



# Bakhtiyarpur College of Engineering,

Champapur, Dedaur, Bakhtiyarpur, Patna- 803212

Letter No. BCE/25/.....

Date:- .....

## NOTIFICATION

### Internal Complaint Committee

The following faculty members are nominated for the Internal Complaint Committee (Workplace/Employee).

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1. <b>Mrs. Bhawana Singh</b><br>Assistant Professor, HOD<br>Dept. of Computer Science & Engg.<br>Email_ <a href="mailto:bhawana.dst@bcebakhtiyarpur.ac.in">bhawana.dst@bcebakhtiyarpur.ac.in</a><br>Mobile No:- 9708986846      | Chairperson       |
| 2. <b>Dr. Anil Singh Yadav</b><br>Associate Professor<br>HOD, Department of Mechanical Engg.<br>Email_ <a href="mailto:anilsinghyadav@bcebakhtiyarpur.ac.in">anilsinghyadav@bcebakhtiyarpur.ac.in</a><br>Mobile No.- 9229220126 | Member            |
| 3. <b>Mr. Rajeev Ranjan</b><br>Assistant Professor, Mechanical Engg.<br>Email_ <a href="mailto:rajeevranjan@bcebakhtiyarpur.ac.in">rajeevranjan@bcebakhtiyarpur.ac.in</a><br>Mobile No.8804486512                               | Member            |
| 4. <b>Dr. Anupama</b><br>Assistant Professor, Mathematics<br>Email_ <a href="mailto:anupama191975@bcebakhtiyarpur.ac.in">anupama191975@bcebakhtiyarpur.ac.in</a><br>Mobile No. - 9304038758                                     | Member            |
| 5. <b>Ms. Pragya Chaudhary</b><br>Assistant Professor (CSE)<br>Email_ <a href="mailto:pragya@bcebakhtiyarpur.ac.in">pragya@bcebakhtiyarpur.ac.in</a><br>Mob No- 7320023165  | Member            |
| 6. <b>Smt. Shusma Kumari</b><br>Secretary, Deen Kalyan (NGO)<br>E-mail_ <a href="mailto:deenkalyan51@gmail.com">deenkalyan51@gmail.com</a><br>Mobile No.- 8102960221  | Member (External) |

Memo No. BCE/25/ Acad/1050  
Copy to :- 1. All Concerned Member.  
2. Website.

sd/-  
(Dr. Amrita Sinha)  
Principal  
Date:- 09/12/25

(Dr. Amrita Sinha)

Principal



# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II — खण्ड 1

PART II — Section 1

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं० 18]

नई दिल्ली, मंगलवार, अप्रैल 23, 2013/ वैशाख 3, 1935 (शक)

No. 18]

NEW DELHI, TUESDAY, APRIL 23, 2013/ VAISAKHA 3, 1935 (SAKA)

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या दी जाती है जिससे कि यह अलग संकलन के रूप में रखा जा सके।

Separate paging is given to this Part in order that it may be filed as a separate compilation.

## MINISTRY OF LAW AND JUSTICE

(Legislative Department)

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

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

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

(No. 14 OF 2013)

[22nd April, 2013.]

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

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

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

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



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

## CHAPTER I

### PRELIMINARY

Short title,  
extent and  
commencement

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

(2) It extends to the whole of India.

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

Definitions.

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

(a) "aggrieved woman" means---

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

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

(b) "appropriate Government" means---

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

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

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

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

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

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

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

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

(g) "employer" means---

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

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



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

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

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

(h) “Internal Committee” means an Internal Complaints Committee constituted under section 4;

(i) “Local Committee” means the Local Complaints Committee constituted under section 6;

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

(k) “prescribed” means prescribed by rules made under this Act;

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

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

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

(i) physical contact and advances; or

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

(iii) making sexually coloured remarks; or

(iv) showing pornography; or

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

(o) “workplace” includes —

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

(ii) any private sector organisation or a private venture, undertaking, enterprise, institution, establishment, society, trust, non-governmental organisation, unit or service provider carrying on commercial, professional, vocational, educational, 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 provided by the employer for undertaking such journey;



(vi) a dwelling place or a house;

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

Prevention of  
sexual  
harassment.

