

committee (ICC), if the internal committee has not been formed, before the local complaint committee (LCC) within a period of 03 months from the date of the incident. If she is unable to submit the complaint in writing, then the ICC or LCC will provide her reasonable assistance in presenting the complaint. If the woman is unable to present the complaint due to physical or mental incapacity or death, then the complaint can also be presented by her legal representative.

Conciliation & Settlement [Section 10]

The Internal Complaint Committee/Local Complaint Committee will make efforts to settle the dispute through conciliation on the request of the aggrieved woman before starting the inquiry but there will be no exchange of money in this. If there is an agreement then the employer or district officer will be recommended to take action accordingly.

Inquiry into complaint [Section 11]

The internal committee/local committee will conduct the inquiry itself or, in the case of a domestic worker, can send it to the police to register a case under Section 509 of the Indian Penal Code and other provisions. During the inquiry, where both the parties are employees, adequate opportunity of being heard will be given to both the parties. The copies of relevant documents will be made available to both the parties. The respondent will be provided an opportunity to cross-examine the witnesses. Witnesses can be summoned by the committee and their statements can be recorded on oath as is done in Civil Court. Relevant documents can be summoned from them. The inquiry will be completed within 90 days. It is advisable that first of all pre-inquiry should be conducted. If any substance is found against the respondent then the witnesses should be summoned and examined in the presence of the respondent. The opportunity of cross examination should be provided to the respondent/complainant. The principle of natural justice should be followed strictly

Action during Pendency Inquiry [Section 12]

During the pendency of the inquiry, on the written request of the aggrieved woman, she can be transferred to another workplace or she can be granted leave for a period upto 03 months or other appropriate treatment can be provided. This leave may be in addition to the leave otherwise due.

Inquiry Report [Section 13]

After completion of the inquiry, the Internal Committee/Local Committee will submit its report to the Employer/District Officer within a period of 10 days. Such report will also be made available to the concerned parties. Where the allegation against the respondent is not proved, no action is required to be taken by the employer/district officer. Where the allegations against the respondent are proved, action will be taken against the respondent for misconduct under the service rules. If the victim woman suffers loss in employment, appropriate compensation can also be obtained from the respondent. The amount of this compensation can be recovered by deducting it from the salary of the respondent or it can be recovered as arrears of land revenue. The employer/district officer will take action on the report within 60 days.

Punishment for False or Malicious Complaint & False Evidence [Section 14]

Where the Internal Complaints Committee/Local Complaints Committee comes to the conclusion that the complaint has been filed by the woman against the respondent maliciously/at the behest of any other person/on false grounds or forged or misleading documents have been produced, then action will be recommended against the complainant as per relevant service rules. Such action will not be taken merely for failing to present evidence. Before recommending action against the complainant, a separate inquiry will be conducted in this regard. For giving false evidence or presenting forged documents, the complainant can be prosecuted under relevant criminal Law. A departmental inquiry for misconduct can be initiated against the complainant under service rules.

Determination of Compensation [Section 15]

The compensation amount will be determined keeping in mind the following facts:-

- (1) The mental trauma, pain, suffering and emotional distress caused to the aggrieved woman;
- (2) The loss in the career opportunity due to the incident of sexual harassment;
- (3) Medical expenses incurred by the victim for physical or psychiatric treatment;
- (4) The income and financial status of the respondent;
- (5) Feasibility of such payment in lump sum or in installments.

Prohibition on Publication of Proceedings [Section 16]

The documents of the whole proceedings are confidential in nature, therefore the contents of the complaint, witnesses' statements and documents will not be published or made available to any person under the Right to Information Act, 2005 or in any other way.

Appeal [Section 18]

An appeal can be filed by the aggrieved party against the recommendation made by the Internal Complaint Committee/ Local Complaint Committee as per applicable service rules. This appeal can be submitted within 90 days from the date of recommendation.

Act not in derogation of any other Law [Section 28]

Along with submitting a complaint before ICC/LCC by the aggrieved party, separate action can also be taken under the applicable Indian Penal Code and Civil Law.

