

ଜିଆଇସି ହାଉସିଂ ଫାଇନାନ୍ସ ଲିମିଟେଡର କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ନିବାରଣ

ଉପକ୍ରମ:

ଜିଆଇସି ହାଉସିଂ ଫାଇନାନ୍ସ ଲିମିଟେଡ୍ (“କମ୍ପାନୀ”) ସମାନ ସୁଯୋଗ ଦେଉଥିବା ଏକ କମ୍ପାନୀ ଅଟେ ଏବଂ ଏହା ଏକ ସୁସ୍ଥ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରିବା ଲାଗି ସଂକଳ୍ପବଦ୍ଧ ଯେଉଁଠି କର୍ମଚାରୀମାନେ ପକ୍ଷପାତ, ଲିଙ୍ଗଭେଦ ଏବଂ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ଭୟ ବିନା ସୁରକ୍ଷିତ ଭାବେ କାମ କରିପାରିବେ। କମ୍ପାନୀ ଏଥିରେ ମଧ୍ୟ ବିଶ୍ୱାସ କରିଥାଏ ଯେ ଏହାର ସବୁ କର୍ମଚାରୀମାନେ ସମ୍ମାନପୂର୍ଣ୍ଣ ବ୍ୟବହାର ପାଇବା ଲାଗି ହକ୍ଦାର୍ ଅଟନ୍ତି। ତେଣୁ ଏହି ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ, ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ ଏବଂ ଏହାକୁ ଅସଦାଚରଣ ବୋଲି ଧରାଯାଇଥାଏ। କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ମହିଳାଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା (ନିବାରଣ, ନିଷେଧ ଏବଂ ସମାଧାନ) ଆଇନ, 2013 (“ଆଇନ”) ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ନିୟମାବଳୀ, 2013 (“ନିୟମାବଳୀ”) ମୁତାବକ ଏହି ନୀତି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି। ଏହି ପିଓଏସ୍‌ଏଚ୍ ନୀତି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ହେଉଥିବା ନିର୍ଯାତନା ବିରୁଦ୍ଧରେ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିଥାଏ। ଏହା ମଧ୍ୟ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରତିରୋଧ ଓ ସମାଧାନ ଏବଂ ଏପରି କୌଣସି ଘଟଣା ଘଟିଲେ କଠୋର ଶୁଦ୍ଧିକାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଥାଏ।

ଏହି ନୀତି ଦସ୍ତାବିଜରେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ ଓ ସଂଜ୍ଞା, ଅଭିଯୋଗ ଓ ସମାଧାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ ସବୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ବିଷୟରେ ବିସ୍ତୃତ ବିବରଣୀ ଦିଆଯାଇଛି।

ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ:

ଏହି ନୀତିର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଏକ ସୁସ୍ଥ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେବା ଯାହା ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସବୁ ପ୍ରକାରର ନିର୍ଯାତନାରୁ ମୁକ୍ତ ହୋଇଥିବ ତଥା ଏହା କମ୍ପାନୀର ନୈତିକ, ସଦାଚାରପୂର୍ଣ୍ଣ ଓ ଆଇନଗତ ଦାୟିତ୍ୱକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିବଦ୍ଧତାର ସହିତ ନିର୍ବାହ କରୁଥିବ। ଏହି ନୀତିରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ବନ୍ଧେ ନିର୍ଯାତନାର ଯେକୌଣସି ମାମଲାରେ ଏକ ପ୍ରଭାବୀ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ ଏବଂ ନିବାରଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି।

ପରିସର:

ଏହି ନୀତି କମ୍ପାନୀର ସବୁ କର୍ମଚାରୀ ଏବଂ କମ୍ପାନୀ ପରିସରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଆଡ଼ଗସୋର୍ସ କର୍ମଚାରୀ (ସ୍ଥାୟୀ, ରିଟେନର୍, ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଚୁକ୍ତି, ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ବେତନରେ ଥିବା, ପରାମର୍ଶଦାତାଙ୍କ ସମେତ)ଙ୍କ ଉପରେ ଲାଗୁ ହେବ ଏବଂ ତତ୍କାଳ ପ୍ରଭାବ ସହିତ ଲାଗୁ ହେବ। ଏହାର ପରିସର ଯେକୌଣସି ସ୍ଥାନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବ୍ୟାପି ରହିଛି, ଯାହାକି ‘କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳ’ ହୋଇପାରେ, ଯେଉଁଠି କମ୍ପାନୀର ଶାଖା, କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ, ବିଭାଗ, ଯୁନିଟ୍, ପ୍ରକଳ୍ପ ସ୍ଥାନ ଏବଂ ବାହ୍ୟ ସ୍ଥାନ ସାମିଲ ରହିଛି, ତାହା ଭୌତିକ କିମ୍ବା ଆଭାସୀ ହୋଇପାରେ।

ସଂଜ୍ଞା:

