తెలంగాణ పునరుత్పాదక ఇంధన అభివృద్ధి సంస్థ లిమిటెడ్ (TGREDCO), హైదరాబాద్

కార్యాలయాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కార విధానం – 2026

POLICY ON PREVENTION, PROHIBITION AND REDRESSAL OF SEXUAL HARASSMENT OF WOMEN AT WORKPLACE

పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కారం) చట్టం, 2013 మరియు దాని కింద రూపొందించిన నియమాలు, 2013 ప్రకారం)

- విధాన సంఖ్య: TGREDCO/Admn//POSH/2026/01
- అమలులోకి వచ్చే తేదీ:23-11-2026
- ఆమోదించిన అధికారం: వైస్ చైర్మన్ & మేనేజింగ్ డైరెక్టర్
  - విభాగం: పరిపాలన విభాగం

విధాన ప్రకటన

“ఏ కార్యాలయంలోనూ ఏ మహిళా లైంగిక వేధింపులకు గురికాకూడదు.”

TGREDCO సంస్థ మహిళలందరికీ సురక్షితమైన, భద్రమైన, గౌరవప్రదమైన మరియు లింగ సమానత్వంతో కూడిన పని వాతావరణాన్ని కల్పించడానికి కట్టుబడి ఉంది.

లైంగిక వేధింపులు, వివక్ష, బెదిరింపులు మరియు దోపిడీ పట్ల TGREDCO సంస్థ ఏమాత్రం ఉపేక్షించని (Zero Tolerance) విధానాన్ని అనుసరిస్తుంది. అమలులో ఉన్న చట్టాలకు అనుగుణంగా తగిన నివారణ, నిషేధ మరియు పరిష్కార చర్యలను చేపడుతుంది.

1. పరిచయం

పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కారం) చట్టం, 2013 (చట్టం నం. 14 ఆఫ్ 2013), ఇకపై ఈ విధానంలో "POSH చట్టం" గా పేర్కొనబడుతుంది.

ఈ చట్టం కార్యాలయాల్లో మహిళలను లైంగిక వేధింపుల నుంచి రక్షించడానికి మరియు అటువంటి ఫిర్యాదుల నివారణ, విచారణ మరియు పరిష్కారానికి సమర్థవంతమైన వ్యవస్థను ఏర్పాటు చేయడానికి రూపొందించబడింది.

లైంగిక వేధింపులు భారత రాజ్యాంగంలోని ఆర్టికల్స్ 14, 15 ప్రకారం కల్పించిన సమానత్వ హక్కును, ఆర్టికల్ 21 ప్రకారం జీవించే హక్కు మరియు గౌరవంగా జీవించే హక్కును, అలాగే ఆర్టికల్ 19(1)(g) ప్రకారం వృత్తి, వ్యాపారం లేదా ఉపాధిని నిర్వహించే హక్కును ఉల్లంఘిస్తాయి.

తెలంగాణ పునరుత్పాదక ఇంధన అభివృద్ధి సంస్థ లిమిటెడ్ (TGREDCO), హైదరాబాద్, సంస్థతో సంబంధం కలిగిన మహిళలందరికీ సురక్షితమైన మరియు వేధింపులు లేని పని వాతావరణాన్ని కల్పించడం తన చట్టబద్ధమైన బాధ్యతగా గుర్తిస్తుంది.

అందువల్ల, POSH చట్టం, 2013, దాని కింద రూపొందించిన నియమాలు మరియు వర్తించే ఇతర సర్వీస్ నిబంధనలకు అనుగుణంగా ఈ విధానం రూపొందించబడింది.

2. విధానం యొక్క లక్ష్యాలు

ఈ విధానం యొక్క ప్రధాన **లక్ష్యాలు**:

1. కార్యాలయాల్లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులను నివారించడం మరియు నిషేధించడం.
2. సురక్షితమైన మరియు గౌరవప్రదమైన పని వాతావరణాన్ని కల్పించడం.
3. లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులను స్వీకరించడం, విచారించడం మరియు పరిష్కరించడానికి సమర్థవంతమైన వ్యవస్థను ఏర్పాటు చేయడం.
4. POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 4 ప్రకారం అంతర్గత కమిటీ (Internal Committee – IC) ఏర్పాటు చేయడం.
5. న్యాయబద్ధమైన, నిష్పక్షపాతమైన మరియు నిర్ణీత గడువులో విచారణ నిర్వహించడం.
6. ఫిర్యాదుదారులు, సాక్షులు మరియు విచారణలో పాల్గొనే ఇతర వ్యక్తులపై ప్రతీకార చర్యలు జరగకుండా రక్షణ కల్పించడం.
7. ఉద్యోగులు మరియు సంస్థతో సంబంధం కలిగిన ఇతర వ్యక్తులకు అవగాహన కల్పించడం.

8. సంస్థ యొక్క చట్టబద్ధమైన బాధ్యతలను సమర్థవంతంగా అమలు చేయడం.

3. నిర్వచనాలు

ఈ విధానంలో సందర్భానుసారంగా వేరే అర్థం అవసరం లేనంతవరకు, క్రింది పదాలకు ఈ క్రింది అర్థాలు వర్తిస్తాయి.

3.1 చట్టం (Act)

"చట్టం" అనగా పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కారం) చట్టం, 2013 మరియు దానికి చేసిన సవరణలు.

3.2 బాధిత మహిళ (Aggrieved Woman)

"బాధిత మహిళ" అనగా ఏ వయస్సుకు చెందిన మహిళ అయినా, ఆమె సంస్థలో ఉద్యోగినిగా పనిచేస్తున్నా లేదా పనిచేయకపోయినా, కార్యాలయంలో లైంగిక వేధింపులకు గురైనట్లు ఆరోపించే మహిళ.

3.3 ఉద్యోగి (Employee)

"ఉద్యోగి" అనగా శాశ్వత, తాత్కాలిక, రోజువారీ వేతన, ఒప్పంద, ప్రొబేషన్, శిక్షణార్థి, అప్రెంటిస్ లేదా ఇతర ఉద్యోగ విధానాల ద్వారా నేరుగా లేదా కాంట్రాక్టర్/ఏజెన్సీ ద్వారా నియమించబడిన వ్యక్తి.

వేతనం పొందుతున్నా లేదా పొందకపోయినా, సంబంధిత చట్టంలోని నిర్వచనం ప్రకారం ఉద్యోగిగా పరిగణించబడతారు.

3.4 కార్యాలయం (Workplace)

"కార్యాలయం" అనగా POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 2(o) ప్రకారం నిర్వచించబడిన కార్యాలయం. ఇందులో క్రింది ప్రదేశాలు కూడా ఉంటాయి:

a. TGREDCO ప్రధాన కార్యాలయం, కార్పొరేట్ కార్యాలయం, ప్రాంతీయ కార్యాలయాలు మరియు ఇతర పరిపాలనా కార్యాలయాలు.

b. ఉద్యోగ విధుల నిర్వహణలో భాగంగా ఉద్యోగి సందర్శించే ఇతర కార్యాలయాలు లేదా ప్రదేశాలు.

c. క్లయింట్లు, కాంట్రాక్టర్లు, సరఫరాదారులు, కన్సల్టెంట్లు మరియు ఇతర వ్యాపార భాగస్వాముల కార్యాలయాలు.

d. అధికారిక సమావేశాలు, సదస్సులు, శిక్షణా కార్యక్రమాలు, వర్క్‌షాప్‌లు, సెమినార్లు, అధికారిక పర్యటనలు మరియు ఉద్యోగ సంబంధిత సామాజిక కార్యక్రమాలు.

e. సంస్థ కల్పించే రవాణా సౌకర్యాలు మరియు చట్టం పరిధిలోకి వచ్చే ఇతర ప్రదేశాలు.

f. అధికారిక వీడియో కాన్ఫరెన్స్‌లు, ఈ-మెయిల్స్, మెసేజింగ్ ప్లాట్‌ఫారమ్‌లు మరియు ఇతర ఉద్యోగ సంబంధిత డిజిటల్ కమ్యూనికేషన్ మాధ్యమాలు, చట్టం పరిధిలో వర్తించే మేరకు.

3.5 లైంగిక వేధింపులు (Sexual Harassment)

క్రింది అవాంఛిత చర్యలు లేదా ప్రవర్తనలలో ఏదైనా ఒకటి లేదా అంతకంటే ఎక్కువ చర్యలు ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా జరిగినప్పుడు అవి లైంగిక వేధింపులుగా పరిగణించబడతాయి:

a. శారీరక స్పర్శ లేదా లైంగిక ఉద్దేశంతో దగ్గర కావడం.

b. లైంగిక అనుకూలతలు కోరడం లేదా అభ్యర్థించడం.

c. లైంగిక స్వభావం కలిగిన వ్యాఖ్యలు చేయడం.

d. అశ్లీల చిత్రాలు లేదా వీడియోలు చూపించడం.

e. లైంగిక స్వభావం కలిగిన ఇతర అవాంఛిత శారీరక, మౌఖిక లేదా మౌఖికేతర ప్రవర్తన.

పైన పేర్కొన్న చర్యలకు సంబంధించి క్రింది పరిస్థితులు కూడా లైంగిక వేధింపులుగా పరిగణించబడవచ్చు:

i. ఉద్యోగంలో ప్రాధాన్యత కల్పిస్తానని ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా హామీ ఇవ్వడం.

ii. ఉద్యోగంలో నష్టపరుస్తానని ప్రత్యక్షంగా లేదా పరోక్షంగా బెదిరించడం.

iii. ప్రస్తుత లేదా భవిష్యత్తు ఉద్యోగ స్థితిపై బెదిరింపులకు పాల్పడడం.

iv. ఉద్యోగ విధుల నిర్వహణకు ఆటంకం కలిగించడం లేదా భయానకమైన, అభ్యంతరకరమైన లేదా ప్రతికూల పని వాతావరణాన్ని సృష్టించడం.

v. బాధిత మహిళ ఆరోగ్యం లేదా భద్రతపై ప్రభావం చూపే విధంగా అవమానకరంగా ప్రవర్తించడం.

లైంగిక వేధింపులు ఒకే సంఘటనగా లేదా వరుస సంఘటనల రూపంలో జరగవచ్చు. భౌతిక లేదా వర్చువల్ పని వాతావరణంలో కూడా సంభవించవచ్చు.

3.6 ఫిర్యాదుదారు (Complainant)

ఈ విధానం కింద లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించి ఫిర్యాదు సమర్పించిన బాధిత మహిళను ఫిర్యాదుదారుగా పరిగణిస్తారు.

3.7 ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి (Respondent)

లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదు చేయబడిన వ్యక్తిని ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తిగా పరిగణిస్తారు.

3.8 అంతర్గత కమిటీ (Internal Committee – IC)

POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 4 ప్రకారం TGREDCO ఏర్పాటు చేసిన, లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులను స్వీకరించడం, విచారించడం మరియు సిఫార్సులు చేయడం కోసం నియమించబడిన కమిటీ.

3.9 యజమాని (Employer)

POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 2(g) ప్రకారం కార్యాలయ నిర్వహణ, పర్యవేక్షణ మరియు నియంత్రణ బాధ్యత కలిగిన వ్యక్తి లేదా అధికారిని యజమానిగా పరిగణిస్తారు.

4. వర్తింపు పరిధి

4.1 ఈ విధానం TGREDCOలో పనిచేసే ఉద్యోగులందరికీ, వారి హోదా, గ్రేడ్, ఉద్యోగ స్థితి లేదా నియామక విధానంతో సంబంధం లేకుండా వర్తిస్తుంది.

4.2 శిక్షణార్థులు, అప్రెంటిస్‌లు, కన్సల్టెంట్లు, కాంట్రాక్టు సిబ్బంది, అవుట్‌సోర్సింగ్ ఉద్యోగులు, ఇంటర్న్‌లు, సందర్శకులు మరియు సంస్థ కార్యాలయాన్ని సందర్శించే ఇతర వ్యక్తులకు కూడా చట్టం వర్తించే మేరకు ఈ విధానం వర్తిస్తుంది.

4.3 బాధిత మహిళ TGREDCO ఉద్యోగినే అయి ఉండాలనే నిబంధన లేదు. ఉద్యోగంలో ఉన్నా లేకపోయినా ప్రతి బాధిత మహిళకు చట్టపరమైన రక్షణ ఉంటుంది.

4.4 ఉద్యోగులు, పై అధికారులు, కింది స్థాయి సిబ్బంది, కాంట్రాక్టర్లు, సరఫరాదారులు, కన్సల్టెంట్లు, సందర్శకులు లేదా ఇతర వ్యక్తులపై వచ్చిన ఫిర్యాదులను చట్టంలోని సంబంధిత నిబంధనలు మరియు అంతర్గత కమిటీ లేదా స్థానిక కమిటీ అధికార పరిధి ప్రకారం పరిష్కరిస్తారు.

4.5 ఇతర వర్తించే చట్టాల ప్రకారం బాధిత మహిళకు అందుబాటులో ఉన్న పరిష్కారాలను ఈ విధానం పరిమితం చేయదు.

5. అంతర్గత కమిటీ ఏర్పాటు

5.1 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 4 ప్రకారం యజమాని/సమర్థ అధికారి లిఖితపూర్వక ఉత్తర్వుల ద్వారా TGREDCOలో అంతర్గత కమిటీని ఏర్పాటు చేయాలి.

5.2 అంతర్గత కమిటీలో క్రింది సభ్యులు ఉంటారు:

a. అధ్యక్షురాలు (Presiding Officer): TGREDCOలో పనిచేస్తున్న సీనియర్ స్థాయి మహిళా ఉద్యోగిని.

b. ఉద్యోగి సభ్యులు: ఉద్యోగులలో నుంచి కనీసం ఇద్దరు సభ్యులు. వీరికి మహిళా సంక్షేమం పట్ల ఆసక్తి, సామాజిక సేవలో అనుభవం లేదా న్యాయ పరిజ్ఞానం ఉండటం అభిలషణీయం.

c. బాహ్య సభ్యురాలు/సభ్యుడు (External Member): మహిళా సంక్షేమానికి కట్టుబడి ఉన్న స్వచ్ఛంద సంస్థ లేదా సంఘానికి చెందిన వ్యక్తి లేదా లైంగిక వేధింపుల సమస్యలపై అవగాహన కలిగిన వ్యక్తి.

5.3 అంతర్గత కమిటీలో మొత్తం సభ్యులలో కనీసం సగం మంది మహిళలు ఉండాలి.

5.4 అధ్యక్షురాలు మరియు ప్రతి సభ్యుని పదవీకాలం నామినేషన్ ఉత్తర్వులో పేర్కొన్న విధంగా, గరిష్ఠంగా మూడు సంవత్సరాలకు మించకూడదు.

5.5 అంతర్గత కమిటీ అధ్యక్షురాలు మరియు సభ్యుల పేర్లు, హోదాలు, సంప్రదింపు వివరాలను నోటీసు బోర్డుపై మరియు వర్తించే చోట సంస్థ అధికారిక వెబ్‌సైట్‌లో ప్రదర్శించాలి.

5.6 బాహ్య సభ్యునికి వర్తించే నియమాలు మరియు సంస్థ ఆమోదం ప్రకారం సమావేశాలకు హాజరైనందుకు తగిన ఫీజు లేదా భత్యాలు చెల్లించాలి.

5.7 ఉద్యోగుల సంఖ్య లేదా కార్యాలయాల భౌగోళిక విస్తరణ దృష్ట్యా వేర్వేరు అంతర్గత కమిటీలు ఏర్పాటు చేయాల్సిన అవసరం ఉంటే, చట్ట ప్రకారం ఏర్పాటు చేయాలి.

5.8 అవసరమైనప్పుడు అంతర్గత కమిటీని సకాలంలో పునర్నిర్మించాలి.

5.9 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 4(5) ప్రకారం అనర్హతకు సంబంధించిన పరిస్థితులు ఏర్పడినప్పుడు సంబంధిత సభ్యుని స్థానంలో మరొకరిని నియమించాలి.

6. అంతర్గత కమిటీ అధికారాలు, విధులు మరియు బాధ్యతలు

అంతర్గత కమిటీ క్రింది విధులను నిర్వహించాలి:

1. లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన ఫిర్యాదులను స్వీకరించడం.
2. ఫిర్యాదులను లిఖితపూర్వకంగా సమర్పించడంలో బాధిత మహిళలకు సహాయం చేయడం.
3. చట్టం మరియు నియమాలకు అనుగుణంగా నిష్పక్షపాతమైన విచారణ నిర్వహించడం.
4. విచారణ పెండింగ్‌లో ఉన్న సమయంలో అవసరమైన మధ్యంతర ఉపశమన చర్యలను సిఫార్సు చేయడం.
5. బాధిత మహిళ లిఖితపూర్వకంగా కోరినప్పుడు మాత్రమే రాజీ ప్రక్రియను చేపట్టడం.
6. సంబంధిత పత్రాలు, ఎలక్ట్రానిక్ రికార్డులు మరియు సాక్షుల వాంగ్మూలాలను పరిశీలించడం.
7. ఇరుపక్షాలకు తమ వాదనలు వినిపించుకునే సముచిత అవకాశం కల్పించడం.
8. చట్టబద్ధమైన గడువులో విచారణ నివేదిక సమర్పించడం.

9. వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనల ప్రకారం క్రమశిక్షణా చర్యలను సిఫార్సు చేయడం.

10. సంస్థ సిఫార్సులను అమలు చేస్తున్నది లేనిదీ పర్యవేక్షించడం.

11. ఫిర్యాదులు, విచారణలు మరియు ఫలితాలకు సంబంధించిన రహస్య రికార్డులను నిర్వహించడం.

12. POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 21 ప్రకారం వార్షిక నివేదికను తయారు చేసి సమర్పించడం.

13. అవగాహన కార్యక్రమాలు, శిక్షణా కార్యక్రమాలు మరియు లింగ సున్నితత్వ కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం.

14. సురక్షితమైన పని వాతావరణం కోసం నివారణ చర్యలను సూచించడం.

15. ఫిర్యాదుదారులు మరియు సాక్షులపై ప్రతీకార చర్యలు జరగకుండా తగిన చర్యలు తీసుకోవడం.

అంతర్గత కమిటీ ఏ వ్యక్తి లేదా విభాగం జోక్యం లేకుండా స్వతంత్రంగా, నిష్పక్షపాతంగా తన విధులను నిర్వహించాలి.

7. ఫిర్యాదు దాఖలు చేసే విధానం

7.1 ఫిర్యాదు సమర్పించే విధానం

బాధిత మహిళ అంతర్గత కమిటీ అధ్యక్షురాలికి లేదా కమిటీలోని ఏ సభ్యునికైనా లిఖితపూర్వకంగా ఫిర్యాదు సమర్పించవచ్చు.

ఫిర్యాదును క్రింది విధాలుగా సమర్పించవచ్చు:

a. లిఖితపూర్వక వినతిపత్రం ద్వారా.

b. అంతర్గత కమిటీ కోసం కేటాయించిన అధికారిక ఈ-మెయిల్ ద్వారా.

c. చట్టం మరియు నియమాల ప్రకారం అనుమతించబడిన ఇతర విధానాల ద్వారా.

నిర్దేశిత ఈ-మెయిల్: [TGREDCO అధికారికంగా ఈ-మెయిల్ ఖాతాను ఏర్పాటు చేసిన తరువాత తెలియజేయబడుతుంది.]

7.2 ఫిర్యాదు దాఖలు చేయవలసిన గడువు

సాధారణంగా సంఘటన జరిగిన తేదీ నుంచి మూడు నెలలలోపు ఫిర్యాదు చేయాలి.

వరుసగా జరిగిన సంఘటనల విషయంలో చివరి సంఘటన జరిగిన తేదీ నుంచి మూడు నెలలలోపు ఫిర్యాదు చేయాలి.

నిర్దిష్ట పరిస్థితుల కారణంగా ఫిర్యాదు దాఖలు చేయలేకపోయినట్లు కమిటీ సంతృప్తి చెందినట్లయితే, కారణాలను లిఖితపూర్వకంగా నమోదు చేసి, మరో మూడు నెలలకు మించకుండా గడువును పొడిగించవచ్చు.

7.3 ఫిర్యాదులో ఉండవలసిన వివరాలు

సాధ్యమైనంతవరకు ఫిర్యాదులో క్రింది వివరాలు ఉండాలి:

a. ఫిర్యాదుదారు పేరు మరియు సంప్రదింపు వివరాలు.

b. ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి పేరు మరియు హోదా (తెలిసినట్లయితే).

c. సంఘటన జరిగిన తేదీ, సమయం మరియు ప్రదేశం.

d. సంఘటనకు సంబంధించిన పూర్తి వివరాలు.

e. సాక్షుల వివరాలు (ఉంటే).

f. సంబంధిత పత్రాలు, ఈ-మెయిల్స్, సందేశాలు లేదా ఇతర ఆధారాలు (ఉంటే).

7.4 ఫిర్యాదు రాయడంలో సహాయం

బాధిత మహిళ లిఖితపూర్వకంగా ఫిర్యాదు సమర్పించలేని పరిస్థితిలో, అంతర్గత కమిటీ అధ్యక్షురాలు లేదా సభ్యులు ఫిర్యాదును లిఖితపూర్వకంగా రూపొందించడంలో సహాయం చేయాలి.

7.5 ఇతర వ్యక్తి ద్వారా ఫిర్యాదు

బాధిత మహిళ శారీరక లేదా మానసిక అసమర్థత, మరణం లేదా ఇతర కారణాల వల్ల స్వయంగా ఫిర్యాదు చేయలేని సందర్భంలో, చట్టం మరియు నియమాల ప్రకారం అధికారం కలిగిన వ్యక్తులు ఫిర్యాదు చేయవచ్చు.

8. రాజీ ప్రక్రియ (Conciliation)

8.1 విచారణ ప్రారంభించే ముందు, బాధిత మహిళ లిఖితపూర్వకంగా కోరినట్లయితే, అంతర్గత కమిటీ రాజీ ద్వారా సమస్యను పరిష్కరించడానికి చర్యలు తీసుకోవచ్చు.

8.2 రాజీ ప్రక్రియలో ఎటువంటి ద్రవ్యపరమైన చెల్లింపును రాజీకి ప్రాతిపదికగా తీసుకోరాదు.

8.3 రాజీ కుదిరినట్లయితే, కమిటీ ఆ ఒప్పందాన్ని నమోదు చేసి, తగిన చర్యల కోసం యజమానికి పంపాలి.

8.4 చట్టం ప్రకారం ఒప్పంద ప్రతులను సంబంధిత పక్షాలకు అందించాలి.

8.5 రాజీ ఒప్పందంలోని నిబంధనలు అమలు చేయనట్లయితే, చట్ట ప్రకారం విచారణ కొనసాగించాలి.

8.6 బాధిత మహిళ లిఖితపూర్వక అభ్యర్థన లేకుండా రాజీ ప్రక్రియ ప్రారంభించరాదు.

9. విచారణ విధానం (Enquiry Procedure)

9.1 ఫిర్యాదు అందిన తరువాత, POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 11 మరియు నియమాలు, 2013లోని రూల్ 7 ప్రకారం అంతర్గత కమిటీ విచారణ ప్రారంభించాలి.

9.2 ఫిర్యాదు అందిన ఏడు పని దినాలలోపు ఫిర్యాదు ప్రతిని ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తికి పంపాలి.

9.3 ఫిర్యాదు అందిన తేదీ నుంచి పది పని దినాలలోపు ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి తన లిఖితపూర్వక సమాధానాన్ని, సంబంధిత పత్రాలు మరియు సాక్షుల పేర్లు, చిరునామాలతో సహా సమర్పించాలి.

9.4 సహజ న్యాయ సూత్రాలకు అనుగుణంగా విచారణ నిర్వహించి, ఇరుపక్షాలకు తమ వాదనలు వినిపించుకునే సముచిత అవకాశం కల్పించాలి.

9.5 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 11(3) ప్రకారం సాక్షులను విచారించడం, సంబంధిత పత్రాలు మరియు రికార్డులను కోరడం వంటి అధికారాలను కమిటీ వినియోగించుకోవచ్చు.

9.6 రూల్ 7(6) ప్రకారం అంతర్గత కమిటీ ముందు జరిగే విచారణలో ఇరుపక్షాల తరఫున న్యాయవాదులు ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి అనుమతి ఉండదు.

9.7 విచారణ నిర్వహించే సమయంలో అధ్యక్షురాలితో సహా కనీసం ముగ్గురు కమిటీ సభ్యులు హాజరై ఉండాలి.

9.8 రూల్ 7(5) ప్రకారం అవసరమైన నోటీసు విధానాలను అనుసరిస్తూ విచారణను ముగించడం లేదా ఒక పక్షం గైర్హాజరైనప్పుడు ఏకపక్ష నిర్ణయం తీసుకోవడం చేయవచ్చు.

9.9 విచారణ ప్రారంభమైన తేదీ నుంచి 90 రోజులలోపు విచారణను పూర్తి చేయాలి.

9.10 విచారణ న్యాయబద్ధంగా, నిష్పక్షపాతంగా, పారదర్శకంగా మరియు గోప్యంగా నిర్వహించాలి.

10. విచారణ పెండింగ్‌లో ఉన్నప్పుడు మధ్యంతర ఉపశమన చర్యలు

విచారణ కొనసాగుతున్న సమయంలో, బాధిత మహిళ లిఖితపూర్వకంగా కోరినట్లయితే, POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 12 ప్రకారం అంతర్గత కమిటీ యజమానికి తగిన మధ్యంతర ఉపశమన చర్యలను సిఫార్సు చేయవచ్చు.

అటువంటి చర్యలలో క్రిందివి ఉండవచ్చు:

a. బాధిత మహిళను లేదా ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తిని వేరే కార్యాలయానికి బదిలీ చేయడం.

b. బాధిత మహిళకు ఆమెకు సాధారణంగా లభించే సెలవులకు అదనంగా మూడు నెలల వరకు సెలవు మంజూరు చేయడం.

c. అవసరమైన సందర్భంలో బాధిత మహిళ పనితీరును సమీక్షించడం లేదా ఆమె గోప్య నివేదిక (Confidential Report) రాయడం నుంచి ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తిని తప్పించడం.

d. చట్టం మరియు నియమాల ప్రకారం అనుమతించబడిన ఇతర మధ్యంతర ఉపశమన చర్యలు.

యజమాని ఈ సిఫార్సులను చట్టానికి అనుగుణంగా పరిశీలించి అమలు చేయాలి.

11. విచారణ నివేదిక మరియు సిఫార్సులు

11.1 విచారణ పూర్తయిన తరువాత, అంతర్గత కమిటీ తన పరిశీలనలు, నిర్ధారణలు మరియు సిఫార్సులతో కూడిన కారణాలతో కూడిన నివేదికను తయారు చేయాలి.

11.2 విచారణ పూర్తయిన తేదీ నుంచి పది రోజులలోపు విచారణ నివేదికను యజమానికి సమర్పించాలి మరియు సంబంధిత పక్షాలకు అందుబాటులో ఉంచాలి.

11.3 ఆరోపణలు నిరూపించబడని సందర్భంలో, ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తిపై ఎటువంటి చర్య అవసరం లేదని కమిటీ సిఫార్సు చేయవచ్చు.

11.4 ఆరోపణలు నిరూపించబడిన సందర్భంలో, POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 13 మరియు వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనల ప్రకారం తగిన చర్యలను సిఫార్సు చేయాలి.

11.5 విచారణ నివేదిక అందిన తేదీ నుంచి 60 రోజులలోపు యజమాని కమిటీ సిఫార్సులపై చర్యలు తీసుకోవాలి.

11.6 తీసుకున్న చర్యల వివరాలను యజమాని అంతర్గత కమిటీకి మరియు అవసరమైన మేరకు సంబంధిత పక్షాలకు తెలియజేయాలి.

12. క్రమశిక్షణా చర్యలు

లైంగిక వేధింపుల ఆరోపణ నిరూపితమైనప్పుడు, వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనలు మరియు POSH చట్టంలోని నిబంధనల ప్రకారం తగిన క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకోవాలి.

నేరం యొక్క తీవ్రత మరియు పరిస్థితులను బట్టి క్రింది చర్యలు తీసుకోవచ్చు:

1. లిఖితపూర్వక క్షమాపణ.
2. హెచ్చరిక, మందలింపు లేదా ఖండన.
3. కౌన్సెలింగ్.
4. పదోన్నతి నిలిపివేయడం.
5. వేతన పెంపు లేదా ఇంక్రిమెంట్లు నిలిపివేయడం.
6. వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనల ప్రకారం ఉద్యోగం నుంచి తొలగించడం.

7. వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనల ప్రకారం ఇతర క్రమశిక్షణా చర్యలు.

అంతేకాకుండా, POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 15 ప్రకారం బాధిత మహిళకు చెల్లించవలసిన పరిహారం కోసం ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి జీతం లేదా వేతనం నుంచి తగిన మొత్తాన్ని మినహాయించాలని అంతర్గత కమిటీ సిఫార్సు చేయవచ్చు.

జీతం లేదా వేతనం నుంచి మినహాయించడం సాధ్యం కాని సందర్భంలో, సెక్షన్ 13(3)లోని నిబంధనలు వర్తిస్తాయి.

వర్తించే చట్టపరమైన నిబంధనలు మరియు సర్వీస్ నిబంధనలను అనుసరించకుండా ఎటువంటి క్రమశిక్షణా చర్య విధించరాదు.

13. తప్పుడు ఫిర్యాదులు మరియు తప్పుడు సాక్ష్యాలు:

13.1 ఫిర్యాదు నిరూపించబడలేదని లేదా తగిన ఆధారాలు లేవని మాత్రమే కారణంగా ఫిర్యాదుదారుపై క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకోరాదు.

13.2 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 14 ప్రకారం విచారణ నిర్వహించి, ఫిర్యాదు ఉద్దేశపూర్వకంగా దురుద్దేశంతో లేదా తెలిసి తప్పుడు ఆరోపణలతో చేసినట్లు, లేదా నకిలీ/తప్పుదారి పట్టించే పత్రాలు సమర్పించినట్లు నిర్ధారణ అయినప్పుడు మాత్రమే ఫిర్యాదుదారుపై చర్యను సిఫార్సు చేయవచ్చు.

13.3 ఫిర్యాదును నిరూపించలేకపోవడం లేదా తగిన ఆధారాలు సమర్పించలేకపోవడం మాత్రమే దురుద్దేశపూర్వక ఫిర్యాదుగా పరిగణించరాదు.

13.4 విచారణలో ఉద్దేశపూర్వకంగా తప్పుడు సాక్ష్యం ఇచ్చిన లేదా నకిలీ పత్రాలు సమర్పించిన వ్యక్తులపై కూడా తగిన చర్యలను సిఫార్సు చేయవచ్చు.

14. ప్రతీకార చర్యల నుంచి రక్షణ

ఫిర్యాదుదారులు, సాక్షులు మరియు విచారణకు సహకరించే వ్యక్తులపై ప్రతీకార చర్యలు, బెదిరింపులు, వేధింపులు లేదా వివక్షను TGREDCO ఏమాత్రం సహించదు.

క్రింది వ్యక్తులకు రక్షణ కల్పించాలి:

a. ఫిర్యాదు చేసిన మహిళ.

b. ఫిర్యాదుదారుకు సహాయం చేసిన వ్యక్తి.

c. విచారణలో పాల్గొన్న సాక్షి

d. అంతర్గత కమిటీకి సహకరించిన వ్యక్తి.

అటువంటి ప్రతీకార ప్రవర్తనపై ప్రత్యేకంగా విచారణ జరిపి, వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనలు మరియు చట్టాల ప్రకారం తగిన చర్యలు తీసుకోవాలి.

15. గోప్యత

15.1 బాధిత మహిళ, ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి మరియు సాక్షుల పేర్లు, చిరునామాలు, ఫిర్యాదులోని అంశాలు, రాజీ మరియు విచారణ ప్రక్రియలు, సిఫార్సులు మరియు తీసుకున్న చర్యల వివరాలన్నీ గోప్యంగా ఉంచాలి.

15.2 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 16 ప్రకారం అనుమతించిన సందర్భాలు మినహా, ఈ వివరాలను ప్రజలకు, పత్రికలకు లేదా మీడియాకు ఎవరూ వెల్లడించరాదు.

15.3 అంతర్గత కమిటీ అన్ని రికార్డులను భద్రంగా నిర్వహించి, అధికారం కలిగిన వ్యక్తులకు మాత్రమే వాటిని అందుబాటులో ఉంచాలి.

15.4 గోప్యతా నిబంధనలను ఉల్లంఘించిన వారిపై POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 17 ప్రకారం చర్యలు తీసుకోవాలి.

16. అప్పీల్ (Appeal)

16.1 అంతర్గత కమిటీ సిఫార్సులు లేదా ఆ సిఫార్సుల అమలు చేయకపోవడం వల్ల అసంతృప్తి చెందిన వ్యక్తి, POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 18 మరియు వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనల ప్రకారం అప్పీల్ చేసుకోవచ్చు.

16.2 చట్టం మరియు నియమాల ప్రకారం వర్తించే సిఫార్సుల తేదీ లేదా సంబంధిత చర్య/చర్యలు తీసుకోకపోయిన తేదీ నుంచి 90 రోజులలోపు అప్పీల్ దాఖలు చేయాలి.

16.3 వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనల ప్రకారం పేర్కొన్న అప్పీళ్ల అధికారికి లేదా చట్టం ద్వారా నిర్దేశించబడిన సమర్థ న్యాయస్థానం/అధికార సంస్థకు అప్పీల్ సమర్పించాలి.

16.4 అప్పీల్‌ను వర్తించే నియమాలు మరియు చట్టపరమైన నిబంధనలకు అనుగుణంగా పరిశీలించి పరిష్కరించాలి.

17. వార్షిక నివేదిక మరియు చట్టబద్ధమైన అనుసరణ

17.1 అంతర్గత కమిటీ ప్రతి క్యాలెండర్ సంవత్సరానికి వార్షిక నివేదికను తయారు చేయాలి. అందులో క్రింది వివరాలు ఉండాలి:

a. ఆ సంవత్సరంలో అందిన ఫిర్యాదుల సంఖ్య.

b. పరిష్కరించబడిన ఫిర్యాదుల సంఖ్య.

c. 90 రోజులకుపైగా పెండింగ్‌లో ఉన్న కేసుల సంఖ్య.

d. నిర్వహించిన వర్క్‌షాప్‌లు మరియు అవగాహన కార్యక్రమాల సంఖ్య.

e. యజమాని తీసుకున్న చర్యల స్వభావం.

17.2 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 21 మరియు రూల్ 14 ప్రకారం వార్షిక నివేదికను యజమానికి మరియు జిల్లా అధికారికి సమర్పించాలి.

17.3 POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 22 ప్రకారం ఫిర్యాదులు మరియు వాటి పరిష్కారానికి సంబంధించిన అవసరమైన వివరాలను TGREDCO తన వార్షిక నివేదికలో పొందుపరచాలి.

17.4 చట్టబద్ధమైన అనుసరణ కోసం సంబంధిత అధికారులకు అవసరమైన సమాచారాన్ని అందిస్తూ సంస్థ సహకరించాలి.

18. ఉద్యోగుల అవగాహన మరియు శిక్షణ

TGREDCO క్రింది కార్యక్రమాలను చేపట్టాలి:

1. ఉద్యోగులందరికీ లైంగిక వేధింపుల నివారణ మరియు లింగ సున్నితత్వంపై అవగాహన కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం.
2. లైంగిక వేధింపుల నివారణపై వర్క్‌షాప్‌లు మరియు శిక్షణా కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం.
3. లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన చట్టపరమైన పరిణామాలు మరియు అంతర్గత కమిటీ సభ్యుల వివరాలను ప్రముఖ ప్రదేశాల్లో ప్రదర్శించడం.
4. POSH విధానాన్ని ఉద్యోగులందరికీ మరియు కొత్తగా నియమితులైన ఉద్యోగులకు అందించడం.
5. అంతర్గత కమిటీ సభ్యులకు ప్రత్యేక శిక్షణ మరియు సామర్థ్యాభివృద్ధి కార్యక్రమాలు నిర్వహించడం.
6. ఫిర్యాదు చేసే విధానం మరియు అందుబాటులో ఉన్న చట్టపరమైన పరిష్కారాల గురించి ఉద్యోగులకు తెలియజేయడం.

19. యాజమాన్యం యొక్క బాధ్యతలు

TGREDCO యాజమాన్యం క్రింది బాధ్యతలను నిర్వర్తించాలి:

a. సురక్షితమైన పని వాతావరణాన్ని కల్పించడం.

b. POSH చట్టంలోని నిబంధనలు మరియు లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన శిక్షా పరిణామాలను స్పష్టంగా కనిపించే ప్రదేశాల్లో ప్రదర్శించడం.

c. విచారణ నిర్వహించడానికి అంతర్గత కమిటీకి అవసరమైన సదుపాయాలు మరియు సహాయం అందించడం.

d. విచారణకు సంబంధించి ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తులు మరియు సాక్షుల హాజరును నిర్ధారించడానికి సహకరించడం.

e. విచారణకు అవసరమైన సమాచారం, పత్రాలు మరియు రికార్డులను అందించడం.

f. అంతర్గత కమిటీ విధుల నిర్వహణకు అవసరమైన పరిపాలనా మరియు ఆర్థిక సహకారం అందించడం.

g. అంతర్గత కమిటీ సిఫార్సులను నిర్ణీత సమయంలో అమలు చేయడాన్ని పర్యవేక్షించడం.

h. అవగాహన మరియు శిక్షణా కార్యక్రమాలను నిర్వహించడం.

i. చట్టబద్ధమైన నివేదికలు మరియు ఇతర నిబంధనలను పాటించడం.

j. విచారణ ప్రక్రియకు ఆటంకం కలిగించే లేదా అడ్డుకునే వ్యక్తులపై తగిన చర్యలు తీసుకోవడం.

20. యజమానిపై ఫిర్యాదులు మరియు స్థానిక కమిటీ

యజమానిపై ఫిర్యాదు వచ్చినప్పుడు లేదా POSH చట్టంలోని సెక్షన్ 6 ప్రకారం స్థానిక కమిటీ పరిధిలోకి వచ్చే కార్యాలయానికి సంబంధించిన ఫిర్యాదు అయినప్పుడు, బాధిత మహిళ జిల్లా అధికారి ఏర్పాటు చేసిన స్థానిక కమిటీని (Local Committee) సంప్రదించవచ్చు.

స్థానిక కమిటీకి చట్టంలోని నిబంధనల ప్రకారం అధికార పరిధి ఉంటుంది.

TGREDCO స్థానిక కమిటీకి అవసరమైన సహకారం అందించి, చట్టబద్ధమైన ఆదేశాలు మరియు సిఫార్సులను అమలు చేయాలి.

21. విధానం నిర్వహణ మరియు సమీక్ష

21.1 మానవ వనరులు / పరిపాలన విభాగం ఈ విధానం పంపిణీ, అమలు సమన్వయం మరియు పరిపాలనా వ్యవహారాల కోసం నోడల్ విభాగంగా వ్యవహరించాలి. అయితే అంతర్గత కమిటీ స్వతంత్ర కార్యకలాపాల్లో జోక్యం చేసుకోరాదు.

21.2 అంతర్గత కమిటీ ఈ విధానం అమలును క్రమానుగతంగా సమీక్షించి, అవసరమైన నివారణ మరియు పరిపాలనా చర్యలను సిఫార్సు చేయాలి.

21.3 POSH చట్టం, నియమాలు లేదా వర్తించే సర్వీస్ నిబంధనలకు సవరణలు వచ్చినప్పుడు లేదా పరిపాలనా అవసరాల మేరకు ఈ విధానాన్ని సమీక్షించాలి.

21.4 ఈ విధానానికి చేసే ఏవైనా సవరణలకు TGREDCO సమర్థ అధికారి ఆమోదం తప్పనిసరి.

21.5 ఈ విధానంలోని ఏదైనా అంశం POSH చట్టం లేదా నియమాలకు విరుద్ధంగా ఉన్నట్లయితే, చట్టం మరియు నియమాలలోని నిబంధనలే అమలులో ఉంటాయి.

22. అమలులోకి వచ్చే తేదీ

ఈ విధానం TGREDCO సమర్థ అధికారి ఆమోదించిన తేదీ నుంచి అమలులోకి వస్తుంది. తదుపరి సవరణ లేదా ప్రత్యామ్నాయ విధానం జారీ అయ్యే వరకు అమలులో ఉంటుంది.

ఈ విధానం పరిధిలోకి వచ్చే ఉద్యోగులు మరియు ఇతర వ్యక్తులందరూ ఇందులోని నిబంధనలను తప్పనిసరిగా పాటించాలి.

అనుబంధం – I

తెలంగాణ పునరుత్పాదక ఇంధన అభివృద్ధి సంస్థ లిమిటెడ్ (TGREDCO), హైదరాబాద్

అంతర్గత కమిటీ ఏర్పాటు ఉత్తర్వు

వైస్ చైర్మన్ & మేనేజింగ్ డైరెక్టర్ వారి కార్యాలయ ఉత్తర్వులు

- ప్రొసీడింగ్స్ నం. TGREDCO/Admn//POSH/2026/01
- తేదీ:23 -11-2026

విషయం:- TGREDCO – పరిపాలనా విభాగం – పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కారం) చట్టం, 2013 – అంతర్గత కమిటీ ఏర్పాటు / పునర్నిర్మాణం – ఉత్తర్వులు జారీ చేయడమైనది.

సూచన: - పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కారం) చట్టం, 2013 మరియు దాని కింద రూపొందించిన నియమాలు, 2013.

ఉత్తర్వు:

పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిష్కారం) చట్టం, 2013లోని సెక్షన్ 4 ప్రకారం, TGREDCO సంస్థలో అంతర్గత కమిటీని క్రింది సభ్యులతో ఏర్పాటు చేయడం / పునర్నిర్మించడం జరుగుతున్నది.

క్రమ సంఖ్య	కమిటీలో హోదా	పేరు మరియు హోదా
1	అధ్యక్షురాలు (సీనియర్ మహిళా ఉద్యోగిని)	శ్రీమతి ఎస్. స్వాతి రత్న, మేనేజర్ (అడ్మిన్)
2	సభ్యురాలు / సభ్యుడు	శ్రీ పి. శ్రీనివాస రెడ్డి, మేనేజర్ (F&A)
3	సభ్యురాలు / సభ్యుడు	1. శ్రీమతి కె. రవళి, DO, EC 2. శ్రీమతి ఎం. విజయలక్ష్మి, JM (OS), అకౌంట్స్ 3. శ్రీమతి వై. సునంద, JM (OS), ఖమ్మం 4. శ్రీమతి వి. అనిత, JM (Admn.)
4	బాహ్య సభ్యురాలు / సభ్యుడు (NGO / సంఘం / సంబంధిత అంశంపై అవగాహన కలిగిన వ్యక్తి)	శ్రీ ఎ. రవి బాబు, న్యాయ సలహాదారు

అంతర్గత కమిటీ POSH చట్టం, 2013, దాని కింద రూపొందించిన నియమాలు మరియు TGREDCO ఆమోదించిన POSH విధానానికి అనుగుణంగా తన విధులను నిర్వహించాలి.

నామినేట్ చేయబడిన సభ్యుల పదవీకాలం నియామక ఉత్తర్వులో పేర్కొన్న విధంగా, గరిష్ఠంగా మూడు సంవత్సరాలకు మించకుండా ఉంటుంది.

అంతర్గత కమిటీ సభ్యుల సంప్రదింపు వివరాలను నోటీసు బోర్డుపై ప్రదర్శించి, ఉద్యోగులందరికీ అందుబాటులో ఉంచాలి.

ఈ ఉత్తర్వులు తక్షణమే అమలులోకి వస్తాయి.

వైస్ చైర్మన్ & మేనేజింగ్ డైరెక్టర్
TGREDCO, హైదరాబాద్.

ప్రతులు:

- సంబంధిత కమిటీ సభ్యులందరికీ.
- అన్ని విభాగాధిపతులకు.
- మానవ వనరులు / పరిపాలన విభాగానికి.
- నోటీసు బోర్డుకు.
- కార్యాలయ ప్రతికి.

అనుబంధం – II

లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదు నమోదు నమూనా

1. బాధిత మహిళ పేరు:

2. హోదా / సంస్థ పేరు (వర్తిస్తే):

3. సంప్రదింపు వివరాలు:

4. ఆరోపణలు ఎదుర్కొంటున్న వ్యక్తి పేరు మరియు హోదా:

5. సంఘటన జరిగిన తేదీ మరియు సమయం:

6. సంఘటన జరిగిన ప్రదేశం:

7. సంఘటనకు సంబంధించిన పూర్తి వివరాలు:

8. సాక్షుల వివరాలు (ఉంటే):

9. సంబంధిత పత్రాలు / ఆధారాలు:

10. కోరుతున్న ఉపశమనం లేదా సహాయం:

11. ఫిర్యాదు సమర్పించిన తేదీ:

ఫిర్యాదుదారు సంతకం / వేలిముద్ర

ముగింపు

Sd/-

వైస్ చైర్మన్ & మేనేజింగ్ డైరెక్టర్
TGREDCO, హైదరాబాద్.