बिहार सरकार
विज्ञानं प्रावैधिकी एव तकनीकी शिक्षा विभाग

आदेश

पत्रांक– वि०प्रा० एवं त० शि० (V) विविध (महिला एवं बाल विकास)–01/2024 587 दिनांकः–08/02/24

समाज कल्याण विभाग (समाज कल्याण निदेशालय) बिहार, पटना के पत्रांक–968 दिनांक–29.05.2025 एवं सामान्य प्रशासन विभाग का संकल्प ज्ञापांक–17903 दिनांक–29.12.2014 में निहित दिशा–निदेश के आलोक में पूर्व में निर्गत आदेश को विलोपित करते हुए तत्कालिक प्रभाव से आंतरिक शिकायत समिति (INTERNAL CONPLAINTS COMITTEE) का गठन निम्नवत् किया जाता है:–

I	श्रीमती मोनिका ठाकुर, विशेष कार्य पदाधिकारी, विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग, बिहार, पटना।	–	अध्यक्ष
II	मो० शाहीन रजा, सहायक निदेशक, (नियोजन एवं प्रशिक्षण), विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग, बिहार, पटना।	–	सदस्य
III	श्रीमती ललीता सिंह, व्याख्याता (अंग्रेजी), परीक्षा नियंत्रक, राज्य प्रावैधिक शिक्षा पर्षद, बिहार, पटना	–	सदस्य
IV	सुश्री प्रेरणा राय, सहायक निदेशक (अनुश्रवण), विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग, बिहार, पटना।	–	सदस्य

2. इसमें सक्षम प्राधिकार का अनुमोदन प्राप्त है।

08/02/24

विशेष कार्य पदाधिकारी,
विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग
बिहार, पटना।

ज्ञापांक– वि०प्रा० एवं त० शि० (V) विविध (महिला एवं बाल विकास)–01/2024 587 दिनांकः–08/02/24

प्रतिलिपिः–श्रीमती मोनिका ठाकुर, विशेष कार्य पदाधिकारी, विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग, बिहार पटना/मो० शाहीन रजा, सहायक निदेशक, (नियोजन एवं शिक्षण), विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग, बिहार, पटना/श्रीमती ललीता सिंह, व्याख्याता अंग्रेजी), परीक्षा नियंत्रक, राज्य प्रावैधिक शिक्षा पर्षद, बिहार, पटना/सुश्री प्रेरणा राय, सहायक निदेशक (अनुश्रवण), विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग, बिहार, पटना को सूचनार्थ एवं आवश्यक कार्यार्थ प्रेषित।

08/02/24

विशेष कार्य पदाधिकारी,
विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग
बिहार, पटना।

P.T.O

विज्ञान, प्रावैधिकी एवं तकनीकी शिक्षा विभाग में आंतरिक समिति के सदस्यों का विवरणः—

क्र० सं०	आंतरिक समिति में पदनाम	सदस्य का नाम	महिला / पुरूष	विभाग / कार्यालय में आपका पदनाम	आंतरिक समिति में सदस्य बनने की तिथि	मोबाईल नं०
1	अध्यक्ष (महिला)	श्रीमती मोनिका ठाकुर	महिला	विशेष कार्य पदाधिकारी	08.02.2024	9693228583
2	सदस्य	श्री मो० शाहीन रजा	पुरूष	सहायक निदेशक (नि० एवं प्र०)	08.02.2024	8468934101
3	सदस्य	श्रीमती ललीता सिंह	महिला	व्याख्यता (अंग्रेजी)	08.02.2024	9931618986
4	सदस्य	सुश्री प्रेरणा राय	महिला	सहायक निदेशक (अनु०)	08.02.2024	8238064012

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 प्रतिबद्ध 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, सदंत्त 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 प्रतिबद्ध 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 प्रतिबद्ध 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 साबित 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

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 ।

(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 उपंबधित 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 ।

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 ।

———

रजिस्ट्री सं० डी० एल०—(एन)04/0007/2003—13 REGISTERED NO. DL—(N)04/0007/2003—13

भारत का राजपत्र
The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग II — खण्ड 1
PART II — Section 1
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं० 18] नई दिल्ली, मंगलवार, अप्रैल 23, 2013/ वैशाख 3, 1935 (शक)
No. 18] NEW DELHI, TUESDAY, APRIL 23, 2013/ VAISAKHA 3, 1935 (SAKA)

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में रखा जा सके।
Separate paging is given to this Part in order that it may be filed as a separate compilation.

MINISTRY OF LAW AND JUSTICE

(Legislative Department)

New Delhi, the 23*rd April*, 2013/*Vaisakha* 3, 1935 (*Saka*)

The following Act of Parliament received the assent of the President on the 22nd April, 2013, and is hereby published for general information:—

THE SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL) ACT, 2013

(No. 14 OF 2013)

[22*nd April*, 2013.]

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

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

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

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

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

CHAPTER I

PRELIMINARY

Short title, extent and commencement

1. (*1*) This Act may be called the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013.

(*2*) It extends to the whole of India.

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

Definitions.

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

(*a*) "aggrieved woman" means—

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

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

(*b*) "appropriate Government" means—

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

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

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

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

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

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

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

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

(*g*) "employer" means—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*i*) physical contact and advances; or

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

(*iii*) making sexually coloured remarks; or

(*iv*) showing pornography; or

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

(*o*) "workplace" includes –

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

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

(*iii*) hospitals or nursing homes;

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

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

(*vi*) a dwelling place or a house;

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

Prevention of sexual harassment.

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

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

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

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

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

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

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

CHAPTER II

CONSTITUTION OF INTERNAL COMPLAINTS COMMITTEE

Constitution of Internal Complaints Committee.

4. (*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 Committee shall consist of the following members to be nominated by the employer, namely: —

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(*a*) contravenes the provisions of section 16; or

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

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

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

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

CHAPTER III

CONSTITUTION OF LOCAL COMPLAINTS COMMITTEE

Notification of District Officer.

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

Constitution and jurisdiction of Local Complaints Committee

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

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

(*3*) The jurisdiction of the Local Complaints Committee shall extend to the areas of the district where it is constituted.

Composition, tenure and other terms and conditions of Local Complaints Committee

7. (*1*) The Local Complaints Committee shall consist of the following members to be nominated by the District Officer, namely:—

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

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

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

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

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

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

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

(*3*) Where the Chairperson or any Member of the Local Complaints Committee —

(*a*) contravenes the provisions of section 16; or

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

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

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

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

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

Grants and audit.

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

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

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

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

CHAPTER IV

COMPLAINT

Complaint of sexual harassment

9. (*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.

Conciliation.

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

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

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

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

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

Inquiry into complaint

11. (*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, and any other relevant provisions of the said Code where applicable:

45 of 1860.

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, 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.

45 of 1860.

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

5 of 1908

(*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.

CHAPTER V

INQUIRY INTO COMPLAINT

Action during pendency of inquiry

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

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

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

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

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

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

Inquiry report

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

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

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

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

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

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

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

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

Punishment for false or malicious complaint and false evidence

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

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

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

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

Determination of compensation

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

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

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

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

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

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

22 of 2005

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

16. Notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 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.

Penalty for publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings

17. 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.

Appeal

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

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

CHAPTER VI

DUTIES OF EMPLOYER

Duties of employer.

19. Every employer shall --

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

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

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

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

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

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

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

(*h*) cause to initiate action, under the Indian Penal Code 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; 45 of 1860.

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

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

CHAPTER VII

DUTIES AND POWERS OF DISTRICT OFFICER

Duties and powers of District Officer.

20. The District Officer shall,—

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

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

CHAPTER VIII

MISCELLANEOUS

Committee to submit annual report

21. (*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.

Employer to include information in annual report

22. 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.

Appropriate Government to monitor implementation and maintain data

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

Appropriate Government to take measures to publicise the Act

24. The appropriate Government may, subject to the availability of financial and other resources,—

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

(*b*) formulate orientation and training programmes for the members of the Local Complaints Committee.

Power to call for information and inspection of records

25. (*1*) The appropriate Government, on being satisfied that it is necessary in the public interest or in the interest of women employees at a workplace to do so, by order in writing,---

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

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

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

Penalty for non-compliance with provisions of Act.

26. (*1*) Where the employer fails to---

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

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

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

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

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

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

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

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

Cognizance of offence by courts

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

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

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

Act not in derogation of any other law.

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

Power of appropriate Government to make rules.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Power to remove difficulties.

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

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

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

P.K. MALHOTRA,
Secy. to the Govt. of India.

CORRIGENDA

THE PREVENTION OF MONEY-LAUNDERING (AMENDMENT) ACT, 2012

(2 of 2013)

At page 18, in line 2, *for* "Arts", *read* "Art".

At page 21, in line 14, *for* "Protection", *read* "(Protection)".

CORRIGENDUM

THE UNLAWFUL ACTIVITIES (PREVENTION) AMENDMENT ACT, 2012

(3 of 2013)

At page 6, in line 22, *for* "clause", *read* "clause".

CORRIGENDUM

THE BANKING LAWS (AMENDMENT) ACT, 2012

(4 of 2013)

At page 8, in line 29, *for* 'sections 30",' *read* 'section 30,",'.

CORRIGENDUM

THE APPROPRIATION ACT, 2013

(9 of 2013)

At page 1, in the marginal heading to section 2, *for* "4715,54,00,000", *read* "49715,54,00,000".

GMGIPMRND—354GI(S4)—23-04-2013.

