

महिलाकर्मियों के सशक्तिकरण में उपलब्ध संवैधानिक एवं विशिष्ट वैधानिक प्रावधान : एक मूल्यांकन'

प्राप्ति: 21.01.2024
स्वीकृत: 24.03.2024

डॉ० प्रदीप कुमार

असिस्टेंट प्रोफेसर, राजनीति विज्ञान विभाग
जे०एस० हिन्दू (पी०जी०) कॉलेज, अमरोहा
ईमेल: drpradeepkumar1410@gmail.com

4

सारांश

महिलाओं को प्राप्त अधिकार किसी भी समाज के विकास एवं प्रगति के निर्धारण का महत्वपूर्ण मापदण्ड है। प्राचीन भारत में महिलाओं को जननी, देवी एवं गृहलक्ष्मी जैसी महान उपाधियों से सुशोभित किया गया है। पौराणिक ग्रंथों में स्त्री के महत्व को स्पष्ट करते हुए कहा गया है कि "यत्र नार्यस्तु पूज्यन्ते रमन्ते तत्र देवता"। कालान्तर में अधोपतन, सांस्कृतिक पतन एवं विसंगतिया उपरान्त भारतीय समाज स्त्री-पुरुष समानता के विपरीत विषमता का शिकार हो गया है। आधुनिक भारत में आज समाज पितृसत्तात्मक व्यवस्था में परिवर्तित हो गया है। शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, आर्थिक एवं राजनीतिक भागीदारी से संबंधित संसूचक भी पुरुषों की तुलना में महिलाओं की कमजोर स्थिति को परिलक्षित करते हैं।

महिला अधिकारिता को लेकर संपूर्ण विश्व की जागरुकता एवं प्रयासों के बावजूद महिलाओं की स्थिति दोगम दर्जे की बनी हुई है। इसके दृष्टिगत स्त्रियों के पक्ष में विशेष प्रावधान बनाये गये हैं। महिला सशक्तिकरण हेतु भारतीय संविधान की प्रस्तावना, मौलिक अधिकार एवं नीति निर्देशक तत्वों के दृष्टिगत संघ और राज्य सरकारों ने प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, शिशु देखभाल प्रावधान, समान कार्य के लिए समान वेतन, कार्य स्थल पर यौन शोषण के विरुद्ध अधिकार, मातृत्व लाभ प्रावधान एवं राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम 1990 सहित अनेक नियम, अधिनियम एवं नीतियों का निर्माण किया है। इससे निश्चित ही भविष्य में महिला कर्मियों के सशक्तिकरण का कार्य सम्पन्न होगा।

मुख्य बिन्दु

नारीवाद, महिला सशक्तिकरण संकल्पना, संवैधानिक प्रावधान, मातृत्व एवं प्रसूति अवकाश, समान कार्य के लिए समान वेतन एवं कार्यस्थल पर यौन शोषण एवं उत्पीड़न।

प्रस्तावना

किसी भी राष्ट्र एवं समाज का विकास महिलाओं को उस समाज में प्राप्त स्वतंत्रता, समानता, बंधुत्व, अवसर एवं प्रतिष्ठा और न्याय जैसे मूल्यों से परिलक्षित होता है। प्राचीन भारतीय धर्मग्रंथों, उपदेश ग्रंथों एवं नीति नियमों से सम्बन्धित उक्तियों द्वारा नारी का महिमा मंडप शक्तिस्वरूप और वंदनीय रूप में हुआ है। हमारे पौराणिक ग्रंथों में भी नारी के महत्व को स्पष्ट करते हुए कहा गया है कि "यत्र नार्यस्तु पूज्यन्ते रमन्ते तत्र देवता" अर्थात् जहाँ नारी की पूजा होती है, वहाँ देवता

निवास करते हैं। कालान्तर में सभ्यता के विकास के साथ विभिन्न ऐतिहासिक, आर्थिक एवं सामाजिक-सांस्कृतिक कारणों से समाज का स्वरूप पितृसत्तात्मक हो गया। इससे समाज में महिलाओं की स्थिति उपाश्रित वर्ग की बन गयी है। शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, नियोजन, पोषण, आर्थिक एवं राजनीतिक भागीदारी से सम्बन्धित वृहत संसूचक भी पुरुषों की तुलना में महिलाओं की कमजोर स्थिति को प्रदर्शित करते हैं।

इस्लाम धर्म के उदभव के समय स्त्री एवं पुरुष को बराबर समझा जाता था, परन्तु समय बीतने के साथ अनेक मामलों में नारी को उपाश्रित वर्ग बना दिया गया। परिणामतः कोई महिला इमाम नहीं बन पायी और नमाज पढ़वाने जैसा पवित्र कार्य भी नहीं कर सकी। अलगाव, पर्दे की प्रथा एवं सामाजिक समारोह एवं उत्सवों में भी खुलकर भाग लेने पर पाबन्दी लगाई गयी। यद्यपि आजकल इसमें कुछ ढील दे दी गयी है।¹ समाज की इस महत्वपूर्ण धुरी को सशक्त किये बिना स्वतंत्रता, बंधुत्व, अवसर एवं प्रतिष्ठा तथा सामाजिक न्याय जैसे मूल्यों की प्राप्ति असम्भव है।

भारत में स्वतंत्रता उपरान्त नियोजन प्रक्रिया के आरम्भिक वर्ष इस स्थिति एवं विष्वास पर आधारित थे कि विकास प्रक्रिया का लाभ समाज के उपेक्षित वर्ग विशेषकर महिलाओं तक पहुँचेगा परन्तु ऐसा नहीं हो पाया। संघ एवं राज्य सरकारों ने भी भारतीय संविधान की प्रस्तावना, मौलिक अधिकार एवं नीति निर्देशक तत्वों के दृष्टिगत महिलाओं के स्वास्थ्य, सुरक्षा, शिक्षा, सवेतन रोजगार एवं उनके कल्याण सम्बन्धी अनेक योजनाएँ एवं कार्यक्रम के क्रियान्वयन हेतु विभिन्न नियम, अधिनियम एवं नीतियों का निर्माण एवं क्रियान्वयन किया है। इसके बावजूद भी स्त्री-पुरुष सम्बंधों में प्राप्त अधिकारों में विषमता बनी हुई है। समकालीन चिंतन के अंतर्गत इस विषमता पर अनेक दृष्टिकोणों से विचार किया गया है। उन दृष्टिकोणों में नारीवाद महत्वपूर्ण है।

नारीवाद

स्त्री-पुरुष के बीच सम्बंधों में विषमता की नारीवाद ने आलोचना की है। नारीवाद के अनुसार समाज में स्त्री-पुरुष को प्राप्त अधिकारों में विषमता का प्रमुख कारण स्त्रीत्व (Sex) और स्त्रीगुण (Gender) की अवधारणा से जुड़ा है। इनके अनुसार प्रकृति ने स्त्री-पुरुष की शारीरिक रचना एवं कृत्यों में जो अन्तर स्थापित किया है, वह इस सामाजिक विषमता का तर्कसंगत आधार नहीं हो सकता है। वस्तुतः स्त्रीत्व एक जीव वैज्ञानिक तथ्य है और यह स्पष्ट करता है कि प्रकृति ने स्त्री के शरीर को कुछ विशिष्ट कृत्यों के दृष्टिगत पुरुष के शरीर से भिन्न बनाया है। प्राकृतिक विद्या की दृष्टि से स्त्री-पुरुष एक दूसरे के पूरक हैं। इससे सृष्टि सृजन और समाज के अस्तित्व में निरंतरता बनी हुई है।

स्त्रीगुण का विचार एक समाजवैज्ञानिक अवधारणा है। यह समाज में स्त्री-पुरुष की भिन्न-भिन्न स्थिति का परिचायक है। इनके अनुसार समाज में स्त्री को न केवल पुरुष की तुलना में हीन स्थिति प्रदत्त है, बल्कि स्त्री के यथार्थ मूल्य की उपेक्षा की गयी है। समाज में स्त्री-पुरुष की भिन्न-भिन्न छवि उनके जीव वैज्ञानिक अंतर पर आधारित न होकर हमारे समाज में व्याप्त पितृसत्तात्मक संस्कृति की देन है। इस छवि में पितृतंत्र से जुड़ी संस्थाओं, श्रम-विभाजन और बाजार-समाज से जुड़ी मान्यताओं की भी भूमिका है। यह व्यवस्था सामाजिक जीवन में स्त्री के संपूर्ण

जीवन पर पुरुष अधिपत्य को स्थापित कर देती है। यह अधिपत्य प्रकृति की देन नहीं, बल्कि समाजीकृत है। विकासशील देशों की स्थिति से स्पष्ट है कि यहाँ स्त्रियों के लिए प्रगति एवं विकास के पर्याप्त अवसर नहीं हैं, बल्कि स्त्रियों के प्रति भेदभाव यहाँ प्रचलित मान्यताओं एवं संस्कारों का हिस्सा है। ऐसी स्थिति में भारत में सरकारी क्षेत्रों में भी कार्यरत महिलाओं हेतु सशक्तिकरण विमर्श का विषय बन जाता है।¹²

महिला सशक्तिकरण संकल्पना

विश्व के अधिकांश समाजों में स्त्री-पुरुष विषमता को कम करने के लिए महिला सशक्तिकरण की अवधारणा को अपनाया गया है। सशक्तिकरण से तात्पर्य एक ऐसी प्रक्रिया से है, जिसके अंतर्गत महिला समुदाय को अपने जीवन की परिस्थितियों को उन्नत करने के लिए अवसर, उपलब्धि तथा संसाधनों पर नियंत्रण प्राप्त हो। वस्तुतः महिला सशक्तिकरण एक सर्वांगीण संकल्पना है। इसके अंतर्गत शिक्षा, स्वास्थ्य, पोषण, नियोजन, निवेश, कौशल विकास, अनुसंधान, प्रौद्योगिकी एवं राजनीतिक भागीदारी सहित सभी क्षेत्रों में पर्याप्त संसाधनों का आवंटन और निर्णय प्रक्रिया में उनकी सक्रिय भागीदारी तक पहुँच है। दूसरे अर्थों में महिला सशक्तिकरण से आशय महिलाओं के सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक एवं सांस्कृतिक क्षेत्रों में सकारात्मक परिवर्तन तथा उन्नयन से है।¹³

भारत में गत कुछ दशकों में महिलाओं ने खेलकूद, कला, ज्ञान-विज्ञान, अनुसंधान, प्रौद्योगिकी एवं चिकित्सा तथा सार्वजनिक जीवन में सभी पदों पर पहुँच सहित सभी क्षेत्रों में उपलब्धि एवं मापदंडों को छुआ है। आज भारत में ऐसा कोई क्षेत्र नहीं, जहाँ महिलाओं ने अपनी उपस्थिति दर्ज न कराई हो।¹⁴ इसके बावजूद भी महिलाओं की स्थिति लोकतांत्रिक एवं समतामूलक समाज के अनुकूल नहीं है। महिलाओं की शारीरिक संरचना, सृष्टि सृजन, मातृ-कार्य का पालन, परिवार के प्रति निष्ठा एवं उनकी मूल्यवत्ता तथा जीवन निर्वाह को दृष्टिगत रखते हुए संविधान के परिप्रेक्ष्य में सरकारों द्वारा उनके सशक्तिकरण हेतु विभिन्न नियम, अधिनियम, नीतियों के निर्माण के साथ-साथ अनेक विशिष्ट प्रावधान निर्मित किये हैं।

रोजगाररत् महिलाओं के अधिकार

अधिकांश महिलाएं आजकल कहीं न कहीं कार्य करती हैं। वह घर का कार्य करने के साथ ही जीवन निर्वाह के लिए सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्रों में भी कार्य करती हैं। भारतीय संविधान में इन्हें ऐसे मूल अधिकार प्रदत्त किये हैं, जिससे इन्हें व्यक्तित्व विकास के साथ ही सुरक्षात्मक आवरण भी प्राप्त होता है। इसके साथ ही संसद, संघ सरकार, राज्य विधानमंडल एवं राज्य सरकारों ने भी संविधान के परिप्रेक्ष्य में स्त्रियों की शारीरिक रचना, सृष्टिसृजन, परिवार के प्रति निष्ठा एवं समर्पण के दृष्टिगत विभिन्न विशिष्ट प्रावधान भी बनाये हैं। रोजगाररत् महिलाओं को प्रदत्त मूल अधिकार में निम्न तथ्य हैं—

1. कार्य करने वाली महिला को कार्य के बदले वेतन अथवा मजदूरी मिलनी चाहिए।
2. सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन अथवा मजदूरी हर परिस्थिति में प्राप्त होनी चाहिए।
3. समान कार्य के लिए समान वेतन हो।
4. महिलाओं को गर्भावस्था, सृष्टि सृजन एवं प्रसूति से सम्बन्धी कुछ विशिष्ट अधिकार प्रदत्त हैं। इनका पालन आवश्यक है।

स्त्री-पुरुष समानता की संवैधानिक प्रतिबद्धता

भारतीय संविधान में स्त्री-पुरुष समानता के प्रति संकल्प को दृढ़ता से अपनाया गया है। संविधान में महिलाओं के लिए मौलिक अधिकारों, नीति निर्देशक तत्व एवं मौलिक कर्तव्य में कतिपय प्रावधान इस प्रकार हैं—

1. अनुच्छेद-14 में विधि के समक्ष समता एवं समान संरक्षण।
2. अनुच्छेद-15 में लिंग के आधार पर किसी भी तरह के भेदभाव को रोकने की व्यवस्था की गयी है।
3. अनुच्छेद-15(3) में महिलाओं एवं बच्चों के लिए विशेष प्रावधान किये गए हैं।
4. अनुच्छेद-16 में सरकारी नौकरियों में महिलाओं को भी पुरुषों के समान अवसर दिये जाने का प्रावधान है।
5. अनुच्छेद-19 में वाक और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता दोनों को समान रूप से प्राप्त है।
6. अनुच्छेद-23 द्वारा मानव व्यापार तथा किसी भी व्यक्ति से बेगार अथवा जबरदस्ती कार्य करना गैर-कानूनी घोषित किया गया है।
7. अनुच्छेद-38 में राज्य लोक कल्याण की अभिवृद्धि एवं संरक्षा के लिए सामाजिक व्यवस्था का निर्माण करेगा।
8. अनुच्छेद-39 द्वारा यह व्यवस्था की गयी है कि राज्य अपनी नीति का इस प्रकार संचालन करेगा कि सभी पुरुष एवं स्त्री को आजीविका के पर्याप्त साधन प्राप्त करने का अधिकार होगा एवं स्त्री-पुरुष दोनों को समान कार्य के लिए समान वेतन प्राप्त होगा।
9. अनुच्छेद-42 में महिलाओं के लिए प्रसूति सहायता हेतु उपबन्ध है।⁶

संविधान के 42वें संविधान संसोधन अधिनियम 1976 द्वारा भाग 4क, अनु० 51 (क) को जोड़ते हुए नागरिकों के मूल कर्तव्यों का वर्णन किया गया है। इसके अनुसार भारत के प्रत्येक नागरिक का कर्तव्य होगा कि वह महिलाओं की मान-मर्यादा को कम करने वाला कोई कार्य न करे तथा ऐसी सभी प्रथाओं का परित्याग करे जो स्त्रियों के सम्मान के विरुद्ध हो। इनके अलावा अनु० 325 में लिंग के आधार पर किसी व्यक्ति का निर्वाचक नामावली में सम्मिलित होने के लिए अपात्र न होना और उनके द्वारा किसी विशेष निर्वाचक नामावली में सम्मिलित किए जाने का दावा न किया जाना है।⁶

स्त्री की शारीरिक रचना, सृष्टि सृजन एवं जीवन निर्वाह के दृष्टिगत उनके लिए विशिष्ट प्रावधान किये गये हैं।

समान कार्य के लिए समान वेतन

इस कानून के तहत महिला एवं पुरुष को एक ही तरह के कार्य के लिए एक जैसा वेतन अथवा मजदूरी मिलना चाहिए। यह जरूरी नहीं कि कार्य बिलकुल एक जैसा हो। समान कार्य से आशय मिलते-जुलते ऐसे कार्य से है जिसमें लगभग एक जैसा परिश्रम लगा हो।⁷

संविधान के भाग-4 के अनुच्छेद-39(घ) में राज्य के नीति निर्देशक सिद्धान्त के रूप में यह उपबन्ध है कि पुरुष एवं स्त्री, दोनों को समान कार्य के लिए समान वेतन प्राप्त होगा। रणधीर सिंह

बनाम भारत संघ 1982 में उच्चतम न्यायालय ने यह स्पष्ट किया है कि यद्यपि समान कार्य के लिए समान वेतन एक मूल अधिकार नहीं है, किन्तु यह एक संवैधानिक लक्ष्य है और यदि राज्य इस मामले में विभेद करता है, तब न्यायालय इसका पालन कराने के लिए अनुच्छेद 32 के अधीन अपनी अधिकारिता का प्रयोग करेगा।⁹ डी०एस० नकारा बनाम भारत संघ 1983 में उच्चतम न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि अनुच्छेद-14 एवं अनुच्छेद-16 का निर्वचन उद्देशिका और अनुच्छेद-39(घ एवं ड) को ध्यान में रखकर किया जाय तो समान कार्य के लिए समान वेतन का प्रावधान स्वतः सिद्ध है।

मातृत्व एवं प्रसूति अवकाश

मातृत्व प्रत्येक स्त्री का पवित्र अधिकार तथा ईश्वर द्वारा प्रदत्त दायित्व है, जिसकी पूर्ति करते हुए वह स्वयं को धन्य मानती है। प्रसूति प्रसुविद्या अधिनियम, 1961 प्रसव से पूर्व और उसके बाद की अवधि में स्त्रियों के नियोजन को विनियमित करने के उद्देश्य से बनाया गया है। प्रसूति सुविधा से आशय किसी गृभवती महिला को गर्भावस्था के दौरान मिलने वाली सुविधा से है।⁹

बी० शाह बनाम प्रिंसाइडिंग लेबर कोर्ट, कोयम्बटूर (1977) के मामले में उच्चतम न्यायालय ने यह मत व्यक्त किया है कि अनुच्छेद-42 में व्यक्त निर्देशों की बहुत उपयोगिता है। यह अनु० रोजगाररत् महिला कर्मियों को अपने नवजात शिशु की देखभाल, कार्यकुशलता का पुनः पोषण, कार्यक्षमता एवं उत्पादन शक्ति को पुनः संग्रह करने का अवसर प्राप्त करने की नीति प्रस्तुत करता है।

मातृत्व अवकाश अधिनियम 1961 के तहत पहले 12 सप्ताह का अवकाश मिलता था। अद्यतन महिला कर्मचारियों को मातृत्व लाभ (संशोधन) कानून 2017 में 12 सप्ताह के स्थान पर 26 सप्ताह का वैतनिक मातृत्व अवकाश प्राप्त है। महिलाओं को पहले और दूसरे बच्चे के लिए 26 सप्ताह का मातृत्व अवकाश प्राप्त है। अन्य बच्चों के विषय, गृभपात कराने एवं हो जाने से सम्बंधित अवकाश भी इस अधिनियम के तहत प्रदत्त है। अभी हाल ही में इलाहाबाद उच्च न्यायालय ने उच्चतम न्यायालय के एक फैसले के दृष्टिगत सुनिश्चित किया कि सरकारी स्थायी महिलाकर्मियों को 18 वर्ष से कम आयु के बच्चे की देखभाल के लिए 730 दिन की छुट्टी पाने का अधिकार है। इलाहाबाद उच्च न्यायालय ने ही पूर्व माध्यमिक विद्यालय गवाली बिजनौर में कार्यरत् अनुदेशक अंशु रानी की याचिका पर निर्णय दिया कि 180 दिन का मातृत्व अवकाश प्राप्त करने का अधिकार स्थायी, अस्थायी, तदर्थ अथवा संविदा पर कार्यरत् सभी महिला कर्मचारियों का वैधानिक अधिकार है।

कार्यस्थल पर यौन शोषण एवं उत्पीड़न

यौन शोषण से आशय ऐसा प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष व्यवहार है, जिसमें शारीरिक संपर्क करना अथवा उसके लिए प्रयास करना, यौन संबंध बनाने की प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष इच्छा प्रकट करना, अश्लील कथन कहना, कोमोद्दीपक लेख अथवा चित्र दिखाना एवं इसी प्रकार के अन्य शारीरिक, मौखिक या अमौखिक यौन प्रकृति या कृत्सित व्यवहार अथवा कृत्य है। अक्सर कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन शोषण एवं उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है, परन्तु अधिकांश महिलाओं को यह स्पष्ट नहीं होता कि उसे दोषी के विरुद्ध क्या उपचार प्राप्त है। इसी के दृष्टिगत विशाखा बनाम राजस्थान राज्य (1997) में उच्चतम न्यायालय ने निर्धारित किया कि यौन उत्पीड़न को प्रतिबंधित

करने के लिए कार्यस्थल पर प्रत्येक नियोक्ता या संस्थान, चाहे वह सार्वजनिक अथवा निजी क्षेत्र, उसे समस्या से निजात पाने के लिए निम्नलिखित कदम उठाने चाहिए।

1. कार्यस्थल पर यौन शोषण निषेध को अधिसूचित, प्रकाशित तथा प्रचारित करना चाहिए।
2. यदि किया गया कृत्य भारतीय दण्ड संहिता अथवा किसी अन्य कानून में अपराध है, तब उसका दायित्व है कि उचित कार्यवाही की जाए तथा कार्यवाही के दौरान पीड़ित व्यक्ति एवं गवाहों पर किसी तरह का दबाव न हो।
3. सार्वजनिक क्षेत्र की संस्थाओं एवं सरकार द्वारा बनाये गये नियमों तथा उपनियमों में यौन शोषण निषेध हो तथा अपराधी के विरुद्ध उचित दण्ड की व्यवस्था हो।
4. निजी नियोजको अथवा संस्थाओं के औद्योगिकी नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम में भी ऐसे प्रावधान हो।
5. महिलाओं के लिए उपयुक्त सुधिएं हो, जिससे उन्हें अपनी परिस्थिति में कोई कमी महसूस न हो।
6. यौन शोषण से पीड़ित महिला को यह भी अधिकार है कि वह अपना स्थानान्तरण करा ले अथवा दोषी व्यक्ति को स्थानान्तरित करवा दे।
7. प्रत्येक संस्थान में किसी महिला की अध्यक्षता में शिकायत समिति का गठन किया जाए, जो आरोपित व्यक्ति के विरुद्ध जांच कर सके। इन समितियों में गैर सरकारी संगठन को भी शामिल किया जाना चाहिए तथा शिकायत समिति की वार्षिक रिपोर्ट कृत कार्यवाही की सूचना सहित सरकार को भेजनी चाहिए।¹⁰

उच्चतम न्यायालय के इन दिशा निर्देशों को अक्षरशः स्वीकार कर सरकारों द्वारा इन्हें लागू करने के आदेश पारित हुए। उच्चतम न्यायालय द्वारा निर्णित निर्णयों के अनुपालनार्थ इस सम्बंध में संसद द्वारा अधिनियम 2013 पारित किया गया एवं सम्बंधित अधिनियम को फरवरी 2013 से प्रभावी बना दिया गया है।

संसद द्वारा महिलाओं की स्थिति के दृष्टिगत राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम 1990 के अन्तर्गत एक आयोग का गठन किया गया। इसका मुख्य कार्य महिलाओं को प्रदत्त संवैधानिक एवं विधिक सुरक्षाओं से संबंधित विषयों का अध्ययन करना एवं दिशा निर्देश देकर उनके आत्मविश्वास एवं हितार्थ के लिए कार्य करना है।

इसके अतिरिक्त रोजगाररत् महिलाओं के लिए स्वास्थ्य सुरक्षा, कार्य अवधि की सुनिश्चिता, साप्ताहिक अवकाश एवं रूढ़िगत प्रथा पर रोक से सम्बन्धित विशिष्ट प्रावधान भी इन्हें सुरक्षात्मक आवरण प्रदान करते हैं। सी0बी0 मुथम्मा बनाम भारत संघ (1979) में उच्चतम न्यायालय ने उस नियम को असंवैधानिक घोषित कर दिया जिसमें यह प्रतिबंध था कि यदि कोई स्त्री कर्मचारी विवाह करना चाहती है तो पहले सरकार से लिखित अनुमति प्राप्त करे और यदि सरकार यह निर्णय करे कि वैवाहिक जिम्मेदारियों के कारण सेवा में विघ्न होगा तो उसे इस्तीफा देना होगा। एक अन्य नियम में किसी विवाहित स्त्री को सेना में नियुक्ति का अधिकार नहीं था। न्यायालय ने इन नियमों को अवैध ा घोषित किया और कहा कि यदि स्त्रियों के मामले में पारिवारिक दायित्वों से सेवा में विघ्न हो सकता है तो पुरुषों के मामले में भी उतना ही विघ्न हो सकता है।

निष्कर्ष एवं भविष्य

भारत विश्व का सबसे बड़ा लोकतंत्र है। 1.4 अरब की जनसंख्या में लगभग आधी महिलाएँ हैं। वस्तुतः सशक्त और आत्मनिर्भर भारत की संकल्पना के मूल में देश की आधी जनसंख्या को उपलब्ध शिक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा, सवेतन रोजगार, सामाजिक, राजनीतिक एवं आर्थिक गतिविधियों में उनकी सक्रिय भागीदारी होनी चाहिए। स्त्री-पुरुष सम्बन्धों में विषमता नहीं, बल्कि लोकतांत्रिक एवं समतामूलक समाज अपरिहार्य है। स्त्री-पुरुष संबंधों में यह समझ विकसित करनी होगी कि एक पंख से भरी उड़ान कितनी ही ऊँची क्यों न हो, असंतुलित ही रहने वाली है। स्त्री-पुरुष सम्बन्धों में लोकतांत्रिक एवं समतामूलक व्यवस्था के लिए दोनों समुदाय को समझना होगा, समझाना होगा और रिश्तों में समानता, स्वतंत्रता, बंधुत्व, अवसर एवं प्रतिष्ठा तथा न्याय जैसे मूल्यों को आत्मसात् करना होगा। भारतीय संविधान में निहित संवैधानिक अधिकार तथा इसके परिप्रेक्ष्य में ही स्त्री की शारीरिक रचना एवं सृष्टि सृजन आदि को दृष्टिगत रखते हुए बनाये गये विशिष्ट प्रावधान भी भारत के नागरिकों से इन्हीं उद्देश्यों की प्राप्ति की अपेक्षा रखते हैं। रोजगाररत् महिलाओं के सशक्तिकरण से आर्थिक उत्पादकता में वृद्धि होगी एवं सन् 2047 तक भारत का विकसित राष्ट्र बनने का सपना साकार होने में मदद मिलेगी।

सन्दर्भ

1. भट्टाचार्य, डॉ० सुनील कान्त. (2004). भारत की सामाजिक समस्याएँ : मुद्दे एवं परिप्रेक्ष्य. राधा पब्लिकेशन: नई दिल्ली. पृष्ठ 83.
2. गाबा, ओ०पी०. (2022). राजनीति-सिद्धान्त की रूपरेखा. नेशनल पेपर बैक्स: दरियागंज: दिल्ली. पृष्ठ 132.
3. वर्मा, प्रो० (डॉ०) सवलिया बिहारी, सोनी, डॉ० एम०एल०. (2005). महिला जागृति और सशक्तिकरण, आविष्कार पब्लिशर्स : जयपुर, पृष्ठ 291, 292.
4. कुमारी, कल्पना. (2023). हर क्षेत्र में बराबर नजर आती है महिलाएँ. हिन्दुस्तान: मुरादाबाद. 26 अगस्त. पृष्ठ 08.
5. शर्मा, अभिषेक. (2001). भारतीय राजनीतिक व्यवस्था. स्पेक्ट्रम बुक्स प्रा० लि०: जनकपुरी. पृष्ठ 382-384.
6. पाण्डेय, डॉ० जय नारायण. (2003). भारत का संविधान. सैन्ट्रल लॉ एजेन्सी: इलाहाबाद. पृष्ठ 590.
7. राजोरिया, शोभा. (2011). महिला और कानून. ब्लू स्टार: इंदौर. पृष्ठ 157.
8. काश्यप, सुभाष. (2021). हमारा संविधान. राष्ट्रीय पुस्तक न्यास: नई दिल्ली, भारत. पृष्ठ 126.
9. राजोरिया, शोभा. (2011). महिला और कानून. ब्लू स्टार: इंदौर. पृष्ठ 157.
10. पाण्डेय, डॉ० जय नारायण. (2003). भारत का संविधान. सैन्ट्रल लॉ एजेन्सी: इलाहाबाद. पृष्ठ 333, 334.