[2021] 4 एस. सी. आर 633

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस।

वी.

भारत और ओआरएस का संघ।

(2020 की लिखित याचिका (सिविल) संख्या 1109)

25 मार्च, 2021

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़ और एम. आर. शाह, जे. जे.]

सशस्त्र बलः स्थायी आयोग (पी. सी.)-महिलाओं का दावा

भारतीय सेना में अल्पकालिक सेवा आयोग (एस. एस. सी.) में कार्यरत

-

बबीता पुनिया के मामले में इस अदालत ने उक्त दावे को उचित ठहराया

इसके बाद, केंद्र सरकार को निर्देश जारी करने के लिए

सशस्त्र सेवाओं में महिला एस. एस. सी. अधिकारियों को पी. सी. का अनुदान-बबीता पुनिया के मामले को लागू करने के लिए केंद्र सरकार द्वारा उठाए गए कदमों से पीड़ित याचिकाकर्ता-पी. सी. के अनुदान के लिए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. की जांच करने के लिए विशेष चयन प्रक्रिया का संचालन उनके पुरुषों के समान शर्तों पर।

समकक्ष; आकार-1 चिकित्सा मानदंड; उनकी सेवा के पांचवें वर्ष में प्रदर्शन; 60 प्रतिशत कट-ऑफ ग्रेड और 250 की वार्षिक सीमा-रिट पिटीशन यू/आर्ट। 32 बबीता पुनिया के मामले के बाद पी. सी. के अनुदान के लिए 615 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के मूल्यांकन में अपनाई गई तौर-तरीकों को चुनौती देते हुए-आयोजितः सेना द्वारा निर्धारित मूल्यांकन मानदंड याचिकाकर्ताओं के खिलाफ प्रणालीगत भेदभाव का गठन करते हैं-मूल्यांकन पैटर्न

महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करता है-यह असमान प्रभाव महिलाओं के खिलाफ संरचनात्मक भेदभाव के लिए जिम्मेदार है-चयनात्मक (वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट) के चेहरे पर तटस्थ मानदंड।

मूल्यांकन और विलंबित चरण में SHAPE-1 में होने वाले चिकित्सा मानदंडों को पूरा करना, पीसी को सुरक्षित करने के लिए उन्हें अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में असमान रूप से प्रभावित करता है-याचिकाकर्ताओं की बाद की उपलब्धियों का बहिष्कार और आकस्मिक ग्रेडिंग और विषम प्रोत्साहन

संरचनाओं के परिणामस्वरूप अप्रत्यक्ष और प्रणालीगत भेदभाव हुआ-इस भेदभाव से आर्थिक और मनोवैज्ञानिक नुकसान हुआ है और उनकी गरिमा का अपमान हुआ है-ऐसे निर्देश जारी किए गए हैं जिनमें महिला अधिकारियों को अधिकारियों के साथ न्यूनतम मानक बनाने की आवश्यकता है

संबंधित पुरुष बैच में योग्यता मनमाना और तर्कहीन है

और बबीता पुनिया के मामले को लागू करते समय लागू नहीं किया जाएगा; कि जिन अधिकारियों ने विशेष चयन बोर्ड में 60 प्रतिशत के कट-ऑफ ग्रेड को पूरा किया है, वे पीसी के अनुदान के हकदार हैं; वह चिकित्सा मानदंड जो उनकी सेवा के 5 वें वर्ष/10 वें वर्ष के समय लागू किया जाना है;

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जिन्हें पी. सी. के अनुदान के लिए पात्र नहीं माना जाता है, उन्हें एक बार का लाभ दिया जाएगा और समयबद्ध पदोन्नति के अनुदान सहित सभी परिणामी लाभ दिए जाएंगे-भारत का संविधान-कला। 32 , 14 , 15 (1) .

स्थायी कमीशन-महिलाओं का दावा-सेना द्वारा निर्धारित चिकित्सा मानदंड-न्यायिक समीक्षा-आयोजितः सेना में स्थान प्राप्त करने के लिए शारीरिक स्वास्थ्य महत्वपूर्ण है-न्यायिक समीक्षा करते समय, न्यायालय को शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य पर सशस्त्र बलों के कर्मियों के लिए निर्धारित नीतियों से निपटने में सावधानी बरतनी चाहिए-चिकित्सा मानकों की कोई न्यायिक समीक्षा नहीं हो सकती है।

मानदंड अपने आप में मनमाना नहीं है-भारत का संविधान। भारत का संविधानः कला. 14 - समानता का अधिकार-सार्वजनिक रोजगार और लैंगिक समानता में समान अवसर-आयोजितः आजादी के बाद से बराबरी हासिल करने के लिए निरंतर प्रयास किए जा रहे हैं

सार्वजनिक रोजगार और लैंगिक समानता में अवसर-समाज की संरचना पुरुषों द्वारा और पुरुषों के लिए बनाई गई है-असमान पक्षों के लिए कानूनों का चेहरे पर समान अनुप्रयोग एक प्रहसन है, जब कानून को पुरुष दृष्टिकोण को पूरा करने के लिए संरचित किया जाता है-इस प्रकार, समायोजन,

एक समान समाज की संरचनाओं के पुनर्निर्माण के लिए आवश्यक विचार और अक्षर दोनों में-ये समायोजन और संशोधन नहीं हैं व्यक्तियों के एक समूह को रियायतें दी जा रही हैं, लेकिन वे गलत हैं

महिलाओं को दिए जाने वाले अवसरों के दमन के वर्षों को मिटाने के लिए सुधार किया जा रहा है-यह नहीं कहा जा सकता है कि महिला अधिकारियों को सशस्त्र बलों की सेवा करने की अनुमति है, जब उनकी सेवा शर्तों की सही तस्वीर पूरी तरह से अलग है, समानता की सतही भावना संविधान की सही भावना में नहीं है और समानता को केवल प्रतीकात्मक बनाने का प्रयास है।

लैंगिक न्यायः

भेदभाव विरोधी कानून-औपचारिक बनाम मूल समानता की अवधारणा-आयोजितः भेदभाव विरोधी कानून की औपचारिक और सममित अवधारणा के तहत, कानून की आवश्यकता है कि पसंद के साथ समान व्यवहार किया जाए-यह इस धारणा पर आधारित है कि निष्पक्षता उपचार में निरंतरता की मांग करती है-तथ्य यह है कि कुछ संरक्षित समूह संबंधित कानून या उसके अभ्यास के संचालन से असमान रूप से और प्रतिकूल रूप से प्रभावित होते हैं, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता है-दूसरी ओर, एक ठोस दृष्टिकोण के तहत, भेदभाव विरोधी एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

गारंटी अधिक महत्वाकांक्षी उद्देश्यों का पीछा करती है-यह अवधारणा उन कानूनों और प्रथाओं को गैर-महत्वपूर्ण रूप से अपनाने से बचाती है जो दिखाई देते हैं।

तटस्थ लेकिन वास्तव में एक अन्यायपूर्ण स्थिति को मान्य करने और बनाए रखने में मदद करता है

भारत का संविधान · अनुच्छेद। 14 और 15 (1)।

अप्रत्यक्ष भेदभाव-आयोजित सिद्धांत: निकटता से बंधा हुआ है

समानता की मूल अवधारणा के लिए-'अप्रत्यक्ष भेदभाव' शब्द का उपयोग दूरस्थ भेदभाव को संदर्भित करने के लिए नहीं है, लेकिन

भेदभाव के किसी भी अन्य रूप की तरह ही वास्तविक है-अप्रत्यक्ष भेदभाव

चेहरे पर तटस्थ मानदंडों को ध्यान में न रखने के कारण होता है

किसी प्रावधान, अभ्यास या कसौटी के अंतर्निहित प्रभाव -

प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव का मूल्यांकन करना महत्वपूर्ण है

यह रेखांकित करता है कि ये परीक्षण, जब सख्त विच्छेदन में लागू किए जाते हैं एक-दूसरे, समानता की संकीर्ण अवधारणाओं का उत्पादन कर सकते हैं

जो भेदभाव को मूर्त रूप देने वाली प्रणालीगत खामियों के लिए जिम्मेदार नहीं हो सकते हैं

सिद्धांत भेदभाव विरोधी कानून के दायरे को व्यापक बनाना चाहता है

कानून को भेदभाव के प्रतिरूपों को सुधारने के लिए सुसज्जित करें जो इस प्रकार नहीं हैं

आसानी से समझ में आता है।

अप्रत्यक्ष और प्रत्यक्ष भेदभाव-के बीच अंतर

-

आयोजित किया गया: जब तक अदालत का ध्यान अंतर्निहित मानसिक स्थिति पर है

विवादित कार्रवाई जो कथित रूप से भेदभावपूर्ण है, यह प्रत्यक्ष भेदभाव का क्षेत्र है-हालाँकि, जब ध्यान केंद्रित किया जाता है

संबंधित कार्रवाई के प्रभाव, यह अप्रत्यक्ष भेदभाव है-एक

अप्रत्यक्ष भेदभाव के रूप में जांच, के रूप में नहीं

आक्षेपित आचरण, लेकिन इसके परिणामों पर प्रत्यक्ष के मामले में

भेदभाव, न्यायिक जांच अधिनियम या आचरण तक ही सीमित है मुद्दे पर, सामाजिक सेटिंग या पृष्ठभूमि तथ्य से अमूर्त

ऐसी स्थिति जिसमें कार्य या आचरण होता है-अप्रत्यक्ष रूप से

दूसरी ओर, भेदभाव जांच का विषय है।

संस्थागत या सामाजिक ढांचा है जिसके भीतर विवादित आचरण होता है।

प्रणालीगत भेदभाव-की व्याख्या-प्रणालीगत

मूल समानता के विरोधी के रूप में भेदभाव-आयोजित: भेदभाव को खोलने की कुंजी के रूप में केवल इरादे पर जोर देना

वस्तुनिष्ठता के लिबास के तहत कई प्रथाओं का परिणाम है

और सभी व्यक्तियों के लिए समान अनुप्रयोग, की दरारों के माध्यम से गिरने के लिए

हमारी समानता न्यायशास्त्र-एक उपकरण के रूप में अप्रत्यक्ष भेदभाव

न्यायशास्त्र संबंधी विश्लेषण के परिणामस्वरूप कई असमानताओं का निवारण हो सकता है-मूल समानता की अवधारणा के लिए, यह [2021] 4 एस. सी. आर. होगा।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के उपकरणों को मिलाकर भेदभाव का एक प्रणालीगत विश्लेषण करने के लिए उपयुक्त होना चाहिए-विशेष भेदभावपूर्ण अभ्यास या प्रावधान अक्सर भेदभाव के पूरे सरगम को उजागर करने के लिए अपर्याप्त हो सकता है जिसे एक विशेष संरचना स्थायी बना सकती है-प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष भेदभाव के उपकरणों पर विशेष निर्भरता भी भेदभाव के कई अक्षों के लिए प्रभावी रूप से जिम्मेदार नहीं हो सकती है-इसलिए, भेदभाव का एक प्रणालीगत दृष्टिकोण, भेदभावपूर्ण नुकसान को एक निरंतरता के रूप में समझने में, होगा।

न केवल अन्यायपूर्ण कार्रवाई बल्कि निष्क्रियता के लिए भी जिम्मेदार होना-संवैधानिक अदालतों का कर्तव्य, जब ऐसी योजना का सामना करना पड़ता है, तो केवल भेदभावपूर्ण प्रथाओं को खत्म करना नहीं होगा और इनसे अब तक होने वाले नुकसान की भरपाई करें; लेकिन भविष्य में नुकसान के दायरे को नकारने के उद्देश्य से सकारात्मक अधिकार प्रदान करके सामाजिक पुनर्वितरण की सुविधा प्रदान करने वाले पर्याप्त राहत और उपचारों की भी संरचना करें-भेदभाव का विश्लेषण, इसकी प्रणालीगत अभिव्यक्तियों (प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष) की दृष्टि से, समानता के संवैधानिक दृष्टिकोण को प्राप्त करने के लिए सबसे उपयुक्त होगा।

और भेदभाव विरोधी। अप्रत्यक्ष भेदभाव का सिद्धांत-तुलनात्मक अध्ययन-भारत, संयुक्त राज्य अमेरिका, यूनाइटेड किंगडम, दक्षिण अफ्रीका, कनाडा में स्थिति-पर चर्चा की गई।

भारत में अप्रत्यक्ष भेदभाव-के लिए विश्लेषणात्मक ढांचा -

समझाया गया।

रिट याचिकाओं का निपटारा करते हुए, न्यायालय ने

पकड़ना: 1. सेना द्वारा निर्धारित मूल्यांकन मानदंड याचिकाकर्ताओं के खिलाफ प्रणालीगत भेदभाव का गठन करते हैं। बबीता पुनिया के मामले में निर्णय को लागू करने के लिए सेना द्वारा तैनात मूल्यांकन का तरीका महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करता है। यह असमान प्रभाव संरचनात्मक के लिए जिम्मेदार है

महिलाओं के खिलाफ भेदभाव, जिसके द्वारा चुनिंदा ए. सी. आर. मूल्यांकन और चिकित्सा को पूरा करने के लिए चेहरे पर तटस्थ मानदंड स्थायी आयोग (पी. सी.) को सुरक्षित करने के लिए विलंबित चरण में SHAPE-1 में होने के मानदंड उन्हें अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में असमान रूप से प्रभावित करते हैं। मूल्यांकन का स्वरूप, अपवर्जन द्वारा

याचिकाकर्ताओं की बाद की उपलब्धियां और भेदभाव के अंतर्निहित पैटर्न के लिए जिम्मेदार होने में विफल रहना जो आकस्मिक श्रेणीकरण और विषम प्रोत्साहन संरचनाओं, एल. टी. के परिणामस्वरूप उत्पन्न हुए थे।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

इसके परिणामस्वरूप अप्रत्यक्ष और प्रणालीगत भेदभाव हुआ है। इस भेदभाव ने आर्थिक और मनोवैज्ञानिक नुकसान पहुंचाया है और उनकी गरिमा का अपमान किया है। [पैरा 119] [768-डी-जी]

1.2 निम्नलिखित निर्देश जारी किए गए हैं कि:

(i) सेना द्वारा लगाई गई प्रशासनिक आवश्यकता

पी. सी. अनुदान के लिए महिला अल्पकालिक सेवा आयोग अधिकारियों (एस. एस. सी. ओ.) के मामले पर विचार करते हुए, संबंधित पुरुष बैच में सबसे कम योग्यता वाले अधिकारियों के साथ इन अधिकारियों को बेंचमार्क करना मनमाना और तर्कहीन माना जाता है और बबीता पुनिया के मामले में इस अदालत के फैसले को लागू करते समय इसे लागू नहीं किया जाएगा।

((ii) वे सभी महिला अधिकारी जिन्होंने विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड में 60 प्रतिशत के कट-ऑफ ग्रेड को पूरा किया है।

सितंबर 2020 पीसी के अनुदान का हकदार होगा, बशर्ते वे जनरल द्वारा निर्धारित चिकित्सा मानदंडों को पूरा करते हों। 1 अगस्त 2020 के निर्देश (जैसा कि नीचे (iii) में समझाया गया है) और अनुशासनात्मक और सतर्कता मंजूरी प्राप्त करना;

(iii) निर्देश की पूर्ति निर्धारित करने के उद्देश्य से (ii), सामान्य में निर्धारित चिकित्सा मानदंड

1 अगस्त 2020 के निर्देश निम्नलिखित समय पर लागू होंगे: सेवा के 5 वें वर्ष के समय; या सेवा के 10 वें वर्ष के समय, जैसा भी मामला हो। यदि अधिकारी इनमें से किसी भी समय पीसी के अनुदान के लिए चिकित्सा मानदंड को पूरा करने में विफल रहा है, तो डब्ल्यूएसएससीओ पीसी के अनुदान का हकदार नहीं होगा। यह स्पष्ट किया जाता है कि एक डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जो सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष में अस्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी (टी. एल. एम. सी.) में था और बाद में स्थिरीकरण की एक वर्ष की अवधि के बाद SHAPE-1 मानदंड को पूरा करता था, वह भी पी. सी. अनुदान के लिए पात्र होगा। "गैर-अप्टी" अधिकारियों के अलावा, चिकित्सा आधार पर खारिज किए गए याचिकाकर्ताओं सहित सभी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के मामलों पर एक महीने की अवधि के भीतर पुनर्विचार किया जाना चाहिए और उपरोक्त निर्देशों के संदर्भ में पी. सी. देने के आदेश दो महीने की अवधि के भीतर जारी किए जाने चाहिए।

(iv) जिन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पहले ही पी. सी. प्रदान किया जा चुका है, उन्हें पी. सी. के अनुदान में कोई बाधा नहीं आएगी।

(v) डब्ल्यू. एस. एस. ई. एस. (ओ)-27 से 31 और एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) 1 से 3 से संबंधित डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जिन्हें [2021] 4 एस. सी. आर. के लिए पात्र नहीं माना जाता है।

उपरोक्त अभ्यास के बाद पी. सी. का अनुदान, बबीता पुनिया के मामले में निर्देश (सी) और (डी) का एकमुश्त लाभ बढ़ाया जाएगा।

(vi) समयबद्ध पदोन्नति सहित सभी परिणामी लाभ अनिवार्य रूप से इसके परिणामस्वरूप होंगे -

बबीता पुनिया के मामले में निर्णय में निहित निर्देश और वर्तमान निर्णय और ऐसा करने के लिए कदम निर्णय की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर पूरे किए जाएंगे।

पुणे और पाठ्यक्रम के लिए किसी भी राशि का भुगतान या प्रतिपूर्ति करने की आवश्यकता नहीं होगी; (viii) उत्तरदाताओं की पूर्व-विद्यमान नीतियों के अनुसार, भविष्य के बैचों के लिए ए. सी. आर. के मूल्यांकन की विधि और कटौती की समीक्षा की जानी चाहिए, ताकि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. पर असमान प्रभाव की जांच की जा सके जो अपनी सेवा के बाद के वर्षों में पी. सी. के अनुदान के लिए पात्र हो गए थे; और

(ix) कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, ए. एस. जी. ने

न्यायालय को आश्वासन दिया कि सभी सेवारत डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. सेवा में बने रहेंगे, क्योंकि न्यायालय कार्यवाही की निगरानी में था। एक निर्देश होगा कि यह स्थिति तब तक जारी रहेगी जब तक कि न्यायालय के उपरोक्त निर्देशों को लागू नहीं किया जाता है और इसलिए सेवारत डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. अपने वेतन के भुगतान और अन्य सभी सेवा लाभों के हकदार होंगे। [पैरा 120] [768-जी-एच; 769-ए-एच; 770-ए-एफ]

2.1 इस न्यायालय को भेदभाव विरोधी गारंटी के दो प्रतिस्पर्धी दृष्टिकोण में से एक को चुनने का अवसर प्रदान किया गया है।

संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 (1) में सन्निहितः औपचारिक बनाम मूल समानता। भेदभाव विरोधी कानून की औपचारिक और सममित अवधारणा के तहत, कानून को बस इतना चाहिए कि पसंद के साथ समान व्यवहार किया जाए। इस अवधारणा के तहत समानता का कोई ठोस आधार नहीं है। यह इस धारणा पर आधारित है कि निष्पक्षता उपचार में निरंतरता की मांग करती है। इस विश्लेषण के तहत, यह तथ्य कि कुछ संरक्षित समूह संबंधित कानून या इसके एल. टी. के संचालन से असमान रूप से और प्रतिकूल रूप से प्रभावित होते हैं।

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

अभ्यास से कोई फर्क नहीं पड़ता। दूसरी ओर, एक ठोस दृष्टिकोण के तहत, भेदभाव विरोधी गारंटी अधिक महत्वाकांक्षी उद्देश्यों का पीछा करती है। प्रोफेसर सैंड्रा फ्रेडमैन द्वारा विकसित मूल समानता के मॉडल का मानना है कि भेदभाव विरोधी कानून का उद्देश्य चार अतिव्यापी कार्यों को आगे बढ़ाना है। उद्देश्य। यह स्वीकार करते हुए कि कुछ समूहों को भेदभाव और हाशिए पर डालने के पैटर्न के अधीन किया गया है, यह अवधारणा प्रदान करती है कि तथ्यात्मक समानता की प्राप्ति केवल तभी संभव है जब हम इन जमीनी वास्तविकताओं को ध्यान में रखें। यह अवधारणा उन कानूनों और प्रथाओं को गैर-आलोचनात्मक रूप से अपनाने से बचाती है जो तटस्थ प्रतीत होते हैं लेकिन वास्तव में एक अन्यायपूर्ण स्थिति को मान्य करने और बनाए रखने में मदद करते हैं। [पैरा 42-44] [695-ई-एच; 696-बी-सी, ई-एफ]

2.2 अप्रत्यक्ष भेदभाव समानता की मूल अवधारणा से निकटता से जुड़ा हुआ है। मौलिक समानता का सिद्धांत और एंटी-स्टीरियोटाइपिंग भारत का एक महत्वपूर्ण विकास रहा है।

अनुच्छेद 14 और 15 (1) पर संवैधानिक न्यायशास्त्र। भारत में अप्रत्यक्ष भेदभाव से संबंधित न्यायशास्त्र अभी भी प्रारंभिक चरण में है। अप्रत्यक्ष भेदभाव भी किया गया है

भारत में उच्च न्यायालयों द्वारा मान्यता प्राप्त। 'अप्रत्यक्ष भेदभाव' शब्द का उपयोग भेदभाव को संदर्भित करने के लिए नहीं है जो दूरस्थ है, बल्कि इसके बजाय, भेदभाव के किसी भी अन्य रूप की तरह वास्तविक है।

अप्रत्यक्ष भेदभाव किसी प्रावधान, अभ्यास या कसौटी के अंतर्निहित प्रभावों को ध्यान में न रखने से चेहरे पर तटस्थ मानदंडों के कारण होता है। [पारस 45-48] [696-F-G; 697-C; 698-B; 699-C] 2.3 प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के मूल्यांकन में, यह रेखांकित करना महत्वपूर्ण है कि ये परीक्षण, जब एक दूसरे से सख्त विच्छेद में लागू किए जाते हैं, तो समानता की संकीर्ण अवधारणाओं का उत्पादन हो सकता है जो भेदभाव को मूर्त रूप देने वाली प्रणालीगत खामियों के लिए जिम्मेदार नहीं हो सकते हैं। इसलिए, इस खंड का समापन विश्लेषण के एक प्रणालीगत ढांचे की समझ के साथ किया जाएगा, ताकि कुछ समूहों को केवल उनके स्वामित्व के कारण होने वाले नुकसान की पूरी सीमा का पर्याप्त निवारण किया जा सके।

ऐसी विशेषताएँ जो भेदभाव की निषिद्ध धुरी हैं। [पैरा 50] [699-एफ-जी]

2.4 जब तक अदालत का ध्यान उस मानसिक स्थिति पर है जो कथित रूप से भेदभावपूर्ण है, यह प्रत्यक्ष भेदभाव का क्षेत्र है। हालाँकि, जब संबंधित कार्रवाई के प्रभावों पर ध्यान केंद्रित किया जाता है, तो हम [2021] 4 एस. सी. आर. दर्ज करते हैं।

अप्रत्यक्ष भेदभाव का क्षेत्र। अप्रत्यक्ष भेदभाव के बारे में एक जांच, विवादित आचरण के रूप में नहीं, बल्कि इसके परिणामों को देखती है। प्रत्यक्ष भेदभाव के मामले में,

न्यायिक जांच उस कार्य या आचरण तक ही सीमित है, जो उस सामाजिक परिवेश या पृष्ठभूमि तथ्य-स्थिति से अमूर्त है जिसमें कार्य या आचरण होता है। अप्रत्यक्ष भेदभाव में, दूसरी ओर, जांच का विषय संस्थागत या सामाजिक ढांचा है जिसके भीतर विवादित आचरण होता है। यह सिद्धांत कानून को उपचार के लिए सुसज्जित करने के लिए भेदभाव विरोधी कानून के दायरे को व्यापक बनाने का प्रयास करता है

भेदभाव जो इतनी आसानी से समझ में नहीं आता है। [पैरा 53] [700-एफ-जी; 701-ए-बी]

2.5 संयुक्त राज्य अमेरिका, यूनाइटेड किंगडम, दक्षिण अफ्रीका और कनाडा में मामलों और विद्वानों के कार्यों का अध्ययन

निम्नलिखित प्रमुख सीखें।

(i) सबसे पहले, अप्रत्यक्ष भेदभाव का सिद्धांत इस सम्मोहक अंतर्दृष्टि पर आधारित है कि भेदभाव अक्सर भेदभाव का कारण बन सकता है।

कार्य, सचेत अभिकल्पना या दुर्भावनापूर्ण इरादे का नहीं, बल्कि अचेतन/अंतर्निहित पूर्वाग्रह या यह पहचानने में असमर्थता कि मौजूदा संरचनाओं/संस्थानों और चीजों को करने के तरीकों का एक अन्यायपूर्ण स्थिति को रोकने का परिणाम है। इसके लिए

संविधान के तहत निर्धारित पर्याप्त समानता प्राप्त करने के लिए, अप्रत्यक्ष भेदभाव, यहां तक कि भेदभावपूर्ण इरादे के बिना भी, प्रतिबंधित किया जाना चाहिए। [पैरा 66] [709-ई-जी]

(ii) दूसरा, और एक संबंधित बिंदु के रूप में, प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के बीच का अंतर व्यापक रूप से इस पर खींचा जा सकता है -

पूर्व के इरादे के आधार पर भविष्यवाणी की जा रही है, जबकि बाद वाला प्रभाव (अमेरिका, दक्षिण अफ्रीका, कनाडा) पर आधारित है। वैकल्पिक रूप से, यह इस तथ्य पर आधारित हो सकता है कि पहले वाले को उचित नहीं ठहराया जा सकता है, जबकि बाद वाले को (यूके) माना जा सकता है। इरादे बनाम प्रभाव का अंतर एक ठोस न्यायशास्त्रीय आधार है जिसके आधार पर प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव में अंतर किया जा सकता है। यही कारण है कि अप्रत्यक्ष भेदभाव की सबसे सम्मोहक विशेषता यह है कि यह ऐसे आचरण को प्रतिबंधित करता है, जिसका भेदभावपूर्ण होने का इरादा नहीं है, लेकिन इसका प्रभाव पड़ता है। भेदभाव स्थापित करने के इरादे के प्रमाण की आवश्यकता "उपचार की मांग करने वाले शिकायतकर्ता के रास्ते में एक अपूरणीय बाधा डालती है। यह वह बाधा है जो अप्रत्यक्ष की एक मजबूत अवधारणा है।

भेदभाव हमें प्रतिकार करने में सक्षम बना सकता है। [पैरा 67] [709-जी-एच;

710 - ए-सी] एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

(iii) तीसरा, साबित करने के लिए आवश्यक साक्षय की प्रकृति पर

बहिष्करण के पैटर्न का प्रदर्शन, अप्रत्यक्ष भेदभाव को साबित करने के तरीकों में से एक हो सकता है। [पैरा 68] [710-सी-जी] (iv) चौथा, जहां तक अप्रत्यक्ष भेदभाव की जांच करने की शैली का संबंध है, फ्रेजर के मामले में कनाडा के सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दो-चरणीय परीक्षण विश्लेषण का एक सुव्यवस्थित ढांचा प्रदान करता है क्योंकि यह संबंधित समूह पर विवादित प्रावधान, मानदंड या अभ्यास के असमान प्रभाव के साथ-साथ इस तरह के प्रभाव से होने वाले नुकसान दोनों के लिए जिम्मेदार है। यह उन बुराइयों की जाँच को अग्रभूमि देता है जिन्हें अप्रत्यक्ष भेदभाव दूर करने का प्रयास करता है। [पैरा 69] [710-जी; 711-ए]

नियोक्ता/प्रतिवादी के दृष्टिकोण का सम्मान करना आवश्यक है। समान रूप से, न्यायालय को सामान्यीकरणों को स्वीकार करने के प्रलोभन का विरोध करना चाहिए सम्मान की आड़ में प्रतिवादियों द्वारा और बारीकी से

प्रस्तावित औचित्य की जांच करें। इसके अलावा, न्यायालय को यह भी जांचना चाहिए कि क्या कम भेदभावपूर्ण विकल्पों के साथ उपायों को प्रतिस्थापित करना संभव है। केवल इस तरह की करीबी जांच [2021] 4 एस का प्रयोग करके।

और विकल्पों की संभावना पर ध्यान देते हुए एक न्यायालय यह सुनिश्चित करता है कि भारतीय भेदभाव के सिद्धांत की पूरी क्षमता का एहसास हो और इसके लागू होने में कमी न आए। [पैरा 70] [711-बी-डी]

अनुज गर्ग बनाम। भारतीय होटल संघ (2008) 3 एस. सी. सी.

1 : [2007] 12 एससीआर 991; राष्ट्रीय कानूनी सेवाएँ

लोक सेवा आयोग 2021 एससीसी ऑनलाइन एससी 84; नवतेज सिंह जौहर बनाम। भारत संघ (2018) 10 एससीसी 1: [2018] 7 एस. सी. आर. 379; नाज़ फाउंडेशन बनाम। राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली सरकार (2009) 111 डी. आर. जे. 1 (डी. बी.); भारतीय युवा वकील संघ। वी. केरल राज्य 2018 एससीसी ऑनलाइन

एससी 1690; जोसेफ शाइन बनाम। भारत संघ 2018 एससी

ऑनलाइन एससी 1676; पटेल सुलेमान गैबी बनाम। की स्थिति

महाराष्ट्र 2014 एस. सी. सी. ऑनलाइन बम 4639; निरीक्षक

(महिला) रविना बनाम। भारत संघ लिखित याचिका (सी) 2014 की 4525, दिल्ली उच्च न्यायालय; मधु बनाम। उत्तरी

रेलवे 2018 एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 6660; डॉ. जैकलीन

जैसिंटा डायस और ओआरएस। वी. भारत संघ और अन्य। , (2018)

एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 12426-संदर्भित।

वाशिंगटन बनाम। डेविस 426 यू. एस. 229 (1976); कोलमैन बनाम एट्रिज लॉ [2008] आई. आर. एल. आर. 722; ग्रिग्स बनाम। ड्यूक पावर कंपनी 401 यूएस 424,431 (1971); स्मिथ बनाम। जैक्सन शहर 544 यू. एस. 228 (2005); टेक्सास आवास और सामुदायिक मामलों का विभाग बनाम। समावेशी समुदाय परियोजना इंक

135 एस सी टी 2411 [2015]; आर (ई के अनुप्रयोग पर) वी। जेएफएस

शासी निकाय [2009] यू. के. एस. सी. 15; एसोप बनाम। गृह कार्यालय (यू. के. सीमा एजेंसी) [2017] यू. के. एस. सी. 27; सिटी काउंसिल ऑफ प्रिटोरिया बनाम। वाकर (1998) 3 बी. सी. एल. आर. 257; महलांगु और एक अन्य बनाम। श्रम मंत्री [2020]

जेड. ए. सी. सी. 24; ओंटारियो मानवाधिकार आयोग बनाम।

सिम्पसंस-सियर्स, [1985] 2 एससीआर 53; फ्रेजर बनाम। कनाडा (महान्यायवादी) 2020 एस. सी. सी. 28; ओरसस और अन्य बनाम।

क्रोएशिया, [2010] ईसीएचआर 337-संदर्भित।

एनाटोल फ्रांस, द रेड लिली (1898); सैंड्रा फ्रेडमैन, डिस्क्रिमिनेशन लॉ (ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, 2nd LT।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

संस्करण) 2011 में पी। 8 (" सैंड्रा फ्रेडमैन, भेदभाव

लॉ "); फाउंडेशन ऑफ इंडिरेक्ट डिस्क्रिमिनेशन लॉ (ह्यूग कॉलिन्स और तरुणभ खेतान (संस्करण), हार्ट

प्रकाशन) 2018 पी। 1 - संदर्भित किया गया।

2.6 भेदभाव को खोलने की कुंजी के रूप में अकेले इरादे पर जोर देने के परिणामस्वरूप सभी व्यक्तियों के लिए वस्तुनिष्ठता और "समान" अनुप्रयोग के लिबास के तहत कई प्रथाएं हमारी समानता न्यायशास्त्र की दरारों से गुजरती हैं। अप्रत्यक्ष भेदभाव

न्यायशास्त्रीय विश्लेषण के एक उपकरण के रूप में, उन प्रावधानों, मानदंडों या प्रथाओं की जांच करके कई असमानताओं का निवारण हो सकता है जिनका उन समूहों के सदस्यों पर असमान और प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है जो अनुच्छेद 15 (1) के तहत भेदभाव से संवैधानिक रूप से संरक्षित समूहों से संबंधित हैं। हालांकि, इस बात पर जोर देने की आवश्यकता है कि भेदभाव स्थापित करने और उसके निवारण के लिए दो उपकरणों (प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के बीच) में से केवल एक का उपयोग करने पर सख्त जोर देने से अक्सर प्रतिरूप बन सकते हैं।

और भेदभाव की संरचनाओं को संबोधित नहीं किया गया है। [पैरा 71] [711-ई-एफ] 2.7 मौलिक समानता की अवधारणा के लिए, भेदभाव का एक व्यवस्थित विश्लेषण करना उचित होगा जो

प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के उपकरणों को जोड़ती है। एक विशेष भेदभावपूर्ण प्रथा या प्रावधान अक्सर भेदभाव के पूरे सरगम को उजागर करने के लिए अपर्याप्त हो सकता है जिसे एक विशेष संरचना स्थायी बना सकती है। प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष भेदभाव के साधनों पर विशेष निर्भरता भी भेदभाव के कई अक्षों से उत्पन्न होने वाले पैटर्न के लिए प्रभावी रूप से जिम्मेदार नहीं हो सकती है। इसलिए, भेदभाव का एक प्रणालीगत दृष्टिकोण, भेदभावपूर्ण नुकसान को एक निरंतरता के रूप में समझने में, न केवल अन्यायपूर्ण कार्रवाई बल्कि निष्क्रियता के लिए भी जिम्मेदार होगा। संरचनाओं की, संगठनों के रूप में या अन्यथा, उन प्रणालियों या संस्कृतियों के लिए जांच की जाएगी जो वे पैदा करते हैं जो दिन-प्रतिदिन की बातचीत और निर्णय लेने को प्रभावित करते हैं। संवैधानिक अदालतों का कर्तव्य, जब इस तरह की योजनाओं का सामना करना पड़ता है, तो न केवल भेदभावपूर्ण प्रथाओं को समाप्त करना और उनसे उत्पन्न होने वाले नुकसान की भरपाई करना होगा, बल्कि पर्याप्त राहत और उपचार भी तैयार करना होगा जो सामाजिक पुनर्वितरण की सुविधा प्रदान करते हैं। सकारात्मक अधिकार जिनका उद्देश्य भविष्य में नुकसान के दायरे को नकारना है। [पारस 72-73] [711-G; 712-B-E] [2021] 4 एस. सी. आर.

2.8 भेदभाव का विश्लेषण, इसकी प्रणालीगत अभिव्यक्तियों (प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष) की दृष्टि से, समानता और समानता के संवैधानिक दृष्टिकोण को प्राप्त करने के लिए सबसे उपयुक्त होगा।

भेदभाव विरोधी। कार्यस्थल पर लिंग के कारण व्यवस्थित भेदभाव तब पितृसत्तात्मक को समाहित करेगा।

हानि जो शुरू से ही उसके अस्तित्व के सभी पहलुओं में व्याप्त है, जिसमें प्रजनन, कामुकता और निजी विकल्प शामिल हैं जो एक अन्यायपूर्ण संरचना के भीतर काम करते हैं। इस विश्लेषण को प्रस्तुत करते हुए, यह न्यायालय कार्यबल को समझने के लिए प्रत्येक ढांचे की व्यावहारिक सीमाओं के प्रति सचेत है, प्रणालीगत भेदभाव के खिलाफ मुकदमेबाजी के बड़े हिस्से पर विचार करते हुए, एक संगठित और औपचारिक कार्यबल के सदस्यों से होगा जिनके पास समर्थन करने के लिए पैटर्न या प्रथाओं के साधन और साक्षय होंगे। उनके दावे। भारत में श्रमिक वर्ग के लिए, जो मुख्य रूप से हाशिए के कई अक्षों का सामना करने वाले सदस्यों द्वारा गठित है, समानता और गरिमा के साथ काम करने के अपने अधिकार पर मुकदमा करना एक दूर का सपना हो सकता है। हालाँकि, यह गंभीर आशा है कि प्रणालीगत भेदभाव की एक दृष्टि, अनौपचारिक कार्यबल के सदस्यों की भी सहायता करेगी, जो अपने कार्यस्थलों पर अनिश्चितता से लड़ने के अलावा, समानता और गरिमा के अधिकार का दावा करने में सक्षम होंगे। एक ढांचा जो उनके खिलाफ भेदभाव स्थापित करेगा

भेदभाव के प्रणालीगत सामाजिक स्वरूप जो सामाजिक और आर्थिक संरचनाओं द्वारा गठित और जटिल हैं, हमारे समाज में असमानता में योगदान देने वाले कई मतभेदों को दूर करने में मदद करेंगे। [पैरा 77] [716-डी-जी]

एक्शन ट्रैवेल डेस फेमेस v. कैनेडियन नेशनल रेलवे कंपनी [1987] 1 एस. सी. आर. 1114; नस्ल संबंधों पर राष्ट्रीय पूंजी गठबंधन बनाम। कनाडा (स्वास्थ्य) और कल्याण) 1997 28 C.H.R.R.D/179; इंटरनेशनल ब्रदरहुड ऑफ टीमस्टर्स बनाम। संयुक्त राज्य, 431 यू. एस. 324

(1977) – संदर्भित किया गया।

मैरी मर्केट-ब्रन्स, प्रणालीगत भेदभाव: लैंगिक समानता, यूरोपीय समानता के साधनों पर पुनर्विचार

कानून समीक्षा, खंड। 2 (यूरोपीय आयोग, 2018) पी। 5-6 ; ट्रिस्टिन के. ग्रीन, द फ्यूचर ऑफ सिस्टेमिक डिस्पेरेट ट्रीटमेंट लॉ, बर्कले जर्नल ऑफ एम्प्लॉयमेंट एंड लेबर लॉ, वॉल्यूम। 32 (2) ,

2011 , 400-454 ; स्टीफन लॉरेंस जांच: रिपोर्ट एल. टी.

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

क्लूनी के सर विलियम मैकफर्सन द्वारा एक जांच (फरवरी)

1999) HTTPS पर उपलब्धः //संपत्ति। प्रकाशन। सेवा करते हैं। गव. यूके/सरकार/अपलोड/सिस्टम/अपलोड/अटैचमेंट _ डेटा/फाइल /

277111 / 4262. पी डी एफ #पेज = 375-संदर्भित।

3.1 तर्क की पूरी लाइन में एक मौलिक भ्रांति है जिसे सेना के अधिकारियों द्वारा जवाबी हलफनामे के साथ-साथ ए. एस. जी. की लिखित प्रस्तुतियों दोनों में आगे बढ़ाया गया है। 15 जनवरी 1991 के नीति पत्र से संकेत मिलता है कि सालाना अधिकतम 250 एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. दिया जाएगा; न्यूनतम कट-ऑफ ग्रेड 60 प्रतिशत तय किया जाता है, जिसकी हर दो साल में समीक्षा की जा सकती है; यदि 250 से अधिक अधिकारी 60 प्रतिशत के कट-ऑफ ग्रेड को पूरा करते हैं, तो केवल 250 को प्रतिस्पर्धी योग्यता पर पी. सी. दिया जाएगा। और गैर-अप्टी और प्रतिधारण के लिए अयोग्य लोगों के अलावा, अन्य सभी को 5 साल का विस्तार दिया जाएगा। नीति पत्र का स्पष्ट उद्देश्य यह है कि प्रतिस्पर्धी योग्यता को लागू करने का मुद्दा केवल तभी उत्पन्न होता है जब 250 से अधिक अधिकारी सालाना कट-ऑफ ग्रेड को पूरा करते हैं। यदि 60 प्रतिशत कट-ऑफ प्राप्त करने वाले अधिकारियों की संख्या 250 से कम है, तो स्पष्ट रूप से उन अधिकारियों के बीच अंतर-प्रतिस्पर्धी योग्यता का आकलन करने की कोई आवश्यकता नहीं है जो 60 प्रतिशत कट-ऑफ प्राप्त करते हैं।

न्यूनतम सीमा। [पारस 83,84] [723-सी-जी]

3.2 पुरुष अधिकारियों को दिए गए स्थायी कमीशन के विवरण के संबंध में चार्ट, हालांकि, एक महत्वपूर्ण विवरण को दबा देता है।

विशेषता जो उन अधिकारियों की संख्या है जिन्होंने पी. सी. के लिए विचार किए जाने का विकल्प नहीं चुना था (बोलचाल में 'गैर' के रूप में वर्णित) ऑपटीज ")। दूसरे शब्दों में, पीसी का विकल्प नहीं चुनने वाले पुरुष अधिकारियों की संख्या के तथ्यात्मक विवरण का खुलासा किए बिना चार्ट में पीसी दिए गए पुरुष अधिकारियों के प्रतिशत की गणना की गई है। केवल तभी जब "गैर-ऑप्टियों" के खिलाफ "ऑप्टियों" की संख्या पर विचार किया जाता है, तो जिन पुरुष अधिकारियों को सफलतापूर्वक पीसी दिया गया था, उनका प्रतिशत सटीक रूप से निर्धारित किया जा सकता है। यह महत्वपूर्ण है

सेना के अधिकारियों की ओर से चूक जिससे प्रतिकूल हस्तक्षेप किया जाना चाहिए। हालाँकि, एक और और अधिक मौलिक पहलू है जो इस प्रकटीकरण से सामने आता है जो सेना के अधिकारियों द्वारा उपरोक्त चार्ट में किया गया है। चार्ट उन अधिकारियों की संख्या को दर्शाता है जिन्हें हर साल दो बार होने वाले चयन के दौरान पी. सी. दिया गया था। आंकड़ों को बारीकी से पढ़ने से पता चलेगा कि कई वर्षों में, जिन पुरुष अधिकारियों को पी. सी. दिया गया था, वे [2021] 4 एस. सी. आर. की तुलना में बहुत कम थे।

रक्षा मंत्रालय के नीति पत्र दिनांक 15.01.1991 द्वारा निर्धारित 250 रिक्तियों की अधिकतम सीमा। [पैरा 87] [725-सी-जी]

3.3 सेना के अधिकारियों द्वारा दिए गए आंकड़ों से दो बातों का पता चलता है, पहला, 1994 और 2010 के बीच कई वर्षों में 250 की अधिकतम सीमा को पार नहीं किया गया था। यदि 250 की अधिकतम सीमा को पार नहीं किया गया था, तो संबंधित बैच के सबसे कम पुरुष अधिकारियों के खिलाफ महिला अधिकारियों को बेंचमार्क करने के लिए जो औचित्य दिया गया है, वह स्पष्ट हो जाता है और एक लाल-हेरिंग। स्पष्ट रूप से, पी. सी. दिए गए पुरुष और महिला अधिकारियों के प्रतिशत में असमानता के संबंध में याचिकाकर्ताओं के निवेदन का खंडन करने की उनकी चिंता में, रिकॉर्ड पर रखे गए आंकड़े, बेंचमार्किंग के मामले को पूरी तरह से ध्वस्त कर देते हैं। यह भी समझना आवश्यक है कि कई वर्षों में 250 अधिकारियों की अधिकतम सीमा को पूरा नहीं किया गया था और जिन अधिकारियों को पी. सी. दिया गया था, उनकी संख्या 250 से कम थी। दूसरा महत्वपूर्ण पहलू यह है कि 1999,2000,2001,2004,2005,2006 और 2007 जैसे कुछ वर्षों में पुरुष अधिकारियों के लिए 250 की सीमा को पार कर दिया गया था। यह फिर से विश्वास दिलाता है

दावा करें कि पी. सी. के अनुदान के लिए प्रतिस्पर्धी योग्यता की अखंडता को बनाए रखने के लिए बेंचमार्किंग महत्वपूर्ण है, जैसा कि 15 जनवरी 1991 के नीति पत्र द्वारा परिकल्पित है। तथ्य, वास्तव में, दर्शाता है कि कई वर्षों में, छत को पार कर दिया गया था, जो इस तथ्य का एक संकेतक है कि इसे एक कठोर मानक के रूप में लागू नहीं किया गया है।

[पैरा 88] [726-एफ-एच; 727-ए-सी]

3.4 बबीता पुनिया के मामले में इस न्यायालय के फैसले को लागू करते हुए वर्तमान वर्ष के लिए ए. एस. जी. का निवेदन

यदि 250 रिक्तियों की सीमा को एक बार के उपाय के रूप में लागू नहीं किया गया था, तो बेंचमार्किंग के लिए तथाकथित तर्क को ध्वस्त कर दिया जाता है जो ए. एस. जी. द्वारा प्रस्तावित किया गया है। कोई तरीका नहीं हो सकता इस बात पर संदेह है कि सबसे कम चुने गए पुरुष अधिकारी के मानदंड को लागू करने का प्रयास अदालत के फैसले से भटकने और डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के वैध दावे को दरकिनार करने का एक चाल है। यह मानदंड विशेष रूप से समस्याग्रस्त हो जाता है, जब

जिस तरह से ए. सी. आर. पर निर्भरता की गई थी। [पैरा 89] [727-सी-डी]

3.5 पी. सी. के अनुदान के लिए जिस प्रक्रिया द्वारा डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. का मूल्यांकन किया गया था, वह एक सामान्य नीति के विलंबित अनुप्रयोग द्वारा था जो

लैंगिक भेदभाव के नुकसान का निवारण नहीं किया जो एल. टी. थे।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

बबीता पुनिया के मामले में इस अदालत द्वारा पहचाना गया। इसके अलावा,

विलंबित और औपचारिक अनुप्रयोग अप्रत्यक्ष भेदभाव के प्रभाव का कारण बनता है। याचिकाकर्ताओं ने प्रस्तुत किया कि विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड अस्वीकृति के लिए एक बोर्ड अधिक प्रतीत होता है

चयन की तुलना में उम्मीदवारों की। भारतीय सेना की सेवा करने वाली और अपने प्रदर्शन और उपलब्धियों से विशिष्टता लाने वाली कुछ बेहतरीन महिला अधिकारियों को इस आधार पर उनकी उपलब्धियों पर विचार करने से इनकार कर दिया गया है कि वे सेवा के 5वें/10वें वर्ष के बाद थीं। उन्हें संबंधित से अंतिम पुरुष समकक्षों के साथ बेंचमार्क करने के लिए कहा गया है

बेंचमार्किंग मानदंडों के आधार पर कट-ऑफ ग्रेड को पूरा किया। इसके अलावा, यह स्पष्ट है कि 250 की सीमा को एक पूर्ण या कठोर मानदंड के रूप में नहीं माना गया था। [पैरा 94] [753-एफ-एच; 754-ए-सी] 3.6 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के मामले में जिस मूल्यांकन प्रक्रिया का पालन किया गया है, उसने स्पष्ट रूप से इस बात को नजरअंदाज कर दिया है कि उनका लेखन

ए. सी. आर. एस. मूल रूप से इस परिस्थिति से प्रभावित था कि प्रासंगिक समय में महिलाओं के लिए पी. सी. का विकल्प उपलब्ध नहीं था। अक्टूबर 2020 तक भी, अधिकारियों ने डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. दिया जाना चाहिए या नहीं, इस पर एक सिफारिश को विधिवत भरने की आवश्यकता पर जोर दिया है। व्यक्तिपरक मूल्यांकन में 20 अंक या 5 अंक आवंटित करने का तरीका त्रुटिपूर्ण पाया गया है क्योंकि इसके पुरुष समकक्ष

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का मूल्यांकन पूरी तरह से विशिष्ट विशेष संख्या 5 द्वारा किया गया था। चयन बोर्ड। बोर्डों के विभिन्न समूहों द्वारा 5 और 20 के बीच के व्यक्तिपरक अंकों के पुरस्कार के संबंध में तुलना करना पूरी तरह से अनुचित और मनमाना होगा। यह [2021] 4 एस. सी. आर. को पूरा नहीं करता है।

बेंचमार्किंग का स्वीकृत उद्देश्य जो लाइक के साथ तुलना करना था। [पैरा 95] [754-सी-एफ] 3.7 एसीआर के मूल्यांकन, विशेष रूप से पाठ्यक्रमों के प्रदर्शन के लिए अंकों पर पड़ने वाला प्रभाव सेना की संरचनाओं में व्याप्त प्रणालीगत भेदभाव का एक स्पष्ट प्रतिनिधित्व है। पी. सी. प्रदान करते समय पूर्व-विद्यमान नीतियों का एक औपचारिक अनुप्रयोग इन प्रणालीगत भेदभावपूर्ण प्रथाओं की निरंतरता है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को एक स्पष्ट संदेश के साथ सेवा में जारी रखा गया था कि उनकी उन्नति कभी भी उनके पुरुष समकक्षों के बराबर नहीं होगी। उनके ए. सी. आर. मूल्यांकन ने नहीं किया

उनके करियर में अंतर, जब तक कि बबीता पुनिया के मामले में अदालत द्वारा पी. सी. को आदेश नहीं दिया गया। तदनुसार, अतीत में कुछ महिलाओं की उन पाठ्यक्रमों को चुनने में विफलता जो उनकी संभावनाओं को मजबूत करती हैं और उनके एसीआर पर सकारात्मक रूप से प्रतिबिंबित करती हैं, शून्य नहीं है।

पसंद का अभ्यास लेकिन एक भेदभावपूर्ण प्रोत्साहन संरचना का परिणाम। [पैरा 96] [755-सी-ई]

3.8 को दबाने का एक त्रुटिपूर्ण प्रयास किया गया है

5 वें/10 वें वर्ष की सेवा में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की उपलब्धियां इस आदेश की अनदेखी करती हैं कि अंतिम ए. सी. आर. पर विचार किया जाना चाहिए और सेवा के पूरे रिकॉर्ड के लिए मात्रात्मक प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जाना चाहिए। यदि उस समय डब्ल्यू. एस. सी. सी. ओ. को पी. सी. के लिए विचार किया जा रहा होता तो पी. सी. के अनुदान के लिए सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष के ए. सी. आर. पर विचार करना उचित होता। हालाँकि, सेना द्वारा डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. के अनुदान के विलंबित कार्यान्वयन और केवल 5 वें/10 वें वर्ष की सेवा तक ए. सी. आर. एस. पर विचार करने से ऐसी स्थिति पैदा हो गई है कि सेना ने डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. द्वारा प्राप्त वर्षों की सेवा, कड़ी मेहनत और सम्मान को उनकी 5 वें/10 वें वर्ष की सेवा से परे कर दिया है और उन्हें कुछ मामलों में 10 साल से अधिक पहले के पद पर वापस भेज दिया है। पी. सी. के अनुदान के लिए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के हाल के प्रदर्शन पर विचार की कमी है

न केवल राष्ट्र की सेवा करने वाले इन अधिकारियों के लिए, बल्कि भारतीय सेना के लिए भी, जो एक ओर इन अधिकारियों को सम्मान और अलंकरण प्रदान करके उन्हें सलाम करती है, और दूसरी ओर, इन सम्मानों के वास्तविक मूल्य का आकलन करने में विफल रहती है जब यह सबसे अधिक मायने रखता है- जब डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. संविधान के तहत अपने अधिकारों का एहसास करने के लिए खड़े होते हैं और पुरुष अधिकारियों के समान स्तर पर व्यवहार किया जाता है जिन्हें पी. सी. प्रदान किया जाता है। [पैरा 97] [755-ई-एच; 756-ए-बी] एल. टी.

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

उनके पुरुष समकक्ष। यह तथ्य कि महिलाओं को पी. सी. के अनुदान से बाहर करने की कोई पूर्व योजना नहीं थी, एक के तहत अप्रासंगिक है अप्रत्यक्ष भेदभाव विश्लेषण। न्यायालय को संबंधित मानदंडों के प्रभाव को देखना होगा, न कि इसे अपनाने के अंतर्निहित इरादे पर।

इस तथ्य के आलोक में कि मूल्यांकन के पैटर्न से महिलाओं को उनके नियंत्रण से परे आधार पर पीसी के अनुदान से बाहर रखा जाएगा, यह अप्रत्यक्ष रूप से डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के खिलाफ भेदभावपूर्ण है। [पारस 98,99] [756-बी, एफ-जी] 3.10 समाज की संरचनाएँ पुरुषों द्वारा और पुरुषों के लिए बनाई गई हैं। नतीजतन, कुछ संरचनाएँ जो "मानक" प्रतीत हो सकती हैं और हानिरहित प्रतीत हो सकती हैं, कपटी पितृसत्तात्मक प्रणाली का प्रतिबिंब हैं। स्वतंत्रता के समय, संविधान ने सार्वजनिक रोजगार और लैंगिक समानता में समान अवसर की परिकल्पना करके हमारे समाज में परिवर्तन लाने का प्रयास किया। तब से हमारे संविधान में निहित समानता की गारंटी को प्राप्त करने के लिए निरंतर प्रयास किए जा रहे हैं। ए फेशियल

असमान पक्षों के लिए कानूनों का समान अनुप्रयोग एक प्रहसन है, जब कानून को पुरुष दृष्टिकोण को पूरा करने के लिए संरचित किया जाता है। वर्तमान में,

एक समान समाज की संरचनाओं के पुनर्निर्माण के लिए विचार और अक्षर दोनों में समायोजन आवश्यक हैं। ये समायोजन और हालांकि, संशोधन व्यक्तियों के एक समूह को दी जाने वाली रियायतें नहीं हैं, बल्कि उन गलतियों को दूर किया जा रहा है जो वर्षों से अवसरों के दमन को मिटाने के लिए की जा रही हैं जिन्हें होना चाहिए था।

महिलाओं को दिया गया। यह गर्व से कहना पर्याप्त नहीं है कि महिला अधिकारियों को सशस्त्र बलों में राष्ट्र की सेवा करने की अनुमति है, जबकि उनकी सेवा शर्तों की सही तस्वीर एक अलग कहानी बताती है। समानता की सतही भावना संविधान की सच्ची भावना में नहीं है और समानता को केवल प्रतीकात्मक बनाने का प्रयास करती है। [पैरा 100] [756-जी-एच; 757-ए-सी]

कैथरीन ए. मैककिनन, टॉवर्ड्स ए फेमिनिस्ट थियरी ऑफ स्टेट (हार्वर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस 1989)

पी पर। 220

3.11 उत्तरदाताओं को डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को अंतिम पुरुष अधिकारी के साथ बेंचमार्किंग करने की आवश्यकता को हटा देना चाहिए, जिन्होंने अपने संबंधित बैचों में पी. सी. प्राप्त किया था और सभी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. [2021] 4 एस. सी. आर.

60 प्रतिशत कट-ऑफ को पूरा करने के लिए पी. सी. दिया जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त, 60 प्रतिशत की कटौती की गणना, जिसकी सेना के आदेशों और निर्देशों द्वारा हर 2 साल में समीक्षा की जानी चाहिए, का यह निर्धारित करने के लिए पुनर्मूल्यांकन किया जाना चाहिए कि क्या उनके एसीआर को आकस्मिक रूप से पूरा किया गया है या नहीं।

उस सीमा पर भी पी. सी. के लिए अर्हता प्राप्त करने की डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की क्षमता को असमान रूप से प्रभावित करना। कुछ समय से सेना में महिलाओं के साथ होने वाले प्रणालीगत भेदभाव के आलोक में, मूल्यांकन के एक ऐसे पैटर्न को अपनाने का आह्वान करना जो और

इस कठोर वास्तविकता के लिए क्षतिपूर्ति 'विशेष और विशेष' के लिए पूछना नहीं है अनुचित व्यवहार '। बल्कि, यह एकमात्र रास्ता है

मौलिक समानता की प्राप्ति। समानता की सममित अवधारणा को अपनाना, अनुच्छेद 15 के तहत सभी अर्थों की भेदभाव विरोधी गारंटी को खाली करना है। [पैरा 101] [757-डी-एफ] 4.1 पीसी के अनुदान के लिए अधिकारियों का मूल्यांकन करने के लिए चिकित्सा मानदंड सेना के निर्देशों और सेना के आदेशों में निर्दिष्ट किए गए हैं। बबीता पुनिया के मामले में फैसले के अनुसरण में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. में मानदंडों के अनुप्रयोग पर विचार करते समय, मुख्य विशेषताओं पर फिर से विचार किया जाता है। [पैरा 102] [757-जी]

4.2 चिकित्सा आवश्यकताओं का एकमात्र पहलू जिस पर शुरुआत में ध्यान दिया जाना चाहिए, वह यह है कि मानदंडों पर नीति की एक व्यापक स्थिरता है, जिसे पूरा करने के लिए

पी. सी. अनुदान के लिए अर्हता प्राप्त करने वाला अधिकारी। एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू जिस पर जोर दिए जाने की आवश्यकता है वह यह है कि SHAPE-1 का एक विशिष्ट अर्थ है जो इसे AO 9/2011 के तहत सौंपा गया है। एस 'संज्ञानात्मक कार्य असामान्यताओं सहित शारीरिक विशेषताओं का दान करता है,' एच 'का अर्थ है श्रवण,' ए 'का अर्थ है उपांग,' पी 'का अर्थ है शारीरिक क्षमता और' ई 'का अर्थ है नेत्र-दृष्टि। ग्रेड-1 में होने की आवश्यकता

SHAPE के पाँच कारकों में से प्रत्येक अपवादों के संदर्भ में छूट के अधीन है जो स्पष्ट रूप से लिखे गए हैं। यह नीति ऐसे उम्मीदवारों को रियायत प्रदान करती है जिन्हें कर्तव्य के दौरान चोट नहीं लगी हो, जिसके परिणामस्वरूप उनके चिकित्सा वर्गीकरण को कम कर दिया गया है। लेकिन यह S1 या H2 या A3 या P2 या E2 या A2E2 या H2A3 या H2P2 या E2A3 या E2P2 से कम नहीं होना चाहिए। जो अपवाद प्रदान किया गया है वह तब उपलब्ध है जब कर्तव्य पालन के दौरान कोई चोट (किसी बीमारी से अलग) लगी हो, चाहे वह शांति के दौरान हुई हो या फील्ड ऑपरेशन में। पी. एल. एम. सी. में अधिकारी जो अपवाद की शर्तों को पूरा करते हैं, उन्हें पी. सी. दिया जाता है, अगर वे अन्यथा एल. टी. पाए जाते हैं।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

गुणों पर फिट। SHAPE मानदंडों को पूरा करने की आवश्यकता एक पूर्व-आवश्यकता है, यहां तक कि ऐसे हथियारों या सेवाओं में भी जहां दोनों पुरुष हैं।

और महिलाएं 45 वर्ष की आयु तक शामिल होती हैं, जैसा कि सेना चिकित्सा कोर के मामले में होता है। सेना टी. एल. एम. सी. मानक का पालन करती है और उसे अपनाती है जो उस श्रेणी में रखे गए एक अधिकारी को एक वर्ष की स्थिरीकरण अवधि के भीतर SHAPE 1 में लौटने की अनुमति देता है। इसके द्वारा अधिकारी को SHAPE-1 में लौटने का अवसर दिया जाता है।

एक वर्ष के भीतर श्रेणी। [पैरा 104] [759-एफ-एच; 760-ए-डी]

4.3 सेना में जगह बनाने के लिए शारीरिक स्वास्थ्य महत्वपूर्ण है। न्यायिक समीक्षा का प्रयोग करते समय, न्यायालय को होना चाहिए

उत्तरदाताओं का निवेदन है कि इन मापदंडों को पुरुष और महिला दोनों अधिकारियों की उम्र में अपरिहार्य वृद्धि को ध्यान में रखते हुए तय किया गया है। इसके अलावा, एस. एस. सी. विस्तार को योग्यता के पर्याप्त प्रमाण के रूप में मानने से इनकार करते हुए, यह प्रस्तुत किया गया है कि चिकित्सा आवश्यकताओं के संदर्भ में एक अनकही रियायत दी गई है जहां एक अधिकारी को पीसी के अनुदान के लिए विचार किए जाने के विपरीत विस्तार के लिए विचार किया गया है। एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू जिस पर जोर दिया गया है, वह यह है कि 615 में से डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. अधिकारी, 422 को चिकित्सा और अनुशासन मानकों की पूर्ति के अधीन पी. सी. के लिए योग्यता के आधार पर उपयुक्त पाया गया। इनमें से 422 में से 57 गैर-अप्टी थे। शेष 365 में से 277 महिला अधिकारियों को योग्यता के साथ-साथ चिकित्सा मानकों पर भी उपयुक्त पाया गया और उन्हें पीसी प्रदान किए गए हैं। शेष 88 में से 42 टी. एल. एम. सी. हैं और उनके पास एक वर्ष के भीतर इसे आवश्यक चिकित्सा मानकों में उन्नत करने का अवसर है। शेष 46 में से केवल 35 चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करते पाए गए। ये 35 अधिकारी उन 365 में से दस प्रतिशत से भी कम हैं जिन्होंने पी. सी. अनुदान का विकल्प चुना था और योग्यता के आधार पर उपयुक्त पाए गए थे। यहां तक कि शेष 193 अधिकारियों (615 माइनस 422 फिट पाए गए) में भी जिन्हें पीसी के लिए उपयुक्त नहीं माना गया था, यह प्रस्तुत किया गया था कि इनमें से 164 अधिकारियों ने SHAPE-1 [2021] 4 S. C. R. को पूरा किया।

मानदंड। यह सारणीकरण एक महत्वपूर्ण अनुपात को इंगित करता है

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. अपने विलंबित विचार के बावजूद, वर्तमान में निर्धारित मानदंडों को पूरा करने में सक्षम हैं। सेना द्वारा निर्धारित चिकित्सा मानदंडों के संबंध में, सेना द्वारा अपनाए गए मानकों की कोई न्यायिक समीक्षा नहीं हो सकती है, जब तक कि वे स्पष्ट रूप से मनमाने न हों और संगठन के उद्देश्यों के साथ कोई तर्कसंगत संबंध न हों। SHAPE मानदंड अपने आप में मनमाना नहीं है। [पैरा 105] [760-डी-एच; 761-ए-सी]

4.4 इस निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद कि चिकित्सा मानदंड अपने आप में मनमाना नहीं है, यह अदालत की जिम्मेदारी है कि वह जांच करे

क्या इसे समान रूप से लागू किया गया है। यह न्यायालय इस तथ्य से बच नहीं सकता है कि इन 615 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को उनके करियर के एक उन्नत चरण में एक कठोर चिकित्सा मानक के अधीन किया जा रहा है। इस तथ्य के कारण कि सेना ने उनके पुरुष समकक्षों के विपरीत उन्हें पी. सी. देने पर विचार नहीं किया। उच्च न्यायालय के फैसले से महिला एस. एस. सी. अधिकारियों को पी. सी. देने पर विचार करने के लिए विशिष्ट निर्देश जारी किए गए थे। यह एक दशक पहले की बात है। इस न्यायालय के समक्ष उच्च न्यायालय के फैसले की अपील के लंबित रहने के दौरान, उच्च न्यायालय के फैसले के आवेदन पर कोई रोक नहीं थी। 2 सितंबर 2011 को इस न्यायालय के आदेश द्वारा यह विशेष रूप से स्पष्ट किया गया था। स्पष्टीकरण का उद्देश्य यह था कि उच्च न्यायालय के निर्देशों का कार्यान्वयन आगे बढ़ना चाहिए। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. ने औचित्य के साथ प्रस्तुत किया है कि यदि उन पर पी. सी. के अनुदान के लिए विचार किया जाता, जैसा कि उत्तरदाताओं को उच्च न्यायालय के निर्णय द्वारा करने का निर्देश दिया गया था, तो वे चिकित्सा मानकों के संदर्भ में पात्रता के मानदंडों को पूरा करते। उनके पुरुष

उन समकक्षों के लिए जिन पर विचार किया गया था और जिन्हें उस समय पी. सी. दिया गया था

सेवा में बने रहने के लिए SHAPE 1 फिटनेस बनाए रखने के लिए समय की आवश्यकता नहीं है। इस न्यायालय द्वारा स्पष्ट स्पष्टीकरण के बावजूद, सेना द्वारा प्रासंगिक समय पर पी. सी. के अनुदान के लिए इन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के मामलों पर विचार नहीं करने से गंभीर कठिनाई हुई है। हालाँकि प्रत्यर्थियों के खिलाफ अवमानना की कार्यवाही पर रोक लगा दी गई थी, लेकिन यह उच्च न्यायालय के फैसले के जनादेश का पालन करने के दायित्व को कम नहीं करता है, विशेष रूप से एक विशिष्ट स्पष्टीकरण के बाद कि कोई रोक नहीं दी गई थी। पी. सी. के लिए विचार केवल डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की ओर से एक वैध अपेक्षा नहीं थी, बल्कि एक अधिकार था जो उच्च न्यायालय के निर्देशों के बाद उनके पक्ष में अर्जित हुआ था, जो लगभग एक दशक एल. टी. जारी किए गए थे।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

इससे पहले। जिन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को नवंबर 2020 में चिकित्सा आधार पर बाहर रखा गया है, उनकी एक वैध शिकायत है कि क्या उन्होंने SHAPE 1 मानदंड को पूरा किया है या नहीं, यह उनकी चिकित्सा स्थिति से उस तारीख को निर्धारित किया जाना चाहिए जब वे होने के हकदार थे। उच्च न्यायालय के निर्णय के बाद विचार किया गया। उनमें से जो भौतिक समय पर मानदंड को पूरा करते हैं, वे पी. सी. के हकदार हैं और तब तक सेवा में बने रह सकते हैं जब तक कि वे सेना में बने रहने के लिए निर्धारित चिकित्सा मानकों को पूरा करते रहें। दूसरे शब्दों में, निर्धारित चिकित्सा स्वास्थ्य मानदंडों के लिए कोई चुनौती नहीं है। ये डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. महिलाओं के रूप में अपने लिए विशेष छूट या छूट की मांग नहीं करते हैं। द.

विवाद का सार यह है कि SHAPE 1 मानदंड कब होना चाहिए विशिष्ट परिस्थितियों में लागू किया गया। [पैरा 106] [761-सी-एच; 762-ए-सी]

4.5 SHAPE-1 सेवा में बने रहने के लिए आवश्यक नहीं है। एएसजी ने आर्मी मेडिकल कोर के लिए भर्ती प्रक्रिया पर भरोसा करके पीसी के लिए एक सीमा आवश्यकता के रूप में SHAPE 1 के अपने प्रस्तुतिकरण को मजबूत करने की मांग की थी, जहां भर्ती के इच्छुक 45 वर्षीय व्यक्ति को भी SHAPE-1 मेडिकल का पालन करना होगा। मानदंड। हालांकि, एक महत्वपूर्ण धारणा है कि पी. सी. के अनुदान को कम करने वाले व्यक्तियों की अनुमानित आयु कम होगी।

विचार करें। इस मामले में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. नई भर्तियां नहीं हैं। जिन पर उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में विचार किया जाना है, और न ही वे अपने लिंग के कारण असाधारण अनुग्रह चाहते हैं। [पैरा 108] [762-जी-एच; 763-ए]

4.6 एक ओर, सेना के अधिकारी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. प्रदान करने के लिए एक फ़िल्टरिंग तंत्र के रूप में चिकित्सा मानदंडों पर भरोसा करने पर जोर दे रहे हैं। दूसरी ओर, डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जिन्होंने कानूनी रूप से अपने अधिकारों के लिए लड़ाई लड़ी है और अपने कठिन परिश्रम से प्राप्त अधिकारों के असामयिक कार्यान्वयन के कारण भी पीड़ित हैं। सेना के अधिकारियों ने कहा है कि आयु से संबंधित कारकों को ध्यान में रखते हुए चिकित्सा मानदंड को पर्याप्त रूप से समायोजित किया गया है। हालाँकि, सेना के अधिकारी आज तक चिकित्सा मानदंडों को लागू करने पर जोर दे रहे हैं, साथ ही साथ सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के ए. सी. आर. को फ्रीज करने का प्रयास कर रहे हैं। बहिष्कृत दृष्टिकोण के साथ अप्रत्यक्ष भेदभाव इस अनुप्रयोग में निहित है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. की योग्यता में उनकी सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष से आज तक वृद्धि, जैसा कि [2021] 4 एस. सी. आर. होगा।

उनके हाल के एसीआर में प्रतिबिंबित होने पर, उन्हें भारतीय सेना के लिए मानव संसाधन के एक अनुभवी पूल के रूप में प्रदर्शित किया जाएगा। हालाँकि, आयु या सेवा के क्लेशों के परिणामस्वरूप वर्तमान में SHAPE 1 मानक से नीचे चिकित्सा योग्यता में कमी यह सेना के लिए आवश्यक नुकसान नहीं है जब समान आयु वर्ग के पीसी वाले पुरुष अधिकारियों (हमेशा अपनी सेवा के 5वें या 10वें वर्ष में दिए गए) को सेवा में बने रहने के लिए इन कठोर चिकित्सा मानकों को पूरा नहीं करना पड़ता है। यह इस तथ्य से और मजबूत होता है कि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जो अब SHAPE-1 में नहीं हैं, वे 14 साल की सेवा के बाद भी नवंबर 2020 में पीसी के परिणामों की घोषणा तक सार्थक रूप से सेवा में बने हुए हैं। [पैरा 109] [763-बी-एफ]

4.7 2010 में उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए फैसले को लागू करने में उत्तरदाताओं की विफलता पर नाराजगी व्यक्त की गई है।

जिनके संचालन पर 2011 में इस न्यायालय द्वारा विशेष रूप से रोक नहीं लगाई गई थी। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस., जो 40-50 वर्ष के हैं, के लिए चिकित्सा मानदंड की प्रयोज्यता पर पहेली केवल इसलिए उत्पन्न हुई है क्योंकि 2010 में उच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित पाठ्यक्रम सुधार के बावजूद सेना ने अपने निर्णय को समय पर लागू नहीं किया है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ., जिनमें से कुछ याचिकाकर्ता हैं, ने पीसी में समान अवसर की समान गरिमा प्राप्त करने के लिए एक दशक से अधिक समय तक प्रयास किया है। तथ्य यह है कि केवल लगभग 35 महिलाएं जो अन्यथा पीसी के लिए उपयुक्त हैं, और 31 महिलाएं जो चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करने के अलावा अर्हता प्राप्त नहीं करती हैं, यह निर्धारित करने में अप्रासंगिक है कि क्या इनमें से प्रत्येक महिला इन मामलों में अवसर की समानता की हकदार है।

अनुच्छेद 16 (1) और (2) के तहत सार्वजनिक रोजगार। डी मिनिमिस परिकल्पना गलत है क्योंकि एक मौलिक के आक्रमण

अधिकार को तब सहनीय नहीं बनाया जाता है जब बड़ी संख्या में व्यक्तियों के विपरीत कुछ लोगों के साथ शत्रुतापूर्ण व्यवहार किया जाता है। इसी तरह, कठोर चिकित्सा मानदंडों के विलंबित अनुप्रयोग के परिणामस्वरूप पीड़ित महिलाओं का प्रतिशत इस निर्धारण के लिए अप्रासंगिक है कि क्या यह अनुच्छेद 14,15 का उल्लंघन है।

और संविधान के 16. [पैरा 110] [763-एफ-एच; 764-ए-सी]

न्यायमूर्ति के. एस. पुट्टास्वामी बनाम भारत संघ (2017) 10 एससीसी

1 : [2017] 10 एससीआर 569-पर निर्भर।

4.8 बबीता पुनिया के मामले में निर्णय देने में, यह न्यायालय पीढ़ियों पर कपटी प्रभाव के प्रति सचेत था

जिन महिलाओं ने एल. टी. में सेवा करने के अपने सपनों को छोड़ दिया होगा।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

4.9 आयु में वृद्धि के लिए संशोधित किए जा रहे चिकित्सा मानदंडों पर प्रस्तुतिकरण स्वीकार नहीं किया जा सकता है। कठोर मानकों के प्रशासन का समय एक प्रासंगिक है उनके भेदभावपूर्ण प्रभाव को निर्धारित करने के लिए विचार, न कि केवल मानकों का एक अलग अध्ययन जो लिंग से उत्पन्न होने वाले मतभेदों के लिए जिम्मेदार है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. अप्रत्यक्ष भेदभाव के अधीन रहे हैं जब कुछ को उनकी 20 वीं वर्ष की सेवा में पी. सी. के लिए विचार किया जा रहा है। पी. सी. के अनुदान के लिए कथित समान मानकों का पूर्वव्यापी अनुप्रयोग होना चाहिए

उनके विलंबित आवेदन पर उत्पन्न हुए नुकसान की भरपाई के लिए संशोधित। संबंधित बैचों में अपने पुरुष समकक्षों के साथ सच्ची समानता की भावना में, डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को ऐसा करना चाहिए जैसा कि उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में दर्ज किया गया है, उनकी चिकित्सा योग्यता पर भरोसा करके पीसी के अनुदान के लिए चिकित्सकीय रूप से उपयुक्त माना जाए। [पैरा 112] [764-जी-एच; 765-ए-सी] [2021] 4 एस. सी. आर.

5.1 जहाँ तक बबीता में दिशा की व्याख्या का संबंध है

पुनिया के मामले में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ., जिन्होंने फैसले की तारीख तक 14 साल की सेवा पूरी कर ली है, को पी. सी. के लिए विचार करने के लिए अनिवार्य किया गया है, उनकी अस्वीकृति या गैर-विकल्प की स्थिति में, इन अधिकारियों को 20 साल तक सेवा में बने रहना है, जिसके लाभ हैं:

पेंशन। बबीता पुनिया के मामले में, इस न्यायालय द्वारा जारी किए गए निर्देश, केंद्र सरकार के नीतिगत निर्णय को स्वीकार करते हुए थे। उन सभी दस धाराओं में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. प्रदान करने के लिए केंद्र सरकार के नीतिगत निर्णय को स्वीकार कर लिया गया था, जहां महिलाओं को भारतीय सेना में एस. एस. सी. प्रदान किया गया था, निर्णय के पैराग्राफ 69 में निर्देश (1) के खंड (ए) से (जी) में वर्णित कई शर्तों के अधीन। दिशा (घ) "विद्यमान" को संदर्भित करता है।

14 वर्ष से अधिक की सेवा वाले एस. एस. सी. अधिकारी। यह अभिव्यक्ति स्पष्ट रूप से उन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को शामिल करने के लिए है जिनके पास था

फैसले की तारीख को 14 साल की सेवा पूरी की। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि इन अधिकारियों को पेंशन की प्राप्ति तक सेवा में बने रहने का लाभ भी दिया गया था

सेवा करते हैं। [पैरा 113] [765-सी-ई; 766-सी]

5.2 यह न्यायालय, बबीता पुनिया के मामले में उसके समक्ष पेश किए गए पक्षों द्वारा उसे प्रदान की जा रही जानकारी की बाधा के परिणामस्वरूप, उन कैडरों की पूरी सीमा तक जीवित नहीं था जिन्हें उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में पीसी के लिए समय पर अवसर से वंचित कर दिया गया था। निर्देश (सी) और (डी), एक बार के उपाय के रूप में, घोर अन्याय को ठीक करने का प्रयास किया गया था। उन महिला अधिकारियों के लिए जिन्होंने सेवा में 14 साल से अधिक पूरे कर लिए थे, और विलंबित स्तर पर पीसी के लिए विचार किया जा रहा था। अपने 20 वें वर्ष तक सेवा में बने रहने का एक बार का लाभ उन महिलाओं के लिए एक सुधारात्मक अभ्यास के रूप में प्रदान किया गया था, जिन्होंने अपने करियर को सेना के लिए समर्पित कर दिया है, इसके बावजूद कि पीसी की गरिमा उनके लिए मायावी है, केवल उनके लिंग के परिणामस्वरूप। इस तरह की कटौती का प्रावधान करने में न्यायालय का उद्देश्य था -

जिस भेदभाव से इनकार किया गया था, उसके प्रभाव की भरपाई करें

उन्हें समय पर अवसर और सेवा में अपनी निरंतरता द्वारा प्रदर्शित महत्वपूर्ण जोखिम और प्रतिबद्धता के लिए जिम्मेदार ठहराना। [पैरा 117] [767-डी-एफ] 5.3 डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-27 से 31 और एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.)-1 से 3 के बैचों में महिला अधिकारियों को एल. टी. के समान ही परेशानी का सामना करना पड़ता है।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

असुरक्षा। डब्ल्यू. एस. ई. एस. योजना को बंद कर दिया गया है और 2008 में शुरू किया गया डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ) 31, इस योजना में प्रवेश पाने वाला अंतिम बैच है, जिससे यह एक 'मरने वाला संवर्ग' बन गया है। 'डाइंग कैडर' अभिव्यक्ति को अपमानजनक अर्थ में लागू नहीं किया गया है। सेवा न्यायशास्त्र में इस अभिव्यक्ति का एक विशिष्ट अर्थ है जो सेवा में अधिकारियों के घटते वर्ग को दर्शाता है। एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) 1 से 3 के परिणामी बैचों के अधिकारी, हालांकि डब्ल्यू. एस. ई. एस. को बदलने वाली नई योजना का हिस्सा हैं, केवल ऐसे बैचों के होंगे जो अपनी सेवा के 10 वें वर्ष से पहले उच्च न्यायालय के फैसले को लागू करने में उत्तरदाताओं की विफलता के प्रतिकूल प्रभाव का सामना करेंगे। सौंपी गई संवैधानिक शक्ति का प्रयोग करते हुए

अनुच्छेद 142 के तहत इस अदालत को पर्याप्त न्याय दिलाने के लिए, यह अदालत बबीता पुनिया के मामले में निर्देशों (सी) और (डी) का लाभ अदालत के अधिकारियों को देने के लिए मजबूर है।

उपर्युक्त समूह, एक बार के लाभ के रूप में। यह एक बार का विस्तार, उन अधिकारियों के बीच समानता लाएगा जिनके साथ समय पर विचार न करने के कारण भेदभाव किया गया था।

उत्तरदाताओं। [पैरा 118] [767-एफ-एच; 768-ए-सी]

सचिव, रक्षा मंत्रालय बनाम बबीता पुनिया, (2020) 7 एस. सी. सी. 469; रक्षा मंत्रालय बनाम। बबीता पुनिया, 2011 एस. सी. सी. ऑनलाइन एस. सी. 87; बबीता पुनिया बनाम। मंत्रालय

रक्षा, 2010 एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 1116: (2010) 168 डी. एल. टी. 115; टीटाघुर पेपर मिल्स कं. लिमिटेड बनाम। उड़ीसा राज्य और अन्य। (1983) 2 एससीसी 433: [1983] 2 एससीआर 743; ब्रिगेडियर। नलिन कुमार भाटिया बनाम। भारत संघ 5 सिविल अपील

शारोन ए. फ्रंटियरो और जोसेफ फ्रंटियरो बनाम। इलियट एल. रिचर्डसन, रक्षा सचिव, आदि। , 411 यू. एस. 677-संदर्भित।

[20

21] 4 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

मामला कानून संदर्भ

(2020) 7 एस. सी. सी. 469

पै

रा 1

संदर्भित किया गया है

पै

रा 40 (i)

[1983] 2 एससीआर 743

संदर्भित किया गया है

[2007] 12 एससीआर 991

संदर्भित किया गया है

पै

रा 45

[2014] 5 एससीआर 119

पै

रा 45

संदर्भित किया गया है

[2016] 4 एससीआर 638

संदर्भित किया गया है

पै

रा 45

[2018] 7 एससीआर 379

पै

रा 46

संदर्भित किया गया है

(2009) 111 डी. आर. जे 1 (डी. बी)

संदर्भित किया गया है

पै

रा 46

[1985] 2 एससीआर 53

पै

रा 64

संदर्भित किया गया है

[2017] 10 एससीआर 569

उस पर भरोसा करें

पै

रा 110

नागरिक मूल न्यायनिर्णय: लिखित याचिका (सिविल) सं।

1109 2020 से।

(भारत के संविधान के अनुच्छेद 32 के तहत)

के साथ 2020 की लिखित याचिका (सिविल) संख्या 1469, लिखित याचिका (सिविल) संख्या 34

2021 की लिखित याचिका (सिविल) संख्या 2020 की 1223, लिखित याचिका (सिविल) संख्या 2020 की 1457, लिखित याचिका (सिविल) संख्या 2020 की 1158, लिखित याचिका (सिविल) संख्या 2020 की 1172।

पी. एस. पटवालिया, सी. यू. सिंह, सुश्री मीनाक्षी अरोड़ा, वरिष्ठ अधिवक्ता।,

राकेश कुमार, सुश्री पूजा धर, अमजिद मकबूल, सुश्री प्रीतिका द्विवेदी, तरुणवीर सिंह खेहर, शंकर दिवाते, सुधांशु एस. पांडे, गैचांगपोउ गंगमेई, अभिषेक आर. शुक्ला, अर्जुन डी. सिंह, दीपक गोयल, मोहन कुमार, सुश्री अर्चना पाठक दवे, सुश्री चित्रांगदा

राष्ट्रवारा, जयदीप सिंह, मानवेंद्र सिंह राठौर, दशरथ सिंह, सुश्री वन्या गुप्ता, कुमार प्रशांत, अधिवक्ता। याचिकाकर्ताओं के लिए।

संजय जैन, ए. एस. जी., आर. बालासुब्रमण्यम, सीनियर एड. , सुश्री सीमा

बेनगनी, अदित खुराना, सुश्री श्रद्धा देशमुख, सुश्री स्वरूपमा चतुर्वेदी, अरविंद कुमार शर्मा, अनस तनवीर, वेंकटेश, नितिन सलूजा, सुश्री शिवानी लूथरा लोहिया, सिद्धार्थ जोशी, नील चटर्जी, सुहेल बटान, अनंत सिंह, आदित्य अजय, सुश्री महक वर्मा, सुश्री साशा मारिया पॉल, अधिवक्ता। उत्तरदाताओं के लिए।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

डॉ. धनंजय वाई. चंद्रचूड़, जे.

उसके निर्णय को निम्नलिखित धाराओं में विभाजित किया गया है -

ई विश्लेषण:

एक लंबी और घुमावदार सड़क बबीता पुनिया में निर्णय को लागू करने के लिए कदम

3

पी. सी. अनुदान के लिए मानदंड सी . 1 चिकित्सा मानदंड

सी. 2 पी. सी. के लिए महत्वपूर्ण मूल्यांकन

615 महिला एस. एस. सी. ओ. की साख का मूल्यांकन

0 सी प्रस्तुतियाँ

ई. 2 उत्तरदाताओं की प्रस्तुतियाँ ई . 3 याचिकाकर्ता प्रत्युत्तर में

प्रणालीगत भेदभाव

7

एफ. 1 अप्रत्यक्ष के सैद्धांतिक आधार

भेदभाव

एफ. 2

संयुक्त राज्य अमेरिका में स्थिति यूनाइटेड किंगडम में स्थिति

एफ. 3 एफ. 4

दक्षिण अफ्रीका में स्थिति

एफ. 5

कनाडा में स्थिति

अप्रत्यक्ष के लिए एक विश्लेषणात्मक ढांचा विकसित करना

एफ. 6

भारत में भेदभावः

एफ. 7 के विरोधी के रूप में व्यवस्थित भेदभाव

पर्याप्त समानता

7

विश्लेषण

जी. 2 सबसे कम पुरुष अधिकारी के साथ मानक निर्धारण जी. 3 वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों पर निर्भरता

जी. 4 चिकित्सा मानदंड

जी. 5 डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ) 27-31 से संबंधित डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. और

एस. एस. सी. (टी. एंड एन. टी.) 1-3 जिन्होंने बबीता पुनिया [2021] 4 एस. सी. आर. की तारीख तक 14 साल की सेवा पूरी नहीं की थी।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

निष्कर्ष और निर्देश

एच.

" मैं अपने लिंग के लिए कोई अनुग्रह नहीं माँगती। मैं अपने भाइयों से बस इतना ही माँगती हूँ कि

वे हमारी गर्दन से पैर हटा लेते हैं।

-स्वर्गीय न्यायमूर्ति रूथ बेडर गिन्सबर्ग, एसोसिएट जस्टिस, सुप्रीम कोर्ट

संयुक्त राज्य अमेरिका का न्यायालय

एक लंबी और घुमावदार सड़क

1. सचिव, मंत्रालय में इस न्यायालय के निर्णय से

रक्षा बनाम। बबीता पुनिया 2, शॉर्ट पर महिलाओं का दावा

स्थायी सेवा के लिए भारतीय सेना में 3 सेवा आयोग आयोग का मूल्यांकन किया गया और इसे उचित ठहराया गया। संबोधित करते हुए

विवाद की पृष्ठभूमि में, निर्णय ने इसे "एक खोज के रूप में वर्णित किया पीसी की मांग करने वाली महिलाओं के लिए अवसर की समानता "। जैसा कि न्यायालय ने कहा, "एक दशक और उससे अधिक समय मुकदमेबाजी में बिताया, महिलाएं अल्पावधि सेवा में लगी रहीं।

सेना में आयोग अपने पुरुष समकक्षों के साथ समानता चाहते हैं। समानता के लिए लड़ाई लंबे समय से चली आ रही है, जिसमें बहुत कुछ शामिल है

संवैधानिक सिद्धांतों को लागू करने के साथ-साथ मानसिकता में सुधार करना।

2. महिला एस. एस. सी. अधिकारी 3 द्वारा पार किया गया मार्ग शुरू हुआ

2003 में दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष जनहित में एक रिट याचिका के साथ। दिल्ली उच्च न्यायालय का निर्णय जिसने काफी हद तक बरकरार रखा

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की पात्रता 12 मार्च 20106 को प्रदान की गई थी। दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले और उसके निर्देशों ने इस न्यायालय के समक्ष पहले की कार्यवाही का विषय बनाया, जिसके परिणामस्वरूप

बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्णय 17 फरवरी 2020 को दिया जा रहा है। 12 मार्च 2010 के बीच, जब दिल्ली उच्च न्यायालय ने अपना फैसला सुनाया, और 17 फरवरी 2020 के बीच, जब इस न्यायालय ने अपना फैसला सुनाया

बबीता पुनिया (ऊपर) में, के कार्यान्वयन पर कोई रोक नहीं थी 1 1 स्वर्गीय न्यायमूर्ति गिन्सबर्ग ने शारोन ए. फ्रंटियरो और जोसेफ फ्रंटियरो बनाम में संयुक्त राज्य अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष बहस करते हुए प्रसिद्ध उन्मूलनवादी और पुरुषों और महिलाओं के समान अधिकारों की वकालत करने वाली सारा ग्रिमके का हवाला दिया। इलियट एल. रिचर्डसन, रक्षा सचिव आदि। , 411 यू. एस. 677

2 " बबीता पुनिया ", (2020) 7 एस. सी. सी. 469 3" एस. एस. सी. एस ".

4 " पीसी "

5 " डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. '2003 का डब्ल्यू. पी. (सी) सं. 1597 (दिल्ली उच्च न्यायालय) 7 दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्देश निम्नलिखित शब्दों में थे:

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

दिल्ली उच्च न्यायालय का निर्णय। वास्तव में, इस न्यायालय के एक आदेश में 2 सितंबर 2011 को यह स्पष्ट किया गया था।

3. उपरोक्त स्पष्टीकरण के बावजूद, उच्च न्यायालय का निर्णय

केंद्र सरकार द्वारा लागू नहीं किया गया था। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. की रिहाई पर रोक लगाने के निर्देश के लिए कई अंतरिम आदेश जारी किए गए थे, जिसमें वेतन की पात्रता के साथ सेवा में बहाली की गई थी। इस न्यायालय के समक्ष अपील के लंबित रहने के दौरान, केंद्र सरकार और रक्षा मंत्रालय ("एम. ओ. डी".) ने 25 फरवरी 2019 को एक संचार जारी किया जिसमें डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को सेना की आठ शाखाओं या सेवाओं (न्यायाधीश महाधिवक्ता की मौजूदा दो धाराओं के अलावा) में पी. सी. देने की परिकल्पना की गई थी। पी. सी. के लिए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के लिए खोला गया)। आखिरकार, इस फैसले में

" 62 . ***

(i) महिला अधिकारियों की भर्ती के लिए संचालन के क्षेत्रों में अवशोषण के दावे को नीतिगत निर्णय के रूप में कायम नहीं रखा जा सकता है।
(ii) पुरुषों और महिलाओं के लिए समान रूप से और श्रमशक्ति प्रबंधन अभ्यास के हिस्से के रूप में अल्पकालिक सेवा के लिए नियुक्त अधिकारियों को पीसी की पेशकश नहीं करने का नीतिगत निर्णय एक नीतिगत निर्णय है जिसमें हस्तक्षेप करने की आवश्यकता नहीं है।

सभी परिणामी लाभों वाले अधिकारी। यह लाभ नीति परिवर्तन से पहले भर्ती की गई महिला अधिकारियों को दिया जाएगा, जैसा कि (ii) पूर्व में कहा गया है। पाँच वर्ष पूरा होने के बाद उन्हें स्थायी आयोग की पेशकश की जाएगी। वे पदोन्नति और अन्य वित्तीय लाभों जैसे सभी परिणामी लाभों के भी हकदार होंगे। हालांकि, उपरोक्त लाभ केवल सेवा में महिला अधिकारियों को उपलब्ध कराए जाने हैं या जिन्होंने इन याचिकाओं को दायर करके इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है और याचिकाओं के लंबित रहने के दौरान सेवानिवृत्त हुए हैं। ((iv) यह स्पष्ट किया जाता है कि वे महिला अधिकारी जिन्होंने स्थायी कमीशन प्राप्त अधिकारियों के लिए उपलब्ध सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त नहीं की है, उन्हें सेवा में बहाल किया जाएगा और उन्हें पदोन्नति आदि सहित सभी परिणामी लाभ प्रदान किए जाएंगे, सिवाय उस अवधि के वेतन और भत्ते के जो वे सेवा में नहीं रही हैं।
(v) वित्तीय लाभ जारी करने सहित आवश्यक कदम उठाए जाएंगे -

इस आदेश के पारित होने के दो (2) महीने के भीतर अधिकारी।

रक्षा मंत्रालय में इस न्यायालय का आदेश v. बबीता पुनिया, 2011 एस. सी. सी. ऑनलाइन एस. सी. 87 निम्नानुसार प्रदान करती है:

" 2 .....

इस न्यायालय द्वारा अंतरिम उपाय के रूप में जिस पर रोक लगाई गई है, वह मूल रिट याचिकाकर्ताओं द्वारा विशेष अवकाश में याचिकाकर्ताओं के खिलाफ शुरू की गई अवमानना की कार्रवाई है।

याचिकाएँ। विवादित फैसले का संचालन [बबीता पुनिया बनाम। रक्षा मंत्रालय, 2010 एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 1116: (2010) 168 डी. एल. टी. 115] पर कोई रोक नहीं है।

9 " एमओडी "

10 " जेएजी "

17 फरवरी 2020 को, केंद्रीय सरकार को फरवरी 2019 के अपने नीतिगत बयान को रिकॉर्ड में लेते हुए निम्नलिखित निर्देश जारी किए गए थे:

" एच. दिशाएँ

69. हम तदनुसार रखी गई नीति के विवरण को दर्ज करते हैं। केंद्र सरकार द्वारा इन कार्यवाहियों में अभिलेख पर

25-2-2019 दिनांकित पत्र का प्रपत्र और निम्नलिखित जारी करें

दिशा निर्देश:

संघ द्वारा लिया गया नीतिगत निर्णय

(1)

सरकार ने एस. एस. सी. महिलाओं को पी. सी. अनुदान देने की अनुमति दी

उन सभी दस धाराओं में अधिकारी जहां महिलाओं ने काम किया है भारतीय सेना में एस. एस. सी. निम्नलिखित के अधीन स्वीकार किया जाता है:

एस. एस. सी. में सभी सेवारत महिला अधिकारी होंगी

(अ)

पी. सी. के अनुदान के लिए विचार किया जाता है, चाहे उनमें से कोई भी चौदह वर्ष या बीस वर्ष की सेवा को पार कर चुका हो। यह विकल्प वर्तमान में सभी महिलाओं को दिया जाएगा।

(ख)

एस. एस. सी. अधिकारियों के रूप में सेवा।

((ग)

एस. एस. सी. में चौदह से अधिक के साथ महिला अधिकारी

सेवा के वर्ष जो पीसी के अनुदान के लिए विचार किए जाने का विकल्प नहीं चुनते हैं, वे बीस साल के पेंशन योग्य होने तक सेवा में बने रहने के हकदार होंगे।

सेवा करते हैं।

((घ)

एक बार के उपाय के रूप में, जारी रखने का लाभ पेंशन योग्य सेवा की प्राप्ति तक सेवा उन सभी मौजूदा एस. एस. सी. अधिकारियों पर भी लागू होगी जिनकी सेवा चौदह वर्ष से अधिक है और जिन्हें पी. सी. पर नियुक्त नहीं किया गया है।

अभिव्यक्ति "केवल विभिन्न कर्मचारियों की नियुक्तियों में"

(ई)

पैरा 5 में और पैरा 6 में "केवल कर्मचारियों की नियुक्तियों पर" लागू नहीं किया जाएगा।

बीस से अधिक वर्षों के साथ एस. एस. सी. महिला अधिकारी

(च)

जिन सेवाओं को पी. सी. नहीं दिया गया है, वे नीतिगत निर्णय के संदर्भ में पेंशन पर सेवानिवृत्त होंगे।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

पी. सी. के अनुदान का विकल्प चुनने के चरण में, सभी

(जी)

विशेषज्ञता के लिए विकल्प महिला अधिकारियों के लिए पुरुष एस. एस. सी. अधिकारियों के समान शर्तों पर उपलब्ध होंगे। महिला एस. एस. सी. अधिकारी अपने पुरुषों के समान शर्तों पर पी. सी. अनुदान के लिए विचार किए जाने के लिए अपने विकल्पों का उपयोग करने की हकदार होंगी।

समकक्ष।

((ख)

हम उस स्पष्टीकरण की पुष्टि करते हैं जो उप में जारी किया गया है विवादित निर्णय के पैरा 61 का पैरा (i) [बबीता पुनिया बनाम। रक्षा मंत्रालय, 2010 एससीसी ऑनलाइन डेल

1116 : (2010) 168 डीएलटी 115] और दिल्ली उच्च न्यायालय का आदेश

अदालत।

€ एस. एस. सी. महिला अधिकारी जिन्हें उपरोक्त निर्देशों के अनुसरण में पी. सी. प्रदान किया गया है, वे सभी परिणामी अधिकारों की हकदार होंगी।

पदोन्नति और वित्तीय लाभ सहित लाभ।

हालांकि, ये लाभ उन अधिकारियों को उपलब्ध कराए जाएंगे जो सेवा में हैं या जिन्होंने रिट याचिका दायर करके दिल्ली उच्च न्यायालय का रुख किया था और जो कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान सेवानिवृत्त हुए थे।

अनुच्छेद 32 के तहत याचिकाओं के इस समूह ने बबीता पुनिया (ऊपर) में इस न्यायालय के फैसले के तरीके पर सवाल उठाया है। लागू किया गया।

4. चूंकि इन कार्यवाहियों में शिकायत सीधे केंद्र सरकार द्वारा पहले के कदमों को लागू करने के लिए उठाए गए कदमों से उत्पन्न होती है।

बबीता पुनिया (उपरोक्त) मामले में इस न्यायालय के निर्णय पर, इस न्यायालय ने अनुच्छेद 32 के तहत याचिकाओं पर विचार किया है। प्रारंभ में, रक्षा मंत्रालय (सेना) के एकीकृत मुख्यालय में कर्नल सैन्य सचिव (कानूनी) द्वारा दायर जवाबी हलफनामे में, याचिकाओं की स्थिरता पर इस आधार पर आपत्ति

जताई गई थी कि याचिकाकर्ताओं को सशस्त्र बल न्यायाधिकरण के समक्ष उपचार की खोज में भेजा जाना चाहिए। हालाँकि, भारत संघ, रक्षा मंत्रालय और भारतीय सेना की ओर से पेश हुए अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल श्री संजय जैन द्वारा प्रस्तुतियों में इस याचिका पर जोर नहीं दिया गया है। उत्तरदाताओं, के माध्यम से

उनके लिखित प्रस्तुतिकरणों में, डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को समयबद्ध पदोन्नति देने के लिए एक नीति तैयार करने पर भी सहमति व्यक्त की गई है, जिन्हें पी. सी. प्रदान किया गया है। इसलिए, कार्यवाही के दौरान उत्पन्न होने वाले केवल मुख्य विवादित मुद्दों को इस निर्णय में गुण-दोष के आधार पर संबोधित किया जा रहा है।

ब बबीता पुनिया में निर्णय को लागू करने के लिए कदम

5. केंद्र सरकार द्वारा उठाए गए कदम

बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्णय को लागू करने के बारे में विस्तार से बताया गया है

उत्तरदाताओं का जवाबी हलफनामा; और

((i)

((ख)

ए. एस. जी. द्वारा तैयार लिखित प्रस्तुतियाँ।

6. बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्णय के बाद, एक सरकारी

निर्देशों को पूरा करने के लिए प्रशासनिक कदम उठाने के लिए 16 जुलाई 2020 को मंजूरी जारी की गई थी। तदनुसार, स्थायी अनुदान के संबंध में मौजूदा नीति के आधार पर पीसी के अनुदान के लिए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की जांच करने के लिए "विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड 2020" द्वारा एक विशेष चयन कार्यवाही के संचालन के लिए 1 अगस्त 2020 को सामान्य निर्देशों का एक सेट जारी किया गया था।

आयोग. सभी एस. सी. सी. अधिकारियों पर समान रूप से लागू होता है। बबीता पुनिया (उपरोक्त) में दिशानिर्देशों को लागू करने के लिए रक्षा मंत्रालय (सेना) के एकीकृत मुख्यालय द्वारा ये सामान्य निर्देश जारी किए गए थे। प्रासंगिक उद्धरण नीचे पुनः प्रस्तुत किए गए हैं:

“ जनरल

एक विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड (एस. बी.) 2020 का आयोजन किया जाएगा।

1 .

निम्न में से अल्पकालिक सेवा आयोग किए गए डब्ल्यू. ओ.

पाठ्यक्रम, जो सेवा में हैं:

विचार का प्रकार

एस कोई पाठ्यक्रम नहीं

(अ)

डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-3

पी. सी. के लिए/पेंशन के साथ जारी किया जाएगा

तुरंत (20 को पूरा करने के अधीन)

14 पाठ्यक्रमों में

वर्ष की पेंशन योग्य सेवा)

(ख)

डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-15 से

पीसी के लिए/20 साल तक सेवा करने के लिए पेंशन योग्य सेवा और इसके साथ जारी की गई

26 पाठ्यक्रम

पेंशन

((ग)

डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-पी. सी. के लिए 27 से 31 पर जारी किया जाएगा।

और एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) ने विस्तार की अवधि पूरी की

1 पहले से दिए गए 3 पाठ्यक्रमों के लिए

लक्षय

द्वारा आवेदन जमा करने के लिए दिशा-निर्देश निर्धारित करना

3 .

पी. सी. के अनुदान के लिए विचार के लिए डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)/एस. एस. सी. डब्ल्यू. (ओ)

विशेष संख्या 5 एस. बी. 2020 द्वारा।

टी. कोल। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

दायरा

निर्देशों में निम्नलिखित मुद्दों को शामिल किया गया है:

4 .

ए। आवेदन की तैयारी के लिए दिशानिर्देश

बी। मेडिकल बोर्ड

सी। आवेदन जमा करना डी। दस्तावेज़ जमा करने के लिए विस्तृत चेकलिस्ट

ई. इकाई और उप-इकाई सीडीआरएस के लिए चेकलिस्ट/विविध निर्देश

मेडिकल बोर्ड

9 .

चिकित्सा विशेषज्ञ उपलब्ध हैं। इसका विस्तृत विवरण निर्देश एओ 110/81 और एसएआई 3/एस/70 में निहित हैं, उसी का उद्धरण नीचे दिया गया है:

मेडिकल बोर्ड की कार्यवाही। केवल वे अधिकारी जो

ए।

पी. सी. चुन रहे हैं और SHAPE-1 या स्थायी हैं

निम्न चिकित्सा श्रेणी (पी. एल. एम. सी.) से गुजरना होगा

ए. एफ. एम. एस. एफ.-2 (वर्ष 2002) के अनुसार चिकित्सा बोर्ड। केवल एक प्रति

(मेडिकल बोर्ड की कार्यवाही (ए. एफ. एम. एस. एफ.-2 (वर्ष 2002) प्रारूप पर चिकित्सा परीक्षा रिपोर्ट) बिना जांच रिपोर्ट के और एक्स-रे, जो बोर्ड द्वारा विधिवत अनुमोदित है।

सक्षम प्राधिकारी को कर्मचारी (चिकित्सा) चैनल के माध्यम से एमएस शाखा (एमएस-7 बी) को अग्रेषित किया जाना आवश्यक है। ए. एफ. एम. एस. एफ.-2 की शेष प्रतियां ए. जी./एम. पी.-5 और 6, डी. जी. एम. एस.-5 और संबंधित नियंत्रण समूहों को भेजी जाएंगी।

एमएस शाखा। मेडिकल बोर्ड की कार्यवाही 11 सितंबर 20 तक एमएस शाखा (एमएस 7 बी) तक पहुंचनी चाहिए।

यदि निर्धारित तिथि तक चिकित्सा दस्तावेज जमा नहीं किए जाते हैं, तो संबंधित अधिकारी को पीसी के लिए नहीं चुना गया माना जाएगा और ऊपर पैरा 1 में उल्लिखित विचार के प्रकार के अनुसार निपटा जाएगा।

अस्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी वाले अधिकारी

बी।

(टी. एल. एम. सी)

आई.

टी. एल. एम. सी. के अधिकारी चिकित्सा की कार्यवाही प्रस्तुत करेंगे।

वर्गीकरण (ए. एफ. एम. एस. एफ.-15)/पुनः वर्गीकरण [ए. एफ. एम. एस. एफ. [2021] 4 एस. सी. आर.

15 ए (वेर 2002)] उनकी वर्तमान चिकित्सा श्रेणी दे रहा है। ये दस्तावेज़ 11 सितंबर 20 तक एम. एस. शाखा (एम. एस. 7 बी) तक पहुंच जाने चाहिए। यदि निर्धारित तिथि तक चिकित्सा दस्तावेज जमा नहीं किए जाते हैं, तो संबंधित अधिकारी को पीसी के लिए नहीं चुना गया माना जाएगा और ऊपर पैरा 1 में उल्लिखित विचार के प्रकार के अनुसार निपटा जाएगा।

ii. टी. एल. एम. सी. के अधिकारी, जो अन्यथा पी. सी. के लिए उपयुक्त पाए जाते हैं

विशेष संख्या 5 एस. बी. द्वारा, उनकी चिकित्सा श्रेणी के स्थिरीकरण के लिए अधिकतम एक वर्ष की अवधि दी जाएगी।

ऐसे प्रस्तावक पी. एल. वी. एस. का SHAPE-1 बनने पर उपरोक्त पैरा 9 (ए) के अनुसार ए. एफ. एम. एस. एफ.-2 पर अपने चिकित्सा दस्तावेज भेजेंगे। एक वर्ष की इस अवधि की गणना पैरा 9 (बी) (आई) के अनुसार चिकित्सा दस्तावेज जमा करने की अंतिम तिथि से की जाएगी।

ऊपर अर्थात 11 सितंबर 20। अवधि के बाद, इस तरह के प्रस्तावों के संबंध में बोर्ड के परिणाम को पीसी के लिए चिकित्सकीय रूप से अयोग्य मानते हुए अवर्गीकृत किया जाएगा। महिला अधिकारी जो मातृत्व अवकाश पर हैं और नहीं ले सकतीं

iii.

