Commitment
Honesty and Transparency
Enhancement of Capacities
True Value of Resources
Non-Discrimination
Accountability and Sincerity

NFD CHETNA

પ્રતિબદ્ધતા
પ્રામાણિકતા અને પારદર્શિતા
ક્ષમતા સંવર્ધન
સંસાધનોનું વાસ્તવિક મૂલ્ય
ભેદભાવનો અભાવ
જવાબદારી અને નિષ્ઠા

The Sexual Harassment of Women at Workplace

[Prevention, Prohibition and Redressal] Act,2013

કામકાજના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણી

(નિવારણ, પ્રતિબંધ અને ફરિયાદ નિવારણ) અધિનિયમ, ૨૦૧૩

Place :3rd Floor, Supath-II, Bus Terminus, Ashram Rd, Opp.Vadaj,

B-Block, Nava Vadaj, Ahmedabad, Gujarat 380013 Gujarat

THE GENESIS

In 1992, a rural level change agent, Bhanwari Devi, was engaged by the state of Rajasthan as a *Sathin" to work towards the prevention of the practice of child marriages. During the course of her* work, she prevented the marriage of a one-year old girl in the community. Her work was met with resentment and attracted harassment from men of that community. Bhanwari Devi reported this to the local authority but no action was taken. That omission came at great cost – Bhanwari was subsequently gang raped by those very men.

Based on the facts of Bhanwari Devi's case, a Public Interest Litigation (PIL) was filed by Vishaka and other women groups against the State of Rajasthan and Union of India before the Supreme Court of India.

Having raised the bar of responsibility and accountability in the Vishaka Guidelines, the Supreme Court placed an obligation on workplaces, institutions and those in positions of responsibility, to uphold working women's fundamental right to equality and dignity at the workplace. Three key obligations were imposed on institutions to meet that standard, namely:

- Prohibition
- Prevention
- Redress

In 2013, the Government of India notified the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act (referred to as Act hereinafter). Consistent with the Vishaka judgment, the Act aspires to ensure women's right to work place equality, free from sexual harassment through compliance with the above mentioned three elements.

ઉત્પત્તિ

1992 માં, ગ્રામીણ સ્તરના પરિવર્તન એજન્ટ, ભંવરી દેવી, રાજસ્થાન રાજ્ય દ્વારા બાળ લગ્નની પ્રથાને રોકવા માટે કામ કરવા માટે "સાથિન" તરીકે રોકાયેલા હતા. તેણીના કામ દરમિયાન, તેણીએ સમુદાયમાં એક વર્ષની છોકરીના લગ્ન અટકાવ્યા. તેણીના કામ પ્રત્યે રોષ જોવા મળ્યો હતો અને તે સમુદાયના પુરુષો દ્વારા ઉત્પીડનને આકર્ષિત કરવામાં આવ્યું હતું. ભંવરી દેવીએ સ્થાનિક સત્તાધિકારીને આની જાણ કરી હતી પરંતુ કોઈ કાર્યવાહી કરવામાં આવી ન હતી. તે બાદબાકી મોટી કિંમતે આવી - ભંવરી પર પછીથી તે જ પુરુષો દ્વારા સામૂહિક બળાત્કાર કરવામાં આવ્યો. ભંવરી દેવીના કેસના તથ્યોના આધારે, વિશાકા અને અન્ય મહિલા જૂથો દ્વારા રાજસ્થાન રાજ્ય અને ભારત સંઘ વિરુદ્ધ ભારતની સર્વોચ્ચ અદાલત સમક્ષ જાહેર હિતની અરજી (PIL) દાખલ કરવામાં આવી હતી. વિશાકા માર્ગદર્શિકામાં જવાબદારી અને જવાબદારીના બારને વધાર્યા પછી, સર્વોચ્ચ અદાલતે કાર્યસ્થળો, સંસ્થાઓ અને જવાબદારીના હોદ્દા પર રહેલા લોકો પર કામ કરતી મહિલાઓના કાર્યસ્થળ પર સમાનતા અને ગૌરવના મૂળભૂત અધિકારને જાળવી રાખવાની જવાબદારી મૂકી. તે ધોરણને પૂર્ણ કરવા માટે સંસ્થાઓ પર ત્રણ મુખ્ય જવાબદારીઓ લાદવામાં આવી હતી, એટલે કે: - પ્રતિબંધ - નિવારણ - નિવારણ 2013 માં, ભારત સરકારે કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને નિવારણ) અધિનિયમ (જેને પછીથી અધિનિયમ તરીકે ઓળખવામાં આવે છે) સૂચિત કર્યું. વિશાકાના ચુકાદા સાથે સુસંગત, આ અધિનિયમ મહિલાઓના કામના સ્થળે સમાનતાના અધિકારને સુનિશ્ચિત કરવા ઈચ્છે છે, જેના દ્વારા જાતીય સતામણીથી મુક્ત ઉપરોક્ત ત્રણ ઘટકોનું પાલન.

What is POSH Act ?

- The Sexual Harassment of Women at WorkPlace [Prevention, Prohibition and Redressal] Act,2013

Sec.-1 Extent and Commencement

It extends to the whole of India.

What is object of the Act ?

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.

THE POSH ACT

Sec.4

10 or above employees

The owner of the establishment will form the **Internal Committee**

Sec.6

Below 10 employees/ Unorganized Sector/ Domestic Worker

The District Officer will form the **Local Committee**

IC & LC will form, such period will not exceed three years.

CHETNA INDIA

(IC of Nehru Foundation for Development Ahmedabad)

Place : 3rd Floor, Supath-II, Bus Terminus, Ashram Rd, Opp.Vadaj, B-Block,
Nava Vadaj, Ahmedabad, 80013 Gujarat

Internal Committee under the POSH Act

A committee has been constituted under the Sexual Harassment of Women at Work Place [Prevention, Prohibition and Redressal] Act,2013

Complaints of any kind of harassment can be lodged with the Director, Manager HR or Manager Admin and any member of the committee and contact to them

Sr. Name of Members	Designation in Est.	Designation in Comm.	Mobile No.
1 Dr Pushpa Joshi	Director	Presiding Officer	9717168333
2 Ms Jigna Surkar	MA(Gender & Devp.)	External Member	9879006354
3 Mr Ravindra Wagh	Prog.Director	Member	9601710618
4 Ms Kavita Ramnani	Adm.Officer	Member	9925000311

- (f) employee :

  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 :

(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;

(a) Aggrieved Woman :

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

(n) "sexual harassment" includes any one or more of the following unwelcome acts or behavior (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;

Sec.-3 Prevention of sexual harassment

(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 behavior 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.

Some examples of behaviour that constitute sexual harassment at the workplace:

કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી ગણાતા વર્તનના કેટલાક ઉદાહરણો:

1. Making sexually suggestive remarks or innuendos.
   જાતીય સૂચક ટિપ્પણીઓ અથવા કટાક્ષો કરવા.
2. Serious or repeated offensive remarks, such as teasing related to a person's body or appearance.
   ગંભીર અથવા વારંવાર અપમાનજનક ટિપ્પણીઓ, જેમ કે વ્યક્તિના શરીર અથવા દેખાવને લગતી ચીડવવા.
3. Offensive comments or jokes.
   અપમાનજનક ટિપ્પણીઓ અથવા મજાક.
4. Inappropriate questions, suggestions or remarks about a person's sex life.
   વ્યક્તિના જાતીય જીવન વિશે અયોગ્ય પ્રશ્નો, સૂચનો અથવા ટિપ્પણીઓ.
5. Displaying sexist or other offensive pictures, posters, mms, sms, whatsapp, or e-mails.
   જાતિવાદી અથવા અન્ય અપમાનજનક ચિત્રો, પોસ્ટર્સ, એમએમએસ, એસએમએસ, વોટ્સએપ અથવા ઈ-મેઇલ પ્રદર્શિત કરવા.
6. Intimidation, threats, blackmail around sexual favours.
   જાતીય લાભ માટે ધાકધમકી, ધમકીઓ, બ્લેકમેલ

7. Threats, intimidation or retaliation against an employee who speaks up about unwelcome behaviour with sexual overtones.
   જે કર્મચારી જાતીય રીતે અનિચ્છનીય વર્તન વિશે બોલે છે તેની સામે ધમકીઓ, ધાકધમકી અથવા બદલો.

8. Unwelcome social invitations, with sexual overtones commonly understood as flirting.
   અનિચ્છનીય સામાજિક આમંત્રણો, જેમાં જાતીય અભિવ્યક્તિઓ સામાન્ય રીતે ફ્લર્ટિંગ તરીકે સમજવામાં આવે છે.

9. Unwelcome sexual advances which may or may not be accompanied by promises or threats, explicit or implicit.
   અનિચ્છનીય જાતીય પ્રસ્તાવો જે સ્પષ્ટ અથવા ગર્ભિત, વચનો અથવા ધમકીઓ સાથે હોઈ શકે છે અથવા ન પણ હોઈ શકે.

10. Physical contact such as touching or pinching.
    શારીરિક સંપર્ક જેમ કે સ્પર્શ કરવો અથવા ચપટી મારવી.

11. Caressing, kissing or fondling someone against her will (could be considered assault).
    કોઈની મરજી વિરુદ્ધ તેને પ્રેમ કરવો, ચુંબન કરવું અથવા પ્રેમ કરવો (હુમલો ગણી શકાય).

12. Invasion of personal space (getting too close for no reason, brushing against or cornering someone).
    વ્યક્તિગત જગ્યા પર અતિક્રમણ (કોઈ કારણ વગર ખૂબ નજીક જવું, કોઈની સામે ઝઝૂમવું અથવા કોઈને ઘેરી લેવું).

13. Persistently asking someone out, despite being turned down.

કોઈને બહાર જવા દેવા છતાં, સતત આમંત્રણ આપવું.

14. Stalking an individual.

કોઈ વ્યક્તિનો પીછો કરવો.

15. Abuse of authority or power to threaten a person’s job or undermine her performance against sexual favours.

જાતીય ઇચ્છાઓ સામે વ્યક્તિની નોકરીને ધમકી આપવા અથવા તેના પ્રદર્શનને નબળી પાડવા માટે સત્તા અથવા શક્તિનો દુરુપયોગ.

16. Falsely accusing and undermining a person behind closed doors for sexual favours.

બંધ દરવાજા પાછળ જાતીય ઇચ્છાઓ માટે કોઈ વ્યક્તિ પર ખોટો આરોપ લગાવવો અને તેને નીચો પાડવો.

17. Controlling a person’s reputation by rumour-mongering about her private life.

વ્યક્તિના અંગત જીવન વિશે અફવા ફેલાવીને તેની પ્રતિષ્ઠાને નિયંત્રિત કરવી.

Some examples of behaviour that may indicate underlying workplace sexual harassment and merit inquiry:

કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી અને યોગ્યતા તપાસ સૂચવતા વર્તનના કેટલાક ઉદાહરણો:

1. Criticizing, insulting, blaming, reprimanding or condemning an employee in public.
   જાહેરમાં કર્મચારીની ટીકા કરવી, અપમાન કરવું, દોષારોપણ કરવું, ઠપકો આપવો અથવા નિંદા કરવી.
2. Exclusion from group activities or assignments without a valid reason.
   માન્ય કારણ વગર જૂથ પ્રવૃત્તિઓ અથવા સોંપણીઓમાંથી બાકાત રાખવું.
3. Statements damaging a person's reputation or career.
   વ્યક્તિની પ્રતિષ્ઠા અથવા કારકિર્દીને નુકસાન પહોંચાડતા નિવેદનો.
4. Removing areas of responsibility, unjustifiably.
   જવાબદારીના ક્ષેત્રોને ગેરવાજબી રીતે દૂર કરવા.
5. Inappropriately giving too little or too much work.
   અયોગ્ય રીતે ખૂબ ઓછું અથવા વધુ પડતું કામ આપવું.
6. Constantly overruling authority without just cause.
   વાજબી કારણ વગર સતત સત્તાને ઉથલાવી પાડવી.
7. Unjustifiably monitoring everything that is done.
   જે કંઈ થઈ રહ્યું છે તેનું ગેરવાજબી રીતે નિરીક્ષણ કરવું.

8. Blaming an individual constantly for errors without just cause.
   કોઈ પણ વાજબી કારણ વગર સતત ભૂલો માટે વ્યક્તિને દોષ આપવો.
9. Repeatedly singling out an employee by assigning her with demeaning and belittling jobs that are not part of her regular duties.
   કર્મચારીને વારંવાર એવી નોકરીઓ સોંપીને તેને બહિષ્કૃત કરવી જે તેની નિયમિત ફરજોનો ભાગ નથી.
10. Insults or humiliations, repeated attempts to exclude or isolate a person.
    અપમાન અથવા અપમાન, વ્યક્તિને બાકાત રાખવા અથવા અલગ કરવાના વારંવાર પ્રયાસો.
11. Systematically interfering with normal work conditions, sabotaging places or instruments of work.
    સામાન્ય કાર્યસ્થળમાં વ્યવસ્થિત રીતે દખલ કરવી, કામના સ્થળો અથવા સાધનોને તોડફોડ કરવી.
12. Humiliating a person in front of colleagues, engaging in smear campaigns.
    સાથીદારોની સામે વ્યક્તિને અપમાનિત કરવી, બદનક્ષી અભિયાનમાં ભાગ લેવો.
13. Arbitrarily taking disciplinary action against an employee.
    કર્મચારી સામે મનસ્વી રીતે શિસ્તભંગના પગલાં લેવા.
14. Controlling the person by withholding resources (time, budget, autonomy, and training) necessary to succeed.
    સફળ થવા માટે જરૂરી સંસાધનો (સમય, બજેટ, સ્વાયત્તતા અને તાલીમ) રોકીને વ્યક્તિને નિયંત્રિત કરવી.

Some examples of workplace behaviours that may not constitute sexual harassment

કાર્યસ્થળના વર્તનના કેટલાક ઉદાહરણો જે જાતીય સતામણી ન પણ હોય:

1. Following-up on work absences.

   કામ પર ગેરહાજરીનું ફોલો-અપ

2. Requiring performance to job standards.

   કામના ધોરણો મુજબ કામગીરીની આવશ્યકતા

3. The normal exercise of management rights.

   વ્યવસ્થાપન અધિકારોનો સામાન્ય ઉપયોગ

4. Work-related stress e.g. meeting deadlines or quality standards.

   કામ સંબંધિત તણાવ, દા.ત. સમયમર્યાદા અથવા ગુણવત્તા ધોરણોનું પાલન

5. Conditions of works.

   કામની શરતો

6. Constructive feedback about the work mistake and not the person.

   કામની ભૂલ વિશે રચનાત્મક પ્રતિભાવ આપો, વ્યક્તિ વિશે નહીં.

Procedure of Sexual Harassement Complaint

Internal Complaints Committee / LC

Complaints by Aggrived Woman → **Respondent**

Procedure of Hearing

Witness **Proofs** **Documents**

Action during pendency of inquiry

Complete Procedure in 90 days

Inquiry report in 10 days

(IC) Employer **(LC)District Officer**

No Action

Punishment

Manisha S Pandya

(Govt. of India)

Mob.9924137517

Sec.16. Prohibition of Publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings.

Notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 2005 (22 of 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 ICC or the LCC,
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:

Sec.17. Penalty for publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings.

18. Appeal

* Any person aggrieved from the recommendations

* non-implementation of such recommendations may prefer an appeal to the court or tribunal

The person aggrieved may prefer an appeal in such manner as may be prescribed.

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

ACC
E-STAMP
AUTHORISED
COLLECTION CENTER

MANISHA S. PANDYA

Advocate & Notary (Govt. of India)
(Labour Laws Advisor)
MOB. 9924137517

Helpline Number for Women & Others

* For Emergency (Gujarat Police, Health, Fire, and Other services)	112
•Traffic Police	103
* National Highway Helpline	1033
* Women Helpline Domestic Abuse	181
* Women Helpline (All India)	1091
* Child Helpline	1098
* National Cyber Crime Helpline	1930
* Citizen's Call Center Helpline	155303
* State Women Commission Gujarat	079-23251604/ 23251613
* National Commission for Women	07827170170/
* (24x7 Helpline)	011-26942369
* The National Legal Services Authority (NALSA) (to provide free and competent legal services)	15100

Date : 6-8-2023
Guj.Sam.

ખોટી ફરિયાદ જાતીય સતામણી

ગુજરાત હાઈકોર્ટનો મહત્ત્વનો ચુકાદો

6-8-2023

અંગત હિસાબની પતાવટ માટે કરાયેલી FIR ચલાવી લેવાય નહીં

ગુ. સ.

અમદાવાદ,શનિવાર

ગુજરાત હાઈકોર્ટે એક મહત્ત્વના ચુકાદામાં ઠરાવ્યું છે કે, જો ફરિયાદના આક્ષેપો અને કાર્યવાહી બદઈરાદાપૂર્વક એટલે કે, દુર્ભાવનાપૂર્ણ કરાયેલા હોય અને અંગત હિસાબની પતાવટ(સ્કોર સેટલ કરવા) માટે આવી કાર્યવાહી કરવામાં આવી હોય તો તેવી એફઆઈઆર ચલાવી લેવાય નહી. આવી એફઆઈઆરને ટ્રાયલ સ્વરૂપ આપવાની જરૂરિયાત રહેતી નથી. જસ્ટિસ જે.સી.દોશીએ આ અગત્યનો ચુકાદો આપતાં ગોધરા સીટી કો-ઓપરેટીવ બેંકના ચેરમેન અને સભ્ય વિરૂધ્ધની જાતીય સતામણી અને સેક્સ્યુઅલ માંગ અંગેની આઈપીસીની કલમ-૩૫૪(એ)(૩), ૫૦૪ અને ૧૧૪ હેઠળ નોંધાયેલી ફરિયાદ અને તેને આનુષંગિક કાર્યવાહી ગેરકાયદે અને રદબાતલ ઠરાવી હતી.

ગોધરા સીટી કો.ઓ.બેંકના મેનેજિંગ ડિરેકટર અને જનરલ મેનેજર વિરુદ્ધની જાતીય સતામણીની ફરિયાદ હાઈકોર્ટે રદ્દ કરી

જસ્ટિસ જે.સી.દોશીએ વધુમાં જણાવ્યું હતું કે, પ્રસ્તુત કેસના પરિમાણો પરથી સ્પષ્ટ થાય છે કે, એફઆઈઆરમાં કરવામાં આવેલા આક્ષેપો ખૂબ જ વાહિયાત અને સ્વાભાવિક રીતે અસંભવિત છે. ફરિયાદમાં કલમ-૩૫૪(એ)(૧)(૩)હેઠળના ગુનાના આક્ષેપો કરવામાં આવ્યા છે. એફઆઈઆરના આક્ષેપોને જોતાં તે આઈપીસીની કલમ-૩૫૪(એ)(૧)(૩)ના ઘટકોને સંતોષતા નથી. એફઆઈઆરમાં માત્ર એટલું જ કહેવાયું છે કે, જયારે ફરિયાદી તેના લોન આપવાનો લાભ લંબાવતી અરજી આપવા બેંકની ઓફિસે ગઈ ત્યારે તેની સાથે જોરથી નિંદાત્મક ભાષામાં વ્યવહાર થયો.

આ સિવાય એફઆઈઆરમાં બીજા કોઈ આક્ષેપો નથી. એફઆઈઆરના આક્ષેપો પણ આઈપીસીની કલમ-૩૫૪(એ)(૧)(૩) મુજબનો ગુનો બન્યાનું સ્પષ્ટ કરતા નથી. ખુદ અધિક સરકારી વકીલ પણ આ ગુનાને સ્પષ્ટ કરતાં સમર્થનને સમજાવી શકે તેવી સ્થિતિમાં નથી. એફઆઈઆર પરથી એટલું સમજી શકાય છે કે, સહકારી બેંકના મેનેજીંગ ડિરેકટરે ફરિયાદીએ આપેલી લોન માટેની અરજી સ્વીકારી નહી તેટલા કારણથી ફરિયાદ નોંધાવી છે.

ઐતિહાસિક | **ખોટા કેસો કરતી મહિલાઓ માટે ઉદાહરણરૂપ ચુકાદામાં કોર્ટે યુવતીને ₹5.9 લાખનો દંડ પણ કર્યો**

બળાત્કારના ખોટા કેસમાં યુવતીને યુવક જેટલી 4.5 વર્ષની સજા

» અદાલતે યુવકને નિર્દોષ જાહેર કરી છોડી મુકવાનો હુકમ કર્યો

એજન્સી > બરેલી

બળાત્કારના ખોટા કેસમાં એક યુવકને સાડા ચાર વર્ષ સુધી જેલમાં સબડાવી રાખવાના મામલે ઉત્તરપ્રદેશની જિલ્લા અદાલતે એક મહિલાને એટલાં જ વર્ષની જેલની સજા અને ₹5.88 લાખના દંડ ભરવાનો ઐતિહાસિક ચુકાદો આપ્યો હતો. કેસની સુનાવણી દરમિયાન મહિલાના નિવેદનોમાં વિરોધાભાસને પગલે સમગ્ર હકીકતનો ખુલાસો થયો હતો. જેને પગલે કોર્ટે યુવકને નિર્દોષ જાહેર કરી મહિલાને સજા ફટકારી હતી.

અદાલતે જણાવ્યું હતું કે, પુરુષો પાસેથી નાણાં એંઠવા માટે ખોટા કેસો કરતી મહિલાઓ માટે આ ચુકાદો ઉદાહરણરૂપ બની રહેશે.

કેસની વિગતો અનુસાર, સપ્ટેમ્બર, 2019માં એક કિશોરીની માતાએ અજય ઉર્ફે રાઘવ નામના એક વ્યક્તિ વિરુદ્ધ પોતાની 15 વર્ષની દિકરીના અપહરણ અને બળાત્કારનો કેસ કર્યો હતો. અજયની ઉંમર તે વખતે 21 વર્ષની હતી અને તે પીડિતાની બહેનની સાથે એક કંપનીમાં નોકરી કરતો હતો. જેને કારણે પીડિત કિશોરી સાથે પણ તેને પરિચય હતો. પોતાની ફરિયાદમાં કિશોરીએ એવો દાવો કર્યો હતો કે રાઘવે તેને પ્રસાદમાં નશીલી દવા ખવડાવી હતી અને તેને પોતાની સાથે દિલ્હી લઈ ગયો હતો. જ્યાં એક રૂમમાં બંધ કરી તેની સાથે બળાત્કાર ગુજાર્યો હતો. તેની ફરિયાદને પગલે રાઘવને જેલમાં ધકેલવામાં આવ્યો હતો. જોકે કેસની સુનાવણી દરમિયાન ફરિયાદ કરનાર કિશોરીએ પોતાનું નિવેદન ફેરવી તોળતા જણાવ્યું હતું કે, રાઘવે તેનું અપહરણ કે તેની પર બળાત્કાર ગુજાર્યો નહોતો.

કિશોરીએ આપેલા નિવેદનને પગલે કોર્ટે ખોટા નિવેદનો આપવા બદલ તેની ઝાટકણી કાઢી હતી. એટલું જ નહીં પરંતુ એક ઐતિહાસિક ચુકાદો આપતાં તેને યુવકે જેટલાં વર્ષ જેલમાં ગાળ્યાં હતાં તેટલી જ એટલે કે 4.5 વર્ષની જેલની સજાનો આદેશ કર્યો હતો. જ્યારે યુવકને નિર્દોષ જાહેર કરી છોડી મુકવાનો હુકમ કર્યો હતો.

કોર્ટે પોતાના ચુકાદામાં નોંધ્યું હતું કે, કિશોરીની ખોટી ફરિયાદને કારણે કાચા કામના કેદી તરીકે 4.5 વર્ષ જેટલો સમય જેલમાં ગાળવો પડ્યો હતો. આ સમય દરમિયાન તે ₹5.88 લાખની કમાણી કરી શક્યો હોત. અદાલતે વધુમાં જણાવ્યું હતું કે, મહિલાઓ દ્વારા પુરુષો વિરુદ્ધ કરવામાં આવતા આવા ખોટા કેસને કારણે ખરેખર પીડિતા મહિલાઓને નુકસાન થાય છે. આપણાં સમાજ માટે આ અત્યંત ચિંતાજનક સ્થિતિ છે. પોતાના બદઈરાદાઓ પાર પાડવા માટે પોલીસ અને કોર્ટનો દુરૂપયોગ કરવાની વાત અસહ્ય છે. અનુચિત લાભ મેળવવા માટે પુરુષોની પ્રતિષ્ઠાને નુકસાન પહોંચાડવાનું કૃત્ય કોઈ કાળે ચલાવી ના લેવાય.

ગુજરાત યુનિવર્સિટીએ મહિલા સહકર્મીની 'જાતીય અને માનસિક સતામણી'ના આરોપમાં પ્રોફેસરની હકાલપટ્ટી કરી સ્કૂલ ઓફ એન્જિનિયરિંગ એન્ડ ટેક્નોલોજીના ડિરેક્ટર પ્રોફેસર એસ ડી પંચાલની સેવાઓ બુધવારે તાત્કાલિક અસરથી સમાપ્ત કરવામાં આવી હતી.

ફરિયાદીએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે પંચાલ તેણીના સંશોધન દરમિયાન તેણીને હેરાન કરશે અને જ્યારે તેણીએ તેની માંગણીઓ પર ધ્યાન ન આપ્યું, ત્યારે ઉત્પીડન વધી ગયું અને માનસિક ત્રાસ તરફ દોરી ગયો. ગુજરાત ટેક્નોલોજીકલ યુનિવર્સિટી, અમદાવાદે મહિલા ફેકલ્ટી મેમ્બર દ્વારા જાતીય અને માનસિક ઉત્પીડનના આરોપોની આંતરિક તપાસ બાદ પ્રોફેસરની સેવાઓ સમાપ્ત કરી દીધી છે.

છ સભ્યોની આંતરિક તપાસ સમિતિના અહેવાલને પગલે બુધવારે સ્કૂલ ઓફ એન્જિનિયરિંગ એન્ડ ટેક્નોલોજીના ડિરેક્ટર પ્રોફેસર એસ ડી પંચાલને પદ પરથી હટાવી દેવાયા હતા.

તેના સાથીદારે ઓગસ્ટમાં "સંદેશા, ઈ-મેઈલ અને ચેટ્સ સહિતના દસ્તાવેજી પુરાવા" સાથે તેની સામે ફરિયાદ નોંધાવી હતી.

"ફરિયાદના આધારે, સમિતિએ 30 થી વધુ સાક્ષીઓની સુનાવણી સહિત વિગતવાર તપાસ હાથ ધરી હતી અને તેના તારણો રજૂ કર્યા હતા જે બંને પક્ષોને મોકલવામાં આવ્યા હતા. તારણો મુજબ, બોર્ડ ઓફ ગવર્નર્સ હેઠળની એક્ઝિક્યુટિવ ઓથોરિટીએ અહેવાલ સાથે સંમત થયા હતા, અને કેસની ગંભીરતાને જોતા, યુનિવર્સિટીએ પ્રોફેસર એસ ડી પંચાલની સેવાઓને સમાપ્ત કરી દીધી હતી," GTU રજિસ્ટ્રાર કે એન ખેરે ધ ઈન્ડિયન એક્સપ્રેસને જણાવ્યું હતું.

ખેરે જણાવ્યું હતું કે જીટીયુમાં ફેકલ્ટી મેમ્બર સામે જાતીય સતામણીનો આ પહેલો કેસ છે અને પ્રથમ ટર્મિનેશન. જો કે, તેની નીચે કામ કરતી મહિલા ફેકલ્ટી મેમ્બર દ્વારા ઔપચારિક ફરિયાદ દાખલ કરવામાં આવે તે પહેલા આ જ કેસમાં 2-3 અનામી ફરિયાદો દાખલ કરવામાં આવી હોવાનું બહાર આવ્યું હતું.

જ્યારે તેણી પીએચડી માટે સંશોધન કરી રહી હતી ત્યારે તે તેના સુપરવાઈઝર હતા. ફરિયાદીએ આક્ષેપ કર્યો હતો કે પંચાલ તેણીના સંશોધન દરમિયાન તેણીને હેરાન કરશે અને જ્યારે તેણીએ તેની માંગણીઓ પર ધ્યાન ન આપ્યું, ત્યારે ઉત્પીડન વધી ગયું અને માનસિક ત્રાસ તરફ દોરી ગયો. પંચાલ કથિત રીતે તેણીનું સંશોધન રદ કરાવવાની ધમકી આપશે. પીએચડી પૂર્ણ થયા બાદ તેણે ફરિયાદ નોંધાવી હતી.

પંચાલે એપેલેટ કમિટી સમક્ષ અપીલ પણ કરી હતી. સત્તાવાળાઓએ જણાવ્યું કે ICC રિપોર્ટના 30 દિવસની અંદર ગયા વર્ષે નવેમ્બરમાં ચાર સભ્યોની અપીલ સમિતિનો સંપર્ક કરવામાં આવ્યો હતો. સુનાવણી બાદ, અપીલ સમિતિએ પણ ICCના અહેવાલ સાથે સહમતિ દર્શાવી હતી.

શું કામકાજના સ્થળે જાતિય સતામણી (Sexual Harassment) થાય છે?

આ રહ્યો કાનૂની ઉપાય!

કામકાજના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણી (અટકાવ, પ્રતિબંધ અને ફરિયાદ નિવારણ) અધિનિયમ ૨૦૧૩

જાતીય સતામણી એટલે શું ?

- શારીરિક સ્પર્શ અથવા છેડછાડ/છૂટછાટ
- જાતીય માંગણી અથવા વિનંતી
- જાતીય ટિપ્પણી/શબ્દોનો પ્રયોગ/સાંકેતિક ભાષામાં અશ્લીલતા વ્યક્ત કરવી
- અશ્લીલ સાહિત્ય, એમએમએસ, એસએમએસ બતાવવા, સોશિયલ મિડિયાનો આ પ્રકારની પ્રવૃત્તિ માટે દૂરપયોગ
- જાતીય પ્રકારનું, મહિલાને સ્વીકૃત ન હોય તેવું કોઈ પણ શારીરિક, શાબ્દિક કે સાંકેતિક વર્તન / ઈશારા

કામકાજનું સ્થળ એટલે શું ?

- મહિલાઓ કામ કરતી હોય તેવું કોઈ પણ સ્થળ. દા.ત. સંસ્થા, વિભાગ, ફેક્ટરી, કચેરી, રહેઠાણ, શાળા-કોલેજ, હોસ્પિટલ, ખેલકૂદનું સ્થળ, પરિવહન સેવા
- ૧૦ થી ઓછા કામદારો હોય તેવું અસંગઠિત ક્ષેત્ર

આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ નું માળખું

- કચેરીના સામાજિક અથવા કાયદાકીય જાણકારી ધરાવતા ઓછામાં ઓછા બે કર્મચારી/કામદારોની સભ્ય તરીકે નિમણૂક
- બિનસરકારી સંગઠનના ૧ સભ્ય કે જે મહિલાના હિતના રક્ષણ માટે સક્રિય હોય
- સમિતિના ૫૦ ટકા સભ્યો મહિલા હોવા જોઈએ
- આ કાયદા હેઠળ રચાયેલ આંતરિક ફરિયાદ સમિતિને દીવાની અદાલત જેવી સત્તા

વિશેષ જોગવાઈ :

- આંતરિક ફરિયાદ સમિતી સમક્ષ સુનાવણી દરમ્યાન વકીલની સેવાઓ લઈ શકાશે નહી.
- તદ્દન ખોટી ફરિયાદ કરનાર મહિલાને દંડની જોગવાઈ.
- માહિતી અધિકાર અધિનિયમ (આરટીઆઈ એક્ટ) અન્વયે ફરિયાદી મહિલાની અરજીની વિગતો જાહેર કરી શકાશે નહીં

કામકાજના સ્થળે માલિક/વડાની જવાબદારી

- કામકાજના સ્થળે મહિલાઓને સુરક્ષિત વાતાવરણ પૂરું પાડવું
- તમામ કચેરીમાં મહિલા અધિકારીના અધ્યક્ષ સ્થાને આંતરિક ફરિયાદ સમિતિની ફરજિયાત રચના કરવી અને તેની વિગતો બધા કર્મચારીઓ વાંચી શકે તેવા સ્થાને મુકવી
- અધિનિયમની જોગવાઈઓ અંગે કામદાર/કર્મચારીઓને માહિતગાર કરવા અને જાગૃતિ કાર્યક્રમો યોજવા
- સરકારી કર્મચારીના શિસ્ત વિષયક નિયમોમાં જાતીય સતામણીને 'ગેરવર્તણૂક' ગણીને તે અન્વયે પગલાંઓ લેવા
- મહિલાને ફરિયાદ કરવામાં મદદ કરવાની ફરજ કચેરીના વડાની છે.
- આ કાયદા મુજબ કાર્યવાહી ન કરનારા માલીક/સંચાલકને દંડ અને અન્ય શિક્ષાત્મક કાર્યવાહીની જોગવાઈ!

GRC AHMEDABAD
જેન્ડર રિસોર્સ સેન્ટર (મહિલા અને બાળવિકાસ વિભાગ-ગુજરાત સરકાર)
બ્લોક નં. ૧, પોલિટેક્નિક કેમ્પસ, આંબાવાડી, અમદાવાદ-૩૮૦૦૧૫, ગુજરાત, ભારત
ટેલિ/ફેક્સ : 91-079-26301043 | ઈ-મેલ : info@grcgujarat.org | વેબસાઈટ : www.grcgujarat.org

MANISHA S PANDYA (Advocate & Notary) Mob.9924137517

ગૌરવપૂર્ણ જીવન દરેક મહિલાનો અધિકાર છે.

કામકાજના સ્થળે જાતીય સતામણી થાય તો સમસમીને બેસી રહેવાની જરૂર નથી. કાયદાકીય જોગવાઈઓ મુજબ ફરિયાદનું શસ્ત્ર ઉગામો!

કામકાજના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીની સમસ્યા નિવારવા માટે અને તેનો ભોગ બનેલી મહિલાઓને ન્યાય અપાવવા માટે કાયદાકીય જોગવાઈઓ કરવામાં આવી છે.

Preventing Sexual Harassment and Violence in the Workplace

Make sure your managers and supervisors treat employees fairly and understand the fine points of today's laws

કામકાજના સ્થળે માલિક/વડાની જવાબદારી

- કામકાજના સ્થળે મહિલાઓને સુરક્ષિત વાતાવરણ પૂરું પાડવું
- મહિલાઓની જાતીય સતામણી સામે રક્ષણ આપતા કાયદા અંતર્ગત રચવામાં આવેલ આંતરિક ફરિયાદ સમિતિના સભ્યોની માહિતી સ્પષ્ટ દેખાય તે રીતે જાહેરમાં પ્રદર્શિત કરવી
- અધિનિયમની જોગવાઈઓ અંગે કામદાર/કર્મચારીઓને માહિતગાર કરવા જાગૃતિ કાર્યક્રમો યોજવા
- સરકારી કર્મચારીના શિસ્ટ વિષયક નિયમોમાં જાતીય સતામણીને 'ગેરવર્તણૂક' ગણીને તે અન્વયે પગલાંઓ લેવા
- માહિતી અધિકાર (આરટીઆઈ એક્ટ) અન્વયે ફરિયાદી મહિલાની અરજીની વિગતો જાહેર કરી શકાશે નહીં

વધુ માહિતી અને માર્ગદર્શન માટે સંપર્ક કરો :

GRC AHMEDABAD
જેન્ડર રિસોર્સ સેન્ટર
બ્લોક નં. ૧, પોલિટેકનિક કેમ્પસ, આંબાવાડી,
અમદાવાદ-૩૮૦૦૧૫
ફોન : ૦૭૯-૨૬૩૦૧૦૪૩
Email: info@grcgujarat.org, Website: www.grcgujarat.org

aalekhan.com

કામકાજના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણી (અટકાવ, પ્રતિબંધ અને ફરિયાદ નિવારણ) અધિનિયમ ૨૦૧૩

GRC AHMEDABAD
જેન્ડર રિસોર્સ સેન્ટર
અમદાવાદ

મહિલા અને બાળ વિકાસ વિભાગ
ગુજરાત રાજ્ય

MANISHA S PANDYA
(Advocate & Notary) Mob.9924137517

કાયદાની મુખ્ય જોગવાઈઓ

કામકાજનું સ્થળ એટલે શું?

- મહિલાઓ કામ કરતી હોય તેવું કોઈ પણ સ્થળ. દા.ત. સંસ્થા, વિભાગ, ફેક્ટરી, કચેરી, રહેઠાણ, શાળા-કોલેજ, હોસ્પિટલ, ખેલકૂદનું સ્થળ, પરિવહન સેવા.
- ૧૦થી ઓછા કામદારો હોય તેવું અસંગઠિત ક્ષેત્ર

જાતીય સતામણી એટલે શું?

- શારીરિક સ્પર્શ અથવા છેડછાડ/છૂટછાટ
- જાતીય માગણી અથવા વિનંતી
- જાતીય ટિપ્પણી/શબ્દોનો પ્રયોગ/સાંકેતિક ભાષામાં અશ્લીલતા વ્યક્ત કરવી
- અશ્લીલ સાહિત્ય, એમએમએસ, એસએમએસ બતાવવા
- જાતીય પ્રકારનું, મહિલાને સ્વીકૃત ન હોય તેવું કોઈ પણ શારીરિક, શાબ્દિક કે સાંકેતિક વર્તન

જાતીય સતામણીના લગતા કૃત્ય/વર્તનના પરિપ્રેક્ષ્યમાં હોય તો નીચેની બાબતોનો સમાવેશ થઈ શકે

- નોકરી કે હોદ્દા માટે પસંદગીનું વચન કે લાલચ
- નોકરી કે ધંધામાં નુકસાનની કે ફાયદાની લાલચ કે ધમકી
- કામમાં હસ્તક્ષેપ, કામમાં સગવડો આપવી અથવા અડચણો ઊભી કરવી

કોની સામે ફરિયાદ થઈ શકે?

જાતીય સતામણીનો ભોગ બનેલ મહિલા જાતીય સતામણી કરનાર નીચે પૈકી કોઈ પણ સામે ફરિયાદ કરી શકે

- સંસ્થા/કચેરી/એકમના વડા કે સહકર્મચારી/સહકામદાર
- સેવા આપતા એકમના ગ્રાહકો, એકમના ભાગીદાર/મુલાકાતીઓ અને સંસ્થાકીય/કચેરી/એકમની કામગીરી માટેના મુસાફરી સમયે વાહનચાલક

આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ

- તમામ કચેરીએ મહિલા અધિકારીના અધ્યક્ષ સ્થાને આંતરિક ફરિયાદ સમિતિની ફરજિયાત રચના કરવી અને તેની વિગતો જાહેર સ્થળે મૂકવી
- કચેરીના સામાજિક અથવા કાયદાકીય જાણકારી ધરાવતા ઓછામાં ઓછા ૨ કર્મચારી/કામદારોની સભ્ય તરીકે નિમણૂક
- બિનસરકારી સંગઠનના ૧ સભ્ય કે જે મહિલાના હિતના રક્ષણ માટે સક્રિય હોય
- સમિતિના ૫૦ ટકા સભ્યો મહિલા હોવા જોઈએ
- મહિલાને ફરિયાદ કરવામાં મદદ કરવાની કચેરીના વડાની ફરજ હોવી જોઈએ

સ્થાનિક ફરિયાદ સમિતિ

- જિલ્લા કલેક્ટર દ્વારા સ્થાનિક ફરિયાદ સમિતિ જિલ્લા સ્તરે રચવામાં આવશે, જેમાં અધ્યક્ષ તરીકે સામાજિક સેવા ક્ષેત્રે કાર્યરત અગ્રણી મહિલા રહેશે
- અસંગઠિત ક્ષેત્રે કામ કરતી મહિલાઓ, ૧૦થી ઓછા કાર્યકરો/કામદારો હોય તેવી કચેરી/એકમની મહિલા આ સમિતિ સમક્ષ ફરિયાદ કરી શકે
- સ્થાનિક ફરિયાદ સમિતિ વિશે વધુ માહિતી માટે જિલ્લા કલેક્ટર કચેરીનો સંપર્ક કરી શકાય

જાતીય સતામણી માટેની ફરિયાદ

- ભોગ બનેલ મહિલાએ છેલ્લાં બનાવના ૩ માસમાં લેખિતમાં આંતરિક ફરિયાદ સમિતિને ફરિયાદ કરવી
- શારીરિક અથવા માનસિક અશક્તિના કારણોસર ફરિયાદ કરવા અસમર્થ હોય તો તેવી પરિસ્થિતિમાં મહિલાના વારસદાર ફરિયાદ કરી શકશે

કાર્યપ્રક્રિયા/કાર્યવાહી

- આંતરિક ફરિયાદ સમિતિએ ૯૦ દિવસમાં તપાસ પૂર્ણ કરવી અને ૧૦ દિવસમાં તપાસનાં તારણોનો અહેવાલ પગલાંની ભલામણો સાથે કચેરી વડાને સુપરત કરવો
- સંસ્થા/કચેરી/એકમને સમિતિનો અહેવાલ અને ભલામણો મળ્યેથી ૬૦ દિવસમાં ભલામણ મુજબ કાર્યવાહી કરવી
- ફરિયાદી મહિલા ઇચ્છે તો સમાધાન કરી શકાશે, પરંતુ તેમાં નાણાકીય લેવડ-દેવડનો સમાવેશ કરી શકાશે નહીં
- ઘરઘાટી/કામ કરતી મહિલાના કિસ્સામાં સ્થાનિક સમિતિને ફરિયાદ મળતાં, તે ૭ દિવસમાં પોલીસમાં આઈપીસી કલમ-૫૦૯ હેઠળ ફરિયાદ નોંધાવી શકશે

વળતર અને રાહતો

- ફરિયાદ કરનાર મહિલાને થયેલ શારીરિક, માનસિક અને ભાવનાત્મક આઘાત માટે આર્થિક વળતર
- શારીરિક અને માનસિક સારવાર માટે તબીબી ખર્ચ
- સ્વવિનંતીથી ફરિયાદી મહિલા અથવા આરોપીની બદલી
- પીડિત મહિલાને માનસિક રાહત માટે ચાલુ પગારે મળવાપાત્ર રજાઓ ઉપરાંત ૩ માસ સુધીની રજા

કાયદાનું અમલીકરણ ન કરવા બાબતે સજા

- સંબંધિત કચેરી/એકમ/સંસ્થા દ્વારા કાયદાની બાબતોનું અમલીકરણ કરવામાં ન આવે તો રૂા. ૫૦,૦૦૦/- સુધીનો દંડ, બીજી વખતે બમણો દંડ અને ત્યાર બાદ લાયસન્સ રદ કરવા અથવા રિન્યુ ન કરવાની શિક્ષા
- કચેરીના ગેરવર્તણૂકોના નિયમ અનુસાર આરોપી સામે પગલાં લેવાં
- તદ્દન બદઇરાદાપૂર્વકની ખોટી ફરિયાદ માટે મહિલા ફરિયાદીને દંડની જોગવાઈ

કામકાજના સ્થળે જાતીય સતામણી સામે રક્ષણ અને ન્યાય મેળવવો એ દરેક મહિલાનો અધિકાર છે.

MANISHA S PANDYA
(Advocate & Notary) Mob.9924137517

Ministry of Women & Child Development (Government of Inida)
SHe-Box Portal (THE POSH ACT)
https://shebox.wcd.gov.in/empanelmentReport
Empanelled Individual :
Manisha S Pandya (Advocate & Notary) (Govt. of India) Mob.9924137517

My name has been included in the empanelment.

Date :22/9/2025

शपथ

सुरक्षित और सम्मानजनक कार्यस्थल के लिए

मैं सभी महिलाओं के प्रति समानता, सम्मान और संवेदनशीलता का व्यवहार करूँगा/करूँगी तथा अपने सहयोगियों को भी इसी भावना से कार्य करने के लिए प्रेरित करूँगा/करूँगी।

मैं पॉश अधिनियम, पॉश नीति तथा शी-बॉक्स पोर्टल के प्रति जागरूकता बढ़ाऊँगा/बढ़ाऊँगी और उनका पूर्ण निष्ठा एवं प्रतिबद्धता के साथ अनुपालन करूँगा/करूँगी।

मैं एक खुशहाल, गरिमामय और सम्मानजनक कार्यस्थल के निर्माण एवं सुदृढीकरण हेतु निरंतर, सकारात्मक और सतत प्रयास करता/करती रहूँगा/रहूँगी।