

टीआईएफआर महिला समिति (टीमस)

यौन उत्पीड़न का सामना करने के लिये मार्गदर्शी नीति

पृष्ठभूमि:-

भारतीय संविधान के अनुसार समानता का अधिकार एक मूलभूत अधिकार है। इसमें कानून की समानता, सार्वजनिक क्षेत्र में रोजगार के समान अवसर का अधिकार, भेदभाव या पक्षपातपर रोक शामिल हैं। सरकारी नीतियां स्त्री पुरुष समानता, रोजगार व शिक्षा के अधिकार, बेरोजगारी व विकलांगता की स्थिति में सहायता, न्यायोचित तथा मानवोचित कार्यस्थिति तथा प्रसूति सुविधा -- इन मार्गदर्शी सूत्रों पर आधारित होनी चाहिये।

विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान प्रदेश के मामले में उच्चतम न्यायालय के 1997 के फैसले के बाद नवंबर 1997 में टीआईएफआर की महिला समिति का गठन किया गया। यौन उत्पीड़न को रोकना, ऐसे मामलों को सुलझाना, इनके बारे में दंडनीति का निर्धारण -- यह नियोक्ता का कर्तव्य है और यह ज़रूरी है कि एक ऐसे वातावरण का निर्माण किया जाए, जिसमें महिलाएं गरिमा और सुरक्षा के साथ अपना काम कर सकें। टीआईएफआर महिला समिति का गठन इन तत्वों पर आधारित है और समिति इसी कार्य के लिए कटिबद्ध है।

पिछले बारह साल से टीआईएफआर की महिला समिति (टीमस) अपने सामने आए यौन उत्पीड़न संबंधी मामलों को सुलझाती रही है। इसके साथ साथ यह जागरूकता फैलाने के कार्यक्रम और महिला कल्याण संबंधी कार्यशालाओं तथा व्याख्यानो का आयोजन भी करती रही है। अपने कार्यकाल के अनुभव के आधार पर समिति यह महसूस करती है कि संस्थान के कर्मचारियों को स्त्री पुरुषों के आपस के व्यवहार के बारे में संवेदनशील बनाया जाना चाहिये और यौन उत्पीड़न तथा दुर्व्यवहार के मामलों को निपटाने के लिए नीति निर्धारित की जानी चाहिये। इस बारे में व्यापक सहमति है कि टीआईएफआर की नीतियाँ देश के अन्य संस्थानों की तुलना में काफी प्रगतिशील हैं। फिर भी भर्ती, पदोन्नति और सेवा दशाओं से संबंधित नीतियों की समीक्षा जारी रहनी चाहिए ताकि वे स्त्री पुरुष समानता के वर्तमान मानकों पर खरी उतरती हैं।

मार्गदर्शी तत्वों का उद्देश्य एवं सार

यह दस्तावेज निम्नलिखित उद्देश्यों से प्रेरित है -

1. टीमस को उसके कार्यों में सहायता करना।
2. कार्यस्थल पर स्त्री-पुरुष भेदभाव एवं यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए बने संवैधानिक एवं सुप्रीम कोर्ट के अध्यादेश के प्रति टीआईएफआर के सभी घटकों को संवेदनशील बनाना।
3. टीआईएफआर में टीमस के कार्य-परिचालन की जानकारी / सूचना देना।

इस दस्तावेज में उद्देश्य, परिभाषाएँ, कार्य, शिकायत निवारण की क्रियाविधि टीमस तथा सलाहकारों के पैनल के गठन के लिए निर्देश, शिकायतकर्ता एवं आरोपित अपराधकर्ता के प्रति नैतिक जिम्मेदारियों का विवरण सम्मिलित है।

ये दिशासूचक निर्देश टीआईएफआर के सभी कर्मचारियों पर लागू होते हैं।

उद्देश्य-

टीमस के निम्नलिखित उद्देश्य हैं:-

1. टीआईएफआर के स्त्री-पुरुष कर्मचारियों में परस्पर सौहार्द की भावना का प्रसार करना और स्त्री-पुरुष भेदभाव तथा यौन उत्पीड़न को रोकना।
2. नियमावली, स्थायी आदेशों तथा उप-नियमों को स्त्री-पुरुष भेदभाव रहित बनाने तथा कर्मचारियों द्वारा यौन उत्पीड़न रोकने, सुलझाने तथा अभियोजन की प्रक्रियाएँ बनाने के लिए निदेशक से उनमें परिवर्तन/विस्तार की सिफारिश करना।
3. समयबद्ध तरीके से यौन-उत्पीड़न के मामलों को निपटाना, ताकि उत्पीड़ितों को उचित सहायता और न्याय मिले।
4. निदेशक से अपराधी के खिलाफ उचित दण्डात्मक कार्रवाई की सिफारिश करना।

परिभाषाएँ

लिंग भेदभाव

स्त्री-पुरुष भिन्नता प्राकृतिक एवं जैविक है, मगर लिंग पर आधारित भेदभाव सामाजिक या सांस्कृतिक निर्मित है। विषम लैंगिक मनोवृत्ति द्वारा स्त्री-पुरुष अलगाव संबंधित रुढिबद्ध धारणाओं को बढ़ावा मिलता है। यौनवाद एक पूर्वाग्रह है, जिस की वजह से लैंगिक आधार पर विशेषतया महिलाओं के प्रति भेदभाव किया जाता है। यौनवाद एक ऐसा दृष्टिकोण है या एक ऐसी मनोरचना है जो महिलाओं पर पुरुषों के नियंत्रण, पुरुषों के नेतृत्व तथा महिलाओं की अधीनता को उचित ठहराता है। इस प्रकार का दृष्टिकोण महिलाओं के प्रति भेदभाव एवं हिंसा की भावना को भी न्यायसंगत दर्शाता है। इससे महिलाओं की गरिमा एवं महत्ता तथा समाज के प्रति उनके योगदान को समझने में बाधा पड़ती है, जिससे महिलाओं की स्थिति पराजेय होती है।

महिलाओं की प्रजनक भूमिका के कारण महिलाओं को नौकरी न देना या ऐसा कट्टर रवैया अपनाना जिससे महिलाओं की प्रजनक भूमिका में बाधा आती है (उदाहरणार्थ - कार्य अवधि में रियायत न देना, दिन में बच्चों की देखभाल करने की सेवाएँ उपलब्ध न कराना, प्रसूति छुट्टी का अभाव इ.)। ऐसे आचरणों से लैंगिक भेदभाव को बढ़ावा मिलता है।

यौन उत्पीड़न

सुप्रीम कोर्ट के फैसले के अनुसार यौन उत्पीड़न में निम्नलिखित अभद्र लैंगिक व्यवहार (प्रत्यक्ष रूप में हो या अप्रत्यक्ष) शामिल हैं -

- शारीरिक संपर्क या उसका आग्रह।
- महिला से यौन संतुष्टि के लिए माँग या अनुरोध करना।
- अश्लील सामग्री दिखाना।
- यौन संबंधी अन्य अवांछित, शारीरिक या मौखिक व्यवहार करना।

सुप्रीम कोर्ट के वक्तव्य में आगे यह भी कहा गया है कि ऐसे कृत्य या व्यवहार करना जिनके बारे में संबंधित व्यक्ति को सामान्य तौर पर आशंका या भय हो सकता है कि उनका विरोध या प्रतिकार करने पर उसकी नोकरी या कार्यस्वरूप पर बुरा असर पड सकता है, मानहानिकार है या उनसे स्वास्थ्य और सुरक्षा की समस्यायें खड़ी हो सकती हैं, यौन उत्पीड़न में शामिल हैं।

सन् 1998 में राष्ट्रीय महिला आयोग द्वारा तैयार की गई कार्यस्थल संबंधी आचार-संहिता के अनुसार यौन उत्पीड़न कृत्यों में किसी व्यक्ति द्वारा वैयक्तिक स्तर पर या किसी अन्य व्यक्ति के साथ मिलकर, या अधिकार प्राप्त किसी व्यक्ति द्वारा जानबूझकर, किए गए अभद्र लैंगिक व्यवहार, जो प्रत्यक्ष रूप में किये गये हो या अप्रत्यक्ष, शामिल होते हैं, जो निम्नवत् हैं:

- छेड़ छाड़।
- घृणित अथवा अश्लील टिप्पणी करना।
- भद्दे या शर्मनाक मजाक करना।
- अभद्र संकेत करना, व्यंग करना।
- लिंगभेद पर आधारित अपमान करना या कामुक बातें कहना।
- टेलिफोन या ऐसे माध्यमों से यौन व्यवहार संबंधित अनुचित बातें करना।
- शरीर के किसी हिस्से को स्पर्श करना अथवा रगडना।
- अश्लील साहित्य या तस्वीरें, कार्टून या पैंफ्लेट दिखाना या अश्लील बात कहना।
- जबरदस्ती शारीरिक स्पर्श करना या अभद्र शारीरिक व्यवहार करना।
- किसी की इच्छा के विरुद्ध उसे घेरना या ऐसा व्यवहार करना जिससे निजी एकांत का भंग हो जाए।

स्त्री-पुरुष सौहार्द : इसमें भिन्नलिंग व्यक्ति के प्रति संवेदनशीलता एवं न्यायप्रद बर्ताव सम्मिलित है।

संवेदनशीलता: रुढिबद्ध धारणाएँ, भेदभाव, हिंसा आदि की ऐतिहासिक जानकारी तथा उचित सूक्ष्मदृष्टि। इससे महिलाओं की भावनाओं तथा अनुभूतियों के बारे में विश्वास स्थापित होकर सहभावना उत्पन्न होती है। ऐसी संवेदनशीलतासे महिलाओं के प्रति निष्पक्ष दृष्टिकोण विकसित होने में मदद होती है। इससे महिलाओं की विशेषता एवं गरिमा स्वीकारने तथा सराहने में बढ़ावा होगा।

न्यायप्रदता: प्रस्तुत संदर्भ में न्यायप्रदता का तात्पर्य है स्त्री-पुरुष समानता, निष्पक्षता का अवलंबन, श्रेणिबद्धता और भेदभाव का निषेध, तथा संरक्षक रचनाओंका निर्माण।

कर्मचारी से तात्पर्य है संस्थान द्वारा नियुक्त कोई भी व्यक्ति जिसमें विद्यार्थी, अतिथि, परियोजना कर्मी, साथ ही अस्थायी, अर्धकालिक, अवैतनिक, तदर्थ या आकस्मिक रूपमें नियुक्त सभी व्यक्ति शामिल हैं।

पीडित - शिकायत कर्ता/फरियादी

अभियोगी - आरोपित अपराधी

कार्य:

टीमस के प्रमुख कार्य हैं:

- स्त्री-पुरुषों में परस्पर सौहार्द भाव स्थापित करना।
- महिला कल्याण से संबंधित कार्यक्रम आयोजित करना।
- प्रलेखन, प्रचार एवं प्रसार।
- स्त्री-पुरुष भेदभाव/यौन-उत्पीड़न के मामलों को निपटाना।

स्त्री-पुरुष सौहार्द का प्रचार-प्रसार

- उक्त विषय के विभिन्न पहलुओं पर टीमस के सदस्यों के लिए ज्ञानवर्धक कार्यशालाएँ/प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना।
- स्त्री-पुरुष सौहार्द के विभिन्न पहलुओं पर टीआईएफआर के सदस्यों के लिए ज्ञानवर्धक व्याख्यान/कार्यशालाएँ आयोजित करना।
- टीआईएफआर के सभी सदस्यों और विशेषतया महिलाओं के स्वास्थ्य प्रबंधन की दिशा में प्रगतिकारक कदम उठाना।
- किसी भी छात्र अथवा कर्मचारी की माँग या अनुरोध पर स्त्री-पुरुष सौहार्द के तत्वों पर जानकारी/परामर्श उपलब्ध करना।

महिला-कल्याण संबंधी कार्यक्रम

- मानसिक तनाव नियंत्रण तथा कैंसर की रोकथाम जैसे स्वास्थ्य जागरूकता संबंधी कार्यक्रम आयोजित करना।
- शिशुदेखभाल केंद्र जैसे सामाजिक औचित्य के कार्यक्रम का आयोजन।
- महिलाओं के कानूनन अधिकारों पर सम्मेलन/कार्यशालाएँ आयोजित करना।
- महिलाओं में जागरूकता बढ़ाने के लिए सांस्कृतिक कार्यक्रमों का आयोजन।
- कार्यस्थल में स्त्री-पुरुष सौहार्द्र का प्रसार, स्त्री-पुरुष भेदभाव एवं यौन-उत्पीड़न को रोकने की दृष्टि से जब भी संभव हो हिंदी और अंग्रेजी में साहित्य प्रकाशित करना।

प्रलेखन एवं प्रसार

- इन दिशासूचक निर्देशों/मार्गदर्शी तत्वों का अन्य भाषाओं में अनुवाद करवाया जाए तथा हिंदी, मराठी और अंग्रेजी के माध्यम से सभी विद्यार्थियों एवं कर्मचारियों में यथोचित रूप में इनका प्रसार किया जाए।
- टीआईएफआर के सभी सदस्यों को टीमस सदस्यों के नाम तथा फोन विस्तार क्रमांक उपलब्ध कराए जाए।
- जब भी आवश्यक हो इन निर्देशों में सुधार और परिवर्तन किया जाए। निर्देशों की संक्षिप्त जानकारी तथा टीमस के सदस्यों के नाम एवं फोन नंबर सूचना पट्ट एवं वेब-साईट पर उपलब्ध किए जाए।
- शिकायत, जाँच रिपोर्ट, सलाहकारों की सलाह तथा टीमस द्वारा निदेशक को की गई सिफारिशें इत्यादि मामलों में उचित गोपनीयता बनाए रखना।
- टीआईएफआर वार्षिक रिपोर्ट एवं विद्यापीठ अनुदान आयोग के लिए टीमस की गतिविधियों के सारांश की वार्षिक रिपोर्ट बनाना।

स्त्री-पुरुष भेदभाव/यौन-उत्पीड़न के मामलों को सुलझाना

- स्त्री-पुरुष भेदभाव/यौन-उत्पीड़न के मामलों की शिकायतों पर कार्यवाही करना तथा मामले की जाँच करना।
- शोषित/पीडित को सहायक सेवाएँ उपलब्ध कराना तथा निदेशक से शीघ्र कार्रवाई की सिफारिश करना जिससे कि उत्पीड़न पर तुरंत रोक लगे।
- आवश्यकतानुसार वकील, डाक्टर या समोपदेशक की सलाह लें।
- आवश्यकतानुसार पीडित को वकील, डाक्टर या समोपदेशक के पास ले जाएँ तथा निदेशक को इसकी रिपोर्ट प्रस्तुत करें, जिसमें अभियोगी के खिलाफ उसका आरोप साबित होने पर उचित कार्रवाई या दण्ड की सिफारिश की गई हो।

- जिस किसी को भी स्त्री-पुरुष भेदभाव/यौन उत्पीड़न से संबंधित विषयों पर जानकारी अथवा मशवरा चाहिए उसे वह उपलब्ध कराना, चाहे शिकायत दर्ज की गई हो या नहीं।
- शिकायत निवारण की प्रक्रिया (जिसका विवरण नीचे दिया गया है) का अनुसरण करना।

शिकायत निवारण की प्रक्रिया -

शिकायत दर्ज करने की पद्धति -

- शिकायतकर्ता द्वारा यौन उत्पीड़न / लिंगाधारित भेदभाव की शिकायत लिखित स्वरूप में किसी भी टीमस के सदस्य के पास दर्ज की जा सकती है।
- विशेष परिस्थितियों में शिकायतकर्ता के मित्र/सहकर्मी/अध्यापक/माता-पिता शिकायतकर्ता की ओर से लिखित रूप में शिकायत दर्ज कर सकते हैं।
- टीमस से की गई लिखित शिकायत टीमस के अध्यक्ष को संबोधित की जाए। यदि लिखित शिकायत निदेशक, डीन, कुलसचिव या टीमस के किसी भी सदस्य के पास की गई हो तो वह टीमस के अध्यक्ष को अग्रेषित की जानी चाहिए।

तुरंत कार्रवाई -

- टीमस के जिस सदस्य के पास शिकायत की गई हो, उसे चाहिए कि वह पीडित को तुरंत प्राथमिक सहायता एवं परामर्श दे।
- लिखित शिकायत प्राप्त होने पर टीमस प्राथमिक तौर पर मामले को अनौपचारिक चर्चा के द्वारा सुलझाने की कोशिश करेगी। यदि मामला इस प्रकार नहीं सुलझाया जा सकता तो अगले 10 कार्य दिवसों के भीतर टीमस के अध्यक्ष द्वारा जाँच समिति गठित की जाएगी। जाँच समिति में टीमस के कम से कम 3 सदस्य होंगे, तथा आवश्यकतानुसार टीआईएफआर के अन्य सदस्य या टीआईएफआर के बाहर के व्यक्ति भी सदस्य नियुक्त किये जा सकते हैं। इस समिति में महिलाओं की संख्या 50% से अधिक होनी चाहिए। जाँच समिति की संयोजक महिला होगी तथा समिति में एक बाहरी सदस्य होगा जो साधारणतः किसी गैर सरकारी संगठन का सदस्य हो।
- जाँच की पूरी अवधि के दौरान शिकायतकर्ता को आरोपी से सुरक्षित किया जाए। उदाहरणार्थ, यदि शिकायतकर्ता विद्यार्थी है और आरोपी उसका अध्यापक है तो वह अध्यापक उस विद्यार्थी का परीक्षक नहीं होगा। यदि शिकायतकर्ता विद्यार्थी है तथा आरोपी उसका पर्यवेक्षक है तो या तो विद्यार्थी का स्थानांतरण किया जाए या पर्यवेक्षक का स्थानांतरण हो। यदि शिकायतकर्ता और आरोपी दोनो ही

कर्मचारी हैं तो दोनों में से किसी एक का स्थानान्तरण किया जाए। यदि आरोपी कोई बाहरी व्यक्ति है तो उसे इस दौरान संस्थान में प्रवेश की अनुमति नहीं हो।

- आवश्यकतानुसार शिकायतकर्ता को वकील, डाक्टर या समोपदेशक के पास भेजा जा सकता है।

जाँच की प्रक्रिया:-

- जाँच समिति स्वयं अपनी कार्यप्रणाली तय करते हुए मामले की जाँच करेगी और अपराध की प्राथमिक तौर पर सत्यता, उसका स्वरूप और उसकी गंभीरता निर्धारित करेगी। इस दौरान शिकायतकर्ता, अभियोगी तथा मामले से संबंधित अन्य व्यक्तियों से पूछताछ की जाएगी तथा संबंधित दस्तावेजों, साक्ष्यों की भी जाँच पड़ताल की जाएगी। प्रत्येक मामले के विशिष्ट तथ्यों एवं परिस्थितियों के आधार पर ही यौन उत्पीड़न का वास्तव निर्धारित किया जाएगा। आवश्यकतानुसार जाँच समिति वकील, डाक्टर एवं समोपदेशक से परामर्श ले सकती है।
- जाँच समिति नियुक्ति के पश्चात् चार हफ्ते के भीतर अपनी रिपोर्ट टीमस के अध्यक्ष को सौंप देगी। यदि जाँच इस अवधि से भी आगे बढ़ रही है तो जाँच समिति को इस विलंब की वजह लिखित रूप में टीमस के अध्यक्ष को देनी होगी।

शिकायत का निवारण करने की प्रक्रिया -

- यदि प्राथमिक तौर पर अपराधी के खिलाफ मामला साबित हो तो टीमस उस व्यक्ति के तत्काल निलंबन की सिफारिश कर सकती है। अभियोगी के निर्दोष साबित होने या मामला निपटने तक निलंबन जारी रहे।
- समोपदेशन तथा मध्यस्थता के द्वारा विवाद को सुलझाने के प्रयास किए जाएँ।
- यदि आरोपित व्यक्ति अपराधी साबित हो तो टीमस निदेशक से यथोचित दण्डात्मक कार्रवाई करने की सिफारिश करें।
- औचित्य के अनुसार टीमस पीडित (शिकायतकर्ता) को संबंधित पुलिस स्टेशन में शिकायत दर्ज करने के लिए वकील के पास भेजेगी। ऐसे मामलों में शिकायतकर्ता मामले को सुलझाने की दिशा में होती हुई तरक्की के बारे में टीमस को समय समय पर जानकारी देता रहेगा।
- यौन-उत्पीड़न से पीडित व्यक्ति अपने स्थानान्तरण अथवा आरोपी के स्थानान्तरण का विकल्प चुन सकता है।

- शिकायत प्राप्त होने के 8 हफ्तों के भीतर टीमस निदेशक को रिपोर्ट प्रस्तुत करेगी। यदि इस अवधि के बाद भी जाँच-प्रक्रिया जारी रहती है तो टीमस की अध्यक्ष लिखित रूप में शिकायतकर्ता को इसकी वजह बताएगी।
- निदेशक आरोपी के खिलाफ की जानेवाली दण्डात्मक कार्रवाई की योजना के बारे में टीमस के साथ चर्चा करेंगे और तत्पश्चात् 15 कार्य दिवस के अंदर उसे लागू करेंगे।
- अभियोगी के खिलाफ दण्डात्मक कार्रवाई के बारे में निदेशक के आदेश (या की गई कार्रवाई संबंधी रिपोर्ट) की एक प्रति शिकायतकर्ता/पीडित व्यक्ति को दी जाए।
- यदि शिकायतकर्ता, निदेशक द्वारा की गई कार्रवाई से संतुष्ट नहीं हो तो उसे Governing Board के अध्यक्ष से अपील करने का अधिकार होगा।
- इन मार्गदर्शी निर्देशों की किसी प्रयुक्ति से शिकायतकर्ता को अपराध से संबंधित शिकायत पुलिस स्टेशन में दर्ज करने या कानूनन कार्रवाई का प्रयास करने में बाधा नहीं पहुँचाई जा सकती।

दण्डात्मक कार्रवाई

यौन-उत्पीड़न के कृत्य में दोषी साबित हुआ कर्मचारी, पीडित व्यक्ति से लिखित रूप में क्षमायाचना करने तथा निम्नलिखित दण्डात्मक कार्रवाई के लिये बाध्य होगा-

- यथोचित निन्दा/चेतावनी
- वेतनवृद्धि पर रोक
- पद या सेवास्तर में घटौती
- अनिवार्य सेवानिवृत्ति
- नौकरी से हटा देना, या
- नौकरी से बरखास्त करना

यौन-उत्पीड़न के कृत्य में दोषी साबित हुआ विद्यार्थी पीडित व्यक्ति से लिखित रूप में क्षमायाचना करने तथा निम्नलिखित दण्डात्मक कार्रवाई के लिए बाध्य होगा।

- यथोचित निन्दा/चेतावनी
- छात्रवृत्ति/फेलोशिप तथा अन्य लाभों से वंचित रखना
- छात्रावास से निलंबन या निष्कासन

- विशिष्ट अवधि के लिए संस्थान से अस्थायी रूप से निकाल देना
- संस्थान से निष्कासन

टीआईएफआर महिला समिति (टीमस) तथा सलाहकारों के पैनल का गठन

सामान्य आवश्यकताएँ -

टीमस के गठन के दौरान निम्नलिखित आवश्यकताओं की पूर्ति होनी चाहिए:-

- संस्थान के सभी क्षेत्रों से प्रतिनिधि समिति में शामिल किये जाने चाहिए।
- संयोजक महिला होनी चाहिए।
- सामाजिक तौर पर जागृत गैर टीआईएफआर व्यक्ति (संभवतः गैर सरकारी संगठन का सदस्य) समिति में होना चाहिए।
- सदस्यों में से कम से कम 50% संख्या महिलाओं की होनी चाहिए।
- सदस्यों में सत्यनिष्ठा तथा स्त्री-पुरुष सौहार्द विषयक संवेदनशीलता होनी चाहिए।

अपात्रता

ऐसा व्यक्ति जिसके खिलाफ स्त्री-पुरुष भेदभाव/यौन उत्पीड़न से संबंधित शिकायत दर्ज की गई हो, टीमस के सदस्यत्व के लिये अपात्र है।

कार्यकाल

टीमस का कार्यकाल 3 वर्षों का होगा।

बैठकें

टीमस की बैठक वर्ष में दो बार होनी चाहिए। बैठक की अध्यक्षता संयोजक करेंगी। सदस्य सचिव की यह जिम्मेदारी होगी कि वह बैठक आयोजित करे, कार्यवृत्त तैयार कर उसे परिचालित करें। बैठक की सूचना कम से कम एक सप्ताह पहले दी जाए। 30% सदस्यों की उपस्थिति अनिवार्य है। आपात् स्थिति में कारण स्पष्ट करते हुए अल्पावधि सूचना से तथा कम सदस्यों की उपस्थिति में बैठक की जा सकती है। संयोजक की अनुपस्थिति में उपस्थित सदस्य किसी महिला सदस्य को उस बैठक की अध्यक्षता के लिए नियुक्त कर सकते हैं। सदस्य सचिव की अनुपस्थिति में अन्य सदस्य को सदस्य सचिव के रूप में उपस्थित सदस्यों द्वारा नियुक्त किया जाएगा जिसे कार्यवृत्त टीपना होगा।

सलाहकारों का पैनल

निदेशक इस संबंध में टीमस के साथ परामर्श करते हुए सलाहकारों का पैनल नामित करें जिनमें निम्नवत् विशेषज्ञ सम्मिलित हों।

- यौन-उत्पीड़न के मामले निपटाने से संबंधित स्वैच्छिक संगठन का प्रतिनिधि
- महिला वकील
- महिला डाक्टर
- महिला समोपदेशक

इन सलाहकारों से परामर्श किया जाए तथा आवश्यकतानुसार यौन उत्पीड़न के मामले निपटाने में उनकी मदद ली जाए।

शिकायतकर्ता तथा आरोपित व्यक्ति के प्रति जिम्मेदारियाँ

शिकायतकर्ता तथा आरोपित व्यक्ति के प्रति टीमस की नैतिक जिम्मेदारी रहेगी कि अपनी पूरी क्षमता के साथ शिकायत पर पूरा न्याय करें।