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

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

- (i) implied or explicit promise of preferential treatment in her employment; or
- (ii) implied or explicit threat of detrimental treatment in her employment; or
- (iii) implied or explicit threat about her present or future employment status; or
- (iv) interference with her work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment for her; or
- (v) humiliating treatment likely to affect her health or safety.

## CHAPTER II

### CONSTITUTION OF INTERNAL COMPLAINTS COMMITTEE

Constitution  
of Internal  
Complaints  
Committee.

4. (1) Every employer of a workplace shall, by an order in writing, constitute a Committee to be known as the "Internal Complaints Committee":

Provided that where the offices or administrative units of the workplace are located at different places or divisional or sub-divisional level, the Internal Committee shall be constituted at all administrative units or offices.

(2) The Internal Committee shall consist of the following members to be nominated by the employer, namely:—

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

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

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

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

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

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

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

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



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

(a) contravenes the provisions of section 16; or

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

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

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

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

### CHAPTER III

#### CONSTITUTION OF LOCAL COMPLAINTS COMMITTEE

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.

Notification  
of District  
Officer.

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

Constitution  
and  
jurisdiction of  
Local  
Complaints  
Committee

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

(a) contravenes the provisions of section 16; or

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

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

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

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

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

Grants and  
audit.

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

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

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

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

#### CHAPTER IV

##### COMPLAINT

Complaint of  
sexual  
harassment

9. (1) Any aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment at workplace to the Internal Committee if so constituted, or the Local Committee, in case it is not so constituted, within a period of three months from the date of incident and in case of a series of incidents, within a period of three months from the date of last incident:

Provided that where such complaint cannot be made in writing, the Presiding Officer or any Member of the Internal Committee or the Chairperson or any Member of the Local Committee, as the case may be, shall render all reasonable assistance to the woman for making the complaint in writing:

Provided further that the Internal Committee or, as the case may be, the Local Committee may, for the reasons to be recorded in writing, extend the time limit not exceeding three months, if it is satisfied that the circumstances were such which prevented the woman from filing a complaint within the said period.

(2) Where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical or mental incapacity or death or otherwise, her legal heir or such other person as may be prescribed may make a complaint under this section.

Conciliation

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



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

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

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

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

11. (1) Subject to the provisions of section 10, the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall, where the respondent is an employee, proceed to make inquiry into the complaint in accordance with the provisions of the service rules applicable to the respondent and where no such rules exist, in such manner as may be prescribed or in case of a domestic worker, the Local Committee shall, if *prima facie* case exist, forward the complaint to the police, within a period of seven days for registering the case under section 509 of the Indian Penal Code, and any other relevant provisions of the said Code where applicable:

Inquiry into complaint

45 of 1860.

Provided that where the aggrieved woman informs the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, that any term or condition of the settlement arrived at under sub-section (2) of section 10 has not been complied with by the respondent, the Internal Committee or the Local Committee shall proceed to make an inquiry into the complaint or, as the case may be, forward the complaint to the police:

Provided further that where both the parties are employees, the parties shall, during the course of inquiry, be given an opportunity of being heard and a copy of the findings shall be made available to both the parties enabling them to make representation against the findings before the Committee.

45 of 1860.

(2) Notwithstanding anything contained in section 509 of the Indian Penal Code, the court may, when the respondent is convicted of the offence, order payment of such sums as it may consider appropriate, to the aggrieved woman by the respondent, having regard to the provisions of section 15.

5 of 1908

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

(a) summoning and enforcing the attendance of any person and examining him on oath;

(b) requiring the discovery and production of documents; and

(c) any other matter which may be prescribed.

(4) The inquiry under sub-section (1) shall be completed within a period of ninety days.

## CHAPTER V

### INQUIRY INTO COMPLAINT

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

Action during pendency of inquiry

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



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

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

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

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

Inquiry report.

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

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

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

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

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

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

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

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

Punishment  
for false or  
malicious  
complaint and  
false evidence

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

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

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



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

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

Determination of compensation.

