

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम पर नीति

1. प्रस्तावना:

हमारे बैंक के आधारभूत सिद्धांतों का एक प्रमुख हिस्सा नैतिक मानक है हमारा बैंक यौन उत्पीड़न सहित किसी भी प्रकार के उत्पीड़न से मुक्त कार्य वातावरण प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न यौन प्रकृति का ही एक प्रकार है जो कार्यस्थल पर महिलाओं की गरिमा को प्रभावित करता है।

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 भारत में एक विधायी अधिनियम है जो महिलाओं को उनके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से बचाने का प्रयास है। यह अधिनियम 9 दिसंबर 2013 से लागू हुआ, इसने कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए सुप्रीम कोर्ट द्वारा 1997 में जारी विशाखा दिशानिर्देशों का स्थान लिया है।

हमारे बैंक में महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित मामलों को गंभीरता से लिया जाता है। इस तरह के कदाचार की जांच उक्त अधिनियम के प्रावधानों के आलोक में और हमारे बैंक के नियमों यानी सेंट्रल बैंक ऑफ़ इंडिया आचरण विनियम और यौन उत्पीड़न से संबंधित द्विपक्षीय निपटान के प्रावधानों के अनुसार की जाती है।

हालाँकि, महिला कर्मचारियों के लिए कार्यस्थल को सुरक्षित बनाने और हमारे बैंक में यौन उत्पीड़न से संबंधित मामलों को अधिक प्रभावी ढंग से और समय पर निपटाने के लिए, **कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013** के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए यह नीति तैयार की गई है।

यदि इस नीति का कोई भी भाग लागू अधिनियम/कानून से टकराता है, तो अधिनियम/कानून प्रभावी होगा। यदि इस नीति का कोई भी भाग अमान्य माना जाता है, तो अन्य भागों और प्रावधानों की वैधता और प्रवर्तनीयता प्रभावित नहीं होगी।

2. विशेष शब्दों का अर्थ:

- **2.1 यौन उत्पीड़न** - 'यौन उत्पीड़न' में निम्नलिखित में से कोई एक या अधिक अवांछित कार्य या व्यवहार शामिल हैं (चाहे प्रत्यक्ष रूप से या निहितार्थ द्वारा):
 - i. शारीरिक संपर्क और उससे अधिक; या
 - ii. यौन अनुग्रह की मांग या अनुरोध; या
 - iii. यौन आधारित टिप्पणियाँ करना; या
 - iv. अश्लील साहित्य दिखाना; या
 - v. यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण

- **2.2** अन्य परिस्थितियों के अलावा, निम्नलिखित परिस्थितियाँ, यदि यह यौन उत्पीड़न के किसी कार्य या व्यवहार के साथ घटित होती है या मौजूद है या उससे जुड़ी है, तो इसे **यौन उत्पीड़न** माना जा सकता है :
 - I. नियोजन में प्राथमिकता देने का निहित या स्पष्ट वादा; या
 - II. उसके नियोजन में हानिकारक व्यवहार की निहित या स्पष्ट धमकी; या
 - III. उसकी वर्तमान या भावी नियोजन की स्थिति के बारे में निहित या स्पष्ट धमकी; या
 - IV. उसके कार्य में हस्तक्षेप करना या उसके लिए डराने वाला या आक्रामक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाना; या
 - V. अपमानजनक व्यवहार जिससे उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा पर असर पड़ने की संभावना है.
- **2.3 पीड़ित महिला** - i) कार्यस्थल के संबंध में, किसी भी उम्र की महिला, जो नियोजित हो नहीं, जिसका आरोप है कि प्रतिवादी द्वारा उसके साथ यौन उत्पीड़न किया गया है; ii) किसी निवास स्थान या घर के संबंध में, किसी भी उम्र की महिला जो ऐसे निवास स्थान या घर में कार्यरत हो.
- **2.4 प्रतिवादी** - अर्थात् वह व्यक्ति जिसके विरुद्ध पीड़ित महिला ने शिकायत की है.
- **2.5 कार्यस्थल**- बैंक कार्यालय परिसर और नियोजन के अंतर्गत या उसके संबंध में महिला कर्मचारी द्वारा दौरा किया गया कोई भी स्थान, जिसमें ऐसी यात्रा हेतु नियोक्ता द्वारा प्रदत्त परिवहन भी शामिल है.

3. यौन उत्पीड़न के मामले से निपटने के लिए बैंक के आंतरिक प्रावधान:

ए) सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया अधिकारी कर्मचारी (आचरण) विनियमन, 1976 - विनियमन 24(ए) के अनुसार,

- i) कोई भी अधिकारी-कर्मचारी अपने कार्यस्थल पर किसी भी महिला के साथ यौन उत्पीड़न के कृत्य में शामिल नहीं होगा
- ii) प्रत्येक अधिकारी कर्मचारी जो कार्यस्थल का प्रभारी है, ऐसे कार्यस्थल पर किसी भी महिला के साथ यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए उचित कदम उठाएगा
- iii) उक्त विनियमन का उल्लंघन सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया अधिकारी कर्मचारी (अनुशासन और अपील विनियम), 1976 के तहत दंडनीय कदाचार माना जाएगा.

बी) भारतीय बैंक संघ और एआईबीईए, एनसीबीई और आईएनबीईएफ के मध्य संपन्न द्विपक्षीय समझौते समझौता ज्ञापन दिनांक 10/4/2002 के अनुसार , अनुशासनात्मक कार्रवाई और उसके लिए प्रदत्त प्रक्रिया

- i) समझौता ज्ञापन के खंड 5 (टी) के अनुसार, अपने कार्यस्थल पर किसी भी महिला के 'यौन उत्पीड़न' के किसी भी कार्य में शामिल होना "घोर कदाचार" माना जाता है और समझौता ज्ञापन के खंड 6 में विभिन्न दंडों की रूपरेखा दी गई है जो घोर कदाचार का दोषी पाये जाने पर कर्मचारी को दिए जा सकते हैं.

4. नियोक्ता के कर्तव्य:

- a) कार्यस्थल पर एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना जिसमें कार्य स्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा शामिल होगी;
- b) लिखित आदेश द्वारा एक समिति का गठन करना जिसे आंतरिक शिकायत समिति के नाम से जाना जाएगा.
- c) कार्यस्थल में किसी भी विशिष्ट स्थान पर यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणामों और आंतरिक समिति के गठन के आदेश को प्रदर्शित करना;
- d) कर्मचारियों को अधिनियम के प्रावधानों और आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिविन्यास कार्यक्रमों के प्रति संवेदनशील बनाने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाएं और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना;
- e) शिकायत के निपटान और जांच करने हेतु आंतरिक समिति को आवश्यक सुविधाएं प्रदान करना;
- f) आंतरिक समिति के समक्ष प्रतिवादी और गवाहों की उपस्थिति सुनिश्चित करने में सहायता करना;
- g) आंतरिक समिति को ऐसी जानकारी उपलब्ध कराना, जो शिकायतकर्ता द्वारा की गई शिकायत के संबंध में आवश्यक हो;
- h) यदि महिला भारतीय दंड संहिता या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत अपराध के संबंध में शिकायत दर्ज करना चाहती है तो उसे सहायता प्रदान करना;
- i) अपराधी के विरुद्ध, उस कार्यस्थल पर जहां यौन उत्पीड़न की घटना हुई है या यदि पीड़ित महिला चाहे, जहां अभियुक्त कर्मचारी नहीं है वहां भारतीय दंड संहिता या उस सक्षम लागू अन्य किसी कानून के तहत कार्रवाई प्रारंभ करने सहायता प्रदान करना;
- j) यौन उत्पीड़न को सेवा नियम के तहत कदाचार मानें और ऐसे कदाचार के लिए कार्रवाई शुरू करें;
- k) आंतरिक समिति द्वारा समय पर रिपोर्ट प्रस्तुत करने की निगरानी करना.

5) आंतरिक शिकायत समिति:

• 5.1 आंतरिक शिकायत समिति का गठन :

आंतरिक समिति में सक्षम प्राधिकारी द्वारा नामित निम्नलिखित सदस्य शामिल होंगे-

- i. एक पीठासीन अधिकारी वरिष्ठ स्तर पर कार्यरत महिला कर्मचारी होगी; यदि वहां वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी उपलब्ध नहीं है, तो पीठासीन अधिकारी को अन्य कार्यालयों या प्रशासनिक इकाइयों से नामित किया जाएगा.
- ii. कर्मचारियों में से कम से कम 2 सदस्य, अधिमानतः महिला हितों के लिए प्रतिबद्ध हों या जिनके पास सामाजिक कार्य में अनुभव हो या कानूनी ज्ञान हो;
- iii. महिला हित के लिए प्रतिबद्ध गैर-सरकारी संगठन या संगठन में से एक सदस्य या यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति.

[यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति वह व्यक्ति होगा जिसके पास यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर विशेषज्ञता हो और इसमें निम्नलिखित में से कोई भी शामिल हो सकता है: -

- a) सामाजिक कार्य के क्षेत्र में कम से कम पांच साल का अनुभव वाला एक सामाजिक कार्यकर्ता, जो महिलाओं के सशक्तिकरण और विशेष रूप से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न का समाधान करने के लिए अनुकूल सामाजिक परिस्थितियों का निर्माण करता है;
- b) एक व्यक्ति जो श्रम, सेवा, सिविल या आपराधिक कानून से परिचित है।]

ध्यान रखें कि नामांकित कुल सदस्यों में से कम से कम आधी महिलाएँ होंगी.

• 5.2 समिति का कार्यकाल:

पीठासीन अधिकारी और आंतरिक समिति का प्रत्येक सदस्य जैसा कि नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट किया जाए किंतु **तीन वर्ष से अधिक की** अवधि के लिए पद पर नहीं बने रहेंगे.

• 5.3 फीस और भत्ता:

गैर सरकारी संगठन से नियुक्त सदस्यों का भुगतान- आंतरिक समिति की कार्यवाही आयोजित करने के लिए प्रति दिन *दो सौ रुपये* का भत्ता और साथ ही श्री टियर एसी ट्रेन से यात्रा करने में हुई यात्रा लागत ,वातानुकूलित बस और ऑटो रिक्शा या टैक्सी, या यात्रा पर उसके द्वारा खर्च की गई वास्तविक राशि, जो भी कम हो की प्रतिपूर्ति का भी पात्र होगा.

• 5.4 आंतरिक शिकायत समिति का गठन करने के लिए सक्षम प्राधिकारी:

क्षेत्रीय कार्यालयों, आंचलिक कार्यालयों और केंद्रीय कार्यालय में गठित आंतरिक शिकायत समिति यौन उत्पीड़न की शिकायतों पर कार्य करेगी.

आंतरिक शिकायत समिति गठित करने का अधिकार:

कार्यालय का नाम	क्षेत्राधिकार	आंतरिक शिकायतें समिति गठित करने का प्राधिकार
-----------------	---------------	--

केंद्रीय कार्यालय	केंद्रीय कार्यालय एवं एसपीबीटीसी के सभी विभाग	प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यकारी अधिकारी / कार्यपालक निदेशक-मानव संसाधन
आंचलिक कार्यालय	आंचलिक कार्यालय, जेडएओ एवं जेडएसटीसी, सीबीओटीसी	फील्ड महाप्रबंधक / आंचलिक प्रबंधक
क्षेत्रीय कार्यालय	क्षेत्रीय कार्यालय, क्षेत्र के अंतर्गत सभी शाखाएं / विस्तार काउंटर / एनबीओ, अग्रणी जिला अधिकारी, कोई अन्य कार्यालय जो निर्दिष्ट नहीं है	वरिष्ठ क्षेत्रीय प्रबंधक/क्षेत्रीय प्रबंधक

• **5.5 पीठासीन अधिकारी या सदस्य को हटाना:**

पीठासीन अधिकारी या सदस्य को निम्नलिखित में से किसी भी आधार पर हटा दिया जाएगा:

- यदि वे अधिनियम की धारा 16 के प्रावधानों का उल्लंघन करते हैं; या
- किसी अपराध के लिए दोषी ठहराया गया हो या उस समय लागू किसी कानून के तहत किसी अपराध की जांच उसके विरुद्ध लंबित हो; या
- वह किसी अनुशासनात्मक कार्यवाही में दोषी पाया गया हो या उसके विरुद्ध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लंबित हो; या
- उसने अपने पद का इतना दुरुपयोग किया है कि उसका पद पर बने रहना सार्वजनिक हित के लिए हानिकारक हो गया है।

इस प्रकार सृजित रिक्ति या कोई आकस्मिक रिक्ति नए नामांकन द्वारा भरी जाएगी।

• **5.6 आंतरिक समिति की शक्तियाँ:**

निम्नलिखित मामलों के संबंध में किसी मुकदमे की सुनवाई करते समय आंतरिक समिति के पास वही शक्तियाँ होंगी जो सिविल प्रक्रिया संहिता, 1908 के तहत सिविल कोर्ट में निहित हैं:

- किसी भी व्यक्ति को बुलाना और उसकी उपस्थिति सुनिश्चित करना और शपथ की जांच करना;
- अपेक्षित प्रलेखों की तलाश और निर्माण; और
- कोई अन्य मामला जो निर्धारित किया जा सकता है।

6. शिकायत करना:

6.1 कोई भी पीड़ित महिला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की लिखित शिकायत आंतरिक समिति को घटना की तारीख से **तीन महीने की** अवधि के भीतर और घटनाओं की एक

श्रृंखला के मामले में, अंतिम घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर कर सकती है.:

उक्त तीन माह की समय सीमा प्रदान की गई लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों के आधार पर, आंतरिक समिति द्वारा इसे और **तीन महीने** के लिए बढ़ाया जा सकता है.

- 6.2 जहां पीड़ित महिला अपनी शारीरिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां निम्न में से किसी के भी द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है-
- उसका रिश्तेदार या दोस्त; या
 - उसका सहकर्मी;
 - राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का एक अधिकारी; या
 - पीड़ित महिला की लिखित सहमति से ,कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी हो.
- 6.3 जहां पीड़ित महिला अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां निम्न में से किसी के भी द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है-
- उसका रिश्तेदार या दोस्त; या
 - विशेष शिक्षक; या
 - एक योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक; या
 - अभिभावक या वह प्राधिकारी जिसकी देखरेख में वह उपचार या देखभाल करवा रही है; या
 - कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है संयुक्त रूप से उसके रिश्तेदार या दोस्त या किसी विशेष शिक्षक या योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक, या अभिभावक या प्राधिकारी के साथ, जिसकी देखरेख में वह उपचार या देखभाल करवा रही है.
- 6.4 जहां पीड़ित महिला किसी अन्य कारण से शिकायत करने में असमर्थ है, तो घटना की जानकारी रखने वाले व्यक्ति द्वारा उसकी लिखित सहमति से शिकायत दर्ज की जा सकती है;
- 6.5 जहां पीड़ित महिला की मृत्यु हो गई हो, वहां कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है उसके कानूनी उत्तराधिकारी की लिखित सहमति से, वह शिकायत दर्ज करा सकता है.

7. समाधान:

- 7.1 आंतरिक समिति जांच शुरू करने से पहले और पीड़ित महिला के अनुरोध पर उसके और प्रतिवादी के बीच सुलह के माध्यम से मामले को सुलझाने के लिए कदम उठा सकती है. हालाँकि, सुलह के आधार के रूप में कोई मौद्रिक समझौता नहीं किया जाएगा.

- 7.2 जहां समझौता हो गया है, आंतरिक समिति उस समझौते को रिकॉर्ड करेगी और उसे नियोक्ता को सिफारिश में निर्दिष्ट कार्रवाई करने के लिए अग्रेषित करेगी.
- 7.3 आंतरिक समिति पीड़ित महिला और प्रतिवादी को दर्ज समझौते की प्रतियां उपलब्ध कराएगी.
- 7.4 जहां समझौता हो जाता है, वहां आंतरिक समिति द्वारा कोई और जांच नहीं की जाएगी.

8. समझौते की शर्तों का अनुपालन न करना:

जहां पीड़ित महिला आंतरिक समिति को सूचित करती है कि समझौते के किसी भी नियम या शर्त का प्रतिवादी द्वारा पालन नहीं किया गया है, तो आंतरिक समिति शिकायत की जांच करने के लिए आगे बढ़ेगी.

9. आंतरिक समिति द्वारा जाँच करने और जाँच के समापन पर सिफ़ारिशें देने संबंधी प्रक्रिया:

पीड़ित महिला से शिकायत प्राप्त होने पर, आंतरिक समिति प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों के प्रावधानों के अनुसार शिकायत की जांच करेगी और जहां ऐसे कोई नियम बने नहीं हैं, वहां निर्धारित तरीके से जांच करेगी.

9.1 शिकायत की जांच का तरीका-

- (a) शिकायतकर्ता को सहायक दस्तावेजों और गवाहों के नाम और पते के साथ शिकायत की छह प्रतियां आंतरिक समिति को प्रस्तुत करनी होंगी.
 - शिकायत प्राप्त होने पर, आंतरिक समिति सात कार्य दिवसों की अवधि के भीतर पीड़ित महिला से प्राप्त प्रतियों में से एक प्रतिवादी को भेजेगी.
 - प्रतिवादी को दस्तावेजों की प्राप्ति की तारीख से दस कार्य दिवसों की अवधि के भीतर दस्तावेजों की सूची और गवाहों के नाम और पते के साथ शिकायत का जवाब दाखिल करना होगा.
- (b) आंतरिक समिति प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार शिकायत की जांच करेगी.
 - यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी पीठासीन अधिकारी द्वारा बुलाई गई लगातार तीन सुनवाई के लिए पर्याप्त कारण के बिना खुद को पेश करने में विफल रहता है, तो समिति को जांच कार्यवाही समाप्त करने या शिकायत पर एक पक्षीय निर्णय देने का अधिकार होगा. हालाँकि, ऐसी समाप्ति या एकपक्षीय आदेश संबंधित पक्ष को पंद्रह दिन पहले लिखित सूचना दिए बिना पारित नहीं किया जा सकता है.

- (c) पक्षकारों को आंतरिक समिति के समक्ष कार्यवाही के किसी भी चरण में किसी भी विधिवेत्ता को लाने या अपने मामले में उनका प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं दी जाएगी.
- (d) जांच के कार्य में पीठासीन अधिकारी सहित आंतरिक समिति के कम से कम तीन सदस्य उपस्थित रहेंगे.

9.2 जांच पूरी करने की समयावधि:

जांच नब्बे दिनों की अवधि के भीतर पूरी की जाएगी.

9.3 जांच लंबित रहने के दौरान कार्रवाई:

जांच के लंबित रहने के दौरान, पीड़ित महिला द्वारा किए गए लिखित अनुरोध पर, आंतरिक समिति नियोक्ता को निम्नलिखित सिफारिश कर सकती है-

- (a) पीड़ित महिला कर्मचारी या प्रतिवादी को किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरित करना; या
- (b) पीड़ित महिला कर्मचारी को तीन महीने की अवधि तक छुट्टी देना; या
- (c) पीड़ित महिला कर्मचारी को ऐसी अन्य निर्धारित राहत प्रदान करना. (पीड़ित महिला कर्मचारी को दी गई छुट्टी उस छुट्टी के अतिरिक्त होगी जिसकी वह अन्यथा हकदार होगी)

{आंतरिक समिति की सिफारिश पर, नियोक्ता सिफारिशों को लागू करेगा और ऐसे कार्यान्वयन की रिपोर्ट आंतरिक समिति को भेजेगा.}

9.4 आंतरिक समिति की जांच रिपोर्ट एवं अनुशंसा:

- i जहां दोनों पक्ष कर्मचारी हैं, जांच के दौरान दोनों पक्षों को सुनवाई का अवसर दिया जाएगा और निष्कर्षों की एक प्रति दोनों पक्षों को उपलब्ध कराई जाएगी ताकि वे समिति के समक्ष प्रतिनिधित्व कर सकें.
- ii जांच पूरी होने पर, आंतरिक समिति, जांच पूरी होने की तारीख से दस दिनों की अवधि के भीतर नियोक्ता को अपने निष्कर्षों की एक रिपोर्ट प्रदान करेगी और ऐसी रिपोर्ट संबंधित पक्षों को उपलब्ध कराई जाएगी.
- iii जहां आंतरिक समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, वह नियोक्ता/जिला अधिकारी को सिफारिश करेगी कि मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है.
- iv जहां आंतरिक समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हो गया है, वह नियोक्ता को सिफारिश करेगी-

- a) प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों के प्रावधानों के अनुसार यौन उत्पीड़न को कदाचार के रूप में कार्रवाई करने के लिए, या जहां ऐसे कोई सेवा नियम नहीं बनाए गए हैं, आंतरिक समिति नियोक्ता को लिखित माफी, चेतावनी, फटकार या निंदा, पदोन्नति रोकना, वेतन बढ़ोत्तरी या वेतनवृद्धि रोकना, प्रतिवादी को सेवा से बर्खास्त करना या परामर्श केन्द्र भिजवाना या सामुदायिक सेवा करना सहित कोई भी कार्रवाई करने की सिफारिश करेगी,
- b) प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों में किसी बात के बावजूद, प्रतिवादी के वेतन या भत्तों से ऐसी राशि की कटौती करना, जो पीड़ित महिला या उसके कानूनी उत्तराधिकारियों को भुगतान करने के लिए उचित समझी जाए, जैसा कि निम्न आधारों पर निर्धारित किया जा सकता है -
 - i. पीड़ित महिला को हुआ मानसिक आघात, दर्द, पीड़ा और भावनात्मक परेशानी;
 - ii. यौन उत्पीड़न की घटना के कारण कैरियर के अवसर की हानि;
 - iii. शारीरिक या मानसिक उपचार के लिए पीड़ित द्वारा किया गया चिकित्सा व्यय;
 - iv. प्रतिवादी की आय और वित्तीय स्थिति;
 - v. एकमुश्त या किस्तों में ऐसे भुगतान की व्यवहार्यता.

(यदि नियोक्ता प्रतिवादी के कर्तव्य से अनुपस्थित रहने या रोजगार की समाप्ति के कारण उसके वेतन से ऐसी कटौती करने में असमर्थ है, तो वह प्रतिवादी को पीड़ित महिला को ऐसी राशि का भुगतान करने का निर्देश दे सकता है)

{इसके अलावा, यदि प्रतिवादी उपरोक्त राशि का भुगतान करने में विफल रहता है, तो आंतरिक समिति भूमि राजस्व के बकाया के रूप में राशि की वसूली के लिए संबंधित जिला अधिकारी को आदेश भेज सकती है}

[नियोक्ता या जिला अधिकारी सिफारिश की प्राप्ति के साठ दिनों के भीतर उस पर कार्रवाई करेगा और ऐसे कार्यान्वयन की रिपोर्ट आंतरिक शिकायत समिति को भेजेगा]

10. झूठी और दुर्भावनापूर्ण शिकायत और झूठे साक्ष्य के लिए सजा:

10.1 जहां आंतरिक समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप दुर्भावनापूर्ण हैं या पीड़ित महिला या शिकायत करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने यह जानते हुए भी शिकायत की है कि यह झूठी है या उसने कोई जाली या भ्रामक दस्तावेज पेश किया है, तो वह इसकी सिफारिश कर सकती है. नियोक्ता, उस महिला या शिकायत करने वाले व्यक्ति के खिलाफ उस पर लागू सेवा नियमों के अनुसार कार्रवाई कर सकता है

या

जहां ऐसे कोई सेवा नियम मौजूद नहीं हैं, आंतरिक समिति नियोक्ता को कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है, जिसमें लिखित माफी, चेतावनी, फटकार या निंदा, पदोन्नति रोकना, वेतन बढ़ोत्तरी या वेतन वृद्धि रोकना, सेवा से समाप्त करना या परामर्श केन्द्र भेजना या सामुदायिक सेवा करना आदि शामिल है.

10.2 इसके अलावा, किसी शिकायत को प्रमाणित करने या पर्याप्त सबूत प्रदान करने में असमर्थता के कारण शिकायतकर्ता के खिलाफ कार्रवाई की आवश्यकता नहीं है। साथ ही, किसी भी कार्रवाई की सिफारिश करने से पहले, निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार जांच के बाद शिकायतकर्ता की ओर से दुर्भावनापूर्ण इरादा, यदि कोई हो, स्थापित किया जाएगा।

10.3 जहां आंतरिक समिति को पता चलता है कि किसी गवाह ने गलत सबूत दिया है या कोई भ्रामक दस्तावेज पेश किया है, तो आंतरिक समिति नियोक्ता को उक्त गवाह के खिलाफ उपरोक्त कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है।

11. शिकायत और जांच कार्यवाही की सामग्री को प्रकाशित करने या सार्वजनिक करने पर प्रतिबंध:

11.1 सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 में निहित किसी भी बात के बावजूद, शिकायत की सामग्री, पीड़ित महिला, प्रतिवादी और गवाहों की पहचान और पता, सुलह और जांच कार्यवाही से संबंधित कोई भी जानकारी, आंतरिक समिति की सिफारिश और की गई कार्रवाई नियोक्ता किसी भी तरीके से प्रकाशित, संप्रेषित या जनता, प्रेस और मीडिया को अवगत नहीं कराएगा।

11.2 हालाँकि, यौन उत्पीड़न की पीड़िता को मिले न्याय के संबंध में नाम, पता, पहचान या किसी अन्य विवरण का खुलासा किए बिना जानकारी प्रसारित की जा सकती है, जिससे पीड़ित महिला और गवाहों की पहचान न हो सके।

11.3 शिकायत और जांच कार्यवाही की सामग्री को प्रकाशित करने या सार्वजनिक करने के संबंध में दंड प्रावधानों के अधीन, यदि कोई व्यक्ति उपरोक्त प्रावधानों का उल्लंघन करता है, तो नियोक्ता ऐसे व्यक्ति से जुर्माने के रूप में पांच हजार रुपये की राशि वसूल करेगा।

12. शिकायत और जांच कार्यवाही की सामग्री को प्रकाशित करने या सार्वजनिक करने के लिए जुर्माना:

किसी भी व्यक्ति को शिकायत, पूछताछ या अधिनियम के प्रावधानों के तहत की जाने वाली किसी भी सिफारिश या कार्रवाई को संभालने या उससे निपटने का कर्तव्य सौंपा गया है, वह शिकायत और जांच कार्यवाही की सामग्री को प्रकाशित करने या ज्ञात करने के लिए दंड के लिए उत्तरदायी होगा; उक्त व्यक्ति पर लागू सेवा नियमों के अनुसार या जहां ऐसे कोई नियम मौजूद नहीं हैं, तो उक्त व्यक्ति के खिलाफ कोई भी कार्रवाई जैसे कि लिखित माफी, चेतावनी, फटकार या निंदा, पदोन्नति रोकना, वेतन वृद्धि रोकना, प्रतिवादी को सेवा से समाप्त करना या परामर्श केन्द्र भेजना या सामुदायिक सेवा करना आदि की जा सकती है।

13. आंतरिक समिति की सिफारिशों/प्रकाशन के लिए जुर्माने के विरुद्ध अपील:

कोई भी व्यक्ति जो प्रतिवादी के खिलाफ या शिकायतकर्ता के खिलाफ झूठी और दुर्भावनापूर्ण शिकायत के लिए आंतरिक समिति की सिफारिशों के खिलाफ या शिकायत की सामग्री को प्रकाशित करने या ज्ञात करने के लिए लगाए गए जुर्माने के खिलाफ या ऐसी सिफारिश के गैर-कार्यान्वयन के खिलाफ अदालत या न्यायाधिकरण में अपील कर सकता है। उक्त व्यक्ति पर लागू सेवा नियम के साथ या जहां ऐसा कोई सेवा नियम लागू नहीं है, तो व्यक्ति औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 की धारा 2 के खंड (ए) के तहत अधिसूचित अपीलीय प्राधिकारी के समक्ष अपील कर सकता है।

14. नीति का प्रसार

- प्रशासनिक कार्यालय लिंग संवेदनशील सुरक्षित स्थानों को बढ़ावा देने और महिलाओं के प्रति असुरक्षित कार्य वातावरण में योगदान करने वाले अंतर्निहित कारकों को हटाने के उद्देश्य से नीति दस्तावेज़ को व्यापक रूप से प्रसारित और प्रचारित करेंगे।
- आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए ओरिएंटेशन कार्यक्रम और सेमिनार और स्टाफ सदस्यों के लिए केस स्टडी आधारित कार्यशालाएं आयोजित करने के लिए कॉलेजों/सीएलडी को प्रशिक्षण देना।
- प्रशासनिक कार्यालयों को कर्मचारियों के लिए जागरूकता कार्यक्रम चलाने होंगे और संवाद के लिए मंच बनाना होगा जिसमें महिला कर्मचारी समूह, मातृ समिति, किशोर समूह और कोई भी अन्य निकाय, जिसे आवश्यक समझा जा सकता है, शामिल किया जा सकता है।
- आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए क्षमता निर्माण और कौशल निर्माण कार्यक्रम प्रशिक्षण कॉलेज/सीएलडी संचालित करें
- प्रशासनिक कार्यालय अपने अधीन सभी शाखाओं/कार्यालयों को आंतरिक समिति के सभी सदस्यों के नाम और संपर्क विवरण घोषित करेंगे।
- कर्मचारियों को अधिनियम के प्रावधानों के प्रति संवेदनशील बनाने के लिए कार्यशालाएं और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करने के लिए राज्य/केंद्र सरकार द्वारा विकसित मॉड्यूल का उपयोग करें।

15. वार्षिक रिपोर्ट

आंतरिक शिकायत समिति, प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगी और उसे नियोक्ता और जिला अधिकारी को सौंपेगी।

वार्षिक रिपोर्ट में निम्नलिखित विवरण होंगे:

- वर्ष में प्राप्त यौन उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या
- वर्ष के दौरान निस्तारित शिकायतों की संख्या

- c) 90 दिनों से अधिक समय से लंबित मामलों की संख्या
- d) यौन उत्पीड़न के विरुद्ध आयोजित कार्यशालाओं या जागरूकता कार्यक्रमों की संख्या
- e) नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई की प्रकृति.

बैंक अपनी वार्षिक रिपोर्ट में दर्ज मामलों की संख्या, यदि कोई हो, और उनके निपटान को शामिल करेगा.

16. 'कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013' के प्रावधानों का अनुपालन न करने पर जुर्माना

यदि नियोक्ता आंतरिक शिकायत समिति का गठन करने में विफल रहता है या अधिनियम के किसी भी प्रावधान का उल्लंघन करता है या इसके उल्लंघन को बढ़ावा देता है तो उसे अर्थदण्ड से दंडित किया जाएगा जो कि पचास हजार रुपये तक हो सकता है.

यदि कोई नियोक्ता, इस अधिनियम के तहत दंडनीय उसी अपराध के लिए पहले दोषी ठहराए जाने के बाद में उसी अपराध को करता है और दोषी ठहराया जाता है, तो वह निम्न लिखित के लिए उत्तरदायी होगा:

- i) दोगुनी सज़ा, जो पहली बार दोषी ठहराए जाने पर दी जा सकती थी, बशर्ते कि एक ही अपराध के लिए अधिकतम सज़ा का प्रावधान हो.
- ii) उसके व्यवसाय या गतिविधि को जारी रखने के लिए सरकार या स्थानीय प्राधिकारी द्वारा उसके लाइसेंस को रद्द करना या वापस लेना, या गैर-नवीकरण, या अनुमोदन, या पंजीकरण रद्द करना, जैसा भी मामला, आवश्यक हो.

17. नीति की आवधिक समीक्षा

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम संबंधी नीति की आवश्यकता पड़ने पर समीक्षा की जाएगी. साथ ही, यदि सरकार द्वारा अधिनियम के प्रावधानों में कोई संशोधन किया जाता है, तो नीति में संशोधन/परिवर्तन किया जाएगा.

18. नीति का स्वामित्व

नीति का स्वामित्व मानव संसाधन विभाग (एसएडी-एचआरडी) के कर्मचारी प्रशासन विंग - केंद्रीय कार्यालय के पास है. तदनुसार, एसएडी यह सुनिश्चित करेगा कि आंतरिक शिकायत समिति का गठन सभी स्तरों पर यानी केंद्रीय कार्यालय, आंचलिक कार्यालयों, क्षेत्रीय कार्यालयों में किया जाए. क्षेत्रीय कार्यालय/ आंचलिक कार्यालय/केंद्रीय कार्यालय में आंतरिक शिकायत समिति बिंदु संख्या 15 में बताए अनुसार एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगी और उसे संबंधित जिला अधिकारी और एसएडी, केंद्रीय कार्यालय को सौंपेगी. एसएडी प्राप्त वार्षिक रिपोर्ट में समेकित करेगा और इसे बैंक की वार्षिक रिपोर्ट में शामिल करने के लिए बोर्ड को प्रस्तुत करेगा.

19. प्रक्रिया प्रवाह


