

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Internal Complaint Resolving Committee 2018-19

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	DEPARTMENT	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	7709940474
2)	Prof. Gaikwad J.S.	Member	Commerce	9834797351
3)	Dr. Jagtap R.B.	Member	Physics	9067578096
4)	Prof.Yendhe S.J.	Member	Chemistry	9503549614
5)	Prof. Padval A.N.	Member	Economics	9834797351
6)	Prof. Chakkar C.M.	Member	History	9096285887
7)	Mr. Pawar A.V.	Member	Student Representative	9372822173
8)	Mrs. Pawar K.S.	Member	External Member	9325511753
9)	Adv.Bhor A.M.	Member	Legal Advisor	9130143650




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Internal Complaint Resolving Committee 2019-20

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	DEPARTMENT	CONTACT NO
1)	Prin. Shinde P.S.	Principle	Chairman	7709940474
2)	Prof. Gaikwad J.S.	Member	Commerce	9834797351
3)	Dr. Jagtap R.B.	Member	Physics	9067578096
4)	Prof.Yendhe S.J.	Member	Chemistry	9503549614
5)	Prof. Chakkar C.M.	Member	History	8329624379
6)	Shri Ghode G.B.	Member	External member	9405020203
7)	Miss . Pawar K.S.	Member	External member	9325511753
8)	Mr. Dukare K. A.	Member	Student Representative	9372822173
9)	Adv. Naikodi R.B.	Member	Legal Advisor	9527356481



Dilip Walase Patil

Principal

Dilip Walase Patil

Arts, Commerce & Science Coll.
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pun.)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित
सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Internal Complaint Resolving Commitee 2020-21

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	DEPARTMENT	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	7709940474
2)	Prof. Gaikwad J.S.	Member	Commerce	9834797351
3)	Prof.Yendhe S.J.	Member	Chemistry	9503549614
4)	Prof. Ghode S.A.	Member	Polytics	9834797351
5)	Prof. Chakkar C.M	Member	History	8329624379
6)	Shri Ghode G.B.	Member	External Member	9405020203
7)	Shri. Unwane M.S.	Member	Library	9096285887
8)	Miss . Pawar A.S.	Member	Student Representative	9372822173
9)	Adv.Naikodi R.B.	Member	Legal Advisor	9527356481




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Internal Complaint Resolving Committee 2021-22

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	DEPARTMENT	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	7709940474
2)	Prof. Gaikwad J.S.	Member	Commerce	9834797351
3)	Prof.Yendhe S.J.	Member	Chemistry	9503549614
4)	Prof. Ghode S.A.	Member	Politics	9834797351
5)	Prof. Gaikawad N.A .	Member	History	8329624379
6)	Prof. Jadhav M.D.	Member	Chemistry	8605144028
7)	Miss . Pawar K.S.	Member	External Member	9372822173
8)	Miss . Belhekar O.S	Member	Student Representative	9561265654
9)	Adv. Jori S.P.	Member	Legal Advisor	8080390340



Dilip Walase Patil

Principal

Dilip Walase Patil

Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥
श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित
सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Internal Complaint Resolving Committee 2022-23

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	DEPARTMENT	CONTACT NO
1)	Prof.Dr.Jadhav C.D.	Principle	Chairman	9960072282
2)	Prof. Padwal A.N.	Member	Economics	9890458448
3)	Prof.Gaikwad N.A.	Member	History	8329624379
4)	Prof. Gadge A.S.	Member	Marathi	8308029640
5)	Prof. Aher N.B.	Member	Commerce	7038192092
6)	Prof. Jadhav M.D.	Member	Chemistry	8605144028
7)	Mrs. Pawar K.S.	Member	External Member	9325511753
8)	Ku.Kharade P.S.	Member	Student Representative	8080799310
9)	Adv. Jori S.P.	Member	Legal Advisor	8080390340




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि. पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

ANTI-RAGGING COMMITTEE (ARC) 2018-19

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	7709940474
2)	Shri. Ghode G.B.	Commitee Member	9860617216
3)	Prof.Dr.Barve C.D.	Faculty Member S.D.O.	9067578096
4)	Shri. Gadage G.H.	Member	9503549614
5)	Prof. Shelar D.R.	Faculty Member S.D.O.	9834797351
6)	Prof. Yendhe S.J.	Faculty Member	9096285887
7)	Shri. Lamkhade V.V.	Member	9921171710
8)	Kum. Unawane K.U	Student Representative.	9372822173
9)	Shri.Pawar H.T.	Parents Representative	9921171720
10)	Shri.Mule M.B.	Media Representative.	8421403590



Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

ANTI-RAGGING COMMITTEE (ARC) 2019-20

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	7709940474
2)	Shri. Ghode G.B.	Comitee Member	9860617216
3)	Shri. Thorat G	Comitee Member	9067578096
4)	Prof. Shelar D.R.	Faculty Member S.D.O.	9834797351
5)	Prof. Ahinave J.A.	Faculty Member	9921171710
6)	Prof. Chakkar C.M.	Faculty Member	8329624314
7)	Prof. Gadage G.H.	Faculty Member	9503549614
8)	Kum. Vishwasrao P.A.	Student Representative.	7709445431
9)	Kum. Thite S.B.	Student Representative.	8668361133
10)	Shri.Pawar H.T.	Parents Representative.	9372822173
11)	Shri. Mule M.B.	Media Representative.	8421403590




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

ANTI-RAGGING COMMITTEE (ARC) 2020-21

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	7709940474
2)	Prof. Gaikwad J.S.	Faculty Member	9860617216
3)	Prof. Shelar D.S.	S.D.O. Member	9067578096
4)	Prof. Kambale P.A.	Faculty Member	9503549614
5)	Gaikwad N.A.	Faculty Member	9834797351
6)	Gorade P.J.	Faculty Member	9096285887
7)	Gadage G.K	Member	9921171710
8)	Vishwasrao P.A.	Student Representative	9372822173
9)	Shri. Bhor M.M.	Parents Representative	9561292016
10)	Ghode G.B.	committee Member	9921171710
11)	Shri. Mule M.B.	Media Representative	8421403590



Principal

Dilip Walase Patil

Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

ANTI-RAGGING COMMITTEE (ARC) 2021-22

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	CONTACT NO
1)	Prof. Shinde P.S.	Principle	7709940474
2)	Dr. Korade S.G.	S.D.O. Member	9860617216
3)	Dr. Chavan D.A.	Faculty Member	9067578096
4)	Prof. Ghode S.A.	Faculty Member	9503549614
5)	Prof. Gaikwad J.S.	Faculty Member	9834797351
6)	Shri. Ghode P.G.	Faculty Member	9096285887
7)	Prof. Gadage G.K.	Member	9921171710
8)	Kum. Thorat P.K.	Student Representative	7666322407
9)	Prof. Bhor A.S.	Student Representative	9372822173
10)	Shri.Lamkhede A.S.	Parents Representative	9172337680
11)	Shri. Mule M.B.	Media Representative	8421403590




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि. पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

ANTI-RAGGING COMMITTEE (ARC) 2022-23

NO	NAME OF MEMBER	PORTFOLIO	CONTACT NO
1)	Prof.Dr.Jadhav C.D.	Principle	9960072282
2)	Adv.Shegar N.R.	Representative of Civil Administration	7519479999
3)	Shri.Sabale D.D.	Representative of Police Administration	9172682251
4)	Prof.Shinde P.S.	Faculty Member	7709940447
5)	Prof.Dr.Korade S.G.	Faculty Member	9922468295
6)	Prof.Dr.Chavan D.A.	Faculty Member	9960623151
7)	Prof.Gaikwad J.S.	Faculty Member	7977374389
8)	Prof.Gorade P.J.	Faculty Member	7972688130
9)	Shri.Gadge. S.S.	Parent Representative	901111848
10)	Kum. Khankar O.V.	Student Representative	9960137403
11)	Shri. Mule M.B.	Media Representative	8421403590



Peshave
Principal
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थं त्याचे ज्ञान ॥
श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित
सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Womens Grievance Redressal 2018-19

NO	NAME OF MEMBER	DESIGNATION	DEPARTMENT	CONTACT NO
1	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	9960072282
2	Adv. Shegar N.R.	Member	Counselar	7519479999
3	Mrs. Sabale D.D.	Member	Police Representative	8149945421
4	Prof. Kamble P.A.	Member	English	9420317677
5	Prof.Gaikwad J.S.	Member	Commerce	7977374389
6	Prof.Gorade P.J.	Member	Botany	7709737294
7	Prof. Ghode S.A.	Member	Politics	9552322535
8	Mr. Shinde A.S.	Member	Reporter of Sainik Sakal	9975156456
9	Mrs. Pawar K.S.	Member Secretary	Institution Representative	9525511753




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित
सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Womens Grievance Redressal 2019-20

NO	NAME OF MEMBER	DESIGNATION	DEPARTMENT	CONTACT NO
1	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	9960072282
2	Adv. Shegar N.R.	Member	Counselar	7519479999
3	Mrs. Sabale D.D.	Member	Police Representative	8149945421
4	Prof. Kamble P.A.	Member	English	9420317677
5	Prof.Gaikwad J.S.	Member	Commerce	7977374389
6	Prof.Gorade P.J.	Member	Botany	7709737294
7	Prof. Ghode S.A.	Member	Politics	9552322535
8	Mr. Shinde A.S.	Member	Reporter of Dainik Sakal	9975156456
9	Mrs. Pawar K.S.	Member Secretary	Institution Representative	9525511753



Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pun)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Womens Grievance Redressal 2020-21

NO	NAME OF MEMBER	DESIGNATION	DEPARTMENT	CONTACT NO
1	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	7709940474
2	Adv. Shegar N.R.	Member	Counselar	7519479999
3	Mrs. Sabale D.D.	Member	Police Representative	8149945421
4	Prof. Kamble P.A.	Member	English	9420317677
5	Prof.Gaikwad J.S.	Member	Commerce	7977374389
6	Prof.Gorade P.J.	Member	Botany	7709737294
7	Prof. Ghode S.A.	Member	Politics	9552322535
8	Mr. Shinde A.S.	Member	Reporter of Dainik Sakal	9975156456
9	Mrs. Pawar K.S.	Member Secretary	Institution Representative	9525511753




Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥
श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित
सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९


जावक क्र. :

दिनांक : / /

Womens Grievance Redressal 2021-22

NO	NAME OF MEMBER	DESIGNATION	DEPARTMENT	CONTACT NO
1	Prof. Shinde P.S.	Principle	Chairman	7709940474
2	Adv. Shegar N.R.	Member	Counselar	7519479999
3	Mrs. Sabale D.D.	Member	Police Representative	8149945421
4	Prof. Kamble P.A.	Member	English	9420317677
5	Prof.Gaikwad J.S.	Member	Commerce	7977374389
6	Prof.Gorade P.J.	Member	Botany	7709737294
7	Prof. Ghode S.A.	Member	Politics	9552322535
8	Mr. Shinde A.S.	Member	Reporter of Dainik Sakal	9975156456
9	Mrs. Pawar K.S.	Member Secretary	Institution Representative	9525511753




Principal
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pun.)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Womens Grievance Redressal Cell 2022-23

NO	NAME OF MEMBER	DESIGNATION	DEPARTMENT	CONTACT NO
1	Prof.Dr.Jadhav C.D.	Principal	Chairman	9960072282
2	Adv.Shegar N.R.	Adv. Member	Counselor	7519479999
3	Mrs.Sabale D.D.	Member	Police Representative	8149945421
4	Prof.Kamble P.A.	Member	English	9420317677
5	Prof.Shinde P.S.	Member	Marathi	7709940474
6	Prof.Dr.Korade S.G.	Member	History	9922468295
7	Prof.Gaikwad J.S.	Member	Commerce	7977374389
8	Prof.Gorade P.J.	Member	Botany	7709737294
9	Prof.Ghode S.A.	Member	Politics	9552322535
10	Prof.Kamble S.D.	Member	Economics	9730760356
11	Prof.Dukare P.Y.	Member	Physics	7066867978
12	Mr.Shinde A.S.	Member	Reporter of Dainik Sakal	9975156456
13	Mrs.Pawar K.S.	Member Secretary	Institution Representative	9525511753




Principal

Dilip Walase Patil

Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थं त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि. पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा. श्री. पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा. उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र. एन. जी. सी. २००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि. ११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय. डी. क्र. पी. यु. / पी. एन. / ए. सी. एस. / ३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2018-19 Minutes

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 28/08/2018 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prof. Barave Chhaya Dashrath	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdev	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abaroa	Member	
5.	Prof. Gorade Pravin Jayavant	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थं त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2018-19 Minutes

The second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 12/02/2019 at 11 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prof. Barave Chhaya Dashrath	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdev	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abaroa	Member	
5.	Prof. Gorade Pravin Jayavant	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal

Dilip Walase Patil

Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित
सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2019-20 Minutes

First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 13/08/2019 at 11.15 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.Joshi Vilas Shridhar	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdev	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abaroa	Member	
5.	Prof. Gorade Pravin Jayavant	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2019-20 Minutes

Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 13/02/2020 at 11.15 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.Joshi Vilas Shridhar	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdev	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abaroa	Member	
5.	Prof. Gorade Pravin Jayavant	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2020-21

Minutes

First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 20/08/2020 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.Shinde Pralhad Suresh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdev	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abaroa	Member	
5.	Prof. Ghode Subhash Ashok	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2020-21 Minutes

Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 10/03/2021 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.Shinde Pralhad Suresh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdev	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abaroa	Member	
5.	Prof. Ghode Subhash Ashok	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित



दिलीप वळसे पाटील



कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2021-22 Minutes

First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 9/08/2021 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof.Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof.Dr Korade Shakurao Gangaram	Member	
4.	Prof. Dr.Chavan Dattatray Arjun	Member	
5.	Prof.Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal

Dilip Walase Patil

Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थं त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2021-22

Minutes

Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 11/03/2022 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	Jadhav
2.	Prof.Gaikwad Jyoti Suraj	Member	Gaikwad
3.	Prof.Dr Korade Shakurao Gangaram	Member	Korade
4.	Prof. Dr.Chavan Dattatray Arjun	Member	Chavan
5.	Prof.Shinde Pralhad Suresh	Member	Shinde
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	Aher
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	Gaikwad
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	Unawane
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	Gadge
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	Akshdatai
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	Savkar



Principal

Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2022-23

Minutes

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 14/09/2022 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Dr. Chavan Dattatray Arjun	Member	
4.	Prof. Dr. Korde Shakurao Gangaram	Member	
5.	Prof. Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

॥ विष्णुविण जप व्यर्थ त्याचे ज्ञान ॥

श्री पांडुरंग ग्रामीण विकास प्रतिष्ठान संचलित

सावित्रीबाई फुले पुणे विद्यापीठ संलग्नित

दिलीप वळसे पाटील

कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय

मु. पो. निमगाव सावा, ता. जुन्नर, जि.पुणे. ४१०५०४ Mob : 9503549614 / 8317237333

संस्थापक - अध्यक्ष : मा.श्री.पांडुरंगजी पवार (M.Com) मा.उपाध्यक्ष, जि. प. पुणे.

● Website - www.dvpcollege.com

● Email-dpc_nimgaonsawa@rediffmail.com

* महाराष्ट्र शासन नोंदणी क्र.एन.जी.सी.२००९/(१५२/०९) मशि-०४ दि.११/०७/२००९ * पुणे विद्यापीठ आय.डी.क्र.पी.यु./पी.एन./ए.सी.एस./३३८/२००९

जावक क्र. :

दिनांक : / /

Prevention of Sexual Harassment Committee 2022-23 Minutes

The second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 10/03/2021 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ Present-

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Dr. Chavan Dattatray Arjun	Member	
4.	Prof. Dr. Korde Shakurao Gangaram	Member	
5.	Prof. Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	



Principal
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)



HANDBOOK

On

Sexual Harassment of Women at Workplace

(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

for Employers / Institutions / Organisations/
Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee



Government of India
Ministry of Women and Child Development

NOVEMBER 2015



सत्यमेव जयते



HANDBOOK

on

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

for Employers / Institutions / Organisations/
Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee



Towards a new dawn

Government of India
Ministry of Women and Child Development

November 2015

Contents

SECTION 1: INTRODUCTION	1
1.1 THE MANDATE	3
1.2 THE GENESIS	3
1.3 THE ACT	4
1.4 PURPOSE OF THIS HANDBOOK	5
1.5 WHO IS THIS HANDBOOK FOR?	5
1.6 STRUCTURE OF THE HANDBOOK	5
SECTION 2: WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT- WHAT IS IT?	7
2.1 WHO IS AN AGGRIEVED WOMAN	7
2.2 WHAT IS A WORKPLACE?	8
2.3 WHAT IS SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE?	9
2.4 KEY ELEMENTS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT	9
2.5 EXAMPLES OF BEHAVIOURS AND SCENARIOS THAT CONSTITUTE SEXUAL HARASSMENT	12
2.6 FORMS OF SEXUAL HARASSMENT	14
2.7 SCENARIOS	14
SECTION 3: PREVENTION & PROHIBITION	18
3.1 PREVENTIVE AUTHORITIES	18
3.2 WHO IS A DISTRICT OFFICER (DO)?	19
3.3 RESPONSIBILITIES OF THE AFOREMENTIONED AUTHORITIES	19
SECTION 4 : REDRESS	23
4.1 WHO CAN COMPLAIN AND WHERE?	23
4.2 WHAT SHOULD THE COMPLAINT CONTAIN?	24
4.3 WHAT CAN AN EMPLOYEE/WORKER EXPECT?	24
4.4 KEY RESPONSIBILITIES	25
4.5 KNOWLEDGE, SKILLS, TRAINING	25
4.6 DO'S AND DON'TS FOR COMPLAINTS COMMITTEE	26
4.7 NON-NEGOTIABLES DURING THE INQUIRY PROCESS	27
4.8 THE SEXUAL HARASSMENT COMPLAINT PROCESS	27
4.9 AT A GLANCE	34
SECTION 5: MONITORING	37
SECTION 6: GLOBAL NORMS AND GOOD PRACTICES	39



सत्यमेव जयते

मेनका संजय गांधी
Maneka Sanjay Gandhi



मंत्री
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
भारत सरकार
नई दिल्ली-110001

MINISTER
MINISTRY OF WOMEN & CHILD DEVELOPMENT
GOVERNMENT OF INDIA
NEW DELHI-110001

MESSAGE

With improved access to education and employment, millions of Indian women are entering the country's workforce today. Many working women face sexual harassment at the workplace on a daily basis. It is crucial therefore that as a country, we strive to eliminate work-place sexual harassment since women have the right to work in safe and secure environment. It is the responsibility of every employer to ensure safety of women in a work environment and improve their participation. This will contribute to realization of their right to gender equality and result in economic empowerment and inclusive growth and benefit the nation as a whole.

I am pleased to present this Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. It provides key information about the provisions of the Act in an easy-to-use and practical manner. The Handbook has been developed with the aim to ensure that the citizens of India are aware of their rights and obligations in terms of creating safe workplace environment for women.

Government of India is committed to promote gender equality and women's empowerment across every sector. This Handbook reflects our commitment to empower women as economic agents and improve their ability to access markets on competitive and equitable terms. I am confident that this Handbook which advocates and enforces the rules as laid out in the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, will be beneficial to everyone. The practical and user-friendly procedures outlined in the Handbook will be useful for actual implementation of the Act.


(Smt. Maneka Sanjay Gandhi)

V. Somasundaran



सचिव
भारत सरकार
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
शास्त्री भवन, नई दिल्ली - 110001

Secretary
Government of India
Ministry of Women & Child Development
Shastri Bhawan, New Delhi-110001
Website : <http://www.wcd.nic.in>

18th November 2015


FOREWORD

I am pleased to share with you this Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. This Handbook is of immense importance because combating sexual harassment involves developing deeper understanding of what is sexual harassment and change of attitudes in all - be it employer, employees, colleagues, friends, or the policy makers.

Sexual Harassment at workplace is an extension of violence in everyday life and is discriminatory and exploitative, as it affects women's right to life and livelihood. In India, for the first time in 1997, a petition was filed in the Supreme Court to enforce the fundamental rights of working women, after the brutal gang rape of Bhanwari Devi a social worker from Rajasthan. As an outcome of the landmark judgment of the Vishaka and Others v State of Rajasthan the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, was enacted wherein it was made mandatory for every employer to provide a mechanism to redress grievances pertaining to workplace sexual harassment and enforce the right to gender equality of working women. The Act is also unique for its wide ambit as it is applicable to the organized sector as well as the unorganized sector.

The legislation, however, requires the support and commitment of all stakeholders for its effective and successful implementation in preventing workplace sexual harassment. It casts an obligation upon the employer to address the grievances in respect of sexual harassment at workplace in a time bound manner. It is in this context that this Handbook would be very useful as it provides clear definition of what constitutes sexual harassment and explains how the complaint process works.

I am sure that the Handbook will be extremely useful to all agencies concerned and help them in taking pro-active measures to eradicate the problem/menace of workplace sexual harassment in the country.


(V. Somasundaran)

प्रीति सूदन
PREETI SUDAN
अपर सचिव
Additional Secretary
Tel. : 011-23383923
Fax : 011-23070480



भारत सरकार
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
शास्त्री भवन, नई दिल्ली - 110001
Government of India
Ministry of Women & Child Development
Shastri Bhawan, New Delhi-110001
Website : <http://www.wcd.nic.in>
Email id : sudanp@nic.in

Dated: 17th November, 2015

PREFACE

The Government of India is committed to ending all forms of violence against women that negatively impact society, hamper gender equality and constricts the social and economic development of the country.

Since, sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a woman to equality as per Articles 14 and 15 and her right to live with dignity as mentioned under Article 21 of the Constitution, the Government of India enacted the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. The Act is an extension of the Vishaka Guidelines issued by the Supreme Court in 1997. The Supreme Court of India, for the first time in the Vishaka Guidelines, acknowledged Sexual Harassment at the workplace as a human rights violation. Further, the Act also reflects the commitment of the Government to the ratification of the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW) on July 09, 1993. This new legislation makes every effort to be a user friendly tool in the hands of the employers and employees, to create safe and secure workplaces for all women.

With the enactment of the Act, India is now a part of a select group of countries to have prohibited sexual harassment at workplace through national legislation. The Act is unique in its broad coverage which includes all working women from organised and unorganised sectors alike, as also public and private sectors, regardless of hierarchy. Effective implementation of the Act is a challenge. The Handbook is designed to be a Ready Reckoner for organisations vested with responsibility to enforce the law.

The Handbook is structured into six sections. The first section is an introduction and detail regarding the genesis of the Act, the second sets the context by defining the workplace and sexual harassment and impact of such behaviour, the third focuses on the key individuals and institutions involved in prohibition and prevention processes and their responsibilities, section four discusses the redressal mechanism followed by monitoring requirement in section five and important international frameworks and best practices on sexual harassment at the workplace in the concluding section.

It is the hope of the Ministry that this Handbook will be of considerable value for employers, employees and complaint committees alike, as it provides guidance with regard to the steps to be taken and the processes to be followed, in line with the requirements of the law. It will prove useful to all women workers particularly and be a step forward in promoting their independence as well as the right to work with dignity as equal partners in an environment that is free from violence.


(Prjeti Sudan)



Tel. : 23367573

Fax : 23362946

Telegrams : WOMEN CHILD

लोपामुद्रा मोहंती
Lopamudra Mohanty

भारत सरकार
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF WOMEN & CHILD DEVELOPMENT
जीवन विहार, नई दिल्ली-110 001, दिनांक
Jeevan Vihar, New Delhi-110 001, Dated

ACKNOWLEDGEMENTS

In our journey towards preparing this Handbook, which required a lot of guidance and assistance from many people, whose names may not be enumerated, I am thankful to all of them for their contributions towards the completion of the task.

I would like to express my sincere thanks to the UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women) for their valuable contributions with their experience in women's movement and expertise in gender rights in supporting the Ministry to prepare the Handbook with key information on the Act in an easy-to-use practical manner and designing with appropriate illustrations.

I would like acknowledge the important contributions made by Ms. Risha Syed, Legal Consultant for the hardwork put by her coupled with her experience and expertise as a legal professional and commitment to gender issues in bringing out the Handbook.

I am also thankful to Dr. Paramita Majumdar, Senior Consultant, Gender Budgeting for reviewing the manuscript with meticulous scrutiny and scholarly advice. I would like to mention with appreciation for Shri Samuel Paul, Assistant Secretary for showing not only his keen interest on the subject, but assisting us in the review work.

We hope that this Handbook will be a guide and inspiration to all of us in creating an enabling environment of women in the workplaces.


(Lopamudra Mohanty)

“The meaning and content of the fundamental rights guaranteed in the Constitution of India are of sufficient amplitudes to encompass all facets of gender equality...”

Late Chief Justice J.S. Verma, Supreme Court of India, Vishaka v. State of Rajasthan

Introduction

“Whereas sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a Woman to equality.....”

[Preamble, Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act]

As enshrined in the Preamble to the Constitution of India, “equality of status and opportunity” must be secured for all its citizens; equality of every person under the law is guaranteed by Article 14 of the Constitution.

A safe workplace is therefore a woman’s legal right. Indeed, the Constitutional doctrine of equality and personal liberty is contained in Articles 14, 15 and 21 of the Indian Constitution. These articles ensure a person’s right to equal protection under the law, to live a life free from discrimination on any ground and to protection of life and personal liberty. This is further reinforced by the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW), which was adopted by the UN General Assembly in 1979 and which is ratified by India. Often described as an international bill of rights for women, it calls for the equality of women and men in terms of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural and civil spheres. It underlines that discrimination and attacks on women’s dignity violate the principle of equality of rights.

Sexual harassment constitutes a gross violation of women's right to equality and dignity. It has its roots in patriarchy and its attendant perception that men are superior to women and that some forms of violence against women are acceptable. One of these is workplace sexual harassment, which views various forms of such harassment, as harmless and trivial. Often, it is excused as ‘natural’ male behaviour or ‘harmless flirtation’ which women enjoy. Contrary to these perceptions, it causes serious harm and is also a strong manifestation of sex discrimination at the workplace. Not only is it an infringement of the fundamental rights of a woman, under Article 19 (1)(g) of the Constitution of India “to practice any profession or to carry out any occupation, trade or business”; it erodes equality and puts the dignity and the physical and psychological well-being of workers at risk. This leads to poor productivity and a negative impact on lives and livelihoods. To further compound the matter, deep-rooted socio-cultural behavioural patterns, which create a gender hierarchy, tend to place responsibility on the victim, thereby increasing inequality in the workplace and in the society at large.



Though sexual harassment at the workplace has assumed serious proportions, women do not report the matter to the concerned authorities in most cases due to fear of reprisal from the harasser, losing one's livelihood, being stigmatized, or losing professional standing and personal reputation.

Across the globe today, workplace sexual harassment is increasingly understood as a violation of women's rights and a form of violence against women. Indeed, the social construct of male privileges in society continues to be used to justify violence against women in the private and public sphere. In essence, sexual harassment is a mirror reflecting male power over women that sustains patriarchal relations. In a society where violence against women, both subtle and direct, is borne out of the patriarchal values, women are forced to conform to traditional gender roles. These patriarchal values and attitudes of both women and men pose the greatest challenge in resolution and prevention of sexual harassment. Workplace sexual harassment, like other forms of violence, is not harmless. It involves serious health, human, economic and social costs, which manifests themselves in the overall development indices of a nation.

The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 was enacted to ensure safe working spaces for women and to build enabling work environments that respect women's right to equality of status and opportunity. An effective implementation of the Act will contribute to the realization of their right to gender equality, life and liberty, equality in working conditions everywhere. The sense of security at the workplace will improve women's participation in work, resulting in their economic empowerment and inclusive growth.

The full scale of the problem is not known given the difficulties in documenting the experience of those who have experienced workplace sexual harassment. However, available studies on sexual harassment show that it is certainly prevalent in India today. This is why the legislation is an important step forward within the larger architecture of women's rights, as it tackles this issue to secure the rights of women workers across the country.

While the official figures for women's work participation are low, much of the work that women do is not captured in official data accounts. It is argued¹ that where this is to be captured, women's overall work participation would be 86.2 per cent. While the official data² shows that women's work participation rate is around 25.3 per cent in rural areas and 14.7 per cent in the urban areas, estimates indicate that there is a huge workforce of women, therefore there is a need to secure their workplace and entitlements. Given, that 93 per cent of women workers are employed in the informal sector, they remain unprotected by laws. With no laws or mechanisms to protect them, proactive measures are required to make their workplaces safe.

¹ Professor Jayati Ghosh, Paper on 'What Exactly is Work?' http://www.macrosan.org/cur/oct14/pdf/Exactly_Work.pdf

² NSSO 2011-12

It is well established that ensuring safe working conditions for women leads to a positive impact on their participation in the workforce and increases their productivity, which in turn benefits the nation as a whole. Economically, empowered women are key to the nation's overall development and this can only be achieved if it is ensured that women's workspaces across all sectors and all over the country have a safe and secure environment for work.

It is important as well to ensure that the emphasis is on prevention rather than punitive action. This calls for widespread awareness on the Act among employers, managers and the workers themselves. Frequently, women workers may face sexual harassment but may not be aware that it is a breach of their rights and that there is something they can do about it. They need to know that they can do something about it. Then there are others, who may believe that it is a personal matter that needs to be resolved by the people involved. In order to change this order of things, it is urgent that measures are taken to change mind-sets and attitudes by creating awareness about what constitutes sexual harassment and the steps that can be taken to address it.

This handbook will serve as an important tool to make workplaces safe and benefit both workers and employers alike, leading to mutual gains.

1.1 THE MANDATE

Today, all workplaces in India are mandated by law to provide a safe and secure working environment free from sexual harassment for all women.

1.2 THE GENESIS

In 1992, a rural level change agent, Bhanwari Devi, was engaged by the state of Rajasthan as a *Sathin*³ 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.

The Bhanwari Devi case revealed the ever-present sexual harm to which millions of working women are exposed across the country, everywhere and everyday irrespective of their location. It also shows the extent to which that harm can escalate if nothing is done to check sexually offensive behaviour in the workplace.

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. It proposed that sexual harassment be recognized as a violation of women's fundamental right to equality and that all workplaces/establishments/institutions be made accountable and responsible to uphold these rights.

³ *Sathin*' means a friend



In a landmark judgment, *Vishaka vs. State of Rajasthan (1997)*⁴, the Supreme Court of India created legally binding guidelines basing it on the right to equality and dignity accorded under the Indian Constitution as well as by the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

It included:

- ◆ A definition of sexual harassment
- ◆ Shifting accountability from individuals to institutions
- ◆ Prioritizing prevention
- ◆ Provision of an innovative redress mechanism

The Supreme Court defined sexual harassment as any unwelcome, sexually determined physical, verbal, or non-verbal conduct. Examples included sexually suggestive remarks about women, demands for sexual favours, and sexually offensive visuals in the workplace. The definition also covered situations where a woman could be disadvantaged in her workplace as a result of threats relating to employment decisions that could negatively affect her working life.

It placed responsibility on employers to ensure that women did not face a hostile environment, and prohibited intimidation or victimization of those cooperating with an inquiry, including the affected complainant as well as witnesses.

It directed for the establishment of redressal mechanism in the form of Complaints Committee, which will look into the matters of sexual harassment of women at workplace. The Complaints Committees were mandated to be headed by a woman employee, with not less than half of its members being women and provided for the involvement of a third party person/NGO expert on the issue, to prevent any undue pressure on the complainant. The guidelines extended to all kinds of employment, from paid to voluntary, across the public and private sectors.

Vishaka established that international standards/law could serve to expand the scope of India's Constitutional guarantees and fill in the gaps wherever they exist. India's innovative history in tackling workplace sexual harassment beginning with the *Vishaka* Guidelines and subsequent legislation has given critical visibility to the issue. Workplaces must now own their responsibility within this context and ensure that women can work in safe and secure spaces.

