

ஜிஐசி ஹவுஸிங் ஃபைனான்ஸ் லிமிடெட்

பணியிடத்தில் பாலியல்

துன்புறுத்தல் தடுப்பு

அறிமுகம்:

ஜிஐசி ஹவுஸிங் ஃபைனான்ஸ் லிமிடெட் ("கம்பெனி") ஒரு சமமான வேலை வாய்ப்புத்தரும் நிறுவனமாகும், மேலும் இது ஆரோக்கியமான பணிச்சூழலை உருவாக்க உறுதிபூண்டுள்ளது, இது ஊழியர்களுக்கு தவறான எண்ணம், பாலின சார்பு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு அஞ்சாமல் வேலை செய்ய உதவுகிறது. நிறுவனம் தனது அனைத்து ஊழியர்களையும் கண்ணியத்துடன் நடத்த உரிமை உண்டு என்று நம்புகிறது. எனவே பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதது மற்றும் இந்த கொள்கையின்படி அது தவறான நடத்தையாக கருதப்படுகிறது. பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு ஏற்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013 ("சட்டம்") மற்றும் பணியிட விதிகள், 2013 ("விதிகள்") ஆகியவற்றிலுள்ள விதிகளின்படி இந்தக் கொள்கை வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த POSH கொள்கை பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக பாதுகாப்பை வழங்குகிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புகார்களைத் தடுப்பதற்கும், அவற்றை தீர்ப்பதற்கும், அத்தகைய நிகழ்வுகள் ஏதேனும் நேர்ந்தால் கடுமையான ஒழுங்குமுறை நடவடிக்கையை அமல்படுத்துவதற்கும் இது அதிகாரம் வழங்குகிறது. இந்தக் கொள்கை ஆவணம் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விதிமுறைகள் மற்றும் வரையறைகளை விவரிக்கிறது; புகார் மற்றும் தீர்வு வழிமுறைகள்; மற்றும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பொருத்தமான வழிகாட்டுதல்கள் ஆகியவை.

நோக்கம்:

இந்தக் கொள்கையின் நோக்கம், நிறுவனத்தின் தார்மீக, நெறிமுறை மற்றும் சட்டப்பூர்வ கடமைகளை மிகுந்த அர்ப்பணிப்புடன் நிறைவேற்றும் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் அனைத்து வகையான துன்புறுத்தல்களிலிருந்தும் விடுபட்ட ஆரோக்கியமான பணிச்சூழலை மேம்படுத்துவதாகும். பாலியல் துன்புறுத்தல் உட்பட எந்தவொரு துன்புறுத்தல் நிகழ்வுகளுக்கும் பயனுள்ள புகார் மற்றும் தீர்வு வழிமுறையை இந்தக் கொள்கை வழங்குகிறது.

வாய்ப்பு:

இந்தக் கொள்கையானது நிறுவனத்தின் பதிவேட்டில் உள்ள அனைத்து ஊழியர்களுக்கும், நிறுவன வளாகத்தில் பணிபுரியும் அவுட்சோர்ஸ் பணியாளர்களுக்கும் (நிரந்தரமானவர்கள், ரீடெயினர்கள், நேரடி ஒப்பந்தப் பணியாளர்கள், மூன்றாம் தரப்பு ஊழியம், ஆலோசகர்கள் உட்பட) பொருந்தும் மற்றும் உடனடியாக அமலுக்கு வரும். கிளைகள், அலுவலகங்கள், துறைகள், யூனிட்கள், நிறுவனத் திட்டத்தின் இடங்கள் மற்றும் வெளிப்புற இடங்கள் உட்பட, உடல் ரீதியாகவோ அல்லது மெய்நிகராகவோ, 'பணியிடங்கள்' என எந்த ஒரு இடத்திற்கும் இந்த நோக்கம் விரிவடைகிறது.

வரையறை:

(a) பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது உடல் தொடர்பு மற்றும் அணுகல்கள், பாலின வண்ணக் கருத்துக்கள், ஆபாசம் மற்றும் பாலியல் தேவை அல்லது சலுகைகள், தொடர்புகள் அல்லது பாலியல் ஈடுப்பாட்டிற்கான அழைப்புகள் அல்லது வார்த்தைகள் அல்லது விரும்பத்தகாத சைகைகள் பிற நடத்தை போன்ற விரும்பத்தகாத பாலியல் நிர்ணயித்த நடத்தை அடங்கும். இத்தகைய நடத்தை அவமானகரமானது மற்றும் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரச்சனையாக இருக்கலாம்; ஆட்சேர்ப்பு அல்லது பதவி உயர்வு உட்பட, அல்லது ஒரு விரோதமான பணிச்சூழலை உருவாக்கும் போது, பெண் தனது ஆட்சேபனை தனது வேலைவாய்ப்பு தொடர்பாக அவளுக்கு பாதகமாக இருக்கும் என்று நம்புவதற்கு நியாயமான காரணங்கள் இருந்தால், அது பாரபட்சமானது.

