



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

**कार्य स्थल पर यौन शोषण
(कार्यस्थल पर महिला का यौन शोषण
निवारण, निषेध पर प्रतितोष)
अधिनियम, 2013**

HARYANA STATE LEGAL SERVICES AUTHORITY



PATRON-IN-CHIEF

Hon'ble Mr. Justice Ashutosh Mohunta

Acting Chief Justice, High Court of Punjab and Haryana

EXECUTIVE CHAIRMAN

Hon'ble Mr. Justice Satish Kumar Mittal

Judge, High Court of Punjab and Haryana

MEMBER SECRETARY

Deepak Gupta

District & Sessions Judge

Vikram Aggarwal

Addl. Distt & Sessions Judge-cum-OSD

Sunil Chauhan

Joint Member Secretary

Published by :

HARYANA STATE LEGAL SERVICES AUTHORITY

2nd Floor, New Block, Old District Court Premises,
Sector 17, Chandigarh - 160 017

Tel.No./Fax No. : 0172-2770055, Toll Free No.1800-180-2057

Website : www.hslsa.nic.in,

E-mail : hslsa@hry.nic.in, hslsa.haryana@gmail.com



*Justice Ashutosh Mohunta,
Acting Chief Justice
High Court of Punjab & Haryana
Patron-in-Chief,
Haryana State Legal Services Authority*

Foreword

The presence and the role of women in the development of a nation remain absolutely necessary and irreplaceable. The presence of women in the workplace is increasing day by day, and this is a positive change which our country is witnessing. The constitutional and human rights of women are infringed if women face sexual harassment at the workplace. The working environment must, under all circumstances, be free from sexual harassment.

In the year 1997, the Hon'ble Supreme Court of India laid down comprehensive guidelines and directions to deal with the problem of sexual harassment at workplace in the judgement given in Vishaka & Ors Versus State of Rajasthan. The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 provides a comprehensive mechanism for protection of women from sexual harassment and prevention and redressal of complaints of sexual harassment at workplace. The awareness about this Act is immensely needed.

This book provides information about the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 in a simple and lucid manner. I hope this book shall go a long way to create awareness about the law on sexual harassment at the workplace. This is an appreciable effort on the part of Haryana State Legal Services Authority, and I wish success to its legal literacy campaign.

(Ashutosh Mohunta)



Justice S. K. Mittal, Judge,
Punjab & Haryana High Court
Executive Chairman,
Haryana Legal Services Authority

Foreword

Empowerment of women accelerates development. Discrimination against women hinders development. At workplace also the dignity of a woman must be respected. They must be provided an environment free from sexual harassment. Sexual harassment at workplace is utterly unacceptable and condemnable. It infringes the constitutional rights of the woman. It amounts to discrimination. It has traumatic effects upon women.

The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 contains provisions to deal with the problem of sexual harassment at workplace. This enactment needs to be understood and implemented with full devotion and care.

Amendments have also been made recently in the Indian Penal Code, 1860 to tackle sexual harassment and abuse. This book incorporates some relevant provisions of the Indian Penal Code also apart from the provisions of Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. I hope this book shall be of immense help to the women also in understanding the law which is meant for their protection.

(Satish Kumar Mittal)

Sexual Harassment at Workplace

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

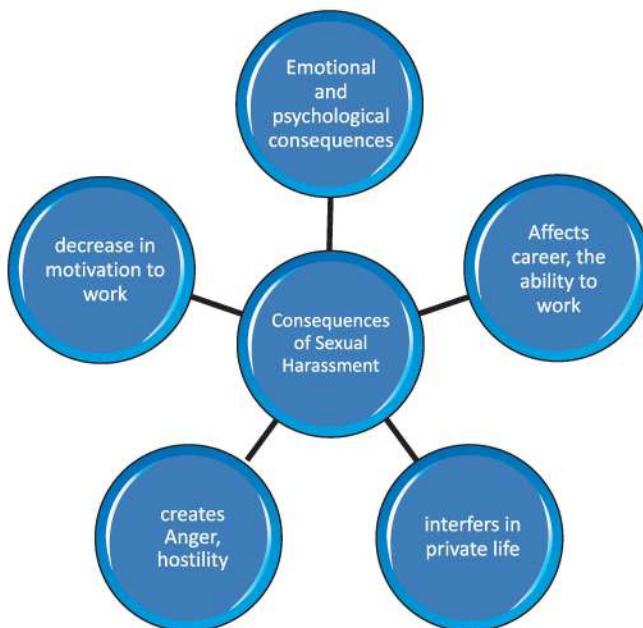
Act, 2013 &

Some provisions of Indian Penal Code, 1860)

Introduction:

In the 21st century, we have educated and confident women in India. We have women who are building India; taking it to newer heights of achievements and glory. In every field of work women are shining. However, it is quite unfortunate that women at most of the workplaces are facing sexual harassment which is in substance an attack on their dignity. They do not get an environment which is free from fear and sexual harassment.

The Constitution of India gives us the right to life. The Constitution also bestows upon us the right to equality. Right to life includes the right to live with dignity. Right to practice profession or carry out any trade, commerce and occupation also includes the right to have an environment free from sexual harassment. Sexual harassment of woman at the workplace is an infringement of the constitutional rights of a woman in India. It is a violation of the human rights. It is a form of discrimination. Sexual harassment has consequences. Due to sexual harassment woman suffers. The organization also suffers. The country as a whole suffers.



The Supreme Court of India in the judgement given in August, 1997, in the case of Vishaka and others Vs. State of Rajasthan and others, AIR 1997 SC

3011 interpreted gender equality of women in relation to work, and held that sexual harassment of women at the workplace is clear violation of the rights under Articles 14, 15 and 21 of Constitution. It is also the violation of the victim's fundamental right under Article 19(1)(g) 'to practice any profession or to carry out any occupation, trade or business'. The Hon'ble Supreme Court of India laid down various guidelines to prevent sexual harassment at workplace, and to be followed by establishments in dealing with complaints about sexual harassment. The court stated that these guidelines were to remain binding until suitable legislation was passed to deal with the issue.

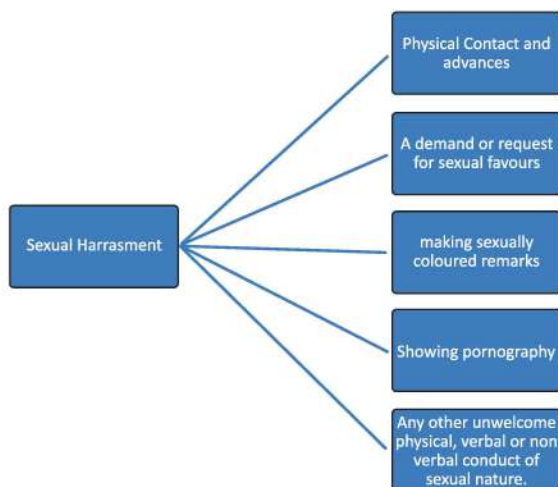
To tackle the menace of sexual harassment at work place, the Indian Parliament has passed the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. This Act states in clear words that ' No woman shall be subjected to sexual harassment at any work place.' This Act came into force on 9th December 2013.

Q1 What are the objectives of the Act ?

Ans: Following are the objectives of the Act :

- Protection against sexual harassment of women at workplace.
- Prevention of sexual harassment at workplace.
- Redressal of complaints of sexual harassment; and
- to deal with the matters connected therewith or incidental thereto.

Q2 What is sexual harassment ?



Ans Sexual harassment includes any one or more of the aforesaid unwelcome acts or behaviour. It may be direct or by implication.

Q3 Are there other circumstances which may constitute sexual harassment at workplace?

Ans Sub Section (2) of section 3 of the Act provides that the following circumstances, among other circumstances, may also amount to sexual harassment if such circumstances are connected with or are related to any act or behavior of 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.

Q4 What is workplace ?

Ans "workplace" includes-

- (a) Government Department etc.

Any department, organization, 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 is workplace.

- (b) Private Organization, NGO etc.

Any private sector organization or a private venture, undertaking, enterprise, institution, establishment, society, trust, non-governmental organization, unit or service provider carrying on commercial, professional, vocational, educational, entertainment, industrial, health services or financial activities including production, supply, sale, distribution or service;

- (c) hospitals or nursing homes;

- (d) any sports institute, stadium, sports complex or competition or games

venue, whether residential or not used for training, sports or other activities relating thereto;

(e) 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;

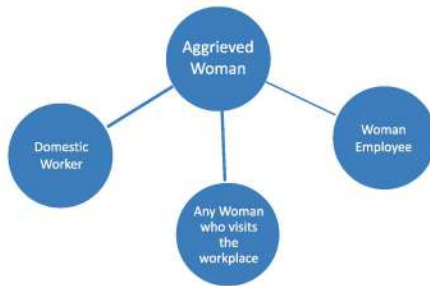
(f) A dwelling place or a house;

(g) “unorganized 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.



Q5 Who are protected under the Act?

Ans This Act provides protection to employee, any woman who visits the workplace and domestic worker. This Act is not gender neutral. It provides protection to woman only.

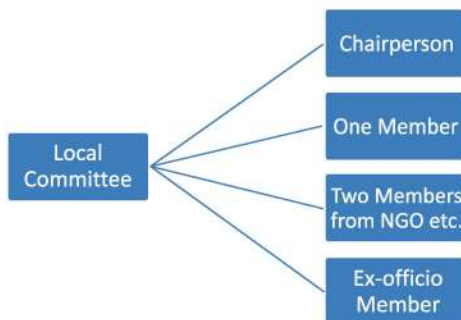


Q6 What are Internal Complaints Committee and Local Complaints Committee?

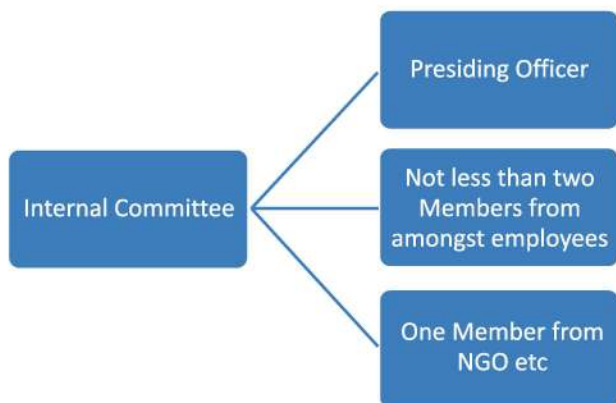
Ans

1. Internal Complaint Committee or the local complaints committee are constituted to deal with the complaints of sexual harassment at workplace.
2. It is the duty of the employer of a workplace where the workers are not less than ten, to constitute by writing a committee to be known as the Internal Complaints Committee.
3. Every District Officer shall constitute in the district concerned, a committee to be known as the Local Complaints Committee.
4. 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 within a period of seven days.

Composition of Local Complaints Committee



Composition of Internal Complaints Committee



Q7 What is the function of local complaints committee?

Ans To receive and deal with the 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.

Q 8 What is the jurisdiction of the local complaints committee?

The jurisdiction of the local complaints committee shall extend to the areas of the district where it is constituted.

Q9 Who can make complaint of sexual harassment?

Ans:

1. Any aggrieved woman can make a complaint in person
2. *if 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 Woman or State Women's Commission.
 - d. any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved woman.
3. *if the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by;*

- (a) her relative or friend; or
 - (b) a special educator; or
 - (c) a qualified Psychiatrist or Psychologist; or
 - (d) the guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care;
 - (e) any person who has knowledge of the incident jointly with her relative or friend or a special educator or a qualified psychiatrist or psychologist or guardian or authority.
4. if the aggrieved woman is dead, a complaint may be filed by legal heir or any person who has knowledge of the incident, with the written consent of her legal heir.
5. A complaint may also be filed, with the written consent of aggrieved woman, by any person who has knowledge of the incident if aggrieved woman for any other reason is unable to make complaint.

Q 10 Is there time limit for filing complaint under the Act?

Ans. Aggrieved woman can file complaint 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.

{Internal Committee or the Local Committee, 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 requisite period}.

Q 11 What is the procedure for filing complaint?

Ans: Following is the procedure for filing complaint:

- (a) Complaint is to be made in writing to the Internal Complaints Committee if so constituted.
- (b) Complaint can be made in writing to the Local Complaints Committee if the Internal Complaints Committee is not constituted or the complaint is against the employer himself.
- (c) If the complaint cannot be made in writing then the Presiding Officer or any member of the Internal Complaints Committee or Chairperson or

Member of the Local Complaints Committee shall render reasonable assistance to the woman for making the complaint in writing.

- (d) 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.

Q 12 Whether the Internal Committee or Local Committee can take steps for settlement ?

Ans: After receiving the complaint, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, before initiating an inquiry under Section 11 and at the request of the aggrieved woman may take steps to settle the matter between her and respondent through conciliation.

[Note:-No monetary settlement shall be made as a basis of conciliation]

Q 13 What is done if the settlement is reached through conciliation?

- Ans (a) If the settlement is reached then the Internal Committee or the Local Committee shall record the settlement so arrived.
- (b) The said settlement shall be forwarded to the employer or the District Officer to take action as specified in the recommendation.
- (c) The copies of the settlement shall be provided to the aggrieved woman and the respondent.

Q 14 Whether further inquiry can be conducted if matter is settled through conciliation?

Ans No further inquiry shall be conducted by the Internal Committee or the Local Committee if a settlement is arrived at under Sector-10 (1) of the Act.

Q 15 What can be done if the respondent fails to comply with the terms of settlement?

Ans. If the aggrieved woman informs the Internal committee or the Local committee, as the case may be, that any term or condition of the settlement has not been complied with by the respondent then 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.

Q 16. How the inquiry is to be conducted?

Ans. Where the respondent is an employee then the inquiry is to be conducted

in accordance with the service rules applicable to the respondent. Where such rules do not exist following procedure is prescribed by the Sexual Harassment of Women at workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013.

- a. The Complaint Committee shall send one of the copies of the complaint to the respondent within a period of seven working days.
- b. 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.
- c. The Complaints committee shall make inquiry into the complaint in accordance with the principles of natural justice.
- d. 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.

Q17 Within what time inquiry is to be completed?

Ans. Inquiry is to be completed within a period of ninety days.

Q18. What action can be taken during the pendency of the inquiry?

Ans. On the written request made by the aggrieved woman, the Complaints Committee may recommend following to the employer during the pendency of inquiry:

- a. transfer the aggrieved woman or the respondent to any other workplace; or
- b. grant leave to the aggrieved woman upto a period of three months. Leave granted to the aggrieved woman shall be in addition to the leave she would be otherwise entitled.
- c. 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
- d. restrain the respondent in case of an educational institution from supervising any academic activity of the aggrieved woman.

Q19. What is done by the Internal Complaints or the Local Complaints after the conclusion of inquiry?

Ans. a. If the allegations are not proved then committee may recommend to the employer or the District Officer that no action is required to be taken in the matter.

b. if the allegations are proved then following recommendations can be made by the Committee to the employer or the District Officer. (Section 13)

1. To take action for sexual harassment as a misconduct in accordance with the provisions of the service rules.
2. to deduct 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 of the Act.

Q20. What is the time period within which the employer has to act upon the recommendations?

Ans. The employer or the District Officer, as the case may be, shall act upon the recommendation within sixty days of its receipt by him.

Q21. What can be recommended if the service rules do not exist?

Ans. Where service rules do not exist, and the Complaints Committee arrives at the conclusion that 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.

Q22 Is there any provision of appeal ?

Ans

1. If any person is aggrieved from the recommendations made under Section 13, 14 and 17 of the Act then he can file an appeal.
2. If any person is aggrieved by non-implementation of such recommendations then that person may also prefer an appeal.

3. Appeal shall be filed within ninety days from the date of recommendations.

Q 23 Where the appeal can be filed?

Ans: Where the services rules exist appeal can be filed at the tribunal or court in accordance with the provisions of the service rules.

If the services rules do not exist then, without prejudice to the provisions contained in any other law for the time being in force, the person aggrieved may prefer an appeal to the appellate authority notified under clause (a) of Section 2 of the Industrial Employment (Standing Order) Act, 1946.

Q 24 Who is domestic worker ?

Ans. Domestic Worker means a woman who is employed to do the household work in any household for remuneration whether in cash or kind. She may be employed either directly or through any agency on a temporary, permanent, part time or full time basis. Domestic worker does not include any member of the family of the employer.

Q 25 What is done if the Complaint is made by domestic worker?

Ans On a complaint made by domestic worker, the local committee shall, if prima-facie case exists, forward the complaint to the police for registering the case under Section 509 of IPC or any other provision of the Code where applicable.

Q 26 Whether the publication or making known the contents of complaint and inquiry proceedings is permissible?

Ans. Following cannot be published, communicated or made known to public, press or media in any manner notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 2005:

- (a) The contents of the complaint made under Section 9.
- (b) Identity and address of the aggrieved woman, respondent and witnesses.
- (c) Any information relating to conciliation and inquiry proceedings.
- (d) Recommendations of the Internal Committee or Local Committee.
- (e) The action taken by the employer or the District officer under the provisions of this Act.

(Information regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under this Act may be disseminated without disclosing the name, address or other particulars which may lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses).

Q.27 What is the penalty for publication or making known the contents of complaint and inquiry proceedings etc?

Ans. If any person entrusted with the duty to handle or deal with the inquiry or any recommendations for action to be taken under the provisions of this Act, acts in violation of Section 16 of the Act then he is liable for penalty in accordance with the provisions of the Service Rules or where no Service Rules exists the employer shall recover a sum of Rs.5000/- as penalty from such person. (Section 17 read with rules)

Q. 28 Is there any punishment for false or malicious complaint and false evidence?

Ans. Yes, if after inquiry it is established that the allegation against the respondent was made maliciously or the aggrieved woman or person making the complaint knew it to be false then the Internal Committee or Local Committee, as the case may be, recommend to the employer or the District officer to take action that against the complainant in accordance with the Service Rules or where the Service Rules do not exist it may 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 from service, undergoing a counselling session or carrying out community service.

Similarly, if the aggrieved woman or any other person making the complaint gives false evidence or produces any forged or misleading document the aforesaid action can be taken. (Section 14 read with rules)

Q 29 Who is employer under the Act ?

Employer means:

- (a) **Head of the Department:** Head of the Department in relation to any department, organization, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit of the appropriate Government or a local authority.

(The appropriate Government or the local authority, as the case may be, may by an order specify other officer in this behalf)

(b) Person responsible for management, supervision and control:

in any workplace not covered under sub-clause (i) of Section 2(g) of Act, any person responsible for the management, supervision and control of the workplace.

(c) Person discharging contractual obligations

in relation to workplace covered under sub-clauses (i) and (ii) of Section 2 (g) of the Act, the person discharging contractual obligations with respect to his or her employees;

(d) Person employing domestic worker or deriving benefits

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.

Q 30 What are the duties of the employer under the Act?

Duties of Employer: Every employer shall -

- a) provide a safe working environment at the workplace which shall include safety from the persons coming into contact at the workplace.
- b) Display at any conspicuous place in the workplace, the penal consequences of sexual harassments; and the order constituting the Internal Committee under sub-Section (2) of Section 4;
- c) Organize workshops and awareness programmes at regular intervals for sensitizing 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 (q) of Section 9;

- g) Provide assistance to the woman if she so chooses to file a complaint in relation to the offence under the Indian Penal Code (45 of 1860) or any other law for the time being in force;
- h) Cause to initiate action, under the Indian Penal Code (45 of 1860) or any other law for the time being in force, against the perpetrator, or if the aggrieved woman so desires, where the perpetrator is not an employee in the workplace at which the incident of sexual harassment took place;
- i) Treat sexual harassment as a misconduct under the service rules and initiate action for such misconduct;
- j) Monitor the timely submission of reports by the Internal Committee.
- k) 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;

Some relevant provisions of the Indian Penal Code 1860

(1) Obscene acts and songs at public place

Section 294 of the Indian Penal Code makes following acts punishable

- (a) Doing any obscene act in any public place to the annoyance of others; or
- (b) Singing, reciting or uttering any obscene songs, ballad or words in or near public place to the annoyance of others

Punishment under section 294 IPC

Under section 294 IPC punishment is imprisonment of either description for a term which may extend to three months, or with fine, or with both.

(2) Assault or criminal force to woman with intent to outrage her modesty(354)

The essential ingredients of the offence under Section 354 IPC are as under:

- (i) that the person assaulted must be a woman;
- (ii) that the accused must have assaulted or used criminal force on her; and

- (iii) that the criminal force must have been used on the woman intending thereby to outrage her modesty.

Intention is not the sole criterion of the offence punishable under Section 354 IPC, and it can be committed by a person assaulting or using criminal force to any woman, if he knows that by such act the modesty of the woman is likely to be affected.

Punishment under section 354 IPC

Imprisonment of either description for a term which shall not be less than one year but which may extend to five years, and shall also be liable to fine.

(3) Sexual harassment (354-A)

Section 354-A IPC makes sexual harassment punishable.

Sexual harassment is constituted under this section if a man commits any of the following acts-

- (i) Physical contact and advances involving unwelcome and explicit sexual overtures; or
- (ii) A demand or request for sexual favours; or
- (iii) Showing pornography against the will of a woman; or
- (iv) Making sexually coloured remarks.

Punishment for sexual harassment under section 354-A IPC

(1) Any man who commits the offence specified in clause (i) or clause (ii) or clause (iii) of sub-section (1) of Section 354 A IPC shall be punished with rigorous imprisonment for a term which may extend to three years, or with fine, or with both.

(2) Any man who commits the offence specified in clause (iv) of sub-section (1) of Section 354 A IPC shall be punished with imprisonment of either description for a term which may extend to one year, or with fine, or with both.

(4) Assault or use of criminal force to woman with intent to disrobe (354-B)

Assault or use of criminal force by man to any woman or abetting such act with the intention of disrobing or compelling woman to be naked is punishable under section 354-B

Punishment under section 354 – B IPC

imprisonment of either description for a term which shall not be less than three years but which may extend to seven years, and shall also be liable to fine.

(5) Voyeurism (354-C)

Following is punishable under section 354-C

(1) Watching, or capturing the image of a woman engaging in a private act in circumstances where she would usually have the expectation of not being observed

(2) or dissemination of such image

Punishment under section 354 – C IPC

On first conviction with imprisonment of either description for a term which shall not be less than one year, but which may extend to three years, and shall also be liable to fine,

On a second or subsequent conviction, with imprisonment of either description for a term which shall not be less than three years, but which may extend to seven years, and shall also be liable to fine.

(6) Stalking (354-D)-

Any man who-

(i) follows a woman and contacts, or attempts to contact such woman to foster personal interaction repeatedly despite a clear indication of disinterest by such woman: or

(ii) monitors the use by a woman of the internet, email or any other form of electronic communication,

Commits the offence of stalking

Punishment under section 354 – D IPC

(1) On first conviction with imprisonment of either description for a term which may extend to three years, and shall also be liable to fine;

(2) On a second or subsequent conviction, with imprisonment of either description for a term which may extend to five years, and shall also be liable to fine.

(7) Word, gesture or act intended to insult the modesty of a woman (509)

The essential elements of the section 509 of IPC are:

1. Accused with the intention to insult the modesty of any woman utters any word, make any sound or gesture or exhibits any object or intrudes the privacy of woman.
2. Accused intended that words uttered, sound made or gesture shown or object exhibited be seen or heard by the woman.

Punishment for section 509 IPC

Simple imprisonment for a term which may extend to three year and fine.

कार्य स्थल पर यौन शोषण

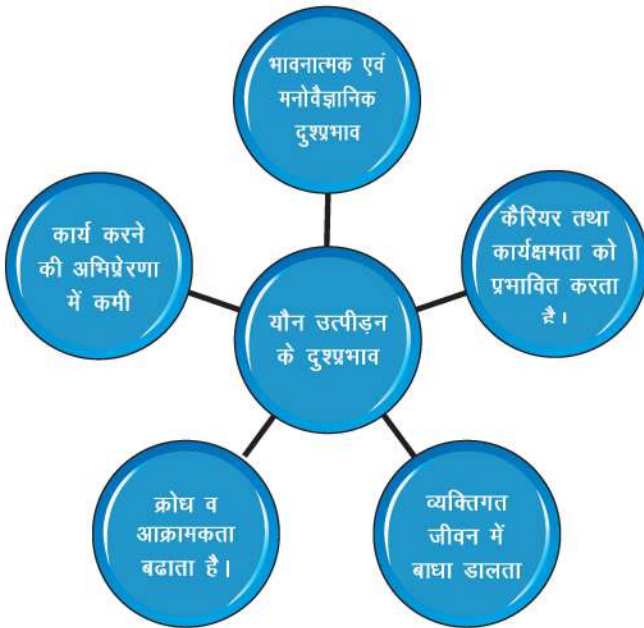
(कार्यस्थल पर महिला का यौन शोषण
(निवारण, निषेध और प्रतितोष)

