No. DP-13011(7)/2/2021-DP-I
Government of India
Ministry of Social Justice and Empowerment
Department of Social Justice and Empowerment
(Drug Prevention Division)
***

Room No. 622-A, Shastri Bhawan,
New Delhi, Dated: 14.02.2024

To

1. **Chief Secretaries of all States/UTs**
2. **Secretaries of Central Ministries/Departments**

Subject: Policy regarding "Equal Opportunities Policy for Transgender Persons"-reg.

Madam/Sir,

I am directed to say that in pursuance of the Transgender Persons (Protection of Rights) Act, 2019 and Transgender Persons (Protection of Rights) Rule 2020, this Department has framed a policy regarding "Equal Opportunities Policy for Transgender Persons" . A copy of the policy is enclosed herewith for information, compliance and implementation please.

2. This issues with approval of the Hon'ble Minister of Social Justice and Empowerment.

Encl: as above.

(Rajesh Kumar Makkar)
Deputy Secretary to the Government of India
Tele. No. 011-23070354
E-mail: rajesh.makkar@nic.in

Copy to:

1. PS to HMSJE
2. PS to MoS(AN)/MoS(RA)/MoS(PB)
3. PPS to Secretary, SJ&E
4. PPS to JS(SD)
5. DS(DP)

Equal opportunity policy for Transgender Persons

A. Introduction:

In December 2019, the Government of India, passed the Transgender Persons (Protection of Rights) Act, 2019 which for the first time extended constitutional rights to persons identifying as transgender.

Ministry of Social Justice & Empowerment is dedicated to fostering an inclusive, diverse, and supportive work environment where all individuals, regardless of gender identity, can thrive. This policy is formulated in alignment with the Transgender Persons (Protection of Rights) Rules, 2020 notified by the Government on 29.09.2023, and reflects the Ministry's commitment to eradicating discrimination, promoting equal opportunities, and providing a workplace that respects the rights and dignity of transgender persons.

B. Scope:

This Equal Opportunity Policy applies to all employees of the Ministry and its operations. This Policy will be a guiding document for business partner workforce, interns/ trainees including temporary employees.

C. Objective:

The primary objective of this comprehensive policy is to create an atmosphere that ensures the fair treatment of transgender individuals, free from discrimination, harassment, and bias, while establishing a robust grievance redressal mechanism.

D. Policy Statements:

1. **Non-Discrimination & Enabling Work Environment:**
    i. The Ministry strictly prohibits discrimination based on gender identity or expression. Every employee, regardless of gender identity, will be treated fairly and with dignity.
    ii. An employee, consultant, or potential employee or consultant shall not be denied recruitment, appointment, promotion, professional or training opportunities, or have their services terminated or treated unfairly in relation to their employment based on their gender identity or expression.
    iii. A transgender employee shall be addressed according to their pronouns, chosen name and gender in all workplace communication and have these reflected in their organizational communication, email addresses and other official documents.
2. **Recruitment and Hiring:**

Manika

The Ministry is committed to fair and inclusive recruitment and hiring practices. Transgender individuals will be considered for employment based on their qualifications and skills without prejudice.

3. **Workplace Harassment and Bullying:**

Harassment or bullying based on gender identity is strictly prohibited. Any reported incidents will be promptly and thoroughly investigated, and appropriate corrective actions will be taken.

4. **Privacy and Confidentiality:**

Information related to gender identity will be treated with utmost confidentiality. Employees are expected to respect the privacy of their colleagues and refrain from disclosing any such information without explicit consent.

5. **Access to Facilities:**

Ensure infrastructural facilities (such as unisex toilets) and amenities (such as hygiene products) to be provided to the transgender persons to effectively discharge their duties

6. **Sensitivity Training and Awareness:**

The Ministry will conduct regular training programs to raise awareness about transgender issues and promote understanding among employees. This includes education on the Transgender Persons (Protection of Rights) Act, 2019 and the Transgender Persons (Protection of Rights) Rules, 2020.

7. **Promotion of Transgender-Friendly Policies:**

The Ministry will actively advocate for and implement policies that promote transgender inclusivity and equality.

