

ലൈംഗിക പീഡനവും ശല്യപ്പെടുത്തലും സംബന്ധിച്ച നയം

നയ സംഗ്രഹവും ലക്ഷ്യവും

ഞങ്ങളുടെ ലൈംഗികാതിക്രമ, ശല്യപ്പെടുത്തൽ നയം, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിലെ സ്ത്രീപുരുഷന്മാരെ അനാവശ്യമായ ലൈംഗിക മുന്നേറ്റങ്ങളിൽ നിന്ന് സംരക്ഷിക്കുകയും, സംഭവങ്ങൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്യുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെയാണ് തയ്യാറാക്കിയിരിക്കുന്നത്. പരാതികൾ എങ്ങനെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു, ലൈംഗികാതിക്രമത്തെ എങ്ങനെ ശിക്ഷിക്കുന്നു, ഇരകളെ എങ്ങനെ സഹായിക്കുന്നു എന്നിവയെക്കുറിച്ചും ഞങ്ങൾ വിശദീകരിക്കും.

ഞങ്ങളുടെ തൊഴിലിടത്തിൽ ലൈംഗിക പീഡനത്തെ ഏത് രൂപത്തിലായാലും ഞങ്ങൾ സഹിക്കില്ല. പരസ്പര ബഹുമാനത്തിലും സഹകരണത്തിലും അധിഷ്ഠിതമാണ് ഞങ്ങളുടെ സംസ്കാരം. ലൈംഗിക പീഡനം ആ തത്വങ്ങളുടെ ഗുരുതരമായ ലംഘനമാണ്. ലൈംഗിക പീഡനവും അധിക്ഷേപവും തടയുന്നതിനുള്ള നിയമവുമായി (16/2014) ബന്ധപ്പെട്ട നിയമങ്ങൾ പാലിക്കാനുള്ള ഞങ്ങളുടെ പ്രതിബദ്ധതയും ഞങ്ങൾ ഇതിനാൽ ഉറപ്പുനൽകുന്നു.

വ്യാപ്തി

ലിംഗം, ലൈംഗിക ചായ്വ്, തസ്തിക, ജോലി, സീനിയോറിറ്റി, പദവി, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് സംരക്ഷിത സ്വഭാവവിശേഷങ്ങൾ എന്നിവ പരിഗണിക്കാതെ, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിലെ എല്ലാ വ്യക്തികൾക്കും ഈ നയം ബാധകമാണ്. ഈ നയം പാലിക്കാൻ നാമെല്ലാവരും ബാധ്യസ്ഥരാണ്.

കൂടാതെ, കമ്പനിക്കുള്ളിൽ നിന്നോ പുറത്തുനിന്നോ ഉള്ള ലൈംഗിക പീഡനത്തെ ഞങ്ങൾ സഹിക്കില്ല. ജീവനക്കാർ, നിക്ഷേപകർ, കരാറുകാർ, ഉപഭോക്താക്കൾ, ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയുമായി ഇടപഴകുന്ന എല്ലാവരും ഈ നയത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നു.

1. നയ ഘടകങ്ങൾ

ലൈംഗിക പീഡനം എന്നാൽ എന്താണ്?

ഈ നയത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി, "ലൈംഗികാതിക്രമം" എന്നതിനെ ലൈംഗികാതിക്രമം തടയൽ നിയമത്തിൽ (16/2014) വിവരിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ വ്യാഖ്യാനിക്കും. അതായത്, ഒരാളുടെ സമ്മതമില്ലാതെ മറ്റൊരാൾ അയാൾക്കെതിരെയോ അയാളുമായി ബന്ധപ്പെട്ടോ ചെയ്യുന്ന ഒരു ലൈംഗിക പ്രവൃത്തിയെയാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്. ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന് പല രൂപങ്ങളുണ്ട്, അവയുടെ ഗൗരവവും വ്യത്യസ്തമാണ്. ഒരാൾ താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുമ്പോൾ മറ്റൊരാളെ ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കുന്നു:

- ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള ലൈംഗിക സേവനങ്ങൾ സൂചിപ്പിക്കുക, നിർദ്ദേശിക്കുക, അല്ലെങ്കിൽ ആവശ്യപ്പെടുക.

- മറ്റൊരാളുടെ വ്യക്തിപരമായ ഇടത്തിൽ കടന്നുകയറുക (ഉദാഹരണത്തിന്, അനുചിതമായ സ്പർശനം)
- ലൈംഗിക പ്രവൃത്തികളിൽ ഏർപ്പെടാൻ മറ്റൊരാളെ പിന്തുടരുകയോ, ഭയപ്പെടുത്തുകയോ, നിർബന്ധിക്കുകയോ, ഭീഷണിപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുക.
- ലൈംഗികമായി വ്യക്തമായ വസ്തുക്കളോ സന്ദേശങ്ങളോ അയക്കുകയോ പ്രദർശിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുക.
- ഒരാളുടെ രൂപഭാവം, വസ്ത്രധാരണം, ലൈംഗികത, അല്ലെങ്കിൽ ലിംഗഭേദം എന്നിവയെക്കുറിച്ച് അപകീർത്തികരമായ രീതിയിലോ, ഒരു വസ്തുവായി കാണുന്ന രീതിയിലോ, അല്ലെങ്കിൽ അവർക്ക് അസ്വസ്ഥതയുണ്ടാക്കുന്ന രീതിയിലോ അഭിപ്രായം പറയുക.
- ആരെങ്കിലും അപമാനിക്കുകയോ വേദനിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യുന്ന അശ്ലീലമായ അഭിപ്രായങ്ങൾ, തമാശകൾ, അല്ലെങ്കിൽ ആംഗ്യങ്ങൾ നടത്തുക.
- മറ്റൊരാളുടെ സമ്മതമില്ലാതെ, അയാളെ നിരന്തരം പിന്തുടരുകയോ പ്രണയാഭ്യർത്ഥന നടത്തുകയോ ചെയ്യുക. കൂടാതെ, അനുചിതമായ സമയത്ത് (ഉദാഹരണത്തിന്, ഒരു ടീം മീറ്റിംഗിൽ) ഒരാളോട് പ്രണയാഭ്യർത്ഥന നടത്തുന്നത് ലൈംഗിക പീഡനമായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു, ഈ സമീപനങ്ങൾ മറ്റൊരു സാഹചര്യത്തിൽ സ്വാഗതാർഹമായിരുന്നെങ്കിൽ പോലും. കാരണം, അത്തരം പ്രവൃത്തികൾ ഒരാളുടെ തൊഴിൽപരമായ സൽപ്പേരിന് ഹാനികരമാവുകയും അവരെ കൂടുതൽ പീഡനത്തിന് ഇരയാക്കുകയും ചെയ്യും.

