



# वेदांता लिमिटेड

(पूर्वी सेसा स्टरलाइट लिमिटेड)

प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि लैंगिक संबंधांचे निवारण करण्याचे धोरण  
कामाच्या ठिकाणी छळ

घटकाचे नाव	वेदांता लिमिटेड
धोरणाचे नाव आवृत्ती आणि तारीख	कामाच्या ठिकाणी लैंगिक छळ प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण धोरण V.1 - ॲक्टोबर 29, 2014
/ कस्टोडियन यांनी तयार केले	कॉर्पोरेट एचआर आणि संबंधित व्यवसाय / युनिट्सचे एचआर

## 1. परिचय

हे अधिवेशन संयुक्त राष्ट्रांनी स्वीकारले आहे आणि भारत सरकारने त्याला मान्यता दिली आहे 25 जून 1993 रोजी अधिवेशन. भारतीय संसदेने अलीकडच 'लैंगिक' कायदा केला आहे कामाच्या ठिकाणी महिलांचा छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) 2013, संदर्भित येथे 'अधिनियम' म्हणून) आणि 09 डिसेंबर 2013 पासून अमलात आला आहे.

वेदांत लिमिटेड (VEDL किंवा कंपनी) वेदांत समूहाचा भाग म्हणून समान संधी आहे नियोक्ता आणि महिला व्यावसायिकांना संधी आणि प्रमुख पदे प्रदान करण्यात विश्वास ठेवतात. असताना त्याच वेळी महिला व्यावसायिकांना प्रोत्साहन देण्याचा ग्रुपचा प्रयत्न आहे सुरक्षित आणि संबंधित समस्यांना हाताळण्यासाठी योग्य धोरणे असावीत असे कंपनीला वाटते महिलांसाठी योग्य कामाची परिस्थिती.

वेदांत लिमिटेडकडे मान्यताप्राप्त व्यावसायिक नीतिमत्ता आणि आचारसंहिता धोरण आहे ज्या अंतर्गत प्रत्येक कर्मचाऱ्याने उच्च पातळीची सचोटी आणि नैतिक वर्तन राखणे अपेक्षित आहे. च्या कंपनीचे विविध व्यवसाय /विभाग, उदा., स्टरलाइट कॉपर, वेदांत अॅल्युमिनियम आणि पॉवर आणि सेसा लोह अयस्क यांचे संबंधित लैंगिक छळ प्रतिबंध धोरण होते. मात्र पोस्ट करा वेदांत लिमिटेडची निर्मिती, लैंगिक छळ रोखण्यासाठी स्वतंत्र धोरणाची गरज ज्याचे संपूर्ण कंपनीमध्ये पालन केले जाऊ शकते.

## 2. लागू

हे धोरण कंपनीच्या सर्व कर्मचाऱ्यांना लागू होते ज्यात सर्व व्यवसाय विभाग, वनस्पती, कारखाने, विपणन आणि प्रादेशिक कायालये, डेपो, नोंदणीकृत कायालय, कॉपरेट कायालये (दोन्ही मुंबई आणि नवी दिल्ली) आणि कंपनीच्या रोलवर असलेल्या कोणत्याही व्यक्तींचा समावेश आहे प्रतिनियुक्ती, करार, तात्पुरता, अर्धवेळ किंवा सल्लागार म्हणून काम करणे आणि असे मानले जाते सर्व कर्मचाऱ्यांच्या सेवा शर्तीमध्ये अंतर्भूत केले जाते आणि कंपनीने प्रविष्ट केलेला करार आणि येतो ताबडतोब लागू.

## 3. उद्दिष्ट

या धोरणाचा उद्देश निरोगी आणि अनुकूल कामाचे वातावरण तयार करणे आणि राखणे हा आहे भेदभाव. यामध्ये लिंग आणि कोणत्याही स्वरूपासह कोणत्याही आधारावर भेदभाव समाविष्ट आहे लैंगिक अत्याचार.

## 4. व्याख्या आणि स्पष्टीकरण

'कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) नुसार कायदा, 2013 आणि नियमांच्या लैंगिक छळामध्ये अशा अनिष्ट लैंगिकदृष्ट्या निर्धारित वर्तनाचा समावेश आहे (प्रत्यक्ष किंवा अर्थाने) जसे:-

- अ) शारीरिक संपर्क आणि प्रगती;
- ब) लैंगिक अनुकूलतेची मागणी किंवा विनंती / नकार दिल्याबद्दल प्रतिशोधाची धमकी किंवा व्यक्त केलेली धमकी लैंगिक विनंतीचे पालन करा;
- स) लैंगिक रंगीत टिप्पण्या;
- ड) कामाच्या ठिकाणी ग्राफिक आणि लैंगिक सूचक वस्तू, चित्रे किंवा ग्राफिटी प्रदर्शित करणे;

- e) इतर कोणतेही अनिष्ट शारीरिक, शाब्दिक किंवा गैर-मौखिक लैंगिक स्वरूपाचे आचरण.
- f) एखाद्या व्यक्तीने यानंतर केलेल्या कोणत्याही कृतीसाठी बदला किंवा बदला घेण्याची धमकी धोरण आणि त्याची कार्यपद्धती
- g) लैंगिक उन्मुख आगाऊ किंवा विनंतीचे पालन करण्यासाठी कोणतेही निहित किंवा व्यक्त बक्षीस.

वर वर्णन केलेल्या वर्तनाचा प्रकार आणि अशा कोणत्याही घटना ज्यामुळे भावनिक आघात होतो केवळ कामाच्या ठिकाणीच नक्हे तर इतर कामाशी संबंधित सेटिंग्जमध्ये देखील अस्वीकार्य आहे आणि इतकेच मर्यादित नाही, जसे की व्यवसाय सहली किंवा व्यवसायाशी संबंधित सामाजिक कार्यक्रम.

लैंगिक छळ हा सामान्य संभाषणाचा संदर्भ देत नाही जे प्रभावित सर्व पक्षांना मान्य आहे. ते धमकावल्याशिवाय किंवा जबरदस्ती न करता मुक्तपणे प्रवेश केलेल्या कार्यालयीन संबंधांचा संदर्भ देत नाही.

परिभाषित नसलेल्या परिभाषा आणि पॉलिसीमध्ये विशेषत: नमूद नसलेल्या बाबी परिभाषित केल्याप्रमाणे असतील आणि 'कामाच्या ठिकाणी महिलांचा लैंगिक छळ (प्रतिबंध, प्रतिबंध आणि निवारण) अधिनियम, 2013 आणि नियम'.

## 5. लैंगिक छळ म्हणजे काय नाही?

लैंगिक छळ हा सामान्य संभाषणाचा संदर्भ देत नाही जे प्रभावित सर्व पक्षांना मान्य आहे. ते कार्यालयीन संबंधांचा संदर्भ देत नाही ज्यात मुक्तपणे धमकावल्याशिवाय प्रवेश केला जातो किंवा जबरदस्ती

पॉलिसीमध्ये वापरल्या जाणाऱ्या शब्द आणि अभिव्यक्तींची व्याख्या त्याखाली प्रदान केल्याप्रमाणेच असेल अधिनियम, अधिनियमांतर्गत संज्ञा/शब्दाला दिलेल्या अर्थांमध्ये कोणताही विरोधाभास आढळल्यास टिकवून ठेवेल, आणि चौकशी आयोजित करण्यासाठी विचारात घेतले जाईल.

