

पीत पत्र के बदले में

संचिका संख्या:- 01/SH-10-01/2023

आई0टी0 मैनेजर,
श्रम संसाधन विभाग।

विषय:- महिला एवं बाल विकास निगम, बिहार सरकार से प्राप्त पत्र के संबंध में।

निदेशक, महिला एवं बाल विकास निगम द्वारा कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 के अन्तर्गत माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सिविल अपील सं0-1224/17 के अनुपालन हेतु विभाग के वेबसाईट पर पॉश अधिनियम की प्रति एवं हैण्डबुक लगाने के संबंध में पत्र भेजा गया है।

महिला एवं बाल विकास निगम से प्राप्त पत्र की मूल प्रति आपके आवश्यक कार्यार्थ संलग्न कर प्रेषित की जा रही है।

अनु0-यथोक्त।



(विजय कुमार)

संयुक्त श्रमायुक्त।

श्रम संसाधन विभाग
बिहार, पटना
मै० सं० प्रे० सं०..... 370 (अफ०)
दिनांक..... 24/9/23

[WARNING: UNSCANNABLE EXTRACTION FAILED]Fwd: Regarding letter no 3286 dated 31-08-2024

From : lcbihar@gmail.com

Subject : [WARNING: UNSCANNABLE EXTRACTION FAILED]Fwd: Regarding letter no 3286 dated 31-08-2024

To : Principal Secretary <seclab-bih@nic.in>



8820/LC

Tue, Sep 10, 2024 03:25 PM

4 attachments

SP-01

----- Forwarded message -----

From: WDC BIHAR <support.wdc@bihar.gov.in>

Date: Sat, 31 Aug 2024 at 15:57

Subject: Regarding letter no 3286 dated 31-08-2024

To: Niraj Kumar Tiwary <nk.tiwary@nic.in>

Cc: secycabsec cabsec <secy_cabsec@bihar.gov.in>, DGP, Bihar <dgp-bih@nic.in>, secy-home-bih <secy-home-bih@nic.in>, Dr B Rajender <secy-par-bih@nic.in>, Secretary, Agriculture <agridep-bih@nic.in>, Secretary <secy-bcebc-bih@nic.in>, Secretary Cooperative <cooperative-bih@nic.in>, Disaster Management Department <secy-disastermgmt-bih@nic.in>, H R Srinivasa <ceo_bihar@eci.gov.in>, RM <finsecy-bih@nic.in>, secy-fsc-bih <secy-fsc-bih@nic.in>, <dksingh1992@yahoo.co.in>, healthbih <health-bih@nic.in>, secy-edn-bih <secy-edn-bih@nic.in>, Principal Secretary Industry <prsecy.ind-bih@nic.in>, Secretary DIT <prsec_it@bihar.gov.in>, <lcbihar@gmail.com>, Law Secretary <secy-law-bih@nic.in>, secymine-bih <secymine-bih@nic.in>, ACS MWRD <secmnir-bih@nic.in>, Minority Welfare Department <min-welfare-bih@nic.in>, Panchayati Raj Department Bihar <secy-panchayat-bih@nic.in>, Principal Secretary, Parliamentary Affairs <prsecy-paffair-bih@nic.in>, secy-plandev-bih <secy-plandev-bih@nic.in>, secy-phed-bih <secy-phed-bih@nic.in>, <secy@prdbihar.gov.in>, Sri Dipak Kumar Singh <revenue-bih@gov.in>, secyrtd-bih <secyrtd-bih@nic.in>, Secretary RDD <rlrsec-bih@nic.in>, secy-reo-bih <secy-reo-bih@nic.in>, secy-welfare-bih <secy-welfare-bih@nic.in>, Lokesh Kumar Singh IAS <prsec_sctech@bihar.gov.in>, ps dst bihar <ps.dst.bihar@gmail.com>, secysw-bih <secysw-bih@nic.in>, Secretary Sugarcane Industries <secysd-bih@nic.in>, Principal Secretary <secy-tourism-bih@nic.in>, Transport Secretary <transecy-bih@nic.in>, UDHD <urbansec-bih@nic.in>, svccvd svccvd <svccvd@nic.in>, wrd-bih <wrd-bih@nic.in>, Secretary <secart-bih@nic.in>, secy ahd <secyahd-bih@nic.in>

PFA

Women Development Corporation, Daroga Rai Path, Road No-2, R.Block, Patna-800001 Email - support.wdc@bihar.gov.in Website - wdc.bih.nic.in

संयुक्त श्रमावृत्त, बिहार डा.सं. 1584 दिनांक 12-9-24





श्रीमती तिहारी AS 17/09/24

सचिव, श्रम संसाधन विभाग का कार्यालय पत्र संख्या - 5930/31.08.2024 दिनांक 11.09.2024

श्रमावृत्त का कार्यालय प्राचि सं. एवं बिधि 8447 दिनांक 10/09/2024

173



-
-  **HandbookonSexualHarassmentofWomenatWorkplace.pdf**
4 MB
 -  **POSH ACT_Hindi.pdf**
218 KB
 -  **Initiatives_for_Inclusive_Foundation_vs_Union_of_India (1).pdf**
264 KB
 -  **3286.pdf**
2 MB
-

172

महिला एवं बाल विकास निगम, बिहार
दरोगा राय पथ, रोड नं०- 02, आर० ब्लॉक, पटना - 800001
E-mail: - support.wdc@bihar.gov.in

पत्रांक:- WCNC/3286/24

दिनांक:- 31/08/2024

सेवा में,

निदेशक, आई०टी०
एन०आई०सी०
बिहार, पटना।

विषय :- कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम, 2013 के अंतर्गत माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सिविल अपील सं० 1224/17 के अनुपालन हेतु सभी विभागों के वेबसाइट पर पॉश अधिनियम की प्रति एवं हैण्डबुक लगाने के संबंध में।

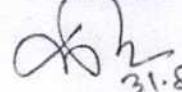
महाशय,

उपरोक्त विषय के संबंध में कहना है कि कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम 2013 के अंतर्गत माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा सिविल अपील सं० 1224/17 इनिशिएटिव फॉर इन्क्लूजन फाउंडेशन और ए एन आर बनाम भारत के संघ तथा अन्य से प्राप्त निदेश का अनुपालन सख्ती से किया जाना है। इस निमित्त सभी विभागों के वेबसाइट पर पॉश अधिनियम की प्रति एवं पॉश अधिनियम के हैण्डबुक को लगाया जाना अति आवश्यक है।

अतः अनुरोध है राज्य के सभी विभागों के वेबसाइट पर अधिनियम और हैण्डबुक लगाने की कृपा करें ताकि इस अधिनियम की जानकारी सभी कर्मियों को प्राप्त हो सके और यौन उत्पीड़न के घटनाओं पर रोकथाम लगाई जा सके।


- अनुलग्नक:- 1. पॉश अधिनियम 2013 और हैण्डबुक की सॉफ्ट कॉपी।
2. माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निदेश सिविल अपील सं० 1224/17 की सॉफ्ट कॉपी

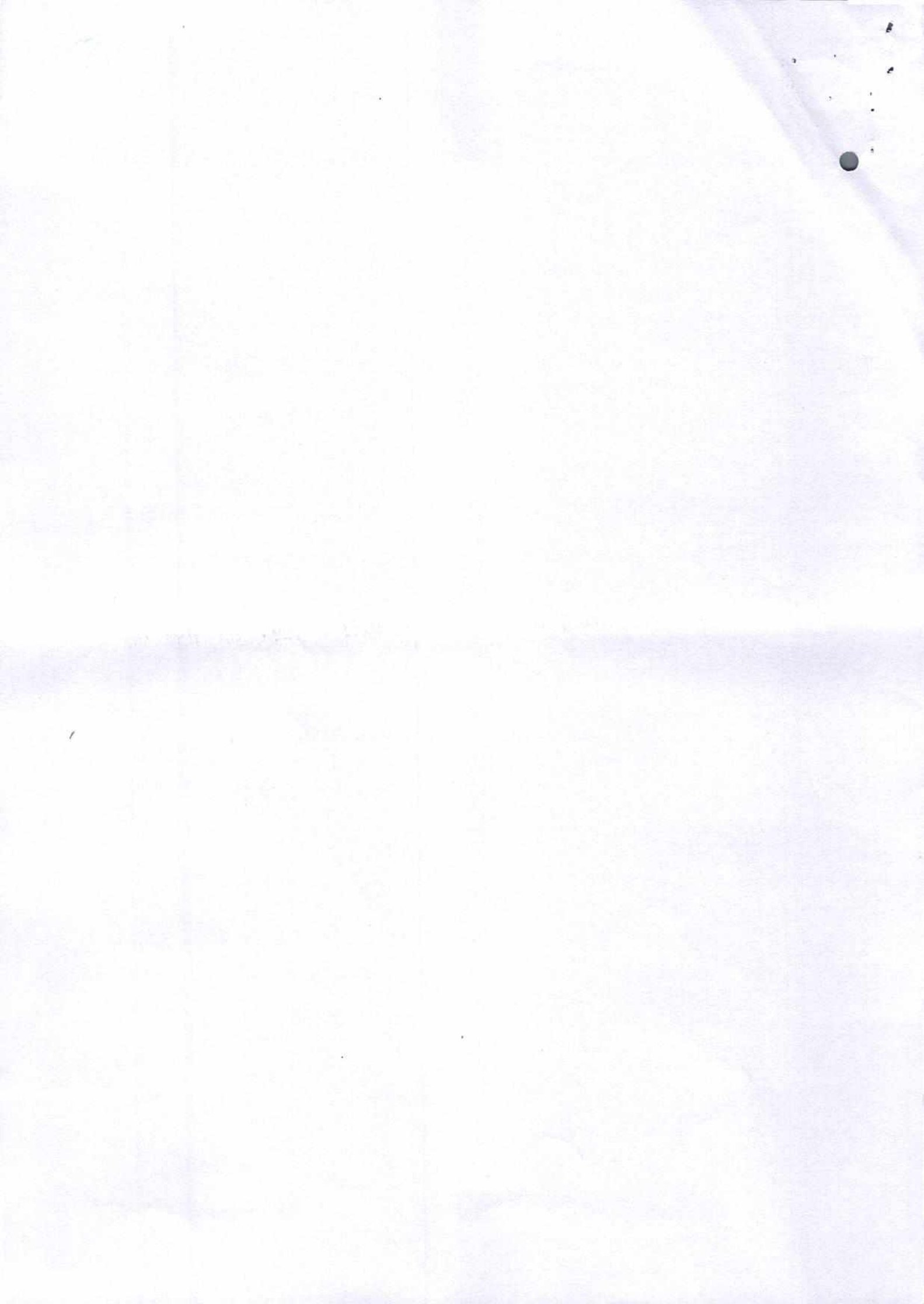
विश्वासभाजन,


31.8.2024
निदेशक

ज्ञापांक :- WCNC/3286/24 / दिनांक :- 31/08/2024

प्रतिलिपि :- अपर मुख्य सचिव, प्रधान सचिव एवं सचिव, सभी विभाग, बिहार को सादर सूचनार्थ।
अनुरोध है कि विभागीय स्तर से सम्बंधित को आवश्यक निदेश देने की अहम कृपा करेंगे।


31.8.2024
निदेशक





IN THE SUPREME COURT OF INDIA
CIVIL ORIGINAL JURISDICTION

WRIT PETITION (CIVIL) NO. 1224 OF 2017

INITIATIVES FOR INCLUSION FOUNDATION & ANR. ...APPELLANT(S)

