

ജിഎസി ഹൗസിംഗ് ഫിനാൻസ് ലിമിറ്റഡിന്റെ ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗികാതിക്രമം തടയൽ

ആമുഖം:

ജിഎസി ഹൗസിംഗ് ഫിനാൻസ് ലിമിറ്റഡ് ('കമ്പനി') ഒരു തുല്യ തൊഴിൽ അവസര കമ്പനിയെന്നു മാത്രമല്ല, മുൻവിധി, ലിംഗഭേദം, ലൈംഗിക അതിക്രമം എന്നിവയെ ഭയക്കാതെ ജോലി ചെയ്യാൻ ജീവനക്കാരെ പ്രാപ്തരാക്കുന്ന ആരോഗ്യകരമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കാൻ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധവുമാണ്. തങ്ങളുടെ എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും മാനുഷമായി പെരുമാറ്റം ലഭിക്കാൻ അവകാശമുണ്ടെന്ന് കമ്പനി വിശ്വസിക്കുന്നു. അതിനാൽ ലൈംഗിക അതിക്രമം അന്വേഷിക്കാൻ ഈ നയം അനുസരിച്ച് ഒരു പെരുമാറ്റ ദൃഷ്ടിയായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നതുമാണ്. 2013-ലെ ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്ക് നേരെയുള്ള ലൈംഗിക അതിക്രമം (തടയൽ, നിരോധനം, പരിഹാരം) നിയമം ('ആക്റ്റ്'), 2013 ലെ ജോലിസ്ഥലത്ത് സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ ലൈംഗിക അതിക്രമം ('നിയമങ്ങൾ') എന്നിവയുടെ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിച്ചാണ് ഈ നയം രൂപപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. ഈ POSH പോളിസി ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക അതിക്രമത്തിനെതിരെ സംരക്ഷണം നൽകുന്നു. ലൈംഗികാതിക്രമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികൾ തടയുന്നതിനും പരിഹരിക്കുന്നതിനും അന്തരത്തിലുള്ള എന്തെങ്കിലും സംഭവമുണ്ടായാൽ ശക്തമായ അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കുന്നതിനും ഈ നയം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

ഈ നയ രേഖകൾ ജോലിസ്ഥലത്തെ ലൈംഗിക അതിക്രമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രസക്തമായ നിബന്ധനകളും നിർവചനങ്ങളും; പരാതിയും പരിഹാര സംവിധാനങ്ങളും; എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും പ്രസക്തമായ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും വിശദീകരിക്കുന്നു:

ലക്ഷ്യം:

കമ്പനിയുടെ ധാർമികവും നൈതികവും നിയമപരവുമായ ബാധ്യതകൾ തീർത്തും പ്രതിബദ്ധതയോടെ നിറവേറ്റുന്ന എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും എല്ലാത്തരം അതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നും മുക്തമായ ആരോഗ്യകരമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാനാണ് ഈ നയം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. ലൈംഗിക അതിക്രമമുൾപ്പെടെയുള്ള ഏത് അതിക്രമ കേസുകൾക്കും ഫലപ്രദമായ പരാതിയും പരിഹാര സംവിധാനവും നയം നൽകുന്നു.

പരിധികൾ:

ഈ നയം കമ്പനിയുടെ ഓൺ റോളിലുള്ള എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും കമ്പനി പരിസരത്ത് പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഔട്ട്സോഴ്സ് ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും (സ്ഥിരം, നിലനിർത്തുന്നവർ, നേരിട്ടുള്ള കരാർ, കൺസൾട്ടന്റുകൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള മൂന്നാം കക്ഷി പേയ്റോൾ) ബാധകമാകുന്നതും ഉടൻടി പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതുമാണ്. ശാഖകൾ, ഓഫീസുകൾ, ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുകൾ, യൂണിറ്റുകൾ, കമ്പനിയുടെ പ്രോജക്റ്റ് ലൊക്കേഷനുകൾ കൂടാതെ എക്സ്റ്റേണൽ ലൊക്കേഷനുകൾ എന്നിവയുൾപ്പെടെ 'ജോലിസ്ഥലം' ആയി കണക്കാക്കാവുന്ന ഏത് സ്ഥലവും ഈ നയത്തിൻ്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നതാണ്.

നിർവ്വചനം:

(എ) ശാരീരിക സമ്പർക്കം, ശാരീരികമായ മുന്നേറ്റങ്ങൾ, ലൈംഗിക നിറമുള്ള പരാമർശങ്ങൾ, പ്രോണോഗ്രാഫി കാണിക്കൽ, ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കായി ലൈംഗിക ആവശ്യങ്ങളുന്നയിക്കൽ, ആശയവിനിമയങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ ലൈംഗിക പ്രാധാന്യത്തോടെയുള്ള ക്ഷണങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ വാക്കുകളിലൂടെയോ പ്രവൃത്തികളിലൂടെയോ സ്വാഗതാർഹമല്ലാത്ത മറ്റേതെങ്കിലും പെരുമാറ്റം എന്നിവ പോലെയുള്ള ഇഷ്ടപ്പെടാത്ത ലൈംഗികചുവയുള്ള പെരുമാറ്റം എന്നിവയെല്ലാം ലൈംഗിക അതിക്രമത്തിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു. അത്തരം പെരുമാറ്റം അപമാനകരവും ആരോഗ്യ-സുരക്ഷാ പ്രശ്നവും ഉണ്ടാക്കിയേക്കാം. റിക്രൂട്ട്മെന്റോ പ്രമോഷനോ ഉൾപ്പെടെ ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, മേൽ പറഞ്ഞ ആവശ്യങ്ങളോടുള്ള തന്ററെ എതിർപ്പ് തനിക്ക് ദോഷകരമാകുമെന്നോ അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം പ്രതികൂലമായി മാറുമെന്നോ വിശ്വസിക്കാൻ ഒരു സ്ത്രീക്ക് ന്യായമായ കാരണങ്ങളുണ്ടെങ്കിൽ അത് വിവേചനപരമാണെന്ന് കണക്കാക്കാം.

എതിർലിംഗത്തിലുള്ളവരോടു മാത്രമല്ല, സ്വ ലിംഗത്തിൽ പെട്ട അംഗങ്ങൾക്ക് നേരെ ലൈംഗിക അതിക്രമം നടത്താം. അനുചിതമെന്ന് കരുതപ്പെടുന്ന പെരുമാറ്റരീതികൾ താഴെ കൊടുക്കുന്നു. ഇവ സൂചകങ്ങൾ മാത്രമാണ്, സമഗ്രമല്ല:

വാക്കുകൾ കൊണ്ട് അല്ലാത്ത ഉപദ്രവം

- ആംഗ്യങ്ങൾ
- തുറിച്ചുനോട്ടം / അശ്ലീലമായ നോട്ടം
- വ്യക്തിഗത ഇടങ്ങളിലേക്കുള്ള ആക്രമം
- പിൻ-അപ്പുകൾ
- കുറ്റകരമായ പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങൾ
- കുറ്റകരമായ കത്തുകൾ / മെമ്മോകൾ
- ആവശ്യപ്പെടാത്തതും ആവശ്യമില്ലാത്തതുമായ സമ്മാനങ്ങൾ

വാക്കാലുള്ള ഉപദ്രവം

- ഒരു സൂചന അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തമാക്കുന്ന അഭ്യർത്ഥനകൾ
- ആവശ്യമില്ലാത്ത നിർദ്ദേശങ്ങൾ
- ലൈംഗിക ചുവയുള്ളതോ പ്രകടമായതോ ആയ തമാശകൾ
- 'അടുപ്പം കാണിക്കുന്ന പേരുകളുടെ' ഉപയോഗം
- വ്യക്തിപര സ്വഭാവമുള്ള ചോദ്യങ്ങളോ അഭിപ്രായങ്ങളോ

ശാരീരിക അതിക്രമം

- ബോധപൂർവമായ ശരീര സമ്പർക്കം
- അസഭ്യം പറയൽ
- കടന്നുപിടിത്തം / തഴുകൽ / ചുംബനം
- നിർബന്ധിത ലൈംഗിക ബന്ധം

(ബി) 'പരാതിക്കാരി' എന്നതിൽ, ഏതെങ്കിലും അതിക്രമം നേരിട്ട വ്യക്തി, പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തിയുടെ സമ്മതത്തോടെ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യുന്ന,

സംഭവത്തെക്കുറിച്ച് അറിവുള്ള വ്യക്തി, അല്ലെങ്കിൽ മരിച്ച പീഡിത വ്യക്തിയുടെ നിയമപരമായ അവകാശി എന്നിവർ ഉൾപ്പെടും.
 (സി) 'തൊഴിലാളി' എന്നതിന് നിയമത്തിന് കീഴിൽ നിയുക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള അർത്ഥം ഉള്ളയാളായിരിക്കും.

(ഡി) 'എതിർകക്ഷി' എന്നാൽ ഏതൊരു വ്യക്തിക്കെതിരാണ് ലൈംഗിക അതിക്രമ പരാതി ലഭിച്ചത് ആ വ്യക്തി എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.
 (ഇ) 'ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റി' അല്ലെങ്കിൽ 'ഐസിസി' എന്നാൽ നിയമപ്രകാരം നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന രീതിയിൽ ലൈംഗിക അതിക്രമ പരാതികൾ അന്വേഷിക്കാൻ കമ്പനി രൂപീകരിച്ച കമ്മിറ്റി എന്നാണ് അർത്ഥമാക്കുന്നത്.

മൂന്നാം കക്ഷി അതിക്രമം:

ഈ നിയമപ്രകാരം, ജീവനക്കാരി ഔട്ട്ഡോർ ഡ്യൂട്ടിയിലായിരിക്കെ, ഏതെങ്കിലും മൂന്നാം കക്ഷിയോ പുറത്തുള്ളവരോ ചെയ്യുന്ന പ്രവൃത്തിയുടെയോ ഒഴിവാക്കലിൻറെയോ ഫലമായി ഉണ്ടാകുന്ന ഉപദ്രവമാണ് മൂന്നാം കക്ഷി അതിക്രമം. കമ്പനിയും ചുമതലയുള്ള വ്യക്തിയും നിയമപ്രകാരം ആവശ്യമായതും ന്യായമായതുമായ നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുകയും അതിക്രമം നേരിട്ട വ്യക്തി ലോക്കൽ പോലീസ് പോലെ നിയമ നിർവ്വഹണ അധികാരികൾക്ക് പരാതി നൽകാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു എങ്കിൽ, ആ ജീവനക്കാരനെ / ഉപദോഷതാവിനെ സഹായിക്കുന്നതുൾപ്പെടെയുള്ള പിന്തുണയും സഹായവും നൽകുകയും ചെയ്യും.

