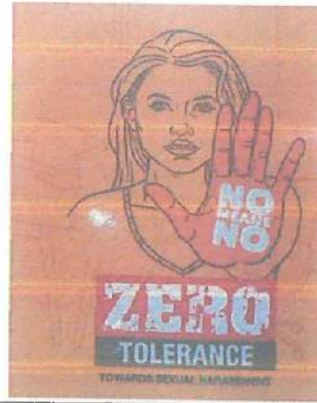




साथ बड़े समृद्धि की ओर

राष्ट्रीय केमिकल्स एण्ड फर्टिलाइजर्स लिमिटेड
Rashtriya Chemicals and Fertilizers Limited

**लैंगिक छळ प्रतिबंध (POSH)
महिलांच्या कार्यस्थळी लैंगिक छळ
(प्रतिबंध, मनाई व निवारण) अधिनियम, 2013
आणि त्याअंतर्गत करण्यात आलेल्या नियमांच्या
तरतुदीनुसारधोरण**



25/11/20
Presiding Officer-IC
CONTROLLED COPY

राष्ट्रीय केमिकल्स एण्ड फर्टिलाइजर्स लिमिटेड (भारत सरकार का उपक्रम)

प्रस्तावना अध्यक्षांमार्फत

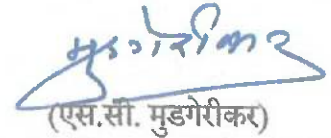
राष्ट्रीय केमिकल्स एंड फर्टिलाइजर्स लिमिटेडमध्ये, आम्ही आमच्या कामकाजाच्या सर्व पैलूंमध्ये सचोटी, जबाबदारी आणि निष्पक्षतेचे सर्वोच्च मानक राखण्यासाठी वचनबद्ध आहोत. आमचे कार्यस्थळ भारतीय संविधानात नमूद केलेल्या मूल्यांचे प्रतिबिंबित करते - समानता, प्रतिष्ठा आणि सर्वांसाठी आदर.

लैंगिक छळ प्रतिबंधक (POSH) धोरण हे कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) कायदा, २०१३ आणि त्याअंतर्गत तयार केलेल्या नियमांच्या तरतुदींनुसार तयार करण्यात आले आहे. या धोरणाचा उद्देश सुरक्षित, आदरयुक्त आणि सकारात्मक कामाचे वातावरण प्रदान करणे आहे जे कोणत्याही प्रकारच्या छळापासून, धमकीपासून किंवा भेदभावापासून मुक्त असेल.

हे धोरण लैंगिक छळाच्या तक्रारींना निषेध, प्रतिबंध आणि निवारण करण्यासाठी एक संरचित चौकट तयार करते, ज्यामुळे अशा बाबींमध्ये पारदर्शकता आणि निष्पक्षता सुनिश्चित होते. समान संधी प्रदान करण्यासाठी आणि सर्व कर्मचारी सन्मानाने आणि भीतीशिवाय त्यांचे कर्तव्य बजावू शकतील असे कार्यस्थळ राखण्यासाठी संस्थेच्या वचनबद्धतेला ते बळकटी देते.

मी सर्व कर्मचाऱ्यांना या धोरणातील तरतुदींशी परिचित होण्याचे आणि त्याच्या प्रभावी अंमलबजावणीसाठी त्यांचे पूर्ण सहकार्य करण्याचे आवाहन करतो. सुरक्षित कार्यस्थळ तयार करणे आणि टिकवणे ही केवळ एक वैधानिक आवश्यकता नाही तर एक सामूहिक जबाबदारी देखील आहे जी संघटनात्मक संरचना मजबूत करते आणि कार्यक्षमता, उत्पादकता आणि विश्वास वाढवते.

ही पॉलिसी मराठी, हिंदी आणि इंग्रजी आवृत्तीत उपलब्ध आहे.



(एस.सी. मुडगेरीकर)

अध्यक्ष आणि व्यवस्थापकीय संचालक

दिनांक: २०.१०.२०२५

ठिकाण: मुंबई



राष्ट्रीय केमिकल्स अँड फर्टिलायझर्स लिमिटेड (भारत सरकारचा उपक्रम)

**कामाच्या ठिकाणी गुंडगिरी, त्रास देणे आणि लैंगिक छळ टाळण्यासाठी
आणि त्यावर उपाय याचे धोरण**

कंपनी धोरण:

राष्ट्रीय केमिकल्स अँड फर्टिलायझर्स लिमिटेड (कंपनी) एक नियोक्ता म्हणून एक आदरयुक्त, समावेशक, निरोगी आणि सुरक्षित कामाचे वातावरण निर्माण करण्यास वचनबद्ध आहे जे कर्मचार्यांना अवांछित, आक्षेपार्ह आणि भेदभावपूर्ण वर्तनापासून मुक्तपणे काम करण्यास सक्षम करते. पूर्वग्रह, पक्षपात, धमकावणे, छळवणूक आणि/किंवा लैंगिक छळाच्या भीतीशिवाय त्यांना कामावर सर्वोत्तम कामगिरी करण्यास सक्षम करणे हे उद्दिष्ट आहे. कंपनी धमकावणे, छळवणूक आणि लैंगिक छळाचे परिणाम ओळखते आणि ते व्यक्तींना भीती, ताण आणि चिंताग्रस्त करू शकते हे ओळखते.

कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ हा भेदभावाचा एक प्रकार आहे. लैंगिक छळापासून संरक्षण मिळणं आणि सन्मानाने काम करण्याचा अधिकार हा प्रत्येक व्यक्तीचा मूलभूत मानवी हक्क आहे, जो अनेक आंतरराष्ट्रीय करार आणि धोरणामधून मान्य केला गेला आहे. म्हणूनच, अशा प्रकारच्या घटनांना आळा घालण्यासाठी आणि त्यावर योग्य कारवाई करण्यासाठी कंपनीने "कामाच्या ठिकाणी गुंडगिरी, छळ आणि लैंगिक छळ प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण धोरण" तयार केले आहे.

या धोरणाचे उद्दिष्ट लैंगिक छळाच्या कोणत्याही घटनेला आळा घालणे व प्रतिबंधित करणे / किंवा त्याचे निराकरण करणे आणि अशा कोणत्याही घटनेच्या बाबतीत कठोर शिस्तभंगाची कारवाई करणे आहे. हे लैंगिक छळाची व्याख्या

२५/६

Page 1 of 19

Presiding Officer - IC

CONTROLLED COPY

करते आणि कामाच्या ठिकाणी किंवा कामाच्या ठिकाणी संबंधित लैंगिक छळाच्या तक्रारींना हाताळण्यासाठी नियमावली उपलब्ध करून देते.

तसंच, कोणत्याही प्रकारची धमकी, छळ किंवा लैंगिक छळ — तो उघडपणे केला गेला असो किंवा गुप्तपणे — पूर्णपणे अस्विकार्य आहे आणि या धोरणानुसार तो गैरवर्तन म्हणून मानला जाईल. हे धोरण कामाच्या ठिकाणी किंवा कामाशी संबंधित कोणत्याही ठिकाणी गुंडगिरी, छळ किंवा लैंगिक छळ करण्यास स्पष्टपणे मनाई करते.

कंपनी, धमकावणे, छळ किंवा लैंगिक छळ याबाबत शुन्य सहनशील आहे आणि या धोरणाचे उल्लंघन करणाऱ्या कोणत्याही व्यक्तीविरुद्ध या धोरणानुसार आणि लागू कायद्यांनुसार कारवाई करेल. या समस्येशी संबंधित कोणत्याही विशिष्ट कायद्यांचे पालन करण्यासाठी कंपनी पावले उचलेल.

कंपनी याची खात्री करण्यास वचनबद्ध आहे की कोणत्याही कर्मचा-याला गुंडगिरी, छळ किंवा लैंगिक छळाच्या घटना किंवा तक्रारी निर्भयपणे, म्हणजे सूड घेण्याच्या भीतीशिवाय नोंदवता येतील. कंपनी अशा प्रत्येक घटनेची किंवा तक्रारीची तात्काळ आणि काळजीपूर्वक चौकशी करेल आणि या धोरणात नमूद केलेल्या नियमांनुसार आवश्यक ती कारवाई करेल.

कंपनी ही समान संधी देणारी नियोक्ता आहे आणि म्हणूनच या धोरणांतर्गत सर्व कर्मचाऱ्यांना (त्यांचे लिंग काहीही असो) समान अधिकार आहेत. कंपनी असे वातावरण निर्माण करण्याचा प्रयत्न करते जिथे सर्वांचे स्वागत असेल आणि त्यांना आपलेपणाची भावना अनुभवता येईल.

हे धोरण भारतातील "कामाच्या ठिकाणी महिलांवरील लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) अधिनियम, 2013" (यानंतर "अधिनियम" म्हणून उल्लेख) आणि त्यांतर्गत तयार करण्यात आलेल्या "कामाच्या ठिकाणी महिलांवरील लैंगिक छळ (प्रतिबंध, मनाई आणि निवारण) नियम, 2013" (यानंतर "नियम" म्हणून उल्लेख) यांच्या तरतुदींवर आधारित आहे.


Presiding Officer - Ic

Page 2 of 19

CONTROLLED COPY

या धोरणाचे पालन करणे ही कंपनीतील सर्व संबंधितांची जबाबदारी आहे.

हे धोरण या विषयावर जारी केलेल्या मागील सर्व धोरणे / मार्गदर्शक तत्त्वे / सूचना / परिपत्रके इत्यादींना अधिक्रमित करेल.

उद्दिष्टे:

- अ) भीती, सूड, जबरदस्ती, भेदभाव, धमकावणे आणि लैंगिक स्वरूपाच्या छळापासून मुक्त कामाचे वातावरण प्रदान करणे.
- ख) कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही प्रकारची छळवणूक, छळवणूक किंवा लैंगिक छळाला बंदी, प्रतिबंध, निराकरण आणि प्रतिबंध याद्वारे शून्य सहनशीलता दाखवणे.
- क) कंपनीशी संबंधित, तिथे काम करणाऱ्या किंवा भेट देणाऱ्या प्रत्येकाला आपल्या चिंता निर्भयपणे व्यक्त करता याव्यात आणि कोणत्याही भीतीशिवाय तक्रार नोंदवता यावी, हे सुनिश्चित करणे.
- ड) कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या कोणत्याही लैंगिक छळासाठी लैंगिक छळाची व्याख्या करणे आणि स्पष्टपणे नमूद केलेले संहिताबद्ध निराकरण प्रदान करणे.
- इ) धमकावणे, छळ करणे किंवा लैंगिक छळाच्या तक्रारी असल्यास निराकरण, तोडगा काढणे किंवा खटला चालवण्याची प्रक्रिया प्रदान करणे.
- फ) न्याय्य आणि निष्पक्ष चौकशी करून योग्य वेळेत योग्य निर्णय घेणे.

व्याप्ती

हे धोरण कंपनीच्या सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू आहे.

हे धोरण सर्व कर्मचाऱ्यांच्या सेवा अटींमध्ये स्पष्टपणे किंवा अप्रत्यक्षरित्या समाविष्ट केले जाईल आणि ते तात्काळ लागू होईल. कंपनीशी संबंधित सर्वांनी या धोरणाचे

पालन करणे आणि धमकावणे, छळ किंवा लैंगिक छळ टाळण्यासाठी एकत्रितपणे सहकार्य करणे आवश्यक आहे.

सर्व कर्मचाऱ्यांनी वरिष्ठ, सहकारी, कनिष्ठ, ग्राहक, विक्रेते, सहकारी किंवा इतर कोणत्याही भागधारकांशी संवाद साधताना नेहमीच व्यावसायिक प्रोटोकॉल आणि शिष्टाचारांचे पालन करणे आवश्यक आहे (संवादाची पद्धत काहीही असो, जसे की प्रत्यक्ष, कार्यालयात, दूरस्थ, आभासी इ.)

व्याख्या:

a) व्यथित व्यक्ती:

i. लैंगिक छळ: नियमित, तात्पुरते, तात्पुरते किंवा दैनंदिन वेतनावर काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांसह लैंगिक छळाची तक्रार करणारी कोणतीही व्यक्ती. यामध्ये कॅज्युअल कामगार, कंत्राटी कामगार, सल्लागार, रिटेनर, प्रोबेशनर, प्रशिक्षणार्थी, इंटर्न आणि अप्रेंटिस किंवा कंपनीने नियुक्त केलेल्या अशा कोणत्याही नावाने ओळखले जाणारे लोक समाविष्ट आहेत. त्यांची नियुक्ती थेट किंवा कंत्राटदारासह एजंटद्वारे केली जाऊ शकते. ते कंपनीच्या माहितीसह किंवा त्याशिवाय असू शकते. रोजगाराच्या अटी स्पष्ट किंवा निहित असू शकतात.

हे सर्व विक्रेते, कंत्राटदार, ग्राहक, एजंट आणि पुरवठादारांना देखील लागू होते जे कंपनीसोबत व्यवसाय करतात आणि/किंवा कंपनीच्या कर्मचाऱ्यांना भेट देतात.

i. छळ व त्रासदायक वर्तन (Bullying आणि Harassment) : कोणताही RCF कर्मचारी जो छळ किंवा त्रासदायक वर्तनाबद्दल तक्रार करतो.

b) प्रतिवादी: कोणतीही व्यक्ती (नोकरीत, कंपनीशी संबंधित किंवा भेट देणारी) ज्याच्याविरुद्ध पीडित व्यक्तीने तक्रार केली आहे.

c) **कामाचे ठिकाण:** कामाचे ठिकाण म्हणजे कंपनीच्या सर्व ठिकाणांचा समावेश - प्लांट, युनिट्स, कार्यालये, शाखा, तसेच नोकरी करताना कर्मचारी जिथे जातो अशा ठिकाणांचा समावेश. यामध्ये साइटला भेट देणे, ग्राहकांचे ऑफिस/कंपनी क्षेत्र, विक्रेत्याची साइट, अधिकृत कार्यक्रम, पार्टी, प्रशिक्षण, कार्यशाळा, टीम आउटिंग, आरसीएफ हॉस्पिटल, स्पोर्ट्स कॉम्प्लेक्स, कॉलनी, क्लब किंवा इतर कोणतेही ठिकाण जिथे कामाशी संबंधित व्यवहार होतात, यांचा समावेश होतो. तसेच, अशा ठिकाणी जाण्यासाठी कंपनीने पुरवलेली वाहतूक सुविधा देखील यामध्ये येते.

आभासी कामाच्या ठिकाणी, त्यात समाविष्ट असेल, परंतु ते इतकेच मर्यादित नाही:

- जेव्हा एखादा कर्मचारी कामासाठी जोडलेला असतो तेव्हा प्रत्यक्ष किंवा डिजिटल जागा, जरी ती ऑफिस, घर, सह-कार्यस्थळ, दूरस्थपणे (कोठूनही) किंवा कोणत्याही प्रकारे असो.
- दूरसंचार किंवा इतर संप्रेषण माध्यमे - फोन, इंटरनेट, चॅट, ईमेल, सहयोग साधने, व्हिडिओ/ऑडिओ कॉन्फरन्स साधने, मेटाव्हर्स इ.
- स्लॅक, टेलिग्राम, व्हॉट्सअप, लिंकडइन, फेसबुक, टेलिग्राम, झूम, एमएस टीम्स, गुगल मीट इत्यादीसारख्या अधिकृत आणि वैयक्तिक कारणांसाठी कर्मचाऱ्यांमध्ये संवाद साधण्यासाठी सार्वजनिकरित्या उपलब्ध सोशल मीडिया, ॲप्लिकेशन्स किंवा इतर इलेक्ट्रॉनिक साधने वापरली जातात.

धमकावणे

धमकावणे म्हणजे एखाद्या व्यक्ती किंवा गटाप्रती वारंवार आणि अप्रशस्त वर्तन करणे ज्यामुळे आरोग्य आणि सुरक्षिततेला धोका निर्माण होतो. उदाहरणांमध्ये हे समाविष्ट आहे:

- एखाद्याला शाब्दिक शिवीगाळ करणे, अपमान करणे किंवा आक्षेपार्ह भाषा वापरणे
- दुर्भाविनापूर्ण अफवा पसरवणे किंवा गप्पा मारणे
- एखाद्याला कामाच्या ठिकाणी काम करण्यापासून दूर ठेवणे
- धमकावणे, धमक्या देणे किंवा अनावश्यक दबाव टाकणे
- चुकीचे आरोप करणे
- कामात तोडफोड करणे किंवा अनावश्यक हस्तक्षेप करणे
- विचारांची चोरी करणे किंवा त्यांच्या श्रेयाचा गैरफायदा घेणे
- हेरगिरी करणे, गोपनीयतेवर आक्रमण करणे इत्यादी

छळ

छळ म्हणजे संरक्षित वैशिष्ट्यांवर आधारित (जसे की वंश, लिंग, वय, धर्म, जात, पंथ, अपंगत्व, शरीरयष्टी किंवा लैंगिक प्रवृत्ती इ.) कोणतेही अवांछित वर्तन जे प्रतिकूल, भीतीदायक किंवा आक्षेपार्ह वातावरण निर्माण करते. उदाहरणांमध्ये हे समाविष्ट आहे:

- कोणत्याही व्यक्तीस अवांछित शारीरिक संपर्क करणे
- आक्षेपार्ह विनोद किंवा टिप्पणी करणे
- अनुचित किंवा आक्षेपार्ह साहित्य दाखवणे
- वारंवार अवांछित आमंत्रणे देणे किंवा लक्ष वेधणे
- अवास्तव किंवा अशक्य अशी कालमर्यादा ठरविणे इत्यादी.

जर त्यात लैंगिक अर्थ / लैंगिक घटक असतील तर धमकावणे किंवा छळ हे लैंगिक छळाचे रूप घेऊ शकते.

लैंगिक छळ:

लैंगिक छळामध्ये अशा अनिच्छित लैंगिक वर्तनाचा समावेश होतो (थेट किंवा अप्रत्यक्ष स्वरूपात) ज्यामध्ये पुढील गोष्टींचा समावेश असतो:

अ. शारीरिक संपर्क आणि लैंगिक वर्तन

ब. लैंगिक अनुकूलतेची मागणी किंवा विनंती करणे

क. लैंगिक स्वरूपातील टिप्पणी करणे

ड. अश्लील साहित्य दाखवणे

इ. लैंगिक स्वरूपाचे इतर कोणतेही अनिच्छित शारीरिक, मौखिक, अशाब्दिक किंवा लेखी वर्तन

लैंगिक छळाच्या कोणत्याही कृती किंवा वर्तनाशी संबंधित किंवा संबंधित असल्यास, इतर परिस्थितींसह, खालील परिस्थिती लैंगिक छळ म्हणून ओळखल्या जाऊ शकतात:

- नोकरीत प्राधान्य देण्याचे अप्रत्यक्ष किंवा स्पष्ट आश्वासन देणे
- नोकरीत हानिकारक वागणुकीची अप्रत्यक्ष किंवा स्पष्ट धमकी देणे
- सध्याच्या किंवा भविष्यातील नोकरीच्या स्थितीबद्दल अप्रत्यक्ष किंवा स्पष्ट धमकी देणे
- कामात हस्तक्षेप करणे किंवा भीतीदायक, आक्षेपार्ह किंवा प्रतिकूल कामाचे वातावरण तयार करणे
- आरोग्य आणि सुरक्षिततेवर परिणाम होऊ शकणारी अपमानास्पद वागणूक

"अनिष्ट लैंगिक वर्तन" मध्ये हे समाविष्ट आहे परंतु ते इतकेच मर्यादित नाही:

- दुसऱ्या व्यक्तीशी शारीरिक जवळीकतेचा अनिष्ट प्रकार करणे, जसे की पकडणे, स्पर्श करणे, हलका स्पर्श करणे, लैंगिक छेडछाड करणे, प्रलोभने किंवा प्रस्ताव देणे.

- लैंगिक अर्थ असलेली कोणतीही अनिच्छित टिप्पणी करणे, जसे की लैंगिकदृष्ट्या स्पष्ट टिप्पणी करणे, विनोद करणे, लैंगिक अर्थ असलेली वाक्ये वापरणे, लैंगिकतावादी टिप्पणी करणे, शरीराच्या आकारावर किंवा अंगावर टिप्पणी करणे, पेहरावावर टिप्पणी करणे इत्यादी.
- संगणक किंवा लॅपटॉपवरील चित्रे / कार्टून / पिन-अप / कॅलेंडर / स्क्रीन-सेव्हर / कोणतेही आक्षेपार्ह लेखन किंवा इलेक्ट्रॉनिक साहित्य / पोर्नोग्राफीसह कोणतेही लैंगिकदृष्ट्या स्पष्ट दृश्य साहित्य दाखवणे.
- लैंगिक स्वरूपाच्या इतर कोणत्याही अनिष्ट/गैर-वर्तनात सहभागी होणे, शाब्दिक किंवा अशाब्दिक, समोरच्या व्यक्तीस अस्वस्थ करण्यासाठी पाहणे, आक्षेपार्ह हावभाव करणे इत्यादी.
- ई-मेल, पत्र, मोबाईल तंत्रज्ञान, सोशल मीडिया प्लॅटफॉर्म किंवा इतर कोणत्याही प्रकारच्या लेखी किंवा इलेक्ट्रॉनिक संप्रेषणाद्वारे लैंगिक स्वरूपाचे अवांछित संवाद पाठवणे, ज्यामध्ये लैंगिक स्वरूपाचे वर्तन किंवा सेक्सटिंग दिसून येते.
- थेट किंवा अप्रत्यक्षपणे लैंगिक अनुकूलतेची अनिच्छित मागणी किंवा विनंती करणे आणि/किंवा त्याला नोकरी, वेतन भत्ता, वाढ, पदोन्नती, प्राधान्य दिले जाणे, नोकरीत हानिकारक वागणुकीची धमकी, सध्याच्या किंवा भविष्यातील नोकरीच्या स्थितीबाबत धमकी किंवा अशाच तत्सम कृत्याशी जोडणे.
- जेव्हा एखादी व्यक्ती अनुकूल पुनरावलोकने, पगार वाढ, बढती, वाढीव फायदे किंवा नोकरी चालू ठेवण्यासारख्या प्रत्यक्ष किंवा वचन दिलेल्या नोकरीच्या फायद्यांच्या बदल्यात दुसऱ्या व्यक्तीकडून लैंगिक सुविधांची मागणी करते किंवा असहकारासाठी अशा कोणत्याही व्यक्तीला कामावरून काढून टाकण्याची धमकी देते.
- जिथे बॉस किंवा इतर कोणतीही व्यक्ती कर्मचाऱ्यांच्या खाजगी आयुष्यात घुसखोरी करते किंवा त्यांना सतत बाहेर जाण्याची विनंती करते किंवा इतर काही गोष्टी करण्यास प्रवृत्त करते.

अपाई

Page 8 of 19

Presiding Officer - JC

CONTROLLED COPY

- जिथे कोणताही कर्मचारी लैंगिक उपमा देतो, विनोद करतो, लैंगिक वर्तनाबद्दल लेखी किंवा तोंडी संदर्भ देतो आणि/किंवा एखाद्याच्या लैंगिक जीवनाबद्दल गप्पा मारतो, एखाद्या व्यक्तीच्या शरीरावर टिप्पण्या देतो, एखाद्या व्यक्तीच्या लैंगिक क्रियाकलापांबद्दल, कमतरतांबद्दल किंवा पराक्रमाबद्दल टिप्पण्या देतो जेणेकरून दुसऱ्या व्यक्तीला अपमानित करण्याचा किंवा अस्वस्थ करण्याचा प्रयत्न केला जाईल.
- लैंगिक छटा असलेले आणि कर्मचाऱ्यांसाठी भीतीदायक, प्रतिकूल, आक्षेपार्ह, अपमानास्पद वातावरण निर्माण करणारे वर्तन
- पाठलाग, सायबर-पाठलाग, अनुसरण करणे, कोपरा, व्हियुरिझम, विनयभंग, छेडछाड, शारीरिक हल्ला, बलात्कार इ.
- कामाच्या ठिकाणी किंवा बाहेरील कामाच्या ठिकाणी अयोग्य / असभ्य कपडे घालणे
- लिंग, लिंग ओळख, लैंगिकता, लैंगिक प्रवृत्ती, वय, शरीरयष्टी किंवा आकार, शारीरिक स्वरूप इत्यादींशी संबंधित कोणत्याही स्वरूपात मानहानीकारक / भेदभावपूर्ण / त्रासदायक वर्तन.

कार्यालयीन वेळेत किंवा कार्यालयाबाहेर लैंगिक छळाचे कथित कृत्य या धोरणाच्या कक्षेत येते.

पुढे, हे लक्षात ठेवणे महत्त्वाचे आहे की **छळ झाला आहे की नाही हे लोकांच्या हेतूवर अवलंबून नाही तर पीडित व्यक्तीच्या अनुभवावर अवलंबून आहे.**

घरून काम / रिमोट वर्किंग

- घरून काम करणे किंवा दूरस्थपणे काम करणे ही देखील कामाचे ठिकाण मानली जाईल, आणि अशा परिस्थितीतही आचारसंहिता किंवा सेवा नियम लागू होतील.

- व्हिडिओ कॉल किंवा ऑडिओ कॉल करताना, सर्व संबंधित पक्षांनी योग्य वातावरण आणि पेहरावाचे शिष्टाचार पाळले जातील याची खात्री करावी.

तक्रार यंत्रणा:

अ) छळ आणि/किंवा छळासाठी

धमकावणे आणि/किंवा छळ यासंबंधी तक्रारी अधिकारी आणि कामगारांसाठी लागू असलेल्या सीडीए/आरसीएफच्या स्थायी आदेशांनुसार मानव संसाधन विभाग, तक्रार निवारण समिती किंवा इतर कोणत्याही शिस्ती प्राधिकरणाकडे नोंदवाव्यात. अशा सर्व बाबी खालीलप्रमाणे असतील:

- गंभीरतेने घेतले जाते आणि गोपनीयतेसह हाताळले जाते
- त्वरित, निष्पक्ष आणि निःपक्षपातीपणे चौकशी केली जाते
- नियमानुसार योग्य सुधारात्मक किंवा शिस्तभंगाची कारवाई करून निराकरण केले जाते

कोणत्याही कर्मचाऱ्याला धमकावणे किंवा छळ करण्यात गुंतलेले आढळल्यास, त्याच्यावर शिस्तभंगाची कारवाई केली जाईल, ज्यामध्ये परिस्थितीनुसार नोकरीवरून काढून टाकणेही समाविष्ट असू शकते.

अ) लैंगिक छळासाठी

पीडित व्यक्तीने केलेल्या लैंगिक छळाच्या तक्रारींचे कालबद्ध निवारण करण्यासाठी, कंपनीने कायदा आणि नियमांनुसार आवश्यकतेनुसार "अंतर्गत समिती" च्या स्वरूपात एक योग्य तक्रार यंत्रणा तयार केली आहे.

अंतर्गत समिती (IC):

- (अ) "अंतर्गत समिती" मध्ये खालील गोष्टींचा समावेश असेल:

1. अध्यक्षीय अधिकारी, जी वरिष्ठ स्तरावर कार्यरत असलेली महिला असेल;
2. महिलांच्या हितासाठी समर्पित असलेल्या किंवा सामाजिक कार्याचा अनुभव असलेल्या किंवा कायदेशीर ज्ञान असलेल्या कर्मचाऱ्यांमधून किमान 2 सदस्य;
3. महिलांच्या हितासाठी वचनबद्ध असलेल्या बाह्य एजन्सी / स्वयंसेवी संस्था किंवा संघटनांमधून एक सदस्य किंवा लैंगिक छळाशी संबंधित समस्यांशी परिचित असलेली व्यक्ती;

ब) परंतु, अशा प्रकारे नामनिर्देशित केलेल्या एकूण सदस्यांपैकी किमान निम्मे सदस्य महिला असतील.

क) अध्यक्षीय अधिकारी आणि अंतर्गत समितीचा प्रत्येक सदस्य नियोक्त्याने विहित केलेल्या नामांकनाच्या तारखेपासून 3 वर्षांपेक्षा जास्त नसलेल्या कालावधीसाठी पदावर राहतील. तथापि, अंतर्गत समिती सदस्य अन्यथा विहित केल्याशिवाय, पुनर्नामांकनासाठी पात्र असतील.

ड) अंतर्गत समितीच्या सदस्यांची नावे मानव संपदा विभागाकडून सूचित केली जातील.

ब) समिती यासाठी जबाबदार असेल:

- कायदे आणि नियमांचे पालन सुनिश्चित करणे आणि कोणत्याही प्रकारच्या लैंगिक छळापासून मुक्त कार्यस्थळ तयार करणे
- कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळाच्या तक्रारी स्वीकारणे
- स्थापित प्रक्रियेनुसार चौकशी सुरू करणे आणि संपन्न करणे.
- चौकशीचे निष्कर्ष आणि शिफारसी सादर करणे


Presiding Officer - IC

Page 11 of 19

CONTROLLED COPY

- योग्य कारवाईसाठी नियोक्त्याशी समन्वय साधणे
- संपूर्ण प्रक्रियेत स्थापित मार्गदर्शक तत्वांनुसार पूर्णपणे गोपनीयता राखणे
- विहित नमुन्यात वार्षिक अहवाल सादर करणे

एखाद्या कर्मचार्याने नोंदवलेल्या लैंगिक छळाच्या कोणत्याही घटनेची गंभीर दखल घेतली पाहिजे आणि संवेदनशीलतेने हाताळली पाहिजे.

ब) लैंगिक छळाच्या सर्व तक्रारी **अंतर्गत समितीकडे** पाठवल्या पाहिजेत आणि समितीने त्या गोपनीयतेने आणि प्राधान्याने हाताळल्या पाहिजेत.

जर लैंगिक छळाची तक्रार मुख्य कार्यकारी अधिकारी/व्यवस्थापक/मानव संसाधन विभाग किंवा अंतर्गत समिती व्यतिरिक्त इतर कोणत्याही व्यक्तीकडे सादर केली गेली तर ती पुढील कारवाईसाठी तात्काळ अंतर्गत समितीच्या अध्यक्षीय अधिकाऱ्याकडे पाठवावी.

जागरूकता

1. कामाच्या ठिकाणी होणारी छळवणूक, छळवणूक आणि लैंगिक छळ प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निराकरण यासाठी अंतर्गत धोरणाचा व्यापक प्रसार करण्यासाठी, कायद्यातील तरतुदींबद्दल आणि अहवाल देण्याच्या माध्यमाबद्दल कर्मचार्यांना जागरूक करण्यासाठी कंपनीकडून जागरूकता सत्रे आयोजित केली जातील
2. अंतर्गत समितीच्या सदस्यांसाठी ओरिएंटेशन कार्यक्रम आणि कौशल्य विकास कार्यक्रम देखील कंपनीकडून आयोजित केले जातील
3. हे धोरण आणि अंतर्गत समितीच्या सर्व सदस्यांची नावे आणि संपर्क तपशील व्यापकपणे प्रसारित केले जातील आणि सार्वजनिकरित्या उपलब्ध असतील

तक्रार

पीडित व्यक्ती लैंगिक छळाची तक्रार (सहा प्रतिमध्ये किंवा अंतर्गत समितीच्या अध्यक्षाना ईमेलद्वारे) कामाच्या ठिकाणी लेखी स्वरूपात, घटनेच्या तारखेपासून **90 दिवसांच्या** आत आणि घटनांच्या मालिकेच्या बाबतीत, शेवटच्या घटनेची तक्रार नोंदवल्याच्या **तारखेपासून 90 दिवसांच्या** आत, अंतर्गत समितीकडे करू शकते.

पीडित व्यक्तीने लेखी तक्रार केल्यास अंतर्गत समिती योग्य ती मदत करेल.

जर अंतर्गत समितीला खात्री असेल की काही परिस्थितींमुळे पीडित व्यक्तीला निर्दिष्ट वेळेत तक्रार दाखल करता आली नाही, तर अंतर्गत समितीच्या विवेकाधिकारानुसार ही वेळ मर्यादा **90 दिवसांपर्यंत वाढवता येईल.**

कृपया लक्षात ठेवा की अंतर्गत समिती कोणत्याही निनावी तक्रारींची दखल घेणार नाही.

अंतर्गत समितीला 1908 च्या दिवाणी प्रक्रिया संहिता अंतर्गत दिवाणी न्यायालयात निहित अधिकारांसारखेच अधिकार असतील:

- अ) कोणत्याही व्यक्तीला बोलावणे, हजेरी नोंदवून शपथपूर्वक चौकशी करणे;
- ब) कागदपत्रे शोधून काढून सादर करणे आवश्यक करणे; आणि
- क) विहित केलेली इतर कोणतीही बाब.

औपचारिक तक्रार निवारणाची प्रक्रिया:

1. तक्रार प्राप्त झाल्यानंतर 7 कामकाजाच्या दिवसांत ती नोंदवली जाईल आणि **90 दिवसांत चौकशी पूर्ण होईल याची खात्री अंतर्गत समिती करेल.**
2. **समेट आणि तोडगा:** चौकशी सुरू करण्यापूर्वी, अंतर्गत समिती पीडित व्यक्तीच्या विनंतीनुसार, पक्षांमध्ये तोडगा काढण्यासाठी पावले उचलू शकतो. तथापि, अशा सामंजस्याचा आधार घेऊन कोणताही आर्थिक समेट केला जाऊ

स्फूर्त

शकत नाही. जेव्हा पक्षांमध्ये तोडगा निघतो, तेव्हा अंतर्गत समितीकडून त्याची नोंद घेतली जाईल आणि समझोत्याच्या प्रती पीडित व्यक्ती आणि प्रतिवादीला दिल्या जातील.

3. एकदा असा समेट झाला की अंतर्गत समितीकडून पुढील कोणतीही चौकशी केली जाणार नाही. तथापि, जर समेटाच्या अटीचे पालन झाले नसेल, तर पीडित व्यक्ती अंतर्गत समितीकडे तक्रार पुन्हा पाठवू शकते.
4. जर तक्रारीचे निराकरण समेट किंवा तोडगा प्रक्रियेद्वारे झाले नाही, तर अंतर्गत समिती प्रकरणाची चौकशी करेल (कायदा आणि नियमांमध्ये नमूद केलेल्या प्रक्रियेनुसार).
5. साधारणपणे, चौकशी प्रत्यक्ष पद्धतीने केली जाईल. तथापि, लॉकडाऊन किंवा इतर अनपेक्षित/आपत्कालीन परिस्थितीमध्ये, जिथे प्रत्यक्ष चौकशी शक्य नसेल, तिथे अंतर्गत समिती व्हिडिओ कॉन्फरन्सिंग किंवा अन्य व्हर्चुअल साधनांचा वापर करून चौकशी करू शकतो.
6. अंतर्गत समिती तक्रारीची चौकशी करताना दोन्ही पक्षांना स्वतंत्रपणे बोलावेल, त्यांचे ऐकेल, पुरावे तपासेल, पक्षांनी सादर केलेली कागदपत्रे पडताळेल, पक्षांना साक्षीदार हजर करण्याची आणि त्यांचे म्हणणे मांडण्याची संधी देईल. चौकशी दरम्यान दोन्ही पक्षांना ऐकण्याची संधी मिळेल. तक्रारीवर कारवाई करताना अंतर्गत समिती नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वांचे पालन करेल.
7. चौकशीच्या शेवटी, अंतर्गत समिती तक्रारीवरील निष्कर्षांचा अहवाल त्याच्या शिफारशीसह तयार करेल आणि चौकशी पूर्ण झाल्यापासून 10 दिवसांच्या आत शिस्तपालन प्राधिकरणाकडे सादर करेल. अहवालाची एक प्रत प्रतिवादी आणि पीडित व्यक्तीला देखील दिली जाईल.

8. चौकशी प्रलंबित असताना, पीडित व्यक्तीच्या लेखी विनंतीवर समिती शिस्तपालन अधिकाऱ्यांना शिफारस करू शकते की,
- पीडित व्यक्तीला आणि/किंवा प्रतिवादीला इतर कोणत्याही कामाच्या ठिकाणी स्थानांतरित करा.
 - पीडित व्यक्तीला 3 महिन्यांपर्यंतची रजा द्या (योग्य रजेपेक्षा जास्त).
 - पीडित व्यक्तीला विहित केलेल्या इतर सवलती द्या.
9. शिस्तपालन प्राधिका-याने (DA) अंतर्गत समितीच्या शिफारशीनुसार कारवाई 60 दिवसांच्या आत करावी, आणि शिस्तपालन प्राधिका-यांनी निर्णय पीडित व्यक्तीला मिळाल्यापासून 15 दिवसांच्या आत दिला पाहिजे.
10. चौकशी दरम्यान, जर अंतर्गत समितीला असे आढळले की आरसीएफ कर्मचाऱ्याने साक्षीदार किंवा इतर कोणत्याही व्यक्तीने खोटे पुरावे दिले आहेत किंवा दिशाभूल करणारी किंवा बनावट कागदपत्रे सादर केली आहेत, तर अंतर्गत समिती संबंधित शिस्तपालन प्राधिकरणाला त्या व्यक्तीविरुद्ध योग्य कारवाई करण्याची शिफारस करू शकतो.
11. अंतर्गत समितीने कोणत्याही आरोपीविरुद्ध लैंगिक छळ असल्याचे निष्कर्ष काढल्यास, समिती शि.प्रा. सीडीए नियम/स्थायी आदेश/पीओएसएच कायदा आणि नियमांनुसार किंवा परिस्थितीनुसार योग्य वाटेल त्याप्रमाणे गैरवर्तन म्हणून कारवाई करण्याची शिफारस करू शकते.
- अंतर्गत समिती पीडित व्यक्तीला देण्यात येणाऱ्या आरोपीच्या पगारातून किंवा वेतनातून 'योग्य वाटेल ती रक्कम कापून घेण्याची' शिफारस देखील करू शकते.

२५/०५/२०

Page 15 of 19

Presiding Officer - IC

CONTROLLED COPY

12. जर प्रतिवादी तृतीय पक्ष किंवा बाहेरील व्यक्ती असेल, आणि कंपनीचा कर्मचारी नसेल किंवा तिच्या प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष नियंत्रणाखाली नसेल, तर कंपनी सर्व आवश्यक पावले उचलेल आणि पीडित व्यक्तीला आधार, प्रतिबंधात्मक कारवाई व कायदानुसार योग्य उपाययोजना करण्यासाठी मदत करेल.
13. अंतर्गत समिती प्रक्रियेदरम्यान सहभागी असलेल्या सर्व व्यक्तींची ओळख संरक्षित करेल, ज्यात पीडित व्यक्ती, प्रतिवादी, साक्षीदार तसेच तक्रारी आणि चौकशी कार्यवाहीची सामग्री यांचा समावेश असेल.
14. लैंगिक छळाचा बळी झालेला कर्मचारी, वरील व्यतिरिक्त, सध्या लागू असलेल्या विविध कायदानुसार प्रदान होऊ शकणाऱ्या कायदेशीर उपायांचा शोध घेऊ शकतो.
15. अंतर्गत समिती या संदर्भात कायद्यांतर्गत तयार केलेले नियम, डीओपीटीने जारी केलेली मार्गदर्शक तत्त्वे, तसेच आरसीएफ लिमिटेडमध्ये पीओएसएच तक्रारींचे व्यवस्थापन करण्याची प्रक्रिया (बोर्डने 05-09-2024 च्या प्रस्ताव क्रमांक 478.2.5 आणि 16.09.2024 च्या परिपत्रक क्रमांक 1498, किंवा त्यातील कोणत्याही सुधारणांनुसार मंजूर केलेली) व वेळोवेळी लागू असलेले.

गोपनीयता

अंतर्गत समिती, पीडित व्यक्ती, प्रतिवादी, साक्षीदार तसेच प्रक्रियेशी किंवा तक्रारीशी संबंधित कोणतीही व्यक्ती प्रक्रियेदरम्यान सहभागी झालेल्या सर्व व्यक्तींची ओळख संरक्षित करेल, ज्यात पीडित व्यक्ती व प्रतिवादीची माहिती तसेच तक्रारी आणि चौकशी कार्यवाहीची सामग्री यांचा समावेश असेल.

गुपती

Page 16 of 19

Presiding officer - IC

CONTROLLED COPY

प्राप्त झालेली सर्व माहिती गोपनीय ठेवली जाईल. गोपनीयतेचा भंग करणाऱ्या कोणत्याही व्यक्तीवर कायदे आणि नियमांनुसार शिस्तभंगाची कारवाई आणि/किंवा आर्थिक दंड आकारला जाईल.

कुहेतुने केलेल्या तक्रारी

चौकशीत असे आढळून आले की तक्रार कुहेतुने आणि संबंधित व्यक्तीला बदनाम करण्याच्या/कंपनीतील त्याची/तिची प्रतिमा मलिन करण्याच्या हेतूने आणि वैयक्तिक/व्यावसायिक हितसंबंध राखण्याच्या उद्देशाने करण्यात आली आहे, तर तक्रारदारावर कठोर कारवाई केली जाईल.

अंतर्गत समिती असा निष्कर्ष काढतो की जर प्रतिवादीविरुद्धचा आरोप कुहेतुने असेल किंवा तक्रार खोटी असेल किंवा तक्रारदाराने कोणतेही बनावट किंवा दिशाभूल करणारे दस्तऐवज सादर केले असतील, तर अंतर्गत समिती शिस्तपालन प्राधिकरणाला तक्रारदारावर सीडीए नियम/स्थायी आदेश/पीओएसएच कायदा आणि नियमांनुसार किंवा परिस्थितीनुसार अंतर्गत समितीला योग्य वाटेल त्यानुसार कारवाई करण्याची शिफारस करू शकतो.

जर सीडीए नियम/स्थायी आदेश तक्रारदाराला लागू होत नसतील, तर अंतर्गत समिती तक्रारदाराविरुद्ध पोलिस तक्रार दाखल करण्याची शिफारस करू शकतो, परंतु कोणतीही कारवाई करण्याची शिफारस करण्यापूर्वी विहित प्रक्रियेनुसार चौकशी केल्यानंतर तक्रारदाराचा कुहेतुने हेतू सिद्ध झाला

जर कुहेतुने हेतू सिद्ध झाला तर, तक्रारदाराविरुद्ध करता येणाऱ्या कारवाईव्यतिरिक्त, अंतर्गत समितीच्या शिफारशीवरून तक्रारीला मंजूर केलेले रजा त्याच्या/तिच्या रजेच्या शिल्लकीमध्ये समायोजित केले जातील.

अपील

केलेल्या शिफारशींच्या अंमलबजावणीमुळे किंवा अंमलबजावणी न झाल्यामुळे समाधानी नसलेला किंवा अधिक नाराज असलेला कोणताही पक्ष, शिफारशी

कळवल्यापासून 90 दिवसांच्या आत, सीडीए नियम/स्थायी आदेशांमध्ये किंवा कायदानुसार किंवा त्याअंतर्गत तयार केलेल्या नियमांनुसार अपील प्राधिकरणाकडे अपील करू शकतो.

सूड घेण्यास मनाई

कंपनी सुनिश्चित करेल की पीडित व्यक्ती, साक्षीदार, अंतर्गत समिती सदस्य किंवा तपास प्रक्रियेत सहभागी झालेल्या इतर कोणत्याही व्यक्तीविरुद्ध कोणताही छळ किंवा सूड घेणे मंजूर नाही. अशा कोणत्याही कृत्याची कडक कारवाई केली जाईल.

देखरेख आणि मूल्यांकन

कायद्याच्या नियम प्रक्रिया आणि नियमनाचे निरीक्षण आणि प्रभावी अंमलबजावणी आणि पालन कार्यकारी संचालक (मा;सं.) सुनिश्चित करतील.

धोरणाचे पुनरावलोकन आणि अर्थनिर्णय

या धोरणाचे नियमितपणे पुनरावलोकन केले जाईल आणि कायदा, नियम, सरकारी मार्गदर्शक तत्वे इत्यादींमधील कोणत्याही सुधारणांनुसार ते अद्यतनित केले जातील. का.सं.(मा.सं.)/संचालकांना पूर्वसूचना न देता कोणत्याही वेळी या धोरणात सुधारणा करण्याचा, हटवण्याचा आणि/किंवा मजकूर जोडण्याचा अधिकार आहे.

या धोरणाचा अंतिम अर्थ ग्राह्य धरण्याचा अधिकार का.सं.(मा.सं.)/संचालकांवर अवलंबून आहे. का.सं.(मा.सं.)/संचालकांचा निर्णय अंतिम आणि बंधनकारक असेल.

या धोरणाचे हिंदी आणि मराठी भाषेत भाषांतर केले आहे. कोणत्याही विसंगतीच्या बाबतीत, धोरणाच्या इंग्रजी आवृत्तीतील तरतुदी / अर्थ ग्राह्य धरले जाईल.



(एस.सी. मुडगेरीकर)

अध्यक्ष आणि व्यवस्थापकीय संचालक

तारीख: 20.10.2025

ठिकाण: मुंबई



Page 19 of 19

Presiding Officer - Ic

CONTROLLED COPY



Let us grow together



राष्ट्रीय केमिकल्स एण्ड फर्टिलाइजर्स लिमिटेड (भारत सरकार का उपक्रम)

कार्यस्थल पर यौन शोषण के संबंध में झिरो टॉलरन्स नीति



नहीं

शारीरिक स्पर्श या
बढावा ना देना ।



नहीं

यौन अनुग्रह के
लिए आग्रह /
विनति ना करना ।



नहीं

कामुकता भरी /
अश्लील टिप्पणी
ना करना ।



नहीं

अश्लील चित्र /
प्रोनोग्राफी ना
दिखाना ।



नहीं

यौन विषयक कोई भी
अवांछित शारीरिक , शाब्दिक
या गैर शाब्दिक व्यवहार ना
करना ।

अपनी