



## यौन उत्पीड़न के खिलाफ नीति

संस्करण	अनुमोदन / समीक्षा की तिथि
V.1	06-02-2014
V.2	24-02-2018
V.3	30-05-2019
V.4	21-02-2020
V.5	29-06-2021
V.6	27-05-2022
V.7	30-05-2023

### सोनाटा फाइनेंस प्राइवेट लिमिटेड

**पंजीकृत कार्यालय:-** II तल, सीपी -1, पीजी टॉवर, कुर्सी रोड, विकास नगर,  
लखनऊ - 226026, उत्तर प्रदेश, भारत

**CIN:** - U65921UP1995PTC035286

**दूरभाष:-** 0522 2334900

**वेबसाइट:** [www.sonataindia.com](http://www.sonataindia.com)

**ईमेल:** [info@sonataindia.com](mailto:info@sonataindia.com)

## 1. परिचय

सोनाटा फाइनेंस प्राइवेट लिमिटेड ("कंपनी") अपने कर्मचारियों को समान अवसर प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है और एक स्वस्थ कामकाजी माहौल बनाने में प्रयासरत है जो कर्मचारियों को पूर्वाग्रह, लैंगिक पूर्वाग्रह और यौन उत्पीड़न के डर के बिना काम करने में सक्षम बनाता है। कंपनी का यह भी मानना है कि कंपनी के सभी कर्मचारियों को सम्मान और गरिमा के साथ व्यवहार करने का अधिकार है। यौन उत्पीड़न एक गंभीर अपराध है और इसलिए दंडनीय है।

इसलिए, इस नीति का ध्यान किसी भी कर्मचारी या हितधारक द्वारा यौन प्रकृति के मौखिक, मनोवैज्ञानिक आचरण के प्रति शून्य सहनशीलता सुनिश्चित करने का निर्देश है जो किसी अन्य के कार्य के साथ प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से परेशान, बाधित या इंटरफेस करता है या जो एक डराने वाला, आक्रामक या शत्रुतापूर्ण वातावरण बनाता है।

इस नीति का उद्देश्य किसी भी प्रकार के अस्वागतयोग्य यौन व्यवहार के विरुद्ध अपने अधिकारों के लिए कर्मचारियों को शिक्षित करना और दृढ़ मापदंड प्रदान करना है जो कंपनी के साथ रोजगार के दौरान पार नहीं किया जाएगा। यह नीति समग्र दायरे में महिलाओं का कार्य स्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिशत एवं प्रतितोष) अधिनियम, 2013 ("अधिनियम") के अनुसार बनाई गई है।

## 2. परिभाषाएँ

(ए) "अधिनियम" का अर्थ कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 (2013 का 14) और कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) नियम, 2013 है;

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

(सी) "कर्मचारी" का अर्थ किसी कार्यस्थल पर नियमित, अस्थायी, तदर्थ या दैनिक वेतन के आधार पर किसी भी काम के लिए नियोजित व्यक्ति है, या तो सीधे या किसी एजेंट के माध्यम से, ठेकेदार सहित, मुख्य नियोक्ता के ज्ञान के साथ या उसके बिना, चाहे पारिश्रमिक के लिए हो या नहीं, या स्वैच्छिक आधार पर काम कर रहा हो या अन्यथा, चाहे रोजगार की शर्तें व्यक्त या निहित हों और इसमें एक सहकर्मी, एक अनुबंध कार्यकर्ता, परिवीक्षाधीन, प्रशिक्षु, प्रशिक्षु या ऐसे किसी अन्य नाम से जाना जाता हो;

(डी) "नियोक्ता" का अर्थ है-

(i) कार्यस्थल के प्रबंधन, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार कोई भी व्यक्ति।

व्याख्या। —इस उप-खंड के प्रयोजनों के लिए "प्रबंधन" में ऐसे संगठन के लिए नीतियों के निर्माण और प्रशासन के लिए जिम्मेदार व्यक्ति या बोर्ड या समिति शामिल है;

(ii) अपने कर्मचारियों के संबंध में संविदात्मक दायित्वों का निर्वहन करने वाला व्यक्ति

(ई) "घटना" का अर्थ इस खंड के उप-खंड (के) में परिभाषित यौन उत्पीड़न की घटना है;

(च) "आंतरिक समिति" का अर्थ अधिनियम की धारा 4 के तहत गठित एक आंतरिक शिकायत समिति है;

(छ) "स्थानीय समिति" का अर्थ अधिनियम की धारा 6 के तहत गठित स्थानीय शिकायत समिति है;

(ज) "यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति" का अर्थ यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति है और ऐसा व्यक्ति होगा जिसके पास यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों पर विशेषज्ञता हो और इसमें निम्नलिखित में से कोई भी शामिल हो सकता है: -

(ए) सामाजिक कार्य के क्षेत्र में कम से कम पांच साल के अनुभव के साथ एक सामाजिक कार्यकर्ता जो महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए और विशेष रूप से कार्यस्थल यौन उत्पीड़न संबोधित करने के लिए अनुकूल सामाजिक परिस्थितियों का निर्माण करता है;

(बी) एक व्यक्ति जो श्रम, सेवा, नागरिक या आपराधिक कानून से परिचित है।

(i) "प्रतिवादी" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसके खिलाफ पीड़ित महिला ने अधिनियम की धारा 9 के तहत शिकायत की है;

(जे) "यौन उत्पीड़न" में निम्नलिखित में से कोई एक या अधिक अप्रिय कार्य या व्यवहार शामिल है (चाहे सीधे या निहितार्थ से): -

(i) शारीरिक संपर्क और आगे बढ़ना; या

(ii) यौन अनुग्रह की मांग या अनुरोध; या

(iii) यौन संबंधी टिप्पणियां करना; या

(iv) अश्लील साहित्य दिखाना; या

(v) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण

(के) "विशेष शिक्षक" का अर्थ विशेष जरूरतों वाले लोगों के साथ संचार में प्रशिक्षित व्यक्ति है जो उनके व्यक्तिगत मतभेदों और जरूरतों को संबोधित करता है"

(एल) "कार्यस्थल" में कोई भी स्थान शामिल है जहां कर्मचारी नियोजक के लिए काम में लगा हुआ है या रोजगार के दौरान कर्मचारी द्वारा दौरा किया गया कोई भी स्थान; और उसके किया गया परिवहन यात्रा

### 3. यौन उत्पीड़न क्या है?

"यौन उत्पीड़न" में कोई 'अनिष्ट' कृत्य या व्यवहार (चाहे सीधे या अप्रत्यक्ष) शामिल हो, जैसे:

अकारण शारीरिक स्पर्श  
एवं दुराग्रह

यौनाचार की माँग  
अथवा अनुरोध

यौन प्रकृति की प्रत्यक्ष  
या अप्रत्यक्ष टिप्पणी

अश्लील फोटो, मूवी, साहित्य  
(पोर्नोग्राफी) इत्यादि दिखाना

यौन प्रकृति के अन्य अनिष्ट शारीरिक,  
मौखिक / गैर-मौखिक आचरण

इस तरह के अनुचित कार्य या व्यवहार को मौखिक, गैर-मौखिक या शारीरिक आचरण जैसे अप्रिय टिप्पणियां या कथन, टिप्पणियां या चुटकुले, पत्र, फोन कॉल, संदेश या ईमेल, इशारों, पीछा करने, ध्वनियों या यौन प्रकृति के कृत्य के माध्यम से व्यक्त किया जा सकता है।

क्या कोई निश्चित आचरण वास्तव में एक अनिष्ट यौन कृत्य था, एक पीड़ित द्वारा इसका आकलन करने के लिए सम्बंधित परिस्थितियों का भी आकलन किया जाना चाहिए, जैसे कि जब कार्य संबंधी विशेष प्राथमिकता देना उदाहरणार्थ कार्य मूल्यांकन, पदोन्नति, स्थानान्तरण, वेतन वृद्धि और रोजगार या किसी अन्य प्रकार के पुरस्कार या मान्यता, हानि का अंतर्निहित/स्पष्ट खतरा, काम में हस्तक्षेप या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाने या पीड़ित के स्वास्थ्य या सुरक्षा को प्रभावित करने की संभावना वाले किसी अपमानजनक उपचार के अंतर्निहित/स्पष्ट वादों के बदले में यौनाचार की मांग या अनुरोध।

प्रत्येक कर्मचारी को यह ध्यान में रखना होगा कि उपरोक्त यौन उत्पीड़न के संकेतक मात्र हैं और इसके दायरे की व्यापक परिभाषा नहीं है।

### 4. हमेशा ध्यान रखें!

यदि किसी व्यक्ति को यौन उत्पीड़न किए जाने का संदेह है:

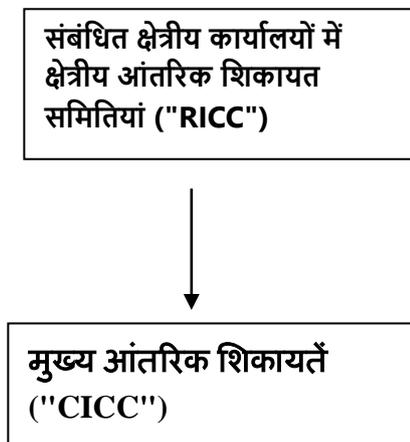
- ✚ **अपनी बात अवश्य कहें:** आरोपी को स्पष्ट रूप से और दृढ़ता से बताएं कि उसका व्यवहार अनिष्ट है और उसे रोकने के लिए कहें। अपनी बात स्पष्टता से एवं दृढ़ता से बोलना उत्पीड़न का मुकाबला करने हेतु एक प्रभावी उपकरण है।
- ✚ **साक्ष्य इकट्ठा करें:** सभी घटनाओं (तिथियां, समय, संदेश, नोट्स, स्थान, संभावित गवाह, क्या हुआ, आपकी प्रतिक्रिया) का रिकॉर्ड रखें। शिकायत दर्ज करने के लिए घटनाओं का रिकॉर्ड होना अनिवार्य नहीं है, लेकिन एक रिकॉर्ड आपके मामले को मजबूत कर सकता है और आपको समय के साथ विवरण याद रखने में मदद कर सकता है।
- ✚ **कार्रवाई करें:** जल्द से जल्द शिकायत दर्ज कराएं।

## 5. एक कंपनी को, जांच के लिए महत्वपूर्ण निर्धारण कारक क्या हैं?

- ✚ पीड़ित एक व्यक्ति होना चाहिए जो कंपनी के साथ जुड़े होने के लिए अधिकृत हो, जो नियमित, अस्थायी, तदर्थ कर्मचारियों, सलाहकारों और कार्यकारी/प्रबंधन प्रशिक्षु तक सीमित नहीं हैं;
- ✚ कथित आरोपी कंपनी के नियंत्रण और पर्यवेक्षण के तहत एक व्यक्ति होना चाहिए;
- ✚ यौन उत्पीड़न के दायरे में आने वाले अस्वागतयोग्य यौन व्यवहार का कार्य होना चाहिए;
- ✚ यौन उत्पीड़न का कथित कृत्य कंपनी परिसरों या क्षेत्रों में किया जाना चाहिए, जिसे कंपनी परिसरों का एक काल्पनिक विस्तार कहा जा सकता है जैसे कि कंपनी परिवहन, कंपनी ऑफसाइट, आदि;

## 6. शिकायत कहां दर्ज की जानी है?

कंपनी यह सुनिश्चित करने के लिए कृतसंकल्प है कि उसके कर्मचारियों के साथ अत्यंत सुरक्षा के साथ पेशेवर तरीके से व्यवहार किया जाए और इस प्रतिबद्धता के उल्लंघन या धमकी देने वाले के विरुद्ध कंपनी द्वारा गंभीर कदम उठाया जाएगा ताकि सभी को न्याय और उचित व्यवहार सुनिश्चित किया जा सके। इस नीति के माध्यम से न केवल पेशेवर व्यवहार के दिशा-निर्देश निर्धारित करने के लिए बल्कि कंपनी के साथ रोजगार के दौरान किसी कर्मचारी द्वारा सामना की जाने वाली किसी भी शिकायत के निवारण का एक प्रभावी तंत्र सुनिश्चित करने के लिए, अधिनियम के अनुसार, कंपनी ने निम्नलिखित जांच तंत्र स्थापित किया है:



CICC और RICC के सदस्यों और भूमिकाओं और जिम्मेदारियों का विवरण "अनुबंध ए" में निर्धारित किया गया है।

## 7. जांच प्रक्रिया

“RICC” और “CICC” द्वारा हर जांच प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों के आधार पर विस्तृत, पारदर्शी और प्रभावी तरीके से कराई जाएगी। जांच प्रक्रिया के दौरान प्रत्येक कर्मचारी को समान व्यवहार दिया जाएगा और किसी भी पीड़ित से वैध शिकायत के लिए निम्नलिखित तरीके से कार्रवाई करने का आग्रह किया जाएगा:

- ✚ **चरण 1:** एक पीड़ित महिला यौन उत्पीड़न की कथित घटना की अंतिम घटना के 3 महीने के भीतर संबंधित RICC के समक्ष लिखित शिकायत दायर कर सकती हैं। हालांकि, 3 महीने की अवधि को 3 महीने की आगे की अवधि के लिए आरआईसीसी के विवेकाधिकार पर बढ़ाया जा सकता है यदि यह संतुष्ट है कि परिस्थितियां ऐसी थीं जिन्होंने पीड़िता को उक्त अवधि के भीतर शिकायत दर्ज करने से रोका। कोई भी व्यक्ति पीड़िता की ओर से शिकायत कर सकता है बशर्ते पीड़िता ने ऐसे शिकायतकर्ता को लिखित सहमति दे दी हो। इस स्थिति में कि शिकायत लिखित रूप में नहीं की जा सकती है, RICC का कोई भी सदस्य पीड़ित को लिखित में शिकायत करने के लिए सभी उचित सहायता प्रदान करेगा।

*शिकायत के साथ, पीड़िता सुलह प्रक्रिया का विकल्प चुन सकती हैं, जहां यदि कोई निपटान (मौद्रिक निपटान को छोड़कर) होता है, तो CICC या RICC द्वारा कोई और जांच प्रक्रिया नहीं की जाएगी, जब तक कि कथित अभियुक्त निपटान शर्तों का अनुपालन न करे। कोई भी पीड़ित सुलह प्रक्रिया के माध्यम से मौद्रिक समाधान की मांग नहीं कर सकता।*

- ✚ **चरण 2:** एक बार जब RICC को ऐसी लिखित शिकायत (सुलह के अनुरोध के बिना) प्राप्त हो जाती है, तो RICC यह निर्धारित करेगा कि क्या ऐसी शिकायत की जांच RICC द्वारा की जाएगी या इसे जांच के लिए CICC को भेजा जाएगा।
- ✚ **चरण 3:** RICC या CICC शिकायत के आधार पर औपचारिक जांच करेगा और सभी तथ्यों के आधार पर उचित कार्यवाही की सिफारिश करेगा जिसे कंपनी के प्रबंधन द्वारा लागू किया जाएगा। जांच प्रक्रिया के दौरान, संबंधित RICC या CICC दस्तावेजों के प्रस्तुतीकरण और खोज के लिए अनुरोध करने और/या किसी भी व्यक्ति को जांच प्रक्रिया के दौरान बुलाने और और शपथ के तहत ऐसे व्यक्ति की जांच करने का हकदार होगा।
- ✚ **अंतरिम राहत:** एक जांच प्रक्रिया के दौरान, पीड़ित को अधिनियम के अनुसार उचित अंतरिम राहत के प्रावधान के लिए प्रबंधन से सिफारिश करने के लिए RICC या CICC से अनुरोध करने का हक होगा।

## 8. जांच रिपोर्ट

समिति जांच पूरी होने के 10 दिनों के भीतर नियोक्ता को एक कार्रवाई रिपोर्ट प्रदान करेगी और निष्कर्ष रिपोर्ट दोनों संबंधित पक्षों को प्रदान की जाएगी। इसके अलावा पीड़ित महिलाओं द्वारा किए गए लिखित अनुरोध पर जांच लंबित होने के दौरान समिति नियोक्ता को सिफारिश कर सकती है:

- पीड़ित महिलाओं या प्रतिवादी को किसी अन्य कार्यस्थल पर स्थानांतरित करें; या
- पीड़ित महिलाओं को तीन महीने की अवधि तक की छुट्टी प्रदान करें; या
- पीड़ित महिलाओं को ऐसी अन्य राहत प्रदान करें जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है।

\* पीड़ित महिलाओं को दी जाने वाली छुट्टी उस छुट्टी के अतिरिक्त होगी जो वह अन्यथा हकदार होगी।

समिति प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों के प्रावधान के अनुसार कार्रवाई करेगी या जहां ऐसा कोई नियम नहीं है तो अधिनियम में निर्धारित कार्रवाई की जाएगी।

कंपनी रिपोर्ट प्राप्त होने के साठ दिनों के भीतर समिति की सिफारिश पर कार्रवाई करेगी।

कंपनी के प्रबंध निदेशक का कार्यस्थल पर महिलाओं का कार्य स्थल पर लैंगिक उत्पीड़न ( निवारण ,प्रतिशत एवं प्रतितोष) अधिनियम , 2013 की धारा 19 इस तरह के कर्तव्यों का पालन एक दायित्व के रूप में किया जाएगा

## 9. जांच के संभावित परिणाम

- यदि शिकायत साबित नहीं हो पा रही है, तो RICC/CICC, कार्यवाही के समापन के साथ प्रबंधन को रिपोर्ट करेगा जिसमें कोई कार्रवाई नहीं की जाएगी;
- यदि शिकायत साबित हो जाती है, तो आरआईसीसी या सीआईसीसी, कार्यवाही के समापन के साथ प्रबंधन को रिपोर्ट करेगा और उचित सिफारिश पारित करेगा जैसा यहाँ नीचे इंगित है लेकिन यह सिफारिश का सीमा निर्धारण नहीं है:

- चेतावनी पत्र जो आरोपियों की निजी फाइल में रखा जाएगा।
- तत्काल स्थानांतरण या वेतन या दोनों के बिना निलंबन।
- नकद जुर्माना।

- संचयी प्रभाव के साथ या बिना वेतन /वृद्धि का ठहराव।
- रैंक में कमी।
- कंपनी की सेवाओं से समाप्ति/बर्खास्तगी।
- संबंधित पुलिस स्टेशन/न्यायालय के समक्ष शिकायत दर्ज करना।
- निम्नलिखित कारकों पर विचार करने के बाद पीड़ित महिलाओं को मुआवजे का भुगतान:
  - पीड़ित महिलाओं को होने वाले मानसिक आघात, दर्द, पीड़ा और भावनात्मक संताप;
  - यौन उत्पीड़न की घटना के कारण कैरियर के अवसर में नुकसान;
  - शारीरिक या मनोरोग उपचार के लिए पीड़ित द्वारा किए गए चिकित्सा खर्च;
  - प्रतिवादी की आय और वित्तीय स्थिति;
  - इस तरह के भुगतान की व्यवहार्यता एकमुश्त या किश्तों में।

## 10. झूठी या दुर्भावनापूर्ण शिकायत और झूठे सबूत के लिए सजा

यदि समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के विरुद्ध आरोप झूठा है और समिति के सामने झूठे साक्ष्य और भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किए गए थे, तो ऐसे में नियोक्ता द्वारा सेवा नियमों के प्रावधानों के अनुसार कार्रवाई की जाएगी जिसमें कंपनी की सेवाओं से बर्खास्तगी शामिल हो सकती है या जहां ऐसी कोई सेवा नियम मौजूद नहीं है तो कार्रवाई अधिनियम के प्रावधानों के अनुरूप निर्धारित की जा सकती है।

## 11 अपील

यदि कोई पीड़ित RICC द्वारा की गई जांच के परिणाम से असंतुष्ट है, तो पीड़ित को CICC के समक्ष जांच कार्यवाही समाप्त होने की तारीख के 90 (नब्बे) दिनों के भीतर अपील करने का अधिकार होगा

## 12. जवाबी कार्रवाई न करने का आश्वासन

इस नीति का उद्देश्य सभी कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न की किसी भी समस्या या शिकायतों के बारे में स्वतंत्र रूप से, जिम्मेदारी से और व्यवस्थित तरीके से राय और भावनाओं को व्यक्त करने के लिए प्रोत्साहित करना है। सद्भाव में की गई शिकायत के परिणाम की परवाह किए बिना, कर्मचारी शिकायत दर्ज कराने और किसी भी व्यक्ति को जानकारी या किसी भी गवाह प्रदान करने, प्रतिशोध से किसी भी रूप से सुरक्षित किया जाएगा। यौन उत्पीड़न की शिकायतों से निपटने के दौरान, RICC और CICC यह सुनिश्चित करेंगे कि शिकायतकर्ता या गवाह को अभियुक्त द्वारा प्रताड़ित या भेदभाव न किया जाए। शिकायतकर्ता के खिलाफ आरोपी से किसी भी अनुचित दबाव, प्रतिशोध या किसी अन्य प्रकार के अनैतिक व्यवहार की सूचना शिकायतकर्ता द्वारा जितनी जल्दी हो सके RICC या CICC को दी जानी चाहिए। ऐसी किसी भी शिकायत के खिलाफ RICC और CICC द्वारा अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाएगी जो वास्तविक पाई जाती है।

### 13. गोपनीयता

कंपनी इस नीति को लागू करने और इसमें शामिल व्यक्तियों की निजता की रक्षा करने और यह सुनिश्चित करने के लिए कि पीड़ित और अभियुक्तों के साथ उचित व्यवहार किया जाए, कानून के अनुरूप सब कुछ करेगी। प्राप्त सभी सूचनाओं को गोपनीय रखा जाएगा। कोई भी व्यक्ति (गवाहों सहित) जो गोपनीयता का उल्लंघन करता है, गंभीर अनुशासनात्मक कार्रवाई का भागी होगा।

### 14. परामर्श और सहयोग

कंपनी ने एक परामर्श दल का गठन किया है जो अनुरोध पर पीड़ित को परामर्श सेवाएं प्रदान करेगी। यह काउंसलिंग टीम आरोपों की जांच नहीं करती बल्कि सिर्फ काउंसलिंग और सपोर्ट देती है।

चूंकि कंपनी कार्य स्थल के भीतर अपने कर्मचारियों की रक्षा करने के लिए समर्पित है और अन्यथा, यदि कोई कर्मचारी कंपनी की खोजी और निवारण प्रक्रिया के दायरे से बाहर किसी भी व्यक्ति से यौन उत्पीड़न के किसी भी रूप का सामना कर रहा है, तो कंपनी किसी भी कार्रवाई में कर्मचारी को आवश्यक सहायता प्रदान करेगी जो ऐसा कर्मचारी कानून के तहत लेना चाहता है। काउंसलिंग टीम का विवरण 'अनुबंध बी' में दिया गया है।

### 15. नियोक्ता के कर्तव्य

मानव संसाधन विभाग यह सुनिश्चित करेगा कि:

- ✚ वह कार्यस्थल पर कार्य करने के लिए एक सुरक्षित वातावरण प्रदान करे और जिसमें कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा भी शामिल होगी
- ✚ कार्यस्थल में नोटिस बोर्ड पर यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणामों को प्रदर्शित करना, और साथ ही सी.आई.सी.सी. और आर.आई.सी.सी. का ब्यौरा भी प्रदर्शित करना
- ✚ अधिनियम के प्रावधानों के बारे में कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाएं और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना तथा आंतरिक समिति के सदस्यों को अधिनियम की मूल भावना, महत्त्व एवं उद्देश्य के प्रति पुनराभिमुख करने के हेतु समय-समय पर कार्यक्रम आयोजित करना
- ✚ शिकायत की जांच एवं न्यायपूर्ण निवारण के लिए सीआईसीसी और आरआईसीसी को आवश्यक सुविधाएं प्रदान करना
- ✚ शिकायत से सम्बंधित पक्षों, प्रतिवादी एवं गवाहों, को सीआईसीसी और आरआईसीसी के समक्ष उपस्थिति सुनिश्चित कराने में सहायता करना
- ✚ यदि महिला अपराध के संबंध में भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत शिकायत दर्ज करने का विकल्प चुनती है तो उसे सहायता प्रदान करना
- ✚ भारतीय दंड संहिता (1860 का 45) या किसी अन्य कोई कानून जो उस समय प्रभावी रूप से

लागू हो ऐसे कानून के तहत अभियुक्त के खिलाफ कार्रवाई शुरू कराना, या ऐसी अवस्था में जहां अभियुक्त संस्था का कर्मचारी नहीं है, और यदि पीड़ित महिला ऐसा चाहती है, तो उस कार्यस्थल पर जहाँ यौन उत्पीड़न की घटना हुई उसी कार्यालय में अभियुक्त के विरुद्ध कार्यवाही शुरू कराना

- ✚ यौन उत्पीड़न को सेवा नियमों के तहत एक कदाचार के रूप में मानें और इस तरह के कदाचार के लिए कार्रवाई शुरू करें
- ✚ आंतरिक समिति द्वारा रिपोर्ट समय पर प्रस्तुत की जाए इस पर नज़र बनाए रखना

## 16. रिपोर्टिंग

मानव संसाधन विभाग प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में एक वार्षिक रिपोर्ट तैयार करेगा और उसे नियोक्ता तथा जिला अधिकारी को प्रस्तुत करेगा। रिपोर्ट में इस अधिनियम के तहत दायर किए गए मामलों की संख्या, यदि कोई हो, और उनके निवारण के विवरण शामिल होने चाहिए।

**CICC और RICC के सदस्यों का विवरण**

Core Internal Complaint Committee				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	8881	NEHA SINGH****	<a href="mailto:neha.singh@sonataindia.com">neha.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333565">8400333565</a>
2	9050	RICHA SHARMA	<a href="mailto:richa.sharma@sonataindia.com">richa.sharma@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7388898635">7388898635</a>
3	11413	ANJALI MANWANI	<a href="mailto:anjali.manwani@sonataindia.com">anjali.manwani@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7318008331">7318008331</a>
4	11760	ANKUR AGARWAL	<a href="mailto:ankur.agarwal@sonataindia.com">ankur.agarwal@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7007072675">7007072675</a>
गैर सरकारी संगठन का एक सदस्य				
**** अधिष्ठाता				
1. Regional Internal Complaint Committee – Allahabad				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	10614	PRIYANKA SRIVASTAVA****	<a href="mailto:priyanka.srivastava@sonataindia.com">priyanka.srivastava@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333800">8400333800</a>
2	7698	LAKSHMAN SINGH	<a href="mailto:laxman.singh@sonataindia.com">laxman.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333762">8400333762</a>
3	8007	SATYA PRAKASH YADAV	<a href="mailto:satya.prakash@sonataindia.com">satya.prakash@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333671">8400333671</a>
4	15314	HERA ANWAR	<a href="mailto:hera.anwar@sonataindia.com">hera.anwar@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7080203614">7080203614</a>
**** अधिष्ठाता				
2. Regional Internal Complaint Committee – Lucknow				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	10614	PRIYANKA SRIVASTAVA****	<a href="mailto:priyanka.srivastava@sonataindia.com">priyanka.srivastava@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333800">8400333800</a>
2	21677	ALKA SHUKLA	<a href="mailto:alka.shukla@sonataindia.com">alka.shukla@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9151039782">9151039782</a>
3	8108	MANOJ KUMAR SINGH	<a href="mailto:manoj.singh@sonataindia.com">manoj.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333625">8400333625</a>
4	8020	RAKESH KUMAR	<a href="mailto:rakesh.chaudhary@sonataindia.com">rakesh.chaudhary@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333770">8400333770</a>

		CHAUDHARY		
**** अधिष्ठाता				
<b>3. Regional Internal Complaint Committee – Muzaffarpur</b>				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	15236	VIJAITA SRIVASTAVA	<a href="mailto:vijaita.srivastava@sonataindia.com">vijaita.srivastava@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7518700931">7518700931</a>
2	8524	REEMA DAS	<a href="mailto:reema@sonataindia.com">reema@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7389945745">7389945745</a>
3	7544	ASHUTOSH KUMAR RAI	<a href="mailto:ashutosh.rai@sonataindia.com">ashutosh.rai@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333765">8400333765</a>
4	8037	VINOD SINGH	<a href="mailto:vinod.singh@sonataindia.com">vinod.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333799">8400333799</a>
**** अधिष्ठाता				
<b>4. Regional Internal Complaint Committee – Jabalpur</b>				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	12715	SUMATI PANDEY****	<a href="mailto:sumati.pandey@sonataindia.com">sumati.pandey@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7222909029">7222909029</a>
2	8525	POONAM SONI	<a href="mailto:poonam.soni@sonataindia.com">poonam.soni@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7611171100">7611171100</a>
3	8975	JITENDRA KUMAR YADAV	<a href="mailto:jitendra.yadav@sonataindia.com">jitendra.yadav@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333680">8400333680</a>
4	8008	DHARMENDRA KUMAR SINGH	<a href="mailto:dharmendra.singh@sonataindia.com">dharmendra.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333667">8400333667</a>
**** अधिष्ठाता				
<b>5. Regional Internal Complaint Committee – Moradabad</b>				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	11480	PRIYA GOYAL****	<a href="mailto:priya.goyal@sonataindia.com">priya.goyal@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7318008049">7318008049</a>
2	8523	ANIL KUMAR SINGH	<a href="mailto:anil.singh@sonataindia.com">anil.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7318080067">7318080067</a>
3	16284	SANDEEP PANWAR	<a href="mailto:sandeep.panwar@sonataindia.com">sandeep.panwar@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9621650178">9621650178</a>
4	14991	MUDITA JAIN****	<a href="mailto:mudita.jain@sonataindia.com">mudita.jain@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8429526920">8429526920</a>
**** अधिष्ठाता				

6. Regional Internal Complaint Committee – Saharanpur				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	14991	MUDITA JAIN****	<a href="mailto:mudita.jain@sonataindia.com">mudita.jain@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8429526920">8429526920</a>
2	20746	KAJAL SINGH	<a href="mailto:kajal.singh@sonataindia.com">kajal.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9151011838">9151011838</a>
3	8000	ASHRAF ALI SIDDIQUI	<a href="mailto:ashrafsonata@gmail.com">ashrafsonata@gmail.com</a>	<a href="tel:8400333649">8400333649</a>
4	8109	SHASHI BHUSAN SINGH	<a href="mailto:shashi.b.singh@sonataindia.com">shashi.b.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333746">8400333746</a>
**** अधिष्ठाता				
7. Regional Internal Complaint Committee – Patna				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	8524	REEMA DAS****	<a href="mailto:reema@sonataindia.com">reema@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7389945745">7389945745</a>
2	20578	ROSHNI KUMARI	<a href="mailto:roshni.kumari@sonataindia.com">roshni.kumari@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7522050546">7522050546</a>
3	7544	ASHUTOSH KUMAR RAI	<a href="mailto:ashutosh.raai@sonataindia.com">ashutosh.raai@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333765">8400333765</a>
4	8037	VINOD SINGH	<a href="mailto:vinod.singh@sonataindia.com">vinod.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333799">8400333799</a>
**** अधिष्ठाता				
8. Regional Internal Complaint Committee –Gwalior				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	11645	POOJA RANI BHARTI****	<a href="mailto:pooja.bharti@sonataindia.com">pooja.bharti@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9109102699">9109102699</a>
2	12715	SUMATI PANDEY	<a href="mailto:sumati.pandey@sonataindia.com">sumati.pandey@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7222909029">7222909029</a>
3	7747	VINOD SINGH	<a href="mailto:vinod.k.singh@sonataindia.com">vinod.k.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333680">8400333680</a>
4	8008	DHARMENDRA KUMAR SINGH	<a href="mailto:dharmendra.singh@sonataindia.com">dharmendra.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333667">8400333667</a>
**** अधिष्ठाता				
9. Regional Internal Complaint Committee – Jaipur				

S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	14991	MUDITA JAIN****	<a href="mailto:mudita.jain@sonataindia.com">mudita.jain@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8429526920">8429526920</a>
2	20560	AYUSHI RANA	<a href="mailto:ayushi.rana@sonataindia.com">ayushi.rana@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9151053677">9151053677</a>
3	8108	MANOJ KUMAR SINGH	<a href="mailto:manoj.singh@sonataindia.com">manoj.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333625">8400333625</a>
4	7573	CHANDRA SHEKHAR PRAJAPATI	<a href="mailto:shekhhar.sonataindia@gmail.com">shekhhar.sonataindia@gmail.com</a>	<a href="tel:8400333770">8400333770</a>
**** अधिष्ठाता				
10. Regional Internal Complaint Committee – Varanasi				
S.No	Employee ID	Name	e-mail id	Phone no.
1	7561	KRISHNA SINGH****	<a href="mailto:krishna.singh@sonataindia.com">krishna.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333713">8400333713</a>
2	13830	ALOK KUMAR SINGH	<a href="mailto:alok.singh@sonataindia.com">alok.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333762">8400333762</a>
3	8007	SATYA PRAKASH YADAV	<a href="mailto:satya.prakash@sonataindia.com">satya.prakash@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333671">8400333671</a>
4	10614	PRIYANKA SRIVASTAVA	<a href="mailto:priyanka.srivastava@sonataindia.com">priyanka.srivastava@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8400333800">8400333800</a>
**** अधिष्ठाता				

### CICC/RICC की भूमिकाएं और जिम्मेदारियां

समिति को एक नैतिक पुलिस के रूप में कार्य नहीं करना है; और न ही यह किसी की गोपनीयता पर घुसपैठ करेगी। समिति की भूमिका यौन उत्पीड़न के बारे में जागरूकता पैदा करना और यौन उत्पीड़न के गैर-सहमति से किए गए कृत्यों के लिए सजा निर्धारण कर सिफारिश करना है। सदस्यों से इस मुद्दे के प्रति संवेदनशील होने की अपेक्षा की जाती है। समिति के सदस्यों से यह भी अपेक्षा की जाती है कि वह अपने व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों और अन्य पूर्वाग्रहों (जैसे लिंग, जाति, वर्ग पर आधारित) और रूढ़िवादिता (जैसे, पूर्व निर्धारित धारणाओं जैसे एक "पीड़ित" या "अभियुक्त" को किस तरह का व्यवहार करना चाहिए या किस तरीके का पहनावा होना चाहिए) को समिति के सदस्यों के रूप में कामकाज को प्रभावित नहीं होने देंगे।

#### A. निवारक

1. कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों/आगंतुकों की सुरक्षा सहित यौन उत्पीड़न से मुक्त एक सुरक्षित वातावरण बनाना और सुनिश्चित करना।



2. अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में नीति को व्यापक रूप से प्रचारित करना।
3. अंग्रेजी और स्थानीय भाषा में प्रचारित करने के लिए समिति के सदस्यों के नाम और फोन नंबर।

## B. लिंग संवेदीकरण

लैंगिक संवेदीकरण में लिंग और कामुकता के मुद्दों के बारे में जागरूकता पैदा करना और लैंगिक न्याय का एक सक्षम वातावरण बनाना शामिल है जहां सभी व्यक्तिगत सुरक्षा और गरिमा की भावना के साथ मिलकर काम कर सकते हैं। संवेदीकरण और जागरूकता समिति का मूल कार्य होगा। यह समय-समय पर प्रशिक्षण के संगठन के माध्यम से किया जाएगा।

## C. उपचारात्मक

1. शिकायत दर्ज करने के लिए तंत्र सुरक्षित, सुलभ और संवेदनशील होना चाहिए।
2. यौन उत्पीड़न, जांच कराने, पीड़ितों को सहायता और निवारण प्रदान करने, दंडात्मक कार्रवाई की सिफारिश करने या यदि आवश्यक हो तो उत्पीड़क के खिलाफ तत्काल कार्रवाई करने के बारे में शिकायतों का संज्ञान लेना।
3. जांच के बाद समिति में दर्ज किसी भी शिकायत के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई की सिफारिश प्रबंध निदेशक को करना और अनुवर्ती कार्रवाई करना और उसकी निगरानी करना।
4. प्रबंधन को सूचित करने के लिए उचित मनोवैज्ञानिक/भावनात्मक समर्थन के लिए व्यवस्था (परामर्श, सुरक्षा और अंश सहायता के रूप में) पीड़ित को अगर वह ऐसा चाहता है।

## आंतरिक शिकायत समिति के लिए कार्य नियम

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 और उसमें बनाए गए नियमों के अनुसरण में सोनाटा इसके द्वारा अधिनियम के तहत गठित क्षेत्रीय आंतरिक शिकायत समिति (आरआईसीसी) और कोर आंतरिक शिकायत समिति (सीआईसीसी) को दायर शिकायतों के निर्धारण के लिए निम्नलिखित प्रक्रिया अपनाता है।

प्रक्रिया प्राकृतिक न्याय और निष्पक्षता के बुनियादी सिद्धांतों का अनुपालन करती है और सभी शिकायतों में इसका पालन किया जाना चाहिए, हालांकि, व्यक्तिगत शिकायतों में, लिखित रूप में बताए जाने वाले कारणों के लिए, आरआईसीसी इसके तहत बताई गई प्रक्रिया को अपवाद बनाने का अधिकार सुरक्षित रखता है।

1. कोई भी पीड़ित महिला लिखित रूप से, घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर और घटनाओं की एक श्रृंखला के मामले में, पिछली घटना की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर, RICC को कार्य स्थल पर यौन उत्पीड़न की शिकायत कर सकती है। लिखित शिकायत की 6 प्रतियां गवाहों की सूची और सहायक दस्तावेजों के साथ समिति या उसके किसी सदस्य को प्रस्तुत की जानी चाहिए। कार्यवाही के दौरान बाद के चरण में आईसीसी को अतिरिक्त दस्तावेज और गवाहों की सूची प्रस्तुत की जा सकती है।

बशर्ते जहां

(i) जहां पीड़ित महिला अपनी शारीरिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, वहां शिकायत दर्ज की जा सकती है - (क) उसके रिश्तेदार या दोस्त; या (बी) उसका सहकर्मी; या (सी) राष्ट्रीय महिला आयोग या राज्य महिला आयोग के एक अधिकारी; या (डी) कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी है, पीड़ित महिला की लिखित सहमति से;

(ii) जहां व्यथित महिला अपनी मानसिक अक्षमता के कारण शिकायत करने में असमर्थ है, शिकायत निम्नलिखित द्वारा दायर की जा सकती है- (क) उसके दोस्त के रिश्तेदार; या (बी) एक विशेष शिक्षक; या (सी) एक योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक; या (डी) अभिभावक या प्राधिकारी जिसकी देखरेख में वह उपचार या देखभाल प्राप्त कर रही है; या (ड) कोई भी व्यक्ति जिसे घटना की जानकारी उसके रिश्तेदार या दोस्त या किसी विशेष शिक्षक या योग्य मनोचिकित्सक या मनोवैज्ञानिक, या अभिभावक या प्राधिकारी के साथ संयुक्त रूप से है, जिसकी देखरेख में वह उपचार या देखभाल प्राप्त कर रही है;

(iii) जहां पीड़ित महिला किसी अन्य कारण से शिकायत करने में असमर्थ है, उसकी लिखित सहमति से घटना की जानकारी रखने वाले किसी भी व्यक्ति द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है;

(iv) जहां पीड़ित महिला की मृत्यु हो गई है, उसके कानूनी उत्तराधिकारी की लिखित सहमति से घटना की जानकारी रखने वाले किसी भी व्यक्ति द्वारा शिकायत दर्ज की जा सकती है।

बशर्ते जहां लिखित रूप में ऐसी शिकायत नहीं की जा सकती है, पीठासीन अधिकारी या आरआईसीसी का कोई अन्य सदस्य महिलाओं को लिखित में शिकायत करने के लिए सभी उचित सहायता प्रदान करेगा।

यह भी प्रावधान किया गया है कि लिखित में दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए आरआईसीसी तीन महीने से अधिक समय सीमा बढ़ा सकता है, यदि यह संतुष्ट है कि परिस्थितियां ऐसी थीं जिन्होंने महिलाओं को उक्त अवधि के भीतर शिकायत दर्ज करने से रोका।

2. सदस्यों द्वारा प्राप्त किसी भी शिकायत को पीठासीन अधिकारी के पास तत्काल भेजा जाना चाहिए और इसे अन्य समिति सदस्यों के पास भी जल्द से जल्द (अधिकतम 3 दिनों के अन्दर) अधिसूचित किया जाना चाहिए और इस मामले पर चर्चा करने के लिए एक बैठक बुलाई जानी चाहिए।
3. यह समिति मामले से निपटने के लिए अपने अधिकार क्षेत्र पर चर्चा करेगी और निर्णय करेगी या प्रथम दृष्टया शिकायत को अस्वीकार कर देगा और प्रबंधन से सिफारिश करेगा कि इस मामले में कोई कार्रवाई किए जाने की आवश्यकता नहीं है।
4. शिकायत प्राप्त होने के 7 कार्य दिवसों के भीतर प्रतिवादी को नोटिस जारी किया जाएगा और जवाब प्रस्तुत करने के लिए 10 कार्य दिवस (गवाहों और दस्तावेजों की सूची के साथ) दिए जाएंगे।
5. यह समिति पीड़ित महिलाओं को भारतीय दंड संहिता के तहत किसी अपराध के संबंध में पुलिस शिकायत दर्ज कराने के लिए सहायता प्रदान करेगी।
6. समिति पीड़ित महिलाओं के अनुरोध पर जांच शुरू करने से पहले सुलह के माध्यम से उसके और प्रतिवादी के बीच मामले को निपटाने के लिए कदम उठा सकती है।
7. सुलह के आधार के रूप में कोई मौद्रिक समाधान नहीं किया जाएगा। जहां एक समझौता किया गया है, RICC निपटान रिकॉर्ड तो आ जाएगा और आवश्यक अनुपालन के लिए नियोक्ता के लिए एक ही अग्रेषित।
8. समिति पीड़ित महिलाओं और प्रतिवादी को (7) के तहत दर्ज की गई समझौते की प्रतियां उपलब्ध कराएगी। जहां एक समझौता किया जाता है, वहां एनआईसीसी द्वारा आगे कोई जांच नहीं की जाएगी।
9. यदि सुलह व्यवहारिक नहीं पाई गई तो दोनों पक्षों को सुनवाई के लिए नोटिस जारी किया जाएगा।
10. कमेटी रजिस्ट्रार को निर्देश दे सकती है कि जरूरत पड़ने पर पीड़ित महिलाओं की सुरक्षा और संरक्षा सुनिश्चित की जाए।
11. एक अंतरिम उपाय के रूप में, RICC सिफारिश कर सकते हैं

क) पीड़ित महिलाओं या प्रतिवादी को समिति द्वारा उपयुक्त समझे जाने वाले किसी अन्य खंड या विभाग में स्थानांतरित करना।

ख) पीड़ित महिलाओं को तीन महीने की अवधि तक अवकाश प्रदान करें या:

- ग) प्रतिवादी को पीड़ित महिलाओं के किसी भी प्रशासनिक प्राधिकार या पर्यवेक्षण या अकादमिक मूल्यांकन का प्रयोग करने से नियंत्रित करें।
- घ) पीड़ित महिलाओं को ऐसी अन्य राहत प्रदान करें अगर मामले की आवश्यकता हो।
12. यह समिति यौन उत्पीड़न को कदाचार मानते हुए प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों के प्रावधानों के अनुसार शिकायत की जांच करने के लिए आगे बढ़ेगी।
  13. पीठासीन अधिकारी जांच की पहली सुनवाई बुलाएंगे। प्रतिवादी, पीड़ित महिलाओं और गवाहों को जांच कार्यवाही की तारीख, समय और स्थान की लिखित रूप में कम से कम 7 कार्य दिवसों की सूचना दी जाएगी। बाद की कार्यवाही दिन-प्रतिदिन के आधार पर हो सकती है, जिस पर आरसीसी द्वारा निर्णय लिया जाएगा।
  14. यह समिति पीड़ित महिलाओं और प्रतिवादी को उसके मामले को प्रस्तुत करने और उसका बचाव करने के लिए उचित अवसर प्रदान करेगी।
  15. यह समिति किसी भी समय जांच कार्यवाही के दौरान पीड़ित महिलाओं और/या उनके गवाहों की आमने-सामने की जांच को रोक सकती है ताकि पीड़ित महिलाओं या गवाहों को किसी गंभीर स्वास्थ्य और/या सुरक्षा समस्याओं का सामना करने से बचाया जा सके।
  16. समिति किसी भी व्यक्ति को गवाह के रूप में पेश होने के लिए बुला सकती है यदि यह राय है कि यह न्याय के हित में होगा। पीड़ित महिला/प्रतिवादी को दिए गए निर्धारित समय के भीतर समिति के समक्ष लिखित उत्तर प्रस्तुत करना होता है।
  17. समिति को अनुपूरक गवाही और/या स्पष्टीकरण के उद्देश्य से जितनी बार आवश्यकता हो, प्रतिवादी, पीड़ित महिलाओं और/या किसी भी गवाह को बुलाने का अधिकार होगा।
  18. समिति के पास पीड़ित महिलाओं के साथ-साथ प्रतिवादी से संबंधित कोई भी आधिकारिक कागजात या दस्तावेज तलब करने का अधिकार होगा।
  19. पीड़ित महिलाओं के पिछले यौन इतिहास की जांच नहीं की जाएगी क्योंकि इस तरह की जानकारी यौन उत्पीड़न की शिकायत के लिए अप्रासंगिक मानी जाएगी।
  20. समिति को जांच कार्यवाही समाप्त करने और शिकायत पर पूर्व पक्ष का निर्णय देने का अधिकार होगा, क्या प्रतिवादी बिना वैध आधार के विफल हो सकता है, पीठासीन अधिकारी द्वारा बुलाई गई तीन लगातार सुनवाई के लिए उपस्थित होना चाहिए।
  21. पीड़ित महिलाओं और प्रतिवादी, या उसकी ओर से किसी एक व्यक्ति को गवाहों के नाम और पहचान के बहिष्कार के साथ रिकॉर्डिंग के लिखित टेप की जांच करने का अधिकार होगा। पीड़ित महिलाओं द्वारा नामित कोई भी व्यक्ति और/या उसकी ओर से प्रतिवादी (केवल) या तो एक छात्र, या अकादमिक या गैर-शिक्षण स्टाफ का सदस्य होगा। यौन उत्पीड़न का दोषी पाए गए किसी भी व्यक्ति को नॉमिनी के रूप में स्वीकार नहीं किया जाएगा। पीड़ित महिलाओं/प्रतिवादी को पीठासीन अधिकारी को विशेष रूप से सूचित करना चाहिए यदि वे इस अधिकार का प्रयोग करना चाहते हैं। पीठासीन अधिकारी किसी

विशिष्ट तिथि पर ऐसे दस्तावेजों तक पहुंच की अनुमति देगा, जिसे संबंधित प्रत्येक पक्ष को कम से कम दो दिन पहले सूचित किया जाएगा। लेकिन किसी भी समय संबंधित पक्ष इन दस्तावेजों को कार्यालय के बाहर नहीं ले जा सकते।

22. पीड़ित महिलाओं और प्रतिवादी को समिति के समक्ष अपने गवाह पेश करने की जिम्मेदारी होगी। तथापि, यदि समिति को यह विश्वास है कि विवादों के किसी भी पक्ष की अनुपस्थिति वैध आधार पर है, तो समिति समिति की उस विशेष बैठक को पांच दिन से अधिक की अवधि के लिए स्थगित कर देगा। इस प्रकार स्थगित की गई बैठक इसके बाद आयोजित की जाएगी, भले ही संबंधित व्यक्ति पूर्व सूचना/वैध आधार के बिना उक्त स्थगित बैठक के लिए उपस्थित होने में विफल रहे।
23. RICC की सभी कार्यवाही लिखित में दर्ज की जाएगी। कार्यवाही के रिकार्ड और गवाहों के बयान का संबंधित व्यक्तियों के साथ-साथ समिति के सदस्यों द्वारा प्रमाणिकता के टोकन में उपस्थित होने का समर्थन किया जाएगा। यदि उसी दिन लिखित रूप में मिनटों को कम नहीं किया जा सकता है, क्योंकि कार्यवाही की ऑडियो रिकॉर्डिंग की जा सकती है, और लिखित कार्यवाही को अगले उपलब्ध अवसर पर प्रमाणित किया जाएगा।
24. यदि पीड़ित महिलाएं साक्ष्य के माध्यम से किसी भी दस्तावेज प्रस्तुत करना चाहते हैं तो समिति ऐसे दस्तावेजों की सही प्रतियां प्रतिवादी को आपूर्ति कर सकती है। इसी तरह, यदि प्रतिवादी साक्ष्य के रूप में किसी भी दस्तावेज प्रस्तुत करना चाहता है, तो समिति पीड़ित महिलाओं को ऐसे दस्तावेजों की सही प्रतियां उपलब्ध कराएगा।
25. यदि समिति यह सोचती है कि अनुपूरक गवाही की आवश्यकता है, तो पीठासीन अधिकारी संबंधित व्यक्तियों को कार्यवाही का सारांश प्रस्तुत करेगा और सात दिनों की समयावधि के लिए इस तरह की गवाही, व्यक्ति या लिखित रूप में समिति को प्रस्तुत करने की अनुमति देगा।
26. पीड़ित महिलाओं और प्रतिवादी को सभी गवाहों की जिरह का अधिकार होगा। हालांकि इस तरह की जिरह केवल समिति के माध्यम से लिखित प्रश्नों और प्रतिक्रियाओं के रूप में आयोजित की जाएगी। **प्रतिवादी को पीड़ित महिलाओं या उसके गवाहों से सीधे जिरह करने का कोई अधिकार नहीं होगा।**
27. प्रतिवादी/पीड़ित महिलाएं समिति को उन प्रश्नों की लिखित सूची प्रस्तुत कर सकती हैं, जो वह पीड़ित महिलाओं/गवाह के समक्ष प्रस्तुत करना चाहती हैं। यदि समिति के पास किसी प्रश्न को अप्रासंगिक, शरारती, अपमानजनक, या लिंग-असंवेदनशील समझने का पर्याप्त कारण है तो समिति (आरआईसीसी) किसी भी प्रश्न को अस्वीकार करने का अधिकार बनाए रखेगी।
28. एमिक्स क्यूरी समिति की मदद करने के लिए बुलाया जा सकता है अगर और जब आवश्यक हो।
29. अपनी जांच समाप्त करने के बाद, समिति संस्थान को एक विस्तृत तर्कयुक्त रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी।
30. यदि समिति को आरोपों में कोई तथ्य नहीं मिलते हैं, तो भी वह संस्थान को रिपोर्ट करेगी।

31. यदि समिति यह पाती है कि प्रतिवादी के विरुद्ध आरोप सिद्ध हो गया है, तो वह संस्थान द्वारा की जाने वाली कार्रवाई की प्रकृति की सिफारिश करेगी। निम्नलिखित कार्यों की सिफारिश की जा सकती है:

- क. एक लिखित माफी
- ख. चेतावनी
- ग. फटकार या निंदा
- घ. पदोन्नति पर रोक
- ई. वेतन वृद्धि या वेतन वृद्धि पर रोक
- च. एक परामर्श सत्र के दौर से गुजर
- जी. सामुदायिक सेवा से बाहर ले जाना
- ज. सेवा से प्रतिवादी समाप्त
- में. प्रतिवादी पर लागू सेवा नियमों के अनुसार कोई अन्य दंड

32. जब समिति इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप दुर्भावनापूर्ण है या पीड़ित महिला या शिकायत करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने शिकायत को झूठा माना है या पीड़ित महिलाओं या शिकायत करने वाले किसी अन्य व्यक्ति ने कोई फर्जी या भ्रामक दस्तावेज पेश किया है, तो वह संस्थान को इस तरह मिथ्या एवं दुर्भावनापूर्ण आरोप के खिलाफ कार्रवाई करने की सिफारिश कर सकती है।

33. जांच कार्यवाही लंबित होने के दौरान या उचित संस्थान प्राधिकारियों को निष्कर्षों के संचार के बाद भी किसी भी नए तथ्य या साक्ष्य का संज्ञान लेने हेतु संस्थान प्राधिकरण अधिकृत है।

34. यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित होता है तो पीड़ित महिलाओं को मुआवजे का निर्धारण निम्नलिखित तथ्यों के आधार पर तय किया जाएगा:

- i. पीड़ित महिलाओं को होने वाले मानसिक आघात, दर्द, पीड़ा और भावनात्मक संकट का कारण बना।
- ii. यौन उत्पीड़न की घटना के कारण कैरियर के अवसर का नुकसान।
- iii. शारीरिक या मनोरोग उपचार के लिए पीड़ित द्वारा किए गए चिकित्सा खर्च।
- iv. प्रतिवादी की आय और वित्तीय स्थिति
- v. एकमुश्त या किशतों में इस तरह के भुगतान की व्यवहार्यता

35. अधिकारी इस तरह की सिफारिश जारी करने के 30 दिनों के भीतर समिति को अनुपालन रिपोर्ट दायर करेंगे।

36. RICC के पास संस्थान परिसर में यौन उत्पीड़न और/या लैंगिक अन्याय की घटनाओं की स्वतः संज्ञान लेने और इसके खिलाफ इस तरह से कार्य करने के लिए आवश्यक शक्तियां होंगी, जैसा कि यह उचित समझे ।
37. पीड़ित महिलाओं की पहचान, प्रतिवादी, गवाहों और समिति की कार्यवाही और उसकी सिफारिशों और संस्थान द्वारा की गई कार्रवाई को किसी भी तरीके से जनता, प्रेस या मीडिया को प्रकाशित, सूचित या अवगत नहीं कराया जाएगा और यह सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005 के दायरे से बाहर होगा।
38. किसी भी कानूनी व्यवसायी को शिकायत समिति के समक्ष या तो पीड़ित महिलाओं या प्रतिवादी को कार्यवाही में प्रतिनिधित्व करने की अनुमति नहीं दी जाएगी।
39. समिति के पास निम्नलिखित मामलों में सिविल न्यायालय की शक्तियां हैं
- घटना से संबंधित किसी भी व्यक्ति की उपस्थिति को सम्मन करना और लागू करना।
  - खोज और किसी भी दस्तावेजों के प्रस्तुत करने की आवश्यकता
  - घटना से संबंधित कोई अन्य मामला समय-समय पर समिति द्वारा लिए गए निर्णय ।
40. पीड़ित महिलाएं या प्रतिवादी सक्षम अधिकारी से अपील पसंद कर सकते हैं।

#### सीआईसीसी से अपील

यदि कोई पीड़ित सीआईसीसी द्वारा की गई जांच के परिणाम से असंतुष्ट है, तो पीड़ित को सीआईसीसी के समक्ष जांच कार्यवाही समाप्त होने की तारीख के 90 (नब्बे) दिनों के भीतर अपील करने का अधिकार होगा । सीआईसीसी द्वारा शिकायत के निवारण की प्रक्रिया उपरोक्त होगी।

## परामर्श टीम के सदस्यों का विवरण

S.No	Employee ID	Name	E-mail id	Phone no.
1	15314	HERA ANWAR	<a href="mailto:hera.anwar@sonataindia.com">hera.anwar@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7080203614">7080203614</a>
2	16321	NIDHI MISHRA	<a href="mailto:nidhi.mishra@sonataindia.com">nidhi.mishra@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7470765329">7470765329</a>
3	19498	ANUPRIYA SINGH	<a href="mailto:anupriya.singh@sonataindia.com">anupriya.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8960154579">8960154579</a>
4	19017	ALKA SINGH	<a href="mailto:alka.singh@sonataindia.com">alka.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:8090854117">8090854117</a>
5	20838	KUMARI ASMITA	<a href="mailto:kumari.asmita@sonataindia.com">kumari.asmita@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9151011853">9151011853</a>
6	20578	ROSHNI KUMARI	<a href="mailto:roshni.kumari@sonataindia.com">roshni.kumari@sonataindia.com</a>	<a href="tel:7522050546">7522050546</a>
7	21629	RIYA SINGH	<a href="mailto:riya.singh@sonataindia.com">riya.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9179047843">9179047843</a>
8	20571	SHALINEE SINGH	<a href="mailto:shalinee.singh@sonataindia.com">shalinee.singh@sonataindia.com</a>	<a href="tel:9151053738">9151053738</a>

## रसीद और पावती

यह स्वीकार करना है कि मुझे यौन उत्पीड़न के खिलाफ कंपनी की नीति की एक ई-कॉपी मिली है। मैं समझता हूं और सहमत हूं कि नीति के सभी उपबंधों के साथ खुद को पढ़ना और परिचित कराना मेरी जिम्मेदारी है।

मैं समझता हूं कि इस नीति के उपबंध और यह स्वीकार करते हैं कि कंपनी को इस नीति के उपबंधों में संशोधन, संशोधन, रद्द करने, हटाने, अनुपूरक या जोड़ने का अधिकार सुरक्षित है क्योंकि यह अपने एकमात्र और पूर्ण विवेकाधिकार में समय-समय पर उचित समझे।

मैं नीति का पालन करने और पेशेवर तरीके से कार्य करने के लिए प्रतिबद्ध हूं जो मेरे सहयोगियों, वरिष्ठों, अधीनस्थों और आगंतुकों की गरिमा का सम्मान करेगा।

दिनांक:-\_\_\_\_\_



हस्ताक्षरितः-----

(कर्मचारी/थर्ड पार्टी)

\*\*\*\*\*