ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤައުމީ ޔުނިވަރސިޓީ
THE MALDIVES NATIONAL UNIVERSITY

ޖިންސީ ފުރައްސާރައާއި ގޯނާ ހުއްޓުވުމުގެ ސިޔާސަތު

ސިޔާސަތުގެ ނަންބަރު:	MNU/UC/2026/4
ވަރޝަން:	01
ފާސްކުރެވުނު ތާރީޚު:	28 ސެޕްޓެމްބަރު 2026
ޢަމަލުކުރަން ފަށާ ތާރީޚު:	28 ސެޕްޓެމްބަރު 2026
ސިޔާސަތު ފާސްކުރި:	ޔުނިވަރސިޓީ ކައުންސިލުން

1. މަޤްސަދާއި "ޒީރޯ ޓޮލަރަންސް" ކަނޑައެޅުން

ދިވެހިރާއްޖޭގެ ޤައުމީ ޔުނިވަރސިޓީ (އެމް.އެން.ޔޫ.) އަކީ އެންމެހައި ދަރިވަރުންނާއި މުވައްޒަފުންގެ އިންސާނީ ކަރާމާތާއި އިޙްތިރާމު ދަމަހައްޓައި، އަމާން އަދި ރައްކާތެރި މާޙައުލެއް ކަށަވަރުކޮށްދިނުމަށް އެންމެ އިސްކަމެއްދޭ މުއައްސަސާއެކެވެ. ޖިންސީ ފުރައްސާރަކުރުމަކީ އިންސާނީ ޙައްޤުތަކާ ހިލާފު، މި ޔުނިވަރސިޓީގައި މުޅިން މަނާކުރެވިފައިވާ އަމަލެކެވެ. މިފަދަ ނޭދެވޭ އަމަލުތަކާ މެދު މި ޔުނިވަރސިޓީން ގެންގުޅޭނީ އެއްވެސް ލުއިތަކެއް ނުދޭ (ޒީރޯ ޓޮލަރަންސް) ހަރުދަނާ ސިޔާސަތެކެވެ. ޖިންސީ ފުރައްސާރައިގެ އަމަލެއް ހިންގައިފިކަން ސާބިތުވާ ކޮންމެ ފަރާތަކާ މެދު، ވަޒީފާއިން ނުވަތަ ތަޢުލީމީ މަރުޙަލާއިން ވަކިކުރުމާ ހަމައަށް ހަރުކަށި ފިޔަވަޅު އެޅޭނެއެވެ.

2. ޤާނޫނީ އޮނިގަނޑު

މި ސިޔާސަތު ބިނާވެފައިވަނީ އަދި އަމަލުކުރެވޭނީ ތިރީގައިވާ ޤާނޫނުތަކާއި ގަވާއިދުތަކުގެ މައްޗަށެވެ:

(ހ) ޤާނޫނު ނަންބަރު 16/2014 (ޖިންސީ ފުރައްސާރަކުރުމާއި ގޯނާކުރުން ހުއްޓުވުމުގެ ޤާނޫނު)

(ށ) ގަވާއިދު ނަންބަރު 2014/R-377 (ޖިންސީ ފުރައްސާރަކުރުމާއި ގޯނާކުރުން ހުއްޓުވުމުގެ ކޮމިޓީތައް ހިންގާނެ ގޮތުގެ ގަވާއިދު)

(ނ) ޤާނޫނު ނަންބަރު 2/2008 (ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނު)

(ރ) ޤާނޫނު ނަންބަރު (18/2016) (ޖެންޑަރ އިކުއަލިޓީގެ ޤާނޫނު)

މި ސިޔާސަތު މާނަކުރުމުގައި ޤާނޫނީ އަދުލުވެރިކަމުގެ އަސާސީ އުސޫލުތަކާއި، އިޖުރާއީ އިންސާފުވެރިކަމާއި، ސިއްރު ހިފެހެއްޓުމާއި އަދި އިންސާނީ ކަރާމާތް ރައްކާތެރިކުރުމަށް ފުރިހަމައަށް އިސްކަންދޭންވާނެއެވެ.

3. ޖިންސީ ފުރައްސާރައިގެ މާނަ

ޤާނޫނު ނަންބަރު 16/2014 ގެ 2 ވަނަ މާއްދާގައިވާ ގޮތުގެ މަތިން، ޖިންސީ ފުރައްސާރައަކީ މީހެއްގެ ނުރުހުމުގައި، ޖިންސީ ނިޔަތެއްގައި އޮވެގެން ހިންގާ އެންމެހައި ޢަމަލުތަކެވެ. މީގެ ތެރޭގައި ޖިންސީ ކަންކަމަށް އެދުމާއި، ޖިންސީ ސިފަތައް އެކުލަވާ ބަހުން ނުވަތަ ޢަމަލުން ނުވަތަ ހަރަކާތްތަކުން ކުރާ އެންމެހައި ފުރައްސާރަ ހިމެނެއެވެ. މިއީ އެއް ޖިންސުގެ ނުވަތަ ތަފާތު ޖިންސުގެ މީހުންގެ މެދުގައި، ނުވަތަ މަގާމުގެ ގުޅުމުގެ ފުރުސަތުގައި ބޮޑުވެރިއެއް ނުވި ހިސާބަށް ކަންކަމެވެ. މީގެ ތިރީގައި ހިމެނޭ ބައެއް ކަންކަމަކީ:

(ހ) ހަރަކާތުގައި އަތްލުމާއި ނުރުހުމުގައި ޖިސްމާނީ ގުޅުން ގާއިމުކުރުން.

(ށ) ޖިންސީ މާނަ އެކުލެވޭ ޖޯކުތައް ޖެހުމާއި، ބޭއަދަބީ އިޝާރާތްތައް ކުރުން.

(ނ) ޑިޖިޓަލް ވަސީލަތްތަކުން ދުރުމިނުން ޖިންސީ މަންޒަރުތަކާއި ވާހަކަ ފޮނުވުމާއި ފުރައްސާރަ ކުރުން.

(ރ) ޖިންސީ ޢަމަލުތަކަށް ދެކޮޅުހެދުމުން ނޫނީ ވަޒީފާގެ ކުރިއެރުން ނުވަތަ ތަރައްޤީ ނުލިބޭނެ ކަމުގެ އިންޒާރު ދިނުން.

(ބ) ނުރުހުން ފާޅުކޮށްފައި ވަނިކޮށް، ތަކުރާރުކޮށް ބައްދަލުކުރުމަށް އެދި އުނދަގޫ ކުރުން.

(ޅ) ސައިބަރ ވަސީލަތްތަކުން ދުރުމިނުން ފުރައްސާރަކުރުން

(ކ) މިނޫން ނުރުހުންތެރިވާ ގޮތަށް ނުވަތަ ކަރާހިޔަތް ލިބޭ ގޮތަށް މަސައްކަތުގެ މާހައުލަށް އުނދަގޫކުރުން.

4. ޖިންސީ ފުރައްސާރަ ހުއްޓުވާ ކޮމިޓީ (SHPC)

ޤާނޫނު ނަންބަރު 16/2014 ގެ 18 ވަނަ މާއްދާގެ ދަށުން، މިފަދަ މައްސަލަތައް އިންސާފުވެރިކަމާއެކު ބެލުމަށްޓަކައި "ޖިންސީ ފުރައްސާރަ ހުއްޓުވާ ކޮމިޓީ" އެއް ޔުނިވަރސިޓީގައި ދާއިމީކޮށް ޤާއިމުކުރެވިފައެވެ.

(ހ) **ކޮމިޓީ އެކުލަވާލުން:** ހިއުމަން ރިސޯސް ޑިޕާޓްމަންޓް ކޮމިޓީ

(ށ) **އެކުލެވިގެންވާ ގޮތް:** ވައިސް ޗާންސެލަރ އައްޔަންކުރާ މަދުވެގެން 3 މެމްބަރުން

(ނ) **ޖިންސީ ހަމަހަމަކަން:** ޤާނޫނުގައިވާ ގޮތުގެ މަތިން، މަދުވެގެން އެއް އަންހެން މެންބަރަކު ކޮމިޓީގައި ހިމެނުން

(ރ) ރިޔާސަތު: ވައިސް ޗާންސެލަރ އައްޔަންކުރާ ޔުނިވަރސިޓީގެ ސީނިއަރ އޮފިޝަލެއް

5. ކޮމިޓީގެ މަސްއޫލިއްޔަތުތައް:

(ހ) ލިބޭ ޝަކުވާތައް ބަލައިގަނެ، ތަޙުޤީޤުކޮށް، އެކަށީގެންވާ ފިޔަވަޅު އެޅުމަށް ހުށަހެޅުން.

