

In pursuance of clause (3) of Article 348 of the Constitution of India, the following translation in English of the Government Notification, Industries, Energy and Labour Department No. FAC-2012/C.R. 157/Lab-4, dated 24th May, 2016 is hereby published under the authority of the Governor of Maharashtra.

By order and in the name of Governor of Maharashtra,

MBharose

(V. M. Bharose)

Deputy Secretary to Government

NOTIFICATION

Industries, Energy and
Labour Department,
Madam Kama Marg,
Hutatma Rajguru Chowk,
Mantralaya, Mumbai - 32.
Date : 24th May, 2016.

The Factories Act, 1948.

No.FAC-2012/C.R.157/Lab-4; - In exercise of the powers conferred by the proviso to clause (b) of sub-section (1) of section 66 read with sections 112 and 115 of the Factories Act, 1948 (63 of 1948), in its application to the State of Maharashtra and of all other powers enabling it in that behalf, the Government of Maharashtra hereby makes the following rules further to amend Maharashtra Factories Rules, 1963, the same having been previously published as required by sub-section (1) of section 115 of the said Act, as follows, namely :-

- (1) These rules may be called the Maharashtra Factories (Amendment) Rules, 2016.
- (2) After rule 102-A of the Maharashtra Factories Rules, 1963, the following rule shall be inserted, namely :-

“102-B – Safety, security measures and safeguards to be provided to women workers working in factory between 7.00 p.m. to 6.00 a.m. – It shall be the duty of the occupier or any persons responsible for the management, supervision and control of the work places or institutions to provide the following safety, security measures and safeguards to women workers working between the hours of 7.00 p.m. to 6.00 a.m. in any factory, namely :-

(1) to prevent or deter the commission of acts of sexual harassment and to provide the procedures for the resolution, settlement or prosecution of acts of sexual harassment by taking the following steps :-

(i) expressly prohibit sexual harassment in any form such as unwelcome sexually determined behavior, either directly or by implication, physical contact or advances to gain contact or demand or request for sexual favour or make sexually coloured remarks or showing pornography material or any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature;

(ii) frame rules or regulations relating to conduct and discipline including prohibition of sexual harassment and modify the standing orders from time to time so as to make it in consonance with the existing laws;

(iii) provide appropriate working conditions in respect of work, leisure, health and hygiene to ensure that there is no hostile environment towards women at workplaces;

(iv) ensure that victims or witnesses are not victimized or discriminated while dealing with the complaints of sexual harassment and wherever necessary, at the request of the affected worker, shift or transfer the perpetrator, if circumstances warrant;

(v) initiate appropriate action in case of receipt of any information with respect to the sexual assault in accordance with the penal law without delay;

(vi) maintain a complaint and redressal mechanism in the factory itself under the provisions of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (No.14 of 2013) or understanding the Standing Orders issued in this behalf, from time to time;

(vii) women worker shall be made aware of their rights in particular by prominently notifying the guidelines on the subject;

(viii) in case of a sexual harassment at the instance of a third party, either by an act or omission, take all necessary and reasonable steps to assist the affected woman worker in terms of support and preventive action;

(2) to provide proper lighting and illumination inside the factory and also surroundings of the factory and to all places where the women worker may move out of necessity in the course of such shift;

(3) to see that the women workers employed in night shift shall not less than ten;

(4) to provide sufficient security to women workers working in the night shift at the entry point as well as exit point;

(5) to provide sufficient number of shelters for the women workers who arrived at work place in advance and left the same after the working hours;

(6) to earmark separate area for the women employees in the canteen;

(7) to provide separate transportation facility for the women workers working in the night shift;

(8) apart from the facilities, which are permissible under the Factories Act, an additional holiday shall be permitted for the women employees during their menstruation period, which shall be a paid holiday for the night shift women workers;

(9) to provide appropriate medical facilities and also make available at any time of urgency by providing necessary telephone connections and where more than hundred women workers are employed in a shift, a separate vehicle be kept ready to meet the emergent situation such as hospitalization, whenever there is a case of injury or incidental acts;

(10) wherever the factory provides boarding and lodging arrangements for the women workers, the same shall be kept exclusively for the women under the control of women wardens or supervisors;

(11) during night shift, as far as possible not less than one-third of strength of the supervisors or shift-in-charge or foreman or other supervisory staff shall be women;

(12) there shall be not less than twelve consecutive hours of rest or gap between the last shift and the night shift whenever a women worker is changed from day shift to night shift and so also from night shift to day shift;

(13) no women workers shall be given night shift continuously for more than one week;

