

# “ IT'S TIME TO TALK ”

## SEXUAL HARASSMENT IS ILLEGAL!

*It can happen to anyone, anywhere and any time!*

### How can you help prevent sexual harassment?

- ✓ Know and follow the Department's policy on sexual harassment.
- ✓ Keep informed by attending training.
- ✓ Know your legal rights and procedures.
- ✓ Take responsibility for your own behavior.
- ✓ Know that sexual harassment can cost you your job and more.



# What is Misconduct?

The Airports Authority (AAI) of India  
Employees (Conduct, Discipline, and Appeal,  
Regulations, 2003)

- Habitual late coming or irregular attendance
- Absence without leave
- Neglect of work or negligence in performance of duty including malingering or slowing down
- Sleeping while on duty
- Absence from the employees appointed place of work without permission or sufficient cause
- Causing damage to any property of the authority
- Drunkenness



## अवचार क्या है ?

भारतीय विमानपत्तन प्राधिकरण कर्मचारी (आचरण, अनुशासन और अपील) विनियम 2003

- नियमित रूप से देर से आना अथवा अनियमित उपस्थिति
- बिना छुट्टी के अनुपस्थित रहना
- कार्य की उपेक्षा या कर्तव्य पालन की उपेक्षा, जिसके अंतर्गत कार्य करने में देर लगाना या कार्य धीमे करना भी शामिल है
- ड्यूटी के दौरान सोना
- कार्य के नियत स्थान से बिना अनुमति एवं पर्याप्त कारण के बिना अनुपस्थित रहना
- प्राधिकरण की किसी संपत्ति को नुकसान पहुंचाना
- शराब पीना

# Misconduct at AAI...Contd

- Riotous or disorderly or indecent behaviour at the workplace (within AAI premises or outside the premises where such behaviour is connected with employment)
- Gambling within office premises
- Smoking within office premises where it is prohibited
- Levelling malicious or false allegations
- Taking or giving bribes of illegal gratification;
- Threat, fraud or dishonesty or any remuneration to which the employee is legally not entitled to;
- Furnishing false information
- Sexual harassment of any kind at the workplace

एएआइ - अवचार : जारी.....

- कार्यस्थल पर उपद्रव(दंगे) या बलवात्मक (Riotous) या अशिष्ट (Indecent) व्यवहार (प्राधिकरण के परिसर में या ऐसे परिसर के बाहर जहां ऐसा आचरण नियोजन (Employment) के संबंध में है या उससे संबंधित है)
- प्राधिकरण (AAI) के परिसर (Premises) में जुआ खेलना
- प्राधिकरण के परिसर के भीतर जहां ऐसा करना प्रतिबंधित है, धूम्रपान करना
- विद्वेषपूर्ण या मिथ्या अभिकथन (झूठे आरोप) लगाना
- रिश्वत या कोई अवैध परितोष (Gift) या कोई पारिश्रमिक लेना या देना जिसका वह विधिक रूप से हकदार न हो
- मिथ्या (झूठी) जानकारी देना
- कार्यस्थल पर किसी भी तरह का यौन उत्पीडन

How would we feel if all this was happening in

- Our workplace?
- To our near and loved ones?
- To us?

Such behaviour violate

- Our Fundamental rights
- Our Values and Belief System
- Our Self Esteem and Personal Dignity

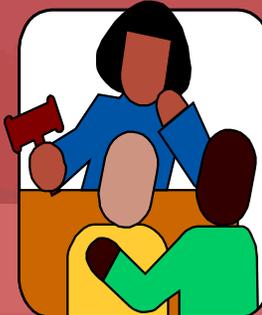
# **SEXUAL HARASSMENT**

**SEXUAL HARASSMENT  
IS ILLEGAL**

# There are several forms of harassment....

- Harassment can be based on:

- Sex
- Race
- National Origin
- Disability
- Religion



## Two forms of sexual harassment exist.

1. *Quid pro quo*, which occurs when: an employee is forced to submit to unwanted or unwelcome advances or attention to get or keep their job, even if this is "just understood" and not explicitly stated.

submitting to or rejecting the harassment is the basis for an employment decision that affects the employee.

2. A hostile environment, which exists when:

the harassment itself is intended to or does interfere with the person's work or creates "an intimidating, hostile, or offensive work environment," whether or not there is any other unfavorable job action

**All are illegal and violation  
of civil rights!**

# There are several forms of harassment....

*ASSAULTS OR USES CRIMINAL FORCE TO ANY WOMEN, INTENDING TO OUTRAGE OR KNOWING IT TO (this is a definition under sec 354 IPC)*

## **As per Supreme Court -Sexual Harassment is :**

Any unwelcome sexually determined behaviour, such as:-

- Physical contact
- A demand or request for sexual favours
- Sexually coloured remarks
- Showing pornography
- Any other physical, verbal or non-verbal conduct of a sexual nature.

यौन उत्पीडन में निम्नलिखित भी शामिल हैं :

- केवल सेक्स के आधार पर, कोई ऐसा कार्य अथवा प्राधिकरण में किसी व्यक्ति द्वारा किया गया कार्य और सेक्स से संबंधित कोई कार्य, जिसके लिए दूसरे व्यक्ति द्वारा मना किया गया हो अथवा कैरियर के विकास के लिए बराबर अवसर प्रदान करने से मना करना अथवा अन्यथा कार्यस्थल पर प्रतिकूल वातावरण बनाना अथवा अन्य सेक्स (लिंग) के संबंध में व्यक्ति को डराना

हम कैसा महसूस करेंगे यदि यह सब  
- हमारे कार्यस्थल पर हो?  
-हमारे सहयोगियों एवं मित्रों के साथ हो ?  
- हमारे साथ हो ?

## Physical forms of sexual harassment may include....

- Inappropriately touching another person
- Grabbing and/or fondling
- Rubbing up against a person
- Messaging or stroking another person
- Stalking

## This may also include visual forms of sexual harassment such as....

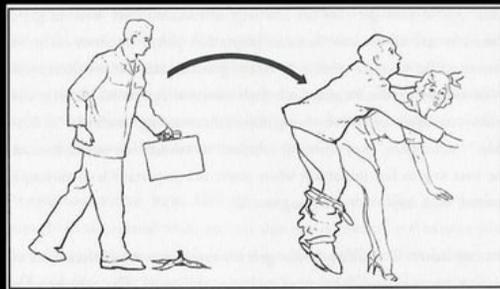
- Obscene posters, cartoons, and pin-ups
- Computer graphics and obscene messages on computer bulletin boards.
- Offensive models, statues, and figurines
- Inappropriate clothing

## कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (एस एच डब्ल्यू)

- माननीय उच्चतम न्यायालय (सुप्रीम कोर्ट) द्वारा विशाखा एवं अन्य बनाम राजस्थान राज्य के मामले में यौन उत्पीड़न शब्द को निम्नलिखित रूप में परिभाषित किया है :
- 'यौन उत्पीड़न' के अन्तर्गत प्रत्यक्ष रूप से या अन्यथा ऐसे अवांछनीय (Unwelcome) कामुकतापरक (यौन संबंधी) व्यवहार (sexually determined behaviour) आते हैं, जैसे :
- (ए) शारीरिक संपर्क और आगे बढ़ना (Physical contact & advances)
- (बी) कामुकता अनुग्रह के लिए मांग या अनुरोध
- (सी) कामुकता रंजित टिप्पणी
- (डी) कोई अश्लील साहित्य दिखाना, या
- (ई) यौन प्रकृति का कोई अन्य अवांछनीय शारीरिक, मौखिक या अमौखिक आचरण

# Sexual harassment can also result from.....

- Staring
- Physical gestures that have a sexual connotation
- Suggestive looks and facial expressions that have sexual implications
- Blocking the pathway of another to make a sexual advance.



Sexual Harrasment At Workplace

It happens.

## Unacceptable Behaviors

Behaviors that are always unacceptable include:

physical contact that includes touching, pinching, patting, kissing, rubbing up against, fondling, groping, grabbing or assault interfering with or blocking movement

verbal sexual advances or propositions suggestive or obscene letters, notes, invitations or email received at work or at home repeated face-to-face, telephone or email invitations after being refused making or using derogatory comments, epithets, slurs and jokes leering, making sexual gestures, displaying sexually suggestive objects or pictures, cartoons or posters verbal abuse of a sexual nature, including graphic comments about an individual's body, sexually degrading words to describe an individual unwanted sexual advances or attention obscene or suggestive sounds

passing over qualified employees for promotion in favor of an employee who is sexually involved with the boss

obscene or suggestive gifts frequent discussion of sexual acts and exploits



# What is the workplace?

The workplace is any area where the employee is required to represent, carry out, perform or implement any duties, obligations or services required.

By this token, a home would be a workplace for a domestic maid.

For a person engaged in a field job, the area that she covers in the course of her work represents her workplace.



# Sexual harassment at the workplace (SHW)

- The Supreme Court (SC) has defined the term sexual harassment in the case of Vishaka and others v. State of Rajasthan as under:
- “Sexual harassment includes such unwelcome sexually determined behaviour (whether directly or by implication) as:
  - (a) Physical contact and advances;
  - (b) A demand or request for sexual favours;
  - (c) sexually-coloured remarks;(d) Showing pornography;
  - (e) Any other unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct of sexual nature - verbal, textual, physical, graphic or electronic or by any other actions,



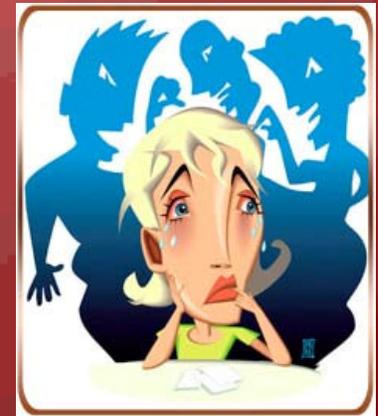
## Sexual Harassment shall also include:

- 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.
- The behaviour need not be intentional in order to be considered sexual harassment.
- **It is the impact of, not the intent behind, a behaviour or remark.**
- If any employee who is a victim of such conduct has a reasonable apprehension that in relation to the victim's employment, such conduct is humiliating and may constitute a health and safety problem.



-ऐसा कोई यौन संबंधी व्यवहार, चाहे वह अनजाने में किया जाए, अगर उसका प्रभाव पीड़ित व्यक्ति पर होता है तो वह यौन उत्पीड़न कहलाएगा

- यदि किसी कर्मचारी को ऐसा महसूस होता है कि किसी व्यवहार से उसके रोजगार पर बुरा प्रभाव पड़ता जिसकी वजह से उसे अपना कार्यस्थल असुरक्षित अथवा अस्वस्थ महसूस होता है



# SC Guidelines: Management Obligations

- Formulate Anti-Sexual Harassment Policy
- Take Preventive Measures: To prevent sexual harassment
- To provide an effective redressal mechanisms for resolution of complaints.

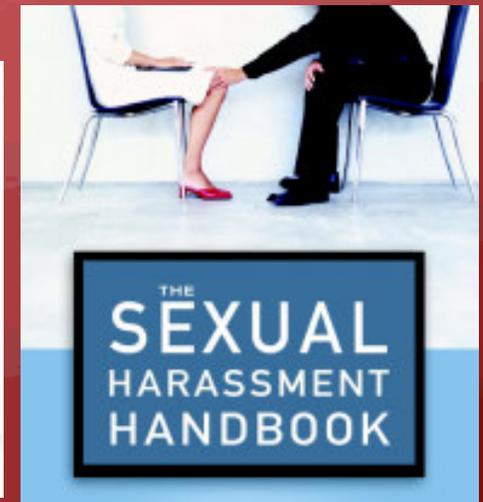
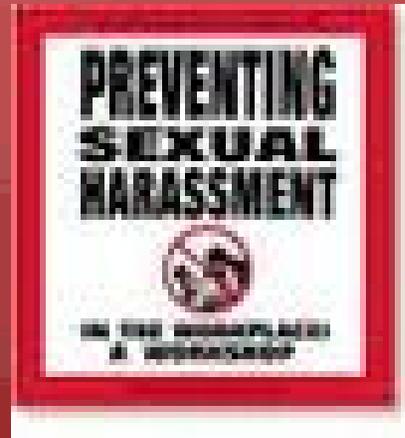
## **NOTICE**

TO ALL AAI EMPLOYEES

**SEXUAL  
HARASSMENT  
IN THIS COMPANY  
WILL NOT BE  
TOLERATED.  
HOWEVER, IT  
WILL BE GRADED.  
YOU HAVE  
BEEN WARNED.**

# AAI Actions

- Formulation of a Policy on “Prevention and Redressal of Sexual Harassment at the Workplace” – consistent with SC Guidelines
- Composition of Complaints Committees
- Preventive Activities (sensitization workshops part of this initiative)



## ए.ए.आइ. के कार्य

-सुप्रीम कोर्ट के मार्गनिर्देशों के आधार पर नीति बनाना कार्यस्थल पर निवारक एवं यौन उत्पीडन में सुधार समिति का गठन करना

-शिकायत समिति बनाना

-निवारक गतिविधियां करना (पहल करने के रूप में प्रभावशाली कार्यशालाएं करना)

# Ethical and Safe Workplace

W: Worthy of Trust & Mutual Respect: Values

O: Organizational Ethics

R: Responsibility

K: Knowledge of Policies

P: Personal Space

L: Law

A: Anti-Harassment & Anti-Discrimination

C: Culture

E: External Environment

## **Ethical and safe Workplace: नैतिक एवं सुरक्षित कार्यस्थल**

**W: Worthy of Trust & Mutual Respect : Values**  
विश्वसनीय एवं आपसी सम्मान : (नैतिक मूल्य)

**O: Organizational Ethics : संस्था संबंधी नीतिशास्त्र**

**R: Responsibility : जिम्मेदारी**

**K: Knowledge of Policies : नीतियों का ज्ञान**

**P: Personal Space : निजी स्थान**

**L: Law : विधि संबंधी**

**A: Anti-Harassment & Anti-Discriminationom :**  
उत्पीड़न - विरोधी एवं भेदभाव - विरोधी

**C: Culture : संस्कृति**

**E: External Environment : बाहरी वातावरण**

# Employees Obligations

Ensure prevention of any act that is defined as 'misconduct' including sexual harassment at the workplace by:

- Refrain from conducting any such acts
- Stopping others who are found/seen conducting any such acts
- Report sexual harassment noticed at the workplace to the appropriate Complaints Committee formed at the AAI for this purpose
- All employees who become victims of such harassment must report about the sexual harassment experienced by them personally.
- A concerned co-worker may also inform the Complaints Committee
- Raise issues of misconduct including sexual harassment at the workers meetings and in other appropriate forums and it should be affirmatively discussed in the employer-employee meetings.



## सुप्रीम कोर्ट का मार्गदर्शन : मैनेजमेंट का कर्तव्य

- यौन उत्पीड़न विरोधी नीति बनाना
- निवारक उपाय (Preventive Measures) करना: यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए
- शिकायतों का समाधान करने के लिए प्रभावशाली सुधार की व्यवस्था प्रदान करना

कर्मचारी के कर्तव्य जारी.....

-संबंधित सहयोगी भी शिकायत समिति को सूचित कर सकते हैं

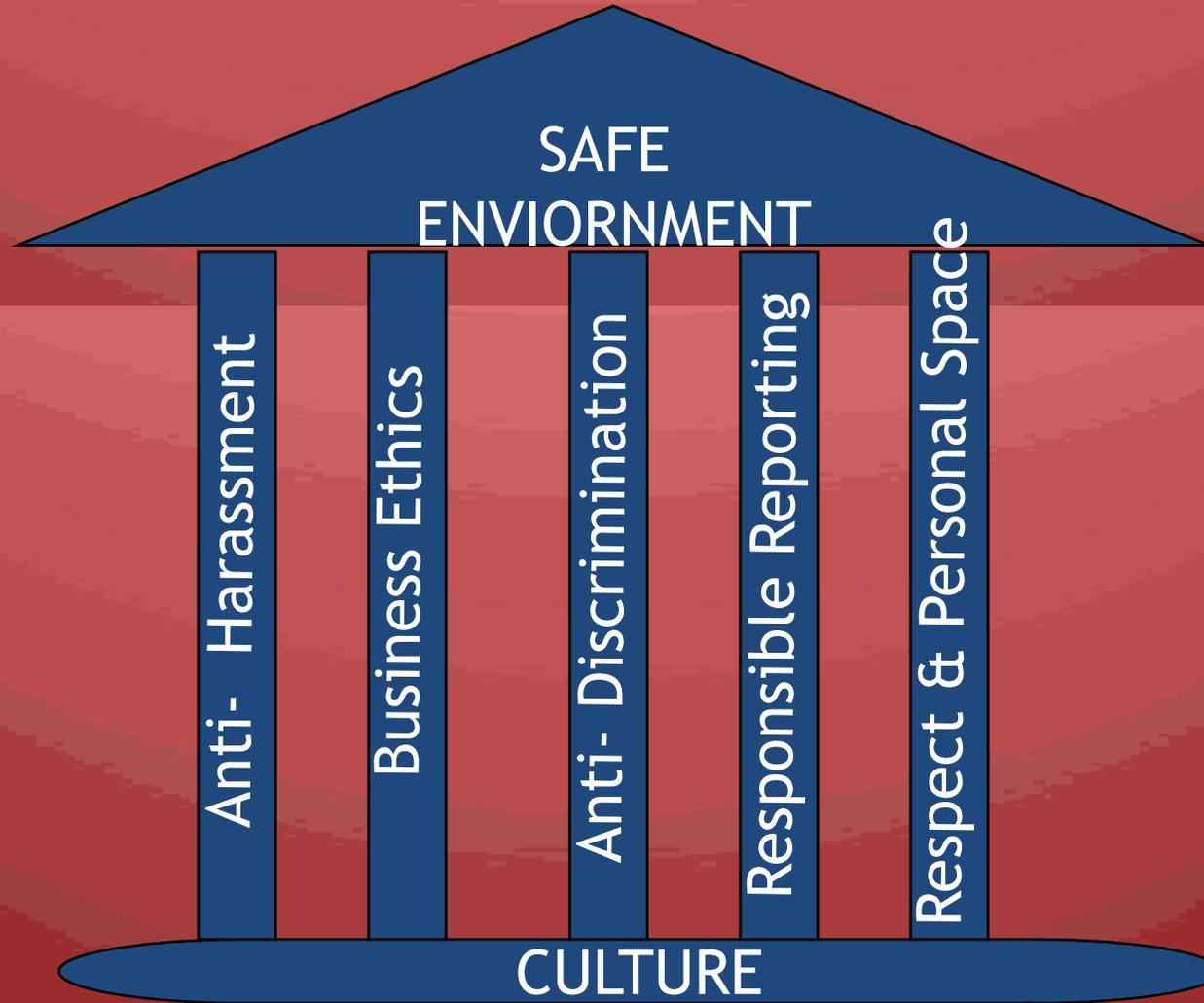
-अवचार संबंधी मुद्दे को, जिसमें यौन उत्पीड़न भी शामिल है, वर्कर्स मीटिंग में तथा अन्य उपयुक्त मंच पर उठाना चाहिए और इस पर नियोक्ता-कर्मचारी मीटिंग में भी विचार-विमर्श करना चाहिए

## कर्मचारी के कर्तव्य

निम्नलिखित के द्वारा कार्यस्थल पर होने वाले किसी भी कार्य को जो कि 'अवचार' के रूप में परिभाषित है और जिसमें यौन उत्पीड़न भी शामिल है, के निवारण को सुनिश्चित करें :

- ऐसे कार्य न करें
- किसी दूसरे को ऐसे कार्य करते हुए पाएं/देखें, तो उसे रोकें
- कार्यस्थल पर देखे गए यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट इस उद्देश्य के लिए एएआइ द्वारा बनाई गई उपयुक्त शिकायत समिति को करें
- सभी कर्मचारी, जो कि ऐसे उत्पीड़न से पीड़ित है, उन्हें अपने द्वारा व्यक्तिगत रूप से अनुभव किए गए यौन उत्पीड़न की रिपोर्ट अवश्य करनी चाहिए

# Work Place Sanctuary



“Discriminatory behaviour and  
abuse is unlawful.

Every employee has equal access to  
all work facilities.

Safe work place is every individual’s  
fundamental and legal right”.

**We all are responsible**  
**to create**  
**a safe and ethical workplace**

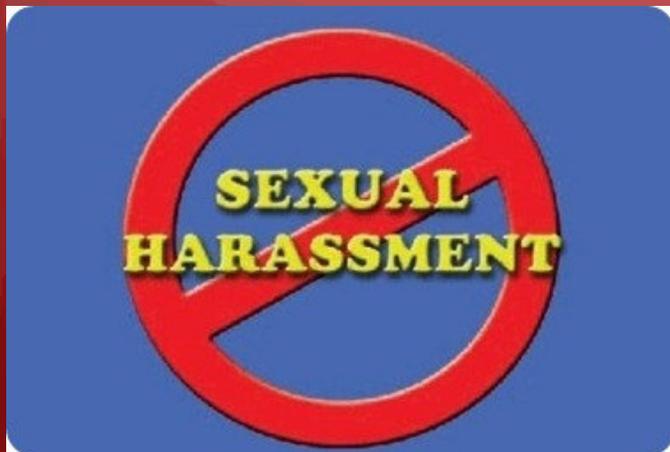
"पक्षपात (भेदभाव) पूर्ण व्यवहार करना एवं अपशब्द कहना गैरकानूनी है ।

प्रत्येक कर्मचारी कार्य संबंधी सभी सुविधाओं के लिए बराबर का हकदार है ।

सुरक्षित कार्यस्थल प्रत्येक का व्यक्तिगत मौलिक एवं कानूनी अधिकार है ।"

हम सभी सुरक्षित एवं  
नीति-परक (Ethical)  
कार्यस्थल बनाने  
के लिए जिम्मेदार है

And, Above ALL,  
Lets Keep up the Reputation of AAI  
and its Commitment to an  
organizational climate and work  
culture free from any kind of  
discrimination and harassment



# COMPLAINTS COMM.EMAIL ID

[CCCHQ@AAI.AERO](mailto:CCCHQ@AAI.AERO)

MRS.PRERNA AGGARWAL,GM ARCH.-CHAIRPERSON

MR.J.S.BALHARA,DGM-ENGG.-IMU-MEMBER

MRS.NIVEDITA DUBEY,DGM,HR-MEMBER

MRS.NANDITA BHATT,AGM,ARCH.-MEMBER

MR.M.NATRAJAN,SR.MGR.HR-MEMBER

NGO REPRESENTATIVE MS.MARTHA FARRELL,FROM PRIA

और अन्त में,  
आइए हम एएआइ की प्रतिष्ठा को  
बनाए रखें और संस्था के वातावरण  
एवं कार्य संस्कृति के प्रति इसकी  
वचनबद्धता को बनाए रखने के लिए  
इसे किसी भी प्रकार के पक्षपात एवं  
उत्पीड़न से मुक्त रखें

Sexual



Harassment