

**கிரெட்ரைட்ஃபைனான்ஸ்**

**பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலைத்  
தடுப்பதற்கான கொள்கை (POSH)**

ஆவண கட்டுப்பாடு	
தலைப்பு	போஷ் கொள்கை
DOC ஐடி/ எண்	CRF/HRD/007
கொள்கை உரிமையாளர்	மனித வள துறை
பதிப்பு எண்	1.1
இவர்கள் மூலம் மதிப்பாய்வு செய்யப்பட்டது	AVP-HR
இவர்கள் மூலம் அங்கீகரிக்கப்பட்டது	இயக்குநர்கள் குழு

பதிப்பு	புதுப்பிப்புகள்	மதிப்பாய்வு செய்யப்பட்ட தேதி	துறை / குழு	இவர்கள் மூலம் அங்கீகரிக்கப்பட்டது
1.0	முதலில் வெளியிடு செய்யப்பட்ட ஆவணம்	28 அக்டோபர், 2022	மனித வள துறை	இயக்குநர்கள் குழு
1.1	மதிப்பாய்வு செய்யப்பட்டது	4வது ஜனவரி 2024	மனித வள துறை	இயக்குநர்கள் குழு

## உள்ளடக்கம்

1. நோக்கம் .....	4
2. வாய்ப்பு .....	4
3. வரையறை .....	5
4. முக்கிய புகார் குழு அல்லது உள் புகார் குழு குழு .....	6
5. புகார் நெறி முறை .....	7
குறிப்பு .....	7
6. சமரசம் .....	7
7. விசாரணை செயல்முறை .....	7
8. ஒழுங்கு நடவடிக்கை .....	8
9. தீங்கிழைக்கும் அல்லது தவறான குற்றச்சாட்டுகள் .....	8
10. பழிவாங்கலுக்கு எதிரான பாதுகாப்பு .....	9
11. மேல்முறையீடு .....	9
12. இரகசியத்தன்மை .....	9
13. இதர .....	9
14. முடிவு .....	10
இணைப்பு - A .....	10
இணைப்பு - புகாருக்கான பி படிவம் .....	11

## 1. நோக்கம்

CredRight Finance Private Limited ("கம்பெனி") பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான வேலையை உருவாக்க உறுதிபூண்டுள்ளது பாரபட்சம், பாலினச் சார்பு மற்றும் பாலியல் பயம் இல்லாமல் பணிபுரிய அதன் ஊழியர்களுக்கு உதவும் சூழல் தொல்லை. தி நிறுவனம் மேலும் நம்புகிறார் அந்த அனைத்து அதன் ஊழியர்கள் வேண்டும் தி மனிதன் சரி செய்ய துரோகம் செய்தார் உடன் கண்ணியம். பாலியல் துன்புறுத்தல் மணிக்கு தி பணியிடம் அல்லது உள்ளே தி நிச்சயமாக இன் அதிகாரி கடமைகள், என்றால் சம்பந்தப்பட்ட ஊழியர்கள் நிறுவனத்தின் கடுமையான குற்றமாக கருதப்படும், எனவே பொருந்தக்கூடிய கீழ் தண்டிக்கப்படும்சட்டங்கள்.

தி புறநிலை இன் இது கொள்கை இருக்கிறது செய்ய வழங்குகின்றன பாதுகாப்பு எதிராக பாலியல் தொல்லை இன் பெண்கள் மணிக்கு பணியிடம் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்களைத் தடுப்பதற்கும் நிவர்த்தி செய்வதற்கும் மற்றும் தொடர்புடைய விஷயங்களுக்கும் அதனுடன்.

பாலியல் துன்புறுத்தலை நிறுவனம் கடுமையாக எதிர்க்கிறது என்பதை சம்பந்தப்பட்ட அனைவரும் அறிந்து கொள்ள வேண்டும். மற்றும் அந்த அத்தகைய நடத்தை எதிராக பெண்கள் இருக்கிறது தடைசெய்யப்பட்டது மூலம் தி சட்டம் என அமைக்கப்பட்டது கீழ் உள்ளே தி பாலியல் துன்புறுத்தல் பணியிடத்தில் பெண்களின் (தடுப்பு, தடை மற்றும் பரிகாரம்) சட்டம், 2013 மற்றும் விதிகள் உருவாக்கப்பட்டன அதன் கீழ் பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு ஏற்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல் விதிகள் (இனிமேல் குறிப்பிடப்படும் "நாடகம்") என வெல்லஸ் தி விதிமுறை இன் வேலைவாய்ப்பு. தரகு இன் ஏதேனும் நாடகம் இன் பாலியல் தொல்லை என வரையறுக்கப்பட்டது உள்ளே தி நாடகம் மற்றும் உள்ளே இந்த கொள்கை வேண்டும் கடுமையான ஒழுக்கம் விளைவிக்கும் நடவடிக்கை.

மணிக்கு CredRight நிதி தனியார் வரையறுக்கப்பட்ட, நாங்கள் வேண்டும் முற்றிலும் சகிப்பு தன்மையற்ற க்கான பாலியல் தொல்லை. நாங்கள் மதிப்பு ஒவ்வொன்றும் மற்றும் எங்களுடன் பணிபுரியும் ஒவ்வொரு பணியாளரும் தங்கள் கண்ணியத்தையும் சுயமரியாதையையும் பாதுகாக்க விரும்புகிறார்கள். நாங்கள் இருக்கிறோம் உறுதி நோக்கி கொடுக்கும் ஒவ்வொரு பணியாளர் அ வெறும் மற்றும் நியாயமான கேட்டல் அன்று பிரச்சினைகள் எதிர்கொண்டது மூலம் அவர்களுக்கு மணிக்கு தி பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு சிறப்பு கவனம் செலுத்த வேண்டும். நிறுவனம் மிகவும் கடுமையான ஒழுக்கத்தை எடுக்கும் நடவடிக்கை எதிராக

ஏதேனும் பழிவாங்கல் இன் தி பணியாளர் WHO இருக்கிறது புகார் அல்லது தி கூறப்படும் துன்புறுத்துபவர் அந்த கூடும்விளைவாக froma புகார்.

