



Government of India

भारत का राजपत्र
THE GAZETTE OF INDIA
ഭാരതത്തിന്റെ ഗസറ്റ്

असाधारण
EXTRA ORDINARY

അസാധാരണം

भाग XI—अनुभाग I
PART XI—SECTION I

ഭാഗം XI—വകുപ്പ് I

प्राधिकार से प्रकाशित
Published by Authority

അധികാരപ്പെടുത്തിയ പ്രകാരം പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തുന്നത്

सं.	4249	} नई दिल्ली	शनिवार	30 दिसंबर 2023	9 पौष, 1945 (शक)	} खण्ड XII		
No.	4249		NEW DELHI	Saturday	30 December 2023		9 Pousha, 1945 (Saka)	Vol. XII
നമ്പർ	4249		ന്യൂഡൽഹി	ശനി	30 ഡിസംബർ 2023		9 പൗഷം, 1945 (ശക)	വാല്യം 12

MINISTRY OF LAW AND JUSTICE
(Legislative Department)

New Delhi, 22nd November, 2022/1st Agrahayana, 1944 (Saka).

The translation in Malayalam of The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 is hereby published under the authority of the President and shall be deemed to be the authoritative text of this Act in Malayalam under clause (a) of section 2 of the Authoritative Texts (Central Laws) Act, 1973 (50 of 1973).

ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കുനേരെയുള്ള ലൈംഗികപീഡനം (തടയലും നിരോധനവും പരിഹാരവും) ആക്റ്റ്, 2013-ന്റെ മലയാള പരിഭാഷ രാഷ്ട്രപതി അധികാരപ്പെടുത്തിയ പ്രകാരം ഇതിനാൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചിരിക്കുന്നതും ഇത് ആധികാരിക പാഠങ്ങൾ (കേന്ദ്ര നിയമങ്ങൾ) ആക്റ്റ്, 1973 (1973-ലെ 50)-ന്റെ 2-ാം വകുപ്പ് (ക) ഖണ്ഡപ്രകാരം അതിന്റെ മലയാളത്തിലുള്ള ആധികാരിക പാഠമായി കരുതപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു.

DR. REETA VASISHTA,
Secretary to the Government of India.

**ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കുനേരെയുള്ള ലൈംഗികപീഡനം
(തടയലും നിരോധനവും പരിഹാരവും) ആക്റ്റ്, 2013
(2013-ലെ 14-ാം നമ്പർ ആക്റ്റ്)**

ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കുനേരെയുള്ള ലൈംഗികപീഡനത്തിനെതിരെ സംരക്ഷണത്തിനും
ലൈംഗികപീഡനം തടയുന്നതിനും അത് സംബന്ധിച്ച പരാതികൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനും
അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അതിന് ആനുഷംഗികമായതോ ആയ
കാര്യങ്ങൾക്കുംവേണ്ടി വ്യവസ്ഥ

ചെയ്യുന്നതിനുള്ള

ഒരു

ആക്റ്റ്

ഭാരതത്തിന്റെ ഭരണഘടനയുടെ 14-ഉം 15-ഉം അനുച്ഛേദങ്ങൾ പ്രകാരം ഒരു സ്ത്രീയുടെ സമത്വത്തിനുള്ള മൗലികാവകാശങ്ങളും ഭരണഘടനയുടെ 21-ാം അനുച്ഛേദപ്രകാരം അവൾക്ക് ജീവിക്കുന്നതിനുള്ള അവകാശവും അന്തസ്സോടെ ജീവിക്കുന്നതിനും ലൈംഗികപീഡനത്തിൽ നിന്നും സ്വതന്ത്രമായി ഒരു സുരക്ഷിത പരിതഃസ്ഥിതിക്കുള്ള അവകാശം ഉൾപ്പെടെ ഏതെങ്കിലും പ്രവൃത്തിയിൽ ഏർപ്പെടുന്നതിനോ ഏതെങ്കിലും തൊഴിലോ വ്യാപാരമോ ബിസിനസ്സോ നടത്തുന്നതിനോ ഉള്ള അവകാശവും ലൈംഗിക പീഡനം കാരണം ലംഘിക്കപ്പെടുന്നു എന്നതിനാലും;

അന്താരാഷ്ട്ര ഉടമ്പടികളും 1993 ജൂൺ 25-ാം തീയതി ഭാരത സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള എല്ലാതരത്തിലുമുള്ള വിവേചനം അവസാനിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഉടമ്പടിയുംപോലെയുള്ള രേഖകൾ മുഖേന ലൈംഗികപീഡനത്തിനെതിരെയുള്ള സംരക്ഷണവും അന്തസ്സോടെ ജോലി ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവകാശവും സാർവ്വത്രികമായി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ ആയതിനാലും;

ജോലിസ്ഥലത്ത് ലൈംഗികപീഡനത്തിനെതിരെ സ്ത്രീകളുടെ സംരക്ഷണത്തിനുവേണ്ടി പ്രസ്തുത ഉടമ്പടിക്ക് പ്രാബല്യം നൽകുന്നതിനായി വ്യവസ്ഥകൾ ഉണ്ടാക്കേണ്ടത് യുക്തമായിരിക്കുന്നതിനാലും;

ഭാരത റിപ്പബ്ലിക്കിന്റെ അറുപത്തിനാലാം സംവത്സരത്തിൽ പാർലമെന്റ് താഴെപ്പറയും പ്രകാരം നിയമമുണ്ടാക്കിയിരിക്കുന്നു:—

അദ്ധ്യായം I

പ്രാരംഭികം

1. ചുരുക്കപ്പേരും വ്യാപ്തിയും പ്രാരംഭവും.—(1) ഈ ആക്റ്റിന് ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കുനേരെയുള്ള ലൈംഗികപീഡനം (തടയലും നിരോധനവും പരിഹാരവും) ആക്റ്റ്, 2013 എന്ന് പേര് പറയാവുന്നതാണ്.

(2) ഇതിന് ഭാരതം മുഴുവൻ വ്യാപ്തി ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) ഇത് കേന്ദ്ര സർക്കാർ, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ വിജ്ഞാപനം വഴി, നിശ്ചയിക്കാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള തീയതിയിൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതാണ്.

1. 2013 ഡിസംബർ 9, 2013 ഡിസംബർ 9-ാം തീയതിയിലെ എസ്.ഒ. 3604(ഇ) നമ്പർ വിജ്ഞാപന പ്രകാരം ഭാരത ഗസറ്റ്, അസാധാരണം, ഭാഗം II സെക്ഷൻ 3 (ii) കാണുക.

2. നിർവ്വചനങ്ങൾ.—ഈ ആക്റ്റിൽ, സന്ദർഭം മറ്റുവിധത്തിൽ ആവശ്യപ്പെടാത്ത പക്ഷം,—

(ക) “സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീ” എന്നാൽ,—

(i) ഒരു ജോലിസ്ഥലത്തെ സംബന്ധിച്ച്, എതിർകക്ഷിയിൽനിന്നും ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ലൈംഗിക പീഡനത്തിന് വിധേയമാക്കപ്പെട്ടു എന്ന ആരോപണം ഉന്നയിക്കുന്ന, ജോലിയുള്ളതോ ഇല്ലാത്തതോ ആയ ഏത് പ്രായത്തിലുമുള്ള ഒരു സ്ത്രീ;

(ii) ഒരു താമസസ്ഥലത്തെയോ വീടിനെയോ സംബന്ധിച്ച്, അങ്ങനെയുള്ള താമസസ്ഥലത്തോ വീട്ടിലോ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഏത് പ്രായത്തിലുമുള്ള ഒരു സ്ത്രീ,

എന്ന് അർത്ഥമാകുന്നു;

(ഖ) “സമുചിത സർക്കാർ” എന്നാൽ,—

(i) ഒരു ജോലിസ്ഥലത്തെ സംബന്ധിച്ച്, ആയത് സ്ഥാപിക്കുന്നതോ, ഉടമസ്ഥതയിൽ വയ്ക്കുന്നതോ നിയന്ത്രിക്കുന്നതോ അല്ലെങ്കിൽ നേരിട്ടോ നേരിട്ടല്ലാതെയോ ലഭ്യമാക്കുന്ന ഫണ്ടുകൾ മുഖേന പൂർണ്ണമായോ ഗണ്യമായോ സാമ്പത്തിക സഹായം നൽകുന്നതോ,—

(ക) കേന്ദ്രസർക്കാരോ യൂണിയൻ പ്രദേശത്തെ സർക്കാരോ ആണെങ്കിൽ, കേന്ദ്ര സർക്കാരും;

(ഖ) സംസ്ഥാന സർക്കാർ ആണെങ്കിൽ, സംസ്ഥാന സർക്കാരും;

(ii) (i)-ാം ഉപഖണ്ഡത്തിൻകീഴിൽ ഉൾപ്പെടാത്തതും അതിന്റെ ഭൂപ്രദേശത്തിൽപ്പെടുന്നതുമായ ഏതെങ്കിലും ജോലിസ്ഥലത്തെ സംബന്ധിച്ച്, സംസ്ഥാന സർക്കാരും,

എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഗ) “ചെയർപേഴ്സൺ” എന്നാൽ 7-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെട്ട പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർപേഴ്സൺ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഘ) “ജില്ലാ ആഫീസർ” എന്നാൽ 5-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം വിജ്ഞാപനം ചെയ്യപ്പെട്ട ഒരു ആഫീസർ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ങ) “ഗാർഹിക ജോലിക്കാരി” എന്നാൽ നേരിട്ടോ ഏതെങ്കിലും ഏജൻസി മുഖേനയോ താൽക്കാലികമായോ സ്ഥിരമായോ പാർട്ട് ടൈം അല്ലെങ്കിൽ ഫുൾ ടൈം അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഏതെങ്കിലും വീട്ടിൽ പണമായോ സാധനമായോ ഉള്ള പ്രതിഫലത്തിനുവേണ്ടി വീട്ടുജോലി ചെയ്യുന്നതിനായി നിയോഗിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു സ്ത്രീ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, എന്നാൽ അതിൽ തൊഴിലുടമയുടെ കുടുംബത്തിലെ ഏതെങ്കിലും അംഗം ഉൾപ്പെടാത്തതും ആകുന്നു;

