Outward.No/ / 2025/I.C.C/ PHY/VDGMC,Latur Date: 12/03/2025

Internal Complaints Committee

"Whereas sexual harassment results in violation of the fundamental rights of a Women to equality..."

- 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 Workshop will improve women's participation in work, resulting in their economic empowerment and inclusive growth.
- In 1992, a rural level change agent, Bhanwari Devi, was engaged by the state of Rajasthan as a Sathin to work towards the preventation 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.
- Based on the facts of Bhawari Devi's case a Public Interest Litigation (PIL) wad 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.
- In a landmark judgment, Vishaka vs. State of Rajasthan (1997), 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 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.

- 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)

Who is an Aggrieved Women?

- The Act recognizes the right of every women 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 woman, who is working in a dwelling place or house.

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.

- Hospital/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.

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 ;

- Physical contact or advances.

- A demand or request for sexual favours.

- .Making sexually coloured remarks.
- Showing pornography
- Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature.

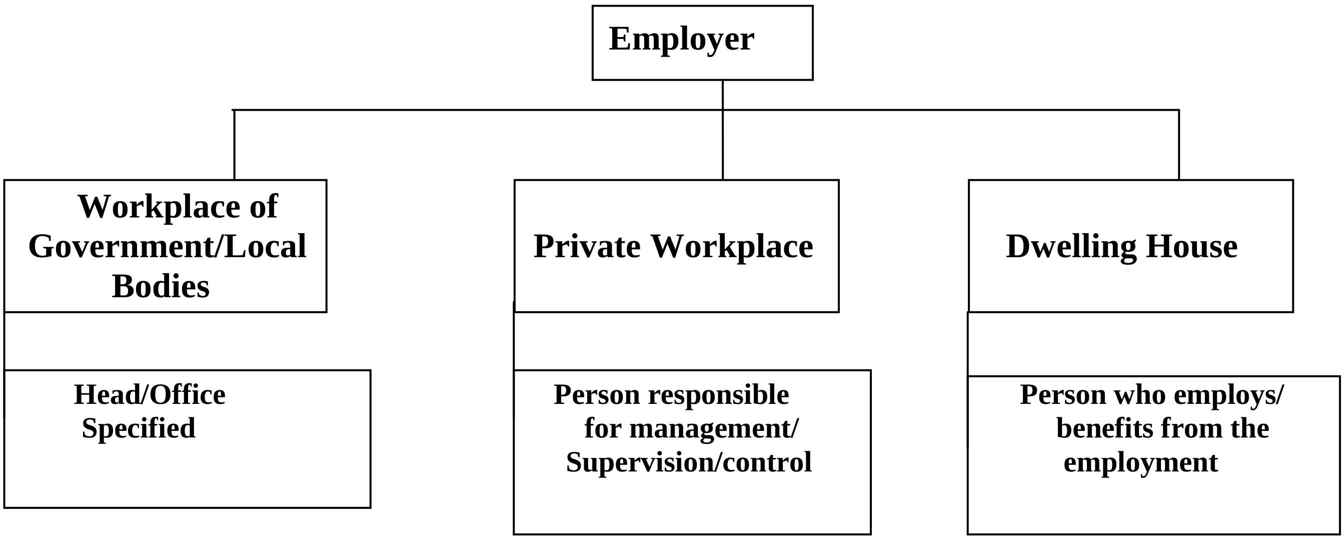
Prevention and Prohibition

- The meaning and content of fundamental rights guaranteed in the Constitution of India are of sufficient amplitudes to encompass all facts of gender equality
- This section describes those who both are 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.

Preventive Authorities

Who is an employer?

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.
3. A person or a household who employs or benefits from the employment of domestic worker or women employees.



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 members will hold their position not exceeding three years from the date of their nomination or appointment.

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.

Dissemination of Information and Awareness Generation

Employers/District Officers have a legal responsibility to

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

Who Can Complain and where?

Complaints Committee

1. **In case of Physical incapacity:**

- Complainant's relative
- Complainant's friend
- Co Worker
- Officer or NCW/or SCW
- Any person who has knowledge of the incident with the written consent of the complainant.

2. **In case of mental incapacity.**

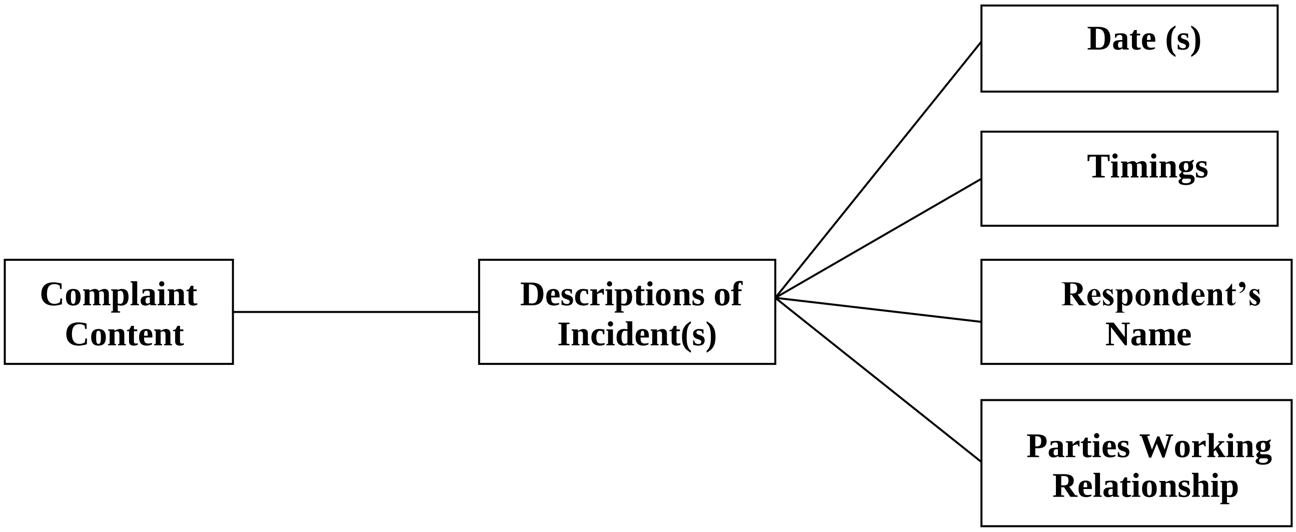
- Complainant's relative
- Complainant's friend
- .Special educator
- Qualified psychiatrist/psychologist
- Guardian/authority under whose care the complainant is receiving treatment/care.
- Any person with knowledge of the incident, jointly with any person mentioned above

3. **In case of complainant's death :**
- Any person with knowledge of the incident with her written consent of her legal heir.

4. **In case Complainant is unable to file the complaint for any other reason:**
- By any person who has knowledge of the incident with her written consent of her legal here

What Should The Complaint Contain?

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



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 statement and have them dated and signed
- Review and adept 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.

- **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

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, and the 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.

Internal Complaints Committee

Sr.No	Member Name	Post
01	Dr. Sushma Jadhav, (Prof & HOD, Physiology,VDGMC, LATUR)	Chairman
02	Dr. Neelima Deshpande, (Prof & HOD, Medicine, VDGMC, LATUR)	Secretary
03	Dr. Vinayak Shirsath (Associate Professor, anastasia, VDGMC, LATUR)	Member
04	Dr. Vaishali Bhagwat, (Associate Professor, Anatomy, VDGMC, LATUR)	Member
05	Dr. Vimal Holambe, (Associate Professor, Community Medicine, VDGMC, LATUR)	Member
06	Dr. Kiran Bhaisare（Associate Professor, OBGY, VDGMC, LATUR）	Member
07	Mrs. Kiran Chinte (Advocate in Family Court. Latur)	Member
08	Sow. Asha Bhise, (NGO Member)	Member
09	Sow. Laxmi Apte (Assistant Metron, VDGMC,LATUR)	Member
10	Sow. Meenakshi Godbole (Metron, VDGMC,LATUR)	Member
11	Sow Seema Mali (Metron, superspeciality,VDGMC,LATUR	Member

Chairman
Internal Complaints Committee
VDGMC, LATUR

Professor & H.O.D.
Department of Physiology
Vilasrao Deshmukh Government
Medical College, Latur

जा.क्र./ /२०२५/अं.त.स/श.क्रिया/वि.दे.शा.वै.म.लातूर दि.१२/०३/२०२५

अंतर्गत तक्रार समिती

कामाच्या ठिकाणी होणा-या लैंगिक छळ टाळण्यासाठी

- १९९७ साली सुप्रीम कोर्टा यांच्या निर्देशानुसार विशाखा मार्गदर्शक तत्वे
- ०३ सप्टेबर २०१२ रोजी लोकसभेमध्ये या संदर्भात बील पारित करण्यात आले व २६ फेब्रुवारी २०१३ रोजी राज्यसभा
- २२ एप्रिल २०२३ रोजी राष्ट्रपतीच्या मंजूरीनंतर प्रतिबंध मनाई व निवारण कायदा अस्तित्वात आला. हा कायदा आंतरराष्ट्रीय कराराचाही भाग आहे.

कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध,मनाई व निवारण) कायदा, २०१३

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

लैंगिक छळ (**Sexual Harassment)**

- खालीलपैकी कोणत्याही प्रकारचे अस्वागताई, नकोसे वाटणारे प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे केलेले लैंगिक कृत्य अथव वर्तणूक

➢ शारिरिक स्पर्श किंवा सक्तीने मैत्री करण्याचा प्रयत्न.
➢ लैंगिक संबंधाची मागणी किंवा विनंती.
➢ लैंगिकता सूचक शेरे मारणे व अश्लील बोलणे.
➢ कामुक व अश्लील चित्र/वाग्डं:य दाखवणे किंवा अश्लील एस.एम.एस. व ई-मेल करणे.
➢ लैंगिकता सूचक शारीरिक, शाब्दिक किंवा इशारेवजा केलेली कोणतीही कृती अथवा वर्तन

- वरील प्रकारच्या वर्तनाच्या बरोबरीने खालील प्रकारचे वर्तनही पीडीत महिलेच्या बाबतीत घडल्यास ते लैंगिक छळच समजले जाते :
- तिच्या नोकरीत तिला विशेष वागणूक देण्याचे वचन प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षपणे देणे.
- तिच्या नोकरीवर हानीकारक परिणाम होईल. अशी प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे दिलेली धमकी.
- तिच्या सध्याच्या अथवा भविष्यातील नोकरीच्या दर्जावर (Status) परिणाम होईल अशा प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे दिलेली धमकी
- कामामध्ये ढवळाढवळ करणे, दहशतीचे वातावरण निर्माण करणे, कुरापत काढणे.
- आरोग्याला किंवा सुरक्षेला बाधा येईल अशी अपमानस्पद वागणूक देणे.

पीडित महिला (**Aggrieved Women)**

पीडीत महिलेची या कायद्यानुसार केलेली व्याख्या बघितली तर या कायद्याची व्यापकता लक्षात येते.

या कायद्यानुसार पीडित महिला म्हणजे

- जिचा लैंगिक छळ झाला आहे अशी कोणत्याही वयाची महिला.
- जी तिथे काम करत आहे किंवा कामासाठी बाहेरुन आलेली आहे.

घरगुती काम करणा-या महिलेसाठीही हा कायदा लागू आहे.

घरगुती काम करणारी महिला (**Domestic Worker)**

- अशी कोणत्याही वयाची महिला जिला घरगुती कामाकरिता नियुक्त करण्यात आले आहे.
- जिला त्यासाठी पैशाच्या किंवा इतर वस्तूंच्या स्वरुपात मोबदला मिळतो.
- जी तात्पुरती किंवा कायम स्वरुपी, थोडया वेळासाठी (part Time) अथव पूर्ण वेळासाठी (Full Time) एजंट मार्फत अथवा प्रत्यक्ष (directly) कामावर नेमलेली असू शकते.
- परंतु कुटुंबातील सदस्य महिलेचा त्यात समावेश नसेल.

कर्मचारी/कामगार (**Employee)**

- अशी व्यक्ती जिची नियुक्ती या कार्यस्थळी कुठल्याही स्वरुपाच्या कामाकरिता झाली आहे.
- ते काम तात्पुरते किंवा कायम स्वरुपी असू शकते.
- ते काम रोजंदारीवर, एजंटच्यातर्फे किंवा Contractar कडून मिळालेले असू शकते.
- मुख्य मालकाला अशा नियुक्तीची माहिती असेल अथवा नसेलही.
- ही नियुक्ती पगारी अथवा बिनपगारी (स्वंयसेवी) स्वरुपाची असू शकते.
- यात मदतनीस कराराने नेमलेला, प्रशिक्षणार्थी, शिकाऊ कर्मचा-यांचाही समावेश होतो.

मालक / काम देणारा (**Employer)**

- काम देणारा किंवा मालक म्हणजे शासनाचे कोणतेही खाते, विभाग, संघटना, अंगीकृत संस्था, आस्थापना, उद्योग, संस्था, कार्यालय, शाखा किंवा युनिट इ. यांच्या सर्वांचा मुख्य किंवा आदेशाव्दारा अधिकार दिलेली मुख्य व्यक्ती.
- वरील मुद्यात समावेश प केलेल्या कामाच्या ठिकाणी तेथील व्यवस्थापन, पर्यवेक्षण व नियंत्रण यास जबाबदार असणारी व्यक्ती उदा. संघटनांचे धोरण ठरवणारी व्यक्ती किंवा समिती, खाजगी आस्थापनांमध्ये वरील प्रकारचे काम करणा-या व्यक्ती.
- वरील दोन्ही मुद्यांत समावेश केलेल्या कामाच्या ठिकाणी कर्मचा-यांसंदर्भात करारानुसार कर्तव्ये पार पाडणारी व्यक्ती. उदा. बॅकेसंदर्भात शाखा व्यवस्थापक.
- निवासस्थान किंवा घरासंदर्भात व्यक्ती किंवा कुटुंब जे घरकामगारास कामाला लावतात किंवा ज्यांना घरकामगारामुळे फायदा होतो. (इथे घरकामगाराची संख्या, कामाची वेळ किंवा घरकामगाराचा प्रकार किंवा कामाचे स्वरुप किंवा घरकामगाराने करावयाची कामे हे लक्षात घेतले जाणार नाही)

- लैंगिंक छळाच्या एखाद्या घटनेत पीडित महिला व आरोपी दोन्ही त्या आस्थापनातील कर्मचारी असू शकतात.
- एखाद्या घटनेत पीडित महिला त्या आस्थापनातील कर्मचारी असून आरोपी हा कामानिमित्त बाहेरुन आलेली व्यक्ती असू शकतो.
- एखाद्या घटनेत पीडित महिला त्या आस्थापनात कामानिमित्त आलेली व्यक्ती असू शकते व आरोपी त्या आस्थापनातील कर्मचारी असू शकतो.
- आस्थापनाच्या मालक / व्यवसस्थापकही आरोपी असू शकतो.

कामाचे ठिकाण (**Workplace)**

- सर्व सरकारी व खाजगी क्षेत्रातील आस्थापना, उद्योग, कार्यालय, शाखा, युनिट, खाते, विभाग, अंगीकृत संस्था, सहकारी सोसायटी, सेवा देणारी संस्था/संघटना (व्यापारी, शैक्षणिक, करमणूक, व्यवसायिक इ.) अशासकीय संस्था (NGO) इ.
- इस्पितळे, शुश्रुषागृहे
- क्रीडासंस्था, स्टेडिअम, कीडा संकुल, स्पर्धा अथवा खेळांच्या वेळचे खेळाडूंचे निवासस्थान
- कामावर असताना कर्मचा-यांने भेट दिलेले कोणतेही ठिकाण तसेच तेथे जाण्यासाठी मालकाने पुरविलेली वाहतूक व्यवस्था.
- घरकामगारांच्या संदर्भात त्या काम करीत असलेले निवासस्थान किंवा घर

असंघटित क्षेत्र (**Un organized sector)**

१० पेक्षा कमी कामगार असलेला कोणताही उद्योग, व्यवसाय असंघटित क्षेत्र समजले जाते. असंघटित क्षेत्रासही हा कायदा लागू आहे.

अंतर्गत तक्रार समिती

Internal Complaints Committee- ICC

- जिथे १० पेक्षा जास्त कर्मचारी आहेत तेथे कामाच्या ठिकाणाच्या (Workshop) प्रत्येक मालकावर (Employer) अंतर्गत तक्रार समितीचे (ICC) गठन लेखी आदेशाव्दारे करणे कायद्याने बंधनकारक आहे.
- जर कार्यालयाच्या / आस्थापनांच्या वेगवेगळया ठिकाणी शाखा असतील तर त्या प्रत्येक ठिकाणी अंतर्गत तक्रार समितीचे गठन करणे आवश्यक आहे.

समितीचे रचना

- पीठासीन अधिकारी (अध्यक्ष) म्हणून सर्वात वरिष्ठ पदावरील कर्मचारी महिला असावी.
- कर्मचा-यांमधून कमीत कमी दोन सदस्य घ्यावेत जे शक्यतोवर महिलांसाठी काम करणारे आणि ज्यांना सामाजिक कार्याचा अनुभव आहे किंवा कायदेविषयक ज्ञान आहे असे असावेत.
- एक सदस्य - सामाजिक संस्थेमधून (NGO) किंवा महिलासांठी काम करणा-या संस्थेतून किंवा लैंगिक छळाबाबतच्या सामाजिक कामाच्या कमीतकमी ५ वर्षे अनुभव असणारा.
- समितीमध्ये सदस्य संख्या जितकी असेल त्यातील अर्धी संख्या महिला सदस्यांची असायला हवी.

- ICC सदस्यांचा कार्यकालावधी ३ वर्षापेक्षा जास्त नसावा
- NGO च्या सदस्याला ICC चे काम चालविण्यासाठी फी, भत्ता, प्रवासखर्च देणे मालकावर बंधनकारक आहे.

तडजोड (**Conciliation)**

- अंतर्गत किंवा स्थानिक तक्रार समिती पीडित महिलेने विनंती केल्यास पीडित महिला आरोपी (Restondent) यांच्याकडे तडजोडीमध्ये प्रयत्न करते. (ही तडजोड आर्थिक देवाण घेवाणीच्या आधारावर नसावी)
- या तडजोडीची लेखी नोंद करुन त्याची प्रत संबंधित जिल्हाधिकारी किंवा मालक यांच्याकडे कारवाईसाठी पाठवावी.
- या तडजोडीची प्रत पीडित महिला व आरोपी यांना द्यावी.
- या तडजोडीनंतर पुढची चौकशी होणार नाही.

तक्रारीची चौकशी (**Enquiry into complaint)**

आरोपी कर्मचारी असल्यास

- त्याच्या कामाच्या ठिकाणाच्या सेवा नियमानुसार (Service Rules) चौकशी करावी.
- जिथे असे सेवानियम नाहीत तिथे या कायद्यांच्या नियमांप्रमाणे चौकशी करावी.

पीडित महिला व आरोपी दोघेही कर्मचारी असल्यास

- कामाच्या ठिकाणाच्या सेवा नियमानुसार चौकशी करावी.
- दोघांचेही म्हणणे ऐकून घेण्याची संधी दिली जावी. समितीच्या निष्कर्षाची प्रत दोघांनीही दिली जावी व त्याबददल त्यांचे म्हणणे मांडण्याची संधी दिली जावी.

पीडित महिला घरकामगार असल्यास

- LCC ने तक्रार आल्यापासून ७ दिवसाच्या आत भारतीय दंड संहिता कलम ५०९ किंवा अन्य तरतुदीनुसार कारवाईसाठी पोलिसांकडे पाठवावी.

चौकशी चालू असताना पीडित महिलेने लेखी विनंती केल्यास **ICC** व **LCC** व्यवस्थापन **/** मालक यांना खालील बाबतीत शिफारस करु शकते.

- पीडित महिला किंवा आरोपी यांची दुस-या ठिकाणी बदली.
- पीडित महिलेला तिच्या हक्काच्या सुटटीव्यतिरिक्त, ३ महिन्यापर्यंत सुटटी किंवा इतर काही आदेश

ICC/LCC ने केलेल्या शिफारशींची मालकाने अंमलबजावणी करुन त्याचा अहवाल संबंधित समित्यांना पाठवावा.

चौकशीची कालमर्यादा

- ICC व LCC यांनी चौकशी ९० दिवसाच्या आत पूर्ण केली पाहिजे.
- चौकशी पूर्ण झाल्यापासून १० दिवसाच्या आत ICC व LCC ने आपल्या अहवाल अनुक्रमे व्यवस्थापन/मालक किंवा जिल्हाधिकारी यांच्याकडे पाठवायचा आहे.
- शिफारशींचा अहवाल प्राप्त झाल्यापासून ६० दिवसाच्या आत मालकांनी किंवा जिल्हा अधिका-यांने शिफारशींची अंमलबजावणी करावी.

पीडित महिला लैंगिक छळाची तक्रार फौजदारी कायद्यांर्तगत पोलिसातही करु शकतो.

चौकशी अहवाल (**Enquiry Report)**

- चौकशी पूर्ण झाल्यानंतर १० दिवसाच्या आत ICC व LCC ने आपला अहवाल/निष्कर्ष अनुक्रमे व्यवस्थापन/मालकास किंवा जिल्हा अधिका-याकडे पाठवावा.
- आरोप सिध्द झाला नाही तर, कोणतीही कारवाई करु नये अशी शिफारस समित्या करतील.
- आरोप सिध्द झाल्यास ICC व LCC अनुक्रमे व्यवस्थापन/मालकास किंवा जिल्हा अधिका-यांकडे पुढील शिफारस करतील.
- सेवा नियमांप्रमाणे (Service Rules) लैंगिक छळ हे गैरवर्तन (Misconduct) म्हणून कारवाई करावी.

जेथे सेवा नियम नाहीत तिथे खालीलप्रमाणे कारवाई.

- लेखी माफी, लेखी समज, सक्त ताकीद देणे किंवा ठपका ठेवणे, बढती थांबविणे, पगारवाढ किंवा वार्षिक पगारवाढ थांबविणे, प्रतिवादीला सेवामुक्त करणे, प्रतिवादाने समुपदेशन घेणे, सामाजिक सेवा करणे.

एखादी तक्रार सिध्द करता आली नाही किंवा समाधानकारक पुरावे देता आले नाही म्हणून ती खोटी मानली जाणार नाही.

खोटी तक्रार (**Punishment For False Complaint)**

जर ICC व LCC अशा निष्कर्षाला आले की पीडित महिलेनी आरोपीवर केलेले आरोप हे खोटे आहेत. मुददाम त्रास देण्याकरिता केलेले आहेत, तसेच पीडित महिलेने किंवा तिच्या वतीने दुस-या व्यक्तीने तक्रारी बरोबर दिलेले कागदपत्रे/पुरावे नकली आहेत. तर अनुक्रमे व्यवस्थापन/मालक किंवा जिल्हाधिकारी यांच्याकडे तिच्यावर कारवाईची शिफारस करता येईल.

या शिफारशीनुसार सेवानियमाप्रमाणे कारवाई केली जाईल सेवानियम नसतील तर विहित नियमांप्रमाणे कारवाई केली जाईल.

कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ होऊ नये म्हणून व्यवस्थापनाने आपल्या कर्मचा-यांकरिता पुढील गोष्टी कराव्यात.

(**Duties of Employer)**

- प्रतिबंधात्मक उपाय
- लैंगिक छळ प्रतिबंधक नियमावलीप्रमाणे कार्यस्थळी होणा-या लैंगिक छळावर बंदी घालणे, याची सूचना योग्यप्रकारे सर्व कर्मचा-यापर्यंत पोहचवणे.

- लैंगिक छळ करणा-या व्यक्तीवर कारवाई होईल व शिक्षा मिळेल असे नियम उपनियम नियमावलीत समाविष्ट केले जावे.
- लैंगिक छळाचा कायदा २०१३ च्या अंतर्गत इंटरनल कम्प्लेंट कमिटी स्थापित करावी.
- कलम ४ च्या अंतर्गत गठीत झालेल्या इंटरनल कम्प्लेंट कमिटीची सूचना भित्तीपत्रकाव्दारे किंवा इतर कुठल्याही मार्गाने कर्मचा-यांना देणे.
- समितीपुढे आरोपी व साक्षीदार यांना उपलब्ध करुन देण्याकरिता सहाय्यता करावी.
- पीडित महिलेला लैंगिक छळाची तक्रार इंडियन पिनल कोड (४५ ऑफ १८६०) च्या अंतर्गत किंवा त्यावेळेला अस्तित्वात असलेल्या एखाद्याा कायद्या अंतर्गत करायची असेल तर पिडीताला सहाय्य करण्याची जबाबदारी व्यवस्थापनाची असेल.
- लैंगिक छळ हे आरोपीचे गैरर्वतन आहे असे समजून गैरवर्तणुकीबददल त्वरित कारवाई केली गेली पाहिजे.
- लैंगिक छळ होऊ नये याकरिता सर्व आवश्यक पावले रोजगार देणा-याने उचलायला हवीत.
- लैंगिक छळाचा विषय सकारात्मक पध्दतीने हाताळला गेला पाहिजे.
- अशा कृत्यांची जाहीरपणे व कठोरपणे निर्भत्सना केली गेली पाहिजे.
- कर्मचा-यांचा लैंगिक छळ होत असेल तर त्याविरुध्द आवाज उठवण्याकरिता जागरुक केले पाहिजे. त्यांच्या अधिकारांची जाणीव करुन दिली पाहिजे.
- सर्व कर्मचा-यांना कोणते कृत्य लैंगिक छळात समाविष्ट आहेत याची माहिती दिली पाहिजे.

काही उपयुक्त सूचना

- तक्रार देताना कशी करावी.
- तक्रारीची तारीख लिहावी.
- ज्याच्या विरुध्द तक्रार करावयाची त्यांचे नाव व त्यांचे पद स्पष्टपणे लिहावे.
- घडलेल्या घटनेचे तपशीलावर निवेदन द्यावे व त्यात दिनांक, वेळ, स्थान इ. संदर्भ हे सगळे नीट क्रमवारात लिहावे.
- लैंगिक शोषण जर आधीपासून होत असेल तर तक्रार करण्याच्या दिवसांपर्यंत सर्व घटनांचे तपशीलवार विवरण द्यावे व छोटया छोटया घटनांची ही माहिती द्यावी.
- शोषणकर्ता वरिष्ठ अधिकारी असेल तर तसा उल्लेख करणे गरजेचे आहे.
- पीडित महिलेने लैंगिक छळाची तक्रार ICC किंवा LCC कडे करावी.
- छळाच्या एकापेक्षा जास्त घटना असतील तर शेवटची घटना घडली त्या दिवसापासून तीन महिन्याच्या आत तक्रार करावी.
- शोषण कर्त्याच्या एखाद्या मागणीला पीडित महिलेने नाही म्हटले असेल आणि त्यामुळे तिचे शोषण होत असेल तर त्याचा उल्लेख करावा.
- शोषणकर्त्याच्या चुकीच्या मागणीला नकार दिल्यामुळे कार्यालयीन वातावरण प्रतिकूल झाले असेल. प्रमोशनवर त्याचा परिणाम होणार असेल. धमकी दिली असेल तसा सर्वांचा उल्लेख करावा.
- घटनेच्या संदर्भात कोणी साक्षीदार असेल तर ते सुध्दा नमूद करावे. त्यांचे नाव लिहिण्याच्या आधी त्यांची संमती घ्यावी.

- साक्षीदार नसला तरीही तक्रार करावी.
- पहिल्या तक्रारीत एखादी बाब लिहावयाची राहिली असेल पण ती महत्वाची असेल तर ती दुस-या लेखी तक्रारीत जोडून देता येते. पण शक्यतोवर विचार करुन सर्व मुददे पहिल्याच तक्रारीत समाविष्ट करावेत.
- तक्रार समिती तक्रारीची चौकशी नैसर्गिक न्यायाच्या तत्वानुसार करेल.

अंतर्गत तक्रार समिती (महिला तक्रार निवारण समिती)

अनु.क्र	सदस्याची नावे	पद
०१	डॉ. सुषमा.एस.जाधव (प्राध्यापक व विभागप्रमुख) (शरीरक्रियाशास्त्र विभाग, वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	अध्यक्ष
०२	डॉ. निलिमा देशपांडे (प्राध्यापक व विभागप्रमुख) (औषधवैद्यकशास्त्र विभाग, वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सचिव
०३	डॉ. विनायक शिरसाठ (सहयोगी प्राध्यापक) (बधिरीकरणशास्त्र विभाग, वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य
०४	डॉ. वैशाली भागवत (सहयोगी प्राध्यापक) (शरीररचनाशास्त्र विभाग, वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य
०५	डॉ. विमल होळंबे (सहयोगी प्राध्यापक) (जनऔषधशास्त्र विभाग, वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य
०६	डॉ. किरण भैसारे (सहयोगी प्राध्यापक) (बालरोग विभाग, वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य
०७	ॲड. मिसेस किरण चिंते (कायदेतज्ञ) (जिल्हा न्यायालय, लातूर)	सदस्य
०८	सौ. आशा भिसे (समाजसेविका, लातूर)	सदस्य
०९	श्रीमती. लक्ष्मी आपटे (सहाय्यक अधिसेविका) (वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य
१०	श्रीमती. मिनाक्षी गोडबोले (अधिपरिचारिका) (वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य
११	श्रीमती. सीमा माळी (अधिपरिचारिका, अतिविशेषउपचार) (वि.दे.शा.वै.म.लातूर)	सदस्य

अध्यक्ष
अंतर्गत तक्रार समिती
वि.दे.शा.वै.म.लातूर

Professor & H.O.D.
Department of Physiology
Vilasrao Deshmukh Government
Medical College, Latur

Updated photo Gallery of the Internal Complaints Committee

जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरण, लातूर.
मराठी भाषा संवर्धन पंधरवडा
दिनांक
जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरण, लातूर
विधी साक्षरता
शिबीर

जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरण, लातूर.
मराठी भाषा संवर्धन पंधरवडा
दिनांक
जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरण, लातूर
विधी साक्षरता
शिबीर

R1
जिल्हा विधी सेवा प्राधिकरण,
जिल्हा सेवा प्राधिकरण,
साक्षरता
R2