HARYANA GOVERNMENT
LABOUR DEPARTMENT
NOTIFICATION

The 22-10-2018

No. 11/19/2018-4lab:- In reference to the Haryana Government, Labour Department, Notification No. 11/45/2017-4Lab dated 17.08.2017, The State Government of Haryana hereby allow **M/s MMTC-PAMP India Private Ltd. Rojka-Meo, Industrial Estate, Tehsil Nuh, Distt. Mewat, Haryana** the employment of women workers in the above said factory during night shift i.e. 7.00 P.M. to 10.00 P.M. for a period of one year from the date of publication of this notification in the Official Gazette, subject to the following conditions:-

1. It shall be the duty of the employer or other responsible persons at the work places or institutions to prevent or deter the commission of acts of sexual harassment and to provide the procedures for the resolution, statement or prosecution of acts of sexual harassment by taking all steps required.
2. All employers or persons in charge of work place or factory should take appropriate steps to prevent sexual harassment and they should take the following steps:

   (i) Express prohibition of sexual harassment in any form such as unwelcome sexually determined behavior either directly or by implication or advances or contact to gain contact or demand sexually favour or make sexually colored remarks or showing pornography or any other unwelcome physic verbal or non-verbal contact of sexual nature:

   (ii) The Rules or regulations shall be framed by the factory managements relating to conduct and discipline prohibiting sexual harassment and provide for appropriate penalties in such rules against the offenders and also introduce amendments wherever necessary which are existing in the Standing Orders;

   (iii) Provide appropriate working conditions in respect of work, leisure, health and hygiene to further ensure that there is no hostile environment towards women at workplaces and no woman employee should have reasonable grounds to believe that she is disadvantaged in connection with her employment.
3. In case of any criminal case the employer shall initiate appropriate action in accordance with the penal law without delay and also ensure that victims or witnesses are not victimized or discriminated while dealing with the complaints of sexual harassment and wherever necessary, at the request of the affected worker, shift or transfer the perpetrator, if circumstances so warrant. The employer shall take appropriate disciplinary action if such conduct amounts to misconduct in employment.
4. The employer shall maintain a complaint redressal mechanism in the factory itself and the said mechanism should ensure time-bound treatment of complaints. Such mechanism should be at any rate to provide, when necessary a Complaint Committee, a special counselor or other support services including the maintenance of confidentiality.
5. Such Complaint Committee should preferably be headed by a woman and not less than half of its members should be women besides a non-governmental organization's representation in the committee. Such person should be familiar with the issues of sexual harassment.
6. The Female employees should be allowed to raise issues of sexual harassment to workers in the Workers' meeting and other appropriate forums.
7. The female employee should be made aware of their rights in particular by prominently notifying the guidelines on the subject.

8 Wherever there is a harassment at the instance of a third party, either by an act or omission the employer and person in charge of the factory should take all steps necessary and reasonable to assist the affected person in terms of support and preventive action.

9 The employer shall provide proper lighting not only inside the factory, but also surrounding of the factory and to all places where the female workers may move out of necessity in the course of such shift.

10 The employer shall see that the women workers are employed in a batch not less than ten and the total of the women workers employed in a night shift shall not be less than 2/3rd of the total strength.

11 Sufficient women security shall be provided during the night shift at the entry as well as exit point.

12 Sufficient number of work sheds shall be provided for the female workers to arrive in advance and also leave after the working hours.

13 Separate canteen facility shall be provided for the female employees.

14 The employer shall provide transportation facility to the women workers from their residence and back (for the night shift) and security guards (including female security guard) and each transportation vehicle shall also be equipped with CCTV cameras.

15 Apart from the facilities, which are permissible under the Factories Act, an additional holiday shall be permitted for the women workers during their menstruation period, which shall be a paid holiday for the night shifts.

16 The factory shall provide appropriate medical facilities and also make available at any time of urgency by providing necessary telephone connections and where more than hundred women workers are employed in a shift, a separate vehicle be kept ready to meet the emergent situation such as hospitalization, whenever there is a case of injury or incidental acts of harassment etc.