Case Law

Important Judgments under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

Vishaka & Ors. vs. State of Rajasthan & Ors., (1997) 6 SCC 241 = Many directions & guidelines were issued under Article 141 of the Constitution of India.

Apparel Export Promotion Council vs. A.K. Chopra, AIR 1999 SC 625::1999 AIR SCW 274 = Employers are duty bound to provide safe and conducive atmosphere to working women at their workplace.

The Internal Complaints Committee of Tata Consultancy Services vs. Tanuja Priya Bhat = Employers are duty bound to provide safe and conducive atmosphere to working women at their workplace.

Poornima Advani vs. Union of India = Internal Complaints Committees must be constituted in all the Government Offices to address complaints of sexual harassment.

Sanchayani Sharma vs. National Insurance Company Ltd. = Sexual harassment need not be physical in nature and can also include verbal or non-verbal conduct.

Madhu vs. State of Kerala = Sexual harassment need not be proved beyond reasonable doubt and can be established on the basis of a preponderance of probabilities.

Anjali Bhardwaj vs. Union of India = All government departments must set up Internal Complaints Committees to address complaints of sexual harassment.

ICICI Bank vs. Vinod Kumar = The employers are duty bound to provide safe and conducive atmosphere to working women at workplace.

Kamaljeet Kaur vs. Punjab and Sind Bank = Hon'ble Delhi High Court held that the employer must ensure that the Internal Complaints Committee is constituted and functions effectively, failing which it may be held liable for negligence.

Vinita Srivastava vs. Sahara India Real Estate Corporation Ltd = Zero-tolerance policy towards sexual harassment at the workplace.

Medha Kotwal Lele & Ors. v. Union of India & Ors. AIR 2013 SC 93:: 2012 (9) SCR 895:: 2013 (1) SCC 297 = Effective Implementation of the Vishaka Guidelines across the country.

Vinay Kumar Rai v. Union of India, AIR ONLINE 2021 TRIPURA 536

- (1) The definition of sexual harassment is wide, inclusive and expandable.
- (2) The complaint itself cannot be seen in isolation.
- (3) The ICC may accept the complaint after three months also.
- (4) The period of 90 days is directory & not mandatory.

Vashudha Khanna v. State Government of U.P., Neutral Citation No. - 2022:AHC:99177-DB = If the ICC or LCC comes to the conclusion that no incident of sexual harassment has been committed, the complainant may file a complaint before Judicial Magistrate under section 156(3) of the Code of Criminal Procedure, 1973.

Punjab and Sind Bank and Ors. v. Durgesh Kuwar AIR 2020 SC 3040 = A senior officer of a public sector banking institution complains that her reports about irregularities and corruption at her branch and her complaints against an officer who sexually harassed her met with an order of transfer..... The sanctity which the bank attaches to posting officers of the appropriate scale to a branch commensurate with their position is evident from the Board's Resolution to which we have adverted earlier. Admittedly, the branch to which the respondent was posted was not commensurate to her position as a Scale IV officer. There can be no manner of doubt that the respondent has been victimized.

Malabika Bhattacharjee v. Internal Complaints Committee, Vivekananda College and Ors. 2021(1) SCT 431 (Calcutta) = Same-Sex Harassment is Maintainable Under POSH Act.

Sanjeev Mishra vs. The Disciplinary Authority & Ors., S.B. Civil Writ Petition No.150/2021, Order dated 11.01.2021, Hon'ble Rajasthan High Court, Jaipur Bench = Definition Of Workplace in The Digital Work World.

Ruchika Kedia vs. Internal Complaints, Goa Institute of Management, Through Its President Prof. Annamika Sinha & Ors., 2020 SCC Online BOM 139 = Improper Constitution of Internal Complaints Committee (ICC).

Bhuwan Chandra Pandey vs. Union of India & Ors., AIR ONLINE 2020 UTR 211 (dated 15 June, 2020) = The sole testimony of the victim of sexual abuse is sufficient.