ലൈംഗിക പീഡനത്തിന്റേ ഏറ്റവും തീവ്രമായ രൂപം ലൈംഗികാതിക്രമമാണ്. ഇതൊരു ഗുരുതരമായ കുറ്റകൃത്യമാണ്, കുറ്റവാളികൾക്കെതിരെ കേസ് ഫയൽ ചെയ്യാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് ഞങ്ങളുടെ കമ്പനി പിന്തുണ നൽകുന്നതാണ്.

2. ലൈംഗിക പീഡനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഞങ്ങളുടെ റിസോർട്ടിന്റേ നിയമങ്ങൾ

- നമ്മുടെ ജീവനക്കാരെ ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കാൻ ആർക്കും അവകാശമില്ല. ഗുരുതരമായ പീഡനക്കുറ്റത്തിന് നമ്മുടെ റിസോർട്ടിലെ ഏതൊരു വ്യക്തിയും കുറ്റക്കാരനാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ, അവരെ ഉടൻടി പിരിച്ചുവിടുന്നതാണ്. കരാറുകാരുടെയോ സേവനദാതാക്കളുടെയോ പ്രതിനിധികൾ ഉൾപ്പെടുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ, അവരുടെ തൊഴിലുടമയിൽ നിന്ന് കർശനമായ അച്ചടക്ക നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാൻ ഞങ്ങൾ ആവശ്യപ്പെടുകയും കൂടാതെ/അല്ലെങ്കിൽ ആ വ്യക്തിയെ ഞങ്ങളോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് സ്ഥിരമായി നീക്കം ചെയ്യുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യും.
- ലൈംഗിക പീഡനം എന്നത് ഒട്ടും നിസ്സാരമായി കൈകാര്യം ചെയ്യാവുന്ന ഒന്നല്ല. ഏത് തരത്തിലുള്ള പീഡനത്തിനും ജീവനക്കാരെ തളർത്താനും ഒരു പ്രതികൂലമായ തൊഴിലിടം സൃഷ്ടിക്കാനും കഴിയും. ഞങ്ങൾ എല്ലാ പരാതികളും കേൾക്കുകയും കുറ്റവാളികളെ ഉചിതമായി ശിക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യും.
- ലൈംഗിക പീഡനം എന്നത് മറ്റുള്ളവരെ അത് എങ്ങനെ അനുഭവിപ്പിക്കുന്നു എന്നതിനെക്കുറിച്ചാണ്. പ്ലേർട്ടിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ ലൈംഗികമായ അഭിപ്രായങ്ങൾ പോലുള്ള പെരുമാറ്റങ്ങൾ ലൈംഗിക പീഡനമായി പലരും കണക്കാക്കാറില്ല, കാരണം അവയെ അങ്ങനെ മുദ്രകുത്താൻ കഴിയാത്തത്ര നിരുപദ്രവകരമാണെന്ന് അവർ കരുതുന്നു. എന്നാൽ നിങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന എന്തെങ്കിലും നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകർക്ക്

അസ്വസ്ഥതയുണ്ടാക്കുകയോ സുരക്ഷിതത്വമില്ലായ്മ അനുഭവിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്താൽ, നിങ്ങൾ അത് നിർത്തണം.

- മറിച്ചാണ് തെളിയിക്കപ്പെടുന്നത് വരെ, എല്ലാ ലൈംഗിക പീഡന പരാതികളും നിയമപരമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ കരുതുന്നു. ലൈംഗിക പീഡനത്തിന് ഇരയായവരുടെ പരാതികൾ ഞങ്ങൾ ശ്രദ്ധയോടെ കേൾക്കുകയും എല്ലായ്പ്പോഴും അന്വേഷണങ്ങൾ ശരിയായ രീതിയിൽ നടത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. ഇടയ്ക്കിടെയുണ്ടാകുന്ന വ്യാജ റിപ്പോർട്ടുകൾ ഈ തത്വത്തെ ദുർബലപ്പെടുത്തുന്നില്ല.
- പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരെ കൂടുതൽ പീഡിപ്പിക്കാൻ ഞങ്ങൾ അനുവദിക്കില്ല. ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരെ ഞങ്ങൾ പൂർണ്ണമായി പിന്തുണയ്ക്കുകയും അവർക്കെതിരെ ഒരുവിധ പ്രതികൂല നടപടികളും സ്വീകരിക്കില്ല. ഉദാഹരണത്തിന്, മോശം ശമ്പളമോ ആനുകൂല്യങ്ങളോ ഉള്ള തസ്തികകളിലേക്ക് ഞങ്ങൾ അവരെ മാറ്റുകയോ, മാറ്റുള്ളവരെ അവർക്കെതിരെ പ്രതികാര നടപടികൾ എടുക്കാൻ അനുവദിക്കുകയോ ചെയ്യില്ല.
- ലൈംഗിക പീഡനത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുകയോ അവഗണിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നവർ കുറ്റവാളികളെപ്പോലെത്തന്നെ കുറ്റക്കാരാണ്. മാനേജർമാരും എച്ച്ആർ വിഭാഗവും പ്രത്യേകിച്ചും, ലൈംഗിക പീഡനം തടയുന്നതിനും സംശയങ്ങളുണ്ടാകുമ്പോഴോ പരാതികൾ ലഭിക്കുമ്പോഴോ നടപടിയെടുക്കുന്നതിനും ബാധ്യസ്ഥരാണ്. ഇത്തരം പെരുമാറ്റങ്ങൾ തുടരാൻ അനുവദിക്കുന്നതോ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതോ അച്ചടക്ക നടപടികളിലേക്ക് നയിക്കും. ലൈംഗിക പീഡനത്തിന് സാക്ഷ്യം വഹിക്കുന്നവരോ മറ്റ് തെളിവുകൾ കൈവശമുള്ളവരോ എച്ച്ആർ വിഭാഗത്തെ അറിയിക്കേണ്ടതാണ്.

3. ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളും പീഡനങ്ങളും തടയുന്നതിനുള്ള സമിതി

ലൈംഗികാതിക്രമം തടയൽ നിയമം (16/2014) പ്രകാരം, തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ നിന്നും പീഡനത്തിൽ നിന്നും സംരക്ഷണം നൽകുന്നതിനും, ലൈംഗികാതിക്രമ പരാതികൾ തടയുന്നതിനും പരിഹരിക്കുന്നതിനും, അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതോ അനുബന്ധമായതോ ആയ കാര്യങ്ങൾക്കുമായി മാനവ വിഭവശേഷി വകുപ്പ് ഒരു സമിതി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്. ലൈംഗികാതിക്രമം തടയൽ സമിതി രൂപീകരിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു സമർപ്പിതമായ നയവും നടപടിക്രമവും ഈ നയത്തിന്റെ അനുബന്ധം-1-ൽ നൽകിയിട്ടുണ്ട്.

4. ലൈംഗിക പീഡനം എങ്ങനെ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാം

നിങ്ങൾ ലൈംഗികമായി പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ (അല്ലെങ്കിൽ മറ്റൊരാൾ പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുന്നു എന്ന് സംശയിക്കുന്നുവെങ്കിൽ), ദയവായി അത് എച്ച്ആർ മാനേജറെയോ നിങ്ങളുടെ മാനേജറെയോ അറിയിക്കുക. ബലാത്സംഗം പോലുള്ള ഗുരുതരമായ സന്ദർഭങ്ങളിൽ, നിങ്ങൾ കേസ് ഫയൽ ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നുവെന്ന് എച്ച്ആറിനെ അറിയിക്കുക, അപ്പോൾ പോലീസിന്റെ സഹായം തേടുന്നതായിരിക്കും. ഇത്തരം വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ച് തുറന്നുപറയാൻ പലപ്പോഴും പ്രയാസമാണെന്ന് ഞങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുന്നു, എന്നാൽ നിങ്ങൾക്കും നിങ്ങളുടെ സഹപ്രവർത്തകർക്കും വേണ്ടി നീതിപരവും സുരക്ഷിതവുമായ ഒരു തൊഴിലിടം കെട്ടിപ്പടുക്കാൻ ഞങ്ങൾക്ക് നിങ്ങളുടെ സഹായം ആവശ്യമാണ്.

ഞങ്ങളുടെ റിസോർട്ടിനുള്ളിലെ ലൈംഗിക പീഡനത്തെക്കുറിച്ച് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യണമെന്നുണ്ടെങ്കിൽ, നിങ്ങൾക്ക് രണ്ട് മാർഗങ്ങളുണ്ട്:

- എച്ച്ആർ മാനേജറുമായോ നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറുമായോ ഒരു അടിയന്തര മീറ്റിംഗ് ആവശ്യപ്പെടുക. മീറ്റിംഗിൽ എത്തിയാൽ, സാധ്യമായത്രയും വിശദമായി സാഹചര്യം വിവരിച്ചുകൊടുക്കുക. നിങ്ങളുടെ കയ്യിൽ കൃത്യമായ തെളിവുകളുണ്ടെങ്കിലും (ഉദാഹരണത്തിന്, ഇമെയിലുകൾ) ഉണ്ടെങ്കിൽ, അത് ഫോർവേഡ് ചെയ്യുകയോ മീറ്റിംഗിലേക്ക് കൊണ്ടുവരികയോ ചെയ്യുക.
- നിങ്ങളുടെ പരാതി ഇമെയിൽ വഴി അയക്കുക. നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസർക്ക് അയക്കുന്നതാണെങ്കിൽ, ദയവായി ഇമെയിലിൽ എച്ച്ആർ-നെ സിസി ചെയ്യുകയും അന്വേഷണത്തിൽ ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന തെളിവുകളോ വിവരങ്ങളോ അറ്റാച്ച് ചെയ്യുകയും ചെയ്യുക. എച്ച്ആറും നിങ്ങളുടെ സൂപ്പർവൈസറും ഈ വിഷയം ചർച്ച ചെയ്യുകയും എത്രയും പെട്ടെന്ന് നിങ്ങളെ ബന്ധപ്പെടുകയും ചെയ്യും. നിങ്ങൾ ഒരു ആക്രമണത്തെക്കുറിച്ച് പോലീസിൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്താൽ, വിഷയം പരിഹരിക്കപ്പെടുന്നതുവരെ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനി സാധ്യമായ എല്ലാ പിന്തുണയും നൽകും. ഏത് സാഹചര്യത്തിലും, നിങ്ങൾ പീഡിപ്പിക്കപ്പെടുന്നില്ലെന്നും, സുരക്ഷാ വീഡിയോ ദൃശ്യങ്ങൾ അല്ലെങ്കിൽ ഇമെയിലുകൾ പോലുള്ള, കോടതിയിൽ ഹാജരാക്കാൻ കഴിയുന്ന പ്രസക്തമായ തെളിവുകൾ നിങ്ങൾക്ക് ലഭ്യമാക്കുമെന്നും (മറ്റ് ജീവനക്കാരുടെ രഹസ്യ വിവരങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്താതെ) ഞങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കും.