अधिनियम, 2013 और

भारतीय दंड संहिता 1860 के कुछ प्रावधान

परिचय:-

1. 21 वीं शताब्दी में, भारतीय महिलाएँ शिक्षित व आत्म-विश्वास से परिपूर्ण हैं। आज हमारे देश की महिलाएँ, भारत-निर्माण कर रही हैं व राष्ट्र को उपलब्धि एवं प्रसिद्धि की नई उँचाइयों पर लेकर जा रही हैं। कार्य के प्रत्येक क्षेत्र में आज महिलाएँ उत्कृष्ट हैं। किन्तु, यह बहुत दुर्भाग्यपूर्ण है कि आज अधिकतर कार्यस्थलों पर महिलाओं को यौन-उत्पीड़न का सामना करना पड़ रहा है जो कि वास्तव में उनकी गरिमा पर हमला है। उन्हें ऐसा वातावरण नहीं मिलता जो भय-मुक्त एवं यौन-उत्पीड़न से मुक्त हो।
2. भारत का संविधान हमें जीवन का अधिकार देता है। संविधान हमें समानता का अधिकार भी प्रदान करता है। जीवन के अधिकार में ही गरिमा से जीने का अधिकार शामिल है। किसी पेशे, व्यापार, वाणिज्य या कोई भी कार्य करने के अधिकार में यौन-उत्पीड़न मुक्त वातावरण होना भी सम्मिलित है। कार्यस्थल पर महिला का यौन-उत्पीड़न, भारत में महिला को दिये गये संवैधानिक अधिकार का उल्लंघन है। यह मानव अधिकार का हनन है। यह एक प्रकार का भेदभाव ही है। यौन उत्पीड़न के दुष्कर परिणाम होते हैं। यौन-उत्पीड़न के कारण महिला को तीव्र वेदना होती है। इससे संस्था भी प्रभावित होती है। एक तरह से पूरा देश प्रभावित होता है।



3. अगस्त, 1997 में भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायलय के द्वारा “विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान सरकार एवं अन्य” (AIR 1997 SC 3011), केस में, कार्य स्थल पर महिलाओं की लैंगिक समानता की व्याख्या की है। तथा कहा है कि कार्य स्थल पर महिला का यौन उत्पीड़न स्पष्ट रूप से संविधान के अनुच्छेद 14,15, एवं 21 द्वारा प्रदत्त अधिकारों का हनन है। यह पीड़ित के उस मूलभूत अधिकार का भी उल्लंघन है जो अनुच्छेद 19(1) के तहत “किसी भी व्यवसाय व्यापार या कारोबार चुनने की स्वतंत्रता प्रदान करता है।”

माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकने के लिए कुछ दिशा – निर्देश दिये हैं, जो यौन उत्पीड़न की शिकायत मिलने पर संस्थानों को अनुसरण करने है। कोर्ट के अनुसार जब तक यौन उत्पीड़न के लिये कोई कानून या विधान लागू नहीं हो जाता, ये दिशा – निर्देश बाध्य रहेंगे। कार्य स्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न की इस बुराई को रोकने के लिए भारतीय संसद ने “कार्यस्थल पर महिला का यौन शोषण (निवारण, निषेध एवं प्रतिरोध) अधिनियम, 2013” पारित किया है। यह अधिनियम स्पष्ट शब्दों में कहता है “किसी भी महिला का किसी भी कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न नहीं होना चाहिए।” यह अधिनियम 9 दिसम्बर 2013 को लागू हुआ।

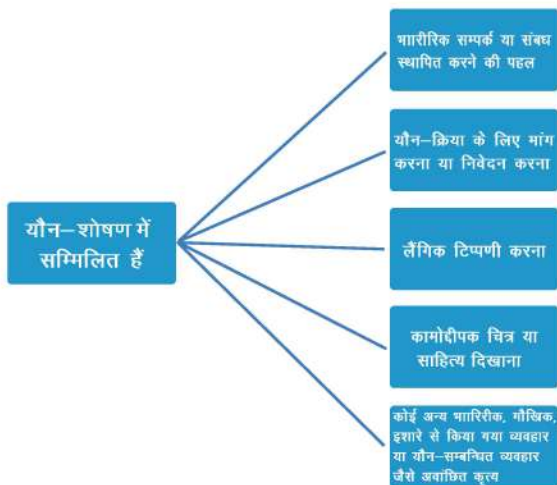
प्रश्न 1. इस अधिनियम के उद्देश्य क्या हैं ?

उत्तर: इस अधिनियम के उद्देश्य निम्नलिखित हैं:-

- कार्य स्थल पर महिला को यौन – शोषण से बचाना
- कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकना
- यौन – उत्पीड़न के मामलों को सुलझाना
- ऐसे मामलों पर कार्यवाही करना जो कार्यस्थल पर यौन शोषण से जुड़े या संबंधित हो।

प्रश्न 2. यौन-शोषण क्या है ?

उत्तर:



“यौन-शोषण” में उपर लिखे हुए एक या एक से अधिक अवांछित कृत्य या व्यवहार शामिल हैं। यह प्रकट रूप से भी हो सकता है और छुपा हुआ भी।

प्रश्न 3. क्या कुछ अन्य परिस्थितियाँ भी कार्य स्थल पर यौन-शोषण में शामिल हैं?

उत्तर: अधिनियम के सैक्शन 3 (2) के अन्तर्गत, निम्न परिस्थितियाँ भी अन्य परिस्थितियों के साथ यौन-उत्पीड़न में शामिल हैं। यदि ये परिस्थितियाँ यौन-शोषण के व्यवहार या कार्य से सम्बंधित हों:-

- प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से महिला के रोजगार में अधिक मान व महत्त्व देने का वायदा करना।

- ii. प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप में महिला के रोजगार में अहितकारी या हानिकारक व्यवहार करना व धमकी देना।
- iii. प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से महिला के वर्तमान व भविष्य के रोजगार (नियुक्ति) के बारे में धमकी देना।
- iv. महिला के कार्य में व्यवधान डालना या महिला के लिए भयावह, द्वेषपूर्ण या आक्रामक वातावरण बनाना।
- v. अपमानजनक व्यवहार जिससे महिला की सेहत व सुरक्षा प्रभावित हो।

प्रश्न 4. कार्य-स्थल क्या है?

उत्तर: 'कार्य-स्थल' में शामिल है—

a. सरकारी विभाग आदि

कोई भी विभाग, संगठन, उपक्रम, लोक उद्यम, संस्थान, ऑफिस, ऐसी कोई शाखा या इकाई जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से किसी उचित सरकार, सरकारी कम्पनी, स्थानीय अधीनस्थ कारपोरेशन या कोऑपरेटिव सोसाइटी के नियंत्रण, स्वामित्व में हो या उसके फंड से पूर्ण संचालित या अल्प रूप से संचालित हो, कार्यस्थल के दायरे में आते हैं।

b. गैर-सरकारी संस्था, एन. जी. ओ. आदि

कोई भी गैर-सरकारी संस्थान या गैर-सरकारी प्रोजेक्ट या उपक्रम, लोक उद्यम, संस्थान, सोसायटी, ट्रस्ट, गैर-सरकारी संगठन (N.G.O.) या व्यापारिक, व्यवसायिक, व्यवसायिक प्रशिक्षण, शैक्षणिक, मनोरंजन, इन्डिस्ट्रियल, रवारथ्य एवं फाइनेंशियल सर्विस देने वाली इकाई या सेवा प्रदाता जिनमें उत्पादन, स्थानांतरण, विक्रय एवं वितरण आदि भी शामिल हैं।

c. अस्पताल एवं नर्सिंग होम आदि।

कोई भी खेल संस्थान, स्टेडियम, स्पोर्ट्स कम्प्लेक्स या किसी खेल या प्रतियोगिता स्थल, चाहे चाहे आवासीय हो या ट्रेनिंग के लिए

- d. कोई भी खेल संस्थान, स्टेडियम, स्पोर्ट्स कम्प्लेक्स या किसी खेल या प्रतियोगिता स्थल, चाहे आवासीय हो या नहीं ट्रेनिंग के लिए प्रयोग में हो, या खेल से सम्बन्धित कोई भी स्थल, "कार्य-स्थल" की श्रेणी में आते हैं।

- e. कर्मचारी द्वारा दौरा किया हुआ कोई भी स्थान जहाँ रोजगार के दौरान जाना पड़ता हो। इसमें वह ऐसा वाहन भी शामिल है जिसके द्वारा उपरोक्त यात्रा की जाती है।

f. आवास या मकान

- d. गैर-सरकारी संस्था, उपक्रम, लोक-उद्यम, संस्थान आदि

c. आवास या मकान या असंगठित क्षेत्र

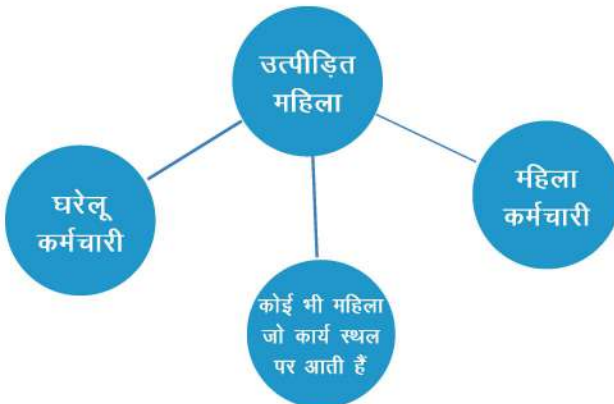
- h. रोजगार के दौरान दौरा किया गया कोई अन्य स्थान

- i. कोई भी "असंगठित क्षेत्र" कार्य स्थल माना जा सकता है जो किसी व्यक्ति या समूह के द्वारा या स्व-रोजगार में लगे हुए लोग मिलकर चलाते हों तथा किसी भी प्रकार की सर्विस जो वस्तुओं का उत्पादन व उनके बिक्री आदि से जुड़े हों, तथा जहाँ दस से कम कर्मचारी हों।



प्रश्न 5. इस अधिनियम के तहत कौन संरक्षित है?

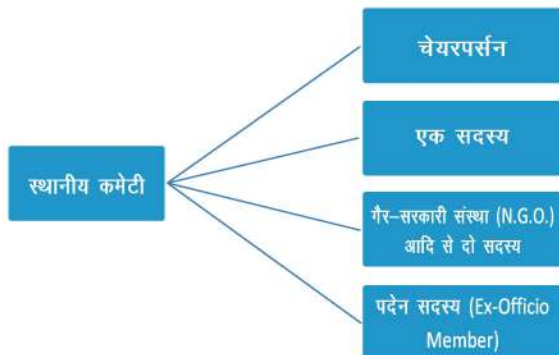
उत्तर: यह अधिनियम महिला कर्मचारी, महिला जो कार्यस्थल पर आती-जाती है तथा घरेलू मजदूर को सुरक्षा प्रदान करता है। यह अधिनियम लिंग निरपेक्ष नहीं है। यह केवल महिलाओं को ही सुरक्षा प्रदान करता है।



प्रश्न 6. आन्तरिक शिकायत कमेटी (Internal Complaints Committee) तथा स्थानीय शिकायत कमेटी (Local Complaint Committee) क्या है।

- उत्तर:**
1. आन्तरिक शिकायत कमेटी व स्थानीय शिकायत कमेटी का गठन कार्यस्थल पर यौन-शोषण की शिकायतों के निपटारे के लिए किया गया है।
 2. ऐसा कोई कार्य स्थल जहाँ 10 या अधिक कर्मचारी हों, वहाँ नियोक्ता की जिम्मेदारी है कि वह लिखित में एक आन्तरिक शिकायत कमेटी बनाएगा।
 3. हर जिला अधिकारी, संबंधित जिले में एक स्थानीय शिकायत कमेटी बनाएगा।
 4. जिला अधिकारी प्रत्येक ब्लॉक, तालुका एवं तहसील में एक नोडल अधिकारी बनाएगा।
 5. जिला अधिकारी देहात एवं आदिवासी क्षेत्र तथा शहरी क्षेत्र के प्रत्येक ब्लॉक, वार्ड, तालुका एवं तहसील में एक नोडल अधिकारी नियुक्त करेगा, जो शिकायत प्राप्त करेंगे तथा उसे संबंधित स्थानीय शिकायत कमेटी को आगे 7 दिनों के अन्दर भेज देंगे।

स्थानीय शिकायत कमेटी की संरचनाचेयरपर्सन



आन्तरिक शिकायत कमेटी की संरचना



प्रश्न 7. स्थानीय शिकायत कमेटी के कार्य क्या हैं?

उत्तर: यौन-उत्पीड़न की उन शिकायतों का निपटारा करना जो उन संस्थानों से आती हैं जहाँ दस कर्मचारी से कम होने के कारण आन्तरिक शिकायत कमेटी का गठन नहीं है, या फिर जहाँ शिकायत स्वयं नियोजका के खिलाफ हो।

प्रश्न 8. स्थानीय शिकायत कमेटी का अधिकार क्षेत्र (Jurisdiction) क्या है?

उत्तर: स्थानीय शिकायत कमेटी का अधिकार क्षेत्र उस पूरे जिले में होगा जहाँ इसका गठन किया गया है।

प्रश्न 9. यौन-शोषण की शिकायत कौन कर सकता है?

उत्तर: 1. कोई भी पीड़ित महिला व्यक्तिगत रूप से शिकायत कर सकती है।

2. यदि पीड़ित महिला अपनी शारीरिक अक्षमता के कारण शिकायत नहीं कर सकती तो शिकायत निम्नलिखित किसी के भी द्वारा दी जा सकती है:-

- a. उसके सम्बन्धी या मित्र; या
- b. उसके सह-कामगार या
- c. महिलाओं के लिए बनाए गए नेशनल कमीशन या राज्य महिला आयोग के किसी अधिकारी के द्वारा
- d. कोई भी व्यक्ति जो घटना से परिचित हो, पीड़ित की लिखित सहमति के बाद शिकायत कर सकता है।

3. यदि पीड़ित महिला अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत नहीं कर सकती तो, निम्नलिखित कोई भी शिकायत दर्ज करा सकता है:-

- a. उसका सम्बन्धी या मित्र, या
 - b. एक विशेष शिक्षक
 - c. एक योग्य (अर्हित) मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक; या
 - d. अभिभावक या प्राधिकरण जिसके अन्तर्गत उसका इलाज तथा देखभाल की जा रही हो।
 - e. कोई भी व्यक्ति जो घटना के बारे में जानता हो; जैसे कि उसके मित्र, सम्बन्धी, विशेष शिक्षक, अर्हित मनोचिकित्सक, मनोवैज्ञानिक, अभिभावक या प्राधिकरण (सम्बंधक)।
4. यदि पीड़ित महिला की मृत्यु हो जाती है तो शिकायत उसके कानूनी वारिस के द्वारा दायर की जा सकती है या फिर कानूनी वारिस की लिखित अनुमति के बाद उस व्यक्ति के द्वारा भी शिकायत की जा सकती है जो घटना के बारे में जानकारी रखता हो।

5. यदि पीड़ित महिला किसी कारण से शिकायत दर्ज कराने में असमर्थ है तो उस महिला की लिखित अनुमति के बाद कोई भी ऐसा व्यक्ति जो इस घटना के बारे में जानता हो, शिकायत दर्ज करा सकता है।

प्रश्न 10. क्या इस अधिनियम के तहत शिकायत दर्ज कराने के लिए कोई समय सीमा है?

उत्तर: कोई भी पीड़ित महिला घटना होने के तीन महीने के दौरान अपनी शिकायत दर्ज करा सकती है और घटनाओं के शृंखला-बद्ध होने की सूरत में अंतिम घटना की तारीख के तीन महीनों के भीतर शिकायत की जा सकती है।

[आन्तरिक कमेटी या स्थानीय कमेटी, तीन महीने के लिए यह सीमा बढा सकती है, यदि कारण उचित हों तथा उन कारणों को लिखित में रिकार्ड किया जाएगा। ऐसा तभी हो सकता है जब कमेटी इस बात से संतुष्ट हो जाए कि परिस्थितियाँ ऐसी थी जिससे महिला, तय सीमा 3 महीने के अन्दर शिकायत दर्ज कराने में असमर्थ थी।]

प्रश्न 11. शिकायत दर्ज कराने की प्रक्रिया क्या है?

उत्तर: शिकायत दर्ज कराने की प्रक्रिया निम्नलिखित है:-

- a. यदि आन्तरिक शिकायत कमेटी गठित है तो शिकायत लिखित में दी जाए।
- b. शिकायत स्थानीय शिकायत कमेटी को लिखित में तभी दी जाए, यदि आन्तरिक शिकायत कमेटी का गठन नहीं किया गया हो या शिकायत स्वयं नियुक्ता के विरुद्ध हो।
- c. यदि शिकायत लिखित में नहीं की गई हो तो फिर पीढासीन अधिकारी, या आन्तरिक शिकायत कमेटी का कोई सदस्य, या स्थानीय कमेटी का वेयरपर्सन, या कोई सदस्य, लिखित शिकायत देने में पीड़ित महिला की मदद करेंगे।
- d. शिकायत दर्ज करते समय शिकायतकर्ता, शिकायत कमेटी को शिकायत की 6 कॉपी, सहायक दस्तावेज तथा गवाहों के नाम व पते जमा करायेंगा।

प्रश्न 12. क्या आन्तरिक कमेटी व स्थानीय कमेटी समझौता कराने के लिए कदम उठा सकती है?