चिकित्सकीय जाँच कराएंगे, चिकित्सकीय जाँच को आगे बढ़ाएँगे

बोर्ड की कार्यवाही जो वे चिकित्सकीय रूप से कर रहे थे

प्रसूति अवकाश के लिए डाउनग्रेड किया गया और निर्देशों का पालन करें।

उपरोक्त पैरा 9 (बी) (आई) और (आई) में निहित है।

सी। पी. एल. एम. सी. वाले अधिकारियों के लिए पी. सी. की पात्रता। निम्न चिकित्सा

सैन्य सेवा के लिए जिम्मेदार या नहीं) लेकिन कारण होना चाहिए था संचालन के दौरान कार्रवाई में हताहतों के परिणामस्वरूप या

ड्यूटी के दौरान लगी चोट या अन्य अक्षमता के कारण (उदाहरण के लिए ड्यूटी पर यात्रा करते समय, रेजिमेंटल के तहत संगठित खेल खेलना

व्यवस्था, प्रशिक्षण अभ्यास आदि के दौरान)। इसके अलावा,

एस 1 या एच 2 या ए 3 या पी2 या ई 2 से कम चिकित्सा श्रेणियां या H2E2 या H2A3 या H2P2 या E2A3 या E2P2 योग्य नहीं हैं।

पी. सी. अनुदान के लिए। अधिकारियों को न्यायालय की प्रतियां अग्रेषित करनी होती हैं।

जाँच, चोट रिपोर्ट (आई. ए. एफ. जेड. 2006) और युद्ध की अधिसूचना

दुर्घटना, यदि उनकी चिकित्सा श्रेणी के समर्थन में लागू हो।

(जोर दिया गया)

7. विशेष सं. 5 चयन बोर्ड की बैठक 14 और 14 के बीच बुलाई गई थी।

पीसी के अनुदान के लिए डब्ल्यूएसएससीओ पर विचार करने के लिए सितंबर 2020। जवाबी हलफनामे के अनुसार, यह "उनके एल. नीतिशा और ओआरएस के समान शर्तों और मानदंडों पर था।

वी. भारत और ओआरएस का संघ। डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

इर्पार्ट्स "। 615 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड के अनुदान के लिए 2020 में घोषित किया गया था। भारत संघ के अनुसार, विशेष संख्या 5

ओर्ड निम्नलिखित तरीके से आयोजित किया गया था:

सैन्य सचिव की शाखा ने 1988 के सेना आदेश 18 के प्रावधानों के अनुसार एक चयन बोर्ड का गठन किया।

जिन अधिकारियों पर विचार किया जा रहा था, उनकी पहचान बोर्ड से छुपाई गई थी। जिन महिला अधिकारियों पर विचार किया जा रहा था बोर्ड को पर्यवेक्षकों के रूप में बोर्ड की कार्यवाही में भाग लेने की अनुमति दी गई थी। ऐसे अधिकारियों की सूची और उनकी उपस्थिति के दिन अनुलग्नक-आर 3 में दिए गए हैं।

महिला अधिकारियों की 5 वीं या 10 वीं वर्ष की सेवा के अवसर पर संबंधित अधिकारी द्वारा चुने गए नियमों और शर्तों के आधार पर पुरस्कार आदि पर चयन बोर्ड द्वारा विचार किया गया था। यह प्रक्रिया बिल्कुल वैसी ही थी जैसा समान रूप से रखे गए संबंधित पाठ्यक्रम और प्रवेश (तकनीकी या गैर-तकनीकी) के लिए किया गया था। अधिकारी।

बोर्ड ने एम. डी. एस. (मास्टर डेटा शीट) की जांच की

प्रत्येक अधिकारी, स्थायी आयोग के अनुदान के लिए और बिना किसी पारस्परिक परामर्श के स्वतंत्र मूल्य निर्णय अंक देता है।

बोर्ड ने तब प्रत्येक अधिकारी के 100 में से कुल अंकों की तुलना सबसे कम योग्यता वाले पुरुष अधिकारी के अंकों के साथ की, जिसे उसके संबंधित पाठ्यक्रम और प्रवेश (तकनीकी या गैर-तकनीकी) में स्थायी कमीशन दिया जाता है। इसके बाद, बोर्ड ने [2021] 4 एस. सी. आर. में से 422 की सिफारिश की।

615 योग्यता के आधार पर स्थायी आयोग के अनुदान के लिए अधिकारी

आधार, बशर्ते वे चिकित्सा योग्यता के मानदंडों को पूरा करें

और डीवी (अनुशासन और सतर्कता)। इनकी जांच पर

422 अधिकारियों, यह सामने आया कि इन 422 में से 57 ने नहीं किया था

जिन अधिकारियों पर विचार किया जा रहा है, उनका बोर्ड को खुलासा नहीं किया जाता है
किसी से बचने के लिए विचार चरण के दौरान सदस्य

पक्षपात "।

(जोर दिया गया)

8. विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड का परिणाम आ गया है

उत्तरदाताओं द्वारा निम्नलिखित शब्दों में सारणीबद्ध किया गया:

विचार किए गए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की संख्या

(1)

615

चिकित्सा और चिकित्सा के विषय में योग्यता के आधार पर योग्य पाए गए उम्मीदवार

((ख)

422

अनुशासन मापदंड

(iii)

जिन उम्मीदवारों ने पीसी 13 1 3 का विकल्प नहीं चुना

57

((iv)

अधिकारियों को पीसी नहीं दिया गया और पेंशन के साथ रिहा किया जा रहा है

68

अधिकारियों को पी. सी. नहीं दिया गया और उन्हें विस्तार दिया जा रहा है

(v)

106

20 पेंशन योग्य सेवा के वर्ष

((iv) (ii) में से शेष राशि

365

(iv) (ए) योग्यता और चिकित्सा मानकों पर योग्य पाए गए उम्मीदवार

277

और पीसी प्रदान किया गया

((ख) शेष उम्मीदवारों का विवरण

88

(क) अस्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी

42

(ख) चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करने के लिए अस्वीकृत

35

(ग) एओ के गैर-अनुपालन के लिए आवेदन

110/1981

6

(घ) जाँच के अधीन दस्तावेज़

(ई) अनुशासन और सतर्कता से स्पष्ट नहीं है

3
2

ध्यान दें: उपरोक्त सूची में 42 उम्मीदवारों को रखा गया है।

अस्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी को एक वर्ष की स्थिरीकरण अवधि दी गई है जिसके दौरान उनके पास इसे बहाल करने का अवसर है।

चिकित्सा स्वास्थ्य का आवश्यक मानदंड।

उपरोक्त सारणीकरण, उत्तरदाताओं द्वारा हलफनामे पर प्रदान किया गया,

इस विभाजन में 19 महिला अधिकारी शामिल नहीं हैं। विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड की कार्यवाही के समेकित परिणाम के विश्लेषण पर याचिकाकर्ताओं द्वारा प्रदान किए गए आंकड़े निम्नलिखित आंकड़ों को इंगित करते हैं जो एक व्यापक विश्लेषण में सहायता करते हैं:

13 " गैर-वैकल्पिक एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

विचार किए गए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की संख्या

((i)

615

((ख)

उम्मीदवारों को पी. सी. दिया गया

277

जिन उम्मीदवारों का परिणाम विभिन्न कारणों से रोक दिया गया है,

(iii)

90

टीएलएमसी सहित

पी. सी. के लिए गैर-विकल्पः

((iv)

58

(क) पेंशन के साथ तुरंत जारी किया जाना।

10

(ख) 20 साल की पेंशन योग्य सेवा तक जारी रहना।

39

(ग) अपने अनुबंध की समाप्ति तक जारी रखना।

अवधि, बिना पेंशन के

9

(v)

जिन उम्मीदवारों को पी. सी. नहीं दिया गया था और जिन्हें रिहा किया जाना था

34

पेंशन के साथ सेवा से, तुरंत
जिन उम्मीदवारों को पी. सी. नहीं दिया गया था और अनुमति दी गई थी

(vi)

90

20 साल की पेंशन योग्य सेवा तक जारी रखें

(viii)

जिन उम्मीदवारों को पी. सी. नहीं दिया गया था और जिन्हें जारी रखना है

66

उनकी अनुबंध अवधि की समाप्ति तक, बिना किसी पद के
सेवानिवृत्ति पेंशन

सी पी. सी. के अनुदान के लिए मानदंड

सी. 1 चिकित्सा मानदंड

9. वर्तमान मामले में जिन मुद्दों पर चर्चा हुई है, उनमें से एक

पी. सी. अनुदान के लिए SHAPE-1 योग्यता के संबंध में है। सेना के अधिकारियों ने 1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देशों के संदर्भ में निर्धारित किया है कि केवल वही अधिकारी जो SHAPE-1 में हैं, उन्हें पीसी दिया जाएगा। अस्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी 1 4 के अधिकारी, जिन्हें विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड द्वारा पीसी के लिए उपयुक्त पाया जाता है, उन्हें अपनी चिकित्सा श्रेणी के स्थिरीकरण के लिए एक वर्ष (अधिकतम) की समय अवधि दी जाती है। एक वर्ष की अवधि के भीतर, अधिकारियों को SHAPE-1 प्राप्त करने के अपने चिकित्सा दस्तावेज अग्रेषित करने होते हैं। स्थिति. जहां तक स्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी 1515 के अधिकारियों का संबंध है, यह निर्धारित किया गया है कि निम्न

चिकित्सा श्रेणी चिकित्सा कारणों से नहीं होनी चाहिए (चाहे वह सैन्य सेवा के कारण हो या नहीं), बल्कि संचालन के दौरान या कार्रवाई के दौरान हुई हताहतों का परिणाम होनी चाहिए।

कर्तव्य के दौरान लगी चोट या अन्य अक्षमता।

10. पी. सी. के अनुदान के लिए चिकित्सा मानदंड द्वारा नियंत्रित किए जाते हैं

विशेष सेना निर्देश दिनांक 30 अप्रैल 1970 (1971,1972,1973 और 1993 में समय-समय पर संशोधित) और 1981 का सेना आदेश 110। भारत संघ के अनुसार, "स्थायी कमीशन के अनुदान के लिए आवेदन किए गए चिकित्सा योग्यता के मानदंड, बिल्कुल वही हैं जो लागू होते हैं।

14 " टीएलएमसी "

15 " पीएलएमसी "

16 " एसएआई 3/एस/70 " 17 " एओ 110/1981 "[2021] 4 एस. सी. आर.

अन्य एस. एस. सी. अधिकारियों को "। जब भी किसी एस. एस. सी. अधिकारी के विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड को स्थगित किया जाता है और बाद में एक या दो साल बीतने के बाद आयोजित किया जाता है, तो एक अधिकारी को एक नई चिकित्सा परीक्षा लेनी होती है।

बोर्ड के लिए। 11. एस. ए. आई. 3/एस./70 और ए. ओ. 110/1981 को स्वीकार करने से पहले, एस. एच. ए. पी. ई.-1 मानक के अर्थ और सामग्री को समझना आवश्यक है, जो 2011 के सेना आदेश 9 में स्थान पाता है।

2011 का सेना आदेश 9

12. "SHAPE" अभिव्यक्ति को AO 9/2011 में निम्नलिखित शब्दों में समझाया गया है:

" 30. चिकित्सा वर्गीकरण। चिकित्सा वर्गीकरण /

सेवारत अधिकारियों का पुनर्वर्गीकरण विधिवत किया जाएगा

उसके स्वास्थ्य का आकलन करने के बाद गठित मेडिकल बोर्ड

कोड अक्षर SHAPE द्वारा इंगित पाँच कारक जो निम्नलिखित कार्यों का प्रतिनिधित्व करते हैं (इसका विवरण परिशिष्ट में दिया गया है)

' ई '):

संज्ञानात्मक कार्य संबंधी असामान्यताओं सहित मनोवैज्ञानिक

एस.

एच.

सुनना।

उपांग

ए.

शारीरिक क्षमता

पी.

आँखों की नज़र "

ई.

उपर्युक्त कारकों में से प्रत्येक में, सैन्य कर्तव्यों का पालन करने के लिए कार्यात्मक क्षमता को योग्यता के अवरोही क्रम द्वारा दर्शाया जाता है, जिसे निम्न द्वारा दर्शाया जाता है - अंक 1 से 5 तक। तदनुसार, कार्यात्मक क्षमता से निपटने के दौरान, एओ 9/2011 में निम्नलिखित विनिर्देश शामिल हैं:

" 31. कार्यात्मक क्षमता। प्रत्येक कारक के तहत सैन्य कर्तव्यों के लिए कार्यात्मक क्षमता को प्रत्येक के खिलाफ 1 से 5 अंकों से दर्शाया जाएगा।

कार्यात्मक दक्षता में गिरावट का संकेत देने वाला कोड पत्र। ये अंकों का उपयोग समग्र चिकित्सा वर्गीकरण को दर्शाने के लिए SHAPE शब्द के खिलाफ और प्रत्येक कारक के खिलाफ भी किया जाएगा।

विकलांगता प्रोफ़ाइल का वर्णन करते समय SHAPE करें। इन अंकों का सामान्य मूल्यांकन रोजगार के लिए दिशानिर्देशों को दर्शाता है

अधिकारी निम्नानुसार हैं:

18 " एओ 9/2011 ", संदर्भ: एओ 01/2004/डीजीएमएस टी. सी. ओ. एल.

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

" 1 ए-कहीं भी सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त।

1 बी-कहीं भी सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त; चिकित्सा निगरानी के तहत और

रोजगार की कोई सीमा नहीं है। 2- सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त लेकिन कुछ में कर्तव्यों के संबंध में सीमाएँ हो सकती हैं जिनमें गंभीर शारीरिक और मानसिक तनाव शामिल होता है और जिसके लिए परिपूर्णता की आवश्यकता होती है।

दृष्टि और श्रवण की तीक्ष्णता।

3- 'एस' कारक को छोड़कर, नियमित या गतिहीन कर्तव्यों के लिए उपयुक्त हैं, लेकिन रोजगार क्षमता की सीमाएँ हैं, दोनों, नौकरी के अनुसार और क्षेत्र के अनुसार, जैसा कि परिशिष्ट II में रोजगार प्रबंधन सूचकांक में लिखा गया है।

' ई 'इस सेना आदेश के लिए।

4- अस्पताल में भर्ती होने के कारण सैन्य कर्तव्यों के लिए अस्थायी रूप से अयोग्य /

बीमार छुट्टी। 5- सैन्य कर्तव्यों के लिए स्थायी रूप से अयोग्य "।

विशेष सेना निर्देश-एसएआई 3/एस/70

13. एस. ए. आई./3/एस/70 अनुदान को विनियमित करने के लिए 30 अप्रैल 1970 को जारी किया गया था।

एस. एस. सी. अधिकारियों को सी. एस. पैरा 2 (बी) के अनुसार, शेप-1 वाली चिकित्सा श्रेणी निम्नलिखित शर्तों में निर्धारित की गई थी:

सरकार द्वारा प्रत्येक मामले के गुण-दोष पर भी विचार किया जाए। पैरा 2 (बी) में 1972 में संशोधन किया गया था (सेना निर्देश 102/72)

नीचे दिए गए शब्द:

" (ख) चिकित्सा स्वास्थ्य के लिए, अधिकारी को निम्नलिखित शर्तों को पूरा करना चाहिए:

(i) उनकी चिकित्सा श्रेणी 'एस' कारक को छोड़कर किसी भी SHAPE कारक के तहत ग्रेड 2 से कम नहीं होनी चाहिए जिसमें ग्रेड 1 से कम नहीं होना चाहिए। असाधारण मामलों में श्रेणीकरण

2 'एच' और 'ई' दोनों में एक साथ स्वीकार्य हो सकता है।

((ii) कम चिकित्सा वर्गीकरण चिकित्सा के कारण नहीं होना चाहिए।

कारण चाहे जिम्मेदार हों या नहीं (एस. आई. सी.) लेकिन होना चाहिए था ऑपरेशन के दौरान या ड्यूटी के दौरान लगी चोट या अन्य अक्षमता के कारण होने वाली दुर्घटनाओं के परिणामस्वरूप (उदाहरण के लिए [2021] 4 एस. सी. आर.

ड्यूटी पर यात्रा करते समय, खेलते समय, रेजिमेंटल व्यवस्थाओं के तहत खेलों का आयोजन करते समय, प्रशिक्षण अभ्यासों के दौरान आदि)।

(iii) उन्हें सेवा चयन बोर्ड के चयन के माध्यम से अन्य सभी मामलों में स्थायी कमीशन के लिए उपयुक्त पाया जाना चाहिए।

प्रत्येक मामले में विशिष्ट अक्षमता को ध्यान में रखते हुए उन्हें किस चयन पर संशोधित परीक्षण दिए जाएंगे।

14. 1 अगस्त 1999 को, शुद्धिपत्र संख्या 14/99, पैरा 2 (b) (i) द्वारा

नीचे बताए अनुसार प्रतिस्थापित किया गया था:

" मौजूदा पैरा 2 (बी) (आई) को निम्नानुसार प्रतिस्थापित किया गया है: " उनकी चिकित्सा श्रेणी ए 3 के एस 1 या एच 2 से कम नहीं होनी चाहिए।

या पी2 या ई 2 या एच 2 ई 2 या एच 2 ए 3 या एच 2 पी2 या ई 2 ए 3 या ई 2 पी2।

हालांकि, निम्न चिकित्सा श्रेणी के अल्पकालिक सेवा कमीशन अधिकारियों को स्थायी कमीशन का अनुदान एओ 20/75 के संदर्भ में आवश्यक प्रमाण पत्र के प्रतिपादन के अधीन होगा। " " "

15. उपरोक्त नीति ऐसे उम्मीदवारों को रियायत प्रदान करती है जिन्हें ड्यूटी के दौरान चोट लगी है जिसके परिणामस्वरूप उनकी चिकित्सा श्रेणी को कम कर दिया गया है। हालाँकि, रियायतें योग्य हो गई हैं। संदर्भ की आसानी के लिए, एस 1 एस कारकों में ग्रेड-1 को दर्शाता है; एच 2 का अर्थ है एच कारकों में ग्रेड-2 और ए 3 का अर्थ है ए कारक में ग्रेड-3। SHAPE-1 में होने की आवश्यकता एक पूर्व-आवश्यकता है, यहां तक कि ऐसे हथियारों और सेवाओं के संबंध में भी, जहां पुरुष और महिला दोनों 45 वर्ष की सीमा आयु में शामिल होते हैं, जैसे कि सेना चिकित्सा कोर में। पीसी के अनुदान के लिए SHAPE-1 मानदंड के पालन पर जोर देते हुए, सेना ने एक अस्थायी निम्न चिकित्सा श्रेणी-TLMC की भी परिकल्पना की है, जिसके तहत एक अधिकारी को SHAPE-1 पर लौटने के लिए एक वर्ष की अवधि दी जाती है, जिसे श्रेणी स्थिरीकरण अवधि कहा जाता है।

16. रिट याचिकाओं के समूह में 86 याचिकाकर्ता शामिल हैं:

((i)

47 2020 की रिट याचिका (सी) 1172 में याचिकाकर्ता

9 2020 की रिट याचिका (सी) 1457 में याचिकाकर्ता

((ख)

5 2021 की रिट याचिका (सी) 34 में याचिकाकर्ता

(iii)

(iv) 2020 की लिखित याचिका (सी) 1469 में 1 याचिकाकर्ता

(v) 2020 की लिखित याचिका (सी) 1223 में 14 याचिकाकर्ता

(vi) 2020 की लिखित याचिका (सी) 1109 में 9 याचिकाकर्ता

(vii) 2020 एल. टी. की रिट याचिका (सी) 1158 में 1 याचिकाकर्ता।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

सेना के अधिकारियों ने कहा कि 86 याचिकाकर्ताओं में से 55 अभी भी SHAPE-1 में हैं। 55 में से 30 की आयु 45 वर्ष से अधिक है और उनकी आयु 52 वर्ष तक है। 23 अन्य याचिकाकर्ताओं को पी. एल. एम. सी. में रखा गया है, जबकि शेष 9 को टी. एल. एम. सी. में रखा गया है।

सी. 2 पी. सी. के लिए महत्वपूर्ण मूल्यांकन

विशेष सेना निर्देश-एसएआई 3/एस/70

17. एस. ए. आई. 3/एस/70 ने निर्धारित किया कि "ए-3/एस/64 के तहत कमीशन प्राप्त अल्पकालिक सेवा सेवारत अधिकारी इसके लिए पात्र होंगे।

अल्पकालिक सेवा में नियुक्त अधिकारियों के रूप में प्रदर्शन का मूल्यांकन और गणना सरकार द्वारा पी. सी. के अनुदान के लिए उनकी उपयुक्तता का आकलन करने में की जाएगी। पीसी के अनुदान के लिए उपयुक्त पाए जाने वालों को रखा जाना था एक पैनल पर। पी. सी. उन लोगों को दी जाएगी जो हथियारों या सेवाओं में सभी मामलों में उपयुक्त पाए जाएंगे, अंतिम निर्णय सरकार के पास होगा। पैरा 89 (बी) में निर्धारित किया गया है कि

" (ख) स्थायी कमीशन शस्त्र या सेवाओं में मौजूद रिक्तियों और उपयुक्त अधिकारियों के आधार पर दिया जाएगा। अधिकारी के हथियार/सेवा के चयन पर उचित विचार किया जाएगा लेकिन कोई विशेष सेना सेवा देने की कोई प्रतिबद्धता नहीं है।

18. पैरा 10 में उस तरीके के प्रावधान हैं जिसमें एस. एस. सी. अधिकारी के रूप में अवधि की गणना की जाएगी; पैरा 11 वेतन और भत्तों के लिए; पैरा 12 पेंशनरी पुरस्कारों के लिए; पैरा 13 कमीशन की समाप्ति के लिए और पैरा 14 सेवा की अन्य शर्तों के लिए।

सेना आदेश 110/1981

19. एस. एस. सी. प्रदान किए गए तकनीकी और गैर-तकनीकी दोनों अधिकारियों को पांचवें में उनके सेवा प्रदर्शन के आधार पर पी. सी. के लिए माना गया था।

उनकी सेवा का वर्ष। ए. ओ. 110/1981 में अन्य बातों के साथ-साथ आवेदन जमा करने और चिकित्सा बोर्डों द्वारा चिकित्सा स्थिति के मूल्यांकन के संबंध में निर्देश शामिल थे। अधिकारी जो होने के इच्छुक नहीं थे

पीसी के अनुदान या एसएससी सेवा के विस्तार के लिए विचार किया गया, और [2021] 4 एस. सी. आर.

उनके पांच साल के अनुबंध की अवधि समाप्त होने पर रिहाई की मांग करने के लिए उनके विकल्प को इंगित करने की आवश्यकता थी। इसी तरह, ऐसे अधिकारी जो स्थायी कमीशन के लिए गैर-वैकल्पिक थे, लेकिन जारी रखने के इच्छुक थे

विस्तारित एस. एस. सी. सेवाओं को कुछ प्रपत्र प्रस्तुत करने की आवश्यकता थी।

रक्षा मंत्रालय का नीति पत्र दिनांक 30 सितंबर 1983

20. इसने एस. एस. सी. अधिकारियों को पी. सी. प्रदान करने के मानदंडों को निर्दिष्ट किया।

नीति पत्र में परिकल्पना की गई थी कि:

" चयन बोर्ड प्रत्येक अधिकारी के प्रदर्शन का आकलन करेगा। कम्प्यूटरीकृत सदस्य डेटा शीट पर आधारित। सुविधा प्रदान करने के लिए

सदस्यों को अपने निर्णय पर पहुंचने के लिए, एक कम्प्यूटरीकृत सदस्य डेटा

पत्रक (एम. डी. एस.) प्रत्येक अधिकारी के वर्षवार प्रदर्शन को दर्शाता है।

पाठ्यक्रमों पर प्रदर्शन, मजबूत अंक, कमजोर अंक, अनुशासनात्मक पुरस्कार आदि उपलब्ध कराए जाएंगे। कंप्यूटर

जैसा कि नीचे पैरा 4 में लिखा गया है, मूल्यांकन का 80 प्रतिशत महत्व होगा।

जबकि मूल्यांकन को 20 प्रतिशत महत्व दिया जाएगा चयन बोर्ड के सदस्य "।

उपरोक्त नीति पत्र में एक तैयारी पर विचार किया गया था

कम्प्यूटरीकृत सदस्य डेटा शीट अधिकारी के वर्षवार प्रदर्शन को दर्शाती है। सदस्य डेटा शीट में मूल्यांकन को अस्सी प्रतिशत महत्व दिया जाएगा, जबकि बीस प्रतिशत निर्धारित किया जाएगा। चयन बोर्ड के सदस्यों द्वारा मूल्यांकन के लिए। चयन बोर्ड के सदस्यों को एम. डी. एस. को ध्यान में रखना आवश्यक था और

अन्य बातों के अलावा, पाठ्यक्रमों में प्रदर्शन, मजबूत/कमजोर अंक, तकनीकी मूल्यांकन और अनुशासनात्मक पृष्ठभूमि को ध्यान में रखें, जिसके लिए वे 20 में से अंक प्रदान करेंगे। चयन बोर्ड के सदस्यों को निम्नलिखित श्रेणी प्रदान करने की भी आवश्यकता थी। अंक प्रदान करने के अलावा:

स्थायी आयोग के लिए अनुशंसित

(अ)

' बी '

केवल विस्तार के लिए अनुशंसित

(ख)

' बी. ई. '

स्थायी आयोग और विस्तार के लिए अस्वीकृत

((ग)

' आर '

((घ)

वापस लिया गया

(पर्याप्त सामग्री की कमी /

' डब्ल्यू '

प्रशासनिक कारण)

स्थगित किया गया

(ई)

' डी '

21. नीति पत्र के पैरा 4 में परिकल्पना की गई है कि

मूल्यांकन पत्रकों में अधिकारियों के संबंध में निम्नलिखित जानकारी की गणना की जाएगी, अर्थात्:
19 " एम. डी. एस. टी. कोल.

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

क्यूएपी: अधिकारी के समग्र प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जाता है -

((i)

सभी रिपोर्टिंग के आलंकारिक मूल्यांकन का औसत लेना

"पीटीओ" और "एचटीओ" के अलावा अन्य अधिकारी। औसत होगा

प्रत्येक वर्ष के साथ-साथ पूरे वर्ष के लिए काम किया

अधिकारी की सेवा की अवधि। बाद वाला क्यूएपी होगा

60 अंकों के अनुपात में परिवर्तित;

((ख)

सम्मान और पुरस्कार: द्वारा प्राप्त सम्मान और पुरस्कार

अधिकारी को निम्नानुसार अंक आवंटित किए जाएंगे:

6

परम वीर चक्र/अशोक चक्र महावीर चक्र/कीर्ति चक्र

4

वीर चक्र/शौर्य चक्र

3

2

सेना पदक/वी. एस. एम.

प्रेषण में उल्लेख करें

1.5

1

जीओएएस का प्रशंसा पत्र

सम्मान और पुरस्कारों के लिए अर्जित अंकों को जोड़ा जाना था।

ऊपर, इस शर्त के अधीन कि अधिकतम से अधिक नहीं होगा

6 निशानियाँ।

(iii) प्रत्येक पर अधिकारियों द्वारा प्राप्त प्रदर्शन श्रेणीकरण

पाठ्यक्रमः अधिकतम 10 अंक;

((iv) अधिकारी द्वारा अर्जित प्रत्येक ए. सी. आर. में 2 मजबूत अंक परिलक्षित होते हैंः

अधिकतम 4 अंक;

(v)

पीसी के लिए अनुशंसाः एक सकारात्मक सिफारिश

0 अंक होगा जबकि 'नहीं' शून्य से 2 अंक लेगा;

(vi) कमजोर बिंदुः माइनस 3 अंक दिए जा सकते हैं

संदर्भ के साथ अधिकारी की कमजोरियों का प्रतिबिंब

निर्भरता, अनुशासन, सत्यनिष्ठा और निष्ठा के गुणों के लिए, वित्तीय प्रबंधन, शराब की लत, नैतिकता की कमी और

व्यक्तिगत मामले। कोई अन्य कमजोर अंक दिया जाएगा।

एक शून्य से 0.5 अंक; और

(vii) अनुशासनात्मक पुरस्कारः निशानों पर विचार किया जाएगा

पी. सी. से इनकार।

उपरोक्त आधार पर निर्धारित किए गए अंक/औसत इस प्रकार होने चाहिएः

कुल 80 अंकों में से गणना की गई।

22. एओ 18/1988 ने अनुदान के लिए चयन की प्रणाली तैयार की

पीसी से। ए. ओ. 18/1988 के पैरा 1 ने अधिकारियों को सेवा के 5वें वर्ष में पी. सी. अनुदान निर्धारित किया:

" ए. आई. के तहत अधिकारियों को अल्पकालिक सेवा आयोग प्रदान किया गया

11 / धारा/64 को स्थायी आयोग के अनुदान के लिए माना जाता है।

उनकी सेवा के पाँचवें वर्ष में। विकल्प और चिकित्सा बोर्ड कार्यवाही 3 से 4 महीने पहले मांगी जाती है

एओ 110/81। कार्यवाही सरकार द्वारा अनुमोदित की जाती है।

(जोर दिया गया)

पैरा 2 के तहत, पहले 50 प्रतिशत अधिकारियों की जांच की गई

चयन बोर्ड को योग्यता के क्रम में स्थायी रूप से प्रदान किया जाना था

कमीशन; अगले 35 प्रतिशत को पांच साल के लिए विस्तार दिया जाएगा; और शेष 15 प्रतिशत को पांच साल की सेवा की अनुबंध अवधि पूरी करने पर जारी किया जाएगा। पैरा 3 में कहा गया है कि चयन बोर्ड की बैठक साल में दो बार मई और सितंबर में आयोजित की जाएगी।

/ अक्टूबर यह सुनिश्चित करने के लिए कि पांच साल की सेवा की प्रारंभिक संविदात्मक अवधि को पूरा करने से पहले किसी विशेष पाठ्यक्रम के अधिकारियों की जांच की जाए। चयन बोर्ड संख्या 5 की संरचना प्रदान की गई थी:

" 4. एस. एस. सी. ओ. की जांच करने के लिए सं. 5 चयन बोर्ड का व्यवसाय

पीजी निम्नानुसार है:

(क) अध्यक्ष-प्रभाग कमांडर (1)
(ख) सदस्य-बी. डी. ई. कमांडर (2)

सेना मुख्यालय डीडीजी के बाहर ब्रिगेडियर ऑन स्टाफ (1)
संगठन/डीडीजी पीएस/डीडीजी आरटीजी (1)

(ग) सचिव-कर्नल। एमएस-7 "

पैरा 6 के तहत, प्रत्येक अधिकारी के लिए श्रेणीकरण में होना था

निम्नलिखित शर्तें -

स्थायी आयोग के लिए अनुशंसित

(अ)

' बी '

(ख)

केवल विस्तार के लिए अनुशंसित

' बी. ई. '

स्थायी आयोग और विस्तार के लिए अस्वीकृत

((ग)

' आर '

((घ)

(पर्याप्त सामग्री की कमी के लिए/। 'डब्ल्यू'

वापस लिया गया

प्रशासनिक कारण)

स्थगित किया गया

' डी 'एल. टी.

(ई)

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

23. पैरा 7 अभिलेख प्रोफाइल के मूल्यांकन के लिए प्रदान किया गया है या

प्रत्येक उम्मीदवार:

चयन के सदस्यों द्वारा कंप्यूटर मूल्यांकन और मूल्यांकन बोर्ड:

(क) वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट।

(ख) सम्मान और पुरस्कार।

(ग) पाठ्यक्रमों में प्रदर्शन।

(घ) स्थायी आयोग के लिए सिफारिशें।

((घ) अनुशासनिक पुरस्कार।

(ई) मजबूत और कमजोर बिंदु।

24. पैरा 8 में प्रावधान किया गया है कि कम से कम तीन एसीआर होंगे -

पी. सी. के लिए एक अधिकारी के मामले पर विचार करना आवश्यक है। यदि किसी अधिकारी के पास आवश्यक संख्या में एसीआर नहीं थे, तो चयन बोर्ड द्वारा मामला वापस ले लिया जाएगा और अधिकारी को एक साल की सेवा का विस्तार दिया जाएगा, जिसके दौरान उसके मामले को पीसी के अनुदान के लिए विचार किया जाएगा। पैरा 9 में प्रत्येक अधिकारी के संबंध में "व्यापक सेवा डेटा आउटपुट" प्राप्त करने का प्रावधान था जिसे सदस्य डेटा कहा जाता है। शीट। पैरा 13 में निहित मूल्यांकन के लिए दिशा-निर्देश नीचे दिए गए हैं:

" 13. मूल्यांकन मानदंडों के अनुसार किया जाता है।

मंजूरी मिल गई।

सरकार द्वारा। मुख्य बिंदु नीचे दिए गए हैं:

(क) अधिकारियों का मूल्यांकन उनकी सेवा के गुणों के आधार पर किया जाता है।

ए. सी. आर. और पाठ्यक्रम रिपोर्ट में परिलक्षित प्रदर्शन सी. आर. डोजियर में दाखिल किया गया। एक अधिकारी का कार्मिक ज्ञान

न तो उसके चयन को खतरे में डालता है और न ही अनुकूल होने का आधार है।

उसके मामले पर विचार करना।

(ख) एसीआर का मूल्यांकन करते समय व्यक्तिपरक/फुलाए जाने की संभावना होती है।

रिपोर्टिंग और अधिकारियों के प्रदर्शन में उतार-चढ़ाव निम्नलिखित परिस्थितियों पर ध्यान दिया जाता है:

(i) पीसी के लिए मूल्यांकन से पहले अंतिम एसीआर।

(ii) दो से अधिक का समर्थन करने वाले प्रारंभिक/रिपोर्टिंग अधिकारियों का समूह। रिपोर्ट करते हैं।

(iii) रिपोर्ट द्वारा कवर की गई अवधि, यदि छह महीने से कम है।

(घ) रेजिमेंटल से अर्जित रिपोर्टों को अधिक महत्व दिया जाता है। कर्मचारी/ई. आर. ई., यदि कोई हो, के विपरीत नियुक्ति।

(ई) अधिकारी की निम्न चिकित्सा श्रेणी प्रभावित नहीं करती है।

मूल्यांकन क्योंकि यह एक प्रशासनिक प्रतिबंध है और

ए नहीं; मूल्यांकन के लिए मानदंड "।

(जोर दिया गया)

चिकित्सा स्वास्थ्य की आवश्यकताएँ निम्नलिखित में प्रदान की गई थीं:

शर्तें:

" 21. अधिकारियों को निम्नलिखित शर्तों को पूरा करना चाहिए:

ग्रेड 1 से कम नहीं होना चाहिए। असाधारण मामलों में श्रेणीकरण 2 'एच' और 'ई' दोनों में एक साथ स्वीकार्य हो सकता है।

(ख) कम चिकित्सा वर्गीकरण चिकित्सा के कारण नहीं होना चाहिए। कारण चाहे जिम्मेदार हों या नहीं लेकिन कारण होने चाहिए थे

संचालन के दौरान कार्रवाई में हताहतों के परिणामस्वरूप या

ड्यूटी के दौरान लगी चोटों या अन्य अक्षमता के कारण, (उदाहरण के लिए

ड्यूटी पर यात्रा करते समय, रेजिमेंटल के तहत संगठित खेल खेलना

व्यवस्था, प्रशिक्षण अभ्यास के दौरान और इसी तरह) "।

25. पैरा 23 के तहत, एस. एस. सी. अधिकारी जिनका चयन पी. सी. के लिए नहीं किया जाता है

लेकिन जो फिट, उपयुक्त और इच्छुक हैं, उन्हें एस. एस. सी. अवधि के पांच साल का विस्तार पांच साल के प्रारंभिक कार्यकाल से आगे दिया जाएगा, जिसकी समाप्ति पर उन्हें सेना से रिहा कर दिया जाएगा। पैरा 24 के तहत, अस्वीकार्य निम्न चिकित्सा श्रेणी या अनुशासनात्मक कार्रवाई के आरोपी अधिकारियों

के अलावा अन्य अधिकारी कुल दस साल की अवधि के लिए या जब तक उन्हें पी. सी. नहीं दिया जाता, जो भी पहले हो, तब तक सेवा करते रहेंगे। पैरा 34 में प्रावधान किया गया है कि हालांकि एस. एस. सी. ओ. की पीसी के लिए चयन बोर्ड द्वारा सेवा के पांचवें वर्ष में केवल एक बार जांच की जाएगी। असाधारण मामलों में, पीसी के लिए अधिकारियों के मामलों की समीक्षा 'विशेष समीक्षा' के तहत की जा सकती है।

रक्षा मंत्रालय का नीति पत्र दिनांक 15 जनवरी 1991 सी. ओ. एल.

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. देने के लिए 15 जनवरी 1991 को रक्षा मंत्रालय द्वारा एक नीति पत्र जारी किया गया था। नीति पत्र में निम्नलिखित की परिकल्पना की गई है:

अधिकतम 250 एस. एस. सी. ओ. को स्थायी मंजूरी दी जाएगी।

प्रति वर्ष कमीशन। रिक्तियों की संख्या

वर्ष के भीतर बैचों को उनके अनुपात में आवंटित किया जाएगा

आपस में ताकत।

अनुदान के लिए न्यूनतम स्वीकार्य कट-ऑफ ग्रेड

आई.

एस. एस. सी. ओ. में स्थायी कमीशन 60 प्रतिशत होगा। यह

हालाँकि, सेना मुख्यालय द्वारा इसकी समीक्षा की जा सकती है। हर दो साल में,

उस समय की रेटिंग प्रवृत्तियों को ध्यान में रखते हुए। अधिकारियों की निर्दिष्ट संख्या से अधिक होने पर

एक वर्ष में विचार किए गए बैचों से ग्रेड बनाएँ,

केवल अपेक्षित संख्या, यानी 250 दी जाएगी। प्रतिस्पर्धात्मक योग्यता पर स्थायी आयोग।

चयन बोर्ड द्वारा प्रतिधारण के लिए अयोग्य, प्रदान किया जाएगा पाँच साल का विस्तार "।

(जोर दिया गया)

. उपरोक्त शर्तों से यह स्पष्ट हो जाता है कि

पीसी के अनुदान के लिए 250 एसएससीओ की वार्षिक सीमा थी

प्रस्तुत किया गया; कट-ऑफ ग्रेड 60 प्रतिशत पर तय किया गया था, जो था

हर दो साल के बाद समीक्षा के लिए उत्तरदायी;

0 इस घटना में कि 250 से अधिक अधिकारियों को बनाना था

वर्ष के लिए विचार किए गए बैचों से ग्रेड, केवल 250

अधिकारियों को प्रतिस्पर्धा के आधार पर पी. सी. दिया जाएगा।

योग्यता; और

अयोग्य, अन्य सभी एस. एस. सी. ओ. को पाँच साल का समय दिया जाएगा। विस्तार।

इन शर्तों से यह स्पष्ट हो जाता है कि एक कट-ऑफ ग्रेड

प्रतिशत को पीसी के अनुदान के लिए पात्रता के रूप में प्रदान किया गया था। अ.

250 का पी पेश किया गया था। यदि एस. एस. सी. ओ. एस. [2021] की संख्या 4 एस. सी. आर. है।

जो 60 प्रतिशत ग्रेड के संदर्भ में 250 की सीमा से अधिक योग्यता को पूरा करते हैं, वे उन लोगों को निर्धारित करने के लिए आधार होंगे जो 250 एस. एस. सी. ओ. का हिस्सा होंगे जिन्हें पी. सी. प्रदान किया जाएगा। नतीजतन, जहां अर्हता प्राप्त करने वाले एस. एस. सी. ओ. की संख्या 250 की सीमा से कम हो गई थी, वहां अंतर-प्रतिस्पर्धी योग्यता को लागू करने का कोई अवसर नहीं था। इसके अलावा, 250 की सीमा से परे आने वाले अन्य एस. एस. सी. ओ. को पांच साल का विस्तार दिया जाएगा जब तक कि वे "गैर-विकल्प" या प्रतिधारण के लिए अयोग्य न हों।

20 जुलाई 2006 के एमओडी नीति पत्र

29. 20 जुलाई 2006 को रक्षा मंत्रालय (सेना) के एकीकृत मुख्यालय ने पुरुषों और महिलाओं के लिए सेवा के संशोधित नियम और शर्तें प्रदान कीं।

तकनीकी और गैर-तकनीकी दोनों शाखाओं में एस. एस. सी. ओ.:

पुरुष अधिकारियों को एस. एस. सी. (गैर-तकनीकी) अनुदानः एसएससी के लिए

((i)

सेना की गैर-तकनीकी शाखा में पुरुष अधिकारियों को 14 साल की सेवा का कार्यकाल प्रदान किया गया था-प्रारंभिक अवधि दस साल की थी जिसे चार साल तक बढ़ाया जा सकता था। वे 2,6 और 13 वर्ष पूरे होने पर मेजर और लेफ्टिनेंट कर्नल 20 के पद पर महत्वपूर्ण पदोन्नति के हकदार होंगे।
क्रमशः गणना योग्य कमीशन सेवा। सेवारत एस. एस. सी. ओ. को संशोधित योजना के प्रावधानों द्वारा शासित होने का विकल्प दिया गया था। जिन लोगों ने संशोधित योजना का विकल्प चुना, जो सेवा के विस्तार पर थे और सातवें वर्ष के पूरा होने पर पहले ही पी. सी. के लिए विचार किया जा चुका था या जिन्होंने सातवें वर्ष के पूरा होने पर पी. सी. का विकल्प नहीं चुना था, वे सेवा के दसवें वर्ष में पी. सी. के अनुदान के लिए आगे के विचार के लिए पात्र नहीं होंगे। दूसरी ओर, सेवा के पांचवें और सातवें वर्ष के बीच के विकल्प जिन्होंने पी. सी. के लिए अपने दूसरे विकल्प का उपयोग नहीं किया था, उन्हें सेवा के दसवें वर्ष में पी. सी. के अनुदान के लिए फिर से विचार किया जा सकता है। सेवा के पांचवें और सातवें वर्ष के बीच के अधिकारी जिन्होंने अपने दूसरे विकल्प का प्रयोग नहीं किया था, उन्हें इसके तहत बने रहने का विकल्प चुनने की अनुमति दी गई थी।

पुरानी योजना;

((ख)

और एस. एस. सी. ओ. पुरुषों के लिए एस. एस. सी. (गैर-तकनीकी) के समान शर्तों पर पी. सी. सहित महत्वपूर्ण पदोन्नति। सेना में अधिकारी;

20 " लेफ्टिनेंट कर्नल "टी. कोल।

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

महिला अधिकारियों को एस. एस. सी. (तकनीकी) अनुदानः एक नीति द्वारा

(iii)

20 जुलाई 2006 का पत्र, महिला विशेष प्रवेश योजना

(डब्ल्यू. एस. ई. एस.) को एस. एस. सी. अनुदान प्रदान करके बंद कर दिया गया था।

(तकनीकी) महिलाओं के लिए निम्नलिखित शर्तों के अधीनः

एस. एस. सी. का कुल कार्यकाल 14 वर्ष का होगा।

ए।

10 वर्ष की अवधि जो चार वर्ष तक बढ़ाई जा सकती है।

बी।

रिलीज का एक विकल्प नए के लिए उपलब्ध था

पाँच साल की सेवा पूरी करने पर महिला अधिकारियों को शामिल किया गया; कैप्टन, मेजर के पद पर पर्याप्त पदोन्नति

सी।

और लेफ्टिनेंट कर्नल को गणना योग्य सेवा के क्रमशः 2,6 और 13 वर्षों के अंत में प्रदान किया जाएगा; और

डी।

डब्ल्यू. एस. ई. एस. की सेवारत महिला अधिकारियों के पास विकल्प था

छह महीने के भीतर एस. एस. सी. योजना के लिए;

(iv) महिला अधिकारियों को एस. एस. सी. (गैर-तकनीकी) अनुदानः 20 जुलाई 2006 के एक अन्य नीति पत्र द्वारा महिला अधिकारियों को एस. एस. सी. (गैर-तकनीकी) के अनुदान के लिए इसी तरह का प्रावधान किया गया था। योजना की शर्तों के तहत,

कुल नियुक्ति 14 वर्ष (10 वर्ष) के लिए होगी।

ए।

इसे और 4 साल के लिए बढ़ाया जा सकता है) और

बी।

सेवारत डब्ल्यू. एस. ई. एस. महिला अधिकारियों को एक विकल्प दिया गया था

योजना चुनने के लिए;

2011 का सेना आदेश 9 जिसमें परिशिष्ट सी और डी शामिल हैं

30. एओ 9/2011 का उद्देश्य निर्देशों/प्रक्रियाओं को निर्धारित करना था।

वार्षिक चिकित्सा परीक्षा (ए. एम. ई.), आवधिक कैल परीक्षा (पी. एम. ई.) और सभी सेनापतियों का चिकित्सा वर्गीकरण। ए. ओ. को सभी मौजूदा निर्देशों का स्थान लेना था और

चिकित्सा वर्गीकरण के लिए मानदंडों को चित्रित करना चाहिए राष्ट्रीय क्षमता:

" 31. कार्यात्मक क्षमता। सैन्य कर्तव्यों के लिए कार्यात्मक क्षमता

प्रत्येक कारक के तहत प्रत्येक के खिलाफ 1 से 5 अंकों द्वारा दर्शाया जाएगा।

कार्यात्मक दक्षता में गिरावट का संकेत देने वाला कोड पत्र। ये SHAPE शब्द के खिलाफ अंकों का उपयोग किया जाएगा

समग्र चिकित्सा वर्गीकरण और प्रत्येक कारक के खिलाफ भी अक्षमता प्रोफाइल का वर्णन करते समय SHAPE करें। सामान्य मूल्यांकन [2021] 4 एस. सी. आर

इन अंकों में से रोजगार के लिए दिशानिर्देशों को इंगित करेंगे

अधिकारी निम्नानुसार हैं:

1 ए-कहीं भी सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त।

1 बी-कहीं भी सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त; चिकित्सा निगरानी के तहत और

रोजगार की कोई सीमा नहीं है।

2- सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त लेकिन कर्तव्यों के संबंध में कुछ सीमाएँ हो सकती हैं जिनमें गंभीर शारीरिक और मानसिक तनाव शामिल होता है और परिपूर्णता की आवश्यकता होती है।

दृष्टि और श्रवण की तीक्ष्णता।

3- 'एस' कारक को छोड़कर, नियमित या गतिहीन कर्तव्यों के लिए उपयुक्त हैं, लेकिन रोजगार क्षमता की सीमाएँ हैं, दोनों, नौकरी के अनुसार और क्षेत्र के अनुसार, जैसा कि परिशिष्ट II में रोजगार प्रबंधन सूचकांक में लिखा गया है।

' ई 'इस सेना आदेश के लिए।

4 - अस्पताल में भर्ती होने/बीमारी छुट्टी के कारण सैन्य कर्तव्यों के लिए अस्थायी रूप से अयोग्य। 5- सैन्य कर्तव्यों के लिए स्थायी रूप से अयोग्य "।

31. परिशिष्ट (सी) आयु वर्ग और ऊंचाई के आधार पर किलोग्राम में पुरुष के औसत वजन के लिए प्रदान करता है जिसमें औसत के दोनों ओर 10 प्रतिशत भिन्नता स्वीकार्य है। परिशिष्ट (डी) विभिन्न आयु समूहों और ऊंचाई के लिए किलोग्राम में महिला औसत वजन के लिए एक समान तालिका पर विचार करता है जिसमें स्वीकार्य 10 प्रतिशत भिन्नता है। औसत।

रक्षा मंत्रालय का नीति पत्र दिनांक 24 फरवरी 2012

32. 24 फरवरी 2012 के नीति पत्र के परिणामस्वरूप, संख्या 5 चयन द्वारा निर्धारित भारांक में संशोधन किया गया था।

बोर्ड (पी. सी. के अनुदान/एस. एस. सी. ओ. को विस्तार के लिए)

कम्प्यूटरीकृत एम. डी. एस.; और

((i)

चयन बोर्ड के सदस्यों का मूल्य निर्णय।

((ख)

30 सितंबर 1983 के पहले के नीति पत्र में, भारांक 80 निर्धारित किया गया था: 20 . इसे संशोधित कर 95 कर दिया गया: 5 , इस प्रकार चयन बोर्ड के सदस्यों के मूल्य निर्णय में शामिल व्यक्तिपरक तत्व को 20 प्रतिशत से घटाकर 5 प्रतिशत कर दिया गया है। इसकी तैयारी में

मूल्यांकन पत्रक, निम्नलिखित मदों के विरुद्ध औसत लिया जाना था:

(1) क्यू. ए. पी.-75 अंक

((ii) सम्मान और पुरस्कार-5 अंक एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

((iii) खेल, खेल और विशेष उपलब्धियाँ-5 अंक

£ ((iv) पाठ्यक्रमों का प्रदर्शन-10 अंक (v) कमजोर अंक-शून्य से 5 अंक

£ (vi) पी. सी.-माइनस 2 अंकों के लिए गैर-सिफारिश

33. नीति पत्र के पैरा 5 में परिकल्पना की गई है कि कम्प्यूटरीकृत मूल्यांकन के तहत आवंटित अंकों को अधिकारियों की समग्र योग्यता का आकलन करने के लिए मूल्य निर्णय में जोड़ा जाएगा। 60 प्रतिशत की न्यूनतम स्वीकार्य कटौती तय की गई थी, जिसकी हर दो साल में समीक्षा की जानी थी:

" 5. बोर्ड के संचालन पर, अधिकारी के समग्र प्रदर्शन के लिए मात्रात्मक अंक कम्प्यूटरीकृत मूल्यांकन में मूल्य निर्णय अंकों को जोड़कर प्राप्त किए जाएंगे। निशानियाँ

इस प्रकार प्राप्त अधिकारियों की समग्र योग्यता का पता लगाने के लिए उपयोग किया जाएगा। पी. सी. के अनुदान के लिए न्यूनतम स्वीकार्य कट-ऑफ ग्रेड महिला अधिकारियों (एस. आई. सी.) सहित एस. एस. सी. ओ. 60 प्रतिशत होंगे (हालांकि इसकी समीक्षा हर दो साल में एम. एस. शाखा द्वारा की जा सकती है।

उस समय की रेटिंग प्रवृत्तियों को देखें) "। डी. 615 महिला एस. एस. सी. ओ. एस. की साख का मूल्यांकन

रक्षा मंत्रालय के एकीकृत मुख्यालय में कर्नल सैन्य सचिव (कानूनी) द्वारा उत्तरदाता। प्रासंगिक प्रकटीकरण उस खंड में निहित हैं जिसका शीर्षक है: " इन रे: के लिए कार्यप्रणाली विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड का संचालन "। काउंटर से पता चलता है कि 14 सितंबर और 25 सितंबर 2020 के बीच विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड द्वारा 615 महिला अधिकारियों "जिनके संबंधित पुरुष समकक्षों पर पहले ही विचार किया जा चुका है" पर विचार किया गया था। प्रक्रिया (के रूप में

काउंटर में प्रकट किया गया) नीचे चित्रित किया गया है:

(i) सैन्य सचिव की शाखा ने एक चयन का गठन किया

एओ 18/1988 के अनुसार बोर्ड। बोर्ड के सभी सदस्य सैन्य सचिव की शाखा के बाहर से थे। ब्रिगेडियर रैंक की एक महिला अधिकारी बोर्ड की सदस्य थी, जो आर्मी मेडिकल कोर से ली गई थी। जिन अधिकारियों पर विचार किया जा रहा था, उनकी पहचान [2021] 4 एस. सी. आर. से छुपाई गई थी।

बोर्ड के सदस्य। जिन महिला अधिकारियों पर विचार किया जा रहा था, उन्हें कार्यवाही में भाग लेने की अनुमति दी गई थी

पर्यवेक्षक;

((ख)

" निर्धारित मानदंडों के अनुसार ", गोपनीय रिपोर्ट, महिला अधिकारियों की 5 वीं या 10 वीं वर्ष की सेवा पर अनुशासन और सतर्कता रिपोर्ट (यदि कोई हो), सम्मान और पुरस्कार आदि को ध्यान में रखा गया था। यह प्रक्रिया थी

" प्रवेश स्तर पर समान रूप से तैनात पुरुष अधिकारियों के समान;

(111) बोर्ड ने पीसी के अनुदान के लिए प्रत्येक अधिकारी के लिए एम. डी. एस. की जांच की और आपसी परामर्श के बिना स्वतंत्र मूल्य निर्णय अंक दिए। (iv) प्रत्येक अधिकारी के लिए कुल 100 में से अंकों की तुलना उनके संबंधित पाठ्यक्रमों और प्रवेश में "सबसे कम योग्यता वाले पुरुष अधिकारी के अंकों के साथ" की गई थी।

(तकनीकी और गैर-तकनीकी);

(v)

उपरोक्त आधार पर बोर्ड ने 422 की सिफारिश की।

615 चिकित्सा योग्यता, अनुशासन और सतर्कता के मानदंडों को पूरा करने के अधीन योग्यता के आधार पर पीसी के अनुदान के लिए अधिकारी;

(vi) चूंकि 422 अनुशंसित अधिकारियों में से 57 चयन बोर्ड की मंजूरी के बाद गैर-अप्टी थे, शेष 365 अनुमोदित अधिकारियों की मेडिकल बोर्ड की कार्यवाही की जांच की गई और बोर्ड के परिणाम को सार्वजनिक किया गया।

19 नवंबर 2020; और

(vii) 365 महिला अधिकारियों में से 277 को फिट पाया गया है और उन्हें पी. सी. प्रदान किया गया है। 88 अधिकारियों के लिए परिणाम रोक दिए गए हैं जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

42 अधिकारी टी. एल. एम. सी. में हैं और उन्हें अनुमति दी गई है।

ए।

स्थिरीकरण के लिए एक वर्ष की अवधि;

बी।

6 के लिए चिकित्सा दस्तावेज प्राप्त नहीं हुए हैं।

अधिकारी; और

40 अधिकारी या तो पी. एल. एम. सी. में हैं या उनके परिणाम

सी।

अनुशासन और सतर्कता मंजूरी सहित प्रशासनिक आधारों पर रोक दिए गए हैं।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

35. सुनवाई के दौरान और लिखित प्रस्तुतियों में, ए. एस. जी. ने अदालत को सूचित किया कि जिन 615 अधिकारियों पर विचार किया गया था, उनमें से 422 की सिफारिश विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड द्वारा योग्यता के आधार पर की गई थी। शेष 193 अधिकारियों (615 माइनस 422 फिट पाए गए) की सिफारिश नहीं की गई थी, हालांकि इनमें से 164 अधिकारी इन शर्तों को पूरा करते हैं।

SHAPE-1 मानदंड और SHAPE-1 अधिकारी हैं। इसके अलावा, 422 में से 57 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. गैर-वैकल्पिक थे। विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड द्वारा पीसी के लिए उपयुक्त माने जाने वाले 365 अप्टी अधिकारियों में से 277 डब्ल्यूएसएससीओ को चिकित्सा जांच के बाद पीसी दिए गए थे। शेष 88 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. में से 42 अधिकारी टी. एल. एम. सी. में आते हैं। शेष 46 (जो गैर-टी. एल. एम. सी. है) का विभाजन यह है कि केवल 35 चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करते हैं, जो उन महिलाओं में से 10 प्रतिशत से भी कम हैं जो चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करती हैं।

योग्यता के आधार पर पीसी के लिए उपयुक्त माना जाता है (365 का 10 प्रतिशत)। 6 अधिकारियों ने एओ 110/1981 के अनुरूप फॉर्म जमा नहीं किए थे, 3 अधिकारी जांच के दायरे में हैं और 2 अधिकारियों को अनुशासन और सतर्कता के दृष्टिकोण से मंजूरी नहीं दी गई है।

ई-प्रस्तुतियाँ ई . 1

याचिकाकर्ताओं की प्रस्तुतियाँ

36. श्री पी. एस. पटवालिया, 2020 की रिट याचिका (सी) 1109 और 2021 की रिट याचिका (सी) 34 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश वरिष्ठ वकील और सुश्री मीनाक्षी अरोड़ा, विद्वान वरिष्ठ वकील

2020 की रिट याचिका (सी) 1172 में याचिकाकर्ताओं का प्रतिनिधित्व करते हुए, निम्नलिखित प्रस्तुतियों का आग्रह किया:

चिकित्सकीय मूल्यांकन:

दिनांकित सामान्य निर्देशों में निर्धारित प्रक्रिया

((i)

01 अगस्त 2020 पुरुष अधिकारियों के लिए मौजूदा प्रक्रिया का एक यांत्रिक पुनरुत्पादन है, जिनका मूल्यांकन पीसी के लिए उनकी सेवा के 5वें या 10वें वर्ष में किया जाता है।

संशोधन;

((ख)

सामान्य के पैरा 9 में निर्धारित चिकित्सा मानदंड

निर्देश मनमाना और अन्यायपूर्ण है क्योंकि महिला अधिकारियों, जिनकी आयु 1 वर्ष से कम है, उन्हें उन चिकित्सा मानकों का पालन करना आवश्यक है जिनका पालन एक पुरुष अधिकारी को 25 से 30 के समूह में करना होगा। वर्षों से;

(iii)

जिन महिला अधिकारियों को देर से पीसी की पेशकश की जा रही है

उत्तरदाताओं की गलती के कारण, पहले से ही [2021] 4 एस. सी. आर. हैं।

उनकी 5 वीं, 10 वीं और 14 वीं वर्ष की सेवा के पूरा होने पर चिकित्सा जांच की गई जब उन्हें सेवा का विस्तार दिया गया। इस प्रकार, उन्हें पी. सी. अनुदान के इस चरण में किसी भी चिकित्सा जांच से छूट दी जानी चाहिए।

(iv) नौकरी की रूपरेखा और याचिकाकर्ताओं द्वारा किए जा रहे काम की प्रकृति में कोई भौतिक परिवर्तन नहीं हुआ है।

एस. एस. सी. अधिकारियों को उनके काम से जुड़ी प्रोफ़ाइल की तुलना में जब उन्हें पी. सी. दिया जाएगा। तदनुसार, किसी भी महिला अधिकारियों को जिन मौजूदा चिकित्सा स्थितियों का सामना करना पड़ता है, वे उनके कार्यों के निर्वहन में बाधा नहीं हैं।

(v)

पी. सी. के अनुदान के लिए सामान्य रूप से निर्धारित मानदंड

निर्देश उन अधिकारियों के लिए हैं जो 5-10 वर्षों के सेवा वर्ग में हैं और इस बात को ध्यान में नहीं रखते हैं कि याचिकाकर्ताओं ने 10-25 वर्षों से सेना में सेवा की है;

(vi) चिकित्सा मानदंड शारीरिक मानदंड के लिए जिम्मेदार नहीं है।

महिला अधिकारियों में समय बीतने के कारण हुए परिवर्तन। इनमें उच्च रक्तचाप, मोटापा, मधुमेह और इससे जुड़े परिवर्तन जैसे सामान्य परिवर्तन शामिल हैं।

गर्भावस्था और स्तनपान;

(vii) महिला अधिकारियों की तुलना में, जिन पुरुष अधिकारियों को उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में पी. सी. दिया गया था, वे जारी हैं।

विभिन्न रैंकों पर सेना में सेवा करने के लिए, चाहे वे किसी भी शारीरिक परिवर्तन से गुजरे हों। इस प्रकार, बाद की उम्र में चिकित्सा स्थितियां पुरुष अधिकारियों के कैरियर की प्रगति में बाधा नहीं हैं, जैसा कि एक बार पीसी हुआ करता था।

अनुमति दी जाती है, कोई बार-बार चिकित्सा जांच नहीं होती है;

(viii) जिन पुरुष अधिकारियों को अपनी 5 वीं या 10 वीं वर्ष की सेवा में पी. सी. प्रदान किया गया है और बाद में पी. एल. एम. सी. श्रेणी में आ गए हैं, उन्हें अभी भी सभी कैरियर पाठ्यक्रमों, उच्च पदों पर पदोन्नति और फिर से रोजगार के अवसरों के लिए सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त होने तक जारी रखने की अनुमति है।

अन्य;

(ix) याचिकाकर्ताओं को अपने 5वें, 10वें या 14वें वर्ष में सेवा के विस्तार के अनुदान के समय आवश्यक चिकित्सा बोर्डों से गुजरना पड़ा है और वे सेना में बने रहने के लिए उपयुक्त पाए गए हैं; और सी. ओ. एल.

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

प्राकृतिक कारण से होने वाले शारीरिक परिवर्तनों के कारण

x)

गर्भावस्था के कारण होने वाली उम्र बढ़ने की प्रक्रिया और हार्मोनल परिवर्तन, महिला अधिकारियों को स्वाभाविक रूप से SHAPE-1 से कम श्रेणी में डाउनग्रेड किया जाता है। इस प्रकार, वे जनरल द्वारा निर्धारित कड़े मानदंडों को पूरा करने में असमर्थ हैं।

पीसी के अनुदान के लिए निर्देश;

रिलायंस को वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट 2 1 पर रखा गया है:xi) महिला अधिकारियों को पी. सी. प्रदान करने के लिए ए. सी. आर. पर आधार के रूप में दी गई निर्भरता त्रुटिपूर्ण है क्योंकि महिला अधिकारियों को पी. सी. के किसी भी प्रावधान के अभाव में, रिपोर्टिंग अधिकारी पी. सी. से संबंधित कॉलम में "एन/ए" का समर्थन करते थे। चूँकि महिला अधिकारी केवल एस. एस. सी. अधिकारियों के रूप में सेवा के विस्तार की मांग कर सकती थीं और सेना में पी. सी. नहीं, इसलिए ए. सी. आर. को रिपोर्टिंग अधिकारियों द्वारा आकस्मिक रूप से भरा जाता था।

पुरुष अधिकारियों के एसीआर;

xii) महिला अधिकारियों के संबंध में, एसीआर में चिकित्सा योग्यता से संबंधित कॉलम कभी नहीं भरे गए थे। यदि महिला अधिकारी चिकित्सकीय रूप से अयोग्य थीं, तो उन्हें सुधार करने का अवसर नहीं दिया गया था।xiii) मानदंड नियुक्तियों की अवधि के दौरान तैयार किए गए एसीआर का याचिकाकर्ताओं पर असमान और प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है, क्योंकि वे जूनियर कमांड पाठ्यक्रमों और अन्य पाठ्यक्रमों जैसे स्टाफ कॉलेज और विशेष पाठ्यक्रमों जैसे M.Tech में भागीदारी की मात्रा निर्धारित करते हैं। महिला अधिकारियों को या तो इन पाठ्यक्रमों में भाग लेने के अवसर से वंचित कर दिया जाता था या यदि अवसर दिया जाता था, तो उन्हें ऐसे पाठ्यक्रमों के दौरान उनके प्रदर्शन का लाभ नहीं दिया जाता था

उस वर्ष के एसीआर में;

xiv) महिला अधिकारियों के लिए एसीआर भरने की प्रक्रिया गंभीरता से नहीं की गई थी और अच्छे ग्रेड नहीं दिए गए थे क्योंकि अधिकारियों को पीसी के लिए विचार नहीं किया जा रहा था।

समय। इस प्रकार, महिला अधिकारियों के लिए ए. सी. आर. के निर्धारण और श्रेणीकरण का तरीका पुरुष अधिकारियों से अलग था।

और दोनों को समान आधार पर नहीं रखा जा सकता है;

xv) महिला अधिकारियों के वर्तमान प्रदर्शन और उनके नवीनतम एसीआर को [2021] 4 एस. सी. आर. के अनुदान के लिए पूरी तरह से नजरअंदाज कर दिया गया है।

पीसी। इस प्रकार, सेवा के 10वें वर्ष के बाद प्राप्त कड़ी मेहनत और योग्यताओं को ध्यान में नहीं रखा गया है।

(xvi) रिलायंस को रक्षा मंत्रालय के नीति पत्र दिनांक 24 पर रखा गया था

फरवरी 2012 "अल्पकालिक सेवा से नियुक्त अधिकारियों को स्थायी कमीशन/विस्तार के अनुदान के लिए मानदंड" पर। इस पत्र के पैरा 3 के अनुसार, सेवा के विस्तार/पी. सी. के अनुदान के लिए एक अधिकारी पर विचार करने के लिए, अधिकारी के समग्र प्रदर्शन का मूल्यांकन सभी रिपोर्टिंग अधिकारियों का औसत मूल्यांकन करके किया जाना है। अधिकारी की सेवा की पूरी अवधि के लिए औसत पर काम करना पड़ता है। इस प्रकार, पी. सी. के अनुदान के लिए याचिकाकर्ताओं के हाल के ए. सी. आर. का बहिष्कार अनुचित और मनमाना है; और

रिक्तियों की घोषणा का अभाव: (xvii) प्रत्यर्थी संख्या की घोषणा करने में विफल रहा है

जिन रिक्तियों के विरुद्ध महिला अधिकारियों को पी. सी. प्रदान किया जाएगा। प्रत्येक बैच/सेवा में उपलब्ध रिक्तियों की संख्या एक अधिकारी के लिए पीसी चुनने का एक सूचित विकल्प बनाने के लिए आवश्यक है। प्रत्यर्थी पीसी के अनुदान के लिए प्रत्येक सेवा शाखा के भीतर प्रत्येक बैच के लिए उपलब्ध रिक्तियों को निर्धारित करने में विफल रहा।

37. 2020 की रिट याचिका (सी) 1457 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश हुए विद्वान वकील श्री सुधांशु एस पांडे ने निम्नलिखित मुद्दों का आग्रह किया:

((i)

महिला अधिकारियों के पास कभी भी समान अवसर नहीं रहा है।

उनके शामिल होने के बाद से सेना;

पीसी के अनुदान के लिए एक मीट्रिक के रूप में एसीआर का उपयोग मनमाना है।

((ख)

उनके पुरुष समकक्षों के विपरीत, महिला अधिकारियों को कभी भी सेवा/पदोन्नति के विस्तार के लिए गैर-सिफारिश के कारण नहीं दिए गए थे; एक एसीआर में पुरुष और महिला अधिकारियों के लिए मूल्यांकन मानदंड पूरी तरह से था

अलग क्योंकि महिला अधिकारियों पर विचार नहीं किया जा रहा था

भविष्य में कैरियर की प्रगति के लिए; केवल शुरुआती कुछ वर्षों के ए. सी. आर. पर विचार किया गया है

(iii)

जिससे ऐसी स्थिति पैदा हो गई कि जिन महिला अधिकारियों को सेना प्रमुख द्वारा प्रशंसा प्रमाण पत्र और सम्मान दिया गया है, उन्हें पी. सी. नहीं दिया गया है; और

पी. ए. एस. एल. नीतिशा और ओ. आर. एस. वी. भारत और ओआरएस का संघ। डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

2001 में, 'यूएसी' नामक एक नई मूल्यांकन प्रणाली शुरू की गई थी जो आसानी से सुलभ नहीं थी और पाई गई थी

त्रुटिपूर्ण होना। हालांकि, एसीआर बाद में थे

पुनः प्रस्तुत, यू. ए. सी. को मूल्यांकन के लिए एक आधार बनाया गया है

और महिला अधिकारियों को पी. सी. का अनुदान।

उपरोक्त याचिकाकर्ताओं के अलावा, कुछ अन्य महिला अधिकारियों को विशिष्ट परिस्थितियों का सामना करना पड़ा है जो

कार्यवाही के दौरानः

2020 की रिट याचिका (सी) 1109 में तीसरे याचिकाकर्ता, जिसे 19 नवंबर 2020 के परिणामों द्वारा पी. सी. से वंचित कर दिया गया है, को सेना के तत्वावधान में एम. टेक डिग्री पाठ्यक्रम शुरू करने के लिए चुना गया था। आवेदन प्रक्रिया के दौरान चयन के लिए, याचिकाकर्ता को 28 नवंबर 2019 का प्रेषण प्रमाण पत्र देना आवश्यक था जिसमें कहा गया था कि यदि पी. सी. के अनुदान से संबंधित मामले में अदालती कार्यवाही को अंतिम रूप देने के कारण सरकार द्वारा उसकी सेवा समाप्त या जारी की जाती है, तो अधिकारी सरकार को प्रशिक्षण की लागत का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगा। अपने चयन पर, उन्हें कम से कम 5 साल की अवधि के लिए सेना की सेवा करने के लिए 17 जुलाई 2020 को एक वचन पत्र भी देना था

कोर्स पूरा करने के बाद। उपक्रम के तहत, यदि वह रिहाई या समय से पहले सेवानिवृत्ति प्राप्त करती है, तो वह प्रशिक्षण पाठ्यक्रम की लागत का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी होगी। 19 नवंबर 2020 को सेना द्वारा पीसी से इनकार करने के बाद, उन्हें 1 दिसंबर 2020 को एक पत्र जारी किया गया था जिसमें पाठ्यक्रम की प्रशिक्षण लागत की वसूली की मांग की गई थी।

रु. 8.5 लाख-10 लाख;

बर्खास्त कर दिया गया और उन्हें 14 को सेवा से रिहा कर दिया गया। फरवरी 2018 में, उनके मामले पर बाद में एक विशेष समीक्षा के लिए विचार किया गया। 21 फरवरी 2019 को, उन्हें 16 मार्च 2021 तक सेवा में 4 साल का विस्तार दिया गया था। उन्होंने पी. सी. के अनुदान की प्रक्रिया के खिलाफ इसी तरह के तर्क दिए हैं।

अन्य याचिकाकर्ताओं की तरह। [2021] 4 एस. सी. आर. के दौरान।

कार्यवाही, अदालत को सूचित किया गया कि वह एक विशेष समीक्षा बोर्ड द्वारा विचार किया जा रहा है और प्रतीक्षा कर रहा है

परिणाम; और

(iii)

2021 की रिट याचिका (सी) 34 में याचिकाकर्ताओं के पास है

न्यायालय के समक्ष अन्य याचिकाकर्ताओं द्वारा प्रस्तुत प्रस्तुतियों का समर्थन किया। ये याचिकाकर्ता डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ) 27 वें बैच की 5 महिला अधिकारी हैं, जिन्हें 18 मार्च 2006 को एस. एस. सी. अधिकारियों के रूप में सेना में नियुक्त किया गया था और जिन्होंने 18 मार्च 2020 को अपनी 14 साल की सेवा पूरी की थी। पी. सी. के अनुदान के दौरान, याचिकाकर्ताओं को 1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देशों के पैरा 1 (सी) के तहत श्रेणी में माना गया था, जो कि "डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-27 से 31 और

एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.)-1 से 3 पाठ्यक्रमः पीसी के लिए/पहले से ही विस्तार की अवधि पूरी होने पर जारी किया जाना है

दिया गया "। याचिकाकर्ताओं ने तर्क दिया कि जबकि

बबीता पुनिया (उपरोक्त) मामले में फैसले की तारीख, उन्होंने 1 अगस्त 2020 की सामान्य निर्देशों की तारीख तक 14 साल की सेवा पूरी नहीं की थी।

सेवा में 14 वर्ष और 6 महीने पूरे किए। इस प्रकार, उन्हें सामान्य निर्देशों के पैरा 1 (बी) के तहत श्रेणी में माना जाना थाः डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-15-26 पाठ्यक्रमः पीसी के लिए/20 साल की पेंशन योग्य सेवा तक सेवा करने के लिए और

पेंशन के साथ रिहा किया गया "। इस प्रकार, उन्होंने प्रस्तुत किया है कि बबीता पुनिया (उपरोक्त) के फैसले के तहत, यदि उन्हें पी. सी. नहीं दिया जाता है और उन्होंने 14 साल से अधिक समय तक सेवा की है, तो वे पेंशन योग्य सेवा की प्राप्ति तक सेवा में बने रहने के हकदार होने चाहिए।

39. 2020 की रिट याचिका (सी) 1223 में याचिकाकर्ता 27 से 31 बैच की महिला अधिकारियों की श्रेणी में हैं।

10-14 वर्षों के लिए सेवा। दिनांक 1 के सामान्य निर्देशों के संदर्भ में

अगस्त 2020 में, उन्हें पैरा 1 (सी) के तहत श्रेणी में रखा गया है, जिसके तहत पी. सी. का अनुदान न मिलने की स्थिति में, उन्हें बिना किसी पेंशन के उनकी विस्तार अवधि पूरी होने पर रिहा कर दिया जाएगा। 2020 की रिट याचिका (सी) 1223 में याचिकाकर्ताओं की ओर से पेश वरिष्ठ वकील श्री हुज़ेफा ए अहमदी ने निम्नलिखित दलीलें दीं:

(अ)

के बीच अंतर करने का कोई वैध आधार नहीं था 1 अगस्त टी. सी. ओ. एल. के सामान्य निर्देशों में अपने वरिष्ठों के 27 से 31 बैचों की महिला अधिकारियों के 15 से 26 बैचों को शामिल किया गया है।

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

2020. प्रत्यर्थियों ने बबीता पुनिया (उपरोक्त) मामले में इस अदालत के फैसले की गलत व्याख्या की है और डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को 20 साल तक सेवा बढ़ाने से इनकार कर दिया है, जिन्हें पी. सी. नहीं दिया गया है और जिन्होंने 14 साल का कार्यकाल पूरा नहीं किया है।

बबीता पुनिया में फैसले की तारीख के अनुसार सेवा

(ऊपर); और

(ख)

27 से 31 बैचों की ऐसी महिला अधिकारियों के मामले में

10 वर्ष से 14 वर्ष के बीच सेवा में थे, 14 वर्ष की सेवा पूरी करने पर बिना पेंशन के रिहा किए जाते हैं।

न्याय की घोर विफलता होगी।

ई. 2 उत्तरदाताओं की प्रस्तुतियाँ

40. श्री संजय जैन, विद्वान एएसजी, की ओर से पेश हुए

श्री आर बालासुब्रमण्यम, वरिष्ठ वकील द्वारा सहायता प्राप्त।

(i) अनुदान के लिए चिकित्सा मानदंड (ii) अधिसूचित रिक्तियों की संख्या और चयन के लिए मानदंड और ए. सी. आर. के माध्यम से मूल्यांकन की प्रक्रिया पर तीन व्यापक मुद्दों को ध्यान में रखते हुए, विद्वान ए. एस. जी. ने विंग प्रस्तुतियाँ कीं:

पी. सी. के अनुदान के लिए मेडिकल यार्डस्टिक

अनुच्छेद 32 के तहत एक रिट याचिका राहत के लिए बनाए रखने योग्य नहीं है।

((i)

सेवा मामलों में मांग की गई। याचिकाकर्ताओं को अपनी वैधानिक शिकायत के साथ सशस्त्र बल न्यायाधिकरण का दरवाजा खटखटाना चाहिए था जैसा कि इस न्यायालय द्वारा टीटाघुर पेपर मिल्स कंपनी लिमिटेड बनाम. उड़ीसा राज्य और Ors.23 (यह

काउंटर में प्रस्तुत करने के दौरान दबाया नहीं गया है

सुनना);

बबीता पुनिया (ऊपर) मामले में इस अदालत के फैसले के बाद,

((ख)

उत्तरदाताओं ने पीसी के लिए महिलाओं पर विचार करने के लिए 14 से 25 सितंबर 2020 के बीच एक विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड का आयोजन किया। 57 पात्र 422 महिलाओं में से पीसी का विकल्प नहीं चुना। नतीजतन, शेष 365 में से 277 पाए गए।

पीसी के लिए योग्य;

याचिकाकर्ता एक ओर अपने पुरुष के साथ समानता चाहते हैं

(iii)

समकक्ष। दूसरी ओर, वे प्राप्त करने के लिए पात्रता मानदंडों में विशेष और अनुचित व्यवहार की मांग कर रहे हैं।

पीसी;

(iv) 1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देश प्रशासनिक निर्देश हैं जो इन प्रावधानों पर आधारित हैं -

एसएआई 3/एस/70 और एओ 110/1981। बाद के प्रावधानों को याचिकाकर्ताओं द्वारा चुनौती नहीं दी गई है;
एक उम्मीदवार के चिकित्सा मानदंड पर मूल्यांकन एक है

(v)

अनुदान के लिए प्रक्रिया का आंतरिक और अविभाज्य हिस्सा

पीसी। यह पुरुषों और महिलाओं पर समान रूप से लागू होता है।

(vi) संक्षिप्त नाम 'SHAPE', जिसका अनुवाद संज्ञानात्मक कार्य असामान्यताओं सहित मनोवैज्ञानिक के लिए S ', श्रवण के लिए' H ', उपांगों के लिए' A ', शारीरिक क्षमता के लिए' P 'और' E 'के रूप में किया जाता है।

दृष्टि;

(vii) SHAPE-1 की सख्त आवश्यकताओं में ढील दी जा सकती है यदि उम्मीदवारों को ड्यूटी के दौरान चोट लगी है जो कम चिकित्सा वर्गीकरण को अनुमेय बनाता है; (viii) सेना टी. एल. एम. सी. की एक अवधारणा का पालन करती है जो एक अधिकारी को एक वर्ष में SHAPE-1 में वापस आने की अनुमति देती है। यह अवधारणा

पीसी के अनुदान पर भी लागू होता है;

(ix) किसी भी एस. एस. सी. अधिकारी को कभी भी चिकित्सा कारणों से सेवा के विस्तार से वंचित नहीं किया गया है। इसलिए तुलना

याचिकाकर्ता की सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में उनके चिकित्सा स्वास्थ्य स्तर आधारहीन हैं, क्योंकि कार्यकाल का विस्तार कभी नहीं किया गया था

चिकित्सा आधार पर अस्वीकार कर दिया गया;
यह तर्क कि चिकित्सा स्वास्थ्य की अपेक्षा नहीं की जा सकती है

(x)

हमेशा सेवा में गुणों की कमी रहती है। बच्चे के जन्म और समय के दौरान होने वाले शारीरिक परिवर्तनों के लिए सेना जिम्मेदार है।

छूट मौजूदा नीतियों के अनुसार प्रदान की जाती है। अन्य शारीरिक परिवर्तन जैसे कि मोटापा और उम्र लिंग से स्वतंत्र हैं और याचिकाकर्ता उस आधार पर छूट की मांग नहीं कर सकते हैं। टी. एल. एम. सी. और पी. एल. एम. सी. के मानदंड सेवारत पीसी अधिकारियों पर भी लागू होते हैं।

(xi) SHAPE का चिकित्सा मानक-1 वजन के अनुसार है

व्यक्ति की आयु और ऊँचाई। ये मापदंड पुरुषों और महिलाओं में उम्र बढ़ने से होने वाले परिवर्तनों के लिए जिम्मेदार हैं। इसलिए, याचिकाकर्ताओं द्वारा पी. सी. के लिए देर से विचार करने से उन पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है।

पुरुष समकक्ष; COL।

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

xii) डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जो आर्मी मेडिकल कोर 24 में शामिल होना चाहते हैं, वे 45 वर्ष की आयु तक शामिल हो सकते हैं, फिर भी उन्हें इसका पालन करना होगा।

SHAPE-1 चिकित्सा श्रेणी;

xiii) 86 याचिकाकर्ता हैं जो याचिकाओं के इस समूह को चुनौती दे रहे हैं। इन 86 याचिकाकर्ताओं में से 55 अभी भी SHAPE 1 में हैं (इन 55 में से 30 महिलाएं 45-52 आयु वर्ग की हैं)। 23 याचिकाकर्ताओं को पी. एल. एम. सी. की श्रेणी में सौंपा गया है।

और 9 को टी. एल. एम. सी. में रखा गया है;

xiv) प्रत्यर्थियों ने बबीता पुनिया (ऊपर) में इस न्यायालय के निर्देशों का पूरे दिल से पालन किया है और

पीसी के लिए 365 महिलाओं की पहचान की गई। 277 महिलाओं को पहले ही पीसी दिया जा चुका है और यदि कुछ आवश्यकताओं को आवंटनकर्ताओं द्वारा पूरा किया जाता है, तो यह संख्या बढ़कर 330 हो सकती है।

अधिसूचित रिक्तियों की संख्याxvi) रक्षा मंत्रालय ने 15 जनवरी 1991 के अपने पत्र में प्रावधान किया था कि हर साल अधिकतम 250 एस. एस. सी. अधिकारियों को पी. सी. प्रदान किया जाएगा, जिसमें न्यूनतम कट-ऑफ ग्रेड 60 प्रतिशत होगा। मामले में

250 से अधिक अधिकारी ग्रेड बना लेंगे, तब केवल 250 पद प्रतिस्पर्धात्मक योग्यता के आधार पर दिए जाएंगे। किसी भी पुरुष अधिकारी को केवल इसके आधार पर पी. सी. नहीं दिया गया है - 60 प्रतिशत कट-ऑफ के लिए अर्हता प्राप्त करना। बबीता पुनिया (उपरोक्त) को लागू करने के लिए विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड की कार्यवाही के लिए इस नीति और 250 रिक्तियों की सीमा में ढील दी गई थी।

अक्षर और आत्मा में;

xvii) उस विशेष वर्ष में सबसे कम योग्यता वाले अंतिम चयनित अधिकारी के मानदंड के खिलाफ पीसी के विचाराधीन महिला अधिकारियों का मूल्यांकन करने का मानदंड है:

एक तर्कसंगत नीति, क्योंकि रिक्तियों के लिए कोई ऊपरी सीमा अधिसूचित नहीं की गई थी। पी. सी. को प्रतिस्पर्धात्मक योग्यता के आधार पर प्रदान किया जाना चाहिए। प्रत्यर्थी द्वारा अपनाई गई नीति तर्कसंगत, उचित है।

और गैर-भेदभावपूर्ण; और

(xviii) सबसे कम मेधावी पुरुष अधिकारी को पी. सी. प्रदान किया गया

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का संबंधित बैच एक उद्देश्यपूर्ण और न्यायसंगत मानदंड है। इस मापदंड को प्रतिवादी द्वारा तब भी अपनाया गया था जब महिला एस. एस. सी. अधिकारियों को पी. सी. की पेशकश की गई थी।

2010 में जेएजी और एईसी में;

एसीआर के माध्यम से मूल्यांकन की प्रक्रिया

(xix) ए. सी. आर. पी. सी. के लिए मूल्यांकन का केवल एक घटक है, जिसमें (i) सम्मान और सम्मान के अन्य कारक भी शामिल हैं।

पुरस्कार; (ii) पाठ्यक्रमों पर प्रदर्शन; (iii) पी. सी. के लिए सिफारिशें; (iv) अनुशासनात्मक पुरस्कार; और (v) मजबूत और कमजोर अंक। 15 जनवरी 1991 की पूर्ववर्ती नीति और 24 फरवरी 2012 की वर्तमान नीति के संदर्भ में, अधिकारियों के बीच प्रतिस्पर्धा योग्यता को निम्नानुसार देखा जाना चाहिए -

पी. सी. के अनुदान के लिए विचार।

(x) ब्रिगेडियर में इस न्यायालय का निर्णय। नलिन कुमार भाटिया

वी. चयन बोर्ड द्वारा मूल्य निर्णय की अप्रयोज्यता पर भारत संघ 25 को इसके विशिष्ट तथ्यों पर आधारित किया गया था, जिसमें अधिकारी एकमात्र व्यक्ति था। पदोन्नति के लिए विचार किया जाने वाला बैच। मामला नहीं था

योग्यता के बीच की नीतियों का अभियोग;

(xi) विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड इस वास्तविकता से अवगत था कि महिला अधिकारियों के लिए पी. सी. की सिफारिश के लिए कॉलम खाली होगा। तदनुसार, मूल्यांकन था

इस धारणा पर आयोजित किया गया कि पीसी का विकल्प चुनने वाली सभी महिलाओं को पीसी के अनुदान के लिए अनुशंसित किया गया था और तदनुसार उन्हें 2 अंक की कटौती नहीं दी गई थी; और

(xxii) बबीता पुनिया (ऊपर) में याचिकाकर्ताओं ने तर्क दिया था कि पहले 5/10 वर्षों के लिए ACR पर विचार

पीसी देने के लिए सेवा एक न्यायसंगत और वैध मानदंड था। पूरे कैरियर रिकॉर्ड पर विचार करने के लिए देर से अनुरोध करना लागू नीतियों के विपरीत होगा और

बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्देश।

ई. 3 याचिकाकर्ता प्रत्युत्तर में

विद्वान वकील मोहन कुमार ने इस प्रकार प्रस्तुत किया है:5 2017 की सिविल अपील संख्या 5629 का निर्णय 11 फरवरी 2020 एल. टी. पर लिया गया।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

प्रत्यर्थियों ने स्वीकार किया है कि एक विशेष मामले के रूप में,

((i)

महिलाओं के विचार के लिए रिक्तियों की सीमा हटा दी गई थी

पीसी के लिए अधिकारी। रिक्ति सीमा की नियुक्ति हो सकती है

योग्यता के तुलनात्मक निर्धारण का एकमात्र कारण पीसी के लिए;

((ख)

महिला अधिकारियों की तुलना में, 85 प्रतिशत से 100% पुरुष

अधिकारियों को पी. सी. दिया गया है; और

प्रत्येक महिला अधिकारी के लिए कुल अंकों की तुलना की गई थी

(iii)

पुरुष अधिकारी द्वारा प्राप्त सबसे कम अंक जो था

पी. सी. प्रदान किया गया, यह निर्धारित करने के लिए कि क्या महिला अधिकारी

पी. सी. अनुदान के लिए अर्हता प्राप्त करेंगे। इसके बाद महिला अधिकारियों ने

पीसी का निर्धारण किया गया था। इस प्रकार, पहले महिला अधिकारियों ने, सबसे कम योग्यता प्राप्त करने वाले पुरुष अधिकारियों के मानदंड को पूरा करने के लिए

और दूसरा, महिला अधिकारियों के बीच प्रतिस्पर्धा करना। इस में है

पुरुष अधिकारियों के बिल्कुल विपरीत जिन्हें नहीं मिलना था

बाहरी बेंचमार्क और केवल प्रतिस्पर्धा करने की आवश्यकता थी

आपस में, इस स्थिति में कि वे अधिक थे

250 उम्मीदवार।

एफ प्रणालीगत भेदभाव

42. अपने केंद्र में, यह मामला इस न्यायालय को अवसर प्रदान करता है

संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 (1) में सन्निहित भेदभाव विरोधी गारंटी के दो प्रतिस्पर्धी दृष्टिकोण में से एक का चयन करना: औपचारिक बनाम मूल समानता। भेदभाव विरोधी कानून की औपचारिक अवधारणा को अनातोल फ्रांस के अवलोकन से अच्छी तरह से पकड़ा गया है: कानून, अपनी राजसी समानता में, अमीर और गरीब दोनों को पुलों के नीचे सोने, सड़कों पर भीख मांगने और रोटी चुराने से रोकता है।

" 26

43. की औपचारिक और सममित अवधारणा के तहत

भेदभाव विरोधी कानून, कानून के लिए बस इतना ही आवश्यक है कि पसंद के साथ समान व्यवहार किया जाए। इस अवधारणा के तहत समानता का कोई ठोस आधार नहीं है। यह इस धारणा पर आधारित है कि निष्पक्षता में निरंतरता की आवश्यकता होती है उपचार। 27 इस विश्लेषण के तहत, तथ्य यह है कि कुछ संरक्षित समूह

के संचालन से असमान और प्रतिकूल रूप से प्रभावित होते हैं संबंधित कानून या उसके व्यवहार से कोई फर्क नहीं पड़ता। एक उपयुक्त चित्रण

26 एनाटोल फ्रांस, द रेड लिली (1898) 27 सैंड्रा फ्रेडमैन, डिस्क्रिमिनेशन लॉ (ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, दूसरा संस्करण) 2011 पी। 8 (" सैंड्रा फ्रेडमैन, भेदभाव कानून ")

21] 4 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

यह घटना वाशिंगटन बनाम में संयुक्त राज्य अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय होगा। डेविस 2 8, जिसका मानना था कि एक फेशियल न्यूट्रल क्वालिफाइंग

परीक्षण अमेरिकी संविधान के 14 वें संशोधन में निहित समान सुरक्षा गारंटी का उल्लंघन केवल इसलिए नहीं था क्योंकि अफ्रीकी अमेरिकी परीक्षण में असमान रूप से विफल रहे थे।

44. दूसरी ओर, एक ठोस दृष्टिकोण के तहत, भेदभाव विरोधी गारंटी अधिक महत्वाकांक्षी उद्देश्यों का पीछा करती है। प्रोफेसर सैंड्रा फ्रेडमैन द्वारा विकसित मूल समानता का मॉडल भेदभाव विरोधी कानून के उद्देश्य को 4 अतिव्यापी लक्षयों को आगे बढ़ाने के रूप में देखता है।

उद्देश्य। वह इस प्रकार बताती है:

" सबसे पहले, इसका उद्देश्य स्थिति या बाहरी समूहों से जुड़े नुकसान के चक्र को तोड़ना है। यह पुनर्वितरण आयाम को दर्शाता है

एक पहचान समूह की सदस्यता के कारण। यह मान्यता के आयाम को दर्शाता है। तीसरा, इसे समानता के मूल्य के रूप में सटीक अनुरूपता नहीं होनी चाहिए। इसके बजाय, इसे अंतर को समायोजित करना चाहिए और संरचनात्मक परिवर्तन प्राप्त करने का लक्षय रखना चाहिए। यह परिवर्तनकारी आयाम को पकड़ता है। अंत में, मूल समानता को पूर्ण रूप से सुगम बनाना चाहिए। सामाजिक और राजनीतिक रूप से समाज में भागीदारी। यह वह है

सहभागी आयाम "। 29

यह मानते हुए कि कुछ समूहों को भेदभाव और हाशिए पर रखने के पैटर्न के अधीन किया गया है, यह अवधारणा प्रदान करती है कि

तथ्यात्मक समानता की प्राप्ति तभी संभव है जब हम इन जमीनी वास्तविकताओं को ध्यान में रखें। यह अवधारणा उन कानूनों और प्रथाओं को गैर-आलोचनात्मक रूप से अपनाने से बचाती है जो तटस्थ प्रतीत होते हैं लेकिन वास्तव में एक अन्यायपूर्ण स्थिति को मान्य करने और बनाए रखने में मदद करते हैं।

45. अप्रत्यक्ष भेदभाव मूल से निकटता से जुड़ा हुआ है

ऊपर उल्लिखित समानता की अवधारणा। मौलिक समानता और रूढ़िवादिता विरोधी सिद्धांत भारतीय समाज का एक महत्वपूर्ण विकास रहा है। अनुच्छेद 14 और 15 (1) पर संवैधानिक न्यायशास्त्र। इन सिद्धांतों की भावना का इस न्यायालय द्वारा एक सुसंगत अधिकार रेखा में समर्थन किया गया है। उदाहरण के लिए, अनुज गर्ग बनाम। होटल एसोसिएशन ऑफ इंडिया 3 ओ, इस न्यायालय ने

अभिनिर्धारित किया कि लिंग-आधारित रूढ़िवादिता पर आधारित कानून संवैधानिक रूप से अस्वीकार्य हैं, क्योंकि वे सामग्री में पुराने हैं और साधनों का गला घोंट रहे हैं।

28 426 अमेरिका 229 (1976) 29 सैंड्रा फ्रेडमैन, भेदभाव कानून (ऊपर एन। 28), पृ. 24 30 (2008) 3 एससीसी 1 एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

न्यायालय ने आगे कहा कि ऐसा कोई कानून नहीं है जो स्थायी हो

महिलाओं के उत्पीड़न की जांच हो सकती है। बाधाएँ जो महिलाओं को रोकती हैं

पूर्ण और समान नागरिकता का आनंद लेने से, यह अभिनिर्धारित किया गया था, एक अन्यायपूर्ण स्थिति को मान्य करने के लिए उद्धृत किए जाने के विपरीत, इसे समाप्त किया जाना चाहिए। राष्ट्रीय कानूनी सेवा प्राधिकरण बनाम। भारत संघ 31 3 1, इस न्यायालय ने मान्यता दी कि कैसे ट्रांसजेंडर समुदाय द्वारा सामना किए जाने वाले भेदभाव और नुकसान के पैटर्न और उनके सशक्तिकरण के लिए किए जा सकने वाले उपचारात्मक उपायों की एक श्रृंखला को सूचीबद्ध किया। जीजा घोष बनाम। भारत संघ 32 और विकास कुमार बनाम। संघ लोक सेवा आयोग 33 इस न्यायालय ने उचित समायोजन को एक मूल समानता सुविधा प्रदाता के रूप में मान्यता दी।

46. भारत में अप्रत्यक्ष भेदभाव से संबंधित न्यायशास्त्र अभी भी प्रारंभिक चरण में है। यह कहने के बाद, अप्रत्यक्ष भेदभाव ने इस न्यायालय के न्यायशास्त्र में नवतेज सिंह जौहर बनाम में अपना स्थान पाया है।

भारत संघ 3 4, जहाँ हममें से एक (न्यायमूर्ति चंद्रचूड़) ने भारतीय दंड संहिता की धारा 377 को असंवैधानिक ठहराते हुए, जहाँ तक कि यह सहमति से वयस्कों के बीच समलैंगिक संभोग को अपराध की श्रेणी से बाहर करता है, अप्रत्यक्ष भेदभाव के सिद्धांत पर ध्यान आकर्षित किया। यह इस निष्कर्ष पर पहुंचने में था कि इस चेहरे से तटस्थ प्रावधान ने एल. जी. बी. टी. समुदाय के सदस्यों को असमान रूप से प्रभावित किया। यह निर्भरता नाज़ फाउंडेशन बनाम में दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णय की पुष्टि में थी। राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली की सरकार ने 2008 में समान अधिकार न्यास अधिनियम द्वारा जारी 'समानता के सिद्धांतों की घोषणा' पर भरोसा करते हुए यह माना था कि अप्रत्यक्ष भेदभाव तब होता है जब कोई प्रावधान, मानदंड या व्यवहार एक या अधिक निषिद्ध आधारों से जुड़े किसी स्थिति या विशेषता वाले व्यक्तियों को अन्य व्यक्तियों की तुलना में किसी विशेष नुकसान में डाल देगा, जब तक कि वह प्रावधान, मानदंड या अभ्यास एक वैध उद्देश्य द्वारा वस्तुनिष्ठ रूप से उचित नहीं है, और उस उद्देश्य को प्राप्त करने के साधन उचित और आवश्यक हैं। 36 इसी तरह, इस न्यायालय ने उस फैशन को मान्यता दी है जिसमें भेदभाव "उत्पीड़न और प्रभुत्व की संरचनाओं" के माध्यम से संचालित होता है जो कुछ समूहों को पूरी तरह से अधिकारों का आनंद लेने से रोकता है। 37 फोकस इन

32 (2016) 7 एस. सी. सी. 761 33 2021 एससीसी ऑनलाइन एससी 84 34 (2018) 10 एससीसी 1, पैरा 442-446 35 (2009) 111 डीआरजे 1 (डीबी)

36 आईडी. पैरा 93 पर 37 भारतीय युवा वकील संघ। वी. केरल राज्य, 2018 एस. सी. सी. ऑनलाइन एस. सी. 1690, (जे. चंद्रचूड़, सहमति राय, पैराग्राफ 117); जोसेफ शाइन बनाम। भारत संघ, 2018 एस. सी. ऑनलाइन एस. सी. 1676, (जे. चंद्रचूड़, सहमति राय, पैरा 38) ("जोसेफ शाइन")

भेदभाव विरोधी जांच, भेदभाव करने वाले के इरादों या उद्देश्य को देखने से बदलकर यह जांचने में बदल गई है कि क्या कोई नियम, औपचारिक रूप से या मूल रूप से, "एक वंचित समूह के अधीनता में योगदान देता है

व्यक्तियों की संख्या 9 38

47. अप्रत्यक्ष भेदभाव को भी उच्च द्वारा मान्यता दी गई है

भारत में न्यायालय 3 9. उदाहरण के लिए, सार्वजनिक क्षेत्र के रोजगार के मामलों में, दिल्ली उच्च न्यायालय ने निरीक्षक (महिला) रविना बनाम. भारत संघ 4 0 40 और मधु बनाम। उत्तर रेलवे 4 1 ने चुनौतियों को बरकरार रखा है

रोजगार की स्थितियाँ, जो हालांकि तटस्थ प्रतीत होती हैं, समाज के एक वर्ग पर प्रतिकूल प्रभाव डालती हैं। भट, जे. ने मधु (ऊपर) में अप्रत्यक्ष भेदभाव के सिद्धांतों का विश्लेषण करते हुए कहा:

" 20. इस न्यायालय ने स्वयं माना है कि इस पर कार्रवाई की गई है। एक निर्दोष प्रतीत होने वाला आधार वास्तव में भेदभावपूर्ण हो सकता है

के बीच मौजूद संरचनात्मक असमानताओं के कारण प्रभाव कक्षाएँ। जब सीआरपीएफ ने एक अधिकारी को पदोन्नति देने से इनकार कर दिया

इस आधार पर कि उसने सुरक्षित करने के लिए आवश्यक मार्ग नहीं अपनाया

पदोन्नति, क्योंकि वह गर्भवती थी, दिल्ली उच्च न्यायालय ने कहा

कार्रवाई को भेदभावपूर्ण के रूप में कम करें। इस तरह की कार्रवाइयां स्वाभाविक रूप से होंगी यह पुरुषों की तुलना में महिलाओं को अधिक प्रभावित करता है। द कोर्ट इन इंस्पेक्टर (महिला)

रविना वी. यूनियन ऑफ इंडिया डब्ल्यू. पी. (ग) 4525/2014 ने कहा,

38 इबिद, जोसेफ शाइन 39 पटेल सुलेमान गैबी बनाम। महाराष्ट्र राज्य, 2014 एस. सी. सी. ऑनलाइन बम 4639 40 रिट याचिका (सी) 2014 की 4525, दिल्ली उच्च न्यायालय (6 अगस्त 2015) 4 1 "मधु", 2018 एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 6660। डॉ. जैकलीन जैसिंटा डायस एंड ओआरएस मामले में दिल्ली उच्च न्यायालय के समक्ष आर्मी डेंटल कोर में रोजगार/पदोन्नति की शर्तों को भी चुनौती दी गई थी। वी. भारत संघ और अन्य।, (2018 एस. सी. सी. ऑनलाइन डेल 12426)। हालाँकि, चुनौती सफल नहीं हो सकी क्योंकि न्यायालय किसी भी स्पष्ट पूर्वाग्रह को समझने में विफल रहा। हालांकि ऐसा करते हुए, उच्च न्यायालय ने भारत में अप्रत्यक्ष भेदभाव के संबंध में स्पष्ट मानदंडों की कमी की ओर इशारा किया और कहा:

" 35 ..... यह अदालत इस तथ्य से अवगत है कि अप्रत्यक्ष भेदभाव को साबित करना या स्थापित करना कठिन है। छिपे हुए पूर्वाग्रह, जहां प्रतिष्ठान या व्यक्ति स्पष्ट रूप से पूर्वाग्रह नहीं दिखाते हैं, लेकिन इसलिए एक भेदभावपूर्ण वातावरण के भीतर काम करते हैं, स्थापित करना मुश्किल है। फिर भी, इस तरह के पूर्वाग्रह को दिखाने के लिए, रिकॉर्ड में कुछ होना चाहिए था-जैसे कि अंकन का पैटर्न, या किसी तत्व की प्रधानता, जो घोषित परिणामों में खुद को प्रकट करती है। यह न्यायालय किसी को भी समझने में असमर्थ है और न ही किए गए परिणामों के बारीक विश्लेषण से कोई आश्चर्यजनक परिणाम स्पष्ट है। इसके अलावा, भारत में समानता न्यायशास्त्र अभी तक स्पष्ट मानदंडों (यूरोपीय संघ और ब्रिटेन में विधायी नियमों के विपरीत) को इंगित करने के लिए आगे नहीं बढ़ा है जो अदालतों का मार्गदर्शन करते हैं। नतीजतन, यह माना जाता है कि लैंगिक भेदभाव या मनमानेपन की शिकायत से नहीं बनाई गई है

रिकॉर्ड करें "। एलटी।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

" एक प्रतीत होने वाला "तटस्थ" कारण जैसे कि असमर्थता

यह दावा करता है कि याचिकाकर्ता के समान वरिष्ठता लाभ सहकर्मियों और बैचमेट्स (जो कोर्स क्लियर करने में सक्षम थे)

नंबर 85) उसे नहीं दिया जा सकता क्योंकि वह उपस्थित नहीं हुई थी

वह मार्ग, वास्तव में, उसकी "अनिच्छा" उससे उपजी थी

उसकी गर्भावस्था के कारण अक्षमता।

9999

(जोर दिया गया)

48. हमें यहाँ स्पष्ट करना चाहिए कि 'अप्रत्यक्ष' शब्द का उपयोग

'भेदभाव' का अर्थ उस भेदभाव को संदर्भित करना नहीं है जो दूर है, बल्कि भेदभाव के किसी भी अन्य रूप की तरह वास्तविक है। अप्रत्यक्ष भेदभाव

यह एक प्रावधान, अभ्यास या एक मानदंड 42 के अंतर्निहित प्रभावों को ध्यान में नहीं रखते हुए चेहरे से तटस्थ मानदंडों के कारण होता है।

49. इस मामले के तथ्य एक उपयुक्त समय प्रस्तुत करते हैं

पी. सी. अनुदान के लिए मूल्यांकन में उत्तरदाताओं की प्रथाओं का मूल्यांकन करना। निर्णय के इस खंड में, हम पहले अप्रत्यक्ष भेदभाव के सिद्धांत की सैद्धांतिक नींव की रूपरेखा तैयार करेंगे। इसके बाद हम इस सिद्धांत से संबंधित तुलनात्मक न्यायशास्त्र का सर्वेक्षण करेंगे। इसके प्रमुख घटकों और इसके अनुप्रयोग के आसपास के कानूनी प्रश्नों को समझें, अर्थात् सिद्धांत को लागू करने के लिए साक्षय बोझ और लागू किए जाने वाले औचित्य के मानकों को समझें। हम तब अप्रत्यक्ष रूप से समझने और संचालन के लिए एक रोडमैप पेश करेंगे।

भारतीय भेदभाव विरोधी कानून में भेदभाव।

50. प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के मूल्यांकन में, यह महत्वपूर्ण है

यह रेखांकित करने के लिए कि ये परीक्षण, जब एक दूसरे से सख्त विच्छेद में लागू किए जाते हैं, तो समानता की संकीर्ण अवधारणाओं का उत्पादन हो सकता है जो भेदभाव को मूर्त रूप देने वाली प्रणालीगत खामियों के लिए जिम्मेदार नहीं हो सकते हैं।

इसलिए, हम इस खंड को विश्लेषण के एक प्रणालीगत ढांचे की समझ के साथ समाप्त करेंगे, ताकि कुछ समूहों को होने वाले नुकसान की पूरी सीमा का पर्याप्त रूप से निवारण किया जा सके, केवल उन विशेषताओं के कारण जो भेदभाव के निषिद्ध अक्ष हैं।

एफ. 1 अप्रत्यक्ष भेदभाव की सैद्धांतिक नींव

51. ह्यूग कॉलिन्स और तरुणभ खेतान की अवधारणा की व्याख्या करते हैं

ईसप की लोमड़ी और सारस की कथा का उपयोग करके अप्रत्यक्ष भेदभाव। वे.

ध्यान दें:

42 आपस में "पी. सी. पी". [2021] 4 एस. सी. आर. के रूप में संदर्भित।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

" ईसप की लोमड़ी और सारस की कथा अप्रत्यक्ष के विचार का आह्वान करती है

भेदभाव। कहानी बताती है कि कैसे लोमड़ी ने सारस को आमंत्रित किया

भोजन करते हैं। एक मजाक के लिए, लोमड़ी ने एक उथले व्यंजन में सूप परोसा, जिसे लोमड़ी आसानी से उठा सकती थी, लेकिन सारस केवल उसे गीला कर सकता था।

प्लेट पर उसके लंबे नोट के अंत और अभी भी भूखे चला गया। द.

एक संकीर्ण मुंह के साथ गर्दन वाला जार, जिसमें लोमड़ी नहीं जा सकती थी उसका थूथन डालें। जबकि इससे कई नैतिक सबक लिए जा सकते हैं।

यह कहानी, यह अक्सर इस सिद्धांत का समर्थन करने के रूप में माना जाता है कि एक

दूसरों की जरूरतों का ध्यान रखना चाहिए, ताकि हर कोई कर सके

जीवन में उचित अवसर दिए जाएँ। यद्यपि औपचारिक रूप से प्रत्येक जानवर को रात के खाने का आनंद लेने का एक समान अवसर, व्यवहार में

सूप परोसने के लिए बर्तन अनिवार्य रूप से मेहमान को बाहर कर देते हैं। उनकी विशिष्ट विशेषताओं के कारण। 43

52. इस सिद्धांत का एक और उत्कृष्ट सूत्रीकरण पाया जा सकता है

एक निश्चित तरीके से कार्य करने के लिए वर्गीकरण (भेदभाव का निषिद्ध आधार)। इस तरह का वर्गीकरण एक आवश्यक आधार के रूप में कार्य करता है भेदभाव करने वाले का तर्क। दूसरी ओर, अप्रत्यक्ष भेदभाव में, भेदभाव करने वाले की मंशा और उसके कार्यों के कारण अप्रासंगिक हैं। वह विशेष रूप से टिप्पणी करता है: " वास्तव में, अप्रत्यक्ष भेदभाव के निषेध का पूरा बिंदु यही है: यहां तक कि तटस्थ, निर्दोष या सद्भावनापूर्ण उपाय और नीतियां बिना किसी भेदभावपूर्ण इरादे के अपनाई गईं।

कुछ भी पकड़ा जाएगा यदि एक विशेष विशेषता वाले व्यक्तियों पर उनका प्रभाव अन्य व्यक्तियों पर उनके प्रभाव से अधिक है।

" 44

53. इस प्रकार, जब तक अदालत का ध्यान अंतर्निहित मानसिक स्थिति पर है

43 फाउंडेशन ऑफ इनडायरेक्ट डिस्क्रिमिनेशन लॉ (ह्यूग कॉलिन्स और तरुणभ खेतान (संस्करण), हार्ट पब्लिशिंग) 2018 पी। 1 44 कोलमैन बनाम। एट्रिज लॉ, [2008] आईआरएलआर 722 एलटी।

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

मुद्दा, सामाजिक सेटिंग या पृष्ठभूमि तथ्य से अमूर्त-स्थिति जिसमें कार्य या आचरण होता है। अप्रत्यक्ष भेदभाव में, दूसरी ओर, जांच का विषय संस्थागत या सामाजिक ढांचा है जिसके भीतर विवादित आचरण होता है। सिद्धांत

भेदभाव विरोधी कानून के दायरे को व्यापक बनाने का प्रयास करता है ताकि कानून को भेदभाव के पैटर्न को ठीक करने के लिए सुसज्जित किया जा सके जो आसानी से समझ में नहीं आते हैं।

एफ. 2 संयुक्त राज्य अमेरिका में स्थिति

54. इस सिद्धांत की उत्पत्ति का पता ग्रिग्स बनाम में संयुक्त राज्य अमेरिका के सर्वोच्च न्यायालय के प्रसिद्ध फैसले से लगाया जा सकता है। डचूक पावर को45। यह मुद्दा हाथ से किए गए काम से संबंधित था, जिसके लिए निर्धारित योग्यताओं में उच्च विद्यालय की शिक्षा का अधिकार और योग्यता परीक्षा में संतोषजनक परिणाम शामिल थे। मामले के बारे में दो तथ्यों पर जोर दिया जाता है। पहला, अलग-अलग स्कूली शिक्षा की निम्न गुणवत्ता के कारण, अफ्रीकी-अमेरिकी

उम्मीदवारों को अधिक संख्या में अयोग्य घोषित कर दिया गया क्योंकि उनके सफेद समकक्षों की तुलना में उपरोक्त आवश्यकताएँ। दूसरा,

इन दोनों आवश्यकताओं में से किसी को भी सफल नौकरी प्रदर्शन से महत्वपूर्ण रूप से संबंधित नहीं दिखाया गया था। 55. 1964 के नागरिक अधिकार अधिनियम के शीर्षक VII में सन्निहित भेदभाव पर प्रतिबंध का निर्माण करते हुए, मुख्य न्यायाधीश बर्गर ने कहा:

" यह अधिनियम न केवल प्रत्यक्ष भेदभाव को प्रतिबंधित करता है, बल्कि उन प्रथाओं को भी प्रतिबंधित करता है जो रूप में निष्पक्ष हैं, लेकिन संचालन में भेदभावपूर्ण हैं। उन्होंने आगे कहा: भेदभावपूर्ण इरादे का अच्छा इरादा या अनुपस्थिति रोजगार प्रक्रियाओं या परीक्षण तंत्र को बढ़ावा नहीं देती है जो अल्पसंख्यक समूहों के लिए "अंतर्निहित बाधाओं" के रूप में काम करते हैं और जिनका इससे कोई संबंध नहीं है।

कार्य क्षमता को मापना। 9946 "

अप्रत्यक्ष भेदभाव के आरोप का खंडन करने के लिए औचित्य के मानक के सवाल पर, न्यायालय ने निम्नानुसार निर्णय दिया:

" टचस्टोन व्यावसायिक आवश्यकता है। यदि निग्रो को बाहर करने के लिए संचालित एक रोजगार अभ्यास को नौकरी के प्रदर्शन से संबंधित नहीं दिखाया जा सकता है, तो यह अभ्यास निषिद्ध है। 47

इसलिए, ग्रिग्स ने इस सोच के लिए आधार तैयार किया कि सार्थक समानता का मतलब केवल जानबूझकर की अनुपस्थिति नहीं है।

45 " ग्रिग्स ", 401 यू. एस. 424,431 (1971) 46 आईडी। पी पर। 431

47 आइबीआइडी।

असमानता। असमान प्रभाव की एक वैधानिक अभिव्यक्ति को 1991 के नागरिक अधिकार अधिनियम के रूप में अमेरिकी कानून में संहिताबद्ध किया गया था। 1991 के नागरिक अधिकार अधिनियम की धारा 1054 9 48 एक ऐसी प्रथा बनाती है जो असमान प्रभाव पैदा करती है

प्रथम दृष्टया उल्लंघन। इस धारणा का खंडन यह स्थापित करके किया जा सकता है कि यह प्रथा नौकरी और व्यवसाय से जुड़ी हुई है। इससे निपटा जा सकता है।

48 " एसईसी। 105. अलग-अलग प्रभाव वाले मामलों में सबूत का बोझ। (क) 1964 के नागरिक अधिकार अधिनियम (42 यू. एस. सी. 2000 ई-2) की धारा 703 को अंत में निम्नलिखित नई उप-धारा जोड़कर संशोधित किया गया है:

' (के) (1) (ए) इस शीर्षक के तहत असमान प्रभाव पर आधारित एक गैरकानूनी रोजगार प्रथा केवल तभी स्थापित की जाती है जब

' (i) एक शिकायत करने वाला पक्ष यह प्रदर्शित करता है कि एक प्रतिवादी एक विशेष रोजगार अभ्यास का उपयोग करता है जो नस्ल, रंग, धर्म, लिंग या राष्ट्रीय मूल के आधार पर असमान प्रभाव डालता है और प्रतिवादी यह प्रदर्शित करने में विफल रहता है कि चुनौती दी गई प्रथा प्रश्नगत स्थिति के लिए नौकरी से संबंधित है और व्यावसायिक आवश्यकता के अनुरूप है; या '(ii) शिकायत करने वाला पक्ष एक वैकल्पिक रोजगार अभ्यास के संबंध में उप-अनुच्छेद (सी) में वर्णित प्रदर्शन करता है और प्रतिवादी इस तरह के वैकल्पिक रोजगार अभ्यास को अपनाने से इनकार करता है। ' (बी) (i) यह प्रदर्शित करने के संबंध में कि एक विशेष रोजगार अभ्यास एक असमान प्रभाव का कारण बनता है जैसा कि उपपैरा (ए) (i) में वर्णित है, शिकायत करने वाला पक्ष यह प्रदर्शित करेगा कि प्रत्येक विशेष चुनौती दी गई रोजगार प्रथा एक असमान प्रभाव का कारण बनती है, सिवाय इसके कि यदि शिकायत करने वाला पक्ष अदालत को प्रदर्शित कर सकता है कि प्रतिवादी की निर्णय लेने की प्रक्रिया के तत्व विश्लेषण के लिए अलग करने में सक्षम नहीं हैं, तो निर्णय लेने की प्रक्रिया का विश्लेषण एक रोजगार अभ्यास के रूप में किया जा सकता है। ((ii) यदि प्रत्यर्थी यह प्रदर्शित करता है कि एक विशिष्ट रोजगार अभ्यास असमान प्रभाव का कारण नहीं बनता है, तो प्रत्यर्थी को यह प्रदर्शित करने की आवश्यकता नहीं होगी कि इस तरह के अभ्यास की व्यावसायिक आवश्यकता के अनुसार आवश्यकता है।

रोजगार अभ्यास '। (2) एक प्रदर्शन कि एक रोजगार अभ्यास व्यावसायिक आवश्यकता के अनुसार आवश्यक है, इस शीर्षक के तहत जानबूझकर भेदभाव के दावे के खिलाफ बचाव के रूप में उपयोग नहीं किया जा सकता है। * (3) इस शीर्षक के किसी अन्य प्रावधान के बावजूद, एक ऐसे व्यक्ति के रोजगार को प्रतिबंधित करने वाला नियम जो वर्तमान में और जानबूझकर नियंत्रित पदार्थ का उपयोग करता है या रखता है, जैसा कि नियंत्रित पदार्थ अधिनियम (21 यू. एस. सी. 802 (6) की धारा 102 (6) की अनुसूची I और II में परिभाषित किया गया है, एक लाइसेंस प्राप्त स्वास्थ्य देखभाल पेशेवर की

देखरेख में ली गई दवा के उपयोग या कब्जे के अलावा, या नियंत्रित पदार्थ अधिनियम या संघीय कानून के किसी अन्य प्रावधान द्वारा अधिकृत किसी अन्य उपयोग या कब्जे को इस शीर्षक के तहत एक गैरकानूनी रोजगार प्रथा माना जाएगा, केवल तभी जब ऐसा नियम नस्ल, रंग, धर्म, लिंग या राष्ट्रीय मूल के कारण भेदभाव करने के इरादे से अपनाया या लागू किया जाता है। . (ख) खंड में दिखाई देने वाले व्याख्यात्मक ज्ञापन के अलावा कोई बयान नहीं। 137 कांग्रेसनल रिकॉर्ड एस 15276 (दैनिक संस्करण। 25 अक्टूबर, 1991) को इस अधिनियम के किसी भी प्रावधान का विधायी इतिहास माना जाएगा, या इस पर किसी भी तरह से विधायी इतिहास के रूप में भरोसा किया जाएगा, जो वार्ड कोव-व्यावसायिक आवश्यकता/संचयन/वैकल्पिक व्यावसायिक अभ्यास से संबंधित है। एलटी।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

वैकल्पिक, समान रूप से प्रभावी, प्रथाओं के प्रदर्शन से जो असमान प्रभाव पैदा नहीं करते हैं।

56. 2005 में, स्मिथ बनाम। जैक्सन शहर ", अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय ने द एज डिस्क्रिमिनेशन में वैधानिक भाषा का अर्थ लगाया

रोजगार अधिनियम, 1967 जो ऐसी कार्रवाइयों को प्रतिबंधित करता है जो "अन्यथा"

एक कर्मचारी को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करता है। इसे असमान प्रभाव देयता को शामिल करने के लिए पढ़ा गया था। अदालत ने माना कि यह वाक्यांश "नियोक्ता की कार्रवाई के लिए प्रेरणा के बजाय कर्मचारी पर कार्रवाई के प्रभावों पर केंद्रित है।"

57. अमेरिकी सुप्रीम कोर्ट द्वारा तय किया गया असमान प्रभाव देयता पर तीसरा बड़ा मामला 2015 में फेयर हाउसिंग एक्ट से संबंधित था।

जिसे न्यायालय ने असमान प्रभाव दायित्व को शामिल करने के रूप में व्याख्या की। 50 न्यायालय ने सबूत के बोझ पर भी निर्देशात्मक टिप्पणियां कीं कि सांख्यिकीय असमानता के आधार पर असमान प्रभाव के दावे का समर्थन करने वाले वादी को निर्वहन करना चाहिए। इसने अभिनिर्धारित किया कि वादी को स्थापित करने में सक्षम होना चाहिए

कि प्रतिवादी की नीति असमानता का कारण है। अदालत ने कहा: " एक मजबूत कार्यकारण आवश्यकता [.] प्रतिवादियों को नस्लीय असमानताओं के लिए उत्तरदायी होने से बचाती है जो उन्होंने पैदा नहीं की थी। 51ऐसे दावे का खंडन करने के औचित्य के मानक पर, न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि न्यायालयों को सावधानी के साथ असमान प्रभाव दायित्व के दावों का आकलन करना चाहिए ताकि प्रतिवादियों को उनकी कार्य आवश्यकता के अनुरूप आवश्यक नीतियां तैयार करने के लिए उचित लाभ प्रदान किया जा सके।

एफ. 3 यूनाइटेड किंगडम में स्थिति

58. यूनाइटेड किंगडम (यू. के.) में, फॉल्ट-रेखा जो अलग होती है

अप्रत्यक्ष भेदभाव से प्रत्यक्ष भेदभाव भेदभाव करने वाले का इरादा नहीं है। बल्कि, यह तथ्य है कि प्रत्यक्ष भेदभाव को किसी भी परिस्थिति में उचित नहीं ठहराया जा सकता है, जबकि अप्रत्यक्ष भेदभाव औचित्य के लिए अतिसंवेदनशील है। बैरोनेस हेल को उद्धृत करने के लिए:

" प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव परस्पर अनन्य हैं। आपके पास एक साथ दोनों नहीं हो सकते। उनके बीच मुख्य अंतर

यह है कि प्रत्यक्ष भेदभाव को उचित नहीं ठहराया जा सकता है। अप्रत्यक्ष

भेदभाव को उचित ठहराया जा सकता है यदि यह एक आनुपातिक साधन है

एक वैध लक्षय प्राप्त करना। 52

49 544 यू. एस. 228 (2005) 50 टेक्सास आवास और सामुदायिक मामलों का विभाग बनाम। समावेशी समुदाय परियोजना इंक, 135 एस सीटी 2411 [2015], केनेडी जे के अनुसार

51 आईडी. पैरा 20 52 आर (ई के अनुप्रयोग पर) वी। जे. एफ. एस. शासी निकाय, [2009] यूकेएससी 15, पैरा 57 [2021] 4 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

59. अप्रत्यक्ष भेदभाव की वैधानिक परिभाषा तैयार की गई है।

उन व्यक्तियों के साथ तुलना करने पर नुकसान जिनके साथ दावेदार करता है इसे साझा न करें। तीसरा, पी. सी. पी. के संचालन से दावेदार को स्वयं इस तरह के नुकसान में डाला जाएगा या रखा जाएगा। अंत में, प्रतिवादी पी. सी. पी. को एक वैध उद्देश्य प्राप्त करने का आनुपातिक साधन नहीं दिखा सकता है।

60. ब्रिटेन के सर्वोच्च न्यायालय का हमारे लिए एक निर्देशात्मक निर्णय है

एस्सोप वी. गृह कार्यालय (यूके बॉर्डर एजेंसी) 54. मुख्य कौशल नामक एक परीक्षा का कथित रूप से असमान प्रभाव मुद्दा था।

"अश्वेत और अल्पसंख्यक जातीय (बी. एम. ई.)" और पुराने उम्मीदवारों पर सार्वजनिक क्षेत्र के रोजगार को सुरक्षित करने और सिविल सेवाओं में पदोन्नति के लिए मूल्यांकन। न्यायालय ने सांख्यिकीय असमानता को निम्नलिखित शब्दों में नोट किया:

" बी. एम. ई. पास दर श्वेत उम्मीदवारों की 40.3% थी।

उस उम्र से नीचे के लोग। प्रत्येक मामले में, 0.1% संभावना थी कि यह संयोग से हो सकता है। बेशक, वे सभी असफल नहीं हुए। कोई नहीं जानता कि बी. एम. ई. या उससे अधिक उम्र के उम्मीदवारों का अनुपात क्यों है। विफलता
सफेद या युवा के अनुपात से काफी अधिक है।

उम्मीदवार विफल हो रहे हैं।
61. न्यायालय ने अप्रत्यक्ष की निम्नलिखित मुख्य विशेषताओं को रेखांकित किया

ब्रिटेन के कानून में भेदभाव:

(2) उप-धारा (1) के प्रयोजनों के लिए, एक प्रावधान, मानदंड या व्यवहार बी की प्रासंगिक संरक्षित विशेषता के संबंध में भेदभावपूर्ण है यदि - (क) क इसे उन व्यक्तियों पर लागू करता है या लागू करेगा जिनके साथ ख विशेषता को साझा नहीं करता है, (ख) यह उन व्यक्तियों को रखता है जिनके साथ ख विशेषता को साझा करता है, या रखता है, जब उन व्यक्तियों की तुलना में जिनके साथ ख विशेषता को साझा नहीं करता है।

(ग) यह बी को उस नुकसान में डालता है या डालता है, और (घ) ए इसे एक वैध लक्षय प्राप्त करने के आनुपातिक साधन के रूप में नहीं दिखा सकता है। (3) प्रासंगिक संरक्षित विशेषताएँ हैं-आयु; अक्षमता; लिंग पुनर्निर्धारण; विवाह और नागरिक साझेदारी; नस्ल; धर्म या विश्वास; लिंग; यौन अभिविन्यास। 54 [2017] यूकेएससी 27 सी. ओ. एल.

नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

दावेदार को यह दिखाने की कोई आवश्यकता नहीं है कि पी. सी. पी. क्यों

संबंधित व्यक्तियों के साथ भेदभाव करता है

जमीन। तथ्य यह है कि पी. सी. पी. का इतना असमान प्रभाव पर्याप्त है;

प्रत्यक्ष भेदभाव के लिए कम अनुकूल उपचार और प्रासंगिक आधार के बीच एक कारण संबंध की आवश्यकता होती है। दूसरी ओर, अप्रत्यक्ष भेदभाव के लिए पी. सी. पी. और समूह और व्यक्ति को होने वाले विशेष नुकसान के बीच एक कारण संबंध की आवश्यकता होती है। इस अंतर की जड़ें हैं

तथ्य यह है कि प्रत्यक्ष भेदभाव का उद्देश्य व्यवहार की समानता प्राप्त करना है। दूसरी ओर, अप्रत्यक्ष भेदभाव

एक समान खेल का मैदान बनाना चाहता है, और

छिपी हुई बाधाओं को समाप्त करना जो किसी विशेष समूह को असमान रूप से प्रभावित करते हैं, कानूनी रूप से स्वीकार्य औचित्य के अभाव में; पी. सी. पी. का पालन करने में संबंधित समूह की असमर्थता को विभिन्न 'संदर्भ कारकों' के लिए जिम्मेदार ठहराया जा सकता है। इनमें आनुवंशिक कारक, सामाजिक समझ, मूल लक्षण शामिल हो सकते हैं।

पूर्वधारणाएँ आदि। ;

अप्रत्यक्ष भेदभाव के दावे के सफल होने के लिए, यह दिखाना आवश्यक नहीं है कि संबंधित आधार रखने वाले समूह का प्रत्येक सदस्य पूरा करने में असमर्थ था।

पीसीपी। यह दिखाने के लिए पर्याप्त है कि पीसीपी संबंधित समूह के सदस्यों को असमान रूप से वंचित करता है; अप्रत्यक्ष भेदभाव होना आम बात है।

आई.

साक्षय अक्सर कारण संबंध दिखाने में सक्षम होता है कि एक विशेष एक विशेष परिणाम पर पहुंचने में खेला गया चर; और

अंत में, प्रतिवादी हमेशा अप्रत्यक्ष आरोप का खंडन कर सकता है।

यह दिखाकर भेदभाव कि एक अच्छा अस्तित्व में है

मुद्दे पर पी. सी. पी. के लिए औचित्य।

. दक्षिण अफ्रीका की प्रगतिशील दृष्टि को ध्यान में रखते हुएदक्षिण अफ्रीकी संविधान की धारा 9 अप्रत्यक्ष रूप से प्रतिबंधित करती है।

एटियन। अप्रत्यक्ष भेदभाव की न्यायिक व्याख्या सबसे पहले हो सकती है।

कानून के समक्ष कोई भी समान है और उसे समान संरक्षण और कानून का अधिकार है; [2021] 4 एस. सी. आर.

प्रिटोरिया बनाम की नगर परिषद के मामले में दक्षिण अफ्रीकी संवैधानिक न्यायालय के निर्णय में पाया जा सकता है। वॉकर 57 जिसमें न्यायालय ने निम्नलिखित शब्दों में इस सिद्धांत की व्याख्या की:

" अप्रत्यक्ष भेदभाव की अवधारणा को सटीक रूप से विकसित किया गया था।

उन स्थितियों से निपटने के लिए जहां भेदभाव छिपा हुआ है

जाहिरा तौर पर तटस्थ मानदंड या जहां व्यक्ति पहले से ही प्रतिकूल रूप से प्रभावित हैं

ऐतिहासिक अधीनता के प्रतिमानों का अपना नुकसान था

खुले तौर पर नहीं किए गए उपायों के प्रभाव से घेर लिया गया या तेज किया गया उन्हें पूर्वाग्रहित करने का इरादा। कई मामलों में, विशेष रूप से

किस अप्रत्यक्ष भेदभाव का आरोप लगाया जाता है, सुरक्षात्मक उद्देश्य

यदि व्यक्ति भेदभाव की शिकायत करते हैं तो उन्हें हराया जाएगा

भेदभावपूर्ण के अलावा लगभग हमेशा कोई न कोई उद्देश्य होता है। आचरण या कार्रवाई में शामिल उद्देश्य जिस पर आपत्ति है

ले लिया "।

इस बारे में विस्तार से बताते हुए कि कैसे विवादित प्रावधान जरूरी नहीं है

नस्ल के आधार पर एक संदिग्ध वर्गीकरण करने के लिए, एस. ए. सी. सी. ने निष्कर्ष निकाला कि उन क्षेत्रों के निवासियों के व्यवहार के बीच अंतर जो "ऐतिहासिक रूप से, और काले लोगों द्वारा भारी रूप से कब्जा कर लिया गया था। व्यक्ति. उन क्षेत्रों के विपरीत जो अभी भी अत्यधिक सफेद थे "

नस्ल के आधार पर अप्रत्यक्ष भेदभाव को उजागर करने के लिए पर्याप्त था।

63. हाल ही में महलांगु और अनदर वी में दिए गए एक फैसले में। मंत्री

श्रम 5 की, एस. ए. सी. सी. को धारा की संवैधानिकता पर निर्णय लेना पड़ा

(5) उप-धारा (3) में सूचीबद्ध एक या अधिक आधारों पर भेदभाव तब तक अनुचित है जब तक कि यह स्थापित नहीं हो जाता कि भेदभाव उचित है। 56 " एसएसीसी "

57 (1998) 3 BCLR 257, पैरा 31-32 58 [2020] ZACC 24 LT।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

1 ((v) व्यावसायिक चोटों और रोगों के लिए क्षतिपूर्ति अधिनियम। इस प्रावधान ने स्पष्ट रूप से घरेलू श्रमिकों को अधिनियम के तहत कर्मचारियों की परिभाषा से बाहर रखा। इसका परिणाम यह हुआ कि घरेलू कामगार सामाजिक सुरक्षा लाभों से वंचित रह गए। चोट, अक्षमता और मृत्यु की स्थिति में, कानून में निहित। एस. ए. सी. सी. ने, अन्य बातों के साथ-साथ, यह निष्कर्ष निकाला कि अप्रत्यक्ष भेदभाव पर संवैधानिक निषेध से प्रावधान प्रभावित हुआ था। यही कारण था कि घरेलू कर्मचारी मुख्य रूप से अश्वेत महिलाएँ हैं। नतीजतन, अदालत ने कहा: इसका मतलब है कि उनके खिलाफ भेदभाव नस्ल, लिंग और लिंग के आधार पर अप्रत्यक्ष भेदभाव है।

एफ. 5 कनाडा में स्थिति

64. ओंटारियो मानवाधिकार आयोग बनाम। सिम्पसंस

ओंटारियो ह्यूमन की धारा 4 (1) (जी) के तहत एक चुनौती का मनोरंजन करना राइट्स कोड 60। यह विश्लेषण करने में कि क्या शुक्रवार की शाम और शनिवार को काम के लचीले घंटों को अनिवार्य करने वाली कार्य नीति अप्रत्यक्ष रूप से भेदभाव करती है

अपीलार्थी के खिलाफ उसके पंथ के आधार पर, कि उसके धर्म में उसे सब्त का सख्ती से पालन करने की आवश्यकता थी, अदालत ने नोट किया:

" 18. मैं जो वर्णन करूँगा उसके बीच एक अंतर किया जाना चाहिए।

प्रत्यक्ष भेदभाव और पहले से ही संदर्भित अवधारणा के रूप में

रोजगार के संबंध में प्रतिकूल प्रभाव भेदभाव।

इस संबंध में प्रत्यक्ष भेदभाव होता है जहाँ एक नियोक्ता

एक ऐसी प्रथा या नियम को अपनाता है जो अपने चेहरे पर एक पर भेदभाव करता है

निषिद्ध भूमि। उदाहरण के लिए, "कोई कैथोलिक या कोई महिला या कोई अश्वेत यहाँ कार्यरत नहीं है।" बेशक, कोई असहमति नहीं है। बार के मामले में कि उस प्रकृति का प्रत्यक्ष भेदभाव होगा

अधिनियम का उल्लंघन करें। दूसरी ओर, प्रतिकूल प्रभाव भेदभाव की अवधारणा है। यह वहाँ उत्पन्न होता है जहाँ एक नियोक्ता के लिए वास्तविक व्यावसायिक कारण एक नियम या मानक को अपनाते हैं जो अपने चेहरे पर तटस्थ है, और जो सभी कर्मचारियों पर समान रूप से लागू होगा, लेकिन जिसका निषिद्ध आधार पर भेदभावपूर्ण प्रभाव पड़ता है

एक कर्मचारी या कर्मचारियों का समूह जो यह लागू करता है, क्योंकि

कर्मचारी या समूह की कुछ विशेष विशेषताएँ,

59 " ओंटारियो एचआरसी ", [1985] 2 एससीआर 53 60 ओंटारियो मानवाधिकार संहिता की धारा 4 (1) (जी) ने एक कर्मचारी के खिलाफ नस्ल, पंथ, रंग, लिंग, उम्र आदि के आधार पर किसी भी कार्यकाल या रोजगार की स्थिति के संबंध में भेदभाव को प्रतिबंधित किया।

कार्यबल के अन्य सदस्यों पर दायित्व, दंड या प्रतिबंधात्मक शर्तें नहीं लगाई गई हैं। अनिवार्य रूप से एक ही कारण से

जिससे यह निष्कर्ष निकला कि संहिता का उल्लंघन करने वाले भेदभाव के तत्व के रूप में भेदभाव करने के इरादे की आवश्यकता नहीं थी, मेरी राय है कि यह न्यायालय प्रतिकूल प्रभाव वाले भेदभाव को संहिता की शर्तों का विरोधाभास मान सकता है जैसा कि इन कारणों में वर्णित है। ईमानदारी से ठोस आर्थिक या व्यावसायिक कारणों से बनाया गया एक रोजगार नियम, उन सभी पर समान रूप से लागू होता है जिन पर इसे लागू करने का इरादा है, फिर भी भेदभावपूर्ण हो सकता है यदि यह किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह को दूसरों से अलग तरह से प्रभावित करता है जिन पर यह लागू हो सकता है।

अतः पूर्वगामी से मैं यह निष्कर्ष निकालता हूँ कि अपीलार्थी ने पहले धर्म के आधार पर भेदभाव का प्रथम दृष्टया मामला दिखाया

जाँच बोर्ड।"

यह आगे नोट किया गया कि भेदभाव के खिलाफ गारंटी का उद्देश्य "भेदभाव करने वाले को दंडित करना नहीं है, बल्कि भेदभाव के पीड़ितों को राहत प्रदान करना है। यह शिकायत की गई कार्रवाई का परिणाम या प्रभाव है जो महत्वपूर्ण है।" इस प्रकार यदि आक्षेपित कार्रवाई का प्रभाव एक व्यक्ति या व्यक्तियों के दायित्वों के समूह पर पड़ता है,

दंड, या प्रतिबंधात्मक शर्तें जो समुदाय के अन्य सदस्यों पर नहीं लगाई गई हैं, यह भेदभावपूर्ण है। 61

65. ओंटारियो एच. आर. सी. (ऊपर) में निर्धारित सिद्धांतों को कनाडा की अदालतों द्वारा अप्रत्यक्ष रूप से संरक्षित करने के लिए लगातार लागू किया गया था।

भेदभाव। फ्रेजर बनाम में हाल के एक फैसले में। कनाडा (महान्यायवादी) 62, कनाडा के सर्वोच्च न्यायालय को नौकरी साझा करने वाले पदों को "अंशकालिक कार्य" के रूप में वर्गीकृत करने वाले नियम की संवैधानिकता निर्धारित करने के लिए कहा गया था, जिसके लिए प्रतिभागियों को पूर्णकालिक पेंशन नहीं मिल सकती थी। नौकरी साझा करने के कार्यक्रम के तहत, कार्यक्रम के लिए विकल्प एक पूर्णकालिक पद के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को विभाजित कर सकते हैं। नौकरी साझा करने के कार्यक्रम के लिए अधिकांश विकल्प महिलाएँ थीं, जिन्हें काम और घरेलू कार्यों की जिम्मेदारियों को निभाना बोझिल लगा और विशेष रूप से नए नियम से प्रभावित हुए क्योंकि वे पेंशन लाभों से वंचित हो जाएँगे। न्यायालय ने अप्रत्यक्ष भेदभाव को इस तथ्य की कानूनी प्रतिक्रिया के रूप में मान्यता दी कि भेदभाव "अक्सर एक उत्पाद है

जानबूझकर भेदभावपूर्ण कार्यों के विपरीत, चीजों को वैसे ही करना जारी रखना जैसे वे हमेशा किए गए हैं। 63 उल्लेखनीय रूप से, न्यायालय ने एक

61 ओंटारियो एचआरसी (ऊपर 60) पैरा 12 62 ("फ्रेजर"), 2020 एससीसी 28 पर

63 आईडी. पैरा 31 एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

एक मजबूत न्यायिक सामान्य ज्ञान को लागू करने के लिए, न्यायालय ने कहा: कुछ मामलों में, एक समूह के बारे में साक्षय कुछ लक्षणों के साथ इतना मजबूत संबंध दिखाएगा जैसे कि लिंग के साथ गर्भावस्था-कि उस समूह के सदस्यों पर असमान प्रभाव स्पष्ट और तत्काल होगा। 64 दूसरा, न्यायालय को यह देखना होगा कि क्या कानून में नुकसान को मजबूत करने, कायम रखने या बढ़ाने का प्रभाव है। इस तरह का नुकसान इस रूप में हो सकता है: " [ई] कोनॉमिक बहिष्करण या नुकसान, [ओं] प्राकृतिक बहिष्कार. [पी] मनोवैज्ञानिक नुकसान. [पी] शारीरिक नुकसान. [या] [पी] प्राकृतिक बहिष्कार ", और दावेदार समूह द्वारा सामना किए जाने वाले किसी भी प्रणालीगत या ऐतिहासिक नुकसान के प्रकाश में देखा जाना चाहिए।

9965

एफ. 6 अप्रत्यक्ष के लिए एक विश्लेषणात्मक रूपरेखा विकसित करना।

भारत में भेदभाव:

66. उपरोक्त मामलों और विद्वतापूर्ण कार्यों का अध्ययन जन्म देता है -

निम्नलिखित प्रमुख सीखें। सबसे पहले, अप्रत्यक्ष भेदभाव का सिद्धांत

यह इस सम्मोहक अंतर्दृष्टि पर आधारित है कि भेदभाव अक्सर एक कार्य हो सकता है, न कि सचेत डिजाइन या दुर्भावनापूर्ण इरादे का, बल्कि अचेतन/अंतर्निहित पूर्वाग्रह या यह पहचानने में असमर्थता कि मौजूदा संरचनाएं/किसे हैं।

ठंड लगना

संस्थाओं और चीजों को करने के तरीकों का परिणाम एक अन्यायपूर्ण यथास्थिति है। संविधान के तहत निर्धारित पर्याप्त समानता प्राप्त करने के लिए, अप्रत्यक्ष भेदभाव, यहां तक कि भेदभावपूर्ण इरादे के बिना भी, प्रतिबंधित किया जाना चाहिए।

67. दूसरा, और एक संबंधित बिंदु के रूप में, प्रत्यक्ष के बीच अंतर

64 आईडी. पैरा 50-72 पर 65 आईडी.

कि पूर्व को उचित नहीं ठहराया जा सकता है, जबकि उत्तरार्द्ध (यू. के.) कर सकता है। हमारा विचार है कि इरादे बनाम प्रभाव का अंतर एक ठोस न्यायशास्त्रीय आधार है जिसके आधार पर प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष में अंतर किया जा सकता है।

भेदभाव। यही कारण है कि हमारे विचार में अप्रत्यक्ष भेदभाव की सबसे सम्मोहक विशेषता यह है कि यह ऐसे आचरण को प्रतिबंधित करता है, जिसका भेदभावपूर्ण होने का इरादा नहीं है, लेकिन इसका प्रभाव पड़ता है। जैसा कि कनाडा के सर्वोच्च न्यायालय ने ओंटारियो एच. आर. सी. (ऊपर) में कहा, भेदभाव स्थापित करने के इरादे के प्रमाण की आवश्यकता "उपचार की मांग करने वाले शिकायतकर्ता के रास्ते में एक अक्षम्य बाधा" डालती है। 66 यह वह बाधा है जो एक मजबूत

अप्रत्यक्ष भेदभाव की अवधारणा हमें प्रतिकार करने में सक्षम बना सकती है।

68. तीसरा, अप्रत्यक्ष भेदभाव को साबित करने के लिए आवश्यक साक्ष्य की प्रकृति पर, सांख्यिकीय साक्ष्य जो यह स्थापित कर सकते हैं कि कैसे विवादित प्रावधान, मानदंड या व्यवहार असमान रूप से नुकसानदेह परिणाम का कारण है, अप्रत्यक्ष भेदभाव के खेल को स्थापित करने के तरीकों में से एक हो सकता है। जैसा कि प्रोफेसर सैंड्रा फ्रेडमैन टिप्पणी करते हैं, "योग्यता परीक्षण, साक्षात्कार और चयन प्रक्रियाएं, और अन्य स्पष्ट रूप से वैज्ञानिक और तटस्थ उपाय कभी भी जांच को आमंत्रित नहीं कर सकते हैं जब तक कि इन धारणाओं को दूर करने के लिए डेटा उपलब्ध न हो। 67 फ्रेजर (ऊपर) में कनाडाई सर्वोच्च न्यायालय के दृष्टिकोण के अनुरूप, हम नहीं सोचते कि सांख्यिकीय असमानता की प्रकृति के लिए कोई मात्रात्मक सीमा निर्धारित करना बुद्धिमानी होगी जिसे एक दावेदार के सफल होने के लिए स्थापित किया जाना चाहिए। समान रूप से, हम नहीं सोचते कि साक्ष्य की प्रकृति के बारे में एक निरंकुश स्थिति को अपनाया जा सकता है जिसे अप्रत्यक्ष भेदभाव के मामले में सफल होने के लिए सामने लाया जाना चाहिए। किसी भी सांख्यिकीय साक्ष्य की अनुपस्थिति या सांख्यिकीय रूप से बहिष्करण को प्रदर्शित करने में असमर्थता अप्रत्यक्ष भेदभाव के दावों को खारिज करने का एकमात्र आधार नहीं हो सकता है। यह यूरोपीय द्वारा स्पष्ट किया गया था

रोमा मूल के पंद्रह क्रोएशियाई लोगों से संबंधित एक मामले में मानवाधिकार न्यायालय ने केवल रोमा वर्गों वाले स्कूलों में नस्लीय भेदभाव और अलगाव का दावा किया। पंद्रह क्रोएशियाई लोगों के दावों का आकलन करते हुए, अदालत ने कहा कि अप्रत्यक्ष भेदभाव को सांख्यिकीय साक्ष्य के बिना साबित किया जा सकता है। इसलिए, सांख्यिकीय साक्ष्य के प्रतिरूप प्रदर्शित करते हैं

बहिष्करण, अप्रत्यक्ष भेदभाव साबित करने के तरीकों में से एक हो सकता है।

69. चौथा, जहाँ तक उस फैशन की बात है जिसमें अप्रत्यक्ष रूप से

भेदभाव की जांच होनी चाहिए, हम सोचते हैं कि दो-चरण

फ्रेजर (ऊपर) में कनाडाई सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित परीक्षण विश्लेषण का एक अच्छी तरह से संरचित ढांचा प्रदान करता है क्योंकि यह 66 ओंटारियो एचआरसी (ऊपर एन। 60), पैरा 14

67 सैंड्रा फ्रेडमैन, भेदभाव कानून (ऊपर एन। 28) पी। 187 68 ओरसस और अन्य वी। क्रोएशिया, [2010] ईसीएचआर 337, पैरा 153 एलटी।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

70. पाँचवाँ और अंत में, अप्रत्यक्ष भेदभाव के प्रभाव वाले उपायों की न्यायसंगतता का आकलन करते हुए, न्यायालय ने सफल नौकरी प्रदर्शन के लिए संकीर्ण प्रावधान, मानदंड या अभ्यास आवश्यक है या नहीं, इस पर एक निष्कर्ष वापस करने की आवश्यकता है। इस संबंध में, नियोक्ता/प्रतिवादी के दृष्टिकोण का कुछ सम्मान आवश्यक है। समान रूप से, न्यायालय को सम्मान की आड़ में प्रतिवादियों द्वारा सामान्यीकरण को स्वीकार करने के प्रलोभन का विरोध करना चाहिए और प्रस्तावित औचित्य की बारीकी से जांच करनी चाहिए। इसके अलावा, न्यायालय को यह भी जांचना चाहिए कि क्या कम भेदभावपूर्ण विकल्पों के साथ उपायों को प्रतिस्थापित करना संभव है। केवल इस तरह की बारीकी से जांच और प्रदर्शन करके

विकल्पों की संभावना पर ध्यान देने से न्यायालय यह सुनिश्चित कर सकता है कि अप्रत्यक्ष भेदभाव के सिद्धांत की पूरी क्षमता का एहसास हो और इसके अनुप्रयोग में कमी न आए। 69

एफ. 7 पदार्थ के विरोधी के रूप में व्यवस्थित भेदभाव

समानता 71. जैसा कि उपरोक्त विश्लेषण में उल्लेख किया गया है, भेदभाव को खोलने की कुंजी के रूप में अकेले इरादे पर जोर देने के परिणामस्वरूप कई प्रथाएं हुई हैं,

सभी व्यक्तियों के लिए वस्तुनिष्ठता और "समान" अनुप्रयोग के लिबास के तहत, हमारी समानता न्यायशास्त्र की दरारों से गुजरना। न्यायशास्त्र संबंधी विश्लेषण के एक उपकरण के रूप में अप्रत्यक्ष भेदभाव के परिणामस्वरूप प्रावधानों, मानदंडों या प्रथाओं की जांच करके कई असमानताओं का निवारण किया जा सकता है।

उन समूहों के सदस्यों पर असमान और प्रतिकूल प्रभाव जो उन समूहों से संबंधित हैं जो संवैधानिक रूप से भेदभाव से संरक्षित हैं

अनुच्छेद 15 (1)। हालांकि, इस बात पर जोर देने की आवश्यकता है कि दो उपकरणों (प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष के बीच) में से केवल एक का उपयोग करने पर सख्त जोर दिया जाए।

भेदभाव) भेदभाव स्थापित करने और निवारण के लिए अक्सर भेदभाव के पैटर्न और संरचनाओं को संबोधित नहीं किया जा सकता है।

72. मौलिक समानता की अवधारणा के लिए, यह होगा

भेदभाव का एक प्रणालीगत विश्लेषण करने के लिए उपयुक्त है जो प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के उपकरणों को जोड़ता है। प्रोफेसर मैरी मर्केट-ब्रंस 70 के शब्दों में: 69 सैंड्रा फ्रेडमैन, भेदभाव कानून (ऊपर एन। 28) पी। 194 70 मैरी मर्केट-ब्रन्स, प्रणालीगत भेदभाव: लैंगिक समानता के उपकरणों पर पुनर्विचार, यूरोपीय समानता कानून समीक्षा, खंड। 2 (यूरोपीय आयोग, 2018) पी।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

" व्यवस्थित भेदभाव अवधारणा बनाने की आवश्यकता को दर्शाता है

केवल कार्यस्थल की गतिशीलता के संदर्भ में भेदभाव के बजाय

एक पहचान योग्य अभिनेता की अलग-थलग मानसिक स्थिति, अपने स्वयं के कार्य वातावरण के बारे में एक पीड़ित की धारणा, या

प्रतिकूल के साथ एक तटस्थ रोजगार अभ्यास की नौकरी-संबंधीता

संगठन, संरचनाओं के रूप में भेदभाव करते हैं।
73. एक विशेष भेदभावपूर्ण प्रथा या प्रावधान अक्सर हो सकता है

भेदभाव के पूरे सरगम को उजागर करने के लिए अपर्याप्त है जो एक विशेष संरचना को कायम रख सकता है। प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष भेदभाव के साधनों पर विशेष निर्भरता भी भेदभाव के कई अक्षों से उत्पन्न होने वाले पैटर्न के लिए प्रभावी रूप से जिम्मेदार नहीं हो सकती है। इसलिए, भेदभाव का एक प्रणालीगत दृष्टिकोण, भेदभावपूर्ण नुकसान को एक निरंतरता के रूप में समझने में, न केवल अन्यायपूर्ण कार्रवाई बल्कि निष्क्रियता के लिए भी जिम्मेदार होगा। संरचनाओं की, संगठनों के रूप में या अन्यथा, उन प्रणालियों या संस्कृतियों के लिए जांच की जाएगी जो वे पैदा करते हैं जो दिन-प्रतिदिन की बातचीत और निर्णय लेने को प्रभावित करते हैं। 72 संवैधानिक अदालतों का कर्तव्य, जब इस तरह की योजनाओं का सामना करना पड़ता है, तो न केवल भेदभावपूर्ण प्रथाओं को समाप्त करना और उनसे उत्पन्न होने वाले नुकसान की भरपाई करना होगा; बल्कि पर्याप्त राहत और उपचार भी तैयार करना होगा जो सकारात्मक अधिकारों का प्रावधान करके सामाजिक पुनर्वितरण को सुविधाजनक बनाते हैं जिनका उद्देश्य भविष्य में नुकसान की गुंजाइश को नकारना है।

74. कनाडा का सर्वोच्च न्यायालय, कार्रवाई यात्रा में

महिला बनाम। कैनेडियन नेशनल रेलवे कंपनी ने राष्ट्रीय रेल कंपनी में समान रोजगार के अवसरों की मांग करने वाली महिलाओं के दावे का विश्लेषण किया। एक प्रणालीगत विशेषता के रूप में संगठनात्मक संरचनाओं के भीतर प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष भेदभाव के पारस्परिक रूप से मजबूत करने वाले परिणामों को प्रतिध्वनित करते हुए, न्यायालय ने 74 का उल्लेख किया:

" रोजगार के संदर्भ में प्रणालीगत भेदभाव भेदभाव है।

जो स्थापित प्रक्रियाओं के सरल संचालन के परिणामस्वरूप होता है भर्ती, भर्ती और पदोन्नति, जिनमें से कोई भी आवश्यक नहीं है

भेदभाव को बढ़ावा देने के लिए डिज़ाइन किया गया। तब भेदभाव होता है वंचित समूह के बहुत बहिष्कार द्वारा प्रबलित

71 आईडी. पी पर। 10-13 72 ट्रिस्टिन के. ग्रीन, द फ्यूचर ऑफ सिस्टेमिक डिस्पेरेट ट्रीटमेंट लॉ, बर्कले जर्नल ऑफ एम्प्लॉयमेंट एंड लेबर लॉ, वॉल्यूम। 32 (2) , 2011,400-454

73 " कैनेडियन नेशनल रेलवे कंपनी ", (1987) 1 एस. सी. आर. 1114 74 आई. डी. 1139 एल. टी.

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

क्योंकि बहिष्कार समूह के भीतर और बाहर दोनों जगह इस विश्वास को बढ़ावा देता है कि बहिष्कार "प्राकृतिक शक्तियों" का परिणाम है, उदाहरण के लिए, कि महिलाएं "बस काम नहीं कर सकती हैं"। प्रणालीगत भेदभाव का मुकाबला करने के लिए, एक ऐसा माहौल बनाना आवश्यक है जिसमें दोनों हों।

नकारात्मक प्रथाओं और नकारात्मक दृष्टिकोण को चुनौती दी जा सकती है और हतोत्साहित किया जा सकता है "

प्रणालीगत भेदभाव के खिलाफ उपचार निर्धारित करते हुए, न्यायालय ने सचेत रूप से कहा कि उपचार केवल होने की आवश्यकता नहीं है प्रतिपूरक, लेकिन उस लाभ के संदर्भ में भी संभावित जो डिज़ाइन किया गया है

भविष्य में स्थिति में सुधार करने के लिए। न्यायालय ने उपचार को इस प्रकार संरचित किया:

व्यर्थ है। दूसरा , उस समूह के सदस्यों को, जिन्हें पहले कार्यस्थल के केंद्र में नहीं रखा गया था, स्थान देकर और अनुमति देकर

उन्हें नौकरी पर क्षमता साबित करने के लिए, रोजगार इक्विटी योजना

रूढ़िवादी दृष्टिकोण की समस्या को संबोधित करता है।

तीसरा, एक रोजगार इक्विटी कार्यक्रम बनाने में मदद करता है जिसे पहले से बाहर रखे गए समूह का "महत्वपूर्ण द्रव्यमान" कहा गया है। कार्यस्थल। इस "महत्वपूर्ण द्रव्यमान" का महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। एक लक्षित समूह से बड़ी संख्या में व्यक्तियों की उपस्थिति "प्रतीकात्मकता" की समस्याओं को समाप्त करती है।

यह ढांचा कनाडाई राष्ट्रीय रेलवे में प्रदान किया गया है।

कंपनी (ऊपर) के बाद मानवाधिकार न्यायाधिकरण ने

कनाडा, नस्ल संबंधों पर राष्ट्रीय पूंजी गठबंधन के मामले में V. कनाडा (स्वास्थ्य और कल्याण) ", जिसमें न्यायालय को कनाडा के स्वास्थ्य और कल्याण विभाग के खिलाफ एक मामले की जांच करनी थी

रोजगार नीतियों और प्रथाओं को स्थापित करके दृश्यमान अल्पसंख्यकों के खिलाफ भेदभाव करना जो वरिष्ठ प्रबंधन में रोजगार के अवसरों से दृश्यमान अल्पसंख्यकों (नस्ल, रंग और जातीय मूल) को वंचित करते हैं। न्यायालय ने संगठन में श्रमिकों की गवाही को जोड़कर और विशेषज्ञों को शामिल करके संगठन का एक समग्र विश्लेषण किया।

सांख्यिकीय विश्लेषण और मानव संसाधन प्रबंधन। इसका प्रमाण

75 कैनेडियन नेशनल रेलवे कंपनी (ऊपर एन। 74) पी। 1143 1144 76 1997 28 C.H.R.R.D/179 (कनाडाई मानवाधिकार न्यायाधिकरण)

21] 4 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

मानव संसाधन विशेषज्ञ का विश्लेषण कनाडा में अल्पसंख्यकों के बस्तीकरण से लेकर पेशेवर महत्वाकांक्षा के लिए कम प्रोत्साहन तक के प्रणालीगत मुद्दों को स्थापित करने के लिए किया गया था। सामाजिक प्रभाव

अनौपचारिक स्टाफिंग निर्णयों में भेदभाव का प्रमाण मिला जो अचेतन पूर्वाग्रह के लिए उपजाऊ जमीन और दृश्य की व्यापक धारणा प्रदान करता है।

" नीग्रो और स्पेनिश-उपनाम अमेरिकी "उन्हें लंबी दूरी, लाइन-ड्राइवर पदों में गोरों के साथ समान रूप से रखने में विफल रहने से"। न्यायालय ने कुछ कानूनी सिद्धांतों का उल्लेख किया जो प्रणालीगत दावे को नियंत्रित कर सकते हैं। असमान व्यवहार और प्रणालीगत भेदभाव के निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए कार्यकर्ता गवाही के साथ सांख्यिकीय पैटर्न के मिश्रण का उपयोग किया गया:

" इस सवाल पर विचार करना कि क्या कंपनी भेदभावपूर्ण भर्ती प्रथाओं के एक पैटर्न या अभ्यास में लगी हुई है।

कानूनी सिद्धांतों को नियंत्रित करना जो अपेक्षाकृत स्पष्ट हैं। द.

सरकार का भेदभाव का सिद्धांत बस इतना था कि

कंपनी, शीर्षक VII की धारा 703 (ए) का उल्लंघन करते हुए, नियमित रूप से और उद्देश्यपूर्ण रूप से नीग्रो और स्पेनिश उपनाम वाले अमेरिकियों के साथ गोरे व्यक्तियों की तुलना में कम अनुकूल व्यवहार किया जाता था। इस प्रकार अंतिम तथ्यात्मक मुद्दे केवल यह हैं कि क्या इस तरह के असमान व्यवहार का कोई पैटर्न या अभ्यास था और यदि ऐसा है, तो क्या मतभेद "नस्लीय रूप से पूर्वनिर्धारित" थे। " 9

वादी के रूप में, सरकार ने प्रारंभिक बोझ उठाया

भेदभाव का प्रथम दृष्टया मामला बनाना। अल्बेमार्ले पेपर कं. वी. मूडी, 422 यू. एस. 405,425,95 एस. सी. टी. 2362, 2375, 45 L.Ed.2d 280; मैकडॉनेल डगलस कॉर्प। वी. ग्रीन, ऊपर, 411 यू. एस.,

802, 93 एस. सी. टी., 1824 में। और, क्योंकि यह एक प्रणालीव्यापी आरोप लगाया

पूर्ण आनंद के लिए प्रतिरोध का प्रतिरूप या अभ्यास

शीर्षक VII अधिकार, सरकार को अंततः साबित करना पड़ा केवल अलग-थलग या "आकस्मिक" या छिटपुट भेदभावपूर्ण कृत्यों की घटना से अधिक। इसे ए द्वारा स्थापित करना था

नस्लीय भेदभाव के प्रमाण की प्रधानता

77 इंटरनेशनल ब्रदरहुड ऑफ टीमस्टर्स बनाम। संयुक्त राज्य अमेरिका, 431 यू. एस. 324 (1977)

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

कंपनी की मानक संचालन प्रक्रिया थी

असामान्य अभ्यास के बजाय नियमित।

सरकार ने गवाही के साथ अपने सांख्यिकीय साक्षय को मजबूत किया

जिन व्यक्तियों ने 40 से अधिक विशिष्ट उदाहरणों का वर्णन किया भेदभाव। इस गवाही के आधार पर जिला न्यायालय ने

पाया कि "(एन) कई योग्य काले और स्पेनिश-उपनाम

अमेरिकी आवेदक जिन्होंने कंपनी में लाइन ड्राइविंग नौकरियों की मांग की

वर्षों से, या तो उनके अनुरोधों को नजरअंदाज कर दिया गया था, उन्हें गलत बताया गया था

या आवश्यकताओं, अवसरों के बारे में भ्रामक जानकारी, और

आवेदन प्रक्रियाएँ, या उन पर विचार नहीं किया गया और उन्हें काम पर नहीं रखा गया

उसी आधार पर श्वेतों पर विचार किया जाता था और उन्हें काम पर रखा जाता था। अल्पसंख्यक

वे कर्मचारी जो लाइन-ड्राइवर की नौकरी में स्थानांतरित होना चाहते थे, उनसे मिले समान कठिनाइयाँ। इस पर कंपनी की प्रमुख प्रतिक्रिया

सबूत यह है कि आंकड़े कभी भी खुद को साबित नहीं कर सकते हैं

एक प्रथम दृष्टया मामला स्थापित करें जिसका भार नियोक्ता पर स्थानांतरित किया जाए आंकड़ों द्वारा उठाए गए अनुमान का खंडन करना। लेकिन हमारे भी

साक्षय के संक्षिप्त सारांश से पता चलता है कि यह मामला नहीं था

वे व्यक्ति जिन्होंने अपने व्यक्तिगत अनुभवों के बारे में गवाही दी कंपनी ने ठंडे नंबरों को विश्वास के साथ लाया

जीवन के लिए "। 78

(जोर दिया गया)

इसलिए, एक बार जब कोई याचिकाकर्ता प्रथम दृष्टया मामला स्थापित कर सकता है

भेदभाव जो आचरण के आकस्मिक या छिटपुट उदाहरणों के रूप में नहीं हुआ, यह प्रणालीगत भेदभाव की प्रधानता स्थापित करने के लिए सांख्यिकीय साक्ष्य, गवाहों की गवाही और अन्य गुणात्मक तरीकों का उपयोग करके अपने मामले को साबित कर सकता है।

76. 1997 में, यूनाइटेड किंगडम में, सर विलियम मैकफर्सन,

उच्च न्यायालय के सेवानिवृत्त न्यायाधीश को पुलिस बल में संस्थागत नस्लवाद का अध्ययन करने के लिए नियुक्त किया गया था। यह अध्ययन एक अश्वेत ब्रिटिश किशोर स्टीफन लॉरेंस की हत्या की जांच में कमी की पृष्ठभूमि में स्थित था। 24 फरवरी 1999-79 9 को "मैकफर्सन रिपोर्ट" के रूप में प्रचारित निष्कर्षों ने निष्कर्ष निकाला कि पुलिस द्वारा की गई जांच में बाधा आई थी।

78 आईडी. पी पर। 334-340 79 स्टीफन लॉरेंस जांच: क्लूनी के सर विलियम मैकफर्सन द्वारा एक जांच की रिपोर्ट (फरवरी 1999) पर उपलब्ध है: //संपत्ति। प्रकाशन। सेवा करते हैं। गव. यूके/सरकार/अपलोड/सिस्टम/अपलोड/अटैचमेंट डेटा/फाइल/277111/4262. पीडीएफ #पेज = 375 [2021] 4 एस. सी. आर.

अक्षमता और संस्थागत नस्लवाद द्वारा। रिपोर्ट में अधिकारियों के भीतर पूर्वाग्रहों का अध्ययन किया गया जो एक संस्थागत संस्कृति को निम्नानुसार पोषित करते हैं:

" 6.34 ..... लोगों को उचित और पेशेवर सेवा प्रदान करने में किसी संगठन की सामूहिक विफलता रंग, संस्कृति या जातीय मूल। इसे प्रक्रियाओं, दृष्टिकोण और व्यवहार में देखा या पता लगाया जा सकता है जो भेदभाव के बराबर है।

अनजाने में पूर्वाग्रह, अज्ञानता, विचारहीनता और नस्लवादी रूढ़िवादिता के माध्यम से जो अल्पसंख्यक जातीय लोगों को नुकसान पहुंचाते हैं। यह संगठन की खुले तौर पर और पर्याप्त रूप से विफलता के कारण बना हुआ है। नीति , उदाहरण और नेतृत्व द्वारा इसके अस्तित्व और कारणों को पहचानना और संबोधित करना। मान्यता और उन्मूलन के लिए कार्रवाई के बिना

इस तरह का नस्लवाद संगठन के लोकाचार या संस्कृति के हिस्से के रूप में प्रबल हो सकता है। यह एक क्षयकारी रोग है "।

77. इसलिए, भेदभाव का विश्लेषण, इसकी प्रणालीगत अभिव्यक्तियों (प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष) की दृष्टि से, समानता और भेदभाव विरोधी हमारी संवैधानिक दृष्टि को प्राप्त करने के लिए सबसे उपयुक्त होगा।

कार्यस्थल पर लिंग के कारण व्यवस्थित भेदभाव तब पितृसत्तात्मक नुकसान को समाहित करेगा जो शुरू से ही उसके अस्तित्व के सभी पहलुओं में व्याप्त है, जिसमें प्रजनन, कामुकता और निजी विकल्प शामिल हैं जो एक अन्यायपूर्ण संरचना के भीतर काम करते हैं। इस विश्लेषण को प्रस्तुत करते हुए, यह न्यायालय कार्यबल को समझने के लिए प्रत्येक ढांचे की व्यावहारिक सीमाओं के प्रति सचेत है, प्रणालीगत भेदभाव के खिलाफ मुकदमेबाजी के बड़े हिस्से पर विचार करते हुए, एक संगठित और औपचारिक कार्यबल के सदस्यों से होगा जिनके पास साधन और साक्षय होंगे।

भारत, जो मुख्य रूप से हाशिए के कई अक्षों का सामना करने वाले सदस्यों द्वारा गठित है, समानता और गरिमा के साथ काम करने के अपने अधिकार पर मुकदमा करना एक दूर का सपना हो सकता है। हालाँकि, यह हमारी गंभीर आशा है कि प्रणालीगत भेदभाव की दृष्टि, अनौपचारिक कार्यबल के सदस्यों की भी सहायता करेगी, जो अपने कार्यस्थलों पर अनिश्चितता से लड़ने के अलावा, समानता और गरिमा के अधिकार का दावा करने में सक्षम होंगे। एक ढांचा जो उनके भेदभाव को स्थापित करेगा, प्रणालीगत सामाजिक पैटर्न के खिलाफ सामाजिक और आर्थिक संरचनाओं द्वारा गठित और जटिल भेदभाव, हमारे समाज में असमानता में योगदान देने वाले कई मतभेदों को दूर करने में मदद करेगा।

78. वर्तमान विवाद में, इस न्यायालय को बबीता पुनिया एल. टी. में अपने पहले के निर्देशों के कार्यान्वयन का विश्लेषण करने का कर्तव्य सौंपा गया है।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(ऊपर) जिसने डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. को पी. सी. से बाहर करने की सीधे भेदभावपूर्ण प्रथा को समाप्त कर दिया। याचिकाकर्ताओं के कार्यान्वयन में आगे भेदभाव के दावे का संवैधानिक उल्लंघन निर्धारित करने के लिए प्रणालीगत भेदभाव (जिसमें अप्रत्यक्ष भेदभाव शामिल है) के ढांचे से विश्लेषण करना होगा। पी. सी. के पूर्वव्यापी अनुदान की जांच करते हुए, एक अध्ययन

महिलाओं को लंबे समय तक पी. सी. से वंचित रखने के प्रणालीगत प्रभाव और उसमें मूल्यांकन संरचना और प्रतिरूप अपरिहार्य होंगे।

जी विश्लेषण 79.

बुनियादी मुद्दा यह है कि क्या प्रक्रिया जो थी

महिलाओं के मूल्यांकन में एस. एस. सी. ओ. कानून की आवश्यकताओं के अनुरूप है। इस संकल्प पर पहुंचने में, हम मुख्य रूप से केंद्र सरकार के सेना के आदेशों, सेना के निर्देशों और नीति पत्रों द्वारा निर्देशित होंगे जो ऊपर निर्धारित किए गए हैं और जिन्हें आगे नीचे समझाया जाएगा। इस स्तर पर, इस बात पर जोर देने की आवश्यकता है कि SHAPE-1 मानदंड की प्रयोज्यता के संबंध में मुद्दे को विश्लेषण के पहले भाग में नहीं लिया जाएगा और इस निर्णय के बाद के भाग में स्वतंत्र रूप से निपटा जाएगा। इस स्पष्टीकरण के साथ, हम सेना के निर्देशों और नीतिगत पत्रों के बीच परस्पर क्रिया की रूपरेखा तैयार करने के लिए आगे बढ़ते हैं।

जी1 चयन प्रक्रिया और सेना द्वारा निर्धारित मानदंड

एस. ए. आई./3 एस/70 ने पीसी के अनुदान के लिए तौर-तरीके निर्धारित किए

((i)

एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. के लिए आवेदन करने के योग्य बनाते हुए एस. एस. सी. ओ. की सेवा करते हुए। यह अन्य बातों के साथ-साथ पैराग्राफ 2 में उल्लिखित पात्रता की शर्तों के अधीन था। पात्रता की ये शर्तें थीं -

27 वर्ष की अधिकतम आयु सीमा;

ए।

चिकित्सा मानदंडों की पूर्ति; और

बी।

निर्धारित तकनीकी योग्यताओं का होना

सी.

कोर ऑफ इंजीनियर्स, सिग्नल और ई. एम. ई. में पी. सी. की मांग करने वाले अधिकारियों द्वारा। एक सेवा चयन बोर्ड द्वारा साक्षात्कार के लिए प्रदान किया गया सेना का निर्देश। पी. सी. अनुदान के लिए उपयुक्त पाए गए सभी अधिकारी

एक पैनल में रखा जाएगा और अंतिम निर्णय लिया जाएगा

सरकार के साथ आराम करें। पैरा 8 बी ने निर्धारित किया कि पीसी का अनुदान रिक्तियों [2021] 4 एस. सी. आर. पर निर्भर करेगा।

जेपीआरईएमई अदालत की रिपोर्ट

हथियारों या सेवाओं में विद्यमान और अधिकारियों की उपयुक्तता। परिशिष्ट-ए से आवेदन पत्र

सेना के निर्देश ने अन्य बातों के साथ-साथ निर्धारित किया कि

आवेदक की आवश्यकता की सिफारिश की जा रही है

कमांडिंग ऑफिसर और ब्रिगेड

कमांडर;

30 सितंबर 1983 को एस. एस. सी. ओ. एस. को पी. सी. के अनुदान के लिए मानदंड तैयार किए गए थे। मानदंड में परिकल्पना की गई है कि चयन बोर्ड कम्प्यूटरीकृत एम. डी. एस. के आधार पर प्रत्येक अधिकारी के प्रदर्शन का आकलन करेगा। जबकि कम्प्यूटरीकृत मूल्यांकन को 80 प्रतिशत वेटेज मिलेगा, 20 प्रति चयन बोर्ड के सदस्यों के मूल्यांकन को प्रतिशत महत्व दिया जाएगा। चयन बोर्ड को अंक देने के अलावा एक ग्रेडिंग देने की भी आवश्यकता थी।

क्या किसी अधिकारी की सिफारिश की गई थी

पीसी; या

ए।

बी।

विस्तार; या

वैकल्पिक में अस्वीकार, स्थगित या वापस ले लिया गया था।

सी।

कम्प्यूटरीकृत मूल्यांकन के लिए निर्धारित 80 अंकों में से,

60 प्रदर्शन के मात्रात्मक मूल्यांकन (क्यू. ए. पी.) के लिए अंक, सम्मान और पुरस्कारों के लिए 6, पाठ्यक्रमों में प्रदर्शन के लिए 10 और मजबूत अंकों के लिए 4 थे। ए. सी. आर. में रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा पी. सी. के लिए अनुशंसित उम्मीदवार को 'हां' के लिए '0' अंक और 'नहीं' के लिए 'माइनस 2' अंक मिलेंगे। कमजोर के लिए माइनस अंक भी दिए गए थे। अंक।

मूल्यांकन। यह नीति वर्तमान में लागू है। कम्प्यूटरीकृत मूल्यांकन को 80 प्रतिशत से बढ़ाकर 95 प्रतिशत और सदस्यों का व्यक्तिपरक मूल्यांकन किया गया। चयन बोर्ड संख्या 5 को 20

प्रतिशत से घटाकर 5 प्रतिशत कर दिया गया। कंप्यूटर मूल्यांकन के लिए निर्धारित 95 प्रतिशत का महत्व क्यू. ए. पी. (75 एल. नीतिशा और ओ. आर. एस.) के बीच वितरित किया गया था।

वी. भारत और ओआरएस का संघ। डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

अंक), सम्मान और पुरस्कार (5 अंक), खेल और खेल

(5 अंक) और प्रदर्शन और पाठ्यक्रम (10 अंक)। एसीआर में रिपोर्टिंग अधिकारी की सिफारिश

अधिकारी की समग्र योग्यता का पता लगाने के लिए उपयोग किया जाता था। महिला अधिकारियों सहित एस. एस. सी. ओ. के लिए न्यूनतम कट-ऑफ ग्रेड 60 प्रतिशत होगा जिसकी समीक्षा हर दो बार की जा सकती है। वर्षों से;

एओ 18/1988 में "के लिए प्रणाली" के संबंध में प्रावधान शामिल हैं।

एस. एस. सी. ओ. एस. के स्थायी कमीशन के अनुदान के लिए चयन "। एओ के पैरा 8 के तहत यह परिकल्पना की गई थी कि चयन बोर्ड द्वारा योग्यता के क्रम में जांच किए गए पहले 50 प्रतिशत अधिकारियों को पीसी दिया जाएगा, अगले 35 प्रतिशत को पांच साल के लिए विस्तार दिया जाएगा जबकि शेष 15 प्रतिशत अधिकारियों को पांच साल की सेवा की अनुबंध अवधि में प्रतिस्पर्धा करने पर रिहा कर दिया जाएगा। ए. ओ. 18/1988 के पैरा 2 ने, दूसरे शब्दों में, यह बहुत स्पष्ट कर दिया कि स्पेक्ट्रम के एक छोर पर 50 प्रतिशत

अधिकारियों को योग्यता के क्रम में पी. सी. से सम्मानित किया जाएगा।

पीसी के लिए या विस्तार के लिए या, वैकल्पिक रूप से, स्थगित किया जाना है। पैरा 7 में परिकल्पना की गई है कि कंप्यूटर मूल्यांकन और चयन बोर्ड के सदस्यों द्वारा मूल्यांकन एसीआर, सम्मान और पुरस्कार, पाठ्यक्रमों में प्रदर्शन, पीसी के लिए सिफारिशें, अनुशासनात्मक पुरस्कार और मजबूत और कमजोर अंकों पर आधारित होगा। न्यूनतम तीन एसीआर [2021] 4 एस. सी. आर. थे।

जेपीआरईएमई अदालत की रिपोर्ट

15 जनवरी 1991 को रक्षा मंत्रालय ने एक नीति पत्र जारी किया जिसमें पीसी के लिए प्रति वर्ष रिक्तियों की संख्या को 250 तक सीमित किया गया था। एस. एस. सी. ओ. एस. को पी. सी. अनुदान के लिए न्यूनतम स्वीकार्य कट-ऑफ ग्रेड 60 प्रतिशत है जिसकी हर दो बार समीक्षा की जाएगी। वर्षों से। यदि 250 की अधिकतम सीमा से अधिक अधिकारी 60 प्रतिशत के कट-ऑफ ग्रेड को पूरा करते हैं, तो आवश्यक संख्या में 250 अधिकारियों को प्रतिस्पर्धा में पी. सी. प्रदान किया जाएगा।

योग्यता। पीसी के अनुदान की परवाह किए बिना, सभी अधिकारियों को 5 साल का विस्तार दिया जाएगा, जब तक कि वे बाहर नहीं निकलते हैं या उन्हें प्रतिधारण के लिए अयोग्य नहीं माना जाता है; और एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(vi) 20 जुलाई 2006 के रक्षा मंत्रालय के नीति पत्रों में कहा गया है कि

तकनीकी और गैर-तकनीकी दोनों शाखाओं में एस. एस. सी. ओ.

14 वर्ष का कार्यकाल है-प्रारंभिक 10 वर्ष, जिसे 4 वर्ष तक बढ़ाया जा सकता है। इसके अलावा, सेवारत डब्ल्यू. एस. ई. एस. अधिकारियों को दिया गया था

छह महीने की अवधि के भीतर एस. एस. सी. लेने का विकल्प।

80. अब, उपरोक्त विश्लेषण की पृष्ठभूमि में यह बन जाता है

थीमोडोलॉजी का मूल्यांकन करने के लिए आवश्यक है जिसका पालन किया गया है जबकि एक विशेष बोर्ड के गठन द्वारा पीसी के विलंबित अनुदान के लिए कई बैचों में 615 महिला एसएससीओ पर विचार किया जा रहा है।

जी. 2 सबसे कम पुरुष अधिकारी के साथ मानक निर्धारण

81. दिनांक 1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देशों में प्रदान किए गए मूल्यांकन मानदंडों के संबंध में विचार किया जाने वाला पहला पहलू है -

बेंच-डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को संबंधित बैच के सबसे कम स्थान वाले पुरुष अधिकारी के साथ दिए गए अंकों का अंकन। अपनी दलीलों के दौरान, ए. एस. जी. ने तर्क दिया है कि "महिला अधिकारियों का उनकी पहली 5/10 वर्ष की सेवा (जैसा भी मामला हो) के आधार पर मूल्यांकन करने और उपरोक्त मानदंड (यानी पीठ के लिए) को बनाए रखने में काफी तर्क है।

उन्हें संबंधित बैच के सबसे कम चयनित पुरुष अधिकारी के साथ चिह्नित करना] "। ए. एस. जी. द्वारा प्रस्तुत तर्क को संक्षेप में इस प्रकार प्रस्तुत किया जा सकता है:

(i) 60 प्रतिशत अंकों की कट-ऑफ केवल एक मानदंड है -

पी. सी. के अनुदान के लिए अधिकारियों पर विचार करने की पात्रता। यह न्यूनतम कट-ऑफ ग्रेड है जो पुरुष और महिला दोनों अधिकारियों के लिए लागू होता है। अपने आप में 60 प्रतिशत हासिल करना, जो एक सीमा मानदंड है, स्वचालित रूप से एक अधिकारी को हकदार नहीं बनाता है

पीसी के अनुदान के लिए;

((ख)

1991 से, प्रति वर्ष 250 रिक्तियों की ऊपरी सीमा

पीसी निर्धारित किया गया था। 60 प्रतिशत से अधिक कट-ऑफ वाले उम्मीदवारों की संख्या, जिनमें से पीसी के लिए चयन किया जाता है

बनाया जाएगा, साल दर साल उतार-चढ़ाव होगा और इसलिए "250 वें उम्मीदवार के अंक स्वचालित रूप से एक हो जाते हैं बेंचमार्क ":

(iii)

वर्तमान मामले में, के निर्णय को लागू करते समय

इस न्यायालय ने बबीता पुनिया (ऊपर) दिनांक 17 फरवरी 2020, [2021] 4 एस. सी. आर.

250 रिक्तियों की ऊपरी सीमा के लिए छूट दी गई थी

महिला अधिकारी यह सुनिश्चित करने के लिए कि कोई भी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जो योग्यता के आधार पर योग्य और चिकित्सा मानदंड के संदर्भ में योग्य पाया जाता है, उसे रिक्ति के अभाव में पी. सी. से वंचित नहीं किया जाता है;

(iv) बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्णय के लिए सेना की आवश्यकता थी

अधिकारी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को उनके बराबर पी. सी. की पेशकश करेंगे

5 साल की सेवा की अनुबंध अवधि। इसने एस. एस. सी. ओ. एस. की पिछली व्यवस्था को नियंत्रित किया जिसके तहत एस. एस. सी. ओ. एस. थे। 5 साल के लिए भर्ती की गई और उन्हें 5 साल का विस्तार दिया गया। इस व्यवस्था को 2004 में संशोधित किया गया था जब एक दूसरा

इसे चार साल तक बढ़ाने का विकल्प पेश किया गया था।

5 + 5 + 4 . 2006 में उपरोक्त व्यवस्था को नीति द्वारा संशोधित किया गया था।

रक्षा मंत्रालय द्वारा 20 जुलाई 2006 का पत्र, जिसका प्रभाव

यह था कि 5 + 5 + 4 की एसएससी व्यवस्था को एक द्वारा प्रतिस्थापित किया गया था

10 + 4 का शासन;

(v)

15 जनवरी 1991 के रक्षा मंत्रालय के नीतिगत निर्णय ने संकेत दिया पीसी के वार्षिक अनुदान के लिए 250 एसएससीओ की सीमा; 60 प्रतिशत की न्यूनतम कट-ऑफ ग्रेड, और यदि निर्दिष्ट संख्या से अधिक अधिकारी ग्रेड बनाते हैं, तो केवल 250 को प्रतिस्पर्धी योग्यता पर पीसी दिया जाएगा।

(vi)

पुरुष अधिकारियों के लिए भी 32 बैचों से संबंधित आंकड़े

यह इंगित करेगा कि 67.86 प्रतिशत को पीसी दिया गया था और इसलिए महिलाओं के खिलाफ कोई भेदभाव नहीं है।

और

(vii) रिक्तियों की ऊपरी सीमा के अभाव में, पीसी प्राप्त करने के लिए किसी भी संख्या में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के लिए क्षेत्र खुला छोड़ दिया जाएगा। इससे बचने के लिए एक मानदंड तय करना पड़ता था। बेंचमार्क तय करने की आवश्यकता निर्विवाद है, हालांकि किसी भी बेंचमार्क को तर्कसंगत होने और मनमाना नहीं होने की कसौटी को पूरा करना होता है। यदि दो दृष्टिकोण संभव हैं, तो वह दृश्य जो

सेना के अधिकारियों द्वारा अपनाया गया होना चाहिए वरीयता। आकांक्षी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को एल. टी. के साथ बेंचमार्क करना।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

योग्यता के आधार पर उनके पुरुष समकक्षों में सबसे कम एक उद्देश्य है

मानदंड।

82. ए. एस. जी. की प्रस्तुतियों में मौलिक अभिधारणा यह है कि चूंकि अनुदान के लिए प्रति वर्ष 250 रिक्तियों में कटौती की जाती है -

एस. एस. सी. ओ. के लिए पी. सी. और न्यूनतम 60 प्रतिशत कट-ऑफ ग्रेड के रूप में रक्षा मंत्रालय के 15 जनवरी 1991 के नीति पत्र द्वारा तय किया गया है, प्रतिस्पर्धी योग्यता का मूल्यांकन आवश्यक है। हालांकि, वर्तमान में डब्ल्यूएसएससीओ एक बार के उपाय के रूप में रिक्तियों की किसी भी सीमा के अधीन मामले नहीं थे, बेंचमार्किंग (प्रस्तुत करने में) उन्हें अपने पुरुष समकक्षों के बराबर रखने के लिए आवश्यक हो गया।

83. तर्क की पूरी लाइन में एक मौलिक भ्रांति है।

जिसे सेना के अधिकारियों द्वारा जवाबी हलफनामे के साथ-साथ ए. एस. जी. की लिखित प्रस्तुतियों दोनों में आगे बढ़ाया गया है। 15 जनवरी 1991 का नीति पत्र इंगित करता है कि

सालाना अधिकतम 250 एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. प्रदान किया जाएगा।

((i)

((ख)

न्यूनतम कट-ऑफ ग्रेड 60 प्रतिशत तय किया गया है, जो है - हर दो साल में समीक्षा योग्य;

(iii)

यदि 250 से अधिक अधिकारी कट-ऑफ ग्रेड को पूरा करते हैं 60 प्रतिशत, केवल 250 को प्रतिस्पर्धी पीसी दिया जाएगा।

योग्यता; और

((iv) गैर-अप्टी और प्रतिधारण के लिए अयोग्य लोगों के अलावा, अन्य सभी

5 साल का विस्तार दिया जाएगा।

84. नीति पत्र का स्पष्ट उद्देश्य यह है कि प्रतिस्पर्धी योग्यता को लागू करने का मुद्दा केवल तभी उत्पन्न होता है जब 250 से अधिक अधिकारी कट-ऑफ को पूरा करते हैं।

वार्षिक श्रेणी। यदि 60 प्रतिशत हासिल करने वाले अधिकारियों की संख्या

कट-ऑफ 250 से कम है, तो स्पष्ट रूप से न्यूनतम को पूरा करने वाले अधिकारियों के बीच अंतर-प्रतिस्पर्धी योग्यता का आकलन करने की कोई आवश्यकता नहीं है।

सीमा।

85. वर्तमान मामले में, कई बैचों में कुल 615 महिला अधिकारी विचार के लिए हैं। 32 बैच थे

विचाराधीन है। भारत संघ की लिखित प्रस्तुतियों के अनुलग्नक डब्ल्यू. आर.-6 में पुरुष अधिकारियों को दिए गए पी. सी. का विवरण है। तालिका नीचे दी गई है:

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

पुरुष को दिए गए स्थायी आयोग के विवरण

अधिकारीगण

कार्यालयों की संख्या

वर्ष का

पासिंग

एसईआर

पीसी%

ग्रांटेड पीसी

आउट एसटीआर

आयोग

नहीं।

77

मार्च/94

1

71.96

107

106

23456789

अगस्त/94

74.13

143

90

मार्च/95

62.50

144

67

अगस्त/95

61.47

109

113

मार्च/96

66.47

170

96

अगस्त/96

71.11

135

23

मार्च/97

65.71

35

178

सितंबर/97

71.49

249

85

मार्च/98

76.58

111

120

सितंबर/98

10

69.36

173

141

मार्च/99

11

71.21

198

166

सितम्बर/99

12

68.31

243

114

मार्च/00

13

67.86

168

159

सितम्बर/00

14

58.03

274

141

मार्च/01

15

61.04

231

161

सितंबर/01

16

64.92

248

108

17

मार्च/02

63.91

169

सितंबर/02

95

18

53.37

178

95

मार्च/03

19

59.01

161

सितंबर/03

115

20

52.51

219

107

21

मार्च/04

58.79

182

सितंबर/04

168

22

271

61.99

मार्च/05

138

23

65.40

211

सितंबर/05

168

24

69.14

243

175

मार्च/06

25

77.78

225

सितम्बर/06

156

26

210

74.29

132

मार्च/07

27

81.99

161

सितम्बर/07

133

28

72.68

183

128

मार्च/08

29

80.00

160

मार्च/09

87

30

85.29

102

31

117

सितंबर/09

79.05

148

77

32

मार्च/10

92

83.70

कुल

3836

67.86

5653 एलटी।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

86. उपरोक्त तालिका ए. एस. जी. द्वारा दाखिल की गई है।

प्रस्तुतियाँ, महिला अधिकारियों के तर्क का विरोध करने के लिए कि जबकि अधिकांश पुरुष अधिकारियों को पीसी दिया गया है, महिला अधिकारियों की संख्या

बहुत कम है। उपरोक्त चार्ट के लिए प्रदान करता है

उत्तीर्ण होने वाले पुरुष अधिकारियों की संख्या;

((i)

पी. सी. प्रदान किए गए पुरुष अधिकारियों की संख्या; और

((ख)

(ii) के तहत पी. सी. प्रदान किए गए लोगों का प्रतिशत

(iii)

(i) में उत्तीर्ण अधिकारियों का अनुपात।

87. हालाँकि, चार्ट एक महत्वपूर्ण विशेषता को दबा देता है जो है -

उन अधिकारियों की संख्या जिन्होंने पी. सी. के लिए विचार नहीं किया था

(बोलचाल में 'गैर-वैकल्पिक' के रूप में वर्णित)। दूसरे शब्दों में,

पुरुष अधिकारियों की संख्या के तथ्यात्मक विवरण का खुलासा किए बिना जो पी. सी. का चुनाव नहीं किया था। केवल तभी जब "ऑप्टियों" की संख्या पर विचार किया जाए

हस्तक्षेप किया जाना चाहिए। लेकिन वहाँ एक और और अधिक है मौलिक पहलू जो प्रकटीकरण से उभरता है जो किया गया है

उपरोक्त चार्ट में सेना के अधिकारियों द्वारा बनाया गया है। चार्ट इंगित करता है कि

उन अधिकारियों की संख्या जिन्हें इस दौरान पी. सी. प्रदान किया गया था

स्वीकृत पी. सी. निर्धारित 250 रिक्तियों की अधिकतम सीमा से बहुत कम थी। 15 जनवरी 1991 के रक्षा मंत्रालय के नीति पत्र द्वारा। नीचे दी गई तालिका में,

जो भारत संघ के उपरोक्त चार्ट के आधार पर तैयार किया गया है,

1994 और 1994 के बीच पीसी दिए गए पुरुष अधिकारियों की संख्या की गणना करता है।
2010 :

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

आयोग का वर्ष	पी. सी. प्रदान किए गए अधिकारियों की संख्या		कुल अधिकारियों को पी. सी. प्रदान किया गया एक वर्ष
1994			
	77 +106		
			183
	90 + 67		
1995			
			157
			209
1996			
	113 + 96		
	23 +178		
			201
1997	1998		
			205
	85 + 120		
1999			
	141 + 166		
			307
	114 + 159		

273

2000 2001

302

141 + 161

108 +95

203

2002

210

95 + 115

2003 2004

107 + 168

275

2005

138 + 168

306

2006

331

175 + 156

2007

265

132 + 133

2008

128 + 87

215

204

2009

87 +117

2010

77

77

88. वे आँकड़े जो सेना द्वारा दिए गए हैं

अधिकारी दो बातों का खुलासा करते हैं। पहला, 1994 और 2010 के बीच कई वर्षों में 250 की अधिकतम सीमा को पार नहीं किया गया था। यदि 250 की अधिकतम सीमा को पार नहीं किया गया था, तो महिला अधिकारियों को सबसे कम पुरुष अधिकारियों के खिलाफ बेंचमार्क करने के लिए जो औचित्य दिया गया है

संबंधित बैच के अधिकारी विशिष्ट और एक लाल हेरिंग निकले। स्पष्ट रूप से, पी. सी. दिए गए पुरुष और महिला अधिकारियों के प्रतिशत में असमानता के संबंध में याचिकाकर्ताओं के निवेदन का खंडन करने की उनकी चिंता में, जो आंकड़े रिकॉर्ड में रखे गए हैं,

बेंचमार्किंग के मामले को पूरी तरह से ध्वस्त कर दें। यह भी आवश्यक है कि

यह समझ में आता है कि कई वर्षों में 250 अधिकारियों की अधिकतम सीमा एल. टी. को पूरा नहीं किया गया था।

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

और जिन अधिकारियों को पी. सी. दिया गया था, उनकी संख्या 250 से कम थी, अंतर-प्रतिस्पर्धी योग्यता के आधार पर अधिकारियों का मूल्यांकन करने का सवाल ही नहीं उठा। यह हमें दूसरे महत्वपूर्ण पहलू की ओर ले जाता है, जो यह है कि 1999,2000,2001,2004,2005,2006 और 2007 जैसे कुछ वर्षों में पुरुष अधिकारियों के लिए 250 की सीमा को पार कर दिया गया था। यह फिर से विश्वास दिलाता है यह दावा कि पी. सी. के अनुदान के लिए प्रतिस्पर्धी योग्यता की अखंडता को बनाए रखने के लिए बेंचमार्किंग महत्वपूर्ण है, जैसा कि नीति पत्र द्वारा परिकल्पित है

दिनांक 15 जनवरी 1991। तथ्य, वास्तव में, दर्शाता है कि कई वर्षों में, छत को पार कर दिया गया था, जो इस तथ्य का एक संकेतक है कि इसे एक कठोर मानक के रूप में लागू नहीं किया गया है।

89. इसे ध्यान में रखते हुए, हम ए. एस. जी. के इस निवेदन पर ध्यान देते हैं कि वर्तमान वर्ष के लिए, इस न्यायालय के फैसले को लागू करते समय

बबीता पुनिया (ऊपर) 250 रिक्तियों की अधिकतम सीमा को एक बार के उपाय के रूप में लागू नहीं किया गया था। यह बेंचमार्किंग के लिए तथाकथित तर्क को और ध्वस्त कर देता है जो ए. एस. जी. द्वारा प्रस्तुत किया गया है। उपरोक्त कारण से, इस बात में कोई संदेह नहीं हो सकता है कि सबसे कम चयनित पुरुष अधिकारी के मानदंड को लागू करने का प्रयास न्यायालय के फैसले से विचलित होने और डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के वैध दावे को दरकिनार करने की एक चाल है। यह बेंचमार्किंग विशेष रूप से समस्याग्रस्त हो जाती है, जब एसीआर पर निर्भरता के तरीके के साथ जोड़ा जाता है।

जी. 3 वार्षिक गोपनीय रिपोर्टों पर निर्भरता

90. अगला पहलू जिसका विश्लेषण करने की आवश्यकता है, वह महिला अधिकारियों की शिकायत है कि वे अपने एसीआर पर निर्भर हैं।

पी. सी. के अनुदान का निर्धारण। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का दावा है कि जब उनके एसीआर

लिखा जा रहा था, जिन महिलाओं को एस. एस. सी. में नियुक्त किया गया था, वे पी. सी. की हकदार नहीं थीं और इसलिए उनके ए. सी. आर. अनौपचारिक तरीके से लिखे गए थे। अब, सेना के आदेशों और पहले दिए गए निर्देशों का वर्णन दर्शाता है कि पीसी के अनुदान के लिए एक अधिकारी का मूल्यांकन करने के लिए कमांडिंग ऑफिसर और ब्रिगेड कमांडर की सिफारिश आवश्यक थी। इसे रक्षा मंत्रालय के 30 सितंबर 1983 के नीति पत्र, एओ 18/1988 और 24 फरवरी 2012 के रक्षा मंत्रालय के नीति पत्र में दोहराया गया था। उदाहरण के लिए, 24 फरवरी 2012 के रक्षा मंत्रालय के नीति पत्र में स्पष्ट रूप से इस आवश्यकता को निर्दिष्ट किया गया है कि प्रत्येक एसीआर में, जहां अधिकारी को रिपोर्टिंग अधिकारी द्वारा पीसी के लिए अनुशंसित किया गया है, उसे '0' अंक दिया जाएगा, और जहां उसे पीसी के लिए अनुशंसित नहीं किया गया है, उसे माइनस 2 अंक दिए जाएंगे। अब, यह एक निर्विवाद स्थिति है कि चूंकि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. पी. सी. के अनुदान के हकदार नहीं थे, इसलिए इसका यह हिस्सा

ए. सी. आर. एस. हमेशा खाली छोड़ दिया जाता था।

21] 4 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

91. इस संदर्भ में, 20018 0 का सेना आदेश 45 दिनांक 31 दिसंबर

2001 अन्य बातों के साथ-साथ पैरा 124 में निर्धारित किया गया है कि "प्रथम स्तर के रिपोर्टिंग अधिकारियों द्वारा मूल्यांकन के प्रासंगिक भागों को संप्रेषित करना, रिपोर्टिंग की प्रणाली में वस्तुनिष्ठता प्राप्त करने के लिए बुनियादी सिद्धांतों में से एक है"। पैरा 125 (सी) में विशेष रूप से यह निर्धारित किया गया है कि "जब दर प्राप्तकर्ता की पदोन्नति के लिए अनुशंसा नहीं की जाती है या अल्पकालिक सेवा प्राप्त अधिकारियों के लिए स्थायी नियमित कमीशन/विस्तार के लिए अनुशंसा नहीं की जाती है", तब भी दूसरे या उच्च स्तर के अधिकारी द्वारा मूल्यांकन का खुलासा किया जाना चाहिए। रिपोर्ट किए गए अधिकारी को कलम चित्र के साथ कारणों और औचित्य के बारे में सूचित किया जाना था। दूसरी ओर, सेना के अधिकारियों द्वारा यह स्वीकार किया गया है कि पीसी के लिए सिफारिश के पहलू पर डब्ल्यूएसएससीओ के एसीआर को इस साधारण कारण से खाली छोड़ दिया गया था कि इन अधिकारियों को पीसी के अनुदान के लिए विचार नहीं किया जा रहा था। वास्तव में, 23 अक्टूबर 2020 तक भी, सचिव सैन्य शाखा, एकीकृत द्वारा एक संचार को संबोधित किया गया है।

निम्नलिखित शर्तों में रक्षा मंत्रालय (सेना) का मुख्यालयः

" ए/17151/5/एमएस 4 सी. आर. नीति

2

3 अक्टूबर 2020

मुख्यालय

वेस्टर्न कॉम्ड (एमएस)

सेंट्रल कॉम्ड (एमएस)

एआरटीआरएसी (एमएस)

साउथ वेस्टर्न कॉम्ड (एमएस)

एसएफसी (एमएस)

आईडीएस (एमएस एंड एसडी)

एएनसी (एमएस)

सिफारिश की समाप्ति

महिला प्रस्तावों के लिए सी. आर. एस. में पर्म आयोग

1. ए. डी. जी. पी. एस./ए. जी. के बी. आर. लेटर नं. पी. सी. के माध्यम से जारी निर्देशों के अनुसार

32313 / पीसी से महिलाओं के लिए ऑफ़र/प्रशासनिक संस्थान/एजी/पीएस-2 (ए) दिनांक 30

80 एओ 45/2001/एमएस-ऑफिसर्स एल. टी. पर गोपनीय रिपोर्ट।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

इसके बाद 20 जुलाई को आई. ए. की महिला अधिकारियों को सभी हथियारों/सेवाओं में परमट कमीशन के लिए विचार किया जाएगा। इसी के लिए विशिष्ट सिफारिशों (हां/नहीं) का समर्थन आवश्यक है।
प्रस्तावों की रिपोर्ट करके स्थायी कमीशन का अनुदान

महिलाओं के सी. आर. हालांकि यह स्पष्ट हो गया है कि रिपोर्टिंग ऑफ़र अभी भी उसी से संबंधित सी. आर. कोलन में गलती से 'एन. ए.' का समर्थन कर रहे हैं।

2 .

ऊपर दिए गए निर्देशों को ध्यान में रखते हुए, यह स्पष्ट किया गया है

कि रिपोर्टिंग ऑफ़र अनिवार्य रूप से या तो समर्थन करेंगे

' पर्म्ट के लिए अनुशंसा के स्तंभ में हाँ या नहीं

सभी महिला कर्मचारियों के सी. आर. में कमीशन।

उपरोक्त को सभी संबंधित लोगों तक प्रसारित किया जा सकता है।

3 .

अनुपालन "।

यह इंगित करता है कि हाल ही में अक्टूबर 2020 में, समान

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के ए. सी. आर. का समर्थन नहीं किए जाने की समस्या सिफारिश जारी रही। ए. एस. जी. ने प्रस्तुत किया कि पी. सी. के अनुदान के लिए अनुशंसित 615 अधिकारियों के वर्तमान बैच में सभी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का इलाज करके इस संरचनात्मक समस्या को ठीक किया गया था। हालाँकि, यह मुद्दा केवल डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. तक ही सीमित नहीं है

उनके एसीआर में पीसी के लिए अनुशंसित, लेकिन इसके बजाय व्यापक पहलू से संबंधित है जो महिलाओं के लिए एसीआर लेखन की पूरी प्रक्रिया में व्याप्त है।

92. डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ., अपने पुरुष समकक्षों के विपरीत, अपनी सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष में पी. सी. माने जाने के लिए पात्र नहीं थे। शिकायत यह है कि रिपोर्टिंग अधिकारियों ने इन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के साथ अलग व्यवहार किया।

पी. सी. अनुदान के लिए पात्र अपने पुरुष समकक्षों की तुलना में अपने ए. सी. आर. लिखना। उदाहरण के लिए, "गोपनीय रिपोर्टों, इकाई मूल्यांकन कार्डों और गैर-प्रारंभिक रिपोर्टों की

शुरुआत/समीक्षा/समर्थन के लिए तैयार परीक्षक" शीर्षक वाले एक दस्तावेज़ 81 में कहा गया है कि महिला विशेष प्रवेश अधिकारियों के मामले में, विस्तार के लिए एक सिफारिश की गई है।

अनिवार्य है। स्पष्ट रूप से डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के साथ अलग व्यवहार किया जा रहा था क्योंकि वे पी. सी. के अनुदान के लिए पात्र नहीं थे। बबीता पुनिया (ऊपर) में इस न्यायालय के फैसले के बाद, एक अध्ययन समूह था

2 मार्च को रक्षा मंत्रालय (सेना) के एकीकृत मुख्यालय द्वारा गठित 81 20 फरवरी 2004 के संदर्भ पत्र बी. आर. पत्र संख्या ए/17151/एम. एस. 4 (समन्वय) में प्रावधान किया गया है कि: (ओ) शॉर्ट सर्विस कमीशन अधिकारियों के मामले में, 'पी. आर. सी./विस्तार' के लिए सिफारिशें अनिवार्य हैं। महिला विशेष प्रवेश योजना अधिकारियों के मामले में,

'विस्तार' के लिए सिफारिश अनिवार्य है। 'अनुशंसित नहीं' के कारणों को दर प्राप्तकर्ता को सूचित किया जाना चाहिए। "[2021] 4 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

2020 भारतीय सेना में महिला अधिकारियों के समावेशन और रोजगार का समग्र मूल्यांकन करना। इस संदर्भ में, 2 मार्च 2020 के पत्र में इस तथ्य पर ध्यान दिया गया है कि महिला अधिकारियों के लिए सैन्य पाठ्यक्रमों के लिए नियुक्त किए जाने के मामले में करियर में प्रगति हुई है

और पीसी के लिए एक विकल्प उपलब्ध नहीं होने के परिणामस्वरूप पोस्टिंग एक्सपोजर सीमित था। इस विसंगति को ध्यान में रखते हुए, दस्तावेज़ दर्ज करता है:

" 11. कैरियर प्रगति। 'सेवा में' कैरियर की प्रगति

सेना के पाठ्यक्रमों और नियुक्ति के लिए विस्तार के संदर्भ में डब्ल्यू. ओ. एक्सपोजर आदि वर्तमान में उस विकल्प को ध्यान में रखते हुए सीमित है

पी. सी. और आगे कैरियर प्रोग एन. ए. था। अब इसे पुरुष खिलाड़ियों के साथ संरेखित करने की आवश्यकता होगी ताकि उन्हें संख्या 5, संख्या 3 और अन्य एस. बी. के लिए प्रतिस्पर्धा करने के लिए समान आधार पर रखा जा सके। अध्ययन जी. पी. को इस मुद्दे पर विस्तार से चर्चा करने की आवश्यकता होगी और वे इसकी समीक्षा भी कर सकते हैं।

डब्ल्यू. ओ. के लिए लागू पुरुष पाठ्यक्रमों की सूची।

उप सेना प्रमुख लेफ्टिनेंट जनरल एस. के. सैनी द्वारा जारी उपरोक्त संचार में कहा गया है कि इसे सी. ओ. ए. एस. की मंजूरी प्राप्त है। महिला अधिकारियों के लिए उपलब्ध सीमित नियुक्ति अवसरों के संबंध में संचार में अवलोकन सैन्य सचिव शाखा, सेना मुख्यालय के 30 दिसंबर 2003 के पहले के संचार द्वारा किया गया है जो दर्ज करता है कि नियुक्ति

सॉफ्ट फील्ड और पीस स्टेशनों में महिला अधिकारियों की तैनाती प्रभावित हो रही है

उनके पुरुष समकक्षों की प्रोफ़ाइल "। नतीजतन, शांति क्षेत्रों में नियुक्तियों पर महिला अधिकारियों की नियुक्ति के लिए विशिष्ट निर्देश जारी किए गए साथ ही क्षेत्र में संरचनाओं में भी।

93. उपरोक्त कारकों को निम्नलिखित के साथ जोड़ा जाना चाहिए:

परिस्थितियों, जिन्हें भेदभाव को सुधारने के लिए आवश्यक उपचारात्मक कदमों पर विचार करते समय ध्यान में रखा जाना चाहिए

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. से पीड़ित: (i) उन रिक्तियों की संख्या जो उन बैचों में पीसी के अनुदान के लिए उपलब्ध थीं जिनके लिए डब्ल्यूएसएससीओ को नियुक्त किया जा रहा था।

पी. सी. के अनुदान के लिए दावों को संसाधित करते समय वर्षों से विचार किए जाने का खुलासा नहीं किया गया है। जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, कई मामलों में 250 अधिकारियों की ऊपरी सीमा होगी

पीसी को पूरा नहीं किया गया था और कुछ वर्षों में, इस सीमा का उल्लंघन किया गया था। यदि, लिखित प्रस्तुतियों में ए. एस. जी. द्वारा प्रस्तुत सारणीबद्ध विवरण द्वारा सुझाए गए सुझाव के अनुसार, रिक्तियां 82 संदर्भ पत्र संख्या बी/32313/रोड मैप/ए. जी./पी. एस.-2 (ए) दिनांक 2 मार्च 2020 83 संदर्भ पत्र संख्या 04520/एम. एस. नीति दिनांक 30 दिसंबर 2003 एल. नीतिशा और ओ. आर. एस.

वी. भारत और ओआरएस का संघ। डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

भेदभाव जिसका सामना महिला अधिकारियों द्वारा किया जाता था, जिनके एसीआर को आकस्मिक रूप से श्रेणीबद्ध किया गया था, भले ही उनके संबंधित बैच में सबसे कम मेधावी पुरुष अधिकारी की तुलना में; पुरुष अधिकारियों के मामले में, पीसी के अनुदान पर विचार करने के लिए विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड के संचालन की प्रक्रिया बोर्ड की तारीख पहले से घोषित करने का आदेश जारी करके शुरू की जाती है ताकि पीसी के अनुदान के लिए अधिकारी के प्रदर्शन का आकलन करने के लिए पूर्ववर्ती तीन एसीआर को ध्यान में रखा जा सके। एक अधिकारी के पास एसीआर में किसी भी प्रतिकूल प्रविष्टि का समर्थन करने के लिए निवारण तंत्र से पहले उपचारात्मक उपायों की तलाश करने का विकल्प होता है। विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड के संचालन से पहले डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के मामले में इस प्रक्रिया का पालन नहीं किया गया है। इसके लिए एक उदाहरण के रूप में, याचिकाकर्ताओं ने रक्षा मंत्रालय (सेना) के एकीकृत मुख्यालय के 17 जनवरी 2020 के एक संचार पर भरोसा किया है जिसमें विशेष रूप से निम्नानुसार कहा गया है:

" सी. आर. की शुरुआत और प्रेषण

14 सं. 5 एस. बी. द्वारा विचार के लिए कट ऑफ सी. आर. 31 अक्टूबर 2019 है, ए. ओ. 4512001/एम. एस. के रूप में संशोधित सी. ओ./ओ. सी. यह सुनिश्चित करेगा कि वर्ष के लिए सी. आर. को सही प्रारूप में समय पर अग्रेषित किया जाए, ए. ओ. 45/2001/एम. एस. के रूप में संशोधित किया गया है, और निर्दिष्ट समय के भीतर एम. एस. शाखा (संबंधित सी. आर. पुस्तकालय) तक पहुंचना चाहिए, मध्यवर्ती गठन मुख्यालयों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सी. आर./एस. पी. एल. सी. आर. समय पर प्रस्तुत करने के लिए शुरू किया गया है/समर्थन किया गया है। 2020 "

कर्नल सैन्य सचिव (कानूनी) द्वारा दायर जवाबी हलफनामे में इसे विशेष रूप से स्वीकार किया गया है।

वह:

" 15 ..... यह प्रस्तुत किया जाता है कि महिला अधिकारी थीं

संख्या 5 एस. बी. द्वारा 5 वें और या 10 वें वर्ष में केवल सेवा के विस्तार के लिए विचार किया गया। चिकित्सा के मानदंड [2021] 4 एस. सी. आर.

स्थायी कमीशन देने और सेवा के विस्तार के लिए योग्यता पूरी तरह से अलग है। किसी भी एस. एस. सी. अधिकारी को कभी भी चिकित्सा कारणों से सेवा के विस्तार से वंचित नहीं किया गया है। इसलिए, यह तर्क कि चूंकि याचिकाकर्ताओं को सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में चिकित्सकीय रूप से स्वस्थ पाया गया था, जब उन्हें सेवा के विस्तार के लिए माना गया था, तो उन्हें अब स्थायी कमीशन देने के लिए उपयुक्त माना जाना चाहिए, आधारहीन है। (जोर दिया गया)

महिला अधिकारियों को विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड द्वारा उनकी सेवा के 5 वें और/या 10 वें वर्ष में केवल सेवा के विस्तार के लिए विचार किया गया था। दूसरे शब्दों में, चयन बोर्ड 5 विस्तार और पीसी के लिए था, लेकिन महिला अधिकारियों को मंजूरी दी गई थी केवल विस्तार क्योंकि पीसी का विकल्प उपलब्ध नहीं था;

कंप्यूटर को दिए गए अंकों के बीच का अनुपात

बोर्ड के सदस्यों द्वारा निर्धारित मूल्यांकन और मूल्य निर्णय अंक शुरू में 80 पर निर्धारित किए गए थे: 20 30 सितंबर 1983 तक। 24 फरवरी 2012 को 95 को रक्षा मंत्रालय के नीति पत्र द्वारा इसमें बदलाव किया गया: 5 . लिखित में

ए. एस. जी. द्वारा प्रस्तुत प्रस्तुतियों में यह तर्क दिया गया है कि:

" 21. अनुलग्नक आर-5 (पृष्ठ 122-132) [एमओडी नीति पत्र दिनांक 30 सितंबर 1983] के अनुसार, मात्रात्मक प्रोफ़ाइल अंक 80 में से दिए जाने हैं, जबकि मूल्य-निर्णय के लिए अंक 20 में से दिए जाने हैं। साथ में, अनुलग्नक आर-6 (पृष्ठ 133-144) [24 फरवरी 2012 का रक्षा मंत्रालय का नीति पत्र] के अनुसार, उन्हें 95 के अनुपात में दिया जाना है: 05 (कृपया पृष्ठ 134 देखें)। निर्भर करता है

उनके बैच पर, याचिकाकर्ताओं और अन्य समान रूप से

महिला एस. एस. सी. अधिकारियों का मूल्यांकन भी किया गया।

अनुलग्नक आर-5 के तहत या अनुलग्नक आर-6 के तहत, जैसा कि उनके पुरुष समकक्षों के मामले में किया गया था

ठीक है "। (जोर दिया गया)

उपरोक्त प्रस्तुतिकरण इंगित करता है कि 30 सितंबर 1983 से, मूल्य निर्णय अंकों को 20 में से वर्गीकृत किया गया था, बाद में इसे 24 दिसंबर 2012 को घटाकर 5 अंक कर दिया गया था। उपरोक्त उद्धरण इंगित करता है कि याचिकाकर्ताओं और इसी तरह स्थित अन्य डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का

मूल्यांकन या तो 30 सितंबर 1983 के मानदंड के तहत या एल. नीतिशा और ओ. आर. एस. के रूप में किया गया था।

वी. भारत और ओआरएस का संघ। डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

मामला उनके बैच के आधार पर 24 फरवरी 2012 का मानक हो सकता है। निष्पक्षता की अंतर्निहित कमी इस तथ्य से स्पष्ट है कि उनके पुरुष समकक्षों के लिए मूल्यांकन किए गए मूल्य निर्णय चिह्न एक अलग विशेष द्वारा किए गए थे। बोर्ड 5 विशेष बोर्ड से अलग है जिसने डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के मामले पर विचार किया। मूल्य निर्णय चिह्नों में एक व्यक्तिपरकता निहित है जो उन्हें 20 से घटाकर 5 करने का कारण है। वर्तमान मामले में शामिल डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के मामले में यह मुद्दा और बढ़ गया है क्योंकि मूल्य निर्णय के लिए अंक पूरी तरह से अलग बोर्ड द्वारा दिए गए हैं।

जवाबी हलफनामे में यह स्वीकार किया गया है कि महिला अधिकारियों के मामले में गोपनीय रिपोर्ट, अनुशासन और सतर्कता रिपोर्ट, यदि कोई हो, और 5 वें या 10 वें वर्ष की सेवा के सम्मान और पुरस्कारों पर विचार किया गया था। ए के रूप में

इसके परिणामस्वरूप योग्यताएँ, उपलब्धियाँ और

5 वें या 10 वें वर्ष के बाद महिला अधिकारियों का प्रदर्शन

सेवा (जैसा भी मामला हो) को नजरअंदाज कर दिया गया है। इस स्तर पर, यह ध्यान रखना आवश्यक है कि एओ 18/1988 का पैरा 13 (बी) विशेष रूप से "मूल्यांकन से पहले अंतिम एसीआर" पर विचार करता है।

पी. सी. के अनुदान के लिए गणना में लिया जा रहा है। इसी तरह विशेष रूप से 24 फरवरी 2012 का एमओडी का नीति पत्र

यह विचार करता है कि अधिकारी के समग्र प्रदर्शन का मूल्यांकन करते समय, "प्रत्येक वर्ष के साथ-साथ अधिकारियों की सेवाओं की पूरी अवधि के लिए औसत निर्धारित किया जाएगा"। पैरा 4 (ए) इस प्रकार निर्धारित करता है:

" (क) क्यूएपी: अधिकारी का समग्र प्रदर्शन है एफ. टी. ओ. और एच. टी. ओ. के अलावा अन्य सभी रिपोर्टिंग अधिकारियों के आलंकारिक मूल्यांकन का औसत लेकर मूल्यांकन किया जाता है।

प्रत्येक वर्ष के साथ-साथ अधिकारी सेवा की पूरी अवधि के लिए औसत निर्धारित किया जाएगा। बाद वाले क्यू. ए. पी. को 75 अंकों के अनुपात में परिवर्तित किया जाएगा।"

(जोर दिया गया)

उपरोक्त स्पष्ट शर्तों के बावजूद, अब यह एक स्वीकृत स्थिति है कि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का विशिष्ट रिकॉर्ड इससे परे है। सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष की उपेक्षा की गई है। 5 वें/10 वें वर्ष की सेवा के बाद राष्ट्र की सेवा में उनके द्वारा हासिल की गई उपलब्धियों को नजरअंदाज कर दिया गया है; [2021] 4 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

यह हलफनामे पर प्रस्तुत किया गया है कि महिला अधिकारी भी

(vi)

सी. ओ. ए. एस. से पी. सी. अस्वीकार कर दिया गया है। उदाहरण के लिए यह कहा गया है कि लेफ्टिनेंट कर्नल शिखा यादव (साथ ही

कई अन्य महिला अधिकारियों) को पीसी से वंचित कर दिया गया है।

उन्हें सी. ओ. ए. एस. प्रशंसा से सम्मानित किया गया है। लेफ्टिनेंट कर्नल

कई महिला अधिकारी जिन्होंने संयुक्त राष्ट्र मिशनों में सेवा की है विदेशों में पीसी से इनकार कर दिया गया है। महिला अधिकारी हैं।

जिन्होंने राष्ट्रीय खेल आयोजनों में उत्कृष्ट प्रदर्शन किया है, उदाहरण के लिए मेजर पल्लवी शर्मा जिनका एक सिद्ध ट्रैक रिकॉर्ड है

अन्य निशानेबाजी प्रतियोगिताओं में जिसे नजरअंदाज कर दिया गया है 3 4;

(vii) 2020 के आई. ए. 12148 में 2020 की रिट याचिका (सी) 1172 में (लेफ्टिनेंट.

कर्नल सोनिया आनंद बनाम भारत संघ), एक विस्तृत चार्ट

महिला अचीवर्स के चित्रों को इंगित करते हुए संलग्न किया गया है जिन्हें पी. सी. से वंचित कर दिया गया है। आकार बढ़ाने की कीमत पर

इस निर्णय पर प्रकाश डालना आवश्यक हो जाता है सारणीबद्ध कथन। जिन तथ्यों को सामने रखा गया है

न्यायालय के समक्ष इस दौरान इनकार नहीं किया गया है एएसजी की प्रस्तुतियाँ:

" दृष्टांत: महिला अधिकारी अचीवर्स जिन्हें अस्वीकार कर दिया गया है स्थायी आयोग।

लेफ्टिनेंट कर्नल अनुजा यादव

नाम

कोर्स

इंजीनियरों

हथियार

प्रथम महिला अधिकारी

उपलब्धियाँ

इंजीनियरिंग रेजिमेंट।

चुनी जाने वाली पहली भारतीय महिला

एक सैन्य के रूप में एक संयुक्त राष्ट्र मिशन के लिए
पर्यवेक्षक

सैन्य महाविद्यालय में प्रशिक्षक

ऑप डब्ल्यू. के. एस. के प्रभारी इंजीनियर

सक्रिय गठन

सी. ओ. ए. एस. प्रशंसा पत्र 01

सी प्रशंसा पत्र 02 में जी. ओ. सी.

नं.

टिप्पणियां

आधार पर संयुक्त राष्ट्र मिशन के लिए चुना गया

प्रारंभिक 6 साल का एसीआर

इन उदाहरणों को केवल डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. की सेवा की उत्कृष्ट प्रकृति को दर्शाने के लिए उद्धृत करें। o इसलिए इस तथ्य को पूरी तरह से स्वीकार करते हुए कि ये उदाहरण केवल सशस्त्र बलों में महिला अधिकारियों के योगदान का सागर हैं।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

लेफ्टिनेंट कर्नल अर्चना सूद

नाम

कोर्स

डब्ल्यूएस 15

हथियार

इंजीनियरों

उपलब्धियाँ

● बनने वाली पहली महिला अधिकारी

7 इंजीनियर रेजिमेंट में तैनात,

मद्रास सैपर्स।

भौगोलिक

में से

• टॉपर

सूचना अधिकारी पाठ्यक्रम।

ट्रॉफी से सम्मानित किया गया

इंजीनियर इन चीफ सर्वश्रेष्ठ के लिए

2004 में सी. डी. ए. सी. पुणे।

आकार 1, अनिवार्य पाठ्यक्रम जेसी

योग्य

. बनने वाली पहली महिला अधिकारी

चुना गया और पुलिस को भेजा गया

दूसरे स्थान पर सैन्य पुलिस

आदेश

एक पैदल सेना

एक भाग के रूप में प्रभाग प्रोवोस्ट इकाई

इससे पहले 2016 में एक प्रायोगिक परियोजना

मिल में महिला जवानों को शामिल करना

पुलिस।

- बनने वाली पहली महिला अधिकारी

  के गैरीसन इंजीनियर के रूप में तैनात

  एक इंजीनियर पार्क जो

  21000 टन से अधिक परिचालन

  स्टोर करता है और इसके लिए जिम्मेदार है

रखरखाव, रखरखाव और मुद्दा

पश्चिमी मोर्चे पर।

. कैट ए में प्रशिक्षक का कार्यकाल और

कैट बी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान।

- साक्षात्कार के लिए बुलाया गया

  दो बार सेवा में संयुक्त राष्ट्र मिशनों के लिए,

  पहले सात सी. आर. पर आधारित।

- योग्यता: बीई (सी. आई. वी.), डोमेन

  ज्ञान, सर्वेक्षण और दूरस्थ

संवेदन।

परिचालन क्षेत्र में सेवा की,

-

  काउंटर इंसर्जेंसी ऑप्स (जे एंड के)

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल जूली

कोर्स

डब्ल्यू. एस. 26

एएडी

हथियार

उपलब्धियाँ

1. महिलाओं का प्रशिक्षित पहला जत्था

असम राइफल्स के लिए सिपाही

2014-16 जो अच्छा कर रहे हैं और

जे और के में कार्यरत रहे हैं

देर से निकलें।

2. पहले बैच को प्रशिक्षित करने के लिए चुना

गया

महिला मिल पुलिस सैनिकों की

भारतीय सेना के लिए जो अधीन हैं

सीएमपी केंद्र में प्रशिक्षण और

स्कूल [बी] और [ए] विद्या।

3. सक्रिय सी. आई. में भाग लिया

घटना मुक्त आर. ओ. पी. में

अनंतनाग जिला गर्मी के दौरान

पथराव का परिदृश्य

2016-17 मुझे कहाँ मिला

के कारण चिकित्सकीय रूप से घटाया गया

कठिन (एस. आई. सी.) प्रकार का क्षेत्र

जीवन के साथ काम करना

सैनिक।

4. सक्रिय ऑप्स पद में भाग लिया

यूनिट के साथ उरी हमला।

5. सी. ओ. ए. एस. की प्रशंसा मिली

असम राइफल्स के लिए 17 जनवरी।

6. मौके पर सी एससी में जीओसी

काम के लिए प्रशंसा

कोविड में निष्पादन।

7. सब अनिवार्य कर दिया है

एल. जी. एस. सी. और जे. सी. सहित

पाठ्यक्रम

जे और के के दो कार्यकाल और एक

टिप्पणियां

नागालैंड मेरी क्षेत्र सेवा के रूप में।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

लेफ्टिनेंट कर्नल गोपिका भाटी

नाम कोर्स

डब्ल्यूएस 10

उपलब्धियाँ

क्वालीफायर

बीए (ऑनर्स)

1. जी. ओ. सी. प्राप्त करने के लिए केवल ऑफ [आइस] आर

इन-सी प्रशंसा पत्र

आपातकालीन कर्तव्यों का निर्वहन करना

वर्ष 2016।

2. 'ओपी' में सक्रिय भागीदारी

विदेशी और भारतीय नागरिक।

3. ' ओ. पी. पराक्रम '

4. ' ओ पी विजय '

5. ' ओ. पी. रक्षक '

6. उच्च ऊंचाई क्षेत्र एच. ए. ए. और ओ. सी.

' आर 'सेंटर लेह

7. सी. आई. संचालन क्षेत्र और डी. ए. ए. जी. सी1 ऑप्स में इन्फैंट्री डिवीजन

9. लॉन में भारत का प्रतिनिधित्व किया टेनिस

10. राष्ट्रीय स्तर के स्क्वैश खिलाड़ी

11. राष्ट्रीय स्तर के टेनिस खिलाड़ी

12. पुरस्कार प्राप्तकर्ता

में से

सरकार द्वारा खेलों के लिए 'प्रशंसा'। में से

भारत

13. माननीय द्वारा मान्यता

उच्चतम न्यायालय और भारतीय मीडिया

टिप्पणियां

सेवा प्रोफ़ाइल मुख्य रूप से इस दिशा में है

संचालन और चुनौतीपूर्ण कर्तव्य।

आराम क्षेत्र के बाहर और अंदर

कदम में सैनिकों के साथ सबसे आगे

पुरुष समकक्षों भर में

23 साल की सेवा।

4 एस.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

नाम	लेफ्टिनेंट कर्नल सरस हांडा
कोर्स	डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-05
भुजा	एओसी
उपलब्धियाँ	1. केवल लेडी ऑफ [आइसर] होगी यू. ए. वी. रसद विशेषज्ञों के लिए विस्तृत ' बेशक इज़राइल में। 2. ऑप विजय और ऑप में भाग लिया पराक्रम। 3. CI/हार्ड Fd/HAA में पोस्ट किया गया मासीमपुर की तरह, क्षेत्रों लेइमाखोंग, लेह, बारी ब्राह्मण। 4. प्रथम महिला में से एक [आइसर] से उन्नत के लिए विस्तृत हो सामग्री प्रबंधन पाठ्यक्रम (टीएसएस) सी. एम. एम. जबलपुर में। 5. उठाने में सहायक

एवन डिपो की प्रावधान शाखा।

5. फ्रेंच भाषा में प्रवीण।

सौंपे गए कार्य

में फ्रांसीसी भाषा प्रशिक्षक ए. एफ. एल. सी., दिल्ली कैंट (आई. एच. क्यू. एमओडी, एमटी 15)।

6. आई. एच. क्यू. पूल में शामिल

विदेशी भाषाई पूल।

7. मैराथन में भाग लिया

उच्च ऊंचाई क्षेत्र (लेह)।

8. एक पॉलीग्लॉट, डबल मास्टर्स

सूक्ष्म जीव विज्ञान और अंग्रेजी,

एम. बी. ए. और कानून में स्नातक।

टिप्पणियां

चार ई. आर. ई. कार्य, दो के साथ ई. एम. ई., ए. वी. एन. और करेंट के साथ एक एडन के साथ।

पांच फील्ड पोस्टिंग सहित विद्रोह का मुकाबला और उच्च ऊंचाई वाले क्षेत्र।

सियाचिन के लिए स्वयंसेवी।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल निशा रानी

कोर्स

डब्ल्यूएस 18

एओसी

हथियार

1. सेना कमांडर से सम्मानित

उपलब्धियाँ

प्रशंसा पत्र, एस. डब्ल्यू. सी.

प्रशासनिक

2. सेवा की।

के रूप में

सी. आई. ऑप्स में ऑफ़लिस] आर

3. सेना के साथ ई. आर. ई. में सेवा की

विमानन कोर

राष्ट्रीय

4. हो चुका है।

भाग

एकीकरण शिविर

5. 2 सर्वश्रेष्ठ डी. ओ. यू. से सम्मानित

इकाइयाँ

ओ. आई. सी. के रूप में

कार्य करते हुए,

जबकि

इन्वेंटरी कंट्रोल विंग

6. ई. डब्ल्यू. टी. एस. में भाग लिया (5)

व्यायाम)

टिप्पणियां

लेफ्टिनेंट कर्नल नवनीत खंगुरा

नाम

कोर्स

डब्ल्यूएस 15

हथियार

संकेत

उपलब्धियाँ

क्वालीफायर

बी. टेक (प्री कॉम)

एम. टेक. (बी. आई. टी. एस. से स्वयं किया गया)

पिलानी 2 साल की ऑनलाइन कक्षाओं में लेकिन

उचित शारीरिक सेमेस्टर परीक्षाएँ

विषय-सॉफ्टवेयर प्रणालियाँ)

1. पहले डब्ल्यू. ओ. को पैदल सेना में भेजा गया

डिवीजन सिग्नल रेजिमेंट

2. पहले डब्ल्यू. ओ. ने एक को पोस्ट किया

बख्तरबंद विभाजन संकेत रेजिमेंट

3. संयुक्त राष्ट्र के लिए चुने जाने वाले पहले व्यक्ति

सैन्य पर्यवेक्षक के रूप में मिशन

4. सैन्य में प्रशिक्षक वर्ग बी

दूरसंचार महाविद्यालय इंजीनियरिंग

5. सैन्य में प्रशिक्षक वर्ग ए

दूरसंचार महाविद्यालय

इंजीनियरिंग

6. सभी उत्कृष्ट एसीआर

7. ऑपरेशन पराक्रम [2021] 4 एस. सी. आर. में भाग लिया।

8 . सी. आई. (ऑप्स) में एक कार्यकाल पूरा किया

जोरहाट (असम)

9. डोमेन विशेषज्ञता विशेषज्ञता-साइबर सुरक्षा-तीन साल की पोस्टिंग

सेना में प्रणाली प्रबंधक के रूप में साइबर को संभालने वाला साइबर समूह

सेना मुख्यालय और पैन का लेखा परीक्षा भारतीय कमान मुख्यालय, साइबर

फोरेंसिक, सीईआरटी

यहां तक कि

सीईआरटी की वर्तमान वेबसाइट

लेफ्टिनेंट कर्नल नवनीत द्वारा बनाई गई सेना

खांगुरा

आधार पर संयुक्त राष्ट्र मिशन के लिए चुना गया

टिप्पणियां

उनकी सेवा के पहले 4 वर्षों के सी. आर.

लेफ्टिनेंट कर्नल पूनम शारदा

नाम

डब्ल्यूएस 19 (मार्च 2002)

कोर्स

खुफिया कोर

हथियार

1. प्रथम महिला ऑफ [आइस] आर ने सी.
आई. में सेवा की

उपलब्धियाँ

इकाई-डी के तहत 21 सी. आई. आई.
यू. डोडा

बल जो एक के बराबर है
आर. आर. कार्यकाल इंट ऑफ [आइस] आर के लिए

2. प्रथम महिला ऑफ [आइस] आर जिनसे

लेडी ऑफ [आइस] आर के लिए भी पी.
आई. टी.
आई. एन. टी. प्रस्ताव शुरू होने के बारे में

3 . के लिए उपग्रह छवि दुभाषिया

पिछले आठ साल

4 . आई. टी. कोर में केवल महिला [बर्फ] आर

पूछताछ कैडर कौन है
योग्य

टिप्पणियां

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल प्रीना वर्मा

डब्ल्यूएस 21 (08 मार्च 2003)

कोर्स

हथियार

इंजीनियरों

1. एल. एल. बी. अधिकारी नियुक्त

उपलब्धियाँ

कारपोरेशन ऑफ इंजीनियर्स

2. बनने वाली पहली महिला अधिकारी

बॉर्डर रोड के साथ पोस्ट किया गया

निगम में संगठन

2003 में इंजीनियर

3 . पहले एशियाई में रजत पदक

व्हाइट वाटर रिवर राफ्टिंग

सितंबर 2003 में चैम्पियनशिप

4 . सी-डी1 में गॉक

5 . नियंत्रित कानून और डी. वी. मामले

कोर्ट में 17 वर्षों के दौरान एमईएस

इंजीनियरों की

टिप्पणी एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

नाम

वनिता ढाका

कोर्स

डब्ल्यू. एस. 09

हथियार

ई. एम. ई.

1. डिग्री पाठ्यक्रम में शीर्ष स्थान प्राप्त किया और

उपलब्धियाँ

डी. जी. ई. एम. ई. सर्वश्रेष्ठ ऑलराउंडर मिला

इसे प्राप्त करने के लिए [आइसर] बंद करें
इंस्ट ग्रेडिंग

2. विशेष पाठ्यक्रम पूरा किया। ता.

पाठ्यक्रम (मनोवैज्ञानिक) मूल्यांकनकर्ता

और कार्यकाल में किया गया था चयन केंद्र बैंगलोर और

कपूरथला।

3. वर्तमान में ए के एस. आई. टी. आर. जी. में तैनात

कैट ए एस्ट इंस्टीट्यूट ऑफ नेशनल मनोवैज्ञानिक के रूप में एकीकरण

4. स्वर्ण पदक के साथ उत्तीर्ण

ओटीए से

5 . YO में 'A' श्रेणीकरण प्राप्त किया

6 . यू. एन. एम. एस. एन. को साक्षात्कार के लिए बुलाया गया

में

इथियोपिया

&

इरिट्रिया

(UNMEE) 2005 में।

टिप्पणियां

मेजर गरिमा गुलाटी

नाम

कोर्स

एसएस-01

सिग्स

हथियार

1. ' एस. ओ. डी. ई. पाठ्यक्रम में ए 'ग्रेडिंग।

उपलब्धियाँ

2. ' एम. एल. आई. टी. पाठ्यक्रम में ए 'ग्रेडिंग

3 . सी. ओ. ए. एस. को भेजा गया प्रशस्ति पत्र

प्रशंसा पत्र

4. ई. डब्ल्यू. टी. और सभी में भाग लिया

एक वर्ष के भीतर व्यायाम

18 आई. डी. एस. आर. (ए) के हिस्से के रूप में एस. वी. सी.

5. दिसंबर से सी. आई. क्षेत्र में सेवा की

2013 जून 2016 तक

अंतिम 3 के लिए सभी उत्कृष्ट एसीआर

टिप्पणियां

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल रितु श्रीवास्तव

डब्ल्यूएस 12

कोर्स हथियार

एओसी

1. गॉक इन सी कमेंडेशन कार्ड -

उपलब्धियाँ

01

2 . ए. डी. सी. में जी. एस. ओ. 1 ट्र

[ऐनिन] जी

रेग [इमेन] टी सेंटर

3 . 5 महत्वपूर्ण नियुक्तियाँ कीं।

(एई), ऑल आउटस्टैंडिंग एई

आई. ओ. की रिपोर्ट

4. वान प्रहरी से सम्मानित

राजस्थान राज्य सरकार

5. कंप्यूटर पाठ्यक्रम में योग्यता

से

सीडीएसी,

आपदा

से

एन. आई. डी. एम.

प्रबंधन

एमबीए

में

आपूर्ति

चेन

प्रबंधन

6 . प्रोव एन प्रोक ऑफ [आइस] आर ऑफ टू

सबसे बड़ा तकनीकी सीओडी

7 . नागरिक में विषय वस्तु विशेषज्ञ

कार्मिक प्रबंधन

8 . ऑप पराक्रम में भाग लिया

और ऑप रक्षक

टिप्पणियां

लेफ्टिनेंट कर्नल सोनाली सिंह

नाम

डब्ल्यू. एस. 14 (04 सितंबर 1999)

कोर्स हथियार

सेना सेवा कोर

उपलब्धियाँ

1. मुख्यालय 21 उप क्षेत्र का प्रथम डब्ल्यू.

ओ.

पठानकोट के लिए काफिले के कमांडर बनें

वर्ष 1999 में लेह का काफिला

2.एकमात्र अधिकारी बनने वाले पहले डब्ल्यूओ

गोला-बारूद के ढेर का प्रभारी,

ओ. पी. के दौरान वाला (अमृतसर)

पराक्रम।

3.के पहले ए. ए. जी. नियुक्त किए गए थे

मुख्यालय 84 इंफ बी. डी. ई. और जिम्मेदार था

ए के कर्तव्यों को अलग करने के लिए और

क्यू शाखा।

4.के रूप में नियुक्त होने वाले पहले डब्ल्यू. ओ.

सेंट [एटियो] एन मुख्यालय मामून में एसएसओ

(भूमि)

और संबंधित कानूनी मामलों को संभाला

सेना की भूमि, मध्यस्थता मामलों में,

के परामर्श से भूमि किराए पर लेना

5.विज्ञापन [मंत्रालयी] के रूप में चुना गया

सैनिक स्कूल के अधिकारी।

टिप्पणियां

जम्मू-कश्मीर का एक कार्यकाल और एक

कार्यकाल
नागालैंड की मेरी एफ [आईएल] डी सेवा के रूप में।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

नाम	मेजर पल्लवी शर्मा
कोर्स	एसएस 02 (19 एसईपी 2009)
हथियार	ई. एम. ई.
उपलब्धियाँ	1.सी. एल. क्षेत्र में सेवा की (03 वर्ष) 2.और ऑप पराक्रम। सलाहकार का नेतृत्व किया डी. ओ. यू. की पार्टी एफ. डब्ल्यू. डी. क्षेत्र में ऑप विजय के दौरान। 3 ,) . मिला है। इकाई में उत्कृष्ट। में चुना गया ए. एम. यू. (सेना निशानबाजी इकाई) अंतर्राष्ट्रीय भागीदारी भारतीय निशानेबाजी का प्रतिनिधित्व किया चेक गणराज्य में टीम और हनोवर, जर्मनी (2019) 35 वें स्थान पर सेवा दल का प्रतिनिधित्व किया राष्ट्रीय खेल 20 से अधिक में सेना का प्रतिनिधित्व किया राष्ट्रीय स्तर की प्रतियोगिताएँ
पदक	

03 * स्वर्ण पदक

02 * रजत पदक

विश्व मिल के लिए दो बार चुनी गई सूची

खेल (चीन और कतर)

टेबल टेनिस

2017

सैन्य महाविद्यालय

3 * एकल, युगल में स्वर्ण पदक

और मिश्रित युगल श्रेणी

सोना (एकल)

2020 - एमसीईएमई-1 *

श्रेणी)

बैडमिंटन

2014- 36 डिवीजन बैडमिंटन

चैम्पियनशिप

1 * रजत पदक (एकल)

2 * स्वर्ण पदक (मिश्रित युगल और

01 * रजत पदक (मिश्रित युगल)

श्रेणी)

[2021]

4 एस. सी. आर

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

4.कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार

ई. एम. ई. में भंडार अनुभाग। किया।

आर्टी ब्रिगेड में कार्यवाहक ओ. सी.

कार्यशाला

के लिए शुरू की गई इकाई से उद्धरण

कराज़ का नवीनीकरण और निर्माण

केवल दो में मोबाइल रैंप गर्डर

महीनों तक। और उत्कृष्ट पुरस्कार से सम्मानित किया गया

एकर।

4.क्या ओ. सी. एल. आर. डब्ल्यू 114 ए. ई. आर., नहीं

व्यायाम में टूटना।

5.इसके बाद अनिवार्य EMEODE करना

YOs और ऑप्स और लॉजिस्टिक्स।

तकनीकी डिग्री का दीक्षांत समारोह

अगले महीने 10 दिसंबर को पाठ्यक्रम।

6.चिकित्सकीय रूप से एक आकार दें।

503 पूर्वोत्तर में फील्ड में x कार्यकाल

और जे एंड इन मानदंडों में 02 x कार्यकाल

एप्ट ऑफ़ ऑर्ड।

6. सी. आई. टी. एस. से सी. आई. में योग्यता

प्राप्त

सर्वश्रेष्ठ एन. सी. सी. ऑफ [आइस] आर के

लिए

पुरस्कार

एन. ई. आर.

8.लागू करने के लिए परियोजना बंद [बर्फ] आर

स्वचालन की पायलट परियोजना

एन. सी. सी. डी. टी. ई. के कैडेटों का नामांकन

एन. ई. आर.

9. द्वारा लिया गया विस्तार

दो में कमांडिंग अधिकारी

संगठन में विभिन्न इकाइयाँ

क्षेत्र और शांति में रुचि।

10. ज्यादातर उत्कृष्ट एसीआर।

टिप्पणी एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

लेफ्टिनेंट कर्नल ममता गुप्ता

नाम

कोर्स

डब्ल्यूएस 18

हथियार

ई. एम. ई.

पहले बैच से करने के लिए

उपलब्धियाँ

(मनोवैज्ञानिक) पाठ्यक्रम

चयन में तैनात होने वाले पहले डब्ल्यूओ

केंद्र बैंगलोर, कपूरथला और

मनोवैज्ञानिक के रूप में आई. एन. आई.

स्वर्ण पदक पाने वाले पहले डब्ल्यू. ओ. और

डी. जी. ई. एम. ई. ऑल राउंडर अधिकारी ट्रॉफी

डिग्री पाठ्यक्रम में

दो बार मिला संयुक्त राष्ट्र मिशन का फोन

खेलकूद

एसटीएन

व्यक्ति,

जीत

गए।

कई पदों पर प्रतियोगिताएं

प्रशिक्षक श्रेणीकरण

ऑल आर्म क्यू. एम. कोर्स किया है।

में सेवा प्रवेश के लिए पी. डी. पी. का

आयोजन किया गया

मूल्यांकनकर्ता के रूप में एच. आर. डी. सी.

लेफ्टिनेंट कर्नल (डॉ.) कमलप्रीत सागी

नाम

कोर्स

डब्ल्यूएस 15

हथियार

ई. एम. ई.

बी. ई. (यांत्रिक)

उपलब्धियाँ

एमबीए

टी. ओ. (मनोवैज्ञानिक) पाठ्यक्रम

चयन केंद्र भोपाल में तैनात

मनोवैज्ञानिक

स्वर्ण पदक पाने वाले पहले डब्ल्यू. ओ. और

डिग्री कोर्स में ट्रॉफी

दो बार मिला संयुक्त राष्ट्र मिशन का फोन

खेलकूद

एसटीएन

व्यक्ति,

जीत

गए।

कई पदों पर प्रतियोगिताएं

प्रशिक्षक श्रेणीकरण

ऑल आर्म क्यू. एम. कोर्स किया है।

में सेवा प्रवेश के लिए पी. डी. पी. का आयोजन

किया गया

एचआरडीसी निर्धारक के रूप में [2021] 4 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल आशा काले

डब्ल्यूएस 04 (20 अगस्त 1994)

कोर्स

एओसी

हथियार

1.जम्मू-कश्मीर में तैनात होने वाला पहला डब्ल्यूओ

उपलब्धियाँ

सक्रिय सीएल। कार्यकाल का विस्तार लिया गया था

संगठनात्मक हित में इकाई द्वारा।

(टीएसएस) अपनी स्थापना के दौरान 14 कोर ई. एम. ई. बी. एन. में। यह भी किया गया 1999-2000 में पहली बार TSS का स्वचालन। उत्कृष्ट एसीआर से सम्मानित किया गया।

4. सफलतापूर्वक पूरा किया प्रशिक्षण

2005 में सी. आई. टी. एस. बालीपारा, असम में।

5. एन. सी. सी. डी. टी. ई. एन. ई. आर. में कार्यकाल के दौरान

6.2020 में सी. ओ. ए. एस. सी. से सम्मानित किया गया था और मेघालय के राज्यपाल भी।

एन. ई. आर. में सर्वश्रेष्ठ एन. सी. सी. प्रस्ताव के लिए पदक।

7.इसके बाद सभी एसीआर बकाया हैं।

पुनर्स्थापना।

टिप्पणियां

तीन ई. आर. ई. कार्यकाल. 02 ई. एम. ई. के साथ
और एन. सी. सी. (प्रतिनियुक्ति) के साथ 1

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल इप्सा रथ

कोर्स

डब्ल्यूएस 15

एएससी

हथियार

क्वालीफायर

उपलब्धियाँ

कार्मिक प्रबंधन में एमए और औद्योगिक संबंध

1.10 की कुल रेजिमेंटल सेवा

दूसरी पंक्ति और तीसरी पंक्ति में वर्ष बीएनएस।

2.25 इन्फ़ में डीएक्यूएमजी के रूप में कार्य किया

डिव.

3.16 कोर में जीएस 01 एसडी के रूप में कार्य किया

4.स्कूल में भोजन [बर्फ] आर आर्टी।

6. ऑप पराक्रम में भाग लिया

7.सी. आई. (ऑप्स) में तीन कार्यकाल

उत्तरी कमान और एक कार्यकाल

पूर्वोत्तर में सी. आई. (ऑप्स) में

8.सम्मानित किया गया।

जीओसी

में

एस.

प्रशंसा

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल इंद्रजीत कौर

कोर्स

डब्ल्यू. एस. ई. एस 20

हथियार

ई. एम. ई.

क्वालीफायर

उपलब्धियाँ

बी.

तकनीक

(ई एंड सीई)

के साथ

सभी 4 वर्षों में विभाजन

बीआईटीएस से एम. टेक (गुणवत्ता एम. जी.

टी.)

पिलानी (सी. जी. पी. ए. 9.4)

योस 'ए' श्रेणीकरण कर रहा है

1.18 शारीरिक सेवा के वर्ष। सेवा की।

स्ट्राइक कॉर्प्स, आर्टिडीव, 2x बेस में

डब्ल्यू. के. एस. पी. कार्यकाल, कोर क्षेत्रीय

डब्ल्यू. के. एस. पी.,

ई. एम. ई. बी. एन. और आर्मड डिवीजन।

2.एल. पी. ओ. के किरायेदार

& 509 सेना में एम. टी. आर. एल. कंट्रोल

ऑफ़र

31 एडीएसआर में बेस डब्ल्यूकेएसपी, ओसी

एलआरडब्ल्यू

एक इंडेप एप्प्ट, 505 में एडमोफर

आर्मी बेस डब्ल्यूकेएसपी।

3.ओ. पी. पराक्रम में भाग लिया।

4.ओ. पी. रक्षक में सेवा की।

5. ओपी राइनो में परोसा जाता है।

6.कुल मिलाकर अच्छे/उत्कृष्ट एसीआर।

7.चिकित्सा श्रेणी में SHAPE I।

[2021

] 4 एस. पी.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

लेफ्टिनेंट कर्नल नवनीत लोबाना

नाम

कोर्स

डब्ल्यूएस 19

हथियार

इंजीनियरों

पहली महिलाएँ [बर्फ] आर एक करने के लिए

उपलब्धियाँ

सेंट्रल में सर्वश्रेष्ठ जीई ट्रॉफी मिली

आदेश

जे. सी. सहित सभी अनिवार्य पाठ्यक्रमों को अच्छी श्रेणी के साथ पूरा किया।
उधमपुर में एक नई इकाई जी. ई. कमान परीक्षण प्रयोगशाला स्थापित की और प्राप्त किया

उसी के लिए उत्कृष्ट रिपोर्ट।

सेवा के चौथे वर्ष में मिला संयुक्त राष्ट्र का फोन

लेकिन आगे नहीं बढ़ सके क्योंकि

व्यक्तिगत मुद्दे।

एम. ई. जी. एंड सेंटर, बैंगलोर में सी. एल. ए. एप्प का निर्देश पूरा किया।

उत्कृष्ट/बहुत अच्छे एसीआर

पूरी सेवा के दौरान।

वर्तमान में एम. टेक कर रहे हैं जो एक

पदोन्नति पाठ्यक्रम

साक्षात्कार और एमएस पास करने के बाद

मानदंड।

मैं जुलाई से एम. टेक कर रहा हूँ।

टिप्पणियां

2020 जिसके लिए एमएस शाखा ने पाया

मैं फिट और सक्षम हूँ

फरवरी के फैसले के बाद एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल अंजलि बिष्ट

कोर्स

डब्ल्यूएस 09

संकेत

हथियार

राष्ट्रीय प्रतियोगिताओं में भाग लिया जबकि

उपलब्धियाँ

स्की इंस्ट्र में सेना की टीम का प्रतिनिधित्व करना
एम. सी. टी. एम. एच. ओ. में कार्यकाल

सेना कमांडर

उ

त्तरी

आदेश, प्रशंसा पत्र

अभी सी. ओ. ए. एस. के लिए अनुशंसित किया गया है

उद्धरण

3 लखनऊ में आरडी रैंक

20 साल की उम्र में जे. सी. पाठचक्रम के लिए स्वयंसेवी

सेवा के वर्ष और अलग होने के कारण

पाठचक्रम वरिष्ठ के रूप में नामित बी मिला

श्रेणीकरण

खरीद में विशेषज्ञता

प्रक्रियाएँ, कलम में समर्थित

चित्र।

8 पिछले दस एकड़ में से के रूप में वर्गीकृत किया

गया था

टिप्पणियां

उत्कृष्ट

लेफ्टिनेंट कर्नल अमनदीप औलख

नाम

कोर्स

डब्ल्यूएस 10

अंग्रेज़ी [inee] rs

हथियार

करने के लिए पहले पाठ्यक्रम का हिस्सा

उपलब्धियाँ

एंग्र योस से लड़ें

प्रथम महिला ऑफ [आइस] आर को तैनात
जाएगा

किया
आर्मड एंग्र रेग्ट

प्रथम महिला ऑफ [आइस] आर को तैनात
जाएगा

किया
एक एन. जी. आर. संयंत्र इकाई

ऑप में सक्रिय रूप से भाग लिया

एंगर में प्राकरम पोस्ट किया जा रहा है

पादप इकाई। के लिए जिम्मेदार था

एल. सी. में टुकड़ी का रखरखाव

15 XXX, पर निरीक्षण किया गया

सभी डेट्स की जमीन

तीन रेट्टी कार्यकाल पूरे किए

कौन से दो सी. एल./एफ. डी. में थे

महीनों तक।

उत्कृष्ट/औसत से ऊपर एसीआर

लेफ्टिनेंट कर्नल रितु श्रीवास्तव

नाम	कोर्स
	डब्ल्यूएस 12
हथियार	
	एओसी
उपलब्धियाँ	
	1.गॉक इन सी कमेंडेशन कार्ड-01
	2.एओसी रेजिमेंट में जीएसओ 1 टीआरजी।
	केंद्र
	(ए. ई.), सभी उत्कृष्ट ए. ई. रिपोर्ट
आईओ से	
	4.वान प्रहरी से सम्मानित
	राजस्थान राज्य सरकार
	5.कंप्यूटर पाठ्यक्रम में योग्यता
	प्रबंधन
6.प्रोव एन प्रोक ऑफ [आइस] आर ऑफ टू	
	सबसे बड़ा तकनीकी सीओडी।
	7.नागरिक में विषय वस्तु विशेषज्ञ
	पर्सएमजीटी
	8.ऑप पराक्रम में भाग लिया और
	ऑप रक्षक।
टिप्पणियां	

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल मनरीत

डब्ल्यू. एस. ई. एस 13 (मार्च, 1999)

कोर्स

एओसी

हथियार

उपलब्धियाँ

1 ए. ई. में उत्कृष्ट ए. सी. आर

नियुक्तियाँ।

2 डिप्टी की किरायेदार नियुक्ति

एक उन्नत बेस के कमांडेंट

आयुध डिपो। उत्कृष्ट एसीआर

कार्यकाल के दौरान और

उत्कृष्ट के लिए नाम आगे बढ़ाएँ

कोर के अधिकारी।

3 दूसरे की किरायेदार नियुक्ति

विभिन्न इकाइयों में कमान के साथ

उत्कृष्ट और औसत से ऊपर

एसीआर।

4 कमांडिंग के रूप में अधिकृत

अरुणाचल प्रदेश में अधिकारी

डोकलाम विवाद के दौरान जब लोड होता है।

गोला-बारूद की आवश्यकता थी

एफ. डब्ल्यू. डी. को ऑप स्थान पर धकेल दिया।

5 ऑप पराक्रम, ऑप में भाग लिया

विजय और ऑप जफरान और विभिन्न सैनिकों के साथ अभ्यास (ई. डब्ल्यू. टी.)

6 सी. एल. ऑप्स और फील्ड में कार्यकाल

7 आकार 1 चिकित्सा श्रेणी।

एलटी। COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल करुणा सूद

डब्ल्यू. एस. ई. एस. 15 (मार्च 2000)

कोर्स

सिग्स

हथियार उपलब्धियाँ

प्रेरजेंट मेड कैट शेप 1

सिविल योग्यताएँ।

बीएससी (पीसीएम)

एमएफसी

सेना में प्रदर्शन

1.प्रारंभ में नियुक्त किया गया

स्ट्राइक कॉर्प्स और ओपी में भाग लिया

पराक्रम

2.कमान और सेना में सेवा की

मुख्यालय इकाइयाँ।

3.संयुक्त राष्ट्र एम. एस. एन. के लिए माना जाता

है

साक्षात्कार हालांकि उपस्थित नहीं हो सका

मातृत्व कारणों से।

4. उत्तरी में सी. आई. (ऑप्स) में सेवा की

5.एन. सी. सी. लड़कों के लिए बी. एन.

कार्यपालन में डेढ़ वर्ष

क्षमता।

6. जी. टी. ओ. के लिए नामांकित और प्रथम महिला अधिकारी जी. टी. ओ. की होगी नियुक्ति एसएसबी (सी) भोपाल।

7. नियुक्ति के लिए चुना गया

2 एक डिव प्रोवोस्ट इकाई में आईसी प्रोवोस्ट पोस्टिंग के लिए परीक्षण बिस्तर के हिस्से के रूप में सीएमपी में महिला अधिकारी।

8. पहली महिला अधिकारी नियुक्त एक विशिष्ट इकाई में सीएमपी का दूसरा कार्यकाल दिल्ली से।

9.सभी समारोहों में भाग लिया राष्ट्रीय स्तर की घटनाएँ लगातार ढाई साल।

10.वर्तमान में एक बिल्ली बी में पोस्ट किया गया प्रशिक्षण प्रतिष्ठान।

11.ऊपर के रूप में मूल्यांकन किया गया है औसत से उत्कृष्ट श्रेणीकरण में आई. ओ. द्वारा कुछ में सभी यू. ए. सी. एस./ए. सी. आर. आर. ओ. द्वारा मामले भी जहाँ भी आई. ओ. उपस्थित नहीं थे।

नाम

लेफ्टिनेंट कर्नल प्रीतल पारखी

डब्ल्यू. एस. 17

पाठ्यक्रम

कॉर्प्स ऑफ सिग्स

भुजा

उपलब्धियाँ

उपलब्धि

1.आर. आर. नियुक्ति के लिए स्वयंसेवी और

फोर्स सिग रेग में सेवा की।

2. J & K में तीन फील्ड कार्यकाल पूरे किए

आर. आर. और उच्च ऊंचाई में से प्रत्येक में से

एक शामिल है।

3. केवल ए. ई. ऐप किए गए

(कॉम्ड, कॉर्प्स और डिव सिग रेग्ट के कॉमन

कॉय कमांडर) 6 वीं से 13 वीं तक

क्षेत्र और शांति में सेवा का वर्ष

4. स्वतंत्र रूप से ली गई पूरी इकाई

ई. डब्ल्यू. टी. के लिए ओ. आई. सी. पूर्व के रूप में।

5. सिग्स के लिए चुना गया और प्रतिनिधित्व

किया गया

अमेरिका को भारतीय सेना की ई-लर्निंग क्षमताओं

का प्रदर्शन करने के लिए

प्रतिनिधिमण्डल।

5. वर्तमान में, अकेले

लैंडलाइन कॉमन परियोजनाओं को कार्यान्वित करना

एसडब्ल्यूएसी में वायु सेना

टिप्पणियां

(viii) उपरोक्त अधिकारियों में से इस बात पर जोर देना आवश्यक है कि

विशेष रूप से लेफ्टिनेंट कर्नल नवनीत लोबाना (ऊपर क्रम संख्या XIV)

लेफ्टिनेंट कर्नल लोबाना वर्तमान में एक M.Tech डिग्री प्राप्त कर रहे हैं।

जिस पाठ्यक्रम के लिए उन्हें सेना द्वारा प्रतिनियुक्त किया गया है 30 जुलाई 2020। पी. सी. टी. नहीं देने के निर्णय के बाद

अधिकारी को एल. टी. की लागत वापस करने के लिए कहा गया है।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

पाठ्यक्रम जो लगभग रु। 8.5 10 लाख तक। एक मास्टर के लिए अधिकारियों के चयन के लिए आवेदन

सैन्य महाविद्यालय में संरचनाओं में प्रौद्योगिकी

इंजीनियरिंग को प्रशिक्षण शाखा, ई-आई-सी द्वारा आमंत्रित किया गया था।

रक्षा मंत्रालय (सेना) के एकीकृत मुख्यालय की शाखा, दिनांक 28 नवंबर 2019 को एक संचार द्वारा। एक गुणात्मक आवश्यकता मानदंड के आधार पर, आवेदनों को शॉर्टलिस्ट किया गया और साक्षात्कार के लिए योग्य अधिकारियों की एक सूची 20 अप्रैल 2020 को प्रकाशित की गई। लेफ्टिनेंट कर्नल लोबाना का साक्षात्कार सैन्य इंजीनियरिंग महाविद्यालय में डी. आर. डी. ओ. के वैज्ञानिकों के एक पैनल द्वारा किया गया था, जो ब्रिगेडियर रैंक के अधिकारियों और एम. एस. शाखा 12 (सैन्य सचिव कोर की शाखा) के सदस्य अधिकारियों के नेतृत्व में अधिकारियों का एक बोर्ड है।

इंजीनियर) और ई-इन-सी की शाखा से प्रशिक्षण शाखा। द.

अधिकारी को अंततः 10 जुलाई 2020 को विस्तृत किया गया और उसने कम से कम सेना की सेवा जारी रखने का वचन दिया है।

पाँच वर्ष की अवधि। पाठ्यक्रम के लिए उनके चयन के बाद, लेफ्टिनेंट कर्नल लोबाना पटियाला में अपनी पोस्टिंग से हट गईं और

कॉलेज ऑफ मिलिट्री इंजीनियरिंग, पुणे को सूचित किया गया और पाठ्यक्रम 30 जुलाई 2020 को शुरू हुआ। वह एकमात्र महिला अधिकारी हैं जिन्होंने 2020 में भारतीय सेना में M.Tech के लिए अर्हता प्राप्त की है। उसे पी. सी. से वंचित कर दिया गया है और उसे पाठ्यक्रम की लागत वापस करने के लिए कहा गया है। मेडिकल फिटनेस के मुद्दे पर यहां विचार नहीं किया जा रहा है क्योंकि इससे निपटा जाएगा।

बाद में।

94. उपरोक्त विश्लेषण से यह निष्कर्ष निकलता है कि पीसी के अनुदान के लिए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का मूल्यांकन जिस प्रक्रिया द्वारा किया गया था, वह देर से किया गया था।

एक सामान्य नीति का अनुप्रयोग जो इस न्यायालय द्वारा बबीता पुनिया (ऊपर) में पहचाने गए लैंगिक भेदभाव के नुकसान का निवारण नहीं करता था।

इसके अतिरिक्त, इसका विलंबित और औपचारिक अनुप्रयोग अप्रत्यक्ष भेदभाव के प्रभाव का कारण बनता है। याचिकाकर्ताओं ने प्रस्तुत किया कि विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड चयन की तुलना में उम्मीदवारों की अस्वीकृति के लिए अधिक बोर्ड प्रतीत होता है। भारतीय सेना की सेवा करने वाली और अपने

प्रदर्शन और उपलब्धियों से विशिष्टता लाने वाली कुछ बेहतरीन महिला अधिकारियों को इस आधार पर उनकी उपलब्धियों पर विचार करने से इनकार कर दिया गया है कि वे सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष के बाद थीं। उन्हें अंतिम पुरुष के साथ बेंचमार्क करने के लिए कहा गया है संबंधित बैचों के समकक्ष। बेंचमार्किंग मानदंड स्पष्ट रूप से इस बात की अनदेखी करता है कि 15 जनवरी [2021] 4 एस. सी. आर. के रक्षा मंत्रालय नीति पत्र के संदर्भ में।

1991 60 प्रतिशत की कटौती निर्धारित की गई थी और 250 अधिकारियों की एक सीमा निर्धारित की गई थी जिन्हें सालाना पी. सी. दिया जाएगा। प्रतिस्पर्धात्मक योग्यता का मूल्यांकन केवल तभी किया जाना चाहिए जब पात्र अधिकारियों की संख्या 250 की अधिकतम सीमा से अधिक हो। जैसा कि भारत संघ द्वारा प्रकट किए गए आंकड़ों से पता चलता है, 1994-2010 की अवधि के लिए, ऐसे वर्ष थे जब 250 अधिकारियों की सीमा तक नहीं पहुंचा गया था। फिर वहाँ

96. इसके अलावा, याचिकाकर्ताओं द्वारा प्रणालीगत खामियों पर एक तर्क दिया गया है कि उन्हें अपने पुरुष समकक्षों के लिए उपलब्ध कैरियर वृद्धि के अवसर नहीं दिए गए थे, जैसे कि प्रदर्शन पाठ्यक्रमों में भाग लेना, और ऐसे मामलों में जहां उन्होंने ऐसे पाठ्यक्रमों में भाग लिया था, यह उनके एसीआर में उचित प्रतिबिंब नहीं दिया गया था। एएसजी ने अपने लिखित प्रस्तुतियों में कहा गया है कि यह तर्क गलत है और महिला अधिकारियों ने अनिवार्य पाठ्यक्रम किए हैं। उनका कहना है कि अंतर केवल इस तथ्य में है कि कुछ पुरुष अधिकारियों ने अतिरिक्त गैर-अनिवार्य पाठ्यक्रम किए थे, जो कोई अतिरिक्त लाभ नहीं देंगे क्योंकि अंक केवल औसत आधार पर दिए जाते थे। हम ए. एस. जी. की प्रस्तुतियों में योग्यता नहीं पाते हैं। हालांकि यह मामला हो सकता है कि कुछ मामलों में महिला अधिकारियों को अतिरिक्त एल. टी. करने का अवसर दिया गया था।

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

उनके प्रदर्शन को बढ़ाने के लिए पाठ्यक्रम, हमें भी जीवित रहना चाहिए

संवर्द्धन पाठ्यक्रम क्योंकि वे तब कभी पी. सी. अनुदान के लिए पात्र नहीं थे। यह मामला हो सकता है कि उनकी सेवा के विस्तार के लिए इस तरह प्रदर्शन बढ़ाने के उपाय महत्वपूर्ण नहीं थे। भले ही हम ए. एस. जी. के तर्क को उच्चतम स्तर पर लें और स्वीकार करें कि ये अतिरिक्त

पाठ्यक्रमों से कोई फर्क नहीं पड़ेगा क्योंकि उन पर अंक दिए गए थे औसतन, यह अभी भी संभव है कि इन पाठ्यक्रमों ने प्रभावित किया हो

मूल्य निर्णय या 20 या 5 अंकों का व्यक्तिपरक मानदंड, जैसा भी मामला हो, उनके ए. सी. आर. में। ए. सी. आर. के मूल्यांकन से विशेष रूप से पाठ्यक्रमों के प्रदर्शन के लिए अंकों पर बहुत प्रभाव पड़ता है।

एक खाली "पसंद का अभ्यास" नहीं बल्कि एक भेदभावपूर्ण का परिणाम है प्रोत्साहन संरचना।

97. अंत में, उपरोक्त विश्लेषण से संकेत मिलता है कि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की 5 वें/10 वें वर्ष की सेवा की उपलब्धियों का अनुमान लगाने का एक त्रुटिपूर्ण प्रयास किया गया है, जिससे इस जनादेश की अनदेखी की गई है कि अंतिम ए. सी. आर. को होना चाहिए। विचार किया जाना चाहिए और सेवा के पूरे रिकॉर्ड के लिए मात्रात्मक प्रदर्शन का मूल्यांकन किया जाना चाहिए। यदि उस समय डब्ल्यू. एस. सी. सी. ओ. को पी. सी. के लिए विचार किया जा रहा होता तो पी. सी. के अनुदान के लिए सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष के ए. सी. आर. पर विचार करना उचित होता। हालांकि, सेना द्वारा डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पी. सी. अनुदान के कार्यान्वयन में देरी और केवल सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष तक ए. सी. आर. पर विचार करने से ऐसी स्थिति पैदा हो गई है कि सेना ने वास्तव में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. द्वारा प्राप्त सेवा, कड़ी मेहनत और सम्मान के वर्षों को उनके 5 वें/10 वें वर्ष के बाद भी भुला दिया है।

सेवा की और उन्हें उस पद पर वापस भेज दिया जो वे कुछ मामलों में, 10 साल से अधिक पहले रखते थे। पी. सी. के अनुदान के लिए डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के हालिया प्रदर्शन पर विचार न करना न केवल इन अधिकारियों के लिए नुकसान है जिन्होंने राष्ट्र की सेवा की है, बल्कि भारतीय सेना के लिए भी नुकसान है, जो एक ओर इन अधिकारियों को सम्मान [2021] 4 एस. सी. आर. प्रदान करके सलाम करती है।

और सजावट, और दूसरी ओर, इन सम्मानों के वास्तविक मूल्य का आकलन करने में विफल रहता है जब यह सबसे अधिक मायने रखता है-डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के लिए खड़े होने के समय संविधान के तहत अपने अधिकारों का एहसास करने के लिए और समान आधार पर पुरुष अधिकारियों के रूप में माना जाता है जिन्हें पी. सी. प्रदान किया जाता है।

98. अपने विश्लेषण के आधार पर हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि बबीता पुनिया मामले में इस अदालत के फैसले को लागू करते हुए (ऊपर), सेना के अधिकारियों ने डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. और उनके पुरुष समकक्षों के बीच एक चेहरे से तटस्थ मानक के अनुप्रयोग को प्रदर्शित करने का प्रयास किया है। सैन्य सचिव द्वारा दायर जवाबी हलफनामे में निम्नलिखित कथन में पूरे दृष्टिकोण का संकेत दिया गया है:

" कि याचिकाकर्ता एक ओर पुरुष समकक्षों के बराबर व्यवहार करना चाहते हैं, हालांकि, दूसरी ओर, विशेष मांग करते हैं

और पात्रता शर्तों में अनुचित व्यवहार "।

इसके बाद, लिखित प्रस्तुति के दौरान, निम्नलिखित शब्दों में माफी मांगी गई है:

" 11. इस स्तर पर, सी/ए (पृष्ठ 21 और 22) के पैरा 14 में अंतिम वाक्य की विषमता के संबंध में एक माफी होगी, जो हालांकि इस बात पर जोर देने के लिए अच्छी भावना से बनाई गई है कि कार्यान्वयन किया जा रहा है, महिला अधिकारियों के साथ पुरुष अधिकारियों के बराबर व्यवहार किया जा रहा है, अंत में, हालांकि अनजाने में, एक धारणा ले रहा है जैसे कि अनुष्ठानों को पूरा करने के लिए ऐसा ही किया जा रहा है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि विश्वविद्यालय को भारतीय सेना के लिए महिला अधिकारियों के योगदान पर बहुत गर्व है। यह प्रस्तुत किया जाता है कि यह किसी पूर्व योजना से नहीं है कि महिलाओं की एक विशेष संख्या

एस. एस. सी. अधिकारी खुद को पी. सी. के लिए स्वीकृत नहीं पाते हैं।

99. यह तथ्य कि महिलाओं को पी. सी. के अनुदान से बाहर करने की कोई पूर्व योजना नहीं थी, अप्रत्यक्ष भेदभाव विश्लेषण के तहत अप्रासंगिक है। जैसा कि हमने पहले उल्लेख किया है, इस विश्लेषण के तहत, न्यायालय को संबंधित मानदंडों के प्रभाव को देखना होगा, न कि इसे अपनाने के अंतर्निहित इरादे पर। इस तथ्य के आलोक में कि मूल्यांकन का तरीका प्रभावी रूप से महिलाओं को उनके नियंत्रण से परे आधार पर पीसी के अनुदान से बाहर कर देगा, यह अप्रत्यक्ष रूप से डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के खिलाफ भेदभावपूर्ण है।

100. हमें यहाँ यह स्वीकार करना चाहिए कि हमारे समाज की संरचनाएँ पुरुषों द्वारा और पुरुषों के लिए बनाई गई हैं। नतीजतन, कुछ संरचनाएँ। जो "आदर्श" प्रतीत हो सकता है और हानिरहित प्रतीत हो सकता है, कपटी पितृसत्तात्मक प्रणाली का प्रतिबिंब है। एल. टी. के समय।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

स्वतंत्रता, हमारे संविधान ने सार्वजनिक रोजगार में समान अवसर की परिकल्पना करके हमारे समाज में परिवर्तन लाने का प्रयास किया और

लैंगिक समानता। तब से हम अपने संविधान में निहित समानता की गारंटी को प्राप्त करने के लिए लगातार प्रयास कर रहे हैं। असमान पक्षों के लिए कानूनों का एक समान रूप से समान अनुप्रयोग एक प्रहसन है, जब कानून को पुरुष दृष्टिकोण को पूरा करने के लिए संरचित किया जाता है। 85 वर्तमान में, एक समान समाज की संरचनाओं के पुनर्निर्माण के लिए विचार और अक्षर दोनों में समायोजन आवश्यक हैं। हालाँकि, ये समायोजन और संशोधन व्यक्तियों के एक समूह को दी जा रही रियायतें नहीं हैं, बल्कि महिलाओं को दिए जाने वाले अवसरों के दमन के वर्षों को मिटाने के लिए की जा रही गलतियाँ हैं। यह गर्व से कहना पर्याप्त नहीं है कि महिला अधिकारियों को सशस्त्र बलों में राष्ट्र की सेवा करने की अनुमति है, जबकि उनकी सेवा शर्तों की सही तस्वीर एक अलग कहानी बताती है। समानता की सतही भावना संविधान की सच्ची भावना में नहीं है और समानता को केवल प्रतीकात्मक बनाने का प्रयास करती है।

101. तदनुसार, उत्तरदाताओं को डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को अंतिम पुरुष अधिकारी के साथ बेंचमार्क करने की आवश्यकता को हटा देना चाहिए, जिनके पास था।

अपने संबंधित बैचों और डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की सभी बैठकों में पी. सी. प्राप्त किया 60 प्रतिशत कट-ऑफ को पी. सी. दिया जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त, 60 प्रतिशत की कटौती की गणना, जिसकी सेना के आदेशों और निर्देशों द्वारा हर 2 साल में समीक्षा की जानी चाहिए, का यह निर्धारित करने के लिए पुनर्मूल्यांकन किया जाना चाहिए कि क्या उनके ए. सी. आर. एस. का आकस्मिक समापन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की क्षमता को असमान रूप से प्रभावित कर रहा है।

उस सीमा पर भी पीसी के लिए अर्हता प्राप्त करें। पिछले कुछ समय से सेना में महिलाओं को जिस प्रणालीगत भेदभाव का सामना करना पड़ा है, उसके आलोक में, इस कठोर वास्तविकता के लिए जिम्मेदार और क्षतिपूर्ति करने वाले मूल्यांकन के पैटर्न को अपनाने का आह्वान करना 'विशेष और अनुचित व्यवहार' के लिए कहना नहीं है। बल्कि, यह मूल समानता की प्राप्ति का एकमात्र मार्ग है। समानता की एक सममित अवधारणा को अपनाना, खाली करना है

अनुच्छेद 15 के तहत सभी अर्थों की भेदभाव विरोधी गारंटी।

जी4 चिकित्सा मानदंड

102. अनुदान के लिए अधिकारियों का मूल्यांकन करने के लिए चिकित्सा मानदंड

पी. सी. को सेना के निर्देशों और सेना के आदेशों में निर्दिष्ट किया गया है, जिसका इस फैसले के पहले भाग में एक विस्तृत संदर्भ दिया गया है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. में मानदंडों के अनुप्रयोग से निपटने के दौरान

बबीता पुनिया (उपरोक्त) में निर्णय के अनुसरण में, कुछ मुख्य विशेषताओं पर पुनर्विचार करना आवश्यक होगाः

85 कैथरीन ए. मैककिनन, टॉवर्ड्स ए फेमिनिस्ट थ्योरी ऑफ स्टेट (हार्वर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस 1989) पी। 220 .

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

((i)

SAI/3/S/70 विशेष रूप से प्रदान करता है कि पात्र होने के लिए

सरकार;

इसके बाद, जब SHAPE मानदंड पेश किया गया,

((ख)

पैरा 2 (बी) का पुनर्निर्माण 1972 में ए. आई. 102/1972 द्वारा किया गया था। यह निर्धारित करें कि चिकित्सा श्रेणी किसी भी SHAPE कारक के तहत ग्रेड-II से कम नहीं होनी चाहिए, 'S' कारक को छोड़कर जिसमें ग्रेड 1 से कम नहीं होना चाहिए। असाधारण मामलों में, यह निर्धारित किया गया था कि एच और ई दोनों में 2 की श्रेणी एक साथ स्वीकार्य हो सकती है। कम चिकित्सा वर्गीकरण चिकित्सा कारणों से नहीं हो सकता है, बल्कि केवल ऑपरेशन के दौरान कार्रवाई में हताहतों के परिणामस्वरूप हो सकता है।

या ड्यूटी के दौरान लगी चोट या अन्य अक्षमता के कारण;

इसके बाद, एओ 110/1981 में एक शर्त थी

(iii)

मेडिकल बोर्ड। पैरा 13 ने संकेत दिया कि टी. एल. एम. सी. में रखे गए अधिकारियों के लिए मेडिकल बोर्ड की कार्यवाही दर्ज की जाती है।

ए. एफ. एम. एस. एफ.-2 प्रपत्र की तब तक आवश्यकता नहीं है जब तक कि उनका चिकित्सा उपचार नहीं हो जाता।

श्रेणी स्थिर हो जाती है। चिकित्सा के स्थिरीकरण पर

श्रेणी, कुछ प्रक्रियाओं का पालन करना पड़ता था;

(iv) 4 नवंबर 1978 के सैन्य निर्देश 75-81 में दिए गए अधिकारियों के लिए सेवा के नियमों और शर्तों का प्रावधान किया गया है।

आर्मी मेडिकल कोर में एस. एस. सी. लेटते समय

45 वर्ष की ऊपरी आयु सीमा, पैरा 3 (डी) में यह भी निर्धारित किया गया है कि

आवेदक चिकित्सा श्रेणी SHAPE-1 में होना चाहिए।

(v)

इसके अलावा कम चिकित्सा वर्गीकरण होना चाहिए था ऑपरेशन के दौरान कार्रवाई में हुए हताहतों के परिणामस्वरूप या चोटों या अन्य अक्षमताओं के कारण

कर्तव्य;

(vi) 1 अगस्त 1999 के सैन्य निर्देश में संशोधन किया गया

एस. ए. आई. 3/एस/70 उस एल. टी. को निर्धारित करके।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

" उनकी चिकित्सा श्रेणी $1 या H2 या A3 या P2 या E2 या H2E2 या H2A3 या H2P2 से कम नहीं होनी चाहिए या

E2A3 या E2P2। हालांकि स्थायी अनुदान

निम्न चिकित्सा श्रेणी शॉर्ट सर्विस कमीशन अधिकारियों को कमीशन ए. ओ. 20/75 के संदर्भ में आवश्यक प्रमाण पत्र के प्रतिपादन के अधीन होगा।

(vii) ए. ओ. 9/2011 विशेष रूप से एस. एच. ए. पी. ई. मानदंड के अर्थ को परिभाषित करता है और चिकित्सा योग्यता के मूल्यांकन के लिए तौर-तरीकों के संबंध में विस्तृत प्रावधान करता है। हम पहले ही इस निर्णय के पहले भाग में SHAPE मानदंड के अर्थ और विषय-वस्तु को समझ चुके हैं।

103. प्रस्तुतिकरण का सार जिस पर आग्रह किया गया है

याचिकाकर्ताओं की ओर से यह कहा गया है कि 1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देशों में निर्धारित किया गया है कि केवल वे अधिकारी जो SHAPE 1 या पी. एल. एम. सी. में हैं, एक मेडिकल बोर्ड से गुजरेंगे। टी. एल. एम. सी. के अधिकारियों को अपने चिकित्सा वर्गीकरण की कार्यवाही प्रस्तुत करने की आवश्यकता थी या फिर वर्गीकरण, उनकी वर्तमान चिकित्सा श्रेणी देते हुए। ऐसे टी. एल. एम. सी. अधिकारी जिन्हें विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड द्वारा अन्यथा पी. सी. के लिए उपयुक्त पाया गया था, उन्हें उनकी चिकित्सा श्रेणी के स्थिरीकरण के लिए अधिकतम एक वर्ष की अवधि दी गई थी। जहां तक पी. एल. एम. सी. वर्गीकरण के अधिकारियों का संबंध है, यह स्पष्ट किया गया कि यह चिकित्सा कारणों (चाहे सैन्य सेवा के कारण हो या नहीं) के कारण नहीं होना चाहिए, बल्कि संचालन के दौरान कार्रवाई में हताहत होने या कर्तव्य के दौरान लगी अन्य चोटों जैसे कि ड्यूटी पर यात्रा करते समय, प्रशिक्षण अभ्यास के दौरान या रेजिमेंटल के तहत संगठित खेल खेलने के कारण होना चाहिए।

व्यवस्थाएँ। इसके अलावा, कुछ विशिष्ट चिकित्सा श्रेणियों को पीसी के अनुदान के लिए अयोग्य बना दिया गया था।

104. अब चिकित्सा आवश्यकताओं का एकमात्र पहलू यह है कि

शुरुआत में यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि मानदंडों पर नीति की एक व्यापक स्थिरता है, जिसे एक अधिकारी को पूरा करने के लिए पूरा करना होगा।

पी. सी. अनुदान के लिए अर्हता प्राप्त करें। एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू जिस पर जोर दिए जाने की आवश्यकता है, वह यह है कि SHAPE-1 का एक विशिष्ट अर्थ है जो इसे AO 9/2011 के तहत सौंपा गया है। एस 'संज्ञानात्मक कार्य असामान्यताओं सहित शारीरिक विशेषताओं का दान करता है,' एच

'का अर्थ है श्रवण,' ए 'का अर्थ है उपांग,' पी 'का अर्थ है शारीरिक क्षमता और' ई 'का अर्थ है नेत्र-दृष्टि। SHAPE के पाँच कारकों में से प्रत्येक में ग्रेड-1 में होने की आवश्यकता है

उन अपवादों के संदर्भ में छूट के अधीन जो स्पष्ट रूप से वर्णित हैं। यह नीति ऐसे उम्मीदवारों को रियायत प्रदान करती है जिनके पास [2021] 4 एस. सी. आर. नहीं हो सकता है।

ड्यूटी के दौरान चोट लगी जिसके परिणामस्वरूप उनका मेडिकल वर्गीकरण कम कर दिया गया है। लेकिन यह एस 1 से कम नहीं होना चाहिए या

H2 या A3 या P2 या E2 या A2E2 या H2A3 या H2P2 या E2A3 या E2P2। जो अपवाद प्रदान किया गया है वह तब उपलब्ध है जब कर्तव्य पालन के दौरान कोई चोट (किसी बीमारी से अलग) लगी हो, चाहे वह शांति के दौरान हुई हो या फील्ड ऑपरेशन में। पी. एल. एम. सी. में अधिकारी जो अपवाद की शर्तों को पूरा करते हैं, उन्हें अनुमति दी जाती है।

पी. सी., यदि वे अन्यथा योग्यता के आधार पर उपयुक्त पाए जाते हैं। एस. एच. ए. पी. ई. मानदंडों को पूरा करने की आवश्यकता, जैसा कि पहले बताया गया है, ऐसे हथियारों या सेवाओं में भी एक पूर्व-आवश्यकता है जहां पुरुष और महिला दोनों 45 वर्ष की आयु तक शामिल होते हैं, जैसा कि सेना चिकित्सा कोर के मामले में होता है। सेना टी. एल. एम. सी. मानदंड का पालन करती है और उसे अपनाती है जो उस श्रेणी में रखे गए अधिकारी को अनुमति देता है।

एक वर्ष की स्थिरीकरण अवधि के भीतर SHAPE 1 पर लौटने के लिए। इसके द्वारा, अधिकारी को एक वर्ष के भीतर SHAPE-1 श्रेणी में लौटने का अवसर दिया जाता है।

105. सेना में जगह बनाने के लिए शारीरिक स्वास्थ्य महत्वपूर्ण है। न्यायिक समीक्षा का प्रयोग करते समय, न्यायालय को सशस्त्र बलों के कर्मियों के लिए निर्धारित नीतियों से निपटने में सावधानी बरतनी चाहिए।

शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य से जुड़े मानदंड। वर्तमान मामले में, जैसा कि इस न्यायालय के समक्ष खुलासा किया गया है, 7 रिट याचिकाओं में कार्यवाही का विरोध करने वाले प्रारंभिक 87 याचिकाकर्ताओं में से 55 SHAPE 1 हैं जो 52 वर्ष की आयु तक जा रहे हैं, 23 को PMLC को सौंपा गया है, जबकि 9 को TLMC में रखा गया है। ए. ओ. 9/2011 के रूप में रिकॉर्ड पर रखी गई सामग्री एस. एच. ए. पी. ई. मानक के भीतर शामिल पांच कारकों में से प्रत्येक के लिए न्यूनतम और अधिकतम अनुमेय मापदंडों की वर्गीकरण सीमा को इंगित करती है। उत्तरदाताओं का निवेदन है कि ये मापदंड

पुरुष और महिला दोनों अधिकारियों की उम्र में अपरिहार्य वृद्धि को ध्यान में रखते हुए तय किए गए हैं। इसके अलावा, एस. एस. सी. विस्तार को योग्यता के पर्याप्त प्रमाण के रूप में मानने से इनकार करते हुए, उत्तरदाताओं द्वारा यह प्रस्तुत किया गया है कि चिकित्सा आवश्यकताओं के संदर्भ में एक अनकही रियायत दी गई है जहां एक अधिकारी को विस्तार के लिए विचार किया गया है

जब उन्हें पी. सी. के अनुदान के लिए विचार किया जाता है तो इसका विरोध किया जाता है। एक अन्य महत्वपूर्ण पहलू जिस पर जोर दिया गया है, वह यह है कि 615 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. अधिकारियों में से 422 को चिकित्सा और अनुशासन मानकों की पूर्ति के अधीन पी. सी. के लिए योग्यता के आधार पर उपयुक्त पाया गया। इनमें से 422 में से 57 गैर-अप्टी थे। शेष 365 में से 277 महिला

अधिकारियों को योग्यता के साथ-साथ चिकित्सा मानकों पर भी उपयुक्त पाया गया और उन्हें पीसी प्रदान किए गए हैं। शेष 88 में से 42 टी. एल. एम. सी. हैं और उनके पास एक वर्ष के भीतर इसे आवश्यक चिकित्सा मानकों में उन्नत करने का अवसर है। शेष 46 में से केवल 35 एल. टी.

COL. नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करते पाए गए। ये 35 अधिकारी उन 365 में से दस प्रतिशत से भी कम हैं जिन्होंने पी. सी. अनुदान का विकल्प चुना था और योग्यता के आधार पर उपयुक्त पाए गए थे। यहां तक कि शेष 193 अधिकारियों (615 माइनस 422 फिट पाए गए) में भी जिन्हें पीसी के लिए उपयुक्त नहीं माना गया था, यह प्रस्तुत किया गया था कि इनमें से 164 अधिकारियों ने SHAPE-1 मानदंड को पूरा किया। यह सारणीकरण इंगित करता है कि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. का एक महत्वपूर्ण अनुपात, उनके विलंबित विचार के बावजूद, वर्तमान में निर्धारित मानदंडों को पूरा करने में सक्षम हैं। सेना द्वारा निर्धारित चिकित्सा मानदंडों के संबंध में, हम इस बात से अवगत हैं कि सेना द्वारा अपनाए गए मानकों की कोई न्यायिक समीक्षा नहीं हो सकती है, जब तक कि वे स्पष्ट रूप से मनमाने न हों और संगठन के उद्देश्यों के साथ कोई तर्कसंगत संबंध न हों। SHAPE मानदंड अपने आप में मनमाना नहीं है।

106. इस निष्कर्ष पर पहुंचने के बाद कि चिकित्सा मानदंड अपने आप में मनमाना नहीं है, यह जांच करना न्यायालय की जिम्मेदारी है कि क्या इसे समान रूप से लागू किया गया है। हम इस तथ्य से पीछे नहीं हट सकते कि इन 615 डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को उनके करियर के एक उन्नत चरण में एक कठोर चिकित्सा मानक के अधीन किया जा रहा है, केवल इस तथ्य के कारण कि सेना ने उनके पुरुष समकक्षों के विपरीत उन्हें पी. सी. देने के लिए उन पर विचार नहीं किया। दिल्ली उच्च न्यायालय के 12 मार्च 2010 के फैसले द्वारा, महिला एस. एस. सी. अधिकारियों को पी. सी. प्रदान करने के लिए विचार करने के लिए विशिष्ट निर्देश जारी किए गए थे। यह एक दशक पहले की बात है। इससे पहले दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले की अपील के लंबित रहने के दौरान

न्यायालय, उच्च न्यायालय के फैसले के आवेदन पर कोई रोक नहीं थी। 2 सितंबर 2011 को इस न्यायालय के आदेश द्वारा यह विशेष रूप से स्पष्ट किया गया था। स्पष्टीकरण का उद्देश्य यह था कि उच्च न्यायालय के निर्देशों का कार्यान्वयन आगे बढ़ना चाहिए। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. ने औचित्य के साथ प्रस्तुत किया है कि यदि उन पर पी. सी. के अनुदान के लिए विचार किया जाता, जैसा कि उत्तरदाताओं को दिल्ली उच्च न्यायालय के निर्णय द्वारा करने का निर्देश दिया गया था, तो वे चिकित्सा मानकों के संदर्भ में पात्रता के मानदंडों को पूरा करते। उनके पुरुष समकक्ष जिन्हें उस समय पीसी के लिए माना गया था और उन्हें सेवा में बने रहने के लिए SHAPE 1 फिटनेस बनाए रखने की आवश्यकता नहीं है। इस न्यायालय द्वारा स्पष्ट स्पष्टीकरण के बावजूद, सेना द्वारा प्रासंगिक समय पर पी. सी. के अनुदान के लिए इन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के मामलों पर विचार नहीं करने से गंभीर कठिनाई हुई है। हालाँकि प्रत्यर्थियों के खिलाफ अवमानना की कार्यवाही पर रोक लगा दी गई थी, लेकिन यह दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले के जनादेश का पालन करने के दायित्व को कम नहीं करता है, विशेष रूप से एक विशिष्ट निर्णय के बाद।

स्पष्टीकरण कि कोई रोक नहीं दी गई थी। पीसी के लिए विचार डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. की ओर से केवल एक वैध अपेक्षा नहीं थी, बल्कि एक अधिकार [2021] 4 एस. सी. आर. था।

जो उच्च न्यायालय के निर्देशों के बाद उनके पक्ष में आए थे, जो लगभग एक दशक पहले जारी किए गए थे। जिन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को नवंबर 2020 में चिकित्सा आधार पर बाहर रखा गया है, उनकी एक वैध शिकायत है कि क्या उन्होंने SHAPE 1 मानदंड को पूरा किया है

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. महिलाओं के रूप में अपने लिए विशेष व्यवस्था या छूट की मांग नहीं करते हैं। विवाद का सार यह है कि SHAPE 1 मानदंड को उन विशिष्ट परिस्थितियों में लागू किया जाना है जिनका उल्लेख ऊपर किया गया है। 107. SHAPE मानदंड के भीतर, AO 9/2011 का पैरा 31 कार्यात्मक क्षमताओं के लिए प्रदान करता है। यह श्रेणी 1 ए (कहीं भी सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त) और श्रेणी 1 बी (रोजगार क्षमता प्रतिबंधों के बिना चिकित्सा अवलोकन के तहत कहीं भी सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त); श्रेणी 2 (सभी कर्तव्यों के लिए उपयुक्त लेकिन गंभीर शारीरिक और मानसिक तनाव से जुड़ी सीमाओं के साथ); श्रेणी 3 (नियमित या गतिहीन कर्तव्यों के लिए उपयुक्त 'एस' कारक को छोड़कर, लेकिन नौकरी के अनुसार और क्षेत्र के अनुसार रोजगार कर्तव्यों की सीमाओं को छोड़कर); श्रेणी 4 से लेकर है।

(आतिथ्य/बीमारी अवकाश के कारण कर्तव्यों के लिए अस्थायी रूप से अयोग्य; और श्रेणी 5 (सैन्य कर्तव्यों के लिए स्थायी रूप से अयोग्य)।

विद्वान वरिष्ठ वकील बालासुब्रमण्यम ने कहा कि कर्नल और ब्रिगेडियर के पद पर समयबद्ध पदोन्नति के लिए भी SHAPE-1 की कोई आवश्यकता नहीं हो सकती है। हमें उस पहलू पर ध्यान देने की आवश्यकता नहीं है क्योंकि यह एक स्वीकृत स्थिति है कि SHAPE-1 सेवा में बने रहने की आवश्यकता नहीं है। ए. एस. जी. ने आर्मी मेडिकल कोर के लिए भर्ती प्रक्रिया पर भरोसा करके पी. सी. के लिए एक सीमा आवश्यकता के रूप में SHAPE-1 के अपने प्रस्तुतिकरण को मजबूत करने की मांग की थी, जहां एक 45 वर्षीय व्यक्ति भी आवेदन करना चाहता है। भर्ती, SHAPE-1 चिकित्सा मानदंड का पालन करना चाहिए। हालांकि, एक महत्वपूर्ण धारणा जो पीसी के अनुदान को कम करती है, वह अनुमानित एल. टी. है।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ।

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

व्यक्तियों की आयु जो विचाराधीन होगी। इसमें डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. ऐसे मामले नए भर्ती नहीं हैं जिन पर उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में विचार किया जाना है, और न ही वे अपने लिंग के कारण असाधारण अनुग्रह की मांग कर रहे हैं।

109. एक ओर, सेना के अधिकारी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. को पी. सी. प्रदान करने के लिए एक फ़िल्टरिंग तंत्र के रूप में चिकित्सा मानदंडों पर भरोसा करने पर जोर दे रहे हैं। दूसरी ओर, हमारे पास डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. हैं जिन्होंने कानूनी रूप से अपने अधिकारों के लिए लड़ाई लड़ी है और इसके अलावा अपनी मेहनत से प्राप्त अधिकारों के असामयिक कार्यान्वयन के कारण पीड़ित हैं। सेना के अधिकारियों ने कहा है कि आयु से संबंधित चिकित्सा मानदंड को ध्यान में रखते हुए पर्याप्त रूप से समायोजित किया गया है

कारक। हालाँकि, सेना के अधिकारी आज तक चिकित्सा मानदंडों को लागू करने पर जोर दे रहे हैं, साथ ही साथ सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. के ए. सी. आर. को फ्रीज करने का प्रयास कर रहे हैं। एक बहिष्कृत दृष्टिकोण के साथ अप्रत्यक्ष भेदभाव इस अनुप्रयोग में निहित है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. की योग्यता में उनकी सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष से आज तक की वृद्धि, जैसा कि उनके हाल के ए. सी. आर. में परिलक्षित होगा, उन्हें भारतीय सेना के लिए मानव संसाधन के एक अनुभवी पूल के रूप में प्रदर्शित करेगा। हालाँकि, आयु या सेवा के क्लेश के परिणामस्वरूप वर्तमान में SHAPE 1 मानक से नीचे चिकित्सा योग्यता में कमी सेना के लिए एक आवश्यक नुकसान नहीं है जब समान आयु के पुरुष अधिकारी हैं। पीसी के साथ (हमेशा उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में दिया जाता है) अब सेवा में बने रहने के लिए इन कठोर चिकित्सा मानकों को पूरा नहीं करना पड़ता है। यह इस तथ्य से और मजबूत होता है कि डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जो अब SHAPE-1 में नहीं हैं, वे 14 साल की सेवा के बाद भी नवंबर 2020 में पीसी के परिणामों की घोषणा तक सार्थक रूप से सेवा में बने हुए हैं।

110. हमें 2010 में दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा दिए गए फैसले को लागू करने में उत्तरदाताओं की विफलता पर भी अपनी पीड़ा व्यक्त करनी चाहिए। जिनके संचालन पर 2011 में इस न्यायालय द्वारा विशेष रूप से रोक नहीं लगाई गई थी। 2010 में दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित पाठ्यक्रम सुधार के बावजूद, डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ., जो 40-50 वर्ष के हैं, के लिए चिकित्सा मानदंड की प्रयोज्यता पर पहेली केवल इसलिए उत्पन्न हुई है क्योंकि सेना ने अपने निर्णय को समय पर लागू नहीं किया है। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ., जिनमें से कुछ आज हमारे सामने याचिकाकर्ता हैं, ने पी. सी. में समान अवसर की समान गरिमा प्राप्त करने के लिए एक दशक से अधिक समय तक प्रयास किया है। तथ्य यह है कि केवल लगभग 35 महिलाएं जो अन्यथा पीसी के लिए उपयुक्त हैं, और 31 महिलाएं जो चिकित्सा मानदंडों को पूरा नहीं करने के अलावा अर्हता प्राप्त नहीं करती हैं, यह निर्धारित करने में अप्रासंगिक है कि क्या इनमें से प्रत्येक महिला [2021] 4 एस. सी. आर. की समानता की हकदार है।

अनुच्छेद 16 (1) और (2) के तहत सार्वजनिक रोजगार के मामलों में अवसर। जैसा कि इस न्यायालय की 9 न्यायाधीशों की पीठ ने न्यायमूर्ति के. एस. पुट्टास्वामी बनाम. भारत संघ, 86 ए डी मिनिमिस रैशनल मौलिक अधिकारों के आक्रमण के लिए अनुमेय अपवाद नहीं है। अदालत ने हममें से एक (जे. चंद्रचूड़) के माध्यम से बोलते हुए कहा था कि "डी मिनिमिस परिकल्पना गलत है क्योंकि एक मौलिक अधिकार के आक्रमण को बर्दाश्त नहीं किया जाता है जब बड़ी संख्या में व्यक्तियों के विपरीत कुछ लोगों के साथ शत्रुतापूर्ण व्यवहार किया जाता है।" 87 इसी तरह, कठोर चिकित्सा मानदंडों के विलंबित अनुप्रयोग के परिणामस्वरूप पीड़ित महिलाओं का प्रतिशत इस निर्धारण के लिए अप्रासंगिक है कि क्या यह संविधान के अनुच्छेद 14,15 और 16 का उल्लंघन है।

111. बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्णय प्रस्तुत करते हुए, यह न्यायालय महिलाओं की पीढ़ियों पर होने वाले कपटी प्रभाव के प्रति सचेत था।

अपनी आकांक्षाओं में लैंगिक बाधा के कारण सशस्त्र बलों में सेवा करने के अपने सपनों को छोड़ दिया होगा, और जिन महिलाओं ने इसी आधार पर अपने एस. एस. सी. कार्यकाल के विस्तार का लाभ उठाने का विकल्प चुना होगा। हमें यह नहीं भूलना चाहिए कि जो महिला अधिकारी सेवा में बनी हुई हैं, वे भारतीय सेना द्वारा अपने नागरिकों को गौरवान्वित करने वाले प्रदर्शन के सटीक मानकों को बनाए रखने और पूरा करने के लिए दृढ़ हैं। हमारे लिए यह भी ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि सेना में एक कैरियर कठिन इलाकों में पोस्टिंग के साथ हस्तांतरणीय सेवा के गंभीर परीक्षणों और क्लेशों के साथ आता है, यहां तक कि शांति के समय में भी। यह असीम रूप से और अधिक कठिन हो जाता है जब समाज घरेलू श्रम, देखभाल और बच्चों की देखभाल के कार्यों को विशेष रूप से महिलाओं के कंधों पर डाल देता है। हमारे सामने डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. केवल वे महिलाएँ नहीं हैं जिन्होंने सेना की सेवा के लिए अपना जीवन समर्पित कर दिया है, बल्कि वे महिलाएँ हैं जिन्होंने कठिन परिस्थितियों से गुजरते हुए अपने पुरुषों के साथ समानता का सरलतम लाभ उठाने के लिए एक लंबी मुकदमेबाजी का सामना किया है।

समकक्ष। वे दान या अनुग्रह के लिए अदालत में नहीं आते हैं। वे हमसे अपनी गरिमा की बहाली के लिए अनुरोध करते हैं, जबकि बबीता पुनिया (ऊपर) मामले में अदालत द्वारा दृढ़ता से दिए गए निर्देश भी कथित रूप से असमानताओं के अधीन नहीं होने के बुनियादी मूल्यांकन में नहीं आए हैं।

112. हम आयु में वृद्धि के लिए संशोधित किए जा रहे चिकित्सा मानदंडों पर ए. एस. जी. के निवेदन को स्वीकार करने में असमर्थ हैं। टाइमिंग कठोर मानकों के प्रशासन का एक प्रासंगिक विचार है

86 (2017) 10 एससीसी 1

87 आईडी. पैरा 128 एल. टी.

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

उनके भेदभावपूर्ण प्रभाव को निर्धारित करने के लिए, न कि केवल मानकों का एक अलग अध्ययन जो लिंग से उत्पन्न होने वाले मतभेदों के लिए जिम्मेदार है।

डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. अप्रत्यक्ष भेदभाव के अधीन रहे हैं जब कुछ

पीसी के लिए विचार किया जा रहा है, उनकी सेवा के 20 वें वर्ष में। पी. सी. के अनुदान के लिए कथित समान मानकों के पूर्वव्यापी अनुप्रयोग को उनके विलंबित अनुप्रयोग पर उत्पन्न हुए नुकसान की भरपाई के लिए संशोधित किया जाना चाहिए। संबंधित बैचों में अपने पुरुष समकक्षों के साथ सच्ची समानता की भावना में, डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को उनकी चिकित्सा योग्यता पर भरोसा करके पी. सी. के अनुदान के लिए चिकित्सकीय रूप से उपयुक्त माना जाना चाहिए, जैसा कि उनकी सेवा के 5 वें या 10 वें वर्ष में दर्ज किया गया है।

जी. 5 डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ) 27-31 और एस. एस. सी. (टी. एंड एन. टी.) 1-3 से संबंधित डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जिन्होंने 14 साल की सेवा पूरी नहीं की थी।

बबीता पुनिया

113. मामले का एक अन्य पहलू बबीता पुनिया (ऊपर) में डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को अनिवार्य करने वाले निर्देश की व्याख्या से संबंधित है जिनके पास है

इन अधिकारियों को पेंशन के लाभों के साथ 20 वर्षों तक सेवा में बने रहना है। बबीता पुनिया (ऊपर) में, इस न्यायालय द्वारा जारी किए गए निर्देश, केंद्र सरकार के नीतिगत निर्णय को स्वीकार करते हुए थे। डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. को उन सभी दस धाराओं में पी. सी. प्रदान करने के लिए केंद्र सरकार के नीतिगत निर्णय को स्वीकार कर लिया गया, जहां महिलाओं को भारतीय सेना में एस. एस. सी. प्रदान किया गया था, जो कई शर्तों के अधीन था। निर्णय के पैराग्राफ 69 में निर्देश (1) के खंड (ए) से (जी) में। निर्देश (ए) से (सी) को फिर से संदर्भ के एक सुविधाजनक बिंदु के रूप में नीचे पुनः प्रस्तुत किया गया है:

" 69. [.....]

(i) [.]

एस. एस. सी. में कार्यरत सभी महिला अधिकारियों पर विचार किया जाएगा।

(अ)

पी. सी. के अनुदान के लिए, चाहे उनमें से कोई भी चौदह वर्ष या बीस वर्ष को पार कर चुका हो।
सेवा के वर्ष।

(ख)

यह विकल्प वर्तमान में सभी महिलाओं को दिया जाएगा।

एस. एस. सी. अधिकारियों के रूप में सेवा।

एस. एस. सी. में चौदह वर्ष से अधिक आयु की महिला अधिकारी

((ग)

सेवा जो [2021] 4 एस. सी. आर. के लिए विचार किए जाने का विकल्प नहीं चुनते हैं।

पीसी का अनुदान सेवा में बने रहने का हकदार होगा। जब तक वे बीस साल की पेंशन योग्य सेवा प्राप्त नहीं कर लेते।

((घ)

एक बार के उपाय के रूप में, जारी रखने का लाभ

पेंशन योग्य सेवा की प्राप्ति तक सेवा सभी मौजूदा एस. एस. सी. अधिकारियों पर भी लागू होता है।

चौदह साल से अधिक की सेवा जो नहीं है

पी. सी. पर नियुक्त "।

(जोर दिया गया)

दिशाएँ (ई), (एफ) और (जी) इस स्तर पर सामग्री नहीं हैं। दिशा.

(घ) "14 वर्ष से अधिक की सेवा वाले मौजूदा एस. एस. सी. अधिकारियों" को संदर्भित करता है। यह अभिव्यक्ति स्पष्ट रूप से उन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को शामिल करने के लिए है जो फैसले की तारीख को 14 साल की सेवा पूरी की थी। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि इन अधिकारियों को पेंशन योग्य सेवा की प्राप्ति तक सेवा में बने रहने का लाभ भी दिया गया था।

114. लेफ्टिनेंट कर्नल रीना गैरोला बनाम में याचिकाकर्ता। भारत संघ 88

और मेजर नीलम गोरवाडे बनाम। भारत संघ 8 9 डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-27 से 31 और एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) 1 से 3 के तहत भर्ती महिला अधिकारियों के समूह से संबंधित है। इन याचिकाकर्ताओं को मार्च 2006 को या उसके बाद कमीशन दिया गया था और उन्होंने बबीता पुनिया (उपरोक्त) मामले में फैसले की तारीख तक 14 साल की सेवा पूरी नहीं की थी। बबीता पुनिया (उपरोक्त) के निर्देशों के तहत, यदि वे पी. सी. का विकल्प नहीं चुनते हैं या पी. सी. का विकल्प नहीं चुनते हैं और उन्हें पी. सी. नहीं दिया जाता है, तो उन्हें उनके 14 साल के कार्यकाल के अंत में रिहा कर दिया जाएगा।

संविदा सेवा। इन बैचों में याचिकाकर्ता न तो पेंशन के हकदार होंगे क्योंकि उन्होंने अपने अनुबंध के अंत में केवल 14 साल की सेवा पूरी की होगी, और न ही उन्हें बबीता पुनिया (ऊपर) में 20 साल तक सेवा में बने रहने की पात्रता के लिए एक बार की राहत दी जाएगी।

115. उपर्युक्त रिट याचिकाओं में याचिकाकर्ताओं ने

उन्होंने तर्क दिया कि उनके बैचों (डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-27 से 31 और एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) के भीतर

1 3), 284 सेवारत अधिकारियों में से 161 महिलाओं को पी. सी. प्रदान किया गया है। 66 ऐसे अधिकारी जिन्हें पी. सी. के लिए मंजूरी नहीं दी गई थी (कथित रूप से, अन्य बातों के साथ-साथ, चिकित्सा मानदंड और ए. सी. आर. मूल्यांकन का परिणाम) और 9 अधिकारी

जिन्होंने पी. सी. का विकल्प नहीं चुना, उन्हें बिना किसी पेंशन या लाभ के 14 साल की संविदात्मक अवधि के अंत में सेवानिवृत्त होना पड़ता है। यह उल्लेख करना उचित है कि ये याचिकाकर्ता बबीता पुनिया मामले में इस अदालत के समक्ष पक्षकार नहीं थे

88 2021 की लिखित याचिका (सिविल) संख्या 34

89 2020 एल. टी. की लिखित याचिका (सिविल) संख्या 1223।

COL। नीतिशा और ओआरएस। वी. भारत और ओआरएस का संघ। [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(ऊपर दिया गया) और परिणामस्वरूप जब तक वे पेंशन योग्य सेवा प्राप्त नहीं कर लेते, तब तक विस्तार के लिए समान राहत के लिए उनकी पात्रता का मामला नहीं बना सके। याचिकाकर्ताओं के दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले के लाभार्थी होने के बावजूद, उत्तरदाता समय पर उन पर विचार करने में विफल रहे।

116. याचिकाकर्ताओं का मामला यह भी है कि 2010 में दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले के समय, इन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. ने

सेवा में अधिकतम 4 वर्ष (या उससे कम) पूरा किया हो। एक बार दिल्ली उच्च न्यायालय द्वारा उन्हें राहत दिए जाने और सर्वोच्च न्यायालय के अंतरिम आदेश के बाद, इन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. ने सेवा में बने रहने के लिए इन राहतों के आधार पर एक सचेत निर्णय लिया, इस उम्मीद में कि जल्द या बाद में, उन्हें पी. सी. दिया जाएगा। अगर उन्हें 2010 में दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले पर पी. सी. के लिए खारिज कर दिया जाता, यानी एक दशक से अधिक समय पहले, तो उनके लिए करियर में बदलाव करना और तलाश करना आसान होता।

कहीं और नौकरी।

117. यह न्यायालय, बबीता पुनिया में उसके समक्ष पेश किए गए पक्षों द्वारा उसे प्रदान की जा रही जानकारी की बाधा के परिणामस्वरूप

(ऊपर), उन कैडरों की पूरी सीमा तक जीवित नहीं थे जिन्हें उनकी सेवा के 5वें या 10वें वर्ष में पी. सी. के लिए समय पर अवसर से वंचित कर दिया गया था। दिशा.

(ग) और (घ) एक बार के उपाय के रूप में, 14 वर्ष से अधिक समय तक काम करने वाली महिला अधिकारियों के साथ हुए घोर अन्याय को सुधारने का प्रयास किया।

उन महिलाओं के लिए एक सुधारात्मक अभ्यास के रूप में प्रदान किया गया है जिन्होंने सेना के लिए अपना करियर समर्पित कर दिया है, इसके बावजूद कि पीसी की गरिमा उनके लिए मायावी है, केवल उनके लिंग के परिणामस्वरूप। न्यायालय का उद्देश्य इस तरह की कटौती का प्रावधान उस भेदभाव के प्रभाव की भरपाई के लिए था जिसने उन्हें समय पर अवसरों और जवाबदेह होने से वंचित कर दिया था।

सेवा में अपनी निरंतरता द्वारा प्रदर्शित महत्वपूर्ण जोखिम और प्रतिबद्धता के लिए। 118. यह हमारे ध्यान में लाया गया है कि डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ)-27 से 31 और एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.)-1 से 3 के बैचों में महिला अधिकारियों को इसी तरह की समस्या का सामना करना पड़ रहा है क्योंकि उन्हें पीसी के लिए विचार किया जा रहा है।

10 सेवा में वर्ष (सबसे अच्छे मामले में)। पुराने कैडरों में महिलाओं के समान जिन्हें अवसरों, कैरियर की प्रगति से वंचित कर दिया गया था और

बलों में लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए प्रासंगिक समय पर उत्तरदाताओं की विफलता के कारण आश्वासन; बैचों में महिलाएं जो थीं

उनकी सेवा के 10-14 वर्षों के बीच समान असुरक्षा का सामना करना पड़ा। डब्ल्यू. एस. ई. एस. योजना को बंद कर दिया गया है और डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ) 31, [2021] 4 एस. सी. आर.

2008 में कमीशन किया गया, यह योजना में प्रवेश प्राप्त करने वाला अंतिम बैच है, जिससे यह एक 'डाइंग कैडर' बन गया है। हमने 'डाइंग कैडर' अभिव्यक्ति को अपमानजनक अर्थ में नहीं लगाया है। सेवा न्यायशास्त्र में इस अभिव्यक्ति का एक विशिष्ट अर्थ है जो सेवा में अधिकारियों के घटते वर्ग को दर्शाता है।

एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) 1 से 3 के परिणामी बैचों के अधिकारी, हालांकि डब्ल्यू. एस. ई. एस. को बदलने वाली नई योजना का हिस्सा हैं, केवल ऐसे बैचों के होंगे जो अपनी सेवा के 10वें वर्ष से पहले दिल्ली उच्च न्यायालय के फैसले को लागू करने में उत्तरदाताओं की विफलता के प्रतिकूल प्रभाव का सामना करेंगे। पर्याप्त न्याय दिलाने के लिए अनुच्छेद 142 के तहत इस अदालत को सौंपी गई संवैधानिक शक्ति का उपयोग करते हुए, हम बबीता पुनिया (ऊपर) में दिए गए निर्देशों (सी) और (डी) का लाभ उपर्युक्त बैचों के अधिकारियों को एकमुश्त लाभ के रूप में देने के लिए मजबूर हैं। यह एक बार का विस्तार, उन अधिकारियों के बीच समानता लाएगा जो थे

उत्तरदाताओं द्वारा उनके गैर-समय पर विचार से भेदभाव किया गया।

एच निष्कर्ष और दिशा-निर्देश

119. उपरोक्त विश्लेषण के आधार पर, हमारा विचार है कि सेना द्वारा निर्धारित मूल्यांकन मानदंड प्रणालीगत भेदभाव का गठन करते हैं

याचिकाकर्ताओं के खिलाफ। बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्णय को लागू करने के लिए सेना द्वारा तैनात मूल्यांकन का पैटर्न महिलाओं को असमान रूप से प्रभावित करता है। यह असमान प्रभाव महिलाओं के खिलाफ संरचनात्मक भेदभाव के कारण है, जिसके कारण पीसी को सुरक्षित करने के लिए चुनिंदा एसीआर मूल्यांकन और देर से चरण में SHAPE-1 में होने वाले चिकित्सा मानदंडों को पूरा करने के लिए चेहरे पर तटस्थ मानदंड हैं।

उनके पुरुष समकक्षों की तुलना में उन्हें असमान रूप से प्रभावित करता है। मूल्यांकन का स्वरूप, बाद की उपलब्धियों को छोड़कर याचिकाकर्ताओं और आकस्मिक श्रेणीकरण और विषम प्रोत्साहन संरचनाओं के परिणामस्वरूप उत्पन्न भेदभाव के अंतर्निहित पैटर्न के लिए जिम्मेदार होने में विफल रहने के परिणामस्वरूप अप्रत्यक्ष और प्रणालीगत भेदभाव हुआ है। इस भेदभाव ने आर्थिक और मनोवैज्ञानिक नुकसान पहुंचाया है और उनकी गरिमा का अपमान किया है।

120. उपरोक्त कारणों से, हम निम्नलिखित निर्देशों के संदर्भ में याचिकाओं की अनुमति देते हैं:

(i) सेना द्वारा लगाई गई प्रशासनिक आवश्यकता

पी. सी. के अनुदान के लिए महिला एस. एस. सी. ओ. एस. के मामले पर विचार करते समय, इन अधिकारियों को संबंधित पुरुष बैच में योग्यता में सबसे कम अधिकारियों के साथ

बेंचमार्क करना मनमाना और तर्कहीन माना जाता है और एल. नीतिशा और ओ. आर. एस. को लागू नहीं किया जाएगा।

वी. भारत और ओआरएस का संघ। डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

बबीता में इस न्यायालय के निर्णय को लागू करते हुए पुनिया (ऊपर);

विशेष संख्या 5 चयन बोर्ड में 60 प्रतिशत की कट-ऑफ श्रेणी को पूरा करने वाली सभी महिला अधिकारी

सितंबर 2020 पीसी के अनुदान का हकदार होगा, बशर्ते वे आयोग द्वारा निर्धारित चिकित्सा मानदंडों को पूरा करते हों।

1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देश (जैसा कि इसमें समझाया गया है)

((ग) नीचे) और अनुशासनात्मक और सतर्कता मंजूरी प्राप्त करना;

दिशा की पूर्ति निर्धारित करने के उद्देश्य से (ii) 1 अगस्त 2020 के सामान्य निर्देशों में निर्धारित चिकित्सा मानदंड निम्नलिखित समय पर लागू किए जाएंगे:

सेवा के पांचवें वर्ष के समय; या

(अ)

सेवा के 10 वें वर्ष के समय, जैसा भी मामला हो

(ख)

शायद।

यदि अधिकारी इनमें से किसी भी समय पीसी के अनुदान के लिए चिकित्सा मानदंड को पूरा करने में विफल रहा है, तो डब्ल्यूएसएससीओ पीसी के अनुदान का हकदार नहीं होगा। हम स्पष्ट करते हैं कि एक डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. जो सेवा के 5 वें/10 वें वर्ष में टी. एल. एम. सी. में था और बाद में स्थिरीकरण की एक वर्ष की अवधि के बाद SHAPE-1 मानदंड को पूरा करता है, वह भी पी. सी. अनुदान के लिए पात्र होगा। गैर-अप्टी अधिकारियों के अलावा, चिकित्सा आधार पर खारिज किए गए याचिकाकर्ताओं सहित सभी डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. एस. के मामलों पर पुनर्विचार किया जाएगा।

एक महीने की अवधि के भीतर और पी. सी. के अनुदान के लिए आदेश उपरोक्त निर्देशों के संदर्भ में दो महीने की अवधि के भीतर जारी किए जाएंगे। जिन डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. को पहले ही पी. सी. प्रदान किया जा चुका है, उन्हें पी. सी. का अनुदान बाधित नहीं किया जाएगा।

डब्ल्यू. एस. ई. एस. (ओ) से संबंधित डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ.-27 से 31 और

एस. एस. सी. डब्ल्यू. (टी. एंड एन. टी.) 1 से 3 तक जिन्हें उपरोक्त अभ्यास के बाद पी. सी. अनुदान के लिए पात्र नहीं माना जाता है, उन्हें बबीता पुनिया (ऊपर) में निर्देश (सी) और (डी) का एकमुश्त लाभ दिया जाएगा; [2021] 4 एस. सी. आर.

जेपीआरईएमई अदालत की रिपोर्ट

समय सीमा के अनुदान सहित सभी परिणामी लाभ

पदोन्नति अनिवार्य रूप से इसके परिणामस्वरूप होगी

बबीता पुनिया के फैसले में निहित निर्देश

(उपर्युक्त) और वर्तमान निर्णय और ऐसा करने के लिए कदम उस तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर पूरे किए जाएंगे।

निर्णय की;

2020 की रिट याचिका (सी) 1109 में संख्या 3 पर उपरोक्त निर्देशों के संदर्भ में पी. सी. के अनुदान के लिए पुनर्विचार किया जाएगा। मामले में अधिकारी को पी. सी. नहीं दिया गया है, उसे अपना M.Tech डिग्री पाठ्यक्रम पूरा करने की अनुमति दी जाएगी जिसके लिए उसे सैन्य इंजीनियरिंग महाविद्यालय, पुणे में नामांकित किया गया है और इसके लिए किसी भी राशि का भुगतान या प्रतिपूर्ति करने की आवश्यकता नहीं होगी।

पाठ्यक्रम;

उत्तरदाताओं की पूर्व-विद्यमान नीतियों के अनुसार, पात्र बनने वाले डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. पर असमान प्रभाव की जांच करने के लिए भविष्य के बैचों के लिए ए. सी. आर. के मूल्यांकन और कटौती की विधि की समीक्षा की जानी चाहिए।

उनकी सेवा के बाद के वर्षों में पी. सी. के अनुदान के लिए;

कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान, ए. एस. जी. ने न्यायालय को आश्वासन दिया कि सभी सेवारत डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. सेवा में बने रहेंगे, क्योंकि न्यायालय कार्यवाही की निगरानी में था। एक निर्देश होगा कि यह स्थिति तब तक जारी रहेगी जब तक कि न्यायालय के उपरोक्त निर्देश नहीं दिए जाते हैं।

लागू किया गया और इसलिए सेवारत डब्ल्यू. एस. एस. सी. ओ. होंगे

अपने वेतन और अन्य सभी के भुगतान के हकदार हैं।

सेवा लाभ।

रिट याचिकाओं का तदनुसार उपरोक्त में निपटारा किया जाता है।लंबित आवेदन, यदि कोई हो, का निपटारा कर दिया जाता है।

लिखित याचिकाओं का निपटारा किया जाता है।