(ച) “ജീവനക്കാരൻ” എന്നാൽ ജോലിയുടെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകടമോ വ്യംഗ്യമോ ആയിരുന്നാലും മുഖ്യ തൊഴിലുടമയുടെ അറിവോടെയോ അല്ലാതെയോ പ്രതിഫലത്തിനോ അല്ലാതെയോ നേരിട്ടോ കോൺട്രാക്ടർ ഉൾപ്പെടെ ഒരു ഏജന്റ് മുഖേനയോ, ഒരു ജോലി സ്ഥലത്ത് സ്ഥിരമായോ താൽക്കാലികമായോ ഒരു പ്രത്യേക കാര്യത്തിനുവേണ്ടിയോ ദിവസവേതന അടിസ്ഥാനത്തിലോ ഏതെങ്കിലും ജോലിക്കുവേണ്ടി നിയോഗിക്കപ്പെടുന്നതോ സ്വമേധയായോ മറ്റുവിധത്തിലോ ജോലി ചെയ്യുന്നതോ ആയ ഒരാൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നതും, അതിൽ ഒരു സഹജോലിക്കാരനോ കരാർ ജോലിക്കാരനോ പ്രൊബേഷണറോ ട്രെയിനിയോ അപ്രന്റീസോ അങ്ങനെയുള്ള മറ്റ് ഏതെങ്കിലും പേരിൽ വിളിക്കപ്പെടുന്ന ഒരാളോ ഉൾപ്പെടുന്നതും ആകുന്നു;

(ഛ) “തൊഴിലുടമ” എന്നാൽ,—

(i) ഏതെങ്കിലും വകുപ്പിനെയോ സംഘടനയെയോ ഉദ്യമത്തെയോ സ്ഥാപനത്തെയോ വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തെയോ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂഷനെയോ ആഫീസിനെയോ സമുചിത സർക്കാർ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു തദ്ദേശാധികാര സ്ഥാപനത്തിന്റെ ശാഖയെയോ യൂണിറ്റിനെയോ സംബന്ധിച്ച്, ആ വകുപ്പിന്റെയോ സംഘടനയുടെയോ ഉദ്യമത്തിന്റെയോ സ്ഥാപനത്തിന്റെയോ വ്യവസായ സ്ഥാപനത്തിന്റെയോ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂഷന്റെയോ ആഫീസിന്റെയോ ശാഖയുടെയോ യൂണിറ്റിന്റെയോ മേധാവിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, സമുചിത സർക്കാരോ തദ്ദേശാധികാര സ്ഥാപനമോ ഉത്തരവ് വഴി ഇതിനായി നിർദ്ദേശിക്കാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള മറ്റ് ആഫീസറോ;

(ii) (i)-ാം ഉപഖണ്ഡത്തിൽ ഉൾപ്പെടാത്ത ഏതെങ്കിലും ജോലിസ്ഥലത്ത്, ആ ജോലിസ്ഥലത്തിന്റെ മാനേജ്മെന്റിനും മേൽനോട്ടത്തിനും നിയന്ത്രണത്തിനും ഉത്തരവാദിയായിരിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ആളോ.

വിശദീകരണം.—ഈ ഉപഖണ്ഡത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി “മാനേജ്മെന്റ്” എന്നതിൽ അങ്ങനെയുള്ള സംഘടനയ്ക്കുവേണ്ടിയുള്ള നയങ്ങളുടെ രൂപീകരണത്തിനും ഭരണ നിർവ്വഹണത്തിനും ഉത്തരവാദിയായിരിക്കുന്ന ആളോ ബോർഡോ കമ്മിറ്റിയോ ഉൾപ്പെടുന്നതുകൊണ്ടുമാകുന്നു;

(iii) (i)-ഉം (ii)-ഉം ഉപഖണ്ഡങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ജോലി സ്ഥലത്തെ സംബന്ധിച്ച്, ഒരാൾ, അവന്റെയോ അവളുടെയോ ജീവനക്കാരെ സംബന്ധിച്ചുള്ള കരാർ ചുമതലകൾ നിർവ്വഹിക്കുമ്പോൾ അയാളോ;

(iv) ഒരു താമസസ്ഥലത്തെയോ വീടിനെയോ സംബന്ധിച്ച്, ഗാർഹിക ജോലിക്കാരിയെ നിയമിച്ചതോ അവളുടെ ജോലിയിൽ നിന്നും നേട്ടങ്ങൾ അനുഭവിച്ചതോ ആയ, അങ്ങനെ നിയമിക്കപ്പെട്ട ജോലിക്കാരിയുടെ എണ്ണമോ സമയമോ കാലയളവോ തരമോ ആ ഗാർഹിക ജോലിക്കാരി നിർവ്വഹിച്ച ജോലിയുടെയോ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ സ്വഭാവമോ കണക്കിലെടുക്കാതെ, ഒരാളോ ഒരു കുടുംബമോ,

എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ജ) “ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി” എന്നാൽ 4-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള ഒരു ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഡ) “പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റി” എന്നാൽ 6-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റി എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ണ) “അംഗം” എന്നാൽ, അതതുസംഗതിപോലെ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെയോ ഒരു അംഗം എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ട) “നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട” എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കിയ ചട്ടങ്ങളാൽ നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഊ) “പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ” എന്നാൽ 4-ാം വകുപ്പിന്റെ (2)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരം നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെട്ട ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഡി) “എതിർകക്ഷി” എന്നാൽ സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന ഒരു സ്ത്രീ ആർക്കെതിരെയെന്നോ 9-ാം വകുപ്പുപ്രകാരം ഒരു പരാതി നൽകിയിട്ടുള്ളത് ആ ആൾ എന്നർത്ഥമാകുന്നു;

(ഡി) “ലൈംഗിക പീഡനം” എന്നതിൽ താഴെപ്പറയുന്ന ഏതെങ്കിലും ഒന്നോ അതിലധികമോ അസ്വീകാര്യമായ പ്രവൃത്തികളോ പെരുമാറ്റമോ (സ്വപക്ഷമായതോ വ്യംഗ്യമായതോ) ഉൾപ്പെടുന്നു, അതായത്:—

- (i) ശാരീരിക സ്പർശവും പ്രേമാഭ്യർത്ഥനയും; അല്ലെങ്കിൽ
- (ii) ലൈംഗിക സുഖത്തിനുവേണ്ടിയുള്ള ഒരു ആവശ്യപ്പെടലോ അപേക്ഷയോ; അല്ലെങ്കിൽ
- (iii) ലൈംഗികചുവയുള്ള പരാമർശങ്ങൾ നടത്തൽ; അല്ലെങ്കിൽ
- (iv) അശ്ലീല ചിത്രങ്ങൾ കാണിക്കൽ; അല്ലെങ്കിൽ
- (v) മറ്റേതെങ്കിലും അസ്വീകാര്യമായ ശാരീരികമോ വാക്കാലോ വാക്കാലല്ലാതെയോ ഉള്ള ലൈംഗിക സ്വഭാവത്തിലുള്ള പെരുമാറ്റം;

(ണ) “ജോലി സ്ഥലം” എന്നതിൽ,—

(i) സമുചിത സർക്കാരോ തദ്ദേശാധികാരസ്ഥാനമോ ഒരു സർക്കാർ കമ്പനിയോ ഒരു കോർപ്പറേഷനോ ഒരു സഹകരണസംഘമോ സ്ഥാപിക്കുന്നതോ ഉടമസ്ഥതയിൽ വയ്ക്കുന്നതോ നിയന്ത്രിക്കുന്നതോ അല്ലെങ്കിൽ നേരിട്ടോ നേരിട്ടല്ലാതെയോ ലഭ്യമാക്കുന്ന ഫണ്ടുകൾ മുഖേന പൂർണ്ണമായോ ഗണ്യമായോ സാമ്പത്തികസഹായം നൽകുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും വകുപ്പോ സംഘടനയോ ഉദ്യമമോ സ്ഥാപനമോ വ്യവസായ സംരംഭമോ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂഷനോ ഓഫീസോ ശാഖയോ യൂണിറ്റോ;

(ii) ഉല്പാദനം, സംഭരണം, വില്പന, വിതരണം അല്ലെങ്കിൽ സേവനം ഉൾപ്പെടെയുള്ള വാണിജ്യപരമോ പ്രൊഫഷണലോ, തൊഴിലധിഷ്ഠിതമോ വിദ്യാഭ്യാസപരമോ വിനോദപരമോ വ്യാവസായികമോ ആരോഗ്യ സേവനമോ സാമ്പത്തികമോ ആയ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തിവരുന്ന ഏതെങ്കിലും സ്വകാര്യമേഖലാ സ്ഥാപനമോ ഒരു സ്വകാര്യ സംരംഭമോ ഉദ്യമമോ വ്യവസായ സ്ഥാപനമോ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂഷനോ സ്ഥാപനമോ സംഘമോ ട്രസ്റ്റോ സർക്കാരിതര സംഘടനയോ യൂണിറ്റോ സേവനദാതാവോ;

(iii) ആശുപത്രികളോ നഴ്സിംഗ് ഹോമുകളോ;

(iv) റസിഡൻഷ്യലായോ അല്ലാതെയോ പരിശീലനത്തിനോ സ്പോർട്സിനോ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റ് പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കോവേണ്ടി ഉപയോഗിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും സ്പോർട്സ് ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ടോ സ്റ്റേഡിയമോ സ്പോർട്സ് കോംപ്ലക്സോ മത്സര സ്ഥലമോ കളി സ്ഥലമോ;

(v) ജോലി സംബന്ധമായോ ജോലിക്കിടയിലോ ജീവനക്കാർ സന്ദർശിച്ച, അങ്ങനെയുള്ള യാത്രയ്ക്കുവേണ്ടി തൊഴിലുടമ നൽകുന്ന ഗതാഗത സംവിധാനം ഉൾപ്പെടെ, ഏതെങ്കിലും സ്ഥലമോ;

(vi) ഒരു താമസസ്ഥലമോ ഒരു വീടോ, ഉൾപ്പെടുന്നു;

(ത) ഒരു ജോലിസ്ഥലത്തെ സംബന്ധിച്ച്, “അസംഘടിത മേഖല” എന്നാൽ വ്യക്തികളുടെയോ സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികളുടെയോ ഉടമസ്ഥതയിലുള്ളതും എന്തുതന്നെയായിരുന്നാലും സാധനങ്ങളുടെ ഉല്പാദനത്തിലോ വില്പനയിലോ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതോ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള സേവനം പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതോ ആയതും വ്യവസായ സ്ഥാപനം ജീവനക്കാരെ നിയോഗിക്കുന്നിടത്ത് അങ്ങനെയുള്ള ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പത്തിൽ താഴെയായിരിക്കുന്നതുമായ, ഒരു വ്യവസായ സ്ഥാപനം എന്നർത്ഥമാകുന്നു.