E. Grievance Redressal Mechanism:

i. Head of Office shall appoint a Complaint Officer who shall preferably be of a senior rank and in this role will be reporting to the Head of Office.
ii. Any employee who believes they have experienced discrimination or harassment based on gender identity is encouraged to report the incident to the Complaint Officer, who will then forward the reports to the Grievance Redressal Committee of the Academy.

Manika

iii. All reports will be treated with the utmost confidentiality. A thorough and impartial investigation shall be conducted promptly by the committee to address the concerns raised.

iv. Upon completion of the investigation, appropriate corrective actions will be taken to address the issue. This may include counselling, training, disciplinary measures, or any other necessary actions to rectify the situation.

F. **Responsibilities:**

i. Every employee of the Ministry is responsible for giving effect to this Policy. They must promote the values of Equal Opportunity through respect, care, sensitivity and dignity.

ii. It shall be the functional responsibility of the Administration Section to ensure compliance with this Policy and implementation of related programs and to report findings and progress to the senior management.

iii. Any employee who violates this Policy, or in any manner discriminates against any person or otherwise harasses or harms them shall be deemed to be in breach of the Code of Conduct of the organization, and shall be appropriately dealt with, along with actions that can be taken under this Policy or any other action that the management may deem fit

iv. The Head of Department will be overall responsible to oversee and promote the effective operation of this Policy

G. **Communication of the Policy:**

This Policy will be available to all employees via the Ministry's websites and normal communication medium within its offices/commissions/autonomous bodies.

H. Compliance:

All employees are expected to comply with this policy. Non-compliance may result in disciplinary action, up to and including termination.

Manika

सं. डीपी-13011(7)/2/2021-डीपी-I
भारत सरकार
सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय
सामाजिक न्याय और अधिकारिता विभाग
(ड्रग निवारण प्रभाग)
*****

कमरा सं. 622-ए, शास्त्री भवन,
नई दिल्ली, दिनांक 14 फरवरी, 2024

सेवा में,

1. **सभी राज्यों /संघ राज्य क्षेत्रों के मुख्य सचिव**
2. **सभी मंत्रालयों /विभागों के सचिव**

विषयः ''ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए समान अवसर नीति'' के संबंध में नीति।

महोदया/महोदय,

मुझे यह कहने का निदेश हुआ है कि उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 तथा उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) नियमावली, 2020, के अनुसरण में, इस विभाग ने '' ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए समान अवसर नीति'' के संबंध में एक नीति तैयार की है। कृपया सूचना, अनुपालन तथा कार्यान्वय के लिए नीति की प्रति इसके साथ संलग्न है।

2. इसे माननीय सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्री के अनुमोदन से जारी किया गया है।

संलग्नकः उपरोक्त अनुसार

(राजेश कुमार मक्कड़)
उप सचिव, भारत सरकार
दूरभाष नं. 011-23070354
ई-मेलः rajesh.makkar@nic.in

प्रतिः

1. माननीय सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्री के निजी सचिव।
2. राज्य मंत्री (एएन)/राज्य मंत्री (आरए)/राज्य मंत्री (पीबी) के निजी सचिव।
3. सचिव, सामाजिक न्याय और अधिकारिता के प्रधान निजी सचिव।
4. संयुक्त सचिव (एसडी) के प्रधान निजी सचिव।
5. उप सचिव (डीपी)।

ट्रांसजेण्डर व्यक्तियों के लिए समान अवसर नीति

क. प्रस्तावनाः

भारत सरकार ने दिसम्बर, 2019 में उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 पारित किया था। इस अधिनियम द्वारा पहली बार ट्रांसजेण्डर के रूप में पहचान किए गए व्यक्ति को संवैधानिक अधिकार प्रदान किया गया था।

सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय समावेशी, विविध तथा समर्थित कार्य वातावरण तैयार करने के लिए प्रतिबद्ध है जहां लैंगिक पहचान पर ध्यान दिए बगैर सभी लोग उन्नति

