




CIE Automotive


उत्पीड़न की स्थितियों की
रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	2 का 12

विषय-सूची

1. Introduction.....	3
2. Purpose and scope of application	3
3. Definitions	3
4. Preventive measures.....	7
5. Ethics Channel	7
6. Procedure for action	8
7. Classification and sanctions	12
8. Validity of this protocol and dissemination	12

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

 CIE Automotive	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	3 का 12

1. परिचय

कार्यस्थल में व्यक्तिगत संबंधों के लिए समाधानों की पहचान, मूल्यांकन और प्रस्ताव करने के इरादे से, जो मनोसामाजिक विकृति का कारण बन सकते हैं, हमने उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल को औपचारिक रूप दिया है।

2. आवेदन का उद्देश्य और दायरा

इस प्रोटोकॉल का उद्देश्य कार्यस्थल पर उत्पीड़न को होने से रोकना है और यदि ऐसा होता है, तो यह सुनिश्चित करना है कि समस्या से निपटने और इसकी पुनरावृत्ति को रोकने के लिए उचित प्रक्रियाएं मौजूद हैं। इन उपायों का उद्देश्य उत्पीड़न-मुक्त कामकाजी माहौल सुनिश्चित करना है, जहाँ हर कोई पेशेवर और व्यक्तिगत रूप से अपने सहकर्मियों की गरिमा का सम्मान करता हो।

इस प्रोटोकॉल के अनुप्रयोग का दायरा CIE Automotive, S.A. और वे कंपनियाँ हैं जिनमें इसके हित है ¹ ("CIE Automotive", "ग्रुप" या "कंपनी")। जिन संयंत्रों का इस क्षेत्र में अपना स्वयं का प्रोटोकॉल है, वे अपना विशिष्ट प्रोटोकॉल लागू कर सकते हैं, लेकिन यह सुनिश्चित करेंगे कि ऐसा प्रोटोकॉल इस कॉर्पोरेट प्रोटोकॉल में निर्धारित न्यूनतम उपायों और प्रक्रियाओं के अनुरूप है।

3. परिभाषाएं

a) नैतिक उत्पीड़न (डराना-धमकाना):

इसे किसी भी अपमानजनक आचरण या मनोवैज्ञानिक हिंसा के रूप में समझा जाता है जो कार्यस्थल में किसी व्यक्ति के खिलाफ लंबे समय तक किया जाता है, बार-बार व्यवहार, कार्य, आदेशों या शब्दों के माध्यम से किया जाता है जिसका उद्देश्य किसी व्यक्ति को अपमानित करना, उपेक्षा करना या अलग करना, काम का आत्म-परित्याग प्राप्त करना, उनकी गरिमा या मनोवैज्ञानिक अखंडता को प्रगतिशील और निरंतर नुकसान पहुंचाना होता है।

यदि उत्पीड़न करने वाले व्यक्ति के पास कथित पीड़ित से ज्यादा कंपनी संरचना में किसी प्रकार का पदानुक्रमित अधिकार है तो इसे गंभीर स्थिति माना जाता है।

नैतिक उत्पीड़न तीन रूप ले सकता है:


- ✓ टॉप-डाउन, जब उत्पीड़न करने वाला कथित उत्पीड़न के शिकार व्यक्ति से ऊंचे पद पर हो।
- ✓ क्षैतिज, जब यह समान पदानुक्रमित स्तर पर लोगों के बीच होता हो, तो जब उत्पीड़न करने वाला आमतौर पर पीड़ित की पेशेवर छवि को नुकसान पहुंचाने और यहाँ तक कि उनकी सफलताओं का श्रेय लेने के लिए उनके काम में बाधा डालने की कोशिश करता है।
- ✓ नीचे से ऊपर, जब उत्पीड़न करने वाला वह व्यक्ति होता है जो कथित पीड़ित की तुलना में पदानुक्रम में निचली पदवी पर होता है।

उदाहरण के तौर पर, निष्क्रिय या सक्रिय व्यवहारों में, जो अकेले या दूसरों के साथ मिलकर, नैतिक उत्पीड़न का कारण बन सकते हैं, निम्नलिखित पर प्रकाश डाला गया है, बशर्ते कि वे व्यवस्थित और आवर्ती रूप से घटित हों:

- उपेक्षित, बहिष्कृत या तिरस्कृत किया जाना।
- किसी के काम का असमान रूप से या पक्षपातपूर्ण तरीके से मूल्यांकन करना, और उसके काम की अपमानजनक तरीके से आलोचना करना।

¹ ऐसी कंपनियाँ जिनके पास प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से 50% से अधिक पूंजी स्टॉक है और/या उनके प्रबंधन निकाय के आधे से अधिक सदस्यों की नियुक्ति प्राप्त की है।

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	4 का 12

- स्वयं की पहल पर भी, बिना कोई कार्य दिए छोड़ दिया जाना, या ऐसे कार्य या काम सौंपे जाना जो बेतुके, असंभव या निरर्थक हों।
- इस तरह से असहनीय काम का बोझ दिया जाना जो स्पष्ट रूप से दुर्भावनापूर्ण है या किसी की शारीरिक अखंडता या स्वास्थ्य को खतरे में डालता है।
- मौखिक दुर्व्यवहार, अपमान, चिल्लाहट प्राप्त करना।
- किसी के द्वारा किए गए किसी भी काम या अपने काम में लिए गए किसी निर्णय के लिए आलोचना और निन्दा प्राप्त करना।
- किसी के निर्णयों पर व्यवस्थित रूप से प्रश्न उठाना या प्रतिवाद करना।
- सहकर्मियों या अन्य लोगों के सामने सार्वजनिक रूप से अपमानित या मज़ाक उड़ाया जाना।
- किसी की निजी जिंदगी का मजाक उड़ाया जाना।
- सुनियोजित गपशप और अफवाहों का विषय बनना।
- किसी के हावभाव, मुद्रा या आवाज़ की नकल करना, या उनका उपहास करने के उद्देश्य से उपनाम दिए जाना।
- दुर्भावनापूर्ण उद्देश्यों के लिए किसी के काम की गलत तरीके से निगरानी, लॉगिंग और रिकॉर्ड करना।
- पेशेवर विकास के अवसरों से वंचित किया जाना।
- अलग-थलग किया जाना और उसके सहकर्मियों से दूर कर देना।

इस प्रकार, मानवीय संबंधों के संदर्भ में किसी विशिष्ट क्षण में अस्थायी श्रेणी के व्यक्तिगत झगड़े से जुड़े आचरण को, नैतिक उत्पीड़न नहीं माना जाएगा, हालांकि यह कार्यस्थल को स्पष्ट रूप से प्रभावित कर सकता है, कार्य वातावरण के भीतर हो सकता है, और संगठन और रोजगार संबंध को प्रभावित कर सकता है, क्योंकि यह समय के साथ किसी व्यक्ति पर दुर्भावनापूर्ण, व्यवस्थित और निरंतर हमले का हिस्सा नहीं है।

b) यौन उत्पीड़न:


यौन उत्पीड़न को किसी व्यक्ति की गरिमा का उल्लंघन करने के उद्देश्य या प्रभाव से यौन श्रेणी के किसी भी मौखिक, गैर-मौखिक या शारीरिक आचरण के रूप में परिभाषित किया गया है, विशेष रूप से जब यह एक डराने वाला, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, नीचा दिखलानेवाला या आक्रामक वातावरण बनाता है।

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न लंबे समय तक होने की आवश्यकता नहीं है। अपनी गंभीरता के कारण, कोई भी कार्य, यौन उत्पीड़न माना जा सकता है।

इस प्रकार, विशिष्ट व्यवहारों की पहचान की जा सकती है, जो उदाहरण के तौर पर, यौन उत्पीड़न का कारण बनते हैं:

- परेशान करने वाले, अपमानजनक, यौन रूप से स्पष्ट या अंतर्निहित संकेत और टिप्पणियाँ।
- अश्लील टिप्पणियाँ या चुटकुले, यौन श्रेणी के प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष प्रस्ताव।
- यौन सामग्री वाले पत्र, नोट्स या ई-मेल जो किसी को यौन संबंध बनाने के लिए प्रस्ताव देते हैं, उकसाते हैं या दबाव डालते हैं, या ऐसे किसी उद्देश्य को पूरा किए बिना, केवल प्राप्तकर्ता को अपमानित करते हैं या डराते हैं।
- किसी व्यक्ति की शक्ल और छवि के बारे में यौन श्रेणी की अपमानजनक या आपत्तिजनक टिप्पणियों पर जोर देना।
- छूना, अश्लील इशारे करना, अनावश्यक शारीरिक संपर्क करना।
- कोई भी यौन हमला।
- एक ऐसे कार्य वातावरण के निर्माण में भाग लेना, जिसे कानून में "पर्यावरणीय यौन उत्पीड़न" के रूप में जाना जाता है, जिसे शारीरिक या मौखिक व्यवहार के रूप में समझा जाता है, जो कृत्यों, इशारों या शब्दों में होता है, जिसे उस व्यक्ति द्वारा अवांछित और अवांछनीय माना जाता है, जिसके लिए यह निर्देशित है और जो, हालांकि सीधे तौर पर यौन भाव के पक्ष की याचना करने के उद्देश्य से नहीं है,

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	5 का 12

उदाहरण के लिए, भेदे स्वभाव की टिप्पणियों या चुटकुलों की पुनरावृत्ति या कामुकता के निरंतर और अनावश्यक संदर्भों के माध्यम से एक घृणित और अप्रिय माहौल बनाने में सक्षम है।

- किसी स्थिति को स्वीकार करने पर अधिकार की स्थिति या अधिकार की अपेक्षा जो यौन उत्पीड़न का कारण बनती है।

c) भेदभावपूर्ण उत्पीड़न:

✓ लिंग के आधार पर भेदभावपूर्ण उत्पीड़न

ऐसी स्थिति जिसमें किसी व्यक्ति की गरिमा को कम करने के उद्देश्य या प्रभाव से, और एक डराने वाला, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, अपमानित करने वाला या आक्रामक वातावरण बनाने के उद्देश्य से, किसी व्यक्ति के लिंग से संबंधित व्यवहार उत्पन्न होता है।

✓ यौन रुझान, लिंग पहचान, लिंग अभिव्यक्ति या यौन विशेषताओं के आधार पर भेदभावपूर्ण उत्पीड़न

भेदभावपूर्ण उत्पीड़न को यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान, लिंग अभिव्यक्ति या यौन विशेषताओं के आधार पर किए गए किसी भी आचरण के रूप में परिभाषित किया गया है, जिसका उद्देश्य या प्रभाव किसी व्यक्ति की गरिमा का उल्लंघन करना और डराने वाला, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, नीचा दिखलानेवाला या आक्रामक वातावरण बनाना है।

भेदभाव के निम्नलिखित आधार परिभाषित किए गए हैं:

- यौन रुझान: किसी व्यक्ति के प्रति शारीरिक, यौन या भावनात्मक आकर्षण।
- यौन पहचान: लिंग का आंतरिक और व्यक्तिगत अनुभव जैसा कि प्रत्येक व्यक्ति खुद को महसूस करता है और परिभाषित करता है, जो जन्म के समय निर्दिष्ट लिंग के अनुरूप हो सकता है और नहीं भी हो सकता है।
- लिंग अभिव्यक्ति: प्रत्येक व्यक्ति की अपनी यौन पहचान की अभिव्यक्ति।


उदाहरण के तौर पर, निम्नलिखित विशिष्ट व्यवहारों की एक गैर-विस्तृत सूची है, जो पिछले बिंदु में निर्धारित आवश्यकताओं को पूरा करते हुए, LGBTQ+ लोगों का उत्पीड़न हो सकता है यदि वे बार-बार होते हैं, जिनमें स्पष्ट रूप से लिंग परिवर्तन वाले लोगों को शामिल किया गया है, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है:

- LGBTQ+ कार्यकर्ताओं को संबोधित करने के लिए अपमानजनक और आपत्तिजनक भाषा का उपयोग।
- LGBTQ+ कार्यकर्ताओं को चिढ़ाना या उनका उपहास करना।
- LGBTQ+ कार्यकर्ताओं की क्षमताओं, कौशल और बौद्धिक क्षमता का उपहास करना और उन्हें कमतर आंकना।
- लोगों के यौन रुझान, लिंग पहचान, लिंग अभिव्यक्ति या यौन विशेषताओं के आधार पर उनके काम का अनुचित या पक्षपातपूर्ण मूल्यांकन।
- यौन रुझान, लिंग पहचान, लिंग अभिव्यक्ति या यौन विशेषताओं के आधार पर व्यक्ति की व्यावसायिक क्षमता या दक्षता से कम कार्य या नौकरियां सौंपना।
- सामान्यतया, यौन रुझान, लिंग पहचान, लिंग अभिव्यक्ति या यौन विशेषताओं के आधार पर प्रतिकूल व्यवहार

✓ अन्य भेदभावपूर्ण आधारों पर उत्पीड़न

भेदभावपूर्ण उत्पीड़न को डराने-धमकाने, शत्रुतापूर्ण, अपमानित करने वाला, नीचा दिखलानेवाला या आक्रामक वातावरण बनाकर व्यक्तियों की गरिमा का उल्लंघन करने के उद्देश्य या प्रभाव से किया गया कोई भी आचरण माना जाता है, जब यह जन्म, नस्ल या जातीय मूल, धर्म या विश्वास, विकलांगता,

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	6 का 12

उम्र, बीमारी या स्वास्थ्य की स्थिति, सीरोलॉजिकल स्थिति और/या विकृतियों और विकारों से पीड़ित होने की आनुवंशिक प्रवृत्ति, भाषा या सामाजिक-आर्थिक स्थिति, जब यह व्यावसायिक वातावरण, शारीरिक और डिजिटल दोनों के भीतर होता है।

अन्य भेदभावपूर्ण आधारों पर उत्पीड़न करने वाले आचरण में निम्नलिखित शामिल हैं, लेकिन यह इन्हीं तक सीमित नहीं है:

- ऊपर बताई गई किसी भी परिस्थिति में अपमानजनक उद्देश्यों (बहिष्करण, अलगाव, बेरोजगारी का असमान मूल्यांकन, अपमानजनक कार्यों का असाइनमेंट) के साथ लागू किए गए संगठनात्मक उपाय।
- ऊपर बताई गई किसी भी परिस्थिति में व्यक्तियों के प्रति किसी भी प्रकार की हिंसा।
- व्यवहार, आचरण या प्रथाएं जो उपरोक्त परिस्थितियों में अपनाएँ जाते हैं, चाहे स्पष्ट रूप से या परोक्ष रूप से, और जिनका रोजगार या कामकाजी परिस्थितियों पर प्रभाव पड़ता है।
- लोगों का उपहास करना क्योंकि वे जिन कार्यों के लिए सहमत हैं वे उनकी सांस्कृतिक या सामाजिक रूप से थोपी गई भूमिका या रूढ़िवादिता के अनुरूप नहीं हैं।
- आलोचना, चुटकुले या उपहास जो किसी की नस्लीय या जातीय उत्पत्ति, धर्म या विश्वास, विकलांगता, राष्ट्रीयता, उम्र या यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान या अभिव्यक्ति, या किसी अन्य व्यक्तिगत या सामाजिक स्थिति या परिस्थिति का उपहास करते हैं।
- ऊपर सूचीबद्ध परिस्थितियों के आधार पर लोगों के कार्य और बौद्धिक क्षमता को बदनाम करना।

d) कार्यस्थल पर हिंसा के कृत्य:

हिंसा के कृत्य, चाहे शारीरिक हों, मनोवैज्ञानिक या मौखिक हों, वह वर्जित हैं।

- शारीरिक हिंसा: शारीरिक हिंसा को कार्यस्थल पर शारीरिक आक्रामकता से जुड़े व्यवहार के रूप में समझा जाना चाहिए।
- मनोवैज्ञानिक हिंसा: आचरण में श्रमिकों के बीच मनोवैज्ञानिक आक्रामकता, शत्रुता पैदा करना आदि शामिल है, जो व्यक्ति की गरिमा और नैतिक अखंडता को कमजोर कर सकता है।

यह आम तौर पर मौखिक रूप से या लिखित रूप में होता है, लेकिन सहकर्मियों के बीच संबंधों में अवमानना के संकेतों या सामाजिक अस्वीकृति के कार्यों के माध्यम से (किसी सहकर्मी के प्रश्नों को अनदेखा करना, विशेष रूप से सार्वजनिक रूप से, संचार को प्रतिबंधित करना आदि) भी हो सकता है।


मनोवैज्ञानिक हिंसा के व्यवहार, यदि वे बार-बार या व्यवस्थित रूप से होते हैं, तो उत्पीड़न की श्रेणी में आ सकते हैं (चाहे नैतिक उत्पीड़न या भेदभावपूर्ण उत्पीड़न हो)।

यदि मनोवैज्ञानिक हिंसा के ये कृत्य कानून द्वारा निषिद्ध भेदभाव के किसी भी कारण, जैसे कि लिंग, नस्लीय या जातीय मूल, धर्म विश्वास, आदि के आधार पर किए जाते हैं, तो वे भी भेदभावपूर्ण कृत्य बन जाएंगे, जो एक गंभीर परिस्थिति होगी जिस पर इस प्रोटोकॉल में भी विचार किया गया है।

इस प्रकार, विशिष्ट व्यवहारों की पहचान की जा सकती है, जो उदाहरण के तौर पर, भेदभावपूर्ण इरादे के साथ या उसके बिना हिंसा के कृत्य हो सकते हैं:

- अकेले या समूह में एक कार्यकर्ता द्वारा दूसरे कार्यकर्ता पर चिल्लाना या अपमान करना।
- अवमानना के स्थापित भाव।
- किसी सहकर्मी के सवालों को नज़रअंदाज़ करना, खासकर समूह में।
- किसी व्यक्ति द्वारा अन्य सहकर्मियों के सामने की गई टिप्पणी का उपहास करना, चाहे वे काम के बारे में टिप्पणियाँ हों या व्यक्तिगत स्वरूप की हों।
- मौखिक रूप से या ई-मेल से संचार को संबोधित करना या भेजना जो विशेष रूप से असभ्य या अपमानजनक हो, या जो कंटेंट या तरीके से धमकी या आक्रामकता का संकेत देता हो, या जिसमें

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	7 का 12

कामेच्छा का पहलू शामिल हो। बाद के मामले में, इसकी गंभीरता या पुनरावृत्ति के आधार पर, यह यौन उत्पीड़न का गठन कर सकता है।

- किसी व्यक्ति की तस्वीरें अन्य सहकर्मियों को दिखाना, उनकी छवि या गोपनीयता के उन पहलुओं को उजागर करना जो उनके लिए असहज स्थिति पैदा करते हैं।
- सामाजिक मानकों के अनुसार खराब शिष्टाचार, अपमानजनक लहजे का उपयोग या अनुचित, असभ्य या अप्रिय कंटेंट के साथ मौखिक उत्तर।
- शारीरिक आक्रामकता, लड़ाई-झगड़े आदि।

e) साइबर-धमकी

उपरोक्त उत्पीड़न के किसी भी रूप को सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों के माध्यम से किया जा सकता है। नतीजतन, साइबरबुलिंग की स्थिति तब मौजूद मानी जाएगी जब इसे डिजिटल मीडिया के माध्यम से संदेशों या तस्वीरों की रिकॉर्डिंग, प्रसार या प्रकाशन के माध्यम से किया जाता है जो कार्यस्थल में पीड़ित की गोपनीयता या स्वतंत्रता को प्रभावित करते हैं। इस प्रकार, साइबर-धमकी उत्पीड़न के एक स्वायत्त और स्वतंत्र रूप को संदर्भित नहीं करती है, बल्कि उस माध्यम को संदर्भित करती है जिसके माध्यम से ये आचरण किए जाते हैं: डिजिटल वातावरण, इस अतिरिक्त खतरे के साथ कि यह डेटा संरक्षण के अधिकार के लिए खतरा है।

4. निवारक उपाय

उत्पीड़न के विरुद्ध निवारक उपायों के रूप में निम्नलिखित स्थापित किए गए हैं:

- ✓ यदि आवश्यक हो, तो लागू श्रम कानून में प्रदान किए गए अनुशासनात्मक उपायों का उपयोग करते हुए, ऐसे आचरण के प्रति असहिष्णुता के सिद्धांत का सम्मान करना।
- ✓ कार्य-संबंधी व्यवहार की निगरानी में सभी श्रमिकों के बीच साझा जिम्मेदारी का सिद्धांत स्थापित करना।
- ✓ संगठन के सभी स्तरों पर संचार और निकटता को प्रोत्साहित करने वाले संचार कार्यक्रमों को परिभाषित करें।

5. एथिक्स चैनल

5.1 एथिक्स चैनल

एथिक्स चैनल में इस दस्तावेज़ में उल्लिखित लोगों के लिए लैंगिक समानता और गैर-भेदभाव नीतियों से संबंधित मुद्दों के साथ-साथ इस दस्तावेज़ में निहित परिभाषाओं के अनुसार उत्पीड़न करने वाले मुद्दों के संबंध में रोजगार या पेशेवर संबंधों के संदर्भ में वैध रूप से प्राप्त जानकारी को संप्रेषित करने के लिए उपलब्ध सभी तरीके शामिल हैं।


जिन मामलों को इस दस्तावेज़ में शामिल नहीं किया गया है, उनके लिए एथिक्स चैनल विनियमों में निर्धारित प्रावधान लागू होंगे।

5.2 एथिक्स चैनल का उपयोग कौन कर सकता है

सभी सदस्यों को कंपनी में शामिल सभी लोगों के रूप में समझा जाता है, चाहे वे कर्मचारी हों — चाहे उनकी स्थिति कुछ भी हो, प्रशिक्षुओं सहित—, शोयरधारक, अधिकारी, या निदेशक मंडल के सदस्य, साथ ही भर्ती प्रक्रियाओं में आवेदक, प्रशिक्षु, सेवानिवृत्त आदि, कथित उत्पीड़न पर जानकारी पेश कर सकते हैं।

आपूर्तिकर्ता, ठेकेदार और उपठेकेदार जैसे बाहरी तृतीय पक्ष भी एथिक्स चैनल का उपयोग कर सकते हैं। वे ऊपर उल्लिखित उल्लंघनों की शिकायत एथिक्स चैनल के माध्यम से और इसकी आवश्यकताओं और प्रक्रियाओं के पूर्ण अनुपालन में कर सकते हैं।

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

 CIE Automotive	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	8 का 12

सभी व्यक्तियों की जिम्मेदारी है कि वे एक ऐसा कार्य वातावरण बनाएं जहाँ उत्पीड़न वाले व्यवहार को अस्वीकार्य और अवांछनीय माना जाए। इस प्रकार, वे ऐसे किसी भी कार्य की शिकायत करने के लिए बाध्य हैं जिसके बारे में उन्हें पता चलता है कि यह उत्पीड़न हो सकता है।

5.3 संभावित उत्पीड़न की रिपोर्ट कैसे करें

कथित उल्लंघनों या पूछताछों को निम्नलिखित लिंक के माध्यम से ग्रुप की कॉर्पोरेट वेबसाइट पर उपलब्ध पूरी तरह से सुरक्षित और गोपनीय IT प्लेटफॉर्म के माध्यम से सबमिट किया जा सकता है: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

जिस प्लेटफॉर्म के लिए लिंक पहुँच प्रदान करता है वह उन देशों की सभी भाषाओं में उपलब्ध है जिनमें CIE Automotive की उपस्थिति है। किसी कथित उल्लंघन या पूछताछ की रिपोर्ट करने के लिए, आपको "Make a report" (रिपोर्ट करें) अनुभाग पर क्लिक करना चाहिए और फिर फॉर्म में दिखाए गए प्रश्नों का उत्तर देना चाहिए।

प्लेटफॉर्म मौखिक रूप से तथ्यों को प्रसारित करने का विकल्प, और लिंक स्वयं चैनल के बारे में संभावित प्रश्नों के उत्तर, इस क्षेत्र में संचार या किसी अन्य प्रकार के प्रश्न को कैसे प्रस्तुत किया जाए, प्रदान करता है।

प्लेटफॉर्म पर उठाए गए संदिग्ध उल्लंघनों और पूछताछों की रिपोर्टें स्वचालित रूप से चुने गए विकल्प के आधार पर गोपनीय या गुमनाम आधार पर आंतरिक सूचना प्रणाली के प्रबंधक के रूप में मुख्य अनुपालन अधिकारी को प्रेषित की जाती है।

फॉर्म जमा करने के बाद, आपको एक यादृच्छिक रूप से उत्पन्न केस नंबर दिया जाएगा। शिकायत करने वाला व्यक्ति अपनी रिपोर्ट की स्थिति का पता लगाने के लिए प्लेटफॉर्म के मैसेजिंग सिस्टम तक पहुंचने में सक्षम होगा और दिए गए "केस नंबर" और बनाए गए पासवर्ड का उपयोग करके मुख्य अनुपालन अधिकारी के साथ संपर्क कर सकेगा।

सुरक्षा कारणों से और गोपनीयता बनाए रखने के लिए, केस नंबर और पासवर्ड को पुनर्प्राप्त करना संभव नहीं होगा। इसलिए, यदि वे भूल जाते हैं, तो शिकायत करने वाले व्यक्ति को प्लेटफॉर्म के माध्यम से एक नई संचार प्रक्रिया शुरू करने की आवश्यकता होगी।

जो लोग संभावित उत्पीड़न के बारे में सद्भावना से जानकारी प्रदान करते हैं, उन्हें संगठन द्वारा किसी भी प्रतिशोधात्मक या भेदभावपूर्ण कार्रवाई से बचाया जाएगा।

6. कार्यवाही के लिए प्रक्रिया


6.1 सिद्धांत

उत्पीड़न की शिकायत होने पर हम नीचे वर्णित प्रक्रिया को सक्रिय करने की गारंटी देते हैं।

निम्नलिखित सिद्धांत प्रक्रिया को नियंत्रित करेंगे और हर समय उनका पालन किया जाएगा:

- ✓ गोपनीयता की गारंटी और इसमें शामिल व्यक्तियों की गोपनीयता और गरिमा की सुरक्षा, सभी मामलों में शिकायत करने वाले व्यक्ति की पहचान और व्यक्तिगत परिस्थितियों के संरक्षण की गारंटी है।
- ✓ प्राथमिकता और तत्काल प्रसंस्करण।
- ✓ तथ्यों की गहन जाँच, और यदि आवश्यक हो, तो विशेष पेशेवरों के नेतृत्व में।
- ✓ गारंटी देना कि कार्रवाई की जाएगी और आवश्यक उपाय अपनाए जाएंगे —जिनमें शामिल हैं, जहाँ उचित हो, अनुशासनात्मक श्रेणी के उपाय— उस व्यक्ति या व्यक्तियों के खिलाफ, जिनका उत्पीड़न करने वाला आचरण साबित हो गया है, साथ ही ऐसे किसी भी व्यक्ति के संबंध में जो बुरी भावना से झूठा आरोप या शिकायत करता है।
- ✓ प्रतिशोध के विरुद्ध क्षतिपूर्ति, यह गारंटी देना कि उत्पीड़न को रोकने और इन कार्यवाहियों को शुरू करने के उद्देश्य से किसी भी तरह से सद्भावना में शिकायत या प्रतिनिधित्व करने के परिणामस्वरूप

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	9 का 12

(स्पष्ट रूप से झूठी शिकायत की स्थितियों में की जाने वाली किसी भी अनुशासनात्मक कार्रवाई पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना) किसी व्यक्ति पर कोई प्रतिकूल उपचार या प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

✓ गारंटी देना कि कथित पीड़ित यदि चाहें तो उन्हीं शर्तों के तहत अपनी नौकरी जारी रख सकते हैं।

6.2 प्रक्रिया की शुरुआत

सभी उद्देश्यों के लिए, इस दस्तावेज़ में प्रदान नहीं किए गए सभी मामलों में, सूचना का संचार और किसी भी कथित आचरण या घटनाओं की जाँच, जिसे उत्पीड़न माना जा सकता है, को एथिक्स चैनल रेगुलेशन नामक दस्तावेज़ में प्रदान की गई प्रक्रिया द्वारा नियंत्रित किया जाएगा।

शिकायत की गई घटनाओं की जाँच के लिए रणनीति को उन स्थितियों की जाँच पर मौजूदा सिफारिशों के अनुकूल बनाने के लिए जो इसके किसी भी पहलू में, उत्पीड़न, और/या कार्यस्थल में हिंसा का कारण बन सकती हैं, तो इन मामलों पर सूचना के किसी भी संचार की जाँच एक कमेटी द्वारा की जाएगी।

6.3 कमेटी

इस घटना में कि, यह समझा जाता है कि रिपोर्ट की गई घटनाएं कुछ हद तक उत्पीड़न का कारण बन सकती हैं, तो कमेटी संबंधित जाँच शुरू करेगी।

ग्रुप के प्रत्येक संयंत्र या उत्पादन केंद्र की अपनी कमेटी होगी, जो निम्न से बनी होगी:

- उस संयंत्र या उत्पादन केंद्र के मानव संसाधन निदेशक, जहां शिकायत दर्ज की गई है, या ऐसा न होने पर, डिवीजन के मानव संसाधन निदेशक या वरिष्ठ प्रबंधन द्वारा नामित व्यक्ति।
- व्यावसायिक जोखिम निवारण तकनीशियन।
- रोकथाम प्रतिनिधि, या ऐसा न होने पर, श्रमिकों का कानूनी प्रतिनिधि, या यदि ऐसा कोई प्रतिनिधि नहीं है या वे इस प्रक्रिया में भाग लेने में असमर्थ हैं, तो सेवा में सबसे वरिष्ठ व्यक्ति।

इसके अलावा, एक कॉर्पोरेट कमेटी है जो इस प्रोटोकॉल के वैश्विक अनुपालन की निगरानी के लिए जिम्मेदार होगी, जिसमें निम्न शामिल होंगे:

- मानव संसाधन निदेशक या वरिष्ठ प्रबंधन द्वारा नामित व्यक्ति।
- मुख्य अनुपालन अधिकारी।

संयंत्र या उत्पादन केंद्र कमेटीयाँ जाँच से संबंधित सभी जानकारी कॉर्पोरेट कमेटी को रिपोर्ट करने के लिए बाध्य हैं।


छुट्टियों, बीमारी, हितों के टकराव या किसी अन्य कानूनी कारण के कारण अनुपस्थिति की स्थिति में, दोनों कमेटीयों का हिस्सा बनने वाले प्रत्येक विभाग या कार्य की प्रक्रियाओं के अनुसार इस उद्देश्य के लिए नामित व्यक्ति स्थानापन्न के रूप में कार्य करेगा।

आधे से एक ज्यादा सदस्यों की सहमति से प्रस्ताव पारित होंगे।

कमेटीयों की योग्यताएँ यह होंगी:

- रिपोर्ट की गई घटनाओं की जाँच करना, कोई दस्तावेजी साक्ष्य या साक्षात्कार तैयार करना जो आवश्यक हो और सभी मामलों में, मामले की और इसमें शामिल व्यक्तियों की सख्त गोपनीयता की गारंटी देना।
- रुचिकर समझे जाने वाले या उठाए गए मुद्दों के बेहतर विश्लेषण और समाधान में योगदान करने में सक्षम समझे जाने वाले अन्य व्यक्तियों की कमेटी के समक्ष उपस्थित होने का अनुरोध करना। इन उपस्थित व्यक्तियों को बोलने का अधिकार होगा लेकिन वोट देने का अधिकार नहीं होगा।
- एक विस्तृत रिपोर्ट तैयार करना जिसमें शिकायत की गई और जाँच की गई घटनाओं के निष्कर्ष के साथ-साथ कमेटी द्वारा प्रस्तावित उपाय भी शामिल हों।

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	10 का 12

a) प्रक्रिया का आरंभ

कमेटी जाँच शुरू करने के लिए जिम्मेदार होगी। जब मुख्य अनुपालन अधिकारी को एथिक्स चैनल के माध्यम से उत्पीड़न की शिकायत प्राप्त होती है, तो प्रारंभिक विश्लेषण के बाद, वह इसे जाँच के लिए उचित कमेटी को भेज देंगे।

जाँच में शामिल व्यक्ति उस जानकारी के संबंध में पेशेवर गोपनीयता के दायित्व से बंधे हैं जिस तक जाँच के दौरान उनकी पहुंच होती है। इस दायित्व का पालन करने में विफलता के परिणामस्वरूप दंड हो सकता है।

b) अनौपचारिक प्रक्रिया

यह चरण पक्षों के लिए वैकल्पिक है और पीड़ित द्वारा व्यक्त की गई इच्छा पर निर्भर करेगा।

कमेटी संचार की सत्यता की पुष्टि करने के लिए एक गोपनीय और त्वरित प्रक्रिया शुरू करेगी, और इसके लिए वह आवश्यक समझे जाने वाले किसी भी व्यक्ति से बयान का अनुरोध कर सकती है या उचित समझे जाने वाले किसी भी दस्तावेज़ को प्राप्त कर सकती है।

एक बार जब यह पुष्टि हो जाती है कि ऐसे संकेत हैं कि कथित उत्पीड़न की स्थिति के संबंध में पेश की गई जानकारी सत्य है, तो कमेटी गोपनीय रूप से कथित उत्पीड़न करने वाले कथित व्यक्ति से अकेले या कथित पीड़ित की उपस्थिति में, बाद की पसंद पर संपर्क करेगी, ताकि उन्हें उनके उत्पीड़नकारी आचरण के संबंध में शिकायत की गई जानकारी के अस्तित्व के बारे में सूचित किया जाए, यदि यह सत्य है और उत्पीड़न बार-बार दोहराया गया है या समय के साथ कायम रहता है, तो अनुशासनात्मक परिणाम या दंड हो सकती है। इस मीटिंग में, कथित अपराधी कोई भी स्पष्टीकरण दे सकता है जिसे वह उचित समझे।

अनौपचारिक प्रक्रिया का उद्देश्य स्थिति को अनौपचारिक रूप से हल करना, समस्या का समाधान खोजना और बातचीत के जरिए समाधान खोजने और इस प्रकार की स्थिति को उत्पीड़न में बदलने से रोकने के उद्देश्य से शामिल पक्षों के बीच संचार और समझ का माहौल बनाकर इसकी जाँच करना होगा।

इस प्रकार, अनौपचारिक प्रक्रिया का समापन (i) उत्पीड़न की गैर-अस्तित्व की घोषणा के साथ होगा, (ii) जब उत्पीड़न महसूस करने वाला व्यक्ति और सूचना का विषय बनने वाला व्यक्ति कार्रवाई की पहचान और विश्लेषण करता हो, साथ ही वह इसे दोबारा न दोहराने का वचन देता हो, (iii) कमेटी मामले को सुलझाने के लिए कुछ कार्रवाई का प्रस्ताव दे रही हो और दोनों पक्ष अपनी सहमति और अनुरूपता दिखा रहे हों।

एक बार जब मामला शुरू हो जाता है, और यदि उसका शुरुआत के पंद्रह कैलेंडर दिनों के भीतर उत्पीड़न की समस्या का समाधान नहीं हुआ है, तो यह आवश्यक रूप से औपचारिक कार्यवाही की शुरुआत का कारण बनेगा। असाधारण परिस्थितियों (उदाहरण के लिए, छुट्टी की के साथ संयोग, आदि) की स्थिति में इस अवधि को बढ़ाया जा सकता है।


c) औपचारिक प्रक्रिया

औपचारिक प्रक्रिया या तो शुरू की जाएगी क्योंकि (i) अनौपचारिक पद्धति का परिणाम अपेक्षित नहीं रहा है, (ii) कमेटी ने अनौपचारिक प्रक्रिया के दौरान आचरण को गंभीर या बहुत गंभीर माना है, जिस स्थिति में कमेटी सीधे तौर पर आगे बढ़ेगी औपचारिक विधि के लिए, या (iii) जो लोग खुद को उत्पीड़न का शिकार मानते हैं, यदि वे चाहें तो एथिक्स चैनल के माध्यम से या किसी अन्य समय किए गए संचार में यह बताकर, अनौपचारिक पद्धति का सहारा लिए बिना इस पद्धति का सहारा ले सकते हैं।

जैसा भी मामला हो, अनौपचारिक चरण के पूरा होने के बाद, संचार प्राप्त होने या औपचारिक चरण शुरू होने के 7 कार्य दिवसों के भीतर कमेटी की बैठक होगी। असाधारण परिस्थितियों (उदाहरण के लिए, छुट्टी की का संयोग, आदि) की स्थिति में इस अवधि को बढ़ाया जा सकता है।

जाँच चरण:

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	11 का 12

जाँच के दौरान, शिकायत की गई घटनाओं के स्पष्टीकरण के लिए जितनी आवश्यक समझी जाए उतनी जाँच की जा सकती है, जबकि इसमें शामिल पक्षों को सुनवाई प्रदान करने की औपचारिकता को बनाए रखा जा सकता है।

इसमें शामिल है, उदाहरण के लिए:

- प्रभावित और शामिल लोगों और गवाहों की गवाही।
- लिखित घोषणाएँ।
- उन विशेषज्ञों की रिपोर्ट जिन्होंने संबंधित व्यक्ति का इलाज किया है (इस मामले में, संबंधित व्यक्ति की स्पष्ट लिखित अनुमति का अनुरोध किया जाएगा)।
- कोई अन्य सबूत जो प्रक्रिया को उपयोगी जानकारी प्रदान करता है।

यदि आवश्यक समझा जाए, तो कमेटी बाहरी कानूनी सलाह ले सकती है।

जब तक असाधारण परिस्थितियां न हों (उदाहरण के लिए, छुट्टी की अवधि का संयोग, आदि), जाँच का चरण संचार प्रस्तुत करने या अनौपचारिक चरण के पूरा होने के बाद, जैसा भी मामला हो, औपचारिक चरण की शुरुआत 10 कार्य दिवसों से भीतर होगी।

रिपोर्ट सबमिट करना

रिपोर्ट में कम से कम, निम्नलिखित जानकारी होगी:

- मामले की पृष्ठभूमि जानकारी।
- जाँच के बाद जो तथ्य सामने आए हैं।
- कार्यवाही और साक्ष्य का सारांश।
- निष्कर्ष और, जहाँ उचित हो, समस्या के समाधान के लिए प्रस्तावित उपाय और यह निर्धारित करना, कि जहाँ उचित हो, वहाँ कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है। समाधानों के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए प्रस्तावित समाधानों को सर्वसम्मति से लिया जाना चाहिए।

किसी भी मामले में, यह अवश्य बताया जाना चाहिए कि जांच पक्ष आश्वस्त है या नहीं कि कथित कृत्य वास्तव में हुए थे, उन तथ्यों को समझाते हुए जो निष्पक्ष रूप से की गई कार्यवाही के आधार पर साबित हुए हैं।

कमेटी जाँच चरण पूरा होने के 10 कार्य दिवसों के भीतर एक विस्तृत रिपोर्ट जारी करेगी।

रिपोर्ट जारी करने सहित जाँच की अवधि तीन महीने से अधिक नहीं होगी, ऐसी अवधि जिसे मामले की जटिलता और/या असाधारण परिस्थितियों के आधार पर अगले तीन महीने तक बढ़ाया जा सकता है।

रिपोर्ट कंपनी की कॉर्पोरेट कमेटी को भेज दी जाएगी, जो शिकायत की सामग्री को ध्यान में रखते हुए निर्णय लेने और लागू करने के लिए आगे बढ़ेगी।

d) अंतरिम उपाय


मामले के प्रसंस्करण के दौरान, कमेटी की सिफारिश पर, संयंत्र का मानव संसाधन प्रबंधन उत्पीड़न की स्थिति को तत्काल समाप्त करने के उद्देश्य से आवश्यक अंतरिम उपाय कर सकता है, ऐसे उपायों से शामिल व्यक्तियों की कामकाजी परिस्थितियों पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा।

e) पार्टियों को सहायता

मामले की प्रोसेसिंग के दौरान, इसमें शामिल पक्षों की सहायता की जा सकती है और उनके साथ एक विश्वसनीय व्यक्ति भी हो सकता है, जो उस जानकारी के संबंध में गोपनीयता बनाए रखेगा जिस तक उनकी पहुंच है।

यह विश्वसनीय व्यक्ति तब उपस्थित हो सकता है जब बयान लिए जाते हैं और जाँच दल द्वारा इसमें शामिल व्यक्तियों को संबोधित संचार में शामिल किया जाता है।

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------

	उत्पीड़न की स्थितियों की रोकथाम और हैंडलिंग के लिए प्रोटोकॉल	कोड:	CIE CO HR P 01
		समीक्षा:	2
		पृष्ठ:	12 का 12

f) मामला बंद करना

कमेटी, सिद्ध हुए तथ्यों की गंभीरता और महत्व को ध्यान में रखते हुए, आवश्यक सुधारात्मक उपाय अपनाएगी और लागू कानून और/या समझौते में प्रदान किए गए अनुशासनात्मक उपायों को भी लागू करेगी।

ऐसी स्थिति में जब यह निर्धारित हो जाता है कि इसके किसी भी रूप में कोई उत्पीड़न नहीं हुआ है, और यह भी निर्धारित किया जाता है कि एथिक्स चैनल के माध्यम से शिकायत की गई जानकारी बुरी भावना से दी गई थी, तो संबंधित अनुशासनात्मक उपायों को लागू किए जाएंगे।

7. वर्गीकरण और प्रतिबंध

इस प्रोटोकॉल के प्रावधानों के अनुसार किसी भी प्रकार के उत्पीड़न के अस्तित्व का पता लगाने से कंपनी में वर्तमान में लागू सामूहिक सौदेबाजी समझौते के संबंधित लेख के अनुसार बहुत गंभीर कदाचार के लिए या ऐसा न होने पर, लागू स्थानीय कानून के साथ, प्रतिबंध लगाए जाएंगे।

8. इस प्रोटोकॉल की वैधता और प्रसार

यह प्रोटोकॉल फरवरी 2024 में लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी द्वारा इसकी मंजूरी के दिन लागू हुआ।

इसकी प्रभावशीलता, CIE Automotive के विकास और/या कानूनी या सामाजिक परिवर्तनों के अनुरूप इसे अनुकूलित या पुनः पेश करने के लिए इसके कार्यकाल के दौरान किसी भी समय इसकी समीक्षा की जा सकती है।

यह प्रोटोकॉल पूरे संगठन की जानकारी के लिए वेबसाइट पर उपलब्ध होगा: [लिंक](#)

जारी और समीक्षा की गई: कॉर्पोरेट एचआर डायरेक्टर	अनुमोदित: लेखापरीक्षा एवं अनुपालन कमेटी	तारीख: फरवरी 2024
--	--	----------------------