Bibha Pandey vs. Punjab National Bank & Ors. W.P.(C) 3249/2017 & CMAPPL. 14126/2017, Order Dated 16th December, 2020, (Delhi High Court) = Internal Committee and Moral Policing.

Somaya Gupta vs. Jawaharlal Nehru University & Ors., AIR ONLINE 2018 DEL 1317 = The principle of real likelihood of bias has now taken a tilt to real danger of bias and suspicion of bias.

Confidential v. Indian Institute of Corporate Affairs (2018 SCC Online Del 6801) = First of all Pre-Inquiry should be conducted, if prima facie case is made out, then detailed inquiry should be conducted.

Ruchika Singh Chhabra v. Air France India and Anr. [2018 SCC Online Del 9340:: AIR ONLINE 2018 DEL 22 = Jurisdiction of Delhi High Court, Effective implementation of Vishaka Guidelines and Fairness of the Inquiry conducted by ICC.

जिला विधिक सेवा प्राधिकरण, जोधपुर जिला द्वारा विधिक साक्षरता के प्रचार हेतु जनहित में जारी ।



जिला विधिक सेवा प्राधिकरण, जोधपुर जिला
(जिला एवं सेशन न्यायालय, जोधपुर जिला)

District Legal Services Authority, Jodhpur District
(District & Sessions Court, Jodhpur District)

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

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



(निहाल चन्द)

सचिव
जिला विधिक सेवा प्राधिकरण,
जोधपुर जिला।

(विक्रान्त गुप्ता)

अध्यक्ष
जिला विधिक सेवा प्राधिकरण,
जोधपुर जिला।

फोन : 0291-2943451 व हैल्पलाइन : 8306002129 ई-मेल : dlsa24jodhpurdistrict@gmail.com

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

पृष्ठभूमि

राजस्थान में बाल विवाह को रोकने के लिए जागरूकता अभियान चलाने वाली सामाजिक कार्यकर्ता भंवरी देवी के साथ अभिकथित रूप से 1992 में सामूहिक बलात्कार किया गया। इस संदर्भ में महिलाओं के अधिकारों के क्षेत्र में जागरूक संस्था विशाखा द्वारा कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए माननीय सर्वोच्च न्यायालय में लोकाहित याचिका दायर की गयी। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा **विशाखा बनाम राजस्थान राज्य व अन्य, (1997) 6 S.C.C. 241** के न्यायिक दृष्टान्त में विस्तृत दिशा-निर्देश जारी किये गये तथा केन्द्र सरकार एवं राज्य सरकारों को इन दिशा-निर्देशों की पालना करने के निर्देश दिये गये। इन्हीं दिशा-निर्देशों की अनुपालना में अंततः केन्द्र सरकार द्वारा यह अधिनियम अधिनियमित किया गया।

अधिनियम का उद्देश्य

कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न को रोककर, महिलाओं को कार्यस्थल पर सुरक्षित, गरिमापूर्ण, उत्पीड़न मुक्त, संरक्षित वातावरण उपलब्ध करवाने के लिए तथा महिलाओं के भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 में वर्णित समानता का अधिकार, अनुच्छेद 15 में वर्णित समता का अधिकार एवं अनुच्छेद 21 में वर्णित गरिमापूर्ण जीवन के मूल अधिकार को व्यावहारिकता के यथातः धरातल पर लाने के लिए यह अधिनियम अधिनियमित किया गया है।

लैंगिक उत्पीड़न का अधिप्राय [धारा 2 (ढ़)]

- (1) अनुचित शारीरिक सम्पर्क और अनुचित स्पर्श (Physical contact and advances);
- (2) लैंगिक अनुकूलता की मांग या अनुरोध करना (A demand or request for sexual favours);
- (3) लैंगिक अस्तुक्त टिप्पणियाँ करना (Making sexually coloured remarks);
- (4) अश्लील सामग्री दिखाना (showing pornography);
- (5) लैंगिक प्रकृति का कोई अन्य अवाञ्छनीय शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण करना (any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature).

