பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான கொழும்புப் பல்கலைகழக கொள்கை மற்றும் அமுல்படுத்துவதற்கான நடைமுறைப் படிமுறைகள்

இந்தக் கொள்கை பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும், பாலியல் துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்பட்ட நபர்களுக்கான முறைப்பாட்டினைக் கையாள்வதற்குமான ஒரு பொறிமுறையை வழங்குகிறது. இது கொழும்புப் பல்கலைக்கழகத்தின் பாதுகாப்பின் கீழ் வரும் நபர்கள் மற்றும் இடங்களுக்குப் பொருந்தும்.

பொது கோட்பாடுகள்

கொழும்புப் பல்கலைக்கழகமானது பால் பாகுபாடற்ற, அனைத்து நபர்களுக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் இல்லாத ஒரு கற்றல் சூழல் மற்றும் பணி இடத்தினைப் பேணுவதற்கு உறுதிபூண்டு உள்ளது. மனித கௌரவம், பால் சமத்துவம் மற்றும் உரிய செயல்முறைகளுக்கான மரியாதை ஆகியவற்றின் மதிப்புகளின் அடிப்படைகளின் அடிப்படையில், இந்தக் கொள்கை பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பதனால் கருத்தப்படுவது என்ன என்பதனை விளக்குவதுடன், கொழும்புப் பல்கலைக்கழகத்தினுள் பாலியல் துன்புறுத்தல் இடம்பெறுவதனை தடுத்தல், மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்களை விசாரிப்பது, மற்றும் தண்டிப்பது என்பவற்றிற்கான பொருத்தமான செயல்முறைகளை வழங்குதல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்குகிறது.

இலங்கையில், பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது தண்டனைச் சட்டக் கோவையின் பிரிவு 345 இன் கீழ் குற்றவியல் தண்டனைக்குரிய குற்றமாகும் மற்றும் உயர் கல்வியின் சூழமைவில் 1998 ஆம் ஆண்டின் 20 ஆம் இலக்க கல்வி நிறுவனங்களில் பகிடிவதை மற்றும் அனைத்து வடிவிலான வன்முறைகளையும் தடை செய்தல் சட்டத்தின் பிரிவு 2 (2) கீழும் குற்றப்படுத்தப்பட்டு உள்ளது. மேலும், பால் அடிப்படையிலான பாரபட்சம் காட்டுவது (சரத்து 12 (1) & (2)), மற்றும் சட்டபூர்வமான தொழிலில் ஈடுபடுவதற்கான சுதந்திரத்தை (சரத்து 14 (1) (எ)) உத்தரவாதம் செய்தல் உட்பட, அரசியலமைப்புச் சட்டத்தின் சமத்துவம் மற்றும் சமமான பாதுகாப்பிற்கான உத்தரவாதம் ஆகியவற்றை வழங்குகிறது.

இலங்கையின் சர்வதேச சட்ட கடப்பாடுகளின் கீழ், பெ.எ.பா.நீ.வ. (அனைத்து வகையான பெண்களுக்கு எதிரான பாரபட்சங்களை நீக்குவதற்கான விடயம்) மற்றும் ச.தொ.நி. (சர்வதேச தொழில் நிறுவனம்) வழக்கம் வேலை மற்றும் தொழில் தொடர்பிலான பாரபட்சம்' என்ற தலைப்பில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுத்தல் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலினால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான நிவாரணம் வழங்குவதற்கான ஏற்பாடுகளையும் வேண்டுகிறது.

1.1. குறிக்கோள்கள்

i) கொழும்புப் பல்கலைக்கழகத்தில் அனைத்து நபர்களினதும் கண்ணியம் மற்றும் சமத்துவம் மதிக்கப்படுகின்ற ஒரு கலாச்சாரத்தை ஊக்குவித்தல்.

ii) இலக்கு வைக்கப்பட்ட, தடுப்புத் தலையீடுகள் ஊடாக பாலியல் துன்புறுத்தல் இடம்பெறுவதைத் தடுத்தல்.

iii) மத்தியஸ்தம் மற்றும்/ அல்லது ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகள் ஊடாக முறைப்பாடுகளைத் தீர்பதற்கான பொறிமுறைகள் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்கள் தொடர்பில் பூச்சிய சகிப்புத் தன்மையைக் கடைப்பிடித்தல்.

1.2. பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய வரைவிலக்கணம்

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பிறிதொரு நபரின் பால் மற்றும்/ அல்லது பாலியல் அடிப்படையில் உடல், உள, அல்லது பிற தீங்கு விழைவிக்கும் அல்லது தொந்தரவு இழைக்கும் (உடல், வாய்மொழி, குறிப்புணர்த்தும் சைகைகள், கட்புல, மறைமுக அல்லது எழுதப்பட்ட) எந்தவொரு செயலையும் குறிக்கும். அவ்வாறான செயல்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலாகும். இது மேற்படி யாதாயினும் செயல்களில் ஈடுபடும் பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் (இந்தக் கொள்கையின் கீழ் ஆளப்படும் நபர்களைப் பற்றி அறிவதற்கு 1.4 இனைப் பார்க்கவும்) அனைத்து உறுப்பினர்களுக்கும் பொருந்தும். (உதாரணமாக ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளுக்கு உட்படும் செயல்களுக்கு - பிரிவு 2 ஐ பார்க்கவும்).

1.3. பொது நடத்தை

இந்தக் கொள்கையினால் ஆளப்படுகின்ற அனைத்து நபர்களும் அவர்களது நடத்தையில் ஏற்றுக் கொள்ளத்தக்க நெறிமுறைத் தரங்களைப் பின்பற்ற வேண்டும் என்பதுடன் பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்களில் ஈடுபடுவதனைத் தவிர்த்தல், பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்களை ஊக்குவிப்பது அல்லது அதற்குத் தைரியமூட்டுவதில் இருந்து விலகியிருத்தல், பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்களை மறைப்பதைத் தவிர்த்தல், பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கு பல்கலைக்கழகத்தினால் மேற்கொள்ளப்படும் முயற்சிகளுக்குப் பங்களிப்புச் செய்தல், மற்றும் அனைத்து நபர்களுக்குமானம் பால் பாகுபாடற்ற மரியாதை செலுத்துகின்ற ஓர் கலாச்சாரத்தை ஊக்குவிக்குமாறு வேண்டப்படுகின்றனர்.

அத்தகைய நபர்கள், உதாரணமாக,

i) நபரொருவரின் வேலைவாய்ப்பு அல்லது கல்வி முன்னேற்றம், பணி அநுகூலங்கள் அல்லது செயற்பாடுகள் பற்றிய ஒரு சொல் அல்லது நிபந்தனை பற்றிய பாலியல் தொடர்பான கருத்துக்களை வெளிப்படையாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ குறிப்பிடுவதில் இருந்து விலகி இருத்தல்

ii) ஒரு தனிநபரின் பாலியல் அணுகல்களை நிராகரிப்பதயோ அல்லது ஏற்றுக்கொள்ளாததையோ பயன்படுத்தி, அந்த நபரைப் பாதிக்கும் அல்லது தொடர்புபட்ட வேலை அல்லது கல்விசார் தீர்மானங்களை மேற்கொள்வதற்குப் பயன்படுத்துவதில் இருந்து விலகி இருத்தல்;

iii) தனி நபரொருவரினால் பாலியல் ரீதியிலான அணுகலை நிராகரிப்பது அல்லது ஏற்காமை ஆகியனவற்றின் அடிப்படையில், நபரொருவரின் பணி, அல்லது கல்விசார் செயலாற்றல் தொடர்பாக, அல்லது ஒரு அச்சுறுத்தும், விரோதமான, அல்லது அவமதிப்பான, அல்லது அவமதிப்பான பணி மற்றும் கல்விசார் சூழலை உருவாக்குதல் அல்லது உருவாக்குவதற்கு மற்றவர்களை நாடுதல் போன்ற எதிர்மறையான தாக்கத்தைக் கொண்ட நடத்தைகளைத் தவிர்த்தல்;

iv) பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய முறையான அல்லது முறைசாரா முறைப்பாடுகளை மறைப்பதில் இருந்து விலகி இருத்தல்; மற்றும்

v) பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்களுக்கு தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்துவதனைத் தவிர்த்தல்

1.4. இந்தக் கொள்கையால் ஆளப்படுகின்ற நபர்கள் மற்றும் இடங்கள்

i) பல்கலைக்கழக சட்டத்தின் கீழ் தங்கள் அதிகாரங்களைப் பெற்று, கொழும்புப் பல்கலைக்கழக காப்பின் கீழ் செயற்படுகின்ற அனைவரும் இந்தக் கொள்கையினால் ஆளப்படுகின்றனர் (எ.கா. பல்கலைக்கழக நிர்வாக மற்றும் கல்விசார் பணியாளர்கள், தற்காலிக மற்றும் வருகை தரும் கல்விசார் பணியாளர்கள், மாணவர்கள், வெளிவாரி மேற்பார்வையாளர்கள், மற்றும் பரீட்சகர்கள், மதிப்பீட்டுக் குழு உறுப்பினர்கள், கல்விசார் துணைப் பணியாளர்கள், கல்விசாரா பணியாளர்கள், ஒப்பந்தப் பணியாளர்கள், வெளியே வழங்கப்பட்ட ஒப்பந்த சேவை வழங்குனர்களின் ஊழியர்கள்).

ii) பல்கலைக்கழக அதிகாரத்தின் காப்பின் கீழ் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற அனைத்துச் செயல்களும், பல்கலைக்கழக வளாகத்தின் உள்ளேயோ அல்லது வெளியேயோ இருந்தாலும் இந்தக் கொள்கையினால் ஆளப்படும்.

2. ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைகளுக்கு உட்படுகின்ற செயல்கள்

பாலியல் துன்புறுத்தல், தனிப்பட்ட முறையிலோ, அல்லது ஒரு குழுவாகவோ, ஒரு தனிநபருக்கு அல்லது ஒரு குழுவிற்கு எதிராக நிகழ்த்தப்பட்டால், கொழும்புப் பல்கலைக்கழகப் பேரவையினால் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுக்கும் நோக்கத்திற்காக பின்வரும் வகையான நடத்தைகள் உள்ளடக்கப்படுகிறது, ஆனால் அவற்றிற்கு மட்டும் மட்டுப்படுத்தப்படவில்லை.

2.1. பாலியல் துன்புறுத்தலின் குறிப்பிட்ட செயல்கள்

2.1.1. வாய்மொழி, வாய்மொழி அல்லாத, அல்லது உடல்சார் நடத்தை வடிவிலான வரவேற்கத்தகாத பாலியல் அணுகல்கள் மற்றும் தேவையற்ற பாலியல் நோக்கத்திலான கருத்துக்கள் (எ.கா. மோசமான கருத்துக்கள், தெளிவான விறைத்த பார்வை, பாலியல் ரீதியாக ஏற்றப்பட்ட அவமதிப்புகள், அவதூறு, கருத்துரைகள், குறிப்பால் உணர்த்தும் சைகைகள், நகைச்சுவைகள், கடிதங்கள், தொலைபேசி அழைப்புக்கள், மின் அஞ்சல், குறுஞ்ச் செய்திகள், பல்லூடக செய்திகள், மற்றும் சமூக ஊடக தொடர்பாடல்கள் என்பன)

2.1.2. ஆபாசப் படங்களைக் காண்பித்தல், தயாரித்தல், அல்லது உடல் ரீதியான தொடுகையை ஏற்படுத்துதல் அல்லது துன்புறுத்துதல், பின் தொடருதல், விசில் அடித்தல் உட்பட ஒலி எழுப்புதல், அல்லது பாலியல் தன்மையானதொரு காட்சிப்படுத்தல்

2.1.3. பாலியல் ரீதியிலான உதவிகளுக்கான கோரிக்கைகள்

2.1.4. வெளிப்படையான அல்லது மறைமுகமான வாக்குறுதி அளிக்கப்பட்ட வெகுமதிகள் அல்லது அச்சுறுத்தப்பட்ட தண்டனை ஆகியவற்றுடனான உதவிகளுக்கான கோரல் அல்லது பாலியற்படுத்தப்பட்ட கோரிக்கைகள்

2.1.5. பாலியல் தாக்குதல் அல்லது அச்சுறுத்தப்பட்ட பாலியல் தாக்குதல்

2.1.6. மேற்குறுப்பிட்ட யாதாயினும் பற்றிய பொய்யான குற்றச்சாட்டுக்கள்

2.2. முறைப்பாடுகளுடன் இணைந்த அச்சுறுத்தும் செயல்கள்

இந்தக் கொள்கையில் உள்ளடக்கப்பட்ட நடத்தைகள் பற்றி முறைப்பாடு செய்தவர், அல்லது சாட்சியாளராக உள்ளவர், அல்லது அத்தகைய முறைப்பாட்டு விசாரணையில் உதவுகின்ற எந்தவொரு நபருக்கும் எதிரான துன்புறுத்தும் செயல்கள் (எ.கா. அவதூறு, மிரட்டல், பாரபட்சம், பழிவாங்கல், அச்சுறுத்தல்கள், மறைமுக துன்புறுத்தல்கள்) பல்கலைக்கழகப் பேரவையின் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்தப்படும் விடயங்களாகும்.

3. பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய முறைபாடுகள் மற்றும் நடைமுறைகள்

3.1. பொறிமுறை

கொழும்புப் பல்கலைக்கழகத்தின் பேரவை முதற் கட்ட ஆதாரங்களைத் திரட்டுவதற்காக ஒரு பூர்வாங்க விசாரணையை நடத்துவதற்கான ஒரு குழுவினை நியமிக்கும், அதன் பின்னர் அந்தக் குழு பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய முறைப்பாட்டினை விசாரிக்கும், அதன் விசாரணையைத் தொடர்ந்து, பொருத்தமான சந்தர்ப்பங்களில் துணைவேந்தருக்கு ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை எடுக்கப் பரிந்துரைக்கும். இந்தக் குழு பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விசாரணைக் குழு என (பா.து.வி.கு.) அறியப்படும். இந்தக் குழு பத்து உறுப்பினர்களைக் கொண்டதாகவும், பால் சமத்துவம் உடையதாகவும், பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் பன்முகத்தன்மை மற்றும் குறைந்த பட்சம் மூன்று வெளிவாரி உறுப்பினர்களைக் கொண்டதாகவும் இருக்கும். அதன் அனைத்து உறுப்பினர்களும் பாலியல் சமத்துவம் மற்றும் நியாயம் தொடர்பான பிரச்சினைகளில் பணியாற்றிய நிரூபிக்கப்பட்ட தடப் பதிவினைக் கொண்டிருக்க வேண்டியதுடன் பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளை விசாரிக்கவும் விசாரணை நடத்தவும் பயிற்றப்பட்டவர்களாக இருத்தல் வேண்டும். இந்த பா.து.வி.கு. துணைவேந்தர் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்களுடன் கலந்தாலோசித்து, தேவை ஏற்படின் முறைசாரா தீர்மானம் எடுக்கும் செயல்முறைக்கு மத்தியஸ்தர்களை நியமிக்கவும் அதிகாரம் கொண்டிருக்கும்.

3.2. யார் முறைப்பாட்டினை மேற்கொள்ளலாம்

இந்தக் கொள்கையால் ஆளப்படுகின்ற அனைத்து நபர்களும் (1.4 (1) ஐப் பார்க்கவும்) முறைப்பாடு செய்யலாம், அத்துடன் பல்கலைக்கழத்திற்கு வருகை தருவோர் மற்றும்/ அல்லது பாதிக்கப்பட்டதாக கூறப்படுகின்ற நபருடன் தனிப்பட்ட அல்லது தொழில் ரீதியான தொடர்பினைக் கொண்டிருக்கும் மூன்றாம் நபர் அல்லது கூறப்படுகின்ற துன்புறுத்தலுக்கு சாட்சியாக இருப்பவர் (எ.கா. குடும்ப உறுப்பினர், கல்விசார் பணியார் குழாம் உறுப்பினர், மாணவ ஆலோசகர்)

3.3. முறைப்பாடின் வடிவமும் நடைமுறைகளும்

i) இந்தக் கொள்கையினால் ஆளப்படுகின்ற நபரொருவர் எழுத்து மூலமாக அல்லது வாய்மொழி மூலமாக துணைவேந்தருக்கு, மற்றும்/ அல்லது பா.து.வி.கு. இன் தவிசாளர் அவர்களுக்கு, மற்றும்/ அல்லது பீட குறை தீர்க்கும் குழுவிற்கு முறைப்பாடு செய்வதன் ஊடாக தீர்வினை நாடலாம். பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய முறைப்பாடு துணைவேந்தருக்கு அல்லது பீடத்தின் குறை தீர்க்கும் குழுவிற்கு வழங்கப்படுகின்ற சந்தர்ப்பங்களில், பிந்தையவர் அதனை ஒரு பூர்வாங்க விசாரணைக்காகவும், அதன் பின்னர் தேவை ஏற்படுமிடத்து ஒரு முறையான விசாரணைக்காகவும், பா.து.வி.கு. இன் தவிசாளருக்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.

ii) எந்த முறைப்பாடும் எழுத்து மூலமானதாக மேற்கொள்ளப்பட்டு ஒப்பம் இடப்பட்டு இருக்க வேண்டும், அல்லது முறைப்பாடு வாய்மொழி மூலமானதாக இருந்தால், அந்த முறைப்பாட்டினைப் பெற்றுக் கொள்ளும் அதிகாரியினால் (எ.கா. முதல்வர், நிறுவனத்தின் பணிப்பாளர், பீடாதிபதி, துறைத் தலைவர், மாணவ ஆலோசகர், நிகழ்ச்சித்திட்ட இணைப்பாளர்) அது எழுத்து மூலமாகப் பதிவு செய்யப்பட்டு முறைப்பாட்டாளரின் ஒப்பம் பெறப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

iii) ஒரு முறைப்பாட்டாளர் மத்தியஸ்தம் மற்றும்/ அல்லது முறையான நடவடிக்கைகள் ஊடாகத் தீர்வினை நாடலாம்.

iv) அவ்வாறான நடைமுறைகள் முறைப்பாட்டாளரை, எந்த ஒரு சந்தர்ப்பத்திலும், எந்த விதத்திலும் பொருத்தமான வேறு எந்த சட்டத்தின் கீழும் தீர்வு நாடுவதனைத் தடுக்காது.

3.3.1. மத்தியஸ்தம்

(i) ஒரு முறைப்பாட்டாளர் குறித்த விடயத்தினை முடிவுக்குக் கொண்டு வருவதற்கு/ மற்றும் அல்லது அது மறுபடி நிகழ்வதைத் தடுப்பதற்கு மத்தியஸ்தத்தைத் தேர்வு செய்யலாம். மத்தியஸ்த செயல்முறையைப் பயன்படுத்துவது எந்த வகையிலும் முறைப்பாட்டாளரை முறையான தீர்வு நடைமுறையைப் பயன்படுத்துவதனைத் தடுக்காது.

(ii) இந்த மத்தியஸ்த நடைமுறையின் மூலம், முறைப்பாட்டாளர் முறையான எழுத்து மூல தொடர்பாடல் மூலம் குற்றம் சாட்டப்பட்டவரின் தரப்பில் இருந்து ஒரு முறைப்படியான சீரமைப்பு நடவடிக்கை ஒன்றினை எடுக்குமாறு கோரலாம்

(iii) துணைவேந்தருடன் கலந்தாலோசித்து, பா.து.வி.கு., ஒரு உள்ளக மற்றும் வெளிவாரி மத்தியஸ்த்தர்கள் இருவரை நியமிக்கலாம். அவர்கள் முறைப்பாட்டுடன் தொடர்புடைய அனைத்துத் தரப்பினராலும் ஏற்றுக்கொள்ளத் தக்கவர்களாகவும் முறைப்பாட்டுத் தரப்பினரின் பாலினைப் பிரதிநிதித்துவப் படுத்துபவர்களாவும் இருக்க வேண்டும். மத்தியஸ்த நடவடிக்கைகளின் போது முறைப்பாட்டின் ஒவ்வொரு தரப்பினரையும் பிரதிநிதுவப்படுத்தும் அவதானிப்பாளர் (சட்ட சார்பற்ற),

மற்றும் பா.து.வி.கு. இன் பிரதிநிதி ஒருவரும் சமூகமளிக்கலாம். பா.து.வி.கு. மத்தியஸ்த செயல்முறை, ஒரு கூட்டான மற்றும் அச்சுறுத்தல் இல்லாத சூழலில் மேற்கொள்ளப்படுவதனை உறுதிசெய்யும் பொறுப்பினைக் கொண்டுள்ளது.

(iv) இரு தரப்பினரதும் திருப்தியுடன் மத்தியஸ்த நடவடிக்கை முடிவுறுத்தப்பட்டு இருந்தால், விடயம் துணைவேந்தருக்கு அறிக்கையிடப்பட்டு முடிவுறுத்தப்படும்

(v) அனைத்து முறைப்பாடுகள் தொடர்பிலும் இரகசியத் தன்மை பேணப்படல் வேண்டும். நேர்முக ஒலிப்பதிவுகள், யாதாயினும் இருந்தால், தொடர்பாடல்கள், ஆவணங்கள், மற்றும் அறிக்கைகள் என்பன அதிகாரம் அளிக்கப்பட்ட நபர்களுக்கு மட்டுமே வெளிப்படுத்தப்படும்.

3.3.2. முறையான நடைமுறை

(i) கீழ்வரும் சந்தர்ப்பங்களில், முறையான நடைமுறையானது, முறைப்பாட்டின் ஒரு தரப்பினால் துணைவேந்தர் மற்றும்/ அல்லது பீடத்தின் குறை தீர்க்கும் குழுவின் ஊடாக பா.து.வி.கு. ற்கு எழுத்து மூலமாக ஆரம்பிக்கப்படும்.

(அ) யாதாயினும் ஒரு தரப்பினைத் திருப்தி செய்ய மத்தியஸ்த நடவடிக்கை தோல்வியுற்றால் (ஒன்று அதன் நடவடிக்கைளின் போது அல்லது நடவடிக்கையின் முடிவில்)

(ஆ) எந்தவொரு தரப்பும் முறையான செயல்முறை மூலம் முறைப்பாட்டினைத் தீர்ப்பதற்குத் தெரிவு செய்யுமிடத்து

(ii) துணைவேந்தர் அவரது தற்துணிபின் அடிப்படையில் ஒரு முறையான நடவடிக்கையைத் தொடங்கி, முறைப்பாட்டினை பா.து.வி.கு. க்கு அதே நடவடிக்கைக்காக அனுப்புமிடத்து

(iii) பா.து.வி.கு. அதன் பூர்வாங்க விசாரணையைப் பூர்த்தி செய்வதுடன், முதன்மையான ஆதாரம் கிடைத்தால், அதன் விசாரணை மற்றும் அதன் அறிக்கை மற்றும் பரிந்துரைகளை முறைப்பாடு பெற்றுக் கொள்ளப்பட்டு இரண்டு மாதங்களினுள் துணைவேந்தருக்கு சமர்ப்பிக்க வேண்டும். துணைவேந்தர் அதன் பின்னர், அந்த அறிக்கையினை தனது சொந்தப் பரிந்துரைகளுடன் பல்கலைக்கழகத்தின் பேரவைக்கு தேவையான நடவடிக்கைகளுக்காக சமர்ப்பிப்பார்.

(iv) பூர்வாங்க விசாரணைகளில் பங்குபற்றிய பா.து.வி.கு. இன் உறுப்பினர்கள் அதன் பின்வரும் விசாரணைகளில் சேவையாற்ற முடியாது

(v) பா.து.வி.கு. ஒரு கெடுக்கும் நோக்கங் கொண்ட தவறான முறைப்பாடு மேற்கொள்ளப்பட்டு இருப்பதாகக் கண்டறிந்தால், அக்குழு அதனை

துணைவேந்தருக்குத் தெரிவிக்க வேண்டும், அவர் அதனைப் பரிசீலித்து விடயத்தை தேவையான நடவடிக்கைகளுக்காகப் பேரவைக்குச் சமர்ப்பிப்பார். எவ்வாறாயினும், பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய நிரூபிக்க முடியாத முறைப்பாடு ஒன்றினை ஒரு தவறான முறைப்பாடு எனக் கருதுதல் ஆகாது.

(vi) எந்த ஒரு குறித்த நேரத்திலும் பாலியல் துன்புறுத்தல் முறைப்பாடு ஒன்றிற்கு முறைப்பாட்டாளரின் பாலியல் வரலாறு மற்றும்/ அல்லது பாலியல் நோக்குநிலை பொருத்தமற்றதாகக் கருதப்படும்.

(vii) யாதாயினும் முறைப்பாடு ஒன்று தீர்மானத்திற்காகப் பரிசீலிக்கப்படுகிற போது, முறைப்பாட்டில் சம்பந்தப்பட்ட தரப்புக்கள் யாதாயினும் நடவடிக்கையினைப் பொறுப்பேற்கவோ, தொடர்வதற்கோ அனுமதிக்கக் கூடாது. அது முறைப்பாட்டாளரை முறைப்பாட்டினை மீளப் பெற்றுக்கொள்ள அச்சுறுத்துவது அல்லது தேவையற்ற செல்வாக்குச் செலுத்துவது அல்லது எந்த வழியிலாவது நடவடிக்கையை இடைநிறுத்தச் செய்யக்கூடும். இந்த காலத்தில், சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர், பொதுவாக, குறைந்த பட்ச தொடர்பினைப் பேணுமாறு கோரப்படுவர்.

(viii) இந்தக் கொள்கையில் உள்ள எதுவும் துணைவேந்தர் இந்தக் கொள்கையின் செயலெல்லையினுள் வருகின்றதும் பல்கலைக்கழகத் தாபனக் கோவையின் கீழான ஒழுக்காற்று நடவடிக்கை நோக்கத்திற்கான பாரதூரமான துர்நடத்தையை உருவாக்கும் நடத்தை தொடர்பாக ஒரு முறையான விசாரணை நடவடிக்கையைத் தொடக்குவதைத் தடுக்காது.

(ix) இந்த நடைமுறை ஊடாக எட்டப்படும் எந்தத் தீர்மானங்களும் முடிவுகளும் பொருத்தமான எந்தவொரு சட்டத்தைப் பிரயோகிப்பதைத் தடுக்காது.

4. பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுத்தல்

(i) இந்தக் கொள்கை முழு பல்கலைக்கழக சமூகத்திற்கும் அணுகக்கூடியதாய் இருப்பதுடன் சிங்களம், தமிழ், ஆங்கிலம் ஆகிய மொழிகளில் கிடைக்கக்கூடியதாய் இருக்கும். மேலும் அது பிரெயில் வடிவிலும், மாணவர் கையேடுகள், பல்கலைக்கழக கால அட்டவணை, மற்றும் பல்கலைக்கழக இணையத் தளங்களில் வெளியிடப்படும்.

(ii) இந்தக் கொள்கையின் ஒரு உட்பிரிவு மற்றும் பொது நடத்தை விதிமுறை அனைத்துப் பணியாளர் ஒப்பதங்கள் மற்றும் நியமனக் கடிதங்களில் உள்ளடக்கப்பட வேண்டும்.

(iii) இந்தக் கொள்கை பல்கலைக்கழகத்தினால் நடாத்தப்படுகின்ற அனைத்துப் பொருத்தமான பணியாளர் அபிவிருத்தி மற்றும் ஆற்றுப்படுத்தல் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களிலும் கலந்துரையாடப்படும்.

(iv) கல்விசார் மற்றும் கல்விசாரா பணியாளர்களுக்கான பணியாளர் அபிவிருத்தி மற்றும் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் பால் சமத்துவம் மற்றும் சமவுரிமையைப் மேம்படுத்தவதற்காகவும் பணியிடத்தில் பால் உணர்திறனை மேம்படுத்துவதற்காகவும்

வடிவமைக்கப்பட்ட ஒரு கூறினைக் கொண்டிருக்கும். அத்தகைய நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் இந்தக் கொள்கை தொடர்பிலான ஓர் அமர்வினை உள்ளடக்கும்

(v) பல்கலைக்கழகத்தின் மாணவர் சங்கங்களின் எந்தவொரு யாப்பிலும், இந்தக் கொள்கை குறித்தும் அனைத்து வகையான பகிடிவதையைத் தடுத்தல் மற்றும் வன்முறைகளைத் தடுப்பதற்கான கல்வி நிறுவனங்களின் சட்டங்களிலும் இந்தக் கொள்கை உள்ளடக்கப்படும்.

(vi) வெளியே வழங்கப்பட்ட சேவைகள் வழங்குனர்களின் பல்கலைக்கழகத்துடனான அனைத்து சேவைகள் ஒப்பந்தங்களிலும் அவ்வாறான ஒப்பந்தங்களில் ஈடுபடும் எந்தவொரு தரப்பினரும் இந்தக் கொள்கையைக் கடைப்பிடிப்பதற்கான கடப்பாடினைக் கூறும் ஓர் ஏற்பாடு உள்ளடக்கப்படும்.

(vii) பாலியல் துன்புறுத்தலின் தடுப்பு மற்றும் பின்விளைவுகளை நிவர்த்தி செய்வதற்குப் பல்கலைக்கழகம் ஒரு பயிற்றப்பட்ட ஆலோசனைச் சேவையை வழங்கும். இந்தச் சேவை இந்தக் கொள்கையின் கீழ் முறைப்பாட்டினை மேற்கொண்ட எந்தவொரு தரப்பினருக்கும் கிடைக்கும்.

*****