

WHAT IS SHW (SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE)?

UNWELCOME acts or behaviour of sexual nature like:

- 
1. Physical contact & advances
 2. Demand or request for sexual favours
 3. Making sexually coloured remarks
 4. Showing pornography
 5. Any other physical, verbal or non-verbal conduct

WHAT CAN I DO IN CASE OF SHW?

- 
1. Say NO. Keep evidence & consult a trusted person
 2. Complain in writing to IC [within 3 months]
 3. Collect dated receipt of complaint
 4. Conciliation, only if I want
 5. Depose & present evidence during inquiry

WHAT CAN I EXPECT OF AN EMPLOYER?

- 
1. Gender sensitive & safe workplace
 2. PREVENTION of SHW by sensitising all employees
 3. SHW Policy & treat SHW as misconduct in service rules
 4. Functional & effective Internal Committee [IC] for complaint REDRESSAL
 5. Display contact information of IC & punishment for SHW

WHAT CAN I EXPECT UPON COMPLAINING?

- 
1. Justice, Confidentiality & Interim Relief
 2. Conciliation or Inquiry by IC [within 90 days of complaint]
 3. Inquiry Report by IC
 4. Action by Employer on Inquiry Report [within 60 days of Report]
 5. Appeal, if not satisfied with Report or Action [within 90 days of Report]

EMPLOYER SHALL ENSURE SAFE WORKPLACE FOR ALL WOMEN

SANHITA

Sanhita was established as a Gender Resource Centre in 1996 with the vision of gender justice and gender equity.

After the landmark Vishaka Judgement in 1997, Sanhita started working on **upholding women workers' rights against sexual harassment** at workplace, **promoting institutional accountability** for provision of safe workplaces and **encouraging aggrieved women to break their silence** on the issue.

Post the enactment of *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013*, Sanhita has extended its engagement to the workers in the unorganised sector and the precariously positioned ones on the margins of the organised sector. Sanhita is engaged in a range of activities like **organisational capacity building and training, action research, development communication and crisis intervention.**

The information in this pamphlet has been derived from the *Sexual Harassment of Women at Workplace Act*, as a ready reckoner for the woman worker. The reader is requested to refer to the Bare Act and Rules for complete understanding.



✉ sanhita.calcutta@gmail.com
🌐 www.sanhita.org
f Sanhita Gender Resource Centre

Concept: **Malika Singh**
Design & Print: **Chhaji Rao**



SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE

*Sexual Harassment of Women at Workplace
(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013*

कार्यस्थल पर चीन उत्पीड़न क्या है?

चीन संबंधी अवांछनीय व्यवहार जैसे:

3. चीन संबंधित टिप्पणियाँ

4. कारपोरेट्स का चित्र या चलाचित्र दिखाना

2. चीन सुख की
गोंग या अनुरोध

5. अन्य शारीरिक,
भौतिक या गैर भौतिक
चीन व्यवहार

1. शारीरिक स्पर्श या
संपर्क की कोशिश



नियोक्ता की ज़िम्मेदारियाँ क्या हैं?

3. चीन उत्पीड़न नीति बनाना एवं सेवा निधमधारी में
चीन उत्पीड़न को दुरुपचार मानना

2. सभी कार्यधारियों में
संवेदनशीलता बढ़ाना

4. शिकायत निवारण के लिए
आंतरिक समिति की
प्रभावी बनाना

1. कार्यस्थल को ज़ेडर
संवेदनशील एवं
सुरक्षित बनाना

5. आंतरिक समिति की संपर्क
जानकारी एवं राण्डक
प्रचण्डों का प्रदर्शन



चीन उत्पीड़न हो, तो मुझे क्या करना चाहिए?

3. शिकायत की दियोजित राशीद लेना

4. सुलह तभी,
यदि मैं चाहूँ

2. समिति को लिखित शिकायत
देना (3 महीनों के अंदर)

5. ज़ांच में सक्रिय भाग लेना
एवं सबूत पेश करना

1. रोकना, सबूत रखना
एवं विषयसंज्ञीय व्यक्ति
से परामर्श



शिकायत करने के बाद क्या?

3. समिति ज़ांच रिपोर्ट देगी

2. समिति सुलह या ज़ांच
करेगी (शिकायत के १०
दिनों के अंदर)

4. नियोक्ता रिपोर्ट पर
कार्यवाही करेगा
(रिपोर्ट के ६० दिनों के अंदर)

1. न्याय, गोपनीयता
एवं अंतर्निहित रहत घांने

5. रिपोर्ट या कार्यवाही से
असंतुष्ट होने पर अपील करना
(रिपोर्ट के १० दिनों के अंदर)



कार्यस्थल पर सभी महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करना नियोक्ता की ज़िम्मेदारी

संहिता

संहिता की स्थापना 1996 में जेडर न्याय व समानता के तथ्य के साथ एक जेडर संयोजन केंद्र के रूप में हुई।

1997 के ऐतिहासिक **विशाला फैसले** के बाद, संहिता ने निम्नलिखित कार्य किया:

- कार्यस्थलों पर हो रहे यौन-उत्पीड़न के विरुद्ध महिला कर्मियों के अधिकारों को प्रारम्भ करना
- उनके लिए सुरक्षित कार्यस्थलों के प्रावधान एवं संस्वागत स्तर पर जवाबदेही सुनिश्चित करना
- पीड़ित महिलाओं को अपनी खुशमोशी तोड़ने के लिए प्रोत्साहित करना

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न (निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतिकार) अधिनियम 2013, के लागू होने के बाद, संहिता ने असंगठित और संगठित क्षेत्रों के हार्शिये पर अनिवार्य रूप से काम कर रही महिला कर्मियों के लिए अपनी भूमिका बड़ा दी है। आज संहिता संगठनात्मक क्षमता-निर्माण, प्रशिक्षण, एक्साइन-रिसर्च तथा डेबलपमेंट कम्प्युनिकेशन जैसी कई गतिविधियों में कार्यरत है। साथ ही पीड़ित महिलाओं को कार्डसलिंग और कानूनी परामर्श की सुविधा भी देती है।

इस प्रकाशन में महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न अधिनियम को प्रमुख एवं महिला कर्मियों हेतु प्रारम्भिक धारणा सरल भाषा में संयोजित की गयी है। पाठकों से निवेदन है कि संपूर्ण समझ के लिए इसके अलावा मूल अधिनियम एवं नियमों को भी पढ़ें।



sanhita.cultura@gmail.com
www.sanhita.org
Sanhita Gender Resource Centre

Concept: Malika Singh
Design & Print: Bhajji Bawa



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न - अब और नहीं

महिलाओं का कार्यस्थल पर लैंगिक उत्पीड़न
(निवारण, प्रतिषेध एवं प्रतिकार) अधिनियम, 2013

Sexual Harassment of Women at Workplace
(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013

কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা কী?

সরাসরি বা ইঙ্গিতপূর্ণ অবাঞ্ছিত যৌন আচরণ যেমন:

- ১) যৌন হাস্যকর মন্তব্য
- ২) যৌন সম্পর্কের অনুরোধ বা দাবি
- ৩) পার্শ্বাঙ্গাঙ্গি প্রদর্শন
- ৪) শারীরিক, মৌখিক বা ইঙ্গিতবাহী যেকোন যৌন আচরণ
- ৫) শারীরিক স্পর্শ বা তার চেষ্টা



কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব কী?

- ০) যৌন হেনস্থাকে অসমচরণ (Misconduct) হিসাবে সঠিক ক্লাসে সংযোজন ও পদিসি তৈরি

- ১) সকল কবীর সচেতনতা
- ২) নিম্ন বৈষম্যমুক্ত নিরাপদ কাজের পরিবেশ
- ৩) সক্রিয় ও যথাযথ ইন্টারনাল কমিটি (আই.সি) গঠন
- ৪) আই.সি'র তথ্য ও যৌন হেনস্থার শক্তি সম্পর্কে বিজ্ঞপ্তি জারি



যৌন হেনস্থার ঘটনায় কী করতে পারি?

- ০) তারিখ ও স্থানের সমেত অভিযোগপত্রের রসিদ সংগ্রহ
- ১) আই.সি তে লিখিত অভিযোগ (তিন মাসের মধ্যে)
- ২) মীমাংসা (Conciliation) অংশগ্রহণ, যদি আমি চাই
- ৩) তদন্তের ক্ষেত্রে বিবৃতি ও সাক্ষ্যগ্রহণ পেশ
- ৪) হেনস্থাকারীকে আপত্তি জানানো, ঘটনার নথি রাখা, অভিজ্ঞ ব্যক্তির পরামর্শ



অভিযোগ জানিয়ে কী আশা করতে পারি?

- ০) আই.সি'র দ্বারা কর্তৃপক্ষকে তদন্তের রিপোর্ট ও সুপারিশ
- ১) আই.সি'র দ্বারা মীমাংসা অথবা তদন্ত (অভিযোগের ৯০ দিনের মধ্যে)
- ২) ন্যায়, গোপনীয়তা ও অন্তর্বর্তীকালীন ব্যবস্থা (Interim Relief)
- ৩) রিপোর্টের ভিত্তিতে কর্তৃপক্ষের ব্যবস্থা গ্রহণ (রিপোর্টের ৬০ দিনের মধ্যে)
- ৪) রিপোর্ট বা ব্যবস্থা গ্রহণে সন্তুষ্ট না হলে আপীল করা (রিপোর্টের ৯০ দিনের মধ্যে)



নিরাপদ ও যৌন হেনস্থা মুক্ত

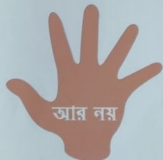
কর্মক্ষেত্রে দায়িত্ব কর্তৃপক্ষের

সংহিতা

নারীর মানবাধিকার ও লিঙ্গসমতা প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে সংহিতার পথ চলা শুরু ১৯৯৬ সালে। এই সক্রিয় আড্ডাভোকেসি, গবেষণা, প্রশিক্ষণ ও নানার ধরনের প্রকাশনা সংহিতার মূল কাজ।

ঐতিহাসিক বিশাখা রায়ের প্রেক্ষিতে দু'দশকেরও বেশি সময় ধরে নারীকর্মীর অধিকার ও সুরক্ষা নিয়ে সংহিতা কাজ করে চলেছে বিভিন্ন সরকারী, আধা-সরকারী ও বেসরকারী কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে। এই রায়ের ১৬ বছর পর, ২০১৩ সালে পাশ হয় কর্মক্ষেত্রে নারীকর্মীদের যৌন হেনস্থা (নিবারণ, প্রতিরোধ ও প্রতিকার) আইন। পরবর্তী কালে সংহিতার কাজে যুক্ত হয়েছেন প্রান্তিক ও অসংগঠিত ক্ষেত্রের নারীকর্মীরাও। নিয়মিত প্রশিক্ষণ ও প্রকাশনার মাধ্যমে কর্তৃপক্ষ, ইন্টারনাল/সেলকাল কমিটির সদস্য, নারীকর্মী এবং লিঙ্গ পরিচয় নির্বিশেষে সকল ধরনের কর্মীদের সচেতনতার প্রসারের কাজ করে চলেছে সংহিতা। নারীকর্মীদের জন্য রয়েছে কাউন্সেলিং ও আইনি পরামর্শের ব্যবস্থা।

এই প্রকাশনাটিতে কর্মক্ষেত্রে নারীকর্মীদের যৌন হেনস্থা আইন -এর বিভিন্ন নির্বাচিত ধারা সহজ ভাষায় সংকলিত করা হয়েছে। প্রকাশনাটির পাশাপাশি, মূল আইনটি পড়ার জন্য।



কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা আর নয়

কর্মক্ষেত্রে নারীকর্মীদের যৌন হেনস্থা
(নিবারণ, প্রতিরোধ ও প্রতিকার) আইন, ২০১৩

Sexual Harassment of Women at Workplace
(Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013



sanhita.calcutta@gmail.com
www.sanhita.org
Sanhita Gender Resource Centre

Concept: Malika Singh
Design & Print: Dibhiji Baze