पत्रांकः— 2299 /

बिहार सरकार

शिक्षा विभाग।

प्रेषक,

सी0 के0 अनिल
सरकार के अपर मुख्य सचिव,
बिहार, पटना।

सेवा में,

सभी क्षेत्रीय शिक्षा उप निदेशक,
सभी जिला शिक्षा पदाधिकारी,
सभी जिला कार्यक्रम पदाधिकारी,
बिहार।

पटना, दिनांक— 10/11/2026

विषय :— **विद्यालयों में स्वच्छ, वातावरण, Gender Neutrality एवं prevention of sexual harassment of working women at work place लागू करने के संबंध में।**

प्रसंगः—
(1) कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिरोध, एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013
(2) बिहार सरकार, सामान्य प्रशासन विभाग संकल्प ज्ञापांक 17903, दिनांक— 29.12.2014
(3) भारत सरकार, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग का कार्यालय ज्ञापन सं0 1667566576557, दिनांक— 04.11.2022

महाशय,

उपर्युक्त विषय के संबंध में कहना है कि कार्यस्थलों पर महिलाओं के लिए सुरक्षित एवं स्वच्छ वातावरण एवं उनके लिए Gender Neutrality लाना सरकार के मूल उद्देश्यों में से एक है। इस प्रयास की कड़ी में Lady Teachers (महिला शिक्षिकाओं) को स्कूलों/कार्यालयों में कार्य करने हेतु स्वच्छ, सुरक्षित एवं संवेदनशील वातावरण उपलब्ध कराना विभाग की प्राथमिकता है। इसी क्रम में भारत सरकार का 2013 का प्रासंगिक अधिनियम लागू किया गया तथा राज्य सरकार ने प्रासंगिक संकल्प 2014 निर्गत हुआ। भारत सरकार ने 04 नवंबर, 2022 को एक समेकित कार्यालय ज्ञापन निर्गत किया है जो विस्तृत एवं व्यापक है।

2. उक्त प्रासंगिक कानूनी Architecture के अलावा विद्यालयों/कार्यालयों में पदस्थापित महिला कर्मियों के बेहतर योगदन के लिए सामान्य दिशा—निर्देश जारी किये जाते हैं :

(क) महिला कर्मी/महिला शिक्षिकाओं के साथ Respectfully (आदरपूर्ण) व्यवहार सुनिश्चित किया जाए।

(ख) महिलाओं को पढ़ाने में समान अवसर प्रदान किया जाए।

(ग) प्राथमिक विद्यालयों में महिला शिक्षकों को बच्चों से कक्षा के बाद भी Interact करने हेतु Extra-Curricular Activities के लिए प्रोत्साहन दिया जाए।

(घ) PTM में यदि बच्चे/बच्ची की माता आती हैं तो महिला शिक्षक उससे Interact करके बच्चों के शैक्षणिक/गैर शैक्षणिक विषयों पर चर्चा करें।

(ड.) बच्चियों महिला शिक्षकों के समीप ज्यादा सुरक्षित महसूस करती है। इसके लिए महिला शिक्षिका ही उनके Mentor होंगे।

(च) स्कूल परिसर में महिलाओं से दुर्व्यवहार नहीं किया जाएगा।

(छ) स्कूलों में उनके साथ संविधान के अनुच्छेद– 14 के मूल भावना के आलोक में Discrimination नहीं किया जाएगा।

(ज) राष्ट्रीय एवं सामाजिक कार्यों में महिला शिक्षक को Include किया जाएगा।

(झ) महिला शिक्षक को गान/नृत्य **(26 जनवरी/15 अगस्त एवं 5 सितम्बर)** के कार्यक्रमों में योगदान देने हेतु प्रोत्साहित किया जाएगा।

1. (क) महिलाओं की सुरक्षा के लिए सभी कार्यालय में Internal Coplaints Committee (ICC) गठन करने का प्रावधान 2013 के अधिनियम में है। इसमें अध्यक्ष वरीयतम महिला कर्मी होंगी। (यद्यपि यदि उनपर विभागीय कार्यवाही संचालित है तो इसके अतिरिक्त वरीयता के आलोक में अध्यक्ष हो सकेंगे)।

(ख) यदि किसी महिला कर्मी/स्कूल शिक्षिका के साथ गलत व्यवहार किया जाता है ता वे (i) लिखित में (ii) 90 दिनों के अंदर ICC के अध्यक्ष को शिकायत पत्र दायर किया जा सकता है। (अधिनियम के धारा–9 के अंतर्गत)।

(ग) ICC द्वारा प्रथम दृष्टया संतुष्ट होने के बाद कोई भी जाँच Principles of Natural Justice के अनुसार करेगी। (अधिनियम के धरा–7 के आलोक में)।

(घ) महिलाओं के विरूद्ध दुर्व्यवहार करना Conduct Unbecoming of Government Servent माना जाएगा एवं "Misconduct" होगा जिसके लिए नियुक्ति प्राधिकार अनुशासिनक कार्रवाई कर सकेंगे।

2. सामान्य प्रशासन विभाग की अधिसूचना सं0 15053 दिनांक– 08 नवंबर 2016 के अनुसार **"जिला पदाधिकारी"** अपने जिला अधिनस्त सभी मामलों के लिए सक्षम प्राधिकार अधिनियम के धारा–5 के अंतर्गत घोषित है। (प्रतिलिपि संलग्न)

अतः इन सामान्य दिशा–निर्देशों का कड़ाई से पालन करने का दायित्व जिला शिक्षा पदाधिकारी की होगी।

आदेश पर सक्षम प्राधिकार का अनुमोदन प्राप्त है।

अनुलग्नक– यथोपरि।

(क) 3 प्रासंगिक पत्र

(ख) सामान्य प्रशासन पत्र दिनांक–08.11.2026

विश्वासभाजन,

(सी0के0 अनिल)
अपर मुख्य सचिव।

ज्ञापांक–2299 पटना, दिनांक– 10/11/2026

प्रतिलिपि :– सभी जिला पदाधिकारी, बिहार को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित।

अपर मुख्य सचिव।

394

बिहार सरकार

सामान्य प्रशासन विभाग

:: अधिसूचना ::

पटना–15, दिनांक–8-11-16

संख्या–14/पद–203/2016, सा0प्र0 15053 /भारत सरकार द्वारा निर्गत राजपत्र **कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण प्रतिबंध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013** की धारा–5 तथा सामान्य प्रशासन विभाग, बिहार, पटना द्वारा निर्गत संकल्प सं0– 17903 दिनांक– 29.12.2014 में वर्णित दिशा निर्देश के आलोक में सभी जिला के जिला पदाधिकारी को अधिनियम के तहत् कार्यों के निष्पादन हेतु तत्काल प्रभाव से अपने जिला क्षेत्र के लिए जिला अधिकारी अधिसूचित किया जाता है।

बिहार राज्यपाल के आदेश से

8/11/16

(भीम प्रसाद)

सरकार के उप सचिव।

ज्ञापांक –14/पद –203/2016, सा0प्र0 15053 /पटना–15, दिनांक–8-11-16

प्रतिलिपि–प्रभारी पदाधिकारी, ई–गजट कोषांग, वित्त विभाग, बिहार, पटना को बिहार राजपत्र में प्रकाशनार्थ (आई0 टी0 मैनेजर, सामान्य प्रशासन विभाग, पटना के माध्यम से)/महालेखाकार, बिहार, पटना/प्रधान सचिव, मुख्यमंत्री सचिवालय, बिहार, पटना/मुख्य सचिव के प्रधान आप्त सचिव, बिहार, पटना/प्रधान सचिव के प्रधान आप्त सचिव, सामान्य प्रशासन विभाग, बिहार, पटना/ प्रबंधक, आई0टी0, सामान्य प्रशासन विभाग, बिहार, पटना को विभागीय बेवसाइड पर अपलोड करने हेतु/सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी जिला पदाधिकारी/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/ सभी पदाधिकारी, सामान्य प्रशासन विभाग, बिहार, पटना को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित ।

8/11/16

सरकार के उप सचिव।

393

No.DOPT-1667566576557
Government of India
Ministry of Personnel, Public Grievances & Pensions
Department of Personnel and Training
ESTT.(Estt. A-III)
******

(Dated 04 November, 2022)

OFFICE MEMORANDUM

Prevention of sexual harassment of working women at workplace

In the case of Vishaka and Ors Vs State of Rajasthan and Ors (JT 1997 (7) SC 384), the Hon'ble Supreme Court had laid down the guidelines and norms to be observed to prevent sexual harassment of working women. In pursuance to the pronouncement of this judgement, Department of Personnel and Training took the following steps:

(i) Guidelines/ Norms of the Hon'ble Supreme Court were circulated by Department of Personnel & Training vide OM No. 11013/10/97-Estt.(A) dated 13.02.1998 for strict compliance by the Ministries/ Departments.

(ii) Amendments in Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964 were also carried out by inserting the Rule 3-C declaring Sexual Harassment of Working Women as a misconduct, vide Notification No. 11013/10/97-Estt.(A) dated 13.02.1998 published in Gazette of India as G.S.R. 49 dated 07.03.1998

(iii) Subsequently, Central Civil Services (Classification, Control & Appeal) Rules, 1965 were also amended by inserting a provision below sub-rule 2 of Rule 14 in connection with treatment of the Complaint Committee as Inquiring Authority and to follow the procedure as laid down in these Rules to hold inquiry into the complaints of Sexual Harassment. This was notified vide Notification No. 11012/5/2001-Estt.A dated 01.07.2004 published in Gazette of India vide G.S.R. No. 225 dated 10.07.2004

2. Later on, the 'Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013' {SHWW (PPR) Act} was promulgated on 22.04.2013. The 'Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013' were notified on 09.12.2013. The Act and the Rules framed thereunder provide a redressal mechanism for handling cases of sexual harassment of women at workplace.

3. Thus, the provisions relating to handling cases of sexual harassment of women at workplace are scattered across SHWW (PPR) Act, Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964, Central Civil Services (Classification, Control and Appeal) Rules, 1965, etc. In addition, a number ofexecutive instructions covering different aspects of this issue have been issued from time to time. Now, with a view to facilitate the Ministries/Departments and other stake holders in proper implementation of these provisions, a need has been felt to consolidate these provisions

and place the same in the public domain for easy access as and when required.Accordingly, the relevant provisions of the Act/Rules/executive instructions have been compiled as under:

(A) DEFINITION OF "SEXUAL HARASSMENT" AND "WORKPLACE"

Section 2(n) and 2(o) of the SHWW (PPR) Actdefines "Sexual Harassment" and "Workplace" respectively. The same have been incorporated through an amendment in the CCS (Conduct) Rules, 1964 as under:

"Rule 3C - Prohibition of sexual harassment of working women

(1) No Government servant shall indulge in any act of sexual harassment of any woman at any work place.

(2) Every Government servant who is incharge of a work place shall take appropriate steps to prevent sexual harassment to any woman at such work place.

Explanation- 1 For the purpose of this rule,

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

(i) physical contact and advances; or
(ii) demand or request for sexual favours; or
(iii) sexually coloured remarks; or
(iv) showing any pornography; or
(v) any other unwelcome physical, verbal, non-verbal conduct of a sexual nature.

(b) The following circumstances, among other circumstances, if it occurs or is present 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 employment; or
(ii) implied or explicit threat of detrimental treatment in 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.

(c) "workplace" includes, -

(i) any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution,

391

office, branch or unit which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly by the Central Government;

(ii) hospitals or nursing homes;

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

(iv) 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;

(v) a dwelling place or a house."

(Rule 3-C of the CCS (Conduct) Rules, 1964)

(B) COMPLAINTS COMMITTEE:

❖ Complaints Committees have been set up in all Ministries/Department and organizations under them in pursuance to the judgement of the Hon'ble Supreme Court in the *Vishakha* case. As per Section 4(1) of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 ("the Act"), the Internal Complaints Committee (referred to as "Complaints Committee" hereafter) is to be set up at every workplace. As per Section 4(2), this will be headed by a woman and at least half of its members should be women. In case a woman officer of sufficiently senior level is not available in a particular office, an officer from another office may be so appointed. To prevent the possibility of any undue pressure or influence from senior levels, such Complaints Committees should involve a third party, either an NGO or some other body which is familiar with the issue of sexual harassment.

[Para 1 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ **Section 4 of the SHWW (PPR) Act-**

"4. Constitution of Internal Complaints Committee.— (1) 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 Committees 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:

(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."

[Section 4 of the SHWW (PPR) Act]

❖ **Seniority of the Chairperson of the Complaint Committee-**

There is no bar either in the CCS (CCA) Rules or under the *Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013* to the Chairperson of the Complaints Committee being junior to the suspect officer or the charged officer. Hon'ble Allahabad High Court has in *Smt. Shobha Goswami vs State of U.P. and 2 Ors*, in WRIT – A No. – 31659 of 2015 observed as follows:

285

"In my opinion, there is nothing in the Scheme of the section which requires the lady member to be senior in rank to the officer against whom the allegation of sexual harassment are brought. The language of Section 4 of the Act only requires the lady member to the Senior Level".