कार्यस्थल [धारा 2 (ञ)]

- (1) विभाग, संगठन, उपक्रम, उद्यम, स्थापन, संस्था, कार्यालय, शाखा, युनिट, सरकार/स्थानीय प्राधिकरण, सरकारी कंपनी, निगम, सहकारी सोसाइटी द्वारा स्थापित या उनके नियंत्रणाधीन स्थान आदि।
- (2) प्राइवेट सेक्टर या किसी प्राइवेट उद्यम, उपक्रम, संस्था, स्थापन, सोसाइटी न्यास, गैर-सरकारी संगठन, युनिट आदि।
- (3) अस्पताल या नर्सिंग होम।
- (4) प्रशिक्षण, खेलकूद स्टेडियम, क्रीडास्थल आदि।
- (5) नौकरी (सरकारी या निजी) से संबंधित कोई अन्य स्थान, जिसमें नियोजक द्वारा उपलब्ध कराई गई परिवहन सेवा भी शामिल है।

(6) कोई निवास स्थान या कोई गृह।

असंगठित सेक्टर [धारा 2 (त)]

ऐसे उद्यम या व्यवसाय जिसमें कर्मचारियों की संख्या 10 से कम हो, जहाँ माल का उत्पादन, विक्रय या सेवा प्रदान करने का कार्य किया जाता हो।

लैंगिक उत्पीड़न का निवारण (धारा 3)

इस अधिनियम की धारा 3 के अन्तर्गत लैंगिक उत्पीड़न का निवारण करने का प्रावधान किया गया है। इसके अन्तर्गत निम्नलिखित अन्य परिस्थितियाँ, यदि वे लैंगिक उत्पीड़न के किसी कार्य या आचरण से संबंधित हो तो, लैंगिक उत्पीड़न की श्रेणी में आएँगी:-

- (1) नौकर/नियोजन में प्राथमिकता का विवक्षित व्यंथन या सुस्पष्ट वचन देना।
- (2) नौकरी/नियोजन में विवक्षित अहितकर व्यवहार या उसकी सुस्पष्ट धमकी देना।
- (3) कर्मचारी के वर्तमान या भवी सेवा की प्रारिथि(STATUS) के बारे में विवक्षित या सुस्पष्ट धमकी।
- (4) उसके कार्य में अनुचित हस्तक्षेप या उसके लिए प्रतिकूल वातावरण का सृजन करना।
- (5) उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने की आशंका वाला अपमानजनक व्यवहार करना।

आंतरिक परिवार समिति (धारा 4)

प्रत्येक नियोजक द्वारा कार्यस्थल पर एक आंतरिक परिवार समिति का गठन किया जाएगा। इस समिति की अध्यक्ष उस कार्यस्थल पर पदस्थापित वरिष्ठ महिला अधिकारी होगी। यदि वहाँ पर कोई वरिष्ठ महिला अधिकारी पदस्थापित न हो तो अन्य कार्यस्थल पर पदस्थापित महिला को उसका अध्यक्ष बनाया जा सकता है। इस समिति में कम से कम 2 कर्मचारी सदस्य होंगे, जो महिलाओं की समस्याओं के प्रति सजग हों, जिन्हें सामाजिक कार्य करने का अनुभव या विधि का ज्ञान हो। इस समिति के कम से कम आधे सदस्य महिला होंगी चाहे।

स्थानीय परिवार समिति (धारा 5 व 6)