1.3 THE ACT

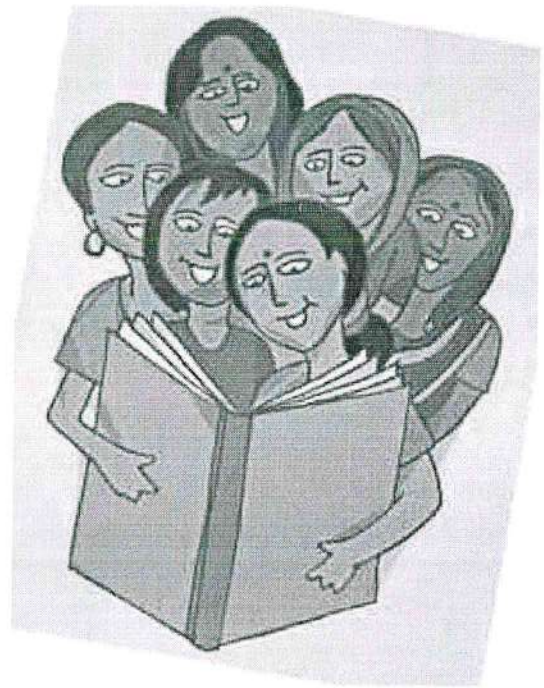
Having raised the bar of responsibility and accountability in the *Vishaka* Guidelines, the Supreme Court placed an obligation on workplaces, institutions and those in positions of responsibility, to uphold working women's fundamental right to equality and dignity at the workplace. Three key obligations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

⁴(AIR 1997 Supreme Court 3011)

- ◆ 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 workplace equality, free from sexual harassment through compliance with the above mentioned three elements.

It is important to note that the Act provides a civil remedy to women and is in addition to other laws that are currently in force. Consequently, any woman who wishes to report instances of sexual harassment at the workplace has the right to take recourse of both civil and criminal proceedings.



1.4 PURPOSE OF THIS HANDBOOK

This handbook is meant for all workplaces/institutions/organizations to provide a basic understanding of sexual harassment at places of work. Additionally, it is designed to offer Internal Complaints Committee/s and Local Complaints Committee/s (Complaints Committee/s) established under the Act, with simple, user friendly information on sexual harassment; what is expected of Complaints Committee/s to redress a complaint; and what the inquiry process and outcome should include.

1.5 WHO IS THIS HANDBOOK FOR

This handbook informs the end user (an employee/worker) about workplace sexual harassment and their right to an informed complaint process in seeking redress as provided under the Act and Rules framed thereunder.

1.6 STRUCTURE OF THE HANDBOOK

This Handbook has 6 sections, with each containing information for women, male co-workers as well as their employers, on how to deal with sexual harassment at the workplace in the context of the Act.

Section 1 serves as an introduction, as it details the genesis of the Act and the history behind it, as well as provides a brief description of the Act itself. This section also describes the purpose of this handbook and who it is designed for.



Section 2 sets the context by defining a workplace and sexual harassment. It provides the reader with key elements, such as examples of sexual harassment as well as scenarios and the impact of such behaviour.

Section 3 focuses on the key individuals and institutions involved in the prohibition and prevention processes and their responsibilities.

Section 4 is about redress. This section identifies and defines the key players involved in the complaint mechanism (including the complainant and the respondent). It details the stages of the complaint process. Particular attention is paid to the complaints committee which plays a very important role in this process.

Section 5 describes the monitoring requirements as per the Act.

Section 6 lists the important international frameworks and select best practices on sexual harassment at the workplace.

Workplace Sexual Harassment- What Is It?

"No woman shall be subjected to sexual harassment at any workplace."

Section 3(1) of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

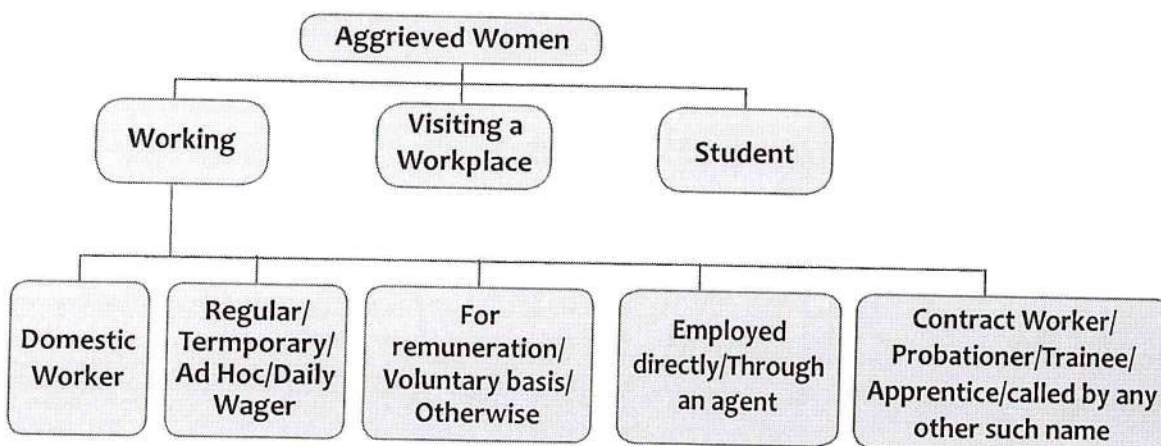
This section defines the aggrieved woman, workplace and sexual harassment as well as highlights key elements of workplace sexual harassment. It provides examples of behaviours through which a woman can experience possible professional and personal harm. It presents the user with scenarios from across-section of work contexts to build clarity on different forms of sexual harassment as identified under the Act.

2.1 WHO IS AN AGGRIEVED WOMAN?

The Act recognizes the right of every woman to a safe and secure workplace environment irrespective of her age or employment/work status. Hence, the right of all women working or visiting any workplace whether in the capacity of regular, temporary, adhoc, or daily wages basis is protected under the Act.

It includes all women whether engaged directly or through an agent including a contractor, with or without the knowledge of the principal employer. They may be working for remuneration, on a voluntary basis or otherwise. Their terms of employment can be express or implied.

Further, she could be a co-worker, a contract worker, probationer, trainee, apprentice, or called by any other such name. The Act also covers a woman, who is working in a dwelling place or house.





2.2 WHAT IS A WORKPLACE?

A workplace is defined as “any place visited by the employee arising out of or during the course of employment, including transportation provided by the employer for undertaking such a journey.” As per this definition, a workplace covers both the organised and un-organised sectors.

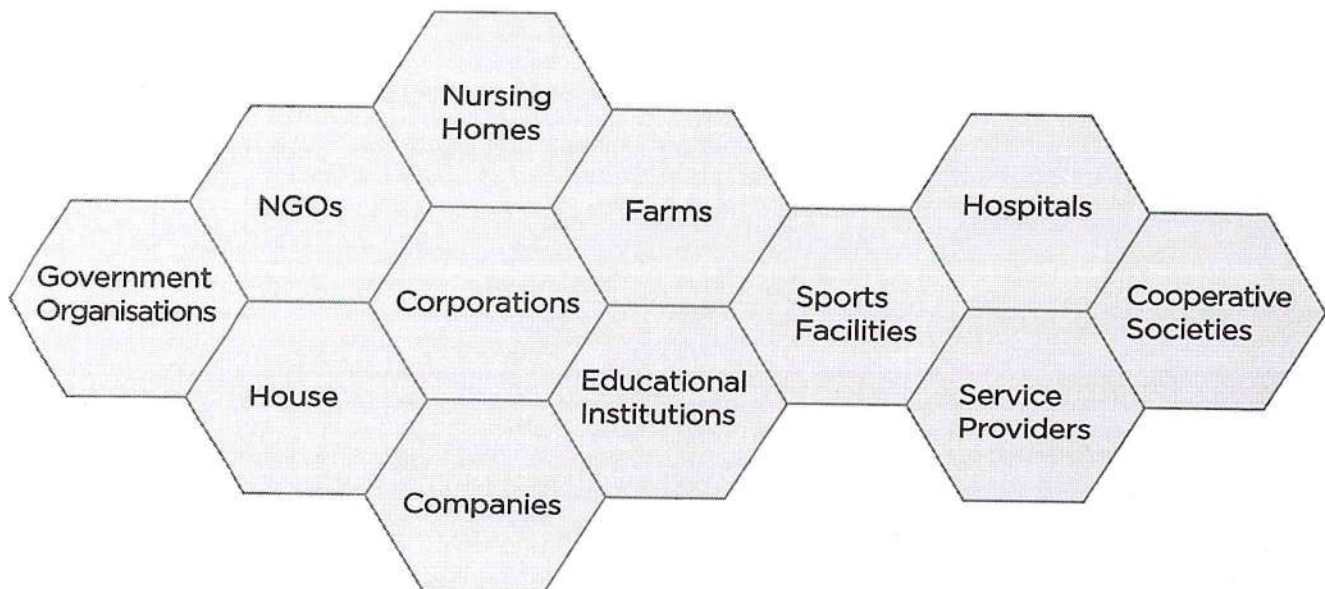
It also includes all workplaces whether owned by Indian or foreign company having a place of work in India. As per the Act, workplace includes:

- Government organizations, including Government company, corporations and cooperative societies;
- Private sector organisations, venture, society, trust, NGO or service providers etc. providing services which are commercial, vocational, educational, sports, professional, entertainment, industrial, health related or financial activities, including production, supply, sale, distribution or service;
- Hospitals/Nursing Homes;
- Sports Institutes/Facilities;
- Places visited by the employee (including while on travel) including transportation provided by employer;
- A dwelling place or house.

The Act defines the Unorganised Sector as:

- Any enterprise owned by an individual or self-employed workers engaged in the production or sale of goods or providing services of any kind;
- Any enterprise which employs less than 10 workers.

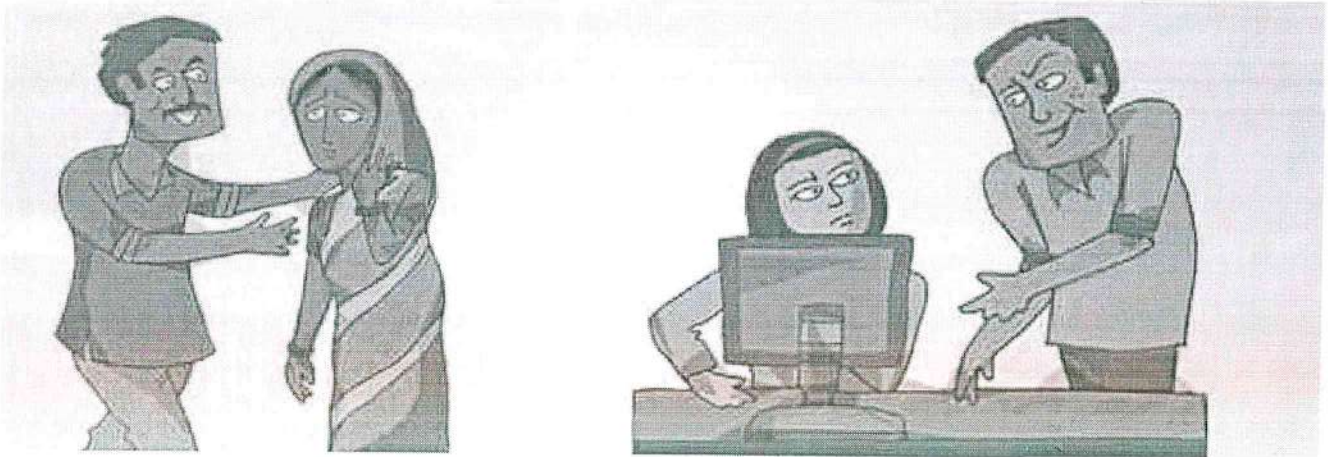
All women working or visiting workplaces, for example:



2.3 WHAT IS SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE?

“Sexual Harassment” includes anyone or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication), namely:

1. Physical contact or advances;
2. A demand or request for sexual favours;
3. Making sexually coloured remarks;
4. Showing pornography;
5. Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature



2.4 KEY ELEMENTS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT

Very often situations that start off innocently end up in inappropriate and unprofessional behaviours. It is important to remember that **workplace sexual harassment is sexual, unwelcome** and the experience is **subjective**. It is the **impact** and not the intent that matters and it almost always occurs in a matrix of **power**. It is possible that a woman may experience a single instance of sexual harassment or a series of incidents over a period of time. It is important also to remember that each case is unique and should be examined in its own context and according to the surrounding circumstances as a whole.

The following table highlights the subjective nature of the experience and the impact it may have on the person involved, irrespective of the intent of such behaviour.

To enable prevention of sexual harassment at the workplace, it is critical to recognize and differentiate between welcome and unwelcome sexual behaviour. Listed are some examples of how “unwelcome” and “welcome” behaviour is experienced.

THE FIRST STEP TO PREVENTION IS RECOGNITION

Workplace Sexual Harassment is behaviour that is

UNWELCOME

SEXUAL in nature

A **SUBJECTIVE** experience

IMPACT not intent is what matters

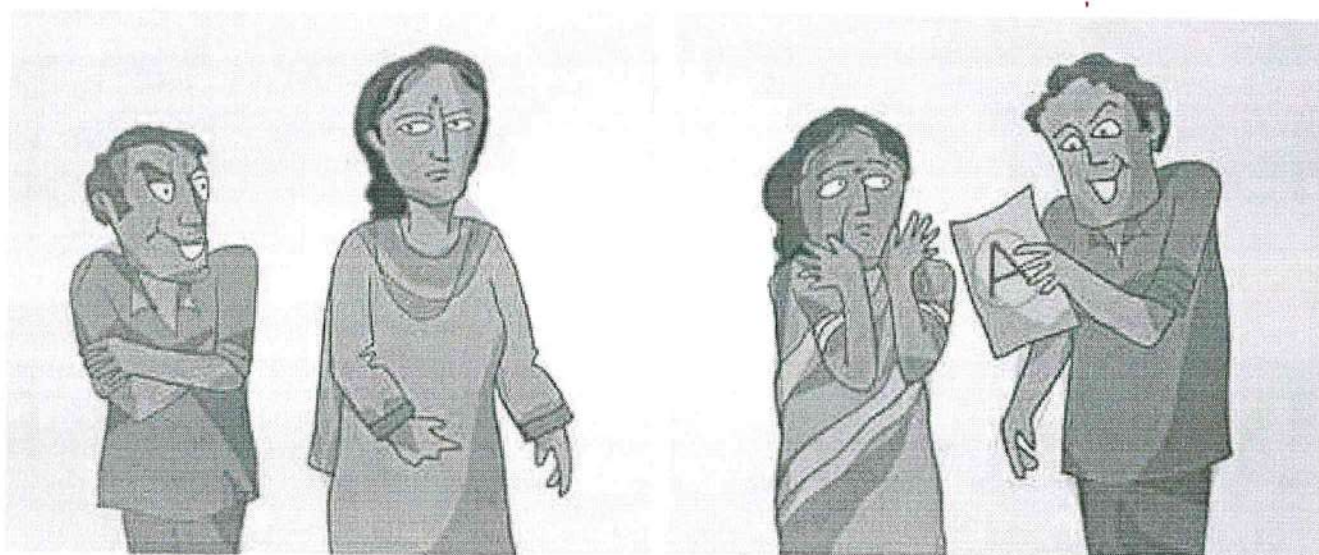
Often occurs in a matrix of **POWER**



UNWELCOME	WELCOME
Feels bad	Feels good
One-sided	Reciprocal
Feels powerless	In-control
Power-based	Equality
Unwanted	Wanted
Illegal	Legal
Invading	Open
Demearing	Appreciative
Causes anger/sadness	Happy
Causes negative self-esteem	Positive self-esteem

Impact of inappropriate behaviour

The impact of sexual harassment at the workplace is far-reaching and is an injury to the equal right of women. Not only does it impact her, it has a direct bearing on the workplace productivity as well as the development of the society. Below is a list of select examples of such negative impacts.





Professional	Personal
<ul style="list-style-type: none"> • Decreased work performance • Increased absenteeism, loss of pay • Loss of promotional opportunities • Retaliation from the respondent, or colleagues/ friends of the respondent • Subjected to gossip and scrutiny at work • Being objectified • Becoming publicly sexualized • Defamation • Being ostracized • Having to relocate • Job and career consequences • Weakened support network 	<ul style="list-style-type: none"> • Depression • Anxiety, panic attacks • Traumatic stress • Sleeplessness • Shame, guilt, self-blame • Difficulty in concentrating • Headaches • Fatigue, loss of motivation • Personal Difficulties with time • Eating disorders (weight loss or gain) • Feeling betrayed and/or violated • Feeling angry or violent towards the respondent • Feeling powerless • Loss of confidence and self esteem • Over all loss of trust in people • Problems with intimacy • Withdrawal and isolation

SEXUAL HARASSMENT IS A SUBJECTIVE EXPERIENCE

In 2010, the High Court of Delhi endorsed the view that sexual harassment is a subjective experience and for that reason held “We therefore prefer to analyze harassment from the [complainant’s] perspective. A complete understanding of the [complainant’s] view requires... an analysis of the different perspectives of men and women. Conduct that many men consider unobjectionable may offend many women... Men tend to view some forms of sexual harassment as “harmless social interactions to which only overly-sensitive women would object. The characteristically male view depicts sexual harassment as comparatively harmless amusement. ... Men, who are rarely victims of sexual assault, may view sexual conduct in a vacuum without a full appreciation of the social setting or the underlying threat of violence that a woman may perceive.”

Dr. Punita K. Sodhi v. Union of India & Ors. W.P. (C) 367/2009 & CMS 828, 11426/2009
On 9 September, 2010, in the High Court of Delhi



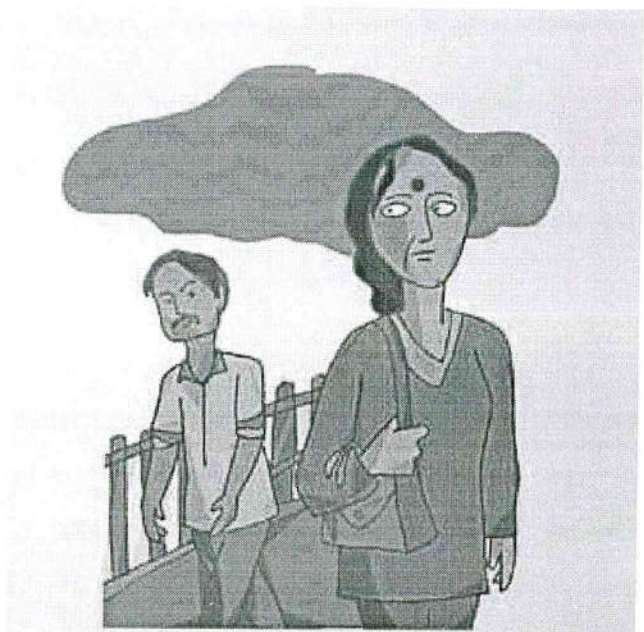
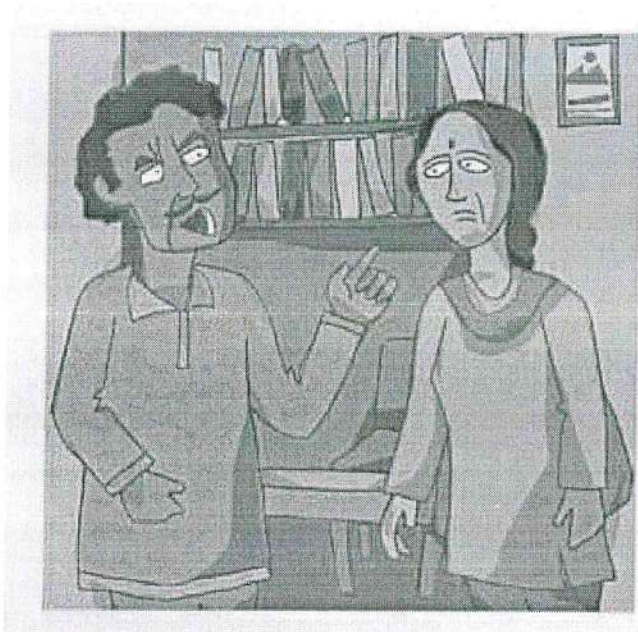
2.5 EXAMPLES OF BEHAVIOURS AND SCENARIOS THAT CONSTITUTE SEXUAL HARASSMENT

Below are examples of behaviour that may or may not constitute workplace sexual harassment in isolation. At the same time, it is important to remember that more often than not, such behaviour occurs in cluster. Distinguishing between these different possibilities is not an easy task and requires essential training and skill building.



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

1. Making sexually suggestive remarks or innuendos.
2. Serious or repeated offensive remarks, such as teasing related to a person's body or appearance.
3. Offensive comments or jokes.
4. Inappropriate questions, suggestions or remarks about a person's sex life.
5. Displaying sexist or other offensive pictures, posters, mms, sms, whatsapp, or e-mails.
6. Intimidation, threats, blackmail around sexual favours.
7. Threats, intimidation or retaliation against an employee who speaks up about unwelcome behaviour with sexual overtones.
8. Unwelcome social invitations, with sexual overtones commonly understood as flirting.
9. Unwelcome sexual advances which may or may not be accompanied by promises or threats, explicit or implicit.





10. Physical contact such as touching or pinching.
11. Caressing, kissing or fondling someone against her will (could be considered assault).
12. Invasion of personal space (getting too close for no reason, brushing against or cornering someone).
13. Persistently asking someone out, despite being turned down.
14. Stalking an individual.
15. Abuse of authority or power to threaten a person's job or undermine her performance against sexual favours.
16. Falsely accusing and undermining a person behind closed doors for sexual favours.
17. Controlling a person's reputation by rumour-mongering about her private life.

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

1. Criticizing, insulting, blaming, reprimanding or condemning an employee in public.
2. Exclusion from group activities or assignments without a valid reason.
3. Statements damaging a person's reputation or career.
4. Removing areas of responsibility, unjustifiably.
5. Inappropriately giving too little or too much work.
6. Constantly overruling authority without just cause.
7. Unjustifiably monitoring everything that is done.
8. Blaming an individual constantly for errors without just cause.
9. Repeatedly singling out an employee by assigning her with demeaning and belittling jobs that are not part of her regular duties.
10. Insults or humiliations, repeated attempts to exclude or isolate a person.
11. Systematically interfering with normal work conditions, sabotaging places or instruments of work.
12. Humiliating a person in front of colleagues, engaging in smear campaigns.
13. Arbitrarily taking disciplinary action against an employee.
14. Controlling the person by withholding resources (time, budget, autonomy, and training) necessary to succeed.

Some examples of workplace behaviours that may not constitute sexual harassment:

1. Following-up on work absences.
2. Requiring performance to job standards.



3. The normal exercise of management rights.
4. Work-related stress e.g. meeting deadlines or quality standards.
5. Conditions of works.
6. Constructive feedback about the work mistake and not the person.

2.6 FORMS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT

Generally workplace sexual harassment refers to two common forms of *inappropriate behaviour*:

- Quid Pro Quo (literally ‘this for that’)
 - Implied or explicit promise of preferential/detrimental treatment in employment
 - Implied or express threat about her present or future employment status
- Hostile Work Environment
 - Creating a hostile, intimidating or an offensive work environment
 - Humiliating treatment likely to affect her health or safety

2.7 SCENARIOS

The following scenarios have been constructed as examples based on real life experiences of women at workplaces. The scenarios attempt to build an understanding of the two types of workplace sexual harassment as prescribed by the Act i.e. quid pro quo and hostile environment.

The names in the following examples are fictional and in no way refer to any individual alive or dead.

A. Examples of scenarios that constitute quid pro quo or ‘this for that’ type of sexual harassment at the workplace:

SCENARIO EXAMPLE 1

Kamini is a bright young team leader working in a call centre. Known to be forthright, she is dedicated, hardworking and is a perfectionist.

Kamini stays back at work late one evening with her colleague Ravi to complete work for an important presentation. Ravi offers to buy Kamini dinner and later drop her home since it’s been a long day. After dinner, Ravi proposes to Kamini that he would like her to spend the night with him. Kamini refuses politely but firmly and goes home. Next evening, Ravi repeats his request and on Kamini’s refusal, threatens her that *if she doesn’t give-in, he will tell everyone* that she made a pass at him.

What is Workplace ‘this for that’ Sexual Harassment?

In the above example, Ravi’s threat to Kamini that if she does not agree to his ‘request’ for a sexual favour, he will in return smear her character at the workplace as a person who wants to use sexual

favours to her advantage constitutes quid pro quo form of sexual harassment. Ravi's behaviour is unwelcome, sexual, and has a negative impact on Kamini.

SCENARIO EXAMPLE 2

Renuka is employed as a domestic worker where she is expected to take care of all the household activities, other than cooking. Most of the days, the lady of the house leaves early. Renuka is therefore left alone in the house with a male member of the household.

Renuka finds the male member constantly leering at her when he is at home and often walks around the house wrapped in nothing but a towel which makes her very uncomfortable. On one occasion, while she was sweeping, he pinched her bottom. When she protested that she will complain to the lady of the house, he **threatened to accuse** her of stealing, and that he will ensure that she **loses** her job.



What is Workplace Sexual Harassment?

In the above example, the male member by threatening Renuka to keep quiet about the unwelcome physical contact if she wants to continue with her employment commits quid pro quo form of sexual harassment. His behaviour occurring in a matrix of power, is unwelcome, sexual and has a negative impact on Renuka.

SCENARIO EXAMPLE 3

Shamima is a lawyer who works as a researcher at an NGO in Delhi since 2013. Dr. Bhavan is the director of the organisation and has always advocated for the cause of human rights.

During an official field visit to Shimla for 2 days, Dr. Bhavan finds an opportunity to be alone with Shamima and makes a physical advance. Despite her protests, he forces himself on her while giving lurid and sexually explicit details of his relationships, both past and present, with women. When she chastises him and threatens to make his behaviour public, he **threatens to destroy her career**.

What is Workplace Sexual Harassment?

In the above example, by threatening Shamima with the destruction of her career, Dr. Bhavan commits quid pro quo sexual harassment. His physical advances and sexual conversation are unwelcome for Shamima and occur in a matrix of power.

B. Examples of scenarios that constitute a 'hostile work environment' type of sexual harassment at the workplace:

SCENARIO EXAMPLE 1

Jayanthi works in a garment factory in Bangalore.



Varghese, Jayanthi's supervisor, often tries to touch her on one or the other pretext. For example, he adjusts her *dupatta* while she is sewing at her workstation on the pretext of covering her back. Jayanthi is very uncomfortable with his behaviour. Her colleagues at the workplace ridicule Jayanthi and mock her for the 'special treatment' by her supervisor. They often gossip about her and Varghese.



What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

In the above example, the physical touching by Varghese is unwelcome and sexual in nature. The gossip, which is based on Varghese's behaviour towards Jayanthi at the workplace, is creating a hostile work environment for Jayanthi.

SCENARIO EXAMPLE 2

Sukhi is a daily wage labourer working at a construction site. Every day at lunch time, Sukhi sits under the shade of the tree to feed her 16-month old baby. She finds Jaswinder, a worker, staring at her from the distance. Sukhi feels uncomfortable and asks Jaswinder to stay away from her while she's feeding the baby. However, Jaswinder persists and always finds a place near her. The group of fellow construction workers now **constantly catcall and whistle** at Sukhi every time she walks their way to refill the cement or mortar. When she questions them, they tell her they are only joking amongst themselves.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

Ogling, stalking and gossiping against Sukhi in the above example constitute a hostile work environment, a form of workplace sexual harassment.

SCENARIO EXAMPLE 3

Sumedha is a Captain with the Indian Army. She has refused an offer made by a Senior Officer for a relationship. Sumedha has kept quiet about this experience, but thanks to the rumour-mongering by the Senior Officer, she has acquired a reputation of being a woman of 'easy virtue'. Now she is being *subjected to repeated advances* by three of her senior officer colleagues. When she turns around and protests, *she is singled out for additional physical training*.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

In the above example, Sumedha's refusal to the sexual advances of her Senior Officer, leads to her being subjected to rumours, gossip, character assassination, unwelcome sexual advances by other officers, and arbitrary disciplinary action. This constitutes Hostile Work Environment form of workplace Sexual Harassment.



SCENARIO EXAMPLE 4

Asha is a researcher at a media agency led by Dr. Purshottam, a well-known journalist.

In the first few months of Asha's employment, Dr. Purshottam is very pleased with her work and publicly appreciates her. Soon after, Dr. Purshottam frequently summons Asha to his office on the pretext of work and makes verbal sexual advances and sexually coloured remarks to her. He brushes aside her protests by saying that they would not be able to work as a team unless she interacted closely with him and they both got to know each other well. However, once she categorically rebuffed his sexual advances, he has stopped. Now he **ridicules her work** and **humiliates** her in the presence of colleagues and the staff. He **discriminates** against her by allotting projects to her and then arbitrarily withdrawing the work.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

In the above example, the workplace actions are a result of Asha rebuffing the unwelcome, sexual advances of Dr. Purshottam and this constitutes hostile work environment form of workplace sexual harassment.

This section has listed and illustrated some of the behaviours that constitute the five parameters of workplace sexual harassment, viz., sexual, subjective, unwelcome, impact and power. This becomes the basis of the key elements of the Act, Prevention, Prohibition and Redress.

Prevention and Prohibition

“The meaning and content of fundamental rights guaranteed in the Constitution of India are of sufficient amplitudes to encompass all facets of gender equality...”

Late Justice J.S. Verma

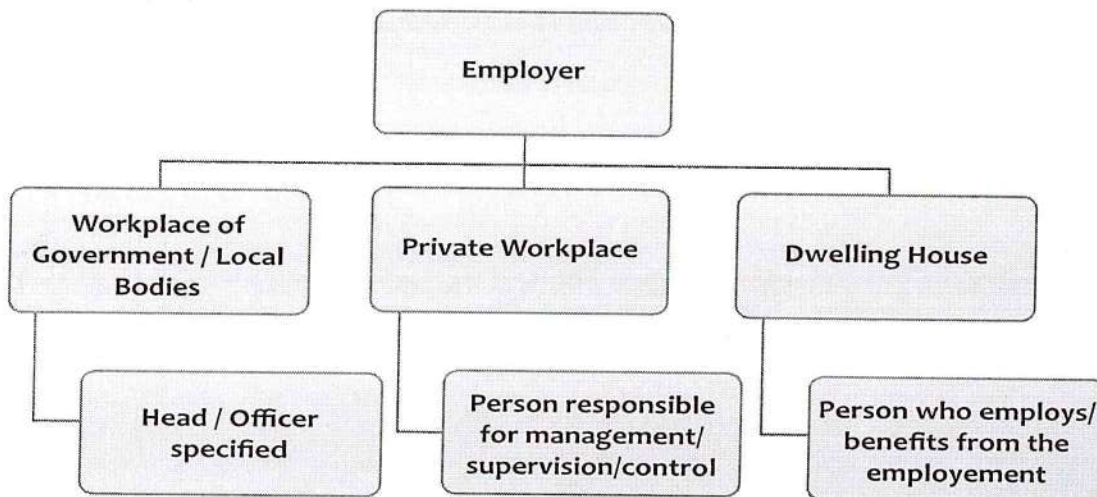
This section describes those who are both responsible and accountable to prevent workplace sexual harassment in compliance with the Act. It also highlights the role of workplaces in prohibiting workplace sexual harassment through an effectively communicated policy.

3.1 PREVENTIVE AUTHORITIES

3.1.1 WHO IS AN EMPLOYER?

An employer refers to:

1. The head of the department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit of the Appropriate Government or local authority or such officer specified in this behalf.
2. Any person (whether contractual or not) responsible for the management, supervision and control of a designated workplace not covered under clause (i).
3. A person or a household who employs or benefits from the employment of domestic worker or women employees.



3.1.2 WHO IS AN APPROPRIATE GOVERNMENT?

As per the Act, Appropriate Government means:

- i. In relation to a workplace which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly—
 - a. By the Central Government or the Union Territory administration, the Central Government;
 - b. By the State Government, the State Government;
- ii. In relation to any workplace not covered under sub-clause (i) and falling within its territory, the State Government.

3.2 WHO IS A DISTRICT OFFICER (DO)?

State Governments will notify a District Magistrate/Additional District Magistrate/ Collector/ Deputy Collector as a District Officer at the local level. The District Officer will be responsible for carrying out the powers and functions under the Act at the district levels (including every block, taluka, tehsil, ward, and municipality).

