

UNIVERSITY OF JAFFNA
**POLICY FRAMEWORK AND BY-LAWS
FOR GENDER EQUITY / EQUALITY**



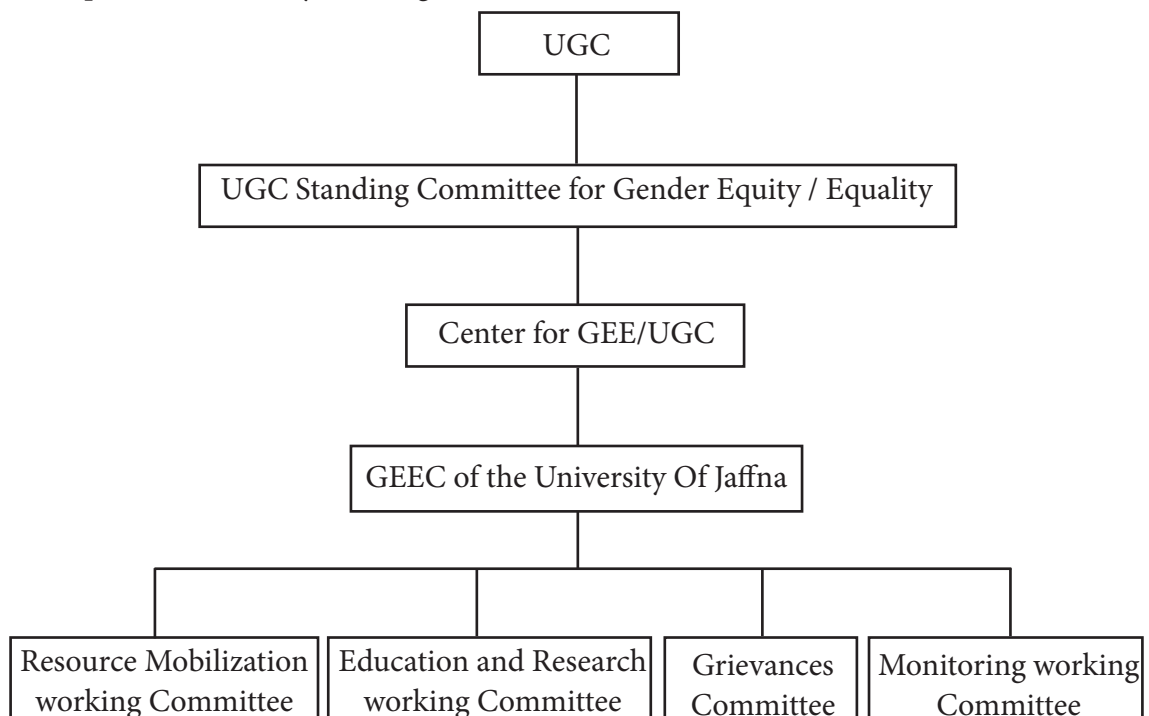
யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்
**பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான
கொள்கைக் கட்டமைப்பும் துணை விதிகளும்**

POLICY FRAMEWORK FOR GENDER EQUITY/ EQUALITY

UNIVERSITY OF JAFFNA

1. Background

Gender inequalities and violence including sexual and gender-based violence in the universities have been reported as significant shortcomings in the Sri Lankan University System (UGC; CARE & FUTA 2015). University Grants Commission (UGC) has recognized these issues and realized that without addressing these deep rooted inequalities and inequities within the system, Sri Lankan universities cannot genuinely consider themselves to be centres of academic excellence. These issues also will curb the goal of the government of Sri Lanka to make the country as an education hub of the region. Therefore, the UGC has taken up the challenge to address these unresolved concerns by establishing a centre at the UGC for Gender Equity/Equality (GEE) in October 2015 to institute socially responsive and gender-sensitive university sub-cultures with an environment of freedom and security that allows students and all university staff to pursue their study and work without discrimination and oppression. The centre is managed directly by the UGC Standing Committee for Gender Equity/Equality. The management structure of the UGC centre for Gender Equity/Equality up to the university level is given below.



2. Commitment of University of Jaffna

University of Jaffna is committed to promote the Gender Equity/Equality (GEE) among students and staff. This includes, ensuring equal rights and opportunities, women empowerment and an environment free from all forms of discrimination and harassment. The university community has the responsibility of ensuring that it is free from gender inequity and Sexual and Gender Based Violence (SGBV).

University of Jaffna is willing to promote equality between women and men, to eliminate unlawful discrimination and harassment and to provide an inclusive working, learning and social environment in which the rights and dignity of all its staff and students are respected to assist them in reaching their full potential. The university will work to remove any barriers in terms of GEE which might deter people of the highest ability from being part of University of Jaffna as staff or students.

3. Policy Framework

The policy seeks to create a framework that will assist the university to ensure GEE in all staff and student activities, equitable participation and appropriate representation of all genders in all its decision making process and prevent SGBV.

3.1 Scope of the Policy

The policy establishes the basis for University of Jaffna in cooperation with the Government, UGC and society at large to promote GEE.

This policy applies to all members of the university (hereafter called as University community) , including students, employees (permanently or regularly or temporarily employed), visitors, any service providers such as transport, accommodation, catering, sanitation etc., studying, living, visiting, conducting business or collaboration, or having any official capacity at the university.

This policy also applies to off-campus conduct that is likely to have a substantial adverse effect on any member of the university community or university.

3.2 Overarching Policy Statement

Achieving GEE for all staff and students is a strategic objective of University of Jaffna. The university explicitly plans to integrate gender as a cross-cutting issue into both its core and supportive functions. University of Jaffna is committed to lead the next generation on the way to secure equality/equity of opportunities for all genders whether students, staff or external users of the university resources.

In realizing GEE, University of Jaffna shall endeavor to do everything within its means not to overlook the diversities among and between members of University of Jaffna community.

The policy recognizes gender education as a major pillar in the process of achieving GEE and women empowerment through transformative development process. University of Jaffna is committed to work with all its stakeholders within and outside the university guided by the strategic actions outlined in this document. This policy provides preventive mechanisms against violations of the policy hence any one violating this policy is subject to disciplinary action as stated in the by-laws.

3.2.1. Policy Vision

A gender-responsive university with zero tolerance towards SGBV

3.2.2 Policy Mission

To enable a gender-responsive environment and to integrate gender into the functions of the university in order to attain GEE and gender empowerment to achieve zero tolerance against SGBV

4. Guiding Principles

Policy will be based on the following principles:

- Principles of GEE shall be upheld
- Equal participation of all genders of the university community in the implementation of the policy shall be upheld
- Gender empowerment is central to the achievement of the goal and objectives of the policy
- Transparency, accountability, confidentiality and sensitivity in the implementation of the policy as appropriate shall be upheld
- Mutual understanding and respect among staff and students shall be upheld to enable a conducive learning and working environment free from SGBV
- Principle of zero tolerance to SGBV shall be upheld

5. Specific objectives of the policy:

- Ensure GEE during the process of both academic and administrative staffing and decision making
- Promote and achieve gender balance in enrolment of students wherever applicable
- Achieve and maintain gender balance in unions and other university bodies
- Maintain gender-disaggregated statistics on both staff and students for decision making
- Address gender issues in the content of courses

- Develop policy documents from a gender perspective
- Use gender sensitive language at all levels
- Prevent cases of SGBV at University of Jaffna
- Sensitize university community on GEE, SGBV and the consequences
- Create awareness on the reporting procedure for victims of SGBV
- Provide prompt, effective, consistent and fair guidelines for handling cases of SGBV at the university
- Provide disciplinary procedures and vindicate justice for the aggrieved
- Promote research and publication of research findings and recommendations regarding GEE and SGBV
- Provide adequate security and surveillance in the public/common places to prevent SGBV

6. Policy Resolutions

6.1. Organizational culture

Objective: University of Jaffna shall promote and enforce gender-responsive organizational culture to eliminate gender inequities in all university activities

To achieve this objective, University of Jaffna shall:

- Develop and enforce policy guidelines on the use of gender inclusive language throughout the university
- Review and update all existing policies, forms, and procedures to eliminate sexist language and establish gender equality
- Develop and operationalize policy prohibiting public display of visual aids and materials that are demeaning to men and women
- Organize special gender awareness orientation programmes for new members of university bodies

6.2. Awareness creation

Objective: To enhance better understanding and appreciation of GEE and SGBV throughout the entire University of Jaffna community with the aim of preventing occurrence of the same

To achieve this objective, University of Jaffna shall:

- Conduct workshops on GEE and SGBV for all staff and students
- Create and support an advocacy group to advance issues of GEE and SGBV
- Publish the policy on GEE and SGBV and disseminate to all members of staff and students
- Ensure all staff and students abide by the policy
- Sensitize the university community on the policy regularly

6.3. Safety and security

Objective: The university management and administration shall promote a gender friendly and inclusive secure environment in the university in order to ensure effective protection of bodily integrity and dignity of every member of the university community to strengthen safety and security measures for all members of the University community

To achieve this objective University of Jaffna shall:

- Implement policy and regulations on sexual harassment and gender based violence
- Develop and enforce guidelines to ensure a secure environment that include street and security lighting; posting security at strategic points; providing night surveillance services; availing hotlines for emergencies, etc. with particular attention to halls of residence
- The university shall institute concrete mechanisms to address gender-based violence against students and staff
- Strengthen counselling services and allocate adequate resources for prevention, management, and rehabilitation of survivors of gender based violence at the university

6.4 Curriculum and co- curricular programmes

Objective: To mainstream gender in the formal curriculum and strengthen the co-curricular programmes

To achieve the objective University of Jaffna shall

- Create a framework for engendering the university curriculum
- Mainstream gender issues in the formal university curriculum
- Review and engender all existing curricula and ensure that the new programmes are gender responsive
- Encourage staff and students to actively participate in gender focused co-curricular activities
- design and implement a mandatory cross cutting core course on gender and development for undergraduants and postgraduate students

6.5 Capacity building and training

Objective: To enhance the capacity of members of the university community and managers to support the implementation of the policy

To achieve this objective University of Jaffna shall:

- Train all members of the community to facilitate the implementation process
- Institute empowerment programmes to protect all members of the university community against SGBV
- Strengthen the current guidance and counselling unit to deal effectively with cases of SGBV
- Facilitate university health providers to recognize and be responsive to the emotional and psychological needs of staff and students

6.6 Research and innovations

Objective: The University shall adopt a gender-responsive research environment that improves our understanding of national development issues, and impacts positively on the lives of men and women

To achieve this objective University of Jaffna shall:

- Design and carry out a gender-focused research skills training programme for staff members
- Develop guidelines to ensure that all research processes and innovations, irrespective of discipline, integrate gender analysis
- Design and implement an affirmative action programme to encourage participation of female members of staff, with specific budget allocations to support their multiple roles in society
- Expand dissemination outlets of international standards for gender focused research and publications
- Encourage increased operational research leading to evidence-based programming /service delivery for handling of SGBV research agenda
- Facilitate the identification of SGBV research capacities /needs and develop an SGBV research agenda
- Encourage research methodologies and approaches that are sensitive to survivors of SGBV and lead to mechanisms for eradicating SGBV

6.7 Women's participation in decision making

Objective: The University shall adopt proactive measures to increase the participation of women in decision making during recruitment and promotion and in retention in order to eliminate the existing gender imbalances within systems, structures, and all core activities of the university

To meet this objective, University of Jaffna shall:

- Design and implement programmes that ensure equal opportunities and affirmative action
- Design and implement a gender-responsive cross generational leadership and mentoring programme for young female staff in all disciplines
- Establish and implement programmes with adequate facilities and resources to support the multiple roles of university staff, particularly their career, studies and care-giving roles
- Develop and implement a gender sensitive and responsive human resources policy
- Develop a databank of qualifications, specialties, and experiences of women on the supreme university governing bodies, such as the university council, senate and other related bodies.

6.8 Resource mobilization and Gender mainstreaming

Objective: The University shall actively promote resource mobilization and gender budgeting processes as a way of ensuring adequate and sustainable budget allocations for effective institutionalization of gender mainstreaming as a cross-cutting issue within the core activities of the university

To achieve this University of Jaffna shall:

- Develop and implement a resource mobilization strategy for financing the GEE objectives
- Design guidelines and implement gender budgeting training programme for all key staff in the university who are involved in the planning and budgeting processes
- Earmark budgetary resources, on the basis of a well–clarified percentage for funding gender mainstreaming processes in all the core functions of the university
- Establish a mechanism for financial accountability for resources allocated for gender mainstreaming

6.9 Staff and Student welfare

Objective: The University shall plan and safeguard welfare of all its staff and students to achieve optimal productivity

To meet this University of Jaffna shall:

- Engender human resource policies

- Formulate and implement a gender-sensitive policy on disability including accessibility to the university buildings and facilities
- Formulate and implement a policy on pregnant and parenting students and sensitize all relevant staff on sexual and reproductive rights of students
- Invest on-campus child care facilities on university campus for the benefit of parenting staff

6.10. Creation of the GEE Centre

Objective: A GEE Centre will be established reporting to the Vice Chancellor so as to ensure its capacity to facilitate and monitor the implementation of the GEE Policy

To meet this University of Jaffna shall:

- Seek approval for the positioning of the GEE Centre by Senate and Council
- Establish the GEE Centre with adequate space and staff
- Implement Resource Mobilization Strategy to enable the Centre to access resources
- GEE Centre will organize regular meetings once in every two months to assess progress, monitor and evaluate the GEE Programme, consider implementation strategies and develop sustainable strategies

7. Monitoring, Evaluation and Accountability for GEE

7.1. Responsibility for Implementation of GEE

All individuals of university community and all those who are associated with University of Jaffna have the responsibility to adhere to the policy. The overall responsibilities in relation to this policy are as follows:

Council

As the Governing Authority of University of Jaffna, the Council is responsible for ensuring that University of Jaffna fulfils its legal and financial responsibilities for promoting GEE and eliminating any forms of gender based discrimination. In order to fulfill this, Council needs to receive bi-annual progress report through the Vice Chancellor on the monitoring and implementation of the GEE policy to ensure that the policy is being operationalized. The Council discharges its responsibility through the management structures of University of Jaffna if necessary.

The Vice-Chancellor

The Vice-Chancellor is responsible for ensuring that the policy is effectively implemented and that staff are aware of their responsibilities, accountability, and training needs; ensuring that appropriate action is taken against staff or students who violate the policy.

The Vice-Chancellor relies on the GEE Centre to take forward the GEE agenda ensuring that it is fully operationalized. The Vice Chancellor shall take necessary actions based on the recommendations of the GEE Centre on issues related to GEE and SGBV.

Rector and Registrar

The Rector is responsible for ensuring that the policy is effectively implemented in the campus and that staff are aware of their responsibilities, accountability, and training needs; ensuring that appropriate action is taken against staff or students who violate the policy.

The Registrar is responsible for ensuring that the policy is effectively implemented among the administrative and nonacademic staff and that the staff are aware of their responsibilities, accountability, and training needs; ensuring that appropriate action is taken against staff who violate the policy.

Deans of Faculties and Heads of Departments

They are responsible for the implementation of the policy within their areas of responsibilities. This involves allowing the GEE Centre to publicize the policy and institute strategic actions and procedures into practice; making sure that all staff are aware of their responsibilities and receive support and training in carrying out their duties; and ensure necessary action is taken against staff and students who discriminate on grounds of gender.

7.2. Monitoring and Evaluation

Effective institutional arrangement for monitoring and evaluation are key components for achieving the objectives of the policy. This can only be achieved by instituting an effective mechanism for monitoring and evaluating the system to ensure adherence to this policy.

7.3 Institutional and Regulatory Frameworks

The implementation of the GEE Policy requires a well coordinated and guided institutional framework to translate goals, objectives and strategies into action

programmes at all levels of the university functions. The implementation of the policy will therefore be operationalized through the existing University bodies such as Senate and Council on policy matters.

7.3.1 University of Jaffna GEE Centre

There shall be a GEE Centre of University of Jaffna reporting to the Vice-Chancellor with the following roles:

- To provide training on gender equity and equality (including social intersections) for the establishment of a core team of gender experts
- To conduct research, review policies and contribute policy inputs at the university level
- To perform curricular reforms to inculcate the concepts and practices of GEE
- To prevent and respond to SGBV by developing relevant skills
- To receive complaints on SGBV from the university community and initiate mechanisms to deal with the complaints and make recommendations to the vice chancellor on such cases if necessary
- To identify ways and means of preventing SGBV in the university and empower staff and students to prevent and respond to SGBV by developing relevant skills
- To enhance its capacity to facilitate and monitor the implementation of the GEE Policy at the institutional level

Composition:

The GEE Centre shall consist of the following members, who shall hold office for a period of two years with effect from the date of appointment.

- 2 Council members nominated by the Council among its appointed members (one male & one female)
- Proctor
- Director/Student Welfare
- 2 Wardens of the Hostels(one male & one female)
- Chief Marshal or his/her nominee
- 2 external female academics specialized in gender issues appointed by the Vice-Chancellor
- 2 female non-state actors engaged in GEE appointed by the Vice-Chancellor
- 6 elected representatives among the academic staff (three male & three female)
- 2 elected representatives among the administrative staff (one male & one female)

- 2 elected representatives among the non-academic staff (one male & one female)
- 6 elected representatives among the students (three male & three female)
- An Attorney_at_Law appointed by the Vice Chancellor

The members shall elect a Chairperson amongst the six elected academic staff members who shall preside at all meetings. The quorum of the meeting shall be 2/3rd of the members. The members shall elect a Secretary amongst the two elected administrative staff members. The Secretary is responsible for complying with and carrying out the responsibilities under the Policy Framework for GEE and SGBV By-Law.

The pioneer members of GEEC shall be appointed by the Vice Chancellor with the approval of the Council. The pioneer members shall hold the office for two years from the date of appointment.

Committees of the University of Jaffna GEE Centre

The GEE Centre will have following Committees composed of members drawn from relevant university units to offer expertise and additional support to the GEE Centre:

- a) Resource Mobilization
- b) Education and Research
- c) Monitoring
- d) Grievances

Committees will review their progress on the implementation of GEE activities annually and submit them to the GEE Centre for consideration and forwarding to Senate and to Council.

The Policy and annual progress reports will be published on the University of Jaffna website.

BY-LAWS RELATING TO SEXUAL AND GENDER-BASED VIOLENCE (SGBV)

By-laws relating to Prevention and Response to Sexual and Gender – based Violence enacted by the Council of University of Jaffna, Sri Lanka under Section 135 of the Universities Act No. 16 of 1978 as amended by Acts No. 7 of 1985 and No. 26 of 1988 and enforced with effect from 26th August 2017.

GENERAL

- 01. This By-law may be cited as the Sexual and Gender-Based Violence By-law of University of Jaffna.**
- 02.** The University of Jaffna, Sri Lanka (herein after referred to as “the University”) hereby adopts this by-law as approved by the Council of the University (herein after referred to as “the Council”) at its 421st meeting held on 26.08.2017 being prepared under the provisions of the section 135 of the Universities Act No. 16 of 1978, as amended by the Universities. (Amendment) Act No. 7 of 1985 and No. 26 of 1988,(herein after referred to as “the Act”). This by-law supersedes any other By-laws or Regulations that may have been issued earlier.
- 03.** Notwithstanding anything to the contrary in any of the provisions of this By-laws, the Vice-Chancellor shall take appropriate action he/she deems necessary to maintain discipline at the University and nothing in this By-laws shall be construed in a manner to detract from the powers, duties, and functions conferred on or imposed upon the Vice-Chancellor by the Universities Act No. 16 of 1978 (herein after referred to as the “Act”) or by any other instrument
- 04.** Upon coming into operation of this By-laws, there shall be established a Gender Equity and Equality Centre (GEEC) (herein after referred to as the “GEEC”) constituted as provided in paragraph 5.
- 05.** The GEEC shall consist of the following members, who shall hold office for a period of 02 (two years) with effect from the date of appointment.
 1. Two Council members nominated by the Council among its appointed members (one male & one female)

2. Proctor
3. Director/Student Welfare
4. Two Wardens of the Hostels(one male & one female)
5. Chief Marshal or his/her nominee
6. Two female academics from any other state university in Sri Lanka whether retired or in service who has proven scholastic experience in gender issues, appointed by the Vice-Chancellor on the recommendation of the Senate
7. Two female non-state actors engaged in gender related activism appointed by the Vice-Chancellor in concurrence with the Council.
8. Six elected representatives from among the academic staff (three male &three female)
9. Two elected representatives from among the administrative staff (one male& one female)
10. Two elected representatives from among the non-academic staff (one male & one female)
11. Six elected representatives among the students (three male &three female)
12. An Attorney-at-Law appointed by the Vice Chancellor in concurrence with the Council drawn from a short list submitted by the Department of Law, University of Jaffna.

06. The process for formation of the GEEC

1. Director / Student Welfare, Proctor, Chief-Marshall, External Female academics specialized in gender issues, female non-state actors engaged in GEE, Representatives of Wardens and Attorney-at-Law shall be appointed by the Vice-Chancellor.
2. The Election for the specially elected representatives of students, academic, non-academic and administrative staff shall be conducted by an independent three member Election Committee (EC) (TOR and detailed process to be formulated by the pioneer GEEC) appointed by the Vice-Chancellor on the recommendation of the GEEC.
3. Election shall be conducted biennale.

4. Electoral process set out by the GEEC shall commence six (6) months and completed one (01) month prior to the expiration of the existing GEEC.
5. Appointments for non-elected members shall be announced one (01) month prior to the expiration of the existing GEEC.
6. The pioneer members of GEEC shall be appointed by the Vice Chancellor with the approval of the Council.
7. The pioneer members shall hold the office for two years from the date of appointment.
07. Any person shall be eligible for being a candidate for the GEEC election if he or she possesses certificate/s of participation in awareness programme conducted by GEEC
08. Any person shall be disqualified for being appointed or elected or designated or for being continued in the GEEC on the following grounds:
 1. Any complaints concerning SGBV / serious misconduct / breach of confidentiality pending against the person
 2. Found guilty of SGBV / serious misconduct / breach of confidentiality
09. The members shall elect a Chairperson amongst the six elected academic staff members who shall preside at all meetings of the GEEC.
10. The members shall elect a Secretary amongst the two elected administrative staff members.
11. The quorum of the meeting shall be 2/3rd of the members.
12. Subject to the provisions of the Act and of any other appropriate instruments, the GEEC shall work under the directive of the Vice-Chancellor who is responsible for maintenance of discipline in the university. The GEEC shall have the following powers, duties and functions:
 1. to conduct meeting once in two months to address the GEE and SGBV issues and report to the Council through the Vice-Chancellor
 2. to conduct special meeting if necessary
 3. to give recommendation to the Vice Chancellor in relation to the appointment of Inquiry Committee

4. to establish working committees for Resource Mobilization, Education and Research and Monitoring (TOR and SOPs to be developed by the pioneer GEEC)
 5. each working committee shall consist of a chairperson who shall be an academic member of GEEC along with one representation from each faculty
 6. Gender balance of the faculty representation will be in rotation as decided by the GEEC.
 7. Grievance committee shall consist of 5 members from GEEC with 3 academics (external and/ or internal), 1 administrative and 1 non-academic staff. Grievance committee shall be chaired by an internal academic staff and secretary shall be the administrative staff.
 8. to establish working and / or sub-committees if necessary with the approval from the Vice Chancellor
 9. to monitor all working and sub-committees whenever established under the GEEC
 10. to advise the Vice-Chancellor on the matters related to SGBV within the University
 11. to provide the necessary support to the **“Inquiry Committee”**;
 12. to do all other acts incidental to the powers aforesaid as may be required in order to further the objectives of this By-laws;
 13. to amend / revise / repeal / replace any provisions of the by-law when necessary with the approval of the Council
 14. Any questions regarding the interpretation of the By-laws shall be referred to the Council whose decision thereon shall be final.
13. The code of conduct for the GEEC includes:
1. Being impartial
 2. Maintaining confidentiality
 3. Being patient
 4. Not compromising cases/offences
 5. Being professional
 6. Being supportive

14. An '**Inquiry Committee**' of three (3) (two external and one internal) or five (5) (three external and two internal) members, shall be appointed by the Vice Chancellor on the recommendation of the GEEC. Internal members shall be senior academics trained or experienced in SGBV inquiry procedures and free from any SGBV offences. External member shall be senior executive officers from other Institutions with experience in inquiry process. Gender representation shall be ensured.
15. The Inquiry Committee shall have the following powers, functions and duties:
 1. To conduct independent inquiry and give recommendation in writing to the Vice-Chancellor through the GEEC
 2. To submit a detailed report based on the inquiry procedure as stated in section 17 to the Vice-Chancellor through the GEEC. Any reason for delay should be recorded in writing.
 3. To act with the procedure outlined in section 17 of the By-law.
 4. To inquire into the complaints using procedures in conformity with the principles of natural justice and gender sensitivity.
16. The code of conduct for the Inquiry Committee includes:
 1. Treating victims and alleged persons with compassion, sensitivity and respect
 2. Being impartial
 3. Maintaining confidentiality
 4. Investigating thoroughly
 5. Being patient
 6. Not compromising cases/offences
 7. Being professional
 8. Being supportive

17. STRATEGIES AND ACTIONS TO PREVENT AND ADDRESS SGBV

The GEEC shall *inter alia* be empowered to formulate strategies and actions:

- A. Disseminate information on GEE policies, SGBV and related grievance handling procedures to staff and students annually through awareness programme, interactive dialogue, brochures, handbooks and flyers in Tamil, Sinhala and English.
 - Conducting awareness programme - during orientation / induction to students / staff by the Education and Research Committee of GEEC in association with Staff Development Centre
 - Interactive dialogue – Faculty wise programme for staff and students conducted by each faculty with the consultation of GEEC
 - Incorporating GEE and SGBV into the curriculum by the Faculty Curriculum Committee with the consultation of GEEC
 - Brochures, handbooks and flyers – during registration of new entrants by Resource Mobilization and Education and Research Committees of GEEC
 - Disseminate information about GEE policies and GEEC activities by posting / circulating relevant material through relevant channels to the university community by all sub-committees of GEEC
 - Sensitize staff who deal with student welfare and discipline annually by all sub-committees of GEEC
 - Design and implement a gender-responsive cross generational leadership and mentoring programme for all female staff - by the Education and Research Committee of GEEC in association with Staff Development Centre
- B. Given that leadership from the Vice-Chancellor, Rector, Registrar, Bursar, Librarian, Deans, and Heads is required to implement the policy and to carry out the relevant measures effectively, the university shall endeavour to
 - Provide necessary resources, infrastructure facilities and support for the smooth functioning of the GEEC
 - Ensure GEE in recruitments / nominations wherever applicable
 - Committed to incorporate GEE and SGBV into the curriculum

- Committed to ensure zero tolerance towards SGBV
 - Ensure a secure environment that includes street and security lighting; posting security at strategic points; providing night surveillance services; availing hotlines for emergencies, etc. particular attention be paid to halls of residence
 - Invest in child care facilities on university premises for the benefit of parenting staff
- C. Create widespread awareness about the grievance mechanism to address complaints of SGBV
- Sensitize the university community about the policies and grievance mechanism by displaying the above in library, offices and online portal by Grievance Committee, Resource Mobilization and Education and Research Committees of GEEC
 - Train volunteer groups of students to raise consciousness on SGBV and grievances among their peers by Resource Mobilization and Education and Research Committees of GEEC
- D. Create awareness and capacity building and encourage staff and students towards the zero tolerance of SGBV within the university
- E. Ensure that there is proportionate representation of male and female as office bearers in students' or staff's unions / associations / societies
- a. Bring amendments to the existing constitutions of students' unions / associations / societies by the Vice Chancellor and the Council
 - b. Encourage registered trade unions to amend their constitutions accordingly – by Education and Research Sub committee
 - c. Sensitize about proportionate representation through the activities of GEEC-by Education and Research Sub committee
- F. Create annual allocation for GEEC in the annual budget of the university based on the proposal submitted by the GEEC
- a. Prepare the annual budget proposal for GEEC activities – by Resource Mobilization Sub Committee

- b. Follow up and proceed the financial allocations and disbursements as per the university financial regulations - by Resource Mobilization Sub Committee
- G. Provide institutional avenues for victims and offenders to meet trained counselors and deal with the root causes of SGBV issues
 - a. Establish a counseling division at the university Health Centre
 - b. Train student counselors to deal with SGBV victims and offenders
 - c. Sensitize the university community to direct SGBV victims to appropriate authority
 - d. Provide accessible helpline
 - e. submit detailed report on root causes of SGBV and recommendations for prevention to the Vice Chancellor based on the report from the counseling division and trained student counselors – by Grievance Sub Committee
- H. Compile a database of reported incidents of SGBV within the University
 - a. Prepare a statistics report on SGBV data based on the report from the counseling division and trained student counselors and publish – by Grievance Sub Committee and Education and Research Sub Committee
- I. Recommend the relevant authorities to review and update policies / forms / procedures on the use of gender inclusive languages and public display of visual aids and materials that are demeaning to men and women
 - a. Create awareness among the university community – by Education and Research Sub Committee
 - b. Monitor the updates in policies / forms / procedures – by Monitoring Committee
- J. Adopt a gender-responsive research environment that improves our understanding of national development issues, and impacts positively on the lives of men and women

- a. Train the staff and students on gender-focused research skills - by Education and Research Sub-committee in association with Staff Development Centre
 - b. Develop guidelines to ensure that research processes and innovations integrate gender analysis wherever applicable –by Education and Research Sub committee
 - c. Recommend an affirmative action programme to encourage participation of female members of staff, with specific budget allocations to support their multiple roles in society – by Resource Mobilization and Education and Research Sub committees
 - d. Create a research forum or an agenda in the existing research conferences in the university to facilitate the dissemination of gender focused research findings - by Education and Research Sub committee
- K. Recognize and reward “champions” who are active in promoting gender equity/equality and eliminating SGBV
- a. Recommend name of one staff member annually to the Council for the award by the GEEC according to the criteria set out by the GEEC
 - b. Recommend name of one student annually to the Council for the award by the GEEC according to the criteria set out by the GEEC

18. Inquiry Procedure

The inquiry procedure shall be read harmoniously with the procedure laid out in the University Establishment Code. Where there is a conflict between the two the University Establishment Code shall prevail.

- a) All complaints, allegations, and reports of SGBV under this By-law shall be made to the Grievance Committee.
- b) All complaints, allegations, and reports of SGBV may be submitted in written on a prescribed form which is available in the university website.
- c) If the complaint is filed verbally to the Grievance Committee, a prescribed form shall be filled and it must be signed by the complainant for the record.

- d) If the complaint is received by any person other than the members of Grievance Committee, it must be reported to the Grievance Committee at the earliest.
- e) Any person included within the scope of the GEE Policy, who considers him or herself to be a victim of sexual or gender-based violence may file a complaint.
- f) A complaint may also be filed by a third party who is aware of the situation of harassment, including heads of departments and workers' or students' representatives. In these cases, the Secretary of Grievance Committee shall forward a copy of the complaint to the suspected victim so that he or she may ratify it, if appropriate.
- g) All members of the university community have the duty to report to their Heads / Deans / Supervisors AND to the Secretary of Grievance Committee on any situation of possible SGBV that they may be aware of.
- h) The complaint must be presented by the complainant to the Secretary of the Grievance Committee within a period of one month from the date of incident. If the complaint is made after the said period, the complainant shall justify the grounds for the delay to the said Committee. The decision of the Committee shall be final.
- i) Upon receiving notice of a "Complaint", the Grievance Committee shall promptly assess the nature of the complaint.
- j) Once the complaint has been accepted by the Grievance Committee for processing, it shall be forwarded to the Vice-Chancellor through the Chairperson of GEEC to submit the complaint to the Inquiry Committee. Inquiry Committee may be supported by the Grievance Committee with respect to documentation.
- k) Mechanisms shall ensure that all complaints are addressed with due regard to key principles including confidentiality, impartiality, objectivity, timelines, accuracy and thoroughness.
- l) The committee shall complete its work within a period of 30 days. If the inquiry committee requires more time it should request an extension of time from the relevant authority laying out the exceptional circumstances requiring a time extension. In any event all inquiries shall be completed within 60 days.

- m) Inquiry Committee shall ensure proper documentation of evidence including recording during inquiry.
- n) Complaints once made, it stands.
- o) University ensures that victims are provided with information about their rights when laying charges to discourage withdrawal of SGBV cases.
- p) Inquiry of the complaint shall be carried out independently by an Inquiry Committee.
- q) Secretary to the Grievance Committee shall keep all records on SGBV cases confidential. All the files/documents should be kept in a secure area.
- r) The final outcome and decisions of the Inquiry Committee shall be informed to the Vice-Chancellor for information to the Council and to take necessary appropriate action. If the decision of the inquiry committee is overruled by the Vice Chancellor, a justification for such action should be submitted in writing to the Council and GEEC. A copy of any decisions shall be forwarded to the Grievance Committee. Director of the Centre for GEE of UGC is to be informed of the case and the outcomes by the Vice Chancellor.
- s) The parties involved in SGBV proceedings are protected from any intimidation, threats or reprisals once an incident has been reported.
- t) Any perpetrator (student or staff) on whom punishment has been imposed by the Council or any victim who is not satisfied with the decision on the recommendation of the Inquiry Committee may appeal to the Vice Chancellor against such punishment or decision within a period of one month from the date of communication to him/her of such punishment or decision.
- u) Upon the receipt of an appeal, the Vice-Chancellor shall refer such appeal to the University Services Appeal Board of UGC.

19. Penalties

Any student, service provider, resident, outsider, or a member of the academic or non-teaching staff found guilty of sexual harassment shall be liable for disciplinary action. The penalties listed below (in ascending order) are indicative, and shall not constrain the University authorities from

considering others, in accordance with the rules governing the conduct of employees and students in practice at the time and in accordance with the University Establishment Code.

(1) Penalties in Case of Academic Staff

- a. Warning, reprimand, or censure.
- b. Withholding of one or more increments.
- c. Removal from an administrative position at the unit, department, faculty and /or University levels.
- d. Debarment from holding an administrative position at the unit, department, faculty and/or University levels.
- e. Suspension from Service for a limited period.
- f. Compulsory retirement.
- g. Dismissal from service.

Further, the penalty awarded shall be recorded in his/her confidential record.

(2) Penalties in Case of Administrative and Non-Academic Staff

- a. Warning, reprimand, or censure.
- b. Withholding of one or more increments.
- c. Suspension from Service for a limited period.
- d. Compulsory retirement.
- e. Dismissal from service.

Further, the penalty awarded shall be recorded in his/her Confidential Record.

(3) Penalties in Case of Students

- a. Warning or reprimand.
- b. Withdrawal of hostel accommodation for a period up to one semester.

- c. Withdrawal of the right to an official character certificate from the University.
- d. Withdrawal of hostel accommodation for the entire period of study.
- e. Withdrawal of any financial assistance (Mahapola Fund, Bursary Fund, VC Fund or any others)
- f. Rustication from the University for a period up to two semesters.
- g. Expulsion from the University, and/or a bar on appearing for the entrance examination/interview to any programme of study offered by the University.
- h. Withholding of a degree awarded by the University.

Further, the penalty awarded shall be recorded in his/her Personal File.

(4) Penalties in Case of Outsiders

- a. Warning, reprimand, or censure.
- b. A letter communicating her/his misconduct to her/his place of education, employment or residence.
- c. Declaration of the university as out of bounds for her/him, and/or a bar on appearing for the entrance examination/interview to any programme of study offered by the University.
- d. Any other action as may be necessary.

(5) Penalties in Case of Service Providers

- a. Warning, reprimand, or censure.
- b. A letter communicating her/his misconduct to her/his place of employment.
- c. Declaration of the university as out of bounds for her/him.
- d. Withdrawal of the right to run/manage/work in any commercial enterprise, or to provide services, in the university.
- e. Any other action as may be necessary.

Note:

- Type of penalties for respective levels of SGBVs will be formulated by the pioneer GEEC.
- In addition to the penalties specified under (1)-(5) above, the person may be advised to undergo counseling and gender sensitization, and to give a written and/or public apology to the complainant.
- A second or repeated offence, may, on the recommendation of GEEC, attract a major penalty.

20. Monitoring and Evaluation

To appraise the steps taken and the success in the implementation of the policy:

- Establish a monitoring subcommittee and mechanisms to monitor and evaluate the performance of the GEEC and the University in implementing this By-law;
- Put in place performance indicators with time frames to measure the implementation progress of GEE Policy and SGBV By-law;
- Create avenues for receiving views of members of the university regarding the By-law;
- Review the By-law time to time to take into account emerging issues and trends through research.

21. Definitions

In these By-Laws the definitions of the following words shall be

Complaint

“Complaint” means a complaint that is lodged with the University in the forms of a letter, complaint Pro-forma Form, email or verbally of

- (i) Direct discrimination;
- (ii) Indirect discrimination;
- (iii) Sexual harassment;
- (iv) Racial or religious vilification;
- (v) Victimization;
- (vi) Authorizing and assisting any of the above behaviours;

- (vii) Breach of freedom of association (i.e. people have the right to freely associate with others and to form and join trade unions); and/or
- (viii) Bullying/harassment

The written complaint must be marked “Private and Confidential”; if a complaint is received verbally, the complainant will be asked to sign the record of interview.

Complainant

A complainant is the person who lodges a complaint.

Criminal Behaviour

Some types of sexual harassment and other behaviours may be criminal offences and so may be referred to the Police. These types of behaviour include:

- Physical molestation or assault
- Indecent exposure
- Sexual assault
- Stalking
- Obscene communications (telephone calls, letters etc.)
- Serious racial or religious vilification
- Victimization

Defamation

A complaint of sexual harassment, harassment and discrimination which is brought to the attention of a respondent can sometimes result in the respondent threatening to take action for defamation.

Defamation is the publication of a statement about a person which causes that person’s reputation with other people to be lowered, or causes them to be shunned, avoided or brought into ridicule.

It is not defamatory to make a complaint to a person who has a legitimate interest in knowing about the incident (ie. to a Contact Officer, Conciliator or Investigator) in order to seek redress under these Guidelines. Where the

duties of persons such as Contact Officers, Conciliators and Investigators, involve receiving information and documenting it for reporting to appropriate people, they are, under normal circumstances, protected from liability for defamation by the deference of “qualified privilege”.

Discrimination

Direct discrimination means treating someone less favourably than someone without that attribute or someone with a different attribute under the same or similar circumstances. Indirect discrimination occurs if a person imposes or proposes to impose an unreasonable requirement, condition or practice that someone with a protected attribute does not or cannot comply with and a higher proportion of people without that attribute or with a different attribute can comply with.

Respondent

Respondent is the person against whom a complaint has been lodged.

Sexual Harassment

Sexual harassment is defined as any behaviour of a sexual nature that is unwelcome and occurs under circumstances where a reasonable person would anticipate that the person who was harassed would be offended, humiliated, or intimidated. Sexual harassment can take various forms and could include any of the following:

- Unwelcome touching, hugging, or kissing
- Suggestive comments or jokes
- Unwanted invitations to go out on dates or requests for sex
- Sexually explicit e-mails
- Use of university computer systems for the retention and distribution of sexually explicit material
- Display of sexually explicit posters, screen savers, or pictures
- Accessing sexually explicit internet sites
- Intrusive questions or comments about a person’s private life, body, or sex/gender

Unlawful Harassment

Harassment is verbal or physical conduct that denigrates or shows hostility or aversion towards an individual because of that person's (or that person's relatives', friends', or associates') race, skin colour, religion, gender, national origin, age, or disability, and that:

- Has the purpose or effect of creating an intimidating, hostile, or offensive work environment;
- Has the purpose or effect of unreasonably interfering with the individual's work performance;
- Otherwise adversely affects the individual's employment opportunities.

Victimization

It is unlawful to victimize (treating less favourably) someone because they have exercised their rights under workplace anti-discrimination policies or the law because they have:

- Made an inquiry about their rights under workplace policies, equal opportunity or occupational health and safety laws;
- Made a complaint of sexual harassment;
- Been a witness to, or participated in, discrimination, harassment investigation of complaint.

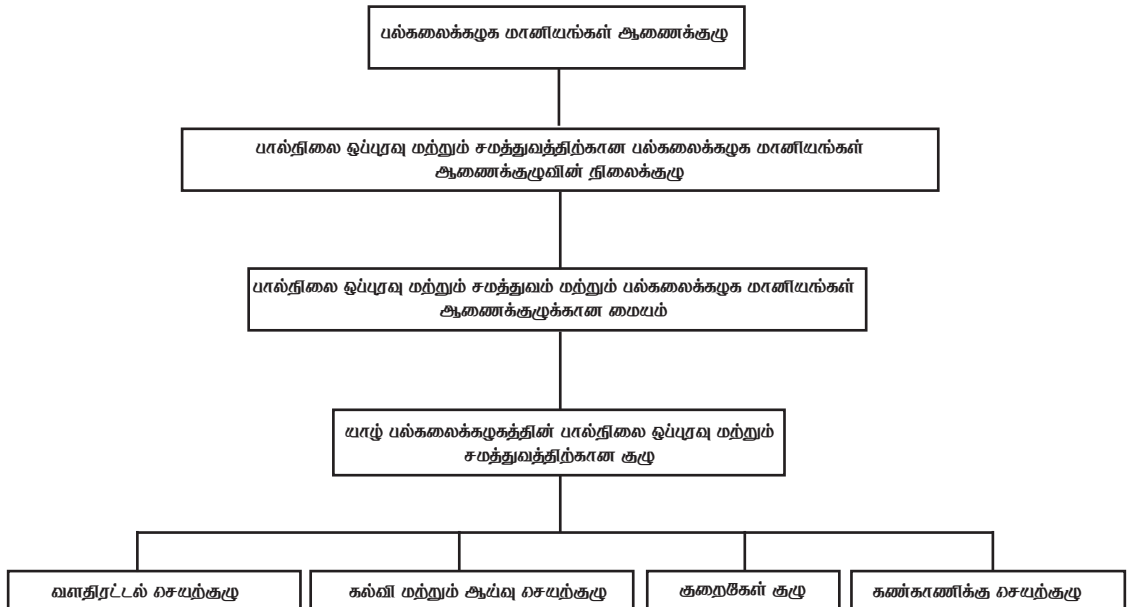
Sexual and Gender-based Violence (SGBV)

Sexual and gender-based violence refers to acts that inflict physical, mental, or sexual harm or suffering, threats of such acts, coercion and other deprivations of liberty, whether occurring in public or in private life based on one's gender and/or sexuality. It includes sexual harassment, domestic violence (DM) and intimate partner violence (IPV) amongst other practices (based on the UN Declaration on the Elimination of Violence against Women, 1993)

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான கொள்கைக் கட்டமைப்பு யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம்

1. பின்னணி

பல்கலைக்கழகங்களில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகள் உட்பட பால் சமத்துவமின்மைகளும் வன்முறைகளும் இலங்கை பல்கலைக்கழக முறைமையிலுள்ள முக்கியமான குறைபாடுகளாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு இந்த விடயங்களை ஏற்றுக் கொண்டுள்ளது. அத்தோடு இந்த முறைமைகள் ஆழமாக வேருன்றியுள்ள இந்த சமத்துவமின்மைகளையும் சம ஒப்புரவு அற்ற தன்மைகளையும் குறிப்பிடாமல் இலங்கை பல்கலைக்கழகங்கள் தங்களை கல்வி சிறப்பிற்குரிய மையங்களாக விளங்குவதாக உண்மையில் கருத முடியாது. இந்த விடயங்கள் கூட நாட்டை பிராந்தியத்தின் கல்வி மையமாக உருவாக்குவதற்கான இலங்கை அரசாங்கத்தின் இலக்கைக் கட்டுப்படுத்தும். ஆகவே, மாணவர்களையும் பல்கலைக்கழக அனைத்து ஊழியர்களையும் வேறுபாடு மற்றும் ஒடுக்குமுறை இல்லாத கல்வி மற்றும் வேலைகளைப் பின்பற்றுவதற்கு அனுமதிக்கின்ற சுதந்திரம் மற்றும் பாதுகாப்புச் சூழலுடனான சமூக ரீதியாக பொறுப்பானதும் பால்நிலை தெளிவூட்டல் பல்கலைக்கழக துணைக்கலாச்சாரங்களை நிறுவுவதற்கு பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழுவில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான ஒரு மையத்தை ஸ்தாபிப்பதன் மூலம் தீர்க்கப்படாத விடயங்களை வெளிப்படுத்துகின்ற சவாலை பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு ஒக்டோபர் 2015 இல் எடுத்துள்ளது. இந்த மையம் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழுவின் நிலைக்குழுவால் நேரடியாக முகாமை செய்யப்படுகின்றது. பல்கலைக்கழக மட்டம் வரையான பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழு மையத்தின் முகாமைத்துவக் கட்டமைப்பு கீழே தரப்படுகிறது.



2. யாழ் பல்கலைக்கழகத்தின் பொறுப்பு

யாழ் பல்கலைக்கழகம் மாணவர்கள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு மத்தியில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தினை ஊக்குவிப்பதில் ஈடுபடுத்தப்படுகிறது. இது சமமான ஒப்புரவுகளையும் வாய்ப்புக்களையும் உறுதிப்படுத்தல், பெண்களை வலுப்படுத்தல் மற்றும் வேறுபாடு மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் எவையுமற்ற ஒரு சூழல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்குகிறது. பல்கலைக்கழக சமூகமானது பால்நிலை சமத்துவமின்மை மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகள் இல்லை என்பதை உறுதிப்படுத்துகின்ற பொறுப்பைக் கொண்டுள்ளது.

பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கிடையிலான சமத்துவத்தை ஊக்குவிப்பதற்கும் சட்டவிரோதமான பாகுபாடு மற்றும் துன்புறுத்தல்களை நீக்குவதற்கும் அனைத்து ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர்களின் ஒப்புரவுகள் மற்றும் தனித்துவம் என்பன அவர்களின் முழுத் தகுதியை அடைவதில் பங்களிப்பதாக மதிக்கப்படுகின்ற ஓர் உள்ளக பணி, கற்றல், மற்றும் சமூக சூழலை வழங்குவதற்கு யாழ் பல்கலைக்கழகம் விரும்புகிறது. ஊழியராகவோ மாணவராகவோ யாழ் பல்கலைக்கழகத்தில் ஓர் பகுதியாக பங்கெடுப்பதிலிருந்து அதியுயர் திறமையுடைய மக்களை தடுக்கக் கூடியதாகவுள்ள பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் அடிப்படையிலான ஏதாவது தடைகளை நீக்குவதற்காக பல்கலைக்கழகம் செயற்படும்.

3. கொள்கை கட்டமைப்பு

இக்கொள்கை, தீர்மானம் மேற்கொள்ளும் அனைத்து செயன்முறைகளிலும், அனைத்து ஊழியர் மற்றும் மாணவர் நடவடிக்கைகளில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தையும் சமமான பங்கேற்பு மற்றும் பொருத்தமான பிரதிநிதித்துவத்தையும் உறுதிப்படுத்துவதற்கு பல்கலைக்கழகத்திற்கு உதவுகின்றதும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகளைத் தடுக்கின்ற ஓர் கட்டமைப்பை உருவாக்க முற்படுகிறது.

3.1 கொள்கையின் நோக்கம்

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தை ஊக்குவிப்பதற்கு அரசாங்கம், பல்கலைக்கழக மாணியங்கள் ஆணைக்குழு மற்றும் சமூகம் என்பவற்றின் பெரியளவிலான ஒத்துழைப்புடன் யாழ் பல்கலைக்கழகத்திற்கான அடிப்படையை இக்கொள்கை நிறுவுகிறது.

பல்கலைக்கழகத்தில் கற்கின்ற, வாழ்கின்ற, வருகை தருகின்ற வணிகம் அல்லது கூட்டு முயற்சியை நடாத்துகின்ற அல்லது அதிகாரபூர்வமான திறமையைக் கொண்டிருக்கின்ற மாணவர்கள், ஊழியர்கள் (நிரந்தரமாகவோ, வழக்கமாகவோ, தற்காலிகமாகவோ பணியிலமர்த்தப்பட்டவர்கள்) பார்வையாளர்கள், போக்குவரத்து, விடுதி, உணவு, சுகாதாரம் மற்றும் இன்னோரன்ன சேவை வழங்குநர்கள் உட்பட பல்கலைக்கழகத்தின் அனைத்து உறுப்பினருக்கும் (இதன் பின்னர் பல்கலைக்கழக சமூகம் என அழைக்கப்படுவர்) இந்த கொள்கை பொருந்துகிறது. பல்கலைக்கழகம் அல்லது பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் ஏதாவது ஒரு உறுப்பினர் மீது கணிசமானளவு எதிரான விளைவொன்றை பெரும்பாலும் கொண்டிருப்பதாக இருக்கின்ற வளாகத்திற்கு வெளியேயான நடத்தைக்குக் கூட இக்கொள்கை பொருந்தும்.

3.2 நெகிழ்ந்து கொடுக்கும் கொள்கை அறிக்கை

அனைத்து ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர்களுக்கான பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தை அடைந்து கொள்வதானது யாழ் பல்கலைக்கழகத்தின் மூலோபாய நோக்கமாக உள்ளது. பல்கலைக்கழகமானது இதன் உள்ளக மற்றும் துணைச் செயற்பாடுகள் இரண்டிற்குள்ளும் ஓர் பொதுவான பால்நிலையை ஒருங்கிணைப்பதற்கு வெளிப்படையாகவே திட்டமிடுகின்றது. யாழ் பல்கலைக்கழகமானது பல்கலைக் கழக வளங்களின் வெளியக பாவனையாளருக்கோ அல்லது மாணவர்கள், ஊழியர்கள் போன்ற அனைத்து பால்நிலையினருக்குமான சமமான சமத்துவமான வாய்ப்புகளை பாதுகாப்பதற்கான பாதையில் அடுத்துள்ள தலைமுறையை வழிநடத்திச் செல்ல பணிக்கப்படுகின்றது.

மாற்றம் பெறும் அபிவிருத்தி செயன்முறைக்கூடாக பெண்களுக்கு வலுவூட்டல் மற்றும் பால்நிலை சமத்துவத்தினை அடைந்து கொள்வதற்கான செயன்முறைக்கும் ஓர் முக்கிய தூணாக பால்நிலைக் கல்வியை இக் கொள்கையானது அங்கிகரிக்கின்றது.

யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது இவ் ஆவணத்தில் சுட்டிக்காட்டப்பட்ட மூலோபாய நடவடிக்கைகளால் வழிபகாட்டப்பட்டு பல்கலைக்கழகத்திற்கு உள்ளேயும் வெளியேயும் உள்ள இதன் அனைத்து பங்குதாரர்களுடனும். இணைந்து வேலை செய்வதற்கு பணிக்கப்படுகின்றது.

இக் கொள்கையானது கொள்கையின் வன்முறைகளுக்கு எதிரான தடுப்பு வழிமுறைகளை வழங்குகின்றது. எனவே எவராவது இக்கொள்கையை மீறினால் சட்டத்தினால் குறிக்கப்பட்டதான ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைக்கு உள்ளாவார்.

3.2.1. கொள்கை நோக்கு

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையை நோக்கிய பூச்சிய சகிப்புத் தன்மையுடனான ஓர் பால்நிலைப் தெளிவுள்ள பல்கலைக் கழகம்.

3.2.2 கொள்கைப் பணி

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைக்கு (SGBV) எதிராக பூச்சிய சகிப்புத்தன்மையை அடைந்து கொள்வதற்கு பால்நிலை வலுவூட்டல், பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தை பெற்றுக் கொள்வதன் பிரகாரம் பல்கலைக் கழகத்தின் செயற்பாடுகளுக்குள் பால்நிலையினரை ஒருங்கிணைப்பதுடன் ஓர் பால்நிலை தெளிவுள்ள சூழலையும் செயற்படுத்தல்.

4. வழிகாட்டல் கொள்கைகள்

கொள்கையானது பின்வரும் கொள்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு காணப்படும்.

- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ (GEE) கொள்கைகள் உறுதி செய்யப்படும்

- கொள்கை நடைமுறைப்படுத்தலில் பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் அனைத்து பால்நிலையினருக்குமான சமமான பங்களிப்பு உறுதி செய்யப்படும்.
- பால்நிலை வலுவூட்டலானது கொள்கையின் நோக்கங்கள் மற்றும் இலக்கின் அடைவிற்கு மத்தியில் உள்ளது.
- பொருத்தமாக கொள்கையை நடைமுறைப்படுத்தலில் வெளிப்படைத்தன்மை, பொறுப்புக் கூறல், நம்பிக்கை மற்றும் நேர்த்தி என்பன உறுதி செய்யப்படும். பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையிலிருந்து (SGBV) விடுபட்ட ஓர் சாதகமான கல்வி மற்றும் வேலை செய்கின்ற சூழலையும் செயல்படுத்துவதற்கு ஊழியர்கள், மாணவர்களுக்கு இடையில் பரஸ்பர புரிந்துணர்வினையும், கௌரவத்தினையும் உறுதி செய்தல்
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலைசார் வன்முறைக்கான பூச்சிய சகிப்புத்தன்மை கொள்கை உறுதி செய்யப்படும்.

5. கொள்கையின் சிறப்பு நோக்கங்கள்

- கற்றல் மற்றும் அலுவலக செயன்முறைகளின் போது, ஊழியர் நியமனம் மற்றும் தீர்மானம் மேற்கொள்ளுதலில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தை உறுதி செய்தல்
- பொருத்தமான எந்த இடத்திலும் மாணவர்களை சேர்த்துக்கொள்ளும் போது பால்சமநிலையை ஊக்குவித்தலும் அடைந்து கொள்ளுதலும்.
- சங்கங்கள் மற்றும் ஏனைய பல்கலைக்கழக அமைப்புகளில் பால் சமநிலையை பேணுதலும் அடைதலும்.
- தீர்மானம் மேற்கொள்வதற்காக ஊழியர்கள், மாணவர்கள் இருவரதும் பால்நிலை பிரிக்கப்படாத புள்ளிவிபரத்தினை பேணுதல்.
- பயிற்சி நெறிகளின் உள்ளடக்கத்தில் பால்நிலை பிரச்சினைகளை கூறுதல்.
- பால்நிலை ஏற்பாடுகளிலிருந்து கொள்கை ஆவணங்களை விருத்தி செய்தல்.
- அனைத்து மட்டங்களிலும் நேர்திமிக்க பால்நிலை மொழியினை பயன்படுத்தல்.
- யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகத்தில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலைசார் வன்முறை பிரச்சினைகளை தடுத்தல்.
- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் (GEE), பாலியல் மற்றும் பால்நிலைசார் வன்முறைகள் மற்றும் விளைவுகள் மீது பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் கூர்மையான அவதானிப்பு.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையினால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான அறிக்கையிடல் செயன்முறையில் விழிப்புணர்வினை உருவாக்குதல்.

- பல்கலைக்கழகத்தில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலைசார் வன்முறைகள் தொடர்பான பிரச்சினைகளை கையாள்வதற்கான உறுதியானதும் நியாமானதும் காலந்தவறாததுமான தாக்கம்மிக்க வழிகாட்டுதல்களை வழங்குதல்.
- தீங்கிழைக்கப்பட்டதற்கான சந்தேகத்திற்கிடமற்ற நீதியையும் ஒழுக்க நடவடிக்கைகளையும் வழங்குதல்.
- பால்நிலை ஒப்பரவு மற்றும் சமத்துவம், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை தொடர்பான பரிந்துரைகள் மற்றும் ஆய்வு, ஆய்வுக் கண்டுபிடிப்புகளின் வெளியீட்டினை ஊக்குவித்தல்.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலைசார் வன்முறைகளை தடுப்பதற்கு பொது இடங்களில் போதியளவு பாதுகாப்பினையும் கண்காணிப்பினையும் வழங்குதல்.

6. கொள்கைத் தீர்மானங்கள்

6.1. நிறுவன கலாசாரம்

நோக்கம் : அனைத்து பல்கலைக்கழக நடவடிக்கைகளிலும் பால்நிலை சமமின்மையை நீக்குவதற்கு யாழ் பல்கலைக்கழகமானது பால்நிலைப் தெளிவுவுள்ள நிறுவன கலாசாரத்தை ஊக்குவித்து செற்பட செய்யும். இந்த நோக்கத்தை அடைவதற்காக யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது:

- பல்கலைக்கழகம் முழுவதும் பால்நிலை உள்ளக மொழிப் பயன்பாடு பற்றிய கொள்கை வழிகாட்டலை விருத்தி செய்தலும் செயல்படுத்தலும்.
- ஆபாச மொழியை களைவதற்கு இருக்கின்ற அனைத்து கொள்கைகள், வடிவங்கள் மற்றும் செயல் முறைகளை ஆய்வு செய்து மேம்படுத்துவதுடன் பால்நிலை சமத்துவத்தை ஸ்தாபித்தல்
- ஆண் மற்றும் பெண்ணை இழிவுபடுத்துகிற சாதனங்களினை பொது இடங்களில் காட்சிப்படுத்துவதை தடைசெய்கின்ற கொள்கையை விருத்தி செய்தலும் செயல்படுத்தலும்.
- பல்கலைக்கழக புதுமுக அங்கத்தவர்களுக்காக பால்நிலை சார்ந்த விசேட விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சிகளை ஒழுங்கமைத்தல்.

6.2. விழிப்புணர்வு உருவாக்கம்

நோக்கம்:-

- இந்த நோக்கத்தை அடைந்து கொள்வதற்காக யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது:
- அனைத்து ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர்களுக்கான பால்நிலை மற்றும் சமத்துவம், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை பற்றிய தொழிற்பட்டறைகளை நடத்துதல்.

- பால்நிலை மற்றும் சமத்துவம், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையினுடைய பிரச்சனைகளை முன்னெடுத்து நடாத்த ஆதரவு வழங்கும் ஓர் குழுவை உருவாக்கி அதற்கு ஆதரவு அளித்தல்.
- பால்நிலை மற்றும் சமத்துவம், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை பற்றிய கொள்கையை வெளியிடுவதுடன் அதை அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் மாணவர்களுக்கும் பரப்புவதல்.
- அனைத்து மாணவர்களும் ஊழியர்களும் இந்தக் கொள்கையை பின்பற்றுவதை உறுதிப்படுத்தல்.
- முறையான கொள்கை பற்றி பல்கலைக்கழக சமூகத்தை உன்னிப்பாக அவதானித்தல்.

6.3. பாதுகாப்பு

நோக்கம் :-

பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் அனைத்து அங்கத்தவர்களதும் பாதுகாப்பினை பலப்படுத்துவதற்கு பல்கலைச் சமூகத்தின் ஒவ்வொரு அங்கத்தவரினதும் நேர்மை மற்றும் கௌரவத்தினது வினைத்திறனான பாதுகாப்பினை உறுதிப்படுத்தும் முகமாக பல்கலைக்கழக முகாமைத்துவமும் நிர்வாகமும் பல்கலைக்கழகத்திலே ஒரு நட்புரீதியான பால்நிலை மற்றும் உள்ளகப் பாதுகாப்பு சூழலை ஊக்குவிக்கும்.

இந்த நோக்கத்தை அடைந்து கொள்வதற்காக யாழ் பல்கலைக்கழகமானது:

- பாலியல் ரீதியான துன்புறுத்தல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகள் பற்றிய கொள்கைகள் மற்றும் திட்டங்களை செயற்படுத்தல்.
- விருந்தினர் விடுதிப் பகுதியில் விசேட கவனம் செலுத்தி முக்கிய இடங்களில் காவலாளியை நியமித்தல், இரவிலே கண்காணிப்பு சேவைகளை வழங்குதல், அவசர நேரங்களில் அவசர அழைப்பு வசதிகளைப் பெறக் கூடியதாக இருத்தல் போன்றவற்றை உள்ளடக்கிய ஒரு பாதுகாப்பு சூழலை உறுதிப்படுத்த வழிகாட்டல்களை விருத்தி செய்தலும் அதனை செயல்படுத்தலும்.
- பல்கலைக்கழகமானது மாணவர்களுக்கும் ஊழியர்களுக்கும் எதிரான பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளை கூறுவதற்கு உறுதியான பொறிமுறையை நியமிக்கும்.
- ஆலோசனை வழங்கும் சேவையை பலப்படுத்துவதுடன் தடுப்பு, முகாமைத்துவம் மற்றும் பல்கலைக்கழகத்திலுள்ள பாலியல் வன்முறைக்குட்படுத்தப்பட்டு வாழ்வோருக்கு புனர்வாழ்வளித்தல் போன்றவற்றுக்கு போதிய வளங்களை ஒதுக்கீடு செய்தல்.

6.4. பாடவிதான மற்றும் இணைபாடவிதான நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள்

இலக்கு :

முறையான பாடத்திலே பால்நிலையை முக்கியப்படுத்துவதுடன் இணை பாடவிதான செயற்பாடுகளை பலப்படுத்துதல்.

இந்த நோக்கத்தை அடைவதற்காக யாழ்ப்பல்கலைக் கழகமானது:

- பல்கலைக்கழக பாடவிதானத்தை உண்டாக்குவதற்காக ஒரு கட்டமைப்பை உருவாக்கதல்.
- முறையான பல்கலைக்கழக பாடவிதானத்திலே பால்நிலைப் பிரச்சனைகளை முக்கியப்படுத்துதல்.
- இருக்கின்ற அனைத்து பாடத்திட்டத்தையும் ஆய்வு செய்து செயற்படுத்துவதுடன் புதிய செயற்திட்டங்களானவை பால்நிலை சார்ந்த தெளிவுடன் உள்ளன என்பதை உறுதிப்படுத்துதல்.
- பல்கலைக்கழக மாணவர்கள் மற்றும் பட்டப்பிற்படிப்பு மாணவர்களுக்கு பால்நிலை மற்றும் அபிவிருத்தி தொடர்பான பொதுவான முக்கியம் வாய்ந்த கற்கை நெறிக்கான ஓர் ஆணையை உருவாக்கி அமுலாக்கம் செய்தல்.
- பால் நிலையில் கவனம் செலுத்துகின்ற இணை பாடவிதான செயற்பாடுகளில் தீவிரமாக ஈடுபட ஊழியர்கள்களையும் மாணவர்களையும் ஊக்கப்படுத்துதல்.

6.5. திறன்களை கட்டியெழுப்புவதும் பயிற்சியளித்தலும்.

நோக்கம் :-

கொள்கையின் அமுலாக்கத்திற்கு ஆதரவு வழங்குவதற்காக பல்கலைக்கழக சமூக அங்கத்தவர்களதும் முகாமையாளர்களதும் திறன்களை அதிகரித்தல்.

இந்த நோக்கத்தை அடைவதற்காக யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது:

- அமுலாக்கச் செயற்பாட்டை இலகுவாக்குவதற்காக சமூகத்தின் அனைத்து அங்கத்தவர்களுக்கும் பயிற்சி வழங்குதல்.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைக்கு எதிராக அனைத்து பல்கலைச் சமூக அங்கத்தவர்களையும் பாதுகாப்பதற்காக அதிகாரமளிக்கும் செயற்திட்டங்களையும் உருவாக்குதல்.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையின் பிரச்சனைகளை வினைத்திறனாக கையாள்வதற்கு தற்போதிருக்கும் வழிகாட்டல் மற்றும் ஆலோசனை வழங்கும் பிரிவை பலப்படுத்துதல்.
- ஊழியர்கள்களதும் மாணவர்களதும் உணர்வு மற்றும் மனரீதியான தேவைகளை அங்கீகரிக்கவும் அவற்றுக்குப் பரிவாக இருப்பதற்கும் பல்கலைக்கழக சுகாதார வழங்குநர்களை இலகுவாக்குதல்.

6.6. ஆய்வு மற்றும் புத்தாக்கங்கள் நோக்கம் :-

பல்கலைக்கழகமானது தேசிய அபிவிருத்தி விடயங்களிலான எமது புரிந்துணர்வு, ஆண் மற்றும் பெண்களின் வாழ்க்கை பற்றிய சாதகமான தாக்கங்களை விருத்தி செய்கின்ற ஒரு பால்நிலை தெளிவுள்ள ஆய்வுச் சூழலை பின்பற்றும்.

இந்த நோக்கத்தை அடைவதற்காக யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகமானது:

- ஊழியர்களது பால்நிலையில் கவனம் செலுத்துகின்ற ஆய்வுத் திறன்கள் பயிற்சி நிகழ்ச்சித் திட்டம் ஒன்றை வடிவமைத்தலும் அதனை செயற்படுத்தலும்.
- அனைத்து ஆய்வுச் செயல்முறைகள் மற்றும் புத்தாக்கங்கள் என்பன பால்நிலைப் பகுப்பாய்வுடன் ஒருங்கிணைந்துள்ளது என்பதை உறுதி செய்வதற்கான வழிகாட்டல்களை விருத்தி செய்தல்.
- சமூகத்திலே பெண்களின் பலதரப்பட்ட வகிபாகங்களுக்கு ஆதரவு வழங்குவதற்காக குறிப்பிட்ட நிதியை ஒதுக்கீடு செய்து பெண் ஊழியர்கள்களின் பங்கு பற்றுதலை ஊக்குவிக்க ஒரு உடன்பாடான நடவடிக்கை நிகழ்ச்சித்திட்டத்தை வடிவமைத்தலும் செயல்படுத்தலும்.
- பால்நிலையில் கவனம் செலுத்துகின்ற ஆய்வு மற்றும் வெளியீடுகளுக்கான சர்வதேச தரத்திலான பரப்புரை மையங்களை விரிவுபடுத்தல்.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை ஆய்வு நிகழ்ச்சிநிரலை கையாள்வதற்காக சாட்சி அடிப்படையிலான நிகழ்ச்சித்திட்டத்துக்கு வழிவகுக்கும் அதிகரித்த செயற்பாட்டு ஆய்வு மற்றும் சேவை வழங்கலை ஊக்குவித்தல்.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை ஆய்வுத் திறன்கள் மற்றும் தேவைகளது அடையாளப்படுத்த விருத்தி செய்தலும்.
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையினால் பாதிக்கப்பட்டு வாழ்வோருக்கு உணர்வுபூர்வமாகவும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையை இல்லாது ஒழிப்பதற்குமான பொறிமுறைக்கு இட்டுச் செல்கின்ற ஆய்வுமுறைகள் மற்றும் அணுகுமுறைகளை ஊக்குவித்தல்.

6.7. தீர்மானம் மேற்கொள்ளுதலில் பெண்களின் பங்களிப்பு நோக்கம் :-

பல்கலைக்கழகத்தின் அனைத்து முக்கிய நடவடிக்கைகள் மற்றும் முறைமைகள், கட்ட அமைப்புக்களினுள் காணப்படுகின்ற பால்நிலை ரீதியான சமத்துவமின்மையை நீக்கும் பொருட்டு புதிதாக ஆட்சேர்ப்பு, பதவி உயர்வு வழங்குதல் ஆகியவற்றின் போது பெண்களின் பங்குபற்றுதலை அதிகரிக்க பல்கலைக்கழகமானது உயிர்ப்பான நடவடிக்கைகளைப் பின்பற்றும்.

இந்த இலக்குகளை அடைவதற்காக யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது:

- சமமான வாய்ப்புக்களையும் உடன்பாடான செயற்பாடுகளையும் உறுதிப்படுத்துகிற நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை வடிவமைத்தலும் செயற்படுத்தலும்.
- அனைத்துத் துறைகளிலுமுள்ள இளம் பெண் ஊழியர்களுக்காக
- பல்கலைக்கழக ஊழியர்கள்களது பலதரப்பட்ட வகிபாகங்களுக்கு ஆதரவு வழங்குவதற்காக குறிப்பாக அவர்களது தொழில், கல்வி மற்றும் பாதுகாப்பு வழங்குதல் போன்றவற்றுக்கு போதிய வசதிகளுடனும் வளங்களுடனுமான நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை ஸ்தாபித்தலும் செயற்படுத்தலும்.
- பல்கலைக்கழக மூதவை, பேரவை மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய ஏனைய அமைப்புக்கள் போன்ற பல்கலைக்கழக தலைமை அமைப்புகளில் பெண்களின் தகைமைகள், சிறப்புக்கள் மற்றும் அனுபவங்கள் ஆகியவற்றின் தரவு வங்கி ஒன்றை விருத்தி செய்தல்.

6.8. வளத்திரட்டல் மற்றும் பால்நிலை முக்கியப்படுத்தல்.

நோக்கம்:-

பல்கலைக்கழகத்தினது முக்கிய நடவடிக்கைகளில் ஒரு பொதுவான விடயமாக பால்நிலை முக்கியப்படுத்தலின் விளைத்திறனான நிறுவனமயமாக்கத்திற்கான போதிய மற்றும் நிலையான நிதி ஒதுக்கீடுகளை உறுதிப்படுத்துகின்ற ஒரு வழியாக வளத்திரட்டல் மற்றும் பால்நிலை திட்டமிடல் செயல்முறையை இந்த பல்கலைக்கழகம் செயல்த்திறனோடு விருத்தி செய்யும்.

இந்த நோக்கத்தை அடைவதற்காக யாழ்ப்பாணப்பல்கலைக்கழகமானது:

- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ நோக்கங்களின் நிதியிடலுக்காக வளத்திரட்டல் உத்தியொன்றை விருத்தி செய்தலும் செயற்படுத்தலும்
- திட்டமிடல் மற்றும் வரவுசெலவு செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுகின்ற பல்கலைக்கழகத்திலுள்ள அனைத்து முக்கிய ஊழியர்களுக்கான பால்நிலை திட்டமிடல் பயிற்சி நிகழ்ச்சித்திட்டத்தை வடிவமைத்தலும் செயற்படுத்தலும்.
- பல்கலைக்கழகத்தின் அனைத்து முக்கிய செயற்பாடுகளிலும் பால்நிலையை முக்கியப்படுத்தும் செயற்பாடுகளுக்கு நிதி வழங்குவதற்காக நன்றாக தெளிவு படுத்தப்பட்ட அளவின் அடிப்படையில் திட்டமிட்ட வளங்களை ஒதுக்குதல்.
- பால்நிலை முக்கியப்படுத்தலுக்காக ஒதுக்கப்பட்ட வளங்களுக்கான நிதியியல் பொறுப்புக்கூறுக்காக பொறிமுறை ஒன்றை ஸ்தாபித்தல்

6.9.ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர் நலன்

நோக்கம் :-

சரியான உற்பத்தித்திறனை அடைவதற்காக பல்கலைக்கழகமானது தனது அனைத்து ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர்களது நலனை திட்டமிட்டு பாதுகாக்கும்.

இந்த இலக்கை அடைவதற்காக பல்கலைக்கழகமானது:

- மனித வளக் கொள்கைகளை உண்டாக்குதல்.
- பல்கலைக்கழக கட்டிடங்கள் மற்றும் வசதிகளின் கிடைப்பனவுத் தன்மை உள்ளடங்கலான குறைபாடு பற்றிய ஓர் பால்நிலை கொள்கையை வகுத்தலும் செயற்படுத்தலும்.
- கர்ப்பிணி மற்றும் பிள்ளைகளையுடைய மாணவர்கள் பற்றிய கொள்கையை வகுத்து செயற்படுத்துதலுடன் அதனுடன் தொடர்புடைய அனைத்து ஊழியர்கள்கள், மாணவர்களின் பாலியல் மற்றும் இனம் பெருக்க உரிமை பற்றி உன்னிப்பாக கவனித்தல்.
- பிள்ளைகளையுடைய ஊழியர்களின் நன்மை கருதி பல்கலைக்கழக வளாகத்தில் சிறுவர் பராமரிப்பு வசதிகளின் தொடர்பாக முதலீடு செய்தல்.

6.10.பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ மைய உருவாக்கம்.

நோக்கம் :-

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவக் கொள்கையின் திறன்களை இலகுபடுத்தல் மற்றும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவக் கொள்கையின் அமுலாக்கத்தை கண்காணித்தல் ஆகியவற்றை துணைவேந்தருக்கு அறிக்கைப்படுத்துகின்ற பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ அமைப்பொன்று ஸ்தாபிக்கப்படும்.

இதை அடைந்து கொள்ள யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது:

- மூதவை மற்றும் பேரவையால் மேற்கொள்ளப்படும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ அமைப்புக்கான அனுமதியை வேண்டுதல்.
- போதிய இடம் மற்றும் ஊழியர்களுடனான பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ அமைப்பை நிறுவுதல்.
- வளங்களை பெற்றுக்கொள்வதற்காக இந்த அமைப்பை செயல்படுத்த வளங்கள் திரட்டும் உத்தியை செயல்படுத்தல்.
- வளர்ச்சியை கணிப்பிடவும் மதிப்பிடவும் செயற்படுத்தல் உத்திகளை கவனத்தில் கொள்ளவும் அத்துடன் நிலையான உத்திகளை விருத்தி செய்யவும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ அமைப்பானது ஒவ்வொரு இரண்டு மாதத்துக்கும் ஒரு தடவை முறையான கூட்டமொன்றை ஒழுங்குசெய்யும்.

7. பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான கண்காணிப்பு மதிப்பீடு மற்றும் பொறுப்புக்கூறல்.

7.1 பால் நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ அமுலாக்கத்திற்கான பொறுப்பு

பல்கலைச்சமூகத்தின் அனைத்து தனிநபர்கள் மற்றும் யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகத்துடன் இணைந்திருக்கின்ற அனைவருக்கும் இந்தக் கொள்கையை பின்பற்றுவதற்கான பொறுப்பைக் கொண்டுள்ளனர். இந்தக் கொள்கை தொடர்பான அனைத்து பொறுப்புக்கள் பின்வருமாறு :

முதவை

யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகத்தை ஆளும் அமைப்பு என்ற வகையில் யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகமானது பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தின் விருத்திக்காகவும் பாரபட்சங்களை நீக்குவதற்காகவும் தனது சட்ட மற்றும் நிதியியல் பொறுப்புக்களை பூர்த்தி செய்கின்றது என்பதை உறுதிப்படுத்தவதற்கு இவ் ஆலோசனை சபையானது பொறுப்பாக இருக்கிறது. இதை பூர்த்தி செய்யும் முகமாக பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் செயற்படுத்தப்பட்டுக் கொண்டிருக்கிறது என்பதை உறுதிப்படுத்த அக் கொள்கையின் அமுலாக்கம் மற்றும் கண்காணிப்பு பற்றிய இரு வருடாந்த மேம்பாட்டு அறிக்கையை இச் சபையானது துணைவேந்தருடாக பெறவேண்டிய தேவையுள்ளது. தேவைப்படும் பட்சங்களில் இச் சபையானது இதனுடைய பொறுப்புக்களை யாழ்பல்கலைக்கழகத்தின் முகாமைத்துவ அமைப்பினூடாக அகற்றுகிறது.

துணைவேந்தர்.

கொள்கையானது வினைத்திறனாக செயற்படுத்தப்படுகிறது என்பதற்கும் ஊழியர்கள்கள் தமது பொறுப்புக்கள்இ பொறுப்புக்கூறல் மற்றும் பயிற்சிகள் தொடர்பாக விழிப்பாகவுள்ளனர் என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் இக்கொள்கையை மீறுகின்ற ஊழியர்கள்கள் மீதோ அல்லது மாணவர்கள் மீதோ நடவடிக்கை எடுக்கப்படுகிறது என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் துணைவேந்தர் பொறுப்பாக இருப்பார்.

இக் கொள்கைத் திட்டம் முழுமையாக செயற்படுத்தப்படுகிறது என்பதை உறுதிப்படுத்த துணைவேந்தரானவர் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தை சார்ந்திருக்கிறார். பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையுடன் தொடர்பான விடயங்களில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ மையத்தின் பரிந்துரைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு அவசியமான நடவடிக்கைகளை துணைவேந்தர் மேற்கொள்வார்.

வளாக முதல்வர் மற்றும் பதிவாளர்

வளாக முதல்வரானவர் கொள்கையானது வினைத்திறனாக செயற்படுத்தப்படுகிறது என்பதற்கு ஊழியர்கள்கள் தமது பொறுப்புக்கூறல் மற்றும் பயிற்சித் தேவைகள் தொடர்பாக விழிப்பாகவுள்ளனர் என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் இக் கொள்கையை

மீறுகின்ற ஊழியர்கள் மீதோ அல்லது மாணவர்கள் மீதோ நடவடிக்கை எடுக்கப்படுகின்றது என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் பொறுப்பாக இருப்பார்.

பல்கலைக்கழக பதிவாளர் நிர்வாகம் மற்றும் கல்விசாரா ஊழியர்களிடையே இக்கொள்கையானது வினைத்திறனாக செயற்படுத்தப்படுகிறது என்பதை உறுதிசெய்யவும் இக் கொள்கையை மீறுகின்ற ஊழியர்களுக்கு எதிராக தகுந்த நடவடிக்கை எடுக்கப்படுகின்றது என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் தமது பொறப்புக்கள்இ பொறுப்புக்கூறல் மற்றும் பயிற்சித் தேவைகள் தொடர்பாக ஊழியர்கள் விழிப்பாகவுள்ளனர் என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் பொறுப்பாகவிருப்பார்.

பீடங்களின் பீடாதிபதிகளும் துறைகளின் தலைவர்களும்

இவர்கள் தமது பீடங்களிலும், துறைகளிலும் இக்கொள்கையின் அமுலாக்கத்திற்கு பொறுப்பாகவிருப்பர். அனைத்துப் ஊழியர்களும் தமது பொறுப்புக்கள் தொடர்பாக விழிப்பாகவுள்ளனர் என்றும் தமது கடமைகளைச் செய்ய ஆதரவையும் பயிற்சிகளையும் பெறகின்றனர் என்பதையும், பால்நிலை அடிப்படையில் பாரபட்சம் காட்டுகின்ற ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர்களுக்கு எதிராக தேவையான நடவடிக்கை எடுக்கப்படுகிறது என்பதையும் உறுதிப்படுத்த வேண்டும். மேலும் இக் கொள்கையை பரப்பும் உத்தி நடவடிக்கைகள் மற்றும் செயற்பாடுகளை நடைமுறைப்படுத்த பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ மையத்தை அனுமதிப்பதையும் இது உள்ளடக்கும்.

7.2 கண்காணித்தலும் மதிப்பீடு செய்தலும்.

இக்கொள்கையின் நோக்கத்தை அடைவதற்கான முக்கிய கூறுகளாக கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீட்டுக்கான வினைத்திறனான நிறுவன ஒழுங்கமைப்பு தேவைப்படுகின்றது. இக்கொள்கைக்கான ஆதரவை உறுதிப்படுத்துவதற்கு கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீட்டு முறைமைக்கான ஒரு வினைத்திறனான பொறிமுறையை நியமிப்பதன் மூலம் மட்டுமே இது அடையப்படமுடியும்.

7.3 நிறுவன மற்றும் ஒழுங்கமைப்புக் கட்டமைப்புகள்

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ மைய கொள்கை அமுலாக்கமானது பல்கலைக்கழகச் செயற்பாடுகளின் அனைத்து மட்டங்களிலும் இலக்குகள், நோக்கங்கள் மற்றும் உத்திகளை அடைவதற்காக நன்றாக ஒழுங்கிணைக்கப்பட்டதும் வழிநடத்தப்படுகின்றதுமான ஒரு நிறுவன கட்டமைப்பை வேண்டி நிற்கின்றது. இக் கொள்கையின் அமுலாக்கமானது கொள்கை விடயங்கள் பற்றிய மூதவை மற்றும் பேரவை போன்ற பல்கலைக்கழக அமைப்புகள் ஊடாக செயற்படுத்தப்படும்.

7.3.1 யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழக பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையம்

யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழக பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையம் பின்வரும் விடயங்களை யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழக துணைவேந்தருக்கு அறிவிக்கும் வகையில் செயற்படும்.

- பால் நிலை சார்ந்த நிபுணர்களை கொண்ட ஒரு முக்கிய குழுவை ஸ்தாபிப்பதற்காக பால்நிலை சார்ந்த ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் பற்றிய பயிற்சிகளை வழங்குவது.
- பல்கலைக்கழக மட்டத்தில் ஆய்வை நடாத்துதல் கொள்கைகளை மதிப்பீடு செய்தல் மற்றும் கொள்கை உள்ளீடுகளுக்கு பங்களிப்பு செய்தல்
- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தின் எண்ணக்கருக்கள் மற்றும் நடைமுறைகளை கற்பிப்பதற்கான கல்விசார் சீரமைப்புக்களை செயற்படுத்தல்
- பொருத்தமான திறன்களை விருத்தி செய்வதன் மூலம் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளை தடுத்தல் மற்றும் உரிய நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல்
- பல்கலைக்கழக சமூகத்திடமிருந்து பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகள் தொடர்பான முறைப்பாடுகளை பெற்றுக்கொள்ளுதலும், முறைப்பாடுகளை அணுகுவதற்கான பொறிமுறைகளை ஆரம்பித்து, தேவைப்படி இவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் துணைவேந்தருக்கு சிபாரிசுகளை மேற்கொள்ளுதலும்.
- பல்கலைக்கழகத்தில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளை தடுப்பதற்கான வழிகளையும் வன்முறைகளையும் இனங்கண்டு பொருத்தமான திறன்களை விருத்தி செய்வதன் மூலம் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளை தடுப்பதற்கும் உரிய நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்கும் ஊழியர்களையும் மாணவர்களையும் வலுப்படுத்தல்.
- நிறுவன மட்டத்தில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ கொள்கையின் அமுலாக்கம் மற்றும் கண்காணித்தலுக்கான திறன்களை விருத்தி செய்தல்.

உறுப்பினர் விபரம்

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையம் கீழ்வரும் உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருக்கும். இவர்கள் நியமன திகதியிலிருந்து இரண்டு வருட காலத்திற்கு அலுவலகத்தை கொண்டு நடாத்துவர்.

- முதலையால் அதன் நியமிக்கப்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு மத்தியில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட முதவை உறுப்பினர்கள் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
- பல்கலைக்கழக சிரேட்ட மாணவ ஆலோசகர் மற்றும் பல்கலைக்கழக ஒழுங்கு காவலர் (Proctor)
- பல்கலைக்கழக மாணவர் நலன்புரி சேவைகள் பணிப்பாளர் மற்றும் உதவிப்பதிவாளர்
- மாணவ விடுதிக் காப்பாளர் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)

- மாணவ ஒழுக்காற்றுத் தலைமை அதிகாரி அல்லது அவரால் பரிந்துரைக்கப்பட்டவர்
- துணைவேந்தரால் நியமிக்கப்பட்ட பால்நிலை விடயங்களில் நிபுணத்துவமான வெளியக பெண் கல்வியியலாளர்கள் இருவர்
- துணைவேந்தரால் நியமிக்கப்பட்ட, பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்துவ செயற்பாடுகளில் ஈடுபட்டுள்ள அரச சார்பற்ற நிறுவனங்களைச் சேர்ந்த பெண் நடவடிக்கையாளர்கள் இருவர்
- கல்வி சார் ஊழியர்களுக்கு மத்தியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆறு பிரதிநிதிகள் (மூன்று ஆண்கள் மற்றும் மூன்று பெண்கள்)
- நிர்வாக ஊழியர்களின் மத்தியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
- கல்வி சாரா ஊழியர்களுக்கு மத்தியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
- மாணவர்களுக்கு மத்தியில் தெரிவு செய்யப்பட்ட ஆறு பிரதிநிதிகள் (மூன்று ஆண்கள் மற்றும் மூன்று பெண்கள்)
- துணைவேந்தரால் தெரிவு செய்யப்பட்ட சட்டத்தரணி ஒருவர்

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆறு கல்விசார் ஊழிய உறுப்பினர்களுக்கு இடையில் உறுப்பினர்கள் ஒரு தலைவரை தேர்ந்தெடுப்பர். அவர் அனைத்து கூட்டங்களிலும் தலைமை தாங்குவார். கூட்டத்தின் முடிவுகளை எடுக்க உறுப்பினர்களின் 2/3 பெரும்பான்மை தேவையாக இருக்கும். தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட இரண்டு நிர்வாக ஊழிய உறுப்பினர்களுக்கிடையில் உறுப்பினர்கள் ஒரு செயலாளரைத் தேர்ந்தெடுப்பார்கள்.

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளுக்கான கொள்கை கட்டமைப்பு துணை விதிகளின் கீழ் உள்ள பொறுப்புகளுக்கு உடன்பட்டு செய்து முடிப்பதற்கு செயலாளரே பொறுப்பானவராக விளங்குகிறார்.

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான முதற்குழுவின் உறுப்பினர்கள் மூதவையின் அனுமதியுடன் துணைவேந்தரால் நியமிக்கப்படுவார். முதற்குழு உறுப்பினர்கள் நியமன திகதியிலிருந்து இரண்டு வருடத்திற்கு அலுவலகத்தை கொண்டு நடாத்துவர்.

யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழகத்தின் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் குழுக்கள்

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையமானது நிபுணத்துவத்தையும் மேலதிக ஆதரவினையும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்திற்கு வழங்குவதற்காக

இப் பல்கலைக்கழக அலகுகளிலிருந்து எடுக்கப்பட்டுள்ள உறுப்பினர்களைக் கொண்டுள்ள கீழுள்ள குழுக்களைக் கொண்டிருக்கும்.

- வள திரட்டல் குழு
- கல்வி மற்றும் ஆராய்ச்சி குழு
- கண்காணிப்பு குழு
- குறைகேள் குழு

மேற்கூறிய குழுக்கள் வருடாவருடம் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் தொடர்பான நடவடிக்கைகளின் அமுலாக்கம் மீதான அவர்களது முன்னேற்றத்தை மதிப்பீடு செய்து மூதவைக்கும் பேரவைக்கும் மதிப்பீட்டறிக்கைகளை அனுப்புவதற்காக பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்திற்கு அவற்றை சமர்ப்பிக்கும். இந்த கொள்கை மற்றும் வருடாந்த முன்னேற்ற அறிக்கை என்பன யாழ்ப்பாண பல்கலைக்கழக வலைத்தளத்திலே வெளியிடப்படும்.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பான துணை விதிகள்

1988ம் ஆண்டு 26ம் இலக்கம் மற்றும் 1985ம் ஆண்டு 7ம் இலக்க சட்டங்களால் திருத்தப்பட்டதாக விளங்கும் 1978ம் ஆண்டு 16ம் இலக்க பல்கலைக்கழகங்களின் சட்டத்தின் 135^{வது} பிரிவின் கீழ் இலங்கை, யாழ்ப்பல்கலைக்கழக பேரவையினால் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை தொடர்பான துணை விதிகள் இயற்றப்பட்டதுடன் ... இலிருந்து தாக்கத்துடன் வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது.

பொதுவானவை

1. இத்துணை விதியானது 2017ம் ஆண்டு துணை விதி இலக்கம் ... ஆனது பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைபற்றி குறிப்பிடுகின்றது.
2. 1988ம் ஆண்டு 26ம் இலக்க மற்றும் 1985ம் ஆண்டு 7ம் இலக்க பல்கலைக்கழக சட்டத்தினால் திருத்தியமைக்கப்பட்டதாக விளங்கும் 1978ம் ஆண்டு 16ம் இலக்க பல்கலைக்கழக சட்டத்தின் 135வது பிரிவின் ஏற்பாடுகளுக்கு அமைவாக தயார்ப்படுத்தப்பட்டு நடக்கின்ற இதன்.. கூட்டத்தில் பல்கலைக்கழக முதவையால் அனுமதிக்கப்பட்டதாக விளங்கும் இத் துணை விதிகளை இலங்கை யாழ்ப்பாணப் பல்கலைக்கழகம் இத்தால் பின்பற்றுகின்றது. இத் துணை விதிகளானவை முன்பு வழங்கப்பட்டிருக்கக் கூடியதாக விளங்கும் ஏனைய துணை விதிகள் அல்லது ஒழுக்க விதிகளை முதன்மைப்படுத்துகின்றது.
3. இத்துணைவிதிகளின் ஏற்பாடுகளுக்கு முரணாக ஏதாவது இருப்பின் பல்கலைக்கழகத்தின் ஒழுக்கத்தை பேணுவதன் தேவை கருதி உரிய நடவடிக்கையை துணைவேந்தர் எடுப்பதுடன் 1978ம் ஆண்டு பல்கலைக்கழக சட்டத்தினாலோ அல்லது ஏனைய கருவிகளாலோ துணைவேந்தருக்கு வழங்கப்பட்ட அதிகாரங்கள் கடமைகள் மற்றும் செயற்பாடுகளில் இருந்து குறைகாணும் நோக்கில் இத்துணைவிதிகள் எவையும் அமைக்கப்படவில்லை.
4. இத் துணை விதிகளை மீறி வருகின்ற நடவடிக்கையில் 5வது பந்தியில் கூறப்பட்டதன் படி அமைக்கப்பட்ட ஓர் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையம் அமைக்கப்படும்.
5. பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவத்திற்கான மையமானது நியமிக்கப்பட்ட திகதியிலிருந்து செல்லுபடியாகும் இரண்டு ஆண்டுகளுக்கான பதவிகளை வகிக்கின்ற பின்வரும் உறுப்பினர்களைக் கொண்டிருக்கும்.
 1. முதவையால் அதன் நியமிக்கப்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு மத்தியில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட முதவை உறுப்பினர்கள் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
 2. பல்கலைக்கழக சிரேட்ட மாணவ ஆலோசகர் மற்றும் பல்கலைக்கழக ஒழுங்கு காவலர் (Proctor)

3. பல்கலைக்கழக மாணவர் நலன்புரி சேவைகள் பணிப்பாளர் மற்றும் உதவிப்பதிவாளர்
4. மாணவ விடுதிக் காப்பாளர் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
5. மாணவ ஒழுக்காற்றுத் தலைமை அதிகாரி அல்லது அவரால் பரிந்துரைக்கப்பட்டவர்
6. துணைவேந்தரால் நியமிக்கப்பட்ட பால்நிலை விடயங்களில் நிபுணத்துவமான வெளியக பெண் கல்வியியலாளர்கள் இருவர்
7. துணைவேந்தரால் நியமிக்கப்பட்ட, பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்துவ செயற்பாடுகளில் ஈடுபட்டுள்ள அரச சார்பற்ற நிறுவனங்களைச் சேர்ந்த பெண் நடவடிக்கையாளர்கள் இருவர்
8. கல்வி சார் ஊழியர்களுக்கு மத்தியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆறு பிரதிநிதிகள் (மூன்று ஆண்கள் மற்றும் மூன்று பெண்கள்)
9. நிர்வாக ஊழியர்களின் மத்தியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
10. கல்வி சாரா ஊழியர்களுக்கு மத்தியில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பிரதிநிதிகள் இருவர் (ஒரு ஆண் மற்றும் ஒரு பெண்)
11. மாணவர்களுக்கு மத்தியில் தெரிவு செய்யப்பட்ட ஆறு பிரதிநிதிகள் (மூன்று ஆண்கள் மற்றும் மூன்று பெண்கள்)
12. யாழ்பல்கலைக் கழக சட்டத்துறையினால் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட ஓர் குறும் பட்டியலில் இருந்து சபையினால் வரையப்பட்ட சம்மதத்துடன் வழக்கறிஞர் ஒருவர் துணை வேந்தரால் நியமிக்கப்படுவார்.

6. பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மைய உருவாக்கச் செயன்முறை.

1. பணிப்பாளர்/ மாணவர் நலன் பேணும் அதிகாரி, ஒழுக்க அதிகாரி, பிரதம மார்ஷல், பால்நிலை பிரச்சனைகளை கையாள்வதில் சிறப்புத்தேர்ச்சி பெற்ற வெளிவாரி பெண் கல்வியியலாளர்கள், பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்தில் ஈடுபட்டுள்ள அரச சார்பற்ற பெண் செயற்பாட்டாளர்கள், விடுதி பாதுகாவலர்களுக்கான பிரதிநிதிகள் மற்றும் சட்டத்தரணி போன்றவர்கள் துணை வேந்தரினால் நியமிக்கப்படுவார்கள்.
2. விசேஷமாக தெரிவுசெய்யப்பட்ட மாணவப் பிரிதிநிதிகள், கல்விசார் ஊழியர்கள், கல்விசாரா ஊழியர்கள் மற்றும் நிர்வாக ஊழியர்களுக்கான தேர்தலானது பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் பரிந்துரையின் பேரில் துணைவேந்தரால் நியமிக்கப்பட்ட மூன்று பேர்கொண்ட தன்னிச்சையான தேர்தல் குழுவினால் (TOR மற்றும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் முதற்குழு உறுப்பினர்களால் உருவாக்கப்பட்டிருக்கின்ற விரிவான செயன்முறை) நடாத்தப்படும்.
3. தேர்தலானது இரண்டு வருடத்துக்கு ஒரு முறை நடாத்தப்படும்.

4. பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தால் உருவாக்கப்பட்ட தேர்தல் செயன்முறையானது பதவியிலிருக்கின்ற பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் பதவிக்காலம் முடிவடைவதற்கு ஒரு மாதம் முன்பாகவும் மற்றும் 6^{வது} மாதத்திலும் ஆரம்பிக்கப்படும்.
5. தெரிவு செய்யப்படாத உறுப்பினர்களுக்கான நியமனங்கள் பதவியில் இருக்கின்ற பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் பதவிக்காலம் முடிவடைவதற்கு ஒரு மாதத்திற்கு முன்னதாக அறிவிக்கப்படும்.
6. பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் முதற்குழு உறுப்பினார்கள் முதவையின் அனுமதியுடன் துணை வேந்தரினால் நியமிக்கப்படுகின்றனர்.
7. முதற்குழு உறுப்பினர்கள் நியமிக்கப்பட்ட திகதியிலிருந்து இரண்டு அண்டுகளுக்கு பதவி வகிப்பர்.
7. எவரொருவர் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தினால் நடாத்தப்பட்ட விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சியில் பங்குபற்றியதற்கான சான்றிதழ்களை வைத்திருக்கிறாரோ, அவர் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் தேர்தலில் போட்டியாளராக இருப்பதற்கு தகுதியுடையவராவார்.
8. நபரொருவர் பின்வரும் காரணிகளின் பேரில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தில் தொடர்ந்தும் இருப்பதற்கான, நியமிக்கப்படுவதற்கான, தெரிவு செய்யப்படுவதற்கான அல்லது பதவியில் அமர்த்தப்படுவதற்கான தகுதியினை இழக்கலாம்.
 1. பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை தொடர்பான ஏதாவது முறைப்பாடுகள், மோசமான நடத்தை அல்லது நபர் ஒருவருக்கு எதிராக நீடித்திருக்கும் நம்பிக்கை இன்மை.
 2. பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையில் குற்றவாளி என காணப்படல், மிகமோசமான தீய நடத்தை அல்லது நம்பிக்கை இன்மை
9. தெரிவு செய்யப்பட்ட ஆறு கல்விசார் ஊழியர்களுக்கு மத்தியில் தலைவர் ஒருவரை உறுப்பினர்கள் தெரிவு செய்ய வேண்டும். தெரிவு செய்யப்பட்டவர் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் அனைத்துக் கூட்டங்களுக்கும் தலைமை தாங்க வேண்டும்.
10. தெரிவு செய்யப்பட்ட நிர்வாக உத்தியோகத்தர்கள் இருவருக்கு மத்தியில் இருந்து செயலாளர் ஒருவரை உறுப்பினர்கள் தெரிவு செய்ய வேண்டும்.
11. கூட்டமானது உறுப்பினர்களின் 2/3 பெரும்பான்மையைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.
12. சட்டத்திற்கு எதிராக அல்லது அவ்வாறான நடவடிக்கையில் ஈடுபடுகையில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையமானது பல்கலைக்கழகத்தின் ஒழுக்கத்தை பேணுவதற்கான பொறுப்பாளியாக துணைவேந்தரின் உத்தரவின் கீழ் பணியாற்ற வேண்டும்.

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் அதிகாரங்கள், கடமைகள் மற்றும் செயற்பாடுகள் பின்வருமாறு:

1. இரண்டு மாதங்களுக்கு ஒரு தடவை கூட்டத்தினை நடாத்தி பால்நிலை சார் ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் பற்றியும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைக்கான காரணிகள் பற்றியும் பேசி, துணைவேந்தருக்கு ஊடாக முதவைக்கு அறிக்கையிடுதல்
2. தேவைப்பட்டால் விசேட கூட்டங்களை நடாத்துதல்
3. விசாரணைக் குழுவின் நியமனம் தொடர்பில் துணைவேந்தருக்கு பரிந்துரை செய்தல்
4. கண்காணிப்பு, ஆய்வு, கல்வி மற்றும் வளங்களை திரட்டுவதற்கான குழுக்களை ஸ்தாபித்தல் (பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் முதற்குழு உறுப்பினர்களால் அபிவிருத்தி செய்யப்படவேண்டியுள்ள வழசு மற்றும் SOPS)
5. ஒவ்வொரு செயற்குழுவும் பீடங்களை பிரதிநிதித்துவம் செய்யும் ஒருவருடன் இணைந்து பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் கல்விசார் உறுப்பினராக விளங்குபவரை தலைவராக கொண்டிருக்கும்.
6. பீடங்களின் பிரதிநிதிகளது பால்நிலை சமநிலையானது பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தினால் தீர்மானிக்கப்பட்ட சுழற்சி முறையில் மேற்கொள்ளப்படும்.
7. குறைகேள் குழுவானது பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்திலிருந்து மூன்று கல்விசார் ஊழியர்களையும் (வெளிவாரியாக அல்லது உள்வாரியாக மற்றும் வெளிவாரியாகவும் உள்வாரியாகவும்) நிர்வாக உறுப்பினர் ஒருவரையும் கல்விசாரா ஊழியர் ஒருவரையும் உள்ளடக்கிய 5 உறுப்பினர்களை கொண்டிருக்கும். இக் குறைகேள் குழுவானது உள்ளக கல்விசார் ஊழியரால் தலைமை தாங்கப்படுவதுடன் நிர்வாக ஊழியரை செயலாளராக கொண்டிருக்கும்.
8. தேவையேற்படித் துணைவேந்தருடைய அனுமதியுடன் செயற்குழு அல்லது உபகுழுக்களை ஸ்தாபித்தல்.
9. பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் கீழ் ஸ்தாபிக்கப்பட்ட செயற்குழு மற்றும் உபகுழுக்களை கண்காணித்தல்
10. பல்கலைக்கழகத்திற்கு உள்ளே இடம்பெறுகின்ற பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகள் தொடர்பான விடயங்களில் துணைவேந்தருக்கு ஆலோசனை வழங்குதல்
11. விசாரணைக் குழுவுக்கு தேவையான ஆதரவினை வழங்குதல்
12. இத்துணைவிதிகளுக்கு அமைவாக தேவை ஏற்படும் போது மேலதிக அதிகாரங்களை பயன்படுத்தல்.
13. தேவை ஏற்படுகின்ற வேளை முதவையின் அனுமதியுடன் துணைவிதிகளின் ஏதாவது விதிகளை திருத்தியமைக்கவோ, மீள்பரிசீலனை செய்யவோ, நீக்குவதற்கோ, மாற்றீடு செய்யவோ முடியும்.

14. துணைவிதிகளின் பரப்புரை தொடர்பாக ஏதாவது கேள்விகள் இருப்பின் அவை மூதவைக்கு தெரிவிக்கப்படும். மூதவையின் முடிவே இறுதியானதாக இருக்கும்.
13. பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் ஒழுக்கநெறிக்கோவை பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்குகின்றன.
1. பக்கச்சார்பின்றி இருத்தல்
 2. நம்பகத்தன்மையை பேணுதல்
 3. பொறுமையாக இருத்தல்
 4. குற்றச்செயல்கள்/வழக்குகளுக்கு இசைந்து போகாதிருத்தல்
 5. நிபுணத்துவத்துடன் இருத்தல்
 6. ஆதரவாக இருத்தல்
14. ஓர் விசாரணைக்குமூவில் இருக்கும் மூன்று (இரண்டு வெளிவாரி ஒரு உள்வாரி) அல்லது ஐந்து (மூன்று வெளிவாரி, இரண்டு உள்வாரி) உறுப்பினர்கள் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் பரிந்துரையின் பேரில் துணைவேந்தரினால் நியமிக்கப்படுவர். உள்வாரி உறுப்பினர்கள் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை குற்றங்களில் ஈடுபடாதவராகவும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை விசாரணை செயன்முறையில் பயிற்றுவிக்கப்பட்டவராகவும் அனுபவம் மிக்கவராகவும் சிரேஷ்ட கல்வியாளர்களாகவும் இருப்பர். வெளிவாரி உறுப்பினர்கள், வேறு நிறுவனங்களில் விசாரணை செயன்முறையில் அனுபவம் மிக்கவராகவும் சிரேஷ்ட நிறைவேற்று அலுவலர்களாகவும் இருப்பர். பால்நிலை பிரதிநிதித்துவம் உறுதிப்படுத்தப்படும்.
15. விசாரணைக் குழுவானது பின்வரும் அதிகாரங்கள், செயற்பாடுகள் மற்றும் கடமைகளை கொண்டிருக்கும்.
1. சுதந்திரமாக விசாரணையை நடத்துவதுடன் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் ஊடாக துணைவேந்தருக்கு எழுத்து மூலமாக பரிந்துரைகளை வழங்குதல்
 2. 17ம் பகுதியில் கூறப்பட்டதன் பிரகாரம் விசாரணைச் செயற்பாடுகளை அடிப்படையாகக் கொண்ட விரிவான அறிக்கை ஒன்றை பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் ஊடாக துணை வேந்தருக்கு சமர்ப்பித்தல். ஏதாவது தாமதம் ஏற்படின் எழுத்து மூலத்தில் அறியப்படுத்தப்பட வேண்டும்.
 3. துணைவிதியின் 17ம் பகுதியில் கூறப்பட்ட நடவடிக்கைகளின் பிரகாரம் செயற்படுதல்
 4. இயற்கை நீதி மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான தெளிவான கொள்கைகளைக் கொண்டு பொருத்தமான நடவடிக்கைகளைப் பயன்படுத்தி முறையீடுகளை விசாரித்தல்

16. விசாரணைக் குழுக்கான ஒழுக்க நெறிக்கோவை பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்குகின்றது:

1. பாதிக்கப்பட்டவர்களையும் பாதிக்கப்பட்டதாக கூறப்படும் நபர்களையும் தயவுடனும் புரிந்துணர்வுடனும் மரியாதையுடனும் நடத்துதல்
2. பக்கச்சார்பற்றிருத்தல்
3. நம்பகத்தன்மையை பேணுதல்
4. முழுமையாக விசாரித்தல்
5. பொறுமையாக இருத்தல்
6. குற்றச்செயல்கள்/வழக்குகளுக்கு இசைந்து போகாதிருத்தல்
7. நிபுணத்துவமாக இருத்தல்
8. ஆதரவாக இருத்தல்

17. பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளை எடுத்துரைப்பதற்கும் அதனை தடுப்பதற்குமான உத்திகளும் நடவடிக்கைகளும்

- A. தமிழ், சிங்களம், ஆங்கிலம் போன்ற மொழிகளில் வருடாந்தம் விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள், பரஸ்பர சம்பாசனை, பிரசுரங்கள் மற்றும் கையேடுகள் மூலமாக பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவக் கொள்கைகள், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை மற்றும் அது தொடர்பான குறைகளை கையாளும் செயல்முறைகள் பற்றிய தகவல்களை மாணவர்களுக்கும் ஊழியர்களுக்கும் பரப்புவதல்.
- ஊழியர் அபிவிருத்தி மையத்துடன் இணைந்து கல்வி மற்றும் ஆய்வுக்குழுக்களினால் மாணவர்கள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு நடாத்தப்படும் அறிமுக நிகழ்வின் போது விழிப்புணர்வு நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை நடத்துதல்
 - பரஸ்பர சம்பாசனை- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் ஆலோசனையுடன் ஒவ்வொரு பீடத்தினாலும் ஊழியர்கள் மற்றும் மாணவர்களுக்காக நடாத்தப்படுகின்ற பீடங்கள் ரீதியான நிகழ்ச்சித் திட்டம்
 - பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் ஆலோசனையுடன் பீடங்களது பாடவிதான குழுவின் மூலம் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையம் மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையினை பாடவிதானத்திற்குள் இணைத்தல்
 - பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் வளத்திரட்டல், கல்வி மற்றும் ஆய்வு ஆணைக்குழுவினால் புதிததாக வருவோரின் பதிவுகள் மேற்கொள்ளப்படும்போதான பிரசுரங்கள் மற்றும் கையேடுகள்
 - உரிய வழிகளினுடாக பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் தொடர்பான ஆவணங்களை பிரசுரித்தல் மற்றும் பரப்புவதன் மூலம் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும்

சமத்துவக் கொள்கைகள் மற்றும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் செயற்பாடுகள் பற்றிய தகவல்களை பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் அனைத்து உப குழுக்களினாலும் பல்கலைக்கழக சமூகத்திற்கு பரப்புவரை செய்தல்.

- மாணவர் நலன் மற்றும் ஒழுக்கம் தொடர்பாக செயற்படுகின்ற ஊழியர்களை பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் அனைத்து உப குழுக்களினால் வருடாந்தம் தெளிவுபடுத்தல்.
- அனைத்து பெண் ஊழியர்களுக்குமான பால்நிலை மற்றும் வழிகாட்டல் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஊழியர் அபிவிருத்தி அமைப்புடன் (SDC) இணைந்து பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழுக்களினால் வடிவமைத்தலும் செயற்படுத்தலும்

B. துணைவேந்தர், பல்கலைக்கழக முதல்வர், பல்கலைக்கழக பதிவாளர், நிதியாளர், நூலகர், பீடாதிபதிகள் மற்றும் துறைத்தலைவர்களின் தலைமைத்துவமே இந்த கொள்கையை அமுலாக்கி உரிய நடவடிக்கைகளை வினைத்திறனாக மேற்கொள்ளும்

- பால்நிலை உரிமை மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் சுருகமான செயற்பாட்டுக்காக தேவையான வளங்கள், உட்கட்டுமான வசதிகள் மற்றும் ஆதரவுகளை வழங்குதல்
- அனைத்து ஆட்சேர்ப்பு மற்றும் நியமனங்களில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் உறுதிப்படுத்தல்
- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையினை பாடவிதானத்திற்குள் ஒன்றிணைத்தலில் ஈடுபடுதல்
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை மீதான பூச்சிய சகிப்புத்தன்மையை உறுதிப்படுத்தலில் ஈடுபடுதல்.
- தெரு மற்றும் பாதுகாப்பு விளக்கு, முக்கிய இடங்களில் காவலாளிகளை நியமித்தல், இரவு நேரங்களில் கண்காணிப்பு சேவைகளை வழங்குதல், அவசர நேரங்களில் நேரடி தொடர்பு எண் (hotline) வசதிகளைப் பெறக்கூடியதாகவிருத்தல் மற்றும் பலதை உள்ளடக்கிய பாதுகாப்பான சூழல் ஒன்றை உறுதிப்படுத்தல். குறிப்பாக பல்கலைக்கழகத்தின் தங்குமிடம் தொடர்பாக செலுத்தப்படுகின்ற கவனம்
- பிள்ளைகளையுடைய ஊழியர்களின் நலனுக்காக பல்கலைக்கழக வளாகத்தினுள் பிள்ளைகளை பராமரிக்கும் வசதிகளில் முதலிடுதல்.

C) பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையின் முறையீடுகளை மேற்கொள்ள குறைகேள் பொறிமுறை பற்றிய பரந்தளவிலான விழிப்புணர்வை உருவாக்கல்

- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் குறைகேள் குழு, வளத்திரட்டல் மற்றும் கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழுக்களின் மூலம் நூலகம், அலுவலகங்கள் மற்றும் இணையம் என்பவற்றில் மேற்கூறப்பட்ட முறையீடு

சார்ந்த விழிப்புணர்வை காட்சிப்படுத்துவதன் மூலம் இந்தக்கொள்கைகள் மற்றும் குறைகேள் பொறிமுறை பற்றி பல்கலைச்சமூகத்தை தெளிவுபடுத்தல்

- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் வளத்திரட்டல் மற்றும் கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழுக்களின் மூலம் தமது சக மாணவர்களுக்கு மத்தியில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை மற்றும் குறைகள் பற்றிய அறிவை அதிகரிக்க தன்னார்வ மாணவக் குழுக்களை பயிற்றுவித்தல்
- D) விழிப்புணர்வை உருவாக்கி திறனை கட்டி எழுப்புவதுடன் பல்கலைக்கழகத்தினுள் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையின் பூச்சிய சகிப்புத்தன்மை பற்றி ஊழியர்களையும் மாணவர்களையும் ஊக்கப்படுத்துதல்.
- E). மாணவர்களது அல்லது ஊழியர்களது சங்கங்கள்/ அமைப்புகள்/ சமூகங்ஙளில் பணிபுரிபவர்கள் என்ற வகையில் ஆண் மற்றும் பெண்களின் சம அளவிலான பிரதிநிதித்துவம் காணப்படுகிறது என்பதை உறுதிப்படுத்தல்.
 - a) மாணவர் சங்கங்கள்/ அமைப்புகள்/ சமூகங்கங்களில் காணப்படுகின்ற யாப்புக்களில் துணைவேந்தர் மற்றும் முதவை மூலம் சீர்திருத்தம் கொண்டுவரல்
 - b) பதிவு செய்யப்பட்ட வர்த்தக சங்கங்களின் யாப்புகளை திருத்துவதற்கு கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழு மூலம் ஊக்குவித்தல்
 - c) பால்நிலை உரிமை மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் செயற்பாடுகளின் ஊடாக சம அளவிலான பிரதிநிதித்துவம் பற்றி கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழுக்களின் மூலம் தெளிவுபடுத்தல்.
- F) பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட முன்மொழிவை அடிப்படையாகக்கொண்டு பல்கலைக்கழகத்தின் வருடாந்த வரவு செலவுத்திட்டத்தில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்திற்காக வருடாந்த ஒதுக்கீட்டை உருவாக்கல்.
 - a) பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் நடவடிக்கைகளுக்கான வருடாந்த வரவு செலவுத்திட்ட முன்மொழிவை வளத்திரட்டல் துணைக்குழு மூலம் தயார் செய்தல்
 - b) பல்கலைக்கழக நிதி ஒழுங்குகளின்படி நிதி ஒதுக்கீடுகளையும் கட்டணங்களையும் வளத்திரட்டல் துணைக்குழு மூலம் தொடர்தலும் செயற்படுத்தலும்.
- G) பயிற்றப்பட்ட ஆலோசகர்களை சந்திப்பதற்கும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை பிரச்சனையின் மூல காரணத்தை அணுகுவதற்கும் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கும் குற்றவாளிகளுக்கும் நிறுவன ரீதியான வழிவகைகளை வழங்குதல்.
 - a) பல்கலைக்கழக சுகாதார நிலையத்திலே ஒரு ஆலோசனைப்பிரிவை ஸ்தாபித்தல்
 - b) பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களையும் குற்றவாளிகளையும் அணுகுவதற்கு மாணவ ஆலோசகர்களை பயிற்றுவித்தல்

- c) பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை யால் பாதிக்கப்பட்டவர்களை பொருத்தமான அதிகாரிகளிடம் நெறிப்படுத்துவதற்கு பல்கலைக்கழக சமூகத்தை தெளிவுபடுத்தல்
- d) அணுகத்தக்க உதவிக்கான நேரடி தொடர்பு எண்களை (helpline) வழங்குதல்
- e) ஆலோசனைப்பிரிவு மற்றும் பயிற்றப்பட்ட மாணவ ஆலோசகர்களிடமிருந்து பெறப்பட்ட அறிக்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டு பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையின் மூல காரணங்கள் மற்றும் அதை தடுப்பதற்கான பரிந்துரைகள் பற்றிய அறிக்கையை குறைகேள் துணைக்குழு மூலம் துணைவேந்தருக்கு சமர்ப்பித்தல்.
- H) பல்கலைக்கழகத்தினுள் அறிக்கைப்படுத்தப்பட்ட பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையின் சம்பவங்கள் பற்றிய தரவுவங்கி ஒன்றை தொகுத்தல்
- a) ஆலோசனைப்பிரிவு மற்றும் பயிற்றப்பட்ட மாணவ ஆலோசகர்களிடமிருந்து பெறப்பட்ட அறிக்கையை அடிப்படையாகக் கொண்டு பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை தரவு பற்றிய ஒரு புள்ளிவிபர அறிக்கையை குறைகேள் துணைக்குழு மற்றும் ஆய்வுத் துணைக்குழு மூலம் தயாரித்தலும் அதனை வெளியிடுதலும்.
- I) ஆண் மற்றும் பெண்களை இழிவுபடுத்துகின்ற பால்நிலை உள்ளக மொழிப்பயன்பாடு மற்றும் கட்புலக்காட்சிச் சாதனங்களின் பொதுக்காட்சிப்படுத்தல் என்பன பற்றிய கொள்கைகள்/ வடிவங்கள்/ செயற்பாடுகளை மதிப்பாய்வு செய்யவும் அதனை மேம்படுத்தவும் உரிய அமைப்புகளுக்கு பரிந்துரை செய்தல்.
- a) கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழு மூலம் பல்கலைச்சமூகத்தின் மத்தியில் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தல்
- b) கொள்கைகள்/ படிவங்கள் /செயற்பாடுகள் என்பவற்றில் மேற்கொள்ளப்படும் மேம்பாடுகளை கண்காணிப்புக் குழு மூலம் கண்காணித்தல்
- J) தேசிய அபிவிருத்திப் பிரச்சனைகளில் எமது புரிந்துணர்வையும் ஆண் மற்றும் பெண்களின் வாழ்க்கையில் சாதகமான விளைவுகளை விருத்தி செய்கின்ற பால்நிலைத் தெளிவுள்ள ஆய்வுச் சூழல் ஒன்றை தழுவுதல்
- a) பால்நிலையில் கவனம் செலுத்துகின்ற ஆய்வுத் திறன்களில் பணியாளர்களையும் மாணவர்களையும் ஊழியர் அபிவிருத்தி மையத்துடன் இணைந்து கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழு மூலம் பயிற்றுவித்தல்
- b) பிரயோகிக்கப்படத்தக்க இடங்களில் ஆய்வுப் பகுப்பாய்வுகள் மற்றும் புத்தாக்கங்களை உறுதிப்படுத்த வழிகாட்டல்களை விருத்தி செய்தல்
- c) சமூகத்திலே பெண்களின் பலதரப்பட்ட வகிபாகங்களுக்கு ஆதரவு வழங்குவதற்காக குறித்த நிதி ஒதுக்கீட்டைக் கொண்டு பெண் பணியாளர்களின் பங்குபற்றுதலை ஊக்கப்படுத்துவதற்காக உடன்பாடான செயற்பாட்டு நிகழ்ச்சித்திட்டமொன்றை

வளத்திரட்டல் மற்றும் கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழு மூலம் பரிந்துரை செய்தல்

d) பால்நிலையில் செல்வாக்குச் செலுத்துகின்ற ஆய்வுக் கண்டுபிடிப்புகளின் பரப்புரைகளை இலகுவாக்க பல்கலைக்கழகத்தில் இருக்கின்ற ஆய்வு மாநாடுகளில் ஆய்வு மன்றம் ஒன்றையோ அல்லது நிகழ்ச்சி நிரல் ஒன்றையோ கல்வி மற்றும் ஆய்வுத்துணைக்குழு மூலம் உருவாக்குதல்

K) பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் பால்நிலை சமத்துவத்தினை மேம்படுத்துதல் மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையினை நீக்குவதில் சிறப்பாக செயற்படுபவர்களை அங்கீகரித்தலும் “சம்பியன்” விருது வழங்கலும்

a) பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தினால் வடிவமைக்கப்பட்ட விதிகளின் பிரகாரம் அதன் மூலம் அளிக்கப்படுகின்ற விருதுக்காக வருடாந்தம் அங்கத்துவ ஊழியர் ஒருவரின் பெயரை முதவைக்கு பரிந்துரை செய்தல்

b) பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தினால் வடிவமைக்கப்பட்ட விதிகளின் பிரகாரம் அதன் மூலம் அளிக்கப்படுகின்ற விருதுக்காக வருடாந்தம் மாணவர் ஒருவரின் பெயரை முதவைக்கு பரிந்துரை செய்தல்

18. விசாரணை செயல்முறை

பல்கலைக்கழக தாபன விதிக்கோவையில் வரையப்பட்ட குறிப்பிடப்பட்ட செயல்முறைகளுடன் விசாரணைச் செயல்முறை சுமுகமாக வாசிக்கப்படலாம். என்கே இருவருக்கிடையில் ஒரு முரண்பாடு இருக்கிறதோ அங்கே பல்கலைக்கழக தாபன விதிக்கோவை நிலவும்.

a) இந்த துணை விதியின் கீழ் உள்ள அனைத்து முறைப்பாடுகள் குற்றச்சாட்டுக்கள் மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளின் பதிவுகள் என்பன குறைகேள் குழுவிற்கு மேற்கொள்ளப்படும்.

b) பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளின் அனைத்து முறைப்பாடுகள், குற்றச்சாட்டுக்கள் மற்றும் பதிவுகள் என்பன பல்கலைக்கழக வலைத்தளத்திலே கிடைக்கக்கூடியதாக இருக்கின்ற ஒரு பரிந்துரைக்கப்பட்ட படிவத்தில் எழுத்து மூலத்தில் சமர்ப்பிக்கப்படலாம்.

c) குறைகேள் குழுவிற்கு ஒரு முறைப்பாடு வாய் மூலமாக பதிவு செய்யப்பட்டால் ஒரு பரிந்துரைக்கப்பட்ட படிவம் பூரணப்படுத்தப்பட்டு முறைப்பாடு செய்பவரால் பதிவிற்காக ஒப்பமிடப்படவேண்டும்.

d) முறைப்பாடு குறைகேள் குழுவின் உறுப்பினர்கள் தவிர ஏதாவது நபரால் பெறப்பட்டால் முன்னராகவே குறைகேள் குழுவிற்கு அறிவிக்கப்படவேண்டும்.

- e) பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவ கொள்கையின் நோக்கத்தினுள் உள்ளடக்கப்பட்ட, பாலியல் அல்லது பால்நிலை சார் வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர் என தன்னை கருதும் யாராவது நபர் முறைப்பாடு ஒன்றை பதிவு செய்யலாம்.
- f) துறைத்தலைவர் மற்றும் ஊழியர்களின் அல்லது மாணவர்களின் பிரதிநிதிகள் உட்பட துன்புறுத்தல் சூழ்நிலைகளில் விழிப்பாக இருக்கின்ற ஒரு மூன்றாம் தரப்பினரால் கூட முறைப்பாடொன்று பதிவு செய்யப்படலாம். இந்த சூழ்நிலைகளில் குறைகேள் குழுவின் செயலாளர் பாதிக்கப்பட்டதென சந்தேகிக்கப்படுகிற நபருக்கு முறைப்பாட்டின் ஓர் பிரதியை அனுப்புவார். ஆகவே தான் அவன் அல்லது அவள் அது சரியானதா என உறுதி செய்வார்.
- g) பல்கலைக்கழக சமூகத்தின் அனைத்து உறுப்பினர்களும் அவர்கள் விழிப்பாக இருக்கின்ற பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளின் சாத்தியமான ஏதாவது சூழ்நிலைகளில் அவர்களது துறைத்தலைவருக்கு பீடாதிபதிக்கு மேற்பார்வையாளருக்கு மற்றும் குறைகேள் குழுவின் செயலாளருக்கு அறிவிப்பதற்கான கடமையை கொண்டிருக்கிறார்கள்.
- h) முறைப்பாடானது சம்பவம் நடந்த திகதியிலிருந்து ஒரு மாத காலத்திற்குள் முறைப்பாடு செய்பவரால் குறைகேள் குழுவின் செயலாளருக்கு வழங்கப்பட வேண்டும். குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் முறைப்பாடு மேற்கொள்ளப்படாவிடின் முறைப்பாடு செய்பவர் குறிப்பிடப்பட்ட குழுவிற்கு தாமதத்திற்கான காரணத்தை நியாயப்படுத்த வேண்டும். குழுவினது தீர்மானம் இறுதியானதாக இருக்கும்.
- i) ஒரு முறைப்பாட்டு அறிவிப்பை பெற்றுக் கொண்டதன் மீது குறைகேள் குழு முறைப்பாட்டின் இயல்பை உடனடியாக மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்.
- j) ஒரு தடவை முறைப்பாட்டுச் செயற்பாட்டிற்காக குறைகேள் குழுவினால் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டிருந்தால் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான குழுவின் தலைவர் ஊடாக விசாரணைக்குழுவிற்கு முறைப்பாட்டை சமர்ப்பிப்பதற்காக துணைவேந்தருக்கு இது அனுப்பப்படும். ஆவணமாக்கலின் மதிப்புடன் குறைகேள் குழுவினால் விசாரணை குழு ஆதரிக்கப்படலாம்.
- k) இரகசியத்தன்மை, பாரபட்சமின்மை, பொதுநிலமை, காலவரையறை, துல்லியம் மற்றும் முழுமை உட்பட பிரதான கொள்கைகள் தொடர்பான காரணங்களுடன் அனைத்து முறைப்பாடுகளும் குறிப்பிடப்படுகிறது என்பதை பொறிமுறைகள் உறுதி செய்யும்.
- l) குழு அதனுடைய வேலையை 30 நாட்கள் காலத்திற்குள் நிறைவு செய்ய வேண்டும். விசாரணைக்குழுவிற்கு மேலதிகமான காலம் தேவைப்பட்டால் கால அவகாசம் தேவைப்படுகின்ற விதிலுக்கான சூழ்நிலைகளை வரைகின்ற இது தொடர்பான அதிகாரியிடம் கால அவகாசத்தை இது வேண்டலாம். எந்தவொரு நிகழ்விலும் அனைத்து விசாரணைகளும் 60 நாட்களுக்குள் நிறைவு செய்யப்பட வேண்டும்.
- m) விசாரணைக்குழு விசாரணை நடைபெறும் போதான பதிவு உட்பட சாட்சிகளின் சரியான ஆவணப்படுத்தலை உறுதி செய்யும்.

- n) ஒரு தடவை முறைப்பாடு மேற்கொள்ளப்பட்டால் அது அப்படியே இருக்கும்.
- o) பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை வழக்குகளை திரும்பப் பெறுவதை அதைரியப்படுத்துவதற்கான குற்றச்சாட்டுக்கள் இருக்கின்ற போது பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு அவர்களது உரிமைகள் பற்றிய தகவல்கள் வழங்கப்படுகின்றன என்பதை பல்கலைக்கழகம் உறுதி செய்கிறது.
- p) ஒரு விசாரணை குழுவால் முறைப்பாட்டின் விசாரணை சுதந்திரமாக மேற்கொள்ளப்படும்.
- q) குறைகேள் குழுவிற்கான செயலாளர் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை வழக்குகள் மீதான பதிவுகள் அனைத்தையும் இரகசியமாகப் பேணுவார். அனைத்து ஆவணங்களும் ஒரு பாதுகாப்பான இடத்தில் பேணப்படவேண்டும்.
- r) விசாரணைக்குழுவின் இறுதி விளைவு மற்றும் தீர்மானங்கள் தகவலுக்காகவும் தேவையான பொருத்தமான நடவடிக்கையை எடுப்பதற்காகவும் துணைவேந்தரால் முதவைக்கும் அறியப்படுத்தப்படும். விசாரணைக்குழுவின் தீர்மானம் துணைவேந்தரால் ரத்து செய்யப்பட்டால் இவ்வாறான நடவடிக்கைகளுக்கான நியாயப்படுத்தல்கள் ஆலோசனை சபைக்கும் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான குழுவிற்கும் எழுத்து மூலத்தில் சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும். இந்த தீர்மானங்களின் ஒரு பிரதி குறைகேள் குழுவிற்கு அனுப்பப்படும். பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழுவின் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான மையத்தின் பணிப்பாளருக்கு வழக்கு மற்றும் விளைவுகளை துணைவேந்தரால் அறியப்படுத்தப்படுகிறது.
- s) ஒரு தடவை சம்பவம் பதியப்பட்டிருக்கும் போது பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டுள்ள தரப்பினர்கள் மிரட்டல்கள், அச்சுறுத்தல்கள் அல்லது பழிவாங்கல்களிலிருந்து பாதுகாக்கப்படுகிறார்கள்.
- t) முதவையால் தண்டனை விதிக்கப்பட்டு குற்றம் சுமத்தப்பட்டவர் (மாணவர் அல்லது ஊழியர்) அல்லது விசாரணைக்குழுவின் சிபாரிசின் மீதான தீர்மானத்தில் திருப்தியற்று இருக்கின்ற யாராவது பாதிக்கப்பட்ட ஒருவர் இவ்வாறான தண்டனைக்கு அல்லது தீர்மானத்திற்கு எதிராக இவ்வகையான தண்டனை அல்லது தீர்மானம் பற்றி அவருக்கு தெரியவந்த நாளிலிருந்து ஒரு மாத காலத்திற்குள் துணைவேந்தருக்கு மேன்முறையீடு செய்யலாம்.
- u) மேன்முறையீடு ஒன்றை பெற்றுக்கொண்டதற்கு அமைவாக பல்கலைக்கழக மானியங்கள் ஆணைக்குழுவின் பல்கலைக்கழக சேவைகள் மேன்முறையீட்டுக் குழுவிற்கு இம் மேன்முறையீட்டை பரிந்துரைக்கலாம்.

19. தண்டனைகள்

பாலியல் துன்புறுத்தல் குற்றவாளியாக இனங்காணப்படும் எந்தவொரு மாணவனோ ஊழியரோ, வதிவிடத்தவர், வெளியாள் அல்லது கல்விசார்/ கல்விசாரா அங்கத்தவர்கள் ஒழுக்காற்று நடவடிக்கைக்கு உரித்துடையவராவர். நடைமுறையில் மாணவர்களதும் ஊழியர்களதும் நடவடிக்கையை ஆளுகின்ற விதிகளுக்கேற்பவும் பல்கலைக்கழக தாபன விதிக்ேற்பவும் கீழே பட்டியலிடப்பட்ட தண்டனைகள் குறிப்பிடத்தக்கதாக இருப்பதோடு பல்கலைக்கழக அதிகாரங்களைக் கட்டுப்படுத்தாது.

01. கல்வி சார் ஊழியர்கள் தொடர்பான தண்டனைகள்

- எச்சரித்தல், கண்டித்தல்
- ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட சம்பள உயர்வை வழங்காமல் நிறுத்தி வைத்தல்
- குறித்த பிரிவு, துறை, பீடம் மற்றும் பல்கலைக்கழக மட்டத்திலுள்ள நிர்வாகப் பிரிவிலிருந்து நீக்குதல்
- குறித்த பிரிவு, துறை, பீடம் மற்றும் பல்கலைக்கழக மட்டத்தில் குறிப்பிட்ட நிர்வாகப் பதவிக்கு நியமிப்பதை தவிர்த்தல்
- ஒரு வரையறுக்கப்பட்ட காலம் வரை சேவையிலிருந்து இடைநிறுத்தம் செய்தல்.
- கட்டாய ஓய்வு
- சேவையிலிருந்து பதவி நீக்குதல்

மேலும் வழங்கப்படும் தண்டணையானது அவரது தனிப்பட்ட பதிவேடுகளில் பதியப்படும்.

02. நிர்வாக மற்றும் கல்விசாரா ஊழியர்கள் தொடர்பான தண்டனைகள்

- எச்சரித்தல், கண்டித்தல்
- ஒன்றோ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட சம்பள உயர்வை கொடுக்காமல் நிறுத்திவைத்தல்.
- ஒரு வரையறுக்கப்பட்ட காலம் வரை சேவையிலிருந்து இடை நீக்கம் செய்தல்.
- கட்டாய ஓய்வு
- சேவையிலிருந்து பதவி நீக்கம்.

மேலும் வழங்கப்படும் தண்டணையானது அவரது தனிப்பட்ட பதிவேடுகளில் பதியப்படும்.

03. மாணவர்கள் தொடர்பான தண்டனைகள்

- a. எச்சரித்தல் அல்லது கண்டித்தல்
 - b. ஒரு அரையாண்டு காலத்துக்கு விடுதி வசதியை ரத்து செய்தல்
 - c. பல்கலைக்கழகத்திலிருந்து பெறப்படும் உத்தியோகபூர்வமான நற்குணச் சான்றிதழை ரத்து செய்யும் உரிமை
 - d. கல்விகற்கும் முழுக்காலம் வரை விடுதி வசதியை ரத்து செய்தல்.
 - e. எந்தவிதமான நிதி உதவியையும் ரத்து செய்தல் (மகாபொல நிதி, கல்விக்கான நிதி, துணை வேந்தர் நிதி அல்லது வேறு எவையும்)
 - f. இரண்டு அரையாண்டுகளுக்கு பல்கலைக்கழகத்திலிருந்து இடைநிறுத்துதல்.
 - g. பல்கலைக்கழகத்திலிருந்து வெளியேற்றுதல் அல்லது பல்கலைக்கழகத்தால் வழங்கப்படுகின்ற கல்வித்திட்டத்துக்கான நுழைவுப் பரீட்சை/ நேர்முகப் பரீட்சைக்கு தோற்றுவதற்கு தடை விதித்தல்
 - h. பல்கலைக்கழகத்தால் வழங்கப்படும் பட்டத்தை நிறுத்தி வைத்தல்
- மேலும் வழங்கப்படும் தண்டனையானது அவரது தனிப்பட்ட கோப்பில் பதிவிடப்படும்

04. வெளிநபர்கள் தொடர்பான தண்டனைகள்

- a. எச்சரித்தல், கண்டித்தல்
- b. அவரது கல்வி பயிலும், வேலை புரியும் அல்லது வசிக்கும் இடத்துக்கு அவரது தவறான நடத்தையை கடிதம் மூலம் தெரிவித்தல்.
- c. பல்கலைக்கழக வளாகத்திலிருந்து வெளியேற்றப்படுகிறார் எனும் அறிவிப்புஃ பல்கலைக்கழகத்தால் வழங்கப்படுகின்ற கல்வித்திட்டத்துக்கான நுழைவுப்பரீட்சை அல்லது நேர்முகப் பரீட்சைக்கு தோற்றுவதற்கான தடைவிதிப்பு
- d. தேவையானவிடத்து மற்றைய நடவடிக்கைகள் ஏதாவது.

05. சேவை வழங்குநர்கள் தொடர்பான தண்டனைகள்

- a) எச்சரித்தல், கண்டித்தல்
- b) அவரது வேலைத்தளத்திற்கு அவரது தவறான நடத்தையை கடிதம் மூலம் தெரியப்படுத்தல்
- c) அவரை பல்கலைக்கழகத்தின் வளாகத்திலிருந்து வெளியேற்றப்படுவதாக பல்கலைக்கழகத்தின் அறிவிப்பு

- d) எந்தவொரு வர்த்தக நிலையங்களிலும் அதனை கொண்டு நடத்த, முகாமைத்துவம் செய்வதற்கு, வேலை செய்வதற்கு அல்லது பல்கலைக்கழகத்தில் சேவை வழங்குவதற்கான உரிமையை மீளப்பெறல்
- e) அவசியமாக இருப்பின் வேறு ஏதாவது நடவடிக்கை

குறிப்பு:

- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளின் அந்தந்த மட்டங்களுக்கான தண்டனை வகைகள் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான முதற்குழுவால் முறைப்படுத்தப்படும்.
- 1-5 வரையில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள தண்டனைகளுக்கு மேலதிகமாக குற்றமிழைத்த நபர் தேவையான ஆலோசனைகளை பெறுவதற்கும் (Counseling), பால்நிலை விழிப்புணர்வை பெறுவதற்கும் அறிவுறுத்தப்படுவார். மேலும் ஒரு எழுத்து மூல அல்லது பொதுமன்னிப்பை முறைப்பாடு செய்தவரிடம் கேட்பதற்கும் அறிவுறுத்தப்படுவார்.
- இரண்டாவது தடவையாக அல்லது திரும்பவும் செய்யப்படும் குற்றமானது பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான குழுவின் சிபாரிசில் ஒரு பாரிய தண்டனைக்கு உட்படுத்தப்படலாம்.

20. கண்காணித்தலும் மதிப்பீடு செய்தலும்

பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவக் கொள்கையின் அமுலாக்கத்திலான வெற்றியையும் மற்றும் மேற்கொள்ளப்பட்ட நடவடிக்கைகளை மதிப்பீடு செய்வதற்காக:

- ஒரு கண்காணிப்பு துணைக் குழுவையும் கண்காணிப்பதற்கான பொறிமுறைகளையும் நிறுவி இந்த துணை விதியை அமுலாக்கம் செய்வதில் பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவத்திற்கான குழுவினரும் பல்கலைக்கழகத்தினதும் செயற்பாட்டினை மதிப்பீடு செய்தல்
- பால்நிலை ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவக் கொள்கையினதும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறைகளுக்கான துணை விதிகளின் அமுலாக்க வளர்ச்சியினை அளவிடுவதற்கு கால வரையறையுடனான செயற்பாட்டு குறிகாட்டிகளை ஈடுபடுத்தல்
- இந்த துணைவிதி தொடர்பாக பல்கலைக்கழக உறுப்பினர்களின் கருத்துக்களை பெற்றுக் கொள்வதற்கான வழிவகைகளை உருவாக்குதல்
- வெளிப்படுகின்ற பிரச்சினைகளையும் போக்குகளையும் கருத்தில் கொள்வதற்காக ஆய்வின் மூலம் காலத்திற்கு காலம் துணைவிதியை மதிப்பீடு செய்தல்

21. வரைவிலக்கணங்கள்

துணைவிதிகளிலுள்ள சொற்களின் வரைவிலக்கணங்கள் கீழே தரப்பட்டுள்ளன.

முறைப்பாடு

கீழ்வருவனவற்றை ஒரு கடித வடிவில் அல்லது சம்பிரதாய வடிவிலான முறைப்பாடாக, மின்னஞ்சலாக அல்லது வாய்மொழி மூலமாக பல்கலைக்கழகத்தில் தாக்கல் செய்யப்படுகின்றபோது, அது ஒரு முறைப்பாடாக கருதப்படும்.

- I. நேரடியான பாகுபாடு
 - II. மறைமுக பாகுபாடு
 - III. பாலியல் துன்புறுத்தல்
 - IV. இன அல்லது மத அவதூறு
 - V. பாதிப்புக்குள்ளாக்கல்
 - VI. மேற்குறிப்பிட்ட நடத்தைகளில் ஏதாவதை அங்கீகரித்தல் மற்றும் துணைபுரிதல் ஒன்று கூடுவதற்கான சுதந்திரத்தை மீறல் (அதாவது மக்களுக்கு ஏனையவர்களுடன் சுதந்திரமாக ஒன்றுகூடுவதற்கும் தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்கி இணைந்து கொள்வதற்கும் உரிமை உண்டு)
 - VII. கேலிபேசுதல் மற்றும் துன்புறுத்தல்
- எழுத்து மூல முறைப்பாடு “தனிப்பட்டதும் இரகசியமானதும்” என குறிப்பிடப்பட்டிருக்க வேண்டும். ஓர் முறைப்பாடு வாய்மொழி மூலமாக பெறப்பட்டால் முறைப்பாடு செய்பவர் நேர்காணல் பதிவில் ஒப்பமிடுவதற்கு கேட்டுக் கொள்ளப்படுவார்.

முறைப்பாடு செய்பவர்

முறைப்பாடு செய்பவர் என்பவர் முறைப்பாடொன்றை தாக்கல் செய்கின்ற நபர் ஆவார்.

குற்றவியல் நடத்தை

சில வகையான பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் ஏனைய நடத்தைகள் குற்றச்செயல்களாக கருதப்படலாம். இவை காவல் நிலையத்திலும் பதியப்படலாம். இவ்வகையான நடத்தைக்கான சில உதாரணங்கள்.

- உடல் ரீதியான பாலியல் துன்புறுத்தல் அல்லது தாக்குதல்
- அநாகரீகமான வெளிப்பாடு

- பாலியல் வன்முறை
- பின்தொடர்தல்
- ஆபாசமான தொடர்பாடல்கள் (தொலைபேசி அழைப்புக்கள், கடிதங்கள், குறுஞ்செய்திகள் மற்றும் இன்னோரன்னவை)
- தீவிர இன அல்லது மத அவதூறு
- பாதிப்புக்குள்ளாக்குதல்

அவதூறு

வாதியால் பிரதிவாதி தொடர்பாக செய்யப்படுகின்ற பாலியல் தொல்லைகள், வன்முறைகள் மற்றும் பாரபட்சங்கள் பற்றிய குற்றச்சாட்டுக்கள் சிலவேளைகளில் பிரதிவாதியால் வாதியின் மீது அவதூறு குற்றச்சாட்டுக்குரிய நடவடிக்கையாக எடுக்கும் சந்தர்ப்பங்களை உருவாக்கலாம்.

அவதூறு என்பது குறித்த நபருடைய மரியாதையை குறைகின்ற அல்லது அவர்களை புறக்கணிக்க வைக்கின்ற அல்லது கேலிக்குள்ளாகின்ற அந்நபர் தொடர்பான கூற்றுக்களின் வெளியீடு ஆகும்.

இந்த வழிகாட்டுதல்களின் கீழ் தீர்வைப் பெறும் பொருட்டு சம்பவத்தைப் பற்றி தெரிந்து கொள்வதில் சட்டபூர்வமான ஆர்வமுடைய ஒரு நபர் (தொடர்பு அதிகாரிக்கு, சமரசம் செய்பவருக்கு, அல்லது விசாரணையாளருக்கு) மீது குற்றம் சாட்ட முடியாது. தொடர்பு அதிகாரி, சமாதானம் செய்பவர் மற்றும் விசாரணையாளர்கள் போன்றவர்களின் கடமையானது உரியவர்களுக்கு அறிவிப்பதற்காக தரவுகளை பெற்றுக் கொள்ளுதல் மற்றும் அவற்றை ஆவணப்படுத்துதல் ஆகியவற்றில் ஈடுபடுமிடத்து சாதாரண நிலமைகளின் கீழ் அவர்கள் தகுதிவாய்ந்த முன்னுரிமைகளின் மரியாதை காரணமாக அவதூறுக்கான பொறுப்புக்களிலிருந்து பாதுகாக்கப்படுகின்றனர்.

பாகுபாடு

நேரடி பாகுபாடு என்பது ஒரே மாதிரியான நிலமைகளின் கீழ் நபர்களிடத்தில் பாரபட்சம் காட்டுதல்.

மறைமுக பாகுபாடு என்பது ஒரு நபர் நியாயபூர்வமான எவ்வித காரணங்களும் சுட்டிக்காட்டப்படாமல் வேறு சிலரது விபரிப்புக்களின்படி பிறர் விருப்பத்திற்கு இணங்க உடன்படுதல்.

பிரதிவாதி

எவருக்கு எதிராக குற்றச்சாட்டு தாக்கல் செய்யப்படுகின்றதோ அவர் பிரதிவாதி ஆவர்.

பாலியல் தொந்தரவு

பாலியல் தொந்தரவு என்பது ஒருவரால் இன்னொருவருக்கு செய்யப்படும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத அல்லது அனுமதிக்கப்படாத எந்த ஒரு பாலியல் சார்ந்த நடவடிக்கைகளையும் குறிக்கும், அத்துடன் பின்வருவனவற்றில் எவற்றையேனும் உள்ளடக்க முடியும்.

- வேண்டப்படாத தொடுதல், கட்டிப்பிடித்தல் அல்லது முத்தம் கொடுத்தல்
- சகிக்க முடியாத கருத்துக்களும் நகைச்சுவைகளும்
- வெளியே செல்வதற்கான வேண்டாத அழைப்பு அல்லது பாலியல் உறவுக்கான வேண்டுகோள்
- பாலியல் வெளிப்படையான மின்னஞ்சல்கள்
- பாலியல் வெளிப்படையான விடயங்களை வைத்திருப்பதற்கு அல்லது விநியோகம் செய்வதற்கு பல்கலைக்கழக கணினித் தொகுதியை பயன்படுத்தல்
- பாலியல் வெளிப்படையான பதாகைகள், திரை சேமிப்புக்கள் (Screen Savers) அல்லது படங்களை காட்சிப்படுத்தல்
- பாலியல் வெளிப்படையான இணையதளங்களை அணுகுதல்
- நபருடைய தனிப்பட்ட வாழ்க்கை, உடல் அல்லது பால் பற்றிய ஊடுருவும் கேள்விகள் அல்லது கருத்துக்கள்

சட்டவிரோதமான துன்புறுத்தல்

துன்புறுத்தல் எனப்படுவது நபர் ஒருவருடைய (அல்லது நபருடைய உறவினர்கள், நண்பர்கள், அவருடன் இணைந்தவர்கள்) சாதி, தோலின்நிறம், சமயம், பால், இனம், வயது அல்லது அவருடைய இயலாமை காரணமாகக் கொண்டு அவரை நோக்கி வெறுப்பூட்டல் அல்லது பகைமையை காட்டுதல், அல்லது கேவலப்படுத்தல் போன்ற நடத்தைகள்.

- மிரட்டுதலின் மூலமாக உருவாக்கும் தாக்கம் அல்லது நோக்கம், விரோதம் அல்லது மனதை புண்படுத்தக் கூடியதான வேலைச் சூழலையும் கொண்டுள்ளது.
- தனிநபருடைய வேலை செய்கின்ற திறனால் காரணமின்றி தலையிடுவதன் தாக்கம் அல்லது நோக்கத்தை கொண்டுள்ளது.
- அதனைவிடவும் தனிநபர் ஒருவருடைய வேலைவாய்ப்பு சந்தர்ப்பங்களிலான மோசமாக பாதிக்கின்றது.

பாதிப்பிற்குள்ளாக்குதல்

பாரபட்சத்திற்கெதிரான கொள்கையை கொண்டிருக்கும் வேலைத்தளத்தின் கீழ் தங்களுடைய உரிமைகளை அனுபவித்துவரும் அவர்கள் கொண்டிருக்கும் சட்டங்கள் காரணமாக யாராவது பழிவாங்கப்படுதல் சட்டவிரோதமாகும்.

- தொழில்நிலை ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்புச்சட்டங்கள் அல்லது சமமான வாய்ப்பு, வேலைத்தளத்தின் கொள்கைகளுக்கு கீழ் தங்களுடைய உரிமைகள் தொடர்பில் ஓர் விசாரணையை செய்திருத்தல்
- பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக முறைப்பாடொன்றை செய்திருத்தல்
- பாரபட்சம் காட்டுதல், துன்புறுத்தல் தொடர்பான விசாரணை முறைப்பாட்டில் பங்குபற்றியிருத்தல் அல்லது சாட்சியாக இருத்தல்

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறை

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார் வன்முறையானது ஒருவருடைய பால் மற்றும் பாலியல் சார்ந்து பொதுவான அல்லது தனிப்பட்ட வாழ்க்கையில் நிகழ்கின்ற வற்புறுத்தல் மற்றும் ஏனைய சுதந்திரத்திற்கான இடையூறுகள், இத்தகைய சட்டங்களை பாதிக்கின்ற, பாலியல் துன்புறுத்தல் அல்லது பாதிப்பேற்படுத்தல் அல்லது உடல்ரீதியான, உளவியல் ரீதியாக விளைவிக்கின்ற செயல்களை குறிக்கின்றது.

(1993ம் ஆண்டு பெண்களுக்கெதிரான வன்முறை நீக்கம் தொடர்பான ஐ.நா சபை பிரகடனத்திற்கு அமைவாக) ஏனைய நடவடிக்கைகளுக்கு மத்தியில் பாலியல் தொல்லை, வீட்டு வன்முறை மற்றும் நெருங்கிய கூட்டாளர் வன்முறைகளை உள்ளடக்குகின்றது.