This also does not in any way cause any prejudice to the charged officer.

[Para 2 of OM No. 11013/2/2014-Estt.A-III dated 09.09.2016]

❖ **Complaints Committee to be Inquiring Authority**

As per Proviso to Rule 14(2) of CCS (CCA) Rules, 1965, in case of complaints of sexual harassment, the Complaints Committee set up in each Ministry or Department etc. for inquiring into such complaints shall be deemed to be the Inquiring Authority appointed by the Disciplinary Authority for the purpose of these rules. Complaints Committee, unless a separate procedure has been prescribed, shall hold the inquiry as far as practicable in accordance with the procedure laid down in the Rule 14.

[Para 6 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ **Proviso to Rule 14(2) of the CCS (CCA) Rules, 1965-**

"Provided that where there is a complaint of sexual harassment within the meaning of rule 3 C of the Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964, the Complaints Committee established in each Ministry or Department or Office for inquiring into such complaints, shall be deemed to be the inquiring authority appointed by the disciplinary authority for the purpose of these rules and the Complaints Committee shall hold, if separate procedure has not been prescribed for the Complaints Committee for holding the inquiry into the complaints of sexual harassment, the inquiry as far as practicable in accordance with the procedure laid down in these rules."

[Proviso to Rule 14(2) of the CCS (CCA) Rules, 1965]

(C) INQUIRY INTO COMPLAINT [FIRST STAGE]

➢ The Complaints Committees may act on complaints of sexual harassment when they receive them directly or through administrative authorities etc, or when they take cognizance of the same suo-moto. As per **Section 9 (1) of the Act**, the aggrieved woman or complainant is required to make a complaint within three months of the incident and in case there has been a series of incidents, three months of the last incident. The Complaints Committee may however extend the time limit for reasons to be recorded in writing, if it is satisfied that the circumstances were such which prevented the complainant from filing a complaint within the stipulated period.

➢ As mentioned above, the complaints of sexual harassment are required to be handled

by Complaints Committee. On receipt of a complaint, facts of the allegation are required to be verified. This is called preliminary enquiry/fact finding enquiry or investigation. The Complaints Committee conducts the investigation. They may then try to ascertain the truth of the allegations by collecting the documentary evidence as well as recording statements of any possible witnesses including the complainant. If it becomes necessary to issue a Charge Sheet, disciplinary authority relies on the investigation for drafting the imputations, as well as for evidence by which the charges are to be proved. Therefore this is a very important part of the investigation.

[Para 7 and 8 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

➢ **Section 9 of the the SHWW (PPR) Act**

*"**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."

[Section 9 of the SHWW (PPR) Act]

➢ **Rule 6 of Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013**

"6. Complainant of Sexual Harassment.- For the purpose of sub-Section (2) of Section 9,-

(i) Where the aggrieved women 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 women;

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

(a) her relative or 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 women 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 women is dead, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with the written consent of her legal heir."*

➢ **Section 11 of the the SHWW (PPR) Act**

*"**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 the Code of Civil Procedure, 1908 (5 of 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."

➢ **Rule 7 of Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013**

*"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 witness.*

(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 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."

- On the completion of an inquiry under this Act, the Complaints Committee shall provide a report of its findings to the employer within a period of ten days from the date of completion of the inquiry and such report be made available to the concerned parties.

[Section 13(1) of the SHWW (PPR) Act]

- Where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has not been proved, it shall recommend to the employer that no action is required to be taken in the matter.

[Section 13(2) of the SHWW (PPR) Act]

- Where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to the employer to take action for sexual harassment as a misconduct in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent.

[Section 13(3)(i) of the SHWW (PPR) Act]

(D) INQUIRY UNDER CCS (CCA) RULES, 1965 [SECOND STAGE]

❖ Dual Role

- In the light of the Proviso to the Rule 14 (2) mentioned above, the Complaints Committee would normally be involved at two stages. The first stage is investigation already discussed in the preceding para. The second stage is when they act as Inquiring Authority. It is necessary that the two roles are clearly understood and the inquiry is conducted as far as practicable as per Rule 14 of CCS (CCA) Rules, 1965. Failure to observe the procedure may result in the inquiry getting vitiated.

- As the Complaints Committees also act as Inquiring Authority in terms of Rule 14(2) mentioned above, care has to be taken that at the investigation stage that impartiality is maintained. Any failure on this account may invite allegations of bias when conducting the inquiry and may result in the inquiry getting vitiated. As per the instructions, when allegations of bias are received against an Inquiring Authority, such Inquiring Authority is required to stay the inquiry till the Disciplinary Authority takes a decision on the allegations of bias. Further, if allegations of bias are established against one member of the Committee on this basis, that Committee may not be allowed to conduct the inquiry.

- In view of the above, the Complaints Committee when investigating the allegations should make recommendations on whether there is a prima facie substance in the allegations which calls for conducting a formal inquiry. They should avoid making any judgmental recommendations or expressing views which may be construed to have prejudiced their views while conducting such inquiry.

[Para 9 to 11 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Decision to issue Charge sheet. and conducting Inquiry

➢ On receipt of the Investigation Report, the Disciplinary Authority should examine the report with a view to see as to whether a formal Charge Sheet needs to be issued to the Charged Officer. As per Rule 14(3), Charge Sheet is to be drawn by or on behalf of the Disciplinary Authority. In case the Disciplinary Authority decides on that course, the Charged Officer should be given an opportunity of replying to the Charge sheet. As per Rule 14 (5), a decision on conducting the inquiry has to be taken after consideration of the reply of the charged officer.

➢ If the Charged Officer admits the charges clearly and unconditionally, there will be no need for a formal inquiry against him and further action may be taken as per Rule 15 of the CCS (CCA) Rules.

[Para 12 and 13 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ The Inquiry-stages

➢ In case the Charged Officer denies the charges and his reply is not convincing, the Charge sheet along with his reply may be sent to the Complaints Committee for formal inquiry, and documents mentioned in Rule 14 (6) will be forwarded to the Complaints Committee. As per Section 11(3) of the Act, for the purpose of making an inquiry, the Complaints Committee shall have the same powers as are vested in a civil court under the Code of Civil Procedure, 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.

➢ The Disciplinary Authority shall also in terms of Rule 14(5)(c) appoint a Government servant as a Presenting Officer to present evidence on behalf of prosecution before the Complaints Committee/ Inquiring Authority. The listed documents are to be sent to the Presenting Officer. The Complaints Committee would, thereafter, summon the Presenting Officer and the Charged Officer. As a first step, the charged officer would be formally asked as to whether he admits the charges. As mentioned above, in case of any clear and unconditional admission of any Article of Charge, no inquiry would be held in respect of that Article and the admission of the Charged Officer would be taken on record. The inquiry would be held, thereafter, in respect of those charges which have not been admitted by the Charged Officer. The Charged Officer is also entitled to engage a Defence Assistant. The

383

provisions relating to Defence Assistant are given in Rule 14(8).

- The Inquiring Authority is, thereafter, required to ask the Presenting Officer to have the prosecution documents, listed in the Charge Sheet inspected by the Charged Officer. Copies of such documents, if not only given to the Charged Officer, would be handed over to him. The Charged Officer would, therefore, be required to submit a list of documents and witnesses which he wants to produce in support of his defense. TheInquiringAuthority would consider allowing such documents or witnesses on the basis of their relevance. Normally, any document or witness which reasonably appears to be relevant and helpful in defense may be allowed. Once the documents have been allowed, the Inquiring Authority would send a requisition for these documents to the custodian of such documents.

- When the regular hearing commences, the Inquiring Authority would ask the Presenting Officer to produce the documentary evidence. Such documents as are disputed by the Charged Officer have to be proved by the witnesses before they are taken on record. The undisputed documents would be taken on record and marked as exhibits.

[Para 14 to 17 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Examination of Witnesses

- Summons would, thereafter, be sent to the witnesses listed in the Charge sheet. The Presenting Officer may choose to produce them in any order he finds appropriate. These witnesses would be examined in the inquiry in the following manner. The examination in chief would be done by the Presenting Officer where the Presenting Officer may ask questions of the witness to ascertain the facts. The witness would, thereafter, be cross-examined by the Defense. After the cross-examination, the Presenting Officer would be given an opportunity to re-examine the witness. In the examination in chief, leading questions are not allowed. These are however allowed in the cross examination.

- The procedure of Inquiry requires opportunity to the Charged Officer to cross-examine all the witnesses that appear on behalf of the Prosecution. Failure to do so may be construed as a denial of reasonable opportunity to the charged officer, resulting in vitiation of the Inquiry. If the complainant appears as a witness, she would also be examined and cross-examined. The Inquiry Officer may however disallow any questions which are offensive, indecent or annoying to the witnesses, including the complainant.

- If Inquiring Authority wishes to ascertain some facts for clarity, he may pose questions to the witnesses. This should however, be done in such a manner as to not show any bias for or against the Charged Officer. This has to be done in the presence of the Presenting Officer and the Charged Officer/ Defence Assistant. No inquiry should be conducted behind the back of the charged officer. The witnesses will be examined one by one, and the other witness who are either yet to be examined, or have been examined are not

allowed to be present during the examination of a witness.

[Para 18 to 20 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Daily Order Sheet

The Inquiring Authority would also maintain a document called Daily Order Sheet in which all the main events of the inquiry and including requests/ representations by the Charged Officer or the Presenting Officer, and decisions thereon would be recorded. For example (i) if the Charged Officer refuses to cross-examine the witnesses, this should be recorded in the Daily Order Sheet (ii) the Daily Order Sheet should record that the Charged Officer had been advised that he has the right to engage a Defense Assistant (iii) it should also be clearly mentioned that the Charged Officer was also informed as to who are eligible to assist him as Defense Assistant. (iv) the Daily Order Sheet should also record in case request of the Charged Officer for engaging a particular person as Defense Assistant is disallowed in the light of the existing instructions. Daily Order Sheet should be signed by the Inquiring Authority, Presenting Officer and the Charged Officer/Defence Assistant.

[Para 21 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Defence Evidence

After the prosecution evidence is over, the Charged Officer is required to submit his statement of defense. In this statement, the Charged Officer is required to briefly indicate his line of defense. After this, the Defense evidence will be taken. The evidence will be produced in the same order as the prosecution evidence. First, the documents allowed by the Inquiry Authority would be taken on record and then the witnesses called and their examination, cross-examination and re-examination done. The only difference here would be that the Examination in Chief would be done by defense while the cross-examination would be done by the prosecution. The defense would then have the opportunity of re-examining the witness.

[Para 22 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ General Examination of the Charged Officer

After the Defense evidence is over, the Inquiring Authority shall ask Charged Officer as to whether he wishes to appear as his own witness. In case he does so, he will be examined like any other defense witness. In case however, he declines to do so, the Inquiring Authority is required to generally question him. At this stage due care is required to be exercised that as per Rule 14(18) the purpose of this stage is to apprise Charged Officer of the circumstances which appear to be against him. This is to enable the Charged Officer to explain them to the Inquiring Authority. Presenting Officer and the Defence Assistant do not take any part in the General Examination. Charged Officer may not be

381

compelled to answer questions during examination by the Inquiring Authority.

[Para 23 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Brief

➢ After this, the Presenting Officer would be asked to submit his brief. A copy of this brief would be given to the Charged Officer. Both the Presenting Officer and the Charged Officer may be allowed reasonable time for submission of their brief.

➢ The Inquiring Authority then writes the Inquiry Report in which the evidence in support of the charges and against them will be examined. The Report should be a speaking one clearly bringing out as to the evidence on the basis of which any particular conclusion has been reached. Based on this analysis, the Inquiring Authority will give its findings on the Articles as proved or not proved. In case any Article of charge is proved only partially, then the Inquiring Authority should record the extent to which that Article has been proved.

[Para 24 and 25 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Powers of the Committee to make recommendations

➢ Normally, the Inquiry Officer is not allowed to make any recommendations in his report. Here the function of the Complaints Committee acting as the Inquiring Authority differs.

The Complaints Committee will also have the powers to recommend:-

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

(b) to grant leave to the aggrieved woman up to a period of three months. (The leave will not be deducted from her leave account).

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

(d) to deduct from the salary or wages of the charged officer such sum as it may consider appropriate to be paid to the aggrieved woman or to her legal heirs.Any amount outstanding at the time of cessation of the services of the charged officer due to retirement, death or otherwise may be recovered from the terminal benefits payable to the officer or his heirs.Such compensation will not amount to penalty under Rule 11 of CCS (CCA) Rules in terms of the Explanation (ix) to Rule 11.

(e) to take actionagainst complainant, if the allegation is malicious, or the complainant knows it to be false, or has produced any forged or misleading document.

