Diglot Edition | द्विभाषीय संस्करण

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act and Rules, 2013

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम एवं नियम, 2013

2016

Published by
PRITAM LAW HOUSE PVT. LTD.

PRITAM LAW HOUSE PVT. LTD.
High Court Campus, Patna - 800 028
(Regd. Office : Salimpur Ahra, Lane No. 1, Patna 800 003)

B

द्विभाषी संस्करण [DIGLOT EDITION]

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013

Dr. Anupam Sinha

Advocate, Patna High Court

PRITAM LAW HOUSE PVT. LTD.

High Court Campus, Patna - 800 028

(Regd. Off. : Salimpur Ahra, Lane No. 1, Patna - 800 003)

First Edition : 2016

Price : Rs. 60/-

Published by :
Pritam Law House Pvt. Ltd.
High Court Campus, Patna - 800 028
(Regd. Off. : Salimpur Ahra, Lane No. 1, Patna - 800 003)
Cell No. 8292632077, 9334012237

Composed & Printed at :
Kala Mudran, Buddha Colony, Patna-1

© Copyright reserved with the Publishers

दावात्याग/Disclaimer

यह अधिनियम मूल रूप से अंग्रेजी में है। इस अधिनियम का हिन्दी अनुवाद पूर्णत: हमारे दक्ष अनुवादकों की कृति है। उत्कृष्ट प्रयास के बावजूद किसी चूक/त्रुटि की संभावना से पूर्णत: इन्कार नहीं किया जा सकता। सुधी पाठकों से विनीत निवेदन है कि हिन्दी रूपान्तरण में कोई विसंगति पाने पर वे मूल अँग्रेजी पाठ के अनुसार मत धारण करें। ऐसी किसी चूक/त्रुटि एवं/या उसके परिणामों की जिम्मेवारी ले सकने में हम पूर्णत: असमर्थ हैं।

Offences & Punishment under the Act :

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013

Important Comments & Case-laws
On
Sexual Harassment of women at workplace

Medha Kotwal Lele vs. Union of India, **2013 (1) BLJ 14 (SC) : 2013 (1) JBCJ 267 (SC) : 2013 (1) JLJR 22 (SC) : 2013 (1) SCC 297 : 2013 AIR 93 (SC).** 20

Ramesh Pal vs. Union of India, **WP No. 9086 of 2013 (Gwalior); Decided on 14.2.2014.** 21

Rashmi Singh vs. State of Bihar, **2013 (3) PLJR 898.** 7

Seema Lepcha vs. State of Sikkim, **2013 (11) SCC 647.** 20

Shobha Goswami (Smt.) vs. State of U.P., **(Civil Misc. W. P. No. 31659 of 2015, decided on 27th May, 2015)** 21

Vishaka vs. State of Rajasthan, **AIR 1997 SC 3011 : 1997 (6) SCC 241 : 1997 SCC (Cri.) 932.** 19

विषय सूची

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013

अध्याय 1

प्रारम्भिक

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारम्भ 1
2. परिभाषाएं 1
3. लैंगिक उत्पीड़न का निवारण 4

अध्याय 2

आन्तरिक परिवाद समिति का गठन

4. आन्तरिक परिवाद समिति का गठन 4

अध्याय 3

स्थानीय परिवाद समिति का गठन

5. जिला अधिकारी की अधिसूचना 5
6. स्थानीय परिवाद समिति का गठन और अधिकारिता 5
7. स्थानीय परिवाद समिति का गठन, अवधि और अन्य निबन्धन तथा शर्तें 5
8. अनुदान और लेखा सम्परीक्षा 6

अध्याय 4

परिवाद

9. लैंगिक उत्पीड़न का परिवाद 7
10. सुलह 7
11. परिवाद की जाँच 8

अध्याय 5

परिवाद की जांच

12. जाँच के लम्बित रहने के दौरान कार्यवाही 9
13. जाँच रिपोर्ट 9
14. मिथ्या या विद्वेषपूर्ण परिवाद और मिथ्या साक्ष्य के लिए दण्ड 10
15. प्रतिकर का अवधारण 10
16. परिवाद और जाँच कार्यवाही की अन्तर्वस्तुओं के प्रकाशन या जानकारी देने का प्रतिषेध 10
17. परिवाद और जाँच कार्यवाही की अन्तर्वस्तुओं के प्रकाशन या ज्ञात कराने के लिए दण्ड 11
18. अपील 11

अध्याय 6

नियोजक का कर्तव्य

19. नियोजक का कर्तव्य 11

INDEX

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

Chapter I

Preliminary

1. Short title, extent and commencement 1
2. Definitions 1
3. Prevention of sexual harassment 4

Chapter II

Constitution of Internal Complaints Committee

4. Constitution of Internal Complaints Committee 4

Chapter III

Constitution of Local Complaints Committee

5. Notification of District Officer 5
6. Constitution and jurisdiction of Local Complaints Committee 5
7. Composition, tenure and other terms and conditions of Local Complaints Committee 5
8. Grants and audit 6

Chapter IV

Complaint

9. Complaint of sexual harassment 7
10. Conciliation 7
11. Inquiry into complaint 8

Chapter V

Inquiry into Complaint

12. Action during pendency of inquiry 9
13. Inquiry report 9
14. Punishment for false or malicious complaint and false evidence 10
15. Determination of compensation 10
16. Prohibition of publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings 10
17. Penalty for publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings 11
18. Appeal 11

Chapter VI

Duties of Employer

19. Duties of employer 11

अध्याय 7

जिला अधिकारी का कर्तव्य और शक्तियाँ

20. जिला अधिकारी का कर्तव्य और शक्तियाँ 12

अध्याय 8

प्रकीर्ण

21. समिति वार्षिक रिपोर्ट पेश करेगी 12
22. नियोजक वार्षिक रिपोर्ट में सूचना को शामिल करेगा 12
23. समुचित सरकार क्रियान्वयन् का अनुवीक्षण करेगी और आंकड़ा रखेगी 12
24. समुचित सरकार अधिनियम को प्रचारित करने के लिए उपाय करेगी 12
25. सूचना मँगाने और अभिलेखों के निरीक्षण की शक्ति 12
26. अधिनियम के प्रावधानों के अननुपालन के लिए शास्ति 13
27. न्यायालयों द्वारा अपराध का संज्ञान 13
28. अधिनियम किसी अन्य विधि के अल्पीकरण में 13
29. समुचित सरकार को नियम निर्मित करने की शक्ति 13
30. कठिनाइयों का निवारण करने की शक्ति 14

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ 15
2. परिभाषाएं 15
3. आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए फीस या भत्ते 15
4. लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति 15
5. स्थानीय समिति के अध्यक्ष तथा सदस्यों के लिए फीस या भत्ता 16
6. लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत 16
7. शिकायत की जांच का ढंग 17
8. जांच लंबित रहने के कारण शिकायतकर्ता को अन्य अनुतोष 17
9. लैंगिक उत्पीड़न के लिए कार्रवाई करने की रीति 17
10. मिथ्या अथवा दुर्भावपूर्ण शिकायत अथवा मिथ्या साक्ष्य पर कार्रवाई 17
11. अपील 18
12. धारा 16 के उपबंधों के उल्लंघन के लिए दंड 18
13. कार्यशालाएं आदि आयोजित करने की रीति 18
14. वार्षिक रिपोर्ट तैयार करना 18

(v)

Chapter VII

Duties and Powers of District Officer

20. Duties and Powers of District Officer 12

Chapter VIII

Miscellaneous

21. Committee to submit annual report 12
22. Employer to include information in annual report 12
23. Appropriate Government to monitor implementation and maintain data 12
24. Appropriate Government to take measures to publicise the Act 12
25. Power to call for information and inspection of records 12
26. Penalty for non-compliance with provisions of Act 13
27. Cognizance of offence by courts 13
28. Act not in derogation of any other law 13
29. Power of appropriate Government to make rules 13
30. Power to remove difficulties 14

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013

1. Short title and commencement 15
2. Definitions 15
3. Fees or allowances for Member of Internal Committee 15
4. Person familiar with issues relating to sexual harassment 15
5. Fees or allowances for Chairperson and Members of Local Committee 16
6. Complaint of sexual harassment 16
7. Manner of inquiry into complaint 17
8. Other relief to complainant during pendency of inquiry 17
9. Manner of taking action for sexual harassment 17
10. Action for false or malicious complaint or false evidence 17
11. Appeal 18
12. Penalty for contravention of provisions of Section 16 18
13. Manner to organise workshops, etc. 18
14. Preparation of annual report 18

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के अन्तर्गत अपराध एवं शास्ति

धारा	अपराध	शास्ति	संज्ञेय/ असंज्ञेय	जमानतीय/ अजमानतीय	विचारण न्यायालय
26.	**अधिनियम के प्रावधानों के अननुपालन के लिए शास्ति.**–(1) जहाँ नियोजक– (क) धारा 4 की उपधारा (1) के अधीन आन्तरिक समिति का गठन करने, (ख) धारा 13, 14 और 22 के अधीन कार्यवाही करने, में असफल रहता है, और (ग) इस अधिनियम के अन्य प्रावधानों या उसके अधीन निर्मित नियमावली का उल्लंघन करता है या उल्लंघन करने का प्रयत्न करता है या उल्लंघन का दुष्प्रेरणा करता है।	वह जुर्माने से दण्डनीय होगा, जो पचास हजार रुपये तक का हो सकेगा।	असंज्ञेय	जमानतीय	महानगर मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी न्यायिक दंडाधिकारी

OFFENCE AND PUNISHMENT UNDER SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013

Section	Offence	Punishment	Cognizable/ Non-cognizable	Bailable/ Non-bailable	Triable By
26.	**Penalty for non-compliance with provisions of Act.**—(1) Where the employer fails to— (a) constitute an Internal Committee under sub-section (1) of Section 4; (b) take action under Sections 13, 14 and 22; and (c) contravenes or attempts to contravene or abets contravention of other provisions of this Act or any rules made thereunder.	fine which may extend to fifty thousand rupees	Non-cognizable	Bailable	Metropolitan Magistrate or Judicial Magistrate of First Class

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013

[अधिनियम सं॰ 14 वर्ष 2013]'

[22 अप्रैल, 2013]

कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध संरक्षण प्रदान करने और लैंगिक उत्पीड़न के निवारण और परिवादों के प्रतितोष के लिये और उससे सम्बन्धित या उसके आनुषंगिक मामलों के लिये अधिनियम।

चूँकि लैंगिक उत्पीड़न का परिणाम महिलाओं के भारत का संविधान के अनुच्छेद 14 एवं 15 के अधीन समानता के मूल अधिकार और संविधान के अनुच्छेद 21 के अधीन प्राण और गरिमा से जीवन के उसके अधिकार और किसी पेशा को करने या किसी व्यवसाय, व्यापार या कारोबार करने के अधिकार, जिसमें लैंगिक उत्पीड़न से मुक्त सुरक्षित वातावरण का अधिकार शामिल है, के उल्लंघन में होता है;

और चूँकि लैंगिक उत्पीड़न का संरक्षण और गरिमा से कार्य करने के लिये कार्य करने के अधिकार को सार्वभौमिक रूप से अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों और लिखतों जैसे महिलाओं के विरुद्ध विभेदीकरण के सभी रूपों का उन्मूलन अभिसमय द्वारा, जिसका अनुसमर्थन भारत सरकार द्वारा 25 जून, 1993 को किया गया है, सार्वभौमिक रूप से मान्यता प्राप्त मानव अधिकार है;

और चूँकि कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध महिलाओं के संरक्षण के लिये उक्त अभिसमय को प्रभावी करने के लिये प्रावधान निर्मित करना समीचीन है।

इसलिए भारत गणराज्य के चौसठवें वर्ष में संसद द्वारा निम्नलिखित रूप में यह अधिनियमित हो:-

अध्याय 1

प्रारम्भिक

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारम्भ.-(1) यह अधिनियम कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 कहा जा सकेगा।

(2) इसका विस्तार सम्पूर्ण भारत पर है।

(3) यह ऐसी **तारीख]**[2] को प्रवृत्त होगा, जैसा कि केन्द्रीय सरकार, शासकीय राजपत्र में अधिसूचना द्वारा नियत करे।

2. परिभाषाएं.-इस अधिनियम में, जब तक सन्दर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,-

(क) **"व्यथित महिला"** से-

(i) कार्यस्थल के सम्बन्ध में, किसी आयु की महिला, चाहे नियोजित हो या नहीं, अभिप्रेत है, जो प्रत्यर्थी द्वारा लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य के अधीन रखे जाने का अभिकथन करती है;

(ii) निवास स्थल या गृह के सम्बन्ध में किसी आयु की महिला अभिप्रेत है, जो ऐसे निवास स्थल या गृह में नियोजित की गयी है;

(ख) **"समुचित सरकार"** से-

(i) कार्यस्थल के सम्बन्ध में, जो-

1. राष्ट्रपति की स्वीकृति दिनांक 22 अप्रैल, 2013 को प्राप्त हुई। अधिनियम का अंग्रेजी पाठ भारत का राजपत्र (असाधारण) सं॰ 18, भाग II खण्ड 1, दिनांक 23 अप्रैल, 2013 पर प्रकाशित।
2. अधिसूचना सं॰ S.O. 3606(E), दिनांक 9.12.2013 से प्रवृत।

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

[Act No. 14 of 2013][1]

[22nd April, 2013]

An Act to provide protection against sexual harassment of women at workplace and for the prevention and redressal of complaints of sexual harassment and for matters connected therewith or incidental thereto.

WHEREAS sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a woman to equality under Articles 14 and 15 of the Constitution of India and her right to life and to live with dignity under Article 21 of the Constitution and right to practice any profession or to carry on any occupation, trade or business which includes a right to a safe environment free from sexual harassment;

AND WHEREAS the protection against sexual harassment and the right to work with dignity are universally recognised human rights by international conventions and instruments such as Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, which has been ratified on the 25th June, 1993 by the Government of India;

AND WHEREAS it is expedient to make provisions for giving effect to the said Convention for protection of women against sexual harassment at workplace.

Be it enacted by Parliament in the Sixty-fourth Year of the Republic of India as follows:—

CHAPTER I

Preliminary

1. Short title, extent and commencement.—(1) This Act may be called the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(2) It extends to the whole of India.

(3) It shall come into force on such **date]**[2] as the Central Government may, by notification in the Official Gazette, appoint.

2. Definitions.—In this Act, unless the context otherwise requires,—

(a) ***"aggrieved woman"*** means—

(i) in relation to a workplace, a woman, of any age whether employed or not, who alleges to have been subjected to any act of sexual harassment by the respondent;

(ii) in relation to a dwelling place or house, a woman of any age who is employed in such a dwelling place or house;

(b) ***"appropriate Government"*** means—

(i) in relation to a workplace which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly—

1. Received the Assent of the President on 22nd April, 2013 and published in Gazette of India (Ext. Ord.) No. 18 Part II, Section 1, dated 23rd April, 2013.
2. w.e.f. Notification No. S.O. 3606(E), dated 9th December, 2013.

(क) केन्द्रीय सरकार या संघ राज्य क्षेत्र प्रशासन द्वारा स्थापित, स्वामित्वाधीन, नियन्त्रणाधीन या उसके द्वारा प्रत्यक्ष रूप से या अप्रत्यक्ष रूप से उपलब्ध करायी गयी निधियों द्वारा पूर्णतया वित्तपोषित किया जाता है, केन्द्रीय सरकार;

(ख) राज्य सरकार द्वारा स्थापित, स्वामित्वाधीन, नियन्त्रणाधीन या उसके द्वारा प्रत्यक्ष रूप से या अप्रत्यक्ष रूप से उपलब्ध करायी गयी निधियों द्वारा पूर्णतया वित्तपोषित किया जाता है, राज्य सरकार;

(ii) किसी स्थल के सम्बन्ध में, जो उपखण्ड (i) के अधीन आच्छादित नहीं है और उसके राज्य क्षेत्र के अन्तर्गत आता है, राज्य सरकार अभिप्रेत है;

(ग) "**अध्यक्ष**" से स्थानीय परिवाद समिति का अध्यक्ष अभिप्रेत है, जो धारा 7 की उपधारा (1) के अधीन नामोंकित हो;

(घ) "**जिला अधिकारी**" से धारा 5 के अधीन अधिसूचित अधिकारी अभिप्रेत है;

(ङ) "**घरेलू सेविका**" से ऐसी महिला अभिप्रेत है, जो या तो प्रत्यक्षतः या किसी अभिकर्ता के माध्यम से अस्थायी या स्थायी, अंशकालिक या पूर्णकालिक आधार पर पारिश्रमिक के लिए, चाहे नकदी में हो या वस्तु में हो, किसी गृहस्थी में गृहस्थी कार्य करने के लिए नियोजित हो, किन्तु इसमें नियोजक के परिवार का कोई सदस्य सम्मिलित नहीं है;

(च) "**कर्मचारी**" से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है, जो किसी कार्य के लिए कार्यस्थल पर या तो प्रत्यक्षतः या ठेकेदार को शामिल करके अभिकर्ता के माध्यम से प्रधान नियोजक के ज्ञान से या के बिना नियमित, अस्थायी, तदर्थ दैनिक मजदूरी के आधार पर किसी कार्य के लिए कार्यस्थल पर नियोजित की गयी हो, चाहे पारिश्रमिक के लिए या नहीं या ऐच्छिक आधार पर कार्य करते हुये या अन्यथा, चाहे नियोजन के निबन्धन अभिव्यक्त हो या विवक्षित और इसमें सह-कार्यकर्ता, संविदा कार्यकर्ता, परिवीक्षार्थी, प्रशिक्षु को शामिल करता है या किसी अन्य ऐसे नाम को बुलाया जाय;

(छ) "**नियोजक**" से-

(i) समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण के किसी विभाग, संगठन, उपक्रम, संस्थापन उद्यम, संस्थान, कार्यालय, शाखा या इकाई के सम्बन्ध में, उस विभाग, संगठन, उपक्रम, संस्थापन, उद्यम, संस्थान, कार्यालय, शाखा या इकाई का प्रमुख या ऐसा अन्य अधिकारी अभिप्रेत है, जैसा कि केन्द्रीय सरकार या स्थानीय प्राधिकरण, यथास्थिति, आदेश द्वारा इस निमित्त विनिर्दिष्ट करे;

(ii) उपखण्ड (i) के अधीन आच्छादित न किये गये किसी कार्यस्थल में, कार्यस्थल से प्रबन्धन, पर्यवेक्षण और नियन्त्रण के लिए उत्तरदायी कोई व्यक्ति अभिप्रेत है।

स्पष्टीकरण.–इस उपखण्ड के प्रयोजनों के लिए, "प्रबन्धन" में ऐसे संगठन के लिए नीतियों के निर्माण और प्रशासन के लिए उत्तरदायी व्यक्ति या परिषद् या समिति शामिल है;

(iii) उपखण्ड (i) एवं (ii) के अधीन आच्छादित कार्यस्थल के सम्बन्ध में, उसके या उसकी कर्मचारियों के सम्बन्ध में संविदात्मक आबद्धता का निर्वहन करने वाला व्यक्ति अभिप्रेत है;

(iv) निवास स्थल या गृह के सम्बन्ध में, व्यक्ति या गृहस्थी अभिप्रेत है, जो नियोजित ऐसे कार्यकर्ता की संख्या, समय अवधि या प्रकार या नियोजन का प्रकृति या घरेलू कार्यकर्ता द्वारा किये गये क्रियाकलापों के बावजूद घरेलू कार्यकर्ता को नियोजित करता है या के नियोजन से लाभ प्राप्त करता है;

(A) by the Central Government or the Union territory administration, the Central Government;

(B) by the State Government, the State Government;

(ii) in relation to any workplace not covered under sub-clause (i) and falling within its territory, the State Government;

(c) ***"Chairperson"*** means the Chairperson of the Local Complaints Committee nominated under sub-section (1) of Section 7;

(d) ***"District Officer"*** means an officer notified under Section 5;

(e) ***"domestic worker"*** means a woman who is employed to do the household work in any household for remuneration whether in cash or kind, either directly or through any agency on a temporary, permanent, part time or full time basis, but does not include any member of the family of the employer;

(f) ***"employee"*** means a person employed at a workplace for any work on regular, temporary, *ad hoc* or daily wage basis, either directly or through an agent, including a contractor, with or, without the knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, or working on a voluntary basis or otherwise, whether the terms of employment are express or implied and includes a co-worker, a contract worker, probationer, trainee, apprentice or called by any other such name;

(g) ***"employer"*** means—

(i) in relation to any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit of the appropriate Government or a local authority, the head of that department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit or such other officer as the appropriate Government or the local authority, as the case may be, may by an order specify in this behalf;

(ii) in any workplace not covered under sub-clause (i), any person responsible for the management, supervision and control of the workplace.

Explanation.—For the purposes of this sub-clause "management" includes the person or board or committee responsible for formulation and administration of policies for such organisation;

(iii) in relation to workplace covered under sub-clauses (i) and (ii), the person discharging contractual obligations with respect to his or her employees;

(iv) in relation to a dwelling place or house, a person or a household who employs or benefits from the employment of domestic worker, irrespective of the number, time period or type of such worker employed, or the nature of the employment or activities performed by the domestic worker;

(ज) "**आन्तरिक समिति**" से धारा 4 के अधीन गठित आन्तरिक परिवाद समिति अभिप्रेत है;

(झ) "**स्थानीय समिति**" से धारा 6 के अधीन गठित स्थानीय परिवाद समिति अभिप्रेत है;

(ञ) "**सदस्य**" से आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, का सदस्य अभिप्रेत है;

(ट) "**विहित**" से इस अधिनियम के अधीन निर्मित नियमावली द्वारा विहित अभिप्रेत है;

(ठ) "**पीठासीन अधिकारी**" से धारा 4 की उपधारा (2) के अधीन नामांकित आन्तरिक परिवाद समिति का पीठासीन अधिकारी अभिप्रेत है;

(ड) "**प्रत्यर्थी**" से वह व्यक्ति अभिप्रेत है, जिसके विरूद्ध व्यथित महिला ने धारा 9 के अधीन परिवाद की है;

(ढ) "**लैंगिक उत्पीड़न**" में निम्न अशोभनीय कार्यों में से एक या अधिक या व्यवहार (चाहे प्रत्यक्षत: या विवक्षा द्वारा हो) शामिल है; अर्थात्-

(i) शारीरिक स्पर्श और चेष्टायें; अथवा

(ii) यौन स्वीकृति की माँग अथवा अनुरोध; अथवा

(iii) काम रंजित टिप्पणियाँ करना; अथवा

(iv) किसी कामोत्तेजक सामग्री का प्रदर्शन; अथवा

(v) यौन सम्बन्धित कोई अन्य अशोभनीय शारीरिक, मौखिक या सांकेतिक आचरण;

(ण) "**कार्यस्थल**" में शामिल है-

(i) कोई विभाग, संगठन, उपक्रम, संस्थपन, उद्यम, संस्थापन, कार्यालय, शाखा अथवा इकाई, जो समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण या सरकारी कम्पनी या निगम या सहकारी समिति द्वारा स्थापित, स्वामित्वाधीन, नियन्त्रणाधीन या प्रत्यक्षत: या परोक्ष रूप से प्रदान की गयी निधि द्वारा सारभूत रूप से वित्तपोषित है;

(ii) कोई निजी क्षेत्र का संगठन या निजी परियोजना, उपक्रम, उद्यम, संस्थान, संस्थापन, सोसाइटी, न्यास, गैर-सरकारी संगठन, इकाई या सेवा प्रदाता, जो वाणिज्यिक, व्यवसायिक, शैक्षणिक मनोरंजनात्मक, औद्योगिक, स्वास्थ्य सेवाओं या वित्तीय क्रियाकलापों को कर रहा है, जिसमें उत्पादन, आपूर्ति, विक्रय, वितरण या सेवा शामिल है;

(iii) अस्पताल और परिचर्या गृह;

(iv) कोई क्रीड़ा संस्थान, स्टेडियम, क्रीड़ा परिसर या प्रतियोगिता अथवा खेल स्थल, चाहे आवासीय हो या नहीं, जो प्रशिक्षण, क्रीड़ा या उससे सम्बन्धित अन्य क्रियाकलापों के लिए प्रयुक्त हो;

(v) ऐसी यात्रा करने के लिए नियोजक द्वारा प्रदत्त परिवहन को शामिल करके नियोजन से उद्भूत या के दौरान कर्मचारी द्वारा देखा गया कोई स्थल;

(vi) निवास स्थल या गृह;

(h) "***Internal Committee***" means an Internal Complaints Committee constituted under Section 4;

(i) "***Local Committee***" means the Local Complaints Committee constituted under Section 6;

(j) "***Member***" means a Member of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;

(k) "***prescribed***" means prescribed by rules made under this Act;

(l) "***Presiding Officer***" means the Presiding Officer of the Internal Complaints Committee nominated under sub-section (2) of Section 4;

(m) "***respondent***" means a person against whom the aggrieved woman has made a complaint under Section 9;

(n) "***sexual harassment***" includes any one or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication) namely:—

(i) physical contact and advances; or

(ii) a demand or request for sexual favours; or

(iii) making sexually coloured remarks; or

(iv) showing pornography; or

(v) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature;

(o) "***workplace***" includes—

(i) any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly by the appropriate Government or the local authority or a Government company or a corporation or a co-operative society;

(ii) any private sector organisation or a private venture, undertaking, enterprise, institution, establishment, society, trust, non-governmental organisation, unit or service provider carrying on commercial, professional, vocational educational, entertainmental, industrial, health services or financial activities including production, supply, sale, distribution or service;

(iii) hospitals or nursing homes;

(iv) any sports institute, stadium, sports complex or competition or games venue, whether residential or not used for training, sports or other activities relating thereto;

(v) any place visited by the employee arising out of or during the course of employment including transportation provided by the employer for undertaking such journey;

(vi) a dwelling place or a house;

(त) कार्य स्थल के सम्बन्ध में "**असंगठित क्षेत्र**" से ऐसा उद्यम अभिप्रेत है, जो व्यक्तियों या स्वनियोजित कर्मकारों के स्वामित्वाधीन हो और जो माल के उत्पादन या विक्रय या किसी प्रकार की सेवा, चाहे जो भी हो प्रदान करने के लिए संलग्न हो और जहाँ उद्यम कर्मकारों को नियोजित करता है, वहाँ ऐसे कर्मकारों की संख्या दस से कम है।

3. लैंगिक उत्पीड़न का निवारण.–(1) कोई महिला किसी कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के अधीन नहीं रखी जायेगी।

(2) अन्य परिस्थितियों के साथ निम्न परिस्थितियाँ, यदि लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य या व्यवहार से सम्बन्ध में या से सम्बन्धित होती है या विद्यमान है, लैंगिक उत्पीड़न की कोटि में आ सकेगी:-

(i) उसके नियोजन के अधिमानी विचारण का विवक्षित या स्पष्ट वचन; या

(ii) उसके नियोजन में नुकसान देय व्यवहार की विवक्षित या स्पष्ट धमकी; या

(iii) उसकी वर्तमान या भावी नियोजन प्रास्थिति के बारे में विवक्षित या स्पष्ट धमकी; या

(iv) उसके कार्य में हस्तक्षेप या उसके लिए अभित्रसात्मक या संतापकारी या प्रतिकूल कार्य वातावरण सृजित करना; या

(v) उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने के लिए सम्भाव्य अवमानजनक व्यवहार।

अध्याय 2

आन्तरिक परिवाद समिति का गठन

4. आन्तरिक परिवाद समिति का गठन.–(1) कार्यस्थल का हर नियोक्ता, लिखित में आदेश द्वारा, समिति का गठन करेगा, जो "आन्तरिक परिवाद समिति" के रूप में ज्ञात होगा:

परन्तु जहाँ कार्यस्थल के कार्यालय या प्रशासनिक इकाइयाँ भिन्न स्थलों या खण्डीय या उपखण्डीय स्तर पर स्थित हैं, वहाँ आन्तरिक समिति का गठन सभी प्रशासनिक इकाइयों या कार्यालयों में किया जायेगा।

(2) आन्तरिक समिति में निम्न सदस्य शामिल होंगे, जो नियोजक द्वारा नामांकित किये जायेंगे, अर्थात्:–

(क) पीठासीन अधिकारी, जो कर्मचारियों में से कार्यस्थल में वरिष्ठ स्तर पर नियोजित महिला होगी:

परन्तु यदि वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी उपलब्ध नहीं है, तो पीठासीन अधिकारी उपधारा (1) में निर्दिष्ट कार्यस्थल को अन्य कार्यालय या प्रशासनिक इकाइयों से नामांकित किया जायेगा:

परन्तु यह और कि यदि कार्यस्थल के अन्य कार्यालयों या प्रशासनिक इकाइयों में वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी नहीं है, तो पीठासीन अधिकारी उसी नियोजक की किसी अन्य कार्यस्थल या अन्य विभाग या संगठन से नामांकित किया जायेगा;

(ख) कर्मचारियों में से, जो अधिमानत: महिलाओं के मामलों के लिए प्रतिबद्ध हैं, सदस्य या जिनको सामाजिक कार्य में अनुभव है या विधिक ज्ञान है, दो से अन्यून;

(ग) गैर-सरकारी संगठनों या संगमों से एक सदस्य, जो महिलाओं के मामलों के लिए प्रतिबद्ध है या लैंगिक उत्पीड़न से सम्बन्धित विवाद्यकों से परिचित व्यक्ति है:

(p) ***"unorganised sector"*** in relation to a workplace means an enterprise owned by individuals or self-employed workers and engaged in the production or sale of goods or providing service of any kind whatsoever, and where the enterprise employs workers, the number of such workers is less than ten.

3. Prevention of sexual harassment.—(1) No woman shall be subjected to sexual harassment at any workplace.

(2) The following circumstances, among other circumstances, if it occurs or is persent in relation to or connected with any act or behaviour of sexual harassment may amount to sexual harassment:—

(i) implied or explicit promise of preferential treatment in her employment; or

(ii) implied or explicit threat of deterimental treatment in her employment; or

(iii) implied or explicit threat about her present or future employment status; or

(iv) interference with her work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment for her; or

(v) humiliating treatment likely to affect her health or safety.

CHAPTER II

Constitution of Internal Complaints Committee

4. Constitution of Internal Complaints Committee.—Every employer of a workplace shall, by an order in writing, constitute a Committee to be known as the "Internal Complaints Committee";

Provided that where the offices or administrative units of the workplace are located at different places or divisional or sub-divisional level, the Internal Committee shall be constituted at all administrative units or offices.

(2) The Internal Committee shall consist of the following members to be nominated by the employer, namely:—

(a) a Presiding Officer who shall be a woman employed at a senior level at workplace from amongst the employees:

Provided that in case a senior level woman employee is not available, the Presiding Officer shall be nominated from other offices or administrative units of the workplace referred to in sub-section (1):

Provided further that in case the other offices or administrative units of the workplace do not have a senior level woman employee, the Presiding Officer shall be nominated from any other workplace of the same employer or other department or organisation;

(b) not less than two Members from amongst employees preferably committed to the cause of women or who have had experience in social work or have legal knowledge;

(c) one member from amongst non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment:

परन्तु इस प्रकार नामांकित किये गये कुल सदस्यों में से कम से कम आधा महिलायें होंगी।

(3) आन्तरिक समिति का पीठासीन अधिकारी और हर सदस्य अपने नामांकन की तारीख से तीन वर्ष से अनधिक ऐसी अवधि के लिए पद धारण करेगा, जैसा कि नियोजक द्वारा विनिर्दिष्ट किया जाय।

(4) गैर-सरकारी संगठनों या संगमों में से नियुक्त सदस्य को आन्तरिक समिति की कार्यवाही करने के लिए नियोजक द्वारा ऐसी फीस या भत्तों का भुगतान किया जायेगा, जैसा कि विहित किया जाय।

(5) जहाँ आन्तरिक समिति का पीठासीन अधिकारी या कोई सदस्य,-

(क) धारा 16 के प्रावधानों का उल्लंघन करता है; या

(ख) अपराध के लिए दोषसिद्ध किया गया है या तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन अपराध में जाँच उसके विरूद्ध लम्बित है; या

(ग) उसे किसी अनुशासनिक कार्यवाही में अपराधी पाया गया है या अनुशासनिक कार्यवाही उसके विरूद्ध लम्बित है; या

(घ) अपनी स्थिति का इस प्रकार दुरुपयोग किया है कि पद पर उसका बना रहना लोक हित के प्रतिकूल होगा;

वहाँ ऐसा पीठासीन अधिकारी या सदस्य, यथास्थिति, समिति से हटाया जायेगा और इस प्रकार सृजित कोई रिक्ति या कोई आकस्मिक रिक्ति इस धारा के प्रावधानों के अनुसार नये नामांकन द्वारा भरी जायेगी।

अध्याय 3

स्थानीय परिवाद समिति का गठन

5. जिला अधिकारी की अधिसूचना.–समुचित अधिकारी जिला मजिस्ट्रेट या अपर जिला मजिस्ट्रेट या कलेक्टर या उपकलेक्टरों को इस अधिनियम के अधीन शक्तियों का प्रयोग करने या कृत्यों का निर्वहन करने के लिए प्रत्येक जिला के लिए जिला अधिकारी के रूप में अधिसूचित कर सकेगी।

6. [1][स्थानीय समिति] का गठन और अधिकारिता.–(1) हर जिला अधिकारी उन संस्थापनों से, जहाँ [1][आन्तरिक समिति] का गठन दस से कम कर्मकार होने के कारण नहीं किया गया है या यदि परिवाद स्वयं नियोजक के विरुद्ध है, लैंगिक उत्पीड़न के परिवादों को प्राप्त करने के लिए सम्बद्ध जिला में समिति का गठन करेगा, जो [1][स्थानीय समिति] के रूप में ज्ञात होगा।

(2) जिला अधिकारी परिवादों को प्राप्त करने और उसे सात दिनों की अवधि के भीतर सम्बद्ध [1][स्थानीय समिति] को अग्रसारित करने के लिए ग्रामीण या जनजातीय क्षेत्र में हर विकास खण्ड, तालुका और तहसील में और नगरीय क्षेत्र में वार्ड या नगरपालिका में एक नोडल अधिकारी को पदाभिहित करेगा।

(3) [1][स्थानीय समिति] की अधिकारिता का विस्तार उस जिला के, जहाँ उसका गठन किया जाता है, क्षेत्रों तक होगा।

7. [1][स्थानीय समिति] का गठन, अवधि और अन्य निबन्धन तथा शर्तें.–(1) [1][स्थानीय समिति] में निम्न सदस्य शामिल होंगे, जिन्हें जिला अधिकारी द्वारा नामांकित किया जायेगा, अर्थात्-

(क) अध्यक्ष, जो सामाजिक कार्य के क्षेत्र में और महिलाओं के मामले के लिए प्रतिबद्ध प्रख्यात महिलाओं में से नामनिर्देशित की जायेगी;

(ख) एक सदस्य जो प्रखंड, तालुका या तहसील या जिला में वार्ड या नगरपालिका में कार्यरत महिलाओं में से नामनिर्देशित की जायेगी,

1. निरसन एवं संशोधन अधिनियम 23 वर्ष 2016, दिनांक 6.5.2016 द्वारा शब्द "स्थानीय परिवाद समिति" एवं "आन्तरिक परिवाद समिति" प्रतिस्थापित, भारत का राजपत्र (असाधारण) सं॰ 26, भाग II खण्ड 1, दिनांक 9.5.2016 में प्रकाशित द्वितीय अनुसूची देखें।

Provided that at least one-half of the total Members so nominated shall be women.

(3) The Presiding Officer and every Member of the Internal Committee shall hold office for such period, not exceeding three years, from the date of their nomination as may be specified by the employer.

(4) The Member appointed from amongst the non-governmental organisations or associations shall be paid such fees or allowances for holding the proceedings of the Internal Committee, by the employer, as may be prescribed.

(5) Where the Presiding Officer or any Member of the Internal Committee,—

(a) contravenes the provisions of Section 16; or

(b) has been convicted for an offence or an inquiry into an offence under any law for the time being in force is pending against him; or

(c) he has been found guilty in any disciplinary proceedings or a disciplinary proceeding is pending against him; or

(d) has so abused his position as to render his continuance in office prejudicial to the public interest,

such Presiding Officer or Member, as the case may be, shall be removed from the Committee and the vacancy so created or any casual vacancy shall be filled by fresh nomination in accordance with the provisions of this section.

CHAPTER III

Constitution of Local Complaints Committee

5. Notification of District Officer.—The appropriate Government may notify a District Magistrate or Additional District Magistrate or the Collector or Deputy Collector as a District Officer for every District to exercise powers or discharge functions under this Act.

6. Constitution and jurisdiction of [1][Local Committee].—(1) Every District Officer shall constitute in the district concerned, a committee to be known as the [1][Local Committee] to receive complaints of sexual harassment from establishments where the [1][Internal Committee] has not been constituted due to having less than ten workers or if the complaint is against the employer himself.

(2) The District Officer shall designate one nodal officer in every block, taluka and tehsil in rural or tribal area and ward or municipality in the urban area, to receive complaints and forward the same to the concerned [1][Local Committee] within a period of seven days.

(3) The jurisdiction of the [1][Local Committee] shall extend to the areas of the district where it is constituted.

7. Composition, tenure and other terms and conditions of [1][Local Committee].—(1) The [1][Local Committee] shall consist of the following members to be nominated by the District Officer, namely:—

(a) a Chairperson to be nominated from amongst the eminent women in the field of social work and committed to the cause of women;

(b) one Member to be nominated from amongst the women working in block, taluka or tehsil or ward or municipality in the district;

1. *Subs.* the word "Local Complaints Committee" and "Internal Complaints Committee" by Repealing and Amending Act 23 of 2016, dated 6.5.2016, *vide* Second Schedule, published in Gazette of India (Ex. Ord.) No. 26 Part II Sec. 1, dated 9.5.2016.

(ग) दो सदस्य, जिनमें से कम से कम एक महिला होगी, जो महिलाओं के मामलों के प्रति प्रतिबद्ध ऐसे गैर-सरकारी संगठनों या संगमों से नामनिर्देशित की जायेगी या लैंगिक उत्पीड़न से सम्बद्ध विवाद्यकों से परिचित व्यक्ति, जिसे विहित किया जाय:

परन्तु नामनिर्देशितियों में से कम से कम एक का अधिमानत: विधिक पृष्ठभूमि या विधिक ज्ञान होना चाहिए:

परन्तु यह और भी नामनिर्देशितियों में से कम से कम एक अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति या अन्य पिछड़े वर्ग या समय समय से केन्द्रीय सरकार द्वारा अधिसूचित अल्पसंख्यक समुदाय से सम्बन्धित महिला होगी;

(घ) जिला में सामाजिक परिणाम या महिला और शिशु विकास का सम्व्यवहार करने वाले सम्बद्ध अधिकारी पदेन सदस्य होगा।

(2) स्थानीय समिति का अध्यक्ष और हर सदस्य अपनी नियुक्ति की तारीख से तीन वर्ष से अनधिक ऐसे अवधि के लिए पद धारण करेगा, जैसा कि जिला अधिकारी द्वारा अधिसूचित किया जाय।

(3) जहाँ [1][स्थानीय समिति] का अध्यक्ष या कोई सदस्य-

(क) धारा 16 के प्रावधानों का उल्लंघन करता है; या

(ख) अपराध के लिए दोषसिद्ध किया गया है या तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन अपराध की जाँच उसके विरुद्ध लम्बित है; या

(ग) किसी अनुशासनिक कार्यवाही में अपराधी पाया गया है या उसके विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही लम्बित है; या

(घ) अपनी स्थिति का दुरुपयोग किया है, जिससे पद पर उसका बना रखना लोक हित के प्रतिकूल होगा;

वहाँ ऐसे अध्यक्ष या सदस्य, यथास्थिति समय से हटाये जायेंगे और इस प्रकार सृजित रिक्ति या किसी आकस्मिक रिक्ति को इस धारा के प्रावधानों के अनुसार नये नामनिर्देशन द्वारा भरा जायेगा।

(4) उपधारा (1) के खण्ड (ख) और (घ) के अधीन नामनिर्देशित सदस्यों के अतिरिक्त स्थानीय समिति का अध्यक्ष और सदस्य स्थानीय समिति की कार्यवाही आयोजित करने के लिए ऐसी फीस या भत्तों के लिए हकदार होंगे, जैसा कि विहित किया जाय।

8. अनुदान और लेखा सम्परीक्षा.-(1) केन्द्रीय सरकार संसद द्वारा इस निमित्त विधि द्वारा किये गए सम्यक् विनियोजन के पश्चात् धारा 7 की उपधारा (4) में निर्दिष्ट फीसों या भत्तों के भुगतान के लिए उपयोग किए जाने के लिए ऐसी धनराशि का अनुदान राज्य सरकार से कर सकेगी, जैसा कि केन्द्रीय सरकार ठीक समझे।

(2) राज्य सरकार अभिकरण की स्थापना कर सकेगी और उपधारा (1) के अधीन किए गए अनुदान का अन्तरण उस अभिकरण को कर सकेगी।

(3) अभिकरण जिला अधिकारी को ऐसी धनराशि का भुगतान करेगा, जैसा कि धारा 7 की उपधारा (4) में निर्दिष्ट फीसों या भत्तों के भुगतान के लिए अपेक्षा किया जाय।

(4) उपधारा (2) में निर्दिष्ट अभिकरण का लेखा रखा जायेगा और ऐसे ढंग में लेखा सम्परीक्षण किया जायेगा, जैसा कि राज्य के महालेखाकार से परामर्श करके विहित किया जाय और अभिकरण के लेखा की अभिरक्षा धारण करने वाला व्यक्ति राज्य सरकार को ऐसी तारीख के पूर्व, जैसा कि विहित की जाय, लेखा की उसकी लेखा सम्परीक्षा की गयी प्रति के साथ उस पर लेखा सम्परीक्षक की रिपोर्ट पेश करेगा।

1. निरसन एवं संशोधन अधिनियम 23 वर्ष 2016, दिनांक **6.5.2016** द्वारा शब्द "स्थानीय परिवाद समिति" प्रतिस्थापित, भारत का राजपत्र (असाधारण) सं. 26, भाग II खण्ड 1, दिनांक **9.5.2016** में प्रकाशित द्वितीय अनुसूची देखें।

(c) two Members, of whom at least one shall be a woman, to be nominated from amongst such non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment, which may be prescribed:

Provided that at least one of the nominees should, preferably, have a background in law or legal knowledge:

Provided further that at least one of the nominees shall be woman belonging to the Scheduled Castes or the Scheduled Tribes or the Other Backward Classes or minority community notified by the Central Government, from time to time;

(d) the concerned officer dealing with the social welfare or women and child development in the district, shall be a member *ex officio*.

(2) The Chairperson and every Member of the Local Committee shall hold office for such period, not exceeding three years, from the date of their appointment as may be specified by the District Officer.

(3) Where the Chairperson or any Member of the [1][Local Committee]—

(a) contravenes the provisions of Section 16; or

(b) has been convicted for an offence or an inquiry into an offence under any law for the time being in force is pending against him; or

(c) has been found guilty in any disciplinary proceedings or a disciplinary proceeding is pending against him; or

(d) has so abused his position as to render his continuance in office prejudicial to the public interest,

such Chairperson or Member, as the case may be, shall be removed from the Committee and the vacancy so created or any casual vacancy shall be filled by fresh nomination in accordance with the provisions of this section.

(4) The Chairperson and Members of the Local Committee other than the Members nominated under clause (b) and (d) of sub-section (1) shall be entitled to such fees or allowances for holding the proceedings of the Local Committee as may be prescribed.

8. Grants and audit.—(1) The Central Government may, after due appropriation made by Parliament by law in this behalf, make to the State Government grants of such sums of money as the Central Government may think fit, for being utilised for the payment of fees or allowances referred to in sub-section (4) of Section 7.

(2) The State Government may set up an agency and transfer the grants made under sub-section (1) to that agency.

(3) The agency shall pay to the District Officer, such sums as may be required for the payment of fees or allowances referred to in sub-section (4) of Section 7.

(4) The accounts of the agency referred to in sub-section (2) shall be maintained and audited in such manner as may, in consultation with the Accountant General of the State be prescribed and the person holding the custody of the accounts of the agency shall furnish, to the State Government, before such date, as may be prescribed, its audited copy of accounts together with auditors' report thereon.

1. *Subs.* the word "Local Complaints Committee" by Repealing and Amending Act 23 of 2016, dated **6.5.2016,** *vide* Second Schedule, published in Gazette of India (Ex. Ord.) No. 26 Part II Sec. 1, dated **9.5.2016.**

अध्याय 4

परिवाद

9. लैंगिक उत्पीड़न का परिवाद.—(1) कोई व्यथित महिला कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न का परिवाद लिखित में घटना की तारीख से तीन मास की अवधि के अन्तर्गत और घटनाओं की शृंखला के मामले में अन्तिम घटना की तारीख के तीन मास की अवधि के भीतर आन्तरिक समिति को, यदि इस प्रकार गठित है या स्थानीय समिति को, यदि वह इस प्रकार गठित नहीं है, कर सकेगी:

परन्तु जहाँ ऐसा परिवाद लिखित में नहीं किया जा सकता, वहाँ आन्तरिक समिति का पीठासीन अधिकारी या कोई सदस्य या स्थानीय समिति का कोई सदस्य, यथास्थिति, लिखित में परिवाद करने के लिए महिला को सभी युक्तियुक्त सहयोग प्रदान करेगा:

परन्तु यह और कि आन्तरिक समिति या, यथास्थिति, स्थानीय समिति लेखबद्ध किए जाने वाले कारणों से समय सीमा का विस्तार तीन मास के अनधिक तक कर सकेगी, यदि उसे समाधान हो जाता है कि परिस्थितियाँ ऐसी थीं, जो महिला को उक्त अवधि के भीतर परिवाद दाखिल करने से निवारित की थी।

(2) जहाँ व्यथित महिला शारीरिक या मानसिक अक्षमता या मृत्यु के कारण या अन्यथा परिवाद करने में असमर्थ है, वहाँ उसका विधिक उत्तराधिकारी या ऐसा अन्य व्यक्ति, जैसा कि विहित किया जाय, इस धारा के अधीन परिवाद कर सकेगा।

Comments & Case Law

● याची ने दानापुर में पदस्थापित रहकर बाल विकास परियोजना, पदाधिकारी के पद पर कार्य करते हुए प्रत्यर्थी सं॰ 11 जो उस समय निदेशक समेकित बाल विकास योजना, समाज कल्याण विभाग, बिहार सरकार के पद पर पदस्थापित था, के हाथों लैंगिक उत्पीड़न के आरोपों का अभिकथित रूप से सामना किया था। तद्नुसार, उसने विभाग में परिवाद दाखिल किया। कमिटि के गठन के उपरांत, उसका परिवाद इसे स्थानान्तरित किया गया था। कमिटि ने सुनवाई की तथा कुछ गवाहों की परीक्षा की, पर अपनी रिपोर्ट प्रस्तुत नहीं की। सामान्य तौर पर, वह एक उचित प्रक्रिया होती। किन्तु चूँकि याची का परिवाद एक ऐसे उच्च पदासीन पदाधिकारी के विरूद्ध है कि कमिटि में शामिल कनीय पदाधिकारीगण संभवत: बिना किसी पक्षपात या पूर्वाग्रह के उसके परिवाद पर विचार करने की स्थिति में न हों, यह आशंका संभवत: सत्य हो या सत्य न हो पर इसपर विवाद नहीं किया जा सकता है कि याची के मन में आशंका युक्तियुक्त है। याची का परिवाद वापस राज्य स्तरीय समिति को स्थानान्तरित किया जाना चाहिए जो मामले की सुनवाई जारी रखेगा एवं यथाशीघ्र एक अंतिम निर्णय लेगा। समाज कल्याण विभाग के प्रधान सचिव को याची के परिवाद के अभिलेखों को सदस्य सचिव, राज्य स्तरीय समिति को भेजने का निर्देश दिया गया जो मामले की सुनवाई यथासंभव यथाशीघ्र प्रारंभ करने के लिए मामले को कमिटि के समक्ष रखेंगे। **रश्मि सिंह बनाम बिहार राज्य**, *2013 (3) PLJR 898.*

10. सुलह.—(1) आन्तरिक समिति या, यथास्थिति, स्थानीय समिति, धारा 11 के अधीन जांच प्रारम्भ करने के पूर्व और व्यथित महिला के अनुरोध पर सुलह के माध्यम से उसके और प्रत्यर्थी के बीच मामले का निपटारा करने के लिए कदम उठा सकेगी:

CHAPTER IV

Complaint

9. Complaint of sexual harassment.—(1) Any aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment at workplace to the Internal Committee if so constituted, or the Local Committee, in case it is not so constituted, within a period of three months from the date of incident and in case of a series of incidents, within a period of three months from the date of last incident:

Provided that where such complaint cannot be made in writing, the Presiding Officer or any Member of the Internal Committee or the Chairperson or any Member of the Local Committee, as the case may be, shall render all reasonable assistance to the woman for making the complaint in writing:

Provided further that the Internal Committee or, as the case may be, the Local Committee may, for the reasons to be recorded in writing, extend the time limit not exceeding three months, if it is satisfied that the circumstances were such which prevented the woman from filing a complaint within the said period.

(2) Where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical or mental incapacity or death or otherwise, her legal heir or such other person as may be prescribed may make a complaint under this section.

Comments & Case Law

● Petitioner, while working as Child Development Project Officer, posted at Danapur, allegedly faced some sexual harassment at the hands of respondent no.11 who was at that time posted as Director, Integrated Child Development Scheme, Department of Social Welfare, Government of Bihar. She, accordingly, filed her complaint in Department after constitution of Committee, her complaint was transferred to it. Committee held some hearing and examined some witnesses, but did not submit its report. In normal course, that would have been a proper procedure. However, since complaint of petitioner is against such a high rank officer that junior officers constituting the Committee may not be in a position to consider her complaint without any bias or prejudice, this apprehension may be correct or may not be correct, but cannot be disputed that apprehension in mind of petitioner is reasonable. Complaint of petitioner should be transferred back to State Level Committee which should continue with hearing of matter and come to a final decision at an early date. Principal Secretary of the Social Welfare department to directed to transmit records of complaint of petitioner to Member Secretary, State Level Committee who shall place the matter before Committee for resuming hearing of the matter as early as possible. **Rashmi Singh vs. State of Bihar, 2013 (3) PLJR 898.**

10. Conciliation.—(1) The Internal Committee, or, as the case may be, the Local Committee, may, before initiating an inquiry under Section 11 and at the request of the aggrieved woman take steps to settle the matter between her and the respondent through conciliation:

परन्तु कोई मौद्रिक निपटारा सुलह के आधार के रूप में नहीं किया जायेगा।

(2) जहाँ निपटारा उपधारा (1) के अधीन किया गया है, वहाँ आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, इस प्रकार किए गए निपटारा को अभिलिखित करेगी और उसे नियोजक या जिला अधिकारी को कार्यवाही करने के लिए भेजेगी, जैसा कि सिफारिश में विनिर्दिष्ट है।

(3) आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, निपटारा की प्रतियाँ, जैसा कि उपधारा (2) के अधीन अभिलिखित है, व्यथित महिला और प्रत्यर्थी को प्रदान करेगी।

(4) जहाँ निपटारा उपधारा (1) के अधीन किया गया है, वहाँ कोई और जांच आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, द्वारा नहीं की जायेगी।

11. परिवाद की जाँच.—(1) धारा 10 के प्रावधानों के अध्यधीन, आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, प्रत्यर्थी को लागू सेवा नियमावली के प्रावधानों के अनुसार परिवाद की जाँच करने की कार्यवाही करेगी, जहाँ प्रत्यर्थी कर्मचारी है और जहाँ कोई ऐसी नियमावली विद्यमान नहीं है, वहाँ ऐसे ढंग में जाँच की कार्यवाही करेगी, जैसा कि विहित किया जाय या घरेलू कर्मकार के मामले में, स्थानीय समिति, यदि प्रथम दृष्टया विद्यमान है, परिवाद को भारतीय दण्ड संहिता (1860 का 45), की धारा 509 और उक्त संहिता के किसी अन्य सुसंगत प्रावधानों के अधीन, जहाँ लागू हो, मामले को पंजीकृत करने के लिए सात दिनों की अवधि के भीतर पुलिस को परिवाद अग्रसारित करेगी:

परन्तु जहाँ व्यथित महिला आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, को सूचित करती है कि धारा 10 की उपधारा (2) के अधीन किए गए समझौता के निबन्धन या शर्त का अनुपालन प्रत्यर्थी द्वारा नहीं किया गया है, वहाँ आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति परिवाद की जाँच करने या, यथास्थिति परिवाद पुलिस को अग्रसारित करने की कार्यवाही करेगी:

परन्तु यह और कि जहाँ दोनों पक्षकार कर्मचारी हैं, वहाँ पक्षकारों को जाँच के दौरान सुने जाने का अवसर प्रदान किया जायेगा और निष्कर्ष की प्रति दोनों पक्षकारों को उन्हें समिति के समक्ष निष्कर्ष के विरुद्ध अभ्यावेदन करने के लिए समर्थ बनाते हुए उपलब्ध करायी जायेगी।

(2) भारतीय दण्ड संहिता (1860 का 45) की धारा 509 में अन्तर्विष्ट किसी चीज के होते हुए, न्यायालय, जब प्रत्यर्थी को अपराध के लिए दोषसिद्धि किया जाता है, धारा 15 के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए प्रत्यर्थी द्वारा व्यथित महिला को ऐसी धनराशि के भुगतान का आदेश दे सकेगा, जिसे वह समुचित समझे।

(3) उपधारा (1) के अधीन जाँच करने के प्रयोजन के लिए, आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, को निम्न मामलों के सम्बन्ध में वाद का विचारण करते समय ऐसी शक्तियाँ होंगी, जैसा कि सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का 5) के अधीन सिविल न्यायालय में विहित है, अर्थात्-

(क) किसी व्यक्ति को समन करना और उपस्थिति को प्रवर्तित करना तथा शपथ पर उसकी परीक्षा करना;

(ख) दस्तावेजों को प्रकटन और पेश करने की अपेक्षा करना; और

(ग) कोई अन्य मामला, जो विहित किया जाय।

(4) उपधारा (1) के अधीन जांच नब्बे दिनों की अवधि के भीतर पूरी की जायेगी।

Provided that no monetary settlement shall be made as a basis of conciliation.

(2) Where a settlement has been arrived at under sub-section (1), the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall record the settlement so arrived and forward the same to the employer or the District Officer to take action as specified in the recommendation.

(3) The Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall provide the copies of the settlement as recorded under sub-section (2) to the aggrieved woman and the respondent.

(4) Where a settlement is arrived at under sub-section (1), no further inquiry shall be conducted by the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be.

11. Inquiry into complaint.—(1) Subject to the provisions of Section 10, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall, where the respondent is an employee, proceed to make inquiry into the complaint in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent and where no such rules exist, in such manner as may be prescribed or in case of a domestic worker, the Local Committee shall, if *prima facie* case exist forward the complaint to the police, within a period of seven days for registering the case under Section 509 of the Indian Penal Code (45 of 1860), and any other relevant provisions of the said Code where applicable:

Provided that where the aggrieved woman informs the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, that any term or condition of the settlement arrived at under sub-section (2) of Section 10 has not been complied with by the respondent, the Internal Committee or the Local Committee shall proceed to make an inquiry into the complaint or, as the case may be, forward the complaint to the police:

Provided further that where both the parties are employees, the parties shall, during the course of inquiry, be given an opportunity of being heard and a copy of the findings shall be made available to both the parties enabling them to make representation against the findings before the Committee.

(2) Notwithstanding anything contained in Section 509 of the Indian Penal Code (45 of 1860), the court may, when the respondent is convicted of the offence, order payment of such sums as it may consider appropriate, to the aggrieved woman by the respondent, having regard to the provisions of Section 15.

(3) For the purpose of making an inquiry under sub-section (1), the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall have the same powers as are vested in a civil court under the Code of Civil Procedure (5 of 1908), 1908 when trying a suit in respect of the following matters, namely:—

(a) summoning and enforcing the attendance of any person and examining him on oath;

(b) requiring the discovery and production of documents; and

(c) any other matter which may be prescribed.

(4) The inquiry under sub-section (1) shall be completed within a period of ninety days.

अध्याय 5

परिवाद की जांच

12. जाँच के लम्बित रहने के दौरान कार्यवाही.–(1) जाँच के लम्बित रहने के दौरान, व्यथित महिला द्वारा किए गये लिखित अनुरोध पर, आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति नियोजक से-

(क) व्यथित महिला और प्रत्यर्थी को किसी अन्य कार्यस्थल पर अन्तरित करना; या

(ख) तीन मास की अवधि तक व्यथित महिला को अवकाश प्रदान करना; या

(ग) व्यथित महिला को ऐसा अन्य अनुतोष प्रदान करने के लिए, जैसा कि विहित किया जाय, सिफारिश कर सकेगी।

(2) इस धारा के अधीन व्यथित महिला को प्रदत्त अवकाश उस अवकाश के अतिरिक्त होगा, जिसके लिए वह अन्यथा हकदार होगी।

(3) उपधारा (1) के अधीन आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, की सिफारिश पर, नियोजक उपधारा (1) के अधीन की गयी सिफारिशों को क्रियान्वित करेगा और ऐसे क्रियान्वयन् की रिपोर्ट आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, को भेजेगा।

13. जाँच रिपोर्ट.–(1) इस अधिनियम के अधीन जाँच पूरा करने पर, आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, नियोजक, या यथास्थिति, जिला अधिकारी को जाँच पूरा करने की तारीख से दस दिनों की अवधि के भीतर अपने निष्कर्ष की रिपोर्ट प्रदान करेगी और ऐसी रिपोर्ट सम्बद्ध पक्षकारों को उपलब्ध करायी जाय।

(2) जहाँ आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित नहीं किया गया है, वहाँ वह नियोजक और जिला अधिकारी से सिफारिश करेगा कि कोई कार्यवाही उस ढंग में किए जाने के लिए अपेक्षित नहीं है।

(3) जहाँ आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, इस निष्कर्ष पर आती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित किया गया है, वहाँ वह नियोजक या जिला अधिकारी, यथास्थिति, से-

(i) लैंगिक उत्पीड़न के लिए प्रत्यर्थी को लागू सेवा नियमावली के प्रावधानों के अनुसार अवचार के रूप में कार्यवाही करने या जहाँ कोई ऐसी सेवा नियमावली में निर्मित नहीं की गयी है, वहाँ ऐसे ढंग में कार्यवाही करने, जैसा कि विहित किया जाय,

(ii) प्रत्यर्थी को लागू सेवा नियमावली में किसी चीज के होते हुए, प्रत्यर्थी के वेतन या मजदूरी से ऐसी धनराशि की कटौती करने, जिसे वह व्यथित महिला या उसके विधिक उत्तराधिकारियों को भुगतान किए जाने के लिए समुचित समझे, जैसा कि वह धारा 15 के प्रावधानों के अनुसार अवधारित किया जाय, सिफारिश कर सकेगा:

परन्तु यदि नियोजक कर्तव्य या नियोजन की समाप्ति से उसके अनुपस्थित होने के कारण प्रत्यर्थी के वेतन से ऐसी कटौती करने में असमर्थ हैं, तो वह नियोजक को व्यथित व्यक्ति से ऐसी धनराशि का भुगतान करने के लिए निर्देश दे सकेगा:

परन्तु यह और कि यदि प्रत्यर्थी खण्ड (ii) में निर्दिष्ट धनराशि का भुगतान करने में असफल रहता है, तो आन्तरिक समिति या, यथास्थिति, स्थानीय समिति सम्बद्ध जिला अधिकारी को भूराजस्व के बकाये के रूप में धनराशि की वसूली के लिए आदेश दे सकेगा।

CHAPTER V

Inquiry into Complaint

12. Action during pendency of inquiry.—(1) During the pendency of an inquiry, on a written request made by the aggrieved woman, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, may recommend to the employer to—

(a) transfer the aggrieved woman or the respondent to any other workplace; or

(b) grant leave to the aggrieved woman up to a period of three months; or

(c) grant such other relief to the aggrieved woman as may be prescribed.

(2) The leave granted to the aggrieved woman under this section shall be in addition to the leave she would be otherwise entitled.

(3) On the recommendation of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, under sub-section (1), the employer shall implement the recommendations made under sub-section (1) and send the report of such implementation to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be.

13. Inquiry report.—(1) On the completion of an inquiry under this Act, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall provide a report of its findings to the employer, or as the case may be, the District Officer within a period of ten days from the date of completion of the inquiry and such report be made available to the concerned parties.

(2) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has not been proved, it shall recommend to the employer and the District Officer that no action is required to be taken in the matter.

(3) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to the employer or the District Officer, as the case may be—

(i) to take action for sexual harassment as a misconduct in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent or where no such service rules have been made, in such manner as may be prescribed;

(ii) to deduct, notwithstanding anything in the service rules applicable to the respondent, from the salary or wages of the respondent such sum as it may consider appropriate to be paid to the aggrieved woman or to her legal heirs, as it may determine, in accordance with the provisions of Section 15:

Provided that in case the employer is unable to make such deduction from the salary of the respondent due to his being absent from duty or cessation of employment it may direct to the respondent to pay such sum to the aggrieved woman:

Provided further that in case the respondent fails to pay the sum referred to in clause (ii), the Internal Committee or, as the case may be, the Local Committee may forward the order for recovery of the sum as an arrear of land revenue to the concerned District Officer.

(4) नियोजक या जिला अधिकारी उसके द्वारा उसकी प्राप्ति के साठ दिनों के भीतर सिफारिश पर कार्यवाही करेगा।

14. मिथ्या या विद्वेषपूर्ण परिवाद और मिथ्या साक्ष्य के लिए दण्ड.–(1) जहाँ आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन विद्वेषपूर्ण है या व्यथित महिला या परिवाद करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने परिवाद को मिथ्या होना जानते हुए उसे किया है या व्यथित महिला अथवा परिवाद करने वाले कसी अन्य व्यक्ति ने कूटरचित या भ्रामक दस्तावेज पेश किया है, तो वह नियोजक या जिला अधिकारी, यथास्थिति से महिला या व्यक्ति के विरूद्ध, जिसने धारा 9 की उपधारा (1) या उपधारा (2), यथास्थिति, के अधीन परिवाद किया है, उसको लागू सेवा नियमावली के प्रावधानों के अनुसार या जहाँ कोई ऐसी सेवा नियमावली विद्यमान नहीं है, ऐसे ढंग में, जैसा कि विहित किया जाय, के अनुसार कार्यवाही करने की सिफारिश कर सकेगी:

परन्तु परिवाद को प्रमाणित करने या पर्याप्त सबूत प्रदान करने की मात्र असफलता इस धारा के अधीन परिवादी के विरुद्ध कार्यवाही करने को आवश्यक नहीं बनाती:

परन्तु यह और कि परिवादी की ओर से विद्वेषपूर्ण आशय किसी कार्यवाही की सिफारिश किए जाने के पूर्व विहित प्रक्रिया के अनुसार जाँच के पश्चात् साबित की जायेगी।

(2) जहाँ आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि जाँच के दौरान किसी साक्षी ने मिथ्या साक्ष्य दिया है या कोई कूटरचित या भ्रामक दस्तावेज पेश किया है, तो वह साक्षी के नियोजक या जिला अधिकारी, यथास्थिति, से उक्त साक्षी को लागू सेवा नियमावली के प्रावधानों के अनुसार या जहाँ कोई ऐसी सेवा नियमावली विद्यमान नहीं है, वहाँ ऐसे ढंग में, जैसा कि विहित किया जाय, कार्यवाही करने की सिफारिश करेगा।

15. प्रतिकर का अवधारण.–धारा 13 की उपधारा (3) के खण्ड (ii) के अधीन व्यथित महिला को भुगतान की जाने वाली धनराशि को अवधारित करने के प्रयोजन के लिए, आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति,-

(क) व्यथित महिला को कारित मानसिक आघात, दर्द व्यथा और भावनात्मक वेदना;

(ख) लैंगिक उत्पीड़न की घटना के कारण जीवनवृत्त अवसर में हानि;

(ग) शारीरिक या मानसिक चिकित्सा के लिए पीड़िता द्वारा उपगत चिकित्सीय खर्च;

(घ) प्रत्यर्थी की आय और वित्तीय प्रास्थिति;

(ङ) एकमुश्त या किश्तों में ऐसे भुगतान की साध्यता को ध्यान में रखेगा।

16. परिवाद और जाँच कार्यवाही की अन्तर्वस्तुओं के प्रकाशन या जानकारी देने का प्रतिषेध.–सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 (2005 का 22), में अन्तर्विष्ट किसी चीज के होते हुए, धारा 9 के अधीन किये गये परिवाद की अन्तर्वस्तु, व्यथित महिला, प्रत्यर्थी और साक्षियों की शिनाख्त और पता, सुलह और जाँच कार्यवाही से सम्बन्धित कोई सूचना, आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, की सिफारिशें और इस अधिनियम के प्रावधानों के अधीन नियोजक या जिला अधिकारी द्वारा की गयी कार्यवाही किसी ढंग में प्रकाशित नहीं की जायेगी, सामान्य जनता, समाचार प्रकाशक और समाचार माध्यम को संसूचित या ज्ञात नहीं करायी जायेगी:

(4) The employer or the District Officer shall act upon the recommendation within sixty days of its receipt by him.

14. Punishment for false or malicious complaint and false evidence.—Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at a conclusion that the allegation against the respondent is malicious or the aggrieved woman or any other person making the complaint has made the complaint knowing it to be false or the aggrieved woman or any other person making the complaint has produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer or the District Officer, as the case may be, to take action against the woman or the person who has made the complaint under sub-section (1) or sub-section (2) of Section 9, as the case may be, in accordance with the provisions of the service rules applicable to her or him or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed:

Provided that a mere inability to substantiate a complaint or provide adequate proof need not attract action against the complaint under this section:

Provided further that the malicious intent on part of the complainant shall be established after an inquiry in accordance with the procedure prescribed, before any action is recommended.

(2) Where the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, arrives at a conclusion that during the inquiry any witness has given false evidence or produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer of the witness or the District Officer, as the case may be, to take action in accordance with the provisions of the service rules applicable to the said witness or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed.

15. Determination of compensation.—For the purpose of determining the sums to be paid to the aggrieved woman under clause (ii) of sub-section (3) of section 13, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall have regard to—

(a) the mental trauma, pain, suffering and emotional distress caused to the aggrieved woman;

(b) the loss in the career opportunity due to the incident of sexual harassment;

(c) medical expenses incurred by the victim for physical or psychiatric treatment;

(d) the income and financial status of the respondent;

(e) feasibility of such payment in lump sum or in instalments.

16. Prohibition of publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings.—Notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 2005 (22 of 2005), the contents of the complaint made under Section 9, the identity and address of the aggrieved woman, respondent and witnesses, any in information relating to conciliation and inquiry proceedings, recommendations of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, and the action taken by the employer or the District Officer under the provisions of this Act shall not be published, communicated or made known to the public, press and media in any manner:

परन्तु यह कि सूचना का प्रसार इस अधिनियम के अधीन लैंगिक उत्पीड़न की किसी पीड़िता को प्राप्त न्याय के सम्बन्ध में, नाम, पता, शिनाख्त या किसी अन्य विशिष्टियों को, जो व्यथित महिला और साक्षियों की शिनाख्त को निर्दिष्ट करने के लिए संगणित है, प्रकट किये बिना किया जा सकेगा।

17. परिवाद और जाँच कार्यवाही की अन्तर्वस्तुओं के प्रकाशन या ज्ञात कराने के लिए दण्ड.—जहाँ कोई व्यक्ति, जिसे इस अधिनियम के प्रावधानों के अधीन परिवाद, जाँच या किसी सिफारिश या की जाने वाली कार्यवाही को संचालित करने या निपटाने का कर्त्तव्य सौंपा गया है, धारा 16 के प्रावधानों का उल्लंघन करेगा, वहाँ वह उक्त व्यक्ति को लागू सेवा नियमावली के प्रावधानों के अनुसार या जहाँ कोई ऐसी सेवा नियमावली विद्यमान नहीं है, ऐसे ढंग में जैसा कि विहित किया जाय, शास्ति के लिए दायी होगा।

18. अपील.—(1) धारा 13 की उपधारा (2) के अधीन या धारा 13 की उपधारा (3) के खण्ड (i) या खण्ड (ii) या धारा 14 की उपधारा (1) या उपधारा (2) या धारा 17 के अधीन की गयी सिफारिशों या ऐसी सिफारिशों के अक्रियान्वयन् से व्यथित कोई व्यक्ति न्यायालय या अधिकरण में उक्त व्यक्ति को लागू सेवा नियमावली के प्रावधानों के अनुसार अपील दाखिल कर सकेगा या जहाँ कोई ऐसी नियमावली विद्यमान नहीं है, वहाँ तत्समय प्रवर्तित किसी अन्य विधि में अन्तर्विष्ट प्रावधानों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, व्यथित व्यक्ति ऐसे ढंग में अपील दाखिल कर सकेगा, जैसा कि विहित किया जाय।

(2) उपधारा (1) के अधीन अपील सिफारिशें नब्बे दिनों की अवधि के भीतर दाखिल की जायेगी।

अध्याय 6

नियोजक का कर्तव्य

19. नियोजक का कर्तव्य.—प्रत्येक नियोजक.—

(क) कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य करने का वातावरण प्रदान करेगा, जिसमें कार्यस्थल में सम्पर्क में आने वाले व्यक्ति से सुरक्षा शामिल होगी;

(ख) कार्यस्थल में किसी सहजदृश्य स्थान पर लैंगिक उत्पीड़न के दाण्डिक परिणाम और धारा 4 की उपधारा (1) के अधीन आन्तरिक समिति को गठित करने वाले आदेश को प्रदर्शित करेगा;

(ग) अधिनियम के प्रावधानों की कर्मचारियों को जानकारी देने के लिए नियमित अन्तराल पर कार्यशाला और जागरुकता कार्यक्रम और आन्तरिक समिति के सदस्यों के लिए अनुस्थापन कार्यक्रम ऐसे ढंग में आयोजित करेगा, जैसा कि विहित किया जाये;

(घ) आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, को परिवाद पर विचार करने और जाँच करने के लिए आवश्यक सुविधाएँ प्रदान करेगा;

(ङ) आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, के समक्ष प्रत्यर्थी और साक्षियों की उपस्थिति को सुनिश्चित करने में सहायता देगा;

(च) आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, को ऐसी सूचना उपलब्ध करायेगा, जैसा कि वह धारा 9 की उपधारा (1) के अधीन किये गये परिवाद को ध्यान में रखते हुए अपेक्षा करे;

(छ) महिला को सहायता प्रदान करेगा, यदि वह भारतीय दण्ड संहिता (1860 का 45) या तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के अधीन अपराध के सम्बन्ध में परिवाद दाखिल करने का चुनाव करती है;

(ज) भारतीय दण्ड संहिता (1860 का 45) या तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के अधीन कर्ता

Provided that information may be disseminated regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under this Act without disclosing the name, address, identity or any other particulars calculated to lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses.

17. Penalty for publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings.—Where any person entrusted with the duty to handle or deal with the complaint, inquiry or any recommendations or action to be taken under the provisions of this Act, contravenes the provisions of Section 16, he shall be liable for penalty in accordance with the provisions of the service rules applicable to the said person or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed.

18. Appeal.—(1) Any person aggrieved from the recommendations made under sub-section (2) of Section 13 or under clause (i) or clause (ii) of sub-section (3) of Section 13 or sub-section (1) or sub-section (2) of Section 14 or Section 17 or non-implementation of such recommendations may prefer an appeal to the court or tribunal in accordance with the provisions of the service rules applicable to the said person or where no such service rules exist then, without prejudice to the provisions contained in any other law for the time being in force, the person aggrieved may prefer an appeal in such manner as may be prescribed.

(2) The appeal under sub-section (1) shall be preferred within a period of ninety days of the recommendations.

CHAPTER VI

Duties of Employer

19. Duties of employer.—Every employer shall

(a) provide a safe working environment at the workplace which shall include safety from the persons coming into contact at the workplace;

(b) display at any conspicuous place in the workplace, the penal consequences of sexual harassments; and the order constituting, the Internal Committee under sub-section (1) of Section 4;

(c) organise workshops and awareness programmes at regular intervals for sensitising the employees with the provisions of the Act and orientation programmes for the members of the Internal Committee in the manner as may be prescribed;

(d) provide necessary facilities to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, for dealing with the complaint and conducting an inquiry;

(e) assist in securing the attendance of respondent and witnesses before the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;

(f) make available such information to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, as it may require having regard to the complaint made under sub-section (1) of Section 9;

(g) provide assistance to the woman if she so chooses to file a complaint in relation to the offence under the Indian Penal Code (45 of 1860) or any other law for the time being in force;

(h) cause to initiate action, under the Indian Penal Code (45 of 1860) or any other law for the time being in force, against the perpetrator, or if

के विरुद्ध या यदि व्यथित महिला ऐसी वांछा करती है, जहाँ कर्ता कर्मचारी नहीं है, कार्यस्थल में कार्यवाही प्रारम्भ करायेगा, जिसमें लैंगिक उत्पीड़न की घटना घटी थी,

(झ) लैंगिक उत्पीड़न को सेवा नियमावली के अधीन अवचार मानेगा और ऐसे अवचार के लिए कार्यवाही प्रारम्भ करेगा,

(ञ) आन्तरिक समिति द्वारा रिपोर्ट को समय से पेश करने का निरीक्षण करेगा।

अध्याय 7

जिला अधिकारी का कर्तव्य और शक्तियाँ

20. जिला अधिकारी का कर्तव्य और शक्तियाँ.–जिलाधिकारी-

(क) स्थानीय समिति द्वारा दी गयी रिपोर्ट के समय से पेश करने का निरीक्षण करेगा,

(ख) ऐसे उपाय करेगा, जो लैंगिक उत्पीड़न और महिलाओं के अधिकार पर जानकारी के सृजन के लिए गैर-सरकारी संगठनों को संलग्न करने के लिए आवश्यक हो।

अध्याय 8

प्रकीर्ण

21. समिति वार्षिक रिपोर्ट पेश करेगी.–(1) आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति प्रत्येक कैलेण्डर वर्ष में, ऐसे प्ररूप में और ऐसे समय पर, जैसा कि विहित किया जाय, वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगी और उसे नियोजक और जिला अधिकारी के समक्ष पेश करेगी।

(2) जिला अधिकारी राज्य सरकार को उपधारा (1) के अधीन प्राप्त वार्षिक रिपोर्ट पर संक्षिप्त रिपोर्ट अग्रसारित करेगी।

22. नियोजक वार्षिक रिपोर्ट में सूचना को शामिल करेगा.–नियोजक अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में इस अधिनियम के अधीन दाखिल किये गये मामलों की संख्या, यदि कोई हो और उनके निस्तारण को अपनी रिपोर्ट में शामिल करेगा या जहाँ कोई ऐसी रिपोर्ट तैयार किये जाने के लिए अपेक्षित नहीं है, वहाँ जिला अधिकारी को मामलों, यदि कोई हो, की ऐसी संख्या की सूचना देगा।

23. समुचित सरकार क्रियान्वयन् का अनुवीक्षण करेगी और आंकड़ा रखेगी.–समुचित सरकार इस अधिनियम के क्रियान्वयन् का अनुवीक्षण करेगी और कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न से सभी मामलों के सम्बन्ध में दाखिल किये गये और निस्तारित मामलों की संख्या पर आंकड़ा रखेगी।

24. समुचित सरकार अधिनियम को प्रचारित करने के लिए उपाय करेगी.–समुचित सरकार, वित्तीय और अन्य संसाधनों की उपलब्धता के अध्यधीन-

(क) कार्यस्थल पर महिला के लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध संरक्षण के लिए प्रावधान करने वाले इस अधिनियम के प्रावधानों की सामान्य जनता को समझ प्रदान करने के लिए सुसंगत सूचना, शिक्षा, संसूचना और प्रशिक्षण सामग्री विकसित कर सकेगी और जानकारी कार्यक्रम आयोजित कर सकेगी,

(ख) [1][स्थानीय समिति] के सदस्यों के लिए अनुस्थापन और प्रशिक्षण कार्यक्रम निर्मित करेगी।

25. सूचना मँगाने और अभिलेखों के निरीक्षण की शक्ति.–(1) समुचित सरकार, यह समाधान होने पर, कि कार्यस्थल पर सार्वजनिक हित में या महिला कर्मचारियों के हित में ऐसा करना आवश्यक है,

(क) लिखित में आदेश द्वारा-किसी कर्मचारी या जिला अधिकारी को लैंगिक उत्पीड़न से सम्बन्धित लिखित में ऐसी सूचना देने के लिए कह सकेगी, जैसा कि वह अपेक्षा करे,

1. निरसन एवं संशोधन अधिनियम 23 वर्ष 2016, दिनांक **6.5.2016** द्वारा शब्द "स्थानीय परिवाद समिति" प्रतिस्थापित, भारत का राजपत्र (असाधारण) सं. 26, भाग II खण्ड 1, दिनांक **9.5.2016** में प्रकाशित द्वितीय अनुसूची देखें।

the aggrieved woman so desires, where the perpetrator is not an employee, in the workplace at which the incident of sexual harassment took place;

(i) treat sexual harassment as a misconduct under the service rules and initiate action for such misconduct;

(j) monitor the timely submission of reports by the Internal Committee.

CHAPTER VII

Duties and Powers of District Officer

20. Duties and Powers of District Officer.—The District Officer shall,—

(a) monitor the timely submission of reports furnished by the Local Committee;

(b) take such measures as may be necessary for engaging non-governmental organisations for creation of awareness on sexual harassment and the rights of the women.

CHAPTER VIII

Miscellaneous

21. Committee to submit annual report.—(1) The Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall in each calendar year prepare, in such form and at such time as may be prescribed, an annual report and submit the same to the employer and the District Officer.

(2) The District Officer shall forward a brief report on the annual reports received under sub-section (1) to the State Government.

22. Employer to include information in annual report.—The employer shall include in its report the number of cases filed, if any, and their disposal under this Act in the annual report of his organisation or where no such report is required to be prepared, intimate such number of cases, if any, to the District Officer.

23. Appropriate Government to monitor implementation and maintain data.—The appropriate Government shall monitor the implementation of this Act and maintain data on the number of cases filed and disposed of in respect of all cases of sexual harassment at workplace.

24. Appropriate Government to take measures to publicise the Act.—The appropriate Government may, subject to the availability of financial and other resources,—

(a) develop relevant information, education, communication and training materials, and organise awareness programmes, to advance the understanding of the public of the provisions of this Act providing for protection against sexual harassment of woman at workplace.

(b) formulate orientation and training programmes for the members of the [1][Local Committee].

25. Power to call for information and inspection of records.—(1) The appropriate Government, on being satisfied that it is necessary in the public interest or in the interest of women employees at a workplace to do so, by order in writing,—

(a) call upon any employer or District Officer to furnish in writing such information relating to sexual harassment as it may require;

1. *Subs.* the word "Local Complaints Committee" by Repealing and Amending Act 23 of 2016, dated **6.5.2016,** *vide* Second Schedule, published in Gazette of India (Ex. Ord.) No. 26 Part II Sec. 1, dated **9.5.2016.**

(ख) किसी अधिकारी को लैंगिक उत्पीड़न के सम्बन्ध में अभिलेखों और कार्यस्थल का निरीक्षण करने के लिए प्राधिकृत कर सकेगी, जो उसको ऐसे निरीक्षण की रिपोर्ट ऐसी अवधि के भीतर देगा, जैसा कि आदेश में विनिर्दिष्ट किया जाय।

(2) प्रत्येक नियोजक और जिला अधिकारी निरीक्षण करने वाले अधिकारी के समक्ष माँग पर उसकी अभिरक्षा में सभी सूचना, अभिलेखों और अन्य दस्तावेजों को पेश करेगा, जिसका ऐसे निरीक्षण की विषयवस्तु पर प्रभाव है।

26. अधिनियम के प्रावधानों के अननुपालन के लिए शास्ति.–(1) जहाँ नियोजक-

(क) धारा 4 की उपधारा (1) के अधीन आन्तरिक समिति का गठन करने;

(ख) धारा 13, 14 और 22 के अधीन कार्यवाही करने, में असफल रहता है; और

(ग) इस अधिनियम के अन्य प्रावधानों या उसके अधीन निर्मित नियमावली का उल्लंघन करता है या उल्लंघन करने का प्रयत्न करता है या उल्लंघन का दुष्प्रेरणा करता है,

वह जुर्माने से दण्डनीय होगा, जो पचास हजार रुपये तक का हो सकेगा।

(2) यदि कोई कर्मचारी, इस अधिनियम के अधीन दण्डनीय अपराध के पहले दोषसिद्ध किये जाने के पश्चात्, बाद में उसी अपराध को कारित करता है और दोषसिद्ध किया जाता है, तो वह-

(i) उसी अपराध के लिए उपबन्धित अधिकतम होने वाले दण्ड के अध्यधीन दोहरे दण्ड, जो प्रथम दोषसिद्धि पर अधिरोपित किया जा सकता था:

परन्तु यह कि यदि अपराध के लिए, जिसके लिए अभियुक्त अभियोजित किया जा रहा है, तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के अधीन उच्चतर दण्ड विहित किया जाता है, तो न्यायालय दण्ड प्रदान करते समय उसका सम्यक् संज्ञान लेगा;

(ii) उसके कारोबार या क्रियाकलाप को करने के लिए अपेक्षित उसकी अनुज्ञप्ति के रद्दकरण, रजिस्ट्रीकरण के वापस लेने या अनवीकरण या अनुमोदन या रद्दकरण, यथास्थिति, के लिए दायी होगा।

27. न्यायालयों द्वारा अपराध का संज्ञान.–(1) कोई न्यायालय इस अधिनियम या इसके अधीन निर्मित किसी नियमावली के अधीन दण्डनीय किसी अपराध का संज्ञान व्यथित महिला या इस निमित्त आन्तरिक समिति या स्थानीय समिति द्वारा प्राधिकृत किसी व्यक्ति द्वारा किये गये परिवाद पर ही लेगा, अन्यथा नहीं।

(2) महानगर मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के न्यायिक मजिस्ट्रेट के न्यायालय से भिन्न कोई न्यायालय इस अधिनियम के अधीन दण्डनीय किसी अपराध का विचारण नहीं करेगा।

(3) इस अधिनियम के अधीन प्रत्येक अपराध **असंज्ञेय** होगा।

28. अधिनियम किसी अन्य विधि के अल्पीकरण में.–इस अधिनियम के प्रावधान तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के प्रावधानों के अतिरिक्त होगा और अल्पीकरण में नहीं होगा।

29. समुचित सरकार की नियम निर्मित करने की शक्ति.–(1) केन्द्रीय सरकार, शासकीय राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, इस अधिनियम के प्रावधानों को क्रियान्वित करने के लिए नियम निर्मित कर सकेगी।

(2) विशिष्टतया और पूर्वगामी शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, ऐसे नियम निम्न मामलों में से सभी या किसी के लिए प्रावधान कर सकेंगे, अर्थात्-

(क) धारा 4 की उपधारा (4) के अधीन सदस्यों को भुगतान की जाने वाली फीस या भत्तों;

(b) authorise any officer to make inspection of the records and workplace in relation to sexual harassment, who shall submit a report of such inspection to it within such period as may be specified in the order.

(2) Every employer and District Officer shall produce on demand before the officer making the inspection all information, records and other documents in his custody having a bearing on the subject matter of such inspection.

26. Penalty for non-compliance with provisions of Act.—(1) Where the employer fails to—

(a) constitute an Internal Committee under sub-section (1) of Section 4;

(b) take action under Sections 13, 14 and 22; and

(c) contravenes or attempts to contravene or abets contravention of other provisions of this Act or any rules made thereunder,

he shall be punishable with fine which may extend to fifty thousand rupees.

(2) If any employer, after having been previously convicted of an offence punishable under this Act subsequently commits and is convicted of the same offence, he shall be liable to—

(i) twice the punishment, which might have been imposed on a first conviction, subject to the punishment being maximum provided for the same offence:

Provided that in case a higher punishment is prescribed under any other law for the time being in force, for the offence for which the accused is being prosecuted, the court shall take due cognizance of the same while awarding the punishment;

(ii) cancellation, of his licence or withdrawal, or non-renewal, or approval, or cancellation of the registration, as the case may be, by the Government or local authority required for carrying on his business or activity.

27. Cognizance of offence by courts.—(1) No court shall take cognizance of any offence punishable under this Act or any rules made thereunder, save on a complaint made by the aggrieved woman or any person authorised by the Internal Committee or Local Committee in this behalf.

(2) No court inferior to that of a Metropolitan Magistrate or a Judicial Magistrate of the first class shall try any offence punishable under this Act.

(3) Every offence under this Act shall be **non-cognizable.**

28. Act not in derogation of any other law.—The provisions of this Act shall be in addition to and not in derogation of the provisions of any other law for the time being in force.

29. Power of appropriate Government to make rules.—(1) The Central Government may, by notification in the Official Gazette, make rules for carrying out the provisions of this Act.

(2) In particular and without prejudice to the generality of the foregoing power, such rules may provide for all or any of the following matters, namely:—

(a) the fees or allowances to be paid to the Members under sub-section (4) of Section 4;

(ख) धारा 7 की उपधारा (1) के खण्ड (ग) के अधीन सदस्यों का नामनिर्देशन;

(ग) धारा 7 की उपधारा (4) के अधीन अध्यक्ष और सदस्यों को भुगतान की जाने वाली फीस या भत्ते;

(घ) व्यक्ति, जो धारा 9 की उपधारा (2) के अधीन परिवाद कर सकेगा;

(ङ) धारा 11 की उपधारा (1) के अधीन जाँच का ढंग;

(च) धारा 11 की उपधारा (2) के खण्ड (ग) के अधीन जाँच करने के लिए शक्तियाँ;

(छ) धारा 12 की उपधारा (1) के खण्ड (ग) के अधीन सिफारिश किया जाने वाला अनुतोष;

(ज) धारा 13 की उपधारा (3) के खण्ड (i) के अधीन की जाने वाली कार्यवाही का ढंग;

(झ) धारा 14 की उपधारा (1) और (2) के अधीन की जाने वाली कार्यवाही का ढंग;

(ञ) धारा 17 के अधीन की जाने वाली कार्यवाही का ढंग;

(ट) धारा 18 की उपधारा (1) के अधीन अपील का ढंग;

(ठ) धारा 19 के खण्ड (ग) के अधीन कर्मचारियों को जानकारी देने के लिए कार्यशाला, जानकारी कार्यक्रम और आन्तरिक समिति के सदस्यों के लिए अनुस्थापन कार्यक्रम को आयोजित करने का ढंग; और

(ड) धारा 21 की उपधारा (1) के अधीन आन्तरिक समिति और स्थानीय समिति द्वारा वार्षिक रिपोर्ट की तैयारी के लिए प्ररूप और समय।

(3) इस अधिनियम के अधीन बनाया गया प्रत्येक नियम बनाये जाने के पश्चात् यथाशीघ्र संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष, जब वह सत्र में हो, तीस दिन के अवधि के लिए रखा जायेगा। यह अवधि एक सत्र में अथवा दो या अधिक आनुक्रमिक सत्रों में पूरी हो सकेगी। यदि उस सत्र के या पूर्वोक्त आनुक्रमिक सत्रों के ठीक बाद के सत्र के अवसान से पूर्व दोनों सदन उस नियम में कोई परिवर्तन करने के लिए सहमत हो जायें तो तत्पश्चात् वह ऐसे परिवर्तित रूप में प्रभावी होगा। यदि उक्त अवसान के पूर्व दोनों सदन सहमत हो जायें कि वह नियम नहीं बनाया जाना चाहिए तो तत्पश्चात् वह निष्प्रभाव हो जायेगा। किन्तु नियम के ऐसे परिवर्तित या निष्प्रभाव होने से उसके अधीन पहले की गयी किसी बात की विधिमान्यता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

(4) राज्य सरकार द्वारा धारा 8 की उपधारा (4) के अधीन बनाया गया कोई नियम, उसके बनाये जाने के शीघ्र पश्चात्, राज्य विधानमण्डल के प्रत्येक सदन के समक्ष, जहाँ उसमें दो सदन शामिल हैं या जहाँ ऐसे विधानमण्डल का गठन एक सदन से होता है, वहाँ उस सदन के समक्ष पेश किया जायेगा।

30. कठिनाइयों का निवारण करने की शक्ति.–(1) यदि कोई कठिनाई इस अधिनियम के प्रावधानों को प्रभावी करने में होती है, तो केन्द्रीय सरकार, शासकीय राजपत्र में प्रकाशित आदेश द्वारा ऐसा प्रावधान निर्मित कर सकेगी, जो इस अधिनियम के प्रावधानों से असंगत न हो, जो कठिनाई का निवारण करने के लिए उसको आवश्यक होना प्रतीत हो:

परन्तु यह कि कोई ऐसा आदेश इस धारा के अधीन इस अधिनियम के प्रारम्भ से दो वर्ष की अवधि के अवसान के पश्चात् नहीं किया जायेगा।

(2) इस धारा के अधीन किया गया प्रत्येक आदेश, उसके किये जाने के पश्चात् यथाशीघ्र, संसद के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जायेगा।

(b) nomination of members under clause (c) of sub-section (1) of Section 7;

(c) the fees or allowances to be paid to the Chairperson, and Members under sub-section (4) of Section 7;

(d) the person who may make complaint under sub-section (2) of Section 9;

(e) the manner of inquiry under sub-section (1) of Section 11;

(f) the powers for making an inquiry under clause (c) of sub-section (2) of Section 11;

(g) the relief to be recommended under clause (c) of sub-section (1) of Section 12;

(h) the manner of action to be taken under clause (i) of sub-section (3) of Section 13;

(i) the manner of action to be taken under sub-sections (1) and (2) of Section 14;

(j) the manner of action to be taken under Section 17;

(k) the manner of appeal under sub-section (1) of Section 18;

(l) the manner of organising workshops, awareness programmes for sensitising the employees and orientation programmes for the members of the Internal Committee under clause (c) of Section 19; and

(m) the form and time for preparation of annual report by Internal Committee and the Local Committee under sub-section (1) of Section 21.

(3) Every rule made by the Central Government under this Act shall be laid as soon as may be after it is made, before each House of Parliament, while it is in session, for a total period of thirty days which may be comprised in one session or in two or more successive sessions, and if, before the expiry of the session immediately following the session or the successive sessions aforesaid, both Houses agree in making any modification in the rule or both Houses agree that the rule should not be made, the rule shall thereafter have effect only in such modified form or be of no effect, as the case may be; so, however, that any such modification or annulment shall be without prejudice to the validity of anything previously done under that rule.

(4) Any rule made under sub-section (4) of Section 8 by the State Government shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of the State Legislature where it consists of two Houses, or where such Legislature consists of one House, before that House.

30. Power to remove difficulties.—(1) If any difficulty arises in giving effect to the provisions of this Act, the Central Government may, by order published in the Official Gazette, make such provisions, not inconsistent with the provisions of this Act, as may appear to it to be necessary for removing the difficulty:

Provided that no such order shall be made under this section after the expiry of a period of two years from the commencement of this Act.

(2) every order made under this section shall be laid, as soon as may be after it is made, before each House of Parliament.

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013][1]

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय अधिसूचना क्रमांक सा०का०नि० 769(E), दिनांक 9 दिसम्बर, 2013.—केन्द्रीय सरकार, महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 29 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निम्नलिखित नियम बनाती है, अर्थात्:-

1. संक्षिप्त नाम और प्रारंभ.–(1) इन नियमों का संक्षिप्त नाम महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013 है।

(2) ये राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

2. परिभाषाएं.–इन नियमों में, जब तक संदर्भ में अन्यथा अपेक्षित न हो,–

(क) "**अधिनियम**" से महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) अभिप्रेत है;

(ख) "**शिकायत**" से धारा 9 के अधीन की गई शिकायत अभिप्रेत है;

(ग) "**शिकायत समिति**" से आंतरिक समिति अथवा स्थानीय समिति अभिप्रेत है;

(घ) "**घटना**" से धारा 2 के खंड (ढ) में यथा-परिभाषित लैंगिक उत्पीड़न की घटना अभिप्रेत है;

(ङ) "**धारा**" से अधिनियम की कोई धारा अभिप्रेत है;

(च) "**विशेष शिक्षक**" से कोई ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जो विशेष जरूरतों वाले लोगों के साथ ऐसे ढंग से संचार करने के लिए प्रशिक्षित हैं, जिससे उनके व्यक्तिगत मतभेदों एवं आवश्यकताओं का समाधान होता है;

(छ) वह शब्द और पद जो यहां प्रयुक्त हैं और परिभाषित नहीं किए गए हैं, किंतु अधिनियम में परिभाषित किए गए हैं, उनके अर्थ वही होंगे, जो अधिनियम में दिए गए हैं।

3. आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए फीस या भत्ते.–(1) गैर-सरकारी संगठनों में नियुक्त सदस्य, आंतरिक समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन 200 रुपये के भत्ते के हकदार होंगे, और उक्त सदस्य रेलगाड़ी से श्री टायर वातानुकूलन या वातानुकूलित बस से तथा ऑटोरिक्शा या टैक्सी से अथवा यात्रा पर उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक राशि, जो भी, कम हो प्रतिपूर्ति के भी हकदार होंगे।

(2) नियोक्ता उप-नियम (1) में निर्दिष्ट भत्तों के संदाय के लिए उत्तरदायी होगा।

4. लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति.–धारा 7 की उपधारा (1) के खण्ड (ग) के प्रयोजन के लिए लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति ऐसा व्यक्ति होगा जिसे लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर विशेषज्ञता प्राप्त हो तथा इसमें निम्नलिखित में से कोई सम्मिलित हो सकेगा-

1. भारत का राजपत्र (असाधारण) सं॰ 593 भाग II खण्ड 3 उपखंड (i) दिनांक 9.12.2013 पृष्ठ 1-4 पर प्रकाशित।

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013][1]

Ministry of Women and Child Development, Notification G.S.R. 769(E), dated 9th December, 2013.—In exercise of the powers conferred by Section 29 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013), the Central Government hereby makes the following rules, namely:—

1. Short title and commencement.—(1) These Rules may be called the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.

2. Definitions.—In these Rules, unless the context otherwise requires,—

(a) ***"Act"*** means the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013);

(b) ***"complaint"*** means the complaint made under Section 9;

(c) ***"Complaints Committee"*** means the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;

(d) ***"incident"*** means an incident of sexual harassment as defined in clause (n) of Section 2;

(e) ***"Section"*** means a Section of the Act;

(f) ***"special educator"*** means a person trained in communication with people with special needs in a way that addresses their individual differences and needs;

(g) words and expressions used herein and not defined but defined in the Act shall have the meanings respectively assigned to them in the Act.

3. Fees or allowances for Member of Internal Committee.—(1) The Member appointed from amongst nongovernment organisations shall be entitled to an allowance of two hundred rupees per day for holding the proceedings of the Internal Committee and also the reimbursement of travel cost incurred in travelling by train in three tier air condition or air conditioned bus and auto rickshaw or taxi, or the actual amount spent by him on travel, whichever is less..

The employer shall be responsible for the payment of allowances referred to in sub-rule (1).

4. Person familiar with issues relating to sexual harassment.—Person familiar with the issues relating to sexual harassment for the purpose of clause (c) of sub-section (1) of Section 7 shall be a person who has expertise on issues relating to sexual harassment and may include any of the following:—

1. Published in Gazette of India (Ext.-ord.) No. 593 Part II, Sec. 3, sub-section (i), dated 9.12.2013, Pages 4-6.

(क) समाज कार्य के क्षेत्र में कम से कम 5 साल के अनुभव वाला कोई सामाजिक कार्यकर्ता जो महिला के सशक्तीकरण तथा विशिष्टतया कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न की समस्या को दूर करने के लिए अनुकूल सामाजिक स्थितियों का सृजन करने का मार्ग प्रशस्त करता है;

(ख) ऐसा व्यक्ति जिसे श्रम, रोजगार, सिविल या दांडिक विधि में अर्हता प्राप्त है।

5. स्थानीय समिति के अध्यक्ष तथा सदस्यों के लिए फीस या भत्ता.—स्थानीय समिति के अध्यक्ष उक्त समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन 250 रुपये (दो सौ पचास रुपये) के भत्ते के लिए हकदार होंगे।

(2) धारा 7 की उपधारा (1) के खंड (ख) और खंड (घ) के अधीन नामनिर्दिष्ट सदस्यों से भिन्न स्थानीय समिति के सदस्य, उक्त समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन दो सौ रुपये के भत्ते के हकदार होंगे और रेलगाड़ी से थ्री टायर वातानुकूलन, वातानुकूलित बस से तथा ऑटोरिक्शा या टैक्सी से अथवा यात्रा पर उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक लागत जो भी कम हो, की प्रतिपूर्ति के भी हकदार होंगे।

(3) जिला अधिकारी, उपनियम (1) और उपनियम (2) में निर्दिष्ट भत्तों के संदाय के लिए उत्तरदायी होगा।

6. लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत.—धारा 9 की उपधारा (2) के प्रयोजन के लिए,

(i) जहां व्यथित महिला, अपनी शारीरिक असमर्थता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां निम्नलिखित द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है–

(क) उसका नातेदार या मित्र; अथवा

(ख) उसका सहकर्मी; या

(ग) राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का कोई अधिकारी; या

(घ) व्यथित महिला की लिखित सम्मति से कोई ऐसा व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है;

(ii) जहां व्यथित महिला, अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां निम्नलिखित द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है–

(क) उसका नातेदार या मित्र; अथवा

(ख) कोई विशेष शिक्षक; या

(ग) कोई अर्हित मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक; अथवा

(घ) संरक्षक या प्राधिकारी जिसके अधीन वह उपचार या देखरेख प्राप्त कर रही है; अथवा

(ङ) उसके नातेदार या दोस्त या विशेष शिक्षक या अर्हता-प्राप्त मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक या संरक्षक अथवा प्राधिकारी जिसके अधीन वह उपचार या देखरेख प्राप्त कर रही है, के साथ संयुक्त रूप से कोई ऐसा व्यक्ति जिसे लैंगिक उत्पीड़न की जानकारी है।

(iii) जहां व्यक्ति महिला, किसी कारण से शिकायत करने में असमर्थ है, वहां उसकी लिखित सम्मति से ऐसा व्यक्ति द्वारा शिकायत फाइल की जा सकती है, जिसे घटना की जानकारी है।

(iv) जहां व्यथित महिला की मृत्यु हो जाती है वहां एक शिकायत, घटना के जानकारी द्वारा उसके विधिक वारिस की सम्मति से लिखित रूप में फाइल की जा सकेगी।

(a) a social worker with at least five years' experience in the field of social work which leads to creation of societal conditions favourable towards empowerment of women and in particular in addressing workplace sexual harassment;

(b) a person who is familiar with labour, service, civil or criminal law.

5. Fees or allowances for Chairperson and Members of Local Committee.—(1) The Chairperson of the Local Committee shall be entitled to an allowance of two hundred and fifty rupees per day for holding the proceedings of the said Committee.

(2) The Members of the Local Committee other than the Members nominated under clauses (b) and (d) of sub-section (1) of Section 7 shall be entitled to an allowance of two hundred rupees per day for holding the proceedings of the said Committee and also the reimbursement of travel cost incurred in travelling by train in three tier air condition or air conditioned bus and auto rickshaw or taxi, or the actual amount spent by him on travel, whichever is less.

(3) The District Officer shall be responsible for the payment of allowances referred to in sub-rules (1) and (2).

6. Complaint of sexual harassment.—For the purpose of sub-section (2) of Section 9,—

(i) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical incapacity, a complaint may be filed by –

(a) her relative or friend; or

(b) her co-worker; or

(c) an officer of the National Commission for Women or State Women's Commission; or

(d) any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved woman;

(ii) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by-

(a) her relative of friend; or

(b) a special educator; or

(c) a qualified psychiatrist or psychologist; or

(d) the guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care; or

(e) any person who has knowledge of the incident jointly with her relative or friend or a special educator or qualified psychiatrist or psychologist, or guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care;

(iii) where the aggrieved woman for any other reason is unable to make a complaint, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with her written consent;

(iv) where the aggrieved woman is dead, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with the written consent of her legal heir.

7. शिकायत की जांच का ढंग.—(1) शिकायत फाइल करते समय, धारा 11 के उपबंधों के अध्यधीन शिकायतकर्ता समर्थक दस्तावेजों तथा साक्षियों के नाम एवं पता के साथ शिकायत की छह प्रतियां शिकायत समिति को प्रस्तुत करेगा।

(2) शिकायत प्राप्त होने पर, शिकायत समिति उपनियम (1) के अधीन व्यथित महिला से प्राप्त प्रतियों में से एक प्रति सात कार्य दिवस की अवधि के भीतर प्रत्यर्थी को भेजेगी।

(3) प्रत्यर्थी उपनियम (1) के अधीन विनिर्दिष्ट दस्तावेजों की प्राप्ति की तारीख से दस दिन से अनधिक अवधि के भीतर दस्तावेजों की सूची तथा साक्षियों के नाम एवं पता के साथ शिकायत पर अपना उत्तर फाइल करेगा।

(4) शिकायत समिति नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार, शिकायत की जांच करेगी।

(5) शिकायत समिति को जांच की कार्यवाही समाप्त करने या शिकायत पर एकपक्षिय निर्णय देने का अधिकार होगा, यदि शिकायतकर्ता या प्रत्यर्थी पर्याप्त कारण के बिना यथास्थिति अध्यक्ष या पीठासीन अधिकारी द्वारा आयोजित लगातार तीन सुनवाईयों में अनुपस्थित रहता है या रहती है;

परंतु संबंधित पक्षकार को अग्रिम में लिखित रूप में पन्द्रह दिन का नोटिस दिए बिना ऐसी समाप्ति या एकपक्षिय आदेश पारित नहीं किया जा सकेगा।

(6) पक्षकारों को शिकायत समिति के समक्ष कार्यवाही के किसी चरण में अपने मामले का प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी विधिक व्यावसायी को लाने की अनुमति नहीं होगी।

(7) जांच का संचालन करते समय, शिकायत समिति के कम से कम तीन सदस्य जिसमें यथास्थिति पीठासीन अधिकारी अथवा अध्यक्ष, हो उपस्थित होंगे।

8. जांच लंबित रहने के कारण शिकायतकर्ता को अन्य अनुतोष.—व्यथित महिला के लिखित रूप में अनुरोध पर, शिकायत समिति नियोक्ता से निम्नलिखित की सिफारिश कर सकती है:

(क) व्यथित महिला के कार्य निष्पादन या उसकी गोपनीय रिपोर्ट लिखने तथा इसे किसी अन्य अधिकारी को आवंटित करने से प्रत्यर्थी को अवरुद्ध करना।

(ख) शैक्षिक संस्था के मामले में व्यथित महिला की किसी शैक्षिक गतिविधि पर्यवेक्षण करने से प्रत्यर्थी को अवरुद्ध करना।

9. लैंगिक उत्पीड़न के लिए कार्रवाई करने की रीति.—ऐसे मामलों को छोड़कर, जहां सेवा नियम विद्यमान हैं जहां शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित हो गए हैं, यह यथास्थिति नियोक्ता या जिलाधिकारी से कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है जिसमें लिखित रूप में क्षमा याचना करना, चेतावनी जारी करना, डांटना या निंदा करना, प्रोन्नति रोकना, वेतन बढ़ोत्तरी या वेतनवृद्धि रोकना, प्रत्यर्थी की सेवा समाप्त करने या परामर्श सत्र में भाग लेने या सामुदायिक सेवा करने का आदेश देना शामिल है।

10. मिथ्या अथवा दुर्भावपूर्ण शिकायत अथवा मिथ्या साक्ष्य पर कार्रवाई.—उन मामलों के सिवाय जहां सेवा नियम विद्यमान हैं, जहां शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन दुर्भावपूर्ण है अथवा व्यथित महिला अथवा शिकायत करने वाले अन्य किसी व्यक्ति ने यह जानते

7. Manner of inquiry into complaint.—(1) Subject to the provisions of Section 11, at the time of filing the complaint, the complainant shall submit to the Complaints Committee, six copies of the complaint along with supporting documents and the names and addresses of the witnesses.

(2) On receipt of the complaint, the Complaints Committee shall send one of the copies received from the aggrieved woman under sub-rule (1) to the respondent within a period of seven working days.

(3) The respondent shall file his reply to the complaint along with his list of documents, and names and addresses of witnesses, within a period not exceeding ten working days from the date of receipt of the documents specified under sub-rule (1).

(4) The Complaints Committee shall make inquiry into the complaint in accordance with the principles of natural justice.

(5) The Complaints Committee shall have the right to terminate the inquiry proceedings or to give an exparte decision on the complaint, if the complainant or respondent fails, without sufficient cause, to present herself or himself for three consecutive hearings convened by the Chairperson or Presiding Officer, as the case may be: Provided that such termination or ex-parte order may not be passed without giving a notice in writing, fifteen days in advance, to the party concerned.

(6) The parties shall not be allowed to bring in any legal practitioner to represent them in their case at any stage of the proceedings before the Complaints Committee.

(7) In conducting the inquiry, a minimum of three Members of the Complaints Committee including the Presiding Officer or the Chairperson, as the case may be, shall be present.

8. Other relief to complainant during pendency of inquiry.—The Complaints Committee at the written request of the aggrieved woman may recommend to the employer to—

(a) restrain the respondent from reporting on the work performance of the aggrieved woman or writing her confidential report, and assign the same to another officer;

(b) restrain the respondent in case of an educational institution from supervising any academic activity of the aggrieved woman.

9. Manner of taking action for sexual harassment.—Except in cases where service rules exist, where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to the employer or the District Officer, as the case may be, to take any action including a written apology, warning, reprimand or censure, withholding of promotion, withholding of pay rise or increments, terminating the respondent from service or undergoing a counselling session or carrying out community service.

10. Action for false or malicious complaint or false evidence.—Except in cases where service rules exist, where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent is malicious or the aggrieved woman or any other person making the complaint has made the complaint knowing

हुए कि यह मिथ्या है शिकायत की है अथवा व्यथित महिला या शिकायत करने वाले किसी व्यक्ति ने कूटरचित अथवा भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए हैं तो यह यथास्थिति नियोक्ता अथवा जिला अधिकारी को नियम 9 के उपबंधों के अनुसार कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकेगी।

11. अपील.—धारा 18 के उपबंधों के अधीन, धारा 13 की उपधारा (2) के अधीन या धारा 13 की उपधारा (3) के खण्ड (i) या खण्ड (ii) के अधीन अथवा धारा 14 की उपधारा (1) या उपधारा (2) या धारा 17 के अधीन की गयी सिफारिशों या ऐसी सिफारिशों को कार्यान्वित न किये जाने से व्यथित कोई व्यक्ति औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 (1946 का 20) की धारा 2 के खण्ड (क) के अधीन अधिसूचित अपीलीय प्राधिकारी को अपील कर सकेगा।

12. धारा 16 के उपबंधों के उल्लंघन के लिए दंड.—धारा 17 के उपबंधों के अधीन, यदि कोई व्यक्ति धारा 16 के उपबंधों का उल्लंघन करता है, तो नियोक्ता ऐसे व्यक्ति से शास्ति के रूप में पाँच हजार रुपये की राशि की वसूली करेगा।

13. कार्यशालाएं आदि आयोजित करने की रीति.—धारा 19 के उपबंधों के अधीन, प्रत्येक नियोक्ता,-

(क) कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के प्रतिषेध, निवारण एवं प्रतितोष के लिए एक आंतरिक नीति या चार्टर या संकल्प या घोषणा तैयार करेगा तथा उसका व्यापक प्रसार करेगा, जिसका आशय लिंग संवेदी सुरक्षित स्थानों को बढ़ावा देना तथा ऐसे अंतर्निहित कारकों का निवारण करना है, जो महिलाओं के विरुद्ध प्रतिकूल कार्य परिवेश में योगदान करते हैं;

(ख) आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए, प्रबोधन कार्यक्रमों एवं सेमिनारों का क्रियान्वयन करेगा;

(ग) कर्मचारी जागरूकता कार्यक्रमों का क्रियान्वयन करेगा तथा संवादों के लिए मंच का सृजन करेगा जिसमें पंचायती राज संस्थाएं, ग्राम सभा, महिला समूह, मातृ समितियां, किशोर समूह, शहरी स्थानीय निकाय तथा कोई अन्य निकाय, जिसे आवश्यक समझा जाए, अंतर्वलित हो सकते हैं;

(घ) आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए क्षमता निर्माण एवं कौशल निर्माण कार्यक्रमों का संचालन करेगा;

(ङ) आंतरिक समिति के सभी सदस्यों के नामों एवं संपर्क के ब्यौरों की घोषणा करेगा;

(च) अधिनियम के उपबंधों के बारे में कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए, कार्यशालाओं एवं जागरूकता कार्यक्रमों के आयोजन के लिए, राज्य सरकारों द्वारा विकसित मापदंडों का उपयोग करेगा।

14. वार्षिक रिपोर्टें तैयार करना.—वार्षिक रिपोर्टें जिसे धारा 21 के अंतर्गत शिकायत समिति द्वारा तैयार किया जाएगा, में निम्नलिखित ब्यौरे होंगे:

(क) वर्ष में प्राप्त लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या;

(ख) ऐसी शिकायतों की संख्या जिनका वर्ष के दौरान निस्तारण किया गया;

(ग) ऐसे मामलों की संख्या जो नब्बे दिन से अधिक अवधि तक लंबित हैं;

(घ) लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध क्रियान्वित कार्यशालाओं या जागरूकता कार्यक्रमों की संख्या;

(ङ) नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई का स्वरूप।

it to be false or the aggrieved woman or any other person making the complaint has produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer or District Officer, as the case may be, to take action in accordance with the provisions of Rule 9.

11. Appeal.—Subject to the provisions of Section 18, any person aggrieved from the recommendations made under sub-section (2) of Section 13 or under clauses (i) or clause (ii) of sub-section (3) of Section 13 or sub-section (1) or sub-section (2) of Section 14 or Section 17 or non-implementation of such recommendations may prefer an appeal to the appellate authority notified under clause (a) of Section 2 of the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946 (20 of 1946).

12. Penalty for contravention of provisions of Section 16.—Subject to the provisions of Section 17, if any person contravenes the provisions of Section 16, the employer shall recover a sum of five thousand rupees as penalty from such person.

13. Manner to organise workshops, etc.—Subject to the provisions of Section 19, every employer shall—

(a) formulate and widely disseminate an internal policy or charter or resolution or declaration for prohibition, prevention and redressal of sexual harassment at the workplace intended to promote gender sensitive safe spaces and remove underlying factors that contribute towards a hostile work environment against women;

(b) carry out orientation programmes and seminars for the Members of the Internal Committee;

(c) carry out employees awareness programmes and create forum for dialogues which may involve Panchayati Raj Institutions, Gram Sabha, women's groups, mothers' committee, adolescent groups, urban local bodies and any other body as may be considered necessary;

(d) conduct capacity building and skill building programmes for the Members of the Internal Committee;

(e) declare the names and contact details of all the Members of the Internal Committee;

(f) use modules developed by the State Governments to conduct workshops and awareness programmes for sensitising the employees with the provisions of the Act.

14. Preparation of annual report.—The annual report which the Complaints Committee shall prepare under Section 21, shall have the following details:-

(a) number of complaints of sexual harassment received in the year;

(b) number of complaints disposed off during the year;

(c) number of cases pending for more than ninety days;

(d) number of workshops or awareness programme against sexual harassment carried out;

(e) nature of action taken by the employer or District Officer.

Important Comments & Case-laws
on
Sexual Harassment of women at workplace

• **Prevent to Sexual Harassment of Working Women in all work place through judicial process.** Each such incident results in violation of fundamental rights of 'Gender Equality' and 'Right of Life and Liberty'. It is clear violation of rights under Articles 14, 15 and 21 of Constitution. One of logical consequences of such an incident is also violation of victim's fundamental right under Article 19(1)(g) 'to practice any profession or to carry out any occupation, trade or business. Such violations, therefore, attract remedy under Article 32 for enforcement of these fundamental rights of women. This class action under Article 32 of Constitution is for this reason. A writ of *mandamus* in such a situtation, if it is to be effective, needs to be accompanied by directions for prevention; as violation of fundamental rights of this kind is a recurring phenomenon. Fundamental right to carry on any occupation, trade or profession depends on availability of a "safe" working environment. Right to life means life with dignity. Primary responsibility for ensuring such safety and dignity through suitable legislation, and creation of a mechanism for its enforcement, is of legislature and executive. Gender equality includes protection from sexual harassment and right to work with dignity, which is a universally recognised basic human right. Common minimum requirement of this right has received global acceptance. International Conventions and norms are, therefore, of great significance in formulation of guidelines to achieve this purpose. Where any of these acts is committed in circumstances where under victim of such conduct has a reasonable apprehension that in relation to victim's employment or work whether she is drawing salary, or honorarium or voluntary, whether in government, public or private enterprise such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem. It is discriminatory for instance when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment or work including recruiting or promotion or when it creates a hostile work environment. Adverse consequences might be visited if victim does not consent to conduct in question or raises any objection thereto. Employees should be allowed to raise issues of sexual harassment at workers meeting and in other appropriate forum and it should be affirmatively discussed in Employer-Employee Meetings. Awareness of rights of female employees in this regard should be created in particular by prominently notifying guidelines (and appropriate) legislation when enacted on the subject) in suitable manner. Where sexual harassment occurs as a result of an act or omission by any third party or outsider, employer and person in charge will take all steps necessary and reasonable to assist affected person in terms of support and preventive action. ***Vishaka vs. State of Rajasthan, AIR 1997 SC 3011 : 1997 (6) SCC 241 : 1997 SCC (Cri.) 932.***

• **Section 4 of Sexual Harassment of women at workplace Act, 2013.** It is not mandate of Section 4 that in Committee constituted to make enquiry into allegation of sexual harassment, lady member of committee so constituted shall be senior in rank to accused officer *[See Paras 6 and 7]* ***Smt. Shobha Goswami vs. State of U.P. and Ors. (Civil Misc. W. P. No. 31659 of 2015, decided on 27th May, 2015)***

• **Sexual harassment of working women**—As a largest democracy in world, we have to combat violence against women—Implementation of guidelines in **Vishaka [(1997) 6 SCC 241]** has to be not only in form but substance and spirit so as to make available safe and secure environment to women at workplace in every aspect and thereby enabling working women to work with dignity, decency and due respect—There is still no proper mechanism in place to address complaints of sexual harassment of women—Existing laws, if necessary, be revised and appropriate new laws be enacted to protect women from any form of indecency, indignity and disrespect at all places and provide new initiatives for education and advancement of women and girls in all spheres of life. **Seema Lepcha vs. State of Sikkim & Ors. [Petition for Special Leave to Appeal (Civil) No. 34153/2010 decided on 3.2.2012]** While discussing matter of sexual harassment at work place and preventive measures to be taken Apex Court gave following directions:—

"(i) State Government shall give comprehensive publicity to notifications and orders issued by it in compliance of guidelines framed by this Court in Vishaka's case and directions given in Medha Kotwal's case by getting the same published in newspapers having maximum circulation in the State after every two months.

(ii) Wide publicity be given every month on Doordarshan Station, Sikkim about various steps taken by State Government for implementation of the guidelines framed in Vishaka's case and directions given in Medha Kotwal's case.

(iii) Social Welfare Department and the Legal Service Authority of State of Sikkim shall also give wide publicity to notifications and orders issued by State Government not only for Government departments of State and its agencies/instrumentalities but also for private companies." **(See Paras 4, 13, 14, 15, 16 and 17)** ***Medha Kotwal Lele & Ors. vs.***

Union of India & Ors., 2013 (1) BLJ 14 (SC) : 2013 (1) JBCJ 267 (SC) : 2013 (1) JLJR 22 (SC) : 2013 (1) SCC 297 : 2013 AIR 93 (SC).

● **Incident of Sexual harassment of women at workplace** State Counsel of Sikkim directed to Insure filing of complete list of all public and private establishments operating within State of Sikkim. Authorities further directed to file affidavit and furnish details of measures taken by State Government for implementation of guidelines laid down in *Vishaka's case* and *Medha Kotwal's case. (See Para 1, 2)* ***Seema Lepcha vs. State of Sikkim, 2013 (11) SCC 647.***

● **Section 13 of Sexual Harassment of women at workplace Act, 2013** Writ Petition is not maintainable against show cause notice issued on enquiry report of Internal Committee. ***Ramesh Pal vs. Union of India, WP No. 9086 of 2013 (Gwalior); Decided on 14.2.2014.***

● Sections 11, 13, 18 and 19 of Sexual Harassment of women at workplace Act, 2013 make it clear that incident of sexual harassment amounts to misconduct and enquiry on complaint has to be made as per Service Rules. Definition of 'service matter' in A.T. Act, 1985 includes disciplinary matters. Internal enquiry against petitioner falls within ambit of "service matter". Tribunal will have jurisdiction to decide said aspect. Section 18 which provides provision of appeal also shows intention of law makers to bring it within ambit of service rules for a 'respondent' who is an employee and, therefore, it is mentioned that he may prefer an appeal under Service Rules. *'Sexual harassment' is treated as misconduct. Report of internal committee is to be treated by employer as enquiry report and action needs to be taken as per Service Rules. Thus, as per provisions applicable herein, remedy is not elsewhere. Internal enquiry has to be treated as a service matter. 2013 Act makes it clear that intention of law makers is to treat the action on sexual harassment as service matter. As per this Act, employee has to avail remedy under service Rules.* ***[See Para 15 Ramesh Pal vs. Union of India, WP No. 9086 of 2013 (Gwalior); Decided on 14.2.2014.***

●