

క్రెడిటెట్ ఫైనాన్స్

వర్క్ షేస్ లో లైంగిక వేధింపుల నివారణ విధానం
(POSH)

డాక్యుమెంట్ కంట్రోల్	
శీర్షిక	పోప్ విధానం
DOC ID/ సంఖ్య	CRF/HRD/007
విధానం యజమాని	మానవ వనరుల శాఖ
సంస్కరణ: Telugu సంఖ్య	1.1
సమీక్షించబడింది	AVP-HR
ఆమోదించబడింది	బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్స్

వర్షం: Telugu	అప్డేట్స్	సమీక్షించబడిన తేదీ	శాఖ / జట్టు	ఆమోదించిన వారు
1.0	డాక్యుమెంట్ మొదట విడుదల అయిన తేదీ	28వ అక్టోబర్, 2022	మానవ వనరులు శాఖ	బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్స్
1.1	సమీక్షించబడింది	4వ జనవరి 2024	మానవ వనరులు శాఖ	బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్స్

కంటెంట్లు

1. ప్రయోజనం	4
2. పరిధి	4
3. నిర్వచనం	5
4. కోర్ ఫిర్యాదు కమిటీ లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదు కమిటీ	6
5. ఫిర్యాదు యంత్రాంగం	7
గమనిక	7
6. రాజ	7
7. విచారణ ప్రక్రియ	7
8. క్రమశిక్షణ చర్య	8
9. హానికరమైన లేదా తప్పుడు ఆరోపణలు	8
10. రక్షణ వ్యతిరేకంగా ప్రతీకారం	9
11. అప్పీల్	9
12. గోప్యత	9
13. ఇతరాలు	9
14. ముగింపు	10
అనుబంధం - A	10
అనుబంధం - బి ఫారం కోసం ఫిర్యాదు	11

1. ప్రయోజనం

క్రెడ్ రైట్ ఫైనాన్స్ ప్రైవేట్ లిమిటెడ్ (“కంపెనీ”) సురక్షితమైన మరియు ఆరోగ్యకరమైన పని వాతావరణాన్ని సృష్టించడానికి కట్టుబడి ఉంది, దాని ఉద్యోగులు పక్షపాతం, లింగ పక్షపాతం మరియు లైంగిక వేధింపులకు భయపడకుండా పని చేయడానికి వీలు కల్పిస్తుంది. తమ ఉద్యోగులందరికీ గౌరవంగా వ్యవహరించే మానవ హక్కు ఉందని కంపెనీ విశ్వసిస్తోంది. కార్యాలయంలో లేదా అధికారిక విధుల సమయంలో లైంగిక వేధింపులు, కంపెనీ ఉద్యోగులు పొల్గొన్నట్లయితే అది తీవ్రమైన నేరంగా పరిగణించబడుతుంది మరియు అందువల్ల వర్తించే చట్టాల ప్రకారం శిక్షార్హమైనది.

ఈ పాలసీ యొక్క లక్ష్యం పని ప్రదేశంలో మహిళలపై లైంగిక వేధింపుల నుండి రక్షణ కల్పించడం మరియు లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదుల నివారణ మరియు పరిష్కారానికి మరియు దానికి సంబంధించిన విషయాల కోసం రూపొందించబడింది.

లైంగిక వేధింపులను కంపెనీ తీవ్రంగా వ్యతిరేకిస్తోందని, అలాగే మహిళలపై లైంగిక వేధింపులు (నివారణ, నిషేధం మరియు పరిహారం) చట్టం, 2013లో రూపొందించిన చట్టం, 2013లోని నిబంధనల ప్రకారం మహిళలపై అలాంటి ప్రవర్తన నిషేధించబడుతుందనే వాస్తవాన్ని సంబంధితులందరూ గుర్తించాలి. వర్క్ ప్లేస్ లో మహిళలపై లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన నిబంధనలు (ఇకపై "చట్టం"గా సూచిస్తారు) అలాగే ఉద్యోగ నిబంధనలు. చట్టంలో మరియు ఈ విధానంలో నిర్వచించిన విధంగా లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన ఏదైనా చర్య యొక్క కమిషన్ కఠినమైన క్రమశిక్షణా చర్యకు దారి తీస్తుంది.

క్రెడ్ రైట్ ఫైనాన్స్ ప్రైవేట్ లిమిటెడ్ లో, మేము లైంగిక వేధింపులను సహించము. మాతో పనిచేసే ప్రతి ఉద్యోగికి మేము విలువిస్తాము మరియు వారి గౌరవం మరియు ఆత్మగౌరవాన్ని కాపాడాలని కోరుకుంటున్నాము. లైంగిక వేధింపులపై ప్రత్యేక శ్రద్ధతో ప్రతి ఉద్యోగి కార్యాలయంలో వారు ఎదుర్కొనే సమస్యలపై న్యాయమైన మరియు న్యాయమైన విచారణను అందించడానికి మేము కట్టుబడి ఉన్నాము. ఫిర్యాదు చేస్తున్న ఉద్యోగి లేదా ఫిర్యాదు కారణంగా వేధించే వ్యక్తి యొక్క ఏదైనా బాధితునిపై కంపెనీ చాలా తీవ్రమైన క్రమశిక్షణా చర్య తీసుకుంటుంది.

2. పరిధి

ఈ విధానం కంపెనీ ఉద్యోగులకు అన్ని పని-సంబంధిత సెట్టింగ్లు మరియు కార్యకలాపాలలో వర్తిస్తుంది, కార్యాలయంలో లోపల లేదా వెలుపల, మరియు వ్యాపార పర్యటనలు మరియు వ్యాపార సంబంధిత సామాజిక ఈవెంట్లను కలిగి ఉంటుంది. కస్టమర్, సరఫరాదారు మరియు కాంట్రాక్టర్ పట్ల ఉద్యోగి ప్రవర్తనకు కూడా ఇది వర్తిస్తుంది.

ఈ విధానం లైంగిక వేధింపుల నివారణ, నిషేధం & పరిష్కారానికి సంబంధించినది, ఇది భౌగోళిక స్థానానికి మాత్రమే పరిమితం కాకుండా సంభవించవచ్చు. కంపెనీ కార్యాలయాలు / శాఖలు కానీ ఉద్యోగ సంబంధాల సందర్భంలో లేదా వృత్తిపరమైన విద్యులను నిర్వర్తిస్తున్నప్పుడు లేదా అటువంటి సందర్భన కోసం కంపెనీ అందించే రవాణాతో సహా ఉద్యోగ సమయంలో ఒక ఉద్యోగి సంబంధించేటటువంటి అన్ని స్థలాలు లేదా స్థానాలను కలిగి ఉంటుంది. లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా కంపెనీ పాలసీలో తోటి ఉద్యోగులు, సూపర్వైజర్లు, మేనేజర్లు అలాగే ఏజెంట్లు, కాంట్రాక్టర్లు, కస్టమర్లు, విక్రేతలు, భాగస్వాములు మరియు అవుట్సోర్స్ ఉద్యోగులతో సహా సందర్భకుల లైంగిక వేధింపులు ఉంటాయి. ఏదైనా ప్రాంతాన్ని సంబంధించే సమయంలో యజమాని అందించిన ట్రాన్స్ పోర్ట్ సమయంలో కూడా ఏదైనా వేధింపుల కోసం.

లైంగిక వేధింపులు ఫిర్యాదుదారుపై ప్రభావంతో నిర్ధారించబడతాయి మరియు ప్రతివాది ఉద్దేశ్యం కాదు. ఈ పాలసీలో ప్రస్తావించబడిన లైంగిక వేధింపులు తప్పనిసరిగా పురుషుడి నుండి మహిళా ఉద్యోగి వరకు ఉండవలసిన అవసరం లేదు, ఇది అదే లింగానికి చెందిన వ్యక్తుల మధ్య కూడా ఉండవచ్చు.

ఈ విధానం తక్షణం అమల్లోకి వస్తుంది.

3. నిర్వచనం

- “బాధిత వ్యక్తి” అంటే ఉద్యోగంలో ఉన్నా లేకున్నా, ప్రతివాది ద్వారా ఏదైనా లైంగిక వేధింపుల చర్యకు గురైనట్లు ఆరోపించే వ్యక్తికి సంబంధించిన వ్యక్తి;
- “సంస్థ” అర్థం క్రెడిట్ రైట్ ఫైనాన్స్ ప్రైవేట్ పరిమితం చేయబడింది.
- “ఫిర్యాదు” అంటే కార్యాలయంలో లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన కంప్లెయింట్.
- “ఉద్యోగి” అంటే ప్రధాన యజమానికి తిలయకుండా లేదా కాంట్రాక్టర్ తో సహా నేరుగా లేదా ఏజెంట్ ద్వారా రెగ్యులర్, తాత్కాలిక, తాత్కాలిక లేదా రోజువారీ వేతనాల ప్రాతిపదికన ఏదైనా పని కోసం కార్యాలయంలో నియమించబడిన వ్యక్తి అని అర్థం. వేతనం కోసం లేదా, లేదా స్వచ్ఛంద ప్రాతిపదికన పని చేస్తున్నా లేదా, ఉద్యోగ నిబంధనలు వ్యక్తికరించబడినా లేదా సూచించబడినా, మరియు సహోద్యోగి, కాంట్రాక్ట్ వర్కర్, ప్రొబేషనర్, ట్రైనీ, అప్రెంటీస్ లేదా అలాంటి ఏదైనా ఇతర పేరుతో పిలవడం;

వివరణ: 'ఉద్యోగి' యొక్క పైన పేర్కొన్న నిర్వచనం పాలసీ ప్రయోజనం కోసం మాత్రమే ఉపయోగించబడుతుంది మరియు ప్రస్తుతానికి అమలులో ఉన్న ఏ చట్టం ద్వారా అందించబడిన ఉద్యోగి యొక్క హక్కులను క్లెయిమ్ చేయడానికి ఉపయోగించబడదు;

- “అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ” అంటే బాధిత వ్యక్తి ద్వారా ఫిర్యాదుల పరిష్కారం కోసం ఏర్పాటు చేయబడిన కమిటీ మరియు నిర్వహణ బృందానికి పరిష్కారం కోసం సిఫార్సులు చేయడం;
- “నిర్వహణ బృందం” అంటే అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ యొక్క నిర్ణయాన్ని అమలు చేయడానికి తగిన చర్య తీసుకునే అధికారాలు కలిగిన వ్యక్తి/లు మరియు కంపెనీ ఎప్పటికప్పుడు నియమించిన అధికారులను కలిగి ఉండాలి;
- “ప్రతివాది” అంటే బాధిత వ్యక్తి ఫిర్యాదు చేసిన వ్యక్తి అని అర్థం.

- i. “లైంగిక వేధింపు” కింది ఏదైనా ఒకటి లేదా అంతకంటే ఎక్కువ అవాంఛనీయ చర్యలు లేదా ప్రవర్తన (నేరుగా లేదా అంతర్దీనంగా) కలిగి ఉంటుంది:
- ii. శారీరక పరిచయం మరియు పురోగతి; లేదా
- iii. లైంగిక ప్రయోజనాల కోసం డిమాండ్ లేదా అభ్యర్థన; మౌఖిక, వచన, గ్రాఫిక్, ఎలక్ట్రానిక్ లేదా ఏదైనా ఇతర చర్య ద్వారా లేదా
- iv. లైంగిక రంగుల వ్యాఖ్యలు చేయడం; లేదా
- v. అశ్లీలతను చూపడం; లేదా
- vi. లైంగిక స్వభావం యొక్క ఏదైనా ఇతర ఇష్టపడని శారీరక, శబ్ద లేదా అశాబ్దిక ప్రవర్తన.

ఇది అసహ్యకరమైన వ్యాఖ్యలు లేదా ఉద్ఘాటనలు, వ్యాఖ్యలు లేదా జోకులు, ఉత్తరాలు, ఫోన్ కాల్లు, SMS లేదా ఇమెయిల్లు, సంజ్ఞలు, అశ్లీలతను చూపడం, వెబ్‌సైట్‌లను, శబ్దాలు లేదా లైంగిక ప్రవృత్తితో కూడిన స్వభావాన్ని ప్రదర్శించడం వంటి శబ్ద, అశాబ్దిక లేదా శారీరక ప్రవర్తనను కలిగి ఉంటుంది. పనితీరు మదింపులు, ప్రమోషన్లు, బదిలీలు, జీతం పెంపుదల మరియు ఉపాధి లేదా మరేదైనా రివార్డ్ లేదా గుర్తింపు వంటి పని-సంబంధిత సహాయాల వాగ్దానానికి బదులుగా లైంగిక సహాయాల కోసం డిమాండ్ లేదా అభ్యర్థన కూడా ఇందులో ఉంటుంది.

- i. లైంగిక వేధింపుల యొక్క ఏదైనా చర్య లేదా ప్రవర్తనకు సంబంధించి అది సంభవించినట్లయితే లేదా దానితో సంబంధం కలిగి ఉన్నట్లయితే, ఇతర పరిస్థితులతో పాటు క్రింది పరిస్థితులు లైంగిక వేధింపులుగా పరిగణించబడతాయి:
- ii. ఉపాధిలో ప్రాధాన్యత చికిత్సకు సూచించిన లేదా స్పష్టమైన వాగ్దానం; లేదా
- iii. ఉపాధిలో హానికరమైన చికిత్స యొక్క సూచించబడిన లేదా స్పష్టమైన ముప్పు; లేదా
- iv. ప్రస్తుత లేదా భవిష్యత్తు ఉద్యోగ స్థితి గురించి సూచించబడిన లేదా స్పష్టమైన ముప్పు; లేదా
- v. పనిలో జోక్యం చేసుకోవడం లేదా భయపెట్టే లేదా అభ్యంతరకరమైన లేదా ప్రతికూలమైన పని వాతావరణాన్ని సృష్టించడం; లేదా
- vi. అవమానకరమైన చికిత్స ఆరోగ్యం లేదా భద్రతను ప్రభావితం చేసే అవకాశం ఉంది.

లైంగిక వేధింపుల నిర్వచనంలో స్త్రీ లేదా పురుష ఉద్యోగులకు కలిగే ఏదైనా వేధింపు ఉంటుంది. ఇది లింగం లేదా వారి వల్ల కలిగే వేధింపులను కూడా కలిగి ఉంటుంది.

- a) “థర్డ్ పార్టీ” అంటే కంపెనీ రోల్స్‌లో లేని ఏ వ్యక్తి లేదా వ్యక్తులు కానీ, పని-సంబంధిత కార్యకలాపాల సమయంలో, కంపెనీతో పరస్పర చర్య చేస్తారు.
- b) “టీమ్ లీడర్” అంటే ఇతర సభ్యులపై ఎటువంటి అధికారం లేకపోయినా, జట్టును తదుపరి ఉన్నత స్థాయి రిపోర్టింగ్ స్థాయికి ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి శాశ్వత లేదా భ్రమణ ప్రాతిపదికన నియమించబడిన బృంద సభ్యుడు, ఏకాభిప్రాయం లేనప్పుడు నిర్ణయాలు తీసుకోవడం, పరిష్కరించడం

జట్టు సభ్యుల మధ్య వైరుధ్యం, మరియు జట్టు ప్రయత్నాలను సమన్వయం చేయడం.

- c) “కార్యాలయం” అంటే, బాధిత వ్యక్తి ఉద్యోగంలో ఉన్న లేదా పని చేసే ఏదైనా స్థలం(లు) లేదా అతని ఉద్యోగం సమయంలో లేదా అతని విధులకు సంబంధించి సందర్భాలు మరియు అలాంటి ప్రయాణాన్ని చేపట్టడానికి యజమాని అందించిన రవాణాను కలిగి ఉంటుంది.

4. కోర్ ఫిర్యాదు కమిటీ లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదు కమిటీ

లైంగిక వేధింపుల సందర్భాలను నివారించడానికి మరియు వాటికి సంబంధించిన ఫిర్యాదులను స్వీకరించడానికి మరియు సమర్థవంతంగా ఎదుర్కోవడానికి, “కోర్ ఫిర్యాదుల కమిటీ లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ” (ఇక్కడ “కమిటీ”గా సూచించబడిన తర్వాత) ఏర్పాటు చేయబడింది.

స్వీకరించిన ప్రతి ఫిర్యాదు పరిష్కారం కోసం పాలసీ కింద ఏర్పడిన కమిటీకి పంపబడుతుంది. ఈ ప్రయోజనం కోసం ఏర్పాటైన కమిటీ విచారణను నిర్వహిస్తుంది.

కంపెనీ నామినేట్ చేసిన కింది సభ్యులతో కమిటీ ఏర్పాటు చేయబడింది:

ఎ) అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ (కమిటీ) బోర్డ్ ఆఫ్ డైరెక్టర్లచే నామినేట్ చేయబడిన 4 (నలుగురు) కంటే తక్కువ కాకుండా సభ్యులను కలిగి ఉంటుంది. అలా నామినేట్ చేయబడిన మొత్తం సభ్యులలో కనీసం సగం మంది మహిళలు ఉండాలి.

బి) ఉద్యోగుల్లో సీనియర్ స్థాయిలో ఉద్యోగం చేస్తున్న మహిళా ఉద్యోగి కమిటీకి ప్రెసిడింగ్ అధికారిగా వ్యవహరిస్తారు.

సి) మహిళల కారణానికి కట్టుబడి ఉన్న లేదా సామాజిక సేవలో అనుభవం ఉన్న లేదా చట్టపరమైన పరిజ్ఞానం ఉన్న ఉద్యోగులలో 2 కంటే తక్కువ మంది సభ్యులు ఉండకూడదు.

d) ప్రభుత్వేతర సంస్థలు లేదా మహిళల ప్రయోజనాల కోసం కట్టుబడి ఉన్న సంఘాల నుండి ఒక సభ్యుడు లేదా లైంగిక వేధింపులకు సంబంధించిన సమస్యల గురించి తెలిసిన వ్యక్తి.

ప్రెసిడింగ్ అధికారి మరియు ప్రతి సభ్యుడు, యజమానిచే సూచించబడిన వారి నామినేషన్ తేదీ నుండి 3 (మూడు సంవత్సరాలు) మించకుండా, అటువంటి కాలానికి పదవిని కలిగి ఉంటారు.

5. ఫిర్యాదు మెకానిజం

- a. ఈ పాలసీ వివరించిన విధంగా ఏదైనా అవాంఛనీయ లైంగిక ప్రవర్తనను స్వీకరించిన లేదా మరెవరికైనా అలాంటి వేధింపులు జరిగినట్లు తెలిసిన ఏ ఉద్యోగి అయినా, వీలైనంత త్వరగా దానిని నివేదించాలని భావిస్తున్నాడు.
- b. ఈ విషయంపై అధికారిక దర్యాప్తు మరియు విచారణను ప్రారంభించడానికి ఫిర్యాదులు తప్పనిసరిగా వ్రాతపూర్వకంగా చేయాలి. ఈ పాలసీ కింద ఫిర్యాదులను కోర్ ఫిర్యాదుల కమిటీ లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదుల

కమిటీలోని ఎవరికైనా సమర్పించవచ్చు.

- c. ఏదైనా సంఘటన(ల) గురించి ఉద్యోగి అతని/ఆమె టీమ్ మేనేజర్, హెచ్ఆర్ మేనేజర్ లేదా మరేదైనా ఇతర ఉద్యోగికి మౌఖికంగా తెలియజేసినట్లయితే, వారు ఫిర్యాదును ఫిర్యాదుల కమిటీకి వ్రాతపూర్వకంగా ఫార్వార్డ్ చేయమని ప్రోత్సహిస్తారు. ఒక ఉద్యోగి ఫిర్యాదును ఇమెయిల్ కి కూడా పంపవచ్చు: posh@credright.com
- d. కోర్ ఫిర్యాదుల కమిటీ లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ సభ్యుల పేర్లతో పాటు వారి సంప్రదింపు వివరాలు అనుబంధం Aలో అందించబడ్డాయి. ఫిర్యాదు ఫార్మాట్ అనుబంధం Bలో అందించబడింది.
- e. అధికారిక విచారణ ప్రక్రియలో పాల్గొన్న వ్యక్తుల వివరాలు చాలా అవసరం కాబట్టి అనామక ఫిర్యాదులు సాధారణంగా నిరుత్సాహపరచబడతాయి.

గమనిక:

రిపోర్టింగ్ విధానాలను అనుసరించకుండా ఆరోపించిన వేధింపులను ప్రచారం చేయవద్దు. ఏదైనా గోప్యత ఉల్లంఘన ప్రత్యేక దుష్ప్రవర్తన ఫిర్యాదుగా పరిగణించబడుతుంది. ఈ విషయంలో మీకు ఏదైనా ప్రశ్నలు/స్పష్టతలు ఉంటే మీ హెచ్ఆర్ మేనేజర్ తో లేవనెత్తవచ్చు.

6. సయోధ్య

- a. బాధిత వ్యక్తి నుండి వ్రాతపూర్వక అభ్యర్థనపై, కోర్ ఫిర్యాదుల కమిటీ లేదా అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ రాజీ/మధ్యవర్తిత్వం ద్వారా పరిష్కారాన్ని ప్రారంభించవచ్చు.
- బి. ఫిర్యాదు అందిన తర్వాత, కమిటీ, ఫిర్యాదు అందిన తేదీ నుండి ఏడు పని దినాలలో, బాధిత వ్యక్తి నుండి స్వీకరించిన ఫిర్యాదు కాపీని ప్రతివాదికి పంపాలి. ప్రతివాది 10 (పది) పని దినాలకు మించని వ్యవధిలో సాక్షుల పేర్లు మరియు చిరునామాలు మరియు సహాయక పత్రాలతో సహా కమిటీకి తన ప్రత్యుత్తరాన్ని దాఖలు చేయాలి. రెండు పక్షాల మధ్య సయోధ్య విజయవంతమైతే, పరిష్కారాన్ని వ్రాతపూర్వకంగా గుర్తించాలి.

రాజీకి ప్రాతిపదికగా ఎలాంటి ద్రవ్య సెటిల్మెంట్ చేయరాదు.

7. విచారణ ప్రక్రియ

- a) రాజీ ద్వారా పరిష్కారం రాకపోతే, అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ విచారణను కొనసాగిస్తుంది. విచారణ సత్వరమే, పూర్తిగా మరియు అత్యంత గోప్యతతో, ఆచరణాత్మకంగా సాధ్యమవుతుంది.
- b) కమిటీ సహజ న్యాయ సూత్రాల ద్వారా ఫిర్యాదుపై విచారణ చేస్తుంది.
- c) బాధిత వ్యక్తి మరియు ప్రతివాది కమిటీ ముందు విచారణలో ఏ దశలోనైనా వారి కేసులో వారి తరపున

ప్రాతినిధ్యం వహించడానికి ఏ న్యాయవాదిని తీసుకురావడానికి అనుమతించబడదు.

- d) విచారణను నిర్వహించడంలో, ప్రీసైడింగ్ అధికారితో సహా కమిటీలో కనీసం ఇద్దరు సభ్యులు హాజరు కావాలి.
- e) విచారణ సమయంలో పార్టీలకు, వారి వాదనలు వినిపించడానికి అవకాశం ఇవ్వబడుతుంది మరియు కమిటీ ముందు కనుగొన్న వాటికి వ్యతిరేకంగా ప్రాతినిధ్యం వహించేందుకు వీలుగా బాధిత వ్యక్తి మరియు ప్రతివాది ఇద్దరికీ ఫలితాల కాపీని అందుబాటులో ఉంచాలి.
- f) తటస్థ ప్రదేశంలో విచారణ నిర్వహించబడుతుంది, ఇది బాధిత వ్యక్తి మరియు ప్రతివాది ఇద్దరికీ అనుకూలమైన వాతావరణాన్ని అందిస్తుంది.
- g) విచారణ తొంభై రోజుల వ్యవధిలో పూర్తవుతుంది.
- h) విచారణ ప్రక్రియ మరియు తుది ఫలితం వ్రాతపూర్వకంగా నమోదు చేయబడుతుంది. దోషులుగా తేలిన వారు తగిన క్రమశిక్షణా చర్యలకు లోనవుతారు. లైంగిక వేధింపుల కేసుల కోసం క్రమశిక్షణా చర్యలు నోటి/వ్రాతపూర్వక హెచ్చరికల నుండి పరిశీలన పొడిగింపు, స్థాయిని తగ్గించడం, పెంపు/ప్రమోషన్ ను నిలిపివేయడం, తగిన విధంగా ద్రవ్య పరిహారం, కౌన్సెలింగ్ సెషన్లు మరియు సంస్థ సేవల నుండి రద్దు చేయడం వరకు ఉండవచ్చు.

8. క్రమశిక్షణా చర్య

- a. విచారణ పూర్తయిన తర్వాత కమిటీ విచారణ పూర్తయిన తేదీ నుండి 10 రోజులలోపు దాని ఫలితాల నివేదికను అందజేస్తుంది మరియు అటువంటి నివేదిక సంబంధిత పార్టీలకు అందుబాటులో ఉంచబడుతుంది.
- బి. ప్రతివాదిపై ఆరోపణ రుజువు కాకపోతే, ఈ విషయంలో ఎలాంటి చర్యలు తీసుకోవలసిన అవసరం లేదని కమిటీ సిఫార్సు చేయవచ్చు.
- సి. అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ ప్రతివాదిపై ఆరోపణ రుజువైనట్లు నిర్ధారించినట్లయితే, ఇది సిఫార్సు చేస్తుంది:
 - i. లైంగిక వేధింపులను దుష్ప్రవర్తనగా పరిగణించి చర్య తీసుకోండి.
 - ii. ఫిర్యాదుదారునికి వ్రాతపూర్వక క్షమాపణ చెప్పడానికి, హెచ్చరిక జారీ చేయడం, ప్రతివాది యొక్క ప్రమోషన్లు/ఇంక్రిమెంట్లను నిలిపివేయడం.
 - iii. ప్రతివాది యొక్క జీతం/వేతనాల నుండి తీసివేయడం లేదా చెల్లింపు కోసం ఆదేశాలు జారీ చేయడం; బాధిత వ్యక్తికి లేదా వారి చట్టపరమైన వారసులకు చెల్లించడం సముచితంగా పరిగణించవచ్చు, అది నిర్ణయించవచ్చు.
 - iv. కంపెనీ సేవల నుండి తొలగింపు/తొలగింపు.

v. క్రమశిక్షణా అధికారం సరిపోతుందని భావించే ఏదైనా ఇతర చర్య.

vi. సంబంధిత పోలీస్ స్టేషన్/కోర్టు ముందు ఫిర్యాదు చేయడానికి.

డి. నివేదిక అందిన 60 రోజులలోపు అటువంటి చర్య తీసుకోబడుతుంది.

9. హానికరమైన లేదా తప్పుడు ఆరోపణలు

ఎ) ఏదైనా ఉద్యోగి చేసిన లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదును కంపెనీ అత్యంత తీవ్రంగా పరిగణించాలి. అయితే, ఏదైనా తప్పుడు ఆరోపణకు సహనం ఉండదు.

బి) దురుద్దేశంతో ఆరోపణ చేసినట్లు కమిటీ నిర్ధారణకు వచ్చినట్లయితే లేదా బాధిత వ్యక్తి లేదా బాధిత వ్యక్తి తరపున ఫిర్యాదు చేసిన మరే ఇతర వ్యక్తి అతని/ఆమె కేసును నిరూపించడానికి తప్పుడు లేదా నకిలీ లేదా తప్పుదోవ పట్టించే పత్రాలను సమర్పించినట్లయితే, కమిటీ సేవ రద్దుతో సహా ఫిర్యాదు చేసిన వ్యక్తిపై చర్య తీసుకోవాలని సిఫారసు చేయవచ్చు. అటువంటి సందర్భంలో, ఏదైనా చర్య సిఫార్సు చేయబడే ముందు, విచారణ తర్వాత హానికరమైన ఉద్దేశం ఏర్పరచబడాలి. ఫిర్యాదును ధృవీకరించడంలో అసమర్థత లేదా తగిన రుజువు ఇక్కడ అందించిన విధంగా చర్య తీసుకోదు. కమిటీ నిర్ధారించిన ఏ సాక్షిపైనైనా చర్య తీసుకోవడానికి ఇదే విధమైన సిఫార్సు సిఫార్సు చేయబడుతుంది, అతను/ఆమె తప్పుడు సాక్ష్యం ఇచ్చారని లేదా నకిలీ లేదా తప్పుదారి పట్టించే పత్రాలను రూపొందించారు.

సి) ఈ ప్రకటన ఉద్యోగులు ఎటువంటి ఫిర్యాదులతో ముందుకు రాకుండా నిరుత్సాహపరిచేందుకు ఉద్దేశించినది కాదని గమనించాలి. కంపెనీ గుర్తించింది మరియు కొన్ని క్లెయిమ్లు మద్దతుని నిరూపించడం కష్టంగా ఉండవచ్చని లేదా లైంగిక వేధింపులను ఏర్పరచడానికి అవసరమైన తీవ్రత స్థాయికి పెరగడం వాస్తవంగా కనుగొనబడకపోవచ్చు. ఈ రకమైన ఫిర్యాదులు తప్పుడు ఆరోపణలుగా పరిగణించబడవు.

10. ప్రతీకార చర్యలకు వ్యతిరేకంగా రక్షణ

ఎ) ప్రతీకారం అనేది ఈ విధానాన్ని తీవ్రంగా ఉల్లంఘించడం మరియు వేధింపులను నివేదించినందుకు ఒక వ్యక్తిపై ప్రతీకారం తీర్చుకున్న వ్యక్తి తగిన క్రమశిక్షణా విధానాలకు లోబడి ఉంటాడు.

బి) వేధింపుల యొక్క అనుమానిత ఎపిసోడ్ను నివేదించిన లేదా నివేదించబడిన కేసుకు సంబంధించిన ఏదైనా దర్యాప్తులో సహకరించిన వారిపై ప్రతీకార చర్యను కంపెనీ నిషేధిస్తుంది.

సి) అతను/ఆమె బెదిరింపు స్వభావం యొక్క ప్రతీకార చర్యను అనుభవిస్తున్నట్లు భావిస్తే, కేసును ఉపసంహరించుకోవాలని ఒత్తిడి లేదా రిపోర్టింగ్ కోసం బెదిరింపులు, సాక్ష్యమివ్వడం లేదా విచారణలో పాల్గొనడం, ఆ విషయాన్ని కమిటీకి నివేదించాలి.

d) వేధింపుల ఫిర్యాదుల మాదిరిగానే, ఇది కూడా దుష్ప్రవర్తనగా పరిగణించబడుతుంది మరియు ప్రతీకార చర్యను నిరోధించడానికి/సరిదిద్దేందుకు కంపెనీ తగిన చర్య తీసుకుంటుంది.

ఇ) వేధింపుల ఆరోపణ కేసు వలె ప్రతీకారం తీవ్రంగా పరిగణించబడుతుంది మరియు అసలు ఫిర్యాదు రుజువు కానప్పటికీ వర్తించబడుతుంది.

11. అప్పీల్

చేసిన సిఫార్సులను అమలు చేయడం లేదా అమలు చేయకపోవడం వల్ల సంకృష్టి చెందని లేదా మరింత బాధించని ఏ పార్టీ అయినా, సిఫార్సులు తెలియజేయబడిన 90 (తొంభై) రోజులలోపు చట్టం మరియు నియమాల ప్రకారం అప్పీలేట్ అథారిటీకి అప్పీల్ చేయవచ్చు.

12. గోప్యత

ఎ) లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదుతో బాధితుడు ముందుకు రావడం కష్టమని కంపెనీ అర్థం చేసుకుంది మరియు విషయాన్ని గోప్యంగా ఉంచడంలో బాధితుడి ఆసక్తిని గుర్తిస్తుంది.

బి) ఈ పాలసీని అమలు చేయడానికి అవసరమైన అనధికారిక సమీక్షలు మరియు అధికారిక పరిశోధనల సమయంలో రూపొందించబడిన సమాచారం ఉద్యోగి సిబ్బంది రికార్డులకు పూర్తి స్థాయి గోప్యత ఇవ్వబడుతుంది.

సి) అనుమతి లేకుండా, అటువంటి సమాచారాన్ని బహిష్కరణ చేసిన ఎవరైనా క్రమశిక్షణా చర్యకు లోబడి ఉంటారు.

d) ఫిర్యాదుల కంటింట్ యొక్క భాగస్వామ్యం "తెలుసుకోవాల్సిన అవసరం" ఆధారంగా మాత్రమే ఉంటుంది.

లైంగిక వేధింపు అనేది అత్యంత సున్నితమైన సమస్య అని, అందువల్ల బాధిత వ్యక్తి, ప్రతివాది, సాక్షులు, కమిటీ కఠినమైన గోప్యతను నిర్వహిస్తుందని అర్థం. ప్రక్రియ యొక్క గోప్యత, బాధితురాలి/వేధింపులకు గురైన వారి రక్షణ మరియు మొత్తం ప్రక్రియను దానికి అర్హమైన గౌరవం మరియు యోగ్యతతో చూసుకోవడంలో కంపెనీ చాలా జాగ్రత్తలు తీసుకుంటుంది.

13. ఇతరాలు

ఎ) కంపెనీ ఏదైనా మార్పు లేదా సవరణలు చేయవచ్చు లేదా ఈ పాలసీలోని ఏదైనా నిబంధనలను రద్దు చేయవచ్చు మరియు అది చట్టానికి అనుగుణంగా ఉన్నంత వరకు అలా చేయడం అవసరం అని భావించినప్పుడు. అలాంటి ఏదైనా మార్పులు లేదా సవరణలు లేదా ఉపసంహరణలు ఉద్యోగులకు తెలియజేయబడతాయి.

బి) ఈ నిబంధనలలో ఉన్న ఏదీ ప్రస్తుతానికి అమలులో ఉన్న ఏ చట్టాన్ని అవమానపరిచేలా లేదా ఏదైనా ఇతర నియమాలు లేదా చట్టం ప్రకారం ఏదైనా ఉద్యోగి యొక్క ఏదైనా హక్కుకు భంగం కలిగించేలా పనిచేయదు.

సి) కమిటీ కింది వివరాలతో వార్షిక నివేదికను సిద్ధం చేస్తుంది మరియు దాని వార్షిక నివేదికలో చేర్చడానికి కంపెనీకి సమర్పించాలి:

i. సంవత్సరంలో అందిన లైంగిక వేధింపుల ఫిర్యాదుల సంఖ్య.

- ii. సంవత్సరంలో పరిష్కరించబడిన ఫిర్యాదుల సంఖ్య.
- iii. 90 రోజులకు పైగా పెండింగ్లో ఉన్న కేసుల సంఖ్య.
- iv. లైంగిక వేధింపులకు వ్యతిరేకంగా నిర్వహించిన వర్కషాప్లు లేదా అవగాహన కార్యక్రమం సంఖ్య;
- v. యజమాని తీసుకున్న చర్య యొక్క స్వభావం.

14. ముగింపు

ముగింపులో, కంపెనీ తన ఉద్యోగులను, వేధింపులు/వివక్ష లేకుండా మరియు ప్రతి ఉద్యోగిని గౌరవంగా మరియు గౌరవంగా చూసేటటువంటి కార్యాలయాన్ని అందించడానికి తన నిబద్ధతను పునరుద్ఘాటిస్తుంది.

*ఉద్యోగులు అన్ని ఎస్కలేషన్లను posh@credright.comకి వదలవచ్చు.

అనుబంధం - ఎ

అంతర్గత ఫిర్యాదుల కమిటీ

క్రమ సంఖ్య	పేరు	హోదా	మెయిల్ ఐడి	కాంటాక్ట్ నెంబర్
1	వాణి బొబ్బ	అసోసియేట్ వైస్ ప్రెసిడెంట్ – HR	vani.bobba@credright.com	7660000766
2	చిత్ర త్వాని	కంపెనీ సెక్రటరీ	chitra.t@credright.com	9681785885
3	మనీష్ మురళీధరన్	వైస్ ప్రెసిడెంట్ – క్రెడిట్ & ఆప్స్	manish@credright.com	6300947600
4	శ్రీంఖిల చందోక్	ఉదయన్ కేర్ ఫౌండేషన్	shrinkla@udayancare.org	9000112295

అనుబంధం -బి
ఫిర్యాదు ఫారం

తేదీ

పేరు, హోదా & చిరునామా /బాధితుడు (లు) /బాధితుడు-

పేరు, హోదా & చిరునామా: ప్రతిస్పందించే (లు):

ఫిర్యాదు:

సంతకం