

મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અંગેની ઇચ્છુની નીતિ

પ્રાસ્તાવિક :

ભારતની સુપ્રિમ કોર્ટે ૧૯૭૭માં વિશાખા વિરુદ્ધ રાજસ્થાન રાજ્ય અને અન્યના ચુકાદામાં દરેક કર્મચારી અને અન્ય જવાબદાર વ્યક્તિઓ માટે કોર્ટે નિયત કરેલી માર્ગદર્શક સૂચનાનું પાલન કરવાનું અને કામના સ્થળે મહિલાઓની સતામણીને નિવારવા એક વિશિષ્ટ નીતિ ઘડી કાઢવાનું ફરજિયાત ઠરાવ્યું હતું. શૈક્ષણિક સંસ્થાઓ ઉક્ત આદેશોથી બંધાયેલી છે.

સુપ્રિમ કોર્ટના ઉપર્યુક્ત ચુકાદાના અનુપાલનમાં ઇચ્છુ, કામના સ્થળે મહિલાઓની સતામણીને નિવારવા, તેના પર પ્રતિબંધ મૂકવા અને તે માટે શિક્ષા કરવાની નીતિ અપનાવે છે. ઇચ્છુ શૈક્ષણિક કર્મચારી, બિન શૈક્ષણિક કર્મચારી અને વિદ્યાર્થીઓ તેમજ કામના સ્થળ અને અભ્યાસના સ્થળ સહિત તેના ક્ષેત્રાધિકારમાં આવતી તમામ માહિલાઓને જાતીય સતામણી, ઘમકી અને શોષણથી મુક્ત કરવા પ્રતિબદ્ધ છે.

૧. નીતિ:

જાતીય સતામણી સામે રક્ષણ મેળવવાના અને ગૌરવપૂર્વક કામ કરવાના મહિલાઓના અધિકારને, મહિલાઓ સામેના તમામ પ્રકારના ભેદભાવોની નાબૂદી અંગેની સમજુતીના આંતરરાષ્ટ્રીય દસ્તાવેજ-માં સાર્વત્રિક માનવ અધિકાર તરીકે સ્વીકારવામાં આવ્યા છે. ભારતે આ દસ્તાવેજને બહાલી આપી છે.

સુપ્રિમ કોર્ટે વિશાખાના ચુકાદામાં એવું ઠરાવ્યું છે કે જાતીય સતામણીના આવા બનાવોથી સ્ત્રીપુરુષ સમાનતા તથા જીવન અને સ્વતંત્રતાના મૂળભૂત અધિકારનો ભંગ થાય છે. જાતીય સતામણી એ, ભારતના સંવિધાનની કલમ-૧૪ અને ૧૫ હેઠળ જેની બાંધધરી આપવામાં આવી છે એવા, સ્ત્રીપુરુષ સમાનતાના, કલમ-૨૧ હેઠળના ગૌરવપૂર્વક જીવવાના મહિલાના અધિકાર અને તેમજ કલમ-૧૯(૪) હેઠળ સલામત વાતાવરણમાં કામ કરવાના તેઓના અધિકારના ભંગ સમાન છે.

૨. જાતીય સતામણીની વ્યાખ્યા:

આ નીતિના હેતુ માટે નીચેની બાબતો મહિલાઓની જાતીય સતામણી કહેવાશે:

૧. ઇચ્છુની કોઈ પણ પ્રવૃત્તિઓમાં મહિલાના શિક્ષણ/માર્ગદર્શન, રોજગાર, સહભાગિતા અથવા મૂલ્યાંકનમાં જાતીય મનોવૃત્તિથી નજીક આવવાના પ્રયાસો, જાતીય વૃત્તિ સંતોષવા અંગેની વિનંતી અને જાતીય પ્રકારના શાબ્દિક કે શારીરિક વર્તન જેવા નિશ્ચિત રીતે અણગમતા જાતીય વ્યવહારને તાબે થવાની પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષરીતે શરત મૂકવામાં આવે અથવા એવી સ્થિતિ ઊભી કરવામાં આવે.

૨. મહિલાના કામ કે શૈક્ષણિક કાર્યમાં અવરોધ/વિક્ષેપ ઊભો કરવાના અથવા કામના, શિક્ષણના અને જીવવાના વાતાવરણમાં ભય કે ડર કે આક્રમકતા ઊભી કરવાના હેતુથી તે નાસીપાસ થાય તેવું, વિરોધી વાતાવરણ પેદા કરવું, ચીડ ચડે એવું કામ સોંપવું, શૈક્ષણિક અથવા જીવવાના વાતાવરણમાં જાતીય મનોવૃત્તિથી નજીક આવવાના પ્રયાસો, શારીરિક અને/અથવા શાબ્દિક અથવા અશાબ્દિક ચેષ્ટાઓ અથવા વર્તન જેમ કે; હલકી ભાષાયુક્ત ટીકા કે ટૂંકા, પત્રો, ફોન, એસએમએસ અથવા ઈ-મેઈલ્સ, ચેષ્ટા, અશ્લીલ સાહિત્ય દર્શાવવું, લોલુપ નજરે તાકી રહેવું, શારીરિક સ્પર્શ, રૂઆબ દર્શાવવો, હલકા પ્રકારના અવાજ કરવા અથવા એવું વર્તન કરવું વગેરે સહિત પરંતુ ત્યાં સુધી મર્યાદિત નહીં એવો નિશ્ચિત રીતે અણગમતો જાતીય વ્યવહાર.

૩. જ્યારે મહિલાની બાબતમાં કોઈ પુરુષ મહિલાની સંમતી અથવા તેની ઇચ્છા વિના જાતીય ઉદ્દેશથી શરીર અથવા શરીરનો કોઈ ભાગ અથવા શરીરના ભાગનો લંબાવેલો ભાગ કે કોઈ પણ વસ્તુનો, ઉપયોગ કરે ત્યારે આવા વર્તનને જાતીય હુમલો કહી શકાશે.

સ્પષ્ટીકરણ

(ક) એ સ્પષ્ટતા કરવામાં આવે છે કે કોઈ વર્તણૂક જાતીય મનોવૃત્તિથી આચરવામાં આવી હતી કે નહીં અને જો તે જાતીય મનોવૃત્તિથી આચરવામાં આવી હોય તો તે વાંધાજનક હતી કે નહીં અને તેની સામે તેણી વાંધો ઊઠાવે તો તેને તેના શિક્ષણ અથવા રોજગારના સંદર્ભમાં મૂલ્યાંકન સહિત ગ્રેડિંગ, ભરતી અથવા બદલીની બાબતમાં મુશ્કેલી પડે તેમ હતી કે કેમ અથવા આવા વર્તનથી કામ, શિક્ષણ અથવા જીવનમાં આતંકનું વાતાવરણ ઊભું થાય તેમ હતું કે કેમ એ નક્કી કરવામાં સંબંધિત સ્ત્રી શું માને છે એ જ મહત્વનું ગણાશે.

(ખ) " આતંકનું વાતાવરણ " ત્યારે ઊભું થયું કહેવાય જ્યારે જાતીય સતામણીના કોઈ પણ કૃત્ય થકી વ્યક્તિની કામગીરીમાં દખલગીરી કરવાનો અથવા કામ, શિક્ષણ અથવા જીવનમાં ડર, આતંક અથવા આક્રમકતા ઊભી કરવાનો અથવા એવી અસર ઊભી કરવાનો હેતુ હોય.

ઇચ્છુના કાયમી, હંગામી, તદર્થ, માનદ, સ્વૈચ્છિક અથવા ટૂંકી મુદતના વ્યવસ્થાપન કર્મચારીવર્ગ, શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ, બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ, વહીવટી કર્મચારીવર્ગ, તકનિકી કર્મચારીવર્ગ, સહાયક કર્મચારીવર્ગ, વિદ્યાર્થીઓ, પરામર્શકો, મુલાકાતીઓ, સેવા પૂરી પાડનારાઓ સહિત તમામ કર્મચારીઓએ આ નીતિનો આદર કરવાનો રહેશે અને સૌને માટે આ નીતિ બંધનકર્તા રહેશે. ઇચ્છુનાં કેન્દ્રો સાથે જોડાયેલાં કેન્દ્રો /સંસ્થાઓના સભ્યોને તેઓ ઇચ્છુને લગતી પ્રવૃત્તિઓમાં રોકાયેલા હોય તેટલા પ્રમાણમાં આ નીતિ બંધનકર્તા રહેશે. આ નીતિનો ભંગ/ઉલ્લંઘન કરનાર કોઈ પણ વ્યક્તિ, મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિયંત્રણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અધિનિયમ, ૨૦૦૮ અંગેના ઇચ્છુના નિયમો અને પ્રક્રિયા અનુસાર શિસ્તવિષયક કાર્યવાહીને પાત્ર ઠરશે. ઇચ્છુ ખાતે, જાતીય સતામણીની સજાઓમાં યુનિવર્સિટીમાંથી બરતરફ કરવા સહિતનાં શિસ્તવિષયક પગલાંઓનો સમાવેશ થશે.

જાતીય સતામણીને, પ્રસ્તુત વર્તણૂક અને સેવા નિયમો અને વિનિયમો હેઠળ, નોકરીમાં ગેરવર્તન ગણવામાં આવશે. ઉક્ત નિયમો/વિનિયમો તદનુસાર સુધારેલા હોવાનું ગણવામાં આવશે.

ઇચ્છુ તેના ક્ષેત્રાધિકાર હેઠળ જાતીય સતામણી અટકાવવા અને કોઈ પણ ત્રાહિત પક્ષ દ્વારા કોઈ પણ મહિલા જાતીય સતામણીનો ભોગ ન બને એ સુનિશ્ચિત કરવા અંગેનાં તમામ જરૂરી અને વાજબી પગલાં લેશે અને આવી જાતીય સતામણીનો કેસ ઊભો થાય તો આ સંસ્થા પીડિત મહિલાને જાતીય સતામણીના કૃત્ય અંગેની ફરિયાદના નિવારણ માટે જરૂરી અને વાજબી મદદ કરવાનાં તમામ પગલાં લેશે.

કોઈ કર્મચારી, વિદ્યાર્થી અથવા કર્મચારીવર્ગના કોઈ સભ્યની સામે, જાતીય સતામણીની ફરિયાદ કરવા બદલ અથવા જાતીય સતામણીની પૂછપરછમાં સહકાર આપવા બદલ વેરભાવથી બદલો લેવો એ ગેરકાયદેસર બાબત ઠરશે.

૩. આ નીતિના ઉદ્દેશો:

- કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીની વિરુદ્ધની એક નીતિ વિકસાવવામાં અને તેનો અમલ કરવામાં તમામ કર્મચારીઓને સાંકળીને, ભારતની સુપ્રિમ કોર્ટના આદેશોનું પાલન કરવું.
- જાતીય સતામણીની સામે મહિલાઓના રક્ષણના અધિકારો, આજીવિકાનું જતન કરવું અને મહિલાઓની જાતીય સતામણીની ફરિયાદના નિવારણ અંગેનાં પગલાં લેવાં.
- ઇચ્છુના ક્ષેત્રાધિકાર હેઠળની મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ માટે કાયમી તંત્ર ઊભું કરવું.

- મહિલાઓની જાતીય સતામણી અંગે જાગૃતિ ઊભી કરે અને તેને અટકાવે એવા સામાજિક, ભૌતિક અને મનોવૈજ્ઞાનિક પર્યાવરણને સક્રિય પાલો ઉત્તેજન આપવું.
- મહિલાઓ પ્રત્યેની સંવેદનશીલતાના ઉદ્દેશથી યોગ્ય સમિતિઓની રચના કરવા અને જાતીય સતામણી અંગેની ફરિયાદોની તપાસો હાથ ધરવા સહિત, તમામ જરૂરી અને વાજબી ઉપાયો હાથ ધરીને સંપૂર્ણપણે આ નીતિનું પાલન કરવું.
- મહિલાઓ પ્રત્યે ભેદભાવરહિત અને હિંસામુક્ત વાતાવરણ પૂરું પાડીને ઇચ્છુની કટીબદ્ધતા દાખવવી.
- કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણી વિરુદ્ધ જનમત કેળવવો.

કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અંગેના ઇચ્છુના નિયમો અને કાર્યવાહી, ૨૦૦૮.

૧. ટૂંકું શીર્ષક .

આ નિયમો, કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અંગેના ઇચ્છુના નિયમો અને કાર્યવાહી, ૨૦૦૮ તરીકે ઓળખાશે. આ નિયમો, ઇચ્છુની કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા, ૨૦૦૮ અંગેની નીતિના અમલ માટે ઘડવામાં આવ્યા છે.

૨. વ્યાખ્યાઓ.

ક. શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાં, ઇચ્છુ દ્વારા શિક્ષણ આપવા માટે અથવા ઇચ્છુના કોઈ અભ્યાસક્રમોમાં જોડાયેલા વિદ્યાર્થીઓને માર્ગદર્શન આપવા કે મદદ કરતા અધ્યાપકો, રીડર, વ્યાખ્યાતાઓ અને આવી અન્ય વ્યક્તિઓ તેમજ પદનામિત કરવામાં આવી હોય તેવી વ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં યુનિવર્સિટીના કર્મચારીવર્ગની કોઈ પણ વ્યક્તિ જે શિક્ષણ અને/અથવા સંશોધનની જગ્યા પર પૂરા સમયની કે હંગામી, ખંડસમય, મુલાકાતી, માનદ, પરામર્શન અથવા ખાસ ફરજ પર કે પ્રતિનિયુક્તિની જગ્યા પર નિયુક્ત થઈ હોય તેવી અને અનિયત સમય માટે કે પરિયોજનાના આધારે નિયુક્ત થઈ હોય તે સૌનો સમાવેશ થાય છે.

ઇચ્છુ સાથે સંકળાયેલી કોઈ પણ કોલેજ/કેન્દ્ર/સંસ્થાના કર્મચારીવર્ગની કોઈ પણ વ્યક્તિને, ઇચ્છુસંબંધી પ્રવૃત્તિ કરતી હોય તેટલા પ્રમાણમાં આ નીતિ હેઠળ આવરી લેવામાં આવી છે.

ખ. “કેમ્પસ”માં કામગીરીનાં તમામ સ્થળો અને દિલ્હી ખાતેના ઇચ્છુ મુખ્યમથકના નિવાસો અથવા ઇચ્છુની પ્રવૃત્તિઓ માટે ઉપયોગમાં લેવાતાં હોય તેવાં પ્રાદેશિક કેન્દ્રો અથવા અભ્યાસકેન્દ્રોનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં મુખ્યમથક ખાતેના ઇચ્છુના કેમ્પસ પરનાં શિક્ષણ, સંશોધન અને વહીવટનાં તમામ સ્થળો, તેમજ કર્મચારીવર્ગના આવાસો, છાત્રાલયો, આરોગ્ય કેન્દ્રો, રમતગમતનાં મેદાનો, ઉદ્યાનો, શેરીઓ, ગલીઓ અને કેન્ટીનો, વગેરેનો સમાવેશ થાય છે.

ગ. સેલમાં ઇચ્છુના સેલનો સમાવેશ થાય છે.

ઘ. કેન્દ્રમાં ઇચ્છુના કોઈ પણ કેન્દ્રનો સમાવેશ થાય છે.

ચ. પ્રભાગમાં ઇચ્છુના કોઈ પણ પ્રભાગનો સમાવેશ થાય છે.

છ. “કર્મચારી” એટલે રોજગારની સ્પષ્ટ અથવા સૂચિત શરતો સાથે, કોઈ કામ માટે પ્રત્યક્ષ રીતે અથવા મુખ્ય નિયોક્તાને જાણ કરીને અથવા જાણ કર્યા વિના કોઈ એજન્સી(કોન્ટ્રાક્ટર સહિત) દ્વારા રોકવામાં આવેલી એવી કોઈ પણ વ્યક્તિ જે મહેનતાણું લઈને અથવા સ્વેચ્છાએ કામ કરતી હોય અને તેમાં હંગામી, અનિયત કે બદલી, છૂટક કામગીરી કે કોન્ટ્રાક્ટ પરના કામદાર, અજમાયશી, તાલીમી, તાલીમી ઉમેદવાર અથવા અન્ય કોઈ પણ નામ ધરાવતી વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે.

જ. સભ્યમાં ઇચ્છુના વિદ્યાર્થી, કર્મચારીઓ, શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ, અથવા વ્યવથાપક મંડળ, એકેડેમિક કાઉન્સિલ, અને ઇચ્છુના આયોજન મંડળ સહિત વ્યવસ્થાવિષયક હોદ્દા પર કામ કરતી કોઈ પણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં ઇચ્છુ સાથે જોડાયેલાં કેન્દ્રો અને સહભાગી સંસ્થાઓના કર્મચારીઓ, શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગનો પણ સમાવેશ થાય છે.

૪. બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાં આ યુનિવર્સિટીના શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગની કક્ષામાં સમાવિષ્ટ ન થતી હોય એવી, યુનિવર્સિટીના કર્મચારીવર્ગની અથવા યુનિવર્સિટી માટે કામ કરતી હોય એવી કોઈ પણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં વહીવટી કર્મચારીવર્ગ, તકનિકી કર્મચારીવર્ગ, અધિકારીઓ, પરામર્શકો, સહાયક કર્મચારીવર્ગ, ઇચ્છુના કોન્ટ્રાક્ટ પરના કામદારો અને રોજમદારોનો પણ, **તેઓ ઇચ્છુસંબંધી પ્રવૃત્તિ કરતી હોય તેટલા પ્રમાણમાં સમાવેશ કરવામાં આવ્યો છે.**

૫. બહારની વ્યક્તિઓમાં યુનિવર્સિટીની સભ્ય અથવા નિવાસી ન હોય તેવી કોઈ પણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં ઇચ્છુના સભ્યોને આવાસ, ખોરાક અથવા અન્ય સવલતો પૂરી પાડનાર કોઈ પણ ખાનગી વ્યક્તિનો પણ સમાવેશ થાય છે.

૬. સહભાગી સંસ્થામાં ઇચ્છુ તેના ઉદ્દેશોના પ્રવર્તન માટે કરાર કરે એવી સંસ્થાનો સમાવેશ થાય છે.

૭. પ્રાદેશિક કેન્દ્રોમાં, ઇચ્છુએ કોઈ પણ પ્રદેશમાં અભ્યાસ કેન્દ્રોના સંકલન અને દેખરેખ-નિયંત્રણ માટે અને ઇચ્છુના વ્યવસ્થાપક મંડળ દ્વારા આવા કેન્દ્રને સોંપવામાં આવતી હોય તેવી અન્ય કામગીરી કામગીરી કરવા માટે સ્થાપેલા અને જાળવેલા કેન્દ્રનો સમાવેશ થાય છે.

૮. પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગમાં, તમામ પ્રાદેશિક કેન્દ્રોની પ્રવૃત્તિઓનું સંકલન અને દેખરેખ-નિયંત્રણ કરતા પ્રભાગનો સમાવેશ થાય છે.

૯. નિવાસીમાં ઇચ્છુએ ફાળવેલા આવાસો અથવા મકાનોમાં રહેતા કાચમી કે હંગામી એવા કોઈ પણ નિવાસીનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં યુનિવર્સિટીએ મેદાન, ગઢી, કેમ્પસ, એશિયન ગેમ્સ વિલેજ કેમ્પસ, જેએનયુ ખાતે પૂરા પાડવામાં આવેલાં નિવાસી મકાનો, અથવા વડા મથકે અથવા કોઈ પણ પ્રાદેશિક કેન્દ્ર ખાતે અથવા તેની આસપાસ તેના કોઈ પણ કર્મચારીને ફાળવેલા અન્ય કોઈ પણ નિવાસોનો સમાવેશ થાય છે. **તેમાં ઇચ્છુ સાથે જોડાણ ધરાવતા કોઈ પણ કેન્દ્ર અથવા સંસ્થામાં રહેતી વ્યક્તિનો, તેઓ જેટલા પ્રમાણમાં ઇચ્છુની પ્રવૃત્તિઓ કરી રહી હોય તેટલા પ્રમાણમાં તેનો સમાવેશ થશે.**

૧૦. સ્કૂલ (વિદ્યાશાખા)માં ઇચ્છુની કોઈ પણ અભ્યાસ-શાખાનો સમાવેશ થશે.

૧૧. જાતીય સતામણી: આ નીતિના હેતુ માટે નીચેની બાબતો મહિલાઓની જાતીય સતામણી કહેવાશે:

૧. ઇચ્છુની કોઈ પણ પ્રવૃત્તિઓમાં મહિલાના શિક્ષણ/માર્ગદર્શન, રોજગાર, સહભાગિતા અથવા મૂલ્યાંકનમાં જાતીય મનોવૃત્તિથી નજીક આવવાના પ્રયાસો, જાતીય વૃત્તિ સંતોષવા અંગેની વિનંતી અને જાતીય પ્રકારના શાબ્દિક કે શારીરિક વર્તન જેવા નિશ્ચિત રીતે અણગમતા જાતીય વ્યવહારને તાબે થવાની પ્રત્યક્ષ કે પરોક્ષરીતે શરત મૂકવામાં આવે અથવા એવી સ્થિતિ ઊભી કરવામાં આવે.

૨. મહિલાના કામ કે શૈક્ષણિક કાર્યમાં અવરોધ/વિક્ષેપ ઊભો કરવાના અથવા કામના, શિક્ષણના અને જીવવાના વાતાવરણમાં ભય કે ડર કે આક્રમકતા ઊભી કરવાના હેતુથી તે નાસીપાસ થાય તેવું, વિરોધી વાતાવરણ પેદા કરવું, ચીડ ચડે એવું કામ સોંપવું, શૈક્ષણિક અથવા જીવવાના વાતાવરણમાં જાતીય મનોવૃત્તિથી નજીક આવવાના પ્રયાસો, શારીરિક અને/અથવા શાબ્દિક અથવા અશાબ્દિક ચેષ્ટાઓ અથવા વર્તન જેમ કે; હલકી ભાષાયુક્ત ટીકા કે ટૂંચકા, પત્રો, ફોન, એસએમએસ અથવા ઈ-મેઈલ્સ, ચેષ્ટા, અસ્વીક સાહિત્ય દર્શાવવું, લોલુપ નજરે તાકી રહેવું, શારીરિક સ્પર્શ, રૂઆબ દર્શાવવો, હલકા પ્રકારના અવાજ કરવા અથવા એવું વર્તન કરવું વગેરે સહિત પરંતુ ત્યાં સુધી મર્યાદિત નહીં એવો નિશ્ચિત રીતે અણગમતો જાતીય વ્યવહાર.

૩. જ્યારે મહિલાની બાબતમાં કોઈ પુરુષ મહિલાની સંમતી અથવા તેની ઈચ્છા વિના જાતીય ઉદ્દેશથી શરીર અથવા શરીરનો કોઈ ભાગ અથવા શરીરના ભાગનો લંબાવેલો ભાગ કે કોઈ પણ વસ્તુનો, ઉપયોગ કરે ત્યારે આવા વર્તનને જાતીય હુમલો કહી શકાશે.

સ્પષ્ટીકરણ

(ક): એ સ્પષ્ટતા કરવામાં આવે છે કે કોઈ વર્તણૂક જાતીય મનોવૃત્તિથી આચરવામાં આવી હતી કે નહીં અને જો તે જાતીય મનોવૃત્તિથી આચરવામાં આવી હોય તો તે વાંધાજનક હતી કે નહીં અને તેની સામે તેણી વાંધો ઊઠાવે તો તેને તેના શિક્ષણ અથવા રોજગારના સંદર્ભમાં મૂલ્યાંકન સહિત ગ્રેડિંગ, ભરતી અથવા બઢતીની બાબતમાં મુશ્કેલી ઊભી પડે તેમ હતી કે કેમ અથવા આવા વર્તનથી કામ, શિક્ષણ અથવા જીવનમાં આતંકનું વાતાવરણ ઊભું થાય તેમ હતું કે કેમ એ નક્કી કરવામાં સંબંધિત સ્ત્રી શું માને છે એ જ મહત્વનું ગણાશે.

(ખ) " આતંકનું વાતાવરણ " ત્યારે ઊભું થયું કહેવાય જ્યારે જાતીય સતામણીના કોઈ પણ કૃત્ય થકી વ્યક્તિની કામગીરીમાં દખલગીરી કરવાનો અથવા કામ, શિક્ષણ અથવા જીવનમાં ડર, આતંક અથવા આક્રમકતા ઊભી કરવાનો અથવા એવી અસર ઊભી કરવાનો હેતુ હોય.

ઘ. વિદ્યાર્થીમાં ઈચ્છુનો વિદ્યાર્થી અને ઈચ્છુમાં કોઈ અભ્યાસક્રમ કરવા નોંધણી કરાવી હોય એવી કોઈપણ વ્યક્તિનો સમાવેશ થાય છે.

ન. અભ્યાસકેન્દ્રમાં ઈચ્છુએ વિદ્યાર્થીઓને માટે જરૂરી હોય એવી સલાહ આપવા, પરામર્શન કરવા, અથવા અન્ય કોઈ પણ મદદ પૂરી પાડવાના હેતુથી સ્થાપેલા, જાળવેલા અથવા માન્યતા આપેલા કેન્દ્રનો સમાવેશ થાય છે. તેમાં કાર્યક્રમ-અભ્યાસ કેન્દ્ર અને કામગીરી કેન્દ્ર, તેઓ ઈચ્છુને લગતી પ્રવૃત્તિઓ કરતા હોય તેટલા પ્રમાણમાં સમાવેશ થાય છે.

પ. વિશ્વવિદ્યાલય(યુનિવર્સિટી) એટલે ઈન્દિરા ગાંધી રાષ્ટ્રીય મુક્ત વિશ્વવિદ્યાલય અધિનિયમ, ૧૯૮૫ હેઠળ સ્થાપવામાં આવેલી યુનિવર્સિટી.

ફ. કુલપતિ અને ઉપકુલપતિમાં ઈચ્છુના કુલપતિ અને ઉપકુલપતિ/ ઉપકુલપતિઓનો સમાવેશ થાય છે.

૩. નીતિ અને નિયમો તથા કાર્યવાહીઓનો વ્યાપ:

ક્ષેત્રાધિકાર

આ નિયમો અને કાર્યવાહીઓ કેવળ પુરુષની સામે મહિલા દ્વારા કરવામાં આવેલી જાતીય સતામણીની નીચે મુજબની તમામ ફરિયાદોને લાગુ પાડવાપાત્ર છે:

૧. સતામણી ક્યા સ્થળે કરવામાં આવી હતી તે બાબતને ધ્યાનમાં લીધા વિના, યુનિવર્સિટીના કોઈ પણ પુરુષ સભ્યની સામે ઈચ્છુના મહિલા સભ્ય દ્વારા કરવામાં આવેલી સતામણીની ફરિયાદ.

૨. સતામણી કેમ્પસની અંદર થઈ હતી કે બહાર તે બાબતને ધ્યાનમાં લીધા વિના ઈચ્છુના નિવાસી મહિલા દ્વારા કરવામાં આવેલી સતામણીની ફરિયાદ.

૩. મહિલા સભ્ય અથવા નિવાસી મહિલા દ્વારા કોઈ પુરુષ નિવાસીની સામે કેમ્પસમાં જાતીય સતામણી થઈ હોવાની કરવામાં આવેલી ફરિયાદ.

૪. કોઈ બહારની મહિલા દ્વારા યુનિવર્સિટીના પુરુષ સભ્ય સામે કેમ્પસમાં જાતીય સતામણી થઈ હોવાની કરવામાં આવેલી ફરિયાદ.

૫. ત્રાહિત પક્ષ/ બહારની વ્યક્તિ દ્વારા થયેલી સતામણીના કેસમાં, પીડિત મહિલાની સંમતીથી, આ યુનિવર્સિટી તાત્કાલિક પગલાં અને ગુના અંગેના ક્ષેત્રાધિકાર ધરાવતા ઉચિત સત્તાતંત્રમાં ફરિયાદ નોંધાવી કાર્યવાહી કરશે. પછી યુનિવર્સિટી અને સમિતિ આ ફરિયાદ પાછળની કાર્યવાહી કરવા સક્રિયપણે મદદ કરશે અને ઉપલબ્ધ સંસાધનો પૂરાં પાડશે.

૪. ઈચ્છુની સામાન્ય ફરજો અને જવાબદારીઓ:

ઈચ્છુ:

(ક) મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ અને પ્રતિબંધ સહિત જાતીય સતામણીથી મુક્ત અને સુરક્ષિત વાતાવરણની ખાતરી કરશે.

(ખ) જાતીય સતામણીના નિવારણ અને પ્રતિબંધ માટેની નીતિ તૈયાર કરશે અને તરત જ ધ્યાન ખેંચે એવી જગ્યાએ પ્રદર્શિત કરશે.

(ગ) જાતીય સતામણીની વ્યાખ્યા અને જાતીય સતામણી નિવારવાની કાર્યવાહી વિશે તમામ સભ્યોને માહિતગાર કરવા એક અગ્રલક્ષી કાર્યક્રમ જાળવશે.

(ઘ) સભ્યોને સંવેદનશીલ બનાવવા નિયમિત સમયે કાર્યશાળાઓ અને તાલીમ -કાર્યક્રમો હાથ ધરશે.

(ચ) "કામના સ્થળે જાતીય સતામણી"ના પ્રશ્ન અંગે જાગૃતિના પ્રસાર અને ફરિયાદોના નિવારણ માટે શરૂ કરેલા તંત્ર વિશે માહિતી આપવા અને મહિલાઓને તેમની ફરિયાદો નોંધાવવા પ્રોત્સાહન આપતી નોટીસ વિવિધ સ્થળે ધ્યાન ખેંચે તેવી જગ્યાઓએ પ્રદર્શિત કરશે.

(છ) જાતીય સતામણીનાં કૃત્ય/કૃત્યોના નિવારણ માટે જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ રચીને જાતીય સતામણી વિરુદ્ધ આ નીતિ હેઠળની કાર્યવાહી શરૂ કરશે.

(જ) ફરિયાદ કરવાથી ફરિયાદીના દરજ્જા, નોકરી, પગાર/બઢતી, વર્ગ વગેરેને કોઈ પ્રતિકૂળ અસર થશે નહીં. આ નીતિ હેઠળ તપાસ બાકી હોય તે દરમિયાન અને જાતીય સતામણીની ફરિયાદનો આખરી નિર્ણય ન આવે ત્યાં સુધી આ યુનિવર્સિટી, આ નીતિ હેઠળ ફરિયાદ કરવા, તપાસ યોજવા કે તેમાં ભાગ લેવાને પરિણામે સંબંધિત ફરિયાદી/મદદગાર/સાક્ષીને બાઘક બને એ રીતે તેઓની સેવા/અભ્યાસની શરતોમાં કોઈ ફેરફાર કરશે નહીં.

(ઝ) ઈચ્છુ એ સુનિશ્ચિત કરશે કે દરેક જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ તેની ફરજો અસરકારક રીતે બજાવી શકે તે માટે તેને એક ખંડ, કચેરી કર્મચારીવર્ગ, લાયકાત ધરાવતા એક પરામર્શક અને અન્ય સવલતો આપવામાં આવે.

(ટ) ખર્ચ, ફરિયાદના નિવારણ માટે સમિતિના સભ્યોને થયેલો ખર્ચ, જેમકે મુસાફરી ભથ્થું, કો ઓપ્ટ થયેલા સભ્યોની ફી ઈચ્છુ ભોગવશે.

(ઠ) ઇચ્છુ તેના દિલ્હી ખાતેના વડા મથકે ખાનગી પરામર્શન અને સવલતો માટે સુવિધાઓ પૂરી પાડશે. આ સુવિધાઓનો સારો એવો પ્રચાર કરવામાં આવશે. આ હેતુ માટે ઇચ્છુ વ્યવસાયિક રીતે સક્ષમ પરામર્શકને રોકશે.

પ. ફરિયાદ તંત્ર અને તેની કામગીરીનો વ્યાપ

સમિતિઓની રચના માટેના માર્ગદર્શક સિદ્ધાંતો

૧) ઇચ્છુ ખાતે ફરિયાદો અને તેના નિવારણ માટેનું તંત્ર નીચેના સિદ્ધાંતો અનુસાર ઘડવામાં આવ્યું છે;—

ક. સમગ્ર દેશમાં ઇચ્છુના માળખા અને વ્યાપને ધ્યાનમાં લેતાં ફરિયાદ નિવારણ તંત્રને વિકેન્દ્રિત કરવું જરૂરી છે. તેનાથી એ સુનિશ્ચિત થશે કે ફરિયાદ નિવારણ તંત્ર અસરકારક અને સૌને માટે સુલભ બની રહે છે. તદનુસાર, જુદા જુદા સ્તરોએ અલગ અલગ જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિઓ રચવામાં આવી છે, જે ફરિયાદ સમિતિ તરીકે કામ કરશે.

ખ. જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિઓ મહિલાઓ પ્રત્યે સંવેદનશીલ હોય અને તેમાં દરેક કક્ષાનું પ્રતિનિધિત્વ થાય તે સુનિશ્ચિત કરવા તેમાં વિવિધ કક્ષાઓમાંથી સભ્યો નીમવામાં આવશે.

ગ. જાતીય સતામણીની ફરિયાદોઓની તપાસ કરવા સ્વાયત્ત સંસ્થાગત માળખું રચવાના હેતુથી મહિલાના અધિકારોના પ્રશ્ને નોંધપાત્ર પ્રદાન કર્યું હોય એવા ઇચ્છુ બહારના સભ્યો દરેક સમિતિમાં સમાવવામાં આવશે.

ઘ. સમિતિ પ્રતિનિધિરૂપ બનાવવા માટે યુનિવર્સિટીના સભ્યોની દરેક કક્ષામાંથી સમિતિમાં પ્રતિનિધિત્વ આપવામાં આવશે.

ચ. ૧૯૯૭ના સુપ્રિમ કોર્ટના ચુકાદામાં દરેક સમિતિમાં મહિલા અધ્યક્ષ રાખવાનું ફરજિયાત બનાવવામાં આવ્યું છે.

છ. સમિતિના સભ્યોમાં મહિલાઓની સંખ્યા અરઘાથી ઓછી ન હોવી જોઈએ.

જ. જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના તમામ સભ્યો તટસ્થ અને નિષ્પક્ષ હોવા જોઈએ.

ઝ. તપાસ સમિતિમાં પ્રતિવાદીની કક્ષાનું પ્રતિનિધિત્વ કરતા સભ્ય, ઇચ્છુની અધિશ્રેણીમાં પ્રતિવાદી કરતાં જુનિયર હોય તો તે ખાસ તપાસ માટે તેવા સભ્યને બદલે તે સમિતિમાં પ્રતિવાદીથી સીનિયર કક્ષાની અન્ય વ્યક્તિને મૂકવી જોઈશે.

૬. દરજ્જો:

૧) ઇચ્છુની જાતીય સતામણી વિરોધી નીતિનો અમલ કરવા ઇચ્છુ નીચેની સમિતિઓ રચશે:—

- ઇચ્છુના દરેક પ્રાદેશિક કેન્દ્ર ખાતે જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ.
- દિલ્હી ખાતે જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ
- ઇચ્છુ વડા મથક ખાતે ઇચ્છુ જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ

- ઇચ્છુ વડા મથક ખાતે જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ સમિતિ

૨) આ તમામ સમિતિઓ વૈદ્યાનિક દરજ્જો ધરાવશે અને જાતીય સતામણી અંગેની ફરિયાદોમાં તપાસ હાથ ધરવા સહિત, આ નીતિના આદેશ પૂર્ણ કરવા સક્ષમ હશે.

૩) માઘા કોટવાલ લેલે અને અન્ય વિ. યુઓઆઈ અને અન્ય ડબલ્યુ.પી.(ફિમિનલ) નં. ૧૭૩-૧૭૭/૧૯૯૮માં સુપ્રિમ કોર્ટે સ્પષ્ટ કર્યું છે તે પ્રમાણે, આ નીતિ હેઠળ વિચારવામાં અને રચવામાં આવેલી જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ સીસીએસ નિયમોના હેતુ માટે એક તપાસ સત્તાતંત્ર હોવાનું ગણવામાં આવશે. આ શિસ્તવિષયક સત્તાતંત્ર નિયમો અનુસાર જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના અહેવાલ વિશે કામગીરી કરશે.

૭. માળખું:

આ નીતિનો અમલ નીચેના માળખા દ્વારા કરવામાં આવશે:

૧) જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ:

ઇચ્છુના દરેક પ્રાદેશિક કેન્દ્ર ખાતે એક ફરિયાદ અને ફરિયાદ નિવારણ સંસ્થા રચવામાં આવશે. આ સમિતિ પ્રાદેશિક કેન્દ્ર તેમજ તેની દેખરેખ હેઠળનાં તમામ અભ્યાસ કેન્દ્રો ખાતે મળેલી તમામ ફરિયાદોનું ક્ષેત્રાધિકાર ગણાશે.

જાતીય સતામણી વિરોધીની પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિના અધ્યક્ષ તરીકે ઇચ્છુના મહિલા સભ્ય હોવા જોઈશે. સંબંધિત પ્રાદેશિક કેન્દ્ર ખાતે યોગ્ય મહિલા સભ્ય મળી શકે તેમ ન હોય તો એક બહારના મહિલા સભ્ય અધ્યક્ષ તરીકે કામ કરશે.

૨) જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ(આરએસડીસીએએસએચ)

આ સમિતિ, અપીલ અને દેખરેખ સત્તાતંત્ર તરીકે તેમના ક્ષેત્રાધિકાર હેઠળની તમામ જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ(આરએસડીસીએએસએચ)પર દેખરેખ રાખશે. આ સમિતિ તમામ પ્રાદેશિક કેન્દ્રો અને અભ્યાસ કેન્દ્રો ખાતે, આ નીતિને લગતી સતર્કતા અને નિવારક કામગીરી પર દેખરેખ રાખનાર સત્તાતંત્ર તરીકે કામ કરશે.

જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ(આરએસડીસીએએસએચ), કોઈ પણ પ્રાદેશિક કેન્દ્ર ખાતે નોંધાવેલી તમામ ફરિયાદો માટે અપીલ સત્તાતંત્ર તરીકે પણ કામગીરી કરશે. જો કે પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગને લગતી તમામ ફરિયાદોની તપાસ જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ સમિતિ (એપેક્સ કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ –આઈસીએએચ) કરશે.

૩) જાતીય સતામણી વિરોધી ઇચ્છુ સમિતિ (ઇચ્છુ કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ-આઈસીએએસએચ)

ઇચ્છુની શૈક્ષણિક, તકનિકી, વહીવટી અને સંચાલનલક્ષી અનેક પ્રવૃત્તિઓ હાથ ધરવામાં આવતી હોય એવા વડા મથક ખાતે, ફરિયાદ અને ફરિયાદ નિવારણ સત્તાતંત્રની રચના કરવાની રહેશે. પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ ખાતે ઊભી થતી ફરિયાદો સહિત ઇચ્છુના વડા મથકો ખાતેની તમામ ફરિયાદો પર આ સમિતિનો ક્ષેત્રાધિકાર રહેશે.

૪) જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ/શિખર સમિતિ (એપેક્સ કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ –આઈસીએએચ)

ઇચ્છુના વડા મથકે આવેલી આ સમિતિ, આ નીતિને લગતી તમામ સતર્કતા, નિવારણ અને ફરિયાદ નિવારણ કામગીરી માટે માર્ગદર્શક સત્તાતંત્ર તરીકે કામ કરશે.

આઈસીએએચ, આઈસીએએચમાં નોંધાયેલી તમામ ફરિયાદો માટે અપીલ સત્તાતંત્ર તરીકે કામ કરશે.

કુલપતિ, આ નીતિ હેઠળની કોઈ પણ ફરિયાદ તપાસ માટે કોઈ ખાસ કારણસર સીધી જ આઈસીએએચને મોકલી શકે છે.

૮. જાતીય સતામણી વિરોધી ફરિયાદી સમિતિની રચના અને રચનાની પદ્ધતિ

(૧)(ક) જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ (રીજિયોનલ સેન્ટર કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ–આરસીસીએએસએચ)

આ સમિતિમાં નીચેની કક્ષામાંથી કુલ ૫ (પાંચ) સભ્યો લેવામાં આવશે :

- શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાંથી બે સભ્યો
- બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાંથી બે સભ્યો જે પૈકી એક “અધિકારી” કક્ષામાંથી અને એક “અન્ય કર્મચારીવર્ગ”માંથી હોવા જોઈશે.
- સમિતિએ, મહિલાઓના પ્રશ્નો અંગે જેનું નોંધપાત્ર પ્રદાન હોય એવી, પ્રાદેશિક કેન્દ્રની બહારની એક મહિલાની સહવરણી કરવાની રહેશે.

(૧)ખ) જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ (રીજિયોનલ સેન્ટર કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ–આરસીસીએએસએચ)ની રચના

જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ(આરએસડીસીએએસએચ), દરેક પ્રાદેશિક કેન્દ્ર માટે જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ (રીજિયોનલ સેન્ટર કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ–આરસીસીએએસએચ) માટેનાં નામોની એક યાદીની ભલામણ કરશે અને અને કુલપતિ તે માટેનાં નામનિર્દેશ કરશે.

ગ) પ્રથમ જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ (ફર્સ્ટ રીજિયોનલ સેન્ટર કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ–આરસીસીએએસએચ)ની રચના

પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગના નિયામક, પ્રાદેશિક સેવા કેન્દ્રના શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ સાથેના પરામર્શન પછી, દરેક પ્રાદેશિક કેન્દ્રની પ્રથમ જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક કેન્દ્ર સમિતિ (ફર્સ્ટ રીજિયોનલ સેન્ટર કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ–આરસીસીએએસએચ)નાં નામોની એક યાદીની ભલામણ કરશે અને કુલપતિ તે માટેનાં નામનિર્દેશ કરશે.

(૨)(ક) જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ (રીજિયોનલ સર્વિસ ડિવિઝન કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ-આરએસડીસીએએસએચ)ની રચના કરવાની કાર્યપદ્ધતિ:

આ સમિતિમાં નીચેની કક્ષામાંથી કુલ ૫ (પાંચ) સભ્યો લેવામાં આવશે :

- શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાંથી બે સભ્યો
- બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાંથી બે સભ્યો જે પૈકી એક “અધિકારી” કક્ષામાંથી અને એક “અન્ય કર્મચારીવર્ગ”માંથી હોવા જોઈશે.
- સમિતિએ, મહિલાઓના પ્રશ્નો અંગે જેનું નોંધપાત્ર પ્રદાન હોય એવી, પ્રાદેશિક કેન્દ્રની બહારની એક મહિલાની સહવરણી કરવાની રહેશે.

(ખ) જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ (રીજિયોનલ સર્વિસ ડિવિઝન કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ (આરએસડીસીએએસએચ) ની રચના કરવાની કાર્યપદ્ધતિ :

આઈસીએએસએચ, જાતીય સતામણી વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ સમિતિ (રીજિયોનલ સર્વિસ ડિવિઝન કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ (આરએસડીસીએએસએચ) માટેનાં નામોની યાદીની ભલામણ કરશે અને કુલપતિ તે માટેનાં નામનિર્દેશ કરશે.

(ગ) પ્રથમ આરએસડીસીએએસએચની રચના કરવાની કાર્યપદ્ધતિ :

વિદાય થતી મહિલા જાતીય સતામણી નિવારણ સમિતિ, (સીપીએસએચ –કમિટી ઓન પ્રિવેન્શન ઓફ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ અગેઈન્સ્ટ વુમન) પ્રથમ આરએસડીસીએએસએચ માટેનાં નામની યાદીની ભલામણ કરશે અને કુલપતિ તે માટેનો નામનિર્દેશ કરશે.

(૩) (ક) જાતીય સતામણી વિરોધી ઇચ્છુ સમિતિ (ઇચ્છુ કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ આઈસીએએસએચ)

આ સમિતિમાં નીચેની કક્ષામાંથી કુલ ૧૧ (અગિયાર) સભ્યો લેવામાં આવશે :

- શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાંથી ચાર સભ્યો
- બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગમાંથી બે સભ્યો, જે પૈકી બે “અધિકારી” કક્ષામાંથી અને બે “અન્ય કર્મચારીવર્ગ”માંથી લીધા હોવા જોઈશે.
- એક આરટીએ/ સંશોધન વિદ્યાર્થી, જે મહિલાઓના અભ્યાસ/ મહિલા અભ્યાસ વિદ્યાશાખાઓમાંથી હોય તો વધુ ઉચિત રહેશે.
- સમિતિએ, મહિલાઓના પ્રશ્નો અંગે જેનું નોંધપાત્ર પ્રદાન હોય એવી, પ્રાદેશિક કેન્દ્રની બહારની બે મહિલાઓની સહવરણી કરવાની રહેશે.

ખ) ઇચ્છુ કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ (આઈસીએએસએચ)ની રચના કરવાની કાર્યપદ્ધતિ:

શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ કક્ષા: વિદાય થતી આઈસીએએસએચ, શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગની કક્ષા માટે ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે, જેમાંથી કુલપતિ બે વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરશે.

ઇચ્છુનું શિક્ષક મંડળ: શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગની કક્ષા માટે ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે જેમાંથી કુલપતિ બે વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરશે.

બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ કક્ષા : વિદાય થતી આઈસીએએસએચ, બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ કક્ષા માટે ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે, જેમાંથી કુલપતિ ૧ વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરશે.

કર્મચારીવર્ગ મંડળ: અન્ય કર્મચારીવર્ગ કક્ષા માટે ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે, જેમાંથી કુલપતિ એક વ્યક્તિની નિમણૂક કરશે.

બિન શૈક્ષણિક અન્ય કર્મચારી વર્ગ સભ્ય : વિદાય લેતી ‘આઈસીએએસએચ’ બિન શૈક્ષણિક અન્ય કર્મચારી કક્ષામાંથી ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે અને તેમાંથી ઉપકુલપતિ એક વ્યક્તિને આઈસીએએસએચ માટે નામ નિયુક્ત કરશે.

કર્મચારી મંડળ, અન્ય કર્મચારી વર્ગની કક્ષામાંથી ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામની એક પેનલ સૂચવશે, જેમાંથી ઉપકુલપતિ એક વ્યક્તિને આઈસીએએસએચ માટે નામ નિયુક્ત કરશે.

વિદ્યાર્થી સભ્ય: વિદાય થતી આઈસીએએસએચ, વિદ્યાર્થી સભ્યની કક્ષા માટે ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે, જેમાંથી કુલપતિ એક વ્યક્તિની નિમણૂક કરશે.

બાહ્ય મહિલા નિષ્ણાત : વિદાય થતી આઈસીએએસએચ, બાહ્ય મહિલા નિષ્ણાતની કક્ષા માટે ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે, જેમાંથી કુલપતિ બે વ્યક્તિઓની નિમણૂક કરશે.

ગ) પ્રથમ ઇચ્છુ કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ (આઈસીએએસએચ)ની રચના કરવાની કાર્યપદ્ધતિ

વિદાય થતી સીપીએસડબલ્યુ(કમિટી ઓન પ્રિવેન્શન ઓફ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ અગેઈન્સ્ટ વિમેન એટ ઇચ્છુ-ઇચ્છુ ખાતે મહિલાઓ સતામણીના નિવારણ અંગેની સમિતિ), પ્રથમ આઈસીએએસએચની દરેક કક્ષાના સભ્યો માટે નામોની એક યાદી (જરૂરી સંખ્યા કરતાં ઓછામાં ઓછાં બે વધુ)ની ભલામણ કરશે. કુલપતિ દરેક કક્ષામાંથી જરૂરી સંખ્યાના સભ્યોની નિયુક્તિ કરશે.

(૪) (ક) જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ/શિખર સમિતિ- એપેક્સ કમિટી અગેઈન્સ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ- એસીએએસએચ :

આ સમિતિમાં નીચેની કક્ષામાંથી કુલ ૩(ત્રણ) સભ્યો લેવામાં આવશે :

- એક શૈક્ષણિક-કર્મચારી સભ્ય
- એક બિનશૈક્ષણિક-કર્મચારી સભ્ય
- સમિતિએ, મહિલાઓના પ્રશ્નો અંગે જેનું નોંધપાત્ર પ્રદાન હોય એવી, પ્રાદેશિક કેન્દ્રની બહારની એક મહિલાની સહવરણી કરવાની રહેશે.

ખ) જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ સમિતિ- (એપેક્સ કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ- એસીએએસએચ)ની રચના કરવાની કાર્યપદ્ધતિ:

વિદાય થતી જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ/શિખર સમિતિ- (એપેક્સ કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ-આઈસીએએસએચ), ઉપર જણાવેલી, કર્મચારીવર્ગની દરેક કક્ષામાંથી ઓછામાં ઓછાં ત્રણ નામ સૂચવશે, કુલપતિ આઈસીએએસએચની દરેક કક્ષામાંથી એક વ્યક્તિની નિમણૂક કરશે.

ગ) પ્રથમ જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ સમિતિ (એપેક્સ કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ- એસીએએસએચ)ની રચના :

વિદાય થતી સીપીએસડબલ્યુ(કમિટી ઓન પ્રિવેન્શન ઓફ સેક્સ્યુઅલ હેરેસમેન્ટ અગેઈનસ્ટ વિમેન -ઈચ્છુ ખાતેની મહિલાઓની સતામણીના નિવારણ અંગેની સમિતિ), પ્રથમ આઈસીએએસએચની દરેક કક્ષાના સભ્યો માટે નામોની એક યાદીની ભલામણ કરશે. કુલપતિ ઉક્ત દરેક કક્ષામાંથી ત્રણ સભ્યોની નિયુક્તિ કરશે.

૯. સાતત્ય:

ક) જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિઓના સાતત્ય માટેનો ઉપાય સુનિશ્ચિત કરવા માટે, વિદાય થતી જાતીય સતામણી વિરોધી દરેક સમિતિ, તેમના સભ્યો પૈકીના એક સભ્યને આ સમિતિમાં બે વર્ષની મુદત માટે સભ્ય તરીકે ચાલુ રહેવા નામનિયુક્ત કરશે.

ખ) સમિતિએ કોઈ કક્ષાના પ્રતિનિધિ તરીકે ચાલુ રાખવા માટે કોઈ સભ્યને નામનિયુક્ત કર્યા હોય ત્યારે તે કક્ષાની સમિતિના પ્રતિનિધિ, સભ્યો બેવડાય નહીં એની ખાતરી કરીને તેમને સમાવિષ્ટ કરવાના રહેશે.

ગ) કોઈ પણ સંજોગોમાં સમિતિનો કોઈ પણ સભ્ય બે મુદતથી વધુ એટલે કે ૪ વર્ષ સુધી સમિતિના સભ્ય પદે રહી શકશે નહીં.

૧૦. જાતીય સતામણી વિરોધી તમામ સમિતિઓની સત્તાઓ અને ફરજો

ક. નિવારક સત્તાઓ અને ફરજો

મહિલા પ્રત્યેની સંવેદનશીલતા અને સંસ્કરણ

૧. સમાનતા, ભેદભાવરહિતતા અને મહિલા (જેન્ડર સંબંધી)ન્યાયને ઉત્તેજન આપતું વાતાવરણ સર્જવાની દિશામાં કામ કરવું.

૨. કામ અને અભ્યાસનાં સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીથી મુક્ત હોય એવા વાતાવરણનું નિર્માણ કરવાની બાબતને ઉત્તેજન આપવું અને તે માટેના ઉપાયો યોજવા.

૩. જાતીય સતામણી વિરોધી નીતિનો હિન્દી, અંગ્રેજી અને ઈચ્છુનું કેન્દ્ર જે પ્રદેશમાં હોય તે પ્રદેશની ભાષામાં અનુવાદ કરાવી, ખાસ કરીને પ્રોસ્પેક્ટસ, કાર્યક્રમો, માર્ગદર્શિકા અથવા અન્ય યોગ્ય દસ્તાવેજો

દ્વારા અને નોટિસ બોર્ડ, વેબ સાઈટ, કચેરીઓ અને રહેણાકના વિસ્તાર વગેરેમાં તે પ્રદર્શિત કરીને તેનો વ્યાપક પ્રચાર કરવો.

૪. જાતીય સતામણી વિરોધી સર્વોચ્ચ સમિતિ- એપેક્સ કમિટી અગેઈનસ્ટ સેક્સ્યુઅલ હેરસમેન્ટ- એસીએએસએચ- વડા મથક ખાતેની સુરક્ષા કચેરીના ફોન નંબર પ્રકાશિત કરશે અને આઈસીએસએચ દ્વારા નિયુક્ત થયેલી વ્યક્તિઓનો ફોન પર સંપર્ક કરાવી શકાય એવાં, ચોપીસેચ કલાક ચાલુ રહેતાં મદદ કેન્દ્રો (હેલ્પ લાઈન)ઉભાં કરશે.

૫. દરેક ભરતી/પ્રવેશની જાહેરાતમાં, ઇચ્છુ જાતીય સતામણી વિરુદ્ધની નીતિ ધરાવે છે અને કામગીરીના ક્ષેત્રમાં મહિલાઓને જાતીય સતામણીથી મુક્ત વાતાવરણ પૂરું પાડવા ઇચ્છુ કટિબદ્ધ છે એવી સ્પષ્ટતા કરવાની રહેશે.

૬. કાર્યશાળાઓ, સેમિનારો, ભીંતપત્રો, ફિલ્મ શો, ચર્ચા સભાઓ વગેરે દ્વારા ઇચ્છુના સભ્યોને જેન્ડર અંગે સંવેદનશીલ બનાવવા માટેના કાર્યક્રમો નિયમિતરીતે યોજવા અને હાથ ધરવા. આ કાર્યક્રમોનો અમલ કરવા માટે વિશેષિત બિન સરકારી સંગઠનોની મદદ મેળવવા તેઓની એક યાદી તૈયાર કરવી.

૭. તમામ કેન્દ્રો ખાતે તમામ નવી સેવાઓ/રોજગાર/ પરામર્શન અથવા ઇચ્છુના કોઈપણ સભ્ય સાથે કામના અન્ય કરારમાં, કરારના ભાગ તરીકે જાતીય સતામણી વિરોધી નીતિનો સમાવેશ કરવાનો રહેશે.

૮. અગાઉથી સેવામાં હોય એવી તમામ વ્યક્તિઓને આ નીતિના સ્વીકાર અંગે સહી કરવા જણાવવાનું રહેશે.

૯. ફરિયાદ સમિતિ, જેન્ડર સંબંધી સંવેદનશીલતાના મૂળભૂત સિદ્ધાંતો અને કેમ્પસમાં જેન્ડર સંબંધી ન્યાય અંગેના ગંભીર ઉદ્દંઘનના કિસ્સાની આપમેળે નોંધ લેશે.

ખ. ઉપાચાત્મક સત્તાઓ અને ફરજો

તપાસ

૧. કાર્યસ્થળે મહિલાઓની સતામણી વિશે કરવામાં આવેલી ફરિયાદો સ્વીકારવી અને તેની નોંધ લેવી.

૨. આ ફરિયાદો અંગે તપાસ હાથ ધરવી, સંબંધિત શિસ્ત સત્તાતંત્ર સમક્ષ તારણો રજૂ કરવાં અને સતામણી કરનાર વિરુદ્ધ, નિયત કરવામાં આવેલા નિયમો અને કાર્યવાહીને અનૂરૂપ શિક્ષાની ભાલમણ કરવી.

૩. સતામણી કરનાર વ્યક્તિ, ફરિયાદી અથવા સાક્ષીઓને સતાવે કે ધમકીઓ આપે, તો તપાસની અનિર્ણિત અવસ્થાના સમય દરમિયાન અને આખરી નિર્ણય ન આવે ત્યાં સુધી, સંબંધિત એજન્સીઓને સતામણી કરનારને ચેતવણીઓ, બરતરફી અથવા અન્ય આદેશો આપવાની સલાહ આપીને ફરિયાદી અને સાક્ષીઓની સલામતી સુનિશ્ચિત કરવી.

૪. ફરિયાદ અંગેની કાર્યવાહી દરમિયાન, ફરિયાદ સાથે સંબંધ ધરાવતા હોય એવા ફરિયાદીઓ અને સાક્ષીઓને વધુ ત્રાસનો ભોગ ન બનવું પડે અથવા તેમની સામે ભેદભાવ રાખવામાં ન આવે તેની ખાતરી કરવાના પ્રયત્નો કરવા. ફરિયાદી અથવા સમિતિના સભ્યોને ઘાકઘમકી આપે એવી કોઈ પણ વ્યક્તિની સામે સમિતિ પગલાં લેશે. આ પગલાંઓમાં પ્રતિવાદી અથવા અન્ય કોઈ પણ વ્યક્તિ/વ્યક્તિઓની સામે નિયંત્રક આદેશ સહિતનાં પગલાંનો સમાવેશ થશે.

૫. ફરિયાદીની સંમતીથી તબીબી, પોલીસ અને કાનૂની દરમિયાનગીરી મેળવવી.

૬. ફરિયાદી ઈચ્છે તો તેના માટે યોગ્ય કાનૂની, મનોવૈજ્ઞાનિક ભાવાત્મક અને પ્રત્યક્ષ સહાયની વ્યવસ્થા કરવી.

૭. ત્રાહિત પક્ષકાર/ બહારના પક્ષકારની સતામણીના કેસમાં યુનિવર્સિટી દુભાચેલી મહિલાની સંમતીથી, ગુના અંગેનો ક્ષેત્રાધિકાર ધરાવતા ઉચિત સત્તાતંત્રમાં ફરિયાદ કરીને પગલાં લેશે. વધુમાં, યુનિવર્સિટી અને સમિતિ આ ફરિયાદ અંગેની કાર્યવાહી કરવા માટે, દુભાચેલી મહિલાને સક્રિય રીતે મદદ કરશે અને ઉપલબ્ધ સંસાધનો પૂરાં પાડશે.

૧૧. જાતીય સતામણી વિરોધી તમામ સમિતિઓ માટેની માર્ગદર્શક સૂચનાઓ:-

ક. કુલપતિ, ભલામણ કરવામાં આવેલી પેનલમાંથી સમિતિના અધ્યક્ષ (મહિલા) અને સભ્યોને નામનિયુક્ત કરશે.

ખ. દરેક કક્ષામાં ઓછામાં ઓછા ૫૦ ટકા જેટલા મહિલા સભ્યો રાખવા.

ગ. દરેક સમિતિની મુદત બે વર્ષની રહેશે. આમ છતાં, નવી સમિતિની રચના કરવામાં આવે ત્યાં સુધી અગાઉની સમિતિ ચાલુ રહેશે.

ઘ. તપાસ અનિર્ણિત હોય તે દરમિયાન જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિની મુદત પૂરી થઈ જાય ત્યારે શિસ્ત અધિકારીને તપાસ અહેવાલ મોકલવામાં ન આવે ત્યાં સુધી, સંબંધિત ફરિયાદ માટે તે જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ આ નીતિ અને સેવા નિયમો હેઠળ, માન્ય સમિતિ ગણવામાં આવશે.

ચ. જો કોઈ વ્યક્તિની સામે જાતીય સતામણી અંગેની કોઈ ફરિયાદ અનિર્ણિત હોય અથવા જો તે જાતીય સતામણી/ ગંભીર ગેરવર્તણૂક માટે અપરાધી જણાઈ હોય તો તે, જાતીય સતામણી વિરોધી કોઈ પણ સમિતિના સભ્ય તરીકે નિયુક્ત થવા, ચૂંટાવા, નામનિયુક્ત થવા કે પદનામિત થવા માટે કે સભ્ય તરીકે ચાલુ રહેવા માટે ગેરલાયક ઠરશે.

છ. સંસ્થાના વડા પ્રતિવાદી હોય તેવી કોઈ પણ ફરિયાદની તપાસ આકાશ (એસીએએસએચ) દ્વારા કરવામાં આવશે.

૧૨. ફરિયાદો નોંધવાની કાર્યપદ્ધતિ :

૧. ફરિયાદો નોંધવા માટેનું તંત્ર સલામત, સુલભ અને સહૃદય હોવું જોઈએ.

૨. તમામ ફરિયાદો અનિવાર્યપણે ફરિયાદીએ પોતે જ કરવાની રહેશે.

નીચેના અપવાદો સ્વીકાર્ય બનશે :-

ક. વ્યક્તિને બળજબરીથી કેદમાં રાખવામાં આવી હોય તેવા કેસોમાં, ફરિયાદી વતી અન્ય વ્યક્તિએ ફરિયાદ કરી હોય ત્યારે તેમાં તપાસ દરમિયાનગીરી કે અન્ય કોઈ મદદની જરૂર છે કે નહીં તે અંગેની તપાસ સમિતિ કરશે.

ખ. અપીલના એવા કેસો જેમાં ફરિયાદી માટે અપીલ સંસ્થાના સ્થળે પોતે મુસાફરી કરીને જવું મુશ્કેલ હોય.

ગ. અપવાદરૂપ કેસોમાં, ત્રીજા પક્ષ/ સાક્ષીની ફરિયાદો ધ્યાનમાં લેવી. આવા કિસ્સાઓમાં, સમિતિ એ વાતની ખાતરી કરશે કે જાતીય સતામણીનો ભોગ બની હોવાનું કહેવાતી સ્ત્રી વિધિસર ફરિયાદ દાખલ કરવા ઈચ્છે છે કે નહીં. એક વખત આવી ફરિયાદ મળે તે પછી સમિતિ નિર્દિષ્ટ કાર્યપદ્ધતિ મુજબ તેની તપાસ શરૂ કરશે.

૩. ફરિયાદી (મહિલા) તેના એક પ્રતિનિધિને સાથે રાખવા ઈચ્છતી હોય.
૪. ફરિયાદો, સંબંધિત જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના કોઈ પણ સભ્ય પાસે સીધી જ નોંધાવી શકાશે અથવા યુનિવર્સિટીના સત્તાધિકારીઓ, શૈક્ષણિક અને બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીમંડળ વગેરે જેવાં ફરિયાદો નોંધાવવા માટેનાં વર્તમાન તંત્રોના માધ્યમથી નોંધાવી શકાશે. આવા કોઈ તંત્ર મારફત ફરિયાદ કરવામાં આવે તો, જે વ્યક્તિને ફરિયાદ કરવામાં આવી હોય તેણે, તે ફરિયાદ મળ્યા પછીના કામકાજના બે દિવસની અંદર તે (ફરિયાદ) સમિતિના ધ્યાન પર લાવવાની રહેશે.
૫. કુલપતિ આકાશ (એસીએએસએચ)ને સીધી ફરિયાદ મોકલી શકશે. આમ છતાં, આવા અપવાદરૂપ કેસોમાં, કુલપતિ તે માટેનાં કારણો નોંધશે.
૬. ફરિયાદ મૌખિક અથવા લિખિત હોઈ શકે. જો ફરિયાદ મૌખિક કરવામાં આવે તો તે સ્વીકારનાર ફરિયાદ સમિતિના સભ્ય દ્વારા તેને લેખિત સ્વરૂપ આપવાનું રહેશે અને ફરિયાદીએ તેને યથાપ્રસંગ તારીખ સાથેની પોતાની સહી અથવા અંગૂઠાની છાપથી પ્રમાણિત કરવાની રહેશે.
૭. સમિતિના કોઈ પણ સભ્યને મળેલી તમામ ફરિયાદો તે સભ્યે સ્વીકારવાની અને નોંધવાની રહેશે. અને ત્યારબાદ સભ્યે તે ફરિયાદોની જાણ અધ્યક્ષને કરવાની રહેશે અને અધ્યક્ષ ફરિયાદો મળ્યેથી સમિતિની બેઠક બોલાવશે.
૮. સમિતિની તમામ બેઠકો અધ્યક્ષ દ્વારા બોલાવવામાં આવશે અને બેઠક માટે કામકાજના ઓછામાં ઓછા ૨ થી ૫ દિવસોની નોટિસ અવશ્ય આપવાની રહેશે.
૯. ફરિયાદ મળ્યાના દસ દિવસની અંદર જાતીય સતામણી વિરોધી સંબંધિત સમિતિએ એ નક્કી કરવાનું રહેશે કે પ્રથમ દૃષ્ટિએ જાતીય સતામણીનો કેસ બને છે કે નહીં. સમિતિ, તપાસ શરૂ કરવી કે નહીં એ નક્કી કરવા માટે ફરિયાદ અંગે કાળજીપૂર્વક વિચારણા કરશે અને ફરિયાદ અંગે તપાસ શરૂ કરવી કે નહીં તે નક્કી કરવા માટે ફરિયાદીને અને પ્રતિવાદીને અને / અથવા અન્ય કોઈ સુસંગત વ્યક્તિની રજૂઆત સાંભળશે. જો સમિતિને આ પ્રાથમિક તબક્કે પ્રતિવાદીને સાંભળવાનું જરૂરી લાગે તો તે તેને આ માટે નિર્દિષ્ટ કરવામાં આવેલા ફોર્મ નં.૧, (આ સાથે ફોર્મ નં. ૧ તરીકે બીડેલ) માં તેને નોટિસ મોકલશે.
૧૦. પ્રથમ દૃષ્ટિએ કેસ સાબિત થતો હોય એવા કિસ્સામાં, આરસીસીએએસએચ/ આઈસીએએસએચ/ એસીએએસએચ, જેમાં અનુક્રમે ફરિયાદીની કક્ષાના અને પ્રતિવાદીની કક્ષાના ઓછામાં ઓછા એક સભ્યનો સમાવેશ થતો હોય તેવી એક તપાસ સમિતિ બનાવશે. તેમાં ઓછામાં ઓછું ૫૦ ટકા જેટલી મહિલાઓ હશે. તેમાં, ઓછામાં ઓછી એક વ્યક્તિ ત્રીજા પક્ષની એટલે કે કેન્દ્ર/યુનિવર્સિટીની બહારના કોઈ બિન-સરકારી સંગઠનની પ્રતિનિધિ હોવી જોઈશે.
૧૧. જાતીય સતામણીની ફરિયાદમાં ફરિયાદી, સાક્ષી કે પ્રતિવાદી હોય તેવી કોઈ પણ વ્યક્તિ તપાસ સમિતિની સભ્ય બનશે નહિ.
૧૨. સમિતિના એવા કોઈ પણ સભ્ય જેમની સામે જાતીય સતામણીનો લેખિતમાં આરોપ મૂકવામાં આવ્યો હોય તેઓ તે ફરિયાદની તપાસ દરમિયાન સભ્ય તરીકે રહેશે નહીં.
- જો જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ ફરિયાદની તપાસ ન કરવાનું નક્કી કરે તો તે, સમિતિની બેઠકની કાર્યનોંધમાં તેમ કરવા માટેનાં કારણોની નોંધ કરશે. સમિતિ ફરિયાદીને આ (નોંધ) લેખિતમાં આપશે.

૧૩. તપાસ સમિતિનાં કાર્યો

ક. તપાસ સમિતિ, જાતીય સતામણીની ફરિયાદની તપાસ, કુદરતી વ્યાય અને જેન્ડર સંબંધી સંવેદનશીલતાના સિદ્ધાંતોને અનુરૂપ હોય તેવી કાર્યપદ્ધતિઓને અનુસરીને કરશે.

ખ. તપાસ સમિતિ, જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિને વિગતદર્શક અહેવાલ મોકલશે જેમાં તે તપાસની કાર્યવાહી ફરિયાદી, પ્રતિવાદી, અન્ય સાક્ષીઓનાં નિવેદનની વિગતો દર્શાવશે. પુરાવાની ચર્ચા કરશે, તેનાં તારણો અને એ માટેનાં કારણો જણાવશે અને જો કોઈ પણ પ્રકારનાં શિસ્તવિષયક પગલાં લેવાનાં હોય તો તેની ભલામણોનું વિસ્તૃત વર્ણન કરશે.

૧૪. તપાસ સમિતિએ અનુસરવાની કાર્યપદ્ધતિ :-

(૧) કાર્યપદ્ધતિ :-

૧. તપાસની કાર્યવાહી દરમિયાન ફરિયાદી અને/ અથવા તેના સાક્ષીઓ અને પ્રતિવાદીને અલગઅલગ બોલાવવા જેથી તેઓ ભયમુક્ત વાતાવરણમાં તેમના વિચારો અભિવ્યક્ત કરી શકે.

૨. તપાસ દરમિયાન ફરિયાદી સાથે ફક્ત એક જ પ્રતિનિધિ રાખવાની પરવાનગી આપવામાં આવશે.

૩. તપાસ સમિતિએ ફરિયાદ મળ્યાની તારીખથી વધુમાં વધુ ત્રણ મહિનામાં એટલે કે શક્ય એટલા ઓછા સમયમાં તપાસ પૂરી કરવાની રહેશે. તપાસ સમિતિને જો તપાસ પૂરી કરવામાં ૩ મહિના કરતાં વધુ વિલંબ થાય તો તે અંગેનાં કારણો ફરિયાદીને લેખિતમાં આપવાં જરૂરી રહેશે.

૪. ફરિયાદીની ફરિયાદ અંગે તપાસની કાર્યવાહી શરૂ કર્યાના એક અઠવાડિયામાં તપાસ સમિતિએ, જ્યાં આ બનાવ બન્યો હોવાનું કહેવાય છે તેના સ્થળ, તારીખ અને સમય વગેરેની સંક્ષિપ્ત માહિતી આપીને એક દસ્તાવેજ તૈયાર કરવાનો રહેશે અને તે ફરિયાદી અને પ્રતિવાદી બંનેને સોંપવાનો રહેશે. પ્રતિવાદીને આ તમામ માહિતી, આ માટે નિયત કરેલા ફોર્મ નં. ૨ માં (ફોર્મ નં.૨ તરીકે બીડેલ), આ નીતિના નિયમો અને કાર્યપદ્ધતિની નકલ સહિત આપવાનાં રહેશે તપાસ સમિતિએ ફરિયાદી/ ફરિયાદીઓએ દાખલ કરેલી ફરિયાદ/ ફરિયાદોની ખરી નકલ પણ પ્રતિવાદીને મેળવી આપવાની રહેશે.

૫. તપાસ સમિતિએ પ્રતિવાદીની સામે કરવામાં આવેલા આરોપની મહત્વની વિગતો અંગે પ્રતિવાદીને લેખિતમાં જાણ કરવાની રહેશે અને તહોમતનામાનો પ્રતિભાવ આપવા માટે તેને ૫ દિવસનો સમય આપવાનો રહેશે.

૬. તપાસ સમિતિએ ફરિયાદી અને પ્રતિવાદીને તેનો/તેણીનો કેસ રજૂ કરવા અને બચાવ કરવા માટે યોગ્ય સમય આપવાનો રહેશે.

૭. તપાસ શરૂ થયાની પ્રથમ જાણ થયાના વધુમાં વધુ પાંચ કામકાજના દિવસોમાં, ફરિયાદી અને પ્રતિવાદી તપાસ સમિતિના આયોજકને એ તમામ સાક્ષીઓની યાદી તેઓની સંપર્ક વિગતો સાથે રજૂ કરશે જેમને તપાસ સમિતિ તપાસે એવું તે/તેણી ઇચ્છતા હોય.

૮. તપાસ સમિતિ સમક્ષ સાક્ષીઓને રજૂ કરવા માટે ફરિયાદી અને પ્રતિવાદી જવાબદાર રહેશે. આમ છતાં, જો તપાસ સમિતિને એવું લાગે કે વિવાદ અંગે બેમાંથી કોઈપણ પક્ષ વાજબી કારણોસર ગેરહાજર રહ્યો છે તો તપાસ સમિતિ, વધુમાં વધુ પાંચ દિવસ માટે સમિતિની તે બેઠક મુલતવી રાખશે. ત્યારબાદ, આ રીતે મુલતવી રખાયેલ બેઠકનું આયોજન કરવામાં આવે ત્યારે, જો સંબંધિત વ્યક્તિ અગાઉથી જાણ કર્યા વિના/વાજબી કારણો આપ્યા વિના બેઠકમાં હાજર ન રહે તો પણ તે બેઠક યોજવાની રહેશે.

(૯) તપાસ સમિતિના અભિપ્રાય મુજબ જો સાક્ષી તરીકે અમુક વ્યક્તિને બોલાવવી ન્યાયના હિતમાં હોય તો તપાસ સમિતિ તે વ્યક્તિને બોલાવી શકશે.

(૧૦) જે ફરિયાદ અંગે તપાસ કરવાની હોય તેને લગતા સરકારી દસ્તાવેજો અથવા કાગળો માંગવાની તપાસ સમિતિને સત્તા રહેશે.

(૧૧) તપાસ સમિતિ પ્રતિવાદીની સામેની અગાઉની કોઈપણ સંબંધિત ફરિયાદો અંગે વિચારણા કરી શકે. આમ છતાં, ફરિયાદીના ભૂતકાળના જાતીય જીવનની તપાસ કરવાની રહેશે નહિ કારણ કે આવી માહિતી જાતીય સતામણીની ફરિયાદ સાથે અસંબંધ ગણવાની રહેશે.

(૧૨) તપાસ સમિતિને પૂરક જુબાની અને/અથવા સ્પષ્ટતા માટે પ્રતિવાદી, ફરિયાદી અને/અથવા કોઈ પણ સાક્ષીને જરૂરિયાત મુજબ અનેક વખત બોલાવવાનો અધિકાર રહેશે.

(૧૩) તપાસ સમિતિએ પ્રતિવાદી, ફરિયાદી અને સાક્ષીઓને તપાસની કાર્યવાહીની તારીખ, સમય અને સ્થળ અંગે ઓછામાં ઓછા ૭૨ કલાક અગાઉ લેખિતમાં જાણ કરવાની રહેશે.

(૧૪) તપાસ સમિતિ દ્વારા આયોજિત સતત ત્રણ સુનાવણીમાં પ્રતિવાદી વાજબી કારણો વિના ગેરહાજર રહે તો તપાસ સમિતિને તપાસની કાર્યવાહી પૂરી કરવાનો અને ફરિયાદ અંગે એકતરફી નિર્ણય આપવાનો અધિકાર રહેશે.

(૧૫) તપાસનું સ્થળ ફરિયાદીની સગવડ અને સુરક્ષાને ધ્યાનમાં રાખીને નક્કી કરવું.

(૧૬) ફરિયાદી, પ્રતિવાદી અથવા સાક્ષી તેમની પસંદગીની એક વ્યક્તિ સાથે તપાસ સમિતિ સમક્ષ હાજર થવા ઇચ્છે તો તેમણે તપાસ સમિતિના આયોજકને તે વ્યક્તિનું નામ જણાવવાનું રહેશે. આવી વ્યક્તિ માત્ર નિરીક્ષક તરીકે હાજર રહેશે અને તપાસની કાર્યવાહી દરમિયાન તેની/તેણીની હાજરી તે/તેણી જે વ્યક્તિની સાથે આવ્યા હોય તેના સાક્ષી પૂરતી મર્યાદિત રહેશે.

(૧૭) ફરિયાદી અને તમામ સાક્ષીઓની ઓળખ, તપાસ દરમિયાન સુરક્ષિત રાખવામાં આવશે અને તપાસ સમિતિ દ્વારા તે ખાનગી રાખવામાં આવશે.

(૧૮) ફરિયાદી/ફરિયાદીઓ અને પ્રતિવાદી, અથવા તેના/તેણીના વતી કોઈ પણ વ્યક્તિને સાક્ષીઓનાં નામ અને ઓળખ જાણવા વિના રેકોર્ડિંગની લેખિત અનુલિપિ (ટ્રાન્સસ્ક્રિપ્ટ) તપાસવાનો અધિકાર રહેશે. ફરિયાદી અને/અથવા પ્રતિવાદીએ તેના/તેણીના બદલે નિયુક્ત કરેલી વ્યક્તિ ‘ઇન્દિરા ગાંધી નેશનલ ઓપન યુનિવર્સિટી’ની સભ્ય હોવી જોઈએ. જાતીય સતામણી માટે ગુનેગાર ઠરી હોય એવી વ્યક્તિને નામનિયુક્ત તરીકે સ્વીકારવામાં આવશે નહિ. ફરિયાદી/પ્રતિવાદી જો આ અધિકારનો ઉપયોગ કરવા ઇચ્છે તો તેણે તપાસ સમિતિને તે અંગે વિગતવાર જાણ કરવાની રહેશે. તપાસ સમિતિ, સંબંધિત દરેક પક્ષને અગાઉ જાણ કરાનાર કોઈ નિર્દિષ્ટ તારીખે આવા દસ્તાવેજો બનાવી શકશે અને તે અંગેની જાણ તે પક્ષને ઓછામાં ઓછા બે દિવસ અગાઉ કરવાની રહેશે. આમ છતાં, સંબંધિત પક્ષકારો કોઈ પણ સંજોગોમાં આ દસ્તાવેજો જાતીય સતામણી વિરોધી કાર્યવાહી કરી રહેલી સમિતિની કચેરીની બહાર લઈ જઈ શકશે નહિ.

(૧૯) ફરિયાદી અને પ્રતિવાદીને તમામ સાક્ષીઓની ઊલટ-તપાસ કરવાનો અધિકાર રહેશે. આમ છતાં, આવી ઊલટ-તપાસ, તપાસ સમિતિએ લેખિત પ્રશ્નો અને પ્રતિભાવ રૂપે જ હાથ ધરવાની રહેશે. પ્રતિવાદીને ફરિયાદી અથવા તેના સાક્ષીઓની સીધી ઊલટ-તપાસ કરવાનો કોઈ અધિકાર રહેશે નહિ.

(૨૦) પ્રતિવાદી/ફરિયાદી પોતે ફરિયાદી/સાક્ષીને પૂછવા ઇચ્છતા હોય તે પ્રશ્નોની લેખિત યાદી તેમણે તપાસ સમિતિને રજૂ કરવી. તપાસ સમિતિને જો કોઈ પ્રશ્ન અપ્રસ્તુત, હાનિકારક, બદનક્ષીકારક, હિણપતભર્યો કે જાતિ (લિંગ) પરત્વે અસંવેદનશીલ હોવાનું જણાય તો તેને નામંજૂર કરવાનો સમિતિને અધિકાર રહેશે. પ્રતિવાદી અથવા તેના નામનિયુક્તના પક્ષે મૌખિક અથવા અન્ય રીતે કરવામાં આવેલું વર્તન જો ફરિયાદી અથવા તેના સાક્ષીને ધમકાવવા માટે અથવા તેને માનસિક કે શારીરિક રીતે આઘાત

આપવા માટે કરવામાં આવ્યું હોય તો સમિતિ પ્રતિવાદીની સામે શિસ્તવિષયક પગલાં લેવાની ભલામણ કરી શકે છે.

(૨૧) તપાસ સમિતિની તમામ કાર્યવાહીની લેખિતમાં નોંધ રાખવાની રહેશે. કાર્યવાહીની નોંધ અને સાક્ષીઓ નિવેદન પર સંબંધિત વ્યક્તિઓએ સહી કરી તે સાચાં હોવાનું સમર્થન કરવાનું રહેશે.

(૨૨) તપાસ સમિતિ દ્વારા સાંભળવામાં આવેલી તમામ વ્યક્તિઓ તેમજ નિરીક્ષકો/નામનિયુક્ત વ્યક્તિઓએ ફરિયાદી તથા પ્રતિવાદીની પ્રતિષ્ઠા જાળવાઈ રહે તે માટે કાર્યવાહી અંગે ગુપ્તતા જાળવવાના સોગંદ લેવાના રહેશે. ગુપ્તતા જાળવવાના સોગંદનો ભંગ કરનારને સજા થઈ શકે છે.

અપવાદ :- ફરિયાદી જાતીય સતામણીની તેણીની ફરિયાદ જાહેર કરવા ઇચ્છે તો તેણીને તે અધિકાર છે. જાતીય સતામણી વિરુદ્ધ સમક્ષ ફરિયાદ કરવામાં આવે તે પહેલાં તે બાબત જાહેર થઈ જાય તો તેનાથી સમિતિના સભ્યોના મનમાં કોઈ પૂર્વગ્રહ બંધાવો જોઈશે નહીં. પરંતુ એક વખત સમિતિને ફરિયાદ આપવામાં આવે તે પછી જ્યાં સુધી તપાસ પૂરી ન થાય ત્યાં સુધી ફરિયાદી એ વાત જાહેર ન કરે એ વધુ ઉચિત છે, સિવાય કે એવું કરવાની તેને ફરજ પડે.

(૨૩) તપાસ સમિતિના સભ્યોએ, તેમણે હાથ ધરેલી કાર્યવાહી અંગે ગુપ્તતા જાળવવાની રહેશે.

(૨૪) જો ફરિયાદી પુરાવા રૂપે કોઈ પણ પ્રકારના દસ્તાવેજો રજૂ કરવા ઇચ્છે તો તપાસ સમિતિએ પ્રતિવાદીને આવા દસ્તાવેજોની પ્રમાણિત નકલો આપવાની રહેશે. એ જ રીતે પ્રતિવાદી કોઈ પ્રકારના દસ્તાવેજો પુરાવા તરીકે રજૂ કરવા ઇચ્છે તો તપાસ સમિતિએ આવા દસ્તાવેજોની પ્રમાણિત નકલો ફરિયાદીને આપવાની રહેશે.

(૨૫) તપાસ સમિતિને પૂરક પુરાવા જરૂરી છે એવું લાગે તો તપાસ સમિતિના કબ્બિનરે સંબંધિત વ્યક્તિને કાર્યવાહીની સંક્ષિપ્ત માહિતી આપવાની રહેશે અને આવા પુરાવાઓ તપાસ સમિતિ સમક્ષ રૂબરૂ અથવા લેખિતમાં રજૂ કરવા માટે તેને સાત દિવસનો સમય આપવાનો રહેશે.

(૨૬) તપાસ કાર્યવાહી બાકી હોય તે દરમિયાન કોઈ નવી હકીકત કે પુરાવો ઊભો થાય અથવા તપાસ સમિતિના ધ્યાન પર લાવવામાં આવે તો કોઈ બાબત ફરિયાદ સમિતિને તેના પર વિચાર કરતા રોકી શકશે નહીં. સમિતિનો અહેવાલ યોગ્ય શિસ્તવિષયક સત્તાધિકારીને સુપરત કરવામાં આવે તે પછી જો કોઈ નવી હકીકત કે પુરાવો જાતીય સતામણી સામેની સમિતિના ધ્યાન પર લાવવામાં આવે તો, ઉક્ત ફરિયાદની મૂળ તપાસ કરનાર તપાસ સમિતિના ઓછામાં ઓછા અર્ધા સભ્યો ફરીથી રચનારી તપાસ સમિતિમાં પણ હોવા જોઈશે.

(૨૭) તપાસ સમિતિએ ગુપ્ત-ખાનગી અને કપટભર્યા જાતીય સતામણીના કેસ પરત્વે સંવેદનશીલ વલણ રાખવાનું રહેશે અને એ ધ્યાનમાં રાખવાનું રહેશે કે ઘણી વાર પીડિત મહિલા સીધા કે સમર્થક પુરાવાઓ રજૂ ન પણ કરી શકે.

(૨૮) તપાસ સમિતિએ પીડિત મહિલાના ચારિત્ર્ય, અંગત જીવન, ચાલચલગત, અંગત અને જાતીય-હકીકતોના આધારે કોઈપણ પ્રકારના પુરાવા રજૂ કરવાની કે પરીક્ષણ માટે પરવાનગી આપવી નહિ.

(૨૯) તપાસ સમિતિએ પુરાવાની ચકાસણી કરતી વખતે સંબંધિત પક્ષોની સામાજિક-આર્થિક સ્થિતિ, સંબંધિત સંગઠન/કાર્યસ્થળે તેમનો અધિક્કમ (hierarchy)-નોકરીદાતા નોકરી-કરનાર વચ્ચેની સરખામણી અને તેમનાં શક્તિ અને સામર્થ્યમાં રહેલા અન્ય તફાવતોને ધ્યાનમાં લેવાના રહેશે.

(૩૦) તપાસ સમિતિએ ફરિયાદીને જાણ કરવાની રહેશે કે તેણી તેના પુરાવાઓ લેખિતમાં આપી શકશે. પરંતુ પ્રતિવાદી આવા પુરાવા અંગે ફરિયાદીને તપાસવા માંગે તો ફરિયાદીએ હાજર રહેવું પડશે, સિવાય કે જાતીય સતામણીનો ભોગ બની હોવાનું કહેવાતી વ્યક્તિ તેના પુરાવા મૌખિક રીતે રજૂ કરે.

(૩૧) તપાસ સમિતિએ ફરિયાદીને જાણ કરવાની રહેશે કે તપાસ સમિતિની ઊલટતપાસ દરમિયાન સંવેદનશીલ પ્રકારના પ્રશ્નોના જવાબ તેણી લેખિતમાં આપી શકશે.

(૩૨) જાતીય સતામણીની ફરિયાદમાં પરીક્ષણ અને તપાસની પ્રક્રિયામાં મળેલી તમામ માહિતી સંબંધિત સમિતિએ ગુપ્ત રાખવાની રહેશે અને એ માહિતી અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળ મળેલી અરજીને અનુસરીને પણ આપવી જોઈશે નહીં. આવી માહિતી, માહિતી અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ની કલમ ૮ (ઈ) હેઠળનો એક અપવાદ બની રહેશે. કારણ કે જાતીય સતામણી વિરોધી માહિતી વિશ્વાસને આધારે સમિતિ પાસે રાખવામાં આવે છે અને એ માહિતી જાહેર ન કરવી એ જાહેર હિતની વિરુદ્ધ ગણાશે નહિ. એનાથી ઊલટું, આવી માહિતી જાહેર કરવાથી ફરિયાદી અથવા કોઈ પણ સાક્ષીની જિંદગી કે શારીરિક સલામતી ભયમાં મૂકાઈ શકે છે. જ્યારે ફરિયાદી પોતે જ માહિતી અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ હેઠળ માહિતી મેળવવા માટે અરજી કરે ત્યારે આ નિયમમાં અપવાદ થશે.

૨. **તપાસ ૯૦ દિવસમાં પૂરી કરવી :-** તપાસ શરૂ કર્યાની તારીખથી ૯૦ દિવસના સમયગાળામાં તપાસ પૂરી કરી એ અંગેનો તપાસ અહેવાલ જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિને સુપરત કરવાનો રહેશે. તપાસ અહેવાલ રજૂ કરવામાં જો કોઈ કારણસર વિલંબ થાય તો તે અંગેનાં કારણો લેખિતમાં નોંધવાનાં રહેશે.

૧૫. તપાસ સમિતિનું તારણ :-

(૧) (ક) તપાસ પૂરી કર્યા પછી તપાસ સમિતિએ જાતીય સતામણી વિરોધી સંબંધિત સમિતિના અધ્યક્ષને તેનાં તારણોનો વિગતવાર અને તર્કસંગત લેખિત અહેવાલ રજૂ કરવાનો રહેશે. તપાસ અહેવાલમાં પ્રતિવાદી વિરુદ્ધ મૂકવામાં આવેલા આરોપોની વિગતો, તપાસમાં કરવામાં આવેલાં નિવેદનો અને રજૂ કરવામાં આવેલા પુરાવાઓ તેમજ તપાસ સમિતિ જે નિષ્કર્ષ પર આવી હોય તે ક્યાં કારણો પર આધારિત છે તે સ્પષ્ટપણે દર્શાવવાનું રહેશે.

(ખ) જાતીય સતામણીના કહેવાતા કૃત્ય સાથે સંબંધિત ન હોય તેવા ફરિયાદી કે પ્રતિવાદીના કોઈપણ કાર્ય કે વર્તણૂક અંગે કોઈ નિરીક્ષણ કરવું નહિ. આમ છતાં, સમિતિ પ્રતિવાદીની વિરુદ્ધ જાતીય સતામણીની અગાઉની કોઈપણ ફરિયાદ ધ્યાનમાં લઈ શકશે.

(૨) તપાસ પૂર્ણ કર્યા પછી ઉક્ત સમિતિ નીચે મુજબનો કોઈપણ વિગતવાર અને તર્કસંગત હુકમ કરી શકશે.

(ક) જો તપાસ સમિતિને ફરિયાદમાં કોઈ તથ્ય ન જણાય તો, સમિતિ જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના અધ્યક્ષને તેના તારણ માટેનાં કારણો આપીને લેખિતમાં જાણ કરશે. ત્યારબાદ સંબંધિત સમિતિ, જેની તપાસ કરવાની હતી તે ફરિયાદ કાઢી નાંખશે.

(ખ) તમામ સંભાવનાઓ તપાસતાં તપાસ સમિતિને ફરિયાદ સાબિત થતી હોય એવું જણાય તો તેણે તેવી મતલબનાં વિગતવાર અને તર્કસંગત તારણો આપવાનાં રહેશે.

(ગ) તપાસ સમિતિને પ્રતિવાદી જાતીય સતામણી માટે દોષિત જણાય તો, તપાસ સમિતિએ અપરાધની ગંભીરતા અને તેની ફરિયાદી પર થયેલી અસરને ધ્યાનમાં રાખીને, તેની સામે લેવાનાં શિસ્તવિષયક પગલાંના પ્રકારની પણ ભલામણ કરવાની રહેશે.

શિસ્તવિષયક પગલાં લીધાં બાદ અપરાધીની ઓળખ, ગેરવર્તણૂક અને તેની સામે લેવામાં આવેલાં શિસ્તવિષયક પગલાંની વિગતો જાહેર કરવી કે નહીં તે વિશે પણ તપાસ સમિતિ શિસ્ત અધિકારીને ભલામણ કરશે.

૧૬. તપાસ સમિતિનો અહેવાલ

૧. તપાસ સમિતિનો અહેવાલ, કેન્દ્રીય સરકારી સેવા (સંચાલન) નિયમો, ૧૯૬૪ અથવા સંબંધિત શૈક્ષણિક સંસ્થાને લાગુ પડતા કોઈ પણ અન્ય નિયમો હેઠળનો તપાસ અહેવાલ ગણાશે.

૨. જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના અધ્યક્ષે તપાસ સમિતિનો અહેવાલ મળ્યા બાદ કામકાજના પાંચ દિવસોમાં એક બેઠક બોલાવવાની રહેશે. જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના દરેક સભ્યને, સમગ્ર તપાસ પ્રક્રિયા અથવા તેના કોઈ પણ અંશ વિષે જાણવાનો અધિકાર છે. જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ તપાસ સમિતિના અહેવાલ અને તપાસ સમિતિ દ્વારા જો કોઈ શિસ્તવિષયક પગલાં સૂચવવામાં આવ્યાં હોય તો, તે અંગે ચર્ચા કરશે. તપાસ સમિતિનો અહેવાલ સ્વીકાર્યાના કામકાજના બે દિવસોમાં જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના અધ્યક્ષ, જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના સભ્યોના અભિપ્રાયો (અસંમતિ દર્શાવતા અભિપ્રાયો સહિત) સાથે તપાસ અહેવાલ ઉપકુલ પતિને મોકલશે.

૧૭. શિસ્ત અધિકારીએ લેવાનાં પગલાં

૧. તપાસ અહેવાલ મળ્યેથી શિસ્ત અધિકારી, તપાસ અહેવાલ પર ત્વરિત કાર્યવાહી કરશે. જો શિસ્ત અધિકારી, જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિએ કરેલી ભલામણો સાથે અસંમત હોય અને તેમાં ફેરફાર કરવા ઈચ્છતા હોય તો એમ કરવા માટેનાં કારણો લેખિતમાં નોંધીને તેઓ તેમ કરી શકશે. આ બાબતની જાણ સંબંધિત જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિને પણ લેખિતમાં કરવાની રહેશે.

૨. શિસ્ત અધિકારી તપાસ અહેવાલની એક એક નકલ ફરિયાદી અને પ્રતિવાદી બન્નેને આપશે.

૩. આમ છતાં શિસ્ત અધિકારી, સેવા નિયમો અને કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતો અનુસાર, પ્રતિવાદીને જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિનાં તારણો સામે મૌખિક અથવા લેખિત રજૂઆતથી જવાબ આપવાની તક આપ્યા પછી જ પ્રતિવાદી વિરુદ્ધ શિસ્તવિષયક પગલાં લેશે.

૪. જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ તરફથી અહેવાલ મળ્યાના એક મહિનામાં શિસ્ત અધિકારી શિસ્ત અંગેની કાર્યવાહી કરશે.

૫. આ નીતિ હેઠળ જાતીય સતામણીના કૃત્ય સબબ આક્ષેપિત કોઈપણ વ્યક્તિ, આ કલમમાં જણાવેલી નિર્ણય પ્રક્રિયાનો ભાગ બની શકશે નહિ.

૧૮. અપીલ :

(૧) ફરિયાદી અને પ્રતિવાદી જો જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ કે શિસ્ત અધિકારીના નિર્ણયથી અસંતુષ્ટ હોય તો તેને અપીલ કરવાનો અધિકાર રહેશે.

(૨) અપીલ નીચે મુજબનાં સત્તાતંત્રો સમક્ષ કરી શકાશે :

(ક) આરસીએએસએચના નિર્ણય વિરુદ્ધની અપીલ આરએમડીસીએએસએચ દ્વારા સાંભળવામાં આવશે.

(ખ) આઈસીએએસએચના નિર્ણય વિરુદ્ધની અપીલ એસીએએસએચ દ્વારા સાંભળવામાં આવશે.

૧૯. ફરિયાદ નિવારણ :

(૧) તપાસ અનિર્ણિત હોય તે દરમિયાન જો આક્ષેપિત સતામણીકર્તાની હાજરીથી તપાસમાં રુકાવટ ઊભી થવાની સંભાવના હોય તો આરસીસીએએસએચ/ આરએસડીસીએએસએચ/ આઈસીએએસએચ/એસીએએસએચ સરકારી હોદ્દા પરથી તેની ફરજ મોઝૂફી/બદલી માટેની માગણી કરી શકે છે.

- (૨) જાતીય સતામણીનો ભોગ બનનાર વ્યક્તિ/પીડિતને આપું કૃત્ય આચરનાર વ્યક્તિની બદલીની અથવા લાગુ પડતું હોય ત્યાં પોતાની ખુદની બદલીની માગણી કરવાનો અધિકાર રહેશે.
- (૩) તપાસ અહેવાલ મળ્યા બાદ સંસ્થાના વડા તેને સંચાલક મંડળ (ગવર્નિંગ બોડી) કે અન્ય યોગ્ય સત્તામંડળને મોકલશે અને જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિની ભલામણોના આધારે શિસ્તવિષયક કાર્યવાહી હાથ ધરશે.
- (૪) શિસ્તવિષયક કાર્યવાહી જાતીય સતામણીના પ્રકાર અને અસરને અનુરૂપ રહેશે.

૨૦. શિક્ષા :

- (૧) શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ, બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ, વિદ્યાર્થી, સેવા આપનાર, નિવાસી સહિત યુનિવર્સિટીનો કોઈ પણ સભ્ય જાતીય સતામણીના કિસ્સામાં ગુનેગાર પુરવાર થશે તો તેના વિરુદ્ધ શિસ્ત અંગેની કાર્યવાહી કરી શકાશે.
- (૨) નીચે દર્શાવ્યા મુજબની શિક્ષા/દંડ નિર્દેશાત્મક છે અને તે, યુનિવર્સિટી સત્તાતંત્રો માટે યુનિવર્સિટીના તમામ સભ્યોને લાગુ પડતા વર્તણૂકસંબંધી નિયમોને અનુરૂપ હોય તેવાં અન્ય પગલાં લેવાનું વિચારવામાં કોઈ મર્યાદા ઊભી કરશે નહીં.

ક. શૈક્ષણિક/વહીવટી/ તકનિકી/બિન-શૈક્ષણિક સ્ટાફ/વ્યવસ્થાપક મંડળના કિસ્સામાં શિસ્ત વિષયક પગલાં નીચે જણાવેલાં એક અથવા વધુ પ્રકારનાં હોઈ શકે છે :-

૧. તાકીદ (ચેતવણી)
૨. લેખિત માફી
૩. સારા વર્તનનું બોન્ડ
૪. જાતિ સુગ્રાહિતા
૫. પરામર્શન
૬. ખાનગી અહેવાલમાં પ્રતિકૂળ નોંધ
૭. અવેક્ષક ફરજોમાંથી બાકાત રાખવા
૮. વૈદ્યાનિક સત્તા મંડળોનું સભ્યપદ ન આપવું.
૯. ફરી નોકરીમાં ન લેવા
૧૦. ઈજાફા/ બઢતી અટકાવવાં
૧૧. પાયરી- ઉતાર
૧૨. બદલી
૧૩. બરતરફી
૧૪. આવાસી સુવિધાઓ પાછી ખેંચવી અને કેમ્પસ વગેરેમાં પ્રવેશ પર મનાઈ ફરમાવવી.
૧૫. અન્ય બીજી સુસંગત તંત્ર-વ્યવસ્થા.

ખ. વિદ્યાર્થીઓના કિસ્સામાં શિસ્તવિષયક પગલાંમાં નીચેનાંનો સમાવેશ થશે.

૧. તાકીદ/ ચેતવણી

૨. લેખિત માફી
૩. સારા વર્તન અંગે બોન્ડ ભરવું.
૪. જાતિ સુગ્રાહિતા
૫. પરામર્શન
૬. છાત્રાલય/કેમ્પસમાં પ્રવેશ નિષેધ
૭. પરિણામો અટકાવવાં
૮. પરીક્ષાઓ આપવાથી બાકાત રાખવા.
૯. ચૂંટણીઓ લડવા પર પ્રતિબંધ ફરમાવવો
૧૦. પદ ધારણ કરતા અટકાવવા.
૧૧. કાઢી મૂકવા
૧૨. પ્રવેશ આપવાનો ઈનકાર કરવો.
૧૩. સતામણીકર્તાને નિયત મુદત માટે 'અસ્વીકાર્ય વ્યક્તિ' જાહેર કરવી.
૧૪. અન્ય સુસંગત પગલાં

(નોંધ :- કાર્યવાહી કરવા અંગેનાં કારણો લેખિતમાં આપવાનાં રહેશે. કોઈ પણ રીતે ફરિયાદી પર દબાણ લાવવાનો પ્રયાસ કરે એવી વ્યક્તિ/ વ્યક્તિઓ વિરુદ્ધ કાર્યવાહી કરવામાં આવશે.)

ગ. ત્રાહિત વ્યક્તિ/ બહારની વ્યક્તિ દ્વારા કે સેવા આપનાર દ્વારા કરવામાં આવતી સતામણીના કિસ્સામાં કેન્દ્ર/યુનિવર્સિટી સત્તાતંત્રો નીચે મુજબની કાર્યવાહી કરી શકશે.

૧. ચેતવણી, ઠપકો કે સખત ઠપકો આપવો.
૨. તે વ્યક્તિની ગેરવર્તણૂક દર્શાવતો પત્ર તેના શિક્ષણ, નોકરી કે રહેઠાણની જગ્યાએ મોકલવો.
૩. કેમ્પસમાં તેના પ્રવેશ પર નિષેધ ફરમાવવો અને/ અથવા 'ઇગ્નુ' દ્વારા ઓફર કરવામાં આવતા કોઈ પણ અભ્યાસક્રમની પ્રવેશ પરીક્ષા/ઇન્ટરવ્યુમાં ઉપસ્થિત રહેવા પર મનાઈ ફરમાવવી.
૪. કેમ્પસમાં કોઈ પણ પ્રકારની વ્યાપારી પ્રવૃત્તિ કરવા/ચલાવવા કે સેવાઓ આપવા સંબંધી તેના અધિકારને પાછો ખેંચવો.
૫. વ્યક્તિને પરામર્શન આપવું અને જેન્ડર પરત્વે સંવેદનશીલતા કેળવવાની સલાહ આપવી અને ફરિયાદીને લેખિત અને/ અથવા જાહેરમાં માફી માંગવા જણાવવું.
૬. જરૂર જણાય તેવી અન્ય કોઈ પણ કાર્યવાહી.

(૩) બીજા ગુનાના કિસ્સામાં સજા :-

જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિની ભલામણ મુજબ બીજી વખત કે વારંવાર કરવામાં આવતા ગુના બદલ કડક સજા કરી શકાય.

(જ) યોગ્ય કિસ્સામાં પ્રતિસ્પર્ધી પ્રત્યે આક્રમક બન્યા વિના પણ ફરિયાદનો ઉકેલ લાવી શકાય. આ પ્રકારના દષ્ટાંતોમાં મૌખિક ઠપકો, મૌખિક માફી, સારા વર્તન અંગેનું વચન મેળવવું, પરામર્શન વગેરેનો સમાવેશ થઈ શકે.

૨૧. દેખરેખનિયંત્રણ અને સમીક્ષા :-

૧. આરસીસીએએસએચ/આરએસડીસીએએસએચ/આઈસીએએસએચ તેમના દ્વારા હાથ ધરવામાં આવેલા કાર્ય અંગેનો વાર્ષિક અહેવાલ જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિને સુપરત કરશે.
૨. એસીએએસએચ જાતીય સતામણીની તેણે તપાસેલી તમામ ફરિયાદો અંગેનો સંક્ષિપ્ત અહેવાલ કુલપતિને સુપરત કરશે.
૩. ઉપરોક્ત વાર્ષિક અહેવાલોમાં ફરિયાદી અને સાક્ષીઓ અંગેની વિગતો ગોપનીય રાખવામાં આવશે. આ અહેવાલો ફક્ત ‘ઇગ્નુ’ અને તેની સંલગ્ન સંસ્થાઓને પૂરા પાડવામાં આવશે.
૪. એસીએએસએચ દર વર્ષે આરસીસીએએસએચ/ આરએસડીસીએએસએચ/ આઈસીએએસએચના તમામ સભ્યો, આ સમિતિઓની કામગીરી અંગેના તેમના અનુભવો વિશે ચર્ચા-વિચારણા કરવા માટે એક વખત એકત્ર થાય તેવું આયોજન કરશે.

૨૨. નીતિમાં સુધારા :

નીતિ અંગેની તેઓની કામગીરીના અનુભવના આધારે આરસીસીએએસએચ/ આરએસડીસીએએસએચ/ આઈસીએએસએચ નીતિ/નિયમો અને કાર્યપદ્ધતિમાં ફેરફાર કરવા અંગે એસીએએસએચને ભલામણો કરવાની સત્તા ધરાવશે. તમામ આરસીસીએએસએચ /આરએસડીસીએએસએચ/આઈસીએએસએચ સાથે પૂરતો પરામર્શ કર્યા બાદ, એસીએએસએચ નીતિના આમુખ અને ઉદ્દેશો સાથે સુસંગત હોય એ રીતે, જેમ અને જ્યારે જરૂર જણાય ત્યારે નીતિ/નિયમો અને કાર્યપદ્ધતિમાં ફેરફાર કરવા અંગે કુલપતિને ભલામણો કરી શકશે.

૨૩. જાતીય સતામણી ફોજદારી ગુનો બનતો હોય તેવા કિસ્સામાં :-

જ્યાં જાતીય સતામણીની વર્તણૂકને ભારતીય દંડ સંહિતા (૧૮૬૦ ની ૪૫) કે અન્ય કોઈ પણ કાયદા હેઠળ ચોક્કસ ગુનો બનતો હોય તેવા કિસ્સામાં, જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિની એ ફરજ બનશે કે તે ફરિયાદીને, યોગ્ય સત્તાતંત્રનો સંપર્ક કરી કાયદા મુજબ કાર્યવાહી કરવાના તેના અધિકાર અંગે તાત્કાલિક જાણ કરે અને તે અંગે ફરિયાદીને સલાહ અને માર્ગદર્શન આપે.

શરૂ કરવામાં આવેલી આવી કોઈ પણ કાર્યવાહી કે લેવામાં આવેલાં પગલાં, આ નીતિ હેઠળ કરવામાં આવેલી કોઈ પણ કાર્યવાહીને પૂરક જણાશે.

૨૪. નેટવર્કિંગ

(ક) જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિઓ “ઇગ્નુ”ની “સ્કૂલ ઓફ જેન્ડર એન્ડ ડેવલપમેન્ટ સ્ટડીઝ” સાથે, ખાસ કરીને જાગૃક્તા સંસ્કરણ, સંવેદનશીલતા અને અન્ય નિવારક કામગીરીઓની બાબતમાં તેઓને જરૂરી જણાય ત્યારે સંપર્ક કરી શકે.

(ખ) જો જરૂર જણાય તો, કુલપતિ, ઉપ-કુલપતિ, ભવનો અને પ્રભાગોના નિયામક અને સત્તાતંત્રમાંની એવી અન્ય વ્યક્તિઓની મદદ મેળવી શકાય.

(ગ) પૂર્ણકાલીન પરામર્શકો/સામાજિક કાર્યકરોને સહાયક કર્મચાસીઓ તરીકે ઉપલભ્ય બનાવવા.

(ઘ) સમિતિઓ પાસે તત્કાળ પ્રાથમિક સારવાર, પરામર્શન અને માર્ગદર્શન પૂરું પાડવા માટે જાતીય સતામણીનો ભોગ બનનાર સ્ત્રીની વેદના સમજીને તેને કાનૂની સહાય, મનોચિકિત્સક થેરપી પૂરી પાડવા માટેના સંદર્ભો (રેફરલ સપોર્ટ) અને આરોગ્ય નિષ્ણાતો પણ હોવા જોઈએ.

(ચ) તેઓએ કાનૂની તજજ્ઞો, કાનૂની સહાય કેન્દ્રો, કાનૂની પરામર્શન કેન્દ્રો, આરોગ્ય કેન્દ્રો, પોલીસ મથકો, શહેરમાં મહિલાઓ વિચ્છેદના ગુના અંગેના એકમો, શહેરમાં કાર્યરત મહિલા જૂથો અને અન્ય સંગઠનો જેવાં કે રાષ્ટ્રીય/રાજ્ય મહિલા આયોગ અને રાષ્ટ્રીય/રાજ્ય માનવ અધિકાર આયોગ સાથે નેટવર્કિંગ કરવું જોઈએ.

આઈજી/એડિમ.(જી)/નોટ/૨૦૧૦/૧૭૭૫.

તા: ૨૬મી ફેબ્રુઆરી, ૨૦૧૦

જાહેરનામું**વિષય: યુનિવર્સિટીમાં જાતીય સતામણીના નિવારણ અંગે નવી સમિતિની રચના**

વ્યવસ્થાપક મંડળની તા: ૧૪મી ઓક્ટોબરના રોજ મળેલી ૧૨૦મી બેઠકમાં યુનિવર્સિટીમાં જાતીય સતામણીના નિવારણ અંગેની નીતિ સ્વીકારવાના અનુસંધાને ઉપકુલપતિશ્રીએ નીચે પ્રમાણેના ત્રણ સભ્યની એક સમિતિ રચવાનું ઠરાવ્યું છે:

૧. જાતીય સતામણીના વિરોધી પ્રાદેશિક સેવા પ્રભાગ**કક્ષા: શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ**

- | | |
|--|----------------|
| ૧.) ડૉ. નીતા કપાઈ, નાયબ નિયામક,
કેમ્પસ પ્લેસમેન્ટ સેલ | અધ્યક્ષ |
| ૨.) ડૉ.જી.કે. ઘોષ, નિયામક, એસએસસી. | સભ્ય |

કક્ષા: બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ

- | | |
|------------------------------------|------|
| ૧) કૈલાશ સલુજા, એઆર.એસઓએલ. | સભ્ય |
| ૨.) સુલેખા એઆર, એલ એન્ડ ડી પ્રભાગ. | સભ્ય |

કક્ષા: બાહ્ય કો-ઓપ્ટેડ મહિલા સભ્યો :

આ સમિતિ ઉભલભ્યતાના આધારે યોગ્ય કોઈ પણ બે બાહ્ય સભ્યોને કો-ઓપ્ટ કરી શકશે.

૨. જાતીય સતામણી વિરોધી ઇચ્છુ સમિતિ**કક્ષા: શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ -૪ સભ્યો**

- | | |
|--|----------------|
| ૧) પ્રો. રીટા રાની પાલીવાલ, એસઓએચ | અધ્યક્ષ |
| ૨) ડૉ. સિલિમા નન્ડા, નિયામક (પ્રભારી, આંતરિક વિભાગ) | સભ્ય |
| ૩) ડૉ. હિમાદ્રી રોય, રીડર, એસઓજીડીએસ | સભ્ય |
| ૪) ડૉ. માલતી માથુર, રીડર, એસઓએચ | સભ્ય |

કક્ષા: બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ

- | | |
|------------------------------------|------|
| ૧.) વૈધ સોનલ, નિયામક વહીવટી પ્રભાગ | સભ્ય |
| ૨.) શ્રી કે.કે કુટી, નિયામક એસએડી | સભ્ય |
| ૩) ભારતી ખરબંદા, એસસો, એસઓસીઆઈએસ | સભ્ય |
| ૪) સાધના મલ્હોત્રા એઆર, એસઓએમએસ | સભ્ય |

કક્ષા: આરટીએ

- ૧) કણિકા સિંઘ, એસઓસીઈ સભ્ય

કક્ષા: બાહ્ય કો-ઓપ્ટેડ મહિલા સભ્યો :

આ સમિતિ ઉપલબ્ધતાના આધારે યોગ્ય કોઈ પણ બે બાહ્ય સભ્યોને કો-ઓપ્ટ કરી શકશે.

૩. જાતીય સતામણી વિરોધી શિખર (એપેક્સ) સમિતિ**કક્ષા: શૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ**

- ૧) પ્રો. પ્રવીણ સિન્હલેર, પીવીસી અધ્યક્ષ

કક્ષા: બિનશૈક્ષણિક કર્મચારીવર્ગ

- ૧) નીના જૈન, ઈએમપીસી સભ્ય

કક્ષા: બાહ્ય કો-ઓપ્ટેડ મહિલા સભ્યો :

આ સમિતિ ઉપલબ્ધતાના આધારે યોગ્ય કોઈ પણ બે બાહ્ય સભ્યોને કો-ઓપ્ટ કરી શકશે.

દરેક સમિતિની બોલીઓ અને શરતો અંગેના પ્રસ્તુત સારની નકલ આ જાહેરનામા સાથે બિડેલી છે. વિસ્તૃત દસ્તાવેજ ઇચ્છુની વેબ સાઈટ પર પ્રાપ્ય છે.

સહી/-

(યુ. એસ. ટોળિયા)

રજિસ્ટ્રાર (વહીવટ)

પત્રક નં: ૧

પ્રતિ _____

સુશ્રી _____ એ તા: _____ ના રોજ
આપની સામે જાતીય સતામણી અંગે ફરિયાદ કરી છે. આ ફરિયાદમાં તા: _____ થી
તા: _____ દરમિયાન બનેલી કહેવાતી ઘટના/ઘટનાઓનો ઉલ્લેખ કરવામાં આવ્યો છે, જેમાં
આપે.....નું
ફૂલ્ય કચું હોવાના _____ આરોપો કરવામાં આવ્યા છે.

હાલમાં _____ જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિ આ ફરિયાદ અંગે
તપાસ કરી રહી છે. આ સમિતિ તા: _____ ના રોજ _____ સમયે _____
કચેરી ખાતે આપને હાજર રહેવા જણાવે છે.

આ સમિતિ આ અંગે આપને લિખિત નિવેદન રજૂ કરવા પણ જણાવે છે.

આ સમિતિના અભિપ્રાય પ્રમાણે આપની સામે પ્રથમદર્શી કેસ ઊભો થતો હોવાનું જણાશે તો આ
ફરિયાદ અંગે તપાસ કરવા એક સમિતિ રચવામાં આવશે. આ સંજોગોમાં આપને લિખિત જાણ કરવામાં
આવશે.

આપની મુલાકાતના સમય કે તારીખ અંગે કોઈ ફેરફાર કરવાનો થાય તો નીચે સહી કરનારનો સંપર્ક
કરવા આથી વિનંતી છે.

આપનો,
સહી/-

_____ ફોન નં: (કચેરી) _____ (નિવાસ)

જાતીય સતામણી વિરોધી સમિતિના સભ્ય

તા:

પત્રક નં: ૨

પ્રતિ _____

આ પત્ર આપને સુશ્રી _____ એ આ સમિતિને આપની વિરુદ્ધ તા: _____ ના રોજ જાતીય સતામણી અંગે કરેલી ફરિયાદ બાબતે છે.

આ સમિતિએ, આપની સામે જાતીય સતામણીનો પ્રથમદર્શી કેસ થાય છે એવો નિર્ણય કર્યો છે અને ઇચ્છુએ, કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અંગેની નીતિ અને નિયમો તથા વિનિયમો હેઠળ તપાસની કાર્યવાહી હાથ ધરી છે.

આ સમિતિએ _____ સભ્યોની બનેલી એક તપાસ સમિતિની રચના કરી છે, આ સભ્યોનાં નામ અને અન્ય વિગતો નીચે પ્રમાણે છે:-

આ તપાસ સમિતિએ આપની સામે એક આરોપનામું ઘડ્યું છે જેની એક નકલ આ સાથે બીડી છે.

આ સમિતિ તા: _____ ના રોજ _____ સમયે _____ કચેરી ખાતે આપને હાજર રહેવા જણાવે છે.

આ સમિતિ આ અંગે આપને લિખિત નિવેદન રજૂ કરવા પણ જણાવે છે.

આપ આ સુનાવણી દરમિયાન આપ જાણતા હો તેવી વ્યક્તિને સાથે રાખવા માગતા હો તો અને/અથવા આ ફરિયાદની બાબતમાં કોઈ સાક્ષીની તપાસ કરવા ઇચ્છતા હો તો તેવી, વ્યક્તિ /વ્યક્તિઓનાં નામ, ટપાલનું સરનામું, અને ફોન નંબર તપાસ અધિકારીને લિખિતમાં રજૂ કરવા વિનંતી છે.

આપનું નિવેદન રજૂ કરવા અંગે નિર્ધારિત કરવામાં આવેલા સમય કે તારીખમાં કોઈ ફેરફાર કરવાની કોઈ વિનંતી હોય તો તે પણ આ તપાસ સમિતિના સંવાહકને રજૂ કરવા વિનંતી છે.

આ સાથે, કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અંગેની ઇચ્છુની નીતિ અને નિયમો તથા વિનિયમોની એક નકલ બીડી છે.

આપનો,

તપાસ સમિતિના સભ્યો:

નામ: _____ તપાસ સમિતિના સંવાહક

ફોન નં:(કચેરી) _____ (નિવાસ) _____

નામ: _____ સભ્ય

નામ: _____ સભ્ય

નામ:: _____ સભ્ય

નામ:: _____ સભ્ય

બિડાણ:

આરોપનામાની નકલ

ફરિયાદની નકલ

કામના સ્થળે મહિલાઓની જાતીય સતામણીના નિવારણ, પ્રતિબંધ અને શિક્ષા અંગેની ઇચ્છુની નીતિ અને નિયમો તથા વિનિયમોની એક નકલ