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

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

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

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

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

22 of 2005

16. Notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 2005, the contents of the complaint made under section 9, the identity and addresses of the aggrieved woman, respondent and witnesses, any information relating to conciliation and inquiry proceedings, recommendations of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, and the action taken by the employer or the District Officer under the provisions of this Act shall not be published, communicated or made known to the public, press and media in any manner:

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

Provided that information may be disseminated regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under this Act without disclosing the name, address, identity or any other particulars calculated to lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses.

17. 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.

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

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

Appeal

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

## CHAPTER VI

### DUTIES OF EMPLOYER

19. Every employer shall --

Duties of employer.

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

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



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

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

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

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

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

(h) cause to initiate action, under the Indian Penal Code or any other law for the time being in force, against the perpetrator, or if the aggrieved woman so desires, where the perpetrator is not an employee, in the workplace at which the incident of sexual harassment took place; 45 of 1860.

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

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

#### CHAPTER VII

##### DUTIES AND POWERS OF DISTRICT OFFICER

Duties and powers of District Officer.

20. The District Officer shall,--

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

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

#### CHAPTER VIII

##### MISCELLANEOUS

Committee to submit annual report

21. (1) The Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall in each calendar year prepare, in such form and at such time as may be prescribed, an annual report and submit the same to the employer and the District Officer.

(2) The District Officer shall forward a brief report on the annual reports received under sub-section (1) to the State Government.

Employer to include information in annual report

22. The employer shall include in its report the number of cases filed, if any, and their disposal under this Act in the annual report of his organisation or where no such report is required to be prepared, intimate such number of cases, if any, to the District Officer.

Appropriate Government to monitor implementation and maintain data

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

Appropriate Government to take measures to publicise the Act

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

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



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

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

Power to call for information and inspection of records

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

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

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

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

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

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

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

Penalty for non-compliance with provisions of Act.

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

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

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

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

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

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

Cognizance of offence by courts

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

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

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

Act not in derogation of any other law.

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

Power of appropriate Government to make rules.

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

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

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

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



- (d) the person who may make complaint under sub-section (2) of section 9;
- (e) the manner of inquiry under sub-section (1) of section 11;
- (f) the powers for making an inquiry under clause (c) of sub-section (2) of section 11;
- (g) the relief to be recommended under clause (c) of sub-section (1) of section 12;
- (h) the manner of action to be taken under clause (i) of sub-section (3) of section 13;
- (i) the manner of action to be taken under sub-sections (1) and (2) of section 14;
- (j) the manner of action to be taken under section 17;
- (k) the manner of appeal under sub-section (1) of section 18;
- (l) the manner of organising workshops, awareness programmes for sensitising the employees and orientation programmes for the members of the Internal Committee under clause (c) of section 19; and
- (m) the form and time for preparation of annual report by Internal Committee and the Local Committee under sub-section (1) of section 21.

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

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

Power to  
remove  
difficulties.

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

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

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

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

#### CORRIGENDA

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

(2 of 2013)

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

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



## CORRIGENDUM

THE UNLAWFUL ACTIVITIES (PREVENTION) AMENDMENT ACT, 2012  
(3 of 2013)

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

## CORRIGENDUM

THE BANKING LAWS (AMENDMENT) ACT, 2012  
(4 of 2013)

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

## CORRIGENDUM

THE APPROPRIATION ACT, 2013  
(9 of 2013)

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





# भारत का राजपत्र The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (i)

PART II—Section 3—Sub-section (i)

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 593]

नई दिल्ली, सोमवार, दिसम्बर 9, 2013/अग्राहायण 18, 1935

No. 593]

NEW DELHI, MONDAY, DECEMBER 9, 2013/AGRAHAYANA 18, 1935

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय

अधिसूचना

नई दिल्ली, 9 दिसम्बर, 2013

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

(क) उसका नातेदार या मित्र; अथवा;

(ख) उसका सहकर्मी; या

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

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

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

(क) उसका नातेदार या मित्र; अथवा

(ख) कोई विशेष शिक्षक; या

(ग) कोई अर्हित मनोविकार विज्ञानी या मनोवैज्ञानिक; अथवा

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

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

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

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

7. शिकायत की जांच का ढंग -

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

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

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

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

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



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

- (6) पक्षकारों को शिकायत समिति के समक्ष कार्यवाही के किसी चरण में अपने मामले का प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी विधिक व्यावसायी को लाने की अनुमति नहीं होगी।
- (7) जांच का संचालन करते समय, शिकायत समिति के कम से कम तीन सदस्य जिसमें यथास्थिति पीठासीन अधिकारी अथवा अध्यक्ष, हो, उपस्थित होंगे।

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

- (क) व्यथित महिला के कार्य निष्पादन या उसकी गोपनीय रिपोर्ट लिखने तथा इसे किसी अन्य अधिकारी को आवंटित करने से प्रत्यर्थी को अवरुद्ध करना।
- (ख) शैक्षिक संस्था के मामले में व्यथित महिला की किसी शैक्षिक गतिविधि का पर्यवेक्षण करने से प्रत्यर्थी को अवरुद्ध करना।

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

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

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

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

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

- (क) कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न के प्रतिशोध, निवारण एवं प्रतितोष के लिए एक आंतरिक नीति या चार्टर या संकल्प या घोषणा तैयार करेगा तथा उसका व्यापक प्रसार करेगा, जिसका आशय लिंग संवेदी सुरक्षित स्थानों को बढ़ावा देना तथा ऐसे अंतर्निहित कारकों का निवारण करना है, जो महिलाओं के विरुद्ध प्रतिकूल कार्य परिवेश में योगदान करते हैं;
- (ख) आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए, प्रबोधन कार्यक्रमों एवं सेमिनारों का क्रियान्वयन करेगा;
- (ग) कर्मचारी जागरूकता कार्यक्रमों का क्रियान्वयन करेगा तथा संवादों के लिए मंच का सृजन करेगा जिसमें पंचायती राज संस्थाएं, ग्राम सभा, महिला समूह, मातृ समितियां, किशोर समूह, शहरी स्थानीय निकाय तथा कोई अन्य निकाय, जिसे आवश्यक समझा जाए, अंतर्बलित हो सकते हैं;
- (घ) आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए क्षमता निर्माण एवं कौशल निर्माण कार्यक्रमों का संचालन करेगा;
- (ङ) आंतरिक समिति के सभी सदस्यों के नामों एवं संपर्क के ब्यौरों की घोषणा करेगा;
- (च) अधिनियम के उपबंधों के बारे में कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए, कार्यशालाओं एवं जागरूकता कार्यक्रमों के आयोजन के लिए, राज्य सरकारों द्वारा विकसित मापदंडों का उपयोग करेगा।

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

- (क) वर्ष में प्राप्त लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या;
- (ख) ऐसी शिकायतों की संख्या जिनका वर्ष के दौरान निस्तारण किया गया;
- (ग) ऐसे मामलों की संख्या जो नब्बे दिन से अधिक अवधि तक लंबित हैं;



- (घ) लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध क्रियान्वित कार्यशालाओं या जागरुकता कार्यक्रमों की संख्या;  
 (ङ) नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई का स्वरूप।

[फा. सं. 19-5/2013-डब्ल्यूडब्ल्यू]

डॉ. श्रीरंजन, संयुक्त सचिव

## MINISTRY OF WOMEN AND CHILD DEVELOPMENT

### NOTIFICATION

New Delhi, the 9th December, 2013

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

1. **Short title and commencement.** – (1) These rules may be called the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Rules, 2013.  
 (2) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.
2. **Definitions.** – In these rules, unless the context otherwise requires,–

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

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

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

4. **Person familiar with issues relating to sexual harassment.**– Person familiar with the issues relating to sexual harassment for the purpose of clause (c) of sub-section (1) of section 7 shall be a person who has expertise on issues relating to sexual harassment and may include any of the following:–
  - (a) a social worker with at least five years' experience in the field of social work which leads to creation of societal conditions favourable towards empowerment of women and in particular in addressing workplace sexual harassment;
  - (b) a person who is familiar with labour, service, civil or criminal law.