ഉപദോഷതാക്കളുമായുള്ള ആശയവിനിമയത്തിലൂടെ ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർ മൂന്നാം കക്ഷികളുമായി നിരന്തരം ബന്ധപ്പെടുന്ന നമ്മുടെ ഇൻഡസ്ട്രിയിൽ ഇത്തരം കേസിന് പ്രസക്തി കൂടുതലുമാണ്. കമ്പനിയിലെ ജീവനക്കാരോ മൂന്നാം കക്ഷികളോ, കുറ്റം ചെയ്യുന്നത് ആരായാലും, അത്തരം പ്രവൃത്തികൾ തടയുന്നതിനോ പ്രോസിക്യൂട്ട് ചെയ്യുന്നതിനോ കമ്പനി അവരെ പിന്തുണയ്ക്കുമെന്ന് ഞങ്ങളുടെ ജീവനക്കാർക്ക് ഉറപ്പുണ്ടായിരിക്കണം.

ലൈംഗിക അതിക്രമം നിയമവിരുദ്ധമാണ്:

എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും ലൈംഗികഅതിക്രമത്തിൽ നിന്ന് മുക്തരായിരിക്കാനും ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത അന്തരീക്ഷത്തിൽ ജോലി ചെയ്യാനും ഉള്ള അവകാശം ഉണ്ട്. ഒരു തൊഴിലുടമയോ കമ്പനിയുടെ മാനേജ്മെന്റിൻറെയോ ഉടമസ്ഥതയുടെയോ ഭാഗമായ ഏതെങ്കിലും വ്യക്തിയോ, ഒരു സൂപ്പർവൈസർ അല്ലെങ്കിൽ സഹജീവനക്കാരനോ, മറ്റേതെങ്കിലും ജീവനക്കാരെ ജോലിസ്ഥലത്തോ പ്രസ്തുത വ്യക്തികൾ . ജോലിയുമായോ ജോലിസ്ഥലവുമായോ ബന്ധപ്പെട്ട് സഞ്ചരിക്കുന്ന സ്ഥലത്തോ മറ്റേതെങ്കിലും സ്ഥലത്തോ വച്ച് ലൈംഗികമായി ഉപദ്രവിക്കരുത്.

സ്ഥാപനത്തിലെ ഒരു ജീവനക്കാരും തൊഴിൽ വേളയിൽ മറ്റൊരുവരുടെയും ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന് വിധേയമാകുന്നില്ലെന്ന് ഉറപ്പാക്കാൻ ആവശ്യമായതും ന്യായമായതുമായ എല്ലാ നടപടികളും കമ്പനി സ്വീകരിക്കും. അത്തരത്തിലുള്ള ഏതെങ്കിലും ലൈംഗിക അതിക്രമം സംഭവിക്കുകയാണെങ്കിൽ, ലൈംഗികാതിക്രമം പരിഹരിക്കുന്നതിന്

ആക്രമിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരനെ സഹായിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ എല്ലാ നടപടികളും തൊഴിലുടമ സ്വീകരിക്കും.

കമ്പനിയുടെ ഒരു ജീവനക്കാരനും നിയമാനുസൃതമായ ആവശ്യത്തിനായി കമ്പനിയുടെ ഹെഡ് ഓഫീസോ ബ്രാഞ്ചോഫീസുകളോ സന്ദർശിക്കുന്ന പുറത്തുനിന്നുള്ള വ്യക്തിയെ ലൈംഗികമായി ഉപദ്രവിക്കരുത്. മറ്റൊരാൾക്ക് സാധനങ്ങളോ സേവനങ്ങളോ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുമ്പോഴോ നൽകുമ്പോഴോ ഒരു വ്യക്തി മറ്റൊരാളെ ലൈംഗികമായി ഉപദ്രവിക്കരുത്.

അവകാശങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും:

- എല്ലാ വനിതാ ജീവനക്കാർക്കും അന്തസ്സുള്ളതും ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നും മുക്തവുമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷത്തിന് അർഹതയുണ്ട്.
- എല്ലാ വനിതാ ജീവനക്കാർക്കും താൻ വിധേയമായതോ തന്നെ ലക്ഷ്യം വച്ചതോ ആയ ലൈംഗികാധിഷ്ഠിത പെരുമാറ്റത്തിനെതിരെ, ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിക്കോ അല്ലെങ്കിൽ പോളിസി പ്രകാരം രൂപീകരിച്ച ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിയിലെ ചെയർപേഴ്സൺ അല്ലെങ്കിൽ മറ്റേതെങ്കിലും അംഗത്തിനോ പരാതിപ്പെടാൻ അർഹതയുണ്ട്.
- ഓരോ വനിതാ ജീവനക്കാരിയും അവളുടെ അറിവിൽ വരുന്ന ലൈംഗികാതിക്രമം സംബന്ധിച്ച ഏതൊരു സംഭവവും ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിയിലോ ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിയുടെ അധ്യക്ഷയ്ക്കോ ഉടൻ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യണം.

ഒരു പരാതി റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യൽ :

ഒരു വ്യക്തി താൻ ലൈംഗിക അതിക്രമത്തിനോ പ്രതികാരത്തിനോ ഇരയായെന്ന് വിശ്വസിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, അത്തരം പരാതി ഉടൻ തന്നെ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാൻ അവളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു. അതിക്രമം സംബന്ധിച്ച വാക്കാലുള്ളതോ രേഖാമൂലമുള്ളതോ ആയ എല്ലാ പരാതികളും സ്വീകരിക്കുന്നതിന് കമ്പനി ഒരു ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റി (ഐസിസി) രൂപീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. രൂപീകരിച്ച ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റി മൂന്ന് വർഷത്തേക്ക് പ്രവർത്തിക്കും. ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റി അംഗങ്ങളുടെ പേരും ബന്ധപ്പെടേണ്ട നമ്പരുകളും എല്ലാ ഓഫീസുകളിലും പ്രാധാന്യത്തോടെ പ്രദർശിപ്പിക്കും.

ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റി :

- പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ - ഐസിസിയുടെ ചെയർപേഴ്സൺ, പ്രിസൈഡിംഗ് ഓഫീസർ എന്ന പേരിൽ അറിയപ്പെടും. അവർ , ഒരു സീനിയർ ലെവൽ വനിതാ ജീവനക്കാരിയായിരിക്കും.
- എക്സ്റ്റേണൽ മെംബർ - ഒരു എക്സ്റ്റേണൽ മെംബർ ലൈംഗിക അതിക്രമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശ്നങ്ങളിൽ പരിചയമുള്ള വ്യക്തിയായിരിക്കും, അല്ലെങ്കിൽ ഒരു സർക്കാരിതര സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്നോ അല്ലെങ്കിൽ സ്ത്രീകളുടെ ക്ഷേമത്തിനായി പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമായ അസോസിയേഷനിൽ നിന്നോ ആയിരിക്കും
- എംപ്ലോയീ മെംബേഴ്സ് - ഐസിസിയിൽ സ്ഥാപനത്തിലെ ജീവനക്കാരിൽ നിന്ന് രണ്ടോ അതിലധികമോ അംഗങ്ങളെ ഉൾപ്പെടുത്തണം, സാമൂഹിക

പ്രവർത്തനത്തിൽ പരിചയമുള്ള വ്യക്തികൾ അല്ലെങ്കിൽ സ്ത്രീകളുടെ ക്ഷേമത്തിൽ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധരായ വ്യക്തികളോ ആയിരിക്കും.

അന്വേഷണ നടപടികൾ:

അതിക്രമത്തിനിരയായ ഒരു സ്ത്രീക്ക് സംഭവം നടന്ന് ഒരു മാസത്തിനുള്ളിൽ ഐസിസിക്ക് രേഖാമൂലം പരാതി നൽകാം. കൂടാതെ, പ്രസ്തുത കാലയളവിനുള്ളിൽ രേഖാമൂലം പരാതി നൽകുന്നതിൽ നിന്ന് യുവതിയെ തടയുന്ന സാഹചര്യങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നതായി ബോധ്യപ്പെട്ടാൽ, ഐസിസിക്ക് ഈ സമയപരിധി ഒരു മാസത്തിൽ കവിയാതെ നീട്ടി നൽകാനാകും. ലൈംഗികാതിക്രമം നേരിട്ട ഒരു സ്ത്രീക്ക്, ശാരീരികമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ കാരണം ലൈംഗികാതിക്രമത്തെ കുറിച്ച് സ്വയം പരാതി നൽകാൻ സാധിക്കാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ പരാതിക്കാരിയുടെ രേഖാമൂലമുള്ള സമ്മതത്തോടെ ബന്ധുവിനോ സുഹൃത്തിനോ, സഹപ്രവർത്തകനോ ദേശീയ വനിതാ കമ്മീഷനിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥനോ സംസ്ഥാന വനിതാ കമ്മീഷനോ അല്ലെങ്കിൽ സംഭവത്തെക്കുറിച്ച് അറിവുള്ള മറ്റേതെങ്കിലും വ്യക്തിക്കോ പരാതി സമർപ്പിക്കാനാകും. ഐസിസി പരാതിയുടെ പകർപ്പ് 7 പ്രവൃത്തി ദിവസങ്ങൾക്കകം പ്രതിഭാഗത്തിന് അയയ്ക്കും. 10 പ്രവൃത്തി ദിവസത്തിനകം പ്രതികൾ മറുപടി നൽകണം. സ്വാഭാവിക നീതിയുടെ തത്വങ്ങൾ പാലിച്ച് ഐസിസി പരാതി അന്വേഷിക്കും.

ലൈംഗിക അതിക്രമം ആരോപിക്കപ്പെടുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളും പ്രസക്തമായ വിശദാംശങ്ങളും പരാതിയിൽ അടങ്ങിയിരിക്കണം. പരാതിക്കാരിക്ക് ഏതെങ്കിലും കാരണവശാൽ തന്റെ ഐഡൻറിറ്റി വെളിപ്പെടുത്താൻ കഴിയില്ലെന്ന് തോന്നിയാൽ, പരാതിക്കാരി സ്ഥാപന മേധാവിയെ പരാതി അറിയിക്കുകയും അത് നേരിട്ടോ മുദ്രവച്ചു കവറിലോ കൈമാറുകയും വേണം. സ്ഥാപന മേധാവി യഥാർത്ഥ പരാതി നിലനിർത്തുകയും പരാതിക്കാരന്റെ എല്ലാ കാര്യങ്ങളും പ്രസക്തമായ വിശദാംശങ്ങളും അടങ്ങിയ പരാതിയുടെ സംഗ്രഹം ഐസിസിക്ക് അയയ്ക്കുകയും ചെയ്യും. പരാതി ലഭിച്ച് 1 ആഴ്ചയ്ക്കുള്ളിൽ, ചെയർപേഴ്സൺ ഐസിസിയിലെ എല്ലാ അംഗങ്ങളെയും ഇക്കാര്യം അറിയിക്കും.

ഒരു സഹപ്രവർത്തകൻ, സൂപ്പർവൈസർ, ഏജന്റ്, വെണ്ടർ അല്ലെങ്കിൽ ക്ലയന്റ് എന്നിവരാൽ ഒരു ജീവനക്കാരി അതിക്രമം നേരിട്ടാൽ, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരു ജീവനക്കാരി ഉപദ്രവിക്കപ്പെട്ടതായി ഒരാൾ വിശ്വസിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, സംഭവത്തിന്റേയോ സംഭവങ്ങളുടെയോ വസ്തുതകളും വിശദാംശങ്ങളും അതിൽ ഉൾപ്പെട്ട വ്യക്തികളുടെ പേരുകളും അടക്കം ഉടനടി ഇൻറേണൽ കമ്പ്യൂയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിയിൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാൻ അയാൾ/അവൾ ബാധ്യസ്ഥരാണ്.

വിഷയം ഉടനടി സമഗ്രമായി അന്വേഷിക്കുകയും സാധ്യമായ പരിധിവരെ രഹസ്യസ്വഭാവം നിലനിർത്തുകയും ചെയ്യും. തെളിവുകൾ പരിശോധിച്ച ശേഷം, അതിക്രമം നടന്നതായി വിശ്വസിക്കാൻ ന്യായമായ കാരണങ്ങളുണ്ടോ എന്ന് നിർണ്ണയിക്കും. അന്വേഷണ പ്രക്രിയയിൽ പൂർണ്ണമായി സഹകരിക്കേണ്ടത് എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും ബാധ്യതയാണ്. ഏതു തരത്തിലുള്ള ഉപദ്രവകരമായ പെരുമാറ്റവും ഒരു വലിയ കുറ്റമായി കമ്പനി കണക്കാക്കുന്നു, അത് കുറ്റവാളിക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടിക്കും ജോലിയിൽ നിന്ന് നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനും കാരണമായേക്കാം.

ഭാവിയിൽ ഏതെങ്കിലും ഉപദ്രവങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നത് തടയാൻ കമ്പനി നടപടിയെടുക്കും. അതു മാത്രമല്ല, അതിക്രമങ്ങൾ മാനേജ്മെന്റിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്താനുള്ള ഒരു ജീവനക്കാരന്റെ ശ്രമത്തെ നിരുത്സാഹപ്പെടുത്താനോ തടയാനോ ശ്രമിക്കുന്ന ഏതെങ്കിലും ജീവനക്കാരനെതിരെയും അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കും. ശല്യപ്പെടുത്തലിനെക്കുറിച്ച് പരാതിപ്പെടുന്നവരെ കൂടുതൽ ഉപദ്രവിക്കൽ, ബലപ്രയോഗം അല്ലെങ്കിൽ ഭീഷണിപ്പെടുത്തൽ എന്നിവയിൽ നിന്നും പരാതിക്കാരെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ കൈക്കൊള്ളുമെന്ന് കമ്പനി ഉറപ്പുനൽകുന്നു.

(എ) അന്വേഷണത്തിന് മുമ്പുള്ള തർക്ക പരിഹാരം:

പരാതിപ്പെട്ട വ്യക്തി/സ്ത്രീ ആവശ്യപ്പെട്ടാൽ മാത്രം, ഔദ്യോഗികമായ നടപടിക്രമങ്ങൾ ആരംഭിക്കുന്നതിനു മുമ്പ് അനൗപചാരികമായി ഇടപെട്ട് പാർട്ടികൾ തമ്മിലുള്ള പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ ഇനേണൽ കംപ്ലയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിക്ക് ശ്രമിക്കാവുന്നതാണ്. ഇൻറേണൽ കംപ്ലയിൻ്റ് കമ്മിറ്റിയിൽ നിന്ന് തർക്ക പരിഹാര നടപടികൾക്കായുള്ള വ്യക്തിയെ ആക്രമിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തി/സ്ത്രീക്ക് തിരഞ്ഞെടുക്കാം.

(ബി) വാക്കാലുള്ള പരാതികൾ രേഖാമൂലം പുനർനിർമ്മിക്കൽ :

ഈ നിയമപ്രകാരം വാക്കാലുള്ള പരാതി ലഭിക്കുന്ന കേസുകളിൽ, പ്രസ്തുത പരാതി രേഖാമൂലം പുനർനിർമ്മിക്കുകയും പരാതിക്കാരൻ ആവശ്യപ്പെടുന്ന ഭാഷയിൽ പരാതിക്കാരനെ വായിച്ച് കേൾപ്പിക്കുകയും പരാതിക്കാരന്റെ ഒപ്പ് വാങ്ങുകയും ചെയ്യേണ്ടത് ഐസിസിയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമാണ്.