3. ലൈംഗികപീഡനം തടയൽ.—(1) യാതൊരു സ്ത്രീയും ഏതൊരു ജോലി സ്ഥലത്തും ലൈംഗിക പീഡനത്തിന് വിധേയമാക്കപ്പെടാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) മറ്റ് സാഹചര്യങ്ങളോടൊപ്പം താഴെപ്പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ, അവ ലൈംഗികപീഡനത്തിന്റെ ഏതെങ്കിലും പ്രവൃത്തിയെയോ പെരുമാറ്റത്തെയോ സംബന്ധിച്ചോ അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടോ ഉണ്ടാവുകയോ നിലനിൽക്കുകയോ ആണെങ്കിൽ ലൈംഗികപീഡനം ആകാവുന്നതാണ്:—

- (i) അവളുടെ ജോലിയിൽ മുൻഗണന നൽകാമെന്നുള്ള വ്യംഗ്യമോ സ്പഷ്ടമോ ആയ വാഗ്ദാനം; അല്ലെങ്കിൽ
- (ii) അവളുടെ ജോലിയെ ഹാനികരമായി ബാധിക്കുമെന്നുള്ള വ്യംഗ്യമോ സ്പഷ്ടമോ ആയ ഭീഷണി; അല്ലെങ്കിൽ
- (iii) നിലവിലുള്ളതോ ഭാവിയിലുള്ളതോ ആയ അവളുടെ ജോലിയുടെ പദവിയെ സംബന്ധിച്ച് വ്യംഗ്യമോ സ്പഷ്ടമോ ആയ ഭീഷണി; അല്ലെങ്കിൽ
- (iv) അവളുടെ ജോലിയിൽ തടസ്സമുണ്ടാക്കുകയോ അവൾക്ക് ഭീതിയുളവാക്കുന്നതോ ആക്രമണകരമായതോ ശത്രുതാപരമായതോ ആയ ഒരു ജോലി സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കുക; അല്ലെങ്കിൽ
- (v) അവളുടെ ആരോഗ്യത്തെയോ സുരക്ഷയെയോ ബാധിക്കാനിടയുള്ള അപമാനകരമായ പെരുമാറ്റം.

അദ്ധ്യായം II

ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ രൂപീകരണം

4. ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ രൂപീകരണം.—(1) ഒരു ജോലി സ്ഥലത്തെ ഓരോ തൊഴിലുടമയും, ലിഖിതമായ ഒരു ഉത്തരവ് മുഖേന, “ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി” എന്നറിയപ്പെടുന്ന ഒരു കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്:

എന്നാൽ, ജോലി സ്ഥലത്തിന്റെ ആഫീസുകളോ ഭരണനിർവ്വഹണ യൂണിറ്റുകളോ വിവിധ സ്ഥലങ്ങളിലോ ഡിവിഷണൽ അല്ലെങ്കിൽ സബ്-ഡിവിഷണൽ തലത്തിലോ സ്ഥിതിചെയ്യുന്നിടത്ത്, എല്ലാ ഭരണനിർവ്വഹണ യൂണിറ്റുകളിലും അല്ലെങ്കിൽ ആഫീസുകളിലും ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയിൽ തൊഴിലുടമ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന താഴെപ്പറയുന്ന അംഗങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്, അതായത്:—

(ക) ജോലി സ്ഥലത്തെ ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ നിന്നും സീനിയർ തലത്തിൽ ജോലിചെയ്യുന്നതായ ഒരു സ്ത്രീ പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസർ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്;

എന്നാൽ സീനിയർ തലത്തിലുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരി ലഭ്യമല്ലായെങ്കിൽ, (1)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള ജോലിസ്ഥലത്തെ മറ്റ് ആഫീസുകളിൽ നിന്നോ ഭരണനിർവ്വഹണ യൂണിറ്റുകളിൽ നിന്നോ പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസറെ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യേണ്ടതാണ്;

എന്നുമാത്രമല്ല ജോലിസ്ഥലത്തെ മറ്റ് ആഫീസുകളിലോ ഭരണനിർവ്വഹണ യൂണിറ്റുകളിലോ സീനിയർ തലത്തിലുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരി ഇല്ലെങ്കിൽ അതേ തൊഴിലുടമയുടെ മറ്റേതെങ്കിലും ജോലി സ്ഥലത്തോ മറ്റു വകുപ്പിലോ സ്ഥാപനത്തിലോ നിന്ന് പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസറെ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യേണ്ടതാണ്;

(ഖ) ജീവനക്കാർക്കിടയിൽനിന്നും വിശിഷ്ട സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിൽ പ്രതിജ്ഞാ ബദ്ധമായതോ സാമൂഹിക പ്രവർത്തനത്തിൽ പരിചയ സമ്പന്നരായിട്ടുള്ളതോ നിയമ പരിജ്ഞാനമുള്ളതോ ആയ രണ്ടിൽ കുറയാത്ത അംഗങ്ങൾ;

(ഗ) സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിൽ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരായിട്ടുള്ള സർക്കാരിതര സംഘടനകളിൽ നിന്നോ അസോസിയേഷനുകളിൽ നിന്നോ ഉള്ള ഒരംഗം അല്ലെങ്കിൽ ലൈംഗികപീഡനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിൽ പരിചയമുള്ള ഒരാൾ;

എന്നാൽ അങ്ങനെ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്ന ആകെ അംഗങ്ങളിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് പകുതിയെങ്കിലും സ്ത്രീകൾ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(3) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയിലെ പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസറും ഓരോ അംഗവും അവരുടെ നാമനിർദ്ദേശ തീയതി മുതൽ തൊഴിലുടമ നിർദ്ദേശിക്കാവുന്ന, മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത അങ്ങനെയുള്ള കാലയളവിലേക്ക് ഉദ്യോഗം വഹിക്കേണ്ടതാണ്.

(4) സർക്കാരിതര സംഘടനകളുടെയോ അസോസിയേഷനുകളുടെയോ ഇടയിൽനിന്ന് നിയമിക്കപ്പെടുന്ന അംഗത്തിന് ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ നടപടികൾ നടത്തുന്നതിനായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള ഫീസുകളോ ബത്തകളോ തൊഴിലുടമ നൽകേണ്ടതാണ്.

(5) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസറോ ഏതെങ്കിലും അംഗമോ,—

(ക) 16-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുകയോ;

(ഖ) ഒരു കുറ്റത്തിന് കുറ്റസ്ഥാപനം ചെയ്യപ്പെടുകയോ തത്സമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരം ഒരു കുറ്റത്തിന്റെ അന്വേഷണ വിചാരണ അയാൾക്കെതിരായി നിലനില്ക്കുകയോ;

(ഗ) ഏതെങ്കിലും അച്ചടക്കനടപടികളിൽ അയാൾ അപരാധിയാണെന്ന് കണ്ടെത്തപ്പെടുകയോ അയാൾക്കെതിരെ ഒരു അച്ചടക്കനടപടി നിലനിൽക്കുകയോ;

(ഘ) അയാൾക്ക് ഉദ്യോഗത്തിൽ തുടരുന്നതിനായി പൊതുതാൽപര്യത്തിന് ഹാനികരമാകത്തക്കവിധം അയാളുടെ സ്ഥാനം ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തുകയോ,

ചെയ്യുന്നിടത്തു്, അതതുസംഗതിപോലെ, അങ്ങനെയുള്ള പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസറെയോ അംഗത്തെയോ, കമ്മിറ്റിയിൽ നിന്ന് നീക്കം ചെയ്യേണ്ടതും അപ്രകാരം ഉണ്ടായ ഒഴിവോ അല്ലെങ്കിൽ ഏതെങ്കിലും ആകസ്മിക ഒഴിവോ ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് അനുസൃതമായി പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം വഴി നികത്തേണ്ടതുമാണ്.

അദ്ധ്യായം III

പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ രൂപീകരണം

5. ജില്ലാ ആഫീസറായുള്ള വിജ്ഞാപനം.—സമുചിത സർക്കാരിന്, ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള അധികാരങ്ങൾ വിനിയോഗിക്കുന്നതിനോ ചുമതലകൾ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിനോ ഓരോ ജില്ലയ്ക്കും ഒരു ജില്ലാ മജിസ്ട്രേറ്റിനേയോ അഡീഷണൽ ജില്ലാ മജിസ്ട്രേറ്റിനേയോ കളക്ടറെയോ ഡെപ്യൂട്ടി കളക്ടറെയോ ഒരു ജില്ലാ ആഫീസറായി വിജ്ഞാപനം ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

6. ¹[പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ] രൂപീകരണവും അധികാര പരിധിയും.—(1) ഓരോ ജില്ലാ ആഫീസറും ബന്ധപ്പെട്ട ജില്ലയിൽ, ജീവനക്കാർ പത്തിൽ കുറവായതിനാൽ ¹[ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി] രൂപീകരിച്ചിട്ടില്ലാത്ത സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുടമയ്ക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികപീഡന പരാതി സ്വീകരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയോ ¹“പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റി” എന്നറിയപ്പെടുന്ന ഒരു കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) ജില്ലാ ആഫീസർ, പരാതി സ്വീകരിക്കുന്നതിനും ആയത് ഏഴുദിവസകാലയളവിനുള്ളിൽ ബന്ധപ്പെട്ട ²[പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്ക്] അയച്ചു കൊടുക്കുന്നതിനും ഓരോ ബ്ലോക്കിലും താലൂക്കിലും ഗ്രാമപ്രദേശത്തോ ഗോത്രവർഗ്ഗ പ്രദേശത്തോ ഉള്ള തഹസീലിലും നഗരപ്രദേശത്തെ വാർഡിലോ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലോ ഒരു നോഡൽ ആഫീസറെ സ്ഥാനനിർദ്ദേശം ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

(3) ²[പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ] അധികാരപരിധി ആ കമ്മിറ്റി ഏത് ജില്ലയിലാണോ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ളത് ആ ജില്ലയുടെ പ്രദേശങ്ങളിൽ വ്യാപിക്കുന്നതാണ്.

7. പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ ഘടനയും കാലാവധിയും മറ്റ് നിബന്ധനകളും ഉപാധികളും.—(1) പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയിൽ ജില്ലാ ആഫീസർ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യുന്ന താഴെപ്പറയുന്ന അംഗങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്, അതായത്:—

(ക) സാമൂഹിക പ്രവർത്തനരംഗത്തുള്ളതും സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിൽ പ്രതിജ്ഞാ ബദ്ധരായിട്ടുള്ളതുമായ പ്രശസ്തരായ സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ നിന്നും നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്ന ഒരു ചെയർപേഴ്സൺ;

(ഖ) ജില്ലയിലെ ബ്ലോക്കിലോ താലൂക്കിലോ തഹസീലിലോ വാർഡിലോ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിലോ ജോലിചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകൾക്കിടയിൽ നിന്നും നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്ന ഒരംഗം;

(ഗ) സ്ത്രീകളുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിൽ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരായിട്ടുള്ള നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള സർക്കാരിതര സംഘടനകളിൽ നിന്നോ അസ്സോസിയേഷനുകളിൽ നിന്നോ ലൈംഗിക പീഡനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന ആളുകളുടെ ഇടയിൽ നിന്നോ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്ന രണ്ട് അംഗങ്ങൾ, അവരിൽ ഒരാളെങ്കിലും സ്ത്രീ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

എന്നാൽ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്നവരിൽ ഒരാൾക്കെങ്കിലും നിയമപശ്ചാത്തലമോ നിയമപരിജ്ഞാനമോ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത് അഭിലഷണീയമാണ്.

എന്നുമാത്രമല്ല നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെടുന്നവരിൽ ഒരാളെങ്കിലും പട്ടികജാതിക്കാരിലോ പട്ടികഗോത്ര വർഗ്ഗക്കാരിലോ മറ്റു പിന്നാക്ക വിഭാഗത്തിലോ കേന്ദ്രസർക്കാർ, അതതുസമയം, വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുന്ന ന്യൂനപക്ഷ സമുദായത്തിലോ പെടുന്ന ഒരു സ്ത്രീ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്;

(ഘ) ജില്ലയിൽ സാമൂഹികക്ഷേമമോ വനിതാ-ശിശു വികസനമോ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന ബന്ധപ്പെട്ട ആഫീസർ ഒരു എക്സ് ഒഫീഷ്യോ അംഗം ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർപേഴ്സണും ഓരോ അംഗവും അവരുടെ നിയമന തീയതി മുതൽ ജില്ലാ ആഫീസർ നിർദ്ദേശിക്കാവുന്ന, മൂന്ന് വർഷത്തിൽ കവിയാത്ത, അങ്ങനെയുള്ള കാലയളവിലേക്ക് ഉദ്യോഗം വഹിക്കേണ്ടതാണ്.

(3) പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർപേഴ്സണോ ഏതെങ്കിലും അംഗമോ—

1. 2016-ലെ 23-ാം നമ്പർ ആക്റ്റ്, രണ്ടാം പട്ടിക പ്രകാരം 'ആഭ്യന്തര പരാതി കമ്മിറ്റി' എന്നതിനു പകരം ചേർത്തത് (6-5-2016 മുതൽ പ്രാബല്യം).
2. മേൽപ്പറഞ്ഞ ആക്റ്റ്, 3-ാം വകുപ്പ്, 2-ാം പട്ടിക പ്രകാരം 'പ്രാദേശിക പരാതി കമ്മിറ്റി' എന്നതിന് പകരം ചേർത്തത് (6-5-2016 മുതൽ പ്രാബല്യം).

(ക) 16-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുകയോ;

(ഖ) ഒരു കുറ്റത്തിന് കുറ്റസ്ഥാപനം ചെയ്യപ്പെടുകയോ തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരം ഒരു കുറ്റത്തിന്റെ അന്വേഷണവിചാരണ അയാൾക്കെതിരായി നിലനില്ക്കുകയോ;

(ഗ) ഏതെങ്കിലും അച്ചടക്കനടപടികളിൽ അയാൾ അപരാധിയാണെന്ന് കണ്ടെത്തുകയോ അയാൾക്കെതിരെ ഒരു അച്ചടക്കനടപടി നിലനില്ക്കുകയോ;

(ഘ) അയാൾക്ക് ഉദ്യോഗത്തിൽ തുടരുന്നതിനായി അയാളുടെ സ്ഥാനം പൊതുതാല്പര്യത്തിന് ഹാനികരമാകത്തക്കവിധം ദുരുപയോഗപ്പെടുത്തുകയോ,

ചെയ്യുന്നിടത്ത്, അതതുസംഗതിപോലെ, അങ്ങനെയുള്ള ചെയർപേഴ്സണയോ അംഗത്തെയോ കമ്മിറ്റിയിൽനിന്ന് നീക്കം ചെയ്യേണ്ടതും അപ്രകാരം ഉണ്ടായ ഒഴിവോ ഏതെങ്കിലും ആകസ്മിക ഒഴിവോ ഈ വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി പുതിയ നാമനിർദ്ദേശം ലഭിക്കുന്നതുമാണ്.

(4) (1)-ാം ഉപവകുപ്പിന്റെ (ഖ)-യും (ഘ)-യും ഖണ്ഡങ്ങൾ പ്രകാരം പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയിലെ നാമനിർദ്ദേശം ചെയ്യപ്പെട്ട അംഗങ്ങളൊഴികെയുള്ള ചെയർപേഴ്സണും അംഗങ്ങൾക്കും പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ നടപടികൾ നടത്തുന്നതിന് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള ഫീസുകൾക്കോ അലവൻസുകൾക്കോ അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

8. ഗ്രാന്റുകളും ആഡിറ്റും.—(1) പാർലമെന്റ് നിയമം വഴി, ഇതിലേക്കായി യഥാവിധി ധനവിനിയോഗം നടത്തിയതിനുശേഷം, 7-ാം വകുപ്പിന്റെ (4)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള ഫീസുകളോ അലവൻസുകളോ നൽകുന്നതിന് ഉപയോഗിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കേന്ദ്രസർക്കാരിന് യുക്തമെന്ന് കരുതാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള തുക കേന്ദ്ര സർക്കാർ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് ഗ്രാന്റുകളായി നൽകാവുന്നതാണ്.

(2) സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് ഒരു ഏജൻസി സ്ഥാപിക്കാവുന്നതും (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം അനുവദിച്ച ഗ്രാന്റുകൾ ആ ഏജൻസിക്ക് കൈമാറാവുന്നതുമാണ്.

(3) ഏജൻസി, 7-ാം വകുപ്പിന്റെ (4)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള ഫീസുകളോ അലവൻസുകളോ നൽകുന്നതിന് ആവശ്യമാകാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള തുക, ജില്ലാ ആഫീസർക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്.

(4) (2)-ാം ഉപവകുപ്പിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള ഏജൻസിയുടെ അക്കൗണ്ടുകൾ, സംസ്ഥാന അക്കൗണ്ടിന്റെ ജനറലുമായി ആലോചിച്ച്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിൽ വച്ചുപോരേണ്ടതും ആഡിറ്റ് നടത്തേണ്ടതും ആ ഏജൻസിയുടെ അക്കൗണ്ടുകൾ സൂക്ഷിച്ച് പോരുന്ന ആൾ, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള തീയതിക്ക് മുൻപായി, ആഡിറ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ട അക്കൗണ്ടുകളുടെ പകർപ്പ് അതിർമേലുള്ള ആഡിറ്ററുടെ റിപ്പോർട്ട് സഹിതം സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നൽകേണ്ടതുമാണ്.

അദ്ധ്യായം IV
പരാതി

9. ലൈംഗിക പീഡനം സംബന്ധിച്ച പരാതി.—(1) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന ഏതൊരു സ്ത്രീക്കും, ജോലി സ്ഥലത്തെ ലൈംഗികപീഡനം സംബന്ധിച്ച ഒരു പരാതി, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി അപ്രകാരം രൂപീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ അതിനോ, അത് അപ്രകാരം രൂപീകരിച്ചിട്ടില്ലാത്ത സംഗതിയിൽ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ കൃത്യം നടന്ന തീയതി മുതൽ മൂന്നുമാസക്കാലയളവിനുള്ളിലും തുടർച്ചയായ പീഡനങ്ങളുടെ സംഗതിയിൽ അവസാന കൃത്യം നടന്ന തീയതി മുതൽ മൂന്നുമാസക്കാലയളവിനുള്ളിലും, ലിഖിതമായി നൽകാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ അങ്ങനെയുള്ള പരാതി ലിഖിതമായി നൽകുവാൻ കഴിയാത്താകാതെ, അതതുസംഗതിപോലെ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രിസൈഡിംഗ് ആഫീസറോ ഏതെങ്കിലും അംഗമോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെ ചെയർപേഴ്സണോ ഏതെങ്കിലും അംഗമോ, ആ സ്ത്രീയ്ക്ക് പരാതി ലിഖിതമായി നൽകുന്നതിനുള്ള ന്യായമായ എല്ലാ സഹായവും നൽകേണ്ടതാണ്:

എന്നുമാത്രമല്ല ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, ലിഖിതമായി രേഖപ്പെടുത്തേണ്ട കാരണങ്ങളാൽ, മേൽപ്പറഞ്ഞ കാലയളവിനുള്ളിൽ ഒരു പരാതി നൽകുന്നതിൽനിന്നും ആ സ്ത്രീയെ തടയുന്ന അങ്ങനെയുള്ള സാഹചര്യങ്ങൾ ആയിരുന്നുവെന്ന് കമ്മിറ്റിക്ക് ബോധ്യപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ, സമയപരിധി മൂന്നു മാസത്തിൽ കവിയാതെ ദീർഘിപ്പിച്ച് നൽകാവുന്നതാണ്.

(2) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയ്ക്ക് ശാരീരികമോ മാനസികമോ ആയ അവശത മൂലമോ മരണത്താലോ മറ്റു വിധത്തിലോ ഒരു പരാതി നൽകുവാൻ കഴിയാത്തതിനാൽ, അവളുടെ നിയമാനുസൃത അവകാശിക്കോ നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള മറ്റൊരാളിനോ ഈ വകുപ്പുപ്രകാരം ഒരു പരാതി നൽകാവുന്നതാണ്.

10. അനുരഞ്ജനം.—(1) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയ്ക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയ്ക്കോ, അതതുസംഗതിപോലെ, 11-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം ഒരു അന്വേഷണം ആരംഭിക്കുന്നതിനുമുമ്പും സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയുടെ അപേക്ഷയിൻമേലും അനുരഞ്ജനത്തിലൂടെ ആ സ്ത്രീയും എതിർകക്ഷിയും തമ്മിലുള്ള പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുന്നതിന് നടപടി സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ ധനപരമായ യാതൊരു ഒത്തുതീർപ്പും അനുരഞ്ജനം അടിസ്ഥാനമാക്കി നടത്തുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തുന്നിടത്ത്, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, അപ്രകാരം എത്തിച്ചേർന്ന ഒത്തുതീർപ്പ് രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടതും ശിപാർശയിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതിന് ആയത് തൊഴിലുടമയ്ക്കോ ജില്ലാ ആഫീസർക്കോ അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതുമാണ്.

(3) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, (2)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം രേഖപ്പെടുത്തിയ ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ പകർപ്പുകൾ സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്കും എതിർകക്ഷിക്കും നൽകേണ്ടതാണ്.

(4) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ഒരു ഒത്തുതീർപ്പിൽ എത്തുന്നിടത്ത്, ആഭ്യന്തരകമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, യാതൊരു തുടരന്വേഷണവും നടത്തുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

11. പരാതിയിന്മേലുള്ള അന്വേഷണ വിചാരണ.—(1) എതിർകക്ഷി ഒരു ജീവനക്കാരൻ ആയിരിക്കുന്നിടത്ത്, 10-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിധേയമായി, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതു സംഗതിപോലെ, എതിർകക്ഷിക്ക് ബാധകമാകുന്ന സേവനചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായും അങ്ങനെയുള്ള ചട്ടങ്ങൾ നിലവിലില്ലാത്തതിടത്ത്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിലും പരാതിയിന്മേലുള്ള അന്വേഷണ വിചാരണ നടത്തുവാൻ നടപടിയെടുക്കേണ്ടതും അല്ലെങ്കിൽ ഒരു ഗാർഹിക ജോലിക്കാരിയുടെ സംഗതിയിൽ, പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ കേസ് നിലനിൽക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാ നിയമസംഹിതയുടെ (1860-ലെ 45) 509-ാം വകുപ്പും പ്രസ്തുത സംഹിതയിലെ ബാധകമാകുന്ന പ്രസക്തമായ മറ്റേതെങ്കിലും വ്യവസ്ഥകളും പ്രകാരം കേസ് രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നതിനുവേണ്ടി എഴുദിവസക്കാലയളവിനുള്ളിൽ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റി പോലീസിന് പരാതി അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതുമാണ്:

എന്നാൽ 10-ാം വകുപ്പിന്റെ (2)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരം എത്തിച്ചേർന്ന ഒത്തുതീർപ്പിലെ ഏതെങ്കിലും നിബന്ധനയോ ഉപാധിയോ എതിർകക്ഷി അനുസരിക്കുന്നില്ലെന്ന് സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയെയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയെയോ അതതുസംഗതിപോലെ, അറിയിക്കുന്നിടത്ത്, ഒരു അന്വേഷണവിചാരണ നടത്തുന്നതിന് ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതു സംഗതിപോലെ, പരാതിയിന്മേൽ നടപടിയെടുക്കുകയോ പരാതി പോലീസിന് അയച്ചുകൊടുക്കുകയോ ചെയ്യേണ്ടതാണ്:

എന്നുമാത്രമല്ല ഇരുകക്ഷികളും ജീവനക്കാർ ആയിരിക്കുന്നിടത്ത്, ആ കക്ഷികൾക്ക് അന്വേഷണവിചാരണ വേളയിൽ പറയുവാനുള്ളത് പറയുന്നതിനുള്ള ഒരവസരം നൽകേണ്ടതും കണ്ടെത്തലുകൾക്കെതിരായി കമ്മിറ്റി മുൻപാകെ നിവേദനം നൽകുന്നതിന് അവർക്ക് കഴിയത്തക്കവിധം കണ്ടെത്തലുകളുടെ ഒരു പകർപ്പ് ഇരുകക്ഷികൾക്കും ലഭ്യമാക്കേണ്ടതുമാണ്.

(2) ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാ നിയമസംഹിതയുടെ (1860-ലെ 45) 509-ാം വകുപ്പിൽ എന്തുതന്നെയടങ്ങിയിരുന്നാലും, എതിർകക്ഷിയെ ആ കുറ്റത്തിന് കുറ്റസ്ഥാപനം നടത്തുമ്പോൾ, 15-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ട് കോടതിക്ക് അതിന് ഉചിതമെന്ന് കരുതാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള തുക സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്ക് എതിർകക്ഷി നൽകണമെന്ന് ഉത്തരവാകാവുന്നതാണ്.

(3) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള ഒരു അന്വേഷണ വിചാരണ നടത്തുന്നതിന്റെ ആവശ്യത്തിനായി, ആഭ്യന്തരകമ്മിറ്റിക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ, അതതുസംഗതിപോലെ, താഴെപ്പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് ഒരു വ്യവഹാരം വിചാരണ ചെയ്യുമ്പോൾ 1908-ലെ സിവിൽ നടപടി നിയമസംഹിത (1908-ലെ 5) പ്രകാരം ഒരു സിവിൽ കോടതിയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിട്ടുള്ള അതേ അധികാരങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്, അതായത്:—

(ക) ഏതൊരാളെയും സമൺ ചെയ്യുകയും നിർബന്ധപൂർവ്വം ഹാജരാക്കിക്കുകയും ശപഥത്തിൻമേൽ അയാളെ വിസ്തരിക്കുകയും ചെയ്യുക;

(ഖ) രേഖകൾ കണ്ടെത്തുന്നതിനും ഹാജരാക്കുന്നതിനും ആവശ്യപ്പെടുക; കൂടാതെ

(ഗ) നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും സംഗതി.

(4) (1)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരമുള്ള അന്വേഷണ വിചാരണ തൊണ്ണൂറു ദിവസക്കാലയളവിനുള്ളിൽ പൂർത്തീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

**അദ്ധ്യായം V
പരാതിയെക്കുറിച്ചുള്ള അന്വേഷണവിചാരണ**

12. അന്വേഷണ വിചാരണ നടക്കുന്നതിനിടയ്ക്കുള്ള നടപടി.—(1) ഒരു അന്വേഷണ വിചാരണ നടക്കുന്നതിനിടയിൽ, സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയുടെ ലിഖിതമായ ഒരു അപേക്ഷയിൻമേൽ, അതതുസംഗതിപോലെ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ, തൊഴിലുടമയോട്—

(ക) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയെയോ എതിർകക്ഷിയെയോ മറ്റേതെങ്കിലും ജോലി സ്ഥലത്തേക്ക് സ്ഥലം മാറ്റുന്നതിന്; അല്ലെങ്കിൽ

(ഖ) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയ്ക്ക് മൂന്ന് മാസം വരെയുള്ള ഒരു കാലയളവിലേക്ക് അവധി അനുവദിക്കുന്നതിന്; അല്ലെങ്കിൽ

(ഗ) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്ക് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള മറ്റ് നിവൃത്തി അനുവദിക്കുന്നതിന്,

ശിപാർശ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

(2) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്ക് ഈ വകുപ്പ് പ്രകാരം അനുവദിക്കുന്ന അവധി അവർക്ക് മറ്റ് വിധത്തിൽ അർഹതയുണ്ടാകുമായിരുന്ന അവധിക്ക് പുറമെയായിരിക്കുന്നതാണ്.

(3) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം, അതതുസംഗതിപോലെ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെയോ ശിപാർശയിൻമേൽ, തൊഴിലുടമ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം നൽകിയ ശിപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കേണ്ടതും അങ്ങനെ നടപ്പിലാക്കിയതിന്റെ റിപ്പോർട്ട്, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ അതതുസംഗതിപോലെ, അയച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതുമാണ്.

13. അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട്.—(1) ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള ഒരു അന്വേഷണവിചാരണ പൂർത്തിയാകുന്നതിൻമേൽ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, അതിന്റെ കണ്ടെത്തലുകളുടെ ഒരു റിപ്പോർട്ട്, അന്വേഷണം പൂർത്തിയായ തീയതി മുതൽ പത്ത് ദിവസ കാലയളവിനുള്ളിൽ, അതതുസംഗതിപോലെ, തൊഴിലുടമയ്ക്കോ ജില്ലാ ആഫീസർക്കോ നൽകേണ്ടതും അങ്ങനെയുള്ള റിപ്പോർട്ട് ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് ലഭ്യമാക്കേണ്ടതുമാണ്.

(2) എതിർകക്ഷിക്കെതിരെയുള്ള ആരോപണം തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല എന്നുള്ള തീരുമാനത്തിൽ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, എത്തുന്നിടത്ത്, ഇക്കാര്യത്തിൽ, യാതൊരു നടപടിയും സ്വീകരിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ലായെന്ന് തൊഴിലുടമയോടും ജില്ലാ ആഫീസറോടും അത് ശിപാർശ ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

(3) എതിർകക്ഷിക്കെതിരായ ആരോപണം തെളിയിക്കപ്പെട്ടുവെന്ന തീരുമാനത്തിൽ, അതതുസംഗതിപോലെ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ എത്തുന്നിടത്ത്—

(i) എതിർകക്ഷിക്ക് ബാധകമായ സേവന ചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായോ അങ്ങനെയുള്ള സേവന ചട്ടങ്ങൾ യാതൊന്നും ഉണ്ടാക്കിയിട്ടില്ലാത്തതിടത്ത് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിലോ ലൈംഗികപീഡനം ഒരു പെരുമാറ്റദൃഷ്ട്യമായി കണക്കാക്കി നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതിനും;

(ii) എതിർകക്ഷിക്ക് ബാധകമായ സേവന ചട്ടങ്ങളിൽ എന്തുതന്നെയായിരുന്നാലും, 15-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്കോ അത് തീരുമാനിക്കാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള

നിയമാനുസൃത അവകാശികൾക്കോ നൽകുന്നതിനായി അതിന് ഉചിതമെന്നു കരുതാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള തുക, എതിർകക്ഷിയുടെ ശമ്പളത്തിലോ വേതനത്തിലോ നിന്നും കിഴിവ് വരുത്തുന്നതിനും,

അതതുസംഗതിപോലെ, തൊഴിലുടമയോടോ ജില്ലാ ആഫീസറോടോ ശിപാർശ ചെയ്യേണ്ടതാണ്:

എന്നാൽ എതിർകക്ഷി കർത്തവ്യത്തിൽനിന്നും വിട്ടുനിൽക്കുന്നതുകൊണ്ടോ തൊഴിൽ അവസാനിപ്പിക്കുന്നതുകൊണ്ടോ അയാളുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും അങ്ങനെയുള്ള കിഴിവ് വരുത്തുന്നതിന് തൊഴിലുടമയ്ക്ക് സാധിക്കാതെ വരുമ്പോൾ അത്രയും തുക സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്ക് നൽകുവാൻ അതിന് എതിർകക്ഷിയോട് നിർദ്ദേശിക്കാവുന്നതാണ്:

എന്നുമാത്രമല്ല എതിർകക്ഷി (ii)-ാം ഖണ്ഡത്തിൽ പരാമർശിച്ചിട്ടുള്ള തുക നൽകുന്നതിൽ വീഴ്ച വരുത്തുന്നുവെങ്കിൽ, ആഭ്യന്തരകമ്മിറ്റിക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ, അതതുസംഗതിപോലെ, ആ തുക ഭൂനികുതി കുടിശ്ശിക എന്നപോലെ വസൂലാക്കുന്നതിനുള്ള ഉത്തരവ് ബന്ധപ്പെട്ട ജില്ലാ ആഫീസർക്ക് അയച്ചു കൊടുക്കാവുന്നതാണ്.

(4) തൊഴിലുടമയോ ജില്ലാ ആഫീസറോ ശിപാർശ കൈപ്പറ്റി അറുപത് ദിവസങ്ങൾക്കകം അതനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കേണ്ടതാണ്.

14. വ്യാജമോ ഉപദ്രവകരമോ ആയ പരാതിക്കും വ്യാജ തെളിവുമുള്ള ശിക്ഷ.—(1) എതിർകക്ഷിക്കെതിരായ ആരോപണം ഉപദ്രവകരമാണെന്നോ സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയോ പരാതി നൽകിയ മറ്റേതെങ്കിലും ആളോ അത് വ്യാജമാണെന്ന് അറിഞ്ഞുകൊണ്ട് നൽകിയതാണെന്നോ സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയോ പരാതി നൽകുന്ന മറ്റേതെങ്കിലും ആളോ കൃത്രിമമോ തെറ്റിദ്ധരിപ്പിക്കുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും രേഖ ഹാജരാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നോ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, ഒരു തീരുമാനത്തിൽ എത്തുന്നിടത്ത്, അതിന് 9-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പോ (2)-ാം ഉപവകുപ്പോ പ്രകാരം, അതതുസംഗതിപോലെ, സ്ത്രീക്കോ പരാതി നൽകിയ ആളിനോ എതിരായി അവൾക്കോ അയാൾക്കോ ബാധകമാകുന്ന സേവന ചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായോ അങ്ങനെയുള്ള സേവന ചട്ടങ്ങൾ നിലവിലില്ലാത്തതിടത്ത്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിലോ നടപടി സ്വീകരിക്കുവാൻ തൊഴിലുടമയോടോ ജില്ലാ ആഫീസറോടോ ശിപാർശ ചെയ്യാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ ഒരു പരാതി സ്ഥിരീകരിക്കുന്നതിനോ മതിയായ തെളിവ് നൽകുന്നതിനോ മാത്രമുള്ള കഴിവില്ലായ്മ ഈ വകുപ്പ് പ്രകാരം പരാതിക്കാരനെതിരായി നടപടി ആകർഷിക്കണമെന്നില്ല:

എന്നുമാത്രമല്ല ഏതെങ്കിലും നടപടി ശിപാർശ ചെയ്യുന്നതിനു മുൻപ്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ട നടപടിക്രമത്തി നനുസൃതമായുള്ള ഒരു അന്വേഷണ വിചാരണയ്ക്ക് ശേഷം പരാതിക്കാരന്റെ ഭാഗത്തുള്ള ഉപദ്രവകരമായ ഉദ്ദേശ്യം തെളിയിക്കേണ്ടതാണ്.

(2) അന്വേഷണവിചാരണയ്ക്കിടയിൽ ഏതെങ്കിലും സാക്ഷി വ്യാജമായ തെളിവ് നൽകിയിട്ടുണ്ടെന്നോ കൃത്രിമമോ തെറ്റിദ്ധരിപ്പിക്കുന്നതോ ആയ ഏതെങ്കിലും രേഖ ഹാജരാക്കിയിട്ടുണ്ടെന്നോ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതുസംഗതിപോലെ, ഒരു തീരുമാനത്തിൽ എത്തുന്നിടത്ത്, അതിന്, പ്രസ്തുത സാക്ഷിയ്ക്ക് ബാധകമായ സേവന ചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായോ അങ്ങനെയുള്ള സേവന ചട്ടങ്ങൾ നിലവിലില്ലാത്തതിടത്ത്, നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിലോ നടപടി സ്വീകരിക്കുവാൻ, അതതുസംഗതിപോലെ, സാക്ഷിയുടെ തൊഴിലുടമയോടോ ജില്ലാ ആഫീസറോടോ ശിപാർശ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

15. നഷ്ടപരിഹാരം നിർണ്ണയിക്കൽ.—13-ാം വകുപ്പിന്റെ (3)-ാം ഉപവകുപ്പ് (ii)-ാം ഖണ്ഡപ്രകാരം സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്ക് നൽകേണ്ട തുക നിർണ്ണയിക്കുന്ന ആവശ്യത്തിനായി, അതതുസംഗതിപോലെ, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ—

- (ക) സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീക്കുണ്ടായ മാനസികക്ഷോഭവും വേദനയും കഷ്ടപ്പാടും വൈകാരിക ദുഃഖവും;
- (ഖ) ലൈംഗികപീഡന കുറ്റകൃത്യം മൂലമുണ്ടായ തൊഴിലവസര നഷ്ടവും;
- (ഗ) ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ചികിത്സയ്ക്ക് പീഡിതയായ സ്ത്രീ വഹിക്കേണ്ടിവന്ന മെഡിക്കൽ ചെലവുകളും;
- (ഘ) എതിർകക്ഷിയുടെ വരുമാനവും സാമ്പത്തികനിലയും;
- (ങ) അങ്ങനെയുള്ള തുക മൊത്തമായോ തവണകളായോ നൽകുന്നതിനുള്ള സാധ്യതയും,

പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്.

16. പരാതിയുടെയും അന്വേഷണ വിചാരണ നടപടികളുടെയും ഉള്ളടക്കങ്ങൾ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിനോ അറിയിക്കുന്നതിനോ ഉള്ള നിരോധനം.—2005-ലെ വിവരാവകാശ നിയമത്തിൽ (2005-ലെ 22) എന്തുതന്നെയടങ്ങിയിരുന്നാലും, 9-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം നൽകിയ പരാതിയുടെ ഉള്ളടക്കങ്ങളും, സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയുടെയും എതിർകക്ഷിയുടെയും സാക്ഷികളുടെയും ഐഡന്റിറ്റിയും മേൽവിലാസങ്ങളും, അനുരഞ്ജനത്തെയും അന്വേഷണവിചാരണ നടപടികളെയും സംബന്ധിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും വിവരവും, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെയോ ശിപാർശകളും, അതതുസംഗതിപോലെ, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം തൊഴിലുടമയോ ജില്ലാ ആഫീസറോ സ്വീകരിച്ച നടപടിയും പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയോ ആശയവിനിമയം നടത്തുകയോ പൊതുജനങ്ങളേയും പത്രമാധ്യമങ്ങളേയും ഏതെങ്കിലും രീതിയിൽ അറിയിക്കുകയോ ചെയ്യുവാൻ പാടുള്ളതല്ല;

എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം, ലൈംഗികപീഡനത്തിന് ഇരയായ സ്ത്രീക്ക് നീതി ഉറപ്പാക്കിയത് സംബന്ധിച്ച വിവരം, സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയുടെയും സാക്ഷികളുടെയും തിരിച്ചറിയലിലേക്ക് നയിക്കുന്നതിന് ഇടയാക്കുന്ന പേരോ മേൽവിലാസമോ, ഐഡന്റിറ്റിയോ മറ്റേതെങ്കിലും വിവരങ്ങളോ വെളിപ്പെടുത്താതെ പ്രചരിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

17. പരാതിയുടെയും അന്വേഷണവിചാരണ നടപടികളുടെയും ഉള്ളടക്കങ്ങൾ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിനോ അറിയിക്കുന്നതിനോ ഉള്ള പിഴശിക്ഷ.—ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾപ്രകാരം പരാതിയോ അന്വേഷണ വിചാരണയോ ഏതെങ്കിലും ശിപാർശകളോ സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടികളോ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനോ ഇടപെടുന്നതിനോ ഉള്ള കർത്തവ്യം ഭരമേല്പിച്ചിട്ടുള്ള ഏതെങ്കിലും ആൾ 16-ാം വകുപ്പിലെ വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിക്കുന്നിടത്ത്, പ്രസ്തുത ആളിന് ബാധകമായിട്ടുള്ള സേവനചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായോ അങ്ങനെയുള്ള യാതൊരു സേവനചട്ടങ്ങളും നിലവിലില്ലാത്തിടത്ത് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിലോ അയാൾ പിഴശിക്ഷയ്ക്ക് ബാധ്യസ്ഥനായിരിക്കുന്നതാണ്.

18. അപ്പീൽ.—(1) 13-ാം വകുപ്പിന്റെ (2)-ാം ഉപവകുപ്പുപ്രകാരമോ അല്ലെങ്കിൽ 13-ാം വകുപ്പിന്റെ (3)-ാം ഉപവകുപ്പ് (i)-ാം ഖണ്ഡമോ (ii)-ാം ഖണ്ഡമോ അല്ലെങ്കിൽ 14-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പോ (2)-ാം ഉപവകുപ്പോ അല്ലെങ്കിൽ 17-ാം വകുപ്പോ പ്രകാരം നടത്തിയ ശിപാർശകളിൽനിന്നോ അങ്ങനെയുള്ള ശിപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കാത്തതിനാലോ സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന ഏതൊരാൾക്കും പ്രസ്തുത ആളിന് ബാധകമായ സേവനചട്ടങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി കോടതിയിലോ ട്രൈബ്യൂണലിലോ അപ്പീൽ ബോധിപ്പിക്കാവുന്നതും ആ സമയത്ത് അങ്ങനെയുള്ള യാതൊരു സേവനചട്ടങ്ങളും നിലവിലില്ലാത്തിടത്ത് തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിൽ അടങ്ങിയിട്ടുള്ള വ്യവസ്ഥകൾക്ക് ഭംഗംവരാതെ സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന ആളിന് നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രീതിയിൽ ഒരു അപ്പീൽ ബോധിപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

(2) (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള അപ്പീൽ, ശിപാർശകൾ നൽകി തൊണ്ണൂറ് ദിവസക്കാലയളവിനുള്ളിൽ ബോധിപ്പിക്കേണ്ടതാണ്.

