



वेदांता लिमिटेड

(पूर्व में सेसा स्टरलाइट लिमिटेड)

रोकथाम, निषेध और यौन के निवारण पर नीति
कार्यस्थल पर उत्पीड़न

संस्था का नाम	वेदांता लिमिटेड
पालिसी का नाम	कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम, निषेध और निवारण पर नीति
संस्करण और दिनांक	वी.1 - अक्टूबर 29, 2014
द्वारा तैयार / अभिरक्षक	संबंधित व्यवसाय / इकाइयों के कॉर्पोरेट एचआर और एचआर

1 परिचय

उक्त कन्वेंशन को संयुक्त राष्ट्र द्वारा अपनाया गया था और भारत सरकार ने इसकी पुष्टि की है 25 जून, 1993 को समीलन। भारतीय संसद ने हाल ही में 'यौन अधिनियम' बनाया है

कार्यस्थल पर महिलाओं का उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) 2013 (संदर्भित .) यहां 'अधिनियम' के रूप में) और 09 दिसंबर, 2013 से लागू हुआ है।

वेदांत लिमिटेड (वीईडीएल या कंपनी) वेदांत समूह के हिस्से के रूप में एक समान अवसर है नियोक्ता और महिला पेशेवरों को अवसर और प्रमुख पद प्रदान करने में विश्वास करता है। जबकि समूह का यह प्रयास रहा है कि एक ही समय में महिला पेशेवरों को प्रोत्साहित किया जाए कंपनी को लगता है कि सुरक्षित और से संबंधित मुद्दों से निपटने के लिए उचित नीतियां होनी चाहिए महिलाओं के लिए उचित काम करने की स्थिति।

वेदांत लिमिटेड की एक अनुमोदित व्यावसायिक नैतिकता और आचार संहिता है जिसके तहत प्रत्येक कर्मचारी से उच्चतम स्तर की सत्यनिष्ठा और नैतिक व्यवहार बनाए रखने की अपेक्षा की जाती है। NS कंपनी के विभिन्न व्यवसाय / प्रभाग, जैसे, स्टरलाइट कॉर्प, वेदांत एल्युमिनियम और पावर और सेसा आयरन ओर की अपनी संबंधित यौन उत्पीड़न रोकथाम नीति थी। हालांकि पोस्ट करें वेदांत लिमिटेड का निर्माण, यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए एक अलग नीति की आवश्यकता जिसे कंपनी भर में फॉलो किया जा सकता है।

2. प्रयोज्यता

यह नीति कंपनी के सभी कर्मचारियों पर लागू होती है, जिसमें सभी व्यावसायिक प्रभाग, संयंत्र, कारखाने, विपणन और क्षेत्रीय कार्यालय, डिपो, पंजीकृत कार्यालय, कॉर्पोरेट कार्यालय (दोनों) मुंबई और नई दिल्ली) और कंपनी के नाम पर कोई भी व्यक्ति शामिल है, जिनमें शामिल हैं प्रतिनियुक्ति, अनुबंध, अस्थायी, अंशकालिक या सलाहकार के रूप में काम करना और माना जाता है सभी कर्मचारियों की सेवा शर्तों में शामिल और कंपनी द्वारा दर्ज अनुबंध और आता है तुरंत प्रभाव से।

3. उद्देश्य

इस नीति का उद्देश्य एक स्वस्थ और अनुकूल कार्य वातावरण बनाना और बनाए रखना है, मुक्त भेदभाव का। इसमें लिंग और किसी भी रूप सहित किसी भी आधार पर भेदभाव शामिल है यौन उत्पीड़न।

4. परिभाषा और स्पष्टीकरण

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) के अनुसार अधिनियम, 2013 और नियमों के यौन उत्पीड़न में इस तरह के अवांछित यौन रूप से निर्धारित व्यवहार शामिल हैं (चाहे सीधे या निहितार्थ से):-

- क) शारीरिक संपर्क और अग्रिम;
- बी) यौन पक्ष के लिए मांग या अनुरोध / निहित या प्रतिशोध की व्यक्त धमकी, मना करने के लिए एक यौन अनुरोध का अनुपालन;
- ग) यौन रूप से रंगीन टिप्पणी;
- डी) ग्राफिक और यौन रूप से विचारोत्तेजक वस्तुओं, चित्रों या भित्तिचित्रों के कार्यस्थल में प्रदर्शन;

- ई) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण।
 च) किसी व्यक्ति द्वारा इसके बाद की जाने वाली किसी भी कार्रवाई के लिए प्रतिशोध या प्रतिशोध की धमकी नीति और उसकी प्रक्रियाएं।
 छ) यौन उन्मुख अप्रिम या अनुरोध का अनुपालन करने के लिए कोई निहित या व्यक्त इनाम।

ऊपर वर्णित व्यवहार का प्रकार और ऐसी कोई भी घटना जो भावनात्मक आघात का कारण बनती है वह है न केवल कार्यस्थल में, बल्कि अन्य कार्य संबंधी सेटिंग्स में भी अस्वीकार्य है, और यहाँ तक सीमित नहीं है, जैसे व्यापार यात्राएं या व्यवसाय से संबंधित सामाजिक कार्यक्रम।

यौन उत्पीड़न सामान्य बातचीत को संदर्भित नहीं करता है जो प्रभावित सभी पक्षों को स्वीकार्य लगता है। यह कार्यालय संबंधों को संदर्भित नहीं करता है जो बिना किसी धमकी या जबरदस्ती के स्वतंत्र रूप से दर्ज किए जाते हैं।

परिभाषाएं परिभाषित नहीं हैं और नीति में विशेष रूप से उल्लिखित मामलों को परिभाषित नहीं किया जाएगा और कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 और नियम।

5. यौन उत्पीड़न क्या नहीं है?

यौन उत्पीड़न सामान्य बातचीत को संदर्भित नहीं करता है जो प्रभावित सभी पक्षों को स्वीकार्य लगता है। यह कार्यालय संबंधों का उल्लेख नहीं करता है जो बिना किसी धमकी के स्वतंत्र रूप से दर्ज किए जाते हैं या दबाव।

पॉलिसी में इस्तेमाल किए गए शब्दों और अभिव्यक्तियों की वही परिभाषाएं होंगी जो इसके तहत दी गई हैं अधिनियम, यदि कोई विरोधाभास उत्पन्न होता है तो अधिनियम के तहत शब्द/शब्द को दी गई व्याख्या कायम रहेगा, और जांच करने के लिए इस पर विचार किया जाएगा।

6. आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी):

- 1) अधिनियम की धारा ४ के अनुसार, कार्यस्थल के प्रत्येक नियोक्ता को लिखित में एक आदेश द्वारा, प्रत्येक के लिए "आंतरिक शिकायत समिति" (आईसीसी) के रूप में जानी जाने वाली एक समिति का गठन करें व्यावसायिक इकाइयों, कार्यस्थलों और कार्यालयों की। आईसीसी में शामिल होना चाहिए:

- (ए) पीठासीन अधिकारी जो कार्यस्थल पर एक वरिष्ठ महिला कर्मचारी द्वारा किया जाएगा। मामले में वरिष्ठ महिला कर्मचारी उपलब्ध नहीं है, पीठासीन अधिकारी होंगे मनोनीत अधिनियम की धारा ४ के अनुसार अन्य इकाइयों, कार्यालयों से;
- (बी) कर्मचारियों में से कम से कम दो सदस्य अधिमानतः के कारण के लिए प्रतिबद्ध हैं महिलाएं या जिनके पास सामाजिक कार्य का अनुभव है या कानूनी ज्ञान है;
- (सी) एनजीओ या एसोसिएशन का एक सदस्य जो महिलाओं या किसी व्यक्ति के लिए प्रतिबद्ध है यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित

बशर्ते कि इस प्रकार मनोनीत कुल सदस्यों में से कम से कम आधा महिलाएं होंगी।

- 2) शिकायत समिति की सभी बैठकों का कोरम तीन सदस्यों का होगा।

- 3) पीठासीन अधिकारी और आईसीसी का प्रत्येक सदस्य ऐसी अवधि के लिए पद धारण करेगा, नहीं उनके नामांकन की तारीख से तीन साल से अधिक के रूप में निर्दिष्ट किया जा सकता है

नियोक्ता।

- 4) अधिनियम की धारा 21 के अनुसार, आईसीसी प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में में तैयारी करेगा निर्धारित प्रारूप, एक वार्षिक रिपोर्ट और नियोक्ता और जिले को जमा करें अधिकारी।