(a) ଶାରୀରିକ ସମ୍ପର୍କ କିମ୍ବା ଏଥିପାଇଁ ଆଗକୁ ବଢ଼ିବା, ଯୌନଗତ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରଖି ଅରୁଚିକର ମତ୍ତବ୍ୟ ଦେବା, ପର୍ଯ୍ୟୋଗୀୟ ଦେଖାଇବା ଓ ଯୌନ ନିବେଦନ କିମ୍ବା ଅନୁଗ୍ରହ, ଯୌନ ସମ୍ପର୍କ ରଖିବା ଲାଗି ଯୋଗାଯୋଗ କିମ୍ବା ନିମନ୍ତ୍ରଣ ଅଥବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଯୌନଗତ ଆଚରଣ ଯାହା ଅବାଞ୍ଚିତ ହୋଇପାରେ, ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନାରେ ସାମିଲ । ଏପରି ଆଚରଣ ଅପମାନଜନକ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଓ ସୁରକ୍ଷା ଲାଗି ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିପାରେ; ଯଦି ମହିଳାଙ୍କ ଅଭିଯୋଗ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କୁ ନିମ୍ନୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦୋନ୍ନତି ସମ୍ପର୍କରେ ରୋକଗାର ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ କ୍ଷତି ହେଉଛି, କିମ୍ବା ଯେତେବେଳେ ଏହା ଶତ୍ରୁତାପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରୁଛି ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରିବା ଲାଗି ତାଙ୍କ ନିକଟରେ ଉଚିତ୍ ଆଧାର ରହିଛି ତା’ହେଲେ ଏହାକୁ ଭେଦଭାବପୂର୍ଣ୍ଣ ବୋଲି ଧରାଯିବ ।

ବିପରୀତ ଲିଙ୍ଗର ସଦସ୍ୟ କିମ୍ବା ସମାନ ଲିଙ୍ଗର ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା ଦିଆଯାଇପାରେ । ନିମ୍ନଲିଖିତ ବ୍ୟବହାରଗୁଡ଼ିକ କେବଳ ମାତ୍ର ସଂକେତ ହୋଇପାରେ ଏବଂ ଅନୁଚିତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇଥିବା ବ୍ୟବହାରଗୁଡ଼ିକ କେବଳ ଏତିକିରେ ସୀମିତ ନୁହେଁ:

ଅଣ-ମୌଖିକ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା

- ଅଙ୍ଗଭଙ୍ଗୀ
- ଚାହିଁବା/ବାଙ୍କ ଚାହାଣୀରେ ଦେଖିବା
- ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ପରିସରରେ ଅନୁପ୍ରବେଶ
- କ୍ଷୀଣ ପୋଷାକ ଥିବା ଚିତ୍ର
- ଆପତ୍ତିଜନକ ପ୍ରକାଶନ
- ଆପତ୍ତିଜନକ ପତ୍ର/ଜ୍ଞାପନ
- ଅବାଞ୍ଚିତ ଓ ଅନିଚ୍ଛାରେ ପ୍ରାପ୍ତ ଉପହାର

ମୌଖିକ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା

- ବିଚାର ଉତ୍ତେଜକ କିମ୍ବା ମୁଖର ପ୍ରକୃତିର ଭାଷା ପ୍ରୟୋଗ
- ଅବାଞ୍ଚିତ ପ୍ରସ୍ତାବ
- ଯୌନ କିମ୍ବା ଅରୁଚିକର ପ୍ରକୃତିର ଥକା ପରିହାସ
- “ପ୍ରେମପୂର୍ଣ୍ଣ ନାମ”ର ବ୍ୟବହାର
- ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ପ୍ରକୃତିର ପ୍ରଶ୍ନ କିମ୍ବା ମତ୍ତବ୍ୟ

ଶାରୀରିକ ନିର୍ଯ୍ୟାତନା

- ଜାଣିଶୁଣି ଶାରୀରିକ ସ୍ପର୍ଶ
- ଅଭଦ୍ରେଚିତ ପ୍ରଦର୍ଶନ
- ଆଲିଙ୍ଗନ/ଗେଲ କରିବା/ଚୁମ୍ବନ ଦେବା
- ବଳପୂର୍ବକ ଯୌନ ସମ୍ପର୍କ

- (b) “ଅଭିଯୋଗକାରୀ”ଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଯେକୌଣସି ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତି, ଘଟଣାର ସୂଚନା ରଖିଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି, ଯେଉଁମାନଙ୍କ ଜରିଆରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବା ଲାଗି ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତି ସହମତ ହୋଇଥିବେ କିମ୍ବା ମୃତ ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଆଇନଗତ ଉତ୍ତରାଧିକାରୀ ସାମିଲ ରହିବେ ।
- (c) ଆଇନ ଅଧୀନରେ “କର୍ମଚାରୀ”ଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପଦବୀର ଅର୍ଥ ଓ ମହତ୍ତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି ।
- (d) “ପ୍ରତିବାଦୀ”ର ଅର୍ଥ ସେହି ବ୍ୟକ୍ତି ଯାହାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଅଭିଯୋଗ ଅଣାଯାଇଛି ।
- (e) “ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି” ବା “ଆଇସିସି”ର ଅର୍ଥ କମ୍ପାନୀ ଦ୍ୱାରା ଆଇନ ଅଧୀନରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଉପାୟରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ଅଭିଯୋଗ ଯାଞ୍ଚ କରିବା ଲାଗି ଗଠିତ କମିଟି ।

ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଯାତନା:

ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ, କର୍ମଚାରୀ ଆଉଟ୍‌ଡୋର୍ ଡ୍ୟୁଟିରେ ଥିବା ସମୟରେ ଯଦି କୌଣସି ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ କିମ୍ବା ବାହ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ତ୍ରୁଟି କାରଣରୁ ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ନିର୍ଯାତନା ଘଟୁଛି । ପୀଡ଼ିତଙ୍କୁ ସହାୟତା କରିବା ଓ ନିବାରଣ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କମ୍ପାନୀ ଏବଂ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଆବଶ୍ୟକ ଓ ଉଚିତ୍ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବେ, ଯେଉଁଥିରେ ସ୍ଥାନୀୟ ପୁଲିସ୍ ଭଳି ଆଇନ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନକାରୀ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିବା ଏପରି କର୍ମଚାରୀ/ଗ୍ରାହକଙ୍କ ସହାୟତା କରିବା ମଧ୍ୟ ସାମିଲ ରହିଛି ।

ଏହି ମାମଲା ଆମ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ବିଶେଷ ଭାବେ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଟେ, କାରଣ ଏଠାରେ ଆମର କର୍ମଚାରୀମାନେ ଗ୍ରାହକଙ୍କ ସହ ଯୋଗାଯୋଗ କରିବା ଲାଗି କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ସହ ସମ୍ପର୍କରେ ରହିଥା’ନ୍ତି । କମ୍ପାନୀ କର୍ମଚାରୀମାନେ କରିଥା’ନ୍ତୁ କିମ୍ବା ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ଦ୍ୱାରା ହୋଇଥାଉ ପଛେ ଯେକୌଣସି ପ୍ରକାରର ଅସଦାଚରଣକୁ ରୋକିବା ଏବଂ ମାମଲା ଚଳାଇବାରେ କମ୍ପାନୀ ନିଜର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସବୁପ୍ରକାର ସହଯୋଗ କରିବ ବୋଲି ଆମର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଆଶ୍ୱାସନା ଦିଆଯିବ । ଉଚିତ୍ ।

ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ବେଆଇନ ଅଟେ:

ପ୍ରତ୍ୟେକ କର୍ମଚାରୀ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାରୁ ମୁକ୍ତ ରହିବା ଲାଗି ହକଦାର୍ ହେବେ ତଥା କୌଣସି ପ୍ରକାରର ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଠାରୁ ମୁକ୍ତ ପରିବେଶରେ କାମ କରିବା ଲାଗି ତାଙ୍କ ପାଖରେ ଅଧିକାର ରହିବ । ଯେକୌଣସି ନିୟୁତ୍ତିଦାତା କିମ୍ବା କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଯିଏ ପରିଚାଳନା କିମ୍ବା ମାଲିକାନାର ଅଂଶବିଶେଷ ହୋଇଥିବେ, ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷକ କିମ୍ବା କମ୍ପାନୀର ସହ-କର୍ମଚାରୀ ହୋଇଥିବେ, କେବେହେଲେ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ହେଉ, କିମ୍ବା ଏପରି ଏକ ସ୍ଥାନ ଯେଉଁଠାକୁ ଉକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି କାମ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳ ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ ଯାଇଥିବେ, ଅଥବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସ୍ଥାନରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଦେବେ ନାହିଁ ।

ସଂସ୍ଥାରେ ନିୟୁତ୍ତି ସମୟରେ କୌଣସି ଜଣେ ହେଲେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯେପରି ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ସାମ୍ନା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ନାହିଁ ତାହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଲାଗି କମ୍ପାନୀ ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ଉଚିତ୍ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବ । ଯେଉଁ ସ୍ଥାନରେ ଏପରି କୌଣସି ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଘଟଣା ଘଟିବ, ସେଠାରେ ନିୟୁତ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା କାର୍ଯ୍ୟର ନିବାରଣ ନିମନ୍ତେ ପୀଡ଼ିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହାୟତା ଲାଗି ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ହେବ ।

କୌଣସି ବୈଧ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପାଇଁ କମ୍ପାନୀର ମୁଖ୍ୟାଳୟ କିମ୍ବା ଶାଖା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟକୁ ଆସୁଥିବା ଯେକୌଣସି ବାହ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀର କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଦେବେ ନାହିଁ । ଯେକୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ବସ୍ତୁ କିମ୍ବା ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିବା ଅଥବା ପ୍ରଦାନ କରିବାର ପ୍ରସ୍ତାବ ଦେବା ସମୟରେ ତାଙ୍କର ଯୌନ ଶୋଷଣ କରିବେ ନାହିଁ।

ଅଧିକାର ଏବଂ ଉତ୍ତରଦାୟିତ୍ୱଗୁଡ଼ିକ:

- ପ୍ରତ୍ୟେକ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ସମ୍ମାନପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ମୁକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିବେଶ ପାଇବା ଲାଗି ହକଦାର ହେବେ ।
- ଯୌନ ଉଦ୍ବୃତ୍ତ ବ୍ୟବହାର ଦ୍ୱାରା ପୀଡ଼ିତ କିମ୍ବା ଶିକାର ହୋଇଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିକଟରେ ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରାଯାଇଥିବା ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ନିକଟରେ କିମ୍ବା ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ଅଧ୍ୟକ୍ଷ ଅଥବା ଏହାର ଅନ୍ୟ କୌଣସି ସଦସ୍ୟଙ୍କ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବାର ଅଧିକାର ରହିବ ।
- ପ୍ରତ୍ୟେକ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ତୁରନ୍ତ ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି କିମ୍ବା ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ଅଧ୍ୟକ୍ଷଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ସଂଜ୍ଞାନକୁ ଆସୁଥିବା କୌଣସି ନିର୍ଯାତନା ଘଟଣା ବିଷୟରେ ଅଭିଯୋଗ କରିବେ ।

