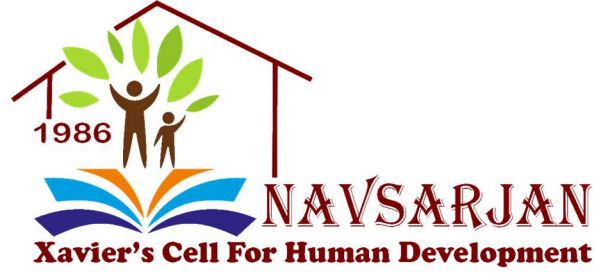


નવસર્જન ઝેવિયર્સ સેલ ફોર હ્યુમન ડેવેલોપમેન્ટ



જાતિય સત્તામણી નીતિ

જુના આરટીઓ પાસે રીંગ રોડ, સુરત-૩૯૫૦૦૧

ફોન:-0261-2475683, 2472226

Email: navsarjansurat1986@gmail.com

Web: www.navsarjan-surat.org

પરિચય

નવસર્જન એ સમાજની સામાજિક સમસ્યાઓમાં દરમિયાનગીરી કરતી એક સામાજિક સંસ્થા છે. જાતિ એ મુદ્દાઓમાં નો એક મુદ્દો છે. જેમાં નવસર્જન તેના હસ્તક્ષેપના ભાગ રૂપે કામ કરે છે. સંસ્થા સમાજના વિવિધ સામાજિક ભેદભાવોને સંબંધિત અને એકરૂપ થવા માટે, નવસર્જનને સંસ્થામાં તેજ મુદ્દાઓને ધ્યાનમાં લેવાની જરૂર છે. વધુ માં સંસ્થા ની વિશ્વસનીયતા બનાવવા અને જાળવવા માટે નવસર્જન એક સંગઠન તરીકે, પણ આ મુદ્દાને તેના સ્તરે ધ્યાન આપે તે આવશ્યક છે.

રોજગાર આપનાર તરીકે, સંસ્થા કોઈપણ અને તમામ પ્રકારના ભેદભાવ મુક્ત કાર્યસ્થળ બનાવવા અને તેને પોષવા પ્રતિબદ્ધ છે. સંગઠનમાં લૈંગિક સંવેદનશીલતા વિકસાવવા તરફ પ્રયાણ કરવા માટે, ત્યાં ઘણા સેમિનાર અને ચર્ચાઓ કરવામાં આવી છે જે સમય સમય પર આ મુદ્દાના વિવિધ પાસાઓ અને પરિમાણો પર ચર્ચા કરવા માટે યોજવામાં આવી છે. આ ચર્ચાઓએ સંસ્થામાં જાતિની સમજ અને અભ્યાસને આકાર આપ્યો છે. સંસ્થા મૂળ સુધી આ મુદ્દા અને તેના પર ધ્યાન આપવાની રીતની સમજને વધુ સ્પષ્ટ બનાવવા અને તેને સુધારવાનું ચાલુ રખાશે છે.

નવસર્જનએ એક સમાન તકનો નિયોક્તા છે અને તે તેની તમામ ટીમના સભ્યોના ગૌરવના અધિકારને સમર્થન આપે છે. સંગઠન એક સ્વસ્થ કાર્યકારી વાતાવરણ બનાવવા માટે પ્રતિબદ્ધ છે કે જે જાતીય સતામણી, લિંગ પૂર્વગ્રહ અથવા પૂર્વગ્રહના ડર વિના કાર્ય કરવા તમામ સભ્યો અને ખાસ કરીને મહિલાઓને સક્ષમ બનાવે છે. અમારું માનવું છે કે કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી, અથવા કાર્યસ્થળ સિવાય ના જો કર્મચારીઓ જો સંડોવાયેલા હોય તો એક ગંભીર અને શિક્ષાત્મક ગુનો છે.

(૨) નીતિની જરૂરિયાત

જાતીય સતામણીને રોકવા માટે અને વિશાખાના ચુકાદામાં સુપ્રીમ કોર્ટ ની માર્ગદર્શિકા અને કામના સ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી (અટકાયત, નિષેધ અને નિવારણ) અધિનિયમ ૨૦૧૩ ના જવાબમાં ઉભી થતી કોઈપણ ફરિયાદો સંબંધ માં વ્યહાર કરવા માટે આ નીતિ અને પ્રક્રિયા વિકસિત કરવામાં આવી છે જાતીય સતામણી એ ભારતીય બંધારણ ના અનુચ્છેદ ૧૪ અને ૧૫ - હેઠળ સ્ત્રીના લૈંગિક સમાનતાના મૂળભૂત અધિકાર અને તેના જીવનના અધિકાર અને સંવિધાનના આર્ટિકલ ૨૧ હેઠળ જાતીય સતામણીથી મુક્ત સલામત વાતાવરણનો હક શામેલ હોવાના ભંગ કરે છે. જાતીય સતામણીથી બચાવવાનો અધિકાર અને ગૌરવ સાથે કામ કરવાનો અધિકાર આંતરરાષ્ટ્રીય સંમેલનો અને મહિલાઓ સામેના ભેદભાવના તમામ સ્વરૂપો દૂર કરવાના કન્વેન્શન જેવાં કરારો દ્વારા સાર્વત્રિક માનવાધિકાર તરીકે માન્યતા આપવામાં આવે છે (CEDAW),સિડો

(સ્ત્રીઓ સાથે થતા દરેક પ્રકારના ભેદભાવ દુર કરવાની સમજૂતી) જેને ભારત સરકાર દ્વારા બહાલી આપવામાં આવી છે.

ઉપરોક્ત અધિનિયમ બંધારણીય જોગવાઈઓ અને (CEDAW) સિડો ની જોગવાઈઓ નવસર્જનને લાગુ પડશે. તેમજ જાતીય સતામણી વિરોધી નીતિ નવસર્જન ના તમામ સ્ટાફ (પુરુષો અને સ્ત્રીઓ) અને તેના પ્રોજેક્ટ ભાગીદારો સુધી વિસ્તૃત રહેશે અને આવા સ્ટાફ સાથે સંકળાયેલી બાહ્ય ઘટનાઓ શામેલ હશે.

II. વ્યાખ્યાઓ

આ નીતિના હેતુઓ માટે

- a) " ભોગ બનેલા કર્મચારી" એટલે સંસ્થાના કોઈપણ કર્મચારી કે જેમની સાથે જાતીય સતામણીનું કૃત્ય કરવામાં આવ્યું હોય
- b) "યોગ્ય સરકાર" નો અર્થ એ છે કે કોઈ કાર્યસ્થળના સંબંધમાં જેના દ્વારા સીધા અથવા પરોક્ષ રીતે પૂરા પાડવામાં આવતા ભંડોળ દ્વારા સ્થાપિત, માલિકીની, નિયંત્રિત અથવા સંપૂર્ણ અથવા નોંધપાત્ર રીતે નાણાં પૂરા પાડવામાં આવે છે- કેન્દ્ર સરકાર અથવા કેન્દ્ર શાસિત પ્રદેશ અને રાજ્ય સરકાર દ્વારા.
- c) "અધ્યક્ષ" એટલે સમિતિના અધ્યક્ષ;
- d) "સમિતિ" એટલે કલમ -૪ હેઠળ રચાયેલી આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ;
- e) "કર્મચારી" અને "સ્ટાફ" નો અર્થ એ છે કે કોઈ પણ કાર્ય માટે કાર્યસ્થળ પર નોકરી કરનાર વ્યક્તિ પૂર્ણ સમય, ખંડ સમય , કરાર કરાયેલ, હંગામી , સ્વૈચ્છિક, અને સંશોધનકારો, તાલીમાર્થીઓ, સલાહકારો, ફેલો અને પ્રોજેક્ટ્સના કર્મચારીઓ હોય સીધા અથવા એજન્ટ દ્વારા, ઠેકેદાર સહિત, મુખ્ય નિયોક્તા ના વળતર સહિત અથવા તેના વિના , રોજગારની શરતો વ્યક્ત હોય કે ગર્ભિત અને તેમાં ધરેલું કામદાર, સહ-કાર્યકર, કરાર આધારિત કાર્યકર, અજમાઇશ કાર્યકર, તાલીમાર્થી, એપ્રેન્ટિસ અથવા અન્ય કોઈ નામથી ઓળખાતા હોય.
- f) "એમ્પ્લોયર" નો અર્થ છે: -

¹ યોગ્ય સરકાર અથવા સ્થાનિક સત્તાના કોઈપણ વિભાગ, સંગઠન, ઉપક્રમ, સ્થાપના, એન્ટરપ્રાઇઝ, સંસ્થા, કચેરી, શાખા અથવા એકમના સંબંધમાં, તે વિભાગના વડા, સંગઠન, ઉપક્રમ, સ્થાપના, એન્ટરપ્રાઇઝ, સંસ્થા, કચેરી, શાખા અથવા એકમ અથવા યોગ્ય સરકાર અથવા સ્થાનિક સત્તા જેવા અન્ય અધિકારી કે જે માટે આ સંદર્ભ માં સ્પષ્ટ ઓર્ડર કરેલા હોય.

કલમ ૧ હેઠળ આવરી લેવામાં ન આવેલ કોઈપણ કાર્યસ્થળમાં (i) કાર્યસ્થળના સંચાલન, દેખરેખ અને નિયંત્રણ માટે જવાબદાર કોઈપણ વ્યક્તિ;

g) "સભ્ય" એટલે સમિતિનો સભ્ય;

h) "સૂચિત" નો અર્થ છે આ નીતિ હેઠળ બનાવેલા નિયમો દ્વારા સૂચવવામાં આવેલ;

i) "સામાવાળા" નો અર્થ એ છે કે જેની સામે કલમ ૭ હેઠળ ફરિયાદ કરવામાં આવી હોય;

j) "કાર્યસ્થળ" એટલે: -

- (i) કોઈપણ વિભાગ, સંસ્થા, ઉપક્રમ, સ્થાપના, એન્ટરપ્રાઇઝ, સંસ્થા, કચેરી, શાખા અથવા એકમ જે સ્થાપિત, માલિકીની, નિયંત્રિત અથવા સંપૂર્ણ અથવા નોંધપાત્ર રીતે સરકાર અથવા સ્થાનિક અધિકારીઓ અથવા સરકાર દ્વારા સીધા અથવા પરોક્ષ રીતે પૂરા પાડવામાં આવતા ભંડોળ દ્વારા નાણાં પૂરા પાડવામાં આવે છે. કંપની અથવા નિગમ અથવા સહકારી મંડળી;
- (ii) કોઈ ખાનગી ક્ષેત્રની સંસ્થા અથવા ખાનગી સાહસ, ઉપક્રમ, એન્ટરપ્રાઇઝ, સંસ્થા, સ્થાપના, સોસાયટી, એકમ અથવા સેવા પ્રદાતા, ઉત્પાદન, પુરવઠો, વેચાણ, વિતરણ અથવા સેવા સહિત વ્યાવસાયિક, શૈક્ષણિક, ઔદ્યોગિક અથવા નાણાકીય પ્રવૃત્તિઓ ચલાવનાર
- (iii) ઘર અથવા રહેઠાણ સ્થળ;
- (iv) અને કર્મચારી દ્વારા મુલાકાત લીધેલી, દરમિયાન મળેલ કોઈપણ સ્થળનો સમાવેશ થાય છે; "એનજીઓ" નો અર્થ એ છે કે કોઈ પણ બિન-સરકારી સંસ્થા, જે બિનસાંપ્રદાયિક ધોરણે કામ કરે છે અને લિંગ ન્યાય સંબંધિત કામમાં સામેલ છે.

૫ . જાતીય સતામણી

"જાતીય સતામણી" માં શારીરિક સંપર્ક જેવી જાતીય નિર્ધારિત વર્તન, જાતીય સૂચક ટિપ્પણી, અશ્લીલતા અને જાતીય માંગ દર્શાવતા શબ્દો અથવા ક્રિયાઓ દ્વારા શામેલ છે. આવા વર્તન અપમાનજનક હોઈ શકે છે અને આરોગ્ય અને સલામતીની સમસ્યા ઉભી કરી શકે છે; જ્યારે તે સ્ત્રી ને એમ માનવાના કારણો હોય તેના વિરુદ્ધ તેની રોજગારી સાથે સંબંધિત કે જેમા ભરતી, બઢતી કે કામને પ્રતિકુળ વાતાવરણ ઉભું કરે ત્યારે તે ભેદભાવ પૂર્ણ છે.

સામાન્ય રીતે ત્રણ પ્રકારના જાતીય સતામણી થાય છે અને નીચેના ઉદાહરણો સંપૂર્ણ નથી. જાતીય સતામણી વિજાતીય અથવા સજાતીય સભ્યો પર પણ થઈ શકે છે.

- બિન-મૌખિક હાવભાવ/ જોવું / નમવું / કામુક નજરે જોવું
- વ્યક્તિગત જગ્યા પર આક્રમણ કરવું / વાંધાજનક પ્રકાશનો ચોટાડવા.
- અપમાનજનક અક્ષરો / મેમો
- અનિચ્છનીય ભેટો
- ભાવનાત્મક અને શારીરિક પજવણી માટે સોશિયલ મીડિયાનો ઉપયોગ
- મૌખિક સૂચક અથવા સ્પષ્ટ ભાષાઓ
- અઈચ્છનીય દરખાસ્તો
- જાતીય અથવા સ્પષ્ટ પ્રકૃતિના ટુચકાઓ
- “પ્રેમાળ નામો” નો ઉપયોગ (જે સામેની વ્યક્તિને યોગ્ય લાગતું ન હોય)
- પ્રશ્નો અથવા વ્યક્તિગત સ્વભાવના ટિપ્પણીઓ
- શારીરિક
- ઇરાદાપૂર્વક શરીર સંપર્ક
- અશિષ્ટ સંપર્ક
- Groping / fondling / ચુંબન
- દબાણયુક્ત જાતીય સંપર્ક

૬. ફરિયાદની જાણ કરવી

1. જો કોઈ વ્યક્તિ માને છે કે તે જાતીય સતામણી અથવા બદલાની શિકાર છે. તો તેને તરત જ આવી ફરિયાદની જાણ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે. નવસર્જનચે સંસ્થા વતી ત્રાસ આપતી બધી ફરિયાદો, મૌખિક અથવા લેખિત પ્રાપ્ત કરવા માટે આંતરિક ફરિયાદો સમિતિ (આઈસીસી) ની રચના કરી છે.
2. રચાયેલી આંતરિક ફરિયાદો સમિતિની નિમણૂક ત્રણ વર્ષના સમયગાળા માટે કરવામાં આવશે. આ કાયદા હેઠળ ફરિયાદ પ્રારંભિક તબક્કે અને કોઈ પણ સંજોગોમાં. મહિનાની અંદર (અથવા પછીથી જો આઈસીસી દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવે છે) કથિત ઘટના બનવાની ફરિયાદ થાય છે. ફરિયાદમાં છ નકલમાં કથિત જાતીય સતામણી અંગેની તમામ સામગ્રી અને સંબંધિત વિગતો શામેલ હોવી જોઈએ અને ફરિયાદની એક નકલ જવાબદારને મોકલવી જોઈએ.

3. જો ફરિયાદીને લાગે છે કે તે કોઈ પણ કારણોસર પોતાની ઓળખ જાહેર કરી શકતી નથી, તો ફરિયાદી સંસ્થાના વડાને ફરિયાદ કરશે અને તે જ રૂબરૂ અથવા સીલબંધ કવરમાં સોંપશે.

સંસ્થાના વડાએ ફરિયાદની તમામ સામગ્રી અને ફરિયાદીની સંબંધિત વિગતો સાથેની મૂળ ફરિયાદની નકલ સમિતિના અધ્યક્ષને મોકલો.

4. ફરિયાદ પ્રાપ્ત થયાના 1 અઠવાડિયામાં, અધ્યક્ષ, આઇસીસીના તમામ સભ્યોને તે બાબતની જાણ કરશે. પ્રાપ્તિના 10 દિવસની અંદર, પ્રતિવાદી ફરિયાદ પર પોતાનો જવાબ ફાઇલ કરશે.

(૭) આંતરિક ફરિયાદો સમિતિ અને ક્ષેત્ર કક્ષાની સમિતિ

નવસર્જનમાં અમારી પાસે સુરત સ્થિત કેન્દ્રીય આંતરિક ફરિયાદ સમિતિ છે અને કાર્યક્ષેત્ર કક્ષાની સમિતિઓ આવરી લે છે સુરત શહેરી આંતરિક ફરિયાદો સમિતિ અને ક્ષેત્ર કક્ષાની સમિતિના સભ્યો આ છે:

ક્રમાંક આઇસીસીમાં સભ્યોની હોદ્દોની વિગતો

- ૧
- ૨
- ૩
- ૪
- ૫

- a. કાર્યવાહી થવા માટે 3 સભ્યોની ફોરમની હાજરી રહેવી જરૂરી છે. ફોરમમાં અધ્યક્ષ, ઓછામાં ઓછા બે સભ્યો શામેલ હશે, જેમાંના એક મહિલા હશે.
- b. અધ્યક્ષ અને સમિતિના તમામ સભ્યો માટે મુસાફરી, ખાદ્યપદાર્થો અને રોકાણનો ખર્ચ સંસ્થા દ્વારા પૂરા પાડવામાં આવશે. નિષ્ણાતને સામાન્ય નજીવી રકમનું સન્માન આપવામાં આવે છે.
- c. આઇસીસીની બધી બેઠકો અધ્યક્ષ દ્વારા સભ્યોમાં પરસ્પર પરામર્શ દ્વારા પસંદ કરવામાં આવશે.

(C) તપાસની પ્રક્રિયા

1. ઔપચારિક ફરિયાદ મળ્યા પછી, સમિતિ ફરિયાદીને લેખિત ફરિયાદ કરવા જણાવશે જો તે ફરિયાદ યોગ્ય ન હોય તો તે ઘટનાઓનું વિગતવાર નિવેદન તૈયાર કરવા કહેશે. સમિતિ દ્વારા આક્ષેપોનું નિવેદન લખી લેવામાં આવશે અને તે સામાવાળા ને મોકલવામાં આવશે.
2. જવાબ આપનારને આક્ષેપોના નિવેદનોનો જવાબ તૈયાર કરવા અને આપેલ સમયમા સમિતિ સમક્ષ રજૂઆત કરવા કહેવામાં આવશે.
3. ફરિયાદી અને સામાવાળા સ્ટાફ ના સભ્ય ને પોતાનું પ્રતિનિધિત્વ કરવા અથવા તેની સાથે આવવા નું કહી શકે છે. આ બાબતે આઇસીસી અંતિમ નિર્ણય લઈ શકે છે.
4. સમિતિ ફરિયાદી અને જવાબ આપનાર સાથે મૌખિક સુનાવણીનું આયોજન કરશે. અને બંને પક્ષોને લેખિત રજૂઆત કરવા અથવા પુરાવા આપવા માટે કહી શકે.
5. ફરિયાદીનું નિવેદન આઇસીસી સામે નોંધવામાં આવશે સામાવાળા ની હાજરીમાં જરૂરી નથી. જો જરૂર હોય તો સમિતિના સભ્યોની હાજરીમાં સામાવાળા ફરિયાદીને ઉલટ પ્રશ્ન કરી શકે છે.
6. સમિતિ અન્ય સંબંધિત વ્યક્તિઓની જુબાની લેશે અને જરૂર પડે ત્યારે પુરાવાઓની સમીક્ષા કરશે. જરૂરી સુરક્ષા આપીને સાક્ષીઓ સામે કોઈ બદલો ન લે તેની કાળજી લેવી જોઈએ.
7. તમામ સંજોગો, પુરાવા અને સંબંધિત નિવેદનોની કાળજીપૂર્વક સમીક્ષા કર્યા પછી સમિતિ યોગ્ય રીતે પોતાનો નિર્ણય લેશે.
8. જો સામાવાળા ને તપાસમાં ભાગ લેવા અને પોતાનો બચાવ કરવાની યોગ્ય તક પૂરી પાડવામાં આવી રહી હોય અને સામાવાળા તે મુજબ ભાગ ન લે તો સમિતિ ૧૫ દિવસની સૂચના આપીને તપાસની કાર્યવાહી એક તરફી કરી શકે છે.
9. જાતીય સત્તામણીની કોઈ ફરિયાદની તપાસ દરમિયાન, આઇસીસી ખાતરી કરશે કે કુદરતી ન્યાયના સિદ્ધાંતોનું પાલન થાય છે. (જે નીચે મુજબ છે)
 - a. બંને પક્ષોને સાક્ષીઓ સાથે સાંભળવાની અને આઇસીસી સમક્ષ અન્ય કોઈપણ સંબંધિત દસ્તાવેજો રજૂ કરવાની વાજબી તક આપવામાં આવશે;
 - b. તપાસ પૂર્ણ થયા પછી, બંને પક્ષોને તે તપાસના પરિણામોની જાણ કરવામાં આવશે.
 - c. દસ્તાવેજો જે સત્તાવાર રેકોર્ડનો ભાગ બનાવે છે જરૂર પડે તો ફરિયાદીને પણ આપવામાં આવશે.

10. તપાસ ગુજરાતી, હિન્દી, અંગ્રેજી અથવા સ્થાનિક ભાષામાં અથવા પક્ષકારો દ્વારા વિનંતી કરવામાં આવે તે ભાષામાં હાથ ધરવામાં આવશે
11. તપાસનું સ્થળ ફરિયાદીની સુવિધા મુજબ હોવું જોઈએ.
12. પૂછપરછ મહત્તમ 90 દિવસમાં પૂર્ણ કરવામાં આવશે. જો આઈસીસીને લાગે છે કે વધુ સમયની જરૂર છે, તો તેઓ તપાસનો સમયગાળો વધારવાનો નિર્ણય લઈ શકે છે.

(૯) તપાસ નો અહેવાલ

1. પૂછપરછ પૂર્ણ થયા પછી, સમિતિ ડિરેક્ટરને તેના તારણોનો અહેવાલ આપશે.
2. જ્યાં સમિતિ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે છે કે સામાવાળા સામેનો આરોપ સાબિત થયો નથી, તે નિયામકને ભલામણ કરશે કે આ મામલે કોઈ પગલાં ભરવાની જરૂર નથી.

જ્યાં સમિતિ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે કે પ્રતિવાદી સામેનો આરોપ સાબિત થયો છે, તે નિયામકને ભલામણ કરશે -

- a) કે સામાવાળા ને લાગુ પડેલા સેવા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર અથવા ગેરલાયક કાર્યવાહી માટે પગલા લેવા અથવા જ્યાં આવા નિયમો બનાવવામાં આવ્યા નથી તેવી રીતે નિયમોની જોગવાઈ કરવામાં આવી છે. આવી કાર્યવાહીમાં પરામર્શથી લઈને રોજગારથી સમાપ્તિ સુધીની સમાવિષ્ટ હોઈ શકે છે, અને આ પ્રકારની અન્ય પ્રકારની શિસ્ત પ્રક્રિયાઓને આઈસીસી સંજોગોમાં યોગ્ય માને છે.
- b) ભોગ બનનાર કર્મચારીને અથવા તેના કાનૂની વારસદારોને (જે હોય તે મુજબ) વિભાગ - ૧૨ ની જોગવાઈ મુજબ સામાવાળાના પગારમાંથી અથવા ભથ્થામાંથી નક્કી કર્યા મુજબનું યોગ્ય વળતરની રકમ બાદ કરવામાં આવશે. અથવા તેવા વળતરની રકમ ભોગ બનનાર કર્મચારીને સીધી ચુકવવામાં આવશે.

અથવા

- c) સી. કોઈપણ અન્ય યોગ્ય પગલા.
- d) જો આક્રમણ કરનાર જાતીય સતામણી માટે દોષી છે અથવા વારંવાર (બીજી વખત) જાતિય સતામણી ના કૃત્યો કરે છે તો તેને બરતરફ કરવો પડશે.
- e) લાઇન મેનેજરો દ્વારા અથવા પીડિતાના વરિષ્ઠ સાથીદારો દ્વારા જાતીય સતામણી ખૂબ ગંભીર માનવામાં આવશે અને તે વધુ દંડને પાત્ર થશે.

જ્યારે ડિરેક્ટરને કોઈ ભલામણ કરવામાં આવે . ત્યારે આ વ્યક્તિ તેની ભલામણ તેના દ્વારા પ્રાપ્ત થયાના નેવું દિવસની અંદર કાર્યવાહી કરવામાં આવશે.

જ્યાં કમિટીની ભલામણમાંથી આવેલા નિર્ણય સાથે ડાયરેક્ટર સહમતના હોય ત્યારે તે વ્યક્તિ સમિતિ સાથે પરામર્શ કરીને તે નિર્ણય કે ભલામણોમાં સુધારો કરી શકે છે. અને આ સંજોગોમાં પક્ષકારો તે મુજબ નક્કી કરેલી ભલામણો મુજબ સમિતિ સાથે પરામર્શ કાર્યના બાદ ૯૦ દિવસમાં અમલ કરશે.

(૧૦) ખોટી અથવા દૂષિત ફરિયાદ અને ખોટા પુરાવા માટે સજા

1. જ્યાં સમિતિ કોઈ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે છે કે સામાવાળા સામેનો આક્ષેપ ખોટો કે દૂષિત છે અથવા આક્રમિત કર્મચારી અથવા ફરિયાદ કરનાર અન્ય કોઈ પણ વ્યક્તિએ બનાવટી અથવા ગેરમાર્ગે દોરેલા દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા છે, તો તે નિયામકને કર્મચારી સામે કાર્યવાહી કરવાની ભલામણ કરી શકે છે. અથવા જે વ્યક્તિએ તેણીને અથવા તેણીને લાગુ પડેલા સેવા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર ફરિયાદ કરી છે અથવા જ્યાં આવા કોઈ સેવા નિયમો બનાવવામાં આવ્યા નથી, તેવી રીતે સૂચવવામાં આવી શકે છે.
2. જ્યાં સમિતિ કોઈ એવા નિષ્કર્ષ પર પહોંચે છે કે તપાસ દરમિયાન કોઈપણ સાક્ષીએ ખોટા પુરાવા આપ્યા છે અથવા બનાવટી અથવા ગેરમાર્ગે દોરેલા દસ્તાવેજો રજૂ કર્યા છે, તો તે સાક્ષીના એમ્પ્લોયરને લાગુ પડેલા સેવા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર કાર્યવાહી કરવાની ભલામણ કરી શકે છે. અથવા જ્યાં આવા કોઈ સેવા નિયમો બનાવવામાં આવ્યા નથી, તો સમિતિ દ્વારા સૂચવવામાં આવે તેવા પગલા લેવામાં આવશે. આ નિયમ સાક્ષીઓને પણ લાગુ પડશે.

૧૧. વળતર નક્કી

1. કલમ ૧૦ ની પેટા કલમ (૩) (બી) હેઠળ ભોગ બનનાર કર્મચારીને ચૂકવવાના વળતરને નિર્ધારિત કરવાના હેતુ માટે, સમિતિ નીચેના સંદર્ભને ધ્યાનમાં લેશે.
 - a) માનસિક આઘાત, દુખ, વેદના અને ભાવનાત્મક ત્રાસથી પરેશાન કર્મચારીને;
 - b) જાતીય સતામણીની ઘટનાને કારણે કારકિર્દીની તકમાં થયેલું નુકસાન;
 - c) શારીરિક અથવા માનસિક ચિકિત્સા માટે ભોગ બનેલા તબીબી ખર્ચ;
 - d) પ્રતિવાદીની આવક અને આર્થિક સ્થિતિ;
 - e) એકાદ રકમ અથવા હપતામાં આવી ચુકવણીની શક્યતા.

(૧૨) ગુપ્તતા

1. માહિતી અધિકાર અધિનિયમ, ૨૦૦૫ માં કોઈપણ સમાવિષ્ટ હોવા છતાં, કલમ-૯ હેઠળ ફરિયાદની સામગ્રી, ભોગ બનનાર કર્મચારી, પ્રતિવાદી અને સાક્ષીઓની ઓળખ અને સરનામાં, સમાધાન અને તપાસ કાર્યવાહીથી સંબંધિત કોઈપણ માહિતી, સમિતિની ભલામણો, અને આ નીતિની જોગવાઈઓ હેઠળ એમ્પ્લોયર દ્વારા લેવામાં આવતી કાર્યવાહી કોઈપણ રીતે પ્રેસ અને મીડિયામાં પ્રકાશિત કરવામાં આવશે નહીં, જાહેર જનતાની જાણમાં લાવી શકાશે નહીં.

આથી જોગવાઈ કરવામાં આવે છે કે જાતિય સત્તામણીના ભોગ બનનારની ઓળખ અને સરનામું સામાવાળા અને સાક્ષીઓને જાહેર ન થાય

2. જ્યાં કોઈપણ વ્યક્તિ ફરિયાદ, તપાસ અથવા આ નીતિની જોગવાઈઓ હેઠળ લેવાયેલી કોઈપણ ભલામણો કે પગલાની કાર્યવાહી કરવાની અથવા તેની કાર્યવાહી કરવાની ફરજ સોંપવામાં આવી છે, તો તે / તેણીની જોગવાઈઓ અનુસાર દંડ માટે જવાબદાર રહેશે. ઉપરોક્ત વ્યક્તિ માટે લાગુ સેવા નિયમો અથવા જ્યાં આવા કોઈ સેવા નિયમો બનાવવામાં આવ્યા નથી, તેવી રીતે સૂચવવામાં આવી શકે છે.

(૧૩) અપીલ

આઈસીસી દ્વારા પસાર કરાયેલા કોઈપણ હુકમથી નારાજ કોઈપણ વ્યક્તિ ઉપરોક્ત વ્યક્તિને લાગુ પડેલા સેવા નિયમોની જોગવાઈઓ અનુસાર અથવા જ્યાં આવા કોઈ સેવા નિયમોની અપીલ કરી શકે છે.

(૧૪) જાતિય સત્તામણી અને નવસર્જનના ભાગીદારો / સહયોગીઓ

નવસર્જન તેની ખાતરી કરવા માટે જવાબદાર છે કે તેના ભાગીદારો / સહયોગીઓને તેમની સંસ્થાઓમાં જાતિય સત્તામણી મુક્ત કાર્યકારી વાતાવરણની પ્રતિબદ્ધતા છે, એટલે કે ભાગીદાર સંસ્થાઓ / સહયોગીઓ. ભાગીદાર સંસ્થાની સ્વાયત્તાને માન આપતી વખતે, નવસર્જનએ ભાગીદાર સંસ્થામાં એક સરળ ભૂમિકા ભજવવી પડશે, ભાગીદાર સંસ્થાઓ / સહયોગીઓ, સમુદાય આધારિત અંગો, નવસર્જન સાથે સંકળાયેલ છે તેવા લોકો સંગઠનોમાં જાતિપૂર્ણ વાતાવરણ બનાવવું.

સંસ્થાકીય તાલીમ અને ક્ષમતા નિર્માણ દ્વારા જાતિય સત્તામણી સામેની નીતિની સંપૂર્ણ સમજ બનાવવામાં આ સંસ્થાઓ / એસોસિએટ્સને મદદ કરવી. "કાર્યસ્થળ (નિવારણ, નિષેધ અને

નિવારણ) અધિનિયમ 2013" ની અનુસંધાનમાં જાતીય સતામણી અને આંતરિક ફરિયાદો સમિતિ સામેની તેમની નીતિ ઘડવામાં આ સંસ્થાઓ / સહયોગીઓને ટેકો પૂરો પાડવો.

સુનિશ્ચિત કરવું કે આ સંસ્થાઓ / સહયોગીઓમાં જાતીય સતામણીની ફરિયાદો સાંભળવામાં આવે છે અને તપાસ કરવામાં આવે છે અને યોગ્ય પગલા લેવામાં આવે છે અને જો જરૂરી હોય તો જરૂરી પ્રદાન કરે છે.

(૧૫) અન્ય લોકો દ્વારા પજવણી

જ્યારે બહારના વ્યક્તિ કે ત્રાહિત વ્યક્તિના કૃત્ય કે કાર્ય લોપના કારણે જાતિય સતામણી થઈ હોય ત્યાં નવસર્જન જરૂરી અને વ્યાજબી બધાજ પગલા ભોગ બનનાર વ્યક્તિને મદદ કરવા માટેના ટેકા અને અટકાયતી કાર્ય તરીકે લેશે.

(૧૬) મેનેજમેન્ટની જવાબદારી

1. નવસર્જનનું સંચાલન, આ નીતિના સંપૂર્ણ, અસરકારક અને તાત્કાલિક અમલીકરણની ખાતરી કરવાના હેતુથી બધી આવશ્યક સહાય પૂરી પાડશે. તે આગળ આઇસીસીના નિર્ણયો દ્વારા બંધાયેલ રહેશે અને તે જ ઝડપથી અમલમાં મૂકશે.
2. આઇ.સી.સી. ને પૂરા પાડવામાં આવતા ટેકામાં આ શામેલ છે:
 - (i) તાલીમ અને અન્ય નિવારક ક્રિયાઓ માટે વહીવટી સપોર્ટ.
 - (ii) એસ.એચ. પૂછપરછ દરમિયાન સપોર્ટ
 - (iii) બધી પ્રવૃત્તિઓ માટે પૂરતા નાણાકીય સંસાધનો
 - (iii) આઇસીસીના સભ્યો માટે સમયનું આયોજન

નિવારક પ્રવૃત્તિઓ (એસએચ સંબંધિત) માટેની જવાબદારી મધ્ય અને જિલ્લા કક્ષાએ એચડીઆરસીના સંચાલન પર છે.

તમામ સ્તરે નવસર્જનનું નેતૃત્વ અને સંચાલન, ધમકીઓ અને કોઈ બદલો લેવાની સ્થિતિમાં આઇસીસી સભ્યો અને f.i.p.ને પૂરતી સુરક્ષા પૂરી પાડવાની અપેક્ષા રાખે છે. જો બાબતો કોર્ટમાં જાય તો સપોર્ટ અને સુરક્ષા પણ (મેનેજમેન્ટ દ્વારા) પ્રદાન કરવી આવશ્યક છે. મેનેજમેન્ટે તમામ કેસોમાં આઇસીસી અને ફરિયાદીનો બચાવ કરવો જોઈએ.

જ્યારે ભારતીય ઇંડ સહિતા અથવા અસ્તિત્વ મા રહેલા અન્ય કોઈ કાયદા મુજબ કોઈ વિશિષ્ટ ગુનાની ફરિયાદ કરવામાં આવી હોય ત્યારે આઈ.સી.સી.સમિતિ યોગ્ય સત્તાધિકારી સમક્ષ ફરિયાદીની ઈચ્છા મુજબની યોગ્ય ફરિયાદ કરશે. અને યોગ્ય પગલા લેશે. સંસ્થાની સહભાગી સંસ્થાઓ આવા કિસ્સામાં જરૂરી તમામ પ્રકારનો ટેકો પૂરો પાડશે.

ફરિયાદીની ઓફિસની અંદરની સલામતીની ખાતરી અથવા તેના ફરજ પ્રવૃત્તિ કે જેનો તેના કામ સાથે સંબંધ છે જે ઓફિસની બહાર બનેલ છે. તેમાટે નવસર્જન મેનેજમેન્ટ સક્રિય રીતે મદદ કરશે. નવસર્જનના તમામ એકમોએ સુનિશ્ચિત કરવું પડશે કે આઈસીસી તેની સ્વાયતતા જાળવી રાખે અને નિર્ભય રીતે કામ કરી શકે.

ફરિયાદી એ કાયદાની અન્ય જોગવાઈઓ હેઠળ આરોપી વિરુદ્ધ કાર્યવાહી કરે છે માત્ર એ કારણસર આ નીતિ હેઠળની કાર્યવાહી અટકાવી અથવા મુલતવી રાખવામાં આવશે નહીં.

૧૭) આ નીતિની જોગવાઈઓ, કોઈપણ અન્ય ગેરવર્તણૂક અથવા અન્ય કાનૂની ઉપાયો માટે કથિત ગુનેગાર સામે કાર્યવાહી કરવાની વ્યવસ્થાપન અથવા ફરિયાદીની શક્તિઓને પ્રતિબંધિત કરશે નહીં.

સંદર્ભ:

1. વિશાખા અને અન્ય વિ. રાજસ્થાન અને અન્ય ના કેસ નું સુપ્રિમ કોર્ટ નો ચુકાદો
2. કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી (નિવારણ, નિષેધ અને નિવારણ) અધિનિયમ 2013
3. જનવિકાસ, ટાટા પાવર, સેન્ટર ફોર ડેવલપમેન્ટ અને એલ.પી.પી.આર.એ સોસાયટી, એસ.સી.આઈ.વોટર્સ, એલાયન્સ ફોર પીસ એન્ડ જસ્ટિસ, ઉત્થાનની જાતીય સતામણી વિરોધી નીતિઓ.
4. મજૂર અને રોજગાર મંત્રાલય, નાગરિક ચાર્ટર, જાહેર ફરિયાદ

