

B.9. பணிபுரியும் இடங்களில் பெண்களுக்கு ஏற்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுத்தல்

பின்னணி அறிக்கை:

தக்ஷிண் அமைப்பின் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான கொள்கை முதன்முதலாக 2016 ஆம் ஆண்டில் நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டது. இந்தக் கொள்கையின் நோக்கம், "பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013"க்கு அமலாக்கம் அளிப்பதாகும். இந்தக் கொள்கைக்கு காலமுறை திருத்தம் மற்றும் மதிப்பாய்வு தேவைப்பட்டதால், 2023 ஆம் ஆண்டில் அது மேற்கொள்ளப்பட்டது. தற்போதைய "பாலியல் துன்புறுத்தலின் தடுப்புக் கொள்கை, 2024" என்பது நடைமுறையில் உள்ள கொள்கையை மாற்றியமைத்து, மேற்கண்ட "பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013" சட்டத்தை செயல்படுத்தும். இந்தக் கொள்கை தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் அறங்காவலர் குழுவினால் மதிப்பாய்வு செய்யப்பட்டு அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளது மற்றும் ஏப்ரல் 2024 முதல் நடைமுறைக்கு வரும்.

முக்கிய மதிப்புகள்:

- தக்ஷிண் ஒரு சமவாய்ப்பு அமைப்பாகும், இது அதன் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பாதுகாப்பான, கண்ணியமான மற்றும் நம்பகமான பணியிடத்தை உருவாக்குவதற்கும் பராமரிப்பதற்கும் உறுதிபூண்டுள்ளது.
- தக்ஷிண் வர்க்கம், சாதி, பாலினம், மதம், பாலியல் வேறுபாடு, பாலியல் ஈர்ப்பு, இனம், இனப் பாகுபாடு, மாறுதிறன்பாடு அல்லது தேசியம் போன்றவற்றைப் பொருட்படுத்தாமல், துன்புறுத்தல், கொடுமைப்படுத்துதல், மிரட்டல், பாரபட்சம் மற்றும் பாகுபாடு இல்லாத ஒரு பணியிடத்தை உருவாக்க முற்படுகிறது.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பாரபட்சத்தின் ஒரு வடிவம் என அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளது, மேலும் தக்ஷிண் அமைப்பானது பாலியல் துன்புறுத்தல், கொடுமைப்படுத்துதல், மிரட்டல் மற்றும் பாரபட்சம் ஆகியவற்றிற்கு சகிப்புத்தன்மை இல்லாத நிலைப்பாட்டைக் கொண்டுள்ளது.

நோக்கங்கள்:

- இந்தக் கொள்கையின் முதன்மை நோக்கம், பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏற்படுவதைத் தடுப்பதாகும்.
- பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதன் மூலமும், உணர்வுபூர்வமாக்கல்கள் மூலமும்,

ஊழியர்கள் ஒப்புதல் மற்றும் தொழில்முறை எல்லைகளைப் புரிந்துகொள்வதை உறுதி செய்வதன் மூலமும் பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதே இலக்கு.

- பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏற்பட்டிருக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்களில், அது சட்டத்திற்கு இணங்கும் வகையில் தீர்வு காணப்பட வேண்டும் என்பதை இந்தக் கொள்கை உறுதி செய்கிறது. இந்த நோக்கத்திற்காக, ஒரு சுயாதீனமான உள் குழு ("IC"), மேல்முறையீட்டுக் குழு ("AC") மற்றும் பிற தேவையான அமைப்புகள் உருவாக்கப்படும்.
- பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த அனைத்து புகார்களும், சட்டத்திற்கு இணங்க, நடைமுறை மற்றும் உள்ளடக்க நியாயம் காக்கப்படும் வகையில், இந்தக் கொள்கையில் வழங்கப்பட்ட செயல்முறைகள் மூலம் தீர்வு காணப்படும்.

விதிமுறைகள்

1. தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான கொள்கை, 2024, அறக்கட்டளையின் அறங்காவலர் குழுவின் தீர்மானம் மூலம் அறிவிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து நடைமுறைக்கு வரும் (இதைத் தொடர்ந்து "கொள்கை" என்று குறிப்பிடப்படும்).
2. இந்தக் கொள்கையின் கீழ், பின்வரும் சொற்களுக்கு கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள வரையறைகள் பொருந்தும் (சொற்கள் பயன்படுத்தப்பட்ட சூழல் வேறுபட்ட பொருளைக் குறிக்காவிட்டால்):
 - a. "புகாரளிப்பவர்" என்பது இந்தக் கொள்கையின் கீழ் புகார் அளித்த ஒருவரைக் குறிக்கிறது. புகாரளிப்பவர் எந்த பாலினத்தவராகவும் இருக்கலாம்.
 - b. "பிரதிவாதி" என்பது இந்தக் கொள்கையின் கீழ் புகார் செய்யப்பட்ட ஒருவரைக் குறிக்கிறது. பிரதிவாதி எந்த பாலினத்தவராகவும் இருக்கலாம்.
 - c. "ஊழியர்" என்பது தக்ஷிண் அறக்கட்டளையால் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட அனைத்து நபர்களையும் குறிக்கிறது. இதில் மூன்றாம் தரப்பு ஒப்பந்த ஊழியர்கள், பயிற்சியாளர்கள், தன்னார்வலர்கள், அதிகாரப்பூர்வ பார்வையாளர்கள், பயிற்சிபெறுபவர்கள், மாணவர்கள், சோதனைக்கால ஊழியர்கள் அல்லது இதே போன்ற பணியாளர்கள் அடங்குவர். ஏஜென்சி மூலம் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்ட எந்த நபரும் ஊழியராகக் கருதப்படுவார். முதன்மை பணியமர்த்துபவரின் வேலைவாய்ப்பு

நிலை அல்லது ஊதியம் பற்றிய அறிவு இங்கு பொருட்படுத்தப்படாது.

- d. "பணியமர்த்துபவர்" என்பது தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் அறங்காவலர் குழு உறுப்பினர்களை கூட்டாக குறிக்கிறது.
- e. "பணியிடம்" என்பது அனைத்து அலுவலகங்கள், வளாகங்கள், விருந்தினர் தங்குமிடங்கள், கள நிலையங்கள், அதிகாரப்பூர்வ போக்குவரத்து மற்றும் தக்ஷிணின் ஊழியர்கள் அமைப்பின் அலுவலக பணிகளுடன் தொடர்புடையதாக இருக்க வேண்டிய எந்தவொரு இயற்பியல் வளாகத்தையும் குறிக்கும். அலுவலக பயணங்களை மேற்கொள்வதற்குத் தேவையான போக்குவரத்தும் பணியிடமாகக் கருதப்படும். இந்தக் கொள்கையின் அதிகார வரம்பு பொதுவாக பின்வரும் சூழ்நிலைகளுக்கு விரிவாக்கப்படும்: பிரதிவாதி தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் ஊழியராக இருக்கும் போது, அல்லது இங்கு வரையறுக்கப்பட்டுள்ள பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் சம்பவம் நடந்திருக்கும் போது.

3. பாலியல் துன்புறுத்தல் அனைத்து வடிவங்களிலும், அனைத்து வகைகளிலும் இந்தக் கொள்கையின் கீழ் கண்டிப்பாக தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது. பாலியல் துன்புறுத்தல் பின்வரும் வகைகளில் விரும்பத்தகாத நடத்தையை உள்ளடக்கியதாக இருக்கலாம், ஆனால் இவை மட்டுமல்ல:

- a. வெளிப்படையான அல்லது உள்ளடக்கிய பாலியல் தன்மை கொண்ட விரும்பத்தகாத உடல் தொடர்பு அல்லது முன்னேற்றங்கள்.
- b. வெளிப்படையான அல்லது உள்ளடக்கிய பாலியல் தன்மை கொண்ட வாய்மொழி கருத்துகள், சைகைகள், அடையாளங்கள் அல்லது பிற சொல்லல்லாத நடத்தை.
- c. ஆபாசமான அல்லது வெளிப்படையான அல்லது உள்ளடக்கிய பாலியல் தன்மை கொண்ட விஷயங்களை காட்டுதல், பகிர்தல், காட்சிப்படுத்துதல் அல்லது பரப்புதல்.
- d. பரிமாற்ற ஒப்பந்தம் (quid pro quo) மூலமாகவோ அல்லது அதுபோன்ற எந்த ஏற்பாடும் இல்லாமலோ பாலியல் உதவிகளை கோருதல் அல்லது கட்டாயப்படுத்துதல்.
- e. ஒரு நபரை உடல் ரீதியாகவோ, இணையம் வழியாகவோ அல்லது இணைந்த முறையிலோ தொந்தரவு செய்தல் / பின்தொடர்தல்.
- f. பாலியல் துன்புறுத்தலைச் செய்யும் எந்தவொரு முயற்சி அல்லது வெளிப்படையான விருப்பமும் பாலியல் துன்புறுத்தலாகக் கருதப்படும்.
- g. உள் குழுவின் கருத்துப்படி, பாலியல் துன்புறுத்தலாகக் கருதப்படும் எந்தவொரு பிற நடத்தை, பேச்சு அல்லது செயல்.

விளக்கம்: "விரும்பத்தகாதது" என்ற சொல் இங்கு வரையறுக்கப்பட்டுள்ள நடத்தையைக் குறிக்கும், இது புகாரளிப்பவரால் விரும்பத்தகாததாக உணரப்படுகிறது. இதற்கு பிரதிவாதியின் எண்ணம் பொருத்தமற்றதாகக் கருதப்படும். இருப்பினும், தரப்பினருக்கிடையே உள்ள சம்மத அடிப்படையிலான உறவுகள் இந்தக் கொள்கையின் நோக்கங்களுக்காக விரும்பத்தகாததாகக் கருதப்படாது. விரும்பத்தகாத நடத்தை என்பது ஒவ்வொரு புகாரிலும் உண்மைநிலை அடிப்படையில் தீர்மானிக்கப்படும்.

4. உள் குழு: பணியமர்த்துபவரால் ஒரு உள் குழு ("IC") பின்வரும் பொறுப்புகள், அமைப்பு மற்றும் அதிகாரங்களுடன் அமைக்கப்படும்:

- a. IC க்கு 'பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013' இன் கீழ் வழங்கப்பட்ட அனைத்து அதிகாரங்களும் உண்டு. இதில் சாட்சிகளை உறுதிப்படுத்துதல், ஆவணங்கள் மற்றும் பதிவுகளை அழைத்தல், சத்தியப்பிரமாணம் செய்து சாட்சிகளை விசாரித்தல் ஆகியவை அடங்கும்.
- b. உள் குழுவின் (IC) தலைவராக தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் ஒரு பெண் ஊழியர் நியமிக்கப்படுவார், அவர் முடிந்தவரை அமைப்பின் நடுத்தர-மூத்த நிலை பணியாளராக இருக்க வேண்டும். உள் குழுவின் தலைவர், IC கூட்டங்களைக் கூட்டுவதற்கும், அதன் செயல்பாட்டின் சரியான ஆவணப்படுத்தலுக்கும், இந்தக் கொள்கைக்கு அனைத்து வகையிலும் இணங்குவதை உறுதி செய்வதற்கும் பொறுப்பாவார். அனைத்து உறுப்பினர்களும் IC செயல்முறைகளில் சமமான பங்கேற்பாளர்களாக இருப்பர் மற்றும் அனைத்து முடிவுகளிலும் சமமான வாக்குரிமை கொண்டிருப்பர்.
- c. IC இல் ஒரு வெளி உறுப்பினர் இருக்க வேண்டும், அவர் பாலியல் துன்புறுத்தல் தடுப்பு மற்றும் 'பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013' கீழ் நடவடிக்கைகளை நடத்துவதில் நிபுணராக இருப்பார்.
- d. IC உறுப்பினர்களில் குறைந்தது 50 சதவீதம் பெண்களாக இருக்க வேண்டும்.
- e. IC, வழக்கு வாரியாக எந்தவொரு நல முரண்பாட்டையும் தெரிவிக்க வேண்டும். எந்தவொரு நடைமுறையிலும் ஆர்வ முரண்பாடு உள்ள IC உறுப்பினர் உடனடியாக தலைவருக்கு அதைத் தெரிவித்து, அந்த நடைமுறையிலிருந்து விலக வேண்டும். தலைவருக்கு எந்தவொரு நடைமுறையில் ஆர்வ முரண்பாடு இருந்தால், அவர் உடனடியாக பணியமர்த்துபவருக்கு

தெரிவித்து, அந்த நடைமுறையிலிருந்து விலக வேண்டும். அத்தகைய சந்தர்ப்பங்களில், IC இன் மற்றொரு உறுப்பினர் அந்த நடைமுறைக்கான தலைவராக நியமிக்கப்படுவார்.

- f. பணியமர்த்துபவர் குறைந்தது ஒவ்வொரு மூன்று ஆண்டுகளுக்கும் ஒருமுறை IC ஐ மீண்டும் அமைக்க முயற்சிப்பார். மேலும் எந்தவொரு சரியான மற்றும் நியாயமான காரணத்திற்காகவும் எந்த நேரத்திலும் IC ஐ மீண்டும் அமைக்கலாம்.
- g. 'பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013' மற்றும் அதன் கீழ் விதிக்கப்பட்ட விதிமுறைகளில் IC அமைப்புக்கு பொருந்தக்கூடிய அனைத்து விதிகளும் IC க்கு பொருந்தும்.

5. புகார் செய்வதற்கான விதிமுறைகள்:

- a. பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்து இந்தக் கொள்கையின் கீழ் செய்யப்படும் எந்தவொரு புகாரும், உள் குழுவுக்கு (IC) கூட்டாக iccposh@dakshin.org முகவரிக்கு அல்லது உள் குழு உறுப்பினர்களில் யாரையாவது நேரில் சந்தித்து புகாரை ஒப்படைப்பதன் மூலம் செய்யப்பட வேண்டும். புகாரளிப்பவரால் தானாக புகார் சமர்ப்பிக்க முடியாத நிலையில், அத்தகைய புகாரை தயாரிப்பதில் உதவுவது உள் குழுவின் கடமையாகும்.
- b. புகார், அந்த சம்பவத்தின் தேதியிலிருந்து 3 மாதங்களுக்குள் செய்யப்பட வேண்டும். பல சம்பவங்கள் குறித்த புகார் இருந்தால், கடைசி சம்பவத்தின் தேதியிலிருந்து 3 மாதங்களுக்குள் புகார் செய்யப்பட வேண்டும். 3 மாதங்களுக்குள் புகார் செய்ய இயலாத போதும், வேண்டிய காரணம் கூறி, சம்பவத்தின் தேதியிலிருந்து 6 மாதங்களுக்குள் புகார் செய்யலாம். இத்தகைய காரணங்கள் புகாரில் குறிப்பிடப்பட வேண்டும். IC குழு, புகாரளிப்பவரால் 3 மாதங்களுக்குள் புகார் செய்ய முடியவில்லை என்பதில் திருப்தி அடைந்தால், அந்த புகாரை விசாரணைக்கு எடுத்துக்கொள்ளலாம்.

6. புகார் பெறப்பட்ட பின் பின்பற்றப்படும் நடைமுறை:

- a. மேலே குறிப்பிட்டுள்ளவாறு ஒரு புகார் பெறப்பட்டவுடன், IC குழு புகாரளிப்பவருடன் ஒரு இரகசிய கூட்டத்தை நடத்தும். இந்தக் கூட்டத்தில், புகாரளிப்பவருக்கு விசாரணை மற்றும் மத்தியஸ்தம்/சமரசம் செய்வதற்கான நடைமுறைகள் மற்றும் உரிமைகள் பற்றி "பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013" மற்றும் அதன் கீழ் விதிக்கப்பட்ட விதிமுறைகளின்படி விளக்கப்படும்.

- b. உள் குழு (IC), புகாரளிப்பவருக்கு இந்தக் கொள்கையின் கீழ் பொருத்தமான நடைமுறையைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் முழுமையான மற்றும் தகவலறிந்த தேர்வு வழங்க வேண்டும், மேலும் அந்தத் தேர்வை மதிக்க வேண்டும். இந்த நிலையில், உள் குழு புகாரளிப்பவருக்கு புகாரை திரும்பப் பெறும் விருப்பத்தை அனுமதிக்கலாம். இருப்பினும், உள் குழுவுடன் விவாதித்த பிறகு, புகாரில் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த எந்தவொரு குற்றச்சாட்டும் இல்லை என்று தெரியவந்தால் மட்டுமே இது அனுமதிக்கப்படும்.
- c. புகாரளிப்பவர் அப்படிச் கோரினால், அல்லது எந்தவொரு வழக்கிலும் இடைக்கால நடவடிக்கைகள் தேவை என்று உள் குழு (IC) கருதினால் - எடுத்துக்காட்டாக, துன்புறுத்தல் தொடர்கிற நிலையில், அல்லது புகாரளிப்பவரின் பாதுகாப்பு அல்லது நலன் குறித்த அச்சம் ஏற்பட்டால், அல்லது புகாரளிப்பவரும் பிரதிவாதியும் சமமற்ற அதிகார உறவில் தொழில்முறை ரீதியாக தொடர்பு கொள்ள வேண்டியிருக்கும் சூழ்நிலையில் - புகாரளிப்பவர் மற்றும் அவரது நலன்களின் முழுமையான பாதுகாப்பை உறுதி செய்வதற்காக உள் குழுவிற்கு இடைக்கால உத்தரவுகளை பிறப்பிக்கும் அதிகாரம் உண்டு. இத்தகைய இடைக்கால நடவடிக்கைகள், இந்த நோக்கத்திற்காக எந்த விசாரணையும் நடத்தாமலேயே வழங்கப்படலாம். மேலும் அவை எந்த நேரத்திலும் மாற்றியமைக்கப்படலாம், ரத்து செய்யப்படலாம் அல்லது திரும்பப் பெறப்படலாம். எந்தவொரு இடைக்கால உத்தரவும், நடைமுறைகள் முறையாக முடிவடைந்தவுடன் தானாகவே நிறுத்தப்படும். புகார் மற்றும் நடைபெறும் நடவடிக்கைகள் குறித்த இரகசியத்தை பராமரித்துக்கொண்டே, எந்தவொரு இடைக்கால உத்தரவும் பணியமர்த்துபவருக்கு தெரிவிக்கப்படும்.

7. விசாரணை நடத்தும் நடைமுறை:

- a. விசாரணை நடவடிக்கைகளின் போது எழும் எந்தவொரு சூழ்நிலையிலும், இந்தக் கொள்கையில் அல்லது "பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013" மற்றும் அதன் கீழ் விதிக்கப்பட்ட விதிமுறைகளில் வெளிப்படையாக வழங்கப்படாத நிலைகளில், IC குழு அந்த சூழ்நிலைக்கு ஏற்ப நியாயமான ஒரு நடைமுறையைப் பின்பற்றும். இது எப்போதும் இயற்கை நீதியின் கொள்கைகளுக்கு இணங்கியதாக இருக்க வேண்டும்.
- b. புகார் பெறப்பட்டவுடன், மேலும் புகாரளிப்பவர் விசாரணை நடத்த வேண்டும் என்று கோரினால், உள் குழு (IC) புகாரை ஆய்வு செய்து,

புகாரின் உள்ளடக்கங்களை நன்றாகப் புரிந்துகொள்வதற்காக புகாரளிப்பவருடன் ஒரு நேரடி சந்திப்பை நடத்த வேண்டும். உள் குழு, புகாரளிப்பவரிடம் சாட்சிகளின் பட்டியல் மற்றும்/அல்லது புகாருடன் எந்தவொரு ஆவண ஆதாரங்களையும் சமர்ப்பிக்கும்படி கோர வேண்டும். இவை பெறப்பட்ட பிறகு, உள் குழு புகார் மற்றும் தொடர்புடைய பொருட்களை பிரதிவாதிக்கு அனுப்பி, அவருக்கு பத்து வேலை நாட்களின் காலத்தை வழங்க வேண்டும். இந்த காலத்திற்குள், பிரதிவாதர் தனது எழுத்துமூல பதில், ஆவண ஆதாரங்கள், சாட்சிகளின் பட்டியல் போன்றவற்றை சமர்ப்பிக்க வேண்டும். மேலும், உள் குழு பத்து வேலை நாட்களின் காலம் முடிவதற்கு முன்பாக பிரதிவாதியை நேரில் சந்தித்து, விசாரணையின் உரிமைகள், நடைமுறை மற்றும் செயல்முறைகளை முழுமையாக விளக்க வேண்டும்.

- c. பிரதிவாதிக்கு நோட்டீஸ் அனுப்புவதற்கு முன்பாக, உள் குழு (IC) புகாரைப் பற்றிய முதனிலை விசாரணை (preliminary inquiry) நடத்துவதற்கு அதிகாரம் பெற்றிருக்கும். இத்தகைய முன்னரே விசாரணை என்பது புகாரை விரிவாக மதிப்பிடுவதற்கு பதிலாக, ஆரம்பகால சிக்கல்களை மட்டுமே தீர்மானிப்பதற்கானதாக இருக்கும். எடுத்துக்காட்டாக, புகாரை விசாரிக்க உள் குழுவிற்கு அதிகாரம் உள்ளதா என்பது மற்றும் குற்றச்சாட்டுகள் உண்மையாக இருப்பதாக கண்டறியப்பட்டால், அது பாலியல் துன்புறுத்தலாக அமையுமா என்பது போன்றவை. உள் குழு, தனது உறுதியான கருத்தில், ஒரு புகாரை விசாரிக்க அதற்கு அதிகாரம் இல்லை என்றோ அல்லது குற்றச்சாட்டுகளில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான எந்த சம்பவமும் வெளிப்படுத்தப்படவில்லை என்றோ கருதினால், அந்த நிலையில் புகாரை நிராகரிக்கலாம். இதன் விவரமான அறிக்கையை பணியமர்த்துபவருக்கு சமர்ப்பிக்க வேண்டும் மற்றும் புகாரளிப்பவருக்கு வழங்க வேண்டும்.

- d. விசாரணையின் போது சமர்ப்பிக்கப்பட்ட அனைத்து ஆதாரங்களும் உள் குழுவால் (IC) எழுத்து மூலம் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். சாட்சிகளின் கூற்றுகளும் எழுத்து மூலம் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். பதிவு செய்யப்பட்ட எந்தவொரு ஆதாரமும் நடவடிக்கைகளின் போது இரு தரப்பினருக்கும் பகிர்ந்தளிக்கப்பட வேண்டும். உள் குழு, விசாரணையின் போது தேதியிட்ட "ஆர்டர்-ஷீட்" (Order-Sheet) வைத்திருக்கும். இரு தரப்பினருக்கும் சாட்சிகளை குறுக்கு விசாரணை செய்ய உள் குழுவின் மூலம் வாய்ப்பு வழங்கப்படும்.

- e. விசாரணை நடைபெறும் போது சாட்சிகளை விசாரிக்கும்போது,

விசாரணை ஆணையம் (IC) சாட்சியங்களின் எழுத்து பிரதிகளை இருதரப்பினருக்கும் மற்றும் சாட்சிக்கும் வழங்க வேண்டும். ஏதேனும் குறுக்கு விசாரணை நடத்த வேண்டுமெனில், இருதரப்பினருக்கும் சம உரிமைகள் வழங்கப்பட்ட பின்னர், அது விசாரணை ஆணையம் மூலம் நடத்தப்பட வேண்டும். சாட்சிகள் உறுதிமொழியுடன் விசாரிக்கப்பட வேண்டும், மேலும் அவர்களின் உரிமைகள் விசாரணை ஆணையத்தால் அவர்களுக்கு விளக்கப்பட வேண்டும்.

f. விசாரணையில் உள்ள தரப்பினர்கள், அனைத்து ஆதாரங்களும் பதிவு செய்யப்பட்ட பிறகு, விசாரணை நடைமுறையில் இறுதி எழுத்து வாதத்தை தாக்கல் செய்ய உரிமை பெறுவர்.

g. முடிந்தவரை, விசாரணை தொடங்கப்பட்ட பிறகு பின்வரும் ஆதார நடைமுறை வரிசையைப் பின்பற்ற வேண்டும். இருப்பினும், இது கட்டாயமில்லை மற்றும் தேவைப்படும் சந்தர்ப்பங்களில் உள் குழு (IC) இந்த வரிசையை மாற்றலாம்:

- I. புகாரளிப்பவரின் முதன்மை விசாரணை மற்றும் அதைத் தொடர்ந்து குறுக்கு விசாரணை.
- II. புகாரளிப்பவரின் சாட்சிகளின் முதன்மை விசாரணை மற்றும் அதைத் தொடர்ந்து குறுக்கு விசாரணை.
- III. பிரதிவாதியின் முதன்மை விசாரணை மற்றும் அதைத் தொடர்ந்து குறுக்கு விசாரணை.
- IV. பிரதிவாதியின் சாட்சிகளின் முதன்மை விசாரணை மற்றும் அதைத் தொடர்ந்து குறுக்கு விசாரணை.
- V. இரு தரப்பினரும் இறுதி வாதங்களை சமர்ப்பித்தல்.

8. மத்தியஸ்தம்/சமரசம் நடத்துவதற்கான நடைமுறை:

a. உள் குழு (IC) புகாரளிப்பவரின் கோரிக்கையின் அடிப்படையில் இந்தக் கொள்கையின் கீழ் மத்தியஸ்தம்/சமரசம் நடத்தும் போது, அது வழக்கின் ஆதாரங்களை ஆய்வு செய்யாது மற்றும் புகார் உண்மை என்ற அனுமானத்தின் அடிப்படையில் முன்னேறும். இத்தகைய சந்தர்ப்பங்களில் உள் குழுவின் பொறுப்பு, சாத்தியமானால், புகாருக்கு ஒரு தீர்வை வழங்குவதற்கு உதவுவதாகும்.

b. உள் குழு, மத்தியஸ்தம்/சமரச செயல்முறை அதன் முழுமையான மேற்பார்வையில் நடைபெறுவதையும், அது எந்த தரப்பினருக்கும் அநியாயமாகவோ அல்லது சுமையாகவோ மாறாது என்பதையும் உறுதி செய்ய வேண்டும். குறிப்பாக,

மத்தியஸ்தம்/சமரச செயல்முறை எந்த தரப்பினருக்கும் எந்தவித கட்டாயத்தின் கீழும் நடத்தப்படக்கூடாது மற்றும் அது தன்னார்வ முறையில் மட்டுமே, இரு தரப்பினரும் தங்கள் சொந்த விருப்பத்தின் அடிப்படையில் பங்கேற்கும் போது மட்டுமே நடத்தப்பட வேண்டும்.

- c. இந்தக் கொள்கையின் கீழ் எந்தவொரு மத்தியஸ்தம்/சமரசத்திலும் பணத் தீர்வு அல்லது கொடுப்பனவு என்பது செல்லுபடியாகும் நிபந்தனையாக இருக்க மாட்டாது.
- d. எந்தவொரு காரணத்தினாலும் மத்தியஸ்தம்/சமரசம் வெற்றி பெறவில்லை என்றால், அல்லது எந்த ஒரு தரப்பினரும் ஒப்பந்தம் எட்டுவதற்கு முன்பாக மத்தியஸ்தம்/சமரச செயல்முறையிலிருந்து விலகினால், புகார் உள் குழுவால் குற்றச்சாட்டுகளை விசாரணை செய்வதற்காக மாற்றப்படும்.

9. விசாரணை மற்றும்/அல்லது மத்தியஸ்தம்/சமரச நடைமுறைகளின் முடிவு:

- a. விசாரணை அல்லது மத்தியஸ்தம்/சமரசம் முடிந்தவுடன், உள் குழு (IC) பணியமர்த்துபவருக்கு ஒரு அறிக்கையை சமர்ப்பிக்கும். இந்த அறிக்கையில் பதிவு செய்யப்பட்ட ஆதாரங்களின் விரிவான பதிவு, நடைமுறைகளின் வரிசை, தீர்மானிக்கப்பட வேண்டிய சிக்கல்களின் உருவாக்கம், மற்றும் ஒவ்வொரு சிக்கலுக்கான கண்டறியப்பட்ட முடிவுகள் மற்றும் அவற்றிற்கான காரணங்கள் ஆகியவை அடங்கும். இத்தகைய அறிக்கையில் தகுந்த பரிந்துரைகளும் இருக்கும். மத்தியஸ்தம்/சமரசம் முடிவடைந்த அறிக்கையின் விஷயத்தில், தரப்பினர்களால் கையெழுத்திடப்பட்ட அசல் சமரச ஒப்பந்தமும் உள் குழுவின் அறிக்கையுடன் பணியமர்த்துபவருக்கு சமர்ப்பிக்கப்படும்.
- b. உள் குழு உட்பட அனைத்து தரப்பினர்களும், விசாரணையின் ஆதாரங்கள் மற்றும் பதிவுகளை இரகசியமாக கருத வேண்டும் மற்றும் அவற்றை எந்தவொரு மூன்றாம் நபருடனும் பகிரக்கூடாது. நடைமுறைகள் முழுவதும் உள் குழு அனைவருக்கும் இரகசியத்தன்மை குறித்து அறிவுறுத்தல் வழங்கும்.
- c. உள் குழுவால் பணியமர்த்துபவருக்கு சமர்ப்பிக்கப்பட்ட விசாரணை அறிக்கையில், பணியமர்த்துபவரால் செயல்படுத்தப்பட வேண்டிய பரிந்துரைகள் இருக்கலாம். பணியமர்த்துபவர் இந்த பரிந்துரைகளை கடைபிடிக்க வேண்டும்.
- d. எந்தவொரு விசாரணை அல்லது மத்தியஸ்தம்/சமரசமும், புகார்

பெறப்பட்ட தேதியிலிருந்து தொண்ணூறு (90) நாட்களுக்குள் முடிக்கப்பட்டு, அறிக்கை சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும். எந்தவொரு தாமதமும் அறிக்கையில் விளக்கப்பட வேண்டும் மற்றும் அது எந்தவொரு நடைமுறைகளையும் செல்லாததாக்குவதற்கான காரணமாக இருக்காது.

- e. உள் குழு, இந்தக் கொள்கையின் கீழ் எந்தவொரு நடைமுறையையும் முழு நியாயம், நடுநிலை மற்றும் இயற்கை நீதியின் கொள்கைகளுக்கு இணங்க நடத்தும். மேலும், "பணியிடத்தில் பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டம், 2013" மற்றும் அதன் கீழ் விதிக்கப்பட்ட விதிமுறைகளுக்கு இணங்க, நடைமுறைகளை மேற்கொள்ளும்.

10. தவறான/கெடுதலான புகார்கள்:

- a. பின்வரும் சூழ்நிலைகளில் உள் குழுவுக்கு (IC) சமர்ப்பிக்கப்பட்ட புகார் தவறானதாக கருதப்படலாம்:
 - i. புகாரில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தகவல்கள் பொய்யானவை என்று நிரூபிக்கப்பட்டு, புகாரளிப்பவர் அந்தத் தகவல்கள் பொய் என்பதை அறிந்தே புகார் செய்திருந்தால்.
 - ii. புகாரளிப்பவர் வேண்டுமென்றே தவறான/மாற்றிய ஆதாரங்களை சமர்ப்பித்தல், ஆதாரங்களை மறைத்தல், சாட்சிகளை தவறான சான்றுகள் சொல்ல தூண்டுதல் போன்ற செயல்களில் ஈடுபட்டிருந்தால்.
- b. எனினும், புகாரில் உள்ள குற்றச்சாட்டுகளை நிரூபிக்க முடியவில்லை என்பது மட்டும், அந்தப் புகாரை தவறானது என்று கருதுவதற்கு போதுமானதல்ல.
- c. மேலும், எந்தவொரு புகாரையும் தவறானது என உள் குழு (IC) தீர்மானிக்காமல் முன், அதைப் பற்றி ஒரு விசாரணை நடத்திய பிறகும், புகாரளிப்பவருக்கு அந்த விஷயத்தில் தனது வாதங்களை முன்வைக்கவும், ஆதாரங்களை சமர்ப்பிக்கவும் வாய்ப்பு வழங்கிய பிறகும் மட்டுமே அத்தகைய முடிவை எடுக்க வேண்டும்.
- d. தவறான புகார் என கண்டறியப்பட்டால், மற்ற வழக்குகளில் பணியமர்த்துபவருக்கு அறிக்கை சமர்ப்பிப்பது குறித்த அனைத்து விதிமுறைகளும் இதற்கும் பொருந்தும்.

11. மேல்முறையீடுகள்:

- a. உள் குழுவின் (IC) விசாரணை அறிக்கை மற்றும் முடிவுகளால் பாதிக்கப்பட்ட எந்தவொரு தரப்பினரும், அறிக்கை தங்களுக்கு சமர்ப்பிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து தொண்ணூறு (90) நாட்களுக்குள் தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் மேல்முறையீட்டுக் குழுவுக்கு மேல்முறையீடு செய்யலாம். இத்தகைய மேல்முறையீடு எழுத்து மூலமாகவும், மேல்முறையீட்டின் அடிப்படைக் காரணங்களைக் குறிப்பிட்டும் செய்யப்பட வேண்டும்.
- b. பணியமர்த்துபவர், தக்ஷிண் அறக்கட்டளையின் அறங்காவலர் குழுவின் இரண்டு உறுப்பினர்கள் மற்றும் இந்த நோக்கத்திற்காக நியமிக்கப்படும் ஒரு வெளியுறுப்பினர் ஆகியோரைக் கொண்டு ஒரு மேல்முறையீட்டுக் குழுவை அமைக்க வேண்டும்.
- c. மேல்முறையீட்டுக் குழு, மேல்முறையீட்டின் விசாரணையில் உள் குழுவிற்கு வழங்கப்பட்ட அனைத்து அதிகாரங்களையும் கொண்டிருக்கும். மேலும், சாட்சிகளை வரவழைத்து சத்தியப்பிரமாணத்தில் விசாரிக்கும் அதிகாரம், ஆவணங்களை தருமாறு உத்தரவிடும் அதிகாரம் மற்றும் பணியமர்த்துபவரின் பதிவுகளை ஆய்வு செய்யும் அதிகாரம் ஆகியவற்றைக் கொண்டிருக்கும்.
- d. மேல்முறையீட்டுக் குழு, எந்தவொரு மேல்முறையீட்டைத் தீர்மானிக்கும் போது இயற்கை நீதியின் கொள்கைகளைப் பின்பற்ற வேண்டும். மேலும், மேல்முறையீடு முடிவடைந்தவுடன், தனது கண்டறியப்பட்ட முடிவுகள் மற்றும் பரிந்துரைகள் குறித்து முழுமையான காரணங்களுடன் கூடிய அறிக்கையை பணியமர்த்துபவருக்கு வழங்க வேண்டும்.
- e. எந்தவொரு மேல்முறையீடும், அது பெறப்பட்ட தேதியிலிருந்து தொண்ணூறு (90) நாட்களுக்குள் முடிக்கப்பட்டு, அறிக்கை சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும். எந்தவொரு தாமதமும் அறிக்கையில் விளக்கப்பட வேண்டும் மற்றும் அது எந்தவொரு நடைமுறைகளையும் செல்லாததாக்குவதற்கான காரணமாக இருக்காது.

12. பணியமர்த்துபவரின் கடமைகள்:

- a. தற்போதைய கொள்கையை ஊழியர்களிடையே பரப்புவதற்கும், பணியிடத்தில் காட்சிப்படுத்துவதற்கும், மற்றும் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான காலமுறை விழிப்புணர்வு மற்றும் பயிற்சிகள் நடத்துவதற்கும் பணியமர்த்துபவர் கடமைப்பட்டிருக்கிறார்.

- b. பணியமர்த்துபவர் ஒரு உள் குழு (IC) மற்றும் மேல்முறையீட்டுக் குழுவை அமைக்க வேண்டும் மற்றும் இரு குழுக்களின் தொடர்பு தகவல்களை போதுமான அளவு பரப்ப வேண்டும்.
- c. உள் குழு உறுப்பினர்களுக்கு பணியமர்த்துபவரால் காலமுறை பயிற்சிகள் நடத்தப்பட வேண்டும்.
- d. பணியமர்த்துபவர், பாலியல் துன்புறுத்தல் என்று புகார் செய்ததன் காரணமாக எந்த ஊழியரும் பணியிடத்தில் பழிவாங்கல், ஒதுக்கீடு, அல்லது எதிர்மறையான நடவடிக்கைகளுக்கு ஆளாக்கப்படாமல் உறுதி செய்வார்.
- e. உள் குழு மற்றும்/அல்லது மேல்முறையீட்டுக் குழுவின் பரிந்துரைகளை, அவை தமக்கு அறிக்கையுடன் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்குள் பணியமர்த்துபவர் செயல்படுத்த வேண்டும்.
- f. இந்தக் கொள்கையின் கீழ் நடைபெறும் நடைமுறைகளின் பதிவுகள், ஆதாரங்கள் மற்றும் ஆவணங்கள், அத்துடன் தரப்பினரின் அடையாளம் ஆகியவற்றின் தொடர்ச்சியான இரகசியத்தன்மையை பணியமர்த்துபவர் உறுதி செய்வார். இது இந்தியாவின் பொருந்தக்கூடிய சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளுக்கு இணங்க வேண்டும்.
- g. எந்தவொரு விசாரணை அறிக்கையும் இந்தியாவின் குற்றவியல் சட்டங்களின் கீழ் தண்டிக்கப்படக்கூடிய குற்றங்களை வெளிப்படுத்தினால், பணியமர்த்துபவர் பாதிக்கப்பட்டவர்/புகாரளிப்பவருக்கு அதிகார வரம்பு கொண்ட சட்ட அமலாக்க அதிகாரிகளை அணுகுவதற்கு உதவி வழங்க வேண்டும். குற்றவியல் நடவடிக்கைகளை தொடங்கும் விருப்பம் பாதிக்கப்பட்டவர்/புகாரளிப்பவரின் விருப்பத்திற்கு மட்டுமே உட்பட்டது.
- h. உள் குழு மற்றும் மேல்முறையீட்டுக் குழுவின் செயல்பாட்டை பணியமர்த்துபவர் காலமுறை மதிப்பாய்வு செய்வார் மற்றும் இந்தக் கொள்கையின் விதிகளின் கீழ் தேவை ஏற்படும் போது அவற்றை மீண்டும் அமைப்பார்.
- i. தற்போதைய கொள்கையின் செயல்பாடு மற்றும் அமலாக்கத்தை பணியமர்த்துபவர் காலமுறை மதிப்பாய்வு செய்வார் மற்றும் இந்தியாவின் சட்டங்களுக்கு இணங்க தேவைப்படும் மாற்றங்களைச் செய்யவோ அல்லது கொள்கையை மாற்றியமைக்கவோ வேண்டும்.

- j. இந்தியாவில் நடைமுறையில் உள்ள மற்றும் தமக்கு பொருந்தக்கூடிய இந்தியாவின் உள்ளூர் அதிகார வரம்புகளில் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான அனைத்து பொருந்தக்கூடிய சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளுக்கு பணியமர்த்துபவர் இணங்க வேண்டும் மற்றும் அனுசரிக்க வேண்டும்.