



**POLICY TO PREVENT GENDER
DISCRIMINATION
AND SEXUAL HARASSMENT IN
THE MADRAS HIGH COURT**

மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தில்
பாலினப்பாகுபாடு மற்றும் பாலியல்
துன்புறுத்தல் தடுப்பதற்கான
கொள்கை

POLICY TO PREVENT GENDER DISCRIMINATION AND SEXUAL HARASSMENT IN THE MADRAS HIGH COURT

The Madras High Court declares the following policy on Prevention and Elimination of Gender Discrimination and Sexual Harassment in recognition of the right of all women who come into the High Court, Madras either as its officials or as lawyers, litigants, interns, law clerks, research assistants, witnesses, service providers, visitors, vendors or others, to be treated with dignity and to equal opportunity to work and function.

Articles 14, 15, 19 (1) (g) and 21 of the Constitution of India and the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013, guarantee to every woman the fundamental right to a life of dignity and safety at work and function.

Gender discrimination against and sexual harassment of women is hence illegal and unconstitutional. The Madras High Court hereby prohibits gender discrimination against and sexual harassment of women within its premises.

Any act of gender discrimination and sexual harassment operates as a barrier against women's equality. Women's right to be free of such barriers is universally recognized as a

human right by the U.N. Convention on Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW).

The Supreme Court, in the cases of *Visakha & Others Vs. State of Rajasthan & Others* (1997) 6 SCC 241, *Medha Kotwal Lele & Others Vs. Union of India & Others*, (2013) 1 SCC 297 and *Binu Tamta & another Vs. High Court of Delhi & others*, rendered on 17.07.2013, in W.P. (c) No. 162/2013, has mandated that sexual harassment should be prohibited and directed provision of mechanisms to counter sexual harassment at workplace.

Sexual harassment in the Court premises has a devastating impact on the victim and demeans her, besides interfering with working environment in the administration of justice. It also inhibits and hinders access to justice and undermines the faith and confidence of the public in the judiciary.

The High Court is therefore committed to eliminating gender discrimination against and sexual harassment of women by any of its functionaries, employees, lawyers and other persons within its premises and has accordingly framed regulations known as "The Gender Sensitisation and Sexual Harassment of Women at the Madras High Court- Principal Seat at Chennai and Madurai Bench at Madurai- (Prevention, Prohibition and Redressal)

Regulations, 2013", as mandated by the Supreme Court.

(full text available at the High Court's website <http://www.hcmadras.tn.nic.in> and with the office of the Deputy Registrar (Administration), High Court, Madras.

APPLICABILITY

- i. This policy applies to and binds all official functionaries of the Madras High Court, employees, members of the Bar and others who come into contact with the High Court for any purpose.
- ii. This policy covers actions within the court buildings, open spaces, parking grounds, chambers of Judges and lawyers, offices and every portion of the premises that is part of the High Court and comes within the control of the Chief Justice as well as any place where the business /work/official function of the High Court and its officials is carried out.
- iii. This policy protects all women who come into contact with the High Court, either as its officials or as lawyers, interns, law clerks, research assistants, litigants, witnesses, service providers, visitors, vendors, or in other capacities.

(The "premises" of the High Court for the purpose of this policy will also include all places connected with the work of the High Court

including Judges' residence and other places of accommodation to the extent that work connected with the High Court is conducted at such places of residence or accommodation.)

FORMS OF SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment includes any of the following unwelcome act/behaviour towards the victim in the precincts of the High Court. It could be direct or through implication. This list is not exhaustive

- *Non-verbal-gestures*, staring, leering, sending sexually coloured messages on any medium, sending or showing materials with sexual overtones, stalking the victim or taking of photographs or video recordings of the victim through any medium in the premises or outside.

- *Verbal-demand/request* for sexual favours, making jokes of a sexual nature, using inappropriate language of an explicit nature, commenting on the victim's appearance or dress.

- *Physical-touching*, deliberate body contact, indecent exposure, any other physical act of sexual nature.

- *Intimidatory/exploitative conduct* - seeking sexual favours in return for career advancement, preferential treatment or creating a hostile work environment or threatening the victim with adverse action. Such conduct can occur even in the professional career of lawyers, or in providing legal services to the client.

Clause 2 (k) of the Regulations contains a detailed definition of sexual harassment.

IF YOU FACE HARASSMENT

- Tell the harasser that his conduct is unwelcome and that he should stop such behaviour immediately

- Report the behaviour to your superior officer/ official

- Inform [Member Secretary, Gender Sensitisation and Internal Complaints Committee-I (GSICC-I), who is the Nodal Officer of the GSICC-I, for immediate action to be taken for your protection. The Nodal Officer will take steps to secure your immediate protection within the High Court premises and keep a record of the date, time, place and other details of your complaint.

- Address a written complaint to the Member Secretary of the Gender Sensitisation and Internal Complaints Committee-I (GSICC-I) immediately. Do not hesitate to take this step, since you are well within your rights to do so and the Committee has been formed specifically to address such concerns. In your written complaint, clearly specify your name, address and other contact details, and also clearly identify the harasser to the extent possible and include details of how he harassed you. A model form is available with the Member Secretary.

- Talk to a friend/colleague, get her/ his support

- Keep a written record of the conduct with details of time, date, location, presence of witnesses. This will enable you to press your case against the harasser and to recall events later.

- Try and find out from others whether the harasser is known to indulge in such behaviour and seek their support

- Seek the assistance of any volunteer empanelled by the High Court under this Policy, to assist you

- Seek legal advice about other options for redressal.

The steps mentioned above are only to help you and need not be taken in the same sequence mentioned above.

IF YOU NOTICE / OBSERVE HARASSMENT OF ANOTHER

All personnel in a supervisory capacity including Judges and lawyers are responsible for providing and maintaining a harassment-free working environment. They should make every effort to prevent sexual harassment from occurring, as well as to take effective and prompt protective measures once they become aware of the harassment, to ensure that the offending behaviour ceases immediately.

Any person who has reason to believe that a co-worker or any other woman who comes into contact with the High Court is being harassed sexually within its premises must report the incident to the Member Secretary, Gender Sensitization and Internal Complaints Committee-I (GSICC-I).

GENDER SENSITISATION AND INTERNAL COMPLAINTS MECHANISM

As mandated by the Supreme Court of India, the High Court has provided a gender sensitive mechanism in the form of the Gender Sensitisation and Internal Complaints Committee-I (GSICC-I), with a woman chairperson as far as practicable and of which a majority of women members, including a woman activist or representative of a NGO which has espoused women's rights. The GSICC's functions are to frame the policy on gender sensitisation and prevention of sexual harassment and ensure its implementation, provide crisis management and resolution and also an effective and speedy redressal mechanism.

Complaints can be filed with the Member Secretary, GSICC-I, at the office mentioned below.

INQUIRY INTO COMPLAINTS

On receipt of a complaint which prima facie discloses facts constituting sexual harassment, the Gender Sensitization and Internal Complaints Committee will take effective steps to resolve the complaint, at the complainant's request, without a detailed inquiry. However, any such resolution will be made and enforced only after the GSICC is satisfied that it is voluntary, fair, unbiased, and free from any extraneous consideration or

influence and is wholly acceptable to the complainant.

If there is no such resolution or if the respondent does not abide by the advice of the GSICC, an internal Sub-Committee will be constituted by the GSICC to conduct a full-fledged fact finding inquiry, which will abide by principles of fairness.

VICTIM PROTECTION

The inquiry process will be gender sensitive and the Complaints Committee will provide measures to assist the victim/complainant/ witnesses to participate without further harassment or fear of retaliation.

CONFIDENTIALITY

Victims/ Complainants/ Witnesses are assured of complete confidentiality of the proceedings.

ACTIONS AGAINST HARASSMENT

The Hon'ble Chief Justice can, based on the inquiry report, pass orders of admonition or any other penalty, including suspension or termination, debarment of entry into premises, payment of compensation and recommendation of initiation of disciplinary or criminal action against the harasser, depending upon whether the respondent is an employee or not.

A complete list of members of the GSICC, the volunteers and copies of the

Regulations and other information on rights, obligations and penal consequences are available with the Member Secretary, GSICC-I /Deputy Registrar(Administration), High Court at her office near Judges' Portico, Main Building, High Court, Madras.

- REGISTRAR GENERAL
MADRAS HIGH COURT

மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தில் பாலினப்பாகுபாடு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தடுப்பதற்கான கொள்கை

நீதிமன்றத்திற்கு வரும் பெண்கள் கண்ணியமாக நடத்தப்படவும் சம வாய்ப்புடன் பணியாற்றவும் உரிமைகள் உள்ளன என்பதை மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் அங்கீகரித்து உறுதி செய்கிறது. அதற்காக மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்திற்கு வரும் பெண்களுக்கு, அதாவது நீதிமன்ற அலுவலர்கள் அல்லது வழக்கறிஞர்கள் பயிற்சியாளர்கள், வழக்காளிகள், சட்ட உதவியாளர்கள், ஆராய்ச்சி உதவியாளர்கள் சாட்சியாளர்கள், சேவை நல்குவோர், பார்வையாளர்கள், வியாபாரிகள் மற்றும் பலருக்கும் நேரும் பாலின பாகுபாடு மற்றும் துன்புறுத்தலை தடுக்க மற்றும் நீக்க, மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் இக்கொள்கை ஆவணத்தை வெளியிடுகிறது.

இந்திய அரசியல் அமைப்புச் சட்டப்பிரிவு 14, 15, 19(1) (g) மற்றும் 21 மற்றும் பெண்கள் பணியிட பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுத்தல், தடை செய்தல் மற்றும் தீர்வுகாணல்) சட்டம் 2013 ஆகியவை ஒவ்வொரு பெண்ணும் கண்ணியமாக வாழவும், பாதுகாப்புடன் பணியிடத்தில் செயலாற்றவும் அடிப்படை உரிமைகளை உறுதி செய்துள்ளன.

எனவே பெண்களுக்கெதிரான பாலினப்பாகுபாடு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகியவை சட்டவிரோதமானவை மற்றும் அரசியல் சாசனத்திற்கும் புறம்பானவை. இதன் மூலம் மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் தனது வளாகத்தில் பாலினப்பாகுபாடு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்துதலைத் தடை செய்கிறது.

பெண்களுக்கு எதிரான எந்தவொரு பாலின பாகுபாடும் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலும், பெண் சமத்துவத்திற்கு எதிரான தடைகளாகும். அத்தகைய தடைகளிலிருந்து விடுபட்டு பெண்கள் சுதந்திரமாக

வாழும் உரிமை உலகளவில் மனித உரிமையாக பெண்களுக்கு எதிரான அனைத்து வித பாகுபாடுகளையும் ஒழிக்கும் உடன்படிக்கை மூலம் ஐ.நா அங்கீகரித்துள்ளது.

இந்திய உச்சநீதிமன்றம் விசாகா மற்றும் சிலர் (எதிர்) ராஜஸ்தான் அரசு (1997) 6 SCC 241, மேதா கோட்வால் லெலெ மற்றும் சிலர் (எதிர்) இந்திய யூனியன் மற்றும் சிலர் (2013) 1 SCC 297 மற்றும் W.P.(C) எண். 162/2013 இல் 17.07.2013 அன்று வழங்கிய பினு தாம்தா மற்றும் ஒருவர் (எதிர்) டெல்லி உயர்நீதிமன்றம் மற்றும் சிலர் ஆகிய வழக்குகளில் வழங்கியுள்ள தீர்ப்புகளில், பாலியல் கொடுமைகள் தடைசெய்யப்பட வேண்டும் என்று உத்தரவிட்டதோடு பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்ப்பதற்கான நடைமுறை அமைப்பை உருவாக்க வேண்டும் என்றும் வழிகாட்டியுள்ளது.

நீதிமன்ற வளாகத்திற்குள் நிகழும் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பாதிப்பிற்கு ஆளானவர் மேல் கடும் தாக்கம் ஏற்படுத்தும், அவரைச் சிறுமைப்படுத்தும், அது மட்டுமல்லாது நீதி நிர்வாகத்தில் குறுக்கிடும்; நீதி வழங்குவதற்கான சூழலுக்கு இடையூறு செய்யும். மேலும் பொதுமக்களின் மனதில் அச்செயலானது நீதியை நாடுவதில் தயக்கமும், மனத்தடையும் ஏற்படுத்தி, அவர்கள் நீதித்துறை மீது வைத்துள்ள நம்பிக்கை மற்றும் உறுதிப்பாட்டையும் குலைத்துவிடும்.

பெண்களுக்கு எதிரான பாலினபாகுபாடு, பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகியவற்றை முற்றிலுமாக ஒழிக்க உறுதி பூண்டு நீதிமன்றத்தில் செயலாற்றுபவர்கள், பணியாளர்கள், வழக்கறிஞர்கள் மற்றும் எவராலும் நீதிமன்ற வளாகத்திற்குள் பெண்களுக்கு எதிரான பாலின பாகுபாடும், பாலியல் துன்புறுத்தலும் நடக்காமல் தடுப்பதற்கான நெறிமுறைகளை உச்ச நீதிமன்ற அறிவுறுத்தலின்படி மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் உருவாக்கியுள்ளது. இந்நெறிமுறைகள் “மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தின் பிரதான அமர்வு மற்றும் மதுரைக்கிளை ஆகியவற்றின் பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலை

(தடுத்தல், தடை செய்தல் மற்றும் தீர்வு காணுதல்) விதிகள் 2013" என்று அறியப்படும்.

(இதன் முழுமையான விதிகள் உயர்நீதிமன்றத்தின் <http://www.hcmadras.tn.nic.in> என்ற வலைத்தளத்திலும், உயர்நீதிமன்றத்தின் துணைப்பதிவாளர் (நிர்வாகம்) அவர்கள் அலுவலகத்திலும் கிடைக்கபெறும்.

யாருக்கு யொருந்தும் ?

1. இக்கொள்கை மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தில் உள்ள அனைத்து அதிகார செயல்பாட்டாளர்கள் மற்றும் பணியாளர்கள், வழக்கறிஞர்கள் மற்றும் நீதிமன்றத்துடன் ஏதேனும் ஒரு காரணத்திற்காக தொடர்பு கொள்ள நேரும் நபர்கள், அனைவருக்கும் பொருந்தவும் மற்றும் கட்டுப்படுத்தவும் செய்யும்.

2. இக்கொள்கை நீதிமன்றக் கட்டிடங்கள், திறந்தவெளிகள், வாகன நிறுத்தங்கள், நீதிபதி மற்றும் வழக்கறிஞர் அறைகள், அலுவலகங்கள் மற்றும் மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்ற வளாகத்திற்குள் தலைமை நீதிபதியின் கட்டுப்பாட்டிற்குள் உள்ள அனைத்து பகுதிகளுக்கும் மற்றும் உயர்நீதிமன்ற அலுவல்/பணி/அதிகாரபூர்வ செயல்பாடு ஆகியவை நடைபெறும் அனைத்து இடங்களுக்கும் மற்றும் அதனை செயல்படுத்தும் அலுவலர்களுக்கும் பொருந்தும்.

3. இக்கொள்கை நீதிமன்றத்துடன் தொடர்பு கொள்ளக்கூடிய பெண்கள் அதாவது நீதிமன்றப் பணியாளர், வழக்கறிஞர், வழக்காளிகள், பயிற்சியாளர், சட்ட உதவியாளர்கள், ஆராய்ச்சி உதவியாளர்கள், சாட்சியாளர், சேவை நல்குவோர், பார்வையாளர்கள், வியாபாரிகள் மற்றும் எவராயினும் அவர்கள் அனைவரையும் பாதுகாக்கும்.(இக்கொள்கையில் குறிப்பிடப்படும் சென்னை உயர்நீதிமன்ற வளாகம் என்பது உயர்நீதிமன்றப் பணிகளோடு தொடர்புடைய, மற்றும் நீதிமன்றப் பணிகள் நடைபெறக்கூடிய நீதிபதிகளின் இல்லங்கள் மற்றும் தங்குமிடங்கள் உள்ளிட்ட அனைத்து இடங்களையும் உள்ளடக்கியதாகும்).

பாலியல் துன்புறுத்தலின் வகைகள்

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது நீதிமன்ற செயல்பாடுகள் உட்பட்ட இடங்களில் நடைபெறும் பின்வரும் ஏற்றுக்கொள்ளத்தகாத செயல்கள்/ நடவடிக்கைகளை உள்ளடக்கியதாகும். அவை நேரடியாகவோ, மறைமுகமாகவோ இருக்கலாம். இந்தப்பட்டியலே முழுமையானது என்று கொள்ள வேண்டியதில்லை.

சைகைகள், முறைத்தல், பாலியல் வக்கிரத்துடன் பார்த்தல், பாலியல் பொருள் கொண்ட செய்திகள்/பதிவுகளை எவ்வகையிலாவது அனுப்புதல், பாலுறவுப் பொருள் கொண்ட காட்சிகள்/பதிவுகளை காண்பித்தல், பெண்ணின் விருப்பத்திற்கு எதிராக பின் தொடர்தல், நீதிமன்ற வளாகத்திற்குள்ளோ அல்லது வெளியிலோ, எந்த வகையாகவும், எத்தகைய ஊடகத்தின் மூலமும் புகைப்படம் அல்லது வீடியோ எடுத்தல் ஆகிய அனைத்தும்.

வாய்மொழியாகக் கேட்கப்படும் பாலுறவுக் கோரிக்கைகள், பாலியல் தன்மையுடைய நகைச்சுவையைக் கூறுதல், வெளிப்படையாக தரக்குறைவான மொழியில் பேசுதல், பாதிக்கப்பட்டவரின் தோற்றம் அல்லது உடையைப் பற்றி விமர்சனம் கருத்துக் கூறுதல் ஆகிய அனைத்தும்.

உடல்நீதியாகத் தொடுதல், திட்டமிட்டு அருகாமையில் வருதல், ஆபாசமாகத் தன்னுடலை வெளிப்படுத்துதல் மற்றும் எந்தவகையான பாலியல் தன்மையுடைய உடல் வெளிப்பாடு அனைத்தும்.

மிரட்டல் மற்றும் அதிகாரத்தை பயன்படுத்தி பணி முன்னேற்றத்திற்கு ஈடாக பாலியல் உறவைக்கோருதல் அதை பொருத்து பணியாற்றும் இடத்தில் சிறப்புச் சலுகைகள் அளித்தல் அல்லது பணியாற்ற முடியாத சூழ்நிலையை உருவாக்குதல் மோசமான விளைவுகளை பாதிக்கப்பட்டவர் எதிர்கொள்ள நேரும் என்று மிரட்டுதல் ஆகியவை. இத்தகைய நடவடிக்கையானது ஒரு பெண் வழக்கறிஞர் தொழிலில் ஈடுபடும் நிலையிலோ, வழக்காட பெண் சட்ட உதவி பெறும் நிலையிலோ கூட இடம் பெறலாம்.

(ஒழுங்குமுறை விதிகளின் பிரிவு 2(k)-ல் பாலியல் துன்புறுத்தலை பற்றி விரிவான விளக்கங்கள் உள்ளன).

நீங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்கொண்டால்,

1. உங்கள் நடவடிக்கை ஏற்கத்தக்கதல்ல, அதனை உடனே நிறுத்துங்கள் என்று துன்புறுத்துபவரிடம் நேரடியாகக் கூறுங்கள்.

2. உங்கள் மேலதிகாரி அல்லது நிர்வாகியிடம் முறையிடுங்கள்

3. பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் புகார்கள் மீதான உள் விசாரணைக் குழுவின் உறுப்பினர் செயலாளரிடம் உடனடி நடவடிக்கை கோரி தெரிவியுங்கள். அவ்வதிகாரி உயர்நீதிமன்ற வளாகத்திற்குள் உங்களுக்குப் பாதுகாப்பளிக்க உடனடியாக நடவடிக்கை எடுத்து உங்கள் புகாரின் தேதி, நேரம், இடம் மற்றும் இதர விவரங்களைப் பதிவு செய்வார்.

4. உடனடியாக பாலியல் புரிந்துணர்வு மற்றும் புகார்கள் மீதான உள்விசாரணைக்குழுவின் உறுப்பினர் செயலாளரிடம் எழுத்து மூலமான புகாரைக் கொடுங்கள். இந்த புகாரை கொடுக்கத் தயங்காதீர்கள். ஏனெனில் அது உங்கள் உரிமை மட்டுமல்ல. இத்தகைய பிரச்சனைகளுக்காகத்தான் இந்த விசாரணைக்குழுவே ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது. உங்களுடைய எழுத்து மூலமான புகாரில், உங்கள் பெயர், முகவரி, தொடர்பு கொள்ள வேண்டிய விவரங்கள் ஆகிவற்றை தெளிவாக கூறுவதுடன் உங்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் இழைத்தவரின் குறிப்பிடக்கூடிய அடையாளங்களை இயன்றவரை தெரிவிக்கவும். மேலும் நீங்கள் எவ்வாறு பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக்கப்பட்டீர்கள் என்ற விவரத்தையும் குறிப்பிடுங்கள். இதற்கான மாதிரிப்படிவம் உறுப்பினர் செயலாளரிடம் பெற்றுக்கொள்ளலாம்.

5. உங்கள் நண்பர் அல்லது உடன்பணிபுரிபவரிடம் இதுபற்றிப் பேசி அவரது உதவியைப் பெறுங்கள்.

6. துன்புறுத்தல் நடந்த நேரம், நாள், இடம் அங்கிருந்த சாட்சியாளர்கள் பற்றிய விவரங்களை எழுதிப் பதிவு செய்து வைத்திருங்கள். உங்களுக்கு நடந்த துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான உங்கள் புகாரைத் தொடர்ந்து வலியுறுத்தவும், விசாரணையின்போது நடந்த நிகழ்ச்சிகளை மீண்டும் நினைவு படுத்திக் கொள்ளவும் உங்களுக்கு இது உதவும்.

7. உங்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் இழைத்த நபர் இத்தகைய நடவடிக்கையை வாடிக்கையாகக் கொண்டவரா என்று மற்றவர்களிடம் பேசிப்பார்த்து தெரிந்து கொள்வதுடன், அவர்களின் உதவியையும் கேளுங்கள்.

8. உயர்நீதிமன்றத்தின் இக்கொள்கையின்படி உங்களுக்கு உதவுவதற்காக நியமிக்கப்பட்டவர் பட்டியலில் உள்ள தன்னார்வலர் எவரையேனும் உதவிக்கு நாடுங்கள்.

9. தீர்வு காணுவதற்கு உரிய மற்ற வழிமுறைகளை அறிய சட்ட ஆலோசனையைப் பெறுங்கள்.

மேலே கூறப்பட்டுள்ள வழிமுறைகள் உங்களுக்கு உதவுவதற்கு மட்டுமே ஆகும். இதே வரிசைப்படிதான் நீங்கள் செயல்பட வேண்டும் என்று பொருள் கொள்ள வேண்டாம்.

வேறு எவருக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் நடப்பதைப் பார்த்தால் அல்லது தெரிந்து கொண்டால்.

மேலாண்மைப் பொறுப்பிலுள்ள அனைத்து அலுவலர்களும், நீதிபதிகள் மற்றும் வழக்கறிஞர்கள் உட்பட, பாலியல் துன்புறுத்தலற்ற பணிச்சூழ்நிலையை உருவாக்க வேண்டிய பொறுப்பாளர்கள் ஆவர். பாலியல் துன்புறுத்தல் நடக்காமல் தடுப்பதற்கும், ஒரு பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய செய்தியை அறிந்தவுடன் உடனடியாக தகுந்த பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்டு அந்த துன்புறுத்தல் நடவடிக்கை உடனடியாக களையப்படுவதற்குமான செயல்களில் அவர்கள் ஈடுபட வேண்டும்.

தனது சக பெண் ஊழியரோ அல்லது உயர்நீதிமன்றத்திற்குள் எக்காரணத்திற்காகவும் வரும் ஒரு பெண்ணோ உயர்நீதிமன்ற வளாகத்திற்குள் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக்கப்பட்டதாகக் கருதுவதற்கு உரிய காரணங்கள் இருப்பதாக எவரொருவர் கருதினாலும் உடனடியாக பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் முறையீடுகள் மீதான உள்விசாரணைக்குமுனின் உறுப்பினர் செயலாளரிடம் அந்த துன்புறுத்தல் நிகழ்வுபற்றித் தெரிவிக்க வேண்டும்.

பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் புகார்கள் மீதான உள் விசாரணைக்குழு நடவடிக்கைகள்

உச்சநீதிமன்றத்தின் அறிவுறுத்தலின்படி மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் பாலின புரிந்துணர்வு செயல்பாட்டு நடவடிக்கைக்கான பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் புகார்கள் மீதான உள் விசாரணைக்குழு என்ற அமைப்பை உருவாக்கி உள்ளது. இது இயன்ற வரை பெண்ணை தலைவராகக் கொண்டு பெருபான்மை பெண் உறுப்பினர்கள் மற்றும் பெண்ணூரிமைக்காக போராடும் ஒரு அரசுசாரா அமைப்பின் பிரதிநிதி அல்லது பெண்ணூரிமை செயல்பாட்டாளர் ஒருவரை உள்ளடக்கியது.

பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்துதலை தடுப்பது பற்றிய கொள்கை நெறிகளை வகுப்பதும், அதனை திறம்பட செயல்படுத்துவதும், இடர்ப்பாடுகளை சமாளிப்பதும், தீர்வுகாண்பதும், செயலாக்கத்துடன் விரைந்த தீர்வினைப் பெறும் ஏற்பாட்டை உருவாக்குவதும், இந்த பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் புகார்களின் மீதான உள் விசாரணைக்குழுவின் செயல்பாடுகளாகும்.

(புகார்களைக் கீழே குறிப்பிட்டுள்ள உறுப்பினர் செயலாளரின் அலுவலக முகவரியில் அளிக்கலாம்.)

புகார்கள் மீதான விசாரணை

பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் முறையீடுகள் மீதான உள் விசாரணைக்குழுவானது, தன்னிடம் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த உண்மைகளைப் புகார் மூலம் பெற்றடவுன் புகார்தாரர் வேண்டுகோள் விடுத்தால் விரிவான விசாரணை இன்றியே அப்புகாருக்கான பயனுள்ள தீர்வை விரைந்து வழங்க நடவடிக்கை எடுக்கும். அத்தகைய முடிவு எதுவாயினும், அது முறையீட்டாளர் தானே முன் வந்து ஏற்பதாகவும், நியாயமானதாகவும், ஒரு சார்பற்றதாகவும், எவ்வித புறக் காரணங்களுக்கோ, நிர் பந்தங்களுக்கோ உட்படாமல், முழுச்சம்மத்துடன் எடுக்கப்பட்டதாகவும் உள்ளது என விசாரணைக் குழுவானது திருப்தி அடைந்த பிறகே மேற்கொண்டு செயல்படுத்தப்படும்.

அவ்வாறு பயனுள்ள தீர்வு கிடைக்காத நிலையிலோ அல்லது எதிர் தரப்பானவர் பாவின புரிந்துணர்வு மற்றும் முறையீடுகள் மீதான உள் விசாரணைக்கு முவின் அறிவுரையை ஏற்க மறுத்தாலோ விசாரணைக்கான ஓர் உப குழுவை அமைத்து, உண்மை அறிவதற்கான ஒரு முழு விசாரணை நடத்த உத்தரவிடும். அந்த உப விசாரணைக்கு மு நியாயத்தன்மைக்கான கோட்பாடுகளுக்கு கட்டுப்பட்டு விசாரணை நடத்தும்.

பாதிக்கப்பட்டவருக்கு பாதுகாப்பு

இந்த விசாரணை நடைமுறையானது பாவின புரிந்துணர்வின் அடிப்படையில் இருக்கும். பாதிக்கப்பட்டவர், முறையீட்டாளர், சாட்சியாளர் ஆகியோர் எந்தவித துன்புறுத்தலுக்கோ அல்லது எதிர் விளைவுகள் ஏற்படுமா என்ற பயத்திற்கோ ஆளாகாமல் விசாரணையில் பங்கேற்கும் வகையில் தேவையான நடவடிக்கைகளை விசாரணைக்குழு எடுக்கும்.

ரகசியத்தன்மை

பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/ முறையீட்டாளர்கள்/ சாட்சியாளர்கள் ஆகியோரின் விவரங்கள் முழுமையாக மறைத்துக் காக்கப்படும் என்ற உறுதி அவர்களுக்கு வழங்கப்படுகிறது.

துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான நடவடிக்கைகள்

விசாரணைக்கு முவின் அறிகையின் அடிப்படையில் உயர்நீதிமன்றத் தலைமை நீதிபதி அவர்கள், துன்புறுத்தல் செய்தவர் நீதிமன்ற ஊழியரா இல்லையா என்பதைப் பொருத்து கண்டனமோ அல்லது பணியிடை நீக்கம், பணிநீக்கம், வளாகத்தினுள் நுழையத்தடை விதித்தல், இழப்பீடு போன்ற வேறு தண்டனைகளோ வழங்க உத்தரவிடுதல் மற்றும் பாவியல் துன்புறுத்துதல் செய்தவர் மீது துறைவாரி ஒழுங்கு நடவடிக்கை அல்லது குற்றவியல் நடவடிக்கை எடுக்க பரிந்துரைக்கலாம்.

பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் முறையீடுகள் மீதான உள் விசாரணைக்குழுவின் உறுப்பினர்கள் பட்டியல், தன்னார்வலர்களின் பட்டியல், சட்டவிதிகள் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கெதிரான உரிமைகள், கடமைகள், தண்டனை விளைவுகள் ஆகியவை மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றத்தின் பிரதான கட்டிடத்தில் உள்ள நீதிபதிகள் நுழைவாயில் அருகில் அமைந்துள்ள பாலின புரிந்துணர்வு மற்றும் முறையீடுகள் மீதான உள்விசாரணைக்குழுவின் உறுப்பினர் செயலாளர்/ துணைப்பதிவாளர் (நிர்வாகம்), மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம் அவர்களுடைய அலுவலகத்தில் கிடைக்கும்.

தலைமைப்பதிவாளர்,
மெட்ராஸ் உயர்நீதிமன்றம்.

