

Policy on Prevention, Prohibition and Redressal of Sexual Harassment at Workplace (POSH)

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम, निषेध एवं निवारण नीति

Ibtada the beginning
शुरुआत ... इब्तिदा



इब्तिदा

ईटाराणा सर्किल के पास, राजगढ़ रोड, 200 फीट बाईपास, अलवर 301 001 (राजस्थान)
ई-मेल info@ibtada.in वेबसाइट www.ibtada.in दूरभाष नं. 0144-2180076

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम, निषेध एवं निवारण नीति

परिचय एवं उद्देश्य

इबिदा एक सुरक्षित एवं उत्पादक कार्य माहोल तैयार करने व उसे बनाये रखने हेतु प्रयासरत्त है जो उत्पीड़न एवं भेदभाव से मुक्त हो। इबिदा का ध्येय अपने सभी कार्यकर्ताओं को जाति, प्रजाति, धर्म, रंग, पितरावली, वैवाहिक स्थिति, लिंग, यौन अभिमुखता, उम्र, राष्ट्रीयता, जातीय स्रोत अथवा विकलांगता आधारित फर्क के बिना समान अवसर तथा एक भेदभाव रहित कार्यस्थल मुहैया कराना है।

इसप्रकार इबिदा एक सुरक्षित तथा अनुकूल कार्य माहोल बनाने के लिए कृत संकल्पित है जिसमें कार्यकर्ता किसी पक्षपात, लैंगिक भेदभाव तथा लैंगिक उत्पीड़न के भय के बिना कार्य कर सकें।

अतः कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न रोकने के लिए यह नीति तैयार की गई है कि यदि लैंगिक उत्पीड़न की घटना होती है तो उसका निषेध एवं निवारण हो।

इबिदा अपने सभी कार्यकर्ताओं से कार्यस्थल पर तथा अपने सभी स्तंभधारकों से मुखरित होने के दौरान उच्च नैतिक आचरण की उम्मीद करती है। इसका अर्थ यह है कि कार्यकर्ता निम्नलिखित व्यवहारों के प्रति जवाबदेह हों—

- परस्पर गरिमा एवं सम्मान के साथ व्यवहार करेंगे।
- ऐसे अनिष्ट व्यवहार से बचेंगे जिसका यौनिक अर्थ हो (यौन प्रकृति वाला)।
- यौन उत्पीड़न के जरिये भय युक्त वातावरण पैदा करने से बचेंगे।
- यदि किसी प्रकार के यौन उत्पीड़न का सामना किया है तथा अथवा देखा है तो उसकी सूचना समुचित अधिकृति को देंगे एवं इबिदा के शिकायत निवारण प्रक्रिया में बने रहेंगे।

इबिदा में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम, निषेध एवं निवारण नीति को लागू करने के लिए कमेटी एगेंस्ट सैक्सुअल हेरेसमेंट एट वर्कप्लेस (कैश) का गठन किया गया है जिसे इस पॉलिसी डॉक्यूमेंट में इंटरनल कम्प्लेंट कमेटी (आई.सी.सी) नाम से पुकारा गया है।

कमेटी गठन का उद्देश्य

- संस्था में महिला/पुरुष कार्यकर्ता द्वारा स्वयं को सहज व सुरक्षित महसूस करना।
- संस्था में संवेदनशील वातावरण तैयार करना।
- कार्यकर्ता को एक बेहतर मंच मिलना।
- कानून का पालन करना।

परिचय

- महिला सशक्तिकरण संस्था इबिदा में भेदभाव, लिंगभेद, रंगभेद, उत्पीड़न से मुक्त सुरक्षित और उत्पादक कार्य के लिए प्रयास करना। यह नीति कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के इरादे से तैयार की गई है।
- संस्था सभी कार्यकर्ताओं से कार्यस्थल पर नैतिक आचरण बनाए रखने की उम्मीद करते हैं और यह उसकी जिम्मेदारी है।

स्कोप और कवरेज

- यह नीति इबिदा संस्था द्वारा नियन्त्रित सभी कार्यालयों, शाखाओं या इकाइयों में कार्यरत सभी कार्यकर्ताओं के लिए लागू होगी।
- यह नीति (रोकथाम निषेध और निवारण) संस्था अधिनियम 2013 में यौन उत्पीडन "भारत सरकार द्वारा नवीनतम कानून का पूरी तरह से पालन करती है।" और अपने अधिनियम पर प्रकाशित महिलाओं के यौन उत्पीडन के खिलाफ संरक्षण पदान करने के लिए है
- यह नीति भारत के संविधान के तहत जीवन के अधिकार की परिभाषा को व्यक्त करती है। यह कार्यकर्ताओं के साथ सही गरिमा बनाए रखते हुए कार्यकर्ताओं को कार्यस्थल पर सुरक्षित महसूस करने में मददगार है।

