

हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड
हडको भवन, कोर 7-ए, इंडिया हैबिटेड सेंटर, लोधी रोड, नई दिल्ली – 110003

सं.एफ 11(117)/2022-23/एचआर

दिनांक 2 सितम्बर, 2022

कार्यालय आदेश सं. 1300/2022

सक्षम प्राधिकारी द्वारा आंतरिक समिति का पुनर्गठन करने का निर्णय लिया गया है, जो इस प्रकार है:

1	डॉ. सुकन्या घोष, जीएम(पी)/एचएसएमआई प्रभारी	अध्यक्ष/पीठासीन अधिकारी	
2	श्रीमती बुलबुल दास, अधिवक्ता	बाहरी विशेषज्ञ	
3	श्रीमती अंशु त्यागी, संयुक्त महाप्रबंधक (आईटी)	सदस्य	
4	श्री अमित सक्सेना, संयुक्त महाप्रबंधक (एफ)	सदस्य	
5	श्रीमती शीनू वत्स, संयुक्त महाप्रबंधक (एल)	सदस्य	
6	श्री गॉडविन डैन टोप्पो, जेजीएम (एचआर)	सदस्य	
7	श्रीमती पुष्पा चक्रवर्ती, एएम (आईटी)	सदस्य	

(एच.टी. सुरेश)
कार्यकारी निदेशक (एच.आर.)

सभी संबंधित

प्रतिलिपि:

- 1) जे.जी.एम.(पी), सी.एम.डी.ओ.
- 2) ए.जी.एम.(एस) से डी.सी.पी.
- 3) ए.जी.एम.(एस) से डी.एफ.
- 4) जे.जी.एम.(एल), सी.वी.डी.
- 5) कार्यालय आदेश फाइल
- 6) एस.एम.(आई.टी.) - इंटरनेट पर डालने के लिए

आंतरिक शिकायत समिति के संबंध में विवरण

क्र. सं.	नाम और पदनाम	सदस्य	ईमेल आईडी	संपर्क	
1.	डॉ. सुकन्या घोष, जीएम(पी)/एचए सएमआई प्रभारी	अध्यक्ष/पी ठासीन अधिकारी	sukanya@hudco.org	011-24649610-21 , 24648160, 63,24648420, 24648193-95 एक्स.: 4025	
2.	श्रीमती बुलबुल दास, अधिवक्ता	बाहरी विशेषज्ञ	—	—	
3.	श्रीमती अंशु त्यागी, संयुक्त महाप्रबंधक (आईटी)	सदस्य	anshu@hudco.org	एक्स.: 3071	
4.	श्री अमित सक्सेना, संयुक्त महाप्रबंधक (एफ)	सदस्य	asaxena@hudco.org	—	
5.	श्रीमती शीनू वत्स, संयुक्त महाप्रबंधक	सदस्य	sheenuvats@hudco.org	एक्स.: 3074	

	(एल)				
6.	श्री गॉडविन डैन टोप्पो, जेजीएम (एचआर)	सदस्य	godwindan@hudco .org	एक्स.: 1101	
7.	श्रीमती पुष्पा चक्रवर्ती, एएम (आईटी)	सदस्य	pushpachakraborty @hudco.org.in	एक्स.: 2090	

शिकायत दर्ज करने के विकल्प:

1. आई.सी.सी. का कोई भी सदस्य
2. उनका तत्काल रिपोर्टिंग अधिकारी/विभागाध्यक्ष।

हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड
हडको भवन, कोर 7-ए, इंडिया हैबिटेड सेंटर, लोधी रोड, नई दिल्ली – 110003

सं :.एफ .11)175/(2004-एचआरडी

दिनांक :10 दिसंबर ,2004

परिपत्र

विषय :हडको आचरण ,अनुशासन एवं अपील नियमों में संशोधन।

नियमों में जोड़ने/हटाने सहित निम्नलिखित संशोधनों को मंजूरी दी है:-

मौजूदा नियम		जोड़ना/हटाना/संशोधन	
3 (सी(	' कॉर्पोरेशन ' का तात्पर्य हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन से है।	3 (सी(	' कॉर्पोरेशन ' का तात्पर्य हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड से है।
3(ई(	'प्रबंध निदेशक 'से तात्पर्य कॉर्पोरेशन के प्रबंध निदेशक से है।	3(ई(	'अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक 'का तात्पर्य कॉर्पोरेशन के अध्यक्ष एवं

			प्रबंध निदेशक से है।
3 (एम)		3(एम)	'कार्यस्थल' से तात्पर्य कॉर्पोरेशन के स्वामित्व या नियंत्रण में आने वाले किसी कार्यालय या व्यावसायिक परिसर से है।
		3(एन)	'शिकायत समिति' का अर्थ है इन नियमों के तहत निगम के अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक द्वारा गठित समिति, जो कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायतों की जांच करती है।' शिकायत समिति 'को इन नियमों के तहत सभी उद्देश्यों और उद्देश्यों के लिए' जांच प्राधिकरण 'माना जाएगा और इसकी रिपोर्ट को 'जांच रिपोर्ट' माना जाएगा।
		24ए	<u>शिकायत समिति का गठन:</u> अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक एक शिकायत समिति का गठन करेंगे, जिसमें एक महिला अध्यक्ष होगी तथा इसके सदस्यों में से कम से कम आधे सदस्य महिलाएँ होंगी। ऐसी शिकायत समिति में एक सदस्य के रूप में गैर-सरकारी

			प्रतिनिधि भी होगा।संगठन या कोई अन्य निकाय जो महिलाओं के उत्थान के लिए काम कर रहा है और महिलाओं के यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित है।
--	--	--	--

यह सक्षम प्राधिकारी के अनुमोदन से जारी किया जाता है।

(पी.एम. त्रिपाठी)
कार्यकारी निदेशक (मानव संसाधन)

में कॉपी:

1. सभी ईडी/जोनल ईडी)एनई/(सीवीओ
2. सभी प्रमुख/क्षेत्रीय प्रमुख
3. सीएफ)ए/(सीएफ)आईए(
4. पीआरएम/सीएस
5. डीसी) सीएमडीओ(
6. एसओ से डीएफ
7. एसओ से डीसीपी
8. एसओ से ईडीएच
9. परिपत्र फ़ाइल

हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड
हडको भवन, कोर 7-ए, इंडिया हैबिटेड सेंटर, लोधी रोड, नई दिल्ली – 110003

सं.एफ.11)175/(98-एचआरडी

3 नवंबर, 1998

परिपत्र

विषय : हडको आचरण ,अनुशासन एवं अपील नियमों में संशोधन।

कार्यस्थलों पर कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम पर भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों के अनुसरण में ,हडको के निदेशक मंडल ने 30.09. 1998 को आयोजित अपनी 254वीं बैठक) आइटी सं .254.2.1 (में हडको आचरण ,अनुशासन अपील नियमों के तहत कदाचार के कृत्यों में से एक के रूप में निम्नलिखित खंड को शामिल करने को मंजूरी दी है- :

5(43) “शारीरिक संपर्क और उस जैसे अवांछित यौन व्यवहार शामिल हैं ;यौन रूप से रंगीन टिप्पणी ,पोर्नोग्राफी दिखाना ,यौन अनुग्रह की मांग या अनुरोध और यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक ,मौखिक या गैर-मौखिक आचरण।”

2. हडको-5 सीडीए नियम में उपरोक्त संशोधन 30.09. 1998 से प्रभावी है।

3. हिन्दी संस्करण भी बाद में आएगा।

पीएम त्रिपाठी

कार्यकारी निदेशक (मानव संसाधन विकास)

काँपी- :

1. सभी ईडी/चीफ/आरसी
 2. कंपनी सचिव
 3. पीआरएम
 4. सीएमडी के निजी सचिव
- बी .पी.एस .से डी.एफ.
6. डीसीपी के निजी सचिव।
 7. सभी कर्मचारियों की जानकारी के लिए
- मुख्यालय/यूआईएफडब्ल्यू/एचएसएमआई/जेडओएस/आरओएस/डीओ में नोटिस बोर्ड लगाना।

हाउसिंग एंड अर्बन डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन लिमिटेड
हडको भवन, कोर 7-ए, इंडिया हैबिटेड सेंटर, लोधी रोड, नई दिल्ली – 110003

सं.एफ.11)175/(98-एचआरडी

6 जनवरी ,1998

कार्यालय जापन

माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने विशाखा अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य द्वारा दायर जनहित याचिका संख्या डब्लुपी (आपराधिक (संख्या 666 -70/ 1992 में कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न को परिभाषित किया है तथा ऐसे उत्पीड़न को रोकने के लिए कुछ दिशा-निर्देश भी निर्धारित किए हैं। इन दिशा-निर्देशों को सरकार की सहमति प्राप्त है। सर्वोच्च न्यायालय ने निर्देश दिया है कि कामकाजी महिलाओं के लैंगिक समानता के अधिकार के संरक्षण और प्रवर्तन के लिए सभी कार्यस्थलों पर इन दिशा-निर्देशों का सख्ती से पालन किया जाए। न्यायालय के निर्देश तब तक बाध्यकारी और कानून में लागू करने योग्य हैं जब तक कि भारत सरकार द्वारा उपयुक्त कानून नहीं बनाया जाता। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित विस्तृत दिशा-निर्देश अनुलग्नक में दिए गए हैं।

2. इन निर्देशों के अनुसरण में ,डॉ) .श्रीमती (किरण वाधवा ,प्रमुख) अर्थशास्त्री (की अध्यक्षता में एक शिकायत समिति गठित की गई है ,जिसमें निम्नलिखित सदस्य शामिल हैं:-

- i) डॉ) .श्रीमती (किरण वाधवा ,सीई अध्यक्ष
- ii) श्रीमती मनोरमा दत्ता ,उप प्रमुख) I (सदस्य
- iii) श्री एस.के .तनेजा। उप .प्रमुख) बीएमटी(
- iv) श्री जे .प्रेम नवाज ,एसीपी
- v) श्रीमती उषा तनेजा ,एपीओ ग्रेड

3. उपर्युक्त समिति सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देशों के व्यापक फ्रेमवर्क में कार्य करेगी तथा महिला कर्मचारियों से सीधे प्राप्त अथवा आधिकारिक माध्यमों से प्राप्त विशिष्ट शिकायतों पर विचार करेगी।

4. समिति प्राप्त शिकायतों पर समयबद्ध तरीके से अपने निष्कर्ष/सिफारिशें/सुझाव देगी ताकि उनका निवारण किया जा सके।

5. समिति हडको की महिला कर्मिकों के संबंध में कार्य स्थितियों ,अवकाश ,स्वास्थ्य एवं सफाई के संबंध में भी सलाह देगी।

6. समिति गोपनीयता बनाए रखने सहित अपनी स्वयं की कार्यात्मक रूपरेखा तैयार कर सकती है। हडको समिति को पर्याप्त सहायता सेवा प्रदान करेगा।

7. हडको के आचरण एवं अनुशासन नियमों में यौन उत्पीड़न पर रोक लगाने तथा अपराधी के विरुद्ध उचित दंड का प्रावधान करने के लिए कार्रवाई की जा रही है।

8. सभी कर्मिकों को अनुबंध में दिए गए दिशानिर्देशों का अक्षरशः और पूर्णतया अनुपालन करना आवश्यक है।

यह हडको के अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक के अनुमोदन से जारी किया जा रहा है।

हिन्दी संस्करण भी बाद में आएगा।

(पी.एम. त्रिपाठी)

कार्यकारी निदेशक (मानव संसाधन विकास)

1. डॉ) .श्रीमती (किरण वाधवा ,मुख्य अर्थशास्त्री
2. श्रीमती मनोरमा दत्ता ,उप .प्रमुख) आई(, यूआईएफडब्ल्यू
3. श्री एस.के .तनेजा ,उप .प्रमुख) बीएमटी(
4. श्री जे .प्रेम नवाज ,एसीपी

5. श्रीमती उषा तनेजा ,एपीओ ,एमआईएस विंग

सूचनार्थ एवं व्यापक प्रसार हेतु प्रतिलिपि-:

1. सभी ईडी/शेफ/आरसी
2. कंपनी सचिव
3. पीआरएम
4. सीएमडी के निजी सचिव
5. पीएस से डीएफ
6. एफएस से डीसीपी
7. प्रधान कार्यालय/यूआईएफडब्ल्यू/एचएसएमआई आंचलिक कार्यालयों/क्षेत्रीय कार्यालयों/डीओएस के नोटिस बोर्ड

दिनांक 5.1. 1998 के कार्यालय ज्ञापन के अनुसार

माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देश और मानदंड

मानवाधिकार संरक्षण अधिनियम, 1993 की धारा 2 (डी) (में 'मानवाधिकारों' की परिभाषा को ध्यान में रखते हुए, इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए कि भारत में वर्तमान नागरिक और दंडात्मक कानून कार्यस्थलों पर महिलाओं को यौन उत्पीड़न से विशिष्ट सुरक्षा प्रदान करने के लिए पर्याप्त रूप से प्रावधान नहीं करते हैं और ऐसे कानून के अधिनियमन में काफी समय लगेगा, कार्यस्थलों पर नियोक्ताओं के साथ-साथ अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों या संस्थानों के लिए महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम सुनिश्चित करने के लिए कुछ दिशानिर्देशों का पालन करना आवश्यक और समीचीन है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निर्धारित दिशानिर्देश मानदंड इस प्रकार हैं:-

.1 कार्यस्थलों और अन्य संस्थानों में नियोक्ता या अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों का कर्तव्य

नियोक्ता या अन्य जिम्मेदार व्यक्ति) कार्यस्थल या अन्य संस्था (का यह कर्तव्य होगा कि वे यौन उत्पीड़न के कृत्यों को रोकें तथा सभी आवश्यक कदम उठाकर यौन उत्पीड़न के कृत्यों के समाधान, निपटारे या अभियोजन के लिए प्रक्रियाएं प्रदान करें।

2. परिभाषा:

इस प्रयोजन के लिए, यौन उत्पीड़न में इस प्रकार का अवांछित यौन निर्धारित व्यवहार (चाहे प्रत्यक्ष रूप से या निहितार्थ रूप में (शामिल है:

क (शारीरिक संपर्क;

ख. (संबंधों की मांग या अनुरोध;

ग (यौन रंजित टिप्पणियाँ;

घ (अश्लील साहित्य दिखाना

ई (यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछित शारीरिक ,मौखिक या गैर-मौखिक आचरण।

इनमें से कोई भी कृत्य ऐसी परिस्थितियों में किया जाता है ,जहां ऐसे आचरण के तहत पीड़ित को इस बात की उचित आशंका होती है कि पीड़ित के रोजगार या काम के संबंध में ,चाहे वह वेतन ले रही हो ,मानदेय ले रही हो या स्वैच्छिक ,चाहे वह सरकारी , सार्वजनिक या निजी उद्यम में हो ,ऐसा आचरण अपमानजनक हो सकता है और स्वास्थ्य और सुरक्षा की समस्या पैदा कर सकता है। उदाहरण के लिए यह भेदभावपूर्ण है जब महिला के पास यह मानने के लिए उचित आधार हों कि उसकी आपत्ति से उसे अपने रोजगार या काम के संबंध में नुकसान होगा जिसमें भर्ती पदोन्नति शामिल है या जब यह शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण बनाता है। यदि पीड़ित प्रश्नगत आचरण के लिए सहमति नहीं देता है या उस पर कोई आपत्ति उठाता है तो प्रतिकूल परिणाम हो सकते हैं।

3. निवारक कदम:

सभी नियोक्ता या कार्यस्थल के प्रभारी व्यक्ति ,चाहे वे सार्वजनिक या निजी क्षेत्र के हों , को यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए उचित कदम उठाने चाहिए। इस दायित्व की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले बिना उन्हें निम्नलिखित कदम उठाने चाहिए:

क (कार्यस्थल पर ऊपर परिभाषित यौन उत्पीड़न के स्पष्ट निषेध को उचित तरीके से अधिसूचित ,प्रकाशित और प्रसारित किया जाना चाहिए।

ख (आचरण और अनुशासन से संबंधित सरकारी और सार्वजनिक क्षेत्र के निकायों के नियमों/विनियमों में यौन उत्पीड़न पर रोक लगाने वाले नियम/विनियम शामिल हैं तथा ऐसे नियमों में अपराधी के विरुद्ध उचित दंड का प्रावधान है।

ग.) नियोक्ताओं के संबंध में औद्योगिक रोजगार) स्थायी आदेश (अधिनियम ,1946 के अंतर्गत स्थायी आदेशों में उपरोक्त निषेधों को शामिल करने के लिए कदम उठाए जाने चाहिए।

घ) कार्य ,अवकाश ,स्वास्थ्य और स्वच्छता के संबंध में उचित कार्य स्थितियां प्रदान की जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कार्यस्थलों पर महिलाओं के प्रति कोई प्रतिकूल वातावरण न हो और किसी भी कर्मचारी महिला के पास यह मानने के लिए उचित आधार न हो कि उसके रोजगार के संबंध में उसे कोई असुविधा हो रही है।

4. आपराधिक कार्यवाही:

जहां ऐसा आचरण भारतीय दंड संहिता या किसी अन्य कानून के तहत किसी विशिष्ट अपराध के बराबर हो ,वहां नियोक्ता समुचित प्राधिकारी के पास शिकायत दर्ज कराकर कानून के अनुसार उचित कार्रवाई शुरू करेगा।

विशेष रूप से ,यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों से निपटने के दौरान पीड़ितों या गवाहों को पीड़ित या भेदभाव का सामना न करना पड़े। यौन उत्पीड़न के पीड़ितों के पास अपराधी के स्थानांतरण या खुद के स्थानांतरण की मांग करने का विकल्प होना चाहिए।

5. अनुशासनात्मक कार्रवाई

जहां ऐसा आचरण प्रासंगिक सेवा नियमों द्वारा परिभाषित रोजगार में कदाचार के बराबर हो ,वहां नियोक्ता द्वारा उन नियमों के अनुसार उचित अनुशासनात्मक कार्रवाई शुरू की जानी चाहिए।

6. शिकायत तंत्र

चाहे ऐसा आचरण कानून के तहत अपराध हो या सेवा नियमों का उल्लंघन हो ,नियोक्ता के संगठन में पीड़ित द्वारा की गई शिकायत के निवारण के लिए एक उचित शिकायत तंत्र बनाया जाना चाहिए। ऐसी शिकायत प्रणाली को शिकायतों का समयबद्ध निपटान सुनिश्चित करना चाहिए।

7. शिकायत समिति

ऊपर उल्लिखित शिकायत तंत्र ,जहां आवश्यक हो ,शिकायत समिति ,विशेष परामर्शदाता या गोपनीयता बनाए रखने सहित अन्य सहायता सेवा प्रदान करने के लिए पर्याप्त होना चाहिए।

शिकायत समिति की अध्यक्षता एक महिला द्वारा की जानी चाहिए और इसके सदस्यों में से आधे से कम महिलाएँ नहीं होनी चाहिए। इसके अलावा ,वरिष्ठ स्तर से किसी भी अनुचित दबाव या प्रभाव की संभावना को रोकने के लिए ,ऐसी शिकायत समिति में किसी तीसरे पक्ष ,या तो एनजीओ या अन्य निकाय को शामिल किया जाना चाहिए जो यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित हो।

शिकायत समिति को शिकायतों और उनके द्वारा की गई कार्रवाई के बारे में संबंधित सरकारी विभाग को वार्षिक रिपोर्ट देनी होगी।

नियोक्ता और प्रभारी व्यक्ति ,शिकायत समिति की रिपोर्ट सहित ,सरकारी विभाग को उपरोक्त दिशानिर्देशों के अनुपालन पर भी रिपोर्ट देंगे।

8. श्रमिक पहल:

कर्मचारियों को श्रमिक बैठक तथा अन्य उपयुक्त मंचों पर यौन उत्पीड़न के मुद्दे उठाने की अनुमति दी जानी चाहिए तथा नियोक्ता-कर्मचारी बैठकों में इस पर सकारात्मक चर्चा की जानी चाहिए।

9. जागरूकता

इस संबंध में महिला कर्मचारियों के अधिकारों के बारे में जागरूकता पैदा की जानी चाहिए ,विशेष रूप से दिशानिर्देशों को प्रमुखता से अधिसूचित करके) और इस विषय पर अधिनियमित होने पर उपयुक्त कानून बनाकर (तथा उचित तरीके से।

10. तीसरे पक्ष द्वारा उत्पीड़न

जहां यौन उत्पीड़न किसी तीसरे पक्ष या बाहरी व्यक्ति के कृत्य या चूक के परिणामस्वरूप होता है ,वहां नियोक्ता और प्रभारी व्यक्ति प्रभावित व्यक्ति को सहायता और निवारक कार्रवाई के संदर्भ में सहायता करने के लिए सभी आवश्यक और उचित कदम उठाएंगे।

11.XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX XX

12. ये दिशानिर्देश मानव अधिकार संरक्षण अधिनियम ,1993 के तहत उपलब्ध किसी भी अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डालेंगे।"