कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई व निवारण अधिनियम, २०१३ (POSH Act २०१३) अंतर्गत आस्थापनांची तपासणी करण्यासाठी अधिकारी व कर्मचारी यांना प्राधिकृत करण्याबाबत.

महाराष्ट्र शासन
महिला व बाल विकास विभाग
शासन परिपत्रक क्रमांक मकक २०२६/प्र.क्र.११/का.१५
नविन प्रशासन भवन, ३ रा मजला,
मादाम कामा रोड, हुतात्मा राजगुरु चौक,
मंत्रालय, मुंबई-४०००३२.
दिनांक- १४ मे, २०२६

वाचा :- १. केंद्र शासनाचा कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम, २०१३ तसेच त्याबाबतचे नियम दि.९.१२.२०१३.

२. शासन निर्णय, महिला व बाल विकास विभाग क्र. मकचौ -२०१३/प्र.क्र.६३/मकक, दि.१९.६.२०१४.

३. शासन निर्णय, महिला व बाल विकास विभाग क्र. मकचौ -२०१४/प्र.क्र.६३/मकक, दि.११.९.२०१४.

४. शासन परिपत्रक, महिला व बाल विकारा विभाग क्र. मकचौ-२०१४/प्र.क्र.६३/मकक, दि.१९.६.२०२३.

५. शासन परिपत्रक क्रमांक रिटपी २०१८/प्र.क्र.८/का-१५ दिनांक २४.११.२०२३

प्रस्तावना:

कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध मनाई आणि निवारण) अधिनियम, २०१३ (POSH Act २०१३) हा कायदा कामाच्या ठिकाणी महिलांसाठी आश्वासक वातावरण निर्मितीसाठी व महिलांच्या सुरक्षेसाठी प्रभावी कायदा आहे.

०२. या कायद्यातील कलम ४ नुसार कामाच्या ठिकाणी होणा-या लैंगिक छळाच्या तक्रार निवारणासाठी ज्या आस्थापनांमध्ये १० किंवा १० पेक्षा जास्त कर्मचारी असतील तिथे आस्थापना प्रमुखाने अंतर्गत समितीची स्थापना करणे अनिवार्य आहे. उपरोक्त वाचा क्र.२ येथील शासन निर्णय दि.१९.०६.२०१४ अन्वये अंतर्गत समिती स्थापन करण्याबाबतच्या सूचना दिलेल्या आहेत. तसेच ज्या ठिकाणी १० पेक्षा कमी कामगार कार्यरत आहेत त्यांना कामाच्या ठिकाणी होणा-या लैंगिक छळाविरुध्द तक्रार करण्यासाठी उपरोक्त वाचा येथील क्र. ३ दिनांक ११.९.२०१४ नुसार स्थानिक समित्या स्थापन करण्यात आल्या आहेत. सदर अधिनियमांतर्गत दिलेली कार्य पार पाडण्यासाठी प्रत्येक जिल्हयाचे उप जिल्हाधिकारी यांना या अधिनियमाच्या अंमलबजावणी अंतर्गत जिल्हा अधिकारी (District Officer) म्हणून घोषित करण्यात आले आहे. उपरोक्त वाचा क्र. ५ अन्वये POSH Act २०१३ च्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी आयुक्त, महिला व बाल विकास आयुक्तालय, पुणे यांना राज्यस्तरीय समन्वय अधिकारी (State Nodal Officer) म्हणून घोषित करण्यात आले आहे. कायद्याच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी म्हणजेच तक्रारदारांच्या तक्रारी निवारण, समित्यांची स्थापना, वेळोवेळी अहवाल पाठविणे इ. कायद्यातील तरतूदींची पुर्तता होते किंवा कसे या बाबी तपासणे क्रमप्राप्त आहे. त्यामुळे कायद्यास बळकटीकरण येऊन तक्रारदारांस उचित न्याय मिळू शकेल.

परिपत्रक

कामाच्या ठिकाणी महिलांचे लैंगिक छळापासून संरक्षण (प्रतिबंध मनाई आणि निवारण) अधिनियम, २०१३ (POSH Act २०१३) कलम २५ अनुसार या कायद्याच्या अंमलबजावणीच्या अनुषंगाने शासन संबंधित आस्थापनांकडून अथवा जिल्हा अधिकारी यांच्याकडून माहिती मागवू शकते. तसेच आस्थापनांची तपासणी देखील करु शकते. महाराष्ट्र राज्यातील खाजगी तसेच सरकारी, निमसरकारी आस्थापना, महामंडळे इत्यादींची विस्तृत स्वरुपातील संख्या विचारात घेता प्रस्तुत प्रकरणी POSH Act २०१३ च्या कलम २५ नुसार तपासणी करण्यासाठी अधिकारी प्राधिकृत करण्याची बाब शासनाच्या विचाराधीन होती त्यानुसार तपासणी करण्यासाठी खालील अधिकारी यांना प्राधिकृत करण्यात येत आहे.

१. जिल्हा अधिकारी, सर्व,

२. महिला व बाल विकास आयुक्तालय स्तरावरील संबंधीत अधिकारी व कर्मचारी.

३. विभागीय उप आयुक्त, महिला व बाल विकास, सर्व

४. जिल्हा महिला व बाल विकास अधिकारी, सर्व,

५. जिल्हा कार्यक्रम अधिकारी, जिल्हा परिषद, सर्व.

६. बाल विकास प्रकल्प अधिकारी (नागरी, ग्रामीण, आदिवासी) सर्व,

७. जिल्हा परिवीक्षा अधिकारी,

८. परिवीक्षा अधिकारी.

९. जिल्हा समन्वय अधिकारी, माविम, सर्व.

१०. संरक्षण अधिकारी (जिल्हास्तर व तालुकास्तर) सर्व

११. अंगणवाडी मुख्य सेविका व पर्यवेक्षिका, सर्व.

१२. शासकीय व स्वयंसेवी संस्थांचे शासनाने नियुक्त अधीक्षक/अधीक्षिका,

०२. कार्यपद्धती :

- तपासणी करण्याबाबतची कार्यपध्दती व कार्यक्षेत्र विभागणी व उद्दिष्ट निश्चिती राज्य समन्वय अधिकारी तथा आयुक्त, महिला व बाल विकास यांनी करावी.
- आयुक्त महिला बाल विकास यांच्या निर्देशानुसार विभागीय उप आयुक्त यांनी तपासणीचे सनियंत्रण करावे.
- ग्रामीण भागात जिल्हा महिला व बाल विकास अधिकारी व जिल्हा कार्यक्रम अधिकारी यांनी समन्वयाने तपासणीचे उद्दीष्ट व आस्थापना निश्चित कराव्यात, तसेच नागरी भागात जिल्हा महिला व बाल विकास अधिकारी व बाल विकास प्रकल्प अधिकारी (नागरी) यांनी नोडल अधिकारी म्हणून तपासणीचे उद्दीष्टे व आस्थापना निश्चित कराव्यात.
- अंगणवाडी मुख्य सेविका व पर्यवेक्षिका यांच्या सेवांचा उपयोग तपासणीसाठी करावा.
- तपासणीसाठी शासनाने ठरवून दिलेल्या तपासणीसूचीनुसारच तपासणी करणे आवश्यक राहील.

- एका आस्थापनेवर यंत्रणेचे एकच अधिकारी/टीम तपासणीसाठी जाईल याची दक्षता राज्य समन्वय अधिकारी तथा आयुक्त, महिला व बालविकास पुणे तसेच संबंधित जिल्हयाचे नोडल अधिकारी यांनी घ्यावी.

०३. दंडात्मक तरतूद :

तपासणी दरम्यान त्रुटी आढळल्यास तपासणी अधिकारी यांच्या शिफारशीप्रमाणे POSH Act २०१३ च्या कलम २६ नुसार संबंधित आस्थापनांवर दंडात्मक कारवाई करण्यात येईल, उपरोक्त प्रमाणे आस्थापनांची तपासणी करण्यासाठी तपासणी सूची सोबत जोडली आहे.

०४. सदर शासन परिपत्रक महाराष्ट्र शासनाच्या www.maharashtra.gov.in या संकेतस्थळावर उपलब्ध करण्यात आले असून त्याचा सांकेतांक २०२६०५१४१६५२२३२०३० असा आहे. हे परिपत्रक डिजीटल स्वाक्षरीने साक्षांकित करुन काढण्यात येत आहे.

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांच्या आदेशानुसार व नावाने.

