



**डॉ. पंजाबराव देशमुख कृषि विद्यापीठ, अकोला**  
**कृषिनगर, अकोला ४४४ १०४ (महाराष्ट्र)**



सूचना का  
अधिकार

डॉ. सुरेंद्र रा. काळबांडे  
कुलसचिव

Phone No. : 0724-2258372  
Fax No. : 0724-2258386  
E-Mail –registrar@pdkv.ac.in

**महत्वाचे**

विद्यापीठांतर्गत कार्यरत असलेले सर्व कार्यालय/ विभाग तसेच महाविद्यालय/ कृषि तंत्र विद्यालय/ कृषि विज्ञान केंद्र यांचे कार्यालय प्रमुखांनी त्यांच्या कार्यालयीन स्तरावर अंतर्गत महिला तक्रार निवारण समितीचे गठन करण्याबाबत.....

वाचा : (१) विद्यापीठ परिपत्रक क्र. बीएबी/म.त.नि.स./२०१७/६८४, दिनांक : ११ ऑक्टोबर, २०१७  
(२) विद्यापीठ आदेश क्र. बीएबी/म.त.नि.स./२०२०/१३१, दि. १४ मे, २०२०

**परिपत्रक**

क्र. बीएबी/म.त.नि.स./२०२२/ ७९

दिनांक : १५ मार्च, २०२२

कामाच्या ठिकाणी होणा-या लैंगिक सतावणुकीस प्रतिबंध करण्यासाठी १९९२ चा रिट विनंती अर्ज (सीआरएल) क्र. ६६६-७० मधील सर्वोच्च न्यायालयाने दिलेल्या न्यायनिर्णयातील मार्गदर्शक तत्वे भारत सरकारकडून प्रस्तुत करण्यात आली आहेत. या मार्गदर्शक तत्वांची राज्य शासनाने महाराष्ट्र नागरी सेवा (वर्तणुक) नियमामध्ये सुधारणा केलेली आहे. त्या सुधारणांची एक प्रत सोबत जोडली आहे. (जोडपत्र-१ व २)

उपरोक्त नियमान्वये लैंगिक सतावणुकीशी संबंधित तक्रारीचे निवारण करण्यासाठी विद्यापीठ स्तरावर सदंर्भिय क्र. २ अन्वये महिला तक्रार निवारण समितीचे पुनर्गठन करण्यात आलेले आहे. (सदर आदेशाची प्रत विद्यापीठ संकेत स्थळावर प्रकाशित करण्यात आलेली आहे.)

विद्यापीठातील सर्व कार्यालय/ विभाग तसेच महाविद्यालय/ कृषि तंत्र विद्यालय/ कृषि विज्ञान केंद्र यांचे कार्यालय प्रमुखांनी त्यांचे कार्यालयीन स्तरावर 'अंतर्गत महिला तक्रार निवारण समितीचे' गठन करणेबाबत संदर्भिय क्र. १ नुसार सूचना देण्यात आलेल्या आहेत. त्याअनुषंगाने ज्या कार्यालय प्रमुखांनी आपल्या स्तरावर उपरोक्त समितीचे गठन केले नाही त्यांनी समितीचे गठनाबाबतची कार्यवाही त्वरित करावी आणि केलेल्या कार्यवाहीबाबत १० दिवसांचे आत या कार्यालयास अवगत करावे. सदर प्रकरणी भविष्यात काही समस्या उद्भवल्यास याबाबतची सर्वस्वी जबाबदारी कार्यालय प्रमुख यांची राहिल.

कार्यालयांतर्गत गठीत महिला तक्रार निवारण समितीकडे प्राप्त होणा-या महिलांच्या तक्रारीबाबत सदर समितीने चौकशी करावी व त्यावर योग्य तो निर्णय घ्यावा. सदर समितीने घेतलेल्या निर्णयाने तक्रारदाराचे समाधान न झाल्यास, विद्यापीठ स्तरावर गठीत महिला तक्रार निवारण समितीकडे तक्रारदार तक्रार सादर करू शकेल, अशा प्रकारे कार्यालया अंतर्गत महिला तक्रार निवारण समितीच्या निर्णयामध्ये नमूद करण्यात यावे.

महिला अधिकारी/ कर्मचारी यांनी विद्यापीठ स्तरावर गठीत महिला तक्रार निवारण समितीकडे परस्पर तक्रार न करता सर्वप्रथम कार्यालयांतर्गत गठीत महिला तक्रार निवारण समितीकडे तक्रार करावी. अंतर्गत समितीस तथ्य आढळून आलेल्या तक्रारीच विद्यापीठ स्तरावर गठीत समितीमार्फत ग्रहण धरण्यात येतील याची नोंद घ्यावी.

सर्व कार्यालय प्रमुखांनी कार्यालयांतर्गत गठीत महिला तक्रार निवारण समितीची माहिती कार्यालयाच्या दर्शनी भागावर लावावी. तसेच सदर परिपत्रक कार्यालयात कार्यरत असलेल्या सर्व महिला अधिकारी/ कर्मचारी यांचे निदर्शनास आणून देण्यात यावे.

मा. कुलगुरु महोदय यांचे मान्यतेने.

सहपत्र : जोडपत्र-१ व २

कुलसचिव  
डॉ. पं.दे.कृ.वि., अकोला

प्रति,

.....  
.....  
.....



Guidelines and Norms for the preservation and enforcement of the right to gender equality of working women which are laid down by Supreme Court in the W.P. (CRL) No.666-70 of 1992.

The GUIDELINES and NORMS Prescribed herein are under :-

HAVING REGARD in the definition of human rights in Section 2(d) of the Protection of Human Rights Act, 1993.

TAKING NOTE of the fact that the present civil and penal laws in India do not adequately provide for specific protection of women from sexual harassment in work places and that enactment of such legislation will take considerable time.

It is necessary and expedient for employers in work places as well as other responsible persons or institutions to observe certain guidelines to ensure the prevention of sexual harassment of women.

1. Duty of the Employer or other responsible persons in work places and other institutions :

It shall be the duty of the employer or other responsible persons in work places or other institutions to prevent or deter the commission of acts of sexual harassment and to provide the procedures for the resolution, settlement or prosecution of acts of sexual harassment by taking all steps requires.

2. Defination

For this purpose, sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or by implication) as :

- a) physical contact and advances,
- b) a demand or request for sexual favours,
- c) sexually coloured remarks,
- d) showing pornography,
- e) any other unwelcome physical verbal or non-verbal conduct of sexual nature,

Where, any of these acts is committed in circumstances where under the victim of such conduct has a reasonable apprehension that in relation to the victim's employment or work whether she is drawing salary, or honorarium or voluntary, whether in government, public or private enterprise such conduct can be humiliating and may constitute health and safety problem. It is discriminatory for instance when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment or work including recruiting or promotion or when it creates a hostile work environment. Adverse consequences might be visited if the victim does not consent to the conduct in question or raises any objection thereto.

3. Preventive Steps :-

All employers or persons in charge of work place whether in the public or private sector should take appropriate steps to prevent sexual harassment. Without prejudice to the generality of this obligation they should take the following steps :

- (a) Express prohibition of sexual harassment as defined above at the work place should be notified, published and circulated in appropriate ways,



- (b) The Rules/Regulation of Government and Public Sector, bodies relating to conduct and discipline should include rules/regulations prohibiting sexual harassment and provide for appropriate penalties in such rules against the offender.
- (c) As regards private employers steps should be taken to include the aforesaid prohibitions in the standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.
- (d) Appropriate work conditions should be provided in respect of work, leisure, health and hygiene to further ensure that there is no hostile environment towards women at work places and no employee woman should have reasonable grounds to believe that she is disadvantaged in connection with her employment.

#### 4. Criminal Proceedings :

Where such conduct amounts to a specific offence under the Indian Penal Code or under any other law, the employer shall initiate appropriate action in accordance with law by making a complaint with the appropriate authority.

In particular, it should ensure that victims, or witnesses are not victimized or discriminated against while dealing with complaints of sexual harassment. The victims of sexual harassment should have the option to seek transfer of the perpetrator or their own transfer.

#### 5. Disciplinary Action

Where such conduct amounts to misconduct in employment as defined by the relevant service rules, appropriate disciplinary action should be initiated by the employer in accordance with those rules.

#### 6. Complaint Mechanism :

Whether or not such conduct constitutes an offence under law or a breach of the service rules, an appropriate complaint mechanism should be created in the employer's organization for redress of the complaint made by the victim. Such complaint mechanism should ensure time bound treatment of complaints.

#### 7. Complaints Committee :

The complaint mechanism, referred to in (6) above, should be adequate to provide, where necessary, a Complaints Committee, a special counsellor or other support service, including the maintenance of confidentiality.

The complaints Committee should be headed by a woman and not less than half of its members should be women. Further, to prevent the possibility of any undue pressure or influence from senior levels such Complaints Committee should involve a third party, either NCO or other body who is familiar with the issue of sexual harassment.

The complaints Committee must make an annual report to the Government department concerned of the Complaints and action taken by them.

The employers and person in charge will also report on the compliance with the aforesaid guidelines including on the reports of the Complaints Committee to the Government Department.



25th 9/92  
4/71

8. Workers Initiative :

Employees should be allowed to raise issues of sexual harassment at workers, meeting and in other appropriate forum and it should be affirmatively discussed in Employer-Employee Meetings.

9. Awareness :

awareness of the rights of female employees in this regard should be created in particular by prominently notifying the guidelines (and appropriate legislation when enacted on the subject) in a suitable manner.

10. Third Party Harassment :

Where sexual harassment occurs as a result of an act or omission by third party or outsider the employer and person in charge will take all steps necessary and reasonable to assist the affected person in terms of support and preventive action.

1. The Central/State Government are requested to consider adopting suitable measures including legislation to ensure that the guidelines laid down by this order are also observed by the employers in Private Sector.

2. These guidelines will not prejudice any rights available under the Protection of Human Rights Act, 1993.

Accordingly, we direct that the above guidelines and norms should be strictly observed in all work places for the preservation and enforcement of the right to gender equality of the working women. These directions would be binding and enforceable in law until suitable legislation is enacted to occupy the fields.



जोडपत्र - दोन

875

महाराष्ट्र - (ख)

महाराष्ट्र शासन राजपत्र, दिसेंबर 10, 1998/अप्र. 19 इके 1920

सामान्य प्रशासन विभाग

मंत्रालय, मुंबई 400 032, दिनांक 29 सप्टेंबर 1998

249

घरगुतीचे अधिनियम.

क्रमांक सीडीआर. 1098/प्र.क्र. 2/98/अकरा. --- भारतीय संविधानाच्या अनुच्छेद 309 खालील परतुकांनुसार प्रदान केलेल्या शक्तीचा वापर करून महाराष्ट्राचे राज्यपाल महाराष्ट्र नागरी सेवा (वर्तपूक) नियम, 1979 मध्ये आपली सुधारणा करण्यासाठी पुढीलप्रमाणे नियम तयार करित आहेत :--

1. सदर नियमांना महाराष्ट्र नागरी सेवा (वर्तपूक) (दुसरी सुधारणा) नियम, 1998 म्हणण्यात यावे.
2. महाराष्ट्र नागरी सेवा (वर्तपूक) नियम, 1979 च्या नियम 22 नंतर पुढीलप्रमाणे नियम समाविष्ट करण्यात यावे :--

22-अ. कामकरी महिलांच्या लैंगिक छळवादस प्रतिबंध -- (1) कोणताही शासकीय कर्मचारी कोणत्याही महिलांच्या कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळवादचे कोणतेही कृत्य करणार नाही.

(2) कामाच्या ठिकाणी प्रभारी असलेला प्रत्येक शासकीय कर्मचारी त्या कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही महिलांच्या लैंगिक छळवादस प्रतिबंध करण्यासाठी आवश्यक उपाययोजना करील.

टीप. --- त्या नियमाच्या उद्देशासाठी लैंगिक छळवादामध्ये अशोभनीय अशा हेतुपूर्वक लैंगिक वर्तनाचा, प्रत्यक्ष वा अन्वय याचा समावेश होतो, जसे :--

- (1) शारीरिक संपर्क आणि कामोद्दिपक प्रणयवेष्टा,
- (2) लैंगिक खोड्याची मागणी अथवा विनंती,
- (3) लैंगिक वस्तूंना प्रेरित करणे शी,
- (4) कोणत्याही स्वरूपातील संभोग वर्णन/संभोग दर्शन/अश्लील साहित्याचे प्रदर्शन (Showing Pornography)
- (5) कोणतेही अन्य अशोभनीय शारीरिक, तोंडी अथवा सांकेतिक आचरण.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व त्यापुढे

ज. द. ठकूर  
शासनाचे अवर सचिव

क्रमांक सीडीआर. 1098/प्र.क्र. 2/98/11  
सामान्य प्रशासन विभाग,  
मंत्रालय, मुंबई 400 032.  
दिनांक 29 सप्टेंबर 1998.

प्रति,

राज्यपालांचे सचिव,  
मुख्य मंत्र्यांचे अपर मुख्य सचिव/उप मुख्य मंत्र्यांचे सचिव,  
शासनाचे सर्व अपर मुख्य सचिव/प्रधान सचिव/सचिव,  
सर्व मंत्री व राज्यमंत्री यांचे खाजगी सचिव/स्वयं सहायक,

\*प्रबंधक, उच्च न्यायालय, मूळ शाखा, मुंबई,  
\*प्रबंधक, उच्च न्यायालय, अपील शाखा, मुंबई,  
\*प्रबंधक, लोकआयुक्त व उप लोकआयुक्त यांचे कार्यालय, मुंबई,  
\*सचिव, महाराष्ट्र विधानसभा सचिवालय, मुंबई,  
\*सचिव महाराष्ट्र विध. परिषद सचिवालय, मुंबई,  
\*सचिव, महाराष्ट्र लोकसेवा आयोग, मुंबई,  
\*सचिव, राज्य निवडणूक आयोग, मुंबई,  
सर्व मंत्रालयीन विभाग,  
सर्व मंत्रालयीन विभागाच्या नियंत्रणाखालील सर्व विभाग प्रमुख/कार्यालय प्रमुख,  
सामान्य प्रशासन विभागातील सर्व कार्यसिने,  
निवड नस्ती.

ज. द. ठकूर