रजिस्ट्री सं० डी० एल०-33004/99 REGD. NO. D. L.-33004/99

भारत का राजपत्र
The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)
PART II—Section 3—Sub-section (i)
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 593] नई दिल्ली, सोमवार, दिसम्बर 9, 2013/अग्रहायण 18, 1935
No. 593] NEW DELHI, MONDAY, DECEMBER 9, 2013/AGRAHAYANA 18, 1935

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 9 दिसम्बर, 2013

सा.का.नि. 769(अ).—केंद्रीय सरकार, महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) की धारा 29 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, निम्नलिखित नियम बनाती है, अर्थात्:—

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए फीस या भत्ते :

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

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

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

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

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

5. **स्थानीय समिति के अध्यक्ष तथा सदस्यों के लिए फीस या भत्ता :**

(1) स्थानीय समिति के अध्यक्ष उक्त समिति की कार्यवाहियों के आयोजन के लिए प्रतिदिन 250 रुपये (दो सौ पचास रुपये) के भत्ते के लिए हकदार होंगे।

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

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

6. **लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत :** धारा 9 की उप–धारा (2) के प्रयोजन के लिए,

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

(क) उसका नातेदार या मित्र ; अथवा ;

(ख) उसका सहकर्मी; या

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

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

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

(क) उसका नातेदार या मित्र; अथवा

(ख) कोई विशेष शिक्षक; या

(ग) कोई अर्हित मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक; अथवा

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

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

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

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

7. **शिकायत की जांच का ढंग –**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. **मिथ्या अथवा दुर्भावपूर्ण शिकायत अथवा मिथ्या साक्ष्य पर कार्रवाई** : उन मामलों के सिवाय जहां सेवा नियम विद्यमान हैं, जहां शिकायत समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन दुर्भावपूर्ण है अथवा व्यथित महिला अथवा शिकायत करने वाली अन्य किसी व्यक्ति ने यह जानते हुए कि यह मिथ्या है शिकायत की है अथवा व्यथित महिला या शिकायत करने वाले किसी व्यक्ति ने कूटरचित अथवा भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए हैं तो यह यथास्थिति नियोक्ता अथवा जिला अधिकारी को नियम 9 के उपबंधों के अनुसार कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकेगी ।

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

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

13. **कार्यशालाएं आदि आयोजित करने की रीति** : धारा 19 के उपबंधों के अधीन, प्रत्येक नियोक्ता,–

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[फा. सं. 19–5/2013–डब्ल्यूडब्ल्यू]

डॉ. श्रीरंजन, संयुक्त सचिव

MINISTRY OF WOMEN AND CHILD DEVELOPMENT

NOTIFICATION

New Delhi, the 9th December, 2013

G.S.R. 769(E).—In exercise of the powers conferred by section 29 of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013), the Central Government hereby makes the following rules, namely:—

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

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

2. **Definitions.** – In these rules, unless the context otherwise requires,-

(a) "Act" means the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013);
(b) "complaint" means the complaint made under section 9;
(c) "Complaints Committee" means the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be;
(d) "incident" means an incident of sexual harassment as defined in clause (n) of section 2;
(e) "section" means a section of the Act;
(f) "special educator" means a person trained in communication with people with special needs in a way that addresses their individual differences and needs;
(g) words and expressions used herein and not defined but defined in the Act shall have the meanings respectively assigned to them in the Act.

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

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

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

(a) a social worker with at least five years' experience in the field of social work which leads to creation of societal conditions favourable towards empowerment of women and in particular in addressing workplace sexual harassment;
(b) a person who is familiar with labour, service, civil or criminal law.

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

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

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

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

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

(a) her relative or friend; or
(b) her co-worker; or
(c) an officer of the National Commission for Women or State Women's Commission; or
(d) any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved woman;

(ii) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by-
(a) her relative of friend; or
(b) a special educator; or
(c) a qualified psychiatrist or psychologist; or
(d) the guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care; or
(e) any person who has knowledge of the incident jointly with her relative or friend or a special educator or qualified psychiatrist or psychologist, or guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care;

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

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

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

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

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

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

(5) The Complaints Committee shall have the right to terminate the inquiry proceedings or to give an *ex-parte* decision on the complaint, if the complainant or respondent fails, without sufficient cause, to present herself or himself for three consecutive hearings convened by the Chairperson or Presiding Officer, as the case may be:

Provided that such termination or ex-parte order may not be passed without giving a notice in writing, fifteen days in advance, to the party concerned.

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

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

8. **Other relief to complainant during pendency of inquiry.-**The Complaints Committee at the written request of the aggrieved woman may recommend to the employer to-
(a) restrain the respondent from reporting on the work performance of the aggrieved woman or writing her confidential report, and assign the same to another officer;
(b) restrain the respondent in case of an educational institution from supervising any academic activity of the aggrieved woman.

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

5155 GI/13-2

10. Action for false or malicious complaint or false evidence.- Except in cases where service rules exist, where the Complaints Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent is malicious or the aggrieved woman or any other person making the complaint has made the complaint knowing it to be false or the aggrieved woman or any other person making the complaint has produced any forged or misleading document, it may recommend to the employer or District Officer, as the case may be, to take action in accordance with the provisions of rule 9.

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

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

13. Manner to organise workshops, etc.– Subject to the provisions of section 19, every employer shall-

(a) formulate and widely disseminate an internal policy or charter or resolution or declaration for prohibition, prevention and redressal of sexual harassment at the workplace intended to promote gender sensitive safe spaces and remove underlying factors that contribute towards a hostile work environment against women;
(b) carry out orientation programmes and seminars for the Members of the Internal Committee ;
(c) carry out employees awareness programmes and create forum for dialogues which may involve Panchayati Raj Institutions, Gram Sabha, women's groups, mothers' committee, adolescent groups, urban local bodies and any other body as may be considered necessary;
(d) conduct capacity building and skill building programmes for the Members of the Internal Committee;
(e) declare the names and contact details of all the Members of the Internal Committee;
(f) use modules developed by the State Governments to conduct workshops and awareness programmes for sensitising the employees with the provisions of the Act.

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

(a) number of complaints of sexual harassment received in the year;
(b) number of complaints disposed off during the year;
(c) number of cases pending for more than ninety days;
(d) number of workshops or awareness programme against sexual harassment carried out;
(e) nature of action taken by the employer or District Officer.

[F. No. 19-5/2013-WW]

Dr. SHREERANJAN, Jt. Secy.

Printed by the Manager, Government of India Press, Ring Road, Mayapuri, New Delhi-110064
and Published by the Controller of Publications, Delhi-110054.

Part-V

Penalties and Disciplinary Authorities

14. Minor and Major Penalties. - The following penalties may, for good and sufficient reasons and as hereinafter provided, be imposed on a Government servant, namely: -

Minor Penalties: -

(i) censure;

(ii) withholding of promotion;

(iii) recovery from his pay of the whole or part of any pecuniary loss caused by him to the Government by negligence or breach of orders;

(iv) reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a period not exceeding three years, without cumulative effect;

(v) withholding of increments of pay without cumulative effect.

Major Penalties: -

(vi) Withholding of increments of pay with cumulative effect.

(vii) Save as provided for in clause (iv), reduction to a lower stage in time-scale of pay for a specified period, with further directions as to whether or not the Government servant will earn increments of pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay;

(viii) reduction to a lower time-scale of pay, grade, post or service which shall ordinarily be a bar to the promotion of the Government servant to the time-scale of pay, grade, post or service from which he or she was reduced, with or without further directions regarding conditions of restoration to the grade or post or service from which the Government servant was reduced and his seniority and pay on such restoration to that grade, post or service;

(ix) compulsory retirement;

(x) removal from service which shall not be a disqualification for future employment under the Government;

(xi) dismissal from service which shall ordinarily be a disqualification for future employment under the Government:

Provided that, in every case in which the charge of acceptance from any person of any gratification, other than legal remuneration, as a motive or reward for doing or forbearing to do any official act is established, the penalty mentioned in clause (x) or clause (xi) shall be imposed:

Provided further that in any exceptional case and for special reasons to be recorded in writing, any other penalty may be imposed.

Explanation (1). - The following shall not amount to a penalty within the meaning of this Rule, namely: -

(i) withholding of increments of pay of a Government servant for his failure to pass any departmental examination in accordance with the Rules or orders governing the service to which he belongs or post which he holds or the terms of his appointment;

(ii) withholding of promotion of a Government servant after consideration of his case to a service, grade or post for which he is eligible, whether he is in a substantive or in officiating capacity;

(iii) non-promotion of a Government servant, whether in a substantive or officiating capacity, after consideration of his case, to a Service, grade or post of promotion to which he is eligible;

(iv) reversion of a Government servant officiating in a higher-Service, grade, or post to a lower Service, grade or post or on any administrative ground unconnected with his conduct;

(v) reversion of a Government servant, appointed on probation to any other Service, grade or post to his permanent Service, grade or post during or at the end of the period of probation in accordance with the terms and conditions of his appointment or the Rules and order governing such probation;

(vi) replacement of the services of a Government servant, whose services had been borrowed from a State Government or an authority under the control of a State Government, at the disposal of the State Government or the authority from which the services of such Government servant had been borrowed;

(vii) compulsory retirement of a Government servant in accordance with the provisions relating to superannuation or retirement under Rule 74 of the Bihar Service Code;

(viii) termination of the service-

(a) of a Government Servant appointed on probation, during or at the end of the period of his probation, in accordance with the terms and conditions of his appointment or the Rules and orders governing such probation; or

(b) of a Government Servant, employed under an agreement, in accordance with the terms of such agreement.]

Explanation (2). - The penalties mentioned in the clauses (i), (ii), (iv), (v), (vi), (vii) and (viii) are explained as follows within the meaning of this Rule-

(i) *Censure*. - 'The Censure shall be entered in the character roll of the year the allegation or omission & commission. The adverse effect of censure on the confirmation and promotion of concerned Government Servant shall be for next *three* consecutive years after the year of allegation or omission & commission for which he or she is censured. For example, if a Government Servant is censured for the allegation or omission & commission of the year 2002-2003, it shall be entered in the character roll of 2002-2003 and its adverse effect shall be from the year 2003-2004 to 2005-2006.

Such Government Servant who has been awarded with three censures, shall be deemed to be fit for promotion only if after expiry of the period of adverse effect of last (third) censure, during the next five years his work and conduct of at least three years is extraordinary and has not been awarded any adverse remarks for the period of next five years. For example, if the adverse effect of third censure of a Government servant expires in 2002 and his promotion is due in 2008 or before that, in that case his promotion shall be deemed to be due in 2008, i.e. five years after the expiry of adverse effects of last censure, with the condition that during the five years of 2003 to 2007 his work and conduct of at least three years

is extraordinary and during the said' five years he has not been awarded any adverse remarks.