VERSUS

UNION OF INDIA & ORS. ...RESPONDENT(S)

J U D G M E N T

S. RAVINDRA BHAT, J.

1. The writ-petitioner organisation, approaches this court under Article 32 of the Constitution, seeking issuance of appropriate orders directing the respondents [Union government, and each State/UT government – collectively referred to as ‘respondent-state’] to take steps for implementing the provisions of the Sexual Harassment at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 read with the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013 [hereafter “Act/POSH Act” or “Act” and “Rules/POSH Rules” respectively]. The detailed claims¹ are extracted *verbatim*:

“1. To issue a writ in the nature of mandamus or an appropriate writ, order or direction as may be necessary:-

- a. Directing all the Respondents, i.e. Union of India, States and UTs to implement the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition, Redressal) Act, 2013 and the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition, Redressal) Rules, 2013 without any further delay;
- b. Directing all the States/UTs to notify and appoint the District Officers as per Section 5 of the Act;

Signature Not Verified
Digitally signed by
VISHAL ANAND
Date: 2023.10.19
15:54:00 IST
Reason: —

¹ The following abbreviations have been used in the writ petition, as well as in this judgment hereafter: “LCC” or “LC” mean ‘Local Committee’ (as per Act 23/2016 which amended ‘local complaints committee’ to ‘local committee’); and “ICC” or “IC” to mean ‘Internal Complaints Committee’.

- 170
- c. Directing all the States/UTs to constitute LCCs in all the districts as per Section 6 & 7 of the Act;
 - d. Directing all the States/UTs to appoint Nodal Officers as per Section 6 of the Act;
 - e. Directing all the States/UTs to constitute ICCs as per Section 4 of the Act in all the workplaces defined in Section 2(o) of the Act;
 - f. Directing all the States/UTs to ensure reporting and collection of Annual Compliance Reports from all workplaces by all the District Officers of respective States as per Section 21 and 22 of the Act;
 - g. Directing all the States/UTs to ensure that the Annual Compliance Reports collected by District Office[r]s, containing information on the number of cases filed and their disposal, are consolidated and the reports are published and put in public domain;
 - h. Directing all the States/UTs to give due publicity to the Acts and Rules in all the Districts – block, talukas, tehsil in rural or tribal area and ward or municipality in the urban area and that awareness activities will be organized to advance the understanding of the provisions of this Act;
 - i. Directing all the States/UTs that the gist of important provisions will be displayed at all working places in all the States/UTs.
 - j. Directing Respondent No.1 to frame rules and/or directions as provided in Section 29 of the Act, to clarify role of Districts in collecting annual compliance reports from ICCs and LCCs, role of District Officers in collecting fines for non-compliance of the Act and appropriate authority for collection of fines;

2. Issue any other writ/order/direction as this Hon'ble Court may deem fit and proper in the circumstances of the case."

2. Over the course of many hearings, this court, with the able assistance and cooperation of learned counsels involved in the matter – on both sides – undertook an exercise to delineate lacunae in the implementation of the Act, on ground. Further, in compliance with orders of this court, numerous states² filed affidavits highlighting steps taken by their respective governments in furtherance of implementing the Act and Rules in letter and spirit.

3. On 20.02.2023, learned counsels addressed this court on certain questions regarding the setting up of Nodal Cells in the concerned Central Union Ministry and also with respect to setting up of Local Committee and appointment of

² Including Nagaland, Madhya Pradesh, Meghalaya, Goa, Puducherry, Dadra & Nagar Haveli, Karnataka, Manipur, Haryana, Telangana, Gujarat, Assam, Rajasthan, Himachal Pradesh, Chandigarh UT, Andaman and Nicobar, Uttarakhand, Uttar Pradesh, Sikkim, Punjab, Odisha, Maharashtra, Jharkhand, NCT Delhi, Bihar, Tamil Nadu, Kerala, and Tripura.

Nodal Officers in all districts of the country. This judgment pertains to these specific issues and the suggestions made in this regard.

4. Recently, this court in another bench composition, in *Aureliano Fernandes v. State of Goa & Ors.*³ had occasion to pass directions regarding the implementation of the POSH Act. These directions are comprehensive with regards to seeking compliance of the Act by the appropriate government [as defined under Section 2(b)] and its many departments, authorities, institutions, etc.; the High Courts and the courts it supervises; specific non-state authorities/organisations such as – statutory bodies of professionals (at the apex and state level), universities and other educational institutions, hospitals/nursing homes, etc. It specifically directed NALSA and SLSAs, and the National Judicial Academy and State Judicial Academies, to develop modules for workshops and awareness programmes, in their capacities. Given that the directions passed overlap with the scope of the present writ petition that is before this court, they merit emphatic reiteration:

“77. To fulfil the promise that the PoSH Act holds out to working women all over the country, it is deemed appropriate to issue the following directions:

(i) The Union of India, all State Governments and Union Territories are directed to undertake a timebound exercise to verify as to whether all the concerned Ministries, Departments, Government organizations, authorities, Public Sector Undertakings, institutions, bodies, etc. have constituted ICCs/LCs/ICs, as the case may be and that the composition of the said Committees are strictly in terms of the provisions of the PoSH Act.

(ii) It shall be ensured that necessary information regarding the constitution and composition of the ICCs/LCs/ICs, details of the e-mail IDs and contact numbers of the designated person(s), the procedure prescribed for submitting an online complaint, as also the relevant rules, regulations and internal policies are made readily available on the website of the concerned Authority/Functionary/Organisation/Institution/Body, as the case may be. The information furnished shall also be updated from time to time.

³ Judgment dated 12.05.2023 in Civil Appeal No. 2482/2014.

(iii) A similar exercise shall be undertaken by all the Statutory bodies of professionals at the Apex level and the State level (including those regulating doctors, lawyers, architects, chartered accountants, cost accountants, engineers, bankers and other professionals), by Universities, colleges, Training Centres and educational institutions and by government and private hospitals/nursing homes.

(iv) Immediate and effective steps shall be taken by the authorities/managements/employers to familiarize members of the ICCs/LCs/ICs with their duties and the manner in which an inquiry ought to be conducted on receiving a complaint of sexual harassment at the workplace, from the point when the complaint is received, till the inquiry is finally concluded and the Report submitted.

(v) The authorities/management/employers shall regularly conduct orientation programmes, workshops, seminars and awareness programmes to upskill members of the ICCs/LCs/ICs and to educate women employees and women's groups about the provisions of the Act, the Rules and relevant regulations.

(vi) The National Legal Services Authority (NALSA) and the State Legal Services Authorities (SLSAs) shall develop modules to conduct workshops and organize awareness programmes to sensitize authorities/managements/employers, employees and adolescent groups with the provisions of the Act, which shall be included in their annual calendar.

(vii) The National Judicial Academy and the State Judicial Academies shall include in their annual calendars, orientation programmes, seminars and workshops for capacity building of members of the ICCs/LCs/ICs established in the High Courts and District Courts and for drafting Standard Operating Procedures (SOPs) to conduct an inquiry under the Act and Rules.

(viii) A copy of this judgment shall be transmitted to the Secretaries of all the Ministries, Government of India who shall ensure implementation of the directions by all the concerned Departments, Statutory Authorities, Institutions, Organisations etc. under the control of the respective Ministries. A copy of the judgment shall also be transmitted to the Chief Secretaries of all the States and Union Territories who shall ensure strict compliance of these directions by all the concerned Departments. It shall be the responsibility of the Secretaries of the Ministries, Government of India and the Chief Secretaries of every State/Union Territory to ensure implementation of the directions issued.

(ix) The Registry of the Supreme Court of India shall transmit a copy of this judgment to the Director, National Judicial Academy, Member

Secretary, NALSA, Chairperson, Bar Council of India and the Registrar Generals of all the High Courts. The Registry shall also transmit a copy of this judgment to the Medical Council of India, Council of Architecture, Institute of Chartered Accountants, Institute of Company Secretaries and the Engineering Council of India for implementing the directions issued.

(x) Member-Secretary, NALSA is requested to transmit a copy of this judgment to the Member Secretaries of all the State Legal Services Authorities. Similarly, the Registrar Generals of the State High Courts shall transmit a copy of this judgment to the Directors of the State Judicial Academies and the Principal District Judges/District Judges of their respective States.

(xi) The Chairperson, Bar Council of India and the Apex Bodies mentioned in sub-para (ix) above, shall in turn, transmit a copy of this judgment to all the State Bar Councils and the State Level Councils, as the case may be.

78. The Union of India and all States/UTs are directed to file their affidavits within eight weeks for reporting compliances. List after eight weeks.”

5. In addition to these detailed directions, a few aspects relating to the effective implementation of the POSH Act highlighted in the present writ petition, require our attention.

Authorities responsible for the implementation of the POSH Act

6. The POSH Act is comprehensive, and a code in itself, for prevention, punishment and redressal of sexual harassment complaints. It takes the remit of the remedy envisaged in the *Vishaka Guidelines* beyond the State and public functionaries, to a larger, much wider scope of ‘employee’⁴ and ‘employer’⁵

4 Section 2(f) reads as follows:

“(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”

5 Section 2(g) reads as follows:

“(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.

166

than any other legislation. As a result, it comes too, with its own challenges for effective implementation. Anticipating this, the Act provides for a tiered-model for its functioning, and in turn for monitoring of its implementation.

7. Each employer is legally mandated to constitute an ICC under Section 4. To address the gaps where there is no ICC (i.e., for those working in a workplace that employs less than 10 workers or where the employer themselves are the respondent), the Act provides for an LC in each district, which is to be constituted by the District Officer under Section 6. The District Officer is also tasked with designating a nodal officer in each 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 LC.⁶ These nodal officers are meant to be the first point of contact in that sense, especially in situations where there is no ICC constituted. The ICC or LC after conducting inquiry (or recording settlement⁷ if such is the case), has to in its inquiry report recommend to the employer, or District Officer, respectively, what action is to be taken against the respondent (or in the situation of a false/malicious case⁸, against the complainant), in each case.⁹

8. The Petitioner has pointed out that there is a lack of clarity as to the District Officer's role in relation to the annual reports contemplated under Section 21 and 22. A reading of these provisions together offers some clarity: both the ICC and LC prepare annual reports and submit it either directly (in the case of the LC) or through the employer (here, the ICC), to the District Officer.¹⁰ While Section 21(1) does not mention the ICC report being forwarded

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;”

6 Section 6(2) of the POSH Act.

7 Section 10 of the POSH Act.

8 Section 14 of the POSH Act and Rule 10 of the Rules.

9 Section 13 of the POSH Act and Rule 9 of the Rules.

10 Section 21(1) of the POSH Act.

to the District Officer, Section 22 right after, states that the employer is mandated to mention in its report the number of cases lodged and disposed (if any), and even in the absence of a report it must intimate the numbers to the District Officer.¹¹ Further, it is the District Officer, in turn, who submits a brief report to the State Government.¹²

9. The appropriate government [defined under Section 2(b)], is responsible at the last level, to 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.¹³ It is also obligated to take measures to publicise the Act.¹⁴ Another built-in safeguard in the framework is that the appropriate government is empowered to call for information and inspection of records¹⁵ - wherein it may call upon an employer or District Officer to furnish in writing any information relating to sexual harassment it may require, or produce any record required by an officer authorised to carry out an inspection.

10. What is wholly apparent from this outline of the scheme of the Act, is that the role of the District Officer, is pivotal; they are responsible for numerous aspects in the implementation of the Act. It is where the buck stops, so to say, in terms of coordination and accountability relating to the POSH Act. Even in terms of payment and fees – the District Officer is responsible for payment of allowances to the Chairman and members of the LC¹⁶, which it receives from the agency set up by the State Government (ref: Section 8 of the Act). Interestingly, the District Officer also performs a duty in terms of enforcement; under Section 13, if the respondent in any case fails to pay any sum so directed, the ICC/LC can forward the order for recovery of the sum as an arrear of land revenue to the concerned District Officer.¹⁷

11 Section 22 of the POSH Act.

12 Section 21(2) of the POSH Act.

13 Section 23 of the POSH Act.

14 Section 24 of the POSH Act.

15 Section 25 of the POSH Act.

16 Rule 5 of the POSH Rules

17 Second proviso to Section 13(3) of the POSH Act.

11. Section 5 stipulates that:

*"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."*

And Chapter VII, titled 'Duties and Powers of the District Officer' states under Section 20:

*"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."

While the language used in Section 5 is 'may', the context of the statute – as elaborated above, and specifically Section 20 (which uses 'shall' and obligates the District Officer to perform pivotal functions) makes it quite clear that the District Officer, is the most important functionary in the system, tasked with keeping the redressal and monitoring framework both intact, and smoothly running. In one of the first cases on the interpretation of 'may', this court in *State of Uttar Pradesh v. Jogendra Singh*¹⁸ held:

"There is no doubt that the word "may" generally does not mean 'must' or 'shall'. But it is well settled that the word "may" is capable of meaning "must" or 'shall' in the light of the context. It is also clear that where a discretion is conferred upon a public authority coupled with an obligation, the word 'may' which denotes discretion should be construed to mean a command. Sometimes, the legislature uses the word "may" out of deference to the high status of the authority on whom the power and the obligation are intended to be conferred and imposed. In the present case, it is the context which is decisive."

Treating Section 5 as directory, would leave a gaping hole in the otherwise clearly delineated workflow and redressal mechanism, and the efficacy of this legislation, as a result, falls flat.

¹⁸ [1964] SCR (2) 197

12. We have perused the replies/affidavits filed by numerous states pursuant to receiving notice; seen together, they are marked by a lack of uniformity in terms of implementation of the Act. Numerous states have tried to force-fit the institutional requirements of the Act, within their existing bureaucratic frameworks (for instance, some states have assigned its implementation to departments other than their Women and Child Development Ministry, like the departments dealing with Social Welfare, Social Security, Legislative Affairs, etc.). The affidavit filed by the petitioner in response to the replies by the States, highlights the many lacunae and lack of uniformity in the implementation of the POSH Act, by various state governments. District Officers were in most states notified after notice of this writ petition was served on them, and even among those states that have taken action – they have simply notified a specific post as District Officer, without providing any specific details of the officers, their contact information, etc. Most states have failed to provide documentation on constitution of LCs, and even those who have, many have not constituted one in each district. Only a handful of states have provided any details of ‘nodal officers’ – but even among these, the nodal officers are specific posts notified, and not individuals at every taluka, ward, municipality, etc. as contemplated under Section 6(2). The information on annual reports is perhaps most alarming – only three have provided a consolidated report (relying on differing sources, or just the LCs). Each State, has notified a different Ministry as the ‘nodal’ ministry for implementation of the Act – some have notified the Social Welfare Ministry or its allied departments, while others rely on the Women and Child Development department.

13. The general thrust of the affidavits, especially that of the Union of India – has been to highlight the generation of awareness through a massive publicity campaign and issuance of advisories, publication of handbooks, etc. However, it is quite plainly clear that though the generation of awareness is necessary, if a woman suffers sexual harassment at the workplace – the framework for

redressal has to in *fact* exist. The failure to notify district officers specifically, has a snowballing effect on appointment of the LCs and nodal officers, in addition to other aspects. The complaint mechanism, and larger framework - no matter how effective, remain inadequate if the authorities set out in the Act, are not duly appointed/notified. Therefore, the State/UT government must ensure that every district, at all times has a notified District Officer; in case of vacancy caused by retirement, or any other reason, it must be duly remedied, to enable smooth transition between officers, and ensure that there is always someone in-charge of this position. Furthermore, effort has to be undertaken to orient, train and sensitise these district officers, with regards to the provisions of the Act and Rules, with an emphasis on their roles and obligations. Similar range of activities must be conducted for the nodal officers appointed and LCs constituted by each district officer.

Operationalizing the Act for the unorganized sector

14. This Act is a pioneering legislation with a 'horizontal' mechanism and rights framework. A look at some of the definitions - 'employee'¹⁹, 'employer'²⁰, and 'workplace'²¹ drives this point home and demonstrates the scope of its horizontal application. Further, the inclusion of definitions of 'domestic worker', and 'unorganized sector' in Section 2, which though not expressly referred to in the substantive content of the Act, is telling:

“(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;”

“(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.”

¹⁹ Section 2(f), extracted above in fn 4.

²⁰ Section 2(g) extracted above in fn 5.

²¹ Section 2(o) of the Act.

