

||विद्या परं देवतम||

शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन
कला व वाणिज्य महाविद्यालय
चिखली
जि. बुलडाणा - ४४३२०१




S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College
Chikhli
Dist. Buldana -443201

Shri R.G.Shete
President

Shri P.P.Bhala
Secretary

Dr Subhash D. Gawhane
Principal




**Assessment Years
2018-19 to 2022-23**

3rd Cycle

Assessment & Accreditation by NAAC

Criterion - 5

Student Support and Progression



**शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन
कला व वाणिज्य महाविद्यालय
चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१**

College Code No. : 306
e-mail : spmtmchikhli@gmail.com

**S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College
Chikhli Dist. Buldana -443201**

AISHE : C-43033
www.spmtmchikhli.ac.in

Shri R.G.Shete
President

Shri P.P.Bhala
Secretary

Dr Subhash D. Gawhane
Principal

Criterion 5 - Student Support and Progression

Key Indicator-5.1 Student Support

5.1.4 - Q_nM - The institution adopts the following for redressal of student grievances including sexual harassment and ragging cases

INDEX

Sr. No	Document	Page No.
1	Self - Declaration	3
2	The Internal Complaints Committee (ICC) (Policy Document)	4-5
3	Functions of the Internal Complaints Committee	6
4	Working Rules for Internal Complaints Committee	7-12
5	The Gazette of India	13-22
6	Action Taken Report (2018-19 to 2022-23)	23
7	Workshop on Prevention of Sexual Harassment of Women Report 2020-2021	24-25
8	Workshop on Prevention of Sexual Harassment of Women Report 2021-2022	26-27
9	Workshop on Prevention of Sexual Harassment of Women Report 2022-2023	28-29
10	The Internal Complaints Committee Minutes	30-33



॥ शिक्षा परं कुलम् ॥	
<p>शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन कला व वाणिज्य महाविद्यालय चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१ College Code No. : 306 e-mail : spmtmchikhli@gmail.com</p>	<p>S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College Chikhli Dist. Buldana -443201 AISHE : C-43033 www.spmtmchikhli.ac.in</p>
	
Shri R.G.Shete President	Shri P.P.Bhala Secretary
	
Dr Subhash D. Gawhane Principal	

Declaration

The Information, Reports, True Copies of the Supporting Documents,
Numerical Data, etc. furnished in this file is verified by IQAC and found correct.

Hence this Certificate.

Date : 20-11-2023.

Place : CHIKHLI.


Dr. N. K. GAIKWAD
 IQAC Co-ordinator
 S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
 Arts & Commerce College,
 CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana


PRINCIPAL
 S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
 Arts & Commerce College,
 CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana



<p>शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन कला व वाणिज्य महाविद्यालय चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१ College Code No. : 306 e-mail : spmtmchikhli@gmail.com</p>	<p>॥ विद्या परं देवतम् ॥</p> 	<p>S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College Chikhli Dist. Buldana -443201 AISHE : C-43033 www.spmtmchikhli.ac.in</p>
<p>Shri R.G.Shete President</p>	<p>Shri P.P.Bhala Secretary</p>	<p>Dr Subhash D. Gawhane Principal</p>

The Internal Complaints Committee (ICC) (Policy Document)

The Internal Complaints Committee (ICC) is installed in SPM Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College, Chikhli, Dist. Buldana, 22 July 2017 underneath the University Grants Commission (Prevention, Prohibition and Redressal of Sexual Harassment of Women Employees and Students in Higher Education Institutions) Regulations, 2015. It contains college students a Presiding Officer, two or three school contributors from every faculty, and one outdoor member from a non-governmental agency or affiliation dedicated to the reason of female or a man or woman acquainted with the troubles touching on to sexual harassment, nominated by way of the Executive Authority.

Objective of Internal Complaints Committee:

- 1.To grant a protected and invulnerable work surroundings to each girl employee and female college students
- 2.To take regular motion for prevention, prohibition and redressal of complaints acquired related to sexual harassment and gender discrimination of girls personnel at the place of business
- 3.To make guidelines to the administration to lay down techniques for the prohibition, resolution, contract and prosecution of acts of discrimination and sexual harassment, by using the college students and the employees.
- 4.To forceful implementation of the insurance policies touching on to the prevention of sexual harassment
- 5.Strive to get to the bottom of complaints by way of the aggrieved complainant, and henceforth, suggest moves to be taken through the employer.

ICC, SPM Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College, Chikhli, Dist.

Buldana, offers with instances of sexual harassment of the college students or personnel in the university and gives mechanism of dispute redressal.

Its promoters the empowerment of ladies and has zero tolerance for any sort of sexual harassment. ICC diligently work toward imparting a invulnerable surroundings to students, educating and non-teaching staff. Complaint packing containers have been positioned in the university premises

Sexual Harassment described as:

“An undesirable habits with sexual undertones if it takes place or which is chronic and which demeans, humiliates or creates a antagonistic and intimidating surroundings or is calculated to result in submission by using authentic or threatened damaging penalties and induces any one or greater or all of the following unwelcome acts or behavior (whether at once or by way of implication), namely:

- Any unwelcome physical, verbal or non-verbal behavior of sexual nature;
- Demand or request for sexual favors
- Making sexually colored remarks
- Physical contact and advances
- Showing pornography”.

Members Of Internal Complaints Committee (ICC)

Sr.No.	Name	Designation
1	Prof. Dr. Vanita Pochchi	Presiding Officer Professor Shri. Shivaji Mahavidyalaya Chikhli
2	Prof. Ulhas v. Bramhe	Professor Representative
3	Prof. Nagesh Gaikwad	Faculty Representative
4	Mr. Milind Deshpande	Faculty Staff Representative
5	Ku. Sonali Tupkar	Faculty Staff Representative
6	First year students	Ku. Vaishnavi Anil Dhakifale
7	First year students	Ku. Kajal Dilip Penkharkar
8	First year students	Ku. Priyanka Sanjay Bhutekar
9	Adv. Rekha Hanumante	NGO Representative



Dr. N. K. GAIKWAD
IQAC Co-ordinator
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana




PRINCIPAL
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana

Functions of the Internal Complaints Committee

The Internal Complaints Committee as soon as constituted, performs a pivotal function in the fine implementation of the provisions at the workplace.

A time-honored listing of responsibilities of the Committee is enumerated as follows:

- Implementation of the Anti-Sexual Harassment Policy at the place of business
- Submit an Annual Report (Including important points like the range of case archives at their disposal, etc.)
- Bring about consciousness about what consists of 'sexual harassment' at the place of job by way of way of workshops, posters, documents, notices, seminars, etc.
- Publicize the coverage framework successfully
- Provide the victims with a secure and reachable mechanism of criticism
- Initiation of inquiry at the earliest
- Redress the complaints in a really appropriate manner
- Provide period in-between comfort to the complainant
- Provide an possibility for conciliation anywhere viable
- Stick to the concepts of herbal justice at all levels of the lawsuits
- Whenever required, ahead the grievance to the police
- Submit the inquiry record alongside with guidelines
- Maintain confidentiality in regard to the lawsuits taking vicinity earlier than the Committee

Timeline of the Complaint

- Submission of Complaint-Within three months of the ultimate incident
- Notice to the Respondent-Within 7 days of receiving a replica of the criticism
- Completion of Inquiry-Within ninety days
- Submission of Report-Within 10 days of completion of the inquiry
- Implementation of Recommendations-Within 60 days
- Appeal-Within ninety days of the tips

We commit ourselves to a zero-tolerance coverage in the direction of sexual harassment and strengthen our dedication to making our campus free from discrimination, harassment, retaliation or sexual assault at all levels. If a student, school member or non-faculty workforce member faces any pain beneath the above-mentioned heads, he or she can immediately strategy the committee.

An aggrieved individual is required to post a written grievance to the ICC inside three months from the date of the incident, and in case of a sequence of incidents inside a length of three months from the date of the closing incident. Provided that the place such criticism can't be made in writing, the Presiding Officer or any Member of the Internal Complaints Committee shall render all lifelike help to the man or woman for making the grievance in writing. For the motives accorded in the writing, the ICC may want to lengthen the time restriction by means of a duration no longer exceeding three months, if it is cozy that the occasions have been such which averted the character from submitting a criticism inside the stated period. Friends, relatives, colleagues, co-students, a psychologist, or any different companion of the sufferer might also file the criticism in conditions the place the aggrieved man or woman is unable to make a grievance on account of bodily or intellectual incapacity or death. The complainant might also contact the committee participants via the given electronic mail ID or smart phone numbers.



Working Rules for Internal Complaints Committee

Working Standards In compatibility of the Lewd behavior of Ladies at Work environment (Avoidance, Disallowance and Redressal) Act 2013 and the Guidelines outlined there under, the Establishment thus embraces the accompanying technique for deciding protests recorded to the Inner Objections Council (ICC) comprised under the Demonstration. The technique consents to the essential standards of regular equity and fair play and must be stuck to in all objections, however, in individual grievances, because of motivations to be expressed recorded as a hard copy, the ICC maintains whatever authority is needed to make special cases for the method expressed hereunder.

1. Any wronged lady might make, recorded as a hard copy, a grievance of lewd behavior at work spot to the ICC, inside a time of 90 days from the date of occurrence and in the event of a progression of episodes, inside a time of 90 days from the date of last occurrence. 6 duplicates of a composed grumbling ought to be submitted to the Board or any of its individuals alongside rundown of witnesses and supporting records. Extra records and rundown of witnesses can be submitted to ICC at a later stage during the procedure for Inner Grievances Board.

Given that where such grievance can't be made recorded as a hard copy, the Directing Official or some other individual from the ICC will deliver all sensible help to the person for submitting the question recorded as a hard copy.

Given further that the ICC to the motivations to be kept recorded as a hard copy, can broaden as far as possible not surpassing three months, assuming it is fulfilled that the conditions were such which kept the lady from documenting an objection inside the said period.

2. Any grumbling got by the individuals ought to be promptly sent to the Managing Official, and this should be informed to other board individuals at the earliest and not later than 3 days and a gathering ought to be called for examining the matter.

3. The Board of trustees will examine and settle on its ward to manage the case or reject the objection at first sight and prescribe to the Foundation that no move is expected to be made regarding this situation.

4. Notice will be given to the respondent inside 7 working long periods of receipt of the objection and 10 working days will be given for accommodation of answer (alongside the rundown of witnesses and records.)

5. The Board will give help to the wronged lady, in the event that she so decides, to document a police objection corresponding to an offense under Indian Reformatory Code.



6. The Board may, prior to starting a request, in line with the wronged lady, do whatever it may take to settle the matter among her and the respondent through assuagement.
7. No financial settlement will be made as the premise of placation. Where a settlement has been shown up at, the ICC will record the settlement so showed up and advance something very similar to the business for essential consistence.
8. The Board of trustees will give the duplicates of the settlement as recorded under (7) to the distressed lady and the respondent. Where a settlement is shown up at, no further request will be led by the ICC.
9. In the event that pacification is viewed as not doable, notice will be given to the two players for hearing.
10. The Advisory group might guide the Recorder to guarantee the wellbeing and assurance of the oppressed lady if and when required.
11. As an interval measure, ICC might suggest
 - a) The exchange of the bothered lady or the respondent to one more segment or Division as considered fit by the Panel.
 - award pass on to the oppressed lady up to a time of 90 days or
 - limit the respondent from practicing any managerial power or oversight or scholarly assessment of the bothered lady.
 - award such other alleviation to the bothered lady as the case might require.
12. The Board of trustees will continue to submit investigation into the question as per the arrangements of the help rules material to the respondent thinking about lewd behavior as wrongdoing.
13. The Directing Official will gather the main becoming aware of the enquiry. The respondent, the abused lady, and the observers will be hinted no less than 7 working days ahead of time recorded as a hard copy of the date, time and setting of the enquiry procedures. The resulting procedures might be on an everyday premise, to be chosen by ICC.
14. The Board of trustees will give sensible open door to the bothered lady and the respondent for introducing and shielding her/his case.
15. The Board of trustees may out of the blue during the enquiry procedures, block the eye to eye assessment of the respondent and the distressed lady as well as their observers keeping in view the need to safeguard the wronged lady or the observers from confronting any serious wellbeing or potentially security issues.
16. The Board might call any individual to show up as an observer assuming that it is of the assessment that it will be in light of a legitimate concern for equity. The oppressed lady/respondent needs to present the composed answer before the council inside the predetermined time given.
17. The Board will reserve the option to bring, however many times as required, the respondent, bothered lady as well as any observers with the end goal of valuable declaration or potentially explanations.
18. The Board will have the ability to gather any authority papers or records relating to the bothered lady as well as the respondent.



19. The past sexual history of the wronged lady will not be examined into as such data will be considered insignificant to an objection of inappropriate behavior.

20. The Board of trustees will reserve the option to end the enquiry procedures and to give an ex-party choice on the objection, should the respondent fall flat, without legitimate ground, to be available for three continuous hearings met by the Directing Official.

21. The oppressed lady and the respondent, or any one individual on her/his benefit, will reserve the option to look at composed records of the accounts with the prohibition of witnesses' names and personalities. Any individual named by the bothered lady as well as the respondent on her/his sake will be (just) either an understudy, or an individual from the intellectual or non-instructing staff. No individual who has been viewed as at legitimate fault for lewd behavior will be acknowledged as a chosen one. The distressed lady/respondent ought to illuminate the Directing Official explicitly assuming that they wish to practice this right. The Directing Official will permit admittance to such records on a particular date to be suggested something like two days ahead of time to every one of the gatherings concerned. Never in time, nonetheless, could the concerned gatherings at any point take these archives outside the workplace.

22. The wronged lady and the respondent will be liable for introducing their observers before the Council. In any case, assuming that the Board is persuaded that the shortfall of both of the gatherings to the questions is on substantial grounds, the Council will conclude that specific gathering of the Panel for a period not surpassing five days. The gathering so dismissed will be directed from that point, regardless of whether the individual concerned neglects to show up for the said concluded gathering without earlier suggestion/legitimate ground.

23. All procedures of the ICC will kept in compose. The record of the procedures and the assertion of witnesses will be embraced by the people worried as well as the board individuals present in badge of validness thereof. In the event that the minutes can't be decreased recorded as a hard copy that very day, as sound recording of the procedures might be made, and the composed procedures will be validated on a next accessible open door.

24. Assuming that the wronged lady wants to delicate any archives via proof, the Board of trustees can supply genuine duplicates of such reports to the respondent. Also, if the respondent longings to delicate any reports in proof, the Advisory group will supply genuine duplicates of such records to the distressed lady.

25. In the occasion the Panel believes that valuable declaration is required, the Directing Official will forward to the people concerned an outline of the procedures and consider a time span of seven days to submit such declaration, face to face or recorded as a hard copy, to the Board.

26. The bothered lady and the respondent will have the right of interrogation, everything being equal. Nonetheless, such questioning will be directed as composed questions and reactions by



means of the Board as it were. The respondent will reserve no option to straightforwardly interview the distressed lady or her observers.

27. The respondent/bothered lady might submit to the Board, a composed rundown of inquiries that he/she wants to posture to the oppressed lady/witness. The Board (ICC) will hold the option to refuse any inquiries that it has motivation to accept to be insignificant, wicked, hostile, disparaging or orientation uncaring.

28. Amicus Curie can be called for aiding the panel if and when required.

29. Subsequent to closing its examination, the Board of trustees will present an itemized contemplated report to the Foundation.

30. Assuming that the Board finds no legitimacy in the claims, it will answer to the Foundation.

31. In the occasion the Board finds that the allegation(s) against the respondent have been demonstrated, it will prescribe the idea of move to be made by the Organization. The accompanying activities might be suggested:

a. A composed expression of remorse

b. Caution

c. Censure or rebuff

d. Keeping of advancement

e. Keeping of pay rise or additions

f. Going through a guiding meeting

g. Completing of local area administration

h. Ending the respondent from administration

I. Some other discipline as per the help rules relevant to the respondent

32. At the point when the Council comes to the end result that the charge against the respondent is vindictive or the oppressed ladies or some other individual submitting the question has submitted the question realizing that it generally will be bogus or the wronged ladies or some other individual submitting the question has delivered any fashioned or deceiving report, it might prescribe to the Establishment to make a move against such misrepresentation.

33. Nothing blocks the Establishment authority from taking comprehension of any new reality or proof which might emerge or be brought before it during the pendency of the request procedures or even after the correspondence of the discoveries to fitting Foundation specialists.

34. On the off chance that the allegation(s) is/are demonstrated against the respondent, the Board of trustees might guide the Organization to guarantee the installment of pay to the bothered lady by the respondent. The assurance of pay to the wronged lady will be chosen in light of the accompanying realities:



- I. The psychological injury, agony, enduring and profound misery caused to the abused lady.
- ii. The deficiency of vocation opportunity because of the occurrence of lewd behavior.
- iii. Clinical costs caused by the casualty for physical or mental treatment
- iv. The pay and monetary status of the respondent
- v. Possibility of such installment in lump sum or in portions

35. The Organization specialists will record a consistence report to the Council in something like 30 days of issuance of such suggestion.

36. ICC will have the essential abilities to take notice of occurrences of lewd behavior as well as orientation bad form in the Foundation grounds and act against a similar in such way as it considers proper.


37. The personality of the oppressed lady, respondent, witnesses and procedures of the Panel and its suggestions and the move made by the Foundation will not be distributed, imparted or spread the word for general society, press or media in any way and it will be outside the domain of the Right to Data Act, 2005.

38. No lawful expert will be permitted to address either the bothered lady or the respondent in procedures before the Objections Advisory group.

39. The Board has the abilities of a common court in the accompanying cases

- I. Bringing and implementing the participation of any individual connected with the episode.
- ii. Requiring the revelation and creation of any reports
- iii. Some other matter connecting with the occurrence as chosen by the Panel occasionally.

40. The abused lady or respondent might favor an enticement for the skillful power.


Dr. N. K. GAIKWAD
IQAC Co-ordinator
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana



PRINCIPAL
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana



WWW.LIVELAW.IN

रजिस्ट्री सं० डी० एल०-33004/99

REGD NO. D. L.-33004/99



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY
भाग III—खण्ड 4
PART III—Section 4
प्रधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 171] नई दिल्ली, सोमवार, मई 2, 2016/वैशाख 12, 1938
No. 171] NEW DELHI, MONDAY, MAY 2, 2016/VAISAKHA 12, 1938

मानव संसाधन विकास मंत्रालय
(विश्वविद्यालय अनुदान आयोग)
अधिसूचना
नई दिल्ली, 2 मई, 2016

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (उच्चतर शैक्षिक संस्थानों में महिला कर्मचारियों एवं छात्रों के तैंगिक उत्पीड़न के निराकरण, निषेध एवं इसमें सुधार) विनियम 2015

मि. सं. 91-1/2013 (टी. एफ. जी. एस.—विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 (1956 का 3) निम्नी संशोधन अधिनियम के अनुच्छेद 20 के तहत—अनुच्छेद (1) से सम्पन्न रूप से गढ़ा जाए उस अधिनियम 28 के अनुच्छेद (1) की भाँति (जी) द्वारा प्रदत्त अधिकारों के क्रियान्वयन अनुसार विश्वविद्यालय अनुदान आयोग एतद्वारा निम्न विनियम निर्मित कर रहा है, नामतः—

- लघु शीर्ष, अनुप्रयोग एवं समासम्भ— (1) ये विनियम विश्वविद्यालय अनुदान आयोग (उच्चतर शैक्षिक संस्थानों में महिला कर्मचारियों एवं छात्रों के तैंगिक उत्पीड़न के निराकरण, निषेध एवं इसमें सुधार) विनियम, 2015 कहलाएंगे।
(2) ये विनियम भारत वर्ष में सभी उच्चतर शैक्षिक संस्थानों पर लागू होंगे।
(3) सरकारी राजपत्र में उनके प्रकाशन की तिथि से ये लागू माने जाएंगे।
- परिभाषाएँ— इन विनियमों में—चर्चा विषयवस्तु के अन्तर्गत कुछ अन्यथा जरूरी है—
(अ) "पीड़ित महिला" से अर्थ है किसी भी आयु वर्ग की एक ऐसी महिला—चाहे वह रोजगार में है या नहीं, किसी कार्य स्थल में कथित तौर से प्रतिवादी द्वारा कोई तैंगिक प्रताड़ना के कार्य का शिकार बनी है,
(ब) "अधिनियम" से अर्थ है कार्य स्थल में महिलाओं का तैंगिक उत्पीड़न (निराकरण, निषेध एवं समाधान) अधिनियम, 2013 (2013 का 14),
(स) "परिहार" का अर्थ उस स्थान अथवा भूमि से है जहाँ पर उच्चतर शैक्षिक संस्थान तथा इसकी संबद्ध संस्थागत सुविधाएँ जैसे पुस्तकालय, प्रयोगशालाएँ, लेक्चर हॉल, आवर स, हॉल, शौचालय, छात्र केंद्र, छात्रावास, भोजन कक्ष, स्टोडियम, वाहन पड़ाव स्थल, सुगमनी जैसे स्थल तथा अन्य कुछ सुविधाएँ जैसे स्वास्थ्य केंद्र, कैंटीन, बैंक पटल इत्यादि स्थित हैं तथा जिसने छात्रों द्वारा उच्छांशिता के छात्र के रूप में दीरा किया जाता हो—जिस में वह परिनिहत शामिल है जो उनमें उस संस्थान से आने जाने के लिए, उस संस्थान के अलावा क्षेत्रीय भागन हेतु

2136/GV/2016

(1)

संस्थान पर, अध्ययनों, अध्ययन भ्रमण, सैर-सपाटे के लिए, लघु-अवधि वाली नियुक्तियों के लिए, शिविरों के लिए उपयोग किए जा रहे स्थानों, सांस्कृतिक समारोहों, खेलकूद आयोजनों एवं ऐसी ही अन्य गतिविधियों जिनमें कोई व्यक्ति एक कर्मचारी अथवा उच्चतर शैक्षिक संस्थान के एक छात्र के रूप में भाग ले रहा है—यह समस्त उस परिवार में सम्मिलित है;

- (डी) "आयोग" का अर्थ है विश्वविद्यालय अनुदान आयोग जो विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 (1956 का 3) के अनुच्छेद 4 के अन्तर्गत स्थापित है;
- (ई) "आवृत्त व्यक्तियों" से अर्थ उन व्यक्तियों से है जो एक सुरक्षित गतिविधि में कार्यरत हैं जैसे कि किसी लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत को दायर करना—अथवा वे ऐसे किसी व्यक्ति से घनिष्ठ रूप से सम्बद्ध हैं जो सुरक्षित गतिविधि में कार्यरत है तथा ऐसा व्यक्ति एक कर्मचारी हो सकता है अथवा उस पीड़ित व्यक्ति का एक कर्मचारी हो सकता है अथवा एक साथी छात्र अथवा अभिभावक हो सकता है;
- (एफ) "कर्मचारी" का अर्थ, उस व्यक्ति से है जिसे अधिनियम में परिभाषित किया गया है तथा इसमें इन विनियमों की दृष्टि से प्रशिक्षार्थी, शिक्षार्थी अथवा वे अन्य जिस नाम से भी जाने जाते हैं। आन्तरिक अध्ययन में लगे छात्र, स्वयंसेवक, अध्यापन-सहायक शोध-सहायक चाहे वे रोजगार में हैं अथवा नहीं, तथा क्षेत्रीय अध्ययन में, परियोजनाओं लघु-स्तर के भ्रमण अथवा शिविरों में कार्यरत व्यक्तियों से है;
- (जी) "कार्यकारी प्राधिकारी" से अर्थ है उच्चतर शैक्षिक संस्थान के प्रमुख कार्यकारी प्राधिकारी, चाहे जिस नाम से वे जाने जाते हों— तथा जिस संस्थान में उच्चतर शैक्षिक संस्थान का सामान्य प्रशासन सम्मिलित है। सार्वजनिक रूप से निधि प्राप्त संस्थानों के लिए, कार्यकारी प्राधिकारी से अर्थ है अनुशासनात्मक प्राधिकारी जैसा कि केन्द्रीय नागरिक सेवाये (वर्गीकरण, नियन्त्रण एवं अपील) नियम तथा इसके समतुल्य नियमों में दर्शाया गया है;
- (एच) "उच्चतर शैक्षिक संस्थान" (एचईआई.) से अर्थ है—एक विश्वविद्यालय जो अनुच्छेद 2 की धारा (जे) के अन्तर्गत अर्थों के अनुसार है, ऐसा एक महाविद्यालय जो अनुच्छेद 12 (ए) के उप-अनुच्छेद (1) की धारा (बी) के अर्थ के अनुसार है तथा एक ऐसा संस्थान जो मानित विश्वविद्यालय के रूप में विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 (1956 का 3) के अनुच्छेद 3 के अन्तर्गत है;
- (आई) "आन्तरिक शिकायत समिति" (आई.सी.सी.) (इन्टरनल कम्प्लेन्ट्स कमिटी) से अर्थ है इन विनियमों के विनियम 4 के उप-विनियम (1) के अर्थ के अनुसार उच्चतर शैक्षिक संस्थान द्वारा गठित की जाने वाली आन्तरिक शिकायत समिति से है। यदि पहले से ही समान उद्देश्य वाला कोई निकाय सक्रिय है, (जैसे कि लैंगिक संवेदीकरण समिति जो लैंगिक उत्पीड़न संबंधी विवाद देखेगी (जी.एस.सी.एस.एच.) ऐसे निकाय को आन्तरिक शिकायत समिति (आईसीसी) के रूप में पुनर्गठित किया जाना चाहिए;
- बशर्ते, बाद वाले मामले में उच्चतर शैक्षिक संस्थान ऐसा सुनिश्चित करेगा कि इन विनियमों के अन्तर्गत आन्तरिक शिकायत केन्द्र के लिए ऐसे एक निकाय का गठन आवश्यक है। बशर्ते कि ऐसा निकाय इन विनियमों के प्रावधानों द्वारा बाध्य होगा;
- (जे) "संरक्षित गतिविधि" में ऐसी एक परम्परा, के प्रति तर्कपूर्ण विरोध शामिल है, जिसके बारे में ऐसा माना जाता है कि अपनी तरफ से अथवा कुछ दूसरे लोगों की तरफ से लैंगिक उत्पीड़न संबंधी कानूनों का उल्लंघन उस परम्परा के माध्यम से किया जा रहा है— जैसे कि लैंगिक उत्पीड़न मामलों की कार्रवाई में भागीदारी करना, किसी भी आन्तरिक जांच पड़ताल में अथवा कथित लैंगिक उत्पीड़न मामलों में सहयोग करना अथवा किसी बाहरी एजेंसी द्वारा की जा रही जाँच पड़ताल में अथवा किसी मुकदमे में बतौर गवाह मौजूद रहना;

(के) "लैंगिक उत्पीड़न" का अर्थ है—

- (i) ऐसा एक अनचाहा आचरण जिसमें छिपे रूप में लैंगिक भावनाएँ जो प्रत्यक्ष भी हो जाती हैं अथवा जें भावनाएँ अत्यन्त मजबूत होती, नीचतायुक्त होती हैं, अपमानजनक होती हैं अथवा एक प्रतिकूल और धमकी भरा वातावरण पैदा करती हैं अथवा वास्तविक अथवा धमकी भरे परिणामों द्वारा अधीनता की ओर प्रेरित करने वाली होती हैं तथा ऐसी भावनाओं में निम्नलिखित अवांछित काम या व्यवहारों में कोई भी एक या उससे अधिक या ये समस्त व्यवहार शामिल हैं (चाहे सीधे तौर से या छिपे तौर से) नामतः—
- (अ) लैंगिक भावना से युक्त कोई भी अप्रिय शारीरिक, मौखिक अथवा गैर मौखिक के अतिरिक्त कोः आचरण
- (ब) लैंगिक अनुग्रह या अनुरोध करना
- (स) लैंगिकतायुक्त टिप्पणी करना



- (स) जैसा कि आयोग की "सक्षम" (परिसरों में महिलाओं की सुरक्षा एवं लैंगिक संवेदीकरण कार्यक्रम) रिपोर्ट में दर्शाया गया है, प्रशिक्षण कार्यक्रम अथवा कार्यशाला, अधिकारियों, कार्यपालकों, संकाय सदस्यों एवं छात्रों के लिए उन्हें सभी को सुग्राही बनाना तथा इस अधिनियम एवं इन विनियमों में स्थापित अधिकारों, पात्रताओं एवं दायित्वों की जानकारी उन्हें सुनिश्चित कराना तथा उनके प्रति उन्हें जागरूक बनाना;
- (द) इस बात को पहचानते हुए कि प्राथमिक रूप से महिला कर्मचारी तथा छात्राओं एवं कुछ छात्र तथा तीसरे लिंग वाले छात्र कई प्रकार के लैंगिक उत्पीड़न, अपमान एवं शोषण के अन्तर्गत संवेदनशील हैं, तदनुसार सभी लिंगों के कर्मचारियों एवं छात्रों के प्रति सुनियोजित समस्त लिंग आधारित हिंसा के विरुद्ध निर्णयात्मक रूप से सक्रिय बनना ;
- (ई) लैंगिक उत्पीड़न के प्रति शून्य स्तर सहन संबंधी नीति की सार्वजनिक प्रतिबद्धता रखना;
- (एफ) सभी स्तरों पर अपने परिसर को, भेदभाव, उत्पीड़न, प्रतिशोध अथवा लैंगिक आक्रमणों से मुक्त बनाने की प्रतिबद्धता की पुनः पुष्टि करना;
- (जी) इस विषय में जागरूकता पैदा करना कि लैंगिक उत्पीड़न में क्या शामिल है— तथा इसके साथ ही हिंसापूर्ण वातावरण उत्पीड़न एवं प्रतिकर उत्पीड़न इन विषयों में जागरूकता पैदा करना;
- (एच) अपनी विवरणिका में सम्मिलित करना और महत्वपूर्ण स्थलों पर, विशिष्ट स्थानों पर या नोटिस बोर्ड पर लैंगिक उत्पीड़न के दण्ड एवं परिणामों को दर्शाया जाना तथा संस्थान के सभी समुदायों के वर्गों को इस तन्त्र की सूचना के प्रति जागरूक करना जो तन्त्र लैंगिक उत्पीड़न संबंधी शिकायतों के समाधान के लिए बनाया गया है तथा इसके बारे में आन्तरिक शिकायत समिति के सदस्यों का विवरण, उनसे संपर्क साधना, शिकायत के बारे में विधि आदि के बारे में बताना यदि कोई मौजूदा निकाय पहले से ही उसी लक्ष्य के साथ सक्रिय है (जैसे कि लैंगिक संवेदीकरण समिति जो लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध है, ऐसे जेन्डर सेन्सिटाइजेशन कमिटी अग्रेस्ट सैक्सुअल हार्समेंट—जी.एस.सी. ए.एस.एच. निकाय को आन्तरिक शिकायत समिति) (इण्टरनल कम्प्लेन्ट्स कमिटी—आई.सी.सी) के समान ही पुनर्गठित करना ;
- बशर्त, बाद में दर्शाये गए मामले में उच्चतर शैक्षिक संस्थान सुनिश्चित करेंगे कि इस प्रकार के निकाय का गठन आई.सी.सी. के लिए आवश्यक सिद्धान्तों के आधार पर इन विनियमों के अन्तर्गत किया गया है। ऐसा कोई भी निकाय इन विनियमों के प्रावधानों के द्वारा बाध्य होगा;
- (आई) कर्मचारियों एवं छात्रों को उपलब्ध आश्रय के बारे में बताना, यदि वे लैंगिक उत्पीड़न के शिकार हुए हैं;
- (जे) आन्तरिक शिकायत समिति के सदस्यों द्वारा शिकायतों के निपटान, समाधान अथवा समझौते आदि की प्रक्रिया का संचालन संवेदनशील रूप से करने के लिए, नियमित अभिमुखी अथवा प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित करना;
- (के) कर्मचारियों एवं छात्रों के सभी प्रकार के उत्पीड़न के निराकरण हेतु सक्रिय रूप से गतिशील बनाना चाहे वह उत्पीड़न किसी प्रबल अधिकारी अथवा उच्चतर शैक्षिक संस्थान में स्थित पदानुक्रम संबंधों के आधार पर है। अथवा किसी घनिष्ठ भागीदार की हिंसा संबंधी हो अथवा समकक्षों से अथवा उस उच्चतर शैक्षिक संस्थान की भौगोलिक सीमाओं से बाहर किन्हीं तत्वों के कारण हो;
- (एल) उसके कर्मचारियों एवं छात्रों के प्रति किए गए लैंगिक उत्पीड़न के लिए दोषी जो लोग हैं उन्हें दण्डित करना तथा विधि द्वारा मान्य कानून के अनुसार समस्त कार्यवाही करना तथा परिसर में लैंगिक उत्पीड़न के निराकरण एवं अवरोध हेतु तन्त्रों एवं समाधान प्रणाली को यथार्थता बनाना;
- (एम) यदि उस दुराचार का षडयंत्रकारी वहाँ का कर्मचारी है तो सेवा नियमों के अन्तर्गत लैंगिक उत्पीड़न को एक दुराचार के रूप में मानना;
- (एन) यदि अपराधकर्ता कोई छात्र है तो लैंगिक उत्पीड़न को अनुशासनात्मक नियमों (जो बहिष्कार एवं बहिष्करण तक हो सकता है) के उल्लंघन के रूप में देखना;
- (ओ) इन विनियमों के प्रकाशन की तिथि से लेकर 60 दिनों की अवधि में इन विनियमों के प्रावधानों का अनुपालन सुनिश्चित किया जाना, जिनमें आन्तरिक शिकायत समिति की नियुक्ति शामिल है;
- (पी) आन्तरिक शिकायत समिति द्वारा की गई रिपोर्टों का समयबद्ध रूप से प्रस्तुतीकरण;
- (क्यू) एक वार्षिक स्थिति रिपोर्ट जिसमें दायर मामलों का, उनके निपटान का विवरण हो, वह तैयार करना तथा इसे आयोग को प्रस्तुत करना;

3.2 समर्थन करने वाली गतिविधियाँ—

- (1) जिन नियमों, विनियमों अथवा अन्य इसी प्रकार के माध्यम जिनके द्वारा आन्तरिक शिकायत केन्द्र (आई.सी.सी.) प्रकाशित करेगा, उन्हें अद्यतन किया जाएगा तथा उन्हें समय-समय पर संशोधित किया



जाएगा—क्योंकि न्यायालय को निर्णय एवं अन्य कानून तथा विधियों द्वारा उस कानूनी ढाँचे में समतल संशोधन होता रहेगा जिनके अनुसार अधिविधन लागू किया जाना है,

- (2) उच्चतर शैक्षिक संस्थानों का कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा अधिदेशात्मक रूप से पूरा सम्पूर्ण किया जाना चाहिए तथा यह देखा जाना चाहिए कि आईसीसी की शिकायतों का क्रियान्वयन सम्यक् रूप से किया जा रहा है कि नहीं। आईसीसी के प्रकार्य के लिए समस्त संभावित संसाधन उपलब्ध कराए जाने चाहिए— जिनमें कार्यालय और भवन अवसंरचना सहित (कम्प्यूटर, फोटो कॉपीयर, श्रम दृश्य उपकरणों आदि) स्टाफ (टाइपिस्ट, सहाय एवं कानूनी सेवाओं) सहित पर्याप्त रूप में वित्तीय संसाधन का आबंटन भी हो,
- (3) असुरक्षित/दुर्बल वर्ग विशेष रूप से प्रताड़ना के शिकार बन जाते हैं और उनके द्वारा शिकायत करना और भी ज्यादा कठिन होता है। क्षेत्र, वर्ग, जाति, लैंगिक प्रवृत्ति, अल्पसंख्यक पहचान, एवं पुनर्स्थापित रूप से समर्थ से असुरक्षा सामाजिक रूप से संयोजित हो सकती है। समर्थकारी समितियों को इस प्रकार की असुरक्षितताओं के प्रति अति संवेदनशीलता एवं विशेष जरूरतों के प्रति संवेदनशील होने की आवश्यकता है,
- (4) क्योंकि शोध छात्र और डॉक्टोरल छात्र विशेष रूप से आक्रान्त होते हैं, अतः उच्चतर शैक्षिक संस्थानों द्वारा यह सुनिश्चित कराया जाए कि शोध सर्वेक्षण की नैतिकता संबंधी दिशा निर्देश उचित रूप से लागू हो रहे हैं,
- (5) समस्त उच्चतर शैक्षिक संस्थानों द्वारा उनकी लैंगिक उत्पीड़न विरोधी नीति की क्षमता का नियमित रूप से अर्ध वार्षिक पुनरीक्षण किया जाना चाहिए,
- (6) सभी अकादमिक स्टाफ कॉलेजों (जिन्हें अब मानव संसाधन विकास केन्द्रों के रूप में पाया जाता है) (एचआरडीसी) और क्षमता निर्माण के क्षेत्रीय केन्द्रों द्वारा लिंग संबंधी संज्ञा को अपने अभिमुखी एवं पुनर्यर्था पाठ्यक्रमों में निगमित करना चाहिए। अन्य सब विषयों से भी इसे प्राथमिकता दी जाए तथा इसे मुख्य धारा के रूप में विशेष रूप से बनाया जाए तथा इसके लिए "यूजीसी सक्षम" रिपोर्ट का उपयोग करें जिसमें, इस बारे में, प्रविधियों उपलब्ध कराई जाती हैं,
- (7) उच्चतर शैक्षिक संस्थानों में प्रशासकों के लिए संचालित अभिमुखी पाठ्यक्रमों में आवश्यक रूप से लैंगिक संवेदीकरण तथा लैंगिक उत्पीड़न की समस्याओं पर एक मापदण्ड होना चाहिए। उच्चतर शैक्षिक संस्थान के समस्त विभागों में मौजूद सदस्यों के लिए कार्यशालाएँ नियमित रूप से संचालित की जानी चाहिए,
- (8) समस्त उच्चतर शैक्षिक संस्थानों में परामर्श सेवाओं को संस्थानों के अन्तर्गत रखा जाना चाहिए और इसके लिए सुप्रशिक्षित पूर्णकालिक परामर्शदाता होने चाहिए,
- (9) कई उच्चतर शैक्षिक संस्थान जिनके विशाल परिसर हैं जिनमें प्रकाश संबंधी व्यवस्था बहुत अधूरी है तथा अन्य संस्थानों के लोगों के अनुभव अनुसार ये स्थान असुरक्षित समझे जाते हैं, वहाँ पर्याप्त प्रकाश व्यवस्था अवसंरचना एवं रख-रखाव का एक अनिवार्य अंग है,
- (10) पर्याप्त एवं अच्छी तरह से प्रशिक्षित सुरक्षा स्टाफ आवश्यक रूप से होना चाहिए जिसमें महिला सुरक्षा स्टाफ सदस्य अच्छी संख्या में हों, जिससे संतुलन बना रहे। सुरक्षा स्टाफ नियुक्ति के मामले में लैंगिक संवेदनशीलता प्रशिक्षण को एक शर्त के रूप में माना जाना चाहिए,
- (11) उच्चतर शैक्षिक संस्थान आवश्यक रूप से विश्वराणीय जन यातायात को सुनिश्चित करें— विशेष रूप से उच्चतर शैक्षिक संस्थानों के विस्तृत परिसरों के अन्दर विभिन्न विभागों के मध्य जैसे— छात्रावासों, पुस्तकालयों, प्रयोगशालाओं तथा मुख्यालय और विशेष रूप से ये स्थान जिन तक पहुँच पाना दैनिक शोधकर्ताओं के लिए कठिन है। सुरक्षा की कमी तथा उत्पीड़न बहुत बढ़ जाता है जब कर्मचारी और छात्र सुरक्षित जन यातायात पर निर्भर नहीं रहते हैं। कर्मचारी एवं छात्रों द्वारा पुस्तकालयों और प्रयोगशालाओं में देर रात तक काम करने और शाम के समय अन्य कार्यक्रमों में भाग लेने के लिए उच्चतर शैक्षिक संस्थानों द्वारा भरोसेमंद यातायात का प्रबन्ध किया जाना चाहिए,
- (12) आवासीय उच्चतर शैक्षिक संस्थानों द्वारा महिला छात्रावासों की संरचना को प्राथमिकता दी जाए। महिला छात्रावास, जो सभी प्रकार के उत्पीड़न से थोड़ी बहुत सुरक्षा प्रदान करते हैं, उस उच्च शिक्षा के सभी स्तरों पर, शहरी एवं ग्रामीण क्षेत्रों में बड़ी संख्या में उच्च शिक्षा इच्छुक युवा महिलाओं के लिए अत्यन्त जरूरी है,



- (13) युवा छात्रों की तुलना में छात्रावास में स्थित छात्राओं की सुरक्षा के मामले को बेदभाव पूर्ण नियमों का आधार नहीं बनाया जाना चाहिए। परिसर की सुरक्षा संबंधी नीतियों को महिला कर्मचारी एवं छात्राओं की सुरक्षात्मकता के रूप में नहीं बन जाना चाहिए, जैसे कि आवश्यकता से अधिक सार्वजनिक या पुलिसिया निगरानी अथवा आने जाने की स्वतंत्रता में कटौती करना— विशेषकर महिला कर्मचारी एवं छात्राओं के लिए;
- (14) सभी उच्चतर शैक्षिक संस्थानों के लिए पर्याप्त स्वास्थ्य सुविधाएँ होनी अभिदेशात्मक हैं। महिलाओं के विषय में इस प्रक्रिया में लिंग संवेदी डाक्टर और नर्स तथा इसके साथ ही एक स्त्री रोग विशेषज्ञ की सेवाएँ उपलब्ध होनी चाहिए;
- (15) महाविद्यालयों में महिला विकास प्रकोष्ठ पुनः चालू किये जाने चाहिए एवं उन्हें धन दिया जाना चाहिए और उन्हें लैंगिक उत्पीड़न विरोधी समितियों तथा आन्तरिक शिकायत समिति के प्रकाश से पृथक करके और स्वशासी रखा जाना चाहिए। उसके साथ ही वे आन्तरिक शिकायत केन्द्रों के परामर्श से अपनी गतिविधियाँ विस्तारित करेंगे जिनमें लैंगिक संवेदीकरण कार्यक्रम शामिल हैं तथा नियमित आधार पर लैंगिक उत्पीड़न विरोधी नीतियों परिसरों में प्रचारित प्रसारित करेंगे। "सांस्कृतिक पृष्ठभूमि" एवं "औपचारिक अकादमिक स्थल" इन्हें परस्पर सहभागिता करनी चाहिए ताकि ये कार्यशालाएँ नवीन्मयी, आकर्षक बनें एवं मशीनी न हों;
- (16) छात्रावासों के वार्डन, अध्यक्ष, प्राचार्य, कुलपतियों, विधि अधिकारियों एवं अन्य कार्यकारी सदस्यों को नियमों के अथवा अध्यादेशों में संशोधनों द्वारा जबाबदेही के दायरे में यथाआवश्यक रूप से लाना चाहिए;

4. शिकायत समाधान तन्त्र:-

- (1) लैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध प्रत्येक कार्यकारी प्राधिकारी लैंगिक संवेदीकरण के लिए एक आन्तरिक तन्त्र सहित एक आन्तरिक शिकायत समिति (आई.सी.सी.) का गठन करेंगे। आई.सी.सी. की निम्न संरचना होगी—
- (अ) एक पीठासीन अधिकारी जो एक महिला संकाय सदस्य हो और जो एक वरिष्ठ पद पर (एक विश्वविद्यालय की स्थिति में प्रोफेसर से निम्न न हो तथा किसी महाविद्यालय की स्थिति में सह-प्रोफेसर अथवा रीडर से निम्न न हो) शैक्षिक संस्थान में नियुक्त हो तथा कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा नामित हो।
- बशर्ते यदि किसी स्थिति में कोई वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी उपलब्ध नहीं है तो पीठासीन अधिकारी को उप-अनुभाग 2(अ) में दर्शाये कार्यस्थल के अन्य कार्यालय अथवा प्रशासनिक एकांश से उन्हें नामित किया जाएगा।
- "बशर्ते यदि उस कार्यस्थल के अन्य कार्यालयों अथवा प्रशासनिक एकांशों में कोई वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी नहीं है तो अध्यक्ष अधिकारी को उसी नियोक्ता के कार्यस्थल से अथवा किसी अन्य विभाग या संगठन में से नामित किया जा सकता है"
- (ब) दो संकाय सदस्य एवं दो गैर-अध्यापनरत कर्मचारी जो अधिमानत महिलाओं की समस्याओं के लिए प्रतिबद्ध हैं तथा जिन्हें सामाजिक कार्य अथवा कानूनी जानकारी है, उन्हें कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा नामित किया जाना चाहिए,
- (ग) यदि किसी मामले में छात्र शामिल हैं तो उसमें तीन छात्र हों जिन्हें स्नातक पूर्व, स्नातकोत्तर एवं शोधस्तर पर क्रमशः भर्ती किया जायेगा जिन छात्रों को पारदर्शी लोकतांत्रिक प्रणाली द्वारा चुना गया है,
- (द) गैर सरकारी संगठनों में से किसी एक में से अथवा किसी ऐसी सभा में से जो महिलाओं की समस्याओं के लिए प्रतिबद्ध हैं या एक ऐसा व्यक्ति हो जो लैंगिक उत्पीड़न से जुड़े मामलों का जानकार हो, जो कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा नामित हो;
- (2) आन्तरिक शिकायत समिति के कुल सदस्यों में न्यूनतम आधे सदस्य महिलाएँ होनी चाहिए,
- (3) उच्चतर शैक्षिक संस्थानों में वरिष्ठ प्रशासनिक पदों पर नियुक्त व्यक्ति जैसे कुलपति, पदेन कुलपति, रेक्टर, कुलसचिव, डीन, विभागों के अध्यक्ष आदि आन्तरिक समिति के सदस्य नहीं होंगे ताकि ऐसे केन्द्र के प्रकार्य की स्वायत्तता सुनिश्चित रहे;

- (4) आन्तरिक शिकायत समिति के सदस्यों की सदस्यता अवधि तीन वर्ष की होगी। उच्चतर शैक्षिक संस्थान ऐसी एक प्रणाली का उपयोग करें जिसके द्वारा आन्तरिक शिकायत केन्द्र के सदस्यों का एक तिहाई भाग प्रतिवर्ष परिवर्तित होता रहे,
- (5) आन्तरिक समिति की बैठक आयोजित करने के लिए जो सदस्य गैर सरकारी संगठनों अथवा समाजों से संबद्ध हैं उन्हें कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा ऐसे शुल्क अथवा भत्ते का भुगतान किया जाए, जैसा निर्धारित किया गया है,
- (6) जिस स्थिति में आन्तरिक समिति का अध्यक्ष अधिकारी अथवा इसका कोई सदस्य, यदि--
- (अ) अधिनियम की धारा 16 के प्रावधानों का उल्लंघन करता है, अथवा
 - (ब) वह किसी अपराध के लिए दोषी सिद्ध हुआ है अथवा उसके विरुद्ध वर्तमान में लागू किसी कानून के अन्तर्गत किसी अपराध के बारे में कोई पड़ताल लम्बित है, अथवा
 - (स) किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही के तहत यह दोषी पाया गया है अथवा उसके विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लम्बित है, अथवा
 - (द) उसने अपने पद का दुरुपयोग इस सीमा तक किया है कि कार्यालय में उसकी सेवामें निरन्तरता को जनहित के प्रतिकूल माना जाएगा,
- तो ऐसा अध्यक्ष अधिकारी अथवा सदस्य, यथास्थिति, इस समिति से हटा दिया जाएगा तथा इस प्रकार से होने वाली रिक्ति अथवा ऐसी कोई नैमित्तिक (कैजुअल) रिक्ति को नये नामांकन द्वारा इस धारा के प्रावधानों के अनुसार भरा जाएगा,"

5. आन्तरिक शिकायत समिति (आई.सी.सी.) :- आन्तरिक शिकायत समिति करेगी :-

- (अ) यदि कोई कर्मचारी अथवा छात्र पुलिस के पास कोई शिकायत दर्ज करना चाहता है तो उसे सहायता उपलब्ध कराएगी;
 - (ब) विवाद समाधान के हेतु बातचीत संबंधी तन्त्र उपलब्ध कराना ताकि विवादित बातों पर पूर्वानुमान को सनीचीन एवं उचित मैत्रीपूर्ण क्रिया द्वारा देखा जा सका जिससे उस शिकायतकर्ता के अधिकारों की हानि न हो तथा जिससे पूरी तरह से दण्डात्मक दृष्टिकोणों की न्यूनतम जरूरत हो जिनसे और अधिक जानकारी, विमुखता अथवा हिंसा न बढ़े;
 - (स) उस व्यक्ति की पहचान उजागर किये बिना उस शिकायतकर्ता की सुरक्षा बनाए रखना तथा स्वीकृत अवकाश अथवा उपस्थिति संबंधी अनिवार्यताओं में छूट द्वारा अथवा अन्य किसी विभाग में अथवा किसी सर्वेक्षणकर्ता के पास स्थानान्तरण द्वारा, यथा आवश्यक रूप से उस शिकायत के लम्बित होने की अवधि में अथवा उस अपराधकर्ता के स्थानान्तरण का भी प्रावधान किया जाएगा,
 - (द) तैमिक उत्पीड़न संबंधी शिकायतों के निपटान करते समय सुनिश्चित करे कि पीड़ित व्यक्ति या गवाहों का शोषण ना किया जाए अथवा उनके साथ भेदभाव न किया जाए, तथा
 - (ई) किसी भी आवृत्त व्यक्ति के विरुद्ध अथवा प्रतिकूल कार्यवाई पर प्रतिबन्ध को सुनिश्चित करना क्योंकि वह कर्मचारी अथवा छात्र एक संरक्षित गतिविधि में व्यस्त है;
- 6. शिकायत करने एवं जाँच पड़ताल की प्रक्रिया:-** आन्तरिक शिकायत समिति किसी भी शिकायत को दायर करने और उस शिकायत की जाँच करने के लिए इन विनियमों और अधिनियम में निर्धारित प्रणाली का अनुपालन करेगी ताकि वह समयबद्ध रूप से पूरी हो सके। उच्चतर शैक्षिक संस्थान, आन्तरिक शिकायत समिति को सभी आवश्यक सुविधाएँ उपलब्ध कराएगा ताकि जाँच पड़ताल शीघ्रता से संचालित हो सके तथा आवश्यक गोपनीयता भी बनी रहे,
- 7. तैमिक उत्पीड़न की शिकायत दायर करने की प्रक्रिया :-** किसी भी असांतुष्ट व्यक्ति के लिए आवश्यक है कि वह घटना होने की तिथि से तीन माह के भीतर लिखित शिकायत आन्तरिक शिकायत समिति को प्रस्तुत करे और यदि लगातार कई घटनाएँ हुई हो तो सबसे बाद की घटना से तीन माह के भीतर उसे प्रस्तुत करे,
- बशर्ते जहाँ ऐसी शिकायत लिखित रूप में नहीं दी जा सकती है, वहाँ अध्यक्ष अधिकारी अथवा आन्तरिक समिति का कोई भी सदस्य, उस व्यक्ति के द्वारा लिखित शिकायत प्रस्तुत करने के लिए समस्त सम्भव सहायता प्रदान करेगा;
- बशर्ते, इसके साथ ही आई.सी.सी., लिखित रूप से प्रस्तुत तर्कों के आधार पर समय सीमा विस्तारित कर सकती है, परन्तु वह तीन माह से अधिक की नहीं होगी, यदि इस बात को आश्वस्त किया गया हो कि परिस्थितियाँ ऐसी थी कि जिनके कारण वह व्यक्ति इस कथित अवधि के दौरान शिकायत दायर करने से वंचित रह गया था;
- 8. जाँच पड़ताल की प्रक्रिया:-**

- WWW.LIVELAW.IN
THE GAZETTE OF INDIA EXTRAORDINARY [PART III—SEC. 4]
- 8
- (1) शिकायत मिलने पर आन्तरिक शिकायत समिति इसकी एक प्रति को प्रतिवादी को इसके प्राप्त होने से सात दिनों के भीतर भेजेगी,
 - (2) शिकायत की प्रति मिलने के बाद प्रतिवादी अपना उत्तर इस शिकायत के बारे में, समस्त दस्तावेजों की सूची, गवाहों के नामों एवं पत्तों के नामों एवं उनके पत्तों सहित दस दिन की अवधि में दाखिल करेगा;
 - (3) शिकायत प्राप्त होने के 90 दिनों के भीतर ही जॉच पड़ताल पूरी की जानी चाहिए। अनुशंसाओं सहित, यदि वे हों, तो, जॉच पड़ताल रिपोर्ट उस जॉच के पूरा होने के 10 दिनों के भीतर उच्चतर शैक्षिक संस्थान के कार्यकारी प्राधिकारी को प्रस्तुत की जानी चाहिए। इस शिकायत से जुड़े दोनों पक्षों के समक्ष इस जॉच के तथ्यों या सिफारिशों की प्रति दी जाएगी,
 - (4) जॉच रिपोर्ट प्राप्त होने के 30 दिनों के भीतर इस समिति की सिफारिशों पर उच्चतर शैक्षिक संस्थान के अध्यक्ष प्राधिकारी कार्यवाही करेंगे, यदि किसी भी पक्ष द्वारा उस अवधि में जॉच के विरुद्ध कोई अपील दायर न की गई हो;
 - (5) दोनों में से किसी भी पक्ष द्वारा आन्तरिक शिकायत समिति द्वारा प्रदान तथ्यों/अनुशंसाओं के विरुद्ध उच्चतर शैक्षिक संस्थान के कार्यकारी प्राधिकारी के समक्ष की गई अनुशंसाओं की तिथि से तीस दिन की अवधि में अपील दायर की जा सकती है;
 - (6) उच्चतर शैक्षिक संस्थान का कार्यकारी प्राधिकारी यदि आन्तरिक शिकायत समिति की सिफारिशों के अनुसार कार्य नहीं करने का निर्णय लेता है तो वह इसके बारे में लिखित रूप से कारण स्पष्ट करेगा जिन्हें आन्तरिक शिकायत समिति को तथा उस कार्यवाही से जुड़े दोनों पक्षों को भेजा जाएगा। यदि दूसरी ओर वह आन्तरिक शिकायत समिति द्वारा की गई सिफारिशों के अनुसार कार्य करने का निर्णय लेता है तो एक कारण बताओ नोटिस जिसका 10 दिनों के भीतर उत्तर भेजा जाना है— उसे उस पक्ष को भेजा जाएगा जिसके विरुद्ध कार्यवाही की जानी है। उच्चतर शैक्षिक संस्थान के कार्यकारी प्राधिकारी उस असन्तुष्ट व्यक्ति का पक्ष सुनने के पश्चात ही आगे की कार्यवाही करेंगे;
 - (7) मामले को निपटाने के उद्देश्य से पीड़ित पक्ष एक सुलह का आग्रह कर सकता है। सुलह का आधार कोई आर्थिक समझौता नहीं होना चाहिए। यदि कोई सुलह का प्रस्ताव रखा जाता है तो यथास्थिति उच्चतर शैक्षिक संस्थान सुलह की प्रक्रिया को आन्तरिक शिकायत समिति के माध्यम से सुलभ कराएगा। किसी भी दण्डात्मक हस्तक्षेप की सुलना में, जहाँ तक संभव होता है, उस पीड़ित पक्ष की पूरी संतुष्टि के लिए उस पारस्परिक विरोध के समाधान को अभिमानता दी जाती है,
 - (8) पीड़ित पक्ष अथवा पीड़ित व्यक्ति अथवा गवाह अथवा अपराधकर्ता की पहचान सार्वजनिक नहीं की जाएगी या विशेष रूप से उस जॉच प्रक्रिया के दौरान इसे सार्वजनिक क्षेत्र में रखा जाएगा;
9. अन्तरिम समाधान:— उच्चतर शैक्षिक संस्थान,
- (अ) यदि आन्तरिक शिकायत केन्द्र सिफारिश करता है तो शिकायतकर्ता अथवा प्रतिवादी को अन्य किसी अनुभाग अथवा विभाग में स्थानान्तरित किया जा सकता है ताकि सम्पर्क अथवा अन्योन्य क्रिया में शामिल जोखिम कम से कम बना रहे;
 - (ब) पीड़ित पक्ष को, सम्पूर्ण स्तर संबंधी एवं अन्य हित लागों के संरक्षण सहित तीन माह तक का अवकाश स्वीकृत कर दे;
 - (स) शिकायतकर्ता के किसी भी काम अथवा निष्पादन अथवा परीक्षण अथवा परीक्षाओं के संबंध में कोई बात प्रकट न करने के लिए प्रतिवादी को बाध्य कर दें;
 - (द) सुनिश्चित करें कि अपराधकर्ताओं को पीड़ित व्यक्तियों से दूरी बना कर रखनी चाहिए तथा यथा आवश्यक, यदि कोई प्रत्यक्ष धमकी है तो उनका परिसर में प्रवेश प्रतिबंधित कर दे;
 - (ई) लैंगिक उत्पीड़न की किसी शिकायत के परिणाम स्वरूप, शिकायतकर्ता को प्रतिशोध एवं उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने के लिए तथा एक अनुकूल वातावरण उपलब्ध कराने के लिए सख्त उपाय किये जाने चाहिए;
10. दण्ड एवं हरजाना:—
- (1) अपराधकर्ता यदि उच्चतर शैक्षिक संस्थान का कर्मचारी है तथा लैंगिक उत्पीड़न का दोषी पाया जाता है तो उसे संस्थान के सेवा नियमों के अनुसार दण्डित किया जाएगा,
 - (2) अपराध की गंभीरता को देखते हुए— यदि प्रतिवादी कोई छात्र है, तो उच्चतर शैक्षिक संस्थान:—
 - (अ) ऐसे छात्र के विशेषाधिकारों को रोक सकता है तो, जैसे—पुस्तकालय, सभागार, आवासीय आगारों, यातायात छात्रवृत्ति, भत्तों एवं पहचान पत्र आदि तक पहुँच बनाना;



- (ब) एक विशेष समय तक परिसर में उसका प्रवेश स्थगित अथवा बाधित करना,
- (स) यदि उस अपराध की ऐसी संभावना है तो उस छात्र को संस्थान से निष्काशित किया जा सकता है तथा उसका नाम उस संस्थान की नामावलि से हटाया जा सकता है, इसके साथ ही पुनः प्रवेश की अनुमति उसे नहीं होगी,
- (द) अधिदेशात्मक परामर्श अथवा सामुदायिक सेवाओं जैसे सुधारवादी दण्ड प्रदान करना,
- (3) पीड़ित व्यक्ति मुआवजे का अधिकारी है। आन्तरिक शिकायत समिति द्वारा अनुसूचित तथा कार्यकारी प्राधिकारी द्वारा स्वीकृत मुआवजे के भुगतान के लिए उच्चतर शैक्षिक संस्थान निर्देश जारी करेगा, जिसकी वसूली अपराधकर्ता से की जाएगी। देय मुआवजे का निर्धारण निम्न आधार पर होगा—
- (अ) पीड़ित व्यक्ति को जितना मानसिक तनाव, कष्ट, व्यथा एवं दुख पहुँचा है,
- (ब) उस तैंगिक उत्पीड़न की घटना के कारण उन्हें अपनी जीविका के सुअवसर की हानि उठानी पड़ी,
- (स) पीड़ित व्यक्ति द्वारा अपने शारीरिक एवं मनोरोग संबंधी आधार के लिए खर्च किए गए चिकित्सा व्यय,
- (द) कथित अपराधकर्ता एवं उस पीड़ित व्यक्ति की आय एवं जीवन स्तर, और
- (ई) ऐसे समस्त भुगतान का एकमुश्त रूप से या किस्तों में किए जाने का औचित्य,

11. झूठी शिकायत के विरुद्ध कार्यवाई—

इस बात को सुनिश्चित करने के लिए कि तैंगिक उत्पीड़न मामलों में कर्मचारियों एवं छात्रों की सुरक्षा के प्रावधानों का दुरुपयोग न हो, असत्य एवं द्वेष भावना पूर्ण शिकायतों के विरुद्ध प्रावधान किये जाने की आवश्यकता है तथा इन्हें उच्चतर शैक्षिक संस्थानों में प्रचारित प्रसारित किया जाना चाहिए। आन्तरिक शिकायत समिति यदि यह निष्कर्ष निकालती है कि लगाए गए अभियोग असत्य थे, विद्वेषपूर्ण थे अथवा यह जानते हुए भी कि वह शिकायत असत्य अथवा झूठी है अथवा भ्रामक सूचना को उस पड़ताल के दौरान उपलब्ध कराया गया है तो शिकायतकर्ता विनियम (10) के उप विनियम (1) के तहत दण्डित किये जाने के लिए बाध्य होगा यदि शिकायतकर्ता एक कर्मचारी है, तथा यदि वह अपराधकर्ता एक छात्र है तो वह इस विनियम की उप-विनियम (2) के प्रावधानों के अनुसार सजा के लिए बाध्य होगा तथापि किसी भी शिकायत को प्रमाणित करने अथवा उसके लिए पर्याप्त सबूत उपलब्ध न कर पाने का आधार, शिकायतकर्ता के विरुद्ध कार्यवाई करने का कारण नहीं माना जा सकता है। शिकायतकर्ता द्वारा द्वेषपूर्ण उद्देश्य से दाखल शिकायत की जाँच पड़ताल द्वारा तय किया जाना चाहिए तथा इस बारे में किसी कार्यवाई की सिफारिश किए जाने से पूर्व इस विषय में निर्धारित प्रणाली के अनुसार जाँच की जानी चाहिए;

12. गैर अनुपालन के परिणाम—

- (1) ऐसे संस्थान जो जानबूझकर अथवा बारंबार उन दायित्वों तथा कर्तव्यों के अनुपालन में अंतर्गत नग्न रहता है जिन्हें कर्मचारियों एवं छात्रों के प्रति तैंगिक उत्पीड़न के निराकरण, निषेध एवं समाधान हेतु निर्धारित किया गया है, तो इस स्थिति में आयोग विधिवत नोटिस देकर निम्न में से किसी एक अथवा इससे अधिक बिन्दुओं पर कार्यवाई करेगा—
- (अ) विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 की धारा 12(बी) के अन्तर्गत की गई घोषणा जो पात्रता दिये जाने के विषय में है, उसका आहरण किया जाना,
- (ब) आयोग द्वारा अधिनियम 1956 की धारा 2 (एफ) के अन्तर्गत अनुसूचित सूची में से उस विश्वविद्यालय अथवा महाविद्यालय का नाम हटाना,
- (स) संस्थान को आर्बिट्रित किसी भी अनुदान को रोक देना,
- (द) आयोग को किसी भी सामान्य अथवा विशेष सहायता कार्यक्रमों के अन्तर्गत किसी भी सहायता को प्राप्त करने के लिए उस संस्थान को अपात्र घोषित किया जाना,
- (ई) जन साधारण को, एवं रोजगार अथवा प्रदेश के इच्छुक भावी प्रत्याशियों को एक ऐसे नोटिस द्वारा सूचित करना जो समाचार पत्रों में प्रमुख रूप से दर्शाया गया है अथवा उपयुक्त मीडिया में दर्शाया गया है तथा आयोग की वेबसाइट पर प्रदर्शित किया गया है तथा जिस नोटिस में घोषणा की गई है कि वह संस्थान तैंगिक उत्पीड़न के विरुद्ध शून्य सहनशीलता नीति (मतलब जवसमतदबम घवसपबलद का समर्थन नहीं करता है,
- (एफ) यदि वह एक महाविद्यालय है तो उसके सम्बद्ध विश्वविद्यालय द्वारा उसकी सहसम्बद्धता को आहरित करने की अनुमति के लिये कहे,



- (जी) यदि वह एक मानित विश्वविद्यालय संस्थान है तो केन्द्र सरकार को उस मानित विश्वविद्यालय के आहरण की अनुशंसा करना;
- (एच) यदि वह किसी राज्य अधिनियम के अन्तर्गत स्थापित अथवा नियमित विश्वविद्यालय है तो उसके इस स्तर को आहरित करने के लिए उपयुक्त राज्य सरकार को सिफारिश करना;
- (आई) जैसे कि विश्वविद्यालय अनुदान आयोग अधिनियम 1956 के अन्तर्गत प्रावधान किया जाना हो तदनुसार अपने अधिकारों के अनुसार यथोचित रूप से ऐसी समयावधि के लिए दण्ड प्रदान कर सकता है जिस समय तक वह संस्थान इन विनियमों में निर्धारित प्रावधानों का अनुपालन नहीं करता है;
- (जे) इन विनियमों के अन्तर्गत आयोग द्वारा उस समय तक कार्रवाई नहीं की जाएगी जब तक कि संस्थान को अपना पक्ष प्रस्तुत करने के लिए प्रदत्त सुअवसर के आधार पर उनकी सुनवाई कर ली गई हो;

[विज्ञापन—III/4/असा/53]

जसपाल एस. संधु, सचिव, यूजीसी

MINISTRY OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

(University Grants Commission)

NOTIFICATION

New Delhi, the 2nd May, 2016

University Grants Commission (Prevention, prohibition and redressal of sexual harassment of women employees and students in higher educational institutions) Regulations, 2015

No. F. 91-1/2013(TFGS).—In exercise of the powers conferred by clause (g) of sub-section (1) of section 26 of the University Grants Commission Act, 1956 (3 of 1956), read with sub-section (1) of Section 20 of the said Act, the University Grants Commission hereby makes the following regulations, namely:-

1. **Short title, application and commencement.**—(1) These regulations may be called the University Grants Commission (Prevention, prohibition and redressal of sexual harassment of women employees and students in higher educational institutions) Regulations, 2015.
 - (2) They shall apply to all higher educational institutions in India.
 - (3) They shall come into force on the date of their publication in the Official Gazette.
2. **Definitions.**—In these regulations, unless the context otherwise requires,-
 - (a) "aggrieved woman" means in relation to work place, a woman of any age whether employed or not, who alleges to have been subjected to any act of sexual harassment by the respondent;
 - (b) 'Act' means the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (14 of 2013);
 - (c) "campus" means the location or the land on which a Higher Educational Institution and its related institutional facilities like libraries, laboratories, lecture halls, residences, halls, toilets, student centres, hostels, dining halls, stadiums, parking areas, parks-like settings and other amenities like health centres, canteens, Bank counters, etc., are situated and also includes extended campus and covers within its scope places visited as a student of the HEI including transportation provided for the purpose of commuting to and from the institution, the locations outside the institution on field trips, internships, study tours, excursions, short- term placements, places used for camps , cultural festivals, sports meets and such other activities where a person is participating in the capacity of an employee or a student of the HEI;



**शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन
कला व वाणिज्य महाविद्यालय
चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१**
College Code No. : 306
e-mail : spmtmchikhli@gmail.com



**S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College
Chikhli Dist. Buldana -443201**
AISHE : C-43033
www.spmtmchikhli.ac.in

Shri R.G.Shete
President

Shri P.P.Bhala
Secretary

Dr Subhash D. Gawhane
Principal

Action taken reports-2018-2019 to 2022-2023

Year	Number of Complaints Of Sexual Harassment received in the year	Number Of Complaints disposed off during the year	Number Of cases pending for more than 90 days	Number of workshop on awareness programmes against sexual harassment conducted during year
2018-2019	NIL	NIL	NIL	NIL
2019-2020	NIL	NIL	NIL	NIL
2020-2021	NIL	NIL	NIL	01
2021-2022	NIL	NIL	NIL	01
2022-2023	NIL	NIL	NIL	01



(Dr.N.K.Gaikwad)

IQAC Coordinator,
S.P.M.LateTatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
Chikhli. Dist.Buldana.



(Dr.Subhash.D.Gawhane)

Principal,
S.P.M.Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
Chikhli. Dist.Buldana.

<p>शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन कला व वाणिज्य महाविद्यालय चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१ College Code No. : 306 e-mail : spmtmchikhli@gmail.com</p>	<p>।। विद्या परं वैवर्तम् ।।</p> 	<p>S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College Chikhli Dist. Buldana -443201 AISHE : C-43033 www.spmtmchikhli.ac.in</p>
<p>Shri R.G.Shete President</p>	<p>Shri P.P.Bhala Secretary</p>	<p>Dr Subhash D. Gawhane Principal</p>

Workshop on Awareness Programmes against Sexual Harassment

Workshop on Prevention of Sexual Harassment of Women

Report 2020-2021

On 13 March 2021, an online workshop was organized for the students of college by the Women Sexual Harassment Prevention Committee. In this workshop Dr. Vanita Pochhi, Presiding Officer and Professor Shri. Shivaji Mahavidyalaya Chikhli was present. In this workshop Dr. Pochthi addressed the students by giving a presentation on “Sexual Harassment Of Women At Workplace Act”.

In the academic year 2022-21, not a single complaint was received regarding sexual harassment of women.


Dr. N. K. GAIKWAD
IQAC Co-ordinator
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana



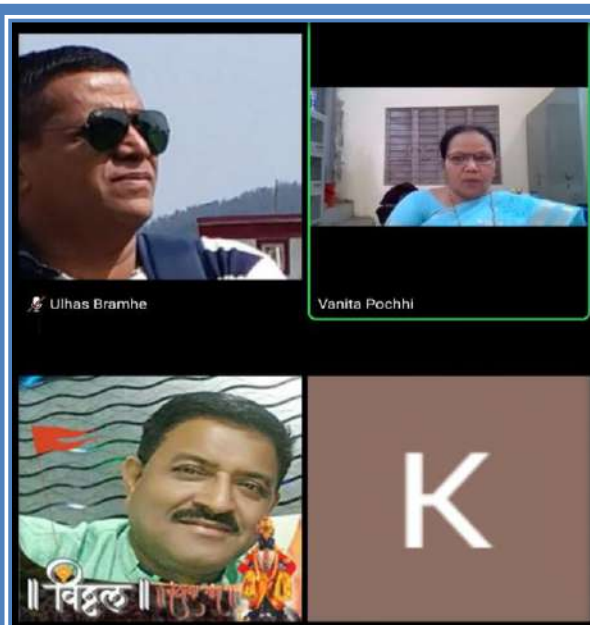

PRINCIPAL
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana

Of a Non-Sexual Nature

- Non-sexual conduct may also be sexual harassment if you are harassed because you are female, rather than male, or because you are male, rather than female.
- For example, it may be sexual harassment if you are a woman working as a carpenter on an all-male job, and you are the only one whose tools are frequently hidden by your male co-workers.

Breaking down the definition : “Conduct”

- Conduct is NOT sexual harassment if it is welcome. For this reason, it is important to communicate (either verbally or in writing) to the harasser that the conduct makes you uncomfortable and you want it to stop.



“Of A Sexual Nature”



- **Nonverbal:** Looking up and down a person's body; derogatory gestures or facial expressions of a sexual nature; following a person
- **Visual:** Posters, drawings, pictures, screensavers, emails or text of a sexual nature


<p>शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन कला व वाणिज्य महाविद्यालय चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१ College Code No. : 306 e-mail : spmtmchikhli@gmail.com</p>	<p>।।विद्या परं वैवतम्।।</p> 	<p>S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College Chikhli Dist. Buldana -443201 AISHE : C-43033 www.spmtmchikhli.ac.in</p>
<p>Shri R.G.Shete President</p>	<p>Shri P.P.Bhala Secretary</p>	<p>Dr Subhash D. Gawhane Principal</p>

Workshop on Prevention of Sexual Harassment of Women

Report 2021-2022

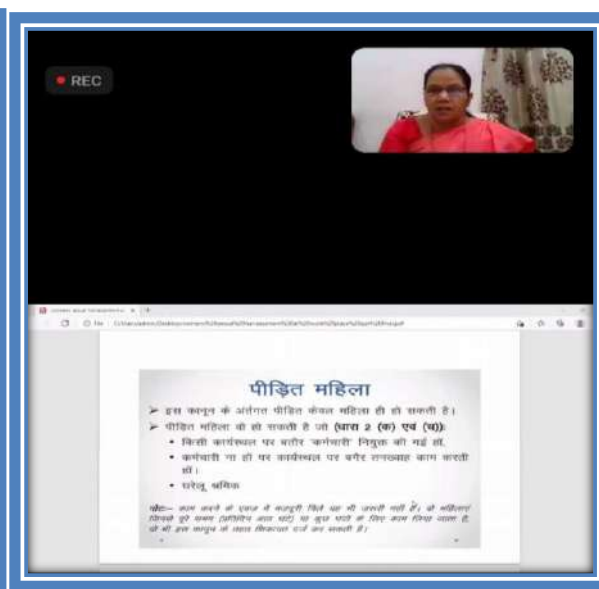
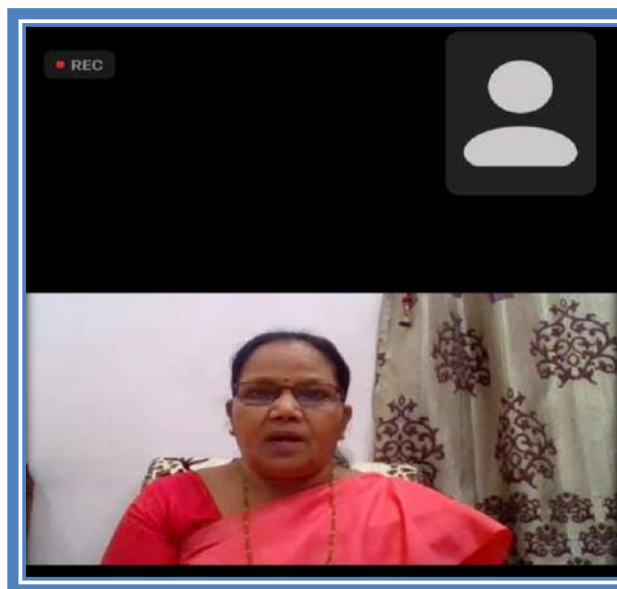
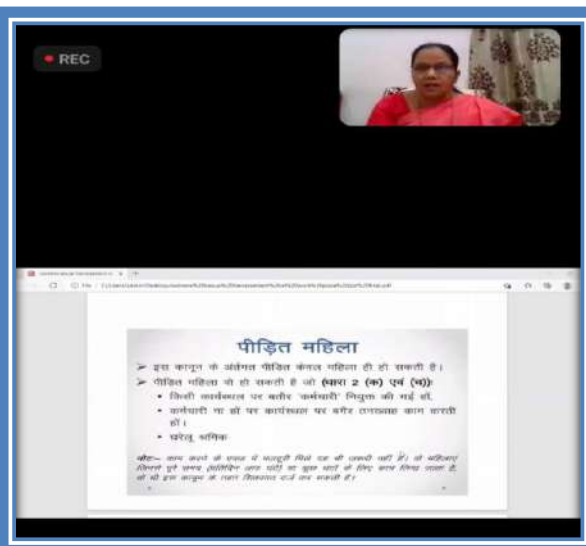
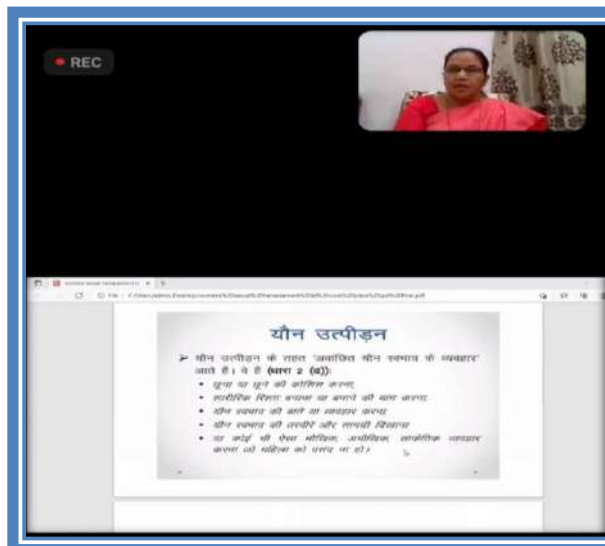
On December 9, 2021, an online workshop was organized on the subject of Sexual Harassment Of Women At Workplace Act for college students by the Women Sexual Harassment Prevention Committee. Prof. Dr. Vanita Pochchi Shri.Shivaji Mahavidyalaya Chikhli was present as a guide in this workshop. In this workshop, a total of 47 students of the college had registered their participation online.

In the academic year 2021-22, not a single complaint was received regarding sexual harassment of women.


Dr. N. K. GAIKWAD
IQAC Co-ordinator
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana




PRINCIPAL
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana




<p>शि.प्र.मं.स्व.तात्यासाहेब महाजन कला व वाणिज्य महाविद्यालय चिखली जि. बुलडाणा - ४४३२०१ College Code No. : 306 e-mail : spmtmchikhli@gmail.com</p>	<p>।। विद्या परं वैजयन्ता ।।</p> 	<p>S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce College Chikhli Dist. Buldana -443201 AISHE : C-43033 www.spmtmchikhli.ac.in</p>
<p>Shri R.G.Shete President</p>	<p>Shri P.P.Bhala Secretary</p>	<p>Dr Subhash D. Gawhane Principal</p>

Workshop on Prevention of Sexual Harassment of Women

Report 2022-2023


On April 24, 2023, a workshop on Sexual Harassment Of Women At Workplace Act was organized for the college students by the Women Sexual Harassment Prevention Committee. Prof. Dr. Vanita Pochchi Shri.Shivaji Mahavidyalaya Chikhli was present as a guide in this workshop. A total of 42 students of the college had registered their participation in this workshop. In the academic year 2022-23, not a single complaint was received regarding sexual harassment of women.


Dr. N. K. GAIKWAD
IQAC Co-ordinator
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana


PRINCIPAL
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana

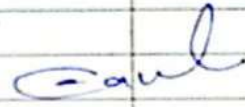


The Internal Complaints Committee Minutes

 Name : _____

STD. _____ DIV. _____ ROLL NO. : _____

SUB : _____

S.No.	Date	Title	Page No.	Teacher's Sign. Remarks
		Meeting Register		
		માટેના લૈંગિક છલ પ્રતિબંધ સમિતી		
		પ્રનાનિત કચ્છાન ગેલેરી સફર		
		ભોંદવદીસ પુષ્ક ૩ ૧ ૫૦ શુદ્ધ મેગઝીન સફર ભોંદવદીસ		
		ઉપરોક્ત મારના લૈંગિક છલ પ્રતિબંધ સમિતી સકેચના		
		ભોંદવી કચ્છાન કચ્છાન ગેલેરી.		
				
		PRINCIPAL,		
		S. P. M. Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce		
		College, Chikhli - 443 201. (Distt. Buldana.)		

दिनांक 01 डिसेंबर 2021 कोजी मा. प्रचार्य

मान्य कुमावत ~~कुमावत~~ महिला लैंगिक छळ प्रतिबंध कानूनीय

रुका कामगोत्रीत करणारा आली कोजी या रुका

ज्यावरून नकार करून उभारलेत दोन.

1) मा. प्रचार्य डॉ. कुमावत गणेशन — सुल

2) मा. उद्धार वि. वृद्ध — 92

3) मा. कागद रतु. गामकवड — सुल

या रुका खालील विषयावर याने योग्य

दया संकेत करणारा आहे

विषय	दया
महिला लैंगिक छळ प्रतिबंध	1) दिनांक 9 डिसेंबर 2021 कोजी
कामगोत्री कार्यवाही	महानिदेशात्मक विधायी/
	विधायीमिनीकाठी "Sexual
	Harassment of Women
	At Work place Act" या
	विषयावर ऑनलाईन कार्यवाही
	कामगोत्रीत करणे
	2) या कार्यवाहीत मागवलेले
	संशुद्ध प्रा. डॉ. ललित मोरघी
	प्रिवायटी अधिकारी यांना
	कामगोत्रीत करणे
	3) महिला लैंगिक छळकात्याची
	तक्रार प्राप्त झाल्यावर
	कामगोत्रीत रुका स्वतः कामगोत्री
	करून कार्यवाही करणे

S. P. M. Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce
College, Chikhli - 443201. (Dist. Buldana.)

2022-23

Date / /
Page 3 L&W

दिनांक 03 डिसेंबर 2022 रोजी

का. प्राचार्य यांचे कार्यालय - मकली 11.00 वाजता महिला
लैंगिक छत्र प्रातिबंध कर्मिणीया काका असोसिएशन
बुलावत करून घेतली, या सत्रात व्याख्यान सुदरस
उपस्थित होते.

१) का. प्राचार्य डॉ. सुभाष ठाकुर यांचे अध्यक्षता

२) प्रा. उद्धार करे अध्यक्ष - ठ

३) प्रा. डॉ. ललिते सु. जाधव यांचे सुदरस - प्र

या सत्रात व्याख्यान मिळवावर यांचे दोघे
ह्याच सत्रात प्रमाणित करता

विषय	वर्णन
महिला लैंगिक छत्र प्रातिबंध कर्मिणीया काका	१) महाविद्यालयीय विद्यार्थ्यांसाठी "Sexual Harassment of Women at Work place" या विषयावर कार्यशाळेचे कार्यक्रम ठरले २) या कार्यशाळेचे माहिती सद्यस्थितीत प्रसिद्धी केलेली आहे. ललिते यांच्या कार्यक्रमात ठरले ३) महिला लैंगिक छत्रा काका यांच्या प्राप्ता काळात कर्मिणीया काका यांच्या बुलावत घ्यावली आहे

PRINCIPAL,



L&W

दिनांक 21 एप्रिल 2023 रोजी

मा. प्राचार्य यांचे उद्देशाने किर्लोस तडार कमिटीची कार्य
आयोजित करण्यात आले होती. या बैठकेत उपस्थित
बाबत उपासीत होते

अ) म. प्रभाष डी. सुहास गणेशन - अध्यक्ष (Sauli).

ब) प्रा. उदयराव वि. कामे - सदस्य - 2

अ) प्रा. डी. कामेश सु. गामकण्ड - सदस्य - (H)

या बैठकेत व्याक्तिगत विषयावर चर्चा
बोलाव ठराव संख्या ठरविली आहे.

विषय	ठराव
अ) किर्लोस तडार कमिटी कार्यपद्धती	अ) दिनांक 24 एप्रिल 2023 रोजी विकपाध्यक्षांनी कार्यसत्र आयोजित ब) पुढील वर्षीच्या वर्षी प्रभाष कामे कार्य उद्देश व तडार प्रभाष उद्देशावर विचारप्रवासा कार्यवाही उद्देश

(Sauli).

PRINCIPAL,
S. P. M. Tatyasaheb Mahajan Arts & Commerce
College, Chikhli-443201. (Distt. Buldana.)

(H)

Dr. N. K. GAIKWAD
IQAC Co-ordinator
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana



(Sauli).

PRINCIPAL
S.P.M. Late Tatyasaheb Mahajan
Arts & Commerce College,
CHIKHLI- 443201, Dist. Buldana