न्यूक्लियर पावर कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड
NUCLEAR POWER CORPORATION OF INDIA LIMITED
(भारत सरकार का उद्यम A Govt. of India Enterprise)
मानव संसाधन निदेशालय Directorate of Human Resource
एनपीसीआईएल मुख्यालय, 10वां तल, नार्थ विंग, वि.सा.भवन, अणुशक्तिनगर, मुंबई-400094
NPCIL HQs, 10th Floor, North Wing, V.S. Bhavan, Anushaktinagar, Mumbai - 400094
सी.आई.एन CIN :U40104 MH 1987 GOI 149458

एनपीसीआईएल/मासंनी/2(303)/2026/20 फ़रवरी 18, 2026
NPCIL/HRP/2(303)/2026/20 February 18, 2026

एनपीसीआईएल में दिव्यांगजन (पीडब्ल्यूडी) के लिए समान अवसर नीति
Equal Opportunity Policy for Persons with Disabilities (PwD) in NPCIL

1.0 अवलोकन Overview

न्यूक्लियर पावर कॉर्पोरेशन ऑफ इंडिया लिमिटेड (एनपीसीआईएल) परमाणु ऊर्जा विभाग के तहत एक सार्वजनिक क्षेत्र का उद्यम है और यह विद्युत ऊर्जा के संरक्षित, सुरक्षित, विश्वसनीय, पर्यावरणीय सौम्य और किफायती स्रोत के रूप में न्यूक्लियर विद्युत संयंत्रों/परियोजनाओं के स्थल चयन, डिजाइन, निर्माण, कमीशनिंग, प्रचालन और अनुरक्षण तथा डिकमीशनिंग कार्यों का निर्वहन करता है।

देश में बिजली की बढ़ती जरूरतों को पूरा करने के लिए सेवाएं प्रदान करने की हमारी प्रतिबद्धता के अलावा, एनपीसीआईएल, शारीरिक अक्षमता, पुरुष-महिला, जाति, जनजाति, धर्म, वैवाहिक स्थिति, लिंग, नस्ल, राज्य आदि के आधार पर बिना किसी भेदभाव के समान अवसर प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, निगम के दिव्यांगजन (पीडब्ल्यूडी) हेतु, "दिव्यांगजन अधिकार (आरपीडब्ल्यूडी) अधिनियम, 2016" के प्रावधानों के अनुसार, समान अवसर नीतियां तैयार की गई हैं।

यह नीति पीडब्ल्यूडी कर्मचारी को उनकी भूमिका निभाने के लिए और सभी कर्मचारियों के साथ सम्मान और गरिमा सहित व्यवहार वाले, किसी भी प्रकार के भेदभाव से मुक्त प्रेरक कार्य वातावरण और कार्य संस्कृति सुनिश्चित करने हेतु व्यापक कार्यसंरचना प्रदान करती है।

Nuclear Power Corporation of India Limited (NPCIL) is a Govt. of India Enterprise under Department of Atomic Energy and is engaged in Siting, Design, Construction, Commissioning, Operation & Maintenance and Decommissioning of Nuclear Power Plants/Projects for generation of electricity from nuclear energy as a Safe, Secure, Reliable, Environmentally benign and Economically viable source of electrical energy.

Apart from our commitment to render services to meet the growing electricity needs of the country, NPCIL is committed to provide equal opportunity without any discrimination on the grounds of disability, gender, caste, tribe, religion, marital status, sex, race, state etc. Based on above considerations, the equal opportunity policies for Persons with Disabilities (PwD) of the Corporation is formulated in accordance with the provisions of the "The Rights of Persons with Disability (RPwD) Act, 2016.

This policy provides broad framework to ensure conducive working environment & work culture to PwD employee to perform their role and free from any discrimination in which all employees are treated with respect and dignity.

2.0 उद्देश्य Objective

दिव्यांगजन (पीडब्ल्यूडी) के लिए समान अवसर नीति का उद्देश्य गैर-भेदभाव, समावेशन और रोजगार में दिव्यांगजन की पूर्ण भागीदारी सुनिश्चित करना है।

- ❖ रोजगार के समान अवसर सुनिश्चित करना
- ❖ आरक्षण लागू करना
- ❖ भेदभाव और उत्पीड़न से मुक्त एक समावेशी कार्य वातावरण प्रदान करना
- ❖ कार्यस्थल में उचित प्रक्रियाएं और व्यवहार
- ❖ लाभ एवं सुविधाओं तक समान पहुंच
- ❖ कार्य संबंधी शिकायतों और व्यथाओं से निपटने के लिए संरचित प्रक्रियाएं
- ❖ अपने कर्मचारियों को अवरोध मुक्त कार्यस्थल सुनिश्चित करने के लिए सुलभ सुविधाएं/सहूलियतें/सहायक उपकरण प्रदान करना

इसमें वे कार्मिक भी शामिल हैं जो अपने कार्यकाल के दौरान शारीरिक अक्षमता से ग्रसित होते हैं।

The Objective of equal opportunity policy for Persons with Disabilities (PwD) is to ensure non-discrimination, inclusion, and full participation of persons with disability in employment.

- ❖ Ensure equal employment opportunities
- ❖ Implement reservation
- ❖ Providing an inclusive work environment that is free from discrimination and harassment.
- ❖ Fair practice and behavior in the workplace
- ❖ Equal access to benefits and conditions
- ❖ Structured processes to deal with work-related complaints and grievances
- ❖ Providing accessible facilities/amenities/assistive devices for its employees ensuring barrier free workplace

It also covers those employees who acquire disability during their work tenure.

3.0 दिव्यांगजन के लिए समान अवसर Equal Opportunity for Persons with Disability

भारत सरकार द्वारा अधिसूचित दिव्यांगजन अधिकार (आरपीडब्ल्यूडी) अधिनियम, 2016 के प्रावधानों के अनुसार, निगम इस बात के लिए प्रयासरत है, कि दिव्यांगजन अन्य व्यक्तियों के समान, समानता का अधिकार, अपनी व्यक्तिगत सत्यनिष्ठा की गरिमा व सम्मान सहित जीवन व्यतीत करें और कार्य वातावरण उनके प्रति किसी भी भेदभाव से मुक्त हो।

In accordance with provisions of the Rights of Persons with Disability (RPwD) Act, 2016 as notified by Government of India, the Corporation endeavors that the Persons with Disability enjoy the Right to Equality, Life with Dignity and Respect for his/her Integrity equally with others and the work environment is free from any discrimination against them.

4.0 भूमिका और जिम्मेदारी Role and Responsibility

4.1 कर्मचारी Employees

प्रत्येक व्यक्ति अपने साथी कर्मचारी की व्यक्तिगत गरिमा का सम्मान करने और एक दूसरे के साथ आदरपूर्वक व्यवहार करने के लिए जिम्मेदार होगा जिसमें दूसरों के अधिकारों और मतभेदों का सम्मान करना शामिल है। कोई भी कर्मचारी किसी भी कारण से किसी अन्य कर्मचारी के साथ भेदभाव या उत्पीड़न नहीं करेगा।

Each individual shall be responsible for respecting the personal dignity of their fellow employee and treating each other with respect which includes respecting the rights and differences of others. No employee shall discriminate or engage in harassment of any other employee for any reason whatsoever.

4.2 अनुभाग प्रमुख/ नियंत्रक अधिकारी Section Head / Controlling Officer

सभी अनुभाग प्रमुख/नियंत्रण अधिकारी कार्यस्थल पर एक स्वस्थ वातावरण बनाए रखेंगे जो समान अवसर को बढ़ावा देता हो और किसी भी रूप में भेदभाव को मिटाता हो। समग्र संगठनात्मक आवश्यकताओं के भीतर, वे निर्धारित अक्षमता वाले व्यक्तियों को ऐसी नौकरी की जिम्मेदारियां प्रदान करने के लिए भी प्रयास करेंगे, जिसमें उनके कौशल का पर्याप्त उपयोग किया जा सकता है। वे उन्हें अपने कार्यस्थल पर एक अवरोध मुक्त वातावरण, सुविधाएं और उचित और उपयोगी सहायक उपकरण प्रदान करने का भी प्रयास करेंगे ताकि वे अपने कर्तव्यों का प्रभावी ढंग से निर्वहन कर सकें।

अनुभाग प्रमुख/नियंत्रण अधिकारी भेदभाव की उन समस्त शिकायतों को किसी भी रूप में हल करने के लिए उचित कदम उठाएंगे जो उनके ध्यान में लाई जाएंगी और सभी शिकायतों पर संवेदनशीलता के साथ प्राथमिकता पर तथा निष्पक्ष एवं त्वरित विचार करेंगे।

All Section Heads / Controlling Officers shall maintain a healthy environment at the workplace that promotes equal opportunity and discourages discrimination in any form. Within the overall organizational requirements, they shall also make efforts to provide such job responsibilities to Persons with Benchmark Disabilities wherein their skills can be adequately utilized. They shall also strive for providing

them with a barrier free environment, amenities and reasonable & justifiable assistive devices at their workplace to enable them to discharge their duties effectively.

Section Head / Controlling Officer shall also take reasonable steps to resolve complaints of discrimination in any form that are brought to their attention and treat all grievances raised on priority with sensitivity and in a fair & expeditious manner.

4.3 संपर्क अधिकारी और शिकायत निवारण अधिकारी की नियुक्ति
Appointment of Liaison Officer & Grievance Redressal Officer

इकाइयों में सभी प्रमुख (मानव संसाधन) और निगम कार्यालय में मानव संसाधन प्रबंधन अनुभाग के शीर्ष अधिकारी को दिव्यांगजन के लिए संपर्क अधिकारी (एलओ) और शिकायत निवारण अधिकारी के रूप में नियुक्त किया जाएगा। संपर्क अधिकारी इस संबंध में निर्धारित जिम्मेदारियों को पूर्ण करेंगे। संपर्क अधिकारी दिव्यांगजन से प्राप्त सभी शिकायतों / व्यथाओं की जांच और उपयुक्त निवारण भी करेंगे। शिकायत निवारण अधिकारी दिव्यांगजन अधिकार (आरपीडब्ल्यूडी) अधिनियम, 2016 की धारा 23 के अनुरूप दिव्यांगजन की शिकायतों का एक डिजिटल रिकॉर्ड बनाए रखेगा, जिसमें निम्नलिखित विवरण होंगे:

(ए) शिकायत की तारीख;
(बी) शिकायतकर्ता का नाम;
(सी) उस स्थापना या व्यक्ति का नाम जिसके विरुद्ध शिकायत की गई है;
(डी) शिकायत का सार;
(ई) शिकायत निपटान की तारीख
(एफ) कोई अन्य जानकारी

All Head (HR) at Units and Officer heading HRM Section at Corporate Office shall be appointed as Liaison Officer (LO) & Grievance Redressal Officer for Persons with Disabilities. The Liaison Officer shall fulfil responsibilities as laid down in this regard. The Liaison Officer shall also examine and suitably redress all complaints / grievances received from Persons with Disabilities. The Grievance Redressal Officer shall maintain a digital record of complaints of Persons with Disabilities in line with section 23 of the Rights of Persons with Disability (RPwD) Act, 2016 containing the following details :

(a) date of complaint;
(b) name of complainant;
(c) the name of the establishment or person against whom the complaint is made;
(d) gist of the complaint;
(e) date of disposal by the Grievance
(f) any other information

4.4 पदों की पहचान Identification of Posts

मानव संसाधन विभाग निगम के कार्य/कार्य की प्रकृति और जोखिमपूर्ण प्रकृति पर विचार करने के बाद अधिनियम के तहत निर्धारित आरक्षण के मामलों में आरपीडब्ल्यूडी अधिनियम, 2016 के प्रावधानों के अनुपालन में दिव्यांगजन की भर्ती के लिए उपयुक्त पदों की पहचान करेंगे।

कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग के आदेशों के अनुसार, सीधी भर्ती में 4% रिक्तियों को पीडब्ल्यूबीडी के लिए आरक्षित किया जाना है अर्थात श्रेणी (ए), (बी), (सी) में से प्रत्येक हेतु एक प्रतिशत और श्रेणियों (डी) और (ई) में एक प्रतिशत। भारत सरकार द्वारा अधिसूचित निर्धारित दिव्यांगता के तहत भर्ती के लिए निम्नलिखित दिव्यांगता पर विचार किया जाता है:

(क) अंधापन और कमजोर नजर;

(ख) बहरा और कम सुनाई देना;

(सी) लोकोमोटर अक्षमता, जिसमें सेरेब्रल पाल्सी, कुष्ठ उपचारित, बौनापन, एसिड अटैक पीड़ित और मांसपेशियों की दुर्दशा, संबंधित अंग की कमी के साथ एसडी/एसआई वाले व्यक्ति शामिल हैं;

(घ) ऑटिज्म, बौद्धिक अक्षमता, विशिष्ट शिक्षण अक्षमता और मानसिक रोग;

(ई) ऊपर (ए) से (डी) के अंतर्गत व्यक्तियों में से बहरेपन, अंधेपन सहित बहु-अक्षमताएं।

दिव्यांगजन सशक्तिकरण विभाग, सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय के अनुरूप और कार्य, स्थान, जोखिम, तनाव और अन्य कारकों की प्रकृति और जिम्मेदारियों को ध्यान में रखते हुए सीधी भर्ती में पीडब्ल्यूबीडी के लिए आरक्षण के पदों का निर्धारण किया गया है।

HR department shall identify suitable posts for recruitment of Persons with Disabilities in compliance with the provisions of RPwD Act, 2016 in the matters of reservation as laid down under the Act after considering the nature of job/work and hazardous nature of the Corporation .

As per DoPT orders, 4% of vacancies are to be reserved for PwBDs in direct recruitment i.e. one percent each in category (a), (b), (c) and one percent in categories (d) & (e). The following disabilities are considered for recruitment under Persons with Benchmark Disabilities as notified by Government of India:

(a) blindness and low vision;

(b) deaf and hard of hearing;

(c) locomoter disability including cerebral palsy, leprosy cured, dwarfism, acid attack victims and muscular dystrophy, persons with SD/SI with associated limb dysfunction;

(d) autism, intellectual disability, specific learning disability and mental illness;

(e) multiple disabilities from amongst persons under (a) to (d) above including deaf blindness.

In line with Department of Empowerment of Persons with Disabilities, Ministry of Social Justice & Empowerment and considering the nature of duties and responsibilities of the job, location, hazard, strain and other factors, identification of posts for reservation for PwBDs has been carried out for direct recruitment.

4.5 भर्ती और चयन Recruitment and Selection

विज्ञापन के प्रकाशन के दौरान, पीडब्ल्यूबीडी रिक्तियों की संख्या, विशेष विषय के लिए आवश्यक पीडब्ल्यूबीडी की श्रेणी, पीडब्ल्यूबीडी उम्मीदवारों के लिए चिह्नांकित पद, दिव्यांगता के संक्षिप्त रूप, आवेदन शुल्क में छूट, आयु और निर्धारित मानदंडों के अनुसार पीडब्ल्यूबीडी उम्मीदवारों के लिए अन्य छूटों के बारे में अनिवार्यत: विनिर्दिष्ट किया जाता है। लिखित परीक्षा में अर्हक अंक, रियायत मानक में पद की उपयुक्तता की शर्त पर निर्धारित किए जाएंगे।

यह इस बात को सुनिश्चित करेगा कि चयन प्रक्रिया योग्यता पर आधारित है और अधिनियम के अंतर्गत विनिर्दिष्ट उपयुक्त छूट और रियायतें दिव्यांगजन को हमेशा दी जाती हैं। निगम आगे यह सुनिश्चित करेगा कि दिव्यांगजन के चयन का तरीका उचित और निष्पक्ष है। किसी भी लिखित परीक्षा में, पीडब्ल्यूबीडी उम्मीदवारों को स्क्रिब का उपयोग करने, सुविधाजनक सुगमता के लिए भूतल पर परीक्षा कक्षों के आवंटन, अतिरिक्त समय आदि प्रदान करने की अनुमति होगी, बशर्ते कि विज्ञापित पद को पीडब्ल्यूबीडी के लिए उपयुक्त माना जाए।

During publication of advertisement, it is invariably specified about number of PwBD vacancies, category of PwBD required for the particular discipline, post identified for PwBD candidates, abbreviations of disabilities, exemption of application fee, age & other relaxations for PwBD candidates as per prescribed norms. The qualifying marks in the written examination shall be fixed in the relaxed standard, subject to suitable for the post.

It shall ensure that selection process is merit based and suitable relaxations and concessions as prescribed under the Act are invariably extended to Persons with Disabilities. The Corporation shall further ensure that the manner of selection of Persons with Disabilities is just and fair. In any written examination, the PwBD candidates would be allowed using of scribe, allocation of exam rooms on ground floor for convenient access, provided additional time etc., subject to post advertised being identified suitable for PwBD.

4.6 कार्यग्रहण और स्थानांतरण के समय वरीयता
Preference at the time joining and in transfer

किसी भी दिव्यांगजन की नियुक्ति से पहले, दिव्यांगता की सीमा का समुचित मूल्यांकन किया जाएगा। समग्र संगठनात्मक आवश्यकताओं के भीतर, दिव्यांग कर्मचारियों को उपयुक्त कार्य प्रोफाइल सौंपने का प्रयास किए जाएंगे और उन्हें समुचित सुलभता और अनुकूल कार्य वातावरण वाले स्थान पर तैनात किया जाएगा।

Before placement of any Person with Disabilities, an adequate assessment of the extent of disability should be made. Within the overall organizational requirements, efforts should be made to assign suitable job profiles to employees with disabilities and that they are posted at a location with adequate accessibility and conducive work environment.

जहां तक संभव हो, दिव्यांगजन को क्रमावर्तन स्थानांतरण नीति / स्थानांतरण से छूट दी जा सकती है और उन्हें वही नौकरी जारी रखने की अनुमति दी जा सकती है, जिसमें उन्होंने वांछित कार्यनिष्पादन प्राप्त किया होगा एवं उनकी सेवाओं का इष्टतम उपयोग किया जा सकता है। इसके अलावा, प्रशासनिक सीमा के अधीन दिव्यांगजन को स्थानांतरण के समय तैनाती के स्थान में वरीयता दी जा सकती है।

As far as possible, the persons with disabilities may be exempted from the rotational transfer policy/transfer and be allowed to continue in the same job, where they would have achieved the desired performance and their service could be optimally utilized. Further, preference in place of posting at the time of transfer may be given to the persons with disability subject to the administrative constraint.

दिव्यांगजनों के मामले में तैनाती स्थान के चयन पर विचार करने की प्रथा जारी रखी जा सकती है।

The practice of considering choice of place of posting in case of persons with disability may be continued.

4.7 सेवा के दौरान लाभ Benefits during service

(a) छुट्टी Leave

बेंचमार्क दिव्यांगता वाले कर्मचारी, उनकी दिव्यांगता से संबंधित विशिष्ट आवश्यकताओं के लिए एक कैलेंडर वर्ष में 4 दिनों के अतिरिक्त विशेष आकस्मिक अवकाश के हकदार होंगे। इसके अलावा, बेंचमार्क दिव्यांगजन को राष्ट्रीय और राज्य स्तर की एजेंसियों में आयोजित दिव्यांगता और विकास कार्यक्रमों से संबंधित सम्मेलनों / संगोष्ठियों / प्रशिक्षणों / कार्यशालाओं में भाग लेने की अनुमति प्रदान करने के लिए एक कैलेंडर वर्ष में अधिकतम 10 दिनों का विशेष आकस्मिक अवकाश दिया जाएगा।

Employees with Benchmark Disabilities shall be entitled for additional 4 days special casual leaves in a calendar year for specific requirements relating to the disability of the official. Also, to allow employees with benchmark disabilities to participate in conferences/seminars/trainings/ workshops related to disability & development programs organized at National and State level agencies, Special Casual Leaves upto a maximum of 10 days in a calendar year shall be accorded.

(b) परिवहन भत्ता Transport Allowance

परिवहन सुविधा में पीडब्ल्यूडी को प्राथमिकता दी जाएगी। दिव्यांगजन कर्मचारी, स्वीकार्य राशि के भीतर परिवहन भत्ते की सामान्य दर से दोगुना प्राप्त करने के लिए पात्र होंगे।

PwDs shall be given priority in transport facility. Physically disabled employees shall eligible for double the normal rate of transport allowance within the admissible amount.

(c) विशेष भत्ता Special Allowance

दिव्यांग महिलाओं को बच्चे के जन्म के समय से संतान की देखभाल के लिए एनपीसीआईएल द्वारा समय-समय पर अधिसूचित एक विशेष भत्ते की राशि का भुगतान संतान के जन्म से उसकी आयु 2 वर्ष हो जाने तक किया जाएगा।

The women with disabilities shall be paid a special allowance as amount notified by NPCIL from time to time for her child care from the child's birth till child is 2 years old.

(d) निवास करने योग्य आवास प्रदान करने में वरीयता
Preference in providing residential accommodation

नियमों के भीतर और संभव सीमा तक, बेंचमार्क दिव्यांगता वाले व्यक्तियों को उचित आवास के आवंटन में वरीयता प्रदान की जाएगी। जहां कहीं भी बाथरूम, टॉयलेट, रैंप आदि में स्वीकार्य दिशानिर्देशों के अधीन दिव्यांग कर्मचारी की जरूरतों को पूरा करने के लिए आवंटित आवास में किसी परिवर्तन की आवश्यकता है, किया जा सकता है।

Within rules and to the extent feasible, preference in allotment of reasonable accommodation shall be provided to the Persons with Benchmark Disabilities. Wherever any modification required in bath room, toilet, ramp etc., may be carried out in allotted accommodation to address the needs of disabled employee subject to accessibility guidelines.

जहां तक संभव हो, पात्रता और उपलब्धता के अधीन भूतल आवास के आवंटन के लिए दिव्यांगजन को प्राथमिकता दी जा सकती है।

To the extent possible, Person with Disability may be preferred for allotment of ground floor accommodation subject to eligibility and availability.

(e) **यात्रा भत्ता Travelling Allowance**

भ्रमण / प्रशिक्षण के दौरान यात्रा पर दिव्यांगता वाले कर्मचारी का साथ देने के लिए परिचारक/अनुरक्षक को यात्रा भत्ता (केवल यात्रा किराया) का भुगतान किया जाएगा।

Travelling allowance (journey fare only) shall be paid in respect of the attendant/escort for accompanying an employee with disability on travel during tour / training.

(f) **दिव्यांग संतान के मामले में लाभ Benefits in case of disabled child**

दिव्यांगजन अधिकार अधिनियम, 2016 के तहत परिभाषित दिव्यांग संतान द्वारा किए जाने वाले पाठ्यक्रम के लिए कर्मचारियों को स्वीकार्य राशि के भीतर संतान की शिक्षा सहायता राशि का दोगुना भुगतान किया जाएगा।

Children Education Assistance shall be paid the double the rate within the admissible amount to the employees for a course pursued by a child with disabilities as defined under The Right of Persons with Disabilities Act, 2016.

एक उचित पुनर्वास और सहायता प्रणाली के लिए, ऐसे कर्मचारी जो मुख्य रूप से दिव्यांग संतान की देखभाल करने का कार्य करते हैं, उन्हें प्रशासनिक सीमाओं के अधीन स्थानांतरण / क्रमावर्तन स्थानांतरण के नियमित प्रथा से छूट दी जा सकती है। दिव्यांगता का आशय दिव्यांगजन अधिकार अधिनियम, 2016 में दर्शाई गई दिव्यांगता से है।

To have a proper rehabilitation and support system, an employee who has disabled child serve as the main care giver of such child may be exempted from the routine exercise of transfer/rotational transfer subject to the administrative constraints. Disability means the disabilities as indicated in the Rights of Persons with Disabilities Act, 2016.

4.8 शिकायत निवारण तंत्र Grievance Redressal Mechanism

इकाइयों में प्रमुख (मानव संसाधन) की अध्यक्षता में शिकायत निवारण तंत्र के लिए इकाइयों और निगम कार्यालय में एक समिति का गठन किया जाएगा और निगम कार्यालय में मानव संसाधन प्रबंधन अनुभाग के प्रमुख अधिकारी शामिल होंगे, जिसमें पीडब्ल्यूबीडी सहित कम से कम दो कर्मचारी शामिल होंगे, जो पीडब्ल्यूबीडी के शिकायत निवारण के लिए दिव्यांगता मामले में ज्ञान रखते हों।

A Committee shall be constituted at Units and Corporate Office for Grievance Redressal Mechanism headed by Head (HR) at Units and officer heading HRM section at Corporate Office comprising of at least two employees including a PwBD having knowledge in disability matter for Grievance Redressal of PwBD.

5.0 दिव्यांगजन को प्रदान की जाने वाली भौतिक अवसंरचना और सुविधाएं
Physical infrastructure and amenities provided to persons with disabilities

सभी कार्यालय दिव्यांगजन के लिए बाधा मुक्त सुलभ वातावरण सुनिश्चित करने का प्रयास करेंगे। एनपीसीआईएल की सभी इकाइयां एक ऐसा कार्यस्थल प्रदान करने का प्रयास करेंगी जिसमें भौतिक (बुनियादी ढांचा) और डिजिटल संचार की अभिगम्यता दोनों शामिल हों और बेंचमार्क दिव्यांगजन को उनके आधिकारिक दायित्वों का निर्वहन करने के लिए सक्षम बनाने हेतु उपयुक्त और उचित सहायक उपकरण प्रदान करेंगे और यह सुनिश्चित करेंगे कि केवल दिव्यांगता के आधार पर किसी भी अवसर से उन्हें वंचित नहीं किया जाए।

All offices shall put effort to ensure a barrier free accessible environment for Persons with Disabilities. All Units of NPCIL shall endeavor to provide a workplace which includes both physical (infrastructure) and digital communication accessibility and provide assistive devices as deemed appropriate and justifiable to suitably equip the employees with benchmark disabilities to discharge their official responsibilities and ensure that no opportunity is denied merely on ground of disability.

स्थानों पर तैनात व्यक्तियों की दिव्यांगता के प्रकार और सीमा के आधार पर, उपरोक्त उद्देश्य को पूरा करने के लिए किए जा सकने वाले प्रयासों (तकनीकी व्यवहार्यता, औचित्य और युक्तिसंगतता को ध्यान में रखते हुए) की एक उदाहरण सूची नीचे दी गई है:

Depending on the type and extent of disabilities of persons posted at locations, an illustrative list of efforts that can be undertaken (keeping in view technical feasibility, justifiability, and reasonability) to meet the aforesaid objective is given below:

- भवन के प्रवेश द्वार पर रैंप Ramps at the entrance of the building
- सुविधाजनक पार्किंग स्थान Convenient parking space
- सुलभ शौचालय और पेय जल क्षेत्र Accessible toilets & drinking-water areas
- सीढ़ी और रैंप पर हैंडरेल Handrails on staircase and ramps
- पैंट्री, निकास आदि जैसी सुविधाओं से संबंधित उचित साइनेज और फ्लोर लेआउट। Proper signage and floor layout related to facilities such as Pantries, Exit etc.
- चौड़े कॉरिडोर Wide corridors
- फिसलन रहित टॉयलेट फर्श Non-skid toilet flooring
- स्टेप का उचित आकार Appropriate size of steps
- जहां भी आवश्यक हो लिफ्ट की सुविधा Lifts wherever required
- पीडब्ल्यूडी कर्मचारियों के लिए उपयुक्त शौचालय
  Toilets as suitable for PwD employees

❖ उपयुक्त ऊंचाई पर दरवाजों और खिड़कियों के लिए नियंत्रण

Controls for doors and windows at appropriate height

❖ उपयुक्त ऊंचाई पर इलेक्ट्रिकल स्विच Electrical switches at appropriate height

❖ दिव्यांगजन के लिए पेयजल की सुगम सुलभ व्यवस्था

Easily accessible arrangements of drinking water for persons with disabilities

❖ कार्यालयों में बैठने की उचित व्यवस्था करना

Making appropriate seating arrangements in offices

6.0 नीति संप्रेषण Communication of the Policy

दिव्यांगजन से संबंधित मामलों में पारदर्शिता और सूचना के निष्पक्ष प्रसार के लिए यह समान अवसर नीति, दिव्यांगजन हेतु संबंधित संपर्क अधिकारी (अधिकारियों) के पास उपलब्ध कराई जाएगी तथा पारदर्शिता और सुलभ पहुंच हेतु विकसित निगम के पृथ्वी पोर्टल के संबंधित स्थान पृष्ठों के साथ इंट्रानेट पृष्ठों पर उपलब्ध कराई जाएगी।

For fair dissemination of information and transparency in matters related to Persons with Disabilities, this Equal Opportunity Policy shall be made available with the respective liaison officer(s) for Persons with Benchmark Disabilities and hosted on the intranet pages along with respective location pages of Prithvi portal of the Corporation developed for transparency and easy access.

पी के सिंह 18.02.2026

(प्रसन्न कुमार सिंह Prasanna Kumar Singh)
महाप्रबंधक (मानव संसाधन नीति) General Manager (HRP)