അദ്ധ്യായം VI
തൊഴിലുടമയുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ

19. തൊഴിലുടമയുടെ കർത്തവ്യങ്ങൾ.—ഓരോ തൊഴിലുടമയും—

- (ക) ജോലിസ്ഥലത്ത് സമ്പർക്കത്തിലേർപ്പെടുന്ന ആളുകളിൽനിന്നുമുള്ള സുരക്ഷിതത്വം ഉൾപ്പെടെ ജോലിസ്ഥലത്ത് സുരക്ഷിതമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യം ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്;
- (ഖ) ജോലിസ്ഥലത്ത്, എളുപ്പത്തിൽ കാണാവുന്ന ഏതെങ്കിലും സ്ഥലത്ത് ലൈംഗികപീഡനങ്ങളുടെ അനന്തരഫലമായുണ്ടാകുന്ന ശിക്ഷയും 4-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിച്ചു കൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവും പ്രദർശിപ്പിക്കേണ്ടതാണ്;
- (ഗ) ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ച് ജീവനക്കാരെ ഉദ്ബോധിതരാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ ശില്പശാലകളും ബോധവൽക്കരണ പരിപാടികളും ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയിലെ അംഗങ്ങൾക്കായി നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന രീതിയിൽ നവീകരണ പരിപാടികളും സംഘടിപ്പിക്കേണ്ടതാണ്;
- (ഘ) പരാതി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനും അന്വേഷണവിചാരണ നടത്തുന്നതിനും വേണ്ടി, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ, അതതുസംഗതിപോലെ, ആവശ്യമായ സൗകര്യങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്;
- (ങ) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയുടെയോ മുൻപാകെ, അതതുസംഗതിപോലെ, എതിർകക്ഷിയുടെയും സാക്ഷികളുടെയും ഹാജർ ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിന് സഹായം നൽകേണ്ടതാണ്;
- (ച) 9-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം നൽകിയ പരാതി പരിഗണിച്ചുകൊണ്ട്, ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിക്കോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിക്കോ, അതതുസംഗതിപോലെ, അത് ആവശ്യപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള വിവരം ലഭ്യമാക്കേണ്ടതാണ്;

(ഛ) ഒരു സ്ത്രീക്ക്, അവൾ ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാ നിയമസംഹിതയോ (1860-ലെ 45) തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമമോ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റത്തെ സംബന്ധിച്ച് ഒരു പരാതി ബോധിപ്പിക്കുവാൻ തീരുമാനിക്കുകയാണെങ്കിൽ, സഹായം നൽകേണ്ടതാണ്;

(ജ) കുറ്റം ചെയ്തയാൾക്കെതിരെയോ, കുറ്റം ചെയ്തയാൾ ഒരു ജീവനക്കാരനല്ലാതിരിക്കുന്നിടത്ത്, സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീ അപ്രകാരം ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ അയാൾക്കെതിരെയോ, ലൈംഗികപീഡന കൃത്യം നടന്ന ജോലിസ്ഥലത്ത് വച്ച് ഇൻഡ്യൻ ശിക്ഷാ നിയമസംഹിതയോ (1860-ലെ 45) തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരമോ നടപടി ആരംഭിക്കേണ്ടതാണ്;

(ഡ) സേവനചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം ലൈംഗികപീഡനം ഒരു പെരുമാറ്റദൃഷ്ട്യമായി കണക്കാക്കേണ്ടതും അങ്ങനെയുള്ള പെരുമാറ്റദൃഷ്ട്യത്തിന് നടപടി ആരംഭിക്കേണ്ടതുമാണ്;

(ത) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി യഥാസമയം റിപ്പോർട്ടുകൾ സമർപ്പിക്കുന്നുവെന്ന് നിരീക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്.

അദ്ധ്യായം VII

ജില്ലാ ആഫീസറുടെ കർത്തവ്യങ്ങളും അധികാരങ്ങളും

20. ജില്ലാ ആഫീസറുടെ കർത്തവ്യങ്ങളും അധികാരങ്ങളും.—ജില്ലാ ആഫീസർ,—

(ക) പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റി നൽകുന്ന റിപ്പോർട്ടുകൾ യഥാസമയം സമർപ്പിക്കുന്നുവെന്ന് നിരീക്ഷിക്കേണ്ടതാണ്;

(ഖ) ലൈംഗികപീഡനത്തെയും സ്ത്രീകളുടെ അവകാശങ്ങളെയും കുറിച്ച് അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനു വേണ്ടി സർക്കാരിതര സംഘടനകളെ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിന് ആവശ്യമായേക്കാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

അദ്ധ്യായം VIII

പലവക

21. കമ്മിറ്റി വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കണമെന്ന്.—(1) ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ, അതതു സംഗതിപോലെ, ഓരോ കലണ്ടർ വർഷവും നിർണ്ണയിക്കപ്പെടാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള രൂപത്തിലും അങ്ങനെയുള്ള സമയത്തും ഒരു വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കേണ്ടതും ആയത് തൊഴിലുടമയ്ക്കും ജില്ലാ ആഫീസർക്കും സമർപ്പിക്കേണ്ടതുമാണ്.

(2) ജില്ലാ ആഫീസർ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ലഭിച്ച വാർഷിക റിപ്പോർട്ടുകളുടെ ഒരു സംക്ഷിപ്ത റിപ്പോർട്ട് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് അയച്ചു കൊടുക്കേണ്ടതാണ്.

22. തൊഴിലുടമ വാർഷിക റിപ്പോർട്ടിൽ വിവരങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്ന്.—തൊഴിലുടമ അയാളുടെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ വാർഷിക റിപ്പോർട്ടിൽ ഈ ആക്ട് പ്രകാരം ഫയൽ ചെയ്തിട്ടുള്ള കേസുകൾ, ഏതെങ്കിലും മുണ്ടെങ്കിൽ, അവയുടെ എണ്ണവും തീർപ്പാക്കലും അതിന്റെ റിപ്പോർട്ടിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയോ അങ്ങനെയുള്ള റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ലാത്തത്, അങ്ങനെയുള്ള കേസുകൾ ഏതെങ്കിലും മുണ്ടെങ്കിൽ അവയുടെ എണ്ണം ജില്ലാ ആഫീസറെ അറിയിക്കുകയോ ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

23. സമൂഹിത സർക്കാർ ആക്ട് നടപ്പിലാക്കുന്നത് നിരീക്ഷിക്കുകയും ഡാറ്റ സൂക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യണമെന്ന്.—സമൂഹിത സർക്കാർ ഈ ആക്ട് നടപ്പിലാക്കുന്നത് നിരീക്ഷിക്കേണ്ടതും ജോലിസ്ഥലത്തെ എല്ലാ ലൈംഗിക പീഡന കേസുകളും സംബന്ധിച്ച് ഫയൽ ചെയ്തതും തീർപ്പാക്കിയതുമായ കേസുകളുടെ എണ്ണത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഡാറ്റ സൂക്ഷിക്കേണ്ടതുമാണ്.

24. സമൂഹിത സർക്കാർ ആക്ട് പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നതിന് നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന്.—സമൂഹിത സർക്കാർ സാമ്പത്തികവും മറ്റ് തരത്തിലുള്ളതുമായ വിഭവങ്ങളുടെ ലഭ്യതയ്ക്ക് വിധേയമായി,—

(ക) പ്രസക്തമായ വിവരവും വിദ്യാഭ്യാസവും വാർത്താവിനിമയവും പരിശീലനസാമഗ്രികളും വികസിപ്പിക്കുകയും ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗികപീഡനത്തിൽനിന്നും സംരക്ഷണം നൽകുന്ന ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകളെക്കുറിച്ച് പൊതുജനങ്ങൾക്കുള്ള ധാരണ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ബോധവൽക്കരണ പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും;

(ഖ) ¹[പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയിലെ] അംഗങ്ങൾക്കായി നവീകരണ പരിശീലന പരിപാടികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുകയും, ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

25. വിവരങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നതിനും റിക്കാർഡുകൾ പരിശോധിക്കുന്നതിനുമുള്ള അധികാരം.—(1) സമുചിത സർക്കാർ, പൊതുതാൽപര്യത്തിനോ ഒരു ജോലിസ്ഥലത്തെ സ്ത്രീ ജീവനക്കാരുടെ താൽപര്യത്തിനോ, അപ്രകാരം ചെയ്യേണ്ടത് ആവശ്യമാണെന്ന് ബോധ്യപ്പെടുന്നപക്ഷം, ലിഖിതമായ ഉത്തരവിനാൽ,—

(ക) ഏതെങ്കിലും തൊഴിലുടമയോടോ ജില്ലാ ആഫീസറോടോ ലൈംഗികപീഡനത്തെ സംബന്ധിച്ച ആവശ്യമായേക്കാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള വിവരം ലിഖിതമായി നൽകുന്നതിന് ആവശ്യപ്പെടുകയും;

(ഖ) ലൈംഗികപീഡനം സംബന്ധിച്ച റിക്കാർഡുകളും ജോലിസ്ഥലവും പരിശോധന നടത്തുവാൻ ഏതെങ്കിലും ആഫീസറെ അധികാരപ്പെടുത്തുകയും അദ്ദേഹം അങ്ങനെയുള്ള പരിശോധനയുടെ ഒരു റിപ്പോർട്ട് ആ ഉത്തരവിൽ നിർദ്ദേശിക്കാവുന്ന അങ്ങനെയുള്ള കാലയളവിനുള്ളിൽ അതിന് സമർപ്പിക്കുകയും,

ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

(2) ഓരോ തൊഴിലുടമയും ജില്ലാ ആഫീസറും പരിശോധന നടത്തുന്ന ആഫീസർ മുമ്പാകെ അങ്ങനെയുള്ള പരിശോധനയുടെ വിഷയവസ്തുവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് തന്റെ സൂക്ഷിപ്പിലുള്ള എല്ലാ വിവരങ്ങളും റിക്കാർഡുകളും മറ്റ് രേഖകളും ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ ഹാജരാക്കേണ്ടതാണ്.

26. ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കാതിരിക്കുന്നതിനുള്ള പിഴശിക്ഷ.—(1) തൊഴിലുടമ,—

(ക) 4-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ഒരു ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുന്നതിനും;

(ഖ) 13-ഉം 14-ഉം 22-ഉം വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതിനും,

പരാജയപ്പെടുന്നിടത്തും; കൂടാതെ

(ഗ) ഈ ആക്റ്റിലെ മറ്റ് വ്യവസ്ഥകളോ അതിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കിയ ഏതെങ്കിലും ചട്ടങ്ങളോ ലംഘിക്കുകയോ ലംഘിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുകയോ ലംഘിക്കുന്നതിന് പ്രേരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നിടത്തും, അയാൾ അൻപതിനായിരം രൂപവരെയാകാവുന്ന പിഴ നൽകി ശിക്ഷിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്.

