

జిపిసి హౌసింగ్ ఫైనాన్స్ లిమిటెడ్ యొక్క కార్యాలయంలో లైంగిక వేధింపుల నివారణ

పరిచయం:

జిపిసి హౌసింగ్ ఫైనాన్స్ లిమిటెడ్ (“కంపెనీ”), పక్షపాతం, లింగ వివక్ష మరియు లైంగిక వేధింపుల వంటి భయం లేకుండా ఉద్యోగులు పని చేయడానికి సమాన ఉపాధి అవకాశాలకు వీలు కల్పించేందుకు మరియు ఆరోగ్యకరమైన పని వాతావరణాన్ని సృష్టించేందుకు కట్టుబడి ఉంది. తన ఉద్యోగులందరికీ సగౌరవంగా చూడబడే హక్కు ఉందని కూడా కంపెనీ విశ్వసిస్తుంది. కాబట్టి లైంగిక వేధింపులను ఆమోదించదు మరియు విధాన పరంగా వాటిని దుప్ప్రవర్తనగా పరిగణిస్తుంది. పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులు (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిహారం) చట్టం, 2013 (“చట్టం”) మరియు వర్క్ ప్లేస్ రూల్స్, 2013 (“నియమాలు”) నిబంధనలకు అనుగుణంగా ఈ విధానం రూపొందించబడింది. ఈ పిఓఎస్ హెచ్ విధానం కార్యాలయంలో లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షణను కల్పిస్తుంది. లైంగిక వేధింపుల నివారణకు, ఇంకా వాటికి సంబంధించిన ఫిర్యాదుల పరిష్కారానికి మరియు అటువంటి సంఘటన ఏదైనా జరిగినప్పుడు బలమైన క్రమశిక్షణా చర్యలను అమలు చేయడానికి కూడా ఇది ఉపయోగ పడుతుంది.

ఈ విధానం యొక్క డాక్యుమెంట్ పని ప్రదేశంలో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన నిబంధనలు మరియు నిర్వచనాలను; సంబంధిత ఫిర్యాదు మరియు పరిష్కార విధానాలను; మరియు ఉద్యోగులందరికీ సంబంధిత మార్గదర్శకాలను వివరిస్తుంది.

లక్ష్యం:

కంపెనీ యొక్క నైతిక, న్యాయపరమైన మరియు చట్టపరమైన బాధ్యతలను అత్యంత నిబద్ధతతో నిర్వర్తించే ఉద్యోగులందరికీ ఏ విధమైన వేధింపులు లేని ఆరోగ్యకరమైన పని వాతావరణంలో పని చేసుకోవడాన్ని ప్రోత్సహించడానికి ఈ విధానం ఉద్దేశించబడింది. లైంగిక వేధింపులతో సహా వేధింపులకు సంబంధించిన ఏవైనా కేసుల కోసం సమర్థవంతమైన ఫిర్యాదు మరియు పరిష్కార యంత్రాంగాన్ని ఈ విధానం అందజేస్తుంది.

పరిధి:

ఈ విధానం కంపెనీ ప్రాంగణంలో పనిచేసే కంపెనీలో పని చేసే మరియు అవుట్ సోర్స్ చేయబడిన సిబ్బంది (పర్మనెంట్, రిటైనింగ్, డైరెక్ట్ కాంట్రాక్ట్, థర్డ్ పార్టీ పేరోల్, కన్సల్టెంట్లతో సహా) అయిన ఉద్యోగులందరికీ వర్తిస్తుంది మరియు తక్షణమే అమలులోకి వస్తుంది. శాఖలు, కార్యాలయాలు, విభాగాలు, యూనిట్లు, కంపెనీ యొక్క ప్రాజెక్ట్ స్థానాలు అలాగే భౌతికంగా లేదా వర్చువల్ గా పని చేసే స్థానాలతో సహా కంపెనీ యొక్క 'కార్యస్థలం'కి సంబంధించిన ఏ ప్రదేశాలకైనా కూడా దీని పరిధి విస్తరించబడుతుంది.

నిర్వచనం:

లైంగిక వేధింపులో శారీరక సంబంధాలు మరియు వేరేలా ముందుకు వెళ్ళడం, అశ్లీలతతో కూడున వ్యాఖ్యలు, అశ్లీలత్వం మరియు లైంగిక డిమాండ్ లేదా సహాయాలు, కమ్యూనికేషన్లు లేదా లైంగిక దిగుమతికి సంబంధించిన ఆహ్వానాలు లేదా పదాలు లేదా చర్యల ద్వారా ఇష్టపడని ఏదైనా ఇతర ప్రవర్తన వంటి అవమానకర అవాంఛిత లైంగిక నిర్ణీత ప్రవర్తన ఉంటుంది. ఇటువంటి ప్రవర్తన అవమానకరమైనది మరియు ఆరోగ్యం మరియు భద్రతా సమస్యలను కలిగిస్తుంది; రిక్రూట్ మెంట్ లేదా ప్రమోషన్ తో సహా తన ఉద్యోగానికి సంబంధించి లేదా ప్రతికూలమైన పని వాతావరణాన్ని సృష్టించినప్పుడు ఆమె అభ్యంతరం తెలిపితే అది తనకు హాని చేస్తుందని నమ్మడానికి స్త్రీ సహేతుకమైన కారణాలను కలిగి ఉన్నప్పుడు అది వివక్షతతో కూడుకున్నది.

లైంగిక వేధింపులు వ్యతిరేక లింగం (జెండర్) లేదా ఒకరి స్వంత లింగానికి (జెండర్)కి చెందిన వ్యక్తులపై లైంగిక వేధింపులకు పాల్పడవచ్చు. కింది ప్రవర్తన అనుచితమైనదిగా పరిగణించబడే ప్రవర్తనలను సూచిస్తుంది మరియు ఇవి మాత్రమే కాకుండా వేరే విధమైనవి కూడా ఉండవచ్చును:

మాటలతో కాకుండా చేసే (నాన్-వెర్బల్) వేధింపు

- సంజ్ఞలు
- తడేకంగా చూడటం / వాలిపోవడం
- వ్యక్తిగత స్థలంపై దాడి చేయడం
- పిన్-అప్లు
- అభ్యంతరకర ప్రచురణలు
- అభ్యంతరకర అక్షరాలు / మెమోలు
- అయాచిత మరియు అవాంఛిత బహుమతులు

మాటలతో చేసే (వెర్బల్) వేధింపు

- సూచనాత్మక లేదా స్పష్టమైన స్వభావం గల భాష
- అవాంఛిత ప్రతిపాదనలు
- లైంగిక లేదా స్పష్టమైన స్వభావం గల జోకులు
- “ప్రియమైన పేర్ల” ఉపయోగం
- వ్యక్తిగత స్వభావం గల ప్రశ్నలు లేదా వ్యాఖ్యలు

శారీరక వేధింపులు

- ఉద్దేశపూర్వకంగా శరీరాన్ని తాకడం
- అసభ్యకరంగా బహిర్గతం చెయ్యడం
- తడమడం / గోముగా ప్రవర్తించడం / ముద్దు
- బలవంతపు లైంగిక సంబంధం

- (b) బాధిత వ్యక్తి గాని, ఫిర్యాదును దాఖలు చేయడానికి బాధితుడి సమ్మతితో సంఘటన గురించి తెలిసిన వ్యక్తి గాని లేదా మరణించిన బాధిత వ్యక్తి యొక్క చట్టపరమైన వారసుడు గాని "ఫిర్యాదుదారు" అయి ఉండాలి.
- (c) "ఉద్యోగి" అనే పదానికి చట్టం కింద కేటాయించబడిన అర్థం మరియు దిగుమతి ఉంటుంది.
- (d) "ప్రతివాది" అంటే లైంగిక వేధింపులు చేసినట్లుగా ఫిర్యాదు చేయబడిన వ్యక్తి అని అర్థం.
- (e) "అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ" లేదా "ఐసిసి" అంటే లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదులను చట్టం ప్రకారం నిర్దేశించిన పద్ధతిలో దర్యాప్తు చేయడానికి కంపెనీ ఏర్పాటు చేసిన కమిటీ.

థర్డ్-పార్టీ వేధింపులు:

చట్టం ప్రకారం, అవుట్డోర్ డ్యూటీలో ఉన్న ఉద్యోగికి ఎవరైనా థర్డ్ పార్టీ లేదా బయటి వ్యక్తి చేసిన చర్య లేదా విస్మరణ ఫలితంగా థర్డ్ పార్టీ వేధింపులు సంభవించినట్లయితే, కంపెనీ మరియు పర్సన్-ఇన్-చార్జ్ చట్ట ప్రకారం, బాధిత వ్యక్తికి మద్దతు మరియు నివారణ చర్యల పరంగా సహాయం చేయడానికి అవసరమైన మరియు సహేతుకమైన చర్యలను తీసుకుంటారు, అలాగే చట్టాన్ని అమలు పరిచే స్థానిక పోలీసుల వంటి అధికారులకు ఫిర్యాదు చేయాలనుకునే ఉద్యోగికి / కస్టమర్ కు సహాయం చేస్తారు.

కస్టమర్లతో సంప్రదించడం ద్వారా మా ఉద్యోగులు నిరంతరం థర్డ్-పార్టీలతో టచ్ లో ఉండి మా పరిశ్రమలో ఈ కేసు ప్రత్యేకంగా ఉంటుంది. కంపెనీ ఉద్యోగులు లేదా థర్డ్-పార్టీల ద్వారా అటువంటి దుష్ప్రవర్తనకు సంబంధించిన ఏదైనా కేసును నిరోధించడంలో లేదా విచారించడంలో కంపెనీ వారికి మద్దతు ఇస్తుందని ఉద్యోగులకు హామీని ఇస్తుంది.

లైంగిక వేధింపులు చేయడం చట్టవిరుద్ధం:

ప్రతి ఉద్యోగికి లైంగిక వేధింపుల నుండి విముక్తి పొందే హక్కు మరియు ఎలాంటి లైంగిక వేధింపులు లేని వాతావరణంలో పని చేసే హక్కు ఉంటుంది. పని ప్రదేశం లేదా కార్యాలయంలో లేదా ఏదైనా ఇతర ప్రదేశంలో పనిలో ఉన్నప్పుడు ఏ యజమాని లేదా యాజమాన్యం లేదా యాజమాన్యంలో భాగమైన వ్యక్తి, సూపర్ వైజర్ లేదా కంపెనీ సహ ఉద్యోగి, కార్యాలయంలో లేదా పేర్కొన్న వ్యక్తులు ఉద్యోగిని లైంగికంగా వేధించకూడదు.

ఉద్యోగ సమయంలో సంస్థలోని ఏ ఉద్యోగినైనా లైంగిక వేధింపులకు గురి చేయకుండా నిరోధించడానికి మరియు నిర్ధారించడానికి అవసరమైన అన్ని మరియు సహేతుకమైన చర్యలను కంపెనీ తీసుకుంటుంది. అటువంటి లైంగిక వేధింపులు సంభవించినప్పుడు, లైంగిక వేధింపుల చర్యను పరిష్కరించడానికి బాధిత ఉద్యోగికి సహాయం చేయడానికి యజమాని అవసరమైన అన్ని చర్యలను తీసుకుంటారు.

కంపెనీ యొక్క ఏ ఉద్యోగి అయినా చట్టబద్ధమైన ప్రయోజనం కోసం కంపెనీ ప్రధాన కార్యాలయం లేదా బ్రాంచ్ కార్యాలయాలను సందర్శించేందుకు వచ్చిన బయటి వ్యక్తిని లైంగికంగా వేధించకూడదు. అవతలి వ్యక్తికి వస్తువులు లేదా సేవలను చేసే లేదా అందించే క్రమంలో ఏ వ్యక్తి కూడా మరొక వ్యక్తిని లైంగికంగా వేధించకూడదు.

హక్కులు మరియు బాధ్యతలు:

- ప్రతి మహిళా ఉద్యోగి సగౌరవంగాను మరియు లైంగిక వేధింపులు లేని పని వాతావరణంలో పని చేసుకోవడానికి అర్హురాలు.
- ప్రతి మహిళా ఉద్యోగి తనకు జరిగిన లైంగికపరమైన ప్రవర్తన పై లేదా తనను లక్ష్యంగా చేసుకున్న ప్రవర్తనకు వ్యతిరేకంగా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీకి లేదా ఈ విధానం కింద ఏర్పాటు చేసిన అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ అధ్యక్షుడికి లేదా ఇతర సభ్యులకు ఫిర్యాదు చేయడానికి అర్హురాలు.
- ప్రతి మహిళా ఉద్యోగి తన దృష్టిలోకి వచ్చిన ప్రతి లైంగిక వేధింపుల సంఘటనను అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీకి లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ అధ్యక్షుడికి తక్షణమే నివేదించాలి.

ఫిర్యాదు చేసే విధానం:

ఒక వ్యక్తి తాను లైంగిక వేధింపులకు లేదా ప్రతీకారానికి గురైనట్లు విశ్వసిస్తే, అటువంటి విషయాన్ని వెంటనే ఫిర్యాదు చేయడానికి ఆమె ప్రోత్సహించబడుతుంది. వేధింపులకు సంబంధించిన అన్ని ఫిర్యాదులను మౌఖికంగాను లేదా వ్రాతపూర్వకంగాను స్వీకరించడానికి కంపెనీ ఒక అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ (ఐసిసి)ని ఏర్పాటు చేసింది. ఏర్పాటైన అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ మూడేళ్లపాటు పని చేస్తుంది. అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యుల పేర్లు మరియు సంప్రదింపు నంబర్లు అన్ని కార్యాలయాల్లోను ప్రముఖంగా ప్రదర్శించబడతాయి.

అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ:

- ప్రైవేటింగ్ అధికారి - ప్రైవేటింగ్ అధికారిగా పిలువబడే ఐసిసి యొక్క చైర్పర్సన్, సీనియర్ స్థాయిలో ఉన్న మహిళా ఉద్యోగి అయి ఉండాలి.
- బాహ్య సభ్యుడు - లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన సమస్యల గురించి తెలిసిన వ్యక్తి లేదా స్త్రీల కోసం కట్టుబడి ఉన్న ప్రభుత్వేతర సంస్థ లేదా సంఘం నుండి తీసుకోబడిన వ్యక్తి ఒక బాహ్య సభ్యుడిగా ఉండాలి.
- ఉద్యోగి సభ్యులు - ఐసిసి తన ఉద్యోగుల నుండి ఇద్దరు లేదా అంతకంటే ఎక్కువ మంది సభ్యులను కూడా చేర్చాలి. వారు సామాజిక సేవలో ప్రత్యేక అనుభవం ఉన్న వ్యక్తులు లేదా మహిళల పక్షపాతానికి కట్టుబడి ఉన్న వ్యక్తులు అయి ఉండాలి.

విచారణ ప్రక్రియ:

బాధిత మహిళ సంఘటన జరిగిన ఒక నెలలోపుగా ఐసిసికి వ్రాతపూర్వకంగా ఫిర్యాదు చేయవచ్చు. అంతేకాకుండా, పేర్కొన్న వ్యవధిలోపు మహిళ లిఖితపూర్వకంగా ఫిర్యాదును దాఖలు చేయకుండా నిరోధించే పరిస్థితులు ఉన్నట్లుగా సంతృప్తి చెందినట్లయితే, ఐసిసి కాలపరిమితిని ఒక నెలకు మించకుండా పొడిగించవచ్చు. ఒక వేళ శారీరక అసమర్థత కారణంగా ఆమె స్వయంగా దాఖలు చేయలేకపోతే ఆమె బంధువు లేదా స్నేహితుడు, సహోద్యోగి లేదా జాతీయ మహిళా కమిషన్ లేదా రాష్ట్ర మహిళా కమిషన్ అధికారి లేదా సంఘటన గురించి తెలిసిన ఎవరైనా కూడా ఫిర్యాదుదారుని వ్రాతపూర్వక అనుమతితో లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదును దాఖలు చేయవచ్చు. ఐసిసి తనకి అందిన ఫిర్యాదు కాపీని 7 పని దినాల లోపు ప్రతివాదికి పంపుతుంది.

ప్రతివాది 10 పనిదినాల్లోగా అందుకు తన సమాధానం దాఖలు చేయాలి. సహజ న్యాయ సూత్రాలకు అనుగుణంగా ఐసిసి ఫిర్యాదును విచారిస్తుంది.

ఫిర్యాదులో లొంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన అన్ని అంశాలు మరియు సంబంధిత వివరాలు ఉండాలి. ఏదైనా కారణం చేత అతను లేదా ఆమె తన గుర్తింపును వెల్లడించలేదని ఫిర్యాదుదారు భావిస్తే, ఫిర్యాదుదారు ఫిర్యాదును సంస్థ అధిపతికి తెలియజేయాలి మరియు దానిని వ్యక్తిగతంగా లేదా సీల్డ్ కవర్లో అందజేయాలి. సంస్థ అధిపతి ఒరిజినల్ ఫిర్యాదును అలాగే తన దగ్గర ఉంచుకోవాలి మరియు ఫిర్యాదుదారు యొక్క అన్ని అంశాలు మరియు సంబంధిత వివరాలతో కూడిన ఫిర్యాదు యొక్క సారాంశాన్ని ఐసిసికి పంపాలి. ఫిర్యాదు అందిన 1 వారంలోపు, చైర్పర్సన్ ఐసిసి సభ్యులందరికీ కూడా అదే విధంగా తెలియజేయాలి.

ఒక ఉద్యోగి- తన సహోద్యోగి, సూపర్వైజర్, ఏజెంట్, విక్రేత లేదా క్లయింట్ వేధించబడినట్లయితే లేదా వేరొక ఉద్యోగి వేధించబడ్డాడని అతను/ఆమె విశ్వసిస్తే, అతను/ఆమె ఆ సంఘటన లేదా ఆ సంఘటనల వాస్తవాలను మరియు సంబంధించిన వ్యక్తుల పేర్లను వెంటనే అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీకి ఫిర్యాదు చేయాల్సిన బాధ్యతను కలిగి ఉంటారు.

విషయం తక్షణమే మరియు క్షుణ్ణంగా దర్యాప్తు చేయబడుతుంది మరియు సాధ్యమైనంతవరకు ఎవరికీ తెలియకుండా ఉంచబడుతుంది. సాక్షులను సమీక్షించిన తర్వాత, వేధింపులు జరిగినట్లు విశ్వసించడానికి సహేతుకమైన ఆధారాలు ఉన్నాయా లేదా అనేది నిర్ధారణ చేయబడుతుంది. విచారణ ప్రక్రియలో పూర్తిగా సహకరించడం ఉద్యోగులందరి బాధ్యత. కంపెనీ ఏ విధమైన వేధింపు ప్రవర్తనను అయినా పెద్ద నేరంగానే పరిగణిస్తుంది, దీని ఫలితంగా అపరాధిపై క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకోవచ్చు, అది ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం కూడా కావచ్చును.

భవిష్యత్తులో ఎలాంటి వేధింపులకు గురికాకుండా కంపెనీ చర్యలు తీసుకుంటుంది. అదనంగా, వేధింపులను యాజమాన్యం దృష్టికి తీసుకురాకుండా మరొక ఉద్యోగిని నిరుత్సాహపరిచేందుకు లేదా నిరోధించడానికి ప్రయత్నించే ఏ ఉద్యోగిపైన అయినా కూడా క్రమశిక్షణా చర్యలు తీసుకోబడతాయి. వేధింపుల గురించి ఫిర్యాదు చేసిన వారిని తదుపరి వేధింపులు, బలవంతం లేదా బెదిరింపు చర్యలు నుండి మరియు మరియు ఒక సంఘటనను నివేదించినందుకు లేదా విచారణలో పాల్గొన్నందుకు లేదా ఆరోపించిన వేధింపులకు సంబంధించిన విచారణలో పాల్గొన్నందుకు ప్రతీకారం చేయడం నుండి వారిని రక్షించడానికి చర్యలు తీసుకున్నట్లు కంపెనీ నిర్ధారిస్తుంది.

(a) విచారణకు ముందు వివాద పరిష్కారం:

అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ, బాధిత వ్యక్తి/మహిళ అభ్యర్థించినట్లయితే, జోక్యం చేసుకోవడం ద్వారా అనధికారికంగా సమస్యను పరిష్కరించడానికి ప్రయత్నించవచ్చు మరియు తద్వారా అధికారిక విచారణ ప్రక్రియను ప్రారంభించే ముందు పార్టీలు పరస్పరం



సమస్యను పరిష్కరించుకోవడానికి అనుమతిస్తాయి. వివాద పరిష్కార ప్రక్రియను నిర్వహించే వ్యక్తిని అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ నుండి బాధిత వ్యక్తి/మహిళ ఎంపిక చేస్తారు.

(b) మౌఖికంగా చేయబడిన ఫిర్యాదులను వ్రాతపూర్వక ఫిర్యాదులుగా మార్పు చేయడం:

ఈ చట్టం కింద మౌఖికంగా చేయబడిన ఫిర్యాదులను తప్పనిసరిగా వ్రాతపూర్వక ఫిర్యాదులుగా మార్పు చేయడం మరియు ఫిర్యాదుదారు అభ్యర్థించిన భాషలో ఫిర్యాదుదారుడికి ఫిర్యాదును చదవి వినిపించడం మరియు ఫిర్యాదుదారు సంతకాన్ని పొందడం ఐసీసీ యొక్క విధి.

(c) ఫిర్యాదుల గోప్యత:

దాఖలైన అన్ని ఫిర్యాదులు, ఫిర్యాదుదారులు, ప్రతివాదులు, సాక్షులు మరియు ప్రమేయం ఉన్న ఇతర పార్టీల పేర్లు మరియు వివరాలు ఖచ్చితంగా రహస్యంగాను మరియు గోప్యంగాను ఉండేలా చూసుకోవడం ఈ చట్టం కింద నియమించబడిన వ్యక్తుల మరియు అధికారుల అందరి విధి. బాధిత వ్యక్తి/మహిళ పేరు కంపెనీ ద్వారా జరిగే ఎలాంటి ప్రొసీడింగ్స్ యొక్క రికార్డులలోను సూచించబడదు. అందించబడిన సమాచారం యొక్క వ్యాప్తి ఐసీసీ ద్వారా సంభవిస్తే, అది ఆధారాన్ని లేదా సారాంశాన్ని, అంటే ఏ సిఫార్సు చేయబడిందో దానికి సంబంధించిన సమాచారం, అటువంటి వ్యక్తి లేదా సాక్షిని గుర్తించే ప్రభావాన్ని కలిగి ఉండవచ్చు. రహస్యం మరియు గోప్యతలకి సంబంధించి ఏ విధమైన ఉల్లంఘన జరిగినా అందుకు చట్టం ప్రకారం జరిమానా విధించబడవచ్చు.

(d) పనికిమాలిన ఫిర్యాదులు:

ఎవరిపైనా పనికిమాలిన లేదా హానికరమైన ఫిర్యాదులను తీసుకురావడానికి ఈ విధానం ఉపయోగించబడదు. తెలిసి తప్పుడు ఫిర్యాదు చేయడం ఫిర్యాదుదారును క్రమశిక్షణ లేదా దిద్దుబాటు చర్యకు గురి చేస్తుంది. అయితే, లైంగిక వేధింపుల దావాను నిరూపించడంలో విఫలమైనంత మాత్రాన అది తప్పుడు మరియు/లేదా దురుద్దేశకరమైన ఆరోపణ అనడానికి ఒక రుజువు కాదు.

విచారణ 90 రోజులలోపుగా పూర్తి కావాలి:

ఏది ఏమైనా, ప్రస్తుతానికి అమలులో ఉన్న చట్టం ప్రకారం, విచారణ ప్రారంభమైన తేదీ నుండి విచారణ నివేదికను సమర్పించడంతో సహా 90 రోజుల వ్యవధిలోగా విచారణ పూర్తి చేయబడుతుంది. ఆలస్యానికి గల కారణాలు వ్రాతపూర్వకంగా నమోదు చేయబడతాయి.

కమిటీ, విచారణలో, తీవ్రమైన నేర స్వభావానికి సంబంధించిన ప్రాథమిక సాక్ష్యం ఉన్నట్లు గుర్తిస్తే, ఫిర్యాదును ఏడు రోజుల్లో పోలీసులకు పంపాలి. ఐసీసీ, వ్రాతపూర్వక అభ్యర్థనపై, బాధిత మహిళ యొక్క పని పనితీరుపై నివేదించకుండా లేదా ఆమె రహస్య నివేదికను వ్రాయకుండా నిందితుడిని నిరోధించడం ద్వారా విచారణ పెండింగ్లో ఉన్న సమయంలో ఫిర్యాదుదారునికి ఉపశమనం ఇవ్వవచ్చు. విచారణ సమయంలో, ఫిర్యాదుదారుని లేదా ప్రతివాదిని వేర్వేరు ప్రదేశాలకు బదిలీ చేయమని లేదా ఫిర్యాదుదారుని ముఖాముఖంగా సంప్రదించకుండా ఉండటానికి సెలవు మంజూరు చేయాలని ఐసీసీ యజమానికి సిఫార్సు చేయవచ్చు. కమిటీ యొక్క సూచనలను యజమాని పాటించవలసి ఉంటుంది.

విచారణను పూర్తి చేసిన తర్వాత, లైంగిక వేధింపుల స్వభావానికి అనుగుణంగా క్రమశిక్షణా చర్యలను సూచించే నివేదికను విచారణను పూర్తి చేసిన తర్వాత, కమిటీ పది రోజుల్లోగా క్రమశిక్షణా అధికారికి సమర్పించాలి. లైంగిక వేధింపులు 'ఉద్యోగంలో

దుప్పువర్తన'కు సమానం కాబట్టి, ది సర్వీస్ రూల్స్ లో అందించిన విధంగా క్రమశిక్షణా అధికారం క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకోవాలి. క్రమశిక్షణా చర్యలో నేరం యొక్క సాంద్రతను బట్టి నియమాలలోని షరతులకు అనుగుణంగా ప్రతివాది ఫిర్యాదుదారుకు పరిహారం చెల్లించాల్సి కూడా ఉండవచ్చు.

తగిన కారణం లేకుండా, వరుసగా మూడు విచారణలకు హాజరుకావడానికి ఫిర్యాదుదారు లేదా ప్రతివాది విఫలమైతే, ఐసీసీకి విచారణ ప్రక్రియను ముగించే హక్కు లేదా ఎక్స్-పార్టీ నిర్ణయం తీసుకునే హక్కు ఉంటుంది. అయితే, ఫిర్యాదుదారు/ప్రతివాదికి 15 రోజుల నోటీసు లిఖితపూర్వకంగా ఇవ్వకుండా ఎక్స్-పార్టీ లేదా టెర్మినేషన్ ఆర్డర్ పాస్ చేయబడదు. వ్యక్తుల హాజరు, సాక్ష్యాధారాలను పరిశీలించడం మరియు పత్రాల తయారీని అమలు చేయడానికి ఐసీసీ సివిల్ కోర్టు యొక్క అధికారాన్ని కలిగి ఉంటుంది. ఐసీసీ ఒక విచారణ అధికారిగా పరిగణించబడుతుంది మరియు దాని నివేదిక విచారణ నివేదికగా పరిగణించబడుతుంది.

క్రమశిక్షణా చర్య:

- విచారణ పూర్తయిన తర్వాత, ఐసీసీ కమిటీ విచారణ పూర్తయిన తేదీ నుండి ఐదే రోజుల వ్యవధిలో కంపెనీకి దాని ఫలితాల వ్రాతపూర్వక నివేదికను అందజేస్తుంది మరియు అటువంటి నివేదిక సంబంధిత పక్షాలకు అందుబాటులో ఉంటుంది.
- ప్రతివాదిపై ఆరోపణ రుజువు కాలేదని కమిటీ నిర్ధారణకు వచ్చిన సందర్భంలో, ఈ విషయంలో ఎటువంటి చర్య తీసుకోవలసిన అవసరం లేదని కంపెనీకి సిఫారసు చేస్తుంది.
- ప్రతివాదిపై ఆరోపణ రుజువైనట్లు కమిటీ నిర్ధారణకు వచ్చిన సందర్భంలో, క్రమశిక్షణా చర్యలు నేరం యొక్క తీవ్రతకు నేరుగా అనులోమానుపాతంలో ఉంటాయి. కిందివి దీని పరిధిలో ఉండవచ్చు:

- మౌఖిక, గ్రాఫిక్ లేదా సంజ్ఞల ద్వారా అభ్యంతరకరమైన ప్రవర్తన వంటి కమిటీచే చిన్నవిగా భావించే నేరం కోసం ఆ వ్యక్తి యొక్క వ్యక్తిగత ఫైల్ లో ఒక హెచ్చరిక లేఖ ఉంచబడుతుంది.
- వేధింపుల వ్రాతపూర్వక ఫిర్యాదు లేదా ఒకే వ్యక్తిపై ఒకటి కంటే ఎక్కువ ఫిర్యాదులు నమోదైతే వేతనం లేకుండా తక్షణ బదిలీ లేదా సస్పెన్షన్.
- ప్రమోషన్లను ఆపివేయడం.
- జీతాల పెంపు మరియు ఇంక్రిమెంట్లను ఆపివేయడం.
- భావోద్వేగ మరియు శారీరక వేధింపుల విషయంలో నేరం తగినంత తీవ్రంగా ఉంటే ఉద్యోగం నుండి తొలగించడం.
- భారతీయ శిక్షాస్మృతి, 1860 ప్రకారం శిక్షార్హమైన ఫిర్యాదులు ఉన్నట్లయితే, చట్టం ప్రకారం కంపెనీ చర్య తీసుకుంటుంది మరియు బాధిత వ్యక్తి కావాలనుకుంటే, తగిన అధికారికి ఫిర్యాదు చేయడానికి సహాయం చేస్తుంది.