जिला कलेक्टर एवं जिला मजिस्ट्रेट के द्वारा सम्पूर्ण जिले के लिए एक स्थानीय परिवार समिति का गठन किया जाना अपेक्षित है। यह समिति ऐसी संस्थाओं के लिए काम करेगी, जहाँ पर 10 से कम कर्मचारी होने के कारण आंतरिक परिवार समिति का गठन न किया जा हो या परिवार स्वयं नियोजक के विरुद्ध हो। इसकी अध्यक्ष एक महिला होगी। इसके सदस्य बॉक/तालुका/ तहसील स्तर पर कार्यरत एक महिला होगी। 2 सदस्य गैर सरकारी संगठनों से मनोनित किये जाएंगे, जो इस प्रकार के प्रकरणों की जानकारी रखते हों, जिसमें से कम से कम एक महिला होगी। इनमें से एक महिला अनुसूचित जाति/अनुसूचित जनजाति/अल्पसंख्यक समुदाय की महिला होगी। जिले में पदस्थापित महिला और बाल विकास/सामाजिक कल्याण से संबद्ध अधिकारी इसका पदेन सदस्य होगा।

लैंगिक उत्पीड़न का परिवार (धारा 9)

कोई भी पीड़ित महिला घटना की तारीख से 03 माह की अवधि के भीतर लिखित में आंतरिक समिति के समक्ष, यदि आंतरिक समिति का गठन न हुआ हो तो, स्थानीय समिति के समक्ष अपना परिवार प्रस्तुत कर सकती है। यदि वह लिखित में परिवार प्रस्तुत करने में असमर्थ हो तो आंतरिक समिति या स्थानीय समिति के द्वारा उसे युक्तियुक्त सहायता परिवार प्रस्तुत करने में की जाएगी। यदि महिला शारीरिक या मानसिक असमर्थता या मृत्यु के कारण परिवार प्रस्तुत करने में असमर्थ हो तो उसके विधिक प्रतिनिधि के द्वारा भी परिवार प्रस्तुत किया जा सकता है।

सुलह और समझौता (धारा 10)

आंतरिक परिवार समिति/स्थानीय परिवार समिति जांच प्रारम्भ करने से पूर्व व्यथित महिला के अनुरोध पर सुलह के माध्यम से विवाद को निपटारने के प्रयास करेगी, परन्तु इसमें घन का कोई लैन-डेन नहीं होगा। यदि समझौता होता है तो उसके अनुसार नियोजक अथवा जिला अधिकारी को कार्यवाही करने की सिफारिश की जाएगी।

परिवार की जांच (धारा 11)

आंतरिक समिति/स्थानीय समिति परिवार की स्वयं जांच करेगी या घरेलू कर्मकार की दशा में भारतीय दण्ड संहिता की धारा 509 जहाँ लागू हो तथा प्रावधानों के तहत पुलिस को प्रकरण दर्ज करने हेतु भिजवा सकती है। जांच के दौरान जहाँ दोनों पक्षकार कर्मचारी हैं, जांच के अनुक्रम के दौरान पक्षकार सुनवाई का अवसर दोनों पक्षकारों को दिया जाएगा तथा दोनों पक्षकारों को सुसंगत दस्तावेजों की प्रतियाँ उपलब्ध करवायी जाएंगी अर्थात् आंतरिक परिवार समिति/ स्थानीय परिवार समिति द्वारा गवाहों के बयान लिखित न्यायालय की तरह से लेखबद्ध किये जाएंगे। उनकी प्रतियाँ दोनों पक्षों को उपलब्ध कराई जाएंगी। विपक्षी पक्षकार को गवाहों से जिरह करने का अवसर भी प्राप्त होगा। समिति के द्वारा गवाहों को बुलाया जा सकता है तथा शपथ पर उनके बयान लेखबद्ध किये जा सकते हैं। उनसे दस्तावेज तलब कवाये जा सकते हैं। यह जांच 90 दिवस के भीतर पूर्ण की जाएगी।

जांच के लम्बित रहने के दौरान कार्यवाही (धारा 12)

जांच के लम्बित रहने के दौरान व्यथित महिला द्वारा लिखित में अनुरोध किये जाने पर उनका स्थानान्तरण किसी अन्य कार्यस्थल पर किया जा सकता है या उसे 03 माह तक की अवधि का अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है या अन्य उचित उपचार प्रदान किया जा सकता है। यह छुट्टियाँ अनन्यथा देय छुट्टियों के अतिरिक्त हो सकती हैं।

जांच रिपोर्ट (धारा 13)

आंतरिक समिति/स्थानीय समिति अपनी रिपोर्ट नियोजक/जिला अधिकारी के समक्ष 10 दिन की अवधि के भीतर प्रस्तुत करेगी। ऐसी रिपोर्ट संबंधित पक्षकारों को भी उपलब्ध करवायी जाएगी। जहाँ प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित नहीं होता है, वहाँ नियोजक/जिला अधिकारी के द्वारा कोई कार्यवाही की जानी अपेक्षित नहीं है। जहाँ पर प्रत्यर्थी के विरुद्ध अभिकथन साबित होता है, वहाँ प्रत्यर्थी के विरुद्ध सेवा नियमों के तहत कटाचार (Misconduct) के लिए कार्यवाही की जाएगी। पीड़ित महिला को रोजगार में रूि होने पर प्रत्यर्थी से उचित क्षतिपूर्ति भी दिलवाई जा सकती है। इस क्षतिपूर्ति की राशि की वसूली प्रत्यर्थी के वेतन से कटीती करके या भू-राजस्व के बकाया के रूप में की जा सकती है। नियोजक/जिला अधिकारी के द्वारा 60 दिवस के भीतर रिपोर्ट पर कार्यवाही की जाएगी।

मिथ्या या द्वेषपूर्ण परिवार और मिथ्या साक्ष्य के लिए दंड (धारा 14)

जहाँ पर आंतरिक परिवार समिति/स्थानीय परिवार समिति यह निष्कर्ष पर पहुँचती है कि महिला द्वारा प्रत्यर्थी के विरुद्ध द्वेषपूर्ण/किसी अन्य व्यक्ति के कान्ने से/असत्य आधारों पर परिवार प्रस्तुत किया गया है या कूटरचित या भ्रामक दस्तावेज पेश किये गये हैं, वहाँ सेवा नियमों के तहत परिवार के विरुद्ध नियमानुसार कार्यवाही करने की सिफारिश की जाएगी, परन्तु माह साक्ष्य प्रस्तुत करने में असफल रहने पर इस प्रकार की कार्यवाही नहीं की जाएगी। परन्तु महिला के द्वारा इस प्रकार की कार्यवाही करने की अनुशंसा करने से पूर्व इस संदर्भ में अलग से जांच भी की जाएगी। मिथ्या साक्ष्य देने या कूटरचित दस्तावेज पेश करने पर उस महिला के विरुद्ध सेवा नियमों के अन्तर्गत या अन्य विधिक कार्यवाही करने की सिफारिश की जाएगी।

प्रतिकर राशि का निर्धारण (धारा 15)

प्रतिकर राशि का निर्धारण निम्नलिखित तथ्यों को ध्यान में रखते हुए किया जाएगा :-

- (1) मानसिक आघात, पीड़ा, यातना या भावात्मक कष्ट।
- (2) लैंगिक उत्पीड़न की घटना के कारण रोजगार के अवसर को हर्षु हानि।
- (3) उपचार में व्यय की गयी राशि।
- (4) प्रत्यर्थी की आय और वित्तीय संसाधन।
- (5) प्रतिकर राशि का भुगतान एकमुश्त या किस्तों में किया जा सकता है।

परिवार की अंतर्वस्तु और जांच दस्तावेजों को सार्वजनिक करने पर प्रतिषेध (धारा 16)

सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 के अन्तर्गत या किसी प्रकार से परिवार की अंतर्वस्तु, गवाह के बयानों या दस्तावेजों को सार्वजनिक नहीं किया जाएगा।

अपील (धारा 18)

आंतरिक परिवार समिति/स्थानीय परिवार समिति के द्वारा की गयी सिफारिश के विरुद्ध पीड़ित पक्षकार के द्वारा सेवा नियमों के तहत नियमानुसार अपील प्रस्तुत की जा सकती है। यह अपील अनुशंसा की दिनांक से 90 दिवस के भीतर अपील प्रस्तुत की जा सकती है।

अन्य आपराधिक एवं सिविल विधि का लागू होना (धारा 28)

पीड़ित पक्षकार द्वारा परिवार प्रस्तुत करने के साथ-साथ भारतीय दण्ड संहिता एवं सिविल विधि के अन्तर्गत अलग से भी कार्यवाही की जा सकती है।

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

Background

Bhanwari Devi, a social activist who ran an awareness campaign to stop child marriage in Rajasthan, was allegedly gang-raped in 1992. In this context, a Public Interest Litigation (PIL) was filed in the Hon'ble Supreme Court by Vishaka, an organization aware of women's rights activists, to stop sexual harassment at the workplace. In **Vishaka & Ors. vs. State of Rajasthan & Ors., (1997) 6 SCC 241**, detailed guidelines were issued under Article 141 of Constitution of India by the Hon'ble Supreme Court to provide safe & conducive environment at workplace to women to ensure their fundamental rights guaranteed under Article 14, 15 & 21 of Constitution of India. These guidelines were followed by all the States and Union Territories as a Law of the Land. After passage of time, these guidelines were codified in the form of this Act.

Object of the Act

This Act was enacted to provide protection against sexual harassment of women at workplace; for the prevention & redressal of complaints of sexual harassment; for matters connected therewith and incidental thereto. To ensure compliance of mandate of Article 14, 15 & 21 of the Constitution of India by providing safe and conducive environment to women, this act came into existence. The right to work with dignity and protection against sexual harassment are universally recognised human rights by international conventions and instruments such as Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women, which has been ratified on 25th June, 1993 by the Government of India.

Meaning of Sexual Harassment [Section 2(n)]

- (1) Physical contact and advances;
- (2) A demand or request for sexual favours;
- (3) Making sexually coloured remarks;
- (4) Showing pornography;

Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature

Workplace [Section 2(o)]

- (1) Any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit which is established, owned, controlled or financed by Government;
- (2) 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;
- (3) Hospitals or nursing homes;
- (4) Any sports institute, stadium, sports complex or competition or games venue etc;
- (5) Any place visited by the employee arising out of or during the course of employment including transportation by the employer for undertaking such journey;
- (6) A dwelling place or a house;

Unorganised Sector [Section 2(p)]

An enterprise owned by individuals or self-employed workers and engaged in the production, sale of goods, providing service of any kind, where the enterprise employs workers and the number of such workers is less than ten.

Prevention of sexual harassment [Section 3]

Section 3(1) provides that no woman shall be subjected to sexual harassment at any workplace. The following circumstances, if these occur in relation to any act or behavior of sexual harassment may amount to sexual harassment:

- (1) Implied or explicit promise of preferential treatment in her employment;
- (2) Implied or explicit threat of detrimental treatment in her employment;
- (3) Implied or explicit threat about her present or future employment status;
- (4) Interference with her work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment for her;
- (5) Humiliating treatment likely to affect her health or safety.

Internal Complaints Committee [Section 4]

Every employer of a workplace shall constitute an internal complaints committee (ICC). Following members shall be nominated in ICC:-

- (1) A Presiding Officer who shall be a woman employed at a senior level at workplace from amongst the employees;
- (2) Not less than two Members from amongst employees preferably committed to the cause of women or who have had experience in social work or have legal knowledge;
- (3) One member from amongst non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment;
- (4) At least one-half of the total Members so nominated shall be women.

Local Complaints Committee [Section 5-7]

A Local Complaints Committee is required to be constituted by the District Collector and District Magistrate for the entire district. This committee will work for such organizations where internal complaint committee has not been formed due to having less than 10 employees or the complaint is against the employer himself. Its President will be a Woman. Its member will be a woman working at the block/taluca/tehsil level. Two members will be nominated from NGOs, who have knowledge of such issues, out of which at least one woman shall be belonging to SC/ST/OBC/Minority Community. The officer associated with women and child development/social welfare shall be its ex-officio member.

Complaint of sexual harassment [Section 9]

Any aggrieved woman can present her complaint in writing before the internal complaint