CS 02 पिट्सबर्ग विश्वविद्यालय नीति (पूर्व में 07-14-01)

श्रणी: कार्मिक
अनुभाग: कर्मचारी जिम्मेदारी
विषय: सहम्मतिपूर्ण संबंध
प्रभावी तारीख: 29-मार्च-17
पेज: 2

I. उद्देश्य

यह दस्तावेज़ सहम्मतिपूर्ण रोमांटिक या यौन संबंधों के लिए विश्वविद्यालय के दृष्टिकोण से संबंधित नीति को स्थापित करता है। यह नीति यह सुनिश्चित करने के प्रयास में स्थापित की गई है कि विश्वविद्यालय का शैक्षिक और कार्य संबंधी माहौल आपसी विश्वास और सम्मान के माहौल में व्यावसायिक संबंधों पर आधारित है। जब एक सहमतिपूर्ण रोमांटिक या यौन संबंध में शामिल व्यक्ति विश्वविद्यालय में गैर बराबरी की शक्ति की स्थिति में आ जाता है या उसे उस साथी के साथ मिलकर काम करना होता है, तो हितों का टकराव, पक्षपात और शोषण की संभावना होती है। विश्वविद्यालय के शैक्षणिक और कार्य संबंधी माहौल की प्रामाणिकता की रक्षा करने के लिए और मानव संबंधों के अप्रत्याशित प्रकृति को पहचानने के लिए, यह नीति विश्वविद्यालय में फैकल्टी, स्टाफ़ और छात्रों के बीच रोमांटिक, यौन या अंतरंग संबंधों पर सीमाओं का प्रारूप तैयार करती है।

एक शैक्षिक संस्थान के रूप में, छात्रों की भलाई और सुरक्षा हमारी प्राथमिक चिंता है और इस नीति के संचालन में यह चिंता सर्वोपरि होगी। विश्वविद्यालय में दाखिला लेने के बाद शुरू होने वाले फैकल्टी/स्टाफ़ और छात्रों के बीच के सहम्मतिपूर्ण संबंध के लिए दृढ़ता से हतोत्साहित किया जाता है और कुछ स्थितियों में, जैसा कि नीचे और भी विस्तार से चर्चा की गई है, इसकी अनुमति नहीं है। इसी तरह, फैकल्टी/स्टाफ़ के सदस्य, जो एक साथ मिलकर काम करते हैं, के बीच सम्मतिपूर्ण संबंध वे आमतौर पर अविवेकपूर्ण हैं और कुछ स्थितियों में, जैसा कि नीचे और भी विस्तार से चर्चा की गई है, इसकी अनुमति नहीं है।

II. अधिकार क्षेत्र

यह नीति सभी पोस्ट-डॉक्टरल सहयोगियों और पोस्ट-डॉक्टोरल स्कॉलर्स, अनुसंधान सहयोगियों, फैकल्टी, फैकल्टी प्रशासकों, कर्मचारियों, स्टाफ़ प्रशासकों और विश्वविद्यालय के अन्य अधिकारियों सहित विश्वविद्यालय समुदाय के सभी सदस्यों, चाहे वह पूर्णकालिक हो या अंशकालिक।

III. परिभाषा

सहम्मतिपूर्ण संबंध: पक्षकारों द्वारा स्वेच्छा से बनाया गया कोई भी अंतरंग, रोमांटिक, यौन या विवाह संबंध।

प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण: इसमें निम्नलिखित शामिल हैं, लेकिन इन्हीं गतिविधियों तक सीमित नहीं है: शैक्षिक निर्देश, सलाह देना, पर्यवेक्षण करना, मूल्यांकन करना, अनुशंसा करना, बढ़ावा देना, संसाधनों का आवंटन करना, वेतन, लाभ या मजदूरी की सीधे सेटिंग करना सहित, रोजगार देना और अन्य रोजगार संबंधी कार्य या कोई भी अनुशासनात्मक कार्रवाई।

IV. नीति

A. <u>प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण से जुड़े छात्र के साथ सम्मतिपूर्ण संबंध</u>

फैकल्टी और स्टाफ़ के सदस्यों को उन छात्रों के साथ घनिष्ठ संबंध में संलग्न होने या अनुरोध करने की अनुमति नहीं है

जिनका उन्होंने प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण किया है या जिनके साथ प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण की उपयुक्त संभावना है।[1] ऐसी कोई स्थिति आसन्न या विकसित होने पर, फैकल्टी और स्टाफ़ के सदस्य को उसकी / उसके पर्यवेक्षक, विभाग के अध्यक्ष, डीन, या जहां उपयुक्त उच्चतर पद पर हो; तुरंत सहम्मतिपूर्ण संबंध के अस्तित्व का खुलासा करना होगा प्रशासकीय प्राधिकारी। इसके बाद पर्यवेक्षक यह सुनिश्चित करेगा कि छात्र के फैकल्टी या स्टाफ़ सदस्य के प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण को जितना जल्द संभव हो, समाप्त या वर्जित कर दिया जाए। इसके अलावा, पर्यवेक्षक के पर्यवेक्षण प्राधिकरण को स्थानांतरित करने के लिए फैकल्टी या स्टाफ़ सदस्य के साथ एक प्रबंधन योजना को विकसित और कार्यान्वित करेगा और अन्यथा उद्देश्यपरक मूल्यांकन और पर्यवेक्षण और प्रबंधन से संभावित टकराव का भरोसा देगा। प्रबंधन योजना शैक्षिक माहौल में पक्षकारों के बीच एक उपयुक्त पेशेवर संबंध को बनाए रखने पर केंद्रित होगी।

B. <u>प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण से नहीं जुडे छात्र के साथ सम्मतिपूर्ण संबंध</u>

यहां तक कि प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण के अभाव में शैक्षिक और/या व्यावसायिक माहौल में किसी अभिप्रायपूर्ण व्यवधान उत्पन्न होने की संभावना के कारण फैकल्टी और स्टाफ़ के सदस्यों को पूर्व स्नातक और स्नातक छात्रों के साथ सहम्मतिपूर्ण संबंध का निवेदन करने या रखने से विश्वविद्यालय हतोत्साहित करता है।

अभिप्रायपूर्ण व्यवधानों के उदाहरणों में फैकल्टी या स्टाफ़ को प्रभावित (या प्रभावित करने की कोशिश) करने वाली कार्रवाई या ऐसे संबंध के कारण छात्र से संबंधित आवश्यकताएं, छात्रों के साथ संबंधों के निवेदन से विश्वविद्यालय के साथ उनके पेशेवर संबद्धता का शोषण करना और शैक्षिक व्यवस्था में संबंध से जुड़े व्यक्तिगत समस्याओं को लाना शामिल हैं; लेकिन यह इतने तक सीमित नहीं है। इस तरह के व्यवधान के बारे में जागरूकता या अधिसूचना पर, पर्यवेक्षक यह निर्धारित करने के लिए जांच करेगा कि इस तरह का व्यवधान हुआ है या नहीं। इस तरह का व्यवधान उत्पन्न करने वाला निर्धारण इस नीति का उल्लंघन होगा। इसके अलावा, पर्यवेक्षक व्यवधान का पता लगाने के लिए फैकल्टी या स्टाफ़ के सदस्य के साथ बैठक करेगा और शैक्षिक माहौल में पक्षकारों के बीच एक उपयुक्त पेशेवर संबंध बनाए रखने पर केंद्रित प्रबंधन योजना को लागू करेगा।

C. <u>कर्मचारियों के साथ सम्मतिपूर्ण संबंध</u>

पर्यवेक्षकों (फैकल्टी सदस्यों सहित) को उन कर्मचारियों के साथ जिनके साथ उनका प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण जुड़ा है, के साथ सहम्मतिपूर्ण संबंध का निवेदन करने या संबंध रखने की अनुमति नहीं है। जब ऐसी स्थिति आसन्न, मौजूद या विकसित होती है, तो पर्यवेक्षक को विभाग/इकाई के लिए दायित्वप्राप्त उपयुक्त प्रशासक (विभागाध्यक्ष, डीन, निदेशक) को तुरंत सम्मतिपूर्ण संबंध का खुलासा करना चाहिए। जहां तक संभव हो, प्रशासक यह सुनिश्चित करेगा कि पर्यवेक्षक द्वारा कर्मचारी का प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण समाप्त हो जाए। भले ही प्रत्यक्ष पर्यवेक्षण एक हद तक जारी हो, उपयुक्त प्रशासक किसी भी शेष पर्यवेक्षण संबंधी प्राधिकरण समस्याओं का पता लगाने और अन्यथा उद्देश्यपरक मूल्यांकन और पर्यवेक्षण सुनिश्चित करने और प्रबंधन के लिए पर्यवेक्षक के साथ संभावित टकराव को संभालने के लिए एक प्रबंधन योजना को विकसित और कार्यान्वित करेगा। प्रबंधन योजना कार्य के माहौल में पक्षकारों के बीच एक उपयुक्त पेशेवर संबंध बनाए रखने पर केंद्रित होगी।

D. <u>नीति का उल्लंघन</u>

इस नीति का उल्लंघन करने वाले व्यक्ति तथ्यों और परिस्थितियों और अन्य नीतियों के लागू होने के आधार पर प्रतिबंधों की सीमा के अधीन हैं। संबंध का खुलासा, कब संबंध शुरू हुआ और प्रबंधन योजना का पालन; ये वे परिस्थितियां हैं जो इस बात को निर्धारित करने के लिए विचार किया जाएगा कि प्रतिबंध यथोचित हैं या नहीं और कौन-से प्रतिबंध उपयुक्त हैं।

---

[1] इसमें निम्नलिखित शामिल हैं, लेकिन यह सलाहकारों, प्रशिक्षकों, स्नातक छात्र शिक्षण सहायकों, शिक्षण अध्येताओं, प्रशिक्षकों, किसी प्रयोगशाला में पोस्ट-डॉक्टरल अध्येताओं, थीसिस समिति के सदस्यों और एक विभाग की स्नातक समिति के सदस्यों तक सीमित नहीं है। इसमें स्नातक और पूर्व स्नातक के छात्र सहित विश्वविद्यालय द्वारा नियुक्त कोई भी शिक्षक, शोधकर्ता या शैक्षिक प्रशासक शामिल है।

उपयुक्त प्रशासक द्वारा साक्ष्य मानक के अधिकता का उपयोग करके इस नीति का उल्लंघन निर्धारित किया जाएगा। एक नीति उल्लंघन और/या अनुशासनात्मक प्रतिबंधों का पता यौन दुर्व्यवहार प्रक्रिया की धारा IV में निर्धारित प्रक्रिया के अनुरूप अपील तंत्र का उपयोग करके किया जा सकता है। इस नीति के लिए अपील तंत्र को लागू करते समय, "जांचकर्ता" शब्द का अर्थ उस व्यक्ति से होगा जिसने यह निर्धारित किया था कि उल्लंघन हुआ था। इस तरह के संबंधों के कारण होने वाली किसी भी क़ानूनी कार्रवाई की स्थिति में विश्वविद्यालय की क्षतिपूर्ति नीति फैकल्टी या स्टाफ़ की क़ानूनी और मौद्रिक सुरक्षा को रोक सकती हैं। नीति 07-06-06, फैकल्टी और स्टाफ़ क्षतिपूर्ति देखें।

V. संदर्भ

नीति 07-06-06, फैकल्टी और स्टाफ़ क्षतिपूर्ति
नीति 06-05-01, यौन दुर्व्यवहार और भेदभाव
प्रक्रिया 06-05-01, यौन दुर्व्यवहार
रिश्तेदारों का रोजगार