3.3 RESPONSIBILITIES OF THE AFOREMENTIONED AUTHORITIES

Under the law the employer/DO is obliged to create a workplace free of sexual harassment. It is the responsibility of the Employer/District Officer in general to:

1. Create and communicate a detailed policy;
2. Ensure awareness and orientation on the issue;
3. Constitute Complaints Committee/s in every workplace and district so that every working woman is provided with a mechanism for redress of her complaint(s);
4. Ensure Complaints Committees are trained in both skill and capacity;
5. Prepare an annual report and report to the respective state government;
6. District Officer will also appoint a nodal officer to receive complaints at the local level.

3.2.1 Complaints Committee/s

The Act provides for two kinds of complaints mechanisms: Internal Complaints Committee (ICC) and Local Complaints Committee (LCC). All Complaints Committees must have 50 per cent representation of women. ICC or LCC members will hold their position not exceeding three years from the date of their nomination or appointment.

1) Internal Complaints Committee (ICC)

Every employer is obliged to constitute an ICC through a written order. The ICC will be composed of the following members:



No	Member	Eligibility
1.	Chairperson	Women working at senior level as employee; if not available then nominated from other office/units/ department/ workplace of the same employer
2.	2 Members (minimum)	From amongst employees committed to the cause of women/ having legal knowledge/experience in social work
3.	Member	From amongst NGO/associations committed to the cause of women or a person familiar with the issue of Sexual Harassment

Where the office or administrative units of a workplace are located in different places, division or sub-division, an ICC has to be set up at every administrative unit and office.

ICC/LCC ARE MANDATORY

The employee who had a fundamental right to a workplace free of sexual harassment, had complained about sexual harassment. According to the Court, had the organisation complied with the Vishaka Guidelines and set up such a Complaints Committee, the preventative benefit would have been three-fold:

1. Ensured a place where women employees could seek redress;
2. Sent a clear message to the workplace that such complaints would be enquired into by a specially designated committee with external expertise;
3. Prevented a series of litigation that followed.

Hence, the Madras High Court awarded Rs. 1.68 crores in damages to an employee for the non-constitution of a Complaints Committee by the employer, as per the Vishaka Guidelines (at the time of the complaint, the Sexual Harassment of Women at Workplace Act 2013 had not been enacted).

Ms. G v. ISG Novasoft Technologies Ltd. Madras High Court (Crl.R.C.No.370 of 2014 order dated 02.09.2014. Original Petition No.463 of 2012

2) Local Complaints Committee (LCC)

The District Officer will constitute an LCC in every district so as to enable women in the unorganised sector or small establishments to work in an environment free of sexual harassment. The LCC will receive complaints:

1. From women working in an organisation having less than 10 workers;
2. When the complaint is against the employer himself;
3. From domestic workers.



No	Member	Eligibility
1.	Chairperson	Nominated from amongst the eminent women in the field of social work and committed to the cause of women
2.	Member	Nominated from amongst the women working in the block, taluka or tehsil or ward or municipality in the district
3.	2 Members	Nominated from amongst such NGO/associations/persons committed to the cause of women or familiar with the issues relating to sexual harassment, provided that: <ul style="list-style-type: none"> • At least one must be a woman • At least one must have a background of law or legal knowledge
4.	Ex Officio member	The concerned officer dealing with social welfare or women and child development in the district

*One of the nominees shall be a woman belonging to the SC/ST/OBC/Minority community notified by the Central Government.

3) External Members on the Complaints Committee/s

The Act refers to external members, which generally means persons who have expertise with the issue of sexual harassment. Given the largely intangible nature of workplace sexual harassment, there are a range of complexities involved in responding effectively to workplace sexual harassment complaints. For this reason, external third party/ members on the Complaints Committee/s (from civil society or legal background) should possess the following attributes:

1. Demonstrated knowledge, skill and capacity in dealing with workplace sexual harassment issues/complaints;
2. Sound grasp and practice of the legal aspects/implications.

Such expertise will greatly benefit Complaints Committees in terms of fair and informed handling of complaints to lead to sound outcomes. These external third party members shall be paid for their services on the Complaints Committees as prescribed.

Criteria for the External Member

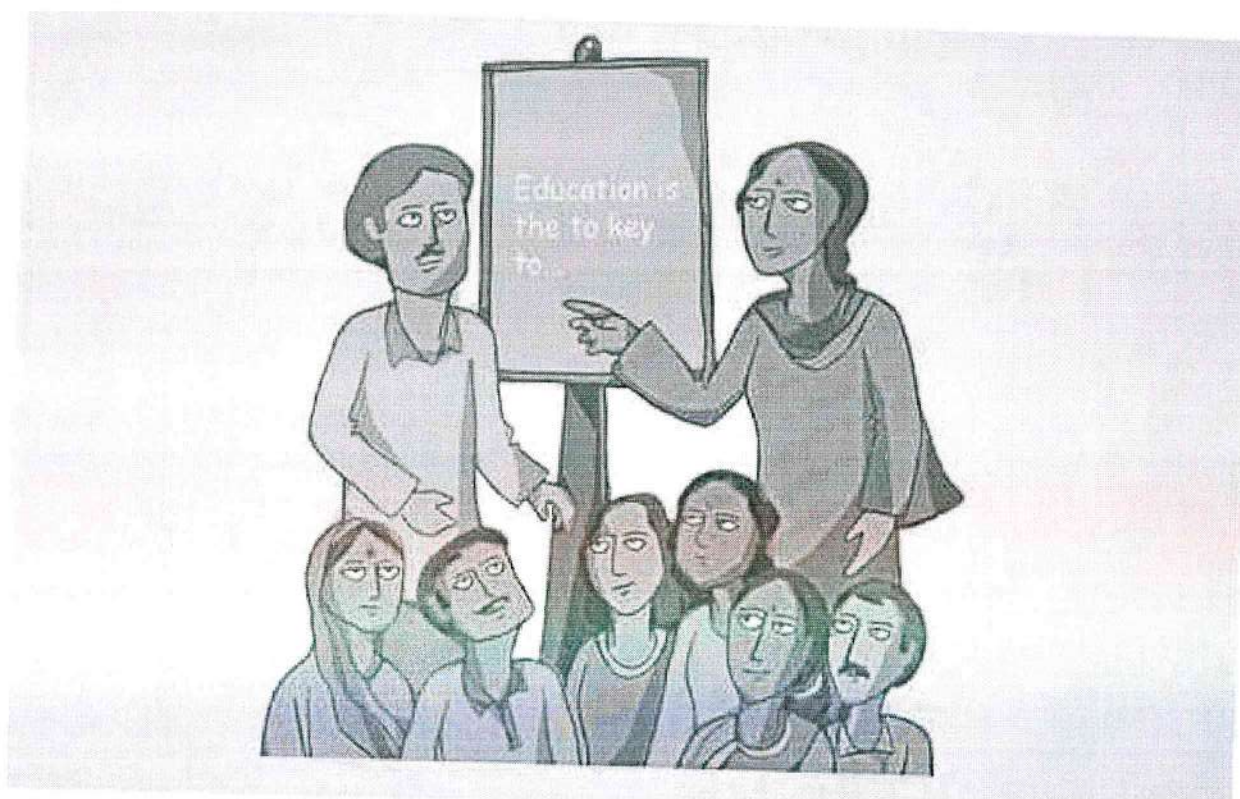
A 'person familiar with issues relating to women' would mean such persons who have expertise in issues related to sexual harassment and may include any of the following:

- At least 5 years of experience as a social worker, working towards women's empowerment and in particular, addressing workplace sexual harassment;
- Familiarity with labour, service, civil or criminal law.



3.2.2 Sexual Harassment at Workplace Policy

Employers/District Officers are responsible for complying with prohibition, prevention and redress of workplace sexual harassment. In practice, this means having a policy that: (1) prohibits unwelcome behaviour that constitutes workplace sexual harassment; (2) champions prevention of workplace sexual harassment through orientation, awareness and sensitization sessions; and (3) provides a detailed framework for redress.



3.2.3 Dissemination of Information and Awareness Generation

Employers/ District Officers have a legal responsibility to:

1. Effectively communicate a policy that prohibits unwelcome behaviour that constitutes workplace sexual harassment, and provides a detailed framework for prevention, and redress processes.
2. Carry out awareness and orientation for all employees.
3. Create forums for dialogue i.e. Panchayati Raj Institutions, Gram Sabhas, Women's Groups, Urban Local Bodies or like bodies, as appropriate.
4. Ensure capacity and skill building of Complaints Committees.
5. Widely publicize names and contact details of Complaints Committee members.

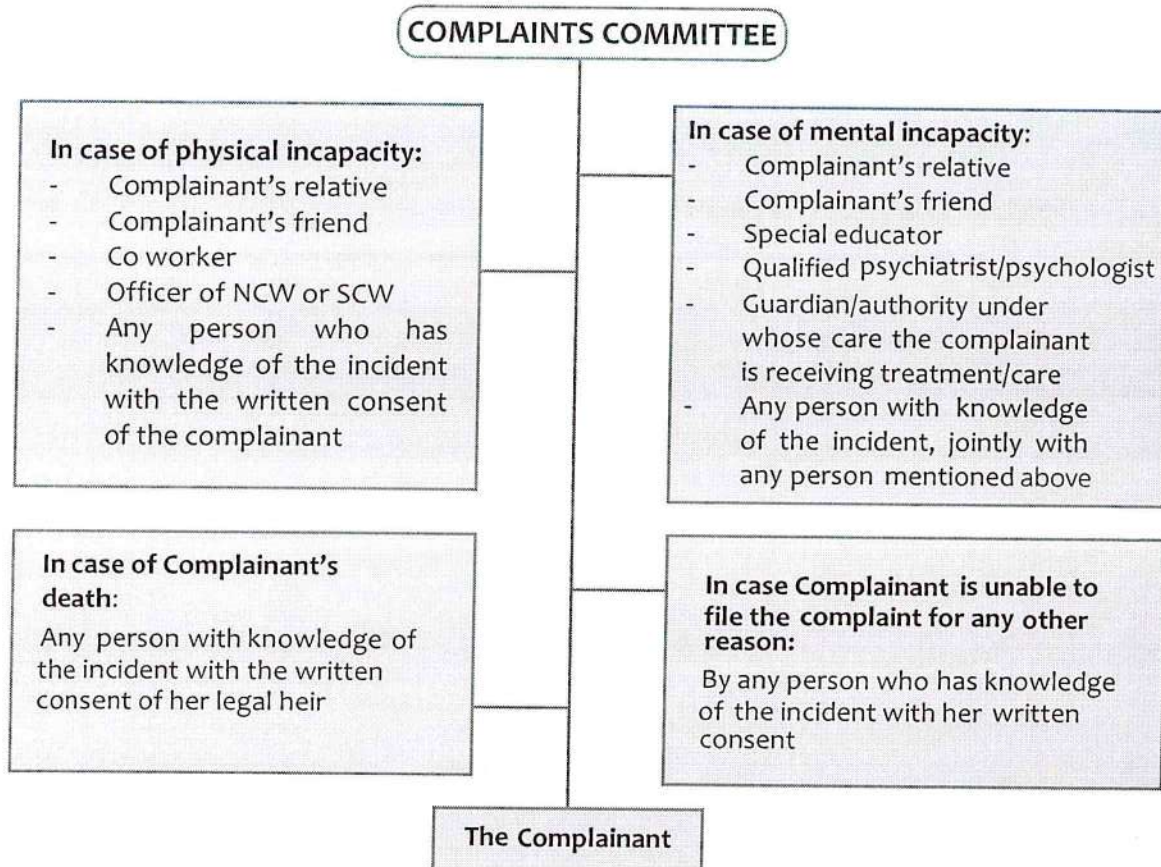
Redress

"...the time has come when women must be able to feel liberated and emancipated from what could be fundamentally oppressive conditions against which an autonomous choice of freedom can be exercised and made available by women. This is sexual autonomy in the fullest degree"

Late Chief Justice J.S. Verma, Justice Verma Committee Report, 2013

This section is about Redress. It provides helpful information on who can complain, to whom, and what a complaint should contain. It also gives information and lays out the steps involved when a complaint has reached the Complaints Committee, in terms of the process, findings and recommendations.

4.1 WHO CAN COMPLAIN AND WHERE?

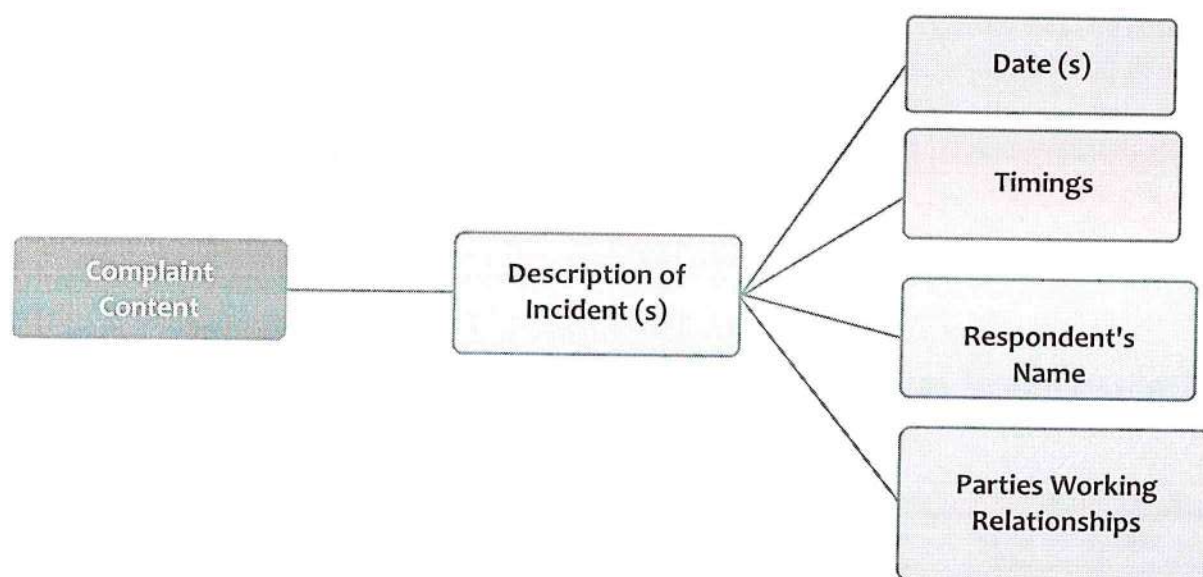




Generally, where there are less than ten workers, any woman employee can complain to the Local Complaints Committee with the support of the Nodal Officer, when required. It is the responsibility of the District Officer to designate a person as the Nodal Officer in every block, taluka and tehsil in rural or tribal areas and wards or municipalities in the urban areas, to receive the complaints of workplace sexual harassment from women. The Nodal Officer will forward all such complaints within seven days of its receipt to the concerned Complaints Committee for appropriate action. In most other workplaces, a woman employee can make a complaint to the Internal Complaints Committee.

4.2 WHAT SHOULD THE COMPLAINT CONTAIN?

The written complaint should contain a description of each incident(s). It should include relevant dates, timings and locations; name of the respondent(s); and the working relationship between the parties. A person designated to manage the workplace sexual harassment complaint is required to provide assistance in writing of the complaint if the complainant seeks it for any reason.



4.3 WHAT CAN AN EMPLOYEE/WORKER EXPECT?

When it comes to redress for workplace sexual harassment, employee/worker has a right to expect -a **trained, skilled** and **competent** Complaints Committee, a time bound process, information confidentiality, assurance of non-retaliation, counselling or other enabling support where needed and assistance if the complainant opts for criminal proceedings.

4.3 A. RIGHTS OF THE COMPLAINANT

- An empathetic attitude from the Complaints Committee so that she can state her grievance in a fearless environment
- A copy of the statement along with all the evidence and a list of witnesses submitted by the respondent



- Keeping her identity confidential throughout the process
- Support, in lodging FIR in case she chooses to lodge criminal proceedings
- In case of fear of intimidation from the respondent, her statement can be recorded in absence of the respondent
- Right to appeal, in case, not satisfied with the recommendations/findings of the Complaints Committee

4.3 B. RIGHTS OF THE RESPONDENT

- A patient hearing to present his case in a non-biased manner
- A copy of the statement along with all the evidence and a list of witnesses submitted by the complainant
- Keeping his identity confidential throughout the process
- Right to appeal in case not satisfied with the recommendations/findings of the Complaints Committee

4.4 KEY RESPONSIBILITIES

To effectively address workplace sexual harassment complaints, a Complaints Committees must first be aware of their key responsibilities, some of which are highlighted below:

1. Be thoroughly prepared
2. Know the Act, Policy and/or relevant Service Rules
3. Gather and record all relevant information
4. Determine the main issues in the complaint
5. Prepare relevant interview questions
6. Conduct necessary interviews
7. Ensure parties are made aware of the process and their rights/responsibilities within it
8. Analyse information gathered
9. Prepare the report with findings/recommendations

4.5 KNOWLEDGE, SKILLS, TRAINING

Dealing with workplace sexual harassment complaints is often complex. Hence Complaints Committee/s must possess critical skills/capacity to effectively carry out their role. That includes a sound grasp of the Act, Vishaka Guidelines, applicable Service Rules, relevant laws and an understanding of workplace sexual harassment and related issues. Complaints Committee skills must include an ability to synthesise information i.e. relevant documents, the law and interviews. They should also be able to communicate effectively, write clearly, listen actively and conduct interviews. They should be competent at showing empathy, being impartial and being thorough. They should be able to identify sexual harassment and its impact.



A Complaints Committee/s is required to be trained in both **skill** and **capacity** to carry out a fair and informed inquiry into a complaint of workplace sexual harassment. An absence of such training will lead to unequal and unfair results, which can cost employers, employees, complainants as well as respondents.

FAIR AND INFORMED INQUIRY

Within 6 months of joining The Statesman newspaper, Rina Mukerhjee lost her job. While the company alleged that her work was “tardy” and “lacking in quality” it suppressed Rina’s complaint of sexual harassment against the news coordinator, Ishan Joshi. Within her first month of work, Rina had taken her complaint directly to the Managing Director, Ravinder Kumar. Time passed, nothing happened and Rina was fired. In a rare display of social context insight and clarity, the Industrial Tribunal (West Bengal) rejected the Statesman’s claim that Rina only referred to “professional” harassment in her complaint to Mr. Kumar. In the Tribunal’s view, Mr. Kumar’s failure to dig deeper was clearly suspect- “... it becomes clear that there was no Committee on Sexual Harassment, as per the Hon’ble Supreme Court’s direction in Vishaka vs State of Rajasthan, existing in The Statesman, at that relevant time. ...to expect the lady workman to file a written complaint and not to believe the same, when it has been filed ‘at a later date’ is sheer bias.” The Statesman was ordered to reinstate Rina and grant her full back wages.

M/s The Statesmen Ltd. and Smt. Rina Mukherjee. Order of K.K. Kumai, Judge, dated 06.02.2013, Fourth Industrial Labour Tribunal (West Bengal)

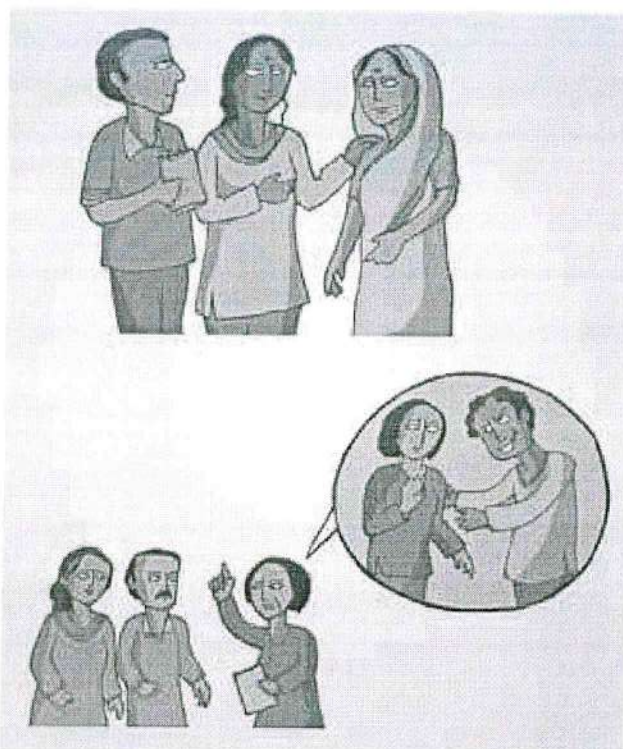
4.6 DO’S AND DON’TS FOR COMPLAINTS COMMITTEE

DO’S

1. Create an enabling meeting environment.
2. Use body language that communicates complete attention to the parties.
3. Treat the complainant with respect.
4. Discard pre-determined ideas.
5. Determine the harm.

DON’TS

1. Get aggressive.
2. Insist on a graphic description of the sexual harassment.
3. Interrupt.
4. Discuss the complaint in the presence of the complainant or the respondent.

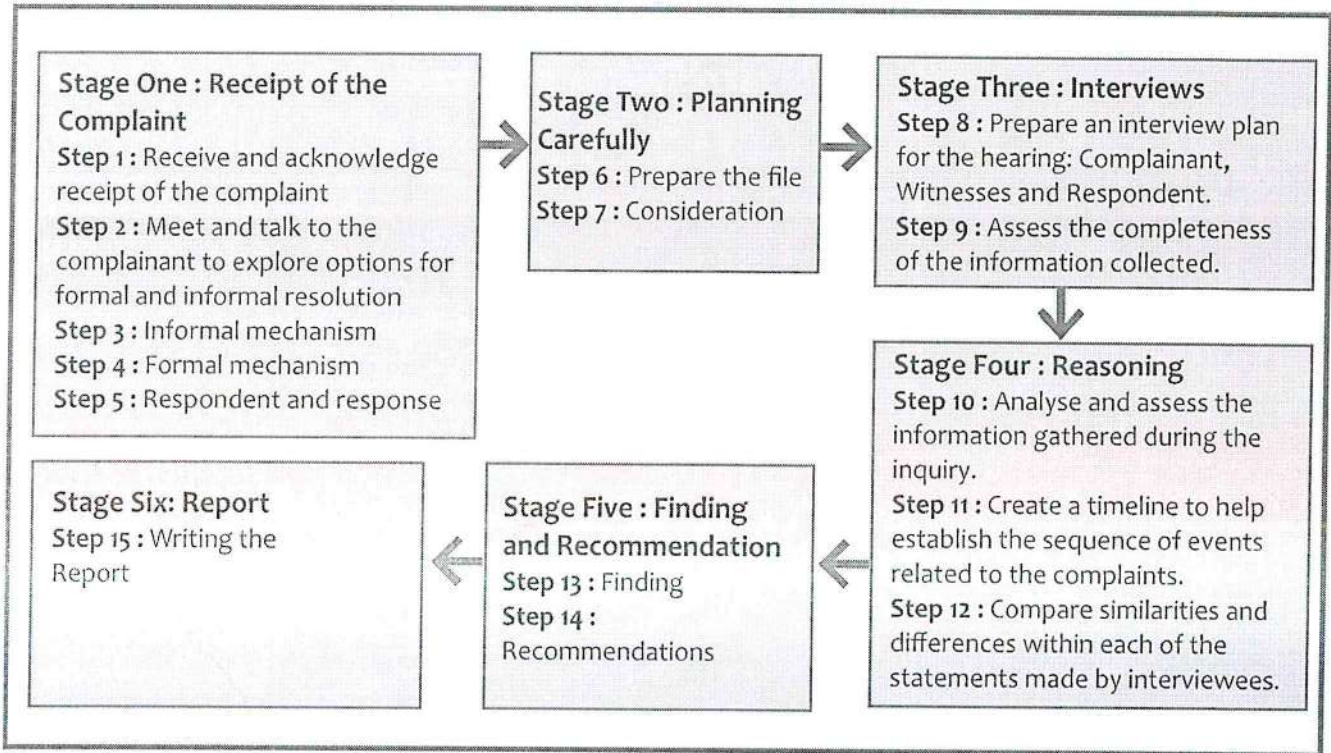


4.7 NON-NEGOTIABLES DURING THE INQUIRY PROCESS

During a redress process the Complaints Committee/s are required to assure confidentiality, non-retaliation and recommend interim measures as needed to conduct a fair inquiry.

4.8 THE SEXUAL HARASSMENT COMPLAINT PROCESS

The Complaints Committee/s needs to have information on the six stages (including fifteen steps), detailed below, for addressing a complaint of workplace sexual harassment.



STAGE ONE: RECEIPT OF THE COMPLAINT

A fair, prompt, and impartial inquiry process starts with a Complaints Committee capable of creating an environment of trust and confidence throughout the inquiry.

Step 1 : Receive and Acknowledge Receipt of the Complaint

The complainant submits a sexual harassment complaint in writing within three months of the last alleged incident to the Complaints Committee or any other person designated by the organization/ District Officer (i.e. Nodal Officer) to receive and manage complaints of sexual harassment.

Training and Skill Building : An Institutional Responsibility

It is important that both the Committee and any other person designated by the organization/ District Officer to receive or otherwise handle a sexual harassment complaint has there quired competency and skill building training formanaging a complaint and/or any concern related to workplace sexual harassment.



Upon receipt, the complaint should be reviewed for:

1. In the context of workplace that the sexual harassment complaint is to be met with under the Act, such as, Service Rules, Workplace Policy, Vishaka Guidelines and related laws.
2. Clarity in the complaint.
3. Additional information needed from the complainant.

The complainant will be notified in writing to acknowledge receipt.

Elements of the Behaviour

The complaint needs to satisfy the following elements:

- 1 The respondent displayed a potentially improper and/or offensive conduct which may come within workplace sexual harassment;
- 2 The behaviour was directed at the complainant;
- 3 The complainant experienced harm.
- 4 The behavior occurred in the workplace or at any location/any event related to work

Step 2: Meet and Talk to the Complainant to Explore Options for Formal and Informal Resolution

The complainant needs to be informed about the ensuing process and the informal or formal options available for the redress.

Step 3: Informal Mechanism

If the complainant chooses to adopt the informal process to resolve her complaint/experience of workplace sexual harassment, then it is the responsibility of the person designated to receive and manage the Complaints Committee to explore enabling ways to address the complaint. This can include counselling, educating, orienting, or warning the respondent to promptly stop the unwelcome behaviour or appointing a neutral person to act as a conciliator between the parties to resolve the complaint through conciliation.

However, before recommending conciliation, the Committee must assess the severity of the situation and if necessary, advise and enable the complainant to opt for the formal route. At no point, the Complaints Committee will advise the complainant to resolve the matter directly with the respondent. Where such an informal process is successful, such resolution is to be recorded by the conciliator and forwarded to the ICC/LCC who in turn will forward the same to the employer/District Officer for further action based on the resolution. Employers/District Officers are responsible for taking steps to ensure that the complainant is not subject to any backlash.

The choice of a formal process rests with the complainant even if the person responsible for managing the complaint believes that this can be resolved through an informal process.

Step 4: Formal Mechanism

1. If the complainant opts for formal redress, or the nature of the complaint is serious which calls for formal redress, then the Complaints Committee responds to the complaint.

2. Complaints Committee/s members must be free of any conflict of interest with either the concerned parties or with the outcome.
3. Ensure that the independent third party member has sound knowledge, skill, and experience in dealing with workplace sexual harassment complaints.

Step 5: Respondent and Response

1. As per the procedure provided in the Service Rule; or in absence of the same
2. Within seven days of receiving a complaint, the Complaints Committee will inform the respondent in writing that a complaint has been received.
3. The respondent will have an opportunity to respond to the complaint in writing within ten days thereafter.

STAGE TWO: PLANNING CAREFULLY

Step 6: Prepare the File

A sound inquiry relies on sound preparation. This includes taking into account the following steps:

1. Documentation

Create an independent confidential file of the complaint and all subsequent related documentation.

2. Review Law & Policy

Have a clear knowledge and understanding of the Act/Rules as well as the relevant Service Rules, Workplace Policy, Vishaka Guidelines, existing practices and related laws.

3. Make a List

Make a list of all the dates and events relating to the written complaint as well as the names of witnesses, where applicable.

Relevant Witnesses

The complaint may include the names of people believed to have witnessed the alleged incidents or those who may have been aware of other information directly related to the complaint. The respondent may also include the names of witnesses. In addition, the Complaints Committee also has the discretion to call any person as a witness, who it believes, has something to contribute to the inquiry process.

4. Supporting Documents

Obtain and review all supporting documents relevant to the complaint, including those presented by the complainant and the respondent.



5. Act Quickly

Create a plan. This can be used as an initial checklist to ensure that all of the critical elements are covered. It includes:

- a. The names of the parties and witnesses to be interviewed
- b. Any documentary support that needs to be examined
- c. Timeline

Preparing the Plan - Key Elements to Consider

1. Defining the Issues

What is the complaint

Questions or points that require clarification

2. Determining a violation of the Policy/Act

What information is needed to determine that there has been a violation

3. Logistics

Venue for conducting the interviews. Are special logistics required

Creating timelines for each

4. Critical Information

What documents need to be looked at

Witnesses to be questioned and in what order

5. Areas of Questioning

Questions for each specific incident and party/witness

Questions for each particular issue

Issues likely to require follow-up

Step 7: Consideration

1. Interim Measures

While a complaint is pending inquiry, a complainant can make a written request for her transfer or the transfer of the respondent, or for leave (upto 3 months). She can also request the Complaints Committee to restrain the respondent from reporting on her work performance or writing her confidential report or supervising her academic activities (in case she is in educational institution). Even in the absence of such a request, the Complaints Committee must take corrective action. It is essential to take these actions in order to prevent potential *ongoing sexual harassment*.



2. Support

Maintain clear, timely communication with the parties throughout the process. Provide complainants with any specific assistance they may require, such as counselling, addressing health-related concerns or sanctioning of leave.

STAGE THREE: INTERVIEWS

Step 8: Prepare an Interview Plan for the Hearing: Complainant, Witnesses, Respondent

1. Based on the results of the previous steps and before conducting interviews, the Complaints Committee should decide which issues need to be pursued for questioning.
2. Interviews are meant to obtain information that is relevant to the complaint from individuals.
3. Interviews should be conducted with each person *separately and in confidence*. *The complainant and the respondent should not be brought face to face with each other.*

Interviewing Tips

1. Introduction

Questioning the parties and witnesses in a situation of workplace sexual harassment is a sensitive task. The Complaints Committee must therefore proceed with empathy, while appreciating at times, a different version of the facts.

2. Questioning

Determine beforehand the following:

- Date, time, place and order of interviews
- Questions and their order
- Time for each interview

Generally rely on questions related to **who, what, where, when and how**. Remember:

- Questions ought to be clear and focused.
- Obtain as much information as possible through the interview.
- Do not share information gathered from other sources.

3. Choose an Appropriate Location

To create trust, comfort and openness

4. Explain the Interview Process

Explain how the interview will be conducted and what is expected

5. Records of the Interview

Take notes and explain the need for a proper record

6. Manage the Interview

The Chairperson of the Complaints Committee is responsible for ensuring the interviews are correctly carried out and due process followed

7. Sign Statements

At the conclusion of the interview, have those interviewed, sign and date statements made and recorded before the Complaints Committee



Step 9: Assess the Completeness of the Information Collected

At this stage, the Complaints Committee should review the information gathered and their factual relevance to each aspect of the complaint. This will help determine whether there is enough information to make a finding on the complaint.

STAGE FOUR: REASONING

Step 10: Once the information and review is complete, the Complaints Committee will make its reasoned finding(s), which involves having to:-

- Identify the substance of each aspect of the complaint.
- Determine, whether or not, on a **balance of probability**, the unwelcome sexual harassment took place.
- Check that such behaviour/conduct falls within the definition of sexual harassment set out in the relevant Act/Rules, Policy, Service Rules or law.
- Comment on any underlying factor(s) that may have contributed to the incident.

Step 11: Create a timeline to help establish the sequence of events related to the complaint.

Step 12: Compare similarities and differences within each of the statements made by the interviewees.

STAGE FIVE: FINDING AND RECOMMENDATION

Step 13: Finding

Based on the above, the Complaints Committee must arrive at a finding of whether the complaint is upheld, not upheld or inconclusive.

Provided, where both the parties are employees, before finalising the findings, the ICC/LCC shall share its finding with both the parties and provide them an opportunity to make representation against it before the Committee.

Step 14: Recommendations

Based on its findings, the Complaints Committee shall then make appropriate recommendations which may include:

1. Where the Complaints Committee is unable to uphold the complaint, it shall recommend no action.
2. Where the Complaints Committee upholds the Complaint, it may recommend such action as stated within the relevant Policy or Service Rules, which may include a warning to terminate.

In case service rules do not exist, recommended action may include:

- Disciplinary action, including a written apology, reprimand, warning, censure;
- Withholding promotion/ pay raise/ increment;
- Termination;
- Counselling;
- Community service.

3. The Complaints Committee may also recommend financial damages to the complainant, while deciding the amount they shall take into consideration:

- Mental trauma, pain, suffering and emotional distress caused;
- Medical expenses incurred;
- Loss of career opportunity;
- Income and financial status of the respondent.

If the amount is not paid it can be recovered as an arrear of land revenue.

4. The Complaints Committee can also give additional recommendations to address the underlying factors contributing to sexual harassment at the workplace.

STAGE SIX: REPORT**Step 15: Writing the Report**

The Complaints Committee will prepare a final report that contains the following elements:

- A description of the different aspects of the complaint;
- A description of the process followed;
- A description of the background information and documents that support or refute each aspect of the complaint;
- An analysis of the information obtained;
- Findings as stated above;
- Recommendations.

An inquiry must be completed within 90 days and a final report submitted to the Employer or District Officer (as the case may be) within ten days thereafter. Such report will also be made available to the concerned parties. The Employer or District Officer is obliged to act on the recommendations within 60 days. Any person not satisfied with the findings or recommendations of the Complaints Committee or non-implementation of the recommendations, may appeal in an appropriate court or tribunal, as prescribed under the Service Rules or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed.



Given that most workspaces today are gender unequal and male-dominated, it is important that complaints by women be treated fairly and not dismissed. The mere inability to substantiate a complaint or provide adequate proof will not attract legal action against the complainant. However, making a false or malicious complaint or producing a forged or misleading document is an offence.

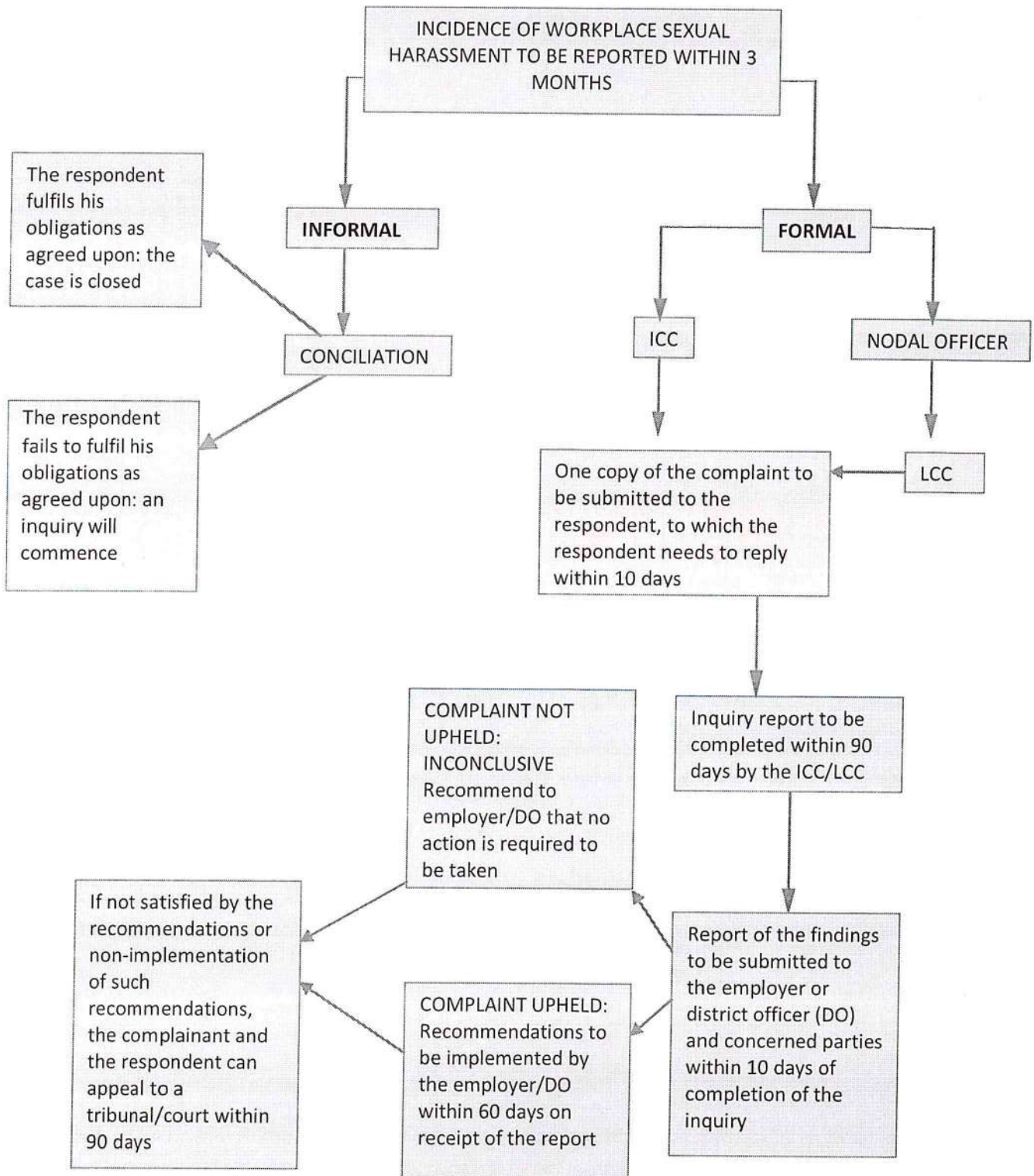
4.9 AT A GLANCE

1) Complaints Committee's Checklist

- Review the written complaints and response to complaints
- Review the applicable policy, the Act/Rules, Vishaka Guidelines and other relevant laws
- Develop a plan
- Meet with the complainant
- Meet with the respondent
- Meet with the witnesses
- Record statements and have them dated and signed
- Review and adapt the plan, as needed
- Proceed with further interviews, as needed
- Analyze all the facts to develop reasoning
- Arrive at the findings
- Give recommendations
- Prepare the report
- Submit the file to the organization or District Officer for implementation of the recommendations and for safe keeping.



INQUIRY PROCESS AT A GLANCE





2) Timelines as per the Act

Submission of Complaint	Within 3 months of the last incident
Notice to the Respondent	Within 7 days of receiving copy of the complaint
Completion of Inquiry	Within 90 days
Submission of Report by ICC/LCC to employer/DO	Within 10 days of completion of the inquiry
Implementation of Recommendations	Within 60 days
Appeal	Within 90 days of the recommendations

3) Confidentiality

The Act prohibits the publication or making known the contents of a complaint and the inquiry proceedings. Any breach of confidentiality will result in specific consequences.

The Act prohibits the disclosure of:

- Contents of the complaint;
- Identity and address of complainant, respondent and witnesses; Information pertaining to conciliatory/inquiry proceedings or recommendations of the ICC/LCC;
- Action taken by the employer/DO.

Accountability: Any person entrusted with the duty to handle or deal with the complaint, inquiry or any recommendations or action taken under the provisions of this Act.

Consequences: As per the Service Rules or Rs.5,000/ to be collected by the employer.

Exception: Dissemination of information regarding the justice secured without disclosure of name, address, identity and particulars of complainant or witnesses.

Section 4 completes the details of the Complaints Committee process in addressing formal complaints. It serves as a guideline to action in providing appropriate redress. The manner in which a complaint is addressed will make all the difference to the equal rights of working women as well as the kind of workplace culture being promoted.

Monitoring

“Vishaka was a victory for all women”
Bhanwari Devi

This section refers to ways in which application of the Act at all workplaces is monitored. Monitoring is a way to ensure compliance of the Act on the ground. As an additional means of monitoring, the Act mandates the submission of Annual Reports with specific information as well as specific consequences where compliance is lacking.

The Act authorizes Appropriate Government to monitor the implementation of the Act. As per the Act, Appropriate Government means:

- i. In relation to a workplace which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly-
 - a. By the Central Government or the Union Territory administration, the Central Government;
 - b. By the State Government, the State Government;
- ii. In relation to any workplace not covered under sub-clause (i) and falling within its territory, the State Government;

Thus to monitor the Act, the Appropriate Government has the authority to undertake any of the following measures:

5.1 Inspection

In relation to workplace sexual harassment, when it is in the public interest or in the interest of women employees, every employer/District Officer can be ordered by the Appropriate Government i.e. State and Central Government, to make available any information, record or document, including opening its workplace for inspection relating to the same.

5.2 Annual Report

The Appropriate Government is entrusted with the monitoring of the implementation of this Act and for maintaining the data on the number of cases filed and disposed of under it. In particular, the Act mandates submission of an Annual Report by the ICC/LCC to the employer/District Officer.



The District Officer will forward a brief report on the annual reports to the appropriate State Government. Such reports must include the following information:

- a. No. of complaints received;
- b. No. of complaints disposed of;
- c. No. of cases pending for more than 90 days;
- d. No. of workshops/awareness programmes carried out;
- e. Nature of action taken by the employer/DO;

The Report of ICC will be forwarded to the DO through the employer.

5.3 Penalties

An employer can be subjected to a penalty of up to INR 50,000 for:

- Failure to constitute Internal Complaints Committee
- Failure to act upon recommendations of the Complaints Committee; or
- Failure to file an annual report to the District Officer where required; or
- Contravening or attempting to contravene or abetting contravention of the Act or Rules.

Where an employer repeats a breach under the Act, they shall be subject to:

- Twice the punishment or higher punishment if prescribed under any other law for the same offence.
- Cancellation/Withdrawal/Non-renewal of registration/license required for carrying on business or activities.

Monitoring is a critical yardstick to measure success in terms of compliance with the Act. Additionally, it highlights those areas, in terms of law and practice, which may require improvement and/or additional information and guidance at both the State as well as the workplace levels.

Global Norms and Good Practices

Increasing awareness and compliance with international standards is a reminder that we must not lose sight of the goal. Over the years, the international community has developed benchmarks that provide guidance on what the laws around workplace sexual harassment should look like in practice. The key benchmarks are listed below:

1. Recognition that workplace sexual harassment is a form of human rights violation.ⁱ
2. Recognition that sexual harassment is a form of gender-specific violence.ⁱⁱ
3. Equality, dignity and worth of a human person must be emphasized.
4. Gender-based violence includes sexual harassment and impairs the enjoyment by women of several basic human rights and fundamental freedoms.ⁱⁱⁱ Some of these rights include:
 - The right to life, the right to liberty and security of the person.
 - The right to equal protection under the law.
 - The right to the highest standard attainable of physical and mental health.
 - The right to just and favourable conditions of work.^{iv}
5. Eliminating violence against women and advancing women's equality includes the right to be free from workplace sexual harassment.^v
6. Legislation on violence against women should define violence to include sexual harassment. Such legislation should also recognize sexual harassment as a form of discrimination and a violation of women's rights with health and safety consequences.^{vi}
7. The International Labour Organization (ILO) has also drawn specific attention to domestic workers, who have a right to "enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence."^{vii}

In terms of practice, international law and policy frameworks have an important role to play in encouraging the adoption of an understanding of sexual harassment as a fundamental human right and equality issue, and not just a problem for labour/employment law to solve.

Converting these concepts into practice involves constant monitoring and adapting to changing circumstances. As a start, six simple steps to keep in mind and practice in any workplace should involve the following:



1. Make sure there is a policy that has been “effectively” communicated to all workers, irrespective of whether they are paid or volunteers.
2. Display details of both informal and formal ways available to a worker to address/complain about workplace sexual harassment.
3. Undertake orientation on workplace sexual harassment for all workers in respective organizations, establishments or institutions.
4. A Complaints Committee which is trained in terms of skill and capacity is critical for building trust.
5. Encourage senior persons/leaders/supervisors or any person who can influence employment-related decisions, to become role models.
6. Men and women should be included in building a culture which no longer tolerates workplace sexual harassment.

Legally, workplace sexual harassment can no longer be dismissed as some moral transgression. The Vishaka Guidelines raised that bar, when for the first time it recognized “each incident of sexual harassment” as a violation of the fundamental right to equality. That notion has found its way into the Act, which promotes the right of women as citizens to a workplace free of sexual harassment. Complaints Committees at all workplaces are now charged with the role to ensure that the right remains intact, through a fair, informed, user-friendly process of redress.

Prioritising prevention and establishing a redress mechanism, which comprises of 50 per cent women, a woman chair and an external third party expert, is India’s innovative model in responding to working women’s experience of sexual harassment. Assuming adequate changes follow, in both law and practice to meet global benchmarks, that model can evolve into an exemplary best practice. To get there, workplaces in India today, must rise to the requirement of promoting gender equality.

ⁱ General Recommendation 12 of 1989, Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

ⁱⁱ General Recommendation 19 of 1992, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

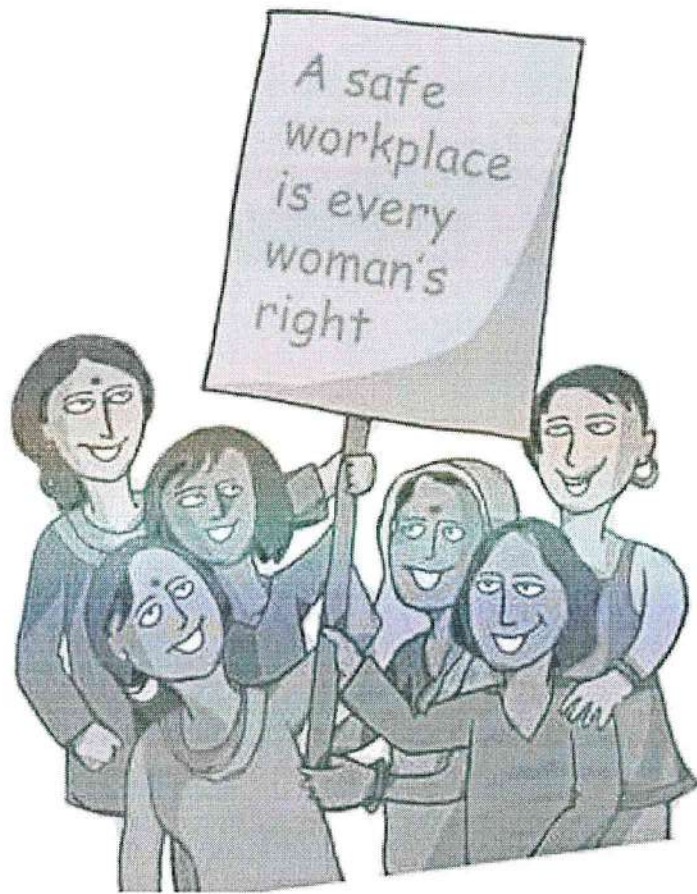
ⁱⁱⁱ Ibid.

^{iv} Article 3, Declaration on the Elimination of Violence against Women, 1993.

^v The Beijing Platform of Action drawn at the United Nations’ Women’s Conference in Beijing in 1995.

^{vi} United Nations UN Division for the Advancement of Women *Handbook for Legislation on Violence Against Women* (UN Handbook). <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20violence%20against%20women.pdf>

^{vii} Article 5, ILO Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).





Towards a new dawn

Government of India
Ministry of Women and Child Development

कायदे असूनही महिलांवर अन्याय

स्त्रिया, मुलांवरील अत्याचारांत वाढ होत आहे, ते रोखण्यासाठी केवळ कायद्याचे कवच पुरेसे नाही. त्याच्या जोडीला अंमलबजावणी व्यवस्थेतील कच्चे दुवे दुरुस्त केले पाहिजेत. स्त्रीमध्ये आत्मसन्मानाची आणि आत्मउद्धाराची जाणीव बळकट केली पाहिजे.

डाॅ. अनुराधा सहस्रबुद्धे

राष्ट्रीय महिला आयोगामार्फत स्त्रियांच्या सामाजिक स्थानात सकारात्मक बदलासाठी कायद्यात कोणते बदल करावेत, यावर देशभर कायदेतज्ज्ञ, स्वयंसेवी संस्था यांच्यात चर्चासत्रे होताहेत. त्यात स्त्रियांसाठीचे कायदे बदलत्या सामाजिक स्थितीत योग्य आहेत का? त्यात कोणते बदल करावेत? नवीन कायदे कोणते करावेत? याबाबत चर्चा, विचारमंथन होत आहे.

राज्यसभेच्या एका अहवालानुसार, स्त्रिया आणि मुले यांच्यावरील अत्याचारात एकुणात वाढ दिसते. पती आणि सासरच्या मंडळींकडून होणाऱ्या अत्याचारात २०१५-२०१९ दरम्यान २१% वाढ दिसते, इतर गुन्हांतही लक्षणीय वाढ आहे. महिला व मुलांवरील वाढत्या अत्याचारांची कारणे शोधण्यासाठी गृह मंत्रालयाच्या अखत्यारीतील ब्युरो फॉर पोलिस रिसर्च अँड डेव्हलपमेंटच्या (BPR&D) अभ्यासानुसार कायद्याच्या अंमलबजावणीत अनेक त्रुटी आहेत. 'शिस्त' लावण्यासाठी पुरुष अत्याचार करतात आणि पारंपरिक संस्कारांमुळे स्त्रिया सहन करतात. कायदे असूनही लैंगिक अत्याचारांकडे गांभीर्यनि पाहिले जात नाही. स्त्रिया व मुलांवरील अत्याचारांची, गुन्हांची वेळेवर नोंद करण्याची प्रवृत्ती नाही. त्यामुळे न्यायास विलंब होतोच, पण गुन्हेगारही सोकावतो. सक्षम कायदा व गुन्हाचा तपास करणे यासाठी विशेष अधिकारी आहेत. तरीही एकूण पोलिसी खाक्या आणि त्यांची पुरुषप्रधान मानसिकता या गुन्हांकडे विशेष संवेदनशीलतेने पाहता नाही, असा अनुभव आहे. अत्यंत क्लेशदायक अनुभवातून जात असलेल्या, स्त्रीत्वाचे जोखड मानेवर असलेल्या, मोठ्या मुश्किलीने गुन्हाची नोंद करायला तयार झालेल्या महिला किंवा लहानगीला तपासाच्या नावाखाली/गुन्हा नोंदीच्या प्रक्रियेसाठी अत्यंत असंवेदनशीलरीत्या प्रश्न विचारले जातात. 'एआयडब्ल्यूसी'च्या अहवालानुसार विशेषतः ग्रामीण भागात कायद्याबद्दल अज्ञान आणि स्थानिक न्यायपद्धती पोलिस स्टेशनपर्यंत नहिलांनी पोहोचणे अधिकच अवघड करतात.



वेळेवर तपास न करणे, आरोपपत्र वेळेत दाखल न करणे यासारख्या बाबींनी न्याय मागणाऱ्या स्त्रिया आणि मुलांवर कायदाप्रणालीच अन्याय करते, असे म्हटल्यास वावगे ठरणार नाही. परिणामी आत्मसन्मान गमावलेल्या स्त्रियांच्या सामाजिक स्थानाचे अधिकच खच्चीकरण होते. गुन्हेगाराची पुरुषी सत्ता, दबाव, त्याला समाजाचा पाठिंबा, सत्तेचा गैरवापर, भ्रष्टाचार या सगळ्यामुळे स्त्रीला न्याय मिळणे दुरापास्त होते. अनेक गुन्हांची नोंदच होत नाही. झिरो एफआयआरची सुविधा असूनही बहुतेक ठिकाणी त्याबाबत अज्ञान किंवा टाळाटाळ दिसते. परिणामी नोंदलेल्या गुन्हांपैकी 'एनसीआरबी'च्या अभ्यासानुसार फक्त २३.६०% गुन्हेगारांना शासन होते. मुलांबाबत स्थिती फारशी वेगळी नाही. लैंगिक शोषण व शारीरिक अत्याचार, सायबर गुन्हे यांची स्थिती फारच विदारक आहे.

पुरुषप्रधानतेचा बळी

एकुणात ज्या अनुभवातून स्त्रिया लहानपणापासून जातात, त्यात अशिल्ल चेष्टा, छेडछाड, पळविले जाणे, लैंगिक छळ, बलात्कार हे रोजच्या जीवनाचे भाग बनून जातात. घरी अगदी जीवाभावाची व्यक्ती जी आई, तिच्याकडेसुद्धा तक्रार केल्यास 'बाई म्हणून हे सोसायचे असते', 'याबद्दल बोलायचे नाही.' 'बोलले तर तुझी, घराण्याची अन्न जाईल' असे सुनावले जाते. स्त्रीचे एकुणात नकोशी असणे व पुरुषप्रधान विचारसरणी तिच्या डोक्यावर सतत मारली जाणे याचा दृश्य परिणाम म्हणजे या सगळ्यात आपल्यावर अन्याय होतो, हेच तिला कळत नसते. समुपदेशनाला येणाऱ्या स्त्रिया किंवा सहज चालणाऱ्या गप्पाष्टकांत याचा होणारा त्रास, नावडणाऱ्या बाबी म्हणून सांगितल्या जातात, पण यात कुठे अन्याय होत असल्याची भावना अजिबात नसते. स्वतःच्या शरीरावर स्वतःचा हक्क असणे, आत्मसन्मान या कल्पनाच मुळी

शिवत नाहीत. आत्माच चोरलेल्या/मारलेल्या, स्त्रीजन्माला कुठला सन्मान? त्यातून कोणी माग कायद्याचे ज्ञान देऊ पाहील तर तोच खलनायक ठरतो. संसार मोडायला आलीस का, अशी विचारणा होते. स्त्रियांचा सन्मान अबाधित राखणारे, त्यांना न्याय देणाऱ्या कायद्यांची माहिती सांगितल्यावर 'या माहितीने खूप आधार मिळाल्यासारखे वाटले. आपल्यासाठी कोणीतरी, कुठेतरी, निदान सरकार दरबारी आहे', असे वाटल्याचे स्त्रिया सांगतात. पण या कायद्यांचा कधीच वापर करणार नाही, हे पालुपदही जोडतात. असे का, हे सामाजिकता तसेच कायदा प्रणालीतली क्लिष्टता यात शोधावे लागेल.

हवी आत्मसन्मानाची जाणीव

स्त्री आधारशिवाय जगू शकत नाही, हेसुद्धा पक्के बिंबवले जाते. त्यासाठी लग्न गरजेचा भाग बनतो. मुलगी म्हणून असलेला घरातील जाच, प्रेमाचा अभाव आणि लग्न यातून सुटका अशी करून दिलेली कल्पना यामुळे मुली बाहेरील आभिषांना चटकन बळी पडतात. फसवल्या जातात. आधुनिक तंत्रयुगात त्यांच्यासाठी आंतरजालाचा सापळाच आहे. नेटवरून मैत्री, नको ते चाळे करणे, फोटो शेअर करणे, सोशल मीडियावरील मित्रांबरोबर पुढची पायरी गाठणे अशालाही मुली बळी पडतात. या सगळ्यासाठी कायदे नक्कीच आहेत. त्यांच्या अंमलबजावणीच्या मार्गदर्शिकाही आहेत. परंतु न्याय नाही, आत्मसन्मानाची जाणीव नाही. याबाबत अभ्यास करताना दिसते की, लिखित कायदा, अंमलबजावणी यंत्रणेतील जबाबदार व्यक्तींचे संस्कार व व्यक्तिगत आयुष्यात आणि कायदा प्रणालीचे अधिकारी म्हणून वर्तणूक यात सगळ्यातच मेळ नाही. म्हणूनच कायद्याचे शिक्षण, कर्तव्य आणि प्रत्यक्ष कृती यात तफावत जाणवते.

एका सामूहिक बलात्काराची केस बालन्याय

दिरंगाईच्या वेदना

'पोक्सो'सारख्या कायद्याने पीडिताला कमीत कमी मानसिक त्रास होईल याची व्यवस्था असूनही पारंपरिक कायदाप्रणालीत रंगलेल्या संबंधितांच्या मनोवृत्तीमुळे पीडिताला आत्यंतिक छळले जाते. माहिती घेताना शारीरिक व शाब्दिक भाषा हीसुद्धा इतकी अपमानकारक असते की, अशी मदत मागणेच नको वाटते. पीडित स्त्री मोठ्या मुश्किलीने/धाडसाने कायद्याची मदत मागते. मात्र तिला कायद्याची दहशत बसावी, अशी सदर प्रणाली वर्तणूक करते. चांगले कायदे आहेत, सुसूत्र न्यायप्रणालीही आहे; पण मुळात स्त्रीला अन्यायाची जाणीवच होऊ नये, अशी तिची मानसिकता समाज तयार करतो. न्यायाच्या नावाखाली होणाऱ्या दिरंगाईमुळे स्त्री पिचून जाते. कायदारक्षक, न्यायदाते यांनी आधी स्वतःची स्त्रियांसंबंधीची मते, वैयक्तिक वर्तणूक तपासणेही गरजेचे आहे.



मंडळासमोर आली. बलात्कार करणारी मुले गुन्हा कबूल करत होती. दरम्यान त्या अल्पवयीन मुलीचे बेअन्नूच्या भीतीपायी दूरच्या गावी लग्न लावून देण्यात आले होते. समन्समुळे तिला कोर्टासमोर यावे लागले. शिकवून पाठविल्यामुळे तिने गुन्हा झालाच नाही असे सांगितले. शंका आली म्हणून वेगळ्या खोलीत नेवून मी तिची चौकशी केली असता, तिने घटनेचे साग्रसंगीत वर्णन केले. पण बाहेर येऊन परत नाकारले. मी स्वतः न्यायदंडाधिकाऱ्याच्या अधिकारात बालन्याय मंडळाच्या अध्यक्षाना सांगूनही 'Witness hostile' म्हणून सदर बालगुन्हेगारांना निरपराध सोडून दिले. ती मुले विजयी हास्य आमच्याकडे फेकत निघून गेली. जणूकाही मुली असंच लपविणार, असे त्यांचे हास्य सांगत होते. सध्याच्या कायद्यात संशोधन करून स्त्रियांना सन्मान मिळणे दुरापास्त आहे. राष्ट्रीय महिला आयोगासारख्या संस्थांची न्यायदानाची कार्यप्रणालीसुद्धा फारशी स्त्रीस्नेही नाही. ज्यांच्या रक्षणासाठी उभे ठाक्याचे, त्यांच्यात धैर्य येणे, त्यासाठी सुविधांची माहिती असणे, आत्मसन्मानाचा बोध होणे, कायदाप्रणालीतील अधिकाऱ्यांना कायद्याच्या अर्थाबरोबरच त्यामागची भूमिका समजणे-उमजणे गरजेचे आहे. त्यासाठी आधी स्त्रीचा सन्मान करायला शिकूया! (लेखिका सामाजिक कार्यकर्ता आहेत.)

मासिक पाळीदरम्यान धर्माच्या नावाखाली महिलांचे शोषण

सन्मानजनक वागणूक देण्याची स्वयंसेवी संस्थांकडून मागणी

लोकमत न्यूज नेटवर्क

पुणे : मासिक पाळीतील रक्त हे रक्त व मांसपेशींचे अस्तर असते जे गर्भधारणा न झाल्याने शरीरातून बाहेर फेकले जाते. याचा अशुद्धता, अपवित्रता किंवा पवित्रता याच्याशी कसलाही संबंध नसतो. गर्भाशय असणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीला पाळी येते, मग ती कोणत्याही देशातील, जातीतील, धर्मातील असो. त्याचा संबंध कोणत्याही एका धर्मासोबत जोडणे आणि त्याआधारे कोणतेही धार्मिक विधी करणे किंवा धार्मिक विधी करायला मज्जाव करणे या दोन्ही बाबी धर्माच्या नावाखाली शोषणाअंतर्गत येतात.

जादूटोण्यासाठी मासिक पाळीतील रक्त विकण्याचा प्रकार नुकताच उघडकीस आला आहे. पुण्यात माहेर असलेल्या महिलेसोबत बीड जिल्ह्यात सासरी हा किळसवाणा प्रकार घडला.

पाळीच्या काळात महिलेला सकस आहार, पुरेसा आराम, स्वच्छता आणि सकारात्मक वागणूक मिळणे हा प्रत्येक महिलेचा मानवाधिकार आहे. या चारही बाबींचे उल्लंघन या गुन्ह्यात घडलेलं आहे. ज्या काळात तिला आराम मिळालं पाहिजे त्या काळात तिचे हातपाय बांधणे, रक्त जमा करण्यासाठी तिच्या शरीरासोबत छेदछाद करणे हे विकृत आणि अमानवी वागणे आहे. या प्रकरणात दोषींवर कठोर कारवाई झाली तर अशा प्रकरणांना काही प्रमाणात आळा बसेल.

- सचिन आशा सुभाष, समाजबंध

सासरच्या मंडळींनी तिचे हातपाय बांधून पाळीतील रक्त जमवण्यास भाग पाडले व ते ५० हजार रुपयांना मात्रिकाला विकले. या प्रकाराची तक्रार सामाजिक संस्थेच्या मदतीने तिने पुण्यात केली व त्यानुसार नातेवाइकांवर गुन्हा दाखल करण्यात आला आहे.

यानिमित्ताने मासिक पाळीशी निगडित अंधश्रद्धा आजही किती मूळ पकडून आहेत, हे दिसून येते.

विशेषकरून ग्रामीण भागात याचे प्रमाण जास्त आहे. हे प्रकार नव्याने पुढे येत आहेत. तसेच पाळीच्या काळात महिलांना सन्मानजनक वागणूक मिळतेय का, हा प्रश्नही पुन्हा उपस्थित झाला आहे. पाळीच्या रक्ताचा वापर करून जादूटोणा करणे ही तर दुहेरी फसवणूक आणि दंडनीय गुन्हा आहे, अशी भूमिका मासिक पाळीबाबत जनजागृती करणाऱ्या 'समाजबंध' संस्थेने मांडली आहे.

लोकमत - 15-02-2023

तो विद्यार्थी 'ग्रुप सेक्स'चाही शिकार

मनीषा म्हात्रे

लोकमत न्यूज नेटवर्क

मुंबई : समलैंगिक अॅपवरून ओळख झाल्यानंतर अंगावर चटके देत तांत्रिक सेक्स करत लैंगिक गुलाम बनविल्याच्या आरोपावरून पवई पोलिसांनी परळच्या उच्चभू इमारतीत राहणाऱ्या दाम्पत्याविरोधात गुन्हा नोंदवला. त्या विद्यार्थ्यावर आरोपीने मित्रांकडूनही अनैसर्गिक अत्याचार

केल्याची बाब समोर आली आहे तसेच, पोलिस दुर्लक्ष करत असल्याचा आरोप विद्यार्थ्याने केला आहे.

मूळचा नांदेडचा असलेल्या 33 वर्षीय विद्यार्थी पीएच.डी.चे शिक्षण घेत आहे. विद्यार्थ्याने 'लोकमत'ला दिलेल्या माहितीनुसार, ९ मे २०१९ मध्ये शुभ्रो बॅनर्जीशी ओळख झाली. तो एका नामांकित मद्य कंपनीत प्रमुख पदावर कार्यरत आहे. त्याने, तो उद्योजक, तज्ज्ञ

असल्याचे भासवून जवळीक वाढवली. यूपीएससी आणि पीएच.डी.साठी मदत करण्याच्या बहाण्याने अनैसर्गिक अत्याचार केले. पहाटे उठवून मंत्रजाप करत अंगावर चटके देत तांत्रिक सेक्स करायचा. लग्नाचे आमिष दाखवून अत्याचार करायचा तसेच वेळोवेळी मित्रांनी आयोजित केलेल्या ग्रुप सेक्स पार्टीमध्ये बोलावत असल्याचे सांगितले.

निदान एका मुलीच्या चेहऱ्यावर हसू फुलावे, म्हणून..

स्त्रियांच्या मुक्तीची कहाणी संध गतीने सरकत असली तरी तिचा प्रवास योग्य दिशेने पुढे चालला आहे. तो उलट्या दिशेने मागे फिरलेला नाही.

लहानपणापासूनच महिलांची समाजातमधील स्थिती पाहून मला दुःख होत असे. एकीकडे एखाद्या मुलीला सर्व बाजूंनी भरपूर प्रेम मिळते, तिचे कोडकौतुक होते, तर दुसरीकडे लवकरच तिच्या लक्षात येते की मुलांच्या तुलनेत तिच्या जीवनात संधी कमी उपलब्ध आहेत. एकीकडे कुटुंबातल्या सगळ्यांकडे लक्ष देणारी, कुटुंब चालवणारी म्हणून स्त्रीची प्रशंसा केली जाते; तर दुसरीकडे कुटुंबाशीच अगदी तिच्या स्वतःच्या जीवनाशी निगडित महत्त्वाच्या गोष्टींमध्ये तिची भूमिका अत्यंत मर्यादित असते.

गेल्या काही वर्षांत आधी विद्यार्थिनी, नंतर शिक्षिका त्यानंतर समाजसेविका अशा विविध भूमिकांतून वावरताना विरोधाभासाने भरलेल्या प्रश्नांनी मला हैराण केले आहे. विचारांच्या पातळीवर बहुतेक सारेच लोक स्त्री-पुरुष समानतेला मान्यता देतात; परंतु प्रत्यक्ष कुटुंबातील अलीकडील निम्न स्त्रिया बंधनात अडकवल्या जातात. समानतेचा प्रगतीशील विचार अंगीकारला जात असताना सामाजिक पातळीवर मात्र स्त्रीविरोधाचा आणि परंपरा आपला पिछा सोडत नाहीत. ही जगातल्या सर्व स्त्रियांची व्यथा आणि कथा आहे.

एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात

कल्पनेपलीकडची प्रगती केली आहे, तरीही असे अनेक क्षेत्रात एकविसाव्या शतकात आपण अनेक क्षेत्रात



महिलांची आर्थिक आणि राजकीय आत्मनिर्भरता सुनिश्चित करता येत नाही. एका शांतताप्रिय आणि समृद्ध समाजाच्या निर्मितीसाठी विचारपूर्वक प्रयत्न केले गेले आहेत. शिक्षण घेणे किंवा नोकरी मिळवणे या बाबतीत स्त्रिया पुरुषांच्या तुलनेत खूपच मागे पडतात. त्यांच्या मागे पडण्याचे कारण सामाजिक रुढी-परंपरांमध्ये आहे. देशाच्या विविध भागात अनेक दक्षांत समारंभाना मी उपस्थित राहिले आहे. संधी मिळाली तर शिक्षण-प्रशिक्षणाच्या क्षेत्रात स्त्रिया पुरुषांना मागे टाकतात हे मी पाहिले आहे. अर्ध्या मानवजातीने म्हणजे पुरुषांनी महिलांना मागे टाकून खूप मोठी प्रगती केली, अशातला भाग नाही. हे असंतुलन संपूर्ण मानवतेचे नुकसान करत आहे. महिलांना निर्णय प्रक्रियेत सामील करून घेतले तर केवळ आर्थिक प्रगतीच नव्हे पर्यावरणाशी संबंधित गोष्टींही सुधारणा होतील. स्त्रियांना बरोबरीचे भागीदार केले गेले तर जग अधिक सुखी होईल.

लोक बदलतात हे मी माझ्या जीवनात पाहिले आहे.

त्यांचा दृष्टीकोन बदलतो. तसे नसते, तर आपण अजूनही डॉगरकपारीत, जुहांमध्ये राहिलो असतो. स्त्रियांच्या मुक्तीची कहाणी संध गतीने सरकत असली, तरी तिचा प्रवास योग्य दिशेने पुढे चालला आहे. तो उलट्या दिशेने मागे फिरलेला नाही.

एक राष्ट्र म्हणून स्त्री-पुरुष न्यायाच्या भक्कम आधारावर आपण सुरुवात केली हे वास्तवही मला आशादायी वाटते. सुमारे १०० वर्षांपूर्वी स्वातंत्र्यसंग्रामाच्या वेळी महात्मा गांधींच्या चळवळीत स्त्रियांना घराचा उंबरा ओलांडून बाहेरच्या जगात पाऊल ठेवण्यासाठी प्रोत्साहन मिळाले. तेव्हापासून भारतीय स्त्रियांमध्ये एक चांगले भविष्य निर्माण करण्याची आकांक्षा सातत्याने दिसली आहे. हानिकारक पूर्वग्रह आणि रितीरिवाजांना कायद्याने किंवा समाज-जागरणातून दूर केले जाण्याचा सकारात्मक परिणाम आपण अनुभवतो आहोत. सध्याच्या संसदेत महिलांचे प्रतिनिधित्व अधिक आहे. जगातल्या सर्वांत मोठ्या लोकशाही देशाच्या राष्ट्रपतिपदी माझ्यासारखी स्त्री असणे हा सशक्तीकरण्याच्या कहाणीचाच भाग आहे.

'मातृत्व'त सहज नेटुत्वाची भावना जागवण्याची आवश्यकता आहे, असे मला वाटते. प्रगतीशील विचारांशी जुळवून घ्यायला समाजाला वेळ लागतो; परंतु समाज अखेरीस माणसाचा तयार होतो; ज्यात अर्ध्या स्त्रिया आहेत। प्रगतीला गती देण्याचे काम आपले सगळ्यांचे आहे. म्हणून मी आज आपल्या सर्वांना एक आवाहन करते : तुमचे कुटुंब, कामाचे ठिकाण, आजूबाजूचा परिसर यात एक असा बदल करा, जो एखाद्या मुलीच्या चेहऱ्यावर हसू फुलवेल, तिच्यासाठी नव्या संधी निर्माण करील।

सक्राळ - 11-12-2022

सरन्यायाधीश चंद्रचूड : तक्रार करण्याचे बळ राज्यांनी द्यावे

मुलांचे शोषण ही छुपी समस्या



नवी दिल्ली, ता. १० (पीटीआय) : मुलांचे लैंगिक शोषण ही एक समस्या धनंजय चंद्रचूड छुपी राहिली आहे.

कारण अशा प्रकारेच मौन बाळगले जाते. गुन्हेगार हा कुटुंबातील असला तरी त्याच्याविरुद्ध तक्रार करण्याचे धाडस निर्माण करण्यासाठी राज्यांनी बळ द्यायला हवे आणि प्रयत्न केले पाहिजेत, अशी अपेक्षा सरन्यायाधीश धनंजय चंद्रचूड यांनी आज व्यक्त केली.

'पॉक्सो' कायद्यावर आधारित कार्यक्रम त सरन्यायाधीश चंद्रचूड बोलत होते. ते म्हणाले, दुर्दैवाने आपल्याकडे कधी कधी गुन्हेगारांना

मुलांची भाषा समजावून घ्या

मुलांकडे प्रौढांप्रमाणे शब्दसंग्रह नसतो, त्यामुळे त्यांना आपल्याप्रमाणे व्यक्त होता येईल, ही अपेक्षा करता येणार नाही. विविध वयोगटातील मुले विविध पद्धतीने आणि विविध शब्दांत व्यक्त झाली तरी न्यायाधीशांनी त्यांच्या बोलण्याचा आशय समजून घ्यायला हवा, असे सरन्यायाधीश धनंजय चंद्रचूड म्हणाले.

शिक्षा देणारी व्यक्ती पीडितांवर मानसिक आघात वाढविण्याचे काम करते. हे रोखण्यासाठी कार्यपालिका व न्यायपालिका यांनी एकात्रितपणे काम करण्याची गरज आहे. बाल लैंगिक शोषणाचे सखोल आणि दिर्घकाळ होणारे गंभीर परिणाम पाहता या प्रकरणांना वेळीच रोखण्यासाठी तसेच 'पॉक्सो' सारख्या कायद्यासंदर्भात जनजागृती करण्यासाठी राज्यांना आणि स्वयंसेवी संस्थांनी काम

न्यायाधीश असताना मी माझ्या काळात अशा प्रकरणांना हाताळताना न्यायाधीशांसमोर अनेक प्रश्न उपस्थित होताना पाहिले आहे. किशोरवयीन मुलांच्या आरोपविषयी मांडलेल्या

तज्ञांच्या अहवालांच्या दृष्टिकोनातून विधिमंडळाने या समस्येचा विचार करणे गरजेचे आहे. मी हा विषय इथेच सोडायला हवा. कारण हा विषय चिघळलेला असून तो आपण दररोज न्यायालयात पाहतो.

- धनंजय चंद्रचूड, सरन्यायाधीश

शोषणाची तक्रार करण्यापासून परावृत्त करतात. विशेष म्हणजे कुटुंबापेक्षा मुलांच्या हिताला अधिक प्राधान्य देणे आवश्यकता आहे. बालकांच्या लैंगिक शोषणप्रकरणां तक्रार करण्याचे बळ सरकारांनी कुटुंबाकुटुंबात निर्माण केले पाहिजे. मग ती गुन्हेगार व्यक्ती कुटुंबातील सदस्य का असेना. पीडितांचे कुटुंबीय पोलिसांकडे तक्रार करण्यास टाळाटाळ करतात. त्यामुळे पोलिसांना जादा अधिकार

सोपविण्याबाबत खबरदारी घेतली पाहिजे, असे चंद्रचूड म्हणाले. १८ पेक्षा कमी वयोगटात लैंगिक शोषणाचा प्रकार घडल्यास त्यावर पॉक्सो कायद्यांतर्गत कारवाई केली जाते. मग त्या अल्पवयीनची कायदा सहमती असली तरी कायद्यानुसार १८ पेक्षा कमी वयोगटातील व्यक्तींची सहमती ही ग्राह्य धरलेली नाही, असे या कायद्यात नमूद करण्यात आले आहे.

शुक्रवार - 17-01-2023

अश्लील व्हिडिओ बनविणाऱ्यास अटक समाजमाध्यमांवर व्हायरल करण्याच्या धमकीने तरुणाची आत्महत्या

पुणे, ता. १६ : व्हॉट्सअॅप वर व्हिडिओ कॉल करून तरुणाचा अश्लील व्हिडिओ बनविला, तो सोशल मीडियावर अपलोड करण्याची धमकी दिल्यामुळे एका तरुणाने आत्महत्या केल्याची घटना सुक्तीच घडली. याप्रकरणी सहकारनागर पोलिसांनी सतत आठ दिवस-रात्र रेकी करून राजस्थानमधून आरोपीच्या मुसक्या आवळल्या.

महिलेचा व्हॉट्सअॅप डीपी असलेल्या मोबाईलवरून आरोपीने एका तरुणाला व्हॉट्सअॅपवर चॅटिंग आणि व्हिडिओ कॉल केला. आरोपीने अश्लील चॅटिंगमध्ये गुंतवून त्याचा न्यूड व्हिडिओ बनवला. त्यानंतर तो व्हिडिओ फेसबुक, इन्स्टाग्राम, ट्विटर, यूट्यूब चॅनेल आणि फेसबुक या सोशल मीडियावर

अपलोड करण्याची धमकी दिली. तसेच, जबरदस्तीने फोन पे'वर पैसे पाठविण्यास भाग पाडले. त्यानंतर वारवार तरुणाला त्याचे अश्लील व्हिडिओ सोशल मीडियावर अपलोड करण्याची भीती दाखवून मानसिक त्रास देणे सुरूच होते. त्यामुळे तरुणाने 'मॅ सुसाईड कर रहा हूँ' असा मेसेज पाठविला. तरीही आरोपीने 'करो मॅ व्हिडिओ ऑनलाइन करता हूँ' असे म्हणून सतत पैशांची मागणी केली. त्यामुळे तरुणाने त्रासाला कंटाळून आत्महत्या केली.

याबाबत सहकारनागर पोलिसांनी माहिती तंत्रज्ञान अधिनियमासुसार गुन्हा दाखल केला. आरोपीच्या मोबाईलचे तांत्रिक विश्लेषण करून पोलिसांनी त्याचा ठावठिकाणा शोधून काढला. सहकारनागर पोलिसांचे एक

‘तरुण पिढीने सोशल मीडियाचा वापर सजगपणे आणि सोसेल एवढाच करावा. कधी मजा म्हणून अनोळखी व्यक्तीशी चॅटिंग, व्हिडिओ कॉल करू नयेत. सोशल मीडियावर एखाद्याला आपण उत्तर देताना कोणी त्याचा गैरवापर तर करणार नाही, याची खबरदारी घ्यावी. मोबाईल आणि सोशल मीडियावर रात्रभर चॅटिंग करित बसल्यामुळे पुरेशी झोप होत नाही. त्याचा आपल्या आरोग्यावर वाईट परिणाम होतो. त्यातून मानसिक आरोग्य बिघडते. तरुण पिढीने संकटाला सामोरे जाण्याची क्षमता ठेवली पाहिजे. लवकर झोपा, लवकर उठा आणि योगा करा. त्यामुळे शारीरिक आणि मानसिक आरोग्य चांगले राहील.

- **स्मिता जोशी**, समुपदेशक

पथक राजस्थान येथील सुकेती (ता. सिकरी, जि. भरतपूर) येथे पाठवली. तेथील स्थानिक पोलिसांच्या मदतीने सलग आठ दिवस-रात्र रेकी

करून आरोपीला ताब्यात घेतले. न्यायालयाने आरोपीला पोलिस कोर्टात ठेवण्याचे आदेश दिले आहेत.

तरुणांनी, चुका टाळा!

मानसतज्ज्ञ डॉ. विद्याधर बापट म्हणाले, “तरुण पिढीमध्ये स्वैराचाराचे प्रमाण वाढत चालले आहे. सोशल मीडियावर रात्री-अपरात्री सर्किंग सुरू असते. अस्वस्थता वाढल्यामुळे व्यसनाच्या अधीन असताना क्षणिक सुखासाठी अनोळखी व्यक्तीला फेसबुक, इन्स्टाग्राम किंवा सोशल मीडियावर होकार दिला जातो. त्यानंतर संघटित गुन्हेगारांकडून त्याचा गैरवापर केला जातो. ब्लॉकमेलिंग करून पैसे उकळण्याचे प्रकार सुरू होतात. त्यातून नैराश्याच्या आहारी जाऊन टोकाचे पाऊल उचलले जाते. हे टाळण्यासाठी तरुण मुला-मुलींनी अनोळखी व्यक्तीच्या आयुष्यात जाऊ नये. प्रत्येक जण आनंद आणि मनाशांती शोधत असतो. परंतु, त्यासाठी क्षणिक आनंदाला बळी पडू नये. चंगळवादात आनंद नाही, ही बाब तरुण पिढीने लक्षात घेतली पाहिजे. एखादेवेळेस हातून चुकून काही घडले, तरी पुन्हा चुका टाळता येतात. हा काही कायमस्वरूपी गुन्हा नसतो. नैराश्यातून बाहेर पडण्यासाठी वैधकीय उपचार पद्धती आहेत. त्यासाठी जवळच्या व्यक्ती आणि मानसतज्ज्ञांशी संपर्क साधावा.”

मानसिक आरोग्याच्या समस्यांसाठी आणि एकूणच मानसिक समुपदेशनासाठी सकाळ सोबत बोळूया' या हेल्पलाइनच्या ०२०-७९९७९६६९ क्रमांकावर फोन करून मार्गदर्शन घेऊ शकता. आपली माहिती गोपनीय ठेवण्यात येईल.

सकाळ
बोळूया
हेल्पलाइन

महिला सक्षमीकरणाचा प्रयत्न

गेल्या आर्थिक वर्षात हा आकडा पाच लाख ७२ हजार ३७९ कोटी रुपये होता.

कर्जबाजारीपणा वाढत असताना केलेला घोषणांचा वर्षाव स्वप्नवत वाटतो. प्रत्यक्ष अंमलबजावणीच्या वेळी काय होणार, याविषयी मनात धाकधूक जरूर आहे, तरीही त्यातल्या त्यात महिला, बालक यांच्यासाठी अर्थसंकल्पात काय काय दिले आहे, याचा धांडोळा घेतला, तर लक्षात येते की, महिलांना काही प्रमाणात लाभ मिळणार आहे.

राज्याचा २०२३-२०२४ या वर्षाचा अर्थसंकल्प सादर होण्यापूर्वी सादर केलेल्या आर्थिक पाहणी अहवालातून राज्याची अर्थव्यवस्था चिंताजनक असल्याचे समोर आले आहे. चालू आर्थिक वर्षाच्या मार्च २०२३ अखेर राज्यावर ६ लाख ४९ हजार ६९९ कोटी रुपयांचे कर्ज असेल. सर्व महिलांना एस.टी. प्रवासात ५० टक्के सूट मिळणार आहे. वाचून एकदम दिलासा मिळाला; पण नंतर लक्षात आले की, एकूणच काही प्रमाणात एस.टी.

सेवा बंद झाल्या आहेत. अथवा त्या वाटेवरच्या बसेसची वारंवारता खूप कमी झाली आहे. तरीही महिलांना दिलेली सवलत कौतुकास्पद आहे.

'लेक लाडकी' ही मुलींच्या सक्षमीकरणासाठी नवी योजना सुरू होणार आहे. पिवळ्या-केशरी रेशनकार्ड कुटुंबांसाठी मुलींच्या जन्मानंतर ५ हजार रुपये, इयत्ता चौथीत ४ हजार रुपये, सहावीत मुलगी गेल्यावर ६ हजार रुपये आणि अकरावीत मुलगी गेल्यानंतर ८ हजार रुपये अनुदान दिले जाणार आहे. लाभार्थी मुलीचे वय १८ वर्ष पूर्ण झाल्यावर तिला ७ हजार ५०० रुपये दिले जाणार आहेत. मुलगी नको, कुलदीपकच हवा या समाज मानसिकतेमुळे मुलींकडे अक्षम्य दुर्लक्ष होते. या योजनेमुळे मुलींना थोडा तरी न्याय मिळून त्यांच्या शिक्षणाकडे सकारात्मक पद्धतीने बघितले जाण्याची आशा वाटते. महिलांची प्रगती झाली, तर देशाची प्रगती होणार अथवा विचार मान्य करून सरकारने चौथे सर्वसमावेशकता महिला धोरण जाहीर करणार असल्याचे आश्वासन दिले आहे. खरे तर ८ मार्च जागतिक महिला दिनाला ते

होणे अपेक्षित होते; पण 'ठीक है देर आए दुस्त आए!' गेली अनेक वर्षे अंगणवाडी सेविका आम्हाला कर्मचारी म्हणा आणि मानधन नको तर वेतन द्या, अशी मागणी करत संघर्ष करत आहोत. ती मान्य झाली नाही; पण आशा स्वयंसेविका, गट प्रवर्तक, मिनी अंगणवाडी सेविका, अंगणवाडी मदतनीस यांच्या मानधनात वाढ केली आहे. मदतनीसांची २० हजार पदे भरणार असल्याचे आश्वासनही राज्य सरकारने दिले आहे.

अनेक वर्षे आंदोलन, धरणे, मोर्चे आदी मागनि संघर्ष केल्यानंतर अखेरीस महाराष्ट्राच्या पहिल्या मुलींच्या शाळेच्या भिडे वाड्यात होणाऱ्या सावित्रीबाई फुले स्मारकासाठी निधी उपलब्ध करून दिला जाणार आहे. बचत गटाच्या माध्यमातून लातूर जिल्ह्यामध्ये बांबू क्लस्टर, कोल्हापूर जिल्ह्यात कोल्हापुरी चप्पल क्लस्टर विकसित करण्यात येईल. नोकरदार महिलांसाठी महाराष्ट्रात पन्नास वसतिगृह आणि पीडित महिलांसाठी पन्नास शक्ती सदन उभारण्यात येतील. तिथे त्यांना राहता येईल. ग्रामीण

प्रासंगिक

भागात ७०० 'आपला दवाखाना' उभारण्यात येणार आहे. त्यामुळे महाराष्ट्राची एकूण आरोग्य

क्षेत्रातील दुर्दशा बघता हे प्रत्यक्ष अंमलात कितपत येईल, याविषयी साशंकता आहे. फुले आरोग्य योजनेतर्गत उपचारांच्या मर्यादा वाढवून पाच लाख रुपये केली आहे. हे आशादायी आहे, कारण खूपच उपचारांच्या वेळी स्त्रियांची हेळसांड होते; पण या योजनेमुळे स्त्रियांना दिलासा मिळेल. यासाठी माता-मुलींची आरोग्य तपासणी करण्याचे आश्वासन ही महत्त्वाचे आहे! 'सर्वांना घर' या योजनेतर्गत एकूण दहा लाख घरे निर्माण केली जाणार आहेत. सरकारी सूचनेनुसार यासर्व घरांवर पती-पत्नी संयुक्त नाव लावले जाईल, अशी आशा आहे. शिक्षणामध्ये शिष्यवृत्तीत वाढ केली आहे. तसेच स्थानिक स्वराज्य संस्थांच्या शाळांमध्ये इयत्ता आठवीपर्यंतच्या विद्यार्थ्यांना गणवेश मोफत दिले जाणार आहेत. शिक्षकसेवकांच्या मानधनात वाढ केली असली, तरी मुळात ते कंत्राटी आहेत, हे लक्षात घ्यायला हवे. त्यांना वेतन नाही, तर मानधन आहे.

डॉ. गीताली वि.म.

हॅलो पुणे.

लोकमत

मनोधैर्य योजनेतून २२ पीडितांना मदत

पीडितेने साक्ष फिरविल्यास होणार सव्याज वसुली

लोकमत न्यूज नेटवर्क
पुणे : लैंगिक अत्याचार प्रकरणात पीडितांना मनोधैर्य योजनेतर्गत मदत केली जाते. बलात्काराच्या गुन्हातील विविध कलम, बालकांवरील लैंगिक अत्याचार, ऑसिड हल्ला, अनैतिक प्रतिबंधक अधिनियमानुसार पीडितांना याचा लाभ दिला जात आहे. डिसेंबरअखेर जिल्हातील २२ पीडितांना ८ लाख ८० हजार इतक्या रकमेची मदत करण्यात आली. मात्र, पीडितेने जबाब बदलविल्यास दिलेल्या रकमेची व्याजासकट वसुली केली जाते.



वर्षभरात २०० जणींना ८० लाखांचे वाटप
जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरणाच्यावतीने डिसेंबर २०२२ पर्यंत १३ लाख ६९ हजार रुपयांच्या रकमेचे वाटप करण्यात आले असून, त्याचा लाभ ६० पीडितांना झाला आहे. गेल्या डिसेंबरपर्यंत ३४ प्रकरणे मंजूर केली आहेत.

पीडितेला १० लाखांपर्यंत आर्थिक मदत

राज्य सरकारने बलात्कार पीडितांच्या पुनर्वसनासाठी २०१३ मध्ये मनोधैर्य योजना सुरू केली. पूर्वी गुन्हा दाखल केल्यानंतर पीडितांना किमान २ लाख आणि विशेष प्रकरणात ३ लाख रुपयांपर्यंत मदत दिली जात होती. आता तीन लाखांपासून ते दहा लाखांपर्यंतची मदत देण्यात येत आहे.

असे होते मदतीचे वाटप

- पीडितेने अर्ज केल्यापासून ७ दिवसांमध्ये ३० हजार रुपये अंतरिम मदत म्हणून दिली जाते. तर उर्वरित रक्कम ९० दिवसांत टप्प्या-टप्प्याने दिली जाते. या योजनेसाठी जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरणाकडे अर्ज जमा करावा लागतो.
- अर्थसहाय्य दिल्यानंतर जबाब फिरवणे, खोटी तक्रार अथवा गुन्हा सिद्ध न झाल्यास दिलेले अर्थसाहाय्य वसूल करण्याचेही अधिकार प्राधिकरणाला आहेत.
- त्यासाठी जिल्हा न्यायाधीश, प्राधिकरणाचे सचिव, पुणे शहर पोलिस आयुक्त, जिल्हा पोलिस अधीक्षक, पोलिस ठाण्याचे निरीक्षक व समाजसेविका यांची समिती आहे.

मनोधैर्य योजनेतर्गत पीडितेने अर्ज केल्यापासून ७ दिवसांच्या आत पीडितेला ३० हजार रुपये एंड्री मॅटेनन्स म्हणून दिले जातात. त्यानंतर ९० दिवसांत तिच्या कागदपत्रांवर निर्णय घेतला जातो. कागदपत्रे मिळाल्यावर ९० दिवसांचीही वाट पाहिली जात नाही. पीडितेला व्यक्तीशः हजार राहण्याची गरज नाही.

- मंगल कश्यप, सचिव, पुणे जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरण.



कोणत्या वर्षात किती वाटप?

वर्ष	रकमेचे वाटप	पीडितांची संख्या
२०२०	२१,६४,०००	१६
२०२१	६३,२५,०००	२२
डिसेंबर २०२२	८,८०,०००	२२
एकूण	९३,६९,०००	

लोकमत - 09-03-2023

मासिक पाळीत महिलेशी अघोरी कृत्य

पुणे, ता. ८ : एका महिलेला गर्भधारणा होण्यासाठी 'अघोरी पूजे'च्या नावाखाली मानवाच्या हाडांची पावडर सेवन करण्यास भाग पाडल्याची घटना जानेवारीमध्ये घडली होती. या घटनेचे पडसाद बुधवारी विधिमंडळात उमटले असतानाच पुन्हा एका महिलेसोबत अघोरी कृत्य घडले. मासिक पाळी सुरू असताना एका महिलेशी अघोरी कृत्य केल्याप्रकरणी विश्रांतवाडी पोलिसांनी पतीसह नातेवाइकांवर गुन्हा दाखल केला आहे. ९ मार्च २०२३

विश्रांतवाडी पोलिस ठाण्यात या संदर्भात एका २७ वर्षीय महिलेने फिर्याद दिली आहे. पती सागर ढवळे, सासू अनिता ढवळे, सासरे बाबासाहेब ढवळे, दीर दीपक ढवळे, मावस दीर विशाल तुपे, भाचा रोहन मिसाळ, महादू कथले (सर्व रा. बीड) अशी गुन्हा दाखल झालेल्यांची नावे आहेत. या

आरोपींविरुद्ध महाराष्ट्र नरबळी आणि इतर अमानुष अघोरी प्रथा जादूटोणा प्रतिबंधक अधिनियमानुसार गुन्हा दाखल करण्यात आला आहे. विवाहानंतर ही महिला बीडमधील कामखेडा गावात पतीच्या घरी राहत होती. २६ जून २०१९ पासून तिचा पतीसह नातेवाइकांकडून छळ सुरू होता. मासिक पाळीदरम्यान आरोपींनी संगनमत करून महिलेशी अघोरी कृत्य केले. या छळास कंटाळून ती माहेरी आली, असे महिलेने फिर्यादीत नमूद केले आहे. पुढील तपास पोलिस उपनिरीक्षक शुभांगी मगदूम करीत आहेत. शहरात जानेवारीत एका महिलेसोबत झालेल्या 'अघोरी पूजे'च्या प्रकरणाची विधिमंडळात दखल घेण्यात आली. याबाबत सिंहाड पोलिस ठाण्यात अघोरी प्रथा जादूटोणा प्रतिबंधक अधिनियमानुसार गुन्हा नोंदविला आहे, अशी माहिती उपमुख्यमंत्री देवेंद्र फडणवीस यांनी सभागृहाला दिली.

मनोधैर्य योजनेचे काम होणार अधिक सुलभ

पीडितांना भरपाईसाठी जिल्हा विधि सेवा प्राधिकरणाने राबविली नवी प्रक्रिया

नम्रता फडणीस

लोकमत न्यूज नेटवर्क

पुणे : मनोधैर्य योजनेअंतर्गत लैंगिक अत्याचार प्रकरणातील पीडितांना नुकसान भरपाई दिली जाते. पीडितांना ही आर्थिक मदत तत्काळ मिळावी यासाठी पुणे जिल्हा विधि सेवा प्राधिकरणाने या योजनेची प्रक्रिया अधिक सुलभ करण्याच्या दृष्टीने पावले उचलली आहेत. ससून रुग्णालयातील तज्ज्ञ डॉक्टरांच्या मदतीने एक नवीन प्रक्रिया विकसित करून एक नमुना तयार केला आहे. त्या नमुन्यात वेगवेगळे प्रकार समाविष्ट केल्याने ही प्रक्रिया अधिक सोपी झाली असून, योजनेतील प्रकरणांचा निपटारा जलदगतीने होत आहे.

या नवीन प्रक्रियेमुळे जून २०२२ ते २४ मार्च २०२३ पर्यंत एकूण ६६ पीडितांना अंतरिम नुकसान भरपाई म्हणून (प्रत्येकी ३० हजार) २० लाख ८० हजार रुपये तसेच सहा पीडितांना अंतिम नुकसान भरपाई म्हणून ३४



लाख २० हजार रुपये अशा एकूण ७ पीडितांना ४४ लाख रुपये नुकसान भरपाईचे वाटप मनोधैर्य योजनेअंतर्गत करण्यात आले आहे. या नवीन प्रक्रियेविषयी पुणे जिल्हा विधि सेवा प्राधिकरणाच्या सचिव मंगल कश्यप यांनी 'लोकमत' ला माहिती दिली. काय आहे ही नवीन प्रक्रिया

जिल्हा व सत्र न्यायालयाचे प्रमुख न्यायाधीश व जिल्हा विधि सेवा प्राधिकरणाचे अध्यक्ष श्याम. छ. चांडक यांच्या संकल्पनेनुसार ही नवीन प्रक्रिया विकसित करण्यात आली आहे. त्यामध्ये तयार करण्यात

आलेल्या नमुन्यात अल्पवयीन पीडितांवर लैंगिक अत्याचार झाल्यानंतर त्यांची स्थिती काय दर्शविते. उदा : मानसिक धक्का बसला आहे का? गर्भवती आहे का? गर्भपात झाला आहे का? तिचा मृत्यू झाला आहे का? असे प्रकार समाविष्ट करण्यात आले आहेत.

या योजनेमध्ये पोलिसांकडून पीडितेची एफआयआर कॉपी, जबाब, डीसीआर अशी विविध कागदपत्रे तसेच ससूनच्या डॉक्टरांकडून पीडितेचा सविस्तर मेडिकल रिपोर्ट पाठविला जातो. या सर्व कागदपत्रांची एक फाइल तयार केली जाते. त्या कागदपत्रांची पडताळणी करून पीडितेला रक्कम देण्यासंबंधी निर्णय घेतला जातो.

मात्र, फाइलमधील सर्व कागदपत्रांची पडताळणी करण्यापूर्वी जर डॉक्टरांकडून नमुन्यामध्ये समाविष्ट केलेला विशिष्ट प्रकार जर अधोरेखित झाला तर त्या दृष्टीने

फाइलची पडताळणी करणे अधिक सोपे होऊ शकते आणि वेळही वाचू शकतो. याकरिता ही नवीन प्रक्रिया विकसित करण्यात आली आहे. हा नमुना तयार करून ससूनच्या डॉक्टरांना पाठविण्यात आला. आता ते मेडिकल रिपोर्टबरोबरच नमुन्यातील विशिष्ट प्रकार देखील नमूद करतात. त्यामुळे पीडितांना तत्काळ मदत मिळणे सुकर झाले असल्याचे कश्यप यांनी सांगितले.

ससूनचे विभागप्रमुख संजयकुमार तांबे, ससूनचे अधिष्ठाता संजीव ठाकूर, सहायक प्राध्यापक डॉ. सुनील पाटील, सहायक प्राध्यापक युगा जमदाडे, वरिष्ठ निवासी डॉक्टर चैताली काळोखे, प्राजक्ता शेळके दीपक बढे, राखी वाघ, सहायक प्राध्यापक गौरी जमदाडे, वरिष्ठ निवासी डॉक्टर अपूर्वा गिरमे, स्वाती गुरव, शुभदा भैरट, प्रज्ञा गांगरडे, केतकी राजूत आणि मधुगीता सुखात्मे यांनी मोलाचे सहकार्य केले असल्याचे कश्यप यांनी सांगितले.

सकाळ - 31-12-2022

महिलांच्या लैंगिक छळाबाबत आयोगाचे राज्यांना दिशानिर्देश

'संस्थाचालकांची पार्श्वभूमी तपासा'

सकाळ न्यूज नेटवर्क

नवी दिल्ली, ता. ३० : महिलांच्या आणि मुलींच्या लैंगिक छळाबाबत राष्ट्रीय महिला आयोगाने कठोर भूमिका घेतली असून राज्य सरकारांना विशेष दिशानिर्देश जारी केले आहेत. विशेषतः नोकरीच्या ठिकाणी, शैक्षणिक संस्थांत व कोचिंग क्लासेस अशा ठिकाणी होणाऱ्या लैंगिक छळाच्या

प्रकारांबाबत आयोग विशेष गंभीर आहे.

महिला आयोगाने सर्व राज्ये आणि केंद्रशासित प्रदेशांच्या

मुख्य सचिवांना दिशानिर्देश जारी केले. त्यात मुली व महिलांबरोबर होणाऱ्या वर्तणुकीबाबत कोचिंग क्लास सेंटर्स व शैक्षणिक संस्थांना सूचना द्यावे असे राज्य सरकारांना कळविण्यात आले आहे. शैक्षणिक संस्था चालवणाऱ्यांची



पार्श्वभूमी तपासण्यास मुख्य सचिवांना सांगण्यात आले आहे. आयोगाच्या अध्यक्षा रेखा शर्मा यांनी

'कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण २०१३) कायद्याचे काटेकोर पालन सुनिश्चित करण्यास राज्य सरकारांना सांगितले आहे. कोचिंग सेंटर्स जिल्हांच्या संबंधित अधिकाऱ्यांकडे

नोंदणीकृत आहेत की नाही याची खात्री करण्यावरही महिला आयोगाने भर दिला आहे.

शर्मा यांनी सांगितले की संबंधित अधिकाऱ्यांनी महिलांचा लैंगिक छळ रोखण्यासाठीच्या या कायद्याबद्दल सर्व संबंधितांमध्ये जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करण्याचे निर्देश द्यावेत जेणेकरून लैंगिक छळाच्या प्रकरणांची नोंद करता येईल, अशी विनंती आयोगाने केली आहे.

महिलांच्या सायबर तक्रारी : केंद्राने उपाययोजना करण्याची मागणी स्वतंत्र हेल्पलाइन आवश्यक

इंटरनेट ही काळाची गरज झाली आहे. ऑनलाइन व्यवहार, कार्यालयीन कामे, ऑनलाइन क्लासेस, व्यवसाय अशा एक अन् अनेक गोष्टी इंटरनेटमुळे होत आहेत. शहरासह ग्रामीण भागातही इंटरनेट सुविधा हळूहळू उपलब्ध होत असताना याच्या वापरातही वाढ झाली आहे. दरम्यान, इंटरनेटचा वापर करताना महिलांना होणारे फायदे, त्यांची गरज आणि यामुळे उद्भवणाऱ्या समस्या समजून घेण्यासाठी 'लोकल सर्कल्स'च्या वतीने नुकतेच देशातील शहरी भागातील महिलांचे सर्वेक्षण करण्यात आले. त्या सर्वेक्षणानुसार १० पैकी ८ महिला विविध गोष्टींसाठी इंटरनेटचा वापर करत आहेत. त्यामध्ये काही महिला या आपल्या कुटुंब व मित्र परिवाराशी संपर्कात राहण्यासाठी तर काही माहिती व मनोरंजनासाठी इंटरनेटचा वापर करत असल्याचे मत नोंदवीत आहेत. असे असले तरी अनेक महिलांना ऑनलाइन फसवणूक, छळ, गैरवर्तन, ट्रोलिंग आदींचा सामना करावा लागत असल्याचे स्पष्ट होत आहे. इंटरनेट सुरक्षित करण्यासाठी सायबर तक्रारींवर जलद कारवाई करणे, तसेच केंद्र सरकारने 'महिला सायबर तक्रार' या राष्ट्रीय हेल्पलाइन सेवेची सुरुवात करण्याची इच्छा व्यक्त केली आहे. ज्या माध्यमातून महिलांनी तक्रार केल्यास २४ तासांच्या आत त्याबाबत आवश्यक ती कारवाई होईल. हे सर्वेक्षण सुमारे ३०० जिल्ह्यांमध्ये करण्यात आले. यामध्ये एकूण २३००० हून अधिक जणांनी सहभाग घेतला होता.

CYBERCRIME



Helpline

पुणे, ता. १२ : सोशल मीडिया, इंटरनेट हा आता प्रत्येकाच्या दैनंदिन जीवनातील महत्त्वाचा भाग झाला आहे. परंतु इंटरनेटमुळे अनेक महिलांना ट्रोलिंग, गैरवर्तन व फसवणूक आदींचा सामना करावा लागतो. त्यामुळे इंटरनेटच्या सुरक्षित वापरासाठी केंद्र सरकारने अधिक उपाययोजना करण्याची गरज असल्याचे देशातील सुमारे ८५ टक्के महिलांचे मत आहे.

विविध गोष्टींसाठी इंटरनेटचा वापर करणाऱ्या महिला



- ५ | स्वतःचा व्यवसाय चालविण्यासाठी
- १४ | रोजगारासाठी
- ४६ | ऑनलाइन खरेदीसाठी
- ३५ | विविध सेवांचे पेमेंट किंवा तिकिटांचे बुकिंग
- ५७ | इंटरनेटद्वारे माहिती मिळविण्यासाठी
- १९ | सोशल मीडियातून विविध समस्या मांडण्यासाठी
- ५७ | मनोरंजनासाठी
- ७६ | कुटुंब किंवा मित्र परिवाराशी संपर्क साधण्यासाठी
- १४ | इतर कारणांसाठी



सर्वेक्षणातील महत्त्वाच्या बाबी

- ऑनलाइन लैंगिक छळ, गैरवर्तन, ट्रोलिंग आदींबाबत तक्रार करताना बहुतांश पोलिस ठाण्यांत एकही महिला अधिकारी उपस्थित नसल्याने तक्रार करणे त्रासदायक
- अगदी शहरी भागातही महिला पोलिस अधिकाऱ्यांच्या कमतरतेमुळे, बहुतेक स्त्रिया तक्रार दाखल करण्याचा विचारही करत नाहीत
- माहिती, मनोरंजन, रोजगार किंवा व्यवसाय चालवण्यासाठी अत्याधुनिक तंत्रज्ञानाचा अवलंब करताना तो तापदायक ठरू नये असे सर्वाधिक महिलांचे मत
- सायबर गुन्हांशी निगडित तक्रारींकडे सरकार, सायबर गुन्हे शाखा यांनी लक्ष देणे
- स्वतंत्र 'महिला सायबर तक्रार' राष्ट्रीय हेल्पलाइन सेवेची मागणी, जी केवळ महिलांच्या तक्रारींची नोंद करण्याबरोबर स्थानिक पोलिसांशी समन्वय साधेल
- अशा प्रकरणांत तक्रारदारांचा पोलिसांकडून छळ होणार नाही याची खात्री करून वेळेवर कारवाई व्हावी
- पुरावे सादर केल्याच्या २४ तासांच्या आत सर्व प्लॅटफॉर्मद्वारे अनिवार्य कारवाई सुनिश्चित करणे

चर्चेतले सोशल व्हायरल 

रॅगिंगमुळे विद्यार्थिनीने संपवले जीवन, नेटकरी संतापले

वरिष्ठांकडून होणाऱ्या रॅगिंगला दैतागून तेलंगणातील हैदराबादच्या काकतिया मेडिकल कॉलेज (केएमसी) मधील पदव्युत्तरच्या प्रथम वर्षाची विद्यार्थिनी डॉ. धारावथ प्रीती (२६) हिने आत्महत्या केली. प्रीतीचा रविवारी रात्री उशिरा मृत्यू झाला. तिने पाच दिवसांपूर्वी आपला सिनियर मोहम्मद सैफ याने रॅगिंग केल्यामुळे व्यथित होऊन आत्महत्येचा प्रयत्न केला होता. स्वतःला विषाचे इंजेक्शन दिले होते. त्यानंतर रुग्णालयात नेले असता रविवारी तिची प्राणज्योत मालवली.

प्रीतीच्या वडिलांच्या तक्रारीवरून द्वितीय वर्षाचा विद्यार्थी मोहम्मद सैफ याला अटक करण्यात आली. पण, महाविद्यालय आणि रुग्णालय प्रशासनावर त्यांनी निष्काळजीपणाचा आरोप केला. त्यानंतर आता राज्यातले राजकारण तापले असून सोशल मीडियातूनही संताप व्यक्त केला जात आहे. डॉ. डी. प्रीतीला न्याय



आणि दोषीला फाशीची शिक्षा देण्याची मागणी करणारी मोहीम सोशल मीडियावर एका याचिकेद्वारे सुरू झाली आहे. "भारतातील सर्व संस्थांमध्ये रॅगिंगविरोधात कठोर शिक्षा देण्यासाठी नवीन कायदा बनवला गेला पाहिजे" अशी मागणीही याचिकेत करण्यात आली आहे. रॅगिंगच्या तक्रारी गांभीर्याने कधी घेणार, पदव्युत्तर विद्यार्थ्यांची ही परिस्थिती असेल तर बाकीच्यांचा विचारच न केलेला बरा, एखाद्याचा जीव जाईपर्यंत कारवाईसाठी वाट का बघायची, कठोर शिक्षा झालीच पाहिजे, अशी संतप्त प्रतिक्रिया नेटकरी देत आहेत.

पुढाऱ्या - 24-01-2023

महिला धोरणाला अखेर मुहूर्त

महिलादिनी विधिमंडळात होणार सादर; महिला सुरक्षा, सन्मानावर भर

मनोज मोघे

लोकमत न्यूज नेटवर्क

मुंबई : महिलांच्या सबलीकरणासाठी आवश्यक असणारे राज्याचे महिला धोरण ८ मार्च रोजी जागतिक महिलादिनी विधिमंडळाच्या दोन्ही सभागृहांत सादर केले जाणार आहे. शिंदे-फडणवीस सरकारने पहिल्याच अर्थसंकल्पीय अधिवेशनात 'महिला धोरण' सादर करण्यासाठी पावले उचलली आहेत. महिला व बालविकास विभागाकडून याची तयारी करण्यात येत असल्याची माहिती मंत्री मंगलप्रभात लोढा यांनी दिली. महिलांना समाजात सन्मान मिळवून देणे तसेच हिंसाचार रोखून त्यांना अधिकाधिक सुरक्षित वाटावे यासाठीची ठोस उपाययोजना या धोरणात केल्या जाणार आहेत.

राज्याचे महिला विशेष धोरण २०१९ पासून रखडले आहे. महाविकास आघाडी सरकारच्या काळात याचा मसुदाही तयार झाला; मात्र हे धोरण रखडले.



पुरुषांबरोबर मिळणार स्थान
महिला विशेष धोरण अमलात यावे, यासाठी नव्या शिंदे सरकारने पावले उचलली असून धोरणाचा नवीन मसुदा तयार करण्यात येत आहे. यात हिंसाचार रोखण्याबरोबरच लिंग समानतेचे धोरण राबवून पुरुषांच्या जोडीने महिलांनाही समान प्राधान्य मिळण्यासाठी उपाययोजना करण्यावर भर देण्यात येत आहे.

उपसभापतींनीही केली शिफारस

महिला धोरण सन १९९४, २००२, २०१४ च्या महिला धोरणातील तरतुदी तसेच २०१९ च्या प्रस्तावित धोरणातील शिफारसी, २००६ साली पंतप्रधान अटलबिहारी वाजपेयी यांनी मांडलेल्या महिला धोरणातील तरतुदींचा समावेश नवीन महिला धोरणात करण्यात याव्यात, अशी शिफारस विधानपरिषद उपसभापती डॉ. नीलम गोहरे यांच्याकडून करण्यात आली. या बैठकीत विधिमंडळ कामकाज सल्लागार समितीने हा ठराव मंजूर करून महिला धोरण व त्यावरील चर्चेचा समावेश ८ मार्च रोजीच्या कामकाजात करण्यास मान्यता दिली.

धोरणाच्या मसुद्यासाठी शिफारसी

- विधिमंडळ आणि न्यायपालिका यात महिलांचे प्रतिनिधित्व आणि सहभाग मजबूत करण्यासाठी यंत्रणा तयार करणे.
- पंचायतराज संस्था आणि शहरी प्रशासन, वैधानिक समित्या, मिशन, आयोग, कॉर्पोरेशन, महामंडळे, सहकार क्षेत्र, प्रशासन आणि प्रशासकीय संस्थांत महिलांचा समावेश अनिवार्य करणे.
- स्थायी समिती आणि इतर संविधानिक समित्यांमध्ये देखील महिलांसाठी जागा राखीव करणे.
- धर्म, जात, सत्ता, प्रदेश यांमुळे स्त्रियांवर होणाऱ्या हिंसेला प्रतिबंध घालणे.
- स्त्री-पुरुष जन्मदर समान ठेवण्यासाठी प्रभावी उपाय करणे.
- महिलांसाठी स्वतंत्र सुरक्षित असे रात्र निवारे उभारणे.
- ऑटो, टॅक्सी, जड वाहनांसाठीचे परवाने देताना महिलांना प्राधान्य देणे.
- मालमत्ता खरेदीत महिलांना सामायिक मालकीचा हक्क देण्यास तरतूद.

पुणे महापालिका : असुरक्षित वातावरणात 'विशाखा'चा आधार महिला कर्मचाऱ्यांना त्रास

पुणे, ता. १५ : पुणे महापालिकेत काम करणाऱ्या महिला कर्मचाऱ्यांना कामाच्या ठिकाणी सुरक्षित वातावरण असले पाहिजे. मात्र, पुरुष सहकाऱ्यांकडून किंवा वरिष्ठांकडून होणाऱ्या जाचाला सामोरे जावे लागते. त्यामुळे घाबरलेल्या अवस्थेत असलेल्या महिलांना विशाखा समितीच्या कडक भूमिकेमुळे 'आधार' मिळत आहे. त्यामुळे महिला पुढे येण्याची हिंमत करत आहेतच, शिवाय दोषांचा समाचार घेऊन त्यांना धडा शिकवला जात आहे.

समिती कशासाठी?

शासकीय व निमशासकीय कार्यालयामध्ये महिलांना काम करताना होणाऱ्या लैंगिक त्रासासह टोमणे मारणे व मानसिक त्रास देण्याचे प्रकार घडतात. हे प्रकार कमी व्हावेत, महिलांना काम करताना निर्भय आणि पोषक वातावरण असावे, यासाठी विशाखा समितीची स्थापना करण्याचे आदेश दिले आहेत. मुख्य महापालिका भवनात महिलांसाठी एक, आरोग्य विभागाची एक आणि प्रत्येक क्षेत्रीय कार्यालयासाठी विशाखा समिती स्थापन केल्या आहेत. या समितीच्या अध्यक्षपदी महिला अधिकारी असून, विधी, सामान्य प्रशासन यासह इतर विभागातील वरिष्ठ अधिकारी सदस्य असतात.

कार्यशाळेनंतर तक्रारी

महापालिकेच्या विविध विभागात काम करणाऱ्या महिलांसाठी सुरक्षित वातावरण असावे, त्रास होत असेल तर त्यांनी तक्रार करावी यासाठी गेल्यावर्षी विधी विभागातर्फे महिलांची कार्यशाळा घेण्यात आली. त्यांना त्यामध्ये विशाखा समिती, महिलांसाठीचे कायदे याची माहिती देऊन जनजागृती केली. त्यानंतर तक्रारींचे प्रमाण वाढले असल्याचे प्रशासनातर्फे सांगितले.

१३ तक्रारींवर सुनावणी सुरू

पुणे महापालिकेत २००६ पासून विशाखा समितीच्या माध्यमातून महिलांच्या तक्रारी ऐकून घेऊन त्यानुसार कारवाई केली जात आहे. २००६ ते २०२२ पर्यंत एकूण ६३ तक्रारी आलेल्या आहेत. त्यापैकी १८ तक्रारी या तडजोडीने बंद केल्या आहेत. तीन तक्रारी संबंधित क्षेत्रीय कार्यालयाकडे वर्ग केल्या आहेत. २७ प्रकरणांमध्ये पुरुष अधिकारी व कर्मचाऱ्यांना शिक्षा दिली आहे. १३ तक्रारींवर सध्या सुनावणी सुरू असून, दोन तक्रारीची सुनावणी सुरू झालेली नाही.

कोरोनानंतर त्रास वाढला

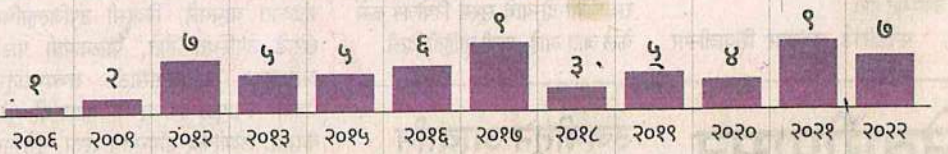
महापालिकेत १६ वर्षात ६३ तक्रारी आलेल्या असल्या, तरी त्यातील १६ तक्रारी या २०२१ आणि २०२२ या वर्षातील आहेत. कोरोनानंतर महापालिकेचे कामकाज १०० टक्के क्षमतेने सुरू झाल्यानंतर महिलांना त्रास देण्याचे प्रकार वाढले असल्याचे आकडेवारीवरून निदर्शनास आलेले आहे. यामध्ये २०२१-२२ मध्ये नऊ आणि २०२२-२३ मध्ये सात तक्रारी आलेल्या आहेत. या १६ पैकी सध्या १३ प्रकरणांची चौकशी सुरू आहे.

महापालिकेच्या क्षेत्रीय कार्यालयांमध्ये असलेल्या विशाखा समितीमध्ये व्यवस्थित काम होत नसल्याने महापालिका भवनातील समितीकडे तक्रारी येत आहेत. त्यांची आम्ही गांभीर्याने दखल घेऊन महिलेला न्याय देतो व संबंधितांवर कारवाई करतो. महिलांनी तक्रारी देण्यासाठी पुढे येणे

आवश्यक आहे, त्यासाठी आमचे प्रयत्नही सुरू आहेत.
- उल्का कळसकर, अध्यक्ष, विशाखा समिती
तथा मुख्य लेखा व वित्त अधिकारी



वर्षानिहाय तक्रारींची संख्या



पुढारी - 24-01-2023

/news 020/67639900

पुणे शहर

मंगळवार, २४ जानेवारी २०२३

५

मुलींसाठी 'अस्मिता' ठरतोय दिशादर्शक

१२ हून अधिक दोषींना तुरुंगवास; राज्यभरात ८० हजार मुलींचे प्रबोधन

पुणे : पुढारी वृत्तसेवा

सामाजिक आणि आर्थिक निम्नस्तरातील किशोरेकवीन मुलींवरील हिंसेची आणि अत्याचाराची अनेक प्रकरणे 'ऑन रेकॉर्ड' नोंदवली जात नाहीत. त्यामुळे दोषींवर कारवाईही होत नाही. बऱ्याचदा समाजाच्या भीतीने मुली याबाबत वाच्यता करित नाहीत. या पार्श्वभूमीवर समस्यांना तोंड देण्यासाठी 'अस्मिता' प्रकल्प दिशादर्शक ठरत आहे.

'अस्मिता' प्रकल्पांतर्गत आतापर्यंत राज्यभरात ५०० सरकारी शाळांमधील ८० हजार मुलींचे प्रबोधन करण्यात आले आहे. मुलींना बोलते केल्यामुळे १२ हून अधिक दोषींवरील आरोप सिध्द झाले असून, त्यांना तुरुंगवास झाला आहे. आगामी वर्षात महाराष्ट्र, गुजरात आणि गोव्यातील अनेक जिल्हांतील २२० ठिकाणी आपखी ३६ हजार मुलींच्या प्रबोधनासाठी कार्यशाळा घेण्याचा रोडरी क्लबचा मानस आहे. प्रकल्पामध्ये स्वयंसेवकांतर्फे



मुलींना छापील पुस्तकादेखील दिली जाते.

प्रबोधनादरम्यान सोच्या आकलनासाठी मराठी, गुजराती आणि हिंदी तीन भाषांमध्ये पुस्तका तयार करण्यात आली आहे. प्रकल्पांतर्गत शालेय विद्यार्थिनींना त्यांच्या कायदेशीर हक्कांबद्दल, विशेषतः लैंगिक छळासंदर्भात उपलब्ध पर्याय आणि त्यांच्यासोबत काही चुकीचे घडल्यास करायची कारवाई याबद्दल प्रबोधन करण्यात येत आहे.

तरुण मुलींना जवळच्या नातेवाइकांकडून आणि काही घटनांमध्ये वडिलांकडूनही त्रास दिला जात होता. काही मुलींना त्यांच्या आईंचे बंदनामीच्या भीतीपोटी शांत राहण्यास सांगितले व प्रकरण लपविण्याचा प्रयत्न केला. छळवणुकीचा आपखी एक पैलू म्हणजे सोशल मीडियाचा गैरवापर, यामध्ये त्यांच्या छायाचित्रात फेरफार करून त्यांचा गैरवापर करण्याची धमकी दिली जात होती. शालेय विद्यार्थिनींच्या प्रबोधनामुळे आपल्यावर झालेल्या अत्याचाराबाबत त्या बोलल्या झाल्याची अनेक उदाहरणे समोर आली आहेत. यामध्ये मुलींचे नाव, इतर माहिती संपूर्णपणे गुप्त राहिल, याची विशेष काळजी घेतली जाते.

- डॉ. विप्रेक्ष पंड्या,
अध्यक्ष, रोडरी क्लब ऑफ बिबववाडी

महिला सक्षमीकरणासाठी समान

भाष्य



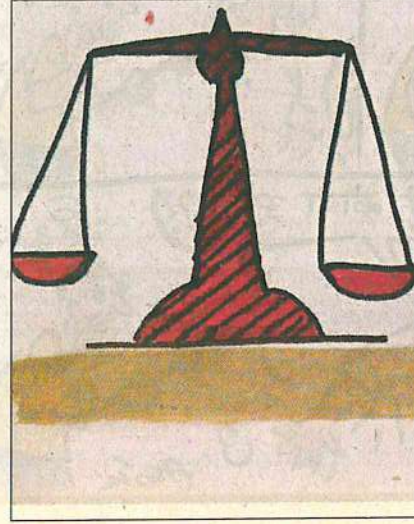
शशिकांत हजारे प्रफुल्ल लेले

सध्या भारतात विवाह, घटस्फोट, वारसाहक्क, उत्तराधिकार, दत्तक विधान आणि पालकत्व या बाबी नियंत्रित करण्यासाठी वेगवेगळ्या धर्मांच्या लोकांसाठी वेगवेगळे कायदे आहेत. हे कायदे महिलांविषयी भेदभाव करणारे आहेत. हा भेदभाव थांबविण्यासाठी आणि स्त्रियांच्या सक्षमीकरणासाठी समान नागरी कायदा करणे ही काळाची गरज आहे.

भारतीय राज्यघटना केवळ राजकीय व्यवस्था स्थापित करणारा आणि त्याला नियंत्रित करणारा सर्वोच्च राजकीय आणि वैधानिक दस्तावेज नसून एक 'सामाजिक जाहीरनामा' देखील आहे. घटनेचे उद्दिष्ट कल्याणकारी राज्य आणि वर्गहीन समाजव्यवस्था निर्माण करणे आहे. घटनेच्या चौथ्या भागात राज्यकारभारासाठी काही मार्गदर्शक तत्त्वे प्रस्थापित करण्यात आली आहेत. अनुच्छेद ४४ अनुसार 'समान नागरी कायदा' करणे ही सरकारची जबाबदारी आहे. सध्या भारतात विवाह, घटस्फोट, वारसाहक्क, उत्तराधिकार, दत्तक विधान आणि पालकत्व या बाबी नियंत्रित करण्यासाठी वेगवेगळ्या धर्मांच्या लोकांसाठी वेगवेगळे कायदे आहेत. हे कायदे महिलांविषयी भेदभाव करणारे आहेत. विशेषतः संहिताबद्ध न केलेल्या मुस्लिम वैयक्तिक कायद्यांमुळे मुस्लिम महिलांचं मोठं नुकसान झालं आहे. सर्वोच्च न्यायालयाने अनेक निवाड्यांमध्ये समान नागरी कायदा बनवण्याची गरज अधोरेखित केली आहे. परंतु अद्याप त्यादृष्टीने पावले पडली नाहीत. याचे एक महत्त्वाचे कारण अल्पसंख्याकांचे राजकीय तुष्टीकरण हे आहे, हे नाकारता येणार नाही.

राज्यघटनेच्या मसुदा समितीचे अध्यक्ष डॉ. बाबासाहेब आंबेडकरांनी समान नागरी कायद्याची गरज अधोरेखित केली होती. 'संविधान सभे'त डॉ. आंबेडकर म्हणाले की, मुसलमानांना मुसलमानी कायदा व हिंदूंना हिंदू कायदा आज लागू आहे (पर्सनल लॉज). पण १९३७च्या पूर्वी उत्तर-पश्चिमी सीमा भागात, मलबार भागात सर्वांना हिंदू कायदाच लागू होता. शरिया अधिनियम, १९३७ नंतर वारसाहक्काच्या बाबतीत मुस्लिमांना मुस्लिम कायदे लागू झाले. ते धर्माधारित आहेत. डॉ. आंबेडकरांचे स्पष्ट मत होते की, समान नागरी कायदा तयार करणे ही काळाची गरज आहे. याचे कारण वैयक्तिक कायदे महिलांच्या बाबतीत भेदभाव करणारे आहेत. जन्मापासून मृत्यूपर्यंत धर्माधारित मूल्यांचे आपण आचरण करत असतो; पण सकल समाजाचा विचार करताना सामाजिक पुनरुत्थान आणि अभिसरणासाठी स्त्रियांवर लढली जाणारी अन्याय्य बंधने झुगारणे हे एक महत्त्वाचे पाऊल उठेल.

डॉ. आंबेडकरांच्या मते, असे सामाजिक बदल करताना 'समान नागरी कायदा' हा महत्त्वाचा दुवा आहे, याचे कारण वैयक्तिक कायद्यातील भेदाभेद यामुळे नाहीसे होऊन खऱ्या अर्थाने आपण एकात्मतेची भावना बळकट करू शकू. धर्माधारित नियमांमुळे समाज जणू एका बंधनात अडकला आहे आणि सामाजिक अभिसरणाच्या प्रक्रियेत तो मोठा अडथळा ठरू शकतो, हे त्यांचे मत आजही तितकेच कालसुसंगत आहे. 'संविधान सभे'तच नव्हे तर त्यानंतरही डॉ. आंबेडकरांनी वेळोवेळी समान नागरी कायद्याची गरज उद्घृत केली. एका भाषणात ते म्हणतात की 'देशात समान नागरी कायदा व्हावा,



अशी माझी फार फार इच्छा आहे.' (डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर लेखन व भाषण खंड १८(३)पृष्ठ २२६).

भारतात हिंदू, ख्रिश्चन, पारशी यांच्याविषयीचे वैयक्तिक कायदे संसदेने आणि राज्यांच्या विधिमंडळांनी संहिताबद्ध केले आहेत. हिंदूंना भारतीय विवाह अधिनियम, १९५५, हिंदू उत्तराधिकार अधिनियम, १९५६, हिंदू अज्ञानत्व आणि पालकत्व अधिनियम, १९५५ आणि हिंदू दत्तक व निर्वाह अधिनियम, १९५६ हे वैयक्तिक कायदे संसदेने लागू केले आहेत. विविध राज्यांच्या विधिमंडळांनी या कायद्यांमध्ये स्थानिक दुरुस्त्या वेळोवेळी केल्या आहेत. हिंदू वैयक्तिक कायद्याद्वारे अनेक समाजविघातक रूढी व परंपरा दूर सारून आधुनिक विचारांना स्थान देण्यात आले आहे. हिंदू विवाह अधिनियम, १९५५द्वारे बहुपत्नीत्वाची प्रथा बंद करण्यात आली आहे. याशिवाय आंतरजातीय विवाहांना मान्यता देण्यात आली आहे. २००५मध्ये संसदेने 'हिंदू उत्तराधिकार कायदा'मध्ये दुरुस्ती करून महिलांना वडिलोपार्जित मालमत्तेमध्ये समान हिस्सा दिला आहे.

आधुनिक मूल्यांचा पुरस्कार

विविध धर्मांना लागू असणाऱ्या वेगवेगळ्या वैयक्तिक कायद्यांमध्ये मोठी विसंगती आहे. मूल दत्तक घेण्यासाठी कायदेशीर मान्यता फक्त हिंदू वैयक्तिक कायद्यात आहे. इतर धर्मीयांना लागू असणाऱ्या वैयक्तिक कायद्यांत मूल दत्तक घेणे याविषयी तरतूद नाही. १९५६पूर्वी 'हिंदू वैयक्तिक कायदा' संहिताबद्ध नव्हता, तेव्हा फक्त मुलगा दत्तक घेता येत होता आणि मुलगी दत्तक घेण्याची कुठलीही तरतूद नव्हती. मूल दत्तक घेण्याचा अधिकार फक्त नवऱ्याला होता आणि बायकोची संमती आवश्यक नव्हती. १९५६मध्ये हिंदू दत्तक व निर्वाह कायद्याद्वारे या जुटी दूर करण्यात आल्या



दृष्टिकोण

'नासा'च्या भारतीय तज्ज्ञ



चरणिया

निर्णय घेण्यात चरणि तंत्रज्ञानाला प्रचंड महत्त्व आहे. चरणिया यांची लाल या भारतीय वंश

प्रचंड यांनी जि

काठमांडू : नेपाळचे नवी मंगळवारी नेपाळच्या संसदेने २७५ सदस्य संख्या असलेल्या जिकला आहे. नेपाळच्या दशक ठरावात एवढ्या मं पक्षापैकी १० पक्षांनी प्रचंड असलेल्या नेपाळ काँग्रेस

'समलैंगिकांना

नवी दिल्ली : समलैंगिक आहेत, ही भूमिका सरसंघ विवाह आणि त्यांना समान सुनावणी सुरू असताना भ

(हजारे 'आर्मी लॉ कॉलेज, पुणे'चे माजी प्राचार्य, तर लेले 'महाराष्ट्र राष्ट्रीय विधी महाविद्यालय, औरंगाबाद' येथे सहायक प्राध्यापक आहेत.)

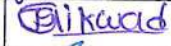



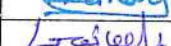

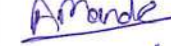
Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.

Tal- Junnar, Dist-Pune

Prevention of Sexual Harassment Committee 2022-23
Minutes

The Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on **22/03/2023** at **11.30 am**. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Dr. Korade Shakurao Gangaram	Member	
4.	Prof. Dr. Chavan Dattaray Arjun	Member	
5.	Prof. Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**

1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box7.
6. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
7. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that Prin. Dr. Jadhav C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. The meeting ended with vote of thanks by Prin. Dr. C.D. Jadhav.
6. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४


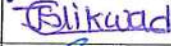

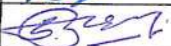
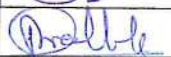

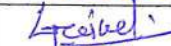


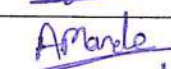
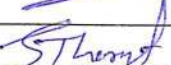
**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2022-23
Minutes**

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 14/09/2022 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Dr. Korade Shakurao Gangaram	Member	
4.	Prof. Dr. Chavan Dattaray Arjun	Member	
5.	Prof. Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box.
6. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
7. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that Prin. Dr. Jadhav C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. The meeting ended with vote of thanks by Prin. Dr. C.D. Jadhav.
6. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

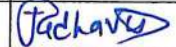
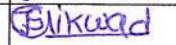




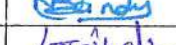




**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2021-22
Minutes**

The Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 11/03/2022 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Dr. Korade Shakurao Gangaram	Member	
4.	Prof. Dr. Chavan Dattaray Arjun	Member	
5.	Prof. Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box7.
6. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
7. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that Prin. Dr. Jadhav C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. The meeting ended with vote of thanks by Prin. Dr. C.D. Jadhav.
6. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे)

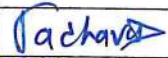
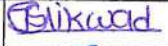

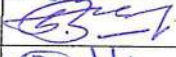
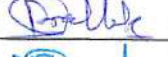



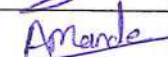
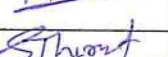

**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2021-22
Minutes**

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on **09/08/2021 at 11.30 am.** In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Dr. Jadhav Chhaya Dinesh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Dr. Korade Shakurao Gangaram	Member	
4.	Prof. Dr. Chavan Dattaray Arjun	Member	
5.	Prof. Shinde Pralhad Suresh	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**

1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box7.
6. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
7. Implementation of workshop on prevention of sexual harassment

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution : 1 It was resolved that Prin. Dr. Jadhav C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. The meeting ended with vote of thanks by Prin. Dr. C.D. Jadhav.
6. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (बुणे) ४१०५०४

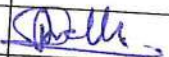

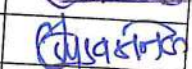
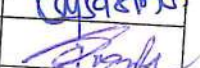

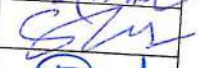
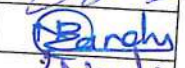
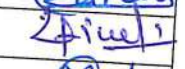

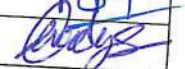
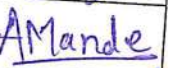
**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2020-21
Minutes**

The Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 10/03/2021 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Shinde Pralhad Suresh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. PadWal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Ghode Subhash Ashok	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box.
6. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
7. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that prof. Shinde P.S.should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by prof. Shinde P.S.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

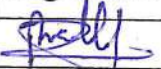
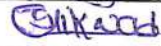
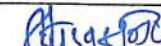






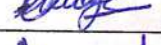
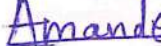
**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2020-21
Minutes**

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 20/08/2020 at 11.30 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin. Shinde Pralhad Suresh	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. PadWal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Ghode Subhash Ashok	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**

1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box.
6. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
7. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that prof. Shinde P.S.should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by prof. Shinde P.S.

Co-ordinator IQAC

Dilip Walase Patil Arts.Commerce
& Science College,Nimgaon Sawa,
Tal.Junnar, Dist.Pune-410504

Dilip Walase Patil

Coordinator

Prevention of Sexual Harassment
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal.Junnar (Pune)

Dilip Walase Patil
प्राचार्य

दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता.जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

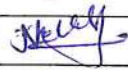
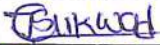
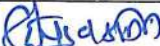

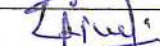
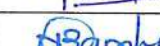
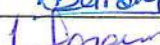




**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2019-20
Minutes**

The Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 13/02/2020 at 11.15 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.. Joshi Vilas Shridhar	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. PadWal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gorde Pravin Jayvant	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratishthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**

1. Display of emergency contact for student.
2. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
3. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box.
6. The Confirmation of committee & its Member.
7. Continuation of security guard

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that prin. Joshi V.S. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by prin. Joshi V.S.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
बाला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांसवा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.

Tal- Junnar, Dist-Pune

Prevention of Sexual Harassment Committee 2019-20
Minutes

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 13/08/2019 at 11.15 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prin.. Joshi Vilas Shridhar	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. PadWal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gorde Pravin Jayvant	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**

1. Display of emergency contact for student.
2. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
3. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box.
6. The Confirmation of committee & its Member.
7. Continuation of security guard

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution : 1 It was resolved that prin. Joshi V.S. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by prin. Joshi V.S.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसाबा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४



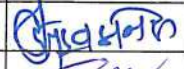
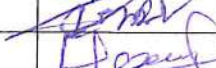
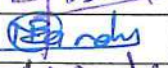


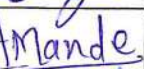
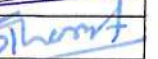


Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.

Tal- Junnar, Dist-Pune

Prevention of Sexual Harassment Committee 2018-19
Minutes

The Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 12/02/2019 at 11.00 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prof.. Barve Chayya Dashrath	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. PadWal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Gorde Pravin Jayvant	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
5. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment
6. Any other matter with the permission of the chairman.
7. Considering suggestions in the complaint box.

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that prof. Barve C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by Prof. Barve C.D.


Go-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे याटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४



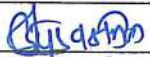
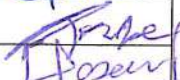
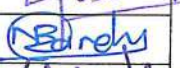


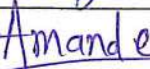
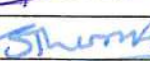


**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2018-19
Minutes**

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on **28/08/2018 at 11.30 am.** In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prof.. Barve Chayya Dashrath	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. PadWal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Gorde Pravin Jayvant	Member	
6.	Prof. Aher Nanda Balasaheb	Member	
7.	Prof. Gaikwad Nilam Avinash	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
5. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment
6. Any other matter with the permission of the chairman.
7. Considering suggestions in the complaint box.

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution :1 It was resolved that prof. Barve C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by Prof. Barve C.D.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


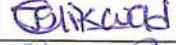







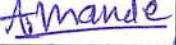


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.
Tal- Junnar, Dist-Pune
Prevention of Sexual Harassment Committee 2017-18
Minutes

The First Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on **22/08/2017 at 11.00 am.** In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prof.. Barve Chayya Dashrath	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Gorde Pravin Jayvant	Member	
6.	Prof. Yendhe Sujata Jagannath	Member	
7.	Prof. Ghode Subhash Ashok	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. The Confirmation of committee & its Member.
2. Continuation of security guard.
3. Display of emergency contact for student.
4. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
5. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment
6. Any other matter with the permission of the chairman.
7. Considering suggestions in the complaint box.

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution : 1 It was resolved that prof. Barve C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by Prof. Barve C.D.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वळसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

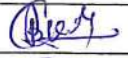
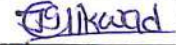
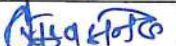

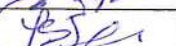




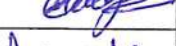

**Shri Pandurang Gramin Vikas Pratishthan
Dilip Walase Patil Arts, Commerce & Science College Nimgaon
Sawa.**

Tal- Junnar, Dist-Pune

**Prevention of Sexual Harassment Committee 2017-18
Minutes**

The Second Meeting of Prevention of sexual Harassment Committee was held on 16/02/2018 at 11.15 am. In the Meeting Hall. The following members were present for the meeting-

➤ **Present-**

Sr. No	Name	Designation	Signature
1.	Prof. barve Chhaya Dashrath	President	
2.	Prof. Gaikwad Jyoti Suraj	Member	
3.	Prof. Padwal Anil Namdeo	Member	
4.	Prof. Kamble Prakash Abarao	Member	
5.	Prof. Yendhe Sujata Jagantah	Member	
6.	Prof. Ghode Subhash Ashok	Member	
7.	Prof. Gorde Pravin Jayvant	Member	
8.	Prof. Unawane Mangal Sudhakar	Member	
9.	Mr. Gadge Govind Khandu	Member	
10.	Miss. Akshdatai Mande (President mahila yuvati Rashtravadi Congress Party Junnar Taluka)	Member	
11.	Mr. Sandip Savkar Thorat (Founder- chhava Pratisthan)	Member	

➤ **Agenda of the meeting -**


1. Display of emergency contact for student.
2. The campus in under the surveillance with the help of CCTV camera
3. .Implementation of workshop on prevention of sexual harassment
4. Any other matter with the permission of the chairman.
5. Considering suggestions in the complaint box.
6. The Confirmation of committee & its Member.
7. Continuation of security guard

➤ **Minutes of the Meeting -**

1. The minutes of the previous meeting were read & confirmed.
2. All the members decided that a special workshop to be conducted for awareness about prevention of sexual harassment Act.

Resolution : 1 It was resolved that prof. Barve C.D. should take the initiative to conduct a special workshop

2. It was decided to continue the security guard.
3. All the members decided the suggestions in the complaint box to be read & appropriate decisions to be taken.
4. It was decided to display the Mobile emergency number for girls.
5. All the members agreed to maintain the campus under the surveillance with the help of CCTV Camera.
6. The meeting ended with vote of thanks by Prof. Barve C.D.


Co-ordinator IQAC
Dilip Walase Patil Arts, Commerce
& Science College, Nimgaon Sawa,
Tal. Junnar, Dist. Pune-410504


Coordinator
Prevention of Sexual Harassment Committee
Dilip Walase Patil
Arts, Commerce & Science College
Nimgaonsawa, Tal. Junnar (Pune)


प्राचार्य
दिलीप वलसे पाटील
कला वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय
निमगांवसावा, ता. जुन्नर, (पुणे) ४१०५०४

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग
बहादुरशाह जफर मार्ग
नई दिल्ली- 110002



उच्चतर शिक्षण संस्थानों में रैगिंग निषेध से सम्बन्धित विश्वविद्यालय
अनुदान आयोग के अधिनियम, 2009
(विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 धारा 26 (1) (जी) के अन्तर्गत)
(भारत के राजपत्र भाग III खण्ड 4 में प्रकाशन हेतु)

मि०सं० 1-16/2007(सी.पी.पी.-II)

दिनांक 17 जून, 2009

उद्देशिका

माननीय उच्चतम न्यायालय के केरल विश्वविद्यालय बनाम काउंसिल प्रिंसिपल कॉलेज तथा अन्य, एस०एल.पी० सं० 24295, 2006 के 16-5-2007 तथा दिनांक 08-5-2009, सिविल अपील नं. 887 से प्राप्त निर्देशों तथा केन्द्र सरकार और विश्वविद्यालय अनुदान आयोग के रैगिंग निषेध तथा रैगिंग रोकने के संकल्प को ध्यान में रखते हुए। छात्र अथवा छात्रों द्वारा मौखिक शब्दों अथवा लिखित कार्य द्वारा नए अथवा अन्य छात्र को उत्पीड़न, दुर्व्यवहार, छात्र को उत्पात अथवा अनुशासनहीनता की गतिविधियों में संलिप्त करना जिससे नए अथवा किसी अन्य छात्र को कष्ट, परेशानी, कठिनाई अथवा मनोवैज्ञानिक हानि हो अथवा उसमें भय की भावना उत्पन्न हो अथवा नए या अन्य किसी छात्र से ऐसे कार्य को करने के लिए कहना जो वह सामान्य स्थिति में करे तथा जिससे उसमें लज्जा की भावना उत्पन्न हो अथवा घबराहट हो जिससे मनोवैज्ञानिक दृष्टि से किसी छात्र पर दुष्प्रभाव पड़े अथवा कोई छात्र नए अथवा अन्य छात्र पर शक्ति प्रदर्शन करें। देश के उच्चतर शिक्षण संस्थानों में समुचित विकास हेतु शारीरिक और मनोवैज्ञानिक दृष्टि से विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अन्य समितियों से विचार विमर्श के पश्चात् ये अधिनियम बनाता है।

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग के अधिनियम 1956 धारा 26 उप खण्ड (जी) उपखण्ड (1) के अधिकारों का प्रयोग करते हुए विश्वविद्यालय अनुदान आयोग निम्नलिखित अधिनियम बनाता है, जिसका नाम है-



1. शीर्षक, प्रारम्भ और प्रयोज्यता

- 1.1 ये अधिनियम "विश्वविद्यालय अनुदान के उच्चतर शिक्षण संस्थानों में रैगिंग के खतरे को रोकने के अधिनियम, 2009" कहे जाएँगे।
- 1.2 ये राजपत्र में प्रकाशन की तिथि से लागू होंगे। विश्वविद्यालय अनुदान आयोग की धारा (2) उपखंड (एफ) के अनुसार / विश्वविद्यालय की परिभाषा के अन्तर्गत आनेवाली सभी संस्थाओं तथा विश्वविद्यालय अनुदान आयोग के अधिनियम 1956 धारा 3 के अनुसार सभी डीम्ड विश्वविद्यालयों तथा अन्य सभी उच्चतर शिक्षा संस्थाओं तथा इस प्रकार के विश्वविद्यालय के सम्बन्धित तत्वों से युक्त संस्थाओं, विभागों, इकाइयों तथा अन्य सभी शैक्षिक, आवासीय, खेल के मैदान, जलपान गृह तथा विश्वविद्यालय, डीम्ड विश्वविद्यालय तथा अन्य शैक्षिक संस्थाओं चाहे वे परिसर के भीतर हों अथवा बहार तथा छात्रों के सभी प्रकार के परिवहन चाहे वे सरकारी हों अथवा निजी छात्रों द्वारा इस प्रकार के विश्वविद्यालय, डीम्ड विश्वविद्यालयों तथा उच्चतर शिक्षण संस्थानों पर लागू होंगे।

2. उद्देश्य

किसी छात्र अथवा छात्रों के द्वारा दूसरों को मौखिक अथवा लिखित शब्दों द्वारा प्रताड़ित करना, उसे छेड़ना किसी नए छात्र के साथ दुर्व्यवहार करना अथवा उसे अनुशासनहीन गतिविधियों में लगाना जिससे आक्रोश, कठिनाई, मनोवैज्ञानिक हानि हो अथवा किसी नए अथवा अन्य किसी छात्र में भय की भावना उत्पन्न हो अथवा किसी छात्र से ऐसे कार्य को करने के लिए कहना जो वह सामान्य स्थिति में नहीं करे अथवा ऐसए कार्य कराना जिससे उसमें लज्जा की भावना उत्पन्न हो, पीड़ा हो घबराहट हो अथवा मनोवैज्ञानिक दृष्टि से दुष्प्रभाव पड़े अथवा शक्ति प्रदर्शन करना अथवा किसी छात्र का वरिष्ठ होने के कारण शोषण करना। अतः सभी विश्वविद्यालयों, डीम्ड विश्वविद्यालयों तथा देश के उच्चतर शिक्षण संस्थानों में इन अधिनियम के अन्तर्गत रैगिंग रोकना। इस तरह की घटनाओं में संलिप्त व्यक्तियों को इन अधिनियम तथा विधि के अनुसार दण्डित करना।



रैगिंग कैसे होती है-

निम्नलिखित कोई एक अथवा अनेक कार्य रैगिंग के अन्तर्गत आँगे-

- क किसी छात्र अथवा छात्रों द्वारा नए आनेवाले छात्र का मौखिक शब्दों अथवा लिखित वाणी द्वारा उत्पीड़न अथवा दुर्व्यवहार करना।
- ख छात्र अथवा छात्रों द्वारा उत्पात करना अथवा अनुशासनहीनता का वातावरण बनाना जिससे नए छात्र को कष्ट, आक्रोश, कठिनाई, शारीरिक अथवा मानसिक पीड़ा हो।
- ग किसी छात्र से ऐसे कार्य को करने के लिए कहना जो वह सामान्य स्थिति में न करे तथा जिससे नए छात्र में लज्जा, पीड़ा, अथवा भय की भावना उत्पन्न हो।
- घ वरिष्ठ छात्र द्वारा किया गया कोई ऐसा कार्य जो किसी अन्य अथवा नए छात्र के चलते हुए शैक्षिक कार्य में बाधा पहुँचाए।
- ङ नए अथवा किसी अन्य छात्र का दूसरों को दिए गए शैक्षिक कार्य को करने हेतु बाध्य कर शोषण करना।
- च नए छात्र का किसी भी प्रकार से आर्थिक शोषण करना।
- छ शारीरिक शोषण का कोई भी कार्य/किसी भी प्रकार का यौन शोषण, समलैंगिक प्रहार, नंगा करना, अश्लील तथा काम सम्बन्धी कार्य हेतु विवश करना, अंग चालन द्वारा बुरे भावों की अभिव्यक्ति करना, किसी प्रकार का शारीरिक कष्ट जिससे किसी व्यक्ति अथवा उसके स्वास्थ्य को हानि पहुँचे।
- ज मौखिक शब्दों द्वारा किसी को गाली देना, ई-मेल, डाक, पब्लिकली किसी को अपमानित करना, किसी को कुमार्ग मार्ग पर ले जाना, स्थानापन्न अथवा कष्टदाय देना या सनसनी पैदा करना जिससे नए छात्र को घबराहट हो।
- झ कोई कार्य जिससे नए छात्र के मन मस्तिष्क अथवा आत्मविश्वास पर दुष्प्रभाव पड़े। नए अथवा किसी छात्र को कुमार्ग पर ले लाना तथा उस पर किसी प्रकार की प्रभुता दिखाना।



4. **परिभाषाएँ**
- 1 इन अधिनियमों में जब तक कि कोई अन्य संदर्भ न हो।
- क अधिनियम का तात्पर्य विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 (1956/3) है।
- ख शैक्षिक वर्ष का तात्पर्य किसी संस्था में किसी छात्र का किसी पाठ्यक्रम में प्रवेश तथा उस वर्ष की शैक्षिक आवश्यकताओं की पूर्ति है।
- ग रैगिंग विरोधी हैल्पलाईन का तात्पर्य इन अधिनियमों के अधिनियम 8.1 की धारा (ए) है।
- घ आयोग का तात्पर्य विश्वविद्यालय अनुदान आयोग है।
- ङ समिति (कौंसिल) का तात्पर्य संसद अथवा राज्य के विधानमंडल द्वारा नियमित उच्चतर शिक्षा से संबंधित क्षेत्रों में सहयोग तथा स्तर बनाए रखने हेतु गठित समिति है। यथा आल इंडिया काउंसिल फॉर टेक्नीकल एजुकेशन (ए.आई.सी.टी.ई.) बर काउंसिल ऑफ इंडिया (बी.सी.आई.) डेंटल काउंसिल ऑफ इंडिया (डी.सी.आई.) डेन्टिस एजुकेशन काउंसिल (डी.ई.सी.) दी इंडिया काउंसिल ऑफ एग्रीकल्चर रिसर्च (आइ.सी.ए.आर.) इंडियन नर्सिंग काउंसिल (आई.एन.सी.) मेडिकल काउंसिल ऑफ इंडिया (एम.सी.आई.) नेशनल काउंसिल फॉर टीचर एजुकेशन (एन.सी.टी.ई.) प्राइमरी काउंसिल ऑफ इंडिया (पी.सी.आई.) इत्यादि तथा राज्यों के उच्चतर शिक्षा काउंसिल इत्यादि ।
- च जिला स्तरीय रैगिंग विरोधी समिति का तात्पर्य जिलाधिकारी की अध्यक्षता में राज्य सरकार द्वारा रैगिंग रोकने के लिए जिले की परिसीमा में गठित समिति है।
- छ संस्थाध्यक्ष का तात्पर्य विश्वविद्यालय अथवा डीम्ड विश्वविद्यालयों हेतु कुलपति अथवा किसी संस्था का निदेशक, कॉलेज का प्राचार्य सम्बन्धित का कार्यकारी अध्यक्ष है।
- ज "फ्रेशर" से तात्पर्य वह छात्र है जिसका प्रवेश किसी संस्था में हो गया है तथा उस संस्था में उसकी पढ़ाई का प्रथम वर्ष चल रहा है।



- झ संस्था का तात्पर्य वह उच्चतर शिक्षण संस्था है जो चाहे विश्वविद्यालय हो डीम्ड विश्वविद्यालय हो, कॉलेज अथवा राष्ट्रीय महत्व की कोई संस्थान हो जिसकी रचना संसद के अधिनियम के अनुसार की गई हो। इसमें 12 वर्ष स्कूल की शिक्षा के बाद की शिक्षा दी जाती हो कोई आवश्यक नहीं है कि उसमें चरम सीमा तक उपाधि दी जाती हो। स्नातक/स्नातकोत्तर तथा उच्चतर स्तर अथवा विश्वविद्यालय प्रमाण पत्र की।
- ञ एन.ए.ए.सी. का तात्पर्य आयोग द्वारा अधिनियम की 12(सी.सी.सी.) के अनुसार स्थापित नेशनल एकेडमिक एंड ऐफ़िडिटेशन काउंसिल है।
- ट राज्य स्तरीय मॉनिटरिंग सेल का तात्पर्य राज्य सरकार द्वारा विधि के अनुसार अथवा केन्द्र सरकार की सलाह पर रैगिंग रोकने के लिए बनाया गया निकाय है। जिसका कार्यक्षेत्र राज्य तक होगा।
- 2 शब्द तथा अभिव्यक्ति को यहाँ स्पष्ट नहीं किया गया है किन्तु अधिनियम अथवा अधिनियम के सामान्य खण्ड 1887 वही अर्थ होगा जो उसमें दिया गया है।
5. संस्था स्तर पर रैगिंग निषेध के उपाय-
- क कोई भी संस्था अथवा उसका कोई भाग, उसके तत्वों सहित केवल विभागों तक नहीं उसकी संघ तक ईकाई, कॉलेज, शिक्षण केन्द्र, उसके भू-गृह चाहे वे शैक्षिक, आवासीय खेल के मैदान अथवा जलपान गृह आदि चाहे वे विश्वविद्यालय परिसर में हो अथवा बाहर, सभी प्रकार के परिवहन, या निजी सभी में रैगिंग रोकने हेतु इन विनियमों के अनुसार तथा अन्य सभी आवश्यक उपाय करेंगे। रिपोर्ट होने पर रैगिंग की किसी भी घटना को दबाया नहीं जाएगा।
- ख सभी संस्थाएं रैगिंग के प्रचार, रैगिंग में प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से संलिप्त व्यक्तियों के विरुद्ध इन विनियम के अनुसार कार्रवाई करेंगे।
6. संस्था स्तर पर रैगिंग रोकने के उपाय
- 6.1 छात्रों के प्रवेश अथवा पंजीकरण के संदर्भ में संस्था निम्नलिखित कदम उठाए।
- क संस्था द्वारा जारी इलेक्ट्रॉनिक दृश्य, श्रव्य अथवा प्रिन्ट मीडिया के छात्र को



- प्रवेश संबंधी घोषणा में यही बताया जाए कि संस्था में रैगिंग पूर्णतः निषेध है। यदि कोई रैगिंग करने अथवा उसके प्रचार का प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से दोषी पाया गया अथवा रैगिंग प्रचार के षडयंत्र में दोषी पाया गया तो उसे इन विनियम तथा देश के कानून के अनुसार दंडित किया जाएगा।
- ख प्रवेश की पुस्तिका के निर्देश पुस्तक तथा विवरण पत्रिका चाहे वे इलेक्ट्रानिक हो अथवा मुद्रित उनमें ये विनियम विस्तार से छापे जाएँ। प्रवेश पुस्तिका का निर्देश पुस्तिका विवरण पत्रिका में यह भी मुद्रित किया जाए कि रैगिंग होने या संस्था के अध्यक्ष इसके साथ संस्थाध्यक्ष, संकाय सदस्य रैगिंग विरोधी समिति के सदस्यों, रैगिंग विरोधी दस्तों के सदस्यों अथवा जिले के अधिकारियों, वार्डनों तथा अन्य संबंधित अधिकारियों के दूरभाष नम्बर प्रवेश पुस्तिका, निर्देश पुस्तिका अथवा विवरण पत्रिका में विस्तार से छापे जाएँ।
- ग जहाँ कोई संस्था किसी विश्वविद्यालय से संबंध है वहाँ विश्वविद्यालय यह निश्चित कर ले कि प्रवेश पुस्तिका, निर्देश पुस्तिका यह विवरण पत्रिका प्रकाशित करें तो यह विनियम के विनियम 6.1 के खण्ड (ए) और खण्ड (बी) का अनुपालन करें।
- घ प्रवेश हेतु प्रार्थना पत्र, नामांकन अथवा पंजीकरण में एक शपथ पत्र आवश्यक रूप से अंग्रेजी और हिन्दी/अभ्यर्थी की ज्ञात किसी एक प्रादेशिक भाषा में इन विनियम के संलग्नक 1 के अनुसार अभ्यर्थी द्वारा भरा जाए तथा हस्ताक्षर किया जाए कि उसने किसी अधिनियम के नियमों के पढ़ लिया है तथा इन विनियम के नियमों तथा विनियम के नियमों तथा विधि को समझ लिया है तथा वह रैगिंग निषेध तथा इसके लिए निर्धारित दंड को जानता/जानती है। वह यह घोषण करता/करती है कि उसे किसी संस्था द्वारा निष्कासित/निकाला नहीं गया है। साथ ही वह रैगिंग संबंधी किसी गतिविधि में संलिप्त नहीं होगा/होगी और यदि वह रैगिंग करने अथवा रैगिंग के दुष्प्रेरण का दोषी पाया/पायी गई तो उसे इन विनियम तथा विधि के अनुसार दंडित किया जा सकता है और वह दंड केवल निष्कासन तक सीमिति नहीं होगा।
- ङ प्रवेश हेतु प्रार्थना पत्र, नामांकन अथवा पंजीकरण में एक शपथ पत्र अंग्रेजी



और हिन्दी तथा किसी एक प्रादेशिक भाषा या हिन्दी भाषा में इन विनियमों के साथ संलग्नक है। अभ्यर्थी के माता-पिता अभिभावक की ओर से दिया जाए कि उन्होंने रैगिंग के अधिनियम को पढ़ लिया है तथा समझ लिया है तथा रैगिंग रोकने संबंधित अन्य कानून को वो जानते हैं तथा इसके लिए निर्धारित दंड को जानते हैं। वे घोषणा करते हैं कि उनका वार्ड किसी संस्था द्वारा निष्कासित नहीं किया गया है और न ही निकाला गया है तथा उनका वार्ड रैगिंग से सम्बन्धित किसी कार्य में प्रत्यक्ष/परोक्ष अथवा रैगिंग के दुष्प्रेरण में भाग नहीं लेगा और यदि वह इसका दोषी पाया गया तो उनको इन विनियम तथा कानून के अनुसार दंडित किया जाएगा। यह दंड केवल निष्कासन तक सीमित नहीं होगा।

- च प्रवेश हेतु प्रार्थना पत्र के साथ स्कूल लीविंग/स्थानांतरण प्रमाण-पत्र/प्रवास प्रमाण-पत्र/चरित्र प्रमाण पत्र हो जिसमें छात्र के व्यक्तिगत तथा समाजिक व्यवहार की जानकारी दी गई हो ताकि संस्था इसके बाद उस पर नजर रख सके।
- छ संस्था के/संस्था द्वारा व्यवस्थित व्यवस्था किए गए छात्रावास की प्रार्थना करने वाले छात्र को प्रार्थना पत्र के साथ एक अतिरिक्त शपथ पत्र देना होगा। शपथ पत्र पर उसके माता/पिता/अभिभावक के भी हस्ताक्षर होंगे।
- ज किसी भी संस्था में शैक्षिक सत्र प्रारम्भ होने से पूर्व संस्था अध्यक्ष विभिन्न अधिकारियों/अभिकरणों जैसे छात्रपाल (वार्डन) छात्र प्रतिनिधि, छात्रों के माता-पिता अभिभावक, जिला प्रशासन पुलिस आदि की मीटिंग आयोजित करे तथा रैगिंग रोकने के उपयों और उसमें संलिप्त अथवा उसका दुष्परिणाम करने वालों को चिन्हित कर दण्डित करने पर विचार-विमर्श हेतु उसे सम्बोधित करें।
- झ समुदाय, विशेष रूप से छात्रों को रैगिंग के अमानवीय प्रभाव के संदर्भ में जागृत करने हेतु तथा संस्था उसके प्रति रवैये से अवगत कराने हेतु बड़े पोस्टर (वरीयता से बहुरंगी) नियम विधि तथा दंड हेतु छात्रावास, विभागों तथा अन्य भवनों के सूचन पट्ट पर लगाया जाए। उनमें से कुछ पोस्टर स्थायी रूप के हों जिन स्थानों पर छात्र एकत्र होते हैं वहां रैगिंग का आघात किए



- जाने योग्य स्थानों पर विशेष रूप से ऐसे पोस्टर लगाए जाएँ।
- अ संस्था मीडिया से यह अनुरोध करे कि वह रैगिंग रोकने के नियमों का प्रचार-प्रसार करे। संस्था के रोकने और उसमें लिप्त पाए जाने पर बिना भेद-भाव एवं भय के दण्डित करने के नियम प्रचार करें।
- ट संस्था द्वारा सम्बन्धित व्यक्तियों को समझाया जाए तथा असुरक्षित स्थानों पर दृष्टि रखी जाए। संस्था द्वारा परिसर में विषम समय तथा शैक्षिक सत्र के प्रारम्भ में सुरक्षा व्यवस्था बढ़ाई जाए तथा रैगिंग किए जाने योग्य स्थानों पर दृष्टि रखी जाए। पुलिस, रैगिंग विरोधी सचल दल तथा स्वयं सेवी (यदि कोई हो) व्यक्तियों से इरामें सहायता ली जाए।
- ठ संस्था अवकाश के समय को नए शैक्षिक सत्र के प्रारम्भ से पूर्व रैगिंग के विरुद्ध संगोष्ठी, पोस्टर, पत्रिका, नुक्कड़ नाटक आदि के द्वारा प्रचार करें।
- ड संस्था के विभिन्न तंत्र संकाय/विभाग/इकाई आदि।
- ढ संस्था के संकाय/विभाग/इकाई आदि छात्रों की विशेष आवश्यकताओं का पूर्वानुमान कर निवारण करें तथा शैक्षिक सत्र प्रारम्भ होने से पूर्व रैगिंग निषेध संबंधी अधिनियम के लक्ष्यों और उद्देश्यों को ध्यान में रखते हुए विधिवत् प्रबन्ध करें।
- ण प्रत्येक संस्था अकादमिक सत्र प्रारम्भ होने से पहले पेशेवर काउंसिलरों की सेवा अथवा सहायता ले और वे शैक्षिक वर्ष प्रारम्भ होने के बाद भी नए तथा अन्य छात्रों की काउंसिलिंग के लिए उपलब्ध हों।
- त संस्थाध्यक्ष स्थानीय पुलिस तथा अधिकारियों को वित्तीय आधार पर प्रबन्ध किए गए छात्रावास तथा निवास हेतु प्रयोग किये जा रहे भवन के संबन्ध में विस्तृत जानकारी दें। संस्थाध्यक्ष यह भी सुनिश्चित करें कि रैगिंग विरोधी दल ऐसे स्थानों पर रैगिंग रोकने हेतु चौकसी रखें।
- 6.2 छात्रों का प्रवेश, नामांकन अथवा पंजीकरण होने पर निम्नलिखित कदम उठाए, जिसका नाम इस प्रकार है—
- क संस्था में प्रवेश दिए गए प्रत्येक छात्र को एक मुद्रित पर्णिका दी जाए जिसमें यह बताया गया हो कि उसे विभिन्न उद्देश्यों हेतु किससे निर्देशन प्राप्त करना



है। इसमें विभिन्न अधिकारियों के दूरभाष नं० तथा पते भी दिए जाएँ ताकि आवश्यकता पड़ने पर छात्र किसी भी संबंधित व्यक्ति से तुरन्त संपर्क करें। इन विनियम में संदर्भित रैगिंग विरोधी हैल्पलाईन, वार्डन, संस्थाध्यक्ष तथा रैगिंग विरोधी समिति तथा दल के सदस्यों तथा संबंधित जिले तथा पुलिस के अधिकारियों के पते और दूरभाष नं० विशेष रूप से समाहित किए जाएँ।

ख संस्था इन विनियम के विनियम 6.2 खण्ड (ए) में निर्देश दिए गये हैं। प्रबंधक को नए छात्रों को दी जानेवाली पर्णिका द्वारा स्पष्ट करें तथा उन्हें अन्य छात्रों से भलीभाँति परिचित कराने हेतु कार्य करें।

ग इन विनियमों के विनियम 6.2 खण्ड (ए) में निर्देशित पर्णिका द्वारा नए छात्रों को संस्था के बोनाफाइड स्टूडेंट के रूप में उनके अधिकार भी बताए जाएँ। उन्हें यह भी बताया जाए कि वे अपनी इच्छा के बिना किसी का कोई कार्य न करें चाहे उनके लिए उनके वरिष्ठ छात्रों ने कहा हो तथा रैगिंग के प्रयास के सूचना तुरन्त रैगिंग विरोधी दल, वार्डन अथवा संस्थाध्यक्ष को दे दें।

घ इन विनियमों के विनियम 6.2 खण्ड (ए) में निर्देशित पर्णिका में संस्था में मनाए जानेवाले विभिन्न कार्यक्रमों तथा गतिविधियों की तिथि दी हो ताकि नए छात्र संस्था के शैक्षिक परिवेश एवं वातावरण से परिचित हो सकें।

ङ वरिष्ठ छात्रों के आने पर संस्थान प्रथम अथवा द्वितीय सप्ताह के बाद जैसा भी हो अभिविन्यास कार्यक्रम आयोजित करें जिनका नाम - (i) संयुक्त सैसेटाइजेशन प्रोग्राम और वरिष्ठ और कनिष्ठ छात्रों की काउंसिलिंग व्यावसायिक काउन्सर के साथ खण्ड - 6.1 नियम के विनियम के अनुसार करे (ii) नये और पुराने छात्रों को संयुक्त अभिविन्यास कार्यक्रम को संस्था तथा रैगिंग विरोधी समिति सम्बोधित करे (iii) संकाय सदस्यों की उपस्थिति में नये और पुराने छात्रों के परिचय हेतु अधिकाधिक, सांस्कृतिक खेल तथा अन्य प्रकार की गतिविधिया आयोजित की जाये (iv) छात्रावास में वार्डन सभी छात्रों को सम्बोधित करे तथा अपने दो (2) कनिष्ठ सहयोगियों से कुछ समय तक सहयोग देने हेतु निवेदन करे (v) जहाँ तक संभव हो संकाय-सदस्य हॉस्टल में रहने वाले छात्रों के साथ भोजन भी करे ताकि नये छात्रों में आत्मविश्वास



का भाव उत्पन्न हो।

- च संस्था समुचित समितियों का गठन करे। कोर्स इंचार्ज, वार्डन तथा कुछ वरिष्ठ छात्र इन समितियों के सदस्य हों। यह समिति नये और पुराने छात्रों के बीच सम्बंध सुदृढ़ बनाने में सहयोग दे।
- छ नये अथवा अन्य छात्र चाहे वे रैगिंग के भोगी हों अथवा रैगिंग होते हुए उन्होंने दोषी को देखा हो उन्हें ऐसी घटनाओं की सूचना देने हेतु उत्साहित किया जाए ताकि उनकी पहचान सुरक्षित रखी जाए और ऐसी घटनाओं की सूचना देने वालों को किसी दुष्परिणाम से बचाया जाए।
- ज संस्था में आने पर नये छात्रों के प्रत्येक बैच को छोटे-छोटे वर्गों में बांट दिया जाए और ऐसा प्रत्येक वर्ग किसी एक संकाय सदस्य को दे दिया जाए जो स्वयं वर्ग ग्रुप के सभी सदस्यों से परिचित हो और यह देखे कि नये छात्रों को किसी प्रकार की कोई कठिनाई न हो यदि हो तो उसका समाधान करने में उचित सहायता करे।
- झ इस प्रकार की समिति के संकाय सदस्य का यह दायित्व होगा कि वार्डनों को सहयोग दे तथा छात्रावास में औचक निरीक्षण करते रहें। जहाँ संकाय सदस्य की अपने अधीन छात्रों की ज़ायरी मेंटेन करें।
- ञ नये छात्रों को अलग छात्रावास में रखा जाये और जहाँ इस प्रकार की सुविधायें न हों वहाँ संस्था यह सुनिश्चित करे कि नये छात्रों को दिये गये निवास स्थानों पर वार्डन तथा सुरक्षा गार्ड और कर्मचारी कड़ी निगरानी रखें।
- ट संस्था 24 घंटे छात्रावास परिसर में रैगिंग रोकने के लिए कड़ी नज़र रखने का प्रबन्ध करे।
- ठ नये छात्रों के माता-पिता/अभिभावकों का यह दायित्व होगा कि रैगिंग से सम्बन्धित सूचना संस्था-अध्यक्ष को प्रदान करें।
- ड प्रवेश के समय प्रत्येक छात्र जो संस्था में पढ़ रहा हो। वह और उसके माता-पिता/अभिभावक प्रवेश के समय निर्देशित शपथ पत्र दे जैसा कि विनियम के विनियम 6.1 खण्ड (डी) (ई) और (जी) के अनुसार दिया जाना। प्रत्येक शैक्षिक वर्ष में चाहिए।



- ढ प्रत्येक संस्था विनियम (6.2) खण्ड – एल के सन्दर्भ अनुसार प्रत्येक छात्र से शपथ पत्र ले और उनका उचित रिकार्ड रखे। प्रतिलिपियों को इलेक्ट्रानिक रूप में सुरक्षित रखे ताकि जब आवश्यकता हो कमीशन अथवा कोई संकलित अथवा संस्था अथवा सम्बन्धित विश्वविद्यालय अथवा किसी अन्य सक्षम व्यक्ति अथवा/संघटन द्वारा उन्हें प्राप्त किया जा सके।
- ण प्रत्येक छात्र/छात्रा अपने पंजीकरण के समय संस्था को अपनी पढाई करते समय निवास स्थान की सूचना दे यदि उसका निवास स्थान तय नही किया है या वह अपने निवास बदलना चाहता/चाहती है तो उसका निश्चय होती ही विस्तृत जानकारी उपलब्ध करायी जाए और विशेष रूप से निजी खर्च पर व्यक्ति किये गये भवनों अथवा छात्रावासों की जहां वह रह रहा है/रही है।
- ण आयोग शपथ पत्रों के आधार पर एक उचित आंकड़ा बनाये रखे जो प्रत्येक छात्र और उसके माता/पिता/अभिभावक द्वारा संस्था को उपलब्ध कराया गया हो। इस प्रकार का आंकड़ा रैगिंग की शिकायतों तथा उसके बाद की गयी कार्यवाही का रिकार्ड भी रखे।
- त आयोग द्वारा आंकड़ा गैर सरकारी निकाय जिसे केन्द्र सरकार द्वारा नामित किया गया हो को उपलब्ध कराया जाये इससे आम जनता में विश्वास तथा समिति के आदेश का अनुपालन न करने की सूचना दी जा सके।
- थ प्रत्येक शैक्षिक वर्ष पूर्ण होने पर संस्थाध्यक्ष प्रथम वर्ष पूर्ण करनेवाले छात्रों के माता-पिता/अभिभावकों को रैगिंग से सम्बन्धित विधि और जानकारी से सम्बन्धित पत्र भेजें तथा उनसे अनुरोध करें कि नए शैक्षिक सत्र के प्रारम्भ में वापस आने पर उनके स्वयं बालक रैगिंग से सम्बन्धित किसी गतिविधि में भाग न लें।



- 6.3 प्रत्येक संस्था निम्नलिखित नामों से समितियाँ गठित करें।
- क प्रत्येक संस्था एक समिति बनाए जिसे रैगिंग विरोधी समिति (एंटी रैगिंग कमेटी) कहा जाए। समिति की अध्यक्षता संस्थाध्यक्ष करें तथा समिति के सदस्यों को वे ही नामांकित करें। इसमें पुलिस तथा नागरिक प्रशासन के प्रतिनिधि भी हो। स्थानीय मीडिया युवा गतिविधियों से जुड़े गैर सरकारी संघटक संकाय सदस्यों के प्रतिनिधि, माता-पिता में से प्रतिनिधि, नए तथा पुराने छात्रों के प्रतिनिधि, शिक्षणोत्तर कर्मचारी तथा विभिन्न वर्गों से प्रतिनिधि समिति में से लिंग के आधार पर इस समिति में स्त्री पुरुष दोनों हों।
- ख रैगिंग विरोधी समिति का कर्तव्य होगा कि वह इन विनियम प्रावधान तथा रैगिंग से सम्बन्धित कानून का अनुपालन कराए तथा रैगिंग विरोधी दल के रैगिंग रोकने सम्बन्धी कार्यों को भी देखे।
- ग प्रत्येक संस्था एक छोटी समिति का भी गठन करे जिसे रैगिंग विरोधी (एंटी रैगिंग स्क्वैड) नाम से जाना जाए। इसे भी संस्थाध्यक्ष द्वारा नामित किया जाए। यह समिति नजर रखे तथा हर समय पैटरॉलिंग और गतिशील बनी रहने हेतु तत्पर रहे।
रैगिंग विरोधी दल/स्क्वैड में कैम्पस के विभिन्न वर्गों का प्रतिनिधित्व हो। इसमें परिसर से बाहर के व्यक्ति नहीं होंगे।
- घ रैगिंग विरोधी दल का यह दायित्व होगा कि वह छात्रावास तथा रैगिंग की दृष्टि से संवेदनशील अन्य स्थानों का घटना की औचक निरीक्षण करें।
- ङ रैगिंग विरोधी दल का यह दायित्व होगा कि वह संस्थाध्यक्ष अथवा अन्य किसी संकाय सदस्य अथवा किसी कर्मचारी अथवा किसी छात्र अथवा किसी माता-पिता अथवा अभिभावक द्वारा सूचित की गई रैगिंग की घटना की जाँच घटना स्थल पर जाकर करे तथा जाँच की रिपोर्ट संस्तुति सहित रैगिंग विरोधी समिति को विनियम 9.1 उपखण्ड (ए) के अनुसार कार्रवाई हेतु सौंपे।

रैगिंग विरोधी दल इस प्रकार की जाँच निष्पक्ष एवं पारदर्शी विधि से करे तथा सामान्य न्याय का पालन किया जाए। रैगिंग के दोषी पाए जानेवाले



छात्र/छात्रों तथा गवाहों को पूरा अवसर देने तथा तथ्य एवं प्रमाण आदि देखने के बाद इसकी सूचना प्रेषित की जाए।

- 6.3 प्रत्येक संस्था शैक्षिक वर्ष पूर्ण होने पर इन विनियम के उद्देश्य प्राप्त करने हेतु एक मॉनिटरिंग सेल बनाए जिसमें नए छात्रों को मॉनेटर करनेवाले स्वयंसेवी छात्र हों। नए छात्रों पर एक मॉनेटर होना चाहिए।
- छ प्रत्येक विश्वविद्यालय, एक समिति का गठन करे जिसे रैगिंग के मॉनिटरिंग सेल के रूप में जाना जाए, जो उस संस्था अथवा विश्वविद्यालय से सम्बद्ध कॉलेजों में इन विनियम के उद्देश्य प्राप्त करने हेतु सहयोग दें। मॉनिटरिंग सेल संस्थाध्यक्षों रैगिंग विरोधी समिति रैगिंग विरोधी दल से रैगिंग गतिविधियों की सूचना प्राप्त कर सकता है। वह जिलाधिकारी को अध्यक्षता में गठित/जनपद स्तरीय रैगिंग विरोधी समिति के सम्पर्क में रहे।
- ज मॉनिटरिंग सेल; संस्था द्वारा किए जा रहे रैगिंग विरोधी उपायों का भी मूल्यांकन करेगी। माता-पिता/अभिभावकों द्वारा प्रत्येक वर्ष में दिए गए शपथ पत्र तथा रैगिंग के नियम तोड़ने पर दण्डित किए जाने हेतु उनकी सहमति की भी जांच करेगा। यह दोषियों को दण्डित किए जाने हेतु उसकी मुख्य भूमिका होगी। रैगिंग विरोधी उपायों के कार्यान्वयन में भी इसकी मुख्य भूमिका होगी।
- 6.4 प्रत्येक संस्था निम्नलिखित उपाय भी करे, जिनका नाम हो-
- क प्रत्येक छात्रावास अथवा स्थान जहाँ छात्र रहते हैं। संस्था के उस भाग में पूर्णकालिक वार्डन हों जिसकी नियुक्ति संस्था द्वारा अर्हता के नियमानुसार की जाय जो अनुशासन बनाये रखें तथा छात्रावास में रैगिंग की घटनाओं को रोकने के साथ ही युवाओं से कक्षा के बाहर काउंसलिंग और सम्बंध बनाये रखे। वह छात्रावास में रहे या छात्रावास के अत्यन्त निकट रहे।



- ख वार्डन हर समय उपलब्ध हो। दूरभाष तथा संचार के अन्य साधनों से हर समय सम्पर्क किया जा सके। वार्डन को संस्था द्वारा मोबाइल फोन उपलब्ध कराया जाये जिसके नम्बर की जानकारी छात्रावास में रह रहे सभी छात्रों को हो।
- ग संस्था द्वारा वार्डन तथा रैगिंग रोककरने से सम्बन्धित अन्य अधिकारियों के अधिकार बढ़ाने का विचार किया जा सकता है। छात्रावास में नियुक्त सुरक्षाकर्मी सीधे वार्डनों के नियंत्रण में हों तथा वार्डन द्वारा उनके कार्य का मूल्यांकन किया जाए।
- घ इन विनियमों के विनियम 6.1 उपखण्ड (ओ) के अनुसार प्रवेश के समय पेशेवर काउंसिलर रखे जायें जो नये और अन्य छात्र जो अपने आने वाले जीवन की तैयारी हेतु विशेष रूप छात्रावास में रहने से सम्बन्धित काउन्सिलिंग चाहते हो उनहें काउन्सिलिंग करें। ऐसे काउन्सिलिंग सत्रों से माता-पिता तथा शिक्षकों को भी जोड़ा जाये।
- ङ संस्था रैगिंग विरोधी उपायों का व्यापक काउन्सिलिंग सत्र, कार्यशाला, पेंटिंग द्वारा यह कार्य किया जा सकता है।
- च संस्था के संकाय सदस्य उसका शिक्षणेतर कर्मचारी, जो केवल प्रशासनिक पद तक सीमित नहीं है, सुरक्षा गार्डस तथा संस्था के अन्दर सेवा करनेवाले कर्मचारियों को रैगिंग तथा उसके दुष्परिणाम के प्रति संवेदनशील बनाया जाए।
- छ संस्था/शिक्षण एवं शिक्षणेतर प्रत्येक कर्मचारी से संविदा पर रखे गए प्रत्येक श्रमिक से चाहे वे वॉंटीन के कर्मचारी हों अथवा सुरक्षा गार्ड हों या सफाई वाले कर्मचारी हों सबसे एक अनुबन्ध ले कि वे अपनी जानकारी में आनेवाले रैगिंग की घटना की जानकारी तुरन्त सक्षम अधिकारियों को देंगे।
- ज संस्था द्वारा सेवा कार्य की नियमावली में रैगिंग की सूचना देनेवाले कर्मचारियों को अनुशांसा पत्र देने का नियम बनाए तथा उसे उनके सेवा रिकॉर्ड में रखा जाए।



- झ संस्था द्वारा कैंटोन और मैस के कर्मचारियों, चाहे वे संस्था के कर्मचारी हों अथवा निजी सेवा देने वाले हो को निर्देशित किया जाए कि वे अपने क्षेत्र में कड़ी नजर रखें तथा रैगिंग की कोई भी घटना होने पर उसको जानकारी तुरन्त संस्थाध्यक्ष रैगिंग विरोधी समिति के सदस्यों अथवा वार्डन को दें।
- ञ शिक्षा की किसी भी स्तर की उपाधि देनेवाली संस्था यह देख ले कि उसके पाठ्यक्रम में रैगिंग विरोधी कार्यों को प्रोत्साहन दिया जाए। मानव अधिकारों की रक्षा पर बल दिया जाए। विभिन्न विषयों के पाठ्यक्रम में रैगिंग की संवेदनशीलता पर प्रकाश डाला जाए। प्रत्येक शिक्षक काउन्सिलिंग के स्थिति से निबटने का ढंग आना चाहिए।
- ट प्रथम वर्ष नए विद्यार्थियों की ओर हर पन्द्रह दिन में गुमनाम बेतरतीब सर्वेक्षण कि जाएँ। यह देखने के लिए कि संस्था में रैगिंग नहीं हो रही है। सर्वेक्षण की रूपरेखा संस्था स्वयं निश्चित करे। संस्था द्वारा छात्र को दिए जानेवाले विश्वविद्यालय छोड़ने के प्रमाण पत्र, स्थानान्तरण प्रमाण पत्र में छात्र के सामान्य चरित्र और व्यवहार के अतिरिक्त यह भी दिया जाए कि क्या छात्र कभी रैगिंग सम्बन्धी अपराध में संलिप्त रहा है। क्या छात्र ने कोई हिंसक अथवा दूसरे को हानि पहुँचाने वाला अपराध किया है।
- ठ इन विनियमों विभिन्न अधिकारियों सदस्यों तथा समितियों के अधिकार बताए गए हैं। इसके साथ ही सभी वर्गों के अधिकारियों संकाय के सदस्यों तथा कर्मचारियों सहित चाहे वह स्थायी हो अथवा अस्थायी जो भी संस्था की सेवा कर रहा है उसका यह सामूहिक दायित्व होगा कि वह रैगिंग की घटनाओं को रोके।
- ड विश्वविद्यालय से सम्बद्ध संस्थाध्यक्ष अथवा अन्य संस्था का अध्यक्ष सत्र के प्रारम्भिक तीन महीने तक रैगिंग के आदेश के अनुपालन तथा रैगिंग विरोधी उपायों की जानकारी से सम्बन्धित इन विनियम के अधीन साप्ताहिक रिपोर्ट उस विश्वविद्यालय के कुलपति अथवा जिसके द्वारा वह संस्था रिकॉग्नाइज की गई हैं। उसे दें।
- ढ प्रत्येक विश्वविद्यालय को कुलपति महोदय विश्वविद्यालय तथा रैगिंग की देखरेख करनेवाले सेल की रिपोर्ट प्रत्येक पन्द्रह दिन बाद राज्य स्तरीय देख रेख करने



वाले सेल को दें।

7 संस्थाध्यक्ष द्वारा की जानेवाली कार्रवाई—

- I. रैगिंग विरोधी दल अथवा सम्बन्धित किसी के भी द्वारा रैगिंग की सूचना प्राप्त होने पर संस्थाध्यक्ष तुरन्त सुनिश्चित करें कि क्या कोई अवैध घटना हुई है और यदि हुई है तो वह स्वयं अथवा उसके द्वारा अधिकृत रैगिंग विरोधी समिति से सूचना प्राप्ति के 24 घंटे के भीतर प्राथमिकी दर्ज कराए अथवा रैगिंग से सम्बन्धित विधि के अनुसार संस्तुति दे। रैगिंग के अंतर्गत निम्नलिखित अपराध आते हैं।
 - II. रैगिंग हेतु उकसाना
 - III. रैगिंग का आपराधिक षड्यंत्र
 - IV. रैगिंग के समय अवैध ढंग से एकत्र होना तथा उत्पात करना
 - V. रैगिंग के समय जनता को बाधित करना
 - VI. रैगिंग के द्वारा शालीनता और नैतिकता भंग करना
 - VII. शरीर को चोट पहुँचाना
 - VIII. गलत ढंग से रोकना
 - IX. आपराधिक बल प्रयोग
 - X. प्रहार करना, मौन सम्बन्धी अपराध अथवा अप्राकृतिक अपराध
 - XI. बलात् ग्रहण
 - XII. आपराधिक ढंग से बिना अधिकार दूसरे के स्थान में प्रवेश करना
 - XIII. सम्पत्ति से सम्बन्धित अपराध
 - XIV. आपराधिक धमकी
 - XV. मुसीबत में फँसे व्यक्तियों के प्रति उपर्युक्त में से कोई अथवा सभी अपराध करना
 - XVI. उपर्युक्त में से कोई एक अथवा सभी अपराध पीड़ित के विरुद्ध करने हेतु धमकाना
 - XVII. शारीरिक अथवा मानसिक रूप से अपमानित करना
 - XVIII. रैगिंग की परिभाषा से सम्बन्धित सभी अपराध
- रैगिंग की परिभाषा से सम्बन्धित सभी अपराध यह भी उल्लेख किया जाता है।

संस्थाध्यक्ष रैगिंग की घटना की सूचना तुरन्त जिला स्तरीय रैगिंग विरोधी समिति तथा सम्बद्ध विश्वविद्यालय के नोडल अधिकारी को दें।

यह भी उल्लेख किया जाता कि संस्था इन विनियम के खण्ड 9 के अधीन अपनी जाँच और उपाय पुलिस तथा स्थानीय अधिकारियों द्वारा की जाने वाली कारवाई की प्रतीक्षा किए बिना प्रारम्भ कर दे और घटना के एक सप्ताह के भीतर औपचारिक कारवाई पूरी कर ली जाए।



- 8 **आयोग और परिषद के कर्तव्य एवं दायित्व**
- 8.1 आयोग रैगिंग से सम्बन्धित घटनाओं की शीघ्र सूचना हेतु निम्नलिखित कार्य करेगा-
- क आयोग धन निर्धारित करेगा तथा एक टॉल फ्री रैगिंग विरोधी सहायता लाइन बनाएगा जो 24 घंटे खुली रहेगी जिसका छात्र रैगिंग से सम्बन्धित घटनाओं के निवारण हेतु प्रयोग कर सकते हैं।
- ख रैगिंग विरोधी हेल्पलाइन पर प्राप्त किया गया संदेश तुरन्त संस्थाध्यक्ष, छात्रावास के वार्डन सम्बद्ध विश्वविद्यालय नोडल अधिकारी को प्रसारित किया जाएगा। सम्बद्ध जिले के अधिकारियों यदि आवश्यकता हुई तो जिला अधिकारी तथा पुलिस अधीक्षक को दी जाएगी तथा वेबसाइट पर डाल दी जाएगी ताकि मीडिया तथा सामान्य जनता उसका विश्लेषण करे।
- ग संस्थाध्यक्ष को एंटी रैगिंग हेल्पलाइन पर मिली सूचना पर त्वरित कार्रवाई इन विनियम के उपखण्ड (बी) के अनुसार करनी होगी।
- घ छात्र अथवा किसी भी व्यक्ति को रैगिंग विरोधी हेल्पलाइन पर संदेश देने हेतु संस्था मोबाइल और फोन के बे-रोक-टोक प्रयोग की छात्रावास तथा परिसर, कक्षाएँ, संगोष्ठी कक्ष पुस्तकालय आदि के अतिरिक्त सभी स्थानों पर प्रयोग की अनुमति के अतिरिक्त सभी स्थानों पर प्रयोग की अनुमति देगा।
- ड रैगिंग विरोधी हेल्पलाइन तथा अन्य महत्वपूर्ण अधिकारियों, संस्थाध्यक्षों संकाय के सदस्यों, रैगिंग विरोधी समिति के सदस्यों तथा रैगिंग विरोधी दल, जिले के अधिकारियों, हॉस्टल के वार्डनों तथा अन्य सम्बन्धित अधिकारियों, फोन नम्बर



तथा पते छात्रों को उपलब्ध कराए जाएँ ताकि आकस्मिकी में वे उनका प्रयोग कर सकें।

च. आयोग छात्रों तथा उसके माता-पिता/अभिभावक द्वारा दिए गए शपथ पत्रों के आधार पर आंकड़ा रखेगा। यह आंकड़ा रैगिंग की शिकायतों तथा उस पर की गई कार्रवाई के रिकार्ड के रूप में कार्य करेगा।

छ. आयोग इस आंकड़े को केन्द्र सरकार द्वारा नामित एवं गैर सरकारी संघटन को उपलब्ध कराएगा। इससे आम जनता में विश्वास बढ़ेगा इन विनियम के अनुपालन न करने की सूचना भी आयोग केन्द्र सरकार द्वारा अधिकृत समितियों को उपलब्ध कराएगा।

8.2. आयोग नियम के अनुसार निम्नलिखित कदम उठाएगा-

क. आयोग संस्था हेतु यह आवश्यक करेगा कि वह अपनी विवरणिका में केन्द्र सरकार के निर्देश अथवा राज्य स्तरीय मॉनिटरिंग समिति के रैगिंग निषेध सम्बन्धी निर्देश और उसके परिणाम समाहित करें। यदि वे ऐसा नहीं करते तो यह माना जाएगा कि वे शिक्षा का स्तर गिर रहे हैं। तथा इसके लिए उनके विरुद्ध उचित कार्रवाई की जाएगी।

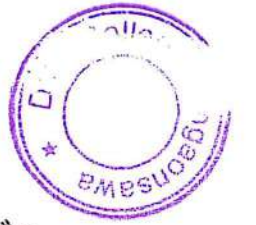
ख. आयोग यह प्रमाणित करेगा कि इन विनियमों के अनुसार छात्रों तथा उनके माता-पिता/अभिभावक से शपथ पत्र संस्था द्वारा प्राप्त किया जा रहा है।

ग. आयोग द्वारा संस्था को दी जा रही किसी प्रकार की विशेष अथवा सामान्य किसी प्रकार की आर्थिक सहायता अथवा अनुदान के युटिलाइजेशन प्रमाण पत्र में एक शर्त यह लगाई जाएगी कि संस्था द्वारा रैगिंग निषेध सम्बन्धी विनियम एवं उपायों का अनुपालन किया जा रहा है।

घ. रैगिंग की किसी भी घटना का संस्था के बैंक अथवा एन.ए.ए.सी. अथवा किसी अन्य सक्षम एजेंसी द्वारा दी जानेवाले बैंकिंग और ग्रेडिंग पर दुष्प्रभाव पड़ सकता है।

ङ. आयोग उन संस्थाओं को अतिरिक्त अनुदान दे सकता है अथवा अधिनियम खण्ड 12 बी के लिए अर्ह मान सकता है। जहाँ रैगिंग की घटनाएँ नहीं होंगी।

च. जहाँ रैगिंग की घटनाएँ नहीं होंगी। आयोग रैगिंग रोकने के लिए एक इंटर



कौंसिल कमेटी बनाएगा जिसमें की भिन्न परिषदों के प्रतिनिधि होंगे। गैर सरकारी एजेंसी आयोग द्वारा रखे जा रहे आंकड़े को देखने के लिए उपखंड (जी) अधिनियम 8.1 के और इस प्रकार के निकाय उच्चतर शिक्षा में रैगिंग विरोधी उपायों को देखने तथा सहयोग देने हेतु तथा समय-समय पर संस्तुतियाँ देने हेतु और प्रत्येक वर्ष के छः महीने में इसकी कम से कम एक बैठक होगी। आयोग एक रैगिंग विरोधी सेल आयोग में बनाएगा। जो रैगिंग से सम्बन्धित सूचनाएँ एकत्र करने तथा उसपर दृष्टि रखने में सचिव की सहायता करेगा। राज्य स्तरीय दृष्टि रखने वाले सेल को ताकि रैगिंग को रोकने के उपायों पर सुचारु रूप से कार्य हो सके। यह सेल गैर सरकारी संघटन जो रैगिंग रोकने से सम्बन्धित होंगे, को आंकड़े देख रेख में सहायता देगा। इसकी संरचना अधिनियम 8.1 के खण्ड (जी) के अधीन की जाएगी।

9 रैगिंग की घटनाओं पर प्रशासनिक कार्रवाई—

- 9.1 किसी छात्र को रैगिंग का दोषी पाए जाने पर संस्था द्वारा निम्नलिखित विधि अनुसार दण्ड दिया जाएगा।
- क रैगिंग विरोधी समिति उचित दण्ड के सम्बन्ध में उचित निर्णय लेगी अथवा रैगिंग की घटना के स्वरूप एवं गम्भीरता को देखते हुए रैगिंग विरोधी दल दण्ड हेतु अपनी संस्तुति देगा।
- ख रैगिंग विरोधी समिति रैगिंग विरोधी दल द्वारा निर्धारित किए गए अपराध के स्वरूप और गम्भीरता को देखते हुए निम्नलिखित में को कोई एक अथवा अनेक दण्ड देगी।
- I. कक्षा में उपस्थित होने तथा शैक्षिक अधिकारियों से निलम्बन
 - II. छात्रवृत्ति/छात्र अध्येतावृत्ति तथा अन्य लाभों को रोकना/वंचित करना
 - III. किसी टैस्ट/परीक्षा अथवा अन्य मूल्यांकन प्रक्रिया में उपस्थित होने से वंचित करना
 - IV. परीक्षाफल रोकना
 - V. किसी प्रादेशिक, राष्ट्रीय अथवा अन्तर्राष्ट्रीय मीट, खेल, युवा महोत्सव आदि में संस्था का प्रतिनिधित्व करने से वंचित करना।
 - VI. छात्रावास से निष्कासित करना




- VII. प्रवेश रद्द करना
- VIII. संस्था से 04 सत्रों तक के लिए लिए निष्कासन करना।
- IX. संस्था से निष्कासित और परिणाम स्वरूप किसी भी संस्था में निश्चित अवधि तक निष्कासन करना। जब रैगिंग करने अथवा रैगिंग करने के लिए भड़काने वाले व्यक्तियों की पहचान न हो सके संस्था सामूहिक दण्ड का आश्रय ले।
- ग रैगिंग विरोधी समिति द्वारा दिए गए दण्ड के विरुद्ध अपील (प्रार्थना) निम्नलिखित से की जाएगी।
- I. किसी विश्वविद्यालय से सम्बद्ध संस्था होने पर कुलपति से।
- II. विश्वविद्यालय का आदेश होने पर कुलाधिपति से
- III. संसद के अधिनियम के अनुसार निर्मित राष्ट्रीय महत्व की संस्था होने पर उसके चेयरमैन अथवा चांसलर अथवा स्थिति के अनुसार
- 9.2 यदि किसी विश्वविद्यालय के अधीन/सम्बद्ध कोई संस्था (जो उसके विधान में, सम्बद्ध अथवा उसके द्वारा मान्यता प्राप्त हो) इनमें से किसी नियम विनियम के अनुपालन में असफल रहती है तथा रैगिंग को प्रभावशाली ढंग से रोकने में असफल रहता है तथा विश्वविद्यालय उस पर निम्नलिखित में से कोई एक अथवा किसी समूहकार दण्ड लगा सकता है—
- I. सम्बद्धता/रेकगजिशन या उसे दिए गए अन्य विशेष अधिकार वापस लेना
- II. इस प्रकार की संस्था को चल रहे किसी शैक्षिक प्रोग्राम में डिग्री अथवा डिप्लोमा में भाग लेने से रोकना।
- III. विश्वविद्यालय द्वारा उसे दिए जा रहे अनुदान को वापस लेना, यदि कोई हो।
- IV. विश्वविद्यालय द्वारा संस्था के माध्यम से दिए जा रहे किसी अनुदान को रोकना
- V. विश्वविद्यालय के अधिकार क्षेत्र में आनेवाला कोई अन्य दण्ड
- 9.3 जहाँ नियुक्ति देने वाले अधिकारी का विचार है कि संस्था को किसी कर्मचारी द्वारा रैगिंग की सूचना देने में ढील बरती गई है। रैगिंग की सूचना देने में त्वरित कार्रवाई नहीं की है। रैगिंग की घटना अथवा घटनाएँ रोकने के लिए नहीं की है। इन विनियम के अनुसार आवश्यक कार्रवाई नहीं की है। रैगिंग की उस अधिकारी द्वारा सम्बन्धित कर्मचारी के विरुद्ध विभागीय कार्रवाई की जाएगी।



यदि इस प्रकार की ढील संस्थाध्यक्ष के स्तर पर हुई है तो संस्थाध्यक्ष की नियुक्ति करनेवाले अधिकारी द्वारा इस प्रकार की कार्रवाई की जाएगी।

- 9.4 कोई भी संस्था जो रैगिंग रोकने इन विनियम के अनुसार कार्रवाई नहीं करेगा अथवा दोषियों को दण्डित नहीं करता तो विश्वविद्यालय अनुदान आयोग उसके विरुद्ध निम्नलिखित में से कोई एक अथवा अनेक कार्रवाई करेगा।
- I. अधिनियम के खण्ड 12 बी के अन्तर्गत दिए जानेवाले अनुदान को रोकना।
 - II. दिया जा रहा कोई अनुदान वापस लेना।
 - III. आयोग द्वारा दी जानेवाली सामान्य अथवा किसी विशेष आसिस्टेंस प्रोग्राम हेतु संस्था को अयोग घोषित करना।
 - IV. सामान्य जनता अभ्यर्थियों को समाचार पत्र, मीडिया, आयोग की वेबसाइट आदि द्वारा यह बताना कि संस्था में लघुतम शैक्षिक स्तर उपलब्ध नहीं है।
 - V. इसी प्रकार की अन्य कार्रवाई करना तथा इसी प्रकार से संस्था को तब तक दंडित करना जब तक कि वह रैगिंग रोकने के लक्ष्य को प्राप्त न कर ले

अयोग द्वारा किसी संस्थान के विरुद्ध इस अधिनियम के अनुसार की गई कार्रवाई में सभी समितियाँ सहयोग देंगी।


(डॉ. आर. के. चौहान)
सचिव

सेवा में,

सहायक नियंत्रक

प्रकाशन प्रभाग, भारत सरकार

शहरी विकास तथा गरीबी निवारण मंत्रालय

सिविल लाईन, दिल्ली-110054