कर सकते हैं। इस नीति को सरकार द्वारा दिनांक 29.09.2023 को अधिसूचित उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) नियमावली, 2020 के अनुरूप तैयार किया गया है तथा यह नीति मंत्रालय की ट्रांसजेण्डर व्यक्तियों के अधिकारों तथा सम्मान से संबंधित भेदभाव के उन्मूलन, समान अवसरों को प्रोत्साहन तथा कार्यस्थल प्रदान करने की प्रतिबद्धता को दर्शाती है।

ख. कार्यक्षेत्र:

यह समान अवसर नीति मंत्रालय के सभी कर्मचारियों तथा इसके द्वारा किए जा रहे कार्यों पर लागू है। यह नीति अस्थायी कर्मचारियों सहित बिजनेस भागीदार, कार्यबल, इंटर्न/प्रशिक्षुओं के लिए मार्ग-दर्शक दस्तावेज होगी।

ग. उद्देश्य:

इस व्यापक नीति का प्राथमिक उद्देश्य ट्रांसजेण्डर व्यक्तियों के लिए सुदृढ़ शिकायत निवारण तंत्र की स्थापना करते हुए भेदभाव, शोषण मुक्त वातावरण तैयार करना है।

घ. नीतिगत विवरण:

1. भेदभाव रहित तथा सक्षम कार्य वातावरण:

i. यह मंत्रालय लैंगिक पहचान अथवा हावभाव के आधार पर भेदभाव का निषेध करता है। प्रत्येक कर्मचारी को लैंगिक पहचान पर ध्यान दिए बगैर सम्मान तथा गरिमा प्रदान की जाएगी।

ii. किसी भी कर्मचारी, परामर्शदाता अथवा संभावी कर्मचारी अथवा परामर्शदाता को उनकी लैंगिक पहचान अथवा हावभाव के आधार पर भर्ती, नियुक्ति, पदोन्नति, व्यावसायिक अथवा प्रशिक्षण अवसरों से वंचित नहीं किया जाएगा अथवा उनके नियोजन के संबंध में उनकी सेवाओं को समाप्त नहीं किया जाएगा अथवा उनके साथ गलत व्यवहार नहीं किया जाएगा।

iii. ट्रांसजेण्डर कर्मचारी को उनके कार्यस्थल संबंधी पत्र व्यवहार में उनके सर्वनाम, चयनित नाम तथा लिंग के अनुसार संबोधित किया जाएगा और अपने संगठनात्मक पत्र व्यवहार, ई-मेल पते तथा अन्य अधिकारिक दस्तावेजों में इसे दर्शाया जाएगा।

2. भर्ती तथा हायरिंग

यह मंत्रालय उपयुक्त, समावेशी भर्ती तथा हायरिंग प्रथाओं के लिए प्रतिबद्ध है। ट्रांसजेण्डर लोगों पर बिना भेदभाव के उनकी योग्यता तथा कौशल के आधार पर नियोजन के लिए विचार किया जाएगा।

3. कार्यस्थल पर शोषण तथा डराना-धमकाना:

लैंगिक पहचान के आधार पर शोषण अथवा डराना-धमकाना निषिद्ध है। रिपोर्ट किए गए मामलों की तुरन्त तथा गहन जांच की जाएगी और इसके लिए उपयुक्त सुधारात्मक कदम उठाए जाएंगे।

4. निजता तथा गोपनीयता:

लैंगिक पहचान से संबंधित सूचना को अत्यंत गोपनीय रखा जाएगा। कर्मचारियों से अपेक्षित है कि वह अपने साथियों की निजता का सम्मान करें तथा बिना सहमति के ऐसी किसी सूचना को बताने से बचें।

5. सुलभ सुविधाएं:

ट्रांसजेण्डर व्यक्तियों को उनके कर्त्तव्यों के प्रभावशाली निर्वाहन के लिए अवसंरचनात्मक सुविधाएं (यूनीसेक्स शौचालय) तथा सुविधाएं (स्वच्छता उत्पाद) सुनिश्चित करना।

6. संवेदनशील बनाने के लिए प्रशिक्षण तथा जागरूकता:

यह मंत्रालय ट्रांसजेण्डर मामलों के बारे में जागरूकता पैदा करने तथा कर्मचारियों के मध्य समझ को प्रोत्साहित करने के लिए नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करेगा। इन कार्यक्रमों में उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019 तथा उभयलिंगी व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) नियमावली, 2020 के संबंध में शिक्षा प्रदान करना शामिल है।

7. ट्रांसजेण्डर-अनुकूल नीतियों को प्रोत्साहन:

यह मंत्रालय ट्रांसजेण्डर समावेशन तथा समानता को प्रोत्साहित करने के लिए नीतियों तथा उनके कार्यान्वयन का सक्रिय रूप से समर्थन करेगा।

ङ. शिकायत निवारण तंत्र:

i. कार्यालय अध्यक्ष शिकायत अधिकारी को नियुक्त करेगा जो अभिमानतः वरिष्ठ पद पर प्रतिष्ठित होगा तथा इस भूमिका में कार्यालय अध्यक्ष को रिपोर्ट करेगा।
ii. कोई भी कर्मचारी जिसका मानना है कि उसे लैंगिक पहचान के आधार पर भेदभाव अथवा शोषण का अनुभव हुआ है, उसे इस मामले की रिपोर्ट शिकायत अधिकारी से करने के लिए प्रोत्साहित किया जाए, जो इन रिपोर्टों को अकादमी की शिकायत निवारण समिति को अग्रेषित करेगा।
iii. सभी रिपोर्टों को अत्यंत गोपनीयता के साथ देखा जाएगा। उठाए गए मुद्दों के समाधान के लिए समिति द्वारा शीघ्रता से गहन तथा निष्पक्ष जांच की जाएगी।
iv. जांच पूरी होने पर, मुद्दे के समाधान के लिए उचित सुधारात्मक कार्रवाई की जाएगी। इसमें स्थिति को सुधारने के लिए परामर्श, प्रशिक्षण, अनुशासनात्मक उपाय अथवा कोई अन्य आवश्यक कार्रवाई शामिल हो सकती है।

च. दायित्व:

i. इस नीति को प्रभावी बनाने के लिए मंत्रालय का प्रत्येक कर्मचारी जिम्मेदार है। उन्हें सम्मान, देखभाल, संवेदनशीलता तथा गरिमा के माध्यम से समान अवसर मूल्यों को बढ़ावा देना चाहिए।
ii. इस नीति का अनुपालन तथा संबंधित कार्यक्रमों के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करना तथा वरिष्ठ प्रबंधन को निष्कर्षों तथा प्रगति रिपोर्ट करना प्रशासन अनुभाग की कार्यात्मक जिम्मेदारी होगी।
iii. कोई भी कर्मचारी जो इस नीति का उल्लंघन करता है, अथवा किसी भी तरीके से किसी भी व्यक्ति के विरुद्ध भेदभाव करता है अथवा नुकसान पहुंचाता है, उसे संगठन की आचार संहिता का उल्लंघन माना जाएगा, तथा उसके विरुद्ध

इस नीति के अंतर्गत उचित कार्रवाई भी की जाएगी अथवा कोई भी कार्रवाई जिसे प्रबंधन उचित समझे की जाएगी।

iv. विभागाध्यक्ष इस नीति के प्रभावी संचालन की देखरेख तथा प्रचार-प्रसार के लिए समग्र रूप से जिम्मेदार होंगे।

छ. नीति का संप्रेषण:

यह नीति मंत्रालय की वेबसाइटों तथा इसके कार्यालयों/आयोगों/स्वायत्त निकायों के भीतर सामान्य संप्रेषण माध्यम से सभी कर्मचारियों के लिए उपलब्ध होगी।

ज. अनुपालन:

सभी कर्मचारियों से इस नीति का अनुपालन करने की अपेक्षा की जाती है। अनुपालन नहीं करने पर अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकती है, जिसमें सेवा-समाप्ति भी की जा सकती है।