(f) to take actionagainst any witness if such witness has given false evidence or produced any forged or misleading document.

[Para 6 and 7 of the OM No. 11013/2/2014-Estt.A-III dated 27.11.2014]
[Para 5 and 26 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

(g) The Complaints Committee at the written request of the aggrieved women may recommend to the employer to-

i. restrain the respondent from reporting on the work performance of the aggrieved women or written her confidential report, and assign the same to another officer;

ii. restrain the respondent in case of an educational institution from supervising any academic activity of the aggrieved women.

[Rule 8 of the SHWW (PPR) Rules, 2013]

➢ Rule 48 of CCS (Leave) Rules, 1972 [Special Leave connected with inquiry on sexual harassment]:

"48. Special Leave connected to inquiry of sexual harassment - Leave upto a period of 90 days may be granted to an aggrieved female Government Servant on the recommendation of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, during the pendency of inquiry under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and the leave granted to the aggrieved female Government Servant under this rule shall not be debited against the leave account".

[Rule 48 of CCS (Leave) Rules, 1972]

➢ Explanation (ix) to Rule 11 of the CCS (CCA) Rules, 1965

"Explanation.—The following shall not amount to a penalty within the meaning of this rule, namely:—

(ix) Any compensation awarded on the recommendation of the Complaints Committee referred to in the proviso to sub-rule (2) of rule 14 and established in the Department of the Government of India for inquiring into any complaint of sexual harassment within the meaning of rule 3 C of the Central Civil Services (Conduct) Rules, 1964"

❖ **Prohibition of publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings.—**

329

- The Complaints Committee should also remember that as per the Section 16 of the Act, notwithstanding the RTI Act, 2005, information as regards identity and addresses of the aggrieved woman, respondent and witnesses, Inquiry proceedings, Recommendations of the Committee, shall not be published or communicated or made known to public, press or media in any manner. Provided that information may be disseminated regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under Act without disclosing the name, address, identity or any other particulars calculated to lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses.

[Para 27 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

- **Section 16 and 17 of the the SHWW (PPR) Act**

*"**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 addresses of the aggrieved woman, respondent and witnesses, any 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:*

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.*

- With the above stage, the inquiry would be formally over. The Inquiring Authority should prepare separate folders containing the documents mentioned in Rule 14(23)((ii) of CCS (CCA) Rules, 1965

[Para 28 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

Suspension of the Charged Officer

A Government servant may also be placed under suspension before or after issue of a Charge Sheet where his continuance in office will prejudice the investigation, for example if there is an apprehension that he may tamper with witnesses or documents. Suspension may also be resorted to where continuance of the Government servant in office will be against wider public interest such as there is a public scandal and it is necessary to place the Government servant under suspension to demonstrate the policy of the

Government to deal strictly with officers involved in such scandals. It may be desirable to resort to suspension in case of misdemeanor involving acts of moral turpitude.

[Para 29 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Transfer of Charged Officer:

To ensure fair inquiry, Ministries/ Departments may also consider transferring the suspect officer/ charged officer to another office to obviate any risk of that officer using the authority of his office to influence the proceedings of the Complaints Committee.

[Para 3 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 09.09.2016]

❖ Special provisions to deal with threats or intimidation

Disciplinary Authority may also dispense with inquiry under Rule 19(ii), and action may be taken without the inquiry when the Disciplinary Authority concludes that it is not reasonably practicable to hold such an inquiry. The circumstances leading to such a conclusion may exist either before the inquiry is commenced or may develop in the course of the inquiry. Such situation would be deemed to have arisen:

(i) where the Government servant, through or together with his associates terrorizes, threatens or intimidates witnesses who are likely to give evidence against him with fear of reprisal in order to prevent them from doing so; or

(ii) where the Government servant himself or with or through others threatens, intimidates and terrorizes the Disciplinary Authority, Members of the Committee, the Presenting Officer or members of their family.

[Para 30 of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

❖ Disciplinary Authority is not expected to dispense with the inquiry lightly, arbitrarily or with ulterior motive or merely because the case against the Government servant is weak.

[Last Para of OM No. 11013/2/2014-Estt.(A-III) dated 16.07.2015]

(E) APPEAL UNDER SECTION 18(1) OF THE SHWW (PPR) ACT, 2013 BY THE COMPLAINANT

➢ Where a Complaint Committee has not recommended any action against the employee against whom the allegation have been made in a case of involving allegations of sexual harassment, the Disciplinary Authority shall supply a copy of the Report of the Complaints Committee to the complainant and shall consider her representation, if any submitted, before coming to a final conclusion. The representation shall be deemed to be an appeal under section 18(1) of the

377

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

[Para 3 of OM No. 11012/5/2016-Estt.A-III dated 02.08.2016]

➢ **Section 18 of the the SHWW (PPR) Act [Appeal]**

"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 subsection (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 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."

(F) Sexual Harassment electronic-Box (She-Box)

➢ Ministry of Women & Child Development launched an online complaint management system titled Sexual Harassment electronic-Box (She-Box) on 24th July, 2017 for registering complaints related to sexual harassment at workplace. The She-Box is an initiative to provide a platform to the women working or visiting any office of Central Government (Central Ministries, Departments, Public Sector Undertakings, Autonomous Bodies and Institutions etc.) to file complaints related to sexual harassment at workplace under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

➢ Once a complaint is submitted to She-Box, it will be directly sent to the Internal Complaint Committee (ICC) of the concerned Ministry/ Department/ PSU/ Autonomous Body etc. having jurisdiction to inquire into the complaint. The She-Box also provides an opportunity to both the complainant and nodal administrative authority to monitor the progress of inquiry conducted by the ICCs. The She-Box portal can be accessed at the link given below:

http://www.shebox.nic.in/

➢ Features of the She-Box are as under:

(i) She-Box is an online Complaint Management System for lodging complaints related to sexual harassment of women at workplace. The steps required for filing of complaint through She-Box can be downloaded from the link: http://www.shebox.nic.in/assets/site/downloads/manual.pdf

(ii) Any woman working or visiting any office of Central Government (Central Ministries, Departments, Public Sector Undertakings, Autonomous Bodies and Institutions etc.) can file complaint related to sexual harassment at workplace through this She-Box.

(iii) Once a complaint is submitted to the She-Box, it will directly send the complaint to the Internal Complaints Committee (ICC) of the concerned Ministry/ Department/ PSU/ Autonomous Body etc. having jurisdiction to inquire into the complaint. The Internal Complaints Committee will take action as prescribed under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and update the status of the complaint through '**Administrator Login**'.

(iv) The status of complaint can be viewed at any time by pressing the tab '**View Status of Your Complaint**' within She-Box.

- The complaint registered in the She-Box contains only a brief description of the incident of sexual harassment at workplace. The Internal Complaints Committee (ICC) is required to initiate inquiry as prescribed under Section 11 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 read with Department of Personnel & Training's O.M. No.11013/2/2014-Estt. (A-III) dated 16th July, 2015 by calling upon the complainant to provide detailed complaint along with all the relevant evidences (documentary or otherwise).

(G) Duties of the employer-

- **Rule 3C(2) of the CCS (Conduct) Rules, 1964**

Every Government servant who is incharge of a work place shall take appropriate steps to prevent sexual harassment to any woman at the work place.

- **Section 19 of the the SHWW (PPR) Act [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;

375

(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 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 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"*

[Section 19 of the SHWW (PPR) Act]

- It should be ensured that Complaints Committee shall at all time be in existence and changes in its composition, whenever necessary, should be made promptly and adequately publicized. The composition of the Complaint Committee should also be posted on the website of the concerned Ministries/ Departments/ Office concerned. It would also be desirable for the Committees to meet once a quarter, even if there is no live case, and review preparedness to fulfil all requirements of the Vishakha judgment in the Department/ Ministry/ organization concerned.

[OM No. 11013/2/2014-Estt.A-III dated 02.02.2015]

- It should be ensured that the aggrieved women are not victimized in connection with the complaints filed by them. For a period of five years after a decision in a proven case of sexual harassment, a watch should be kept to ensure that she is not subjected to vendetta. She should not be posted under the Respondent, or any other person where there may be a reasonable ground to believe that she may be subjected to harassment on this account. In case of any victimization the complainant may submit a representation to the Secretary in the case of Ministries/Departments and Head of the Organization in other cases. These representations should be dealt with sensitivity, in consultation with the Complaints Committee, Ministries/Department and Head of the Organization in other cases. These representations should be dealt with sensitivity, in consultation with the Complaints Committee, and a decision taken within 15 days of the submission of the same.

[*Para 3 of the OM No 11013/7/2016-Estt.A-III dated 22.12.2016*]

- All Ministries/Department shall furnish a **monthly report** to the Ministry of Women and Child Development giving details of number of complaints received, disposed of and action taken in the case.

[*Para 4 of the OM No 11013/7/2016-Estt.A-III dated 22.12.2016*]

(H) Provisions regarding preparation of Annual Report by Complaints Committee

➢ **Section 21 of the the SHWW (PPR) Act**

"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."

➢ **Rule 14 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013**

"14. Preparation of annual report.- The annual report which the Complainants 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 disposedoff 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 Officers."*

(I) Provisions regarding preparation of Annual Report by Employer

➢ Attention of all Ministries is invited to Section 22 of the Act relating to including information in Annual Report, and to request that information relating to number of cases filed, if any, and their disposal may be included in the Annual Report of the Ministry/ Department.

[Para 6 of the OM No. 11013/2/2014-Estt.A-III dated 02.02.2015]

➢ **Section 22 of the the SHWW (PPR) Act**

"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"

(J) Miscellaneous-

➢ Fees or allowance for Member of the Complaints Committee is mentioned in Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition or Redressal) Rules, 2013

373

Note: In case any reference to the relevant OM is required, the same may be accessed by clicking on the hyperlink or from the DOPT's website.

******

(372)

बिहार सरकार
सामान्य प्रशासन विभाग

संकल्प

पटना, दिनांक 29 दिसम्बर, 2014

विषय:– कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के आलोक में कार्यस्थलों पर लैंगिक उत्पीडन को रोकने के संबंध में दिशा निर्देश एवं शिकायत निवारण समितियों का गठन।

माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा रिट याचिका (किमिनल) संख्या– 666– 70/ 1992 – विशाका एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य में दिनांक 13.08.97 को पारित आदेश के आलोक में विभागीय संकल्प ज्ञापांक 2058 दिनांक 17.04.2001 द्वारा राज्य में कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न के रोकथाम हेतु दिशा निर्देश जारी किये गये हैं। उक्त दिशा निर्देश के आलोक में विभागीय संकल्प ज्ञापांक 2403 दिनांक 04.05.2001 (समय–समय पर यथा संशोधित) द्वारा कार्यस्थलों पर लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों के संबंध में कार्रवाई हेतु राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन किया गया है।

2. भारत सरकार द्वारा **कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013** अधिसूचित किये जाने के उपरांत उपर्युक्त विभागीय संकल्पों के प्रावधान अप्रासंगिक हो गये हैं, फलतः राज्य सरकार द्वारा सम्यक विचारोपरांत उक्त संकल्पों एवं उनके आलोक में समय–समय पर निर्गत सकल्प/अनुदेशों को रद्द करते हुए उनके स्थान पर भारत सरकार के उक्त अधिनियम, 2013 के प्रावधानों के आलोक में कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीडन के रोकथाम, निषेध एवं प्रतिकार के संबंध में निम्न लिखित दिशा निर्देश जारी करने का निर्णय लिया गया है–

(1). भारत सरकार द्वारा गठित **कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013** की धारा– 2 (ण) में परिभाषित **'कार्यस्थलों'** के नियोक्ता का यह दायित्व होगा कि वे अपने कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न की घटना को रोकने की कार्रवाई करें और अधिनियम के प्रावधानों के आलोक मे लैंगिक उत्पीड़न के मामलों के निष्पादन एवं अभियोजन की कार्रवाई करें। इस उद्देश्य से अधिनियम की धारा– 2 (ढ़) के अनुसार **'लैंगिक उत्पीड़न'** में निम्न मे से कोई एक या सभी अवांछनीय कार्य या व्यवहार (प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष) शामिल हैं, यथा–

(i) शारीरिक संपर्क और इसके लिए आगे बढ़ना, या

(ii) यौन स्वीकृति की मांग करना या अनुरोध करना, या

(371)

(iii) यौन रंजित टिप्पणियाँ करना, या

(iv) अश्लील चित्र या साहित्य दिखाना, या

(v) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, शाब्दिक या गैर–शाब्दिक आचरण।

(2) अधिनियम की धारा– 3 के अनुसार महिलाओं के साथ किसी भी कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न वर्जित है। उपर्युक्त उप कंडिका–(1) की स्थितियों के साथ निम्न में से कोई परिस्थिति या कार्य या लैंगिक उत्पीडन व्यवहार यदि सामने आता है, तो यह **लैंगिक उत्पीड़न** होगा–

