

KrayMan[®]

Demystifying Complexities

POSH(セクハラ防止)コンプライアンスについて知っておくべきこと



職場における女性に対するセクハラ(防止、禁止、救済)法、 2013年



防止

- セクハラを未然に防ぐために組織が取らなければならない積極的な対策
- これには、従業員にセクハラとは何かについての認識を喚起し、定期的な研修を実施し、明確な方針の確立



禁止

- 職場内でのセクハラ行為を正式に禁止
- 法令に基づき、性的嫌がらせを明示的に禁止し、これに違反した場合の措置を明記した内部ポリシーを策定すること義務



救済

- セクハラ的苦情に対処し解決するために導入されたメカニズム
- 苦情を申し立て、調査を実施し、被害者に正義をもたらすための体系的なプロセス

重要な定義



適用範囲

POSH（セクハラ防止）法はインド全土の従業員数、性別、業種、事業所などに関わらず、すべての事業所に適用

職場

職場とは、雇用起因して、または雇用期間中に従業員が訪れる場所であり、そのような移動のために雇用主が提供する交通手段も含まれます。また、以下も含まれます。

- 外部クライアントの職場
 - 出張、会社のゲストハウス、公務旅行中のホテル滞在
 - オフィス外での公式会議
 - ビジネス関連の社交イベント
 - 仮想プラットフォーム
-