ଗୋଟିଏ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ:

ଯଦି ଜଣେ ମହିଳା ବିଶ୍ୱାସ କରନ୍ତି ଯେ ସେ ନିର୍ଯାତନା କିମ୍ବା ପ୍ରତିଶୋଧର ଶିକାର ହୋଇଛନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ତୁରନ୍ତ ଏପରି ଅଭିଯୋଗ କରିବାକୁ ଉତ୍ସାହିତ କରାଯାଉଛି । ନିର୍ଯାତନାର ସମସ୍ତ ମୌଖିକ କିମ୍ବା ଲିଖିତ ଅଭିଯୋଗ ଗ୍ରହଣ କରିବା ପାଇଁ କମ୍ପାନୀ ଏକ ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି (ଆଇସିସି) ଗଠନ କରିଛି । ଗଠନ କରାଯାଇଥିବା ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ତିନି ବର୍ଷର ଅବଧି ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ । ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ନାମ ଏବଂ ଯୋଗାଯୋଗ ନମ୍ବର ସବୁ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ବିଶେଷ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇ ପ୍ରଦର୍ଶିତ ହେବ ।

ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି:

- ପୀଠାସୀନ ଅଧିକାରୀ - ଆଇସିସିର ଅଧ୍ୟକ୍ଷଙ୍କୁ ପୀଠାସୀନ ଅଧିକାରୀ ଭାବେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଏ । ଜଣେ ବରିଷ୍ଠ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ଏହାର ଅଧ୍ୟକ୍ଷ ହେବେ ।
- ବାହ୍ୟ ସଦସ୍ୟ - ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସହ ଜଡ଼ିତ ମାମଲା ସହ ପରିଚିତ ହୋଇଥିବା କିମ୍ବା ମହିଳାଙ୍କ ହିତରକ୍ଷା ଦିଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା କୌଣସି ଅଣ-ସରକାରୀ ସଂଗଠନ କିମ୍ବା ସଂଘର ସଦସ୍ୟ ହୋଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ବାହ୍ୟ ସଦସ୍ୟ ହେବେ ।
- କର୍ମଚାରୀ ସଦସ୍ୟଗଣ - ସାମାଜିକ କାର୍ଯ୍ୟର ଅଭିଜ୍ଞତା ଥିବା କିମ୍ବା ମହିଳାଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥରକ୍ଷା ପ୍ରତି ସଂକଳ୍ପବଦ୍ଧ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦେଇ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଦୁଇ କିମ୍ବା ତତୋଽଧିକ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ଆଇସିସିରେ ସାମିଲ କରାଯିବା ଉଚିତ୍ ।

ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା:

ପାଢ଼ିତା ମହିଳା ଘଟଣା ଘଟିବାର ଗୋଟିଏ ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଆଇସିସି ନିକଟରେ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିପାରିବେ । ଏହାବ୍ୟତୀତ, ଯଦି ଆଇସିସି ହୃଦୟଙ୍ଗମ କରେ ଯେ ପରିସ୍ଥିତିଗତ କାରଣରୁ ମହିଳା ଉପରୋକ୍ତ ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଲିଖିତ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିପାରି ନାହାନ୍ତି, ତା’ହେଲେ ଏହି ସମୟସୀମାକୁ ଆଉ ଗୋଟିଏ ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ । ଶାରୀରିକ ଅକ୍ଷମତା କାରଣରୁ ଯଦି ଅଭିଯୋଗକାରିଣୀ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ଅକ୍ଷମ ହୋଇଥା’ନ୍ତି ତା’ହେଲେ ତାଙ୍କ ଠାରୁ ଲିଖିତ ସମ୍ମତି ଆଣି ତାଙ୍କର ଜଣେ ସମ୍ପର୍କୀୟ କିମ୍ବା ବନ୍ଧୁ, ଜଣେ ସହକର୍ମୀ କିମ୍ବା ଜାତୀୟ ମହିଳା ଆନ୍ଦୋଳନ ଅଥବା ରାଜ୍ୟ ମହିଳା ଆନ୍ଦୋଳନର ଜଣେ ପଦାଧିକାରୀ କିମ୍ବା ଘଟଣା ସମ୍ପର୍କରେ ସୂଚନା ରଖୁଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ପର୍କରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିପାରିବେ । ଆଇସିସି ଅଭିଯୋଗର ଏକ ନକଲ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ 7ଟି କାର୍ଯ୍ୟଦିବସ

ମଧ୍ୟରେ ପଠାଇବ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ 10ଟି କାର୍ଯ୍ୟ ଦିବସ ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ତର ଦାଖଲ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ । ଆଇସିସି ପ୍ରାକୃତିକ ନ୍ୟାୟର ନୀତି ଅନୁସରଣ କରି ଅଭିଯୋଗର ତଦନ୍ତ କରିବ ।

