

## Policy No. 5 – Prevention of Sexual Harassment (POSH)

### Introduction

Sexual Harassment results in violation of the fundamental right of a woman to equality under Article 14 and 15 of the Constitution of India, her right to life and to live with dignity under Article 21 of the constitution and her right to practice any profession or to carry on any occupation trade or business which includes a right to a safe environment free from sexual harassment.

In accordance with the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 and rules made thereunder, and as per the "Standing Order" issued by Inspector of Factories Act the Company\* has framed and adopted this policy for Prevention, Prohibition and Redressal of Sexual Harassment at Workplace.

This policy may be called Prevention of sexual harassment policy (POSH Policy) and shall come into force retrospectively from Two months of such date as the Company may circulate to all its employees.

### Objective

Our company is committed to providing work environment that ensures every employee is treated with dignity and respect. The objective of this policy is to provide protection against sexual harassment of women at workplace and for the prevention and redressal of complaints of sexual harassment and for matters connected therewith. The policy of the company is zero tolerance policy in case of sexual harassment at workplace.

### Scope

This policy shall be applicable to all the categories of employees of the Company. It includes permanent management and workmen, temporary appointees, trainees, and employees on contract at its workplace.

It shall also include any unwelcome behavior of a sexual nature mentioned in the policy by any employees, customers, consultants, visitors, vendors, contractors, any person associated with the company or other non-employees during a business relationship, to any of our employees.

### Definition

"**Aggrieved Woman**" means in relation to workplace, a woman of any age whether employed or not, who alleges to have been subjected to any act of sexual harassment by the respondent.

"**Respondent**" means a person against whom the aggrieved woman has made a complaint.

### परिचय

यौन उत्पीड़न के परिणामस्वरूप भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 के तहत समानता के लिए एक महिला के मौलिक अधिकार, संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन और गरिमा के साथ जीने के उसके अधिकार और किसी भी पेशे का अभ्यास करने या किसी भी व्यवसाय के व्यापार या व्यवसाय को करने के अधिकार का उल्लंघन होता है जिसमें यौन उत्पीड़न से मुक्त एक सुरक्षित वातावरण का अधिकार शामिल है।

कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (निवारण, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 और उसके तहत बनाए गए नियमों के अनुसार और कारखाना निरीक्षक अधिनियम द्वारा जारी "स्थायी आदेश" के अनुसार कंपनी ने कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम, निषेध और निवारण के लिए इस नीति को तैयार और अपनाया है।

इस नीति को यौन उत्पीड़न निवारण नीति (POSH नीति) कहा जा सकता है और यह दो महीने की तारीख से पूर्वव्यापी रूप से लागू होगी जैसा कि कंपनी अपने सभी कर्मचारियों को परिचालित कर सकती है।

### उद्देश्य

हमारी कंपनी काम का माहौल प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है जो यह सुनिश्चित करता है कि प्रत्येक कर्मचारी को गरिमा और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाए। इस नीति का उद्देश्य कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करना और यौन उत्पीड़न की शिकायतों की रोकथाम और निवारण के लिए और उससे संबंधित मामलों के लिए है। कंपनी की नीति कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामले में शून्य सहिष्णुता नीति है।

### स्कोप

यह नीति कंपनी के कर्मचारियों की सभी श्रेणियों पर लागू होगी। इसमें स्थायी प्रबंधन और कामगार, अस्थायी नियुक्तियां, प्रशिक्षु और अपने कार्यस्थल पर अनुबंध पर कर्मचारी शामिल हैं।

इसमें किसी भी कर्मचारी, ग्राहक, सलाहकार, आगंतुक, विक्रेता, ठेकेदार, कंपनी से जुड़े किसी भी व्यक्ति या अन्य गैर-कर्मचारियों द्वारा हमारे किसी भी कर्मचारी के साथ नीति में उल्लिखित यौन प्रकृति का कोई अवांछित व्यवहार भी शामिल होगा।

### परिभाषा

"**पीड़ित महिला**" का अर्थ कार्यस्थल के संबंध में, किसी भी उम्र की महिला है, चाहे वह कार्यरत हो या नहीं, जो प्रतिवादी द्वारा यौन उत्पीड़न के किसी भी कार्य के अधीन होने का आरोप लगाती है।

"**प्रतिवादी**" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसके खिलाफ पीड़ित महिला ने शिकायत की है।

\* Universal Precision Screws (UPS), Universal Precisions Screws Private Limited (UPPL) and UPSLakshmi Private Limited

"Employee" means a person employed at a workplace for any work on regular, temporary, *ad hoc* or daily wages basis, either directly or through an agent, including a contractor, with or, without the knowledge of the principal employer, whether for remuneration or not, or working on a voluntary basis or otherwise, whether the terms of employment are express or implied and includes a co-worker, a contract worker, probationer, trainee, apprentice or called by any other such name.

"Employer" means the head of the organization or any person who is responsible for the management, supervision, and control of the workplace.

"Workplace" means,

- 1) All offices or other premises where the Company's business is conducted.
- 2) All company-related activities will be performed at any other place away from the Company's premises.
- 3) Any social, business, or other functions where the conduct or comments may have an adverse impact on the workplace or workplace relations.

"Internal Complaints Committee (ICC)" means a committee constituted by the Company as per this Policy.

"Sexual Harassment" includes any one or more of the following unwelcome acts or behavior (whether directly or by implication) such as:

- 1) Physical contact and advances
- 2) A demand or request for sexual favors
- 3) Making Sexually colored remarks
- 4) Showing pornography or other offensive or derogatory pictures, cartoons, representations, graphics, pamphlets, or sayings
- 5) Violence or gender-based violence
- 6) Mental or physical coercion
- 7) Corporal punishment
- 8) Sexual abuse
- 9) Bullying
- 10) Public Shaming
- 11) Verbal abuse
- 12) Any other unwelcome physical, verbal or non - verbal conduct of sexual nature

Following circumstances amongst other circumstances mentioned above may constitute sexual harassment if it occurs or is present in relation or connected with any act or behavior of sexual harassment:

- 1) Implied or explicit promise of preferential treatment in their employment.
- 2) Implied or explicit threat of detrimental treatment in their employment.
- 3) Implied or explicit threat about their present or future employment status.
- 4) Interfering with their work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment; humiliation treatment likely to affect their health or safety.
- 5) Humiliating treatment likely to affect the health and safety of the aggrieved woman.

"कर्मचारी" का अर्थ है नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दैनिक मजदूरी के आधार पर किसी भी काम के लिए कार्यस्थल पर नियोजित व्यक्ति, या तो सीधे या एक एजेंट के माध्यम से, जिसमें एक ठेकेदार भी शामिल है, प्रधान नियोक्ता के साथ या उसकी जानकारी के बिना, चाहे पारिश्रमिक के लिए हो या नहीं, या स्वैच्छिक आधार पर काम कर रहा हो या अन्यथा, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों और इसमें एक सहकर्मी शामिल हो, एक अनुबंध कार्यकर्ता, परिवीक्षाधीन, प्रशिक्षु, प्रशिक्षु या ऐसे किसी अन्य नाम से बुलाया जाता है।

"नियोक्ता" का अर्थ है संगठन का प्रमुख या कोई भी व्यक्ति जो कार्यस्थल के प्रबंधन, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार है।

"कार्यस्थल" का अर्थ है,

- 1) सभी कार्यालय या अन्य परिसर जहां कंपनी का व्यवसाय संचालित किया जाता है।
- 2) कंपनी से संबंधित सभी गतिविधियों को कंपनी के परिसर से दूर किसी अन्य स्थान पर किया जाएगा।
- 3) कोई भी सामाजिक, व्यावसायिक, या अन्य कार्य जहां आचरण या टिप्पणियों का कार्यस्थल या कार्यस्थल संबंधों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

"आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी)" का अर्थ है इस नीति के अनुसार कंपनी द्वारा गठित एक समिति।

"यौन उत्पीड़न" में निम्नलिखित अवांछित कृत्यों या व्यवहारों में से कोई एक या अधिक शामिल हैं (चाहे सीधे या निहितार्थ द्वारा) जैसे:

- 1) शारीरिक संपर्क और प्रगति
- 2) यौन एहसानों के लिए एक मांग या अनुरोध
- 3) यौन रंगीन टिप्पणी करना
- 4) पोर्नोग्राफी या अन्य आपत्तिजनक या अपमानजनक चित्र, कार्टून, अभ्यावेदन, ग्राफिक्स, पैम्फलेट या कहावतें दिखाना
- 5) हिंसा या लिंग-आधारित हिंसा
- 6) मानसिक या शारीरिक जबरदस्ती
- 7) शारीरिक दंड
- 8) यौन शोषण
- 9) डराना-धमकाना
- 10) सार्वजनिक शर्म
- 11) मौखिक दुर्व्यवहार
- 12) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण

ऊपर उल्लिखित अन्य परिस्थितियों के बीच निम्नलिखित परिस्थितियां यौन उत्पीड़न का गठन कर सकती हैं यदि यह यौन उत्पीड़न के किसी भी कार्य या व्यवहार के संबंध में मौजूद है या जुड़ा हुआ है:

- 1) उनके रोजगार में अधिमान्य उपचार का निहित या स्पष्ट वादा।
- 2) उनके रोजगार में हानिकारक उपचार का निहित या स्पष्ट खतरा।
- 3) उनके वर्तमान या भविष्य के रोजगार की स्थिति के बारे में निहित या स्पष्ट खतरा।
- 4) उनके काम में हस्तक्षेप करना या एक डराने वाला या आक्रामक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाना; अपमान उपचार उनके स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने की संभावना है।
- 5) अपमानजनक उपचार पीड़ित महिला के स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रभावित करने की संभावना है।

In addition to the instances mentioned hereinabove, any other acts or behavior, which outrages the modesty of a female employee, will be considered as sexual harassment.

### Internal Complaints Committee (ICC)

The ICC Committee members are defined in Internal & External Committee (F-6419).

Provided that at least one half of the total Members so nominated shall be women.

The Presiding Officer and every member shall hold office for such period, not exceeding three years, from the date of their nomination.

### Procedure For Grievance Redressal

- 1) The aggrieved woman may make, in writing (email / Grievance Form (F-8972)), a complaint of sexual harassment at the workplace to ICC, within a period of three months from the date of incident and in case of a series of incidents, within a period of three months from the date of the last incident. Provided where such complaint cannot be made in writing, the Member of the Committee shall render all reasonable assistance to the aggrieved for making the complaint in writing or by dropping an email on [HR@upsind.com](mailto:HR@upsind.com)
- 2) If the Committee finds that the circumstances were such which prevented the aggrieved from filing a complaint within the said period, then the Committee may extend the time limit. However, the extension cannot exceed three months. A reason for extension of time limit has also to be recorded in writing.
- 3) On receipt of complaint, the ICC shall decide the place and time for hearing the complaint and shall intimate the date, time, and place of hearing to the Complainant and Respondent. The Internal Complaints Committee shall follow the principle of Natural Justice while handling such complaints.
  - (a) Where the aggrieved is unable to make a complaint on account of her physical incapacity, a complaint may be filed by aggrieved woman's-
    1. Relative or friend; or
    2. Co-worker; or
    3. An officer of the National Commission for Women or state Women's
    4. Commission; or
    5. Any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved.
  - (b) Where the aggrieved is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by the aggrieved woman's:
    1. Relative or friend; or
    2. A special educator; or
    3. A qualified psychiatrist; or
    4. The guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care; or
    5. Any person who has knowledge of the

ऊपर उल्लिखित उदाहरणों के अलावा, कोई भी अन्य कृत्य या व्यवहार, जो एक महिला कर्मचारी की विनम्रता को अपमानित करता है, को यौन उत्पीड़न माना जाएगा।

### आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी)

आईसीसी समिति के सदस्यों को आंतरिक और बाहरी समिति (एफ -6419) में परिभाषित किया गया है।

बशर्ते कि इस प्रकार नामित कुल सदस्यों में से कम से कम आधी महिलाएं होंगी।

पीठासीन अधिकारी और प्रत्येक सदस्य अपने नामांकन की तारीख से तीन वर्ष से अधिक की अवधि के लिए पद धारण करेंगे।

### शिकायत निवारण की प्रक्रिया

- 1) पीड़ित महिला लिखित रूप में (ईमेल/शिकायत फार्म (एफ-8972)) लिखित रूप में घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर और घटनाओं की एक श्रृंखला के मामले में, अंतिम घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर आईसीसी को शिकायत कर सकती है। बशर्ते कि जहां ऐसी शिकायत लिखित रूप में नहीं की जा सकती है, समिति का सदस्य लिखित रूप में शिकायत करने के लिए या [HR@upsind.com](mailto:HR@upsind.com) पर एक ईमेल छोड़कर पीड़ित को सभी उचित सहायता प्रदान करेगा।
- 2) यदि समिति को लगता है कि परिस्थितियां ऐसी थीं जो पीड़ित को उक्त अवधि के भीतर शिकायत दर्ज करने से रोकती हैं, तो समिति समय सीमा बढ़ा सकती है। हालांकि, विस्तार तीन महीने से अधिक नहीं हो सकता है। समय सीमा बढ़ाने का कारण भी लिखित में दर्ज करना होगा।
- 3) शिकायत प्राप्त होने पर, आईसीसी शिकायत सुनने के लिए स्थान और समय तय करेगा और शिकायतकर्ता और प्रतिवादी को सुनवाई की तारीख, समय और स्थान की सूचना देगा। आंतरिक शिकायत समिति ऐसी शिकायतों से निपटते समय प्राकृतिक न्याय के सिद्धांत का पालन करेगी।
  - (a) जहां पीड़ित अपनी शारीरिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, तो पीड़ित महिला द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है-
    1. रिश्तेदार या दोस्त; नहीं तो
    2. सह; नहीं तो
    3. राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का एक अधिकारी
    4. आयोग; नहीं तो
    5. कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है, पीड़ित की लिखित सहमति से।
  - (b) जहां पीड़ित अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, पीड़ित महिला द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है:
    1. रिश्तेदार या दोस्त; नहीं तो
    2. एक विशेष शिक्षक; नहीं तो
    3. एक योग्य मनोचिकित्सक; नहीं तो
    4. अभिभावक या प्राधिकरण जिसकी देखभाल के तहत वह उपचार या देखभाल प्राप्त कर रही है; नहीं तो
    5. कोई भी व्यक्ति जिसे पीड़ित व्यक्ति के रिश्तेदार या दोस्त या एक विशेष शिक्षक या योग्य मनोचिकित्सक या

incident jointly with the aggrieved's relative or friend or a special educator or qualified psychiatrist or psychologist or guardian or authority under whose care the aggrieved is receiving treatment or care.

- (c) Where the aggrieved woman for any other reason is unable to make a complaint, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with her written consent.
- (d) Where the aggrieved woman is dead, a complaint may be filed by any person who has knowledge of the incident, with the written consent of her legal heir.
- (e) The Internal Committee, may, before initiating an inquiry and at the request of the aggrieved woman take steps to settle the matter between her and the respondent through conciliation.

Provided that no monetary settlement shall be made as a basis of conciliation.

- 4) The Complainant or person authorized on their behalf as per above provision, shall make a complaint to the ICC through following mode:
  - (a) At the time of filing the complaint, the complainant shall submit 6 copies of the complaint along with the supporting documents and the names and addresses of the witness, to ICC.
  - (b) On receipt of the complaint, ICC shall send one of the copies received from the aggrieved to the respondent within 7 working days.
  - (c) The respondent then must file its reply to the complaint along with its list of documents and names and addresses of witnesses, within 10 working days from the date of receipt of documents by the respondent.
  - (d) In case the respondent or the complainant fails to present themselves for three consecutive hearings convened by the Presiding Officer, ICC shall have the right to terminate the inquiry proceedings or make an ex-parte decision on the complaint.
  - (e) The Committee, however, cannot terminate or pass an ex-parte decision unless notice is given in 15 days advance to the parties concerned. The Committee shall see to it that it shall act fairly at the time of inquiry into the complaint.
  - (f) The parties shall not be allowed to bring any legal practitioner to represent them in their case in any stage of the proceedings before ICC.
  - (g) A minimum of three members of ICC, including the Presiding Officer, shall be present at the time of conducting the inquiry.
- 5) The Internal Committee may before initiate an inquiry, and at the aggrieved woman's request, attempt to settle the matter through conciliation. However, Internal Complaints Committee shall ensure that:
  - (a) Monetary settlement will not be made as a basis of conciliation.
  - (b) Where a settlement has been reached, the

मनोवैज्ञानिक या अभिभावक या प्राधिकरण के साथ संयुक्त रूप से घटना का ज्ञान है, जिसकी देखभाल के तहत पीड़ित उपचार या देखभाल प्राप्त कर रहा है।

- (c) जहां पीड़ित महिला किसी अन्य कारण से शिकायत करने में असमर्थ है, उसकी लिखित सहमति से घटना की जानकारी रखने वाले किसी भी व्यक्ति द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है।
- (d) जहां पीड़ित महिला मर चुकी है, वहां किसी भी व्यक्ति द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है, जिसे घटना की जानकारी है, उसके कानूनी उत्तराधिकारी की लिखित सहमति से।
- (e) आंतरिक समिति जांच शुरू करने से पहले और पीड़ित महिला के अनुरोध पर सुलह के माध्यम से उसके और प्रतिवादी के बीच मामले को सुलझाने के लिए कदम उठा सकती है।

बशर्ते कि सुलह के आधार के रूप में कोई मौद्रिक निपटान नहीं किया जाएगा।

- 4) उपरोक्त प्रावधान के अनुसार शिकायतकर्ता या उनकी ओर से अधिकृत व्यक्ति, निम्नलिखित मोड के माध्यम से आईसीसी को शिकायत करेगा:
  - (a) शिकायत दर्ज करने के समय, शिकायतकर्ता को आईसीसी को सहायक दस्तावेजों और गवाह के नाम और पते के साथ शिकायत की 6 प्रतियां प्रस्तुत करनी होंगी।
  - (b) शिकायत प्राप्त होने पर, आईसीसी पीड़ित से प्राप्त प्रतियों में से एक को 7 कार्य दिवसों के भीतर प्रतिवादी को भेजेगा।
  - (c) प्रतिवादी को तब प्रतिवादी द्वारा दस्तावेजों की प्राप्ति की तारीख से 10 कार्य दिवसों के भीतर दस्तावेजों की सूची और गवाहों के नाम और पते के साथ शिकायत पर अपना जवाब दाखिल करना होगा।
  - (d) यदि प्रतिवादी या शिकायतकर्ता पीठासीन अधिकारी द्वारा आयोजित लगातार तीन सुनवाईयों के लिए खुद को पेश करने में विफल रहता है, तो आईसीसी को जांच कार्यवाही समाप्त करने या शिकायत पर एकपक्षीय निर्णय लेने का अधिकार होगा।
  - (e) तथापि, समिति तब तक एकपक्षीय निर्णय को समाप्त या पारित नहीं कर सकती जब तक कि संबंधित पक्षों को 15 दिन पहले नोटिस नहीं दिया जाता। समिति यह देखेगी कि वह शिकायत की जांच के समय निष्पक्ष रूप से कार्य करेगी।
  - (f) पक्षकारों को आईसीसी के समक्ष कार्यवाही के किसी भी चरण में अपने मामले में उनका प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी भी कानूनी व्यवसायी को लाने की अनुमति नहीं दी जाएगी।
  - (g) जांच के समय पीठासीन अधिकारी सहित आईसीसी के कम से कम तीन सदस्य मौजूद रहेंगे।
- 5) आंतरिक समिति जांच शुरू करने से पहले, और पीड़ित महिला के अनुरोध पर, सुलह के माध्यम से मामले को सुलझाने का प्रयास कर सकती है। हालांकि, आंतरिक शिकायत समिति यह सुनिश्चित करेगी कि:
  - (a) मौद्रिक निपटान को सुलह के आधार के रूप में नहीं बनाया जाएगा।
  - (b) जहां एक समझौता हो गया है, निपटान की शर्तों पर दोनों पक्षों

settlement terms shall be signed by both the parties and shall be provided with a copy of it.

- (c) When a settlement is arrived as mentioned herein above, no further enquiry shall be conducted by the ICC.
- 6) The Internal Complaints Committee may during such investigation may exercise the power of a civil court, vested in it, in respect of:
- (a) Summoning and enforcing the attendance of any person and examining him under oath.
- (b) Requiring discovery and production of documents.
- (c) Any other prescribed matter.
- 7) During such enquiry, upon written request by the aggrieved woman, the committee may at its discretion recommend: -
- (a) To transfer the aggrieved woman or the respondent to any other workplace.
- (b) Grant leave to the aggrieved woman of up to three months which is in addition to leave to which she is otherwise entitled.
- (c) Grant such other relief to the aggrieved woman as may be prescribed.

Provided, the aggrieved woman must tender justified reason for such transfer or leave, such as threat to work in the workplace.

#### Action

- 1) The Committee shall on completion of the enquiry provide a report of its findings within 10 days from the date of completion of the enquiry and such a report shall be made available to the concerned parties.
- 2) If the allegation against the respondent has not been proved, the Committee may recommend that no action needs to be taken in the matter.
- 3) If the ICC arrives at the conclusion that the allegation against the respondent has been proved, it shall recommend to:
- (a) Act for sexual harassment as a misconduct.
- (b) To tender written apology to the complainant, issue warning, withholding of promotions / increments of the respondent, terminating the respondent from services, or undergoing a counselling session or carrying out community services.
- (c) To deduct from salary / wages of the respondent or issue direction for payment; such sum as it may consider appropriate to be paid to the aggrieved woman or to their legal heirs, as it may determine.
- 4) Such action will be taken within 60 days of the receipt of the report.

**Note:** Wage deduction shall not be considered in any case.

#### False accusations

- 1) The complaint of sexual harassment made by any employee shall be taken up with utmost seriousness by Company. However, there shall be zero tolerance for

द्वारा हस्ताक्षर किए जाएंगे और इसकी एक प्रति प्रदान की जाएगी।

- (c) जब ऊपर उल्लिखित के अनुसार कोई समझौता हो जाता है, तो आईसीसी द्वारा आगे कोई जांच नहीं की जाएगी।
- 6) आंतरिक शिकायत समिति ऐसी जांच के दौरान सिविल न्यायालय की शक्ति का प्रयोग कर सकती है, जो उसके संबंध में निहित है:
- (a) किसी भी व्यक्ति की उपस्थिति को बुलाना और लागू करना और शपथ के तहत उसकी जांच करना।
- (b) दस्तावेजों की खोज और उत्पादन की आवश्यकता।
- (c) कोई अन्य निर्धारित मामला।
- 7) ऐसी जांच के दौरान, पीड़ित महिला के लिखित अनुरोध पर, समिति अपने विवेक से सिफारिश कर सकती है: -
- (a) पीड़ित महिला या प्रतिवादी को किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरित करना।
- (b) पीड़ित महिला को तीन महीने तक की छुट्टी प्रदान करें जो उस छुट्टी के अतिरिक्त है जिसकी वह अन्यथा हकदार है।
- (c) पीड़ित महिला को ऐसी अन्य राहत प्रदान करें जो निर्धारित की जाए।

बशर्ते, पीड़ित महिला को इस तरह के स्थानांतरण या छुट्टी के लिए उचित कारण बताना चाहिए, जैसे कि कार्यस्थल में काम करने के लिए हमें खतरा है।

#### क्रिया

- 1) समिति जांच पूरी होने पर जांच पूरी होने की तारीख से 10 दिनों के भीतर अपने निष्कर्षों की एक रिपोर्ट प्रदान करेगी और ऐसी रिपोर्ट संबंधित पक्षों को उपलब्ध कराई जाएगी।
- 2) यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, तो समिति सिफारिश कर सकती है कि इस मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है।
- 3) यदि आईसीसी इस निष्कर्ष पर पहुंचता है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हो गया है, तो यह सिफारिश करेगा:
- (a) यौन उत्पीड़न के लिए एक दुराचार के रूप में कार्य करें।
- (b) शिकायतकर्ता से लिखित माफ़ी मांगना, चेतावनी जारी करना, प्रतिवादी की पदोन्नति / वेतन वृद्धि को रोकना, प्रतिवादी को सेवाओं से समाप्त करना, या परामर्श सत्र से गुजरना या सामुदायिक सेवाएं करना।
- (c) प्रतिवादी के वेतन/मजदूरी से कटौती करना या भुगतान के लिए निर्देश जारी करना; ऐसी राशि जो वह पीड़ित महिला या उनके कानूनी उत्तराधिकारियों को भुगतान करने के लिए उचित समझे, जैसा कि यह निर्धारित करे।
- 4) रिपोर्ट मिलने के 60 दिनों के भीतर ऐसी कार्रवाई की जाएगी।

**नोट:** किसी भी मामले में मजदूरी कटौती पर विचार नहीं किया जाएगा।

#### झूठे आरोप

- 1) किसी भी कर्मचारी द्वारा की गई यौन उत्पीड़न की शिकायत को कंपनी द्वारा पूरी गंभीरता के साथ लिया जाएगा। हालांकि, किसी भी झूठे आरोप के लिए शून्य सहिष्णुता होगी।

- any false accusation.
- 2) If the Internal Complaint Committee concludes that the allegation was made with malicious intent or the aggrieved woman or any other person making the complaint on behalf of the aggrieved woman produced false or forged or misleading documents to prove his/her case, the Internal Complaint Committee may recommend action to be taken against the person who has made the complaint, including termination of service. In such a case, malicious intent must be established after an inquiry before any action is recommended. A mere inability to substantiate a complaint or provide adequate proof would not attract action as provided herein. A similar recommendation for acting would be recommended against any witness to whom the Internal Complaint Committee concludes that he/she has given false evidence or produced forged or misleading documents.
  - 3) It is to be noted that this statement is not intended to discourage employees from coming forward with any complaints. The Company recognizes and expects that some claims may be difficult to prove or support or may not in fact be found to raise to the level of seriousness deemed necessary to constitute Sexual Harassment. These types of complaints will not be false accusations.

#### Determination Of Damages/Compensation

- 1) Determination of damages/Compensation shall be based on the following:
- 2) Mental trauma, pain, suffering, and emotional distress are caused to the person.
- 3) Loss in career opportunity due to incident of sexual harassment
- 4) Medical expenses incurred by the person for physical and psychiatric treatment.
- 5) In addition to the above-mentioned points income and financial status of the respondent and feasibility to pay in lump sum or instalments shall be considered.

#### Prohibition of publication or disclosing the content of complaint or inquiry proceedings:

The contents of the complaint made, the identity and addresses of the aggrieved, respondent and witnesses, any information relating to conciliation and inquiry proceedings, recommendations of ICC and the action taken by the employer shall not be published, communicated, or made known to the public, press or media in any manner.

Any person who violates the above shall be penalized by the employer with such amount as may be prescribed in the applicable statutory rules.

However, justice secured to any victim of sexual harassment can be disseminated without disclosing the details mentioned above.

- 2) यदि आंतरिक शिकायत समिति यह निष्कर्ष निकालती है कि आरोप दुर्भावनापूर्ण इरादे से लगाया गया था या पीड़ित महिला या पीड़ित महिला की ओर से शिकायत करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने अपने मामले को साबित करने के लिए झूठे या जाली या भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए, तो आंतरिक शिकायत समिति शिकायत करने वाले व्यक्ति के खिलाफ कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है। जिसमें सेवा की समाप्ति भी शामिल है। ऐसे मामले में, किसी भी कार्रवाई की सिफारिश करने से पहले जांच के बाद दुर्भावनापूर्ण इरादे को स्थापित किया जाना चाहिए। किसी शिकायत को साबित करने या पर्याप्त सबूत प्रदान करने में असमर्थता कार्रवाई को आकर्षित नहीं करेगी जैसा कि यहां प्रदान किया गया है। कार्रवाई के लिए इसी तरह की सिफारिश किसी भी गवाह के खिलाफ की जाएगी, जिसे आंतरिक शिकायत समिति निष्कर्ष निकालती है कि उसने झूठे सबूत दिए हैं या जाली या भ्रामक दस्तावेज पेश किए हैं।
- 3) यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि इस बयान का उद्देश्य कर्मचारियों को किसी भी शिकायत के साथ आगे आने से हतोत्साहित करना नहीं है। कंपनी मानती है और उम्मीद करती है कि कुछ दावों को साबित करना या समर्थन करना मुश्किल हो सकता है या वास्तव में यौन उत्पीड़न का गठन करने के लिए आवश्यक गंभीरता के स्तर तक नहीं पाया जा सकता है। इस प्रकार की शिकायतें झूठे आरोप नहीं होंगी।

#### झूठे आरोप

- 1) क्षति/क्षतिपूर्ति का निर्धारण निम्नलिखित पर आधारित होगा:
- 2) मानसिक आघात, दर्द, पीड़ा और भावनात्मक संकट व्यक्ति को होता है।
- 3) यौन उत्पीड़न की घटना से करियर के अवसर में नुकसान
- 4) शारीरिक और मनोरोग उपचार के लिए व्यक्ति द्वारा किए गए चिकित्सा व्यय।
- 5) उपरोक्त बिंदुओं के अलावा उत्तरदाता की आय और वित्तीय स्थिति और एकमुश्त या किस्तों में भुगतान करने की व्यवहार्यता पर विचार किया जाएगा।

#### शिकायत या जांच कार्यवाही की सामग्री के प्रकाशन या प्रकटीकरण का निषेध:

की गई शिकायत की सामग्री, पीड़ित, प्रतिवादी और गवाहों की पहचान और पते, सुलह और जांच कार्यवाही से संबंधित कोई भी जानकारी, आईसीसी की सिफारिशों और नियोक्ता द्वारा की गई कार्रवाई किसी भी तरह से जनता, प्रेस या मीडिया को प्रकाशित, संप्रेषित या ज्ञात नहीं की जाएगी।

कोई भी व्यक्ति जो उपरोक्त का उल्लंघन करता है, उसे नियोक्ता द्वारा ऐसी राशि के साथ दंडित किया जाएगा जो लागू वैधानिक नियमों में निर्धारित की जा सकती है।

हालांकि, यौन उत्पीड़न के किसी भी पीड़ित को सुरक्षित न्याय ऊपर उल्लिखित विवरणों का खुलासा किए बिना प्रसारित किया जा सकता है।

## Appeal To the Court

Any person, who is aggrieved from the recommendations made, may prefer an appeal to the Court or Tribunal. This appeal shall be made within a period of 90 days from the date of the recommendation.

## Confidentiality

The Company understands that it is difficult for the victim to come forward with a complaint of sexual harassment and recognizes the victim's interest in keeping the matter confidential.

To protect the interests of the victim, the accused person and others who may report incidents of sexual harassment, confidentiality will be maintained throughout the investigatory process to the extent practicable and appropriate under the circumstances.

## Access to reports and documents:

All records of complaints, including contents of meetings, results of investigations and other relevant material will be kept confidential by the Company except where disclosure is required under disciplinary or other remedial processes. ICC shall in each calendar year prepare an annual return and submit the same to the employer and the District Officer.

## Modification

The Company may make any alteration or amendment or rescind any of the clauses of this Policy as and when it finds it necessary to do so if it complies with the Act. Any such alterations or amendment or rescinding will be intimated to the employee.

## Conclusion

In conclusion, the Company reiterates its commitment to providing its employees with a workplace free from harassment/ discrimination and where every employee is treated with dignity and respect.

## न्यायालय में अपील

कोई भी व्यक्ति, जो की गई सिफारिशों से व्यथित है, अदालत या ट्रिब्यूनल में अपील कर सकता है। यह अपील सिफारिश की तारीख से 90 दिनों की अवधि के भीतर की जाएगी।

## गोपनीयता

कंपनी समझती है कि पीड़ित के लिए यौन उत्पीड़न की शिकायत के साथ आगे आना मुश्किल है और मामले को गोपनीय रखने में पीड़ित के हित को पहचानती है।

पीड़ित, आरोपी व्यक्ति और अन्य लोगों के हितों की रक्षा के लिए, जो यौन उत्पीड़न की घटनाओं की रिपोर्ट कर सकते हैं, परिस्थितियों के तहत व्यावहारिक और उपयुक्त सीमा तक जांच प्रक्रिया के दौरान गोपनीयता बनाए रखी जाएगी।

## रिपोर्ट और दस्तावेजों तक पहुँच:

बैठकों की सामग्री, जांच के परिणाम और अन्य प्रासंगिक सामग्री सहित शिकायतों के सभी रिकॉर्ड कंपनी द्वारा गोपनीय रखे जाएंगे, सिवाय इसके कि अनुशासनात्मक या अन्य उपचारात्मक प्रक्रियाओं के तहत प्रकटीकरण की आवश्यकता है। आईसीसी प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में एक वार्षिक रिटर्न तैयार करेगा और इसे नियोक्ता और जिला अधिकारी को प्रस्तुत करेगा।

## सुधार

यदि कंपनी अधिनियम का अनुपालन करती है तो वह इस नीति के किसी भी खंड में कोई परिवर्तन या संशोधन कर सकती है या रद्द कर सकती है। इस तरह के किसी भी बदलाव या संशोधन या रद्दीकरण को कर्मचारी को सूचित किया जाएगा।

## समाप्ति

अंत में, कंपनी अपने कर्मचारियों को उत्पीड़न / भेदभाव से मुक्त कार्यस्थल प्रदान करने के लिए अपनी प्रतिबद्धता को दोहराती है और जहां प्रत्येक कर्मचारी के साथ गरिमा और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाता है।