



NEW MANGALORE PORT TRUST

Internal Complaints Committee under

"The Sexual Harassment of Women at Work place (Prevention, Prohibition and Redressal)" Act, 2013

Date: 22.01.2019

Presiding Officer

Smt. Swapna A,
Dy. Director (Research)

To,
The Chairman,
New Mangalore Port Trust

Members

Capt. Gaurav Mathur
Dock Master

Shri. Avinash
A.O.Gr.I

Smt. Anusooya,
PA to HOD

Smt. Bindu. D,
AE(C)

Kum. Sushma .H,
AE (M)/ Safety Officer i/c

Smt. Merlyn Martis,
Director of Development
Education Services,
Mangalore

Sir,

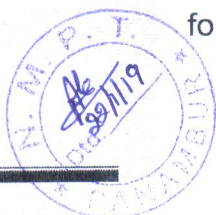
Sub.: Implementation of ICC recommendations for the
safety of women employees working at NMPT - Reg.

Ref.:1. Letter ICC/FR/2018-19 dated 16.07.2018 from
Presiding Officer, ICC.

2. Letter dated 02.05.2018 from Presiding Officer, ICC.

The Internal Complaints Committee of New Mangalore Port Trust under "the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal)" Act, 2013 has submitted first recommendation letter on 02nd May 2018 after receiving the first complaint. Also, the final recommendation letter has been submitted along with inquiry report on 16th July 2018. **The copy of recommendations (Annexure-A) is attached herewith for kind information.**

The administration department has taken action by forwarding the ICC recommendations to all the departments/ HOD's



on 13th July 2018 to furnish the reasons in case the recommendations are not possible to be implemented. But, **it is to bring to the notice of benign Chairman** that the ICC recommendations are **basic requirements for the safety of women** working in any organization and it is **highly disappointing** that some of the officers have **neither replied to ICC nor taken any action to implement the recommendations**.

With reference to manpower contracts, only the civil department, marine department and medical department have replied that the **recommendations shall be incorporated in the tender documents**. Also Administration department has initiated action by circulating the letter for information about the Act among employees. **The letters are enclosed herewith for kind information.**

It is requested that **with regards to manpower contracts**, other departments i.e., Traffic, Mechanical, Finance and Administration **to consider the recommendations for the safety of women working at NMPT.**

The following important recommendations **communicated earlier** may kindly be **considered by all the departments:**

1. It is noticed that without fingerprint, just by punching cards some of the employee's attendance is captured. It is requested that **fingerprint should be made compulsory** to prevent misuse.
2. **Movement of outsider's** i.e, sales executives, people for collecting donations/ etc. are entering the A.O building without any permission. Sometimes the presiding officer of ICC had reported to PRO for necessary action and action has been taken immediately. But to stop such incidents completely, **there is a need of strict security not to allow outsiders without any permission.**
3. To **monitor movement of employees**, RFID punching should be made compulsory every time during entry and exit of the A.O.building. **Security personnel must ensure that the employees are punching their cards at all times during entry and exit.**

4. It is noticed that there is **no source to know the movement of vehicles**. Hence, the vehicle contracts may be given to **only those contractors who have GPS facility**.
5. It is observed **O.M's are not circulated to NMPT – CISF** and hence it is **requested to circulate office memorandum's on this subject to NMPT – CISF**.

I look forward for positive reply and follow up action taken report from the concerned HoD's to make the port premises safer for women employees better than earlier years.

Thanking You,

Yours faithfully,

Encl.: As above

Swapna
22/1/19
(Swapna A)

Presiding Officer

Internal Complaints Committee



NEW MANGALORE PORT TRUST
Administration Department
PLA Section

No.4/4/2018/PLA-2

Date: 09.11.2018

OFFICE MEMORANDUM

Sub: Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 – Reg.

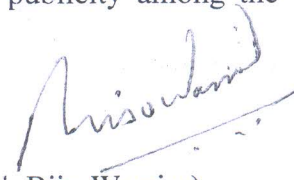
Ref:-1) Letter No.NIL dtd.02.05.2018 of Presiding Officer of ICC.

2) This office O.M.No.4/4/2018/PLA-2 dtd.13.07.2018 of Secretary NMPT.

1. In 2013, the Government of India notified the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act. The Act aspires to ensure women's right to workplace equality, free from sexual harassment through compliance with three elements such as Prevention, Prohibition & Redressal. 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.
2. 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 employer. 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.
3. Sexual harassment is a form of sex discrimination projected through unwelcome sexual advances, request for sexual favours and other verbal or physical conduct with sexual overtones, whether directly or by implication, particularly when submission to or rejection of such conduct by the female employee was capable of being used for affecting the employment of the female employee and unreasonably interfering with her work performance and had the effect of creating an intimidating or hostile work environment for her.
4. In this regard an Internal Complaints Committee (ICC), has been constituted at the Port. Complaints on Sexual Harassment of Women at Workplace if any shall be submitted to the Presiding Officer of the Committee viz. Smt. Swapna. A, Deputy Director (Research), Traffic Department NMPT or to the Secretary, NMPT. Changes of Presiding Officer ICC if any will be notified in the Ports website www.newmangaloreporttrust.gov.in from time to time.

2.....

5. Further to inform that protection envisaged under Sexual Harassment of Women at Workplace Act, 2013 shall not be misused, since the provision for action against false or malicious complainants have been included in the statute. As per the Act, if the ICC concludes that the allegation made by the complainant is false or malicious or the complaint has been made knowing it to be untrue or forged or misleading information has been provided during the inquiry, disciplinary action in accordance with the service rules of the organization will be taken against such complainant.
6. The above contents of this O.M. may be circulated for wide publicity among the employees/workers.


(Lt. Col. Biju Warriar)
Secretary

To,

All HODs for information and circulation among all employee./contract staff/ workers/ Drivers etc. of concerned departments.

Copy to

1. Sr.Dy. Secy./Dy. Secy.(PR) / Sr. Asst. Secy.(PTC)/ Hindi Officer / Asst. Secy. Gr.I(ERS)/ Law Officer Gr-I / Sr. Manager (Training)/ Dy. Manager (PLA) / Sports Officer for information & circulation among all employees.
2. Presiding Officer of ICC.
3. P.S. to Chairman/ P.S. to Dy. Chairman/ P.A. to CVO/ P.A. to Secretary
4. Notice Boards, NMPI

नव मंगलूर पत्तन न्यास
प्रशासन विभाग
पीएलए अनुभाग

संख्या 4/4/2018/पीएलए-2

दिनांक 17.11.2018

कार्यालय ज्ञापन

विषय : कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न रोकथाम), निषेध और
निवारण अधिनियम (, 2013-के संबंध में ।

संदर्भ :-1) आईसीसीके पीठासीन अधिकारी के पत्र संख्या शून्य दि02..05.2018
2) सचिव, नमपन्यास के इस कार्यालय के का.ज्ञा.सं.4/4/2018/पीएलए-2
दि 13.07.2018.

1. वर्ष 2013 में, भारत सरकार ने कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न रोकथाम), निषेध और निवारण अधिनियम अधिसूचित किया (। यह अधिनियम महिलाओं को कार्यस्थल पर समानता का अधिकार सुनिश्चित करने के लिए प्रेरित करता है, जो रोकथाम, निषेध और निवारण जैसे तीन तत्वों के अनुपालन के माध्यम से यौन उत्पीड़न से मुक्त रखता है । यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि अधिनियम महिलाओं को नागरिक उपचार प्रदान करता है और वर्तमान में लागू होने वाले अन्य कानूनों के अतिरिक्त है । नतीजतन, कोई भी महिला जो कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों की रिपोर्ट करना चाहती है उसे नागरिक और अपराधिक कार्यवाही दोनों का सहारा लेने का अधिकार है ।
2. यह अधिनियम प्रत्येक महिला के अधिकार को उसकी आयु या रोजगारकार्य की स्थिति/ पर ध्यान दिए बिना एक सुरक्षित और संरक्षित कार्यस्थल वातावरण को मान्यता देता है । इसलिए, किसी भी कार्यस्थल पर कार्यरत या आगंतुक सभी महिलाओं को चाहे वे नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दैनिक मजदूरी की स्थिति के आधार पर हैं, अधिनियम के तहत सुरक्षित हैं । इसमें सभी महिलाओं को शामिल किया गया है चाहे नियोक्ता के संज्ञान में हो या किसी ठेकेदार सहित सीधे या एजेंट के माध्यम से कार्य पर लगे हों । उनके रोजगार की शर्तें व्यक्त या अव्यक्त हो सकती हैं । इसके अलावा, वे सहकर्मी, संविदा कर्मचारी, परिवीक्षार्थी, शिक्षार्थी हो सकती हैं या किसी ऐसे अन्य नाम से उन्हें जाना जा सकता है।

3. यौन उत्पीड़न अप्रिय यौन अग्रिमों के माध्यम से पेश लैंगिक भेदभाव का एक रूप है। यौन पक्षपात और यौन मकसद से अन्य मौखिक या शारीरिक आचरण के लिए अनुरोध, प्रत्यक्ष या निहितार्थ, विशेष रूप से महिला कर्मचारी द्वारा की गई परवशता या इस तरह के आचरण की अस्वीकृति, महिला कर्मचारी के रोजगार को प्रभावित करने और उसके कार्य निष्पादन के साथ अनुचित रूप से दखल देने के लिए प्रयोग करने में सक्षम और उसके लिए भयपूर्ण या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण पैदा करने के लिए किया गया हो।
4. इस संबंध में पत्तन में एक आंतरिक शिकायत समिति गठित की गई है (आईसीसी)। कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न पर शिकायतें, यदि कोई है तो समिति के पीठासीन अधिकारी यानि श्रीमती स्वप्ना ए, उप निदेशक (अनुसंधान), यातायात विभाग या सचिव, एनएमपीटी को प्रस्तुत किया जाए। पीठासीन अधिकारी, आईसीसी में परिवर्तन, यदि कोई है, को पत्तन की वेबसाइट www.newmangaloreporttrust.gov.in में समयपर समय- अधिसूचित किया जाएगा।
5. इसके अलावा यह सूचित करना है कि कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम, 2013 के तहत प्रस्तावित संरक्षण का दुरुपयोग नहीं किया जाएगा, क्योंकि झूठी या दुर्भावनापूर्ण शिकायतकर्ताओं के खिलाफ कार्रवाई के प्रावधान को कानून में शामिल किया गया है। अधिनियम के अनुसार, यदि आईसीसी निष्कर्ष निकालता है कि शिकायतकर्ता द्वारा किए गए आरोप झूठे या दुर्भावनापूर्ण हैं या शिकायत के दौरान यह सुनिश्चित किया गया है कि यह असत्य या नकली या भ्रामक जानकारी प्रदान की गई है, तो संगठन के सेवानियमों के अनुसार इस तरह के शिकायतकर्ता के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी।
6. इस कार्यालय ज्ञापन की उपर्युक्त सामग्री कर्मचारियों के बीच विस्तृत प्रचार के लिए प्रसारित की जाए।



(ले. क. बिजु. वारियर)
सचिव

सेवा में,

सभी विभागाध्यक्षों को संबंधित विभागों के सभी कर्मचारियों/संविदा कर्मचारियों /कामगार/ ड्राइवर आदि के बीच सूचना और परिचालन के लिए ।

प्रतिलिपि:

1. वरिष्ठ उप सचिव/उप सचिव/(पीआर)वरिष्ठ सहायक सचिव हिंदी अधिकारी/(पीटीसी) सहायक/ सचिव ग्रेड-1/(ईआरएस)/(विधि अधिकारी ग्रेड-1 /वरिष्ठ प्रबंधक (ट्रेनिंग)/उप प्रबंधक क्रीड़ा अधिकारी/(पीएलए) को सभी कर्मचारियों के बीच सूचना व परिचालन के लिए ।
2. आईसीसी के पीठासीन अधिकारी ।
3. अध्यक्ष के निजी सचिव/उपाध्य/ के निजी सचिव/सअ के निजी सहायक सचिव के/ निजी सहायक
4. नोटिस बोर्ड, नमपन्यास ।

ನವ ಮಂಗಳೂರು ಬಂದರು ಮಂಡಳಿ

ಆಡಳಿತ ಇಲಾಖೆ

ಪಿ.ಎಲ್.ಎ ವಿಭಾಗ

ಸಂಖ್ಯೆ: 4/4/2018/ ಪಿ.ಎಲ್.ಎ-2

ದಿನಾಂಕ: 17.11.2018

ಕಚೇರಿ ಜ್ಞಾಪನ

ವಿಷಯ: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣೆ) ಕಾಯ್ದೆ.

2013 -ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ.

ಉಲ್ಲೇಖ: 1. ಐಸಿಸಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಪತ್ರ ಸಂಖ್ಯೆ: ಶೂನ್ಯ.02.05.2018.

2. ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಎನ್‌ಎಂಪಿಟಿ ಇವರ ಕಚೇರಿಯ ಜ್ಞಾಪನ ಸಂಖ್ಯೆ:4/4/2018/ ಪಿ.ಎಲ್.ಎ-2-

ದಿನಾಂಕ.13.07.2018.

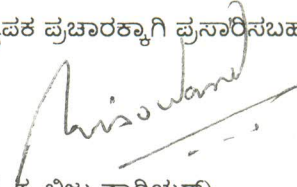
1. 2013 ರಲ್ಲಿ, ಭಾರತ ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣೆ) ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣೆ ಮುಂತಾದ ಮೂರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತ ಮಹಿಳಾ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ವಿಷಯವೇನೆಂದರೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ನಾಗರಿಕ ಪರಿಹಾರೋಪಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಇತರ ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಮಹಿಳೆ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಆದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಲು ಇಚ್ಛಿಸಿದಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಹಾಗೂ ಸಿವಿಲ್ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಗಳ ನೆರವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು.
2. ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಪ್ರತಿ ಮಹಿಳೆಯ ಸುರಕ್ಷತೆ ಹಾಗೂ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹಕ್ಕನ್ನು ಆಕೆಯ ವಯಸ್ಸು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗ/ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸದೆ ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಿಯಮಿತ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕ, ಅಥವಾ ದೈನಂದಿನ ವೇತನ ಇದ್ದಾವುದನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸದೆ, ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಎಲ್ಲಾ ಮಹಿಳೆಯರ ಹಕ್ಕನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಜ್ಞಾನದೊಂದಿಗೆ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲದೆಯೇ, ನೇರವಾಗಿ ಏಜಂಟರ ಮೂಲಕ ಹಾಗೂ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಗೊತ್ತುಮಾಡಿಸಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಮಹಿಳೆಯರು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟ ಅಥವಾ ಸೂಚಿತವಾಗಿಡಬೇಕು. ಇದಲ್ಲದೆ, ಅವರು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ ಆಗಿರಬಹುದು, ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇರೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗ, ಅರ್ಹತಾ ಪರೀಕ್ಷಣಾರ್ಥಿ, ತರಬೇತಿ ಅಭ್ಯರ್ಥಿ, ಅಪ್ರೆಂಟೀಸ್ ಅಥವಾ ಇತರ ಯಾವುದೇ ಹೆಸರಲ್ಲಿ ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಎಲ್ಲಾ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರುತ್ತಾರೆ.
3. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಒಂದು ಬಗೆಯ ಲೈಂಗಿಕ ತಾರತಮ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಲೈಂಗಿಕ ಮುನ್ನಡೆಯಿಂದ, ಲೈಂಗಿಕ ಒಲವಿನ ಬೇಡಿಕೆಯಿಂದ, ಇತರ ಮೌಖಿಕ ಹಾಗೂ ದೈಹಿಕ ವರ್ತನೆ, ಲೈಂಗಿಕ ವ್ಯಂಗ್ಯಾರ್ಥ, ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಸೂಚ್ಯವಾಗಿ, ಲೈಂಗಿಕ ಮುನ್ಸೂಚನೆ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಮೇಲೆ ಅಂತಹ ನಡವಳಿಕೆಗೆ ಸಲ್ಲಿಕೆ ಅಥವಾ ನಿರಾಕರಣೆ ಮಾಡಿದಾಗ ಯೋಜಿಸಿದ ಲೈಂಗಿಕ ತಾರತಮ್ಯ, ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ

ಸಲ್ಲಿಕೆ ಅಥವಾ ನಿರಾಕರಣೆ ಮಾಡಿದಾಗ ಯೋಜಿಸಿದ ಲೈಂಗಿಕ ತಾರತಮ್ಯ, ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಅಥವಾ ಅವಳ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಅಸಮಂಜಸವಾಗಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸುವುದು, ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ತೊಡಕು ಉಂಟುಮಾಡುವುದು, ಬೆದರಿಸಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ಇವೆಲ್ಲವೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

4. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಬಂದರಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು-ಐಸಿಸಿ (INTERNAL COMPLAINTS COMMITTEE) ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ/ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ದೂರುಗಳು ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾದ ಶ್ರೀಮತಿ ಸ್ವಪ್ನ.ಎ. ಉಪ ನಿರ್ದೇಶಕಿ, ಸಂಶೋಧನೆ ವಿಭಾಗ, ಸಂಚಾರ ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಎನ್‌ಎಂಪಿಟಿ ಇವರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಐಸಿಸಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾದಲ್ಲಿ ಆಂತಹ ಯಾವುದೇ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಬಂದರಿನ ವೆಬ್ -ಸೈಟ್ ನಲ್ಲಿ (www.newmangaloreporttrust.gov.in) ಪ್ರಕಟಿಸಲಾಗುವುದು.

5. ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ 2013, ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಭಾವಿಸಲಾದ ರಕ್ಷಣೆ ಪ್ರಕಾರ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ದುರ್ಬಳಕೆ ಮಾಡಬಾರದೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸುಳ್ಳು ಅಥವಾ ದುರುದ್ದೇಶಪೂರಿತ ದೂರಿನ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ನಿಬಂಧನೆಯು ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಗಿದೆ. ಕಾಯಿದೆಯ ಅನ್ವಯ ಐಸಿಸಿಯು ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರು ಮಾಡಿದ ಆರೋಪವು ಸುಳ್ಳು ಅಥವಾ ದುರುದ್ದೇಶದಿಂದ, ನಕಲಿ ಅಥವಾ ದಾರಿತಪ್ಪಿಸುವ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿರುವುದೆಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮವನ್ನು ಅಂತಹ ದೂರುದಾರರ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು.

6. ಈ ಕಚೇರಿ ಜ್ಞಾಪನದ, ಮೇಲಿನ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲ ನೌಕರ/ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಚಾರಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಸಾರಿಸಬಹುದು.


(ಲೆ. ಕೆ. ಬಿಜು ವಾರಿಯರ್)
ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ

ಪ್ರತಿ :

ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಇಲಾಖೆಗಳ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರುಗಳು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು / ಗುತ್ತಿಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ / ಕಾರ್ಮಿಕರು / ಚಾಲಕರು ಇತ್ಯಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಸಾರಣಕ್ಕಾಗಿ.

1. ಹಿರಿಯ ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ ಉಪ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ(ಪಿ. ಆರ್) /ಹಿರಿಯ ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ(ಪಿ.ಟಿ.ಸಿ)/ ಹಿಂದಿ ಅಧಿಕಾರಿ/ಸಹಾಯಕ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಶ್ರೇಣಿ-1/ ಸೀನಿಯರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್(ತರಬೇತಿ)/ ಉಪ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ(ಪಿ.ಎಲ್. ಎ)/ ಕ್ರೀಡಾ ಅಧಿಕಾರಿ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಸಾರಣಕ್ಕೆ.
2. ಪ್ರಧಾನ ಅಧಿಕಾರಿ.(ಉಸಿ)
3. ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ ಉಪ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ/ ಮುಖ್ಯ ವಿಜಿಲೆನ್ಸ್ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಹಾಯಕ/ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಹಾಯಕ.
4. ಸೂಚನಾ ಫಲಕ



NEW MANGALORE PORT TRUST
Civil Engineering Department
Panambur, Mangalore – 575 010

No.1/1/2018/CE.5

Dtd:- 30.11.2018

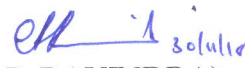
OFFICE MEMORANDUM

Sub:- Recommendation made by Internal Complaints Committee (ICC) – Reg

Ref:- (1) O.M.No.4/4/2018/PLA.2 dtd.13.07.2018.
(2) O.M.No.4/4/2018/PLA.2 dtd.09.11.2018.

With reference cited on the subject mentioned above, it is informed that as far as Civil Engineering department regarding Police verification, the contractor shall at all times take all reasonable precautions to prevent any unlawful, riotous or disorderly conduct by or amongst his staff and about and for the preservation of peace and protection of persons and property in the neighborhood of the works from the same is incorporate tender clause No.26 - xxv.

Regarding Sexual harassment of women at workplace against the contract employees as recommended by ICC in the tenders for engagement of manpower on contract agreement is also been incorporate tender clause No.26 - xxvi of the Tender Document.


(C.P. RAVINDRA)
Executive Engineer (Civil)

To

The Presiding Officer, ✓
ICC, NMPT.

Copy to Dy.Manager (PLA), NMPT for information.

Copy to AEE(C) Technical cell.



NEW MANGALORE PORT TRUST
Civil Engineering Department
Panambur, Mangalore – 575 010

No.1/1/2018/CE.5

Dtd:- 15.11.2018

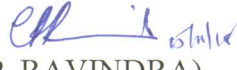
OFFICE MEMORANDUM

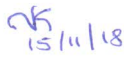
Sub:- Recommendation made by Internal Complaints
Committee (ICC) – Reg.

Ref:- (1) O.M.No.4/4/2018/PLA.2 dtd.13.07.2018.

(2) O.M.No.4/4/2018/PLA.2 dtd.09.11.2018.

With reference cited on the subject mentioned above, it is informed that, there
is no such complaints received so far in this Dept.


(C.P. RAVINDRA)
Executive Engineer (Civil)



To

✓ The Presiding Officer,
ICC, NMPT.

Copy to Dy.Manager (PLA), NMPT for information.



NEW MANGALORE PORT TRUST
MARINE DEPARTMENT

No. NMPT/Mar. Off./Qtrly. Retn./2018/084

Date : 30.11.2018

OFFICE MEMORANDUM

Sub : Recommendations made by Internal Complaints Committee(ICC) – reg.

Ref : OM No. 4/4/2018/PLA-2 dated 13.7.2018 of the Secy. i/c of this Port.

With reference to the OM mentioned above, it is intimated that the concerned Divisional/Section officers of this Department have been asked to instruct the Contractor's/Agencies engaged by them, to comply with the recommendations of the Internal Complaints Committee.

To,
Secretary, NMPT.

Deputy Conservator
New Mangalore Port Trust

Copy to : Presiding Officer, ICC, NMPT

MEDICAL DEPARTMENT
NEW MANGALORE PORT TRUST

No: 10/4/2018/PTH.8

Date: 15.11.2018

OFFICE MEMORANDUM

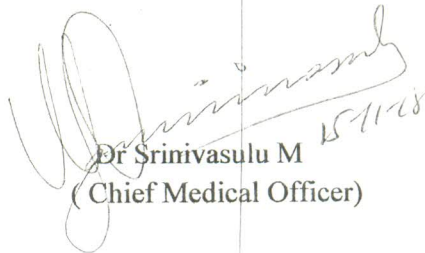
Sub: Recommendations made by Internal Complaints Committee(ICC)-Reg.

Ref: 1. Letter No: nil dated 02.05.18 from Presiding Officer, ICC.
2. OM No: 4/4/2018/PLA-2 of Dy. Secretary, NMPT

The action is being taken by the Medical Department with regard to the recommendations made by Internal Complaints Committee.

Action has been taken by incorporating the tender condition to obtain Police Verification Certificate of all the manpower engaged on contract through the Contractor at Port Trust Hospital.

As far as Medical Department is concerned, Tender Condition already exists in case of any misconduct of the persons engaged by the contractor to change the person immediately. As per the directions of Hospital Authority. However Action has been initiated to incorporate Tender clause specifically with regard to sexual harassment of women at workplace as recommended by ICC in the tenders for engagement of manpower on contract at Medical Department.


Dr Srinivasulu M
(Chief Medical Officer)

To,

Deputy Secretary, NMPT

Copy to,

The Presiding Officer of ICC, NMPT