...স্থায়ী সনদপ্রাপ্ত বিশ্ববিদ্যালয়

যৌন হয়রানী প্রতিরোধ বিষয়ক আচরণবিধি

সিটি ইউনিভার্সিটি

স্থায়ী ক্যাম্পাসঃ খাগান, বিরুলিয়া, সাভার, ঢাকা-১২১৬
সিটি ক্যাম্পাঃ ১৩/এ পান্থপথ, ঢাকা-১২১৫

সিটি ইউনিভার্সিটি
যৌন হয়রানী প্রতিরোধ বিষয়ক আচরণবিধি

ভূমিকাঃ

১. সিটি ইউনিভার্সিটি শিক্ষা ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী মুক্ত পরিবেশ সৃষ্টি করতে সর্বাত্মক প্রচেষ্টা চালিয়ে যাচ্ছে। যে কোন ধরনের যৌন হয়রানী প্রতিরোধকল্পে দৃঢ় পদক্ষেপ গ্রহণে বিশ্ববিদ্যালয় সর্বদা সচেষ্ট। যখনই এ ধরনের ঘটনা পরিলক্ষিত বা চিহ্নিত হয় তখনই বিশ্ববিদ্যালয় এ হয়রানী বন্ধ করতে প্রয়োজনীয় সকল পদক্ষেপ গ্রহণ করবে এবং অন্যায়কারীর বিরুদ্ধে কঠোর শাস্তিমূলক ও আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এই নীতিমালা প্রণয়নের উদ্দেশ্য হল ধর্ম, বর্ণ, জাতি ও লিঙ্গ নির্বিশেষে প্রত্যেক ব্যক্তিকে যে কোন ধরনের যৌন হয়রনী হতে রক্ষা করা।

এই নীতিমালার উদ্দেশ্যঃ

২. এই নীতিমালা প্রণয়নের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হচ্ছেঃ

২.১ যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তিদের নিরাপত্তা প্রদানের জন্য একটি প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো দাঁড় করানো।

২.২ যৌন হয়রানীমূলক অপরাধের শাস্তি ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থাসহ যৌন হয়রানী বিষয়ে অভিযোগ দায়ের ও তদন্ত করতে একটি প্রক্রিয়া প্রতিস্থাপন।

২.৩ সিটি বিশ্ববিদ্যালয়ের জন্য একটি আচরণ বিধিমালা প্রবর্তন ও তার বাস্তবায়ন নিশ্চিত করণ।

২.৪ একটি শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে যৌন হয়রানী ও এর পরবর্তী পরিণতি সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধিকরণ।

যৌন হয়রানীর সংজ্ঞাঃ

৩. যৌন হয়রানী বলতে সাধারণতঃ বুঝায় এমন কিছু আচরণ যা অনাকাঙ্খিত যৌন আকাঙ্খার ইঙ্গিত বহন করে। উদাহরণস্বরূপ- যৌন সম্পর্ক স্থাপনে অনুরোধ বা যে কোন ধরনের অনাকাঙ্খিত যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ যৌন হয়রানীর অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। যদিও নারী-পুরুষ উভয়ই যৌন হয়রানীর শিকার হতে পারে, তবুও নারীরাই এর শিকার হয় বেশী।

যৌন হয়রানীর অন্তর্ভুক্ত বিষয়সমূহঃ

৪. বেশ কিছু আচরণ যৌন হয়রানীর অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। উদাহরণ স্বরূপ, যে কোন যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ অপ্রত্যাশিত আচরণ যা কোন সাধারণ বোধ-জ্ঞান সম্পন্ন ব্যক্তির নিকট অপরাধ তাই যৌন হয়রানীর অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। সকল শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও কর্মকর্তা-কর্মচারীকে এ ধরনের আচরণ থেকে বিরত থাকার নির্দেশ দেয়া হচ্ছে। বিশেষ করে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলো সম্পর্কে সকলের দৃষ্টি আকর্ষণ করা হচ্ছেঃ