(14) no permission shall be granted to a woman worker during a period of sixteen weeks before and after her child birth, of which at least eight weeks shall be before the expected child birth, and for further such period, if any, as specified in the medical certificate stating that it is necessary for the health of the woman worker or her child:

Provided that, the said period may be relaxed at the request of woman worker on the basis of medical certificate from a qualified medical practitioner stating that neither her health nor that of her child will be endangered;

(15) to appoint not less than two women wardens per night shift who shall take round and work as Special Welfare Assistants;

(16) the women workers who work in night shifts and regular shifts shall have a monthly meeting through their representatives with principal employer once in eight weeks as a grievance day and the employer shall try to comply all just and reasonable grievances;

(17) the occupier shall be at liberty to employ women workers, as a whole or in part, during night shift, provided that the above sub-rules are complied with;

(18) the occupier shall send a fortnightly report to the Inspector of Factories about the details of workers engaged during night shift and shall also send express report whenever there is some untoward incident to the Inspector of Factories and local Police Station as well;

(19) the Factories Inspectors and the Labour Officers of the concerned area shall strictly enforce the above sub-rules and make it point to take note of the non-compliance of the said sub-rules in their inspection from time to time and see that the occupier complies with the said sub-rules by the appropriate action."

By order and in the name of Governor of Maharashtra,

V. M. Bharose

[V. M. Bharose]
Deputy Secretary to Govt. of Maharashtra

अधिसूचना

उद्योग, ऊर्जा व कामगार विभाग,
मादाम कामा मार्ग, हुतात्मा राजगुरु
चौक,

मंत्रालय, मुंबई ४०० ०३२,
दिनांक :- २४ मे, २०१६.

कारखाने अधिनियम, १९४८

क्रमांक : एफएसी-२०१२/प्र.क्र.१५७/कामगार-४. कारखाने अधिनियम, १९४८ (१९४८ चा ६३) याच्या कलम ६६ चे उपकलम (१) च्या खंड (ब), कलम ११२ व कलम ११५ अन्वये प्रदान करण्यात आलेल्या अधिकारांचा आणि त्या बाबतीत त्यास समर्थ करणा-या इतर सर्व अधिकारांचा वापर करून, महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ यामध्ये आणखी सुधारणा करण्यासाठी महाराष्ट्र शासन पुढील नियम करित आहे. सदर नियम उक्त नियमाच्या कलम ११५ च्या उपकलम (१) द्वारे यापूर्वीच प्रसिद्ध करण्यात आलेले आहेत.

- १) या नियमांना महाराष्ट्र कारखाने (सुधारणा) नियम, २०१६ असे म्हणावे.
- २) महाराष्ट्र कारखाने नियम, १९६३ च्या नियम १०२-अ नंतर खालील नियमांचा समावेश करण्यात यावा.

“१०२-ब - संध्याकाळी ७.०० ते सकाळी ६.०० दरम्यान कारखान्यात काम करणा-या महिला कामगारांना सुरक्षितता, सुरक्षा उपाययोजना व संरक्षण प्रदान करणेबाबत -- भोगवटादार किंवा व्यवस्थापन, देखरेख आणि कामाच्या ठिकाणचे नियंत्रण किंवा सस्था यास जबाबदार असलेली व्यक्ती, यांचे कर्तव्य राहिल की, त्यांनी संध्याकाळी ७.०० ते सकाळी ६.०० दरम्यान कारखान्यात काम करणा-या महिला कामगारांना खालील सुरक्षितता, सुरक्षा उपाययोजना व संरक्षण प्रदान करतील, जसे;

- (१) लैंगिक छळवणूक कृत्याला प्रतिबंध किंवा नाउमेद करण्यासाठी आणि लैंगिक छळाच्या कृत्याचे निराकरण, निवारण करून त्याबाबतचे निवेदन व खटल्याची कार्यपद्धती करण्याकरीता खालील बाबींचा समावेश करण्यात येईल :
- (i) कोणत्याही प्रकारचा लैंगिक छळ, जसे; नको असलेला प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्ष निर्धारित वर्तन, शारीरिक वर्तन किंवा शारीरिक संपर्कासाठी केलेले प्रयत्न किंवा लैंगिक फायदासाठी केलेली मागणी किंवा विनंती किंवा लैंगिक शेर किंवा अशिलल सामग्री दाखवणे किंवा कोणत्याही प्रकारचा नको असलेला शारीरिक, शाब्दिक, अशाब्दिक, लैंगिक वर्तणूक यांचे स्पष्टपणे प्रतिबंध करणे.
- (ii) लैंगिक छळवणुकीस प्रतिबंध करण्याकरीता असलेले आचरण आणि शिस्त याबाबत नियम व नियमावली तयार करणे आणि त्याबाबत वेळोवेळी काढण्यात येणारे स्थायी आदेश हे विद्यमान कायद्याशी सुसंगत असावेत.
- (iii) महिलांच्या काम करण्याच्या जागी महिला विरोधी वातावरण होऊ नये यासाठी, महिलांच्या श्रम, विश्राम, आरोग्य आणि स्वच्छता याबाबत योग्य कामाची स्थिती प्रदान करण्यात यावी.
- (iv) लैंगिक छळवणूक तक्रारीचे निवारण करत असताना शोषित व्यक्ती किंवा साक्षीदार यांच्यावर अन्याय होणार नाही याची खात्री करावी, आणि परिस्थिती समर्थनिहाय असल्यास व आवश्यकतेनुसार शोषित महिला कामगाराने विनंती केल्यास लैंगिक कृत्य करणा-या व्यक्तीची बदली किंवा स्थानांतर करण्यात यावे.
- (v) लैंगिक अत्याचाराबाबत कोणतीही माहिती प्राप्त झाल्यास, विनाविलंब फौजदारी कारवाई करतील.

- (vi) महिला लैंगिक छळ कायदा, २०१३ (प्रतिबंध, बंदी आणि तक्रार निवारण) (क्रमांक १४/२०१३) किंवा या वतीने वेळोवेळी जारी केलेल्या स्थायी आदेशानुसार तक्रार निवारण यंत्रणा कारखान्यात ठेवण्यात यावी.
- (vii) ठळकपणे मार्गदर्शक तत्वांचे सूचित करून महिला कामगारांना त्यांच्या अधिकाराची जाणीव करून देण्यात यावी.
- (viii) जर त्रयस्थ व्यक्तीकडून लैंगिक छळ झाल्यास, शोषित महिला कामगारास समर्थन व प्रतिबंधात्मक कारवाईच्या दृष्टीने मदत करण्याकरीता आवश्यक ती कार्यवाही करावी.
- (२) रात्र पाळीमध्ये काम करणारी स्त्री कामगार काम करण्याच्या गरजेच्या दृष्टीने, ज्या ज्या ठिकाणी जाण्याची शक्यता आहे, अशा कारखान्याच्या आतील व बाहेरील सर्व जागा प्रकाशमान व योग्य प्रकारे प्रकाशज्योत केलेल्या असाव्यात.
- (३) तसेच रात्र पाळीत कामावर लावण्यात येणा-या महिला कामगारांची संख्या दहा पेक्षा कमी नसावी.
- (४) रात्रपाळीत काम करणा-या महिला कामगारांना प्रवेशाच्या तसेच बाहेर जाण्याच्या जागेवर आवश्यक ती सुरक्षा प्रदान करण्यात यावी.
- (५) रात्रपाळीत काम करणारी महिला कामगार ही कामाच्या ठिकाणी वेळेपूर्वी आल्यास किंवा वेळेनंतर थांबावयाची आवश्यकता भासल्यास, त्यांच्याकरीता पुरेशा निवा-याची व्यवस्था करण्यात यावी.
- (६) उपाहारगृहामध्ये स्त्री कामगारांकरीता वेगळ्या जागेची तरतूद करून सदर जागा चिन्हांकीत करण्यात यावी.
- (७) रात्र पाळीत काम करणा-या महिला कामगारांसाठी स्वतंत्रपणे वाहतुकीची व्यवस्था करण्यात यावी.
- (८) कारखाने अधिनियम, १९४८ अंतर्गत असणा-या सोईसुविधा व्यतिरिक्त रात्र पाळीत काम करणा-या महिला कामगारांकरीता त्यांच्या मासिक पाळी दरम्यान अतिरिक्त भर पगारी रजा देण्यात येईल.
- (९) कारखान्याने आवश्यक त्या वैद्यकीय सुविधा पुरवाव्यात व तात्काळ मदतीकरीता दूरध्वनी व्यवस्था देण्यात यावी आणि ज्या ठिकाणी एका पाळीत शंभर पेक्षा जास्त महिला कामगार कामावर लावण्यात आलेल्या असतील, अशा ठिकाणी एखाद्या आपत्कालीन स्थितीमध्ये, जसे की इस्पितळात दाखल करणे, दुखापत किंवा तत्सम घटना घडणे, अशा परिस्थिती वाहनाची व्यवस्था करण्यात यावी.
- (१०) ज्या ठिकाणी कारखान्याने स्त्री कामगारांकरीता राहण्याची व जेवण्याची व्यवस्था ठेवली असल्यास, अशी व्यवस्था पूर्णपणे स्त्री अधिका / पर्यवेक्षकांच्या नियंत्रणात असावी.
- (११) रात्रपाळीत देखरेख व्यवस्थापक किंवा शिफ्ट प्रभारी किंवा फोरमॅन किंवा इतर पर्यवेक्षकीय कर्मचारी ह्या स्त्री कामगार असाव्यात व त्यांची संख्या एकूण स्त्री कामगार संख्येच्या एक तृतीयांश पेक्षा कमी नसावी.
- (१२) ज्यावेळी महिला कामगारांची कामाची पाळी, दिवसपाळी ते रात्रपाळी आणि रात्रपाळी ते दिवसपाळी दरम्यान बदलेल, तेव्हा दोन पाळ्यांमधील अंतर किंवा विश्रांती ही सलग बारा तासांपेक्षा कमी असणार नाही.
- (१३) कोणत्याही महिला कामगारास सलग एका आठवड्यापेक्षा जास्त कामावधीसाठी रात्रपाळीत कामावर ठेवता येणार नाही.
- (१४) कोणत्याही स्त्री कामगारास, तिच्या बाळंतपणापूर्वी किंवा नंतरचे सोळा आठवडे काम करण्यास परवानगी देता येणार नाही, ज्यापैकी कमीत कमी आठ आठवडे हे मुलाच्या जन्मापूर्वी असतील आणि हा कालावधी महिला कामगार किंवा तिच्या मुलाचे आरोग्याच्या

दृष्टीने आवश्यकता असल्यास, तसे वैद्यकीय प्रमाणपत्रात नमूद केल्याप्रमाणे पुढे वाढविता येईल.

परंतु सदर कालावधीकरीता सूट मिळण्याबाबत महिला कामगाराच्या विनंती केल्यास व त्याबाबत जर अर्हताधारक वैद्यकीय व्यावसायिकाने त्याच्या प्रमाणपत्रामध्ये महिला कामगाराच्या स्वतःच्या किंवा तिच्या मुलाच्या स्वास्थ्यास धोका नसल्याबाबत प्रमाणित केले असेल, तर सदर कालावधीकरीता सूट देण्यात येईल.

- (१५) प्रत्येक रात्र पाळीत, दोन पेक्षा कमी नाही अशा महिला अधिका, ज्या विशेष कल्याणकारी सहायकाचेही काम करतील, त्यांची व्यवस्थापनाने नियुक्ती करावी.
- (१६) महिला कामगार मासिक बैठका घेवून, त्यांच्या प्रतिनिधीद्वारे कारखान्याच्या मुख्य नियोक्त्यास आठ आठवड्यातून एकदा तक्रार निवारण दिवस म्हणून आपले गाऱ्हाणे मांडतील व नियोक्ता सर्व गाऱ्हाण्याची पूर्तता करील.
- (१७) उपरोक्त नमूद पोट नियमांची पूर्तता करण्याच्या अटीस अधीन राहून, भोगवटाधारास सर्व किंवा अंशतः महिला कामगारांना रात्रपाळीमध्ये कामावर लावण्याचे स्वातंत्र्य असेल.
- (१८) नियोक्त्याकडून रात्रपाळी दरम्यान असलेल्या कामगारांची पक्क्या तपशिलाबद्दल कारखाने निरीक्षक यांना पंधरवड्याला अहवाल पाठवतील आणि जेव्हा काही अनुचित घटना असेल, तेव्हा त्याचा अहवाल तो कारखाना निरीक्षक आणि स्थानिक पोलीस स्टेशनला कळवेल.
- (१९) संबंधित कार्यक्षेत्रातील कारखाने निरीक्षक व कामगार अधिकारी यांनी उपरोक्त पोटनियमांची काटेकोरपणे अंमलबजावणी करून घ्यावयाची आहे आणि उपरोक्त पोटनियमाची पूर्तता दिसून न आल्यास, त्यांनी वेळोवेळी दिलेल्या भेटी दरम्यान त्याची नोंद घेईल आणि नियोक्ता सदर पोटनियमांच्या पूर्ततेकरीता योग्य ती कार्यवाही करील."

महाराष्ट्राचे राज्यपाल यांचे आदेशानुसार व नावाने,



(व. मुं. भरोसे)
शासनाचे उप सचिव