(i) नौकरी में प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से अधिमानता देने का वादा; या

(ii) नौकरी में प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से नुकसान पहुँचाने की धमकी; या

(iii) उसके वर्त्तमान या भविष्य के नियोजन की स्थिति के संबंध में प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से धमकी; या

(iv) उसके कार्यों में हस्तक्षेप अथवा भय का या हानिकर या विपरीत कार्य–वातावरण बनाना; या

(v) उपहासपूर्ण व्यवहार, जो उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करे।

(3) उपकंडिका (1) एवं (2) की स्थिति को रोकने हेतु प्रत्येक कार्यस्थल के नियोक्ता के लिए अधिनियम की धारा 4 के आलोक में लिखित रूप से आदेश निकाल कर एक समिति का गठन करना आवश्यक है, जो **'आंतरिक शिकायत समिति'** कही जायेगी। जहाँ एक नियोक्ता के अधीन कार्यस्थल अलग–अलग स्थलों पर अवस्थित हो, वहाँ प्रत्येक कार्यस्थल के लिए आंतरिक शिकायत समिति गठित की जायेगी। **'आंतरिक शिकायत समिति'** में नियोक्ता द्वारा निम्नवत् सदस्य नामित किये जायेंगे जिनमें कम–से–कम आधे सदस्य महिला होंगी –

(i) कार्यस्थल की वरीय महिला कर्मी – अध्यक्ष,

(परंतु किसी कार्यस्थल में वरीय महिला कर्मी उपलब्ध नहीं रहने की स्थिति में नियोक्ता अपने अन्य कार्यालय या प्रशासनिक ईकाई से अथवा अन्य स्थानों पर अवस्थित अपने नियंत्रणाधीन कार्यस्थलों से अध्यक्ष का मनोनयन कर सकेगा।)

(ii) कर्मचारियों में से कम–से–कम दो सदस्य– जिनकी महिला मुद्दों के प्रति प्रतिबद्धता हो अथवा जो महिला मुद्दों की समझ रखते हों। सदस्य,

(iii) महिलाओं के मुद्दों के प्रति प्रतिबद्ध गैर–सरकारी संगठन या समूह का एक सदस्य अथवा महिला लैंगिक प्रताड़ना मुद्दों से परिचित कोई व्यक्ति। – सदस्य।

(4) अध्यक्ष एवं सदस्यों का कार्यकाल नियोक्ता द्वारा नामित करने की तिथि से तीन वर्षों का होगा। गैर सरकारी संगठन या समूह के सदस्यों को आंतरिक शिकायत समिति की कार्यवाहियों में भाग लेने हेतु अधिनियम, 2013 की धारा– 4(4) के अनुसार निर्धारित दर पर शुल्क एवं भत्ते नियोक्ता द्वारा देय होगा।

(5) अधिनियम, 2013 की धारा 5 के आलोक में प्रत्येक जिला में एक जिला दंडाधिकारी अथवा अपर जिला दंडाधिकारी को अधिनियम के तहत् कार्यों के निष्पादन हेतु **जिला अधिकारी** अधिसूचित किया जाना है। इस हेतु सामान्य प्रशासन विभाग द्वारा अलग से अधिसूचना निर्गत की जायेगी।

(6) उपर्युक्त उप कंडिका (5) के तहत् अधिसूचित **जिला अधिकारी** अपने–अपने जिले में उन कार्यस्थलों से लैंगिक उत्पीडन व्यवहार संबंधी शिकायतें प्राप्त करने हेतु, जहाँ दस से कम संख्या में कर्मचारी होने के कारण '**आंतरिक शिकायत समिति**' का गठन नहीं किया जा सका हो, अथवा कार्यस्थलों के **नियोक्ता** के विरूद्ध लैंगिक उत्पीड़न व्यवहार से संबंधित शिकायतें प्राप्त करेन हेतु एक समिति गठित करेंगे जो **स्थानीय शिकायत समिति** कहलायेगी।

(7) जिला अधिकारी अधिनियम की धारा 6 (2) के अनुसार अपने जिले में प्रत्येक स्तर पर लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित शिकायतें प्राप्त कर उसे 7 दिनों के अंदर **स्थानीय शिकायत समिति** को अग्रसारित करने हेतु एक–एक **नोडल अधिकारी** मनोनीत करेगा।

(8) स्थानीय शिकायत समिति का गठन अधिनियम की धारा 7 के अनुसार किया जायेगा। इसके सदस्य जिला अधिकारी द्वारा निम्नवत् मनोनीत किये जायेंगे–

(i)	सामाजिक कार्यों एवं महिलाओं के मुद्दों के प्रति प्रतिबद्ध ख्यातिप्राप्त महिलाओं में से एक महिला;	–	अध्यक्ष।
(ii)	अधिनियम की धारा–7(1)(ख) के अनुसार जिले की इकाईयों में कार्यरत एक महिला;	–	सदस्य।
(iii)	महिलाओं के मुद्दों के प्रति प्रतिबद्ध गैर–सरकारी संगठन या समूह अथवा महिला लैंगिक प्रताड़ना मुद्दों से परिचित व्यक्तियों में से कोई दो सदस्य, जिसमें से कम'–से–कम एक सदस्य महिला हो। परंतु यह भी कि इनमें से कम–से–कम एक सदस्य विधिक पृष्ठभूमि का हो। परंतु यह भी कि इनमें से कम–से–कम एक सदस्य अनु0जाति/अनु0ज0जा0/पिछड़ा वर्ग का हो।	–	सदस्य।
(iv)	जिला समाज कल्याण अथवा जिला महिला एवं बाल विकास पदधिकारी।	–	पदेन सदस्य

(9) स्थानीय शिकायत समिति के मनोनीत अध्यक्ष एवं सदस्यों का कार्यकाल मनोनयन की तिथि से तीन वर्षों का होगा। उपर्युक्त उपंडिका–(8) (ii) एवं (iv) के अतिरिक्त अन्य सदस्यों एवं अध्यक्ष को स्थानीय शिकायत समिति की कार्यवाहियों में भाग लेने हेतु अधिनियम, 2013 की धारा– 8 के अनुसार निर्धारित दर पर शुल्क एवं भत्ते देय होंगे।

(10) लैंगिक उत्पीड़न की घटना के तीन माह के अंदर कोई भी महिला लिखित शिकायत आंतरिक शिकायत समिति को अथवा जहाँ आंतरिक शिकायत समिति का गठन नहीं हुआ हो, वहाँ स्थानीय शिकायत समिति में कर सकेगी।

जहाँ ऐसी महिला लिखित आवेदन नहीं दे सके वहाँ आंतरिक समिति अथवा स्थानीय समिति के अध्यक्ष एवं सदस्य उस महिला को लिखित शिकायत दर्ज कराने से संबंधित सभी सहयोग उपलब्ध करायेंगे। शिकायत करने में हुई देरी के कारणों से पूरी तरह संतुष्ट होने पर आंतरिक शिकायत समिति अथवा स्थानीय शिकायत समिति, जहाँ जैसा मामला हो, के अध्यक्ष कारण अभिलिखित करते हुए शिकायत दर्ज कराने की समय–सीमा को अधितकम तीन माह तक बढ़ा सकेंगे।

जहाँ शारीरिक अथवा मानसिक असमर्थता अथवा मृत्यु अथवा अन्य कारणों से पीड़ित महिला स्वयं शिकायत दर्ज नहीं करा सके, वहाँ उसका कानूनी उत्तराधिकारी अथवा अन्य प्राधिकृत व्यक्ति शिकायत दर्ज करा सकेंगे।

(11) शिकायत प्राप्त होने के उपरांत यदि पीड़ित महिला मामले को आपसी समझौते के तहत् सुलझाना चाहती हो, तो आंतरिक शिकायत समिति अथवा स्थानीय शिकायत समिति, जहाँ जैसा मामला हो, अधिनियम की धारा–10 के अनुसार कार्रवाई कर सकेगी। परंतु इस तरह के किसी समझौते का आधार आर्थिक नहीं होगा। पीड़िता को उक्त समझौते की एक प्रति उपलब्ध करायी जायेगी। इस प्रकार समझौता हो जाने पर इस मामले में आगे जाँच नहीं की जायेगी।

(12) अधिनियम की धारा–10 के प्रावधानों के अध्यधीन रहते हुए यदि आरोपित व्यक्ति कोई कर्मी हो तो समिति ऐसे सेवा नियमों के आलोक में शिकायतों की जाँच एवं उसका निष्पादन कर सकेगी जिसके अधीन वह कर्मी कार्यरत रहा हो। परंतु जहाँ ऐसा कोई नियम नहीं है, वहाँ महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013 के नियम–9 के प्रावधानों के तहत् कार्रवाई की जा सकेगी। घरेलू कामगारों की स्थिति में शिकायतों के संबंध में प्रथम दृष्ट्या मामला बनने पर समिति अधिनियम की धारा–11 के प्रावधानानुसार भा0द0वि0 की धारा– 509 एवं अन्य संदर्भित प्रावधानों के तहत कार्रवाई हेतु शिकायत दर्ज होने के सात (7) दिनों के अंदर पुलिस को मामला अग्रसारित कर सकेगी।

(13) अधिनियम की धारा–10 के अनुसार समझौता होने के बाद भी पीड़ित महिला द्वारा आरोपित के विरूद्ध समझौते का अनुपालन नहीं करने की शिकायत प्राप्त होने पर समिति शिकायत के संबंध में, जैसा मामला हो, आगे जाँच कर सकेगी अथवा मामला पुलिस को अग्रसारित कर सकेगी।

(14) आंतरिक शिकायत समिति अथवा स्थानीय शिकायत समिति, जहाँ जैसा मामला हो, प्राप्त शिकायतों के संबंध में अधिनियम की धारा–11, 12, 13, 14 एवं 15 के आलोक में जाँच कर कार्रवाई करेगी।

(15) सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 के प्रावधानों के होते हुए भी इस अधिनियम की धारा 16 एवं 17 के अनुसार लैंगिक उत्पीड़न की पीड़ित महिला, आरोपित व्यक्ति, गवाह से संबंधित कोई सूचना और इस बावत हुए समझौते अथवा जाँच कार्यवाही, समितियों की अनुशंसा अथवा नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा इस अधिनियम के तहत् की गयी किसी कार्रवाई के संबंध में कोई भी सूचना किसी भी रूप में किसी को भी नहीं दी जायेगी। इस प्रावधान का उल्लंघन करने वाला व्यक्ति अधिनियम की धारा–17 के अनुसार दंड का भागी होगा।

(16) समितियों की अनुशंसा के विरूद्ध प्रभावित व्यक्ति अधिनियम की धारा–18 के अनुसार अपील कर सकेगा।

(17) **प्रत्येक नियोक्ता–**

(i) सुरक्षित कार्य–वातावरण उपलब्ध करायेगा, जिसमें कार्य–स्थल पर संपर्क में आने वाले अन्य व्यक्यिों से सुरक्षा भी शामिल होगा।

(ii) कार्यालय में सबके निगाह में आने वाले स्थान पर लैंगिक उत्पीड़न के संबंध में इस अधिनियम के दंडात्मक प्रावधानों एवं आंतरिक शिकायत समिति के गठन की सूचना नोटिस बोर्ड पर प्रदर्शित करेगा।

(iii) इस अधिनियम के प्रावधानों के संबंध में कर्मियों को जागरूक करने हेतु नियमित अंतराल पर कार्यशाला एवं आंतरिक शिकायत समिति के सदस्यों के लिए अधिनियम के प्रावधानों के संबंध में ओरिएंटेशन प्रोग्राम आयोजित करेगा।

(iv) आंतरिक समिति एवं स्थानीय समिति को शिकायतों के संबंध में समस्त सूचना उपलब्ध करायेगा तथा शिकायतों के संबंध में कार्रवाई एवं उसकी जाँच के लिए आवश्यक सहयोग उपलब्ध करायेगा।

(v) आंतरिक समिति एवं स्थानीय समिति के समक्ष आरोपित एवं साक्षियों की उपस्थिति सुनिश्चित कराने में सहयोग करेगा।

(vi) यदि पीड़ित महिला चाहे, तो उसे भा0द0वि0 अथवा अन्य कानूनों की धाराओं के तहत् शिकायत दर्ज कराने में सहयोग करेगा।

(vii) लैंगिक उत्पीड़न को सेवा नियमावली के तहत् कदाचार मानते हुए ऐसे कदाचार के लिए लिए अनुशासनिक कार्रवाई आरंभ करेगा।

(viii) आंतरिक समिति द्वारा ससमय प्रतिवेदन प्राप्त करने के संबंध में अनुश्रवण करेगा।

(18) अधिनियम की धारा–5 के तहत् अधिसूचित जिला अधिकारी–

(i) आंतरिक समिति द्वारा ससमय प्रतिवेदन प्राप्त करने के संबंध में अनुश्रवण करेगा।

(ii) महिलाओं के अधिकार एवं लैंगिक उत्पीड़न के विरूद्ध जागरूकता पैदा करने हेतु गैर सरकारी संगठनों को भागीदार बनाने के संबंध में आवश्यक कार्रवाई करेगा।

(19) आंतरिक समिति अथवा स्थानीय समिति, जहाँ जैसा हो, प्रत्येक कैलेण्डर वर्ष में इस अधिनियम के तहत् प्राप्त शिकायतों के संबंध में वार्षिक प्रतिवेदन संबंधित नियोक्ता एवं जिला अधिकारी को उपलब्ध करायेगी। नियोक्ता द्वारा प्रत्येक वर्ष ऐसे मामलों की संख्या, उसके निष्पादन की स्थिति और लंबित मामलों के संबंध में जिला अधिकारी को वार्षिक प्रतिवेदन उपलब्ध कराया जायेगा और जिला अधिकारी प्राप्त वार्षिक प्रतिवेदनों के संबंध में एक संक्षिप्त प्रतिवेदन समाज कल्याण विभाग को उपलब्ध करायेंगे।

(367)

(20) समाज कल्याण विभाग कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 एवं इसके तहत् गठित महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013 के अनुपालन का अनुश्रवण करेगा और कार्यस्थलों पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों, उनके निष्पादन के आंकड़े संधारित करेगा।

3. सरकार द्वारा सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/ सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को निदेश दिया जाता है कि उपर्युक्त दिशा निदेश एवं 'कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013' एवं इसके तहत् अधिसूचित 'महिलाओं के साथ लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) नियम, 2013' के अन्य सभी प्रावधानों से अपने अधीन तथा अपने क्षेत्राधीन सभी कार्यस्थलों के नियोक्ता एवं कर्मियों को अवगत कराने तथा उनका अनुपालन सुनिश्चित कराने हेतु अधिनियम के प्रावधानों के आलोक में कार्रवाई करेंगे।

आदेश—आदेश दिया जाता है कि इस संकल्प को सर्वसाधारण की जानकारी में लाने हेतु बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशित किया जाये और इसकी प्रति सरकार के सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को इस निदेश के साथ दिया जाये कि वे संलग्न दिशा निदेश से अपने अधीनस्थ सभी कार्यक्षेत्रों के नियोक्ता एवं कर्मियों को अवगत करा दें।

बिहार राज्यपाल के आदेश से

(अनिल कुमार)
सरकार के अपर सचिव

ज्ञापांक-03/एम0-72/2014-17903 पटना,15 दिनांक-29 दिसम्बर,2014
प्रतिलिपि अधीक्षक सचिवालय मुद्रणालय/ वित्त विभाग (ई-गजट प्रशाखा), बिहार पटना को राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ प्रेषित।

सरकार के अपर सचिव

ज्ञापांक-03/एम0-72/2014-17903 पटना,15 दिनांक-29 दिसम्बर,2014
प्रतिलिपि सरकार के सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/राज्यपाल सचिवालय/ मुख्यमंत्री सचिवालय/मुख्य सचिव के सचिव/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/सचिव, बिहार विधान सभा सचिवालय/सचिव, बिहार विधान परिषद सचिवालय/महानिवधक, पटना उच्च न्यायालय/लोकायुक्त के सचिव/सचिव, बिहार लोक सेवा आयोग/सचिव, बिहार कर्मचारी चयन आयोग को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित।

सरकार के अपर सचिव

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

(2013 का अधिनियम संख्यांक 14)

[22 अप्रैल, 2013]

महिलाओं के कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न से संरक्षण और लैंगिक उत्पीड़न के परिवादों के निवारण तथा प्रतितोषण और उससे संबंधित या उसके आनुषंगिक विषयों का उपबंध करने के लिए अधिनियम

लैंगिक उत्पीड़न के परिणामस्वरूप भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और अनुच्छेद 15 के अधीन समता तथा संविधान के अनुच्छेद 21 के अधीन प्राण और गरिमा से जीवन व्यतीत करने के किसी महिला के मूल अधिकारों और किसी वृत्ति का व्यवसाय करने या कोई उपजीविका, व्यापार या कारबार करने के अधिकार का, जिसके अंतर्गत लैंगिक उत्पीड़न से मुक्त सुरक्षित वातावरण का अधिकार भी है, उल्लंघन होता है;

और, लैंगिक उत्पीड़न से संरक्षण तथा गरिमा से कार्य करने का अधिकार, महिलाओं के प्रति सभी प्रकार के विभेदों को दूर करने संबंधी अभिसमय जैसे अंतरराष्ट्रीय अभिसमयों और लिखतों द्वारा सर्वव्यापी मान्यताप्राप्त ऐसे मानवाधिकार हैं, जिनका भारत सरकार द्वारा 25 जून, 1993 को अनुसमर्थन किया गया है;

और, कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न से महिलाओं के संरक्षण के लिए उक्त अभिसमय को प्रभावी करने के लिए उपबंध करना समीचीन है;

भारत गणराज्य के चौंसठवें वर्ष में संसद् द्वारा निम्नलिखित रूप में यह अधिनियमित हो :—

अध्याय 1

प्रारंभिक

1. संक्षिप्त नाम, विस्तार और प्रारंभ—(1) इस अधिनियम का संक्षिप्त नाम महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 है।

(2) इसका विस्तार संपूर्ण भारत पर है।

(3) यह उस तारीख को प्रवृत्त होगा, जो केन्द्रीय सरकार, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, नियत करे।

2. परिभाषाएं—इस अधिनियम में, जब तक कि संदर्भ से अन्यथा अपेक्षित न हो,—

(क) "व्यथित महिला" से निम्नलिखित अभिप्रेत है,—

(i) किसी कार्यस्थल के संबंध में, किसी भी आयु की ऐसी महिला, चाहे नियोजित है या नहीं, जो प्रत्यर्थी द्वारा लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य के करने का अभिकथन करती है;

(ii) किसी निवास स्थान या गृह के संबंध में, किसी भी आयु की ऐसी महिला, जो ऐसे किसी निवास स्थान या गृह में नियोजित है;

(ख) "समुचित सरकार" से निम्नलिखित अभिप्रेत है,—

(i) ऐसे कार्यस्थल के संबंध में, जो,—

(अ) केन्द्रीय सरकार या संघ राज्यक्षेत्र प्रशासन द्वारा स्थापित, उसके स्वामित्वाधीन, नियंत्रणाधीन या प्रत्यक्षत: या अप्रत्यक्षत: उपलब्ध कराई गई निधियों द्वारा पूर्णत: या भागत: वित्तपोषित है, केन्द्रीय सरकार;

(आ) राज्य सरकार द्वारा स्थापित, उसके स्वामित्वाधीन, नियंत्रणाधीन या प्रत्यक्षत: या अप्रत्यक्षत: उपलब्ध कराई गई निधियों द्वारा पूर्णत: या भागत: वित्तपोषित है, राज्य सरकार;

(ii) उपखंड (i) के अंतर्गत न आने वाले और उसके राज्यक्षेत्र के भीतर आने वाले किसी कार्यस्थल के संबंध में, राज्य सरकार;

(ग) "अध्यक्ष" से धारा 7 की उपधारा (1) के अधीन नामनिर्दिष्ट स्थानीय परिवाद समिति का अध्यक्ष अभिप्रेत है;

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

(ङ) "घरेलू कर्मकार" से ऐसी कोई महिला अभिप्रेत है जो किसी गृहस्थी में पारिश्रमिक के लिए गृहस्थी का कार्य करने के लिए, चाहे नकद या वस्तुरूप में, या तो सीधे या किसी अभिकरण के माध्यम से अस्थायी, स्थायी, अंशकालिक या पूर्णकालिक आधार पर नियोजित है किंतु इसके अंतर्गत नियोजक के कुटुंब का कोई सदस्य नहीं है;

(च) "कर्मचारी" से ऐसा कोई व्यक्ति अभिप्रेत है, जो किसी कार्यस्थल पर किसी कार्य के लिए या तो सीधे या किसी अभिकर्ता के माध्यम से, जिसके अंतर्गत कोई ठेकेदार भी है, प्रधान नियोजक की जानकारी से या उसके बिना, नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दैनिक मजदूरी के आधार पर, चाहे पारिश्रमिक पर या उसके बिना, नियोजित है या स्वैच्छिक आधार पर या अन्यथा कार्य कर रहा है, चाहे नियोजन के निबंधन अभिव्यक्त या विवक्षित हैं या नहीं और इसके अंतर्गत कोई सहकर्मकार, कोई संविदा कर्मकार, परिवीक्षाधीन, शिक्षु, प्रशिक्षु या ऐसे किसी अन्य नाम से ज्ञात कोई व्यक्ति भी है;

(छ) "नियोजक" से निम्नलिखित अभिप्रेत है,—

(i) समुचित सरकार या किसी स्थानीय प्राधिकरण के किसी विभाग, संगठन, उपक्रम, स्थापन, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या यूनिट के संबंध में, उस विभाग, संगठन, उपक्रम, स्थापन, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या यूनिट का प्रधान या ऐसा अन्य अधिकारी जो, यथास्थिति, समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण द्वारा इस निमित्त आदेश द्वारा विनिर्दिष्ट किया जाए;

(ii) उपखंड (i) के अंतर्गत न आने वाले किसी कार्यस्थल के संबंध में, कार्यस्थल के प्रबंध, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए उत्तरदायी कोई व्यक्ति।

स्पष्टीकरण—इस उपखंड के प्रयोजनों के लिए, "प्रबंध" के अंतर्गत ऐसे संगठन के लिए नीतियों की विनिर्मिति और प्रशासन के लिए उत्तरदायी व्यक्ति या बोर्ड या समिति भी है;

(iii) उपखंड (i) और उपखंड (ii) के अंतर्गत आने वाले कार्यस्थल के संबंध में, अपने कर्मचारियों के संबंध में संविदात्मक बाध्यताओं का निर्वहन करने वाला व्यक्ति;

(iv) किसी निवास स्थान या गृह के संबंध में, ऐसा कोई व्यक्ति या गृहस्थी, जो ऐसे नियोजित कर्मकार की संख्या, समयावधि या प्रकार या नियोजन की प्रकृति या घरेलू कर्मकार द्वारा निष्पादित कार्यकलापों का विचार किए बिना, घरेलू कर्मकार को नियोजित करता है या उसके नियोजन से फायदा प्राप्त करता है;

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

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

(ञ) "सदस्य" से, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति का कोई सदस्य अभिप्रेत है;

(ट) "विहित" से इस अधिनियम के अधीन बनाए गए नियमों द्वारा विहित अभिप्रेत है;

(ठ) "पीठासीन अधिकारी" से धारा 4 की उपधारा (2) के अधीन नामनिर्दिष्ट किया गया आंतरिक परिवाद समिति का पीठासीन अधिकारी अभिप्रेत है;

(ड) "प्रत्यर्थी" से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जिसके विरुद्ध व्यथित महिला ने धारा 9 के अधीन कोई परिवाद किया है;

(ढ) "लैंगिक उत्पीड़न" के अन्तर्गत निम्नलिखित कोई एक या अधिक अवांछनीय कार्य या व्यवहार चाहे प्रत्यक्ष रूप से या विवक्षित रूप से हैं, अर्थात् :—

(i) शारीरिक संपर्क और अग्रगमन; या

(ii) लैंगिक अनुकूलता की मांग या अनुरोध करना; या

(iii) लैंगिक अत्युक्त टिप्पणियां करना; या

(iv) अश्लील साहित्य दिखाना; या

(v) लैंगिक प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण करना;

(ण) "कार्यस्थल" के अंतर्गत निम्नलिखित भी हैं—

(i) ऐसा कोई विभाग, संगठन, उपक्रम, स्थापन, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या यूनिट, जो समुचित सरकार या स्थानीय प्राधिकरण या किसी सरकारी कम्पनी या निगम या सहकारी सोसाइटी द्वारा स्थापित, उसके स्वामित्वाधीन, नियंत्रणाधीन या पूर्णत: या सारत:, उसके द्वारा प्रत्यक्षत: या अप्रत्यक्षत: उपलब्ध कराई गई निधियों द्वारा वित्तपोषित की जाती है;

(ii) कोई प्राइवेट सेक्टर संगठन या किसी प्राइवेट उद्यम, उपक्रम, उद्यम, संस्था, स्थापन, सोसाइटी, न्यास, गैर-सरकारी संगठन, यूनिट या सेवा प्रदाता, जो वाणिज्यिक, वृत्तिक, व्यावसायिक, शैक्षिक, मनोरंजक, औद्योगिक, स्वास्थ्य सेवाएं या वित्तीय क्रियाकलाप करता है, जिनके अंतर्गत उत्पादन, प्रदाता, विक्रय, वितरण या सेवा भी है;

(iii) अस्पताल या परिचर्या गृह;

(iv) प्रशिक्षण, खेलकूद या उनसे संबंधित अन्य क्रियाकलापों के लिए प्रयुक्त, कोई खेलकूद संस्थान, स्टेडियम, खेलकूद प्रक्षेत्र या प्रतिस्पर्धा या क्रीड़ा का स्थान, चाहे आवासीय है या नहीं;

(v) नियोजन से उद्भूत या उसके प्रक्रम के दौरान कर्मचारी द्वारा परिदर्शित कोई स्थान जिसके अंतर्गत ऐसी यात्रा करने के लिए नियोजक द्वारा उपलब्ध कराया गया परिवहन भी है;

(vi) कोई निवास स्थान या कोई गृह;

(त) किसी कार्यस्थल के संबंध में, असंगठित सेक्टर से ऐसा कोई उद्यम अभिप्रेत है, जो व्यष्टियों या स्वनियोजित कर्मकारों के स्वामित्वाधीन है और किसी प्रकार के माल के उत्पादन या विक्रय अथवा सेवा प्रदान करने में लगा हुआ है और जहां उद्यम, कर्मकारों को नियोजित करता है, वहां ऐसे कर्मकारों की संख्या दस से अन्यून है।

3. लैंगिक उत्पीड़न का निवारण—(1) किसी भी महिला का किसी कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न नहीं किया जाएगा।

(2) अन्य परिस्थितियों में निम्नलिखित परिस्थितियां, यदि वे लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य या आचरण के संबंध में होती हैं या विद्यमान हैं या उससे संबद्ध हैं, लैंगिक उत्पीड़न की कोटि में आ सकेंगी :—

(i) उसके नियोजन में अधिमानी व्यवहार का विवक्षित या सुस्पष्ट वचन देना; या

(ii) उसके नियोजन में अहितकर व्यवहार की विवक्षित या सुस्पष्ट धमकी देना; या

(iii) उसके वर्तमान या भावी नियोजन की प्रास्थिति के बारे में विवक्षित या सुस्पष्ट धमकी देना; या

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

(v) उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने की संभावना वाला अपमानजनक व्यवहार करना।

अध्याय 2

आंतरिक परिवाद समिति का गठन

4. आंतरिक परिवाद समिति का गठन—(1) किसी कार्यस्थल का प्रत्येक नियोजक, लिखित आदेश द्वारा, "आंतरिक परिवाद समिति" नामक एक समिति का गठन करेगा :

परंतु जहां कार्यस्थल के कार्यालय या प्रशासनिक यूनिटें, भिन्न-भिन्न स्थानों या खंड या उपखंड स्तर पर अवस्थित हैं, वहां आंतरिक समिति सभी प्रशासनिक यूनिटों या कार्यालयों में गठित की जाएगी।

(2) आंतरिक समिति, नियोजक द्वारा नामनिर्देशित किए जाने वाले निम्नलिखित सदस्यों से मिलकर बनेगी, अर्थात् :—

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

परंतु किसी ज्येष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी के उपलब्ध नहीं होने की दशा में, पीठासीन अधिकारी, उपधारा (1) में निर्दिष्ट कार्यस्थल के अन्य कार्यालयों या प्रशासनिक यूनिटों से नामनिर्देशित किया जाएगा :

परंतु यह और कि कार्यस्थल के अन्य कार्यालयों या प्रशासनिक यूनिटों में ज्येष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी नहीं होने की दशा में, पीठासीन अधिकारी, उसी नियोजक या अन्य विभाग या संगठन के किसी अन्य कार्यस्थल से नामनिर्दिष्ट किया जाएगा;

(ख) कर्मचारियों में से दो से अन्यून ऐसे सदस्य, जो महिलाओं की समस्याओं के प्रति अधिमानी रूप से प्रतिबद्ध हैं या जिनके पास सामाजिक कार्य में अनुभव है या विधिक ज्ञान है;

(ग) गैर-सरकारी संगठनों या संगमों में से ऐसा एक सदस्य जो महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिवद्ध है या ऐसा कोई व्यक्ति, जो लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से सुपरिचित है :

परंतु इस प्रकार नामनिर्देशित कुल सदस्यों में से कम से कम आधे सदस्य महिलाएं होंगी।

(3) आंतरिक समिति का पीठासीन अधिकारी और प्रत्येक सदस्य अपने नामनिर्देशन की तारीख से तीन वर्ष से अनधिक की ऐसी अवधि के लिए पद धारण करेगा, जो नियोजक द्वारा विनिर्दिष्ट की जाए।

(4) गैर-सरकारी संगठनों या संगमों में से नियुक्त किए गए सदस्य को आंतरिक समिति की कार्यवाहियां करने के लिए नियोजक द्वारा ऐसी फीसें या भत्ते, जो विहित किए जाएं, सदत्त किए जाएंगे।

(5) जहां आंतरिक समिति का पीठासीन अधिकारी या कोई सदस्य,—

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

(ख) किसी अपराध के लिए सिद्धदोष ठहराया गया है या उसके विरुद्ध तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन किसी अपराध की कोई जांच लंबित है; या

(ग) किन्हीं अनुशासनिक कार्यवाहियों में दोषी पाया गया है या उसके विरुद्ध कोई अनुशासनिक कार्यवाही लंबित है; या

(घ) अपनी हैसियत का इस प्रकार दुरुपयोग करता है, जिससे उसका पद पर बने रहना लोक हित पर प्रतिकूल प्रभाव डालने वाला हो गया है,

वहां, यथास्थिति, ऐसे पीठासीन अधिकारी या सदस्य को समिति से हटा दिया जाएगा और इस प्रकार सृजित रिक्ति या किसी अन्य आकस्मिक रिक्ति को इस धारा के उपबंधों के अनुसार नए नामनिर्देशन द्वारा भरा जाएगा।

अध्याय 3

स्थानीय परिवाद समिति का गठन

5. जिला अधिकारी की अधिसूचना—समुचित सरकार, इस अधिनियम के अधीन शक्तियों का प्रयोग करने या कृत्यों का निर्वहन करने के लिए किसी जिला मजिस्ट्रेट या अपर जिला मजिस्ट्रेट या कलक्टर या उप कलक्टर को प्रत्येक जिले के लिए जिला अधिकारी के रूप में अधिसूचित कर सकेगी।

6. स्थानीय परिवाद समिति का गठन और उसकी अधिकारिता—(1) प्रत्येक जिला अधिकारी, संबंधित जिले में, ऐसे स्थापनों से जहां दस से कम कर्मकार होने के कारण आंतरिक परिवाद समिति गठित नहीं की गई है या यदि परिवाद स्वयं नियोजक के विरुद्ध है, वहां लैंगिक उत्पीड़न के परिवाद ग्रहण करने के लिए "स्थानीय परिवाद समिति" नामक एक समिति का गठन करेगा।

(2) जिला अधिकारी, ग्रामीण या जनजातीय क्षेत्र में प्रत्येक ब्लॉक, ताल्लुका और तहसील में और शहरी क्षेत्र में वार्ड या नगरपालिका में परिवाद ग्रहण करने के लिए और सात दिन की अवधि के भीतर उसको संबंधित स्थानीय परिवाद समिति को भेजने के लिए एक नोडल अधिकारी को पदाभिहित करेगा।

(3) स्थानीय परिवाद समिति की अधिकारिता का विस्तार जिले के उन क्षेत्रों पर होगा, जहां वह गठित की गई है।

7. स्थानीय परिवाद समिति की संरचना, सेवाधृति और अन्य निबंधन तथा शर्तें—(1) स्थानीय परिवाद समिति, जिला अधिकारी द्वारा नामनिर्देशित किए जाने वाले निम्नलिखित सदस्यों से मिलकर बनेगी, अर्थात् :—

(क) अध्यक्ष, जो सामाजिक कार्य के क्षेत्र में प्रख्यात और महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिवद्ध महिलाओं में से नामनिर्दिष्ट की जाएगी;

(ख) एक सदस्य, जो जिले में ब्लॉक, ताल्लुका या तहसील या वार्ड या नगरपालिका में कार्यरत महिलाओं में से नामनिर्दिष्ट की जाएगी;

(ग) दो सदस्य, जिनमें से कम से कम एक महिला होगी, जो महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिवद्ध ऐसे गैर-सरकारी संगठनों या संगमों में से या ऐसा व्यक्ति, जो लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित ऐसे मुद्दों से सुपरिचित हो जो विहित किए जाएं, नामनिर्दिष्ट किए जाएंगे :

परंतु कम से कम एक नामनिर्देशिती के पास, अधिमानी रूप से विधि की पृष्ठभूमि या विधिक ज्ञान होना चाहिए :

परंतु यह और कि कम से कम एक नामनिर्देशिती, अनुसूचित जातियों या अनुसूचित जनजातियों या अन्य पिछड़े वर्गों या केंद्रीय सरकार द्वारा समय-समय पर अधिसूचित अल्पसंख्यक समुदाय की महिला होगी;

(घ) जिले में सामाजिक कल्याण या महिला और बाल विकास से संबंधित संबद्ध अधिकारी; सदस्य पदेन होगा।

(2) स्थानीय समिति का अध्यक्ष और प्रत्येक सदस्य, अपनी नियुक्ति की तारीख से तीन वर्ष से अनधिक की ऐसी अवधि के लिए पद धारण करेगा, जो जिला अधिकारी द्वारा विनिर्दिष्ट की जाए।

(3) जहां स्थानीय परिवाद समिति का अध्यक्ष या कोई सदस्य,—

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

(ख) किसी अपराध के लिए दोषसिद्ध ठहराया गया है या उसके विरुद्ध तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन किसी अपराध की कोई जांच लंबित है; या

(ग) किन्हीं अनुशासनिक कार्यवाहियों में दोषी पाया गया है या उसके विरुद्ध कोई अनुशासनिक कार्यवाही लंबित है; या

(घ) अपनी हैसियत का इस प्रकार दुरुपयोग करता है, जिससे उसका अपने पद पर बने रहना लोकहित पर प्रतिकूल प्रभाव डालने वाला हो गया है,

वहां, यथास्थिति, ऐसे अध्यक्ष या सदस्य को समिति से हटा दिया जाएगा और इस प्रकार सृजित रिक्ति या किसी आकस्मिक रिक्ति को इस धारा के उपबंधों के अनुसार नए नामनिर्देशन से भरा जाएगा।

(4) स्थानीय समिति का अध्यक्ष और उपधारा (1) के खंड (ख) और खंड (घ) के अधीन नामनिर्दिष्ट सदस्यों से भिन्न सदस्य स्थानीय समिति की कार्यवाहियां करने के लिए ऐसी फीसों या भत्तों के लिए, जो विहित किए जाएं, हकदार होंगे।

8. अनुदान और संपरीक्षा—(1) केंद्रीय सरकार, संसद् द्वारा इस निमित्त विधि द्वारा किए गए सम्यक् विनियोग के पश्चात् राज्य सरकार को धारा 7 की उपधारा (4) में निर्दिष्ट फीसों या भत्तों के संदाय के लिए उपयोग किए जाने के लिए ऐसी धनराशियों के, जो केंद्रीय सरकार ठीक समझे, अनुदान दे सकेगी।

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

(3) अभिकरण, जिला अधिकारी को ऐसी राशियों का, जो धारा 7 की उपधारा (4) में निर्दिष्ट फीसों या भत्तों के संदाय के लिए अपेक्षित हों, संदाय करेगा।

(4) उपधारा (2) में निर्दिष्ट अभिकरण के लेखाओं को ऐसी रीति से रखा और संपरीक्षित किया जाएगा, जो राज्य के महालेखाकार के परामर्श से विहित की जाए और अभिकरण के लेखाओं को अभिरक्षा में रखने वाला व्यक्ति, ऐसी तारीख से पूर्व, जो विहित की जाए, राज्य सरकार को लेखाओं की संपरीक्षित प्रति, उस पर संपरीक्षक की रिपोर्ट के साथ प्रस्तुत करेगा।

अध्याय 4

परिवाद

9. लैंगिक उत्पीड़न का परिवाद—(1) कोई व्यथित महिला, कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न का परिवाद, घटना की तारीख से तीन मास की अवधि के भीतर और श्रृंखलाबद्ध घटनाओं की दशा में अंतिम घटना की तारीख से तीन मास की अवधि के भीतर, लिखित में, आंतरिक समिति को, यदि इस प्रकार गठित की गई है या यदि इस प्रकार गठित नहीं की गई है तो स्थानीय समिति को कर सकेगी :

परंतु जहां ऐसा परिवाद, लिखित में नहीं किया जा सकता है वहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति का पीठासीन अधिकारी या कोई सदस्य, या स्थानीय समिति का अध्यक्ष या कोई सदस्य, महिला को लिखित में परिवाद करने के लिए सभी युक्तियुक्त सहायता प्रदान करेगा :

परंतु यह और कि, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, लेखबद्ध किए जाने वाले कारणों से तीन मास से अनधिक की समय-सीमा को विस्तारित कर सकेगी, यदि उसका यह समाधान हो जाता है कि परिस्थितियां ऐसी थीं, जिसने महिला को उक्त अवधि के भीतर परिवाद फाइल करने से निवारित किया था।

(2) जहां व्यथित महिला, अपनी शारीरिक या मानसिक असमर्थता या मृत्यु के कारण या अन्यथा परिवाद करने में असमर्थ है वहां उसका विधिक वारिस या ऐसा अन्य व्यक्ति जो विहित किया जाए, इस धारा के अधीन परिवाद कर सकेगा।

10. सुलह—(1) यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, धारा 11 के अधीन जांच आरंभ करने से पूर्व और व्यथित महिला के अनुरोध पर, सुलह के माध्यम से उसके और प्रत्यर्थी के बीच मामले को निपटाने के उपाय कर सकेगी :

परंतु कोई धनीय समझौता, सुलह के आधार के रूप में नहीं किया जाएगा।

(2) जहां उपधारा (1) के अधीन कोई समझौता हो गया है, वहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, इस प्रकार किए गए समझौते को अभिलिखित करेगी और उसको नियोजक या जिला अधिकारी को ऐसी कार्रवाई, जो सिफारिश में विनिर्दिष्ट की जाए, करने के लिए भेजेगी।

(3) यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, उपधारा (2) के अधीन अभिलिखित किए गए समझौते की प्रतियां व्यथित महिला और प्रत्यर्थी को उपलब्ध कराएगी।

(4) जहां उपधारा (1) के अधीन कोई समाधान हो जाता है, वहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति द्वारा कोई और जांच नहीं की जाएगी।

11. परिवाद की जांच—(1) धारा 10 के उपबंधों के अधीन रहते हुए, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, जहां प्रत्यर्थी कोई कर्मचारी है, वहां प्रत्यर्थी को लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार और जहां ऐसे कोई नियम विद्यमान नहीं हैं, वहां ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, परिवाद की जांच करने की कार्यवाही करेगी या किसी घरेलू कर्मकार की दशा में, स्थानीय समिति, यदि प्रथमदृष्ट्या मामला विद्यमान है, तो भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) की धारा 509 और जहां लागू हो, वहां उक्त संहिता के किन्हीं अन्य सुसंगत उपबंधों के अधीन मामला रजिस्टर करने के लिए सात दिन की अवधि के भीतर पुलिस को परिवाद भेजेगी :

परंतु जहां व्यथित महिला, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को यह सूचित करती है कि धारा 10 की उपधारा (2) के अधीन किए गए समझौते के किसी निबंधन या शर्त का प्रत्यर्थी द्वारा अनुपालन नहीं किया गया है, वहां आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, यथास्थिति, परिवाद की जांच करने के लिए कार्यवाही करेगी या पुलिस को परिवाद भेजेगी :

परंतु यह और कि जहां दोनों पक्षकार कर्मचारी हैं, वहां पक्षकारों को, जांच के अनुक्रम के दौरान, सुनवाई का अवसर दिया जाएगा और निष्कर्ष की प्रति दोनों पक्षकारों को, समिति के समक्ष निष्कर्षों के विरुद्ध अभ्यावेदन करने में उनको समर्थ बनाने के लिए उपलब्ध कराई जाएगी।

(2) भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) की धारा 509 में किसी बात के होते हुए भी, न्यायालय, जब प्रत्यर्थी को अपराध का सिद्धदोष ठहराया जाता है, तब धारा 15 के उपबंधों को ध्यान में रखते हुए, प्रत्यर्थी द्वारा व्यथित महिला को ऐसी राशि के संदाय का, जो वह समुचित समझे, आदेश कर सकेगा।

(3) उपधारा (1) के अधीन जांच करने के प्रयोजन के लिए, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को वही शक्तियां होंगी, जो निम्नलिखित मामलों के संबंध में किसी वाद का विचारण करते समय सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 (1908 का 5) के अधीन किसी सिविल न्यायालय में निहित हैं, अर्थात् :—

(क) किसी व्यक्ति को समन करना और उसको हाजिर कराना तथा उसकी शपथ पर परीक्षा करना;

(ख) किन्हीं दस्तावेजों के प्रकटीकरण और पेश किए जाने की अपेक्षा करना;

(ग) ऐसा कोई अन्य विषय, जो विहित किया जाए।

(4) उपधारा (1) के अधीन जांच, नब्बे दिन की अवधि के भीतर पूरी की जाएगी।

अध्याय 5

परिवाद की जांच

12. जांच लंबित रहने के दौरान कार्रवाई—(1) जांच लंबित रहने के दौरान, व्यथित महिला द्वारा किए गए लिखित अनुरोध पर, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, नियोजक को निम्नलिखित सिफारिश कर सकेगी,—

(क) व्यथित महिला या प्रत्यर्थी का किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानान्तरण करना; या

(ख) व्यथित महिला को तीन मास तक की अवधि की छुट्टी अनुदान करना; या

(ग) व्यथित महिला को ऐसी अन्य राहत, जो विहित की जाए प्रदान करना।

(2) इस धारा के अधीन व्यथित महिला को अनुदत्त छुट्टी ऐसी छुट्टी के अतिरिक्त होगी, जिसके लिए वह अन्यथा हकदार होगी।

(3) उपधारा (1) के अधीन, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति की सिफारिश पर, नियोजक, उपधारा (1) के अधीन की गई सिफारिशों को कार्यान्वित करेगा और ऐसे कार्यान्वयन की रिपोर्ट, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को भेजेगा।

13. जांच रिपोर्ट—(1) इस अधिनियम के अधीन जांच के पूरा होने पर, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति अपने निष्कर्षों की एक रिपोर्ट, यथास्थिति, नियोजक या जिला अधिकारी को जांच के पूरा होने की तारीख से दस दिन की अवधि के भीतर उपलब्ध कराएगी और ऐसी रिपोर्ट संबंधित पक्षकारों को उपलब्ध कराई जाएगी।

(2) जहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित नहीं किया गया है वहां, वह, नियोजक और जिला अधिकारी को यह सिफारिश करेगी कि मामले में किसी कार्रवाई का किया जाना अपेक्षित नहीं है।

(3) जहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन सावित हो गया है, वहां, वह, यथास्थिति, नियोजक या जिला अधिकारी से निम्नलिखित के लिए सिफारिश करेगी,—

(i) प्रत्यर्थी को लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार कदाचार के रूप में या जहां, ऐसे सेवा नियम नहीं बनाए गए हैं, वहां ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, लैंगिक उत्पीड़न के लिए कार्रवाई करने;

(ii) प्रत्यर्थी को लागू सेवा नियमों में किसी बात के होते हुए भी, प्रत्यर्थी के वेतन या मजदूरी से व्यथित महिला को या उसके विधिक वारिसों को संदत्त की जाने वाली ऐसी राशि की जो वह समुचित समझे, कटौती करने, जो धारा 15 के उपबंधों के अनुसार वह अवधारित करे :

परंतु यदि नियोजक प्रत्यर्थी के कर्तव्य से अनुपस्थित रहने या नियोजन के समाप्त हो जाने के कारण उसके वेतन से ऐसी कटौती करने में असमर्थ है तो वह प्रत्यर्थी को, व्यथित महिला को ऐसी राशि का संदाय करने का निदेश दे सकेगा :

परंतु यह और कि यदि प्रत्यर्थी, खंड (ii) में निर्दिष्ट राशि का संदाय करने में असफल रहता है तो, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, संबंधित जिला अधिकारी को भू-राजस्व के बकाया के रूप में राशि की वसूली के लिए आदेश अग्रेषित कर सकेगी।

(4) नियोजक या जिला अधिकारी, उसके द्वारा सिफारिश की प्राप्ति के साठ दिन के भीतर उस पर कार्रवाई करेगा।

14. मिथ्या या द्वेषपूर्ण परिवाद और मिथ्या साक्ष्य के लिए दंड—(1) जहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन द्वेषपूर्ण है या व्यथित महिला या परिवाद करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने परिवाद को मिथ्या जानते हुए किया है या व्यथित महिला या परिवाद करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने कोई कूटरचित या भ्रामक दस्तावेज पेश किया है तो वह, यथास्थिति, नियोजक या जिला अधिकारी को ऐसी महिला या व्यक्ति के विरुद्ध जिसने, यथास्थिति, धारा 9 की उपधारा (1) या उपधारा (2) के अधीन परिवाद किया है, उसको लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार या जहां ऐसे सेवा नियम विद्यमान नहीं हैं, वहां, ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकेगी :

परंतु किसी परिवाद को सिद्ध करने या पर्याप्त सबूत उपलब्ध कराने में केवल असमर्थता, इस धारा के अधीन परिवादी के विरुद्ध कार्रवाई आकर्षित नहीं करेगी :

परंतु यह और कि किसी कार्रवाई की सिफारिश किए जाने से पूर्व, विहित प्रक्रिया के अनुसार कोई जांच करने के पश्चात् परिवादी की ओर से द्वेषपूर्ण आशय सिद्ध किया जाएगा।

(2) जहां, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि जांच के दौरान किसी साक्षी ने मिथ्या साक्ष्य दिया है या कोई कूटरचित या भ्रामक दस्तावेज दिया है, वहां वह, यथास्थिति, साक्षी के नियोजक या जिला अधिकारी को, उक्त साक्षी को लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार या जहां ऐसे सेवा नियम विद्यमान नहीं हैं, वहां ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकेगी।

15. प्रतिकर का अवधारण—धारा 13 की उपधारा (3) के खंड (ii) के अधीन व्यथित महिला को संदत्त की जाने वाली राशियों का अवधारण करने के प्रयोजन के लिए, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति निम्नलिखित को ध्यान में रखेगी,—

(क) व्यथित महिला को कारित हुए मानसिक आघात, पीड़ा, यातना और भावात्मक कष्ट;

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

(ग) पीड़ित द्वारा शारीरिक या मनश्चिकित्सीय उपचार के लिए उपगत चिकित्सा व्यय;

(घ) प्रत्यर्थी की आय और वित्तीय हैसियत;

(ङ) एकमुश्त या किस्तों में ऐसे संदाय की साध्यता।

16. परिवाद की अंतर्वस्तुओं और जांच कार्यवाहियों के प्रकाशन या सार्वजनिक करने का प्रतिषेध—सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 (2005 का 22) में किसी बात के होते हुए भी, धारा 9 के अधीन किए गए परिवाद की अंतर्वस्तुओं, व्यथित महिला, प्रत्यर्थी और साक्षियों की पहचान और पते, सुलह और जांच कार्यवाहियों से संबंधित किसी जानकारी, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति की सिफारिशों तथा इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन नियोजक या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई को, किसी भी रीति से, प्रकाशित, प्रेस और मीडिया को संसूचित या सार्वजनिक नहीं किया जाएगा :

परंतु इस अधिनियम के अधीन लैंगिक उत्पीड़न की किसी पीड़ित को सुनिश्चित न्याय के संबंध में जानकारी का, व्यथित महिला और साक्षियों के नाम, पते या पहचान या उनकी पहचान को प्रकल्पित करने वाली किन्हीं अन्य विशिष्टियों को प्रकट किए बिना, प्रसार किया जा सकेगा।

17. परिवाद की अंतर्वस्तुओं और जांच कार्यवाहियों के प्रकाशन या सार्वजनिक करने के लिए शक्ति—जहां कोई व्यक्ति, जिसको इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन परिवाद, जांच या किन्हीं सिफारिशों या की जाने वाली कार्रवाई का संचालन करने या

(123

उस पर कार्यवाही करने का कर्तव्य सौंपा गया है, धारा 16 के उपबंधों का उल्लंघन करेगा, वहां वह उक्त व्यक्ति को लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार या जहां ऐसे सेवा नियम विद्यमान नहीं हैं, वहां, ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, शास्ति के लिए दायी होगा ।

18. अपील—(1) धारा 13 की उपधारा (2) के अधीन या धारा 13 की उपधारा (3) के खंड (i) या खंड (ii) या धारा 14 की उपधारा (1) या उपधारा (2) या धारा 17 के अधीन की गई सिफारिशों या ऐसी सिफारिशों को कार्यान्वित न किए जाने से व्यथित कोई व्यक्ति, उक्त व्यक्ति को लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार न्यायालय या अधिकरण को अपील कर सकेगा या जहां ऐसे सेवा नियम विद्यमान नहीं हैं, वहां तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के उपबंधों पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, व्यथित व्यक्ति ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, अपील कर सकेगा ।

(2) उपधारा (1) के अधीन अपील, सिफारिशों के नब्बे दिन की अवधि के भीतर की जाएगी ।

अध्याय 6

नियोजक के कर्तव्य

19. नियोजक के कर्तव्य—प्रत्येक नियोजक,—

(क) कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य वातावरण उपलब्ध कराएगा, जिसके अंतर्गत कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा भी है;

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

(ग) अधिनियम के उपबंधों से कर्मचारियों को सुग्राही बनाने के लिए नियमित अंतरालों पर कार्यशालाएं और जानकारी कार्यक्रम और आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिविन्यास कार्यक्रम, ऐसी रीति से, जो विहित की जाए, आयोजित करेगा;

(घ) यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को परिवाद पर कार्यवाही करने और जांच का संचालन करने के लिए आवश्यक सुविधाएं उपलब्ध कराएगा;

(ङ) यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति के समक्ष प्रत्यर्थी और साक्षियों की हाजिरी सुनिश्चित करने में सहायता करेगा;

(च) यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को ऐसी जानकारी उपलब्ध कराएगा, जो धारा 9 की उपधारा (1) के अधीन किए गए परिवाद को ध्यान में रखते हुए अपेक्षित हो;

(छ) महिला को, यदि वह भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) या तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के अधीन अपराध के संबंध में कोई परिवाद फाइल करना, चयन करती है, सहायता प्रदान करेगा;

(ज) ऐसे कार्यस्थल में, जिसमें लैंगिक उत्पीड़न की घटना हुई थी, अपराधकर्ता के विरुद्ध या यदि व्यथित महिला ऐसी वांछा करती है, जहां अपराधकर्ता कोई कर्मचारी नहीं है, भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) या तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के अधीन कार्रवाई आरंभ करवाएगा;

(झ) लैंगिक उत्पीड़न को सेवा नियमों के अधीन कदाचार मानेगा और ऐसे कदाचार के लिए कार्रवाई आरंभ करेगा;

(ञ) आंतरिक समिति द्वारा रिपोर्टों को समय पर प्रस्तुत किए जाने को मानिटर करेगा ।

अध्याय 7

जिला अधिकारी के कर्तव्य और शक्तियां

20. जिला अधिकारी के कर्तव्य और शक्तियां—जिला अधिकारी,—

(क) स्थानीय समिति द्वारा दी गई रिपोर्टों को समय से प्रस्तुत किए जाने को मानिटर करेगा;

(ख) ऐसे उपाय करेगा, जो लैंगिक उत्पीड़न और महिलाओं के अधिकारों के संबंध में जानकारी सृजित करने के लिए गैर-सरकारी संगठनों को लगाने के लिए आवश्यक हों ।

अध्याय 8

प्रकीर्ण

21. समिति द्वारा वार्षिक रिपोर्ट प्रस्तुत किया जाना—(1) यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति, प्रत्येक कलैंडर वर्ष में, ऐसे प्ररूप में और ऐसे समय पर, जो विहित किया जाए, एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगी और उसको नियोजक तथा जिला अधिकारी को प्रस्तुत करेगी ।

(122

(2) जिला अधिकारी, उपधारा (1) के अधीन प्राप्त वार्षिक रिपोर्टों पर एक संक्षिप्त रिपोर्ट राज्य सरकार को भेजेगा।

22. नियोजक द्वारा वार्षिक रिपोर्ट में जानकारी का सम्मिलित किया जाना—नियोजक, अपनी रिपोर्ट में फाइल किए गए मामलों, यदि कोई हों, और अपने संगठन की वार्षिक रिपोर्ट में इस अधिनियम के अधीन उनके निपटारे की संख्या को सम्मिलित करेगा या जहां ऐसी रिपोर्ट तैयार किए जाने की अपेक्षा नहीं की गई है, वहां ऐसे मामलों की संख्या, यदि कोई हो, जिला अधिकारी को सूचित करेगा।

23. समुचित सरकार द्वारा कार्यान्वयन की मानिटरी और आंकड़े रखा जाना—समुचित सरकार इस अधिनियम के कार्यान्वयन की मानिटरी करेगी और कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के फाइल किए गए और निपटाए गए सभी मामलों की संख्या से संबंधित आंकड़े रखेगी।

24. समुचित सरकार द्वारा अधिनियम के प्रचार के लिए उपाय किया जाना—समुचित सरकार, वित्तीय और अन्य संसाधनों की उपलब्धता के अधीन रहते हुए :—

(क) कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न से संरक्षण के लिए उपबंध करने वाले इस अधिनियम के उपबंधों के बारे में जनता की समझ बढ़ाने के लिए सुसंगत सूचना, शिक्षा, संसूचना और प्रशिक्षण सामग्रियां विकसित कर सकेगी और जानकारी कार्यक्रम आयोजित कर सकेगी;

(ख) स्थानीय परिवाद समिति के सदस्यों के लिए अभिविन्यास और प्रशिक्षण कार्यक्रम निश्चित कर सकेगी।

25. सूचना मांगने और अभिलेखों का निरीक्षण करने की शक्ति—(1) समुचित सरकार, यह समाधान हो जाने पर कि ऐसा करना लोक हित में या कार्यस्थल पर महिला कर्मचारियों के हित में आवश्यक है, लिखित आदेश द्वारा,—

(क) किसी नियोजक या जिला अधिकारी से लैंगिक उत्पीड़न के संबंध में ऐसी लिखित सूचना जो उसको अपेक्षित हो प्रस्तुत करने की मांग कर सकेगी;

(ख) किसी ऐसे अधिकारी को लैंगिक उत्पीड़न के संबंध में अभिलेखों और कार्यस्थल का निरीक्षण करने के लिए प्राधिकृत कर सकेगी, जो उसको ऐसी अवधि के भीतर, जो आदेश में विनिर्दिष्ट की जाए, ऐसे निरीक्षण की रिपोर्ट प्रस्तुत करेगा।

(2) प्रत्येक नियोजक और जिला अधिकारी, मांग किए जाने पर निरीक्षण करने वाले अधिकारी के समक्ष, उसकी अभिरक्षा में ऐसी सभी सूचनाओं, अभिलेखों और अन्य दस्तावेजों को प्रस्तुत करेंगे, जो ऐसे निरीक्षण की विषय-वस्तु से संबंधित हैं।

26. अधिनियम के उपबंधों के अननुपालन के लिए शास्ति—(1) जहां कोई नियोजक,—

(क) धारा 4 की उपधारा (1) के अधीन एक आंतरिक समिति का गठन करने में असफल रहेगा;

(ख) धारा 13, धारा 14 और धारा 22 के अधीन कार्रवाई करने में असफल रहेगा; और

(ग) इस अधिनियम के अन्य उपबंधों या उसके अधीन बनाए गए किन्हीं नियमों का उल्लंघन करेगा या उल्लंघन करने का प्रयास करेगा या उनके उल्लंघन को दुष्प्रेरित करेगा,

वहां वह, ऐसे जुर्माने से, जो पचास हजार रुपए तक का हो सकेगा, दंडनीय होगा।

(2) यदि कोई नियोजक इस अधिनियम के अधीन दंडनीय किसी अपराध में पूर्ववर्ती सिद्धदोष ठहराए जाने के पश्चात् उसी अपराध को करता है और सिद्धदोष ठहराया जाता है तो वह,—

(i) उसी अपराध के लिए उपबंधित अधिकतम दंड के अधीन रहते हुए, पूर्ववर्ती सिद्धदोष ठहराए जाने पर अधिरोपित दंड से दुगुने दंड का दायी होगा :

परंतु यदि तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के अधीन ऐसे अपराध के लिए, जिसके संबंध में अभियुक्त का अभियोजन किया जा रहा है, कोई उच्चतर दंड विहित है तो न्यायालय दंड देते समय उसका सम्यक् संज्ञान लेगा;

(ii) सरकार या स्थानीय प्राधिकारी द्वारा उसके कारबार या क्रियाकलाप को चलाने के लिए अपेक्षित, यथास्थिति, उसकी अनुज्ञप्ति के रद्द किए जाने या रजिस्ट्रीकरण को समाप्त किए जाने या नवीकरण या अनुमोदन न किए जाने या रद्दकरण के लिए दायी होगा।

27. न्यायालयों द्वारा अपराध का संज्ञान—(1) कोई भी न्यायालय इस अधिनियम या उसके अधीन बनाए गए किन्हीं नियमों के अधीन दंडनीय किसी अपराध का संज्ञान, व्यथित महिला या आंतरिक समिति अथवा स्थानीय समिति द्वारा इस निमित्त प्राधिकृत किसी व्यक्ति द्वारा परिवाद किए जाने के सिवाय न करेगा।

(2) महानगर मजिस्ट्रेट या प्रथम वर्ग न्यायिक मजिस्ट्रेट के न्यायालय से अवर कोई न्यायालय इस अधिनियम के अधीन दंडनीय किसी अपराध का विचारण नहीं करेगा।

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

(121)

28. अधिनियम का किसी अन्य विधि के अल्पीकरण में न होना—इस अधिनियम के उपबंध, तत्समय प्रवृत्त किसी अन्य विधि के उपबंधों के अतिरिक्त होंगे, न कि उनके अल्पीकरण में ।

29. समुचित सरकार की नियम बनाने की शक्ति—(1) केन्द्रीय सरकार इस अधिनियम के उपबंधों को कार्यान्वित करने के लिए नियम, राजपत्र में अधिसूचना द्वारा, बना सकेगी ।

(2) विशिष्टतया और पूर्वगामी शक्ति की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना, ऐसे नियम निम्नलिखित सभी या किन्हीं विषयों के संबंध में उपबंध कर सकेंगे, अर्थात् :—

(क) धारा 4 की उपधारा (4) के अधीन सदस्यों को संदत्त की जाने वाली फीसें या भत्ते;

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

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

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

(ङ) धारा 11 की उपधारा (1) के अधीन जांच की रीति;

(च) धारा 11 की उपधारा (2) के खंड (ग) के अधीन जांच करने की शक्तियां;

(छ) धारा 12 की उपधारा (1) के खंड (ग) के अधीन सिफारिश की जाने वाली राहत;

(ज) धारा 13 की उपधारा (3) के खंड (i) के अधीन की जाने वाली कार्रवाई की रीति;

(झ) धारा 14 की उपधारा (1) और उपधारा (2) के अधीन की जाने वाली कार्रवाई की रीति;

(ञ) धारा 17 के अधीन की जाने वाली कार्रवाई करने की रीति;

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

(ठ) धारा 19 के खंड (ग) के अधीन कर्मचारियों को सुग्राही बनाने के लिए कार्यशालाएं, जानकारी कार्यक्रम और आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिविन्यास कार्यक्रम आयोजित करने की रीति; और

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

(3) इस अधिनियम के अधीन केन्द्रीय सरकार द्वारा बनाया गया प्रत्येक नियम, बनाए जाने के पश्चात् यथाशीघ्र, संसद् के प्रत्येक सदन के समक्ष, जब वह सत्र में हो, कुल तीस दिन की अवधि के लिए रखा जाएगा । 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 के पूर्व दोनों सदन उस नियम में कोई परिवर्तन करने के लिए सहमत हो जाएं तो तत्पश्चात् वह ऐसे परिवर्तित रूप में ही प्रभावी होगा । यदि उक्त अवसान के पूर्व दोनों सदन सहमत हो जाएं कि वह नियम नहीं बनाया जाना चाहिए तो तत्पश्चात् वह नियम निष्प्रभाव हो जाएगा । किंतु नियम के इस प्रकार परिवर्तित या निष्प्रभाव होने से उसके अधीन पहले की गई किसी बात की विधिमान्यता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा ।

(4) किसी राज्य सरकार द्वारा धारा 8 की उपधारा (4) के अधीन बनाया गया कोई नियम बनाए जाने के पश्चात् यथाशीघ्र, जहां राज्य विधान-मंडल के दो सदन हैं, वहां प्रत्येक सदन के समक्ष या जहां ऐसे विधान-मंडल का एक सदन है, वहां उस सदन के समक्ष रखा जाएगा ।

30. कठिनाइयों को दूर करने की शक्ति—(1) यदि इस अधिनियम के उपबंधों को प्रभावी करने में कोई कठिनाई उत्पन्न होती है तो केन्द्रीय सरकार राजपत्र में प्रकाशित आदेश द्वारा ऐसे उपबंध कर सकेगी, जो इस अधिनियम के उपबंधों से असंगत न हों, जो उस कठिनाई को दूर करने के लिए उसे आवश्यक प्रतीत हों :

परन्तु इस धारा के अधीन ऐसा कोई आदेश इस अधिनियम के प्रारंभ से दो वर्ष की अवधि की समाप्ति के पश्चात् नहीं किया जाएगा ।

(2) इस धारा के अधीन किया गया प्रत्येक आदेश किए जाने के पश्चात्, यथाशीघ्र, संसद् के प्रत्येक सदन के समक्ष रखा जाएगा ।