उत्तर: शिकायत प्राप्त होने के बाद, आन्तरिक कमेटी या स्थानीय कमेटी, सैक्शन 11 के तहत पूछताछ शुरू करने से पहले, पीड़ित महिला के निवेदन पर उराके तथा प्रत्यार्थी (Respondent) के बीच सुलह कराने के लिए कदम उठा सकती है।

(नोट:- सुलह किसी पैसे के लेन-देन के आधार पर नहीं होनी चाहिये)

प्रश्न 13. यदि सुलह के द्वारा समझौता हो जाए तो क्या होगा?

- उत्तर: a. यदि समझौता हो जाता है तो स्थानीय कमेटी या आन्तरिक कमेटी उस समझौते को रिकार्ड करेगी।
- b. इस समझौते को नियुक्ता तथा जिला अधिकारी को भेज दिया जाता है ताकि वे इनकी सिफारिशों के आधार पर कदम उठा सकें।
- c. समझौते की कॉपी पीड़ित महिला व प्रत्यार्थी, दोनों को ही दी जाती है।

प्रश्न 14. यदि सुलह के द्वारा मामला निपट जाता है तो क्या आगे कोई पूछताछ या कार्यवाही हो सकती है?

उत्तर: नहीं। स्थानीय कमेटी व आन्तरिक कमेटी के द्वारा अधिनियम के सैक्शन-10 (1) के तहत एक बार समझौता हो जाता है तो आगे कोई पूछताछ नहीं होगी।

प्रश्न 15. क्या किया जा सकता है यदि प्रत्यार्थी समझौते की शर्तों का अनुपालन नहीं करता है?

उत्तर: यदि पीड़ित महिला आन्तरिक कमेटी या स्थानीय कमेटी को यह सूचित करती है कि समझौते में वर्णित किसी शर्त का प्रत्यार्थी पालन नहीं कर रहा है तो स्थानीय कमेटी या आन्तरिक कमेटी आगे की जाँच-पड़ताल जारी रख सकती है तथा शिकायत को आगे पुलिस तक पहुँचा सकती है।

प्रश्न 16. जाँच-पड़ताल कैसे की जाती है?

उत्तर: यदि प्रत्यार्थी एक कर्मचारी है तो जाँच-पड़ताल उन सर्विस नियमों के अनुसार होगी जो कर्मचारी

पर लागू होते हैं। यदि इस तरह के कोई नियम नहीं है तो "कार्यस्थल पर महिला का यौन-शोषण (निवारण, निषेध और प्रतिरोध) अधिनियम 2013 के अनुसार निम्न प्रक्रिया का पालन किया जाएगा:-

- a. शिकायत कमेटी, कार्य-दिवसों के 7 दिनों के अन्दर शिकायत की एक कॉपी (प्रति) प्रत्यार्थी के पास भेजेगी।
- b. प्रत्यार्थी, शिकायत की कॉपी मिलने के 10 दिनों के अन्दर (कार्य-दिवस) अपना जबाब दाखिल करेगा। जिसके साथ वह अपने दस्तावेजों व गवाहों के नाम पते की सूची जमा करायेगा।
- c. शिकायत कमेटी, प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतनुसार शिकायत की जाँच-पड़ताल करेगी।
- d. शिकायत कमेटी के पास यह अधिकार होगा कि वह किसी पूछताछ की कार्यवाही को निलम्बित करे या रोक दे या वह शिकायत पर एक तरफा फैसला भी सुना सकती है, यदि शिकायतकर्ता या प्रत्यार्थी में से कोई भी तीन लगातार सुनवाईयों के दौरान, जो चेंबरपर्सन या पीठासीन अधिकारी के द्वारा की गई हो, पर बिना कारण अनुपस्थित रहे।

प्रश्न 17. जाँच-पड़ताल कितने समय में पूरी होनी चाहिये?

उत्तर: जाँच-पड़ताल या पूछताछ 90 दिनों के अन्दर पूरी होनी चाहिये।

प्रश्न 18. जाँच-पड़ताल के लम्बित रहने के दौरान क्या कदम उठाये जा सकते हैं?

उत्तर: पीड़िता के लिखित निवेदन करने पर, शिकायत कमेटी नियुक्ता से जाँच लम्बित रहने के दौरान सिफारिश कर सकती है:-

- a. पीड़ित महिला या प्रत्यार्थी को किसी दूसरे कार्यस्थल पर तबादला कर दे।
- b. पीड़ित महिला को तीन महीने तक छुट्टियां मन्जूर कर दे। ये छुट्टियां उन छुट्टियों से अलग होंगी जो उसे एक कर्मचारी होने के नाते मिलती हैं।
- c. प्रत्यार्थी को पीड़ित महिला के काम की रिपोर्ट लिखने से रोक दे या उसकी गोपनीय रिपोर्ट लिखने से रोक दे तथा इस कार्य को किसी अन्य ऑफिसर को सौंप दिया जाए।
- d. यदि वह किसी शैक्षणिक संस्थान का मामला हो तो प्रत्यार्थी को पीड़ित महिला की किसी शैक्षणिक गतिविधि के निरीक्षण से रोक दे।

प्रश्न 19. आन्तरिक कमेटी और स्थानीय कमेटी के द्वारा किसी जाँच के निष्कर्ष पर पहुँचने के बाद क्या किया जाता है?

उत्तर: a. यदि आरोप साबित नहीं होते हैं तो कमेटी नियुक्ता या जिला अधिकारी को सिफारिश कर सकता है कि इस मामले में किसी कार्यवाही की आवश्यकता नहीं है।

b. यदि आरोप साबित होते हैं तो स्थानीय कमेटी व आन्तरिक कमेटी नियुक्ता या जिला अधिकारी को निम्न सिफारिश कर सकती है:-

1. सर्विस रूल्स के प्रावधानों के तहत यौन-शोषणों को दुर्ब्यवहार माना जाए तथा कार्यवाही की जाए।
2. प्रत्यार्थी के वेतन या भत्तों में से इतनी रकम काट ली जाए, जो कि पीड़ित महिला या उसके कानूनी वारिस के लिए पर्याप्त हो। यह अधिनियम के सेक्शन 15 में प्रावधान के अनुसार हों।

प्रश्न 20. कितनी अवधि में नियुक्ता को इन सिफारिशों पर अमल करना होगा?

उत्तर: नियुक्ता या जिला अधिकारी, को सिफारिश की प्रति प्राप्त होने के 60 दिनों के अन्दर फैसले पर अमल करना होगा।

प्रश्न 21. यदि सर्विस रूल्स का प्रावधान नहीं हो तो क्या सिफारिश होगी?

उत्तर: यदि किसी मामले में सर्विस रूल्स नहीं है तथा शिकायत कमेटी इस निष्कर्ष पर पहुँच जाती है कि प्रत्यार्थी के खिलाफ आरोप सही हैं तो वह कमेटी नियुक्ता या जिला अधिकारी से सिफारिश कर सकती है कि वह प्रत्यार्थी से लिखित में माफी-नामा ले, उसे चेतावनी दे, प्रतिबन्धित करे, उसका प्रमोशन रोक दे, उसकी वार्षिक वेतन वृद्धि पर रोक लगा दे, उसकी सेवाएँ समाप्त कर दें, उसकी काउन्सिलिंग करायें या समाज-सेवा करने के लिए कहे।

प्रश्न 22. क्या अपील करने का कोई प्रावधान इस अधिनियम में है?

- उत्तर:** 1. यदि कोई व्यक्ति इस अधिनियम के सैक्शन 13, 14 एवं 17 के तहत की गई सिफारिशों से असंतुष्ट है, तो वह अपील दायर कर सकता है।
2. यदि कोई व्यक्ति इन सिफारिशों के क्रियान्वन न होने पर असंतुष्ट है, तो वह भी अपील दायर कर सकता है।
3. अपील सिफारिश लागू होने के 90 दिनों के अन्दर ही होनी चाहिये।

प्रश्न 23. अपील कहाँ दायर की जा सकती है?

उत्तर: जहाँ पर सर्विस रूल्स का प्रावधान है वहाँ सर्विस रूल्स के अनुसार ही ट्रिब्यूनल या कोर्ट में अपील दायर की जा सकती है।

यदि सर्विस रूल्स अस्तित्व में नहीं है, तो अपील उस अपीलीय प्राधिकरणों में दायर की जा सकती है जो सैक्शन 2 के क्लॉज (a) (Industrial Employment (Standing Order) Act 1946), के अंतर्गत अधिसूचित हों।

प्रश्न 24. घरेलू कर्मचारी कौन हैं?

उत्तर: घरेलू कर्मचारी का अर्थ है वह महिला जो किसी घर में घरेलू कार्य के लिए नियुक्त होती है तथा पारिश्रमिक के रूप में नगद रुपये या कोई अन्य वस्तु लेती है। वह सीधे ही या किसी एजेन्सी के द्वारा अस्थाई, स्थाई, पार्ट-टाईम या फुल-टाईम के आधार पर नियुक्त हो सकती है। घरेलू कर्मचारी की श्रेणी में नियुक्ता के किसी परिवार के सदस्य को शामिल नहीं किया जाता।

प्रश्न 25. घरेलू कर्मचारी के द्वारा शिकायत करने पर क्या किया जाता है ?

उत्तर: किसी घरेलू कर्मचारी से शिकायत मिलने पर, स्थानीय शिकायत कमेटी को यदि प्रत्यक्षतः केस सही लगता है तो वह IPC के सैक्शन 509 या इसी कोड के अन्य प्रावधानों के तहत, पुलिस को केस दर्ज करने के लिए शिकायत को भेज सकती है।

प्रश्न 26. क्या शिकायत एवं जाँच प्रक्रिया के तथ्यों को सार्वजनिक किया जा सकता है?

उत्तर: निम्नलिखित को सार्वजनिक करना या इनके बारे में प्रेस को किसी भी रूप में सूचित करना, पूरी तरह से अवैध है, चाहे सूचना का अधिकार, अधिनियम 2005 भी लागू हो:-

- शिकायत की विषय-सामग्री (सैक्शन 9 के तहत)
- पीड़ित महिला, प्रत्यार्थी व गवाहों की पहचान व पते
- सुलह या जाँच प्रक्रिया से सम्बन्धित कोई भी सूचना
- आन्तरिक कमेटी या स्थानीय कमेटी की सिफारिशें।

e. इस अधिनियम के तहत नियुक्ता या जिला अधिकारी के द्वारा इस अधिनियम के तहत की गई कार्यवाही।

(यदि किसी पीड़ित महिला को न्याय मिला है, तो उस विषय में जानकारी इस प्रकार से दी जा सकती है की पीड़िता का नाम, पता व कोई भी ऐसी जानकारी उसमें ना हो, जिससे पीड़िता या गवाहों की पहचान हो सके।)

प्रश्न 27. शिकायत एवं जाँच प्रक्रिया की सामग्री के छपने एवं सार्वजनिक होने पर क्या दंड है?

उत्तर: कोई भी ऐसा व्यक्ति जिसे जाँच या सिफारिशों के अनुसार (जो अधिनियम के तहत की गई हैं) कार्यवाही करने की जिम्मेदारी सौंपी जाती है और वह अधिनियम के सैक्शन 16 का उल्लंघन करके सूचनाएँ सार्वजनिक करता है तो वह सर्विस रूल्स के तहत दंड का भारीदार होगा और जहाँ सर्विस रूल्स का प्रावधान नहीं होगा वहाँ नियुक्ता ऐसे व्यक्ति से 5,000 रुपये दंड वसूल करेगा।

प्रश्न: 28 क्या झूठी और द्वेषपूर्ण शिकायत व झूठे गवाह के लिए कोई सजा है ?

उत्तर: हाँ, यदि जाँच के बाद यह स्थापित हो जाता है कि प्रत्यार्थी के खिलाफ आरोप द्वेषपूर्ण है या पीड़ित महिला या वह व्यक्ति जिसने शिकायत की है यह जानते थे कि आरोप झूठे है, तो आंतरिक कमेटी या स्थानीय कमेटी, नियुक्ता या जिला अधिकारी से शिकायतकर्ता उस व्यक्ति जिसने शिकायत करी है के खिलाफ सर्विस रूल्स के तहत कार्यवाही करने के लिए सिफारिश कर सकती है। यदि सर्विस रूल्स नहीं है तो शिकायत कमेटी नियुक्ता या जिला अधिकारी से शिकायतकर्ता व उस व्यक्ति जिसने शिकायत की है के खिलाफ कार्यवाही करने की सिफारिश कर सकती है। इन सिफारिशों में शामिल है: लिखित माफ़ी, चेतावनी, निंदा या प्रतिबंध, प्रमोशन (तरक्की) पर रोक, वेतन-वृद्धि पर रोक, सर्विस से बर्खास्त करना, काउन्सिलिंग करना या कम्प्यूनिटि सेवा करना।

इसी प्रकार, पीड़ित महिला या कोई दूसरा व्यक्ति जो शिकायत कर रहा है, यदि झूठा सभूत देता है या कोई जाली या भ्रामक दस्तावेज देता है तो उपरोक्त कार्यवाही उस पर भी की जाएगी।

प्रश्न:29 इस अधिनियम के तहत नियुक्ता कौन है ?

उत्तर: नियुक्ता का इस अधिनियम के अनुसार अर्थ है :-

a. **विभागाध्यक्ष:** - किसी भी विभाग, संगठन, उपक्रम, संस्थान लोक उद्यम, संस्था ऑफिस, किसी सरकारी या स्थानीय प्राधिकरण का।

b. **(व्यक्ति जो प्रबंधक, निरीक्षण एवं नियन्त्रण के लिए जिम्मेवार है :-** किसी भी कार्य स्थल पर जो कि अधिनियम के सैक्शन 2 (g) सब-क्लॉज (1) के तहत नहीं आते, वहाँ कोई भी व्यक्ति जो कार्यस्थल पर प्रबंधन, निरीक्षण के लिए जिम्मेवार हो।

c. **जो व्यक्ति संविदाजात बाध्यता (Contractual obligations) का निर्वहन करता है :-** अधिनियम के सैक्शन 2 (g) (i) व (ii) के तहत, कार्यस्थल पर अपने कर्मचारियों के प्रति संविदाजात बाध्यता (Contractual obligations) का निर्वहन करने वाला भी नियुक्ता की श्रेणी में होता है।

d. **जो व्यक्ति घरेलू कर्मचारी रखता है तथा लाभ उठाता है :-** किसी निवास स्थान या मकान के सन्दर्भ में, एक व्यक्ति जो कर्मचारी नियुक्त करता है तथा घरेलू कर्मचारियों के रोजगार से लाभ लेता है, बिना संख्या, समय अवधि, रोजगार में लगाए गए कर्मचारी के प्रकार (पूर्ण कालीन या अंश कालीन), उनके रोजगार के प्रकार के ध्यान में रखते हुए।

प्रश्न: 30 अधिनियम के अन्तर्गत नियुक्ता के क्या कर्तव्य हैं?

उत्तर: नियुक्त के कर्तव्य निम्न हैं :-

- a. कार्यस्थल पर एक सुरक्षात्मक वातावरण प्रदान करना व कार्यस्थल पर आने वाले लोगों से भी सुरक्षा प्रदान करना।
- b. कार्यस्थल की किसी सहजदृश्य जगह पर यौन-शोषण के परिणाम, एवं सजा के बारे में बड़े बोर्ड लगाना तथा सैक्शन 4 के सब-सैक्शन (ii) के तहत आंतरिक शिकायत कमेटी के गठन की सूचना देना।
- c. अधिनियम के बारे में कर्मचारियों को अधिक संवेदनशील एवं जागरूक बनाने के लिए वर्कशॉप तथा जागरूकता कार्यक्रमों से अधिनियम के बारे में जागरूक करना तथा से आंतरिक शिकायत कमेटी के सदस्यों के लिए ऑरियंटेशन कार्यक्रम आयोजित करना।
- d. आंतरिक कमेटी व स्थानीय कमेटी, के लिए आवश्यक सुविधाएँ जुटाना ताकि शिकायत का उचित निपटारा एवं जाँच हो।
- e. आंतरिक कमेटी एवं स्थानीय कमेटी, में प्रत्यार्थी और गवाहों की उपस्थिति सुनिश्चित कराना।
- f. अधिनियम के सैक्शन-9 (g) के तहत आंतरिक कमेटी एवं स्थानीय कमेटी को शिकायत से संबंधित सूचनाएँ उपलब्ध करना।
- g. महिला को सहायता देना, यदि वह अपराध के खिलाफ भारतीय दंड संहिता शिकायत (45 of 1860) या किसी अन्य कानून के तहत शिकायत दर्ज करना चाहती हो।
- h. भारतीय दंड संहिता (1860) या अन्य कानून के तहत उचित कार्यवाही दोषी के खिलाफ करना। अगर दोषी कर्मचारी ना हो तो कार्य-स्थल पर उचित कार्यवाही करना अगर पिंडित महिला चाहे।
- i. यौन-उत्पीडन को सर्विस रूल्स के तहत दुर्यवहार माने, तथा ऐसे दुर्यवहार के मामले में कार्यवाही करें।
- j. आंतरिक कमेटी के द्वारा रिपोर्ट सही समय पर जमा हो इसकी निगरानी रखे।
- k. एक विस्तृत, आंतरिक नीति के तहत, कार्यस्थल पर यौन-उत्पीडन रोकने के लिए योजना बनाना तथा उसका प्रचार-प्रसार करना। यौन-शोषण रोकने के लिए कार्यस्थल पर निवारण, निषेध तथा प्रतिरोध की घोषणा करना जिससे की विपरित लिंग के प्रति संवेदनशीलता पैदा हो तथा ऐसे कारणों को दूर किया जाए जो महिलाओं के खिलाफ खतरनाक एवं असुरक्षित वातावरण पैदा करें।

भारतीय दंड संहिता 1860 के कुछ संबंधित प्रावधान :-

- (1) सार्वजनिक स्थानों पर अश्लील कार्य व गाने भारतीय दंड संहिता के सैक्शन 294 के अनुसार निम्न कार्य दण्डनीय है :-
 - a. सार्वजनिक स्थान पर कोई अश्लील कार्य करना, जिससे अन्य व्यक्तियों को परेशानी हो।
 - b. किसी सार्वजनिक स्थान पर या उसके नजदीक अश्लील गाने गाना, गुनगुनाना या अश्लील शब्द बोलना जिससे दूसरों को परेशानी हो।
 - धारा 294 के तहत सजा
 - IPC की सैक्शन 294 के तहत 3 माह की सजा या जुर्माना या दोनों हो सकते हैं।
- (2) किसी महिला पर उसका शील भंग करने की भावना से हमला करना :-

IPC की धारा 354 के अन्तर्गत आने वाले अपराध के मुख्य तत्व :-

- i. हमला स्त्री पर किया गया हो।
- ii. मुलाजिम ने उसके ऊपर जोर जबरदस्ती की हो।
- iii. आपराधिक बल, महिला पर इस मंशा के साथ प्रयुक्त किया गया हो कि उसका शील भंग किया जा सके।

IPC की धारा 354 के अन्तर्गत केवल मंशा ही एक मात्र कसौटी नहीं है। यह एक व्यक्ति के द्वारा भी किया जा सकता है जो आपराधिक बल का एक महिला के विरुद्ध प्रयोग करता है, तथा जानता है कि इससे नारी का शील हनन हो सकता है।

IPC की धारा 354 के तहत सजा

इसके तहत कम से कम एक वर्ष की सजा जो अधिकतम 5 वर्ष भी हो सकती है तथा जुर्माने का प्रावधान भी है।

(3) यौन उत्पीड़न (354-A) :-

भारतीय दंड संहिता की धारा 354-ए के तहत यौन-उत्पीड़न दण्डनीय अपराध है। यौन उत्पीड़न तब हुआ माना जाता है जब कोई व्यक्ति निम्नलिखित कोई भी कार्य करता है:-

- i. शारीरिक सम्पर्क या यौन सम्बंध स्थापित करने जैरो अवाञ्छित एवं स्पष्ट प्रयारा।
- ii. यौन संबंधों के लिए मांग या निवेदन करना।
- iii. महिला की इच्छा के विपरीत उसे अश्लील सामग्री दिखाना।
- iv. यौन संबंधी टिप्पणी करना।

IPC की धारा 354-A के तहत यौन शोषण के लिए दंड:-

1. कोई भी व्यक्ति जो IPC की धारा 354-A (i), (ii), (iii) के तहत यौन शोषण का अपराध करता है, उसे 3 वर्ष तक का कठोर कारावास, या जुर्माना या फिर दोनों एक साथ दंड के रूप में दिये जा सकते हैं।
2. कोई व्यक्ति जो IPC की धारा 354-A (i), (4) के तहत अपराध करता है, उसे एक वर्ष तक की सजा या जुर्माना, या फिर दोनों दिये जा सकते हैं।

(4) महिला को निर्वस्त्र करने की नीयत से हमला या बल-प्रयोग :-

जब आक्रामक हमला या आपराधिक बल का प्रयोग किसी व्यक्ति के द्वारा, किसी औरत को निर्वस्त्र करने में प्रयुक्त हो या महिला को निर्वस्त्र होने को मजबूर किया जाए तो वह धारा 354-B के तहत दण्डनीय है।

धारा 354-B के तहत दंड:-

इस धारा के तहत दोषी को कम से कम 3 वर्ष एवं अधिकतम 7 वर्ष तक का कारावास और जुर्माना भी लगाया जा सकता है।

(5) Voyeurism (ताक-झांक) 354-C :-

धारा 354-C के अन्तर्गत ये दण्डनीय हैं:

1. किसी व्यक्तिगत काम में व्यस्त उस औरत को छुप कर देखना या तस्वीर लेना, जो सामान्यता उन क्षणों में किसी के होने की उम्मीद नहीं करती

2. ऐसी तस्वीरों का प्रचार—प्रसार करना।

धारा 354-C के तहत दंड :-

प्रथम बार में दोषी पाए जाने पर कम से कम एक वर्ष एवं अधिकतम तीन वर्ष तक का कारावास एवं जुर्माना दूसरी बार दोषी पाए जाने पर या उसके बाद प्रत्येक बार दोषी पाए जाने पर कम से कम 3 वर्ष एवं अधिकतम 7 वर्ष की कारावास एवं जुर्माना

(6) Stalking (पीछा करना), धारा 354-D :-

कोई भी व्यक्ति जो:-

1. महिला की स्पष्ट अरुचि के बावजूद उसका लगातार पीछा करे व सम्पर्क करने की कोशिश करे।
2. महिला के द्वारा प्रयोग किये जाने वाले इन्टरनेट, ई-मेल या किसी अन्य तरह के इलैक्ट्रॉनिक वार्तालाप को जाँच करे; तो वह Stalking (पीछा करना) का दोषी माना जाएगा।

धारा 354-D के तहत दंड :-

1. प्रथम बार में दोषी पाए जाने पर तीन साल तक की सजा एवं जुर्माना।
2. दूसरी बार या उसके बाद हर बार, दोषी पाए जाने पर पाँच वर्ष तक की कारावास की सजा एवं जुर्माना।

(7) शब्द हाव-भाव या कोई ऐसा कृत्य जो महिला का शील भंग करे :-

IPC के सैक्शन (509) के मुख्य अवयव हैं:-

1. दोषी महिला की लज्जा को भंग करने के लिए कोई शब्द कहे, कोई आवाज निकाले, हाव-भाव दर्शाए, किसी वस्तु का प्रदर्शन करे या महिला के व्यक्तिगत जीवन में दखल दे।
2. दोषी के द्वारा कहे गए शब्द, आवाज या शारीरिक हाव-भाव या वस्तु, महिला के द्वारा देख ली जाए या सुन ली जाए।

IPC की धारा (509) के तहत सजा:-

तीन साल तक की सजा एवं जुर्माना किया जा सकता है।

HARYANA STATE LEGAL SERVICES AUTHORITY

2nd Floor, New Block, Old District Court Premises, Sector 17, Chandigarh - 160 017

Tel.No./Fax No. : 0172-2770055, Toll Free No.1800-180-2057

Website : www.hslsa.nic.in, E-mail : hslsa@hry.nic.in, hslsa.haryana@gmail.com

हरियाणा राज्य विधिक सेवा प्राधिकरण

द्वितीय तल, नया ब्लॉक, पुराना जिला न्यायालय, सैक्टर 17, चण्डीगढ़।

दूरभाष/फैक्स 0172-2770055 Toll Free No.1800-180-2057

Website : www.hslsa.nic.in, E-mail : hslsa@hry.nic.in, hslsa.haryana@gmail.com