(ށ) މުވައްޒަފުންނާއި ދަރިވަރުން މި ސިޔާސަތާ ހޭލުންތެރިކުރުވުން.

(ނ) މަސްވަރަތު ފުރުޞަތާ މައްސަލަތަކުގައި މެންބަރުންގެ ބައިވެރިވުން ނެތްކަން ޔަޤީންކުރުން.

(ރ) ތަޙްޤީޤަށް ބޭނުންވާ ޚިދުމަތް، ނަފްސާނީ ނުވަތަ ޞިއްޙީ މާހިރުންގެ އެހީތެރިކަން ހޯދުން.

6. މައްސަލަ ހުށަހެޅުމާއި ތަޙްޤީޤު ކުރުމުގެ އިޖުރާއަތު

(ހ) **ހުށަހެޅުން:** މައްސަލަ ހިނގާތާ 6 މަސް ދުވަހުގެ ތެރޭގައި ލިޔުމުން ކޮމިޓީއަށް ހުށަހަޅަންވާނެއެވެ. ނަމަވެސް، އެކަށީގެންވާ ސަބަބެއް އޮތް ނަމަ، އެ މުއްދަތުގެ ފަހުންވެސް މައްސަލަ ބަލައިގަތުމުގެ އިޚްތިޔާރު ކޮމިޓީއަށް ލިބިގެންވެއެވެ.

(ށ) **ވަގުތީ ރައްކާތެރިކަން:** ތަޙްޤީޤު ކުރިއަށްދާ މުއްދަތުގައި، ޝަކުވާ ހުށަހެޅި ފަރާތުގެ ރައްކާތެރިކަމަށްޓަކައި މަސައްކަތުގެ ތަރުތީބު ބަދަލުކުރުން ފަދަ ވަގުތީ ފިޔަވަޅުތައް އެޅިދާނެއެވެ.

(ނ) **ތަޙްޤީޤުގެ މުއްދަތު:** ކޮމިޓީން 60 ދުވަހުގެ ތެރޭގައި މައްސަލަ ތަޙްޤީޤުކޮށް ނިންމަންވާނެއެވެ. ތަޙްޤީޤު ކުރިއަށްގެންދަންވާނީ ދެފަރާތުގެ ސިއްރުވެރިކަން ހިފެހެއްޓޭނެ ގޮތަށް، އިންސާފުވެރިކަމާއެކުގައެވެ.

7. ނިންމުންތަކާއި ނިންމުންތައް ތަންފީޒުކުރުން

(ހ) **ނިންމުންތައް:**

1. ކޮމިޓީން މައްސަލަ ނިންމާނީ ލިބިފައިވާ ހެކިތަކުގެ މައްޗަށް ބިނާކޮށް "ބެލެންސް އޮފް ޕްރޮބަބިލިޓީ" (ކަމެއް ހިނގާފައިވުމުގެ ފުރުޞަތު ބޮޑުކަން)އަށް ރިޢާޔަތްކޮށްގެންނެވެ.

2. ތަޙްޤީޤުކޮށް، އަޅަންޖެހޭ ފިޔަވަޅުގެ ގޮތުން ބަޔާންކޮށް ސުފާރިޝް ރިޕޯޓެއް ތައްޔާރުކޮށް މުވައްޒަފުންނާބެހޭ ވެރިޔާއަށް ތަންފީޒުކުރުމަށް ހުށަހަޅަންވާނެއެވެ.

(ށ) **ތަންފީޒުކުރުން:**

1. ކޮމިޓީގެ ލަފާގެ މަތިން ރަސްމީ ފިޔަވަޅު އަޅާނީ މުވައްޒަފުންނާބެހޭ ފަރާތުންނެވެ.

2. ވަޒީފާއިން ވަކިކުރާ ހާލަތްތަކުގައި، ވަޒީފާއާބެހޭ ޤާނޫނުގެ އިޖުރާއާތުތަކަށް ފުރިހަމައަށް ޢަމަލުކުރަންވާނެއެވެ.

3. މައްސަލަ ނިންމާތާ 7 ދުވަހުގެ ތެރޭގައި ދެފަރާތަށް ލިޔުމުން ޖަވާބު ދޭންވާނެއެވެ.

8. އަދަބުތައް

ކުށުގެ ކުޑަބޮޑުމިނަށް ބަލައި ޤާނޫނު ނަންބަރު 16/2014 (ޖިންސީ ފުރައްސާރަކުރުމާއި ގޯނާކުރުން ހުއްޓުވުމުގެ ޤާނޫނު) ގައިވާ ގޮތުގެ މަތިން އަންނަނިވި ފިޔަވަޅުތައް އެޅިދާނެއެވެ.

(ހ) **ފަންތި 1 (ލުއި):** ލިޔުމުން ނަސޭހަތްދިނުމާއި ހޭލުންތެރިކަމުގެ ތަމްރީނެއް ދިނުން.

(ނ) ފަންތި 2 (މެދު މިން): މުސާރަ ނުލިބޭ ގޮތަށް ވަޒީފާއިން ސަސްޕެންޑް ކުރުން، މަގާމު ދަށްކުރުން، ނުވަތަ ވަޒީފާގެ ކުރިއަރުން ހިފެހެއްޓުން.

(ށ) ފަންތި 3 (ބޮޑު): ނޯޓިސް ދިނުމަކާ ނުލައި ވަޒީފާއިން ވަކިކުރުން.

ދަރިވަރުން ކުރާ މިފަދަ އަމަލުތަކަށް، ޔުނިވަރސިޓީގެ ދަރިވަރުންގެ ސުލޫކީ ގަވާއިދުތަކުގެ ދަށުން، ނަސޭހަތް ދިނުމުން ފެށިގެން ޔުނިވަރސިޓީން ވަކިކުރުމާ ހަމައަށް ފިޔަވަޅު އެޅޭނެއެވެ.

9. މުއައްސަސާ ރިޕޯޓުކުރާ ފަރާތްތަކަށް ރައްކާތެރިކަން ދިނުމާއި ބަދަލުހިފުން މަނާކުރުން

ޤާނޫނު ނަންބަރު 16/2014 ގެ 17 ވަނަ މާއްދާގެ ދަށުން، މުއައްސަސާއަށް ހުށަހެޅުމުގެ ސަބަބުން ނުވަތަ ހެކިބަސް ދިނުމުގެ ސަބަބުން އެއްވެސް ފަރާތަކަށް އިންޒާރު ދިނުމަށް ނުވަތަ ބަދަލުހިފުމުގެ ގޮތުން ފިޔަވަޅެއް އެޅުމަކީ ކުށެކެވެ. މިފަދަ އަމަލެއް ހިންގައިފި ނަމަ، އެއީ ވަކި މުއައްސަސާއެއްގެ ގޮތުގައި ބަލައި ހަރުކަށި ފިޔަވަޅު އެޅޭނެއެވެ.

10. އިސްތިއުނާފު ކުރުން

ތަޙުޤީޤުގެ ނިންމުމާމެދު ހިތްހަމަނުޖެހޭ ފަރާތްތަކަށް، ވަޒީފާއާބެހޭ ޝަކުވާބަލައިނިންމާ ގަވާއިދުގައިވާ މުއްދަތުގެ ތެރޭގައި އެ މުއައްސަސާ ޝަކުވާބަލައިނިންމާ ކޮމިޓީއަށް ހުށަހެޅުމުގެ ހައްގު ލިބިގެންވެއެވެ. މުއައްސަސާ އިސްތިއުނާފަށް ހުށަހެޅުމަކީ، ޔުނިވަރސިޓީން އަޅާފައިވާ ރައްކާތެރިކަމުގެ ފިޔަވަޅުތައް ހުއްޓުމަށް ސަބަބެއް ނޫނެވެ.

11. ގުޅުންހުރި އެހެނިހެން ސިޔާސަތުތައް

މި ސިޔާސަތާ ގުޅުންހުރި އެހެނިހެން އުސޫލުތަކުގެ ތެރޭގައި ތަފާތުކުރުން މަނާކުރުމުގެ ސިޔާސަތާއި، މުއައްސަސާ ރިޕޯޓުކުރާ ފަރާތްތަކަށް ރައްކާތެރިކަން ދިނުމުގެ ސިޔާސަތާއި، ޔުނިވަރސިޓީގެ ސުލޫކީ މިންގަނޑުތައް (Code of Conduct) ހިމެނެއެވެ.

12. އެހީތެރިކަމާއި އެއްބާރުލުން ދިނުން

ޖިންސީ ފުރައްސާރައިގެ ސަބަބުން އަސަރުކޮށްފައިވާ ފަރާތްތަކަށް ނަފްސާނީ، ސިއްހީ އަދި ޤާނޫނީ އެހީތެރިކަން ހޯދައިދިނުމަށް ޔުނިވަރސިޓީން މަސައްކަތް ކުރާނެއެވެ. އަދި މިފަދަ ކަންކަމުން މުޖުތަމަޢު ރައްކާތެރިކުރުމަށް ހޭލުންތެރިކުރުމުގެ ޕްރޮގްރާމްތައް ކުރިއަށް ގެންދާނެއެވެ.

13. ގަސްދުގައި ދޮގު މަޢުލޫމާތު ހުށަހެޅުން

ހެޔޮ ނިޔަތުގައި ހުށަހަޅާ މަޢުލޫމާތެއް، ހަގީ ނޫނުކަމުގެ ސަބަބުން ސާބިތުނުވި ނަމަވެސް، އެ މީހަކާ ދެކޮ ފިޔަވަޅެއް ނުއެޅޭނެއެވެ. ނަމަވެސް، މީހެއްގެ އަބުރު ކަނޑުވާލުމުގެ ނިޔަތުގައި ނުވަތަ ގަސްދުގައި ދޮގު މަޢުލޫމާތު ހުށަހަޅައިފިނަމަ، އެއީ ކުށެއް ކަމުގައި ބަލައި އެ ފަރާތަކާ ދެކޮ ފިޔަވަޅު އެޅޭނެއެވެ.

THE MALDIVES NATIONAL UNIVERSITY

POLICY ON ANTI-SEXUAL HARASSMENT AND ABUSE

Policy Number:	MNU/UC/2026/4
Version:	1.0
Approved on:	28th September 2026
Effective from:	28th September 2026
Approved by:	University Council

1. Purpose and Zero-Tolerance Commitment

The Maldives National University (MNU) is committed to providing a safe, respectful, and dignified environment for all staff and students. Sexual harassment is a violation of fundamental human rights and is strictly prohibited. MNU maintains a zero-tolerance policy; any person found to have engaged in sexual harassment will face stringent disciplinary action, including summary dismissal.

2. Legal Framework

This policy is governed by and strictly adheres to the following national laws:

a) Prevention of Sexual Harassment and Abuse Act (16/2014).

b) Regulation on the Functioning of Sexual Harassment Prevention Committees (R-377/2014).

c) Employment Act (2/2008).

d) Gender Equality Act (18/2016).

In addition, this policy shall also be interpreted in line with principles of natural justice, procedural fairness, confidentiality, and protection of human dignity.

3. Definition of Sexual Harassment

In accordance with Section 2 of Act 16/2014, sexual harassment includes any unwelcome sexual advance, request for sexual favours, or other verbal, non-verbal, or physical conduct of a sexual nature. Sexual harassment may occur between persons of any gender and may occur between peers, supervisors and subordinates, staff and students, or third parties interacting with the University community. Sexual harassment may occur through physical, verbal, written, visual, electronic, or online conduct, including through social media, messaging platforms, email, or other digital communication methods. This includes, but is not limited to:

a) Physical touching or unwanted bodily contact.

b) Sexual jokes, innuendos, or leering.

c) Sending sexually explicit messages, images, or emails.

d) Suggesting that employment or academic benefits are contingent upon sexual favours.

e) Repeated unwelcome requests for dates or personal interaction.

f) Displaying or circulating sexually explicit or offensive material.

g) Cyber harassment, stalking, or intimidation of a sexual nature.

h) Comments or behaviour creating a hostile, intimidating, humiliating, or offensive environment.

4. Sexual Harassment Prevention Committee (SHPC)

As mandated by Section 18 of Act 16/2014, MNU maintains a standing SHPC to ensure impartial investigations.

a) **Committee Endorsement:** By Human Resource Management Committee

b) **Composition:** Minimum of 3 members appointed by the Vice Chancellor.

c) **Gender Balance:** In accordance with the Act, at least one member must be female (MNU policy targets 50% female representation where possible).

d) **Chairperson:** A senior University official appointed by the Vice Chancellor.

5. Committee Mandate:

a) To receive, investigate, and recommend actions on complaints of sexual harassment within the University.

b) To promote awareness of Anti-Sexual harassment policy, Zero-tolerance policies and sexual harassment prevention practices.

c) Members of the Committee shall declare any conflict of interest in relation to a complaint and recuse themselves where impartiality may reasonably be questioned.

d) The Committee may seek legal, psychological, medical, or other professional advice where necessary while maintaining confidentiality requirements.

e) Members of the Committee shall receive appropriate training on handling sexual harassment complaints, trauma informed approaches, confidentiality, and procedural fairness.

6. Filing and Investigation Procedures

a) **Filing:** Complaints should preferably be submitted in writing to the SHPC within 6 months of the incident. However, the Committee may accept complaints submitted beyond this timeframe where there are reasonable grounds for delay. A complaint may also be submitted by a representative or support person acting on behalf of the complainant where appropriate. Both parties shall have the opportunity to present evidence, identify witnesses, and respond to allegations before a decision is made.

b) **Protection:** The Committee may recommend interim measures to the HR Department, such as temporary transfers or paid leave for the complainant, to ensure safety during the investigation.

c) **Investigation:** The SHPC shall investigate the matter within 60 days, ensuring strict confidentiality and a fair hearing for both the complainant and the accused. The SHPC shall maintain written records of proceedings and evidence in a secure and confidential manner. All parties involved in the investigation process shall maintain strict confidentiality and refrain from unnecessary disclosure of information relating to the complaint.

7. Decision Finalisation and Implementation

In accordance with Act 16/2014 and Regulation R-377/2014, the following procedure applies:

a) Finalization of Decision

1. **Verdict:** The SHPC shall determine if harassment occurred based on the "balance of probabilities" The SHPC shall ensure that findings and recommendations are based on evidence gathered during the investigation and consistent application of the "balance of probabilities" standard.
2. **Confidential Report:** The SHPC shall produce a final report detailing findings and a specific recommendation on the disciplinary level (Level 1, 2, or 3).
3. **Submission:** The report is submitted directly to the Vice Chancellor and the HR Head for official implementation.

b) Implementation by HR Department

1. **Official Sanction:** HR shall issue formal disciplinary notice based on SHPC's recommendation.
2. **Procedural Fairness:** If the recommendation is Level 3 (Summary Dismissal), HR must ensure compliance with the Employment Act (2/2008).
3. **Administrative Record:** Decisions shall be placed in the employee's personal file.
4. **Notification:** The Committee and HR shall ensure to provide written notice of the final decision to both parties within 7 days of the investigation's conclusion.
5. **Confidentiality:** While the decision is shared, the full investigation report remains a confidential document of the SHPC and HR and shall not be disseminated to unauthorized parties.
6. The University may implement additional protective or corrective measures where necessary to ensure the safety and wellbeing of affected individuals and the wider University community.

8. Sanctions

Disciplinary actions are based on severity as defined in Section 16 of Act 16/2014:

a) **Level 1 (Minor):** Written warning and mandatory sensitivity training.

b) **Level 2 (Moderate):** Suspension without pay, demotion, or denial of promotion.

c) **Level 3 (Serious):** Summary dismissal (Termination without notice).

Sanctions may vary depending on the severity, frequency, nature, and impact of misconduct, including whether there was an abuse of authority or repeated behaviour. For students, disciplinary measures may include formal warnings, suspension, restrictions from University activities, or expulsion in accordance with applicable student regulations and disciplinary procedures.

9. Whistleblower Protection and Non-Retaliation

In accordance with Section 17 of Act 16/2014, it is a punishable offence to penalise or retaliate against anyone for filing a complaint or providing evidence. MNU will protect all parties from victimisation, intimidation, threats, coercion, discrimination, or any adverse treatment arising from participation in a complaint or investigation process. Any act of retaliation shall constitute a separate disciplinary offence.

10. Appeal

Any party aggrieved by the final decision has the right to appeal to the Employment Tribunal within the statutory timeframe provided under the Employment Act and the Regulation on Employment Tribunal Procedures. The filing of an appeal shall not automatically suspend the implementation of protective measures imposed by the University.

11. Related Policies

- Workplace Anti-Discrimination Policy (Ref).
- Whistleblower Protection Policy.
- MNU Code of Conduct.
- Student Code of Conduct.
- Other policies - IT - use of email, internet etc

12. Support and Assistance

MNU shall endeavour to provide appropriate support and assistance to individuals affected by sexual harassment, including referral to counselling, medical, legal, academic, or other relevant support services where available.

The University shall also promote awareness programmes, education, and preventive initiatives to foster a respectful and safe University environment.

13. False or Malicious Complaints

A complaint made in good faith shall not result in disciplinary action merely because it is unsubstantiated. However, knowingly making a false or malicious complaint or deliberately providing false information may constitute misconduct and may result in disciplinary action.