

KUVEMPU UNIVERSITY

Govt. of Karnataka, State Public University

Jnanasahyadri Campus, Shankaraghatta-577451, Shivamogga District, Karnataka

Supporting Documents pertaining to the following Metric:

7.1.1: Institution has initiated the Gender Audit and measures for the promotion of gender equity during the last five years.

- <http://www.kuvempu.ac.in/eng/SHRC.php>
- http://www.kuvempu.ac.in/eng/women_study_center.php
- http://www.kuvempu.ac.in/eng/caste_disc.php
- <http://www.kuvempu.ac.in/eng/healthcenter.php>
- <http://www.kuvempu.ac.in/eng/hostel.php>
- http://www.kuvempu.ac.in/eng/caste_disc.php
- http://www.kuvempu.ac.in/eng/Anti_Ragging.php
- <http://www.kuvempu.ac.in/eng/kusgc.php>


KUVEMPU UNIVERSITY
CENTRE FOR WOMEN'S STUDIES

Jnanasahyadri Campus, Shankaraghatta-577451
Shivamogga Dist., Karnataka

Report for the Year 2019-2020

1. Constitution and Functioning of Women Empowerment – Status report on regarding budgetary allotment, expenditure and activities.

As per UGC norms total **08** members committee has been constituted. Hon'ble Vice-Chancellor is the Ex-Officio President of the committee.

Budgetary Details : Rs.7.60 Lakhs

Expenditure Details : Rs.2.29.379-00

- The **Advisory committee meeting** with 8 members according to UGC guidelines has been formed and they have been conducted a meeting in Centre for Women Studies on 28-1-2020 for checkout 1 year programme, and also discussed the M.A Programme in women study to start in Kuvempu University at 2020-21
- Recently the centre organized a **Workshop on “Curriculum Planning and Development”** on 13th February 2020 for syllabus formation to start new PG Course on MA in Women Studies at Kuvempu University. The director invited 9 members from outside the universities from different places and also 4 members are Kuvempu University among which 2 are from Shayadri College. Used other universities syllabus and discussed and designed a standard syllabus for running the course.
- The centre organized a **Two Days National Conference on “Postmodern Feminist Paradigm: Indian Experience and Strategies for Development”** during 12th -13th March, 2020 at Kuvempu University. Conference assembled 18 expert and 50 research scholars from different disciplines with presented and discussed on feminism issues the present and future development. Totally, nearer to 120 members overall assembled in this conference. Programme ending with panel discussion and came up with some valued skeleton for future development.

Sd/-
Director
Centre for Women's Studies


KUVEMPU UNIVERSITY
CENTRE FOR WOMEN'S STUDIES
Jnanasahyadri Campus, Shankaraghatta-577451
Shivamogga Dist., Karnataka

Report for the Year 2020-2021

Constitution and Functioning of Women Empowerment-Status report on regarding budgetary allotment, expenditure and activities.

As per UGC norms total **08** members committee has been constituted. Hon'ble Vice-Chancellor is the Ex-Officio President of the committee.

Budgetary Details : Rs. 7.60 Lakhs

Expenditure Details : Rs. 94.000-00

1. Women Study Centre have organized International Women's Day Celebrations and One day **workshop on "Skill Development-Awareness Program"** on 9th Mar 2021 for College Coordinators of all the cells, at Hiremath Hall, Kuvempu University Shankaraghatta. The Participants belonging to coordinators of NCC, NSS, rangers and rovers, Red Cross, women empowerment cell, student redressed cell, anti harassment cell and counseling cell were the beneficiaries from all the degree colleges of Kuvempu University.
2. An advisory committee meeting was organized on 29.01.2021 in the New Syndicate Hall of Kuvempu University Shankaraghatta. The members of the meeting highlighted the success of the centre in organizing seminars, Conference, and Workshops and Extension Activities carried out during the previous Academic Years 2019-2020 and 20-21, and explained about to Agenda to be executed for the Academic Year 2021-22. The following are the members of the Advisory Committee Meeting.
3. The Centre conducted **Two Days Awareness Program for Women and Self Help Groups by Covid-19 Effects and Challenges (Extension Activity) on 26th & 27th of November 2020** especially for women in villages for promoting awareness of Covid-19. Under this extension programme, the committee members of the program interacted with the village women from Malenahalli and Nellisara for offering need based information related to Covid-19. The members distributed 200 face mask and sanitizers for the village women with the co-operation of health centre team.

4. The Women's Study Centre of the Kuvempu University organized a **Five Days Faculty Development Programme (FDP) on Impact of Covid-19 on Women: Family, Health, Education and Employment** in an Online Mode for University and College Teachers from 17th to 21st August, 2020. A total number of 257 participants from across the country registered for the program. The programme was spread across 5 sessions engaged by 5 resource persons from various institutions. The Hon'ble Vice-Chancellor of the University, Prof. B.P.Veerabhadrappe inaugurated the programme.

Achievements

1. Proceedings brought out on above all the programmes
2. Conference volume brought out for National Conference.

http://www.kuvempu.ac.in/eng/women_study_center.php



Sd/-
Director
Centre for Women's Studies


KUVEMPU UNIVERSITY
CENTRE FOR WOMEN'S STUDIES

Jnanasahyadri Campus, Shankaraghatta-577451
Shivamogga Dist., Karnataka

Report for the Year 2022-2023

1. Constitution and Functioning of Women Empowerment – Status report on regarding budgetary allotment, expenditure and activities.

As per UGC norms total **08** members committee has been constituted. Hon'ble Vice-Chancellor is the Ex-Officio President of the committee.

Budgetary Details : Rs. 1.10 Lakhs

Expenditure Details : Rs. 25,910-00

- On the occasion of **Aazadi Ka Amrith Mahotsav** the Centre has organized **Athma Nirbhar Bharath Special Lecture Programme**. A well known Thinker and Retired Professor of English, Kuvempu University Prof. Rajendra Chennai gave the special lecture to the Post-Graduate Students, Research Scholars and Staff of the Kuvempu University on 04-08-2022 at Prof. S.P.Hiremath Hall.
- Centre has conducted the programme Awareness Programme on the occasion of International Women's Day celebration on 08-03-2023 at Prof. S.P.Hiremath Hall on the topic of "Cancer Prevention in Working Women and Lifestyle Changes". A well known Oncologist Dr|| Aparna Srivatsa, Cancer Specialist, Nanjappa Hospital, Shivamogga - had gave a special lecture to Students and Working women staff of the University to prevent and life style of the their busy schedule in modern era.



Sd/-
 Director
 Centre for Women's Studies



KUVEMPU UNIVERSITY
Research And Development Cell

Vishwavidyanilaya Karyalaya, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta-577 451,

No: KU/DV-1/32/2024-25 / 9863.

Date:28-10-2024.

NOTIFICATION

Sub: Re-constitution of the Permanent Cell to combat Instances of Violence against Women and Sexual Harassment in the University Campus.

Ref: 1. This Office Notification letter No.KU/DV-1/32/2020-21/4417Dated:16-01-2021.

2. Approval of the Vice Chancellor dated:25-10-2024

Pursuant to the approval of Hon'ble Vice-Chancellor Permanent Cell to combat Instances of Violence against Women and Sexual Harassment Cell Committee, Kuvempu University is reconstituted as below:

Sl.No	Details	
01	Prof. Prashantha Nayaka G. Director, Student welfare Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Chairperson
02	Dr. Itte Pushpavathi Assistant Porfessor PG. Dept. of Industrial Chemistry Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Member & Convenor
03	Dr. Shwetha A Representative of Women (Teaching) Asst. Professor, PG. Dept. of Zoology Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Member
04	Dr. Anjanappa B H Professor Representative of Men (Teaching) Department of Sociolgy, Kuvempu University, Shankaraghatta.	Member
05	Principal, Sahyadri Science College Shivamogga.	Member
06	Principal, Sahyadri Commerce and Management College, Shimoga	Member
07	Smt. Navarathna. T Deputy Registrar, Examination Section, Representative of Women (SC/ST) (Non-Teaching) Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member
08	Smt. Sunila Kamath First Division Assistant Vice-Chancellor P.A. Section Representative of Women (Non - Teaching) Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member

P.T.O.

09	Smt.Santhoshi Bai First Division Assistant, HRM ,Section, Representative of Women (Non - Teaching), Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member
10	Smt. Shobha.R.S Advocate Notary, Bhadravathi, Bhadravathi Tq and Shimoga Dist	Member
11	Smt Sandya Kaveri, Counselor NGO	Member
12	Sri.Pavan Kumar P L Representative of Research Students(Men) Research Scholar, P.G. Dept. of Mathametics Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member
13	Smt.Rajeswari Yemmi Representative of Research Students(Women) Research Scholar, P.G. Dept. of Industrial Chemistry Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member
14	Sri Sudeep Representative of Students(Men) 1 st M.A, P.G. Dept. of Political Science Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Member
15	Smt.Chandana KM Representative of Students(Women) 1 st BP.Ed., P.G. Dept. of Physical Education Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Member

Draft approved
by the Registrar

DIRECTOR
Director

Research & Development Cell
(Development Section)
Kuvempu University

To,
The Concerned Chairperson and Members of the Committee.

Copy to:

- 1 The Joint Secretary, University Grant Commission, Bahadur Shah Zafar Marg, New Delhi 110002.
- 2 The Under Secretary (Vig) No.C-30011/1/2015 -Vig. Government of India, Ministry of Human Resource Development (Department of Higher Education Vigilance Section Room No 231 'C' Shastri Bhavan, New Delhi 110002)
- 3 The Finance Officer, Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta - for information.
- 4 The Registrar (Evaluation) Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta - for information.
- 5 The Librarian, Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.
- 6 The Executive Engineer, Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.
- 7 The Director, CDC, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 8 The Director, PME Board, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 9 The Chairman of All PG Departments, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 10 The Director, Kuvempu University PG Centre Kadur/ Chikkamagalore.
- 11 The Warden, University Hostel for Men/Women/Working Women's Hostel, Kuvempu University, Shankaraghatta.
- 12 The Deputy Registrar, Academic Section/ HRM/ Authorities/SPD/Examination Section, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.

29/10/2024 16:1

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಕಾರ್ಯಾಲಯ, ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ ಶಂಕರಘಟ್ಟ - 577 451
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ ವಿಭಾಗ

ಸಂಖ್ಯೆ:ಕುವಿ:ಮಾಸನಿ-4: 1088 :2024-25:

ದಿನಾಂಕ:26-06-2024

ಅಧಿಕೃತ ಜ್ಞಾಪನ

ವಿಷಯ: ಸಂಯೋಜನಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸುವ ಕುರಿತು.
ಉಲ್ಲೇಖ: ಮಾನ್ಯ ಕುಲಪತಿಗಳ ಟಿಪ್ಪಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ:ಕುವಿ:ವಿಸಿಪಿಎಸ್:2024-25:22;
ದಿನಾಂಕ:22-06-2024.

ಉಲ್ಲೇಖಿತ ಮಾನ್ಯ ಕುಲಪತಿಗಳ ಟಿಪ್ಪಣಿಯನುಸಾರ ಡಾ.ಇಟ್ಟಿ ಪುಷ್ಪಾವತಿ, ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ರಸಾಯನಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗ - ಇವರನ್ನು ಈ ಆದೇಶ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶದವರೆಗೆ ಸಂಭಾವನೆ ರಹಿತವಾಗಿ Women Harassment Redressal Cell and Gender Sensitisation Cell ಗೆ ಸಂಯೋಜನಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನಾಗಿ ನೇಮಕ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಸದರಿಯವರು ಕುಲಸಚಿವರು, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ - ಇಲ್ಲಿ ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕೆ ವರದಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗೂ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಈ ಹಿಂದಿನ ನಿರ್ದೇಶಕರಾದ ಡಾ.ಸರ್ವಮಂಗಳಜಿ, ಇವರಿಂದ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

(Signature)
ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ
ಶಂಕರಘಟ್ಟ-577 451, ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ

ಗೆ,

- 01) ಡಾ.ಇಟ್ಟಿ ಪುಷ್ಪಾವತಿ, ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ರಸಾಯನಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ - ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- 02) ಡಾ.ಸರ್ವಮಂಗಳಜಿ, ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಇತಿಹಾಸ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಕೃತಶಾಸ್ತ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ - ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಡುವುದು.

ಪ್ರತಿ:

- 1) ಕುಲಸಚಿವರು(ಪರೀಕ್ಷಾಂಗ), ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 2) ಹಣಕಾಸು ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 3) ಗ್ರಂಥಪಾಲಕರು, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 4) ಎಲ್ಲಾ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳಿಗೆ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ/ ಶಿವಮೊಗ್ಗ/ ಕಡೂರು/ ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು
- 5) ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ ವಿಜ್ಞಾನ / ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ ಕಲಾ /ವಾಣಿಜ್ಯ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಪ್ರಾಚಾರ್ಯರುಗಳಿಗೆ, ಶಿವಮೊಗ್ಗ.
- 6) ಪ್ರಾಚಾರ್ಯರು, ಎಸ್.ಎಂ.ಆರ್.ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆ ಕಾಲೇಜು, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 7) ನಿರ್ದೇಶಕರು - ಪ್ರಸಾರಾಂಗ / ವಿದಾರ್ಥಿ ಕ್ಷೇಮಪಾಲನೆ / ದೂರ ಶಿಕ್ಷಣ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ/ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮುಂದುವರೆದ ಶಿಕ್ಷಣ/ ವಿಸ್ತರಣೆ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಂಪರ್ಕ ವಿಭಾಗ/ ಕಾಲೇಜು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪರಿಷತ್ತು/ ಯೋಜನೆ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಂಡಳಿ /ಅಂಚೆಡ್ಯಾರ್ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, / ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ /ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಭಾಗ/ ಯು.ಸಿ.ಸಿ.ಎಫ್. ಕೇಂದ್ರ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 8) ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೇಂದ್ರ ಯು.ಪಿ.ಆರ್. ಕಡೂರು/ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು.
- 9) ಕಾರ್ಯಪಾಲಕ ಅಧ್ಯಯನಕರರು, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 10) ಎಲ್ಲಾ ಉಪಕುಲಸಚಿವರಿಗೆ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.
- 11) ಎಲ್ಲಾ ಸಹಾಯಕ ಕುಲಸಚಿವರು / ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ.

**KUVEMPU UNIVERSITY**

Vishwavidyalaya Karyalaya Jnana Sahyadri, Shankaraghatta-577 451,
(Accredited by NAAC with "A" Grade & Ranked 77th by NIRF)

No: KU/DV-1/32/2020-21 - J J 1

Date:16-01-2021.

NOTIFICATION

Sub: Permanent Cell to combat Instance of Violence against Women and Sexual Harassment in the University Campus

- Ref:**
1. This Office Revised Notification letter No.KU/DV/1/32/Com.File.No.664/2017-18/663/3801 Dated:2-10-2017.
 2. Dr. G. Sarvamangala Letter No.WHC/05/2020-21 Dated:14-09-2020.
 3. Approval of the Vice Chancellor dated:13-01-2021

In Partial modification of the Revised Notification under ref (01) and a request from Dr. Sarvamangala G. Chair Person in ref (02) to constitute Permanent Cell to combat instance of Violence against Women and Sexual Harassment Cell Committee, Kuvempu University and as per the order of the Vice-Chancellor, Women and Sexual Harassment Committee has been re-constituted as follows.

Sl.No	Details	
01	Prof. Sarvamangala. G. PG. Dept. of History and Archaeology, Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Chairperson
02	Prof. Gurulingiah .M Director, Student welfare Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Member
03	Dr.Shwetha A Representative of Women (Teaching) Asst. Professor, PG. Dept. of Zoology Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta	Member
04	Dr. Sathish Kumar K. Associate Professor. Representative of Men (Teaching) PG. Dept. of Journalism and Mass Communication Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member
05	Principal, Sahyadri Science College Hivamogga.	Member
06	Principal, Sahyadri Commerce and Management College, Himoga	Member
07	Mt. Navarathna. T Deputy Registrar, Finance Section, Representative of Women (SGST) (Non-Teaching) Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member
08	Mt.K.T.Sujatha, Senior Assistant, P.A. to Registrar Section, Representative of Women (Non-Teaching) Kuvempu University, Jnana Sahyadri, Shankaraghatta.	Member

09	Mt. Amarajyothi, G First Division Assistant, HRM Section, Representative of Women (Non-Teaching), Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.	Member
10	Mrs. Shobha Advocate Notary, Bhadravathi, Bhadravathi Taluk and Shimoga Dist	Member
11	Mrs. Sandya Kaveri, Counselor NGO	Member
12	Mrs. Akarsh S Representative of Research Students (Men) Research Scholar, P.G. Dept. of Microbiology Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.	Member
13	Mis. Varnashree Representative of Research Students (Women) Research Scholar, P.G. Dept. of Journalism and Mass Communication, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.	Member
14	Mrs. Darshan Representative of Students (Men) 1 st M.Com, P.G. Dept. of Commerce Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta	Member
15	Mis. Vinodha G T Representative of Students (Women) 1 st BP.Ed., P.G. Dept. of Physical Education Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta	Member

REGISTRAR
Registrar

Kuvempu University

Jnana Sahayadri

Shankaraghatta-577/451

Shimoga Dist

To,

The Concerned Chairperson and Members of the Committee.

Copy to:

- 1 The Joint Secretary, University Grant Commission, Bahadur Shah Zafar Marg, New Delhi
- 2 The Under Secretary (Vig) No.C-30011/1/2015 -Vig. Government of India, Ministry of Human Resource Development (Department of Higher Education Vigilance Section Room No.231 'C' Santri Bhavan, New Delhi -
- 3 The Finance Officer, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta - for information.
- 4 The Registrar (Evaluation) Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta - for information.
- 5 The Librarian, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 6 The Executive Engineer, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 7 The Director, CDC, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 8 The Director, PME Board, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 9 The Chairman of All PG Departments, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 10 The Director, Kuvempu University PG Centre Kadur/ Chikkamagalore
- 11 The Warden, University Hostel for Men/Women/Working Women's Hostel, Kuvempu University, Shankaraghatta.
- 12 The Deputy Registrar, Development / Academic Section, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 13 The Director, Directorate of Distance Education, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 14 The Deputy Registrar, HRM / Syndicate Section, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 15 The Concener, SC/ST Cell/OBC Cell, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 16 The N.S.S. Co-ordinator, Kuvempu University, City Office, MRS Circle Shivamogga.
- 17 The Coordinator, UCCF & ITC Cell, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 18 Sri Shanarappa, Computer Programmer, Library, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, and Shankaraghatta - This Notification has to be uploaded in the University Website.
- 19 P.A. to the Vice-Chancellor/Registrar, Kuvempu University, Jnana Sahayadri, Shankaraghatta.
- 20 Office Copy.

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಘಟಕ
(ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವಿಭಾಗ)

ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಕಾರ್ಯಾಲಯ, ಜ್ಞಾನಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ-577 451

ಸಂಖ್ಯೆ:ಕುವಿ/ಡಿವಿ-1/32/2023-24/441 /2985

ದಿನಾಂಕ:27-09-2023.

ಅಧಿಸೂಚನೆ

ವಿಷಯ: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಯಲು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಪುನರ್ ರಚಿಸುವ ಕುರಿತು.

- ಉಲ್ಲೇಖ: 1. ಈ ಕಛೇರಿ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಸಂಖ್ಯೆ:KU/DV-1/32/Com.File No:6564/2018-19
Dated:28-05-2018.
2. ಮಾನ್ಯ ಕುಲಘಟಿಗಳ ಆದೇಶ ದಿನಾಂಕ:25-09-2023

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013ರ ಅಧಿನಿಯಮದ ಮಾರ್ಗ ಸೂಚಿಗಳನ್ವಯ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಯಲು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಪುನರ್ ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕ್ರ.ಸಂ	ವಿವರ	
01	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಮಹಿಳಾ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಪರಿಹರಿಸುವ ಘಟಕ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ,	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
02	ಡೀನರು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಕ್ಷೇಮಪಾಲನಾ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ,	ಸದಸ್ಯರು
03	ಶ್ರೀಮತಿ ಶೋಭಾ, ವಕೀಲರು(ನೋಟರಿ)ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಆವರಣ,ಭದ್ರಾವತಿ,	ಸದಸ್ಯರು
04	ಶ್ರೀಮತಿ ರಜನಿರಾಜ್ ಕೋ ಟಿ.ನಾಗರಾಜ್, ವಕೀಲರು, ಡಾ.ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಬಿಲ್ಡಿಂಗ್, ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಹತ್ತಿರ ರಸ್ತೆ, ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಸಮೀಪ ಮದ್ದೂರು ತಾಲೂಕು, ಮಂಡ್ಯ ಜಿಲ್ಲೆ, ದೂರವಾಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ-9986560974	ಸದಸ್ಯರು

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲಿದ್ದು, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಮತ್ತು ಇದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿನ ಘಟಕ ಕಾಲೇಜುಗಳ ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಾಪಕರು/ ಅಧ್ಯಾಪಕೇತರರು/ ಸಂಶೋಧನಾರ್ಥಿಗಳು/ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರು ತಮ್ಮ ದೂರುಗಳನ್ನು ಮೇಲ್ಕಂಡ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರುಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಖಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದೆಂದು ಈ ಮೂಲಕ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಗೆ,

ಮೇಲ್ಕಂಡ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ,

ಕುಲಸಚಿವರು

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ
ಶಂಕರಘಟ್ಟ-577 451

ಪು.ತಿ.ನೋ...

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ(District Officer) ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

ಓದಲಾಗಿದೆ: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013 ಸೆಕ್ಷನ್ 5,20, 21(1)(2).

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013 ಸೆಕ್ಷನ್ 5.20, 21(1)(2)ರ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿ ಅಧಿಸೂಚಿಸಲು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಸಲ್ಲಿಕೆಯಾಗುವ ವರದಿಗಳು ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಕೆಯಾಗುವಂತೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು. ಅದರಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಆ 2015 ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ:18.11.2015.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದಂತೆ ಈ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 5ರಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯಾಯೋಜಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸಿ ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಮೇರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಲು ಅಥವಾ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನಾಗಿ ನೇಮಿಸಿ ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಜ್ಞಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

(ಸಹಿ) /11/15
(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ)

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ
ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಪ್ರತಿಯನ್ನು:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು
2. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ; ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು
3. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು
4. ಎಲ್ಲಾ ನಿಗಮ : ಮಂಡಳಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು
5. 30 ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು
6. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು
7. ಪೊಲೀಸ್ ಮಹಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು ಹಾಗೂ ಮಹಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರು, ಬೆಂಗಳೂರು
8. ಪೊಲೀಸ್ ಆಯುಕ್ತರು, ಬೆಂಗಳೂರು
9. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ
10. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ, ಬಹು ಮಹಡಿ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
11. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ, ಕಾವೇರಿ ಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
12. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕನ್ನಡ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ವಿಧಾನ ಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.

13. ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಸಚಿವರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
14. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
15. ಸರ್ಕಾರದ ಉಪಕಾರ್ಯದರ್ಶಿರವರು, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ ಇವರ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು
16. ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ವೆಚ್ಚ-3), ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
17. ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
18. ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ, ಸ್ವೀಮರ ಶಾಖೆ, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
19. ಶಾಖಾ ರಕ್ಷಾ ಕಡತ/ಬ.ಡಿ.ಜಿ.ಸಿ/ಸೂಚನಾ ಫಲಕ/ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪ್ರತಿಗಳು.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಯಲು ರಚಿಸಿರುವ ಅಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ/ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ನಡವಳಿ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಹೊರಡಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

- ಉಲ್ಲೇಖ:1. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ 2013ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 23 ಮತ್ತು 24.
2. ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:ಮಮಇ/396/ಮಮಅ/2004 ಬೆಂಗಳೂರು
ದಿನಾಂಕ:27-9-2004.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ತೀರ್ಪಿನಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ತೊಂದರೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಚಾರಿಸಲು ಆ.ಸಂ.ಮಮಇ 36 ಮಮಅ 98 ದಿನಾಂಕ: 8-6-2000 ರಂದು ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಗಿರುವ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಈ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಗೆ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶದವರೆಗೆ ಪುನರ್ ರಚಿಸಿ ಉಲ್ಲೇಖ(2)ರನ್ವಯ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ 2013ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 23 ಮತ್ತು 24ರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿದ ಮತ್ತು ವಿಲೇವಾರಿ ಮಾಡಿದ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂಬಂಧದ ವಿವರಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆ ಮೂಲಕ ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡಲು ಶಿಕ್ಷಣ, ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು, ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಪರಿಚಯ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಡಿ.ಟಿ.ಐ./ಎ.ಟಿ.ಐ., ಮೈಸೂರು/ನಿಪ್‌ಸಿಡ್, ಯಲಹಂಕ, ಬೆಂಗಳೂರು ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತರಬೇತಿ ಕೊಡಿಸುವುದು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಆದ್ದರಿಂದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನು ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸಲು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಅ 2015 ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 18.11.2015.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ 2013ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 23 ಮತ್ತು 24ರ ಅನ್ವಯ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುತ್ತಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಈ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಗೆ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶದವರೆಗೆ ಪುನರ್ ರಚಿಸಿ ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸಮಿತಿ

1	ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು	-	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
2	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಿ.ಆ.ಸು.ಇ.	-	ಸದಸ್ಯರು
3	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
4	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಐ.ಟಿ. & ಬಿ.ಟಿ. ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
5	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಾರಿಗೆ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
6	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು-2, ವಾಣಿಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
7	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು-2, ಒಳಾಡಳಿತ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
8	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕಾನೂನು ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
9	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
10	ಆಯುಕ್ತರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
11	ಆಯುಕ್ತರು, ಸರ್ವಜನಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
12	ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಪಾರ್ಶ್ವ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಾರ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
13	ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
14	ನ್ಯಾಷನಲ್ ಲಾ ಸ್ಕೂಲ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರತಿನಿಧಿ	-	ಸದಸ್ಯರು
15	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ	-	ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ

ಈ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸಮಿತಿಯು ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಸಭೆ ಸೇರಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು. ಸೆಕ್ಷನ್-8(1,2,3,4)ರನ್ವಯ ಕೇಂದ್ರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆಯಾಗುವ ಅನುದಾನದ ವಿನಿಯೋಗದ ಕುರಿತು ಸಹ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಜ್ಞಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ) 18/11/15

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,
ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ
ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಪ್ರತಿಗಳು:

1. ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು, (ಜೆ & ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಎ), (ಇಆರ್‌ಎಸ್‌ಎ), (ಎ & ಇ) ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಅಡಿಟ್ ಭವನ, ಅಂಚೆ ಪೆಟ್ಟಿಗೆ ಸಂಖ್ಯೆ: 5398, ಕರ್ನಾಟಕ, ಬೆಂಗಳೂರು-01.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಯಲು ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

- ಉಲ್ಲೇಖ:1. ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿಗಳ ಸಂ: 666-70:92 ರ ಮೇಲಿನ ದಿ: 13/04/97ರ ತೀರ್ಪು.
2. ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂ: ಮಮಇ 36 ಮಮಆ 98, ದಿ: 08/06/2001.
3. ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂ: ಮಮಇ 58 ಮಮಅ 2002, ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿ: 28/08/2002.
4. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ಉಲ್ಲೇಖ(1)(2) ಮತ್ತು (3)ರನ್ವಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013 ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ ಖಾಸಗಿ, ಸರ್ಕಾರಿ, ನಿಗಮ ಮಂಡಳಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವುದು, ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವುದು ಸಹ ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಆ 2015 ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ:18.11.2015.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಈ ಆದೇಶದ ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳಂತೆ ರಚಿಸಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಜ್ಞಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ) 18/11/15

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ
ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಪ್ರತಿಗಳು:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು
2. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ; ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಆ 2015, ದಿನಾಂಕ: 18.11.2015ಕ್ಕೆ ಅನುಬಂಧ

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು:-
ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವುದು, ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ:

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಭಾದಿತ ಮಹಿಳೆಯು ಆ ಕೃತ್ಯ ನಡೆದ 3 ತಿಂಗಳ ಒಳಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಹಲವಾರು ದಿನಗಳಿಂದ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಕೊನೆಯ ಬಾರಿ ನಡೆದ ದಿನದಿಂದ 3 ತಿಂಗಳ ಒಳಗೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ "ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗೆ" ಅಥವಾ "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಗೆ" ದೂರು ನೀಡಬೇಕು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಅಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಭಾದಿತ ಮಹಿಳೆಯು 3 ತಿಂಗಳ ಒಳಗೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸಿದಲ್ಲಿ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಹೆಚ್ಚುವರಿ 3 ತಿಂಗಳ ಸಮಯದವರೆಗೂ (ಒಟ್ಟು 6 ತಿಂಗಳು) ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬಹುದು.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆಯು ದೂರು ನೀಡದ ರೀತಿಯ ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆಯ ಸಮ್ಮತಿ ಪಡೆದ ಯಾವುದಾದರೂ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯು ಸಾವನ್ನಪ್ಪಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆಯ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ವಾರಸುದಾರರು ದೂರನ್ನು ನೀಡಬಹುದು.

"ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ಅಥವಾ "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಇರುವ ಅಧಿಕಾರಗಳು:

ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕಛೇರಿ/ಸಂಸ್ಥೆ/ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ 10 ಮತ್ತು 10ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾಲೀಕರು/ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಆ ಕಛೇರಿ/ಸಂಸ್ಥೆ/ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು "ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ" ಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ರಚನೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚನೆ ಮಾಡಿದ ನಂತರ ಸಮಿತಿ ರಚನೆ, ಅದರ ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸವನ್ನು ತಿಳಿಸುವ ಕುರಿತು ಕಛೇರಿಯ ಆದೇಶವನ್ನು ಮತ್ತು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಪತ್ರವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಬೇಕು. ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ನೌಕರರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಬೇಕು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸ್ವರೂಪ:

- ಅಧ್ಯಕ್ಷರು: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿನ ಹಿರಿಯ ಶ್ರೇಣಿಯ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
- ಸದಸ್ಯರು: ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ / ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿರುವ, ಕಾನೂನು ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರುವ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಉನ್ನತಿಗೆ ಕಾರಣರಾದ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿವಾದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ನುರಿತಿರುವ ಅರೆಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರ ಶುಲ್ಕಗಳು ಅತವಾ ಭತ್ಯೆಗಳು: (1)ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪೈಕಿಯಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಸದಸ್ಯರು, ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ

ಎರಡು ನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅವನು ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ತ್ರೀ ಟೈಯರ್ ರೈಲಿನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹವಾ ನಿಯಂತ್ರಿತ ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಆಟೋರಿಕ್ಷಾ ಅಥವಾ ಟ್ಯಾಕ್ಸಿ ಮೂಲಕ ಪ್ರಯಾಣಿಸಿದ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಅಥವಾ ಅವನು ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಲು ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ವಾಸ್ತವಿಕ ಮೊತ್ತ, ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅದನ್ನು ಸಹ ಹಿಂಭರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(2) ನಿಯೋಜಕನು/ಉದ್ಯೋಗದಾತ/ಕಛೇರಿ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲು ಹೊಣೆಗಾರನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು 3 ವರ್ಷದವರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ 3 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಪುನರ್ ರಚಿಸಬೇಕು. ಹಿಂದಿನ ದೂರು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸದಿದ್ದ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಕೊಡುವಂತೆ ಖಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ:

- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತಾದ ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತಾದ ದೂರಿನ ಕುರಿತಂತೆ ದೂರುಗಳನ್ನು ದಾಖಲು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ದೂರನ್ನು ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರಿನ ಕುರಿತಂತೆ ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನ್ಯಾಯ ತೀರ್ಮಾನದ ಕುರಿತಂತೆ ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಇರುವಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ-
 1. ಸಮನ್ಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹಾಜರಾತಿಗಳನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಶಪಥದ (ಅಫಿಡವಿಟ್) ಮೇಲೆ ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
 2. ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
 3. ಇನ್ನಿತರ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಇರುವ ಅಧಿಕಾರಗಳು:

ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ (District Officer) ಎಂದು ನೇಮಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಯು ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ರಚಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಯಾವುದಾದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ 10ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೊಂದಿರದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧವೇ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯದ ದೂರುಗಳನ್ನು (ಉದಾ: ಕಟ್ಟಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮನೆ ಕೆಲಸಗಾರರು) ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ರಚಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.

"ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ಯ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಸ್ವರೂಪ:

ಅಧ್ಯಕ್ಷ: ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಸಮರ್ಥರಾದ, ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಅಭ್ಯುದಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣರಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪೈಕಿ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯು ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಸದಸ್ಯರು:

- ಒಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು: ತಾಲ್ಲೂಕು ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ನಗರ ಸಭೆ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರ ನಡುವೆ ಒಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರಿರುತ್ತಾರೆ.
- ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು: ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರ ಅಭ್ಯುದಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿರುವ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬಹುದಾದ ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರುವಂತಹ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಇರುತ್ತಾರೆ.

ಒಟ್ಟಾರೆ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡವರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠಪಕ್ಷ ಒಬ್ಬರು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡಗಳ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅಧಿಸೂಚಿಸಲ್ಪಡುವ ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಸಮುದಾಯದವರಾಗಿರಬೇಕು.

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಶುಲ್ಕಗಳು ಅಥವಾ ಭತ್ಯೆಗಳು: (1) ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷನು, ಸದರಿ ಸಮಿತಿಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಎರಡು ನೂರು ಐವತ್ತು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಭತ್ಯೆಗೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(2) ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ವೈಕಿಯಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಸದರಿ ಸಮಿತಿಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಎರಡು ನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಭತ್ಯೆಗೆ ಮತ್ತು ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಶ್ರೀ ಟೈಯರ್ ರೈಲಿನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಆಟೋರಿಕ್ಷಾ ಅಥವಾ ಟ್ಯಾಕ್ಸಿ ಮೂಲಕ ಪ್ರಯಾಣಿಸಿದ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಅಥವಾ ಅವನು ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಲು ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ವಾಸ್ತವಿಕ ಮೊತ್ತ, ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅದನ್ನು ಸಹ ಹಿಂಭರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(3) ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಹೊಣೆಗಾರನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು 3 ವರ್ಷದವರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ 3 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಪುನರ್ ರಚಿಸಬೇಕು. ಹಿಂದಿನ ದೂರು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸದಿದ್ದ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿನಿಧ್ಯ ಕೊಡುವಂತೆ ವಿಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು, ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ರೀತಿಯಂತೆ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

ದೂರುಗಳ ವಿಚಾರಣೆ, ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಜಾರಿ:

ದೂರುಗಳ ವಿಚಾರಣೆ, ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಜಾರಿಗೆ ಸಮಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

- ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ 7 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಯಾರ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೋ ಅಥವಾ ಎದುರುದಾರರಿಗೆ ದೂರಿನ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ತಲುಪಿಸಬೇಕು.
- ಎದುರುದಾರರು ದೂರು ಪ್ರತಿ ಪಡೆದ 10 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ದೂರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರವನ್ನು ಅದಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ದಾಖಲಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿದಾರರ ಹೆಸರು ವಿಳಾಸದೊಂದಿಗೆ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಡೆದಿದೆ ಎಂದು ನಂಬಲರ್ಹ ಬಲವಾದ ಸಾಕ್ಷಿಗಳು ಮತ್ತು ಆರೋಪವು ಮೇಲ್ಮೋಟಕ್ಕೆ ಸಾಬೀತು ಆಗುವಂತಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಪ್ರಕರಣದ ದೂರನ್ನು ದೂರು ದಾಖಲಾದ 7 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯ ಕಲಂ 509, 354(ಎ) ಪ್ರಕಾರ ಅಥವಾ ಇನ್ನಿತರ ಕಲಂಗಳ ಅನ್ವಯ ಅಗತ್ಯ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ದೂರನ್ನು ವರ್ಗಾಯಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ದೂರು ಸಮಿತಿಯು 'ನೈಸರ್ಗಿಕ ನ್ಯಾಯತತ್ವದಂತೆ' (ಅಂದರೆ ದೂರುದಾರರು ಮತ್ತು ಎದುರುದಾರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಸಮಾನವಾದ ಅವಕಾಶ ನೀಡಿ) ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬೇಕು.
- ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ 90 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಿ ನಂತರ ವರದಿಯನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.

- ದೂರುದಾರರು ಅಥವಾ ಎದುರುದಾರರು ನಂಬಲರ್ಹವಾದ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಗಳಿಲ್ಲದೆ ಸಮಿತಿಯ 3 ನಿಯಮಿತವಾದ ವಿಚಾರಣೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಗೈರು ಹಾಜರಾಗಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯು 15 ದಿನಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಇರದಂತೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ನೋಟಿಸ್ ನೀಡಿ "ಏಕಪಕ್ಷೀಯ" ತೀರ್ಮಾನವನ್ನು ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಕ್ಷಗಾರರು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ವಕೀಲರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ.
- ಸಮಿತಿಯ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ 3 ಸದಸ್ಯರು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಹಾಜರಿರಬೇಕು.
- ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು 60 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ವರದಿಯ ಅನ್ವಯ ಅವಶ್ಯಕ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

ದೂರುಗಳ ವಿಚಾರಣೆ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು:

ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ದೂರು ಬಂದಾಗ,

- ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು: ಸಮಿತಿಯು ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ದೂರಿನ 6 ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ದಾಖಲಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸವನ್ನು ದೂರುದಾರರು ನೀಡಬೇಕು.
- ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬೇಕು: ಸಮಿತಿಯು ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ದೂರಿನಲ್ಲಿ ಹೆಸರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಎದುರುದಾರರಿಗೆ ದೂರಿನ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ 7 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು. ಎದುರುದಾರರು ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ 10 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ತಮ್ಮ ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರದೊಡನೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ದಾಖಲಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸ ಸಮಿತಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.
- ದೂರುದಾರರಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಸಹಾಯ ನೀಡಬೇಕು.
- ದೂರು ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೆ ಸಾಬೀತಾದಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಣೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯದ ದೂರುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವಶ್ಯಕವೆನಿಸಿದಲ್ಲಿ 7 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡಬೇಕು.
- ವಿಚಾರಣೆಯು ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ 10 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ವರದಿ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ(District Officer)ಗಳಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.
- ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧವಾಗಿ ದೊರೆಯುವ ರಜೆಗಳ ಜೊತೆಯಲ್ಲಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಜೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರ ಮನವಿ ಮೇರೆಗೆ ದೂರುದಾರರನ್ನು ಅವರ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಎದುರುದಾರರನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಮಿತಿಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಆಪಾದನೆಯು ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಿದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು:

- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ನೀಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದು,

- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಪದೋನ್ನತಿ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು,
- ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನ್ವಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ದುರ್ನಡತೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಬಹುದು.
- ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅಥವಾ ಅವಳ ವಾರಸುದಾರರಿಗೆ ಮಾನಸಿಕ ಆಘಾತ, ನೋವು, ಘಟನೆಯ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ ಭವಿಷ್ಯದ ಜೀವನೋಪಾಯದಿಂದ ವಂಚಿತರಾದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ, ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಯಾತನೆಗೆ ಭರಿಸಿದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅಥವಾ ವಾರಸುದಾರರಿಗೆ ನೀಡುವಂತೆ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಆಪಾದನೆಯು ಸುಳ್ಳು ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಿದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು:

- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ನೀಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಪದೋನ್ನತಿ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಡೆ ಹಿಡಿಯುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನ್ವಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ದುರ್ನಡತೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಬಹುದು.

- ಸಮಿತಿಯು ದೂರಿನನ್ವಯ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲೇಬೇಕು.

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು:

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಕಟಣೆಯನ್ನು ಸುತ್ತೋಲೆಯ ಮೂಲಕ ಹೊರಡಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಈ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಬೇಕು.
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತವಾದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು, ಸದಸ್ಯರ ವಿಳಾಸ, ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸ್ಥಳ ಮತ್ತು ಸಮಯದ ಕುರಿತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಬೇಕು.
- ದೂರುದಾರರಿಗೆ, ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳ ಅಥವಾ ತೊಂದರೆಯಾಗದಂತೆ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಆದೇಶಿಸಿದಂತೆ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ಸಹಾಯ (ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಕಾನೂನು ಇನ್ನಿತರ ಸಹಾಯ) ಮಾಡುವುದು.
- ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ನೀಡಿದಂತಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯು ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ(District Officer) ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಈ ವರದಿಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ತನ್ನ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮೇಲ್ಕಂಡ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ತಪ್ಪಿದಲ್ಲಿ 50,000/-ಗಳವರೆಗೆ ದಂಡ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇಂತಹ ಕಾರ್ಯಗಳು ಪುನರಾವರ್ತನೆಯಾದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಬಾರಿಯ ಕರ್ತವ್ಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಾಗಿ ದಂಡದ ಹಣದ ಎರಡರಷ್ಟು ದಂಡ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ವಿರುದ್ಧ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸುವ ವಿಧಾನ:

ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ನೀಡಿದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಂದ ಬಾಧಿತರಾದವರು ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನ್ವಯ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿಗೆ ಸಮಿತಿಯು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ನೀಡಿದ 90 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಮೇಲ್ಮನವಿ ದಾಖಲು ಮಾಡಬಹುದು.

ರಾಜಿ ಸಂಧಾನ: (1) ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿ ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯು ಸೆಕ್ಷನ್ 11ರ ಮೇರೆಗೆ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವ ಮುನ್ನ ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಯ ಕೋರಿಕೆಯಂತೆ ಅವಳ ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯರ್ಜಿದಾರನ ನಡುವೆ ರಾಜಿ ಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕ ವಿಷಯವನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥಪಡಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು. ಪರಂತು, ರಾಜಿ ಸಂಧಾನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹಣಕಾಸಿನ ವಿಚಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಇತ್ಯರ್ಥವನ್ನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು:

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಒಂದು ಕೊಠಡಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಯಿಂದ ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸುವುದು, ದೂರುಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇರಲು ಬೀಗವನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಒಂದು ದೂರು ಪೆಟ್ಟಿಗೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು 5ನೇ ತಾರೀಖಿನಂದು ನಡೆಯತಕ್ಕದ್ದು, ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದ್ದಲ್ಲಿ, ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಭೆ ನಡೆಸಬಹುದು. ಒಂದು ವೇಳೆ 5ನೇ ತಾರೀಖು ಭಾನುವಾರ ಅಥವಾ ರಜಾ ದಿನ ಬಂದಲ್ಲಿ, ಸಭೆಯನ್ನು ಮುಂದಿನ ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದು ನಡೆಸುವುದು.

ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ, ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು/ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು/ಐ.ಟಿ.ಬಿ.ಟಿ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವಂತೆ ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ದೇಶನ ಹೊರಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಹಾಗೂ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆ ಕುರಿತು ನಿಗಾವಹಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಆಂತರಿಕ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ:3.12.2015ರೊಳಗಾಗಿ ಒಂದು ಅರೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಪತ್ರವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರಿಗೆ ಬರೆಯತಕ್ಕದ್ದು.

(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ) 18/11/15

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ ರಚನೆ ಮಾಹಿತಿ

ಕ್ರ.ಸಂ	ಜಿಲ್ಲೆ ಹೆಸರು/ ಕಛೇರಿ ಹೆಸರು	ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ ದಿನಾಂಕ ಸ್ಥಳೀಯ/ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಶ್ರೀ/ಶ್ರೀಮತಿ	ಸದಸ್ಯರು ಶ್ರೀ/ಶ್ರೀಮತಿ	ದೂರವಾಣಿ ಈಮೇಲ್
21	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಗದಗ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂ:ಜೆಅಗ/ಮಮಅಇ/ಸ್ಥದೂನಿಸ/2016- 17 ದಿನಾಂಕ:23-05-2016	ರೋಹಿಣಿ ಹಿರೇಮಠ	ಜಯಶ್ರೀ ಬಸಯ್ಯ ಹಿರೇಮಠ, ಭಾರತಿ ಹೊಂಗಲ, ಭಾರತಿ ಶಲವಡಿ, ಮಾರಿಕಾಂಬಾ, ಮಂಗಲಾ. ಬಿ. ತಾಪಸ್ವರ	
22	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಧಾರವಾಡ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂ.ಜಿ.ಧಾ/ಮಮಅಇ/ಲ್ಯ.ಕಿ.ತ.ದೂ.ನಿ.ಸ.ರ 2016-17 ದಿ:01-06-2016	ಅನಿತಾ ಗುಂಜಾಳ ಗೀತಾ ಪಾಸ್ತೆ ರಾಜೇಶ್ವರಿ ಸಾಲಗಟ್ಟಿ	ಶಾರದಾ ಕೋಲಕಾರ ಅನುಪಮಾ ಅಂಗಡಿ ಹೆಚ್.ಹೆಚ್.ಕೂಕನೂರ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶಿತ ಸದಸ್ಯರು ಐರಿನ್ ಡಿಸೆಲ್ವಾ ಸುನಂದಾ ಪ್ರಕಾಶ ಕಡಿಮೆ ಪೂರ್ಣಿಮಾ ಗೌರೋಜಿ	
23	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಬೆಂಗಳೂರು ಜಿಲ್ಲೆ	ಸಂ:ಎಂಎಜಿ(4)ಮಿಸ್/ಸಿಆರ್/243/ 2015-16 ದಿನಾಂಕ:18-07-2016.	ಸಂತೋಷವಾಸ್	ಜಯದೇವಿ ಸಾಜಿದಾ ಬೇಗಂ ಸೌಂದರ್ಯ ರಾಜನ್, ಸುಜಾತ, ಗೀತಾ ಪಾಟೀಲ್	
24	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ,	ನಂ:ಎಂ.ಎ.ಜಿ.(1)ಸಿ.ಆರ್. 21:36059:2014-15 (16-17) ದಿ:4-7-2016 ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ	ನಫೀಸಾ ಬೇಗಂ	ಶೋಭಲಕ್ಷ್ಮೀ, ಪುಷ್ಪ.ಹೆಚ್.ಆರ್., ದಾಕ್ಷಾಯಣಿ	08182- 271101/ 221010/ 221100
25	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ರಾಮನಗರ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂ:ಉನಿರಾ/ಮಮಅಇ/ದೂರು/ಸಮಿತಿ/ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ/2015-16 ದಿ:06-08-2016	ರೂಪಶ್ರೀ, ಶೈಲಜಾ.ಕೆ.ಎ.ಎಸ್., ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	ಜಯಮ್ಮ, ಎನ್.ಶೋಭ.ವಿ ಕುಮಾರ್ ಗೋಪಾಲ್, ಗಾಯತ್ರಿ, ಪ್ರಮೋದಿನಿ, ಟಿ.ವಿ.ಸುಮ, ನಾಗವೇಣಿ, ಸುಕಾಂತ	080- 27273036 27272741
26	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಬಾಗಲಕೋಟೆ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂಖ್ಯೆ:ಉನಿಬಾ/ಮಮಅಇ/ಕರಾಮಆ/ ದೂನಿ.ನ/2015-16 ದಿ:04-05-2015	ಶಾಂತಾ ಕಡಿ, ಶ್ರೀದೇವಿ ಧೂಪದ, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ಜಯಮಾಲಾ. ಎಸ್. ದೊಡಮನಿ, ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು	ಕು.ಶಾಂತಾ ಎಂ.ಕುಗಾಟಿ, ರೇಣುಕಾ.ಎಚ್.ಹಳ್ಳಿ, ಎಂ.ಬಿ.ಬಾಲರೆಡ್ಡಿ, ಜನವ್ವ ಪರಸಪ್ಪತೇಲಿ, ಗೀತಾ ಬಸಪ್ಪ ಗೋಳ, ನಾಗರತ್ನ, ಎಸ್.ಜಾಲಿಹಾಳ	
27	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ	ಸಂಖ್ಯೆ:ಮಮಅಇ/ಕೆ.ಮ.ದೌ.ಸ./2016-17 ದಿನಾಂಕ:17-05-2016	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮಂಜುನಾಥ, ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	ಉಪ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಸದಸ್ಯರು, ರಾಜಾಬನ್ನಿ, ಶಾರದಾ, ಡಾ:ರಮೇಶ, ಡಾ:ಬಸಯ್ಯ ಸಾಲಿ, ತುಕರಾಮ ದೇರೆಕರೆ, ನಾಗರತ್ನ, ಜಯಲಕ್ಷ್ಮೀ ವಸ್ತದ, ಶಂಶುನ್ನಿಸಾ, ನಾಗರಾಜ.ಆರ್.ಅಳೋಳ್ಳಿ, ಅನಂತ ಕುಲಕರ್ಣಿ, ಬಸಮ್ಮ, ವಿದ್ಯಾಶ್ರೀ.ಟಿ.ಸರ್ವೆಯರ್, ನಾಗರತ್ನ, ಲತಾಬಾಯಿ, ನಾಗರಾಜ ಚಲವಾದಿ, ತಾಯಮ್ಮ, ಉಮಾ ಹಿರೇಮಠ, ತ್ರಿಶಲಾ,	

Kuvempu University

NAAC Accredited with "A" Grade

Students' Supportive Service Centre
Student's Utility Complex, Jnana Sahyadri
Shankaraghatta – 577 451, E-mail:kussc@gmail.com

Details of Students Grievance Redressal 2018-2023

1. Number of Grievance lodged in Students grievance Redressed Portal from last Five years that is from (2018-2023) Grievance addressed till date - **71**
2. Number of Grievance Action taken report submitted to the concerned in portal- **64**
3. Number of Grievance under process - **07**

Sl No.	Grievance ID	Name	Nature of Grievance	Action taken	Remakrs
1	STU-2015-1421	JAMUNA K S	Harassment and victimization of students	It has been resolved that Kum. Jamuna K. S. Research Scholar, Department of Biotechnology, Sahyadri Science College, Shimoga is exempted from the refund of the JRF(Ref. KU/AC-6/ 5210/ 2016-17 Dated 29-12-2016/04-01-2017). Copy of the order from the University has also been sent	Closed
2	STU-2016-4180	RAGHAVENDRA HANUMANTHAPPA BOMMANAVAR	Non payment or delay in payment of scholarships to any student	Now all the fellowships of UGC are disbursed from DBT mode.Kuvempu University is mapped with PFMS (Public Finance Management System)	Closed
3	STU-2016-5220	GOPAL CHETTRI	Refusing admission in accordance with the declared admission policy of the institute	find the attachment	Closed
4	STU-2016-4921	M SIBA PRASAD RAO	No provision of student amenities	Yes, it is recognised by DEC and considered valid by UGC letters enclosed	Closed
5	STU-2016-4966	VIJAY RAGHAVAN	Publishing false or misleading information in the prospectus	Find attachment in this mail	Closed
6	STU-2016-4996	CHANDAN NEGI	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree	find the attachment	Closed
7	STU-2016-5007	VINEET KUMAR	Publishing false or misleading information in the prospectus	Yes, it is recognised by DEC and considered valid by UGC. Letters enclosed	Closed
8	STU-2016-4202	GOPINATHA K M	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree	find the attachment	Closed

9	STU-2016-4252	HARSHIT SINGH	No provision of student amenities	Yes, it is recognised by DEC and considered valid by UGC letters enclosed	Closed
10	STU-2016-4313	PRASANNA KUMAR	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree	The grievance has been pursued. AS per the verification by Examination Section, it is found that the original marks cards have already been sent o Co-Ordinator, Rooman A copy is sent to Mr. Prasanna Kumar's email.Technologies, Bangalore.	Closed
11	STU-2017-8472	AMIT THAKUR	Publishing false or misleading information in the prospectus	Degree is valid. Copies of the letters regarding course, institution recognition enclosed	Closed
12	STU-2017-8576	CHRISTINA	Unfair evaluation practices	find the attachment	Closed
13	STU-2017-10718	PRABHAKAR RAI	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree	find the attachment	Closed
14	STU-2017-10862	VENKATESHA P	Non publication of prospectus	find the attachment	Closed
15	STU-2016-5377	SAURABH KUMAR	Irregularity in the admission process	Find Encloses (A,B & C)	Closed
16	STU-2016-5395	DAVENDER KUMAR	Harassment and victimization of students	Marks card issued to Devender Kumar after including IA Marks Marks card No:119422 dated 24/12/2016 (see the enclosure	Closed
17	STU-2019-22770	RANGASWAMY P	Delay in conduct of examinations or declaration of results	find the attachment	Closed
18	STU-2017-9485	JYOTSNA VERMA	Harassment and victimization of students	find the attachment	Closed
19	STU-2019-28800	ANJANA MURTHY K	Unfair evaluation practices	not relevance	Closed
20	STU-2018-11939	NIDHI MANCHANDA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree	THis is to inform you your duplicate convocation certificate has been dispatched..(copy is attached).	Closed
21	STU-2020-32833	SHASHIKUMARA M HARIJANA	Non payment or delay in payment of scholarships to any student	attachment file is not open properly so to addresses your Grievance please give thefollowing details 1) Your Admission Number 2) Your Register Number 3) Subject of Degree 4) Study Center Name	Closed

22	STU-2020-62530	KRISHNA GOWDA	Delay in conduct of examinations or declaration of results	relevant documents not uploaded. attach the relevant documents with your Grievance to take further needful	Closed
23	STU-2017-7205	ASHWINI N	Delay in conduct of examinations or declaration of results	find the attachment	Closed
24	STU-2019-26965	HIYA MORAN	Irregularity in the admission process	find the attachment	Closed
25	STU-2020-63635	RAMA KRISHNA KARPURA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	Dear Ramakrishna Karpurapu noted your Grievance. Relevant documents not uploaded. attach the relevant documents (Your Register number, admission card, identity card etc.,) to get the clarification from the concerned authority.	Closed
26	STU-2020-61493	DEBJIT MITRA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	find the attachment	Closed
27	STU-2019-22770	RANGASWAMY P	Unfair evaluation practices	find the attachment	Closed
28	STU-2020-64894	BYRE GOWDA M	Delay in conduct of examinations or declaration of results	attachment file is not open properly so to addresses your Grievance please give the following details 1) Your Admission Number 2) Your Register Number 3) Subject of Degree 4) Study Center Name	Closed
29	STU-2021-77581	BHAVANA ATHADAKAR	Grievance Related to COVID19 Pandemic	find the attache file	Closed
30	STU-2021-77581	BHAVANA ATHADAKAR	Demand of money in excess of that specified in the declared admission policy	find the attache file	Closed
31	STU-2017-9617	ABUBAKAR BASHEERAHMED KARNOOL	Delay in conduct of examinations or declaration of results	find the attache file	Closed
32	STU-2021-77008	RAGHUBIR SINGH	Non publication of prospectus	Find attachment for UGC recognized letter	Closed
33	STU- 2018-14226	SURYA PRAKASH PANDEY	Harassment and victimization of students	Closed	Closed
34	STU-2016-5040	ASHISH KUMAR JHA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	find the attachment	Closed

35	STU-2016-4456	PANKAJ SALEEB LAKRA	Unfair evaluation practices	find the attachment	Closed
36	STU-2017-8649	SELIM MANDAL	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	It is clarified that the global environment research foundation was a valid study centre till the territorial jurisdiction issue was communicated by the DEC. see the attachment	Closed
37	STU-2017-9485	JYOTSNA VERMA	Harassment and victimization of students	find the attachment	Closed
38	STU-2018-16687	AAMIRPAL SINGH SEHMI	No provision of student amenities	find the attachment	Closed
39	STU-2015-1038	SAMIK CHAKRABORTY	Refusing admission in accordance with the declared admission policy of the institute	Please find attached letter from Directorate of Distance Education. I think this answers your problem.....Go thru the letter and let me know if any clarifications if you need.	Closed
40	STU-2021-84205	KULDEEP SINGH	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	find the attachment	Closed
41	STU-2017-9850	JAKKANNAGARI PAVAN K	Unfair evaluation practices	To addresses your Grievance please give the following details 1) Your Admission Number 2) Your Register Number 3) Subject of Degree 4) Study Center Name	Closed
42	STU-2017-10034	RUDRESHA S	Irregularity in the admission process	Find Encloses (DDE)	Closed
43	STU-2021-86499	MAMATHA N	Non payment or delay in payment of scholarships to any student	Please find the attachment	Closed
44	STU-2017-6582	SHIVANANDA VEERABHADRA HULAKUNDA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	Your convocation certificate has been dispatched on 31-07-2013 No:18348	Closed
45	STU-2020-61900	ALI ULLA	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Please find the attachment	Closed
46	STU-2020-58017	SANJAN M.C	Grievance Related to COVID19 Pandemic	your grievance information is brought to concerned authorities. As per Government guidelines university will conduct the examinations.	Closed
47	STU-2018-16775	KAMESHWAR DUBEY	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree)	find the attachment	Closed

48	STU-2019-26965	HIYA MORAN	Irregularity in the admission process	Pleas find the attachment	Closed
49	STU-2016-3063	PARITOSH SINGH	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Find attachment this mail	Closed
50	STU-2017-7205	ASHWINI N	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Pleas find the attachment	Closed
51	STU-2016-5377	SAURABH KUMAR	Irregularity in the admission process	Find Encloses (A,B & C)	Closed
52	STU-2016-5395	DAVENDER KUMAR	Harassment and victimization of students	Marks card issued to Devender Kumar after including IA Marks Marks card No:119422 dated 24/12/2016 (see the enclosure	Closed
53	2020-64894	BYRE GOWDA M	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Closed	Closed
54	STU-2016-4352	MAHESH M	Harassment and victimization of students	Find attachment	Closed
55	STU-2016-4402	UMAPATHI BN	Non payment or delay in payment of scholarships to any student	information forwarded to concerned to take necessary action and do the needfull	Closed
56	STU-2017-9617	ABUBAKAR BASHEERAHMED KARNOOL	Delay in conduct of examinations or declaration of results	find the attachment	Closed
57	STU-2017-9695	SANTOSH KUMAR DASH RAY	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree	Pleas find the attachment	Closed
58	2020-62530	KRISHNA GOWDA	Delay in conduct of examinations or declaration of results	relevant documents not uploaded. attach the relevant documents with your Grievance to take further needful	Closed
59	STU-2017-9696	ASHAPURNA MOHAPATRA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree, diploma or any other award/document for the purpose of seeking admission)	Through Telephonic Conversation student has conformed that the concern document has been received the University	Closed
60	STU-2016-2885	SUDHANSHU PANDEY	Irregularity in the admission process	find the attachment	
61	STU-2021-83761	VISHWAJITH N S	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Open	Under Proces
62	STU-2021-77066	TAPAS KUMAR DAS	No provision of student amenities	Open	Under Proces
63	STU-2022-95561	SADASHIVA AITHAL K P	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Communicate by Director Distance Education Section	Closed
64	STU-2021-77654	AMIT DHASMANA	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree, diploma or any other award/document for the purpose of seeking admission)	Open	Under Proces

65	STU-2021-77070	PANKAJ KUMAR	No provision of student amenities	Open	Under Proces
66	STU-2021-84205	KULDEEP SINGH	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree, diploma or any other award/document for the purpose of seeking admission)	Open	Under Proces
67	STU-2021-77052	RATUL DE	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree, diploma or any other award/document for the purpose of seeking admission)	Communicate by Director Distance Education Section	Closed
68	STU-2022-94388	MANJUNATH S N NAGARAJA	Delay in conduct of examinations or declaration of results	Open	Under Proces
69	STU-2022-94542	SUDHIR S	Irregularity in the admission process	Communicate by Director Distance Education Section	Closed
70	STU-2022-92719	AFIRA MULLA	Irregularity in the admission process	Communicate by Director Distance Education Section	Closed
71	STU-2021-88665	SUDHANSHU RANJAN	Withhold or refuse to return any document (certificates of degree, diploma or any other award/document for the purpose of seeking admission)	Open	Under Proces



NODAL OFFICER
Students' Grievances Redressal Cell,
Kuvempu University
SHANKARAGHATTA-577 451,

ASHOK THAKUR
ADDL. SECRETARY
Ph. No. 2338 3202



भारत सरकार
मानव संसाधन विकास मंत्रालय
उच्चतर शिक्षा विभाग
शास्त्री भवन
नई दिल्ली - 110 115

GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION
SHASTRI BHAVAN
NEW DELHI-110 115

D.O. No. 17-9/2009-TS.I

Dated, the 9th July, 2009

Dear Prof. Prasad,

You are no doubt aware that the Hon'ble Supreme Court of India, in SLP No. 24295 of 2006 dated 16.05.2007 and Civil Appeal No. 887 of 2009, dated 08.05. 2009, in the matter of the University of Kerala V/s Council, Principals, Colleges and others, had taken a very serious view on the menace of ragging in various educational institutions.

2. Consequently, the Central Government and the University Grants Commission (UGC) have emphasized their determination to prohibit, prevent and eliminate the scourge of ragging including any conduct by any student or students whether by words spoken or written or by an act which has the effect of teasing, treating or handling with rudeness a fresher or any other student, or indulging in rowdy or indisciplined activities by any student or student, which causes or is likely to cause annoyance, hardship or psychological harm or to raise fear or apprehension thereof in any fresher or any other student or asking any student to do any act which such student will not in the ordinary course do and which has the effect of causing or generating a sense of shame, or torment or embarrassment so as to adversely affect the physique or psyche of such fresher or any other student, with or without an intent to derive a sadistic pleasure or showing off power, authority or superiority by a student over any fresher or any other student, in all higher education institutions in the country and, thereby, to provide for the healthy development, physically and psychologically, of all students.

3. Accordingly, the UGC have issued a Notification No. F.1-16/ CPP-II, dated 17th June, 2009 on Regulations on curbing the menace of Ragging in Higher Educational Institutions, 2009, para 1.3 of which categorically states that these regulations shall inter-alia be applicable to all higher educational institutions, including their departments, constituent units, etc.

4. I shall be grateful if you kindly ensure strict compliance of the Regulations. This would also be placed before the next meeting of the IIT Council for ex-post-facto approval / ratification.

With regards,

Yours sincerely,

D.O.S: For urgent n.a.; Must go through the guidelines comprehensively and ensure compliance.

(ASHOK THAKUR)

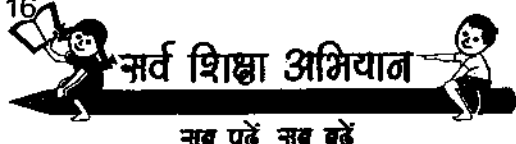
Prof. Surendra Prasad,
Director,
Indian Institute of Technology, Delhi
Hauz Khas, New Delhi - 16

Registration ② Pls. specially look into aspects which may not have been foreseen or taken care of by us so far.

Shreed
17.7.09

D-2
16/7/09

Prof. Subramanyam



472
2013/10/11
26/6
①

No.F.16-07/2009-U-5
Government of India
Ministry of Human Resource Development
(Department of Higher Education)

New Delhi dated the 24th June, 2009.

Subject:- UGC Regulations on curbing the menace of Ragging in Higher Educational Institutions, 2009.

A copy of Gazette Notification's No.F.1-16/PPP-II, dated 17-06-2009 received from University Grants Commission regarding UGC Regulations on curbing the menace of Ragging in Higher Educational Institutions, 2009 is enclosed for information, necessary action and implementation. The Notification of the Regulation on curbing the menace of ragging in Higher Educational Institutions, 2009 is available at website of University Grants Commission (www.ugc.ac.in). The UGC Regulations may be forwarded to educational institutions under your purview for strict implementation.

Anupama
(Anupama Bhatnagar)
Director(HE).

Encl:- As above.

Shri R.D. Sahay,
Director(CU).

Smt. Pratibha Dixit,
Director (Tech.)

Shri Madan Mohan,
Director(NIT)

✓ Smt. Seema Raj,
Director(Tech).

Smt. Reeta Chatterjee,
Director.

Smt. Rashmi Choudhary,
Director.

Shri Harvinder Singh,
Deputy Secretary.

US (Tech)

S.O (Shri Saha)
Discuss immediately
29/6

FP No. 17-9/2009-TS-I

2

**UNIVERSITY GRANTS COMMISSION
BAHADURSHAH ZAFAR MARG
NEW DELHI – 110 002**

**UGC REGULATIONS ON CURBING THE MENACE OF RAGGING IN
HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS, 2009.**

(under Section 26 (1)(g) of the University Grants Commission Act, 1956)

(TO BE PUBLISHED IN THE GAZETTE OF INDIA PART III, SECTION-4)

F.1-16/2007(CPP-II)

Dated 17th June, 2009.

PREAMBLE.

In view of the directions of the Hon'ble Supreme Court in the matter of "University of Kerala v/s. Council, Principals, Colleges and others" in SLP no. 24295 of 2006 dated 16.05.2007 and that dated 8.05.2009 in Civil Appeal number 887 of 2009, and in consideration of the determination of the Central Government and the University Grants Commission to prohibit, prevent and eliminate the scourge of ragging including any conduct by any student or students whether by words spoken or written or by an act which has the effect of teasing, treating or handling with rudeness a fresher or any other student, or indulging in rowdy or indisciplined activities by any student or students which causes or is likely to cause annoyance, hardship or psychological harm or to raise fear or apprehension thereof in any fresher or any other student or asking any student to do any act which such student will not in the ordinary course do and which has the effect of causing or generating a sense of shame, or torment or embarrassment so as to adversely affect the physique or psyche of such fresher or any other student, with or without an intent to derive a sadistic pleasure or showing off power, authority or superiority by a student over any fresher or any other student, in all higher education institutions in the country, and thereby, to provide for the healthy development, physically and psychologically, of all students, the University Grants Commission, in consultation with the Councils, brings forth this Regulation.

In exercise of the powers conferred by Clause (g) of sub-section (1) of Section 26 of the University Grants Commission Act, 1956, the University Grants Commission hereby makes the following Regulations, namely;

1. Title, commencement and applicability.-

1.1 These regulations shall be called the "UGC Regulations on Curbing the Menace of Ragging in Higher Educational Institutions, 2009".

1.2 They shall come into force from the date of their publication in the Official Gazette.

1.3 They shall apply to all the institutions coming within the definition of an University under sub-section (f) of section (2) of the University Grants Commission Act, 1956, and to all institutions deemed to be a university under Section 3 of the University Grants Commission Act, 1956, to all other higher educational institutions, or elements of such universities or institutions, including its departments, constituent units and all the premises, whether being academic, residential, playgrounds, canteen, or other such premises of such universities, deemed universities and higher educational institutions, whether located within the campus or outside, and to all means of transportation of students, whether public or private, accessed by students for the pursuit of studies in such universities, deemed universities and higher educational institutions.

2. Objectives.-

To prohibit any conduct by any student or students whether by words spoken or written or by an act which has the effect of teasing, treating or handling with rudeness a fresher or any other student, or indulging in rowdy or indisciplined activities by any student or students which causes or is likely to cause annoyance, hardship or psychological harm or to raise fear or apprehension thereof in any fresher or any other student or asking any student to do any act which such student will not in the ordinary course do and which has the effect of causing or generating a sense of shame, or torment or embarrassment so as to adversely affect the physique or psyche of such fresher or any other student, with or without an intent to derive a sadistic pleasure or showing off power, authority or superiority by a student over any fresher or any other student; and thereby, to eliminate ragging in all its forms from universities, deemed universities and other higher educational institutions in the country by prohibiting it

14

under these Regulations, preventing its occurrence and punishing those who indulge in ragging as provided for in these Regulations and the appropriate law in force.

3. What constitutes Ragging.- Ragging constitutes one or more of any of the following acts:

- a. any conduct by any student or students whether by words spoken or written or by an act which has the effect of teasing, treating or handling with rudeness a fresher or any other student;
- b. indulging in rowdy or indisciplined activities by any student or students which causes or is likely to cause annoyance, hardship, physical or psychological harm or to raise fear or apprehension thereof in any fresher or any other student;
- c. asking any student to do any act which such student will not in the ordinary course do and which has the effect of causing or generating a sense of shame, or torment or embarrassment so as to adversely affect the physique or psyche of such fresher or any other student;
- d. any act by a senior student that prevents, disrupts or disturbs the regular academic activity of any other student or a fresher;
- e. exploiting the services of a fresher or any other student for completing the academic tasks assigned to an individual or a group of students.
- f. any act of financial extortion or forceful expenditure burden put on a fresher or any other student by students;
- g. any act of physical abuse including all variants of it: sexual abuse, homosexual assaults, stripping, forcing obscene and lewd acts, gestures, causing bodily harm or any other danger to health or person;
- h. any act or abuse by spoken words, emails, post, public insults which would also include deriving perverted pleasure, vicarious or sadistic thrill from actively or passively participating in the discomfiture to fresher or any other student ;
- i. any act that affects the mental health and self-confidence of a fresher or any other student

with or without an intent to derive a sadistic pleasure or showing off power, authority or superiority by a student over any fresher or any other student.

5

4. Definitions.-

- 1) In these regulations unless the context otherwise requires,-
- a) "Act" means, the University Grants Commission Act, 1956 (3 of 1956);
 - b) "Academic year" means the period from the commencement of admission of students in any course of study in the institution up to the completion of academic requirements for that particular year.
 - c) "Anti-Ragging Helpline" means the Helpline established under clause (a) of Regulation 8.1 of these Regulations.
 - d) "Commission" means the University Grants Commission;
 - e) "Council" means a body so constituted by an Act of Parliament or an Act of any State Legislature for setting, or co-ordinating or maintaining standards in the relevant areas of higher education, such as the All India Council for Technical Education (AICTE), the Bar Council of India (BCI), the Dental Council of India (DCI), the Distance Education Council (DEC), the Indian Council of Agricultural Research (ICAR), the Indian Nursing Council (INC), the Medical Council of India (MCI), the National Council for Teacher Education (NCTE), the Pharmacy Council of India (PCI), etc. and the State Higher Education Councils.
 - f) "District Level Anti-Ragging Committee" means the Committee, headed by the District Magistrate, constituted by the State Government, for the control and elimination of ragging in institutions within the jurisdiction of the district.
 - g) "Head of the institution" means the Vice-Chancellor in case of a university or a deemed to be university, the Principal or the Director or such other designation as the executive head of the institution or the college is referred.
 - h) "Fresher" means a student who has been admitted to an institution and who is undergoing his/her first year of study in such institution.
 - i) "Institution" means a higher educational institution including, but not limited to an university, a deemed to be university, a college, an institute, an institution of national importance set up by an Act of Parliament or a constituent unit of such institution, imparting higher education beyond 12 years of schooling leading to, but not necessarily culminating in, a degree (graduate, postgraduate and/or higher level) and/or to a university diploma.

j) "NAAC" means the National Academic and Accreditation Council established by the Commission under section 12(ccc) of the Act;

k) "State Level Monitoring Cell" means the body constituted by the State Government for the control and elimination of ragging in institutions within the jurisdiction of the State, established under a State Law or on the advice of the Central Government, as the case may be.

(2) Words and expressions used and not defined herein but defined in the Act or in the General Clauses Act, 1897, shall have the meanings respectively assigned to them in the Act or in the General Clauses Act, 1897, as the case may be.

5. Measures for prohibition of ragging at the institution level:-

a) No institution or any part of it thereof, including its elements, including, but not limited to, the departments, constituent units, colleges, centres of studies and all its premises, whether academic, residential, playgrounds, or canteen, whether located within the campus or outside, and in all means of transportation of students, whether public or private, accessed by students for the pursuit of studies in such institutions, shall permit or condone any reported incident of ragging in any form; and all institutions shall take all necessary and required measures, including but not limited to the provisions of these Regulations, to achieve the objective of eliminating ragging, within the institution or outside,

b) All institutions shall take action in accordance with these Regulations against those found guilty of ragging and/or abetting ragging, actively or passively, or being part of a conspiracy to promote ragging.

6 Measures for prevention of ragging at the institution level.-

6.1 An institution shall take the following steps in regard to admission or registration of students; namely,

a) Every public declaration of intent by any institution, in any electronic, audio-visual or print or any other media, for admission of students to any course of study shall expressly provide that ragging is totally prohibited in the institution,

7

and anyone found guilty of ragging and/or abetting ragging, whether actively or passively, or being a part of a conspiracy to promote ragging, is liable to be punished in accordance with these Regulations as well as under the provisions of any penal law for the time being in force.

- b) The brochure of admission/instruction booklet or the prospectus, whether in print or electronic format, shall prominently print these Regulations in full.

Provided that the institution shall also draw attention to any law concerning ragging and its consequences, as may be applicable to the institution publishing such brochure of admission/instruction booklet or the prospectus.

Provided further that the telephone numbers of the Anti-Ragging Helpline and all the important functionaries in the institution, including but not limited to the Head of the institution, faculty members, members of the Anti-Ragging Committees and Anti-Ragging Squads, District and Sub-Divisional authorities, Wardens of hostels, and other functionaries or authorities where relevant, shall be published in the brochure of admission/instruction booklet or the prospectus.

- c) Where an institution is affiliated to a University and publishes a brochure of admission/instruction booklet or a prospectus, the affiliating university shall ensure that the affiliated institution shall comply with the provisions of clause (a) and clause (b) of Regulation 6.1 of these Regulations.

- d) The application form for admission, enrolment or registration shall contain an affidavit, mandatorily in English and in Hindi and/or in one of the regional languages known to the applicant, as provided in the English language in Annexure I to these Regulations, to be filled up and signed by the applicant to the effect that he/she has read and understood the provisions of these Regulations as well as the provisions of any other law for the time being in force, and is aware of the prohibition of ragging and the punishments prescribed, both under penal laws as well as under these Regulations and also affirm to the effect that he/she has not been expelled and/or debarred by any institution and further aver that he/she would not indulge, actively or passively, in the act or abet the act of ragging and if found guilty of ragging and/or abetting ragging, is liable to be proceeded against under these Regulations or under any penal law or any

other law for the time being in force and such action would include but is not limited to debarment or expulsion of such student.

- e) The application form for admission, enrolment or registration shall contain an affidavit, mandatorily in English and in Hindi and/or in one of the regional languages known to the parents/guardians of the applicant, as provided in the English language in Annexure I to these Regulations, to be filled up and signed by the parents/guardians of the applicant to the effect that he/she has read and understood the provisions of these Regulations as well as the provisions of any other law for the time being in force, and is aware of the prohibition of ragging and the punishments prescribed, both under penal laws as well as under these Regulations and also affirm to the effect that his/her ward has not been expelled and/or debarred by any institution and further aver that his/her ward would not indulge, actively or passively, in the act or abet the act of ragging and if found guilty of ragging and/or abetting ragging, his/her ward is liable to be proceeded against under these Regulations or under any penal law or any other law for the time being in force and such action would include but is not limited to debarment or expulsion of his/her ward.
- f) The application for admission shall be accompanied by a document in the form of, or annexed to, the School Leaving Certificate/Transfer Certificate/Migration Certificate/Character Certificate reporting on the inter-personal/social behavioural pattern of the applicant, to be issued by the school or institution last attended by the applicant, so that the institution can thereafter keep watch on the applicant, if admitted, whose behaviour has been commented in such document.
- g) A student seeking admission to a hostel forming part of the institution, or seeking to reside in any temporary premises not forming part of the institution, including a private commercially managed lodge or hostel, shall have to submit additional affidavits countersigned by his/her parents/guardians in the form prescribed in Annexure I and Annexure II to these Regulations respectively along with his/her application.
- h) Before the commencement of the academic session in any institution, the Head of the Institution shall convene and address a meeting of various functionaries/agencies, such as Hostel Wardens, representatives of students,

9

parents/ guardians, faculty, district administration including the police, to discuss the measures to be taken to prevent ragging in the institution and steps to be taken to identify those indulging in or abetting ragging and punish them.

- i) The institution shall, to make the community at large and the students in particular aware of the dehumanizing effect of ragging, and the approach of the institution towards those indulging in ragging, prominently display posters depicting the provisions of penal law applicable to incidents of ragging, and the provisions of these Regulations and also any other law for the time being in force, and the punishments thereof, shall be prominently displayed on Notice Boards of all departments, hostels and other buildings as well as at places, where students normally gather and at places, known to be vulnerable to occurrences of ragging incidents.
- j) The institution shall request the media to give adequate publicity to the law prohibiting ragging and the negative aspects of ragging and the institution's resolve to ban ragging and punish those found guilty without fear or favour.
- k) The institution shall identify, properly illuminate and keep a close watch on all locations known to be vulnerable to occurrences of ragging incidents.
- l) The institution shall tighten security in its premises, especially at vulnerable places and intense policing by Anti-Ragging Squad, referred to in these Regulations and volunteers, if any, shall be resorted to at such points at odd hours during the first few months of the academic session.
- m) The institution shall utilize the vacation period before the start of the new academic year to launch a publicity campaign against ragging through posters, leaflets and such other means, as may be desirable or required, to promote the objectives of these Regulations.
- n) The faculties/departments/units of the institution shall have induction arrangements, including those which anticipate, identify and plan to meet any special needs of any specific section of students, in place well in advance of the beginning of the academic year with an aim to promote the objectives of this Regulation.
- o) Every institution shall engage or seek the assistance of professional counsellors before the commencement of the academic session, to be available

when required by the institution, for the purposes of offering counselling to freshers and to other students after the commencement of the academic year.

- p) The head of the institution shall provide information to the local police and local authorities, the details of every privately commercially managed hostels or lodges used for residential purposes by students enrolled in the institution and the head of the institution shall also ensure that the Anti-Ragging Squad shall ensure vigil in such locations to prevent the occurrence of ragging therein.

6.2 An institution shall, on admission or enrolment or registration of students, take the following steps, namely;

- a) Every fresh student admitted to the institution shall be given a printed leaflet detailing to whom he/she has to turn to for help and guidance for various purposes including addresses and telephone numbers, so as to enable the student to contact the concerned person at any time, if and when required, of the Anti-Ragging Helpline referred to in these Regulations, Wardens, Head of the institution, all members of the anti-ragging squads and committees, relevant district and police authorities-
- b) The institution, through the leaflet specified in clause (a) of Regulation 6.2 of these Regulations shall explain to the freshers, the arrangements made for their induction and orientation which promote efficient and effective means of integrating them fully as students with those already admitted to the institution in earlier years.
- c) The leaflet specified in clause (a) of Regulation 6.2 of these Regulations shall inform the freshers about their rights as bona fide students of the institution and clearly instructing them that they should desist from doing anything, with or against their will, even if ordered to by the seniors students, and that any attempt of ragging shall be promptly reported to the Anti-ragging Squad or to the Warden or to the Head of the institution, as the case may be.
- d) The leaflet specified in clause (a) of Regulation 6.2 of these Regulations shall contain a calendar of events and activities laid down by the institution to facilitate and complement familiarization of freshers with the academic environment of the institution.

- (11)
- e) The institution shall, on the arrival of senior students after the first week or after the second week, as the case may be, schedule orientation programmes as follows, namely; (i) joint sensitization programme and counselling of both freshers and senior students by a professional counsellor, referred to in clause (o) of Regulation 6.1 of these Regulations; (ii) joint orientation programme of freshers and seniors to be addressed by the Head of the institution and the anti-ragging committee; (iii) organization on a large scale of cultural, sports and other activities to provide a platform for the freshers and seniors to interact in the presence of faculty members; (iv) in the hostel, the warden should address all students; and may request two junior colleagues from the college faculty to assist the warden by becoming resident tutors for a temporary duration. (v) as far as possible faculty members should dine with the hostel residents in their respective hostels to instil a feeling of confidence among the freshers.
- f) The institution shall set up appropriate committees, including the course-in-charge, student advisor, Wardens and some senior students as its members, to actively monitor, promote and regulate healthy interaction between the freshers, junior students and senior students.
- g) Freshers or any other student(s), whether being victims, or witnesses, in any incident of ragging, shall be encouraged to report such occurrence, and the identity of such informants shall be protected and shall not be subject to any adverse consequence only for the reason for having reported such incidents.
- h) Each batch of freshers, on arrival at the institution, shall be divided into small groups and each such group shall be assigned to a member of the faculty, who shall interact individually with each member of the group every day for ascertaining the problems or difficulties, if any, faced by the fresher in the institution and shall extend necessary help to the fresher in overcoming the same.
- i) It shall be the responsibility of the member of the faculty assigned to the group of freshers, to coordinate with the Wardens of the hostels and to make surprise visits to the rooms in such hostels, where a member or members of the group are lodged; and such member of faculty shall maintain a diary of his/her interaction with the freshers under his/her charge.

- j) Freshers shall be lodged, as far as may be, in a separate hostel block, and where such facilities are not available, the institution shall ensure that access of seniors to accommodation allotted to freshers is strictly monitored by wardens, security guards and other staff of the institution.
- k) A round the clock vigil against ragging in the hostel premises, in order to prevent ragging in the hostels after the classes are over, shall be ensured by the institution.
- l) It shall be the responsibility of the parents/guardians of freshers to promptly bring any instance of ragging to the notice of the Head of the Institution.
- m) Every student studying in the institution and his/her parents/guardians shall provide the specific affidavits required under clauses (d), (e) and (g) of Regulation 6.1 of these Regulations at the time of admission or registration, as the case may be, during each academic year.
- n) Every institution shall obtain the affidavit from every student as referred to above in clause (m) of Regulation 6.2 and maintain a proper record of the same and to ensure its safe upkeep thereof, including maintaining the copies of the affidavit in an electronic form, to be accessed easily when required either by the Commission or any of the Councils or by the institution or by the affiliating University or by any other person or organisation authorised to do so.
- o) Every student at the time of his/her registration shall inform the institution about his/her place of residence while pursuing the course of study, and in case the student has not decided his/her place of residence or intends to change the same, the details of his place of residence shall be provided immediately on deciding the same; and specifically in regard to a private commercially managed lodge or hostel where he/she has taken up residence.
- p) The Head of the institution shall, on the basis of the information provided by the student under clause (o) of Regulation 6.2, apportion sectors to be assigned to members of the faculty, so that such member of faculty can maintain vigil and report any incident of ragging outside the campus or en route while commuting to the institution using any means of transportation of students, whether public or private.

(13)

q) The Head of the institution shall, at the end of each academic year, send a letter to the parents/guardians of the students who are completing their first year in the institution, informing them about these Regulations and any law for the time being in force prohibiting ragging and the punishments thereof as well as punishments prescribed under the penal laws, and appealing to them to impress upon their wards to desist from indulging in ragging on their return to the institution at the beginning of the academic session next.

6.3 Every institution shall constitute the following bodies; namely,

a) Every institution shall constitute a Committee to be known as the Anti-Ragging Committee to be nominated and headed by the Head of the institution, and consisting of representatives of civil and police administration, local media, Non Government Organizations involved in youth activities, representatives of faculty members, representatives of parents, representatives of students belonging to the freshers' category as well as senior students, non-teaching staff; and shall have a diverse mix of membership in terms of levels as well as gender.

b) It shall be the duty of the Anti-Ragging Committee to ensure compliance with the provisions of these Regulations as well as the provisions of any law for the time being in force concerning ragging; and also to monitor and oversee the performance of the Anti-Ragging Squad in prevention of ragging in the institution.

c) Every institution shall also constitute a smaller body to be known as the Anti-Ragging Squad to be nominated by the Head of the Institution with such representation as may be considered necessary for maintaining vigil, oversight and patrolling functions and shall remain mobile, alert and active at all times.

Provided that the Anti-Ragging Squad shall have representation of various members of the campus community and shall have no outside representation.

d) It shall be the duty of the Anti-Ragging Squad to be called upon to make surprise raids on hostels, and other places vulnerable to incidents of, and having the potential of, ragging and shall be empowered to inspect such places.

e) It shall also be the duty of the Anti-Ragging Squad to conduct an on-the-spot enquiry into any incident of ragging referred to it by the Head of the institution

or any member of the faculty or any member of the staff or any student or any parent or guardian or any employee of a service provider or by any other person, as the case may be; and the enquiry report along with recommendations shall be submitted to the Anti-Ragging Committee for action under clause (a) of Regulation 9.1.

Provided that the Anti-Ragging Squad shall conduct such enquiry observing a fair and transparent procedure and the principles of natural justice and after giving adequate opportunity to the student or students accused of ragging and other witnesses to place before it the facts, documents and views concerning the incident of ragging, and considering such other relevant information as may be required.

- f) Every institution shall, at the end of each academic year, in order to promote the objectives of these Regulations, constitute a Mentoring Cell consisting of students volunteering to be Mentors for freshers, in the succeeding academic year; and there shall be as many levels or tiers of Mentors as the number of batches in the institution, at the rate of one Mentor for six freshers and one Mentor of a higher level for six Mentors of the lower level.
- g) Every University shall constitute a body to be known as Monitoring Cell on Ragging, which shall coordinate with the affiliated colleges and institutions under the domain of the University to achieve the objectives of these Regulations; and the Monitoring Cell shall call for reports from the Heads of institutions in regard to the activities of the Anti-Ragging Committees, Anti - Ragging Squads, and the Mentoring Cells at the institutions, and it shall also keep itself abreast of the decisions of the District level Anti-Ragging Committee headed by the District Magistrate.
- h) The Monitoring Cell shall also review the efforts made by institutions to publicize anti-ragging measures, soliciting of affidavits from parents/guardians and from students, each academic year, to abstain from ragging activities or willingness to be penalized for violations; and shall function as the prime mover for initiating action on the part of the appropriate authorities of the university for amending the Statutes or Ordinances or Bye-laws to facilitate the implementation of anti-ragging measures at the level of the institution.

6.4 Every institution shall take the following other measures, namely;

- a) Each hostel or a place where groups of students reside, forming part of the institution, shall have a full-time Warden, to be appointed by the institution as per the eligibility criteria laid down for the post reflecting both the command and control aspects of maintaining discipline and preventing incidents of ragging within the hostel, as well as the softer skills of counselling and communicating with the youth outside the class-room situation; and who shall reside within the hostel, or at the very least, in the close vicinity thereof.
- b) The Warden shall be accessible at all hours and be available on telephone and other modes of communication, and for the purpose the Warden shall be provided with a mobile phone by the institution, the number of which shall be publicised among all students residing in the hostel.
- c) The institution shall review and suitably enhance the powers of Wardens; and the security personnel posted in hostels shall be under the direct control of the Warden and their performance shall be assessed by them.
- d) The professional counsellors referred to under clause (o) of Regulation 6.1 of these Regulations shall, at the time of admission, counsel freshers and/or any other student(s) desiring counselling, in order to prepare them for the life ahead, particularly in regard to the life in hostels and to the extent possible, also involve parents and teachers in the counselling sessions.
- e) The institution shall undertake measures for extensive publicity against ragging by means of audio-visual aids, counselling sessions, workshops, painting and design competitions among students and such other measures, as it may deem fit.
- f) In order to enable a student or any person to communicate with the Anti-Ragging Helpline, every institution shall permit unrestricted access to mobile phones and public phones in hostels and campuses, other than in class-rooms, seminar halls, library, and in such other places that the institution may deem it necessary to restrict the use of phones.
- g) The faculty of the institution and its non-teaching staff, which includes but is not limited to the administrative staff, contract employees, security guards

and employees of service providers providing services within the institution, shall be sensitized towards the ills of ragging, its prevention and the consequences thereof.

h) The institution shall obtain an undertaking from every employee of the institution including all teaching and non-teaching members of staff, contract labour employed in the premises either for running canteen or as watch and ward staff or for cleaning or maintenance of the buildings/lawns and employees of service providers providing services within the institution, that he/she would report promptly any case of ragging which comes to his/her notice.

i) The institution shall make a provision in the service rules of its employees for issuing certificates of appreciation to such members of the staff who report incidents of ragging, which will form part of their service record.

j) The institution shall give necessary instructions to the employees of the canteens and messing, whether that of the institution or that of a service provider providing this service, or their employers, as the case may be, to keep a strict vigil in the area of their work and to report the incidents of ragging to the Head of the institution or members of the Anti-Ragging Squad or members of the Anti-Ragging Committee or the Wardens, as may be required.

k) All Universities awarding a degree in education at any level, shall be required to ensure that institutions imparting instruction in such courses or conducting training programme for teachers include inputs relating to anti-ragging and the appreciation of the relevant human rights, as well as inputs on topics regarding sensitization against corporal punishments and checking of bullying amongst students, so that every teacher is equipped to handle at least the rudiments of the counselling approach.

l) Discreet random surveys shall be conducted amongst the freshers every fortnight during the first three months of the academic year to verify and cross-check whether the institution is indeed free of ragging or not and for the purpose the institution may design its own methodology of conducting such surveys.

m) The institution shall cause to have an entry, apart from those relating to general conduct and behaviour, made in the Migration/Transfer Certificate issued to the student while leaving the institution, as to whether the student has been

(12)

punished for committing or abetting an act of ragging, as also whether the student has displayed persistent violent or aggressive behaviour or any inclination to harm others, during his course of study in the institution.

n) Notwithstanding anything contained in these Regulations with regard to obligations and responsibilities pertaining to the authorities or members of bodies prescribed above, it shall be the general collective responsibility of all levels and sections of authorities or functionaries including members of the faculty and employees of the institution, whether regular or temporary, and employees of service providers providing service within the institution, to prevent or to act promptly against the occurrence of ragging or any incident of ragging which comes to their notice.

o) The Heads of institutions affiliated to a University or a constituent of the University, as the case may be, shall, during the first three months of an academic year, submit a weekly report on the status of compliance with Anti-Ragging measures under these Regulations, and a monthly report on such status thereafter, to the Vice-Chancellor of the University to which the institution is affiliated to or recognized by.

p) The Vice Chancellor of each University, shall submit fortnightly reports of the University, including those of the Monitoring Cell on Ragging in case of an affiliating university, to the State Level Monitoring Cell.

7. Action to be taken by the Head of the institution.- On receipt of the recommendation of the Anti Ragging Squad or on receipt of any information concerning any reported incident of ragging, the Head of institution shall immediately determine if a case under the penal laws is made out and if so, either on his own or through a member of the Anti-Ragging Committee authorised by him in this behalf, proceed to file a First Information Report (FIR), within twenty four hours of receipt of such information or recommendation, with the police and local authorities, under the appropriate penal provisions relating to one or more of the following, namely;

- i. Abetment to ragging;
- ii. Criminal conspiracy to rag;
- iii. Unlawful assembly and rioting while ragging;

- iv. Public nuisance created during ragging;
- v. Violation of decency and morals through ragging;
- vi. Injury to body, causing hurt or grievous hurt;
- vii. Wrongful restraint;
- viii. Wrongful confinement;
- ix. Use of criminal force;
- x. Assault as well as sexual offences or unnatural offences;
- xi. Extortion;
- xii. Criminal trespass;
- xiii. Offences against property;
- xiv. Criminal intimidation;
- xv. Attempts to commit any or all of the above mentioned offences against the victim(s);
- xvi. Threat to commit any or all of the above mentioned offences against the victim(s);
- xvii. Physical or psychological humiliation;
- xviii. All other offences following from the definition of "Ragging".

Provided that the Head of the institution shall forthwith report the occurrence of the incident of ragging to the District Level Anti-Ragging Committee and the Nodal officer of the affiliating University, if the institution is an affiliated institution.


Provided further that the institution shall also continue with its own enquiry initiated under clause 9 of these Regulations and other measures without waiting for action on the part of the police/local authorities and such remedial action shall be initiated and completed immediately and in no case later than a period of seven days of the reported occurrence of the incident of ragging.

8. Duties and Responsibilities of the Commission and the Councils.-

8.1 The Commission shall, with regard to providing facilitating communication of information regarding incidents of ragging in any institution, take the following steps, namely;

- a) The Commission shall establish, fund and operate, a toll-free Anti-Ragging Helpline, operational round the clock, which could be accessed by students in distress owing to ragging related incidents.
- b) Any distress message received at the Anti-Ragging Helpline shall be simultaneously relayed to the Head of the Institution, the Warden of the Hostels, the Nodal Officer of the affiliating University, if the incident reported has taken place in an institution affiliated to a University, the concerned District authorities and if so required, the District Magistrate, and the Superintendent of Police, and shall also be web enabled so as to be in the public domain simultaneously for the media and citizens to access it.
- c) The Head of the institution shall be obliged to act immediately in response to the information received from the Anti-Ragging Helpline as at sub-clause (b) of this clause.
- d) The telephone numbers of the Anti-Ragging Helpline and all the important functionaries in every institution, Heads of institutions, faculty members, members of the anti-ragging committees and anti ragging squads, district and sub-divisional authorities and state authorities, Wardens of hostels, and other functionaries or authorities where relevant, shall be widely disseminated for access or to seek help in emergencies.
- e) The Commission shall maintain an appropriate data base to be created out of affidavits, affirmed by each student and his/her parents/guardians and stored electronically by the institution, either on its or through an agency to be designated by it; and such database shall also function as a record of ragging complaints received, and the status of the action taken thereon.
- f) The Commission shall make available the database to a non-governmental agency to be nominated by the Central Government, to build confidence in the public and also to provide information of non compliance with these Regulations to the Councils and to such bodies as may be authorised by the Commission or by the Central Government.

8.2 The Commission shall take the following regulatory steps, namely;

- 
- a) The Commission shall make it mandatory for the institutions to incorporate in their prospectus, the directions of the Central Government or the State Level Monitoring Committee with regard to prohibition and consequences of ragging, and that non-compliance with these Regulations and directions so provided, shall be considered as lowering of academic standards by the institution, therefore making it liable for appropriate action.
- b) The Commission shall verify that the institutions strictly comply with the requirement of getting the affidavits from the students and their parents/guardians as envisaged under these Regulations.
- c) The Commission shall include a specific condition in the Utilization Certificate, in respect of any financial assistance or grants-in-aid to any institution under any of the general or special schemes of the Commission, that the institution has complied with the anti-ragging measures.
- d) Any incident of ragging in an institution shall adversely affect its accreditation, ranking or grading by NAAC or by any other authorised accreditation agencies while assessing the institution for accreditation, ranking or grading purposes.
- e) The Commission may accord priority in financial grants-in-aid to those institutions, otherwise eligible to receive grants under section 12B of the Act, which report a blemishless record in terms of there being no reported incident of ragging.
- f) The Commission shall constitute an Inter-Council Committee, consisting of representatives of the various Councils, the Non-Governmental agency responsible for monitoring the database maintained by the Commission under clause (g) of Regulation 8.1 and such other bodies in higher education, to coordinate and monitor the anti-ragging measures in institutions across the country and to make recommendations from time to time; and shall meet at least once in six months each year.
- g) The Commission shall institute an Anti-Ragging Cell within the Commission as an institutional mechanism to provide secretarial support for collection of information and monitoring, and to coordinate with the State Level Monitoring Cell and University level Committees for effective implementation of anti-ragging measures, and the Cell shall also coordinate with the Non-Governmental agency

(2)

responsible for monitoring the database maintained by the Commission appointed under clause (g) of Regulation 8.1.

9. Administrative action in the event of ragging.-

9.1 The institution shall punish a student found guilty of ragging after following the procedure and in the manner prescribed hereinunder:

a) The Anti-Ragging Committee of the institution shall take an appropriate decision, in regard to punishment or otherwise, depending on the facts of each incident of ragging and nature and gravity of the incident of ragging established in the recommendations of the Anti-Ragging Squad.

b) The Anti-Ragging Committee may, depending on the nature and gravity of the guilt established by the Anti-Ragging Squad, award, to those found guilty, one or more of the following punishments, namely;

i. Suspension from attending classes and academic privileges.

ii. Withholding/ withdrawing scholarship/ fellowship and other benefits.

iii. Debarring from appearing in any test/ examination or other evaluation process.

iv. Withholding results.

v. Debarring from representing the institution in any regional, national or international meet, tournament, youth festival, etc.

vi. Suspension/ expulsion from the hostel.

vii. Cancellation of admission.

viii. Rustication from the institution for period ranging from one to four semesters.

ix. Expulsion from the institution and consequent debarring from admission to any other institution for a specified period.

Provided that where the persons committing or abetting the act of ragging are not identified, the institution shall resort to collective punishment.

c) An appeal against the order of punishment by the Anti-Ragging Committee shall lie,

i. in case of an order of an institution, affiliated to or constituent part, of a University, to the Vice-Chancellor of the University;

- (2)
- ii. in case of an order of a University, to its Chancellor.
 - iii. in case of an institution of national importance created by an Act of Parliament, to the Chairman or Chancellor of the institution, as the case may be.

9.2 Where an institution, being constituent of, affiliated to or recognized by a University, fails to comply with any of the provisions of these Regulations or fails to curb ragging effectively, such University may take any one or more of the following actions, namely;

- i. Withdrawal of affiliation/recognition or other privileges conferred.
- ii. Prohibiting such institution from presenting any student or students then undergoing any programme of study therein for the award of any degree/diploma of the University.

Provided that where an institution is prohibited from presenting its student or students, the Commission shall make suitable arrangements for the other students so as to ensure that such students are able to pursue their academic studies.

- iii. Withholding grants allocated to it by the university, if any
- iv. Withholding any grants channelised through the university to the institution.
- v. Any other appropriate penalty within the powers of the university.

9.3 Where in the opinion of the appointing authority, a lapse is attributable to any member of the faculty or staff of the institution, in the matter of reporting or taking prompt action to prevent an incident of ragging or who display an apathetic or insensitive attitude towards complaints of ragging, or who fail to take timely steps, whether required under these Regulations or otherwise, to prevent an incident or incidents of ragging, then such authority shall initiate departmental disciplinary action, in accordance with the prescribed procedure of the institution, against such member of the faculty or staff.

Provided that where such lapse is attributable to the Head of the institution, the authority designated to appoint such Head shall take such departmental disciplinary


(23)

action; and such action shall be without prejudice to any action that may be taken under the penal laws for abetment of ragging for failure to take timely steps in the prevention of ragging or punishing any student found guilty of ragging.

9.5 The Commission shall, in respect of any institution that fails to take adequate steps to prevent ragging or fails to act in accordance with these Regulations or fails to punish perpetrators or incidents of ragging suitably, take one of more of the following measures, namely;

- i. Withdrawal of declaration of fitness to receive grants under section 12B of the Act.
- ii. Withholding any grant allocated.
- iii. Declaring the institution ineligible for consideration for any assistance under any of the general or special assistance programmes of the Commission.
- iv. Informing the general public, including potential candidates for admission, through a notice displayed prominently in the newspapers or other suitable media and posted on the website of the Commission, declaring that the institution does not possess the minimum academic standards.
- v. Taking such other action within its powers as it may deem fit and impose such other penalties as may be provided in the Act for such duration of time as the institution complies with the provisions of these Regulations.

Provided that the action taken under this clause by the Commission against any institution shall be shared with all Councils.


(Dr. R.K. Chauhan)
Secretary

To,
**The Assistant Controller,
Publication Division, Govt. of India,
Ministry of Urban Development and Poverty Alleviation,
Civil Lines Delhi -110 054**

24

ANNEXURE I
AFFIDAVIT BY THE STUDENT

I, (full name of student with admission/registration/enrolment number)
s/o d/o Mr./Mrs./Ms. _____, having
been admitted to (name of the institution), have
received a copy of the UGC Regulations on Curbing the Menace of Ragging in Higher
Educational Institutions, 2009, (hereinafter called the "Regulations") carefully read and
fully understood the provisions contained in the said Regulations.

2) I have, in particular, perused clause 3 of the Regulations and am aware as to
what constitutes ragging.

3) I have also, in particular, perused clause 7 and clause 9.1 of the Regulations and
am fully aware of the penal and administrative action that is liable to be taken against
me in case I am found guilty of or abetting ragging, actively or passively, or being part
of a conspiracy to promote ragging.

4) I hereby solemnly aver and undertake that
a) I will not indulge in any behaviour or act that may be constituted as
ragging under clause 3 of the Regulations.
b) I will not participate in or abet or propagate through any act of
commission or omission that may be constituted as ragging under clause
3 of the Regulations.

5) I hereby affirm that, if found guilty of ragging, I am liable for punishment
according to clause 9.1 of the Regulations, without prejudice to any other criminal action
that may be taken against me under any penal law or any law for the time being in
force.

6) I hereby declare that I have not been expelled or debarred from admission in
any institution in the country on account of being found guilty of, abetting or being part
of a conspiracy to promote, ragging; and further affirm that, in case the declaration is
found to be untrue, I am aware that my admission is liable to be cancelled.

Declared this ___ day of _____ month of _____ year.

Signature of deponent
Name:

VERIFICATION

Verified that the contents of this affidavit are true to the best of my knowledge and no
part of the affidavit is false and nothing has been concealed or misstated therein.

Verified at (place) on this the (day) of (month), (year).

Signature of deponent

Solemnly affirmed and signed in my presence on this the (day) of (month),
(year) after reading the contents of this affidavit.

OATH COMMISSIONER



ANNEXURE II
AFFIDAVIT BY PARENT/GUARDIAN

I, Mr./Mrs./Ms. _____ (full name of parent/guardian) father/mother/guardian of _____ (full name of student with admission/registration/enrolment number) _____, having been admitted to _____ (name of the institution) _____, have received a copy of the UGC Regulations on Curbing the Menace of Ragging in Higher Educational Institutions, 2009, (hereinafter called the "Regulations"), carefully read and fully understood the provisions contained in the said Regulations.

2) I have, in particular, perused clause 3 of the Regulations and am aware as to what constitutes ragging.

3) I have also, in particular, perused clause 7 and clause 9.1 of the Regulations and am fully aware of the penal and administrative action that is liable to be taken against my ward in case he/she is found guilty of or abetting ragging, actively or passively, or being part of a conspiracy to promote ragging.

4) I hereby solemnly aver and undertake that
a) My ward will not indulge in any behaviour or act that may be constituted as ragging under clause 3 of the Regulations.
b) My ward will not participate in or abet or propagate through any act of commission or omission that may be constituted as ragging under clause 3 of the Regulations.

5) I hereby affirm that, if found guilty of ragging, my ward is liable for punishment according to clause 9.1 of the Regulations, without prejudice to any other criminal action that may be taken against my ward under any penal law or any law for the time being in force.

6) I hereby declare that my ward has not been expelled or debarred from admission in any institution in the country on account of being found guilty of, abetting or being part of a conspiracy to promote, ragging; and further affirm that, in case the declaration is found to be untrue, the admission of my ward is liable to be cancelled.

Declared this ___ day of _____ month of _____ year.

Signature of deponent
Name:

VERIFICATION

Verified that the contents of this affidavit are true to the best of my knowledge and no part of the affidavit is false and nothing has been concealed or misstated therein.

Verified at (place) on this the (day) of (month), (year).

Signature of deponent

Solemnly affirmed and signed in my presence on this the (day) of (month), (year) after reading the contents of this affidavit.

OATH COMMISSIONER

152

KUVEMPU



UNIVERSITY

No: KU/ DV-1/CELL/2009-10- 5619

Vishwavidyanilaya Karyalaya,
Jnana Sahyadri,
Shankaraghatta-577 451,
Date:23-12-2009

NOTIFICATION

Sub: Permanent cell to combat instance of violence against women and sexual harassment in the University Campus.

Ref: 1. letter No.F.7-1/98(WFE-II) dated 11-08-2004 from Under Secretary, University Grants Commission, New Delhi.

2. Approval of the Vice Chancellor dated:12-12-2009

A permanent cell to combat instance of violence against women and sexual harassment in the University Campus is reconstituted with following members.

- 1. Dr. Sarvamangala Chairman
Lecturer, P.G. Dept. of History, Kuvempu University, Shankaraghatta.
- 2. **Representative of Women** Member
Dr. Heena Kousar
Lecturer, Dept.of Environmental Science
Kuvempu University, Shankaraghatta
- 3. **Three Female Faculty Members** Member
 - a) Dr. N. Rajeshwari
Lecturer
Sahyadri Science College, Shimoga
 - b) Dr. Geetha. C.
Co-ordinator,
P.G. Dept. of M.Ed.,
Kuvempu University,
 - c) Dr. Vagdevi
Lecturer,
Sahyadri Science College, Shimoga
- 4. **Student Representative** Member
Ms. Sarala,
Dept.of Applied Botany,
Kuvempu University,
Shankaraghatta.

5. **Teacher Representative**
Prof. Javeed,
Director of Student Welfare,
Kuvempu University, Shankaraghatta. Member
6. **Non-teaching Women Representative**
Mrs. Sumarao
Senior Assistant,
Exam Section, Kuvempu University,
Shankaraghatta. Member
7. **SC/ST Representative**
Mrs. Ambuja
Assistant Registrar,
Education Department,
Kuvempu University, Shankaraghatta. Member
8. **One External N.G.O. Member**
-Nil- Member

Draft approved by
the Registrar

By Order,

[Signature]
Deputy Registrar (Development)
REGISTRAR
Kuvempu University
Jana Sahyadri,
Shankaraghatta-577 48L,
Shimoga (Dist)

To:

The above

Copy to:

- 1) The Finance Officer, Kuvempu University, Shankaraghatta -
for information
- 2) The Registrar (Evaluation), Kuvempu University,
Shankaraghatta -for information
- 3) The Librarian, Kuvempu University, Shankaraghatta.
- 4) The Executive Engineer, Kuvempu University, Shankaraghatta.
- 5) The Chairman of all Post-Graduate Departments, Kuvempu
University, Shankaraghatta - for information.
- 6) The Warden, University Hostel for Men/Women/Working Women's
Hostel, Kuvempu University, Shankaraghatta.
- 7) P.S. to the Vice-Chancellor/P.A. to the Registrar, Kuvempu
University, Shankaraghatta.
- 8) The N.S.S. Co-ordinator, University College Campus, Kuvempu
University, Shankaraghatta.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ(District Officer) ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

ಓದಲಾಗಿದೆ: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013 ಸೆಕ್ಷನ್ 5,20, 21(1)(2).

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013 ಸೆಕ್ಷನ್ 5.20, 21(1)(2)ರ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿ ಅಧಿಸೂಚಿಸಲು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಸಲ್ಲಿಕೆಯಾಗುವ ವರದಿಗಳು ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಕೆಯಾಗುವಂತೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು. ಅದರಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಆ 2015 ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ:18.11.2015.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದಂತೆ ಈ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 5ರಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯಾಯೋಜಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸಿ ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಮೇರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಲು ಅಥವಾ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನಾಗಿ ನೇಮಿಸಿ ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಜ್ಞಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

(ಸಹಿ) / 11/15
(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ)

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ
ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಪ್ರತಿಯನ್ನು:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು
2. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ; ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು
3. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖಾ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು
4. ಎಲ್ಲಾ ನಿಗಮ : ಮಂಡಳಿಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು
5. 30 ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು
6. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು
7. ಪೊಲೀಸ್ ಮಹಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು ಹಾಗೂ ಮಹಾ ನಿರೀಕ್ಷಕರು, ಬೆಂಗಳೂರು
8. ಪೊಲೀಸ್ ಆಯುಕ್ತರು, ಬೆಂಗಳೂರು
9. ಎಲ್ಲಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ
10. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ, ಬಹು ಮಹಡಿ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
11. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ, ಕಾವೇರಿ ಭವನ, ಬೆಂಗಳೂರು.
12. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕನ್ನಡ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ವಿಧಾನ ಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.

13. ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆಯ ಸಚಿವರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
14. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಆಪ್ತ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
15. ಸರ್ಕಾರದ ಉಪಕಾರ್ಯದರ್ಶಿರವರು, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ ಇವರ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
16. ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಆರ್ಥಿಕ ಇಲಾಖೆ (ವೆಚ್ಚ-3), ವಿಧಾನಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
17. ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-1, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
18. ಶಾಖಾಧಿಕಾರಿ, ಸ್ವೀಮರ ಶಾಖೆ, ಮಾನ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ, ಬಹುಮಹಡಿಗಳ ಕಟ್ಟಡ, ಬೆಂಗಳೂರು.
19. ಶಾಖಾ ರಕ್ಷಾ ಕಡತ/ಬಿ.ಡಿ.ಬಿ.ಸಿ/ಸೂಚನಾ ಫಲಕ/ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಪ್ರತಿಗಳು.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಯಲು ರಚಿಸಿರುವ ಅಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ/ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಲು ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಅಧಿಸೂಚನೆ ಹೊರಡಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

- ಉಲ್ಲೇಖ:1. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ 2013ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 23 ಮತ್ತು 24.
2. ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ:ಮಮಇ/396/ಮಮಅ/2004 ಬೆಂಗಳೂರು
ದಿನಾಂಕ:27-9-2004.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ತೀರ್ಪಿನಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ತೊಂದರೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಚಾರಿಸಲು ಆ.ಸಂ.ಮಮಇ 36 ಮಮಅ 98 ದಿನಾಂಕ: 8-6-2000 ರಂದು ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಗಿರುವ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಈ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಗೆ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶದವರೆಗೆ ಪುನರ್ ರಚಿಸಿ ಉಲ್ಲೇಖ(2)ರನ್ವಯ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ 2013ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 23 ಮತ್ತು 24ರ ಪ್ರಕಾರ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿದ ಮತ್ತು ವಿಲೇವಾರಿ ಮಾಡಿದ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಸಂಬಂಧದ ವಿವರಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚನೆ ಮೂಲಕ ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡಲು ಶಿಕ್ಷಣ, ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು, ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ ಸದಸ್ಯರುಗಳಿಗೆ ಪರಿಚಯ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಡಿ.ಟಿ.ಐ./ಎ.ಟಿ.ಐ., ಮೈಸೂರು/ನಿಪ್‌ಸಿಡ್, ಯಲಹಂಕ, ಬೆಂಗಳೂರು ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತರಬೇತಿ ಕೊಡಿಸುವುದು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಪ್ರಕಾರ್ಯಗಳಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಆದ್ದರಿಂದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನು ನಿಯುಕ್ತಿಗೊಳಿಸಲು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಅ 2015 ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 18.11.2015.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ 2013ರ ಸೆಕ್ಷನ್ 23 ಮತ್ತು 24ರ ಅನ್ವಯ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುತ್ತಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಈ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ವರ್ಷದ ಅವಧಿಗೆ ಅಥವಾ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶದವರೆಗೆ ಪುನರ್ ರಚಿಸಿ ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದೆ.

ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸಮಿತಿ

1	ಅಪರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು	-	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
2	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಿ.ಆ.ಸು.ಇ.	-	ಸದಸ್ಯರು
3	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
4	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಐ.ಟಿ. & ಬಿ.ಟಿ. ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
5	ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಾರಿಗೆ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
6	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು-2, ವಾಣಿಜ್ಯ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
7	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು-2, ಒಳಾಡಳಿತ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
8	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕಾನೂನು ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
9	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
10	ಆಯುಕ್ತರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
11	ಆಯುಕ್ತರು, ಸರ್ವಜನಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
12	ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಪಾರ್ಶ್ವ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಾರ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
13	ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇಲಾಖೆ	-	ಸದಸ್ಯರು
14	ನ್ಯಾಷನಲ್ ಲಾ ಸ್ಕೂಲ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರತಿನಿಧಿ	-	ಸದಸ್ಯರು
15	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ	-	ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ

ಈ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸಮಿತಿಯು ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಸಭೆ ಸೇರಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು. ಸೆಕ್ಷನ್-8(1,2,3,4)ರನ್ವಯ ಕೇಂದ್ರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆಯಾಗುವ ಅನುದಾನದ ವಿನಿಯೋಗದ ಕುರಿತು ಸಹ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಜ್ಞಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ) 18/11/15

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,
ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ
ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಪ್ರತಿಗಳು:

1. ಮಹಾಲೇಖಪಾಲರು, (ಜಿ & ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಎ), (ಇಆರ್‌ಎಸ್‌ಎ), (ಎ & ಇ) ಕರ್ನಾಟಕ, ಹೊಸ ಕಟ್ಟಡ, ಆಡಲ್ ಭವನ, ಅಂಚೆ ಪೆಟ್ಟಿಗೆ ಸಂಖ್ಯೆ: 5398, ಕರ್ನಾಟಕ, ಬೆಂಗಳೂರು-01.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಗಳು

ವಿಷಯ: ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಯಲು ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ.

- ಉಲ್ಲೇಖ:1. ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿಗಳ ಸಂ: 666-70:92 ರ ಮೇಲಿನ ದಿ: 13/04/97ರ ತೀರ್ಪು.
2. ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂ: ಮಮಇ 36 ಮಮಆ 98, ದಿ: 08/06/2001.
3. ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂ: ಮಮಇ 58 ಮಮಅ 2002, ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿ: 28/08/2002.
4. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013.

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ:

ಉಲ್ಲೇಖ(1)(2) ಮತ್ತು (3)ರನ್ವಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧಿಸುವಿಕೆ, ನಿವಾರಿಸುವಿಕೆ) ಅಧಿನಿಯಮ, 2013 ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ ಖಾಸಗಿ, ಸರ್ಕಾರಿ, ನಿಗಮ ಮಂಡಳಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವುದು, ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವುದು ಸಹ ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಆ 2015 ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ:18.11.2015.

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಈ ಆದೇಶದ ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿನ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳಂತೆ ರಚಿಸಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಆದೇಶಿಸಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಅಜ್ಞಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ) 18/11/15

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ
ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಪ್ರತಿಗಳು:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಸುಧಾರಣಾ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು
2. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ; ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು

ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ : ಮಮಇ 28 ರಾಮಆ 2015, ದಿನಾಂಕ: 18.11.2015ಕ್ಕೆ ಅನುಬಂಧ

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ, ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗಳ ಪರಿಷ್ಕೃತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು:-
ಎಲ್ಲಾ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವುದು, ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ:

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಭಾದಿತ ಮಹಿಳೆಯು ಆ ಕೃತ್ಯ ನಡೆದ 3 ತಿಂಗಳ ಒಳಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಹಲವಾರು ದಿನಗಳಿಂದ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಕೊನೆಯ ಬಾರಿ ನಡೆದ ದಿನದಿಂದ 3 ತಿಂಗಳ ಒಳಗೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ "ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗೆ" ಅಥವಾ "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಗೆ" ದೂರು ನೀಡಬೇಕು. ಒಂದು ವೇಳೆ ಅಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಭಾದಿತ ಮಹಿಳೆಯು 3 ತಿಂಗಳ ಒಳಗೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ನಿರೂಪಿಸಿದಲ್ಲಿ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಹೆಚ್ಚುವರಿ 3 ತಿಂಗಳ ಸಮಯದವರೆಗೂ (ಒಟ್ಟು 6 ತಿಂಗಳು) ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬಹುದು.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆಯು ದೂರು ನೀಡದ ರೀತಿಯ ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆಯ ಸಮ್ಮತಿ ಪಡೆದ ಯಾವುದಾದರೂ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯು ಸಾವನ್ನಪ್ಪಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆಯ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ವಾರಸುದಾರರು ದೂರನ್ನು ನೀಡಬಹುದು.

"ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ಅಥವಾ "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಇರುವ ಅಧಿಕಾರಗಳು:

ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕಛೇರಿ/ಸಂಸ್ಥೆ/ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ 10 ಮತ್ತು 10ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾಲೀಕರು/ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಆ ಕಛೇರಿ/ಸಂಸ್ಥೆ/ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು "ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ" ಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ರಚನೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚನೆ ಮಾಡಿದ ನಂತರ ಸಮಿತಿ ರಚನೆ, ಅದರ ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸವನ್ನು ತಿಳಿಸುವ ಕುರಿತು ಕಛೇರಿಯ ಆದೇಶವನ್ನು ಮತ್ತು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಪತ್ರವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಬೇಕು. ಈ ವಿಚಾರವನ್ನು ನೌಕರರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಬೇಕು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸ್ವರೂಪ:

- ಅಧ್ಯಕ್ಷರು: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿನ ಹಿರಿಯ ಶ್ರೇಣಿಯ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
- ಸದಸ್ಯರು: ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ / ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿರುವ, ಕಾನೂನು ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರುವ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಉನ್ನತಿಗೆ ಕಾರಣರಾದ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿವಾದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ನುರಿತಿರುವ ಅರೆಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರ ಶುಲ್ಕಗಳು ಅತವಾ ಭತ್ಯೆಗಳು: (1)ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪೈಕಿಯಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಸದಸ್ಯರು, ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯ ವ್ಯವಹರಣೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ

ಎರಡು ನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅವನು ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ತ್ರೀ ಟೈಯರ್ ರೈಲಿನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹವಾ ನಿಯಂತ್ರಿತ ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಆಟೋರಿಕ್ಷಾ ಅಥವಾ ಟ್ಯಾಕ್ಸಿ ಮೂಲಕ ಪ್ರಯಾಣಿಸಿದ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಅಥವಾ ಅವನು ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಲು ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ವಾಸ್ತವಿಕ ಮೊತ್ತ, ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅದನ್ನು ಸಹ ಹಿಂಭರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(2) ನಿಯೋಜಕನು/ಉದ್ಯೋಗದಾತ/ಕಛೇರಿ ಮುಖ್ಯಸ್ಥ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡಲು ಹೊಣೆಗಾರನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು 3 ವರ್ಷದವರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ 3 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಪುನರ್ ರಚಿಸಬೇಕು. ಹಿಂದಿನ ದೂರು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸದಿದ್ದ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯ ಕೊಡುವಂತೆ ಖಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.

ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ:

- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತಾದ ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತಾದ ದೂರಿನ ಕುರಿತಂತೆ ದೂರುಗಳನ್ನು ದಾಖಲು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ದೂರನ್ನು ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರಿನ ಕುರಿತಂತೆ ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನ್ಯಾಯ ತೀರ್ಮಾನದ ಕುರಿತಂತೆ ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಇರುವಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೇ-

1. ಸಮನ್ಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹಾಜರಾತಿಗಳನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಶಪಥದ (ಅಫಿಡವಿಟ್) ಮೇಲೆ ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
2. ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.
3. ಇನ್ನಿತರ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಇರುವ ಅಧಿಕಾರಗಳು:

ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ದೂರು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ (District Officer) ಎಂದು ನೇಮಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಯು ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ರಚಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಯಾವುದಾದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ 10ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೊಂದಿರದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧವೇ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು, ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯದ ದೂರುಗಳನ್ನು (ಉದಾ: ಕಟ್ಟಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮನೆ ಕೆಲಸಗಾರರು) ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು "ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ರಚಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.

"ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ಯ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಸ್ವರೂಪ:

ಅಧ್ಯಕ್ಷ: ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಸಮರ್ಥರಾದ, ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಅಭ್ಯುದಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣರಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪೈಕಿ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯು ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಸದಸ್ಯರು:

- ಒಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು: ತಾಲ್ಲೂಕು ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ನಗರ ಸಭೆ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರ ನಡುವೆ ಒಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರುತ್ತಾರೆ.
- ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು: ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರ ಅಭ್ಯುದಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾದ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿರುವ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬಹುದಾದ ಜ್ಞಾನ ಹೊಂದಿರುವಂತಹ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಇರುತ್ತಾರೆ.

ಒಟ್ಟಾರೆ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡವರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠಪಕ್ಷ ಒಬ್ಬರು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡಗಳ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅಧಿಸೂಚಿಸಲ್ಪಡುವ ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ ಸಮುದಾಯದವರಾಗಿರಬೇಕು.

ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಶುಲ್ಕಗಳು ಅಥವಾ ಭತ್ಯೆಗಳು: (1) ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷನು, ಸದರಿ ಸಮಿತಿಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಎರಡು ನೂರು ಐವತ್ತು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಭತ್ಯೆಗೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(2) ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪೈಕಿಯಿಂದ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಸದರಿ ಸಮಿತಿಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಎರಡು ನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಭತ್ಯೆಗೆ ಮತ್ತು ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಶ್ರೀ ಟೈಯರ್ ರೈಲಿನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹವಾನಿಯಂತ್ರಿತ ಬಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಆಟೋರಿಕ್ಷಾ ಅಥವಾ ಟ್ಯಾಕ್ಸಿ ಮೂಲಕ ಪ್ರಯಾಣಿಸಿದ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಅಥವಾ ಅವನು ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡಲು ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ವಾಸ್ತವಿಕ ಮೊತ್ತ, ಇದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದು ಕಡಿಮೆಯೋ ಅದನ್ನು ಸಹ ಹಿಂಭರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(3) ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಂದಾಯ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಹೊಣೆಗಾರನಾಗಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು 3 ವರ್ಷದವರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ 3 ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಪುನರ್ ರಚಿಸಬೇಕು. ಹಿಂದಿನ ದೂರು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸದಿದ್ದ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿನಿಧ್ಯ ಕೊಡುವಂತೆ ವಿಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದು.

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು, ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ರೀತಿಯಂತೆ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

ದೂರುಗಳ ವಿಚಾರಣೆ, ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಜಾರಿ:

ದೂರುಗಳ ವಿಚಾರಣೆ, ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳು ಮತ್ತು ಅದರ ಜಾರಿಗೆ ಸಮಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

- ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ 7 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಯಾರ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೋ ಅಥವಾ ಎದುರುದಾರರಿಗೆ ದೂರಿನ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ತಲುಪಿಸಬೇಕು.
- ಎದುರುದಾರರು ದೂರು ಪ್ರತಿ ಪಡೆದ 10 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ದೂರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರವನ್ನು ಅದಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ದಾಖಲಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿದಾರರ ಹೆಸರು ವಿಳಾಸದೊಂದಿಗೆ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಡೆದಿದೆ ಎಂದು ನಂಬಲರ್ಹ ಬಲವಾದ ಸಾಕ್ಷಿಗಳು ಮತ್ತು ಆರೋಪವು ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೆ ಸಾಬೀತು ಆಗುವಂತಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಪ್ರಕರಣದ ದೂರನ್ನು ದೂರು ದಾಖಲಾದ 7 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯ ಕಲಂ 509, 354(ಎ) ಪ್ರಕಾರ ಅಥವಾ ಇನ್ನಿತರ ಕಲಂಗಳ ಅನ್ವಯ ಅಗತ್ಯ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ದೂರನ್ನು ವರ್ಗಾಯಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ದೂರು ಸಮಿತಿಯು 'ನೈಸರ್ಗಿಕ ನ್ಯಾಯತತ್ವದಂತೆ' (ಅಂದರೆ ದೂರುದಾರರು ಮತ್ತು ಎದುರುದಾರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಸಮಾನವಾದ ಅವಕಾಶ ನೀಡಿ) ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬೇಕು.
- ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ 90 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಿ ನಂತರ ವರದಿಯನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.

- ದೂರುದಾರರು ಅಥವಾ ಎದುರುದಾರರು ನಂಬಲರ್ಹವಾದ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಗಳಿಲ್ಲದೆ ಸಮಿತಿಯ 3 ನಿಯಮಿತವಾದ ವಿಚಾರಣೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಗೈರು ಹಾಜರಾಗಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯು 15 ದಿನಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಇರದಂತೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ನೋಟಿಸ್ ನೀಡಿ "ಏಕಪಕ್ಷೀಯ" ತೀರ್ಮಾನವನ್ನು ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಕ್ಷಗಾರರು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ವಕೀಲರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ.
- ಸಮಿತಿಯ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ 3 ಸದಸ್ಯರು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಹಾಜರಿರಬೇಕು.
- ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು 60 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ವರದಿಯ ಅನ್ವಯ ಅವಶ್ಯಕ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.

ದೂರುಗಳ ವಿಚಾರಣೆ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಯು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು:

ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ದೂರು ಬಂದಾಗ,

- ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು: ಸಮಿತಿಯು ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ದೂರಿನ 6 ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ದಾಖಲಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸವನ್ನು ದೂರುದಾರರು ನೀಡಬೇಕು.
- ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಬೇಕು: ಸಮಿತಿಯು ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ದೂರಿನಲ್ಲಿ ಹೆಸರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಎದುರುದಾರರಿಗೆ ದೂರಿನ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ 7 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು. ಎದುರುದಾರರು ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ 10 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ತಮ್ಮ ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರದೊಡನೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ದಾಖಲಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸ ಸಮಿತಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.
- ದೂರುದಾರರಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಸಹಾಯ ನೀಡಬೇಕು.
- ದೂರು ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೆ ಸಾಬೀತಾದಲ್ಲಿ ವಿಚಾರಣೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಲಯದ ದೂರುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅವಶ್ಯಕವೆನಿಸಿದಲ್ಲಿ 7 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡಬೇಕು.
- ವಿಚಾರಣೆಯು ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ 10 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ವರದಿ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ(District Officer)ಗಳಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.
- ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧವಾಗಿ ದೊರೆಯುವ ರಜೆಗಳ ಜೊತೆಯಲ್ಲಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ರಜೆಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ.
- ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರ ಮನವಿ ಮೇರೆಗೆ ದೂರುದಾರರನ್ನು ಅವರ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಎದುರುದಾರರನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಮಿತಿಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಆಪಾದನೆಯು ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಿದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು:

- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ನೀಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದು,

- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಪದೋನ್ನತಿ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು,
- ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನ್ವಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ದುರ್ನಡತೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಬಹುದು.
- ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅಥವಾ ಅವಳ ವಾರಸುದಾರರಿಗೆ ಮಾನಸಿಕ ಆಘಾತ, ನೋವು, ಘಟನೆಯ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ ಭವಿಷ್ಯದ ಜೀವನೋಪಾಯದಿಂದ ವಂಚಿತರಾದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ, ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಯಾತನೆಗೆ ಭರಿಸಿದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅಥವಾ ವಾರಸುದಾರರಿಗೆ ನೀಡುವಂತೆ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಆಪಾದನೆಯು ಸುಳ್ಳು ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಿದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು:

- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ನೀಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಪದೋನ್ನತಿ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಡೆ ಹಿಡಿಯುವುದು,
- ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನ್ವಯ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾ ದುರ್ನಡತೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸಬಹುದು.

○ ಸಮಿತಿಯು ದೂರಿನನ್ವಯ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

○ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲೇಬೇಕು.

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು:

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಕಟಣೆಯನ್ನು ಸುತ್ತೋಲೆಯ ಮೂಲಕ ಹೊರಡಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಈ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಬೇಕು.
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತವಾದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು, ಸದಸ್ಯರ ವಿಳಾಸ, ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸ್ಥಳ ಮತ್ತು ಸಮಯದ ಕುರಿತು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಬೇಕು.
- ದೂರುದಾರರಿಗೆ, ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳ ಅಥವಾ ತೊಂದರೆಯಾಗದಂತೆ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಆದೇಶಿಸಿದಂತೆ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ಸಹಾಯ (ವೈದ್ಯಕೀಯ, ಕಾನೂನು ಇನ್ನಿತರ ಸಹಾಯ) ಮಾಡುವುದು.
- ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ನೀಡಿದಂತಹ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯು ಜಿಲ್ಲಾ-ಅಧಿಕಾರಿ(District Officer) ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಈ ವರದಿಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ತನ್ನ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮೇಲ್ಕಂಡ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ತಪ್ಪಿದಲ್ಲಿ 50,000/-ಗಳವರೆಗೆ ದಂಡ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇಂತಹ ಕಾರ್ಯಗಳು ಪುನರಾವರ್ತನೆಯಾದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಬಾರಿಯ ಕರ್ತವ್ಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಾಗಿ ದಂಡದ ಹಣದ ಎರಡರಷ್ಟು ದಂಡ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನ ವಿರುದ್ಧ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಸಲ್ಲಿಸುವ ವಿಧಾನ:

ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ನೀಡಿದ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಿಂದ ಬಾಧಿತರಾದವರು ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನ್ವಯ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ನ್ಯಾಯ ಮಂಡಳಿಗೆ ಸಮಿತಿಯು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ನೀಡಿದ 90 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಮೇಲ್ಮನವಿ ದಾಖಲು ಮಾಡಬಹುದು.

ರಾಜಿ ಸಂಧಾನ: (1) ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿ ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಿತಿಯು ಸೆಕ್ಷನ್ 11ರ ಮೇರೆಗೆ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವ ಮುನ್ನ ಬಾಧಿತ ಮಹಿಳೆಯ ಕೋರಿಕೆಯಂತೆ ಅವಳ ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯರ್ಜಿದಾರನ ನಡುವೆ ರಾಜಿ ಸಂಧಾನದ ಮೂಲಕ ವಿಷಯವನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥಪಡಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು. ಪರಂತು, ರಾಜಿ ಸಂಧಾನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹಣಕಾಸಿನ ವಿಚಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಇತ್ಯರ್ಥವನ್ನು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು:

ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಪೀಠೋಪಕರಣಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಒಂದು ಕೊಠಡಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಯಿಂದ ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸುವುದು, ದೂರುಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇರಲು ಬೀಗವನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಒಂದು ದೂರು ಪೆಟ್ಟಿಗೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಸಭೆ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು 5ನೇ ತಾರೀಖಿನಂದು ನಡೆಯತಕ್ಕದ್ದು. ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದ್ದಲ್ಲಿ, ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸಭೆ ನಡೆಸಬಹುದು. ಒಂದು ವೇಳೆ 5ನೇ ತಾರೀಖು ಭಾನುವಾರ ಅಥವಾ ರಜಾ ದಿನ ಬಂದಲ್ಲಿ, ಸಭೆಯನ್ನು ಮುಂದಿನ ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದು ನಡೆಸುವುದು.

ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ, ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು/ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳು/ಐ.ಟಿ.ಬಿ.ಟಿ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ ರಚಿಸುವಂತೆ ಆಯಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ದೇಶನ ಹೊರಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಹಾಗೂ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆ ಕುರಿತು ನಿಗಾವಹಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಆಂತರಿಕ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ:3.12.2015ರೊಳಗಾಗಿ ಒಂದು ಅರೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಪತ್ರವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯವರಿಗೆ ಬರೆಯತಕ್ಕದ್ದು.

(ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ) 18/11/15

ಸರ್ಕಾರದ ಅಧೀನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2,

ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ವಿಕಲಚೇತನರ ಹಾಗೂ ಹಿರಿಯ ನಾಗರಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಇಲಾಖೆ.

ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ ರಚನೆ ಮಾಹಿತಿ

ಕ್ರ.ಸಂ	ಜಿಲ್ಲೆ ಹೆಸರು/ ಕಛೇರಿ ಹೆಸರು	ಆದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ ದಿನಾಂಕ ಸ್ಥಳೀಯ/ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಶ್ರೀ/ಶ್ರೀಮತಿ	ಸದಸ್ಯರು ಶ್ರೀ/ಶ್ರೀಮತಿ	ದೂರವಾಣಿ ಈಮೇಲ್
21	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಗದಗ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂ:ಜೆಅಗ/ಮಮಅಇ/ಸ್ಥದೂನಿಸ/2016- 17 ದಿನಾಂಕ:23-05-2016	ರೋಹಿಣಿ ಹಿರೇಮಠ	ಜಯಶ್ರೀ ಬಸಯ್ಯ ಹಿರೇಮಠ, ಭಾರತಿ ಹೊಂಗಲ, ಭಾರತಿ ಶಲವಡಿ, ಮಾರಿಕಾಂಬಾ, ಮಂಗಲಾ. ಬಿ. ತಾಪಸ್ವರ	
22	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಧಾರವಾಡ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂ.ಜಿ.ಧಾ/ಮಮಅಇ/ಲ್ಯ.ಕಿ.ತ.ದೂ.ನಿ.ಸ.ರ 2016-17 ದಿ:01-06-2016	ಅನಿತಾ ಗುಂಜಾಳ ಗೀತಾ ಪಾಸ್ತೆ ರಾಜೇಶ್ವರಿ ಸಾಲಗಟ್ಟಿ	ಶಾರದಾ ಕೋಲಕಾರ ಅನುಪಮಾ ಅಂಗಡಿ ಹೆಚ್.ಹೆಚ್.ಕೂಕನೂರ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶಿತ ಸದಸ್ಯರು ಐರಿನ್ ಡಿಸೆಲ್ವಾ ಸುನಂದಾ ಪ್ರಕಾಶ ಕಡಿಮೆ ಪೂರ್ಣಿಮಾ ಗೌರೋಜಿ	
23	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಬೆಂಗಳೂರು ಜಿಲ್ಲೆ	ಸಂ:ಎಂಎಜಿ(4)ಮಿಸ್/ಸಿಆರ್/243/ 2015-16 ದಿನಾಂಕ:18-07-2016.	ಸಂತೋಷವಾಸ್	ಜಯದೇವಿ ಸಾಜಿದಾ ಬೇಗಂ ಸೌಂದರ್ಯ ರಾಜನ್, ಸುಜಾತ, ಗೀತಾ ಪಾಟೀಲ್	
24	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ,	ನಂ:ಎಂ.ಎ.ಜಿ.(1)ಸಿ.ಆರ್. 21:36059:2014-15 (16-17) ದಿ:4-7-2016 ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ	ನಫೀಸಾ ಬೇಗಂ	ಶೋಭಲಕ್ಷ್ಮಿ, ಮುಷ್ಠಹೆಚ್.ಆರ್., ದಾಕ್ಷಾಯಣಿ	08182- 271101/ 221010/ 221100
25	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ರಾಮನಗರ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂ:ಉನಿರಾ/ಮಮಅಇ/ದೂರು/ಸಮಿತಿ/ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ/2015-16 ದಿ:06-08-2016	ರೂಪಶ್ರೀ, ಶೈಲಜಾ.ಕೆ.ಎ.ಎಸ್., ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	ಜಯಮ್ಮ, ಎನ್.ಶೋಭ.ವಿ ಕುಮಾರ್ ಗೋಪಾಲ್, ಗಾಯತ್ರಿ, ಪ್ರಮೋದಿನಿ, ಟಿ.ವಿ.ಸುಮ, ನಾಗವೇಣಿ, ಸುಕಾಂತ	080- 27273036 27272741
26	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಬಾಗಲಕೋಟೆ ಜಿಲ್ಲೆ,	ಸಂಖ್ಯೆ:ಉನಿಬಾ/ಮಮಅಇ/ಕರಾಮಅ/ ದೂನಿ.ನ/2015-16 ದಿ:04-05-2015	ಶಾಂತಾ ಕಡಿ, ಶ್ರೀದೇವಿ ಧೂಪದ, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ಜಯಮಾಲಾ. ಎಸ್. ದೊಡಮನಿ, ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು	ಕು.ಶಾಂತಾ ಎಂ.ಕುಗಾಟಿ, ರೇಣುಕಾ.ಎಚ್.ಹಳ್ಳಿ, ಎಂ.ಬಿ.ಬಾಲರೆಡ್ಡಿ, ಜನವ್ವ ಪರಸಪ್ಪತೇಲಿ, ಗೀತಾ ಬಸಪ್ಪ ಗೋಳ, ನಾಗರತ್ನ. ಎಸ್.ಜಾಲಿಹಾಳ	
27	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಲಯ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ	ಸಂಖ್ಯೆ:ಮಮಅಇ/ಕೆ.ಮ.ದೌ.ಸ./2016-17 ದಿನಾಂಕ:17-05-2016	ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮಂಜುನಾಥ, ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	ಉಪ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಸದಸ್ಯರು, ರಾಜಾಬನ್ನಿ, ಶಾರದಾ, ಡಾ:ರಮೇಶ, ಡಾ:ಬಸಯ್ಯ ಸಾಲಿ, ತುಕರಾಮ ದೇರೆಕರೆ, ನಾಗರತ್ನ, ಜಯಲಕ್ಷ್ಮಿ ವಸ್ತದ, ಶಂಶುನ್ನಿಸಾ, ನಾಗರಾಜ.ಆರ್.ಅಳೋಳ್ಳಿ, ಅನಂತ ಕುಲಕರ್ಣಿ, ಬಸಮ್ಮ, ವಿದ್ಯಾಶ್ರೀ.ಟಿ.ಸರ್ವೆಯರ್, ನಾಗರತ್ನ, ಲತಾಬಾಯಿ, ನಾಗರಾಜ ಚಲವಾದಿ, ತಾಯಮ್ಮ, ಉಮಾ ಹಿರೇಮಠ, ತ್ರಿಶಲಾ,	



HANDBOOK

On

Sexual Harassment of Women at Workplace

(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

for Employers / Institutions / Organisations/
Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee



Towards a new dawn

Government of India
Ministry of Women and Child Development

NOVEMBER 2015



HANDBOOK

on

Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

**for Employers / Institutions / Organisations/
Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee**



Towards a new dawn

**Government of India
Ministry of Women and Child Development**

November 2015

Contents

SECTION 1: INTRODUCTION	1
1.1 THE MANDATE	3
1.2 THE GENESIS	3
1.3 THE ACT	4
1.4 PURPOSE OF THIS HANDBOOK	5
1.5 WHO IS THIS HANDBOOK FOR?	5
1.6 STRUCTURE OF THE HANDBOOK	5
SECTION 2: WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT- WHAT IS IT?	7
2.1 WHO IS AN AGGRIEVED WOMAN	7
2.2 WHAT IS A WORKPLACE?	8
2.3 WHAT IS SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE?	9
2.4 KEY ELEMENTS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT	9
2.5 EXAMPLES OF BEHAVIOURS AND SCENARIOS THAT CONSTITUTE SEXUAL HARASSMENT	12
2.6 FORMS OF SEXUAL HARASSMENT	14
2.7 SCENARIOS	14
SECTION 3: PREVENTION & PROHIBITION	18
3.1 PREVENTIVE AUTHORITIES	18
3.2 WHO IS A DISTRICT OFFICER (DO)?	19
3.3 RESPONSIBILITIES OF THE AFOREMENTIONED AUTHORITIES	19
SECTION 4 : REDRESS	23
4.1 WHO CAN COMPLAIN AND WHERE?	23
4.2 WHAT SHOULD THE COMPLAINT CONTAIN?	24
4.3 WHAT CAN AN EMPLOYEE/WORKER EXPECT?	24
4.4 KEY RESPONSIBILITIES	25
4.5 KNOWLEDGE, SKILLS, TRAINING	25
4.6 DO'S AND DON'TS FOR COMPLAINTS COMMITTEE	26
4.7 NON-NEGOTIABLES DURING THE INQUIRY PROCESS	27
4.8 THE SEXUAL HARASSMENT COMPLAINT PROCESS	27
4.9 AT A GLANCE	34
SECTION 5: MONITORING	37
SECTION 6: GLOBAL NORMS AND GOOD PRACTICES	39



सत्यमेव जयते

मेनका संजय गांधी
Maneka Sanjay Gandhi



मंत्री
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
भारत सरकार
नई दिल्ली-110001

MINISTER
MINISTRY OF WOMEN & CHILD DEVELOPMENT
GOVERNMENT OF INDIA
NEW DELHI-110001

MESSAGE

With improved access to education and employment, millions of Indian women are entering the country's workforce today. Many working women face sexual harassment at the workplace on a daily basis. It is crucial therefore that as a country, we strive to eliminate work-place sexual harassment since women have the right to work in safe and secure environment. It is the responsibility of every employer to ensure safety of women in a work environment and improve their participation. This will contribute to realization of their right to gender equality and result in economic empowerment and inclusive growth and benefit the nation as a whole.

I am pleased to present this Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. It provides key information about the provisions of the Act in an easy-to-use and practical manner. The Handbook has been developed with the aim to ensure that the citizens of India are aware of their rights and obligations in terms of creating safe workplace environment for women.

Government of India is committed to promote gender equality and women's empowerment across every sector. This Handbook reflects our commitment to empower women as economic agents and improve their ability to access markets on competitive and equitable terms. I am confident that this Handbook which advocates and enforces the rules as laid out in the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, will be beneficial to everyone. The practical and user-friendly procedures outlined in the Handbook will be useful for actual implementation of the Act.


(Smt. Maneka Sanjay Gandhi)

V. Somasundaran



सचिव
भारत सरकार
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
शास्त्री भवन, नई दिल्ली - 110001

Secretary
Government of India
Ministry of Women & Child Development
Shastri Bhawan, New Delhi-110001
Website : <http://www.wcd.nic.in>

18th November 2015

FOREWORD

I am pleased to share with you this Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. This Handbook is of immense importance because combating sexual harassment involves developing deeper understanding of what is sexual harassment and change of attitudes in all - be it employer, employees, colleagues, friends, or the policy makers.

Sexual Harassment at workplace is an extension of violence in everyday life and is discriminatory and exploitative, as it affects women's right to life and livelihood. In India, for the first time in 1997, a petition was filed in the Supreme Court to enforce the fundamental rights of working women, after the brutal gang rape of Bhanwari Devi a social worker from Rajasthan. As an outcome of the landmark judgment of the Vishaka and Others v State of Rajasthan the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013, was enacted wherein it was made mandatory for every employer to provide a mechanism to redress grievances pertaining to workplace sexual harassment and enforce the right to gender equality of working women. The Act is also unique for its wide ambit as it is applicable to the organized sector as well as the unorganized sector.

The legislation, however, requires the support and commitment of all stakeholders for its effective and successful implementation in preventing workplace sexual harassment. It casts an obligation upon the employer to address the grievances in respect of sexual harassment at workplace in a time bound manner. It is in this context that this Handbook would be very useful as it provides clear definition of what constitutes sexual harassment and explains how the complaint process works.

I am sure that the Handbook will be extremely useful to all agencies concerned and help them in taking pro-active measures to eradicate the problem/menace of workplace sexual harassment in the country.


(V. Somasundaran)

प्रीति सूदन

PREETI SUDAN

अपर सचिव

Additional Secretary

Tel : 011-23383823

Fax : 011-23070480



सत्यमेव जयते

भारत सरकार
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
शास्त्री भवन, नई दिल्ली – 110001

Government of India
Ministry of Women & Child Development
Shastri Bhawan, New Delhi-110001
Website : <http://www.wcd.nic.in>
Email id : sudanp@nic.in

Dated: 17th November, 2015

PREFACE

The Government of India is committed to ending all forms of violence against women that negatively impact society, hamper gender equality and constricts the social and economic development of the country.

Since, sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a woman to equality as per Articles 14 and 15 and her right to live with dignity as mentioned under Article 21 of the Constitution, the Government of India enacted the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013. The Act is an extension of the Vishaka Guidelines issued by the Supreme Court in 1997. The Supreme Court of India, for the first time in the Vishaka Guidelines, acknowledged Sexual Harassment at the workplace as a human rights violation. Further, the Act also reflects the commitment of the Government to the ratification of the Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW) on July 09, 1993. This new legislation makes every effort to be a user friendly tool in the hands of the employers and employees, to create safe and secure workplaces for all women.

With the enactment of the Act, India is now a part of a select group of countries to have prohibited sexual harassment at workplace through national legislation. The Act is unique in its broad coverage which includes all working women from organised and unorganised sectors alike, as also public and private sectors, regardless of hierarchy. Effective implementation of the Act is a challenge. The Handbook is designed to be a Ready Reckoner for organisations vested with responsibility to enforce the law.

The Handbook is structured into six sections. The first section is an introduction and detail regarding the genesis of the Act, the second sets the context by defining the workplace and sexual harassment and impact of such behaviour, the third focuses on the key individuals and institutions involved in prohibition and prevention processes and their responsibilities, section four discusses the redressal mechanism followed by monitoring requirement in section five and important international frameworks and best practices on sexual harassment at the workplace in the concluding section.

It is the hope of the Ministry that this Handbook will be of considerable value for employers, employees and complaint committees alike, as it provides guidance with regard to the steps to be taken and the processes to be followed, in line with the requirements of the law. It will prove useful to all women workers particularly and be a step forward in promoting their independence as well as the right to work with dignity as equal partners in an environment that is free from violence.


(Pręti Sudan)



लोपामुद्रा मोहंती
Lopamudra Mohanty

Tel. : 23367573
Fax : 23362946
Telegrams : WOMEN CHILD

भारत सरकार
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
GOVERNMENT OF INDIA
MINISTRY OF WOMEN & CHILD DEVELOPMENT
जीवन विहार, नई दिल्ली-110 001, दिनांक
Jeevan Vihar, New Delhi-110 001, Dated

ACKNOWLEDGEMENTS

In our journey towards preparing this Handbook, which required a lot of guidance and assistance from many people, whose names may not be enumerated, I am thankful to all of them for their contributions towards the completion of the task.

I would like to express my sincere thanks to the UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women) for their valuable contributions with their experience in women's movement and expertise in gender rights in supporting the Ministry to prepare the Handbook with key information on the Act in an easy-to-use practical manner and designing with appropriate illustrations.

I would like acknowledge the important contributions made by Ms. Risha Syed, Legal Consultant for the hardwork put by her coupled with her experience and expertise as a legal professional and commitment to gender issues in bringing out the Handbook.

I am also thankful to Dr. Paramita Majumdar, Senior Consultant, Gender Budgeting for reviewing the manuscript with meticulous scrutiny and scholarly advice. I would like to mention with appreciation for Shri Samuel Paul, Assistant Secretary for showing not only his keen interest on the subject, but assisting us in the review work.

We hope that this Handbook will be a guide and inspiration to all of us in creating an enabling environment of women in the workplaces.


(Lopamudra Mohanty)

“The meaning and content of the fundamental rights guaranteed in the Constitution of India are of sufficient amplitudes to encompass all facets of gender equality...”

Late Chief Justice J.S. Verma, Supreme Court of India, Vishaka v. State of Rajasthan

Introduction

“Whereas sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a Woman to equality.....”

[Preamble, Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act]

As enshrined in the Preamble to the Constitution of India, “equality of status and opportunity” must be secured for all its citizens; equality of every person under the law is guaranteed by Article 14 of the Constitution.

A safe workplace is therefore a woman’s legal right. Indeed, the Constitutional doctrine of equality and personal liberty is contained in Articles 14, 15 and 21 of the Indian Constitution. These articles ensure a person’s right to equal protection under the law, to live a life free from discrimination on any ground and to protection of life and personal liberty. This is further reinforced by the UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW), which was adopted by the UN General Assembly in 1979 and which is ratified by India. Often described as an international bill of rights for women, it calls for the equality of women and men in terms of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural and civil spheres. It underlines that discrimination and attacks on women’s dignity violate the principle of equality of rights.

Sexual harassment constitutes a gross violation of women’s right to equality and dignity. It has its roots in patriarchy and its attendant perception that men are superior to women and that some forms of violence against women are acceptable. One of these is workplace sexual harassment, which views various forms of such harassment, as harmless and trivial. Often, it is excused as ‘natural’ male behaviour or ‘harmless flirtation’ which women enjoy. Contrary to these perceptions, it causes serious harm and is also a strong manifestation of sex discrimination at the workplace. Not only is it an infringement of the fundamental rights of a woman, under Article 19 (1) (g) of the Constitution of India “to practice any profession or to carry out any occupation, trade or business”; it erodes equality and puts the dignity and the physical and psychological well-being of workers at risk. This leads to poor productivity and a negative impact on lives and livelihoods. To further compound the matter, deep-rooted socio-cultural behavioural patterns, which create a gender hierarchy, tend to place responsibility on the victim, thereby increasing inequality in the workplace and in the society at large.



Though sexual harassment at the workplace has assumed serious proportions, women do not report the matter to the concerned authorities in most cases due to fear of reprisal from the harasser, losing one's livelihood, being stigmatized, or losing professional standing and personal reputation.

Across the globe today, workplace sexual harassment is increasingly understood as a violation of women's rights and a form of violence against women. Indeed, the social construct of male privileges in society continues to be used to justify violence against women in the private and public sphere. In essence, sexual harassment is a mirror reflecting male power over women that sustains patriarchal relations. In a society where violence against women, both subtle and direct, is borne out of the patriarchal values, women are forced to conform to traditional gender roles. These patriarchal values and attitudes of both women and men pose the greatest challenge in resolution and prevention of sexual harassment. Workplace sexual harassment, like other forms of violence, is not harmless. It involves serious health, human, economic and social costs, which manifests themselves in the overall development indices of a nation.

The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 was enacted to ensure safe working spaces for women and to build enabling work environments that respect women's right to equality of status and opportunity. An effective implementation of the Act will contribute to the realization of their right to gender equality, life and liberty, equality in working conditions everywhere. The sense of security at the workplace will improve women's participation in work, resulting in their economic empowerment and inclusive growth.

The full scale of the problem is not known given the difficulties in documenting the experience of those who have experienced workplace sexual harassment. However, available studies on sexual harassment show that it is certainly prevalent in India today. This is why the legislation is an important step forward within the larger architecture of women's rights, as it tackles this issue to secure the rights of women workers across the country.

While the official figures for women's work participation are low, much of the work that women do is not captured in official data accounts. It is argued¹ that where this is to be captured, women's overall work participation would be 86.2 per cent. While the official data² shows that women's work participation rate is around 25.3 per cent in rural areas and 14.7 per cent in the urban areas, estimates indicate that there is a huge workforce of women, therefore there is a need to secure their workplace and entitlements. Given, that 93 per cent of women workers are employed in the informal sector, they remain unprotected by laws. With no laws or mechanisms to protect them, proactive measures are required to make their workplaces safe.

¹ Professor Jayati Ghosh, Paper on 'What Exactly is Work?' http://www.macrosan.org/cur/oct14/pdf/Exactly_Work.pdf

² NSSO 2011-12

It is well established that ensuring safe working conditions for women leads to a positive impact on their participation in the workforce and increases their productivity, which in turn benefits the nation as a whole. Economically, empowered women are key to the nation's overall development and this can only be achieved if it is ensured that women's workspaces across all sectors and all over the country have a safe and secure environment for work.

It is important as well to ensure that the emphasis is on prevention rather than punitive action. This calls for widespread awareness on the Act among employers, managers and the workers themselves. Frequently, women workers may face sexual harassment but may not be aware that it is a breach of their rights and that there is something they can do about it. They need to know that they can do something about it. Then there are others, who may believe that it is a personal matter that needs to be resolved by the people involved. In order to change this order of things, it is urgent that measures are taken to change mind-sets and attitudes by creating awareness about what constitutes sexual harassment and the steps that can be taken to address it.

This handbook will serve as an important tool to make workplaces safe and benefit both workers and employers alike, leading to mutual gains.

1.1 THE MANDATE

Today, all workplaces in India are mandated by law to provide a safe and secure working environment free from sexual harassment for all women.

1.2 THE GENESIS

In 1992, a rural level change agent, Bhanwari Devi, was engaged by the state of Rajasthan as a *Sathin*³ to work towards the prevention of the practice of child marriages. During the course of her work, she prevented the marriage of a one-year old girl in the community. Her work was met with resentment and attracted harassment from men of that community. Bhanwari Devi reported this to the local authority but no action was taken. That omission came at great cost – Bhanwari was subsequently gang raped by those very men.

The Bhanwari Devi case revealed the ever-present sexual harm to which millions of working women are exposed across the country, everywhere and everyday irrespective of their location. It also shows the extent to which that harm can escalate if nothing is done to check sexually offensive behaviour in the workplace.

Based on the facts of Bhanwari Devi's case, a Public Interest Litigation (PIL) was filed by Vishaka and other women groups against the State of Rajasthan and Union of India before the Supreme Court of India. It proposed that sexual harassment be recognized as a violation of women's fundamental right to equality and that all workplaces/establishments/institutions be made accountable and responsible to uphold these rights.

³ *Sathin*³ means a friend

In a landmark judgment, *Vishaka vs. State of Rajasthan (1997)*⁴, the Supreme Court of India created legally binding guidelines basing it on the right to equality and dignity accorded under the Indian Constitution as well as by the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

It included:

- ◆ A definition of sexual harassment
- ◆ Shifting accountability from individuals to institutions
- ◆ Prioritizing prevention
- ◆ Provision of an innovative redress mechanism

The Supreme Court defined sexual harassment as any unwelcome, sexually determined physical, verbal, or non-verbal conduct. Examples included sexually suggestive remarks about women, demands for sexual favours, and sexually offensive visuals in the workplace. The definition also covered situations where a woman could be disadvantaged in her workplace as a result of threats relating to employment decisions that could negatively affect her working life.

It placed responsibility on employers to ensure that women did not face a hostile environment, and prohibited intimidation or victimization of those cooperating with an inquiry, including the affected complainant as well as witnesses.

It directed for the establishment of redressal mechanism in the form of Complaints Committee, which will look into the matters of sexual harassment of women at workplace. The Complaints Committees were mandated to be headed by a woman employee, with not less than half of its members being women and provided for the involvement of a third party person/NGO expert on the issue, to prevent any undue pressure on the complainant. The guidelines extended to all kinds of employment, from paid to voluntary, across the public and private sectors.

Vishaka established that international standards/law could serve to expand the scope of India's Constitutional guarantees and fill in the gaps wherever they exist. India's innovative history in tackling workplace sexual harassment beginning with the *Vishaka* Guidelines and subsequent legislation has given critical visibility to the issue. Workplaces must now own their responsibility within this context and ensure that women can work in safe and secure spaces.

1.3 THE ACT

Having raised the bar of responsibility and accountability in the *Vishaka* Guidelines, the Supreme Court placed an obligation on workplaces, institutions and those in positions of responsibility, to uphold working women's fundamental right to equality and dignity at the workplace. Three key obligations were imposed on institutions to meet that standard, namely:

⁴(AIR 1997 Supreme Court 3011)

- ◆ Prohibition
- ◆ Prevention
- ◆ Redress

In 2013, the Government of India notified the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act (referred to as Act hereinafter). Consistent with the Vishaka judgment, the Act aspires to ensure women's right to workplace equality, free from sexual harassment through compliance with the above mentioned three elements.

It is important to note that the Act provides a civil remedy to women and is in addition to other laws that are currently in force. Consequently, any woman who wishes to report instances of sexual harassment at the workplace has the right to take recourse of both civil and criminal proceedings.



1.4 PURPOSE OF THIS HANDBOOK

This handbook is meant for all workplaces/institutions/organizations to provide a basic understanding of sexual harassment at places of work. Additionally, it is designed to offer Internal Complaints Committee/s and Local Complaints Committee/s (Complaints Committee/s) established under the Act, with simple, user friendly information on sexual harassment; what is expected of Complaints Committee/s to redress a complaint; and what the inquiry process and outcome should include.

1.5 WHO IS THIS HANDBOOK FOR

This handbook informs the end user (an employee/worker) about workplace sexual harassment and their right to an informed complaint process in seeking redress as provided under the Act and Rules framed thereunder.

1.6 STRUCTURE OF THE HANDBOOK

This Handbook has 6 sections, with each containing information for women, male co-workers as well as their employers, on how to deal with sexual harassment at the workplace in the context of the Act.

Section 1 serves as an introduction, as it details the genesis of the Act and the history behind it, as well as provides a brief description of the Act itself. This section also describes the purpose of this handbook and who it is designed for.



Section 2 sets the context by defining a workplace and sexual harassment. It provides the reader with key elements, such as examples of sexual harassment as well as scenarios and the impact of such behaviour.

Section 3 focuses on the key individuals and institutions involved in the prohibition and prevention processes and their responsibilities.

Section 4 is about redress. This section identifies and defines the key players involved in the complaint mechanism (including the complainant and the respondent). It details the stages of the complaint process. Particular attention is paid to the complaints committee which plays a very important role in this process.

Section 5 describes the monitoring requirements as per the Act.

Section 6 lists the important international frameworks and select best practices on sexual harassment at the workplace.

Workplace Sexual Harassment- What Is It?

“No woman shall be subjected to sexual harassment at any workplace.”

Section 3(1) of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

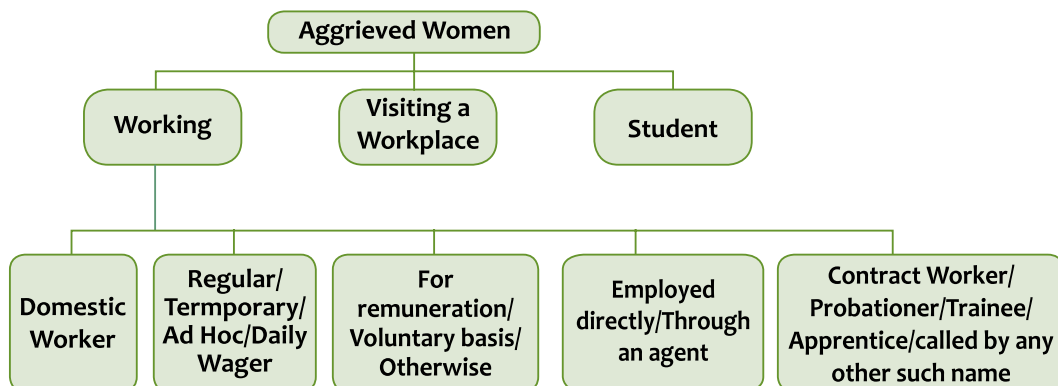
This section defines the aggrieved woman, workplace and sexual harassment as well as highlights key elements of workplace sexual harassment. It provides examples of behaviours through which a woman can experience possible professional and personal harm. It presents the user with scenarios from across-section of work contexts to build clarity on different forms of sexual harassment as identified under the Act.

2.1 WHO IS AN AGGRIEVED WOMAN?

The Act recognizes the right of every woman to a safe and secure workplace environment irrespective of her age or employment/work status. Hence, the right of all women working or visiting any workplace whether in the capacity of regular, temporary, adhoc, or daily wages basis is protected under the Act.

It includes all women whether engaged directly or through an agent including a contractor, with or without the knowledge of the principal employer. They may be working for remuneration, on a voluntary basis or otherwise. Their terms of employment can be express or implied.

Further, she could be a co-worker, a contract worker, probationer, trainee, apprentice, or called by any other such name. The Act also covers a woman, who is working in a dwelling place or house.



2.2 WHAT IS A WORKPLACE?

A workplace is defined as “any place visited by the employee arising out of or during the course of employment, including transportation provided by the employer for undertaking such a journey.” As per this definition, a workplace covers both the organised and un-organised sectors.

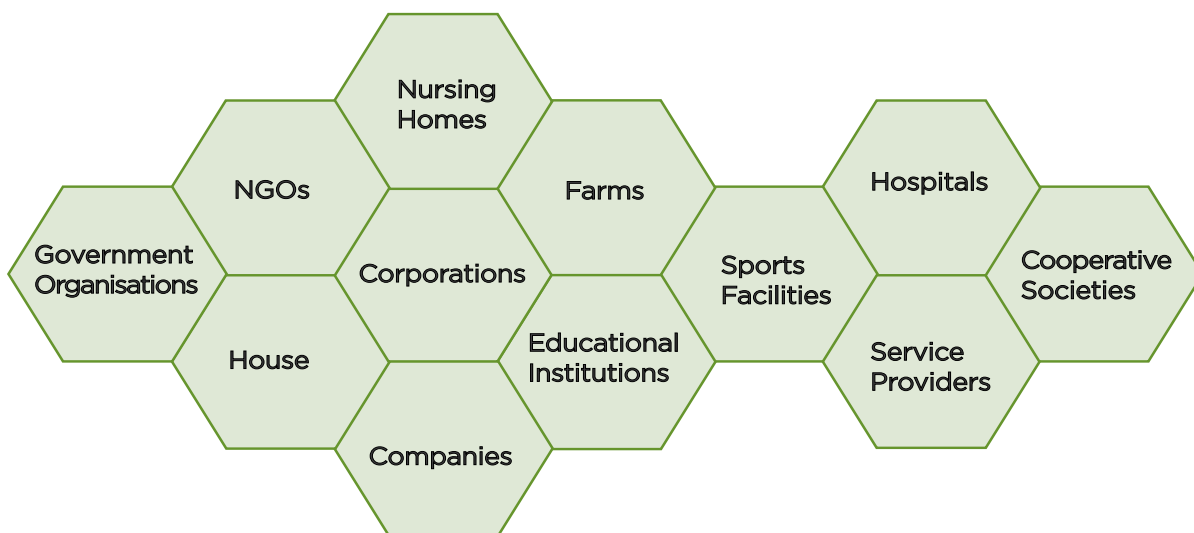
It also includes all workplaces whether owned by Indian or foreign company having a place of work in India. As per the Act, workplace includes:

- Government organizations, including Government company, corporations and cooperative societies;
- Private sector organisations, venture, society, trust, NGO or service providers etc. providing services which are commercial, vocational, educational, sports, professional, entertainment, industrial, health related or financial activities, including production, supply, sale, distribution or service;
- Hospitals/Nursing Homes;
- Sports Institutes/Facilities;
- Places visited by the employee (including while on travel) including transportation provided by employer;
- A dwelling place or house.

The Act defines the Unorganised Sector as:

- Any enterprise owned by an individual or self-employed workers engaged in the production or sale of goods or providing services of any kind;
- Any enterprise which employs less than 10 workers.

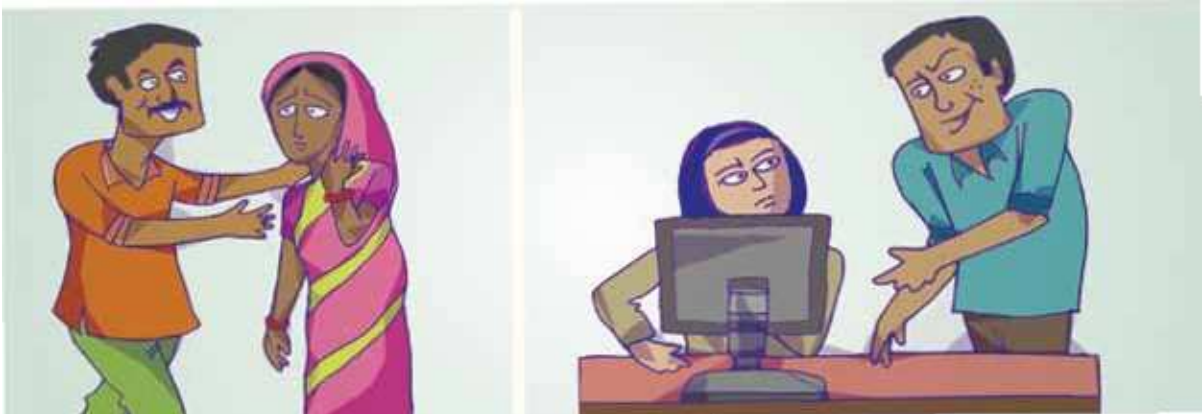
All women working or visiting workplaces, for example:



2.3 WHAT IS SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE?

“Sexual Harassment” includes anyone or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication), namely:

1. Physical contact or advances;
2. A demand or request for sexual favours;
3. Making sexually coloured remarks;
4. Showing pornography;
5. Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature



2.4 KEY ELEMENTS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT

Very often situations that start off innocently end up in inappropriate and unprofessional behaviours. It is important to remember that **workplace sexual harassment is sexual, unwelcome** and the experience is **subjective**. It is the **impact** and not the intent that matters and it almost always occurs in a matrix of **power**. It is possible that a woman may experience a single instance of sexual harassment or a series of incidents over a period of time. It is important also to remember that each case is unique and should be examined in its own context and according to the surrounding circumstances as a whole.

The following table highlights the subjective nature of the experience and the impact it may have on the person involved, irrespective of the intent of such behaviour.

To enable prevention of sexual harassment at the workplace, it is critical to recognize and differentiate between welcome and unwelcome sexual behaviour. Listed are some examples of how “unwelcome” and “welcome” behaviour is experienced.

THE FIRST STEP TO PREVENTION IS RECOGNITION

Workplace Sexual Harassment is behaviour that is

UNWELCOME

SEXUAL in nature

A **SUBJECTIVE** experience

IMPACT not intent is what matters

Often occurs in a matrix of **POWER**

UNWELCOME	WELCOME
Feels bad	Feels good
One-sided	Reciprocal
Feels powerless	In-control
Power-based	Equality
Unwanted	Wanted
Illegal	Legal
Invading	Open
Demeaning	Appreciative
Causes anger/sadness	Happy
Causes negative self-esteem	Positive self-esteem

Impact of inappropriate behaviour

The impact of sexual harassment at the workplace is far-reaching and is an injury to the equal right of women. Not only does it impact her, it has a direct bearing on the workplace productivity as well as the development of the society. Below is a list of select examples of such negative impacts.



Professional	Personal
<ul style="list-style-type: none"> • Decreased work performance • Increased absenteeism, loss of pay • Loss of promotional opportunities • Retaliation from the respondent, or colleagues/ friends of the respondent • Subjected to gossip and scrutiny at work • Being objectified • Becoming publicly sexualized • Defamation • Being ostracized • Having to relocate • Job and career consequences • Weakened support network 	<ul style="list-style-type: none"> • Depression • Anxiety, panic attacks • Traumatic stress • Sleeplessness • Shame, guilt, self-blame • Difficulty in concentrating • Headaches • Fatigue, loss of motivation • Personal Difficulties with time • Eating disorders (weight loss or gain) • Feeling betrayed and/or violated • Feeling angry or violent towards the respondent • Feeling powerless • Loss of confidence and self esteem • Over all loss of trust in people • Problems with intimacy • Withdrawal and isolation

SEXUAL HARASSMENT IS A SUBJECTIVE EXPERIENCE

In 2010, the High Court of Delhi endorsed the view that sexual harassment is a subjective experience and for that reason held “We therefore prefer to analyze harassment from the [complainant’s] perspective. A complete understanding of the [complainant’s] view requires... an analysis of the different perspectives of men and women. Conduct that many men consider unobjectionable may offend many women... Men tend to view some forms of sexual harassment as “harmless social interactions to which only overly-sensitive women would object. The characteristically male view depicts sexual harassment as comparatively harmless amusement. ... Men, who are rarely victims of sexual assault, may view sexual conduct in a vacuum without a full appreciation of the social setting or the underlying threat of violence that a woman may perceive.”

Dr. Punita K. Sodhi v. Union of India & Ors. W.P. (C) 367/2009 & CMS 828, 11426/2009
 On 9 September, 2010, in the High Court of Delhi

2.5 EXAMPLES OF BEHAVIOURS AND SCENARIOS THAT CONSTITUTE SEXUAL HARASSMENT

Below are examples of behaviour that may or may not constitute workplace sexual harassment in isolation. At the same time, it is important to remember that more often than not, such behaviour occurs in cluster. Distinguishing between these different possibilities is not an easy task and requires essential training and skill building.



Some examples of behaviour that constitute sexual harassment at the workplace:

1. Making sexually suggestive remarks or innuendos.
2. Serious or repeated offensive remarks, such as teasing related to a person's body or appearance.
3. Offensive comments or jokes.
4. Inappropriate questions, suggestions or remarks about a person's sex life.
5. Displaying sexist or other offensive pictures, posters, mms, sms, whatsapp, or e-mails.
6. Intimidation, threats, blackmail around sexual favours.
7. Threats, intimidation or retaliation against an employee who speaks up about unwelcome behaviour with sexual overtones.
8. Unwelcome social invitations, with sexual overtones commonly understood as flirting.
9. Unwelcome sexual advances which may or may not be accompanied by promises or threats, explicit or implicit.



10. Physical contact such as touching or pinching.
11. Caressing, kissing or fondling someone against her will (could be considered assault).
12. Invasion of personal space (getting too close for no reason, brushing against or cornering someone).
13. Persistently asking someone out, despite being turned down.
14. Stalking an individual.
15. Abuse of authority or power to threaten a person's job or undermine her performance against sexual favours.
16. Falsely accusing and undermining a person behind closed doors for sexual favours.
17. Controlling a person's reputation by rumour-mongering about her private life.

Some examples of behaviour that may indicate underlying workplace sexual harassment and merit inquiry:

1. Criticizing, insulting, blaming, reprimanding or condemning an employee in public.
2. Exclusion from group activities or assignments without a valid reason.
3. Statements damaging a person's reputation or career.
4. Removing areas of responsibility, unjustifiably.
5. Inappropriately giving too little or too much work.
6. Constantly overruling authority without just cause.
7. Unjustifiably monitoring everything that is done.
8. Blaming an individual constantly for errors without just cause.
9. Repeatedly singling out an employee by assigning her with demeaning and belittling jobs that are not part of her regular duties.
10. Insults or humiliations, repeated attempts to exclude or isolate a person.
11. Systematically interfering with normal work conditions, sabotaging places or instruments of work.
12. Humiliating a person in front of colleagues, engaging in smear campaigns.
13. Arbitrarily taking disciplinary action against an employee.
14. Controlling the person by withholding resources (time, budget, autonomy, and training) necessary to succeed.

Some examples of workplace behaviours that may not constitute sexual harassment:

1. Following-up on work absences.
2. Requiring performance to job standards.

3. The normal exercise of management rights.
4. Work-related stress e.g. meeting deadlines or quality standards.
5. Conditions of works.
6. Constructive feedback about the work mistake and not the person.

2.6 FORMS OF WORKPLACE SEXUAL HARASSMENT

Generally workplace sexual harassment refers to two common forms of ***inappropriate behaviour***:

- Quid Pro Quo (literally ‘this for that’)
 - Implied or explicit promise of preferential/detrimental treatment in employment
 - Implied or express threat about her present or future employment status
- Hostile Work Environment
 - Creating a hostile, intimidating or an offensive work environment
 - Humiliating treatment likely to affect her health or safety

2.7 SCENARIOS

The following scenarios have been constructed as examples based on real life experiences of women at workplaces. The scenarios attempt to build an understanding of the two types of workplace sexual harassment as prescribed by the Act i.e. quid pro quo and hostile environment.

The names in the following examples are fictional and in no way refer to any individual alive or dead.

A. Examples of scenarios that constitute quid pro quo or ‘this for that’ type of sexual harassment at the workplace:

SCENARIO EXAMPLE 1

Kamini is a bright young team leader working in a call centre. Known to be forthright, she is dedicated, hardworking and is a perfectionist.

Kamini stays back at work late one evening with her colleague Ravi to complete work for an important presentation. Ravi offers to buy Kamini dinner and later drop her home since it’s been a long day. After dinner, Ravi proposes to Kamini that he would like her to spend the night with him. Kamini refuses politely but firmly and goes home. Next evening, Ravi repeats his request and on Kamini’s refusal, threatens her that ***if she doesn’t give-in, he will tell everyone*** that she made a pass at him.

What is Workplace ‘this for that’ Sexual Harassment?

In the above example, Ravi’s threat to Kamini that if she does not agree to his ‘request’ for a sexual favour, he will in return smear her character at the workplace as a person who wants to use sexual

favours to her advantage constitutes quid pro quo form of sexual harassment. Ravi's behaviour is unwelcome, sexual, and has a negative impact on Kamini.

SCENARIO EXAMPLE 2

Renuka is employed as a domestic worker where she is expected to take care of all the household activities, other than cooking. Most of the days, the lady of the house leaves early. Renuka is therefore left alone in the house with a male member of the household.

Renuka finds the male member constantly leering at her when he is at home and often walks around the house wrapped in nothing but a towel which makes her very uncomfortable. On one occasion, while she was sweeping, he pinched her bottom. When she protested that she will complain to the lady of the house, he **threatened to accuse** her of stealing, and that he will ensure that she **loses** her job.



What is Workplace Sexual Harassment?

In the above example, the male member by threatening Renuka to keep quiet about the unwelcome physical contact if she wants to continue with her employment commits quid pro quo form of sexual harassment. His behaviour occurring in a matrix of power, is unwelcome, sexual and has a negative impact on Renuka.

SCENARIO EXAMPLE 3

Shamima is a lawyer who works as a researcher at an NGO in Delhi since 2013. Dr. Bhavan is the director of the organisation and has always advocated for the cause of human rights.

During an official field visit to Shimla for 2 days, Dr. Bhavan finds an opportunity to be alone with Shamima and makes a physical advance. Despite her protests, he forces himself on her while giving lurid and sexually explicit details of his relationships, both past and present, with women. When she chastises him and threatens to make his behaviour public, he **threatens to destroy her career**.

What is Workplace Sexual Harassment?

In the above example, by threatening Shamima with the destruction of her career, Dr. Bhavan commits quid pro quo sexual harassment. His physical advances and sexual conversation are unwelcome for Shamima and occur in a matrix of power.

B. Examples of scenarios that constitute a 'hostile work environment' type of sexual harassment at the workplace:

SCENARIO EXAMPLE 1

Jayanthi works in a garment factory in Bangalore.

Varghese, Jayanthi's supervisor, often tries to touch her on one or the other pretext. For example, he adjusts her *dupatta* while she is sewing at her workstation on the pretext of covering her back. Jayanthi is very uncomfortable with his behaviour. Her colleagues at the workplace ridicule Jayanthi and mock her for the 'special treatment' by her supervisor. They often gossip about her and Varghese.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

In the above example, the physical touching by Varghese is unwelcome and sexual in nature. The gossip, which is based on Varghese's behaviour towards Jayanthi at the workplace, is creating a hostile work environment for Jayanthi.



SCENARIO EXAMPLE 2

Sukhi is a daily wage labourer working at a construction site. Every day at lunch time, Sukhi sits under the shade of the tree to feed her 16-month old baby. She finds Jaswinder, a worker, staring at her from the distance. Sukhi feels uncomfortable and asks Jaswinder to stay away from her while she's feeding the baby. However, Jaswinder persists and always finds a place near her. The group of fellow construction workers now **constantly catcall and whistle** at Sukhi every time she walks their way to refill the cement or mortar. When she questions them, they tell her they are only joking amongst themselves.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

Ogling, stalking and gossiping against Sukhi in the above example constitute a hostile work environment, a form of workplace sexual harassment.

SCENARIO EXAMPLE 3

Sumedha is a Captain with the Indian Army. She has refused an offer made by a Senior Officer for a relationship. Sumedha has kept quiet about this experience, but thanks to the rumour-mongering by the Senior Officer, she has acquired a reputation of being a woman of 'easy virtue'. Now she is being *subjected to repeated advances* by three of her senior officer colleagues. When she turns around and protests, *she is singled out for additional physical training*.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

In the above example, Sumedha's refusal to the sexual advances of her Senior Officer, leads to her being subjected to rumours, gossip, character assassination, unwelcome sexual advances by other officers, and arbitrary disciplinary action. This constitutes Hostile Work Environment form of workplace Sexual Harassment.

SCENARIO EXAMPLE 4

Asha is a researcher at a media agency led by Dr. Purshottam, a well-known journalist.

In the first few months of Asha's employment, Dr. Purshottam is very pleased with her work and publicly appreciates her. Soon after, Dr. Purshottam frequently summons Asha to his office on the pretext of work and makes verbal sexual advances and sexually coloured remarks to her. He brushes aside her protests by saying that they would not be able to work as a team unless she interacted closely with him and they both got to know each other well. However, once she categorically rebuffed his sexual advances, he has stopped. Now he **ridicules her work** and **humiliates** her in the presence of colleagues and the staff. He **discriminates** against her by allotting projects to her and then arbitrarily withdrawing the work.

What is a Hostile Workplace Environment Sexual Harassment?

In the above example, the workplace actions are a result of Asha rebuffing the unwelcome, sexual advances of Dr. Purshottam and this constitutes hostile work environment form of workplace sexual harassment.

This section has listed and illustrated some of the behaviours that constitute the five parameters of workplace sexual harassment, viz., sexual, subjective, unwelcome, impact and power. This becomes the basis of the key elements of the Act, Prevention, Prohibition and Redress.

Prevention and Prohibition

“The meaning and content of fundamental rights guaranteed in the Constitution of India are of sufficient amplitudes to encompass all facets of gender equality...”

Late Justice J.S. Verma

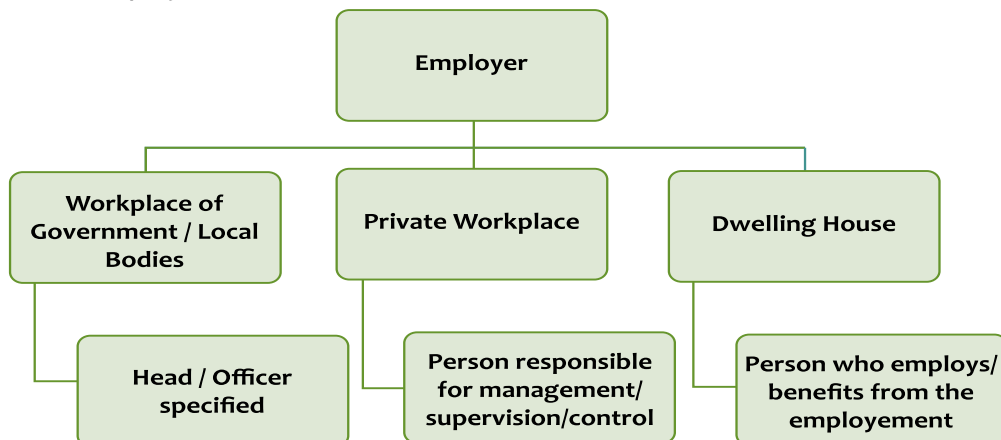
This section describes those who are both responsible and accountable to prevent workplace sexual harassment in compliance with the Act. It also highlights the role of workplaces in prohibiting workplace sexual harassment through an effectively communicated policy.

3.1 PREVENTIVE AUTHORITIES

3.1.1 WHO IS AN EMPLOYER?

An employer refers to:

1. The head of the department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit of the Appropriate Government or local authority or such officer specified in this behalf.
2. Any person (whether contractual or not) responsible for the management, supervision and control of a designated workplace not covered under clause (i).
3. A person or a household who employs or benefits from the employment of domestic worker or women employees.



3.1.2 WHO IS AN APPROPRIATE GOVERNMENT?

As per the Act, Appropriate Government means:

- i. In relation to a workplace which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly—
 - a. By the Central Government or the Union Territory administration, the Central Government;
 - b. By the State Government, the State Government;
- ii. In relation to any workplace not covered under sub-clause (i) and falling within its territory, the State Government.

3.2 WHO IS A DISTRICT OFFICER (DO)?

State Governments will notify a District Magistrate/Additional District Magistrate/ Collector/ Deputy Collector as a District Officer at the local level. The District Officer will be responsible for carrying out the powers and functions under the Act at the district levels (including every block, taluka, tehsil, ward, and municipality).

3.3 RESPONSIBILITIES OF THE AFOREMENTIONED AUTHORITIES

Under the law the employer/DO is obliged to create a workplace free of sexual harassment. It is the responsibility of the Employer/District Officer in general to:

1. Create and communicate a detailed policy;
2. Ensure awareness and orientation on the issue;
3. Constitute Complaints Committee/s in every workplace and district so that every working woman is provided with a mechanism for redress of her complaint(s);
4. Ensure Complaints Committees are trained in both skill and capacity;
5. Prepare an annual report and report to the respective state government;
6. District Officer will also appoint a nodal officer to receive complaints at the local level.

3.2.1 Complaints Committee/s

The Act provides for two kinds of complaints mechanisms: Internal Complaints Committee (ICC) and Local Complaints Committee (LCC). All Complaints Committees must have 50 per cent representation of women. ICC or LCC members will hold their position not exceeding three years from the date of their nomination or appointment.

1) Internal Complaints Committee (ICC)

Every employer is obliged to constitute an ICC through a written order. The ICC will be composed of the following members:

No	Member	Eligibility
1.	Chairperson	Women working at senior level as employee; if not available then nominated from other office/units/ department/ workplace of the same employer
2.	2 Members (minimum)	From amongst employees committed to the cause of women/ having legal knowledge/experience in social work
3.	Member	From amongst NGO/associations committed to the cause of women or a person familiar with the issue of Sexual Harassment

Where the office or administrative units of a workplace are located in different places, division or sub-division, an ICC has to be set up at every administrative unit and office.

ICC/LCC ARE MANDATORY

The employee who had a fundamental right to a workplace free of sexual harassment, had complained about sexual harassment. According to the Court, had the organisation complied with the Vishaka Guidelines and set up such a Complaints Committee, the preventative benefit would have been three-fold:

1. Ensured a place where women employees could seek redress;
2. Sent a clear message to the workplace that such complaints would be enquired into by a specially designated committee with external expertise;
3. Prevented a series of litigation that followed.

Hence, the Madras High Court awarded Rs. 1.68 crores in damages to an employee for the non-constitution of a Complaints Committee by the employer, as per the Vishaka Guidelines (at the time of the complaint, the Sexual Harassment of Women at Workplace Act 2013 had not been enacted).

Ms. G v. ISG Novasoft Technologies Ltd. Madras High Court (CrI.R.C.No.370 of 2014 order dated 02.09. 2014. Original Petition No.463 of 2012

2) Local Complaints Committee (LCC)

The District Officer will constitute an LCC in every district so as to enable women in the unorganised sector or small establishments to work in an environment free of sexual harassment. The LCC will receive complaints:

1. From women working in an organisation having less than 10 workers;
2. When the complaint is against the employer himself;
3. From domestic workers.

No	Member	Eligibility
1.	Chairperson	Nominated from amongst the eminent women in the field of social work and committed to the cause of women
2.	Member	Nominated from amongst the women working in the block, taluka or tehsil or ward or municipality in the district
3.	2 Members	Nominated from amongst such NGO/associations/persons committed to the cause of women or familiar with the issues relating to sexual harassment, provided that: <ul style="list-style-type: none"> • At least one must be a woman • At least one must have a background of law or legal knowledge
4.	Ex Officio member	The concerned officer dealing with social welfare or women and child development in the district

*One of the nominees shall be a woman belonging to the SC/ST/OBC/Minority community notified by the Central Government.

3) External Members on the Complaints Committee/s

The Act refers to external members, which generally means persons who have expertise with the issue of sexual harassment. Given the largely intangible nature of workplace sexual harassment, there are a range of complexities involved in responding effectively to workplace sexual harassment complaints. For this reason, external third party/ members on the Complaints Committee/s (from civil society or legal background) should possess the following attributes:

1. Demonstrated knowledge, skill and capacity in dealing with workplace sexual harassment issues/complaints;
2. Sound grasp and practice of the legal aspects/implications.

Such expertise will greatly benefit Complaints Committees in terms of fair and informed handling of complaints to lead to sound outcomes. These external third party members shall be paid for their services on the Complaints Committees as prescribed.

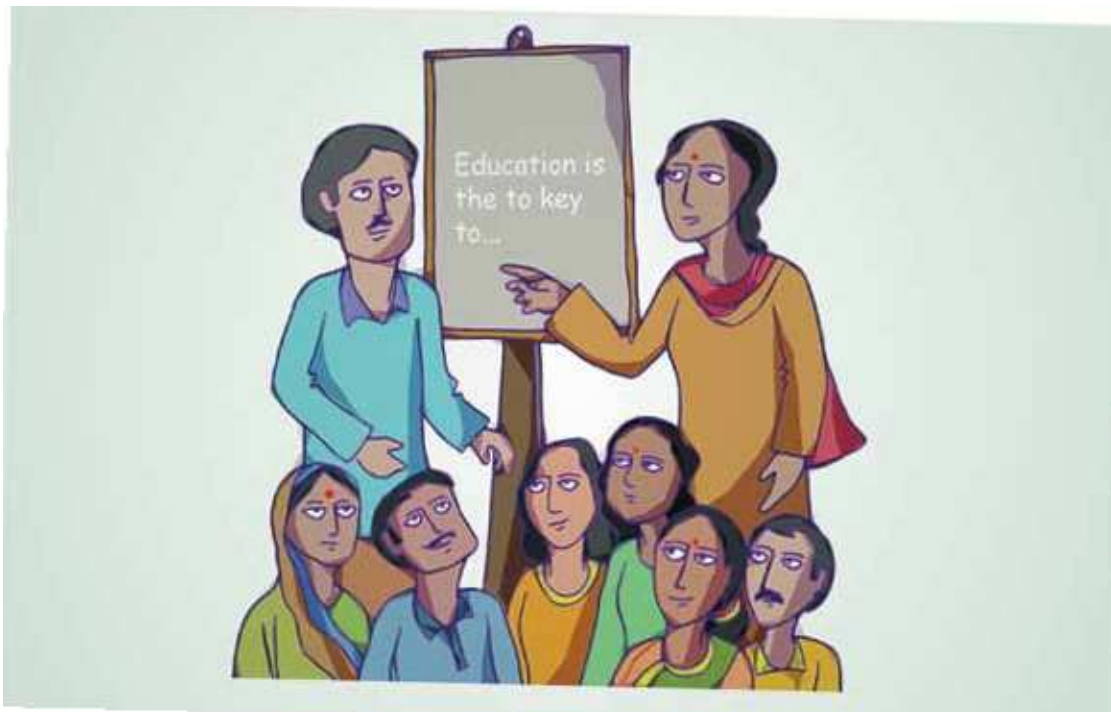
Criteria for the External Member

A 'person familiar with issues relating to women' would mean such persons who have expertise in issues related to sexual harassment and may include any of the following:

- At least 5 years of experience as a social worker, working towards women's empowerment and in particular, addressing workplace sexual harassment;
- Familiarity with labour, service, civil or criminal law.

3.2.2 Sexual Harassment at Workplace Policy

Employers/District Officers are responsible for complying with prohibition, prevention and redress of workplace sexual harassment. In practice, this means having a policy that: (1) prohibits unwelcome behaviour that constitutes workplace sexual harassment; (2) champions prevention of workplace sexual harassment through orientation, awareness and sensitization sessions; and (3) provides a detailed framework for redress.



3.2.3 Dissemination of Information and Awareness Generation

Employers/ District Officers have a legal responsibility to:

1. Effectively communicate a policy that prohibits unwelcome behaviour that constitutes workplace sexual harassment, and provides a detailed framework for prevention, and redress processes.
2. Carry out awareness and orientation for all employees.
3. Create forums for dialogue i.e. Panchayati Raj Institutions, Gram Sabhas, Women's Groups, Urban Local Bodies or like bodies, as appropriate.
4. Ensure capacity and skill building of Complaints Committees.
5. Widely publicize names and contact details of Complaints Committee members.

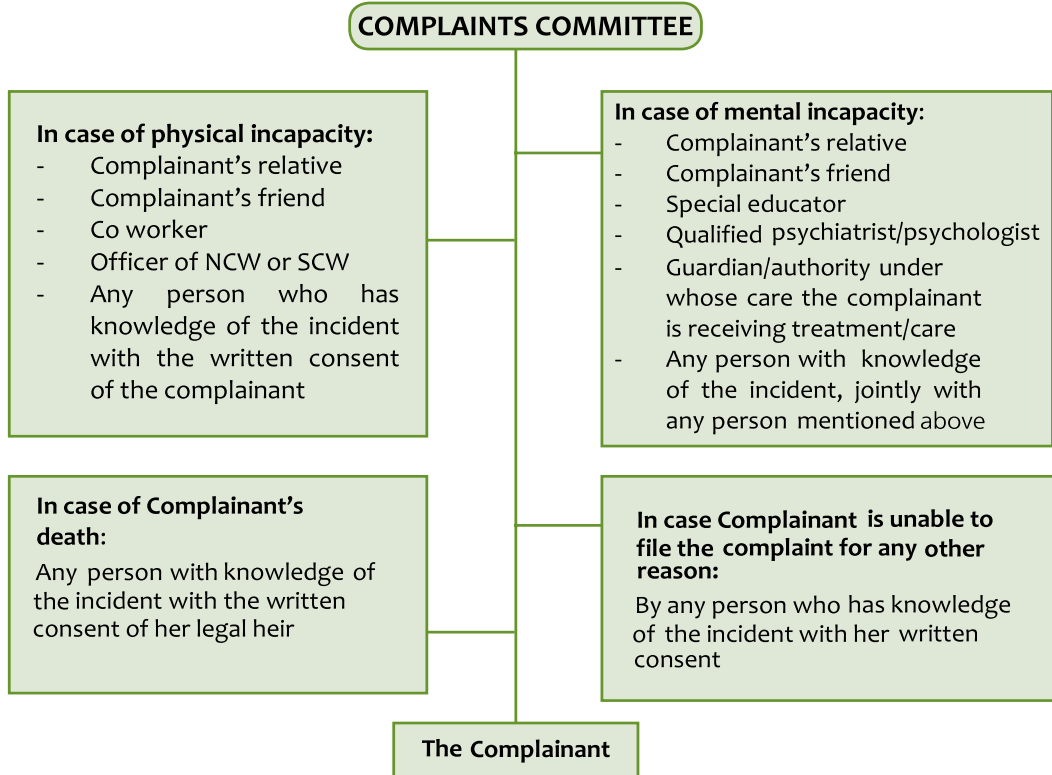
Redress

“...the time has come when women must be able to feel liberated and emancipated from what could be fundamentally oppressive conditions against which an autonomous choice of freedom can be exercised and made available by women. This is sexual autonomy in the fullest degree”

Late Chief Justice J.S. Verma, Justice Verma Committee Report, 2013

This section is about Redress. It provides helpful information on who can complain, to whom, and what a complaint should contain. It also gives information and lays out the steps involved when a complaint has reached the Complaints Committee, in terms of the process, findings and recommendations.

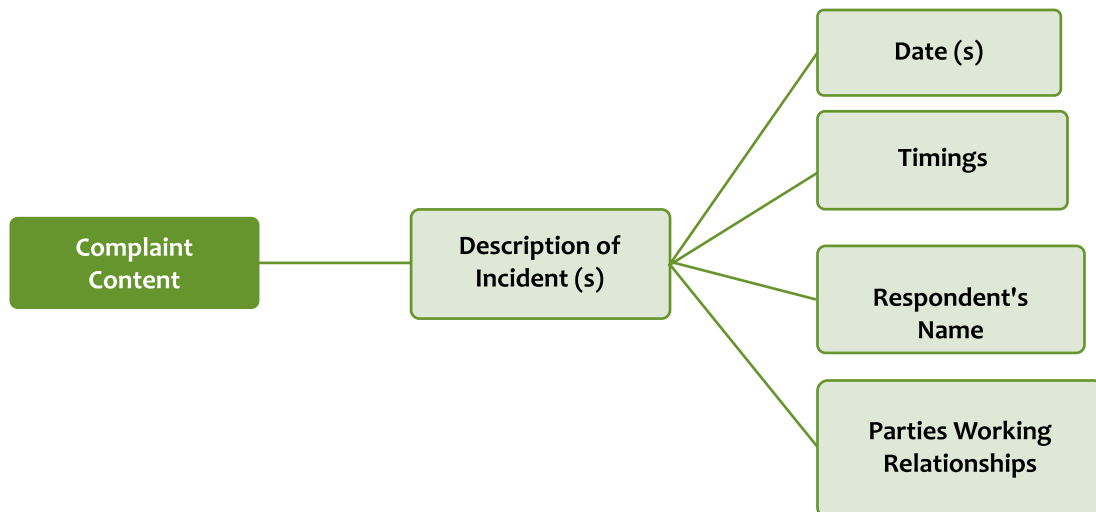
4.1 WHO CAN COMPLAIN AND WHERE?



Generally, where there are less than ten workers, any woman employee can complain to the Local Complaints Committee with the support of the Nodal Officer, when required. It is the responsibility of the District Officer to designate a person as the Nodal Officer in every block, taluka and tehsil in rural or tribal areas and wards or municipalities in the urban areas, to receive the complaints of workplace sexual harassment from women. The Nodal Officer will forward all such complaints within seven days of its receipt to the concerned Complaints Committee for appropriate action. In most other workplaces, a woman employee can make a complaint to the Internal Complaints Committee.

4.2 WHAT SHOULD THE COMPLAINT CONTAIN?

The written complaint should contain a description of each incident(s). It should include relevant dates, timings and locations; name of the respondent(s); and the working relationship between the parties. A person designated to manage the workplace sexual harassment complaint is required to provide assistance in writing of the complaint if the complainant seeks it for any reason.



4.3 WHAT CAN AN EMPLOYEE/WORKER EXPECT?

When it comes to redress for workplace sexual harassment, employee/worker has a right to expect -a **trained, skilled** and **competent** Complaints Committee, a time bound process, information confidentiality, assurance of non-retaliation, counselling or other enabling support where needed and assistance if the complainant opts for criminal proceedings.

4.3 A. RIGHTS OF THE COMPLAINANT

- An empathetic attitude from the Complaints Committee so that she can state her grievance in a fearless environment
- A copy of the statement along with all the evidence and a list of witnesses submitted by the respondent

- Keeping her identity confidential throughout the process
- Support, in lodging FIR in case she chooses to lodge criminal proceedings
- In case of fear of intimidation from the respondent, her statement can be recorded in absence of the respondent
- Right to appeal, in case, not satisfied with the recommendations/findings of the Complaints Committee

4.3 B. RIGHTS OF THE RESPONDENT

- A patient hearing to present his case in a non-biased manner
- A copy of the statement along with all the evidence and a list of witnesses submitted by the complainant
- Keeping his identity confidential throughout the process
- Right to appeal in case not satisfied with the recommendations/findings of the Complaints Committee

4.4 KEY RESPONSIBILITIES

To effectively address workplace sexual harassment complaints, a Complaints Committees must first be aware of their key responsibilities, some of which are highlighted below:

1. Be thoroughly prepared
2. Know the Act, Policy and/or relevant Service Rules
3. Gather and record all relevant information
4. Determine the main issues in the complaint
5. Prepare relevant interview questions
6. Conduct necessary interviews
7. Ensure parties are made aware of the process and their rights/responsibilities within it
8. Analyse information gathered
9. Prepare the report with findings/recommendations

4.5 KNOWLEDGE, SKILLS, TRAINING

Dealing with workplace sexual harassment complaints is often complex. Hence Complaints Committee/s must possess critical skills/capacity to effectively carry out their role. That includes a sound grasp of the Act, Vishaka Guidelines, applicable Service Rules, relevant laws and an understanding of workplace sexual harassment and related issues. Complaints Committee skills must include an ability to synthesise information i.e. relevant documents, the law and interviews. They should also be able to communicate effectively, write clearly, listen actively and conduct interviews. They should be competent at showing empathy, being impartial and being thorough. They should be able to identify sexual harassment and its impact.

A Complaints Committee/s is required to be trained in both **skill** and **capacity** to carry out a fair and informed inquiry into a complaint of workplace sexual harassment. An absence of such training will lead to unequal and unfair results, which can cost employers, employees, complainants as well as respondents.

FAIR AND INFORMED INQUIRY

Within 6 months of joining The Statesman newspaper, Rina Mukerhjee lost her job. While the company alleged that her work was “tardy” and “lacking in quality” it suppressed Rina’s complaint of sexual harassment against the news coordinator, Ishan Joshi. Within her first month of work, Rina had taken her complaint directly to the Managing Director, Ravinder Kumar. Time passed, nothing happened and Rina was fired. In a rare display of social context insight and clarity, the Industrial Tribunal (West Bengal) rejected the Statesman’s claim that Rina only referred to “professional” harassment in her complaint to Mr. Kumar. In the Tribunal’s view, Mr. Kumar’s failure to dig deeper was clearly suspect- “... it becomes clear that there was no Committee on Sexual Harassment, as per the Hon’ble Supreme Court’s direction in Vishaka vs State of Rajasthan, existing in The Statesman, at that relevant time. ...to expect-the lady workman to file a written complaint and not to believe the same, when it has been filed ‘at a later date’ is sheer bias.” The Statesman was ordered to reinstate Rina and grant her full back wages.

M/s The Statesmen Ltd. and Smt. Rina Mukherjee. Order of K.K. Kumai, Judge, dated 06.02.2013, Fourth Industrial Labour Tribunal (West Bengal)

4.6 DO’S AND DON’TS FOR COMPLAINTS COMMITTEE

DO’S

1. Create an enabling meeting environment.
2. Use body language that communicates complete attention to the parties.
3. Treat the complainant with respect.
4. Discard pre-determined ideas.
5. Determine the harm.

DON’TS

1. Get aggressive.
2. Insist on a graphic description of the sexual harassment.
3. Interrupt.
4. Discuss the complaint in the presence of the complainant or the respondent.

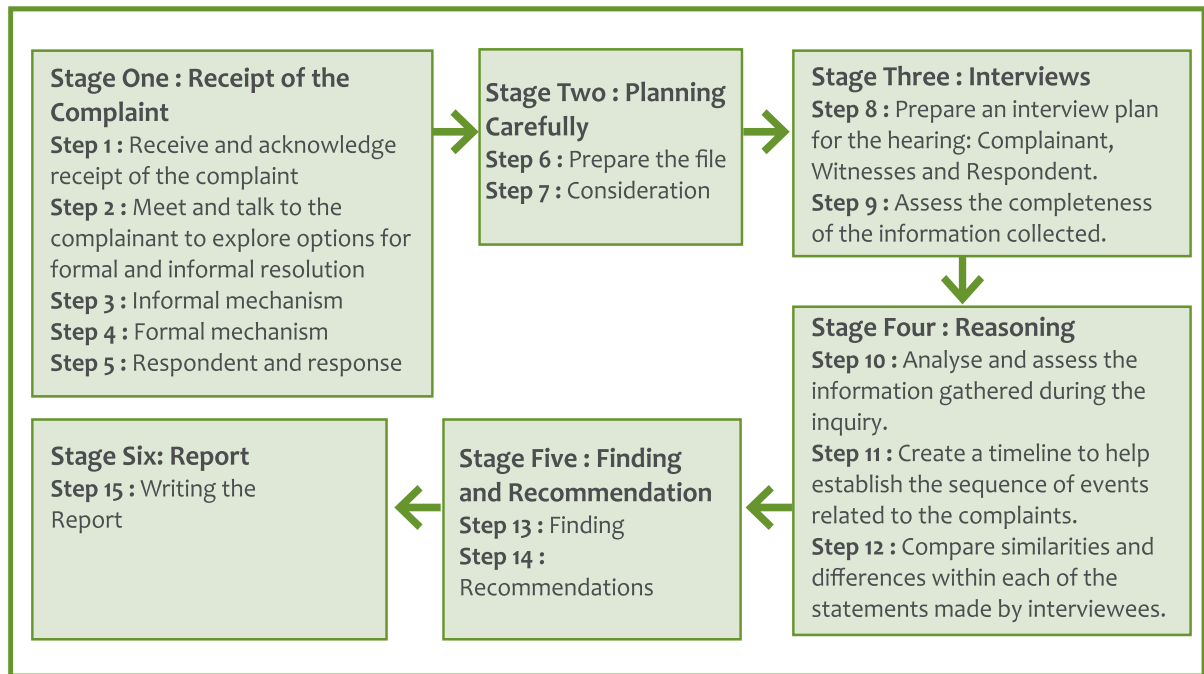


4.7 NON-NEGOTIABLES DURING THE INQUIRY PROCESS

During a redress process the Complaints Committee/s are required to assure confidentiality, non-retaliation and recommend interim measures as needed to conduct a fair inquiry.

4.8 THE SEXUAL HARASSMENT COMPLAINT PROCESS

The Complaints Committee/s needs to have information on the six stages (including fifteen steps), detailed below, for addressing a complaint of workplace sexual harassment.



STAGE ONE: RECEIPT OF THE COMPLAINT

A fair, prompt, and impartial inquiry process starts with a Complaints Committee capable of creating an environment of trust and confidence throughout the inquiry.

Step 1 : Receive and Acknowledge Receipt of the Complaint

The complainant submits a sexual harassment complaint in writing within three months of the last alleged incident to the Complaints Committee or any other person designated by the organization/ District Officer (i.e. Nodal Officer) to receive and manage complaints of sexual harassment.

Training and Skill Building : An Institutional Responsibility

It is important that both the Committee and any other person designated by the organization/ District Officer to receive or otherwise handle a sexual harassment complaint has there quired competency and skill building training formanaging a complaint and/or any concern related to workplace sexual harassment.

Upon receipt, the complaint should be reviewed for:

1. In the context of workplace that the sexual harassment complaint is to be met with under the Act, such as, Service Rules, Workplace Policy, Vishaka Guidelines and related laws.
2. Clarity in the complaint.
3. Additional information needed from the complainant.

The complainant will be notified in writing to acknowledge receipt.

Elements of the Behaviour

The complaint needs to satisfy the following elements:

- 1** The respondent displayed a potentially improper and/or offensive conduct which may come within workplace sexual harassment;
- 2** The behaviour was directed at the complainant;
- 3** The complainant experienced harm.
- 4** The behavior occurred in the workplace or at any location/any event related to work

Step 2: Meet and Talk to the Complainant to Explore Options for Formal and Informal Resolution

The complainant needs to be informed about the ensuing process and the informal or formal options available for the redress.

Step 3: Informal Mechanism

If the complainant chooses to adopt the informal process to resolve her complaint/experience of workplace sexual harassment, then it is the responsibility of the person designated to receive and manage the Complaints Committee to explore enabling ways to address the complaint. This can include counselling, educating, orienting, or warning the respondent to promptly stop the unwelcome behaviour or appointing a neutral person to act as a conciliator between the parties to resolve the complaint through conciliation.

However, before recommending conciliation, the Committee must assess the severity of the situation and if necessary, advise and enable the complainant to opt for the formal route. At no point, the Complaints Committee will advise the complainant to resolve the matter directly with the respondent. Where such an informal process is successful, such resolution is to be recorded by the conciliator and forwarded to the ICC/LCC who in turn will forward the same to the employer/District Officer for further action based on the resolution. Employers/District Officers are responsible for taking steps to ensure that the complainant is not subject to any backlash.

The choice of a formal process rests with the complainant even if the person responsible for managing the complaint believes that this can be resolved through an informal process.

Step 4: Formal Mechanism

1. If the complainant opts for formal redress, or the nature of the complaint is serious which calls for formal redress, then the Complaints Committee responds to the complaint.

2. Complaints Committee/s members must be free of any conflict of interest with either the concerned parties or with the outcome.
3. Ensure that the independent third party member has sound knowledge, skill, and experience in dealing with workplace sexual harassment complaints.

Step 5: Respondent and Response

1. As per the procedure provided in the Service Rule; or in absence of the same
2. Within seven days of receiving a complaint, the Complaints Committee will inform the respondent in writing that a complaint has been received.
3. The respondent will have an opportunity to respond to the complaint in writing within ten days thereafter.

STAGE TWO: PLANNING CAREFULLY

Step 6: Prepare the File

A sound inquiry relies on sound preparation. This includes taking into account the following steps:

1. Documentation

Create an independent confidential file of the complaint and all subsequent related documentation.

2. Review Law & Policy

Have a clear knowledge and understanding of the Act/Rules as well as the relevant Service Rules, Workplace Policy, Vishaka Guidelines, existing practices and related laws.

3. Make a List

Make a list of all the dates and events relating to the written complaint as well as the names of witnesses, where applicable.

Relevant Witnesses

The complaint may include the names of people believed to have witnessed the alleged incidents or those who may have been aware of other information directly related to the complaint. The respondent may also include the names of witnesses. In addition, the Complaints Committee also has the discretion to call any person as a witness, who it believes, has something to contribute to the inquiry process.

4. Supporting Documents

Obtain and review all supporting documents relevant to the complaint, including those presented by the complainant and the respondent.

5. Act Quickly

Create a plan. This can be used as an initial checklist to ensure that all of the critical elements are covered. It includes:

- a. The names of the parties and witnesses to be interviewed
- b. Any documentary support that needs to be examined
- c. Timeline

Preparing the Plan - Key Elements to Consider

1. Defining the Issues

What is the complaint

Questions or points that require clarification

2. Determining a violation of the Policy/Act

What information is needed to determine that there has been a violation

3. Logistics

Venue for conducting the interviews. Are special logistics required

Creating timelines for each

4. Critical Information

What documents need to be looked at

Witnesses to be questioned and in what order

5. Areas of Questioning

Questions for each specific incident and party/witness

Questions for each particular issue

Issues likely to require follow-up

Step 7: Consideration

1. Interim Measures

While a complaint is pending inquiry, a complainant can make a written request for her transfer or the transfer of the respondent, or for leave (upto 3 months). She can also request the Complaints Committee to restrain the respondent from reporting on her work performance or writing her confidential report or supervising her academic activities (in case she is in educational institution). Even in the absence of such a request, the Complaints Committee must take corrective action. It is essential to take these actions in order to prevent potential *ongoing sexual harassment*.

2. Support

Maintain clear, timely communication with the parties throughout the process. Provide complainants with any specific assistance they may require, such as counselling, addressing health-related concerns or sanctioning of leave.

STAGE THREE: INTERVIEWS

Step 8: Prepare an Interview Plan for the Hearing: Complainant, Witnesses, Respondent

1. Based on the results of the previous steps and before conducting interviews, the Complaints Committee should decide which issues need to be pursued for questioning.
2. Interviews are meant to obtain information that is relevant to the complaint from individuals.
3. Interviews should be conducted with each person *separately and in confidence*. *The complainant and the respondent should not be brought face to face with each other.*

Interviewing Tips

1. Introduction

Questioning the parties and witnesses in a situation of workplace sexual harassment is a sensitive task. The Complaints Committee must therefore proceed with empathy, while appreciating at times, a different version of the facts.

2. Questioning

Determine beforehand the following:

- Date, time, place and order of interviews
- Questions and their order
- Time for each interview

Generally rely on questions related to **who, what, where, when and how**. Remember:

- Questions ought to be clear and focused.
- Obtain as much information as possible through the interview.
- Do not share information gathered from other sources.

3. Choose an Appropriate Location

To create trust, comfort and openness

4. Explain the Interview Process

Explain how the interview will be conducted and what is expected

5. Records of the Interview

Take notes and explain the need for a proper record

6. Manage the Interview

The Chairperson of the Complaints Committee is responsible for ensuring the interviews are correctly carried out and due process followed

7. Sign Statements

At the conclusion of the interview, have those interviewed, sign and date statements made and recorded before the Complaints Committee



Step 9: Assess the Completeness of the Information Collected

At this stage, the Complaints Committee should review the information gathered and their factual relevance to each aspect of the complaint. This will help determine whether there is enough information to make a finding on the complaint.

STAGE FOUR: REASONING

Step 10: Once the information and review is complete, the Complaints Committee will make its reasoned finding(s), which involves having to:-

- Identify the substance of each aspect of the complaint.
- Determine, whether or not, on a **balance of probability**, the unwelcome sexual harassment took place.
- Check that such behaviour/conduct falls within the definition of sexual harassment set out in the relevant Act/Rules, Policy, Service Rules or law.
- Comment on any underlying factor(s) that may have contributed to the incident.

Step 11: Create a timeline to help establish the sequence of events related to the complaint.

Step 12: Compare similarities and differences within each of the statements made by the interviewees.

STAGE FIVE: FINDING AND RECOMMENDATION

Step 13: Finding

Based on the above, the Complaints Committee must arrive at a finding of whether the complaint is upheld, not upheld or inconclusive.

Provided, where both the parties are employees, before finalising the findings, the ICC/LCC shall share its finding with both the parties and provide them an opportunity to make representation against it before the Committee.

Step 14: Recommendations

Based on its findings, the Complaints Committee shall then make appropriate recommendations which may include:

1. Where the Complaints Committee is unable to uphold the complaint, it shall recommend no action.
2. Where the Complaints Committee upholds the Complaint, it may recommend such action as stated within the relevant Policy or Service Rules, which may include a warning to terminate.

In case service rules do not exist, recommended action may include:

- Disciplinary action, including a written apology, reprimand, warning, censure;
- Withholding promotion/ pay raise/ increment;
- Termination;
- Counselling;
- Community service.

3. The Complaints Committee may also recommend financial damages to the complainant, while deciding the amount they shall take into consideration:

- Mental trauma, pain, suffering and emotional distress caused;
- Medical expenses incurred;
- Loss of career opportunity;
- Income and financial status of the respondent.

If the amount is not paid it can be recovered as an arrear of land revenue.

4. The Complaints Committee can also give additional recommendations to address the underlying factors contributing to sexual harassment at the workplace.

STAGE SIX: REPORT**Step 15: Writing the Report**

The Complaints Committee will prepare a final report that contains the following elements:

- A description of the different aspects of the complaint;
- A description of the process followed;
- A description of the background information and documents that support or refute each aspect of the complaint;
- An analysis of the information obtained;
- Findings as stated above;
- Recommendations.

An inquiry must be completed within 90 days and a final report submitted to the Employer or District Officer (as the case may be) within ten days thereafter. Such report will also be made available to the concerned parties. The Employer or District Officer is obliged to act on the recommendations within 60 days. Any person not satisfied with the findings or recommendations of the Complaints Committee or non-implementation of the recommendations, may appeal in an appropriate court or tribunal, as prescribed under the Service Rules or where no such service rules exist, in such manner as may be prescribed.

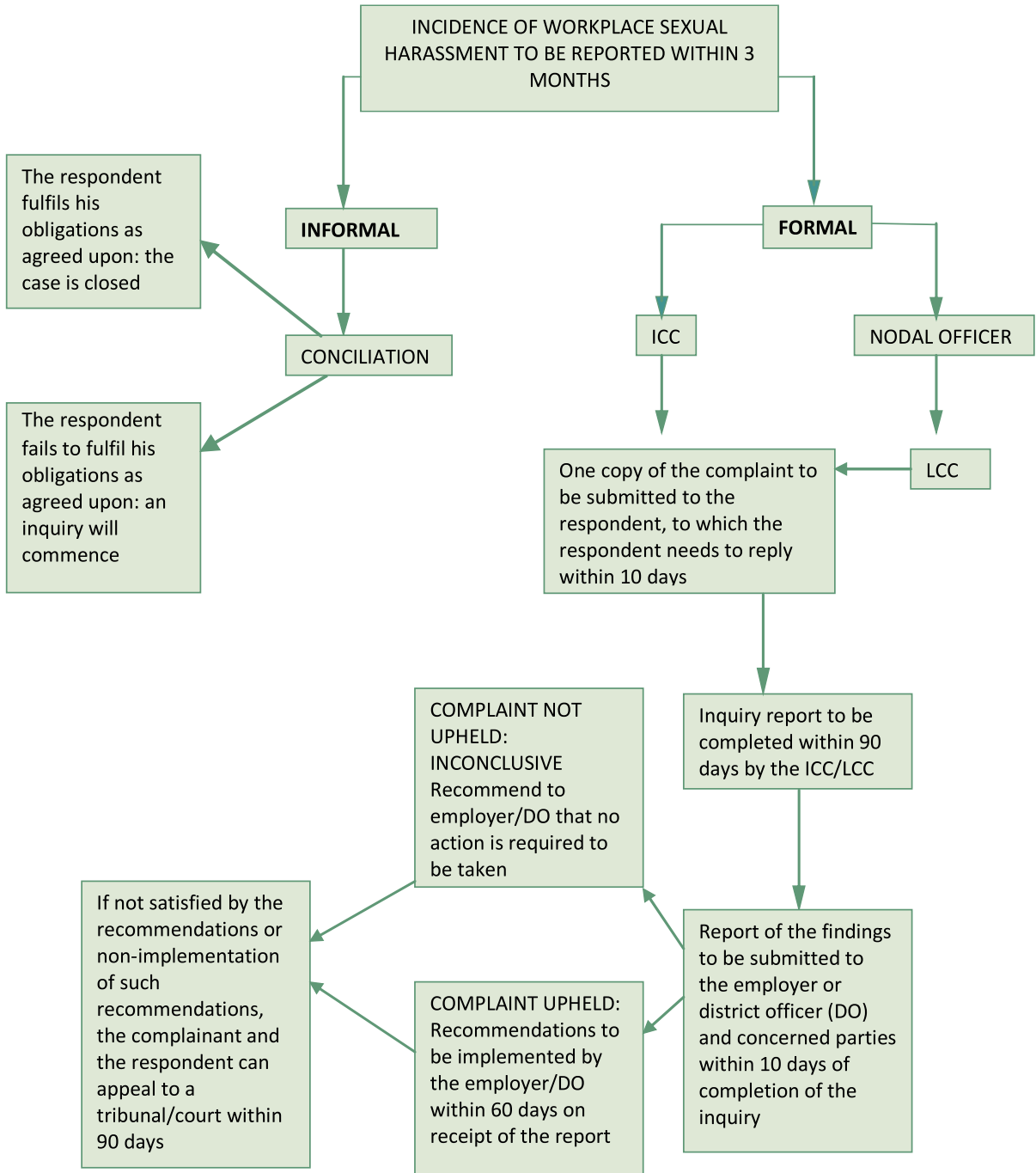
Given that most workspaces today are gender unequal and male-dominated, it is important that complaints by women be treated fairly and not dismissed. The mere inability to substantiate a complaint or provide adequate proof will not attract legal action against the complainant. However, making a false or malicious complaint or producing a forged or misleading document is an offence.

4.9 AT A GLANCE

1) Complaints Committee's Checklist

- Review the written complaints and response to complaints
- Review the applicable policy, the Act/Rules, Vishaka Guidelines and other relevant laws
- Develop a plan
- Meet with the complainant
- Meet with the respondent
- Meet with the witnesses
- Record statements and have them dated and signed
- Review and adapt the plan, as needed
- Proceed with further interviews, as needed
- Analyze all the facts to develop reasoning
- Arrive at the findings
- Give recommendations
- Prepare the report
- Submit the file to the organization or District Officer for implementation of the recommendations and for safe keeping.

INQUIRY PROCESS AT A GLANCE



2) Timelines as per the Act

Submission of Complaint	Within 3 months of the last incident
Notice to the Respondent	Within 7 days of receiving copy of the complaint
Completion of Inquiry	Within 90 days
Submission of Report by ICC/LCC to employer/DO	Within 10 days of completion of the inquiry
Implementation of Recommendations	Within 60 days
Appeal	Within 90 days of the recommendations

3) Confidentiality

The Act prohibits the publication or making known the contents of a complaint and the inquiry proceedings. Any breach of confidentiality will result in specific consequences.

The Act prohibits the disclosure of:

- Contents of the complaint;
- Identity and address of complainant, respondent and witnesses; Information pertaining to conciliatory/inquiry proceedings or recommendations of the ICC/LCC;
- Action taken by the employer/DO.

Accountability: Any person entrusted with the duty to handle or deal with the complaint, inquiry or any recommendations or action taken under the provisions of this Act.

Consequences: As per the Service Rules or Rs.5,000/ to be collected by the employer.

Exception: Dissemination of information regarding the justice secured without disclosure of name, address, identity and particulars of complainant or witnesses.

Section 4 completes the details of the Complaints Committee process in addressing formal complaints. It serves as a guideline to action in providing appropriate redress. The manner in which a complaint is addressed will make all the difference to the equal rights of working women as well as the kind of workplace culture being promoted.

Monitoring

“Vishaka was a victory for all women”
Bhanwari Devi

This section refers to ways in which application of the Act at all workplaces is monitored. Monitoring is a way to ensure compliance of the Act on the ground. As an additional means of monitoring, the Act mandates the submission of Annual Reports with specific information as well as specific consequences where compliance is lacking.

The Act authorizes Appropriate Government to monitor the implementation of the Act. As per the Act, Appropriate Government means:

- i. In relation to a workplace which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly-
 - a. By the Central Government or the Union Territory administration, the Central Government;
 - b. By the State Government, the State Government;
- ii. In relation to any workplace not covered under sub-clause (i) and falling within its territory, the State Government;

Thus to monitor the Act, the Appropriate Government has the authority to undertake any of the following measures:

5.1 Inspection

In relation to workplace sexual harassment, when it is in the public interest or in the interest of women employees, every employer/District Officer can be ordered by the Appropriate Government i.e. State and Central Government, to make available any information, record or document, including opening its workplace for inspection relating to the same.

5.2 Annual Report

The Appropriate Government is entrusted with the monitoring of the implementation of this Act and for maintaining the data on the number of cases filed and disposed of under it. In particular, the Act mandates submission of an Annual Report by the ICC/LCC to the employer/District Officer.

The District Officer will forward a brief report on the annual reports to the appropriate State Government. Such reports must include the following information:

- a. No. of complaints received;
- b. No. of complaints disposed of;
- c. No. of cases pending for more than 90 days;
- d. No. of workshops/awareness programmes carried out;
- e. Nature of action taken by the employer/DO;

The Report of ICC will be forwarded to the DO through the employer.

5.3 Penalties

An employer can be subjected to a penalty of up to INR 50,000 for:

- Failure to constitute Internal Complaints Committee
- Failure to act upon recommendations of the Complaints Committee; or
- Failure to file an annual report to the District Officer where required; or
- Contravening or attempting to contravene or abetting contravention of the Act or Rules.

Where an employer repeats a breach under the Act, they shall be subject to:

- Twice the punishment or higher punishment if prescribed under any other law for the same offence.
- Cancellation/Withdrawal/Non-renewal of registration/license required for carrying on business or activities.

Monitoring is a critical yardstick to measure success in terms of compliance with the Act. Additionally, it highlights those areas, in terms of law and practice, which may require improvement and/or additional information and guidance at both the State as well as the workplace levels.

Global Norms and Good Practices

Increasing awareness and compliance with international standards is a reminder that we must not lose sight of the goal. Over the years, the international community has developed benchmarks that provide guidance on what the laws around workplace sexual harassment should look like in practice. The key benchmarks are listed below:

1. Recognition that workplace sexual harassment is a form of human rights violation.ⁱ
2. Recognition that sexual harassment is a form of gender-specific violence.ⁱⁱ
3. Equality, dignity and worth of a human person must be emphasized.
4. Gender-based violence includes sexual harassment and impairs the enjoyment by women of several basic human rights and fundamental freedoms.ⁱⁱⁱ Some of these rights include:
 - The right to life, the right to liberty and security of the person.
 - The right to equal protection under the law.
 - The right to the highest standard attainable of physical and mental health.
 - The right to just and favourable conditions of work.^{iv}
5. Eliminating violence against women and advancing women's equality includes the right to be free from workplace sexual harassment.^v
6. Legislation on violence against women should define violence to include sexual harassment. Such legislation should also recognize sexual harassment as a form of discrimination and a violation of women's rights with health and safety consequences.^{vi}
7. The International Labour Organization (ILO) has also drawn specific attention to domestic workers, who have a right to “enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.”^{vii}

In terms of practice, international law and policy frameworks have an important role to play in encouraging the adoption of an understanding of sexual harassment as a fundamental human right and equality issue, and not just a problem for labour/employment law to solve.

Converting these concepts into practice involves constant monitoring and adapting to changing circumstances. As a start, six simple steps to keep in mind and practice in any workplace should involve the following:

1. Make sure there is a policy that has been “effectively” communicated to all workers, irrespective of whether they are paid or volunteers.
2. Display details of both informal and formal ways available to a worker to address/complain about workplace sexual harassment.
3. Undertake orientation on workplace sexual harassment for all workers in respective organizations, establishments or institutions.
4. A Complaints Committee which is trained in terms of skill and capacity is critical for building trust.
5. Encourage senior persons/leaders/supervisors or any person who can influence employment-related decisions, to become role models.
6. Men and women should be included in building a culture which no longer tolerates workplace sexual harassment.

Legally, workplace sexual harassment can no longer be dismissed as some moral transgression. The Vishaka Guidelines raised that bar, when for the first time it recognized “each incident of sexual harassment” as a violation of the fundamental right to equality. That notion has found its way into the Act, which promotes the right of women as citizens to a workplace free of sexual harassment. Complaints Committees at all workplaces are now charged with the role to ensure that the right remains intact, through a fair, informed, user-friendly process of redress.

Prioritising prevention and establishing a redress mechanism, which comprises of 50 per cent women, a woman chair and an external third party expert, is India’s innovative model in responding to working women’s experience of sexual harassment. Assuming adequate changes follow, in both law and practice to meet global benchmarks, that model can evolve into an exemplary best practice. To get there, workplaces in India today, must rise to the requirement of promoting gender equality.

ⁱ General Recommendation 12 of 1989, Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

ⁱⁱ General Recommendation 19 of 1992, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

ⁱⁱⁱ Ibid.

^{iv} Article 3, Declaration on the Elimination of Violence against Women, 1993.

^v The Beijing Platform of Action drawn at the United Nations’ Women’s Conference in Beijing in 1995.

^{vi} United Nations UN Division for the Advancement of Women *Handbook for Legislation on Violence Against Women* (UN Handbook).
<http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20violence%20against%20women.pdf>

^{vii} Article 5, ILO Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).



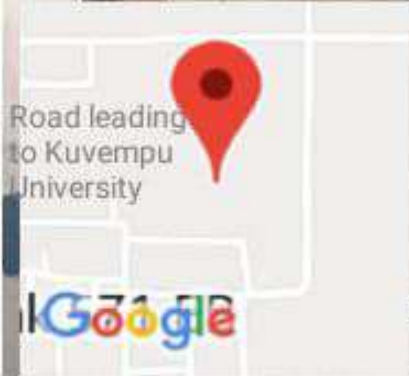


Towards a new dawn

Government of India
Ministry of Women and Child Development



GPS Map Camera



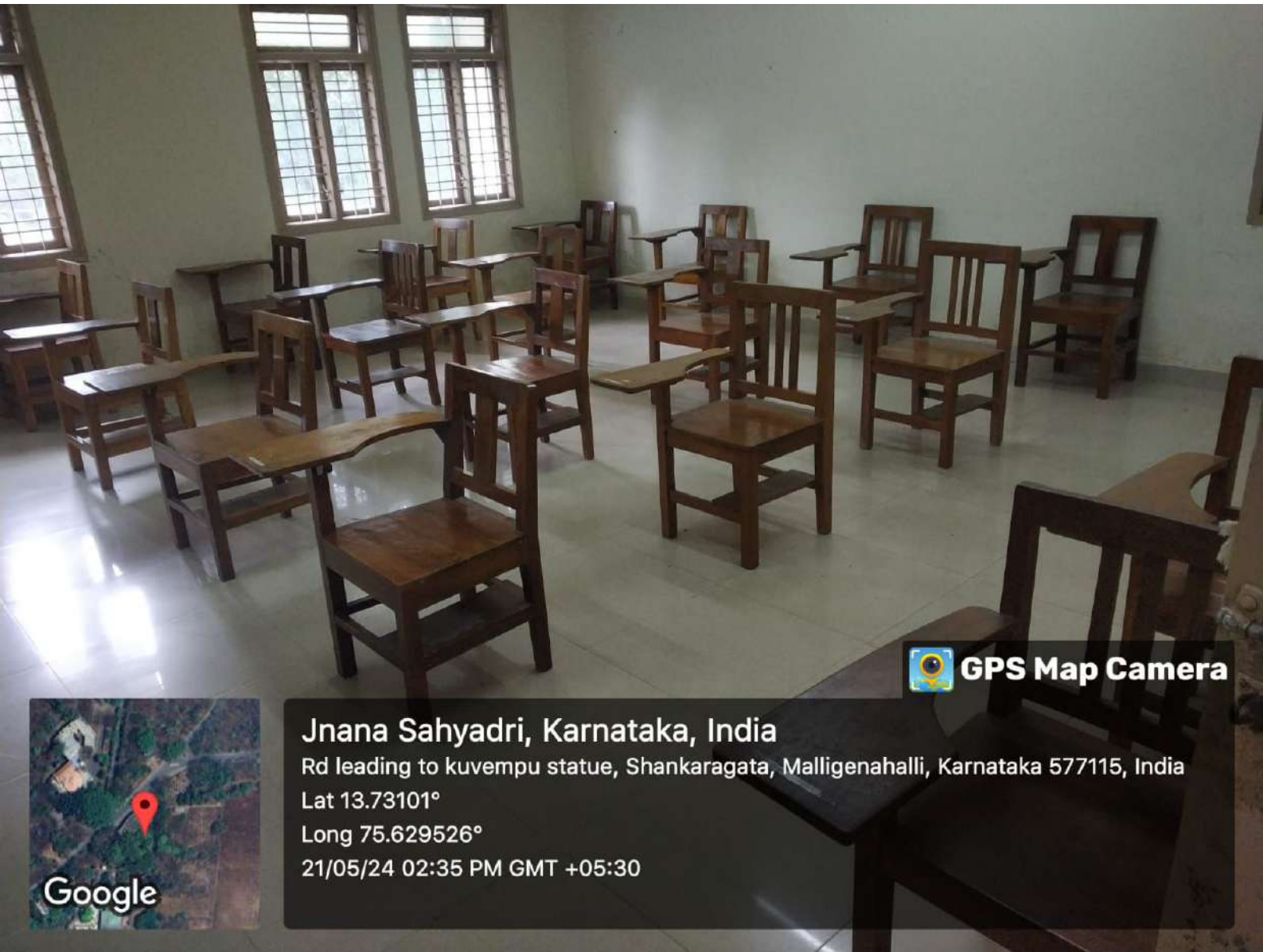
Bangalore Division, Karnataka, India

Rd leading to Kuvempu University, Shankaragata, Karnataka 577115, India

Long 75.632634°

Lat 13.735927°

24/2/2024 02:11 PM



 **GPS Map Camera**

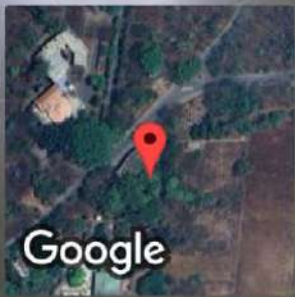
Jnana Sahyadri, Karnataka, India

Rd leading to kuvempu statue, Shankaragata, Malligenahalli, Karnataka 577115, India

Lat 13.73101°

Long 75.629526°

21/05/24 02:35 PM GMT +05:30

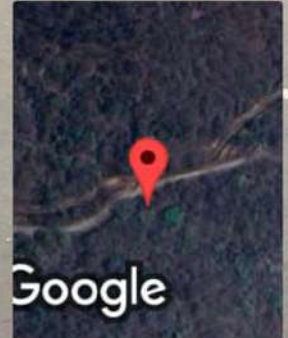


Google



 **GPS Map Camera**

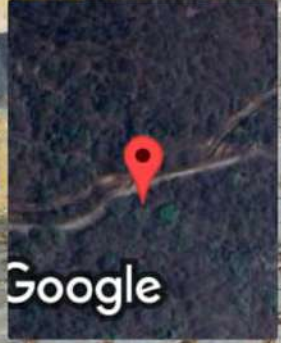
Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:46 AM GMT +05:30





GPS Map Camera

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:48 AM GMT +05:30

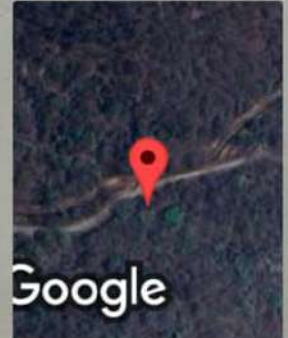


Google



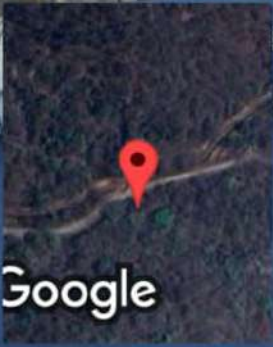
 **GPS Map Camera**

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
18/05/24 04:56 PM GMT +05:30






 **GPS Map Camera**

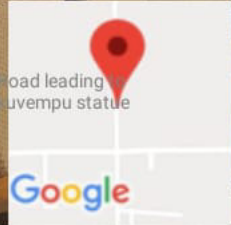


Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
17/05/24 11:14 AM GMT +05:30





 GPS Map Camera



Road leading to
Kuvempu statue

Bangalore Division, Karnataka, India

Chemistry Dept, Rd leading to kuvempu statue,
Shankaragata, Malligenahalli, Karnataka 577115,

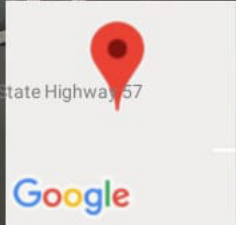
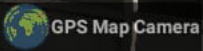
Long 75.631374°

Lat 13.732277°

24/2/2024 02:06 PM



ಮಹಿಳಾ ರಭಾಂತಿ ಕೂರೂ
Ladies Waiting Room



Bangalore Division, Karnataka, India

Kannada Dept, Kannada Dept, SH 57, Shankaragata,
Karnataka 577115, India

Long 75.632317°

Lat 13.734928°


24/2/2024 02:05 PM



ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
KUVEMPU UNIVERSITY
ಶರಾವತಿ ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಹಕರ
ಮಹಿಳೆಯರ ನಿಲಯ
SHARAVATHI WORKING
WOMEN'S HOSTEL
Campus is under CCTV Surveillance

11

ಮಹಿಳಾ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೂರಡಿ
Ladies Waiting Room

 GPS Map Camera

Bangalore Division, Karnataka, India

Rd leading to Kuvempu University, Shankaragata,
Karnataka 577115, India

Long 75.632634°

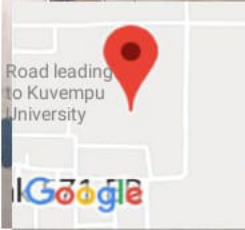
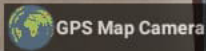
Lat 13.735927°

24/2/2024 02:12 PM

Road leading
to Kuvempu
University



 Google



Bangalore Division, Karnataka, India

Rd leading to Kuvempu University, Shankaragata,
Karnataka 577115, India

Long 75.632634°

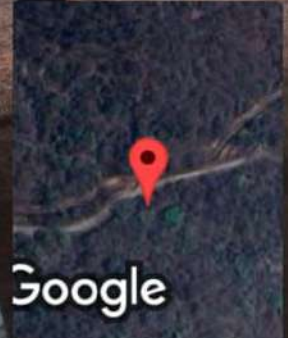
Lat 13.735927°

24/2/2024 02:11 PM



 GPS Map Camera

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
20/05/24 12:11 PM GMT +05:30



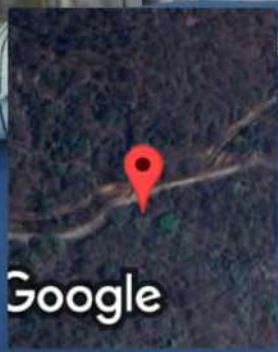
Google



ಕರ್ನಾಟಕ
COUNSELLING

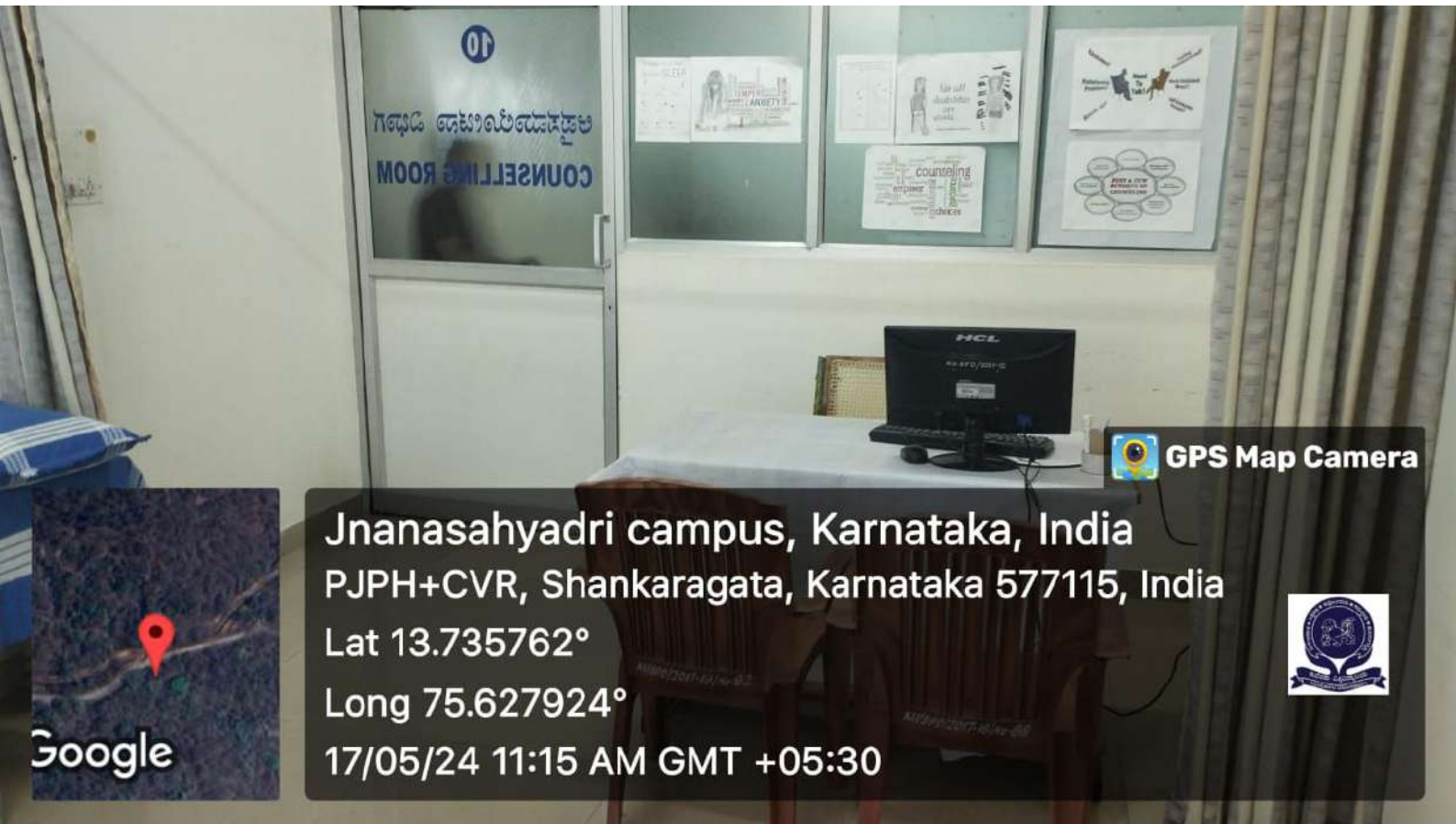
GPS Map Camera

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
17/05/24 11:14 AM GMT +05:30



Google



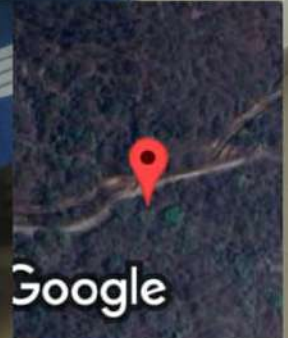


10
ಗೌರವ ಸಹಾಯಕರು
COUNSELLING ROOM



 GPS Map Camera

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
17/05/24 11:15 AM GMT +05:30



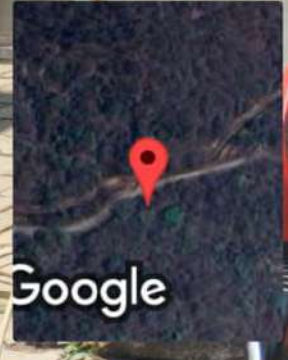


ಶಿಶು/ಕುರಿಕೆ/ಕುದುರೆ/ಕುಳಿಗಾಸು ಅನುಮತಿಸಿಲ್ಲ
Cats/Dogs/Animals/Alcohol/Prohibited

Identity card compul

 **GPS Map Camera**

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:42 AM GMT +05:30

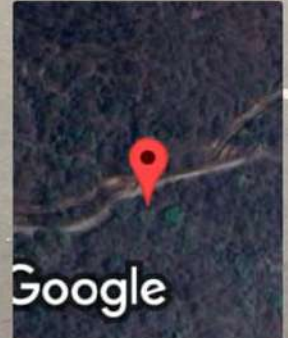


Google



 **GPS Map Camera**

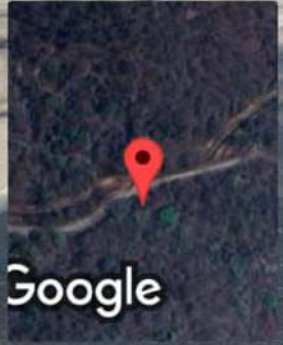
Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:46 AM GMT +05:30





 **GPS Map Camera**

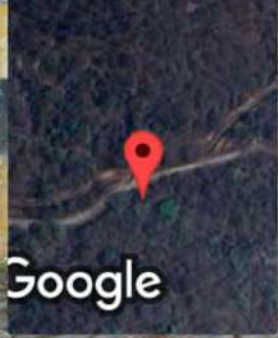
Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:41 AM GMT +05:30





GPS Map Camera

Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:48 AM GMT +05:30

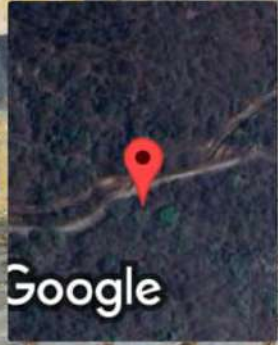


Google



GPS Map Camera

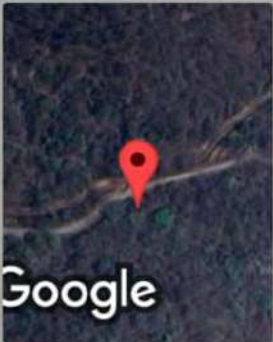
Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
16/05/24 11:48 AM GMT +05:30



Google



 **GPS Map Camera**

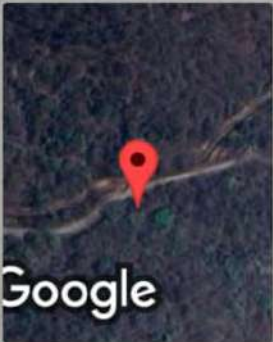


Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
18/05/24 04:56 PM GMT +05:30





 **GPS Map Camera**

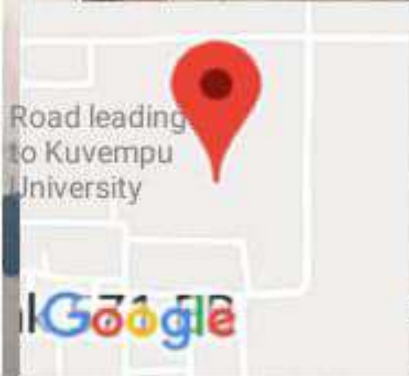


Jnanasahyadri campus, Karnataka, India
PJPH+CVR, Shankaragata, Karnataka 577115, India
Lat 13.735762°
Long 75.627924°
18/05/24 04:56 PM GMT +05:30





GPS Map Camera



Bangalore Division, Karnataka, India

Rd leading to Kuvempu University, Shankaragata, Karnataka 577115, India

Long 75.632634°

Lat 13.735927°

24/2/2024 02:11 PM


KUVEMPU UNIVERSITY

Govt. of Karnataka, State Public University

Jnanasahyadri Campus, Shankaraghatta-577451, Shivamogga District, Karnataka

Health Center

Details of Health Center Staff

<http://www.kuvempu.ac.in/eng/healthcenter.php>

Sl No.	Name	Designation	Qualification
01	Dr. Taresh S.Naik	Doctor	M.B.B.S
02	Dr. Boomika Y.D	Doctor	B.A.M.S
03	Devadas Naik	Lab technician	M.Sc
04	Riyaz Ahmed Khan	Lab technician	D.M.L.T
05	Paniraj L.D	Pharmacist	D. Pharma
06	Kalavathi S	Nursing Staff	Diploma in Nursing
07	Subramanya S P	Driver	9 th
08	Sathyanarayana	Clerk	10 th
09	Prakash B	Attender	2 nd PUC
10	Manjula K	Aya	7 th

Year	Health Center facilities utilized by			Purchasing	
	Number of out patients	Number of in patients / ECG patients	Number of Lab patients	Medicine	Lab chemical
2019-20	7281	245/118	1261	2,70,138-00	9,81,556-00
2020-21	4139	55/132	553	2,49,751-00	1,66,913-00
2021-22	6293	180/210	747	4,21,168-00	1,31,802-00
2022-23	10287	273/169	1125	3,48,979-00	1,83,054-00
2023-24	7509	143/123	941	3,66,107-00	1,89,874-00

***COVID** vaccines have been given to the students, staff of the university and public as a part of the COVID-19 vaccination drive.

Sl No.	Month of vaccine	No of vaccinated Dose	No of vaccine vial
1	June 2021	531 Dose	49 vials
2	July 2021	1432 Dose	129 vials
3	August 2021	212 Dose	21 vials
4	September 2021	877 Dose	77 vials
5	October 2021	544 Dose	47 vials

Facilities available in the Health Center:

*The University has a well equipped Health Centre with sufficient Male & Female doctors who are assisted by the necessary staff.

*Our health is equipped with eight bed ward, with dedicated ward for male and females. 24X7 medical service available for students, staff and workers and in case of emergency first aid is done to public.







* 24X7 ambulance service.



*ECG facilities:



*** Lab test:**

The health centre has preliminary diagnostic facilities and on line ECG / Medical advise support of Narayana Hrudalaya is established.



***Pharmacy.**



Health Programmes organized by the Health center from 2019-23 to till date

MSW Students orientation program in health centre:



*** COVID vaccination conducted at University Health Centre.**



Sl No	RF No.	Name	Age	Gender	Date	Department	Referred by	Contact No	Sign. Phone counselling
01.	711	Sauvaramma.	45.	F.	06/4/2021.	Maths (student parent).	Daughter.	91488 51381	---
02.	712	Bhoneppa C.	50	M.	08/4/2021	physics. - (student parent)	Self.	78994 66986	---
03.	713	Anitha.	47	F.	14/04/2021	IT. C student parent)	Daughter.	9364 706820	---
04.	714	Ashwini.	30.	F.	16/04/2021	parent)	Sister.	9364 706820	---
05.	715	Heena. Khasim.	28	F.	28/04/2021	physics. old student.	Friend.	9880 380480	---
06.	716	Prakash BN.	23.	M.	29/04/2021	M.Com.	self.	8861617960	---
07.	717	Manjula.	27.	F.	4/05/2021.	old student	Friend.	---	---
08.	718	Keshav.	30.	M.	07/05/2021	Student M.Lb. Brother.	Sister.	9731080029	---
09.	719	Kavya.	22	F.	10/05/2021.	M.Lb.	self.	9731080029.	---
10.	720	Bharathi.	32	F.	13/05/2021	coding. E.B.	Self.	8748035385.	---
11.	721	Chaitra.	38	F.	14/05/2021.	Coding. Student/Sister.	Sister.	9901001606.	---
12.	722	Kamala.	62.	F.	18/05/2021.		Daughter.	9686 34906	---
13.	723	Yashaswini.	36	F.	19/05/2021	old student.	Self.	9535404121	---

Sl No.	RF No	Name	Age	Gender	Date	Department	Referred by	Contact No.	Sign. phone Counsellor
14.	724	Ramya.	33	F	20/05/2021	Economics.	Self.	8193884608	
15.	725	Prasad Kumar.	28	M.	24/05/2021	Mcom. Old Stu.	Self	9353525064	
16.	726	Hemalatha.	51	F.	27/05/2021	parent.	Son.	9353525064	
17.	727	Ragashree.	32	F.	31/05/2021	Physics. class Sister.	Sister.	8197514715.	
18.	728	Hanumanthappa.	66	M.	02/06/2021	parent. EB. (Coding)	Daughter.	8748035385.	
19.	729	Santhosh. G.R.	32	M.	04/06/2021	EB. (Coding).	Wife.	8748035385.	
20.	730	Dhanu.	33	M.	07/06/2021	M.Ped.	Self.	9448159296.	
21.	731	Ishvasuya.	23	F.	08/06/2021	Maths.	Self.	8548822498/ 9916427356.	
22.	732	Anusha.	24	F.	10/06/2021	M. Com.	Self	8548825198.	
23.	733	Sharmutappa.	54	M.	14/06/2021	Client Father. (Maths.)	Daughter.	9916427356.	
24.	734	Ramesh.	42	M.	17/06/2021	CDC.	Self.	9483165860.	
25.	735	Rakeshtha.	18	F.	19/06/2021		Father.	9483165860	
26.	736	Akshitha	20	F	19/06/2021			9483165860.	

Sl. No.	RF.No	Name	Age	Gender	Date	Department	Reported by	Contact No.	Sign
37	737	Rakesh	38	M.	25/06/2021	Bio Tech	Self	9632950308	Phone Covered by
38	738	Esha Naik	51	M.	29/06/2021	BT, parent.	Son.	9632950308	" "
39	739	Suwendra Naik	33	M.	03/02/2021	Botany	Self.	8861945294	" "
30	740	Yogish. K.P	22	M.	07/07/2021	M.com.	Self.	7892428908.	" "
31	741	Panduranga K	35	M.	14/07/2021	M.com.	Son.	7892428908.	" "
32	742	Ranjitha	33	F.	16/07/2021	Maths. old batch.	Suend	8105545633	" "
33	743	Sauetharamma.	48	F.	17/07/2021	" - parent	Daughter	8105545033.	" "
34	745	Kashou Kumar.	51	M.	20/07/2021	" "	" "	8105545033.	" "
35	746	Apoorna.	32	F	27/07/2021	Kannada	Brother.	9845566850	" "
36	742	Geetha.	22	M.	29/07/2021	MSW.	Lecturer.	9513666982.	" "
37	748	Dackshitha	22	F.	02/08/2021	^{AI} BT epology	Doctor.	7022981334.	Dackshitha
38	749	Soyyara Sumaith.	22	F	09/08/2021	M.com	Self.	7019193268	Soyyara Sumaith
39	750	Narayanan.	45	F	09/08/2021	parent.	Self.	7019993268	Narayanan
40	751	palaksha E.	26	M	16/08/2021	Sociology old batch	Friend.	9901119184	PhoneCovered
41	752	Mahadivamma.	46	F.	21/08/2021	894 parent	Son.	9901119184	" "
42	753	Eshwarappa.	50	M.	24/08/2021	parent	" "	9901119184.	" "

43	754	Bharathi	M.	88	82/08/2021	M.com.	Student	7483569439	
44	755	Jyothi L	F.	82	21/08/2021	English	---	9909217560	Jyothi L
45	756	Ry. Sumer.	F.	72	01/09/2021	---	---	9740633077	Ry. Sumer.
46	757	Shravanj. C.	M.	30	08/10/2021	C.D.C.	worker.	8105643609	Shravanj. C.
47	758	Kavya. NS	F.	82A	06/09/2021	physics.	Student	9353960061	Kavya N.S.
48	759	Bhavya. HT	F.	72	13/09/2021	Zoology	---	9481477608	Bhavya HT
49	760	Devanuj. R.	M.	72	21/09/2021	M.com.	Tutorials	8867336769	Devanuj R.
50	761	Ranuja.	F.	19	23/09/2021	B.com.	Self	7349328067	Ranuja L. Jain
51	762	Nagna.	F.	72	21/09/2021	English.	Self.	9380720587	Nagna
52	763	Akrash. KH	M.	27	27/09/2021	Economics.	Doctor.	7483377905	Akrash KH
53	764	Mahesh.	M.	39	28/09/2021	physics.	Self.	9353960061	Mahesh
54	765	Chandana.	F.	21	08/10/2021	Baccary	Friend	6367589753	Chandana M.
54	766	Shivkumar.	M.	36	22/10/2021	Physics.	Doctor.	8880015260	Shivkumar
55	767	Vinutha, SK	F.	23	28/10/2021	Accom.	Self.	6363959446	Vinutha SK
56	768	Sayard Hyder.	M.	31	10/11/2021	M.B	Self	8747009024	Sayard Hyder
57	769	Navien.	M.	30	15/11/2021	LEBany.	Seater.	8861528056	Navien

58	770	Kiran	M.	30	18/11/2021	B.com.	Friend.	9353685623	phone counselling
59	771	Pushpanath	F.	43	24/11/2021	OU.	BRR Public stations	8105120683	Pushpanath.
60	772	Meghana	F.	26	26/11/2021	OU.	Mother.	8605220685	phone counselling
61	773	Masulamma	F.	54	29/11/2021	---	Daughter.	8105120623	---
62	774	Nagasha.C.	M.	32	03/12/2021	.B.H.	Doctor.	9113540187.	Phone
63	775	Preema.K.	F.	22	07/12/2021	Kannada.	Friend.	9663330295	phone counselling
64	776	Sumathi.L.	F.	28	13/12/2021	Sociology O.S.	Self.	7829158085	---
65	777	Adarsha.Sk.	M.	16	15/12/2021	KPS School Ranganadalli	Teacher.	9663763918.	Adarsha
66	778	Chandana.K.	F.	23	20/12/2021	Chemistry	Friend.	9900281448.	Chandana.K.
67	779	Maasya	F.	22	28/12/18/2021	B.Chem	Self.	7676429693	Maasya
68	780	Kavya.S.	F.	21	10/01/2022	B.A.B	F.O.scholar	8867599790/	Kavya.S.
69	781	Kudlakka	F.	19	06/01/2022	Kannada Nohosur.	collego.	8296918651 9535739562	Graduate.
70	782	Chandru	M.	48	10/01/2022	OU.	OU.	874664778.	phone counselling
71	783	Siddaranga	M.	22	24/01/2022	History.	Friend.	9844566850.	---
72	784	Poorna.	F.	19	17/01/2022	B.com.	Mother.	9900329425	phone counselling
73	785	Panikaju.M.	F.	46	19/01/2022.	Degree College Lakshmi Kadoot.Kuv	Friend	9900329425	---

74.	786.	Ananda S	M.	07/11/2022	MBA.	Self.	9916402917	phone C S
75.	787.	Manjunath	M.	29/11/2022	DFE. (OU)	Student	65 6043 2205	-
76.	788.	Paaru M.	F.	31/11/2022	Kannada	Doctor.	9116 8763 56	88788100
77.	789.	Taruna R.	F.	03/12/2022	M.com.	Doctor-M.O.	9108532603	70978
78.	790.	Ranganath	M.	07/12/2022	parent.	---	9380237943	0079000
79.	791.	Pavan R.	M.	15/12/2022	M.B.	Friends	7813805264	Pavan R.
80.	792.	Sou. N.	F.	21/12/2022	M.com.	Self.	7483612872	7483612872
81.	793.	Lingaraj	M.	25/12/2022	M.B.	Friends	9740847918	7918
82.	794.	Niveditha	F.	08/12/2022	B.T.	---	7619688497	S Niveditha
83.	795.	Sridhar Meg	F.	15/12/2022	English.	Self.	73492 48836	73492
84.	796.	Kavana.	F.	22/12/2022	Kannada.	Self.	94802 43236	94802
85.	797.	Shamunth	Male	01/04/2022	OU. oldemplyer	Father	9902116399	9902116399
86.	798.	Utham Chand.	Male	04/04/2022	OU.	Doctor.	998002021	998002021
87.	799.	Sourasop.	Male	07/04/2022	---	---	9980888111	9980888111
88.	800.	Bhushana	Female	16/04/2022	Smt College.	Lectures	9353473026	9353473026
89.	801.	Sahana Y.V.	F.	05/04/2022	Political.	Rate System	9019217312	9019217312

90.	802.	Koopa. K.	85.	F.	11/05/2022.	Political (old ^{entry})	Self.	9513170993. ^{Entry. K.}
91.	803.	Manjamma. Y.	47.	F.	13/05/2022	parent.	Daughter.	9019217312. (Phama)
92.	804.	Maanaga. V.	22.	F.	17/05/2022	Self. History	Self.	63621563826. (---)
93.	805.	Prathma.	22.	F.	01/06/2022	Maths.	self.	7483656438. Pathma R.V.
94.	806.	Pushpawathi. G. V.	48.	F.	03/06/2022	student parent	Daughter.	9783656438 Phava Coumaling
95.	807.	Vijayanthi Kumari. K.	55.	M.	16/06/2022	---	wife.	9783656438. ---
96.	808.	Shoumya. Shree	23.	F.	18/6/2022.	English. Dept	Self.	9019318267. ^{Shree}
97.	809.	Bendu. T. P.	23.	F.	23/6/2022.	Kannada.	Friend.	9663208641. ^{Shree}
98.	810.	Anusha.	F.	11/07/2022	Physic. & old ^{entry}	Doctor.	8892319500. Phava Coumaling	

ಯಾನಿಕೆ ಉನ್ನತ ವರ್ಗದ ಅಭ್ಯಾಸಿ-2021.
 ಯಾನಿಕೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸಿ. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ.

Sl.No.	Name.:	Dept.	Sign.
01	Ravithija G	physics	Ravithija G
02	SHARATH.N.	sociology	SHARATH.N.
03	THIPPESWAMY.N.B.	sociology	THIPPESWAMY.N.B.
04)	shridevi. M.	-11-	shridevi. M.
05)	DR. shashikumara.K.N.	-11-	DR. shashikumara.K.N.
06)	PRAKASHA. D.N.	Sociology	PRAKASHA. D.N.
07)	Anapama T.G.	Sociology	Anapama T.G.
08	NAGARAJA. D.K	Sociology	NAGARAJA. D.K
09	Abhishek. S	Sociology	Abhishek. S
10	Mudduraj H.R	sociology	Mudduraj H.R
(11)	Adarsh B.Y	Sociology	Adarsh B.Y
(12)	RAVANDAN.T	Sociology	RAVANDAN.T
13)	Hippelka T	Sociology	Hippelka T
14)	Gireesha M.S	Sociology	Gireesha M.S
15)	Linal Bryan	Sociology	Linal Bryan
16)	ನಾಗರಾಜ್. ಎಸ್.ಬಿ	ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಜ್ಞಾನ	ನಾಗರಾಜ್. ಎಸ್.ಬಿ
17	ಪ್ರವೀಣ್. ಸಿ	ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಜ್ಞಾನ	ಪ್ರವೀಣ್. ಸಿ
18	ಸಿದ್ಧ	ಸಾಮಾಜಿಕ ವಿಜ್ಞಾನ	ಸಿದ್ಧ
19	Suresh Bai. N	-11-	Suresh Bai. N
20	Chaitanya C	-11-	Chaitanya C
21	Shweta. N	Sociology	Shweta. N
22	SINDU. T.R	Sociology	SINDU. T.R
23	Shwetha. T	Sociology	Shwetha. T
24	Vanishree K. S	Sociology	Vanishree K. S
25	Ranjitha B Naykan	Sociology	Ranjitha B Naykan
26	Rukhmiya Bann	Sociology	Rukhmiya Bann
27	Chandralocla. bai J	Sociology	Chandralocla. bai J
28	Keerthi. L.A	Sociology	Keerthi. L.A
29	Athmi Hm	Sociology	Athmi Hm
30	Sagari. SIT.	Sociology	Sagari. SIT.
31	Asha. R	Sociology	Asha. R

SL.No.	Name	Dept	Sign
32	Pallavi H.C	Sociology	[Signature]
33	Sinchana G.c	Sociology	[Signature]
34	Vinaya N.	Sociology	[Signature]
35	Adarsh S.	O.O.	[Signature]
36	Pratthina	O.O.	[Signature]
37	Vasula	O.O.	[Signature]
38	Barajamma	Physics	[Signature]
39	Nisha K H	-u-	Nisha
40	Madhura R	-u-	MB
41	Kauitha P	-u-	[Signature]
42	Mamatha - A	M.Com	[Signature]
43	mahalakshmi B.A	M.com	[Signature]
44	LAKSHMI R	M.Sc	[Signature]
45	Kokila. H.R	M.cam	[Signature]
46	Meghana. H.T	M.com	Meghana
47	Tijaswini D	M.com	Tijaswini D
48	Megha. M	M.com	Megha M
49	Megha. B	M.com	Megha
50	Dr. Sudha	Physics	[Signature]
51	Rakshita G.	MCA	[Signature]
52	Rachana U.	MCA	Rachana

ಸಮಾಜ ಕಾರ್ಯ ಅಭ್ಯಾಸದ. ಮೂಲಕ ಬಹುಮಾನ ಅಧ್ಯಾಪಕರನ್ನು
 ಓರಿಯಂಟೇಷನ್ (ಪ್ರಾರಂಭ ಭಾಷಣ ವೇಳೆ). ಆಯ್ಕೆ.

— ದಿನಾಂಕ: 06/07/2022. (2ನೇ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ
 — ಕೇಂದ್ರ, ಉಡುಪಿ ಕೇಂದ್ರ. ಕೆ.ಎ.ಎ.

Sl. No.	Name	Dept.	Designation	Contact No.	Sign.
01.	Ranjana H.G. Vakoda.	MSW	Student	7899624042	
02.	SOWANYA J.B	MSW	Student.	8088822321	
03.	SURESH. C	MSW	Student	5 8197858563	
04.	Kanana, JIN	MSW	student	7411211198	
05.	Shanthi N Raikar	MSW	Student	8050029096	
06.	padkani-A	MSW	Student	6362433629	
7.	Nikhilrajhi	MSW	Student		
8.	Prin	MSW	Student		



Dr. A. Ramegowda
Professor & Chairman

Email: kusmsw@gmail.com
Phone: 08282-256301 (301-306)

Sl.no/ku/swd/ವಿಹೆ: 2021-22

Date: 04-02-2022

To,
Counsellor,
Health Centre,
Kuvempu University.

Dear Sir/Madam,

Sub: Request for permission to undertake concurrent field work practicum for the First year Master of Social Work (MSW) - students-Reg.

Greetings from the Department of Social Work

With reference to above, the First year M.S.W- students, as part of Social Work curriculum are required to practice social work theory. The broad aim is to provide opportunities for applying the theoretical knowledge gained in the classroom by our students. This learning experience shall provide an opportunity of working with individuals, families, groups and communities managing organization tasks. There are five broad areas for concurrent practice learning. They are as follows:

1. Understanding both the agency and the clients as systems.
2. Developing knowledge of administrative procedures, programme management and utilizing these skills in practice.
3. Developing skills of problem solving process and practice based research.
4. Developing as a professional person.
5. Using instructions to learn practice.

Further, the information collected from your organization by our students will be kept confidential and used only for the academic purpose.

Keeping in view of the above, may I request you to kindly accord permission and provide all the necessary academic support and guidance required to student for concurrent field work to be undertake twice days in a week i.e. on Wednesdays and Saturdays w.e.f. 05th February 2022 to last week of October-2022.


The students will also be supervised by the faculty member and will be coordinating with your organization.

Your kind permission and help in this regard is highly appreciated

Name of the Students:

1. Charan Kumar
2. Nethra M
3. Chandana S.

With regards,


(Prof. A. Ramegowda)
Chairman
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK
Kuvempu University
Shankaraghatta-577 451
Shivamogga Dist.

Copy to,
Medical Officer, Health Centre, Kuvempu
University, Shankaraghatta, 577451.

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪದವಿಪೂರ್ವ ಕಾಲೇಜು

ಭದ್ರಾ ಜಲಾಶಯ - 57 115, ಭದ್ರಾವತಿ ತಾಲ್ಲೂಕ್, ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ

ಕಾಲೇಜು ಸಂಕೇತ : ಟಿ.ಟಿ. 037

ಸಂಖ್ಯೆ : 2020-21

ದಿನಾಂಕ : 03-09-2020

ಗೆ

ಡಾ. ರಜಿನಿ. ಮನಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ.

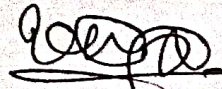
ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಣಿಜ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ವಿಭಾಗ.

ಶು. ಎ. ಎನ್. ಕುಮಾರ್, ಕುಕರಾಜಿ

ವರಾಸಗೆ, ಎನ್.ಎಂ. - ನಮ್ಮ ಶಾಲೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯನ್ನು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಣಿಜ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ

ಈ ವರ್ಗದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿ ನಮ್ಮ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಶಾಲಾ ವಿಭಾಗದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾದ ಶು. ಎನ್.ಎಂ. 5/10 ವರ್ಗದ 9ನೇ ತರಗತಿ ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಣಿಜ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಅನುಮತಿ ನೀಡುವುದಕ್ಕೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಕೋರಲಾಗಿದೆ. ದಯಮಾಡಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯನ್ನು ಸವಗೊಳಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕೋರಲಾಗಿದೆ.


ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಿಗಾಗಿ.



HEAD MASTER

National High School, B.R. PROJECT
Bhadravathi (Tq.) - 577115

ನಿರ್ದೇಶಕರು/ವಿಭಾಗ	ನಿರ್ದೇಶಕರು/ವಿಭಾಗ	ಮುಂದಿನ ಆದೇಶದವರೆಗೆ
------------------	------------------	-------------------


ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರ

ಸಂಖ್ಯೆ: ಆಕೇ/ಕುವಿ/೨೫-2018-19

ದಿನಾಂಕ: 02.08.2018

ಪ್ರಕಟಣೆ

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರದಿಂದ ಮನೋ-ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಹಾಗೂ ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೇಂದ್ರದ ಉದ್ದೇಶಗಳು

- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ಮುಖಾಂತರ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು.
- ಅಧ್ಯಾಪಕ ಹಾಗೂ ಅಧ್ಯಾಪಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನೆ ನೀಡುವುದು ಹಾಗೂ ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಒದಗಿಸುವುದು.
- ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ವಿಕಸನ, ಒತ್ತಡ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು, ಜಾಗೃತಿ, ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವುದು.

ಫಲಾನುಭವಿಗಳು


- ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ಬೋಧಕ/ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಹಾಗೂ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು
- ಸ್ಥಳೀಯ ಶಾಲಾ-ಕಾಲೇಜುಗಳ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ಗ್ರಾಮಸ್ಥರು

ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ

- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗಾಗಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Educational student Counseling)
- ಹದಿ-ಹರೆಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Adolescent Counselling)
- ಮನೋ-ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಆತಂಕ, ಖಿನ್ನತೆ, ಉದ್ದೇಗಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for psycho-social problems)
- ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for psychological stress)
- ದೈಹಿಕ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕ ವಿಕಲಾಂಗಿಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for physical and mental disability)
- ವಿಘಟಿತ ಕುಟುಂಬದ ಮಕ್ಕಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for children from broken families)
- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹಾಗೂ ಕುಟುಂಬದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for personal and family problems)
- ಮದ್ಯವ್ಯಸನ, ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for Drug and Alcohol addiction)
- ಹೆಚ್.ಐ.ವಿ ಮತ್ತು ಐಡ್ಸ್ ಗೆ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for HIV and AIDS)
- ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಕಾಯಿಲೆ (ರಕ್ತದೊತ್ತಡ, ಮಧುಮೇಹ, ಹೃದಯಘಾತ, ಕ್ಯಾನ್ಸರ್) ಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ (Counselling for Non Communicable disease)
- ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗಾಗಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆ ಹಾಗೂ ತಜ್ಞರಿಂದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ (Referral services for all kinds of problems)

ಕೇವಲ ಮಾನಸಿಕ ಖಾಯಿಲೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ಅನುವಂಶೀಯತೆಯಿಂದ ಮಾತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮಾನಸಿಕ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕುಟುಂಬದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಉದ್ಯೋಗ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳು, ಮಾನಸಿಕ ಖಿನ್ನತೆ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕ ತೊಂದರೆಗಳಿಂದ ಜನರು ಮಾನಸಿಕ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವರು, ದೇಹದಂತೆ ಮನಸ್ಸು ದಣಿಯುತ್ತದೆ. ದೇಹಕ್ಕೆ ಖಾಯಿಲೆಗಳು ಬರುವಂತೆ ಮನಸ್ಸಿಗೂ ಖಾಯಿಲೆಗಳು ಬರುತ್ತವೆ ಇದರಿಂದಾಗಿ ಮನಸ್ಸಿನ ನೆಮ್ಮದಿ ಹದಗೆಟ್ಟು ಸಮತೋಲನ ಏರುಪೇರಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರಿಯದ ನಾವು ಕೇವಲ ದೈಹಿಕ ಖಾಯಿಲೆಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯುತ್ತೇವೆ ಇದರಿಂದ ಮಾನಸಿಕ ತೊಂದರೆ/ಅನಾರೋಗ್ಯ ಉಂಟಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಹೆಚ್ಚು ಆದ್ದರಿಂದ ಮೇಲಿನ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಕಂಡುಬಂದಲ್ಲಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚಕರನ್ನು ಅಥವಾ ಮನೋವೈದ್ಯರನ್ನು ಬೇಟಿಯಾಗುವುದರಿಂದ ನಾವು ದೈಹಿಕ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ನೀಡುವಷ್ಟೇ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಮನಸ್ಸಿನ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಸಹ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿರುವ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿ ಆಪ್ತ ಸಲಹೆಯನ್ನು ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ದೂರವಾಣಿಯ ಮೂಲಕ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚಕರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕೇಂದ್ರದ ಕಾರ್ಯಾವಧಿಯು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 10:00ರಿಂದ ಸಂಜೆ 5:30 ವರೆಗೆ. ಆಪ್ತ ಸಲಹೆಗಾಗಿ ಮುಕ್ತ ಹಾಗೂ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಲಾಗುವುದು. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಬೋಧಕ/ಬೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಪರಿವಾರದವರು ಕೇಂದ್ರದಿಂದ ಸಿಗುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಕೋರಲಾಗಿದೆ.

ಕು. ರಜನಿ, ಎಸ್.ಡಿ
 ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚಕರು
 ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ, ರೂಂ ನಂ. 10,
 ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ,
 ಸಂಕಲ್ಪಾ: 9591937081/762050861.


 ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು
ವೈದ್ಯಾರ್ಥಿ ಕಾರಿಗಲು
 ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ
 ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ
 ಪ್ರಾದ ಸಂಖ್ಯೆ: 57/451

Dr. B. S. Gunjal
Professor & Chairman

Jnanasahy
Shankaraghatta-577451
Shimoga Dist. Karnataka
email:bsgunjal@gmail.com
Phone: 08282-256354

NO. KU : MSW : : 2016-17

DATE:21.04.2017

To, ರಬಿ ನಿಲಯ, ಶ್ರೀ ಸಿವಾಯತನ
ಲಿಪಿ ಕಛೇರಿ ಶ್ರೀ ಸಿವಾಯತನ ಕೆಆರ್
ಕೆಎಂಪು ಲಿಪಿ ಕಛೇರಿ
ಕಂಪೌಂಡ್

Sir,

Sub: Field work placement of MSW Students – reg.



With reference to the above, I would like to thank you for your valuable guidance extended to our students during their field work studies at your organization. I sincerely hope that, you will extend similar co-operation and guidance to our students in future too.

I once again profusely thank you and your staff members for helping our students and providing necessary information for their learning.

Thanking you,

With warm regards,

Yours faithfully,

(Dr. B. S. Gunjal)
Chairman
DEPARTMENT OF SOCIAL WORK
Kuvempu University
SHANKARAGHATTA-577 451
Shimoga Dist.

ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರ

ಸಂಖ್ಯೆ: ಆ.ಕೇ/ಕುವಿ:

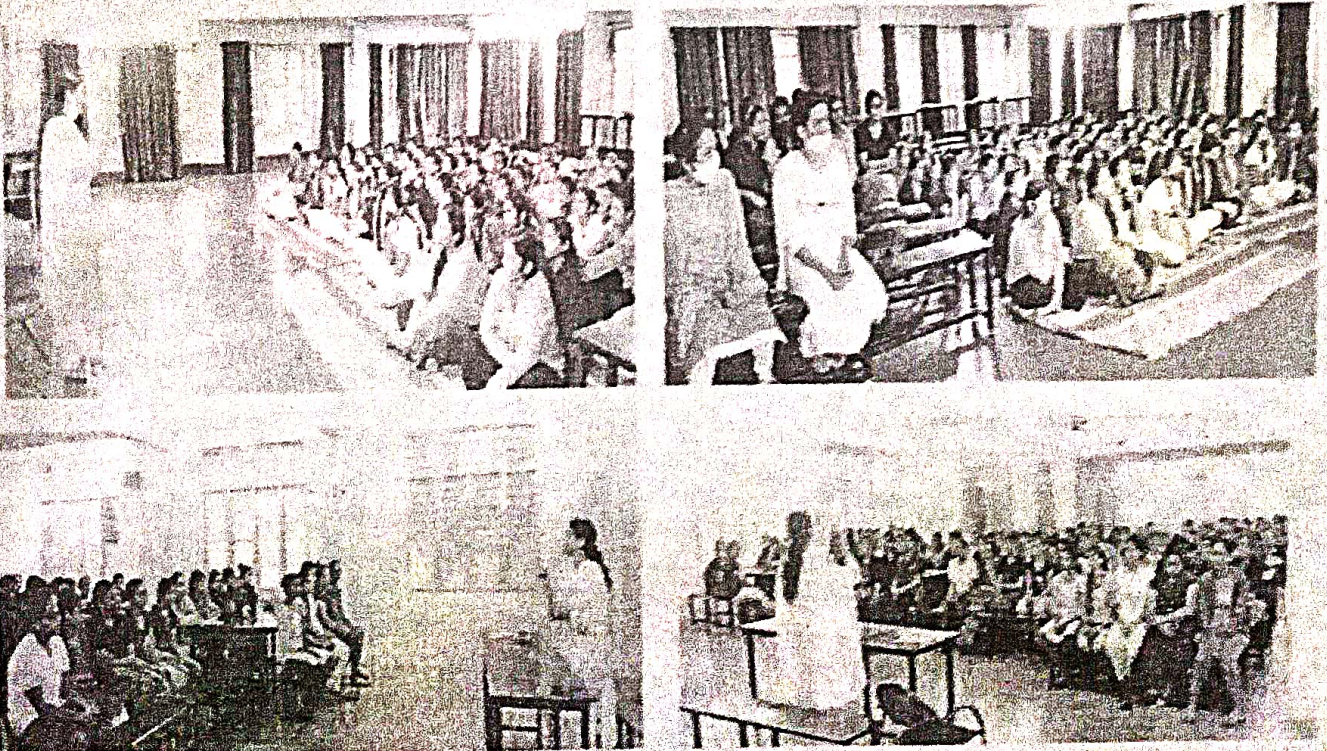
2021-22

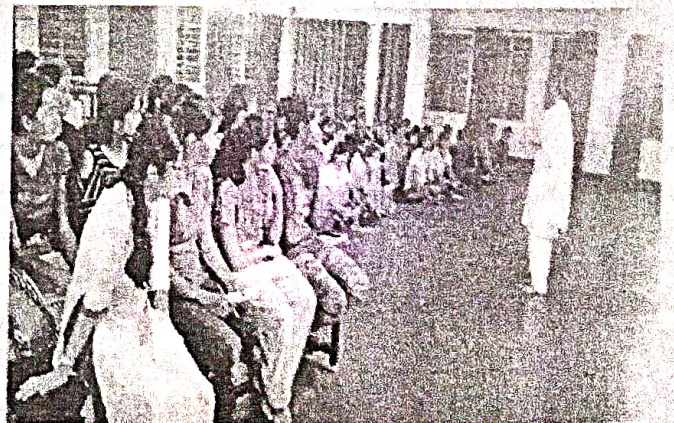
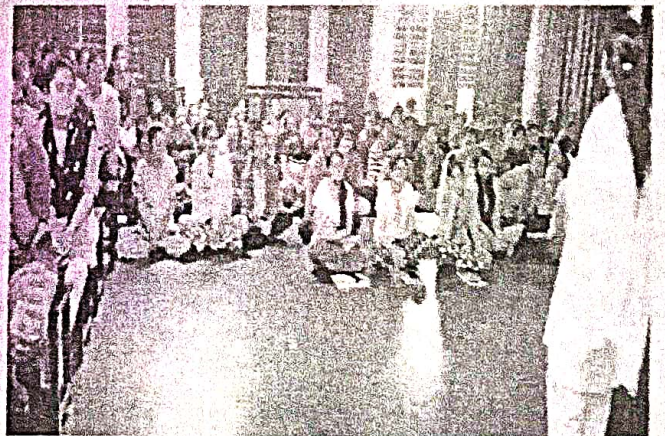
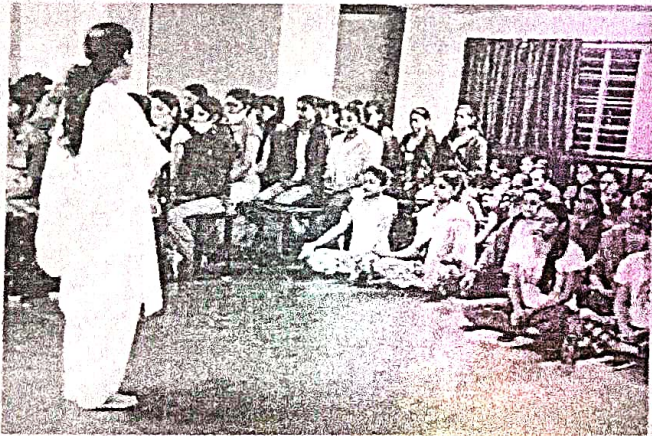
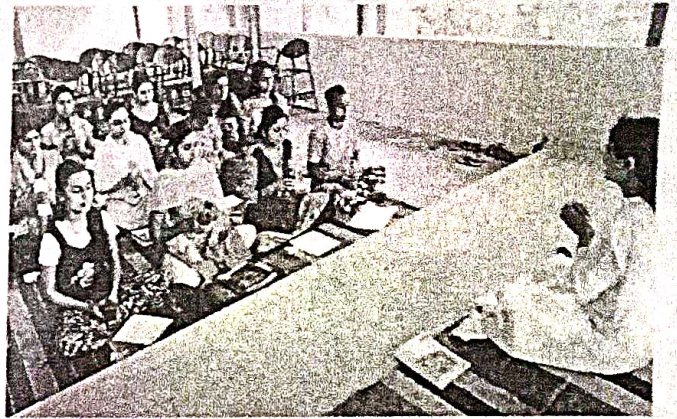
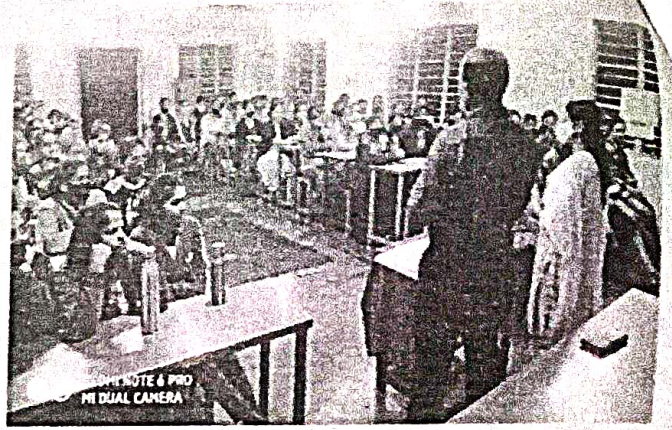
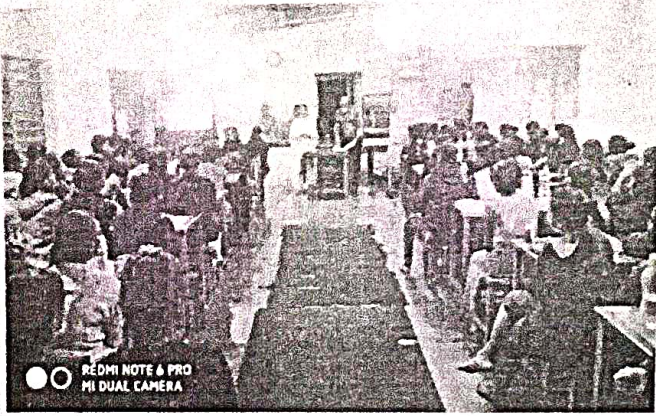
ದಿನಾಂಕ: 01. 10. 2021

ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರದಲ್ಲಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಕೇಂದ್ರದಿಂದ "ಕರೋನಾ ಸಾಂಕ್ರಮಿಕ ಹಾಗೂ ಪರೀಕ್ಷಾ ಭಯ" ಕುರಿತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗಾಗಿ ಸಂವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಘಟಕ ಕರೋನಾ ಸಾಂಕ್ರಮಿಕ ಎರಡನೆಯ ಅಲೆಯಲ್ಲಿ ಉಂಟಾದ ಅನೇಕ ಸಾವು-ನೋವುಗಳಿಂದಾಗಿ ಪಲವಾರು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಕರೋನಾ ಭೀತಿಯಿಂದ ಒಳಗಾಗಿದ್ದು, ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ವಿನ್ಯತೆಗಳಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇವರ ಪಂಚಾಮ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಓದಿನಲ್ಲಿ ನಿರಾಸಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಏಕಾಗ್ರತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆ ಉಂಟಾಗಿ ಪರೀಕ್ಷಾ ಭಯ ಉಂಟಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತವೆ ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಈ ದಾರಿ ಪರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಬರೆಯುತ್ತಿರುವ ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಎಲ್ಲಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಧೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಅಕ್ಕವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ತುಂಬುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚನಾ ಕೇಂದ್ರದ ಮಹಿಳಾ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚಕರಾದ ಕು. ರಜನಿ ಎಸ್. ಡಿ ಅವರು ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚಕರಾದ ಶ್ರೀ ಬಸವರಾಜ್ ಕೆ. ಎಂ ಅವರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆವರಣದೊಳಗಿರುವ ಹಾಗೂ ಹೊರಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಬಾಲಕ ಮತ್ತು ಬಾಲಕಿಯರ ವಸತಿ ನಿಲಯಗಳಿಗೆ ಬೇಟನೀಡಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಕರೋನಾ ಸಾಂಕ್ರಮಿಕದಿಂದ ಉಂಟಾಗುತ್ತಿರುವ ಮನೋ-ದೈಹಿಕ ಹಾಗೂ ಮನೋ-ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮತ್ತು ಪರೀಕ್ಷಾ ಭಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸುದೀರ್ಘವಾದ ಸಂವಾದವನ್ನು ನಡೆಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಸಂವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಬಹಳ ಆಸಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಮುಕ್ತ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದು, ಸದರಿ ಸಂವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಕುರಿತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ನಿಲಯ ಪಾಲಕರು ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಕ ಸಲಹೆಗಾರರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಕೇಳಿ ಬಂದಿದೆ.

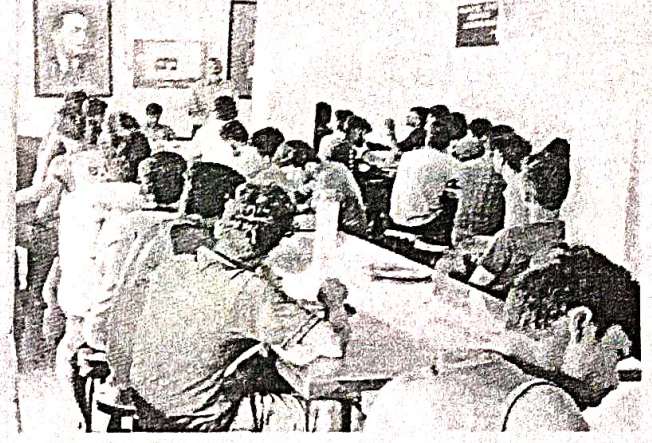
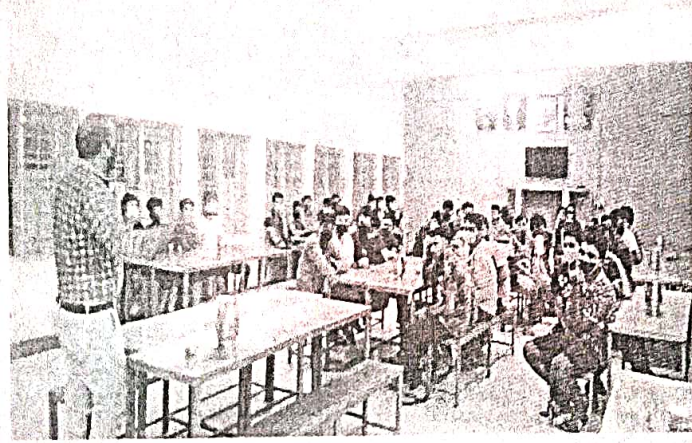
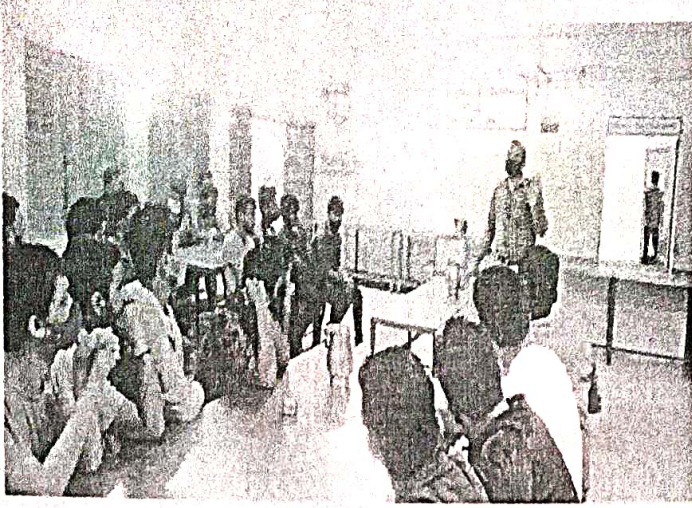
ಸಂವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಪೋಟೋಗಳು:

1. ಮಹಿಳಾ ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚಕರಾದ ಕು. ರಜನಿ ಎಸ್.ಡಿ ಯವರು ವಸತಿ ನಿಲಯಗಳಲ್ಲಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂವಾದದ ಫೋಟೋಗಳು:





2. ಪುರುಷ ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚಕರಾದ ಶ್ರೀ ಬಸವರಾಜ್ ಕೆ.ಎಂ ರವರು ವಸತಿ ನಿಲಯಗಳಲ್ಲಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂವಾದದ ಫೋಟೋಗಳು:



Rajani. S. D.

ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚಕರು
ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಕೇಂದ್ರ
ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವ ವಿದ್ಯಾಲಯ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ,

Srinivasan
11/10/21

ವೈದ್ಯಾಧಿಕಾರಿಗಳು
Medical Officer
ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಶಂಕರಘಟ್ಟ
Shankaraghatta-577 451



ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಅಪ್ಪ ಸಮಾಲೋಚನ
ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರ.



ಮಕ್ಕಳ ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರ-2019

ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ

ಶ್ರೀಮತಿ/ಶ್ರೀ/ಕುಮಾರಿ/ಕುಮಾರ.....ಇವರು
ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಮಕ್ಕಳಿಗಾಗಿ, ದಿನಾಂಕ : 13 ರಿಂದ 22 ಮೇ,
 2019 ರವರೆಗೆ ಆಯೋಜಿಸಿದ ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರದಲ್ಲಿ ಶಿಬಿರಾರ್ಥಿಯಾಗಿ/ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿ
 ಭಾಗವಹಿಸಿ ವಿವಿಧ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತಾರೆ./ನೀಡಿರುತ್ತಾರೆ.

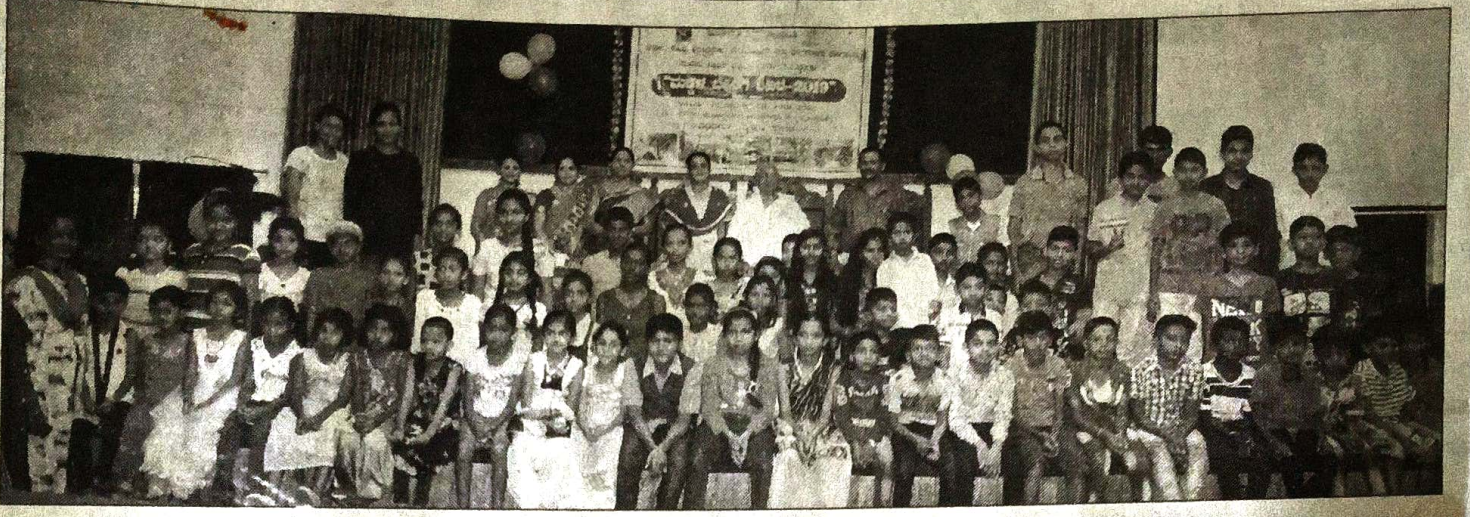
ಪ್ರೊ. ಜೋಗನ್ ಶಂಕರ್
 ಕುಲಪತಿಗಳು
 ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
 ಶಂಕಘಟ್ಟ

ಪ್ರೊ. ಭೋಜ್ಯ ನಾಯಕ್
 ಕುಲಸಚಿವರು
 ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
 ಶಂಕಘಟ್ಟ

ಉಪಕುಲಸಚಿವರು
 ಎಸ್ಸೆಟ್ ವಿಭಾಗ
 ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
 ಶಂಕಘಟ್ಟ

ಕನ್ನಡಪ್ರಭ

ಬುಧವಾರ 15.5.2019



ಶಿವಮೊಗ್ಗದ ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರದಿಂದ ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿರುವ ಮಕ್ಕಳ ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರವನ್ನು ಪ್ರಕೃತಿ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಾಜದ ಪ್ರೇಮನಾಥ್ ಎಸ್.ಕೆ. ಉದ್ಘಾಟಿಸಿದರು. ಭೌತಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರಾದ ಡಾ. ಸುಧಾ, ರಾಜಯೋನಿ ಬಿ.ಕೆ.ವೇದಾವತಿ, ಅನುಸೂಯ ಮತ್ತಿತರರು ಇದ್ದರು.

ವಿಜಯ ಕರ್ನಾಟಕ



ಶಂಕರಘಟ್ಟದ ಕುವೆಂಪು ವಿವಿ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಸಹಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸೋಮವಾರ ವಿವಿ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಮಕ್ಕಳ ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರವನ್ನು ಪ್ರಕೃತಿ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಾಜದ ಎಸ್.ಕೆ.ಪ್ರೇಮನಾಥ್ ಉದ್ಘಾಟಿಸಿದರು. ಕುವೆಂಪು ವಿವಿ ಭೌತಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕಿ ಡಾ.ಸುಧಾ, ಬ್ರಹ್ಮಕುಮಾರಿ ಈಶ್ವರಿಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಬಿ.ಕೆ.ವೇದಾವತಿ, ಬಿಆರ್‌ಸಿಯ ಜೈ ಹಿಂದು ಶಾಲೆಯ ಅನುಸೂಯ ಮತ್ತಿತರರು ಇದ್ದರು.

ಬುಧವಾರ, 15, ಮೇ 2019, ದಾವಣಗೆರೆ

ಸಂಯುಕ್ತ ಕರ್ನಾಟಕ



ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರದ ವತಿಯಿಂದ ಮೇ 13ರಿಂದ 22ರವರೆಗೆ ನಡೆಯಲಿರುವ ಮಕ್ಕಳ ಬೇಸಿಗೆ ತಿಬಿರವನ್ನು ಪ್ರಕೃತಿ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಾಜದ ಎಸ್.ಕೆ. ಪ್ರೇಮನಾಥ್ ಉದ್ಘಾಟಿಸಿದರು. ಭೌತಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕಿ ಡಾ. ಸುಧಾ, ಬಿ.ಕೆ. ವೇದಾವತಿ ಅಕ್ಕ, ಜೈ ಹಿಂದ್ ಶಾಲೆ ಮುಖ್ಯೋಪಾಧ್ಯಾಯಿನಿ ಅನುಸೂಯ ಇದ್ದರು.

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ



ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರ

ಸಂಖ್ಯೆ: ಕುವಿ: ಆ.ಕೇ: :2019-20

ದಿನಾಂಕ: 23.05.2019

“ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ
ಮಕ್ಕಳ ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರ-2019 ಹತ್ತು ದಿನಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವರದಿ”

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆರೋಗ್ಯ ಕೇಂದ್ರ, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಂದ್ರದ ವತಿಯಿಂದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಮಕ್ಕಳಿಗಾಗಿ ದಿನಾಂಕ: 13 ರಿಂದ 22, ಮೇ, 2019 ರವರೆಗೆ ಹತ್ತು ದಿನಗಳ ಉಚಿತ ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಶಿಬಿರದ ಉದ್ದೇಶ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿ ಹೊಸತನ, ಹೊಸ ಅನುಭವ ಉಂಟು ಮಾಡುವುದರೊಂದಿಗೆ, ಶಾರೀರಿಕ, ಮಾನಸಿಕ, ಬೌದ್ಧಿಕ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗುವಂತೆ ಅವರಲ್ಲಿನ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಹಾಗೂ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಉತ್ಸಾಹ ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು. ಶಿಬಿರದ ಉದ್ಘಾಟನೆಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 14, ರಂದು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 10:30ಕ್ಕೆ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಪ್ರೊ. ಹಿರೇವ್ವಳ್ ಸಭಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಆಯೋಜಿಸಲಾಯಿತು. ಶಿಬಿರದ ಉದ್ಘಾಟನೆಯನ್ನು ಶ್ರೀ ಪ್ರೇಮನಾಥ್.ಎಸ್.ಕೆ. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಪ್ರಕೃತಿ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಂಸ್ಥೆ, ಶಿವಮೊಗ್ಗ. ಅವರು ನೆರವೇರಿಸಿದರು. ಸಭಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಅಧಿತಿಗಳಾಗಿ ರಾಜಯೋಗಿನಿ ಬಿ.ಕೆ. ವೇದಾವತಿ ಅಕ್ಕವರು, ಬ್ರಹ್ಮಾಕುಮಾರ ಈಶ್ವರಿಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬಿ.ಆರ್.ಪ್ರಾಜೆಕ್ಟ್ ಅವರು ಉಪಸ್ಥಿತರಿದ್ದರು. ಡಾ. ಸುಧಾ. ಫಿಷಿಕ್ ವಿಭಾಗ, ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅವರು ಸಮಾರಂಭದ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯನ್ನು ವಹಿಸಿದ್ದರು.

1. 13.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಮೊದಲನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಪರಿಚಯ ದಿನವಾಗಿತ್ತು ಕೆಲವು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮಕ್ಕಳಲ್ಲಿನ ವಿಶೇಷ ಕಲೆ, ಆಸಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಹವ್ಯಾಸಗಳ ಕುರಿತು ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಮೊದಲ ಮಜಾ ದಿನವಾಗಿತ್ತು ಯಾವ ತರಗತಿ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸದೆ ಕೇವಲ ಪರಿಚಯ ಮನೋರಂಜನೆಗೆ ಮೀಸಲಾಗಿಡಲಾಗಿತ್ತು. ಸಂಗೀತ ಹೇಳಿಕೊಡಲು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಂಗೀತ ತರಗತಿಯನ್ನು ನಡೆಸಿದರು. ವಿವಿಧ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಮೂಲಕ ವಿ.ವಿ.ಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿರುವ ನರ್ಸರಿ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಕರೆದೊಯ್ಯಲಾಯಿತು. ಅಲ್ಲಿನ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಾದ ಶ್ರೀ ಕೊಟ್ಟೇಶಪ್ಪನವರು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರಾಕ್ಟಿಕಲ್‌ನಾಗಿ ಗಿಡನೆಡುವ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು. ಹಾಗೂ ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು.
2. 14.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಎರಡನೆಯ ಶಿಬಿರದ ಉದ್ಘಾಟನೆಯನ್ನು ದಿನಾಂಕ: 14, ರಂದು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 10:30ಕ್ಕೆ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಪ್ರೊ. ಹಿರೇವ್ವಳ್ ಸಭಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಆಯೋಜಿಸಲಾಯಿತು. ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಕು.ವಿ.ವಿ. ಹೊಸದಾಗಿ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಿರುವ ಘಟಕೋತ್ಸವ ಸಭಾಂಗಣದಲ್ಲಿ ಪರಿಸರ ರಕ್ಷಣೆ ಹಾಗೂ ವನ್ಯಜೀವಿ ಸಂಕುಲಗಳ ಕುರಿತು ತರಬೇತಿ ನೀಡಿದರು. ನಂತರ ಸಂಜೆಯವರೆಗೂ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ವೆಸ್ಟರ್ನ್ ನೃತ್ಯವನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಡಲು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ವೆಸ್ಟರ್ನ್ ನೃತ್ಯವನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಟ್ಟರು.

3. 15.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಮೂರನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಕ್ಕಳ ಸಾಹಿತ್ಯ ಲೋಕವಾಗಿತ್ತು. ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ಯೋಗ ಶೀಕ್ಷಕರು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಮುದ್ರಾಯೋಗ ಕುರಿತು ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು ನಂತರ ಕನ್ನಡ ವಿಭಾಗದಿಂದ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳ ಸಾಹಿತ್ಯ ಕುರಿತು ಉಪನ್ಯಾಸ ನೀಡಿದರು. ವಿರಾಮದ ಶ್ರೀ ಯುಗಧರ್ಮ ರಾಮಣ್ಣನವರು ಶಿಬಿರಕ್ಕೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಿ ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಜಾನಪದ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಜಾನಪದ ಗೀತೆಗಳ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು.
4. 16.05.2019: ಶಿಬಿರದ ನಾಲ್ಕನೆಯ ದಿನವು ಮನೋರಂಜನಾ ದಿನವಾಗಿತ್ತು. ಸಂಗೀತ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಂಗೀತ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು ನಂತರ ಮಕ್ಕಳಿಗೆಲ್ಲರಿಗೂ ವಿವಿಧ ಮನೋರಂಜನೆಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದ ಆಟಗಳನ್ನು ಆಡಿಸಲಾಯಿತು. ನಂತರ ಸಂಜೆಯವರೆಗೂ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ವೆಸ್ಟರ್ನ್ ನೃತ್ಯ ತರಗತಿಯನ್ನು ನಡೆಸಿದರು.
5. 17.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಐದನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಜಾಗೃತಿ ದಿನವಾಗಿತ್ತು ಯೋಗ ಶಿಕ್ಷಕರು ಆಗಮಿಸಿ ಯೋಗ ಶೀಕ್ಷಕರು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರಾಣಾಯಾಮ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು. ನಂತರ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ವಿ.ವಿ.ಯ ಗ್ರಂಥಾಲಯಕ್ಕೆ ಕರೆದುಕೊಂಡ ಹೋಗಲಾಯಿತು. ಅಲ್ಲಿಂದ ಮ್ಯೂಸಿಯಮ್ ಗೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲಾಯಿತು. ನಂತರ ರಂಗ ಕಲಾವಿದರು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಜಾಗೃತಿ ಗೀತೆಗಳ ಕುರಿತು ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು ನಂತರ ಸಂಜೆ ಮಕ್ಕಳಿಂದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆವರಣದೊಳಗೆ ಜಾಗೃತಿ ಜಾತಾ(ಪಥಸಂಚಲನ) ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಕುವೆಂಪು ಪ್ರತಿಮೆ ಬಳಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಜಾಗೃತಿ ಜಾತಾ ಪರಿಸರ ಮಾಲಿನ್ಯ ತಡೆ, ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಕುರಿತು, ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಮುಂತಾದ ಘೋಷಣೆಗಳು ಹಾಗೂ ಜಾಗೃತಿ ಮತ್ತು ಜಾನಪದ ಗೀತೆಗಳೊಂದಿಗೆ ನಡೆದ ಜಾಗೃತಿ ಜಾತಾಶತಮಾನೋತ್ಸವ ಭವನದಲ್ಲಿ ಕೊನೆಗೊಂಡಿತು.
6. 18.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಆರನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಜೀವನ ಕೌಶಲ್ಯ ಹಾಗೂ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ವಿಕಸನದ ದಿನವಾಗಿತ್ತು. ಈ ದಿನ ಶಿವಮೊಗ್ಗದ ಯುವ ಸ್ವಂದನ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಆಗಮಿಸಿದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮಕ್ಕಳನ್ನು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಗುಂಪು ಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ ಅವರಿಗೆಲ್ಲಾ ವಿವಿಧ ರೀತಿ ಟಾಸ್ಕ್‌ಗಳನ್ನು ನೀಡಿದರು. ಅವರಿಗೆ ವಿವಿಧ ಜೀವನ ಕೌಶಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಿದರು ಅವುಗಳ ಮೂಲಕ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಪರಿಚಯ ನೀಡಿದರು. ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ವಿಕಸನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು.
7. 19.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಏಳನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಕ್ರಾಫ್ಟ್ ವರ್ಕ್, ಕರಕುಶಲ ವಸ್ತುಗಳ ತಯಾರಿಕೆಯನ್ನು ದಿನವಾಗಿತ್ತು. ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಬಣ್ಣದ ಕಾಗದಗಳಿಂದ ಹೂಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಹೂಗುಚ್ಚಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಹಾಗೂ ಡ್ರಾಯಿಂಗ್ ಶೀಟ್‌ಗಳಿಂದ ಪೆನ್ ಸ್ಟ್ಯಾಂಡ್ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಹೇಳಿಕೊಟ್ಟರು ನಂತರ ಸಂಜೆಯವರೆಗೂ ವಿವಿಧ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಆಗಮಿಸಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ನೃತ್ಯ ಹಾಗೂ ಡ್ರಾಮಾ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು.
8. 20.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಎಂಟನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಪ್ರವಾಸಿ ದಿನವಾಗಿತ್ತು ಶಿಬಿರದ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಆನೆ ಬಿಡಾರಕ್ಕೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲಾಯಿತು ಅಲ್ಲಿಂದ ಅಶ್ವಿನಿ ವನಕ್ಕೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಲಾಯಿತು ಅಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ವಿವಿಧ ಆಟ-ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಏರ್ಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಅಲ್ಲಿಂದ ಗಾಜನೂರಿನಲ್ಲಿರುವ ಸಂಜೆಯವರೆಗೂ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶ್ರೀ ದಿನೇಶ್ ಅವರು ನೀರಿನ ಸಂರಕ್ಷಣೆ ಕುರಿತು ಪರಿಸರ ಮಾಲಿನ್ಯವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ಪಾತ್ರವೇನು ಎಂಬುದರ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಂದ ತಿಳಿಸಿ ಕೊಟ್ಟರು.

9. 21.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಒಂಬತ್ತನೆಯ ದಿನವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ತಿನಿಸುಗಳ ತಯಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಮಾರಾಟ ದಿನವಾಗಿತ್ತು. ಓಂದಿನ ದಿನವೇ ಸೂಚನೆ ನೀಡಿದಂತೆ ಶಿಬಿರದ ಮಕ್ಕಳು ಬೇಳೆಗೆ 1:30ಕ್ಕೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ತಿನಿಸುಗಳನ್ನು ಸ್ವತಃ ತಾವೇ ತಯಾರಿಸಿಕೊಂಡು ಬಂದಿದ್ದರು. ಅವರು ಆಗಮಿಸಿದ್ದರು. ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಆವರಣದೊಳಗಿರುವ ಎಸ್.ಬಿ.ಐ ಬ್ಯಾಂಕಿನ ಎದರು ಆಯೋಜಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಊಟದ ನಂತರ ಸಂಜೆಯವರೆಗೂ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ನೃತ್ಯ ಹಾಗೂ ಅಭಿನಯ ತರಗತಿಯನ್ನು ನಡೆಸಿದರು.

10. 22.05.2019: ಶಿಬಿರದ ಹತ್ತನೆಯ ದಿನವು ಸಮಾರೋಪ ಸಮಾರಂಭವಾಗಿತ್ತು. ಕು. ರಜನಿ.ಎಸ್.ಡಿ. ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚಕರು ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಕೇಂದ್ರ ಅವರು ಎಲ್ಲರನ್ನು ಸ್ವಾಗತಿಸಿದರು. ಬೇಸಿಗೆ ಶಿಬಿರದ ಹತ್ತು ದಿನಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವರದಿಯನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದರು. ಸಮಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಪ್ರೊ. ರಾಜಾ ನಾಯ್ಕ, ಕುಲಸಚಿವರು (ಪರೀಂಕ್ಷಾಂಗ)ಕು.ವಿ.ವಿ. ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ ಉಪಸ್ಥಿತರಿದ್ದರು. ಶ್ರೀ ಲೋಕೇಶ್ ಭಕ್ತನಕಟ್ಟೆ, ರಂಗಕಲಾವಿದರು ಹಾಗೂ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ರಂಗಪಯಣ ಸಂಸ್ಥೆ, ತರೀಕೆರೆ ಅವರು ಮುಖ್ಯ ಅಧಿತಿಗಳಾಗಿ ಪೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಉಪಸ್ಥಿತರಿದ್ದರು. ಡಾ. ದೇವಿದಾಸ್ ಜಿ.ಬಿ. ಪ್ರಾಧ್ಯಾಕರು ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಫಿಸಿಕ್ಸ್ ವಿಭಾಗ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅವರು ಸಮಾರೋಪ ಭಾಷಣವನ್ನು ಮಾಡಿದರು. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಪೋಷಕರು ಶಿಬಿರದ ಕುರಿತು ತಮ್ಮ ಅನುಭವ ಹಾಗೂ ಅನಿಸಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಶಿಬಿರದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಸ್ಮರಣ ಫಲಕಗಳನ್ನು ವಿತರಿಸಲಾಯಿತು ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದೊಂದಿಗೆ ಸಮಾರೋಪ ಸಮಾರಂಭವು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಮುಕ್ತಾಯ ಗೊಂಡಿತು.

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿಭಾಗ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಕಾರ್ಯಾಲಯ, ಕುವೆಂಪು ಶತಮಾನೋತ್ಸವ ಭವನ,
ಜ್ಞಾನಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ - 577 451, ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ.

ಸಂಖ್ಯೆ:ಕುವಿ:ಎಸಿ-4:ಇತರೆ:

:2024-25

ದಿನಾಂಕ:19-11-2024

ಗೆ

ನಿರ್ದೇಶಕರು

ಆಂತರಿಕ ಗುಣಮಟ್ಟ ಪರಿಶೀಲನಾ ಘಟಕ

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಜ್ಞಾನಸಹ್ಯಾದ್ರಿ

ಶಂಕರಘಟ್ಟ-577 451.

ಮಾನ್ಯರೆ

ವಿಷಯ: ಎಸ್.ಎಸ್.ಆರ್. ವರದಿಯನ್ನು ಆನ್‌ಲೈನ್ ಮೂಲಕ ನ್ಯಾಕ್‌ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಲು
ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಕುರಿತು.

ಉಲ್ಲೇಖ: ತಮ್ಮ ಪತ್ರ ಸಂಖ್ಯೆ:ಕುವಿ:ಐಕ್ಯೂಎಸಿ/186/2024-25, ದಿ:14-11-2024.

ಮೇಲ್ಕಂಡ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಉಲ್ಲೇಖಿತ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ತಾವು ಕೋರಿರುವ ಮಾಹಿತಿಯ
ಸಾಫ್ಟ್ ಕಾಪಿಯನ್ನು ತಮ್ಮ ವಿಭಾಗದ ಇ-ಮೇಲ್ ವಿಳಾಸಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಹಾರ್ಡ್ ಕಾಪಿಯನ್ನು ಈ
ಪತ್ರದೊಂದಿಗೆ ಲಗತ್ತಿಸಿ, ಮುಂದಿನ ಸೂಕ್ತಕ್ರಮಕ್ಕಾಗಿ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಲಾಗಿದೆ.

ವಂದನೆಗಳೊಂದಿಗೆ,

ತಮ್ಮ ವಿಶ್ವಾಸಿ



ಉಪ ಕುಲನಟಿವ

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿಭಾಗ,

ಕುವೆಂಪು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಜ್ಞಾನ ಸಹ್ಯಾದ್ರಿ, ಶಂಕರಘಟ್ಟ-577451

ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ.

19/11/2024



ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ

ಸಂಖ್ಯೆ: ಡಿಪಿಎಆರ್ 06 ಪಿಎಲ್‌ಎಕ್ಸ್ 2012

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಚಿವಾಲಯ,
ವಿಧಾನ ಸೌಧ,

ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 06.11.2013.

ಅಧಿಸೂಚನೆ

ರಾಜ್ಯಪಾಲರು ಅನುಮೋದಿಸಿರುವ ಈ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶವನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮಾಹಿತಿಗಾಗಿ ಈ ಮೂಲಕ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾಗಿದೆ:-

ಕರ್ನಾಟಕ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ (ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶ ನಿಯಂತ್ರಣ) ಆದೇಶ, 2013

ಕರ್ನಾಟಕ (ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ವಿಶೇಷ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ) ಆದೇಶ, 2013ರ 2ನೇ ಖಂಡದ ಮೂಲಕ ಪ್ರದತ್ತವಾದ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರು ಈ ಮೂಲಕ ಮುಂದಿನ ಆದೇಶವನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎಂದರೆ:-

1. ಹೆಸರು, ಅನ್ವಯ ಮತ್ತು ಪ್ರಾರಂಭ.- (1) ಈ ಆದೇಶವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ (ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶ ನಿಯಂತ್ರಣ) ಆದೇಶ, 2013 ಎಂದು ಕರೆಯತಕ್ಕದ್ದು.

(2) ಈ ಆದೇಶವು ಅನುಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಕೋರ್ಸುಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗತಕ್ಕದ್ದು.

(3) ಇದು, ಸರ್ಕಾರಿ ರಾಜ್ಯಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಅದರ ಪ್ರಕಟಣೆಯ ದಿನದಂದು ಜಾರಿಗೆ ಬರತಕ್ಕದ್ದು.

2. ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆಗಳು.- (1) ಈ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ, ಸಂದರ್ಭವು ಅನ್ಯಥಾ ಅಗತ್ಯಪಡಿಸಿದ ಹೊರತು,-

(ಎ) ಅಧ್ಯಯನದ ಯಾವುದೇ ಕೋರ್ಸಿನ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ "ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸೀಟುಗಳು" ಎಂದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಅಧಿಕೃತಗೊಳಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಹಂಚಿಕೆಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಪ್ರವೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಆ ಕೋರ್ಸಿಗೆ ಒದಗಿಸಿರುವ ಸೀಟುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ.

(ಬಿ) ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ "ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶ" ಎಂದರೆ, ಅಂಥ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಇತರ

ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಪ್ರವೇಶದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಈ ಆದೇಶದ 3ನೇ ಕಂಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದ ಭಾಗ.

(ಸಿ) ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ "ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿ" ಎಂದರೆ, ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯನೆಂದು ಈ ಆದೇಶದ 4ನೇ ಕಂಡಿಕೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಹವಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ.

(ಡಿ) "ಅನುಸೂಚಿ" ಎಂದರೆ ಈ ಆದೇಶಕ್ಕೆ ಲಗತ್ತಾದ ಅನುಸೂಚಿ.

(ಇ) "ರಾಜ್ಯಸರ್ಕಾರ" ಎಂದರೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ.

(ಎಫ್) "ಪ್ರದೇಶ" ಎಂದರೆ ಈ ಆದೇಶದ 3ನೇ ಕಂಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶ.

(ಜಿ) "ರಾಜ್ಯ-ವಾರು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ" ಎಂದರೆ, ಎರಡನೇ ಅನುಸೂಚಿಯ ಭಾಗ-1 ರಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಕೋರ್ಸುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ.

(ಹೆಚ್) "ರಾಜ್ಯ-ವಾರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ" ಎಂದರೆ, ಎರಡನೇ ಅನುಸೂಚಿಯ ಭಾಗ-1 ರಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ.

(ಐ) ಈ ಅಧಿಸೂಚನೆಯಲ್ಲಿ "ಅಧಿನಿವಾಸಿ" ಎಂದರೆ, 4ನೇ ಕಂಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಭಾಷಿಸಲಾದಂತೆ, "ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು".

(2) ಸಾಮಾನ್ಯ ಖಂಡಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 1897 (1897ರ ಕೇಂದ್ರ ಅಧಿನಿಯಮ 10) ಈ ಆದೇಶದ ಅರ್ಥವಿವರಣೆಗಾಗಿ ಅನ್ವಯವಾಗತಕ್ಕದ್ದು.

3. ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶ.- ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೊಳಪಟ್ಟು ಮತ್ತು ಆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಇರುವ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ (ರಾಜ್ಯವ್ಯಾಪಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯವ್ಯಾಪಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ) ಪ್ರವೇಶದ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಬೀದರ್, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ, ಯಾದಗಿರಿ, ರಾಯಚೂರು, ಕೊಪ್ಪಳ ಮತ್ತು ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶವೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗುವ ರಾಜ್ಯದ ಭಾಗವನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

4. ಅಧಿನಿವಾಸಿ (ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು)- ಯಾವುದೇ ಅಧ್ಯಯನ ಕೋರ್ಸ್‌ಗೆ ಪ್ರವೇಶ ಕೋರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯನ್ನು-

(ಎ) 1.1.2013ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಅವನು ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿದ್ದರೆ, ಅಥವಾ ಅವನ ತಂದೆತಾಯಿಗಳು ಆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿದ್ದರೆ, ಅಥವಾ ಅವನ ತಂದೆ ತಾಯಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ 1.1.2013ಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ

ಕಡಿಮೆಯಿರದ ಅವಧಿವರೆಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಾಸವಾಗಿದ್ದರೆ, ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರು ಮತದಾರರ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಪಡಿತರ ಚೀಟಿಯಲ್ಲಾಗಲಿ ಇದ್ದರೆ; ಅಥವಾ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ 1.1.2013 ರಂದು ಅಥವಾ ಮೊದಲು ಯಾವುದೇ ಸ್ಮಾರಾಸ್ಥಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ; ಅಥವಾ

(ಬಿ) ಕನಿಷ್ಠ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಲಾಗಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರವೇಶಾತಿಗಾಗಿ.-

(i) ಯಾವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಅವನು ಹಾಜರಾಗಿದ್ದನೋ ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಮೊದಲು ಹಾಜರಾಗಿದ್ದನೋ ಆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುವ ಹತ್ತು ಕ್ರಮಾನುಗತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರದ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಅಂಥ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರಬೇಕು; ಅಥವಾ

(ii) ಅವನು ಯಾವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಿದ್ದನೋ ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಮೊದಲು ಹಾಜರಾಗಿದ್ದನೋ ಆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುವ ಹತ್ತು ಕ್ರಮಾನುಗತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷಗಳ ಇಡೀ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಭಾಗದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡದಿದ್ದರೆ ಅವನು ಯಾವ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಗೆ ಹಾಜರಾಗಿದ್ದನೋ ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಮೊದಲು ಹಾಜರಾಗಿದ್ದನೋ ಆ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆಯು ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ನಿಕಟಪೂರ್ವದ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರದ ಅವಧಿವರೆಗೆ ಆ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅವನು ವಾಸವಾಗಿರಬೇಕು; ಅಥವಾ

(iii) ಅವನ ತಂದೆ ತಾಯಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾರೊಬ್ಬರು ಹತ್ತು ಕ್ರಮಾನುಗತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಗಾಗಿ ಅಂಥ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿರಬೇಕು.

(ಸಿ) ಕನಿಷ್ಠ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು, ಪ್ರವೇಶಾತಿಗೆ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸದಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅವನ ಅಥವಾ ಅವನ ತಂದೆ ತಾಯಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾರೊಬ್ಬರು ಯಾವ ದಿನಾಂಕಕ್ಕೆ ಆ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಾತಿಗೆ ಅಧಿಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆಯೋ ಆ ದಿನಾಂಕದ ನಿಕಟ ಪೂರ್ವದ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರದ ಅವಧಿವರೆಗೆ ಆ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಾಸವಾಗಿರಬೇಕು; ಮತ್ತು

(ಡಿ) ಮಹಿಳೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಮೇಲಿನ (ಎ) ಯಿಂದ (ಸಿ) ವರೆಗಿನ ಖಂಡಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಆಕೆಯು ವಿವಾಹವಾಗಿದ್ದರೆ,

-ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಯೆಂದು ಭಾವಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ವಿವರಣೆ.- ಈ ಕಂಡಿಕೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ.-

- (i) "ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ" ಎಂದರೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ, ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಇತರ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ;
- (ii) ಅಧ್ಯಯನದ ಯಾವುದೇ ಕೋರ್ಸಿನ ಪ್ರವೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ "ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆ" ಎಂದರೆ, ಅಂಥ ಅಧ್ಯಯನದ ಕೋರ್ಸಿಗೆ ಪ್ರವೇಶ ಪಡೆಯಲು ಉತ್ತೀರ್ಣರಾಗಬೇಕಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷೆ.
- (iii) ಅಭ್ಯರ್ಥಿ ಅಥವಾ ಆತನ ತಂದೆ-ತಾಯಿ, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ ಕ್ರಮಾನುಗತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು,-
 - (ಎ) ಆತನು, ಯಾವುದೇ ಪರೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣನಾಗಲು ವಿಫಲನಾದ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಆತನ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಅಡಚಣೆಯಾದ ಯಾವುದೇ ಅವಧಿ; ಮತ್ತು
 - (ಬಿ) ರಾಜ್ಯವ್ಯಾಪಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯವ್ಯಾಪಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅವನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ ಯಾವುದೇ ಅವಧಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸದೆ ಇರತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.
- (iv) ಯಾವುದೇ ಕೋರ್ಸಿನ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರವೇಶಾತಿಗಾಗಿ ಯಾವೊಬ್ಬ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯು, ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಾಸವಿರುವನೇ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು, ಅಭ್ಯರ್ಥಿ ಅಥವಾ ಆತನ ತಂದೆ-ತಾಯಿ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿ, ನಿರ್ಧರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

5. ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ.- (1) ಸರ್ಕಾರವು, ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹತಾ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚಿಸಬಹುದು. ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಯುಕ್ತ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿದ ನಂತರ ಅರ್ಹತಾ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ನಿಯಮಿಸಬಹುದಾದಂಥ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೋಟೀಸನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಬಹುದು.

(2) ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ ಆದೇಶದಿಂದ ಬಾಧಿತನಾದ ಯಾವೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು (ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸದಸ್ಯ ಅಥವಾ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ) ಅಂಥ ಅರ್ಹತಾ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರವನ್ನು ನೀಡಿದ ಮೂವತ್ತು ದಿನಗಳೊಳಗೆ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗೆ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ ಯಾವೊಬ್ಬ ಇತರ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಗೆ ಮೇಲ್ಮನವಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.

(3) ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಅವುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂವತ್ತು ದಿನಗಳೊಳಗೆ ಅರ್ಜಿ ಅಥವಾ ಮೇಲ್ಮನವಿಯನ್ನು ವಿಲೇ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು.

(4) ಅಧಿವಾಸವನ್ನು ರುಜುವಾತುಪಡಿಸಲು ಅಗತ್ಯಪಡಿಸಲಾದ 'ಜನನ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ' ವನ್ನು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡತಕ್ಕದ್ದು.

(5) ಸರ್ಕಾರವು, ಅಧಿವಾಸದ ರುಜುವಾತಿಗಾಗಿ ಸಿಂಧುತ್ವ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರವನ್ನು ನೀಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

6. ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ.- (1) ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಒಂದನೇ ಅನುಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕೋರ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸ್ಥಾನಗಳ ಶೇಕಡಾ ಎಪ್ಪತ್ತರಷ್ಟು ಪ್ರವೇಶಾತಿಯನ್ನು, ಅಂಥ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಿರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

(2) (1)ನೇ ಉಪ-ಕಂಡಿಕೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಿರಿಸಬೇಕಾದ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ, ಸ್ಥಾನದ ಯಾವುದೇ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕವನ್ನು ಒಂದು ಎಂದು ಲೆಕ್ಕಹಾಕತಕ್ಕದ್ದು.

ಪರಂತು, ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ಒಂದು ಮೀಸಲು ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಇಡತಕ್ಕದ್ದು.

7. ರಾಜ್ಯವಾರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯವಾರು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ.- (1) ಎರಡನೇ ಅನುಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ರಾಜ್ಯ-ವಾರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯವಾರು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಲ್ಪಿಸಲಾದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಸಂಗ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ಎಂಟರಷ್ಟನ್ನು ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡುವುದು.

(2) (1)ನೇ ಉಪ ಕಂಡಿಕೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪರವಾಗಿ ಮೀಸಲಿರಿಸಬೇಕಾದ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ, ಸ್ಥಾನಗಳ ಯಾವುದೇ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕವನ್ನು ಒಂದು ಎಂದು ಲೆಕ್ಕಹಾಕತಕ್ಕದ್ದು.

ಪರಂತು, ಕನಿಷ್ಠ ಪಕ್ಷ ಒಂದು ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಮೀಸಲಿರಿಸದೆ ಇರತಕ್ಕದ್ದು.

(3) (1)ನೇ ಉಪಕಂಡಿಕೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಮೀಸಲು ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡುವಾಗ, ಸ್ಥಾನದ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕಗಳನ್ನು ಒಂದು ಎಂದು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವ ಮೂಲಕ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕವನ್ನು ಸರಿಹೊಂದಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು, ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ, ಉಳಿದಿರುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕಗಳನ್ನು ಸಹ ಮತ್ತೊಂದಕ್ಕೆ ಎಂದು ಸರಿ ಹೊಂದಿಸತಕ್ಕದ್ದು; ಮತ್ತು ಹಾಗೆ ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಬೇಕಾದ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕವನ್ನು, ಸಮಾನವಾಗಿರುವ ಅಪೂರ್ಣಾಂಕಗಳ ಕಾರಣದಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಚೀಟಿ ಎತ್ತುವ ಮೂಲಕ ಆರಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಪರಂಪು, ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶದ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಾಗಿ ಹಂಚಿಕೆಯಾದ ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದು ಸ್ಥಾನವು ಇರತಕ್ಕದ್ದು.

8. ಮೀಸಲು ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ತುಂಬುವುದು.- ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಿಡಲಾದ ಅಥವಾ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಲಾದ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ತುಂಬಲು ಸ್ಥಳೀಯ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ ಲಭ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ, ಅಂಥ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಅದನ್ನು ಮೀಸಲಿಡಲಾಗದಿದ್ದರೆ ಹೇಗೋ ಹಾಗೆ ಭರ್ತಿ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು.

9. ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಪ್ರಾಧಿಕೃತಗೊಳಿಸಲು ಅಧಿಕಾರ.- (1) ರಾಜ್ಯಪಾಲರು, ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೊಳಪಟ್ಟ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಈ ಆದೇಶವನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಅಗತ್ಯವೆನಿಸಬಹುದಾದಂಥ ಅಥವಾ ಯುಕ್ತವೆನಿಸುವಂಥ ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವನ್ನು ಅಗತ್ಯಪಡಿಸಬಹುದು.

(2) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು, (1)ನೇ ಉಪ-ಕಂಡಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ಹೊರಡಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಉಪ-ಕಂಡಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಹೊರಡಿಸಲಾದ ತನ್ನ ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆಯೆಂಬುದನ್ನು ತಾನು ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು, ಆದೇಶದಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಬಹುದಾದಂಥ ಮಾಹಿತಿ, ವರದಿ ಅಥವಾ ವಿವರಗಳನ್ನು ತಮಗೆ ಒದಗಿಸುವಂತೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೊಳಪಟ್ಟ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಲಿಖಿತದಲ್ಲಿ ಆದೇಶದ ಮೂಲಕ ಅಗತ್ಯಪಡಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಅಂಥ ಆದೇಶವನ್ನು ಪಾಲಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

10. ಆದೇಶವು, ಅಧ್ಯಾರೋಹಿ ಪರಿಣಾಮ ಹೊಂದುವುದು.- ಈ ಆದೇಶದ ಉಪಬಂಧವು, ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೊಳಪಟ್ಟ ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಪ್ರವೇಶಾತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಶಾಸನ, ಅಧ್ಯಾದೇಶ, ನಿಯಮ, ವಿನಿಯಮ ಅಥವಾ ಇತರ ಆದೇಶದಲ್ಲಿ (ಈ ಆದೇಶದ ಪ್ರಾರಂಭಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಮಾಡಿರಲಿ ಅಥವಾ ನಂತರ ಮಾಡಿರಲಿ) ಏನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಅಧ್ಯಾರೋಹಿ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

11. ಸಂದೇಹಗಳ ನಿವಾರಣೆ.- ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು, ಈ ಆದೇಶದಲ್ಲಿರುವುದು ಯಾವುದೂ, ಅಂಥ ಉಪಬಂಧಗಳು ಈ ಆದೇಶಕ್ಕೆ ಅಸಂಗತವಾಗದಿರುವಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಮಹಿಳೆ, ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದ ನಾಗರಿಕ ವರ್ಗ, ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡದವರನ್ನು ಯಾವುದೇ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶಾತಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿನ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಅಥವಾ ಇತರ ಸಕ್ಷಮ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಮಾಡಲಾದ ಯಾವುದೇ ಉಪಬಂಧಗಳ (ಈ ಆದೇಶದ ಪ್ರಾರಂಭಕ್ಕೆ ಮೊದಲು

ಮಾಡಿರಲಿ ಅಥವಾ ನಂತರ ಮಾಡಿರಲಿ) ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಬಾಧಕವಾಗತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲವೆಂದು, ಈ ಮೂಲಕ ಘೋಷಿಸಲಾಗಿದೆ.

12. ಅನುಸೂಚಿಯನ್ನು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರ.- ರಾಜ್ಯಸರ್ಕಾರವು, ಅನುಸೂಚಿಗಳಲ್ಲಿರುವ ಯಾವುದೇ ಬಾಬನ್ನು ಸೇರಿಸುವ ಅಥವಾ ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಅಥವಾ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

ಒಂದನೇ ಅನುಸೂಚಿ

[ಕಂಡಿಕೆ 1(2) ನೋಡಿ]

- (ಎ) ಈ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಒದಗಿಸುವ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರದವರೆಗಿನ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಕೋರ್ಸುಗಳು ಮತ್ತು ಮುಂದಿನ ಸರ್ಕಾರಿ(ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ), ಖಾಸಗಿ(ಹಂಚಿಕೆಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾದ ಸೀಟುಗಳು) ಮತ್ತು ಇತರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳಿಗೆ ಸಂಯೋಜನೆಗೊಂಡ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೂಲಕ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪದವಿ ಕೋರ್ಸು, ಎಂದರೆ:-
- (1) ಶ್ರೀ ಕೃಷ್ಣದೇವರಾಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬಳ್ಳಾರಿ;
 - (2) ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ;
 - (3) ಇತರ ಸರ್ಕಾರಿವಲಯ, ಪಿ.ಪಿ.ಪಿ., ಯಾವುದೇ ಇತರ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಸೃಜಿಸಬಹುದಾದಂತಹ ಪರಿಗಣಿತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಯಾವುದೇ ಇತರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ.
- (ಬಿ) ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಂತ್ರಾಲಯ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಮತ್ತು ಪಾಲಿಟೆಕ್ನಿಕ್‌ಗಳ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಖಾಸಗಿ (ಹಂಚಿಕೆಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾದ ಸೀಟುಗಳು) ಅಥವಾ ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೂಲಕ ಒದಗಿಸಲಾಗುವ ವೃತ್ತಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೋರ್ಸುಗಳು.
- (ಸಿ) ಸರ್ಕಾರಿ, ಬೆಂಬಲಿತ ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ (ಹಂಚಿಕೆಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾದ ಸೀಟುಗಳು) ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಎಂದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಯಾವುದೇ ಇತರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಭಾವಿತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅಥವಾ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆ.
- (ಡಿ) ಆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಖಾಸಗಿ(ಹಂಚಿಕೆಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾದ ಸೀಟುಗಳು), ಸರ್ಕಾರಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲಿತ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಕಾಲೇಜುಗಳು, ದಂತ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಕಾಲೇಜುಗಳು, ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜುಗಳು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ತಾಂತ್ರಿಕ, ವೃತ್ತಿಪರ, ವೃತ್ತಿ ಅಥವಾ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆ.

ವಿರದನೇ ಅನುಸೂಚಿ

(ಕಂಡಿಕೆ 1(ಎಫ್)(ಜಿ) ನೋಡಿ)

ಭಾಗ-1

ರಾಜ್ಯ ವ್ಯಾಪಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು

1. ಕೃಷಿ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು.
2. ಕೃಷಿ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ.
3. ರಾಜೀವ್ ಗಾಂಧಿ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಜ್ಞಾನಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು.
4. ವಿಶ್ವೇಶ್ವರಯ್ಯ ತಾಂತ್ರಿಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಳಗಾವಿ.
5. ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ.
6. ಮಹಿಳಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬಿಜಾಪುರ.
7. ಪಶುವೈದ್ಯಕೀಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೀದರ್.
8. ಕೇಂದ್ರೀಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ.
9. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸಬಹುದಾದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಪರಿಗಣಿತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು.
10. ತೋಟಗಾರಿಕೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬಾಗಲಕೋಟೆ.
11. ಪಶುವೈದ್ಯ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೀದರ್.

ಭಾಗ-11

ರಾಜ್ಯವಾರು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು

ಈ ಮುಂದಿನ ಕೋರ್ಸುಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಮತ್ತು ಈ ಅನುಸೂಚಿಯ ಭಾಗ-1 ರಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ರಾಜ್ಯವಾರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮೂಲಕವಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಮೊದಲನೇ ಅನುಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾದ ರಾಜ್ಯವಾರೇತರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮೂಲಕವಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಪದವಿ ಪೂರ್ವ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಂಡಲಿ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿ ಪರಿಷತ್ತಿನ (NCVT) ಪಠ್ಯಕ್ರಮದ ಪ್ರಕಾರ ಕೋರ್ಸುಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಮೂಲಕವಾಗಲಿ ಸಂಯೋಜಿತವಾದ ಖಾಸಗಿ (ಹಂಚಿಕೆಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಲಾದ ಸೀಟುಗಳು) ಅಥವಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು.

1. ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್

2. ದಂತ ವೈದ್ಯಕೀಯ
3. ವೈದ್ಯಕೀಯ
4. ಔಷಧಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ
5. ಫಿಜಿಯೋ ತೆರಪಿ
6. ನರ್ಸಿಂಗ್
7. ದೈಹಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ
8. ಮ್ಯಾಸೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಕೋರ್ಸುಗಳು
9. ರಾಜ್ಯದ ರಾಜಧಾನಿಯಾದ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಅನುದಾನ ಆಯೋಗ ಅಥವಾ ಅಖಿಲ ಭಾರತ ತಾಂತ್ರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಪರಿಷತ್ತು ಅಥವಾ ಭಾರತದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪರಿಷತ್ತು ಮಾನ್ಯತೆ ನೀಡಿದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ವಿಷಯವನ್ನು ಕಾಲೇಜು ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಭಾವಿತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
10. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬೋಧಿಸದೇ ಇರುವ ಯಾವುದೇ ಇತರ ವಿಷಯ/ವೃತ್ತಿಪರ ಕೋರ್ಸು
11. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಕೈಗಾರಿಕಾ ತರಬೇತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬೋಧಿಸದೇ ಇರುವ ಯಾವುದೇ ವಾಣಿಜ್ಯ
12. ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗ ಅಥವಾ ಅವೆರಡು.

ಹೆಚ್.ಆರ್. ಭಾರದ್ವಾಜ್,

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರು

ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆದೇಶಾನುಸಾರ ಮತ್ತು

ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ,

Ullashtu 17-01-2014

(ಕೆ.ಎಲ್.ಲೋಕನಾಥ)

ಸರ್ಕಾರದ ಜಂಟಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ,

(ಹೈದ್ರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶೇಷ ಕೋಶ)

ಸಿಆಸುಇ.

ಇವರಿಗೆ:

ಸಂಕಲನಕಾರರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರ, ಸರ್ಕಾರಿ ಕೇಂದ್ರ ಮುದ್ರಣಾಲಯ (2ನೇ ಘಟಕ), ಆರ್.ವಿ. ಕಾಲೇಜ್ ಪೋಸ್ಟ್, ಮೈಸೂರು ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು-560 059 - ಸದರಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ವಿಶೇಷ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಿಕೆ VIAರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲು ಹಾಗೂ 2000 ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲು.

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ

ದಿನಾಂಕ: 04.07.2022

ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರದ ಸಚಿವರು
ಬೆಂಗಳೂರು,
ದಿನಾಂಕ: 04.07.2022

ಆದೇಶ

ಕರ್ನಾಟಕ ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರಣಾ (ಪ್ರತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ) ಕಾಯಿದೆ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರಣಾ (ಪ್ರತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ) ಅಧಿನಿಯಮ (2022) (2022ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧಿನಿಯಮ ಸಂಖ್ಯೆ 17)ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ (2) ನೇ ಅಂಶ ಅನ್ವಯಿಸಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರಣಾ (ಪ್ರತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ) ಕಾಯಿದೆ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರಣಾ (ಪ್ರತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ) ಅಧಿನಿಯಮ (2022)ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಅನಿಲಮಾಲೆ ಪರಿಹಾರಣಾ


(ಅಧಿಕಾರವಹಾರ)

ಸಚಿವರು ಅಧಿಕಾರ ವಹಿಸಿದವರು-2,
ಸಚಿವರು ಕಛೇರಿ, ಬೆಂಗಳೂರು.

1. ಸಂಕುಲವಾರು, ಕರ್ನಾಟಕ ವಾಸ್ತು ಮತ್ತು ಪತ್ರ, ಬೆಂಗಳೂರು.

ಪ್ರತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ:

1. ಸರ್ಕಾರದ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ವಿಭಾಗಸೌಧ, ಬೆಂಗಳೂರು.
2. ಎಲ್ಲಾ ಅಥವಾ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ ಕ್ರಮದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು/ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು.
3. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ರೋಡ್‌ನೀಡಾ ಅಧಿನಿಯಮ, ಬೆಂಗಳೂರು.
4. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಗಳ, ಬೆಂಗಳೂರು.
5. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು/ವಿಭಾಗೀಯ/ಸಹಾಯಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು/ನಿಗದಿತ/ಮಂಡಳಿ/ಅಧಿನಿಯಮ, ಸರ್ಕಾರದ ಅಧಿಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು.
6. ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಮುಖ ವಿಭಾಗೀಯಗಳು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ವಿಭಾಗೀಯ ಮಂಡಳಿಗಳ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು.
7. ಎಲ್ಲಾ ಇತರ ನಿರ್ದೇಶಕರು/ಅಥವಾ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ/ಸಹಾಯಕಿಗಳ ಕಛೇರಿ ಇಲಾಖೆ.
8. ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ಕಛೇರಿ.
9. ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ, ಬೆಂಗಳೂರು.



ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರ

ಅಧಿಕೃತವಾಗಿ ಪ್ರಕಟಿಸಲಾದುದು
ವಿಶೇಷ ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರಿಕೆ

ಭಾಗ-೪ಎ Part - IVA	ಬೆಂಗಳೂರು, ಭಾನುವಾರ, ೨೩, ಅಕ್ಟೋಬರ್, ೨೦೨೨ (ಕಾರ್ತಿಕ, ೦೧, ಶಕವರ್ಷ: ೧೯೪೪) BENGALURU, SUNDAY, 23, OCTOBER, 2022 (KARTHIKA, 01, SHAKAVARSHA, 1944)	ನಂ. 535 No. 535
----------------------	---	--------------------

ಸಂಸದೀಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಸನ ರಚನೆ ಸಚಿವಾಲಯ
ಅಧಿಸೂಚನೆ

ಸಂಖ್ಯೆ: ಸಂವ್ಯಶಾಇ 29 ಶಾಸನ 2022, ಬೆಂಗಳೂರು, ದಿನಾಂಕ: 23.10.2022.

ಕರ್ನಾಟಕ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ) ಅಧ್ಯಾದೇಶ, 2022 ಇದಕ್ಕೆ 2022ರ ಅಕ್ಟೋಬರ್ ತಿಂಗಳ 23ನೇ ದಿನಾಂಕದಂದು ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಒಪ್ಪಿಗೆ ದೊರೆತಿದ್ದು, ಸಾಮಾನ್ಯ ತಿಳುವಳಿಕೆಗಾಗಿ ಇದನ್ನು 2022ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧ್ಯಾದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: 07 ಎಂಬುದಾಗಿ ದಿನಾಂಕ 23ನೇ ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2022ರಂದು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರದ ವಿಶೇಷ ಪತ್ರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಬೇಕೆಂದು ಆದೇಶಿಸಲಾಗಿದೆ,-

2022 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧ್ಯಾದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: 07

ಕರ್ನಾಟಕ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ) ಅಧ್ಯಾದೇಶ, 2022.

(ಭಾರತ ಗಣರಾಜ್ಯದ ಎಪ್ಪತ್ತಮೂರನೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರಿಂದ ಪ್ರಖ್ಯಾಪಿತವಾಗಿ 2022 ರ ಅಕ್ಟೋಬರ್ ತಿಂಗಳ 23ನೇ ದಿನಾಂಕದಂದು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪತ್ರದ ವಿಶೇಷ ಸಂಚಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮೊದಲು ಪ್ರಕಟವಾಗಿದೆ).

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಉಪಬಂಧ ಕಲ್ಪಿಸಲು ಒಂದು ಅಧ್ಯಾದೇಶ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಹಿಂದಿನ ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯದಿಂದ ರೂಪಿಸಲಾಗಿದ್ದು ಮತ್ತು 1948ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಮೈಸೂರು ರಾಜ್ಯವು ಭಾರತದ ರಾಷ್ಟ್ರಾಧಿಪತ್ಯವನ್ನು ಸೇರಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದ 341ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದ ಮತ್ತು 342ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದ ಮೇರೆಗೆ ಭಾರತದ

ರಾಷ್ಟ್ರಪತಿಯವರು ಕೆಲವು ಜಾತಿಗಳನ್ನು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳೆಂದು ಘೋಷಿಸಿರುವುದರಿಂದ.

ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಸಮುದಾಯಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿದ ನಂತರ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿನ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅತಿ ತ್ವರಿತಗತಿಯಲ್ಲಿ ತೀವ್ರವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿರುವುದರಿಂದ.

1976ನೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ, ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಆದೇಶಗಳ (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಅಧಿನಿಯಮ, 1976ರ (1976ರ ಕೇಂದ್ರ ಅಧಿನಿಯಮ 108) ಅನುಸಾರ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ ಹಾಕಲಾದ ಭೌಗೋಳಿಕ ಮಿತಿಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಿದ್ದು, ಇದೂ ಸಹ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಅಸಾಧಾರಣ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿರುವುದರಿಂದ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯವು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗಾಗಿ 18% ಸಂಯೋಜಿತ ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು 1955ರ ಏಪ್ರಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ E-185-285 RBS-35-34-2 ರ ಮೂಲಕ ಕಲ್ಪಿಸಿರುತ್ತದೆ.

ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಜಾತಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯು ತರುವಾಯ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದರೂ ಅವರಿಗೆ ಕಲ್ಪಿಸಲಾದ ಮೀಸಲಾತಿಯು 1958ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಇದ್ದಂತೆ ಅಂದರೆ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ 15% ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ 3% ಉಳಿದುಕೊಂಡು ಬಂದಿರುವುದರಿಂದ.

ಆನಂತರ, ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹವನ್ನು ಬಾಕಿಯಿರಿಸಿ ಸರ್ಕಾರವು ಸರ್ಕಾರಿ ಆದೇಶ ಸಂ.ಜಿಎಡಿ (ಒಎಂ) 46 ಜಿಆರ್‌ಆರ್ 57, ದಿನಾಂಕ: 04.02.1958ರ ಮೂಲಕ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ 15% ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ 3% ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ ಆದೇಶಿಸಿತ್ತು. ಅದೇ ಶೇಕಡಾವಾರು ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಇತ್ತೀಚಿನ ಸರ್ಕಾರದ ಆದೇಶ ಸಂ: ಎಸ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಡಿ 225 ಬಿಸಿಎ 2000, ದಿನಾಂಕ: 30ನೇ ಮಾರ್ಚ್ 2002ರಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಸಲಾಗಿದ್ದು, ಅದು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿದೆ:

(ಎ) ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು: 15%

(ಬಿ) ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು: 3%

(ಸಿ) ಹಿಂದಿಳಿದ ವರ್ಗ: 32%

ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಆದೇಶದ ಅನುಸಾರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳರಡರಲ್ಲಿಯೂ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಸದಸ್ಯರು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಮನವಿಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ, ಹಾಗೂ ನಾಯಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಸಂಘವು ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೊರೆ ಹೋಗಿರುವುದರಿಂದ,

ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚನ್ಯಾಯಾಲಯವು ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿ ಸಂ: 16852/2015ರಲ್ಲಿ ನಾಯಕ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಸಂಘವು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ದಾಖಲಿಸಿದ ಮನವಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವಂತೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನಿರ್ದೇಶಿಸಿರುವುದರಿಂದ.

ಮಾನ್ಯ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ನಿರ್ದೇಶನದಂತೆ ಈ ಕುರಿತು ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಜನ್ಯ (empirical) ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಉಲ್ಲೇಖಾದೇಶ ಸಂ. ಎಸ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಡಿ 303 ಪಿವಿವೈ 2015 ದಿನಾಂಕ: 22.07.2019ರ ಮೂಲಕ ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿಗಳು, ಕರ್ನಾಟಕ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಇವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಆಯೋಗವೊಂದನ್ನು ನೇಮಿಸಿತು.

ಆಯೋಗವು ಈ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯಾಪಕ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಕೈಗೊಂಡು, ವರದಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ 02.07.2020ರಂದು ಸಲ್ಲಿಸಿತು. ಸದರಿ ವರದಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು ಇಂತಿವೆ,-

- (ಎ) ಕನಿಷ್ಠಮಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಮತ್ತು ಈಗಲೂ ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯಿಂದ ಹೊರಗಿರುವ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಲ್ಲಿನ ಅನೇಕ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯ ಸಾಕ್ಷ್ಯವು ಕಂಡುಬಂದಿರುವುದರಿಂದ (ವಿಶೇಷವಾಗಿ ದುರ್ಬಲ ಬುಡಕಟ್ಟು ಸಮೂಹಗಳು (PVTGS), ಮಲಹೋರುವ ಜಾಡಮಾಲಿಗಳು, ಸಫಾಯಿ ಕರ್ಮಚಾರಿಗಳು, ದೇವದಾಸಿಯರು, ಅಲೆಮಾರಿಗಳು, ಅರೆ ಅಲೆಮಾರಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ)
- (ಬಿ) ಪಶ್ಚಿಮ ಘಟ್ಟಗಳ ಜೊತೆಜೊತೆಗೆ ಒಣಭೂಮಿ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಉದ್ದಗಲಕ್ಕೂ ಹರಡಿರುವ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ದಕ್ಕಲಿಗರು, ಧೋಲಿಬಿಲ್, ಮಲೇರು; ಸೋಲಿಗರು ಮುಂತಾದ ಉಪಜಾತಿ ಸಮುದಾಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ. ಈ ಸಮುದಾಯಗಳು ಮೀಸಲಾತಿಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಸಾಕಷ್ಟು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ.
- (ಸಿ) ಅವರ ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಲ್ಲಿ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅವರ ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವು ಸಾಕಷ್ಟಿಲ್ಲದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಕ್ಷ್ಯವಿದ್ದು, ಇದು ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯಿಂದ ಹೊರಬರಲು ಅವರ ತೀವ್ರ ಸಂಕಷ್ಟಕರ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ತೋರಿರುವುದು.
- (ಡಿ) ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಜನಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಲ್ಲಿ ಅವರ ಭೂ ಹಿಡುವಳಿಗಳು ಅಸಮಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿವೆ ಮತ್ತು ತೀವ್ರವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ಇವೆ ಹಾಗೂ ಇದು ಅವರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯನ್ನು ಒತ್ತಿಹೇಳುತ್ತದೆ.
- (ಇ) ಮೇಲಿನ ಅಧ್ಯಯನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಕರಣವೊಂದನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಿದ್ದು, ವಿಸ್ತೃತ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಅಂಥ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕಾಗಿ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಮಾಡಿದ ತರುವಾಯ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ 17% ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ 7% ಮೀಸಲಾತಿಯು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಲಿದೆ.

ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ನಾಗಮೋಹನದಾಸ್ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಲು ಸರ್ಕಾರವು ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಸುಭಾಷ್ ಅಡಿ ಮತ್ತು ಇತರರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿತು ಹಾಗೂ ಈ ಸಮಿತಿಯು ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಸುಭಾಷ್ ಅಡಿ ಮತ್ತು ಇತರರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿದ್ದು, ಅದರ ವರದಿಯನ್ನು 07.10.2022ರಂದು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವುದರಿಂದ.

ನ್ಯಾಯಮೂರ್ತಿ ಸುಭಾಷ್ ಅಡಿಯವರ ಸಮಿತಿಯೂ ಸಹ ಆಯೋಗದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವಂತೆ ವಿಶೇಷ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ತೆರೆದಿಟ್ಟಿತು ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗ ದಲ್ಲಿ ಬುಡಕಟ್ಟು ಪಂಗಡಗಳ ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಹೋಲಿಸಿದಲ್ಲಿ ಬುಡಕಟ್ಟು ಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಾತಿಯಲಿ ಸಮಾನತೆಯ ಕೂರತೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಿರುವುದರಿಂದ,

ವರದಿಯು ಭಾರತ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಶಾಲೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು (ನ್ಯಾಷನಲ್ ಲಾ ಸ್ಕೂಲ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ) ಅದರ ಅಧ್ಯಯನದಲಿ ಹೇಳಿರುವ 74% ಬುಡಕಟ್ಟು ಸಮುದಾಯಗಳು ಅಗೋಚರವಾಗಿರುವ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣವು 3% ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದನ್ನೂ ಸಹ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವುದರಿಂದ.

ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿರುವ ಜಾತಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಆಗ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳು ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಜಾತಿಗಳನ್ನು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ್ದರೂ, ಅವರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಮೀಸಲಾತಿಯು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡುಬರುವುದನ್ನೂ ಸಹ ವರದಿಯು ಹೇಳಿರುವುದರಿಂದ ವರದಿಯು ಮಧ್ಯಪ್ರದೇಶ, ರಾಜಸ್ಥಾನ ಮತ್ತು ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶದ ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಿದೆ.

ವರದಿಯು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಪೈಕಿ ಅತ್ಯಂತ ವಂಚಿತ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಾತಿಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿರುವ ಅಂಥ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಭಾಗವು 74% ರಷ್ಟಿದೆ.

ಯಾವುದೇ ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಲು ರಾಜ್ಯದ ಅಧಿಕಾರವ್ಯಾಪ್ತಿ ಒಳಗಿರುವ ಧನಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮಗಳ ಅಗತ್ಯವನ್ನೂ ಸಹ ವರದಿಯು ದಾಖಲಿಸಿದೆ.

ಮುಂದುವರೆದು, ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮವು ಆಡಳಿತದ ಮೈಲಿಗಲ್ಲನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದೆಂದು ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯವು ಸಮಸಮಾಜವನ್ನು ತರುವ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧವಾಗಿರಬೇಕೆಂದು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವ ಪ್ರವರ್ಗಗಳ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಸಮಾಜದ ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯ ಭಾಗವಾಗಿಸಲು ಸತತ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ವರದಿಯು ಹೇಳಿದೆ.

ಇಂದಿನ ಸಮಾಜವು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಂತೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೇವೆಯ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನವನ್ನು ತಲುಪಲು ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸಲು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮದ ಮೂಲಕ ರಾಜ್ಯದ ಅಧಿಕಾರ ಹಂಚಿಕೆಯನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸಲು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವ ಪ್ರವರ್ಗಗಳನ್ನೂ ಸಹ ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಗೆ ತರುವುದು ಸಂವಿಧಾನದ ಅನುಚ್ಛೇದ 16 (4)ರ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುವುದರಿಂದ.

ಮೇಲಿನದನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರವು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ಸದಸ್ಯರಿಗಾಗಿ ಮೀಸಲಾತಿಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಅಸಾಧಾರಣ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಕರಣವು ಈಡೇರಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ.

ಸಂವಿಧಾನದ 15ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದ (4)ನೇ ಖಂಡವು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದ ಯಾವುದೇ ನಾಗರಿಕರ ವರ್ಗಗಳ ಏಳಿಗೆಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ವಿಶೇಷ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲು ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಸಮರ್ಥಗೊಳಿಸಿರುವುದರಿಂದ;

ಸಂವಿಧಾನದ 16ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದ (4) ನೇ ಖಂಡವು, ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾತಿನಿಧ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲವೆಂದು ರಾಜ್ಯವು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುವಂಥ ಹಿಂದುಳಿದ ಯಾವುದೇ ನಾಗರಿಕರ ವರ್ಗಗಳ ಪರವಾಗಿ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಉಪಬಂಧ ಕಲ್ಪಿಸಲು ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಸಮರ್ಥಗೊಳಿಸಿರುವುದರಿಂದ;

ಸಂವಿಧಾನದ 38ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದ (1) ನೇ ಖಂಡದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ನ್ಯಾಯಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯವಾಗಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಜೀವನದ ಎಲ್ಲ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂಥ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದುವ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಸಂರಕ್ಷಿಸುವ ಮೂಲಕ ಜನತೆಯ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ರಾಜ್ಯವು ಯತ್ನಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ;

ಶೇಕಡಾ 50ರ ಪರಿಮಿತಿಯನ್ನು ಮೀರಿ ಇತರ ಹಲವು ರಾಜ್ಯಗಳು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಮೀಸಲಾತಿ ಕೋಟಾವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿರುವುದರಿಂದ;

ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನಸಭೆ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಧಾನ ಪರಿಷತ್ತು ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಇಲ್ಲಿ ಇನ್ನುಮುಂದೆ ಕಂಡುಬರುವ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಅಧ್ಯಾದೇಶವನ್ನು ಪ್ರಖ್ಯಾಪಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಶ್ರೀಘ್ನ ಕ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಶ್ಯಗೊಳಿಸುವಂಥ ವಿದ್ಯಮಾನಗಳು ಉಂಟಾಗಿವೆಯೆಂದು ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜ್ಯಪಾಲರಿಗೆ ಮನದಟ್ಟಾಗಿರುವುದರಿಂದ;

ಆದ್ದರಿಂದ, ಈಗ ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದ 213ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದ (1)ನೇ ಒಟ್ಟು ಮೂಲಕ ಪ್ರದತ್ತವಾದ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಬಲಾಯಿಸಿ, ಕರ್ನಾಟಕದ ರಾಜ್ಯಪಾಲರು ಈ ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾದೇಶವನ್ನು ಪ್ರಖ್ಯಾಪಿಸಿರುತ್ತಾರೆ:

1. ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಪ್ರಾರಂಭ.- (1) ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶವನ್ನು ಕರ್ನಾಟಕ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ) ಅಧ್ಯಾದೇಶ, 2022 ಎಂದು ಕರೆಯತಕ್ಕದ್ದು.

(2) ಇದು ಸರ್ಕಾರವು ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಮೂಲಕ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಬಹುದಾದ ಅಂಥ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಉಪಬಂಧಗಳಿಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದಿನಾಂಕಗಳನ್ನು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಬಹುದು.

2. ಪರಿಭಾಷೆಗಳು.- (1) ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶದಲ್ಲಿ, ಸಂದರ್ಭವು ಅನ್ಯಥಾ ಅಗತ್ಯಪಡಿಸಿದ ಹೊರತು,-

(ಎ) "ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು" ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದ 341ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದಡಿ ಮಾಡಲಾದ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಯಾದಂತೆ ಸಂವಿಧಾನ (ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು) ಆದೇಶ, 1950ರಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಎಂಬ ಉಲ್ಲೇಖವನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(ಬಿ) "ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು" ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದ 342ನೇ ಅನುಚ್ಛೇದದಡಿ ಮಾಡಲಾದ ಮತ್ತು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಯಾದಂತೆ ಸಂವಿಧಾನ (ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು)

ಆದೇಶ, 1950ರಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಲಾದ ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು ಎಂಬ ಉಲ್ಲೇಖವನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

(ಸಿ) "ಸರ್ಕಾರ" ಎಂದರೆ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ;

(ಡಿ) "ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು" ಎಂದರೆ, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ನಿಧಿಗಳಿಂದ ಅನುದಾನ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಯಾವುದೇ ಶಾಲೆ, ಕಾಲೇಜು ಅಥವಾ ಇತರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ;

(ಇ) "ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆ" ಎಂದರೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಸಿವಿಲ್ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಡಿಯಲ್ಲಿನ ಸಿವಿಲ್ ಹುದ್ದೆ, ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದು.

(ಎಫ್) "ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಸಂಸ್ಥೆ" ಎಂದರೆ,-

(i) ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಂಘಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 1959ರ (1959ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧಿನಿಯಮ 11) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೋಂದಣಿಯಾದ ಅಥವಾ ನೋಂದಣಿಯಾಗದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಲಾದ ಸರ್ಕಾರ ಸಂಘ;

(ii) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಮೂಲಕ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ ಅಥವಾ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾದ ಅಥವಾ ಅನುದಾನಿತವಾದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು;

(iii) ಕಂಪನಿಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 1956 (1956ರ ಕೇಂದ್ರ ಅಧಿನಿಯಮ 01)ರ 617ನೇ ಪ್ರಕರಣದ ಅರ್ಥ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಒಂದು ಸರ್ಕಾರಿ ಕಂಪನಿ;

(iv) ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ; ಮತ್ತು

(v) ರಾಜ್ಯ ಅಧಿನಿಯಮದ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ಅದರಡಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಒಡತನದಲ್ಲಿರುವ ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುವ ಶಾಸನಬದ್ಧ ನಿಕಾಯ;

(2) ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶದಲ್ಲಿ ಪರಿಭಾಷಿಸದೇ ಇರುವ ಆದರೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ಇತರ ಪದಗಳು ಮತ್ತು ಪದಾವಳಿಗಳು ಕರ್ನಾಟಕ ಸಾಮಾನ್ಯ ಖಂಡಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ, 1899 (1899ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧಿನಿಯಮ 03)ರಲ್ಲಿ ಅವುಗಳಿಗೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಅದೇ ಅರ್ಥವನ್ನು ಹೊಂದಿರತಕ್ಕದ್ದು.

3. ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ.- ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವುದನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿರುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಶಾಖೆ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಸಂಗ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮೀಸಲಾತಿಯು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಶೇಕಡಾ ಹದಿನೇಳರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಶೇಕಡ ಏಳರಷ್ಟಿರತಕ್ಕದ್ದು.

4. ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿಗಳು ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿನ ಮೀಸಲಾತಿ.- ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವುದನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡು

ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಾಗಿ ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಶೇಕಡಾ ಹದಿನೈದರಿಂದ ಶೇಕಡಾ ಹದಿನೇಳರಷ್ಟಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಶೇಕಡಾ ಮೂರರಿಂದ ಶೇಕಡಾ ಐಳರಷ್ಟಕ್ಕೆ ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ವಿವರಣೆ:- ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ "ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳು" ಎಂಬುದು ಈ ಮುಂದಿನ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ:-

(i) ಸರ್ಕಾರ;

(ii) ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನಮಂಡಲ;

(iii) ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳೀಯ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ; ಅಥವಾ

(iv) ಸರ್ಕಾರದ ಒಡತನದಲ್ಲಿರುವ ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುವ ಯಾವುದೇ ನಿಗಮ ಅಥವಾ ಕಂಪನಿ;

5. ಮೀಸಲಾತಿಗೆ ಬಾಧಕ ಉಂಟಾಗತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.- 3 ಮತ್ತು 4 ನೇ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಏನೇ ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದರೂ, ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಅಥವಾ ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸೇವುಗಳನ್ನು ಅರ್ಹತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಭರ್ತಿ ಮಾಡತಕ್ಕಂಥ ಮೀಸಲಿರಿಸದಿರುವ ಸ್ಥಾನಗಳು, ನೇಮಕಾತಿಗಳು ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಸೇರಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅರ್ಹತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಆಯ್ಕೆಯಾದಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರವಾಗಿ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಆ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಮೀಸಲಿರಿಸಿದ ಸಂಖ್ಯೆಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬಾಧಕವನ್ನುಂಟು ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

6. ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಅಧಿಕಾರ.- (1) ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ರಾಜ್ಯಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಮೂಲಕ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಬಹುದು.

(2) ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ನಿಯಮವನ್ನು ಅದನ್ನು ರಚಿಸಿದ ತರುವಾಯ ಆದಷ್ಟು ಬೇಗನ ರಾಜ್ಯ ವಿಧಾನಮಂಡಲದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸದನದ ಮುಂದೆ ಒಂದು ಅಧಿವೇಶನ ಅಥವಾ ಎರಡು ಅನುಕ್ರಮ ಅಧಿವೇಶನಗಳಲ್ಲಿ ಅಡಕವಾಗಬಹುದಾದ ಒಟ್ಟು ಮೂವತ್ತು ದಿನಗಳ ಅವಧಿಯವರೆಗೆ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿರುವಾಗ ಮಂಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು ಮತ್ತು ಹೀಗೆ ಮಂಡಿಸಲಾದ ಅಧಿವೇಶನ ಅಥವಾ ನಿಕಟೋತ್ತರ ಅಧಿವೇಶನಗಳು ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುವ ಮೊದಲು ಉಭಯ ಸದನಗಳು ನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಮಾರ್ಪಾಡು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಒಪ್ಪಿದರೆ ಅಥವಾ ನಿಯಮವನ್ನು ಮಾಡಬಾರದೆಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದರೆ ತದನಂತರ ಆ ನಿಯಮವು, ಆ ನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹಿಂದೆ ಮಾಡಲಾದ ಯಾವುದರ ಮಾನ್ಯತೆಗೂ ಪ್ರತಿಕೂಲವಾಗದಂತೆ ಅಂಥ ಮಾರ್ಪಾಟಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗತಕ್ಕದ್ದು ಅಥವಾ ಸಂದರ್ಭಾನುಸಾರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

7. ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಅಧಿಕಾರ.- (1) ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ತೊಂದರೆಯು ಉದ್ಭವಿಸಿದರೆ, ಸರ್ಕಾರವು, ಅದೇಶದ ಮೂಲಕ ಈ

ಅಧ್ಯಾದೇಶದ ಉಪಬಂಧಗಳಿಗೆ ಅಸಂಗತವಾಗದಂತೆ, ಆಗತ್ಯವೆಂದು ಅಥವಾ ಯುಕ್ತವೆಂದು ತನಗೆ ಕಂಡುಬರುವ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು:

ಷರಂತು, ಅಂಥ ಯಾವುದೇ ಆದೇಶವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಾದೇಶವು ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿ ಮುಕ್ತಾಯವಾದ ತರುವಾಯ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ.

(2) ಈ ಪ್ರಕರಣದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೊರಡಿಸಲಾದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಆದೇಶವನ್ನು ಅದನ್ನು ಹೊರಡಿಸಿದ ತರುವಾಯ ಆದಷ್ಟು ಬೇಗನೆ ವಿಧಾನಮಂಡಲದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸದನದ ಮುಂದೆ ಮಂಡಿಸತಕ್ಕದ್ದು.

ಧಾರವರ್ಚಂದ್ ಗೆಹ್ಲೋಟ್
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯಪಾಲರು

ರಾಜ್ಯಪಾಲರ ಆದೇಶಾನುಸಾರ
ಮತ್ತು ಅವರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ

ಪಿ. ಪ್ರಕಾಶ್
ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ
ಸಂಸದೀಯ ವ್ಯವಹಾರಗಳು
ಮತ್ತು ಶಾಸನ ರಚನೆ ಇಲಾಖೆ

PARLIAMENTARY AFFAIRS AND LEGISLATION SECRETARIAT

NOTIFICATION

NO: DPAL 29 SHASANA 2022, BENGALURU, DATED: 23.10.2022

Ordered that the translation of ಕರ್ನಾಟಕ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ) ಅಧ್ಯಾದೇಶ, 2022 (2022 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧ್ಯಾದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: 07) in English language, be published as authorised by the Governor of Karnataka under clause (3) of Article 348 of the Constitution of India in the Karnataka Gazette for general information.

The following translation of ಕರ್ನಾಟಕ ಅನುಸೂಚಿತ ಜಾತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಸೂಚಿತ ಪಂಗಡಗಳು (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯಾಧೀನ ಸೇವೆಗಳಲ್ಲಿನ ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ) ಅಧ್ಯಾದೇಶ, 2022 (2022 ರ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಧ್ಯಾದೇಶ ಸಂಖ್ಯೆ: 07) in English language is published in the Official Gazette as authorised by the Governor of Karnataka under clause (3) of Article 348 of the Constitution of India,-