

जीआईसी हाउसिंग फाइनेंस लिमिटेड के कार्यस्थल में लैंगिक उत्पीड़न का निवारण

प्रस्तावना:

जीआईसी हाउसिंग फाइनेंस लिमिटेड ("कंपनी") एक समान रोजगार अवसर कंपनी है और एक स्वस्थ कार्य वातावरण बनाने के लिए प्रतिबद्ध है जो कर्मचारियों को पूर्वाग्रह, लिंग भेदभाव और लैंगिक उत्पीड़न के डर के बिना काम करने में सक्षम बनाता है। कंपनी का यह भी मानना है कि उसके सभी कर्मचारियों को सम्मानपूर्वक व्यवहार करने का अधिकार है। इसलिए लैंगिक उत्पीड़न अस्वीकार्य है और इस नीति के अनुसार इसे कदाचार माना जाता है। यह नीति महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध और प्रतितोष) अधिनियम, 2013 ("अधिनियम") और महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न नियम, 2013 ("नियम") के प्रावधानों के अनुसार तैयार की गई है। यह पॉश (POSH) नीति कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करती है। यह लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित शिकायतों की रोकथाम और निवारण और ऐसी किसी भी घटना की स्थिति में कड़ी अनुशासनात्मक कार्रवाई लागू करने का भी प्रावधान करती है।

यह नीतिगत दस्तावेज़ कार्यस्थल में लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित प्रासंगिक नियमों और परिभाषाओं; शिकायत और निवारण तंत्र; और सभी कर्मचारियों के लिए प्रासंगिक दिशानिर्देश का विवरण देता है।

उद्देश्य:

यह नीति एक स्वस्थ कार्य वातावरण को बढ़ावा देने के लिए है जो कंपनी के आचार-शास्त्रीय, नीति-शास्त्रीय और कानूनी दायित्वों को पूरी प्रतिबद्धता के साथ पूरा करने वाले सभी कर्मचारियों के लिए सभी प्रकार के उत्पीड़न से मुक्त हो। यह नीति लैंगिक उत्पीड़न सहित उत्पीड़न के किसी भी मामले के लिए एक प्रभावी शिकायत और निवारण तंत्र प्रदान करती है।

दायरा:

यह नीति कंपनी के सभी कर्मचारियों और कंपनी परिसर में काम करने वाले आउटसोर्स

कार्मिकों (स्थायी, परिचर, प्रत्यक्ष संविदा, तीसरे पक्ष के पेरोल, परामर्शदाताओं सहित) पर लागू होगी और तत्काल प्रभाव से लागू होगी। इसका दायरा ऐसे किसी भी स्थान तक फैला हुआ है, जो 'कार्यस्थल' की तरह हो सकता है, जिसमें कंपनी की शाखाएं, कार्यालय, विभाग, इकाइयां, परियोजना स्थान और साथ ही भौतिक या आभासी रूप से बाहरी स्थान शामिल हैं।

परिभाषा:

(क) लैंगिक उत्पीड़न में ऐसे अवांछित यौन-निर्धारित व्यवहार शामिल हैं जैसे शारीरिक संपर्क और अग्रगमन, लैंगिक अत्युक्त टिप्पणियाँ, अश्लील साहित्य दिखाना और लैंगिक अनुकूलता की मांग या अनुरोध करना, लैंगिक प्रकृति का कोई अन्य संवाद या आमंत्रण, या कोई अन्य आचरण जो शब्दों या कार्यों से अवांछित हो सकता है। ऐसा आचरण अपमानजनक हो सकता है और इससे स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी समस्या उत्पन्न हो सकती है; यह भेदभावपूर्ण है जब महिला के पास यह मानने का उचित आधार हो कि उसकी आपत्ति से भर्ती या पदोन्नति सहित उसके रोजगार के संबंध में उसे नुकसान होगा, या जब यह एक प्रतिकूल कार्य वातावरण बनाता है।

लैंगिक उत्पीड़न विपरीत लिंग या स्वयं के लिंग के सदस्यों पर किया जा सकता है। निम्नलिखित व्यवहार उन व्यवहारों का सांकेतिक, न कि व्यापक, विवरण है जिन्हें अनुचित माना जाता है:

अमौखिक उत्पीड़न

- कामुक इशारे
- घूरना / बुरी नजर से देखना
- व्यक्तिगत स्थान पर आक्रमण करना
- प्रलोभन
- आपत्तिजनक प्रकाशन
- आपत्तिजनक पत्र/मेमो
- अनचाहे और अवांछित उपहार