5. അനാവശ്യമായ ശല്യപ്പെടുത്തൽ

ചിലപ്പോൾ, മറ്റുള്ളവരെ ശല്യപ്പെടുത്തുന്ന ആളുകൾക്ക് ഞങ്ങളുടെ പെരുമാറ്റം തെറ്റാണെന്ന് തിരിച്ചറിയണമെന്നില്ല. ഇത് സംഭവിക്കാമെന്ന് ഞങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുന്നു, എന്നാൽ അത് കുറ്റവാളിയുടെ പ്രവൃത്തികളുടെ ഉത്തരവാദിത്തം ഒട്ടും കുറയ്ക്കുന്നില്ല.

ഈ നയത്തിന്റെ നിർവചനപ്രകാരം ഞങ്ങളുടെ പെരുമാറ്റം ലൈംഗിക പീഡനമാണെന്ന് ഒരാൾക്ക് മനസ്സിലായിട്ടില്ലെന്ന് നിങ്ങൾക്ക് സംശയമുണ്ടെങ്കിൽ, അവരോട് അത് അറിയിക്കുകയും നിർത്താൻ ആവശ്യപ്പെടുകയും ചെയ്യുക. തെളിവായി സൂക്ഷിക്കാൻ സാധിക്കുന്നതിനാൽ ഇത് ഇമെയിൽ വഴി ചെയ്യുന്നതാണ് ഉചിതം. താഴെ പറയുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഈ രീതി ഉപയോഗിക്കരുത്:

- നിങ്ങളുടെ മാനേജർ, ഉന്നത മാനേജർ, നിക്ഷേപകൻ, അല്ലെങ്കിൽ അതിഥി എന്നിവരാണ് പീഡിപ്പിക്കുന്നയാൾ എങ്കിൽ.
- ലൈംഗിക പീഡനം അപ്രധാനമായ അഭിപ്രായങ്ങൾ, പ്ലേർട്ടിംഗ് അല്ലെങ്കിൽ തമാശകൾ എന്നതിനപ്പുറം പോകുന്നു എങ്കിൽ.

മുകളിൽ പറഞ്ഞിട്ടുള്ള സന്ദർഭങ്ങളിൽ, എത്രയും പെട്ടെന്ന് എച്ച്ആർ-നെ അറിയിക്കുക.

6. മാനേജർമാരുടെയും എച്ച്ആറിന്റെയും കമ്മിറ്റിയുടെയും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

ആദരവ്, അന്തസ്സ്, വിശ്വാസം എന്നിവയുൾക്കൊള്ളുന്ന ഒരു തൊഴിലിട സംസ്കാരം വളർത്തിയെടുക്കുന്നതിൽ ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സസ് (എച്ച്ആർ) വിഭാഗത്തിനും മാനേജർമാർക്കും നിർണ്ണായകമായ ഉത്തരവാദിത്തമുണ്ട്. അവബോധം, ഉത്തരവാദിത്തം, ആദരപൂർണ്ണമായ പെരുമാറ്റം എന്നിവ റിസോർട്ടിലെ എല്ലാ തലങ്ങളിലും

പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിലൂടെ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളും പീഡനങ്ങളും തടയുക എന്നതാണ് അവരുടെ പ്രധാന കടമ.

എന്നിരുന്നാലും, ഒരു സംഭവം ഉണ്ടാവുകയും പരാതി ലഭിക്കുകയും ചെയ്താൽ, എച്ച്ആർ വിഭാഗവും മാനേജർമാരും നിയമത്തിനും റിസോർട്ടിന്റെ നയങ്ങൾക്കും അനുസൃതമായി, വേഗത്തിലും നീതിയുക്തമായും പ്രതികരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

മാനേജർമാരുടെ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

പരാതി ലഭിച്ചാലുടൻ മാനേജർമാർ എച്ച്ആർ-നെ അറിയിക്കണം, കൂടാതെ റിസോർട്ടിന്റെ നടപടിക്രമങ്ങൾ വിശദീകരിച്ചും ഈ പ്രക്രിയയിലുടനീളം പരാതിക്കാരന് പിന്തുണ ലഭിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കിയും അവരെ നയിക്കുകയും വേണം.

എച്ച്ആറിന്റെയും കമ്മിറ്റിയുടെയും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ

എച്ച്ആറിന് ഒരു പരാതി ലഭിക്കുമ്പോൾ, ലൈംഗികാതിക്രമവും പീഡനവും തടയുന്നതിനുള്ള സമിതിയിലേക്ക് (Committee on the Prevention of Sexual Abuse and Harassment) ആ വിഷയം റഫർ ചെയ്യും. എച്ച്ആർ, സമിതിയുമായി സഹകരിച്ച്, താഴെ പറയുന്ന നടപടികൾ സ്വീകരിക്കും:

- **വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുക:** പരാതിക്കാരനിൽ നിന്ന് തീയതികൾ, സമയങ്ങൾ, സ്ഥലങ്ങൾ, സാക്ഷികൾ, ലഭ്യമായ മറ്റ് തെളിവുകൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടെയുള്ള വിശദമായ രേഖാമൂലമുള്ളതോ വാക്കാലുള്ളതോ ആയ വിവരങ്ങൾ ശേഖരിക്കുക.
- **രഹസ്യ സ്വഭാവമുള്ള രേഖകൾ സൂക്ഷിക്കുക:** ജീവനക്കാരന്റെ പേഴ്സണൽ റെക്കോർഡുകളിൽ നിന്ന് വേറിട്ട്, ഒരു രഹസ്യ ഫയലിൽ റിപ്പോർട്ട് സൂക്ഷിതമായി രേഖപ്പെടുത്തുക, കേസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ നടപടികളും കണ്ടെത്തലുകളും ആശയവിനിമയങ്ങളും ഈ ഫയലിൽ തുടർച്ചയായി അപ്ഡേറ്റ് ചെയ്യുക.
- **അന്വേഷണം ആരംഭിക്കുക:** സ്ഥാപിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് ന്യായവും നിഷ്പക്ഷവുമായ ഒരു അന്വേഷണം നടത്തുക. സങ്കീർണ്ണമായ കേസുകളിൽ, എച്ച്ആർ ഈ വിഷയം ഒരു സീനിയർ മാനേജർക്ക് കൈമാറാവുന്നതാണ്.
- **പതിവുകളുണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക:** ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന പ്രതിക്കേതിരെ സമാനമായ പരാതികൾ ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടോ എന്ന് പരിശോധിക്കുക. അങ്ങനെയൊന്നെങ്കിൽ, അന്വേഷണത്തിന് ശേഷം പിരിച്ചുവിടൽ ഉൾപ്പെടെയുള്ള ശിക്ഷാനടപടികൾ ഉണ്ടായേക്കാമെന്ന് അവരുടെ മാനേജരെ അറിയിക്കുക.
- **പരാതിക്കാരനെ അവകാശങ്ങളും ഓപ്ഷനുകളും അറിയിക്കുക:** റിസോർട്ടിന്റെ നടപടിക്രമങ്ങൾ, പിന്തുണ സേവനങ്ങൾ, ലഭ്യമായ നിയമപരമായ പരിഹാരങ്ങൾ എന്നിവ വ്യക്തമായി വിശദീകരിക്കുക.
- **പരാതിക്കാരന്റെ ആഗ്രഹങ്ങൾ മാനിക്കുക:** കേസിന്റെ സാഹചര്യങ്ങളും ഗൗരവവും കണക്കിലെടുക്കുന്നതിനൊപ്പം, പരാതിക്കാരൻ അനുപചാരികമായ പരിഹാരം (ഉദാഹരണത്തിന്, മധ്യസ്ഥത, രഹസ്യമായി കൈകാര്യം ചെയ്യൽ) ആണോ അതോ ഔദ്യോഗികമായ തിരുത്തൽ നടപടി (ഉദാഹരണത്തിന്, സ്ഥലംമാറ്റം, അച്ചടക്ക നടപടി) ആണോ ആഗ്രഹിക്കുന്നതെന്ന് എച്ച്ആർ ശ്രദ്ധാപൂർവ്വം പരിഗണിക്കണം.
- **പ്രതിവാദിയുമായി ബന്ധപ്പെടുക:** പരാതി അറിയിക്കുന്നതിനും ആ പെരുമാറ്റം ഉടൻ തീർത്തണമെന്ന് നിർദ്ദേശിക്കുന്നതിനും ആരോപിക്കപ്പെടുന്ന പീഡിപ്പിക്കുന്നയാളുമായി കൂടിക്കാഴ്ച നടത്തുക.

- പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങൾ:

- മധ്യസ്ഥതാ ചർച്ചകൾ ക്രമീകരിക്കുക (പരാതിക്കാരൻ സമ്മതിക്കുകയാണെങ്കിൽ മാത്രം).
- ആവശ്യമുള്ളിടത്ത് അച്ചടക്ക നടപടികൾ ആരംഭിക്കുക. ലൈംഗികാതിക്രമം, നിർബന്ധം, അല്ലെങ്കിൽ ഭീഷണിപ്പെടുത്തൽ എന്നിവയുടെ കാര്യങ്ങളിൽ, പീഡിപ്പിക്കുന്നയാളെ ഉടൻ പിരിച്ചുവിടും. ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന് നിയമപരമായി ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാരെ ആന്തരിക അന്വേഷണത്തിന്റേ ഫലം നോക്കാതെ പിരിച്ചുവിടുന്നതാണ്.

ഒരു സാഹചര്യത്തിലും എച്ച്ആറോ മാനേജർമാരോ ഇരയെ കുറ്റപ്പെടുത്തുകയോ, റിപ്പോർട്ട് മറച്ചുവെക്കുകയോ, ലൈംഗികാതിക്രമം റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിൽ നിന്ന് ജീവനക്കാരെ പിന്തിരിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യരുത്. എച്ച്ആറോ മാനേജറോ അങ്ങനെ പെരുമാറുകയാണെങ്കിൽ, ദയവായി സാഹചര്യം വിശദീകരിച്ച് അവരുടെ സ്വന്തം മാനേജർക്കോ ഒരു സീനിയർ എച്ച്ആർ നേതാവിനോ ഇമെയിൽ അയക്കുക.

7. ശിക്ഷാനടപടികളും ആവർത്തിച്ചുള്ള കുറ്റവാളികളും

ലൈംഗികാതിക്രമത്തിൽ കുറ്റക്കാരാണെന്ന് കണ്ടെത്തുന്ന ജീവനക്കാരെ ആദ്യ പരാതിക്കും അന്വേഷണത്തിനും ശേഷം പിരിച്ചുവിടുന്നതാണ്.

ലൈംഗികാതിക്രമം അല്ലാതെ, ലൈംഗിക പീഡനത്തിൽ ആദ്യമായി കുറ്റക്കാരാണെന്ന് കണ്ടെത്തുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് താഴെ പറയുന്നവ സംഭവിക്കാം:

- ശാസന ലഭിക്കാം.
- പ്രകടന വിലയിരുത്തലിൽ "പ്രതീക്ഷകൾക്കപ്പുറം അല്ല" എന്ന ഗ്രേഡ് ലഭിക്കാം.
- പ്രതീക്ഷിക്കുന്ന സ്ഥാനക്കയറ്റങ്ങളും/അല്ലെങ്കിൽ ശമ്പള വർദ്ധനകളും ഒരു വർഷത്തേക്ക് മരവിപ്പിക്കപ്പെടേക്കാം.

പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ടവരെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി, ഞങ്ങൾ പീഡിപ്പിക്കുന്നവരെ സ്ഥലം മാറ്റുകയോ മറ്റ് ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയോ ചെയ്തേക്കാം. ഞങ്ങളുടെ അന്വേഷണത്തിൽ അവർ കുറ്റക്കാരാണെന്ന് തെളിഞ്ഞാൽ, ആവർത്തിച്ച് കുറ്റം ചെയ്യുന്നവർക്കെതിരെ രണ്ടാമത്തെ പരാതി ലഭിച്ചതിന് ശേഷം ഞങ്ങൾ പിരിച്ചുവിടുന്നതാണ്.

ഈ അച്ചടക്ക നടപടികൾ ഞങ്ങൾ ഏകീകൃതമായി പ്രയോഗിക്കുന്നു. ഏത് ലൈംഗികചായ്വോ മറ്റ് സംരക്ഷിത സ്വഭാവസവിശേഷതകളോ ഉള്ള ജീവനക്കാർക്കും ഒരേ തരത്തിലുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്ക് ഒരേ രീതിയിലായിരിക്കും ശിക്ഷ ലഭിക്കുക.

8. പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ടവരെ സഹായിക്കുന്നു

പരാതികൾ അന്വേഷിക്കുന്നതിനും കുറ്റവാളികളെ ശിക്ഷിക്കുന്നതിനും പുറമെ, ലൈംഗികാതിക്രമത്തിന് ഇരയായവർക്ക് പിന്തുണ നൽകാനും ഞങ്ങൾ ആഗ്രഹിക്കുന്നു. പീഡനം കാരണം നിങ്ങൾക്ക് മാനസികാഘാതം, സമ്മർദ്ദം, അല്ലെങ്കിൽ മറ്റ് ലക്ഷണങ്ങൾ എന്നിവ അനുഭവപ്പെടുന്നുവെങ്കിൽ, താഴെ പറയുന്നവ പരിഗണിക്കുക:

- നിങ്ങളുടെ മാനസികാരോഗ്യം വീണ്ടെടുക്കുന്നതിനായി കുറച്ച് ദിവസത്തെ അനുവധി എടുക്കുക.

- മാനസികാരോഗ്യ സേവനങ്ങൾക്കായി ചികിത്സാ സഹായം നൽകണമെന്ന് എച്ച്ആറിനോട് (HR) ആവശ്യപ്പെടുക.

ഈ മാർഗ്ഗങ്ങളോ മറ്റ് രോഗമുക്തി മാർഗ്ഗങ്ങളോ നിങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുകയാണെങ്കിൽ, നിങ്ങളുടെ ജോലിയോ ആനുകൂല്യങ്ങളോ അപകടത്തിലാകുകയോ മാറ്റം വരികയോ ചെയ്തില്ല.

9. സംസാരിക്കൂ, ഞങ്ങൾ കേൾക്കുന്നു

ലൈംഗിക പീഡനം അതിന് ഇരയാവുന്നവരെ തീർത്തും തളർത്തിക്കളഞ്ഞേക്കാം. കേൾക്കപ്പെടില്ലെന്ന ഭയവും, മാനേജർമാരെ അസ്വസ്ഥരാക്കുമെന്ന പേടിയും, കോർപ്പറേറ്റ് സംസ്കാരത്തെ വെല്ലുവിളിക്കേണ്ടി വരുമെന്ന ചിന്തയും കാരണം ഈ വിഷയത്തെക്കുറിച്ച് തുറന്നുപറയാൻ പലപ്പോഴും പ്രയാസമാണ്.

ദയവായി ഈ ഭയങ്ങൾ നിങ്ങളെ പിന്തിരിപ്പിക്കരുത്. ലൈംഗിക പീഡനവും മറ്റ് ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള പീഡനങ്ങളും തടയുന്നതിനായി ഞങ്ങളുടെ കമ്പനി സാധ്യമായതെല്ലാം ചെയ്യും, അതോടൊപ്പം പീഡിപ്പിക്കപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്ക് പിന്തുണയും നൽകും. എന്താണ് സംഭവിക്കുന്നതെന്ന് ഞങ്ങൾ അറിയേണ്ടതുണ്ട്, അതുവഴി ഞങ്ങൾക്ക് നടപടിയെടുക്കാൻ സാധിക്കും. ഈ വിഷയത്തിൽ നിങ്ങളുടെ ശബ്ദമുയർത്തുന്നതിലൂടെ, സന്തോഷകരമായ ഒരു തൊഴിലിടം സൃഷ്ടിക്കാനും മുന്നേറാനും നിങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയെ സഹായിക്കുകയാണ്.

നവംബർ 2025-ൽ പുതുക്കിയത്

Peter Gremes

ജനറൽ മാനേജർ

അനുബന്ധം 1 - ലൈംഗികാതിക്രമവും പീഡനവും തടയുന്നതിനുള്ള നയം

ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളും പീഡനങ്ങളും തടയുന്നതിനുള്ള സമിതിയുടെ രൂപീകരണം

1. ഉദ്ദേശ്യം

ഈ നയത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം, ലൈംഗികാതിക്രമം மற்றும் പീഡന തടയൽ നിയമം (16/2014) അനുസരിച്ച്, ലൈംഗികാതിക്രമം, പീഡനം എന്നിവ തടയുന്നതിനുള്ള ഒരു സമിതി രൂപീകരിക്കുക എന്നതാണ്. പരാതികളുടെ തടയൽ, റിപ്പോർട്ടിംഗ്, അന്വേഷണം, പരിഹാരം എന്നിവയ്ക്കുള്ള വ്യക്തവും ഫലപ്രദവുമായ സംവിധാനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനൊപ്പം, എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും അതിഥികൾക്കും സുരക്ഷിതവും, ആദരവുള്ളതും, അന്തസ്സുള്ളതുമായ ഒരു അന്തരീക്ഷം വളർത്തിയെടുക്കുക എന്നതും ഈ നയം ലക്ഷ്യമിടുന്നു.

2. സമിതിയുടെ രൂപീകരണം

- a) എ) ലൈംഗികാതിക്രമവും പീഡനവും തടയുന്നതിനുള്ള സമിതി ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് സ്ഥാപിക്കേണ്ടതാണ്.
- b) ബി) തൊഴിലിടത്തിലെയോ സ്ഥാപനത്തിലെയോ മുതിർന്ന മാനേജ്മെന്റിൽ നിന്ന് നിയമിക്കുന്ന മൂന്ന് അംഗങ്ങൾ സമിതിയിൽ ഉണ്ടായിരിക്കും.
- c) സി) അംഗങ്ങളിൽ ഒരാൾ കുറഞ്ഞത് സ്ത്രീയായിരിക്കണം.
- d) അംഗങ്ങൾ അവരിൽ നിന്ന് ഒരാളെ ചെയർപേഴ്സണായി തിരഞ്ഞെടുക്കും.
- e) ലൈംഗിക പീഡനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് അച്ചടക്ക നടപടികൾക്ക് വിധേയനായ ഏതൊരു വ്യക്തിക്കും അംഗത്വത്തിന് അർഹതയുണ്ടായിരിക്കുന്നതല്ല.
- f) ആവശ്യമെങ്കിൽ, ബാഹ്യ വിദഗ്ദ്ധരെ അംഗങ്ങളായി നിയമിക്കാവുന്നതാണ്.
- g) പുരുഷലിന് വിധേയമായി, ഒരു വർഷത്തേക്കായിരിക്കും കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുന്നത്.

3. ചുമതലകളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും

കമ്മിറ്റിക്ക് താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾക്ക് ഉത്തരവാദിത്തമുണ്ടായിരിക്കും:

1. ലൈംഗികാതിക്രമവും പീഡനവും നിയമപ്രകാരം കർശനമായി നിരോധിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്ന അവബോധ സാമഗ്രികൾ ജോലിസ്ഥലത്ത് പ്രദർശിപ്പിക്കുക.
2. ലൈംഗികാതിക്രമം, പീഡനം എന്നിവയുടെ തടയൽ സംബന്ധിച്ച് ജീവനക്കാർക്കും അതിഥികൾക്കുമായി പരിശീലന, അവബോധ പരിപാടികൾ നടത്തുക.
3. പരാതികൾ സ്വീകരിക്കുകയും, ആവശ്യമെങ്കിൽ, തെളിവുകൾ, സാക്ഷിമൊഴികൾ, പ്രസക്തമായ രേഖകൾ എന്നിവ ശേഖരിക്കുകയും ചെയ്യുക.
4. സ്ഥാപിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് പരാതികൾ അന്വേഷിക്കുക.
5. പരാതികൾ ക്രിമിനൽ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾക്ക് കാരണമാകുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ, ബന്ധപ്പെട്ട അധികാരികൾക്ക് കേസ് ഫയൽ ചെയ്യാൻ പരാതിക്കാരനെ നയിക്കുകയും ആവശ്യമായ പിന്തുണ നൽകുകയും ചെയ്യുക.
6. പീഡനത്തിന്റെ ഫലമായി അന്യായമായി നിഷേധിക്കപ്പെട്ട അവകാശങ്ങൾ, ആനുകൂല്യങ്ങൾ, അല്ലെങ്കിൽ അവസരങ്ങൾ എന്നിവ പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിന് പരാതിക്കാരനെ സഹായിക്കുക.

4. അന്വേഷണ പ്രക്രിയ

- a) ബാധകമായ ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് എല്ലാ പരാതികളും അന്വേഷിക്കേണ്ടതാണ്.
- b) നിയമപ്രകാരം മറ്റുവിധത്തിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടില്ലെങ്കിൽ, അന്വേഷണങ്ങൾ 60 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ പൂർത്തിയാക്കേണ്ടതാണ്.
- c) പരാതിക്കാരന് താഴെ പറയുന്ന അവകാശങ്ങളുണ്ടായിരിക്കും:
 - പരാതിയുടെ വിശദമായ പ്രസ്താവന സമർപ്പിക്കാൻ.
 - പരാതിയെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നതിന് സാക്ഷികളെയും തെളിവുകളും ഹാജരാക്കാൻ.
- d) പ്രതിവാദിക്ക് താഴെ പറയുന്ന അവകാശങ്ങളുണ്ടായിരിക്കും:
 - പരാതിയുടെ വിശദാംശങ്ങൾ അറിയാൻ.
 - പ്രതിവാദം അവതരിപ്പിക്കാനും തെളിവുകളോ സാക്ഷികളെയോ ഹാജരാക്കാനും.

5. പരിഹാര നടപടികൾ

അന്വേഷണം പൂർത്തിയായിക്കഴിഞ്ഞാൽ, കുറ്റകൃത്യത്തിന്റെ ഗൗരവവും സാഹചര്യങ്ങളും കണക്കിലെടുത്ത്, ലൈംഗികാതിക്രമ, ശല്യനയം അനുസരിച്ച് ഒരു അല്ലെങ്കിൽ അതിലധികം അച്ചടക്ക നടപടികൾ കമ്മിറ്റിക്ക് ശുപാർശ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

എടുക്കുന്ന എല്ലാ നടപടികളും ജീവനക്കാരന്റെ ഫയലിൽ ഉചിതമായി രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

6. കമ്മിറ്റി അംഗത്തിനെതിരായ പരാതികൾ

ഒരു കമ്മിറ്റി അംഗത്തിനെതിരെ പരാതി ഫയൽ ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൽ, താഴെ പറയുന്നവയിൽ ഒന്ന് ബാധകമാകും:

- a. പരാതിക്കാരന് ബന്ധപ്പെട്ട ട്രൈബ്യൂണലിനെ നേരിട്ട് സമീപിക്കാവുന്നതാണ്.
- b. ബന്ധപ്പെട്ട അംഗം സ്വയം വിട്ടുനിൽക്കേണ്ടതും, കമ്മിറ്റി അദ്ദേഹമില്ലാതെ മുന്നോട്ട് പോകേണ്ടതുമാണ്.
- c. പരാതിക്കാരന്റെ സമ്മതത്തോടെ, മാനവ വിഭവശേഷി വകുപ്പോ ഏറ്റവും മുതിർന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥനോ ഒരു താൽക്കാലിക കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

7. രഹസ്യസ്വഭാവം

പങ്കാളികളായ എല്ലാവരുടെയും സ്വകാര്യതയും അന്തസ്സും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി, എല്ലാ പരാതികളും അന്വേഷണങ്ങളും ഫലങ്ങളും ഏറ്റവും കർശനമായ രഹസ്യസ്വഭാവത്തോടെ കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

8. നയത്തിന്റെ അവലോകനം

ബാധകമായ നിയമങ്ങൾ പാലിക്കുന്നുണ്ടെന്നും പ്രതിരോധ നടപടികൾ ഫലപ്രദമാണെന്നും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി ഈ നയം ഓരോ വർഷവും അവലോകനം ചെയ്യേണ്ടതാണ്.

അനുബന്ധം 2 - ലൈംഗികാതിക്രമവും പീഡനവും തടയുന്നതിനുള്ള നയം



ജീവനക്കാരുടെ പരാതി ഫോം

നിങ്ങളുടെ പേര്: _____ തീയതി: _____

ശീർഷകം: _____ ഫോൺ നമ്പർ: _____

നില: ജോലിക്കാരൻ _____ അതിഥി _____ മറ്റുള്ളവ (വിശദീകരിക്കുക) _____

വകുപ്പ്: _____

വിലാസം: _____

പരാതി വിവരങ്ങൾ

സംഭവം നടന്ന തീയതി: _____ സംഭവം നടന്ന സമയം: _____

സംഭവം നടന്ന സ്ഥലം: _____

ദയവായി സംഭവം വിശദമായി വിവരിക്കുക:

സംഭവത്തിന് സാക്ഷികളായ മറ്റുള്ളവരുണ്ടെങ്കിൽ, ദയവായി അവരുടെ പേരുകളും ഫോൺ നമ്പരുകളും താഴെ നൽകുക:

ഈ വ്യക്തിയെക്കുറിച്ച് നിങ്ങൾ ഈ ആശങ്ക ഉന്നയിക്കുന്നത് ഇതാദ്യമായിട്ടാണോ?

_____ അതെ _____ ഇല്ല

ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളും പീഡനങ്ങളും തടയുന്നതിനുള്ള സമിതി

ഘടന

തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ലൈംഗികാതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നും പീഡനങ്ങളിൽ നിന്നും സംരക്ഷണം നൽകുക, അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികൾ തടയുകയും പരിഹരിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നീ ലക്ഷ്യങ്ങളോടെ റിത്തി ഫാറൂ റിസോർട്ടിലെ ലൈംഗികാതിക്രമം, പീഡനങ്ങൾ തടയൽ സമിതി രൂപീകരിച്ചിരിക്കുന്നു. അതിനാൽ, താഴെ പറയുന്ന അംഗങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു പരാതി സമിതി റിത്തി ഫാറൂ റിസോർട്ടിൽ ഒരു വർഷത്തെ കാലാവധിയിലേക്ക് സ്ഥാപിച്ചിരിക്കുന്നു.

Sr. No.	പേര്	പദവി	ബന്ധപ്പെടാനുള്ള നമ്പർ
01	Mr. Ahmed Nasih	മനുഷ്യവിഭവ വിഭാഗം മാനേജർ	7771170
02	Ms. Tanusree Bose	ഫ്രണ്ട് ഓഫീസ് മാനേജർ	9784709
03	Mr. Ajoy Sreenivasan	എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഹൗസ്കീപ്പർ	7906296