৪.১ অপ্রত্যাশিত আচরণ যেমন দৈহিক সম্পর্ক অথবা দৈহিক সম্পর্ক স্থাপনের প্রচেষ্টা যেমন একতরফা প্রেম নিবেদন, অনাকাঙ্খিত ও অপ্রয়োজনীয়ভাবে স্পর্শ করা ইত্যাদি।

৪.২ যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কোন চিঠি, ই-মেইল, ফোন কল, এসএমএস এবং ইন্টারনেটভিত্তিক যোগাযোগ মাধ্যম যেমন ফেসবুক, টুইটার, ইউটিউব ইত্যাদি ব্যবহার করে কাউকে উত্যক্ত করা।

৪.৩ পর্নোগ্রাফি অথবা অশালীন ছবি প্রদর্শন বা অংকন অথবা দেয়াল, আসবাবপত্র বা নোটিশ বোর্ডে কুরুচিপূর্ণ কিছু লিখে রাখা।

৪.৪ যৌন সম্পর্ক স্থাপন করতে যে কোন ধরনের আবেদন বা অনুরোধ।

৪.৫ প্রতারণা, বল বা মিথ্যা প্রলোভনের আশ্রয় নিয়ে সম্পর্ক স্থাপন করা।

৪.৬ অশালীন অঙ্গভঙ্গিমা, কৌতুক কিংবা আপত্তিকর ভাষা দ্বারা কাউকে বিরক্ত বা উত্যক্ত করা, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ অর্থবোধক কোন মন্তব্য করা।

৪.৭ কোন ব্যক্তিকে ব্ল্যাকমেইল বা অপদস্থ করার জন্য তার ছবি তোলা, ভিডিও বা রেকর্ড করা।

৪.৮ শ্রেণীকক্ষের ভেতরে বা বাহিরে বিশেষ করে শিক্ষক-শিক্ষার্থীদের সম্পর্কের ক্ষেত্রে অপ্রাসঙ্গিকভাবে যৌনতার প্রসঙ্গ টেনে আনা।

৪.৯ উচ্চ শ্রেণীতে অধ্যায়নরত শিক্ষার্থী কর্তৃক নিম্ন শ্রেণীর শিক্ষার্থীকে ক্যাম্পাসে যৌন হয়রানীর উদ্দেশ্যে অপমান বা অপদস্থ করা।

৪.১০ ভালবাসা অথবা যৌনসম্পর্ক স্থাপন করতে অযাচিত প্রস্তাব, বল প্রয়োগ অথবা প্রস্তাব প্রত্যাখ্যান করলে ভয়-ভীতি প্রদর্শন করা।

৪.১১ প্রশাসনিক বা দাপ্তরিক কর্তৃত্ব ব্যবহার করে ভয় বা চাপ প্রয়োগের মাধ্যমে উচ্চ পদস্থ কর্তৃক অধস্তন কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপন করা।

৪.১২ লিঙ্গভেদের উপর ভিত্তি করে কাউকে খেলাধূলা, সাংস্কৃতিক কর্মকান্ড, সাংগঠনিক ও শিক্ষা কর্মকান্ড থেকে বিরত রাখা।

৪.১৩ কাউকে অপমানিত বা সামাজিকভাবে হেয় প্রতিপন্ন করার জন্য মিথ্যা প্রচারনা রটানো।

৪.১৪ এমন কোন আচরণ করা যার উদ্দেশ্য কোন ব্যক্তিকে অপমান করা, অসম্মান করা বা অপদস্ত করা।

৪.১৫ লিঙ্গ ভেদ বা অন্য কোন কারণে শ্রেণী বৈষম্য সৃষ্টি করা।

৪.১৬ লিঙ্গ বৈষম্যের কারণে কোন ব্যক্তির প্রতি অপ্রাসঙ্গিক বা আপত্তিকর মন্তব্য বা আচরণ করা।

যৌন হয়রানী দমনে পদক্ষেপসমূহঃ

৫. যৌন হয়রানী প্রতিরোধে সিটি বিশ্ববিদ্যালয় নিম্নবর্ণিত পদক্ষেগুলো গ্রহণ করবে। তবে অভিযোগের মাত্রা ভেদে এই পদক্ষেপগুলোর বাইরেও ব্যবস্থা গ্রহণ করা হতে পারেঃ

৫.১ একটি সুস্থ, পরিচ্ছন্ন ও সুন্দর পরিবেশ সৃষ্টি করা যাতে করে শিক্ষক, শিক্ষার্থী, কর্মকর্তা, কর্মচারী, নারী-পুরুষ লিঙ্গ নির্বিশেষে সকলেই সিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে যে কোন ধরনের লিঙ্গ নির্বিশেষে সকলেই সিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে যে কোন ধরনের লিঙ্গ বৈষম্য হতে মুক্ত থাকতে পারে।

৫.২ বিশ্ববিদ্যালয়ের অন্তর্ভুক্তির সময় সকল শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও কর্মকর্তা-কর্মচারীবৃন্দকে যৌন হয়রানী নীতিমালাসহ আচরণবিধির অনুলিপি প্রদান করা এবং নীতিমালা পড়েছেন এই মর্মে একটি ঘোষণাপত্রে স্বাক্ষর গ্রহণ করা।

৫.৩ সকল শিক্ষার্থীদের তাদের বিশ্ববিদ্যালয়ে যোগদানের সময়ই যৌন হয়রানী নীতিমালাসহ আচরণবিধির অনুলিপি প্রদান করা। সকল শিক্ষার্থী ভর্তি প্রক্রিয়া সম্পন্নের সঙ্গে সঙ্গে আচরণ বিধিতে দস্তখত করবে যা তাঁদের স্ব স্ব ব্যক্তিগত নথিতে সংরক্ষণ করা হবে।

৫.৪ বর্তমান শিক্ষার্থীদের মাঝেও আচরণ বিধি ও যৌন হয়রানী নীতিমালার অনুলিপি বিতরণ করা হবে। বর্তমান শিক্ষার্থীরা যৌন হয়রানী নীতিমালা দস্তখত করবে এবং তাদের স্ব স্ব নথিতে তা সংরক্ষণ করা হবে।

৫.৫ নতুন শিক্ষার্থীদের অভিষেক অনুষ্ঠানে যৌন হয়রানী বিষয়ে সচেতনতা ও যৌন হয়রানীর ব্যাপারে সিটি বিশ্ববিদ্যালয়ের নীতিমালা বিষয়ক একটি উপস্থাপনার আয়োজন করা হবে।

৫.৬ যৌন হয়রানী বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করতে সিটি বিশ্ববিদ্যালয়ে সেমিনার, আলোচনা ও সভার আয়োজন করা হবে। এই সকল অনুষ্ঠানে সকলের উপস্থিতি বাধ্যতামূলক করা হবে। এ সব অনুষ্ঠানের মাধ্যমে শিক্ষক, শিক্ষার্থী ও কর্মকর্তা-কর্মচারীবৃন্দ যৌন নিপীড়নের অভিযোগ দাখিলের প্রক্রিয়া ও অভিযোগকারীর করনীয় বিষয় সম্পর্কে জানতে পারবে। এ প্রসঙ্গে মনে রাখতে হবে যে, যৌন হয়রানী একটি হাতিয়ার যা দিয়ে সাধারণতঃ পুরুষ বা নারীর দেহ ও মন এমনকি একে অন্যের জীবনের উপর নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার অপচেষ্টা চালায়।

৫.৭ আচরণবিধির অনুলিপি নোটিশ বোর্ডসহ সকল গুরুত্বপূর্ণ স্থানে ও বিশ্ববিদ্যালয়ের ওয়েবসাইটে প্রদর্শন করা হবে।

৫.৮ যৌন হয়রানি রোধকল্পে বিশ্ববিদ্যালয়ে একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করা হবে এবং এ ব্যাপারে সকলকে অবহিত করা হবে।

৫.৯ এই নীতিমালা বাস্তবায়নের ফলে যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তি নির্দ্বিধায় অভিযোগ দায়ের করতে পারবে। এই প্রক্রিয়ায়

৫.১০ দ্রুত ও নিরপেক্ষ তদন্ত নিশ্চিত করতে সকল পদক্ষেপ নেয়া হবে এবং এ বিষয়ে যথাযথ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হবে।

অভিযোগ কমিটিঃ

৬. ছয় সদস্যের একটি কমিটি এই নীতির বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া তদারকি করবে। এই কমিটির সভাপতি হবেন বিশ্ববিদ্যালয়ের উপ-উপাচার্য। কমিটির কাঠামো হবে নিম্নরূপঃ

৬.১ কমিটির সভাপতি।

৬.২ উপাচার্য কর্তৃক মনোনীত একজন মহিলা শিক্ষক।

৬.৩ বোর্ড অব ট্রাষ্টিজ কর্তৃক মনোনীত একাডেমিক কাউন্সিলের এমন একজন মহিলা সদস্য যিনি ফ্যাকাল্টি মেম্বার অথবা সিটি বিশ্ববিদ্যালয়ের কর্মকর্তা নহেন।

৬.৪ উপাচার্য কর্তৃক মনোনীত একজন স্টুডেন্ট কাউন্সেলর/ছাত্র উপদেষ্টা।

৬.৫ রেজিস্ট্রার।

৭. প্রয়োজনে অতিরিক্ত সদস্য অন্তর্ভুক্ত করা যাবে, কিন্তু সর্বদা কমিটিতে মহিলা সদস্যরা যেন সংখ্যাগরিষ্ঠ থাকেন তার ব্যবস্থা করতে হবে। যে ে কান সভায় সিদ্ধান্ত গ্রহণকালে উপস্থিত সদস্যদের মধ্যে অধিকাংশ নারী সদস্য হতে হবে। এই কমিটি তার কার্যক্রমের বিবরণ দিয়ে একটি বার্ষিক প্রতিবেদন বিশ্ববিদ্যালয়ে ট্রাষ্টি বোর্ড এর নিকট পেশ করবে।

অভিযোগ কমিটির কার্যপ্রণালীঃ

৮. যৌন নিপীড়ন সংক্রান্ত যে কোন অভিযোগ ঘটনা ঘটার ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে অবশ্যই কমিটির নিকট পেশ করতে হবে। অভিযোগের তদন্তকালে কমিটি নিম্নোক্ত পদ্ধতি অবলম্বন করবে:

৮.১ ঘটনাটি যদি হালকা বা লঘু প্রকৃতির হয়, তাহলে কমিটি উভয় পক্ষের সম্মতির ভিত্তিতে বিষয়টির দ্রুত নিষ্পত্তি করবে।

৮.২ অন্য সকল ক্ষেত্রে কমিটি বিষয়টি তদন্ত করে দেখবে।

৮.৩ যৌন নিপীড়ন সংক্রান্ত অভিযোগ পেশ করতে যদি অযথা দেরী হয় অথবা ত্রুটি হয় তাহলে অভিযোগ গ্রহণ করা হবে কি-না তা কমিটি নির্ধারণ করবে।

৯. এই কমিটির উভয় পক্ষ ও তাদের স্বস্ব স্বাক্ষীদের নিকট রেজিস্ট্রার্ড নোটিশ চিঠির মাধ্যমে হাজিরা নোটিশ প্রেরণ, শুনানী গ্রহণ, বক্তব্য-বিবৃতি ধারণ, প্রমাণ সংগ্রহ এবং আনুষাঙ্গিক সকল বিষয়ে পরীক্ষা করার ক্ষমতা রাখে।

১০. এ ধরনের ঘটনায় সংশিণ্টষ্ট তথ্য প্রমাণ এবং সরাসরি প্রমাণের বাইরে ঘটনার সাথে সংশিণ্টষ্ট প্রমাণ বা অন্য যে কোন সম্ভাব্য প্রমাণ যার মাধ্যমে ঘটনার যুক্তিযুক্ত সমাপ্তি টানা সম্ভব সেগুলোও অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।

১০.১ বিশ্ববিদ্যালয়ের সকল বিভাগ ও শাখা তদন্ত কমিটির কাজে পূর্ণ সহায়তা করবে এবং তদন্ত প্রক্রিয়ায় সহযোগিতা করবে।

১০.২ অভিযোগের সাক্ষ্য-প্রমাণ বা বর্ণনা যখন রেকর্ড করা হবে তখন যে কোন আবেগ নির্ভর বা বিরক্তিকর প্রশ্ন বা আচরণ বর্জন করা হবে।

১০.৩ অভিযোগকারী যদি অভিযোগ প্রত্যাহার বা তদন্ত কাজ বন্ধ করতে চায়, তাহলে এ ক্ষেত্রে এর নেপথ্যে কি কারণ রয়েছে তা খতিয়ে দেখতে হবে এবং প্রতিবেদনে তা উলেণ্টখ করতে হবে।

১০.৪ অভিযোগ দায়ের করার ৩০ কর্ম দিবসের মধ্যে কমিটি তার প্রতিবেদন বিশ্ববিদ্যালয়ের উপাচার্য বরাবর পেশ করবে। প্রয়োজনে উপাচার্য সময়সীমা আরো ৩০ কর্ম দিবস বাড়াতে পারেন।

১০.৫ মিথ্যা বা বানোয়াট অভিযোগের ক্ষেত্রে, কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে উপাচার্যকে সুপারিশ করবে।

১০.৬ সংখ্যাগনিষ্ঠের মতামতের ভিত্তিতে কমিটি সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

শাস্তিঃ

১১. বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষ নিম্নেবর্ণিত এক বা একাধিক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারেঃ

১১.১ ছাত্র/ছাত্রীর বিরুদ্ধে অভিযোগের পরিপ্রেক্ষিতে অভিযুক্ত ছাত্র/ছাত্রীকে ক্লাস করা থেকে এবং অভিযুক্ত শিক্ষক-শিক্ষিকাকে ক্লাস নেয়া থেকে বিরত রাখা এবং একজন স্টাফকে তার কর্ম থেকে বিরত রাখা।

১১.২ কমিটি যদি অভিযুক্ত কারো অপরাধ খুঁজে পায় তাহলে আচরণ বিধি ও চাকুরী নীতিমালা অনুযায়ী প্রতিবেদন পেশ করার ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে তার বিরুদ্ধে যথাযথ শাস্তিমূলক বা আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

১১.৩ অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় রেখে যৌন হয়রানীর শাস্তি সতর্কীকরণ পত্র হতে চাকুরীচ্যুতি পর্যন্ত হতে পারে। শিক্ষার্থীদের বেলায় সর্বোচ্চ শাস্তি বিশ্ববিদ্যালয় থেকে বহিষ্কার হতে পারে। প্রয়োজন হলে, বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃপক্ষ এসব শাস্তির অতিরিক্ত আইন-প্রয়োগকারী সংস্থাকে অবহিত করবে এবং যথাযথ আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

গোপনীয়তাঃ

১২. কমিটি এবং এর সাথে সংশিণ্টষ্ট ব্যক্তি যারা তদন্ত ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের দায়িত্বে নিয়োজিত তাঁরা অভিযোগকারী ও অভিযোগকারী ও অভিযুক্তের ব্যক্তিগত গোপনীয়তা নিশ্চিত করতে সকল ধরণের ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

নীতিমালা বাস্তবায়নঃ

১৩. এই নীতিমালা ১লা আগষ্ট ২০১০ থেকে কার্যকর হয়েছে। বিশ্ববিদ্যালয়ের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী, শিক্ষক-শিক্ষিকা ও ছাত্র/ছাত্রী এই নীতিমালার আওতাধীন হবে। বিশ্ববিদ্যালয়ের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী, শিক্ষক-শিক্ষিকা ও ছাত্র/ছাত্রী এই নীতিমালা পড়বে এবং দস্তখত করবে। দস্তখতকৃত একটি অনুলিপি ব্যক্তিগত নথিমালায় সংরক্ষণ করা হবে।

City University
Code of Conduct on Sexual Harassment

Introduction

1. City University strives to provide a place of study and work free of sexual harassment. The university has a policy of “Zero Tolerance” to sexual harassment of any kind. Whenever such a case is reported or detected, the university takes all measures necessary to stop the harassment and take strict disciplinary and legal action against the offender. This policy is meant to protect every individual irrespective of religion, caste, sex, sexual orientation or ethnic group, from any form of sexual harassment.

Aim

2. The Aim of this policy is to:

2.1 Set up a mechanism for the protection of persons suffering the consequences of sexual harassment

2.2 Lay down a procedure to lodge complaints and investigate cases of sexual harassment including disciplinary measures and punishments for various conduct.

2.3 Ensure the setting up and implementation of a code of conduct for all to abide by

2.4 Create awareness about sexual harassment, including its consequences as a punishable offence.

Sexual Harassment Defined

3. Sexual Harassment is defined most widely as behavior that constitutes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and any unwelcome conduct that could be construed as sexual in nature. The act may be direct or indirect, explicit or subtle. Both female and male may be subjected to sexual harassment. Although both female and male may be subjected to sexual harassment, usually most victims of sexual harassment are women.

What Constitute Sexual Harassment

4. Sexual Harassment includes a wide range of conduct. any unwelcome conduct that a person of ordinary prudence would find offensive, sexual or inappropriate constitutes sexual harassment. All staff/faculty and students are prohibited from engaging in such conduct, in particular the conduct described below:

4.1 Unwelcome behavior such as physical contact or attempt to establish physical contact such as sexual flirtations, touching, groping, etc.

4.2 Harassing someone by sending sexually explicit or implicit letters, e-mails, telephone calls, SMS and Internet based networking such as Face book etc.

4.3 Displaying, pornography or indecent picture or drawing, writing on walls, furniture, notice board etc.

4.4 Any demand or request to establish a sexual relationship.

4.5 Any attempt to establish a relationship by deception, coercion or false pretenses.

4.6 Indecent gestures, vulgar jokes, teasing through abusive language, stalking, passing remarks having sexual and/or obscene connotations.

4.7 Taking any form of photographs or recording for the purpose of blackmailing and defaming the person.

4.8 Raising irrelevant sexual topics inside or outside the classroom, especially where a teacher-student relationship is concerned.

4.9 Sexually harassing or humiliating new or junior students on campus by the seniors.

4.10 Making unwanted proposals to establish amorous relationships, exerting pressure or posing threats in case of refusal to the proposal.

4.11 Using administrative or professional authority by a senior to establish sexual relationship with a junior by creating fear or intimidation.

4.12 Restraining someone from sports, cultural, organizational and academic activities on the grounds of gender or sexual or sexual orientation.

4.13 Spreading rumors to humiliate and socially disgrace someone.

4.14 Any conduct that aims to sexually humiliate, disgrace or embarrass a person.

4.15 Discrimination on grounds of gender or any other difference.

4.16 Inappropriate or harassing comments or conduct made to a person because of his or her gender or sexual orientation.

Measures to curb Sexual Harassment

5. City University will take measures as described below to curb sexual harassment. However other measures may also be instituted as necessary.

5.1 Create a healthy, clean and egalitarian environment so that students, faculty or staff, irrespective of their gender, are free from discrimination at City University.

5.2 Distribute copies of the Code of Conduct including the Sexual Harassment Policy to all members of faculty and staff when they sign in. All existing faculty/staff are to receive a copy of the policy and sign the code of Conduct with respect to Sexual Harassment.

5.3 Distribute copies of the Students' code of Conduct including the Sexual Harassment Policy and Code of Conduct along with their orientation documents. All new students will sign the Code of Conduct that will be retained with respective student's records.

5.4 Distribute copies of Code of Conduct and Sexual Harassment Policy among existing students. Existing students will sign the Sexual Harassment Policy that would be retained with their student records.

5.5 Arrange a presentation on awareness on sexual harassment and the City University policy on Sexual Harassment during new students' Orientation Programme.

5.6 Arrange for seminars, discussion and meetings at the University to raise awareness about sexual harassment. Attendance in these programmes would be mandatory. These meetings will inform students and staff/faculty about the complaints procedure and victim redress options. In this context it should be remembered that sexual harassment is a weapon usually employed by men to control women's bodies, mobility and even life.

5.7 Display copies of the code of conduct in prominent public areas on notice boards and the City University website.

5.8 form a Complaints Committee in the University to address complaints of sexual harassment and widely publicize its formation.

5.9 Establish a process by which the victim can file a complaint in confidence. The process will allow the victim, victim's guardian, lawyer or authorized person to lodge a complaint on victim's behalf-orally or in writing. The victim may chose to file the complaint with any specific member of the committee.

5.10 Take all measures to ensure speedy and impartial investigation of all complaints and decide the matter in a just manner.

Complaint Committee

6. A six member committee will oversee the implementation of this policy. The chair of the committee will be the Pro-Vice Chancellor. The committee will consist of the following members:

6.1 Chair of the Committee.

6.2 A female faculty member nominated by the VC

6.3 A female member of the Academic Council nominated by the Governing Board who is not a member of faculty or staff of City University.

6.4 A female member nominated by the Executive Director, City University.

6.5 A student counselor nominated by the VC

6.6 Registrar (Secretary)

7. Additional members could be co-opted, if necessary. However majority of members at any time must be female. The committee is required to submit an annual report on its activity to the Board of Trustees of the University.

Complaint Committee Working Procedure

8. All complaints of sexual harassment must be submitted to the Committee within 30 working days of the occurrence. To verify the complaint, the Committee will:

8.1 In case of the incidents of minor nature, the committee will dispose of the matter summarily with the consent of both parties.

8.2 In all other cases, the Committee will investigate the matter.

8.3 In case of delay or any other defect in filing complaints of sexual harassment, the committee shall determine whether and how the complaint is to be received.

9. The Complaint Committee will have the power to send registered notice by mail to the parties and the witnesses, conduct hearings, obtain statements, gather evidence and examine all relevant material.

10. In such cases, apart from relevant oral evidence and direct evidence, circumstantial evidence, or evidence from which an inference must be made to make a conclusion of fact, should also be admissible. The committee will then determine which inference the circumstantial evidence most strongly supports.

10.1 All agencies of the University will extend cooperation to the working of the committee and would assist in the process of their investigation.

10.2 while recording the testimony of the complainants any question or behavior that is intentionally base or harassing should be avoided.

10.3 If the Complainant wants to withdraw the complaint or stop the investigation, then the reason behind this has to be investigated and mentioned in the report.

10.4 The Committee would submit its report to the VC within 30 working days of the filing of the complaint. The VC, if necessary, might extend the time limit to another 30 working days.

10.5 In case of false complaints/allegations, the Committee will recommend to the VC appropriate disciplinary action against the complainant.

10.6 the committee will take decision on the basis of the views of the majority.

Punishments

11. The University Authority may take one or more of disciplinary measures:

11.1 Suspend a student from attending class or a faculty or staff from taking classes or attending work on receipt of a complaint against him/her.

11.2 If the Committee finds the accused guilty, take appropriate disciplinary or legal action as per the code of conduct and service regulations within 30 days of the filing of the report.

11.3 The punishment could range from the issue of a Letter of Warning to dismissal from service and in case of a student, expulsion from the University. In serious cases, the University may, in addition, inform law-enforcing agencies and take appropriate legal action.

Confidentiality

12. the University recognizes that confidentiality is important. The committee or the individuals who are responsible for investigation and disciplinary action will take all measures to ensure the confidentiality and privacy of individuals reporting or being accused.

Applicability of the Policy

13. The Policy has come into force with effect from August 1st, 2010. All staff and faculty members and students will be under its purview. The policy will be read, and signed by all faculty members, members of the staff and all students. A signed copy will be retained in the personal folder.