கொள்கையின் பெயர்	சம வாய்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்பு
கொள்கையின் உரிமையாளர்	பணிப்பாளர் - மனித வளங்கள் குழு
கொள்கை தினம்	ஜூலை 2018
ஒப்புதல் வழங்கல்	MAS ஆடையகச் சபை
இறுதி மதிப்பாய்வு தினம்	மார்ச் 2026

MAS
CHANGE IS COURAGE

சம வாய்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்பு

உள்ளடக்கம்

1.0 நோக்கம்.....2

2.0 செயலெல்லை.....2

3.0 பாரபட்சம் மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி புரிந்துகொள்ளுதல்.....2

4.0 இணக்கமின்மையை முகாமைத்துவம் செய்தல்.....9

5.0 பொறுப்பு.....13

6.0 வரைவிலக்கணங்கள்.....16

இந்த ஆவணத்தில் அடங்கியுள்ள உரைகள், உருவப்படங்கள் மற்றும் ஏனைய விடயங்கள் அனைத்தும் தனியுரிமை உடையவை என்பதுடன், MAS ஹோல்டிங்ஸ் (பிறைவேட்) லிமிட்டட்டின் பெறுமதி வாய்ந்த அறிவுசார் சொத்தாகும். இதில் எந்தவொரு பகுதியையும் MAS ஹோல்டிங்ஸ் (பிறைவேட்) லிமிட்டட்டின் எழுத்துமூல முன்னனுமதி இல்லாமல் மீள்பதிப்பு அல்லது அனுப்பீடு செய்யவோ அல்லது வேறேதும் வகையில் பரப்புரை செய்யவோ கூடாது. MAS ஹோல்டிங்ஸ் (பிறைவேட்) லிமிட்டட்டின் முன்கூட்டிய அதிகாரமளிப்பு பெறப்படுவதோடு, பிரசுரிக்கப்படும் விடயங்களின் மூலாதாரம் குறித்து ஏற்புரையும் வழங்கப்பட்டாலன்றி, சட்டத்தினால் அனுமதிக்கப்படும் அளவுக்கு மாத்திரமே அவை பயன்படுத்தப்படலாம். அதிகாரமளிக்கப்படாத நகல்கள் அல்லது வேறேதும் பாவனைகள் MAS ஹோல்டிங்ஸ் (பிறைவேட்) லிமிட்டட்டின் அறிவுசார் சொத்துரிமையின் மீறலாகக் கருதப்படும் என்பதுடன், MAS ஹோல்டிங்ஸ் (பிறைவேட்) லிமிட்டட் இது தொடர்பில் தனது உரிமைகளைப் பூரணமாகப் பிரயோகிக்க முடியும்.

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

1.0 நோக்கம்

1.1 பாரபட்சம் மற்றும் துன்புறுத்தல் அற்ற ஒரு சூழலை ஊக்குவிப்பதற்கு MAS தன்னை அர்ப்பணித்துள்ளது. இச் சூழலில் வியாபாரத் தேவைகள், தொழில் தேவைகள், தனித்தனி நபர்களின் தகுதிகள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையிலேயே சகல ஆட்கள் தொடர்பாகவும் தீர்மானங்கள் எடுக்கப்படும்.

1.2 சகல நபர்களும் மற்றவர்களைக் கௌரவத்துடனும் பரஸ்பர மரியாதையுடனும் நடத்துவதன் மூலம் பாரபட்சம் மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத ஒரு தொழிற் சூழலைப் பேணும்படி கேட்கப்பட்டுள்ளனர். பாரபட்சமான நடத்தை அல்லது துன்புறுத்தலில் ஈடுபடுபவர்கள் வேலை நீக்கம் வரையான மற்றும் வேலை நீக்கம் உள்ளிட்ட ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்தப்படுவார்கள்.

2.0 செயலெல்லை

2.1 MAS ஊழியர்கள், பயிற்சியாளர்கள் (Trainees), பயிலுநர்கள் (Interns), வேலைக்கு விண்ணப்பிப்பவர்கள், ஆலோசகர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், வழங்குநர்கள், மூலோபாயப் பங்காளிகள், வருகைதருபவர்கள்ஆகிய அனைவரும் MAS நிறுவனத்திற்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் MAS நிறுவனத்திற்கான தமது கடமைகளை நிறைவேற்றும்போது அல்லது நிறுவனத்துடன் ஈடுபாடு வைக்கும்போது இக் கொள்கை பிரயோகிக்கப்படும்.

3.0 பாரபட்சம் மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி புரிந்துகொள்ளுதல்

3.1 பாரபட்சம் என்றால் என்ன?

3.1.1 பாரபட்சம் என்பது ஒரு நபர் அல்லது குழுவினர், அவரை/அவர்களை வேறுபடுத்திக் காட்டுகின்ற, ஆனால் தொழிலுடன் எவ்வித தொடர்பும் இல்லாத பண்பியல்களின் அடிப்படையில் நியாயமற்ற மற்றும்/அல்லது சாதகமற்ற முறையில் நடத்தப்படுவதை அல்லது அவர்களை அவ்வாறு நடத்த முற்படுவதைக் குறிக்கும்.

3.1.2 அத்தகைய வேறுபடுத்திக்காட்டும் பண்பியல்புகளில் இனம், நிறம், தேசியம், மத நம்பிக்கை, சமூக அந்தஸ்து, பாலினம், பாலின அடையாளம் மற்றும்/அல்லது வெளிப்பாடு, பாலியல் நோக்குநிலை, வயது, விவாக நிலை அல்லது குடும்பப் பங்காளித்துவ அந்தஸ்து, கர்ப்பம் தரித்துள்ள நிலை, மருத்துவ நிலை, குடும்ப மருத்துவ வரலாறு அல்லது மரபணுத் தகவல்கள், குடும்ப அல்லது பெற்றோர் அந்தஸ்து, இயலாமை, உடற் தோற்றம், கடந்தகால அல்லது

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

தற்போதய படைத்துறைச் சேவை, அரசியல் கருத்து அல்லது நிறுவனத்தில் வகிக்கும் பதவி என்பன (ஆனால் அவை மட்டுமல்ல) உள்ளடங்கலாம். இங்கு குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பண்பியல்புகள் முற்றுமுழுதானவை அல்ல. MAS செயற்படும் நாடுகளுக்கு ஏற்புடைய உள்நாட்டு மற்றும் சர்வதேச சட்டங்களுக்கு அமைவாக வேறு பண்பியல்களும் சேர்த்துக்கொள்ளப்படலாம்.

3.1.3 பாரபட்சங்கள் நேரடியாக அல்லது நேரடியற்ற முறையில் இடம்பெறக்கூடும்:

a. நேரடியானவை - வேறுபடுத்திக்காட்டும் பண்பியல்புகளின் காரணமாக ஒரு நபர் அல்லது ஒரு குழுவினர் நியாயமற்ற அல்லது சாதகமற்ற முறையில் நடத்தப்படுதல்.

உதாரணம்: ஒரு குறிப்பிட்ட தேசிய இனத்தைச் சேர்ந்த ஒருவர் அவரது உச்சரிப்பு காரணமாக அவமானப்படுத்தப்படுதல் அல்லது ஒரு நபருக்கு அவரது மதம் காரணமாகப் பதவி உயர்வு வழங்கப்படாதிருத்தல்.

b. நேரடியற்றவை - வேறுபடுத்திக்காட்டும் பண்பியல்புகளைக் கொண்டுள்ள நபர்களுக்குப் பாதகமான விளைவை ஏற்படுத்தக்கூடிய நியாயமற்ற நிபந்தனை ஒன்றை விதித்தல் அல்லது நடைமுறை ஒன்றைப் பின்பற்றுதல்.

உதாரணம்: ஆண்களுக்குக் குடும்பப் பொறுப்புகள் குறைவெனக் கருதப்படுவதால் அவர்கள் நீண்ட நேரம் தொழிலில் கவனம் செலுத்த முடியும் என்ற காரணத்தைக் காட்டி அவர்களை பிரதம நிறைவேற்று அதிகாரிகளாக பதவி உயர்த்துதல்.

3.2 துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

3.2.1 ஒரு நபர் உடல் ரீதியாக, வாய்மொழி மூலம் அல்லது காட்சிப்படுத்தல்கள் மூலம் விரும்பத்தகாத அல்லது வித்தியாசமான அல்லது அசௌகரியத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய முறையில் நடத்தப்படுவது துன்புறுத்தலாகும். இத்தகைய துன்புறுத்தல்கள் பாதகமான, விரோதமான அல்லது அச்சுறுத்தும் தொழிற் சூழலை உருவாக்கும். துன்புறுத்தல் என்பதில் பல்வேறு விரும்பத்தகாத

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

நடத்தைகள் மற்றும் செயன்முறைகள், அல்லது அவை தொடர்பான அச்சுறுத்தல்கள் உள்ளடங்கலாம். துன்புறுத்தல் தனியொரு நிகழ்வாகவோ அல்லது மீண்டும் மீண்டும் புரியப்படுவதாகவோ இருக்கலாம். துன்புறுத்தலானது உடல், உள, பாலியல் அல்லது பொருளாதார ரீதியில் தீங்கு விளைவிக்கும் நோக்கத்தைக் கொண்டதாகவும் தீங்கு விளைவிப்பதாக அல்லது விளைவிக்கக்கூடியதாகவும் இருக்கும். இதில் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்களும் உள்ளடங்கும்.

3.2.2 துன்புறுத்தல்கள் வெவ்வேறு வடிவங்களில் இடம்பெறுகின்றன. பின்வருவன, (ஆனால், அவை மட்டுமல்ல) அவற்றுள் உள்ளடங்கக்கூடும்:

a. பின்வருவன போன்ற வாய்மொழி நடத்தை:

i. நேரடியாக ஊழியர் ஒருவருக்கு அல்லது ஓர் ஊழியரைப் பற்றி மற்றைய ஊழியர்களிடம் பேசப்படும் விரும்பத்தகாத, தேவையற்ற, இழிவான அல்லது பொருத்தமற்ற பட்டப்பெயர்கள், பகிடிகள், கருத்துகள், கேள்விகள், அவதூறுகள், அழைப்புகள், கிண்டல்கள் அல்லது கோரிக்கைகள்.

ii கேலி செய்தல், கொடுமைப்படுத்துதல் அல்லது அவமானப்படுத்துதல்.

iii. வதந்தி, கிசுகிசு அல்லது கேலி செய்தல் மூலம் ஒருவரின் தனிப்பட்ட அல்லது தொழில்சார் நன்மதிப்புக்கு ஊறுசெய்தல்.

iv. தொடர்ச்சியாகவும் நியாயமற்ற முறையிலும் ஏசுதல், மிரட்டுதல் அல்லது அச்சுறுத்துதல்.

b. மிரட்டுதல், தாக்குதல், விரும்பத்தகாத அல்லது முறைகேடான உடல் தொடர்பு போன்ற உடல் ரீதியான நடத்தை.

c. அவதூறான, இழிவுபடுத்தும் அல்லது விரோதமான தொடர்பாடலைக் காட்சிப்படுத்துதல் அல்லது பரப்புரை செய்தல் போன்ற காட்சி ரீதியான நடத்தை.

d. மின்னஞ்சல்கள், சமூக ஊடகச் செய்திகள், உரைச் செய்திகள் அல்லது வேறேதும் வடிவிலான எழுத்துமூலத் தொடர்பாடல்களின் ஊடாக மேற்கொள்ளப்படும் கீழ்த்தரமான மொழி, உருவங்கள் அல்லது காட்சிகள், மிரட்டல்கள் அல்லது அச்சுறுத்தல்களைக் கொண்ட எழுத்திலான துஷ்ப்பிரயோகங்கள்.

e. பின்தொடர்தல்

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

f. அதிகாரத்தைத் துஷ்பிரயோகம் செய்தல்.

g. நியாயமற்ற விலக்கிவைப்பு அல்லது சரியான காரணமின்றி பொறுப்புகள் மீளப் பெறப்படுதல்.

h. ஒரு நபரைப் பயிற்றுவிக்க, மதிப்பீடுசெய்ய, அவருக்கு உதவ அல்லது அவருடன் சேர்ந்து வேலைசெய்ய விரும்பாமை.

i. ஒருவரை மனஅழுத்தத்திற்கு உள்ளாக்குதல் (Mobbing).

j. தொழில் செய்யுமிடத்தில் அல்லது அதற்கு வெளியே MAS நிறுவனத்தின் பங்காளிகள் தொடர்பில் அச்சுறுத்தலையும் விரோதமான சூழலையும் உருவாக்கக்கூடிய ஏதேனும் செயல் அல்லது நடத்தை.

3.2.3 நேர்மறை நடவடிக்கைகள் (Affirmative Action). சிறுபான்மையினர் *(உதாரணம்: பெரும்பாலும் ஆண்களினாலேயே செய்யப்படும் வேலைகளைப் புரியும் பெண்கள்)* குறைந்த விகிதாசாரத்தில் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழிற் பிரிவுகளை அடையாளம் காண்பதற்காக, MAS நிறுவனம் கிரமமான முறையில் மீளாய்வுகளைச் செய்கின்றது. மூலவளங்களின் குறைவான பயன்பாடு எதையேனும் MAS நிறுவனம் அடையாளம் காணும் பட்சத்தில், வேலைக்கமர்த்துதல் தொடர்பான இலக்குகள் நிர்ணயிக்கப்படுகின்றன. இந்த இலக்குகள், பாதிக்கப்பட்ட வேலைப் பிரிவுகளில் ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் விசேட முயற்சிகளில் கவனம் செலுத்தும். வித்தியாசமான திறன்களைக் கொண்டவர்களை வேலைக்கமர்த்தும் நோக்கத்துடனான MAS 'Women Go Beyond' திட்டம் மற்றும் ஏனைய திட்டங்கள், "தலைமைத்துவத்தில் பெண்கள்" ஊக்குவிக்கப்படுதல் என்பன இத்தகைய விசேட முயற்சிகளுக்குச் சில உதாரணங்களாகும். ஆகவே, சில சிறுபான்மைப் பிரிவினரை ஊக்குவிப்பதற்காக எடுக்கப்படும் இத்தகைய நேர்மறை நடவடிக்கைகளைப் பாரபட்சமாகக் கருத முடியாது.

3.3 பாலியல் துன்புறுத்தல்

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பாதகமான, அவமதிப்பான அல்லது விரோதமான சூழலை உருவாக்கக்கூடிய பாலியல் இயல்புடைய ஏதேனும் தேவையற்ற, முறைகேடான நடத்தையாகும். இது உடல், வாய்மொழி, எழுத்து, சைகைகள் அல்லது காட்சி வடிவங்கள் மூலம்

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

மேற்கொள்ளப்படலாம். அத்தகைய நடவடிக்கைகளுள் பின்வருவன (ஆனால், அவை மட்டுமல்ல) உள்ளடங்கும்

3.3.1 உடல் ரீதியான நடத்தை

a. உடலோடு உரசுதல், உடலைத் தொடுதல், தட்டுதல், கிள்ளுதல், தடவுதல், முத்தமிடல் மற்றும் அணைத்தல் உள்ளிட்ட உடல் ரீதியான தொடர்பு.

b. பாலியல் தாக்குதல் அல்லது துன்புறுத்தல் உள்ளிட்ட உடல் ரீதியான வன்செயல்.

c. பலவந்தமாகத் தடுத்தல் அல்லது முடக்குதல்

3.3.2 வாய்மொழி ரீதியான நடத்தை

a. ஆபாசமான வார்த்தைகள், கதைகள், பகிடிகள் அல்லது அவதூறுகள்.

b. ஒருவரின் தொழில், பதவியுயர்வு, பரீட்சை அல்லது நிறுவனத்தின் ஏதேனும் செயற்பாடு தொடர்பிலான மதிப்பீட்டுக்குப் பிரதியுபகாரம் என்ற வகையில் வெளிப்படையாக அல்லது உட்கிடையாக பாலியல் சலுகைளை வேண்டுதல் அல்லது கோருதல்.

c. பாலியல் தொனியில் கீழ்த்தரமான அல்லது முறைகேடான கருத்துகளை வெளியிடுதல்.

d. பாலியல் நோக்குடனான யோசனைகள், அழைப்புகள் அல்லது கருத்துகளை முன்வைத்தல் (உதாரணம் - காதல் உறவு அல்லது நெருங்கிய உறவுக்காக அடிக்கடியும் விரும்பத்தகாத முறையிலும் அழைப்புகளை விடுத்தல்).

e. ஊழியர் ஒருவரின் தோற்றம், பாலினம், பாலியல் நோக்குநிலை, வயது, தனிப்பட்ட வாழ்க்கை முதலியவற்றின் அடிப்டையில் கருத்து வெளியிடுதல் அல்லது அவமதிப்புச் செய்தல்.

f. காம வெறி கொண்ட கருத்துளை வெளியிடுதல்.

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

3.3.3 வாய்மொழி அல்லாத, காட்சி மற்றும் வேறு வடிவங்களிலான நடத்தை

a. பாலியல் ரீதியில் வெளிப்படையான செய்திகளை தொலைபேசி, மின்னஞ்சல் அல்லது வேறேதும் ஊடகத்தின் மூலம் அனுப்புதல்.

b. முறைத்துப் பார்த்தல், பின்தொடர்தல், விசிலடித்தல், வசியப் பார்வை, காமப் பார்வை போன்ற பாலியல் நோக்குடைய செயல்கள்.

c. பாலியல் செயற்பாட்டைக் குறிக்கும் சைகை மொழி அல்லது கைச் சமிக்ஞைகள்.

d. ஆபாசப் படங்கள் அல்லது பாலியல் தன்மையுள்ள வேறு பொருள்களைப் பயன்படுத்துதல் அல்லது காட்சிப்படுத்துதல்.

e. ஆபாசமான மின்னஞ்சல்களை அனுப்புதல் உள்ளிட்ட இணையத்தள துஷ்பிரயோகம் அல்லது பாலியல் தொனி கொண்ட ஏதேனும் வகையான டிஜிட்டல் தொடர்பாடல்.

f. தொடர்ச்சியான காதல் (Flirting) சரசமாடுதல்.

g. ஒருவரின் பிரத்தியேக விடயங்களில் ஊடுருவல் செய்தல்.

3.3.4 தொழில் செய்யுமிடத்தில் இரண்டு வகையான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் இடம்பெறக்கூடும்:

a. ஒருசெயலுக்குப் பிரதியுபகாரமாக இன்னுமொரு செயல்

தொழில் செய்யுமிடத்தில் அதிகாரத்திலுள்ள ஒரு நபர் பின்வரும் ஏதேனும் ஒரு நோக்கம் தொடர்பில் நேரடி மிரட்டலை விடுக்கும்போது அல்லது பாலியல் சலுகைக்காக பேரம் பேசும்போது இந்த வகையான பாலியல் துன்புறுத்தல் இடம்பெறுகின்றது:

I. தொழிலின் விதிகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் (வேலைக்குச் சோத்தல், ஊர்ஜிதம் செய்தல், இடமாற்றம் செய்தல், பதவி உயர்வு வழங்குதல், தொடாந்தும் வேலையில் வைத்திருத்தல் முதலியன இவற்றில் அடங்கும்).

II. தொழில் செய்யுமிடத்தில் வாய்ப்புகள்/சன்மானங்கள் (பயிற்சி வாய்ப்புகள், மதிப்பீடுகள், போனஸ் முதலியன இவற்றில் அடங்கும்). அதிகாரத்திலுள்ள நபருக்கு ஊழியரினால் வழங்கப்படும் பாலியல் சலுகையின் அடிப்படையில்

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

அத்தகைய விதிகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் அல்லது வாய்ப்புகள் மற்றும் சன்மானங்கள் முன்வைக்கப்படுதை மற்றும்/அல்லது வழங்கப்படுவதை இது குறிக்கும். பாலியல் துஷ்பியோகத்திற்கு இலக்காகும் நபர் இச் சம்பவத்தில் தெரிவுக்கு வாய்ப்பற்றவராக இருந்தால் அல்லது கோரிக்கைக்கு இணங்க மறுக்கும் பட்சத்தில் பழிவாங்கலுக்கு உள்ளாக்கக்கூடும் என்று பயந்தால், இச் சம்பவம் ஒரு காதல் விடயம் அல்லது நேசமான இடைத்தொடர்பு என்ற நிலையிலிருந்து பயமுறுத்தல் மற்றும் பலவந்தம் என்ற நிலைக்கு மாறிவிடும்.

III. சமனற்ற அதிகார மட்டத்தில் *(உதாரணம்: முகாமையாளருக்கும் அவருக்குக் கீழ் வேலைசெய்யும் ஊழியருக்கும் இடையிலான உறவு)* பாலியல், காதல் அல்லது நெருங்கிய தன்மையுள்ள, இருவரும் மனமொத்த உறவானது விரும்பத்தக்கதாகவும் சுயவிருப்பின் பேரிலானதாகவும் வெளிப்டையில் தோன்றினாலும் வற்புறுத்தல், அதிகார துஷ்பிரயோகம் அல்லது தனிப்பட்ட ஆதாய நோக்கம் நிரூபிக்கப்படுமாயின், அது பாலியல் துன்புறுத்தலாக அமையக்கூடும்.

b. விரோதமான தொழிற் சூழல்

முறைகேடான/விரோதமான தொழிற் சூழலுக்கு வழிகோலக்கூடிய முறையில் மேலதிகாரிகள். சக ஊழியர்கள், கீழ்மட்ட ஊழியர்கள் ஆகியோரினால் மேற்கொள்ளப்படும் விரும்பத்தகாத உடல் அணுகல்கள், பேச்சுகள், சைகைகள் அல்லது பாலியல் தன்மையுள்ள நடத்தை என்பவற்றை இது குறிக்கும். இந்த விடயத்தில், தொழிற் சூழல் என்பதன் எல்லைகள் பௌதிக அமைவிடத்தினால் நிர்ணயிக்கப்படுவதில்லை. நிறுவன வளாகத்திற்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் MAS நிறுவனத்திற்காக கடமைகளை நிறைவேற்றும்போது அல்லது பணிகளில் ஈடுபடும்போது பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் இடம்பெறலாம். பாதிக்கப்படுபவரின் அல்லது குற்றமிழைப்பவரின் பாலினம் எதுவாக இருந்தாலும், எவரும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகலாம். ஒரே பாலினத்தைச் சோந்த ஆட்களுக்கு இடையிலும் பாலியல் துன்புறுத்தல் இடம்பெறக்கூடும் என்பதை MAS நிறுவனம் ஏற்றுக்கொள்கின்றது.

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

4.0 இணக்கமின்மையை முகாமைத்துவம் செய்தல்

4.1 நீங்கள் பாரபட்சம் அல்லது துன்புறுத்தலுக்கு உள்ளாகினால், பின்வரும் நடவடிக்கைகளை எடுங்கள்:

4.1.1. அவ்வாறு செய்வது பாதுகாப்பானது என்று நீங்கள் கருதினால், குற்றம் சாட்டப்படுபவருக்கு, அவரது நடத்தை விரும்பத்தகாதது என்று கூறுவதோடு அதனை நிறுத்தச் சொல்லுங்கள் (இது பரிந்துரைக்கப்படுகின்றது. ஆனால் கட்டாயமானதல்ல. குறிப்பாக சமனற்ற அதிகார உறவுகள் தொடர்பில் இது பாதுகாப்பு அற்றதாக இருக்கக்கூடும்)

4.1.2. சம்பவங்களின் பதிவேடு ஒன்றை (திகதிகள், நேரங்கள், இடங்கள், சாத்தியமான சாட்சிகள், நடந்த சம்பவத்தின் விபரம் மற்றும் உங்கள் பதில் நடவடிக்கை என்பன உள்ளடங்கும் பதிவேடு) பேணுங்கள். ஏனெனில், முறைப்பாடு ஒன்றைச் செய்வதற்கு அத்தகைய தகவல்கள் முக்கியமானவை. உங்கள் முறைப்பாட்டை வலுப்படுத்தவும் விடயத்தின் விபரங்களை ஞாபகத்தில் வைத்திருக்கவும் இது உதவும்.

4.1.3. உதவி பெறுவதற்காக உங்கள் HR பிரதிநிதியுடன் பேசுங்கள் மற்றும்/ அல்லது ஒன்லைன் தளம் அல்லது ஹொட்லைன் ஊடாகச் சம்பவத்தை அறிவியுங்கள்.

4.2 அருகிலிருப்பவரின் தலையீடு

4.2.1 தனது சக ஊழியர் ஒருவரின் சங்கடமான நிலையை உணர்ந்துகொண்டு, இடைத்தொடர்பை உருவாக்குவதும் சங்கடமான நிலையைப் போக்குவதற்கு அல்லது திசைதிருப்புவதற்கு வழிகோலும் முறையில் பதில் நடவடிக்கை எடுப்பதுமே அருகிலிருப்பவரின் தலையீடாகும்.

உதாரணம்: நீங்கள் நிறுவன வைபவம் ஒன்றில் இருக்கின்றீர்கள். பெண் சக ஊழியர் ஒருவர் சிரேஷ்ட ஆண் அலுவலர் ஒருவருடன் பேசிக்கொண்டிருப்பதைக் காண்கின்றீர்கள். சிரேஷ்ட ஆண் அலுவலர் அந்தப் பெண் ஊழியரிடம் சில தனிப்பட்ட கேள்விளைக் கேட்பது உங்கள் காதில் விழுகின்றது. பெண் ஊழியர் சங்கடப்படுவதையும் நீங்கள் காண்கின்றீர்கள். அப்போது, நீங்களும் அந்த உரையாடலில் கலந்துகொண்டு, "ஏதாவது பருகுவோமா அல்லது சாப்பிடுவோமா" என்று கேட்டு, சிரேஷ்ட ஆண் அலுவலருடன் வேறு உரையாடலை ஆரம்பிக்கின்றீர்கள். இதன் மூலம் சங்கடமான இடைத்தொடர்பு

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

அறுக்கப்படுகின்றது. பெண் சக ஊழியர் மெதுவாக அங்கிருந்து விலகிச்செல்வதற்கு இது இடமளிக்கின்றது.

4.2.2 அருகிலிருப்பவரின் தலையீடு என்பது ஊழியர்களினால் எடுக்கப்படக்கூடிய விருப்பத்தேர்வு அல்லது தன்னார்வ நடவடிக்கையாகும். அருகிலிருப்பவரின் தலையீடு எவ்வாறிருந்தாலும், சகல விதமான துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பிலும் அவற்றைப் புரிந்தவர்களுக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.

4.2.3 பாதிக்கப்பட்ட தரப்பு சம்மதிக்கும் பட்சத்தில், அவரின்/அவர்களின் சார்பில் அருகிலிருக்கும் ஒருவர் HR அணிக்கு, குறியீட்டு அலுவலர்களுக்கு அல்லது MAS DNA Helpdesk அல்லது ஹொட்லைன் ஊடாக முறைப்பாட்டைச் செய்ய முடியும்.

4.3 பாரபட்சம் அல்லது துன்புறுத்தல் பற்றி பின்வரும் வழிகளில் ஒன்றின் மூலம் அறிவியுங்கள்:

4.3.1 உங்கள் SBU, பிரிவு அல்லது குழுக் குறியீட்டு அலுவலருடன் அல்லது HR பிரதிநிதியுடன் பேசுங்கள்.

4.3.2 DNA Helpdesk ஊடாக முறைப்பாடு செய்யுங்கள்.

a. masdnahelpdesk.ethicspoint.com என்ற வலைத்தளத்தில் பிரவேசியுங்கள்.

4.4 பாரபட்சம் அல்லது துன்புறுத்தல் பற்றிய முறைப்பாடொன்று மத்திய DNA அணிக்கு, உரிய வழி அலுவலர் (Code Officer)அல்லது HRக்கு அறிவிக்கப்பட்டதும், அவர்கள்:

4.4.1 சம்பவத்தின்/சம்பவங்களின் விபரங்கள், திகதிகள் மற்றும் நேரங்கள் உள்ளடங்கலாக முறைப்பாட்டை உடனடியாகப் பதிவு செய்வதுடன், முறைப்பாட்டாளரிடம் இருந்து எழுத்துமூல அறிக்கைகளையும் பெறுவார்கள்.

4.4.2 பாதிக்கப்பட்ட நபரின் கருத்துகளையும் விரும்பப்படும் பெறுபேறுகளையும் கேட்டுத் தெரிந்துகொள்வார்கள். பாதிக்கப்பட்ட நபரின் தெரிவுக்கு எப்போதும் மதிப்பு அளிக்கப்படும்.

4.4.3 பாதிக்கப்பட்ட நபர் நிறுவனத்தின் நடைமுறைளைப் புரிந்துகொள்வதையும் அவற்றிற்கு இணங்குவதையும் உறுதிப்படுத்துவார்கள் (விசாரணை நடைமுறையின் எந்தக் கட்டத்திலாவது முறைப்பாட்டைத் தொடர விரும்பவில்லை என்று

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

முறைப்பாட்டாளர் கூறும் பட்சத்தில், அவரிடமிருந்து அதற்கான எழுத்துமூல அறிக்கையொன்று பெற்றுக்கொள்ளப்படும்).

4.4.4 பாதிக்கப்பட்ட நபர், குற்றஞ்சாட்டப்பட்டுள்ளவர் மற்றும் ஏனைய தரப்புக்களுடன் தனித்தனியே நேர்காணல்களை நடத்தி, அவர்களிடமிருந்து எழுத்துமூல அறிக்கைகளைப் பெற்றுக்கொள்வார்கள்.

4.4.5 விசாரணைகள் குறித்து விரிவான அறிக்கையொன்றைத் தயாரிப்பார்கள்.

4.4.6 அறிக்கையிடப்பட்ட துன்புறுத்தல்/பாரபட்ச சம்பவம்/சம்பவங்கள் இந்த விடயத்தைத் தொடர்ந்து முன்னெடுப்பதற்குப் முதற் பார்வை (Prima facie) ஆதாரங்களைக் கொண்டுள்ளனவா என்பதை இந்த அறிக்கையின் அடிப்படையில் தீர்மானிப்பார்கள்.

4.4.7 முதல் பார்வையில் அவர் குற்றவாளியாக இருப்பதாகக் கருதப்பட்டால், காரணம் காட்டும்படி கோரும் கடிதம் ஒன்று (A show cause letter) குற்றம் சாட்டப்பட்டுள்ளவருக்கு அனுப்பப்படும்.

4.4.8 பாதிக்கப்பட்டுள்ளவரின் சார்பில் ஏதேனும் தற்காலிக பரிகார நடவடிக்கை/மேலதிக பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டுமா என்பதைத் தீர்மானிப்பார்கள். இது பாதிக்கப்பட்ட நபரின் ஆலோசனையுடன் செய்யப்படும் (உதா: பாதிக்கப்பட்டவர் விரும்பினால் அவரின் வேலை ஏற்பாடுகளில் மாற்றம்).

4.4.9 காரணம் காட்டும்படி கோரிய கடித்த்திற்கு குற்றம் சாட்டப்பட்டவரிடமிருந்து பெறப்பட்ட விளக்கத்தின் அடிப்படையில், உள்ளக விசாரணை அல்லது மேலதிக விசாரணை தேவையா என்பதைத் தீர்மானிப்பார்கள். (குற்றம் சாட்டப்பட்டவர் குற்றச்சாட்டுகளை முற்றாக மறுத்தால் அல்லது அவருக்கு எதிரான குற்றச்சாட்டுகள் தொடர்பில் நிபந்தனைக்குட்பட்ட குற்ற ஒப்புதலைச் சமர்ப்பித்தால் உள்ளக விசாரணை ஒன்றை நடத்துதல் பரிந்துரைக்கப்படுகின்றது).

4.4.10 விசாரணைகளின் முடிவில், MAS விளைவு முகாமைத்துவக் கட்டமைப்புக்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும் *(உதாரணம்: இறுதி எச்சரிக்கை, தற்றுணிபுக் கொடுப்பனவை நிறுத்திவைத்தல், 11 வேலைநீக்கம்),*

4.4.11 பரிந்துரைகள் அமுல் செய்யப்படுவதையும் முறைகேடான நடத்தை நிறுத்தப்படுவதையும் பெறுபேறு குறித்து பாதிக்கப்பட்டவர்

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

திருப்தியடைவதையும் உறுதிப்படுத்துவதற்கு தொடர்ச்சியான தொடர்பாடல் நடவடிக்கைகள் எடுக்க வேண்டும்.

4.4.12 சகல கலந்துரையாடல்கள் மற்றும் நடவடிக்கைகளையும் உள்ளடக்கிய பதிவேடுகளைப் பேணுவதுடன், அவற்றின் இரகசியத் தன்மையை உறுதிப்படுத்தவும் வேண்டும்.

4.4.13 ஒழுக்காற்று நடைமுறையானது 12 தேவையற்ற தாமதங்கள் இன்றி முடியுமான அளவு விரைவாகப் பூர்த்தி செய்யப்படுவதை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.

4.5 எந்தவொரு சூழ்நிலையிலும் முறைப்பாடுகள் தள்ளுபடி செய்யப்படவோ அல்லது அலட்சியம் செய்யப்படவோ மாட்டாது. முறைப்பாட்டின் பதிவு மற்றும் விசாரணையில் சம்பந்தப்பட்ட சகல தரப்புகளினதும் இரகசியத் தன்மையானது மத்திய MAS DNA அணி, அந்தந்த வழி அலுவலர் (Code Officer), HR பிரிவு மற்றும் ஏனைய பொறுப்பு வாய்ந்த தரப்புகளினால் பேணிப் பாதுகாக்கப்படும்.

4.6 மத்திய MAS DNA அணியின் உறுப்பினர் ஒருவர், உரிய வழி அலுவலர் (Code Officer) மற்றும்/அல்லது HR பிரிவு உங்களுடன் தொடர்புகொண்டு வேண்டுகோள் விடுக்கும் பட்சத்தில், நடப்பிலுள்ள விசாரணைகளுக்கு திறந்த மனதுடனும் நேர்மையாகவும் இரகசியத் தன்மையுடனும் உதவி செய்வது உங்கள் கடமையாகும்.

4.7 முறைப்பாடு ஒன்றை சமர்ப்பித்தமைக்காக அல்லது சமர்ப்பிக்க முயற்சி செய்தமைக்காக மற்றும் பாதிக்கப்பட்ட நபருக்கு ஆதரவு தெரிவித்தமைக்காக அல்லது விசாரணைகளில் பங்குபற்றியமைக்காக ஒருவருக்கு எதிராகப் பழிவாங்கல் நடவடிக்கை எடுப்பது, MAS DNA (நடத்தை விதிமுறைக் கோவை) மற்றும் கொள்கையின் இணக்கமின்மையாக அமையும். இந்தக் குற்றச்சாட்டு இலங்கைத் தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழ் கருதத்தக்கதாக இருந்தால், அதற்கிணங்க அச்சட்டத்தின் கீழ் விதிக்கப்படும் தண்டனைகளுக்கு உட்படுத்தப்படலாம்..

4.8 நற்பெயர்களுக்குக் களங்கம் உண்டுபண்ணும் வகையில், தவறான தீய நோக்கத்துடன் ஆதாரமற்ற பொய்க் குற்றச்சாட்டுகளை அறிக்கையிடுவது, MAS DNAயின் இணக்கமின்மையாக அமையும்.

4.9 கொள்கையின் இணக்கமின்மைகள் யாவும *MAS விளைவு முகாமைத்துவக் கட்டமைப்பில்* தெரிவிக்கப்பட்டுள்ள வழிகாட்டுதல்களின் அடிப்படையில் மத்திய MAS DNA அணி, அந்தந்த குறியீட்டு அலுவலர்கள்.மற்றும்/அல்லது HR பிரிவு மூலம் கவனிக்கப்படும். கொள்கையை மீறியதாகக்

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

கண்டுபிடிக்கப்படும் நபர்கள் வேலைநீக்கம் வரையான மற்றும் வேலைநீக்கம் உள்ளிட்ட ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்தப்படுவார்கள்.

5.0 பொறுப்பு

பொறுப்பான தரப்பு	நடவடிக்கைகள்
MAS ஆடையக சபை	• அங்கீகரிப்பு மற்றும் முடிவு
பணிப்பாளர் - MAS குழும மனித வளங்கள்	• உரித்தாண்மை மற்றும் திருத்தங்கள் செய்யும் அதிகாரம்
MAS ஆளுகைக் கட்டமைப்பு	• இணக்கமின்மையைத் தீர்த்துவைத்தல்
குறியீட்டு அலுவலர்கள் / HR	**<u>இணக்கப்பாட்டைக் கண்காணித்தல்</u>** • அந்தந்தப் பிரிவினால் கொள்கை அனுசரிக்கப்படுவதை உறுதிப்படுத்துதல் மற்றும் தேவையேற்படும் நேரங்களில் மேலதிக உதவி வழங்குதல் **<u>இணக்கமின்மையை முகாமைத்துவம் செய்தல்</u>** • துன்புறுத்தல் சம்பவம் பற்றிய ஒரு முறைப்பாடு கவனத்திற்குக் கொண்டுவரப்படும்போது, உங்கள் கையாளுகை குறித்து முறைப்பாட்டாளர் திருப்தியடைவதை உறுதிப்படுத்துங்கள் • பாதிக்கப்பட்டவரின் அதே பாலினத்தைச் சேர்ந்த குறைந்தபட்சம் ஒருவராவது விசாரணைக் குழுவில் இடம்பெறுவதை உறுதிப்படுத்துங்கள் • தாமதம் செய்யாமல் சகல மீறல்களையும் பதிவு செய்து விசாரியுங்கள் **<u>நிலைபெறு தன்மை</u>** • நிறுவனக் குழும HR அணியினால் வழங்கப்படும் மூலவளங்களைப் பயன்படுத்தி, சம வாய்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்புக் கொள்கை பற்றி கிரம்மாகத் தொடர்பாடல் செய்யப்படுவதையும் அந்தந்தப்

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

	பிரிவுகளுக்குள் அறிவூட்டும் செயலமர்வுகள் நடத்தப்படுவதையும் உறுதிப்படுத்துங்கள் • கொள்கை தொடர்பான பயிற்சி, கொள்கையின் அனுசரிப்பு என்பவற்றின் முக்கியத்துவம் குறித்து புதிதாகச் சேர்க்கப்படும் ஊழியர்களுக்கு அறிவூட்டப்படுதை உறுதிப்படுத்த HR பிரிவுடன் இணைந்து செயற்படுங்கள் • குழும HR பிரிவுடன் இணைந்து செயற்பட்டு, கொள்கை மற்றும் அதன் செயன்முறை தொடர்பில் கிரமமான பின்னூட்டத்தை policyinfo@masholdings.com ஊடாக வழங்குங்கள்.
பிரிவு முகாமையாளாகள்	**<u>விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல்</u>** • சம வாய்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்புக் கொள்கை பற்றி உங்கள் அணியினருக்கு அறிவூட்டுங்கள் **<u>அனுசரிப்பு</u>** • உங்கள் அணியினர் கொள்கையை எவ்வாறு அனுசரிக்கின்றனர் என்பதை எப்போதும் அறிந்திருங்கள் • தொழிலுடன் தொடர்பில்லாத பண்பியல்களின் அடிப்படையில் எவர் மீதும் பாரபட்சம் காட்டப்படுவதை தவிருங்கள் **<u>கலந்துரையாடுதல்</u>** • கொள்கை அனுசரிக்கப்படுதை வலியுறுத்தும் வகையில் ஆண்டுதோறும் வருட நடுப்பகுதியில் அணியினருடன் கலந்துரையாடலை நடத்துங்கள் **<u>இணக்கமின்மையை முகாமைத்துவம் செய்தல்</u>** • நீங்கள் துன்புறுத்தல் அல்லது பாரபட்ச சம்பவம் ஒன்றைக் கண்டால் மற்றும்/அல்லது அறியவந்தால்,

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

	ஒரு SBU/ பிரிவு/ குழும குறியீட்டு அலுவலருக்கு அல்லது DNA help desk ஊடாக உடனடிக் கவனத்திற்குக் கொண்டுவரப்படுவதை உறுதிப்படுத்துங்கள்.
ஊழியர்கள், ஆலோசகர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், வழங்குநர்கள், மூலோபாய பங்குதாரர்கள், பார்வையாளர்கள்	**<u>அனுசரிப்பு</u>** • சம வாய்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்புக் கொள்கையை வாசித்துப் புரிந்துகொண்டு, அதற்கு இணங்கியொழுகுங்கள் • ஒவ்வொருவரும் நம்பிக்கையுடனும் பரஸ்பர மரியாதையுடனும் சமமாகவும் நடத்தப்பட வேண்டும் என்பதை மனதில் வையுங்கள் • எவரையும் கொடுமைப்படுத்தவோ, துஷ்பிரயோகம் செய்யவோ அல்லது நியாயமற்ற முறையில் நடத்தவோ வேண்டாம **<u>இணக்கமின்மையை முகாமைத்துவம் செய்தல்</u>** • MAS சமூக ஊடகக் கொள்கைக்கு இணக்கமில்லாத ஏதேனும் செயல் இடம்பெறுவது தெரியவந்தால், அதனை ஒரு SBU/ பிரிவு/ குழுமக் குறியீட்டு அலுவலருக் அல்லது DNA Help Desk ஊடாக அறிவியுங்கள். • நடத்தப்படும் விசாரணை ஒன்றிற்கு உதவும்படி நீங்கள் கேட்கப்பட்டால், அந்த விசாரணை பயனுறுதியுள்ளதாக நடத்தப்படுவதற்குத் திறந்த மனதுடனும் நேர்மையாகவும் இரகசியத் தன்மையுடனும் உதவுங்கள். • இக் கொள்கை தொடர்பில் ஏதேனும் சந்தேகம் இருந்தால், policyinfo@masholdings.com ஊடாக குழும HR பிரிவுடன் தொடர்புகொள்ளுங்கள்.

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

6.0 வரைவிலக்கணங்கள்

ஆலோசகர்கள்	வெளியிட ஆலோசகர்கள், நிறைவேற்றுத் தரத்திலில்லாத பணிப்பாளர்கள் மற்றும் ஆலோசனைச் சபை உறுப்பினாகள்.
வாடிக்கையாளர்கள்	சகல MAS வாடிக்கையாளர்களும் அவர்களின் முகவர்களும்.
ஊழியர்கள்	நிரந்தர ஊழியர்கள் (முழுநேர, பகுதிநேர மற்றும் சமயாசமய) மற்றும் ஒப்பந்த அடிப்படையில் அல்லது ஈடுபாட்டுக் கடிதங்களின் பேரில் MAS செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுத்தப்பட்ட நிரந்தரமற்ற ஊழியர்கள் (*உதாரணம்: தகுதிகாண் நிலையிலுள்ளவர்கள், ஆலோசகர்கள் மற்றும் பயிலுநர்கள்*)
பாலின அடையாளம் மற்றும் வெளிப்பாடு	ஒரு நபர் ஆணா, பெண்ணா அல்லது வேறு பாலின அடையாளத்தைக் கொண்டவரா என்ற அடையாளம் அல்லது வெளிப்பாடு. இது அவர்கள் பிறந்தபோது குறிக்கப்பட்ட பாலினமாக இருக்கலாம் அல்லது இல்லாமலுமிருக்கலாம்.
MAS	MAS ஹோல்டிங்ஸ் (பிறைவேட்) லிமிட்டட் மற்றும் அதன் உப நிறுவனங்கள், துணை நிறுவனங்கள் மற்றும் கூட்டு முயற்சி நிறுவனங்கள்.
MAS SBU	வியாபாரம் நடத்தப்படும் இடம் ஒரு பதிவு செய்யப்பட்ட சட்ட ரீதியான நிறுவனமா அல்லது பதிவு செய்யப்படாத நிறுவனமா என்பதைக் கருதாமல், MAS ஹோல்டிங்ஸின் ஒரு உப நிறுவனம் அல்லது துணை நிறுவனம்.
MAS பங்காளிகள்	MAS பங்காளிகள் என்ற சொற்பிரயோகம் MAS ஹோல்டிங்ஸின் பங்குதாரர்கள், ஊழியர்கள், வாடிக்கையாளர்கள் மற்றும் வழங்குநர்களைக் குறிக்கும்.
நபர்/கள்	ஊழியர்கள், ஆலோசகர்கள் மற்றும் மூன்றாம் தரப்புகள்.
வழங்குநர்கள்	MAS ஹோல்டிங்ஸ் தொடர்புகளை வைத்திருக்கும் பொருள் வழங்குநர்கள், நேரடி மற்றும் நேரடியற்ற சேவை வழங்குநர்கள், உப ஒப்பந்தகாரர்கள் மற்றும் அவர்களின் முகவர்கள் அனைவரும்.
வருகைதருபவர்கள்	வியாபார மற்றும் வேறு நோக்கங்களுக்காக MAS நிறுவனத்திற்கு வருகைதரும் அனைவரும்.
MAS ஆளுகைக் கட்டமைப்பு	மத்திய DNA அணி, நியமிக்கப்பட்ட SBU, பிரிவு, மற்றும் குழுக் குறியீட்டு அலுவலர்கள்.

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited

எம்முடன் தொடர்புகொள்ளுங்கள்

இக் கொள்கை பற்றிய ஏதேனும் கேள்விகள் இருப்பின், தயவுசெய்து உங்கள் SBU, பிரிவு அல்லது குழுக் குறியீட்டு அலுவலர்களுடன் அல்லது DNA Helpdesk உடன் தொடர்புகொள்ளவும். நாம் உங்களுக்கு மகிழ்ச்சியுடன் உதவுவோம்!

- ***DNA Helpdesk****ஐ அழைக்கவும் –* _____*ஆங்கில prompt உதவியுடன்.*
- ***பிரவேசிக்கவும்*** *– masdnahelpdesk.ethicspoint.com*

© Copyright 2017 MAS Holdings (Private) Limited