The inclusion of these definitions, has greatly expanded the scope of this Act's application. An aggrieved domestic worker, thus, can take action against a person residing in the house they work at, using the LC framework; see Section 2(o) which defines 'workplace' and includes under sub-clause (vi) "a dwelling place or house":

"(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, entertainment, 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 by the employer for undertaking such journey;

(vi) a dwelling place or a house"

15. Consider next, the composition and role of the LC – which is the foundational body in the district, especially so for the unorganized sector. This committee is headed by a nominated chairperson who is an eminent woman in the field of social work and committed to the cause of women; one member is nominated from the women working in a block/taluka/tehsil (rural) or ward/municipality (urban); two more, of which at least one has to be a woman to be nominated amongst NGOs or associations committed to cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment. Further one must be with legal background/knowledge of the law, and one must belong to a Scheduled Caste, Scheduled Tribe, or Other Backward Class.²² An LC is

²² As per Section 6 and 7 of the Act.

empowered with powers equivalent to a civil court²³ to conduct inquiry, issue summons, enforce attendance, etc., which is reflective of its importance in the framework. The inclusion of nominees from such NGOs is also helpful, because in a context where LCs may convey a sense of formality, women find it easier to approach local NGOs; this is one of the findings in a 2015 International Labour Organization (ILO) report.²⁴ However as pointed out, there is no avenue in the law for these NGOs to register or pursue the matter on behalf of such consenting women. Thus, the spreading of awareness relating to LCs and dispelling the air of formality, should form a priority of the highest level State, that seeks to implement the Act.

16. Lastly, it is relevant to note a major limitation of the Act, which depends on the Union Government to disburse funds to the States, which using an agency, can transfer the same to the district officer.²⁵ Similarly Section 20 and 24, which obligate the district officer and appropriate government to take steps to publicise the Act, is limited by Section 24 which states that:

*“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 Committee].”

(emphasis

supplied)

In the absence of a delineated budget to pay the concerned officers and conduct events for awareness and training, various LCs are rendered infructuous or remain vacant.²⁶ Therefore, the requirement of setting the budget for the

²³ Section 11 of the Act.

²⁴ ILO, Insights into working conditions in India's garment (2015)

<https://ruralindiaonline.org/en/library/resource/insights-into-working-conditions-in-indias-garment-industry/> (accessed on 17.10.2023).

²⁵ Section 8 of the Act.

²⁶ See NHRC's report on status and Functioning of Local Complaints Committees under the Act (2019)

https://nhrc.nic.in/sites/default/files/Status_and_Functioning_of_Local_Complaints_Committees_under_the_Sexual_Harassment.pdf (accessed on 17.10.2023).

implementation of this Act, at each district level, and thereafter state-level, to ascertain disbursement of grants from the Union Government.

17. In this manner, the Act contemplates a wide scope for both the aggrieved woman, and the respondent, and place a public duty on the employers, or LCs as the case may be, to ensure prevention, prohibition and redressal of complaints of sexual harassment. Operationalizing LCs and ensuring their effectiveness, remains the key to making these remedies accessible to the unorganized sector.

Discussion on specific directions sought by the petitioners

18. The directions prayed for in the present writ petition, can be traced directly to the obligations and duties set out in the express provisions of this Act:

| | Prayer | Provision under the Act | Public functionary in charge/ obligation on |
|-----|---|--------------------------------|---|
| (a) | Implement the provisions of the POSH Act and Rules | - | Union of India, State governments, and union territories |
| (b) | Notify and appoint district officers | Section 5 | State and UT governments |
| (c) | Appointing LCs in each district | Section 6 and 7 | District Officer |
| (d) | Appointing nodal officers | Section 6(2) | District Officer |
| (e) | Constituting ICCs in all workplaces as defined under s. 2(o) | Section 4 | To be constituted by each employer |
| (f) | Ensure reporting and collection of annual compliance reports from all workplaces | Section 21 and 22 | District Officers |
| (g) | Annual compliance reports are consolidated and the reports are published in the public domain | Section 23 | Appropriate government |
| (h) | Publicising the Act and Rules and organize awareness activities to advance understanding of the provisions of the Act | Section 24; Section 20(2) | Appropriate government; District Officer to take measures for engaging NGOs for creation of awareness |
| (i) | Gist of important provisions will be displayed at all working places | Section 19(b) | Duty of each employer |
| (j) | Framing of rules and or | Section 29 | Union Government |

158

| | | | |
|--|---|--|--|
| | direction to clarify aspects not covered under the prevailing Rules | | |
|--|---|--|--|

19. Prayer (g) directing the State/UT governments to ensure that the annual compliance reports collected by the District Officers are consolidated and the reports are published in the public domain, requires some consideration. Section 23 of the Act reads as follows:

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

While the Act does not contemplate such publication in the public domain, there is certainly merit in using this anonymised data on cases lodged and disposed, to consolidate statistics, that will reflect efficacy of the implementation of the Act. Therefore, while there is no need for such an express direction by this court, the Central Government, and State Government, as the case may be, in the interest of transparency and good governance may consider to make these statistics public– the access to which, would certainly have a positive impact on various stakeholders. This in turn will also strengthen the monitoring of the implementation of this Act.

20. Prayer (j) seeking the framing of rules and/or directions as provided in Section 29 of the Act is limited to three lacunae pointed out by the petitioner: **(i)** to clarify the role of districts in collecting the annual compliance reports from ICCs and LCs; **(ii)** role of district officers in collecting fines for non-compliance of the Act; and **(iii)** identify the appropriate authority for collection of fines. This court has considered the Rules, as they stand, closely; there is certainly some gaps. On point (i), this court’s discussion in paragraph 8 clarifies the position – although the required amendment explicitly laying this out in the Rules, would be appropriate. Points (ii) and (iii) are cause for real concern.

21. Section 26(1) of the Act defines penalty to be imposed on the employer for failing to: constitute the ICC under Section 4, conduct inquiries under Section 13 and 14, submit annual compliance reports as per Section 22, or contravention of any other provision of the Act or Rules. Contravention of the Act, attracts a penalty of ₹ 50,000. However, the Rules are woefully silent on the reporting authority actually responsible for taking note of the non-compliance, and the public authority empowered to collect the said fine²⁷. Given the scheme of the Act, it would be recommended that the District Officer itself, be made this authority – however, presently since they are not empowered to take appropriate action against employers for non-compliance of the Act, it renders the framework rather toothless. Similarly under Section 26(2) which provides further penalty (including cancellation of business license or withdrawal of renewal or approval of cancellation of registration by the government or local authority required for carrying on their business/activity) on an employer for continuous violations of the same provisions – does not mention the authority under the Act responsible for carrying out this function.