ఐసీసీ కమిటీ సిఫార్సు చేసిన క్రమశిక్షణా చర్యను ప్రతివాది మరియు ఫిర్యాదుదారునికి విడివిడిగా వెల్లడించాలి. ప్రతివాది ప్రతీకార ప్రవర్తనను ప్రదర్శించే అవకాశంపై కమిటీ అన్ని సమయాల్లోను సున్నితంగా ఉంటుంది. సిఫార్సు అందించబడిన అరవై రోజులలోపు కమిటీ ఇచ్చిన సిఫార్సుపై కంపెనీ చర్య తీసుకుంటుంది.

యాజమాన్యానికి ఉండే బాధ్యతలు:

- ఈ విధానం యొక్క పూర్తి, ప్రభావవంతమైన మరియు సత్వర అమలును నిర్ధారించడానికి కంపెనీ యొక్క యాజమాన్యం అవసరమైన పూర్తి సహాయాన్ని అందిస్తుంది. ఇది ఐసిసి యొక్క నిర్ణయాలకు కట్టుబడి ఉంటుంది మరియు దానిని త్వరితగతిన అమలు చేస్తుంది.
- ఐసిసికి అందించాల్సిన మద్దతులో ఈ కిందివి ఉన్నాయి:
 - శిక్షణ మరియు ఇతర నివారణ చర్యలకు సెక్టరీయల్ మరియు అడ్మినిస్ట్రేటివ్ మద్దతు.
 - ఐసిసి ఏర్పాటుకు సహాయం చేయడం
 - విచారణల సమయంలో సెక్టరీయల్ మద్దతు
 - అన్ని కార్యకలాపాలకు తగిన ఆర్థిక వనరులు.
- బెదిరింపులు మరియు ఏదైనా ప్రతీకార చర్యల విషయంలో ఐసిసి సభ్యులకు కంపెనీ తగిన రక్షణను అందించాలని భావిస్తున్నారు. విషయం కోర్టుకు వెళితే మద్దతు మరియు రక్షణ కూడా అందించాలి.
- ఉద్యోగులందరికీ పాలసీని తెలియజేసేటప్పుడు ఐసిసికి మద్దతు.
- ఏదైనా వేధింపులను నిరోధించడం, ఆపడం మరియు సరైన చర్య తీసుకోవడం. ఐసిసి ద్వారా స్వీకరించబడిన మరియు పరిష్కరించబడిన ఫిర్యాదులపై స్టేట్మెంట్‌ను కంపెనీ డైరెక్టర్ల బోర్డు వార్షిక ప్రాతిపదికన సమీక్షిస్తుంది.

అప్పీల్:

ఐసిసి యొక్క తుది నివేదిక మరియు సిఫార్సులు అందినప్పటి నుండి 90 (తొంభై) రోజుల లోపుగా అప్పీల్‌ అధారిటీ (అనగా ఇండస్ట్రియల్ కోర్టులు లేదా చట్టం ప్రకారం అప్పీల్‌ అధారిటీగా నియమించబడిన ఇతర అధికారులు) ముందు ఐసిసి చేసిన సిఫార్సులు లేదా అటువంటి సిఫార్సులను అమలు చేయకుండా ఉండేందుకు ఫిర్యాదుదారు లేదా ప్రతివాది అప్పీలు చేసుకోవడానికి ప్రాధాన్యతను ఇవ్వవచ్చును.

విధానం యొక్క అమలు మరియు సమీక్ష:

కంపెనీ యొక్క విధానాన్ని అవసరాన్ని బట్టి బోర్డు అమలు చేస్తుంది మరియు సమీక్షిస్తుంది. మొత్తం విధానాన్ని లేదా దానిలోని ఏదైనా భాగాన్ని ఎప్పుడైనా సవరించడానికి, రద్దు చేయడానికి, మార్పు చేయడానికి, ముగించడానికి మరియు పునరుద్ధరించడానికి కంపెనీకి హక్కు ఉంటుంది.