ଅଭିଯୋଗରେ କଥିତ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସମସ୍ତ ବିଷୟବସ୍ତୁ ଏବଂ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିବରଣୀ ରହିବ । କୌଣସି କାରଣରୁ ଯଦି ଅଭିଯୋଗକାରୀ/କାରିଣୀ ନିଜର ପରିଚୟ ପରିପ୍ରକାଶ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ବୋଲି ଅନୁଭବ କରୁଥା’ନ୍ତି ତା’ହେଲେ ସେ ସଂଗଠନର ମୁଖ୍ୟଙ୍କ ଠିକଣାରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିପାରିବେ ଏବଂ ଏହାକୁ ସେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ କିମ୍ବା ଏକ ସିଲ୍ ହୋଇଥିବା କଭର୍ ରେ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିପାରିବେ । ସଂଗଠନର ମୁଖ୍ୟ ମୂଳ ଅଭିଯୋଗ ପାଖରେ ରଖିବେ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗର ସବୁ ବିଷୟବସ୍ତୁ ଓ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବିବରଣୀ ରହିଥିବା ଅଭିଯୋଗର ଏକ ସାରାଂଶ ଆଇସିସିକୁ ପଠାଇବେ । ଅଭିଯୋଗ ମିଳିବାର 1 ସପ୍ତାହ ମଧ୍ୟରେ, ଅଧ୍ୟକ୍ଷ ଏ ସମ୍ପର୍କରେ ଆଇସିସିର ସବୁ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ଜଣାଇବେ ।

ଯଦି ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅନ୍ୟ ଜଣେ ସହକର୍ମୀ, ସୁପରଭାଇଜର୍, ଏଜେଣ୍ଟ, ବିକ୍ରେତା କିମ୍ବା ଗ୍ରାହକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଯାତନାର ଶିକାର ହୁଅନ୍ତି କିମ୍ବା ସେ ଏହା ବିଶ୍ୱାସ କରନ୍ତି ଯେ ଅନ୍ୟ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ନିର୍ଯାତିତ ହୋଇଛନ୍ତି, ତା’ହେଲେ ତାଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେଉଛି ଘଟଣା କିମ୍ବା ଘଟଣାଗୁଡ଼ିକର ତଥ୍ୟ ସମ୍ପର୍କରେ ଏବଂ ଏଥିରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଗଣଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ନିକଟରେ ତୁରନ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବା ।

ଏହି ମାମଲାର ତୁରନ୍ତ ଏବଂ ପୂର୍ଣ୍ଣାନ୍ୱୟ ଭାବେ ତଦନ୍ତ କରାଯିବ ଏବଂ ଯଥାସମ୍ଭବ ଗୋପନୀୟତା ବଜାୟ ରଖାଯିବ । ପ୍ରମାଣକୁ ସମୀକ୍ଷା କରିବା ପରେ ନିର୍ଯାତନା ଘଟିଛି ବୋଲି ବିଶ୍ୱାସ କରିବା ଲାଗି ଉପଯୁକ୍ତ ଆଧାର ରହିଛି କି ନାହିଁ ସେ ସମ୍ପର୍କରେ ବିଚାର କରାଯିବ । ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସହଯୋଗ କରିବା ଲାଗି ସବୁ କର୍ମଚାରୀ ଉତ୍ତରଦାୟୀ ଅଟନ୍ତି । କମ୍ପାନୀ କୌଣସି ପ୍ରକାର ନିର୍ଯାତନାକାରୀ ଆଚରଣକୁ ବଡ଼ ଅପରାଧ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରିଥାଏ, ଯାହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ ଅପରାଧୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରେ, ଯେଉଁଥିରେ ବହିଷ୍କାର ମଧ୍ୟ ସାମିଲ ରହିଛି ।

ଭବିଷ୍ୟତରେ କୌଣସି ପ୍ରକାର ନିର୍ଯାତନାକୁ ରୋକିବା ଲାଗି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, ଯଦି କୌଣସି କର୍ମଚାରୀ ନିର୍ଯାତନା ଘଟଣା ସମ୍ପର୍କରେ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିବା ଅନ୍ୟଜଣେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ହତୋତ୍ସାହିତ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଅଟକାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରୁଥା’ନ୍ତି ତା’ହେଲେ ତାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ

କରାଯିବ । କମ୍ପାନୀ ଏହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବ ଯେ, ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ପର୍କରେ ଅଭିଯୋଗ କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରକାର ନିର୍ଯାତନା, ବଳପ୍ରୟୋଗ କିମ୍ବା ଧମକ ଠାରୁ ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିବା ଲାଗି ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ଏବଂ କୌଣସି ଘଟଣା ସମ୍ପର୍କରେ ଅଭିଯୋଗ କରିବା କିମ୍ବା କଥିତ ନିର୍ଯାତନା ସହ ଜଡ଼ିତ ତଦନ୍ତ କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରିବା କାରଣରୁ ତାଙ୍କ ଉପରେ ପ୍ରତିଶୋଧ ଆଶଙ୍କା ଠାରୁ ମଧ୍ୟ ସୁରକ୍ଷା ଦିଆଯିବ ।

(a) ତଦନ୍ତ ପୂର୍ବରୁ ବିବାଦ ସମାଧାନ:

ଯଦି ଏବଂ କେବଳ ଯଦି ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତି/ମହିଳାଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ଏପରି ଅନୁରୋଧ କରାଯାଏ ତା’ହେଲେ ଔପଚାରିକ ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟି ଅନୌପଚାରିକ ରୂପରେ ମାମଲାର ସମାଧାନ କରିବା ଲାଗି ପ୍ରୟାସ କରିପାରେ କିମ୍ବା ଆପୋସ ସହମତି କରିଆରେ ମାମଲାର ସମାଧାନ କରିବା ଲାଗି ଉଭୟ ପକ୍ଷକୁ ଅନୁମତି ଦେଇପାରେ । ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତି/ମହିଳା ଅନ୍ତରୀଣ ଅଭିଯୋଗ କମିଟିରୁ ବିବାଦ ସମାଧାନ ପ୍ରକ୍ରିୟା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ବାଛିବ ।

(b) ମୌଖିକ ଅଭିଯୋଗକୁ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯିବା ଉଚିତ୍:

ଏହି ଆଇନ ଅଧୀନରେ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁଯାୟୀ, ଆଇସିସି ଆଗରେ ମୌଖିକ ଅଭିଯୋଗ କରାଯିବା ପରେ ଆଇସିସିର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେଉଛି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଯୋଗକୁ ଲିଖିତ ରୂପରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ଦ୍ଵାରା ଅନୁରୋଧ କରାଯାଇଥିବା ଭାଷାରେ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗ ପଢ଼ି ଶୁଣାଇବ ତଥା ଏଥିରେ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ସ୍ଵାକ୍ଷର ରଖିବ ।

(c) ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ଗୋପନୀୟତା:

ଏହି ଅଧୀନରେ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି ଓ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କର କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେଉଛି ଯେ ସେମାନେ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ଅଭିଯୋଗ, ଅଭିଯୋଗକାରୀ, ପ୍ରତିବାଦୀ, ସାକ୍ଷୀ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପକ୍ଷଙ୍କ ନାମ ଓ ବିବରଣୀକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଗୁପ୍ତ ଓ ଗୋପନୀୟ ରଖିବା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବେ । କମ୍ପାନୀ ଦ୍ଵାରା କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଯେକୌଣସି ରେକର୍ଡରେ ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତି/ମହିଳାଙ୍କ ନାମ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯିବ ନାହିଁ । ତେବେ ସର୍ତ୍ତ ହେଉଛି, ଆଇସିସି ଦ୍ଵାରା ଯେକୌଣସି ସୂଚନାର ପ୍ରସାର କରାଯାଇପାରିବ, ଯେଉଁଥିରେ ଆଧାର ଅର୍ଥାତ୍ ସୂଚନାର ବିବରଣୀ ଓ ସାରାଂଶ ଥିବ ଯାହାପାଇଁ ସୁପାରିସ କରାଯାଇଥିବ ତଥା ଏହା ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ଓ ସାକ୍ଷୀଙ୍କୁ ଚିହ୍ନଟ ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରିବାର ସମ୍ଭାବନା ରହିଥିବ । ଗୋପନତା କିମ୍ବା ଗୋପନୀୟତାର ଯେକୌଣସି ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ପରିଶୋଧରୂପ ଜୋରିମାନା ଲାଗୁ ହୋଇପାରେ ।

(d) ତୁଚ୍ଛ ଅଭିଯୋଗ

କାହା ବିରୋଧରେ ତୁଚ୍ଛ କିମ୍ବା ମନ୍ଦ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଯୋଗ ଆଣିବା ଲାଗି ଏହି ନୀତିକୁ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବ ନାହିଁ । ଜାଣି ଶୁଣି ମିଛ ଅଭିଯୋଗ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ ଓ ସୁଧାରମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରେ । ତେବେ, ଯୈନ ନିର୍ଯାତନା ଦାବିକୁ ପ୍ରମାଣିତ କରିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଫଳତା ମିଥ୍ୟା ଏବଂ/କିମ୍ବା ମନ୍ଦ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଯୋଗର ପ୍ରମାଣ ହୋଇନଥାଏ ।

90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ତଦନ୍ତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବ:

ବର୍ତ୍ତମାନ ଲାଗୁ ଆଇନରେ ଯାହା ଥାଉ ପଛେ, ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହେବା ତାରିଖ ଠାରୁ 90 ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ତଦନ୍ତ ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରିବା ସମେତ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବା ଉଚିତ୍। ବିଳମ୍ବର କାରଣଗୁଡ଼ିକ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ରେକର୍ଡ ହେବ।

ଯଦି କମିଟି ତଦନ୍ତ ସମୟରେ ଗମ୍ଭୀର ଅପରାଧକୁ ପ୍ରକୃତର ପ୍ରାଥମିକ ପ୍ରମାଣ ରହିଛି ବୋଲି ଜାଣିବାକୁ ପାଏ, ତା'ହେଲେ ସାତ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ପୁଲିସକୁ ଅଭିଯୋଗ ହସ୍ତାନ୍ତର କରାଯିବ। ଲିଖିତ ଅନୁରୋଧ କ୍ରମେ ଆଇସିସି ତଦନ୍ତ ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ ଅଭିଯୁକ୍ତକୁ ପାଠିତ ମହିଳାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପାଦନ ଉପରେ ରିପୋର୍ଟ କରିବା କିମ୍ବା ତାଙ୍କର ଗୋପନୀୟ ରିପୋର୍ଟ ଲେଖିବା ଠାରୁ ଅଟକାଇ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପ୍ରଦାନ କରିପାରେ। ତଦନ୍ତ ସମୟରେ, ଆଇସିସି ନିୟୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗ କାରୀ କିମ୍ବା ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ସ୍ଥାନକୁ ବଦଳି କରିବା କିମ୍ବା ସାମ୍ବାସାମ୍ବୀ ଭେଟ ହେବାରୁ ବର୍ତ୍ତିତା ଲାଗି ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ଛୁଟି ଦେବାକୁ ସୁପାରିସ କରିପାରେ। ନିୟୁକ୍ତିଦାତା କମିଟିର ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ପାଳନ କରିବା ଲାଗି ବାଧ୍ୟ ଅଟନ୍ତି।

ତଦନ୍ତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପରେ, ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ପ୍ରକୃତି ଅନୁଯାୟୀ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇ ଦଶ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରିବା ଉଚିତ୍। ଯେହେତୁ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା 'ନିୟୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅସଦାଚରଣ ସହ ସମାନ,

ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ସର୍ଭିସ ରୁଲ୍ ଅନୁସାରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ। ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରେ ଅପରାଧର ଗମ୍ଭୀରତା ଏବଂ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ପଇଠ କରାଯିବାକୁ ଥିବା କ୍ଷତିପୂରଣ ସାମିଲ ହୋଇପାରେ।

ଯଦି ଅଭିଯୋଗକାରୀ କିମ୍ବା ପ୍ରତିବାଦୀ, ଯଥେଷ୍ଟ କାରଣ ନଥାଇ ଲଗାତାର ତିନୋଟି ଶୁଣାଣୀରେ ଅନୁପସ୍ଥିତ ରୁହନ୍ତି ତା'ହେଲେ ଆଇସିସି ନିକଟରେ ତଦନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ସମାପ୍ତ କରିବା କିମ୍ବା ଏକପାଖିଆ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାର ଅଧିକାର ରହିବ। ତେବେ, ଅଭିଯୋଗକାରୀ/ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କୁ ଲିଖିତ ଆକାରରେ 15 ଦିନିଆ ନୋଟିସ୍ ନଦେଇ ଏକପାଖିଆ କିମ୍ବା ବହିଷ୍କାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯିବ ନାହିଁ। ଲୋକମାନଙ୍କର ଉପସ୍ଥିତି ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା, ପ୍ରମାଣ ସଂଗ୍ରହଣ କରିବା ଏବଂ ଦସ୍ତାବିଜ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବା ଲାଗି ଆଇସିସିକୁ ଦେଖାନୀ ନ୍ୟାୟାଳୟ ସମାନ କ୍ଷମତା ପ୍ରାପ୍ତ ହୋଇଛି। ଆଇସିସିକୁ ଏକ ତଦନ୍ତ ପ୍ରାଧିକରଣ ଭାବେ ବିବେଚନା କରାଯାଏ ଏବଂ ଏହାର ରିପୋର୍ଟକୁ ତଦନ୍ତ ରିପୋର୍ଟ ବୋଲି ଗ୍ରହଣ କରାଯାଏ।

ଶୃଙ୍ଖଳାଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ:

- ତଦନ୍ତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବା ପରେ, ଆଇସିସି କମିଟି ତଦନ୍ତ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବାର ତାରିଖ ଠାରୁ ଦଶ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ କମ୍ପାନୀକୁ ନିଜର ନିଷ୍ପତ୍ତିର ଏକ ଲିଖିତ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରଦାନ କରିବ ଏବଂ ଏପରି ରିପୋର୍ଟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯିବ।
- ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଆସିଥିବା ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇନାହିଁ ବୋଲି କମିଟି ଶେଷ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ପହଞ୍ଚିବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ମାମଲାରେ କୌଣସି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଦରକାର ନାହିଁ ବୋଲି କମ୍ପାନୀକୁ ସୁପାରିସ କରିବ।

- ପ୍ରତିବାଦୀଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଛି ବୋଲି ଯଦି କମିଟି ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ପହଞ୍ଚେ ତା'ହେଲେ ଅପରାଧର ଗମ୍ଭୀରତା ଅନୁରୂପ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଶୁଦ୍ଧିକାରକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ । ଏହା ନିମ୍ନ ସ୍ତର ଅନୁଯାୟୀ ହୋଇପାରେ:

- ମୌଖିକ, ଚାକ୍ଷୁଷ କିମ୍ବା ଅଜ୍ଞାତ ଜରିଆରେ କରାଯାଇଥିବା ଆପତ୍ତିଜନକ ବ୍ୟବହାର ଭଳି କମିଟି ଦ୍ଵାରା ମାମୁଲି ବିବେଚନା କରାଯାଇଥିବା ଅପରାଧ ପାଇଁ ଏକ ଚେତାବନୀ ପତ୍ର ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ପାଇଲରେ ରଖାଯିବ ।
- ଲିଖିତ ଆକାରରେ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ପର୍କରେ ଅଭିଯୋଗ ହେବା କିମ୍ବା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏକରୁ ଅଧିକ ଥର ଅଭିଯୋଗ ହେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ତୁରନ୍ତ ବଦଳି କିମ୍ବା ନିଲମ୍ବନ ।
- ପଦୋନ୍ନତି ଅଟକାଇବା ।
- ବେତନ ଓ ଦରମା ବୃଦ୍ଧିକୁ ସ୍ଥଗିତ ରଖିବା ।
- ଭାବନାତ୍ମକ ଏବଂ ଶାରୀରିକ ନିର୍ଯାତନା ମାମଲା ଭଳି ଗମ୍ଭୀର ଅପରାଧ ହୋଇଥିଲେ ଚାକିରିରୁ ବରଖାସ୍ତ ।
- ଭାରତୀୟ ଦଣ୍ଡବିଧି ସଂହିତା 1860 ଅଧୀନରେ ଦଣ୍ଡନୀୟ ଅଭିଯୋଗ ହୋଇଥିଲେ କମ୍ପାନୀ ଆଇନ ଅନୁସାରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବ ଏବଂ ପୀଡ଼ିତ ବ୍ୟକ୍ତି ଚାହଁଲେ ତାଙ୍କୁ ଉଚିତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାଖଲ କରିବା ପାଇଁ ସହାୟତା କରିବ ।

ଆଇସିସି କମିଟି ସୁପାରିସ କରିଥିବା ଶୁଦ୍ଧିକାରକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପ୍ରତିବାଦୀ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ନିକଟରେ ପୃଥକ ଭାବରେ ପ୍ରକାଶ କରାଯିବ । ପ୍ରତିବାଦୀ ପ୍ରତିଶୋଧମୂଳକ ଆଚରଣ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବାର ସମ୍ଭାବନା ପ୍ରତି କମିଟି ସର୍ବଦା ସମ୍ବେଦନଶୀଳ ରହିବ । କମ୍ପାନୀ

କମିଟି ପକ୍ଷରୁ ସୁପାରିସ ମିଳିବାର ପିନ୍ଧିବାର ପିନ୍ଧିବାର ଦିନ ମଧ୍ୟରେ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବ ।

ପରିଚାଳନାଗତ ଉତ୍ତରଦାୟିତ୍ଵ:

- କମ୍ପାନୀର ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏହି ନୀତିର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ, ପ୍ରଭାବୀ ଏବଂ ଶୀଘ୍ର କାର୍ଯ୍ୟକାରୀତା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ସହାୟତା ଯୋଗାଇଦେବେ । ଏହା ବ୍ୟତୀତ, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଆଇସିସିର ନିଷ୍ପତ୍ତି ମାନିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଏବଂ ଏହାକୁ ତୁରନ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବ ।
- ଆଇସିସିକୁ ମିଳିବାକୁ ଥିବା ସହଯୋଗରେ ସାମିଲ ରହିଛି:
 - ତାଲିମ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିରାକରଣମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ସଚିବସ୍ତରୀୟ ଓ ପ୍ରଶାସନିକ ସମର୍ଥନ ।
 - ଆଇସିସି ପ୍ରତିଷ୍ଠାରେ ସହାୟତା
 - ଜେରା ସମୟରେ ସଚିବସ୍ତରୀୟ ସହାୟତା
 - ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଆର୍ଥିକ ସମ୍ବଳ ।
- ଧନକ ଏବଂ କୌଣସି ପ୍ରତିଶୋଧ ମାମଲାରେ ଆଇସିସି ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସୁରକ୍ଷା ଯୋଗାଇବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଉଛି । ଯଦି ମାମଲା ଅଦାଲତକୁ ଯାଏ ତେବେ ସମର୍ଥନ ଏବଂ ସୁରକ୍ଷା ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ ।

ଆବଶ୍ୟକ ।

- ସବୁ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ନୀତି ବିଷୟରେ ସୂଚନା ଦେବା ସମୟରେ ଆଇସିସିକୁ ସହଯୋଗ କରିବା ।
- ଯେକୌଣସି ନିର୍ଯାତନାକୁ ପ୍ରତିରୋଧ, ବନ୍ଦ କରିବା ଏବଂ ସୁଧାରମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବା । କମ୍ପାନୀର ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ ମଣ୍ଡଳୀ ଦ୍ଵାରା ବାର୍ଷିକ ଆଧାରରେ ଆଇସିସିକୁ ମିଳିଥିବା ଏବଂ ସମାଧାନ ହୋଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ ବିବରଣୀର ସମୀକ୍ଷା କରାଯିବ ।

ଅପିଲ୍:

ଆଇସିସି ଦ୍ଵାରା କରାଯାଇଥିବା ସୁପାରିସ କିମ୍ବା ଏପରି ସୁପାରିସକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାନଯିବା ସମ୍ପର୍କରେ ଅଭିଯୋଗକାରୀ କିମ୍ବା ପ୍ରତିବାଦୀ ଅପିଲ୍ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ (ଅର୍ଥାତ୍ ଶିଳ୍ପ ନ୍ୟାୟାଳୟ କିମ୍ବା ଆଇନ ଅଧୀନରେ ଅପିଲ୍ ପାଇଁ ମାନ୍ୟତାପ୍ରାପ୍ତ ଅନ୍ୟ ପ୍ରାଧିକରଣ) ଆଗରେ ଆଇସିସିର ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ରିପୋର୍ଟ ଓ ସୁପାରିସ ପ୍ରାପ୍ତିର 90 (ନବେ) ଦିନ ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଅପିଲ୍ କରିପାରିବେ ।

ନୀତି କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା:

ଆବଶ୍ୟକତା ଆଧାରରେ ଏହି ନୀତିକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଏବଂ ସମୀକ୍ଷା କରାଯିବ । କମ୍ପାନୀ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନୀତି କିମ୍ବା ଏହାର କୌଣସି ଭାଗକୁ ସଂଶୋଧନ, ଉଚ୍ଛେଦ, ପରିବର୍ତ୍ତନ, ରଦ୍ଦ କିମ୍ବା ପୁନଃଲାଗୁ କରିବା ପାଇଁ ନିଜ ପାଖରେ ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିଛି ।