Speak-Up Ladder + Incident Log

ధైర్యం అంటే గట్టిగా అరవడం కాదు, facts చేతిలో పెట్టుకుని, సరైన మనిషి ముందు, ప్రశాంతంగా నిజం చెప్పడం.

ఎలా చేయాలి

1. నువ్వు మౌనంగా ఉండిపోయిన ఒక చిన్న విషయం ఎంచుకో — meetings లో నిన్ను పదే పదే మధ్యలో ఆపే colleague లాంటిది. ముందు ఈ Readiness Check — నిన్ను ఆపేదేంటో చూడు.
2. ఈ వారం ladder మొదటి మూడు మెట్లు ఎక్కు. Harassment, safety అయితే practice కాదు — నేరుగా channel కి వెళ్ళు, safety risk అయితే ఆలస్యం చేయకు.
3. లక్ష్యం behaviour ని ఆపడం, మనిషిని కిందకి లాగడం కాదు. పగ, అందరిముందు అవమానం, social media — ఇవి ఈ ladder లో లేవు.

READINESS CHECK Speak-Up Readiness Check · నిన్ను ఆపేదేంటి?

1. నా దగ్గర ఉన్నది నేను చూసినదా, విన్నదా — లేక ఎవరో చెప్పినదా? ఎవరో చెప్పింది అయితే → ముందు మొదటి మెట్టు	☐ అవును	☐ కాదు
2. ఏం జరిగిందో, date, time తో అదే రోజు రాసి పెట్టానా? లేకపోతే → రెండో మెట్టు ఈ రోజే	☐ అవును	☐ కాదు
3. "చెప్పినా ఏమీ మారదు" అని అనిపిస్తోందా? నిరాశ	☐ అవును	☐ కాదు
4. "చెప్తే అది నా మీదే పడుతుంది" అని భయంగా ఉందా? భయం	☐ అవును	☐ కాదు
5. ఆ మనిషితో విడిగా, ప్రశాంతంగా మాట్లాడటం safe నా? కాదు అయితే → మూడో మెట్టు దాటి channel	☐ అవును	☐ కాదు
6. ఇది harassment నా, safety risk నా? అవును అయితే → practice కాదు, నేరుగా channel	☐ అవును	☐ కాదు
7. మా దగ్గర సరైన channel ఏదో, ఎవరో నాకు తెలుసా? page 2 లో channels	☐ అవును	☐ కాదు
8. నా లక్ష్యం behaviour ని ఆపడమే — పగ, అవమానం కాదు అని నిజాయితీగా చెప్పగలనా? లక్ష్యం	☐ అవును	☐ కాదు

నిన్ను ఆపుతున్నది: ☐ భయం ☐ ఏమీ మారదనే నిరాశ ☐ ఏ మెట్టు ఎక్కాలో తెలియకపోవడం

THE LADDER నాలుగు మెట్లు · example: సలీం, వేరే shift లో skip అయిన checks

4 — మారకపోతే · సరైన channel
Ten days తర్వాత మళ్ళీ అదే — ఇక pattern. కిషోర్ కి ముందే చెప్పి, notebook తో QA head దగ్గరికి: dates, గంటలు, staff కొరత, ఒక్క label లేకుండా · అక్కడ కదలకపోతే vigil mechanism.

3 — Safe అయితే · ఆ మనిషితో విడిగా, ప్రశాంతంగా, behaviour గురించి
"ఈ గంటలకి sign ఉంది, sample లేదు, ఏమైంది?" → "Sign అంటే check అయిందని అర్థం, రేపు ఉదయం లోపు నువ్వే QA కి చెప్పు, లేకపోతే నేను చెప్తాను." కిషోర్ తనే చెప్పాడు.

2 — అదే రోజు రాసి పెట్టు
ఏ రాత్రి, ఏ గంటలు — notebook లో. Canteen లో ఒక్క మాట కూడా అనలేదు.

1 — Facts check · విన్నదా, చూసిందా
Sheets, tray చూశాడు: sheet లో ప్రతి గంటకీ sign ఉంది, కానీ రెండు రాత్రులు, కొన్ని గంటల samples QA tray లో లేవు.

INCIDENT LOG అదే రోజు · labels కాదు, facts · examples: లక్ష్మి గారు (సురేష్), సలీం (కిషోర్)

తేదీ	time	ఉన్నది ఉన్నట్టు · వాళ్ళ మాటలు / నేను చూసింది	ఎవరు ఉన్నారు	నేను ఏం చేశాను
Regional review రోజు	review లో	సురేష్ ఆ ten-minute check ని తన idea గా present చేశాడు · "గుంటూరు లో checks ఎక్కువై loans late అవుతున్నాయి" · తర్వాతి review లో మళ్ళీ అదే మాట.	Regional head గారు, branch managers	అక్కడ జవాబు చెప్పలేదు · అదే రోజు ఈ log · పక్కనే నా మొదటి email, sanction numbers — loans late కాలేదు.
రెండు రాత్రులు	skip అయిన గంటలు	Sheet లో ప్రతి గంటకీ sign ఉంది, కొన్ని గంటల samples QA tray లో లేవు.	నేను · sheets, tray	Canteen లో ఏమీ అనలేదు · కిషోర్ ని విడిగా అడిగాను.

నీ సొంత notes మాత్రమే. Company files copy చేసుకోవడం కాదు, రహస్యంగా record చేయడం కాదు — అంతకు మించి అంటే company policy నో, lawyer నో అడుగు. "అతను bully" కాదు, "అతను ఈ మాట అన్నాడు". ఒంటరిగా మోయకు, నమ్మకమైన ఒకరితో మాట్లాడు.

Harassment అయినా, నేరుగా మాట్లాడటం safe కాకపోయినా → మూడో మెట్టు దాటి channel. మాట్లాడటానికి ఖర్చు ఉంటుంది — కొన్ని వారాలు కిషోర్ సలీం తో సరిగ్గా మాట్లాడలేదు — కానీ మౌనం ఖర్చుని, ఎవరో తెలియని patient కట్టాల్సి వస్తుంది.

INDIA లో CHANNELS

ముందు HR, లేదా నీ manager పై manager, చిన్న business లో owner — ఆ owner కోపం లేకుండా పూర్తిగా విని, పేరు బయటికి రానివ్వకుండా, facts check చేసి, ఏం చేశారో తిరిగి చెప్పాలి.

Companies Act ప్రకారం, listed companies, public నుంచి deposits తీసుకునే companies, banks, public financial institutions నుంచి fifty crore rupees కంటే ఎక్కువ అప్పు తీసుకున్న companies, genuine concerns కోసం ఒక vigil mechanism పెట్టాలి, దాన్ని వాడినవాళ్ళకి victimisation నుంచి తగిన రక్షణ ఏర్పాట్లు ఉండాలి. ఇది ప్రతి company కి కాదు, నీ company website లోనో annual report లోనో whistle-blower policy చూడు.

Sexual harassment కి POSH Act, పని చేసే చోట ఆడవాళ్ళని కాపాడే law. Workplace లో Internal Committee ఉండాలి, ten కంటే తక్కువ workers ఉన్న చోట, లేదా complaint employer మీదే అయితే, అది district లోని Local Committee కి వెళ్తుంది. Complaint సంఘటన జరిగిన three months లోపు ఇవ్వాలి, వరుసగా జరుగుతుంటే చివరి సంఘటన నుంచి, ఆవిడ ముందే ఇవ్వలేని పరిస్థితి ఉందని committee నమ్మితే, ఇంకో three months దాకా పెంచొచ్చు.

మగవాళ్ళకి, లేదా వేరే bullying కి, company policy, HR, vigil mechanism ఉన్న చోట అది, లేదా lawyer.

ఇది education మాత్రమే, legal advice కాదు — legal విషయాలకి lawyer నో, HR నో సంప్రదించు.

EXAMPLE · లక్ష్మి గారు · నిన్నే target చేస్తుంటే · అక్కడే జవాబు చెప్పాలనిపించింది, ఆగారు	
ముందు విడిగా	సురేష్ తో, ఆ facts తోనే → అతను ఇబ్బంది పడ్డాడు: "ఒక column కలిపాను, నా version అనుకున్నాను, late అనేది ఒక customer మాట విని అన్నాను."
తర్వాత facts తో పైకి	ఆ late మాట regional head గారి మనసులో మిగిలి ఉండొచ్చు → అవే facts తో ఆయనతోనూ — complaint లా కాదు: "సురేష్ కలిపిన column మంచి మార్పు, credit రెండు branches కీ." Next review లో ఆయనే అదే చెప్పారు, ఆ మాటలు ఆగిపోయాయి.

నా LADDER · ఈ వారం మొదటి మూడు మెట్లు	
విషయం · ఎవరి behaviour	
1 · Facts · చూసిందా, విన్నదా	
2 · రాసిన రోజు · log లో ఉందా ☐	
3 · ఎప్పుడు, ఎక్కడ, విడిగా · నా మొదటి మాట	
ఏం జరిగింది · ఇంకా మారకపోతే నా channel	

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

తర్వాత నువ్వు మాట్లాడిన ఆ మనిషినే, లేదా నమ్మకమైన ఒకరిని అడుగు — "నేను చెప్పింది మీకు ఒక attack లా వినిపించిందా, ఒక behaviour మీద మాట లా వినిపించిందా?"

> **Team లేదా?** College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో — group project లో తన భాగం చేయని ఒకరితో ఇదే ladder మీద మాట్లాడి, ఇదే అడుగు.

Module 9 పూర్తయింది — title లేకుండా influence, మనుషుల్ని కలుపుకుని ఒక చిన్న మార్పు, ఒత్తిడిలో steady గా, రెండు వైపులా సరైనదే ఉన్న నిర్ణయాలు, సరైన దారిలో మాట్లాడటం. Capstone మొదలుపెట్టే ముందు, ఈ Speak-Up Ladder ఒక వారం try చెయ్యి — ఒక module కి ఒక వారం ఇస్తే బాగుంటుంది.

Morrison, E. W. (2016, 10 Nov). NYU Compliance & Enforcement blog — two reasons for silence: "a sense of futility" and "fear of negative repercussions". · Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453–1476 — 40 professionals; 34 of 40 had at least once felt unable to raise an important issue with their boss; the most frequent reason was fear of being labelled negatively, such as a troublemaker; a small exploratory study. · Companies Act, 2013, s.177(9)–(10), and Companies (Meetings of Board and its Powers) Rules, 2014, Rule 7 (text as quoted in Delhi High Court, W.P.(C) 7051/2020, 24 Feb 2026). · Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (Act No. 14 of 2013), ss. 4, 6(1), 9(1), indiacode.nic.in. · Incident-log advice: WorkSafe Victoria, "What to do if workplace bullying happens to you" — practical advice. The Speak-Up Readiness Check, the Speak-Up Ladder and the Incident Log are Mental Gym's own. Education, not legal advice. Saleem's plant and Lakshmi garu's branch are composite examples.