शिकायत समिति महीने में कम से कम एक बार बैठक करेगी और रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी प्रत्येक शिकायत के संबंध में कार्यकारी समिति, जिसमें के साक्ष्य और निष्कर्ष शामिल हैं इसकी सिफारिशों के साथ जांच।

कंपनी और स्थानीय प्रबंधन के प्रत्येक व्यवसाय / प्रभाग के लिए ICC का गठन किया जाएगा समिति (स्टरलाइट कॉर्पर के लिए सीएमसी, एल्युमिनियम और पावर के लिए बीएमजी और सेसा आयरन के लिए एमसी-एसआईओ) (Ore) ICC के सदस्यों की नियुक्ति करेगा। क्षेत्रीय और विपणन कार्यालयों द्वारा कवर किया जाएगा संबंधित व्यवसाय / प्रभाग। मुंबई और दिल्ली में कॉर्पोरेट कार्यालय के लिए, के सदस्य आईसीसी की नियुक्ति सीईओ, सीएफओ और ग्रुप हेड एचआर की एक समिति द्वारा की जाएगी।

7. शिकायत तंत्रः

क्या कोई आचरण कानून के तहत अपराध है या सेवा नियमों का उल्लंघन है, a के निवारण के लिए कंपनी में उपयुक्त शिकायत तंत्र बनाया जाना चाहिए पीड़िता द्वारा की गई शिकायत। यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायतों को अधिसूचित किया जा सकता है 'आंतरिक शिकायतों' समिति' और या कर सकते हैं हीना को ई-मेल किया गया sexharrassment@vedanta.co.in।

तीन महीने की अवधि के भीतर या तो ईमेल या पत्र द्वारा लिखित रूप में शिकायतें की जाएंगी (या ऐसा विस्तारित समय तीन महीने से अधिक नहीं होगा जैसा कि आईसीसी रिकॉर्डिंग द्वारा अनुमोदित किया जा सकता है ऐसे समय को बढ़ाने के कारण), समिति के किसी भी सदस्य को सीधे संबोधित किया उत्पीड़न या तीसरे पक्ष का सामना करने वाला व्यक्ति। शिकायतकर्ता को की तारीख और स्थान का उल्लेख करना होगा उत्पीड़न, यौन उत्पीड़न या अधिकार के दुरुपयोग की कथित घटना। गवाहों का नाम और/या सबूत, जो आरोप की पुष्टि कर सकता है, को भी शिकायत में शामिल किया जा सकता है कर्मचारी क्लिंसल ब्लॉइंग पोर्टल में भी रिपोर्ट कर सकते हैं। शिकायत जल्द से जल्द की जानी चाहिए और इसमें शामिल पक्षों और गवाहों, यदि कोई हो, के तथ्यों और नामों का उल्लेख करना चाहिए।

जब ऐसी स्थिति उत्पन्न होती है कि न तो पीड़ित महिला और न ही कानूनी वारिस/रिश्तेदार/अन्य संबंधित शिकायत आंतरिक शिकायत समिति और आंतरिक शिकायतों को सूचित करता है समिति के सदस्यों को संदेह है कि बहुत गंभीर प्रकृति का यौन उत्पीड़न हुआ है, आंतरिक शिकायत समिति ऐसी घटनाओं का स्वतः संज्ञान लेने के लिए अधिकृत है और जांच शुरू करें।

8. निवारण प्रक्रिया

सभी पूछताछ और शिकायतें नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के तहत संचालित की जाएंगी, और अधिनियम और उसके तहत बनाए गए नियमों के तहत निर्धारित। आईसीसी उचित अवसर प्रदान करेगा शिकायतकर्ता और प्रतिवादी आईसीसी पूरी जांच पूरी करने का प्रयास करेगा।

प्रक्रिया और उसके निष्कर्ष 30 दिनों की अधिकतम अवधि के भीतर।

9. कार्यकारी समिति

कार्यकारी समिति अनुशासनात्मक प्राधिकरण है जिसमें हेड एचआर और हेड लीगल शामिल हैं: कॉरेट कार्यालय संबंधित व्यावसायिक प्रभागों में इस पर विचार करने के लिए जिम्मेदार होंगे शिकायत समिति की सिफारिशों को रिपोर्ट करना और उनका अनुमोदन करना।

10. अनुशासनात्मक कार्रवाई:

महिला कर्मचारियों के यौन उत्पीड़न का कोई भी कार्य निश्चित रूप से एक कर्मचारी के लिए अशोभनीय है कंपनी का और कदाचार के बराबर है। उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई होगी ऐसे मामलों में दोषी कर्मचारी के खिलाफ नियमों के अनुसार कार्रवाई शुरू की गई है।

क) कंपनी का कोई भी कर्मचारी किसी के यौन उत्पीड़न के किसी भी कार्य में शामिल नहीं होगा महिला अपने कार्यस्थल पर।

बी) प्रत्येक विभागाध्यक्ष/(विभाग प्रमुख)/उप प्रमुख/शाखा प्रमुख जो प्रभारी हैं कार्यस्थल पर किसी भी महिला के यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए उचित कदम उठाए जाएंगे ऐसा कार्यस्थल।

सभी विभाग के कर्मचारी, जिनमें कर्मचारी, पर्यवेक्षक और वरिष्ठ अधिकारी शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं हैं, हैं इस नीति का पालन करने की आवश्यकता है। कर्मचारियों से यह भी अपेक्षा की जाती है कि वे पेशेवर व्यवहार करें और काम से संबंधित संबंधों में अच्छे निर्णय का प्रयोग करें, चाहे साथी कर्मचारियों के साथ, व्यापार सहकर्मी, या जनता के सदस्य जिनके साथ वे आधिकारिक तौर पर संपर्क में आते हैं कर्तव्य। इसके अलावा, सभी कर्मचारियों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे यौन संबंधों को रोकने के लिए उचित उपाय करें उत्पीड़न।

11. जांच में गोपनीयता

सभी शिकायतों का त्वरित और गहन जांच के साथ निपटारा किया जाएगा, और सभी जानकारी / नाम जांच में प्रकट किए गए कर्मचारियों की संख्या को किसी भी तरह से रोकने के लिए कड़ाई से गोपनीय रखा जाएगा शिकायतकर्ता या गवाहों को नुकसान।

यदि आईसीसी निर्धारित करती है कि यौन उत्पीड़न का मामला हुआ है, तो वह उपचारात्मक कार्रवाई करेगा अपराध के अनुरूप। इस कार्रवाई में आरोपी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई शामिल हो सकती है पार्टी, समाप्ति तक और समाप्ति सहित। इसकी रोकथाम के लिए उचित एवं आवश्यक कदम भी उठाए जाएंगे कोई और घटना।

यदि कोई जांच पुष्टि करती है कि उत्पीड़न हुआ है, तो सुधारात्मक कार्रवाई की जाएगी, और तक रोजगार की तल्काल समाप्ति सहित, उपयुक्त के रूप में। हालांकि, अगर एक की जांच शिकायत से पता चलता है कि शिकायत या जानकारी झूठी थी, जिस व्यक्ति ने झूठी जानकारी दी थी सूचना समाप्ति तक और सहित अनुशासनात्मक कार्रवाई के अधीन होगी।

नीति के सही अक्षर और भावना के सख्त पालन की आवश्यकता है। कोई निर्माण या इस नीति की व्याख्या विधि विभाग को भेजी जानी चाहिए।

12. जागरूकता:

इस संबंध में महिला कर्मचारियों को प्रदान किए गए अधिकारों के बारे में जागरूकता पैदा की जानी चाहिए विशेष रूप से नीतिगत ढांचे और 'अधिनियम' को उपयुक्त तरीके से प्रमुखता से अधिसूचित करके।

13. अधिसूचना:

सभी कार्यालय, व्यवसाय प्रभाग, विभाग, बिक्री डिपो, शाखा और क्षेत्रीय कार्यालय हैं यौन उत्पीड़न के निषेध से संबंधित नीति को अधिसूचित करने और सुनिश्चित करने का अनुरोध किया कार्यान्वयन।

इस संबंध में आचार संहिता और स्थायी आदेशों की ओर ध्यान आकर्षित किया जाता है, जहां कहीं भी लागू होता है, जो यह प्रावधान करता है कि प्रत्येक कर्मचारी हर समय कुछ भी नहीं करेगा, जो है कंपनी के एक कर्मचारी के अशोभनीय। महिलाओं के यौन उत्पीड़न का कोई भी कार्य कर्मचारी निश्चित रूप से कंपनी के एक कर्मचारी के लिए अशोभनीय है और इसकी राशि है कदाचार ऐसे मामलों में उनके खिलाफ उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू की जानी चाहिए नियम के अनुसार दोषी कर्मचारी।