17 Wherever the factory provides boarding and lodging arrangements for the women workers, the same shall be kept exclusively for the women under the control of women wardens or supervisors.

18 During night shift not less than 1/3rd of strength of the supervisors or shift-in-charge or foreman or other supervisory staff shall be women.

19 There shall be not less than twelve consecutive hours of rest or gap between the last shifts and the night shift wherever a women worker is changed from day shift to night shift and so also from night shift to day shift.

20 In other respects, the provisions of the Factories Act and the rules of other statutory provisions with respect to the hours of work and the Payment of Equal Remuneration Act and all other Labour Legislations shall be followed by the employer.

21 The employer shall appoint not less than two female wardens per night shift who shall go around and work as Special welfare Assistants.

22 The female workers who work in night shifts and regular shifts shall have a monthly meeting through their representatives with principal employer once in eight weeks as grievance day and the employer shall try to comply all just and reasonable grievances.

23 The employer shall be at liberty to employ women workers as a whole or in part during night shift, provided, the above directions be complied with.

24 The employer shall send a fortnightly report to the Inspector of Factories about the details of employees engaged during night shifts and shall also send express report whenever there is some untoward incident to the Inspector of Factories and local Police Station as well.

Dated the, 22.10.2018

Dr. Mahavir Singh
Principal Secretary to Government
Haryana, Labour Department.

हरियाणा सरकार
श्रम विभाग
अधिसूचना

दिनांक 22-10-2018

क्रमांक 11/19/2018–4श्रम:– श्रम विभाग, हरियाणा की अधिसूचना क्रमांक संख्या 11/45/2017–4श्रम दिनांक 17.08.2017 के सन्दर्भ में, राज्य सरकार, हरियाणा, मैसर्ज एम0एम0टी0सी0–पी0ए0एम0पी0 इंडिया प्राईवेट लिमिटेड, रोजका–मियो इंडस्ट्रियल ऐसटेड, तहसील नूह, जिला मेवात, हरियाणा को रात्रि की पाली अर्थात रात्रि 7–00 बजे से रात्रि 10–00 बजे के दौरान कारखाने में महिला श्रमिकों को नियोजित करने की अनुमति प्रदान करती है। यह अनुमति अधिसूचना के आधिकारिक राजपत्र में प्रकाशित होने तारिख से एक वर्ष के लिए निम्नलिखित शर्तो पर दी जाती है:–

1. नियोजक तथा अन्य उतरदायी व्यक्तियों का यह कर्तव्य होगा कि वे कार्य स्थल अथवा संस्थान में संभावित यौन उत्पीड़न के कृत्य अथवा घटना होने से रोकें तथा ऐसी घटना घटित होने पर उनका विवरण तथा अभियोजनात्मक कार्रवाई करने के लिये सभी आवश्यक कदम उठाने की व्यवस्था करें।
2. सभी नियोजक अथवा कारखाना या कार्य स्थल के प्रभार के व्यक्ति द्वारा यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए निम्नलिखित कदम उठाने चाहिए:–
   (i) किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न, जिसमें अवांछनीय यौन सम्बंधी व्यवहार चाहे प्रत्यक्षतः या विवक्षित तौर पर सम्मिलित हो, जैसा कि – शारीरिक सम्पर्क तथा निकटता, यौन स्वीकृति के लिए मॉग अथवा अनुरोध, कामासक्त फब्तियॉ, अश्लील साहित्य दिखाना तथा यौन प्रकृति का कोई अवॉछनीय शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरणको निषेध किया जाए।
   (ii) यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए आचरण तथा अनुशासन बाबत नियम या विनियमन् कारखाना प्रबंधक द्वारा बनाया जायेगा तथा उसमें दुराचरण करने वाले के विरूद्ध समुचित दण्ड की व्यवस्था के साथ कारखाने में वर्तमान में लागू स्थाई आदेश में आवश्यक संशोधन भी किया जाए।
   (iii) कारखाने में उपयुक्त कार्य दशा जिसमें कार्य करने, अवकाश के समय, स्वास्थ्य तथा स्वच्छता का वातावरण उपलब्ध हो, जिससे यह सुनिश्चित हो सके कि कार्य स्थल पर महिलाओं के लिए प्रदूषित वातावरण नहीं है तथा किसी महिला कर्मचारी के विश्वास के लिए यह पर्याप्त आधार न हो कि उनके नियोजन से सम्बन्धित कोई अलाभकारी स्थिति है।
3. किसी आपराधिक प्रकरण की स्थिति में नियोजक दण्डनीय कानून के प्रावधान के अनुरूप बिना किसी विलम्ब के समुचित कार्रवाई प्रारम्भ करेंगे तथा यह भी सुनिश्चित करेंगें कि यौन उत्पीड़न के शिकार व्यक्ति तथा उनके गवाह उत्पीड़ित न हों तथा यौन उत्पीड़न की शिकायत के दौरान कोई भेदभाव न बरता जाये। जहां कहीं आवश्यक हो, तो पीडीत कर्मचारी के अनुरोध पर अपराधी को बदलने या स्थानांतरित करने की यथा संभव व्यवस्था करें। नियोजक समुचित अनुशासनात्मक कार्रवाई करें, यदि ऐसा आचरण नियोजन में दुराचरण की परिधि में आता हो।
4. नियोजक कारखाने में, शिकायत की सुनवाई के लिए समुचित व्यवस्था प्रणाली संधारित करेंगे तथा ऐसी प्रणाली में समयबद्ध तरीके से शिकायतों के निराकरण की व्यवस्था करेंगे। ऐसी व्यवस्था के तहत एक शिकायत–समिति, विशेष सलाहकार अथवा अन्य सहायक सेवाएं, जिसमें गोपनीयता बनाएं रखने की व्यवस्था भी शामिल हो।
5. इस प्रकार की सभी शिकायत समिति की मुखिया एक महिला होगी तथा उसमें महिला सदस्यों की संख्या आधे से कम न हो, इसके अतिरिक्त उस समिति में अशासकीय संगठन का प्रतिनिधि शामिल हो, जो यौन उत्पीड़न के मामलों से भलीभॉति परिचित हो।
6. महिला श्रमिकों को श्रमिकों की बैठक में तथा अन्य उपयुक्त मंचो पर श्रमिकों के यौन उत्पीडन के मुद्दे उठाने की अनुमति होनी चाहिए।

7. महिला कर्मचारी को उसके अधिकारों के प्रति जागरूक बनाया जाए तथा विषय संबंधित निर्देशों को प्रमुखता से अधिसूचित किया जाये।

8. जहॉ यौन उत्पीड़न की घटना किसी तृतीय पक्ष द्वारा की जाए, नियोजक अथवा कारखाने का अधिभारित व्यक्ति किसी अधिनियम अथवा छूट के तहत प्रभावित व्यक्ति की सहायता के लिए समर्थन और निवारक कार्रवाई के रूप मेंसभी प्रकार के आवश्यक तथा उचित कदम उठाये।

9. नियोजक न केवल कारखाने के अंदर, बल्कि कारखाने के चारों ओर भी तथा ऐसी समस्त जगह जहां पर महिला श्रमिक रात्रिकालीन पारी के दौरान आवश्यकतानुसार आती–जाती हों, प्रकाश की समुचित व्यवस्था करेंगें।

10. नियोजक यह भी ध्यान रखें कि महिला श्रमिक 10 से कम संख्या के बैच में नियोजित न की जायें तथा रात्रि पारी में कारखानों में नियोजित महिला श्रमिकों की संख्या, कुल संख्या के दो तिहाई से कम न हों।

11. रात्रि पारी के दौरान प्रवेश तथा निर्गम द्वार पर महिला सुरक्षा की समुचित व्यवस्था हो।

12. महिला श्रमिकों के समय पूर्व आगमन तथा कार्य अवधि के पश्चात् बैठने के लिए पर्याप्त संख्या में कार्यशालिका की व्यवस्था हो।

13. महिला श्रमिकों के लिए पृथक कैंटीन की सुविधा उपलब्ध हो।

14. नियोजक महिला श्रमिकों को रात्रि पारी के लिए उनके घर से आने जाने हेतु सुरक्षा गार्डस युक्त (महिला सुरक्षा गार्ड सहित) परिवहन सुविधा प्रदान करेगा तथा प्रत्येक परिवहन वाहन में सीसीटीवी कैमरा भी लगा हो।

15. कारखाना अधिनियम के अन्तर्गत प्रदत्त सुविधाओं के अतिरिक्त महिला श्रमिकों को माहवारी की अवधि में एक अतिरिक्त अवकाश की सुविधा भी दी जाए, जो कि रात्रि पारी के लिए सवैतनिक अवकाश के बराबर हो।

16. कारखाने द्वारा समुचित चिकित्सा सुविधा उपलब्ध कराई जाए तथा जरूरत के समय आवश्यक दूरभाष सुविधा उपलब्ध कराई जाए तथा जिस पारी में 100 से अधिक महिला श्रमिक कार्यरत हैं, उसमें पृथक से एक वाहन रखा जाए ताकि चोट लगने अथवा उत्पीड़न के आकस्मिक कृत्यों जैसी तात्कालिक स्थिति में उन्हें चिकित्सालय पहुॅचाया जा सके।

17. जिस कारखाने में महिला श्रमिकों के लिये भोजन तथा आवास की व्यवस्था प्रदान हो, वह केवल महिलाओं के लिए हो तथा यह व्यवस्था महिला वार्डन अथवा सुपरवाईजर के नियंत्रण में हो।

18. रात्रि पारी के दौरान सुपरवाईजर या सिफ्ट इंचार्ज या फोरमैन या अन्य सुपरवाईजरी स्टाफ में महिलाओं की संख्या एक तिहाई से कम नहीं होनी चाहिए।

19. महिला श्रमिकों को दिन की पारी से रात्रि की पारी तथा रात्रि की पारी से दिन की पारी में बदले जाने कि अवस्था में अंतिम पारी तथा रात्रि पारी के बीच में कम से कम 12 घंटे का निरंतर विश्राम अथवा अंतर हो।

20. कार्य घंटों के संदर्भ में कारखाना अधिनियम तथा अन्य नियमों के वैधानिक प्रावधानों के अतिरिक्त तथा समान पारिश्रमिक भुगतान अधिनियम एवं अन्य श्रम कानूनों का अनुसरण भी नियोजक द्वारा किया जायेगा।

21. नियोजक प्रत्येक रात्रि पारी में कम से कम दो महिला वार्डन की नियुक्ति करेगा, जो कि कार्य के दौरान परिभ्रमण करने तथा विशेष कल्याण सहायक के रूप में कार्य करेंगी।

22. महिला श्रमिक जो रात्रि पारी तथा नियमित पारी में काम करती हों, उनके प्रतिनिधियों के माध्यम से मुख्य नियोजक के साथ मासिक बैठक तथा 8 सप्ताह में एक बार 'शिकायत दिवस' के रूप में बैठक करें हो तथा नियोजक सभी उचित एंव न्यायोचित शिकायतों का निस्तारण करने की कोशिश करें।

23. नियोजक आंशिक अथवा समग्र रूप से रात्रि पारी में महिला श्रमिकों को नियोजित करने हेतू स्वतंत्र होंगे, बशर्ते उपर्युक्त निर्देशों का परिपालन हो।

24. नियोजक रात्रि पारी में नियोजित कर्मचारियों के विवरण सहित कारखाना निरीक्षक को प्रत्येक 15 दिन में एक प्रतिवेदन भेजेगा तथा किसी भी आकस्मिक घटना का तत्काल प्रतिवेदन कारखाना निरीक्षक तथा स्थानीय पुलिस स्टेशन को भेजेगा।

दिनांकः– 22.10.2018

डॉ0 महावीर सिंह
प्रधान सचिव, हरियाणा सरकार,
श्रम विभाग।