Discrimination Prevention Policy

Discrimination Prevention Policy (English)

1. Purpose

BBW is dedicated to fostering a diverse, inclusive, and equitable workplace where all individuals are treated with dignity and respect.
This policy aims to prevent discrimination and promote equal opportunities for all employees, contractors, vendors, clients, and visitors,
regardless of their background, characteristics, or beliefs.

2. Pregnancy and Childbirth Support/Care System

BBW recognizes the importance of supporting employees during pregnancy and childbirth. We are committed to providing comprehensive support
and accommodations to pregnant employees, including flexible work arrangements, access to appropriate healthcare resources, and reasonable
accommodations to ensure their safety and well-being.

3. Proactive Measures to Prevent Discrimination at the Stage

BBW is committed to ensuring fair and equitable hiring practices. We will implement proactive measures to prevent discrimination during the hiring process, including bias training, structured interviews, and prohibiting inquiries about protected characteristics.

4 A. Measures to Prevent Discrimination in Professional Development and Promotion

BBW is committed to ensuring that all employees have equal access to training, professional development, career advancement, and promotion opportunities regardless of gender, age, disability, religion, caste, ethnicity, marital status, or any other protected characteristic.

To prevent discrimination in professional development and promotion processes, BBW shall:

• Establish objective and job-related criteria for promotions, transfers, and career advancement opportunities.

• Ensure all eligible employees are informed of available training, development programs, and promotion opportunities.

• Conduct performance evaluations using standardized and documented assessment criteria.

• Provide equal access to skill development, leadership training, mentoring, and succession planning programs.

• Review promotion decisions periodically to identify and address any potential bias or discrimination.

• Train managers and supervisors on fair evaluation practices and unconscious bias awareness.

• Maintain records of promotion and development opportunities to ensure transparency and accountability.

4B. Measures to Promote Pay Equality in the Workplace

BBW is committed to providing equal pay for equal work and work of equal value, regardless of gender or any other protected characteristic.

To promote pay equality, BBW shall:

• Maintain compensation structures based on job roles, responsibilities, qualifications, skills, and performance.

• Conduct periodic reviews of salary and wage data to identify any unjustified pay disparities.

• Ensure that hiring salaries, annual increments, incentives, and promotion-related compensation decisions are based on objective and documented criteria.

• Monitor compensation practices to ensure compliance with applicable labour laws and equal remuneration requirements.

• Provide employees with access to information regarding compensation policies and mechanisms for raising concerns related to pay equity.

• Take corrective actions whenever unexplained pay gaps or inequalities are identified.

The Human Resources Department shall be responsible for monitoring pay equality and reporting significant findings to management for review and corrective action.

BBW is committed to ensuring equal pay for equal work and maintaining a fair, transparent, and non-discriminatory compensation system. Compensation, benefits, incentives, and bonuses shall be based on objective criteria such as job responsibility, qualifications, skills, experience, performance, and business needs, without discrimination based on gender, age, race, religion, nationality, disability, pregnancy, marital status, or any other protected characteristic. BBW shall periodically review compensation practices and take corrective action wherever unjustified pay gaps are identified.

5. Prevention of Discrimination in Professional Development and Promotion

BBW is committed to providing equal opportunities for professional growth, learning, training, career development, transfers, succession planning, and promotion. Decisions relating to training and promotion shall be based solely on merit, qualifications, competence, performance, and business requirements. Discrimination in professional development or promotion on the basis of gender, age, race, religion, caste, nationality, disability, pregnancy, marital status, union membership, or any other protected characteristic is strictly prohibited.

6. Measures to Create an Environment of Gender Equality and Minority Inclusion

We promote diversity in leadership, provide diversity training, and establish employee resource groups to foster inclusion.

7. Measures to Promote Inclusion of Employees with Disabilities

BBW provides reasonable accommodations, accessibility training, and partnerships with advocacy groups to support employees with disabilities.

8. Providing Reasonable Accommodations for Religious Activities

BBW respects the religious beliefs and practices of all employees and is committed to providing reasonable accommodations to enable employees to observe their religious practices. We will work with employees to identify and implement appropriate accommodations, such as flexible scheduling or designated prayer rooms, to support their religious activities while ensuring operational needs are met.

9. Reporting Procedures

Employees may also report concerns relating to unequal pay, unfair denial of training opportunities, or discrimination in career development and promotion. Such complaints shall be handled confidentially and investigated impartially.

10. Compliance

Employees must comply with this policy; violations may result in disciplinary action.

11. Questions and Assistance

Employees may contact HR or management for assistance regarding this policy.

12. Acknowledgment

All employees must acknowledge receipt of this policy, recorded in personnel files.

13. Training of Employees on Discrimination and Harassment

Audience	Topics Covered	Frequency
All new joiners	Anti-discrimination policy, POSH Act overview, reporting channels, non-retaliation	At induction
All employees	Discrimination & harassment awareness, unconscious bias, respectful workplace behaviour	Annual refresher
Managers / Supervisors	Fair evaluation practices, unconscious bias in promotion/appraisal decisions, handling complaints	Annual
ICC Members	Complaint handling, investigation procedure, confidentiality, POSH Act compliance	Annual / on appointment

- Training shall be delivered via in-person sessions, briefings, or induction handouts, as appropriate to the audience and role.
- Attendance shall be recorded via signed attendance sheets, retained by HR as evidence of execution.
- Training content shall be reviewed and updated annually to reflect any changes in law or company policy.

14. Employee Resource or Support Groups Open to All

BBW formalises the following groups, open to all employees regardless of the specific focus area:

- **Women's Support Circle –** A forum for women employees to discuss workplace concerns, safety, and career growth, open to all employees as observers or allies.
- **Persons with Disabilities Support Network –** A group to identify accessibility needs and facilitate peer support for employees with disabilities.
- **Cultural & Religious Observance Group –** A forum to coordinate reasonable accommodations for religious and cultural practices (linked to ANX-69 §8), open to employees of all backgrounds.
- **Working Parents/Caregivers Group –** A support group for employees balancing childcare, eldercare, or other family responsibilities.
- Each group shall meet periodically (at least quarterly), with a nominated coordinator and open invitation communicated to all employees via notice boards and induction material.
- Meeting summaries shall be maintained by HR as a record of group activity.

भेदभाव रोकथाम नीति (Hindi)

1. उद्देश्य
BBW एक विविध, समावेशी और न्यायसंगत कार्यस्थल को बढ़ावा देने के लिए समर्पित है जहाँ सभी व्यक्तियों के साथ गरिमा और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाता है।
यह नीति भेदभाव को रोकने और सभी कर्मचारियों, ठेकेदारों, विक्रेताओं, ग्राहकों और आगंतुकों के लिए समान अवसरों को बढ़ावा देने का लक्ष्य रखती है।

2. गर्भावस्था और प्रसव समर्थन/देखभाल प्रणाली
BBW गर्भावस्था और प्रसव के दौरान कर्मचारियों का समर्थन करने के महत्व को मान्यता देता है। हम व्यापक समर्थन और सुविधाएं प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध हैं।

3. भर्ती प्रक्रिया में भेदभाव रोकने के लिए सक्रिय उपाय
BBW निष्पक्ष भर्ती प्रक्रियाओं को सुनिश्चित करता है, पूर्वाग्रह प्रशिक्षण और संरचित साक्षात्कार लागू करता है।

4. A पेशेवर विकास एवं पदोन्नति में भेदभाव रोकने के उपाय

BBW यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है कि सभी कर्मचारियों को उनके लिंग, आयु, विकलांगता, धर्म, जाति, समुदाय, वैवाहिक स्थिति या किसी अन्य संरक्षित विशेषता के आधार पर किसी भी प्रकार के भेदभाव के बिना प्रशिक्षण, पेशेवर विकास, करियर उन्नति और पदोन्नति के समान अवसर प्राप्त हों।

इस उद्देश्य के लिए BBW निम्नलिखित उपाय अपनाएगा:

- पदोन्नति, स्थानांतरण एवं करियर उन्नति के लिए वस्तुनिष्ठ एवं कार्य-संबंधित मानदंड निर्धारित करेगा।
- सभी पात्र कर्मचारियों को उपलब्ध प्रशिक्षण, विकास कार्यक्रमों एवं पदोन्नति अवसरों की जानकारी प्रदान करेगा।
- मानकीकृत एवं प्रलेखित प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली का उपयोग करेगा।
- कौशल विकास, नेतृत्व प्रशिक्षण, मेंटरिंग एवं उत्तराधिकार योजना कार्यक्रमों तक समान पहुंच सुनिश्चित करेगा।
- पदोन्नति निर्णयों की समय-समय पर समीक्षा कर संभावित पक्षपात या भेदभाव की पहचान एवं सुधार करेगा।
- प्रबंधकों एवं पर्यवेक्षकों को निष्पक्ष मूल्यांकन एवं अवचेतन पक्षपात (Unconscious Bias) संबंधी प्रशिक्षण प्रदान करेगा।
- पारदर्शिता एवं जवाबदेही सुनिश्चित करने हेतु पदोन्नति एवं विकास अवसरों के अभिलेख बनाए रखेगा।

4 **B** कार्यस्थल में वेतन समानता को बढ़ावा देने के उपाय

BBW समान कार्य एवं समान मूल्य के कार्य के लिए समान वेतन प्रदान करने के सिद्धांत के प्रति प्रतिबद्ध है, चाहे कर्मचारी का लिंग या कोई अन्य संरक्षित विशेषता कुछ भी हो।

इस उद्देश्य के लिए BBW निम्नलिखित उपाय अपनाएगा:

- वेतन संरचना को कार्य की जिम्मेदारियों, योग्यता, कौशल एवं प्रदर्शन के आधार पर निर्धारित करेगा।
- वेतन एवं मजदूरी संबंधी आंकड़ों की समय-समय पर समीक्षा कर अनुचित वेतन असमानताओं की पहचान करेगा।
- भर्ती वेतन, वार्षिक वेतन वृद्धि, प्रोत्साहन एवं पदोन्नति से संबंधित वेतन निर्णयों को वस्तुनिष्ठ एवं प्रलेखित मानदंडों पर आधारित रखेगा।
- लागू श्रम कानूनों एवं समान पारिश्रमिक आवश्यकताओं के अनुपालन की निगरानी करेगा।
- कर्मचारियों को वेतन नीति संबंधी जानकारी उपलब्ध कराएगा तथा वेतन समानता संबंधी शिकायत दर्ज करने का अवसर प्रदान करेगा।
- यदि कोई अनुचित वेतन अंतर पाया जाता है तो आवश्यक सुधारात्मक कार्रवाई करेगा।

मानव संसाधन विभाग वेतन समानता की निगरानी करने तथा आवश्यकतानुसार प्रबंधन को रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए उत्तरदायी होगा.

5. व्यावसायिक विकास और पदोन्नति में भेदभाव की रोकथाम
BBW सभी कर्मचारियों को प्रशिक्षण, कौशल विकास, करियर उन्नति और पदोन्नति के समान अवसर प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। पदोन्नति और विकास संबंधी निर्णय केवल योग्यता, क्षमता, प्रदर्शन और व्यावसायिक आवश्यकताओं के आधार पर लिए जाएंगे। लिंग, आयु, धर्म, जाति, राष्ट्रीयता, विकलांगता, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति, यूनियन सदस्यता या किसी अन्य संरक्षित आधार पर भेदभाव पूर्णतः निषिद्ध है।

6. लैंगिक समानता और अल्पसंख्यक समावेशन के उपाय
BBW नेतृत्व में विविधता को बढ़ावा देता है और समावेशन को प्रोत्साहित करने के लिए प्रशिक्षण प्रदान करता है।

7. विकलांग कर्मचारियों के समावेशन को बढ़ावा देने के उपाय
BBW आवश्यक सुविधाएं और जागरूकता प्रशिक्षण प्रदान करता है।

8. धार्मिक गतिविधियों के लिए उचित सुविधाएँ प्रदान करना

BBW सभी कर्मचारियों की धार्मिक मान्यताओं और धार्मिक प्रथाओं का सम्मान करता है तथा कर्मचारियों को अपनी धार्मिक गतिविधियों और परंपराओं का पालन करने में सहायता हेतु उचित सुविधाएँ प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है।

इस उद्देश्य से, कंपनी कर्मचारियों के साथ मिलकर उनकी आवश्यकताओं की पहचान करेगी और कार्यस्थल की परिचालन आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए उपयुक्त व्यवस्थाएँ लागू करेगी। इनमें लचीला कार्य समय (Flexible Scheduling), प्रार्थना/उपासना के लिए निर्धारित स्थान (Prayer Room), तथा धार्मिक गतिविधियों के लिए आवश्यक अन्य उचित सुविधाएँ शामिल हो सकती हैं।

इन उपायों के माध्यम से BBW एक ऐसा समावेशी कार्य वातावरण बनाए रखने के लिए प्रतिबद्ध है, जहाँ सभी कर्मचारी अपनी धार्मिक मान्यताओं और प्रथाओं का सम्मानपूर्वक एवं स्वतंत्र रूप से पालन कर सकें।

9. रिपोर्टिंग प्रक्रिया

कर्मचारी असमान वेतन, प्रशिक्षण के अवसरों से वंचित किए जाने या पदोन्नति एवं करियर विकास में भेदभाव से संबंधित शिकायतें भी HR या प्रबंधन को दर्ज करा सकते हैं। सभी शिकायतों की निष्पक्ष एवं गोपनीय जांच की जाएगी।

10. अनुपालन

इस नीति का पालन अनिवार्य है; उल्लंघन पर अनुशासनात्मक कार्रवाई की जा सकती है।

11. प्रश्न और सहायता

HR या प्रबंधन से संपर्क किया जा सकता है।

12. स्वीकृति

सभी कर्मचारियों को इस नीति को स्वीकार करना आवश्यक है।

13. भेदभाव एवं उत्पीड़न पर कर्मचारियों का प्रशिक्षण (Training of Employees on Discrimination and Harassment)

प्रतिभागी	प्रशिक्षण विषय	प्रशिक्षण की आवृत्ति
सभी नए कर्मचारी	भेदभाव विरोधी नीति, POSH अधिनियम का परिचय, शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया, प्रतिशोध से सुरक्षा	नियुक्ति के समय
सभी कर्मचारी	भेदभाव एवं उत्पीड़न जागरूकता, अवचेतन पक्षपात (Unconscious Bias), सम्मानजनक कार्यस्थल व्यवहार	वार्षिक
प्रबंधक / पर्यवेक्षक	निष्पक्ष मूल्यांकन प्रक्रिया, पदोन्नति एवं मूल्यांकन में पक्षपात से बचाव, शिकायतों का निपटारा	वार्षिक

प्रतिभागी	प्रशिक्षण विषय	प्रशिक्षण की आवृत्ति
आंतरिक शिकायत समिति (ICC) के सदस्य	शिकायत निवारण प्रक्रिया, जांच प्रक्रिया, गोपनीयता एवं POSH अधिनियम अनुपालन	वार्षिक अथवा नियुक्ति के समय

- प्रशिक्षण आवश्यकतानुसार प्रत्यक्ष सत्रों, जागरूकता कार्यक्रमों अथवा नियुक्ति प्रशिक्षण सामग्री के माध्यम से आयोजित किया जाएगा।
- प्रशिक्षण उपस्थिति का रिकॉर्ड हस्ताक्षरित उपस्थिति पत्रक के माध्यम से मानव संसाधन विभाग द्वारा सुरक्षित रखा जाएगा।
- कानून अथवा कंपनी की नीति में किसी भी परिवर्तन के अनुसार प्रशिक्षण सामग्री का वार्षिक आधार पर अद्यतन किया जाएगा।

14. सभी कर्मचारियों के लिए खुले कर्मचारी सहायता समूह (Employee Resource or Support Groups Open to All)

BBW निम्नलिखित कर्मचारी सहायता समूहों को औपचारिक रूप से संचालित करता है, जो सभी कर्मचारियों के लिए खुले हैं:

- **महिला सहायता समूह (Women's Support Circle)** – महिला कर्मचारियों की सुरक्षा, कार्यस्थल संबंधी मुद्दों एवं करियर विकास पर चर्चा हेतु मंच। अन्य कर्मचारी भी पर्यवेक्षक अथवा सहयोगी के रूप में भाग ले सकते हैं।
- **दिव्यांग कर्मचारी सहायता समूह (Persons with Disabilities Support Network)** – दिव्यांग कर्मचारियों की सुविधा आवश्यकताओं की पहचान एवं पारस्परिक सहयोग के लिए समूह।
- **सांस्कृतिक एवं धार्मिक सहयोग समूह (Cultural & Religious Observance Group)** – कर्मचारियों की सांस्कृतिक एवं धार्मिक आवश्यकताओं के अनुरूप सुविधाओं के समन्वय हेतु मंच।
- **कार्यरत अभिभावक एवं देखभालकर्ता सहायता समूह (Working Parents/Caregivers Group)** – बाल देखभाल, वृद्धजनों की देखभाल तथा पारिवारिक जिम्मेदारियों का निर्वहन करने वाले कर्मचारियों के लिए सहायता समूह।
- प्रत्येक समूह कम से कम प्रत्येक तिमाही (Quarterly) में एक बार बैठक आयोजित करेगा।
- प्रत्येक समूह के लिए एक समन्वयक नियुक्त किया जाएगा तथा इसकी जानकारी सभी कर्मचारियों को नोटिस बोर्ड एवं नियुक्ति प्रशिक्षण सामग्री के माध्यम से दी जाएगी।
- समूह बैठकों का संक्षिप्त विवरण मानव संसाधन विभाग द्वारा अभिलेख के रूप में सुरक्षित रखा जाएगा।

பாகுபாடு தடுக்கும் கொள்கை (Tamil)

1. நோக்கம்
BBW பல்வகை, உள்ளடக்கிய மற்றும் சமத்துவமான பணியிடத்தை உருவாக்க உறுதியாக உள்ளது.
அனைவரும் மதிப்பு மற்றும் கண்ணியத்துடன் நடத்தப்படுவதை உறுதி செய்வதே இக்கொள்கையின் நோக்கம்.

2. கர்ப்பம் மற்றும் பிரசவ ஆதரவு/பாதுகாப்பு
BBW கர்ப்பிணி ஊழியர்களுக்கு நெகிழ்வான வேலை நேரம், சுகாதார வசதிகள் மற்றும் தேவையான ஏற்பாடுகளை வழங்குகிறது.

3. ஆட்சேர்ப்பு செயல்முறையில் பாகுபாட்டைத் தடுக்க முன்னெச்சரிக்கை நடவடிக்கைகள்
BBW நியாயமான ஆட்சேர்ப்பு நடைமுறைகளை உறுதி செய்கிறது; முன்அறிவு பாகுபாடு பயிற்சி மற்றும் கட்டமைக்கப்பட்ட நேர்காணல்கள் நடத்துகிறது.

4 A. தொழில்முறை மேம்பாடு மற்றும் பதவி உயர்வு செயல்முறைகளில் பாகுபாட்டைத் தடுக்கும் நடவடிக்கைகள் (Tamil)

BBW அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் பாலினம், வயது, மாற்றுத்திறன், மதம், சாதி, இனம், திருமண நிலை அல்லது பிற பாதுகாக்கப்பட்ட தன்மைகள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் எந்தவித பாகுபாடும் இல்லாமல் பயிற்சி, தொழில்முறை மேம்பாடு, தொழில் முன்னேற்றம் மற்றும் பதவி உயர்வு வாய்ப்புகளை சமமாக வழங்க உறுதிபூண்டுள்ளது.

இதனை உறுதி செய்ய BBW பின்வரும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்:

- பதவி உயர்வு, பணியிட மாற்றம் மற்றும் தொழில் முன்னேற்றத்திற்கான தெளிவான மற்றும் பணிச்சார்ந்த தகுதி அளவுகோல்களை நிர்ணயிக்கும்.

- தகுதியான அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் பயிற்சி, மேம்பாட்டு திட்டங்கள் மற்றும் பதவி உயர்வு வாய்ப்புகள் குறித்த தகவல்களை வழங்கும்.
- தரப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் ஆவணப்படுத்தப்பட்ட செயல்திறன் மதிப்பீட்டு முறைகளைப் பயன்படுத்தும்.
- திறன் மேம்பாடு, தலைமைத்துவ பயிற்சி, வழிகாட்டுதல் (Mentoring) மற்றும் வாரிசுத் திட்டமிடல் (Succession Planning) போன்ற வாய்ப்புகளுக்குச் சமமான அணுகலை வழங்கும்.
- பதவி உயர்வு முடிவுகளை காலம்தோறும் ஆய்வு செய்து, பாகுபாடு அல்லது சார்புநிலை இருப்பின் அதை சரிசெய்யும்.
- மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்களுக்கு நியாயமான மதிப்பீடு மற்றும் மறைமுக சார்புநிலை (Unconscious Bias) குறித்த பயிற்சிகளை வழங்கும்.
- பதவி உயர்வு மற்றும் தொழில்முறை மேம்பாட்டு நடவடிக்கைகளின் பதிவுகளை பராமரித்து வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் பொறுப்புணர்வை உறுதி செய்யும்.

4 B. பணியிடத்தில் ஊதிய சமத்துவத்தை ஊக்குவிக்கும் நடவடிக்கைகள் (Tamil)

BBW, பாலினம் அல்லது பிற பாதுகாக்கப்பட்ட தன்மைகள் எதுவாக இருந்தாலும், ஒரே வேலைக்கும் ஒரே மதிப்புள்ள வேலைக்கும் சம ஊதியம் வழங்கும் கொள்கையை பின்பற்றுகிறது.

இதனை உறுதி செய்ய BBW பின்வரும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்:

- பணியின் பொறுப்புகள், தகுதிகள், திறன்கள் மற்றும் செயல்திறன் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் ஊதிய அமைப்பை நிர்ணயிக்கும்.
- ஊதியம் மற்றும் சம்பளத் தரவுகளை காலம்தோறும் ஆய்வு செய்து, காரணமற்ற ஊதிய வேறுபாடுகளை கண்டறியும்.
- ஆட்சேர்ப்பு ஊதியம், ஆண்டு ஊதிய உயர்வு, ஊக்கத் தொகை மற்றும் பதவி உயர்வு சார்ந்த ஊதிய முடிவுகளை ஆவணப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் நியாயமான அளவுகோல்களின் அடிப்படையில் மேற்கொள்ளும்.
- பொருந்தக்கூடிய தொழிலாளர் சட்டங்கள் மற்றும் சம ஊதியத் தேவைகளுடன் இணக்கத்தை உறுதி செய்யும்.

- பணியாளர்களுக்கு ஊதியக் கொள்கைகள் தொடர்பான தகவல்களை வழங்கி, ஊதிய சமத்துவம் தொடர்பான கவலைகளை தெரிவிக்கும் வாய்ப்பை வழங்கும்.
- நியாயமற்ற ஊதிய வேறுபாடுகள் கண்டறியப்பட்டால், தேவையான திருத்த நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்.

மனிதவளத் துறை (HR Department) ஊதிய சமத்துவத்தை கண்காணித்து, தேவையானபோது மேலாண்மைக்கு அறிக்கைகளை சமர்ப்பிக்கும் பொறுப்பை ஏற்கும்.

5. தொழில்முறை மேம்பாடு மற்றும் பதவி உயர்வில் பாகுபாட்டைத் தடுக்கும் நடவடிக்கைகள்

அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பயிற்சி, திறன் மேம்பாடு, தொழில் வளர்ச்சி, பதவி உயர்வு மற்றும் தலைமைத்துவ வாய்ப்புகளில் சம வாய்ப்புகளை BBW வழங்கும். பதவி உயர்வு மற்றும் வளர்ச்சி தொடர்பான முடிவுகள் தகுதி, திறன், செயல்திறன் மற்றும் வணிகத் தேவைகளின் அடிப்படையில் மட்டுமே எடுக்கப்படும். பாலினம், வயது, மதம், சாதி, தேசியம், மாற்றுத்திறன், கர்ப்பம், திருமண நிலை, தொழிற்சங்க உறுப்பினர் நிலை அல்லது வேறு எந்த பாதுகாக்கப்பட்ட அடிப்படையிலும் பாகுபாடு கடுமையாகத் தடை செய்யப்படுகிறது.

6. பாலின சமத்துவம் மற்றும் சிறுபான்மை சேர்க்கை

BBW பல்வகை தலைமைத்துவத்தை ஊக்குவிக்கிறது மற்றும் விழிப்புணர்வு பயிற்சிகளை வழங்குகிறது.

7. மாற்றுத்திறனாளிகள் இணைப்பு

BBW தேவையான வசதிகள் மற்றும் விழிப்புணர்வு பயிற்சிகளை வழங்குகிறது.

8. மதச் செயல்பாடுகளுக்கான நியாயமான வசதிகளை வழங்குதல்

BBW அனைத்து பணியாளர்களின் மத நம்பிக்கைகள் மற்றும் மத வழக்கங்களை மதிக்கிறது. பணியாளர்கள் தங்களது மதச் செயல்பாடுகள் மற்றும் கடமைகளை பின்பற்றுவதற்கு தேவையான நியாயமான வசதிகளை வழங்குவதில் நிறுவனம் உறுதிபூண்டுள்ளது.

இதற்காக, பணியாளர்களுடன் கலந்தாலோசித்து, அவர்களின் தேவைகளை அடையாளம் கண்டு, பணியின் தேவைகள் பாதிக்கப்படாத

வகையில் பொருத்தமான வசதிகளை ஏற்படுத்தும். இதில் நெகிழ்வான வேலை நேரம் (Flexible Scheduling), தொழுகை அல்லது பிரார்த்தனைக்கான தனி இடம் (Prayer Room), மற்றும் மதச் செயல்பாடுகளுக்குத் தேவையான பிற நியாயமான ஏற்பாடுகள் அடங்கும்.

இந்த நடவடிக்கைகள் மூலம் அனைத்து பணியாளர்களும் தங்களது மத நம்பிக்கைகளை மரியாதையுடனும் சுதந்திரத்துடனும் கடைப்பிடிக்கக்கூடிய பணிச்சூழலை உருவாக்க BBW உறுதி செய்கிறது.

9. புகார் நடைமுறை

சமமற்ற ஊதியம், பயிற்சி வாய்ப்புகள் மறுக்கப்படுதல் அல்லது தொழில் வளர்ச்சி மற்றும் பதவி உயர்வில் பாகுபாடு தொடர்பான புகார்களையும் ஊழியர்கள் HR அல்லது மேலாண்மைக்கு அளிக்கலாம். அவை அனைத்தும் ரகசியமாகவும் பாரபட்சமின்றியும் விசாரிக்கப்படும்.

10. இணக்கம்

இந்தக் கொள்கையை பின்பற்றுவது அவசியம்; மீறல் நடந்தால் நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.

11. கேள்விகள் மற்றும் உதவி

ஊழியர்கள் HR அல்லது மேலாண்மையை அணுகலாம்.

12. ஒப்புதல்

அனைத்து ஊழியர்களும் கொள்கையை ஏற்றுக்கொள்வது அவசியம்.

13. பாகுபாடு மற்றும் தொந்தரவு தடுப்பு தொடர்பான பணியாளர் பயிற்சி (Training of Employees on Discrimination and Harassment)

பயிற்சி பெறுபவர்கள்	கற்பிக்கப்படும் தலைப்புகள்	பயிற்சி நடைபெறும் கால அளவு
புதியதாக பணியில் சேரும் அனைத்து பணியாளர்கள்	பாகுபாடு தடுப்பு கொள்கை, POSH சட்டம் குறித்த அறிமுகம், புகார் அளிக்கும் நடைமுறைகள், பழிவாங்குதல் இல்லாத பாதுகாப்பு	பணியில் சேரும் போது (Induction)
அனைத்து பணியாளர்கள்	பாகுபாடு மற்றும் தொந்தரவு விழிப்புணர்வு, மறைமுக பாகுபாடு (Unconscious Bias), மரியாதையான பணியிட நடத்தை	ஆண்டுதோறும்
மேலாளர்கள் / மேற்பார்வையாளர்கள்	நியாயமான செயல்திறன் மதிப்பீடு, பதவி உயர்வு மற்றும் மதிப்பீட்டில் பாகுபாடு தவிர்த்தல், புகார்களை கையாளுதல்	ஆண்டுதோறும்
ICC (Internal Complaints Committee) உறுப்பினர்கள்	புகார் விசாரணை நடைமுறை, ரகசியத்தன்மை, POSH சட்ட இணக்கம்	ஆண்டுதோறும் அல்லது நியமனத்தின் போது

- பயிற்சிகள் நேரடி வகுப்புகள், விழிப்புணர்வு அமர்வுகள் அல்லது பணியில் சேரும் போது வழங்கப்படும் பயிற்சி குறிப்புகள் மூலம் வழங்கப்படும்.
- பயிற்சியில் கலந்து கொண்டதற்கான வருகைப் பதிவுகள் கையொப்பத்துடன் மனிதவளத் துறையால் பராமரிக்கப்படும்.
- சட்ட மாற்றங்கள் அல்லது நிறுவனக் கொள்கை மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப பயிற்சி உள்ளடக்கம் ஆண்டுதோறும் புதுப்பிக்கப்படும்.

14. அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் திறந்த பணியாளர் ஆதரவு குழுக்கள் (Employee Resource or Support Groups Open to All)

BBW நிறுவனம் அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் திறந்த கீழ்க்கண்ட ஆதரவு குழுக்களை அமைத்துள்ளது:

- **பெண்கள் ஆதரவு குழு (Women's Support Circle)** – பெண்கள் பணியாளர்களின் பாதுகாப்பு, பணியிட பிரச்சினைகள் மற்றும் தொழில் வளர்ச்சி குறித்து விவாதிக்க அமைக்கப்பட்ட குழு. மற்ற பணியாளர்களும் பார்வையாளர்கள் அல்லது ஆதரவாளர்களாக பங்கேற்கலாம்.
- **மாற்றுத்திறனாளிகள் ஆதரவு குழு (Persons with Disabilities Support Network)** – பணியிட அணுகல் வசதிகள் மற்றும் பரஸ்பர ஆதரவை மேம்படுத்தும் குழு.
- **கலாச்சார மற்றும் மத ஒற்றுமை குழு (Cultural & Religious Observance Group)** – பணியாளர்களின் கலாச்சார மற்றும் மத தேவைகளுக்கான நியாயமான வசதிகளை ஏற்படுத்தும் குழு.
- **குடும்பப் பொறுப்புகள் கொண்ட பணியாளர்கள் ஆதரவு குழு (Working Parents/Caregivers Group)** – குழந்தைகள் பராமரிப்பு, முதியோர் பராமரிப்பு மற்றும் குடும்பப் பொறுப்புகளை சமநிலைப்படுத்தும் பணியாளர்களுக்கான ஆதரவு குழு.
- மேற்கண்ட அனைத்து குழுக்களும் குறைந்தபட்சம் மூன்று மாதங்களுக்கு ஒருமுறை (Quarterly) கூடும்.
- ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் ஒருங்கிணைப்பாளர் நியமிக்கப்பட்டு, அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் அறிவிப்பு பலகை மற்றும் பணியில் சேர்க்கை பயிற்சி மூலம் தகவல் தெரிவிக்கப்படும்.
- குழுக் கூட்டங்களின் சுருக்க அறிக்கைகள் மனிதவளத் துறையால் பதிவாக பராமரிக்கப்படும்.

12/4/2026 **Managing Director**