## 6. अंतर्गत तक्रार समिती (ICC):

- 1) अधिनियमाच्या कलम 4 नुसार, कामाच्या ठिकाणी प्रत्येक नियोक्ता, लेखी आदेशाद्वारे, प्रत्येकासाठी "अंतर्गत तक्रार समिती" (ICC) म्हणून ओळखली जाणारी एक समिती स्थापन करा व्यवसाय युनिट्स, कामाची ठिकाणे आणि कार्यालये. आयसीसीमध्ये खालील गोष्टींचा समावेश असावा:
  - (a) पीठासीन अधिकारी जे कामाच्या ठिकाणी वरिष्ठ महिला कर्मचाऱ्याद्वारे असतील. बाबतीत अ वरिष्ठ महिला कर्मचारी उपलब्ध नाही, पीठासीन अधिकारी नामनिर्देशित केले जातील अधिनियमाच्या कलम 4 नुसार इतर युनिट्स, कार्यालयांकडून;
  - (b) प्राधान्याने कारणासाठी वचनबद्ध असलेल्या कर्मचार्यामधील दोनपेक्षा कमी सदस्य नाहीत महिला किंवा ज्यांना सामाजिक कार्याचा अनुभव आहे किंवा कायदेशीर ज्ञान आहे;
  - (c) एनजीओ किंवा असोसिएशनमधील एक सदस्य महिला किंवा व्यक्तीच्या कारणासाठी वचनबद्ध आहे लैंगिक छळाशी संबंधित समस्यांशी परिचित

परंतु असे नामनिर्देशित एकूण सदस्यांपैकी किमान अर्थां सदस्य महिला असतील.

- 2) तक्रार समितीच्या सर्व सभांचा कोरम तीन सदस्यांचा असेल.
- 3) पीठासीन अधिकारी आणि आयसीसीचा प्रत्येक सदस्य अशा कालावधीसाठी पदावर राहतील, नाही द्वारे निर्दिष्ट केल्याप्रमाणे त्यांच्या नामांकनाच्या तारखेपासून तीन वर्षपैक्षा जास्त

## नियोक्ता

- 4) कायद्याच्या कलम 21 नुसार, आयसीसी प्रत्येक कॅलेंडर वर्षात तयार करेल विहित नमुन्यात, वार्षिक अहवाल आणि तो नियोक्ता आणि जिल्हाला सादर करा अधिकारी.

तक्रार समिती महिन्यातून किमान एकदा बैठक घेईल आणि अहवाल सादर करेल प्रत्येक तक्रारीच्या संदर्भात कार्यकारी समिती, ज्यांचे पुरावे आणि निष्कर्ष आहेत त्याच्या शिफारशीसह चौकशी.

कंपनी आणि स्थानिक व्यवस्थापनाच्या प्रत्येक व्यवसायासाठी / विभागासाठी आयसीसीची स्थापना केली जाईल समिती (स्टरलाइट कॉपरसाठी CMC, अँल्युमिनियम आणि पॉवरसाठी BMG आणि सेसा लोहासाठी MC-SIO ओरे) आयसीसीच्या सदस्यांची नियुक्ती करेल. प्रादेशिक आणि पणन कार्यालयांचा समावेश असेल संबंधित व्यवसाय / विभाग. मुंबई आणि दिल्ली येथील कॉर्पोरेट कार्यालयासाठी, चे सदस्य सीईओ, सीएफओ आणि ग्रुप हेड एचआर यांच्या समितीद्वारे आयसीसीची नियुक्ती केली जाईल.

## 7. तक्रार यंत्रणा:

एखादे वर्तन कायद्यानुसार गुन्हा आहे किंवा सेवा नियमांचे उल्लंघन आहे की नाही, अ कंपनीच्या निवारणासाठी योग्य तक्रार यंत्रणा तयार केली पाहिजे पीडितेने केलेली तक्रार. लैंगिक छळाशी संबंधित तक्रारींना सूचित केले जाऊ शकते 'अंतर्गत तक्रारी समिती' आणि किंवा करू शकलासेच असणे यांना ई-मेल केले sexualharrassment@vedanta.co.in.

तीन महिन्यांच्या कालावधीत (किंवा आयसीसीच्या रेकॉर्डिंगद्वारे मंजूर केल्याप्रमाणे तीन महिन्यांपेक्षा जास्त कालावधी नसावा अशी वेळ वाढवण्याची कारणे), समितीच्या कोणत्याही सदस्याला उद्देशून, थेट त्रास देणारी व्यक्ती किंवा तृतीय पक्ष. तक्रारदाराने तारीख आणि ठिकाण नमूद करावे छळ, लैंगिक छळ किंवा अधिकाराच्या गैरवापराची कथित घटना. साक्षीदारांची नावे आणि/किंवा पुरावा, जो आरोपाची पुष्टी करू शकतो, तक्रारीमध्ये देखील समाविष्ट केला जाऊ शकतो कर्मचारी व्हिसल ब्लोइंग पोर्टलवर देखील तक्रार करू शकतात. तक्रारी लवकरात लवकर कराव्यात आणि तथ्ये आणि सहभागी पक्षांची आणि साक्षीदारांची नावे, जर असतील तर सांगावीत.

जेव्हा अशी परिस्थिती उद्भवते की, पीडित महिला किंवा कायदेशीर वारस/नातेवाईक/इतर संबंधित तक्रार अंतर्गत तक्रार समिती आणि अंतर्गत तक्रारींना सूचित करते अत्यंत गंभीर स्वरूपाचा लैंगिक छळ झाल्याचा संशय समिती सदस्यांना आहे अंतर्गत तक्रार समितीला अशा घटनांची स्व-मोटो दखल घेण्यास अधिकृत आहे आणि चौकशी सुरू करा.

## 8. निवारण प्रक्रिया

सर्व चौकशी आणि तक्रारी नैसर्गिक न्यायाच्या तत्त्वानुसार केल्या जातील आणि जसे अधिनियमांतर्गत विहित केलेले आणि त्याखाली तयार केलेले नियम. आयसीसी वाजवी संधी देईल तक्रारदार आणि प्रतिवादी आयसीसी संपूर्ण तपास पूर्ण करण्याचा प्रयत्न करेल

प्रक्रिया आणि त्याचे निष्कर्ष जास्तीत जास्त 30 दिवसांच्या कालावधीत.

## 9. कार्यकारी समिती

कार्यकारी समिती ही शिस्तपालन प्राधिकरण आहे ज्यात प्रमुख HR आणि प्रमुख कायदेशीर असतात कॉर्पोरेट कार्यालय आणि संबंधित व्यवसाय विभाग आणि यावर विचार करण्यासाठी जबाबदार असेल तक्रार समितीच्या शिफारशींचा अहवाल देणे आणि मंजूर करणे.

## 10. शिस्तभंगाची कारवाई:

महिला कर्मचाऱ्यांच्या लैंगिक छळाचे कोणतेही कृत्य कर्मचाऱ्यासाठी निश्चितच अशोभनीय आहे कंपनीचे आणि गैरव्यवहाराचे प्रमाण. योग्य शिस्तभंगाची कारवाई होईल अशा प्रकरणांमध्ये नियमांनुसार दोषी कर्मचाऱ्याविरुद्ध कारवाई केली जाते.

- अ) कंपनीच्या कोणत्याही कर्मचाऱ्याने कोणाच्याही लैंगिक छळाच्या कोणत्याही कृतीत भाग घेणार नाही तिच्या कामाच्या ठिकाणी स्त्री.
- ब) प्रत्येक HOD/ (विभाग प्रमुख)/ SUB प्रमुख/ शाखा प्रमुख जे प्रभारी आहेत a कामाच्या ठिकाणी कोणत्याही महिलेचा लैंगिक छळ टाळण्यासाठी योग्य पावले उचलली जातील अशी कामाची जागा.

कर्मचारी, पर्यवेक्षक आणि वरिष्ठ अधिकाऱ्यांसह परंतु मर्यादित नसलेले सर्व विभाग कर्मचारी आहेत या धोरणाचे पालन करणे आवश्यक आहे. कर्मचाऱ्यानी देखील व्यावसायिक आणि वर्तन करणे अपेक्षित आहे कामाशी संबंधित नातेसंबंधांमध्ये चांगले निर्णय घ्या, मग ते सहकारी कर्मचारी असोत, व्यवसाय असोत सहकारी किंवा सार्वजनिक सदस्य ज्यांच्याशी ते अधिकृतपणे संपर्कत येतात कर्तव्ये पुढे, सर्व कर्मचाऱ्यांनी लैंगिक प्रतिबंधासाठी योग्य उपाययोजना करणे अपेक्षित आहे छळ

## 11. तपासात गोपनीयता

सर्व तक्रारींची त्वरित आणि सखोल चौकशी केली जाईल आणि सर्व माहिती / नावे तपासात उघड झालेल्या कर्मचाऱ्यांचे कोणतेही टाळण्यासाठी काटेकोरपणे गोपनीय राहतील तक्रारदार किंवा साक्षीदारांचे नुकसान.

लैंगिक छळाचे प्रकरण घडल्याचे आयसीसीने निश्चित केले तर ते उपचारात्मक कारवाई करेल गुन्ह्याशी सुसंगत. या कारवाईमध्ये आरोपीविरुद्ध शिस्तभंगाची कारवाई समाविष्ट असू शकते पक्ष, समाप्ती पर्यंत आणि समावेश. प्रतिबंध करण्यासाठी देखील उचित आणि आवश्यक पावले उचलली जातील पुढील कोणत्याही घटना.

जर एखाद्या तपासणीने छेडछाड झाल्याची पुष्टी केली तर, सुधारात्मक कारवाई केली जाईल, पर्यंत आणि योग्य त्याप्रमाणे, रोजगाराची ताळाळ समाप्ती यासह. मात्र, तपास केल्यास ए तक्रार दर्शवते की तक्रार किंवा माहिती खोटी होती, ज्या व्यक्तीने खोटी दिली माहिती संपुष्टात येईपर्यंत आणि यासह शिस्तभंगाच्या कारवाईच्या अधीन असेल.

धोरणाचे खरे अक्षर आणि आत्याचे कठोर पालन आवश्यक आहे. कोणतेही बांधकाम किंवा या धोरणाचा अर्थ विधी विभागाकडे पाठवावा.

## 12. जागरूकता:



यासंदर्भात महिला कर्मचाऱ्यांना प्रदान केलेल्या अधिकारांची जागरूकता निर्माण झाली पाहिजे विशेषत: ठळकपणे धोरण फ्रेमवर्क आणि 'कायदा' योग्य रीतीने सूचित करून.

## 13. सूचना:

सर्व कार्यालये, व्यवसाय विभाग, विभाग, विक्री आगार, शाखा आणि क्षेत्रीय कार्यालये आहेत लैंगिक छळ प्रतिबंधाशी संबंधित धोरण सूचित करण्याची आणि खात्री करण्याची विनंती केली अंमल बजावणी

या संबंधात लक्ष आचारसंहिता आणि स्थायी आदेशांकडे आमंत्रित केले आहे, जेथे जेथे लागू जे प्रदान करते की प्रत्येक कर्मचारी कधीही काहीही करू नये, जे आहे कंपनीच्या कर्मचाऱ्याची गैरसोय. महिलांच्या लैंगिक छळाचे कोणतेही कृत्य कर्मचारी निश्चितपणे कंपनीच्या कर्मचाऱ्यासाठी अशोभनीय आहेत आणि त्या प्रमाणात गैरवर्तन च्या विरुद्ध अशा प्रकरणांमध्ये योग्य शिस्तभंगाची कारवाई सुरू केली पाहिजे दोषी कर्मचारी नियमानुसार.

\*\*\*\*\*