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

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

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

6. **Complaint of sexual harassment.** – For the purpose of sub-section (2) of Section 9,–
  - (i) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical incapacity, a complaint may be filed by –



- (a) her relative or friend; or
  - (b) her co-worker; or
  - (c) an officer of the National Commission for Women or State Women's Commission; or
  - (d) any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved woman;
- (ii) where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by-
- (a) her relative or friend; or
  - (b) a special educator; or
  - (c) a qualified psychiatrist or psychologist; or
  - (d) the guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care; or
  - (e) any person who has knowledge of the incident jointly with her relative or friend or a special educator or qualified psychiatrist or psychologist, or guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care;
- (iii) where the aggrieved woman for any other reason is unable to make a complaint, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with her written consent;
- (iv) where the aggrieved woman is dead, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with the written consent of her legal heir.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. **Other relief to complainant during pendency of inquiry.**- The Complaints Committee at the written request of the aggrieved woman may recommend to the employer to-

- (a) restrain the respondent from reporting on the work performance of the aggrieved woman or writing her confidential report, and assign the same to another officer;
- (b) restrain the respondent in case of an educational institution from supervising any academic activity of the aggrieved woman.

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

5155 अ०/13-2



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

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

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

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

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

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

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

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

Dr. SHREERANJAN, Jt. Secy.



**बिहार सरकार  
सामान्य प्रशासन विभाग**

**संकल्प**

पटना, दिनांक **29**.....दिसम्बर, 2014

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

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

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

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

- (i) शारीरिक संपर्क और इसके लिए आगे बढ़ना, या
- (ii) यौन स्वीकृति की मांग करना या अनुरोध करना, या



- (iii) यौन रंजित टिप्पणियाँ करना, या
- (iv) अश्लील चित्र या साहित्य दिखाना, या
- (v) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, शाब्दिक या गैर-शाब्दिक आचरण।

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

- (i) नौकरी में प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से अधिमानता देने का वादा; या
- (ii) नौकरी में प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से नुकसान पहुँचाने की धमकी; या
- (iii) उसके वर्तमान या भविष्य के नियोजन की स्थिति के संबंध में प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से धमकी; या
- (iv) उसके कार्यों में हस्तक्षेप अथवा भय का या हानिकर या विपरीत कार्य-वातावरण बनाना; या
- (v) उपहासपूर्ण व्यवहार, जो उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करे।

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

- (i) कार्यस्थल की वरीय महिला कर्मी - अध्यक्ष,

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

- (ii) कर्मचारियों में से कम-से-कम दो सदस्य - सदस्य,  
जिनकी महिला मुद्दों के प्रति प्रतिबद्धता हो  
अथवा जो महिला मुद्दों की समझ रखते हों।
- (iii) महिलाओं के मुद्दों के प्रति प्रतिबद्ध गैर-सरकारी - सदस्य।  
संगठन या समूह का एक सदस्य अथवा महिला  
लैंगिक प्रताड़ना मुद्दों से परिचित कोई व्यक्ति।



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

(17) प्रत्येक नियोक्ता—

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

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

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

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

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

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

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

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

(18) अधिनियम की धारा-5 के तहत अधिसूचित जिला अधिकारी—

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

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


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

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

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

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

बिहार राज्यपाल के आदेश से


  
(अनिल कुमार)

सरकार के अपर सचिव

ज्ञापांक.—03/एम0-72/2014.....17903

पटना, 15 दिनांक—29 दिसम्बर, 2014

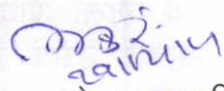
प्रतिलिपि अधीक्षक सचिवालय मुद्रणालय/ वित्त विभाग (ई-गजट प्रशाखा), बिहार पटना को राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशनार्थ प्रेषित।

  
सरकार के अपर सचिव

ज्ञापांक.—03/एम0-72/2014.....17903

पटना, 15 दिनांक—29 दिसम्बर, 2014

प्रतिलिपि सरकार के सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/राज्यपाल सचिवालय/ मुख्यमंत्री सचिवालय/मुख्य सचिव के सचिव/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी/सचिव, बिहार विधान सभा सचिवालय/सचिव, बिहार विधान परिषद् सचिवालय/महानिबंधक, पटना उच्च न्यायालय/लोकायुक्त के सचिव/सचिव, बिहार लोक सेवा आयोग/सचिव, बिहार कर्मचारी चयन आयोग को सूचना एवं आवश्यक कार्रवाई हेतु प्रेषित।

  
सरकार के अपर सचिव



## અધ્યાય - 6

# યૌન-ઉત્પીઢન પર રોક

**बिहार सरकार**  
**कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग**  
**संकल्प**

पटना, दिनांक 10. 09. 2009

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

आमिर सुबहानी

सरकार के सचिव।

ज्ञापांक-3/एम०-01-15/2001 का०-4612

पटना, दिनांक 10.09.2009

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

आमिर सुबहानी

सरकार के सचिव।

ज्ञापांक-3/एम०-01-15/2001 का०-4612

पटना, दिनांक 10.09.2009

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

आमिर सुबहानी

सरकार के सचिव।

[2]

बिहार सरकार

कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग

संकल्प

पटना— 15, दिनांक 26. 08. 2004

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

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

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

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

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

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

रविकान्त

सरकार के सचिव।

ज्ञापांक-3/एम०1-15/2001 का०-7292

पटना- 15, दिनांक 26 अगस्त, 2004

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

राय प्रमोद कुमार

सरकार के उप सचिव।

ज्ञापांक-7292

पटना-15, दिनांक 26.08.2004

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

राय प्रमोद कुमार

सरकार के उप सचिव।

ज्ञापांक-7292

पटना-15, दिनांक 26.08.2004

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

राय प्रमोद कुमार

सरकार के उप सचिव।



[3]

**बिहार सरकार**  
**कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग**  
**अधिसूचना**

पटना— 15, दिनांक 04 मई, 2001

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

**संशोधन**

उक्त नियमावली में,

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

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

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

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

(क) शारीरिक सम्पर्क एवं इसके लिए आगे बढ़ना,

(ख) यौन अनुमति के लिए अनुरोध या माँग,

(ग) यौन रंजित टिप्पणियाँ,

(घ) अश्लील साहित्य दिखाना,

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

(3/एम०1-14/2001)

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।

पटना—15, दिनांक 04 मई, 2001

ज्ञापांक 3/एम०1-14/2001-2404

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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।

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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।

**बिहार सरकार**  
**कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग**  
**अधिसूचना**

पटना-15, दिनांक 04 मई, 2001

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

(3/एम०1-14/2001)

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।

**NOTIFICATION**

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

**AMENDMENTS**

In the said rules,

1. In rule 3, after subrule (3) and its Explanation the following subrule (4) alongwith its Explanation shall be added, namely-  
"(4) Prohibition of Sexual harassment:-  
(I) No Government servant shall indulge in any act of sexual harassment of any woman at her work-place.  
(II) Every Government servant who is in charge of a work place shall take appropriate steps to prevent sexual harassment to any woman at such workplace.

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



- (a) physical contact and advances,
- (b) demand or request for sexual favour,
- (c) sexually coloured remarks,
- (d) showing any pornography,
- (e) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature."

(3/M1-14/2001)

By the order of the Governor of Bihar,

Haroon Rashid

Joint Secretary to Government

ज्ञापक-3/एम०1-14/2001-2405

पटना-15, दिनांक 04 मई, 2001

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

हारून रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।

[4]

**बिहार सरकार**

**कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग**

संकल्प

पटना-15, दिनांक 04 मई, 2001

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

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

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

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. श्रीमती दीपिका पड़्डा, सदस्य, योजना पर्वद  | — अध्यक्ष |
| 2. गृह आयुक्त या उनके द्वारा नामित गृह विभाग के पदाधिकारी, जो संयुक्त सचिव से अन्यून स्तर के हों                          | — सदस्य   |
| 3. सचिव, कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग, या उनके द्वारा नामित विभागीय पदाधिकारी, जो संयुक्त सचिव से अन्यून स्तर के हों | — सदस्य   |

4. सचिव, श्रम एवं नियोजन विभाग या उनके द्वारा नामित श्रम विभाग के पदाधिकारी, जो संयुक्त सचिव से अन्यून स्तर के हों — सदस्य
5. श्रीमती शोभा अहोतकर, भा०आ०से०, आरक्षी अधीक्षक — सदस्य
6. श्रीमती डॉ० गीता प्रसाद, उप निदेशक, स्वास्थ्य — सदस्य
7. श्रीमती मधुलता श्रीवास्तव, विद्यालय निरीक्षक — सदस्य
8. योजना विभाग द्वारा नामित एन०जी०ओ० की महिला प्रतिनिधि — सदस्य
9. निदेशक, समाज कल्याण, बिहार, पटना — सदस्य-सचिव
3. उक्त समिति का कार्यकाल अगले आदेश तक रहेगा ।

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

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

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

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

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

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

मुकुन्द प्रसाद

सरकार के मुख्य सचिव ।

ज्ञापांक-3/एम०-1-15/2001 का०-2403

पटना-15, दिनांक 04 मई, 2001

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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

ज्ञापांक-3/एम०-1-15/2001 का०-2403

पटना-15, दिनांक 04 मई, 2001

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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव ।



**बिहार सरकार**  
**कार्मिक एवं प्रशासनिक सुधार विभाग**  
**संकल्प**

पटना, दिनांक 17. 04. 2001

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

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

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

- (i) शारीरिक संपर्क एवं इसके लिए आगे बढ़ना,
- (ii) यौन अनुमति के लिए अनुरोध या माँग,
- (iii) यौन रंजित टिप्पणियाँ,
- (iv) अश्लील साहित्य दिखाना,
- (v) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण।

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

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

- (b) जहाँ ऐसा कोई आचरण भारतीय दंड विधान या किसी अन्य कानून के अंतर्गत विशिष्ट अपराध की श्रेणी में आता है, संबंधित प्राधिकारी उपयुक्त प्राधिकार के समक्ष परिवाद के माध्यम से विधिसम्मत उपयुक्त कार्रवाई प्रारंभ करेंगे।
- (c) विशेष रूप से यह सुनिश्चित किया जाए कि यौन उत्पीड़न की शिकायत पर कार्रवाई करते समय पीड़ित महिला या गवाहों को दंडित नहीं किया जाये या उनके विरुद्ध भेदभावपूर्ण व्यवहार नहीं किया जाय। यौन उत्पीड़न से पीड़ित व्यक्ति को यह विकल्प होना चाहिये कि वे यौन उत्पीड़न के लिए दोषी कर्मचारियों के स्थानांतरण या स्वयं अपने स्थानांतरण का अनुरोध करें।
- (d) चाहे ऐसा आचरण किसी कानून के अंतर्गत अपराध या सेवा नियमावली के उल्लंघन का मामला बनता हो या नहीं, प्रत्येक संगठन में पीड़ित व्यक्तियों के द्वारा दर्ज की गई शिकायत के निष्पादन हेतु उपयुक्त व्यवस्था स्थापित की जाये। ऐसी शिकायत निष्पादन की व्यवस्था में यह सुनिश्चित होना चाहिए कि शिकायतों पर कालबद्ध रूप से कार्रवाई हो। जहाँ भी शिकायतों के निष्पादन हेतु ऐसी व्यवस्था पूर्व से विद्यमान हो, वहाँ उन्हें अधिक प्रभावकारी बनाया जाए और विशेष रूप से ऐसी शिकायतों के निष्पादन का दायित्व महिला पदाधिकारियों को दिया जाये।
- (e) माननीय सर्वोच्च न्यायालय के द्वारा दिये गये दिशा निदेश (प्रतिलिपि संलग्न) को सुस्पष्ट रूप से अधिसूचित एवं प्रकाशित कर इस संबंध में महिला कर्मचारियों के अधिकारों का प्रचार एवं उनके प्रति जागरूकता पैदा की जाये और संलग्न दिशा निदेशों का सभी विभाग/कार्यालय और बोर्ड/निगम/निकाय/अर्द्ध सरकारी/गैर सरकारी कार्यस्थलों पर अनुपालन सुनिश्चित की जाये।
- (f) निजी नियोक्ताओं के संबंध में इन्डस्ट्रीयल इम्प्लायमेंट (स्टैंडिंग ऑर्डरस) ऐक्ट, 1946 के तहत स्थायी आदेशों में उपर्युक्त निषेधों का समावेश करने की भी कार्रवाई की जाये।
- (g) माननीय सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निदेश के आलोक में प्रत्येक विभाग एवं विभाग के अधीनस्थ कार्यालयों में परिवाद समितियाँ गठित की जायें। यह समिति यथासम्भव महिला पदाधिकारी की अध्यक्षता में हो और इसमें कम-से-कम आधे सदस्य महिलायें हों।

आदेश-आदेश दिया जाता है कि इस संकल्प को सर्वसाधारण की जानकारी में लाने हेतु बिहार राजपत्र के असाधारण अंक में प्रकाशित किया जाये और इसकी प्रति सरकार के सभी विभाग/सभी विभागाध्यक्ष/सभी प्रमंडलीय आयुक्त/सभी जिला पदाधिकारी को इस निदेश के साथ दिया जाये कि वे संलग्न दिशा निदेश से अपने अधीनस्थ सभी सरकारी कार्यालय/लोक उपक्रम/बोर्ड/निगम/निकाय/विश्वविद्यालय/महाविद्यालय/विद्यालय तथा प्राइवेट कार्यस्थलों के प्रभारी को अवगत करा दें।

बिहार राज्यपाल के आदेश से,

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

ज्ञापांक 3/एम 01-13/2001 का०-2058

पटना, दिनांक 17.04.2001

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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव



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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

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

हारुन रशीद

सरकार के संयुक्त सचिव

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

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

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

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

**1. Duty of the employer or other responsible persons in work places and other institutions :**

It shall be the duty of the employer or other responsible persons in work places or other institutions to prevent or deter the commission of acts of sexual harassment and to provide the procedures for the resolution, settlement or prosecution of acts of sexual harassment by taking all steps required.

**2. Definition:**

For this purpose, sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or by implications) as :

- (a) physical contact and advances;
- (b) a demand or request for sexual favour;
- (c) sexually coloured remarks;
- (d) showing pornography;
- (e) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

Where any of these acts is committed in circumstances where-under the victim of such conduct has a reasonable apprehension that in relation to the victim's employment of work whether she is drawing salary, or honorarium or voluntary, whether in Government, public or private enterprise, such conduct can be humiliating and may constitute a health and safety problem. It is discriminatory, for instance when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment or work including recruiting or promotion or when it creates a hostile work environment. Adverse consequences might be visited if the victim does not consent to the conduct in question or raises any objection thereto.

**3. Preventive Steps :**

All employers or persons in charge of work place, whether in public or private sector should take appropriate steps to prevent sexual harassment. Without prejudice to the generality of this obligation, they should take the following steps:-

- (a) Express prohibition of sexual harassment as defined above at the work place should be notified, published and circulated in appropriate ways.
- (b) The Rules/Regulations of Government and Public Sector Bodies relating to conduct and discipline should include rules/regulations prohibiting sexual harassment and provide for appropriate penalties in such rules against the offender.
- (c) As regards private employers, steps should be taken to include the aforesaid prohibitions in the standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.
- (d) Appropriate work conditions should be provided in respect of work leisure, health and hygiene to further ensure that there is no hostile environment towards women at work places and no employee women should have reasonable grounds to believe that she is disadvantaged in connection with employment.



**4. Criminal Proceedings :**

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

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

**5. Disciplinary Action :**

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

**6. Complaint Mechanism :**

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

**7. Complaints Committee :**

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

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

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

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

**8. Workers Initiative :**

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

**9. Awareness :**

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

**10. Third Party Harassment :**

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

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

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