

## यौन शोषण और उत्पीड़न नीति

### नीति संक्षिप्त और उद्देश्य

हमारी यौन शोषण और उत्पीड़न नीति का उद्देश्य हमारी कंपनी में पुरुषों और महिलाओं को अवांछित यौन प्रस्तावों से बचाना और उन्हें घटनाओं की रिपोर्ट करने के लिए दिशानिर्देश प्रदान करना है। हम यह भी बताएँगे कि हम दावों से कैसे निपटते हैं, यौन उत्पीड़न को कैसे दंडित करते हैं, और पीड़ितों को पुनर्प्राप्ति में कैसे मदद करते हैं।

हम अपने कार्यस्थल में किसी भी रूप में यौन उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं करेंगे। हमारी संस्कृति पारस्परिक सम्मान और सहयोग पर आधारित है। यौन उत्पीड़न उन सिद्धांतों का गंभीर उल्लंघन है। हम यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न निवारण अधिनियम (16/2014) से संबंधित कानूनों का पालन करने की अपनी प्रतिबद्धता को भी पुनः पुष्टि करते हैं।

### दायरा

यह नीति हमारी कंपनी के हर व्यक्ति पर लागू होती है, चाहे उसका लिंग, यौन झुकाव, स्तर, कार्य, वरिष्ठता, स्थिति, या अन्य संरक्षित विशेषताएँ कुछ भी हों। हम सभी इस नीति का पालन करने के लिए बाध्य हैं।

इसके अलावा, हम कंपनी के अंदर या बाहर से होने वाले यौन उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं करेंगे। कर्मचारी, निवेशक, ठेकेदार, ग्राहक, और हमारी कंपनी के साथ बातचीत करने वाला हर कोई इस वर्तमान नीति के दायरे में आता है।

## 1. नीतिगत तत्व

### यौन उत्पीड़न क्या है?

इस नीति के प्रयोजन के लिए, "यौन उत्पीड़न" की व्याख्या यौन शोषण और उत्पीड़न निवारण अधिनियम (16/2014) में वर्णित अनुसार की जाएगी और इसका अर्थ होगा किसी अन्य व्यक्ति द्वारा, पहले व्यक्ति की सहमति के बिना, उसके विरुद्ध या उससे संबंधित किया गया कोई यौन कृत्य। यौन उत्पीड़न कई रूपों में हो सकता है, जिनकी गंभीरता भिन्न-भिन्न होती है। कोई व्यक्ति किसी का यौन उत्पीड़न तब करता है जब वे:

- किसी भी प्रकार के यौन अनुग्रह का इशारा करना, प्रस्ताव रखना या मांग करना।
- किसी अन्य व्यक्ति की व्यक्तिगत सीमा में घुसपैठ करना (जैसे, अनुचित रूप से छूना)।
- किसी अन्य व्यक्ति का पीछा करना, उसे डराना-धमकाना, मजबूर करना या धमकी देना ताकि वह यौन कृत्यों में शामिल हो जाए।
- यौन रूप से स्पष्ट वस्तुएं या संदेश भेजना या प्रदर्शित करना।
- किसी के रूप-रंग, कपड़ों, कामुकता या लिंग पर अपमानजनक या वस्तुकरण करने वाले तरीके से या ऐसे तरीके से टिप्पणी करना जो उन्हें असहज करे।
- अश्लील टिप्पणियाँ, चुटकुले या इशारे करना जो किसी का अपमान या आहत करे।
- बिना दूसरे व्यक्ति की इच्छुक भागीदारी के लगातार दूसरे व्यक्ति का पीछा करना या उसके साथ फ्लर्ट करना। साथ ही, किसी अनुचित समय (जैसे, एक टीम बैठक में) पर किसी के साथ फ्लर्ट करना यौन उत्पीड़न माना जाता है, भले ही एक अलग माहौल में इन प्रस्तावों का स्वागत किया गया होता। ऐसा इसलिए है क्योंकि इस तरह की कार्रवाइयाँ किसी व्यक्ति की पेशेवर प्रतिष्ठा को नुकसान पहुंचा सकती हैं और उन्हें और अधिक उत्पीड़न के जोखिम में डाल सकती हैं।

यौन उत्पीड़न का सबसे चरम रूप यौन हमला है। यह एक गंभीर अपराध है, और हमारी कंपनी उन कर्मचारियों का समर्थन करेगी जो अपराधियों के खिलाफ आरोप दर्ज कराना चाहते हैं।

## 2. यौन उत्पीड़न पर हमारे रिसॉर्ट के नियम

- **किसी को भी हमारे कर्मचारियों का यौन उत्पीड़न करने का अधिकार नहीं है।** हमारे रिसॉर्ट में कोई भी व्यक्ति जो गंभीर उत्पीड़न का दोषी पाया जाएगा, उसे तुरंत बर्खास्त कर दिया जाएगा। जहाँ ठेकेदारों या सेवा प्रदाताओं के प्रतिनिधि शामिल हों, हम उनके नियोक्ता से सख्त अनुशासनात्मक कार्रवाई करने और/या यह सुनिश्चित करने की मांग करेंगे कि वह व्यक्ति स्थायी रूप से हमारे साथ काम करने से हटा दिया जाए।
- **यौन उत्पीड़न को कभी भी इतना मामूली नहीं समझा जाना चाहिए कि उससे निपटा न जाए।** किसी भी प्रकार का उत्पीड़न कर्मचारियों को थका सकता है और कार्यस्थल को शत्रुतापूर्ण बना सकता है। हम हर दावे को सुनेंगे और अपराधियों को उचित रूप से दंडित करेंगे।
- **यौन उत्पीड़न इस बारे में है कि हम दूसरों को कैसा महसूस कराते हैं।** कई लोग फ्लर्टिंग या यौन टिप्पणियों जैसी हरकतों को यौन उत्पीड़न नहीं मानते, यह सोचकर कि वे इतनी मासूम हैं कि उन्हें इस तरह लेबल नहीं किया जा सकता। लेकिन अगर आप कुछ ऐसा करते हैं जिससे आपके सहकर्मी असहज महसूस करें या असुरक्षित महसूस करें, तो आपको इसे बंद कर देना चाहिए।
- **हम मानते हैं कि हर यौन उत्पीड़न का दावा तब तक वैध है, जब तक कि इसके विपरीत साबित न हो जाए।** हम यौन उत्पीड़न के पीड़ितों की सुनते हैं और हमेशा अपनी जांच उचित रूप से करते हैं। कभी-कभार आने वाली झूठी रिपोर्टें इस सिद्धांत को कमजोर नहीं करतीं।
- **हम उत्पीड़ित कर्मचारियों के साथ आगे किसी भी तरह के उत्पीड़न की अनुमति नहीं देंगे।** हम उन कर्मचारियों का पूरा समर्थन करेंगे जिन्हें यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ा है और उनके खिलाफ कोई भी प्रतिकूल कार्रवाई नहीं करेंगे। उदाहरण के लिए, हम उन्हें कम वेतन या लाभ वाले पदों पर स्थानांतरित नहीं करेंगे, न ही दूसरों को उनके खिलाफ प्रतिशोध करने देंगे।
- **जो लोग यौन उत्पीड़न का समर्थन करते हैं या उसे अनदेखा करते हैं, वे अपराधियों जितने ही दोषी हैं।** प्रबंधक और मानव संसाधन विभाग विशेष रूप से यौन उत्पीड़न को रोकने और संदेह होने या रिपोर्ट मिलने पर कार्रवाई करने के लिए बाध्य हैं। इस व्यवहार को जारी रहने देना या इसे प्रोत्साहित करना अनुशासनात्मक कार्रवाई का कारण बनेगा। जो कोई भी यौन उत्पीड़न की घटना का साक्षी हो या उसके पास अन्य प्रकार के प्रमाण हों, उसे मानव संसाधन विभाग को रिपोर्ट करनी चाहिए।

## 3. यौन शोषण और उत्पीड़न की रोकथाम समिति

यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न निवारण अधिनियम (16/2014) की आवश्यकताओं के अनुसार, मानव संसाधन विभाग द्वारा कार्यस्थल पर यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने तथा यौन उत्पीड़न की शिकायतों की रोकथाम और निवारण तथा उससे संबंधित या आकस्मिक मामलों के लिए एक समिति का गठन किया जाएगा। यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न की रोकथाम समिति की स्थापना के लिए एक समर्पित नीति और प्रक्रिया इस नीति के अनुलग्नक-1 में प्रदान की गई है।

## 4. यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट कैसे करें

यदि आपके साथ यौन उत्पीड़न हो रहा है (या आपको संदेह है कि किसी अन्य व्यक्ति का उत्पीड़न हो रहा है), तो कृपया इसे HR प्रबंधक या अपने प्रबंधक को रिपोर्ट करें। यौन आक्रमण जैसे गंभीर मामलों में, HR को सूचित करें कि आप आरोप दर्ज करने का इरादा रखते हैं, और पुलिस को शामिल किया जाएगा। हम समझते हैं कि इन मुद्दों के बारे में सामने आना अक्सर कठिन होता है, लेकिन आपके और आपके सहकर्मियों के लिए एक निष्पक्ष और सुरक्षित कार्यस्थल बनाने में हमें आपकी मदद की आवश्यकता है।

यदि आप हमारे रिसॉर्ट में यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करना चाहते हैं, तो आपके पास दो विकल्प हैं:

- **एचआर मैनेजर या अपने सुपरवाइजर से तत्काल बैठक की मांग करें।** बैठक में पहुँचने पर स्थिति को यथासंभव विस्तार से समझाएँ। यदि आपके पास कोई ठोस साक्ष्य (जैसे ईमेल) हैं, तो उन्हें फॉरवर्ड करें या बैठक में अपने साथ लाएँ।
- **अपनी शिकायत ईमेल के माध्यम से भेजें।** यदि आप इसे अपने पर्यवेक्षक को संबोधित करते हैं, तो कृपया ईमेल में HR को CC करें और जांच में उपयोग किए जा सकने वाले किसी भी प्रमाण या जानकारी को संलग्न करें। HR और आपका पर्यवेक्षक इस मामले पर चर्चा करेंगे और जल्द से जल्द आपसे संपर्क करेंगे। यदि आप पुलिस को किसी हमले की रिपोर्ट करते हैं, तो हमारी कंपनी मामले के समाधान तक आपको हर संभव सहायता प्रदान करेगी। किसी भी स्थिति में, हम यह सुनिश्चित करेंगे कि आपके साथ कोई भेदभाव न हो और आपके पास अदालत में स्वीकार्य प्रासंगिक साक्ष्य, जैसे सुरक्षा वीडियो फुटेज या ईमेल (अन्य कर्मचारियों की गोपनीय जानकारी का खुलासा किए बिना), तक पहुँच हो।

## 5. अनजाने में उत्पीड़न

कभी-कभी, जो लोग दूसरों को परेशान करते हैं, उन्हें यह एहसास नहीं होता कि उनका व्यवहार गलत है। हम समझते हैं कि ऐसा हो सकता है, लेकिन इससे अपराधी अपनी हरकतों के लिए कम ज़िम्मेदार नहीं हो जाता।

यदि आपको संदेह है कि किसी को यह एहसास नहीं है कि उनका व्यवहार इस नीति की परिभाषा के तहत यौन उत्पीड़न है, तो उन्हें बताएं और उनसे रुकने के लिए कहें। ऐसा करना बेहतर है कि ईमेल के माध्यम से करें ताकि आपके पास रिकॉर्ड रह सकें। कृपया इस तरीके का उपयोग तब न करें जब:

- आपका मैनेजर, कोई ऊँचा मैनेजर, निवेशक या कोई अतिथि अपराधी है।
- यौन उत्पीड़न में आकस्मिक टिप्पणियों, फ्लर्टिंग या मज़ाक की सीमाओं से परे जाकर उत्पीड़न करना शामिल है।

उपरोक्त मामलों में, यथाशीघ्र मानव संसाधन विभाग को सूचित करें।

## 6. प्रबंधकों, मानव संसाधन और समिति की जिम्मेदारियाँ

मानव संसाधन (एचआर) और प्रबंधक सम्मान, गरिमा और विश्वास की कार्यस्थल संस्कृति को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण जिम्मेदारी निभाते हैं। उनका सर्वोपरि कर्तव्य जागरूकता, जवाबदेही और सम्मानजनक व्यवहार को बढ़ावा देकर रिसॉर्ट के सभी स्तरों पर यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न को रोकना है।

हालाँकि, यदि कोई घटना घटित होती है और शिकायत दर्ज की जाती है, तो मानव संसाधन विभाग और प्रबंधक दोनों को तुरंत, निष्पक्ष रूप से तथा कानून और रिसॉर्ट नीति के अनुसार प्रतिक्रिया देनी होती है।

### प्रबंधकों की जिम्मेदारियाँ

शिकायत प्राप्त होते ही प्रबंधकों को तुरंत मानव संसाधन विभाग को सूचित करना चाहिए, और उन्हें शिकायतकर्ता को रिसॉर्ट की प्रक्रियाओं की व्याख्या करके मार्गदर्शन करना चाहिए तथा यह सुनिश्चित करना चाहिए कि उन्हें पूरे प्रक्रिया के दौरान समर्थन का अनुभव हो।

### एचआर और समिति की जिम्मेदारियाँ

जब एचआर को कोई शिकायत प्राप्त होती है, तो वह इस मामले को यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न की रोकथाम समिति को संदर्भित करेगा। एचआर, समिति के सहयोग से, निम्नलिखित कदम उठाएगा:

- **जानकारी एकत्र करें:** शिकायतकर्ता से दिनांक, समय, स्थान, गवाहों और किसी भी उपलब्ध साक्ष्य सहित एक विस्तृत लिखित या मौखिक विवरण प्राप्त करें।
- **गोपनीय रिकॉर्ड बनाए रखें:** रिपोर्ट को कर्मचारी के व्यक्तिगत रिकॉर्ड से अलग, एक गोपनीय फ़ाइल में सुरक्षित रूप से प्रलेखित करें, और इस फ़ाइल को मामले से संबंधित सभी कार्रवाइयों, निष्कर्षों और संचार के साथ लगातार अपडेट करें।
- **जांच शुरू करें:** स्थापित प्रक्रियाओं के अनुसार एक निष्पक्ष और तटस्थ जांच करें। जटिल मामलों में, एचआर मामले को एक वरिष्ठ प्रबंधक के पास भेज सकता है।
- **पैटर्न की जांच करें:** समीक्षा करें कि क्या कथित अपराधी के खिलाफ इसी तरह की शिकायतें की गई हैं। यदि हां, तो उनके प्रबंधक को सूचित करें कि जांच के बाद अनुशासनात्मक कार्रवाई, जिसमें नौकरी से बर्खास्तगी भी शामिल है, हो सकती है।
- **शिकायतकर्ता को अधिकारों और विकल्पों की जानकारी दें:** रिसॉर्ट की प्रक्रियाओं, सहायता सेवाओं और उपलब्ध कानूनी उपायों को स्पष्ट रूप से समझाएं।
- **शिकायतकर्ता की इच्छाओं का सम्मान करें:** मामले की परिस्थितियों और गंभीरता को ध्यान में रखते हुए, एचआर को सावधानीपूर्वक यह विचार करना चाहिए कि शिकायतकर्ता अनौपचारिक निपटान (जैसे, मध्यस्थता, सावधानीपूर्वक निपटान) या औपचारिक सुधारात्मक कार्रवाई (जैसे, स्थानांतरण, अनुशासनात्मक प्रक्रिया) में से क्या पसंद करता है।
- **प्रतिवादी को शामिल करना:** शिकायत बताने और यह निर्देश देने के लिए कथित उत्पीड़क से मिलें कि व्यवहार को तुरंत बंद किया जाना चाहिए।
- **समाधान के मार्ग:**

- पंचाट सत्रों का आयोजन करें (केवल तभी जब शिकायतकर्ता सहमत हो)।
- जहाँ आवश्यक हो, अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करें। यौन उत्पीड़न, जबरदस्ती, या धमकियों के मामलों में, उत्पीड़क को तुरंत बर्खास्त कर दिया जाएगा। कानून की अदालत में यौन उत्पीड़न के दोषी पाए गए कर्मचारियों को आंतरिक जांच की परवाह किए बिना बर्खास्त कर दिया जाएगा।

एचआर या प्रबंधकों को किसी भी परिस्थिति में पीड़ित को दोष नहीं देना चाहिए, रिपोर्ट को छिपाना नहीं चाहिए, या कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट करने से हतोत्साहित नहीं करना चाहिए। यदि एचआर या कोई प्रबंधक ऐसा व्यवहार करता है, तो कृपया स्थिति समझाते हुए उन्हें उनके स्वयं के प्रबंधक या किसी वरिष्ठ एचआर नेता को ईमेल भेजें।

## 7. अनुशासनात्मक कार्रवाई और बार-बार अपराध करने वाले

जिन कर्मचारियों को यौन आक्रमण का दोषी पाया जाता है, उन्हें पहली शिकायत और जांच के बाद बर्खास्त कर दिया जाएगा। जिन कर्मचारियों को पहली बार यौन उत्पीड़न (लेकिन आक्रमण नहीं) का दोषी पाया जाता है, उन्हें:

- फटकार लगाई जा सकती है।
- उनका प्रदर्शन समीक्षा "उम्मीदों से कम" मिल सकती है।
- उनकी संभावित पदोन्नति और/या वेतन वृद्धि एक साल के लिए रोक दी जा सकती है।

हम उत्पीड़क कर्मचारियों को दूसरे स्थान पर भी भेज सकते हैं या उनके पीड़ितों की सुरक्षा के लिए अन्य उचित कार्रवाई कर सकते हैं। यदि हमारी जांच में वे वास्तव में दोषी पाए जाते हैं, तो हम दो बार शिकायत आने के बाद दोहराए गए अपराधियों को बर्खास्त कर देंगे। हम इन अनुशासनात्मक कार्रवाइयों को समान रूप से लागू करते हैं। किसी भी यौन अभिविन्यास या अन्य संरक्षित विशेषताओं वाले कर्मचारियों को एक ही अपराध के लिए एक ही तरह से दंडित किया जाएगा।

## 8. पीड़ितों को उत्पीड़न से मदद करना

दावों की जांच करने और अपराधियों को दंडित करने के अलावा, हम यौन उत्पीड़न के पीड़ितों का समर्थन करना चाहते हैं। यदि आपको उत्पीड़न के कारण आघात, तनाव, या अन्य लक्षणों का अनुभव होता है, तो इस पर विचार करें:

- अपने मानसिक स्वास्थ्य को बहाल करने के लिए कुछ दिनों की बीमारी की छुट्टी लेना।
- मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं को कवर करने के लिए चिकित्सा सहायता हेतु एचआर से अनुरोध करना।

यदि आप उन विकल्पों में से किसी को या पुनर्प्राप्ति के अन्य किसी साधन को चुनते हैं, तो आपका रोजगार और आपके लाभ प्रभावित या परिवर्तित नहीं होंगे।

## 9. बोलिए, हम सुनते हैं

यौन उत्पीड़न उन लोगों को थका सकता है जो इसे सहते हैं। इस मुद्दे पर बोलना अक्सर इस डर से मुश्किल होता है कि आपकी बात सुनी नहीं जाएगी, आप प्रबंधकों को नाराज़ कर देंगे, और कॉर्पोरेट संस्कृति को चुनौती देंगे।

कृपया इन भयों को आपको हतोत्साहित न करने दें। हमारी कंपनी यौन उत्पीड़न और किसी भी अन्य प्रकार के उत्पीड़न को रोकने के लिए हर संभव प्रयास करेगी, साथ ही उत्पीड़ित कर्मचारियों का समर्थन करेगी। हमें यह जानना ज़रूरी है कि क्या हो रहा है ताकि हम उस पर कार्रवाई कर सकें। और इस मुद्दे पर अपनी आवाज़ उठाकर, आप हमारी कंपनी को एक खुशहाल कार्यस्थल बनाने और फलने-फूलने में मदद करते हैं।

नवंबर 2025 में अद्यतन किया गया

**Peter Gremes**

महाप्रबंधक

## यौन शोषण और उत्पीड़न की रोकथाम के लिए समिति की स्थापना

### 1. उद्देश्य

इस नीति का उद्देश्य यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न निवारण अधिनियम (16/2014) के अनुपालन में यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न निवारण समिति की स्थापना करना है। यह नीति सभी कर्मचारियों और अतिथियों के लिए एक सुरक्षित, सम्मानजनक और गरिमापूर्ण वातावरण को बढ़ावा देने के साथ-साथ शिकायतों की रोकथाम, रिपोर्टिंग, जांच और निवारण के लिए स्पष्ट और प्रभावी तंत्र सुनिश्चित करती है।

### 2. समिति की स्थापना

- यौन शोषण और उत्पीड़न की रोकथाम के लिए समिति मानव संसाधन विभाग द्वारा स्थापित की जाएगी।
- समिति में कार्यस्थल या संस्थान के वरिष्ठ प्रबंधन में से नियुक्त तीन सदस्य होंगे।
- कम से कम एक सदस्य महिला होगी।
- सदस्य अपने बीच से एक अध्यक्ष का चुनाव करेंगे।
- यौन उत्पीड़न के लिए अनुशासनात्मक कार्रवाई का सामना कर चुका कोई भी व्यक्ति सदस्यता के लिए पात्र नहीं होगा।
- आवश्यकता पड़ने पर बाहरी विशेषज्ञों को सदस्य के रूप में नियुक्त किया जा सकता है।
- समिति का गठन एक वर्ष की अवधि के लिए किया जाएगा, जिसे नवीनीकरण के अधीन रखा जाएगा।

### 3. कर्तव्य और जिम्मेदारियाँ

समिति निम्नलिखित के लिए उत्तरदायी होगी:

- कार्यस्थल पर जागरूकता सामग्री प्रदर्शित करना जिसमें यह बताया गया हो कि यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न कानून द्वारा सख्त रूप से निषिद्ध हैं।
- कर्मचारियों और मेहमानों के लिए यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न की रोकथाम पर प्रशिक्षण और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना।
- शिकायतें प्राप्त करना और, जहां आवश्यक हो, सबूत, गवाहों के बयान और प्रासंगिक दस्तावेज़ एकत्र करना।
- स्थापित प्रक्रियाओं के अनुसार शिकायतों की जांच करना।
- जहां शिकायतें आपराधिक अपराधों का गठन करती हैं, वहां शिकायतकर्ता को संबंधित अधिकारियों के पास मामला दर्ज करने के लिए मार्गदर्शन करना और आवश्यक सहायता प्रदान करना।
- उत्पीड़न के परिणामस्वरूप अन्यायपूर्ण रूप से वंचित किए गए अधिकारों, लाभों या अवसरों को बहाल करने में शिकायतकर्ता की सहायता करना।

### 4. जांच प्रक्रिया

- सभी शिकायतों की जांच लागू विनियमों के तहत निर्धारित प्रक्रियाओं के अनुसार की जाएगी।
- जांचें 60 दिनों के भीतर पूरी की जानी चाहिए, जब तक कि कानून द्वारा अन्यथा निर्दिष्ट न किया गया हो।
- शिकायतकर्ता को अधिकार होगा:
  - शिकायत का एक विस्तृत विवरण प्रस्तुत करने का।
  - शिकायत के समर्थन में गवाहों और सबूतों को पेश करने का।
- प्रतिवादी को अधिकार होगा:
  - शिकायत के विवरणों की जानकारी पाने का।
  - अपना बचाव प्रस्तुत करने और सबूत या गवाह पेश करने का।

## 5. सुधारात्मक उपाय

जांच के समापन पर, समिति यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न नीति के अनुसार, अपराध की गंभीरता और परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए, एक या अधिक अनुशासनात्मक कार्रवाई की सिफारिश कर सकती है।  
लिया गया सभी उपाय कर्मचारी की फाइल में विधिवत दर्ज किए जाएँगे।

## 6. समिति के सदस्य के खिलाफ शिकायतें

जिन मामलों में किसी समिति के सदस्य के खिलाफ शिकायत दर्ज की जाती है, उनमें निम्नलिखित में से एक लागू होगा:

- शिकायतकर्ता सीधे संबंधित न्यायाधिकरण से संपर्क कर सकता है।
- संबंधित सदस्य स्वयं को अलग कर लेंगे, और समिति उनके बिना कार्यवाही आगे बढ़ाएगी।
- मानव संसाधन विभाग या वरिष्ठतम अधिकारी, शिकायतकर्ता की सहमति से एक अस्थायी समिति का गठन करेगा।

## 7. गोपनीयता

सभी शिकायतों, जांचों और परिणामों को शामिल सभी पक्षों की गोपनीयता और गरिमा की रक्षा के लिए अत्यंत गोपनीयता के साथ संभाला जाएगा।

## 8. नीति की समीक्षा

लागू कानूनों के अनुपालन और निवारक उपायों की प्रभावशीलता सुनिश्चित करने के लिए इस नीति की वार्षिक समीक्षा की जाएगी।



REETHI FARU RESORT

RAA ATOLL • MALDIVES

## कर्मचारी शिकायत प्रपत्र

आपका नाम: \_\_\_\_\_ दिनांक: \_\_\_\_\_

शीर्षक: \_\_\_\_\_ फ़ोन नंबर: \_\_\_\_\_

स्थिति: कर्मचारी \_\_\_\_\_ अतिथि \_\_\_\_\_ अन्य (विवरण दें) \_\_\_\_\_

विभाग: \_\_\_\_\_

पता: \_\_\_\_\_

### शिकायत की जानकारी

घटना की तिथि: \_\_\_\_\_ घटना का समय: \_\_\_\_\_

घटना का स्थान: \_\_\_\_\_

कृपया घटना का विस्तार से वर्णन करें:

---

---

---

---

---

---

---

---

यदि अन्य लोग हैं जिन्होंने इस घटना को देखा है, तो कृपया उनका नाम और फोन नंबर नीचे दें:

---

---

---

क्या यह पहली बार है कि आपने इस व्यक्ति के बारे में यह चिंता व्यक्त की है?

\_\_\_\_\_ हाँ \_\_\_\_\_ नहीं

## यौन शोषण और उत्पीड़न की रोकथाम समिति

### रचना

रीठी फारू रिज़ॉर्ट में यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न की रोकथाम के लिए समिति का गठन कार्यस्थल में यौन दुर्व्यवहार और उत्पीड़न से सुरक्षा प्रदान करने तथा संबंधित शिकायतों की रोकथाम और निवारण सुनिश्चित करने के उद्देश्य से किया गया है। तदनुसार, निम्नलिखित सदस्यों से मिलकर एक शिकायत समिति रीठी फारू रिज़ॉर्ट में एक वर्ष की अवधि के लिए स्थापित की गई है।

Sr. No.	नाम	पदनाम	संपर्क नंबर
01	Mr. Ahmed Nasih	मानव संसाधन प्रबंधक	7771170
02	Ms. Tanusree Bose	फ्रंट ऑफिस प्रबंधक	9784709
03	Mr. Ajoy Sreenivasan	कार्यकारी गृहपाल	7906296