雇用主

組織の長または職場の管理、監督、統制に責任を負う人物を意味し、管理には、そのような組織の方針の策定と管理に責任を負う人物、理事会、委員会を含む



社内委員会

従業員10人以上の職場の雇用主が構成する社内委員会（IC）

地域苦情委員会

従業員が10人未満の施設の場合、内部委員会(IC)は構成されない



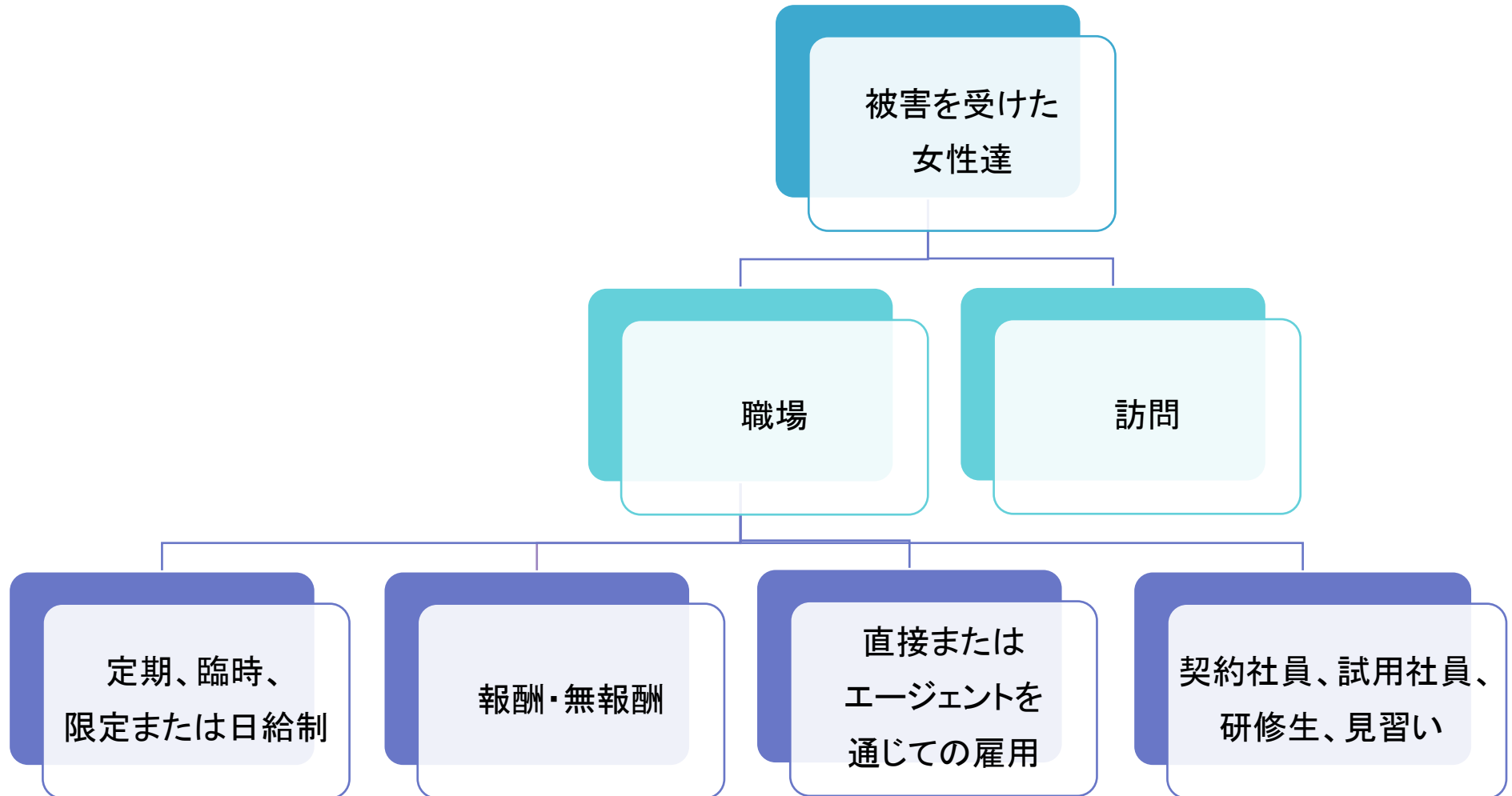
加害者

被害を受けた女性が苦情を申し立てた相手

被害者

被申立人に対して苦情を申し立てた被害者女性

被害を受けた女性達



最低限必要なコンプライアンス

対応策よりも予防が大切

法律に従ったPOSH (セクハラ防止)
ポリシーの準備、周知

内部委員会(IC)の構成

従業員意識啓発ワークショップ

内部委員(IC)会員の研修

年次申告



POSH
ポリシー

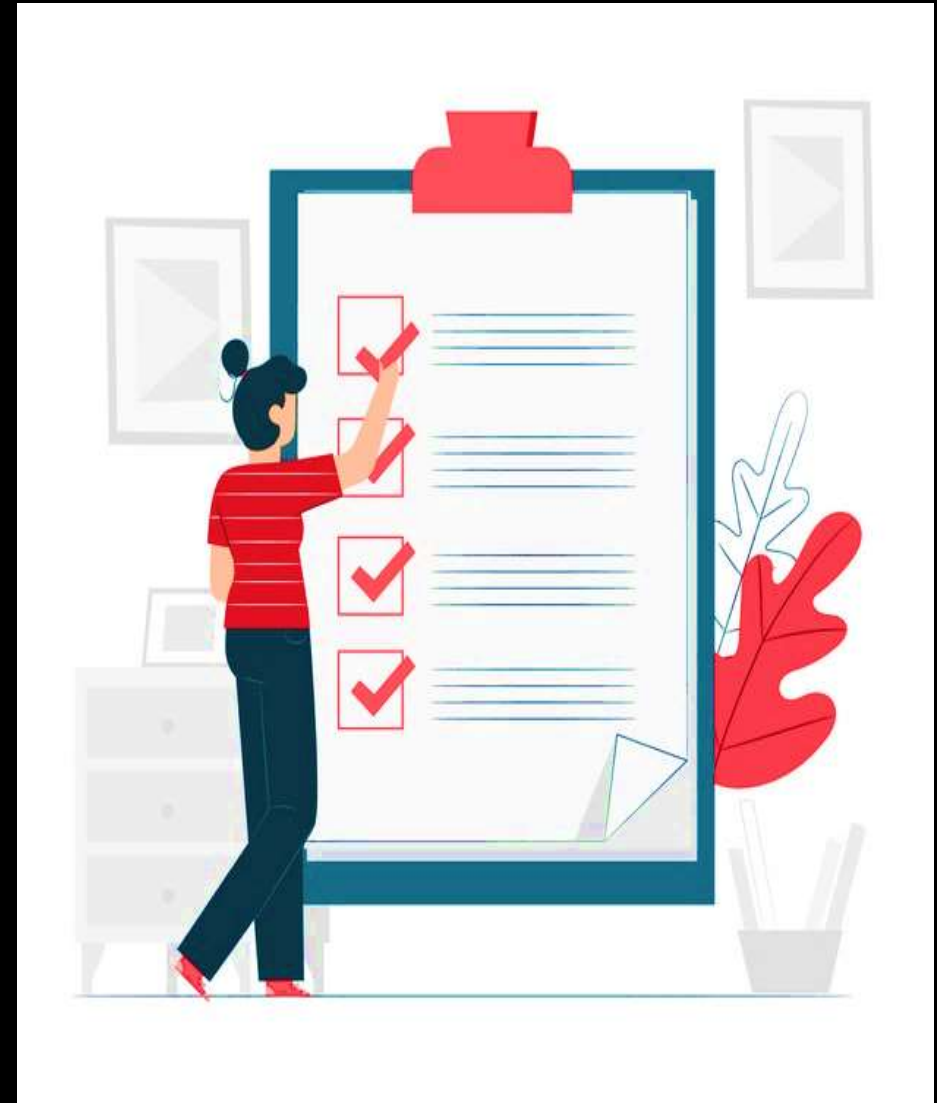
内部委員会
(IC)構成

従業員研修

内部委員会
(IC)研修

年次申告

- 概要
- 法律の基本的な定義/意味
- 内部委員会（IC）の構成手順とガイドライン
- セクハラ被害苦情の流れ
- セクハラ救済手続き
- 職場でのセクハラを防止し、安全な環境を作るための雇用主の義務
- POSH(セクハラ防止)年次報告書の提出規則
- 法律の規定に従わない場合の罰則



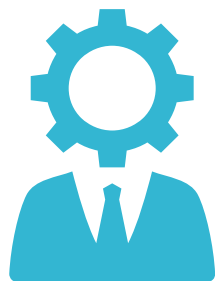
POSH
ポリシー

内部委員会
(IC)構成

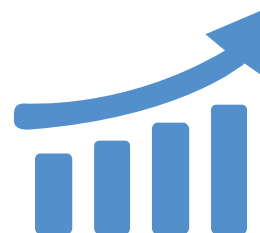
従業員研修

内部委員会
(IC)研修

年次申告

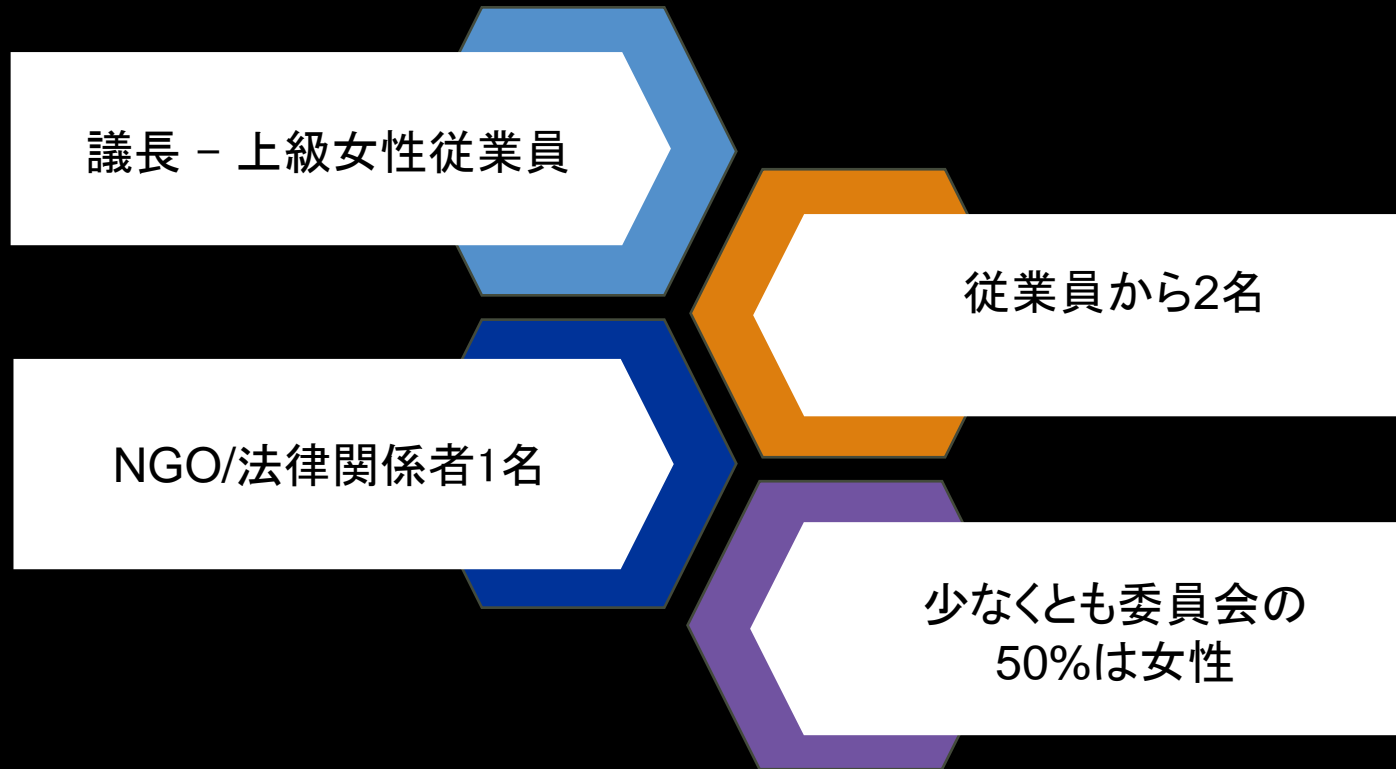


すべての雇用主は
書面による命令を
通じて内部委員会
(IC)を構成する義
務がある



異なる場所にオフィ
スがある場合は、そ
れぞれの場所に個
別の内部委員会
(IC)を構成する必
要がある

内部委員会(IC)の構成と任期



内部委員会(IC)会員の任期は指名日から最長3年間です。

内部委員会(IC)の責任

職場でのセクハラの苦情窓口となる

定められた手順に従って調査を実行する

調査結果と勧告の提出

規定の形式で年次報告書を提出する

プロセス全体を通して守秘義務を厳守する

雇用主と連携して適切な措置を実施する

- ❖ 内部委員会 (IC) は、1908 年の民事訴訟法に基づいて民事裁判所に与えられた以下の権限を有し、以下の事項に関する訴訟を審理します:
 - あらゆる人物の召喚と出廷の強制、および宣誓による尋問
 - 文書の開示と提出の要求

POSH
ポリシー

内部委員会
(IC)構成

従業員研修

内部委員会
(IC)研修

年次申告

従業員意識啓発トレーニング:

POSH(セクハラ防止)法および法律ですべきこと、すべきでないことに関する、従業員向けのコンパクトで有益なバーチャル/教室ベースのトレーニング。以下の要素をカバーしています。ケーススタディを例として使用します

- セクハラ、従業員、被害女性、職場などに関する法律と定義の基本的な理解
- 従業員、内部委員会(IC)、経営陣の権利と責任
- 内部委員会(IC)の導入と機能
- 苦情申し立てと調査の手順とタイムライン
- 誤用と虚偽の告発の結果
- パンデミック中の仮想 POSH(セクハラ防止)ケース



POSH
ポリシー

内部委員会
(IC)構成

従業員研修

内部委員会
(IC)研修

年次申告

内部委員会(IC)トレーニング:

内部委員会(IC)会員向けの以下の内容を含む有益なバーチャル/教室トレーニング: ケーススタディを例として使用します。

- 定義、タイムライン、ガイドラインに関する法律の理解
- 委員会のガバナンスと運営メカニズム
- 規定された文書、手順、ガイドライン
- 委員会の役割、責任、結果、義務
- 法的枠組みの下で調査を実施する方法
- 内部委員会(IC)メンバーが使用するさまざまな形式



POSH
ポリシー

内部委員会
(IC)構成

従業員
研修

内部委員会
(IC)研修

年次申告

報告要件

ディレクターレポート

報告対象期間: 2023年4月1日
~2024年3月31日

提出期限: 2024年9月30日

詳細

- POSH (セクハラ防止)法の遵守
- 取扱い件数
- 処理件数
- 90日を超えたケース数

内部委員会(IC)から地区担当
官への報告

報告対象期間: 2024年1月1日
~2024年12月31日

提出期限: 2025年1月31日

詳細

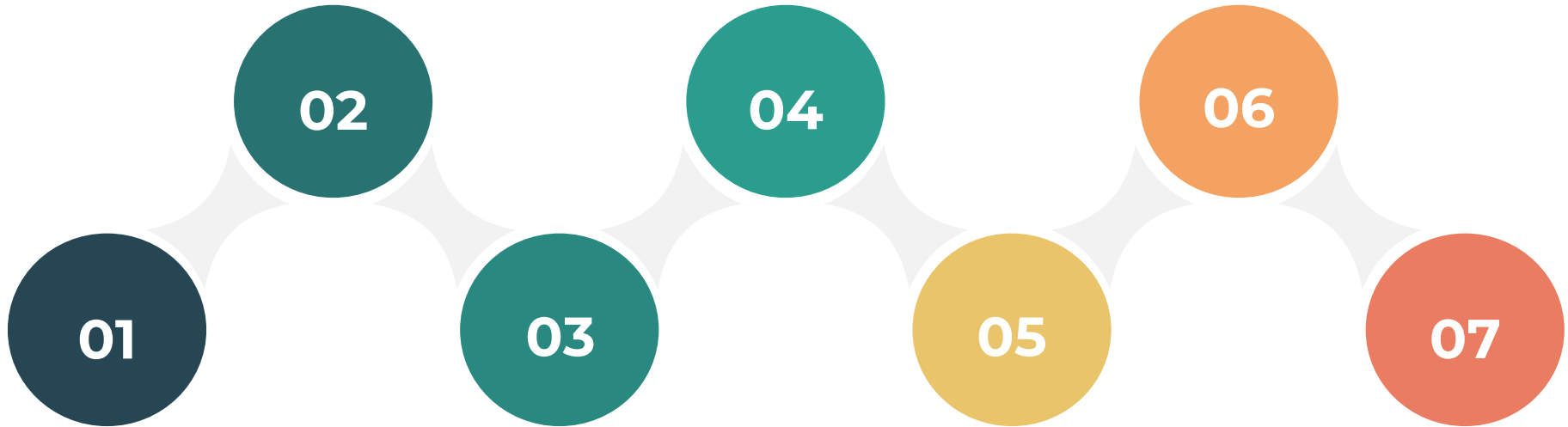
- 年間の申立件数
- 処理された件数
- 90日を超えた未解決の件数
- 雇用主が取った措置の内容
- 年間実施ワークショップ数

タイム・スケジュール

内部委員会(IC)は、苦情レポートのコピーを受け取ってから7日以内に加害者に通知する

内部委員会(IC)は、苦情受理から90日以内に調査を終える

雇用主は60日以内に内部委員会(IC)の勧告を実施する



被害者は最後のハラスメントから3カ月～6カ月以内に内部委員会(IC)にレポートを提出する

加害者は10営業日以内の書面による回答を内部委員会(IC)へ行う

調査完了後10日以内に内部委員会(IC)が雇用主に調査報告書を提出する

被害者または加害者は雇用主からの勧告後、90日以内に異議を申し立てることが可能

ハラスメントに対する措置には以下が含まれます

加害者に対する申し立てが証明された場合、委員会は雇用主に対し、以下の措置を取るよう勧告することができる：

- 謝罪文
- 警告
- 昇進の保留
- 昇給または昇給の保留
- 降格
- 解雇
- 停職
- カウンセリングの実施

守秘義務

同法は、全従業員による以下の情報の開示を禁じている:

- 苦情の内容
- 被害を受けた女性、被申立人、証人の身元および住所
- 和解、調査手続き、内部委員会(IC)の勧告; 雇用主の決定

POSH(セクハラ防止)の苦情に関連する情報を開示した場合に、雇用主がとった措置 - 服務規律に準ずる





KrayMan Consultants LLP