(ii) *Withholding of Promotion.* - While awarding the penalty of withholding of promotion, it shall be essential to explain in the order of the disciplinary authority whether this penalty shall be for a particular period or for the whole service period.

(iii) *Reduction to a lower stage in the time-scale of pay for a period not exceeding three years, without cumulative effect.* - This penalty shall be effective from the date of issue of order. In this penalty the 'stage' means the stage of pay scale. As it is without cumulative effect, therefore after the expiry of the period of penalty the next stage shall be admissible adding the benefit of all the effected stages.

(iv) *Withholding of increments of pay without cumulative effect.* - Such penalty shall be effective from the date of issue of order, i.e. the increments due after the issue of the order shall be withheld. It will be essential to mention clearly the number of annual increments withheld in the order by the disciplinary authority. After the communication of order of penalty the increment shall remain withheld from the due date of next increment. For example, if two increments of a Government Servant are withheld without cumulative effect, it will mean that after the date of communication of order of penalty, from the due date of next increment till one year the first increment and from the second due date till one year the second increment shall remain withheld. As the penalty is without cumulative effect, the salary from the due date of third increment after the withholding of increments shall be paid with increment after adding the stages of both the withheld increments, but the financial benefit of withheld period shall not be admissible.

No promotion shall be considered during the period of operation of this penalty, i.e. for the number of years the increments are withheld. Only after the expiry of the period of penalty, it will be possible to consider on the promotion from the due date.

(v) *Withholding of increments of pay with cumulative effect.* - Such penalty shall be effective from the date of issue of order, i.e. the increments due after the issue of the order shall be withheld. It will be essential to mention clearly the number of annual increments withheld in the order by the disciplinary authority. After the communication of order

of penalty the increment shall remain withheld from the due date of next increment. For example, if two increments of a Government Servant are withheld with cumulative effect it will mean that after the date of communication of order of penalty, from the due date of next increment till one year the first increment and from the second due date till one year the second increment shall remain withheld. The cumulative effect shall be for such number of years as is the increments withheld, but as the penalty is with cumulative effect therefore the withheld increments shall remain withheld for the whole service period. Under these circumstances, the salary from the due date of third increment after the withholding of increments shall be paid with increment without adding the stage of both the withheld increments.

No promotion shall be considered during the period of operation of this penalty, i.e. for the number of years .the increments are withheld. Only after the expiry of the period of penalty it will be possible to consider on the promotion from the due date.

(vi) *Reduction to a lower stage in time-scale of pay for a specified period, with further directions as to whether or not the Government Servant will earn increments of pay during the period of such reduction and whether on the expiry of such period the reduction will or will not have the effect of postponing the future increments of his pay.* - It shall be essential to mention clearly in the order the period of effect of such penalty and also whether annual increment will be earned during such period or not. It shall also be essential to explain whether on the expiry of period of penalty, further increments will be automatically admissible or will remain postponed, and if postponed the period of such postponement.

If the future increments are postponed after expiry of period of such reduction, in that case the promotion will be withheld for such number of years as is the number of years of withholding of increment.

(vii) *Reduction to a lower time-scale of pay, grade, post or service which shall ordinarily be a bar to the promotion of the Government Servant to the time-scale of pay, grade, post or service from which he or she was reduced, with or without further directions regarding conditions of restoration to the grade or post or service from which the Government Servant was reduced and his seniority and pay on such restoration to that grade, post or service.* - It shall be essential to mention clearly in the order concerning this penalty whether its limit of effect shall be permanent or

for indefinite period, or not. If the intention is not to make its limit of effect permanent or for indefinite period, in that case it shall be essential to mention the period of such reduction and the conditions of restoration after the completion of period of such reduction in the proposed penalty. Therefore, it shall be desirable for the disciplinary authority to invariably specify the following instructions in the order of penalty-

(a) the period of reduction, unless the clear intention is that the reduction should be permanent or for an indefinite period;

(b) where the period of reduction is specified whether on the expiry of the period the Government Servant is to be promoted automatically to the post from which he was reduced; and

(c) whether on such re-promotion, the Government Servant will regain his original seniority in the higher service, grade or post or higher time-scale which had been assigned to him prior to the imposition of the penalty.

Explanation (3) *Warning*. - The warning is not a penalty within the meaning of this Rule and due to this it has not been placed in any of the category of penalty. But the occasion may come when the disciplinary authority or his sub-ordinate authority may need to criticize a Government Servant due to his carelessness, lack of interest, delay in execution of work etc. Such criticism may be done by warning him orally or in writing, so that the work of the Government Servant may be improved. It is also possible that after the procedure of disciplinary proceeding for an allegation i.e. after the scrutiny of explanation it is concluded that it will be sufficient to warn the delinquent person instead of censuring him. In that circumstances the 'Warning' awarded should be entered into the character roll. But with the entering into character roll such 'warning' cannot be converted into 'censure'. However such warning has the effect on the merit of the Government Servant or on his being considered for promotion on higher post. Such 'warning' cannot be a 'censure' because while awarding 'warning' he was not considered to be censured. If there is entry of 'two warnings' in the character roll of a Government Servant, the said 'warnings', due to the aforesaid reasons, neither be deemed to be converted into 'censure' nor be equivalent to 'a censure'. But it does not mean that Government Servant may have so many 'warnings' entered into his character roll. The 'warnings' has the effect of adverse remarks. If there is no improvement in the work despite warning, the reporting/reviewing officer is competent to record the remarks accordingly.

If a Government Servant is awarded 'warning' after adopting the prescribed procedure of awarding penalty (i.e. after giving an opportunity to explain his conduct and keeping in view the explanation submitted by him) and which is entered into character roll, in that case it shall have the adverse effect for next one year on the confirmation and promotion of the Government Servant. If five 'warnings' are entered into the character roll of a Government Servant, he shall be deemed to be fit for promotion, if after expiry of the period of adverse effect of the fifth warning, during the next five years his work and conduct of at least three years is extra-ordinary and he has not been awarded any adverse remarks for the period of next *five* years.]

15.Disciplinary Authorities.- (1) The Government may impose any of the penalties specified in Rule 14 on any Government Servant.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-rule (1), any of the penalties specified in Rule 14 may be imposed on-a Government Servant by the appointing authority or any authority to which the appointing authority is subordinate or by any other authority empowered in this behalf by a general or special order of the Government.

16.Authority to institute proceedings.- (1) The Government or appointing authority or any authority to which the appointing authority is subordinate or any other authority empowered by general or special order of the Government may-

(a) institute disciplinary proceedings against any Government Servant;

(b) direct a disciplinary authority to institute disciplinary proceedings against any Government Servant on whom that disciplinary authority is competent to impose any of the penalties specified in Rule 14 under these Rules.

(2) A disciplinary authority, competent under these Rules to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (v) of Rule 14, may institute disciplinary proceedings against any government servant for the imposition of any of the penalties specified in clauses [(vi) to (xi)] of Rule 14 notwithstanding that such disciplinary authority is not competent under these Rules to impose any of the penalties under clauses [(vi) to (xi)] of Rule 14.

Part-VI

Procedure for Imposing Penalties

17.Procedure for imposing major penalties.- (1) No order imposing any of the penalties specified in clauses [(vi) to (xi)]of Rule 14 shall be made without holding an inquiry, as far as may be, in the manner provided in these Rules.

(2) Wherever the disciplinary authority is of the opinion that there are grounds for inquiring about the truth of any imputation of misconduct or misbehaviour against a government servant, he may himself inquire into it, or appoint under these Rules an authority to inquire about the truth thereof.

Explanation. - Where the disciplinary authority himself holds the inquiry, any reference in sub-rule (7) to sub-rule (20) and in sub-rule (22) of this Rule to the inquiring authority shall be construed as a reference to the disciplinary authority.

(3) Where it is proposed to hold an inquiry against a government servant under this Rule, the disciplinary authority shall draw up or cause to be drawn up-

(i) the substance of the imputations of misconduct or misbehaviour as a definite and distinct article of charge;

(ii) a statement of the imputations of misconduct or misbehaviour in support of each article of charge, which shall contain-

(a) a statement of all relevant facts including any admission or confession made by the Government Servant;

(b) a list of such document by which, and a list of such witnesses by whom, the articles of charge are proposed to be sustained.

(4) The disciplinary authority shall deliver or cause to be delivered to the Government Servant a copy of the articles of charge, such statement of the imputations of misconduct or misbehaviour and a list of documents and witnesses by which each article of charge is proposed to be sustained and shall require the Government Servant to submit, within such time as may

be specified, a written statement of his defence and to state whether he desires to be heard in person.

(5) (a) On receipt of the written statement of defence, the disciplinary authority may himself inquire into such of the articles of charge which are not admitted, or, if it thinks necessary to appoint, under sub-rule (2) of this Rule, an inquiry authority for the purpose he may do so and where all the articles of charges have been admitted by the Government Servant in his written statement of defence, the disciplinary authority shall record his findings on each charge after taking such evidence as it may think fit and shall take action in the manner laid down in Rule 18.

(b) If no written statement of defence is submitted by the Government Servant, the disciplinary authority may itself inquire into the articles of charge or may, if it thinks necessary to appoint, under sub-rule (2) of this Rule an inquiry authority for the purpose, it may do so.

(c) Where the disciplinary authority itself inquires into any article of charge or appoints an inquiring authority for holding an inquiry about such charge, it may, by an order, appoint a government servant or a legal practitioner to be known as the "Presenting officer' to present on his behalf the case in support of the articles of charge.

(6) The disciplinary authority shall, where it is not the inquiring authority, forward the following records to the inquiring authority-

(i) a copy of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour;

(ii) a copy of the written statement of defence, if any, submitted by the government servant:

(iii) a copy of the statement of witnesses, if any, specified in sub-rule (3) of this Rule.

(iv) evidence proving the delivery of the documents specified to in sub-Rule (3) to the Government Servant; and

(v) a copy of the order appointing the "Presenting officer".

(7) The Government Servant shall appear in person before the inquiring authority on such day and at such time within ten working days from the

date of receipt by him of the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour, as the inquiring authority may, by a notice in writing, specify in this behalf or within such further time, not exceeding ten days, as may be specified by the inquiring authority.

(8) (a) The Government Servant may take the assistance of other Government Servant posted in any office, either at his headquarter or at the place where the inquiry is to be held, to present the case on his behalf:

Provided that he may not engage a legal practitioner for the purpose, unless the Presenting Officer appointed by the disciplinary authority is a legal practitioner, or the disciplinary authority, having regard to the circumstances of the case, so permits:

Provided also that the Government Servant may take the assistance of any other Government Servant posted at any other station, if the inquiring authority having regard to the circumstances of the case, and for reasons to be recorded in writing so permits:

Provided further that the Government Servant shall not take the assistance of any such other Government Servant who has three pending disciplinary cases on hand in which he has to give assistance.

(b) The Government Servant may take the assistance of a retired government servant to present the case on his behalf, subject to such conditions as may be specified by the Government from time to time by general or special order in this behalf.

(9) If the Government Servant, who has not admitted any of the articles of charge in his written statement of defence or has not submitted any written statement of defence, appears before the inquiring authority, such authority shall ask him whether he is guilty or has to say anything for his defence and if he pleads guilty to any of the articles of charge, the inquiring authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the Government Servant thereon.

(10) The inquiring authority shall return a finding of guilt in respect of those articles of charge to which the Government Servant pleads guilty.

(11) The inquiring authority shall, if the Government Servant fails to appear within the specified time or refuses or omits to plead, require the Presenting Officer to produce the evidence by which he proposes to prove

the articles of charge, and shall adjourn the case to a later date not exceeding thirty days, after recording an order that the Government Servant may, for the purpose of preparing his defence,-

(i) inspect within five days of the order or within such further time not exceeding five days as the inquiring authority may allow, the documents specified in the list in sub-rule (3);

(ii) submit a list of witnesses to be examined on his behalf;

Note:-If the Government Servant applies in writing for the supply of copies of the statements of witnesses mentioned in the list referred to in sub-rule (3), the inquiring authority shall furnish him with such copies as early as possible.

(iii) give a notice within ten days of the order or within such further time as the inquiring authority may allow for the discovery or production of any documents which are in the possession of Government but not mentioned in the list specified in sub-rule (3) of this Rule:

Provided that the Government Servant shall indicate the relevance of the documents required by him to be discovered or produced by the Government.

(12) The inquiring authority shall, on receipt of the notice for the discovery or production of documents, forward the same or copies thereof to the authority in whose custody or possession the documents are kept, with a requisition for the production of the document by such date as may be specified in such requisition:

Provided that the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, refuse to requisition such of the documents as are, in its opinion, not relevant to the case.

(13) On receipt of the requisition specified in sub-rule (12) of this Rule, every authority having the custody or possession of the requisitioned documents shall produce the same before the inquiring authority:

Provided that if the authority, having the custody or possession of the requisitioned documents, is satisfied, for reasons to be recorded by it in writing, that the production of all or any of such documents will be against public interest or security of the State, he shall inform the inquiring

authority accordingly and the inquiring authority shall, on being so informed, communicate the information to the Government Servant and withdraw the requisition made by it for the production or discovery of such documents.

(14) On the date fixed for the inquiry, the oral and documentary evidence by which the articles of charge are proposed to be proved shall be produced by or on behalf of the disciplinary authority. The witnesses shall be examined by or on behalf of the Presenting Officer and may be cross-examined by or on behalf of the Government Servant. The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witnesses on any points on which they have been cross-examined, but not on any new matter, without the leave of the inquiring authority. The inquiring authority may also put such questions to the witnesses, as it thinks fit.

(15) If it shall appear necessary before the close of the case on behalf of the disciplinary authority, the inquiring authority may, in his discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the list given to the Government Servant or may itself call for new evidence or recall and re-examine any witness and in such case the Government Servant shall be entitled to have, if he demands it, a copy of the list of further evidence proposed to be produced and an adjournment of the inquiry for three clear days before the production of such new evidence, exclusive of the day of adjournment and the day to which the inquiry is adjourned. The inquiring authority shall give the Government Servant an opportunity of inspecting such documents before they are taken on the record. The inquiring authority may also allow the Government Servant to produce new evidence, if it is of the opinion that the production of such evidence is necessary in the interests of justice:

Provided that new evidence shall not be permitted or called for or any witness shall not be recalled to supplement the evidence. Such evidence may be called for if there is any inherent lacuna or defect in the evidence, produced originally.

(16) When the case for the disciplinary authority is closed, the Government Servant shall be required to state his defence, orally or in writing, as he may prefer. If the defence is made orally, it shall be recorded and the Government Servant shall be required to sign the record. In either case a copy of the statement of defence shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

(17) The evidence on behalf of the Government Servant shall then be produced. The Government Servant may examine himself in his own behalf if he so prefers. The witnesses produced by the Government Servant shall then be examined and they shall be liable to examination, cross-examination and, re-examination by the inquiring authority according to the provisions applicable to the witnesses for the disciplinary authority.

(18) The inquiring authority may, after the Government Servant closes his case, and shall, if the Government Servant has not examined himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the Government Servant to explain any circumstances appearing in the evidence against him.

(19) The inquiring authority may, after the completion of the production of evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed and the Government Servant, or permit them to file written briefs of their respective case, if they so desire.

(20) If the Government Servant to whom a copy of the articles of charge has been delivered, does not submit the written statement of defence on or before the date specified for the purpose or does not appear in person before the inquiring authority or otherwise fails or refuses to comply with the provisions of this Rule, the inquiring authority may hold the inquiry ex-parte.

(21) (a) Where a disciplinary authority competent to impose any of the penalties specified in clauses (i) to (v) of Rule 14 [but not competent to impose any of the penalties specified in clauses[(vi) to (xi)] of Rule 14], has himself inquired into or caused to be inquired into the article of any charge and that authority having regard to his own findings or having regard to its decision on any of the findings of any inquiring authority appointed by it, is of the opinion that the penalties specified in clauses [(vi) to (xi)] of Rule 14 should be imposed on the government servant, that authority shall forward the records of the inquiry to such disciplinary authority as is competent to impose the penalties mentioned in clause [(vi) to (xi)] of Rule 14.

(b) The disciplinary authority to which the records are so forwarded may act on the evidence on the records or may, if he is of the opinion that further examination of any of the witnesses is necessary in the interests of justice, recall the witnesses and examine, cross-examine and re-examine

the witnesses and may impose on the Government Servant such penalties as it may deem fit in accordance with these Rules.

(22) Whenever any inquiring authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an inquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another inquiring authority which has and which exercises, such jurisdiction the inquiring authority so succeeding may act on the basis of evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by its predecessor and partly recorded by itself:

Provided that if the succeeding inquiring authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interest of justice, it may recall, examine, cross-examine and reexamine any such witnesses as hereinbefore provided.

(23)(i) After the conclusion of the inquiry, a record shall be prepared and it shall contain:-

(a) the articles of charge and the statement of the imputations of misconduct or misbehaviour;

(b) the defence of the Government Servant in respect of each article of charge.

(c) an assessment of the evidence in respect of each article of charge,

(d) the findings on each article of charge and the reasons thereof.

Explanation. - If in the opinion of the inquiring authority the proceedings of the inquiry may establish any article of charge different from the original articles of the charge, he may record his findings on such article of charge:

Provided that the findings on such article of charge shall not be recorded unless the Government Servant has either admitted the facts on which such article of charge is based or has had a reasonable opportunity of defending himself against such article of charge.

(ii) The inquiring authority, where it is not itself the disciplinary authority, shall forward to the disciplinary authority the records of inquiry which shall include-

(a) the report prepared by it under clause (i) of this sub rule;

(b) the written statement of defence, if any, submitted by the Government Servant;

(c) the oral and documentary evidence produced in the course of the inquiry;

(d) written briefs, if any, filed by the Presenting Officer or the Government Servant or both during the course of the inquiry; and

(e) the orders, if any, made by the disciplinary authority and the inquiring authority in regard to the inquiry.

18. Action on the inquiry report.- (1) The disciplinary authority, if it is not itself the inquiring authority may, for reasons to be recorded by it in writing, may remit the case to the inquiring authority for further inquiry and report and the inquiring authority shall thereupon proceed to hold the further inquiry according to the provisions of Rule 17 as far as may be.

(2) The disciplinary authority, after receipt of the enquiry report as per Rule 17 (23)(ii) or as per sub-rule (1), shall, if it disagrees with the findings of the inquiring authority on any article of charge, record its reasons for such disagreement and record its own finding on such charge, if the evidences on record is sufficient for the purpose.

(3) The disciplinary authority shall forward or cause to be forwarded a copy of the inquiry report, together with its own findings, if any, as provided in sub-rule (2), to the government servant who may submit, if he or she so desires, his or her written representation or submission to the disciplinary authority within fifteen days.

(4) The disciplinary authority shall consider the representation or submission, if any, submitted by the Government Servant before proceeding further in the manner specified in sub rules (5) and (6).

(5) If the disciplinary authority having regard to its findings on all or any of the articles of charge, is of the opinion that any of the penalties specified in clauses (i) to (v) of Rule 14 should be imposed on the Government Servant, it shall, notwithstanding anything contained in Rule 19, make an order imposing such penalty.

(6) If the disciplinary authority, having regard to its findings on all or any of the articles of charge and on the basis of the evidence adduced during

the inquiry is of the opinion that any of the penalties specified in clauses [(vi) to (xi)] of Rule 14 should be imposed on the Government Servant, it shall make an order imposing such penalty and it shall not be necessary to give the Government Servant any opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed.

(7) Notwithstanding anything contained in sub-rules (5) and (6), in every case where it is necessary to consult the Commission, the Commission shall be consulted and its advice shall be taken into consideration before making any order imposing any penalty on the Government Servant.

19. Procedure for imposing minor penalties.- (1) Subject to the provisions of sub-rule (3) of Rule 18, no order imposing on a Government Servant any of the penalties specified in clauses (i) to (v) of Rule 14 shall be made except after-

(a) informing the Government Servant in writing of the proposal to take action against him and of the imputations of misconduct or misbehaviour on which it is proposed to be taken, and giving him reasonable opportunity of making such representation as he may wish to make against the proposal;

(b) holding an inquiry in the manner laid down in sub-rules (3) to (23) of Rule 17, in every case in which the disciplinary authority is of the opinion that such inquiry is necessary;

(c) taking the representation, if any, submitted by the Government Servant under clause (a) and the record of inquiry, if any, held under clause (b) into consideration;

(d) recording a finding on each imputation of misconduct or misbehaviour; and

(e) consulting the Commission where such consultation is necessary.

(2) The record of the proceedings in such cases shall include-

(i) a copy of the intimation to the Government Servant of the proposal to take action against him;

(ii) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to him;

(iii) his representation if any;

(iv) the evidence produced during the inquiry;

(v) the advice of the Commission, if any;

(vi) the findings of each imputation of misconduct or misbehaviour; and

(vii) the orders on the case together with the reasons therefor.

20. Special procedure in certain cases.- Notwithstanding anything contained in Rules 17 to 19-

(i) where any penalty is imposed on a Government Servant on the ground of conduct which has led to his conviction on a criminal charge, or

(ii) where the disciplinary authority is satisfied for reasons to be recorded by him in writing that it is not reasonably practicable to hold an inquiry in the manner provided in these Rules, or

(iii) where the Government is satisfied that in the interest of the State, it is not expedient to hold any inquiry in the manner provided in these Rules, the disciplinary authority may consider the circumstances of the case and make such orders thereon as it deems fit:

Provided that the Government Servant may be given an opportunity of making representation on the penalty proposed to be imposed before any order is made in a case under clause (i):

Provided further that the Commission shall be consulted, where such consultation is necessary, before any orders are made in any case under this Rule.

21. Communication of Orders.- Orders made by the disciplinary authority shall be communicated to the Government Servant who shall also be supplied with a copy of its finding on each article of charge, or where the disciplinary authority is not the inquiring authority, a statement of the findings of the disciplinary authority together with brief reasons for its disagreement, if any, with the findings of the inquiring authority and also a copy of the advice, if any, given by the Commission, and where the disciplinary authority has not accepted the advice of the Commission, a brief statement of the reasons for such non-acceptance.

22. Common Proceedings.- (1) Where two or more Government Servants are concerned in any case, the Government or any other authority competent to impose the penalty of dismissal from service on all such Government Servants may make an order directing that disciplinary action against ail of them may be taken in a common proceeding.

Note.-If the authorities competent to impose the penalty of dismissal on such Government Servants are different an order for taking disciplinary action in a common proceeding may be made by the highest of such authorities with the consent of the others.

(2) Any such order shall specify-

(i) the authority which may function as the disciplinary authority for the purpose of such common proceeding;

(ii) the penalties specified in Rule 14 which such disciplinary authority shall be competent to impose;

(iii) whether the procedure laid down in Rule 17 and Rule 18 or Rule 19 shall be followed in the proceeding.

Part-VII

Appeals

23. Orders against which appeal lies.- A Government Servant may prefer an appeal against order of suspension or order of punishment.

24. Appellate Authorities.- (1) A Government Servant, including a person who has ceased to be in government service, may prefer an appeal against the orders specified in Rule 23 to the authority specified in this behalf by a general or special order of the Government or, where no such authority is specified:-

(i) where such Government Servant is or was a member of Civil Service, Group-A or Group-B or holder of Civil Post, Group-A or Group-B,-

(a) to the appointing authority, where the order appealed against is made by an authority subordinate to it; or

(b) to the Government where such order is made by any other authority;

(ii) where such Government servant is or was a member of a Civil Service, Group-C or Group-D, to the authority to which the authority making the order appealed against is immediately subordinate.

(2) There shall be no appeal against the orders of the Government, however, review petitions may be filed in the form of Memorials.

(3) Where the person, who made the order appealed against becomes, by virtue of his subsequent appointment or otherwise, the appellate authority in respect of such order, an appeal against such order shall lie to the authority to which such person is immediately subordinate or to an authority specially authorised for this purpose by the Government.

25. **Period of limitation for appeals.**- No appeal preferred under this Part shall be entertained unless such appeal is preferred within a period of forty five days from the date on which a copy of the order appealed against is delivered to the appellant:

Provided that the appellate authority may entertain the appeal after the expiry of the said period, if he is satisfied that the appellant had sufficient cause for not preferring the appeal in time.

26. **Forms and content of appeal.**- (1) Every person preferring an appeal shall do so separately and in his own name.

(2) The appeal shall be presented to the authority to whom the appeal may be filed and a copy of appeal will be forwarded by the appellant to the authority which made the order appealed against. It shall contain all material statements and arguments on which the appellant relies, shall not contain any disrespectful or improper language, and shall be complete in itself.

(3) The authority which made the order appealed against, shall on receipt of a copy of the appeal, forward the same with its comments thereon together with the relevant records to the appellate authority without any avoidable delay, and without waiting for any direction from the appellate authority.

27 Consideration of appeal.- (1) In the case of an appeal against an order of suspension, the appellate authority shall consider whether in view of the provisions of Rule 9 and having regard to the circumstances of the case,

the order of suspension is justified or not and confirm or revoke or modify the order accordingly.

(2) In the case of an appeal against ah order imposing any of the penalties specified in Rule 14, the appellate authority shall consider-

(a) whether the procedure laid down in these Rules has been complied with and if not, whether such non-compliance has resulted in the violation of any provisions of the Constitution of India or in the failure of justice;

(b) whether the findings of the disciplinary authority are warranted by the evidence on the record; and

(c) whether the penalty imposed is adequate, inadequate or severe; and pass orders-

(i) confirming, enhancing, reducing, or setting aside the penalty; or

(ii) remitting the case to the authority which imposed the penalty or to any other authority with such direction as it may deem fit in the circumstances of the case :

Provided that-

(i) the Commission shall be consulted in all cases where such consultation is necessary;

(ii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposes to impose is one of the penalties specified in clauses (i) to (v) of Rule 14 and an inquiry under Rule 17 has not already been held in the case, the appellate authority shall, subject to the provisions of Rule 19, himself hold such inquiry or direct that such inquiry be held in accordance with the provisions of Rule 18 and thereafter on a consideration of the proceedings of such inquiry and after giving the appellant a reasonable opportunity, as far as may be in accordance with the provisions of clause (ii) of Rule 18, of making a representation against the penalty proposed on the basis of the evidence adduced during such inquiry, make such orders as it may deem fit;

(iii) if the enhanced penalty which the appellate authority proposed to impose is one of the penalties specified in clauses (i) to (v) of Rule 14 and an inquiry under Rule 17 has already been held in the case, the appellate

authority shall, make such orders as it may deem fit, after the appellant has been given a reasonable opportunity of making a representation against the proposed penalty; and

(iv) no order imposing an enhanced penalty shall be made in any other case unless the appellant has been given a reasonable opportunity, as far as may be, of making a representation against such enhanced penalty.

(3) The appellate authority shall consider all the circumstances of the case and make such orders as it may deem just and equitable.

Part-VIII

Revision

Revision- (1) Notwithstanding anything contained in these Rules,-

(i) the Government, or

(ii) the head of a department directly under the Government, in the case of a Government servant serving in a department or office, under the control of such head of a department, or

(iii) the appellate authority, or

(iv) any other authority specified in this behalf by the Government by a general or special order, and within such time as may be prescribed in such general or special order,

may at any time within six months of the date of the order proposed to be revised, either on his or its own motion or otherwise call for the records of any inquiry and revise any order made under these Rules or under the Rules repealed by the Rule 32 (from which an appeal is allowed but from which no appeal has been preferred or from which no appeal is allowed), after consultation with the Commission where such consultation is necessary, and may-

(a) confirm, modify or set aside the order, or

(b) confirm, reduce, enhance or set aside the penalty imposed by the order, or impose any penalty where no penalty has been imposed, or

(c) remit the case to the authority, making the order or to any other authority, directing such authority, to make such further inquiry as he may consider proper in the circumstances of the case, or

(d) pass such other orders aS it may deem fit:

Provided that no order imposing or enhancing any penalty shall be made by any revising authority unless the Government Servant concerned has been given a reasonable opportunity of making a representation against the penalty proposed and where it is proposed to impose any of the penalties specified in clauses(vi) to (x) of Rule 14 or to enhance the penalty imposed by the order sought to be revised to any of the penalties specified in those clauses, no such penalty shall be imposed without an inquiry in the manner laid down in Rule 17 and after giving a reasonable opportunity to the Government Servant concerned of showing cause against the penalty proposed on the evidence adduced during the inquiry and except after consultation with the Commission where such consultation is necessary:

Provided further that rib power of revision shall be exercised by the head of department, unless-

(i) the authority which made the order in appeal, or

(ii) the authority to which an appeal would lie, where no appeal has been preferred, is subordinate to him.

(2) No proceeding for revision shall be commenced until after

(i) the expiry of the period of limitation for an appeal, or

(ii) the disposal of the appeal, where any such appeal has been preferred.

(3) An application for revision shall be dealt with in the same manner as if it were an appeal under these Rules.

