

ಜಿಐಸಿ ಹೌಸಿಂಗ್ ಫೈನಾನ್ಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್‌ನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ

ಪರಿಚಯ:

ಜಿಐಸಿ ಹೌಸಿಂಗ್ ಫೈನಾನ್ಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ("ಕಂಪನಿ") ಸಮಾನ ಉದ್ಯೋಗ ಅವಕಾಶ ಕಂಪನಿಯಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹ, ಲಿಂಗ ಪಕ್ಷಪಾತ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಭಯವಿಲ್ಲದೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಘನತೆಯಿಂದ ಪರಿಗಣಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂದು ನಂಬುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಲ್ಲ ಮತ್ತು ಈ ನೀತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ದುರ್ವರ್ತನೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆ, 2013 ("ಆಕ್ಟ್") ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಿಯಮಗಳು, 2013 ("ನಿಯಮಗಳು") ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಈ ನೀತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪೋಷ್ ನೀತಿಯು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದೂರುಗಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ಘಟನೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಬಲವಾದ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಸಹ ಇದು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ನೀತಿ ದಾಖಲೆಯು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಬಂಧಿತ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ; ದೂರು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು; ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು.

ಉದ್ದೇಶ:

ಈ ನೀತಿಯು ಕಂಪನಿಯ ನೈತಿಕ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಬಾಹ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಬದ್ಧತೆಯಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಮುಕ್ತವಾದ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಉದ್ದೇಶಿಸಲಾಗಿದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳದ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಗೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ದೂರು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ನೀತಿಯು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಾಪ್ತಿ:



ಈ ನೀತಿಯು ಕಂಪನಿಯ ರೋಲ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಹೊರಗುತ್ತಿಗೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ (ಖಾಯಂ, ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವವರು, ನೇರ ಗುತ್ತಿಗೆ, ಮೂರನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವೇತನದಾರರ ಪಟ್ಟಿ, ಸಲಹೆಗಾರರು ಸೇರಿದಂತೆ) ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ತಕ್ಷಣದಿಂದಲೇ ಜಾರಿಗೆ ಬರಲಿದೆ. ಶಾಖೆಗಳು, ಕಛೇರಿಗಳು, ಇಲಾಖೆಗಳು, ಘಟಕಗಳು, ಕಂಪನಿಯ ಪ್ರಾಜೆಕ್ಟ್ ಸ್ಥಳಗಳು ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಸ್ಥಳಗಳು, ಭೌತಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ ಸೇರಿದಂತೆ 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ' ಕ್ಕೆ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ:

(a) ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು, ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ಬಣ್ಣದ ಟೀಕೆಗಳು, ಅಶ್ಲೀಲತೆ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಬೇಡಿಕೆ ಅಥವಾ ಪರವಾಗಿ, ಸಂವಹನಗಳು ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಆಮದಿನ ಆಹ್ವಾನಗಳು ಅಥವಾ ಪದಗಳು ಅಥವಾ ಕ್ರಿಯೆಗಳಿಂದ ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಯಾವುದೇ ನಡವಳಿಕೆಯಂತಹ ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದ ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ-ನಿರ್ಧಾರಿತ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ನಡವಳಿಕೆಯು ಅವಮಾನಕರವಾಗಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬಹುದು; ಮಹಿಳೆಯು ತನ್ನ ಆಕ್ಷೇಪಣೆಯು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ನೇಮಕಾತಿ ಅಥವಾ ಬಡ್ಡಿ ಸೇರಿದಂತೆ, ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕೂಲವಾದ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದಾಗ ಅವಳಿಗೆ ಅನನುಕೂಲವನ್ನುಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಂಬಲು ಸಮಂಜಸವಾದ ಆಧಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವಾಗ ಅದು ತಾರತಮ್ಯವಾಗಿದೆ.

