

(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and its Rules

1. Section 2(n) defines that "Sexual Harassment" includes Physical contact and advance; or, a demand or request for sexual favours; or, making sexually coloured remarks; or, showing pornography; or, any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.
2. Work place under section 2 of the Act includes any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch etc.
3. Every employer of a workplace shall, constitute a Committee to be known as the "Internal Complaints Committee" under section 4 of the Act.
4. Every employer shall perform duties as prescribed under section 19 of the Act such as providing safe working environment at the work place, organize awareness workshops, display the penal consequences of sexual harassments, provide necessary facilities to the Internal Complaint Committee, treat sexual harassment as a misconduct under the service rules, monitor the timely submission of reports by ICC.
5. As per section 9 of the Act, any aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment at workplace to the ICC with in a period of **three months** from the date of incident.
6. As per section 10 of the Act, the ICC/LCC may take steps to settle the matter through counselling at the request of the aggrieved woman.
7. As per section 13 (i) of the Act, the ICC/LCC shall submit its report to the employer or district officer with in a period of ten days from the date of completion of the inquiry.
8. As per section 13(4) the employer or district officer shall act upon the recommendations made by ICC/LCC within 60 days of its receipt.
9. As per the provisions of section 13 (3) (ii), if the allegations against the respondent have been proved, the ICC/LCC shall recommend the compensation in accordance with the provisions of section 15 of the Act.
10. As per section 21 of the Act the Internal Committee / the Local Committee shall prepare annual report on the flowing points prescribed in Rule 14 of the Act and submit the same to the employer or the District Officer under section 21 of the Act.
 - (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.
11. The District Officer shall forward a brief report on the annual reports received under sub-section (1) to the State Government.
12. The publication of contents of complaint and inquiry proceedings are prohibited as per section 16. Any person handling the complaint/inquiry, is involved in publication of known contents of the complaint or inquiry proceeding, the employer shall recover a sum of Rs. 5,000/- as penalty as per section 17 of the Act.
13. If the employer fails to constitute an ICC, take action under section 13, 14 & 22 and contravenes the provisions of the Act or any rule made there under he shall be punishable with fine which may extend to Rs. 50,000/-.
14. As per rule 9 of the Act, except in cases where service Rules exist, the complaint committee may take written apology, warning, reprimand / 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.
15. As per rule 10 the action against false or malicious complaint can be initiated in accordance to the provisions of rule 9 of the Act.
16. As per the provisions of section 18, any person aggrieved from the recommendations of ICC 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).

(रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 और इसके नियम

1. धारा 2 (ड) के अनुसार "यौन उत्पीड़न" में शारीरिक संपर्क और अश्लील या, यौन पक्षों के लिए मांग या अनुरोध; या, यौन रंग की टिप्पणी करना; या, पोर्नोग्राफी दिखा रहा है; या, यौन प्रकृति के किसी भी अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर मौखिक आचरण शामिल है।
2. विभाग, संगठन, उपक्रम, प्रतिष्ठान, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या इकाई कार्यस्थल की परिभाषा में आते हैं।
3. कार्यस्थल के प्रत्येक नियोक्ता द्वारा, अधिनियम की धारा 4 के तहत "आंतरिक शिकायत समिति" के रूप में जाने वाली समिति का गठन किया जाना अनिवार्य है।
4. प्रत्येक नियोक्ता अधिनियम की धारा 19 के तहत निर्धारित कर्तव्यों का पालन करेगा जैसे कि कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना, जागरूकता कार्यशालाएं व्यवस्थित करना, यौन उत्पीड़न के दंड के परिणाम प्रदर्शित करना, आंतरिक शिकायत समिति को आवश्यक सुविधाएं प्रदान करना, यौन उत्पीड़न को सेवा नियमों के तहत एक दुर्व्यवहार माने, आईसीसी द्वारा समय पर रिपोर्ट जमा करवाना सुनिश्चित करना।
5. अधिनियम की धारा 9 के अनुसार, कोई भी पीड़ित महिला, लिखित रूप में, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत, घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि में आईसीसी को दे सकती है।
6. अधिनियम की धारा 10 के अनुसार, आईसीसी / एलसीसी इस मामले को पीड़ित महिला के अनुरोध पर परामर्श के माध्यम से सुलझाने के लिए कदम उठा सकती है।
7. अधिनियम की धारा 13 (i) के अनुसार, आईसीसी / एलसीसी अपनी रिपोर्ट नियोक्ता या जिला अधिकारी को जांच पूरी होने की तारीख से दस दिनों की अवधि में जमा करवाए।
8. धारा 13 (4) के अनुसार नियोक्ता या जिला अधिकारी 60 दिनों के भीतर आईसीसी / एलसीसी द्वारा की गई सिफारिशों पर कार्य करेगा।
9. धारा 13 (3) (ii) के प्रावधानों के अनुसार, यदि उत्तरदाता के खिलाफ आरोप साबित हुए हैं, तो आईसीसी / एलसीसी अधिनियम की धारा 15 के प्रावधानों के अनुसार मुआवजे की सिफारिश करेगी।
10. अधिनियम की धारा 21 के अनुसार आंतरिक समिति / स्थानीय समिति अधिनियम के नियम 14 में निर्धारित बिंदुओं पर वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगी और अधिनियम की धारा 21 के तहत नियोक्ता या जिला अधिकारी को जमा करवाएगी।
- (ए) वर्ष में प्राप्त यौन उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या;
- (बी) वर्ष के दौरान निपटान शिकायतों की संख्या;
- (सी) नब्बे दिनों से अधिक समय के लिए लंबित मामलों की संख्या;
- (डी) यौन उत्पीड़न के खिलाफ कार्यशालाओं या जागरूकता कार्यक्रम की संख्या;
- (ई) नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई।
11. जिला अधिकारी राज्य सरकार को उपधारा 11) के तहत प्राप्त वार्षिक रिपोर्ट पर एक संक्षिप्त रिपोर्ट अर्पित करेगा।
12. धारा 16 के अनुसार शिकायत और पूछताछ की कार्यवाही की सामग्री का प्रकाशन प्रतिबंधित है। धारा 17 के प्रावधानों के अधीन कोई भी व्यक्ति शिकायत या पूछताछ की कार्यवाही की जात सामग्री के प्रकाशन में शामिल है, तो नियोक्ता इस अधिनियम के अनुसार इस तरह के व्यक्ति से 5,000 / - रुपये जुर्माना के रूप में वसूल करेगा।
13. यदि नियोक्ता आईसीसी बनाने में, अधिनियम की धारा 13, 14 और 22 के तहत कार्यवाही करने में विफल रहता है, तथा अधिनियम के किसी भी नियम, प्रावधानों का उल्लंघन करता है, तो 50,000 / - ₹ तक का जुर्माना किया जा सकता है।
14. अधिनियम के नियम 9 के अनुसार, जहां सेवा नियम मौजूद हैं, उन मामलों को छोड़कर, शिकायत समिति पदोन्नति, चेतावनी, झगड़ा संवेदना / पदोन्नति रोकना, वेतन वृद्धि या वृद्धि को रोकना, सेवा से उत्तरदाता को समाप्त करना या परामर्श सब देना या सामुदायिक सेवा लेना आदि वरु का प्रावधान है।
15. नियम 10 के अनुसार अधिनियम के नियम 9 के प्रावधानों के अनुसार झूठी या दुर्भावनापूर्ण शिकायत के खिलाफ कार्रवाई की जा सकती है।
16. धारा 18 के प्रावधानों के अनुसार, आईसीसी की सिफारिशों से पीड़ित कोई भी व्यक्ति (यौन उत्पीड़न रोकथाम स्थायी) आदेश अधिनियम (, 1946 (1946 का 20) की धारा 2 के खंड के तहत अधिनियम के अंतर्गत प्राधिकारी को अर्पित कर सकता है।