

We're back with our flagship podcast 'Intersectional Feminism—Desi Style!' Listen to Season 3 on [Apple](#), [Spotify](#) and [Google](#) podcasts.



[Intersectionality](#) > [Violence](#) > [In Posters: Know All About Sexual Harassment At The Workplace And The Law](#)

In Posters: Know All About Sexual Harassment At The Workplace And The Law

Partners for Law in Development (PLD) developed a set of two posters on sexual harassment at the workplace and the law.

By [FII Team](#) • Dec 17, 2015 • 2 min read



Dear reader, this article is free to read and it will remain free – but it isn't free to produce. If you want to support the work that goes behind publishing high-quality feminist media content, please consider [becoming a FII member](#). Thank you!

Partners for Law in Development (PLD) developed a set of two posters, both available in Hindi and English, on sexual harassment at the workplace. The first addresses common myths and corresponding facts relating to workplace harassment and the law.

The second provides a brief overview of the content of the legislation, and answers common questions such as what is sexual harassment and what can be done for its redress. These are written in simple language to make them accessible even to people without a legal background and are attractive in their appearance.

The posters are useful for women, service-providers, employers and the general public, to put a new legislation into practice. They also enable employers to discharge their statutory obligations on building awareness and information dissemination among their workers on the new law.

PLD has also released a comprehensive resource book '**Karyasthal Par Mahilaon Ka Yaun Utpedan**' on the **Sexual Harassment of Women at the Workplace Act**. Written in simple Hindi, it is accessible to grassroots workers, committee members and lawyers alike, and enables implementation of the Act in a gender-just manner. The guide explains



the provisions of the legislation, and also administrative and civil procedures not spelt out in the Act, but necessary to conduct inquiries as per the rules of natural justice. In addition, it also contains in Hindi: the text of the Act, the Rules and the Vishaka judgment, along with common myths and realities associated with sexual harassment at the workplace.

All four posters and the resource book are available at the PLD office. To place an order, please email them at resources@pldindia.org.



MYTHS AND REALITIES: SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE



This so-called harassment is just harmless flirting. Women enjoy this kind of attention.

When flirting is unwelcome, it is known to cause anxiety, depression and health problems in women. It often forces them to leave the workforce, and in extreme cases, even commit suicide.

Women provoke sexual harassment by the way they behave and dress. Respectable women do not face sexual harassment.

All kinds of women, whether old or young, dressed in sarees or burqas, construction workers or bankers, report having faced harassment. It is not the conduct of a woman that matters. Rather, harassment occurs because women tend to get sexualised in a male-dominated society.



The best way to put an end to sexual harassment is to ignore it.

Silence never helps. It may be misconstrued as enjoyment, encouraging the harassment to continue. It is important to object to the unwelcome conduct, and if necessary, raise an alarm and complain.

It is wrong for the law to restrict sexual expression/flirting among adults, only because they happen to work together.

The law does not restrict consensual sexual expression/flirting between adults at the workplace; it restricts only that conduct which the woman finds unwelcome and hostile. 'Flirting' that is coercive, or ignores the woman's discomfort and refusal, is wrong.



Most charges of sexual harassment are a way to get back at bosses and colleagues.

Complaints are in fact under-reported because women fear stigma and possible loss of job for speaking out against sexual harassment. It is only in extremely rare instances that complaints are unsubstantiated.



PARTNERS FOR LAW IN DEVELOPMENT
www.pldindia.org



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न : धारणाएँ और हकीकत



सामूली छेड़-छाड़ से महिला को कोई आपत्ति नहीं होती। इसे यौन उत्पीड़न नहीं कह सकते।

महिला की इच्छा के खिलाफ किसी भी तरह की छेड़-छाड़ यौन उत्पीड़न है। यह कार्यस्थल का माहौल भयपूर्ण बना सकता है। इससे महिला की शारीरिक और मानसिक सेहत पर असर पड़ता है और यह सुरक्षा का मसला भी है। यह नौकरी छोड़ने पर भी मजबूर हो सकती है।

अपने हाव-भाव और पहनावे से पुरुषों को आकर्षित करने वाली महिला का यौन उत्पीड़न होता है।

यौन उत्पीड़न किसी भी महिला का हो सकता है। इसमें उसकी उम्र, हाव-भाव और पहनावे का कोई योगदान नहीं होता है। महिला को केवल यौनिकता की दृष्टि से देखना यौन उत्पीड़न का कारण होता है। इससे महिला के श्रम का मोल घटता है और उसके अधिकारों का हानन होता है।



महिला को छेड़-छाड़ पर ध्यान नहीं देना चाहिए। तब छेड़-छाड़ धीरे-धीरे बंध हो जाएगी।

महिला की इच्छा के खिलाफ छोटी या बड़ी कोई भी यौन स्वभाव की हरकत गलत है। उस पर चुपची साचने से यौन उत्पीड़न बंध नहीं होता। उल्टा इसे सहमति समझ कर उत्पीड़न को बढ़ावा मिलता है। इसलिए शुरुआत में ही छेड़-छाड़ का विरोध करना चाहिए। बंध न होने पर विकल्प भी करनी चाहिए।

ईंसान के दोस्ती करने, इश्क लड़ाने की कोशिश करने और यौन अभिव्यक्ती को कानून रोक नहीं सकता है।

कानून उन रिश्तों का रोकथाम नहीं करता जो महिला की सहमति से बनाए गए हों। ऐसी छेड़-छाड़ जो महिला को नापसंद हो, उसे परेशान करे, या उस पर दोस्ती या रिश्ता बनाने के लिए दबाव डाले, वह गलत है, और कानूनी अपराध है।



महिला बदले की भावना से यौन उत्पीड़न के झूठे आरोप लगाती है।

यह धारणा बेबुनियाद है क्योंकि हमारे पास कोई आँकड़ा नहीं है। अधिकतर महिलाएँ नौकरी खोने और क्लसफिक्त होने के डर से शिकायत दर्ज ही नहीं करती हैं। उनमें से भी बहुत कम शिकायतें निराधार पाई गई हैं।



PARTNERS FOR LAW IN DEVELOPMENT
www.pldindia.org



Implementing the Sexual Harassment of Women at the Workplace Act

The State and employers bear equal responsibility to ensure the dignity of women as workers by securing safe workspaces for women.



What is Sexual Harassment?

It includes any or several of the following **unwelcome or unwanted acts**:

- Physical contact and advances
- Demand or request for sexual favours
- Showing pornography
- Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature.

This may become a condition for the progress or detriment to a woman's employment; or it may make the workspace intimidating and hostile towards women in general.

In the Organized Sector, the Employer Must:

- Ensure a safe working environment for women through awareness drives.
- Establish an Internal Complaints Committee (ICC) to address complaints of sexual harassment.
- Take action against wrongdoers who are found to have committed sexual harassment by the ICC.



For the Unorganized Sector, or Organisations with less than 10 Workers:

The State Government must notify District Officers who:

- Appoint nodal officers at the taluka/ block/ tehsil/ ward/ municipality levels to receive complaints of sexual harassment.
- Appoint a Local Complaints Committee (LCC) to inquire into charges of sexual harassment at the workplace and recommend action for redressal.
- Take steps to spread awareness on the rights of women.

What kind of Workplaces does the Law Cover?

The law covers all workplaces in the organized and the unorganized sector. It includes government and private offices, hospitals, universities, sports facilities, construction sites, and also residential homes to protect domestic workers. The law extends protection to women discharging work-related duties outside the office premises.



PARTNERS FOR LAW IN DEVELOPMENT
www.pldindia.org



कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न रोकथाम कानून

महिलाओं का कार्यस्थल पर यौनिक उत्पीड़न के निवारण, रोक और उपाय के कानून को लागू करने की जिम्मेदारी सरकार और नियोजता (मालिक) दोनों की है।



यौन उत्पीड़न के तहत आनेवाले व्यवहार

महिला की इच्छा के खिलाफ होनेवाले यह कार्य यौन उत्पीड़न में शामिल हैं :

- छूना या छूने की कोशिश करना
- शारीरिक रिश्ता बनाने की मांग करना या उसकी उम्मीद करना
- यौन स्वभाव की बातें या व्यवहार करना
- यौन स्वभाव की तस्वीरें और सामग्री दिखाना

ये सारे कार्य अक्सर महिला के लिए कार्यस्थल पर भयपूर्ण माहौल बनाते हैं। कभी-कभी ये कार्यस्थल पर उनकी तरक्की या नुकसान की शर्त बन जाते हैं।

कानून के दायरे में आनेवाले कार्यस्थल

नीचे दिए गए कार्यस्थल पर काम के दौरान या काम के सिलसिले में कहीं भी किसी भी समय यौन उत्पीड़न होने पर कानूनी कार्रवाई की जा सकती है:

औपचारिक क्षेत्र: निजी व सरकारी दफ्तर, गैर सरकारी संगठन, अस्पताल, स्कूल-कॉलेज, खेल की संस्था और प्रतियोगिता स्थल इत्यादि

अनऔपचारिक क्षेत्र: ईट भट्टी, मनरेगा स्थल, किराने की दुकान, घरेलू श्रमिक इत्यादि

संगठित क्षेत्र में नियोजता की जिम्मेदारी

- यौन उत्पीड़न की शिकायतों की सुनवाई के लिए आंतरिक शिकायत समिति (आई.सी.सी.) गठित करना
- आई.सी.सी. के सुझाव पर दोषी के खिलाफ कदम उठाना
- कार्यस्थल पर कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न की रोकथाम के लिए जागरूक करना

असंगठित क्षेत्र, और 10 से कम कार्यकर्ताओं वाले संगठित क्षेत्र की संस्था के लिए

सरकार द्वारा नियुक्त जिला अधिकारी की जिम्मेदारियाँ :

- स्थानीय शिकायत समिति (एल.सी.सी.) को गठित करना
- शहरी और ग्रामीण क्षेत्र के वार्ड/नगर पालिका और तालुका/ब्लॉक/तहसील स्तर पर नोडल अधिकारी नियुक्त करना जो यौन उत्पीड़न की शिकायतें दर्ज करे
- एल.सी.सी. के सुझाव पर दोषी के खिलाफ कदम उठाना
- महिलाओं के अधिकारों पर जागरूकता फैलाना



PARTNERS FOR LAW IN DEVELOPMENT
www.pldindia.org

Also read: [Sexual Harassment At The Workplace: A Story That's As Old As The Hills](#)

Tagged Under: [#MakeMyWorkplaceSafe](#) [sexual harassment](#) [Sexual Harassment At The Workplace](#) [workplace harassment](#)

