

No. 17556/771/HOA
772

7th April, 2014

MEMO

Sub: The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act, 2013.

Ref: Memo No 17556/771/HOA dated 20.05.1998.
772

-o0o-

- 1.0 The Hon'ble Supreme Court in its judgment dated 13.08.1997 laid down certain guidelines to prohibit / prevent sexual harassment of women employees in workplaces. The Hon'ble Supreme Court has directed that these guidelines be strictly observed at all workplaces for the preservation and enforcement of the right to Gender Equality of Working Women. The same was communicated vide memo referred above.
- 2.0 Now, the Government has promulgated the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act, 2013, an Act that seeks to protect women from sexual harassment at the workplace. Further, the Government has issued a gazette notification dated 09.12.2013 along with the rules appointing the effective date as 09.12.2013 for the above Act and rules.
- 3.0 Sexual harassment at workplace 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 the 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.
- 4.0 'Workplace' includes any department, organization, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly by the appropriate Government or the local authority or a Government Company and as defined in Sec 2 (o). Hence, the same would be applicable to BEL, being a Government of India enterprise.
- 5.0 'Sexual Harassment' as defined under the Act includes any one or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication) namely:
 - a) Physical contact and advances; or
 - b) A demand or request for sexual favours; or
 - c) Making sexually coloured remarks; or
 - d) Showing pornography; or
 - e) Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

Further, certain circumstances which constitute Sexual Harassment is also defined in the Act, especially in Sec 3 (2).

6.0 Internal Complaints Committee:

A Complaints Committee has to be constituted by each Unit / Office, as per Section 4 of the Act, headed by a Senior Lady Officer (Presiding Officer).

7.0 **Complaint of sexual harassment:**

The aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment within a period of three months from the date of the incident or in case of series of incidents, within a period of three months from the date of last incident. Further details are provided in Sec 9 of the Act.

8.0 **Duties of the Employer:**

Section 19 (Chapter VI) of the Act states the duties of the Employer. Every Employer shall:

- a) Provide a safe working environment at the workplace which shall include safety from the persons coming into contact at workplace;
- b) Display at any conspicuous place in workplace, the penal consequences of sexual harassments; and the order constituting the Internal Committee;
- c) Organize workshops and awareness programs at regular intervals for sensitizing the employees with the provisions of the Act and orientation programs for the members of Internal committee;
- d) Provide necessary facilities to the Internal Committee for dealing with complaints or conducting enquiry;
- e) Assist in securing the attendance of respondents and witnesses before the Internal committee;
- f) Make available such information to the Internal Committee as it may require having regard to the complaints received;
- g) Provide assistance to woman if she so chooses to file a complaint in relation to offences under the Indian Penal Code or any other law for the time being in force;
- h) Cause to initiate action under the Indian Penal Code or any other Law, against the perpetrator, or if the aggrieved women so desires, where the perpetrator is not an employee, in the workplace where sexual harassment took place;
- i) Treat sexual harassment as misconduct under the Service Rules and initiate action for such misconduct;
- j) Monitor the timely submission of reports by the Internal Committee.

9.0 **Annual Reports (Section 21 & 22 of the Act):**

The Internal Committee shall in each Calendar Year prepare & submit an Annual Report as on 31st December pertaining to the respective Unit / Office in the format enclosed at **Annexure – I**. Copies of such Reports shall also be forwarded to Chairman of the Complaints Committee at Corporate Office who in turn will consolidate, take Management approval and forward the same to Company Secretary for including the details in the Annual Report of the Company. Further, the Chairman of Complaints Committee at the Unit level should forward the report of the concerned Unit / Office to the District Officer as nominated by the appropriate Government.

10.0 **Penalty for non-compliance with the provisions of the Act:**

Section 26 (Chapter VIII) of the Act stipulates the penalty for non-compliance with the provisions of the Act, as indicated below:

'If the employer fails to comply with the provisions of the Act, he shall be punishable with a fine which may extend to **Fifty Thousand Rupees**. Repeated violations may lead to higher penalties and cancellation of registration of the Company'.

- 11.0 A copy of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act, 2013 and Gazette notification dated 09.12.2013 is enclosed. The details indicated at Paras 3.0 to 9.0 above are only summary of certain provisions from the Act. Units / Offices are advised to go through the entire Act for appreciation of all the provisions and their implementation.
- 12.0 The relevant provisions in the Memo referred above, to the extent they are not contradictory/ inconsistent with the provisions in The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 will continue to be in force.
- 13.0 Units / Offices may take immediate action to constitute the Internal Committee and implement the provisions of the Act. Further, the Provisions of the Act may be brought to the notice of all employees.


GENERAL MANAGER (HR)

UNIT / SBU HEADS
EDs / GMs
UNIT HR HEADS
RO / MC HEADS
COMPANY SECRETARY

CMD D (HR) D (OU) D (R&D) D (MKTG) D (F) D (BC) CVO

सं. 17556/771/प्रकाप्र
772

7 अप्रैल, 2014

मेमो

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

संदर्भ - जापन सं. 17556/771/प्रकाप्र दिनांक 20.05.1998

772

-o0o-

- 1.0 माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने दिनांक 13.08.1997 के अपने निर्णय में कार्यस्थलों में महिला कर्मचारियों के लैंगिक उत्पीड़न का प्रतिषेध / निवारण करने के कुछ दिशा-निर्देश निर्धारित किए हैं। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निर्देश दिया है कि कामकाजी महिलाओं की लैंगिक समानता के अधिकार को संरक्षित और प्रवर्तित करने के लिए इन दिशा-निर्देशों का सभी कार्यस्थलों पर सख्ती से पालन किया जाना है। ऊपर संदर्भित जापन में इसी बात को सम्प्रेषित किया गया था।
- 2.0 सरकार ने अब कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013, एक अधिनियम प्रख्यापित किया है जिसमें महिलाओं को कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न से संरक्षित करने को कहा गया है। इसके अतिरिक्त, सरकार ने उपरोक्त अधिनियम तथा नियमों के लिए दिनांक 09.12.2013 को प्रभावी तारीख निर्धारित करते हुए नियमों के साथ एक राजपत्रित अधिसूचना दिनांक 09.12.2013 जारी की है।
- 3.0 कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 के तहत महिला के समानता के मौलिक अधिकारों तथा संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत उसके जीवन का अधिकार और जीने के अधिकार तथा किसी पेशे की प्रैक्टिस करने या कोई पेशा, व्यापार या कारोबार करने के अधिकार जिसमें लैंगिक उत्पीड़न से मुक्त, सुरक्षित परिवेश का अधिकार शामिल है, के उल्लंघन में परिणामित होता है।
- 4.0 'कार्यस्थल' में ऐसा विभाग, संगठन, उपक्रम, संस्थापना, उद्यम, संस्थान, कार्यालय, शाखा या यूनिट शामिल है जो धारा 2 (ओ) में यथा परिभाषित किसी उपयुक्त सरकार या स्थानीय प्राधिकार या सरकारी कंपनी सम्मान के साथ संस्थापित है, स्वामित्व में है, से नियंत्रित है या उनके द्वारा पूर्णतः या आंशिक रूप से प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रदान की गई निधियों से वित्त पोषित है। अतः, भारत सरकार का उद्यम होने के कारण यही बीईएल के लिए लागू होगा।
- 5.0 इस अधिनियम में दी गई परिभाषा के अनुसार 'लैंगिक उत्पीड़न' में निम्नलिखित अशोभनीय कार्य या व्यवहार (प्रत्यक्ष रूप से या गर्भित रूप से) में से कोई एक या अधिक शामिल होंगे, नामतः:
 - क) शारीरिक संपर्क और छूने का प्रयास, या
 - ख) यौनाचार की माँग या अनुरोध, या
 - ग) लैंगिक-रंजित टिप्पणियाँ, या
 - घ) कामोत्तेजक तस्वीरें दिखाना, या
 - ड) अन्य कोई अशोभनीय व्यवहार जो शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक लैंगिक प्रकृति का हो।इसके अतिरिक्त, कुछ ऐसी परिस्थितियाँ जिनमें लैंगिक उत्पीड़न हो सकता है, भी इस अधिनियम में, विशेषकर धारा 3(2) में परिभाषित हैं।
- 6.0 आंतरिक शिकायत समिति -
अधिनियम की धारा 4 के अनुसार, प्रत्येक यूनिट / कार्यालय द्वारा एक वरिष्ठ महिला अधिकारी (पीठासीन अधिकारी) के नेतृत्व में एक शिकायत समिति गठित की जानी है।

...2/-

7.0 लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत -

व्यथित महिला घटना की तारीख से तीन महीनों की अवधि के भीतर या एक से अधिक घटनाओं के मामले में, अंतिम घटना की तारीख से तीन महीनों की अवधि के भीतर लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत लिखित रूप में दे सकती है। अतिरिक्त विवरण अधिनियम की धारा 9 में दिए गए हैं।

8.0 नियोक्ता के कर्तव्य -

अधिनियम की धारा 19(अध्याय VI) में नियोक्ता के कर्तव्य उल्लिखित हैं। प्रत्येक नियोक्ता -

- क) कार्यस्थल में सुरक्षित कार्य-परिवेश प्रदान करेगा जिसमें कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा शामिल होगी;
- ख) कार्यस्थल में किसी ध्यानाकर्षी स्थान पर लैंगिक उत्पीड़नों के दृष्टिकोण पर परिणाम और आंतरिक समिति के गठन संबंधी आदेश प्रदर्शित करेगा;
- ग) अधिनियम के प्रावधानों से कर्मचारियों को जागरूक करने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाएँ और जागरूकता कार्यक्रम तथा आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिमुखी कार्यक्रम आयोजित करेगा;
- घ) आंतरिक समिति को शिकायतों से निपटने या पूछताछ करने के लिए आवश्यक सुविधाएँ प्रदान करेगा;
- ङ) आंतरिक समिति के समक्ष प्रत्यर्थियों और गवाहों की उपस्थिति सुलभ कराने में मदद करेगा;
- च) आंतरिक समिति को ऐसी सूचना उपलब्ध करवाएगा जो प्राप्त शिकायतों के संबंध में उसके लिए आवश्यक है;
- छ) महिला जो भारतीय दंड संहिता या उस समय प्रचलित किसी अन्य विधि के तहत किसी अपराध के सिलसिले में शिकायत दर्ज कराना चाहती है, तो महिला को सहायता प्रदान करेगा;
- ज) भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य विधि के तहत अपराधकर्ता के विरुद्ध कार्रवाई की पहल करेगा या जहाँ अपराधकर्ता कर्मचारी नहीं है और यदि पीड़ित महिला चाहे तो लैंगिक उत्पीड़न के घटने के कार्यस्थल पर कार्रवाई की पहल करेगा;
- झ) सेवा नियमों के तहत लैंगिक उत्पीड़न को कदाचार मानेगा और ऐसे कदाचार के लिए कार्रवाई की पहल करेगा;
- ञ) आंतरिक समिति द्वारा समय पर रिपोर्ट प्रस्तुत किए जाने की मानीटरी करेगा।

9.0 वार्षिक प्रतिवेदन (अधिनियम की धारा 21 और 22) -

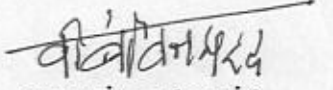
आंतरिक समिति प्रत्येक कैलेंडर वर्ष यथा 31 दिसंबर को संलग्नक-I में दिए गए फार्मेट में संबंधित यूनिट / कार्यालय से संबंधित वार्षिक प्रतिवेदन को तैयार कर प्रस्तुत करेगी। ऐसे प्रतिवेदनों की प्रतियाँ कार्पोरेट कार्यालय में शिकायत समिति के अध्यक्ष को भी अग्रेषित की जाएँगी जो उनका समेकन करने के बाद प्रबंधन का अनुमोदन लेंगे और कंपनी के वार्षिक प्रतिवेदन में ब्यौरे शामिल करने के लिए कंपनी सचिव को अग्रेषित करेंगे। इसके अतिरिक्त, यूनिट स्तर पर शिकायत समिति के अध्यक्ष को संबंधित यूनिट / कार्यालय के प्रतिवेदन को उपयुक्त सरकार द्वारा नामित किए गए जिला अधिकारी को अग्रेषित करना चाहिए।

10.0 अधिनियम के प्रावधानों का पालन न करने पर जुर्माना -

अधिनियम की धारा 26 (अध्याय VIII) में नीचे दिए गए अनुसार, अधिनियम के प्रावधानों का पालन न करने के लिए जुर्माना विनिर्दिष्ट है -

'यदि नियोक्ता इस अधिनियम के प्रावधानों का पालन करने में विफल होता है, तो उन्हें अर्थदण्ड दिया जाएगा जो पचास हजार रुपए तक हो सकता है। बार-बार उल्लंघन करने से इससे अधिक जुर्माना लगाया जा सकता है और कंपनी का पंजीकरण भी रद्द किया जा सकता है।'

- 11.0 कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 और राजपत्र अधिसूचना दिनांक 09.12.2013 संलग्न है। ऊपर पैरा सं. 3.0 से 9.0 में दर्शित विवरण अधिनियम के कुछेक प्रावधानों का सारांश मात्र है। यूनिटों/कार्यालयों को परामर्श दिया जाता है कि वे सभी प्रावधानों और उनके कार्यान्वयन की समालोचना के लिए सम्पूर्ण अधिनियम पढ़ें।
- 12.0 ऊपर संदर्भित ज्ञापन में तत्संबंधी प्रावधान, जहाँ तक वे कार्यस्थल पर महिलाओं के लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 के विरुद्ध / असंगत नहीं हैं, प्रभावी बने रहेंगे।
- 13.0 यूनिटें / कार्यालय आंतरिक समिति गठित करने और अधिनियम के प्रावधानों को कार्यान्वित करने के लिए तत्काल कार्रवाई करें। इसके अतिरिक्त, इस अधिनियम के प्रावधानों को सभी कर्मचारियों के ध्यान में लाया जाए।


महाप्रबंधक (मा.सं.)
मा.द.

यूनिट / एस बी यू प्रमुख
कार्यकारी निदेशक / महाप्रबंधक
क्षेत्रीय कार्यालय / विपणन केन्द्र प्रमुख
कंपनी सचिव

सीएमडी नि.(मा.सं.) नि.(अ.यू.) नि.(अनु. व वि.) नि.(विपणन) नि.(वित्त) नि.(बैं.का.) सीवीओ

**ANNEXURE - I TO MEMO No. 17556/771/HOA 07.04.2014
772**

कार्यस्थल पर महिलाओं का लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 की धारा 21 के तहत शिकायत समिति का वार्षिक प्रतिवेदन

**ANNUAL REPORT OF THE COMPLAINTS COMMITTEE UNDER SECTION 21 OF THE
SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE (PREVENTION, PROHIBITION
AND REDRESSAL) ACT, 2013**

कंपनी का नाम NAME OF THE COMPANY: _____

यूनिट / एसबीयू UNIT / SBU: _____

व्यौरे DETAILS:

क्र.सं. Sl	विवरण PARTICULARS	व्यौरे DETAILS
1	वर्ष में प्राप्त लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या Number of complaints of sexual harassment received in the year	
2	वर्ष के दौरान निपटाई गई शिकायतों की संख्या Number of complaints disposed off during the year	
3	नब्बे दिनों से अधिक अवधि के लिए लंबित मामलों की संख्या Number of cases pending for more than ninety days	
4	लैंगिक उत्पीड़न के संबंध में आयोजित कार्यशालाओं या जागरूकता कार्यक्रमों की संख्या Number of workshops or awareness programme against sexual harassment carried out	
5	नियोक्ता या जिला अधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई की प्रकृति Nature of action taken by the employer or District Officer	

अध्यक्ष, शिकायत समिति
CHAIRMAN, COMPLAINTS COMMITTEE

प्रति TO

अध्यक्ष CHAIRMAN

शिकायत समिति COMPLAINTS COMMITTEE

बीईएल कार्पोरेट कार्यालय, बेंगलूर BEL CORPORATE OFFICE, BANGALORE

नोट - इस प्रतिवेदन की एक प्रति संबंधित जिला अधिकारी को भेजी जाए ।

Note: A copy of the report should be sent to concerned District Officer.