

“गरिमा” नीति

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) नीति

1. प्रस्तावना:

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (यौन उत्पीड़न अधिनियम) 23 अप्रैल, 2013 को भारत के राजपत्र में प्रकाशित किया गया है। यह अधिनियम नियोक्ताओं के लिए न केवल कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने और प्रतिबंधित करने के लिए अनिवार्य बनाता है, बल्कि कर्मचारियों को अधिनियम की आवश्यकता के अनुसार एक निष्पक्ष शिकायत निवारण तंत्र और विनियम भी प्रदान करता है। उपर्युक्त के अनुसरण में और अधिनियम की आवश्यकता के अनुपालन में, बैंक में कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित मामलों और शिकायतों की रोकथाम, निषेध और निवारण के लिए दिशानिर्देशों के साथ एक नीति तैयार की गई है। इस नीति को बैंक की 'गरिमा' या 'कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) नीति' के रूप में जाना जाता है।

2. उद्देश्य:

इस नीति का उद्देश्य है:

- बैंक के अंदर हर कार्यस्थल पर एक ऐसा वातावरण बनाना जो यौन उत्पीड़न से मुक्त हो।
- यौन उत्पीड़न को प्रतिबंधित करना, उसका निवारण करना और उसे रोकथाम करना।
- कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन उत्पीड़न के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करना।
- यौन उत्पीड़न के खिलाफ शिकायतों और शिकायतों के निवारण के लिए एक मंच प्रदान करना।
- झूठे या दुर्भावनापूर्ण आरोपों के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करना।

3. परिभाषाएँ:

इस नीति के उद्देश्य के लिए:

- I. 'पीड़ित महिला' का अर्थ है किसी भी उम्र की महिला, चाहे वह कार्यरत हो अथवा नहीं, जो कार्यस्थल पर प्रतिवादी द्वारा यौन उत्पीड़न के किसी भी कृत्य के शिकार होने का आरोप लगाती है।
- II. "कर्मचारी का अर्थ है किसी कार्यस्थल पर नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दैनिक वेतन के आधार पर किसी भी कार्य के लिए नियोजित व्यक्ति, या तो सीधे या एक एजेंट के माध्यम से, जिसमें एक ठेकेदार भी शामिल है, प्रधान नियोक्ता की जानकारी के बिना या नहीं, चाहे पारिश्रमिक के लिए हो या नहीं, या स्वैच्छिक आधार पर या अन्यथा काम कर रहा हो, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों और इसमें एक सहकर्मी शामिल हो, एक संविदा कर्मचारी, परिवीक्षाधीन/प्रशिक्षु अधिकारी, प्रशिक्षु या ऐसे किसी अन्य नाम से बुलाया जाता है।
- III. 'प्रतिवादी' का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसके खिलाफ पीड़ित महिला द्वारा यौन उत्पीड़न की शिकायत की गई है।

- IV. "कार्यस्थल" में काम के स्थान के अलावा, ऐसी यात्रा करने के लिए नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए परिवहन सहित रोजगार से उत्पन्न या उसके दौरान कर्मचारी द्वारा दौरा किया गया कोई भी स्थान शामिल है।

4. प्रयोज्यता:

यह नीति बैंक के सभी कर्मचारियों (चाहे कार्यालय परिसर में हो या इयूटी पर रहते हुए बाहर हो) पर लागू है, चाहे घटना कार्यालय समय में या उसके बाद हुई हो।

5. दायरा:

यौन उत्पीड़न में निम्नलिखित में से कोई एक या एक से अधिक अनिष्ट कृत्य या व्यवहार (चाहे सीधे या निहितार्थ से) शामिल हैं: -

- i. शारीरिक स्पर्श और अन्य अवांछित हरकतें : अथवा
- ii. यौन सहयोग की मांग या प्रस्ताव ; अथवा
- iii. किसी व्यक्ति के कपड़े या शरीर के बारे में भद्दी और यौन संबंधी टिप्पणियां करना; अथवा
- iv. अश्लील साहित्य दिखाना, यौन शरारतें करना या पोस्ट करना, अश्लील मजाक, यौनिक चुटकुलों का प्रयोग, एसएमएस, एमएमएस आदि के माध्यम से यौनिक रूप से अपमानजनक या आपत्तिजनक तस्वीरें, कार्टून या ई-मेल भेजना ; अथवा
- v. किसी व्यक्ति की इच्छा के विरुद्ध कार्यालय समय के बाद संपर्क बढ़ाने के लिए बार-बार कहना या यौन मंतव्यों की निरंतर अभिव्यक्ति ; अथवा
- vi. किसी व्यक्ति को निरंतर घूरना, पीछा करना और संपर्क करने का प्रयास करना ; अथवा
- vii. यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण।

6. बैंक में आंतरिक समितियों (आईसी) की स्थापना:

कॉरपोरेट केंद्र, स्थानीय प्रधान कार्यालयों, प्रशासनिक कार्यालयों और क्षेत्रीय व्यवसाय कार्यालयों के स्तर पर स्वतंत्र आंतरिक समितियों (आईसी) का गठन किया जाना आवश्यक है।

- i. कार्यस्थल पर वरिष्ठ स्तर की महिला अधिकारी को पीठासीन अधिकारी के रूप में चुना जाएगा।
- ii. कर्मचारियों में से कम से कम दो सदस्य, जहां तक संभव हो, एक अधिकारी और एक कर्मचारी वर्ग से नामित किए जाने हैं, जिनकी महिलाओं के मुद्दों पर वचनबद्धता हो/जिन्हें सामाजिक कार्यों का अनुभव हो/जो कानूनी पृष्ठभूमि से हो/जो बैंक के कॉरपोरेट सामाजिक दायित्व के निर्वहन से जुड़े हों। समिति में अन्य मंडल से भी एक सदस्य को शामिल किया जाए।
- iii. महिलाओं के मुद्दों के प्रति प्रतिबद्ध किसी गैर-सरकारी संगठन अथवा किसी एसोसिएशन का एक सदस्य अथवा ऐसा एक व्यक्ति, जो यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित हो।

- iv. आंतरिक समिति के कोरम में न्यूनतम तीन सदस्य होंगे, अर्थात् पीठासीन अधिकारी तथा अन्य दो सदस्य जिनमें एक महिला होगी। ऐसा न होने पर समिति की कार्यवाही अमान्य होगी।
- v. समिति शिकायत, इसकी जांच प्रक्रिया और उसके समाधान का पूर्ण और सटीक प्रलेखन बनाए रखेगी।
- vi. आंतरिक समिति के सदस्य की नियुक्ति/नामांकन की तारीख से 3 साल की अवधि के लिए पद पर रहेंगे। हालाँकि, बैंक द्वारा सदस्यों की सेवानिवृत्ति, स्थानांतरण, अयोग्य घोषित होने, मृत्यु हो जाने या लंबी बिमारी की स्थिति में समिति का फिर से गठन किया जाएगा।

क. यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया और समय सीमा:

- i. कोई भी पीड़ित महिला कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर इस घटना की शिकायत लिखित में संबंधित आंतरिक समिति को कर सकती है। यदि पीड़िता चाहे तो शिकायत अपने शाखा प्रबंधक/विभागाध्यक्ष को दर्ज कर सकती है, जो शिकायत को स्वीकार कर और पावती देकर नियंत्रक को सूचित करते हुए इसे आगे की जाँच के लिए समय गवांए बिना संबंधित आंतरिक समिति को भेजेंगे। वैकल्पिक रूप से , यौन उत्पीड़न की शिकायत एसबीआई टाईम्स के माध्यम से गरिमा पोर्टल पर भी दायर की जा सकती है। (इंट्रानेट)
- ii. घटनाओं की श्रृंखला के मामले में, शिकायत अंतिम घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर की जानी चाहिए। शिकायतकर्ता द्वारा बताए गए कारणों के आधार पर समिति द्वारा समय सीमा को उचित अवधि (अधिकतम 90 दिन) के लिए बढ़ाया जा सकता है।
- iii. जहाँ पीड़ित महिला अपनी शारीरिक या मानसिक अक्षमता या मृत्यु या अन्य कारण से शिकायत नहीं कर पाती है, वहाँ उनका कानूनी वारिस, रिश्तेदार या दोस्त, सहकर्मी या घटना की जानकारी रखने वाला कोई अन्य व्यक्ति उसकी ओर से शिकायत कर सकता है।
- iv. कर्मचारी के अलावा कोई भी पीड़ित महिला, संबंधित मंडल के शाखा प्रमुख/ कार्यालय / नोडल अधिकारी को शिकायत दर्ज कर सकती है। मंडलों में नोडल अधिकारियों का विवरण लिंक के अनुसार हमारी कॉर्पोरेट वेबसाइट पर उपलब्ध है:

<https://sbi.co.in/documents/17826/9529227/300721->

<SUO+MOTU+DISCLOSURE+UNDER+SECTION+4+OF+THE+RTI+ACT.pdf/c8e34e3a-d76a-db17-26ea-8e81524d17ac?t=1627623175130>

ख. सुलह:

पीड़ित महिला के अनुरोध पर, आंतरिक समिति द्वारा शिकायतकर्ता और प्रतिवादी के बीच के मामले को सुलह के माध्यम से निम्नानुसार निपटाया जा सकता है।

- i. जहाँ समझौते पर सहमति बन जाने के बाद, आंतरिक समिति द्वारा समझौते को दर्ज किया जाएगा और उचित कार्रवाई करने की सिफारिश के साथ सक्षम प्राधिकारी को अग्रेषित किया जाएगा।
- ii. आंतरिक समिति द्वारा पीड़ित महिला और आरोपी को समझौते की प्रतियां उपलब्ध करवाई जाएंगी।

- iii. जहाँ सुलह करके समझौता किया जाता है, वहाँ आंतरिक समिति द्वारा आगे कोई जाँच नहीं की जाएगी। आंतरिक समिति द्वारा यह सुनिश्चित किया जाएगा कि आर्थिक मुआवजे के आधार पर **कोई समझौता नहीं किया जाएगा।**

ग. शिकायत की जांच :

- i. जहाँ सुलह द्वारा निपटान नहीं होता है या प्रतिवादी द्वारा समझौते की शर्तों एवं निबंधनों का अनुपालन नहीं किया गया है तथा जहाँ प्रतिवादी एक कर्मचारी है, आंतरिक समिति द्वारा प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों के प्रावधानों के अनुसार शिकायत की जांच की जाएगी।
- ii. जहाँ प्रतिवादी के लिए ऐसा कोई नियम मौजूद नहीं है, यदि प्रथम दृष्टया मामला मौजूद है, तो शिकायत को भारतीय दंड संहिता के तहत मामला दर्ज करने के लिए सात दिनों की अवधि के भीतर पुलिस प्राधिकरण को भेज दिया जाएगा।
- iii. **अंतरिम राहत:** जांच के लंबित रहने के दौरान पीड़ित महिला को अंतरिम राहत दी जा सकती है।
- आंतरिक समिति पीड़ित महिला या प्रतिवादी या दोनों को अलग-अलग कार्यस्थलों पर स्थानांतरित करने के लिए उचित प्राधिकारी को सिफारिश कर सकती है।
 - पीड़ित महिला को 3 माह की अवधि तक के लिए अवकाश प्रदान किया जा सकता है। यह इस संबंध में लागू सेवा नियमों के अतिरिक्त होगा।
- iv. 90 दिनों की अवधि में जांच पूरी कर ली जानी चाहिए।
- v. **जांच रिपोर्ट:** जांच पूरी होने पर, आंतरिक समिति द्वारा **10 दिनों के भीतर** कर्मचारी के सेवा नियम / शर्तों के तहत अनुशासनात्मक प्राधिकारी को जांच के निष्कर्ष उपलब्ध करवाए जाएंगे।

घ. जांच पूरी होने के बाद बैंक द्वारा की गई कार्रवाई:

- क. यदि शिकायत में लगाए गए आरोप साबित हो जाते हैं, तो समिति अनुशासनात्मक प्राधिकारी को सिफारिश करेगी:
- संबंधित कर्मचारी के सेवा नियमों/शर्तों के अनुसार यौन उत्पीड़न के लिए कदाचार/दंड कार्यवाही के रूप में प्रतिवादी के विरुद्ध कार्रवाई करना।
- ख. यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, तो समिति उचित प्राधिकारी को लिख सकती है कि इस मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है।

ग. प्रतिवादी के खिलाफ आरोप गलत साबित होने पर उसके खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की जाएगी।

घ. शिकायत की पहचान और शिकायत संबंधी सामग्री के प्रकाशन और जांच कार्यवाही और जुर्माना आदि के लिए निषेध:

- शिकायत की सामग्री, पीड़ित महिला, प्रतिवादी और गवाहों की पहचान और पते, सुलह और जांच कार्यवाही से संबंधित कोई भी जानकारी, आंतरिक समिति की सिफारिशों और उचित प्राधिकारी द्वारा की गई कार्रवाई को किसी भी तरह से जनता, प्रेस और मीडिया को प्रकाशित, सूचित या अवगत नहीं कराया जाएगा।

ड. शिकायतकर्ता को सुरक्षा:

बैंक यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है कि उत्पीड़न की घटना को सामने लाने वाली कोई भी महिला किसी भी प्रकार के प्रतिशोध का लक्ष्य न हो।

7. अपील :

- i. आंतरिक समिति के निर्णय से असंतुष्ट कोई भी व्यक्ति बैंक में गठित आंतरिक अपीलीय समिति (आईएसी - पीओएसएच) को सिफारिशों के नब्बे (90) दिनों के भीतर अपील कर सकता है।
- ii. उपर्युक्त निर्धारित समय के भीतर आईएसी-पीओएसएच (पॉश) को आईसी के निर्णय को लागू न करने के लिए भी अपील को प्राथमिकता दी जा सकती है।
- iii. बैंक में दो आंतरिक अपीलीय समितियां (पॉश) होंगी, अर्थात् आईएसी पॉश -I और आईएसी पॉश -II. उन मामलों में अपील जहां शिकायतकर्ता (ओं) और प्रतिवादी (ओं) दोनों स्केल V के रैंक तक के हैं, आंतरिक अपीलीय समिति (पॉश) - II द्वारा सुने जाएंगे।

8. बैंक की वार्षिक रिपोर्ट में प्रकटीकरण:

बैंक अपनी वार्षिक रिपोर्ट में दायर और निपटाए गए मामलों की संख्या से संबंधित जानकारी प्रस्तुत करेगा।

9. अन्य कार्य बिंदु:

कॉर्पोरेट केंद्र व्यवस्थापन के सभी विभागीय प्रमुख और मंडल पदाधिकारी आंतरिक समिति को आवश्यक सहायता / सुविधाएं प्रदान करने की व्यवस्था करेंगे और उपरोक्त नीति का अनुपालन सुनिश्चित करने के अलावा भी निम्नलिखित सुनिश्चित करने के लिए प्रयास करेंगे:

- i. कार्यस्थल पर एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करें जिसमें कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा शामिल होगी।
- ii. कार्यस्थल में किसी भी विशिष्ट स्थान पर यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणाम; और बैंक की प्रत्येक शाखा/कार्यालय/स्थापना में आंतरिक समिति गठित करने का आदेश आदि को प्रदर्शित करें।
- iii. कार्यस्थल यौन उत्पीड़न के मुद्दों और निहितार्थों के बारे में कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन करना और आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिविन्यास कार्यक्रम आयोजित करना ताकि उन्हें पूछताछ के लिए आवश्यक कौशल, जांच की प्रक्रियाओं, अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने और ऐसे मामलों से निपटने के दौरान प्रलेखन प्रक्रियाओं से ज्ञात किया जा सके।
- iv. शिकायतों को निपटाने और जांच करने के लिए आंतरिक समिति को आवश्यक सुविधाएं प्रदान करें।
- v. आंतरिक समिति के समक्ष प्रतिवादी और गवाहों की उपस्थिति सुनिश्चित करने में सहायता करें।
- vi. आंतरिक समिति को शिकायत से संबंधित जानकारी उपलब्ध कराएं।
- vii. महिला यदि भारतीय दंड संहिता या लागू किसी अन्य कानून के तहत अपराध के संबंध में शिकायत दर्ज करने का विकल्प चुनती है तो उसकी सहायता करें।

- viii. जहां दोषी, कर्मचारी नहीं है, उस कार्यस्थल पर जहां यौन उत्पीड़न की घटना हुई थी, या यदि पीड़ित महिला ऐसा चाहती है, भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य लागू कानून के तहत दोषी के खिलाफ कार्रवाई शुरू करने के लिए प्रवृत्ति का कारण बने।
- ix. आंतरिक समिति की रिपोर्टों/निर्णयों को समय पर प्रस्तुत करने का प्रबंध करें।
- x. सभी कर्मचारियों को आगे आने और यौन उत्पीड़न के किसी भी अनुभूत या देखी घटना की रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित करें। जिससे एक धृढ़ प्रतिरोधक के रूप में कार्य करने के साथसाथ कार्यस्थल संस्कृति के निर्माण में मदद मिलेगी जो महिला कर्मचारियों के प्रति देखभाल और जिम्मेदारी को प्रदर्शित करती है।
- xi. यदि यौन उत्पीड़न की घटना का कोई मामला जो कि रिपोर्ट नहीं हुआ है, शाखा प्रमुख/विभाग प्रमुख के संज्ञान में आता है, तो यह उसकी जिम्मेदारी है कि वह पीड़ित महिला को उसके अधिकारों के बारे में जागरूक करे और उसे अपनी पीड़ा की रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित करे जिससे कि उसको न्याय मिल सके।
- xii. शाखा प्रमुख/विभाग प्रमुख के संज्ञान में आने वाली यौन उत्पीड़न की घटना के मामले में, जहां पीड़ित महिला शिकायत दर्ज नहीं करने का विकल्प चुनती है तो दोषी को यह संदेश देने के लिए सकारात्मक, गैर-टकराव वाले उचित तरीके ढूंढें कि उसका व्यवहार अवांछनीय है और सेवा नियमों के सिद्धांतों के खिलाफ है।

(यह नीति का संक्षिप्त संस्करण है)