(സി) പരാതികളുടെ രഹസ്യസ്വഭാവം:

ഈ നിയമത്തിന് കീഴിൽ, അതിക്രമങ്ങൾ സംബന്ധിച്ച് ലഭിച്ച എല്ലാ പരാതികളും, പരാതിക്കാർ, പ്രതികൾ, സാക്ഷികൾ, ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന മറ്റ് കക്ഷികൾ എന്നിവരുടെ പേരും വിശദാംശങ്ങളും കർശനമായി രഹസ്യവും സ്വകാര്യവുമാണെന്ന് ഉറപ്പാക്കേണ്ടത് നിയുക്തമാക്കിയിട്ടുള്ള എല്ലാ വ്യക്തികളുടേയും അധികാരികളുടേയും ചുമതലയായിരിക്കും. അതിക്രമം നേരിട്ട വ്യക്തിയുടെ/സ്ത്രീയുടെ പേര് കമ്പനിയുടെ നടപടികളുടെ ഒരു രേഖകളിലും പരാമർശിക്കില്ല. എന്നാൽ, ഐസിസിക്ക് അടിസ്ഥാന വിവരങ്ങളോ സംഗ്രഹങ്ങളോ, അതായത്, അതിക്രമങ്ങളെ കുറിച്ചോ അതിനെതിരെ ഏതൊക്കെ നടപടികൾക്ക് ശുപാർശകൾ നൽകിയിട്ടുണ്ട് തുടങ്ങിയ വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്, പക്ഷെ അത്തരം വെളിപ്പെടുത്തലുകളിൽ വ്യക്തിയെയോ സാക്ഷികളെയോ തിരിച്ചറിയുവാൻ പാടില്ല. സ്വകാര്യതയുടെയും രഹസ്യത്വകതയുടെയും ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ലംഘനം നിയമം അനുശാസിക്കുന്ന പിഴ ചുമത്തുന്നതിന് ഇടയാക്കും.

(ഡി) ബാലിശമായ പരാതികൾ:

ആർക്കെതിരെയും നിസ്സാരമോ ദുരുദ്ദേശ്യപരമോ ആയ പരാതികൾ കൊണ്ടുവരാൻ ഈ നയം ഉപയോഗിക്കാൻ പാടില്ല. മന:പൂർവ്വം തെറ്റായ പരാതി നൽകുന്നത് പരാതിക്കാർക്കെതിരെ അച്ചടക്ക നടപടി എടുക്കുന്നതിനോ

തിരുത്തൽ നടപടിക്കോ കാരണമാകും. എന്നിരുന്നാലും, ലൈംഗിക അതിക്രമത്തിന്റെ ആരോപണം തെളിയിക്കുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നത് തെറ്റായതോ/അല്ലെങ്കിൽ ബാലിശമായതോ ആയ ആരോപണത്തിന്റെ തെളിവായി മാറുന്നില്ല.

90 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കണം:

നിലവിൽ പ്രാബല്യത്തിൽ ഉള്ള ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിൽ എന്ത് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, അന്വേഷണം ആരംഭിച്ച തീയതി മുതൽ 90 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നത് ഉൾപ്പെടെ അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കേണ്ടതുണ്ട്. കാലതാമസമുണ്ടായാൽ അതിനുള്ള കാരണങ്ങൾ രേഖാമൂലം രേഖപ്പെടുത്തണം.

അന്വേഷണത്തിൽ ഗുരുതരമായ ക്രിമിനൽ സ്വഭാവത്തിന് പ്രഥമദൃഷ്ട്യാ തെളിവുണ്ടെന്ന് സമിതി കണ്ടെത്തിയാൽ ഏഴു ദിവസത്തിനകം പരാതി പൊലീസിന് കൈമാറണം. രേഖാമൂലമുള്ള അഭ്യർത്ഥന ലഭിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അന്വേഷണ ഘട്ടത്തിൽ പരാതിക്കാരിയായ സ്ത്രീയുടെ പ്രവർത്തന പ്രകടനത്തെക്കുറിച്ച് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്നും അല്ലെങ്കിൽ അവളുടെ രഹസ്യ റിപ്പോർട്ട് എഴുതുന്നതിൽ നിന്നും പ്രതിയെ തടഞ്ഞുകൊണ്ട്, പരാതിക്കാരിക്ക് ആശ്വാസം നൽകാൻ ഐസിസിക്ക് കഴിയും. അന്വേഷണ വേളയിൽ, പരാതിക്കാരനെയോ പ്രതിയെയോ വ്യത്യസ്ത സ്ഥലങ്ങളിലേക്ക് മാറ്റാനോ പരാതിക്കാരിയുമായുള്ള മുഖാമുഖ സമ്പർക്കം ഒഴിവാക്കാൻ അവധി അനുവദിക്കാനോ തൊഴിലുടമയോട് ഐസിസിക്ക് ശുപാർശ ചെയ്യാം. കമ്മിറ്റിയുടെ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിക്കാൻ തൊഴിലുടമ ബാധ്യസ്ഥനാണ്.

അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കി, പത്ത് ദിവസത്തിനകം ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന്റെ സ്വഭാവത്തിന് ആനുപാതികമായ അച്ചടക്കനടപടി നിർദ്ദേശിക്കുന്ന റിപ്പോർട്ട് കമ്മിറ്റി ഡിസിപ്ലിനറി അതോറിറ്റിക്ക് സമർപ്പിക്കണം. ലൈംഗിക അതിക്രമം എന്നത് 'തൊഴിലിടത്തിലെ മോശമായ പെരുമാറ്റത്തിന്' തുല്യമായതിനാൽ, സർവീസ് റൂളിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതുപോലെ ഡിസിപ്ലിനറി അതോറിറ്റി അച്ചടക്ക നടപടി സ്വീകരിക്കണം. അച്ചടക്ക നടപടിയിൽ, കുറ്റത്തിന്റെ ഗൗരവം കണക്കിലെടുത്ത്, നിയമങ്ങളിലെ വ്യവസ്ഥകൾക്കനുസൃതമായി പ്രതിഭാഗം പരാതിക്കാരിക്ക് നൽകേണ്ട നഷ്ടപരിഹാരവും ഉൾപ്പെട്ടേക്കാം.

മതിയായ കാരണമില്ലാതെ പരാതിക്കാരനോ പ്രതിയോ , തുടർച്ചയായി മൂന്ന് ഹിയറിംഗുകൾക്ക് സ്വയം സ്വയം ഹാജരാകാൻ പരാജയപ്പെട്ടാൽ, അന്വേഷണ നടപടികൾ അവസാനിപ്പിക്കാനോ എക്സ്-പാർട്ടി വിധി നൽകാനോ ഐസിസിക്ക് അവകാശമുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും, പരാതിക്കാരന് / പ്രതിക്ക് രേഖാമൂലം 15 ദിവസത്തെ അറിയിപ്പ് നൽകാതെ എക്സ്-പാർട്ടി അല്ലെങ്കിൽ ടെർമിനേഷൻ ഓർഡർ പാസാക്കില്ല. ആളുകൾ ഹാജരാകാൻ, തെളിവുകൾ കണ്ടെത്താൻ, രേഖകൾ ഹാജരാക്കാൻ എന്നിവ നിർബന്ധമാക്കുന്നതിന് ഒരു സിവിൽ കോടതിയുടെ അധികാരം ഐസിസിക്ക് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഐസിസി ഒരു അന്വേഷണ അതോറിറ്റിയായും അതിന്റെ റിപ്പോർട്ട് അന്വേഷണ റിപ്പോർട്ടായും കണക്കാക്കുന്നു.

അച്ചടക്ക നടപടി:

- ഒരു അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കുമ്പോൾ, ഐസിസി കമ്മിറ്റി അതിന്റെ കണ്ടെത്തലുകളുടെ ഒരു രേഖാമൂലമുള്ള റിപ്പോർട്ട് അന്വേഷണം പൂർത്തിയാക്കിയ തീയതി മുതൽ പത്ത് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ കമ്പനിക്ക് നൽകുകയും അത്തരം റിപ്പോർട്ട് ബന്ധപ്പെട്ട കക്ഷികൾക്ക് ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യും.
- പ്രതിക്കേതിരായ ആരോപണം തെളിയിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന നിഗമനത്തിൽ കമ്മിറ്റി എത്തിച്ചേരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, വിഷയത്തിൽ നടപടിയെടുക്കേണ്ടതില്ലെന്ന് കമ്പനിയോട് ശുപാർശ ചെയ്യും.
- പ്രതിക്കേതിരെയുള്ള ആരോപണം തെളിഞ്ഞു എന്ന നിഗമനത്തിൽ കമ്മിറ്റി എത്തിച്ചേരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ, കുറ്റകൃത്യത്തിന്റെ ഗൗരവത്തിന് നേർ അനുപാതത്തിൽ സാധ്യമായ അച്ചടക്കനടപടികൾ നിർദ്ദേശിക്കും. ഇത് ഇനിപ്പറയുന്ന വിധം ആകാം:

- കമ്മിറ്റി മൈനറായി കണക്കാക്കുന്ന, വാക്കാലുള്ളതോ ഗ്രാഫിക് ആയതോ ആംഗ്യത്തിലൂടെയോ ഉള്ള മോശമായ പെരുമാറ്റം പോലുള്ള ഒരു കുറ്റത്തിന് പ്രതിയുടെ പേഴ്സണൽ ഫയലിൽ ഒരു മുന്നറിയിപ്പ് കത്ത് സ്ഥാപിക്കും.
- ഒരു വ്യക്തിക്കെതിരെ രേഖാമൂലമുള്ള അല്ലെങ്കിൽ ഒന്നിൽ കൂടുതൽ പരാതികൾ ലഭിക്കുകയാണെങ്കിൽ, അതിക്രമ പരാതിക്ക് ഉടനടി സ്ഥലംമാറ്റം അല്ലെങ്കിൽ ശമ്പളം കൂടാതെയുള്ള സസ്പെൻഷൻ.
- പ്രമോഷനുകൾ തടഞ്ഞു വയ്ക്കൽ
- ശമ്പള വർദ്ധനയും ഇൻക്രിമെന്റുകളും തടഞ്ഞു വയ്ക്കൽ.
- വൈകാരികവും ശാരീരികവുമായ അതിക്രമം പോലെയുള്ള ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യമാണെങ്കിൽ സർവീസിൽ നിന്ന് പിരിച്ചുവിടൽ.
- ഇന്ത്യൻ പീനൽ കോഡ്, 1860 പ്രകാരം ശിക്ഷാർഹമായ പരാതികൾ ഉണ്ടാകുമ്പോൾ, കമ്പനി ആക്ട് അനുസരിച്ച് നടപടിയെടുക്കുകയും, ആക്രമിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തിക്ക്, അവർ ആഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ, ഉചിതമായ അധികാരികൾക്ക് പരാതി സമർപ്പിക്കാൻ സഹായം നൽകുകയും ചെയ്യും.

ഐസിസി കമ്മിറ്റി ശുപാർശ ചെയ്യുന്ന അച്ചടക്കനടപടികൾ പ്രതിയോടും പരാതിക്കാരനോടും വെച്ചേറെ വെളിപ്പെടുത്തണം. കുറ്റാരോപിതനായയാൾ പ്രതികാര സ്വഭാവം പ്രകടിപ്പിക്കാനുള്ള സാധ്യതയെക്കുറിച്ച് കമ്മിറ്റി എല്ലായ്പ്പോഴും ജാഗ്രത പാലിക്കും. ശുപാർശ ലഭിച്ച് അറുപത് ദിവസത്തിനുള്ളിൽ കമ്മിറ്റി നൽകിയ ശുപാർശ പ്രകാരം കമ്പനി പ്രവർത്തിക്കും

മാനേജ്മെന്റിന്റെ ബാധ്യതകൾ:

- ഈ നയത്തിന്റെ പൂർണ്ണവും ഫലപ്രദവും വേഗത്തിലുള്ളതുമായ നടപ്പാക്കൽ ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ എല്ലാ സഹായങ്ങളും കമ്പനി മാനേജ്മെന്റ് നൽകും. ഐസിസിയുടെ തീരുമാനങ്ങൾ നടപ്പാക്കാൻ മാനേജ്മെന്റ് കൂടുതൽ ബാധ്യസ്ഥരായിരിക്കുകയും അത് വേഗത്തിൽ നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്യും.

• ഐസിസിക്ക് നൽകുന്ന പിന്തുണയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നവയാണ് :

- പരിശീലനത്തിനും മറ്റ് പ്രതിരോധ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുമുള്ള സെക്രട്ടേറിയൽ, അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് പിന്തുണ.
- ഐസിസി സ്ഥാപിക്കാൻ സഹായിക്കുന്നു
- അന്വേഷണ സമയത്ത് സെക്രട്ടേറിയൽ പിന്തുണ
- എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും ആവശ്യമായ സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സുകൾ.

- ഭീഷണിയും ഏതെങ്കിലും പ്രതികാര നടപടിയും ഉണ്ടായാൽ ഐസിസി അംഗങ്ങൾക്ക് കമ്പനി മതിയായ സംരക്ഷണം നൽകുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു. വിഷയം കോടതിയിൽ പോയാൽ പിന്തുണയും സംരക്ഷണവും നൽകും.
- നയത്തെ കുറിച്ച് എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും അറിയിക്കുമ്പോൾ ഐസിസിക്ക് പിന്തുണ നൽകൽ
- ഏതെങ്കിലും അതിക്രമത്തിനെതിരെ പ്രതിരോധ, തടസ്സ, തിരുത്തൽ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുക. ഐസിസിക്ക് ലഭിച്ചതും തീർപ്പാക്കിയതുമായ പരാതികളെ കുറിച്ചുള്ള സ്റ്റേറ്റ്മെന്റ് കമ്പനിയുടെ ഡയറക്ടർ ബോർഡ് വർഷം തോറും അവലോകനം ചെയ്യും.

അപ്പീൽ:

ഐസിസി നൽകിയ ശുപാർശകൾ സംബന്ധിച്ചോ അല്ലെങ്കിൽ അത്തരം ശുപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കാതിരിക്കുന്നതിനെ കുറിച്ചോ പരാതിക്കാരനോ പ്രതിയോ ആയ വ്യക്തിക്ക് എന്തെങ്കിലും പരാതികൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ ഐസിസിയുടെ അന്തിമ റിപ്പോർട്ടും ശുപാർശകളും ലഭിച്ച് 90 (തൊണ്ണൂറ്) ദിവസത്തിനുള്ളിൽ അപ്പീൽ അതോറിറ്റിക്ക് മുമ്പാകെ (അതായത്, വ്യാവസായിക കോടതികൾ അല്ലെങ്കിൽ ഈ നിയമപ്രകാരം അപ്പലേറ്റ് അതോറിറ്റിയായി നിയോഗിക്കപ്പെട്ട മറ്റ് അധികാരികൾ) അപ്പീൽ സമർപ്പിക്കാവുന്നതാണ്.

നയം നടപ്പിലാക്കലും അവലോകനവും:

ഈ നയം ബോർഡ് അവശ്യാടിസ്ഥാനത്തിൽ നടപ്പാക്കുകയും അവലോകനം ചെയ്യുകയും ചെയ്യും. മുഴുവൻ നയവും അല്ലെങ്കിൽ അതിന്റെ ഏതെങ്കിലും ഭാഗവും എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും ഭേദഗതി ചെയ്യാനും റദ്ദാക്കാനും പരിഷ്കരിക്കാനും ഇല്ലായ്മ ചെയ്യാനും പുനഃസ്ഥാപിക്കാനും കമ്പനിക്ക് അവകാശമുണ്ടായിരിക്കും.