DIPALI SATISH TIDKE

Digitally signed by DIPALI SATISH TIDKE
DN: c=IN, o=GOVERNMENT OF MAHARASHTRA, ou=WCD, 2.5.4.20=B0D4860B3890C44850E3DBE4742AF9B4CAE9356C19AFC907CD38BF5E45707F1C, postalCode=400032, st=Maharashtra, serialNumber=EAF44189BDA0470614A8392D1057C45800ABACE43C0D2285373559201862278F, cn=DIPALI SATISH TIDKE
Date: 2026.05.15 12:09:43 +05'30'

(दिपाली तिडके)
अवर सचिव, महाराष्ट्र शासन

प्रत-माहिती व कार्यवाहीसाठी.

- मा. राज्यपाल यांचे सचिव, राजभवन, मुंबई.
- मा. मुख्यमंत्री महोदयांचे सचिव, मंत्रालय, मुंबई.
- मा. उपमुख्यमंत्री महोदयांचे सचिव, मंत्रालय, मुंबई.
- मा. मंत्री (महिला व चाल विकास विभाग) यांचे खाजगी सचिव
- मा. राज्यमंत्री (महिला व बाल विकास विभाग) यांचे खाजगी सचिव
- मा. मुख्य सचिव यांचे उप सचिव, मंत्रालय, मुंबई.
- सर्व विभागाचे अप्पर मुख्य सचिव/ प्रधान सचिव/ सचिव, मंत्रालय, मुंबई.
- सर्व विभागीय आयुक्त (महसूल), पोलीस महासंचालक, महाराष्ट्र राज्य मुंबई.
- सर्व पोलीस आयुक्त/पोलीस अधिक्षक, महाराष्ट्र राज्य मुंबई.
- आयुक्त, महिला व बाल विकास, पुणे
- आयुक्त, एकात्मिक बाल विकास सेवा योजना, रायगड भवन, नवी मुंबई.
- व्यवस्थापकीय संचालक, महाराष्ट्र आर्थिक विकास महामंडळ, वांद्रे, मुंबई.
- सर्व जिल्हाधिकारी
- सर्व जिल्हा परिषदांचे मुख्य कार्यकारी अधिकारी
- सदस्य सचिव, महाराष्ट्र राज्य महिला आयोग, मुंबई.
- सर्व विभागीय उपायुक्त, महिला व बाल विकास विभाग
- सर्व जिल्हा महिला बाल विकास अधिकारी
- निवड नस्ती कार्यासन-१५.

शासन परिपत्रक क्रमांक मकक/प्र.क्र.११ /का.१५ दिनांक १४.०५.२०२६ सोबतचे सहपत्र

POSH अनुपालन तपासणी सूची (Compliance Checklist)

(Prevention of Sexual Harassment (POSH) at Workplace - Checklist)

1.	शासकीय / खाजगी आस्थापनेचे नाव :- **Name of Government / Private Establishment :**	--
2.	शासकीय /खाजगी आस्थापनेचा पत्ता:- **Address of Government / Private Establishment:**	---
3.	महसूल विभाग / **Revenue Division**	--
4.	जिल्हा / **District**	--
5.	तालुका (Tahsil)/ मनपा प्रभाग (MNC Ward)	--
6.	आस्थापनेची नोंदणी कोणत्या विभागाच्या अधिनस्त करण्यात आली आहे. नोंदणी क्रमांक--- असल्यास GST No./PAN No./ TAN No.	-- -- --
7.	आस्थापनेचा ई मेल आयडी :- **E-mail ID of the Establishment:**	---
8.	आस्थापनेचा संपर्क क्रमांक :- **Contact Number of the Establishment:**	--
9.	आस्थापना प्रमुख / मालकाचे नाव व पदनाम :- **Name & Designation of Head of Establishment / Owner:**	--
10.	तपासणी चा दिनांक व वेळ :- **Date and Time of Inspection:**	--
11.	तपासणी अधिकाऱ्याचे नांव, पदनाम व कार्यालय :- **Name, Designation, and Office of the Inspecting Officer:**	--

भाग अ - POSH धोरण आणि अंतर्गत समिती (IC) संबंधित अनुपालन

Part A - Compliance Related to POSH Policy and Internal Committee (IC)

अ.क्र Sr. No.	अनुपालन मुद्दा (Compliance Point)	होय Yes	नाही No
1	POSH धोरण तयार करून ते स्वीकारले आहे का? (POSH कायदा २०१३ च्या नियम १३ (अ) नुसार) नसल्यास कारणे नमूद करावीत. ***नियम १३ :(अ)*** *नुसार कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळास प्रतिबंध, मनाई आणि त्याचे निवारण करण्यासाठी कार्यालात अंतर्गत धोरण, सनद, ठराव किंवा घोषणापत्र तयार करणे आणि त्याचा व्यापक प्रसार करणे; ज्याचा उद्देश लैंगिक संवेदनशील सुरक्षित वातावरण निर्माण करणे आणि महिलांसाठी प्रतिकूल कार्यक्षेत्रास कारणीभूत ठरणारे घटक दूर करणे हा आहे.* Has a POSH policy been formulated and adopted? (As per Rule 13 (a) of the POSH Act 2013), If no specify reason *(Rule 13 (a) formulate and widely disseminate an internal policy or charter or resolution or declaration for prohibition, prevention and redressal of sexual harassment at the workplace intended to promote gender sensitive safe spaces and remove underlying factors that contribute towards a hostile work environment against women)* -- --		
2	सर्व कर्मचाऱ्यांना धोरण (शिकाऊ उमेदवार / कंत्राटी कर्मचाऱ्यांसह) वितरित केले आहे का? (कलम १९ (ब) नुसार) नसल्यास कारणे नमूद करावीत. कलम १९ (ब): कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही सहज नजरेस पडेल अशा ठिकाणी (ठळक ठिकाणी), लैंगिक छळाचे दंडात्मक परिणाम आणि कलम ४ च्या पोट-कलम (१) अंतर्गत 'अंतर्गत समिती' गठित केल्याचा आदेश प्रदर्शित करणे. Has the policy been disseminated to all employees (including interns/contractual staff)? (As per Section १९ (b) If no specify reason (Section १९ (b) display at any conspicuous place in the workplace, the penal consequences of sexual harassments. and the order constituting, the Internal Committee under sub-section (१) of section ४) -- --		
3	आस्थापनेच्या संकेत स्थळावर आणि प्रचार प्रसिध्दीसाठी उपलब्ध असलेल्या आस्थापनेच्या अधिकृत माध्यमांवर (Social Media) SHe BOX PORTAL या संकेतस्थळ धोरण उपलब्ध केले आहे का? Is the **SHe-Box Portal** link and Policy available on the establishment's website and official social media channels?		
4	धोरणामध्ये रिमोट / व्हर्च्युअल (Work from home) कामाच्या वातावरणाचा समावेश आहे का? Does the policy include remote/virtual (**Work from Home**) work environments?		
5	आस्थापनेच्या प्रत्येक कार्यालय/युनिटमध्ये 'अंतर्गत समिती' (Internal Committee - IC) स्थापन केली आहे का? Has an **Internal Committee (IC)** been established in every office/unit?		
6	अंतर्गत समितीमध्ये (IC) किमान ४ सदस्य आहेत का? Does the Internal Committee (IC) consist of at least 4 members?		
7	अंतर्गत समितीच्या सदस्यांपैकी किमान ५०% महिला आहेत का? Are at least 50% of the members of the Internal Committee women?		

8	अंतर्गत समिती अध्यक्ष म्हणुन **वरिष्ठ महिला कर्मचारी** यांची नियुक्ती केली आहे का ? Is a senior-level woman employee appointed as the Chairperson of the IC ?		
9	Posh act २०१३ च्या Section ४(२) (c) नुसार बाह्य NGO किंवा सामाजिक संस्थेच्या सदस्याचा समितीत समावेश केला आहे का? ***कलम ४ (२) (क) चा मतीतार्थ*** *महिलांच्या कल्याणासाठी बांधील असलेल्या निम-शासकीय संस्थांमधील (NGO) किंवा संघटनांमधील एक सदस्य, किंवा लैंगिक छळवणुकीशी संबंधित विषयांची जाण असलेली व्यक्ती (समितीत नियुक्त करावी). अशा प्रकारे नामनिर्देशित केलेल्या एकूण सदस्यांपैकी किमान निम्मे (५०%) सदस्य या महिला असतील.* Is an external member from an NGO or social organization included in the committee? (As per Section 4(2)(c) *(Section 4(2)(c) :- one member from amongst non-governmental organisations or associations committed to the cause of women or a person familiar with the issues relating to sexual harassment. Provided that at least one-half of the total Members so nominated shall be women.*		

भाग ब - पीडित महिलेला सहकार्य/मदत

Part B - Support / Assistance to the Aggrieved Woman

अ.क्र. **Sr. No.**	**अनुपालन मुद्दा (Compliance Point)**	**होय** Yes	**नाही** No
10	Posh act २०१३ च्या Section ९ च्या नुसार लैंगिक छळवणुकीची तक्रार करण्यासाठी खालील विविध माध्यमे उपलब्ध आहेत का? Are multiple mediums available for filing complaints (Email, Written, Online/SHe-Box) as per Section 9?		
	१. ईमेल/Email		
	२. लेखी/Written		
	३. ऑनलाइन/SHe Box Portal		
11	(नियम ७(२) नुसार) तक्रारींची ७ दिवसांच्या आत पोचपावती/दखल घेतली जाते का? Posh act २०१३ *नियम ७(२)चा मतीतार्थ नमूद केल्याप्रमाणे तक्रार प्राप्त झाल्यापासून, तक्रार निवारण समिती पोट-नियम (१) अन्वये पीडित महिलेकडून प्राप्त झालेल्या तक्रारीच्या प्रतींपैकी एक प्रत सात कार्यालयीन कामकाजाच्या दिवसांच्या आत प्रतिवादी ला (ज्या व्यक्तीविरुद्ध तक्रार आहे तिला) पाठवेल.* Is an acknowledgment provided and action initiated within 7 days of receiving a complaint? If no specify reason *(Rule 7(2) (Rule 7 (2) :- On receipt of the complaint, the Complaints Committee shall send one of the copies received from the aggrieved woman under sub-rule (1) to the respondent within a period of seven working days.*		
12	(कलम १६ नुसार) चौकशी दरम्यान पूर्ण गोपनीयता व पारदर्शकता राखली जाते का? *कलम १६ मध्ये नमूद केल्याप्रमाणे तक्रारीचे तपशील आणि चौकशीच्या कार्यवाहीचे प्रकाशन किंवा ते प्रसिद्ध करण्यास मनाई आहे. माहिती अधिकार अधिनियम, २००५ (२००५ चा २२) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरीही, कलम ९ अंतर्गत केलेल्या तक्रारीतील मजकूर, पीडित महिला, प्रतिवादी आणि साक्षीदार यांची ओळख व पत्ते, समेट (Conciliation) आणि चौकशीच्या कार्यवाहीशी संबंधित कोणतीही माहिती, यथास्थिती, अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समितीने केलेल्या शिफारसी आणि या अधिनियमाच्या तरतुदींनुसार मालकाने किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेली कारवाई, कोणत्याही प्रकारे जनता, वृत्तपत्रे आणि प्रसारमाध्यमांना प्रकाशित केली जाणार नाही,*		

	कळविली जाणार नाही किंवा त्यांच्या निदर्शनास आणली जाणार नाही. ***परंतु अट अशी की,*** *या अधिनियमांतर्गत लैंगिक छळाच्या कोणत्याही पीडितेस मिळालेल्या न्यायाबाबतची माहिती, पीडित महिलेचे आणि साक्षीदारांचे नाव, पत्ता, ओळख किंवा त्यांची ओळख पटण्यास कारणीभूत ठरेल असा कोणताही तपशील उघड न करता प्रसारित केली जाऊ शकते.* Is complete confidentiality and transparency maintained during the inquiry? (Section 16) *Section 16 :- Prohibition of publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings.—Notwithstanding anything contained in the Right to Information Act, 2005 (22 of 2005), the contents of the complaint made under section 9, the identity and addresses of the aggrieved woman, respondent and witnesses, any information relating to conciliation and inquiry proceedings, recommendations of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, and the action taken by the employer or the District Officer under the provisions of this Act shall not be published, communicated or made known to the public, press and media in any manner: Provided that information may be disseminated regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under this Act without disclosing the name, address, identity or any other particulars calculated to lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses.*		
13	पीडित महिलेने विनंती केल्यास अंतरिम दिलासा (Interim relief) दिला जातो का? (कलम १२ नुसार) *कलम १२ :- चौकशी प्रलंबित असेपर्यंत करावयाची कारवाई खालील प्रमाणे आहे.* *(१) चौकशी प्रलंबित असताना, पीडित महिलेने केलेल्या लेखी विनंतीवरून, यथास्थिती, अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समिती मालकाला खालील शिफारसी करू शकते:* *(अ) पीडित महिलेची किंवा प्रतिवादीची इतर कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी बदली करणे; किंवा* *(ब) पीडित महिलेला तीन महिन्यांच्या कालावधीपर्यंत रजा मंजूर करणे; किंवा* *(क) पीडित महिलेला विहित केल्यानुसार इतर असा कोणताही दिलासा प्रदान करणे.* *(२) या कलमांतर्गत पीडित महिलेला मंजूर केलेली रजा ही तिला एरवी मिळणाऱ्या हक्काच्या रजेव्यतिरिक्त (व्यतिरिक्त) असेल.* *(३) पोट-कलम (१) अन्वये, यथास्थिती, अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समितीने केलेल्या शिफारसीनुसार, मालक त्या शिफारसींची अंमलबजावणी करेल आणि अशा अंमलबजावणीचा अहवाल, यथास्थिती, अंतर्गत समितीला किंवा स्थानिक समितीला पाठवेल.* Is **Interim Relief** provided to the aggrieved woman upon request (e.g., transfer or leave up to 3 months)? (Section 12) If no specify reason *Section 12 :- Action during pendency of inquiry.—(1) During the pendency of an inquiry on a written request made by the aggrieved woman, the Internal Committee or the local Committee, as the case may be, may recommend to the employer to* *(a) transfer the aggrieved woman or the respondent to any other workplace; or* *(b) grant leave to the aggrieved woman up to a period of three months; or* *(c) grant such other relief to the aggrieved woman a may be prescribed.* *(2) The leave granted to the aggrieved woman under this section shall be in addition to the leave SHE would be otherwise entitled.* *(3) On the recommendation of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, under sub-section(1), the employer shall implement the recommendations made under sub-section (1) and send the report of such implementation to the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be.*		

14	तक्रारदार किंवा साक्षीदारांविरुद्ध कोणतीही सूडबुद्धीची कारवाई केली जात नाही, याची खात्री केली जाते का? Is it ensured that no retaliatory action or victimization is taken against the complainant or witnesses?		
15	मागणी केल्यास किंवा आवश्यक असल्यास समुपदेशन/कायदेशीर मदत दिली जाते का? Is counselling or legal assistance provided if requested or required?		

भाग क – जागरूकता आणि प्रशिक्षण

Part C - Awareness and Training

अ.क्र. Sr. No.	अनुपालन मुद्दा (Compliance Point)	होय Yes	नाही No
16	IC सदस्यांना तक्रार हाताळणीबाबत प्रशिक्षण देण्यात आले आहे का? (कलम १९ (क) नुसार) कलम १९ (क) :- कर्मचाऱ्यांना या अधिनियमातील तरतुदींबाबत संवेदनशील करण्यासाठी नियमित अंतराने कार्यशाळा आणि जाणीव जागृती कार्यक्रम आयोजित करणे, तसेच अंतर्गत समितीच्या सदस्यांसाठी विहित केलेल्या पद्धतीनुसार ओरिएंटेशन (अभिमुखता) कार्यक्रम आयोजित करणे. Have IC members received training on how to handle complaints? (Section 19 (c) *Section 19 (c) :- organise workshops and awareness programmes at regular intervals for sensitising the employees with the provisions of the Act and orientation programmes for the members of the Internal Committee in the manner as may be prescribed.*		
17	कर्मचाऱ्यांच्या प्रबोधनासाठी नियमितपणे POSH कायदयानुसार जाणीव जागृतीचे कार्यक्रम आयोजित केले जातात का? (कलम १९ (क) नुसार) Are regular awareness programs conducted for employees regarding the POSH Act? (Section 19 (c)		

भाग ड – नियोकत्याची / मालकाची जबाबदारी

Part D - Employer's Responsibility

अ.क्र. Sr. No.	अनुपालन मुद्दा (Compliance Point)	होय Yes	नाही No
18	कलम ११(४) नुसार चौकशी ९० दिवसांच्या आत पूर्ण केली जाते का? **कलम ११ (४) मध्ये** पोट-कलम (१) अंतर्गत असलेली चौकशी **नव्वद दिवसांच्या** कालावधीत पूर्ण केली जाईल अशी तरतूद आहे. Is the inquiry completed within 90 days? (Section 11 (4) If no specify reason *Section 11 (4) The inquiry under sub-section (1) shall be completed within a period of ninety days.*		
19	Has the employer taken action on the IC report within 60 days of receipt? (Section 13 (4) If no specify reason *Section 13 (4) :- The employer or the District Officer shall act upon the recommendation within sixty days of its receipt by him.*		
20	(कलम १६ नुसार) नुसार तक्रारी/चौकशीचे रेकॉर्ड सुरक्षितपणे जतन केले जाते का? **कलम १६ मधील मतितार्थ- तक्रारीचा मजकूर आणि चौकशीच्या कार्यवाहीचे प्रकाशन किंवा ते प्रसिद्ध करण्यास मनाई करण्यात आली आहे.** माहिती अधिकार अधिनियम, २००५ (२००५ चा २२) मध्ये काहीही अंतर्भूत असले तरीही, कलम ९ अंतर्गत केलेल्या तक्रारीतील मजकूर, पीडित महिला, प्रतिवादी आणि साक्षीदार यांची ओळख व पत्ते, समेट (Conciliation) आणि चौकशीच्या कार्यवाहीशी संबंधित कोणतीही माहिती, यथास्थिती, अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समितीने केलेल्या शिफारसी आणि या अधिनियमाच्या तरतुदींनुसार मालकाने किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेली कारवाई,		

	कोणत्याही प्रकारे जनता, वृत्तपत्रे आणि प्रसारमाध्यमांना प्रकाशित केली जाणार नाही, कळविली जाणार नाही किंवा त्यांच्या निदर्शनास आणली जाणार नाही: **परंतु अट अशी की,** या अधिनियमांतर्गत लैंगिक छळाच्या कोणत्याही पीडितेस मिळालेल्या न्यायाबाबतची माहिती, पीडित महिलेचे आणि साक्षीदारांचे नाव, पत्ता, ओळख किंवा त्यांची ओळख पटण्यास कारणीभूत ठरेल असा कोणताही तपशील उघड न करता प्रसारित केली जाऊ शकते. Are records of complaints and inquiries stored securely? (Section 16) *Section 16 :- Prohibition of publication or making known contents of complaint and inquiry proceedings. Not with standing anything contained in the Right to Information Act, 2005 (22 of 2005), the contents of the complaint made under section 9, the identity and addresses of the aggrieved woman, respondent and witnesses, any information relating to conciliation and inquiry proceedings, recommendations of the Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, and the action taken by the employer or the District Officer under the provisions of this Act shall not be published, communicated or made known to the public, press and media in any manner: Provided that information may be disseminated regarding the justice secured to any victim of sexual harassment under this Act without disclosing the name, address, identity or any other particulars calculated to lead to the identification of the aggrieved woman and witnesses.*		
21	(कलम १९(अ) नुसार सुरक्षित कामाचे वातावरण (भौतीक आणि डिजिटल) सुनिश्चित केले आहे का? १९(अ) नुसार कामाच्या ठिकाणी सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करणे, ज्यामध्ये कामाच्या ठिकाणी संपर्कात येणाऱ्या व्यक्तींपासून मिळणाऱ्या सुरक्षेचा देखील समावेश असेल. Is a safe working environment (physical and digital) ensured? (Section 19 (a) *Section 19 (a) provide a safe working environment at the workplace with shall include safety from the persons coming into contact at the workplace.*		
22	(कलम २१ नुसार) अंतर्गत समिती (IC) मालक / जिल्हा अधिकाऱ्यांकडे वार्षिक अहवाल दरवर्षी सादर केला जातो का? **कलम २१ :- समितीने वार्षिक अहवाल सादर करणे –** (१) यथास्थिती, अंतर्गत समिती किंवा स्थानिक समिती, प्रत्येक कॅलेंडर वर्षामध्ये, विहित केलेल्या नमुन्यात आणि वेळी, एक वार्षिक अहवाल तयार करेल आणि तो मालकास व जिल्हा अधिकाऱ्यास सादर करेल. (२) जिल्हा अधिकारी, पोट-कलम (१) अन्वये प्राप्त झालेल्या वार्षिक अहवालांचा संक्षिप्त अहवाल राज्य सरकारला सादर करतील. Does the IC submit an **Annual Report** to the employer and District Officer every year? (Section 21) *(Section 21) (1) The Internal Committee or the Local Committee, as the case may be, shall in each calendar year prepare, in such form and at such time as may be prescribed, an annual report and submit the same to the employer and the District Officer.* *(2) The District Officer shall forward a brief report on the annual reports received under sub-section (1) to the State Government.*		
23	मालक/ आस्थापना प्रमुख आपल्या वार्षिक अहवालात / फायलिंगमध्ये POSH अनुपालनाचा समावेश करतो का? (नियम १४ नुसार) **नियम १४ :- वार्षिक अहवाल तयार करणे.** तक्रार समिती कलम २१ अंतर्गत जो वार्षिक अहवाल तयार करेल, त्यामध्ये खालील तपशील असणे आवश्यक आहे :- (अ) वर्षभरात प्राप्त झालेल्या लैंगिक छळाच्या तक्रारींची संख्या. (ब) वर्षभरात निकाली काढलेल्या तक्रारींची संख्या. (क) नव्वद दिवसांपेक्षा जास्त काळ प्रलंबित असलेल्या प्रकरणांची संख्या.		

	(ड) लैंगिक छळाविरुद्ध आयोजित केलेल्या कार्यशाळा किंवा जाणीव जागृती कार्यक्रमांची संख्या. (इ) मालक किंवा जिल्हा अधिकाऱ्याने केलेल्या कारवाईचे स्वरूप. Does the employer include POSH compliance details in their annual reports/filings? (Rule 14) *Rule 14 :- **Preparation of annual report.*** *The annual report which the Complaints Committee shall prepare under Section 21, shall have the following details :-* *(a) number of complaints of sexual harassment received in the year (b) number of complaints disposed off during the year.* *(c) number of cases pending for more than ninety days.* *(d) number of workshops or awareness programme against sexual harassment carried out; (e) nature of action taken by the employer or District Officer.*		
24	सिद्ध झालेल्या गैरवर्तनाच्या प्रकरणांमध्ये शिस्तभंगविषयक कारवाई केली जाते का? Is disciplinary action taken in cases where misconduct is proven?		
26	POSH अनुपालनाची (Compliance) नियमित तपासणी केले जाते का? Is there regular inspection of POSH compliance?		

भाग इ – लैंगिक छळ इलेक्ट्रॉनिक बॉक्स (SHe-Box) ऑन-बोर्डिंग

Part E - SHe-Box (Sexual Harassment Electronic Box) Onboarding

अ.क्र. Sr. No.	अनुपालन मुद्दा (Compliance Point)	होय Yes	नाही No
२७	संस्थेने SHe-Box पोर्टलसाठी 'नोडल अधिकारी' नियुक्त केला आहे का? Has the organization appointed a **Nodal Officer** for the SHe-Box portal?		
२८	१० पेक्षा जास्त कर्मचारी असलेल्या सर्व कार्यालयांच्या नोडल अधिकाऱ्यांचे तपशील SHe-Box वर अपडेट केला आहे का? Are the details of Nodal Officers for all offices with 10+ employees updated on SHe-Box?		
२९	मुख्य कार्यालयाचे (Head Office) IC तपशील SHe-Box पोर्टलवर अपलोड केले आहेत का? Are the Head Office IC details uploaded on the SHe-Box portal?		
३०	इतर सर्व कार्यालयांचे IC तपशील SHe-Box पोर्टलवर अपलोड केले आहेत का? Are the IC details of all other branch offices uploaded on the SHE-Box portal?		
३१	SHe-Box पोर्टलवर वार्षिक अहवाल अपलोड केला आहे का? Is the Annual Report uploaded on the SHe-Box portal?		

अधिक माहितीसाठी (https://SHebox.wcd.gov.in/) **या वेबसाईटला भेट दयावी.**

For more information, visit: https://SHebox.wcd.gov.in/

आस्थापना मालक / प्रमुख यांचे नाव,
Name and Designation of Owner / Head of Establishment:

पदनाम Designation: स्वाक्षरी Signature:

तपासणी अधिकारी नाव
Name of Inspecting Officer:

पदनाम Designation:

स्वाक्षरी व शिक्का
Signature and Seal