परिभाषाएं

अ) यौन उत्पीडन

- अनिष्ट यौनिक आचरण जैसे अंतर्निहित अथवा मुखर मौखिक, अमौखिक अथवा शारीरिक व्यवहार।
 - स्पर्श, आलिंगन, चिकोटी काटना, हाथ पकड़ना या इससे आगे की क्रियाएं।
 - यौन अनुरोध या मांग करना।
 - अश्लीलता युक्त टिप्पणियां जिसमें भद्दे/अभद्र मजाक, पत्र, फोन, टेक्स्ट मैसेज, ई-मेल, भाव-भंगिमाएं आदि शामिल परन्तु सीमित नहीं।
 - अश्लील साहित्य, चित्र आदि दिखाना।
 - यौनिक प्रकृति का अन्य कोई अनिष्ट दैहिक, मौखिक अथवा गैर मौखिक व्यवहार।
 - दैहिक सम्पर्क व ऐसी क्रियाएं जैसे छूना, पीछा करना, ऐसी ध्वनियां करना जिनका अंतर्निहित तथा या मुखर यौनिक अर्थ हो, छेड़छाड़।
 - कार्यक्षेत्र तथा कार्य संबंधी क्षेत्र में यौनिक प्रकृति की तस्वीरें, संकेत आदि प्रदर्शित करना।
 - यौनिक अर्थ/प्रकृति वाला मौखिक या गैर मौखिक संचार जो व्यक्ति की संवेदनशीलता को अपमानित करता है तथा उसकी कार्य निष्पादन को प्रभावित करता है।
 - महिला के यौन सम्पर्कों को लेकर बातें करना। अफवाहें उड़ाना।
 - यौन उत्पीडन की स्थिति उत्पन्न करना, जैसे-जानबूझकर पदोन्नति में अनदेखा करना। अदृश्य दबाव का व्यवहार या धमकी,वर्तमान रोजगार या भविष्य के रोजगार को प्रभावित करने की कोशिश ,कार्य में बाधा उत्पन्न करना। शत्रुतापूर्ण कार्यवाई करना, महिला के लिए अस्वास्थ्यपूर्ण परिस्थितियां पैदा करना।
 - अपने पद या श्रेणी का दुरुपयोग कर किसी महिला को शारीरिक रूप से काबू या दबाव में रखकर व शारीरिक यातना देकर यौनिक सम्बन्ध बनाने के लिए बाध्य करना।
- उपरोक्त सभी यौन उत्पीडन हैं परन्तु सीमित नहीं है।

कथित तौर पर कार्यालय अवधि में अथवा कार्यालय समय के अलावा हुई यौन उत्पीडन की घटना भी इस नीति की परिधि में मानी जायेगी।

ब) पीड़ित व्यक्ति

कार्यस्थल के संबंध में पीड़ित व्यक्ति वह है जिसके साथ यौन उत्पीड़न की घटना घटित हुई है चाहे वह संस्था का कार्यकर्ता हो अथवा न हो।

स) शिकायतकर्ता

- जो प्रतिवादी के खिलाफ कार्यकर्ता/ सम्बन्धित व्यक्ति (उस कार्यकर्ता की मौत या शारिरिक/ मानसिक रूप से असक्षम होने पर शिकायत को आगे ले जा सके) हो सकता है।

द) कार्यकर्ता

- कार्यकर्ता से तात्पर्य वह व्यक्ति जो इब्तिदा संस्था में किसी कार्य के लिए स्थायी, अस्थायी, अंश कालिक, अनौपचारिक अथवा दैनिक मजदूरी पर सीधे अथवा किसी अभिकर्ता जैसे ठेकेदार के माफत नियुक्त है चाहे उसकी सूचना प्रधान नियोक्ता को है अथवा नहीं, चाहे वह मानदेय लेता हो या नहीं अथवा वह स्वैच्छिक आधार पर कार्यरत हो या और किसी प्रकार से, उसे प्रशिक्षु, एप्रेंटिस जैसे अन्य किसी भी नाम से जाना जाये, सभी कार्यकर्ता इसमें शामिल हैं।

य) प्रतिवादी

- प्रतिवादी से तात्पर्य वह व्यक्ति जिसके खिलाफ शिकायतकर्ता द्वारा शिकायत की गई है।

र) विशेष शिक्षक

विशेष शिक्षक से तात्पर्य वह व्यक्ति जो विशेष आवश्यकता वाले व्यक्ति के साथ सम्प्रेषण में दक्ष हो ताकि उनकी ब्यैक्तिक भिन्नता एवं आवश्यकता के कारण उनके मामले को उठा सके।

ल) कार्यस्थल

- इब्तिदा द्वारा स्थापित, अपने स्वामित्व एवं नियंत्रण में लिये हुए परिसर, स्थान, स्थापना, उद्यम, संस्थान, कार्यालय, शाखाएं अथवा इकाइयां।
- रोजगार के दौरान नियोक्ता द्वारा कार्यकर्ता को उपलब्ध कराये गये परिवहन सहित दौरा किये गये स्थान।

आंतरिक शिकायत समिति (आई.सी.सी)

- इब्तिदा संस्था द्वारा एक आंतरिक शिकायत समिति का गठन किया जाएगा। इस आंतरिक शिकायत समिति के सदस्यों का विवरण इब्तिदा के परिपत्र के अनुसार होगा। शिकायत प्राप्त होने पर आई.सी.सी सदस्य उसकी समीक्षा करेंगे। इब्तिदा आई.सी.सी के सदस्य इस दस्तावेज के अनुलग्नक- (अ) में लिखे गये हैं। पीठासीन अधिकारी (अध्यक्ष, आई.सी.सी) तथा आई.सी.सी के प्रत्येक सदस्य का कार्यकाल उसके नामांकन की तिथि से तीन साल से अधिक नहीं होगा।

आई.सी.सी सदस्य या पीठासीन अधिकारी (अध्यक्ष) को हटाया जाना अथवा बदलना

यदि आई.सी.सी पीठासीन अधिकारी तथा अथवा कोई सदस्य—

- कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न रोकथाम, निषेध एवं निवारण नीति के प्रावधानों का उल्लंघन करता है; या
- किसी अपराध में दोषी ठहराया गया हो अथवा किसी अपराध में कानून के तहत उनके विरुद्ध जांच लंबित हो; या
- पद पर रहने के दौरान अपने पद का दुरुपयोग करते हुए सार्वजनिक हित को हानि पहुंचाता है, ऐसे पीठासीन अधिकारी अथवा सदस्य को जिसके भी विरुद्ध मामला बनें, इब्तिदा आई.सी.सी से पदच्युत कर दिया जायेगा। रोजगार की समाप्ति, त्यागपत्र, देहान्त, अपंगता अथवा हटा दिया जाना जिस किसी कारण से आई.सी.सी में हुई रिक्ति को इब्तिदा द्वारा उपयुक्त दिशा निर्देशों के अनुसार नवीन नामांकन के जरिये भरा जायेगा।

दिशा निर्देश

- शिकायतकर्ता / प्रतिवादी की पूरी कार्यवाही को गुप्त रखा जाएगा तथा उनसे जुड़े प्रत्येक दस्तावेज, उन व्यक्तियों के नाम, उनकी पहचान, गवाह और पते आदि गुप्त रखे जाएंगे।
- सुरक्षित न्याय मिलने तक किसी भी प्रकार की कार्यवाही का खुलासा नहीं किया जाएगा।
- शिकायतकर्ता को शिकायत करने हेतु एक सहज माहौल व उचित सहायता दी जाएगी।
- वह व्यक्ति जिसकी आर्थिक स्थिति कमजोर है और मुकदमे पर होने वाला खर्चा वहन नहीं कर सकता उसको दी जाने वाली राशि के भुगतान को लेकर कानून के तहत संस्था विचार कर सकती है।
- इस पूरी प्रक्रिया में दोषी के खिलाफ उचित कार्यवाही की जाएगी।
- कार्यवाही के बाद रिपोर्ट फाईल को गोपनीय रखा जाएगा।
- किसी के खिलाफ जो फैसला हुआ है अगर वह व्यक्ति उक्त फैसले से इन्कार करता है तो कमेटी उसको बाध्य कर सकती है।
- कार्यवाही होने के बाद भविष्य में पता चला कि कार्यवाही गलत हुई है तो उस पर दुबारा से फैसला लिया जा सकता है।
- शिकायतकर्ता अपनी शिकायत बन्द लिफाफे में कमेटी कन्व्हीनर के नाम कोरियर या स्वयं आकर दे सकते हैं (फोन या एस.एम.एस.) के द्वारा घटना से अवगत करा सकते हैं कमेटी मौखिक शिकायतों को स्वीकार नहीं करेगी।
- कमेटी कार्यकर्ता के प्रति संवेदनशील व्यवहार करेगी।

प्रक्रिया

क) यौन उत्पीड़न की शिकायत

1. शिकायतकर्ता यौन उत्पीड़न की लिखित शिकायत इंटरनल कम्प्लेंट कमेटी (आई.सी.सी) को घटना की दिनांक से तीन माह की अवधि में कर सकेगा। घटनाओं की शृंखला की स्थिति में अन्तिम घटना की दिनांक से तीन माह तक शिकायत की जा सकेगी। यदि आई.सी.सी को लगे कि परिस्थितियां ऐसी नहीं

रही जो शिकायतकर्ता को शिकायत दर्ज कराने से रोके तो वह शिकायत करने की अवधि को नहीं बढ़ायेगी अन्यथा वह आश्वस्त हो तो उचित कारण को रिकॉर्ड में लेकर इस अवधि को बढ़ा सकती है।

2. यदि पीड़ित व्यक्ति अपनी शारीरिक असमर्थता के कारण स्वयं शिकायत दर्ज कराने में असमर्थ हो तो निम्नलिखित में से कोई भी यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करा सकेगा—
 - उसका कोई मित्र या सम्बन्धी; अथवा
 - उसका कोई सहकर्मी; अथवा
 - राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग का कोई अधिकारी; अथवा
 - पीड़ित व्यक्ति की लिखित सहमति से ऐसा कोई भी व्यक्ति जो घटना की जानकारी रखता हो।
3. यदि पीड़ित व्यक्ति अपनी मानसिक असमर्थता के कारण स्वयं शिकायत दर्ज कराने में असमर्थ हो तो निम्नलिखित में से कोई भी यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज करा सकेगा—
 - उसका कोई सम्बन्धी या मित्र; अथवा
 - विशेष शिक्षक; अथवा
 - योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक; अथवा
 - संरक्षक या अधिकृति जिसकी देखभाल में पीड़ित व्यक्ति का इलाज या देखभाल चल रही हो; अथवा
 - ऐसा कोई भी व्यक्ति जो घटना की जानकारी रखता हो वह पीड़ित व्यक्ति के सम्बन्धी या मित्र अथवा विशेष शिक्षक अथवा योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक अथवा संरक्षक या अधिकृति जिसकी देखभाल में पीड़ित व्यक्ति का इलाज या देखभाल चल रही हो के साथ शिकायत दर्ज करा सकेगा।
4. यदि पीड़ित व्यक्ति किसी भी कारण से स्वयं शिकायत दर्ज कराने में असमर्थ है तो उसकी लिखित सहमति से ऐसे किसी भी व्यक्ति द्वारा जिसे घटना की जानकारी हो, शिकायत दर्ज की जा सकती है।
5. यदि पीड़ित व्यक्ति की मृत्यु हो चुकी हो तो तो उसके कानूनी वारिस की लिखित सहमति से ऐसे किसी भी व्यक्ति द्वारा जिसे घटना की जानकारी हो, शिकायत दर्ज की जा सकती है।
6. शिकायत करने का वांछित प्रपत्र इस पॉलिसी डॉक्यूमेंट के अनुलग्नक 'ब' में सलग्न है। यह प्रपत्र इब्तिदा कार्यालय/आई.सी.सी के पास तथा www.ibtada.in पर भी उपलब्ध होगा। कोई लिखित शिकायत यदि अनुलग्नक 'ब' के निर्धारित प्रपत्र में न होकर अन्य किसी रूप में प्राप्त हो तो भी स्वीकार की जायेगी। आई.सी.सी को शिकायत इसके ई-मेल पते ibtada.cash@gmail.com पर इलेक्ट्रॉनिकली अथवा आई.सी.सी के किसी सदस्य को भौतिक रूप से जमा कराई जा सकती है। इस नीति के तहत आई.सी.सी कोई मौखिक शिकायत स्वीकार नहीं करेगी।
7. शिकायतकर्ता घटना(ओं) से संबंधित ब्यौरे, प्रतिवादी का नाम एवं विवरण, गवाहों के नाम एवं पते व सहयोगी दस्तावेजों के साथ शिकायत की छः प्रतियां पेश करेगा।

ख) समझौता

जांच आरंभ करने से पूर्व आई.सी.सी शिकायतकर्ता से शिकायतकर्ता तथा प्रतिवादी के बीच सुलह के जरिये मामले को सुलझाने की ओर प्रयास का अनुरोध कर सकती है, इस प्रकार की सुलह का आधार कोई आर्थिक समझौता नहीं होगा। यदि आई.सी.सी सुलह कराती है तो शिकायत के साथ सुलह दर्ज कर ली जाकर उसे आई.सी.सी द्वारा की गई अनुशंसा के अनुसार समुचित कार्यवाही के लिए इत्तिदा को अग्रोसित कर दी जायेगी।

आई.सी.सी में दर्ज किये अनुसार, आई.सी.सी सुलह की प्रतियां शिकायतकर्ता तथा प्रतिवादी को उपलब्ध करायेगी, तत्पश्चात् आई.सी.सी द्वारा किसी प्रकार की जांच आवश्यक नहीं होगी।

ग) जाँच

1. यौन उत्पीड़न की लिखित शिकायत पर यदि शिकायतकर्ता एवं प्रतिवादी के बीच उपरोक्तनुसार सुलह नहीं होती है तो शिकायत पर आई.सी.सी जाँच शिकायत के विषय में जाँच करेगी।
2. शिकायत प्राप्त होने पर आई.सी.सी शिकायतकर्ता से प्राप्त शिकायत की एक पत्री सात कार्य दिवस में प्रतिवादी को भेजेगी।
3. प्रतिवादी शिकायत पर अपना जवाब दस्तावेजों की सूची व गवाहों के नाम एवं पतों सहित दस्तावेज प्राप्त होने की दिनांक से अधिकतम दस कार्य दिवसों में दाखिल करेगा।
4. आई.सी.सी शिकायत पर नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों के अनुरूप जाँच करेगी। आई.सी.सी जब भी जाँच के लिए बैठक करे तो अपनी बैठकों के समय एवं दिनांक की लिखित सूचना इत्तिदा, शिकायतकर्ता एवं प्रतिवादी को आवश्यक रूप से कम से कम 5 दिन अग्रिम दें।
5. जाँच के दौरान आई.सी.सी के पीठासीन अधिकारी सहित कम से कम तीन सदस्य उपस्थित रहेंगे।
6. आई.सी.सी को किसी भी व्यक्ति को बुलाने एवं उपस्थित होने हेतु बाध्य करने तथा परीक्षण करने, दस्तावेजों की खोजबीन करने एवं दस्तावेज मँगवाने और अथवा कोई अन्य बात जो जाँच प्रक्रिया में निर्धारित हो सकती हो तथा जरूरी महसूस हो, की शक्ति होगी।
7. यदि शिकायतकर्ता अथवा प्रतिवादी बिना पर्याप्त कारण पीठासीन अधिकारी अथवा अध्यक्ष द्वारा बुलाई गई तीन सुनवाईयों में लगातार गैर हाज़िर रहे हों तो आई.सी.सी को शिकायत पर हो रही जाँच की कार्यवाही को समाप्त करने अथवा एक पक्षीय निर्णय देने का अधिकार होगा। सनद रहे कि इस प्रकार कार्यवाही समाप्त करना अथवा एक पक्षीय निर्णय देना सम्बन्धित पक्ष को पन्द्रह दिन अग्रिम लिखित सूचना दिये बिना नहीं किया जा सकेगा।
8. कार्यवाही के किसी भी चरण पर शिकायतकर्ता तथा प्रतिवादी को शिकायत समिति के समक्ष अपना पक्ष रखने के लिए किसी कानूनी अभ्यासकर्ता को लाने की अनुमति नहीं होगी। वह अपने सहकर्मी (शिकायतकर्ता अथवा प्रतिवादी) के साथ मनोवैज्ञानिक अथवा भावनात्मक समर्थन हेतु आ सकता है परन्तु उसे कार्यवाही के दौरान बोलने अथवा दखलंदाजी करने की अनुमति नहीं होगी।

9. आई.सी.सी की कार्यवाही का हिस्सा बनें सभी सहकर्मी एवं गवाहों से गोपनीयता समझौते पर हस्ताक्षर कराने की आवश्यकता होगी /

10. जाँच अवधि के दौरान, शिकायतकर्ता व प्रतिवादी को अपना पक्ष रखने का समुचित अवसर दिया जायेगा तथा जाँच के निष्कर्ष की पत्री दोनों पक्षों को उपलब्ध कराई जायेगी ताकि वे आई.सी.सी के समक्ष जाँच के नतीजों के विरुद्ध अपना प्रतिनिधित्व/पक्ष पेश कर सकें।

11. शिकायत प्राप्त होने की दिनांक से नब्बे दिन की अवधि में जाँच पूरी की जायेगी।

घ) जाँच लम्बित रहने के दौरान कार्यवाही

- आई.सी.सी शिकायतकर्ता के लिखित अनुरोध पर यौन उत्पीड़न की शिकायत की जाँच लम्बित रहने के दौरान इब्तिदा से अग्रलिखित कार्यवाही की अनुशंसा कर सकती है—
 - पीड़ित व्यक्ति अथवा प्रतिवादी का अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरण।
 - पीड़ित व्यक्ति को तीन माह तक की अवधि के लिए छुट्टी देना।
 - उपयुक्त विधान के तहत निर्धारित पीड़ित व्यक्ति को दी जा सकने वाली अन्य कोई सहूलियत।
 - प्रतिवादी को पीड़ित व्यक्ति के कार्य सम्पादन की रिपोर्टिंग या उसकी गोपनीय रिपोर्ट लिखने से नियन्त्रित करना तथा यह किसी अन्य अधिकारी से कराना।
- जाँच के दौरान पीड़ित व्यक्ति को दिया गया अवकाश उसके हक की सामान्य छुट्टियों के अतिरिक्त होगा।
- आई.सी.सी की ओर से अनुशंसा मिलने पर इब्तिदा उन अनुशंसाओं को लागू करेगी तथा ऐसी अनुशंसा को लागू करने की रिपोर्ट आई.सी.सी को भेजेगी।

ङ) जाँच रिपोर्ट एवं कार्यवाही

- आई.सी.सी जाँच पूरी होने की दिनांक से दस दिन की अवधि में जाँच निष्कर्ष की लिखित रिपोर्ट इब्तिदा को उपलब्ध करायेगी तथा वही रिपोर्ट सम्बन्धित पक्षों को भी उपलब्ध कराई जायेगी।
- यदि आई.सी.सी इस नतीजे पर पहुँचे कि प्रतिवादी पर लगाया गया आरोप सिद्ध नहीं होता है तो वह इब्तिदा से अनुशंसा कर सकती है कि प्रतिवादी के विरुद्ध किसी प्रकार की कार्यवाही नहीं की जाये।
- जब आई.सी.सी इस नतीजे पर पहुँचे कि प्रतिवादी के विरुद्ध लगा आरोप सिद्ध हो चुका है तो वह इब्तिदा से प्रतिवादी के विरुद्ध कार्यवाही करने के लिए निम्नलिखित अनुशंसा कर सकती है—

क) प्रतिवादी की ओर से लिखित क्षमा याचना

ख) प्रतिवादी की व्यक्तिगत फाइल में चेतावनी पत्र लगाया जा सकता है

ग) डांटना अथवा निंदा करना

घ) तुरंत स्थानांतरण अथवा बिना वेतन दिये निलंबन

ङ) सेवा समाप्ति

च) वेतन वृद्धि रोकना

छ) परामर्श सत्र के दौर से गुज़ारना

ज) सामुदायिक सेवा के कार्य कराना

झ) यदि आरोपित कृत्य प्रथम दृष्टया भारतीय दण्ड संहिता के तहत अपराध हो तो प्रतिवादी के खिलाफ एफ. आई.आर दर्ज कराना

ञ) कुछ राशि जो उचित समझी जाये, प्रतिवादी के वेतन अथवा मेहनताने से कटौती करके पीड़ित व्यक्ति अथवा उसके कानूनी वारिस को भुगतान करना

ट) काम से अनुपस्थित रहने अथवा रोज़गार समाप्ति के कारण जब इब्तिदा प्रतिवादी के वेतन से कटौती करने में असमर्थ हो तो वह प्रतिवादी को निर्देश दे सकती है कि समुचित राशि सीधे शिकायतकर्ता को भुगतान करे। यदि प्रतिवादी उपरोक्त अनुसार शिकायतकर्ता को भुगतान करने में असफल होता है तो आई.सी.सी उस राशि को भू-राजस्व के बकाया के रूप में वसूली के लिए सम्बन्धित जिला अधिकारी को आदेश अग्रेसित कर सकती है।

ठ) इब्तिदा आई.सी.सी द्वारा की गई अनुशंसा पर अनुशंसा प्राप्त होने से साठ दिन की अवधि में कार्यवाही करेगी।

च) दुर्भावनापूर्ण शिकायत

जब आई.सी.सी इस नतीजे पर पहुँचे कि प्रतिवादी के विरुद्ध लगा आरोप दुर्भावनापूर्ण है अथवा यह पता चले कि शिकायतकर्ता ने जानबूझ कर झूठी शिकायत की है या जाली अथवा भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किये हैं तो वह इब्तिदा से शिकायतकर्ता के विरुद्ध तय सेवा नियमों के प्रावधानों या तय विधान के तहत समुचित कार्यवाही करने की अनुशंसा कर सकती है।

सिर्फ शिकायत को सही सिद्ध करने में असमर्थता अथवा समुचित साक्ष्य प्रस्तुत नहीं कर पाना शिकायतकर्ता के विरुद्ध कार्यवाही का आधार नहीं होगा। यदि आई.सी.सी शिकायतकर्ता के विरुद्ध कार्यवाही की अनुशंसा करती है तो इब्तिदा कार्यवाही से पूर्व शिकायतकर्ता के इरादे के संबंध में जाँच करायेगी।

छ) अपील

- शिकायतकर्ता या प्रतिवादी के आई.सी.सी द्वारा की गई अनुशंसा से असंतुष्ट होने अथवा अनुशंसा की पालना नहीं होने की स्थिति में वह अनुशंसा किये जाने के 90 दिन की अवधि में कानून में वर्णित अनुसार समुचित अधिकृति अपील कर सकता है।

भूमिका व जिम्मेदारी

कर्मचारी

इब्तिदा की वैधानिक दिशा निर्देशों के एक संरक्षक के रूप में कर्मचारी की निम्न जिम्मेदारियां हैं—

- इब्तिदा की नीति प्रक्रियाओं का पालन करना।
- शिकायतकर्ता की जांच प्रक्रिया में सहयोग करना।
- इब्तिदा का प्रतिनिधित्व करते हुए किसी भी अनुचित व्यवहार व निषिद्ध गतिविधियों में भाग नहीं लेना।

- इब्तिदा में जहां गंभीर आरोप हो जहां सहयोग की आवश्यकता हो जागरूक बनकर कार्य करें।
- प्रत्येक कार्यवाही की गोपनीयता में भाग लें।

कार्यकारी निदेशक

- कार्यकारी निदेशक काम के परिणाम के लिए जिम्मेदार है।
- कार्यकारी निदेशक को किसी भी कर्मचारी द्वारा अगर यौन उत्पीड़न के बारे में अवगत कराया जाता है तो निदेशक की जिम्मेदारी है कि शिकायतकर्ता को लिखित रूप में शिकायत कमेटी को देने के लिए प्रोत्साहित करें।
- जांच प्रक्रिया को आगे बढ़ाने में मदद करें।
- कानूनी नीतियों की जानकारी होनी चाहिये।
- आवश्यकता होने पर गोपनीय जानकारी का खुलासा करें आवश्यकता होने पर कठोरता से निर्णयों का पालन कराए।
- मानव संसाधन या विधि विभाग के सहयोग के द्वारा जांच प्रक्रिया को शीघ्र पूरा करने में मदद करें।
- शिकायतकर्ता, प्रतिवादी और गवाह निर्धारित समय और स्थान पर जांच की कार्यवाही में भाग ले सकें।
- अन्तिम निर्णय तक आवश्यक सुझाव दें।
- इस नीति को सभी कर्मचारियों तक पहुंचाना सुनिश्चित करें।
- यौन उत्पीड़न या अनुचित आचरण करने पर उसके खिलाफ कार्यवाही हो यह सुनिश्चित करें।
- एक अच्छे कार्यस्थल का निर्माण करें, जहां नैतिक मापदण्ड पूरे हों।
- कमेटी द्वारा लिए निर्णय पर ध्यान रखें कि वो पक्षपात व पूर्वाग्रहों से रहित हो।

कमेटी

- कमेटी सदस्यों की इब्तिदा मूल्यों का एक संरक्षक और आचार और संवैधानिक दिशा निर्देशों के रूप में एक अतिरिक्त जिम्मेदारी है।
- कमेटी के पास आने वाली शिकायतों का पूर्वाग्रहों से ग्रसित हुए बिना उचित सार संभाल करना।
- सभी तरह की प्रक्रियाओं की गोपनीयता का सुनिश्चित करना।
- जांच कार्यवाही के दौरान सिद्धान्तों का पालन करते हुए जांच में शामिल सभी व्यक्तियों के प्रति सम्मान और गरिमा बनाए रखेंगे।
- कमेटी के कार्य में सकारात्मक माहौल बना रहें।
- सलाना कमेटी के कार्य की वार्षिक रिपोर्ट बने।
- कार्यस्थल परिसर से बाहरी व्यक्ति के लिए पुलिस स्टेशन में शिकायत करने में इब्तिदा कर्मचारी (शिकायतकर्ता) की मदद करना।
- कर्मचारी संवेदनशील हो।

इबिदा संस्था

- संस्था किसी भी तरह उत्पीड़न पूर्वाग्रह और पक्षपात से मुक्त अपने कर्मचारियों के लिए एक सुरक्षित माहौल प्रदान करने के लिए जिम्मेदार है।
- हर समय कार्यस्थल पर सम्मानजनक और गरिमापूर्ण व्यवहार बनाए रखने में प्रोत्साहित करें।
- कमेटी के सभी सदस्यों के नाम व संपर्क विवरण की घोषणा बताना।
- इस नीति के प्रावधानों के कर्मचारियों को संवेदनशीलता के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाओं और जागरूकता कार्यक्रमों का आयोजन।
- कमेटी सदस्यों के लिए ओरियंटेशन और कौशल निर्माण कार्यक्रमों का आयोजन करना।
- जांच को बढ़ाने व उचित कार्यवाही के लिए कमेटी को पूर्ण रूप से कार्य दिया जाए।
- कमेटी के समक्ष प्रतिवादी/ गवाह/ शिकायतकर्ता को उपलब्ध कराने में सहायता करें।
- शिकायतकर्ता कोई कानूनी सलाह चुनता है तो उसकी मदद करें।
- कमेटी द्वारा समय पर रिपोर्ट प्रस्तुत करने की निगरानी रखना।
- यह भी ध्यान रखे कि कमेटी किसी दबाव में काम न करे।
- शिकायतकर्ता को कैरियर अवसर में हानि के लिए मानसिक आघात दर्द और संकट का सामना करना पडा उसकी क्षतिपूर्ति प्रदान करें।

संशोधन

इबिदा यौन उत्पीड़न से संबन्धित बदलाव समय समय पर करने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

अनुलग्नक 'अ'

आंतरिक शिकायत समिति (आई.सी.सी)

वर्तमान सदस्यता विवरण (जनवरी 2016)

<i>क्र.सं.</i>	<i>नाम</i>	<i>प्रभार</i>
1.	सुश्री सीमा काबरा	पीठासीन अधिकारी (अध्यक्षा)
2.	श्री लोकेश कुमार जैन	सदस्य
4.	सुश्री मधुबाला शर्मा	सदस्या
5.	सुश्री आस्था (महिला सलाह एवं सुरक्षा केन्द्र, अलवर)	बाहरी सदस्य

अनुलग्नक 'ब'

शिकायत प्रपत्र

पीड़ित व्यक्ति का विवरण

नम	पद	जिस लोकेशन पर बेस्ड हैं	सम्पर्क नं. (बेसिक व मोबाइल फोन)	कार्यालयी पता

शिकायतकर्ता का विवरण(यदि शिकायतकर्ता पीड़ित व्यक्ति न हो)

नाम	पीड़ित व्यक्ति से संबंध	सम्पर्क नं. (बेसिक व मोबाइल फोन)	पता

यौन उत्पीड़न में शामिल होने के आरोपित व्यक्ति का ब्यौरा

नम	पद	श्रेणी अथवा विभाग	सम्पर्क नं. (बेसिक व मोबाइल फोन)	कार्यालयी पता

घटना(ओं) का ब्यौरा

क्र. सं.	घटना की प्रकृति एवं विवरण	घटना की दिनांक	घटना का समय	घटना का स्थान	यदि कोई गवाह है तो उसका नाम एवं सम्पर्क का ब्यौरा

क्या घटना(ओं) के संबंध में कोई अन्य एजेंसी पर रिपोर्ट दर्ज कराई गई है?

हां () नहीं ()

कोई अतिरिक्त जानकारी एवं टिप्पणी यदि कोई हो।

पीड़ित व्यक्ति के हस्ताक्षर
दिनांक

शिकायतकर्ता के हस्ताक्षर
दिनांक