

सं सं : प्र का / मा सं वि /852 /19
07.02.2019

मानव संसाधन विकास विभाग

परिपत्र सं 289

विषय : कार्यस्थल पर यौन उत्पीडन के उन्मूलन पर नीति

दिनांक 2 नवम्बर 2018 को संपन्न निदेशक मंडल की 417वीं बैठक में निदेशक मंडल ने ईसीजीसी लिमिटेड में “ कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीडन अधिनियम 2013 (उन्मूलन, प्रतिबंधन एवं निदान) के अनुपालन में “ कार्य स्थल पर यौन उत्पीडन के उन्मूलन पर नीति “ को अपनाने का अनुमोदन किया है, जो कि इसके साथ अनुबंध -ए में संलग्न है.

परिपत्र सं 178 दिनांक 14.08.2014 के अधीन गठित दिशानिर्देश एवं परिपत्र सं 264 दिनांक 28.06.2017 के अनुसार गठित प्रधान कार्यालय आंतरिक शिकायत समिति कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीडन अधिनियम 2013 (उन्मूलन, प्रतिबंधन एवं निदान) एवं साथ ही साथ यौन उत्पीडन के उन्मूलन पर अपनाई गयी कम्पनी की वर्तमान नीति के अनुपालन में ही है तथा यह आगामी आदेशों तक प्रभावी रहेगी.

“ कार्य स्थल पर यौन उत्पीडन के उन्मूलन” पर बनी वर्तमान नीति , कम्पनी द्वारा परिपत्र सं 20 दिनांक 14.06.1999 एवं परिपत्र सं 57 दिनांक 04.12.2009 के ज़रिये अपनाई गयी यौन उत्पीडन पर अपनाई गयी कम्पनी की नीति के अग्रक्रम में है.

तापसी दे

तापसी दे

महाप्रबंधक (मा सं वि)

दलामल हाऊस, तल मंजिल, जमनालाल बजाज मार्ग, नरीमन प्वाइंट, मुंबई - 400 021। भारत। फोन : 66138407-19 फैक्स : 66138416
Dalamal House, Gr. Floor, Jamnalal Bajaj Marg, Nariman Point, Mumbai - 400 021, India. Tel.: 66138407-19 Fax: 66138416

पंजीकृत कार्यालय : एक्सप्रेस टावर्स, 10 वी मंजिल, नरीमन प्वाइंट, मुंबई - 400 021, भारत। फोन : 6659 0500-509 फैक्स : 6659 0517 सी आई एन : U74999MH1957G0I010918
Regd. Office : Express Towers, 10th Floor, Nariman Point, Mumbai - 400 021, India. Tel.: 6659 0500-509 Fax: 6659 0517, Website : www.ecgc.in, CIN No : U74999MH1957G0I010918

आप निर्यात पर ध्यान केंद्रित करें, हम जोखिमों से रक्षा प्रदान करेंगे।
You focus on exports, We cover the risks.



Ref no: HO/HRD/852/19
07.02.2019

Human Resources Development Department


Circular No:289

Subject: Policy on Prevention of Sexual Harassment at the Workplace

The board of Directors in its 417th meeting dated 2nd November 2018, has approved the adoption of "Policy on Prevention of Sexual Harassment at Workplace" in compliance with The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013' at ECGC Ltd, which is enclosed at Annexure -A.

The present 'Policy on Prevention of Sexual Harassment at the Workplace' supersedes the company's policy on Sexual Harassment adopted vide Circular no. 20 dated 14.06.1999 and Circular no. 57 dated 04.12.2009.

The guidelines framed under Circular No.178 dated 14.08.2014 and Internal Complaints Committee at Head Office constituted as per Circular No. 264 dated 28.06.2017 are in compliance with The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013' as well as company's presently adopted policy on Prevention of Sexual Harassment and shall remain effective until further orders.



Tapasi De

General Manager (HRD)

दलामल हाऊस, तल मंजिल, जमनालाल बजाज मार्ग, नरीमन प्वाइंट, मुंबई - 400 021। भारत। फोन : 66138407-19 फैक्स : 66138416
Dalamal House, Gr. Floor, Jamnalal Bajaj Marg, Nariman Point, Mumbai - 400 021. India. Tel.: 66138407-19 Fax: 66138416

पंजीकृत कार्यालय : एक्सप्रेस टावर्स, 10 वी मंजिल, नरीमन प्वाइंट, मुंबई - 400 021, भारत। फोन : 6659 0500-509 फैक्स : 6659 0517 सी आई एन : U74999MH1957G0I010918
Regd. Office : Express Towers, 10th Floor, Nariman Point, Mumbai - 400 021, India. Tel.: 6659 0500-509 Fax: 6659 0517, Website : www.ecgc.in, CIN No. : U74999MH1957G0I010918

आप निर्यात पर ध्यान केंद्रित करें, हम जोखिमों से रक्षा प्रदान करेंगे।
You focus on exports, We cover the risks.

कार्यस्थल पर यौन उत्पीडन के उन्मूलन हेतु नीति

(इस नीति के किसी भी अनुवादित संस्करण में किसी भी विसंगति के मामले में, अंग्रेजी भाषा संस्करण का अर्थ प्रबल होगा.)

I. पॉलिसी विवरण

ईसीजीसी लिमिटेड (“ ईसीजीसी “ अथवा “ कम्पनी “) ऐसा कार्य वातावरण निर्मित करने के लिए प्रतिबद्ध है जहाँ सभी महिलाएं , कम्पनी द्वारा नियुक्त अथवा किसी तीसरी पार्टी से सम्बंधित , कम्पनी के कारोबार से सीधे सम्बंधित न केवल कार्यालय परिसर में बल्कि अन्य स्थलों पर भी , यौन उत्पीडन के कृत्यों से उत्पन्न उत्पीडन, शोषण एवं भय से मुक्त वातावरण में कार्य कर सकें.

किसी भी महिला को मौखिक रूप से अथवा शारीरिक तौर पर अवांछित एवं अनचाहे यौन आचरण का सामना नहीं करना होगा जिससे वे बिना किसी भय के यौन उत्पीडन से मुक्त सुरक्षित वातावरण जीवन एवं गौरव, किसी भी व्यवसाय को चुनने अथवा कारोबार करने के सामान मूलभूत अधिकार का उपयोग कर सकें.

यह , कम्पनी के सभी कर्मियों के बीच आपसी विश्वास एवं सम्मान की भावना के आधार पर हमारे सभी स्थलों में उचित , सुरक्षित एवं सामंजस्य पूर्ण कार्य वातावरण को सुनिश्चित करने के लिए कम्पनी की प्रतिबद्धता की स्वीकृति एवं परिणाम है. कम्पनी वे सभी प्रयास करेगी तथा सुनिश्चित करेगी कि कम्पनी में नियुक्त कोई भी महिला कर्मी अथवा किसी तीसरी पार्टी से जुडी कोई महिला कर्मी जो कम्पनी में कार्यरत है , को उनके रोजगार की अवधि में किसी भी सहकर्मी अथवा किसी अन्य व्यक्ति द्वारा यौन उत्पीडन का सामना न करना पड़े.

