Ramkrishna Dwarika Mahavidyalaya
Lohia Nagar, Patna-20

Internal Complaint Committee

Ram Krishna Dwarika College
Lohia Nagar, Patna-20
(A Constituent Unit of Patliputra University, Patna)
Email: principalrkdcollegepatna@gmail.com **Website:** http://rkdcollegepatna.org **Tel./Fax No.:** 0612-2382712

Circular

Internal Complaints Committee (ICC)

R.K.D. College respects the right to safe and healthy work environment and is committed to providing a place of work and study that is free of sexual harassment. Instances of sexual harassment will be taken seriously and dealt with promptly. Disciplinary action will be taken according to the nature and gravity of the behavior reported. The College will respect the confidentiality and privacy of individuals reporting and the accused of sexual harassment to the extent possible.

In pursuance of the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013 and the Rules framed there under, the Institute has adopted the following procedure for determining complaints filed to the Internal Complaints Committee (ICC) constituted under the Act.

Step I: An aggrieved woman should give a written complaint either in person or through post or email within 3 months of the date of the incident. The time limit may be extended for a further period of 3 months if, on account of certain circumstances, the woman was prevented from filing the complaint. If the aggrieved woman is unable to make a complaint, her legal heirs may do so.

Step II: On receipt of the complaint, the ICC will proceed to make an inquiry in accordance with the service rules or in their absence, in accordance with rules under the Act. The inquiry will be completed within 90 days. And the inquiry report will be submitted within 10 days from the date of completion of the inquiry.

Step III: If the ICC finds that the allegations against the respondent are proven, it will submit a report to the Principal to take action for sexual harassment as misconduct in accordance with the provisions of the applicable service rules or where no service rules exist, in accordance with rules framed under the Act.

Step IV: Appeal against the decision of the ICC is allowed within 90 days of the recommendations.

What constitutes sexual harassment?

According to the Supreme Court guideline Sexual harassment can be defined as "unwelcome" sexually determined behavior (whether directly or by implication) as:

1. Physical contact and advances;
2. Demand or request for sexual favours;
3. Sexually coloured remarks;
4. Showing pornography; and
5. Other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature.

Convenor
Internal Complaints Committee

INTERNAL COMPLAINT COMMITTEE

Ram Krishna Dwarika Mahavidyalaya

Lohia Nagar, Patna-20

The Internal Complaint Committee of Ramkrishna Dwarika Mahavidyalaya serves as a vital resource for addressing grievances and promoting gender equality within the academic community. By fostering a culture of respect, inclusivity, and accountability, it plays a crucial role in creating a safe and supportive environment where women staff can thrive. The ICC plays a pivotal role in creating a conducive work environment that fosters dignity, respect and equality.

Objectives of the ICC:

Ensuring a Safe and Supportive Environment:

The primary ambition of the ICC is to create an environment where women staff feel safe and supported to raise concerns without fear of reprisal. This entails fostering a culture where harassment and discrimination are not tolerated and where individuals are empowered to speak up.

Promoting Gender Equality:
The ICC aims to promote gender equality by addressing systemic issues that disproportionately affect women in academia. This includes tackling gender bias, ensuring equitable access to opportunities, and supporting the advancement of women in their careers.

Facilitating Fair and Transparent Processes:
The ICC strives to uphold fairness and transparency in its processes for investigating complaints. This involves providing clear guidelines, conducting impartial investigations, and ensuring that all parties involved are treated with respect and dignity.

Vision of the ICC:

Zero Tolerance for Harassment and Discrimination: The ICC envisions a college community where harassment and discrimination are not tolerated in any form. It aspires to create a culture of respect and inclusivity where every individual is valued and respected.

Empowering Women Staff: The ICC seeks to empower women staff by providing them with the support and resources they need to thrive in their roles. This includes offering counseling services, legal assistance, and access to mentorship programs aimed at professional development.

Building Awareness and Prevention: The ICC aims to raise awareness about harassment and discrimination through education and training programs promoting prevention strategies and bystander intervention techniques, it strives to be a more vigilant and supportive.

Responsibilities of Internal Complaints Committee (ICC)

The Internal Complaints Committee:

(a) provide assistance if an employee or a student chooses to file a complaint with the police;

(b) provide mechanisms of dispute redressal and dialogue to anticipate and address issues through just and fair conciliation without undermining the complainant's rights, and minimize the need for purely punitive approaches that lead to further resentment, alienation or violence;

(c) protect the safety of the complainant by not divulging the person's identity, and provide the mandatory relief by way of sanctioned leave or relaxation of attendance requirement or transfer to another department or supervisor as required during the pendency of the complaint, or also provide for the transfer of the offender;

(d) ensure that victims or witnesses are not victimized or discriminated against while dealing with complaints of sexual harassment;

(e) ensure prohibition of retaliation or adverse action against a covered individual because the employee or the student is engaged in protected activity.

Regular meetings are conducted along with meeting on any complaint received.

As per the approval of the competent authority, an internal complaints committee has been constituted with the following members:

Ram Krishna Dwarika College

Lohia Nagar, Patna-20

(A Constituent Unit of Patliputra University, Patna)

Email: principalrkdcollegepatna@gmail.com Website: http://rkdcollegepatna.org Tel./Fax No.: 0612-2382712

Office Order

The Internal Complaints Committee (ICC) has been constituted with the following members:

1. **Coordinator: Dr. (Smt.) Shailaja Sinha, Associate Professor, Department of Sanskrit**
2. **Members:**
   - **(i) Dr. Jaya Dixit, Assistant Professor, Department of Political Science**
   - **(ii) Dr. Nidhi Sinha, Assistant Professor, Department of Geography**
   - **(iii) Sri Subodh Choudhary, Assistant Professor, Department of Sociology**
   - **(iv) Dr. Mukesh Kumar, Assistant Professor, Department of ~~Geography~~.** History

9.01.23

Principal / Prof-in-Charge

R.K.D. Mahavidyalaya

Lohia Nagar, Kankarbagh, Patna

9/1/23

COMPLAINT MECHANISMS

1. Internal Committee (IC)
2. Local Committee (LC)

unorganized sector, small establishments, domestic workers, complaint against employer

Members of IC

- Presiding Officer – Senior female employee.
- Members (not less than 2) --Employees committed to the cause of women/ having legal knowledge/experience in social works.
- External member from amongst NGO/associations committed to the cause of women/ familiar with the issue of SH.

At least ½ of the total members of IC shall be women.

Is IC Mandatory?

YES

Ms G Vs ISG Novasoft Techlogies Ltd.

Madras High Court awarded Rs 1.68 crores in damages to an employee, for non-constitution of IC by employer, as per POSH Act.

Who can Complain?

- Aggrieved woman,
- Her friend, relative, co-worker, special educator, care-provider, legal heir.
- Written Complaint
- In case the aggrieved women cannot write, IC shall render all reasonable assistance

What should a complaint contain?

- Description, date, time, location, respondent, working relationship, act/behaviour, harm/injury
- What Where Who When Why

Key responsibilities of IC

- Make parties aware of the process, their rights/responsibilities within POSH Act.
- Hold fair and informed inquiry
- Collect and record evidence (relevant information)
- Frame the ISSUES

* Prepare questions for examination of parties and their witnesses.

* Examine parties and their witnesses.

* Appreciation of evidence.

* Prepare report with findings & recommendations

DOs & DON'Ts for IC

* Create an enabling meeting environment.

- Listen.
- Treat complainant with respect.

Procedure followed by IC

•Conduct inquiry in accordance with Service Rules applicable to respondent or as per POSH Rules.

* Receive complaint & acknowledgment

•Seek additional information

•Inform complainant about the redressal procedure

•Explore options for resolution /settlement.

Powers of IC

•Powers of CIVIL COURT

•Summon any person & enforce his attendance,

•Examine witness

•Discovery and production of documents

When IC forwards complaint to police

•IC can forward complaint to Police for registration of FIR u/s 509 IPC, etc., within 7 days.

• Non-compliance of terms and cond

Scope for Conciliation and Settlement

•IC take steps to arrive at a settlement between the parties.

•Before initiating an inquiry

•At the option of the aggrieved woman

Time limit of inquiry

•90 days

Timeline

* Complainant within 3 months

Timeline

* Complainant within 3 months
- Notice to the respondent within 7 days
- Respondent files reply within 10 days.
- IC completes inquiry within 90 days.
- IC submits report to the employer within 10 days
* Implementation of recommendations within 60 days.
- Appeal within 90 days.

FINDINGS and RECOMMENDATIONS

* Reasoned finding(s) on merit of the complaint
- If allegation is Upheld/Proved- IC recommends Action based on the organizational policy/Service Rules.
* If allegation is Not Upheld/ Disproved or Not Proved - IC recommends "No Action"

REPORT

- Facts of the case/complaint;
- Description of the process followed
- Information collected- oral and documentary evidence.
- Analysis of evidence
* Findings
* Recommendations

CONFIDENTIALITY & ACCOUNTABILITY

- Prohibition on publication of Complaint, Report
- Prohibition on disclosure of identity of parties, witnesses
- Prohibition on disclosure of action taken
- Breach of confidentiality results in specific

प्रोजेक्ट "ऊर्जा"

ट्रेनिंग प्लेटफ़ॉर्म फॉर

यूथ-एडोलेसेंट एंड एक्शन

प्रोजेक्ट रिपोर्ट

रामकृष्ण द्वारिका कॉलेज, पटना

27-28 सितम्बर, 2024

बिहार स्टेट पावर ट्रांसमिशन कंपनी लिमिटेड

एवं

इक्विटी फाउंडेशन, पटना

के समन्वय से आयोजित

विषय सूची

- पृष्ठभूमि
- प्रशिक्षण कार्यशाला का प्रारूप
- प्रशिक्षण कार्यशाला का विवरण
- प्रशिक्षण कार्यशाला की गतिविधियाँ
- प्रतिभागियों की सूची

पृष्ठभूमि

बिहार स्टेट पावर ट्रांसमिशन कंपनी लिमिटेड एवं इक्विटी फाउंडेशन ने मिलकर एक ऐसे समाज की परिकल्पना की है जिसमें लैंगिक भेदभाव, यौन उत्पीड़न, बाल उत्पीड़न और साइबर अपराध जैसे कुकृत्यों से लोगों को दूर रखा जा सके। हम जानते हैं कि एक सुंदर समाज का निर्माण करने में जागरूक बच्चों और युवाओं का योगदान सबसे बड़ा होता है, क्योंकि वे केवल देश का भविष्य ही नहीं बल्कि वर्तमान भी होते हैं। इसी बिंदु को केंद्र में रखकर बिहार स्टेट पावर ट्रांसमिशन कंपनी लिमिटेड तथा इक्विटी फाउंडेशन ने एक ऐसे कार्यक्रम की अवधारणा पर काम शुरू किया जिसमें किशोरवय के छात्र-छात्राओं तथा युवाओं, दोनों को शामिल किया जा सके और उन्हें संवेदनशील मुद्दों के प्रति जागरूक किया जा सके। लगातार प्रयासों और चिंतन के बाद सामने आयी 'प्रोजेक्ट ऊर्जा'। ऊर्जा वो होती है जो नसों में स्फूर्ति भर देती है। किशोर विद्यार्थियों एवं युवाओं में इसी ऊर्जा का संचार करने के लिए चयनित विद्यालयों तथा महाविद्यालयों के साथ मिलकर एक कार्य योजना बनाई गई, जिसके तहत दो दिनों में प्रशिक्षण सत्र आयोजित कर उन्हें संवेदनशील सामाजिक मुद्दों से अवगत कराने तथा उनमें जागरूकता पैदा करने का निर्णय लिया गया। इसके लिए संबंधित विषयों से जुड़े अनुभवी एवं प्रशिक्षित व्यक्तियों (रिसोर्स पर्सन) की सहायता ली गई। साथ ही, इस बात का खास ख्याल रखा गया कि कार्यक्रम के दौरान छात्र और छात्राओं की एक समान भागीदारी रहे और प्रशिक्षण की भाषा सहज एवं सरल हो। कार्यक्रम में विद्यार्थियों को प्रशिक्षित करने के लिए बिंदुवार व्याख्या करने के साथ-साथ समूह कार्य का भी प्रयोग किया गया, जिसमें बच्चों ने बढ़-चढ़ कर हिस्सा लिया।

प्रशिक्षण कार्यशाला का प्रारूप

रामकृष्ण द्वारिका कॉलेज की स्थापना वर्ष 1964 में की गई थी और तब से लेकर अब तक यह छात्र-छात्राओं के भविष्य निर्माण में अपनी उल्लेखनीय भूमिका निभाता आ रहा है। राजधानी पटना के लोहिया नगर में स्थित यह कॉलेज स्थानीय शिक्षा और ज्ञान के एक ज्योतिपुंज की तरह उभरा है। 'प्रोजेक्ट ऊर्जा' के तहत 27-28 सितम्बर, 2024 को विद्यालय में प्रशिक्षण कार्यशाला का आयोजन किया गया।

प्रोजेक्ट 'ऊर्जा' को कॉलेज में प्रशासन और शिक्षकों के अलावा विद्यार्थियों का भी पूरा सहयोग मिला। कार्यक्रम के सफलतापूर्वक संचालन में प्रधानाचार्य प्रो. डॉ. जगन्नाथ प्रसाद तथा उपस्थित शिक्षकगण डॉ श्रीमती शैलजा सिन्हा, डॉ निधि सिन्हा, डॉ सरिता कुमारी व डॉ अमर कुमार सहित अन्य शिक्षकों का भी सराहनीय योगदान रहा। कार्यशाला का आयोजन 27-28 सितम्बर, 2024 को एक-एक सत्र में किया गया।

पहले दिन 27 सितम्बर, 2024 को विद्यार्थियों को कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के बारे में बताया गया। प्रशिक्षक ने उन्हें बताया कि काम करने के स्थान पर किसी भी प्रकार की यौन प्रताड़ना एवं उत्पीड़न से बचाव का अधिकार हर किसी को है और इसके लिए पर्याप्त नियम एवं कानून बनाए गए हैं। दूसरे दिन सेक्स यानि लिंग और जेंडर यानि लैंगिकता के बीच की बारीक रेखा को बच्चों के सामने स्पष्ट किया गया और उन्हें बताया गया कि कैसे जेंडर के आधार पर समाज ने सेक्स को विभाजित कर उनमें भेदभाव की खाई पैदा की है। इसे ठीक प्रकार से समझने के लिए व्याख्या के साथ-साथ उन्हें समूह कार्य के लिए भी प्रेरित किया गया।

प्रशिक्षण कार्यशाला का विवरण

पहला दिन : कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न

सत्र संचालिका (रिसोर्स पर्सन) : श्रीमती संजू सिंह

पटना उच्च न्यायालय की वरिष्ठ अधिवक्ता तथा महिलाओं के अधिकारों को लेकर अदालत के भीतर और बाहर दोनों ही स्थानों पर आवाज बुलंद करने वाली श्रीमती संजू सिंह ने पहले दिन के सत्र को संचालित किया। श्रीमती संजू सिंह का इन मामलों को संभालने का बड़ा अनुभव है और कार्यशाला के दौरान इसका इस्तेमाल उन्होंने छात्र-छात्राओं के सुंदर भविष्य के निर्माण के लिए किया। सत्र संचालिका ने छात्र-छात्राओं को कार्यस्थल पर होने वाले यौन उत्पीड़न तथा POSH अधिनियम के बारे में विस्तार से समझाया और उनकी समझ का आकलन करने के लिए उनके साथ संवाद स्थापित किया।

यौन उत्पीड़न क्या है? श्रीमती संजू सिंह ने बताया कि भारतीय दंड संहिता में कार्यस्थल पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न को भालीभांति समझाया गया है-

- शारीरिक सम्पर्क करना या किसी को भी गलत तरीके से छूना, इशारे करना, शारीरिक रूप से असहज महसूस कराना
- किसी भी तरह का यौन अनुरोध करना
- किसी भी तरह की यौन टिप्पणी करना
- पोर्नोग्राफी से जुड़ी सामग्री भेजना

भंवरी देवी की कहानी

श्रीमती संजू सिंह ने कार्यशाला का आरंभ भंवरी देवी की कहानी के साथ किया। उन्होंने बताया कि राजस्थान की भंवरी देवी एक सरकारी योजना के तहत 'साथिन' के तौर पर काम करती थीं। उनका काम बाल विवाह और दूसरी सामाजिक कुरीतियों के बारे में लोगों को जागरूक करना तथा उन्हें रोकना था। 1992 में नौ महीने की शिशु के बाल विवाह को रोकने की कोशिश करने पर दो लोगों ने उनका बलात्कार किया। उनके संघर्ष और बलात्कार के मुकदमे ने कई सालों तक राष्ट्रीय और

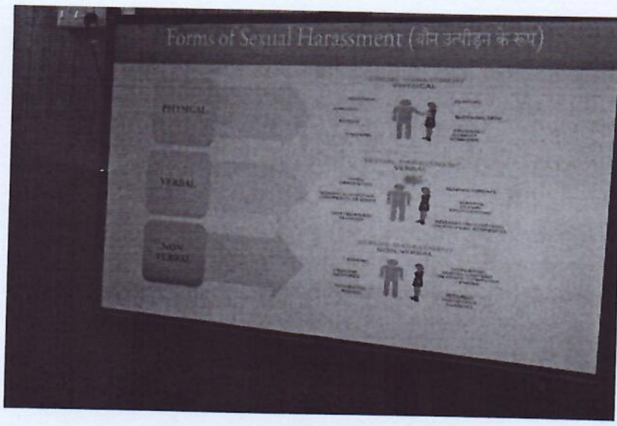
अंतरराष्ट्रीय मीडिया की सुर्खियाँ बटोरीं, लेकिन जहाँ भंवरी देवी को आज भी न्याय का इंतज़ार है, वहीं उनकी पीड़ा और संघर्ष के कारण 1997 में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा ऐतिहासिक "विशाखा दिशा-निर्देश" जारी किये गये, जो लाखों भारतीय महिलाओं को कार्यस्थलों पर यौन उत्पीड़न से बचाता है।

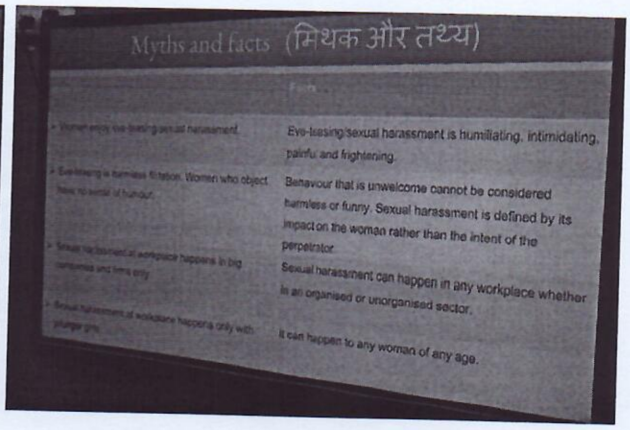
कार्यस्थल का तात्पर्य

श्रीमती संजू सिंह ने पूछा कि क्या सचमुच में यौन शोषण होता है? छात्र-छात्राओं का जवाब 'हां' में था। उन्होंने बताया कि वैसे तो यह हर जगह व्याप्त है, लेकिन ज्यादातर असंगठित क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाएं इसकी आसान शिकार होती हैं। मजदूर, दाई, घरेलू सहायक के तौर पर काम करने वाली औरतें एवं ऐसी ही अन्य कमजोर सुरक्षा वाले कामों से जुड़ीं महिलाएं हमेशा डर के साए में जीती हैं। ये महिलाएं असंगठित क्षेत्र में आती हैं और इन्हें भी दूसरे कार्यस्थलों की तरह POSH अधिनियम में स्थान दिया गया है। कार्यस्थल का अर्थ है :

- संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्र
- भारत में काम करने वाली भारतीय या विदेशी कंपनी के स्वामित्व वाली कंपनियां।
- सरकारी क्षेत्र/निजी क्षेत्र; निगम, सहकारी समितियाँ; गैर सरकारी संगठन, वाणिज्यिक संगठन, वित्तीय संगठन

- शैक्षणिक, व्यावसायिक, मनोरंजन, अस्पताल/नर्सिंग होम, उत्पादन-आपूर्ति-बिक्री-वितरण, खेल संस्थान/सुविधाएँ
- निवास स्थान/घर।
- रोजगार के दौरान या उसके दौरान कर्मचारी द्वारा दौरा किया गया कोई भी स्थान, जिसमें ऐसी यात्रा करने के लिए नियोक्ता द्वारा प्रदान किया गया परिवहन शामिल है।





क्या है पॉश अधिनियम (POSH Act) :

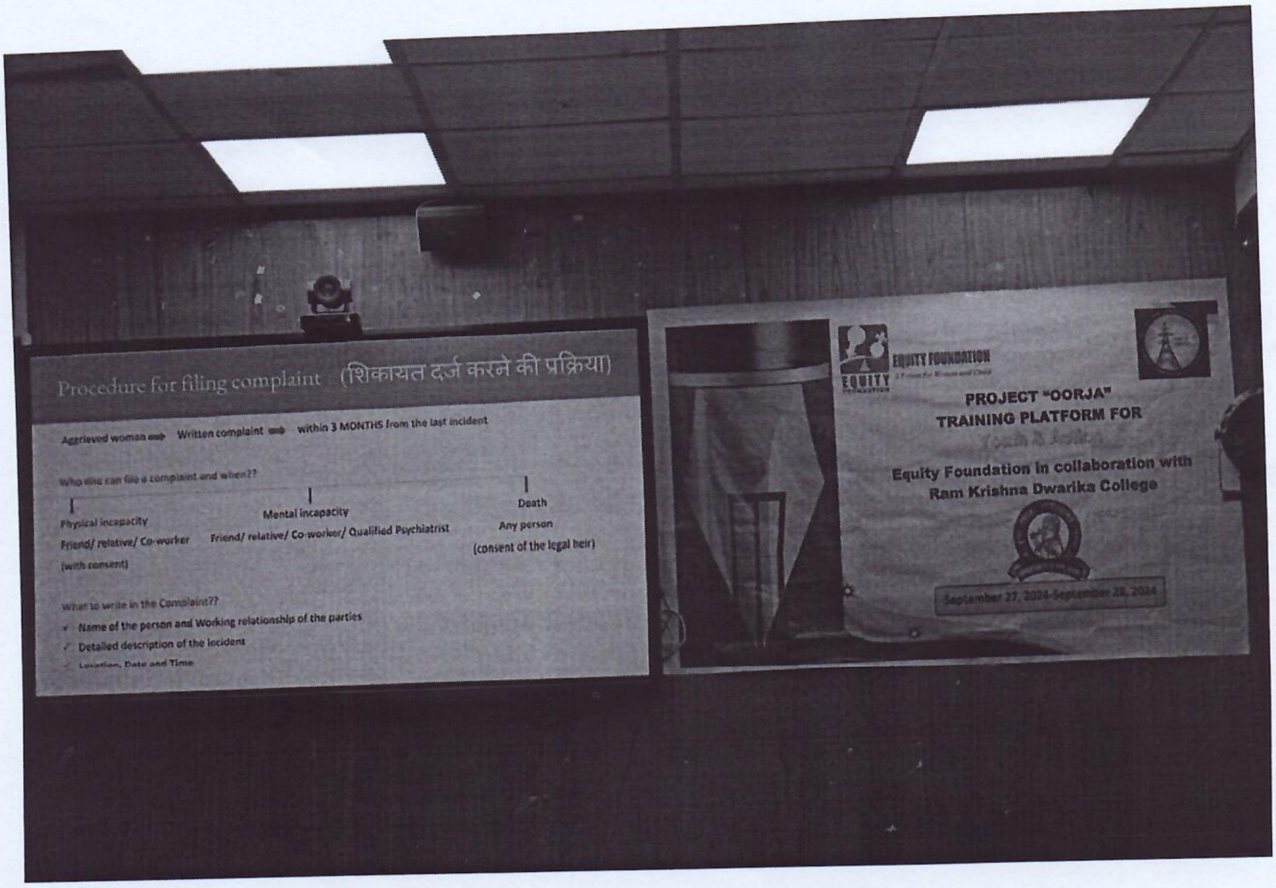
रिसोर्स पर्सन ने बच्चों को बताया कि पॉश अधिनियम एक बहुत ही जरूरी कदम है जो यह सुनिश्चित करने में मदद करता है कि कार्यस्थल पर महिलाएं सुरक्षित माहौल में काम करें। हर कामकाजी महिला को पॉश अधिनियम के बारे में जरूर जानना चाहिए। अब तक कई ऐसी महिलाएं हैं जिन्हें इसके बारे में कोई भी जानकारी नहीं है। दरअसल यह अधिनियम भारत में 2013 में काम करने की जगह पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन प्रताड़ना को रोकने के लिए बनाया गया था। इस एक्ट के तहत महिलाओं के साथ होने वाली किसी भी तरह की यौन प्रताड़ना की शिकायत की जा सकती है। इसे सभी कार्यस्थल पर लागू करना जरूरी है। इसके बारे में सभी कर्मचारियों को पता होना चाहिए कि आपको कार्यस्थल पर कैसा व्यवहार करना है। अगर कोई भी व्यक्ति किसी महिला के साथ ऑफिस में कोई गलत हरकत करता है तो इस एक्ट के तहत शिकायत की जा सकती है। इस कमेटी के मेंबर में कम से कम 50 फीसदी महिलाओं का होना जरूरी है। इस कमेटी का काम होता है कानून के अंदर आने वाली सभी तरह की शिकायत की समीक्षा करना और इसके खिलाफ नियमों के हिसाब से कार्यवाही करना। हमारे संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 19 और 21 में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की व्याख्या

की गई है और इसके तहत सजा के प्रावधान किए गए हैं। साथ ही भारत ने यूएन कन्वेंशन CEDAW को भी स्वीकृति प्रदान की है।

पितृसत्ता में हैं जड़ें

श्रीमती संजू सिंह ने छात्र-छात्राओं को समझाया कि सदियों से महिलाओं के साथ जो हिंसा और भेदभाव होता आ रहा है, उसकी जड़ें पितृसत्ता में ही निहित हैं। उन्होंने बताया कि इसके पीछे जो विश्वास है वो ये हैं-

- यह विश्वास कि पुरुष महिलाओं से श्रेष्ठ हैं
- यह विश्वास कि महिलाओं के खिलाफ हिंसा स्वीकार्य है।
- यह विश्वास कि यौन उत्पीड़न केवल एक तुच्छ, हानिरहित, छेड़छाड़, इश्कबाज़ी है।
- यह विश्वास कि यौन उत्पीड़न स्वाभाविक पुरुष व्यवहार है।
- यह विश्वास कि महिलाएँ यौन उत्पीड़न का आनंद लेती हैं।
- यह विश्वास कि यौन उत्पीड़न के लिए महिला जिम्मेदार है।

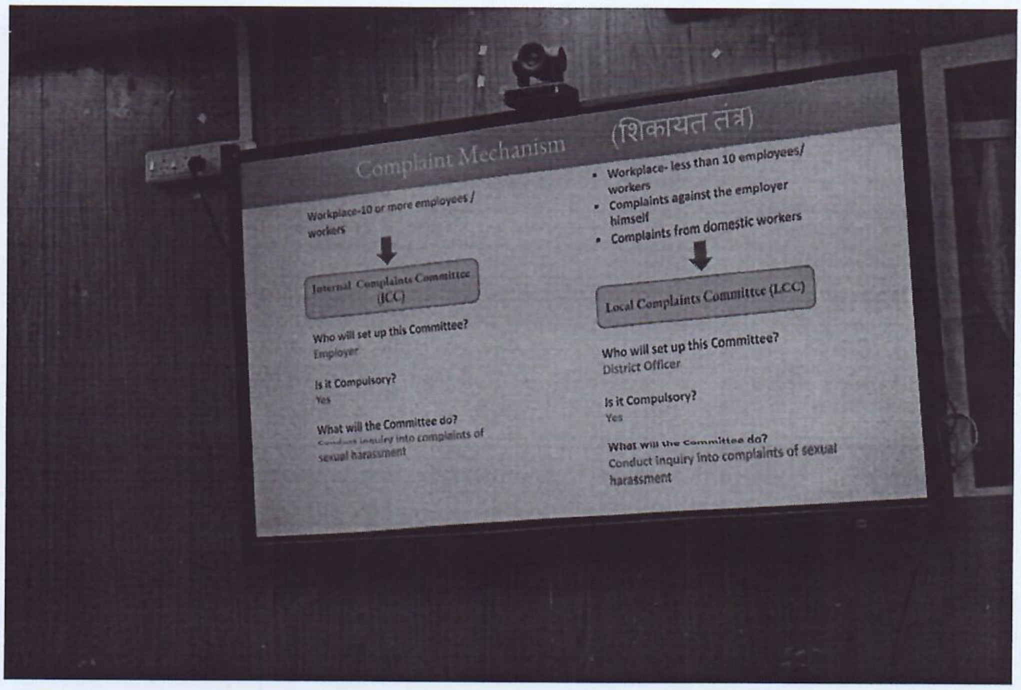


नियोक्ता के दायित्व :

रिसोर्स पर्सन श्रीमती संजू सिंह ने बताया कि अधिनियम के तहत भारत में काम कर रहे नियोक्ताओं के लिए कुछ कड़े दिशा-निर्देश जारी किए गए हैं, जिनका पालन नहीं करने पर दंड की व्यवस्था की गई है।

- कार्यस्थल पर सुरक्षित कार्य वातावरण प्रदान करना
- आंतरिक समिति (आईसी) का गठन करना
- आईसी का प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण
- शिकायत से निपटने, जांच करने के लिए आईसी को सुविधाएं प्रदान करना
- आईसी के समक्ष प्रतिवादी और गवाहों की उपस्थिति सुनिश्चित करना
- यदि पीड़ित महिला आईपीसी या किसी अन्य कानून के तहत शिकायत दर्ज करना चाहती है तो उसकी सहायता करना।
- कार्यस्थल पर कर्मचारी नहीं होने वाले अपराधी के खिलाफ आईपीसी या किसी अन्य कानून के तहत कार्रवाई शुरू करना।

90 दिनों में दर्ज होनी चाहिए शिकायत : इस अधिनियम के तहत 90 दिनों के भीतर इसके लिए ऑफिस में बनी आंतरिक समिति या फिर पुलिस स्टेशन में शिकायत दर्ज कराई जा सकती है। कई बार आप ऑफिस में शिकायत कर सकते हैं और मामला गंभीर होता है तो ऑफिस की कमेटी भी पुलिस स्टेशन में शिकायत दर्ज कराती है। ऑफिस आंतरिक समिति को 10 दिन में अपनी जांच रिपोर्ट कंपनी को देनी होती है और दोषी पाए जाने पर कंपनी आरोपी को सजा देती है।



आंतरिक समिति के दायित्व :

- दोनों पक्षों को प्रक्रिया, POSH अधिनियम के अंतर्गत उनके अधिकारों/जिम्मेदारियों के बारे में जागरूक करें।
- निष्पक्ष और सूचित जांच करें
- साक्ष्य (प्रासंगिक जानकारी) एकत्र करें और रिकॉर्ड करें
- मुद्दों की रूपरेखा तैयार करें
- पक्षों और उनके गवाहों की जांच के लिए प्रश्न तैयार करें।
- पक्षों और उनके गवाहों की जांच करें।
- साक्ष्य की सराहना करें।
- निष्कर्षों और सिफारिशों के साथ रिपोर्ट तैयार करें

दूसरा दिन : जेंडर आधारित हिंसा और भेदभाव

सत्र संचालिका (रिसोर्स पर्सन) : रश्मि झा

रामकृष्ण द्वारिका कॉलेज में प्रशिक्षण कार्यशाला के दूसरे दिन के सत्र का संचालन श्रीमती रश्मि झा ने किया। रश्मि झा ने कई संगठनों के साथ मिलकर काम किया है और बच्चों एवं महिलाओं के अधिकारों को लेकर सजग हैं। रश्मि झा ने छात्र-छात्राओं को जेंडर आधारित हिंसा तथा भेदभाव से जुड़े मुद्दों और बिन्दुओं के बारे में बताया और उन्हें एक सतर्क और जागरूक नागरिक बनने के लिए प्रेरित किया।

सचेतनता के साथ परिचय

सत्र की शुरुआत करने से पहले सत्र संचालिका ने छात्र-छात्राओं से थोड़ी देर के लिए सचेतनता का अभ्यास कराया। उन्होंने बच्चों को ध्यान की अवस्था में आने और इस दौरान अपने बचपन की अथवा अपने जीवन से जुड़ी किसी अच्छी या बुरी घटना को याद करने के लिए कहा। विद्यार्थियों ने ध्यान का अभ्यास किया और फिर अपने-अपने संस्मरण को साझा किया। एक छात्रा ने बताया कि वह बचपन में बहुत ही चुप रहा करती थी और किसी से भी अपने मन की बात नहीं कहना चाहती थी। हालांकि किसी ने भी उसकी चुप्पी का कारण जानने की कोशिश नहीं की। एक दूसरे छात्र ने बताया कि उसे

ध्यान की अवस्था में जाने के बाद बहुत अच्छा लगा और अपने परिवार की याद आई जो गाँव में रहता है। सत्र संचालिका ने कहा कि भावनाएं और जरूरतें सबकी एक समान होती हैं, चाहे वह लड़का हो या लड़की, लेकिन समाज ने सेक्स और जेंडर का इतना अजीब ताना-बाना बुना है, जिसके कारण लड़कों से अपनी भावनाओं को छुपाने और लड़कियों से अपनी जरूरतों को छुपाने की अपेक्षा की जाती है। इसे जेंडर आधारित भेदभाव कहा जा सकता है।

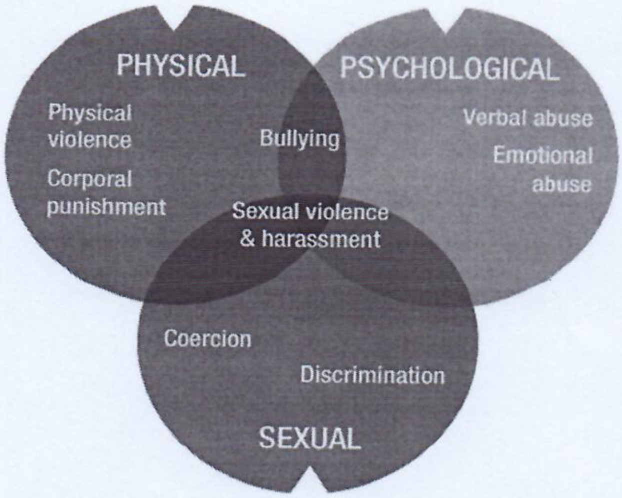
सेक्स और जेंडर के बीच अंतर

श्रीमती रश्मि झा ने छात्र-छात्राओं को सेक्स और जेंडर के बीच अंतर के बारे में बताया। उन्होंने कहा कि सेक्स जैविकीय तौर पर प्राप्त विशेषताएं हैं, अर्थात् शारीरिक संरचना, प्रजनन क्षमता और अन्य संभावनाएं जिनके आधार पर किसी व्यक्ति का स्त्री या पुरुष होना पता चलता है। जबकि जेंडर का निर्धारण समाज द्वारा किया जाता है। आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक एवं सांस्कृतिक आधार पर जब अवसरों, भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को स्त्री और पुरुषों में बांटा जाता है तो उसे जेंडर कहा जाता है। इसका निर्माण समाज करता है, और यह दुनिया भर के समाजों के आधार पर समान या असमान होता है।

लड़के और लड़कियों दोनों के साथ भेदभाव

सत्र संचालिका ने बच्चों से पूछा कि क्या उन्हें लगता है कि उत्पीड़न में लड़के और लड़कियों का भेद किया जाता है? ज्यादातर छात्र-छात्राओं का जवाब 'हां' में था। उन्होंने माना कि लड़के और लड़कियां दोनों ही उत्पीड़न की शिकार होती हैं लेकिन उनका स्वरूप अलग-अलग होता है। लड़कियों के साथ जहाँ यौन प्रताड़ना, छेड़छाड़ और साइबर बुलिंग अधिक होती है, वहीं लड़के मारपीट और भावनात्मक प्रताड़ना के शिकार अधिक होते हैं।

Figure 1: Different forms of SRGBV



Source: Adapted from UNESCO/UNGEI (2015)

इसी तरह जेंडर आधारित उत्पीड़न के मामले स्कूलों में, स्कूल जाने के रास्ते में, घर में, समुदाय में तथा साइबर जगत में ज्यादा पाए जाते हैं। उदाहरण के लिए, स्कूलों में जिन जगहों पर जेंडर आधारित भेदभाव और हिंसा ज्यादा दिखाई देते हैं उन्हें निम्न चार्ट में बताया गया है :

Classrooms

Robbery /stealing
Teasing
Hitting
Staring

Storage room

Sexual abuse
Robbery / stealing
Bullying

Playground

Fighting
Teasing

Toilets

Forcing to strip
Being locked inside
Peeping
Smoking
Taking pictures

School Entrance

Group fights
Sexual commenting
Physical violence by guards

जेंडर आधारित हिंसा

समाज द्वारा निर्धारित जेंडर का प्रभाव न केवल लड़के-लड़कियों के जीवन दिनचर्या, उनकी शिक्षा और करियर पर पड़ता है, बल्कि इसका एक बुरा स्वरूप हिंसा के रूप में भी सामने आता है। जेंडर आधारित हिंसा का शिकार मुख्य रूप से लड़कियां होती हैं और कई बार यह घातक तरीके से सामने आता है। किसी भी व्यक्ति पर उसके सेक्स, शारीरिक संरचना, या लैंगिकता के आधार पर हिंसा करना जेंडर हिंसा के अंतर्गत आता है। जेंडर आधारित हिंसा किसी भी तरह से सार्वजनिक या निजी रूप से हो सकती है, इसके अंतर्गत निम्न प्रकार की हिंसा आती है :

- शारीरिक हिंसा, यौन हिंसा और मनोवैज्ञानिक प्रताड़ना
- धमकी देना या दबाव डालना
- मनमाने ढंग से आज़ादी का हनन करना
- आर्थिक रूप से प्रताड़ित करना

जेंडर आधारित हिंसा किसी भी हानिकारक कार्य के लिए एक व्यापक शब्द है जो किसी व्यक्ति की इच्छा के विरुद्ध किया जाता है और जो महिलाओं और पुरुषों के बीच सामाजिक रूप से निर्धारित (लिंग) अंतर पर आधारित होता है। विशिष्ट प्रकार के हिंसा की प्रकृति और सीमा संस्कृतियों, देशों और क्षेत्रों में भिन्न होती है। उदाहरणों में यौन हिंसा, जिसमें यौन शोषण/दुर्व्यवहार और जबरन वेश्यावृत्ति, घरेलू हिंसा, तस्करी, जबरन/जल्दी शादी, महिला जननांग विकृति, सम्मान हत्या और विधवा विरासत जैसी हानिकारक पारंपरिक प्रथाएँ शामिल हैं।

समूह गतिविधि

सत्र समाप्त करने से पहले सत्र संचालिका श्रीमती रश्मि झा ने छात्र-छात्राओं के बीच एक समूह गतिविधि करवाई जो न केवल रोचक थी बल्कि अत्यंत सारगर्भित भी। उन्होंने कुछ छात्रों और छात्राओं को मंच पर बुलाया और उन्हें अलग-अलग भूमिका दी। युवाओं में एक लड़का पुरुष आईएएस अफसर बना, एक लड़का महिला आईपीएस अफसर बना, एक लड़का महिला किसान बना, एक लड़की एक दिव्यांग पुरुष बनी और एक लड़की भिक्षुक महिला बनी। अब उन सबसे जीवन के अवसरों के बारे में सवाल किया गया, जैसे कि शिक्षा पाने की आजादी, जीवन में तरक्की करने की आजादी, घूमने की आजादी, संपत्ति खरीदने की आजादी इत्यादि। उनसे कहा गया कि जिस सवाल का जवाब पूरी तरह उनके पक्ष में हो, उसमें वे एक कदम आगे बढ़ाएं, जिसका जवाब आंशिक तौर पर उनके पक्ष में हो, उसमें वे आधा कदम आगे बढ़ें और जिसका जवाब नकारात्मक हो, उसमें वे एक कदन पीछे चले जाएं। गतिविधि के अंत में पाया गया कि कैसे एक महिला अफसर होने के बाद भी पुरुष अफसर से पीछे थी। इसी तरह एक महिला किसान भी पूरी तरह आजाद नहीं थी, लेकिन वहीं एक दिव्यांग पुरुष भी सामजिक उपेक्षा का शिकार था। इस गतिविधि ने कई सामाजिक मान्यताओं को सामने लाकर रख दिया।

कार्यशाला का समापन एवं सर्टिफिकेट वितरण

कार्यशाला के अंत में रामकृष्ण द्वारिका कॉलेज के प्रधानाचार्य प्रो. डॉ. जगन्नाथ प्रसाद ने उपस्थित विद्यार्थियों को संबोधित किया तथा इस बहुमूल्य कार्यक्रम के लिए इक्विटी फाउंडेशन की एग्जीक्यूटिव डायरेक्टर श्रीमती नीना श्रीवास्तव को धन्यवाद दिया। इसके बाद विद्यार्थियों के बीच नाश्ता वितरण किया गया तथा तत्पश्चात उन्हें कार्यशाला में शामिल होने का प्रमाण पत्र प्रदान किया गया।

REGISTRATION

Ram Krishna Dwarika College

S.N.	Name	School/College	Phone/Email	Department	Date	Signature
1	Pooja Kumari	R.K.D COLLEGE	9835500282	Sociology		Pooja
2	Sweety Kumari	R.K.D College	9771746941	Sociology		Sweety Kumari
3	Harshita Pandey	R.K.D College	8303595992	Sociology		Harshita Pandey
4	Poonam kumari	R.K.D college	7739932438	Sociology		Poonam
5	Khushi kumari	R.K.D.college	7544044809	Sociology		Khushi kumari
6	Supriya Kumari	R.K.D.college	8434330593	Geography		Supriya kumari
7	Sweta Kumari	R.K.D College	9470238926	B Com		Sweta Kumari
8	Swati Kumari	R.K.D College	7079224910	B. Com		Swati Kumari
9	Tanisha kumari	R.K.D college	8252202595	B.SC		Tanisha kumari
10	Saloni kumari	R.K.D college	9234404376	B.S.C		Saloni kri
11	Jay Shree	R.K.D college	7061146896	B.SC		Jayshree
12	Somya Kumari	R.K.D college	7250747229	BSC (Chemistry)		Somya
13	Nisha kumari	R.K.D College	6202322184	B.SC (Chemistry)	27/9/24	Nisha
14	Manju kumari	R.K.D College	7549060406	P.G (Geography)	27/9/24	Manju kumari
15	Kriti Kumari	R.K.D college	6207079960	M.A (Geography)	27/09/24	Kriti Kumari
16	Anamika Kumari	R.K.D college	7463936991	M.A (Geography)	27/09/24	Anamika Kumari
17	Kumari Khushboo	R.K.D College	7488199365	Sociology	27/09/24	Kumari Khushboo
18	Ritu Kumari	R.K.D college	9504265393	Sociology	27/09/24	Ritu Kumari
19	Kumari Anshu Priya	R.K.D College	9142254581	Sociology	27/09/24	Kumari Anshu Priya
20	Muskan kumari	R.K.D College	8084532742	Sociology	27/09/24	Muskan Kumari
21	Saloni	R.K.D College	9681858806.	Sociology	27/09/24	Saloni
22	KUMARI POONAM	R.K.D college	9905937770	B.A Geography	27/09/24	Kumari poonam
23	PRIYA KUMARI	R.K.D College	6200930698	B.A Geography	27/09/24	Priya Kumari
24	ANANYA PRAJAPATI	R.K.D College	8340569241	B.A Geography	27/09/24	Ananya Prajapati
25	KHUSHBOO KUMARI	R.K.D college	8434176505	B.A Geography	27/09/24	Khushboo kumari
26	Divya kumari	R.K.D "	8210443140	B.A Sociology	27/09/24	Divya

27	Neha Kumari	R. K. College	6206066036	Sociology	27/09/2024	Neha kumari	
28	Sanjeet [illegible]	R K.D. College	7258931354	Sociology	27/09/24	Sanjeet	
29	Prashant Kr. Bhardwaj	R.K.D College	9608877201	Sociology	27/09/24	[illegible]	
30	Suraj Kr.	R.K.D College	7061030977	Sociology	27/09/2024	Suraj Kr.	
31	Prem Kumar	R.K.D College	9508971851	CHEMISTRY	27/09/2024	Prem kr	
32	Yusuf Parwez Ehtesham	R.K.D college	6204801840	Chemistry	"	Yusuf Parwez	
33	Abhishek Kumar	R.K.D college	7488606727	Chemistry	27/09/2024	Abhishek Kr.	
34	Aman Raj	R.K.D college	7992464602	Chemistry	27/09/2024	Aman Raj	
35	Ujjwal Raj	R. K. D college	9113354054	Sociology	27/09/2024	Ujjwal Raj	
36	Amarjeet Kumar	R.K D college	7856999599	Sociology	27/09/2024	[illegible]	
37	ATISH ANAND	R. K.D College	9667429648	Sociology	27/09/2024	Atish Anand	
38	Ram kumar	R.K.D College	8986554484	Geography Sem I	27/09/2024	Ram Kumar	
39	manish kumar	R.K.D College	7631168637	Geography		Manish Kumar	
40	APUL CHAURASIA	R.K.D college	8700274473	Geography (P4)	27/09/2024	[illegible]	
41	ROMI KUMAR	R.K.D college	9708955130	Geography (P4)	27/09/2024	Romi kumar	
42	PRIYANSHU KUMAR	R.K.D college	7700826897	Geography (P4)	27/09/2024	Priyanshu kumar	
43	Aman Kumar	R.K.D college.	8051275607	Chemistry (P4)	27-09-2024	Aman Kumar	
44	Deepak Kumar	R K D College	9391523991	B.A Hindi	28-09-2024	Deepak Kr	
45	PRIYA	R.K.D college		PR (GEO) part-2 (Geography)	27-09-24		

राष्ट्रीय सहारा

दो दिवसीय कार्यशाला का समापन

पटना (एसएनबी)। रामकृष्ण द्वारिका महाविद्यालय में संस्कृत, समाजशास्त्र, भूगोल, रसायनशास्त्रविभाग एवं इक्विटी फाउंडेशन के संयुक्त तत्वाधान में ऊर्जा परियोजना के अंतर्गत दो दिवसीय कार्यशाला का समापन हुआ। प्रधानाचार्य डॉ. जगन्नाथ प्रसाद गुप्ता ने कार्यक्रम को वर्तमान आधुनिक युग में जरूरी बताया।

कार्यक्रम की समन्वयक डॉ. शैलजा सिन्हा एवं सह समन्वयक डॉ. सरिता कुमारी, डॉ. निधि सिन्हा, डॉ. सुबोध चौधरी एवं डॉ. अमर कुमार थे। संयोजक इक्विटी फाउंडेशन की संस्थापक नीना श्रीवास्तव ने कार्यक्रम का संचालन करते हुए इसका उद्देश्य तथा महत्ता बताया। कार्यक्रम के पहले दिन का विषय कार्य क्षेत्र में महिलाओं के साथ यौन उत्पीड़न जैसी समस्या की मुख्य वक्ता पटना उच्च न्यायालय की अधिवक्ता संजू सिंह रहीं। दूसरे दिन रश्मि झा ने मुख्य वक्ता के रूप में 'लैंगिक संवेदनशीलता' विषय पर चर्चा की। कार्यक्रम में कुल 45 छात्र-छात्राएं प्रतिभागी रहे जिन्हें प्रमाण पत्र दिया गया।

Sanskrit Dept. and Placement Cell

ED NEWS

educational news

'मीडिया/ इनफॉरमेशन लिटरेसी' विषय पर एकदिवसीय कार्यशाला

राम कृष्ण द्वारिका महाविद्यालय

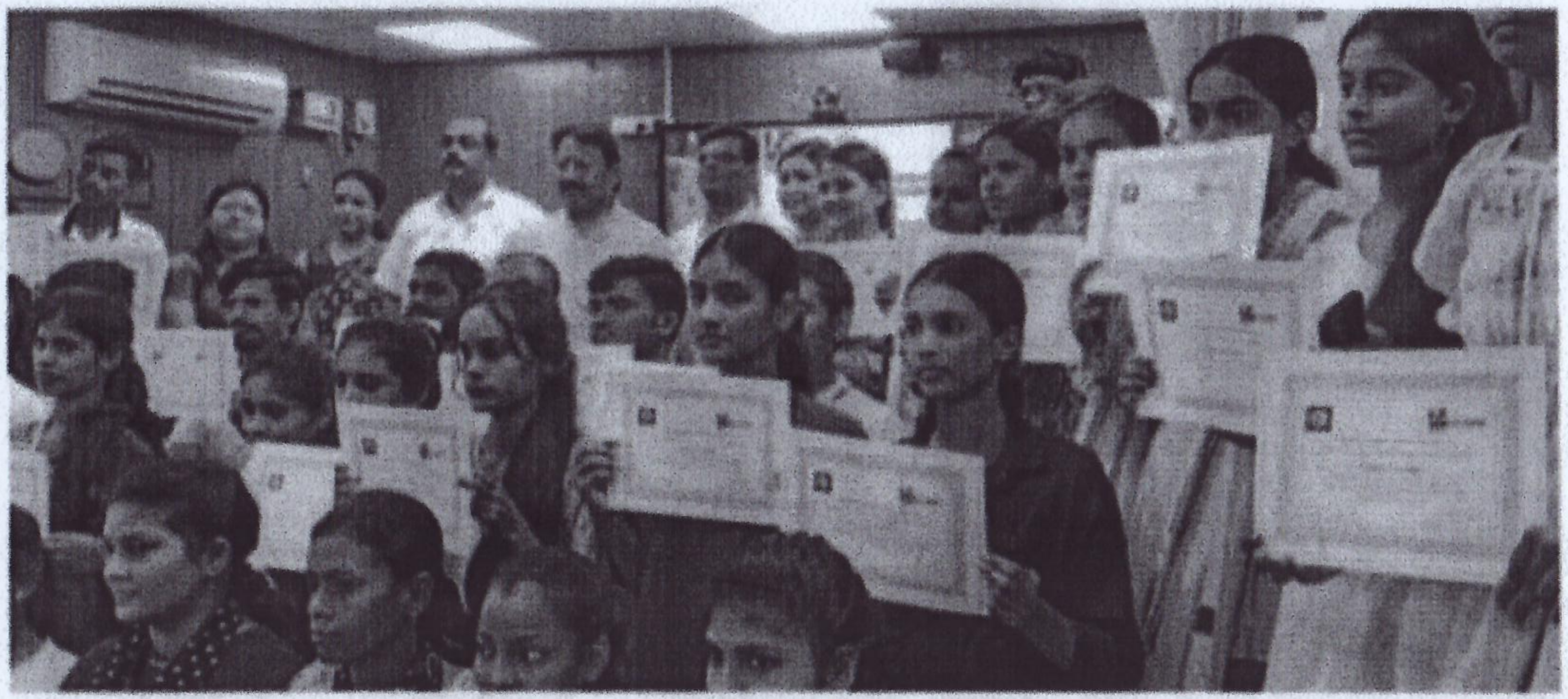
[illegible]

दो दिवसीय कार्यशाला का सफलतापूर्वक समापन

चौथी वाणी/पटना। रामकृष्ण द्वारिका महाविद्यालय में संस्कृत, समाजशास्त्र, भूगोल, रसायनशास्त्र विभाग एवं इक्विटी फाउंडेशन के संयुक्त तत्वावधान में ऊर्जा परियोजना के अंतर्गत दो दिवसीय कार्यशाला का सफलतापूर्वक समापन हुआ। महाविद्यालय के प्रधानाचार्य डॉ. जगन्नाथ प्रसाद गुप्ता ने कार्यक्रम की सराहना की एवं वर्तमान आधुनिक युग में इसकी उपयुक्तता बताई। कार्यक्रम की समन्वयक डॉ. शैलजा सिन्हा सिन्हा एवं सह समन्वयक डॉ. सरिता कुमारी, डॉ निधि सिन्हा, डॉ सुबोध चौधरी एवं डॉ. अमर कुमार रहें। संयोजक इक्विटी फाउंडेशन की संस्थापक नीना श्रीवास्तव ने कार्यक्रम का संचालन करते हुए इसका उद्देश्य तथा महत्ता बताई। कार्यक्रम के प्रथम दिन का विषय कार्य क्षेत्र पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न की मुख्य वक्ता पटना उच्च न्यायालय की अधिवक्ता संजू सिंह रही एवं दूसरे दिन रश्मि झा ने मुख्य वक्ता के रूप में लैंगिक संवेदनशीलता विषय पर चर्चा की। कार्यक्रम में कुल 45 छात्र-छात्राएं प्रतिभागी रहे, जिन्हें प्रमाण पत्र प्रदान किया गया।

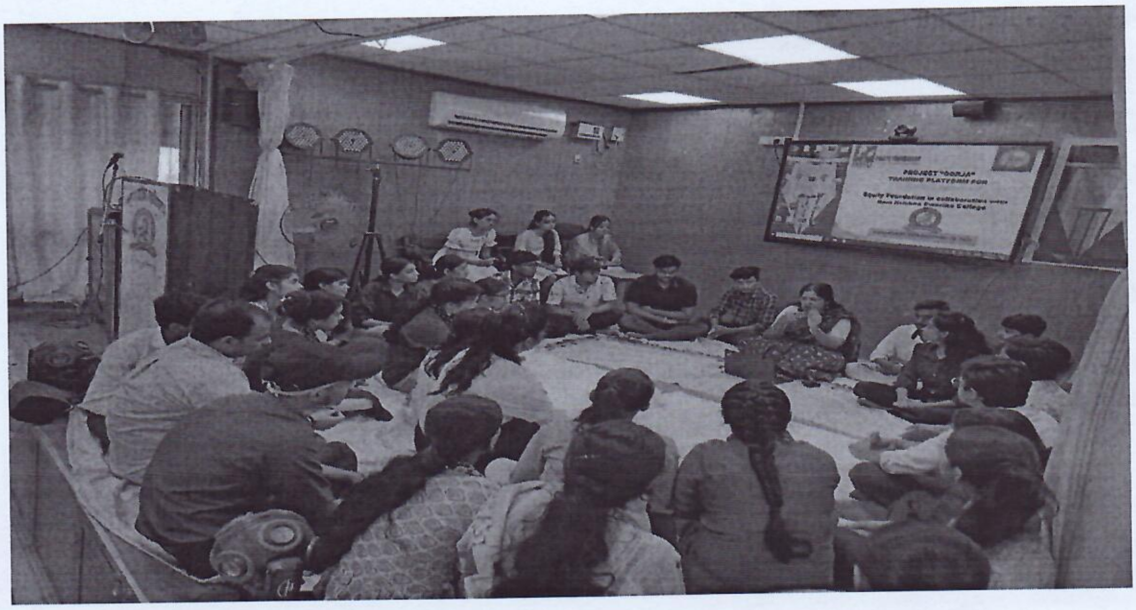
एजुकेशनल न्यूज
शिक्षा ही सर्वोपरि
पटना, सितंबर
29.09.2024
03

'ऊर्जा परियोजना' के अंतर्गत दो दिवसीय कार्यशाला

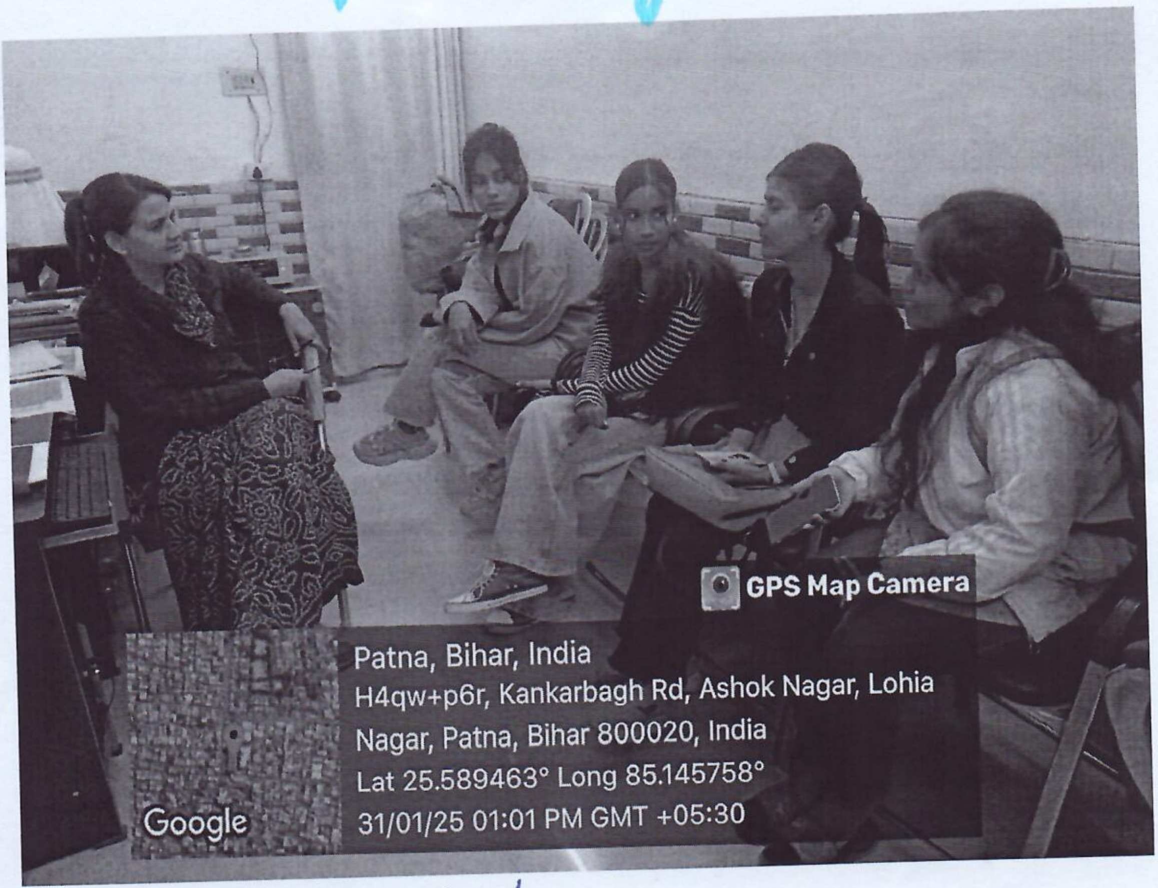


संवाददाता : एजुकेशनल न्यूज

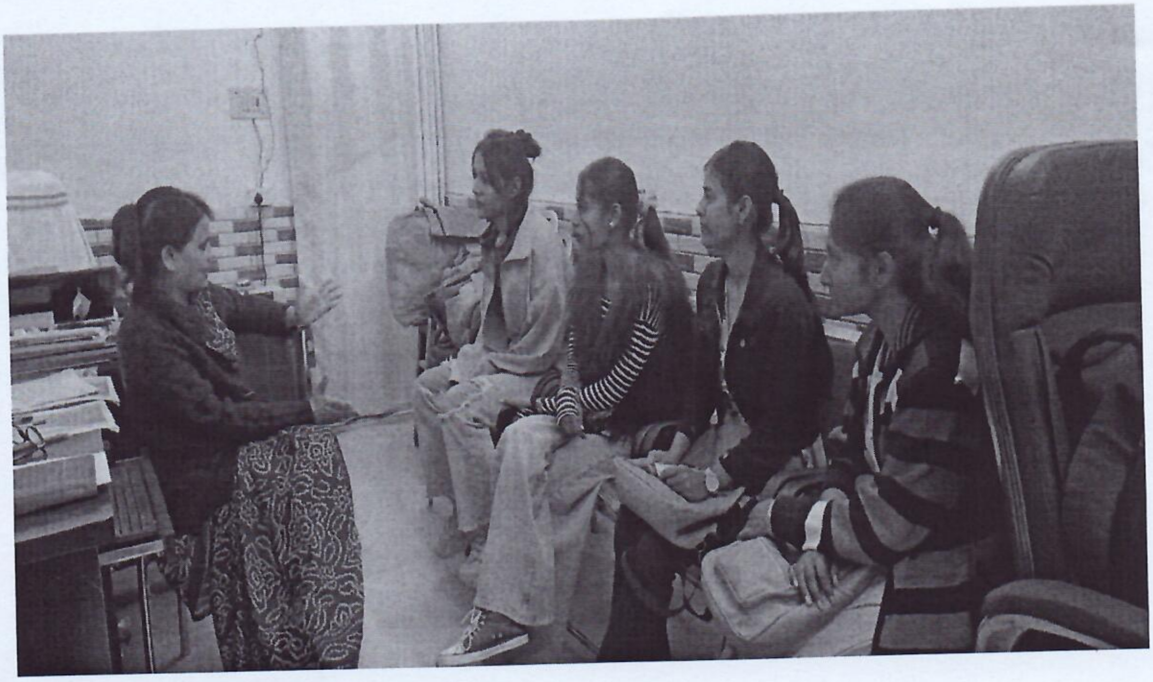
दिनांक 28 सितम्बर 2024 को [illegible] महाविद्यालय में संस्कृत, समाजशास्त्र, भूगोल, रसायनशास्त्र विभाग एवं इक्विटी फाउंडेशन के संयुक्त तत्वावधान में 'ऊर्जा [illegible] का सफलतापूर्वक समापन हुआ। महाविद्यालय के प्रधानाचार्य डॉक्टर जगन्नाथ प्रसाद गुप्ता ने कार्यक्रम की सराहना की एवं वर्तमान आधुनिक युग में इसकी उपयुक्तता बताई। कार्यक्रम की समन्वयक डॉ. [illegible] सिन्हा एवं सह समन्वयक डॉ. [illegible] कुमारी, डॉ. [illegible] सिन्हा, [illegible] संयोजक इक्विटी फाउंडेशन की संस्थापक श्रीमती मीना श्रीवास्तव जी ने कार्यक्रम का संचालन करते हुए इस कार्यक्रम का उद्देश्य तथा महत्ता बताई। कार्यक्रम के प्रथम दिन का विषय 'कार्य क्षेत्र पर महिलाओं के साथ होने वाले यौन उत्पीड़न' की मुख्य वक्ता पटना उच्च [illegible] दूसरे दिन [illegible] मुख्य वक्ता के रूप में 'लैंगिक संवेदनशीलता' विषय पर चर्चा की। कार्यक्रम में कुल 45 छात्र एवं छात्राएं प्रतिभागी रहीं जिन्हें प्रमाण पत्र प्रदान किया गया। छात्र-छात्राओं ने उत्साहपूर्वक कार्यशाला में भाग लिया एवं इससे अत्यंत लाभान्वित हुए।


PROJECT "OORJA"

Mentorship Program



31/01/2025



Aiming at Professional Development.

Mentorship Program.

Program : Aiming at Professional Development
Date : 31/01/2025.

Participants :

Sl No.	Name of Student	Roll no.	Signature
1	Prity kumari BA Ist Sem	202402010169	Prity Kumari
2	Muskan kumari BA Ist Sem	202402010378	Muskan kumari
3	Khushi kumari B.A Sem-1	202402010050	Khushi Kumari
4	sapna kumari PG sem-IV	2421892070019	Sapna kumari
5	Khushboo kumari PG sem - IV	2421892070006	Khushboo Kumari
6	Anamika Kumari P.G. Sem-IV	2421892070001	Anamika Kumari
7	Anu Kumari BA Sem-Ist	202402010146	Anu kumari
8	Poonam kumari BA 3 Year	202202010781	Poonam Kumari

Shailaja Sah
31/01/2025.