(2) ഏതെങ്കിലും തൊഴിലുടമ ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം ശിക്ഷിക്കപ്പെടാവുന്ന ഒരു കുറ്റത്തിന് കുറ്റസ്ഥാപനം ചെയ്യപ്പെട്ടശേഷം വീണ്ടും അതേ കുറ്റം ചെയ്യുകയും കുറ്റസ്ഥാപനം നടത്തുകയും ചെയ്താൽ, അയാൾ,—

(i) അതേ കുറ്റത്തിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ള പരമാവധി ശിക്ഷയ്ക്ക് വിധേയമായി ആദ്യ കുറ്റസ്ഥാപനത്തിന്മേൽ ചുമത്തപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടാകുമായിരുന്ന ശിക്ഷയുടെ ഇരട്ടിക്കോ:

എന്നാൽ കുറ്റാരോപിതൻ പ്രോസിക്യൂട്ട് ചെയ്യപ്പെടുന്ന കുറ്റത്തിന്, തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമപ്രകാരം ഉയർന്ന ശിക്ഷ നിർണ്ണയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടെങ്കിൽ ശിക്ഷ വിധിക്കുന്ന വേളയിൽ കോടതി ആയത് യഥാവിധി പരിഗണിക്കേണ്ടതാണ്;

(ii) സർക്കാരോ തദ്ദേശാധികാരസ്ഥാനമോ, അയാളുടെ ബിസിനസ്സോ പ്രവർത്തനമോ നടത്തുന്നതിന് ആവശ്യമായ ലൈസൻസ് റദ്ദാക്കുകയോ രജിസ്ട്രേഷൻ പിൻവലിക്കുകയോ പുതുക്കാതിരിക്കുകയോ അംഗീകരിക്കുകയോ റദ്ദാക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതിന്, അതതുസംഗതിപോലെ, ബാധ്യസ്ഥനായിരിക്കുന്നതാണ്.

27. കോടതികൾ കുറ്റം നടപടിക്കെടുക്കൽ.—(1) യാതൊരു കോടതിയും, സങ്കടമനുഭവിക്കുന്ന സ്ത്രീയോ ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയോ പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയോ ഇതിനായി അധികാരപ്പെടുത്തിയ ഏതെങ്കിലും ആളോ നൽകിയ ഒരു പരാതിയിൻമേലല്ലാതെ ഈ ആക്റ്റോ അതിൻകീഴിലുണ്ടാക്കിയ ചട്ടങ്ങളോ പ്രകാരം ശിക്ഷിക്കപ്പെടാവുന്ന ഏതെങ്കിലും കുറ്റം നടപടിക്കെടുക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) മെട്രോപോളിറ്റൻ മജിസ്ട്രേറ്റിന്റെയോ ഫസ്റ്റ് ക്ലാസ്സ് ജൂഡീഷ്യൽ മജിസ്ട്രേറ്റിന്റെയോ പദവിക്ക് താഴെയുള്ള യാതൊരു കോടതിയും ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരം ശിക്ഷിക്കപ്പെടാവുന്ന ഏതെങ്കിലും കുറ്റം വിചാരണ ചെയ്യുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(3) ഈ ആക്റ്റ് പ്രകാരമുള്ള ഓരോ കുറ്റവും നോൺ-കോൾനെസബിൾ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

28. ആക്റ്റ് മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിന് ന്യൂനത വരുത്താത്തതായിരിക്കണമെന്ന്.—ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ തൽസമയം പ്രാബല്യത്തിലുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും നിയമത്തിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് പുറമേയുള്ളതും ന്യൂനത വരുത്താത്തതും ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

1. 2016-ലെ 23-ാം നമ്പർ ആക്റ്റ്, രണ്ടാം പട്ടിക പ്രകാരം 'പ്രാദേശിക പരാതി കമ്മിറ്റി' എന്നതിനു പകരം ചേർത്തത് (6-5-2016 മുതൽ പ്രാബല്യം).

29. സമുചിത സർക്കാരിന് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുവാനുള്ള അധികാരം.—(1) കേന്ദ്രസർക്കാരിന്, ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റ് വിജ്ഞാപനം വഴി, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ചട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്.

(2) പ്രത്യേകിച്ചും മുൻപറഞ്ഞ അധികാരത്തിന്റെ സാമാന്യതയ്ക്ക് ഭംഗം വരാത്ത വിധത്തിലും അങ്ങനെയുള്ള ചട്ടങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്ന എല്ലാമോ ഏതെങ്കിലുമോ കാര്യങ്ങൾക്ക് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യാവുന്നതാണ്, അതായത്:—

- (ക) 4-ാം വകുപ്പിന്റെ (4)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം അംഗങ്ങൾക്ക് നൽകേണ്ടതായ ഫീസുകൾ അല്ലെങ്കിൽ അലവൻസുകൾ;
- (ഖ) 7-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് (ഗ) ഖണ്ഡപ്രകാരം അംഗങ്ങളുടെ നാമനിർദ്ദേശം;
- (ഗ) 7-ാം വകുപ്പിന്റെ (4)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ചെയർപേഴ്സണും അംഗങ്ങൾക്കും നൽകേണ്ടതായ ഫീസുകൾ അല്ലെങ്കിൽ അലവൻസുകൾ;
- (ഘ) 9-ാം വകുപ്പിന്റെ (2)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം പരാതി നൽകാവുന്ന ആൾ;
- (ങ) 11-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള അന്വേഷണവിചാരണയുടെ രീതി;
- (ച) 11-ാം വകുപ്പിന്റെ (2)-ാം ഉപവകുപ്പ് (ഗ) ഖണ്ഡപ്രകാരം അന്വേഷണവിചാരണ നടത്തുന്നതിനുള്ള അധികാരങ്ങൾ;
- (ഛ) 12-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് (ഗ) ഖണ്ഡപ്രകാരം ശിപാർശ ചെയ്യപ്പെടേണ്ട നിവൃത്തി;
- (ജ) 13-ാം വകുപ്പിന്റെ (3)-ാം ഉപവകുപ്പ് (i)-ാം ഖണ്ഡപ്രകാരം സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടിയുടെ രീതി;
- (ട) 14-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ഉം (2)-ഉം ഉപവകുപ്പുകൾ പ്രകാരം സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടിയുടെ രീതി;
- (ത) 17-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടിയുടെ രീതി;
- (ട) 18-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള അപ്പീലിന്റെ രീതി;
- (ഠ) 19-ാം വകുപ്പിന്റെ (ഗ) ഖണ്ഡപ്രകാരം ജീവനക്കാരെ ഉദ്ബോധിതരാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ശിൽപ്പശാലകളും ബോധവൽക്കരണ പരിപാടികളും ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയുടെ അംഗങ്ങൾക്കായി നവീകരണ പരിപാടികളും സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള രീതി; കൂടാതെ

(ഡ) 21-ാം വകുപ്പിന്റെ (1)-ാം ഉപവകുപ്പ് പ്രകാരം ആഭ്യന്തര കമ്മിറ്റിയും പ്രാദേശിക കമ്മിറ്റിയും വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുന്നതിന്റെ രീതിയും സമയവും.

(3) ഈ ആക്റ്റിൻകീഴിൽ കേന്ദ്രസർക്കാർ ഉണ്ടാക്കിയ ഓരോ ചട്ടവും അത് ഉണ്ടാക്കിയതിനുശേഷം കഴിയുന്നത്ര വേഗത്തിൽ പാർലമെന്റ് സമ്മേളനത്തിലായിരിക്കുമ്പോൾ, അതിന്റെ ഓരോ സഭയുടെയും മുമ്പാകെ ഒരു സമ്മേളനത്തിലോ തുടർച്ചയായുള്ള രണ്ടോ അതിലധികമോ സമ്മേളനങ്ങളിലോ ആയി ആകെ മുപ്പത് ദിവസക്കാലത്തേക്ക് വയ്ക്കേണ്ടതും മുൻപറഞ്ഞ ആ സമ്മേളനത്തിന് തൊട്ടടുത്തുവരുന്ന സമ്മേളനമോ തുടർച്ചയായ സമ്മേളനങ്ങളോ അവസാനിക്കുന്നതിനുമുമ്പ്, ഇരു സഭകളും, ആ ചട്ടത്തിൽ എന്തെങ്കിലും രൂപഭേദം വരുത്തുന്നതിൽ യോജിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ ഇരു സഭകളും ആ ചട്ടം ഉണ്ടാക്കരുത് എന്നതിൽ യോജിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുവെങ്കിൽ, അതിനുശേഷം ആ ചട്ടത്തിന്, അതതുസംഗതിപോലെ, അങ്ങനെ രൂപഭേദപ്പെടുത്തിയ രൂപത്തിൽ മാത്രം പ്രഭാവം ഉണ്ടായിരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രഭാവം ഇല്ലാതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതും ആകുന്നു; എന്നിരുന്നാലും, അങ്ങനെയുള്ള ഏതെങ്കിലും രൂപഭേദപ്പെടുത്തലോ പ്രഭാവശൂന്യമാക്കലോ ആ ചട്ടത്തിൻകീഴിൽ മുൻപ് ചെയ്തിട്ടുള്ള എന്തിന്റെയെങ്കിലും സാധ്യതയ്ക്ക് ഭംഗം വരാത്തവിധത്തിൽ ആയിരിക്കേണ്ടതാണ്.

(4) 8-ാം വകുപ്പിന്റെ (4)-ാം ഉപവകുപ്പിൻകീഴിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഉണ്ടാക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ചട്ടം അത് ഉണ്ടാക്കിയതിനുശേഷം കഴിയുന്നത്രവേഗം, രണ്ട് സഭകൾ ഉള്ളിടത്ത് സംസ്ഥാന നിയമനിർമ്മാണ സഭകളുടെ ഓരോ സഭയിലും അല്ലെങ്കിൽ അങ്ങനെയുള്ള നിയമനിർമ്മാണസഭയ്ക്ക് ഒരു സഭ മാത്രം ഉള്ളിടത്ത്, ആ സഭ മുമ്പാകെ വയ്ക്കേണ്ടതാണ്.

30. വൈഷമ്യങ്ങൾ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അധികാരം.—(1) ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് പ്രഭാവം നൽകുന്നതിൽ ഏതെങ്കിലും വൈഷമ്യം ഉണ്ടാവുകയാണെങ്കിൽ, കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് ഔദ്യോഗിക ഗസറ്റിൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ച ഉത്തരവ് വഴി, ആ വൈഷമ്യം നീക്കുന്നതിന് ആവശ്യമാണെന്ന് അതിന് തോന്നാവുന്ന, ഈ ആക്റ്റിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമല്ലാത്ത അങ്ങനെയുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ഉണ്ടാക്കാവുന്നതാണ്:

എന്നാൽ ഈ ആക്റ്റിന്റെ പ്രാരംഭം മുതൽ രണ്ട് വർഷക്കാലയളവിനുശേഷം ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ അങ്ങനെയുള്ള യാതൊരു ഉത്തരവും ഉണ്ടാക്കുവാൻ പാടുള്ളതല്ല.

(2) ഈ വകുപ്പിൻകീഴിൽ ഉണ്ടാക്കിയ ഓരോ ഉത്തരവും അത് ഉണ്ടാക്കിയതിനുശേഷം കഴിയുന്നത്ര വേഗം പാർലമെന്റിന്റെ ഓരോ സഭയുടെയും മുമ്പാകെ വയ്ക്കേണ്ടതാണ്.