मौखिक उत्पीड़न

- विचारोत्तेजक या कामुक प्रकृति की भाषा
- अवांछित प्रस्ताव
- लैंगिक या कामुक प्रकृति के चुटकुले
- "स्नेही नामों" का प्रयोग
- व्यक्तिगत प्रकृति के प्रश्न या टिप्पणियाँ

शारीरिक उत्पीड़न

- जानबूझकर शारीरिक संपर्क
- अशोभनीय प्रदर्शन
- टटोलना / सहलाना / चूमना
- ज़बरदस्ती यौन संपर्क

(ख) "शिकायतकर्ता" में कोई भी व्यथित व्यक्ति, शिकायत दर्ज करने के लिए व्यथित व्यक्ति की सहमति से घटना की जानकारी रखने वाला व्यक्ति या मृत व्यथित व्यक्ति का कानूनी उत्तराधिकारी शामिल होगा।

(ग) "कर्मचारी" का अर्थ अधिनियम के तहत समनुदेशित रूप में होगा।

(घ) "प्रतिवादी" का अर्थ वह व्यक्ति है जिसके खिलाफ लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत की गई है।

(ई) "आंतरिक शिकायत समिति" या "आईसीसी" का अर्थ कानून के तहत निर्धारित तरीके से लैंगिक उत्पीड़न की शिकायतों की जांच करने के लिए कंपनी द्वारा गठित समिति है।

अन्य पक्षकार उत्पीड़न:

अधिनियम के अनुसार, यदि बाहरी ड्यूटी पर तैनात कर्मचारी के किसी तीसरे पक्ष या बाहरी व्यक्ति के कार्य या चूक के परिणामस्वरूप तीसरे पक्ष का उत्पीड़न होता है। कंपनी और प्रभारी व्यक्ति प्रभावित व्यक्ति को समर्थन और निवारक कार्रवाई के संदर्भ में सहायता करने के लिए कानून के अनुसार आवश्यक और उचित कदम उठाएंगे, जिसमें उस कर्मचारी/ग्राहक की सहायता करना भी शामिल है जो कानून प्रवर्तन अधिकारियों जैसे कि स्थानीय पुलिस के पास शिकायत दर्ज करना चाहता है।

यह मामला हमारे उद्योग में विशेष रूप से प्रासंगिक है जहां हमारे कर्मचारी ग्राहकों के साथ बातचीत के माध्यम से लगातार अन्य पक्षों के संपर्क में रहते हैं। हमारे कर्मचारियों को आश्वस्त करना होगा कि कंपनी कदाचार, चाहे वह कंपनी के कर्मचारियों द्वारा हो या तीसरे पक्ष के द्वारा हो, के ऐसे किसी भी मामले को रोकने या मुकदमा चलाने में उनका समर्थन करेगी।

लैंगिक उत्पीड़न गैर-कानूनी है:

प्रत्येक कर्मचारी को लैंगिक उत्पीड़न से मुक्त होने का अधिकार होगा और किसी भी प्रकार के लैंगिक उत्पीड़न से मुक्त वातावरण में काम करने का अधिकार होगा। कोई भी नियोक्ता या कोई भी व्यक्ति जो प्रबंधन या स्वामित्व का हिस्सा है, पर्यवेक्षक या कंपनी का सह-कर्मचारी, किसी कर्मचारी का लैंगिक उत्पीड़न नहीं करेगा, चाहे उत्पीड़न कार्यस्थल पर हो, या उस स्थान पर जहां उक्त व्यक्ति कार्य के संबंध में गया हो या कार्यस्थल, या किसी भी अन्य स्थान पर हो।

कंपनी इसे रोकने और सुनिश्चित करने के लिए सभी आवश्यक और उचित कदम उठाएगी

कि संगठन में किसी भी कर्मचारी को रोजगार के दौरान किसी के द्वारा लैंगिक उत्पीड़न का शिकार न होना पड़े। जहां ऐसा कोई लैंगिक उत्पीड़न होता है, नियोक्ता लैंगिक उत्पीड़न के कृत्य के निवारण के लिए व्यथित कर्मचारी की सहायता के लिए सभी आवश्यक कदम उठाएगा।

कंपनी का कोई भी कर्मचारी किसी वैध उद्देश्य से कंपनी के प्रधान कार्यालय या शाखा कार्यालयों में आने वाले किसी बाहरी व्यक्ति का लैंगिक उत्पीड़न नहीं करेगा। कोई भी व्यक्ति किसी अन्य व्यक्ति को सामान या सेवाएँ प्रदान करने या प्रदान करने की पेशकश के दौरान किसी अन्य व्यक्ति का लैंगिक उत्पीड़न नहीं करेगा।

अधिकार और उत्तरदायित्व:

- प्रत्येक महिला कर्मचारी गरिमापूर्ण और लैंगिक उत्पीड़न से मुक्त कार्य वातावरण की हकदार होगी।
- प्रत्येक महिला कर्मचारी उस यौन उन्मुख व्यवहार, जिसके अधीन वह थी या जिसने उसे लक्षित किया था, के खिलाफ आंतरिक शिकायत समिति या नीति के तहत स्थापित आंतरिक शिकायत समिति के अध्यक्ष या किसी अन्य सदस्य को शिकायत करने की हकदार होगी।
- प्रत्येक महिला कर्मचारी अपनी जानकारी में आने वाली लैंगिक उत्पीड़न की किसी भी घटना की सूचना तुरंत आंतरिक शिकायत समिति या आंतरिक शिकायत समिति के अध्यक्ष को देगी।

शिकायत रिपोर्ट करना:

यदि किसी व्यक्ति को लगता है कि वह लैंगिक उत्पीड़न या प्रतिशोध की शिकार है, तो उसे ऐसी शिकायत तुरंत रिपोर्ट करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। कंपनी ने उत्पीड़न की सभी मौखिक या लिखित शिकायतें प्राप्त करने के लिए एक आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) का गठन किया है। गठित आंतरिक शिकायत समिति तीन वर्ष की अवधि के लिए कार्यरत रहेगी। आंतरिक शिकायत समिति के सदस्यों के नाम और संपर्क नंबर सभी कार्यालयों में प्रमुखता से प्रदर्शित किए जाएंगे।

आंतरिक शिकायत समिति:

- **पीठासीन अधिकारी** - आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) की अध्यक्ष, जिसे पीठासीन अधिकारी के नाम से जाना जाता है, एक वरिष्ठ स्तर की महिला कर्मचारी होगी।
- **बाहरी सदस्य** - एक बाहरी सदस्य जो लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति है, या महिलाओं के हित के लिए प्रतिबद्ध किसी गैर-सरकारी संगठन या संघ से है।
- **कर्मचारी सदस्य** - आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) को अपने कर्मचारियों में से दो या दो से अधिक सदस्यों, अधिमानतः सामाजिक कार्यों में अनुभव रखने वाले या महिलाओं के हित के लिए प्रतिबद्ध व्यक्तियों, को भी शामिल करना चाहिए।

जाँच प्रक्रिया:

व्यथित महिला घटना के एक महीने के भीतर आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) को लिखित में शिकायत दर्ज करा सकती है। इसके अलावा, आईसीसी समय सीमा को अधिकतम एक महीने तक बढ़ा सकती है, अगर वह संतुष्ट है कि परिस्थितियां ऐसी थीं जिसने महिला को उक्त अवधि के भीतर लिखित रूप से शिकायत दर्ज करने से रोका। कोई रिश्तेदार या मित्र, सहकर्मी या राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का कोई अधिकारी या कोई अन्य व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है, वह भी शिकायतकर्ता की शारीरिक अक्षमता के कारण स्वयं इसे दाखिल करने में असमर्थ होने की स्थिति में उसकी लिखित सहमति से लैंगिक उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कर सकता है। आईसीसी 7 कार्य दिवसों के भीतर प्रतिवादी को शिकायत की एक प्रति भेजेगा। प्रतिवादी को 10 कार्य दिवसों के भीतर जवाब दाखिल करना होगा। आईसीसी नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का पालन करते हुए शिकायत की जांच करेगी।

शिकायत में कथित लैंगिक उत्पीड़न से संबंधित सभी कथ्य और प्रासंगिक विवरण शामिल होंगे। यदि शिकायतकर्ता को लगता है कि वह किसी भी कारण से अपनी पहचान का खुलासा नहीं कर सकता/सकती है, तो शिकायतकर्ता को संगठन के प्रमुख को शिकायत संबोधित करनी होगी और उसे व्यक्तिगत रूप से या सीलबंद लिफाफे में सौंपना होगा। संगठन का प्रमुख मूल शिकायत को अपने पास रखेगा और शिकायत का सार, जिसमें शिकायतकर्ता के सभी कथ्य और प्रासंगिक विवरण शामिल होंगे, आईसीसी को भेजेगा। शिकायत प्राप्त होने के 1 सप्ताह के भीतर, अध्यक्ष आईसीसी के सभी सदस्यों को इसकी सूचना देगा।

यदि किसी कर्मचारी को किसी सहकर्मी, पर्यवेक्षक, एजेंट, वेंडर या ग्राहक द्वारा परेशान किया गया है, या यदि वह मानता/मानती है कि किसी अन्य कर्मचारी को परेशान किया गया है, तो उसका कर्तव्य है कि वह आंतरिक शिकायत समिति को घटना या घटनाओं के तथ्यों और शामिल व्यक्तियों के नाम तुरंत रिपोर्ट करे।

मामले की तुरंत और गहनता से जांच की जाएगी और जहां तक संभव होगा गोपनीयता बनाए रखी जाएगी। साक्ष्यों की समीक्षा करने के बाद, यह निर्णय लिया जाएगा कि क्या यह मानने के लिए उचित आधार मौजूद हैं कि उत्पीड़न हुआ है। सभी कर्मचारियों का दायित्व है कि वे जांच प्रक्रिया में पूरा सहयोग करें। कंपनी किसी भी उत्पीड़नकारी आचरण को एक बड़ा अपराध मानती है जिसके परिणामस्वरूप अपराधी के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई हो सकती है, जिसमें बर्खास्तगी तक शामिल हो सकती है।

कंपनी भविष्य में किसी भी उत्पीड़न को रोकने के लिए कार्रवाई करेगी। इसके अलावा, ऐसे किसी भी कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी जो किसी अन्य कर्मचारी को प्रबंधन के ध्यान में उत्पीड़न लाने से हतोत्साहित करने या रोकने का प्रयास करता है। कंपनी यह सुनिश्चित करेगी कि उत्पीड़न के बारे में शिकायत करने वालों को उत्पीड़न, जबरदस्ती या धमकी के किसी भी अन्य कृत्य से और किसी घटना की रिपोर्ट करने या कथित उत्पीड़न के संबंध में जांच या कार्यवाही में भाग लेने के कारण प्रतिशोध से बचाने के लिए उपाय किए जाएंगे।

(क) जाँच से पहले विवाद समाधान:

आंतरिक शिकायत समिति केवल और केवल तभी यदि व्यथित व्यक्ति/महिला द्वारा अनुरोध किया जाता है, तो हस्तक्षेप करके मामले को अनौपचारिक रूप से हल करने का प्रयास कर सकती है और इस तरह औपचारिक जांच कार्यवाही शुरू होने से पहले पार्टियों को मामले को पारस्परिक रूप से हल करने की अनुमति दे सकती है। विवाद समाधान प्रक्रिया को पूरा करने वाले व्यक्ति को व्यथित व्यक्ति/महिला द्वारा आंतरिक शिकायत समिति से चुना जाएगा।

(ख) मौखिक शिकायतें लिखित रूप में पुनः प्रस्तुत की जाएंगी:

आंतरिक शिकायत समिति, जिसके समक्ष इस अधिनियम के तहत मौखिक शिकायत की जाती है, का यह कर्तव्य होगा कि वह उक्त शिकायत को लिखित रूप में पुनः प्रस्तुत करे और शिकायतकर्ता को शिकायतकर्ता द्वारा अनुरोध की गई भाषा में शिकायत पढ़कर सुनाए और शिकायतकर्ता के हस्ताक्षर प्राप्त करे।

(ग) शिकायतों की गोपनीयता:

इस अधिनियम के तहत नामित सभी व्यक्तियों और अधिकारियों का यह कर्तव्य होगा कि वे यह सुनिश्चित करें कि दर्ज की गई सभी शिकायतें, शिकायतकर्ताओं, प्रतिवादियों, गवाहों और इसमें शामिल अन्य पक्षों के नाम और विवरण पूरी तरह से गुप्त और गोपनीय होंगे। कंपनी द्वारा कार्यवाही के किसी भी रिकॉर्ड में व्यथित व्यक्ति/महिला का नाम संदर्भित नहीं किया जाएगा। बशर्ते कि सूचना का कोई भी प्रसार आईसीसी द्वारा किया जा सकता है जो आधार का विवरण या सारांश देता है यानी ऐसी जानकारी जिससे संबंधित सिफारिशों की गई हैं, जिसका प्रभाव ऐसे व्यक्ति या गवाह की पहचान करने पर हो सकता है। निजता और गोपनीयता के किसी भी उल्लंघन पर अधिनियम के अनुसार जुर्माना लगाया जा सकता है।

(घ) तुच्छ शिकायतें:

इस नीति का उपयोग किसी के खिलाफ तुच्छ या दुर्भावनापूर्ण शिकायतें लाने के लिए नहीं किया जाएगा। जानबूझकर झूठी शिकायत करने पर अनुशासनात्मक या सुधारात्मक कार्रवाई की जा सकती है। हालाँकि, लैंगिक उत्पीड़न के दावे को साबित करने में विफलता झूठे और/या दुर्भावनापूर्ण आरोप का सबूत नहीं बनती है।

जांच 90 दिन के भीतर पूरी की जाए:

संप्रति लागू किसी भी कानून में किसी भी बात के होते हुए भी, जांच शुरू होने की तारीख से 90 दिनों की अवधि के भीतर जांच रिपोर्ट प्रस्तुत करने सहित एक जांच पूरी की जाएगी। देरी के कारणों को लिखित रूप में दर्ज किया जाएगा।

यदि समिति जांच के दौरान प्रथम दृष्टया गंभीर आपराधिक प्रकृति का साक्ष्य पाती है तो शिकायत सात दिन के भीतर पुलिस को हस्तांतरित करनी होगी। आईसीसी, लिखित अनुरोध पर, आरोपी को व्यथित महिला के कार्य निष्पादन पर रिपोर्ट करने या उसकी गोपनीय रिपोर्ट

लिखने से रोककर शिकायतकर्ता को जांच के लंबित रहने के दौरान राहत दे सकती है। जांच के दौरान, आईसीसी नियोक्ता को शिकायतकर्ता या प्रतिवादी को अलग-अलग स्थानों पर स्थानांतरित करने या शिकायतकर्ता को उनके आमने-सामने संपर्क से बचने के लिए अनुपस्थिति की छुट्टी देने की सिफारिश कर सकती है। नियोक्ता समिति के निर्देशों का पालन करने के लिए बाध्य है।

जांच पूरी करने पर, समिति को यौन उत्पीड़न की प्रकृति के अनुरूप अनुशासनिक कार्रवाई का सुझाव देते हुए दस दिनों के भीतर अनुशासनिक प्राधिकारी को रिपोर्ट प्रस्तुत करनी चाहिए। चूंकि लैंगिक उत्पीड़न 'रोजगार में कदाचार' की श्रेणी में आता है, इसलिए अनुशासनिक प्राधिकारी को सेवा नियमों के अनुसार अनुशासनिक कार्रवाई करनी चाहिए। अनुशासनिक कार्रवाई में अपराध की गंभीरता और नियमों में निर्धारित शर्तों के अनुरूप प्रतिवादी द्वारा शिकायतकर्ता को भुगतान किया जाने वाला मुआवजा शामिल हो सकता है।

यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी पर्याप्त कारण के बिना, लगातार तीन सुनवाई के लिए खुद को पेश करने में विफल रहता है, तो आईसीसी को जांच कार्यवाही समाप्त करने या एकपक्षीय निर्णय देने का अधिकार होगा। हालाँकि, शिकायतकर्ता/प्रतिवादी को लिखित में 15 दिन का नोटिस दिए बिना एकपक्षीय या समाप्ति आदेश पारित नहीं किया जाएगा। आईसीसी को लोगों को हाजिरी, साक्ष्यों की खोज और दस्तावेजों के प्रस्तुतीकरण को लागू करने के लिए सिविल कोर्ट की शक्ति प्राप्त है। आईसीसी को एक जांच प्राधिकरण माना जाता है और इसकी रिपोर्ट एक जांच रिपोर्ट होती है।

अनुशासनिक कार्रवाई:

- जांच पूरी होने पर, आईसीसी समिति जांच पूरी होने की तारीख से दस दिनों की अवधि के भीतर कंपनी को अपने निष्कर्षों की एक लिखित रिपोर्ट प्रदान करेगी और ऐसी रिपोर्ट संबंधित पक्षों को उपलब्ध कराई जाएगी।
- यदि समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, तो वह कंपनी को सिफारिश करेगी कि इस मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है।
- यदि समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हो गया है, तो संभावित अनुशासनिक कार्रवाई अपराध की गंभीरता के सीधे अनुपात में होगी। यह कार्रवाई निम्न तक हो सकती है:
 - चेतावनी पत्र जिसे समिति द्वारा मामूली समझे गए अपराध के लिए व्यक्तिगत फ़ाइल में रखा जाएगा जैसे कि आपत्तिजनक व्यवहार जो मौखिक, ग्राफिक या इशारे के माध्यम से हो सकता है।
 - उत्पीड़न की लिखित शिकायत के लिए या एक ही व्यक्ति के खिलाफ एक से अधिक शिकायतें दर्ज होने पर तत्काल स्थानांतरण या वेतन के बिना निलंबन।
 - पदोन्नति रोकना।
 - वेतन में बढ़ोतरी और वेतन वृद्धि रोकना।

- यदि अपराध काफी गंभीर है जैसे कि भावनात्मक और शारीरिक उत्पीड़न के मामले में, तो सेवा से बर्खास्तगी।
- जब भारतीय दंड संहिता, 1860 के तहत दंडनीय शिकायतें होती हैं, तो कंपनी अधिनियम के अनुसार कार्रवाई करेगी और व्यथित व्यक्ति को, यदि वह चाहे तो, उचित प्राधिकारी के पास शिकायत दर्ज कराने में सहायता प्रदान करेगी।

आईसीसी समिति द्वारा अनुशंसित अनुशासनिक कार्रवाई का प्रकटन प्रतिवादी और शिकायतकर्ता को अलग-अलग किया जाना चाहिए। समिति हर समय प्रतिवादी द्वारा प्रतिशोधात्मक व्यवहार प्रदर्शित करने की संभावना के प्रति संवेदनशील रहेगी। कंपनी अनुशंसा प्राप्त होने के साठ दिनों के भीतर समिति द्वारा दी गई अनुशंसा पर कार्य करेगी।

प्रबंधन के दायित्व:

- कंपनी का प्रबंधन इस नीति के पूर्ण, प्रभावी और त्वरित कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के उद्देश्य से सभी आवश्यक सहायता प्रदान करेगा। यह आईसीसी के निर्णयों से आबद्ध रहेगा और इसे शीघ्रता से लागू करेगा।
- आईसीसी को प्रदान की जाने वाली सहायता में शामिल हैं:
 - प्रशिक्षण और अन्य निवारक कार्रवाइयों के लिए सचिवीय और प्रशासनिक सहायता।
 - आईसीसी के गठन में सहायता करना
 - जाँच के दौरान सचिवीय समर्थन
 - सभी गतिविधियों के लिए पर्याप्त वित्तीय संसाधन।
- कंपनी से अपेक्षा की जाती है कि वह धमकी और किसी भी प्रतिशोध के मामले में आईसीसी के सदस्यों को पर्याप्त सुरक्षा प्रदान करेगी। यदि मामला न्यायालय में जाता है तो सहायता और सुरक्षा भी प्रदान की जानी चाहिए।
- सभी कर्मचारियों को नीति संसूचित करते समय आईसीसी को समर्थन।
- किसी भी उत्पीड़न का निवारण करें, उसे रोकें और सुधारात्मक कार्रवाई करें। आईसीसी द्वारा प्राप्त और निपटाई गई शिकायतों के विवरण की समीक्षा कंपनी के निदेशक मंडल द्वारा वार्षिक आधार पर की जाएगी।

अपील:

आईसीसी द्वारा की गई सिफारिशों या ऐसी सिफारिशों के गैर-कार्यान्वयन के संबंध में शिकायतकर्ता या प्रतिवादी द्वारा आईसीसी की अंतिम रिपोर्ट और सिफारिशों की प्राप्ति से 90 (नब्बे) दिन की अवधि के भीतर अपीलीय प्राधिकरण (यानी औद्योगिक न्यायालय या अधिनियम के तहत अपीलीय प्राधिकरण के रूप में नामित अन्य प्राधिकरण) के समक्ष अपील की जा सकती है।

नीति कार्यान्वयन और समीक्षा:

आवश्यकता के आधार पर बोर्ड द्वारा नीति को लागू किया जाएगा और समीक्षा की जाएगी। कंपनी किसी भी समय संपूर्ण नीति या उसके किसी भी हिस्से में संशोधन करने, निरस्त

करने, आशोधित करने, रद्द करने और बहाल करने का अधिकार सुरक्षित रखती है।