## 2. வாய்ப்பு

இது கொள்கை பொருந்தும் செய்ய ஊழியர்கள் இன் தி நிறுவனம் உள்ளே அனைத்து வேலை தொடர்பான அமைப்புகள் மற்றும் நடவடிக்கைகள், என்பதை பணியிடத்திற்கு வெளியே உள்ளே, மற்றும் வணிக பயணங்கள் மற்றும் வணிகம் தொடர்பான சமூக நிகழ்வுகளை உள்ளடக்கியது. இதுவும் பொருந்தும் செய்ய தி நடத்தை இன் ஒரு பணியாளர் நோக்கி தி வாடிக்கையாளர், சப்ளையர் மற்றும் ஒப்பந்ததாரர்.

பாலினத் துன்புறுத்தலைத் தடுத்தல், தடை செய்தல் மற்றும் நிவர்த்தி செய்தல் தொடர்பானது இந்தக் கொள்கை எழுகின்றன இடங்கள் இல்லை வரையறுக்கப்பட்ட செய்ய புவியியல் இடம் அதாவது நிறுவனத்தின் அலுவலகங்கள் / கிளைகள் ஆனாலும் அடங்கும் அனைத்து வேலை செய்யும் உறவுகளின் சூழலில் அல்லது அதே நேரத்தில் செயல்கள் நடத்தப்படும் இடங்கள் அல்லது இடங்கள் தொழில்முறை கடமைகளை நிறைவேற்றுதல் அல்லது வேலையின் போது ஒரு ஊழியர் பார்வையிடலாம் அத்தகைய வருகையை மேற்கொள்வதற்காக நிறுவனத்தால் வழங்கப்படும் போக்குவரத்து உட்பட . நிறுவனத்தின் கொள்கை எதிராக பாலியல் துன்புறுத்தல் அடங்கும் பாலியல் தொல்லை மூலம் சக ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள், மேலாளர்கள் என நன்றாக என முகவர்கள், ஒப்பந்ததாரர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், விற்பனையாளர்கள், பங்காளிகள் மற்றும் பார்வையாளர்கள் உட்பட அவுட்சோர்ஸ் ஊழியர்கள். வேலையின் போது அல்லது வேலையின் போது ஏற்படும் பணியாளர் பார்வையிடும் எந்த இடமும் உட்பட போக்குவரத்து வழங்கப்படும் மூலம் தி முதலாளி க்கான மேற்கொள்ளுதல் அத்தகைய பயணம்.

பாலியல் தொல்லை இருக்கிறது தீர்ப்பளிக்கப்பட்டது மூலம் தி தாக்கம் அன்று தி புகார்தாரர் மற்றும் இல்லை தி நோக்கம் இன் தி பதிலளிப்பவர். இந்தக் கொள்கையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது ஆணிலிருந்து பெண்ணாக இருக்க வேண்டிய அவசியமில்லை பணியாளர், அது முடியும் இரு துணை மாறாக என நன்றாக என இடையே தனிநபர்கள் இன் அதே பாலினம்.

இது கொள்கை வருகிறது உள்ளே படை உடன் உடனடியாக விளைவு.

### 3. வரையறை

- a) "பாதிக்கப்பட்ட நபர்" என்பது வேலையில் இருந்தாலும் இல்லாவிட்டாலும் பணியிடத்துடன் தொடர்புடைய நபர் என்று பொருள்படும் குற்றம் சாட்டுகிறது செய்ய வேண்டும் இருந்தது பொருள் செய்ய ஏதேனும் நாடகம் இன் பாலியல் தொல்லை மூலம் தி பதிலளிப்பவர்;
- b) "நிறுவனம்" அர்த்தம் CredRight நிதி தனியார் வரையறுக்கப்பட்டவை.
- c) "புகார்" அர்த்தம் அ இணக்கமான இன் பாலியல் துன்புறுத்தல் மணிக்கு பணியிடம்.
- d) "பணியாளர்" அர்த்தம் அ நபர் பணியமர்த்தப்பட்டார் மணிக்கு அ பணியிடம் க்கான ஏதேனும் வேலை அன்று வழக்கமான, தற்காலிக, விளம்பரம்- தற்காலிக அல்லது தினசரி ஊதிய அடிப்படையில், நேரடியாகவோ அல்லது ஒரு முகவர் மூலமாகவோ, ஒப்பந்ததாரர் உட்பட, அல்லது, இல்லாமல் தி அறிவு இன் தி அதிபர் முதலாளி, என்பதை க்கான ஊதியம் அல்லது இல்லை, அல்லது வேலை அன்று அ தன்னார்வ அடிப்படையில் அல்லது இல்லையெனில், என்பதை தி விதிமுறை இன் வேலைவாய்ப்பு உள்ளன வெளிப்படுத்துகிறது அல்லது மறைமுகமாக, மற்றும் அடங்கும் அ சக பணியாளர், அ ஒப்பந்த தொழிலாளி, சோதனையாளர், பயிற்சியாளர், பயில்வான் அல்லது அழைக்கப்பட்டது மூலம் ஏதேனும் மற்றவைஅத்தகைய பெயர்;

**பணியாளர்'** என்பதன் மேற்கூறிய வரையறை, பணிக்காக மட்டுமே பயன்படுத்தப்படும் தற்போதைக்கு எந்தவொரு சட்டத்தினாலும் வழங்கப்பட்ட ஒரு ஊழியரின் உரிமைகளைப் பெறுவதற்கு கொள்கை மற்றும் பயன்படுத்த முடியாது உள்ளே படை;

- e) "உள் புகார் குழு" புகார்களைத் தீர்ப்பதற்காக அமைக்கப்பட்ட குழு என்று பொருள் மூலம் தி வேதனையடைந்தார் நபர் மற்றும் செய்ய பரிந்துரைகள் க்கான தீர்மானம் செய்ய தி மேலாண்மை குழு;
- f) "நிர்வாகக் குழு" என்பது தகுந்த நடவடிக்கை எடுப்பதற்கான அதிகாரங்களைக் கொண்ட நபர்/கள் என்று பொருள்படும் உள் புகார்கள்

குழுவின் முடிவை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு மற்றும் அத்தகையவற்றைக் கொண்டிருக்கும் அதிகாரிகள் என நியமிக்கப்பட்டது மூலம் தி நிறுவனம் இருந்து நேரம் செய்ய நேரம்;

- g) "பதிலளிப்பவர்" அர்த்தம் அ நபர் எதிராக யாரை தி வேதனையடைந்தார் நபர் உள்ளது செய்து அ புகார்.
- h) "பாலியல் துன்புறுத்தல்" அடங்கும் ஏதேனும் ஒன்று அல்லது மேலும் இன் தி பின்வரும் விரும்பத்தகாத செயல்கள் அல்லது நடத்தை (என்று நேரடியாக அல்லது மூலம் உட்குறிப்பு) அதாவது:
- உடல் தொடர்பு மற்றும் முன்னேற்றங்கள்; அல்லது
  - ஏ கோரிக்கை அல்லது கோரிக்கை க்கான பாலியல் நன்மைகள்; என்பதை வாய்மொழி, உரை, வரைகலை, மின்னணு சுற்றுப்பாதை ஏதேனும் மற்றவை நடவடிக்கை அல்லது
  - தயாரித்தல் பாலியல் ரீதியாக நிறமுடையது கருத்துக்கள்; அல்லது
  - காட்டும் ஆபாச படங்கள்; அல்லது
  - ஏதேனும் மற்றவை விரும்பத்தகாத உடல், வாய்மொழி அல்லது சொற்களற்ற நடத்தை இன் பாலியல் இயற்கை.

அருவருப்பான கருத்துகள் அல்லது வாசகங்கள் போன்ற வாய்மொழி, சொற்கள் அல்லாத அல்லது உடல் நடத்தை ஆகியவை இதில் அடங்கும், கருத்துக்கள் அல்லது நகைச்சுவைகள், எழுத்துக்கள், தொலைபேசி அழைப்புகள், எஸ்எம்எஸ் அல்லது மின்னஞ்சல்கள், சைகைகள், காட்டும் ஆபாச படங்கள், பின்தொடர்தல், ஒலிக்கிறது

அல்லது காட்சி இன் அ இயற்கை உடன் பாலியல் ஓவர்ச்சர்ஸ். அது மேலும் அடங்கும் அ கோரிக்கை அல்லது கோரிக்கை க்கான பாலியல் உதவி செய்கிறது உள்ளே செயல்திறன் மதிப்பீடுகள், பதவி உயர்வுகள், இடமாற்றங்கள், போன்ற வேலை தொடர்பான உதவிகளை வாக்குறுதியுடன் திரும்பப் பெறுங்கள் சம்பளம் அதிகரிக்கிறது மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அல்லது ஏதேனும் மற்றவை வடிவம் வெகுமதி அளிப்பவர் அங்கீகாரம்.

பின்வரும் சூழ்நிலைகள், மற்ற சூழ்நிலைகளில், அது ஏற்பட்டால் அல்லது தற்போது இருந்தால் அல்லது இணைக்கப்பட்டுள்ளது உடன் ஏதேனும் நாடகம் அல்லது நடத்தை இன் பாலியல் துன்புறுத்தல் கூடும் தொகை செய்ய பாலியல் துன்புறுத்தல்:

- மறைமுகமாக அல்லது வெளிப்படையான வாக்குறுதி இன் முன்னுரிமை சிகிச்சை உள்ளே வேலைவாய்ப்பு; அல்லது
- மறைமுகமாக அல்லது வெளிப்படையான அச்சுறுத்தல் இன் தீங்கு விளைவிக்கும் சிகிச்சை உள்ளே வேலைவாய்ப்பு; அல்லது
- மறைமுகமாக அல்லது வெளிப்படையான அச்சுறுத்தல் பற்றி தற்போது அல்லது எதிர்காலம் வேலைவாய்ப்பு நிலை; அல்லது
- குறுக்கீடு உடன் வேலை அல்லது உருவாக்கும் ஒரு மிரட்டும் அல்லது தாக்குதல் அல்லது விரோதமான வேலையிடத்து சூழ்நிலை; அல்லது
- அவமானப்படுத்துகிறது சிகிச்சை வாய்ப்பு செய்ய பாதிக்கும் ஆரோக்கியம் அல்லது பாதுகாப்பு.

தி வரையறை இன் பாலியல் தொல்லை வேண்டும் சேர்க்கிறது ஏதேனும் தொல்லை ஏற்படுத்தியது செய்ய பெண் அல்லது ஆண் ஊழியர்கள். அது மேலும் சேர்க்கிறது தொல்லை ஏற்படுத்தியது செய்ய அல்லது மூலம் ஒன்று பாலினம்.

- "**மூன்றாவது கட்சி**" அர்த்தம் ஏதேனும் நபர் அல்லது நபர்கள் இல்லை அன்று தி உருட்கிறது இன் தி நிறுவனம் ஆனாலும், உள்ளே தி நிச்சயமாக வேலை தொடர்பான நடவடிக்கைகள், தொடர்பு கொள்கிறது உடன் தி நிறுவனம்.
- "**அணித் தலைவர்கள்**" என்பது மற்றவர்களுக்கு எந்த அதிகாரமும் இல்லாத குழு உறுப்பினர் என்று பொருள்படும் உறுப்பினர்கள் ஆனால் நிரந்தர அல்லது சுழற்சி அடிப்படையில் அடுத்த உயர்நிலைக்கு அணியை பிரதிநிதித்துவப்படுத்த நியமிக்கப்படுவார்கள் அறிக்கையிடல் நிலை, ஒருமித்த கருத்து இல்லாத நிலையில் முடிவுகளை எடுக்கவும், அணிக்கு இடையேயான மோதலைத் தீர்க்கவும் உறுப்பினர்கள், மற்றும் ஒருங்கிணைக்க அணி முயற்சிகள்.
- "**பணியிடம்**" என்பது, பாதிக்கப்பட்ட நபர் பணிபுரியும் அல்லது பணிபுரியும் இடம் (கள்) அல்லது வேலையின் போது அல்லது அவரது வேலையின் போது அவரது கடமைகள் தொடர்பாக வருகைகள் மற்றும் போக்குவரத்து அடங்கும் வழங்கப்படும் மூலம் தி முதலாளி க்கான மேற்கொள்ளுதல் அத்தகைய பயணம்.



#### 4. கோர் புகார் குழு அல்லது உள் புகார் குழு

பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்வுகளைத் தடுக்கவும், புகார்களைப் பெறவும் திறம்பட கையாளவும் இது சம்பந்தமாக, "முக்கிய புகார் குழு அல்லது உள் புகார் குழு" ஆகும் அமைக்கப்பட்டது (இனிமேல் குறிப்பிடப்படுகிறது செய்ய என "கமிட்டி").

பெறப்பட்ட ஒவ்வொரு புகாரும் கொள்கையின் கீழ் உருவாக்கப்பட்ட குழுவிற்கு அனுப்பப்படும் பரிகாரம்.தி விசாரணை வேண்டும் இரு கொண்டு செல்லப்பட்டது வெளியே மூலம் தி குழு அமைக்கப்பட்டது க்கான இது நோக்கம்.

குழு உள்ளது இருந்தது அமைக்கப்பட்டது இன் தி பின்வரும் உறுப்பினர்கள் என பரிந்துரைக்கப்பட்டது மூலம் தி நிறுவனம்:

- உள் புகார்கள் குழு (குழு) 4 (நான்கு) க்கு குறையாமல் இருக்க வேண்டும். இயக்குநர்கள் குழுவால் பரிந்துரைக்கப்பட்ட உறுப்பினர்கள். மொத்தத்தில் குறைந்தது ஒரு பாதி என்று வழங்கப்பட்டுள்ளது உறுப்பினர்கள் அதனால் பரிந்துரைக்கப்பட்டது வேண்டும் இரு பெண்கள்.
- ஊழியர்களில் மூத்த மட்டத்தில் பணியமர்த்தப்பட்ட ஒரு பெண் ஊழியர் தலைமை தாங்குவார் அதிகாரி இன் குழு.
- பெண்களின் நலனுக்காக பணிபுரியும் ஊழியர்களில் 2 உறுப்பினர்களுக்கு குறையாமல் இருக்க வேண்டும் அல்லது யார் வேண்டும் இருந்தது அனுபவம் உள்ளே சமூக வேலை அல்லது வேண்டும் சட்டபூர்வமான அறிவு.
- அரசு சாரா நிறுவனங்கள் அல்லது சங்கங்களில் இருந்து ஒரு உறுப்பினர் இதன் காரணமாக பெண்கள் அல்லது அ நபர் பரிச்சயமான உடன் தி பிரச்சினைகள் தொடர்புடைய செய்ய பாலியல் தொல்லை.

தி தலைமை தாங்குகிறார் அதிகாரி மற்றும் ஒவ்வொரு உறுப்பினர் வேண்டும் பிடி அலுவலகம் க்கான அத்தகைய காலம், இல்லை அதிகமாக 3 (மூன்று ஆண்டுகள்), இருந்துதி தேதி இன் அவர்களது நியமனம் என கூடும் இரு குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது மூலம் தி முதலாளி.

## 5. புகார் நெறிமுறை

- i) இந்தக் கொள்கையில் விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி, விரும்பத்தகாத பாலியல் நடத்தையைப் பெற்ற எந்தவொரு பணியாளரும் அல்லது வேறு யாருக்காவது இதுபோன்ற துன்புறுத்தல்கள் நடப்பதை அறிந்தால், அதைப் புகாரளிக்க எதிர்பார்க்கப்படுகிறது மணிக்கு ஆரம்பமானது.
- j) புகார்கள் வேண்டும் இரு செய்து உள்ளே எழுதுவது அதனால் என செய்ய செயல்படுத்த அ முறையான விசாரணை மற்றும் விசாரணை உள்ளே தி விஷயம். புகார்கள் கீழ் இது கொள்கை கூடும் இரு தாக்கல் ஏதேனும் கொண்டு உறுப்பினர் இன் தி கோர் புகார்கள் குழு அல்லது தி உள் புகார்கள் குழு.
- k) பணியாளர் தனது குழு மேலாளர், மனிதவள மேலாளர் அல்லது வேறு யாரிடமாவது வாய்மொழியாக தொடர்பு கொண்டால் பணியாளர் பற்றி ஏதேனும் சம்பவம்(கள்), அவர்கள் உள்ளன ஊக்கப்படுத்தினார் செய்ய முன்னோக்கி தி புகார் உள்ளே எழுதுவது செய்ய தி புகார்கள் குழு. ஒரு பணியாளர் கூடும் மேலும் மின்னஞ்சல் தி புகார் செய்ய: [posh@credright.com](mailto:posh@credright.com)
- l) முக்கிய புகார்கள் குழு அல்லது உள் புகார்கள் குழு உறுப்பினர்களின் பெயர்கள் அவர்களின் தொடர்பு விவரங்களுடன் **இணைப்பு A இல் வழங்கப்பட்டுள்ளது** . புகாருக்கான வடிவம் வழங்கப்படும் உள்ளே **இணைப்பு பி** .
- m) அநாமதேய புகார்கள் உள்ளன பொதுவாக ஊக்கமளிக்கவில்லை என விவரங்கள் இன் மக்கள் ஈடுபட்டுள்ளது உள்ளன அத்தியாவசியமான செய்யதி முறையான விசாரணை செயல்முறை.

### குறிப்பு:

செய் இல்லை விளம்பரப்படுத்த ஒரு கூறப்படும் தொல்லை இல்லாமல் பின்வரும் தி அறிக்கையிடுதல் நடைமுறைகள். ஏதேனும் மீறல் இன் இரகசியத்தன்மை விருப்பம் இரு சிகிச்சை என அ தனி தவறான நடத்தை புகார். ஏதேனும் கேள்விகள் / தெளிவுபடுத்தல்கள் நீ கூடும் உள்ளே வேண்டும் இது தொடர்பாக முடியும் இரு எழுப்பப்பட்ட உடன் உங்கள் எச்.ஆர் மேலாளர்.

## 6. சமரசம்

- a. அன்று அ எழுதப்பட்டது கோரிக்கை இருந்து தி வேதனைப்பட்டார் நபர், தி கோர் புகார்கள் குழு அல்லது உள் புகார்கள் குழு கூடும் துவக்கு தீர்மானம் மூலம் சமரசம்/ மத்தியஸ்தம்.
- b. அன்று தி ரசீது இன் தி புகார், தி குழு வேண்டும், ஏழுக்குள் வேலை நாட்களில் இருந்து தி தேதி புகாரின் ரசீது, பாதிக்கப்பட்ட நபரிடமிருந்து பெறப்பட்ட புகாரின் நகலை அனுப்பவும் தி பதிலளிப்பவர். தி பதிலளிப்பவர் வேண்டும் கோப்பு அவரது பதில் செய்ய தி குழு சேர்த்து

உடன் தி பெயர்கள் மற்றும் சாட்சிகளின் முகவரிகள் மற்றும் ஆதார ஆவணங்கள் 10 (பத்து)க்கு மிகாமல் வேலை நாட்களில். என்றால் சமரசம் ஆகும் வெற்றிகரமான இடையே இரண்டும் கட்சிகள், தி தீர்வு வேண்டும் இரு குறிப்பிட்டார் உள்ளே எழுதுவது.

வழங்கப்பட்டது அந்த இல்லை பண தீர்வு வேண்டும் இரு செய்து என அ அடிப்படையில் இன் சமரசம்.

## 7. விசாரணை செயல்முறை

- என்றால் தீர்வு இருக்கிறது இல்லை வந்தடைந்தது மணிக்கு மூலம் சமரசம், தி உள் புகார்கள் குழு விருப்பம் தொடர உடன் ஒரு விசாரணை. தி விசாரணை விருப்பம் இரு முடிந்தது உடனடியாக, முற்றிலும் மற்றும் உடன் அதிகபட்சம் இரகசியத்தன்மை, என நடைமுறையில் சாத்தியம்.
- குழுவானது இயற்கையின் கொள்கைகளின்படி புகார் மீது விசாரணை நடத்தும் நீதி.
- தி வேதனையடைந்தார் நபர் மற்றும் தி பதிலளிப்பவர் வேண்டும் இல்லை இரு அனுமதிக்கப்பட்டது செய்ய கொண்டு உள்ளே ஏதேனும் சட்டபூர்வமான பயிற்சியாளர் செய்ய பிரதிநிதித்துவம் அவர்களுக்கு உள்ளே அவர்களது வழக்கு மணிக்கு ஏதேனும் மேடை இன் தி நடவடிக்கைகள் முன் தி குழு.
- விசாரணை நடத்தும் போது, குழுவில் குறைந்தபட்சம் இரண்டு உறுப்பினர்கள் தலைமை தாங்குவது உட்பட அதிகாரி வேண்டும் இரு தற்போது.
- தி கட்சிகள் வேண்டும், போது தி நிச்சயமாக இன் விசாரணை, இரு கொடுக்கப்பட்டது ஒரு வாய்ப்பு இன் இருப்பது கேள்விப்பட்டேன் மற்றும் அ நகல் இன்

கண்டுபிடிப்புகள் பாதிக்கப்பட்ட நபர் மற்றும் பதிலளிப்பவர் இருவருக்கும் கிடைக்கச் செய்ய வேண்டும் அவர்களுக்கு செய்ய செய்ய பிரதிநிதித்துவம் எதிராக தி கண்டுபிடிப்புகள் முன் தி குழு.

- f) இருவருக்கும் உகந்த சூழலை வழங்கும் நடுநிலையான இடத்தில் விசாரணை நடத்தப்பட வேண்டும் வேதனையடைந்தார் நபர் மற்றும் தி பதிலளிப்பவர்.
- g) தி விசாரணை வேண்டும் இரு நிறைவு உள்ளே அ காலம் இன் தொண்ணூறு நாட்களில்.
- h) விசாரணை செயல்முறை மற்றும் இறுதி முடிவு எழுத்துப்பூர்வமாக ஆவணப்படுத்தப்படும். குற்றவாளிகளாகக் கண்டறியப்பட்டவர்கள் இருப்பார்கள் உரிய ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்தப்பட்டது. பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளுக்கு ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கலாம் சரகம் இருந்து வாய்வழி/ எழுதப்பட்டது எச்சரிக்கைகள் செய்ய நீட்டிப்பு இன் சோதனை, பதவி இறக்கம், நிறுத்தி வைத்தல் இன் அதிகரிப்பு/ பதவி உயர்வு, பண இழப்பீடு என பொருத்தமான, ஆலோசனை அமர்வுகள், மற்றும் முடித்தல் இருந்து திசேவைகள் இன் தி அமைப்பு.

#### 8. ஒழுங்கு நடவடிக்கை

- a. தி குழு வேண்டும் அன்று நிறைவு இன் தி விசாரணை வழங்குகின்றன அ அறிக்கை இன் அதன் கண்டுபிடிப்புகள் உள்ளே 10 விசாரணை முடிந்த நாளிலிருந்து நாட்கள் மற்றும் அத்தகைய அறிக்கை க்கு கிடைக்கப்பெற வேண்டும் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்.
- b. என்றால் தி குற்றச்சாட்டு எதிராக தி பதிலளிப்பவர் உள்ளது இல்லை இருந்தது நிரூபித்தது, தி குழு கூடும் பரிந்துரை அந்த இல்லை நடவடிக்கை தேவைகள் செய்ய இரு உள்ளே எடுக்கப்பட்டது தி விஷயம்.
- c. என்றால் தி உள் புகார்கள் குழு வருகிறது மணிக்கு தி முடிவுரை அந்த தி குற்றச்சாட்டு எதிராக தி பதிலளிப்பவர் உள்ளது இருந்தது நிரூபித்தது, அது வேண்டும் பரிந்துரை செய்ய:
  - i. எடுத்துக்கொள் நடவடிக்கை க்கான பாலியல் தொல்லை என அ தவறான நடத்தை.
  - ii. புகார்தாரரிடம் எழுத்துப்பூர்வமாக மன்னிப்பு கேட்க, எச்சரிக்கை விடுங்கள், நிறுத்தி வைத்தல் பதவி உயர்வுகள்/ அதிகரிப்பு இன் தி பதிலளிப்பவர்.
  - iii. பிரதிவாதியின் சம்பளம் / ஊதியத்திலிருந்து கழித்தல் அல்லது பணம் செலுத்துவதற்கான திசையை வழங்குதல்; போன்ற தொகை அது கூடும் கருதுகின்றனர் பொருத்தமானது இருக்க வேண்டும் செலுத்தப்பட்டது செய்ய தி வேதனைப்பட்டார் நபர் அல்லது அவர்களுக்கு சட்டபூர்வமான வாரிசுகள், அது போல கூடும் தீர்மானிக்க.
  - iv. பணிநீக்கம் / பணிநீக்கம் இருந்து தி சேவைகள் இன் தி நிறுவனம்.
  - v. ஏதேனும் மற்றவை நடவடிக்கை அந்த தி ஒழுக்கம் அதிகாரம் கூடும்

கருதுகின்றனர் பொருத்தம்.

- vi. செய்ய கோப்பு அ புகார் முன் தி தொடர்புடையது காவல் நிலையம்/ நீதிமன்றம்.  
d. அத்தகைய நடவடிக்கை விருப்பம் இரு எடுக்கப்பட்டது உள்ளே 60 நாட்களில் இன் தி ரசீது இன் அறிக்கை.

## 9. தீங்கிழைக்கும் அல்லது தவறான குற்றச்சாட்டுகள்

- a) எந்தவொரு பணியாளராலும் செய்யப்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய புகார் மிகுந்த கவனத்துடன் எடுத்துக்கொள்ளப்படும் தீவிரத்தன்மை மூலம் நிறுவனம். எனினும், அங்கு வேண்டும் இரு பூஜ்யம் சகிப்புத்தன்மை க்கான ஏதேனும் பொய் குற்றச்சாட்டு.
- b) என்றால் தி குழு வருகிறது செய்ய அ முடிவுரை அந்த தி குற்றச்சாட்டு இருந்தது செய்து உடன் தீங்கிழைக்கும் நோக்கம் அல்லது தி பாதிக்கப்பட்ட நபர் அல்லது பாதிக்கப்பட்ட நபர் சார்பாக புகார் அளிக்கும் வேறு நபர் அவரது வழக்கை நிரூபிக்க தவறான அல்லது போலியான அல்லது தவறாக வழிநடத்தும் ஆவணங்களை, குழு தாக்கல் செய்யலாம் நடவடிக்கை எடுக்க பரிந்துரைக்கிறோம் எதிராக எடுக்கப்படும் நபர் யாரிடம் இருக்கு புகார் செய்தார், உட்பட சேவை நிறுத்தம். அத்தகைய ஒரு வழக்கில், தீங்கிழைக்கும் நோக்கம் விசாரணைக்குப் பிறகு, முன்பு நிறுவப்பட வேண்டும் எந்த நடவடிக்கையும் பரிந்துரைக்கப்படுகிறது. புகாரை நிரூபிக்க அல்லது போதுமான ஆதாரத்தை வழங்க இயலாமை என்று இல்லை ஈர்க்கும் நடவடிக்கை என வழங்கப்படும் இங்கே. ஏ ஒத்த பரிந்துரை க்கான எடுக்கும் நடவடிக்கை என்று இரு கமிட்டி முடிவு செய்த எந்த சாட்சிக்கு எதிராகவும், அவர் / அவள் பொய்யாகக் கூறிவிட்டார் என்று பரிந்துரைத்தார் ஆதாரம் அல்லது உற்பத்தி செய்யப்பட்டது போலியான அல்லது தவறாக வழிநடத்தும் ஆவணங்கள்.

c) இந்த அறிக்கை ஊழியர்களை முன்னோக்கி வருவதை ஊக்கப்படுத்தவில்லை என்பதை கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும் ஏதேனும் புகார்களுடன். நிறுவனம் அங்கீகரிக்கிறது மற்றும் சில கோரிக்கைகள் கடினமாக இருக்கலாம் என்று எதிர்பார்க்கிறது நிரூபிப்பவர் ஆதரவு அல்லது கூடும் இல்லை உள்ளே உண்மை இரு கண்டறியப்பட்டது செய்ய உயர்த்த செய்ய தி நிலை இன் தீவிரத்தன்மை கருதப்பட்டது தேவையான பாலியல் துன்புறுத்தலை உருவாக்க வேண்டும். இந்த வகையான புகார்கள் பொய்யாகக் கருதப்படாது குற்றச்சாட்டுகள்.

## 10. பழிவாங்கலுக்கு எதிரான பாதுகாப்பு

- a) பதிலடி இருக்கிறது அ தீவிரமான மீறல் இன் இது கொள்கை மற்றும் ஏதேனும் நபர் கண்டறியப்பட்டது செய்ய வேண்டும் பதிலடி கொடுத்தது எதிராக ஒரு தனிப்பட்ட க்கான அறிக்கையிடுதல் தொல்லை விருப்பம் இரு பொருள் செய்ய பொருத்தமானது ஒழுக்கம் நடைமுறைகள்.
- b) சந்தேகத்திற்குரியதாகப் புகாரளித்த எவருக்கும் எதிராக எந்தவொரு பழிவாங்கலையும் நிறுவனம் தடைசெய்கிறது அத்தியாயம் இன் தொல்லை அல்லது உள்ளது ஒத்துழைத்தார் உள்ளே ஏதேனும் விசாரணை சம்பந்தப்பட்ட அ தெரிவிக்கப்பட்டது வழக்கு.
- c) அவர்/அவள் மிரட்டல் தன்மையின் பதிலடியை அனுபவிப்பதாக யாராவது உணர்ந்தால், அழுத்தம் புகாரளித்தல், சாட்சியமளித்தல் அல்லது நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்பதற்காக வழக்கு அல்லது அச்சுறுத்தல்களைத் திரும்பப் பெறுதல், வேண்டும் அறிக்கை தி விஷயம் செய்ய தி குழு.
- d) என உடன் புகார்கள் இன் துன்புறுத்தல், இது கூட விருப்பம் இரு சிகிச்சை என தவறான நடத்தை மற்றும் தி நிறுவனம் விருப்பம் பொருத்தமானது நடவடிக்கை செய்ய தடுக்க/சரிசெய்ய தி பதிலடி.
- e) பழிவாங்கல் என்பது துன்புறுத்தலாகக் கூறப்படும் வழக்கைப் போலவே தீவிரமாகக் கருதப்படும், இருந்தாலும் அது பொருந்தும் அசல் புகார் இருக்கிறது இல்லை நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது.

## 11. மேல்முறையீடு

எந்த தரப்பினரும் திருப்தியடையவில்லை அல்லது செயல்படுத்தப்படாமல் இருப்பது அல்லது செயல்படுத்தப்படாமல் இருப்பது செய்யப்பட்ட பரிந்துரைகள், சட்டம் மற்றும் விதிகளின்படி மேல்முறையீட்டு அதிகாரியிடம் முறையிடலாம், 90க்குள் (தொண்ணூறு) நாட்களில் இன் தி பரிந்துரைகள் இருப்பது தொடர்பு .

## 12. இரகசியத்தன்மை

- தி நிறுவனம் புரிந்து கொள்கிறது அந்த அது இருக்கிறது கடினமான க்கான தி பாதிக்கப்பட்ட செய்ய வாருங்கள் முன்னோக்கி உடன் ஒரு புகார் இன் பாலியல் தொல்லை மற்றும் அங்கீகரிக்கிறது தி பாதிக்கப்பட்டவரின் ஆர்வம் உள்ளே வைத்து தி விஷயம் இரகசியமானது.
- தகவல் உருவாக்கப்பட்டது உள்ளே தி நிச்சயமாக இன் முறைசாரா விமர்சனங்கள் மற்றும் முறையான விசாரணைகள் தேவையான க்கான செயல்படுத்துகிறது இது கொள்கை விருப்பம் இரு கொடுக்கப்பட்டது தி முழு அளவு இன் இரகசியத்தன்மை செய்ய பணியாளர் பணியாளர்கள் பதிவுகள்.
- ஏதேனும் நபர் WHO, இல்லாமல் அங்கீகாரம், வெளிப்படுத்துகிறது அத்தகைய தகவல் விருப்பம் இரு பொருள் செய்ய ஒழுக்கம் நடவடிக்கை.
- தி பகிர்தல் இன் உள்ளடக்கம் இன் தி புகார்கள் விருப்பம் இரு அன்று அ "தேவை செய்ய தெரியும்" அடிப்படையில் மட்டுமே.

பாலியல் துன்புறுத்தல் மிகவும் உணர்திறன் இயல்புடையது, எனவே கடுமையானது என்பது புரிந்து கொள்ளப்படுகிறது இரகசியத்தன்மை பாதிக்கப்பட்ட நபர், பிரதிவாதி, சாட்சிகள், குழுவால் பராமரிக்கப்படும். தி நிறுவனம் விருப்பம் உடற்பயிற்சி அதிகபட்சம் பராமரிப்பு உள்ளே உறுதி செய்யும் இரகசியத்தன்மை இன் தி செயல்முறை, பாதுகாப்பு இன் தி பாதிக்கப்பட்ட / துன்புறுத்தப்பட்ட மற்றும் சிகிச்சை தி முழு செயல்முறை உடன் தி கண்ணியம் மற்றும் தகுதி அது தகுதியானது.

## 13. இதர

- தி நிறுவனம் கூடும் செய்ய ஏதேனும் மாற்றம் அல்லது திருத்தம் அல்லது ரத்து செய் ஏதேனும் இன் தி உட்பிரிவுகள் இன் இது கொள்கை என பிறகு எப்போது அது கண்டுபிடிக்கிறார் அது தேவையான செய்ய செய் அதனால் என நீளமானது என அது இணங்குகிறது உடன் தி நாடகம். ஏதேனும் அத்தகைய மாற்றங்கள் அல்லது திருத்தம் அல்லது ரத்து விருப்பம் இரு தெரிவிக்கப்பட்டது செய்ய தி ஊழியர்கள்.
- ஒன்றுமில்லை அடங்கியுள்ளது உள்ளே இவை விதிகள் வேண்டும் செயல்படும் உள்ளே இழிவு இன் ஏதேனும் சட்டம் க்கான தி நேரம் இருப்பது உள்ளே படை

அல்லது செய்ய தி பாரபட்சம் இன் ஏதேனும் சரி இன் ஏதேனும் பணியாளர் கீழ் ஏதேனும் மற்றவை விதிகள் அல்லது சட்டம்.

- c) தி குழு வேண்டும் தயார் ஒரு ஆண்டு அறிக்கை உடன் தி பின்வரும் விவரங்கள் மற்றும் வேண்டும் சமர்ப்பிக்க தி அதே செய்ய தி நிறுவனம் செய்ய சேர்க்கிறது உள்ளே அதன் ஆண்டு அறிக்கை:
- எண் இன் புகார்கள் இன் பாலியல் தொல்லை பெற்றது போது தி ஆண்டு.
  - எண் இன் புகார்கள் அகற்றப்பட்ட ஆஃப் போது ஆண்டு.
  - எண் இன் வழக்குகள் நிலுவையில் உள்ளது க்கான மேலும் விட 90 நாட்களில்.
  - எண் இன் பட்டறைகள் அல்லது விழிப்புணர்வு திட்டம் எதிராக பாலியல் தொல்லை கொண்டு செல்லப்பட்டது வெளியே;
  - இயற்கை இன் நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டது மூலம் தி முதலாளி.

#### 14. முடிவு

இல் முடிவுரை, தி நிறுவனம் மீண்டும் வலியுறுத்துகிறது அதன் அர்ப்பணிப்பு செய்ய வழங்கும் அதன் ஊழியர்கள், அ பணியிடம் இலவசம் துன்புறுத்தல்/பாகுபாடு மற்றும் எங்கே ஒவ்வொரு பணியாளர் இருக்கிறது சிகிச்சை உடன் கண்ணியம் மற்றும் மரியாதை.

\* பணியாளர்கள் முடியும் கைவிட அனைத்து அதிகரிப்புகள் செய்ய [posh@credright.com](mailto:posh@credright.com)

#### இணைப்பு - ஏ

##### உள் புகார்கள் குழுவின் கலவை

எண்	பெயர்	பதவி	மின்னஞ்சல் ஐடி	தொடர்பு கொள்ளவும் எண்
1	வாணி பாப்பா	இணை துணைத் தலைவர்-எச்.ஆர்(AVP-HR)	<a href="mailto:vani.bobba@credright.com">vani.bobba@credright.com</a>	7660000766
2	சித்ரா தக்வானி	நிறுவன செயலாளர் (Company Secretary)	<a href="mailto:chitra.t@credright.com">chitra.t@credright.com</a>	9681785885
3	மனிஷ் முரளிதரன்	துணைத் தலைவர்(VP) - கிரெட் & ஆப்ஸ்	<a href="mailto:manish@credright.com">manish@credright.com</a>	6300947600
4	ஷ்ரிங்க்லா சந்தோக்	உதயன் கேர்-அறக்கட்டளை	<a href="mailto:shrinkla@udayancare.org">shrinkla@udayancare.org</a>	9000112295



## இணைப்பு - பி படிவம் FOR புகார்

தேதி

பெயர், பதவி & முகவரி /பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/பாதிக்கப்பட்டவர்கள்-

பெயர், பதவி & முகவரி: இன் பதிலளிப்பவர்(கள்):

புகார்:

---

---

---

---

---

---

கையொப்பம்: