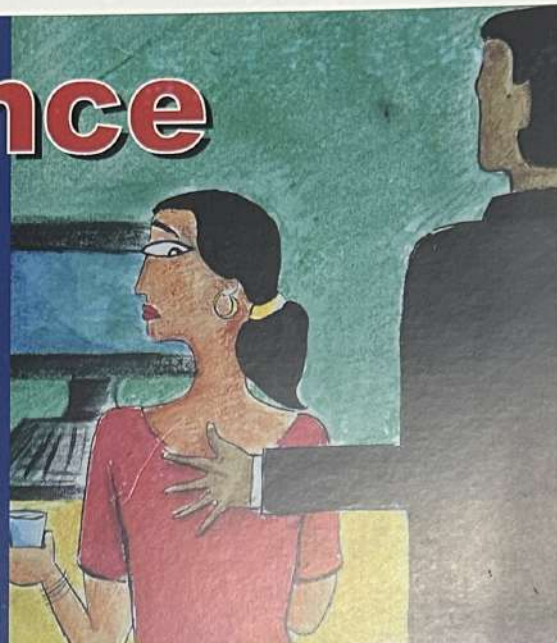


# Zero Tolerance

## to Sexual Harassment at Work Place



### CODE OF CONDUCT

#### WHAT IS SEXUAL HARASSMENT?

As defined by the Supreme Court of India in the guidelines given in Vishakha and others vs. State of Rajasthan and others (1997) sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or by implication) as:

- physical contact and advances;
- a demand or request for sexual favours;
- sexually coloured remarks;
- showing pornography;
- any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

#### SCOPE AND APPLICATION OF THE VISHAKHA GUIDELINES

- All Government, Private Sector and Unorganised Sector;
- Every Woman, who draws regular salary, receives a honourarium, or works in voluntary capacity.

#### WORKPLACE SHALL INCLUDE

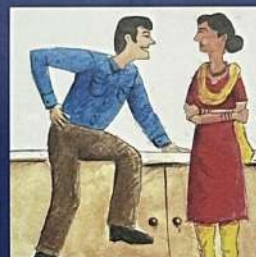
- Any department, organisation, undertaking, establishment, enterprise, institution, office, branch or unit which is established, owned, controlled or wholly or substantially financed by funds provided directly or indirectly by the appropriate Government or the local authority or a Government company or a Corporation or a cooperative society.
- Any private sector organisation or a private venture, undertaking, enterprise, institution, establishment, society, trust, nongovernmental organisation, unit or service provider carrying on commercial, professional, vocational, educational, entertainment, industrial or financial activities including production, supply, sale, distribution or service.
- House or dwelling place; any place, vehicle either by air, land, rail or sea visited by the employee arising out of, or during and in the course of, employment.

#### RIGHTS OF WORKING WOMEN

- Work with dignity in a safe and secure environment.
- Prevention from sexual harassment.
- Obtain hearing and relief from Complaints Committee.
- Seek their own or perpetrator's transfer.

#### EMPLOYERS RESPONSIBILITIES

- Prioritise Prevention and Deter acts of sexual harassment.
- Amend organisation Rules and Regulations to recognise sexual harassment as Misconduct and provide Penalty for the same.
- Strict and mandatory implementation of the Vishakha guidelines.
- Formulate a sexual harassment policy based on the Vishakha guidelines to demonstrate zero tolerance to sexual harassment.
- Prominent notification of the Vishakha guidelines at workplace.
- Organise and Conduct worker's meetings, employer-employee meetings about sexual harassment periodically.
- Provide procedures for resolution, settlement, and prosecution of sexual harassment.
- Names and Contact details of the Complaints Committee members shall be publicly displayed on the organisation website and premises.
- Employer shall take cognisance of sexual harassment from outsiders / third parties.



#### COMPLAINTS REDRESSAL MECHANISM

- All workplaces shall have a Complaints Committee for prevention and redressal of sexual harassment.
- Complaints Committee shall have a woman as the chairperson, fifty percent women members, a NGO or external expert familiar and oriented towards sexual harassment as an issue.
- Complaints Committee will function as the Enquiry Authority as per interim order given by the Supreme Court in Medha Kotwal vs. Union of India, 2004.
- Complaints Committee members shall be accessible, approachable, committed, sensitive and understanding.
- Complaint procedure shall be time bound and done confidentially.
- Complainants or witnesses shall not be victimised or marginalised against, while dealing with complaints.
- Complaints Committee shall make an annual report of their activities.

#### PREVALENT MISCONCEPTIONS ABOUT SEXUAL HARASSMENT

- Myth:** Women enjoy being teased and sexually harassed.  
**Fact:** Women find sexual harassment a humiliating, painful, and frightening experience.
- Myth:** Sexual harassment is harmless flirtation. Women need to take it as humour.  
**Fact:** Any behaviour which makes the woman uncomfortable cannot be termed as harmless or as humour.
- Myth:** Sexual harassment is natural male behaviour.  
**Fact:** Men are not born knowing how to sexually harass women. It is a learnt behaviour.

- Myth:** Women invite sexual harassment by dressing provocatively. Decent women do not face sexual harassment.  
**Fact:** This is a classic way to shift the burden of the misbehaviour from the harasser to the women. Women have the right to dress and move around freely without a threat of attack.
- Myth:** If women work in places where there are all men then sexual harassment is bound to happen.  
**Fact:** Sexual harassment is misconduct and a crime by law. Women have equal rights to work with dignity as men.



National Commission  
for Women, India



Circulated by:

Centre for Women Studies  
University of Rajasthan, Jaipur

Contact No.: 0141-2708953, Email: icccwsuor@gmail.com



# कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शून्य सहनशीलता



## आचार संहिता

### यौन उत्पीड़न क्या है?

विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य में सुप्रीम कोर्ट द्वारा दिए गए दिशा निर्देशों के अनुसार यौन उत्पीड़न में सम्मिलित है नामसन्द आने वाले निरिक्त यौन व्यवहार (चाहे परोक्ष रूप से हो अथवा कार्यरत में) जैसे कि :-

- क) शारीरिक स्पर्श तथा काम वासना को जागृत करने वाली चेष्टाएं;
- ख) यौन-स्वीकृति की माँग अथवा प्रार्थना;
- ग) काम वासना से प्रेरित टीका टिप्पणी;
- घ) किसी कामोत्तेजक कार्य-व्यवहार/सामग्री का प्रदर्शन;
- ङ) महिला की इच्छा के विरुद्ध यौन संबंधी कोई भी अन्य शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण।

### विशाखा दिशा निर्देशों का कार्यक्षेत्र और अनुप्रयोग

- सभी सरकारी, निजी क्षेत्र और असंगठित क्षेत्र।
- हर महिला जो नियमित रूप से वेतन ले रही है, अल्पद्वय (ओनरेरियम) प्राप्त करती है या स्वैच्छिक क्षमता में काम करती है।

### कार्यस्थल में सम्मिलित है :-

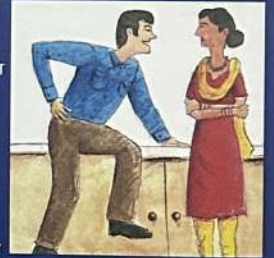
- कोई विभाग, संगठन, उपक्रम, स्थापना, उद्यम, संस्था, कार्यालय, शाखा या इकाई जिसकी स्थापना, स्वामित्व, नियंत्रण, पूर्ण रूप से या आंशिक रूप से, समुचित सरकार या स्थानीय अथॉरिटी या सरकारी कंपनी या निगम या सहकारी समिति द्वारा प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से प्रदत्त धन द्वारा होता है।
- कोई निजी क्षेत्र का संगठन या निजी उद्यम, उपक्रम, एन्टरप्राइजेज संस्था, स्थापना, समिति, ट्रस्ट, गैर सरकारी संगठन, इकाई या सेवा प्रदाता, जो वाणिज्यिक, व्यावसायिक, शैक्षणिक, मनोरंजक, औद्योगिक या विज्ञान गतिविधियाँ कर रहे हैं जिसमें उत्पादन, आपूर्ति, बिक्री, वितरण या सेवा सम्मिलित है।
- घर या निवास - स्थान, कोई भी जगह, वाहन (चाहे हवा, भूमि, रेल या समुद्र) जहाँ पर कर्मचारी अपनी नौकरी के संबंध में जाए।

### कार्यरत महिलाओं के अधिकार :-

- सुरक्षित और सकृशल वातावरण में आत्म-सम्मान के साथ कार्य करना।
- **यौन उत्पीड़न का निवारण।**
- शिकायत समिति से सुनवाई एवं राहत।
- स्वयं का या अपराधकर्ता का स्थानान्तरण करने की माँग करना।

### नियोक्ता की जिम्मेदारी

- निवारण प्राथमिकता और यौन उत्पीड़न के कृत्यों को रोकना।
- संगठन के नियम और विनियम संशोधन किये जाएं ताकि यौन उत्पीड़न को दुर्यवहार माना जाए और करने वाले को दण्ड प्रदान किया जाए।
- विशाखा दिशा निर्देशों के सख्त और अनिवार्य कार्यान्वयन।
- विशाखा दिशा निर्देशों के आधार पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की शून्य सहनशीलता प्रदर्शित करने के लिए नीति तैयार की जानी चाहिये।
- कार्यस्थल पर विशाखा दिशा निर्देशों की अधिसूचना प्रमुख स्थानों पर प्रदर्शित।
- समय समय पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम पर कर्मचारी बैठकों और नियोक्त-कर्मचारी बैठकों का आयोजन होना चाहिये।
- यौन उत्पीड़न के मामलों के सामाधान, निपटान और अभियोजन की प्रक्रिया स्पष्ट होनी चाहिये।
- शिकायत समिति के सदस्यों के नाम और जानकारी को सार्वजनिक रूप से संगठन की वेबसाइट और परिसर में प्रदर्शित किया जाए।
- नियोक्ता बाहरी/तृतीय पक्षों से यौन उत्पीड़न का संज्ञान लेगी।



### शिकायतों निवारण तंत्र

- सभी कार्यस्थलों में यौन उत्पीड़न की रोकथाम और निवारण के लिए एक शिकायत समिति की स्थापना हो।
- शिकायत समिति में अध्यक्ष के रूप में महिला का होना अनिवार्य है, न्यूनतम पचास प्रतिशत महिलाएँ, गैर सरकारी संगठन या बाह्य विशेषज्ञ जो यौन उत्पीड़न के विषय से परिचित हो।
- मेधा कोतवाल 2004 में सुप्रीम कोर्ट के अंतरिम आदेश के अनुसार शिकायत समिति जाँच अधिकारी का कार्य करेगी।
- शिकायत समिति के सदस्यों को सुगम, मिलनसार, प्रतिबद्ध, संवेदनशील और समझदार होना चाहिए।
- शिकायत प्रक्रिया समय सीमा के अन्दर और गोपनीय होनी चाहिए।
- शिकायतकर्ताओं या गवाहों को शिकायत करते समय उन्हें शिकार नहीं बनाया जायेगा।
- शिकायत समिति गतिविधियों की वार्षिक रिपोर्ट देनी।

### यौन उत्पीड़न के बारे में प्रचलित मिथ्या धारणाओं

मिथ्या	महिलाओं को छेड़खानी और यौन उत्पीड़न में आनंद आता है।
सत्य	महिलाएँ यौन उत्पीड़न को अपमानजनक, दर्दनाक और डरावना अनुभव मानती हैं।
मिथ्या	यौन उत्पीड़न सुरक्षित इशकबाजी है। महिलाओं को इसे हास्य के रूप में लेना चाहिए।
सत्य	कोई भी आचरण/व्यवहार जो महिला को कष्ट दे उसे सुरक्षित व हास्यपद नहीं कहा जा सकता।
मिथ्या	यौन उत्पीड़न प्राकृतिक पुरुष व्यवहार है।
सत्य	महिलाओं का यौन उत्पीड़न कैसे किया जाए यह पुरुष जन्म से नहीं जानता। यह एक सीखा हुआ व्यवहार है।

मिथ्या	महिलाएँ यौन उत्पीड़न को अपने पहनावे से उत्कटाती हैं। अच्छी शालीन महिलाएँ कभी भी यौन उत्पीड़न का सामना नहीं करती।
सत्य	अपने दुर्यवहार का भार सतायी हुई महिला पर डालने का यह एक शांति तरीका है। महिलाओं को बिना किसी डर से अपनी पसंद का पहनने एवं स्वतंत्र निर्णय लेने का अधिकार है।
मिथ्या	यदि महिलाओं के कार्य स्थल पर ज्यादातर पुरुष काम करते हैं तो उस स्थिति में यौन उत्पीड़न का होना कोई विशेष बात नहीं है।
सत्य	यौन उत्पीड़न दुराचार और कानूनी अपराध है। महिलाओं को भी पुरुषों की तरह, आत्म सम्मान के साथ काम करने का समान अधिकार है।



राष्ट्रीय महिला आयोग  
भारत



प्रसारकर्ता:

महिला अध्ययन केन्द्र

राजस्थान विश्वविद्यालय, जयपुर

सम्पर्क सूत्र: 0141-2708953, ई-मेल: icccwsuor@gmail.com