POLICY ON SEXUAL HARASSMENT

Maharshi Panini Sanskrit Evam Vedic Vishwavidyalaya

देवासमार्ग, उज्जैन, (मध्यप्रदेश). 456010

Website:- www.mpsvv.ac.in

POLICY ON SEXUAL HARASSMENT

Preamble:

The Internal Complaint Committee of Maharshi Panini Sanskrit Evam Vedic Vishwavidyalaya, Ujjain is committed to provide a conducive environment, free from violence, harassment, and exploitation amongst the students, teaching & non-teaching staff on the University campus. This includes all forms of gender violence, sexual harassment against women. The Committee members are expected to render full assistance to the "aggrieved woman" in writing the complaint of Sexual Harassment, the members should also be aware of the responsibilities and duties under the UGC Regulations as well as under the Sexual Harassment of Women at Workplace Act, 2013.

Formation of the Internal Complaint Committee:

The Internal Complaint Committee of the Maharshi Panini Sanskrit Evam Vedic Vishwavidyalaya is formed under Section 4 of University Grants Commission (Prevention, Prohibition and Redressal of Sexual Harassment of women employees and students in higher educational institution) Regulation, 2015 & under Section 4 of Sexual Harassment of Women at Workplace (Prohibition, Prevention & Redressal) Act, 2013.

Historical Background of the Sexual Harassment of Women at Workplace Act, 2013:

The writ petition was filed before the Supreme Court expressing the lacuna in the legislative policy in the matters of Sexual Harassment of Women at Workplace as it violates Articles 14,15,19 & 21 of the Constitution of India. To fill the legislative gap, the Supreme Court laid down the following guidelines for the redressal of Sexual Harassment of Women at Workplace, the guidelines as also known as the "Vishaka Guidelines

1 Duty of the employer to prevent the sexual harassment of women at the workplace & to provide for the procedures for resolution and settlement.

ii) The rules and regulations relating to conduct and discipline in any Government or Private enterprise should include rules and regulations relating to sexual harassment of women at the workplace.

iii) Appropriate work conditions for women to ensure that there is no hostile environment for women at workplaces.

iv) An appropriate Complaint Mechanism should be made for the victim to ensure time-bound redressal of the cases.

v) The Head of the Complaint Committee should be a woman & more than half of the members should be women & to maintain impartiality, the Complaint Committee should involve a third party

In 2013, Parliament made legislation on Sexual Harassment named "Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act, 2013 (POSH Act). The Act was enacted with the basic objective of preventing and protecting sexual harassment at the workplace & to ensure redressal mechanism.

Declaration of the Policy:

Maharshi Panini Sanskrit Evam Vedic Vishwavidyalaya shall value the dignity of women & guarantee full respect for the "Fundamental Rights" under Article 14,15,19 & 21 of the Constitution of India. To achieve Gender Equality amongst the employees & students, all forms of sexual harassment in the employment, education, or training environment are declared as unlawful under the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act, 2013 & UGC Regulations as well as under the Sexual Harassment of Women at Workplace Act, 2013.

Objectives of the Policy:

- To fulfil the requirements of the Sexual Harassment of Women at Workplace At, 2013 (POSH Act)
- To ensure that the in-house Grievance Redressal Mechanism as mentioned under the Act is implemented to the full letter and spirit.
- To provide an environment free of gender discrimination.
- To assist the "Aggrieved Woman" to make the complaint relating to Sexual Harassment of Women at Workplace.
- To create a secure physical and social environment that will deter acts of sexual harassment

Definitions:

- Aggrieved Woman: Section2 (a) of the Act mentions as: "Aggrieved woman" means—

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

Sexual Harassment:

Section 2(n) of the Act mentions as: "Sexual Harassment" includes any one or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication) namely:

(i) physical contact and advances; or
(ii) a demand or request for sexual Favors; or
(iii) making sexually coloured remarks; or
(iv) showing pornography; or
(v) any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature;

• Workplace:

Section 2(o) of the Act mentions as:

(i) 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 or a corporation or a any private sector organization or a private venture, undertaking, enterprise, institution, establishment, society,

(ii) trust, non-governmental organization, unit or service provider carrying on commercial, professional, vocational, educational, entertainment, industrial, health services or financial activities including production, supply, sale, distribution or service;

(iii) hospitals or nursing homes;

(iv) any sports institute, stadium, sports complex or competition or games venue, whether residential or not used for training, sports, or other activities relating thereto;

(v) any place visited by the employee arising out of or during the course of employment including transportation by the employer for undertaking such journey;

(vi) a dwelling place or a house;

Composition of the Committee:

i) A Presiding Officer who shall be a woman employed at a senior level at the workplace from amongst the employees: Provided that in case a senior level woman employee is not available, the Presiding Officer shall be nominated from other offices or administrative units of the workplace

ii) not less than two Members from amongst employees preferably committed to the cause of women or who have had experience in social work or have the legal knowledge

iii) at least one-half of the total Members so nominated shall be women.

iv) If the case involves against the student at the University, then two members of the Committee shall be taken from the student community.

Jurisdiction of the Committee:

The Rules and Regulations outlined in this policy shall be applicable to all the complaints relating to Sexual Harassment at Workplace: When one member (faculty or the student) has sexually harassed the other member within the educational institution.

Powers of the Committee:

i) The Committee shall have the power to summon witnesses and call for documents or any information from any employee/student.

ii) The Committee shall have the power to issue interim directions to any person participating in the proceedings before it.

iii) The Committee before initiating an inquiry under the Act may undergo "Conciliation" under Section 10 of the Act if both the parties agree to it.

Procedure to be followed by the Committee:

i) The Committee shall meet as and when any complaint is received by it. Complaints may be received by any member of the committee.

ii) The Committee may direct the complainant to prepare and submit a detailed statement of incidents if the written complaint lacks exactness and required particulars, within a period of five (5) days from such direction, the Committee members shall assist in writing the complaint.

iii) The Committee shall direct the accused employee(s)/student(s) to prepare and submit a written response to the complaint/allegations within a period of five (5) days from such direction or such other time period as the Committee may decide.

iv) Each party shall be provided with a copy of the written statement(s) submitted by the other.

v) The Committee shall allow both parties to produce relevant documents and witnesses to support their case. The Committee shall sit on a day-to-day basis to record and consider the evidence produced by both parties.

vi) On the completion of an inquiry under this Act, the Internal Committee shall provide a report of its findings to the employer within a period of ten days (10) from the date of completion of the inquiry, and such report be made available to the concerned parties.

vii) The Committee shall make all endeavours to complete its proceedings within a period of Ninety (90) days from the date of receipt of the complaint.

viii) Where the Internal Committee arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to the Employer to act for sexual harassment as a misconduct in accordance with the provisions of the Service Rules applicable to the respondent & he shall also be liable to pay to the victim, the compensation amount of as decided by the Committee, which shall be deducted from the salary or wages of the respondent.

Members of the Internal Complaint Committee

1 Chairperson

2 Convenor/ Presiding Officer

3 Member

4 Member

मध्य प्रदेश शासन
महिला एवं बाल विकास विभाग
मंत्रालय वल्लभ भवन, भोपाल

क्रमांक / F 4-2-2014/50-2

भोपाल दिनांक 11.02.2014

प्रति,

1. शासन के समस्त विभाग
2. अध्यक्ष राजस्व मण्डल, म.प्र.ग्वालियर
3. समस्त संभाग आयुक्त,
4. समस्त विभागाध्यक्ष,
5. समस्त जिला कलेक्टर,
6. समस्त मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत
7. समस्त कार्यालय प्रमुख,
मध्यप्रदेश

विषयः–महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिशेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 एवं नियम 2013 के क्रियान्वयन के संबंध में।

संदर्भ.– विभाग का पत्र दिनांक 11.02.2014

कृपया संदर्भित पत्र का अवलोकन करे, पत्र के माध्यम से महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिशेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 एवं नियम 2013 तथा सामान्य प्रशासन विभाग की अधिसूचना दिनांक 20 जनवरी 2014 जिसमें अपर कलेक्टर (मुख्य कार्यपालन अधिकारी, जिला पंचायत) को पदेन जिला अधिकारी अधिसूचित किया गया है, की प्रति एवं विस्तृत जानकारी प्रेषित की गई थी।

कार्यालय प्रमुख के कर्तव्यः– प्रत्येक कार्यालय प्रमुख/नियोजक कार्यस्थल पर अधिनियम को लागू करने हेतु निम्नानुसार कार्यवाही करेगाः–

1. **आंतरिक परिवाद समिति का गठन एवं परिचालन**

1.1/ प्रत्येक कार्यालय में कार्यालय प्रमुख/नियोक्ता एक आंतरिक परिवाद समिति का गठन करेगा। इस आंतरिक परिवाद समिति में निम्नलिखित सदस्य होंगेः–

- पीठासीन अधिकारी के रूप में कार्यस्थल पर कार्यरत वरिष्ठ महिला अधिकारी/कर्मचारी को नियुक्त किया जाएगा। यदि कार्यस्थल पर वरिष्ठ महिला उपलब्ध नहीं है तो अन्य कार्यालय से ऐसी महिला को नामांकित किया जाएगा।

महर्षि पाणिनि संस्कृत एवं वैदिक विश्वविद्यालय उज्जैन (म.प्र.) आ. 266 दि. 18-2-14

Scanned by Scanner Go

- कर्मचारियों में से दो सदस्य ऐसे होंगे जो महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिबद्ध हैं अथवा जिनके पास समाज सुधार के कार्य में अनुभव है या विधिक ज्ञान है।
- महिलाओं की समस्याओं के प्रति प्रतिबद्ध एवं लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित गैर–सरकारी संगठनों से एक सदस्य नामांकित किया जाएगा।
- कुल नामांकित सदस्यों में से कम से कम आधी सदस्य महिलाएं होंगी।

1.3/ समिति के पीठासीन अधिकारी एवं सदस्यों की नियुक्ति अधिकतम 3 वर्ष के लिए होगी। 3 वर्ष पश्चात समिति का पुर्नगठन किया जाएगा।

2/ **आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए फीस या भत्तें–**

2.1/ गैर–सरकारी संगठनों से नियुक्त सदस्यों को आंतरिक समिति की कार्यवाही के आयोजन के लिए प्रतिदिन 200 रूपये भत्ता एवं परिवहन व्यय दिया जाएगा।

2.2/ यह भत्ता नियोक्ता द्वारा प्रदान किया जाएगा। इस संबंध में पृथक् से निर्देश जारी किये जाएगे।

3/ <u>नियोजक के कर्तव्य</u> – अधिनियम में प्रत्येक कार्यालय प्रमुख/नियोक्ता/नियोजक के लिये कर्तव्य निर्धारित किये गये है। प्रत्येक कार्यालय प्रमुख/नियोक्ता/नियोजक निम्न कर्तव्यों का पालन करना सुनिश्चित करेगा:–

3.1/ प्रत्येक नियोजक कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य वातावरण उपलब्ध कराएगा, जिसके अंतर्गत कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले वाह्य व्यक्तियों से सुरक्षा भी है।

3.2/ आंतरिक समिति का गठन करने वाले आदेश को कार्यस्थल में किसी सहजदृश्य स्थान पर एक बोर्ड के माध्यम से प्रदर्शित किया जाएगा। (प्रारूप संलग्न)

3.3/ कर्मचारियों को अधिनियम से परिचित कराने के लिए नियमित अंतरालों पर कार्यशालाएं और जागरूकता कार्यक्रम तथा आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करेगा। इस हेतु विस्तृत माडयूल एवं निर्देश पृथक से प्रसारित किये जाएगें।

Scanned by Scanner Go

3.4/ आंतरिक समिति या स्थानीय समिति को परिवादों पर कार्यवाही करने और जांच का संचालन करने के लिए आवश्यक सुविधाएं जैसे स्टेशनरी, कम्प्यूटर, कर्मचारी आदि उपलब्ध कराऐगा।

3.5/ शिकायतकर्ता, गवाह एवं आरोपियों को आंतरिक समिति या स्थानीय समिति के समक्ष की उपस्थिति सुनिश्चित करने में सहायता करेगा।

3.6/ यदि कोई महिला भारतीय दंड संहिता के अधीन कोई परिवाद फाइल करना चाहती है तो उसे सहायता प्रदान करना।

3.7/ लैंगिक उत्पीडन को सेवा नियमों के अधीन कदाचार माना गया है यदि ऐसी कोई अनुशंसा प्राप्त होती है तो तत्काल कार्यवाही करेगा।

3.8/ आंतरिक समिति द्वारा रिपोर्टों को समय पर प्रस्तुत किए जाने की मॉनीटरिंग करेगा।

कृपया उपरोक्त निर्देशों एवं महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिशेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 एवं महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतिशोध) नियम 2013 के प्रावधानों के अनुसार कार्यवाही की जाना सुनिश्चित करें।

(बी.आर. नायडू)
प्रमुख सचिव
मध्य प्रदेश शासन
महिला एवं बाल विकास विभाग

Scanned by Scanner Go

जिला अधिकारी द्वारा प्रेषित की जाने वाली

प्रत्येक कार्यालय/कार्यस्थल में लगाये जाने वाले बोर्ड का प्रारूप

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013 में कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन की परिभाषा निम्नानुसार है:–

1. शारीरिक संपर्क और अग्रक्रियाएं करना या
2. लैंगिक स्वीकृत के लिए कोई मांग या अनुरोध करना, या
3. लैंगिक आभास वाली टिप्पणियां करना, या
4. अश्लील साहित्य दिखाना, या
5. लैंगिक प्रकृति का कोई अन्य निंदनीय शारीरिक, शाब्दिक या गैर–शाब्दिक आचरण करना,

यदि कोई व्यक्ति आपके साथ उपरोक्त में से किसी प्रकार का अपमानजनक आचरण करता है तो आपके कार्यालय में ही निराकरण के लिये आंतरिक परिवाद समिति गठित की गई है। जो निम्नानुसार है:–

क्रं	नाम	पद
1		
2		

आप निर्भीकता से इस समिति के समक्ष अपनी शिकायत प्रस्तुत कर सकते है। आपकी शिकायत पूर्णतः गोपनीय रहेगी।

कार्यालय /संस्था प्रमुख
नाम एवं पदनाम

Scanned by Scanner Go

प्रारूप—1

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिशेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013

आंतरिक परिवाद समिति

क्र	जिले का नाम	कार्यालय का नाम	आंतरिक परिवाद समिति के गठन का दिनांक	समिति के अध्यक्ष का नाम	समिति के सदस्यों का नाम
1	2	3	4	5	6

जिला अधिकारी का नाम
एवं हस्ताक्षर

नोट— जिला अधिकारी उपरोक्त प्रारूप में आंतरिक परिवाद समितियों के गठन की जानकारी आयुक्त महिला सशक्तिकरण को प्रेषित करेंगे।

Scanned by Scanner Go

प्रारूप–2

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीडन (निवारण, प्रतिशेध एवं प्रतितोषण) अधिनियम, 2013

आंतरिक परिवाद समिति

क्र	जिले का नाम	कार्यालय का नाम	आंतरिक परिवाद समिति में माह में दर्ज प्रकरणों की संख्या	आंतरिक परिवाद समिति में माह में निराकृत प्रकरणों की संख्या	आंतरिक परिवाद समिति में माह में लंबित प्रकरणों की संख्या
1	2	3	4	5	6

जिला अधिकारी का नाम
एवं हस्ताक्षर

नोट– जिला अधिकारी उपरोक्त प्रारुप में जानकारी आयुक्त महिला सशक्तिकरण को प्रतिमाह प्रेषित करेंगे।

Scanned by Scanner Go