CODE OF CONDUCT FOR WORK PLACE*

Sexual harassment is a serious criminal offense which can destroy human dignity and freedom. In an effort to promote the well being of all woman employees at the work place the following code of conduct has been prescribed :-

1. It shall be duty of the employer to prevent or deter the commission of any act of sexual harassment at the work place.

2. Sexual harassment will include such unwelcome sexually determined behaviour by any person either individually or in association with other persons or by any person in authority whether directly or by implication such as :-

    (i) Eve-teasing

    (ii) Unsavoury remarks

    (iii) Jokes causing or likely to cause awkwardness or embarrassment

    (iv) Innuendos and taunts

    (v) Gender based insults or sexist remarks

    (vi) Unwelcome sexual overtone in any manner such as over telephone (obnoxious telephone calls) and the like

    (vii) Touching or brusing against any part of the body and the like

    (viii) Displaying pornographic or other offensive or derogatory pictures, cartoons, pamphlets or sayings.

    (ix) Forcible physical touch or molestation

    (x) Physical confinement against one's will and any other act likely to violate one privacy

and includes any act or conduct by a person in authority and belonging to one sex which denies or would deny equal opportunity in pursuit of career development or otherwise making the environment at the work place hostile or intimidating to person belonging to the other sex, only on the ground of sex.

---

* in accordance with the Supreme Court Judgement on " Sexual Harassment of Women at Workplace in Vishaka & other Vs. State of Rajasthan & others (AIR 1997 SC 3011)

Explanation :- Where any comment, act or conduct is committed against any person and such person has a reasonable apprehension that,

1. It can be humiliating and may constitute a health and safety problem, or

2. It is discriminatory, as for instance, when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her employment or study, including or promotion or advancement or when it creates a hostile environment, or

3. It would result in adverse consequences if she does not consent to the conduct or raises any objection, it shall be deemed to be sexual harassment.

3. Eve-Teasing :-

Eve-teasing will include any person willfully and indecently exposing his person in such a manner as to be seen by other employees or use indecent language or behave indecently or in a disorderly manner in the work place. It will also include any word, gesture or act intended to insult the modesty of a woman by making any sound or gesture or exhibit any object intending that such word or sound shall be heard or that such gesture or object shall be seen by such women or intrudes upon the privacy of a woman employee.

4. Sexual harassment of an employee means use of authority by any person in charge of the management or any person employed by it to exploit the sexuality or sexual identity of a subordinate employee to harass her in a manner which prevents or impairs the employee’s full utilisation of employment benefits or opportunities . It also includes behaviour that covertly or overtly uses the power inherent in the status of the employer or the head of the institution or management to affect negatively an employee’s work experience or career opportunities and/or to threaten, coerce or intimidate an employee to accept sexual advances or making employment decision affecting the individual or create an intimidating, hostile or offensive working environment.

5. It shall be the duty of the employer to prevent or deter the committing of any act of sexual harassment at the work place.

6. All employers should take appropriate steps to prevent sexual harassment of any nature. Express prohibition of sexual harassment should be notified at the

work place and also published for the general information of the employees and evaluated in an appropriate manner periodically.

7. Appropriate working conditions should be provided in respect of work, leisure, health and hygiene to ensure that there is no hostile environment towards women at the work place and no woman employee should have reasonable grounds to believe that she is disadvantaged in connection with her employment in that organisation.

8. Women employees should not be treated as sex objects.

9. No male employee shall outrage or insult the modesty of a female employe at the work place.

10. No male employee shall make any type of sexual advances to woman colleagues or woman subordinates.

11. The head of the organisation shall constitute a Complaints Committee as specified in the Judgement of the Supreme Court, i.e., the Committee should be headed by a woman and not less than half of its members should be women. Further to prevent the possibility of any undue pressure or influence from senior levels such Complaints Committee should involve a third party either a non-government organisation or other body who is familiar with the issue of sexual harassment.

12. Conducting enquiry by the Complaints Committee :-

    (i) Any person aggrieved shall prefer a complaint before the Complaints Committee at the earliest point of time and in any case within 15 days from the date of occurrence of the alleged incident.

    (ii) The complaint shall contain all the material and relevant details concerning the alleged sexual harassment including the names of the contravenor and the complaint shall be addressed to the Complaints Committee.

    (iii) If the complaint feels that she cannot disclose her identity for any particular reason the complainant shall address the complaint to the head of the organisation and hand over the same in person or in a sealed cover. Upon receipt of such complaint the head of the organisation shall

retain the original complaint with himself and send to the Complains Committee a gist of the complaint containing all material and relevant details other than the name of the complaint and other details which might disclose the identity of the complainant.

13. The Complaints Committee shall take immediate necessary action to cause an enquiry to be made discreetly or hold an enquiry, if necessary.

14. The Complaints Committee shall after examination of the complaint submit its recommendations to the head of the organisation recommending the penalty to be imposed.

15. The head of the organisation, upon receipt of the report from the Complaints Committee shall after giving an opportunity of being heard to the person complained against submit the case with the Committee's recommendations to the management.

16. The Management of the Organisation shall confirm with or without modification the penalty recommended after duly following the prescribed procedure.

17. Disciplinary Action :

Where the conduct of an employee amounts to misconduct in employment as defined in the relevant service rules the employer should initiate appropriate disciplinary action in accordance with the relevant rules.

18. Worker's Initiative :

Employees should be allowed to raise issues of sexual harassment at worker's meeting and in other appropriate fora and it should be affirmatively discussed in periodical employer-employee meetings.

19. Third Party harassment :

Where sexual harassment occurs as a result of an act or omission by any third party or outsider the employer and the persons incharge shall take all steps necessary and reasonable to assist the affected person in terms of support and preventive action.

20. Annual Report :

The Complaints Committee shall prepare an Annual Report giving a full account of its activities during the previous year and forward a copy thereof to the Head of the Organisation concerned who shall forward the same to the government department concerned with its comments.

Savings :-

Nothing contained in this code shall prejudice any right available to the employee or prevent any person from seeking any legal remedy under the National Commission for Women Act 1990, Protection of Human Rights Commission Act 1993 or under any other law for the time being in force.

Where such conduct amounts to a specific offence under the Indian Penal Code or under any other law, the employer shall initiate appropriate action in accordance with law by making a complaint with the appropriate authority.

In particular, it should ensure that victims or witnesses are not victimized or discriminated against while dealing with complaints of sexual harassment. The victims of sexual harassment should have the option to seek transfer of the perpetrator or their own transfer.

राष्ट्रीय महिला आयोग

कार्यस्थल के लिए आचार संहिता*

यौन उत्पीड़न एक गंभीर दाण्डिक अपराध है जो मानवीय गरिमा और स्वतंत्रता को नष्ट कर सकता है। कार्यस्थल पर सभी महिला कर्मचरियों के कल्याण के संवर्धन के प्रयास के रूप में निम्नलिलिखत आचार संहिता विहित की गयी है :

1) नियोजक का कर्तव्य होगा कि वह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी भी कृत्य के निवारण अथवा भयोपरत करने का कार्य करे।

2) यौन उत्पीड़न में किसी व्यक्ति द्वारा व्यक्तिगत रूप से या अन्य व्यक्तियों के साथ मिलकर अथवा अधिकार प्राप्त किसी व्यक्ति द्वारा चाहे वह प्रत्यक्ष रूप से हो या निम्नलिखित रूप में विवक्षा द्वारा किया गया अशोभनीय यौन अवधारित व्यवहार सम्मिलित होगा :

- महिलाओं से छेड़खानी
- अरुचिकर टिप्पणियां
- उलझन या शर्मिन्दगी पैदा करने वाले या करने की संभावना वाले मज़ाक
- व्यंग्य और ताने
- लिंग आधारित अपमान या अश्लीलतापूर्ण टिप्पणियां
- किसी भी प्रकार से यथा टेलीफोन पर (बेहूदा टेलीफोन कालें) अश्लीलतापूर्ण अशोभनीय बातें तथा इसी हरत की अन्य बातें।
- शरीर के किसी भी हिस्से को छूना या उससे रगड़ना तथा इसी तरह की बातें।
- अश्लील साहित्य की या अन्य आपत्तिजनक या अपमानजनक चित्र, कार्टून, इश्तहार दिखाना या कहावतें।
- जबरदस्ती शारीरिक स्पर्श अथवा छेड़छाड़।
- किसी की इच्छा के विपरीत उसे शारीरिक रूप से निरुद्ध करना या कोई अन्य कार्य जिससे किसी व्यक्ति की निजता का उल्लंघन होने की संभावना हो, और इसमें किसी अधिकार

** विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (ए.आई.आर. 1997 एस.सी. 3011) में कार्य स्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के संबंध में उच्चतम न्यायालय के निर्णय के अनुसार।*

सम्पन्न व्यक्ति तथा ऐसे लिंग से संबंधित व्यक्ति द्वारा किया गया कोई कार्य अथवा व्यवहार सम्मिलित है जो कैरियर विकास के अनुसरण में अथवा अन्यथा समान अवसर से वंचित करता है या करेगा तथा जिससे कार्यस्थल पर वातावरण को केवल लिंग के आधार पर, दूसरे लिंग के व्यक्ति के लिए प्रतिकूल या भयभीत करने वाला होता हो।

स्पष्टीकरण :- जहां किसी व्यक्ति के विरुद्ध कोई टिप्पणी, कार्य या व्यवहार किया गया है और ऐसे व्यक्ति को यह युक्तिसंगत आशंका है कि :-

1) वह अपमानजनक हो सकता है तथा इससे कोई स्वास्थ्य या सुरक्षा संबंधी समस्या हो सकती है।

2) वह भेदभाव करने वाला है उदाहरण के लिए जब महिला के पास यह विश्वास करने के लिए पर्याप्त आधार है कि उसकी आपत्ति से उसे अपने रोजगार अथवा अध्ययन में जिसमें भर्ती या पदोन्नति अथवा प्रगति सम्मिलित है, हानि होगी या जब उससे प्रतिकूल वातावरण का सृजन होता है; या

3) यदि वह इस आचरण के लिए अपनी सहमति नहीं देती या कोई आपत्ति करती है तो उसके प्रतिकूल परिणाम होंगे तब उसे यौन उत्पीड़न माना जायेगा।

3. **महिलाओं से छेड़खानी**

महिलाओं से छेड़खानी में सम्मिलित है किसी व्यक्ति द्वारा अपने आपको दुर्भावनापूर्वक तथा अशोभनीय ढंग से अनावृत करना जिससे दूसरे कर्मचारी उसे देख सकें या अशिष्ट भाषा का प्रयोग करना अथवा कार्यस्थल पर अशोभनीय अथवा अव्यवस्थित ढंग से व्यवहार करना। इसमें ऐसा कोई भी कार्य, मुद्रा अथवा कृत्य भी सम्मिलित हैं जो कोई आवाज या हावभाव करके या ऐसी वस्तु प्रदर्शित करके किया गया हो जिससे किसी महिला की शालीनता का अपमान करने का आशय व्यक्त होता हो या उसका आशय यह हो कि ऐसे शब्द या ध्वनि सुनी जायेगी या यह कि ऐसा हावभाव या वस्तु ऐसी महिला द्वारा देखी जायेगी या किसी महिला कर्मचारी की एकान्तता में हस्तक्षेप करेगी।

4. किसी कर्मचारी के यौन उत्पीड़न से अभिप्रेत है प्रबन्ध के प्रभारी किसी व्यक्ति या उसके द्वारा नियोजित किसी व्यक्ति द्वारा अधीनस्थ कर्मचारी का ऐसे ढंग से उत्पीड़न करने के लिए उसकी कामवासना का या उस लैंगिक पहचान का शोषण करने के लिए अधिकार का ऐसे ढंग से प्रयोग किया जाना जिससे कर्मचारी द्वारा रोजगार के लाभों या अवसरों के पूर्ण उपयोग करने का निवारण होता हो या उसे क्षति पहुंचती हो। इसमें ऐसा व्यवहार भी सम्मिलित है

जिससे नियोजक या संस्था के प्रमुख या प्रबन्धन प्रमुख की हैसियत से अन्तर्निहित शक्ति का प्रत्यक्षतः या लोलुपतापूर्वक इस प्रकार प्रयोग किया जाता है ताकि किसी कर्मचारी के कार्य अनुभव या कैरियर के अवसरों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सके और/अथवा किसी कर्मचारी को अश्लील हरकतें स्वीकार करने के लिए धमकी दी जा सके, जोर-जबरदस्ती की जा सके या भयोपरत किया जा सके या रोजगार संबंधी ऐसे निर्णय करना जिससे व्यक्ति पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता हो अथवा भयोपरत करने वाला, प्रतिकूल अथवा अपमानजनक कार्य वातावरण पैदा करना।

5. नियोजक का कर्तव्य होगा कि वह कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के किसी कृत्य के किये जाने का निवारण करे या उसे भयोपरत करे।

6. सभी नियोजकों को चाहिए कि वे किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न का निवारण करने के उपाय करें। कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के स्पष्ट प्रतिषेध की अधिसूचना की जानी चाहिए तथा उसे कर्मचारियों की सामान्य जानकारी के लिए प्रकाशित भी किया जाना चाहिए और समय-समय पर समुचित रूप से उसका मूल्यांकन भी करना चाहिए।

7. कार्य, अवकाश, स्वास्थ्य तथा स्वास्थ्य रक्षा के संबंध में उपयुक्त कार्य स्थिति प्रदान की जानी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कार्यस्थल में महिलाओं के लिए कोई प्रतिकूल वातावरण नहीं है तथा किसी महिला कर्मचारी के पास यह मानने का पर्याप्त आधार नहीं होना चाहिए कि वह उस संगठन में अपने रोजगार के संबंध में घाटे की स्थिति में है।

8. महिला कर्मचारियों को कामोपभोग की वस्तु नहीं समझा जाना चाहिए।

9. कोई भी पुरुष कर्मचारी कार्यस्थल पर किसी महिला कर्मचारी की शालीनता को भंग नहीं करेगा या उसका अपमान नहीं करेगा।

10. कोई भी पुरुष कर्मचारी किसी महिला सहयोगी या अधीनस्थ महिलाओं के प्रति किसी भी प्रकार की अश्लील हरकतें नहीं करेगा।

11. संगठन प्रमुख उच्चतम न्यायालय के निर्णय में विनिर्दिष्ट रूप में एक शिकायत समिति का गठन करेगा अर्थात् उस समिति की अध्यक्ष कोई महिला होगी ओर उसके आधे से अधिक सदस्य महिलायें होनी चाहिए। इसके अतिरिक्त वरिष्ठ स्तरों से पड़ने वाले किसी अनुचित दबाव या प्रभाव की संभावना के निवारण के लिए ऐसी शिकायत समिति में किसी गैर-सरकारी संगठन या ऐसे अन्य निकाय को तीसरे पक्ष के रूप में सहभागी बनाया जाना चाहिए जो यौन उत्पीड़न के मुद्दे से परिचित हो।

12. **शिकायत समिति द्वारा जांच पड़ताल किया जाना**

- कोई भी व्यक्ति अपनी शिकायत यथाशीघ्र और किसी भी दशा में कथित घटना के होने की तारीख से 15 दिन के भीतर शिकायत समिति को करेगा।
- शिकायत में कथित यौन उत्पीड़न से संबंधित सभी सामग्री और संगत विवरण दिये जायेंगे जिसमें उल्लंघनकर्ता का नाम शामिल है तथा शिकायत समिति को संबोधित की जायेगी।
- यदि शिकायतकर्ता यह महसूस करती है कि वह किसी कारण विशेष से अपनी पहचान नहीं बताना चाहती, तो शिकायतकर्ता अपनी शिकायत उस संगठन के प्रमुख को संबोधित करेगी तथा अपनी शिकायत व्यक्तिगत रूप से या किसी मुहरबंद लिफाफे में उसे सौंपेगी। ऐसी शिकायत के प्राप्त होने पर संगठन का प्रमुख शिकायत की मूल प्रति को अपने पास रखेगा तथा शिकायत समिति को उस शिकायत का सारांश भेजेगा जिसमें शिकायतकर्ता के नाम तथा ऐसे अन्य विवरण के अलावा जिनसे शिकायतकर्ता की पहचान होती हो, सभी सामग्री तथा संगत विवरण होंगे।

13. शिकायत समिति तत्काल आवश्यक कार्यवाही करेगी और सावधानी पूर्वक जांच करायेगी और आवश्यक हुआ तो स्वयं जांच करेगी।

14. शिकायत समिति शिकायत की जांच के बाद संगठन प्रमुख को अपनी शिफारिशें प्रस्तुत करेगी जिनमें दिये जाने वाले दण्ड की सिफारिश की जायेगी।

15. संगठन प्रमुख शिकायत समिति की रिपोर्ट प्राप्त होने के बाद जिस व्यक्ति के विरुद्ध शिकायत की गयी है, उसे सुनवाई का मौका देने के पश्चात मामले को समिति की सिफारिशों के साथ प्रबन्धन को भेजेगा।

16. संगठन का प्रबन्धन विहित प्रक्रिया का समुचित रूप से अनुसरण करते हुए, संस्तुत दण्ड की, संशोधन के साथ या संशोधन के बिना, पुष्टि करेगा।

17. **अनुशासनिक कार्यवाही**

जहां किसी कर्मचारी का आचरण संगत सेवा नियमों में परिभाषित रूप से नियोजन में अवचार की कोटि में आता है, वहां नियोजक को चाहिए कि वह संगत नियमों के अनुसार अनुशासनिक कार्यवाही करे।

18. कर्मकारों की पहल

कर्मचारियों को कर्मकारों की बैठक में तथा अन्य मंचों पर यौन उत्पीड़न के मुद्दों को उठाने की अनुमति होनी चाहिए तथा नियोजक एवं कर्मचारियों की आवधिक बैठकों में उन मुद्दों पर सकारात्मक चर्चा की जानी चाहिए।

19. तीसरे पक्ष द्वारा उत्पीड़न

जहां किसी तीसरे पक्ष या किसी बाहरी व्यक्ति के किसी कृत्य या चूक के परिणामस्वरूप यौन उत्पीड़न हुआ हो वहां नियोजक तथा प्रभारी व्यक्ति सहायता तथा निवारक कार्यवाही के रूप में व्यथित व्यक्ति की सहायता के लिए सभी उचित और आवश्यक कदम उठायेगा।

20. वार्षिक प्रतिवेदन

शिकायत समिति एक वार्षिक प्रतिवेदन तैयार करेगी जिसमें वह पिछले वर्ष के दौरान किये गये अपने कार्यकलापों का पूर्ण विवरण देगी तथा उस प्रतिवेदन की एक प्रति संगठन प्रमुख को प्रेषित करेगी जो उसे अपनी टिप्पणियों के साथ सरकारी विभाग को प्रेषित करेगा।

व्यावृत्तियां

इस संहिता में अन्तर्विष्ट किसी भी बात का कर्मचारी को उपलब्ध किसी भी अधिकार पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ेगा तथा न ही ऐसी कोई बात उस व्यक्ति को राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम, 1990, मानवाधिकार संरक्षण आयोग अधिनियम, 1993 या तत्समय प्रवृत्त अन्य किसी विधि के अधीन किसी कानूनी उपचार के प्राप्त करने से निवारित करेगी।

जहां ऐसा आचरण भारतीय दंड संहिता के अधीन या किसी अन्य विधि के अधीन किसी विशिष्ट अपराध की कोटि में आता है वहां नियोजक समुचित प्राधिकारी के पास शिकायत करके विधि के अनुसार समुचित कार्यवाही शुरू करेगा।

विशेषरूप से यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि यौन उत्पीड़न की शिकायतों पर कार्यवाही करते समय पीड़ित व्यक्तियों या साक्षियों का उत्पीड़न न किया जाये या उनके साथ भेदभाव न किया जाये। यौन उत्पीड़न की शिकार महिलाओं को उत्पीड़नकर्ता या स्वयं का स्थानान्तरण कराने का विकल्प होना चाहिए।

Annexure 'C'

Proforma of Complaint Register

Sl no.	Regn. no.	Name of the complainant	Name of victim	Nature of complain	Date, time & place of incident	Name of the perpetrator	Forwarded to for n/a	Action taken	Feedback: Has victim victimised/ discriminated against while dealing with complain

Annexure 'D'

Format for ~~Monthly~~ quarterly report

Name of the Unit:

Name of Chairperson of Complaints Sub-Committee:

No. of complain received:

Procedure adopted for disposal of complaint:

Enquiry conducted by Complaints Sub-Committee:

Enquiry under process:

Case finalised:

Status of departmental enquiry taken, if any

Counseling provided:

How many of the victim guilty of harassment:

Whether any punishment awarded to guilty employee:

Any difficulty faced in dealing with complaint

Feedback on the action taken on enquiry report :

Any suggestion: