



हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड,
कोर-7-ए, इंडिया हैबिटेड सेंटर, लोधी रोड, नई दिल्ली -110 003

संख्या: एफ. हडको/एचआरएमए/पीओएसएच/ 2025

16 अक्टूबर, 2025

कार्यालय ज्ञापन

विषय: कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम (POSH) के लिए नीति

यह नीति "कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013" और उसके तहत बनाए गए नियमों (इसके बाद "अधिनियम") के प्रावधानों के अनुसार तैयार की गई है। तदनुसार, यद्यपि नीति अधिनियम के सभी प्रमुख पहलुओं को कवर करती है, किसी भी आगे के स्पष्टीकरण के लिए हमेशा अधिनियम का संदर्भ लिया जाएगा और अधिनियम के प्रावधान मान्य होंगे।

1. उद्देश्य

कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के खिलाफ सुरक्षा प्रदान करना और यौन उत्पीड़न की शिकायतों की रोकथाम और निवारण तथा उससे जुड़े या आनुषंगिक मामलों के लिए।

यौन उत्पीड़न की रोकथाम के संबंध में कार्यस्थल पर आचरण और आपसी सम्मान की अपेक्षाओं को निर्धारित करना और यदि ये अपेक्षाएं पूरी नहीं होती हैं या उनका उल्लंघन किया जाता है तो जांच और शिकायत निवारण की प्रक्रिया निर्धारित करना।

2. कार्यक्षेत्र

यह नीति संगठन से जुड़े सभी कर्मचारियों, अनुबंध श्रमिकों, इंटरन, सलाहकारों, वेंडरों और आगंतुकों पर लागू होती है। इसमें कार्यालय परिसर, क्लाइंट लोकेशन, वर्चुअल मीटिंग, व्यापारिक यात्रा और आधिकारिक कार्यक्रमों सहित सभी कार्यस्थल शामिल हैं।

3. परिभाषाएं

3.1 "पीड़ित महिला/पक्ष" का अर्थ किसी कार्यस्थल के संबंध में, किसी भी उम्र की महिला से है, चाहे वह कार्यरत हो या नहीं, जो प्रतिवादी द्वारा यौन उत्पीड़न के किसी भी कार्य के अधीन होने का आरोप लगाती है और इसमें संविदात्मक, अस्थायी, आगंतुक शामिल हैं।

।यौन उत्पीड़न की रोकथाम।

3.2 "प्रतिवादी" का अर्थ उस व्यक्ति से है जिसके खिलाफ पीड़ित महिला द्वारा यौन उत्पीड़न की शिकायत की गई है।

3.3 "कर्मचारी" का अर्थ कार्यस्थल पर नियोजित व्यक्ति से है, जो किसी भी कार्य के लिए नियमित, अस्थायी, तदर्थ (ad-hoc) या दैनिक वेतन के आधार पर, सीधे या किसी एजेंट (ठेकेदार सहित) के माध्यम से, प्रधान नियोक्ता की जानकारी के साथ या उसके बिना, चाहे पारिश्रमिक के लिए हो या नहीं, या स्वैच्छिक आधार पर या अन्यथा काम कर रहा हो, चाहे रोजगार की शर्तें स्पष्ट हों या निहित हों और इसमें एक सहकर्मी, एक अनुबंध कर्मचारी, परिवीक्षाधीन (probationer), प्रशिक्षु, अप्रेंटिस या ऐसे किसी अन्य नाम से बुलाया जाने वाला व्यक्ति शामिल है।

3.4 "कार्यस्थल" का अर्थ कार्य के स्थान [कॉर्पोरेट कार्यालय / क्षेत्रीय कार्यालय] के अलावा कोई भी ऐसा स्थान होगा जहाँ पीड़ित महिला या प्रतिवादी अपने काम के संबंध में, हडको लिमिटेड के साथ रोजगार/अनुबंध/जुड़ाव के दौरान और/या उसके कारण जाता है, जिसमें ऐसी यात्रा करने के लिए प्रदान किया गया परिवहन भी शामिल है।

3.5 "नियोक्ता" का अर्थ कार्यस्थल के प्रबंधन, पर्यवेक्षण और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार व्यक्ति से है।

3.6 जिला अधिकारी: कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न अधिनियम' 2013 के तहत शक्ति का प्रयोग करने या कार्यों का निर्वहन करने के लिए सरकार द्वारा नामित अधिकारी।

3.7 "यौन उत्पीड़न" में निम्नलिखित अवांछित कार्यों या व्यवहारों (चाहे प्रत्यक्ष रूप से या निहितार्थ द्वारा) में से कोई एक या अधिक शामिल हैं, अर्थात्:

- (i) शारीरिक संपर्क और प्रस्ताव; या
- (ii) यौन अनुग्रह की मांग या अनुरोध; या
- (iii) यौन संबंधी टिप्पणियां करना; या
- (iv) अश्लील साहित्य (pornography) दिखाना; या
- (v) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक आचरण;

4. यौन उत्पीड़न की रोकथाम

4.1 किसी भी कार्यस्थल पर किसी भी महिला का यौन उत्पीड़न नहीं किया जाएगा।

।यौन उत्पीड़न की रोकथाम।

4.2 निम्नलिखित परिस्थितियाँ, अन्य परिस्थितियों के साथ, यदि वे घटित होती हैं, या यौन उत्पीड़न के किसी भी कार्य या व्यवहार के संबंध में या उससे जुड़ी हुई मौजूद हैं, तो वे यौन उत्पीड़न के समान हो सकती हैं:

- (i) उसके रोजगार में तरजीही (preferential) व्यवहार का निहित या स्पष्ट वादा; या
- (ii) उसके रोजगार में हानिकारक व्यवहार की निहित या स्पष्ट धमकी; या
- (iii) उसकी वर्तमान या भविष्य की रोजगार स्थिति के बारे में निहित या स्पष्ट धमकी; या
- (iv) उसके काम में हस्तक्षेप करना या उसके लिए एक डराने वाला या आपत्तिजनक या शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाना; या
- (v) अपमानजनक व्यवहार जिससे उसके स्वास्थ्य या सुरक्षा पर असर पड़ने की संभावना हो।

5. आंतरिक शिकायत समिति का गठन

5.1 यौन उत्पीड़न के मामलों को रोकने और उससे संबंधित शिकायतों को प्राप्त करने और प्रभावी ढंग से निपटने के लिए, एक "आंतरिक शिकायत समिति" का गठन किया गया है। समिति का विवरण सभी को अधिसूचित कर दिया गया है।

5.2 आंतरिक समितियों में नियोक्ता द्वारा नामित किए जाने वाले निम्नलिखित सदस्य शामिल होंगे, अर्थात्:

- पीठासीन अधिकारी: संगठन या कार्यस्थल में वरिष्ठ स्तर पर कार्यरत एक महिला।
- कर्मचारियों में से कम से कम 2 सदस्य, जो महिलाओं के हितों के प्रति प्रतिबद्ध हों या जिन्हें कानूनी ज्ञान हो।
- गैर-सरकारी संगठनों या महिलाओं के हितों के लिए प्रतिबद्ध संघों में से एक सदस्य या यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों से परिचित व्यक्ति।
- कुल सदस्यों में से कम से कम आधी महिलाएं होंगी।

5.3 पीठासीन अधिकारी और आंतरिक समिति का प्रत्येक सदस्य, अपने नामांकन की तारीख से, तीन साल से अधिक की अवधि के लिए पद धारण नहीं करेगा, जैसा कि नियोक्ता द्वारा निर्दिष्ट किया जा सकता है।

।यौन उत्पीड़न की रोकथाम।

5.4 गैर-सरकारी संगठनों या संघों में से नियुक्त सदस्य को आंतरिक समिति की कार्यवाही आयोजित करने के लिए, नियोक्ता द्वारा, ऐसी फीस या भत्ते का भुगतान किया जाएगा, जो निर्धारित किए जा सकते हैं।

6. यौन उत्पीड़न की शिकायत

6.1 प्रभावित व्यक्ति या व्यवहार को देखने वाले किसी व्यक्ति द्वारा लिखित रूप में शिकायत उठाई जा सकती है। यदि शिकायत व्यवहार को देखने वाले किसी व्यक्ति द्वारा उठाई जाती है, तो मामले में आगे बढ़ने से पहले IC को यह सुनिश्चित करना होगा कि प्रथम दृष्टया प्रतिवादी के खिलाफ यौन उत्पीड़न का मामला बनता है।

6.2 यदि इस प्रकार की कोई घटना किसी कर्मचारी (जरूरी नहीं कि प्रतिवादी/प्रभावित व्यक्ति के रिपोर्टिंग मैनेजर) के संज्ञान में लाई जाती है, तो यह उसकी जिम्मेदारी है कि वह IC को इसकी सूचना दे।

6.3 घटना की तारीख से 3 महीने के भीतर आंतरिक समिति की अध्यक्ष या किसी सदस्य को लिखित रूप में शिकायत की जानी चाहिए। IC, लिखित रूप में दर्ज किए जाने वाले कारणों के लिए, तीन महीने से अधिक की समय सीमा बढ़ा सकती है, यदि वह संतुष्ट है कि परिस्थितियाँ ऐसी थीं जिन्होंने शिकायतकर्ता को उक्त अवधि के भीतर शिकायत दर्ज करने से रोका था।

6.4 किसी भी रूप में प्राप्त कोई भी लिखित शिकायत स्वीकार की जाएगी। शिकायत IC को इलेक्ट्रॉनिक रूप प्रस्तुत की जा सकती है या भौतिक रूप से संबंधित स्थान के किसी भी IC सदस्य को प्रस्तुत की जा सकती है। IC इस नीति के तहत मौखिक शिकायतों को स्वीकार कर सकती है, लेकिन इसके लिए बाध्य नहीं होगी।

7. समझौता

7.1 जांच शुरू करने से पहले, IC, शिकायतकर्ता के अनुरोध पर (केवल तभी जब शिकायतकर्ता पीड़ित पक्ष हो) प्रतिवादी को उचित नोटिस देकर सुलह के माध्यम से शिकायतकर्ता और प्रतिवादी के बीच मामले को सुलझाने के लिए कदम उठा सकती है, बशर्ते कि ऐसा कोई मौद्रिक समझौता इस तरह की सुलह का आधार न बनाया जाए।

7.2 यदि पीड़ित पक्ष और प्रतिवादी के बीच समझौता हो गया है, तो IC इस तरह हुए समझौते को जांच समिति की सिफारिशों के साथ लिखित रूप में दर्ज करेगी और IC की सिफारिश में निर्दिष्ट कार्रवाई करने के लिए कंपनी को अग्रेषित करेगी।

।यौन उत्पीड़न की रोकथाम।

7.3 IC दर्ज किए गए समझौते के नियमों की एक प्रति पीड़ित पक्ष और प्रतिवादी को प्रदान करेगी। इसके परिणामस्वरूप, जांच समिति कार्यवाही बंद कर देगी और उक्त शिकायत पर कोई जांच नहीं करेगी।

8. जांच प्रक्रिया

8.1 IC प्राप्त शिकायत की जांच करेगी।

8.2 प्रक्रिया में तेजी लाने और यथाशीघ्र जांच पूरी करने के लिए सभी प्रयास किए जाने चाहिए। शिकायत प्राप्त होने की तारीख से अधिकतम 90 दिनों के भीतर जांच पूरी की जानी चाहिए।

8.3 IC के पास निम्नलिखित शक्तियां हैं:

क) किसी भी व्यक्ति को बुलाना और उसकी उपस्थिति लागू करना और शपथ पर उससे पूछताछ करना।

ख) दस्तावेजों की खोज और प्रस्तुतीकरण की आवश्यकता।

8.4 IC को जांच की कार्यवाही को समाप्त करने या शिकायत पर एकतरफा निर्णय देने का अधिकार होगा, यदि शिकायतकर्ता या प्रतिवादी अध्यक्ष या पीठासीन अधिकारी द्वारा बुलाई गई लगातार तीन सुनवाई के लिए पर्याप्त कारण के बिना उपस्थित होने में विफल रहता है। बशर्ते कि संबंधित पक्ष को पंद्रह दिन पहले लिखित रूप में नोटिस दिए बिना ऐसी समाप्ति या एकतरफा आदेश पारित नहीं किया जा सकता है।

8.5 शिकायतकर्ता और प्रतिवादी को समिति के समक्ष कार्यवाही के किसी भी चरण में अपने मामले का प्रतिनिधित्व करने के लिए किसी भी वकील को लाने की अनुमति नहीं दी जाएगी। हालाँकि, मनोवैज्ञानिक या भावनात्मक समर्थन के लिए उनके साथ कोई सहकर्मी हो सकता है। ऐसे सहकर्मी को IC की कार्यवाही में बोलने या अन्यथा हस्तक्षेप करने की अनुमति नहीं दी जाएगी।

9. जांच के लंबित रहने के दौरान कार्रवाइयां

9.1 समिति यह सुनिश्चित करेगी कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों से निपटते समय पीड़ितों या गवाहों को प्रताड़ित या भेदभाव का शिकार न बनाया जाए।

9.2 जांच की अवधि के दौरान, पीड़िता के अनुरोध के आधार पर, IC हडको को निम्नलिखित सिफारिश कर सकती है:

क) पीड़िता/प्रतिवादी को किसी अन्य स्थान/कार्यस्थल पर स्थानांतरित करना।

।यौन उत्पीडन की रोकथाम।

ख) पीड़िता को तीन महीने तक की छुट्टी देना (अन्यथा हकदार छुट्टी के अतिरिक्त)।

ग) प्रतिवादी को पीड़ित व्यक्ति के कार्य प्रदर्शन पर रिपोर्ट करने या उसकी गोपनीय/मूल्यांकन रिपोर्ट लिखने से रोकना और इसे किसी अन्य अधिकारी को सौंपना।

घ) IC द्वारा उपयुक्त पाई गई कोई अन्य राहत प्रदान करना।

10. IC द्वारा सिफारिशें और कार्रवाई

10.1 निष्कर्षों का सारांश दोनों पक्षों के साथ साझा किया जाएगा। जांच के निष्कर्षों पर किसी भी पक्ष के किसी भी प्रतिनिधित्व पर IC द्वारा एक निर्धारित समयावधि (निष्कर्ष प्राप्त करने की तारीख से अधिकतम सात दिन) के भीतर विचार किया जा सकता है और कंपनी को अंतिम सिफारिशें देने से पहले उस पर उचित रूप से कार्रवाई की जा सकती है।

10.2 उपरोक्त प्रक्रिया के पूरा होने के बाद, जांच समिति 10 दिनों की अवधि के भीतर कंपनी को अपनी सिफारिशों के साथ अंतिम रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी।

क) यदि आरोप साबित नहीं हुआ है, तो IC कंपनी को सिफारिश करेगी कि मामले में कोई कार्रवाई करने की आवश्यकता नहीं है।

ख) यदि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप साबित हो गया है, तो हडको को लागू नियमों के अनुसार दुराचार के रूप में यौन उत्पीडन के लिए कार्रवाई करने की सिफारिश करना आवश्यक है।

10.3 कंपनी को सिफारिश प्राप्त होने के 60 दिनों के भीतर उस पर कार्रवाई करनी होगी।

11. दुर्भावनापूर्ण शिकायत

11.1 यदि IC इस निष्कर्ष पर पहुंचती है कि प्रतिवादी के खिलाफ आरोप दुर्भावनापूर्ण है या शिकायतकर्ता ने यह जानते हुए कि यह झूठी है, शिकायत की है या कोई जाली या भ्रामक दस्तावेज प्रस्तुत किया है, और शिकायतकर्ता का दुर्भावनापूर्ण इरादा साबित हो जाता है, तो जांच समिति के निष्कर्षों के आधार पर कंपनी को शिकायतकर्ता के खिलाफ लागू सेवा नियमों के अनुसार उचित कार्रवाई करने की सिफारिश की जा सकती है।

11.2 केवल किसी शिकायत को प्रमाणित करने या पर्याप्त प्रमाण प्रदान करने में असमर्थता शिकायतकर्ता के खिलाफ कार्रवाई को आकर्षित नहीं करेगी।

।यौन उत्पीड़न की रोकथाम।

12. नियोक्ता के कर्तव्य

प्रत्येक नियोक्ता करेगा-

12.1 कार्यस्थल पर एक सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना जिसमें कार्यस्थल पर संपर्क में आने वाले व्यक्तियों से सुरक्षा शामिल होगी।

12.2 कार्यस्थल में किसी भी विशिष्ट स्थान पर, यौन उत्पीड़न के दंडात्मक परिणामों को प्रदर्शित करना; और खंड 5.1 के तहत आंतरिक समिति का गठन करने वाला आदेश प्रदर्शित करना।

12.3 अधिनियम के प्रावधानों के प्रति कर्मचारियों को संवेदनशील बनाने के लिए नियमित अंतराल पर कार्यशालाएं और जागरूकता कार्यक्रम आयोजित करना और निर्धारित तरीके से आंतरिक समिति के सदस्यों के लिए अभिविन्यास (orientation) कार्यक्रम आयोजित करना।

12.4 यह सुनिश्चित करना कि शिकायत से निपटने और जांच करने के लिए IC को आवश्यक सुविधाएं और जानकारी प्रदान की जाए।

12.5 IC के समक्ष प्रतिवादी और गवाहों की उपस्थिति सुनिश्चित करने में सहायता करना और IC को शिकायत के संबंध में ऐसी जानकारी उपलब्ध कराना जिसकी उसे आवश्यकता हो सकती है।

12.6 यौन उत्पीड़न को सेवा नियमों के तहत दुराचार के रूप में मानना और ऐसे दुराचार के लिए कार्रवाई शुरू करना।

12.7 आंतरिक समिति द्वारा समय पर रिपोर्ट प्रस्तुत करने की निगरानी करना।

12.8 शिकायतकर्ता को सहायता प्रदान करना। यदि शिकायतकर्ता भारतीय दंड संहिता (IPC) या उस समय लागू किसी अन्य कानून के तहत अपराध के संबंध में शिकायत दर्ज करने का विकल्प चुनता है।

12. प्रकाशन का निषेध

शिकायत की सामग्री, पीड़िता, प्रतिवादी और गवाहों की पहचान और पते, जांच की कार्यवाही से संबंधित कोई भी जानकारी, IC की सिफारिशें, और कंपनी द्वारा की गई कार्रवाई को जनता, प्रेस और मीडिया को प्रकाशित, संप्रेषित या ज्ञात नहीं किया जाना चाहिए। हालाँकि, यौन उत्पीड़न के किसी भी पीड़ित को दिए गए न्याय के संबंध में जानकारी का प्रसार नाम, पता, पहचान या किसी भी अन्य विवरण को उजागर किए बिना किया जा सकता है जिससे पीड़ित और गवाहों की पहचान हो सके।

।यौन उत्पीड़न की रोकथाम।

13. संशोधन

अध्यक्ष और प्रबंध निदेशक समय-समय पर लागू होने वाले यौन उत्पीड़न से संबंधित किसी भी कानून/नियम/विनियमन का पालन करने के लिए समय-समय पर नीति में संशोधन करने का अधिकार सुरक्षित रखते हैं।

प्रभजोत एस. मक्कड़
महाप्रबंधक (एचआर)

प्रतिलिपि :

1. आंतरिक शिकायत समिति के सदस्य।
2. सभी कार्मिक।
3. नोटिस बोर्ड।