भौतिक अनुसंधान प्रयोगशाला, अहमदाबाद

Physical Research Laboratory, Ahmedabad

पी.आर.एल. आंतरिक शिकायत समिति

PRL Internal Complaints Committee

icc@prl.res.in

अधिकारी के नाम Name of Officer
डॉ. (श्रीमती) शीतल पटेल Dr. (Mrs.) Shital Patel drshital@prl.res.in फोन Tel: (O)079 2631 2582 मोबाइल Mobile: 9879548691
डॉ. (श्रीमती) नंदिता श्रीवास्तव Dr. (Mrs.) Nandita Srivastava
डॉ. सोम कुमार शर्मा Dr. Som Kumar Sharma
डॉ. हरीश गढ़वी Dr. Harish Gadhavi
डॉ. (श्रीमती) मेघा भट्ट Dr. (Mrs) Megha Bhatt
श्री विवेक कुमार मिश्रा Shri Vivek Kumar Mishra
प्रो. (सुश्री) अंजना व्यास Prof. (Ms.) Anjana Vyas
श्रीमती रुमकी दत्ता Mrs. Rumkee Dutta rumkee@prl.res.in फोन Tel: (O) 079 2631 4206 मोबाइल Mobile: 9724051654

आंतरिक शिकायत समिति (आइ.सी.सी.)

Internal Complaints Committee (ICC)

भौतिक अनुसंधान प्रयोगशाला,
अहमदाबाद 380009

Physical Research Laboratory,
Ahmedabad 380009

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

पीआरएल में यौन उत्पीड़न के प्रति पूर्ण असहिष्णुता है और वह यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है कि कार्यस्थल का पर्यावरण सभी प्रकार के यौन उत्पीड़न से मुक्त हो। यह संस्थान कम से कम समय में और पूर्ण न्याय के साथ यौन उत्पीड़न पर रिपोर्ट किए गए किसी भी मामले को सुलझाने के लिए बेहद गंभीर है। यह शिकायतकर्ता की पहचान की गोपनीयता सुनिश्चित करता है। यह नीति सभी महिला शोध छात्राओं, पीडीएफ़, कर्मचारियों - स्थायी एवं अस्थायी और संविदात्मक कर्मचारियों पर लागू होती है। पीआरएल को "यौन उत्पीड़न मुक्त" और "सभी के लिए सुरक्षित कार्यस्थल" बनाना सभी की व्यक्तिगत जिम्मेदारी 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 पसंदीदा/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। यह सूची सांकेतिक है और संपूर्ण नहीं है:

- 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 यौनतासूचक इशारे करना

is free to approach any of the ICC members any time in-person or through email.

- Prevent perpetrator to stop any unwelcome act or behavior immediately.

DOs

- Act professionally and treat co-workers with respect.
- Know Government Policies/PRL ICC's mandate prohibiting sexual harassment at workplace.
- Express strong resistance anytime and each 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 female 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

- Demand or request or force for sexual favour
- Sexually coloured remarks, making unwanted sexual innuendos, jokes and 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.

Know your rights:

PRL has constituted ICC to look into any case of sexual harassment and give justice in least time frame. The members are abiding by duty to make an in-depth enquiry and give appropriate justice to the complainant as early as possible. Any female research scholars, PDFs, staff – permanent as well as temporary and contractual staff

- यौन संबंध के लिए अनुचित मांग, आग्रह या दबाव
- यौनसूचक टिप्पणियां, अवांछित यौन इशारे, चुटकुले एवं व्याख्या करना
- 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 पीछा करना।
- स्पष्ट या अस्पष्ट धमकी या वादा सहित या वादा के बिना अनचाहे यौन आचरण।
- व्यक्ति के निजी जीवन के बारे में अफवाह फैलाते हुए उनकी प्रतिष्ठा को प्रभावित करना।

अपने अधिकारों को जानें:

पीआरएल ने यौन उत्पीड़न के किसी भी मामले की जांच करने और कम से कम समय सीमा में न्याय देने के लिए आइसीसी का गठन किया है। इसके सदस्य गहन जांच करने और शिकायतकर्ता को शीघ्रातिशीघ्र उचित न्याय दिलाने के कर्तव्य का पालन करते हैं। कोई भी महिला शोध छात्रा, पीडीएफ, कर्मचारी - स्थायी एवं अस्थायी और संविदात्मक कर्मचारी व्यक्तिगत रूप से या ईमेल के माध्यम से किसी भी समय आइसीसी सदस्यों

को संपर्क करने के लिए स्वतंत्र हैं।

- दोषी व्यक्ति के किसी भी अवांछित कार्य या व्यवहार को तत्काल रोकें।

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 किसी भी समय और हर बार होने पर दृढ़ विरोध करें।
- किसी भी कर्मचारी के आपत्तिजनक व्यवहार पर आपत्ति जताएं चाहे अन्य सहकर्मियों को उनका व्यवहार ठीक ही क्यों न लगता हो।
- जल्द से जल्द आंतरिक शिकायत समिति (आइसीसी) के किसी भी सदस्य को या icc@prl.res.in पर अनुचित/आपत्तिजनक 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 शर्तें।
- काम की गलती के बारे में रचनात्मक प्रतिक्रिया और व्यक्ति के बारे में नहीं।

पी.आर.एल. - आइ.सी.सी. किसी भी महिला शोध छात्रा, पीडीएफ, कर्मचारी - स्थायी एवं अस्थायी और संविदात्मक 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 to sexual harassment and is committed to ensuring that the workplace environment is free from all forms of sexual harassment. The Institute is extremely serious about handling any cases reported on sexual harassment within shortest time and with complete justice. It assures the confidentiality of identity of the complainant. This policy is applicable to all female research scholars, PDFs, staff – permanent as well as temporary and contractual staff. It is personal responsibility of everyone to make PRL “sexual harassment free” and “safe workplace for all”.

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

Following are some of the examples of sexual harassment. The list is indicative and not complete:

- 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