बिहार सरकार
सामान्य प्रशासन विभाग

संकल्प

पटना, दिनांक 29 दिसम्बर, 2014

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

माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा रिट याचिका (क्रिमिनल) 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 उत्पीड़न (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 संकल्प/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 उत्पीड़न 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 में 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 में 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

(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 उल्लंधन 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।

(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 उत्पीड़न (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

29/12/14

(अनिल कुमार)
सरकार के अपर सचिव

ज्ञापांक.—03/एम0—72/2014.....17903..... पटना,15 दिनांक—29.दिसम्दर,2014

प्रतिलिपि अधीक्षक सचिवालय मुद्रणालय/ वित्त विभाग (ई—गजट प्रशाखा), बिहार पटना को राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ प्रेषित।

29/12/14

सरकार के अपर सचिव

ज्ञापांक.—03/एम0—72/2014.....17903..... पटना,15 दिनांक—29.दिसम्दर,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 परिषद् सचिवालय/महानिबंधक, पटना उच्च न्यायालय/लोकायुक्त के सचिव/सचिव, बिहार लोक सेवा आयोग/सचिव, बिहार कर्मचारी चयन आयोग को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित।

29/12/14

सरकार के अपर सचिव

अध्याय - 6

यौन–उत्पीड़न पर रोक

बिहार सरकार

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग

संकल्प

पटना, दिनांक 10. 09. 2009

विषय – कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने हेतु उपाय–राज्यस्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन।

रिट पीटिशन (क्रिमिनल) संख्या 666–70/1992 विशाका एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य में दिनांक 13.08.97 को पारित माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश (जे०टी० 1997 (7) एस.सी. 384) में कार्यस्थलों पर महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न को रोकने, यौन उत्पीड़न से संबंधित परिवादों के निष्पादन एवं दोषी व्यक्तियों को दंड देने हेतु मापदंड एवं प्रक्रिया निर्धारित करने हेतु दिशा–निदेश दिए गये हैं। इसके अनुसरण में राज्य सरकार द्वारा भी आवश्यक निदेश जारी किए गए हैं। उक्त निदेशों के अनुसरण में एक राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन संकल्प संख्या 2403 दिनांक 04.05.2001 के तहत, श्रीमती दीपिका पड़डा, भा०प्र०से० की अध्यक्षता में किया गया था। उनके अवकाश में जाने के उपरांत उनके स्थान पर श्रीमती एस० सिद्धू, भा०प्र०से० को संकल्प संख्या 7292 दिनांक 26.08.2004 के तहत उक्त समिति का अध्यक्ष मनोनीत किया गया । उक्त समिति के कुछ सदस्यों का पदस्थापित स्थान से अन्यत्र स्थानांतरण हो जाने के कारण समिति के पुनर्गठन की आवश्यकता हो गयी है ।

2. अतः राज्य सरकार ने, संकल्प संख्या 7292 दिनांक 26.08.2004 के साथ पठित संकल्प संख्या 2403 दिनांक 04.05.2001 के तहत कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने हेतु उपाय के अंतर्गत गठित राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का, तुरत के प्रभाव से, निम्नानुसार पुनर्गठन करने का निर्णय लिया है:–

(i)	श्रीमती एस० सिद्धू, भा०प्र०से० (74), विभागीय जाँच आयुक्त, बिहार, पटना–	अध्यक्ष
(ii)	राज्य मानवाधिकार आयोग में पदस्थापित आरक्षी महानिरीक्षक–	पदेन सदस्य
(iii)	श्रीमती विजयालक्ष्मी एन०, भा०प्र०से०, निबंधन महानिरीक्षक, बिहार, पटना–	सदस्य
(iv)	समाज कल्याण विभाग द्वारा नामित किसी अनुभवी स्वयंसेवी संस्था की महिला प्रतिनिधि–	सदस्य
(v)	निदेशक, समाज कल्याण, बिहार पटना–	सदस्य–सचिव

3. उक्त पुनर्गठित समिति का कार्यकाल अगले आदेश तक रहेगा ।

4. उक्त समिति माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उक्त आदेश में दिए गए दिशा–निदेश का अनुपालन कराने और एतत्संबंधी राज्य सरकार द्वारा जारी निदेशों के अनुपालन की दिशा में विभिन्न विभागों/कार्यालयों द्वारा कृत कार्रवाई की समीक्षा करेगी और यौन उत्पीड़न संबंधी शिकायतों के निराकरण के लिए संबंधित विभागों/कार्यालयों द्वारा कारगर कार्रवाई सुनिश्चित करायेगी ।

5. उक्त समिति कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न संबंधी आचरणों, चाहे ऐसा आचरण किसी कानून के तहत अपराध हो या सेवा नियमावली का उल्लंघन, के कारणों से उद्‌भुत शिकायतों के समुचित और कालबद्ध निष्पादन की व्यवस्था सुनिश्चित करायेगी ।

6. यह समिति प्राप्त शिकायतों एवं उनके द्वारा कृत कार्रवाई संबंधी वार्षिक प्रतिवेदन कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग को समर्पित करेगी ।

7. उक्त समिति की बैठक प्रत्येक दो माह में एक बार अवश्य होगी, किन्तु समिति की अध्यक्ष आवश्यकतानुसार कभी भी समिति की बैठक बुला सकेगी ।

आदेश– आदेश दिया जाता है कि इस संकल्प को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशित किया जाय और इसकी प्रति सभी विभाग/विभागाध्यक्ष/सभी प्रमण्डलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को उपलब्ध कराई जाय।

बिहार राज्यपाल के आदेश से,
आमिर सुबहानी
सरकार के सचिव।

ज्ञापांक–3/एम०–01–15/2001 का०–4612 पटना, दिनांक 10.09.2009

प्रतिलिपि– गजट कोषांग, वित्त विभाग, बिहार, पटना को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ तथा इसकी 200 (दो सौ) प्रतियाँ इस विभाग को भेजने हेतु प्रेषित ।

आमिर सुबहानी
सरकार के सचिव।

ज्ञापांक–3/एम०–01–15/2001 का०–4612 पटना, दिनांक 10.09.2009

प्रतिलिपि–उक्त समिति के अध्यक्ष/सभी सदस्य/सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी प्रमण्डलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित ।

आमिर सुबहानी
सरकार के सचिव।

---

[2]

बिहार सरकार
कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग
संकल्प

पटना– 15, दिनांक 26. 08. 2004

विषय– कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने हेतु उपाय–राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन।

कार्यस्थलों पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के विरुद्ध माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश के अनुसरण में, एक राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन, संकल्प संख्या 2403 दिनांक 04.05.2001 के तहत, श्रीमती दीपिका पड्डा, भा०प्र०से० की अध्यक्षता में किया गया था ।

चूँकि श्रीमती दीपिका पड्डा अवकाश में हैं, और चूँकि समाज कल्याण विभाग के पत्रांक–10/स०क०–

यौ०उ०–1074/99 पार्ट–633 दिनांक 23.07.2004 के अन्तर्गत अनुरोध किया गया है कि श्रीमती पड्डा के स्थान पर भा०प्र०से० के किसी वरीय महिला पदाधिकारी को राज्य स्तरीय महिला यौन उत्पीड़न समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का अध्यक्ष मनोनीत किया जाय, अतः राज्य सरकार ने श्रीमती दीपिका पड्डा, भा०प्र०से० के स्थान पर श्रीमती एस० सिद्धू, भा०प्र०से० (74), सम्प्रति प्रबन्ध निदेशक, बिहार राज्य महिला विकास निगम को तुरत के प्रभाव से राज्य स्तरीय महिला यौन उत्पीड़न समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का अध्यक्ष मनोनीत करने का निर्णय लिया है।

आदेशः– आदेश दिया जाता है कि इस संकल्प को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशित किया जाय और इसकी प्रति समिति के सदस्यों/सभी विभाग/विभागाध्यक्ष/सभी प्रमण्डलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को उपलब्ध करायी जाय ।

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

रविकान्त

सरकार के सचिव।

ज्ञापांक–3/एम०1–15/2001 का०–7292 पटना– 15, दिनांक 26 अगस्त, 2004

प्रतिलिपि–अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय, गुलजारबाग, पटना को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ तथा इसकी 100 प्रतियाँ इस विभाग को भेजने हेतु प्रेषित ।

राय प्रमोद कुमार

सरकार के उप सचिव।

ज्ञापांक–7292 पटना–15, दिनांक 26.08.2004

प्रतिलिपि– श्रीमती दीपिका पड्डा, भा०प्र०से०, लोकायुक्त के सचिव, बिहार, पटना/श्रीमती एस० सिद्धू, भा०प्र०से०, प्रबन्ध निदेशक, बिहार राज्य महिला विकास निगम, पटना/समिति के सभी सदस्य/सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी प्रमण्डलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/मुख्यमंत्री के प्रधान सचिव/मुख्य सचिव के सचिव को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित।

राय प्रमोद कुमार

सरकार के उप सचिव।

ज्ञापांक–7292 पटना–15, दिनांक 26.08.2004

प्रतिलिपि– निदेशक, समाज कल्याण, बिहार, पटना को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित। उनसे अनुरोध है कि अपने स्तर से भी समिति के सदस्यों को सूचित कर दें ।

राय प्रमोद कुमार

सरकार के उप सचिव।

बिहार सरकार

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग

अधिसूचना

पटना– 15, दिनांक 04 मई, 2001

संख्या 3/एम०1–14/2001–2404/ भारत–संविधान के अनुच्छेद 309 के परन्तुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए बिहार–राज्यपाल बिहार सरकारी सेवक आचार नियमावली, 1976 में तुरंत के प्रभाव से निम्नांकित संशोधन करते हैं–

संशोधन

उक्त नियमावली में,

1. नियम–3 में उपनियम (3) एवं उसके स्पष्टीकरण के बाद निम्नांकित उपनियम (4) एवं उसका स्पष्टीकरण जोड़ा जायेगा, यथा–

"(4) यौन उत्पीड़न पर निषेध– (I) कोई भी सरकारी सेवक कार्यस्थलों पर किसी महिला सरकारी सेवक का यौन उत्पीड़न नहीं करेगा ।

(II) प्रत्येक सरकारी सेवक जो किसी कार्यस्थल का प्रभारी हो, ऐसे कार्यस्थल पर किसी भी महिला सरकारी सेवक के यौन उत्पीड़न से बचाव के लिए समुचित उपाय करेगा ।

स्पष्टीकरण:– नियम–3 के उपनियम (4) के उद्देश्य से "यौन उत्पीड़न" में ऐसे सभी अवांछनीय यौन निर्धारित व्यवहार (चाहे सीधे रूप से या अन्यथा) शामिल होंगे, यथा–

(क) शारीरिक सम्पर्क एवं इसके लिए आगे बढ़ना,

(ख) यौन अनुमति के लिए अनुरोध या माँग,

(ग) यौन रंजित टिप्पणियाँ,

(घ) अश्लील साहित्य दिखाना,

(ङ) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक या गैर–मौखिक आचरण ।"

(3/एम०1–14/2001)

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।

ज्ञापांक 3/एम०1–14/2001–2404 पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

प्रतिलिपि– अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय, गुलजारबाग, पटना को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ तथा इसकी 1000 प्रतियाँ इस विभाग को भेजने हेतु प्रेषित ।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव।

ज्ञापांक 3/एम०1–14/2001–2404 पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

प्रतिलिपि– सरकार के सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/सचिव, बिहार लोक सेवा आयोग, पटना/महाधिवक्ता, बिहार उच्च न्यायालय, पटना को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित ।

हारुन रशीद
सरकार के संयुक्त सचिव ।

बिहार सरकार
कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग
अधिसूचना

पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

संख्या 3/एम०1–14/2001–2405/अधिसूचना संख्या 2404 दिनांक 04.05.2001 का अंग्रेजी में निम्नलिखित अनुवाद बिहार–राज्यपाल के प्राधिकार से इसके द्वारा प्रकाशित किया जाता है, जो भारत–संविधान के अनुच्छेद 348 के खंड (3) के अधीन अंग्रेजी भाषा में उसका प्राधिकृत पाठ समझा जाएगा ।

(3/एम०1–14/2001)
बिहार राज्यपाल के आदेश से,
हारुन रशीद
सरकार के संयुक्त सचिव ।

NOTIFICATION

No. 3/M1-14/2001-2404— In exercise of the powers conferred by the proviso to Article 309 of the Constitution of India the Governor of Bihar is pleased to make the following amendments in the Bihar Government Servants Conduct Rules, 1976 with immediate effect:-

AMENDMENTS

In the said rules,

1. In rule 3, after subrule (3) and its Explanation the following subrule (4) alongwith its Explanation shall be added, namely-

"(4) Prohibition of Sexual harassment:-

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

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

Explanation:- For the purpose of subrule (4) of rule-3 sexual harassment shall include such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or otherwise), as-

यौन–उत्पीड़न पर रोक

(a) physical contact and advances,

(b) demand or request for sexual favour,

(c) sexually coloured remarks,

(d) showing any pornography,

(e) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature."

(3/M1-14/2001)

By the order of the Governor of Bihar,

Haroon Rashid

Joint Secretary to Government

ज्ञापांक–3/एम०1–14/2001–2405 पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

प्रतिलिपि–अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय, गुलजारबाग, पटना को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ तथा इसकी 1000 प्रतियाँ इस विभाग को भेजने हेतु प्रेषित ।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव।

---

[4]

बिहार सरकार

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग

संकल्प

पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

विषय– कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने हेतु उपाय–राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन।

रिट पीटिशन (क्रिमिनल) संख्या 666–70/1992–विशाका एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य में दिनांक 13.08.97 को पारित माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश [जे०टी० 1997 (7) एस०सी० 384] में कार्यस्थलों पर महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न को रोकने, यौन उत्पीड़न से संबंधित परिवादों के निष्पादन एवं दोषी व्यक्तियों को दंड देने हेतु मापदंड एवं प्रक्रिया निर्धारित करने हेतु दिशा–निदेश दिये गये हैं। इसके अनुसरण में राज्य सरकार द्वारा भी आवश्यक निदेश जारी किये गये हैं। उक्त निदेशों के अनुपालन की सामयिक समीक्षा आदि हेतु राज्य स्तर पर एक समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन सरकार के विचाराधीन था ।

2. माननीय सर्वोच्च न्यायालय के, कार्यस्थलों पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के विरुद्ध, उक्त आदेश के आलोक में राज्य सरकार ने निम्नांकित रूप में एक राज्य स्तरीय समीक्षा एवं शिकायत निवारण समिति का गठन तुरंत के प्रभाव से करने का निर्णय लिया है :–

1. श्रीमती दीपिका पड्डा, सदस्य, योजना पर्षद् – अध्यक्षा
2. गृह आयुक्त या उनके द्वारा नामित गृह विभाग के पदाधिकारी, जो संयुक्त सचिव से अन्यून स्तर के हों – सदस्य
3. सचिव, कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग, या उनके द्वारा नामित विभागीय पदाधिकारी, जो संयुक्त सचिव से अन्यून स्तर के हों – सदस्य

4. सचिव, श्रम एवं नियोजन विभाग या उनके द्वारा नामित श्रम विभाग के पदाधिकारी, जो संयुक्त सचिव से अन्यून स्तर के हों — सदस्या

5. श्रीमती शोभा अहोतकर, भा०आ०से०, आरक्षी अधीक्षक — सदस्या

6. श्रीमती डॉ० गीता प्रसाद, उप निदेशक, स्वास्थ्य — सदस्या

7. श्रीमती मधुलता श्रीवास्तव, विद्यालय निरीक्षका — सदस्या

8. योजना विभाग द्वारा नामित एन०जी०ओ० की महिला प्रतिनिधि — सदस्या

9. निदेशक, समाज कल्याण, बिहार, पटना — सदस्य–सचिव

3. उक्त समिति का कार्यकाल अगले आदेश तक रहेगा ।

4. उक्त समिति माननीय सर्वोच्च न्यायालय के उक्त आदेश में दिये गये दिशा–निदेश का अनुपालन कराने और एतत्संबंधी राज्य सरकार द्वारा जारी निदेशों के अनुपालन की दिशा में विभिन्न विभागों/कार्यालयों द्वारा कृत कार्रवाई की समीक्षा करेगी और यौन उत्पीड़न संबंधी शिकायतों के निवारण के लिए संबंधित विभागों/कार्यालयों द्वारा कारगर कार्रवाई सुनिश्चित करायेगी ।

5. उक्त समिति कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न संबंधी आचरणों, चाहे ऐसा आचरण किसी कानून के तहत अपराध हो या सेवा नियमावली का उल्लंघन, के कारणों से उद्‌भुत शिकायतों के समुचित और कालबद्ध निष्पादन की व्यवस्था सुनिश्चित करायेगी ।

6. यह समिति प्राप्त शिकायतों एवं उनके द्वारा कृत कार्रवाई संबंधी वार्षिक प्रतिवेदन कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग को समर्पित करेगी ।

7. उक्त समिति की बैठक प्रत्येक दो माह में एक बार अवश्य होगी, किन्तु समिति की अध्यक्षा आवश्यकतानुसार कभी भी समिति की बैठक बुला सकेगी ।

आदेशः– आदेश दिया जाता है कि इस संकल्प को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशित किया जाय और इसकी प्रति सभी विभाग/विभागाध्यक्ष/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को उपलब्ध करायी जाय।

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

मुकुन्द प्रसाद

सरकार के मुख्य सचिव ।

ज्ञापांक–3/एम०–1–15/2001 का०–2403 पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

प्रतिलिपि– अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय, गुलजारबाग, पटना को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ तथा इसकी 100 प्रतियाँ इस विभाग को भेजने हेतु प्रेषित ।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

ज्ञापांक–3/एम०–1–15/2001 का०–2403 पटना–15, दिनांक 04 मई, 2001

प्रतिलिपि– उक्त समिति के अध्यक्ष/सभी सदस्य/सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/मुख्यमंत्री के प्रधान सचिव/मुख्य सचिव के सचिव को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित ।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव।

[5]

बिहार सरकार

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग

संकल्प

पटना, दिनांक 17. 04. 2001

विषय– रिट याचिका (क्रिमिनल) संख्या 666–70/1992–विशाका एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य में दिनांक 13.08.97 को पारित माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश के आलोक में कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को रोकने हेतु दिशा निदेश एवं परिवाद समितियों का गठन ।

रिट याचिका (क्रिमिनल) संख्या 666–70/1992–विशाका एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य में दिनांक 13.08.97 को पारित माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश [जे०टी० 1997(7) एस०सी० 384] में माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने अपने न्यायादेश में कार्यस्थलों पर महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न को रोकने, यौन उत्पीड़न से संबंधित परिवादों के निष्पादन एवं दोषी व्यक्तियों को दंड देने हेतु मापदंड एवं प्रक्रिया निर्धारित करने हेतु दिशा निदेश दिये गये हैं। माननीय सर्वोच्च न्यायालय के आदेश के आलोक में केन्द्र सरकार के कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग ने अपने कार्यालय ज्ञापन संख्या 11013/10/97–इस्ट (ए) दिनांक 13.02.98 के द्वारा दिशा निदेश निर्गत किए हैं। गृह (आरक्षी) विभाग के स्तर से भी पंत्रांक 13514 दिनांक 06.11.2000 द्वारा यह निदेश परिचारित किया गया है कि माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निदेश एवं मानदंडों के आलोक में यौन उत्पीड़न को रोकने तथा उनके समाधान एवं निराकरण हेतु कार्रवाई की जाय।

2. माननीय सर्वोच्च न्यायालय के संदर्भित न्यायादेश में यह दिशा निदेश दिया गया है कि नियोजक या कार्यस्थलों या अन्य संस्थाओं के अन्य जिम्मेवार व्यक्तियों का यह दायित्व होगा कि वे यौन उत्पीड़न की घटना को रोकने हेतु कार्रवाई करें और सभी आवश्यक उपायों के द्वारा यौन उत्पीड़न के मामलों के निष्पादन एवं अभियोजन हेतु प्रक्रिया निर्धारित करें। इस उद्देश्य से यौन उत्पीड़न में ऐसे सभी अवांछनीय यौन निर्धारित व्यवहार (चाहे सीधे रूप से या परोक्ष रूप से) शामिल होंगे, यथा–

(i) शारीरिक संपर्क एवं इसके लिए आगे बढ़ना,

(ii) यौन अनुमति के लिए अनुरोध या माँग,

(iii) यौन रंजित टिप्पणियाँ,

(iv) अश्लील साहित्य दिखाना,

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

3. उपर्युक्त परिप्रेक्ष्य में राज्य सरकार ने सम्यक् विचारोपरांत निम्नांकित निर्णय लिया है जिसका अनुपालन सभी प्रकार के सरकारी/अर्द्ध सरकारी/गैर–सरकारी/बोर्ड/निगम/निकाय आदि कार्यस्थलों पर सुनिश्चित किया जाए :–

(a) बिहार सरकारी सेवक आचार नियमावली, 1976 के नियम–3 के उपनियम (1) (iii) में यह प्रावधान है कि कोई सरकारी सेवक ऐसा कोई काम नहीं करेगा जो सरकारी सेवक के लिए अशोभनीय हो। महिला के यौन उत्पीड़न का कार्य निश्चित रूप से सरकारी सेवक के लिए अशोभनीय है और कदाचार की श्रेणी में आता है। यौन उत्पीड़न के ऐसे मामले में दोषी सरकारी सेवक के विरुद्ध नियमानुसार उपयुक्त अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ की जाए। बिहार सरकारी सेवक आचार नियमावली में संशोधन द्वारा एतदर्थ एक विशिष्ट प्रावधान भी करने का प्रस्ताव विचाराधीन है।

(b) जहाँ ऐसा कोई आचरण भारतीय दंड विधान या किसी अन्य कानून के अंतर्गत विशिष्ट अपराध की श्रेणी में आता है, संबंधित प्राधिकारी उपयुक्त प्राधिकार के समक्ष परिवाद के माध्यम से विधिसम्मत उपयुक्त कार्रवाई प्रारंभ करेंगे।

(c) विशेष रूप से यह सुनिश्चित किया जाए कि यौन उत्पीड़न की शिकायत पर कार्रवाई करते समय पीड़ित महिला या गवाहों को दंडित नहीं किया जाये या उनके विरुद्ध भेदभावपूर्ण व्यवहार नहीं किया जाय। यौन उत्पीड़न से पीड़ित व्यक्ति को यह विकल्प होना चाहिये कि वे यौन उत्पीड़न के लिए दोषी कर्मचारियों के स्थानांतरण या स्वयं अपने स्थानांतरण का अनुरोध करें।

(d) चाहे ऐसा आचरण किसी कानून के अंतर्गत अपराध या सेवा नियमावली के उल्लंघन का मामला बनता हो या नहीं, प्रत्येक संगठन में पीड़ित व्यक्तियों के द्वारा दर्ज की गई शिकायत के निष्पादन हेतु उपयुक्त व्यवस्था स्थापित की जाये। ऐसी शिकायत निष्पादन की व्यवस्था में यह सुनिश्चित होना चाहिए कि शिकायतों पर कालबद्ध रूप से कार्रवाई हो। जहाँ भी शिकायतों के निष्पादन हेतु ऐसी व्यवस्था पूर्व से विद्यमान हो, वहाँ उन्हें अधिक प्रभावकारी बनाया जाए और विशेष रूप से ऐसी शिकायतों के निष्पादन का दायित्व महिला पदाधिकारियों को दिया जाये।

(e) माननीय सर्वोच्च न्यायालय के द्वारा दिये गये दिशा निदेश (प्रतिलिपि संलग्न) को सुस्पष्ट रूप से अधिसूचित एवं प्रकाशित कर इस संबंध में महिला कर्मचारियों के अधिकारों का प्रचार एवं उनके प्रति जागरूकता पैदा की जाये और संलग्न दिशा निदेशों का सभी विभाग/कार्यालय और बोर्ड/निगम/निकाय/अर्द्ध सरकारी/गैर सरकारी कार्यस्थलों पर अनुपालन सुनिश्चित की जाये।

(f) निजी नियोक्ताओं के संबंध में इन्डस्ट्रीयल इम्प्लायमेंट (स्टैंडिंग ऑर्डरस) ऐक्ट, 1946 के तहत स्थायी आदेशों में उपर्युक्त निषेधों का समावेश करने की भी कार्रवाई की जाये।

(g) माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निदेश के आलोक में प्रत्येक विभाग एवं विभाग के अधीनस्थ कार्यालयों में परिवाद समितियाँ गठित की जायें। यह समिति यथासम्भव महिला पदाधिकारी की अध्यक्षता में हो और इसमें कम–से–कम आधे सदस्य महिलायें हों।

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 सरकारी कार्यालय/लोक उपक्रम/बोर्ड/निगम/निकाय/विश्वविद्यालय/महाविद्यालय/विद्यालय तथा प्राइवेट कार्यस्थलों के प्रभारी को अवगत करा दें।

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

ज्ञापांक 3/एम 01–13/2001 का०–2058 पटना, दिनांक 17.04.2001

प्रतिलिपि–अधीक्षक, सचिवालय मुद्रणालय, गुलजारबाग, पटना को बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ और इसकी 1000 मुद्रित प्रतियाँ इस विभाग को भेजने हेतु प्रेषित।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

ज्ञापांक 2058 पटना, दिनांक 17.04.2001

प्रतिलिपि– सरकार के सभी विभाग / सभी विभागाध्यक्ष / मुख्यमंत्री सचिवालय / मुख्य सचिव के सचिव / अध्यक्ष, लोक उद्यम ब्यूरो / सभी प्रमंडलीय आयुक्त / सभी जिला पदाधिकारी को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित। उनसे अनुरोध है कि इस संकल्प एवं संलग्न दिशा निदेशों से अपने अधीनस्थ कार्यालयों / लोक उपक्रमों / बोर्ड / निगम / निकायों / विश्वविद्यालयों / महाविद्यालयों / विद्यालयों तथा अपने कार्य क्षेत्र के निजी संस्थानों / कार्यस्थलों को अवगत करावें और इसका अनुपालन सुनिश्चित करायें।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

ज्ञापांक 2058 पटना, दिनांक 17.04.2001

प्रतिपिलि– सचिव, विधान सभा सचिवालय / सचिव, विधान परिषद् सचिवालय / महानिबंधक, उच्च न्यायालय, पटना / सचिव, बिहार लोक सेवा आयोग / लोकायुक्त के सचिव, लोकायुक्त का कार्यालय को सूचनार्थ प्रेषित।

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

यौन–उत्पीड़न पर रोक

Guidelines and norms *laid down by the Hon'ble Supreme Court in Vishaka & others v. State of Rajasthan & Others [JT 1997 (7) SC 384].*

HAVING REGARD to the definition of "human rights " in section 2 (d) of the Protection of Human Rights Act, 1993,

TAKING NOTE of the fact that the present civil and penal laws in India do not adequately provide for specific protection of women from sexual harassment in work places and that enactment of such legislation will take considerable time.

It is necesary and expedient for employers in work places as well as other responsible persons or institutions to observe certain guidelines to ensure the prevention of sexual harassment of women :

1. **Duty of the employer or other responsible persons in work places and other institutions :**
   It shall be the duty of the employer or other responsible persons in work places or other institutions to prevent or deter the commission of acts of sexual harassment and to provide the procedures for the resolution, settlement or prosecution of acts of sexual harassment by taking all steps required.
2. **Definition:**
   For this purpose, sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or by implications) as :
   (a) physical contact and advances;
   (b) a demand or request for sexual favour;
   (c) sexually coloured remarks;
   (d) showing pornography;
   (e) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

   Where any of these acts is committed in circumstances where-under the victim of such conduct has a reasonable apprehension that in relation to the victim's employment of work whether she is drawing salary, or honorarium or voluntary, whether in Government, public or private enterprise, such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem. It is discriminatory, for instance when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment or work including recruiting or promotion or when it creates a hostile work environment. Adverse consequences might be visited if the victim does not consent to the conduct in question or raises any objection thereto.
3. **Preventive Steps :**
   All employers or persons in charge of work place, whether in public or private sector should take appropriate steps to prevent sexual harassment. Without prejudice to the generality of this obligation, they should take the following steps:-
   (a) Express prohibition of sexual harassment as defined above at the work place should be notified, published and circulated in appropriate ways.
   (b) The Rules/Regulations of Government and Public Sector Bodies relating to conduct and discipline should include rules/regulations prohibiting sexual harassment and provide for appropriate penalties in such rules against the offender.
   (c) As regards private employers, steps should be taken to include the aforesaid prohibitions in the standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.
   (d) Appropriate work conditions should be provided in respect of work leisure, health and hygiene to further ensure that there is no hostile environment towards women at work places and no employee women should have reasonable grounds to believe that she is disadvantaged in connection with employment.

4. **Criminal Proceedings :**

Where such conduct amounts to a specific offence under the Indian Penal Code or under any other law, the employer shall initiate appropriate action in accordance with law by making a complaint with the appropriate authority.

In particular, it should ensure that victims, or witnesses are not victimized or discriminated against while dealing with complaints of sexual harassment. The victims of sexual harassment should have the option to seek transfer of the perpetrator or their own transfer.

5. **Disciplinary Action :**

Where such conduct amounts to misconduct in employment as defined by the relevant service rules, appropriate disciplinary action should by initiated by the employer in accordance with those rules.

6. **Complaint Mechanism :**

Where or not such conduct constitutes an offence under law or a breach of the service rules, an appropriate complaint mechanism should be created in the employer's organization for redress of the complaint made by the victim. Such complaint mechanism should ensure time bound treatment of complaints.

7. **Complaints Committee :**

The complaint mechanism, referred to in (6) above, should be adequate to provide where necessary, a Complaints Committee, special counsellor or other support service, including the maintenance of confidentiality.

The Complaints Committee should be headed by a woman and not less than half of its members should be women. Further, to prevent the possibility of any undue pressure or influence from senior levels, such Complaints Committee should involve a third party, either NGO or other body who is familiar with the issue of sexual harassment.

The Complaints Committee must make an annual report to the Government department concerned of the complaints and action taken by them.

The employers and person in charge will also report on the compliance with the aforesaid guidelines including on the reports of the Complaints Committee to the Government department.

8. **Workers Initiative :**

Employees should be allowed to raise issues of sexual harassment at workers meeting and in other appropriate forum and it should be affirmatively discussed in Employer-Employee Meetings.

9. **Awareness :**

Awareness of the rights of female employees in this regard should be created in particular by prominently notifying the guidelines (and appropriate legislation when enacted on the subject) in a suitable manner.

10. **Third Party Harassment :**

Where sexual harassment occurs as a result of an act or omission by any third party or outsider, the employer and person in-charge will take all steps necessary and reasonable to assist the affected person in terms of support and preventive action.

11. The Central/State Governments are requested to consider adopting suitable measures including legislation to ensure that the guidelines laid down by the order are also observed by the employers in 'Private Sector'.

12. The guidelines will not prejudice any rights available under the Protection of Human Rights Act, 1993.
