

## विशेष रूप से सक्षम के लिए टाटा पावर.डीडीएल समान अवसर नीति

### 1.0 उद्देश्य

टाटा आचार संहिता के तहत हम अपने सभी कर्मचारियों और सभी योग्य आवेदकों को हमारी कंपनी में रोज़गार के समान अवसर उपलब्ध कराने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

### 2.0 दायरा

कंपनी के सभी नियमित वेतनभोगी कर्मचारी और सभी योग्य आवेदक जिसकी सूचना समय-समय पर दी जाती है।

### 3.0 नीति

टाटा पावर-डीडीएल नस्ल, जाति, धर्म, रंग, वंशावली, वैवाहिक स्थिति, लिंग आधारित, सेक्शुअल ओरियंटेशन, आयु, राष्ट्रीयता, प्रजातीयता, विकलांगता या प्रभावी कानून द्वारा सुरक्षित किसी अन्य श्रेणी के आधार पर अनुचित पक्षपात नहीं करती है। नियुक्तियों के समय, हमारे कर्मचारियों के विकास व पदोन्नति के दौरान हमारे फैसले पूरी तरह उनके प्रदर्शन, खूबियों, क्षमताओं व उनमें मौजूद संभावनाओं के आधार पर होते हैं।

हमारी कर्मचारी नीतियां पूरी तरह उचित, पारदर्शी व स्पष्ट होंगी जिनसे प्रभावी कानून और हमारी आचार संहिता के अन्य प्रावधानों के अनुरूप ही विविधता और समानता को प्रोत्साहन मिले। हमारी नीतियां रोज़गार, प्रशिक्षण, विकास और प्रदर्शन प्रबंधन के स्पष्ट नियम एवं शर्तें बताएंगी।

### 4.0 दिशा-निर्देश

4.1 विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016 के प्रावधानों व नियमों के अनुरूप ही टाटा पावर-डीडीएल सुनिश्चित करेगी कि: ए) नियुक्ति के लिए उपलब्ध पद

विकलांग व्यक्तियों या दिव्यांग जनों की नियुक्ति सिर्फ बैक ऑफिसेज़ में होगी जहां बहुत अधिक आवाजाही की आवश्यकता नहीं होती है। ऐसे कर्मचारियों को दी गई ज़िम्मेदारी पूरी तरह उनकी क्षमताओं के अनुरूप होनी चाहिए। उनकी नियुक्ति निकटतम उपलब्ध पोज़ीशन/कार्यालय में की जाएगी जिससे उन्हें अपने कार्यस्थल तक आने में मुश्किल नहीं हो। जहां भी आवश्यकता होगी ऐसे कर्मचारियों को रैंप्स, रेलिंग्स, व्हील चेयर इत्यादि के रूप में सहायक सुविधाएं उपलब्ध कराई जाएंगी।

#### बी) चयन प्रक्रिया

दिव्यांग जन परिभाषित नियुक्ति प्रक्रिया के तहत 4.1.ए में उल्लिखित संगठन के सभी उपलब्ध पदों के लिए पात्र होंगे। उन्हें सामान्य नियुक्ति मानकों के इतर प्रतिभा अधिग्रहण नीति W01 (HRM-P-02) की परिभाषा में भी राहत दी जाएगी

स्पष्टीकरण: टाटा पावर-डीडीएल की संपत्ति- बिना अनुमति के पेश नहीं की जाएगी।

#### सी) प्रशिक्षण

टाटा पावर-डीडीएल की प्रशिक्षण नीति दिशानिर्देशों का विकास 'सभी के लिए विकास: प्रत्येक कर्मचारी को नियमित अंतराल पर आवश्यकता आधारित प्रशिक्षण प्राप्त करने का अधिकार है जो उसे क्षमता, योग्यता विकसित करने में मदद करे जिससे वह संगठन में अपना बेहतरीन योगदान दे सके। टाटा पावर—डीडीएल में प्रशिक्षण आयोजित करने की ज़िम्मेदारी एचआर-प्रतिभा विकास की है जो दिव्यांग जनों को प्रशिक्षण के लिए नामित करता है।

#### डी) ट्रांसफर व पोस्टिंग

सभी दिव्यांग कर्मचारी संगठन की नीति के अनुसार ट्रांसफर और जॉब रोटेशन के लिए आवेदन कर सकते हैं। उनका ट्रांसफर करते हुए इस बात का ध्यान रखना होगा कि उन्हें सौंपा जाने वाला काम उनकी दिव्यांगता के अनुरूप हो और वे बिना किसी अवरोध के अपना काम कर सकें।

#### ई) विशेष अवकाश

विशेष परिस्थितियों में, अगर कर्मचारी द्वारा सभी अवकाश इस्तेमाल किए जा चुके हैं, तो मेडिकल आधार पर कर्मचारी अवकाश नीति के तहत परिभाषित दिशानिर्देशों के अनुसार 1 साल तक की अवधि के लिए असामान्य छुट्टियां ले सकता है। हालांकि, इसके लिए उन्हें पर्याप्त दस्तावेज़ उपलब्ध कराने होंगे और यह फैसला पूरी तरह से प्रबंधन का होगा।

#### एफ) कंपनी आवास

सभी कर्मचारी कंपनी आवास के लिए संगठन की नीति के तहत कंपनी के स्वामित्व वाले आवास के लिए आवेदन करने के पात्र हैं। उच्च श्रेणी के आवास/आउट ऑफ टर्न आवंटन की स्थिति में आवास आवंटन समिति व्यावहारिक आवश्यकताओं व मेडिकल कारणों के आधार पर तरजीही आवंटन करेगी जो कंपनी की आवास नीति के अनुरूप ही होगा।

#### जी) संपर्क अधिकारी

विभागाध्यक्ष (मानव संसाधन योजना, औद्योगिक संबंध एवं कर्मचारी संबंध) को पीडब्ल्यूडी ऐक्ट, 2016 के अनुसार, निजी संस्थानों में समान अवसर उपलब्ध कराने के लिए संपर्क अधिकारी के तौर पर

नियुक्त किया गया है। एक समावेशी व सुगम कार्यस्थल की लक्ष्य प्राप्ति के लिए आवश्यक समर्थन देने और पहल करने की ज़िम्मेदारी इस अधिकारी की होगी।

**4.2** इस नीति के किसी भी प्रकार के अपवाद के लिए कंपनी के सीईओ की पूर्वानुमति लेना आवश्यक है।

स्पष्टीकरण: टाटा पावर-डीडीएल की संपत्ति- बिना अनुमति के पेश नहीं की जाएगी।

\*\*\*\*\*