

## 8 -(1) प्रसूति अवकाश (महिलाओं के लिए) :-

यह अवकाश केवल महिलाओं को प्रसूति हेतु 180 दिन यानी 6 माह तक 2 बच्चों तक देय है। 8 (2) Child Care

Leave:- बच्चों के पालन पोषण हेतु 730 दिन तक पूरे वेतन पर दो बच्चों तक अलग से देय है। यह 730 दिन का अवकाश बच्चों के 18 वर्ष की उम्र होने तक due रहेगी। तथा एक कलेंडर वर्ष में 3 बार देय है। लेकिन एक बार में कम से कम 15 दिन का छुट्टी लेना होगा।

8(3) MTP Leave:- गर्भ समापन अवकाश, चिकित्सा प्रमाण पत्र के आधार पर 6 सप्ताह तक पूरे वेतन पर पूरे सेवा काल में असीमित बार देय है।

**नोट** - गर्भ समापन का मतलब (Miscarriage) बच्चा खराब होने से है।

**सहायक नि.-153**

**शासनादेश संख्या-2-2017, दि.**

**08.12.2008**

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)



# छत्तीसगढ़ राज्य महिला आयोग

## Chhattisgarh State Commission for women



### कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न :

#### यौन उत्पीड़न क्या है ?

विशाखा बनाम राजस्थान राज्य में सर्वोच्च न्यायालय के दिशानिर्देश में दी गयी परिभाषा के अनुसार " यौन भावना से संवाहित महिला को इच्छा के विरुद्ध किए गए व्यवहार को यौन प्रताड़ना माना जाएगा " जैसे -

शारीरिक स्पर्श तथा कामोद्दीप्त चेष्टाएं ।

यौन-स्वीकृति की मांग अथवा प्रार्थना ।

काम वासना से प्रेरित टीका टिप्पणी ।

किसी कामोत्तेजक कार्य-व्यवहार / सामग्री का प्रदर्शन ।

महिला की इच्छा के विरुद्ध यौन संबंधी कोई भी अन्य शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण ।

सर्वोच्च न्यायालय के दिशानिर्देश(१९९७) सभी कार्य स्थलों, दोनों सार्वजनिक व निजी, पर कानूनी तौर से लागू है । इनमें कर्मचारियों व नियोक्ताओं की जिम्मेदारियां दी गई है और यह कानूनी तौर से लागू हो सकती है । कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को -

1. केन्द्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियम, 1964

2. औद्योगिक रोजगार (स्थाई आदेश) अधिनियम, 1946 में दुर्व्यवहार माना गया है ।

#### सर्वोच्च न्यायालय के दिशा निर्देश के अनुसार शिकायत निवारण प्रक्रिया -

कार्यस्थल पर औरतों के लिए सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित करने के लिये उन्हें समुचित कार्य स्थिति प्रदान की जानी चाहिए ।

सभी कार्यस्थलों में समुचित शिकायत प्रक्रिया होनी चाहिए ।

एक शिकायत कमेटी ।

एक विशेष परामर्शदाता ।

अन्य सहायता सेवाएं ।

शिकायत कमेटी -

की मुखिया एक महिला होनी चाहिए और कम से कम 50 प्रतिशत सदस्य महिलाएं होनी चाहिए ।

गैर सरकारी संगठन या संस्थान के प्रतिनिधि या एक व्यक्ति जो यौन उत्पीड़न की समस्या से परिचित हो ।

शिकायत प्रक्रिया समयबद्ध होनी चाहिए ।

कमेटी को अपने समक्ष आई शिकायतों और सिलसिले में उठाए गए कदमों की वार्षिक रिपोर्ट तैयार करना चाहिए ।

यौन उत्पीड़न की शिकायतकर्ता को दोषी व्यक्ति या अपने तबादले का विकल्प मिलना चाहिए । यौन उत्पीड़न का शिकार कोन हो सकता है ?

#### कोई भी जिसमें सम्मिलित हो सकते है :

कार्यस्थल में एक व्यक्ति,

एक कर्मचारी-जमादार से मुख्य कार्यकारी अधिकारी तक,

एक गैर कर्मचारी किसी भी हैसियत में - विधार्थी, घरबारी, स्वयंसेवक, मानदया, नौकरानी, सा सलाहाकार,

कोई भी कपड़ा पहनने वाली,

सार्वजनिक उपक्रम या निजी उपक्रम या गैर सरकारी संस्थानों में काम करने वाली,

असंगठित संस्था में कार्य करती हों - बड़ा या छोटा,

एक व्यक्ति जो सोचता है कि यह सिर्फ दूसरों के साथ होता है ।

#### यौन उत्पीड़न के प्रभाव :-

शारीरिक, भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक परेशानी ।

आत्म सम्मान खोना ।

गैर हाजरी ।

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (M.G.)



उत्पादकता घटना

आत्महत्या

पारिवारिक जीवन पर उसका असर ।

नौकरी छुटना, पदोन्नति का कार्य संबंधित जैसे प्रशिक्षण

### नियोक्ता की जिम्मेदारियां :-

यौन उत्पीड़न को गंभीर अपराध के रूप में स्वीकार करें और उसे नियम और नियंत्रण में लागू करें । कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोके और सजा दें ।

यौन उत्पीड़न विरोधी जागरूकता प्रशिक्षण करें स्थाई व ठेका कर्मचारियों के लिए तथा नए कर्मचारियों के लिए ।

### यौन उत्पीड़न विरोधी नीति तैयार करें, जिसमें :

खुद को दोषी न मानें ।

यौन उत्पीड़न को अनदेखा न करें, यह स्वयं समाप्त न होगा ।

यौन उत्पीड़न की प्रकृति को पहचानें ।

उत्पीड़क से बातें करें ।

यौन उत्पीड़न के बारे में कार्यस्थल पर अन्य व्यक्तियों से या अपने परिवार के सदस्यों से बातें करें ।

यौन उत्पीड़न की एक विस्तृत और घटनाक्रमानुसार लेखा-जोखा रखें ।

यौन उत्पीड़न की घटना का एक गवाह बनाने की कोशिश करें ।

उत्पीड़क को चिट्ठी लिखें या अपने कार्यस्थल के यौन उत्पीड़न विरोधी नीति को रजिस्टर्ड डाक द्वारा भेजें ।

सुनिश्चित करें कि नियोक्ता एक समुचित यौन उत्पीड़न नीति तैयार करें और एक निवारण-प्रक्रिया बनाएं ।

निरंतर जागरूकता कार्यक्रम और प्रशिक्षण कराए जाने की मांग करें ।

किसी महिला संस्था के पास जाएं ।

बिना देरी किए औपचारिक शिकयत दर्ज कराएं ।

अगर जरूरत हो तो परामर्श लें ।

Website Design, Updated &  
Maintained by

**SUNRISE**  
S O F T E C H

Copyright © 2013 Chhattisgarh Rajya Mahila Aayog. All rights reserved.

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)



# छत्तीसगढ़ राज्य महिला आयोग

## Chhattisgarh State Commission for women



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

छत्तीसगढ़ राज्य महिला आयोग  
राज्य महिला आयोग के उद्देश्य  
के द्वारा निर्धारित है।

### आयोग के गठन का उद्देश्य

छ.ग.राज्य के गठन के उपरान्त दिनांक 24.03.2001 को छ.ग.राज्य महिला आयोग अस्तित्व में आया इसके गठन के प्रमुख उद्देश्य है।

- महिलाओं के संवैधानिक और कानूनी सुरक्षा उपायों की समीक्षा करना।
- उपचारात्मक वैधानिक उपायों की सरकार को सिफारिश करना।
- शिकायतों के निराकरण की सुविधा प्रदान करना।
- महिलाओं को प्रभावित करने वाले सभी नीतिगत मामलों में सरकार को परामर्श देना।
- महिला सुरक्षा एवं सशक्ति करण हेतु सरकार को सुझाव भेजना।
- महिलाओं के संरक्षण हेतु आवश्यक कदम उठाना।
- महिलाओं के सामाजिक, आर्थिक शैक्षणिक एवं स्वास्थ्य की स्थिति पर गहन अध्ययन करना।
- महिलाओं के विरुद्ध होने वाले अपराधों की समय-समय पर जानकारी संकलित करना।

Website Design, Updated &  
Maintained by



Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)



# छत्तीसगढ़ राज्य महिला आयोग

## Chhattisgarh State Commission for women



### महिलाओं के अधिकार :

#### न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 में महिलाओं से संबंधित अधिकार

- न्यूनतम मजदूरी पाने का अधिकार
- एक समान मजदूरी पाने का अधिकार
- कार्य की अवधि निर्धारित करना आवश्यक
- क्षमता के अनुरूप की कार्य करवाया जाये (कार्य करने की निश्चित सीमा हो)
- कार्यावधि निश्चित हो (6.00 से 7.00 बजे के बीच) प्रसूति लाभ अधिनियम के उपबंधों का पालन करवाया जाना आवश्यक ।

#### यौन उत्पीड़न से संबंधित अधिकार

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से संरक्षण
- ऐसे सभी व्यवहार जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से शामिल हो जो अरुचिकर यौन भावना से प्रेरित हो
- शारीरिक संपर्क एवं निकट आने का प्रयत्न
- यौन अनुग्रह की मांग या निवेदन
- यौन अर्थ से रंजित फब्कियां
- अश्लील चित्र दिखाना
- कोई अन्य अरुचिकर यौन भाव वाला शारीरिक, मौखिक अथवा गैर मौखिक संपर्क
- ऐसा यौन उत्पीड़न जो अपमान, स्वास्थ्य या सुरक्षा का भय दिखाकर किया जाय, विद्वेष या माहोल दूषित होने की संभावना दिखाकर किया जाय, हानिकारक परिणामों की चेतावनी / धमकी देकर किया जाय ।

#### छेड़खानी करना

- किसी स्त्री की एकांतता को भंग करना या भंग करने का प्रयत्न करना
- भद्दा मजाक करना
- फोन पर अश्लील बातचीत
- इच्छा के विरुद्ध निरुद्ध, उसकी निजता का उल्लंघन करना
- किसी भी प्रकार की जबरदस्ती

#### सम्पत्ति का अधिकार :

- हर महिला को अपने लिये, अपने नाम से सम्पत्ति खरीदने और रखने का अधिकार है ।
- कोई महिला अपनी सम्पत्ति का जो चाहे कर सकती है, चाहे वह सम्पत्ति उसे मिली हो, या उसकी स्वयं की कमाई की हो ।
- हर महिला को यह हक है कि अपनी कमाई के पैसे वह खुद ले । वह उन पैसों से जो भी करना चाहे कर सकती है ।
- हिन्दू उत्तराधिकार अधिनियम के तहत हिंदू महिला की कोई भी संपत्ति जिस पर उसका अधिकार है, उसकी पूर्ण संपत्ति होगी ।

Website Design, Updated & Maintained by



Copyright © 2013 Chhattisgarh Rajya Mahila Ayog. All rights reserved.

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)





# छत्तीसगढ़ राज्य महिला आयोग Chhattisgarh State Commission for women

## शिकायत कैसे करे

छत्तीसगढ़ प्रदेश की कोई भी पीड़ित महिला अपनी शिकायत राज्य महिला आयोग कार्यालय में उपस्थित होकर या सदस्यों या आयोग में सचिव से व्यक्तिगत सम्पर्क कर दे सकती है।

पीड़ित महिला अपनी शिकायत डाक द्वारा भी राज्य महिला आयोग को भेज सकती है।

पीड़िता अपनी शिकायत ऑनलाइन या मेल से भी आयोग भेज सकती है।

शिकायत के साथ एक शपथ पत्र भी देना होगा जिसमें उल्लेख करेगा कि प्रकरण:-

1. घटना एक वर्ष से अधिक अवधि पूर्ण घटित नहीं हुई हो।
2. किसी न्यायलय से विचाराधीन नहीं है।
3. शिकायत अस्पष्ट, छदम नाम, बिना नाम के नहीं है।
4. शिकायत तुच्छ स्वरूप का नहीं है।
5. आयोग के कार्य क्षेत्र के बाहर का नहीं है।

## अभ्यावेदन/शिकायत का ग्राह्य किया जाना

परीक्षण उपरांत शिकायत आयोग के क्षेत्राधिकार का होने, स्पष्ट एवं तथ्यात्मक होने, पठनीय होने, तथा प्रथम दृष्टया विश्वसनीय शपथ पत्र में उल्लेखित तथ्य के होने पर ही मान. अध्यक्ष/आयोग द्वारा ग्राह्य किया जायेगा। प्रकरण ग्राह्य किये जाने के बाद कार्यवाही की जाती है।

Website Design, Updated &  
Maintained by



Copyright © 2013 Chhattisgarh Rajya Mahila Ayog. All rights reserved.

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh Chhanna (C.G.)

**Vishaka Guidelines**  
against  
**Sexual Harassment at Workplace**

**Guidelines and norms laid down by the Hon'ble Supreme Court in Vishaka and Others Vs. State of Rajasthan and Others(JT 1997 (7) SC 384)**

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

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

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

**Duty of the Employer or other responsible persons in work places and other institutions**

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

**Definition**

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

- a) **Physical contact and advances;**
- b) **A demand or request for sexual favours;**
- c) **Sexually coloured remarks;**
- d) **Showing pornography;**
- e) **Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature**

*Principal*  
**Govt. L.C.S. College**  
**Ambagarh chowki (C.G.)**



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

#### **Preventive Steps**

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

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

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)



### **Criminal Proceedings**

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

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

### **Disciplinary Action**

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

### **Complaint Mechanism**

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

### **Complaints Committee**

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

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

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

Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)

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

#### **Worker's Initiative**

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

#### **Awareness**

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

#### **Third Party Harassment**

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

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

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

**Principal  
Govt. L.C.S. College  
Ambagarh chowki (C.G.)**