எதிர் பாலினத்தையோ அல்லது ஒருவரின் சொந்த பாலினத்தைச் சேர்ந்தவர்கள் மீதோ பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் செய்யப்படலாம். பின்வரும் நடத்தையானது, பொருத்தமற்றதாகக் கருதப்படும் நடத்தைகளைக் குறிக்கிறது மற்றும் முழுமையானது அல்ல:

வாய் வார்த்தையால் சொல்லாத துன்புறுத்தல்

- சைகைகள்
- முறைத்துப் பார்த்தல் / குனிதல்
- தனிப்பட்ட இடத்தை ஆக்கிரமித்தல்
- பின்-அப்கள்
- புண்படுத்தும் வெளியீடுகள்
- புண்படுத்தும் கடிதங்கள் / குறிப்புகள்
- கோரப்படாத மற்றும் தேவையற்ற பரிசுகள்

வாய் வார்த்தையால் தொல்லை

- பாலியல் அர்த்தமுள்ள அல்லது வெளிப்படையான இயல்புடைய வார்த்தைகள்
- தேவையற்ற முன்மொழிவுகள்
- பாலியல் அல்லது வெளிப்படையான இயல்புடைய நகைச்சுவைகள்
- "பாசமுள்ள பெயர்களின்" பயன்பாடு
- தனிப்பட்ட இயல்புடைய கேள்விகள் அல்லது கருத்துகள்

உடல்நீதியான துன்புறுத்தல்கள்

- வேண்டுமென்றே உடல் தொடர்பு
- அநாகரீகமான வெளிப்பாடு
- தடவுதல் / பிடிப்பது / முத்தமிடுதல்
- கட்டாய பாலியல் தொடர்பு

- (b) "புகார்தாரர்" என்பது எந்த ஒரு பாதிக்கப்பட்ட நபரையும், புகாரைப் பதிவு செய்ய பாதிக்கப்பட்ட நபரின் சம்மதத்துடன் சம்பவம் பற்றி அறிந்த ஒரு நபர் அல்லது பாதிக்கப்பட்டு இறந்த நபரின் சட்டப்பூர்வ வாரிசை உள்ளடக்கும்.
- (c) "பணியாளர்" என்பது சட்டத்தின் கீழ் ஒதுக்கப்பட்ட பொருள் மற்றும் இறக்குமதியைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.
- (d) "பதிலளிப்பவர்" என்பது யார் மீது பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார் அளிக்கப்பட்டதோ அந்த நபர் என்று பொருள்படும்.
- (e) "உள் புகார்கள் குழு" அல்லது "ஐசிசி" என்பது சட்டத்தின் கீழ் பரிந்துரைக்கப்பட்ட முறையில் பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்களை விசாரிக்க நிறுவனத்தால் அமைக்கப்பட்ட குழு.

மூன்றாம் தரப்பினரின் துன்புறுத்தல்:

சட்டத்தின்படி, வெளிப்புறப் பணியில் இருக்கும் ஊழியர், மூன்றாம் தரப்பினர் அல்லது வெளியாட்கள் செய்த செயல் அல்லது தவறின் விளைவாக மூன்றாம் தரப்பினரின் துன்புறுத்தல் ஏற்பட்டால். சட்ட அமலாக்க அதிகாரிகளிடம் புகார் அளிக்க விரும்பும் ஊழியர் / வாடிக்கையாளருக்கு உதவுவது உட்பட, பாதிக்கப்பட்ட நபருக்கு ஆதரவு மற்றும் தடுப்பு நடவடிக்கைகளில் உதவ, சட்டத்தின்படி, நிறுவனமும், உள்ளூர் காவல் துறை போன்ற பொறுப்பாளரும் தேவையான மற்றும் நியாயமான நடவடிக்கைகளை எடுப்பார்கள். எங்கள் ஊழியர்கள் வாடிக்கையாளர்களுடனான அவர்களின் தொடர்பு மூலம் மூன்றாம் தரப்பினருடன் தொடர்ந்து தொடர்பில் இருக்கும் எங்கள் துறையில் இந்த வழக்கு மிகவும் பொருத்தமானது. நிறுவனத்தின் ஊழியர்களாலோ அல்லது மூன்றாம் தரப்பினராலோ இதுபோன்ற தவறான நடத்தைகளைத் தடுக்க அல்லது வழக்குத் தொடர நிறுவனம் அவர்களுக்கு ஆதரவளிக்கும் என்று எங்கள் ஊழியர்கள் உறுதியளிக்க வேண்டும்.

பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டத்திற்கு புறம்பானது:

ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தலில் இருந்து விடுபடுவதற்கான உரிமையும், எந்தவொரு பாலியல் துன்புறுத்தல் இல்லாத சூழலில் பணிபுரியும் உரிமையும் உள்ளது. எந்தவொரு முதலாளியும் அல்லது நிர்வாகத்தின் அல்லது உரிமையின் ஒரு பகுதியாக இருக்கும் எந்தவொரு நபரும், ஒரு மேற்பார்வையாளர் அல்லது நிறுவனத்தின் இணைப் பணியாளர், பணியிடத்திலோ அல்லது அந்த நபர்கள் சென்ற இடத்திலோ துன்புறுத்தல் ஏற்பட்டாலும் ஒரு ஊழியரை வேலை அல்லது பணியிடம், அல்லது வேறு தொடர்புடைய எந்த இடத்திலும் .பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தக்கூடாது.

நிறுவனத்தில் உள்ள எந்தவொரு பணியாளரும் பணியின் போது எவராலும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாவதைத் தடுக்கவும் உறுதி செய்யவும் தேவையான மற்றும் நியாயமான அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் நிறுவனம் எடுக்கும். அத்தகைய பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழும்போது, பாலியல் துன்புறுத்தலின் செயலை சரிசெய்வதற்கு பாதிக்கப்பட்ட பணியாளருக்கு உதவ தேவையான அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் முதலாளி எடுக்க வேண்டும்.

நிறுவனத்தின் தலைமை அலுவலகம் அல்லது கிளை அலுவலகங்களுக்கு சட்டப்பூர்வ நோக்கத்திற்காக வருகை தரும் வெளியாரை, நிறுவனத்தின் எந்த ஊழியரும் பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தக்கூடாது. எந்தவொரு நபரும் மற்ற நபருக்கு பொருட்களை அல்லது சேவைகளை வழங்கும்போது அல்லது வழங்கும்போது மற்றொரு நபரை பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தக்கூடாது.

உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள்:

- ஒவ்வொரு பெண் பணியாளரும் பணிச்சூழலுக்கு கண்ணியமான மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலில் இருந்து விடுபட உரிமையுடையவர்கள் ஆவாஆவார்கள். .
- ஒவ்வொரு பெண் பணியாளரும், பாலினம் சார்ந்த நடத்தைக்கு எதிராக, உள் புகார்க்கு குழு அல்லது கொள்கையின் கீழ் நிறுவப்பட்ட உள் புகார்க்கு குழுவின் தலைவர் அல்லது மற்ற உறுப்பினர்களிடம் புகார் செய்வதற்கு உரிமை உண்டு.
- ஒவ்வொரு பெண் பணியாளரும் தனக்குத் தெரிய வரும் எந்தவொரு பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்வையும் உடனடியாக உள் புகார் குழு அல்லது உள் புகார்க்கு குழுவின் தலைவரிடம் தெரிவிக்க வேண்டும்.

புகாரை அறிவித்தல்:

பாலியல் துன்புறுத்தல் அல்லது பழிவாங்கலுக்கு ஆளானதாக ஒரு நபர் நம்பினால், அத்தகைய புகாரை உடனடியாகப் புகாரளிக்க அவர் ஊக்குவிக்கப்படுகிறார். நிறுவனம் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய அனைத்து புகார்களையும், வாய்மொழியாகவோ அல்லது எழுத்து மூலமாகவோ பெறுவதற்கு ஒரு உள் புகார்க்கு குழுவை (ICC) அமைத்துள்ளது. அமைக்கப்பட்டுள்ள உள் புகார்க்கு குழு மூன்று ஆண்டுகளுக்கு செயல்படும். உள் புகார்க்கு குழு உறுப்பினர்களின் பெயர்கள் மற்றும் தொடர்பு எண்கள் அனைத்து அலுவலகங்களிலும் முக்கியமாகக் காட்டப்படும்.

உள் புகார்க்கு குழு:

- தலைமை அதிகாரி - என்பவர்தலைமை அதிகாரியால் குறிப்பிடப்படும் ஐசிகியின் தலைவர், மூத்த நிலை பெண் ஊழியராக இருக்க வேண்டும்.
- வெளிப்புற உறுப்பினர் - வெளிப்புற உறுப்பினர் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சிக்கல்களை நன்கு அறிந்த ஒரு நபர், அல்லது ஒரு அரசு சாரா அமைப்பு அல்லது பெண்களுக்காக அர்ப்பணிக்கப்பட்ட சங்கத்தை சார்ந்தவராக இருக்க வேண்டும்.
- பணியாளர் உறுப்பினர்கள் - ICC ஆனது அதன் ஊழியர்களில் இருந்து இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்களை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும், முன்னுரிமை சமூகப் பணியில் அனுபவம் உள்ளவர்கள் அல்லது பெண்களுக்காக அர்ப்பணிப்புடன் இருப்பவர்களாக இருக்க வேண்டும். .

விசாரணை நடைமுறை:

பாதிக்கப்பட்ட பெண், சம்பவம் நடந்த ஒரு மாதத்திற்குள் ஐசிகிக்கு எழுத்துப்பூர்வமாக புகார் அளிக்கலாம். மேலும், குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் அந்த பெண் எழுத்துப்பூர்வமாக புகார் அளிப்பதைத் தடுக்கும் சூழ்நிலைகள் இருப்பதாகத் திருப்தி ஏற்பட்டால், ஐசிகி காலக்கெடுவை ஒரு மாதத்திற்கு மிகாமல் நீட்டிக்கலாம். உறவினர் அல்லது நண்பர், உடன் பணிபுரிபவர் அல்லது தேசிய மகளிர் ஆணையம் அல்லது மாநில மகளிர் ஆணையத்தின் அதிகாரி அல்லது சம்பவம் குறித்து அறிந்த வேறு யாரேனும் ஒருவர் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு புகார் அளித்தவரின் எழுத்துப்பூர்வ ஒப்புதலுடன் புகார் அளிக்கலாம். , உடல் இயலாமை காரணமாக அவளால் அதைத் தாக்கல் செய்ய முடியாவிட்டால். ஐசிகி புகாரின் நகலை 7 வேலை நாட்களுக்குள் பிரதிவாதிக்கு அனுப்பும். பதிலளிப்பவர் 10 வேலை நாட்களுக்குள் பதிலைத் தாக்கல் செய்ய

வேண்டும். ஐசிசி இயற்கை நீதியின் கொள்கைகளைப் பின்பற்றி புகாரை விசாரிக்கும்.

புகாரில் கூறப்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான அனைத்து பொருள் மற்றும் தொடர்புடைய விவரங்கள் இருக்க வேண்டும். எந்தவொரு காரணத்திற்காகவும் தனது அடையாளத்தை வெளிப்படுத்த முடியாது என புகார்தாரர் கருதினால், புகார்தாரர் அந்த புகாரை அமைப்பின் தலைவரிடம் தெரிவித்து நேரிலோ அல்லது சீல் வைக்கப்பட்ட கவரில் ஒப்படைப்பார். அமைப்பின் தலைவர் அசல் புகாரைத் தக்க வைத்துக் கொண்டு, புகார்தாரரின் அனைத்துப் பொருள் மற்றும் தொடர்புடைய விவரங்கள் அடங்கிய புகாரின் சாராம்சத்தை ஐசிசிக்கு அனுப்ப வேண்டும். புகார் பெறப்பட்ட 1 வாரத்திற்குள், ஐசிசியின் அனைத்து உறுப்பினர்களுக்கும் தலைவர் அதைத் தெரிவிக்க வேண்டும்.

ஒரு ஊழியர் சக பணியாளர், மேற்பார்வையாளர், முகவர், விற்பனையாளர் அல்லது வாடிக்கையாளரால் துன்புறுத்தப்பட்டால், அல்லது மற்றொரு ஊழியர் துன்புறுத்தப்பட்டதாக அவர் நம்பினால், சம்பவம் அல்லது நிகழ்வுகளின் உண்மைகளை சம்பந்தப்பட்ட நபர்களின் பெயர்களுடன் உள் புகார்கள் குழுவில். உடனடியாகப் புகாரளிக்க அவர் கடமைப்பட்டிருக்கிறார்.

இந்த விவகாரம் உடனடியாகவும் முழுமையாகவும் விசாரிக்கப்பட்டு, முடிந்தவரை ரகசியம் காக்கப்படும். ஆதாரங்களை மதிப்பாய்வு செய்த பிறகு, துன்புறுத்தல் நடந்ததாக நம்புவதற்கு நியாயமான காரணங்கள் உள்ளதா என்று தீர்மானிக்கப்படும். விசாரணை செயல்பாட்டில் முழுமையாக ஒத்துழைக்க வேண்டியது அனைத்து ஊழியர்களின் கடமையாகும். எந்தவொரு துன்புறுத்தல் நடத்தையும் ஒரு பெரிய குற்றமாக நிறுவனம் கருதுகிறது, இது குற்றவாளிக்கு டிஸ்சார்ஜ் செய்வது வரை ஒழுங்கு முறை நடவடிக்கைக்கு வழிவகுக்கும். எதிர்காலத்தில் ஏற்படும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்க நிறுவனம் நடவடிக்கை எடுக்கும். மேலும், நிர்வாகத்தின் கவனத்திற்குக் கொண்டு வரும் மற்றொரு ஊழியரை ஊக்கப்படுத்தவோ அல்லது தடுக்கவோ முயற்சிக்கும் எந்தவொரு ஊழியர் மீதும் ஒழுங்கு முறை நடவடிக்கை எடுக்கப்படும். துன்புறுத்தல் பற்றி புகார் செய்பவர்களை மேலும் துன்புறுத்துதல், வற்புறுத்துதல் அல்லது மிரட்டல் போன்ற செயல்களில் இருந்தும், அவர்கள் ஒரு சம்பவத்தைப் புகாரளிப்பதன் காரணமாகவோ அல்லது விசாரணையில் பங்கேற்பதன் மூலமாகவோ அல்லது துன்புறுத்தப்பட்டதாகக் கூறப்படும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான நடவடிக்கையின் காரணமாகவோ பழி வாங்குதலிலிருந்து அவர்களைப் பாதுகாக்க நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் என்பதை நிறுவனம் உறுதி செய்யும்.

(a) விசாரணைக்கு முன் வழக்கின் தீர்வு:

உள் புகார்க் குழு, பாதிக்கப்பட்ட நபர்/பெண் கோரினால் மட்டுமே, முறையான விசாரணை நடவடிக்கைகளைத் தொடங்குவதற்கு முன், தலையிட்டு, இரு தரப்புகளும் பரஸ்பரம் பிரச்சினையைத் தீர்க்க அனுமதிப்பதன் மூலம், முறைசாராத வழியில் பிரச்சினையைத் தீர்க்க முயற்சி செய்யலாம். புகாரைத் தீர்க்கும்



GIC HOUSING FINANCE LTD.
YOUR ROAD TO A DREAM HOME



செயல்முறையை மேற்கொள்ளும் நபர், பாதிக்கப்பட்ட நபர்/பெண் மூலம் உள்
புகார்கள் குழுவிலிருந்து தேர்ந்தெடுக்கப்படுவார்.

(b) Verbal Complaints to be reproduced in Writing:

வாய்வழிப் புகார்கள் எழுத்தில் மீண்டும் உருவாக்க வேண்டும்:

It shall be the duty of the ICC before whom an oral complaint is made under this Act to reproduce the said complaint in writing and read out the complaint to the complainant in the language requested by the complainant and obtain the signature of the complainant.

இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் வாய்வழிப் புகார் அளிக்கப்படும் போது, அந்த புகாரை எழுத்துப்பூர்வமாக மறுபதிப்பு செய்வதும், புகார்தாரரிடம் புகார்தாரர் கோரிய மொழியில் புகாரைப் படித்துவிட்டு, புகார்தாரரின் கையொப்பத்தைப் பெறுவதும் ஐசிசியின் கடமை ஆகும்.

(c) Confidentiality of Complaints:

புகார்களின் இரகசியத்தன்மை:

It shall be the duty of all the persons and authorities designated under this Act to ensure that all complaints lodged, names and details of complainants, respondents, witnesses and other parties involved shall be strictly secret and confidential. The name of the aggrieved person/woman shall not be referred to in any records of proceedings by the Company. Provided that any dissemination of information may be carried out by the ICC which details or summarizes the basis i.e. information pertaining to which recommendations have been made, which may have the effect of identifying such person or witness. Any violation of privacy and confidentiality may result in penalty being imposed in accordance with the Act.

இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் நியமிக்கப்பட்டுள்ள அனைத்து நபர்கள் மற்றும் அதிகாரிகளின் கடமையாக, பதிவுசெய்யப்பட்ட அனைத்து புகார்களும், புகார்தாரர்கள், பிரதிவாதிகள், சாட்சிகள் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட பிற தரப்பினரின் பெயர்கள் மற்றும் விவரங்கள் கண்டிப்பாக இரகசியமாகவும் ரகசியமாகவும் இருக்க வேண்டும். பாதிக்கப்பட்ட நபர்/பெண்ணின் பெயர், நிறுவனத்தின் எந்த நடவடிக்கைகளின் பதிவுகளிலும் குறிப்பிடப்படாது. எந்தவொரு தகவலைப் பரப்புவதும் ICC ஆல் மேற்கொள்ளப்படலாம், இது அடிப்படையை விவரிக்கிறது அல்லது சுருக்கமாகக் கூறுகிறது, அதாவது எந்தப் பரிந்துரைகள் செய்யப்பட்டுள்ளன என்பது தொடர்பான தகவல்கள், அத்தகைய நபர் அல்லது சாட்சியை அடையாளம் காணும் விளைவைக் கொண்டிருக்கலாம். தனியுரிமை மற்றும் இரகசியத்தன்மையை மீறினால், சட்டத்தின்படி அபராதம் விதிக்கப்படலாம்.

(d) Frivolous Complaints:

அற்பமான புகார்கள்:

This Policy shall not be used to bring frivolous or malicious complaints against anyone. Making a knowingly false complaint subjects the complaint to disciplinary or corrective action. However, failure to prove a claim of sexual harassment does not constitute proof of a false and/or malicious accusation.

யாருக்கும் எதிராக அற்பமான அல்லது தீங்கிழைக்கும் புகார்களைக் கொண்டுவர இந்தக் கொள்கை பயன்படுத்தப்படாது. தெரிந்தே தவறான புகாரைச் செய்வதால் புகார் செய்யப்பட்ட நபர் ஒழுங்குமுறை அல்லது திருத்த நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்துகிறார். இருப்பினும், பாலியல் துன்புறுத்தலின் உரிமைகோரலை நிரூபிக்கத் தவறினால், தவறான மற்றும்/அல்லது தீங்கிழைக்கும் குற்றச்சாட்டின் ஆதாரமாக இருக்காது.

ENQUIRY TO BE COMPLETED WITHIN 90 DAYS:

விசாரணை 90 நாட்களுக்குள் முடிக்கப்பட வேண்டும்.

Notwithstanding anything contained in any law for the time being in force, an enquiry shall be completed, including the submission of the Enquiry Report, within a period of 90 days from the date on which the enquiry has commenced. The reasons for delay shall be recorded in writing.

தற்போதைக்கு நடைமுறையில் உள்ள எந்தவொரு சட்டத்திலும் எது இருந்தாலும், விசாரணை தொடங்கப்பட்ட நாளிலிருந்து 90 நாட்களுக்குள் விசாரணை அறிக்கையை சமர்ப்பிப்பது உட்பட விசாரணை முடிக்கப்படும். தாமதத்திற்கான காரணங்கள் எழுத்துப்பூர்வமாக பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

If the Committee, during the inquiry, finds that there is a prima facie evidence of serious criminal nature, the complaint will have to be passed on to the Police within seven days. The ICC can, on a written request, grant the complainant relief during the pendency of inquiry by restraining the accused from reporting on the work performance of the aggrieved woman or writing her confidential report. During the inquiry, the ICC can recommend the employer to transfer either the complainant or respondent to different locations or to grant leave of absence to the complainant to avoid their face to face contact. The employer is bound to follow the instructions of the Committee.

விசாரணையின் போது, கடுமையான குற்றவியல் தன்மைக்கான முதன்மை ஆதாரம் இருப்பதாக குழு கண்டறிந்தால், ஏழு நாட்களுக்குள் புகாரை காவல்துறைக்கு அனுப்ப வேண்டும். ICC, எழுத்துப்பூர்வ கோரிக்கையின் பேரில், பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணின் பணி செயல்திறன் குறித்து புகாரளிக்கவோ அல்லது அவரது ரகசிய அறிக்கையை எழுதவோ குற்றம் சாட்டப்பட்டவரைத் தடுத்து, விசாரணை நிலுவையில் இருக்கும் போது புகார்தாரருக்கு நிவாரணம் வழங்க முடியும். விசாரணையின் போது, புகார்தாரரையோ அல்லது பதிலளிப்பவரையோ வெவ்வேறு இடங்களுக்கு மாற்றுமாறு அல்லது புகார்தாரருக்கு நேருக்கு நேர் தொடர்பு கொள்வதைத் தவிர்க்க அவர்களுக்கு விடுப்பு வழங்குமாறு பணியமர்த்துவதற்கு ICC பரிந்துரைக்கலாம். கமிட்டியின் அறிவுறுத்தல்களைப் பின்பற்றுவதற்கு முதலாளி கடமைப்பட்டிருக்கிறார்.

On completing the inquiry, the Committee should submit the report, suggesting disciplinary action commensurate with the nature of sexual harassment, to the disciplinary authority within ten days. Since sexual harassment amounts to 'misconduct in employment', the disciplinary authority should take disciplinary action as provided for in the service rules. Disciplinary action may include compensation, in tune with the gravity of offence and the stipulation in the rules, to be paid to the complainant by the respondent.

விசாரணையை முடித்து, பத்து நாட்களுக்குள் பாலியல் துன்புறுத்தலின் தன்மைக்கு ஏற்ப ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்க பரிந்துரைக்கும் அறிக்கையை கமிட்டி, ஒழுங்கு ஆணையத்திடம் சமர்ப்பிக்க வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது 'வேலையில் தவறான நடத்தை' என்பதால், சேவை விதிகளில் வழங்கப்பட்டுள்ளபடி ஒழுங்குமுறை ஆணையம் ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். ஒழுக்காற்று நடவடிக்கையில், குற்றத்தின் தீவிரத்தன்மைக்கு ஏற்ப இழப்பீடு மற்றும் பிரதிவாதியால் புகார்தாரருக்கு வழங்க வேண்டிய விதிகளில் உள்ள

நிபந்தனை ஆகியவை அடங்கும்.

The ICC will have the right to terminate the inquiry proceedings or give an ex-parte decision, if the complainant or the respondent fails, without sufficient cause, to present herself / himself for three consecutive hearings. However, the ex-parte or termination order will not be passed without giving the complainant/respondent a 15-day notice in writing. The ICC is endowed with the power of a Civil Court to enforce attendance of people, discovery of evidence and production of documents. The ICC is deemed to be an inquiry authority and its report an inquiry report.

புகார்தாரர் அல்லது பிரதிவாதி போதுமான காரணமின்றி, மூன்று தொடர்ச்சியான விசாரணைகளுக்கு தன்னை / தன்னை முன்வைக்கத் தவறினால், விசாரணை நடவடிக்கைகளை நிறுத்தவோ அல்லது முன்னாள் தரப்பு முடிவை வழங்கவோ ICC க்கு உரிமை உண்டு. எவ்வாறாயினும், புகார்தாரர்/பதிலளிப்பவருக்கு எழுத்துப்பூர்வமாக 15 நாள் அறிவிப்பை வழங்காமல், முன்னாள் அல்லது பணிநீக்கம் ஆணை நிறைவேற்றப்படாது. மக்கள் வருகை, ஆதாரங்களைக் கண்டறிதல் மற்றும் ஆவணங்களைத் தயாரித்தல் ஆகியவற்றைச் செயல்படுத்துவதற்கான சிவில் நீதிமன்றத்தின் அதிகாரத்தை ஐசிசி பெற்றுள்ளது. ஐசிசி ஒரு விசாரணை ஆணையமாகவும் அதன் அறிக்கை விசாரணை அறிக்கையாகவும் கருதப்படுகிறது.

DISCIPLINARY ACTION:

ஒழுங்குமுறை நடவடிக்கை

- On the completion of an inquiry, the ICC Committee shall provide a written report of its findings to the Company within a period of ten days from the date of completion of the inquiry and such report be made available to the concerned parties.

விசாரணையின் முடிவில், விசாரணை முடிந்த நாளிலிருந்து பத்து நாட்களுக்குள் ICC குழு அதன் கண்டுபிடிப்புகள் பற்றிய எழுத்துப்பூர்வ அறிக்கையை நிறுவனத்திற்கு வழங்க வேண்டும், மேலும் அத்தகைய அறிக்கை சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினருக்குக் கிடைக்கும்.

- In the event that the Committee arrives at the conclusion that the allegation against the Respondent has not been proved, it shall recommend to the Company that no action is required to be taken in the matter.

பிரதிவாதிக்கு எதிரான குற்றச்சாட்டு நிரூபிக்கப்படவில்லை என்ற முடிவுக்கு குழு வரும் பட்சத்தில், இந்த விஷயத்தில் எந்த நடவடிக்கையும் எடுக்கத் தேவையில்லை என்று நிறுவனத்திற்கு பரிந்துரைக்க வேண்டும்.

- In the event that the Committee arrives at the conclusion that the allegation against the Respondent has been proved, possible disciplinary action will be in direct proportion to the seriousness of the offence. It could range from:

பிரதிவாதிக்கு எதிரான குற்றச்சாட்டு நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது என்ற முடிவுக்கு குழு வரும் பட்சத்தில், சாத்தியமான ஒழுங்கு நடவடிக்கையானது குற்றத்தின் தீவிரத்தன்மைக்கு நேர் விகிதத்தில் இருக்கும். இது வரம்பில் இருக்கலாம்:

- A letter of warning that will be placed in the personal file for an offence that is deemed minor by the Committee such as offensive behaviour that is verbal, graphic or through gesticulation.
- குழுவால் சிறியதாகக் கருதப்படும் ஒரு குற்றத்திற்காக அதாவது வாய்வழி, கிராஃபிக் அல்லது சைகை மூலம் புண்படுத்தும் நடத்தைக்கா தனிப்பட்ட கோப்பில் வைக்கப்படும் எச்சரிக்கை கடிதம்

அளிக்கப்படும்.

- Immediate transfer or suspension without pay for a Complaint of harassment that is written or if more than one Complaint is lodged against a single person. எழுதப்பட்ட துன்புறுத்தல் புகார் அல்லது ஒரு நபருக்கு எதிராக ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட புகார்கள் பதிவு செய்யப்பட்டால் ஊதியம் இல்லாமல் உடனடி இடமாற்றம் அல்லது பணி இடைநீக்கம் செய்ய வேண்டும்.
- With-holding of promotions. பதவி உயர்வுகளை தடை செய்வது
- With-holding of pay rise and increments.
- ஊதிய உயர்வு மற்றும் உயர்வுகளை தடை செய்வது
- Termination from the service if the offence is serious enough such as in the case of emotional and physical harassment.
- உணர்ச்சி மற்றும் உடல்ரீதியான துன்புறுத்தல் போன்ற குற்றமானது போதுமானதாக இருந்தால் பணியிலிருந்து நீக்கம்.
- When there are Complaints punishable under the Indian Penal Code, 1860, the Company shall take action in accordance with the Act and provide assistance to the Aggrieved Individual, if she so desires, to lodge the Complaint with the appropriate authority. இந்திய தண்டனைச் சட்டம், 1860ன் கீழ் தண்டனைக்குரிய புகார்கள் இருக்கும் போது, நிறுவனம் சட்டத்தின்படி நடவடிக்கை எடுத்து, பாதிக்கப்பட்ட நபர் விரும்பினால், உரிய அதிகாரத்திடம் புகார் அளிக்க உதவி செய்யும்.

The disciplinary action recommended by the ICC Committee should be disclosed to the Respondent and the Complainant separately. The Committee at all times shall be sensitive to the possibility of the Respondent displaying retaliatory behaviour. The Company shall act upon the recommendation given by the Committee within sixty days of receipt of the recommendation.

ஐசிசி குழு பரிந்துரைத்த ஒழுங்கு நடவடிக்கை குறித்து, பதிலளிப்பவருக்கும் புகார்தாரருக்கும் தனித்தனியாகத் தெரிவிக்க வேண்டும். பதிலளிப்பவர் பழிவாங்கும் நடத்தையை வெளிப்படுத்துவதற்கான சாத்தியக்கூறுகளை குழு எல்லா நேரங்களிலும் உணர வேண்டும். பரிந்துரை பெறப்பட்ட அறுபது நாட்களுக்குள் குழு வழங்கிய பரிந்துரையின் பேரில் நிறுவனம் செயல்படும்.

MANAGEMENT OBLIGATIONS:

நிர்வாகத்தின் கடமைகள்:

- The Management of the Company shall provide all necessary assistance for the purpose of ensuring full, effective and prompt implementation of this Policy. It shall further be bound by the decisions of the ICC and shall implement the same expeditiously. இந்தக் கொள்கையை முழுமையாகவும், திறம்படவும், விரைவாகவும் செயல்படுத்துவதை உறுதி செய்வதற்காக, நிறுவனத்தின் நிர்வாகம் தேவையான அனைத்து உதவிகளையும் வழங்க வேண்டும். இது மேலும் ஐசிசியின் முடிவுகளுக்குக் கட்டுப்பட்டு, அதை விரைவாகச் செயல்படுத்தும்.
- The support to be provided to ICC includes:

ஐசிசிக்கு வழங்கப்படும் ஆதரவில் பின்வருவன அடங்கும்:

- Secretarial and administrative support for training and other preventive actions.
 பயிற்சி மற்றும் பிற தடுப்பு நடவடிக்கைகளுக்கான செயலாக்க மற்றும் நிர்வாக ஆதரவு.
- Helping to set up ICC
 ஐசிசி அமைக்க உதவுதல்
- Secretarial support during the enquiries
 விசாரணைகளின் போது செயலாளரின் ஆதரவு
- Adequate financial resources for all activities.
 அனைத்து நடவடிக்கைகளுக்கும் போதுமான நிதி ஆதாரங்கள்.
- The Company is expected to provide adequate protection to ICC members in case of threats and any retaliation. Support and protection must also be provided if matter goes to Court.
 அச்சுறுத்தல்கள் மற்றும் ஏதேனும் பழிவாங்கும் பட்சத்தில் ICC உறுப்பினர்களுக்கு நிறுவனம் போதுமான பாதுகாப்பை வழங்கும் என எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. வழக்கு நீதிமன்றத்திற்கு சென்றால் ஆதரவும் பாதுகாப்பும் வழங்கப்பட வேண்டும்.
- Support to ICC while communicating the policy to all employees.
 அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் கொள்கையை தெரிவிக்கும் போது ICC க்கு ஆதரவு.
- Prevent, stop, and take corrective action against any harassment. Statement on complaints received and disposed of by the ICC shall be reviewed by the Board of Directors of the Company on a yearly basis.
 எந்தவொரு துன்புறுத்தலுக்கும் எதிராகத் தடுக்கவும், நிறுத்தவும் மற்றும் திருத்த நடவடிக்கை எடுக்கவும். ICC யால் பெறப்பட்ட மற்றும் அகற்றப்பட்ட புகார்கள் மீதான அறிக்கை, நிறுவனத்தின் இயக்குநர்கள் குழுவால் ஆண்டுதோறும் மதிப்பாய்வு செய்யப்படும்.

APPEAL:

மேல்முறையீடு:

An appeal may be preferred by the complainant or respondent with respect to the recommendations made by the ICC or non-implementation of such recommendations before the Appellate Authority (i.e. the Industrial Courts or such other authorities designated as Appellate Authority under the Act) within a period of 90 (ninety) days from receipt of the final report and recommendations of the ICC

ஐசிசி வழங்கிய பரிந்துரைகள் தொடர்பாக புகார்தாரர் அல்லது பிரதிவாதி மேல்முறையீடு செய்ய விரும்பலாம் அல்லது மேல்முறையீட்டு ஆணையத்தின் (அதாவது தொழில்துறை நீதிமன்றங்கள் அல்லது சட்டத்தின் கீழ் மேல்முறையீட்டு அதிகாரம் என நியமிக்கப்பட்ட பிற அதிகாரிகள்) முன் ஐசிசியின் இறுதி அறிக்கை மற்றும் பரிந்துரைகள் கிடைத்ததிலிருந்து 90 (தொண்ணூறு) நாட்கள் அத்தகைய பரிந்துரைகளை செயல்படுத்தாமல் இருக்கலாம்.

POLICY IMPLEMENTATION AND REVIEW:

கொள்கை அமலாக்கம் மற்றும் மதிப்பாய்வு:

The policy will be implemented and reviewed by the Board on a need basis. The Company reserves the right to amend, abrogate, modify, rescind, and reinstate the entire policy, or any part of it at any time.

கொள்கையானது தேவையின் அடிப்படையில் வாரியத்தால் செயல்படுத்தப்பட்டு மதிப்பாய்வு செய்யப்படும். எந்த நேரத்திலும் முழுக் கொள்கையையும் அல்லது அதன் எந்தப் பகுதியையும் திருத்துவதற்கும், ரத்து செய்வதற்கும், திருத்துவதற்கும், ரத்து செய்வதற்கும், மறுசீரமைப்பதற்கும் நிறுவனத்திற்கு உரிமை உள்ளது.