ವಿರುದ್ಧ ಲಿಂಗ ಅಥವಾ ಒಬ್ಬರ ಸ್ವಂತ ಲಿಂಗದ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಡೆಸಬಹುದು. ಕೆಳಗಿನ ನಡವಳಿಕೆಯು ಅನುಚಿತವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾದ ನಡವಳಿಕೆಗಳ ಸೂಚಕವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರವಾಗಿಲ್ಲ:

ಮೌಖಿಕವಲ್ಲದ ಕಿರುಕುಳ

- ಸನ್ನೆಗಳು
- ಗುರಾಯಿಸುವುದು
- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಜಾಗವನ್ನು ಆಕ್ರಮಿಸುವುದು
- ಪಿನ್-ಅಪ್‌ಗಳು
- ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ಪ್ರಕಟಣೆಗಳು
- ಆಕ್ಷೇಪಾರ್ಹ ಪತ್ರಗಳು / ಮೆಮೋಗಳು
- ಅಪೇಕ್ಷಿಸದ ಮತ್ತು ಅನಗತ್ಯ ಉಡುಗೊರೆಗಳು

ಮೌಖಿಕ ಕಿರುಕುಳ

- ಸೂಚಿಸುವ ಅಥವಾ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸ್ವಭಾವದ ಭಾಷೆ
- ಅನಗತ್ಯ ಪ್ರಸ್ತಾಪಗಳು
- ಲೈಂಗಿಕ ಅಥವಾ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸ್ವಭಾವದ ಹಾಸ್ಯಗಳು
- "ಪ್ರೀತಿಯ ಹೆಸರುಗಳ" ಬಳಕೆ

- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸ್ವಭಾವದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಅಥವಾ ಕಾಮೆಂಟ್‌ಗಳು

ದೈಹಿಕ ಕಿರುಕುಳ

- ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ದೇಹದ ಸಂಪರ್ಕ
- ಅಸಭ್ಯ ಮಾನ್ಯತೆ
- ಹಿಡಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು / ಮುದ್ದು / ಮುತ್ತು
- ಬಲವಂತದ ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಪರ್ಕ

- (b) "ದೂರುದಾರರು" ಯಾವುದೇ ನೊಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ, ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ನೊಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಒಪ್ಪಿಗೆಯೊಂದಿಗೆ ಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸತ್ತ ನೊಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕಾನೂನು ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.
- (c) "ಉದ್ಯೋಗಿ" ಎಂಬುದು ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅದಕ್ಕೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾದ ಅರ್ಥ ಮತ್ತು ಆಮದುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ.
- (d) "ಪ್ರತಿವಾದಿ" ಎಂದರೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರು ನೀಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ.
- (e) "ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ" ಅಥವಾ "ಐಸಿಸಿ" ಎಂದರೆ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ತನಿಖೆ ಮಾಡಲು ಕಂಪನಿಯು ರಚಿಸಿರುವ ಸಮಿತಿ.

ಮೂರನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕಿರುಕುಳ:

ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಕಾರ, ಹೊರಾಂಗಣ ಕರ್ತವ್ಯದಲ್ಲಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿ ಯಾವುದೇ ಮೂರನೇ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಹೊರಗಿನವರಿಂದ ಕೃತ್ಯ ಅಥವಾ ಲೋಪದಿಂದಾಗಿ ಮೂರನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಕಿರುಕುಳ ಸಂಭವಿಸಿದಲ್ಲಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಪೊಲೀಸರಂತಹ ಕಾನೂನು ಜಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಬಯಸುವ ಉದ್ಯೋಗಿ / ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು ಸೇರಿದಂತೆ ಪೀಡಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಕಂಪನಿ ಮತ್ತು ಉಸ್ತುವಾರಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಸಮಂಜಸವಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಈ ಪ್ರಕರಣವು ನಮ್ಮ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತವಾಗಿದೆ, ಅಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಂವಹನದ ಮೂಲಕ ಮೂರನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಂಪನಿಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಮೂರನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಲಿ ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ದುಷ್ಕೃತ್ಯದ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಅಥವಾ ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲು ಕಂಪನಿಯು ಅವರಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಭರವಸೆ ನೀಡಬೇಕು.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ:

