છે.

૩.૩.૨.૯ કળાઓ :- આ ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓ નૃત્યકાર, સંગીતકાર, નાટ્ય અને ફિલ્મકારની ભૂમિકાઓ પણ અદા કરે છે.

૩.૩.૨.૧૦ પ્રોફેશનલ અને જાહેર હોદ્દા :- આ ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓ વકીલો, ન્યાયધીશો, કમીશનર, કલેક્ટર, ગવર્નર, એલચી, પ્રધાનપદ વગેરે પ્રોફેશનલ અને વહીવટી હોદ્દાઓ પરની ભૂમિકા ભજવે છે.

૩.૩.૨.૧૧ ગૃહકાર્ય :- આ ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓ રસોઈ કરવી, કપડા ધોવા, વાસણ માંજવા, બાળકોની સંભાળ રાખવા માટે આયાઓ તરીકે કામ કરે છે.

૩.૩.૨.૧૨ નાના વ્યાપારો :- કેટલીક સ્ત્રીઓ માછલા પકડવાનો, બીડી વાળવાનો, રંગવાનો, છાપકામનો, રમકડાં બનાવવાનો અને જેમાં વરાળ કે વીજળી શક્તિનો ઉપયોગ થતો ન હોય તેવા ક્ષેત્રો જેવાં કે પાપડ, અથાણાં વગેરેમાં કામ કરે છે.

૩.૩.૨.૧૩ સ્ત્રીઓ દુકાનો, ઓફિસોમાં કે વેચાણ ગૃહોમાં કામ કરે છે. ટાઈપીસ્ટ, ટેલિફોન ઓપરેટર, પ્રસાધન સેવા વગેરેનો પણ આમાં સમાવેશ થાય છે તો કેટલીક સ્ત્રીઓ રેલવે, ગોદીકામદાર, એરહોસ્ટેટસ, પોલીસ વગેરેમાં પણ કામ કરે છે.

૧૯૬૧ ની વસ્તી ગણતરીમાં સ્ત્રીઓનો વ્યવસાયોને ૧) પ્રથમ કક્ષા, ૨) દ્વિતીય કક્ષા અને ૩) તૃતીય કક્ષા એવા મુખ્ય ત્રણ વિભાગમાં વહેંચી દેવામાં આવ્યા છે.

નેશનલ કમિટીના ધી સ્ટેટસ ઓફ ઈન્ડિયન વુમનના રીપોર્ટ^૩ માં સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય ક્ષેત્રને મુખ્ય બે વિભાગમાં વહેંચ્યા છે.

૩.૩.૩ સ્ત્રીઓના વ્યવસાય ક્ષેત્રના વિભાગો :

૩.૩.૩.૧ અસંગઠિત વિભાગ :-

૧૯૮૧ની વસ્તી ગણતરી અનુસાર કુલ કામદારોનાં ૮૪% સ્ત્રીઓ વ્યવસાયના અસંગઠિત વિભાગમાં રોકાયેલી છે. ખેતીમાં સૌથી વધુ (૮૧.૪%) અને આ ઉપરાંત બીડી, ચીકન ઉદ્યોગ, બાંધકામ, સ્વરોજગાર વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

૩.૩.૩.૨ સંગઠિત વિભાગ :-

જેમાં વિવિધ ઉદ્યોગો, નોકરી-ધંધાઓ જેમાં શિક્ષકો, તબીબ, પરિચારિકા, વકીલ, સામાજિક કાર્યકરની અને તેને સંબંધિત કાર્યો તથા તેમાં સમાયેલી સ્ત્રીઓનો સમાવેશ થાય છે.

૩ Ibid.

આમ આજે સ્ત્રીઓને વ્યવસાયની તકો વધી છે. આમ છતાં ભારતની કેટલીક આંકડાકીય માહિતીનાં આધારે જોઈ શકાય છે કે ભારતીય અર્થતંત્રમાં સ્ત્રીઓની ઘટતી જતી ભૂમિકા ધ્યાન ખેંચનારી અને આઘાત પહોંચાડનારી છે.

૩.૪ વ્યવસાયનાં ક્ષેત્રો :-

અર્થવ્યવસ્થામાં સંગઠનના સ્તર અને રોજગારનાં ક્ષેત્રમાં સંગઠિત એવી વહેંચણી કરાઈ છે. આ બંને વચ્ચે ખેતી ઉદ્યોગો અને સેવાઓમાં છે તેવો કાર્યગત તફાવત નથી, કારણ કે આ કાર્યો બંને વિભાગમાં હોઈ શકે. એમની વચ્ચેનો સાચો તફાવત તો ઉત્પાદન સંબંધોની વ્યવસ્થા, જાહેર અંકુશ, કાનૂની નિયંત્રણનું પ્રમાણ, માહિતી એકઠી કરનાર સંસ્થા તથા વૈજ્ઞાનિક સંશોધકો દ્વારા એમનાં સ્વીકારમાં રહેલો છે.

૩.૪.૧ સંગઠિત વિભાગ :-

આ ક્ષેત્રમાં ઉત્પાદનનાં સંબંધો આધુનિકતા ધારણ કરે છે. એવા મજૂરોની સુરક્ષા તથા નોકરી અંગેની શરતો કાયદા દ્વારા નિયંત્રિત થાય છે. એમાં મજૂર-સંગઠનો સામૂહિક સોદાગીરી કરવાની સત્તા ધરાવે છે. જાહેર ક્ષેત્રની સળંગ સેવાઓ અને ઉદ્યોગો તેમજ ખાનગી ક્ષેત્રના નિયંત્રિત વ્યવસાય વિભાગનો આમાં સમાવેશ થાય છે.

આ વિભાગની કેટલીક લાક્ષણિકતાઓ અસંગઠિત વિભાગની સમજૂતીમાં આવી શકશે.

૩.૪.૨ અસંગઠિત વિભાગ :-

અસંગઠિત વિભાગનાં પર્યાય રૂપે અનૌપચારિક ‘અનિયંત્રિત’, ‘અસુરક્ષિત’, ‘પરંપરાગત’, ‘ગૃહ પર આધારિત’, ‘જેની નોંધ કે ગણતરી નથી થતી તે’ વગેરે શબ્દોનો ઉપયોગ થાય છે.

અસંગઠિત વિભાગની વિભાવના થોડાક વર્ષો અગાઉ જ રજૂ થઈ છે, પરંતુ એ આજે વિશ્વભરમાં ચર્ચાનો મુદ્દો બન્યો છે.

સૌ પ્રથમ આ શબ્દની રજૂઆત વિશ્વ શ્રમસંગઠનના ધાનાના અભ્યાસમાં થઈ છે.

અસંગઠિત વિભાગની ચોક્કસ વ્યાખ્યા આપવી મુશ્કેલ છે. આ અંગે જુદા જુદા વિચારકોએ અને સંશોધકોએ આપેલી સમજૂતી નીચે મુજબ છે.

૧. ડૉ. નીરાબહેન દેસાઈએ સ્ત્રીઓનાં દરજ્જા વિષયક રાષ્ટ્રીય અહેવાલનાં સંક્ષેપમાં જણાવ્યું છે કે, અસંગઠિત વિભાગમાં,

- ૧) ખેતી અને સેવાઓનો સમાવેશ થાય છે.
- ૨) આ વિભાગમાં સંરક્ષણાત્મક સુવિધાઓ તથા તેને માટેની યંત્રણાઓનો અભાવ હોય છે.
- ૩) સામાજિક આર્થિક પરિસ્થિતિ અને કામની તકોને લગતી માહિતી આ ક્ષેત્રમાં લગભગ નહિવત્ મળે છે.

તેમણે એ પણ દર્શાવ્યું છે કે ભારતનાં ૮૪% સ્ત્રીઓ આ વ્યવસાય ક્ષેત્રમાં રોકાયેલી છે. આ ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓને :

- (અ) રોજીનો દર નિમ્ન હોય છે.
- (બ) મર્યાદિત આવડત ધરાવે છે.
- (ક) નિરક્ષરતાનું પ્રમાણ વધુ હોય છે.
- (ડ) મર્યાદિત ગતિશીલતા હોય છે.

૨. શ્રીમતી નિર્મલા બેનરજીએ તેના પુસ્તક^૪ માં અસંગઠિત વિભાગની સમજૂતી નીચે મુજબ આપી છે.

૪ 'Women Workers in the unorganized sector'.

આ વિભાગને પેદાશ અથવા યંત્ર વૈજ્ઞાનિક ઉપયોગ, સ્થાનિક અને સામાન્ય બજાર તથા પેદાશના ગરીબ કે ઘનાઢય ઉપભોક્તાઓનાં સંદર્ભમાં સમજવું અઘરું છે કારણ કે આવી લાક્ષણિકતાઓ સાર્વત્રિક રીતે જોવા મળતી નથી.

અસંગઠિત વિભાગમાં સ્વરોજગારી, વેતન કમાનાર કૌટુંબિક ઉત્પાદકો તથા પોતાના ગૃહે ઉત્પાદન કરનારાઓનો સમાવેશ થાય છે.

તેમણે વધુમાં દર્શાવ્યું છે કે આ અંગે ચોક્કસ વ્યાખ્યા ઉપલબ્ધ નથી, કારણ કે પ્રત્યેક દેશમાં અર્થતંત્રનું વિભાજન ભિન્ન હોય છે અને તેથી ઉત્પાદનની ઔપચારિક અને અનૌપચારિક પ્રવૃત્તિને જુદી પાડવી કઠિન છે.

સંગઠિત અને અસંગઠિત વિભાગ વચ્ચેનો ખરો તફાવત જે તે વિભાગનાં કામદારોને મળતી ગુણાત્મક સુવિધાઓ દ્વારા જાઈ શકાય :

- (૧) અસંગઠિત વિભાગમાં કામદારો સંચાલકો સમક્ષ અસરકારક રીતે માંગણી કરી શકતાં નથી.
- (૨) આ વિભાગમાં કામદાર સંઘનો મહદ્ અંશે અભાવ હોય છે.
- (૩) કામદારો પાસે રાજકીય દબાણ શક્તિ ન હોવાથી તેઓ પોતાની કેટલીક શક્તિઓનો ઉપયોગ કરી શકતા નથી.
- (૪) એમના કામની પરિસ્થિતિ દયાજનક હોય છે.
- (૫) તેમના વાસ્તવિક વેતનમાં અસમાનતા જોવા મળે છે.
- (૬) તેઓ નોકરીની અસલામતીનો ભોગ બનતા હોય છે.
- (૭) તેઓને આકસ્મિક માંદગીની રજા કે પેન્શન મળતું નથી.

તેમણે વધુમાં દર્શાવ્યું કે આજે પણ અનૌપચારિક વિભાગની ઉત્પાદનની પ્રક્રિયા અને કામની સ્થિતિ વિશે વિશેષ કોઈ જાણકારી ન હોવાને લીધે નીતિના ઘડવૈયા અને ખાસ કરીને આયોજન કમિશન તથા કેન્દ્રીય શ્રમમંત્રાલય આ માટે સંશોધનોનો આશરો લઈ રહ્યાં છે.

૩. શ્રીમતી અનિતા દીધેએ 'Social change' નામના સામયિકમાં 'Womens employment in the Urban Informal sector' એ લેખમાં દર્શાવ્યા મુજબ :

વસ્તી ગણતરીની માહિતીમાં ભારતી સ્ત્રીઓનો આર્થિક સહયોગ એમના શ્રમજથ્થાનું વિકૃપ સ્વરૂપ રજૂ કરે છે. સ્ત્રીઓની ઘણી મોટી ટકાવારી નગર અર્થતંત્રના અનૌપચારિક ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે.

૪. વસ્તી ગણતરી અને નેશનલ સેમ્પલ સર્વેમાં મોટી સંખ્યામાં સ્ત્રીઓ ઘરે રહીને કામ કરે છે તેઓનો આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સમાવેશ થતો નથી.

અસંગઠિત વિભાગમાં :

(૧) કામદારોનો વેતનદર પ્રમાણમાં ઓછો હોય છે.

(૨) કામદારોની કુશળતા ઓછી હોય છે.

(૩) આ ક્ષેત્રનાં કામદારોનું વિવિધ રીતે શોષણ સભવી શકે છે.

(૪) તેઓની કામની પરિસ્થિતિ દયનીય હોય છે.

૫. ભારતીય સ્ત્રીઓનો દરજ્જો તપાસવા સરકાર તરફથી નિમાયેલ કમિટિનાં 'Towards Equality' નામના રીપોર્ટ^૫ માં દર્શાવ્યા અનુસાર,

અસંગઠિત વિભાગનાં બધા ઉદ્યોગોનું સ્વરૂપ અસંગઠિત હોવાથી એની મોટા ભાગની સમસ્યાઓ એમાંથી જ જન્મે છે.

૫ Ibid.

આ વિભાગની લાક્ષણિકતાઓ :

- (૧) આ વિભાગનાં મોટા ભાગનાં ઉદ્યોગોનો કાયદામાં સમાવેશ થતો નથી.
- (૨) એમાં શ્રમજીવીઓની કામની પરિસ્થિતિ દયનીય હોય છે.
- (૩) એમાં ઉત્પાદનની ઢબ પરંપરગત હોવાથી અને માલિક અને શ્રમજીવી, શ્રમજીવી અને મૂડી, ભાડુ અને વ્યાજ વગેરેમાં વર્ગીકૃત કરવું મુશ્કેલ બને છે.
- (૪) એમાં શ્રમજીવીઓની સુરક્ષા ઓછી જણાય છે.
- (૫) આ વિભાગના ઉત્પાદન એકમોમાં નિમ્ન પ્રકારનું ઉત્પાદન થાય છે.
- (૬) એમાં સ્ત્રીઓ ગરીબી, અર્ધબેકારી અને પુરુષો કરતાં ઓછા વેતનનો ભોગ બને છે.
- (૭) એમાં મોટે ભાગે કામદાર સંગઠિત હોતા નથી અને જ્યાં છે ત્યાં એ પ્રારંભિક તબક્કામાં જ છે અને સ્ત્રીઓના બહેતર જીવન માટે કાંઈ જ કરી શકતા નથી.

૬. સ્વરોજગારી અને અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓના અભ્યાસ અર્થે નીમાયેલી નેશનલ કમિટિના રીપોર્ટ 'શ્રમ શક્તિ' માં રજૂ થયા મુજબ :

‘અસંગઠિત વિભાગમાં અસૂરક્ષિત કામદારોમાં એવા બધાનો સમાવેશ થાય છે કે જેઓ સંગઠિત વિભાગની બહારના છે.’

આ વિભાગમાં :

- (૧) રોજિંદા (Casual) કામદારો વધુ જોવા મળે છે.
- (૨) તેઓમાં વેતન દર પ્રમાણમાં નિમ્ન હોય છે અને અસમાન પણ હોય છે.
- (૩) તેમાં કામદારોના વ્યવાસયની કોઈ સલામતી હોતી નથી.

(૪) તેઓને લાંબા સમય સુધી વ્યવસાય એકમમાં કામ કરવાનું હોવાથી તેઓનું શોષણ વધુ થાય છે.

(૫) તેઓની કામની પરિસ્થિતિ અસંતોષકારક હોય છે અને એમાંથી તેમના સ્વાસ્થ્ય માટેના અનેક જોખમો ઊભા થાય છે.

આ વિભાગના કામ કરતાં કામદારોને સ્વરોજગાર મેળવનાર પોતાના ઘરમાં અને ઘરની બહાર વેતન મેળવનારા અને કૌટુંબિક શ્રમિક ગણાવી શકાય.

તેમણે વધુમાં દર્શાવ્યું કે અસૂરક્ષિત કામદારની માહિતી મુખ્યત્વે વસ્તી ગણતરીમાંથી અને નેશનલ સેમ્પલ સર્વે ઓર્ગેનાઈઝેશનમાંથી કેન્દ્ર અને રાજ્ય સરકારના વિભાગમાંથી મળે છે જે અપૂરતી વિગતોવાળી હોય છે.

સ્ટુઅર્ટ ડબલ્યુ સીન્કેયરે પોતાના પુસ્તક^૬ માં આઈ.એલ.ઓ. ને ટાંકીને કેન્યા રીપોર્ટ મુજબ અસંગઠિત વિભાગ વિશે કહે છે કે "અનૌપચારિક વિભાગ એ છે કે જેમાં કામની પ્રવૃત્તિઓ અનૌપચારિક રીતે થાય છે."

આની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે.

- (૧) આ સંગઠનોનાં વ્યવસાયમાં સરળતાથી પ્રવેશ મળે છે.
- (૨) સ્થાનિક સ્ત્રોત પર સંગઠનનો આધાર હોય છે.
- (૩) મુખ્યત્વે કુટુંબની માલિકી હોય છે.
- (૪) નાના પાયા પર અમલીકરણ થતું હોય છે.
- (૫) મજૂર આધારિત ટેકનોલોજી હોય છે.
- (૬) કામદારો ઔપચારિક શાખાઓ સિવાય શીખેલ આવડતો ધરાવતા હોય છે.
- (૭) અનિયંત્રિત અને સ્પર્ધાત્મક બજાર હોય છે.

^૬ 'Urbanization and labour in developing countries'.

૬. ડૉ. વી. પી. ભારદ્વાજ અને ડી. આર. વીણાના

'Statistics of unorganised sector Analysis of Nature and requirements for India' ના પેપરમાં દર્શાવ્યું છે કે :-

અસંગઠિત વિભાગને 'પરંપરાગત', 'અનૌપચારિક', 'અનિયંત્રિત' વગેરે નામથી ઓળખવામાં આવે છે. પરંતુ આ બધામાં અસંગઠિત સૌથી વધારે ચોક્કસ રીતે ઉપયોગી બને છે.

આ વિભાગની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે :

- (૧) આ વિભાગની પ્રવૃત્તિને કાયદા દ્વારા નિયંત્રિત કરાતી નથી.
- (૨) એમાં મોટે ભાગે કામદાર સંગઠન હોતા નથી.
- (૩) એમાં વ્યવસાયમાં છૂટાછવાયાપણું વિશેષ હોય છે.
- (૪) એમાં વ્યવસાય સંગઠનનું કદ નાનું હોય છે.
- (૫) એમાં વ્યવસાય એકમ તરીકે ઘર જ મુખ્ય હોય છે.
- (૬) વ્યવસાય સંગઠનમાં સ્પષ્ટ કોટિકમનો અભાવ હોય છે.
- (૭) સૂક્ષ્મ શ્રમવિભાજનનો એમાં અભાવ હોય છે.
- (૮) એમાં ઉત્પાદનના અનેક તબક્કાવાળી પ્રક્રિયાનો અભાવ હોય છે.
- (૯) કામદારો આ વિભાગમાંથી સંગઠિત વિભાગમાં જતા હોવાથી આના અભ્યાસ માટે માહિતી એકત્રીકરણનું કામ મુશ્કેલ છે.

૭. વિજય જોષી એમના પુસ્તક^૭ માં સંગઠિત અને અસંગઠિત વિભાગની વિભિન્નતાઓ નીચે મુજબ દર્શાવે છે.

- (૧) સંગઠિત વિભાગમાં વિશાળ પ્રમાણમાં ઉત્પાદન થાય છે. એમાં પરદેશી

૭ 'Surplus labour and the city'.

માલની આયાત નિકાસ થતી હોય છે અને ઉત્પાદિત માલનું વેચાણ મધ્યમ અને ઉપલા વર્ગ માટે થતું હોય છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં અસંખ્ય નાના ઉત્પાદનક્ષેત્રો હોય છે. બજાર ઘણું જ સ્પર્ધાત્મક હોય છે. માલની અને સેવાની વિભિન્નતા વિશેષ હોય છે તથા ઉત્પાદિત માલનું વેચાણ નિમ્ન આવકવાળાને મોટે ભાગે કરતા હોય છે.

(૨) સંગઠિત વિભાગમાં મજૂર સંગઠન ખૂબ જ મજબૂત હોય છે. તેઓને પગાર અને બીજા લાભ વિશેષ મળે છે. તેઓને કાયદાનો લાભ મળે છે અને જીવનશૈલી પ્રમાણે જીવવાની યોગ્ય તક મળે છે.

અસંગઠિત વિભાગ નાના અસંખ્ય વિભાગમાં વહેંચાયેલા હોય છે. આ વિભાગના ગૃહ ઉત્પાદન કે સ્વરોજગાર પ્રવૃત્તિમાં રોકાયેલા હોય છે. તેઓને આવકની બચત અને સલામતી હોતી નથી. તેઓને કાયદાકીય જોગવાઈઓ પૂરતો લાભ મળતો નથી. તેઓને સમાન વેતન મળતું ન હોવાથી જીવનશૈલીની સામ્યતા જાવા મળતી નથી.

(૩) સંગઠિત વિભાગમાં ઉત્પાદનમાં યંત્રવિજ્ઞાનનો વધુ ઉપયોગ હોય છે. એનાં વિશાળ ક્ષેત્રને લીધે કામદારો ઉત્પાદન વધુ કરી શકે છે અને એમાં માલની ગુણવત્તા જળવાઈ રહે છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં મુખ્યત્વે માનવશ્રમ દ્વારા ઉત્પાદન થતું હોય છે. જેનાં પરિણામે સંગઠિત વિભાગની તુલનામાં ઓછું ઉત્પાદન થાય છે અને પરંપરાગત ઉત્પાદનની રીતને લીધે એક સરખી ગુણવત્તા જળવાતી નથી.

(૪) સંગઠિત વિભાગમાં વિશિષ્ટીકરણ વધુ હોય છે. એમાં કામદારોને તાલીમની તક વધુ હોય છે તથા કામની સ્થિતિ ઔપચારિક હોય છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં પ્રાથમિક કક્ષાનું શ્રમવિભાજન, તાલીમનો અભાવ અને કામની સ્થિતિ અનૌપચારિક હોય છે.

(પ) સંગઠિત વિભાગમાં નોકરશાહી, રાજકીય દબાણ અને રાજકીય ખેંચાણ વધુ હોય છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં દરજજાના કોટિકમનો મહદ્અંશે અભાવ હોવાથી નોકરશાહી ઢબનું માળખું ખાસ હોતું નથી તથા એમાં રાજકીય દબાણનો પ્રભાવ પ્રમાણમાં ઓછો હોય છે.

૮. શ્રી આર. એસ. રાજુ અને સી. વેંકટરમને 'The indian Journal of Labour Economics' માં દર્શાવ્યું છે કે,

અસંગઠિત વિભાગના પર્યાય તરીકે 'અનૌપચારિક', 'અનિયમિત', 'અસુરક્ષિત', 'પરંપરાગત', 'ગૃહ ઉત્પાદન પર આધારિત, જેની ગણતરી નથી થતી એવો વિભાગ' વગેરે વાપરી શકાય.

તેઓએ આ ઉપરાંત અગાઉ આપણે જોયેલ કેન્યા રીપોર્ટમાં દર્શાવેલી આ વિભાગની લાક્ષણિકતાઓનો ઉલ્લેખ પણ કર્યો છે. તેમને દર્શાવ્યું કે શહેરના અસંગઠિત વિભાગ અને સંગઠિત વિભાગ પરસ્પર સંકળાયેલા હોય છે.

૩.૪.૩ તારણો :

- (૧) શહેર સમુદાયમાં અસંગઠિત વિભાગ વ્યાપક પ્રમાણમાં જોવા મળે છે.
- (૨) અસંગઠિત વિભાગમાં પ્રમાણમાં યુવાવસ્થા વધુ જોવા મળે છે.
- (૩) આ વિભાગમાં સ્થળાંતરિક લોકો વધુ જોવા મળે છે.
- (૪) તેઓની સરેરાશ આવક ખૂબ ઓછી હોય છે, કેટલાક કિસ્સાઓમાં તો તેઓને લઘુત્તમ વેતન પણ અપાતું નથી.
- (૫) એમાં પછાત સમુદાયનાં લોકો વિશેષ હોય છે.

- (૬) આ વિભાગમાં શ્રમજીવીઓને દેવું પણ હોય છે.
- (૭) આ વિભાગમાં મૂડીનું રોકાણ ઓછું હોય છે.
- (૮) તેઓમાં મજૂર-સંગઠનની પ્રવૃત્તિ પ્રમાણમાં નબળી હોય છે.
- (૯) એસ. પી. કશ્યપ અને હિમલસીંગ :- Urban informal sector issues arising out of Gujarat's experience નામના પોતાના પેપરમાં દર્શાવે છે કે, આ વિભાગની લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ દર્શાવી શકાય.
- (૧) અસંગઠિત વિભાગ મુખ્યત્વે શ્રમિક આધારિત શારીરિક કામનો ઉપયોગ કરે છે.
- (૨) આ વિભાગના એકમોને રાજ્ય દ્વારા નિયંત્રિત અને અંકુશિત સાધનોનો લાભ મળતો નથી.
- (૩) આ વિભાગમાં સંચાલકો સ્વયં સંચાલન અને નિરીક્ષણ કરે છે એમાં શ્રમવિભાજન અને વિશિષ્ટીકરણ અત્યંત મર્યાદિત રૂપે જોવા મળે છે.
- (૪) અસંગઠિત વિભાગનું શ્રમબજાર વ્યવસ્થિત નથી અને બહુ સ્પર્ધાત્મક છે. જેને પરિણામે નવા આગંતુકો માટે એ ખુલ્લું રહે છે.
- (૫) આ વિભાગમાં કારખાનાઓ જોવા મળે છે જે સામાન્ય રીતે ઓછા મજૂરો રોકે છે.
- (૧૦) ટી. એસ. પપોલા 'અમદાવાદનાં અનૌપચારિક વિભાગ' નામના પેપરમાં આ અંગેનો ખ્યાલ સ્પષ્ટ કરતાં કહે છે કે "અસંગઠિત કરતાં અનૌપચારિક વિભાગ એ વિભાવનાનો વધુ સ્વીકાર થવો જોઈએ."

૩.૪.૪ અનૌપચારિક વિભાગની લાક્ષણિકતાઓ :

અનૌપચારિક વિભાગની લાક્ષણિકતાઓને ઔપચારિક વિભાગનાં સંદર્ભમાં જ

સમજી શકાય. આ અંગે ચોક્કસ વ્યાખ્યા આપવાને બદલે તેનાં લક્ષણો દ્વારા એ વિગતો વધુ સ્પષ્ટ કરી શકાય.

આ વિભાગની મુખ્ય લાક્ષણિકતાઓ નીચે મુજબ છે :

૩.૪.૪.૧ નાનું કદ :-

બધા જ નિરીક્ષકોમાં સહમતિ પ્રવર્તે છે કે આ વિભાગમાં મહદ્ અંશે લઘુ ઉદ્યોગો હોય છે અને એ માત્ર કદને આધારે જ જોવામાં આવે છે.

૩.૪.૪.૨ અનૌપચારિક માળખું અને કુટુંબની માલિકી :-

આ વિભાગમાં ઔપચારિક માળખાકીય સંગઠન હોતા નથી. એમાં કાર્યવિભાજનમાં વિશિષ્ટીકરણ મર્યાદિત હોય છે. માલિક પોતે જ ઉત્પાદકીય પ્રવૃત્તિમાં સંચાલન અને નિરીક્ષણની પ્રવૃત્તિમાં ધ્યાન આપતો હોય છે. આ વિભાગમાં કોટિકમનો અભાવ જોવા મળે છે.

૩.૪.૪.૩ પરંપરાગત ટેકનોલોજી :-

અસંગઠિત અને સંગઠિત વિભાગ વચ્ચેનો એક મહત્વનો તફાવત ઉદ્યોગોમાં વપરાતા યંત્રોને આધારે કરવામાં આવે છે. જોકે આ અંગે વિવાદ જરૂર છે. આમ છતાં, વિદેશથી મંગાવેલી અથવા અપનાવેલી ટેકનોલોજી સંગઠિત વિભાગમાં મૂકવામાં આવે છે જ્યારે પોતાના દેશમાં કે પરંપરાગત રીતે વપરાતી ટેકનોલોજીને અસંગઠિત વિભાગમાં મૂકવામાં આવે છે. ટેકનોલોજીને માલના પેદાશના સ્વરૂપ અને ઉદ્યોગના કદ સાથે પણ સંબંધ છે.

૩.૪.૪.૪ સરકારી સહાયનો અભાવ :-

સરકાર તરફથી ઉદ્યોગને મળતી સેવાઓનો લાભ મોટે ભાગે ઔપચારિક

વિભાગ લઈ જાય છે. એનું ખર્ચું કારણ એ છે કે આ વિભાગનાં ઉદ્યોગો પાસે બહુ મર્યાદિત ભૌતિક સાધનો હોય છે. તેઓ આ અંગેની અધિકૃત વિધિ કરવા ઓછા સમર્થ હોય છે.

૩.૪.૪.૫ અસુરક્ષિત અને સ્પર્ધાત્મક ઉત્પાદનનું બજાર :-

અસંગઠિત વિભાગ સામાન્ય વપરાશની માલ અને સેવાઓ પેદા કરે છે જ્યારે સંગઠિત વિભાગ મુખ્યત્વે ઊંચી આવકવાળા, અગ્ર વર્ગ અને વિદેશી બજારો માટે માલ પેદા કરે છે અને મહદ્ અંશે એમનું બજાર સુરક્ષિત છે. કેટલીક સામાન્ય વપરાશની ચીજો બંને વિભાગમાં પેદા થતી હોવા છતાં એનો વધુ લાભ સંગઠિત વિભાગને મળે છે કારણ કે એમની પાસે જાણીતા નામ (Brand Name), વધુ સારી રીતે વેચાણની વ્યવસ્થા અને ઓછી અસ્પષ્ટતા જોવા મળે છે જ્યારે અસંગઠિત વિભાગને એને લીધે નુકસાન થાય છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં ઉત્પાદક કરતાં વચલો માણસ વધુ લાભ મેળવે એવું બને. આનું પરિપામ એ આવે છે કે સંગઠિત વિભાગમાં ઉત્પાદકને જેટલો નફો મળે છે એટલો અસંગઠિત વિભાગને મળતો નથી.

૩.૪.૪.૬ અરક્ષિત શ્રમબજાર :-

અસંગઠિત વિભાગનું શ્રમબજાર અવ્યવસ્થિત અને તીવ્ર સ્પર્ધાવાળું હોય છે. એમાં પ્રવેશ ખૂબ સહેલો છે જ્યારે સંગઠિત વિભાગમાં એ અંગે ચોક્કસ વિધિ હોય છે અને પ્રવેશ કઠિન છે. અસંગઠિત વિભાગમાં શ્રમજીવીઓ સવિશેષ હોય છે. જો કે એમની ઈચ્છા તો અનૌપચારિક વિભાગમાં કામ મેળવવાની હોય છે, પરંતુ શહેરી સમુદાયમાં આની શક્યતા ઓછી હોવાને લીધે તેઓ અસંગઠિત વિભાગમાં વધુ જોડાય છે. જેને પરિણામે અસંગઠિત વિભાગમાં under employment અને ઓછા વેતનો એ એની વાસ્તવિકતા છે. આ વિભાગના કામદારોની આવક ઔપચારિક વિભાગના કામદારો કરતાં અડધી કે તેનાથી પણ ઓછી હોય છે. આમ છતાં, જે કામદારો શહેરનાં ખેચાણને લીધે સ્થળાંતર કરીને આવે છે તેઓ સંગઠિત વિભાગની કામની પરિસ્થિતિને લક્ષમાં રાખે છે પરંતુ દુર્ભાગ્યે તેઓને અનૌપચારિક વિભાગનો જ આશરો લેવો પડે છે.

સમગ્ર ચર્ચાને અંગે એમ કહી શકાય કે નગર સમુદાયનાં અસંગઠિત વિભાગને સંપૂર્ણ રીતે અલગ ગણવો અઘરો છે. ઉપર્યુકત લાક્ષણિકતાઓ અસંગઠિત વિભાગને સ્પષ્ટ રીતે રજૂ ન કરે એવું પણ બને. પરંતુ એ હકીકતનો ઈન્કાર થઈ શકે એમ નથી કે નગર અર્થતંત્રનો નોંધપાત્ર જથ્થો સ્વરોજગારી, લગુ ઉદ્યોગો અને ઉપયોગી માલ અને સેવાઓનાં ઉત્પાદનમાં રોકાયેલા લોકોનો છે. તેઓ યંત્રવિભાગ, બજાર સંચાલન અને અન્ય બાબતોની મર્યાદાઓ અનુભવે છે અને જાહેર સેવાના તથા એના ટેકારૂપ તંત્રના કોઈ લાભ મળતાં નથી. એને પરિણામે ઓછું ઉત્પાદન અને ઓછું વેતન મેળવનારા લોકો આ વિભાગની વાસ્તવિકતા છે.

સંજય પી. ઠાકર 'Labour in the unorganized sector' માં જણાવે છે કે, નેશનલ કમિશન ઓન લેબરની નોંધ મુજબ અસંગઠિત વિભાગનો કામદાર એટલે

"તેને વ્યાખ્યાથી ઓળખી શકાય નહિ પરંતુ જેઓ કોઈ મર્યાદાઓને લીધે એક સમાન હેતુ માટે સંગઠિત બની શક્યા નથી એવા લોકો"

આ વિભાગમાં ખેતમજૂરો, સીમાંત ખેડૂતો, બંધિત શ્રમજીવીઓનો સમાવેશ થાય છે. જેમાં સ્ત્રીઓ અને બાળકો, ગરીબીની રેખા નીચે જીવતા કામદારો તથા અનુસૂચિત જાતિઓ અને અનુસૂચિત જનજાતિઓનો સમાવેશ થાય છે. અર્થતંત્રમાં આ સંગઠિત વિભાગમાં લોકોની સંખ્યા નોંધપાત્ર છે.

૩.૫ ભારત-ગુજરાતમાં સ્ત્રી-કામદારો :

૧૯૮૧ ની વસ્તી ગણતરી અનુસાર કુલ વસ્તી ૬૮,૫૧,૮૧,૧૦૦ છે. જેમાં ૩૫,૪૩,૯૮,૦૦૦ પુઢખો અને ૩૩,૦૭,૯૮,૦૦૦ સ્ત્રીઓ છે. ૧૯૮૧ માં ૮૪૩,૯૩૦,૮૬૧ છે.

ભારતમાં કામદારોની સંખ્યામાં સ્ત્રી-પુઢખ કામદારોની સંખ્યા જોતાં પહેલાં પુઢખ-સ્ત્રીનું પ્રમાણ કેટલું છે તે જોવું જરૂરી છે.

ભારતમાં પુઢષ-સ્ત્રી પ્રમાણ

ક્રમ	વર્ષ	દર હજાર પુઢષોએ સ્ત્રીઓની સંખ્યા
(૧)	૧૯૦૧	૯૭૨
(૨)	૧૯૧૧	૯૬૪
(૩)	૧૯૨૧	૯૫૫
(૪)	૧૯૩૧	૯૫૦
(૫)	૧૯૪૧	૯૪૫
(૬)	૧૯૫૧	૯૪૬
(૭)	૧૯૬૧	૯૪૧
(૮)	૧૯૭૧	૯૩૦
(૯)	૧૯૮૧	૯૩૩
(૧૦)	૧૯૯૧	૯૨૯

ભારતમાં પુઢષો કરતાં સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ ઘટતું રહ્યું છે. ૧૯૫૧ અને ૧૯૮૧માં સ્ત્રીઓના પ્રમાણમાં થોડો વધારો થયો છે. પરંતુ ૧૯૯૧માં એ પુનઃ ઘટ્યો છે.

ગુજરાતમાં ૧૯૮૧ની વસ્તી ગણતરી અનુસાર કુલ વસ્તી ૩.૪૯ કરોડ છે. જેમાં ૧.૭૫ કરોડ પુઢષો અને ૧.૬૫ કરોડ સ્ત્રીઓ છે. ગુજરાતમાં પુઢષ-સ્ત્રી પ્રમાણ જોઈએ તો દર એક હજાર પુઢષે નવસો બેતાલીસ સ્ત્રીઓ છે. જે રાષ્ટ્રના પુઢષ-સ્ત્રી પ્રમાણ કરતાં ઊંચું છે. ૧૯૯૧માં કુલ વસ્તી ૪૧,૧૭૪,૦૬૦ છે જેમાં ૨૧,૨૭૨,૩૮૮ પુઢષો અને ૧૯,૯૦૧,૬૭૨ સ્ત્રીઓ છે. દર હજાર પુઢષોએ સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ નવસો છત્રીસનું છે.

ભારત-ગુજરાતમાં અસંગઠિત કામદારોની સંખ્યા જોતાં પહેલાં એ જોવું જરૂરી છે કે આપણે ત્યાં મુખ્ય કામદાર, સીમાંત કામદાર અને બિનકામદાર કોને ગણવામાં આવે છે.

૧૯૮૧ની વસ્તી ગણતરી મુજબ મુખ્ય કામદાર, સીમાંત કામદાર અને બિનકામદારની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ છે.

૩.૫.૧ મુખ્ય કામદાર :

જેઓ નોંધણીની તારીખ પછી વર્ષનો મોટો ભાગ કામ કરે છે. તેઓને મુખ્ય કામદાર ગણવામાં આવે છે. અર્થાત્ તેઓ વર્ષ દરમિયાન ૬ મહિના અથવા ૧૮૩ દિવસ આર્થિક ઉત્પાદકીય પ્રવૃત્તિમાં પરોવાયેલા છે.

૩.૫.૨ સીમાંત કામદાર :

સીમાંત કામદારો નોંધણીનાં સમય પછી વર્ષના ગમે તે સમયે કામ કરે છે. પરંતુ તેઓએ વર્ષનો મોટો ભાગ કામ કર્યું નથી. અર્થાત્ એવા કામદારો કે જેઓએ ૬ મહિના કે ૧૮૩ દિવસથી ઓછું કામ કર્યું હોય.

૩.૫.૩ બિનકામદારો :

જેઓએ નોંધણીની તારીખ પછી વર્ષમાં કશું કામ કર્યું નથી તેઓએ બિનકામદારો ગણવામાં આવે છે.

૩.૬ સ્ત્રીઓનાં આર્થિક દરજ્જામાં પરિવર્તન લાવનારા પરિબળો :

સ્વતંત્ર ભારતમાં સ્ત્રીઓનાં આર્થિક દરજ્જામાં પરિવર્તન લાવનાર અનેકવિધ પરિબળો છે.

૩.૬.૧ ભારતનું રાજ્ય બંધારણ :

ભારતનાં રાજ્ય બંધારણના આમુખમાં સર્વે નાગરિકોને સામાજિક, આર્થિક તેમજ રાજકીય ન્યાય, વિચાર, વાણી, માન્યતા અને આરાધનાની સ્વતંત્રતા, આજીવિકા પ્રાપ્ત કરવાની સમાન તક તથા વ્યક્તિનું ગૌરવ કરી રાષ્ટ્રની એકતા જાળવવી એ પ્રકારની ખાતરી આપવામાં આવી છે. સમાનતાના અધિકારમાં સ્ત્રીઓને માટે વિશિષ્ટ તકની જોગવાઈ પણ કરવામાં આવી છે.

રાજ્યનીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો :-

આમાં સ્ત્રી તથા પુઢષને સમાન કક્ષાએ આજીવિકા પ્રાપ્તિનો અધિકાર સમાન કામ માટે સમાન વેતન અને પ્રસૂતિ રાહના સૂચનો થયા છે.

૩.૬.૨ સામાજિક કાનૂનીકરણ :

રાજ્યબંધારણ દ્વારા સમાનતાનો ઔપચારિક અને કાયદેસર સ્વીકાર કરવા ઉપરાંત કેટલાક કાયદાઓ દ્વારા પણ સ્ત્રીનાં સ્થાનમાં પરિવર્તન લાવવાનો પ્રયત્ન કર્યો છે, જેમાં વ્યવસાયના ક્ષેત્રે કામના સમય અંગે, વેતન સંબંધિત કાનૂન, શ્રમ કાર્યમાં સ્ત્રીઓ માટે વિશિષ્ટ આવશ્યકતાઓ, ઘોડિયાઘર, પ્રસૂતિ સમયની રાહન, કામદાર વીમા યોજના વગેરે દ્વારા આ ક્ષેત્રે સ્ત્રીઓને અનૂકૂળતા માટેનાં કાનૂનો ઘડાયા છે.

૩.૬.૩ આર્થિક નીતિ :

સમાજમાં પ્રવર્તતી વિવિધ પ્રકારની અસમતુલા અને ભેદભાવો જન્માવનાર અસહ્ય ગીરીબીની વ્યાપકતાએ ભારતીય શાસકો માટે નવો પ્રહાર ઊભો કર્યો છે.

સ્વતંત્ર ભારતે વિકાસ માટે મિશ્ર અર્થતંત્રનો માર્ગ અપનાવ્યો, ઔદ્યોગિકરણ પર ભાર મૂક્યો. જાહેર અને ખાનગી સાહસો- એમ મિશ્ર અર્થતંત્રનો સ્વીકાર કર્યો. વિકાસનાં અન્ય ક્ષેત્રોમાં સરકારે ખાનગી ક્ષેત્રને છૂટો દોર આપ્યો. આમાં સરકારે પોતાના હસ્તક તો માત્ર નિયંત્રણ અને અંકુશની સત્તા જ રાખી.

વિવિધ પંચવર્ષીય યોજનાઓમાં પહેલી યોજનામાં ખેતીને, બીજી યોજનામાં ભારે ઉદ્યોગોને અને ત્યાર પછીની યોજનાઓમાં અસંતુલિત વિકાસને તોડવા મધ્યમ અને નાના કદના ઉદ્યોગોના વિકાસને આવરી લેવાનું મહત્વ સ્વીકારવામાં આવ્યું. સ્વાવલંબી થવાના આદર્શને આ પછીની યોજનાઓમાં અગત્ય આપવામાં આવી. છઠ્ઠી પંચવર્ષીય યોજનામાં સ્ત્રી-રોજગારીની પરિસ્થિતિ તથા પગલાઓ અંગે વિશિષ્ટ વિભાગ રચવામાં આવ્યો છે.

આમ સ્ત્રીઓનાં વિકાસ અંગેની બાબત હવે પંચવર્ષીય યોજનાઓમાં સમાવવામાં આવ્યા છે.

૩.૬.૪ સામાજિક કલ્યાણ :

સ્વતંત્ર ભારતમાં કલ્યાણરાજ્યના આદર્શનો સ્વીકાર સ્ત્રીનાં દરજ્જા અને ભૂમિકા પર ઘેરી અસર નીપજાવે છે. ઈ.સ. ૧૯૫૩માં ભારત સરકારે કેન્દ્રીય સમાજ કલ્યાણ બોર્ડની રચના કરી. આ બોર્ડનો મુખ્ય ઉદ્દેશ સ્ત્રીઓ, બાળકો અને અન્ય ઉપેક્ષિત સમૂહોનું કલ્યાણ અને વિકાસ સાધવાનો હતો. આ માટે આર્થિક સહાય આપતી એવી રાષ્ટ્રીય યોજના શરૂ કરવામાં આવી. કેન્દ્રની માફક સમાજ કલ્યાણ બોર્ડે રાજ્ય કક્ષાએ પણ કામ કરે છે. આ દ્વારા સ્વૈચ્છિક સંસ્થાઓ, મહિલા મંડળો અને અન્ય સ્ત્રી સંસ્થાઓમાં વધારો થયો. સ્ત્રીઓનો વ્યવસાય પરિવર્તનમાં આ પરિબળને પણ મહત્વની ભૂમિકા ભજવી.

આ આયોજિત પરિબળો ઉપરાંત કેટલાક અન્ય પરિબળોએ પણ સ્ત્રીઓનો આર્થિક દરજ્જો સુધારવામાં પ્રદાન કર્યું છે.

૩.૬.૫ ઔદ્યોગિકીકરણ :

સ્વતંત્ર ભારતમાં ઔદ્યોગિકીકરણની પ્રક્રિયા ઝડપી બની. પરંપરાગત ગૃહ ઉત્પાદન અને બીજા ક્ષેત્રોમાં સ્ત્રીઓની વ્યવસાયિક ભૂમિકા ઘટી. ઔદ્યોગિકીકરણને લીધે અનેકવિધ ક્ષેત્રોમાં વ્યવસાયની તકો વધી અને જ્ઞાતિના રૂઢિગત બંધનો મુક્ત થયા. ઉદ્યોગોમાં ઉત્પાદન શક્તિ વધારવા જેમ જે સંચાલકોને જરૂર જણાઈ તેમ સ્ત્રીઓને પણ નવા પ્રકારના વ્યવસયોની તક વધી. જો કે હજુ આ ક્ષેત્રમાં જેટલા પ્રમાણમાં પુઢપોને તક મળે છે તેટલા પ્રમાણમાં સ્ત્રીઓને મળી નથી. પરંતુ આ પરિબળો એ સ્ત્રીઓ માટે વ્યવસાયની નવી ક્ષિતિજો ખોલી છે.

૩.૬.૬ નગરીકરણ અને સ્થળાંતર :

વર્તમાન સમયમાં નગરીકરણની પ્રક્રિયા ઝડપથી ચાલી રહી છે. ગ્રામીણ

સહુદાયમાંથી શહેર સમુદાયમાં લોકો સ્થળાંતર કરીને આવી રહ્યા છે. આ સ્થળાંતરિત વસ્તીમાં નિમ્ન સ્તરની વ્યક્તિઓ વિશેષ હોય છે. આ લોકો મોટે ભાગે આજીવિકા મેળવવા આવતા હોય છે. શહેરમાં જોવા મળતાં અનેક વિધ સંગઠિત અને અસંગઠિત વિભાગનાં વ્યવસાયો, છૂટક મજૂરી, છૂટક કામઘંઘા, ઘરકામવાળાઓ તરીકેની કામની તકો પૂરી પાડી છે. એને લીધે પણ સ્ત્રીઓની પરંપરાગત આર્થિક ભૂમિકા બદલાઈ છે.

૩.૬.૭ શિક્ષણ :

સ્વતંત્રતા બાદ સ્ત્રી-શિક્ષણનું પ્રમાણ વધતું જાય છે. સ્ત્રીઓની ગૃહિણીની અને કૌટુંબિક ભૂમિકાને ભજવવામાં જ નહિ, પરંતુ શિક્ષણ દ્વારા અર્થોપાર્જનમાં, પ્રાપ્ત દરજ્જો મેળવવામાં શિક્ષણની ભૂમિકા મહત્વની બની રહી છે.

શિક્ષણને લીધે તેણીને સમાજનાં અનેકવિધ ક્ષેત્રે વ્યવસાયની તક મળી છે. જેમ જેમ સ્ત્રી-કેળવણીનો વિકાસ થતો જાય છે તેમ કેટલાક વ્યવસાયોમાં પહેલાં જ્યાં શિક્ષણનાં અભાવે સ્ત્રીઓ પ્રવેશી શકતી નહિ ત્યાં પ્રવેશી શકે છે. એટલું જ નહિ આજે શિક્ષણ, તબીબી, સમાજકાર્ય, વકીલો, વિવિધ વહીવટી સ્તરે સંબંધિત કાર્યોમાં સ્ત્રીઓ પ્રવેશી શકી છે તેનું કારણ શિક્ષણ છે.

વળી ઉત્પાદનની આધુનિક પદ્ધતિ, મૂડીરોકાણ વ્યવસાયમાં જ્ઞાન અને કુશળતા માટે પણ શિક્ષણ સ્ત્રીઓને વ્યવસાયની નવી તકો પૂરી પાડે છે.

૩.૬.૮ નૂતન દષ્ટિકોણ :

આજે અનેકવિધ પરિસ્થિતિને લીધે સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય પ્રવેશ અંગેના પરંપરાગત દષ્ટિકોણમાં પરિવર્તન આવ્યું છે. સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય પ્રવેશ અંગે પરંપરાગત દષ્ટિકોણ અને તેઓને નડતાં અવરોધોને મહત્વનાં ન ગણતાં તેઓ તરફના નૂતન દષ્ટિકોણને જોઈએ તો;

(૧) વર્તમાન સમયમાં શિક્ષણ અને કાયદા વગેરેની સભાનતા જેમ જેમ સ્ત્રીઓમાં વધતી ગઈ તેમ તેમ તેઓમાં પોતાનાં શિક્ષણનો ઉપયોગ કરવાની અને કારકિર્દી વધારવાના નૂતન દષ્ટિકોણો તેઓને વ્યવસાયમાં પ્રવેશવાની તક આપી છે. જેમ જેમ સ્ત્રી-શિક્ષણ વધતું ગયું તેમ તેમ સ્ત્રીઓમાં એવું મૂલ્ય પરિવર્તન આવ્યું છે કે શિક્ષણનો યોગ્ય ઉપયોગ થઈ શકે અને આર્થિક જીવનનિર્વાહમાં ઉપયોગી થવા માટે વ્યવસાય આવશ્યક છે.

(૨) કુટુંબની આર્થિક જરૂરિયાતોની ભીંસ આજે એટલી વધી ગઈ છે કે જેને લીધે સ્ત્રીઓને વ્યવસાય કરવા મોકલીશું તો આવકમાં વધારો થશે એવું કુટુંબનું વલણ વિકસતું જાય છે.

(૩) આજે એવું વલણ પણ વધતું જાય છે કે સ્ત્રીઓનાં વ્યક્તિત્વનાં વિકાસમાં વ્યવસાય સહાયભૂત થશે અને સ્ત્રીઓની આર્થિક સ્વતંત્રતા વધશે.

(૪) સ્ત્રીઓને પોતાને પણ એવું લાગે છે કે કુટુંબને સહાયરૂપ થવા, પોતાનું વ્યક્તિત્વ વિકસાવવા, ભૌતિક સાધનો વસાવવા અને અન્ય જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવામાં વ્યવસાય સહાયભૂત થશે. વળી માત્ર ઘરે બેસી સમય પસાર કરવા કરતાં આ માર્ગ તેઓને વધુ ઉચિત લાગે છે.

કુટુંબ અને લગ્નસંસ્થામાં આવેલ પરિવર્તનની અસરને લીધે પણ સ્ત્રીઓને વ્યવસાય પ્રવેશને છૂટ મળી છે.

કેટલાક વ્યવસાયોમાં સ્ત્રીઓ નોકરી કરે તો તેઓના કુટુંબને એ દ્વારા પ્રતિષ્ઠા મળે છે અને એનું ગૌરવ અનુભવવાના વલણથી પણ સ્ત્રીઓને વ્યવસાય પ્રવેશને તક મળી છે.

આમ આવા બધા પરિબળોએ સ્ત્રીના વ્યવસાય પરિવર્તનમાં ફાળો આપ્યો છે.

૩.૭ સ્ત્રીઓના વ્યવસાયમાં જોડાવાનું કારણ :

વીસમી સદીના બે દસકા સુધી મહદ્ અંશે સ્ત્રીઓ મુખ્યત્વે ઘરમાં રહીને ગૃહસંચાલનમાં જ જીવન વિતાવતી હતી. ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને પરિણામે સ્ત્રીઓને ઘરની બહાર વ્યવસાય માટેની તક મળવા લાગી. સમાજનાં પરિવર્તિત સામાજિક-આર્થિક માળખાએ સ્ત્રીઓ માટે એવી પરિસ્થિતિ નિર્માણ કરી કે જેથી ફરજિયાત કે મરજિયાત રીતે સ્ત્રીઓ વ્યવસાયે જવા લાગી.

૩.૭.૧ સ્ત્રી વ્યવસાયીઓ માટેના કારણો :

સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય માટેના કારણોને આપણે મુખ્ય બે વિભાગમાં વહેંચી શકીએ.

(૧) આર્થિક કારણો (૨) બિન-આર્થિક કારણો.

૩.૭.૧.૧ આર્થિક કારણો :-

આર્થિક કારણોમાં નીચેની પરિસ્થિતિઓ વધુ જવાબદાર ગણાવી શકીએ.

(૧) આર્થિક જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા :-

વ્યક્તિ કે કુટુંબની આર્થિક જરૂરિયાત તેનાં આર્થિક પ્રવેશ માટે જવાબદાર ગણાવી શકાય.

શ્રીમતી ચંદ્રકલા હાટેના અભ્યાસમાં ૬૭% સ્ત્રીઓ આર્થિક મુશ્કેલીને કારણે વ્યવસાય કરતી જોવા મળે છે.

શ્રીમતી પ્રેમીલા કપુરે 'Barbura Ward' ના અભ્યાસને ટાંકીને દર્શાવ્યું છે કે જે સ્ત્રીઓ ગરીબ છે તેઓ પોતાની આર્થિક જરૂરિયાતોના સંદર્ભમાં વ્યવસાય કરે છે.

શ્રીમતી શોમા એ. ચેટરજી દર્શાવે છે કે સ્ત્રીઓની આર્થિક જરૂરિયાત મુખ્ય છે અને તેઓ પોતાની આ જરૂરિયાતની પૂર્તિ અર્થે વ્યવસાય કરે છે.

ડૉ. નીરા દેસાઈ જણાવે છે કે આજે એક વ્યક્તિની આવક પર સમગ્ર કુટુંબનું ભરણપોષણ થઈ શકે નહિ. પોતાના કુટુંબની આર્થિક જરૂરિયાત પૂર્ણ કરવા સ્ત્રીઓએ વ્યવસાયમાં જોડાવું પડે છે.

(ર) આર્થિક દબાણ :- કુટુંબમાં સ્ત્રીઓ આર્થિક દબાણને કારણે પણ વ્યવસાયમાં જોડાતી હોય છે.

ડૉ. એ. એસ. પટેલે જણાવ્યું છે કે નીચલા વર્ગની સ્ત્રીઓ આર્થિક ભીંસને કારણે મજૂરી કરે છે.

ડૉ. તારાબહેન પટેલે દર્શાવ્યું છે કે ગ્રામ્ય સમુદાયમાં આર્થિક રીતે પછાત કુટુંબની સ્ત્રીઓ અને બાળકોને એ માટે ઘર બહાર જવું પડે છે કે આ લોકો પાસે આ સિવાય અન્ય કોઈ વિકલ્પ નથી.

ડૉ. ઉષા તલવારે દર્શાવ્યું છે કે સ્ત્રીને પોતાના કુટુંબની લઘુત્તમ જરૂરિયાતો સંતોષવા માટે વ્યવસાય કરવાની ફરજ પડે છે.

ડૉ. લલિતાદેવીએ પણ દર્શાવ્યું છે કે સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય માટે આર્થિક દબાણ જવાબદાર છે.

જેઓના કુટુંબની આવક નિમ્ન છે. તેવા કુટુંબના સભ્યોને પોતાની મૂળભૂત જરૂરિયાતો પૂર્ણ થતી ન હોય ત્યારે આ આર્થિક દબાણ તેઓને વ્યવસાય કરવા માટેની ફરજ પડો છે. પછી ભલે તેમને ઓછું વેતન મળે. વિવિધ સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડે, અર્થાત્ સ્ત્રીઓને માટે કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ વ્યવસાયમાં જોડાવા માટેનું ધકેલતું પરિબળ (Pushing factor) બને છે.

(૩) કુટુંબની આવક વધારવા અથવા પૂરક આવક મેળવવા :-

આર્થિક કેન્દ્રીય શ્રમ સંસ્થા દ્વારા હાથ ધરાયેલા અભ્યાસમાં દર્શાવાયું છે કે સ્ત્રીને પોતાના કુટુંબમાં મુખ્ય કમાનારની અપૂરતી આવક પૂર્ણ કરવા માટે કામ કરવું પડે છે.

એસ. એન. રાનડેએ દર્શાવ્યું છે કે વર્તમાન સમયમાં મોંઘવારીના સંદર્ભમાં કુટુંબમાં એક જ વ્યક્તિની આવક પૂરતી હોતી નથી. વળી કુટુંબના સભ્યોની જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા માટે સ્ત્રીનાં વ્યવસાયની આવક તેને પૂરક સહાયરૂપ બને છે.

ડૉ. એ. એસ. પટેલ જણાવે છે કે સ્ત્રીએ પોતાના કુટુંબના સભ્યોની જરૂરિયાતો પૂર્ણ કરવા માટે અને આવકમાં વધારો કરવા વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

ડૉ. તારાબહેન પટેલે દર્શાવ્યું છે કે આજે સ્ત્રીઓ પોતાના કુટુંબની આર્થિક જવાબદારીઓને પહોંચી વળવા વ્યવસાયમાં જોડાતી હોય છે.

શ્રીમતી કલારાનીએ પોતાના અભ્યાસમાં નોંધ્યું છે કે સ્ત્રીઓએ પોતાના કુટુંબમાં આવક વધારવા માટે અને જરૂરિયાતો સંતોષવા વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરવો પડે છે.

ડૉ. દુર્ગા પરમારે દર્શાવ્યું છે કે કેટલીક પરિણીત સ્ત્રીઓનાં પતિની આવક પૂરતી હોવા છતાં વધારાની આવક મેળવવા નોકરીની આવશ્યકતાનો સ્વીકાર કરે છે.

(૪) વ્યક્તિગત આવક વધારવા :-

ભારતમાં ઔદ્યોગિકીકરણ અને એને લીધે શરૂ થયેલ નવા વ્યવસાયોને લીધે પરંપરાગત સંયુક્ત કુટુંબની આર્થિક વ્યવસ્થામાં પરિવર્તન આવ્યું છે.

આજે કુટુંબમાં કમાવાની શક્તિ ધરાવનાર દરેક સભ્ય એવું ઈચ્છે કે પોતાની સ્વતંત્ર આવક હોય તો એનાં દ્વારા તેઓ પોતાની રીતે જીવી શકે. વ્યક્તિવાદની વિકસતી ભાવનામાં આ બાબત મહત્વની છે. જેઓ શિક્ષિત અને વ્યવસાયી તાલીમયુક્ત છે તેઓમાં આ વિચાર

વધુ પ્રબળ સંભવી શકે. વ્યક્તિની પોતાની આવક વધે તો તેમને કુટુંબ પર ઓછો આધાર રાખવો પડે છે.

શ્રીમતી કલારાનીએ પોતાના અભ્યાસમાં નોંધ્યું છે કે ઉચ્ચશિક્ષણ, યંત્ર-વિજ્ઞાનનું જ્ઞાન અને વ્યાવસાયિક શિક્ષણ સ્ત્રીઓને વિવિધ પ્રકારની આર્થિક તક પૂરી પાડે છે અને એ આવકનો સ્વતંત્ર રીતે ઉપયોગ કરી શકાય એ માટે તેઓ વ્યવસાયમાં જોડાતી હોય છે.

શ્રી એસ. એન. રાનડે તથા ડૉ. વનિતાએ પણ દર્શાવ્યું છે કે સ્ત્રીઓ પોતાની વ્યક્તિગત સ્વતંત્ર આવક વધારવા માટે વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

(૫) જીવનધોરણ ટકાવી રાખવા માટે :-

વ્યક્તિનો વર્ગ-દરજો વ્યક્તિની વ્યક્તિગત અને કૌટુંબિક આવકને આધારે નક્કી થતો હોય છે. તેઓના આર્થિક દરજ્જાને આધારે તેમની જીવનશૈલી ગોઠવાય છે.

શ્રીમતી એસ. એન. રાનડેએ તેમનાં અભ્યાસમાં આ બાબતે સમર્થન આપ્યું છે.

ડૉ. એ. એસ. પટેલે દર્શાવ્યું છે કે એક બાજુ મોંઘવારી વધતી જાય છે. કુટુંબમાં મુખ્ય કમાનાર વ્યક્તિની આવક જીવનધોરણનાં સાતત્ય માટે અપૂરતી જણાય છે. એવા સંજોગોમાં કુટુંબમાં જીવનધોરણને જાળવવા માટે સ્ત્રીઓ વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

ડૉ. તારાબહેન પટેલે દર્શાવ્યું છે કે વધતી જતી મોંઘવારીમાં સ્ત્રીઓની વ્યવસાયની કુટુંબ માટેની પૂરક આવક તેઓનાં જીવનધોરણ ટકાવી રાખવામાં ઉપયોગી બને છે.

આમ, જીવનધોરણ ટકાવી રાખવા માટે પણ સ્ત્રીઓ વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

(૬) વ્યવસાયની નવી તકો વધારવા :-

કેટલીક સ્ત્રીઓ એ માટે વ્યવસાયમાં જોડાય છે કે એનાં અનુભવને આધારે તેઓ માટે બીજા ઉચ્ચતમ નવા વ્યવસાયમાં જવાની શક્યતા ઊભી થાય.

ડૉ. દુર્ગા પરમારે નોધ્યું છે કે આજે સ્ત્રીઓ એ માટે વ્યસાયમાં જોડાય છે કે તે અંગેના શિક્ષણ, તાલીમ વગેરે દ્વારા તેઓને નવા વ્યવસાયમાં પ્રવેશ મળે.

શ્રીમતી લલિતાદેવીએ પણ પોતાના અભ્યાસમાં આ બાબતનું સમર્થન કર્યું છે.

(૭) ભૌતિક સુખસાધનો વસાવવા :-

જે સ્ત્રીઓનાં કુટુંબને પૂરતી આવક છે અથવા તો કોઈ પણ પ્રકારનું આર્થિક દબાણ નથી, પરંતુ જેઓને એવી ઈચ્છા હોય છે કે વ્યવસાયની આવક દ્વારા પોતાના શોખ પૂરા થશે, પોતાના ઘરમાં ભૌતિક સાધનો વસાવી શકાશે અને પોતાની આવકનો સ્વતંત્ર ઉપયોગ કરી શકાશે તેઓ પણ વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

(૮) સામાજિક રિવાજોને પોષવા :-

કેટલાક સમૂહોમાં એવા સામાજિક રિવાજો હોય છે કે જેમાં માતા-પિતાએ ભારે આર્થિક ખર્ચ કરવો પડે છે. આ ખર્ચ મધ્યમ વર્ગના માતા-પિતાની મર્યાદિત આવકમાંથી પૂર્ણ ન થઈ શકે તેમ હોવાથી કેટલીક સ્ત્રીઓ વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

૩.૭.૧.૨ બિન-આર્થિક કારણો :-

વ્યવસાયમાં આર્થિક ઉપરાંત કેટલાક બિન-આર્થિક કારણોસર પણ સ્ત્રીઓ વ્યવસાયમાં જોડાય છે.

(૧) વ્યક્તિમત્તાના વિકાસ માટે :-

કેટલીક સ્ત્રીઓ એમ માને છે કે વ્યવસાય કરવાથી ઘર બહાર જવા મળે, સામાજિક સંબંધોનું ક્ષેત્ર વિસ્તૃત બને અને પોતાની કાર્યશક્તિનો યોગ્ય ઉપયોગ થાય. વળી કેટલાંક એવું માને છે કે વ્યવસાયમાં જોડાવાથી નવું નવું શીખવા મળે અને એ દ્વારા પોતાની વ્યક્તિમત્તાનો વિકાસ થાય માટે વ્યવસાય કરવો જરૂરી છે.

ડૉ. ઉષા તલવાર અને ડૉ. રાનડેના અભ્યાસમાં આને સમર્થન મળ્યું છે.

(૨) પરંપરાગત વ્યવસાયનો સ્વકાર :-

કેટલાંક વ્યવસાયો કુટુંબનાં પરંપરાગત વ્યવસાયો હોય છે. તેમાં સ્ત્રીઓએ ઈચ્છા એ અનિચ્છાએ જોડાવું પડે છે. અર્થાત્ કુટુંબના પરંપરાગત વ્યવસાયમાં સહાયભૂત થવા માટે સ્ત્રીઓ વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરે છે.

ડૉ. ઉષા તલવારે નોંધ્યું છે કે ખાસ કરીને કારીગર સમૂહોની સ્ત્રીઓને પોતાના પરિવારના પરંપરાગત વ્યવસાયમાં સહાયભૂત થવું પડતું હોય છે.

ડૉ. નીરા દેસાઈએ પણ નોંધ્યું છે કે કુટુંબની બિનતાલીમી એવી આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં સ્ત્રીઓનો વ્યવસાય પ્રવેશ સહજ છે કેમ કે નેતરકામ, અન્ન એકઠું કરવું, ખેતીમાં મદદ કરવી, કપડાં વણવા, માટલા બનાવવા, ટોપલી બનાવવી ઉપરાંત વર્તમાન સમયમાં અનેક ગૃહઉત્પાદન ઉપયોગી પ્રવૃત્તિમાં સ્ત્રીઓ કુટુંબના પરંપરાગત વ્યવસાયને લીધે જોડાતી હોય છે.

(૩) ઉચ્ચ વ્યાવસાયિક શિક્ષણ અને તાલીમનો ઉપયોગ :-

વર્તમાન સમયમાં શિક્ષણનાં પ્રસારને પરિણામે તથા નવા તાલીમ યુક્ત વ્યાવસાયિક શિક્ષણે સ્ત્રીઓને વ્યવસાય માટે વિવિધ નવી તકો પૂરી પાડી છે.

આ એવા પ્રકારની જાગૃત સ્ત્રીઓ છે કે જેની સંખ્યા અલ્પ છે. પરંતુ સમાજમાં તેઓની જરૂર છે. ડૉક્ટર, વકીલ, અધ્યાપક વગેરેનો દરજ્જો ધરાવતી સ્ત્રીઓ પોતાનાં ઉચ્ચત્તમ વ્યાવસાયિક તાલીમનાં ઉપયોગ માટે વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરે છે. તેણીને માટે આર્થિક દબાણ કે આર્થિક જરૂરિયાત ગૌણ બાબત છે.

ડૉ. તારાબહેન પટેલ, શ્રીમતી એસ. એન. રાનડે, શ્રીમતી કલા રાની, શ્રીમતી

ચંદ્રકલા હાટે, અને શ્રીમતી નીરા દેસાઈ વગેરેએ સ્ત્રી-વ્યવસાય માટે આ બાબતને સમર્થન આપ્યું છે.

(૪) કારકિર્દી, દરજ્જો અને પદ વધારવા :-

કેટલીક સ્ત્રીઓ પોતાની વ્યક્તિત્તાના વિકાસ માટે તો કેટલીક સ્ત્રીઓ પોતાના શિક્ષણ અને તાલીમનો ઉપયોગ કરવા માટે વ્યવસાયમાં જોડાય છે. એ દ્વારા કેટલીક સ્ત્રીઓ પોતાની કારકિર્દી વધારવા તથા તેઓને સમાજમાં પ્રતિષ્ઠિત દરજ્જો પ્રાપ્ત થાય એ માટે વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરે છે.

શ્રીમતી મારીયા માયસે નોંધ્યું છે કે ઉચ્ચતમ શિક્ષણ મેળવેલી સ્ત્રીઓ પોતે વ્યવસાયમાં એ માટે જોડાય છે કે તેઓ પોતાના હક્કો વિશે જાગૃત છે. યોગ્ય પ્રતિષ્ઠિત દરજ્જો પ્રાપ્ત કરવાની એમની મહેચ્છા છે અને એ દ્વારા સમાજમાં મોભાનું સ્થાન પ્રાપ્ત કરવું છે તથા પોતાની કારકિર્દીમાં વધારો કરવો છે.

શ્રીમતી શોમા ચેટરજીએ પણ દર્શાવ્યું છે કે કેટલીક સ્ત્રીઓ વ્યક્તિગત ઈચ્છાઓ પૂર્ણ કરવા માટે અને એ દ્વારા સમાજમાં પ્રતિષ્ઠા મેળવવા માટે તથા પોતાની કારકિર્દી વધારવા માટે વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરે છે.

ડૉ. એસ. એન. રાનડે એ અને શ્રીમતી કલારાનીએ પણ નોંધ્યું છે કે જે સ્ત્રીઓ બૌદ્ધિક ક્ષમતા ધરાવે છે તેઓ કારકિર્દી વધારવા માટે વ્યવસાય સ્વીકારે છે.

ભારતની કેન્દ્રીય શ્રમ સંસ્થા દ્વારા થયેલા અભ્યાસમાં પણ સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાયનાં આ કારણને સમર્થન મળ્યું છે.

(૫) ફુરસદનાં સમયનો ઉપયોગ :

સ્ત્રીઓ ગૃહિણી તરીકેની પરંપરાગત ભૂમિકા ભજવે છે. આ ભૂમિકા પૂર્ણ કરવા ઉપરાંત પણ કેટલીક સ્ત્રીઓને જરૂરી એવો ફુરસદનો સમય મળી રહે છે. આ સમય કેવી

રીતે વ્યતીત કરવો એ તેઓને માટે જો પ્રશ્નરૂપ હોય તો એવી સ્ત્રીઓ સમય પસાર કરવાના એક સાધનરૂપે વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરે છે.

ડૉ. ઉષા તલવારે વ્યવસાયી સ્ત્રીઓમાં બિન-આર્થિક કારણોમાં દર્શાવ્યું છે કે જે સ્ત્રીઓને ઘરની જવાબદારીઓ ઓછી હોય, ફુરસદનો સમય વધુ મળતો હોય અને એકલતા અનુભવતી હોય તેવી સ્ત્રીઓ પોતાનો આ સમય આર્થિક પ્રવૃત્તિમાં પસાર કરે છે.

શ્રીમતી લલિતાદેવી અને શ્રીમતી કલારાનીએ પણ પોતાના અભ્યાસમાં નોંધ્યું છે કે જે સ્ત્રીઓને કૌટુંબિક જવાબદારીઓ પ્રમાણમાં ઓછી છે તેવી સ્ત્રીઓ ફુરસદનો સમય પસાર કરવા આમાં જોડાય છે.

(૬) ભવિષ્યની મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં ઉપયોગી બનવા માટે :-

સ્ત્રીઓની વર્તમાન ભૂમિકા ભવિષ્યમાં એની એ જ રહેશે એવું નિશ્ચિત હોતું નથી.

શ્રીમતી ચંદ્રકલા હાટેના અભ્યાસમાં નોંધાયું છે કે જે સ્ત્રીનાં પતિ બીમાર છે કે જે સ્ત્રીનો પતિ મૃત્યુ પામ્યો છે તેવી સ્ત્રીઓએ ભવિષ્યની ચિંતા સવિશેષ હોય છે અને તેવી સ્ત્રીઓ વ્યવસાયમાં જોડાય છે. જો કે આ પરિબળને ઘણું ઓછું સમર્થન મળે છે.

શ્રીમતી દુર્ગા પરમારે પોતાના અભ્યાસમાં નોંધ્યું છે કે કેટલીક સ્ત્રીઓ પોતાનાં ભવિષ્યની અનિશ્ચિતતાને કારણે વ્યવસાયમાં જોડાય છે. જેથી તેઓને ભવિષ્યમાં કોઈ મુશ્કેલી ન પડે. કુટુંબજીવનમાં આવતા આકસ્મિક પ્રસંગમાં મદદરૂપ થવા માટે સ્ત્રીઓ વ્યવસાયનો સ્વીકાર કરે છે.

કેન્દ્રીય શ્રમ સંસ્થાના સંશોધનમાં પણ જોવા મળ્યું છે કે કુટુંબમાં મુખ્ય કમાનાર સભ્ય કોઈ આકસ્મિક મુશ્કેલીમાં મુકાઈ જાય કે તેનું મૃત્યુ થાય તો એવા સંજોગોમાં સ્ત્રીઓએ વ્યવસાય કરવાની ફરજ પડે છે.

શ્રીમતી લલિતાદેવીએ પણ આ મુદ્દને સમર્થન આપ્યું છે.

(૭) ઘરની જવાબદારીઓમાંથી મુક્ત થવા માટે :-

કેટલીક સ્ત્રીઓને ઘરની પરંપરાગત ભૂમિકા તરફ અભિરૂચિ હોતી નથી. ખાસ કરીને સંયુક્ત કુટુંબમાં એ વધુ સંભવિત છે. જે કુટુંબને આર્થિક જરૂરિયાતો છે તેઓ આવી સ્ત્રીઓને એ માટે વ્યવસાય કરવા દે છે કે જેને લીધે તેઓને આવક થાય. કેટલીક સ્ત્રીઓ પોતે ઘરની જવાબદારીમાંથી મુક્ત થઈ માત્ર વ્યવસાયિક પ્રવૃત્તિનો સ્વીકાર કરવા માંગે છે એવું શ્રીમતી કલારાનીએ પોતાના અભ્યાસમાં નોંધ્યું છે.

(૮) સમાજ પ્રત્યેનું ઋણ અદા કરવા :-

વ્યવસાયી સ્ત્રી ગૃહિણી ઉપરાંત પોતાના સમાજની સભ્ય છે અને તેથી તેણીની એ ફરજ છે કે સમાજ પાસેથી તેને જે કાંઈ મળ્યું છે કે મેળવ્યું છે તેનું ઋણ શક્ય એટલું વ્યવસાય દ્વારા અદા કરવું.

ડૉ. નીરાબહેન દેસાઈ જણાવે છે કે સ્ત્રીઓને કામ કરવાનો હક્ક એટલે માત્ર જીવનનિર્વાહની પ્રાપ્તિ પૂરતો જ હક્ક નથી. સ્ત્રીઓને સમાજની આર્થિક તથા સામાજિક પ્રવૃત્તિમાં ફાળો આપવાનો હક્ક છે. આ માટે તેને વ્યવસાય કરવો એ સમાજનું ઋણ અદા કરવા માટેનો હક્ક છે. પોતાનું શિક્ષણ વેડફાઈ ના જાય એ માટે આ માર્ગ જરૂરી છે.

શિક્ષિત અને વ્યાવસાયિક તાલીમ લીધેલી સ્ત્રીઓ એવું વિચારતી હશે કે પોતે દેશની ઉત્પાદન શક્તિમાં પોતાની બુદ્ધિ, શિક્ષણ, આવડત કે તાલીમનો ઉપયોગ કરે તો એ દ્વારા પોતાનું સમાજ પ્રત્યેનું ઋણ અદા થાય.

ઉપર્યુક્ત આર્થિક અને બિનઆર્થિક કારણોને લીધે સ્ત્રીઓ વ્યવસાયમાં જોડાય છે. પરંતુ અસંગઠિત વિભાગમાં તેઓને માટે જીવનનું અસ્તિત્વ ટકાવવું એ જ પ્રશ્ન હોય તો આર્થિક કારણોસર તેઓ વધુ વ્યવસાય તરફ ધકેલાય તે સ્વાભાવિક છે.

૩.૮ ભારતીય અર્થતંત્રમાં સ્ત્રીઓની ઘટતી જતી ભૂમિકા :

ભારતમાં અંગ્રેજ રાજ્યના અમલ દરમિયાન ૧૯૧૧ની વસ્તી ગણતરી મુજબ કુલ સ્ત્રીઓની સંખ્યાના ૩૩.૭૩% વ્યવસાયમાં રોકાયેલી હતી. સ્વતંત્રતા બાદ ૧૯૬૧ની વસ્તી ગણતરી મુજબ ૨૭.૯% અને ૧૯૭૧માં તેનું પ્રમાણ ૧૨.૦૬% રહ્યું. ૧૯૮૧માં તેમાં થોડો વધારો થયો અને સ્ત્રી-કામદારોની સંખ્યા ૧૩.૯૯% થઈ. આમ, ભારતમાં શ્રમિક સ્ત્રીઓની સંખ્યામાં અને ખાસ કરીને ૧૯૬૧ પછી ઉદ્યોગમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓની સંખ્યામાં ચિંતાજનક ઘટાડો થયો છે.

૩.૮.૧ સ્ત્રીઓની વ્યવસાયમાં ઘટતી જતી ભૂમિકા અંગે જવાબદાર પરિબળો :

સ્ત્રીઓની વ્યવસાયમાં ઘટતી જતી ભૂમિકા અંગે અનેકવિધ પરિબળો જવાબદાર ગણાય શકાય.

૩.૮.૧.૧ હસ્ત ઉદ્યોગની પડતી :-

ઔદ્યોગિક વિકાસના પ્રાથમિક તબક્કામાં કાપડ અને શણનાં ઉદ્યોગો તેમજ ચા, કપાસ, શેરડી, રબર વગેરેનું વાવેતર તથા ખાણમાં ખોદકામનાં કાર્યોમાં કુટુંબને ઉપયોગી થવા પરંપરાગત પદ્ધતિ ચાલુ રહી. પરંતુ યંત્રવૈજ્ઞાનિક પરિવર્તનોએ ગ્રામઉદ્યોગોને કસડીન બનાવ્યા જેને પરિણામે આ ક્ષેત્રમાં સ્ત્રીઓનું પ્રમાણ ઘટવા લાગ્યું.

૩.૮.૧.૨ ખેતી પર વધતું જતું દબાણ :-

ગ્રામીણ સમુદાયમાં હસ્ત ઉદ્યોગોનું પ્રમાણ ઘટવા પામતાં ખેતી પર જીવનનિર્વાહ કરનારાઓની સંખ્યા વધવા લાગી. આજે ખેતીક્ષેત્રે યંત્રોનો વપરાશ ભલે ઓછો હોય પરંતુ તેમાં તેઓનું શોષણ અને અરક્ષિત સ્થિતિ વધતી ગઈ છે. બીજા બાજુ બેકારીને લીધે જ્યાં પુઠ્ઠા વર્ગ ખેતી માટે મજૂર તરીકે મળી રહેતા હોય ત્યાં સ્ત્રીઓને મજૂરીએ ન રાખવાનું વલણ વધવા લાગ્યું. એની અસર સ્ત્રીઓનાં રોજગાર પર પડી.

૩.૮.૧.૩ ગરીબાઈ :-

ગ્રામીણ સમુદાયમાં જેમ જેમ ગૃહઉદ્યોગો અને લઘુઉદ્યોગોનું પ્રમાણ ઘટવા લાગ્યું અને શહેર સમુદાયમાં નવા ઉદ્યોગો જ્યાં સ્થપાયા ત્યાં ગરીબાઈને લીધે સ્થળાંતર ન કરી શકનારા અને વ્યાવસાયિક તક સરળતાથી પ્રાપ્ત ન થતાં સ્ત્રીઓની આ ક્ષેત્રમાં ભૂમિકા ઘટવા લાગી છે.

૩.૮.૧.૪ આધુનિકીકરણ :-

આધુનિકીકરણ વધતાં યંત્ર સંચાલિત સાધનો વધતાં ગયાં જેમાં માનવ શ્રમ શક્તિની ઓછી જરૂર જણાઈ. આને લીધે ખેતી ક્ષેત્રે પણ પરિવર્તન આવ્યું. બગીચા, વાડીઓ વગેરેમાં મોટા પ્રમાણમાં યાંત્રીકરણ વધ્યું અને એને લીધે પણ સ્ત્રી-કામદારોને છૂટા કરવા માંડ્યા.

ડૉ. અશોક મિત્રા જણાવે છે કે ખેતીમાં કામ કરતાં માણસોની સંખ્યામાં ઘટાડો થાય અને બિનખેતી વ્યવસાયો કરનારની સંખ્યા વધે તે પ્રગતિ કે આધુનિકીકરણનું મહત્વપૂર્ણ લક્ષણ છે. જ્યારે ભારતમાં સ્ત્રી-રોજગારીના ક્ષેત્રે એથી ઉલટું બન્યું છે. મોટાભાગના કસબાઓમાં સ્ત્રી-રોજગારીના પ્રમાણમાં ઘટાડો થયો છે. જે બતાવે છે કે આપણે આધુનિકીકરણની વિરુદ્ધની દિશામાં પગલાં માંડી રહ્યા છીએ.

૩.૮.૧.૫ મિશ્ર અર્થતંત્ર :-

મિશ્ર અર્થતંત્રની વિપરીત અસરોનો ભોગ ભારતીય સ્ત્રીઓ વધુ બની હોય તેવું જોવા મળે છે. સંગઠિત અર્થતંત્ર રાજ્ય દ્વારા નિયંત્રિત છે. પરંતુ તેમાં માત્ર ૬% સ્ત્રીઓ જ સમાવાઈ શકી છે. એટલે મોટાભાગની સ્ત્રીઓ તો અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરે છે.

૩.૮.૧.૬ કામદારની વ્યાખ્યામાં અસ્પષ્ટતા :-

ઘણી વાર એવી પણ દલીલ કરવામાં આવે છે કે આપણા વસ્તી ગણતરી પત્રકોમાં સ્વીકારાયેલી કામદારની વ્યાખ્યાઓ જુદી જુદી હોવાથી આ ઘટાડો દેખાય છે. સ્ત્રીઓની

ગૃહિતી તથા અર્થોપાર્જન કરનાર વ્યક્તિ તરીકેની બે ભૂમિકાઓ પરસ્પર બદલી શકાય તેવી છે. એ ઘટનાને તેઓ અવગણે છે. દા.ત. ગ્રામ્ય વિસ્તારમાં મોટા ભાગની સ્ત્રીઓ જે પોતાના ખેતરોમાં મજૂરી કરતી હોય છે અને પશુઓની સંભાળ રાખતી હોય છે તેઓને કોઈ વેતન મળતું નથી, કારણ કે આ સ્ત્રીઓ કૌટુંબિક શ્રમિકોની કક્ષામાં આવે છે. આમ ગૌણ કાર્યને બાકાત રાખવાથી કામદાર સ્ત્રીઓની સંખ્યાનું પ્રમાણ ઘટતું જાય છે.

૩.૮.૧.૭ શોષણ :-

કેટલાક વ્યવસાયોમાં સ્ત્રીઓનું આર્થિક રીતે, દરજ્જા વિષય કે જાતીય શોષણ થાય છે. પોતાના આ પ્રકારના શોષણ સામે નાપસંદગી ધરાવતી સ્ત્રીઓ વ્યવસાય મૂકી દે છે અને તેને લીધે સ્ત્રીઓનું શ્રમજીવી તરીકેનું પ્રમાણ ઘટવાની શક્યતા વધે છે.

૩.૮.૧.૮ સંચાલકોનું વલણ :-

સ્વતંત્રતા બાદ શ્રમજીવી મહિલાઓના કલ્યાણને લગતા અનેક કાનૂનો રચાયા છે. વ્યવસાય સંગઠનનાં સંચાલકોને એ બધા કાનૂનોનો અમલ કરવાનું ઓછું ગમે છે. તેથી તેઓ સસ્તા પુઢપ શ્રમજીવીઓ રોકે છે અને સ્ત્રીઓને આપવી પડતી કાયદાકીય સુવિધાઓ અને લાભથી મુક્તિ મેળવવા ઈચ્છે છે. આવા સંચાલકો વ્યવસાયમાં સ્ત્રીઓને પસંદ કરતાં નથી અને તેને લીધે પણ સ્ત્રી વ્યવસાયનું પ્રમાણ ઘટ્યું છે.

૩.૮.૧.૯ પરંપરાગત માન્યતાઓ :-

સ્ત્રીઓના વ્યવસાયમાં ન જોડાવાના કારણ માટે પ્રો. શ્રીનિવાસે પોતાના અભ્યાસમાં દર્શાવ્યું છે કે ઘરની બહાર કામ કરવાથી સ્ત્રીનો દરજ્જો ઊતરતો થઈ જાય છે એવી માન્યતાને કારણે નિમ્ન કે મધ્યમવર્ગની સ્ત્રીઓનાં પતિની આવકમાં થોડો પણ વધારો થાય તો તેઓ તેમની પત્નીનો વ્યવસાય છોડાવી દે છે. કેટલાક પુઢપો એવું માને છે કે સ્ત્રી વ્યવસાય કરે તો જોખમ ઊભું થાય માટે તેઓ સ્ત્રીઓને વ્યવસાય કરવાની તક આપતા નથી.

૩.૮.૧.૧૦ બેવડી ભૂમિકા :-

૧૯૬૧નાં વસ્તી ગણતરીનાં અહેવાલમાં નોંધાયું છે કે ઘર સંભાળ અને બાળ ઉછેરની જવાબદારીઓ સાથે સ્ત્રીઓને એવા વ્યવસાયોમાં કામ કરવું પડે છે કે જેમાં ભારે પરિશ્રમ, થાક, અયોગ્ય વાતાવરણ અને લાંબા સમય સુધી કામ કરવું પડે એવી પરિસ્થિતિ હોય છે. આપણી વસ્તીની સંખ્યામાં સ્ત્રીઓનું ઘટતું પ્રમાણ આ પરિબળને આભારી હોવાની શક્યતા રહેલી છે.

આમ વિવિધ પરિબળોની અસરને લીધે ભારતીય અર્થતંત્રમાં સ્ત્રીઓની ભૂમિકા ઘટતી જણાય છે. જો કે ૧૯૮૧ની વસ્તીગણતરીમાં આ ઘટાડો રોકી શકાયો છે.

૩.૮ વ્યવસાયની સ્ત્રી-કામદારો પર અસરો :-

સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાયની તેનાં વ્યક્તિગત જીવન પર અને કુટુંબજીવન પર અનેક હકારાત્મક અને નકારાત્મક અસરો પડે છે. વિવિધ સંશોધકોએ દર્શાવેલી આ અસરોની સંક્ષિપ્ત સમજૂતી નીચે મુજબ આપી શકાય.

૩.૮.૧ વ્યક્તિગત અસરો :-

સ્ત્રીઓનાં વ્યવસાય પ્રવેશ એ તેણે ફરજિયાત કે મરજિયાત રીતે સ્વીકારેલી વધારાની ભૂમિકા છે. આની તેણીના જીવન પર હકારાત્મક અને નકારાત્મક અસરો સંભવી શકે.

૩.૮.૧.૧ હકારાત્મક અસરો :

- (૧) વ્યવસાયને લીધે સ્ત્રીનાં વ્યક્તિત્વનાં વિકાસને નવો ઓપ મળે છે.
- (૨) વ્યવસાયમાં તેઓ અનેક વ્યક્તિઓના સંપર્કમાં આવવાથી સામાજિક સંબંધોનું ક્ષેત્ર વિસ્તૃત બનાવી શકાય છે.
- (૩) તેઓના જ્ઞાનમાં વધારો થાય છે.

- (૪) તેમનાં જીવનમાં શિસ્ત, કાર્યક્ષમતા વગેરેનું પ્રમાણ વધે છે.
- (૫) તેમના વૈચારિક વલણોમાં પરિવર્તન આવે છે.
- (૬) તેઓને આર્થિક સ્વાતંત્ર્ય મળવાથી સ્વાવલંબી બને છે.
- (૭) તેઓને સમયનો સદ્ઉપયોગ કરવા માટેની પ્રેરણા મળે છે.
- (૮) પોતાની શક્તિ, આવડત, શિક્ષણ વગેરેનો યોગ્ય ઉપયોગ કરવાની તક મળે છે અને એનો આત્મસંતોષ પણ મળે છે.
- (૯) તેઓને નવા અનુભવો, નવા સંબંધો વિકસતા જીવનઘડતરમાં ઉપયોગી બને છે.
- (૧૦) આ દ્વારા કાર્યક્ષમતામાં વધારો કરી શકાય છે અને દરજ્જા પ્રાપ્તિની વધુ તક મળે છે.

૩.૯.૧.૨ નકારાત્મક અસરો :

- (૧) સ્ત્રીનું આર્થિક સ્વાતંત્ર્ય ક્યારેક તેઓને સ્વચ્છંદતા તરફ દોરે છે.
- (૨) તેઓમાં વ્યક્તિવાદી વલણ અને ભૌતિકવાદી દષ્ટિકોણની આડઅસરો ઊભી થવાની શક્યતા વધે છે.
- (૩) તેઓને બેવડી ભૂમિકાને લીધે ઊભા થતા પ્રશ્નોનો સામનો કરવો પડે છે.
- (૪) વ્યવસાયે આવવા-જવાની પ્રતિકૂળતા અને સતત શ્રમને લીધે તેઓના શારીરિક-માનસિક આરોગ્ય પર વિપરીત અસરો પડવાની શક્યતા વધે છે.
- (૫) તેઓ સમાજની અસહિષ્ણુતાનો ભોગ બને છે અને ટીકાપાત્ર પણ બને છે.
- (૬) આ સ્ત્રીઓ સમાજમાં વ્યવહાર-રિવાજ માટે સમય ફાળવી ન શકે તો તેઓ ટીકાનો ભોગ બનવાની શક્યતા વધે છે.

- (૭) આ સ્ત્રીઓ કુટુંબની ભૂમિકા યોગ્ય રીતે ન ભજવી શકે તો વ્યવસાય કરતી સ્ત્રીઓ પ્રત્યે એક પ્રકારની ગ્રંથિ બંધાઈ જાય છે.
- (૮) તેઓના વ્યવસાયમાં જો તેઓનું આર્થિક, માનસિક કે શારીરિક શોષણ થતું હોય તો તેમનું ગૌરવ હણાય છે. પણ વ્યવસાયી સ્ત્રીઓને વ્યક્તિગત જીવન ઉપરાંત કુટુંબજીવન પર પણ વિવિધ અસરો સંભવી શકે છે.

૩.૮.૨ કુટુંબજીવન પરની હકારાત્મક અસરો :-

- (૧) વ્યવસાયી સ્ત્રીઓ કુટુંબની આર્થિક જરૂરિયાતો પોષવામાં અને પૂરક આવક પ્રાપ્ત કરાવવામાં સહભાગી બને છે.
- (૨) વધતી આવક કુટુંબના બાળકોનાં ઉછેરમાં, શિક્ષણમાં અને અન્ય કિાવસમાં ઉપયોગી બને છે.
- (૩) વ્યવસાયી સ્ત્રીઓ આયોજન અને અનુકૂલન દ્વારા કૌટુંબિક સંબંધોમાં નવું વાતાવરણ ઊભું કરે છે.
- (૪) વ્યવસાયને લીધે કુટુંબના સભ્યોને ગતિશીલતાની તક મળે છે અને પ્રતિષ્ઠામાં વધારો થાય છે.
- (૫) તેઓ કુટુંબમાં પોતાના પરંપરાગત દરજ્જામાંથી મુક્તિ મેળવી નિર્ણયોમાં, ખરીદીમાં તથા પ્રભાવમાં પરિવર્તન લાવી શકે છે.
- (૬) પતિ-પત્ની વચ્ચે દામ્પત્ય સંબંધોમાં પરસ્પર વિશ્વાસ અને મૈત્રી કેળવી સુખી દામ્પત્યજીવન જીવી શકે છે.
- (૭) વ્યવસાયને લીધે સ્ત્રી કુટુંબમાં ભૌતિક સાધનો વસાવી શકે છે અને જીવનસ્તરમાં સુધારો લાવી શકે છે.

૩.૯.૩ કુટુંબજીવન પરની નકારાત્મક અસરો :

- (૧) વ્યવસાયી સ્ત્રીને બેવડી ભૂમિકાને લીધે ગૃહસંચાલનમાં અવ્યવસ્થા ઊભી થવાની શક્યતા વધે છે.
- (૨) તેઓનાં બાળકોનાં સંભાળના અને યોગ્ય સમાજીકરણનાં પ્રશ્નો ઉપસ્થિત થાય છે.
- (૩) વ્યવસાયી સ્ત્રી પોતાના દામ્પત્ય સંબંધોમાં પતિનું અપેક્ષિત ધ્યાન ન આપી શકવાથી તેને લીધે પણ કેટલાક પ્રશ્નોનો ભગ બને છે.
- (૪) કુટુંબ અને સગા સંબંધીઓમાં વિવિધ પ્રસંગો માટે પૂરતો સમય ન ફાળવી શકવાને લીધે તેઓની કટુ વાણી સાંભળવી પડે છે.
- (૫) વ્યવસાય સ્થળે જો અનૈત્તિક સંબંધો બંધાય અને કુટુંબીજનો શંકાશીલ હોય તો તે પરિસ્થિતિ સ્ત્રી માટે અસહ્ય બને છે.
- (૬) વ્યવસાયી સ્ત્રીની બેવડી ભૂમિકામાંથી ઊભો થતો ભૂમિકા સંઘર્ષ માનસિક તાણ સર્જે છે.

૩.૧૦ સ્ત્રીઓની બેવડી ભૂમિકા :

સ્ત્રીની બેવડી ભૂમિકાની સમજૂતી માટે ત્રણ પ્રશ્નો મહત્ત્વનાં છે.

- (૧) ગૃહકાર્ય ઉપરાંત પુઢષે કરવાના કામોમાં સાથ આપવો તેને બેવડી ભૂમિકા ગણવી ?
- (૨) પુઢષની સાથે સાથે ઉપાર્જનના કામમાં વ્યવસાયી સ્ત્રી તરીકે સવેતન ભૂમિકા ગણવી ?
- (૩) પરંપરાગત રીતે બહારના કામ કરીને સ્ત્રી વેતન મેળવે તેને બેવડી ભૂમિકા ગણવી ?

આ ત્રણેય પ્રશ્નોમાં સ્ત્રીઓની પરંપરાગત અને સમાજ સ્વીકૃત ભૂમિકા ઉપરાંત નવી વધારાની ભૂમિકા સમાયેલી છે. આજે વ્યવસાય ઉપરાંત અનેકવિધ ક્ષેત્રોમાં સ્ત્રીઓ માનદ, સવેતન કે ધાંકીય રીતે વધારાની ભૂમિકા ભજવે છે. આ બધી સ્ત્રીઓને બેવડી ભૂમિકામાં સમાવી શકાય.

સ્ત્રીનો કાર્યભાર કુટુંબજીવન ઉપરાંત વ્યવસાયમાં પણ વહેંચાયેલો હોય તો તેને ગૃહિણીની ફરજો ઉપરાંત વ્યવસાયને પણ ન્યાય આપવો પડે છે અને બંને પ્રકારની ભૂમિકા એ બેવડી ભૂમિકા છે.

આજે અનેકવિધ પરિબળોને લીધે બેવડી ભૂમિકા સર્જાઈ છે.

(૧) જે સ્ત્રીઓ વ્યવસાય કરે છે તેઓને પત્ની, માતા તરીકેની ભૂમિકા ભજવવી પડે છે. જે સ્ત્રીઓ કારકિર્દી માટે વ્યવસાયમાં જોડાયેલી છે તેઓને આ પ્રકારની બંને ભૂમિકા સંતોષવામાં મુશ્કેલી વેઠવી પડે છે.

(૨) આધુનિક સમયમાં ગૃહસંભાળ બાળઉછેર ઉપરાંત પ્રતિકૂળ આર્થિક સંજોગો, મોંઘવારી, જીવનઘોરણ ટકાવી રાખવા માટે સ્ત્રીઓને વ્યવસાય કરવો પડે છે. જેમાંથી બેવડી ભૂમિકા સર્જાય છે.

બેવડી ભૂમિકામાં કેટલીક સ્ત્રીઓ અનુકૂલન સાધી શકે છે તો કેટલીક સ્ત્રીઓ અનુકૂલન સાધી શકતી નથી.

(૧) જે સ્ત્રીઓ આર્થિક રીતે નિમ્ન સ્તરની છે અને જેઓને વ્યવસાય કરવો જ પડે તેમ છે તેવી સ્ત્રીઓને ગૃહિણી તરીકેની ફરજો પૂરેપૂરી અદા કરવી પડે છે.

(૨) કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ, કુટુંબમાં કુલ વ્યક્તિઓ, બાળકોની સંખ્યાની સાથે વ્યવસાયી સ્ત્રીનું વલણ તથા રસ, તેમાંથી મળતો સંતોષ, કુટુંબનો સહકાર વગેરે યોગ્ય હોય તો વ્યવસાયમાં સંવાદી વાતાવરણ સ્ત્રી માટે ઉત્સાહપ્રેરક નીવડે છે. આનાથી વિરુદ્ધની પરિસ્થિતિ સ્ત્રીની અનુકૂલનના પ્રશ્નોમાં વધારો કરે છે.

સ્ત્રીઓ જ્યારે ફરજિયાત રીતે ઈચ્છા સિવાય વ્યવસાયમાં જોડાય છે ત્યારે તે પોતાની નાપસંદગી વ્યક્ત કરે છે. આ સંજોગોમાં તેઓ શારીરિક કરતાં માનસિક થાક વધુ અનુભવે છે. એમાંથી સંઘર્ષ થવાની શક્યતા વધે છે અને કુટુંબજીવનમાં વિસંવાદિતા વધે છે.

(૩) ઘણીવાર ગૃહિણી તરીકેની ભૂમિકા ભજવવાનો ખ્યાલ રાખતી સ્ત્રી વ્યવસાય પરત્વે અણગમો દર્શાવે અને એને લીધે પણ તે બેવડી ભૂમિકામાંથી અસંતોષ અનુભવે છે. વ્યવસાયી માતાને નોંધપાત્ર પ્રમાણમાં અનુકૂલન કરવું પડે છે. આવી સ્ત્રીઓને ગૃહિણી, માતા અને વ્યવસાયી સ્ત્રી તરીકેની વિવિધ જવાબદારી અદા કરવી પડતી હોવાથી ગૃહકાર્ય અને બાળઉછેરમાં જો પરિવારનો યોગ્ય સહકાર ન મળે, પોતાના કાર્યનું આયોજન ન કરે તો એમાંથી ઘરમાં ઉપરાંત વ્યવસાયમાં ભૂમિકા સંઘર્ષ શક્યતા ઊભી થાય છે.

(૪) આપણાં દેશમાં નાના બાળકોવાળી કામ કરતી માતા માટે ખાસ કોઈ સુવિધા પૂરી પાડવામાં આવતી નથી અને જે કાંઈ છે તે ઘણું અપૂરતું છે, લોકોનું વલણ, સામાજિક સેવા સંસ્થાઓની કામગીરી કે સરકારી નીતિ નાના બાળકોની સંભાળ લેવા માટે યોગ્ય સાધનો પૂરા પાડી શકતાં નથી અને એમાંથી પણ બેવડી ભૂમિકાનાં પ્રશ્નો ઊભા થાય છે.

(૫) સંયુક્ત કુટુંબમાં અને વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતી સ્ત્રીઓને બેવડી ભૂમિકાનાં પ્રશ્નો ભિન્ન હોય છે. સંયુક્ત કુટુંબમાં રહેતી સ્ત્રીઓને ગૃહ અને બાળ સંભાળનાં પ્રશ્નો વિભક્ત કુટુંબમાં રહેતી સ્ત્રીઓ જેટલા હોતા નથી. આવી સ્ત્રીઓનાં માનસિક સંઘર્ષમાં પણ તફાવત જોવા મળે છે.

આમ બેવડી ભૂમિકાનો પ્રશ્ન પણ ઉપર્યુક્ત સંદર્ભમાં સમજાવી શકાય છે.

૩.૧૧ સ્ત્રી કલ્યાણ :

ભારતમાં વ્યવસાયી સ્ત્રીઓનાં સ્ત્રી કલ્યાણ અંગેના કેટલાંક પ્રયત્નો નીચે મુજબ છે.

આપણાં રાજ્યબંધારણે, કાયદાઓએ અને આયોજિત વિકાસના કાર્યક્રમોએ સ્ત્રીઓને સમાન ન્યાય, સમાન વેતન, સમાન તક વગેરે દ્વારા સ્ત્રી-કલ્યાણની પ્રવૃત્તિઓને અનુમોદન આપ્યું છે.

આપણે ત્યાં વ્યવસાયોને લગતાં ઘણાં કાનૂનો રચાયા છે તે બધા ઉપરાંત કેટલાંક વિશિષ્ટ કાનૂનો સ્ત્રીઓ માટે પણ થયાં છે.

ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે ભારતમાં સૌ પ્રથમ ૧૮૮૦માં ફેક્ટરી ઍક્ટ ઘડાયો. ૧૯૨૩માં ખાણદોગને લગતો કાનૂન અને વર્કમેન કોમ્પનસેશન ઍક્ટ પસાર થયો. ૧૯૨૬માં મજૂર સંગઠનને લગતાં કાનૂનની શરુઆત થઈ. ૧૯૨૮માં ઔદ્યોગિક ઝઘડાને લગતો કાનૂન થયો.

૧૯૪૮માં નવો ફેક્ટરી ઍક્ટ આવ્યો. જે જમ્મુ અને કાશ્મીર સિવાય ભારતમાં બધા જ ભાગોમાં લાગુ પાડવામાં આવ્યો. આ કાયદામાં કામદારોનાં આરોગ્ય, સલામતી, જોખમ, કલ્યાણ, કામના કલાકો સંબંધિ, રજાઓ માટે, શિક્ષા અને કાર્યરીતિ માટે વગેરે પાસાં સંબંધિત ખાસ વિચારણા કરવામાં આવી.

૧૯૫૧માં પ્લાન્ટેશન લેબર ઍક્ટ અને ૧૯૫૨માં ખાણઉદ્યોગનો કાનૂન થયો. જ્યારે ૧૯૬૧માં પ્રસૂતિલાભ ધારો અમલમાં આવ્યો. આ ઉપરાંત ૧૯૬૫ નો બોનસ ઍક્ટ અને ૧૯૭૬નો ઈકવલ રેમ્યુનરેશન ઍક્ટ પણ રચાયો.

કામદારોની સામાજિક સુરક્ષાને અનુલક્ષીને પ્રોવિડન્ટ ફન્ડ, ગ્રેજ્યુઈટી, પેન્શન, વીમા યોજના વગેરે અંગેના કાનૂનો પણ થયા.

૩.૧૧.૧ વ્યવસાય ક્ષેત્રે સ્ત્રીઓ માટેનાં વિશેષ કાનૂનો :

વ્યવસાય ક્ષેત્રે સ્ત્રીઓ માટેનાં વિશેષ કાનૂનોમાં નીચેનાનો ઉલ્લેખ કરી શકાય.

(૧) કામના સમય અંગે

જુદા જુદા કાયદાઓ પૈકી ૧૯૪૮નાં ફેક્ટરી ઍક્ટમાં દર્શાવવામાં આવ્યું છે કે કામદાર પાસે વધુમાં વધુ ૯ કલાક કામ લઈ શકાય અને રાત્રિના ૧૦ થી સવારના ૫ વાગ્યા સુધી કોઈ પણ સ્ત્રીને ફેક્ટરીમાં રાખી શકાય નહિ. આમ છતાં કોઈ વિશિષ્ટ ઉદ્યોગમાં રાખવા હોય તો સરકારનાં નિયમો મુજબ જ તે કરી શકાય.

(૨) વેતન સંબંધિત કાનૂન

સ્વતંત્ર ભારતનાં બંધારણમાં અને રાજ્યનીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોમાં સમાન કામ માટે સમાન વેતનની જે પરિસ્થિતિ છે તેમાં સ્ત્રીઓનાં અસમાન વેતનને દૂર કરવાનો હેતુ સમાયેલો છે.

(૩) સ્ત્રીઓ માટે વિશિષ્ટ જોગવાઈઓ

પુરુષોની સરખામણીમાં સ્ત્રી વધારે શારીરિક શ્રમવાળું કાર્ય કરી શકતી નથી. ૧૯૫૨નાં ખાણ અંગેના કાનૂનમાં જે કાર્યોમાં જોખમ રહેલું હોય તેમાં અને જેમાં સ્ત્રીના શારીરિક સ્વાસ્થ્યને હાનિ પહોંચે તેવા કાર્યો પણ પ્રતિબંધ મૂક્યો છે.

આ ઉપરાંત ૧૯૪૮નાં ફેક્ટરી ઍક્ટ મુજબ જ્યાં ૩૦/૫૦ થી વધુ સ્ત્રી કામદાર કામ કરતાં હોય ત્યાં તેઓનાં બાળકોને સાચવવા માટે ઘોડિયાઘરની સગવડતા ફરજિયાત હોવી જોઈએ. તેમાં બાળકોને અનુદ્ય સાધનો હોવા જોઈએ વગેરે સૂચવવામાં આવ્યું છે. સ્ત્રીઓ માટે અલગ શૌચાલયની જોગવાઈ કરવાનું પણ સૂચવવામાં આવ્યું છે.

(૪) પ્રસૂતિ અંગેનો કાનૂન

સ્વતંત્ર ભારતમાં ૧૯૬૧માં આ કાનૂન અસ્થિત્વમાં આવ્યો. આ કાનૂન મુજબ પ્રસૂતા સ્ત્રીને બાર અઠવાડિયાની રજા મળી શકે છે. આ ઉપરાંત આ સમયે સખત શારીરિક શ્રમ પહોંચે એવું કાર્ય વ્યવસાય સ્થળે કરાવી શકાય નહિ એવું પણ સૂચવવામાં આવ્યું.

(૫) કામદાર વીમા યોજના

સ્વતંત્ર ભારતમાં ૧૯૫૧થી આ યોજના દાખલ કરવામાં આવી. આ યોજના મુજબ જ્યાં વિદ્યુતશક્તિનો ઉપયોગ થતો હોય, કારખાનામાં ૨૦ થી વધુ મજૂરો કામ કરતા હોય કે તેઓને ૫૦૦ રૂ. થી ઓછું વેતન મળતું હોય તેને માટે તબીબી રાહત અને પ્રસૂતિ વખતે વિશિષ્ટ સહાય આપવાની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે.

(૬) ઉચ્ચ વ્યવસાયમાં પ્રવેશ અંગે

સ્વતંત્રતા પહેલા કેટલાક ઉચ્ચ વ્યવસાયોમાં અને સનદી નોકરીઓમાં સ્ત્રીઓને પ્રવેશ મળતો નહિ, પરંતુ હવે તે તકો સ્ત્રીઓ માટે ઉપલબ્ધ બની છે.

આમ સ્ત્રીઓને માટે વ્યવસાયમાં આવી વિશેષ તકો ઊભી કરવામાં આવી છે. ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે જે કાનૂનો થાય છે તે બધા કાનૂનો અસંગઠિત વિભાગને અને તેમાંય સ્ત્રીઓને લાગુ ન પાડી શકવાને લીધે એ બધા કાનૂનોની વિશદ ચર્ચા અહીં ઉચિત નથી.

૩.૧૨ સ્ત્રી-કામદાર :

અસંઠિત વિભાગ અને વ્યવસાયી સ્ત્રી વિશેની કેટલીક માહિતી આપણે ઉપયુક્ત વિવિધ મુદ્દાઓમાં તપાસી છે. આપણે કામદાર અને તેની અનુષંગિક બાબતો વિશેની જાણકારી અહીં મેળવવી આવશ્યક ગણાશે.

ભારતનાં ૧૯૪૮નાં કારખાનાના કાયદા મુજબ "કામદાર એટલે એવી વ્યક્તિ કે જે ઉત્પાદન પ્રક્રિયામાં અથવા યંત્રોનો અથવા મકાનોનો કોઈ એક ભાગ સાફ કરવામાં અથવા ઉત્પાદન પ્રક્રિયા થતી હોય તેવા બીજા પ્રકારનાં કામમાં અથવા તો તે વિના સીધી રીતે અથવા તેની મારફતે કામે રાખેલી વ્યક્તિ પછી તેને મહેનતાણુ આપવામાં આવતું હોય કે ન હોય."

શ્રી એસ. એન. રાનડેના મતે સ્ત્રી-કામદાર એટલે "જે સ્ત્રી લાભકર્તા વ્યવસાયમાં ઓછામાં ઓછા એક દિવસ કે છ કલાક કામ કરતી હોય અથવા ગૃહપરસ્ત વ્યવસાયમાં અવેતન કામ કરતી હોય, જે સ્ત્રી સવેતન રજા, માંદગી, શારીરિક મુશ્કેલી, ખરાબ ઋતુ, હડતાળ કે તાળાબંધીને લીધે કામચલાઉ ગેરહાજર હોય તેણીને કામદાર ગણી શકાય."

અસંગઠિત વિભાગમાં જે સ્ત્રીઓ કામ કરે છે તેવી સ્ત્રીઓને ત્રણ રીતે દર્શાવી શકાય :

- (૧) સ્વરોજગાર મેળવતી સ્ત્રીઓ
- (૨) ઘરે બેસી કે ઘર બહાર જઈ ઉત્પાદન કરનાર સ્ત્રીઓ
- (૩) કૌટુંબિક શ્રમિક

આ ત્રણેય પ્રકારની સ્ત્રીઓ અસંગઠિત વિભાગમાં આવે, પરંતુ આ સ્ત્રીઓને કેટલીક બાબતોમાં સમાન પ્રશ્નો છે તો કેટલીક બાબતોમાં વિભિન્નતા છે.

સ્વરોજગાર મેળવતી સ્ત્રીઓ વિશે અમદાવાદની 'સેવા' સંસ્થાએ સારું એવું કાર્ય કર્યું છે. આ ઉપરાંત રાષ્ટ્રીય કક્ષાએ પણ આ અંગે એક કમિશન દ્વારા હાથ ધરાયેલાં અભ્યાસમાંનાં 'શ્રમશક્તિ' નાં રીપોર્ટમાંથી કેટલીક મહત્વની કડીરૂપ બાબતો આપણને જોવા મળે છે.

પરંતુ જે સ્ત્રીઓ ઉત્પાદકીય પ્રવૃત્તિમાં રોકાયેલી છે અને તેઓને નાના નાના વ્યવસાય એકમોમાં કામ કરવાનું હોય છે તેવી અસંગઠિત વિભાગની સ્ત્રી કામદારો વિશેની કેટલીક છણાવટ અહીં ઉપયોગી બનશે.

૩.૧૨.૧ ભરતી :

આ પ્રકારની સ્ત્રીઓને વ્યવસાયમાં સૌથી પહેલા તો ભરતીનો પ્રશ્ન આવે. વ્યવસાયમાં કામની જઠરિયાતને પહોંચી વળવા સંચાલક પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ રીતે વ્યક્તિને

કામદાર તરીકે એમાં નિયુક્ત કરે છે. અસંગઠિત વિભાગની સ્ત્રી-કામદારોની ભરતી માટે મોટે ભાગે તેઓને સંગઠનની જાણકારી જાતતપાસ દ્વારા મેળવવી પડે છે. તેઓ એની પ્રત્યક્ષ મુલાકાત લે છે અને ભરતી અનોપચારિક સ્વરૂપે થતી હોય છે. વળી આ સ્ત્રી-કામદારોને તેઓની નિમણૂંક અંગેની જાણ લગભગ મૌખિક સ્વરૂપે કરાય છે અને તેમાં કેટલીક શરતો અગાઉથી જ કરવામાં આવે છે. આ સ્ત્રી કામદારોની નિમણૂંક દૈનિક કે છૂટક સ્વરૂપે કરાય છે.

૩.૧૨.૨ કામની પરિસ્થિતિ :

સ્ત્રી-કામદારો જે અસંગઠિત વિભાગના વ્યવસાય સંગઠનમાં કામ કરે છે. તેઓની કામની પરિસ્થિતિ સારી નથી હોતી. અપૂરતા હવા ઉજાસ, તેઓને કામ માટે આવશ્યક જગ્યા અને શૌચાલયની પૂરતી સુવિધા હોતી નથી. તેમજ નાના બાળકોને સાચવવા ઘોડિયાઘરની જોગવાઈઓ પણ નથી હોતી આ કામદારોને જીવનની અસલામતીનો પ્રશ્ન હંમેશા મૂંઝવે છે અને તેમનાં સ્વાસ્થ્ય પર પણ વિપરીત અસરો પડે તેવું કામનું વાતાવરણ હોય છે.

૩.૧૨.૩ કામનો સમય :

આ વિભાગમાં કામ કરતી સ્ત્રી-કામદારોને મહદઅંશે કામનો નિયમત સમય હોતો નથી. તેઓ વધારાનું કામ કરે તેનું વેતન ક્યારેક મળે પણ ખરું અને ન પણ મળે. કામદારો પાસે વધુ કામ કરાવી ઓછું વેતન આપવું એ આ સંગઠનની લાક્ષણિકતા સૂચવે છે. આ વિભાગનાં કામદારોને નિયત સમયે વિરામ પણ મળતો નથી.

૩.૧૨.૪ કામદારોની તાલીમ :

આ વિભાગમાં કામ કરતાં સ્ત્રી-કામદારોને વિશિષ્ટ શિક્ષણ કે એ પ્રકારની તાલીમની જોગવાઈ ઓછી ઉપલબ્ધ હોય તેવું જોવા મળે છે. વળી આ પ્રકારના વ્યવસાય એકમોનાં વિશિષ્ટકરણની જોગવાઈ પણ ઓછી હોય છે. તેથી અર્ધકુશળ કે બિનકુશળ કામદારો વધુ

જોવા મળે છે. તેમાં સંચાલકો દ્વારા કામદારોને વ્યવસાયિક આનુષંગિક તાલીમ આપવાની જોગવાઈ પ્રમાણમાં ઘણી ઓછી હોય છે.

૩.૧૨.૫ બદલો (Rewards)

શ્રમજીવીઓને તેમનાં શ્રમનાં બદલામાં મળતું વળતર એટલે વેતન.

આ સંગઠનમાં રોજિંદા કે છુટક કામદારો સવિશેષ હોય છે. તેઓને વેતન હવે પખવાડિક કે માસિક મળતું હોય છે. જોકે હવે તેઓને આ વેતન નિયમિત ધોરણે મળતું હોય તેવું જોવા મળે છે. પરંતુ આ સંગઠનમાં તેઓને કામ પ્રમાણે કે ઉચ્ચ વેતન પણ મળતું હોવાનું જોવા મળે છે. આ સંગઠનમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓને અસમાન વેતનની સમસ્યા પણ જોવા મળે છે અને એ દ્વારા તેઓનું આર્થિક શોષણ સંભવી શકે છે. વર્તમાન મોંઘવારીમાં કામદારોને મળતું આ વેતન પૂરતું ન લાગે એવી પરિસ્થિતિને નકારી શકાતી નથી. હવે આ વ્યવસાય સંગઠનોમાં ગ્રામીણ સમુદાયમાં કદાચ લેવડદેવડ કે સેવાના રૂપમાં વળતર અપાતું હશે, પરંતુ શહેરી સમુદાયમાં તે રોકડ રકમમાં જ વધુ ચૂકવાતું હોય તેવું જોવા મળે છે. આ કામદારોને વેચત સંબંધિત રાજ્યના પ્રયત્નોની જાણકારી હોતી નથી. એક કારણોસર તેઓનાં વેચત પર વિવિધ રીતે કાપ મૂકાતો હોવાનું જોવા મળે છે.

૩.૧૨.૬ સ્ત્રી-કામદારોને મળતાં લાભ-અધિકારો :

કોઈ પણ કારખાનામાં કામદારો જો સ્ત્રી-કામદારો રાખવામાં આવે તો પુઢષ કામદારોને મળતાં લાભ અને અધિકારો ઉપરાંત કેટલાક વિશિષ્ટ અધિકારો પણ તેમને મળે છે. પરંતુ અસંગઠિત વિભાગની સ્ત્રી-કામદારો તેઓનાં લાભ અને અધિકારોથી વંચિત હોય તેવું જોવા મળે છે. તેઓને આકસ્મિક રજા, માંદગીની રજા, હક્ક રજા વગેરે મળતાં હોતા નથી. વળી ગ્રેજ્યુઈટી, લોન, બઢતી, વાહનભથ્થુ વગેરે અંગેની જોગવાઈ પણ નહિવત્ પ્રમાણમાં હોય તેવું જોવા મળે છે.

૩.૧૨.૭ કામદાર અને માલિક સંબંધો :

અસંગઠિત વિભાગમાં સંચાલકો મહદ્અંશે ઔપચારિક કરતાં અનૌપચારિક રીતે વર્તતા હોય તેવું જાવા મળે છે. તેઓના પરસ્પરિક સંબંધોનું સ્વરૂપ પણ અનૌપચારિક હોય તેવું જાવા મળે છે. પરિણામે કામદારોને ત્યાં સામાજિક, ધાર્મિક કે મૃત્યુ તેવા પ્રસંગોએ સંચાલકો જાય છે.

આ વ્યવસાય એકમોમાં બધા જ વ્યવસાય એકમો આર્થિક ક્ષમતા ધરાવતા હોય તેવું જોવા મળતું નથી. પરિણામે અકમ ટકાવી રાખવા અથવા તો બીજા કોઈ આર્થિક હેતુસર તેઓનું શોષણ થાય છે. પરિણામે કામદાર અને સંચાલકો વચ્ચે અસંતોષ ઊભો થવાની શક્યતાને નકાશી શકાય નહિ.

૩.૧૨.૮ કામદાર સંગઠન :

ઉદ્યોગમાં કામદારોની નિઃસહાય સ્થિતિ અને સંચાલકો દ્વારા થતાં તેમનાં શોષણનાં કારણે કામદારોમાં આવેલી સભાનતામાંથી મજૂરસંઘ કે કામદાર સંઘનો જન્મ થયો હોય તેવું જોવા મળે છે. ઔદ્યોગિક ક્રાંતિને પરિણામે મોટા પાયા પરનાં ઔદ્યોગિક એકમો અસ્થિત્વમાં આવવાથી સંચાલક અને કામદાર વચ્ચેનાં સીધા સંબંધો ઓછા અસ્થિત્વમાં આવ્યા. અસંગઠિત વિભાગની લાક્ષણિકતા રૂપે દર્શાવી શકીએ કે ઔદ્યોગિક ક્ષેત્રે અસંગઠિત વિભાગમાં કામદાર સંગઠનો બહુ નહિવત્ પ્રમાણમાં હોય છે અને જો હોય છે તો તેઓ સક્રિયા રીતે કામ કરતાં હોતા નથી અથવા તો કામદારોને તે બહુ ઊપયોગી થતાં નથી. વળી સ્ત્રીઓ તો કદાચ આમાં સભ્યપદ સિવાય કશું વિશેષ ન કરતી હોય તેવું જોવા મળે છે.

૩.૧૨.૯ ભૂમિકાદબાણ અને ભૂમિકા તણાવ :

સંગઠિત કે અસંગઠિત વિભાગમાં સ્ત્રીઓમાં તેમનાં કામનો સમય, કામનો પ્રકાર, વધુ પડતું કામ, ફુરસદનો ઓછો સમય કે કામની વિશિષ્ટ પરિસ્થિતિ અને વધુ પડતી જવાબદારી વગેરેને કારણે તેમનામાં એક પ્રકારની માનસિક તંગદિલી ઊભી થાય છે.

કામદાર આ ભૂમિકાદબાણને લીધે ઔદ્યોગિક થાક અનુભવી શકે જેની અસર તેના શારીરિક અને માનસિક આરોગ્ય પર પડવા સંભવ છે. કામદારોની ભૂમિકા અને તેમાંથી ઊભો થતો મનસિક તણાવ એ બાબત અહીં મહત્વની છે.

૩.૧૨.૧૦ શોષણ :

અસંગઠિત વિભાગમાં કામદારોનું આર્થિક, સામાજિક અને કેટલેક અંશે જાતીય શોષણ પણ ઉદભવી શકે છે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં તો આ અંગે માત્ર શારીરિક ચેષ્ટા, શારીરિક સ્પર્શ ઉપરાંત જાતીય સંબંધ માટે માંગણી કે દબાણ થતા હોય છે. આ માટે તેમને સ્વેચ્છાએ કે દબાણપૂર્વક સ્વીકાર કરવો પડતો હોય છે.

૩.૧૩ નોકરી કરતી સ્ત્રી :

સ્ત્રી-કામદારોની વ્યવસાયની ભૂમિકા એ એની વધારાની ભૂમિકા છે. ભારતીય સ્ત્રી એ પ્રથમ એક ગૃહિણી છે. માતા અને પત્ની જેવી એ એની પ્રાથમિક ભૂમિકા છે.

સ્ત્રીઓ શઢઆતથી જ શ્રમસાધ્ય પ્રવૃત્તિમાં રોકાયેલી હતી, પરંતુ ત્યારે વ્યવસાય અને ઘર વચ્ચે ભૌતિક અંતરનો પ્રશ્ન રહેતો નહિ. વર્તમાન સમયમાં ઔદ્યોગિક ક્રાંતિ, આર્થિક વિકાસની નીતિ અને વિવિધ યોજનાઓના ભાગ રૂપે આપણું પરંપરાગત આર્થિક માળખું પરિવર્તન પામ્યું છે. તેને લીધે કુટુંબનાં બધા સભ્યો એક જ સ્થળે વ્યવસાય કરતાં હોય તેવું સર્વાંશે સંભવિત નથી.

સ્ત્રીઓને ગૃહિણી તરીકેની ભૂમિકા ને યોગ્ય ન્યાય મળે તે માટે ઘર અને વ્યવસાય સ્થળ વચ્ચેનું ભૌતિક અંતર ઓછું હોવું આવશ્યક છે. અસંગઠિત વિભાગની સ્ત્રીઓને આર્થિક ખર્ચ પરવડે નહીં એ માટે તેઓને આ અંગેનું અંતર ઓછું હોવું હિતાવહ છે.

અસંગઠિત વિભાગમાં સ્ત્રીઓને ઘર બહારની કામગીરીમાં જોડાવા માટેનું મોટામાં મોટું પરિબળ આર્થિક સંજોગો હોઈ શકે. કુટુંબની આર્થિક જવાબદારીને પહોંચી વળવા

મોંઘવારીમાં જીવન ટકાવી રાખવા આ સ્ત્રી વ્યવસાયમાં જોડાય છે તેમાં તેની ઈચ્છા કરતાં આવશ્યકતા ઉપર ભાર મુકાય છે. કુટુંબનું દબાણ તેમાં સંભવી શકે છે.

આવા અસંગઠિત વિભાગમાં કામ કરતી સ્ત્રીઓ પ્રત્યે કુટુંબનો પ્રતિભાવ વિધાયક પણ હોઈ શકે અને નકારાત્મક પણ હોઈ શકે. કેટલાંક કુટુંબો માટે આ માટે પ્રોત્સાહન આપે છે તો કેટલાક એ ટાળે છે.

સ્ત્રીઓ જ્યારે વ્યવસાયે જાય છે ત્યારે તેમની બેવડી ભૂમિકામાંથી ઘર કુટુંબ અને બાળકો સંબંધિત અનેકવિધ મૂંઝવણ સંભવી શકે. તેઓનાં વ્યવસાય સમય દરમિયાન ઘરની સંભાળ વડીલો મોટા સંતાનો કે પડોશી વગેરે રાખી શકે તો કેટલાંકને આવા સંજોગો ન હોય તેવી સ્ત્રીઓને વધુ પ્રશ્નો ઊભા થાય છે. વળી આ વ્યવસાયી સ્ત્રીને પોતાની અપેક્ષા પ્રમાણે ઘરની સંભાળ લેવાય પણ ખરી અને ન પણ લેવાય.

જે સ્ત્રીઓને નાના બાળકો હોય છે તેઓને કુટુંબમાં નાના બાળકોને સાચવવા માટે કોઈ ન હોય તો તેઓના વ્યવસાય ક્ષેત્રોમાં આવી કોઈ સગવડતા હોતી નથી તેઓને બાળ સંભાળનો પ્રશ્ન ઉપસ્થિત થાય છે.

સ્ત્રી વ્યવસાય કરે છે એને કુટુંબમાં બે પ્રકારનાં પ્રત્યાઘાતો સામાન્ય રીતે પડતા હોય છે અને આને લીધે સ્ત્રી બે પ્રકારની પરિસ્થિતિમાં મુકાય છે (૧) બેવડી ભૂમિકા સાથે અનુકૂલન સાધી શકતી સ્ત્રી (૨) બેવડી ભૂમિકા સાથે અનુકૂલન ન સાધી શકતી સ્ત્રી.

વ્યવસાયી સ્ત્રીનાં કામનો સમય કુટુંબનાં સભ્યોને અનુકૂળ હોય પણ ખરો અને ન પણ હોય. તેઓને જો પ્રતિકૂળ સમય હોય તો ગૃહિણી તરીકે વ્યવસાયી સ્ત્રીએ વધુ અનુકૂલનતા સાધવી પડે છે. કુટુંબનાં સ્ત્રીએ બહુવિધ ભૂમિકા ભજવવી પડે છે. આવા સંજોગોમાં તેણીને વડીલો, પતિ કે સંતાનો વગેરે તરફથી ભૂમિકા સહયોગ મળી રહે તો તેને વ્યવસાયમાં વધુ અનુકૂલનતા રહે છે.

સ્ત્રીઓ વ્યવસાય કરે છે તેની કુટુંબજીવન પર સારી અને વિપરીત અસર સંભવી

શકે છે. આ વિપરીત અસરને લીધે કુટુંબજીવનમાં વિઘટનાત્મક પરિસ્થિતિ સંભવી શકે છે અને તેમાંથી ક્યારેક વ્યવસાય છોડી દેવાનું દબાણ થાય. આવા સંજોગોમાં વ્યવસાયી નારીનો કુટુંબ તરફનો પ્રતિભાવ બદલાય પણ ખરો. આવા બધા સંજોગોમાં બેવડી ભૂમિકામાંથી ઊભા થતાં પ્રશ્નોનો સામનો કરવાનો આવે છે.

જે સ્ત્રી વ્યવસાય કરે છે તેને કુટુંબમાં સામાજિક, ધાર્મિક કે સંતાનોને અને કુટુંબનાં બીજા પ્રશ્નો હોય તો ઘરે રોકાવું પડે. આપણા દેશમાં પુઢખોનું સહભાગીપણું પ્રમાણમાં ઓછું છે. આવા સંજોગોમાં વ્યવસાયમાં સ્ત્રીને વહેલા બોલાવે કે મોડા છોડે એને ઘરે આવી સભ્યો મદદ ન કરે તો સ્ત્રીને અનેક પ્રશ્નો ઉદભવે છે. કેટલાંક સંજોગોમાં ઘરે આવી સ્ત્રીને વધારાનાં કામની ભૂમિકાનો સ્વીકાર પણ કરવો પડે છે. જેમાં એની ઈચ્છા કે અનિચ્છાનો ખ્યાલ રાખવામાં આવતો નથી.

વ્યવસાયી સ્ત્રીને કુટુંબ ઉપરાંત પડોશી, સગાસંબંધીઓ વગેરે પ્રત્યે પણ કાળ જીવનમાં સંબંધો રાખવા પડે છે. તેઓનો સામાન્ય સ્ત્રી પ્રત્યેનો અને વ્યવસાયી સ્ત્રી પ્રત્યેનો પ્રતિભાવ અલગ અલગ હોઈ શકે. વ્યવસાયી સ્ત્રી સાથે પુઢખ કામદાર પણ કામ કરતા હોય છે. આવા સંજોગોમાં તેણીનો તેમની સાથેનો વ્યવહાર, આંતરસંબંધો વગેરે જો યોગ્ય ન હોય તો સમાજમાં તે ટીકાપાત્ર બને છે.

બેવડી ભૂમિકા ભજવનાર સ્ત્રીના વર્તન પર, આરોગ્યની બાળકો પર, દામ્પત્ય સંબંધો પર હકારાત્મક કે નકારાત્મક અસરો સંભવી શકે છે.

આવી વ્યવસાયી સ્ત્રીની કુટુંબજીવન પર આર્થિક અસરો મોટે ભાગે હકારાત્મક સ્વરૂપે સંભાવી શકે છે.

ટૂંકમાં સ્ત્રીઓ માટે વ્યવસાય એવું પાસુ છે જ્યાં એની ભૂમિકા અલગ છે જ્યારે બીજું પાસુ એની ગૃહિણીની ભૂમિકાનું છે. આ બંને પાસાઓ જુદા જુદા છે.

.....

પ્રકરણ-૪

નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારની ઓળખ

૪.૧ અત્યાચારનો ખ્યાલ : સ્ત્રીઓની પરિસ્થિતિ

અત્યાચારનો ખ્યાલ ખાસ કરીને સ્ત્રીઓની પરિસ્થિતિના સંદર્ભમાં જોઈએ તો હંમેશા એવું જાણવા મળે છે કે વિશ્વના મોટા ભાગના રાષ્ટ્રોમાં પુરુષ પ્રધાન સમાજ હોવાના કારણે સ્ત્રીઓએ અત્યાચારનો શિકાર બનતું રહેવું પડે છે અને પરિણામ સ્વરૂપે સ્ત્રીઓનો સમાજમાં નીચલો દરજ્જો હોવાના કારણે મોટાભાગના જાતિગત અત્યાચારોને સામાન્ય તથા સમાજ સ્વીકૃત બનેલા જોવા મળે છે. અત્યાચારોને વર્ગીકૃત કરતા તે નીચે મુજબ બે પ્રકારે વર્ગીકૃત કરી શકાય.

૪.૧.૧ શારીરિક અત્યાચાર :

આ પ્રકારના અત્યાચારમાં શારીરિક હાનિ થાય તે રીતે મારપીટ, જલાવી દેવું, ફાંસીના માંચડે ચડાવવા, જાતીય સતામણી કરવી, બળાત્કાર કરવો વિ. નો સમાવેશ થાય છે જે ક્યારેક મૃત્યુ સુધી પણ લંબાઈ શકે છે.

૪.૧.૨ માનસિક અત્યાચાર :

આ પ્રકારના અત્યાચારમાં વ્યક્તિની માનસિક પજવણી કરવામાં આવે છે. તેમાં અપમાન, અવહેલના, નકારાત્મકતા, બ્લેક મેઈલીંગ કરવું, આર્થિક કે શારીરિક નુકસાન થાય તેવી ઘમકીઓ આપવી વિ. સ્વરૂપે હોઈ શકે છે. જેમાં માનસિક રીતે વ્યક્તિને અત્યાચારનો ભોગ બનાવી દેવાતા કોઈક કિસ્સામાં વ્યક્તિ મૃત્યું પણ પામે છે.

આમ, અત્યાચારનો ખ્યાલ સ્ત્રી-પુરુષ વચ્ચેના સંબંધો કુટુંબમાં, રાજ્યમાં તથા સમાજમાં કઈ રીતે પ્રવર્તમાન છે તે રીતે જુદા-જુદા સ્વરૂપે જોવા મળે છે. મોટા ભાગે સ્ત્રીઓ તથા બાળકીઓએ ઘરેલું અત્યાચારનો ભોગ બનતા રહેવું પડતું હોય છે જે ક્યારેક

જીવનપર્યન્ત ઇપાયેલું જ રહે છે. સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક પરિબળો અત્યાચાર પ્રયોજવામાં ખૂબ જ મોટો ફાળો આપતા જોવા મળે છે.

સામાજિકરણની પ્રક્રિયામાં હંમેશા સ્ત્રી-પુરુષનો દરજ્જો જોઈએ તો પુરુષ હંમેશા પ્રણાલિકાગત રીતે પ્રધાનભૂમિકામાં હોય છે તથા સમાજમાં હંમેશા તેનું સ્થાન દરેક બાબતમાં નિર્ણય લેનાર તથા નિયંત્રક તરીકેનું રહેલ હોય છે. જ્યારે સ્ત્રીનો દરજ્જો હંમેશા નીચો, નીમ્નસ્તરનો કે દ્વિતીય શ્રેણીનો જોવા મળે છે. તેનું સ્થાન હંમેશા રક્ષાયેલી તથા બીજા પર આધારિત (પુરુષ પર આધારિત) એ રીતેનું હોય છે. અહીં પુરુષ પર આધારિત સ્ત્રી, પુરુષ, પિતા, પતિ, પુત્ર, ભાઈ કે કામ કરવાના સ્થળ પર પ્રવર અધિકારીના સ્વરૂપમાં હોઈ શકે છે. બાળકોનો જન્મ થતાની સાથે જ તેનો ઉછેર તથા સામાજિકરણની પ્રક્રિયા પણ એ રીતે જ કરવામાં આવે છે જાણે કે તે અબળા હોય જેને કોઈના રક્ષણની જરૂરીયાત હોય, આ રક્ષણ શારીરિક, સામાજિક કે આર્થિક કોઈપણ સ્વરૂપનું હોઈ શકે છે. તેનું આ જાતનું શોષણ જીવનના અંત સુધી અનેક તબક્કાઓમાં સ્ત્રીએ ભોગવવું પડતું હોય છે.

કુટુંબ દ્વારા સામાજિકરણની પ્રક્રિયામાં તેમના સભ્યોને સ્ત્રી-પુરુષ બન્ને વચ્ચેના અસમતોલન ભર્યા સંબંધોને સ્વીકારવા માટે મજબૂર બનાવે છે. કુટુંબ દ્વારા બાળકને જાતિગત તફાવત જન્મતાની સાથે જ અથવા તો ઘણીવાર તો જન્મ પહેલા પણ બાળકની જાતિ નક્કી કરતા પરીક્ષણ તથા જો તે બાળકી હોય તો તેની ભ્રુણ હત્યા કરી આપવાની સાથે શરૂ થાય છે. આપણે એમ માનીએ છીએ કે "દુનિયા નો છેડો ઘર" એટલે કે ઘરને સૌથી સુખદ તથા સલામતીભર્યું સ્થળ માનવામાં આવે છે ત્યાં પણ સ્ત્રીઓનું પુષ્કળ પ્રમાણમાં શોષણ થતું હોય છે તથા અત્યાચારનો ભોગ બનતું રહેવું પડે છે.

અનેક દસ્તાવેજોમાં મહિલાઓ સામે અત્યાચારના સ્વરૂપ તથા ભેદભાવ જોવા મળે છે. સૌ પ્રથમ ૧૯૮૩માં વીયેનામાં મળેલ વર્લ્ડ હ્યુમન રાઈટ્સ કોન્ફરન્સમાં જાતિગત અત્યાચાર એ માનવ અધિકારોનું હનન છે તે કહેવાયું હતું. ૧૯૮૩માં યુનાઈટેડ નેશન્સના ડીકલેરેશનમાં સ્ત્રીઓ વિરૂદ્ધ થતાં અત્યાચાર અંગે કહેવાયું હતું :

"Any act of gender based violence that results in, or is likely to result in Physical, Sexual or Psychological harm or suffering to a woman, including threats of such acts; coercion or arbitrary deprivations of liberty, whether occurring in public or private life."¹

૪.૨ અત્યાચારના પ્રકારો :

રાધિકા કુમારાસ્વામીએ ૧૯૯૫માં યુનાઈટેડ નેશન્સમાં સ્પેશીયલ રીપોર્ટમાં દર્શાવ્યા મુજબ મહિલાઓ સામે થતાં જુદા-જુદા અત્યાચારો નીચે મુજબ છે.

૪.૨.૧ શારીરિક, જાતીય તથા માનસિક અત્યાચાર કે જે ઘરમાં મારઝૂડ દ્વારા, બાળકોની કુટુંબમાં જ જાતીય સતામણી, દહેજ સંબંધી અત્યાચાર, પરિણિતા પર બળાત્કાર, તથા અન્ય પ્રકારના રૂઢિગત રીતે ચાલ્યા આવતા સ્ત્રીઓ વિરૂધ્ધ થતાં ઘરેલું હિંસાના બનાવો તેમા સામેલ છે.

૪.૨.૨ શારીરિક, જાતીય તથા માનસિક અત્યાચાર કે જે સામાન્ય રીતે દરેક સમાજમાં જોવા મળે છે કે જેમાં બળાત્કાર, જાતીય સતામણી, યૌન ઉત્પીડન, ખાસ કરીને કામ કરવાના સ્થળ પર, શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં તથા અન્ય સ્થળોએ વેશ્યાવૃત્તિ તરફ ધકેલવી વિ. સ્વરૂપે જોવા મળે છે.

૪.૨.૩ રાજ્ય તરફથી થતાં કે તેના દ્વારા અવગણના પામતા દરેક વ્યવહારો જ્યાં થતા હોય ત્યાં અને જેના થકી સ્ત્રીઓની વિરૂધ્ધ શારીરિક, જાતીય તથા માનસિક સ્તરે આચરવામાં આવતા અત્યાચારો.

અહીં વ્યાખ્યામાં "Violence Perpetrated or condoned by the state"² આ શબ્દો વધારવામાં આવ્યા હતા.

¹ Cited by Gomez, 1996.

² to the definition by United Nations, 1998.

૪.૩ અત્યાચારના કારણો :

કુમારસ્વામી એ જણાવ્યું છે કે મૂળભૂત જાતીગત કારણોસર જ મહિલાઓને અત્યાચારનો ભોગ બનતા રહેવું પડે છે જે નીચે મુજબ છે.

૪.૩.૧ માત્ર સ્ત્રી હોવાના કારણે જ તેણે બળાત્કાર તથા જાતીય શોષણ તથા જાતીય સતામણી જેવા જાતીય કે યૌન આધારિત અત્યાચારનો ભોગ બનતું રહેવું પડે છે. આ બનવાનું કારણ સમાજનું સામાજિક માળખું તથા તેમાં સ્ત્રીની નીચલી ભૂમિકા છે.

૪.૩.૨ સ્ત્રીએ પુરૂષ સાથે સંબંધ રાખવો પડે છે જેના કારણે તેને ઘરેલું હિંસા, દહેજ માટે હત્યા કે આત્મહત્યા, સતી વિ.... જેવા અત્યાચારોનો સામનો કરવો પડે છે. આ બનવાનું કારણ એ છે કે સમાજમાં સ્ત્રી વિશેનો ખ્યાલ એક વસ્તુ (Property) જેવો છે જે પુરૂષથી રક્ષાયેલી છે, તે પુરૂષ પિતા સ્વરૂપે, પતિ સ્વરૂપે, પુત્ર સ્વરૂપે, ભાઈ સ્વરૂપે કે આવા કોઈપણ સ્વરૂપે હોઈ શકે છે.

૪.૩.૩ સ્ત્રી જે સમાજમાં રહે છે ત્યાં યુદ્ધ સમયે, કોમી હુલ્લાડના પ્રસંગે કે નાત-જાતની હિંસાના સમયે તેને બળાત્કારનો ભોગ બનાવવામાં આવે છે તથા તે જે સમાજમાં રહે છે ત્યાં તેની ઘૃણાસ્પદ પરિસ્થિતિ ઉભી કરવામાં આવે છે. આ બનવાનું કારણ પણ સ્ત્રીઓ વિશે પુરૂષના મનમાં જે ખ્યાલ છે તે તેની જાતીયતાના સંદર્ભમાં તથા પુરૂષ હંમેશા સ્ત્રીને પોતાની માલિકીની વસ્તુ માનતો આવ્યો છે તે છે.

આમ, સ્ત્રીઓ સામે થતા અત્યાચાર મોટા ભાગે ત્રણ સંદર્ભમાં થતાં હોય છે.

- ૧) કુટુંબમાં.
- ૨) સમાજમાં/જનસમુદાયમાં.
- ૩) રાજ્યમાં.

૪.૪ અત્યાચારોનું વર્ગીકરણ :

માર્ગરેટ સ્કુલર જાતિગત અત્યાચારને મુખ્યત્વે ચાર ભાગમાં દર્શાવે છે.

૪.૪.૧ શારીરિક અત્યાચાર :

સ્ત્રીઓ પર પુરુષ દ્વારા થતો આ એવો અત્યાચાર છે જે ઘરમાં કે કામ કરવાના સ્થળ પર જાતીય શોષણ, જાતીય સતામણી, મારઝૂડ વિ. સ્વરૂપે જોવા મળે છે.

૪.૪.૨ માનસિક અત્યાચાર :

માનસિક અત્યાચારના સ્વરૂપમાં સ્ત્રીનું અપમાન, અવહેલના વિ. ની સાથે જ ઘણીવાર કુટુંબ દ્વારા દબાણપૂર્વક લગ્નના સ્વરૂપમાં જોવા મળે છે. જેમાં ઘણી વખત સ્ત્રી માનસિક રીતે પોતાના પતિ કે સાસરીયાઓને સ્વીકારી શકતી નથી તથા માનસિક અત્યાચારનો ભોગ બને છે.

૪.૪.૩ શારીરિક તથા માનસિક કુપોષણ :

સ્ત્રીઓનો દરજ્જો હંમેશા રાજ્યમાં, સમાજમાં તથા કુટુંબમાં નીમ્ન જાતિનો રહેલો છે. પુરુષપ્રધાન સમાજમાં સ્ત્રીનો હંમેશા દ્વિતીય કોટિનો દરજ્જો રહેલ જોવા મળે છે. તેથી સ્ત્રીએ શારીરિક તથા માનસિક કુપોષણનો ભોગ બનતા રહેવું પડ્યું છે. જેમાં શારીરિક કુપોષણ માટે યોગ્ય તથા સમતોલિત આહારનો અભાવ જવાબદાર છે. જેના પરિણામ સ્વરૂપે કોઈ કાયમી કે હંગામી બીમારી આવી શકે છે. વળી, માનસિક કુપોષણ પણ અત્યાચાર સાથે જ સંબંધિત છે. જેમાં યોગ્ય વાતાવરણનો અભાવ, સ્ત્રી બાળકીને શિક્ષણ પુરુ ના પાડવું અથવા અપુરતું શિક્ષણ આપવું વિ. બાબતો માનસિક કુપોષણ સાથે સંબંધિત છે.

૪.૪.૪ સ્ત્રીત્વની વસ્તુતા :

પુરુષપ્રધાન સમાજમાં પુરુષ દ્વારા સ્ત્રી માટેનો દ્રષ્ટિકોણ હંમેશા "મિલકત"

(Property) કે "વસ્તુ" (Commonodity) ગણવાનો રહેલ છે. ખાસ કરીને મનુષ્ય વેપાર તથા વેશ્યાવૃત્તિએ આ પ્રકારના વરવા સ્વરૂપો છે.

૪.૫ હિંસાના સ્વરૂપો :

એડ્રીયાના ગોમેઝના મત મુજબ હિંસા (કે જે ઘણી વખત "અત્યાચાર" ના સમાનાર્થી તરીકે વાપરવામાં આવે છે) ના બે મુળભૂત સ્વરૂપો છે.

૪.૫.૧ માળખાકીય હિંસા અને

૪.૫.૨ પ્રત્યક્ષ હિંસા

જેમાં માળખાકીય હિંસા કોઈ પ્રવર્તમાન રાજકીય, આર્થિક કે સામાજિક તંત્રમાંથી ઉદ્ભવે છે કે જેમાં મોટા પ્રમાણમાં લોકો અસર પામે છે. ઉદાહરણ સ્વરૂપે જોઈએ તો આર્થિક માળખું એ રીતે રચાયેલું જોવા મળે છે કે જેમાં થોડાક લોકોના લાભ માટે હજારો લોકોનું શોષણ થતું જોવા મળે છે. દારૂણ ગરીબીની સામે અત્યંત સમૃદ્ધિ જોવા મળે છે.

તેણીના જણાવ્યા મુજબ માળખાકીય હિંસા એ પ્રત્યક્ષ હિંસાનો આધાર છે કારણ કે તેનાથી વ્યક્તિની સામાજિકરણની પ્રક્રિયાને અસર પહોંચે છે તથા તે આ અત્યાચારને સહન કરવા ટેવાઈ જાય છે, સ્વીકારી લે છે અને આમ તે સામાજિક કાર્યો પુરા કરતો રહે છે.

પ્રત્યક્ષ હિંસા એ દુશ્મન દ્વારા યુદ્ધ સમયે કે સશસ્ત્ર દળો દ્વારા હુમલા દ્વારા જોઈ શકાય છે.^૩

૪.૬ વ્યાખ્યા :

વર્ષ ૧૯૮૫ માં બેજિંગમાં મળેલ મહિલા સંમેલનમાં મહિલા વિરુદ્ધ થતી હિંસાની વ્યાખ્યા નીચે મુજબ કરવામાં આવી છે.

"Physical act of aggression of one individual or group against

૩ Lerrain & Rodrigue, 1993.

another or others. Violence against women is any act of gender based violence which result in physical, sexual or arbitrary deprivation of liberty in public or private life and violation of human Rights of women in situations of armed conflicts."^૪

જ્યારે ગેલસ તથા સ્ટ્રાઉસે આપેલ વ્યાખ્યા મુજબ, "Violence is an act carried out with the intention or perceived intention of physically hurting another person."^૫

શ્રી સ્કુલરે આપેલ વ્યાખ્યા મુજબ : "Any act involving use of force or coercion with an intent of perpetuating promoting hierachical gender relations."^૬

લીઝ કેલીએ હિંસામાં "જાતીયતા" ની વાત સાંકળીને કરેલ વ્યાખ્યા મુજબ,

"Any physical, visual, verbal or sexual act that is experienced by the woman or girl at the time or later as a threat, invasion of assault, that has the effect of hurting her or degrading her and for takesaway her ability to contest an intimate contact."^૭

જ્યારે ડો. જોન લીડલેએ કરેલ વ્યાખ્યા મુજબ,

"Any physical, visual, verbal or sexual act that is experienced by the person at the time of later as a threat, invasion or assult that has the effectof hurting or disregarding or removing the ability to control one's own behaviour or an interaction, whether this be within the work place, the home on the streets or in any other area of the community."^૮

૪ Conference on Women, Beijing, 1995 Conuntry Report.

૫ Gelles & Staus, 1979.

૬ Schuler, 1992.

૭ Liz Kelly, 1998.

૮ Dr. Joanne Liddle

૪.૭ સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ થતાં અત્યાચારો અંગે સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘનો ફાળો :

1993 માં સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘ (યુનાઈટેડ નેશન્સ) ની સામાન્ય સભા દ્વારા સર્વાનુમતે "સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ જતાં અત્યાચારો" નાં ઉન્મૂલન અંગે એક જાહેરનામું પસાર કરવામાં આવ્યું. જાહેરનામાના આમુખમાં નીચેનાં મુદ્દાઓ છે :

- (1) સમાનતા, વિકાસ અને શાંતિની પ્રાપ્તિના માર્ગમાં સ્ત્રીઓ પર કરવામાં આવતા અત્યાચારો એક અવરોધ બની રહે છે.
- (2) તેમના પર થતાં અત્યાચારોને કારણે સ્ત્રીઓ માનવીય હક્કો અને મૂળભૂત સ્વતંત્રતા ભોગ્યવી શક્તી નથી અને તેમના આ હક્કો અને સ્વાતંત્ર્યનું ખંડન થાય છે એટલું જ નહિ પરંતુ તે હક્કો અને સ્વાતંત્ર્ય તેમને માટે તદ્દન નિરર્થક પુરવાર થઈ જાય છે.
- (3) સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારો પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચેના ઐતિહાસિક રીતે ચાલ્યા આવતાં અસમાન સત્તા-સંતુલનનું દ્યોતક છે. આને લીધે જ પુરુષો સ્ત્રીઓ ઉપર આધિપત્ય ભોગ્યે છે અને સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ ભેદભાવભર્યું વર્તન કરે છે.
- (4) સ્ત્રીઓને લહકી સામાજિક સ્થિતિમાં રાખવા માટેની એક યુક્તિ તરીકે જ સ્ત્રીઓ પ્રત્યે અત્યાચાર અને ભેદભાવભર્યા વલણને અપનાવવામાં આવે છે.
- (5) આ જાહેરનામું એ બાબતો સ્વીકાર કરે છે કે દરેક વર્ગ અને સંસ્કૃતિમાં કુટુંબ અને સમાજમાં સમગ્ર રીતે સ્ત્રીઓ પ્રત્યે અત્યાચારી વ્યવહાર આપરવામાં આવે જ છે.

કલમ-1 : એવો કોઈપણ પ્રકારનો વ્યવહાર જેનું પરિણામ અથવા સંભવતઃ પરિણામ શારીરિક, જાતીય અથવા માનસિક રૂપે સ્ત્રીઓને પરિપાત અને હાનિ પહોંચાડે તેવું હોય અને તેમાં આવો વ્યવહાર કરવાની ખાનગીમાં કે જાહેરમાં ધમકી આપવી, દબાણ લાવવું, તેમની સ્વાતંત્રતાને મનફાવે તે રીતે છીનવી લેવી.

કલમ-2 : સ્ત્રીઓ પ્રત્યેના અત્યાચારને નીચે વર્ણવેલા વ્યવહાર તરીકે ગણવામાં આવશે, પરંતુ કુવળ તેટલામાં જ તે સીમિત નહિ ગણાય :

(ક) શારીરિક, જાતીય અને માનસિક ત્રાસ જે કુટુંબમાં પહોંચાડવામાં આવતો હોય, થેમાં મારપીટ, જાતીય શોષણ અને કુટુંબીજનો દ્વારા ઘરની નાની વયની છોકરીઓ પર જાતીય અત્યાચારો, દહેજ સંબંધી ત્રાસ, પરિણિતા પર બળાત્કાર, છોકરીઓના જનનાંગોને વિકૃત કરવાની ચેષ્ટા અને અન્ય પારંપરિક રીતે સ્ત્રીઓને હાનિ પહોંચાડતો વ્યવહાર, પતિ સિવાયના પણ અન્ય કુટુંબીઓ દ્વારા અત્યાચાર અને શોષણ સંબંધી અન્ય અત્યાચારો.

(ખ) સામાન્ય જનસમૂહોના થતાં શારીરિક, જાતીય અને માનસિક અત્યાચારો જેમાં બળાત્કાર, જાતીય દુરુપયોગ, જાતીય શોષણ, શૈક્ષણિક સંસ્થા કે અન્યત્ર કામ કરતી વખતે સ્ત્રીઓને અપાતો ત્રાસ, સ્ત્રીઓને ક્ય-વિક્રય અને ફરજિયાત વેશ્યાવૃત્તિ વગેરે.

(ગ) રાજ્ય તરફથી થતાં કે તેના દ્વારા અવગણના પામતા દરેક વ્યવહારો જ્યાં થતા હોય ત્યાં અને જેના થકી સ્ત્રીઓની વિરુદ્ધ શારીરિક, જાતીય અને માનસિક સ્તરે આચરવામાં આવતાં અત્યાચારો.

કલમ-૩ : દરેક રાષ્ટ્ર પ્રત્યે આ જાહેરાનામા દ્વારા અપેક્ષા :

- (1) સ્ત્રીઓને સુરક્ષા આપતાં યોગ્ય કાયદાઓ અને વિધિઓની રચના કરવી.
- (2) સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ થતા અત્યાચારોના ઉન્મૂલન માટે રાષ્ટ્રીય સ્તરે યોજનાઓ કરવી.
- (3) સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ થતા અત્યાચારો અંગેની સમસ્યાઓ વિશે પોલિસો, વકીલો અને ન્યાયાધીશોને તાલીમ આપવી.
- (4) અત્યાચારનો ભોગ બનેલી સ્ત્રીઓને સહાયતા થવા માટે સવિશેષ કેન્દ્રો, સલાહકેન્દ્રો અને અન્ય સામાજિક સેવાઓની સ્થાપના કરવી.

(5) સ્ત્રીઓ પ્રત્યેના અત્યાચારોના મૂળમાં રહેલા સ્ત્રીઓ વિશેના પૂર્વગ્રહોના નિરસનના હેતુથી એ મુજબનું શૈક્ષણિક માળખું ઉભું કરવું.

(6) સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ થતાં અત્યાચારોની સમસ્યાને વધુને વધુ ચર્ચામાં અને જાહેરમાં લાવવાના હેતુથી અને તેથી તેની જાગૃકતાના વિકાસના હેતુથી આ અત્યાચારો વિશે આંકડાકીય માહિતી એકઠી કરી તેનું વિશ્લેષણ કરતાં રહેવું.

સમાજમાં સ્ત્રીઓ વિરુદ્ધ થતાં અત્યાચારપૂર્ણ વ્યવહારનાં કારણો ક્યાં ક્યાં છે ? સંયુક્ત રાષ્ટ્રસંઘનું જાહેરનામું સમાજમાં રહેલા ઐતિહાસિક સત્તાસંતુલનનો અભાવ સ્ત્રીઓના દમનનું કારણ છે તેમ જણાવે છે.

.....

પ્રકરણ-૫

નોકરી કરતી સ્ત્રીઓમાં યૌન ઉત્પીડનનો ખ્યાલ

૫.૧ યૌન ઉત્પીડનની વ્યાખ્યા, પરિભાષા અને અર્થ :

સદીઓથી ચાલ્યો આવતો ઘટનાક્રમ જોઈએ તો મહિલાઓ અનેક સ્વરૂપના ઉત્પીડન તથા કુરતાનો ભોગ બનતી આવી છે. તેમાં શારીરિક તથા યૌન ઉત્પીડન બન્નેનો સમાવેશ થાય છે. દુનિયાભરમાં દરેક સમાજમાં મહિલાઓએ કુરતા તથા હિંસાનો ભોગ બનતા રહેવું પડ્યું છે. એવું તારણ જોવા મળ્યું છે કે ૧૬% થી ૫૨% કામકાજ કરતી મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનવું પડ્યું છે.^૧

જ્યારે સ્ત્રી પોતાનું ઘર તથા પરિવારને છોડીને કામ કરવા માટે બહાર નીકળે છે ત્યારે તેની સાથે પોતાના નિયોકતા, સહકાર્યકરો વિ. પુરૂષો તરફથી એક નવા પ્રકારનું ઉત્પીડન શરૂ થાય છે. કામ કરતી લાખો મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર જુદી જુદી જાતના યૌન આધારિત આચરણો, યૌન આધારિત ટિપ્પણીઓ તથા અહિંસકથી શરૂ કરીને હિંસક પ્રકારના યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનતું રહેવું પડે છે. યૌન ઉત્પીડન એ સત્તાનું વરવું સ્વરૂપ છે.

યૌન ઉત્પીડન એ ગંભીર તથા ખૂબ જ ફેલાયેલું સામાજિક દુષણ છે. યૌન ઉત્પીડનને થોડા વર્ષો પહેલા સુધી અણદેખ્યા દુષણ તરીકે ગણવામાં આવતું હતું પરંતુ જેમ જેમ કામકાજ કરતી મહિલાઓની સંખ્યા વધતી ગઈ તેમ તેમ આજે આ એક મોટા સામાજિક દુષણ સ્વરૂપે દરેક સમાજમાં જોવા મળે છે. આજે દરેક કામકાજ કરતી મહિલાની સ્થિતિ યૌન ઉત્પીડનની બાબતમાં એકલવાયી જેવી છે. આ બધાના કારણે તેની નોકરી કરવાની ઘગશ, આવડત વિ. પર અસર પહોંચે છે; તેના સાથે કામ કરનારા લોકો સાથેના સંબંધો બગડે છે, તથા તેનાથી તેની શાલીનતા, ગરિમા, સલામતી તથા સ્વાસ્થ્ય પર નકારાત્મક અસર થાય છે. એ નિઃશંક છે કે યૌન ઉત્પીડનના કારણે મહિલાની ગરિમા ઝંખવાય છે તથા

^૧ Journal of Indian Medical Association (JIMA), Vol. 98, No. 6, Jan. 2000, Calcutta P. 323.

ગર્ભિત રીતે જોઈએ તો કામ કરવાના સ્થળનું વાતાવરણ મોટાભાગે તો પુરૂષ કરતા સ્ત્રીઓ માટે ઓછું યોગ્ય હોય છે.

“યૌન ઉત્પીડન” શબ્દ નજીકના ભૂતકાળની દેન છે. તેનો ઈતિહાસ ઘણો જ ટુંકો છે. વીસમી સદીના છેલ્લા અઢી દાયકાથી સામાજિક વૈજ્ઞાનિકોએ આના વિશે લખવાનું શરૂ કર્યું હતું. સૌથી વ્યવસ્થિત આ અંગેનો અભ્યાસ યુ.એસ.એ. માં થયેલ જોવા મળે છે. આ શબ્દનો પ્રયોગ નોર્થ અમેરિકામાં સૌ પ્રથમ ૧૯૭૦ ના મધ્યમાં થયો, જેનું ત્યારબાદ ૧૯૮૦માં યુ.કે. સુધી વિસ્તરણ થયું. આ અંગેનો ભારતમાં સૌ પ્રથમ કેઈસ લડાયો અને જીતાયો હોય તો તે શહેનાઝ મુદત્તકાલ વિ. સાઉદી અરેબિયા એરલાઈન્સનો બોમ્બેની લેબર કોર્ટમાં ૧૯૮૫^૨ નો હતો.

આજે જ્યારે ભારતે આઝાદીના છ દાયકા સમાપ્ત કર્યા છે ત્યારે મહિલાઓ દરેક ક્ષેત્રમાં પુરૂષો સાથે તાલમેલ મીલાવી રહી છે. તે દાકતરી વિદ્યાર્થી શરૂ કરીને રાજકીય મંચ પર તથા રાષ્ટ્રીય મંચથી શરૂ કરીને પોલીસ ફોર્સમાં કે પ્લેનના પાઈલોટ તરીકે આ રીતે દરેક ક્ષેત્રે કાર્યરત છે. પરંતુ એ દુઃખદાયક છે કે તેની સાથે કામ કરવાના સ્થળ પર માનસિક તથા શારીરિક ઉત્પીડનનું આચરણ કરવામાં આવે છે. આને કારણે “મહિલા સશક્તિકરણ” નો ખ્યાલ એ જાણે કે એક સપનું બની રહેલ છે. સામે અનેક પ્રકારના વિધાનો, ચુકાદાઓ વિ. હોવા છતાં, રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ દ્વારા રજૂ કરાયેલ આંકડાઓ આ સમસ્યા જે સામાજિક દુષણ સમાન છે તે તેની ગંભીરતા વ્યક્ત કરે છે. યૌન ઉત્પીડનના વર્ષ ૧૯૯૨ થી ૧૯૯૭ વચ્ચે ૭૪૫ કિસ્સાઓ નોંધાયા છે જ્યારે જાન્યુઆરી ૧૯૯૮થી ડિસેમ્બર ૧૯૯૮ દરમિયાન જ ૪૫ જેટલા કિસ્સાઓ નોંધાયા છે. દિલ્હીમાં એક સંસ્થા દ્વારા થયેલ સર્વે મુજબ કામકાજ કરતી મહિલાઓમાં ૬૦% મહિલાઓનું એક કે તેનાથી વધારે વખત યૌન ઉત્પીડનનો અનુભવ થઈ ચુક્યો હોય છે અને આ પ્રકારના મોટાભાગના કિસ્સાઓમાં પ્રવર અધિકારીઓ યૌન ઉત્પીડન માટે જવાબદાર હોય છે. આ થવાનું એક કારણ એ પણ છે કે આપણી સંસ્કૃતિમાં પુરૂષ પ્રધાન સમાજને સ્વીકારાયો છે તથા કામ કરવાના ક્ષેત્ર પર પુરૂષનું આધિપત્ય જોવા મળે છે તેથી પુરૂષ હંમેશા સ્ત્રી સામે ચડિયાતા હોવાના ભાવ સાથે જ આ પ્રકારનું આચરણ કરે છે.

૨ See, Lawyers Collective, Aug. 1996, P. 24-25.

૫.૧.૧ અર્થ તથા પરિભાષા :

અર્થ : કોઈપણ કૃત્ય કે આચરણ, તે સીધી રીતે કે વિવક્ષા દ્વારા થયેલ હોય કે જે કામ કરતી મહિલાની શાલીનતાને ઘક્કો પહોંચાડવાના હેતુ સાથે કરાયું હોય તો તે “યૌન ઉત્પીડન” ના સામાન્ય અર્થ હેઠળ આવે છે.^૩

યૌન ઉત્પીડનની અન્ય વ્યાખ્યા જોઈએ તો, Sexual harassment is the unwanted imposition of sexual requirement in the context of a relationship of unequal power.^૪

આઈ.એલ.ઓ.^૫ જણાવે છે કે “યૌન ઉત્પીડન” ની બાબતમાં સૌથી ખરાબ પાસું એ છે કે “તેમાં એવું કૃત્ય આચરવામાં આવે છે જેને સ્વીકારનાર તે અંગે નકારાત્મક હોય છે.”

“યૌન ઉત્પીડન” અંગેની કોઈ નિશ્ચિત વ્યાખ્યા આપવી મુશ્કેલ છે કારણ કે તે અનેક સ્વરૂપમાં સંભવી શકે છે. યુરોપીયન કમિશનના કોડ ઓફ પ્રેક્ટીસમાં જણાવ્યા મુજબ “યૌન ઉત્પીડન એ યૌન સ્વરૂપનું અણ જોઈતું આચરણ/કૃત્ય છે અથવા કામ કરવાના સ્થળે સ્ત્રી અને પુરૂષની ગરિમાને હાનિ પહોંચે તેવું યૌન આધારિત આચરણ/કૃત્ય છે.”

મહિલાઓની આર્થિક સ્વતંત્રતા સ્વીકારવાની સાથે જ મહિલાઓની વિરુદ્ધના બનાવોનું કારણ પણ છે. આજે જ્યારે મહિલાઓ પુરૂષ સાથે આર્થિક સહિતના દરેક ક્ષેત્રમાં કદમ મીલાવવાનું સ્વીકારે છે ત્યારે એક નવા સ્વરૂપના ગુનાનો જન્મ થયો છે - કામ કરવાના સ્થળે યૌન ઉત્પીડન. આ એવા પ્રકારનું કૃત્ય છે જેને માનવ અધિકારનું હનન, લિંગ અસમાનતા અને અન્યાયનું ઉદાહરણ કહી શકાય. યૌન ઉત્પીડનનો દરેક બનાવ એ ભારતીય બંધારણમાં સમાવિષ્ટ મૂળભૂત અધિકારોનું હનન પણ છે જેમાં ખાસ કરીને લિંગ સમાનતાનો અધિકાર તથા જીવન અને સ્વતંત્રતાઓ અધિકાર સમાવિષ્ટ છે. મહિલાનું કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન એ મહિલાની ગરિમા તથા સમ્માન વિરુદ્ધનું છે, તે નિર્વિવાદ છે.

૩ N. P. Khan, "Sexual Harassment at Work Place", Legal New & Views, Vol. 14, Jan. 2000, New Delhi, P. 23.

૪ Ann Arbor, "Sexual Harassment of Working Women", The Yale Law Journal, Vol. 94, Mar. 1983, New Haven, P. 59.

૫ ILO-International Labour Organisation.

મહિલાના કામકાજ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન એ શું છે ? એ મહિલાના શરીર સાથેનું એવું કૃત્ય છે જેમાં પુરુષ દ્વારા મહિલા પર બળાત્કાર કરવા સુધીનું જઘન્ય આચરણ કરવામાં આવે છે.

યૌન ઉત્પીડન અંગે એવું કહેવાય છે, "Sexual harassment is a demand that state Authority stand behind women's refusal of sexual access in certain situations that previously were a masculine prerogative".^૬

યૌન ઉત્પીડન અંગે વધુમાં કહેવાયું છે :

"Sexual Harassments, the event is not new to women. It is the law of injuries that is new".^૭

SERWG^૮ તથા WASH^૯ ના કેમ્પેઈન લીફ્લેટમાં જણાવ્યા મુજબ યૌન ઉત્પીડન આજે અનેક સ્વરૂપમાં જોવા મળે છે જેમ કે,

“મહિલાઓ અંગે દેખાવ/શરીર/વસ્ત્રો સંબંધિત ટિપ્પણીઓ, તેના શરીર તરફ નજર માંડીને સતત જોયા કરવું, અશ્લીલ ટિપ્પણી કરવી કે વર્તન કરવું, યૌન સંબંધ અંગેની વાતો કરવી કે ટુચકા કહેવા, અયોગ્ય માંગણી તથા દબાણ કરવું, યૌન સંબંધ બાંધવા સામે કોઈ નોકરીના સંબંધમાં કોઈ વચન આપવું કે ભય ઉભો કરવો, યૌન રંજીત સાહિત્ય દેખાડવું, સ્પર્શ કરવો, ભેટી પડવું જે બળાત્કાર સુધીનું હોઈ શકે છે.”

કામકાજના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન વિરુદ્ધ સૌપ્રથમ સફળ વળતર વોકર વિ. નોર્થબરલેન્ડ કાઉન્ટી કાઉન્સિલના કેઈસ^{૧૦} માં ઈંગ્લીશ કોર્ટે વ્યવસાયિક તણાવ સામે મનોવૈજ્ઞાનિક નુકસાન અંગે અપાવ્યું. તેથી એ સ્પષ્ટ થયું કે ઈજામાં “તણાવ” પણ આવી જાય છે. આવા કેઈસમાં નોકરી રાખનાર વિરુદ્ધ પણ નિષ્ક્રિયતા અંગે કદમ ઉઠાવી શકાય છે. આ જજમેન્ટનું મહત્વ ખૂબ જ છે કારણ કે અહીં માનસિક ઉત્પીડનને સ્થાન મળ્યું શારીરિક સંબંધની સ્થાને. આમ અહીં નવું ક્ષેત્ર સ્થાપિત થયું. એ સર્વવિદિત છે કે મહિલાના

૬ C. Mackinnan : Sexual Harassment : Its first Decade in Court.

૭ C. Mackinnan : Feminism Unmodified : Discourse on Life & Law.

૮ SERWG : South East Region Women's Group.

૯ WASH : Women Against Sexual Harassment

૧૦ (1995) IRLR 35

શરીર સાથે જ હનન એ પણ યૌન ઉત્પીડન દ્વારા એ જ માત્ર તેમા સામેલ નથી. નુકસાન એ મૌખિક ટીપ્પણીઓ દ્વારા માનસિક રીતે પણ હોઈ શકે છે.

૫.૨ યૌન ઉત્પીડનના કારણો :

“યૌન ઉત્પીડન” ના કિસ્સાઓના બીજ જોવા જઈએ તો તે “જેન્ડર જસ્ટીસ” ના ખ્યાલમાં રહેલા છે. તેનું મૂળભૂત કારણ એ પુરૂષપ્રધાન સમાજ જે સદીઓથી ચાલી આવતી આપણી સંસ્કૃતિનો ભાગ છે. જેમાં પુરૂષ સભ્યોની હાજરીમાં “યૌન ઉત્પીડન” અંગે પરિભાષા આપવી પણ મુશ્કેલીરૂપ છે.^{૧૧}

બીજી બાજુ જોઈએ તો, મહિલાની સામે કોઈ અન્ય પુરૂષ આવું આચારણ કરે તો તેને પોતાના પુરૂષની મીલકત માનવામાં આવે છે. તેથી તે ગુનો બને છે તથા તેને આ કારણથી સજા પણ થઈ શકે છે.

આ એક નક્કર વાસ્તવિકતા કટાક્ષયુક્ત લાગે છે કે જ્યારે મહિલા કે જે પુરૂષનો ગર્ભ પાળે છે, પોષે છે, તેને જન્મ આપે છે, તેનું સામાજિકરણ કરીને સમાજમાં જીવવા લાયક બનાવે છે તે જ પુરૂષ પ્રધાન સમાજનો સભ્ય એ મહિલાનું શોષણ કરે છે તથા “યૌન ઉત્પીડન” જેવો અત્યાચાર કરે છે. પુરૂષ હંમેશા પોતાની ચઢિયાતી સ્થિતિનો લાભ લે છે અને આ રીતે સ્ત્રી “યૌન ઉત્પીડન” નો ભોગ બનતી આવી છે. આ ગુનાહિત કૃત્ય કે જેમાં યૌન આધારિત હિંસા સમાવિષ્ટ છે, તેનાથી મહિલા પોતાનું સ્વાભિમાન ગુમાવે છે તથા તે માનવજાતની સભ્ય હોવાની ગરિમા પણ ખોઈ બેસે છે.^{૧૨}

આ ઘટનાક્રમ આગળ ચાલતા મહિલાની સામાજિક સ્થિતિ વિષમ બની રહી છે. પુરૂષપ્રધાન સમાજ દ્વારા આચરણ થયેલ આ દુષણને કારણે પુરૂષપ્રધાન સમાજ જ સ્ત્રીને સ્વીકારવા તૈયાર નથી. સમાજના સભ્યો દ્વારા સ્ત્રીના શારીરિક કૌમાર્ય તથા અખંડિતતા અંગે સવાલો ઉઠાવવામાં આવે છે. પરિણામ સ્વરૂપે, તેણી શરમજનક સ્થિતિમાં મુકાય છે તથા અમુક વરવા કિસ્સાઓમાં તો તેણીએ આત્મહત્યા કરી હોય તેવું પણ બનતું રહે છે. આવા સમયે સ્ત્રીને દોષિત ઠેરવતો સમાજ આ પ્રકારનું ગુનાહિત કૃત્ય આચરનાર પુરૂષ

૧૧ J. P. Minson : "The Justification of Sexual Harassment", Indian Socio Legal Journal, Vol. 18, New Delhi, P. 97.

૧૨ Shalu Nigam, "Sexual Harassment : A Socio Legal Perspective", Legal View & News, Mar. 98, New Delhi, P. 16.

સામે પ્રશ્ન પુછી શકતો નથી. ગુનેગાર સમાજમાં કોઈ જ પ્રકારના બંધન વગર ફરે છે તથા પોતાની વાસના સંતોષવા એ ફરીથી અન્ય સ્ત્રી શિકારની શોધમાં હોય છે.^{૧૩}

આનું એક મહત્વનું કારણ એ છે કે “યૌન ઉત્પીડન” અંગેના મોટા ભાગના કિસ્સાઓ ફરિયાદ વગરના હોય છે. મોટાભાગના આ પ્રકારના બનાવોમાં મહિલાઓ ફરિયાદ નોંધાવતી નથી અને તે આ પ્રકારના બનાવની જાણ મિત્રો કે કુટુંબના સભ્યોને પણ કરતી નથી કે જેનાથી તેણીને કાંઈક મદદ મળી શકે. યૌન આધારિત ગુનાઓ વધવામાં મૂળભૂત પરિબળો નીચે મુજબ છે.

પ.૨.૧ સામાજિક તાણાવાણા કે જેમાં પુરૂષો સામે પરોક્ષ રૂપે મહિલાની સ્થિતિ નબળી તથા પછાત માનવામાં આવે છે.

પ.૨.૨ સ્ત્રીનું સન્માન તથા ગરિમા આ પ્રકારના ગુનાના કારણે હણાય છે તથા તેને સામાજિક સ્વીકૃતિ નહીં મળે તે પ્રકારના ડરના કારણે તેણી આ પ્રકારના ગુના નોંધાવતી નથી.

પ.૨.૩ આ પ્રકારના ગુનાઓ પુરવાર કરવા મુશ્કેલ હોય છે.

પ.૨.૪ સ્ત્રીઓમાં કાયદાકીય પ્રક્રિયા અંગેની માહિતીનો અભાવ હોય છે.

પ.૨.૫ કાયદો ઘડનાર તથા તેનો અમલ કરનાર એ બન્નેના વલણમાં જુદા-જુદા અર્થઘટનનો રહેલા હોય છે.

પ.૨.૬ યૌન આધારિત બનાવો અંગે સમાજનું વલણ.

પ.૨.૭ કાયદાની લાંબી તથા આંટીઘુંટીવાળી પ્રક્રિયા.

પ.૨.૮ કાયદાનું જનત કરવાવાળા તરફથી અસહકાર ભર્યું વલણ.

પ.૨.૯ દ્રશ્યશ્રાવ્ય માધ્યમો દ્વારા યૌન આધારિત બનાવો વધારે પડતા બતાવવામાં આવે છે કે જેનાથી સમાજના લોકોમાં એક પ્રકારની જાણસા કેળવાય છે.

^{૧૩} International Legal Material, Dt. 10-09-1990.

આ રીતે માત્ર આપણી શૈક્ષણિક વ્યવસ્થા જ નહિં પરંતુ આખાં સમાજના દ્રષ્ટિકોણ તથા વલણની વાત છે જેનું દરેકે મનોમંથન કરવું જોઈએ. આના માટે આપણી ન્યાય પ્રણાલી, કાયદા તથા સામાજિક વલણમાં બદલાવ લાવવાની જરૂરિયાત છે.

હવે આપણે યૌન ઉત્પીડન અંગે જુદા-જુદા રાષ્ટ્રોમાંની પરિસ્થિતિ અંગે જોઈશું.

૫.૩ “યૌન ઉત્પીડન” અંગે જુદા-જુદા રાષ્ટ્રોની પરિસ્થિતિ :

૫.૩.૧ ઈંગ્લેન્ડ :

ઈંગ્લેન્ડ કે જે કોમન લો નું જન્મસ્થાન છે તથા આપણી આજની કાનુની નીતિ-રીતિના મૂળ પણ ત્યાં જ રોપાયેલા છે ત્યાં યૌન ઉત્પીડન અંગે ક્રિમીનલ જસ્ટીસ એન્ડ પબ્લીક ઓર્ડર એક્ટ, ૧૯૮૪ ની સેક્શન ૧૫૪ હેઠળ તથા પાછળથી ઉમેરાયેલ નવી સેક્શન ૪-એ માં જણાવાયું છે તે જોઈએ તો,

"૪-એ (૧) વ્યક્તિ એ કૃત્યનો ગુનેવાર છે, જો તે વ્યક્તિને ઉત્પીડન, સજાગ કે દબાણ ઉપજાવે તેવું.

(એ) ઘમકીભર્યા કે અપમાનજનક શબ્દો બોલે કે તેવું આચરણ કરે કે અનુશાસનહીન આચરણ કરે; અથવા

(બી) એવું કોઈ લખાણ, ચિહ્ન કે કોઈ પણ જાતના દ્રશ્ય માધ્યમ બતાવે જેના કારણે અન્ય વ્યક્તિને દબાણ, ઘમકી કે અપમાન લાગે તથા જેનાથી ઉત્પીડન કે ભય ઉત્પન્ન થાય.

ઉપરોક્ત પ્રાવધાન ખાસ કરીને જાતિગત ઉત્પીડનના બનાવો ન બને તે અટકાવવા માટે કરાયા છે. તેને “યૌન ઉત્પીડન” ના કિસ્સાઓમાં પણ સંજોગોનુસાર પ્રયોજી શકાય છે.

૫.૩.૨ યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ ઓફ અમેરિકા :

યુનાઈટેડ સ્ટેટ્સ ઓફ અમેરિકા એવું રાષ્ટ્ર છે કે જેને “માનવ અધિકાર વાદી” તથા “મહિલા અધિકારોની ચળવળ” માં અગ્રસ્થાને ગણવામાં આવે છે. ત્યાં પણ છેક ૧૯૮૦ માં USEEO^{૧૪} કમિશને સૌપ્રથમ “યૌન ઉત્પીડન” અંગે માર્ગદર્શિકા બહાર પાડી. તેમાં CEDAW^{૧૫} માં જણાવાયેલ પરિભાષાનો જ પ્રયોગ કરવામાં આવેલ હતો. આ દુષણ કે જેમાં અયોગ્ય યૌન આધારિત વાતો, યૌન સંબંધ અંગેનો પ્રસ્તાવ અને અન્ય શાબ્દિક કે શારીરિક આચરણ કે જે યૌન સ્વરૂપનું કહી શકાય તેને ત્રણ પરિસ્થિતિમાં મુકી શકાય. પ્રથમ, આ પ્રકારના વર્તનથી નોકરી કરવાના સ્થળ પર સીધી કે આડકતરી અસર થાય. બીજું, આવું કૃત્ય કરવા કે ન કરવાથી કોઈ વ્યક્તિની નોકરી પર અસર થાય (દાખલા તરીકે, પદોન્નતિ) તથા ત્રીજું, આવું વર્તન ખાસ કરીને એવા હેતુ સાથે કરવામાં આવ્યું હોય જેના કારણે કોઈ વ્યક્તિની કાર્ય પ્રતિભા પર અસર થાય તથા તેનાથી કાર્ય સ્થળનું વાતાવરણ દુષિત થાય.

૫.૩.૩ રાષ્ટ્રીય સ્થિતિ (ભારત) :-

ભારતીય સંઘે CEDAW ને રેટીફાઈડ કરેલ છે^{૧૬} તથા બેજિંગ ઘોષણાને સ્વીકારેલ છે.

ભારતીય બંધારણના આચ્છેદ ૩૨ સિવાય પણ જોઈએ તો અનુચ્છેદ ૧૪ સમાનતા અંગે, અનુ. ૧૫, ધર્મ, જાતિ, જ્ઞાનિ, લિંગ કે જન્મસ્થાન પર આધારિત ભેદભાવને પ્રતિબંધિત કરે છે, અનુ. ૪૨ યોગ્ય અને ન્યાયી કામ અંગેનું વાતાવરણ તથા પ્રસુતિ સહાય અંગે તથા અનુ. ૫૧-એ(ઈ) દરેક નાગરિકને સ્ત્રીઓના ગૌરવને હાનિકારક વ્યવહારોમાં ત્યાગ કરવાની ફરજ જણાવે છે જે પ્રાસ્તવિક છે.

એ નિઃશંકપણે કહી શકાય કે ભારતીય બંધારણમાં જણાવાયેલ મૂળભૂત અધિકારો જાતીય સમાનતા કે જેમાં કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન સામે રક્ષણ પણ સમાવિષ્ટ છે, તેના દરેક પાસા આવરી લેવાયા છે. ન્યાયપાલિકા એ પણ માનવ અધિકાર હનનના

૧૪ USEEO Commission : United State Equal Employment Opportunity Commission, Nov. 1980.

૧૫ Ibid.

૧૬ On Dt. 25-06-1993.

આવા કિસ્સાઓમાં સંવેદનશીલ બનીને આંતરરાષ્ટ્રીય માપદંડોને ધ્યાનમાં રાખીને ચુકાદાઓ આપ્યા છે. જે ભારતના બંધારણના અનુ. ૫૧ કે જે આંતરરાષ્ટ્રીય શાંતિ અને સલામતી તથા અનુ. ૨૫૩ કે જે ૭ માં પરિશિષ્ટનું લીસ્ટ-૧ વાંચવાથી જાણી શકાય છે કે આંતરરાષ્ટ્રીય વચનોને સિદ્ધ કરવા યોગ્ય કાયદાઓ કરવાનું જણાવે છે. આ વાત Jus Cogens ના સિદ્ધાંતમાં રહેલી છે જેમાં આંતરરાષ્ટ્રીય કાયદાઓને મ્યુનિસિપલ કાયદામાં સ્થાન મળે છે, જ્યારે યૌન ઉત્પીડન અંગે કોઈ જ ઘરેલું કાયદો પ્રવર્તમાન નથી. ખાસ કરીને ભારતીય બંધારણમાં રહેલા મૂળભૂત અધિકારોનું હનન એ માનવ અધિકારોનું હનન છે તથા અનુ. ૧૪, ૧૯ અને ૨૧ માં અપાયેલ મૂળભૂત અધિકારોનું હનન અંગે વિશાખા વિ. રાજસ્થાન રાજ્યના કેસમાં ઉચ્ચતમ ન્યાયાલયે કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓનું યૌન ઉત્પીડન અટકે તે માટે એક દિશા નિર્દેશ (માર્ગદર્શિકા) જણાવેલ છે જેની આ મહાનિબંધમાં પાછળ વિસ્તૃત રીતે આપેલ છે.

.....

પ્રકરણ-૬

નોકરી કરતી સ્ત્રીઓ પર થતાં અત્યાચારો રોકવામાં ન્યાયપાલિકા તથા રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનો ફાળો

૬.૧ યૌન ઉત્પીડન રોકવામાં ન્યાયપાલિકાનો ફાળો :

૬.૧.૧ વિશાખા V/s રાજસ્થાન રાજ્ય^૧

જે. એસ. વર્મા - ભારતના મુખ્ય ન્યાયધીશ

સુજાતા વી. મનોહર તથા શ્રી બી. એન. કૃપાલ

૧. ભારતના મુખ્ય ન્યાયધીશ : હાલની પરિસ્થિતિ જોતા કે જ્યારે કામકાજ કરતી મહિલાઓના મૂળભૂત અધિકારોનું હનન એક સામાન્ય વાત બની ગઈ છે, ત્યારે ભારતીય બંધારના અનુચ્છેદ-14, 19 તથા 21 માંના અધિકારોના રક્ષણ માટે આ રીટ પીટીશન દાખલ કરવામાં આવી છે. જાગૃતતા વધવાથી તથા મહિલાઓ માટે ન્યાય પર વધારે ભાર મૂકવાથી આવા ઉલ્લંઘનોથી બચવા માટે વધારે ધ્યાન આપી શકાય છે. આ સામાજિક બુરાઈ પર ધ્યાન કેન્દ્રીત કરવા તથા સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતાની સાચી અવધારણાને પુરી કરવા માટે યોગ્ય ઉપાય શોધવામાં સહાયતા માટે તથા બધા જ કામકાજના સ્થળો પર ત્યાં કામ કરતી મહિલાઓને યૌન ઉત્પીડનને ન્યાયિક પ્રક્રિયાના માધ્યમથી રોકવાના ઉદ્દેશ સાથે થોડા સામાજિક કાર્યકર્તા તથા બીનસરકારી સંગઠનોએ સામૂહિક રીતે આ અરજી કરેલ છે જેથી પ્રવર્તમાન વિધાનમાં રહેલી ત્રુટીને પુરી કરી શકાય.

૨. આ રીટ માટેની અરજી કરવાનું તાત્કાલિક કારણ રાજસ્થાનના એક ગામડામાં એક સામાજિક કાર્યકર્તા મહિલા પર થયેલ સામૂહિક બળાત્કારની ઘટના છે. આ ઘટના એક પૃથક અપરાધિક કાર્યવાહીની વિષય વસ્તુ છે. તથા આપણા માટે તેને હવે પછી આગળ ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી નથી. આ ઘટનામાં એ બધા જોખમોનો ખ્યાલ સાથે છે જેને એક કામકાજ કરતી મહિલાઓને સામનો કરવો પડે છે તથા એવી ચરિત્રહિનતા પણ સાથે આવે છે જેમાં

^૧ A.I.R. 1997, SCC 3011

યૌન ઉત્પીડન કરી શકાય છે. તેના દ્વારા એ પણ સ્પષ્ટ થઈ જાય છે કે વૈધાનિક ઉપાયોના અભાવમાં વૈકલ્પિક વ્યવસ્થા દ્વારા પરિમાણોમાં ત્વરિત સુધારાઓ જરૂરી છે. વૈધાનિક ઉપાયોના અભાવમાં એ જરૂરી છે કે આ અનુભૂત તથા અવિલંબ સામાજિક આવશ્યકતા પુરી કરવા માટે એક પ્રભાવી વૈકલ્પિક તંત્રની વ્યવસ્થા જરૂરી છે.

૩. આવી પ્રત્યેક ઘટનાથી “સ્ત્રી સમાનતા” તથા “જીવન જીવવાના” તથા “સ્વતંત્રતા” ના મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન થાય છે. આ બંધારણના અનુ. 14, 15 તથા 21માંના અધિકારોનું સ્પષ્ટ ઉલ્લંઘન છે. આવી ઘટનાનું એક પરિણામ પા. બંધારણના અનુ. 19(1)(c)માંના પીડિતોને કોઈ ઉપજીવીકા, વ્યાપાર કે કારોબાર કરવાના મૂળભૂત અધિકારોનું પણ ઉલ્લંઘન છે. તેથી આજ કારણસર બંધારણના અનુ. 32 મુજબ આ સામુહિક કાર્યવાહી કરવામાં આવી છે. આવી સ્થિતિમાં મેંડેમસની રીટને પ્રભાવી કરવાની છે. સાથે સાથે જ તેના નિવારણ માટેના નિર્દેશો પણ લાગુ કરવા જોઈએ, જેથી કરીને આ પ્રકારના મૂળભૂત અધિકારોનું વારંવાર ઉલ્લંઘન ન થાય. કોઈ વૃત્તિ, ઉપજીવીકા, વ્યાપાર, કે કારોબાર કરવાના મૂળભૂત અધિકારમાં કામ કરવા માટેનું “સુરક્ષિત પર્યાવારણ” ની ઉપલબ્ધતા પર નિર્ભર કરે છે. આ વિધાનના માધ્યમ દ્વારા એવી સુરક્ષા તથા પ્રતિષ્ઠા સુનિશ્ચિત કરવા તથા તેના પ્રવર્તનને માટે તંત્ર સ્થાપિત કરવા માટે મુખ્ય રૂપથી વિધનાંગ તથા કાર્યપાલિકા ઉત્તરદાયી છે. વળી, જ્યારે યૌન ઉત્પીડનની ઘટનાઓ અનુ. 14, 19 તથા 21 અંતર્ગત મહિલા કર્મચારીઓના મૂળભૂત અધિકારોના ઉલ્લંઘન ના સ્વરૂપે અનુ. 32 અંતર્ગત કાર્યવાહી માટે અમારી સમક્ષ લાવવામાં આવી છે તો પ્રભાવી કાર્યવાહી માટે એ આવશ્યક છે કે વિદેયાત્મક ઉપાયોના અભાવમાં આ અધિકારોની રક્ષા માટે કંઈક દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવે.

૪. અરજીની નોટિસ રાજસ્થાન રાજ્ય તથા ભારતીય સંઘને આપવામાં આવી હતી. જેમાં ભારતીય સંઘ તરફથી સોલીસીટર જનરલ ઉપસ્થિત થયા હતા જેમણે આ ગંભીર સામાજિક સમસ્યાની સાચી દિશા શોધવામાં એક કાનુની અધિકારી તરીકે અમોને મૂલ્યવાન સહાયતા કરી. શ્રીમતી મીનાક્ષી અરોડા તથા શ્રીમતી નૈનાકપુર સિવાય શ્રી ફલી એસ. નરીમાનની મૂલ્યાવન સેવાઓ માટે અમે આભારી છીએ. આ ઉપરાંત ન્યાયાલય તે દરેક

કાઉન્સીલને ખૂબ વખાણે છે. જેઓ આ ઘટના માટે ઉપસ્થિત થયા તથા જેમણે આ અસામાન્ય ઘટનામાં કોઈપણ જાતની સહાયતા કરી.

૫. ભારતીય બંધારણના અનુ. ૩૨ સિવાય કોર્ટ અન્ય વિધાનોનો ઉલ્લેખ કરવા ચાહે છે જેમાં આ સામાજિક કુરીતિના ઉન્મૂલન માટે ન્યાયિક હસ્તક્ષેપની પરિકલ્પના કરવામાં આવે છે. ભારતીય બંધારણના અનુ. ૧૪, ૧૯(૧)(૯) અને ૨૧ સિવાય નીચે મુજબના અનુચ્છેદનો ઉલ્લેખ જરૂરી છે.

અનુચ્છેદ-૧૫ :

“૧૫. ધર્મ, જાતિ, જ્ઞાતિ, લિંગ અથવા જન્મસ્થળના કારણોસર ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ.”

(૧) રાજ્ય કોઈપણ નાગરિક સામે માત્ર ધર્મ, જાતિ, જ્ઞાતિ, લિંગ, જન્મસ્થળ અથવા તેમાંના કોઈપણ એક કારણોસર ભેદભાવ કરશે નહિ.

(૨) ××× ××× ×××

(૩) આ અનુચ્છેદની કોઈપણ વાત રાજ્યને સ્ત્રીઓ તથા બાળકો માટે કોઈ વિશેષ જોગવાઈ કરતા અટકાવી શકશે નહિ.

(૪) ××× ××× ×××

અનુચ્છેદ-૪૨ :

“૪૨. કામની ન્યાયી અને માનવીય શરતો અને પ્રસૂતિ રાહત - રાજ્ય કામ અંગેની ન્યાયી અને માનવીય શરતો અને પ્રસૂતિ સહાય માટે જોગવાઈ કરશે.”

અનુચ્છેદ-૫૧-ક :

“૫૧-ક - મૂળભૂત ફરજો”

ભારતના દરેક નાગરિકની એ ફરજ રહેશે કે,

(એ) બંધારણને વફાદાર રહેવાની અને તેના આદર્શો અને સંસ્થાઓનો, રાષ્ટ્રધ્વજ અને રાષ્ટ્રગીતનો આદર કરવાની.

××× ××× ×××

(ઈ) ધાર્મિક, ભાષાકીય, પ્રાદેશિક અથવા વિભાગીય મતભેદોથી પર રહીને ભારતના તમામ લોકો વચ્ચે સંવાદિતા સ્થાપવાની તથા ભ્રાતૃભાવની ભાવના કેળવવાની અને સ્ત્રીઓના ગૌરવને હાનિકારક વ્યવહારોનો ત્યાગ કરવાની.

××× ××× ×××

૬. આ ક્ષેત્ર સામે કુસંગતતા આંતરરાષ્ટ્રીય અભિસમયો (કોવેનન્ટ) તથા માપદંડોનો પ્રયોગ તથા તેનું ન્યાયિક વ્યાખ્યામાં મહત્વ અંગેનો ઉલ્લેખ કરતા પહેલા અમો બંધારણના અન્ય એવા પ્રબંધોનો ઉલ્લેખ કરવો જરૂરી માનીએ છીએ જે પ્રબંધો આવા પ્રયોગો માટેની અનુમતિ આપે છે. આવા પ્રબંધો આ મુજબ છે.

અનુચ્છેદ : ૫૧

આંતરરાષ્ટ્રીય શાંતિ તથા સુરક્ષાની અભિવૃદ્ધિ, રાજ્ય --

(ગ) સંગઠિત લોકોને એકબીજાના વ્યવહારોમાં આંતરરાષ્ટ્રીય વિધિ તથા સંધિ પ્રત્યે આદર વધારવાનો પ્રસાય કરશે તથા

××× ××× ×××

અનુચ્છેદ ૨૫૩ :

“આંતરરાષ્ટ્રીય સમજૂતીઓનો અમલ કરવા માટે વિધિવિધાન - આ પ્રક્રિયાની પૂર્વવર્તી જોગવાઈઓમાં ગમે તે જણાવવામાં આવેલ હોય છતાં અન્ય કોઈ દેશ કે દેશો સાથેની સંધિ, સમજૂતી કે કરારનામા કે આંતરરાષ્ટ્રીય સંમેલન, સંઘ કે મંડળમાં કરેલ કોઈ નિર્ણયના અમલ માટે સંસદને ભારતના સમગ્ર પ્રદેશ કે તેના કોઈ ભાગ માટે કોઈપણ કાયદો ઘડવાની સત્તા છે.”

સાતમી અનુસૂચિ :

સૂચિ-૧ : સંઘ સૂચિ :

××× ××× ×××

૧૪. વિદેશો સાથે સંધિ તથા કરાર કરવા અને વિદેશો સાથે કરાયેલ સંધિઓ, કરારો અને અભિસમયોનું કાર્યાન્વયન.

××× ××× ×××

૭. આ ક્ષેત્ર અંગે કોઈ સ્વદેશી કાનૂન ન હોવાના કારણે બધાજ કાર્યસ્થળો પર કામકાજ મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડનના દુષ્પણને રોકવા માટે પ્રભાવી ઉપાય કરવા માટે સંવિધાનના અનુ. ૧૪, ૧૫, ૧૭(૧)(છ) અને ૨૧ માં સમાવિષ્ટ સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતા, માનવીય ગરિમા સામે કામના અધિકારની ખાતરીની વ્યાખ્યાના પ્રયોજનાર્થ આંતરરાષ્ટ્રીય અભિસમયો તથા માપદંડોની વિષયવસ્તુ તથા તેમાં ઉપલબ્ધિત યૌન ઉત્પીડના વિરુદ્ધ પરિત્રાણ મહત્વપૂર્ણ છે. આ અનુચ્છેદ ૧૫(ગ) થી સ્પષ્ટ છે અને સંવિધાનની સાતમી અનુસૂચિમાં આપવામાં આવેલ સંઘસૂચિની પ્રવિષ્ટ-૧૪ ની સાથે અનુ. ૨૫૩ ના આધાર પર આંતરરાષ્ટ્રીય અભિસમયો તથા માપદંડોને કાર્યાન્વયન કરવાના હેતુથી કાનૂન બનાવવાના સંસદના સમર્થકારી અધિકારથી પણ સ્પષ્ટ છે. અનુ. ૭૩ પણ સુસંગત છે. તેમાં ઉપલબ્ધ છે કે સંઘની

કાર્યપાલિકા શક્તિનો વિસ્તાર એ વિષયો સુધી રહેશે જેના સંબંધમાં સંસદને વિધાન બનાવવાની સત્તા છે. તેથી સંઘની કાર્યપાલિકા શક્તિ ત્યાં સુધી ઉપલબ્ધ છે જ્યાં સુધી આ દુષણને સમાપ્ત કરવા માટે આવશ્યક ઉપાય કરવા માટે સંસદ કાંઈ વિધાન અધિનિયમિત ન કરે.

૮. તેથી મૂળ અધિકારોના પ્રવર્તન માટે અનુ. ૩૨ દ્વારા આ ન્યાયાલયના અધિકાર અને સંઘના કાર્યપાલિકા અધિકારના આધાર પર યૌન ઉત્પીડનથી કામકાજ મહિલાઓની રક્ષા કરવા અને તેના મૂળભૂત અધિકારોને અર્થપૂર્ણ બનાવવાના પડકારનો સામનો કરવાનો રહેશે. કાયદાના શાસન દ્વારા સમાજના શાસનુસાર આ અપેક્ષા સંવેદાનિક યોજનાને અનુરૂપ છે. આ મામલામાં ન્યાયાલય દ્વારા કરવામાં આવેલ પ્રયોગ એ સામાન્ય ધારણા પર કરવામાં આવેલ છે. જેનાથી સોલિસીટર જનરલ તથા વકીલ સમુદાયના અન્ય સભ્યો, પરિચિત છે જેમણે લોકહિતના આ કઠિન કાર્યને સંપન્ન કરવામાં મૂલ્યવાન સહાયતા કરી.

૯. દરેક મુદ્દતમાં પ્રગતિ થઈ, જેના આધાર પર અંતતઃ દિશાનિર્દેશ તૈયાર કરવામાં આવ્યા જેના પર ભારત સરકારે સોલિસીટર જનરલના માધ્યમ દ્વારા પોતાની સહમતી આપી તથા જણાવ્યું કે આ ન્યાયાલય દ્વારા જાહેર કરાયેલ દિશાનિર્દેશ તથા માપદંડ હોવા જોઈએ જેના આધાર પર આ સામાજિક બદીને ખતમ કરવા માટે બધા જ કાર્ય સ્થળો પર તેના નિયોકતાઓ તથા અન્ય બધા જ ના વ્યવહારને નિયંત્રિત કરી શકાય.

૧૦. સ્ત્રી-પુરુષ સમાનતામાં યૌન ઉત્પીડનથી સંરક્ષણ તથા પ્રતિષ્ઠા સાથે કામ કરવાનો અધિકાર સામેલ છે જે બધી જ જગ્યા પર માન્ય મૂળ માનવ અધિકાર છે. આ અધિકારની સામાન્ય ન્યૂનતમ અપેક્ષાનો સર્વત્ર સ્વીકાર કરવામાં આવે છે. તેથી આ પ્રયોજનને પુરા કરવા માટે આ દિશાનિર્દેશોને તૈયાર કરવામાં આંતરરાષ્ટ્રીય કોવેનન્ટસ તથા માપદંડોનું ઘણું જ મહત્વ છે.

૧૧. યોગ્ય વિધાનના અભાવમાં આ મૂળભૂત અધિકારોના પ્રવર્તન માટે બંધારણના અનુ. ૩૨ દ્વારા આ ન્યાયાલયના દાયિત્વને "LAW ASIA" (લો એશિયા) ક્ષેત્રમાં

ન્યાયપાલિકાની સ્વતંત્રતાના સિદ્ધાંતોના બેઈજીંગ ઘોષણામાં પરિકલ્પિત કરાવેલ ન્યાયપાલિકાની ભૂમિકાની સાથે જોવામાં આવે. આ સિદ્ધાંતનો ૧૯૮૫માં બેઈજીંગમાં એશિયા તથા પ્રશાંત રાજ્યોના મુખ્ય ન્યાયધીશો દ્વારા સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો હતો. તથા એવું કહેવામાં આવ્યું હતું કે આ સિદ્ધાંતો એવા ન્યૂનતમ માનાંકોનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે જેમાં ન્યાયપાલિકાની સ્વતંત્રતા જાળવી રાખવા માટે તથા કાર્યપ્રણાલીને પ્રભાવી કાર્ય સંચાલન માટે પાલન કરવું જરૂરી છે.

"બેઈજીંગ કથન" માં જણાવાયેલ ન્યાયપાલિકાના ઉદ્દેશ આ પ્રકારે છે.

"ન્યાયપાલિકાના ઉદ્દેશ" :

ન્યાયપાલિકાના ઉદ્દેશો તથા કૃત્યોમાં નિમ્નલિખિત બાબતો સમાવિષ્ટ છે.

(ક) એ સુનિશ્ચિત કરવું કે દરેક વ્યક્તિ "કાયદાના શાસન" દ્વારા સુરક્ષિત રૂપથી જીવનમાપન કરી શકે.

(ખ) ન્યાયિક કૃત્યની ઉચિત સીમાઓની અંદર રહેલા માનવ અધિકારોના પાલન તથા પ્રાપ્તિને મહત્વ દેવું તથા

(ગ) વ્યક્તિઓની વચ્ચે તથા વ્યક્તિઓ તથા રાજ્યની વચ્ચે કાનૂનને નિષ્પક્ષ રૂપથી લાગુ કરવું.

૧૨. વર્તમાન સંદર્ભમાં CEDAW^૨ (મહિલાઓ પ્રતિ બધી પ્રકારના વિભેદના ઉન્મૂલન સંબંધી કોવેનન્ટ) ના થોડા મહત્વપૂર્ણ પ્રબંધો આ મુજબ છે.

અનુચ્છેદ : ૧૧

(૧) રાજ્ય પક્ષકાર નિયોજનના ક્ષેત્રમાં મહિલાઓ પ્રતિ ભેદભાવ ઉન્મૂલન કરવા માટે દરેક ઉપાયો કરશે જેના દ્વારા પુરૂષો તથા મહિલાઓની સમાનતાના આધાર પર એકસરખા અધિકારો વિશેષ રૂપે નીચે દર્શાવેલ અધિકાર સુનિશ્ચિત કરવામાં આવે.

૨ CEDAW : Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

(ક) બધાજ માનવોના સહસ્તાંતરીય અધિકારના સ્વરૂપમાં કામ કરવાનો અધિકાર.

(ખ) પ્રજનન કાર્યની સુરક્ષા સહિત સ્વાસ્થ્યની સુરક્ષા તથા કામ કરવાના પર્યાવરણમાં સુરક્ષાનો અધિકાર.

અનુચ્છેદ : ૨૪

દરેક પક્ષકાર રાજ્ય આ કોવેનન્ટમાં સ્વીકાર કરવામાં આવેલ અધિકારોને સમગ્રતયા તથા પ્રાપ્ત કરવાના ઉદ્દેશથી રાષ્ટ્રીય સ્તર પર બધા જ આવશ્યક ઉપાય કરવાનું આશ્વાસન આપે છે.

૧૩. આ સંદર્ભમાં અનુ. ૧૧ ની બાબતમાં CEDAW ની સામાન્ય જોગવાઈઓ નીચે મુજબ છે.

કામમાં હિંસા તથા સમાનતા :

૨૨. મહિલાઓ પર કાર્યસ્થળે યૌન ઉત્પીડન જેવી લિંગ વિશિષ્ટ હિંસાની સ્થિતિમાં નિયોજનમાં સમાનતા એ ગંભીર રૂપે ક્ષીણ થઈ શકે છે.

૨૩. યૌન ઉત્પીડનમાં એવો અશોભનીય યૌન આધારિત વ્યવહાર કરવામાં આવે છે જેમાં જબરજસ્તી શારીરિક સ્પર્શ તથા પ્રસ્તાવ, યૌન રંજીત ટિપ્પણીઓ, અશ્લિલ સાહિત્ય દેખાડવું તથા શબ્દો કે કાર્યો દ્વારા યૌન સંબંધી યાચના કરવી. આવું કૃત્ય અપમાનજનક હોઈ શકે છે તથા સ્વાસ્થ્ય તથા સુરક્ષાની સમસ્યા બની શકે છે, જ્યારે મહિલાની પાસે એવો વિશ્વાસ કરવા માટે સૂચિત આધાર હોય કે જે તેની આપતિ નોકરી મેળવવા કે પદોન્નતિ સહિત તેના નિયોજનના સંબંધમાં તેના માટે હાનિકારક થશે અથવા તેના માટે પ્રતિકૂળ કાર્ય માટેનું પર્યાવરણ બની રહ્યું છે તો તે ભેદમૂલક છે, તેના માટે પ્રભાવી ફરિયાદ પ્રક્રિયા; ઉપચારો તથા વળતરની વ્યવસ્થા કરવી જોઈએ.

૨૪. રાજ્યોએ પોતાના રીપોર્ટમાં યૌન ઉત્પીડન માટેના તથા કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન તથા અન્ય પ્રકારના અવપીડનની હિંસાની સુરક્ષાના ઉપાયો બાબતમાં જાણકારી મેળવવી જોઈએ.

ભારતીય સરકારે અમુક શરતો સાથે તા. ૨૫ જૂન, ૧૯૯૩ ના રોજ આ પ્રસ્તાવનું સમર્થન કરેલ છે જે વર્તમાન સંદર્ભમાં અનુચિત છે. બેઈજિંગમાં યોથા વિશ્વ મહિલા સંમેલનમાં ભારત સરકારે અન્ય વાતોની સાથે સાથે એક રાષ્ટ્રીયમહિલા નીતિ બનાવવાની તથા તેને ચાલુ કરવા માટે ઔપચારિક રૂપથી આશ્વાસન પણ આપેલ છે જે બધા જ સ્તરો પર તથા બધાજ ક્ષેત્રોમાં નિરંતર માર્ગદર્શન કરશે તથા કાર્યવાહીના સંદર્ભમાં જાણકારી પણ આપશે; મહિલાઓના માનવીય અધિકારોને લોક રક્ષકના રૂપમાં કામ કરવા માટે એક મહિલા આયોગની સ્થાપના કરવામાં આવશે તથા કાર્યવાહી મંચની ક્રિયાન્વયનની જાણકારી માટે એક રાષ્ટ્રીયસ્તરે પણ તંત્રની સ્થાપના કરવામાં આવશે. તેથી આપણને આપણા બંધારણમાં રહેલ લિંગ સમાનતાની બંધારણીય ખાતરીની પ્રકૃતિ તથા ક્ષેત્રનો અર્થ સમજવાના પ્રયોજનાર્થે ઉપરોક્ત પર વિશ્વાસ કરવામાં કોઈ જ શંકા નથી.

૧૪. ભારતના બંધારણમાં સમાવિષ્ટ મૂળભૂત અધિકારોના અર્થ તથા અંતર્વસ્તુ એટલા બધા વ્યાપક છે કે તેના અંતર્ગત યૌન ઉત્પીડન તથા દુર્વ્યવહારને રોકવા સહિત લિંગ સમાનતાના બધા જ દ્રષ્ટિકોણ આવી જાય છે. ન્યાયપાલિકાની સ્વતંત્રતા એ આપણી બંધારણીય પદ્ધતિનું એક અંગ છે. આ ક્ષેત્રના સંબંધમાં કોઈ સ્વદેશી કાનૂન ન હોવાની સ્થિતિમાં આંતરરાષ્ટ્રીય કોવેનન્ટ્સ તથા માપદંડોને જ સ્વદેશી કાનૂન માનવો જોઈએ, જ્યારે તેમાં કોઈ જ અસંગતિ ન હોય. હવે ન્યાયિક વ્યાખ્યાનો એ સ્વીકૃત નિયમ છે કે જ્યારે આંતરરાષ્ટ્રીય કોવેનન્ટ્સ તથા માપદંડો તથા સ્વદેશી કાનૂનમાં કોઈ જ અસંગતિ ન હોય તથા આ મુદ્દાને લગતો કોઈ જ સ્વદેશી કાનૂન ન હોય તો સ્વદેશી કાનૂનનો અર્થ લગાડવામાં આંતરરાષ્ટ્રીય કોવેનન્ટ્સ તથા માપદંડોનો ખ્યાલ રાખવો જોઈએ. આ પ્રવાસ તથા જાતીય કાર્યમંત્રી વિરૂદ્ધ ટીઓહ^૩ માં ઓસ્ટ્રેલિયાની ઉચ્ચ ન્યાયાલયે ઓસ્ટ્રેલિયાના બંધારણમાં બિલ ઓફ રાઈટ્સ ન હોવા પર પણ પ્રતિકૂળ વિદ્યાર્થી પ્રબંધોના અભાવમાં તેનું પાલન કરવાની વૈધ પ્રત્યાશાની અવધારણાનો સ્વીકાર કરેલ છે.

૩ 128 ALR 353.

૧૫. નીલાવતી બહેરા વિ. ઓરીસ્સા રાજ્ય (1993) SCC 746^૪ માં આ દ્રષ્ટિકોણના સમર્થનમાં ICCPR નાએ ઉપલબ્ધિનો ઉલ્લેખ કરાયેલ છે કે વળતરનો પ્રવર્તનીય અધિકાર એ પ્રત્યાભૂત અધિકારના પ્રવર્તનની અવધારણાથી પ્રતિકૂળ નથી. અનુ. 32 દ્વારા લોકવિધિ અન્યાયના મામલામાં એ ઉપચાર છે, જે પ્રાઈવેટ વિધિથી જુદો પડે છે. તેથી એ માનવાનું કોઈ કારણ નથી કે મૂળભૂત અધિકારોનું અર્થઘટન કરવા માટે આ આંતરરાષ્ટ્રીય કોવેનન્ટ્સ તથા માપદંડોનો પ્રયોગ કરી શકાત જે ભારતીય બંધારણમાં વિશેષ રૂપે ખાતરી સ્વરૂપે મળેલ છે. ભારતના સંવિધાનમાં માનવીય ક્રિયાની દરેક અવસ્થામાં સ્ત્રી-પુરૂષ સમાનતાની વાત કહેવામાં આવી છે.

૧૬. ઉપરોક્ત તથા એ તથ્યને ધ્યાનમાં રાખીને કે સ્ત્રી-પુરૂષ સમાનતાના મૂળભૂત માનવ અધિકાર તથા યૌન ઉત્પીડન તથા દુર્વ્યવહારને અંગે ખાતરીના પ્રભાવી પ્રવર્તનને માટે વિશેષ રૂપથી કાર્યસ્થળો પર યૌન ઉત્પીડનને રોકવા માટે કોઈ જ કાનૂન નથી બનાવવામાં આવ્યો તથા આના પછી બધા જ કાર્યસ્થળો અથવા અન્ય સંસ્થાઓમાં ત્યાં સુધી સમુચિત અનુપાલનને માટે દિશા નિર્દેશ તથા માપદંડ નિર્ધારિત કરવામાં આવે છે જ્યાં સુધી આ પ્રયોજન માટેનું કોઈ વિધાન (કાનૂન) ન બનાવવામાં આવે. આવા મૂળભૂત અધિકારોના પ્રવર્તનને માટે બંધારણના અનુ. 32 અંતર્ગત પ્રાપ્ત અધિકારોનો પ્રયોગ કરતાં એ વાત પર ભાર મૂકવામાં આવે છે કે તેને બંધારણના અનુ. 141 અંતર્ગત આ ન્યાયાલય દ્વારા ઘોષિત કાનૂન માનવામાં આવશે.

જેમાં જણાવવામાં આવેલ દિશાનિર્દેશન તથા માપદંડ નીચે મુજબ છે :

માનવ અધિકાર સંરક્ષણ અધિનિયમ, 1993ના ધારા-૨(ઘ) માં "માનવ અધિકારોની પરિભાષાને ધ્યાનમાં લીધા મુજબ,

એ તથ્યને ધ્યાનમાં લઈને કે ભારતની પ્રવર્તમાન સિવિલ તથા દાંડિક વિધિઓમાં કાર્યસ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનથી મહિલાઓને વિશેષ સંરક્ષણ માટે વિશેષ પ્રબંધો કરાયેલા નથી તથા આવું વિધાન અધિનિયમિત કરવામાં સારો એવો સમય જશે.

૪ 1993 AIR SCW 2366.

1. કાર્ય સ્થળો પર નિયોક્તાઓ તથા અન્ય જવાબદાર વ્યક્તિઓ તથા અન્ય સંસ્થાઓનું કર્તવ્ય :

નિયોક્તા અથવા કાર્યસ્થળો પર અન્ય જવાબદાર વ્યક્તિઓ અથવા અન્ય સંસ્થાઓનું કર્તવ્ય રહેશે કે એ કાર્યસ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનના કોઈપણ કૃત્યના નિવારણ અથવા ભયોપરત કરવાનું કાર્ય કરે તથા અપેક્ષિત બધા જ ઉપાયો કરીને યૌન ઉત્પીડનના કાર્યોના સમાધાન તથા અભિયોજન માટેની પ્રક્રિયા ઉપલબ્ધ કરે.

2. પરિભાષા :

આ પ્રયોજનમાં યૌન ઉત્પીડનમાં (પ્રત્યક્ષ રૂપે કે વિવક્ષા દ્વારા) અશોભનીય યૌન અવધારિત વ્યવહાર છે જેમાં,

- (ક) શારીરિક સંપર્ક તથા પ્રસ્તાવ;
- (ખ) લૈંગિક અનુગ્રહની માંગણી કે તેનો અનુરોધ;
- (ગ) યૌન રંજીત ટિપ્પણીઓ;
- (ઘ) અશ્લીલ સાહિત્ય દેખાડવું;
- (ચ) કોઈ અન્ય અશોભનીય યૌન પ્રકૃતિનું શારીરિક, શાબ્દિક કે ગેરશાબ્દિક આચરણ.

જ્યાં એવું કોઈ કામ એવી પરિસ્થિતિઓમાં કરવામાં આવતું હોય જેનાથી આવા આચરણનો શિકાર મહિલાનીએ વાજિબ આશંકા હોય કે તેના નિયોજન કે કાર્યના સંબંધમાં, તેને વેતન કે માનદેય મળતું હોય કે સ્વૈચ્છિક અથવા તે સરકારી વિભાગ, સાર્વજનિક અથવા બીન સરકારી ઉદ્યમમાં કામ કરતી હોય, એવું આચરણ અપમાનજનક હોઈ શકે છે અને સ્વાસ્થ્ય તથા સુરક્ષાને માટે ખતરનાક હોઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે જ્યારે આવું માનવા માટે મહિલા પાસે ઉચિત આધાર હોય કે તેની આપત્તિથી તેના નિયોજન અથવા કાર્ય તથા ભરતી અને પદોન્નતિના સંબંધમાં હાનિ થશે અથવા જ્યારે તેનાથી પ્રતિકૂળ પર્યાવરણ ઉભું થશે તો તે ભેદભાવમૂલક છે. જ્યારે પીડિત મહિલા પ્રસ્તાવિત આચરણની

સહમતી નથી દેતી અથવા તેના પર કોઈ આપત્તિ કરે છે તો પ્રતિકૂળ પરિણામ સામે આવી શકે છે.

૩. નિવારક ઉપાય :

સરકારી અથવા બિનસરકારી ક્ષેત્રમાં બધા જ નિયોકતાઓ અથવા કાર્યસ્થળના પ્રભારી વ્યક્તિઓએ યૌન ઉત્પીડન રોકવા માટે ઉપર્યુક્ત ઉપાય કરવા જોઈએ. આ દાયિત્વની વ્યાપકતા પર પ્રતિકૂળ પ્રભાવ નાંખ્યા વગર તેણે નિમ્નલિખિત પગલાં લેવા જોઈએ.

- (ક) કાર્યસ્થળ પર ઉપર આપવામાં આવેલ પરિભાષા અનુસાર યૌન ઉત્પીડનના અભિવ્યક્ત પ્રતિષેધ ઉપર્યુક્ત રીતિઓને અધિસૂચિત, પ્રકાશિત તથા પરિચારિત કરવી જોઈએ.
- (ખ) સરકારી તથા સરકારી નિગમોના આચરણ તથા અનુશાસન સંબંધી નિયમો તથા વિનિયમોમાં યૌન ઉત્પીડનનો પ્રતિષેધ કરનારા નિયમો, વિ. નિયમો બનાવવા જોઈએ તથા એવા નિયમોમાં અપરાધીની વિરૂદ્ધ યોગ્ય દંડની જોગવાઈ હોવી જોઈએ.
- (ગ) જ્યાં સુધી બીન સરકારી કર્મચારીઓનો સંબંધ છે, ઔદ્યોગિક નિયોજન (સ્થાયી આદેશ) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ મુજબ સ્થાયી આદેશોમાં પૂર્વોક્ત પ્રતિષેધને સમાવિષ્ટ કરવાના ઉપાય કરવા જોઈએ.
- (ઘ) કાર્ય, આરામ, સ્વાસ્થ્ય તથા સફાઈની બાબતમાં ઉપર્યુક્ત કાર્ય દશાઓની વ્યવસ્થા કરવી જોઈએ. જેનાથી તે પણ સુનિશ્ચિત થઈ શકે કે કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓને કોઈ પ્રતિકૂળ પર્યાવરણ ન હોય તથા કોઈ જ મહિલા કર્મચારીની પાસે એ વિશ્વાસ કરવાનો કોઈ જ ઉચિત આધાર ન હોય કે જેના દ્વારા નોકરીની બાબતમાં તે અલાભકાર સ્થિતિમાં હોય.

4. દંડાત્મક કાર્યવાહી :

જ્યાં એવું આચરણ ભારતીય દંડ સંહિતા કે અન્ય કોઈ જ વિધિ દ્વારા એક વિશિષ્ટ અપરાધની શ્રેણીમાં આવતું હોય, ત્યાં નિયોકતા ઉપર્યુક્ત અધિકારીને ફરિયાદ કરીને વિધિ અનુસાર ઉપર્યુક્ત કાર્યવાહી કરશે. વિશેષ રૂપે તેણે એ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે યૌન ઉત્પીડનની ફરિયાદોને પુરી કરવાના સમયે પીડિતો કે સાક્ષીઓને હેરાન કરવામાં ન આવે અથવા તેની સાથે ભેદભાવ કરવામાં ન આવે. યૌન ઉત્પીડનની શિકાર થયેલ વ્યક્તિઓને ઉત્પીડન કરવાવાળાની અથવા પોતાના સ્થળાંતર કરવાની છુટ હોવી જોઈએ.

5. અનુશાસનિક કાર્યવાહી :

જ્યાં સેવા નિયમોમાં આપવામાં આવેલ પરિભાષા અનુસાર એવું આચરણ નોકરીમાં દુરાચારની શ્રેણીમાં આવતું હોય, ત્યાં નિયોકતા દ્વારા તે નિયમોના અનુસાર ઉપર્યુક્ત અનુશાસનિક કાર્યવાહીનો આરંભ કરવો જોઈએ.

6. ફરિયાદ તંત્ર :

આવું આચરણ જે કાનૂનાનુસાર અપરાધ હોય કે ન હોય અથવા એવા નિયમોનો ઉલ્લંઘન હોય કે ન હોય, પીડિત દ્વારા કરવામાં આવેલ ફરિયાદના સમાધાન માટે નિયોકતાએ સંગઠનમાં ઉપર્યુક્ત ફરિયાદ તંત્રની સ્થાપના કરવી જોઈએ. આવા ફરિયાદ તંત્રમાં ફરિયાદોને નિર્ધારિત સમયની અંદર પુરી કરવાની વ્યવસ્થા હોવી જોઈએ.

7. ફરિયાદ સમિતિ :

ઉપરોક્ત (6)માં ઉલ્લેખાયેલ ફરિયાદ તંત્ર જ્યાં જરૂરી હોય ત્યાં, એક ફરિયાદ સમિતિ, એક વિશેષ પરામર્શદાતા તથા ગાપનીયતા જાળવવા સહિત અન્ય સમર્થન સેવા પ્રદાન કરવા માટે ઉભા કરવા જોઈએ.

ફરિયાદ સમિતિના અધ્યક્ષ કોઈ મહિલા હોવી જોઈએ તથા તેના ઓછામાં ઓછા અર્ધા સભ્યો મહિલાઓ હોવા જોઈએ. તે ઉપરાંત ઉપરના સ્તરોનો કોઈપણ જાતના અનુચિત દબાવ કે પ્રભાવની સંભાવના રોકવા માટે એવી ફરિયાદ સમિતિમાં કોઈ ત્રીજા પક્ષ, બીન સરકારી સંગઠન કે કોઈ અન્ય વ્યક્તિને સમાવવા જોઈએ કે જે યૌન ઉત્પીડનના વિષયથી પરિચિત હોય.

ફરિયાદ સમિતિની ફરિયાદો તથા તેના પર કરવામાં આવેલ કાર્યવાહીના સંદર્ભમાં સંબંધિત સરકારી વિભાગ દ્વારા વાર્ષિક રીપોર્ટ પ્રસ્તુત કરવો જોઈએ.

નિયકિતા તથા પ્રભારી વ્યક્તિ પણ ફરિયાદ સમિતિના રીપોર્ટ તથા ઉપરોક્ત દિશાનિર્દેશોના અનુપાલન માટે સરકારી વિભાગને રીપોર્ટ દેશે.

8. કર્મચારીઓની પહેલ :

કર્મચારીઓને કર્મચારોની બેઠકમાં તથા અન્ય ઉપર્યુક્ત મંચો પર યૌન ઉત્પીડનના મુદ્દાને ઉઠાવવાની અનુમતિ હોવી જોઈએ તથા નિયોક્તા કર્મચારી બેઠકોમાં આના માટે નિશ્ચિત રૂપે ચર્ચા કરવી જોઈએ.

9. જાગૃતિ :

આ સંબંધમાં મહિલા કર્મચારીઓના અધિકારો અંગેની જાગૃકતા વિશેષ રૂપે ઉપર્યુક્ત દિશા નિર્દેશો (તથા આ વિષય પર અધિનિયમિત થયા બાદ ઉપર્યુક્ત વિધાન) ને સ્પષ્ટ રૂપથી અધિસૂચિત કરીને ઉભી કરવી જોઈએ.

10. ત્રીજા પક્ષ દ્વારા ઉત્પીડન :

જ્યાં કોઈ ત્રીજા પક્ષ કે બહારની વ્યક્તિ દ્વારા યૌન ઉત્પીડન કરવામાં આવ્યું હોય કે કોઈપણ પ્રકારની યુક્તના પરિણામ સ્વરૂપે થયેલ હોય ત્યાં નિયોક્તા તથા પ્રભારી વ્યક્તિ

સમર્થન અને નિવારક કાર્યવાહીના સ્વરૂપમાં પ્રભાવિત વ્યક્તિની સહાયતા કરવા માટે આવશ્યક તથા યોગ્ય બધા જ ઉપાય કરશે.

11. કેન્દ્રીય/રાજ્ય સરકારને એ અનુરોધ કરવામાં આવે છે કે આ સુનિશ્ચિત કરવા માટે યોગ્ય ઉપાય કરવા વિધાન બનાવવું જોઈએ કે બીન સરકારી ક્ષેત્રમાં નિયોક્તા આ આદેશ દ્વારા નિર્ધારિત દિશાનિર્દેશોનું પાલન કરે.

12. આ દિશાનિર્દેશ માનવ અધિકાર સંરક્ષણ અધિકાર, 1993માં ઉપલબ્ધ કોઈપણ અધિકારથી પ્રતિકૂળ નહિ હોય.

તદ્નુસાર, નિર્દેશ આપવામાં આવે છે કે કામકાજ કરતી મહિલાઓની લિંગ સમાનતાના અધિકારના રક્ષણ તથા પ્રવર્તન માટે દરેક કાર્યસ્થળો પર ઉપરોક્ત દિશાનિર્દેશો તથા માપદંડોનું સખ્તાઈથી પાલન કરવામાં આવશે. જ્યાં સુધી આ ક્ષેત્ર આ સંબંધમાં કોઈપણ વિધાન ન બને ત્યાં સુધી આ નિર્દેશો બંધનકારક તથા કાનુની પ્રવર્તનીય રહેશે. તદ્નુસાર આ રીટ અરજીને નિપજાવવામાં આવી.

તદ્નુસાર આદેશ દેવામાં આવે.

6.1.2 એપેરલ એક્ષપોર્ટ પ્રમોશન કાઉન્સિલ વિ. એ. કે. ચોપડા અર્થાત પરિધાન નિર્યાત સંવર્ધન પરિષદ વિ. એ. કે. ચોપડા^૫

ડૉ. એ. એસ. આનન્દ - ભારતના મુખ્ય ન્યાયધીશ તથા વી. એન. ખરે.

ડૉ. આનન્દ, ભારતના મુખ્ય ન્યાયધીશ - વિશેષ ઈજાજત દેવામાં આવી.

2. શું એક મહિલા કર્મચારીની વિરુદ્ધ એક પ્રવર અધિકારીનું કાર્ય, જે નૈતિક સ્વીકૃતિની વિરુદ્ધ છે તથા મર્યાદા તથા શાલીનતાની કસોટીમાં જે પાર નથી

^૫ 1999 AIR SSC 625.

ઉત્તરતું, યૌન ઉત્પીડન ની શ્રેણીમાં ન આવે ? શું મહિલા અધિકારી સાથે શારીરિક સંપર્ક આવા આક્ષેપોનું એક અનિવાર્ય અંગ છે ? શું આ આક્ષેપના પ્રવર અધિકારીએ "કાર્યસ્થળ" પર એક મહિલા કર્મચારીને શીલભંગ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો, પ્રવર અધિકારી પાસે અપેક્ષિત સુઆચરણ તથા સુવ્યવહારની તુલનામાં અશોભનીય કાર્ય નથી. યૌન ઉત્પીડનના મામલામાં ન્યાયાલયો પાસે અપેક્ષિત દષ્ટિકોણની પ્રકૃતિ સિવાય જે પ્રશ્ન સામે આવે છે તથા જે પર આપણે વિચાર કરવાની જરૂર છે.

3. આ રીતે વિશેષ ઈજાજત દ્વારા વર્તમાન અપીલને દાખલ કરવાની સ્થિતિ ઉત્પન્ન કરવા વાળા તથ્યોનો હવાલો યોગ્ય છે;
4. અરજકર્તા પરિધાન નિર્યાત સંવર્ધન પરિષદ, જે અહીં અપીલ કર્તા છે, ના અધ્યક્ષના અંગત સચિવ તરીકે કામ કરતા હતા. એ આરોપ લગાવવામાં આવે છે કે તા. 12.8.1988 ના રોજ તેણે પરિષદની એક મહિલા કર્મચારી કુમારી "કે" (સાયું નામ છુપાવવામાં આવ્યું છે.) ને છેડવાનો પ્રયાસ કર્યો જે તે વખતે કારકુન કમ ટાઈપીસ્ટ તરીકે કામ કરતી હતી. તે ડિકટેશન લેવા માટે સક્ષમ નહોતી. તેથી અભ્યર્થી એ આગ્રહ કરેલ કે તે અધ્યક્ષ પાસેથી ડિકટેશન લેવા તથા સામગ્રી ટાઈપ કરવા માટે તેની સાથે વ્યવસાય કેન્દ્ર આવે જે તાજ પેલેસ હોટેલમાં આવેલ હતું. અભ્યર્થીના દબાણ ને કારણે તે અધ્યક્ષ પાસેથી ડિકટેશન લેવા માટે ગઈ. જ્યારે કુમારી "ક" રૂમમાં નિર્દેશક માટે પ્રતિક્ષા કરી રહી હતી ત્યારે અભ્યર્થી એ તેની બીલકુલ પાસે જઈને બેસવાનો પ્રયાસ કર્યો અને કુમારી "ક" દ્વારા અણગમો વ્યક્ત કરવા છતાં તેણે પોતાનો દુર્વ્યવહાર ન છોડ્યો. ત્યાર બાદ કુમારી "ક" એ નિર્દેશક પાસેથી ડિકટેશન લીધું. અભ્યર્થી એ તેને તાજ પેલેસ હોટેલના વ્યવસાય કેન્દ્રમાં તેને ટાઈપ કરવાનું કહ્યું, જે હોટેલના બેઝમેન્ટમાં આવેલ હતું. અભ્યર્થીએ કુમારી "ક" ની મદદ કરવાનો પ્રસ્તાવ કર્યો જેથી કુમારી "ક" ના ટાઈપીંગમાં નિર્દેશક ને કોઈ જ દોષ ન

દેખાય. તેણે સામગ્રીને ટાઈપ કરવા માટે કુમારી "ક" ને વ્યવસાય કેન્દ્ર દેખાડવાનો પ્રસ્તાવ રાખ્યો તથા એકાંત સ્થાનનો લાભ ઉઠાવવા સાથે પુનઃ તેની પાસે બેસવા તથા તેનો અણગમો હોવા છતાં તેને સ્પર્શ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો. નિર્દેશક (વિત્ત) દ્વારા આ સુચિત ટાઈપ થયેલ સામગ્રીમાં સુધારાઓ કર્યા તથા કુમારી "ક" ને એ ફરીથી ટાઈપ કરવા માટે કહ્યું. અભ્યર્થી ફરીથી તેની સાથે વ્યવસાય કેન્દ્ર પર ગયા તથા પોતાનો પ્રસ્તાવ ફરીથી સંભળાવ્યો. કુમારી "ક" એ અભ્યર્થીને કહ્યું કે જો તેનું આ પ્રકારનું વર્તન ચાલું રહેશે તો તે ત્યાંથી ચાલી જશે. અભ્યર્થી ન રોકાયો. આ રીતે તે થોડા સમય માટે વ્યવસાય કેન્દ્રની બહાર ચાલ્યો ગયો. ફરીથી પાછો ફર્યો તથા પોતાનો દુર્વ્યવહાર ફરીથી ચાલુ કરી દીધો. કુમારી "ક" ના અનુસાર બેઝમેન્ટ તરફ આવતી વખતે લીફ્ટમાં અભ્યર્થી એ તેની સાથે શારીરિક છેડછાડ કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો પરંતુ તેણીએ ઈમરજન્સી બટન દબાવ્યું જેનાથી લીફ્ટનો દરવાજો ખુલી ગયો તથા આ રીતે તેનો બચાવ થયેલ બીજે દિવસે એટલે કે, 16 August, 1988 ના દિવસે કુમારી "ક" અભ્યર્થી વિરૂદ્ધ પોતાની ફરિયાદ લખાવવા માટે નિર્દેશક (કાર્મિક) થી મુલાકાત ન કરી શકી કારણ કે તેઓ વ્યસ્ત હતા. કુમારી "ક" તા. 17 August, 1988 ના રોજ નિર્દેશક (કાર્મિક) ને મળી શકી તથા તેમને મૌખિક રીતે આખી ઘટના અંગેની વાત કરી તથા લેખિતમાં પણ ફરિયાદ આપી. અભ્યર્થીને તા. 18 August, 1988 ના દિવસે એક આદેશ દ્વારા નિલંબિત કરવામાં આવ્યો. તેની સાથે એક આરોપ પત્ર આપવામાં આવ્યો જેના જવાબમાં તેણે આરોપોનું ખંડન કરતા કહ્યું કે, "આ આરોપ કાલ્પનિક તથા પ્રેરિત છે." અભ્યર્થીની તપાસ કરવા માટે પરિષદના એક નિર્દેશક શ્રી જે. ડી. ગિરીને તપાસનીસ અધિકારી નીમવામાં આવ્યા. આરોપોને સિદ્ધ કરવા માટે પ્રબંધન તરફથી કુમારી "ક" સહિત છ સાક્ષીઓના બયાન લેવામાં આવ્યા. અભ્યર્થી એ પણ સાત લોકોના બયાન લીધા. દસ્તાવેજ તથા મૌખિક સાક્ષી, મામલાની પરિસ્થિતિઓનો વિચાર કર્યા બાદ તપાસ અધિકારી એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચ્યા કે અભ્યર્થીએ નૈતિક સ્વીકૃતિઓની વિરૂદ્ધ કાર્ય કર્યું છે તથા કુમારી "ક" ની

વિરૂદ્ધ તથા કાર્ય મર્યાદા તથા શાલીનતાની કસોટી પર પાર નથી ઉતર્યા. તેથી તેમણે અભ્યર્થી વિરૂદ્ધ લગાવાયેલા આરોપો સાચા છે તેવું જાહેર કર્યું.

5. તપાસનીસ અધિકારીએ પોતાના રીપોર્ટમાં અન્ય વાતોની સાથે નીચે જણાવેલ નિષ્કર્ષ આપ્યો :

8.1 શ્રી એ. કે. ચોપડા નો ઈરાદો એમના કરતૂતો તથા વ્યવહારમાં સ્પષ્ટરૂપ માં પ્રગટ થાય છે. કુમારી "ક" નો ફટકાર હોવા છતાં તે નૈતિક સ્વીકૃતિઓની વિરૂદ્ધ કામ કરતા રહ્યા.

8.2 ડીકટેશન તથા ત્યાર બાદ સામગ્રીના ટાઈપીંગ માટે શ્રી એ. કે. ચોપડા એ વ્યવસાય કેન્દ્રના એક એકાંત સ્થાન પર કુમારી "ક" ને લઈ જવાની આવશ્યક તક મળી વ્યવસાય કેન્દ્રના ઓરડામાં એકાંત હોય, તેનો ગૂઢ ઉદ્દેશ્ય સાફ તથા સ્પષ્ટ થઈ ગયો.

8.3 શ્રી એ. કે. ચોપડા એ ટેકનીકલી બારીકાઈઓ ના આધાર પર જે અન્ય નિષ્કર્ષ કાઢવાનો પ્રયાસ કર્યો તે મર્યાદા તથા શાલીનતાની કસોટી પર ઉણા ઉતર્યા."

6. તપાસનીસ અધિકારીનો નિષ્કર્ષ એ હતો કે કુમારી "ક" ને અભ્યર્થી એ 12 August, 1988 ના દિવસે તાજ પેલેસ હોટેલમાં છેડછાડ કરી તથા કુમારી "ક" દ્વારા ફટકાર હોવા છતાં અભ્યર્થીએ ગૂઢ ઉદ્દેશ્યોથી વ્યવસાય કેન્દ્રમાં કુમારી "ક" શરીરને સ્પર્શ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો. તપાસનીસ અધિકારીના રીપોર્ટનો સ્વીકાર કરવાની સાથે અનુશાસનિક પ્રાધિકારીએ અભ્યર્થીને 28 June, 1989 ના રોજ તુરંતની અસરથી નોકરી (સેવા) માં થી બર્ખાસ્ત કરવાની સજા આપી.

7. નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાના આદેશથી વ્યથિત થઈ અભ્યર્થીએ અપીલકર્તાની

સ્ટાફ સમિતિ સમક્ષ વિભાગીય અપીલ દાખલ કરી. એવું પ્રતિત થાય છે કે સુનવણી દરમિયાન સ્ટાફ સમિતિના સભ્યો તથા અધ્યક્ષ વચ્ચે કાંઈક મતભેદો થયા પરંતુ સ્ટાફ સમિતિ દ્વારા કઈ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવામાં આવે તે પહેલા અભ્યર્થી એ સ્ટાફ સમિતિની બેઠકના અપુષ્ટ કાર્યવૃત્ત ના આધાર પર અન્ય વાતોની સાથે-સાથે જ પોતાની નોકરીની બરતરફીને ન સ્વીકારતા તેણે ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં એક રિટ માટેની અરજી કરી. 30 January, 1992 ના દિવસે તેની રિટની અરજીનો સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો તથા એ માનવામાં આવ્યું કે 25 July, 1990 ના રોજ સ્ટાફ સમિતિની 34 મી બેઠકમાં નિર્ણય લેવાઈ ગયો હતો, જે આરોપ લગાવવામાં આવ્યો તેમાં અભ્યર્થી સંખ્યા 1 તથા 3 ને સ્ટાફ સમિતિના નિર્ણય પર કાર્યવાહી કરવાનું કહેવામાં આવ્યું. અપીલકર્તા એ આ ન્યાયાલયમાં 1992 ની વિશેષ ઈજાજત અરજી (સિવિલ) નં. 3204 ના માધ્યમ દ્વારા 30 January, 1992 ના ઉચ્ચ ન્યાયાલયના નિર્ણય તથા આદેશને ઠુકરાવવા સાથે આ ન્યાયાલયની ખંડપીઠે આ સલાહ આપી.

"અમોએ પક્ષકારો માટે ઉપસ્થિત થનાર બન્ને વકીલોના માધ્યમથી 33 મી તથા 38 મી બેઠકની કાર્યવાહી પર અવલોકન કર્યું છે. તેના પર વિચાર કરતા અમને એવું લાગ્યું છે કે 33મી તથા 34મી બેઠકમાં એજન્ડા નં. 5 પર લેવાયેલા ઉપરોક્ત નિર્ણય પર હજી વિવાદ છે તથા એના પર હજુસુધી કોઈજ અંતિમ નિર્ણય લેવામાં નથી આવ્યો તથા નં. 5 માટે સમાધાન ને હજી સમર્થન મળશે. મામલાના આ તથ્યને ધ્યાનમાં રાખતા વિવાદસ્પદ તથ્ય ના પ્રશ્નમાં ઉચ્ચ ન્યાયાલયનું 'અભ્યર્થી' નં. 1 ના પક્ષે નિર્ણય લેવું એ ખોટું હતું. અતઃ અમો ઉચ્ચ ન્યાયાલયના આદેશને રદ કરીએ છીએ કારણ કે અમારા માનવા મુજબ ઉપરોક્ત એજન્ડા નં. 5 માટે અંતિમ નિર્ણય ને આજ સુધી અનુસમર્થન મળેલ નથી તેથી અમો આ અપીલમાં ઉઠાવવામાં આવેલ અન્ય પ્રશ્નો પર વિચાર કરવા ઈચ્છુક છીએ તથા આ પ્રશ્ન ખુલ્લા રાખવામાં આવે છે. એ તથ્યને ધ્યાનમાં રાખતા કે આ મામલો ઘણા લાંબા સમયથી વિચારાધીન છે. અમો

- અપીલકર્તા કંપનીને યથા સંભવ તુરંત જ પરંતું વધારેમાં વધારે આજથી બે મહિનાની અંદર સ્ટાફ સમિતિની બેઠક આયોજીત કરવાનો નિર્દેશ આપીએ છીએ જેથી ઉપરોક્ત એજન્ડા નં. 5 ના પ્રસ્તાવના અનુસમર્થન ના પ્રશ્ન પર જેને સ્ટાફ સમિતિની બેઠકમાં ઉઠાવવામાં આવ્યો છે તેના પર અંતિમ રૂપથી નિર્ણય લેવામાં આવે."
8. ઉપરોક્ત નિર્દેશોના અનુસરણમાં સ્ટાફ સમિતિની પુનઃ બેઠક મળી તથા આખા મુદ્દા પર વિચાર કર્યા બાદ એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચી કે 28 June, 1989 ના રોજ અભ્યર્થીને નોકરીમાંથી બરતરફ કરવાનો મહાનિર્દેશક નો આદેશ ઉચિત, વૈધ તથા માન્ય હતો. અપીલને રદ કરવામાં આવી તથા કુમારી "ક" ને "યૌન ઉત્પીડન" કરવા માટે અભ્યર્થીની નોકરીમાંથી બર્ખાસ્તગીને ઉચિત જાહેર કરવામાં આવી. ત્યાર બાદ અભ્યર્થીએ નોકરીમાંથી તેની બર્ખાસ્તગી તથા તેની વિભાગીય અપીલને રદ કરવાના સ્ટાફ સમિતિના નિર્ણયને પડકારતા ઉચ્ચ ન્યાયાલયમાં 1995 મા રીટ અરજી નં. 352 દાખલ કરી.
9. ન્યાયધીશે રીટ અરજીને અનુમતિ આપતા કહ્યું કે, "યાચિકાકર્તા એ છેડછાડ કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો ન તો વાસ્તવમાં છેડછાડ કરી" આ રીતે માનનીય ન્યાયધીશો એવા નિર્દેશ સાથે રિટ ની અરજી ને પુરી કરી કે, "અભ્યર્થી ને નોકરીમાં રાખવામાં આવે પરંતું તે કોઈ જ પ્રકારનું પાછલું વેતન લેવાના હકકદાર નહિં થાય અપીલ કર્તાને નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો કે તે અભ્યર્થીની સેવા બર્ખાસ્તની તારીખથી ચાલુ રહેવાની તારીખની વચ્ચેના સમયને નોકરી પર વ્યતિત કરેલો સમય સમજે તથા તેના પરિણામ રૂપે પદોન્નતિ તથા અન્ય બધીજ પ્રસુવિધાઓ આપવામાં આવે તથા એવો નિર્દેશ આપવામાં આવ્યો કે અભ્યર્થીને ઓછામાં ઓછા બે વર્ષ માટે દિલ્હીની બહાર અન્ય કોઈ કાર્યાલયમાં રાખવામાં આવે.
10. બહાલીના આદેશથી વ્યથિત અપીલકર્તાએ ઉચ્ચ ન્યાયાલયની ખંડપીઠ સમક્ષ

1997 માં લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. 27 દાખલ કરી અભ્યર્થીએ પણ 1997 ની લેટર્સ પેટન્ટ અપીલ નં. 79 દાખલ કરી જેમાં તેણે "પાછલો પગાર તથા ઉપર્યુકત પોસ્ટ માટેનો દાવો કર્યો, એકલ માનનીય ન્યાયધીશના આ નિર્ણયની જાણકારી પ્રાપ્ત થવાથી કે ન્યાયધીશે અભ્યર્થીની બહાલીનો નિર્દેશ કર્યો છે. અપીલકર્તાના કેટલાંક મહિલા કર્મચારીઓ ઉત્તેજિત થઈ ગયા તથા તેમણે એક નિવેદન પત્ર દાખલ કર્યું. જેમાં તેમણે લેટર્સ પેટન્ટ અપીલમાં હસ્તક્ષેપની માંગણી કરી. ખંડપીઠે તા. 15 July, 1997 ના નિર્ણય તથા આદેશ દ્વારા (જેનો 1997 લેખ આઈ. સી. 3445 માં રિપોર્ટ કરાયો હતો.) (દિલ્હી) અભ્યર્થીની બહાલીની વિરૂદ્ધ અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલને રદ કરવામાં આવી. ખંડપીઠે માનનીય એકલ ન્યાયધીશના એ નિષ્કર્ષ સાથે સહમતિ વ્યક્ત કરી કે અભ્યર્થીએ છેડછાડ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો હતો તથા તેણે વાસ્તવમાં કુમારી "ક" ની છેડછાડ કરી ન હતી તથા તે મહિલા સાથે શારીરિક સંપર્ક કરવામાં સફળ ન થયા" તથા આગળ એવો નિર્ણય આપવામાં આવ્યો કે અભ્યર્થીનું આવું કાર્ય નોકરીમાંથી બર્ખાસ્તગીનું પર્યાપ્ત આધાર નથી. આના પર ટીપ્પણી કરતા ખંડપીઠે કહ્યું. (પેરા. 4, 5 અને 6) અમોએ કુમારી "ક" ના પુરાવા / બયાન નું વિસ્તારથી અધ્યયન કર્યું છે. સાક્ષ્યના કોઈપણ ભાગથી એવું સ્પષ્ટ નથી થતું કે એ. કે. ચોપડા મહિલા સાથે લેશમાત્ર પણ શારીરિક સંપર્ક કરવામાં સફળ થયા હોય. આખા બયાનમાં એવું જણાવાયું છે કે એ. કે. ચોપડા એ તેને સ્પર્શ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો.

અમોએ કહ્યું છે એ મુજબ, એ. કે. ચોપડા દ્વારા કરવામાં આવેલ તથા કથિત કોઈપણ પ્રયાસ હોટલની લિફ્ટની સાંકડી જગ્યામાં પણ કુમારી "ક" ની સાથે શારીરિક સંપર્ક કરવામાં સફળ નથી થયા.

અમારી દષ્ટિએ આ પુરાવાઓના આધાર પર કે જે તપાસનીસ અધિકારી સમક્ષ રજૂ કરવામાં આવ્યા છે, એ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવું પણ સંભવ નથી કે "છેડછાડ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો" કારણ કે કોઈપણ જાતનો શારીરિક

સંપર્ક નથી થયો. તેથી એ. કે. ચોપડા તથા કુમારી "ક" વચ્ચે કોઈપણ જાતનો શારીરિક સંપર્ક નથી થયો. એ. કે. ચોપડા તરફથી "છેડછાડ કરવાનો કોઈ પ્રયાસ" થઈ જ ન શકે. (મહત્વ આપીને)

11. ખંડપીઠના નિર્ણયથી વ્યથિત થઈને નિયોકતા અપીલકર્તા એ વિશેષ ઈજાજતથી આ અપીલ દાખલ કરી છે.

12. અમોએ પક્ષકારોના માનનીય વકીલોને સાંભળ્યા છે તથા તેમના રેકોર્ડ પણ જોયા છે.

13. તપાસનીસ અધિકારીઓએ અભ્યર્થી વિરુદ્ધના આરોપો ને સાચા માન્યા છે. તેમનો નિર્ણય છે કે અભ્યર્થી છેડછાડનો અપરાધી છે તથા તેણે કુમારી "ક" પર શારીરિક પ્રહાર કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો. તપાસનીસ અધિકારી તથા અનુસાશનિક પ્રાધિકારી દ્વારા થયેલ નિષ્કર્ષોની અપીલકીય પ્રાધિકારી (સ્ટાફ સમિતિ) દ્વારા પુષ્ટિ કરવામાં આવી જેની પાસે નિશ્ચિત રૂપે અપરાધ તથા અભ્યર્થીને દેવામાં આવનારા સજાની પ્રકૃતિના સંબંધમાં પુરાવાના પુનઃ મુલ્યાંકન કરવાની વિસ્તારપૂર્વકની શક્તિ (સત્તાઓ) હતા. સજાના પ્રશ્ન અંગે સ્ટાફ સમિતિએ કહ્યું છે :

શ્રી ચોપડાએ પોતાની અપીલમાં એ પણ ઉલ્લેખ કરેલ છે કે તેને આપવામાં આવેલ સજા ખૂબ જ કઠોર તથા તેના પર લગાવાયેલ આરોપથી વધારે છે. આના માટે સ્ટાફ સમિતિનું કહેવું હતું કે આરોપ પૂર્ણ રીતે સાબિત થવા પર મહિલા કર્મચારી સાથે છેડછાડના મામલામાં નરમ વલણ અપનાવવું ઉચિત નહિં હોય, આવા મામલા માં નરમ કાર્યવાહી કરવાથી કામકાજ કરતી મહિલાઓનું મનોબળ નીચું જશે. તેથી સ્ટાફ સમિતિએ શ્રી ચોપડા ના આ તર્કનો સ્વીકાર ન કર્યો કે તેના મામલામાં નરમ વલણ અપનાવવામાં આવે."

14. માનનીય એકલ ન્યાયધીશે ઘટનાની સચ્ચાઈ પર કોઈ જ સંદેહ નથી કર્યો.

તેમણે શિકાયત કર્તા પર અવિશ્વાસ નથી કર્યો. તેથી રજુ થયેલ પુરાવાઓની પુનઃ તપાસ કર્યો બાદ માનનીય એકલ ન્યાયધીશે પોતાનો અંગત નિષ્કર્ષ નિહાળ્યો કે અભ્યર્થીએ "છેડછાડ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો" પરંતું જો કે તેણે શિકાયતકર્તા સાથે વાસ્તવમાં છેડછાડ" નથી કરી અભ્યર્થીએ જે કર્યું છે તેના માટે તેને નોકરીમાંથી હટાવવાની સજા દેવાનું ઉચિત નથી. માનનીય ન્યાયધીશે અભ્યર્થીની બહાલીનો નિર્દેશ દેતા કહ્યું.

"આ બધા જ તથ્યો તથા પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખતા એ ન્યાય સંગત થશે કે અરજકર્તાને નોકરીમાં ફરીથી લેવામાં આવે પરંતું તેને કોઈપણ જાતના પાછલા વેતનનો અધિકાર મળશે નહિં.

પરિષદ આ સમય દરમિયાન અરજકર્તા નોકરીમાં ચાલુ છે તેમ માનીને તેની પારિણામિક પદોન્નતિ આપશે. પાછલા વેતન સિવાયની બધીજ પ્રસુવિધાઓ તેને મળશે. અરજકર્તા ની ઓછામાં ઓછા બે વર્ષના સમયગાળા માટે દિલ્હીની બહારના કાર્યાલય પર નિયુક્ત કરવામાં આવશે. (મહત્વ આપીને)

15. ઉચ્ચ ન્યાયાલયની ખંડપીઠે પણ અપીલકર્તા દ્વારા દાખલ કરાયેલ લેટર્સ પેટન્ટ અપીલને કાઢી નાખતાની સાથે ઘટનાની સચ્ચાઈ પર કોઈ સંદેહ ન કર્યો. એ નિર્ણય દેવામાં આવ્યો કે જો કે અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" ની સાથે વાસ્તવમાં છેડછાડ નહોતી કરી, તેના પર માત્ર પ્રહાર કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો હતો. તથા તે તેની સાથે શારીરિક સંપર્ક કરવામાં સફળ નહોતો થયો; તેને નોકરીથી હટાવવાનો કોઈ જ મામલો બનતો નથી. બન્ને માનનીય એકલ ન્યાયધીશ તથા ખંડપીઠે નીચે જણાવાયેલ તથ્યોની સચ્ચાઈ પર કોઈ જ સંદેહ નથી કર્યો.

1. કુમારી "ક" સંગઠનમાં એક આધીનસ્થ કર્મચારી હતી, જ્યારે અભ્યર્થી એક પ્રવર અધિકારી હતા.

2. કુમારી "ક" કોઈ ડીકટેશન લેવા માટેની દક્ષતા ધરાવતી નહોતી તથા તેણે અભ્યર્થીને આ જણાવ્યું હતું.
 3. કુમારી "ક" નો વિરોધ હોવા છતાં અભ્યર્થીએ કુમારી "ક" ઉપર તેની સાથે તાજ પેલેસ હોટલે આવવા પર નિહિત ઉદ્દેશ્યથી દબાવ કર્યો.
 4. અભ્યર્થીએ પોતાની સ્થિતિનો લાભ લેતા કુમારી "ક" ની તેના વિરોધ છતાં છેડછાડ કરી. નૈતિક સ્વીકૃતિની વિરુદ્ધ પોતાની ગતિવિધિ ચાલું રાખી તથા મર્યાદા તથા શાલીનતાની કસોટી પર ઉણા ઉતર્યા.
 5. અભ્યર્થીએ ગૂઢ ઉદ્દેશ્યો સાથે કુમારી "ક" ની બાજુમાં બેસવાનો પ્રયાસ કર્યો તથા કુમારી "ક" સતત તેનો વિરોધ કરતી રહી પરંતુ તેનો કોઈ જ પ્રભાવ ન પડ્યો.
 6. અભ્યર્થી પોતાનો અશોભનીય લૈંગિક પ્રસ્તાવ દોહરાવતો રહ્યો તથા કુમારી "ક" એ તેને કહ્યું કે જો તે તેની સાથે આવું વર્તન કરશે તો તે સ્થળ છોડીને ચાલી જશે.
 7. અભ્યર્થીએ એવા ખરાબ ઢંગથી કૃત્ય કર્યું કે જેના દ્વારા પ્રત્યક્ષ તથા અપ્રત્યક્ષ રૂપે અશોભનીય લૈંગિક પ્રસ્તાવોની ઝલક મળે છે.
 8. જ્યાં સુધી કુમારી "ક" નો સંબંધ છે, અભ્યર્થીએ જે કર્યું છે તેના કારણે અભિત્રસ્ત તથા કામ માટે પ્રતિકૂળ વાતાવરણ ઉભું થયેલ છે.
16. રજુ થયેલ પુરાવાઓ પરથી ઉપર મુજબના તથ્યો સામે આવેલ છે તથા આ તથ્યોના આધાર પર વિભાગીય પ્રાધિકારીઓ એ આ તથ્યોને ધ્યાનમાં રાખતા કે અભ્યર્થી ના કરતૂતો ને સુશાસન માટે પ્રતિકૂળ સમજવામાં આવે છે તથા અપીલ સંગઠનમાં યોગ્ય કાર્યકારણ માટે અનુકૂળ નથી, કે જ્યાં અમુક મહિલા

કર્મચારીઓ કામ કરે છે. અભ્યર્થી વિરૂદ્ધ કાર્યવાહી કરી તથા તેમને ત્યાંથી હટાવવામાં આવ્યા.

17. એવું લાગે છે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયે આ નિશ્ચિત સ્થિતિને અણદેખી કરી છે કે વિભાગીય કાર્યવાહીમાં અનુશાસનિક પ્રાધિકારી જ તથ્યોના એકમાત્ર પારખી છે તથા જો અપીલ પ્રાધિકારીને કોઈ અપીલ પ્રસ્તુત કરવામાં આવે તો અપીલ પ્રાધિકારીને પણ પુરાવાઓ પર પુનઃ વિચાર કરવાનું તથા તથ્યોની યોગ્યતા લગાવનાર એકમાત્ર પ્રાધિકારી હોવાના કારણે તથ્યોના આધાર પર પોતાનો નિષ્કર્ષ કાઢવાનો અધિકાર છે. પુરાવાઓના મૂલ્યાંકનના આધાર પર તથ્યો અંગે એક વાર ખબર પડી ગયા બાદ ઉચ્ચ ન્યાયાલયને રીટ ક્ષેત્રાધિકારમાં આ વાસ્તવિક નિષ્કર્ષોમાં સામાન્ય રીતે હસ્તક્ષેપ કરવાનો કોઈ અધિકાર નથી અને જો તે આ અનુભવ નથી કરતા કે રજુ થયેલ નિષ્કર્ષ પુરાવાઓ પર આધારિત નથી અથવા નિષ્કર્ષ પૂર્ણ રૂપે વિકૃત તથા / અથવા કાનુની રીતે અયુક્તિયુક્ત નથી. ઉચ્ચ ન્યાયાલય સમક્ષ એ ચર્ચા કરવાની પરવાનગી નથી કે પુરાવાઓ પુરતા છે કે નહિં. જોકે ઉચ્ચ ન્યાયાલય ન્યાયિક સમીક્ષા ના અધિકાર નો પ્રયોગ કરતી વખતે વિભાગીય કાર્યવાહી દરમિયાન રજુ થયેલ તથ્યો પર અપીલકર્તા પ્રાધિકારીના રૂપમાં નથી બેસતા, સામાન્ય તથા ઉચ્ચ ન્યાયાલય અપરાધીના અપરાધના સંબંધમાં વિભાગીય પ્રાધિકારીના નિર્ણયના સ્થાન પર પોતાનો નિષ્કર્ષ નથી આપી શકતી. સજા તથા પેનલ્ટી દેવાના મામલામાં પણ ઉચ્ચ ન્યાયાલય એવું નથી કરી શકતી કે અનુશાસનિક કે વિભાગીય અપીલ પ્રાધિકારી દ્વારા દેવાયેલ સજા કે પેનલ્ટી અનુજ્ઞેય નથી. અથવા એવી છે કે જે ઉચ્ચ ન્યાયાલયની આત્માને ઢંઢોળે છે. સામાન્ય રીતે ઉચ્ચ ન્યાયાલયે પોતાનો મત પ્રતિસ્થાપિત ન કરવો જોઈએ તથા કોઈ અન્ય સજા કે પેનલ્ટી ન થોપવા જોઈએ. બન્ને માનનીય એકલ ન્યાયધીશ તથા ખંડપીઠ ને એવું પ્રતીત થાય છે કે આ સુસ્થાપિત સિદ્ધાંતની ઉપેક્ષા કરી છે કે જો પ્રશાસનિક કાર્યવાહીની ન્યાયિક સમીક્ષા લચીલી હોવી જોઈએ તથા તેનું

ક્ષેત્ર બંધ ન થવું જોઈએ તો પણ ન્યાયાલય ન્યાયિક સમીક્ષાના અધિકારના પ્રયોગમાં તથ્યોના નિષ્કર્ષોને યોગ્ય હોવા પર કોઈ જ દિલચસ્પી નથી રાખતું. જેના આધાર પર આદેશ દેવામાં આવે છે. જ્યાં સુધી આ નિષ્કર્ષોના પુરાવાઓ ના આધાર પર પર્યાપ્ત સમર્થન કરવામાં આવે છે તથા એવા નિષ્કર્ષ એવી કાર્યવાહીના આધાર પર નિહાળવામાં આવે છે જે પ્રક્રિયાત્મક અવેધતાઓ તથા અનિયમિતતાઓ ના રૂપમાં ખોટા ન હોય શકે જેનાથી આ પ્રક્રિયા દુષિત થાય છે જેના આધાર પર નિર્ણય લેવામાં આવે છે. યાદ રાખવું જોઈએ કે ન્યાયિક સમીક્ષાનો ઉદ્દેશ્ય નિર્ણયની આલોચના કરવાનો નથી. પરંતું નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાની સમીક્ષા કરવાનો છે. નોર્થ વેલ્સ પોલીસના ચીફ કોન્સ્ટેબલ વિરૂદ્ધ ઈવાન્સ^૬ માં લોર્ડ હાલ્ટને કહ્યું છે.

"ન્યાયિક સમીક્ષાનું પ્રયોજન એ સુનિશ્ચિત કરવાનું છે કે વ્યક્તિની સાથે ઉચિત વ્યવહાર થાય, તથા એ સુનિશ્ચિત કરવાનું નથી કે પ્રાધિકારી ઉચિત વ્યવહાર કર્યા બાદ એવી વસ્તુ પર પહોંચે જેનાથી તે સ્વયં કાનૂન દ્વારા નિર્ણય લેવાનો અધિકાર ધરાવે છે. અર્થાત એવો નિર્ણય જે ન્યાયાલયની નજરમાં યોગ્ય છે."

18. ન્યાયિક સમીક્ષા, એક નિર્ણયથી અપીલ ન હોય તે એવી રીતની સમીક્ષા છે જેમાં નિર્ણય લેવાયેલ છે, ન્યાયાલયને ન્યાયિક સમીક્ષાની શક્તિ નો પ્રયોગ કરતી વખતે એ તથ્ય પર ધ્યાન રાખવું જોઈએ કે જો નિર્ણય વિધિ તથા પ્રાકૃતિક ન્યાયના નિયમો દ્વારા સ્થાપિત સિદ્ધાંતો ના પાલન કર્યા બાદ પ્રશાસનિક પ્રાધિકારી દ્વારા લેવામાં આવેલ છે તથા વ્યક્તિને પોતાની વિરૂદ્ધ મામલાનો સામનો કરવા માટેનો ઉચિત અવસર આવ્યો છે તો ન્યાયાલય એક એવા મામલામાં પ્રશાસનિક પ્રાધિકરણના નિર્ણયના સ્થાને પોતાનો નિર્ણય ન થોપી શકે જે પૂર્ણ રૂપથી એ પ્રાધિકારીના ક્ષેત્રાધિકારમાં આવે છે.

^૬ (1982) 3 WLER 141.

19. ભારત સંઘ વિરૂદ્ધ સરદાર બહાદુર^૭ માં આ ન્યાયાલયની નીચે જણાવેલ ટિપ્પણી ઉપયોગી રહેશે. "જ્યાં એવી સંગત સામગ્રી હોય જે પ્રાધિકારીએ સ્વીકારી લીધેલ હોય તથા જે સામગ્રી એવા નિષ્કર્ષને વધુમાં વધુ સમર્થન કરતી હોય કે અધિકારી દોષી છે, ત્યાં અનુ. 226 અંતર્ગત પોતાના ક્ષેત્રાધિકારનો પ્રયોગ કરતાં સામગ્રીની પુનઃપરીક્ષા કરવી તથા સામગ્રીના મામલામાં એક અલગ નિષ્કર્ષ પર પહોંચવું એ ઉચ્ચ ન્યાયાલયનું કામ નથી.

જો તપાસ યોગ્ય રીતે થઈ હોય તો પુરાવાઓ પર્યાપ્ત હોવા કે વિશ્વસનિય હોવાનો પ્રશ્ન ઉચ્ચ ન્યાયાલયની સમક્ષ વિવાદ નો વિષય બનાવવો ઉચિત નથી.

20. આ વિષય પર વિધિની વિસ્તૃત સમીક્ષા બાદ ભારત સંઘ વિરૂદ્ધ પરમાનંદ^૮ માં અનુશાસનિક મામલાઓ તથા સજામાં હસ્તક્ષેપના સંબંધમાં ઉચ્ચ ન્યાયાલય અથવા ન્યાયાધિકરણના ક્ષેત્રાધિકારના મામલે જણાવતા ન્યાયાલયે કહ્યું હતું.

"અમો સ્પષ્ટ શબ્દોમાં બતાવવા માંગીએ છીએ કે અનુશાસનિક મામલાઓ અથવા સજામાં હસ્તક્ષેપ કરવાના મામલામાં ન્યાયાધિકરણનાં ક્ષેત્રાધિકારની તુલનામાં અપીલ ક્ષેત્રાધિકાર સામે નથી થઈ શકતી. ન્યાયાધિકરણ તપાસની સ અધિકારી અથવા સક્ષમ પ્રાધિકારીના નિષ્કર્ષોમાં હસ્તક્ષેપ નથી કરી શકાતો જ્યાં તે મનમાની પૂર્વક ના અથવા પૂર્ણરૂપે વિકૃત નથી. એ યાદ રાખવું ઉચિત રહેશે કે એક અપરાધી અધિકારીને સજા દેવાનો અધિકાર કાં તો વિધાનાંગ દ્વારા બનાવાયેલ કાનૂન કે સંવિધાનના અનુચ્છેદ 309 ના આધિન બનાવાયેલ નિયમો અંતર્ગત સક્ષમ પ્રાધિકારીને દેવામાં આવેલ છે. જો નિયમો અનુસાર તથા પ્રાકૃતિક ન્યાયના સિદ્ધાંત અનુસાર તપાસ થયેલ છે તો શું સજા દેવી ન્યાય સંગત છે ? આ મામલો માત્ર સક્ષમ પ્રાધિકારીના ક્ષેત્રાધિકારમાં આવે છે. જો સજા વિધિવત રીતે આપવામાં આવે છે તથા દુરાચાર સિદ્ધ થયા બાદ દેવાયેલ છે તો ન્યાયાધિકરણ નો પ્રાધિકરણના વિવેકના સ્થાને પોતાનો વિવેક

૭ (1972) 4 SSC 618, Lab I.C. 627, P. 63031.

૮ (1989) 2 SCC 117, A.I.R. 1989, P. 1192.

પ્રતિસ્થાપિત કરવાનો કોઈ જ અધિકાર નથી."

21. બી. સી. ચતુર્વેદી વિ. ભારત સંઘ^૯ માં આ ન્યાયાલયે કહ્યું : "અનુશાસનિક પ્રાધિકારી જ તથ્યોના નિર્ણાયક છે. જ્યાં અપીલ રજૂ કરવામાં આવે છે ત્યાં અપીલ પ્રાધિકારી ને પુરવા અથવા સજાની પ્રકૃતિ નું પુનઃ મૂલ્યાંકન કરવાનો સહવિસ્તારી અધિકાર હોય છે. એક અનુશાસનિક તપાસમાં કાનૂની પુરાવાનો પુરો સબુત કે તે પુરાવા પર નિષ્કર્ષ સંગત નથી. પુરાવાઓ પર્યાપ્ત હોવા અથવા તે વિશ્વસનિય હોવાના મામલાને ન્યાયાલય / ન્યાયાધિકરણની સમક્ષ વિવાદનો મુદ્દો ન બનાવી શકાય.

આગળ એ નિર્ણય દેવામાં આવ્યો :

"ઉપરોક્ત કાનૂની સ્થિતિથી એ સિદ્ધ થઈ જશે કે અનુશાસનિક પ્રાધિકારી અને અપીલ કરવાના અપીલ પ્રાધિકારી તથ્યોની સચ્ચાઈ માપનાર પ્રાધિકરણ હોવાના કારણે અનુશાસન બનાવી રાખવાના ઉદ્દેશથી પુરાવા પર વિચાર કરી શકે છે. દૂરાચારની સીમા કે ગંભીરતાને ધ્યાનમાં રાખતા તેને યોગ્ય સજા દેવાનો વિવેકાધિકાર આપવામાં આવ્યો છે. ન્યાયીક સમીક્ષાના અધિકારનો પ્રયોગ કરતાં ઉચ્ચ ન્યાયાલય / ન્યાયાધિકરણ સામાન્ય રીતે સજાના મામલામાં પોતાનો નિર્ણય નથી આપી શકતા તથા અન્ય કોઈ સજા નથી આપી શકતા. જો અનુશાસનિક પ્રાધિકારી કે અપીલ પ્રાધિકારી દ્વારા આપવામાં આવેલ સજા ઉચ્ચ ન્યાયાલય / ન્યાયાધિકરણ ની આત્માને ઢંઢોળે તો તે ઉપર્યુક્ત રાહત દેવા માટે કાં તો અનુશાસનિક / અપીલ પ્રાધિકારી ને દેવામાં આવેલ સજા પર પુનઃ વિચાર કરવા અથવા મુકદ્દમા બાજી ઓછી કરવા કહેશે. અપવાદરૂપ મામલાઓમાં તે પોતે જ સ્વયં ઉપર્યુક્ત સજા દેશે જેના સમર્થનમાં તેણે કારણ દેવા પડશે. (બળ દેવામાં આવ્યું)

22. આ ન્યાયાલયના પ્રાધિકારીઓ દ્વારા અધિકારિક રૂપે એ નિશ્ચિત કરવામાં

^૯ (1995) SCC 749 : 1995 A.I.R. S.C.W. 4374, A.I.R. S.C.W., P. 4379.

આવ્યું કે અનુશાસનિક કાર્યવાહીમાં તપાસનીસ અધિકારીના નિષ્કર્ષો પર આધારિત નિર્ણય પર પ્રશાસનિક ન્યાયાધિકરણ એક અપીલ ન્યાયાલયના રૂપમાં નથી બેસી શકતી. જ્યાં કોઈ સંગત સામગ્રી હોય જે અનુશાસનિક પ્રાધિકારી એ સ્વીકાર કરેલ હોય તથા સામગ્રી ઉચિત રૂપે અનુશાસનિક પ્રાધિકારીના નિષ્કર્ષની પુષ્ટિ કરતી હોય તો તેની પુનઃ સમીક્ષા કરવા તથા અનુશાસનિક પ્રાધિકારીના નિષ્કર્ષથી અલગ નિષ્કર્ષ લેવાનો પ્રશાસનિક ન્યાયાધિકરણનો કોઈ જ અધિકાર નથી. આ મામલામાં પ્રશાસનિક ન્યાયાધિકરણો તપાસ પ્રાધિકારીની કાર્યવાહીમાં કોઈ જ ખામી મેળવેલ નથી. તેણે પુરાવાનું પુનઃ મૂલ્યાંકન કરીને બર્ખાસ્તગી ના આદેશને રદ કરી દીધો છે. તથા તપાસ પ્રાધિકારીના નિષ્કર્ષથી અલગ નિષ્કર્ષ આપેલ છે." (બળ દેવામાં આવ્યું)

23. આ મામલાના પ્રમાણિત તથ્યો તથા પરિસ્થિતિઓને ધ્યાનમાં રાખતા પ્રારંભમાં અમને એ માનવામાં હિચકિયાટ નથી કે બન્ને ઉચ્ચ ન્યાયાલયના માનનીય એકલ ન્યાયધીશ તથા ખંડપીઠે વિભાગીય પ્રાધિકારીઓ દ્વારા લેખબદ્ધ તથ્યો પર આધારિત નિષ્કર્ષોના હસ્તક્ષેપ કરીને તથા સજાની માત્રામાં હસ્તક્ષેપ કરતા એક પેટન્ટ ભૂલ કરી જાણે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલય અપીલ ક્ષેત્રાધિકારમાં બેઠેલ હોય. માનનીય એકલ ન્યાયધીશ તથા ખંડપીઠના નિર્ણયોથી એ બીલકુલ સ્પષ્ટ છે કે અભ્યર્થી દ્વારા કરવામાં આવેલ. "અશોભનીય કાર્ય" ના સંબંધમાં નિષ્કર્ષોમાં, જેમકે વિભાગીય પ્રાધિકારીઓ દ્વારા જાણવામાં આવ્યું, પુરાવાઓના પુનઃ મૂલ્યાંકનમાં પણ કોઈ જ ખામી જોવા મળતી નથી. ઉચ્ચ ન્યાયાલય એ સિદ્ધ નથી કરી શક્યું કે ફરિયાદ કર્તા એ જે ઘટનાનો આરોપ લગાવ્યો હતો તે ઘટના ઘટી ન હતી. માનનીય એકલ ન્યાયધીશ તથા ખંડપીઠ એ પણ સિદ્ધ કરી ન શક્યા કે તપાસ અધિકારી કે વિભાગીય અપીલ પ્રાધિકારીના નિષ્કર્ષ મનમાની પૂર્વકના કે વિકૃત હતા. વસ્તુતઃ ઉચ્ચ ન્યાયાલયને તપાસમાં કોઈ જ ખામીઓ દેખાઈ ન હતી. માનનીય એકલ ન્યાયધીશનો એ

નિર્દેશ કે અભ્યર્થી પાછલા વેતનનો હકકદાર નથી તથા તેની ઓછામાં ઓછા બે વર્ષ માટે નગરની બહાર નિયુક્તિ કરવામાં આવે, જેનું ખંડપીઠે સમર્થન કર્યું, એ દર્શાવે છે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલય ને ફરિયાદ કર્તા પર પુરો વિશ્વાસ હતો કારણ કે નહિંતર પાછલા વેતન ને રોકવાનો તથા ઓછામાં ઓછા બે વર્ષ માટે અભ્યર્થી એ નગરની બહાર નિયુક્તિ દેવાનો નિર્દેશ આપવો આવશ્યક હતો. અમારા મત મુજબ ઉચ્ચ ન્યાયાલયે સજામાં હસ્તક્ષેપ કરીને ભૂલ કરેલ છે જે અભ્યર્થીનો દુરાચાર સિદ્ધ થવાથી અભ્યર્થી પર વિભાગીય પ્રાધિકારીઓ દ્વારા કાનૂની રીતે લગાવી શકાઈ હોત. એ નિર્ણય આપવો કે અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" ની "વાસ્તવમાં છેડછાડ" નથી કરેલ તથા એણે માત્ર "છેડછાડ કરવાનો પ્રયાસ" કરેલ તથા તેની સાથે શારીરિક સંપર્ક કરવામાં "સફળ ન થયા", તથા સેવા (નોકરી) માંથી હટાવવાની સજા ઉચિત ન હતી, ન ખોટી છે. મામલાના તથ્યો તથા પરિસ્થિતિઓમાં શું સજા દેવી જોઈએ, આ એક એવો મામલો છે જે એકમાત્ર સક્ષમ પ્રાધિકારીના ક્ષેત્રાધિકારમાં આવે છે જેમાં ઉચ્ચ ન્યાયાલયએ હસ્તક્ષેપ ન કરવો જોઈએ. ઉચ્ચ ન્યાયાલયનો આખોય દષ્ટિકોણ દોષ પૂર્ણ રહેલ છે. ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિવાદિત આદેશને માત્ર આ આધાર પર કાયમ ન રાખી શકાય. પરંતુ આ મામલાનો એક વધારાનો પહેલું કે જે મૂળભૂત છે, મામલાની જડમાં જાય છે તથા કાર્યસ્થળ પર મહિલા કર્મચારીઓના યૌન ઉત્પીડન ના માલામાં ન્યાયાલયના દષ્ટિકોણથી સંબંધ રાખે છે.

24. ઉચ્ચ ન્યાયાલય અભ્યર્થીની વિરૂદ્ધ અનુશાસનિક કાર્યવાહી પર વિચાર કરી રહેલ હતું, ન તો અભ્યર્થીની આપરાધિક સુનાવણીનું કામ કરી રહ્યું હતું. ઉચ્ચ ન્યાયાલયે એ નથી કહેલ કે કુમારી "ક" ની કોઈપણ પ્રકારની "છેડછાડ" કે તેના પર "પ્રહાર" નો કોઈ જ પુરાવો મળ્યો નથી. એવું લાગે છે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયે ન્યાયિક સમીક્ષાના અધિકારનો પ્રયોગ કરતા પુરાવાઓનું પુનઃ મૂલ્યાંકન કર્યું તથા "છેડછાડ" ની અભિવ્યક્તિ ને અર્થ આપવામાં આવ્યો કે

જે આ એક આપરાધિક સુનાવણીમાં કોઈ તપાસ-પરિણામ ને પુરી કરી રહ્યા હોય. કુમારી "ક" એ પોતાની ફરિયાદમાં સામાન્ય રીતે "છેડ છાડ" શબ્દનો પ્રયોગ કર્યો તથા પોતાના પુરાવાઓમાં તેણે સ્પષ્ટ કર્યું કે એનો અર્થ આ હતો. તર્ક રૂપે માની લઈએ કે અભ્યર્થી કુમારી "ક" સાથે કોઈ જ "શારીરિક સંપર્ક" સ્થાપિત કરવામાં સફળ થયેલ નથી. તેથી પ્રબંધકોના સાક્ષી સુબાસિંહ ના બયાનથી સાબિત થાય છે કે અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" ના હાથ પર પોતાનો હાથ રાખેલ હતો. જ્યારે તેમણે તેને વ્યવસાય કેન્દ્રમાં આશ્ચર્યચકિત કરી આવ્યા. તેનો અર્થ એવો નથી કે અભ્યર્થી એ લૈંગિક સંબંધોના ઈરાદા સાથે કોઈ જ આપત્તિજનક પ્રસ્તાવ નથી કર્યો. આખીય ઉલટ તપાસ કે જે અભ્યર્થીએ કુમારી "ક" ની કરી જેમાં લગભગ 17 પૃષ્ઠો માં 140 થી વધારે પ્રશ્નોતરી લખાયેલ છે. એ પ્રતીત થાય છે કે અભ્યર્થી કુમારી "ક" દ્વારા પ્રયુક્ત "છેડ છાડ" તથા "શારીરિક પ્રહાર" ની અભિવ્યક્તિઓ સાથે ખીલવાડ કરીને ઉલઝાવવા માંગતા હતા. "છેડછાડ" "શારીરિક પ્રહાર" નો શબ્દકોષ માં આપવામાં આવેલ અર્થ સંગત નથી. કુમારી "ક" એ તપાસ અધિકારી સમક્ષ પોતાના બયાનમાં તથા પોતાની ફરિયાદમાં સ્પષ્ટ શબ્દોમાં એ બતાવ્યું હતું કે તેની ફરિયાદ શું છે. આ આખીય ઘટનાથી સ્પષ્ટ થાય છે કે અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" નું ઉત્પીડન કર્યું, તેને પરેશાન કર્યા તથા તેની સાથે એવું આચરણ કર્યું જે નૈતિક મૂલ્યોથી પ્રતિકૂળ છે તથા જે મર્યાદા તથા શાલીનતાની કસોટી પર ઉણું ઉતરે છે. તે ઉપરાંત તેમાં અશોભનીય યૌન પ્રસ્તાવોની ઝલક મળે છે. અભ્યર્થી દ્વારા આવું કાર્ય યૌન ઉત્પીડનની શ્રેણીમાં આવે છે. તપાસ સમયે કુમારી "ક" એ નીચે મુજબનું બયાન આપ્યું.

"જ્યારે હું અધ્યક્ષના ઓરડામાં હતી ત્યારે મેં શ્રી ચોપડાને કહ્યું કે આ ખોટું છે તથા તેણે આવું ન કરવું જોઈએ. તેણે વાતચીત કરીને મને રાજી કરવાનો પ્રયાસ કર્યો. મેં સામગ્રીને ટાઈપ કરવાનો પ્રયત્ન કર્યો પરંતુ તેમાં ઘણી જ ભૂલો હતી. તેણે ટાઈપ કરવામાં મને સહાયતા કરી. ત્યાં તેણે મને બ્લેકમેઈલ

કરવાનો પ્રયાસ કર્યો..... તેણે મારી પાસે બેસવાનો પ્રયત્ન કર્યો. વચ્ચે તેણે મને સ્પર્શ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો..... શ્રી ચોપડા મને પુનઃ વ્યવસાય કેન્દ્ર લઈ ગયા. ત્યાર બાદ તેમણે પુનઃ પ્રયાસ કર્યો. મેં તેને કહ્યું કે જો તે આવું કરશે તો હું બહાર ચાલી જઈશ. ત્યાર બાદ તે બહાર ચાલી ગઈ. ફરીથી અંદર આવી. વચ્ચે તેણે ફરીથી પ્રયત્ન કર્યો." (બળ આપવામાં આવ્યું)

આનાથી સ્પષ્ટ રૂપે જાણ થાય છે કે અભ્યર્થીનું આચરણ અશોભનીય હતું તથા એક પ્રવર અધિકારી પાસે અપેક્ષિત યોગ્ય વ્યવહાર ન હતો. કુમારી "ક" એ તપાસ અધિકારી સમક્ષ વારંવાર કહ્યું કે અભ્યર્થી એ તેની નજીક બેસવાનો તથા તેને સ્પર્શ કરવાનો પ્રયાસ કર્યો તથા તેણે અભ્યર્થી ને એ કહ્યું કે "આવું તેણે ન કરવું જોઈએ". કુમારી રમા કુમાર, પ્રબંધકોની સાક્ષીએ એ મુજબનું બયાન આપ્યું કે 16 August એ જ્યારે કુમારી "ક" ને જોઈ તથા તેને પૂછ્યું કે તે પરેશાન કેમ છે તો કુમારી "ક" ખૂબ જ રડી પડી તથા તેને કહ્યું કે તે અવિવાહિત હોવાના કારણે વાત કરી ન શકી. તે કહી ન શકી કે એને શું થયું છે. તેથી રજૂ કરાયેલ પુરાવા પરથી એ સિદ્ધ થાય છે કે અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" ના પ્રત્યે અશોભનીય યૌન અવધારિત વ્યવહાર કર્યો જે એમની શાલીનતા ભંગ કરવાનો પણ એક પ્રયાસ હતો. કોઈ કાર્ય કે સંકેત, પ્રત્યક્ષ રૂપે કે વિવક્ષા દ્વારા, જેનો ઉદ્દેશ્ય કે પ્રવૃત્તિ એક મહિલા કર્મચારીની શાલીનતા ભંગ કરવાની હોય, યૌન ઉત્પીડનની પરિભાષાની સામાન્ય અવધારણા મુજબ રહેશે. રજૂ થયેલ પુરાવા પરથી એ સાબિત થાય છે કે અભ્યર્થીએ કુમારી "ક" થી પરિષદમાં પ્રવાર સ્થિતિનો લાભ લેતા યૌન ઉત્પીડન કર્યું.

25. કાર્ય સ્થળ પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન ની વધતી સામાજિક સમસ્યાની પૃષ્ઠભૂમિમાં આ ન્યાયાલયની ત્રણ ન્યાયધીશો વાળી પીઠે એક નૂતન ન્યાયિક વિધિ-નિર્માણ પ્રક્રિયા દ્વારા વિશાખા વિરૂદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય^{૧૦} માં આ તથ્યને ધ્યાનમાં રાખતા કેટલાંક દિશાનિર્દેશ આપવામાં આવ્યા કે દેશના વર્તમાન સિવિલ તથા દાંડિક કાનૂનીમાં કાર્યસ્થળો પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન

૧૦ (1997) 6 SCC 241 : 1997 A.I.R. S.C.W. 3043.

સામે વિશેષ સંરક્ષણ રૂપે પર્યાપ્ત પ્રાવધાન નથી, તથા એના માટે વિધાન બનાવવામાં ઘણો સમય લાગશે. વિશાખા Supra ના મામલામાં યૌન ઉત્પીડન ની એક પરિભાષાનો મત વ્યક્ત કરાયો હતો. ન્યાયમૂર્તિ વર્મા (જે તે સમયે મુખ્ય ન્યાયધીશ હતા) એ ત્રણ ન્યાયધીશો વાળી ખંડપીઠ તરફથી કહ્યું.

2. "પરિભાષા" :

આ પ્રયોજનાર્થે યૌન ઉત્પીડન માં અશોભનીય યૌન અવધારિત વ્યવહાર (પ્રત્યક્ષરૂપે કે વિવક્ષાદ્વારા) સામેલ છે, જેમ કે,

- (ક) શારીરિક સ્પર્શ તથા પ્રસ્તાવ.
- (ખ) લૈંગિક અનુગ્રહ ની માંગ કે અનુરોધક.
- (ગ) યૌન રંજિત ટિપ્પણીઓ.
- (ઘ) અશ્લીલ સાહિત્ય દેખાડવું.
- (ચ) કોઈ અન્ય અશોભનીય યૌન પ્રકૃતિનું શારીરિક, શાબ્દિક કે ગૈર-શાબ્દિક આચરણ.

જ્યાં કોઈ એવું કાર્ય એવી પરિસ્થિતિમાં કરવામાં આવે છે જેના કારણે આવા આચરણમાં પીડિતને એવી આશંકા છે કે પીડિત ના નિયોજનના સંબંધમાં તે વેતન કે માનદેય લેતી હોય કે સ્વૈચ્છિક કામ કરતી હોય, સરકારી વિભાગ હોય કે સરકારી કે ગૈરસરકારી સાહસ હોય, આવું આચરણ અપમાનજનક હોઈ શકે છે તથા સ્વાસ્થ તથા સુરક્ષાની સમસ્યા હોઈ શકે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જ્યારે મહિલા પાસે એ વિશ્વાસ કરવાનો સમુચિત આધાર હોય કે તેની આપતિ ભરતી કે પદોન્નતિ સહિત તેના નિયોજન કે કાર્યના સંબંધમાં તેના માટે હાનિકારક હશે અથવા જ્યારે તેનાથી પ્રતિકૂળ કાર્ય પર્યાવરણ ઉભું થાય

તો એ ભેદ મૂલક છે. પીડિત વિવાદાસ્પદ આચરણની સ્વીકૃતિ ન આપે અથવા જો તેની સામે આપતિ દાખવે તો પ્રતિકૂળ પરિણામ સામે આવી શકે છે.

26. ઉપરોક્ત પરિભાષાના એક વિશ્લેષણથી જાણ થાય છે કે યૌન ઉત્પીડન એક પ્રકારનો મહિલાઓ પ્રત્યે ભેદભાવ છે જે અયોગ્ય યૌન પ્રસ્તાવ, લૈંગિક અનુમતિ માટે અનુરોધ તથા લૈંગિક પ્રસ્તાવોની સાથે અન્ય શાબ્દિક કે શારીરિક આચરણ પ્રત્યક્ષ રૂપે અથવા વિવક્ષા દ્વારા વિશેષ રૂપે જ્યારે મહિલા કર્મચારી દ્વારા આવા આચરણની સ્વીકૃતિ અથવા અસ્વીકૃતિની મહિલા કર્મચારીના નિયોજન ને પ્રભાવિત કરવા માટે પ્રયોગ કરવામાં આવે, અનુચિત રૂપે તેના કાર્ય નિષ્પાદન માં હસ્તક્ષેપ કરવાની સંભાવના હોય તથા તેના માટે ભયાવહ કે પ્રતિકૂળ કાર્યદેશા ઉભી થવાની સંભાવના હોય.
27. એ કહેવું ખોટું નહિં હોય કે કાર્યસ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનની પ્રત્યેક ઘટનાથી સ્ત્રી પુરુષ સમાનતા તથા જીવન તથા સ્વતંત્રતાના મૂળભૂત અધિકાર ભારતના સંવિધાનમાં પ્રયોજાયેલ બે મૂલ્યવાન મૂળભૂત અધિકારોનું ઉલ્લંઘન થાય છે. 1993 માં મનીલામાં આયોજિત એક I.L.O. સંમેલનમાં એ સ્વીકારવામાં આવ્યું હતું કે કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન એ મહિલાઓ પ્રત્યેના લિંગ ભેદભાવનું એક સ્વરૂપ છે. અમારા મત મુજબ આપણા સંવિધાનમાં આશ્વસ્ત મૂળભૂત અધિકારોની અન્તર્વસ્તુ એટલી વ્યાપક છે કે તેના અંતર્ગત યૌન ઉત્પીડન તથા દુર્વ્યવહાર ને રોકવા સહિતના લિંગ સમાનતાના દરેક પાસા આવી જાય છે તથા આ મૂળભૂત અધિકારોની સુરક્ષા તથા પરિક્ષા કરવી એ ન્યાયાલયોનું સંવૈધાનિક દાયિત્વ છે. કાર્યસ્થળ પર એક મહિલાનું યૌન ઉત્પીડન એક મહિલાની પ્રતિષ્ઠા તથા સન્માનની પ્રતિકૂળ છે. તથા તેને રોકવું આવશ્યક છે. આવા ઉલ્લંઘનો સાથે બાંધછોડ ન કરી શકાય, તેના પર દલીલની કોઈ જ ગુંજાઈશ નથી. CEDAW^{૧૧} મહિલાઓ પ્રત્યે બધાજ પ્રકારના ભેદભાવના (ઉન્મૂલન સંબંધિ અભિસમય) 1979 તથા પેકીંગ ઘોષણા નો સંદેશો બીલકુલ

૧૧ CEDAW : Convention of Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Adopted on Dec. 18, 1979, G.A. Res. 34/180 and Entered into force on Sep. 3, 1981.

સ્પષ્ટ છે. જે બધા જ પક્ષકાર રાષ્ટ્રોને મહિલાઓના સન્માન તથા પ્રતિષ્ઠાની રક્ષા કરવા માટે ઉપાય કરવા સિવાય મહિલાઓ પ્રત્યેના બધાં જ પ્રકારના ભેદભાવ રોકવા માટે ઉપર્યુક્ત ઉપાય કરવાનો નિર્દેશ આપે છે. આંતરરાષ્ટ્રીય આર્થિક, સામાજિક તથા સાંસ્કૃતિક અધિકાર અભિસમયના ઘણાબધા પ્રાવધાન એવા છે જે વિશેષ રૂપે મહિલાઓ માટે મહત્વપૂર્ણ છે. અનુચ્છેદમાં મહિલાઓને કામ માટે યથોચિત દશાના અધિકારની માન્યતા આપવામાં આવી છે તથા એ દર્શાવે છે કે કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓનું યૌન ઉત્પીડન ન થવું જોઈએ જેના કારણે કામનું વાતાવરણ બગડે. આ આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજ ભારત સરકાર પર પોતાના કાનૂનો ને મહિલાઓ પ્રત્યે સંવેદનશીલ બનાવવાનું દાવિત્વ નાંખે છે. તથા આ સુનિશ્ચિત કરવાનું ન્યાયાલયોનું દાવિત્વ છે કે આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજોનો અમલ થાય. આ ન્યાયાલય એ અનેક મામલાઓમાં એ વાત પર બળ આપ્યું છે કે સંવેદાનિક અપેક્ષાઓ પર વિચાર કરતી વખતે ન્યાયાલય તથા વકીલોએ આંતર રાષ્ટ્રીય અભિસમયો તથા દસ્તાવેજોના મુખ્ય સિદ્ધાંતો ને ક્યારેય પણ ભૂલવા ન જોઈએ અને જ્યાં સુધી સંભવ હોય તો એ આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજો માં અંતર્વિષ્ટ સિદ્ધાંતો અમલી બનાવવા જોઈએ. ન્યાયાલયોનું આ દાવિત્વ છે કે તે સ્વદેશી કાનૂનોને સમજવા માટે આંતરરાષ્ટ્રીય અભિસમયો તથા માનદંડોનો પૂર્ણપણે ખ્યાલ રાખે વિશેષ રૂપે તેમાં કોઈ અસંગતિ ન થાય જેનો સ્વદેશી કાનૂનમાં અભાવ છે. અમુક કેઈસીસ^{૧૨}માં આ જોઈ શકાય છે.

28. માનવ અધિકારોના ઉલ્લંઘન સંબંધી મામલાઓમાં ન્યાયાલયોએ આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજો તથા અભિસમયો પ્રત્યે સજાગ રહેવું જોઈએ તથા તેને એક નિશ્ચિત મામલાઓમાં લાગુ કરવા જોઈએ જ્યારે એ ક્ષેત્રના સંબંધિત આંતરરાષ્ટ્રીય માપદંડો તથા રાષ્ટ્રીય કાનૂનમાં કોઈ જ અસંગતિ ન હોય, પ્રસ્તુત મામલામાં એવું પ્રતિત થાય છે કે ઉચ્ચ ન્યાયાલયે આ મામલાઓને પુરા કરતી વખતે

૧૨ 1. A.I.R. 1980 S.C. 1535.
 2.(1987) 2.SCC 469, (1987) 2 J.T. (SC) 34 : (A.I.R. 1987 SC 1281)
 3. (1987) 3.SCC 50, 5'Q9 54 : (A.I.R. 1987 S.C. 656 P. 658-59)
 4.(1997) 7 J.T. (SC) 384 : (1997 A.I.R. SCW 3043)
 5.(1997) 2 J.T. (SC) 311 : (1997 A.I.R. SCW 1234)
 6. (1997) 1 SCC 416, P. 438 : (1997 A.I.R. SCW 233, P. 248-249)

આંતરરાષ્ટ્રીય અભિસમયો તથા માપદંડોના આશય તથા વિષય વસ્તુની પૂર્ણતા ઉપેક્ષા કરી છે.

29. ઉચ્ચ ન્યાયાલય દ્વારા કરાયેલ એ ટિપ્પણી કે જો કે અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" ને "વાસ્તવમાં છેડછાડ" નથી કરી પરંતું તેની સાથે માત્ર "છેડછાડ" કરવાનો પ્રયાસ કર્યો. અને તેથી નોકરીમાંથી તેને હટાવવા ઉચિત નથી. એ યથાર્થવાદથી પ્રતિકૂળ છે તથા તેનાથી તેની પુનીતતા તથા વિશ્વસનિયતા સમાપ્ત થઈ જાય છે. આ મામલામાં એ આધાર અભ્યર્થીના વ્યવહારને અમર્યાદિત નહિ કહેવો એ ખોટું હશે કે પ્રવર અધિકારી એ વાસ્તવમાં પ્રહાર નથી કર્યો કે સ્પર્શ નથી કર્યો. આવા મામલાઓમાં કે જે યૌન ઉત્પીડન અથવા યૌન છેડછાડ ના પ્રયાસનો આરોપ હોય, ન્યાયાલયોએ એ મામલાની વ્યાપક સંભાવનાઓની તપાસ કરવી જોઈએ તથા "છેડછાડ" શબ્દના શબ્દકોષમાં અપાયેલ અર્થ, નગણ્ય ભિન્નતા અથવા સંકીર્ણ બારીકાઈઓમાં ઉલઝવું ન જોઈએ. તેને ફરિયાદની અસલિયતની જાણકારી માટે પૂરી સામગ્રી ની તપાસ કરવી જોઈએ. પીડીતના બયાનને આખાએ મામલાની પૃષ્ઠભૂમિમાં સમજવું જોઈએ. જ્યાં પીડીતનો પુરાવો વિશ્વાસ પેદા કરે એવો હોય, જેમ કે, વર્તમાન મામલામાં થયેલ છે, ન્યાયાલયોએ તેના પર નિર્ભર રહેવું જોઈએ. આવા મામલાઓની સાથે ખૂબજ સંવેદનશીલતાથી નિપટવું જોઈએ. આવા મામલાઓમાં પ્રવર અધિકારી સાથે સહાનુભુતિ અનુચિત છે તથા અનુકંપાની કોઈ જ પ્રાસંગિકતા નથી. ઉચ્ચ ન્યાયાલયએ જમીની વાસ્તવિકતાઓ પર ધ્યાન નથી આપ્યું તથા એ તથ્ય ને અણદેખું કર્યું છે કે કનિષ્ઠ મહિલા કર્મચારી કુમારી "ક" ના પ્રત્યે અભ્યર્થીનું આચરણ નૈતિક માન્યતાઓ, શિષ્ટતાથી પૂર્ણરૂપે પ્રતિકૂળ હતું. અને તેની શાલીનતા પર પ્રહાર સ્વરૂપ હતું. આ પ્રકારના મામલાઓમાં સજામાં ઘટાડાથી મહિલા કર્મચારીઓના મનોબળ નબળા પડે છે અને એક અઘોગામી પગલું છે. ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિભાગીય પ્રાધિકારીઓ દ્વારા સજામાં હસ્તક્ષેપ કરવો એ ઉચ્ચિત ન હતું. અભ્યર્થીએ એક અશોભનીય કામ કર્યું

જ્યારે એક પ્રવર અધિકારી પાસેથી સારા આચરણ તથા સુવ્યવહાર ની આશા રાખવામાં આવે છે. અભ્યર્થી એ કુમારી "ક" ની સાથે જે વ્યવહાર કર્યો એ નિઃસંદેહ રીતે યૌન ઉત્પીડનની શ્રેણીમાં આવે છે તથા તેથી અભ્યર્થીને જે સજા આપવામાં આવી તે તેના આપતિજનક વ્યવહારની ગંભીરતાને અનુરૂપ હતી તથા ઉચ્ચ ન્યાયાલયે પોતાના ન્યાયિક સમીક્ષાના અધિકારનો પ્રયોગ કરતા તેમાં હસ્તક્ષેપ ન કરવો જોઈતો હતો.

30. સુનાવણીના અંતે અભ્યર્થી ના માનનીય વકીલે કહ્યું કે અભ્યર્થીને પોતાની કરતૂતો પર પસ્તાવો થાય છે તથા તે વિના શર્તે ક્ષમા યાચના કરે છે. તે કુમારી "ક" ની પાસે જઈને ક્ષમા યાચના કરવા માટે પણ તૈયાર છે. અમો એવું નથી સમજતા કે હવે આવા મામલામાં અભ્યર્થીના પ્રત્યે કોઈપણ જાતની સહાનુભૂતિ દેખાડવી જોઈએ. આવા મામલામાં નરમી દેખાડવાથી કામકાજ કરતી મહિલાઓનું મનોબળ અવશ્ય નીચું ઉતરી શકે છે. આવા મામલાઓમાં સહાનુભૂતિ આવશ્યક છે તથા કૃપાળુતા અનુચિત છે.
31. તેથી ઉપરોક્તને ધ્યાનમાં રાખતા ઉચ્ચ ન્યાયાલયના વિવાદાસ્પદ આદેશને રદ કરવામાં આવે છે અને અભ્યર્થીને સેવા (નોકરી) માંથી હટાવવાની આનુશાસનિક પ્રાધિકારી દ્વારા દેવાયેલ તથા વિભાગીય અપીલ પ્રાધિકારી દ્વારા યોગ્ય ઠરાવાયેલ સજાનું અનુમોદન કરીએ છીએ તથા તેને બહાલી આપીએ છીએ. તથાપિ અમો ખર્ચ અંગે કોઈ જ આદેશ કરતા નથી.

(અપીલોની અનુમતિ દેવામાં આવી.)

6.2 યૌન ઉત્પીડન અંગેના મહત્વના કેઈસીઝ :

6.2.1. શ્રીમતિ રૂપન દેઓલ બજાજ વિ. કંવર પાલ સિંઘ ગીલ^{૧૩} જેમાં શ્રીમતિ બજાજ પંજાબ સરકારમાં જાહેર અધિકારી (I.A.S.) હતા તેની સાથે પંજાબ

૧૩ A.I.R. 1996 S.C. 309.

પુલીસના ડાયરેક્ટર જનરલ કે. પી. એસ. ગીલ દ્વારા યૌન આધારિત બેહુદુ વર્તન એક પાર્ટી દરમિયાન કરવામાં આવ્યું હતું.

- 6.2.2. Oct. 1989 માં "જન જાગરણ શાસિતિ દિલ્હી" ના સેક્ટરી મુકિત દત્તાને ભારતીય સંઘના પર્યાવરણ તથા વનમંત્રી ઝેડ. આર. અંસારી દ્વારા "પર્યાવરણ ભવન" માં પોતાની ઓફિસમાં ઉત્પીડન આપવામાં આવ્યું. અંસારીની ધરપકડ કરવામાં આવી પરંતું પાછળથી તેઓ જામીન પર છુટી ગયેલ.^{૧૪}
- 6.2.3. તા. 8 August, 1989 ના દિવસે ગોવા વિધાનસભાના સ્પીકર દયાનંદ નારવેડકર દ્વારા એક 19 વર્ષિય કામ કરતી મહિલા કે જેનું નામ સુનિતા હતું તેનું "યૌન ઉત્પીડન" કરાયું.^{૧૫}
- 6.2.4. માત્ર સામાન્ય સ્ત્રીઓ જ આવા બનાવોનો ભોગ બને છે તેવું નથી. મહિલા પોલીસ કર્મીઓ કે જેને માત્ર માનસિક જ નહિ પણ શારીરિક રીતે પણ સમાન બનાવવાની તાલીમ આપવામાં આવે છે. તેઓ પણ આવા અનુભવોથી વંચિત નથી. વર્ષ 1999 માં 10 મહિલા પોલીસ કર્મચારીઓ દ્વારા કમિટિ સામે ફરિયાદ કરી હતી તથા કામ કરવાના સ્થળ પર થતા "યૌન ઉત્પીડન" અંગે યોગ્ય કદમ ઉઠાવવાનું જણાવ્યું હતું.^{૧૬}
- 6.2.5 પ. બંગાળ માં એક મંત્રી મહોદય "રાજ્ય માનવ અધિકાર આયોગ, કોલકતા", ખાતે બેક મહિલા દ્વારા એવો આરોપ કે જેમાં તેણીને સરકારી નોકરી મેળવવા માટે યૌન સંબંધ બાંધવાના કેઈસનો સામનો કરેલ.^{૧૭}
- 6.2.6 યૌન ઉત્પીડન અંગે જો સૌથી પ્રથમ તથા જીતાયેલો કેઈસ હોય તો એ શેહનાઝ મુઘાબત્કલ વિ. સાઉદી અરેબિયા એરલાઈન્સ નો છે જેને બોમ્બેની લેબર કોર્ટમાં ચલાવવામાં આવ્યો હતો.^{૧૮}

૧૪ Times of India, Oct. 21, 1989.

૧૫ Indian Express, Sep. 2, 1989.

૧૬ Times of India, 15.10.1999.

૧૭ Indian Express, Mumbai. Oct. 18, 1996.

૧૮ Lawyers Collective, Aug. - 1996. P. 24-25.

૬.૩ રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ નો ફાળો :

6.3.1. કાનુની વિભાગ :

રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનું મુખ્ય કાર્ય મહિલાઓના અધિકારો ખાસ કરીને માનવ અધિકારોનું સંરક્ષણ તથા સંવર્ધન કરવાનું છે. ખાસ કરીને રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગનો કાનુની વિભાગ (Legal Cell) જે કાર્ય કરે છે તે ટુંક માં જોઈએ તો.....

- 6.3.1.1. મહિલાઓ સંબંધિત તથા મહિલાઓને રક્ષણ આપતા કાયદાઓ તથા બંધારણનું પરિક્ષણ તથા તપાસણી કરવી.
- 6.3.1.2. મહિલાઓના રક્ષણ માટેનાં કાયદાઓનો અભ્યાસ કરી તે અંગેનો અહેવાલ વાર્ષિક અથવા આયોગને યોગ્ય જણાય ત્યારે કેન્દ્ર સરકાર ને મોકલવો.
- 6.3.1.3. આ અહેવાલમાં સંઘ તથા રાજ્યમાંની મહિલાઓના સંરક્ષણ માટેના ઉપાયો તથા તેને કાયદા દ્વારા અસરકારક અમલ માટેની ભલામણો કરવી.
- 6.3.1.4. ભારતીય બંધારણ તથા મહિલા સંબંધિત પ્રવર્તમાન અન્ય કાયદાઓનું સમયાંતરે ન્યાયિક પુનરાવલોકન આયોગ દ્વારા કરવામાં આવે છે. તથા તેમાં જરૂરી સુચનો, સુધારણાઓ તથા ઉપાયો અંગેની ભલામણો મોકલી આપે છે.
- 6.3.1.5. જ્યારે કોઈ મહિલા સંબંધિત બંધારણિય જોગવાઈઓ કે અન્ય કાયદાકીય જોગવાઈઓનું ઉલ્લંઘન થયું હોય તેવા કેઈસ સક્ષમ સત્તાધીશ પાસેથી આયોગ મેળવે છે. આયોગનો મુખ્ય મેન્ડેટ એ મહિલા સંબંધિત બંધારણીય અને કાનુની સંરક્ષણોનું ન્યાયિક પુનરાવલોકન કરવાનું છે, તેના ઉપાયલક્ષી વૈધાનિક ભલામણો કરવાનું છે, તથા મહિલા સંબંધિત દરેક નીતિના સંદર્ભમાં સરકારને સલાહ આપવાનું છે.

- 6.3.2. "મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન સંરક્ષણ વિધેયક, 2007" નો પ્રચાર તથા પ્રસાર.
- 6.3.2.1. ભારતના ઘણાં બધા શહેરોમાં "કામ કરવાના સ્થળ પર સ્ત્રીઓના યૌન ઉત્પીડન" અંગેનો પ્રોજેક્ટ આયોગ દ્વારા કરવામાં આવ્યો.
- 6.3.2.2. તેમાં થયેલ અભ્યાસ મુજબ લગભગ 60% કામ કરતી મહિલાઓને ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલય દ્વારા વિશાખા કેસ^{૧૯} માં આપવામાં આવેલ માર્ગદર્શિકા વિષે કોઈ જ જાણકારી ન હતી.
- 6.3.2.3. એ પણ જાણવા મળ્યું કે ઘણાં બધા નિયોક્તાઓ (Employer) ને પણ ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલય દ્વારા દેવાયેલ માર્ગદર્શિકા વિષે જાણકારી ન હોવાના કારણે તે માર્ગદર્શિકા મુજબની કાર્ય સ્થળ પર સમિતિ બનાવવામાં આવેલ ન હતી.
- 6.3.2.4. રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગે ભારતીય ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયની માર્ગદર્શિકા મુજબના કામ કરવાના સ્થળ પરના "Code of Conduct" એટલે કે "આચાર સંહિતા" બનાવ્યા તથા તેને સરકારના બધાજ ખાતાઓમાં, વિભાગોમાં, શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં, જાહેર તથા ખાનગી સાહસોમાં તથા ઘણાં બધા બીન સરકારી સંગઠનોમાં વહેંચણી કરી જેથી તે માહિતીનો પ્રસાર થાય તથા તેનું અમલીકરણ શક્ય બને.
- 6.3.2.5. રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગે મદ્રાસ યુનિવર્સિટી સાથે મળીને શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં વિદ્યાર્થી તથા સ્ટાફ માટે પણ "Code of Conduct" એટલે કે "આચાર સંહિતા" ની રચના કરી છે.
- 6.3.2.6. આ અંગેના સુચિત વિધેયક ને નક્કી કરવા માટે નવી દિલ્હીમાં નેશનલ કન્સલ્ટેશન મળી હતી.

^{૧૯} Ibid.

6.3.3. રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ દ્વારા ઉઠાવાયેલ મુદ્દાઓ :

ઉપરોક્ત સુચિત વિધેયક ને નકકી કરવા માટે આયોગ માં મીટીંગ મળી તેમાં વાતચીત દ્વારા જે મુદ્દાઓ ઉઠાવવામાં આવ્યા તે નીચે મુજબ છે.

- 6.3.3.1. આ સુચિત વિધેયકને આમુખ હોવું જોઈએ. જેમાં વિશાખા કેસમાં ચુકાદાનો સાર હોવો જોઈએ. તથા બંધારણિય જોગવાઈઓ તથા CEDAW માં ની ભલામણો નિર્દેશીત થતી હોવી જોઈએ.
- 6.3.3.2. આ સુચિત વિધેયક ના ક્ષેત્રાધિકાર વિ. અંગેની વાતચીત કરવામાં આવી. તેમાં એ વિચારાયું કે વિધેયક ને એ રીતે ઘડવું જોઈએ કે જેથી તેના અર્થઘટનની ઉંઘી અસર મહિલાઓ પર ન પડે. તેમાં ક્ષેત્રાધિકાર (Jurisdiction) અંગે સ્પષ્ટતા હોવી જોઈએ. વિદ્યાર્થી, અસીલ, હોસ્પિટલમાં નો દર્દી આ બધાં જ નો વિધેયકમાં સમાવેશ થવો જોઈએ.
- 6.3.3.3. ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલય દ્વારા ઉપરોક્ત વિષય પર ની માર્ગદર્શિકાને ભુલવી ન જોઈએ.
- 6.3.3.4. ઉપરોક્ત વિધેયકમાં કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓને યૌન ઉત્પીડન નો સામનો ન કરવો પડે તે માટે ના નિવારક સાર-સંભાળના સુચનો હોવા જોઈએ.
- 6.3.3.5. ઉપરોક્ત સુચિત વિધેયકમાં જણાવાયેલ "યૌન ઉત્પીડન" ની વ્યાખ્યાના બદલે ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે વિશાખા વિ. રાજસ્થાન* રાજ્યના કેસમાં પ્રયોજેલ વ્યાખ્યાને સમાવિષ્ટ કરવી જોઈએ.
- 6.3.3.6. "કામ કરવાના સ્થળ" ની વ્યાખ્યા કરતી વખતે પણ "કામ કરવાના સ્થળ" ની વિસ્તૃત વ્યાખ્યા પરિભાષિત કરવી જોઈએ.

- 6.3.3.7. યૌન ઉત્પીડનના બનાવમાં નિયોક્તાની પણ સહજવાબદારી ના મુદ્દામાં એવી ભલામણ આયોગ દ્વારા કરવામાં આવે છે કે નિયોક્તાની સહજવાબદારી એ દિવાની પ્રકૃતિની હોવી જોઈએ. જ્યારે યૌન ઉત્પીડન અંગે ફરિયાદ કરવા છતાં પણ કોઈ જ પગલા ન લેવામાં આવે ત્યારે નિયોક્તા ને પણ જવાબદાર ઠેરવી શકાય. વિધેયકમાં એવી જોગવાઈ હોવી જોઈએ કે જેથી નિયોક્તા પણ જવાબદાર કર્મચારી સામે પગલા લેવા માટે બંધાય.
- 6.3.3.8. મહિલા કર્મચારીઓના યૌન ઉત્પીડન નીવારક સાર સંભાળની નોંધ ઉપરોક્ત વિધેયકના આમુખમાં પણ સમાવિષ્ટ થવી જોઈએ.
- 6.3.3.9. સજાના વિષયમાં એ ભલામણ કરવામાં આવે છે કે તે ઉદાહરણ રૂપ હોવી જોઈએ તથા એ પણ ભલામણ કરવામાં આવે છે કે દિવાની તથા ફોજદારી ઉપાયો વિધેયકમાં ભેગા ન થવા જોઈએ.
- 6.3.3.10. એ ભલામણ કરવામાં આવે છે કે વિધેયકનો સુચિત મુસદ્દો બનાવતી વખતે નિયમો તથા પ્રક્રિયાઓ મહિલાઓ તરફી હોવી જોઈએ તથા પ્રક્રિયાને વિસ્તૃત રીતે આવરી લેવામાં આવેલી હોવી જોઈએ. એ પણ ભલામણ કરવામાં આવે છે કે "યૌન ઉત્પીડન" ના બનાવની જેને અસર થઈ છે તે જો આ બનાવ પુરવાર ન કરી શકે તો તેણીને પાછળથી ક્યારેય કોઈએ હેરાન ન કરવી જોઈએ.
- 6.3.3.11. એ બાબતમાં સહમતી દર્શાવવામાં આવે છે કે આખીય ટ્રાયલ ને કેમેરામાં ઝીલવી કે નહિં તેનો નિર્ણય અસરકર્તા એ લેવાનો રહેશે.
- 6.3.3.12. આ સાથે એવો મત વ્યક્ત કરવામાં આવે છે કે વિધેયકમાં એ સમાવિષ્ટ કરવું જોઈએ કે "ફરિયાદ સમિતિ" એ તેમનો રિપોર્ટ 3 માસની અંદર સોંપી દેવો જોઈએ.

6.3.3.13. આથી એ પણ જણાવવામાં આવે છે કે વિધેયકમાં ના ત્રીજા પક્ષકારના ઉત્પીડનની બાબતમાં જે જોગવાઈઓ છે તે અંગે ફેર વિચારણા કરવી.

6.3.3.14. એ ભલામણ કરવામાં આવે છે કે સરકારી અધિકારીઓના કેઈસમાં "સ્પેશિયલ ઓફિસર" ને લગતી જોગવાઈઓ ને વિધેયકમાંથી દુર કરવી જોઈએ કારણ કે તેનાથી દ્વિધા ઉભી થાય છે. ડ્રીસ્ટ્રીક્ટ લેવલ ઓફિસર ને લગતી જોગવાઈઓ અંગે જણાવવાનું કે આ જ્યારે અધિનિયમ બને ત્યાર બાદ તેનો પ્રચાર તથા પ્રસાર કરવો જોઈએ જેથી તે અંગેની માહિતી બધાને પ્રાપ્ત થઈ શકે.

અંતે એ ઠરાવાયું કે ઉપરોક્ત ભલામણો ને મુસદ્દો ઘડનાર સમિતિ એ લક્ષમાં લઈ ત્રણ માસની અંદર નવું આખરી વિધેયક બનાવવું. આ રીતે ઉપરોક્ત વિધેયક અંગેની મીટીંગ પુરી થઈ.

.....

પ્રકરણ-૭

મહિલા સશક્તિકરણના પ્રયાસો

મહિલા સશક્તિકરણની પહેલા સૌપ્રથમ વર્ષ ૧૯૮૫માં નાઈરોબીમાં મળેલ મહિલા આંતરરાષ્ટ્રીય સંમંલનમાં કરવામાં આવી. મહિલા સશક્તિકરણનો અભિપ્રાય એ મહિલાઓને પુરુષોની સમાન રીતે વૈધાનિક, રાજનીતિક, શારીરિક, માનસિક, સામાજિક અને આર્થિક ક્ષેત્રોમાં તેના પરિવાર, સમુદાય, સમાજ અને રાષ્ટ્રની સાંસ્કૃતિક પૃષ્ઠભૂમિમાં નિર્ણય લેવાની સ્વાયતતા છે. ભારતમાં ગ્રામીણ ક્ષેત્રોની અધિકાંશ મહિલાઓ અશિક્ષા, બેરોજગારી, કુપોષણ તથા અનેક પ્રકારની બીમારીઓથી ગ્રસ્ત છે. તેથી ભારત જેવા વિકાસશીલ દેશમાં મહિલા સશક્તિકરણનો પ્રાથમિક ઉદ્દેશ્ય મહિલાઓની સામાજિક અને આર્થિક સ્થિતિ સુધારવાનો છે. ભારતની સ્વાતંત્રતાના છ દાયકાથી વધુ સમય બાદ પણ મહિલાઓના સ્વાસ્થ્યમાં સુધારો નથી થયો કારણ કે ૫૦% સામાન્ય મહિલાઓ તથા ૭૦% ગર્ભવતી મહિલાઓ એનીમિયા રોગથી પીડિત છે. ૨૦ થી ૨૫% મહિલાઓ કુપોષણના કારણે પ્રસૂતિના સમય પહેલા જ બાળકને જન્મ આપે છે. મહિલાઓમાં સ્વાસ્થ્ય અને પોષણના નીચા સ્તર હોવાનું કારણ અશિક્ષા, ગરીબી, બેરોજગારી, ઉત્પીડન વિગેરે છે.

૭.૦ મહિલા સશક્તિકરણના પ્રયાસો :

ભારતની સ્વતંત્રતા બાદ મહિલાઓના સશક્તિકરણ માટે ભારતમાં જે પ્રયાસો કરવામાં આવ્યો તેમાં મુખ્ય નીચે મુજબ છે.

૭.૧ સાંવેધાનિક વ્યવસ્થા :

ભારતીય સંવિધાનમાં મહિલાઓને પુરુષની બરાબર સ્થાન આપવામાં આવ્યું છે. ભારતીય બંધારણના આમુખ, મૂળભૂત અધિકાર તથા રાજ્યનીતિ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોમાં મહિલાઓના સમાન દરજ્જા તથા તેના વિકાસ માટે જે મહત્વપૂર્ણ પ્રાવધાન કરવામાં આવ્યા છે તે નીચે મુજબ છે.

- ૭.૧.૧ કાયદા સમક્ષ સમાનતા (અનુચ્છેદ-૧૪)
- ૭.૧.૨ ધર્મ, જાતિ, જ્ઞાતિ, લિંગ કે જન્મસ્થાનના આધાર પર ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ (અનુ. ૧૫)
- ૭.૧.૩ જાહેર રોજગારીની બાબતમાં તકની સમાનતા (અનુ. ૧૬)
- ૭.૧.૪ મનુષ્ય વેપાર અને બળજબરીમજુરી પર પ્રતિબંધ (અનુ. ૨૩)
- ૭.૧.૫ નીતિના ચોક્કસ સિદ્ધાંતો રાજ્ય અનુસરણ કરશે. (અનુ. ૩૯)
- ૭.૧.૬ સમાન ન્યાય અને મફત કાનૂની સહાય. (અનુ. ૩૯-એ)
- ૭.૧.૭ કામની ન્યાયી અને માનવીય શરતો અને પ્રસૂતિ રાહત (અનુ. ૪૨)
- ૭.૧.૮ કોઈપણ વ્યક્તિ ધર્મ, જાતિ, કે લિંગભેદના કારણસર મતદારયાદીમાં નામનો સમાવેશ કરવા વેરલાયક બનશે નહીં. (અનુ. ૩૨૫)

૭.૨ રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગની રચના :

ભારતમાં મહિલાઓના સશક્તિકરણ તથા તેમના ઉત્થાન માટે "રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ અધિનિયમ, ૧૯૯૦" અંતર્ગત રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગની રચના કરવામાં આવી છે. આ આયોગ મહિલાઓની સુરક્ષા તથા પ્રગતિના વિષયમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા નીભાવે છે. રાજ્યોના સ્તર પર પણ આ પ્રકારના આયોગો સ્થાપિત કરવામાં આવ્યા છે.

૭.૩ રાષ્ટ્રીય મહિલા કોશની સ્થાપના :

રાષ્ટ્રીય મહિલા કોશની સ્થાપના ૩૧ કરોડ રૂપિયાની મૂડી સાથે ૩૦મી માર્ચ, ૧૯૯૩ ના દિવસે કરવામાં આવી. આ કોષનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય ગરીબ મહિલાઓ વિશેષ કરીને અનૌપચારિક ક્ષેત્રની ગરીબ/નિર્ધન મહિલાઓની આવશ્યકતાઓ ઋણ વિ. દ્વારા

પુરી પાડવાનું છે. તેમાં ૧૬ સભ્યોના મંડળ દ્વારા તેનું સંચાલન થાય છે. રાષ્ટ્રીય મહિલા કોશે ૩૦મી એપ્રિલ, ૨૦૦૨ સુધીમાં ૧૧૦.૯૨ કરોડ રૂપિયાની લોન મંજૂર કરી હતી જેમાં ૧૦૧.૬ ગૈર સરકારી સંગઠનોના માધ્યમથી ૪,૨૩,૧૨૫ મહિલાઓ લાભાન્વિત થઈ હતી.

૭.૪ મહિલા અધિકારિતા વર્ષ :

રાષ્ટ્રના વિકાસની મુખ્ય ધારામાં મહિલાઓનું પણ ઉચિત સ્થાન છે તે બાબતની વ્યાપક જાગરૂકતા લાવવા માટેના ઉદ્દેશ્ય સાથે વર્ષ ૨૦૦૧ ને "મહિલા અધિકારિતા વર્ષ" ના રૂપે મનાવવામાં આવ્યું. આ ઉજવણીના ભાગ રૂપે એક ઐતિહાસિક દસ્તાવેજ "મહિલા સશક્તિકરણ માટેની રાષ્ટ્રીય નીતિ" ના સ્વરૂપે બહાર પાડવામાં આવ્યો. જેની મુખ્ય બાબતો નીચે વિસ્તૃત રીતે આપવામાં આવી છે. સાથે-સાથે જ યોજના આયોગના ઉપાધ્યક્ષની અધ્યક્ષતામાં મહિલાઓના જીવન સાથે સંબંધિ લગભગ ૨૦ જેટલા કાનૂનો/અધિનિયમોની વિસ્તૃત સમીક્ષા કરવાનું કામ લેવામાં આવ્યું.

૭.૪.૧ મહિલા સશક્તિકરણ માટેની રાષ્ટ્રીય નીતિ (વર્ષ ૨૦૦૧) :

હેતુ તથા ઉદ્દેશ્ય :

આ નીતિનો મુખ્ય ઉદ્દેશ્ય મહિલાઓની પ્રગતિ તથા સશક્તિકરણ કરવાનું છે. આ નીતિનો વ્યાપક રીતે ફેલાવો કરવાનો છે જેથી કરીને દરેક ક્ષેત્રમાં સક્રિયતા પ્રાપ્ત થઈ શકે જે આ નીતિનો મુખ્ય હેતુ છે. તેના મુખ્ય હેતુઓ જોઈએ તો...

(i) મહિલાઓ માટે આર્થિક તથા સામાજિક એ પ્રકારની નીતિ ઘડવી જેના કારણે આવા વાતાવરણથી મહિલાઓમાં રહેલી દરેક આવડતનો વિકાસ થાય.

(ii) મહિલાઓ દરેક માનવ અધિકારો તથા તેને આપવામાં આવેલ મૂળભૂત સ્વતંત્રતાનો પુરૂષની જેમ જ સમાન રીતે ઉપયોગ કરે તે સ્વતંત્રતા રાજકીય, આર્થિક, સામાજિક, સાંસ્કૃતિક તથા દિવાની સ્વરૂપની હોઈ શકે છે.

(iii) મહિલાઓને રાષ્ટ્રના સામાજિક, રાજકીય અને આર્થિક દરેક ક્ષેત્રમાં સમાન

ભાગીદારી આપવી તથા નિર્ણયોમાં સહભાગી બનાવવી.

(iv) મહિલાઓને સ્વાસ્થ્ય સંબંધી દરેક સ્તરે શિક્ષણ સંબંધીત, કારકીર્દિ સંબંધિત, રોજગારી સંબંધિત, સમાન વેતન સંબંધિત, સામાજિક સુરક્ષા વિ. માં સમાન દરજ્જો આપવો.

(v) મહિલાઓ સામે ભેદભાવમૂલક કાનૂની તંત્રની સમીક્ષા કરી સુધારો કરવો.

(vi) સ્ત્રી-પુરૂષ બંનેના સક્રિય પ્રદાન તથા સહભાગીપણા સાથે સામાજિક વાતાવરણમાં સુધારો લાવવો.

(vii) પ્રગતિની પ્રક્રિયામાં મહિલાઓને પણ મુખ્યધારા સાથે ભેળવવી.

(viii) મહિલાઓ તથા સ્ત્રી બાળકી વિરુદ્ધ થતાં દરેક પ્રકારના ભેદભાવનો અંત આણવો તથા

(ix) સમાજ રચનામાં ખાસ કરીને મહિલા સંગઠનોને સહભાગી બનાવીને સમાજનું ઘડતર કરવું.

આમ, ઉપરોક્ત જણાવવામાં આવેલ હેતુઓ અને ઉદ્દેશ્યોને વર્ષ ૨૦૧૦ સુધીમાં એટલે કે ચાલુ વર્ષ સુધીમાં પુરા પાડવાનું આયોજન કરાયેલ હતું.

૭.૫ મહિલાઓમાં સાક્ષરતા :

ભારતમાં સ્વતંત્રતા પહેલા સાક્ષરતાના ક્ષેત્રમાં મહિલાઓની સ્થિતિ દયનીય હતી. નીચે જણાવેલ ટેબલ દ્વારા આ આંકડાઓની માહિતી મળી શકે છે.

ક્રમ	વર્ષ	સાક્ષરતા
૧.	૧૯૫૧	૮.૮૬%
૨.	૧૯૬૧	૧૫.૩૫%
૩.	૧૯૭૧	૨૧.૮૭%
૪.	૧૯૮૧	૨૮.૭૬%
૫.	૧૯૯૧	૩૯.૨૮%
૬.	૨૦૦૧	૫૪.૧૬%

આ આંકડાઓથી સ્પષ્ટ થાય છે કે આઝાદી પછીના વર્ષ ૧૯૫૧ માં મહિલા સાક્ષરતાની માત્રા ૮.૮૬% ટકા હતી જે વર્ષ ૨૦૦૧ માં વધીને ૫૪.૧૬% એટલે કે છ ગણીથી પણ વધારે થઈ ગઈ છે. આથી એ પૂર્ણ રૂપે પ્રતિત થાય છે કે મહિલાઓ સશક્તિકરણ તરફ આગળ વધી રહી છે.

૭.૬ આર્થિક જીવનમાં પ્રગતિ :

હિન્દુ સમાજના રૂઢિવાદી લોકો આજે પણ મહિલાઓન આર્થિક સ્વતંત્રતાની વિરુદ્ધ છે; પરંતુ સ્વતંત્રતા પ્રાપ્તિ બાદ શિક્ષા, ઔદ્યોગીકરણ નવીન વિચારધારા તથા પશ્ચિમી સંસ્કૃતિના પ્રભાવના કારણે પુરૂષો પર મહિલાઓની આર્થિક નિર્ભરતા સતત ઓછી થતી ગઈ છે. વર્તમાન સમયમાં ખૂબ જ મોટી સંખ્યામાં મધ્યમ તથા ઉચ્ચ મધ્યમ વર્ગની મહિલાઓએ જુદા-જુદા રોજગાર પૂરક કાર્યોમાં, નોકરી અથવા વ્યવસાય કરવાનો શરૂ કરી દીધો છે. મહિલાઓની રોજગારમાં પ્રીથમકતા એ શિક્ષણ તથા ચિકિત્સા ક્ષેત્રમાં છે. દેશમાં પુરૂષ અને મહિલાઓની રોજગારના વિભિન્ન ક્ષેત્રોમાં સ્થિતિ આ પ્રકારે છે.

દેશમાં પુરૂષ-મહિલાની રોજગારની સ્થિતિ

ક્રમ	ક્ષેત્રનું નામ	કુલ સ્થિતિ	પુરુષની સ્થિતિ	મહિલાની સ્થિતિ
૧.	કૃષિ	૬૪.૭	૫૮.૩	૭૫.૦
૨.	ખનીજ કામ	૦.૭	૦.૮	૦.૪
૩.	નિર્માણ	૧૦.૫	૧૧.૦	૯.૩
૪.	વિદ્યુત, ગેસ અને જળ	૦.૪	૦.૫	-
૫.	ભવન નિર્માણ	૩.૨	૪.૧	૧.૨
૬.	વ્યાપાર	૭.૪	૮.૫	૩.૨
૭.	પરિવહન	૨.૮	૪.૦	૯.૩
૮.	સેવાઓ	૧૦.૩	૧૧.૭	૭.૬
	કુલ	૧૦૦.૦૦	૧૦૦.૦૦	૧૦૦.૦૦

આ ટેબલ પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે કૃષિ સિવાયના અન્ય ક્ષેત્રોમાં પુરૂષોની તુલનામાં મહિલાઓની સ્થિતિ સારી નથી.

૭.૭ પારિવારિક અધિકારોમાં વૃદ્ધિ :

વર્તમાન સમયમાં મહિલાઓની પારિવારિક સ્થિતિ તથા તેના અધિકારોમાં મહત્વપૂર્ણ પરિવર્તન જોવા મળી રહેલ છે. થોડા સમય પહેલાં સુધી જે મહિલાઓને પુરૂષ પોતાના પગની જુતી અને દાસી માનતો હતો તે જ મહિલાઓને આજે સહયોગી મિત્ર તથા સહચારીણી માનવા લાગ્યો છે. આજે સામાન્ય રીતે પરિવારોમાં મહિલાઓની ભૂમિકા પ્રબંધક જેવી છે, નહીં કે યાચક જેવી આજે શિક્ષિત મહિલાઓને ન તો શોષિત કરી શકાય છે કે ન તો આજે તેને પોતાના અધિકારોના બલિદાન દેવાની આવશ્યકતા છે.

૭.૮ રાજનીતિક જાગૃતિ :

વર્તમાન સમયમાં રાજનીતિના ક્ષેત્રમાં મહિલાઓની સ્થિતિમાં જે પ્રકારે પ્રગતિ થઈ રહી છે, જે રીતે તેજ ગતિ સાથે તે ઊંચે ઊડી રહી છે તે એક સુખદ આશ્ચર્ય છે. આજે મહિલાઓ ચૂંટણી જીતીને લોકસભા, રાજ્યસભા અને વિધાનસભામાં પહોંચી ગઈ છે. શ્રીમતી ઈન્દિરા ગાંધી એ તો લાંબા સમય સુધી દેશનું વડાપ્રધાનપદ સંભાળેલ હતું તથા સફળતા મેળવી હતી.

ભારતના સંવિધાનમાં સંશોધનના પરિણામ સ્વરૂપે ગ્રામીણ તથા નગરીય સ્થાનિક ચૂંટણીઓમાં મહિલાઓને ૩૩% આરક્ષણ મળી ચુકેલ છે તથા વિધાયિકામાં ૩૩% આરક્ષણનું વિધેયક લોકસભામાં વિચારાધીન છે.

ભારતમાં મહિલા સાંસદોની લોકસભા તથા રાજ્યસભામાં પ્રતિનિધિત્વની સ્થિતિ જોઈએ તો વર્ષ ૧૯૫૨માં લોકસભામાં ૪.૪% મહિલા સાંસદો હતા, જ્યારે રાજ્ય સભામાં ૭.૩૧% હતા. તથા વર્ષ ૧૯૯૯માં લોકસભામાં મહિલા સાંસદો ૮.૧% જ્યારે રાજ્યસભામાં ૯.૫% મહિલા સાંસદો હતા. તેથી એ સ્પષ્ટ થાય છે કે મહિલાઓની સંસદમાં ભાગીદારી

આજદિન સુધી મહત્વપૂર્ણ નથી રહી. તેની અધિકતમ ભાગીદારી સુનિશ્ચિત કરવા માટે "મહિલા આરક્ષણ અધિનિયમ" નું મંજૂર થવું એ સમયની માંગ છે.

૭.૯ મહિલાઓ માટે સુરક્ષાત્મક પ્રાવધાન :

ભારતના સંવિધાનમાં વર્ણિત પ્રાવધાનો સિવાય પણ મહિલાઓની સુરક્ષા અને પ્રગતિ માટે કેટલાક મહત્વપૂર્ણ અધિનિયમ બનાવવામાં આવ્યા છે જે નીચે મુજબ છે.

મહિલાઓની સુરક્ષા સંબંધિત અધિનિયમો

ક્રમ	અધિનિયમ	ઉદ્દેશ્ય
1	પ્રસવ પૂર્વ નિદાન તકનીકી અધિનિયમ-1994	ગર્ભાવસ્થામાં બાલિકા ભ્રુણની જાણકારી માટે પ્રતિબંધ
2	73મો તથા 74મો સંવિધાન સંશોધન અધિનિયમ-1993	મહિલાઓને ગ્રામીણ તથા નગરીય સ્વાયત સંસ્થાઓમાં 33% આરક્ષણ પ્રદાન કરવા માટે.
3	સતી નિષેધ અધિનિયમ, 1987	મહિલાઓને સતી બનવા પર રોકવા માટે.
4	વેશ્યાવૃત્તિ નિવારણ (સંશોધન) અધિનિયમ-1986	મહિલાઓનો અનૈતિક કાર્યોમાં દુરુપયોગ રોકવા માટે.
5	સ્ત્રી અશિષ્ટ નિરૂપણ નિષેધ અધિનિયમ-1986	મહિલાઓનું અશ્લીલ પ્રદર્શન રોકવા માટે
6	આંતરાજ્યીય પ્રવાસી કર્મકાર અધિનિયમ-1979	કેટલાક વિશેષ નિયોજનમાં મહિલાઓ માટે અલગ શૌચાલય તથા સ્નાનાગરની વ્યવસ્થા કરવા માટે.

- | | | |
|----|--|---|
| 7 | બાલવિવાહ નિષેધ
અધિનિયમ-1976 | નાની વયના બાળક-બાલિકાઓના
લગ્નને રોકવા માટે. |
| 8 | સમાન પારિશ્રમિક
અધિનિયમ-1976 | સમાન કાર્ય માટે મહિલાઓને પણ
સમાન વળતર માટે. |
| 9 | બીડી કર્મકાર કલ્યાણ નિધિ
અધિનિયમ-1976 | આ અધિનિયમો અંતર્ગત બનેલ
સલાહકાર સમિતિમાં એક મહિલા
સભ્યની નીયુક્તિને આવશ્યક
બનાવાયેલ છે. |
| 10 | લોખંડ, મેંગેનીઝ અને ખાણ
શ્રમિક કલ્યાણ નિધિ
અધિનિયમ-1976 | આ અધિનિયમો અંતર્ગત બનેલ
સલાહકાર સમિતિમાં એક મહિલા
સભ્યની નીયુક્તિને આવશ્યક
બનાવાયેલ છે. |
| 11 | ચુના પથ્થર અને ડોલોમાઈટ ખાણ
નિધિ અધિનિયમ- 1972
શ્રમિક કલ્યાણ | આ અધિનિયમો અંતર્ગત બનેલ
સલાહકાર સમિતિમાં એક મહિલા
સભ્યની નીયુક્તિને આવશ્યક
બનાવાયેલ છે. |
| 12 | ઠેકા શ્રમ અધિનિયમ-1970 | મહિલા શ્રમિકોને સવારે ૬.૦૦
વાગ્યાથી સાંજના ૭.૦૦ વાગ્યા વચ્ચેના
૮ કલાકથી વધારે કામ લેતા રોકવા માટે. |
| 13 | દહેજ નિષેધ અધિનિયમ-1961
(સંશોધન, 1986) | લગ્નમાં દહેજ લેવા-દેવા પર રોકવા
માટે. |
| 14 | પ્રસુતી પ્રસુવિધા
અધિનિયમ-1961 | 80 કાર્ય દિવસ પુરા થયેલ હોય તેવી
મહિલાઓને પ્રસવ/ગર્ભપાત માટે રજા
તથા નિ:શુલ્ક ચિકિત્સા સુવિધા આપવા
માટે. |

-
- | | | |
|----|---|---|
| 15 | બીડી તથા સિગાર કર્મકાર
અધિનિયમ-1966 | આ કાર્યમાં મહિલાઓના નિયોજન
પર પ્રતિબંધ લગાવવા માટે. |
| 16 | ખાણ અધિનિયમ-1952 | નિર્ધારિત ભૂમિગત ખાણોમાં મહિલા
કર્મકારીઓ હોય ત્યાં તેમના બાળકો માટે
શિશુસદનની વ્યવસ્થા કરવા માટે. |
| 17 | બાગાન તથા શ્રમ
અધિનિયમ-1951 | મહિલા કર્મકારોને પોતાના બાળકોને
દૂધ પીવડાવવા માટે રજા માટેની
જોગવાઈ. |
| 18 | કર્મચારી અને રાજ્ય વીમા
વિનિયમન અધિનિયમ-1952 | પ્રસુતિ માટેના દાવામાં ચિકિત્સકીય
પ્રમાણપત્રની તારીખને માન્ય
ગણવા માટે. |
-
-

પ્રકરણ-૮

સંશોધનનું સમાપન, તારણો અને સૂચનો

૮.૧ સંશોધનનું સમાપન :

આપણા દેશની રાષ્ટ્રીય સ્થિતિ જોતા જણાય છે કે મહિલાઓ ખાસ કરીને નોકરી કે અન્ય પ્રકારનું કામ કરતી હજારો મહિલાઓ અત્યાચારો અને સમસ્ત પ્રકારના ઉત્પીડનોનો શિકાર બનતી આવી છે. આ રીતે મૂળભૂત અધિકારો અને સ્વતંત્રતાની સંવેધાનિક ખાતરીનો તેમને માટે કોઈ જ અર્થ કે મહત્વ રહેતો નથી. અત્યાચારથી તેમનું જીવન જાણે કે ગૌણ બની ગયું છે તથા તેમને એ ગરિમાપૂર્ણ જીવન નથી મળી રહ્યું જેની પરિકલ્પના આપણા સંવિધાનના નિર્માતાઓ દ્વારા કરવામાં આવી હતી. નોકરી કરતી સ્ત્રીઓની પરિસ્થિતિ એટલી બધી વણસી છે કે ઉત્તમ કાનૂન કે અધિનિયમો બનાવાયા હોવા છતાં તેમનો અમલ કરવો એ એક મુખ્ય સમસ્યા બની રહેલ છે. જ્યાં સુધી કોઈ સામાજિક આંદોલન ચલાવીને વિદ્યમાન અભિધારણાઓ તથા વ્યવહાર પદ્ધતિમાં પરિવર્તન કરવામાં નહીં આવે ત્યાં સુધી આજ સ્થિતિ બનેલી રહેશે. તેના માટે સમાજનો સક્રિય સહયોગ જરૂરી છે. સરકાર આવા વાતાવરણના સૃજનમાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા અદા કરી શકે છે જેમાં મહિલાઓના અધિકારો, ગરિમા અને સુરક્ષાની રક્ષા કરવામાં આવે. નોકરી કરતી મહિલાઓ પર થતા અત્યાચારોને રોકવા માટે સરકારે નીચે જણાવેલ લક્ષ્યોને પ્રાપ્ત કરવા માટે પ્રતિબદ્ધ થવું જોઈએ.

► મહિલાઓના અધિકારો, સંવેધાનિક અધિકારો અને રાજનીતિના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોના સંદર્ભમાં વિદ્યમાન કાનૂનોની, તેની અસંગતિઓને દૂર કરી તેને સુસંગત બનાવવાની દ્રષ્ટિથી, સમીક્ષા કરીને તથા જ્યાં જ્યાં પ્રક્રિયાત્મક જટિલતા છે તેને દૂર કરવાની.

► મહિલા ન્યાયાલયોની સંખ્યામાં વૃદ્ધિ કરવી, મહિલાઓ વિરુદ્ધ ગંભીર અપરાધોના

મામલાઓમાં સમયસર પતાવટ માટે ઉચ્ચ ન્યાયાલયના પરામર્શથી આવશ્યક નિદાન શોધવું.

► સમાન પારિશ્રમિક/મજૂરી અધિનિયમને વિશેષ રૂપે અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં ક્રિયાન્વયનને સુનિશ્ચિત કરવું.

► ભેદભાવપૂર્ણ કાર્યવાહીઓ પર નજર રાખવા તથા સૂચના દેવા માટે અનોપચારિક રક્ષા દળને સ્થાપિત કરવું.

► દરેક સ્તર પર મહિલાઓ માટે કાનૂની સાક્ષરતા / શિક્ષા તથા કાનૂની સહાયતા કાર્યક્રમોને પ્રોત્સાહન તથા સમર્થન આપવું.

► નોકરી કરતી મહિલાઓ વિરુદ્ધ જાહેર તથા ખાનગી ક્ષેત્રોમાં તેમના યૌન શોષણ કે અન્ય કોઈપણ પ્રકારના અત્યાચારો સહિત બધા પ્રકારના ભેદભાવ નિવારણ માટે કાર્ય. આ કાર્ય કાનૂનને અમલ કરવાવાળા વિભાગો દ્વારા પક્ષ સમર્થન માટે સંવેદનશીલ થવા તથા કઠોર કાર્યવાહી માટે તથા જાગૃતિના કાર્યક્રમોને સ્પષ્ટ કરવામાં આવે.

► મહિલાઓ પ્રતિ પ્રત્યેક પ્રકારના અત્યાચાર, એ ઘરેલું હોય કે કામ કરવાના સ્થળ પર, તેને રોકવા માટે દરેક સ્તર પર તત્પરતાથી કાર્ય કરવું તથા એ સુનિશ્ચિત કરવાનો પ્રયાસ કરવો કે પીડિતાને ઉચિત આશ્રય તથા ન્યાય મળે અને તેનો પુનર્વાસ સંભવ થઈ શકે. આ કામ બધા જ સ્તરો પર પોલીસબળ અને ન્યાયિક અધિકારીઓની સંવેદનશીલતા, પ્રશિક્ષણ, જાગૃતિ અભિયાન, ઉત્પિડિત મહિલાઓને થોડા સમય પુનર્વાસ માટે ઘરોની સ્થાપના કરીને અને ન્યાયાલયોમાં જો શક્ય હોય તો વિશેષ ન્યાયાધિકરણો દ્વારા આવા મામલાઓને શીઘ્રતાથી પતાવવામાં આવે.

► કાનૂનના અધ્યયન માટે મહિલાઓને પ્રોત્સાહિત કરવી તથા ગૈર સરકારી સંગઠનોને બધા જ સ્તર પરની મહિલાઓને વિવિધ શિક્ષા અને સાક્ષરતાના કાર્યક્રમોને પ્રારંભ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવા. વિભિન્ન સરકારી પ્રશિક્ષણ કેન્દ્રોમાં મહિલા સંબંધી કાનૂનોના

વિષયના પ્રશિક્ષણ તથા આ પ્રકારના વિષય પરના સંશોધન કાર્ય વિ. ને પ્રોત્સાહિત કરવું.

► મહિલાઓ પર હિંસા તથા અત્યાચારના મામલાઓમાં કેન્દ્ર બિંદુના રૂપમાં મહિલા સહાયતા સમિતિ નીમવી, જેમાં એવી જાગૃત તથા વિશ્વસનીય મહિલાઓને નીમવી જે રાજ્યના કાનૂની સહાયતા દેવાવાળા તંત્ર સુધી મહિલાઓને પહોંચાડી શકે, એક સેતુ બનાવવાની દ્રષ્ટિથી, કાનૂની સાક્ષરતાના કાર્યક્રમોને ચલાવવા માટે સ્વયંસેવી સંગઠનો તથા અન્યોને પ્રોત્સાહિત કરી શકે.

► દરેક જિલ્લાઓમાં વિશેષ મહિલા પુલીસ સ્ટેશનોની સ્થાપના કરવા માટે જરૂરી કાર્ય કરવું.

૮.૨ તારણો:

એક બીન સરકારી સંગઠને કામ કરતી સ્ત્રીઓને કામ કરવાના સ્થળ પર "ચૌન ઉત્પીડન" નો ભોગ બનતું રહેવું પડે છે તે અંગે એક સર્વે હાથ ધરાયો હતો. આ સર્વેમાં સંગઠિત ક્ષેત્ર તથા અસંગઠિત ક્ષેત્ર એ રીતે બંને ક્ષેત્રોમાં કામ કરતી મહિલાઓને સમાવિષ્ટ કરવામાં આવી હતી. આ સર્વેના અભ્યાસ બાદ મળેલા તારણો નીચે મુજબ છે.

૮.૨.૧ આ અભ્યાસમાં અંદાજે ૬૦૦ કામ કરતી મહિલાઓને સમાવવામાં આવી હતી. તેમાંની ૭૭% સ્ત્રીઓ ૨૩ થી ૪૩ વર્ષની ઉંમરની હતી. તેમાં લગભગ ૩૯% સંગઠિત ક્ષેત્રની તથા ૩૮% અસંગઠિત ક્ષેત્રની મહિલાઓ હતી. તે જ રીતે ૩૮% ગ્રામીણ વિસ્તારની હતી.

૮.૨.૨ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી લગભગ ૬૩% પરણિત હતી, ૨૦% અપરણિત હતી, ૧૧% વિધવા હતી, ૪% છુટાછેડા લીધેલ હતી તથા ૩% મહિલાઓ ત્યજાયેલ હતી. પરિણીત કામ કરતી મહિલાઓ સંગઠિત ક્ષેત્ર તથા અસંગઠિત ક્ષેત્ર તેમજ ગ્રામીણ વિસ્તાર તથા શહેરી વિસ્તાર બધા જ માં મહત્તમ પ્રમાણમાં હતી.

૮.૨.૩ શૈક્ષણિક દરજ્જાનો અભ્યાસ કરતા એ જોવા મળ્યું કે લગભગ ૨૦% કામ

કરતી મહિલાઓ નિરક્ષર હતી, લગભગ ૧૮% મહિલાઓએ પ્રાથમિક કક્ષા સુધીનો અભ્યાસ કરેલ હતો, લગભગ ૬% મહિલાઓ માધ્યમિક શાળા સુધી પહોંચી શકી હતી, લગભગ ૧૪% મહિલાઓ S.S.C. સુધી ભણી હતી, લગભગ ૧૨% મહિલાઓ H.S.C. સુધી ભણેલ હતી. માત્ર ૧૮% કામ કરતી સ્ત્રીઓ સ્નાતક કક્ષા સુધી અને માત્ર ૮% સ્ત્રીઓ અનુસ્નાતક કક્ષા સુધી ભણી હતી.

નીરક્ષર કામ કરતી સ્ત્રીઓ ગ્રામિણ તથા શહેરી બંને વિસ્તારોમાં સમાન ધોરણે જોવા મળી, પણ મહત્તમ (૧૮%) સ્ત્રીઓ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે જ્યારે ૨% સ્ત્રીઓ સંગઠિત ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે.

૮.૨.૪ કામ કરતી મહિલાઓમાં મહત્તમ (૬૭%) ધર્મની દ્રષ્ટિએ હિન્દુ છે, ૧૭% બૌદ્ધ છે અને ૧૦% મુસ્લિમ તથા ઈસાઈ તથા ૩% જૈન છે.

૮.૨.૫ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી ૭૫% મહિલાઓ પછાત જનસમુદાયમાંથી આવે છે, માત્ર ૨૫% મહિલાઓ સુધરેલા જનસમુદાયમાંથી આવે છે. પછાત જાતિઓમાં જોઈએ તો ૨૮% અનુસૂચિત જાતિમાંથી, ૨૮% અનુસૂચિત જનજાતિમાંથી અને ૨૮% અન્ય પછાત વર્ગમાંથી આવે છે.

૮.૨.૬ ૬૦૦ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી ૪૧% ગામડાઓમાં વસવાટ કરે છે. ૪૪% શહેરોમાં વસવાટ કરે છે તથા ૧૪% તાલુકા કક્ષાના ગામોમાં વસવાટ કરે છે. આ રીતે મહત્તમ કામ કરતી મહિલાઓ શહેરોમાં વસવાટ કરે છે.

૮.૨.૭ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી મહત્તમ (૬૨%) મહિલાઓ સમૂહમાં રહેતા કુટુંબોમાંથી આવે છે, ૩૪% મહિલાઓ સંયુક્ત કુટુંબમાંથી આવે છે જ્યારે માત્ર ૪% મહિલાઓ વિભક્ત કુટુંબમાંથી આવે છે.

૮.૨.૮ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી લગભગ ૭૦% મહિલાઓના કુટુંબમાં ૩ થી ૬ સભ્યો રહેલ છે.

૮.૨.૯ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી લગભગ ૯૧% મહિલાઓ પોતાના કુટુંબની સાથે વસવાટ કરે છે અને ૯% મહિલાઓ પોતાની નોકરીના કારણે પોતાના કુટુંબથી દૂરના કોઈ ગામ કે શહેરમાં વસવાટ કરે છે.

૮.૨.૧૦ ૬૦૦ કામ કરતી મહિલાઓના અભ્યાસના તારણ મુજબ ૨૬% સરકારી કચેરીઓમાં કામ કરે છે, ૧૩% શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં, ૧૩% જુદી જુદી નોકરીઓમાં, ૮% ધંધાના સ્થળ પર, ૬% ખાનગી ઉદ્યોગોમાં, ૧૫% કૃષિમાં અને ૧૩% બાંધકામના ક્ષેત્રોમાં કામ કરે છે.

૮.૨.૧૧ કામ કરતી મહિલાઓના મહત્તમ (૧૭%) કારકુની કામ, લગભગ ૧૧% શૈક્ષણિક કાર્યમાં, લગભગ ૨૦% અન્ય કે કામદાર, ૮% પ્રવર અધિકારી રૂપે અને ૬% સ્વાસ્થ્ય સંબંધિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરે છે, લગભગ ૨૯% મહિલાઓ ખેતીમાં, ઉદ્યોગોમાં, ઘરેલું કે સેલ્સગર્લ તરીકે કામમાં રોકાયેલી છે.

૮.૨.૧૨ લગભગ ૫૪% કામ કરતી મહિલાઓને કામ કરવાના ૭ કે તેનાથી ઓછા વર્ષ થયેલ છે જ્યારે ૧૪% મહિલાઓને કામ કરવાના ૧૦ કે તેથી વધુ વર્ષ થયેલ છે.

૮.૨.૧૩ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી મહત્તમ મહિલાઓ (૩૭%) પોતાના કામ કરવાના સ્થળને સંયુક્ત જણાવે છે, જ્યારે ૩૪% મહિલાઓ તેને જુદું જણાવે છે. જ્યારે ૧૨% મહિલાઓ તેને ઐક્ય સ્થળ ગણાવે છે.

૮.૨.૧૪ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી મહત્તમ ૬૮% મહિલાઓના જણાવ્યા મુજબ તેમનો કામ કરવાનો નિર્ધારિત સમય સવારે ૧૦.૦૦ વાગ્યાથી સાંજના ૬.૦૦ વાગ્યા દરમિયાનનો છે, જ્યારે માત્ર ૬% મહિલાઓનો કામ કરવાનો સમય રાત્રિનો જણાવ્યો હતો.

૮.૨.૧૫ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી ૬૨% મહિલાઓ પોતાના કામ કરવાના સ્થળ પર સલામતી અને સુરક્ષિતતા અનુભવતી હતી.

ટ.ર.૧૬ લગભગ ૬૮% કામ કરતી મહિલાઓ પુરુષ સહકર્મચારીઓ સાથે સારા સંબંધો ધરાવે છે.

ટ.ર.૧૭ મોટાભાગની મહિલાઓને "યૌન ઉત્પીડન" અંગેનો મર્યાદિત અનુભવ થયેલ હતો. લગભગ ૬૬% મહિલાઓને યૌન પ્રકૃતિના શારીરિક સંપર્કનો તથા ૫૮% ને જાતીય સતામણીનો ભોગ બનવું પડ્યું છે. ૪૪% મહિલાઓને યૌન રંજીત ટિપ્પણીઓનો સામનો કરવો પડ્યો હતો. ઘણી બધી મહિલાઓ અપ્રત્યક્ષ યૌન સ્વરૂપના વર્તનથી અજાણ હતી.

ટ.ર.૧૮ આ અભ્યાસમાં સમાવિષ્ટ થયેલ ૬૦૦ કામ કરતી મહિલાઓમાંથી ૨૨૪ મહિલાઓ (૩૭%) કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનનો શિકાર બની ચુકેલ છે. "યૌન ઉત્પીડન" ના બનાવોમાંથી ૨૦% અસંગઠિત ક્ષેત્રોમાં તથા ૧૭% સંગઠિત ક્ષેત્રોમાં બનેલ છે. જેમાં ૨૦% શહેરી વિસ્તારોમાં તથા ૧૭% ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં બનેલ છે.

આ અંગેનો વિસ્તૃત અભ્યાસ કરતા જાણવા મળ્યું કે ૨૨૪ યૌન ઉત્પીડનના અસરકર્તા મહિલાઓમાંથી લગભગ ૮૪% મહિલાઓ ૧૮ થી ૩૮ વર્ષની હતી. તથા ૬૭% મહિલાઓ ૩૮ વર્ષથી ઉપરની ઉંમરની હતી. અભ્યાસ દ્વારા એ પણ પ્રતિપાદિત થયું કે સાક્ષર કરતાં નિરક્ષર તથા ઓછું ભણેલ મહિલાઓને "યૌન ઉત્પીડન" નો કામ કરવાના સ્થળ પર વધારે સામનો કરવો પડે છે.

અભ્યાસમાં એ પણ જાણવા મળ્યું કે યૌન ઉત્પીડનનો બનાવ અપરિણીત, વિધવા કે છુટાછેડા લેનાર સ્ત્રી કરતાં પરિણીત સ્ત્રી સાથે વધારે જોવા મળ્યો. કારણ કે ૨૨૪ અસરકર્તા સ્ત્રીઓમાંથી ૫૮% પરિણીત સ્ત્રીઓ હતી, ૧૭% અપરિણીત હતી તથા બાકીની ૨૫% વિધવા, છુટાછેડા લીધેલ કે ત્યકતા હતી.

આ અભ્યાસ દ્વારા એ જોવા મળ્યું કે મહિલાઓ કે જે બાંધકામ ક્ષેત્રમાં, ઉદ્યોગોમાં, કૃષિ માટે ખેતરમાં, સરકારી તથા ખાનગી કચેરીઓમાં તથા ઘરેલું કામ કરનારને યૌન ઉત્પીડનનો વધારે સામનો કરવો પડ્યો છે. સરકારી કચેરીઓમાં ૩૩%, ખાનગી કચેરીઓ

તથા ઘંઘાકીય કામમાં ૨૧%, શૈક્ષણિક સંસ્થાઓમાં ૮%, બાંધકામ ક્ષેત્રમાં ૧૮% અને કૃષિ માટે ખેતરમાં ૧૪% મહિલાઓને યૌન ઉત્પીડનનો સામનો કરવો પડેલ છે. આ અભ્યાસનું પૃથ્થકરણ દર્શાવે છે કે "યૌન ઉત્પીડન" ની ઘટનામાં નોકરીનો પ્રકાર, દરજ્જો કે કોઈપણ અન્ય સ્થિતિને લક્ષમાં લીધા સિવાય મહિલાઓને તેનો શિકાર બનતું રહેવું પડે છે.

૮.૨.૧૯ ૬૦૦ મહિલાઓમાંથી લગભગ ૧૭% એ જણાવ્યું કે તેમની સાથેના પુરુષ સહકર્મચારી દ્વારા, ૭% ના જણાવ્યા મુજબ મેનેજર કે ઉપરી અધિકારી દ્વારા તથા ૭% ના જણાવ્યા મુજબ અસીલ કે મુલાકાતી દ્વારા જાતીય સતામણી કે યૌન ઉત્પીડનનો બનાવ બનેલ હતો. પુરુષ સહકર્મચારી દ્વારા કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલા કર્મચારી દ્વારા કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલા કર્મચારીને યૌન ઉત્પીડનનો શિકાર બનવવાનો બનાવ મહત્તમ રીતે સંગઠિત ક્ષેત્ર તથા અસંગઠિત ક્ષેત્ર તથા શહેરી વિસ્તાર તથા ગ્રામીણ વિસ્તાર એમ બધે જ મહત્તમ પ્રમાણમાં જોવા મળે છે. નિયોક્તાઓ, મેનેજર અને ઉપરી અધિકારી દ્વારા યૌન ઉત્પીડનએ સહકર્મચારીઓ પછીના બીજા ક્રમે રહેલ છે. તેઓ અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં સંગઠિત ક્ષેત્ર કરતા વધારે છે.

૮.૨.૨૦ અભ્યાસ દ્વારા એ પણ જોવા મળ્યું કે ૬૦૦ મહિલાઓમાંથી ૧૨% મહિલાઓને છેલ્લા થોડા મહિનાઓથી યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનવું પડેલ છે. લગભગ ૭% મહિલાઓ છેલ્લા એકાદ વર્ષથી અને લગભગ ૬% મહિલાઓ છેલ્લા ઘણા વર્ષોથી શિકાર બનતી આવી છે.

આ રીતે ૬૦૦ માંથી ૩૭% મહિલાઓ સંગઠિત ક્ષેત્ર તથા અસંગઠિત ક્ષેત્ર બંનેમાંથી યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનતી આવી છે.

૮.૨.૨૧ કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓને કયા સમયે યૌન ઉત્પીડનનો સામનો કરવો પડે છે તેમાં એ જાણવા મળ્યું કે મહત્તમ રીતે ૨૨% આ પ્રકારના બનાવોમાં આવી ઘટના કામ કરવાના સમયે જ બનેલ હતી.

૮.૨.૨૨ ૬૦૦ મહિલાઓમાંથી ૨૨% એ જણાવ્યું કે તેઓ તેનો અનાદાર કરતા

હતા, ૭% એ તેનો વિરોધ કરેલ હતો અને ૨% એ તેને ચલાવી લીધેલ હતું. તેમના સહકર્મચારી, ઉપરી અધિકારી, મેનેજર કે નિયોકતા દ્વારા પ્રથમ અણછાજતા જાતીય સતામણીના વ્યવહારને એ પણ જાણવા મળ્યું કે જેમણે તેમના આવા વર્તનને ચલાવી લીધું કે અનાદાર કર્યો તેઓને કામ કરવાના સ્થળ પર મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડ્યો હતો.

૮.૨.૨૩ જાતીય સતામણી કરનારાઓમાં મૌખિક કે અમૌખિક યૌન સ્વરૂપનું વર્તન દ્વારા ૧૨%, શારીરિક હાવભાવ દ્વારા ૯%, શારીરિક સંપર્કના પ્રયાસ દ્વારા ૯%, યૌન રંજીત ટિપ્પણીઓ દ્વારા ૪%, અશ્લિલ સાહિત્ય દ્વારા ૨% યૌન ઉત્પીડન કરવામાં આવ્યું.

૮.૨.૨૪ ૬૦૦ નોકરી કરતી મહિલાઓમાંથી ૧૮૬ (૩૧%) મહિલાઓ કે જે કામ કરવાના સ્થળ પર "યૌન ઉત્પીડન" નો શિકાર બની હતી તેમણે પુરુષ સહ કર્મચારીઓ, પ્રવર અધિકારીઓ, મેનેજરો તથા નિયોકતાઓના યૌન રંજીત વર્તનનો પ્રતિકાર કર્યો. જો કે ૬% મહિલાઓએ કોઈ જ પ્રકારનો પ્રતિકાર કરેલ ન હોય તેના પરિણામ રૂપે તેમના ફરી-ફરી આવા વર્તનોનો સામનો કરવો પડેલ હતો.

૮.૨.૨૫ કામ કરવાના સ્થળ પર "યૌન ઉત્પીડન" ના ૨૨૪ કિસ્સાઓમાં ઉત્પીડનનો ભોગ બનનાર મહિલાઓને તેમના સહકર્મચારીઓ તરફથી ૪૧% કિસ્સાઓમાં સાથ સહકાર મળેલ હતો તથા મહત્તમ કિસ્સાઓમાં (લગભગ ૫૯%) કોઈપણ જાતનો સહકાર સહકર્મચારીઓ તરફથી મળેલ ન હતો. વળી, જેમણે થોડો ઘણો સહકાર આપેલ હતો તેમાંથી પણ કોઈ જ અસરકર્તાની તરફેણમાં કોઈ જ પુરાવો દેવા તૈયાર ન હતા. તથા અન્ય ૯૧ કિસ્સાઓમાં અન્ય સહકર્મચારીઓએ સાથ આપેલ હોય તેમાં પણ માત્ર ૪૪ (એટલે કે લગભગ ૪૮%) સહકર્મચારીઓ સાક્ષી બનવા માટે તૈયાર હતા. આ રીતે મહત્તમ સહકર્મચારીઓ પુરાવો આપવા કે સાક્ષી બનવા માટે તૈયાર ન હતા.

૮.૨.૨૬ "યૌન ઉત્પીડન" ના પ્રયાસના ૨૨૪ કિસ્સાઓમાં લગભગ ૪૩% અસરકર્તામાં ૪૩% ગુસ્સો સૌ પ્રથમ જોવા મળેલ હતો. ત્યારબાદ ૧૪% માં આઘાત, ૧૩% માં અણગમતાપણું, ૧૩% માં અસહાયપણું અને ૧૦% માં પ્રતિકારપણું જોવા મળેલ. ઉત્પીડનનો ભોગ બનનારમાંથી ૮% કોઈપણ જાતની લાગણી બતાવી શકેલ નહિં.

૮.૨.૨૭ ૨૨૪ યૌન ઉત્પીડનના કિસ્સાઓમાંના અસરકર્તામાંથી લગભગ ૬૫% એ આ પજવણીની વાત તેમના મિત્રને, સહકર્મચારીને કે ઉપરી અધિકારીને કરેલ હતી. આ રીતે ૧૪૫ અસરકર્તામાંથી ૩૮% ને એવી સલાહ મળી હતી કે તેમણે કડક શબ્દોમાં આવું કૃત્ય કરનારને ચેતવણી આપવી જોઈએ. ૨૧% ને એવી સલાહ મળી હતી કે તેમણે ફરિયાદ કરવી જોઈએ, ૨૧%ને એવી સલાહ મળેલ કે તેમણે આવું કૃત્ય કરનારને તથા તેના વર્તનને ભુલી જવું જોઈએ તથા ૧૩% ને એવી સલાહ મળેલ કે તેમણે પોલીસને મળવું જોઈએ. લગભગ ૪૧% અસરકર્તાઓએ "યૌન ઉત્પીડન" ના કિસ્સા અંગેની ફરિયાદ ઉપરી સત્તાધીશોને મોકલેલ હતી. બાકીના ૫૯% અસરકર્તાઓએ જુદા-જુદા કારણોસર ફરિયાદ કરેલ ન હતી. જેમાં ૩૧% એ માનવતા ખાતર, ૩૨% એ અન્ય સહકર્મચારી તરફથી અણછાજતા વ્યવહારથી ડરીને, ૯% એ ભવિષ્યમાં પોતાના લગ્નમાં બાધારૂપ બનવાના ડરના કારણે તથા ૧૨% એ ચારિત્ર્ય ભંગના ડરના કારણે ફરિયાદ કરેલ ન હતી.

૮.૨.૨૮ "યૌન ઉત્પીડન" ના કિસ્સાઓને લગતી ૯૧ ફરિયાદમાંથી ઉપરી સત્તાધીશો તરફથી એવી વિગત જાણવા મળી કે ૬૩% નિયોક્તાઓએ આવું કૃત્ય કરનાર કર્મચારીને કડક શબ્દોમાં ચેતવણી આપેલ હતી, ૮% કિસ્સાઓમાં "તપાસ સમિતિ" ની રચના કરવામાં આવી હતી તથા ૧% કિસ્સામાં ફરિયાદને વધારે તપાસ માટે પોલીસમાં મોકલવામાં આવી હતી. ૨૨% કિસ્સાઓમાં યૌન ઉત્પીડનની ફરિયાદમાં આવું કૃત્ય કરનાર સામે કોઈ જ પગલાં નિયોક્તાઓએ કે ઉપરી સત્તાધીશો તરફથી લેવાયા ન હતા તેથી આવું કૃત્ય કરનારને કોઈપણ જાતની સજા કે દંડનો સામનો કરવો પડેલ ન હતો. ૯૧ ફરિયાદોમાંથી લગભગ ૪૪% અસરકર્તાઓને પોતાના નિયોક્તા તરફથી આખોય ઘટનાક્રમ જે રીતે પુરો કરવામાં આવ્યો તેનાથી સખત અસંતોષ રહેલ.

૮.૨.૨૯ ૬૦૦ માંથી મોટાભાગનો એટલે કે ૪૯૯ નોકરી કરતી મહિલાઓને ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલય દ્વારા વિશાખા કેઈસમાં કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓના "યૌન ઉત્પીડન" ને રોકવા માટે જે માર્ગદર્શિકા જાહેર કરવામાં આવેલ છે તે અંગેનું કોઈ જ જ્ઞાન ન હતું. માત્ર ૧૪% સંગઠિત ક્ષેત્રના તથા ૩% અસંગઠિત ક્ષેત્રનાને આ માર્ગદર્શિકા અંગેની

જાણકારી હતી પરંતુ તેઓ પણ આ માર્ગદર્શિકા વિસ્તૃતમાં શું છે તેનાથી અજાણ હતી. ૧૦૧ માંથી માત્ર ૪૪% એ જણાવ્યું કે ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયની માર્ગદર્શિકા મુજબની "ફરિયાદ સમિતિ" તેમના કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓના "યૌન ઉત્પીડન" અંગેની બનેલ હતી. તેથી એ ફળીભૂત થાય છે કે મોટાભાગના કામ કરવાના સ્થળો પર ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે પ્રયોજેલ માર્ગદર્શિકાનો અમલ થયેલ નથી.

૮.૨.૩૦ યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનેલમાંથી ૮૨% ના જણાવ્યા મુજબ "ફરિયાદ સમિતિ" માં કોઈ જ મહિલા સભ્યને લેવામાં આવેલ ન હતી કે કોઈ જ મહિલાના વડપણ હેઠળ આ સમિતિ રચાયેલ ન હતી. વળી, ૮૧ % અસરકર્તાઓ કે જેમણે ફરિયાદ કરેલ હતી તેઓ આ "ફરિયાદ સમિતિ" ના કાર્યથી જુદા-જુદા કારણોસર અસંતોષ ધરાવતી હતી.

૮.૨.૩૧ એ પણ જાણવા મળ્યું કે શારીરિક, સામાજિક અને આર્થિક તબક્કાવારના બનાવો કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનના કારણે બનેલ તે લાંબા સમય સુધીના સ્વરૂપ સાથેના હતા. ટુંકાગાળાના નહિ. યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનેલ ૨૨૪ કિસ્સાઓમાંથી ૬૫% માં પોતાના આજુબાજુના દરેક પુરુષનો ડર લાગતો હતો, ૩૮% ને એવું લાગતું હતું કે તેમના જીવનનું કોઈ જ પ્રયોજન નથી, ૬૩% કોઈ બદલો લેવા તૈયાર હતા તથા ૩૩% પોતાના નિકટજનો તેમને ટાળતા હોવાના કારણે હતાશ બની ગયા હતા. ૨૮% માં તેમના કુટુંબના સભ્યો, તેમના ચારિત્ર્યને શંકાથી જોતા થઈ ગયા હતા તથા ૬૮% કિસ્સાઓમાં તેમની કાર્યશૈલીમાં નકારાત્મકતા જોવા મળી હતી.

૮.૨.૩૨ ૫૦% થી વધારે યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનેલ મહિલાઓ માનસિક રીતે એટલી બધી પડી ભાંગી હતી કે તેઓ સતત નોકરી છોડવાનું વિચારતી હતી.

૮.૨.૩૩ કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનેલ મહિલાઓનું પારિવારિક જીવન પણ ખુબ જ હતાશાજનક સ્થિતિમાં હતું. લગભગ ૨૮% કિસ્સાઓમાં મહિલાઓનો પતિ તેની પત્નીના ચારિત્ર્યને શંકાની નજરે જોતો થઈ ગયો હતો. ૧૩% કિસ્સાઓમાં પતિ તેની પત્ની પ્રત્યેનો પ્રેમ ગુમાવી ચુક્યો હતો. અન્ય ૮% કિસ્સાઓમાં

પતિ પોતાની પત્નીથી દૂર જતો રહ્યો હતો અને તથા ૭% કિસ્સાઓમાં પતિ-પત્નીના પારિવારિક સંબંધમાં જાણે કે ગુંગળામણ આવી ગઈ હતી.

ત્યારબાદ ઉપરોક્ત સંગઠન દ્વારા ૧૦૦ નિયોક્તાઓ કે જેમાં ૫૦ સંગઠિત ક્ષેત્રના તથા ૫૦ અસંગઠિત ક્ષેત્રોના સમાવિષ્ટ હતા તેમની મુલાકાત લઈ કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓને યૌન ઉત્પીડન અંગે પૂછવામાં આવ્યું જેમાં નીચે મુજબના તારણો જાણવા મળ્યા.

૮.૨.૩૪ જો નિયોક્તાઓની વાત કરીએ તો, લગભગ ૫૨% નિયોક્તાઓ ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે વિશાખા કેઈસ* માં કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડનના સંરક્ષણ માટે જે માર્ગદર્શિકા આપેલ છે તે વિશે જાણતા હતા.

૮.૨.૩૫ આ ૫૨% કે જેઓ ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે આપેલ માર્ગદર્શિકા જાણતા હતા તેમાંથી માત્ર ૧૪ સ્થળોએ એટલે કે ૨૭% એ પોતાના નિયોજનના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનના કિસ્સાઓ બને તો તે માટે "ફરિયાદ સમિતિ" ની રચના કરી હતી.

૮.૨.૩૬ જે ૧૪ સ્થળોએ "ફરિયાદ સમિતિ" ની રચના થયેલ હતી તેમાંથી માત્ર ૧૦ ખરેખર કાર્યરત હતી જ્યારે ૪ માં તો તે માત્ર કાગળ પર જ હતી. વળી, ઉપરોક્ત ૧૦ ની કાર્ય રીતિ પણ સંતોષપ્રદ ન હતી.

૮.૨.૩૭ નિયોક્તાઓના જણાવ્યા મુજબ તેઓએ કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનને રોકવા તથા અટકાવવા ઘણા પગલાંઓ લીધેલ હતા. તેમાં ૨૭% એ ફરિયાદ સમિતિની રચના કરી, ૧૫% એ યૌન ઉત્પીડન રોકવા માટે નોટિસ બોર્ડ પર ચેતવણી લગાવી હતી. ૪% એ કર્મચારીઓ માટે જાગૃતિ અભિયાન કરેલ, ૨૭% એ મહિલાઓ માટે કામ કરવાના સ્થળ પર સ્ત્રીઓને બેસવા માટેની અલાયદી વ્યવસ્થા કરવામાં આવેલ. જો કે ૬૧% નિયોક્તાઓએ યૌન ઉત્પીડનને રોકવા માટે કોઈ જ પગલાં લીધેલ ન હતા.

૮.૨.૩૮ ૧૦૦ નિયોક્તાઓમાંથી માત્ર ૨૯% એ એવું કબુલ્યું હતું કે કામ કરવાના

સ્થળ પર મહિલાઓને યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનવું પડતું હોય તો તેમાં નિયોક્તાઓ પણ જવાબદાર છે.

૮.૨.૩૯ ૧૦૦ નિયોક્તાઓમાંથી ૪૫% એ જણાવ્યું કે મહિલા પોતે જ કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન માટે જવાબદાર છે.

૮.૨.૪૦ લગભગ ૬૮% નિયોક્તાઓએ કબુલ્યું કે મૂલ્યલક્ષી રીતે તથા વિશ્વસનીય રીતે વિચારતા મહિલાઓ યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનતા તેને ખોઈ બેસે છે.

૮.૨.૪૧ ૫૯% નિયોક્તાઓના મત મુજબ કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન અટકાવવા માટેની માત્ર નીતિ બનાવવી તે પુરતું નથી, યોગ્ય પરિણામ માટે તે નીતિનો કઈ રીતે વ્યવહારિક ઉપયોગ કરી શકાય તે મહત્વનું છે.

૮.૨.૪૨ નિયોક્તાઓએ કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન અટકાવવા માટે કેટલાક સૂચનો કર્યા જે જોઈએ તો...

૧) ૮૦% એ જણાવ્યું કે મહિલાઓને અમુક એકલવાયા સ્થળ પર નોકરીએ ન રાખવી.

૨) ૮૩% એ જણાવ્યું કે મહિલાઓને મધ્ય રાત્રિ બાદ કોઈ કામ ન સોંપવું અને

૩) ૮૩% એ જણાવ્યું કે સામાન્ય યૌન ઉત્પીડનના કિસ્સામાં પણ આવું કૃત્ય કરનાર પુરુષ કર્મચારીને ભારેથી ભારે સજા આપવી.

ઉપરોક્ત સંગઠને સામાજિક કાર્યકરો તથા બીન સરકારી સંગઠનોનો કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનનાર મહિલાઓને સાથ આપવા માટેના ફાળા અંગે અભ્યાસ કરતા નીચે મુજબના તારણો આપ્યા.

૮.૨.૪૩ ૧૦૦ બીનસરકારી સંગઠનો તથા સામાજિક કાર્યકરોની મુલાકાત પરથી

જાણવા મળ્યું કે માત્ર ૩૪% એ કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓને યૌન ઉત્પીડન અંગે વાંધો લીધેલ હતો, જેમાં ૨૭% એ તાજેતરમાં લીધેલ. આ રીતે બીન સરકારી સંગઠનો તથા સામાજિક કાર્યકરો આ સામાજિક દૂષણ પ્રત્યે ગંભીર ન જણાયા.

૮.૨.૪૪ માત્ર ૪૩% બીન સરકારી સંગઠનો તથા સામાજિક કાર્યકરોએ આ સમસ્યાને ગંભીર ગણેલ હતી, જ્યારે માત્ર ૧૪% એ આ સમસ્યાને સામાન્ય ગંભીર ગણાવી હતી. વળી, બાકીના ૩૯% આ સમસ્યા પ્રત્યે કોઈ જ પ્રકારની ચિંતા ધરાવતા ન હતા.

૮.૨.૪૫ મોટાભાગના બીનસરકારી સંગઠનો તથા સામાજિક કાર્યકરોએ એ બાબતની સહમતી બતાવી કે તેઓ કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનને રોકવામાં મહત્વની ભૂમિકા નીભાવી શકે છે. તેમાં ૭૧% ના મત મુજબ જાગૃતિ અભિયાન કરવું જોઈએ, ૭૨% ના મત મુજબ યૌન ઉત્પીડનો ભોગ બનનાર મહિલાને સામાજિક તથા માનસિક સઘિયારો ત્વરિત પુરો પાડવો જોઈએ અને ૫૭% ના મત મુજબ તેઓને કાનુની સહાય પુરી પાડવી જોઈએ.

૮.૨.૪૬ અમુક બીન સરકારી સંગઠનો તથા સામાજિક કાર્યકરોએ યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનનાર મહિલાઓને અમુક સુવિધાઓ પુરી પાડેલી જેમાં મહત્વની સુવિધાઓ જોઈએ તો...

- ૧) ૮૫% એ સામાજિક, માનસિક તથા નૈતિક સાથ આપેલ.
- ૨) ૭૫% એ ભોગ બનનારને સમજાવ્યા.
- ૩) ૪૭% એ આવું કૃત્ય આચરનાર સામે પગલાં લેવા અંગેની સલાહ આપી.

૮.૨.૪૭ બીન સરકારી સંગઠનો તથા સામાજિક કાર્યકરો મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનનો સામનો ન કરવો પડે તથા તે અટકાવી શકાય તે માટે અમુક ધોરણો અપનાવવા માટેની ભલામણ કરી જેમાં,

૧) ૬૮% ના મત મુજબ નિયોકતાઓ તથા કર્મચારીઓ માટે જાગૃતિ અભિયાનો વારંવાર યોજવા જોઈએ.

૨) ૫૬% ના મત મુજબ કામ કરવાના સ્થળ પર કાઉન્સિલીંગ સેન્ટર્સ (સમજાવટનું સ્થળ) ઉભા કરવા જોઈએ.

૩) ૮૭% ના મત મુજબ કામ કરવાના સ્થળ પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન અંગે અલગથી કાયદો હોવો જોઈએ.

૪) ૭૨% ના મત મુજબ મહિલા કર્મચારીઓ માટે કામ કરવાના સ્થળ પર યોગ્ય સલામતી તથા સુરક્ષીતતા હોવી જોઈએ.

૮.૩ સૂચનો :

૮.૩.૧ ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે આપેલ માર્ગદર્શિકાનો અમલ :

ભારતીય ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે વર્ષ ૧૯૯૭ માં વિશાખા કેઈસમાં મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડનના સંરક્ષણ ના સંબંધમાં જે માર્ગદર્શિકા આપવામાં આવેલ છે તે તાત્કાલિક અસરથી બધા જ કામ કરવાના સ્થળો તથા સંસ્થાઓમાં અમલ કરવી જોઈએ. લગભગ ૧૩ વર્ષ જેટલો લાંબો સમય વીતી ગયો હોવા છતાં માત્ર અમુક જ કામ કરવાના સ્થળ તથા કચેરીઓ પર આ માર્ગદર્શિકાનો અમલ થતો જોવા મળે છે. આશ્ચર્યની બાબત એ પણ છે કે ઘણાં બધા કેન્દ્ર સંચાલિત સંગઠનો તથા રાજ્ય સંચાલિત સંગઠનોમાં પણ આ માર્ગદર્શિકાનો અમલ થયેલ જોવા મળતો નથી. આ માર્ગદર્શિકાનો અમલ કરવો એ મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર થતાં અત્યારચારો, ખાસ કરીને યૌન ઉત્પીડનને અટકાવવામાં પ્રથમ પગલું સાબિત થશે. તેથી કેન્દ્રીય સરકાર તથા રાજ્ય સરકારે જે કામ કરવાના સ્થળો, સંસ્થાઓ, સાહસો, નિગમો, સંગઠનો વિ. માં આ માર્ગદર્શિકાનો જ્યાં અમલ થયેલ ન હોય તેમને શોધીને શા માટે આ માર્ગદર્શિકાનો અમલ નથી થયો તે અંગે પૃચ્છા કરી, તપાસ કરી, તેમને દંડ કરવો જોઈએ જેથી આ માર્ગદર્શિકાનો અમલ યોગ્ય રીતે તથા ત્વરીતપણે થઈ શકે.

સર્વોચ્ચ અદાલતે જાતિય સતામણી કરતાં લોકો પ્રત્યે લાલ આંખ કરી છે અને વિશાખાદેવી વિ. રાજસ્થાન રાજ્ય ૧૯૯૭ (૬) સુ.કો.કે. ૨૪૧ના કેસમાં જાતિય સતામણીની વ્યાખ્યા આ પ્રમાણે આપી છે.

“જાતિય સતામણિ” માં કોઈપણ પ્રકારના પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષ વર્તાવ કે જેમાં-

- (એ) શારિરીક સંપર્ક;
- (બી) જાતિય સંમતિ માટે માંગણી કે વિનંતી;
- (સી) જાતિયતાના રંગવાળી ટીકા-ટીપ્પણ (Sexually Coloured Remarks)
- (ડી) અશ્લિલ સાહિત્ય બતાવવું
- (ઈ) કોઈ પણ પ્રકારનું શાબ્દિક કે અશાબ્દિક જાતિય પ્રકારનું વર્તનનો સમાવેશ થાય છે.

આ પ્રકારના જાતિય સતામણીએ સ્ત્રી વિરુદ્ધ લિંગભેદના કારણે છે અને તેનાથી સંવિધાનમાં બક્ષવામાં આવેલા મૂળભૂત અધિકારનો ભંગ થાય છે.

સર્વોચ્ચ અદાલતે આગળ નોંધ્યું છે કે, માનવ અધિકાર રક્ષણ અધિનિયમ, ૧૯૯૩ ની ૨(ડી)માં વ્યાખ્યા કરાયેલ "માનવ અધિકારની બાબતમાં ભારતમાં વર્તમાન દીવાની અને ફોજદારી કાયદાઓમાં નોકરીના સ્થળોએ જાતિય સતામણી સામે મહિલાઓને ખાસ રક્ષણ આપવાની પૂરતી જોગવાઈ નથી તેમજ આવા કાયદા ઘડવામાં સારો એવો સમય લાગશે એ હકીકતનો નોંધ લેતા નિયોક્તા તેમજ અન્ય જવાબદાર વ્યક્તિઓ કે સંસ્થાઓએ નોકરીના સ્થળોએ મહિલાઓની થતી જાતિય સતામણીના નિવારણ માટે કેટલાક માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું પાલન કરવું જરૂરી અને ઉચિત છે.

આવા કૃત્યોમાંનું કોઈપણ એક કૃત્ય જ્યારે એવા સંજોગોમાં આચરવામાં આવે કે જે હેઠળ આવો વર્તણૂકનો ભોગ બનનાર વ્યક્તિને વાજબી દહેશત લાગે કે તેના રોજગાર અથવા નોકરી સંબંધમાં પછી તે સરકારી, જાહેર અથવા ખાનગી સાહસમાં હોય, તે પગાર લેતી હોય માનદ્ વેતન મેળવતી હોય કે સ્વૈચ્છિક રીતે કામ કરતી હોય પરંતુ આવી વર્તણૂક તેને માટે અપમાનજનક બની શકે તેમજ આરોગ્ય અને સલામતીના પ્રશ્નો પણ ઉભા કરી શકે છે. જ્યારે મહિલાને એવું માનવાના વાજબી કારણો હોય કે વાંધો લેવાથી તેનો રોજગાર અથવા તેની ભરતી અથવા બઢતીની બાબતમાં નુકશાન થશે અથવા તેનાથી રોજગાર બાબતે પ્રતિકૂળ વાતાવરણ ઉભું થશે ત્યારે તે નિશંક ભેદભાવ પૂર્ણ બને છે. જો ભોગ બનેલ વ્યક્તિ પ્રસ્તુત વર્તણૂક સામે સંમતિ ન આપે તો અથવા તેની સામે કોઈ વાંધો ઉઠાવે તો માઠા પરિણામો ભોગવવાના થાય.

તમામ નિયોક્તાઓ તેમજ જાહેર અથવા ખાનગી ક્ષેત્રમાંના નોકરીના સ્થળોએ હવાલો ધરાવનાર વ્યક્તિઓએ જાતીય સતામણી નિવારવા માટે યોગ્ય પગલાંઓ લેવા જોઈએ. આ જવાબદારીની વ્યક્તિને કોઈ બાધ ન આવે તે રીતે તેઓએ નીચેના પગલાં લેવા જોઈએ.

(એ) ઉપર વ્યાખ્યા કર્યા પ્રમાણે નોકરીના સ્થળે જાતીય સતામણીના સ્પષ્ટ મનાઈને યોગ્ય રીતે જાહેર કરવી, પ્રકાશિત કરવી, તેમજ પરિપત્રિત કરવી.

(બી) સરકારી તેમજ ખાનગી ક્ષેત્રની સંસ્થાઓના વર્તણૂક તેમજ શિસ્તને લાગતા નિયમો વિનિયોમાં જાતીય સતામણીની મનાઈ કરતા નિયમો/વિનિયમોનો સમાવેશ કરવો તેમજ ગુનેગાર વિરુદ્ધના આવા નિયમોમાં યોગ્ય દંડની જોગવાઈ કરવી.

(સી) ખાનગી નિયોક્તાઓના બાબતમાં ઉપર્યુક્ત પ્રતિબંધીને ઔદ્યોગિક રોજગાર (સ્થાયી હુકમો) અધિનિયમ, ૧૯૪૬ અન્વયે સ્થાયી હુકમોમાં સમાવિષ્ટ કરવાનો.

(ડી) નોકરીના સ્થળોએ મહિલાઓ માટે કોઈ પ્રતિકૂળ વાતાવરણ નથી તેમજ કોઈ પણ કર્મચારી મહિલાને તેના રોજગાર સંબંધે ગેરફાયદો થાય તેવું માનવાના કોઈ

વ્યાજબી કારણો ન રહે તે બરાબર સુનિશ્ચિત કરવા માટે કામ આરામનો સમય, આરોગ્ય અને સુખાકારીની બાબતમાં કામની ઉચિત પરિસ્થિતિ પૂરી પાડવી.

જ્યાં આવી વર્તણૂક ભારતીય દંડ સંહિતા (અથવા અન્ય કોઈ કાયદા) અન્વયે નિર્દિષ્ટ ગુનો બનતી હોય ત્યાં નિયોકતાએ યોગ્ય સત્તાને ફરીયાદ કરીને કાયદા મુજબ યોગ્ય પગલાં લેવા.

જાતીય સત્તામણીની ફરિયાદો અંગે કામગીરી કરતી વખતે ખાસ કરીને આ સુનિશ્ચિત કરવું જોઈએ કે ભોગ બનનાર વ્યક્તિઓ અથવા સાક્ષીઓ પ્રત્યે કિન્નાખોરી રાખવામાં ન આવે અથવા તેમની સામે ભેદભાવ રાખવામાં ન આવે. જાતીય સત્તામણીના ભોગ બનનાર વ્યક્તિઓને આવું કૃત્ય આચરનાર વ્યક્તિની અથવા તેની પોતાની બદલી કરાવવાની છુટ હોવી જોઈએ.

જ્યારે આવી વર્તણૂક સંબંધિત સેવા નિયમો દ્વારા વ્યાખ્યા કર્યા મુજબ રોજગારની ગેરવર્તણૂક બને ત્યારે, નિયોકતાઓએ નિયમો મુજબ શિસ્તના યોગ્ય પગલાં લેવા.

આવી વર્તણૂક કાયદા અન્વયે ગુનો બનતી હોય કે સેવા નિયમોનો ભંગ બને કે ન બને છતાં ભોગ બનનાર વ્યક્તિ દબાણ કરાતી ફરિયાદના નિવારણ માટે નિયોકતાની સંસ્થામાં યોગ્ય ફરિયાદ તંત્ર ઊભું કરવું જોઈએ. આવા ફરિયાદ તંત્રએ ફરિયાદોનો સમયબદ્ધ નિકાલ સુનિશ્ચિત કરવો.

જરૂરી હોય ત્યાં ઉપર્યુક્ત બાબત(૬) માં જણાવ્યા મુજબ યુસ્ત ગુપ્તતા જળવાય તે સહિત જરૂરી હોય ત્યાં ફરિયાદ સમિતિ (વિશિષ્ટ) પરામર્શ અથવા અન્ય સહાયક સેવાઓ પૂરી પાડવા ફરિયાદ તંત્ર પર્યાપ્ત પ્રમાણમાં હોવું જોઈએ.

ફરિયાદ સમિતિના વડા મહિલા હોવા જોઈએ તેમજ તેના ઓવામાં ઓછા અર્ધા જેટલા સભ્યો મહિલા હોવા જોઈએ. ઉચ્ચ કક્ષાએથી અયોગ્ય દબાણ અથવા લાગવગ કરાવાની શક્યતા ટાળવા ફરિયાદ સમિતિમાં બિન સરકારી સંસ્થા અથવા જાતીય

સત્તામણીની બાબતથી પરિચિત એવો અન્ય સંસ્થાનો સમાવેશ થવો જોઈએ.

ફરિયાદ સમિતિએ સંબંધિત સરકારી વિભાગને ફરિયાદો અને તેના પર લેવાયેલા પગલાં બાબતનો વાર્ષિક અહેવાલ આપવો જોઈએ.

નિયોકતાઓ તેમજ હવાલો ધરાવનાર વ્યક્તિએ ફરિયાદ સમિતિએ સરકારી વિભાગને મોકલાવેલ અહેવાલો સહિત ઉપરોક્ત માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો મુજબ અનુવર્તી પગલાંનો અહેવાલ પણ રજૂ કરવાનો રહેશે.

કામદારોની બેઠકમાં તેમજ અન્ય યોગ્ય મંચ પર જાતીય સત્તામણીના મુદ્દાને ઉઠાવવા માટે કર્મચારીઓને છૂટ આપવી જોઈએ તેમજ નિયોકતા-કામદારોની બેઠકોમાં તેની હકારાત્મક ચર્ચા વિચારણા થવી જોઈએ.

આ બાબતમાં તરત નજરે પડે તેવા સ્થળો ખાતે માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોને (અને આ વિષય પરત્વે ઘડવામાં આવે તેવો ઉચિત કાયદો) યોગ્ય રીતે અધિસૂચિત કરીને મહિલા કર્મચારીઓના હકની જાગૃતિ પેદા કરવી.

જ્યારે કોઈ ત્રાહિત વ્યક્તિ અથવા બહારની વ્યક્તિના કૃત્ય અથવા ચૂકથી જાતીય સત્તામણી થાય ત્યારે નિયોકતા અને હવાલો ધરાવનાર વ્યક્તિ મદદ તેમજ નિવારાત્મક પગલાંના રૂપમાં ભોગ બનનાર વ્યક્તિને સહાય કરવા તમામ જરૂરી અને યોગ્ય પગલાં લેશે.

આ હુકમથી નિયત કરાયેલ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોનું ખાનગી ક્ષેત્રના નિયોકતા પણ પાલન કરે તેનું ધ્યાન રાખવા માટે કાયદા સહિતના યોગ્ય પગલાં લેવાની વિચારણા કરવા કેન્દ્ર/રાજ્ય સરકારોને વિનંતી કરવામાં આવે છે.

આ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતોથી માનવ અધિકાર અધિનિયમ-૪, ૧૯૯૩ ના રક્ષણ અન્વયે પ્રાપ્ત થવા કોઈ પણ હક્કોને બાધ આવશે નહીં.

છેલ્લે સર્વોચ્ચ અદાલતે નિર્દેશ કર્યો કે નોકરીના બધા સ્થળોએ કામ કરતી મહિલાઓના જાતીય સમાનતાના હક્કની જાળવણી અને અમલ બજાવણી માટે ઉપર્યુક્ત માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો અને ધોરણો યુસ્ત પાલન કરવામાં આવે આ ક્ષેત્રને આવરી લેવા માટે યોગ્ય કાયદો ઘડવામાં ન આવે ત્યાં સુધી આ માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો બંધનકર્તા તેમજ અમલમાં રહેશે.

૮.૩.૨ "મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન સંરક્ષણ" અંગેના કાયદાને મંજૂરી.

ભારતની ઉચ્ચત્તમ ન્યાયાલયે આપેલ માર્ગદર્શિકા જ્યાં સુધી અલગથી કાયદો નહિ બને ત્યાં સુધી તે કાયદા જેવું જ સ્થાન ધરાવે છે તેમ છતાં નિયોક્તાઓ તે માર્ગદર્શિકાઓનો યોગ્ય રીતે અમલ કરતા નથી તેથી હવે સમયની માંગ એ છે કે મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન સંરક્ષણને અલગથી એક કાયદો ખુબ જ જલ્દી બનવો જોઈએ, જેથી ત્વરિતપણે તેનો અમલ કરાવી શકાય તથા આવું કૃત્ય કરનાર તથા નિયોક્તા એ બંનેને સજા-દંડ આપી શકાય.

હાલમાં "મહિલાઓના કામ કરવાના સ્થળ પર યૌન ઉત્પીડન સંરક્ષણ" અંગેનો ૨૦૦૭ નો ખરડો બનેલ છે જે માટે રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગે જરૂરી સૂચનો ક્યારનાયે મોકલી આપ્યા છે તથા તે ખરડાને ખુબ જ જલ્દી કાયદો/અધિનિયમનું સ્વરૂપ આપવું જોઈએ જેથી તે લાગુ કરી શકાય.

૮.૩.૩ નિયોક્તા દ્વારા પગલાં :

નિયોક્તાઓ તથા પ્રવર અધિકારીઓની એ વિશેષ જવાબદારી છે કે તેમણે તેમને ત્યાં કામ કરતી મહિલાઓના અધિકારો, રસ તથા તેમની માન-મર્યાદા જાળવવા જોઈએ. તેમણે એવી નીતિને અનુસરવું જોઈએ કે જેથી મહિલાઓને કોઈપણ જાતના અત્યાચારો ખાસ કરીને યૌન ઉત્પીડનનો શિકાર ન બનવું પડે તથા જે પુરુષ કર્મચારી આવું કૃત્ય કરે તેને માટે અમુક પ્રકારના દંડ તથા સજાની જોગવાઈ હોવી જોઈએ જેથી કરીને તે

આવું કૃત્ય કરતાં પહેલા વિચારશે. આ માટેની નીતિના અમલ માટે નીચે મુજબના પગલાંઓ નિયોજકે લેવા જોઈએ.

- ૧) આવું કૃત્ય કરનાર પુરુષ કર્મચારીને તેની નોકરીમાં નીચલા દરજ્જાનું કામ તથા જવાબદારી સોંપવા જોઈએ.
- ૨) નોકરી માટે અન્ય સ્થળ પર તેની બદલી કરવી જોઈએ.
- ૩) અસભ્ય તથા અણછાજતા વર્તન-વ્યવહાર માટે તેને ચેતવણી આપવી જોઈએ.
- ૪) નોકરીમાંથી છુટા કરવા જોઈએ.

નોકરી આપનાર નિયોકતા જો ઉપરોક્ત પ્રકારના પગલાં લેવાની નીતિ અપનાવશે તો દરેક પુરુષ કર્મચારી કોઈપણ મહિલા સહકર્મચારી સાથે દુર્વ્યવહાર કરતાં પહેલા વિચાર કરશે.

૮.૩.૪ બીન સરકારી સંગઠનોનો ફાળો :

કામ કરવાના સ્થળ પર સ્ત્રીઓ સામે થતાં અત્યાચારો જે મોટાભાગે યૌન ઉત્પીડનના સ્વરૂપમાં જોઈ શકાય છે તે અટકાવવા માટે બીન સરકારી સંગઠનો હકારાત્મક ફાળો આપી શકે. સરકાર તથા નિયોકતાઓ આવા બીનસરકારી સંગઠનો પાસેથી જાગૃતિ અભિયાનો તથા પોતાના કર્મચારીઓ માટેના તાલીમી કાર્યક્રમો યોજાવી શકે છે. આ પ્રકારના સંગઠનો યૌન ઉત્પીડનનો ભોગ બનનાર મહિલાઓને સામાજિક, આર્થિક તથા નૈતિક સાથ આપી શકે તથા આવું કૃત્ય કરનાર પુરુષ કર્મચારીને કાઉન્સિલીંગ એટલે કે માર્ગદર્શન આપી શકે. વળી, આ બીન સરકારી સંગઠનોને તેમની સેવાઓ માટે પુરતી નાણાકીય સહાય મળવી જોઈએ.

૮.૩.૫ લોકોમાં જાગૃતિ :

સમાજમાં આજે મહિલાઓને કામ કરવાના સ્થળ પર અત્યાચારનો તથા

જાતીય સત્તામણીનો ભોગ બનવું પડે છે. આ દુરાચાર તથા દૂષણને ડામવા માટે લોકોમાં જાગૃતિ લાવવાની જરૂરી છે તે જાગૃતિ લાવવા માટે સેમીનારો, ચર્ચાઓ, કાનૂની શિબિરો વિ. યોજી શકાય તથા અખબારો, મેગેઝીનો તથા ટેલીવીઝન, ઈન્ટરનેટના માધ્યમનો પણ ઉપયોગ કરી શકાય.

૮.૩.૬ મહિલા કર્મચારીનો ફાળો :

મહિલા કર્મચારીએ સામાજિકતાનો ગુણ વિકસાવવો જોઈએ તથા તેની સાથેના પુરુષ સહકર્મચારીઓ તથા ઉપરી પ્રવર અધિકારીઓ સાથે સુમેળભર્યા સંબંધો સ્થાપિત કરવા જોઈએ. પરંતુ તેણીના વાણી તથા વર્તન એવા હોવા જોઈએ કે જેથી કોઈપણ પુરુષ સહકર્મચારી તેણીના સ્વભાવનો ફાયદો ન ઉઠાવી શકે કે કોઈપણ જાતનું અસભ્ય વર્તન ન કરી શકે. વળી, મહિલા કર્મચારીને જ્યારે "ચૌન ઉત્પીડન" અંગેનો સામાન્ય અનુભવ થાય ત્યારે જ તેણે ફરિયાદ દેવી જોઈએ જેથી કોઈપણ પુરુષ સહકર્મચારી અસભ્ય વર્તન કરવા પ્રેરાય તે પહેલા જ તેને તેમ કરતાં અટકાવી શકાય.

૮.૩.૭ લિંગ-જાતિ સમાનતાની જરૂરીયાત :

ભારતના બંધારણમાં બાંધકારી આપેલ મૂળભૂત અધિકારોનો અર્થ અને વિગતો, જાતીય સત્તામણી અથવા દુરુપયોગ અટકાવવા સહિત, જાતી સમાનતાના તમામ પાસાનો સમાવેશ કરવા માટે પૂરતા વિશાળ છે ન્યાયિક સ્વતંત્રતા એ ભારતીય બંધારણીય યોજનાઓ ભાગ બને છે. આંતરરાષ્ટ્રીય કરાર સમારંભ અને માપદંડ, તેમની વચ્ચેની કોઈ વિસંગતતા ન હોય ત્યારે ક્ષેત્રના ભોગવટો કરતા દેશી કાયદા કરવાના અભાવે તેની સાથે વાંચવાના છે. હવે ન્યાયિક અર્થઘટનનો સ્વીકૃત નિયમ એવો છે કે આંતરરાષ્ટ્રીય સમારંભ અને દેશી કાયદાના અર્થઘટન માટેનો માપદંડ, સંબંધી હોવા જોઈએ. જ્યારે તેમનામાં અસંગતતા ન હોય ત્યારે અને દેશી કાયદામાં નિરર્થક હોય ત્યારે,

મિનિસ્ટર ફોર ઈમીગ્રેશન અને એથીક એફેર્સ વિ. ટીઓ ૧૨૮ એએલઆર ૩૫૩માં ઓસ્ટ્રેલિયાની હાઈકોર્ટ, વિરૂદ્ધની કાયદાની જોગવાઈના અભાવે તેના અવલોકનના

કાયદેસરપણાંની સંભવિતતાઓનો ખ્યાલ માન્ય રાખેલ છે. પછી ભલે ઓસ્ટ્રેલિયાના બંધારણમાં અધિકારોના ધિનનો અભાવ હોય.

જાતી સમાનતામાં જાતી સતામણીમાંથી રક્ષણ અને અધિકારી સાથે કામ કરવાના અધિકાર જે સામાન્ય રીતે માન્ય કરેલ મૂળભૂત માનવ અધિકાર છે તેનો સમાવેશ થાય છે તેના અધિકારની સામાન્ય ઓવામાં ઓછી જરૂરીયાતને વિશ્વવ્યાપી સ્વીકાર મળ્યો છે. તેથી આંતરરાષ્ટ્રીય સંમેલન અને માપદંડ, આ હેતુ મેળવવા માટેના માર્ગદર્શક સુત્રમાં મોટી સૂચકતા છે. જાતીય સંબંધો, અગત્યના નિર્ણયો લેવાની પ્રક્રિયામાં ભાગ લેવાના અને તેમાં હિસ્સો રાખવાના સંદર્ભમાં માનવાની જરૂર છે. ઉપર અસમાનતામાં પરિણમે છે. આવા માપ, ઉંમર, આવકનું સ્તર અને ભૌગોલિક સ્થળના સ્વરૂપમાં જુદી પડતી અસમાનતાની કક્ષાની ઓળખમાં સહાયભૂત થશે. સરકાર અને અસમાનતા ઘટાડવા માંગતા સંબંધિન નાગરિકો માટે માલનો આંક; જેના અંગે તેઓ ધ્યાન આપેલ તે મુદ્દાઓનો નિર્ણયનો અર્થ કરવો અને તેમના પગલાંની અસરકારકતાને પુષ્ટી આપવી, ત્યારપછી સ્પષ્ટ રીતે, જાતી અસમાનતાના કોઈપણ માપની ચોક્કસતા, બારીક ચકાસણી જરૂરી છે.

નવા આંતરરાષ્ટ્રીયતાવાળી સ્ત્રીઓની પુનર્વિચારણાનો રિપોર્ટ, વિશ્વ રિપોર્ટ મુજબ સન ૧૯૮૫થી જાતીય સમાનતામાં પ્રગતિ કરવામાં આવી છે, પણ જે આશા હતી તેના કરતાં ઓછા રિપોર્ટમાં ઉદાહરણ આપ્યા મુજબ સ્ત્રીની શક્તિ ક્યાં સુધી બાળકો સહશે, એટલે કે તેઓ વિશ્વભરમાં ઘરકામ માટે જવાબદારી લેશે તેવી સંભાવના છે. દા.ત., પાકિસ્તાની ગામડાની સ્ત્રીઓ એક અઠવાડિયામાં ઘરકામ માટે આશરે ૬૩ કલાક ખર્ચે છે. પણ ઘરકામ દરેક સ્થળે અદ્રશ્ય સ્વરૂપમાં અને ઓછું મહત્વનું હોય છે. સન ૧૯૭૯માં યુએસએમાં ગૃહિણી દ્વારા મફત આપેલી સેવા, બજાર દરે વેતનથી ખરીદેલ હોય તો, દર ર્ષે ૧,૪૫,૦૦૦ ડોલરનું ખર્ચ થશે. આના આધારે, ઔદ્યોગિક દેશોમાં કરેલ વગર પગારી કામ G.N.P. ના ૨૫-૪૦ ટકા ફાળો થાય.

રાષ્ટ્રીય માનવ અધિકાર પંચ (NHRC) કાનૂની મંડળ તરીકે સન ૧૯૯૩માં સ્થાપેલ જેને વ્યક્તિઓ અને હિત ધરાવતા પક્ષકારો દેશમાં માનવ અધિકારોના ભંગ અંગે ફરિયાદ

કરી શકે છે. NHRCએ સ્પષ્ટ રીતે જણાવ્યું છે કે સ્ત્રીઓના અધિકારો, તેના વિષયોનો એક ભાગ ગણાશે. હજુ પણ NHRCએ ભંગનો કોઈ નિર્દિષ્ટ મુદ્દો હાથ ધર્યો નથી. પછી ભલે, સ્ત્રીઓ ઉપર ભંગનો એક પણ બનાવ બન્યો ન હોય. હજુ પણ સ્ત્રીઓના અધિકારમાં મહત્વનો રસ લેવામાં આવતો નથી. સ્ત્રીઓ માટેના રાષ્ટ્રીય પંચ અને NHRC વચ્ચેના વિભાજનમાંથી સમસ્યાન ભાગ ઊભો થયો છે. પણ ભલે સ્ત્રીઓના પંચનો સભ્ય NHRCમાં પ્રતિનિધિત્વ કરતો હોય; એવું અનેક વાર માની લેવામાં આવ્યું છે કે સ્ત્રીઓનું પંચ સ્ત્રીઓના અધિકારના ભંગની પ્રાથમિક તજવીજ કરે છે. NHRC સ્વાયત્ત મંડળ તરીકે પોતાના કાર્યો બજાવે છે. તો પણ હજું સ્થપાયું નથી. સ્ત્રીઓના પંચ જેવા પંચની સ્થાપના, રાજ્ય હિતમાં વિરુદ્ધના જણાય, તેના નિર્ણયો અથવા અભિપ્રાયો મારફતે આગળ ધકેલવા માટે, પૂરતી સ્વાયત્તતા આ મંડળને આપ્યા સિવાય, મહત્વનું જાણવા માટે, રાજ્ય પાસે જવા માટે તેની સ્થાપના ટીકાપાત્ર ગણવામાં આવી. કાયદા કમિશન, લઘુમતિ કમિશન, અનુસૂચિત જાતિ અને અનુસૂચિત આદીજાતિ માટેનું કમિશન, સ્થાપવામાં આવ્યું છે જેને સ્ત્રીઓના મુદ્દામાં ધ્યાન આપવાનો વિસ્તૃત રીતે આદેશ આપ્યો છે. કાયદા કમિશન જાતિ, કાનૂની ફેરફારો સાથે ભલામણ કરવામાં સક્રિય ભાગ લઈ રહ્યું છે. બાકીના કમિશનો, તેના પોતાનાં કાર્યોમાં ખૂબ જ જોડો રસ સ્ત્રીઓના અધિકારોમાં લીધા હોવાનું દર્શાવ્યું છે.

જાતિ અસમાનતાનું કારણ જટિલ છે, જોડાયેલ છે. કારણ તે અંતર સ્ત્રીની નિર્ણય કરવાની પ્રક્રિયા છે. તેમ છતાં, નિર્ણયમાં આંતરિક ઘરગથ્થુ છે, સાધનોની ફાળવણી બજાર ચિહ્નો દ્વારા અસર પામેલ અને સંસ્થાકીય માપદંડ સ્ત્રીઓમાં રોકાણ કરવાની મંડળીને પૂરેપૂરો લાભ ઉઠાવતા નથી. શિક્ષણનાં અને તાલિમના કાયદાનું સ્તર; નબળું આરોગ્ય અને પોષ્ટીક મોભો અને જીંદગીની દબાયેલી સ્ત્રીઓની સમાનતાના સાધનોનો મર્યાદિત પ્રવેશ અને આર્થિક કાર્યદક્ષતા અને વૃદ્ધિમાં મુશ્કેલીઓ ઊભી કરે છે. પ્રાદેશિક સાપેક્ષ સંબંધ, જાતિની સમાનતાની વિષયમાં ખૂબ જ મહત્વનો ભાગ ભજવે છે.

જાતિ સમાનતાનો સિદ્ધાંતનો ભારતીય બંધારણમાં, તેના આમુખ, મૂળભૂત હકો, મૂળભૂત ફરજો અને માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો સાથે સમાવેશ કર્યો છે. તેમ છતાં, બંધારણ, કાયદો,

નીતિ, આયોજન, કાર્યક્રમમાં જણાવેલ ધ્યેય અને એક બાજુ સંબંધિત તંત્ર અને બીજી બાજુ ભારતમાં સ્ત્રીઓના મોભાની પરિસ્થિતિજન્ય વાસ્તવિકતા વચ્ચે ખૂબ જ મોટું અંતર છે.

માણસ અને સ્ત્રી વચ્ચેની સાતત્યની અસમાનતા અને વિષયમતાના કારણોની અંશતઃ તપાસ, શોધ અને સમજ જ છે. હાલના વર્ષોમાં, ઘર આંગણે સાધનોની ફાળ વણીમાં અસમાનતા દેખાડાઈ હતી, જેમ કે છોકરીઓની સરખામણીમાં છોકરાઓને, શિક્ષણ, આરોગ્ય અને ખોરાકના ખર્ચમાં વધુ હિસ્સો આપવામાં આવ્યો હોવાનું જોવાયું છે. ઘરમાં નિર્ણય કરવાની પ્રક્રિયા જટિલ છે અને સામાજિક અને સાંસ્કૃતિક માપદંડ છે, માર્કેટ ઓપોર્ચુનીટી અને સંસ્થાકીય પાસાથી અસર પામેલ છે. એવી મહત્વની સાબિતી છે કે ઘરના સભ્યો અનુસાર સાધનોની આંતર-ઘર ફાળવણી, શાળા, આરોગ્ય અને પ્રોટિનનું સ્તર નક્કી કરવાની ચાવીરૂપ પાસું છે. રીજીયોનલ ફેક્ટર પણ, જાતિ સમાનતામાં ફાળો આપે છે.

વિકાસમાં જાતિ સમાનતાને ઉત્તેજન આપવા માટે એક મૂળભૂત અડચણ સમાજ સ્તરે રહી છે. દ્વેષી વલણ વારંવાર, સ્ત્રીઓને તેમના હક સ્પષ્ટપણે જણાવતા અટકાવે છે. સરકારે આ અડચણોને જોડી ઘણી ધ્યાનમાં લીધી છે, સિવાય કે પ્રાસંગિક સ્થાવર મિલકતમાં અનિયમિત ભાગ, એકમાત્ર મુદ્દો જેવી કે ડાવરી, છોકરીનું શિક્ષણ, એમની ઓસીન્ટેસીસ અને આગળ પોલીસ શિક્ષણ કાર્યક્રમ, પ્રાસંગિક પોસ્ટર અને ટેવી સ્પોટ પૂરતું મર્યાદિત છે. પણ રાજ્ય દ્વારા સંગીન અને સ્પષ્ટ પગલાં લેવાનું સુસંગત નથી અથવા આગળ ઘપાવતા નથી. અસરકારકતા કરતાં ઓછી છાપ રહે છે. ખાસ કરીને જાતિ અસમાનતા હોય તેવી જાહેરાતો અને કાર્યક્રમો સામે થોડા ગણા પગલાં લેવાયા છે.

જાતિ આધારિત અસમાનતા સમાજનો કદરૂપો ચહેરો રજૂ કરે છે. આ મુદ્દો ઘણો જૂનો છે. ખરેખર, સામાજિક ન્યાયના તમામ સિદ્ધાંતોની ઠેકડી ઉડાડે છે અને સમાનતા એવી છે કે સ્ત્રી જે અડધી દુનિયાની વસ્તી બને છે અને દુનિયાના કામકાજના કલાકોના બે તૃતીયાંશ કામ, દુનિયાની મિલકતના માત્ર ૧/૧૦ ભાગ કમાય છે અને વળી તેઓ અસમાનતા અને અન્યાયનો ભોગ બને છે. સામાન્ય રીતે હવે ખુલ્લે આમ પ્રશ્ન ચર્ચાય છે અને

અસમાનતાને ગંભીર રીતે પડકારી છે. માનવ વિકાસ, વિશ્વવ્યાપ્તિ વિકાસમાં, ચર્ચા જાતિ સમાનતા કેન્દ્રસ્થાને આવે છે અને જાતિ સમાનતાને મોટા પડકાર તરીકે ગણેલ છે. જાતિ અસમાનતા, ખૂબ જ છટકી જનારું હોવા છતાં, સંસ્થાકીય નુકશાન કરવાના તમામ પ્રસારણ કરતા સ્વરૂપમાં જ છે.

રોજબરોજની જીંદગીમાં, “લિંગ અને જાતિ” શબ્દો વારંવાર અંદરોઅંદર ફેરફાર કરીને વપરાય છે. પણ સામાજિક ભાષામાં, વારંવાર જુદા પડે છે. “લિંગ” શબ્દ, માણસ અને સ્ત્રી વચ્ચેના તફાવતને લાગુ પડે છે અને તે જીવશાસ્ત્રનાં તફાવત જેવા કે એનેટોમી સાયકોલોજી, હાર્માની અને કોમોસોમ્સ ઉપર આધારિત છે અને આ સંબંધમાં લોકો સ્ત્રી અથવા પુરુષ છે.

“જાતિ” શબ્દ પુરુષ અને સ્ત્રીના સાંસ્કૃતિક પાસાને લાગુ પડે છે. બીજા શબ્દોમાં, વર્તન, વ્યક્તિત્વ અને બીજા સામાજિક પ્રાપ્તિઓ જે પુરુષ અને સ્ત્રીની સંભવિતતા છે. અને સામાજિક પ્રાપ્તિ પુરુષ અને સ્ત્રીનો ભાગ ભજવવા ઉપર આધાર રાખે છે. ફરી રજૂ થતી પ્રક્રિયામાં માણસ અને સ્ત્રીની લિંગિયતા અને જુદી જુદી ક્ષમતાની, ખાસ કરીને, સમાજમાં જાતિય વિભાગો માટે “કુદરતી” કારણો આપીને વિચારણા કરવાની હોય છે.

ભારતીય બંધારણના અનુચ્છેદો ૧૪, ૧૫ તથા ૧૬ કોઈપણ જાતના ભેદભાવ વગર દેશના બધા જ નાગરિકોને સમાનતાના અધિકારો આપે છે. સ્ત્રી-પુરુષ વચ્ચે સમાજમાં તથા જન સમુદાયમાં લિંગ સમાનતા પ્રવર્તે તો જ સમાજ તથા દેશ પ્રગતિ કરી શકે. લિંગ સમાનતા નીચેના કારણોસર પણ જરૂરી બની રહેલ છે.

૧) સ્ત્રીઓમાં રહેલી શક્તિને સમાજોપયોગી બનાવવા માટે પણ લિંગ સમાનતા જરૂરી છે.

૨) “હ્યુમન ડેવલપમેન્ટ રીપોર્ટ”ના સર્વેના તારણ મુજબ જે દેશોના "Gender related Development Index" (GDI) નીચો હતો તે દેશોમાં "Overall Human Development" નો આંક પણ નીચો હતો.

તો હવે આપણને એ પ્રશ્ન થાય કે જો વિશ્વના મોટાભાગના દેશોમાં સ્ત્રીઓનો નીચો દરજ્જો હોય તો સ્ત્રી-પુરુષ વચ્ચેની લિંગ સમાતના લાવવા માટે....

૧) દરેક સમાજના જનસમુદાયમાં એવી જાગૃતિ લાવવી જોઈએ કે મહિલાઓની ભૂમિકા પણ સમાજના વિકાસ માટે મહત્વની છે.

(૨) પુરુષ પ્રધાન સમાજમાં કે જ્યાં સ્ત્રીઓનું સદીઓથી શોષણ થતું આવ્યું છે તે સ્ત્રીઓને તેમના અધિકારો અંગે જાગૃતિ આપવી જોઈએ.

(૩) મહિલાઓમાં શિક્ષણનું સ્તર સુધારવું જોઈએ.

(૪) મહિલાઓના અધિકારો માટે લડતા સંગઠનોએ આગળ આવવું જોઈએ, મહિલાઓના અધિકારો અંગે જાગૃતિ કેળવવા લેખો, સીરીયલો, ફિલ્મો વિ. દર્શાવવા જોઈએ જેથી મહિલાઓના અધિકારો અંગે પ્રચાર અને પ્રસાર વધે તથા જાગૃતિ કેળવાય.

આ સંશોધનના અંતે અંગ્રેજ કવિ હર્બટ સ્પેન્સરની પંક્તિઓ કે જે સમાજને "અબળા નારી" માંથી "વૈશ્વિક માનવ" બનવા તરફ પ્રેરે છે,

"No one can be perfectly free till all are free;

No one can be perfectly moral till all are moral;

No one can be perfectly happy till all are happy;

➤ ટુંકાકારી શબ્દો

➤ કેઈસ સૂચિ

➤ સંદર્ભ સાહિત્ય

⇒ સંદર્ભ પુસ્તકો

⇒ અહેવાલો

⇒ સામયિક રીપોર્ટ

⇒ આર્ટિકલ્સ

⇒ અદાલતી ચુકાદાઓ

⇒ વર્તમાનપત્રો

⇒ વેબસાઈટ

❖ Abbreviations ❖

- J.I.M.A. - Journal of Indian Medical Association.
 - I.L.O. - International Labour Organisation.
 - SERWG - South East Region Women's Group.
 - WASH - Women Against Sexual Harassment.
 - USEEO Commission - United States Equal Employment Opportunity Commission.
 - CEDAW - Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.
 - ICCPR - International Covenant on Civil and Political Rights.
 - NHRC - National Human Rights Commission.
 - NCW - National Commission for Women.
-

❖ કેઈસીઝ ❖

- શહેનાઝ મુદત્કાલ વિ. સાઉદી અરેબિયા એરલાઈન્સ.
- વોકર વિ. નોર્થમ્બરલેન્ડ કાઉન્ટી કાઉન્સીલ.
- વિશાખા વિ. રાજસ્થાન રાજ્ય.
- એપેરલ એક્ષપોર્ટ પ્રમોશન કાઉન્સીલ વિ. એ. કે. ચોપરા.
- નીલાવતી બહેરા વિ. ઓરિસ્સા રાજ્ય.
- ચીફ કોન્સ્ટેબલ, નોર્થ વેલ્સ પુલિસ વિ. ઈવાન્સ.
- ભારત સંઘ વિ. સરદાર બહાદુર.
- વી. સી. ચતુર્વેદી વિ. ભારત સંઘ.
- પ્રેમશંકર વિ. દિલ્હી પ્રશાસન.
- મકનીનાન મર્કેટ એન્ડ કું. વિ. આર્ટ્સ ડી. કોસ્ટા.
- શીલા બરસે વિ. સચિવ, ચિલ્ડ્રન એઈડ સોસાયટી.
- પીપલ્સ યુનિયન ફોર સિવિલ લીબર્ટીઝ વિ. ભારત સંઘ.
- ડી. કે. બસુ વિ. પ. બંગાળ રાજ્ય.
- રૂપન દેઓલ બજાજ વિ. કંવરપાલ સીંઘ ગીલ.
- હુશૈનઆરા ખાતુન વિ. બિહાર રાજ્ય.
- મહારાષ્ટ્ર રાજ્ય વિ. વશી.
- ઉન્નીકિશ્ચયન કેસ
- શાહબાનો કેસ
- બોમ્બે રાજ્ય વિ. એફ. એન. બલસારા
- એમ. સી. મહેતા વિ. ભારતીય સંઘ
- પાંડે વિ. ભારતીય સંઘ

❖ संदर्भ सूचि ❖

- V. R. Krishna Iyer : The Dialectics & Dynamics of Human Rights in India.
- A. S. Anand : Justice for Women
- Srivastava & Muntaqum : Empowerment of Women in India.
- Mamta Rao : Law Relating to Women & Children.
- Lohit Naikar : The Law relating to Human Rights
- Ramchandran etc. : Women and Employment.
- Premila Kapoor : Marriage and the working women in India.
- Dr. Rakesh Shran : Indian Women Workers.
- Dr. Usha Talwar : Social Profile of Working Women.
- P. Aadipanne : Women and Work
- Joysee L. Poulson etc. : Women and Work in India.
(Edited) (Continuity and change)
- Maria Mayse : Indian Women and Patriarchy.
- Chandrakala Halte : Changing Status of Women.
- ---- : भारतमां स्त्रीओनो दृशुओ
- कमलेशकुमार गुप्ता : महिला सशक्तिकरण
- प्रज्ञा शर्मा : महिला विकास और सशक्तिकरण
- Vijay Joshi : Surplus Labour and the City
- The Indian Journal of Labour Economics

-
- Sanjay P. Thackar : Labour in the Unorganized Sector
 - Dr. K. K. Subramanyam etc. : બાંધકામ ઉદ્યોગના શ્રમજીવીઓ
 - ડો. દુર્ગા પરમાર : શ્રમજીવી મહિલા અને સમકાલિન પારિવારિક સંગઠન
 - Alfred D'souza : Women in Contemporary India and South (Edited) Asia.
 - Dr. Leela Gulati : Profiles in Femal Poverty
 - --- : Shram Shakti.
 - Dr. Kalarani : Role Conflict of Working Women
 - Dr. Meera Savara : Changing Trends in Women's Employment
 - Dr. Lalitadevi : Status & Employment of Women in India
 - V. V. Giri : Labour Problems in Indian Industries
 - N. P. Khan : Sexual Harassment at Work Place - Legal News & View
 - Ann Arbor : Sexual Harassment of Working Women - The Yale Law Journal
 - C. Mackinnan : Sexual Harassment : Its First Decade in Court
 - C. Mackinnan : Feminism Unmodified Discourse on Life & Law
 - Jeffery Paul Minson : The Justification of Sexual Harassment : Indian Sociol Legal Journal
-

-
- Shalu Nigam : Sexual Harassment 'A Socio Legal Perspective - Legal View & News
 - International Legal Material
 - Lawyers Collective
 - Journal of Indian Medical Association.
 - Nirmala Banerjee : Women Workers in the Unorganized Sector.
 - Anita Dighe : Social Change
 - Stewart W. Sinkeyer : Urbanization and Labour in Developing Countries.
 - www.ncw.nic.in
 - www.nhrc.nic.in
 - www.supremecourtindia.nic.in
 - www.wch.nic.in

