



भौतिक अनुसंधान प्रयोगशाला, अहमदाबाद
Physical Research Laboratory, Ahmedabad

पी.आर.एल. आंतरिक शिकायत समिति
PRL Internal Complaints Committee
icc@prl.res.in

अधिकारी का नाम Name of Officer	संपर्क सूचना Contact Information
डॉ. (श्रीमती) शीतल पटेल Dr. (Mrs.) Shital Patel	drshital@prl.res.in फोन Tel: (O)079-26312582 मोबाइल Cell:9879548691
डॉ. (श्रीमती) श्रुबवती गोस्वामी Dr. (Mrs.) Srubabati Goswami	sruba@prl.res.in फोन Tel: (O): 079-26314471 मोबाइल Cell: 9909908086
डॉ. (श्रीमती) नंदिता श्रीवास्तव Dr. (Mrs.) Nandita Srivastava	nandita@prl.res.in फोन Tel: (O) 0294-2457211 मोबाइल Cell: 9982411831
डॉ. रवि भूषण Dr. Ravi Bhushan	bhushan@prl.res.in फोन Tel: (O) 079-26314304 मोबाइल Cell : 9427617202
डॉ. सोम कुमार शर्मा Dr. Som Kumar Sharma	somkumar@prl.res.in फोन Tel: 079-26314554, 4551 मोबाइल Cell : 9409542424
डॉ. (श्रीमती) मेघा भट्ट Dr. (Mrs) Megha Bhatt	megha@prl.res.in फोन Tel: (O) 079 2631 4535 मोबाइल Cell : 9496240264
श्रीमती इन्दु कपूर निदेशक, चेतना आउटरीच Ms. Indu Capoor, Founder Director, (Emeritus) CHETNA	chetna456@gmail.com फोन Tel: (O) 079-27559976/77
डॉ. (श्रीमती) निष्ठा अनिलकुमार Dr. (Mrs) Nishtha Anilkumar	nishtha@prl.res.in Tel:(O) 079-26314167 मोबाइल Cell: 9099951743

आंतरिक शिकायत समिति
(आइ.सी.सी.)

**Internal Complaints Committee
(ICC)**



भौतिक अनुसंधान प्रयोगशाला,
अहमदाबाद 380009

**Physical Research Laboratory,
Ahmedabad 380009**

(October 2021)

पी.आर.एल. में यौन उत्पीड़न के लिए पूर्ण असहिष्णुता

किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न के लिए पी.आर.एल. में पूर्ण असहिष्णुता है और इसका तात्पर्य है कि हम कार्यस्थल को किसी भी तरह के यौन उत्पीड़न से मुक्त रखने के लिए प्रतिबद्ध हैं। हम पी.आर.एल. में यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट और प्रसंग को हमेशा गंभीरता से लेंगे। हम ऐसी घटनाओं पर गोपनीय रूप से और अतिशीघ्र विचार कर उपयुक्त कार्यवाही करेंगे। हमारा विश्वास है कि यौन उत्पीड़न को चुनौती देना हर किसी का कर्तव्य है और सभी कर्मचारियों के लिए हमारे कार्यस्थल को सुरक्षित स्थान बनाना हम सबका उत्तरदायित्व है।

यौन उत्पीड़न की परिभाषा:

आम तौर पर, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अनुचित व्यवहार के दो सामान्य प्रकारों को संदर्भित करता है:

- **क्विड प्रो क्वो (शाब्दिक अर्थ में "कुछ के बदले कुछ"):**
 - सेवा में अधिमान्य/हानिकारक व्यवहार के लिए अस्पष्ट या स्पष्ट वादा
 - उनके वर्तमान या भविष्य की सेवा की स्थिति के बारे में अस्पष्ट या व्यक्त धमकी
- **शत्रुतापूर्ण कार्य परिवेश:**
 - शत्रुतापूर्ण, भयोत्पादक या आक्रामक कार्य परिवेश बनाना
 - अपमानजनक व्यवहार से स्वास्थ्य या सुरक्षा प्रभावित होने की संभावना

यौन उत्पीड़न के कुछ उदाहरण नीचे दिए गए हैं:

- किसी व्यक्ति के शरीर, कपड़े या बाल को स्पर्श करना या स्पर्श करते हुए निकलने के साथ अनचाही थपथपी, आलिंगन या शारीरिक संपर्क शामिल हैं। ये सभी 'अनचाहे स्पर्श' या 'बैड टच' में शामिल हैं।
- हाथों या अंग भंगिमा द्वारा इशारे करना
- यौनसंबंध के लिए अनुचित दबाव एवं अनुग्रह।

DOs

- Act professionally and treat co-workers with respect.
- Know Government Policies/PRL ICC's mandate prohibiting sexual harassment at workplace.
- Express strong resistance the first time it occurs.
- Object to any offensive behaviour of any employee no matter how many other co-workers find the behaviour acceptable.
- Report the unfair/offensive behaviour to icc@prl.res.in or to any member of ICC at the earliest.

Some examples of workplace behaviours that may not constitute sexual harassment:

- Following-up on work absences.
- Requiring performance to job standards.
- The normal exercise of management rights.
- Work-related stress e.g. meeting deadlines or quality standards.
- Conditions of work.
- Constructive feedback about the work mistake and not the person.

PRL - ICC deals with all complaints regarding sexual harassment of any employee. Any member can be contacted with a written complaint (e-mails/letters will suffice). Complete confidentiality will be maintained.

अधिक जानकारी के लिए आप निम्न लिंक देख सकते हैं :

For more information, you may go to following links:

- https://mhrd.gov.in/sites/upload_files/mhrd/files/sexual_harassment/shc_acts2013.pdf
- <http://www.vishakhawe.org/PDF/1.pdf>
- <https://wcd.nic.in/act/handbook-sexual-harassment-women-workplace>

- Sexually coloured remarks, and making unwanted sexual innuendos, jokes, comments
- Showing pornography or pictures, and showing/sending visuals, sms, mms, email , whatsapp messages of sexual nature.
- Making offensive remarks, such as teasing related to a person's body or appearance.
- Inappropriate questions, suggestions or remarks about a person's sexual experiences or preferences.
- Intimidation, threats, blackmail around sexual favours and/or threats, intimidation or retaliation against an employee who speaks up about unwelcome behaviour with sexual overtones.
- Unwelcome social invitations, with sexual overtones commonly understood as flirting.
- Repeatedly asking a person to begin a relationship if it has been made clear that there is no desire for one and stalking a person.
- Unwelcome sexual advances which may or may not be accompanied by promises or threats, explicit or implicit.
- Controlling a person's reputation by rumour-mongering about her private life.

How to go about it? Know your rights

- Inform the individual that the behaviour is unwelcome and to stop such a behaviour immediately
- Continuation of unwanted behaviour should be reported to the Internal Complaints Committee (ICC) without any delay.

- अनचाहे यौनता संकेत, चुटकुले, टिप्पणियां
- अश्लील साहित्य या चित्र दिखाना, और यौन प्रकृति के दृश्य, एसएमएस, एमएमएस, ईमेल, व्हाट्सएप संदेश दिखाना/ भेजना
- आपत्तिजनक टिप्पणी करना, जैसे कि किसी व्यक्ति के शरीर या रूप-रंग से संबंधित छेड़छाड़
- किसी व्यक्ति के यौन अनुभव, कल्पना या पसंद के बारे में पूछना
- यौन अनुग्रह के संबंध में भयोत्पादन, धमकाना, ब्लैकमेल करना और/या धमकी देना, किसी कर्मचारी द्वारा यौन टिप्पणियां युक्त अनुचित व्यवहार के बारे में बोले जाने पर उनको धमकी, डराना या प्रतिशोध की भावना
- आमतौर पर छेड़खानी के रूप में समझे जाने वाले यौन टिप्पणियों के साथ अनुचित सामाजिक आमंत्रण
- किसी व्यक्ति के इच्छा के विरुद्ध बार-बार संबंध बनाने के लिए कहना और घूरना
- स्पष्ट या अस्पष्ट धमकी या वादा सहित या उनके बिना अनचाहे यौन आचरण
- व्यक्ति के निजी जीवन के बारे में अफवाह फैलाते हुए उनकी प्रतिष्ठा को नियंत्रित करना

कैसे बताएं? अपने अधिकारों को जानें

- व्यक्ति को बताएं कि व्यवहार अवांछित है और उसे तत्काल रोके
- लगातार किए जाने वाले अवांछित व्यवहार के बारे में आइ.सी.सी. को सूचना दी जानी चाहिए

क्या करें

- पेशेवर रूप से कार्य करें और सहकर्मियों को सम्मान दें।
- सरकारी नीतियों/पीआरएल आइ.सी.सी. के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के जनादेश को जानें।
- इस प्रकार की घटना का पहली बार से ही दृढ़ विरोध करें।
- किसी भी कर्मचारी के आक्रामक व्यवहार पर आपत्ति जताएं चाहे अन्य सहकर्मियों को उनका व्यवहार ठीक ही क्यों न लगता हो।
- जल्द से जल्द आंतरिक शिकायत समिति के किसी भी सदस्य को या icc@prl.res.in पर अनुचित/आक्रामक व्यवहार की रिपोर्ट करें।

कार्यस्थल के व्यवहार के कुछ उदाहरण जो यौन उत्पीड़न के अंतर्गत नहीं आते हैं:

- कार्य से अनुपस्थिति के विषय में पूछताछ
- सेवा के मानकों के लिए आवश्यक निष्पादन।
- प्रबंधन अधिकारों का सामान्य क्रियान्वयन।
- काम से संबंधित तनाव जैसे समय सीमा या गुणवत्ता मानकों को पूरा करना।
- काम की शर्तों
- काम की गलती के बारे में रचनात्मक प्रतिक्रिया और व्यक्ति के बारे में नहीं।

पी.आर.एल. - आइ.सी.सी. किसी भी कर्मचारी के यौन उत्पीड़न संबंधी शिकायतों पर विचार एवं उचित कार्रवाई करती है। लिखित शिकायत ले कर किसी भी सदस्य से संपर्क किया जा सकता है (ई-मेल/पत्र पर्याप्त हैं)। इस विषय में पूर्ण गोपनीयता बरती जाएगी।

Zero Tolerance to Sexual Harassment at PRL

PRL has a ZERO TOLERANCE stance towards any form of sexual harassment and this means that we are committed to ensure that the workplace is free from all forms of sexual harassment. At PRL we will always take reports and concerns of sexual harassment and assault extremely seriously. We will deal with such incidences confidentially and as quickly as possible. We believe that everyone has a duty to prevent sexual harassment and that everyone has a responsibility to make our workplace a safe space for all employees.

Definition of Sexual Harassment:

Generally, workplace sexual harassment refers to two common forms of inappropriate behaviour:

- **Quid Pro Quo (literally 'this for that'):**
 - Implied or explicit promise of preferential/detrimental treatment in employment
 - Implied or express threat about her present or future employment status
- **Hostile Work Environment:**
 - Creating a hostile, intimidating or an offensive work environment
 - Humiliating treatment likely to affect health or safety

Below are some of the examples of sexual harassment:

- Physical contact of advances including unwelcome patting, hugging or touching of a person's body, clothing or hair or brushing against a person's body. All these constitute 'Bad touch'.
- Making sexual gestures through hand and body movement
- Demand or request for sexual favour