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಮುಕ್ತರಾಗುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಮುಕ್ತವಾದ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಅಥವಾ ಕಂಪನಿಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಅಥವಾ ಕಂಪನಿಯ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ, ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕತ್ವದ ಭಾಗವಾಗಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಈ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಈ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೋದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ

ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ

ಉದ್ಯೋಗದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಯಾರಿಂದಲೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗದಂತೆ ತಡೆಯಲು ಮತ್ತು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಂಪನಿಯು ಎಲ್ಲಾ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಸಮಂಜಸವಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಯಾವುದೇ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂಭವಿಸಿದಾಗ, ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಬಾಧಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಎಲ್ಲಾ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಕಂಪನಿಯ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಕಂಪನಿಯ ಮುಖ್ಯ ಕಛೇರಿ ಅಥವಾ ಶಾಖೆಯ ಕಛೇರಿಗಳಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಹೊರಗಿನ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಬಾರದು. ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಇತರ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಸರಕು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಅಥವಾ ಒದಗಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಬಾರದು.

ಹಕ್ಕುಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು::

- ಪ್ರತಿ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ಘನತೆಯೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಮುಕ್ತವಾದ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣಕ್ಕೆ ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
- ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ತಾನು ಒಳಪಟ್ಟಿರುವ ಅಥವಾ ತನ್ನನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿಸಿಕೊಂಡ ಲೈಂಗಿಕ ಆಧಾರಿತ ನಡವಳಿಕೆಯ ವಿರುದ್ಧ ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಗೆ ಅಥವಾ ನೀತಿಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಿಗೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
- ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯು ತನ್ನ ಅರಿವಿಗೆ ಬರುವ ಯಾವುದೇ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಯನ್ನು ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಗೆ ಅಥವಾ ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಿಗೆ ತಕ್ಷಣವೇ ವರದಿ ಮಾಡಬೇಕು.

ದೂರನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡುವುದು:

ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತಾನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಅಥವಾ ಪ್ರತೀಕಾರದ ಬಲಿಪಶು ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದರೆ, ಅಂತಹ ದೂರನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ವರದಿ ಮಾಡಲು ಅವಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಿರುಕುಳದ ಎಲ್ಲಾ ದೂರುಗಳನ್ನು ಮೌಖಿಕ ಅಥವಾ ಲಿಖಿತವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಕಂಪನಿಯು ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯನ್ನು (ಐಸಿಸಿ) ರಚಿಸಿದೆ. ರಚಿತವಾದ ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯು ಮೂರು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರ ಹೆಸರುಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ:

- ಪ್ರೆಸೈಡಿಂಗ್ ಆಫೀಸರ್ - ನಾಮಕರಣದ ಪ್ರೆಸೈಡಿಂಗ್ ಆಫೀಸರ್ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಐಸಿಸಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಹಿರಿಯ ಮಟ್ಟದ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.
- ಬಾಹ್ಯ ಸದಸ್ಯ - ಒಬ್ಬ ಬಾಹ್ಯ ಸದಸ್ಯ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಚಿತ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಬದ್ಧವಾಗಿರುವ ಸಂಘ.
- ಉದ್ಯೋಗಿ ಸದಸ್ಯರು - ಐಸಿಸಿ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಇಬ್ಬರು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು, ಮೇಲಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಬದ್ಧರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ವಿಚಾರಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ:

ನೊಂದ ಮಹಿಳೆಯು ಘಟನೆಯಿಂದ ಒಂದು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಐಸಿಸಿಗೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಇದಲ್ಲದೆ, ಮಹಿಳೆಯು ಹೇಳಿದ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಇದ್ದವು ಎಂದು ತೃಪ್ತಿಪಡಿಸಿದರೆ, ಐಸಿಸಿ ಸಮಯ ಮಿತಿಯನ್ನು ಒಂದು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಮೀರದಂತೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು. ಸಂಬಂಧಿ ಅಥವಾ ಸ್ನೇಹಿತ, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ ಅಥವಾ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗ ಅಥವಾ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಅಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೂಡ ದೂರುದಾರರ ಲಿಖಿತ ಒಪ್ಪಿಗೆಯೊಂದಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬಹುದು. , ದೈಹಿಕ ಅಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದಾಗಿ ಅವಳು ಅದನ್ನು ಸ್ವತಃ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ. ಐಸಿಸಿ ದೂರಿನ ಪ್ರತಿಯನ್ನು 7 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿವಾದಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿವಾದಿಯು 10 ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತರವನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ನೈಸರ್ಗಿಕ ನ್ಯಾಯದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಐಸಿಸಿ ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸುತ್ತದೆ.

ಆಪಾದಿತ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ವಸ್ತು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿತ ವಿವರಗಳನ್ನು ದೂರಿನಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ದೂರುದಾರನು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ತನ್ನ ಗುರುತನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದರೆ, ದೂರುದಾರನು ದೂರನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ತಿಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಮುಚ್ಚಿದ ಕವರ್‌ನಲ್ಲಿ ಹಸ್ತಾಂತರಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಮೂಲ ದೂರನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ದೂರುದಾರರ ಎಲ್ಲಾ ವಸ್ತು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿತ ವಿವರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ದೂರಿನ ಸಾರಾಂಶವನ್ನು ICC ಗೆ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು. ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ 1 ವಾರದೊಳಗೆ, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ICC ಯ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಸಹೋದ್ಯೋಗಿ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ, ಏಜೆಂಟ್, ಮಾರಾಟಗಾರ ಅಥವಾ ಕ್ಲೆಂಟ್‌ನಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅವನು/ಅವಳು ನಂಬಿದರೆ, ಅವನು/ಅವಳು ಘಟನೆ ಅಥವಾ ಘಟನೆಗಳ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ವರದಿ ಮಾಡುವ ಕರ್ತವ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಗೆ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಹೆಸರುಗಳು.

ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಮತ್ತು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ತನಿಖೆ ಮಾಡಲಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು. ಸಾಕ್ಷ್ಯವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದ ನಂತರ, ಕಿರುಕುಳ ಸಂಭವಿಸಿದೆ ಎಂದು ನಂಬಲು ಸಮಂಜಸವಾದ ಆಧಾರಗಳಿವೆಯೇ ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ತನಿಖೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಸಹಕರಿಸುವುದು ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬಾಧ್ಯತೆಯಾಗಿದೆ. ಕಂಪನಿಯು ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳದ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರಮುಖ ಅಪರಾಧವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ಅಪರಾಧಿಗೆ ಡಿಸ್ಮಾಜ್ ಸೇರಿದಂತೆ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಬಹುದು.

ಭವಿಷ್ಯದ ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯಲು ಕಂಪನಿಯು ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ, ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿ ನಿರುತ್ಸಾಹಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಗೆ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವುದನ್ನು ಆಡಳಿತದ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರುವುದನ್ನು ತಡೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರೆ ಅವರ ವಿರುದ್ಧ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ನೀಡುವವರನ್ನು ಮುಂದಿನ ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳ, ದಬ್ಬಾಳಿಕೆ ಅಥವಾ ಬೆದರಿಕೆಯ ಕ್ರಿಯೆಗಳಿಂದ ರಕ್ಷಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವರು ಘಟನೆಯನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಅಥವಾ ತನಿಖೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಅಥವಾ ಆಪಾದಿತ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮುಂದುವರಿಯುವುದರಿಂದ ಅವರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು ಎಂದು ಕಂಪನಿ ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತದೆ.

(a) ವಿಚಾರಣೆಯ ಮೊದಲು ವಿವಾದ ಪರಿಹಾರ::

ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯು, ನೊಂದ ವ್ಯಕ್ತಿ/ಮಹಿಳೆ ಕೋರಿದರೆ ಮಾತ್ರ, ಔಪಚಾರಿಕ ವಿಚಾರಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವ ಮೊದಲು ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ವಹಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಆ ಮೂಲಕ ಕಕ್ಷಿದಾರರು ವಿಷಯವನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಪರಿಹರಿಸಲು ಅನುಮತಿಸಬಹುದು. ವಿವಾದ ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ನೊಂದ ವ್ಯಕ್ತಿ/ಮಹಿಳೆ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

(b) ಬರವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಪುನರುತ್ಪಾದಿಸಬೇಕಾದ ಮೌಖಿಕ ದೂರುಗಳು:

ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಮೌಖಿಕ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಐಸಿಸಿಯ ಕರ್ತವ್ಯವು ಲಿಖಿತವಾಗಿ ಸದರಿ ದೂರನ್ನು ಪುನರುತ್ಪಾದಿಸುವುದು ಮತ್ತು ದೂರುದಾರರು ಕೋರಿದ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರಿಗೆ ದೂರನ್ನು ಓದುವುದು ಮತ್ತು ದೂರುದಾರರ ಸಹಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು.

(c) ದೂರುಗಳ ಗೌಪ್ಯತೆ:

ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ದೂರುಗಳು, ದೂರುದಾರರು, ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳು ಮತ್ತು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಇತರ ಪಕ್ಷಗಳ ಹೆಸರುಗಳು ಮತ್ತು ವಿವರಗಳು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ರಹಸ್ಯ ಮತ್ತು ಗೌಪ್ಯವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಂಪನಿಯ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ದಾಖಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಧಿತ ವ್ಯಕ್ತಿ/ಮಹಿಳೆಯ ಹೆಸರನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬಾರದು. ಒದಗಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಸಾರವನ್ನು ಐಸಿಸಿಯಿಂದ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು, ಅದು ಆಧಾರವನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಸಾರಾಂಶ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ಅಂದರೆ ಯಾವ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿ, ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಾಕ್ಷಿಯನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಹುದು. ಗೌಪ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಗೌಪ್ಯತೆಯ ಯಾವುದೇ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯು ಕಾಯಿದೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸಬಹುದು.

(d) ಕ್ಷುಲ್ಲಕ ದೂರುಗಳು:

ಯಾರ ವಿರುದ್ಧವೂ ಕ್ಷುಲ್ಲಕ ಅಥವಾ ದುರುದ್ದೇಶಪೂರಿತ ದೂರುಗಳನ್ನು ತರಲು ಈ ನೀತಿಯನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಸುಳ್ಳು ದೂರನ್ನು ನೀಡುವುದು ದೂರನ್ನು ಶಿಸ್ತಿನ ಅಥವಾ ಸರಿಪಡಿಸುವ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಹಕ್ಕು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲು ವಿಫಲವಾದರೆ ಸುಳ್ಳು ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ದುರುದ್ದೇಶಪೂರಿತ ಆರೋಪದ ಪುರಾವೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು 90 ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬೇಕು:

ಸದ್ಯಕ್ಕೆ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ವಿಚಾರಣೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ 90 ದಿನಗಳ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ವಿಚಾರಣೆ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಸೇರಿದಂತೆ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಬೇಕು. ವಿಳಂಬದ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಲಿಖಿತವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಬೇಕು.

ಸಮಿತಿಯು ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಗಂಭೀರ ಅಪರಾಧದ ಸ್ವರೂಪದ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಸಾಕ್ಷ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡರೆ, ಏಳು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ದೂರನ್ನು ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ರವಾನಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಐಸಿಸಿಯು ಲಿಖಿತ ಕೋರಿಕೆಯ

ಮೇರೆಗೆ, ದೂರುದಾರರಿಗೆ ವಿಚಾರಣೆಯ ಬಾಕಿಯಿರುವಾಗ, ನೊಂದ ಮಹಿಳೆಯ ಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಮಾಡುವುದನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ಅವರ ಗೌಪ್ಯ ವರದಿಯನ್ನು ಬರೆಯುವುದನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವ ಮೂಲಕ ದೂರುದಾರರಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಬಹುದು. ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ದೂರುದಾರರನ್ನು ಅಥವಾ ಪ್ರತಿವಾದಿಯನ್ನು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲು ಅಥವಾ ಅವರ ಮುಖಾಮುಖಿ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ದೂರುದಾರರಿಗೆ ಗೈರುಹಾಜರಿಯ ರಜೆ ನೀಡಲು ಐಸಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಬಹುದು. ಸಮಿತಿಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಬದ್ಧನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.

ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದ ನಂತರ, ಸಮಿತಿಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ವರದಿಯನ್ನು ಹತ್ತು ದಿನಗಳೊಳಗೆ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು 'ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ದುರ್ನಡತೆ'ಗೆ ಸಮನಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಿದಂತೆ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮವು ಅಪರಾಧದ ಗುರುತ್ವಾಕರ್ಷಣೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ದೂರುದಾರರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದ ನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿನ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ದೂರುದಾರರು ಅಥವಾ ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ವಿಫಲವಾದಲ್ಲಿ, ಸಾಕಷ್ಟು ಕಾರಣವಿಲ್ಲದೆ, ಸತತ ಮೂರು ವಿಚಾರಣೆಗಳಿಗೆ ತನ್ನನ್ನು/ತನ್ನನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸಲು ತನಿಖಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಅಂತ್ಯಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಎಕ್ಸ್-ಪಾರ್ಟೆ ನಿರ್ಧಾರವನ್ನು ನೀಡಲು ಐಸಿಸಿ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ದೂರುದಾರರಿಗೆ/ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳಿಗೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ 15 ದಿನಗಳ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ನೀಡದೆ ಎಕ್ಸ್-ಪಾರ್ಟೆ ಅಥವಾ ಮುಕ್ತಾಯದ ಆದೇಶವನ್ನು ರವಾನಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಜನರ ಹಾಜರಾತಿ, ಪುರಾವೆಗಳ ಆವಿಷ್ಕಾರ ಮತ್ತು ದಾಖಲೆಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಐಸಿಸಿ ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಐಸಿಸಿ ಅನ್ನು ತನಿಖಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅದರ ವರದಿಯು ವಿಚಾರಣೆಯ ವರದಿಯಾಗಿದೆ.

ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮ:

- ವಿಚಾರಣೆಯ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ನಂತರ, ಐಸಿಸಿ ಸಮಿತಿಯು ವಿಚಾರಣೆಯ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಹತ್ತು ದಿನಗಳ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ಕಂಪನಿಗೆ ತನ್ನ ಸಂಶೋಧನೆಗಳ ಲಿಖಿತ ವರದಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ವರದಿಯನ್ನು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪಕ್ಷಗಳಿಗೆ ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ವಿರುದ್ಧದ ಆರೋಪವನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಸಮಿತಿಯು ಬಂದರೆ, ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕಂಪನಿಗೆ ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ವಿರುದ್ಧದ ಆರೋಪ ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸಮಿತಿಯು ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದರೆ,

ಸಂಭವನೀಯ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವು ಅಪರಾಧದ ಗಂಭೀರತೆಗೆ ನೇರ ಅನುಪಾತದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಇದು ಹೀಗಿರಬಹುದು:

- ಮೌಖಿಕ, ಗ್ರಾಫಿಕ್ ಅಥವಾ ಸನ್ನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ನಡವಳಿಕೆಯಂತಹ ಆಕ್ಷೇಪಾರ್ಹ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಸಮಿತಿಯು ಚಿಕ್ಕದಾಗಿದೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವ ಅಪರಾಧಕ್ಕಾಗಿ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಫೈಲ್ ನಲ್ಲಿ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯ ಪತ್ರವನ್ನು ಇರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಬರೆಯಲಾದ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರಿಗೆ ಅಥವಾ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದರೆ ವೇತನವಿಲ್ಲದೆ ತಕ್ಷಣದ ವರ್ಗಾವಣೆ ಅಥವಾ ಅಮಾನತು.
- ಪ್ರಚಾರಗಳನ್ನು ಹಿಡಿದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದರೊಂದಿಗೆ.
- ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ಮತ್ತು ಏರಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಿಡಿದಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಅಪರಾಧವು ಸಾಕಷ್ಟು ಗಂಭೀರವಾಗಿದ್ದರೆ ಸೇವೆಯಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು.
- ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ, 1860 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಾರ್ಹ ದೂರುಗಳಿದ್ದಾಗ, ಕಂಪನಿಯು ಕಾಯಿದೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ತೊಂದರೆಗೊಳಗಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅವರು ಬಯಸಿದಲ್ಲಿ, ಸೂಕ್ತ ಅಧಿಕಾರದೊಂದಿಗೆ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಐಸಿಸಿ ಸಮಿತಿಯು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಿರುವ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರತಿವಾದಿ ಮತ್ತು ದೂರುದಾರರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಬೇಕು. ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ಪ್ರತೀಕಾರದ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಿತಿಯು ಎಲ್ಲಾ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಸಂವೇದನಾಶೀಲವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಂಪನಿಯು ಶಿಫಾರಸು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಅರವತ್ತು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯು ನೀಡಿದ ಶಿಫಾರಸಿನ ಮೇರೆಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

ನಿರ್ವಹಣಾ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು::

- ಈ ನೀತಿಯು ಪೂರ್ಣ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ತ್ವರಿತ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಕಂಪನಿಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಮುಂದೆ ಐಸಿಸಿಯ ನಿರ್ಧಾರಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.
- ಐಸಿಸಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕಾದ ಬೆಂಬಲವು ಇವುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ:
 - ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಇತರ ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಬೆಂಬಲ.
 - ಐಸಿಸಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ

- ವಿಚಾರಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ ಬೆಂಬಲ
- ಎಲ್ಲಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು.
- ಬೆದರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಪ್ರತೀಕಾರದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕಂಪನಿಯು ಸಾಕಷ್ಟು ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ವಿಷಯವು ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಹೋದರೆ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಸಹ ಒದಗಿಸಬೇಕು.
- ಎಲ್ಲಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನೀತಿಯನ್ನು ತಿಳಿಸುವಾಗ ಐಸಿಸಿಗೆ ಬೆಂಬಲ.
- ಯಾವುದೇ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ತಡೆಯಿರಿ, ನಿಲ್ಲಿಸಿ ಮತ್ತು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಿ. ICC ಯಿಂದ ಸ್ವೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಮತ್ತು ವಿಲೇವಾರಿ ಮಾಡಿದ ದೂರುಗಳ ಮೇಲಿನ ಹೇಳಿಕೆಯನ್ನು ಕಂಪನಿಯ ನಿರ್ದೇಶಕರ ಮಂಡಳಿಯು ವಾರ್ಷಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ.

ಮೇಲ್ಮನವಿ:

ಐಸಿಸಿ ಮಾಡಿದ ಶಿಫಾರಸುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದೂರುದಾರರು ಅಥವಾ ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದ (ಅಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಅಥವಾ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ಮನವಿ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಎಂದು ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದ ಇತರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು) ಮುಂದೆ ಅಂತಹ ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸದಿರುವಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮನವಿಯನ್ನು ಆದ್ಯತೆ ನೀಡಬಹುದು. ಐಸಿಸಿಯ ಅಂತಿಮ ವರದಿ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸುಗಳ ಸ್ವೀಕೃತಿಯಿಂದ 90 (ತೊಂಬತ್ತು) ದಿನಗಳು

ನೀತಿ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲನೆ:

ನೀತಿಯನ್ನು ಅಗತ್ಯದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಂಡಳಿಯು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ನೀತಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಅದರ ಯಾವುದೇ ಭಾಗವನ್ನು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡುವ, ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ, ಮಾರ್ಪಡಿಸುವ, ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಮರುಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಕಂಪನಿಯು ಕಾಯ್ದಿರಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ.