



Women's Safety and Dignity in Workplace
Useful information
on
Sexual Harassment of Women at
Workplace and Legal Remedies

Sexual harassment against women can take place anywhere - at home or in public places. When such conduct takes place in the workplace, it is termed as 'sexual harassment of women at the workplace' (in short, SHWWP). It is a gender based violence on women and violates her fundamental and legal rights in a workplace. SHWWP is used as a tool which reinforces patriarchal controls on women and breeds inequality in workplaces. It takes place within a gendered power framework.

SHWWP includes any sexually oriented practice or behaviour that endangers a woman's continued employment, negatively affects her work performance and undermines her sense of personal dignity and liberty. It results in considerable losses to individuals and institutions in terms of work performance as well as professional and personal growth. It reduces women's work participation in workforce, thereby having an adverse effect on national economy.

SHWWP can be physical, psychological and more. It can involve verbal and non-verbal conduct with sexual connotations. It can also lead to extreme behaviour such as attempted rape and rape.

In 2013, the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act (in short, the SH Act) was enacted by Government of India. This civil law was

brought into force to

- Stop sexual harassment from occurring (prevention);
- Forbid sexual harassment at the workplace (prohibition);
- Set right or provide remedies in cases of sexual harassment (redressal).

Frequently asked Questions (FAQS)

How is sexual harassment of women at the workplace defined in Indian law?

The definition of sexual harassment under various sections of the Indian Penal Code (IPC) includes penalties for obscene acts/songs/words/gestures/sounds/ using criminal force on women in order to undermine her dignity .

The SH Act clearly spells out any unwelcome sexually coloured conduct such as

- Physical contact and advances;
- Demand or request for sexual favours;
- Sexually coloured remarks;
- Showing pornography;
- Any other unwelcome physical , verbal or non- verbal conduct;
- Threats about employment;
- Offensive or hostile work environment;
- Humiliating treatment affecting health/safety.

The SH Act recognizes that acts of sexual harassment may fall into two kinds of situations,

- *Quid pro quo harassment*- which is abuse related to the misuse of authority resulting in tangible or noticeable employment related action such as promotion, increments, recruitment, transfer, academic scores, etc. In such cases, a supervisor or a person in authority promotes or threatens or deprives benefits to a woman based on acceptance or rejection of sexual favours.
- *Hostile work environment*- is when the abuse does not result in tangible employment action but creates an environment in which a woman feels unsafe, uncomfortable or threatened.

In all situations of sexual harassment, the experiential effect on the aggrieved women override the intention of the harasser. While evidence and testimonies are welcome to aid the inquiry procedure, lack of it does not prevent women from filing her case.

Who can file a complaint under the SH Act ?

The SH Act covers all women in all employment/work relations, whether salaried or voluntary, who have been subjected to sexual harassment at the workplace.

Women employees covered include:

- All regular, temporary and ad hoc employees;
- Those directly employed or employed through an agent/contractor;
- Employees with express or implied terms of engagement (e.g. written or oral contracts);
- Probationers/apprentices/interns/volunteers/daily wage earner/domestic workers/etc.

The complaint can be filed by aggrieved woman herself and or by any other person who has knowledge of sexual harassment occurring in a place of employment. Even after the death of an aggrieved woman, her legal representative can file the complaint. Special provisions are applicable for differently abled women.

What is a 'workplace' according to the SH Act?

The term 'workplace' is broadly defined under SH Act to include organisations in the private and public sector, as well as government owned/controlled/financed establishments, hospitals/nursing homes, vocational and educational institutions, sports institutes, stadiums, NGOs, trusts, industrial, entertainment and health services, brick kilns, beauty parlours, pubs, clubs, NGOs, hospitals, farms, training institutions, enterprises, dwelling houses and other such formal and unorganised work sectors.

The definition of 'workplace' also extends to any place visited by the aggrieved woman in relation to her employment, including transportation provided by the employer.

Who is responsible for providing a safe working environment?

The SH Act obligates employers to provide a safe and dignified working environment and establish grievance/complaint/redress mechanisms for its women employees. The term 'employers' has been broadly defined to include,

- All those heading government organisations/ departments/ local authorities/undertaking, etc.;
- All those in managerial, supervisory or any position where they can exercise control;
- Human resource manager or HR heads;
- Persons discharging contractual obligations with their employers.

What is the grievance redressal mechanism mandated under the SH Act ?

All employers(organisations/departments/ companies) engaging 10 or more employees, are required to constitute an Internal Committee (IC) at all administrative units and branches. It must be noted that ICs are required in all establishments, even those without woman employees so that women visitors/vendors must also have the option to complain.

An employer who has failed to put an IC in place may be fined (up to Rs. 50,000) and may also lose his/her/their license or registration to operate.

Complaints arising from workplaces with less than 10 woman workers or organisations can be filed with the Local Committee (LC). Complaints against the employer can be filed at the LC. The LCs are to be established by district authorities at the district level with an additional district magistrate as the District Officer. The District Officer designates block level officer as Nodal Officer to receive and forward complaints to the Local Committee.

Cases of SH on domestic workers are to be registered at the *thana* level.

Constitution of Complaints Committees

Internal Committee	Local Committee
<ul style="list-style-type: none"> • Presiding Officer-senior-most woman employee from the workplace, or in her absence the employer's nominee from other administrative unit 	<ul style="list-style-type: none"> • Chairperson – nominated from amongst experienced women in the field of social work and demonstrates commitment to women's issues
<ul style="list-style-type: none"> • At least two women members from amongst employees, committed to the cause of women/social work or has legal knowledge. 	<ul style="list-style-type: none"> • One member nominated from amongst women working at block/ward/municipality level
<ul style="list-style-type: none"> • 1 external member from an NGO working on women's issues/sexual harassment 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 members (at least one being woman) from NGOs working on women's issues/sexual harassment or has legal knowledge and/preferably belonging to SC/ST/OBC/minority community
<ul style="list-style-type: none"> • One half of the committee members must be women. 	<ul style="list-style-type: none"> • District Social Welfare officer as Ex Office member.

Note : Mechanisms such as women's cell in a college, officers' wives welfare associations or complaints committee in government departments , grievance cell, women's wing in student unions or HR committee in a bank and other such facilities in different work sectors do not have the legal validity to register SH cases. All complaints of sexual harassment must be lodged with the IC/LC.

Can the aggrieved person ask for any reliefs while the inquiry proceedings are going on?

The aggrieved woman can make a request in writing to the IC for temporary relief while the inquiry is going on. Temporary reliefs she is entitled to include:

- Transfer of either party;
- Granting leave of upto 3 months to the aggrieved woman;
- Restrain the respondent/offender from reporting on

- the work performance of the aggrieved woman;
- Preventing respondent from writing any confidential reports or assign her to another office/r;
- Restrain the respondent from supervising any academic activity of the aggrieved woman.

What are the actions taken by an IC against the offender?

Action against the offender include,

- Furnishing a written apology to the aggrieved person;
- Warnings, reprimands or censure;
- Withholding promotion or pay rises/increments of the respondent;
- Terminating/suspending/dismissing the respondent from service;
- Counselling sessions or community service for respondents;
- Deductions from the respondent's salary to be paid to the aggrieved woman as compensation.

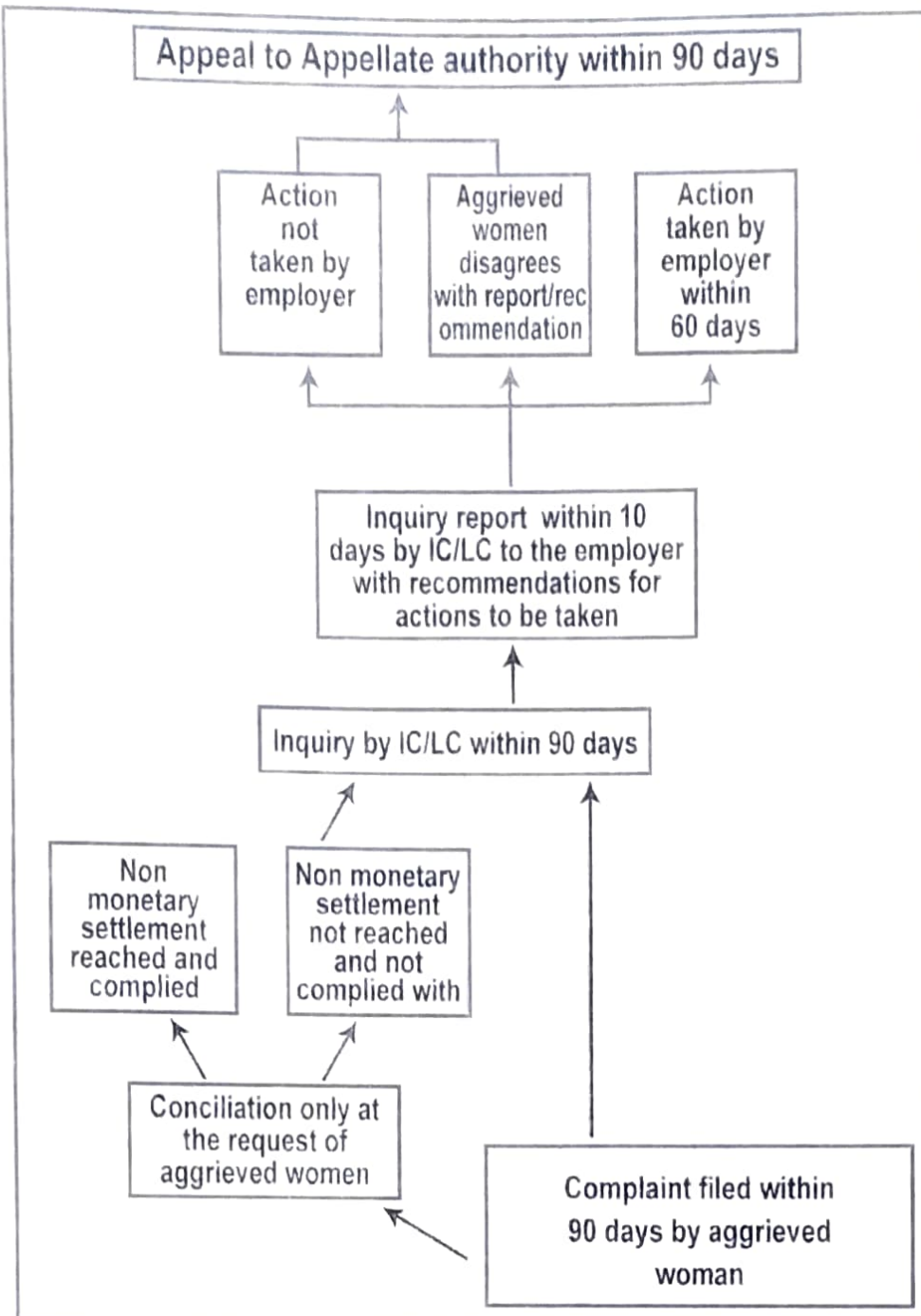
Based on the offence, penalties are imposed by the Internal/Local Committee. Should there be a need, service rules of misconduct of the concerned workplace may be referred to. However, offences which are criminal in nature will be booked under IPC.

What measures should employers take to comply with their responsibilities under the SH Act?

The SH Act lists a number of duties for employers. Some of these are:

- Prevent sexual harassment at the workplace and ensure safety and dignity of women employees at all times;
- Formulate an anti-sexual harassment policy i.e. Prevention of Sexual Harassment/POSH policy;
- Develop training modules and raise awareness at regular intervals for all employees;
- Train its IC members and procure statutory reports from the Committee;
- Provide necessary assistance including budgetary allocations, infrastructure, etc. to the IC;
- Prominently display information on the IC ;
- Ensure prompt remedies for aggrieved women and / assist to file her case under criminal procedures if required.

Mechanism & Procedures under the SH Act



What is the compensation an aggrieved woman is entitled to?

There is no fixed amount provided for compensation. Payment can be made one-time or in installments or in

lumpsum based on income or financial status of the respondent/offender for

- Mental trauma, pain, suffering and emotional distress caused to the aggrieved woman;
- Loss in career opportunity;
- Medical expenses incurred by the aggrieved woman for medical or psychiatric treatment;

What other legal provisions can be used to address sexual harassment of women at the workplace?

An aggrieved woman can use IPC provisions mentioned below, if the conduct she faces amounts to any of these offences.

Section 294- singing obscene songs or performing obscene acts in public place

Section 354 and 509- outraging/insulting modesty of a woman by using criminal force/assault

Section 354 B- forcing the woman to disrobe

Section 354 - voyeurism, which includes watching or filming a woman when she is conducting a private act such as using the toilet, etc. and disseminates such images.

Section 354 D- stalking, which includes following a woman or trying to communicate with a woman physically or electronically even if she objects, monitoring a woman's movement, email, internet, etc.

Section 375- rape and/attempts to rape, which includes all non-consensual penetrative acts.

An aggrieved woman can initiate proceedings under the IPC sections and SH Act simultaneously.

For more information, contact

NORTH EAST NETWORK

7B, J N Borooah Lane, Jorpuhuri, Guwahati, Assam.

Ph 94350 17824, assam@northeastnetwork.org

www.northeastnetwork.org



কৰ্মস্থানত মহিলাৰ সুৰক্ষা আৰু মৰ্যাদা

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত যৌন উৎপীড়ন

আৰু

আইনী প্ৰতিবিধান সম্পৰ্কীয় দৰকাৰী তথ্য

ঘৰ অথবা ৰাজহুৱা ঠাই সকলোতে মহিলাৰ বিৰুদ্ধে যৌন উৎপীড়ন সংঘটিত হ'ব পাৰে। কৰ্মস্থানত ঘটা এনেকুৱা ঘটনাক 'কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত যৌন উৎপীড়ন' বোলা হয়। এয়া মহিলাৰ ওপৰত হোৱা লিংগ-ভিত্তিক নিৰ্যাতন। এখন কৰ্মস্থানত এনে নিৰ্যাতনে মহিলা এগৰাকীৰ মৌলিক আৰু আইনী অধিকাৰ উলংঘা কৰে। মহিলাৰ ওপৰত পিতৃতান্ত্ৰিক নিয়ন্ত্ৰণ শক্তিশালী কৰিবলৈ কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়নক এক আহিলা হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰা হয়। ই কৰ্মস্থানত বৈষম্য বৃদ্ধি কৰে। এয়া এক লিংগ-ভিত্তিক ক্ষমতাৰ কাঠামোৰ ভিতৰত সংঘটিত হয়।

কৰ্মস্থানত হোৱা যৌন উৎপীড়ন হৈছে লিংগ-ভিত্তিক যিকোনো অভ্যাস, আচৰণ বা ব্যৱহাৰ যিবোৰে মহিলা এগৰাকীৰ চাকৰিলৈ বিপদ নমাই আনে, তেওঁৰ কৰ্মদক্ষতাৰ ওপৰত বিৰূপ প্ৰভাৱ পেলায় আৰু তেওঁৰ আত্মসন্মান, মৰ্যাদা আৰু স্বাধীনতা খৰ্ব কৰে। এনে ঘটনাই কৰ্ম দক্ষতাৰ লগতে পেচাগত আৰু ব্যক্তিগত বিকাশৰ ক্ষেত্ৰত মহিলাৰ আৰু প্ৰতিষ্ঠানসমূহৰ যথেষ্ট ক্ষতি কৰে। এনে উৎপীড়নৰ বাবে মহিলাসকলে কাম এৰি দিয়ে। ফলত ৰাষ্ট্ৰীয় অৰ্থনীতিৰ ওপৰতো এক বিৰূপ প্ৰভাৱ পৰে।

কৰ্মস্থানত হোৱা যৌন উৎপীড়ন শাৰীৰিক, মানসিক আৰু বহু ধৰণৰ হ'ব পাৰে। যৌনগন্ধী মৌখিক আৰু অমৌখিক আচৰণো ইয়াৰ ভিতৰত পৰে। ই ধৰ্ষণৰ প্ৰচেষ্টা বা ধৰ্ষণৰ দৰে চৰম উৎপীড়নো হ'ব পাৰে।

২০১৩ চনত কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত যৌন উৎপীড়ন (প্ৰতিৰোধ, নিষিদ্ধকৰণ আৰু প্ৰতিকাৰ) আইনখন (চমুকৈ SH আইন) ভাৰত চৰকাৰে বলবৎ কৰিছিল। এই দেৱানী আইনখনৰ মুখ্য উদ্দেশ্য আছিল —

- যৌন উৎপীড়নৰ ঘটনা ঘটাটো বন্ধ কৰা (প্ৰতিৰোধ)
- কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন নিষিদ্ধ কৰা (নিষিদ্ধকৰণ)
- যৌন উৎপীড়নৰ ঘটনাসমূহত অধিকাৰ নিৰ্ধাৰণ আৰু প্ৰতিকাৰ প্ৰদান কৰা (প্ৰতিকাৰ)

সঘনাই উদয় হোৱা প্ৰশ্নসমূহ

ভাৰতীয় আইন মতে কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত যৌন নিৰ্যাতন মানে কি? ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ (আই পি চি) বিভিন্ন ধাৰাৰ অধীনত দণ্ডনীয় যৌন নিৰ্যাতনসমূহ হৈছে মহিলাৰ মৰ্যাদা হানিৰ উদ্দেশ্যে প্ৰয়োগ কৰা অশ্লীল আচৰণ, গান, মাত-কথা, ইঙ্গিত, আৰু শব্দ। SH আইনখনে স্পষ্ট কৰি দিয়া অবাঞ্ছিত যৌনমূলক আচৰণসমূহ হৈছে –

- শাৰীৰিক সান্নিধ্য আৰু সম্পৰ্কৰ বাবে প্ৰস্তাৱ
- যৌন সুবিধাৰ দাবী অথবা অনুৰোধ কৰা
- যৌনগন্ধী মন্তব্য কৰা
- পৰ্ণোগ্ৰাফি দেখুওৱা
- যিকোনো অন্য অবাঞ্ছিত শাৰীৰিক, মৌখিক নাইবা অমৌখিক আচৰণ
- চাকৰিৰ ক্ষেত্ৰত ভাবুকি
- অপমানজনক নাইবা প্ৰতিকূল কামৰ পৰিৱেশ
- স্বাস্থ্য/সুৰক্ষা হানি কৰা অপমানজনক আচৰণ

এই আইন অনুসৰি যৌন উৎপীড়নসমূহ দুই ধৰণৰ পৰিস্থিতিৰ ভিতৰত পৰিব পাৰে :

- **Quid pro quo** নিৰ্যাতন (কিবা এটাৰ বিনিময়ত কিবা এটা) : ক্ষমতাৰ অপপ্ৰয়োগ কৰি কৰা উৎপীড়ন, যিবোৰে নিযুক্তি, চাকৰিৰ পদোন্নতি, দৰমহা বৃদ্ধি, বদলি, ছাত্ৰীৰ ক্ষেত্ৰত নম্বৰ বৃদ্ধি আদিৰ ওপৰত দেখাৰ প্ৰভাৱ পেলায়। এনেকুৱা ধৰণৰ ঘটনাত এগৰাকী নিৰীক্ষক বা উৰ্ধতন ক্ষমতাসালী লোকে যৌন সম্পৰ্কৰ বিনিময়ত চাকৰি, পদোন্নতি বা অন্যান্য সুবিধা দিয়ে। মহিলাগৰাকীয়ে সেই প্ৰস্তাৱ প্ৰত্যাখ্যান কৰিলে ভাবুকিৰ সন্মুখীন হয় নাইবা প্ৰাপ্য সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত হয়।
- প্ৰতিকূল কৰ্ম পৰিৱেশ : এই উৎপীড়নে কামৰ ক্ষেত্ৰত স্পষ্ট প্ৰভাৱ নেপেলায়, কিন্তু এনে পৰিৱেশত এগৰাকী মহিলাই অসুৰক্ষিত,

অস্বস্তিকৰ নাইবা ভাবুকি অনুভৱ কৰে।

উৎপীড়নকাৰীৰ উদ্দেশ্য যিয়েই নহওক, যৌন উৎপীড়নৰ সকলোবোৰ পৰিস্থিতিত ভুক্তভোগী মহিলাৰ অভিজ্ঞতাই অগ্ৰাধিকাৰ পায়। প্ৰমাণ আৰু সাক্ষ্যসমূহে তদন্ত পদ্ধতিত সহায় কৰে যদিও ইয়াৰ অভাৱে মহিলাসকলক গোচৰ দাখিল কৰাত বাধা নিদিয়।

SH আইনৰ অধীনত কোনে গোচৰ দাখিল কৰিব পাৰে ?

SH আইনখনে কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়নৰ বলি হোৱা কৰ্মজীৱি/কৰ্মসূত্ৰে থকা সম্পৰ্কৰ মাজৰ বেতনভোগী অথবা স্বেচ্ছাসেৱী সকলো মহিলাকে সামৰি লয়। এইসকল হ'ল -

- সকলো নিয়মীয়া, অস্থায়ী আৰু সীমিত সময়ৰ বাবে নিযুক্ত কৰ্মচাৰী
- প্ৰত্যক্ষভাৱে নিযুক্ত অথবা কোনো প্ৰতিনিধি/ঠিকাদাৰৰ জৰিয়তে নিযুক্ত কৰ্মচাৰী
- লিখিত বা মৌখিক চৰ্তৰে চুক্তিবদ্ধ কৰ্মচাৰী
- পৰীক্ষামূলকভাৱে নিযুক্ত লোক/ শিক্ষানবীচ/ ইন্টাৰ্ন/ স্বেচ্ছাসেৱক/ দিন মজুৰ/ গৃহ কৰ্মী ইত্যাদি।

নিৰ্যাতিতা মহিলা গৰাকীয়ে নিজে নাইবা তেওঁৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়নৰ ঘটনাটো জনা যিকোনো মানুহে গোচৰটো ৰুজু কৰিব পাৰে। আনকি ভুক্তভোগী মহিলা গৰাকীৰ মৃত্যৰ পিছতো তেওঁৰ আইনী প্ৰতিনিধিয়ে গোচৰটো দাখিল কৰিব পাৰে। বাধাগ্ৰস্ত মহিলাসকলৰ বাবে বিশেষ বিধানসমূহ প্ৰযোজ্য হয়।

SH আইন অনুযায়ী 'কৰ্মস্থান' কি ?

SH আইনৰ অধীনত 'কৰ্মস্থান' শব্দটোৱে বহলভাৱে চৰকাৰী বিভাগসমূহ আৰু ব্যক্তিগত খণ্ডৰ সংস্থাসমূহ অন্তৰ্ভুক্ত কৰিছে। লগতে চৰকাৰী মালিকাধীন /শাসনাধীন/ বিত্তীয় সাহায্যপ্ৰাপ্ত প্ৰতিষ্ঠান, চিকিৎসালয়/নাৰ্চিংহোম, বৃত্তিমূলক আৰু শিক্ষা প্ৰতিষ্ঠান, ক্ৰিয়া প্ৰতিষ্ঠান, ষ্টেডিয়াম, বে-চৰকাৰী অনুষ্ঠান, ন্যাস, শিল্প, বিনোদন আৰু স্বাস্থ্য সেৱাসমূহ, ইটা-ভাটা, বিউটি পাৰ্লাৰ, পাব, ক্লাব, ফাৰ্ম আৰু প্ৰশিক্ষণ প্ৰতিষ্ঠান আৰু এনেধৰণৰ আন আনুষ্ঠানিক আৰু অসংগঠিত কৰ্মক্ষেত্ৰসমূহকো সামৰি লৈছে। 'কৰ্মস্থানে' ভুক্তভোগী মহিলাগৰাকীয়ে তেওঁৰ কামৰ সম্পৰ্কত ভ্ৰমণ কৰা যিকোনো ঠায়ো বুজায়। ইয়াৰ ভিতৰত নিয়োগকৰ্তাই

প্ৰদান কৰা যান-বাহন আদিও আছে। থোৰতে এই আইনখনে নিয়োগৰ সৈতে জড়িত সকলো ক্ষেত্ৰতে সংঘটিত হোৱা যৌন উৎপীড়নক সাঙুৰি লৈছে।

সুৰক্ষিত কৰ্ম পৰিবেশ প্ৰদান কৰাৰ দায়িত্ব কাৰ ?

SH আইনখনে নিয়োগকৰ্তাসকলক এক সুৰক্ষিত আৰু মৰ্যদাপূৰ্ণ কৰ্ম পৰিবেশ দিবলৈ আৰু কাৰ্যালয়ৰ মহিলা কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে অভিযোগ/গোচৰ/প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থা কৰিবলৈ বাধ্য কৰে। এই আইনমতে 'নিয়োগকৰ্তা' হৈছে—

- চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠান/ বিভাগ/ স্থানীয় কৰ্তৃপক্ষ/অধীনৰ বিভাগ, ইত্যাদি সকলোবোৰৰ গুৰু দায়িত্বত থকা লোক।
- নিয়ন্ত্ৰণৰ কৰ্তৃত্ব বা ক্ষমতা প্ৰয়োগৰ অধিকাৰ থকা পৰিচালক, তত্ত্বাৱধায়ক বা আন যিকোনো পদমৰ্যাদাত থকা বিষয়া। যেনে— মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপক বা মানৱ সম্পদ বিভাগৰ মুখ্য লোকসকল।
- নিয়োগকৰ্তাৰ সৈতে তেওঁলোকৰ চুক্তিভিত্তিক দায়িত্ব পালন কৰা ব্যক্তিসকল।

SH আইনৰ অধীনত অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থা কি ?

১০ জন বা ততোধিক কৰ্মচাৰী জড়িত থকা সকলো নিয়োগক্ষেত্ৰৰ (প্ৰতিষ্ঠান/বিভাগ/কোম্পানী) নিয়োগকৰ্তাই প্ৰশাসনিক গোট আৰু শাখাসমূহত এখন অভ্যন্তৰীণ কমিটি (আই চি) গঠন কৰাটো বাধ্যতামূলক। উল্লেখনীয় কথাটো হৈছে, মহিলা কৰ্মচাৰী থাকক বা নাথাকক সকলোবোৰ প্ৰতিষ্ঠানত আই চি থাকিব লাগিব, যাতে মহিলা অতিথি/বিক্ৰেতা সকলৰো অভিযোগ কৰাৰ ব্যৱস্থা থাকে। আই চি স্থাপন নকৰা নিয়োগকৰ্তাই ৫০,০০০/ টকালৈকে জৰিমনা ভৰিব লগীয়া হ'ব পাৰে আৰু তেওঁৰ অনুজ্ঞাপত্ৰ অথবা পঞ্জীয়ন বাতিলো হ'ব পাৰে।

১০ গৰাকীতকৈ কম কৰ্মচাৰী থকা কৰ্মস্থান বা প্ৰতিষ্ঠানৰ অভিযোগসমূহ স্থানীয় কমিটি (এল চি) ৰ আগত দাখিল কৰিব পৰা যায়। এগৰাকী অতিৰিক্ত জিলা ন্যায়াধীশক জিলা বিষয়া হিচাপে দায়িত্ব দি জিলা কৰ্তৃপক্ষই জিলা পৰ্যায়ত এল চি স্থাপন কৰিব লাগে। অভিযোগ গ্ৰহণ কৰি স্থানীয় কমিটিলৈ পঠাবৰ কাৰণে জিলা বিষয়াগৰাকীয়ে খণ্ড পৰ্যায়ৰ বিষয়াক ন'ডেল বিষয়াৰূপে মনোনীত কৰে।

কৰ্মক্ষেত্ৰত গৃহকৰ্মীসকলৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়নৰ গোচৰসমূহ থানাত পঞ্জীয়ন কৰিব লাগে।

অভিযোগ সমিতিৰ শাসনবিধি আৰু গঠন প্ৰক্ৰিয়া

আভ্যন্তৰীণ কমিটি (আই চি)	স্থানীয় কমিটি (এ চি)
প্ৰজাইডিং বিষয়া— কৰ্মস্থানৰ আটাইতকৈ জ্যেষ্ঠ মহিলা কৰ্মচাৰী, নতুবা তেওঁৰ অনুপস্থিতিত অন্য প্ৰশাসনিক শাখাৰপৰা নিয়োগকৰ্তাৰ মনোনীত ব্যক্তি	অধ্যক্ষ — সামাজিক কামকাজৰ লগত জড়িত লোকসকলৰ মাজৰ পৰা মনোনীত অভিজ্ঞ আৰু নাৰীৰ অধিকাৰৰ প্ৰতি দায়বদ্ধ এগৰাকী মহিলা
মহিলাৰ /সামাজিক কামৰ প্ৰতি দায়বদ্ধ আৰু আইনী জ্ঞান থকা প্ৰতিষ্ঠানটোৰ মহিলা কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজৰ কমেও দুগৰাকী মহিলা	খণ্ড/বাৰ্ড /পৌৰসভা পৰ্যায়ত কাম কৰি থকা মহিলাসকলৰ মাজৰ পৰা মনোনীত এগৰাকী অভিজ্ঞ সদস্য
অতিৰিক্ত সদস্য হিচাপে মহিলাৰ সমস্যাৰ ওপৰত/ যৌন নিৰ্যাতনৰ ওপৰত কাম কৰি থকা বেচৰকাৰী স্বেচ্ছাসেৱী অনুষ্ঠানৰ এগৰাকী প্ৰতিনিধি	মহিলাৰ অধিকাৰ/যৌন নিৰ্যাতনৰ ওপৰত কাম কৰা নাইবা আইনৰ জ্ঞান থকা ২ জন সদস্য (কমেও এগৰাকী মহিলা) আৰু লগতে বিশেষকৈ অনুসূচিত জাতি/জনজাতি/অন্য পিছ পৰা সম্প্ৰদায়/ সংখ্যালঘু সম্প্ৰদায়ৰ সদস্য
কমিটিৰ সদস্যসকলৰ আধাসংখ্যক মহিলা হোৱাটো বাধ্যতামূলক	পদেন সদস্য হিচাপে জিলা সমাজ কল্যাণ বিষয়া

টোকা : মহাবিদ্যালয়ৰ মহিলা কোষ, বিষয়াৰ পত্নীসকলৰ কল্যাণকামী সমিতিসমূহ নাইবা চৰকাৰী বিভাগসমূহৰ অভিযোগ গ্ৰহণকাৰী কমিটি, অভিযোগ শাখা, ছাত্ৰ সংগঠনৰ মহিলা গোট নাইবা বেংকৰ মানৱ সম্পদ কমিটি আৰু বিভিন্ন কৰ্মস্থানৰ এনেকুৱা বিভাগৰ যৌন উৎপীড়নৰ গোচৰ পঞ্জীয়ন কৰাৰ আইনী ক্ষমতা নাই। যৌন উৎপীড়নৰ সকলোবোৰ অভিযোগ আভ্যন্তৰীণ কমিটি /স্থানীয় কমিটিৰ ওচৰতহে ৰুজু কৰিব লাগিব।

বিচাৰ প্ৰক্ৰিয়া চলি থাকোঁতে ভুক্তভোগী মহিলাই আন কোনো ধৰণৰ সকাহ বিচাৰিব পাৰেনে ?

ভুক্তভোগী মহিলা গৰাকীয়ে বিচাৰ চলি থকাৰ সময়ত সাময়িক সকাহৰ বাবে

আভ্যন্তরীণ কমিটিতে আবেদন জনাব পাৰে। তেওঁ পাব পৰা সাময়িক সকাহবোৰ হ'ল —

- যিকোনো এটা পক্ষৰ বদলি
- ভুক্তভোগী মহিলাগৰাকীলৈ ৩ মাহৰ ছুটি মঞ্জুৰ
- ভুক্তভোগী মহিলা গৰাকীৰ কৰ্ম দক্ষতাৰ ওপৰত প্ৰতিবেদন দিয়াৰপৰা অভিযুক্তক বাধা দিয়া
- কোনো ধৰণৰ গোপনীয় প্ৰতিবেদন লিখা বা মহিলাগৰাকীক বেলেগ কাৰ্যালয় বা বিষয়াৰ অধীনলৈ পঠোৱাত অভিযুক্তক বাধা দিয়া।
- শৈক্ষিক প্ৰতিষ্ঠানৰ লগত জড়িত গোচৰত অভিযুক্তক ভুক্তভোগী মহিলা গৰাকীৰ যিকোনো ধৰণৰ শৈক্ষিক কাৰ্যকলাপৰ তত্ত্বাৱধান বা নিৰীক্ষণৰ দায়িত্বৰপৰা আঁতৰোৱা।

অভিযুক্তৰ বিৰুদ্ধে আভ্যন্তরীণ কমিটিয়ে গ্ৰহণ কৰা ব্যৱস্থাবোৰ কি কি ?

- অভিযুক্তই ভুক্তভোগী মহিলাগৰাকীলৈ লিখিত ক্ষমাপত্ৰ দিয়া
- অভিযুক্তক সন্মান কৰা, তিবন্ধাৰ নাইবা দোষাৰোপ কৰা
- অভিযুক্তৰ পদোন্নতি অথবা বেতন বৃদ্ধি বন্ধ কৰা
- অভিযুক্তক চাকৰিৰপৰা বাহিৰ কৰা, নিলম্বন নাইবা বৰ্খাস্ত কৰা
- অভিযুক্ত আৰু গোচৰীয়া দুই পক্ষৰ বাবে পৰামৰ্শদান বৈঠক আৰু অভিযুক্তক সমাজ সেৱামূলক কামত লগোৱা
- ভুক্তভোগী মহিলাগৰাকীক ক্ষতিপূৰণ দিবলৈ অভিযুক্তৰ দৰমহা কৰ্তন কৰা

অপৰাধৰ তীব্ৰতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি আভ্যন্তরীণ/স্থানীয় কমিটিয়ে জৰিমনাসমূহ ধাৰ্য্য কৰে। প্ৰয়োজন সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কৰ্মস্থানৰ অনুচিত আচৰণ সম্পৰ্কীয় নিৰ্দেশনাৰো উল্লেখ কৰিব পাৰি। কিন্তু গুৰুতৰ অপৰাধৰ ক্ষেত্ৰত ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ সহায় ল'ব লাগিব।

SH আইনখনৰ অধীনত নিয়োগকৰ্তাসকলে তেওঁলোকৰ দায়িত্ব পালন কৰিবলৈ কি ব্যৱস্থা লোৱা উচিত ?

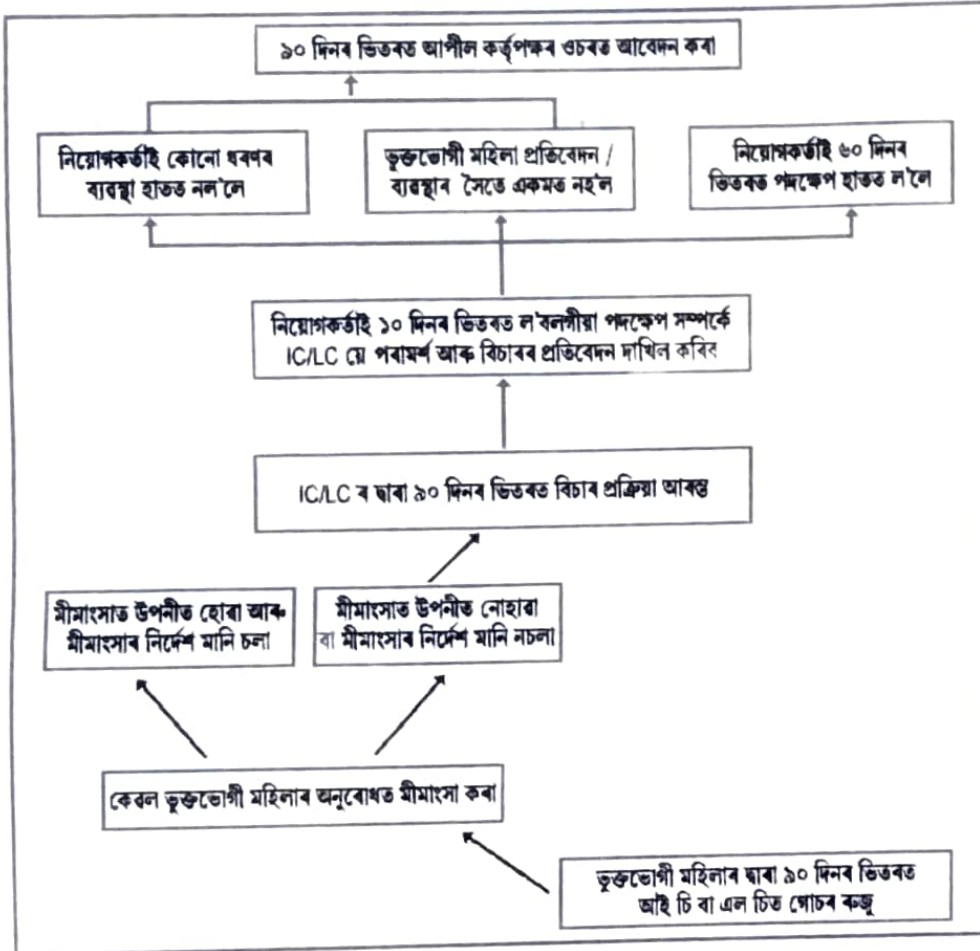
SH আইনখনে নিয়োগকৰ্তা সকলৰ বাবে নিৰ্ধাৰণ কৰা কৰ্তব্যসমূহ হৈছে —

- কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধ কৰা আৰু সকলো সময়তে মহিলা কৰ্মচাৰীৰ সুৰক্ষা আৰু মৰ্যাদা নিশ্চিত কৰা
- যৌন উৎপীড়ন বিৰোধী নীতি প্ৰণয়ন কৰা, অৰ্থাৎ, যৌন উৎপীড়ন

প্রতিবোধ/ POSH নীতি /পলিচি

- প্রশিক্ষণ সঁজুলি বিকশিত কৰা আৰু কৰ্মশালা, আলোচনা আদিৰ জৰিয়তে সকলো কৰ্মচাৰীক নিয়মিতভাৱে সচেতন কৰা
- আভ্যন্তৰীণ কমিটিৰ সদস্যসকলক প্রশিক্ষণ দিয়া আৰু কমিটিৰ পৰা যথাবিহিত প্রতিবেদন সংগ্ৰহ কৰা
- আভ্যন্তৰীণ কমিটিলৈ বাজেট নিৰ্ধাৰণ, আন্তঃগাঁথনি ইত্যাদিৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় সহায় প্ৰদান কৰা
- আভ্যন্তৰীণ কমিটি সম্পৰ্কে সকলো তথ্য সকলোৱে বিশদভাৱে জনাব ব্যৱস্থা কৰা
- ভুক্তভোগী মহিলাৰ বাবে তৎক্ষণাত প্ৰতিকাৰ নিশ্চিত কৰা আৰু প্ৰয়োজন সাপেক্ষে অপৰাধী দণ্ডবিধি কাৰ্যপ্ৰণালীৰ অধীনত গোচৰ ৰুজু কৰিবলৈ সহায় কৰা

SH আইনখনৰ অধীনত হোৱা অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থাসমূহ



ভুক্তভোগী মহিলা এগৰাকীয়ে পোৱা ক্ষতিপূৰণবোৰ কি কি ?

ক্ষতিপূৰণৰ বাবে দিয়া ধনৰ কোনো নিৰ্দিষ্ট পৰিমাণ নাই। নিৰ্যাতনকাৰীৰ উপাৰ্জন বা আৰ্থিক অবস্থাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি ক্ষতিপূৰণ এবাৰতে বা কিস্তিত নাইবা এককালীনভাৱে তলত উল্লেখ কৰা কাৰণসমূহৰ বাবে দিয়া হ'ব পাৰে —

- যৌন উৎপীড়নৰ ফলত হোৱা মানসিক আঘাত আৰু কষ্ট, ব্যথা, আৰু শাৰিৰিক যন্ত্ৰণাৰ বাবে
- জীৱিকাৰ সুযোগ হেৰুওৱাৰ বাবে
- মানসিক বা অন্য চিকিৎসাৰ কাৰণে হোৱা খৰচৰ বাবে

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়নৰ মোকাবিলা কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰিবপৰা অন্য আইনী বিধানসমূহ কি কি ?

মহিলা এগৰাকীয়ে তলত উল্লেখ কৰা ধৰণৰ নিৰ্যাতনৰ বলি হ'লে ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ নিম্নোক্ত দফাসমূহৰ সহায় ল'ব পাৰে -

ধাৰা ২৯৪—ৰাজস্বা স্থানত অশ্লীল গান গোৱা বা অশ্লীল আচৰণ প্ৰদৰ্শন কৰা

ধাৰা ৩৫৪ আৰু ৫০৯ — অপৰাধমূলক বলপ্ৰয়োগ / আঘাত কৰি মহিলা এগৰাকীৰ সন্মান হানি কৰা

ধাৰা ৩৫৪ বি — কোনো মহিলাক বিৰস্ত কৰিবলৈ বল প্ৰয়োগ কৰা

ধাৰা ৩৫৪ চি - 'ভয়েৰিজম' — এগৰাকী মহিলাই ব্যক্তিগত কাম, যেনে, স্নানাগাৰ আদি ব্যৱহাৰ কৰাৰ সময়ত মনে মনে চাই থকা, ছবি তোলা বা ভিডিঅ বনোৱা

ধাৰা ৩৫৪ ডি — গোপনে অনুসৰণ কৰা

- এগৰাকী মহিলাই আপত্তি কৰা সত্ত্বেও তেওঁক অনুসৰণ কৰা, লগ ধৰিবলৈ চেষ্টা কৰা, গতিবিধিত নজৰ ৰখা, নাইবা বৈদ্যুতিকভাৱে, ই মেইল, ইন্টাৰনেট আদিৰ যোগে অনুসৰণ বা সম্পৰ্ক স্থাপনৰ চেষ্টা কৰা।

ধাৰা ৩৭৫ — ধৰ্ষণ আৰু ধৰ্ষণৰ চেষ্টা য'ত অন্তৰ্ভুক্ত হৈ আছে সন্মতি অবিহনে যৌন কাৰ্যৰ বাবে বল প্ৰয়োগ/লিংগ প্ৰবেশ আদি সকলো ধৰণৰ প্ৰচেষ্টা

এগৰাকী ভুক্তভোগী মহিলাই ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইন আৰু কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত যৌন উৎপীড়ন (প্ৰতিৰোধ, নিষিদ্ধকৰণ আৰু প্ৰতিকাৰ) আইনৰ অধীনত একেসময়তে আইনী প্ৰক্ৰিয়া চলাই যাব পাৰে।

অধিক তথ্যৰ বাবে, যোগাযোগ কৰক

নৰ্থইষ্ট নেটৱৰ্ক

৭B, জে এন বৰুৱা পথ, যোৰপুখুৰী, গুৱাহাটী, অসম

ফোন ৯৪৩৫০ ১৭৮২৪

ই-মেইল : assam@northeastnetwork.org

www.northeastnetwork.org