Conclusion and Directions

22. Having regard to the above discussion, it is appropriate for this court to issue the following directions (under the relevant heads) to ensure the effective implementation of the POSH Act, and render it workable:

A. Coordination between Union Government and State/UT Governments

- i. The Women and Child Development Ministry of every State/UT, through its Principal Secretary, should consider identifying a 'nodal

²⁷ The other provision which contemplates penalty, is Section 17 [Penalty for publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings] which states:

"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."

Rule 12 of the POSH Rules has set the fine to be Rs. 5000, which is to be collected by the employer.

person' within the Department, to oversee and aid in coordination as contemplated under the POSH Act. This person would also be able to coordinate with the Union Government on matters relating to this Act and its implementation.

- ii. Each State/UT Government is to submit a consolidated report of its compliance with the below directions to the Union Government within 8 weeks. The latter is hereby directed to consolidate the various reports, identify any lapses in the compliance by the State and try to remedy it, before filing a consolidated affidavit of compliance – detailing the States' compliance, and the Union Government's action taken in regard to the direction within 12 weeks from the date of this judgment.

B. Appointment of public authorities

- iii. The concerned Principal Secretary of the State/UT Ministry of Women and Child [or any other Department, subject to amendment of the Rules as per direction (vii) below], will personally ensure appointment of a district officer in each district within their territorial jurisdiction, as contemplated under Section 5 within four weeks from the date of this judgment.
- iv. Thereafter, each appointed district officer
 - (a) must in compliance of Section 6(2) appoint nodal officers in every block, taluka and tehsil in rural or tribal area and ward or municipality in the urban area;
 - (b) must constitute a LC, as contemplated under Section 6 and 7 of the Act; and
 - (c) ensure the contact details of these nodal officers, and LCs, shall be forwarded to the nodal person within the State Government Ministry of Women and Child Development within 6 weeks from the date of this judgment.
- v. Thereafter, a circular/bulletin containing names of all district officers, and their contact details (phone, address, and email), along with a district wise chart of the various nodal officers and their contact

details, must be uploaded on the department's website (or in the absence of one, on the main State government website) in a conspicuous location, along with a compiled version of the Act, Rules, and simple charts/explainers on the basics of the Act, within 6 weeks from the date of this judgment.

C. Amendments and gaps in Rules that State must fill

- vi. The Union Government ought to consider amending the Rules, so as to operationalise Section 26 of the Act, by recognising a reporting authority, and/or a fine collecting authority. This direction must be read in light of the discussion in paragraph 8 (role of district officer with regards to annual compliance reports) and paragraph 21 (on the penalty regime contemplated in the Act and resulting lacunae in the Rules) above.
- vii. The Union Government may also consider amending the Rules so as to identify one Department (preferably the Women and Child Department), and creating a 'nodal person' post within the said Department to be responsible for the coordination required in the implementation of the Act [see direction (i)]. This will ensure greater uniformity in the implementation of the Act across the country.

D. Training and capacity building

- viii. The District Officers and LCs should be mandatorily trained regarding their important responsibilities. Given their position in the redressal framework contemplated in the Act, they must first be sensitised to the nature of sexual harassment, the gendered interactions that occur in the workspace, etc. The State Governments, must organise periodic, and regular training sessions at the District level which are to be attended by the District Officer, members of the LC, and nodal officers [ref: Section 24(b)].

E. Larger efforts towards awareness

- ix. In furtherance of Section 24, the State/UT Governments, and Union Government are hereby directed to set out the financial resources allocated and or needed, to developing educational, communication

and training material for spreading awareness of the provisions of this Act to the public, and formulate orientation and training programmes as elaborated in direction (viii) above. This plan of action, must form part of the compliance affidavit filed by each State. The discussion in paragraph 16 is to be read along with this direction.

- x. The District Officers, once nominated by the State are hereby directed to identify the non-governmental organisations working with women and their protection within the district, and take action pursuant to their duty under Section 20(b) for creation of awareness.
- xi. The appropriate government or district officers in question, must also undertake effort to spread awareness on the existence of LCs, and make them approachable for the unorganized sector – thus operationalizing the horizontal import of this Act.
- xii. The directions (iv) and (v) passed in *Aureliano Fernandes v. State of Goa & Ors.*²⁸ (supra) cover specifically the direction to authorities, management and employers to familiarize the members of the ICCs and LCs of their duties and detailed step-wise manner in which an enquiry ought to be conducted on receiving a complaint of sexual harassment; conduct orientation programmes, workshops, seminars, awareness programmes, etc. and to educate women employees and women groups about the Act, Rules, and regulations are reiterated. The modules prepared by NALSA [as per direction (vi) in *Aureliano Fernandes*] to conduct workshops and organize awareness programmes to sensitise authorities, managements, employers could be used in this regard.
- xiii. It is relevant to add here that the Ministry of Women and Child Development, Government of India, has prepared a Handbook for implementation of POSH Act²⁹, which serves as a useful guide for not just employees seeking information, but also more pertinently those

28 Judgment dated 12.05.2023 in Civil Appeal No. 2482/2014.

29 Government of India, Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (2015) <https://wcd.nic.in/sites/default/files/Handbook%20on%20Sexual%20Harassment%20of%20Women%20at%20Workplace.pdf> (accessed on 26.09.2023).

who are nominated or appointed as members of the ICs (by the employer) or LCs (by the District Officer). It is hereby directed that a targeted effort be made to share this information with each District Officer, who may in turn disseminate it to their respective LCs, the nodal officers appointed under Section 6(2), and employers who constitute their own ICCs.

F. Annual Compliance Reports

- xiv. Due compliance with Section 21(1) and (2), and Section 22, must be undertaken by each District Officer, of the State – including collecting the reports from the IC/employers (or information where no report is available), and from the LC, and preparation of a brief report to be shared with the State government. The State/UT Governments is hereby directed to create a Standard Operating Procedure (SOP) including the procedure, and timelines for this process, so as to enable it to, in turn, comply with Section 23 of the Act, i.e., monitoring implementation and maintaining data. This direction may be read in light of the discussion contained in paragraph 18 above.

G. Monitoring of ICs and compliance by employers

- xv. The directions passed in *Aureliano Fernandes v. State of Goa & Ors.*³⁰ (supra) address most specifically, the constitution of ICs – in public establishments [falling broadly within Section 2(o)(i)] and some private establishments – such as bodies governing professional associations, etc.; those directions are hereby reiterated, to avoid multiplicity or overlap of efforts. It is however further, directed that efforts made must be in line with the scheme of the Act, and through the authorities so designated for the various roles.
- xvi. Similarly, directions are hereby made to hospitals, nursing homes, sports institutes, stadiums, sports complex, or competition or games venues [as defined in Section 2(o)(iii) and (iv)] to establish ICs, and report compliance as per the duties under this Act.

xvii. The District Officer must be supplied a list of establishments (compiled by the relevant departments of the State/UT Government) that fall within the scope of Section 2(o), so that they may write to them and ensure that they are well versed with the provisions relating to employers, and their duties (including constitution of ICC under Section 4, duties under Section 19, etc.) and are implementing them in letter and spirit. This will also enable collection of annual reports, as contemplated under Section 21. The consequent direction to all private sector workplaces under Section 2(o)(ii) can be passed once the District Officer is able to discern an exhaustive list of entities.

23. List this matter in the first week of February 2024, for further compliance.

.....J.
[S. RAVINDRA BHAT]

.....J.
[DIPANKAR DATTA]

NEW DELHI
OCTOBER 19, 2023.

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 प्रत्यर्था 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 प्रत्यक्षतः या अप्रत्यक्षतः उपलब्ध कराई गई निधियों द्वारा पूर्णतः या भागतः वित्तपोषित है, केन्द्रीय सरकार;

(आ) राज्य सरकार द्वारा स्थापित, उसके स्वामित्वाधीन, नियंत्रणाधीन या प्रत्यक्षतः या अप्रत्यक्षतः उपलब्ध कराई गई निधियों द्वारा पूर्णतः या भागतः 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 परिवार 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 विनिर्दिष्टि 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 परिवार समिति अभिप्रेत है;

(झ) "स्थानीय समिति" से धारा 6 के अधीन गठित स्थानीय परिवार 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 परिवार समिति का पीठासीन अधिकारी अभिप्रेत है;

(ड) "प्रत्यर्थी" से ऐसा व्यक्ति अभिप्रेत है जिसके विरुद्ध व्यथित महिला ने धारा 9 के अधीन कोई परिवार 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 पूर्णतः या सारतः, उसके द्वारा प्रत्यक्षतः या अप्रत्यक्षतः 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 क्रीडा 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 कर्मचारों के स्वामित्वाधीन है और किसी प्रकार के माल के उत्पादन या विक्रय अथवा सेवा प्रदान करने में लगा हुआ है और जहां उद्यम, कर्मचारों को नियोजित करता है, वहां ऐसे कर्मचारों 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 अभिन्नासमय 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 यूनिटों, 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 फीस या भत्ते, जो विहित किए जाएं, सदांत 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 परिवार 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 परिवार 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 परिवार समिति गठित नहीं की गई है या यदि परिवार स्वयं नियोजक के विरुद्ध है, वहां लैंगिक उत्पीड़न के परिवार ग्रहण करने के लिए "स्थानीय परिवार 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 परिवार ग्रहण करने के लिए और सात दिन की अवधि के भीतर उसको संबंधित स्थानीय परिवार समिति को भेजने के लिए एक नोडल अधिकारी को पदाभिहित करेगा ।

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

7. स्थानीय परिवार समिति की संरचना, सेवाधृति और अन्य निबंधन तथा शर्तें—(1) स्थानीय परिवार 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 नामनिर्देशिनी के पास, अधिमानी रूप से विधि की पृष्ठभूमि या विधिक ज्ञान होना चाहिए :

परंतु यह और कि कम से कम एक नामनिर्देशिनी, 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. परिवार 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, परिवार 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 परिवार 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, परिवार की जांच करने के लिए कार्यवाही करेगी या पुलिस को परिवार 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

परिवार 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) जहाँ, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित हो गया है, वहाँ, 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 जहाँ, ऐसे सेवा नियम नहीं बनाए गए हैं, वहाँ 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 बमूली 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) जहाँ, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुँचती 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 जहाँ ऐसे सेवा नियम विद्यमान नहीं हैं, वहाँ, 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) जहाँ, यथास्थिति, आंतरिक समिति या स्थानीय समिति इस निष्कर्ष पर पहुँचती है कि जांच के दौरान किसी साक्षी ने मिथ्या साक्ष्य दिया है या कोई कूटरचित या भ्रामक दस्तावेज दिया है, वहाँ वह, यथास्थिति, साक्षी के नियोजक या जिला अधिकारी को, उक्त साक्षी को लागू सेवा नियमों के उपबंधों के अनुसार या जहाँ ऐसे सेवा नियम विद्यमान नहीं हैं, वहाँ 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—जहाँ 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 कलेंडर 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 उपबंधित अधिकतम दंड के अधीन रहते हुए, पूर्ववर्ती सिद्धदोष ठहराए जाने पर अधिरोपित दंड से दुगुने दंड का दायी होगा :

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

(ii) सरकार या स्थानीय प्राधिकारी द्वारा उसके कार्रवार 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 फीसों 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 फीसों 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।