यौन उत्पीडन का तात्पर्य , किसी भी व्यक्ति का वह अवांछित व्यवहार , जो कि कार्य प्रभावपूर्णता को प्रभावित करता है एवं इस नीति में परिभाषित अनुसार यौन उत्पीडन की श्रेणी में आता है. जहाँ यौन उत्पीडन के किसी कृत्य सम्बन्धी शिकायत प्राप्त होती है , कम्पनी द्वारा शिकायत के निदान के लिए सभी आवश्यक उपाय किये जायेंगे. यौन उत्पीडन से सम्बंधित सभी शिकायतों एवं आरोपों की जांच की जायेगी एवं इसी नीति में विवृत प्रक्रिया के अनुसार उचित एवं उपयुक्त कार्यवाही की जायेगी.

ता. दे

II. उद्देश्य

इस नीति का उद्देश्य , कम्पनी में सभी महिलाओं को यौन उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने की दृष्टि से एवं यौन उत्पीड़न से सम्बंधित मामलों के अतिरिक्त यौन उत्पीड़न की शिकायतों के उन्मूलन एवं निवारण के लिए अपनाई जाने वाली प्रक्रिया के लिए दिशानिर्देश परिभाषित करना है

यह नीति कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न अधिनियम 2013 (अधिनियम) (उन्मूलन, प्रतिबंधन एवं निदान) एवं उसके अधीन बने नियमों (“ नियम “) के प्रावधानों के अनुसरण में बनायी गयी है,

जबकि पॉलिसी के लक्ष्य व्यापक है, परन्तु किसी भी प्रकार की अस्पष्टता , संदेह अथवा आगे किसी भी प्रकार के स्पष्टीकरण के मामले में , इसके अधीन गठित नियमों (नियमों) का संदर्भ लिया जायेगा.

III. प्रयोज्यता एवं विस्तार

यह नीति किसी भी कार्य , नियमित , अस्थायी अथवा तदर्थ सेवाओं , प्रत्यक्ष अथवा ठेकेदार सहित किसी एजेंट के ज़रिये नियुक्ति की गयी हो , भले ही उसके रोज़गार की शर्तें स्पष्ट अथवा निहित हों एवं इसमें ठेके पर नियुक्त कर्मी, परिवीक्षाधीन , प्रशिक्षार्थी, प्रशिक्षु अथवा स्वयं सेवक तथा कम्पनी के परिसर में आने वाली कोई भी महिला सहित सभी पर लागू होगी.

IV. परिभाषाएं

1. “ कम्पनी “ का तात्पर्य ईसीजीसी लिमिटेड है.
2. “ पीड़ित महिला “ का तात्पर्य किसी भी आयु की , कर्मी अथवा कोई और महिला से है जिसने कम्पनी के परिसर में यौन उत्पीड़न का सामना किया हो , जिसमें कम्पनी में किसी कार्य के लिए नियमित रूप से अथवा अस्थायी तौर पर , परामर्श कार्य के लिए , तदर्थ सेवाओं के लिए अथवा दैनिक वेतन अर्जक के रूप में प्रत्यक्ष अथवा किसी एजेंट के ज़रिये , परिलब्धियों के लिए अथवा स्वयं सेवक के रूप में नियुक्त महिलाएं शामिल है. इसमें वो महिला शामिल होगी जिसने कम्पनी के परिसर में इस प्रकार के उत्पीड़न का सामना किया हो.

3. इस नीति के अनुसार कम्पनी
4. “ शिकायतकर्ता “ का तात्पर्य उस पीड़ित महिला से है जिसने इस नीति के अधीन यौन उत्पीड़न की शिकायत की हो.
5. “ प्रतिवादी “ का तात्पर्य उस व्यक्ति से है जिसके विरुद्ध यौन उत्पीड़न की शिकायत की गयी हो.
6. “ यौन उत्पीड़न “ में निम्नलिखित अवांछित कृत्य अथवा व्यवहार (प्रत्यक्ष अथवा निहित) में से कोई भी व्यवहार शामिल होंगे :-

- (i) शारीरिक संपर्क तथा / अथवा बहृत ; अथवा
- (ii) यौन अनुग्रह की मांग अथवा निवेदन ; अथवा
- (iii) अश्लील / अशिष्ट चुटकुले , पत्र , फोन , सन्देश तथा हाव भाव सहित यौन सम्बन्धी टिप्पणियाँ ; अथवा
- (iv) पोनोग्राफी अथवा यौन सम्बन्धी सामग्री दिखाना ; तथा अथवा
- (v) शारीरिक संपर्क जैसे स्पर्श , पीछा करना , स्पष्ट / निहित ध्वनियों सहित यौन अनुग्रह करना , छेड़छाड़ करना ; अथवा
- (vi) किसी भी व्यक्ति से शाब्दिक अथवा अशाब्दिक सम्प्रेषण जिससे वह नाराज हो जाए तथा उसका निष्पादन प्रभावित हो तथा यौन प्रकृति का हो
- (vii) चिढ़ाना , घूरना , ताना देना , शारीरिक तौर पर गिरफ्तार करना तथा / अथवा किसी की इच्छा के विरुद्ध उसे छूना अथवा किसी के निजी क्षणों को भंग करना ; अथवा शाब्दिक , अशाब्दिक , लिखित अथवा शारीरिक आचरण द्वारा यौन चेष्टाएँ करना ;
- (viii) यौन प्रकृति का कोई भी अन्य अवांछित , शाब्दिक अथवा गैर शाब्दिक आचरण

ऊपर उल्लिखित परिस्थितियों के अलावा निम्नलिखित परिस्थितियों को भी यौन उत्पीड़न माना जाएगा यदि वह किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न के कृत्या के रूप में प्रस्तुत किया जाए :-

- (i) रोजगार में अधिमान्य व्यवहार का प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष वचन ; अथवा

त/६

- (ii) रोजगार में अनुचित व्यवहार का प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष खतरा ; अथवा
- (iii) वर्तमान अथवा भावी रोजगार के लिए प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष खतरा; अथवा
- (iv) काम में दखलंदाजी अथवा शत्रुता पूर्ण अथवा अपमानजनक कार्यवातावरण निर्मित करना ; अथवा
- (v) अपमान जनक व्यवहार से स्वस्थ अथवा सुरक्षा प्रभावित होना

इसके अतिरिक्त , इसमें ऊपर उल्लिखित उदाहरणों के अतिरिक्त कोई भी अन्य कृत्य अथवा व्यवहार जिससे किसी महिला की शालीनता भंग हो तो उसे भी यौन उत्पीड़न ही माना जाएगा.

7. “ रोजगार “ का तात्पर्य है कोई भी कर्मी किसी कार्यक्षेत्र में किसी भी कार्य को करने के लिए स्थायी रूप से, नियमित अथवा प्रतिनियुक्ति पर , अस्थायी तौर पर, परामर्श कार्य के लिए , अंशकालिक , तदर्थ अथवा दैनिक वेतन अर्जक के रूप में, प्रत्यक्ष अथवा ठेकेदार सहीटी एजेंट के ज़रिये नियुक्त किया जाए , चाहे वह परिलब्धियों के लिए हो अथवा स्वयं सेवक के रूप में अथवा अन्यथा कार्यरत हो , चाहे रोजगार की शर्तें प्रत्यक्ष हो अथवा परोक्ष तथा इसमें सहकर्मी, संविदा पर कार्यकरने वाला , प्रशिक्षु अथवा किसी अन्य नाम से जाना जाने वाला के रूप में नियुक्त किया जाए.

8. “ कार्य स्थल “ में निम्नलिखित शामिल होगा :-

- (i) कम्पनी द्वारा नियंत्रित अथवा उसके स्वामित्व वाले सभी कार्यालय , शाखायें , इकाइयां , परिसर, स्थान , स्थापनायें , उपक्रम आदि ;
- (ii) रोजगार की अवधि के दौरान कर्मियों द्वारा दौरा किये गए स्थल जिसमें कम्पनी में उनके रोजगार की अवधि के दौरान अथवा के कारण दौरा किये गए स्थल शामिल होंगे ;
- (iii) उक्त स्थलों से अथवा स्थलों तक जाने व वापसी यात्रा के लिए कम्पनी (अथवा कम्पनी के प्रतिनिधि) द्वारा प्रदान किये गए किसी भी प्रकार के परिवहन ;
- (iv) कोई भी सामाजिक , कारोबारी अथवा अन्य समारोहों में आचरण अथवा टिप्पणियाँ , जिनका कार्यस्थल अथवा कार्यस्थल संबंधों पर प्रभाव पड़े;

V. आंतरिक शिकायत समिति (आई सी सी)

यौन उत्पीडन सम्बन्धी प्रत्येक शिकायत को निवारण हेतु आई सी सी में भेजा जाएगा तथा आई सी सी द्वारा उसकी जांच की जायेगी.

कम्पनी की प्रत्येक शाखा / ईकाई / कार्यालय में अधिनियम तथा नियमों के प्रावधानों के अनुसार समिति गठित की जायेगी. समिति की संरचना निम्नानुसार होगी :-

- क. समिति की अध्यक्ष वरिष्ठ स्तर पर आसीन महिला कर्मी का होना अनिवार्य है.
- ख. कर्मियों में से , महिलाओं के हित के लिए कार्य करने के लिए प्रतिबद्ध कम से कम दो सदस्यों का होना अनिवार्य है अथवा जो सामाजिक कार्य में अनुभव प्राप्त अथवा कानूनी ज्ञान में अनुभव प्राप्त हों.
- ग. एक सदस्य का गैर सरकारी संगठन से अथवा महिलाओं के हित के लिए कार्य करने वाले संगठनों से सम्बंधित अथवा यौन उत्पीडन से सम्बंधित मुद्दों से परिचित होना अनिवार्य है.

मानव संसाधन विकास विभाग (मा सं वि) द्वारा आई सी सी के सदस्यों पर निर्णय लिया जाएगा तथा समय समय पर मा सं वि द्वारा परिपत्र के रूप में सदस्यों के नाम परिचालित किये जायेंगे.

आई सी सी के संविधान एवं संरचना को नियंत्रित करने वाले दिशानिर्देश निम्नानुसार हैं :-

- क. समिति का प्रत्येक सदस्य , प्रबंधन द्वारा निर्देशित अनुसार उनके नामांकन की तारीख से तीन वर्षों की अवधि के नामित किया जाएगा.
- ख. आई सी सी में आयोजित की जाने वाली कार्यवाहियों तीन सदस्यों के कोरम का होना अनिवार्य है. कोरम में अध्यक्ष तथा कम से कम दो अन्य सदस्य जिनमें से एक महिला सदस्य होनी चाहिए.
- ग. कम से कम कुल समिति के पचास प्रतिशत महिला सदस्य होनी चाहिए.
- घ. मामलों को प्रभावपूर्ण ढंग से निपटाने के लिए समिति के सदस्यों को आवश्यक प्रशिक्षण दिया जाएगा.

VI. शिकायत दायर करने के लिए प्रक्रिया

कोई भी पीड़ित महिला द्वारा उसके / उनके द्वारा सामना किये गए यौन उत्पीडन की घटना से तीन माह के भीतर एवं यदि अनेक बार इस प्रकार की घटनाएं घटित हुई हों तो अंतिम घटना के तीन माह के भीतर समिति को घटना का विवरण देते हुए लिखित रूप में कार्यस्थल पर यौन उत्पीडन सम्बन्धी

शिकायत दायर की जा सकती हैं . यदि आवश्यकता पड़े तो शिकायत की समय अवधि को आई सी सी द्वारा अपने विवेक से कारण को लिखित रूप में दर्शाते हुए और तीन माह के लिए बढ़ाया जा सकता है. समिति द्वारा पूर्व कर्मचारी द्वारा की गयी यौन उत्पीड़न की शिकायत पर भी विचार किया जा सकता है बशर्ते कि शिकायत रोजगार की समाप्ति की तारीख से 3 महीनों के भीतर की गयी हो.

1. समिति के अध्यक्ष अथवा कोई सदस्य किसी भी महिला को लिखित शिकायत करने के लिए आवश्यक सहायता कर सकता है यदि वह स्वयं ऐसा करने में सक्षम न हो तो.
2. आई सी सी द्वारा उसको प्राप्त शिकायतों का रिकॉर्ड रखने के लिए एक रजिस्टर रखा जाएगा तथा उसकी विषय वस्तु गोपनीय राखी जायेगी

(i) जहाँ पीड़ित महिला अपने शारीरिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में अक्षम हो तो शिकायत निम्न द्वारा दायर की जायेगी :-

- क) सम्बन्धी अथवा मित्र; अथवा
- ख) सहकर्मी ; अथवा
- ग) राष्ट्रीय महिला आयोग अथवा राज्य महिला आयोग के अधिकारी ; अथवा
- घ) पीड़ित व्यक्ति की स्वीकृति से कोई अन्य व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी हो,

(ii) जहाँ पीड़ित महिला अपनी मानसिक स्थिति के कारण शिकायत दायर करने में अक्षम हो तो शिकायत निम्न द्वारा दायर की जा सकती है :-

- क) सम्बन्धी अथवा मित्र ; अथवा
- ख) विशेष शिक्षक ; अथवा
- ग) योग्यता प्राप्त मानसिक चिकित्सक अथवा मनोरोग विशेषज्ञ ; अथवा
- घ) अभिभावक अथवा प्राधिकारी जिसके देख रेख में उसे चिकित्सा प्रदान की जा रही हो अथवा जो उसकी देख रेख कर रहा हो ; अथवा
- ड) कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी हो, उक्त के साथ संयुक्त रूप से ;

(iii) जब पीड़ित महिला की मृत्यु हो गयी हो तो , उसके कानूनी वारिस अथवा कोई अन्य व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी हो , तो उसके कानूनी वारिस के लिखित मंजूरी पर मृत्यु के 6 माह के भीतर शिकायत दर्ज कर सकता है. अनुरोध पर समय सीमा को 3 माह के लिए बढ़ाया जा सकता है यदि महिला के कानूनी वारिस द्वारा लिखित रूप से इसके लिए दिए गए कारणों से आई सी सी संतुष्ट हो.

3. इस प्रकार के लिखित प्राप्त होने पर , आई सी सी द्वारा शिकायत की सुनवाई के लिए समय एवं स्थान का निर्धारण किया जायेगा एवं शिकायतकर्ता व प्रतिवादी को सुनवाई के स्थान एवं समय की सूचना दी जायेगी.
4. आवश्यकता पड़ने पर आई सी सी द्वारा शिकायतकर्ता को कथित उत्पीड़न सम्बन्धी अतिरिक्त दस्तावेज़ तथा / अथवा जानकारी प्रदान करने के लिए निर्देश दिए जा सकते हैं.

समझौता

5. जाँच करने के पहले पीड़ित महिला के अनुरोध पर आई सी सी द्वारा समझौते के ज़रिये मामले के निपटान का प्रयास किया जाएगा. तथापि आई सी सी द्वारा यह सुनिश्चित किया जाए कि ;
 - क) समझौते के ज़रिये पूँजी सम्बन्धी निपटान नहीं किया जाएगा.
 - ख) जहाँ निपटान मंजूर हो जाए , तो निपटान सम्बन्धी शर्तों पर दोनों ही पार्टियों द्वारा हस्ताक्षर किये जाने चाहिए एवं उसकी प्रति दोनों को प्रदान की जाए.
- जहाँ उक्त अनुसार निपटान किया गया हो तो आई सी सी द्वारा आगे कोई अन्य जांच नहीं की जायेगी.

जांच की प्रक्रिया

1. आईसीसी शिकायत की जांच आरंभ करेगा। जांच प्रक्रिया में निम्नलिखित चरण शामिल होंगे :
 - क सहायक दस्तावेजों (आरोप के विवरण) और नाम व गवाहों के पते के साथ शिकायत की एक प्रतिलिपि प्रधान कार्यालय एवं/अथवा निर्दिष्ट स्थानों पर गठित आईसीसी को भेजी जाएगी।
 - ख शिकायत मिलने पर, आई सी सी 7 कार्य दिवसों के भीतर प्रतिवादी को ऐसी शिकायतों के सहायक दस्तावेजों के साथ एक प्रति प्रदान करेगा।

- ग प्रतिवादी को दस्तावेजों की सूची, गवाहों के नाम एवं पते के साथ शिकायत प्राप्त होने के 10 दिनों के भीतर जवाब (लिखित बयान/स्पष्टीकरण) दर्ज करना होगा।
- घ आईसीसी शिकायत के मामले में विस्तार से जांच करेगा। आईसीसी के पास, ऐसे व्यक्ति जिसके खिलाफ शिकायत की गई हो या अन्य कोई गवाह को, जब भी आवश्यक हो, को बुलाने का अधिकार होगा।
- ङ जांच के दौरान, शिकायतकर्ता और प्रतिवादी द्वारा गवाहों के किसी भी प्रकार की धमकी, डराने या प्रभावित करने से बचना होगा।
- च जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के अनुसार आयोजित की जाएगी और दोनों पक्षों को सुनवाई और समिति के समक्ष अपना मामला प्रस्तुत करने का अवसर प्रदान किया जाएगा।
- छ समिति जांच प्रक्रिया के दौरान गोपनीयता सुनिश्चित करेगी और यह सुनिश्चित करेगी कि गवाहों के खिलाफ प्रतिशोध या शत्रुता के किसी भी रूप से बचने के लिए पर्याप्त सावधानी बरती जाए।
- ज यदि प्रतिवादी अथवा शिकायतकर्ता बिना किसी पर्याप्त कारण के लगातार 3 सुनवाई तक अनुपस्थित रहता है तो आई सी सी को जांच को समाप्त करने या शिकायत पर एकपक्षीय निर्णय देने का अधिकार प्राप्त होगा, बशर्ते कि च को समाप्त करने या शिकायत पर एकपक्षीय निर्णय देने के संबंध में संबंधित पार्टी को 15 दिन पहले लिखित रूप में नोटिस नहीं दिया गया हो।
- झ आईसीसी, शिकायत प्राप्त होने की तारीख से 90 दिनों की अवधि में अपनी जांच पूरी करेगा।
- ञ संबंधित पक्षों को कार्यवाही के किसी भी चरण में उनका प्रतिनिधित्व करने हेतु किसी भी कानूनी व्यवसायी को आईसीसी के समक्ष प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं दी जाएगी।
- ट जांच करने के लिए आईसीसी के अध्यक्ष सहित 3 सदस्यों की कोरम होगी।

2. इस तरह की जांच के दौरान, निम्न के संबंध में आई सी सी, निहित सिविल कोर्ट की शक्तियों का प्रयोग कर सकता है

- क किसी भी व्यक्ति को बुलाना एवं उपस्थिति को लागू करना और शपथ के साथ उसकी जांच;
- ख दस्तावेजों की तलाश एवं प्रस्तुत करने की आवश्यकता;
- ग किसी अन्य निश्चित मामले में।

अंतरिम राहत

3. जांच लंबित होने की अवधि के दौरान, पीड़ित महिला द्वारा लिखित अनुरोध पर, आईसीसी स्वविवेक से सक्षम प्राधिकारी को अन्तरिम राहत के लिए निम्नलिखित सुझाव दे सकते हैं:

क पीड़ित महिला अथवा प्रतिवादी को किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरित करने के लिए, बशर्ते कि पीड़ित महिला इस तरह के स्थानांतरण या छुट्टी के लिए एक उचित कारण प्रस्तुत करती है, जैसे कि कार्यस्थल में कार्य करने में खतरा।

ख पीड़ित महिला को उसको पात्र छुट्टीयों के अलावा 3 माह तक की छुट्टी।

ग शिकायतकर्ता के कार्य प्रदर्शन का आकलन करने से प्रतिवादी को रोकना।

घ इस तरह की अन्य राहत देना जो उचित हो।

अंतरिम राहत की सिफारिशें लागू होने के बाद, कर्मचारी/कंपनी द्वारा इसके संबंध में समिति को सूचित किया जाएगा।

जांच प्रक्रिया का संचालन

4. निम्नलिखित दिशानिर्देश और बिन्दु जांच प्रक्रिया के संचालन पर लागू होंगे:

क यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी किसी भी गवाह/हों को प्रस्तुत करना चाहते हैं तो, वे समिति को लिखित रूप में सूचित करेंगे। आईसीसी द्वारा दोनों पक्षों द्वारा उल्लिखित सभी गवाहों को बुलाया जाएगा। समिति शिकायतकर्ता और प्रतिवादी को गवाह एवं/ अथवा प्रमाण प्रस्तुत करने के लिए उचित अवसर प्रदान करेगी।

ख यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी किसी भी दस्तावेज को समिति के समक्ष साक्ष्य के रूप में प्रस्तुत करना चाहते हैं, तो ऐसे दस्तावेजों की मूल प्रतियों को मूल प्रतियों के रूप में प्रमाणित करने के लिए संबंधित दस्तावेजों पर उसके हस्ताक्षर के साथ प्रस्तुत किए जाएंगे।

ग समिति प्रतिवादी का अलग और निष्पक्ष रूप से साक्षात्कार करेगी एवं शिकायतकर्ता द्वारा उसके खिलाफ लगाए गए सभी आरोपों से प्रतिवादी को सूचित करेगी।

घ यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी किसी भी गवाह/हों की जिरह करना चाहता है, तो समिति इसकी व्यवस्था करेगी एवं कार्यवाही को रिकॉर्ड करेगी। शिकायतकर्ता या प्रतिवादी समिति को प्रश्न प्रदान कर सकता है, जो विपरीत पक्ष से पूछे जाएंगे और उसका बयान दर्ज किया जाएगा।

ङ जांच की सभी कार्यवाही को प्रलेखित किया जाएगा। बैठकों के तैयार किए गए कार्यवृत्तों को शिकायतकर्ता और प्रतिवादी के अनुरोध पर उनके साथ साझा किया जाएगा।

च महिला कर्मचारी की शिकायत, पहचान और विवरण की सामग्री, जांच, निपटान और सिफारिशों के बारे में कोई भी जानकारी सार्वजनिक और मीडिया में प्रकाशित या संचारित नहीं की जा सकती है।

कार्रवाई

नादे

1. आई सी सी द्वारा उचित अवधि, परंतु 90 दिनों के भीतर, 'जांच' को पूरा किया जाएगा और जांच समाप्ति की तारीख से 10 दिनों की अवधि के भीतर कंपनी के सक्षम प्राधिकारी को कार्रवाई के लिए जांच रिपोर्ट के रूप में अपने निष्कर्षों और इसकी सिफारिशों को सूचित किया जाएगा। जांच और इस तरह की रिपोर्ट संबंधित पक्षों को उपलब्ध कराई जाएगी।

2. यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित नहीं हुआ है, तो आईसीसी सिफारिश कर सकता है कि मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है।

3. आईसीसी का निष्कर्ष यह है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हुए हैं तो, यह अनुशासनात्मक कार्रवाई करने के लिए, ईसीजीसी कर्मचारी आचरण), अनुशासन एवं अपील (नियम के अनुसार दुराचार के रूप में यौन उत्पीड़न के लिए कार्रवाई करने की सिफारिश प्राधिकारी को करेगा, जिसमें निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

क	काउंसिलिंग
ख	निंदा या फटकार
ग	यदि पीड़ित व्यक्ति सहमत है तो प्रतिवादी द्वारा माफी
घ	लिखित चेतावनी
ङ	पदोन्नति और या वेतन वृद्धि / पर रोक
च	निलंबन
छ	सेवा समाप्ति
ज	या कोई अन्य कार्रवाई जो अनुशासनात्मक प्राधिकारी ईसीजीसी कर्मचारी सीडीए नियमों के प्रावधानों के तहत उचित हो।

4. इस तरह की कार्रवाई रिपोर्ट की प्राप्ति से 60 दिनों के भीतर किया जाएगा।

जांच रिपोर्ट के विरुद्ध अपील

समिति की किसी भी सिफारिश या किसी भी सिफारिश को लागू नहीं करने से नाराज कोई भी कर्मचारी, वर्तमान ईसीजीसी कर्मचारियों के आचरण (आचरण, अनुशासन और अपील) नियमों या इसमें संशोधन के 30 दिनों के भीतर अपीलीय प्रतिवाद हेतु अपील प्रस्तुत कर सकता है। इस तरह के निर्णय की तारीख से। अन्य परिस्थितियां जिनमें अपील प्रस्तुत की जा सकती है, में शामिल हैं:

क	यदि आरोप साबित नहीं होते हैं; या
ख	यदि आईसीसी इस निष्कर्ष पर पहुंचे कि जांच दौरान गवाह या किसी जाली या भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए गए; या

ग यदि शिकायत को संभालने या उनसे निपटने के लिए जिस व्यक्ति को कार्य सौंपा गया है, वह शिकायतकर्ता की शिकायत एवं उस की पहचान और पता, और जांच कार्यवाही प्रकाशित करता है या उसकी सिफारिश करता है।

अपीलीय प्राधिकारी के निर्णय से संतुष्ट न होने पर, अपीलीय प्राधिकारी द्वारा दिए गए निर्णय के 90 दिनों के भीतर समीक्षा प्राधिकारी के पास समीक्षा के लिए आवेदन प्रस्तुत किया जा सकता है। समीक्षा प्राधिकारी द्वारा इसकी प्राप्ति की तारीख से 3 महीने के भीतर मामले पर उचित निर्णय लिया जाएगा और समीक्षा प्राधिकारी का निर्णय अंतिम होगा।

VII. जागरूकता

1. सभी कर्मचारियों, एजेंटों, ग्राहकों, विक्रेताओं, भागीदारों, सहयोगियों और आगंतुकों को किसी भी समय इस नीति तक की जानकारी प्राप्त होगी और इस नीति से संबंधित स्पष्टीकरण कंपनी द्वारा प्रदान किया जाएगा।
2. इस नीति की विशेषताओं के बारे में सभी मौजूदा कर्मचारियों को एक संक्षिप्त जानकारी पॉलिसी के निर्माण पर और कंपनी के सभी नए कर्मचारियों को उनके प्रारंभिक परिचय के दौरान दी जाएगी।
3. अधिनियम की धारा 19 के तहत निर्धारित सभी अन्य विवरणों का कंपनी अनुपालन करेगी ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि सभी कर्मचारियों को कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान किया जाता है।
4. कंपनी अपने सभी प्रतिष्ठानों में एक विशिष्ट स्थान पर आईसीसी सदस्यों के नाम दर्शाते हुए सूचना प्रदर्शित करेगी।

VIII. मिथ्या आरोप

1. किसी भी पीड़ित महिला द्वारा किए गए यौन उत्पीड़न की शिकायत को कंपनी द्वारा पूरी गंभीरता से लिया जाएगा। हालांकि, किसी भी मिथ्या आरोप के लिए शून्य सहिष्णुता होगी।
2. यदि आईसीसी इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि पीड़ित महिला द्वारा दुर्भावनापूर्ण इरादे से आरोप लगाया गया था या किसी अन्य द्वारा उसकी/ उसके मामले को साबित करने के लिए या पीड़ित व्यक्ति की ओर से झूठे या जाली या भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए गए हैं तो शिकायत करने वाले व्यक्ति की सेवा समाप्ति सहित आईसीसी कार्रवाई की सिफारिश कर सकती है। इस तरह के मामले में, किसी भी कार्रवाई की सिफारिश करने से पहले, दुर्भावनापूर्ण इरादे निर्धारित करने के लिए जांच की जाएगी। मात्र शिकायत की पुष्टि न कर पाना या पर्याप्त सबूत सबूत प्रस्तुत न कर पाने की दशा में इस तरह की कार्रवाई नहीं की जाएगी। किसी भी गवाह के खिलाफ भी इस तरह की कार्रवाई करने की सिफारिश की जाएगी, जिसे आईसीसी ने निष्कर्ष निकाला है, कि उसने झूठे सबूत दिए हैं या जाली या भ्रामक दस्तावेज तैयार किए हैं।

ता ६

3. यह नोट किया जाए कि यह कथन किसी भी शिकायत के साथ महिला कर्मचारियों को आगे आने से हतोत्साहित करने के लिए 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 गंभीरता के स्तर का न पाया जाए कि उसे यौन उत्पीड़न माना जाए। इस प्रकार की शिकायतों को गलत आरोप नहीं माना जाएगा।

IX. विविध

1. कंपनी इस नीति के किसी भी खंड में कोई भी परिवर्तन या संशोधन या उसको रद्द कर सकती है यदि अधिनियम के अनुपालन के लिए ऐसा करना आवश्यक है। इस तरह के किसी भी परिवर्तन या संशोधन या रद्दीकरण के बारे में कर्मचारियों को सूचित किया जाएगा।
2. इन नियमों में निहित कुछ भी, किसी भी कानून के लागू होने में या किसी भी अन्य नियम या कानून के तहत किसी भी कर्मचारी के किसी भी अधिकार को क्षति नहीं पहुंचाएगा।
3. आई सी सी द्वारा निम्नलिखित विवरणों के साथ एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार की जाएगी और अपनी वार्षिक रिपोर्ट में शामिल करने के लिए कंपनी को प्रस्तुत की जाएगी:
 - क वर्ष के दौरान प्राप्त यौन उत्पीड़न की शिकायतों की संख्या;
 - ख वर्ष के दौरान निपटाए गए शिकायतों की संख्या;
 - ग 90 दिनों से अधिक समय से लंबित मामलों की संख्या;
 - घ यौन उत्पीड़न के खिलाफ कार्यशाला या जागरूकता कार्यक्रम की संख्या।
 - ङ कंपनी द्वारा की गई कार्रवाई की प्रकृति।

X. निष्कर्ष

यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायतों की जांच को प्राकृतिक न्याय सिद्धांतों, मौलिक निष्पक्षता के आधार पर, निष्पक्ष और गोपनीय तरीके से की जाएगी जिससे की सभी की पहचान की रक्षा यथा आरोप लगाने वाला व्यक्ति, गवाह, वह व्यक्ति जिस अपर आरोप लगाया गया है। साथ ही, जांच प्रक्रिया के दौरान निष्पक्षता और पूर्णता सुनिश्चित करने के सभी प्रयास किए जाएंगे।

पीड़ित महिला, प्रतिवादी और गवाह की पहचान और पते को सार्वजनिक रूप में या मीडिया में प्रकाशित नहीं किया जाएगा।

कंपनी का निर्णय अंतिम और सभी पर बाध्यकारी होगा। तथापि, यह निर्णय किसी भी पक्षपात के इस सहारे के बिना है कि कंपनी या संबंधित व्यक्ति प्रतिवादी के खिलाफ हैं तथा यह शिकायतकर्ता एवं/अथवा कंपनी के अधिकारों को सीमित नहीं करेगा और न ही उपलब्ध न्यायिक तथा अन्य कार्यवाही का उपयोग करने से रोकेगा।

ता ८

POLICY ON PREVENTION OF SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE

(In case of any discrepancy between the meanings of any translated versions of this Policy, the meaning of the English Language version shall prevail.)

I. POLICY STATEMENT

ECGC Limited (“**ECGC**” or “**Company**”) is committed to providing a work environment where all women, employed by the Company or any associated third party, can work and pursue business together, in an atmosphere free of harassment, exploitation and intimidation caused by acts of sexual harassment within but not limited to the office premises and other locations directly related to the Company’s business.

No woman shall be subjected, verbally or physically, to unsolicited and unwelcome sexual overtures or conduct which results in violation of the fundamental right to equality, right to life and dignity, right to practice any profession or to carry out any occupation, trade or business in a safe environment free of sexual harassment.

It is in acknowledgement and consonance with these values that the Company is dedicated to ensuring that the work environment at all our locations is conducive to fair, safe and harmonious relations, based on mutual trust and respect, between all the employees of the Company. The Company will take necessary steps to prevent and ensure that no woman employed by the Company shall be subject to sexual harassment by any colleague or associated third party during the course of their employment with the Company.

Sexual Harassment refers to any unwelcome behaviour that is offensive and interferes with work effectiveness and amounts to sexual harassment as defined in this policy. Where any complaint of any act of sexual harassment is received, the Company shall take all necessary steps to redress the grievance caused. All complaints or allegations of sexual harassment shall be investigated and appropriate and corrective action shall be taken as per the process described in this policy.

II. OBJECTIVE

This Policy aims to define the guidelines to process to be followed in order to provide protection against sexual harassment of all women in the Company and for the prevention and redressal of complaints of sexual harassment in addition to the matters connected therewith and incidental thereto.

This Policy has been framed in accordance with the provisions of 'The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013' ("**the Act**") and the rules made thereunder ("**Rules**").

While the Policy aims to be comprehensive, in case of any ambiguity, doubt or further clarifications, reference shall be made to the Act and Rules.

III. APPLICABILITY AND SCOPE

This policy shall apply to all persons employed by the Company for any work, whether regular, temporary or ad hoc, either directly or through an agent, including a contractor, whether the terms of employment are express or implied and shall also include a contract worker, probationer, trainee, apprentice, volunteer and to all persons visiting the premises of the Company etc.

IV. DEFINITIONS

1. "**Company**" means ECGC Limited.
2. "**Aggrieved woman**" shall mean a woman, of any age, whether an employee or not, who alleges to have been subjected to any act of Sexual Harassment, and shall include all women employed at the Company for any work on regular, temporary, consultant, ad-hoc, or daily wage basis, either directly or through an agent, whether for remuneration or not, or working on a voluntary basis or otherwise. It shall include any woman who may face such harassment within the office premises of the Company.
3. "**Internal Complaint Committee**" means the committee constituted by the Company as per this Policy.



4. **“Complainant”** shall mean the aggrieved woman who makes a complaint alleging Sexual Harassment under this Policy.
5. **“Respondent”** shall mean the person against whom the complaint of sexual harassment has been made.
6. **“Sexual Harassment”** includes any one or more of the following unwelcome acts or behaviour (whether directly or by implication) such as:-
 - (i) Physical contact and/or advances; or
 - (ii) A demand or request for sexual favours; or
 - (iii) Making sexually coloured remarks, including but not limited to vulgar/indecent jokes, letters, phone calls, text messages and gestures; or
 - (iv) Showing pornography or similar obscene materials with sexual connotations/overtones/ nature; or
 - (v) Physical contact and advances such as touching, stalking, sounds which have explicit and/or implicit sexual connotation/overtones, molestation; or
 - (vi) Verbal or non-verbal communication which offends the individual's sensibilities and affects the performance and has a sexual connotation/overtone/nature; or
 - (vii) Teasing, Voyeurism, innuendos and taunts, physical confinement and/or touching against one's will and likely to intrude upon one's privacy; or
Sexual advances involving verbal, non-verbal, written or physical conduct, implicit or explicit; or
 - (viii) Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

The following circumstances, among other circumstances as mentioned above, may constitute sexual harassment if it occurs or is presented in relation to or connected with any act or behaviour of sexual harassment:-

- (i) Implied or explicit promise of preferential treatment in the employment; or
- (ii) Implied or explicit threat of detrimental treatment in the employment; or
- (iii) Implied or explicit threat about the present or future employment status; or
- (iv) Interference with work or creating an intimidating or offensive or hostile work environment; or
- (v) Humiliating treatment likely to affect health or safety.

In addition to the instances mentioned hereinabove, any other act or behaviour, which outrages the modesty of a woman, will be considered as sexual harassment.

7. **“Employee”** shall mean a person employed at the workplace, for any work on permanent, regular, on deputation, temporary, consultants, part time, adhoc or daily wage basis, either directly or through an agent, including a contractor, whether for a 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, trainee, apprentice or called by any other such name.

8. **“Workplace”** shall include:-

- (i) All offices, branches, units, premises, locations, establishments, enterprises, institutions, established, owned or controlled by the Company;
- (ii) Places visited by the Employees arising out of or during the course of employment including any other locations visited by employee due to or during the course of their employment with the Company;
- (iii) Any mode of transport provided by the Company (or a representative of the Company) for undertaking a journey to and from any of the aforementioned locations;
- (iv) Any social, business or other functions where conduct or comments may have an adverse impact on the workplace or workplace relations.

V. INTERNAL COMPLAINTS COMMITTEE (ICC)

Every complaint of sexual harassment shall be forwarded to the ICC for redressal and the investigation shall be carried out by the ICC.

Every branch/unit/office of the Company shall constitute a committee as per provisions of the Act and Rules. The composition of the Committee shall be as follows:

- a. The **Presiding Officer** shall be a woman employee employed at a senior level.
- b. Not less than two **members** shall be from among the employees preferably committed to the cause of women OR who have had experience in social work OR have legal knowledge.
- c. One **member** shall be from amongst non-governmental organizations OR associations committed to the cause of women OR a person familiar with issues relating to sexual harassment

The members of the ICC shall be decided by the Human Resources Department (HRD) and the names of such members shall be released by way of circular by the HRD from time to time.

Guidelines governing the constitution and composition of the ICC are as follows:

- a. Every member of the committee will hold office for a period not exceeding three years from the date of their nominations as may be specified by the Management.
- b. A quorum of three members is required to be present for the proceedings to be conducted in the ICC. The quorum shall include the Presiding Officer and at least two members, out of which one Member shall be a woman.
- c. At least half of the total members of the committee have to be women.

- d. No person who is the Complainant, Witness or Respondent in the complaint of sexual harassment shall be a member of the Committee.
- e. The Committee members shall be provided with necessary training to handle the issues effectively.

VI. PROCEDURE FOR FILING A COMPLAINT

Any aggrieved woman may make, in writing, a complaint of sexual harassment at the workplace to the committee giving details of the sexual harassment meted out to her/him within a period of 3 months from the date of incident and in case of series of incidents, within a period of 3 months from the date of last incident, which may be extended for a further period of 3 month, if circumstances warrant such extension in the opinion of the ICC, for reasons to be recorded in writing. The Committee may also look into a complaint of sexual harassment of an ex-employee provided that it is made within 3 months from the date of cessation of employment.

1. The Presiding Officer or any member of the ICC shall render reasonable assistance to the woman for making complaint in writing, in case he/she is unable to do so.
 2. The ICC shall maintain a register to record the complaint received by it and keep the contents strictly confidential.
- (i) Where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her physical incapacity, a complaint may be filed by:-
- a) a relative or friend; or
 - b) a co-worker; or
 - c) an officer of the National Commission for Women or State Women's commission; or
 - d) any person who has knowledge of the incident, with the written consent of the aggrieved individual.

- (ii) Where the aggrieved woman is unable to make a complaint on account of her mental incapacity, a complaint may be filed by-
- a) a relative or friend; or
 - b) a special educator; or
 - c) a qualified psychiatrist or psychologist; or
 - d) the guardian or authority under whose care she is receiving treatment or care; or
 - e) any person who has knowledge of the incident jointly with any of the above.
- (iii) Where the aggrieved woman is dead, a complaint may be filed by his/her legal heir or any person who has knowledge of the incident, with the written consent of his/her legal heir, within 6 months of the death. The time limit may be further extended for 3 months on request if the ICC is satisfied with the reasons forwarded by the person who has been given consent by legal heir.
3. On receipt of such written complaint, the ICC shall decide the place and time of hearing the complaint and shall intimate the date, time and place of hearing to the Complainant and Respondent.
4. The ICC may, if required, ask the Complainant to furnish additional documents and/or information about the alleged harassment.

Conciliation

5. The ICC may before initiating an inquiry, and at the aggrieved woman's request, attempt to settle the matter through conciliation. However ICC shall ensure that:
- a) Monetary settlement will not be made as a basis of conciliation.
 - b) Where a settlement has been arrived, the settlement terms shall be signed by both the parties and shall be provided with a copy of it.

Where, a settlement is arrived at as mentioned hereinabove, no further inquiry shall be conducted by the ICC.

Inquiry Process

6. The ICC shall then proceed to inquire into the complaint. The steps involved in the inquiry process shall include:-
- a) A copy of the complaint along with supporting documents (Statement of Allegation) and names and address of witnesses shall be sent to ICC at Head Office and /or ICCs formed at specified locations.
 - b) On receipt of such complaint, ICC shall provide a copy along with supporting documents of such complaints to the Respondent within 7 working days.
 - c) Respondent shall file reply (Written Statement/Explanation) within 10 days of receipt of the complaint along with list of documents, names and addresses of witnesses.
 - d) ICC shall investigate in detail into the matter of the complaint. The ICC shall have the right to call a person against whom the complaint is made or any other witnesses as and when necessary.
 - e) During the inquiry, the Complainant and Respondent shall refrain from any form of threat, intimidation or influencing of witnesses.
 - f) The inquiry shall be conducted in accordance with the principles of natural justice and will ensure to give both parties an opportunity to be heard and present their case before the Committee.
 - g) The committee shall ensure confidentiality during the inquiry process and will ensure that sufficient care is taken to avoid any form of retaliation or hostility against the witnesses.
 - h) ICC shall have the right to terminate the inquiry or give ex-parte decision on the complaint, if the Respondent or complainant respectively remains absent for 3 consecutive hearings, without sufficient cause, provided that such termination or ex-parte Order may not be passed without giving a notice in writing, 15 days in advance, to the party concerned.

- i) The ICC shall complete its investigation within a period of 90 days from the date of receipt of complaint.
 - j) The parties shall not be allowed to bring any legal practitioner to represent them in their case at any stage of the proceedings before the ICC.
 - k) For conducting the inquiry the quorum of the ICC shall be 3 members including Presiding Officer.
7. The ICC, 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/ her under oath;
 - b) Requiring discovery and production of documents;
 - c) Any other prescribed matter.

Interim Reliefs

8. During the pendency of the inquiry, upon a written request by the aggrieved woman, the ICC may at its discretion recommend the following interim reliefs to the Competent Authority:
- a) To transfer the aggrieved woman or the respondent to any other workplace, provided the aggrieved woman tenders a justified reason to for such transfer or leave, such as threat to work in the workplace.
 - b) Grant leave to the aggrieved woman of up to 3 months in addition to the leave she would be otherwise entitled.
 - c) Prevent the Respondent from assessing Complainant's work performance.
 - d) Grant such other relief as may be appropriate.

Once the recommendations of interim relief are implemented, the employee/ Company will inform the Committee regarding the same.

Conduct of the Inquiry Process

9. The following guidelines and considerations shall apply to the conduct of the inquiry process:

- a) If the Complainant or the Respondent desires to call any witness/es, they shall communicate the same in writing to the Committee. The ICC shall call upon all witnesses mentioned by both the parties. The Committee shall provide every reasonable opportunity to the Complainant and Respondent to call witnesses and/or furnish evidence.
- b) If the Complainant or the Respondent desires to tender any documents by way of evidence before the Committee, the original copies of such documents shall be tendered with his/her signature on the respective documents to certify these to be original copies.
- c) The Committee shall interview the Respondent separately and impartially and shall inform the Respondent of the exact allegation made against him/her by the Complainant.
- d) If the Complainant or Respondent desires to cross examine any witness/es, the Committee shall facilitate the same and record the proceedings. The Complainant or Respondent may provide the questions to the Committee which shall put the same forth to the opposite party and record its statement.
- e) All proceedings of the inquiry shall be documented. The minutes of the meetings so prepared shall be shared with the Complainant and Respondent upon their request.
- f) The contents of the complaint, identity and details of the woman employee, any information regarding the inquiry, settlement and recommendations cannot be published or communicated to the public and media.

VII. ACTION

1. The ICC shall complete the 'inquiry' within reasonable period but not beyond 90 days and communicate its findings and its recommendations in the form of an Inquiry Report for action to the Competent Authority of the Company within a

period of 10 days from the date of completion of the inquiry and such report should be made available to the concerned parties.

2. If the allegation against the respondent has not been proved, the ICC 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 take action for sexual harassment as a misconduct in accordance with the ECGC Employees' (Conduct, Discipline & Appeal) Rules, to the Disciplinary Authority which may include :
 - a. Counselling
 - b. Censure or reprimand
 - c. Apology to be tendered by the Respondent if agreeable to aggrieved person.
 - d. Written warning
 - e. Withholding promotion and/or increments
 - f. Suspension
 - g. Termination
 - h. Or any other action that the Disciplinary Authority may deem fit under the provisions of ECGC Employees' CDA Rules.
4. Such action will be taken within 60 days from the receipt of report.

VIII. APPEAL AGAINST THE INQUIRY REPORT

Any employee aggrieved by any recommendation of the Committee or non-implementation of any recommendation, may prefer an appeal to the Appellate Authority for the Respondent as per provisions of existing ECGC Employees' (Conduct, Discipline & Appeal) Rules or amendment thereof within 30 days from the date of such decision. Other circumstances for which an appeal may be preferred shall include:

- a) If the allegation has not been proved; or

- b) The ICC arrived at a conclusion that during the inquiry a witness had given false evidence or produced any forged or misleading documents; or
- c) If persons entrusted with the duty to handle or deal with the complaint, the inquiry or recommendations publishes, communicates or makes known to the public the identity and address of the Complainant, the contents of the complaint and the inquiry proceedings,

Person aggrieved from the decision of the Appellate Authority, may file an application for review to Reviewing Authority within 90 days of the decision by the Appellate Authority. Reviewing Authority will take an appropriate decision on the matter within 3 months from the date of receipt of review application and the decision of the Reviewing Authority shall be final.

IX. AWARENESS

- 1. All the employees, agents, customers, vendors, partners, associates and visitors shall have access to this Policy at any given point of time and clarification related to this Policy shall be addressed by the Company.
- 2. A brief shall be given to all existing employees regarding the features of this Policy immediately on formulation of the Policy and to all the new employees in the Company during their initial induction.
- 3. The Company shall comply with all other details as set out under Section 19 of the Act to ensure that all employees are provided with the safe working environment at the workplace.
- 4. Company shall display the notice showing the name of the ICC members at all its establishments at a conspicuous place.

X. FALSE ACCUSATION

- 1. The complaint of sexual harassment made by any aggrieved woman shall be taken up with utmost seriousness by the Company. However, there shall be zero tolerance for any false accusation.

2. If the ICC comes to a conclusion that the allegation was made with malicious intent by the aggrieved woman or any other person making the complaint on behalf of the aggrieved individual or produced false or forged or misleading documents to prove his/her case, the ICC may recommend action to be taken against the person who has made the complaint, including termination of service. In such a case, malicious intent has to be established after an inquiry, before any action is recommended. A mere inability to substantiate a complaint or to provide adequate proof would not attract action as provided herein. A similar recommendation for taking action would be recommended against any witness whom the ICC 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 woman 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 be raised to the level of seriousness and hence, deemed to be necessary to constitute Sexual Harassment. These types of complaints will not be considered to be false accusations.

XI. MISCELLANEOUS

1. 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 as long as it complies with the Act. Any such alteration or amendment or rescinding will be intimated to the employees.
2. Nothing contained in these rules shall operate in derogation of any law for the time being in force or to the prejudice of any right of any employee under any other Rules or Law.
3. The ICC shall prepare an annual report with the following details and shall submit the same to the Company to include in its Annual Report:
 - a) Number of complaints of sexual harassment received during the year;
 - b) Number of complaints disposed of during the year;

- c) Number of cases pending for more than 90 days;
- d) Number of workshops or awareness program against sexual harassment carried out.
- e) Nature of action taken by the Company.

XII. CONCLUSION

Complaints relating to Sexual Harassment shall be handled and investigations will be conducted under the principles of natural justice, basis of fundamental fairness, in an impartial and confidential manner so as to protect the identity of all viz. the person bringing the charge, potential witnesses and the person accused of improper behaviour. Also, all efforts shall be made to ensure objectivity and thoroughness throughout the process of investigation.

The identity and address of the aggrieved woman, respondent and witnesses must not be published or disclosed to the public or media.

The decision of the Company shall be final and binding on all. However, the same is without prejudice to any recourse that company or the individual concerned may have against the respondent and it shall not limit or restrict the rights of the complainant and/or Company to pursue, nor shall they be precluded from pursuing, such further and other legal actions as may be available.

B