

sexual harassment

in the workplace



UNDERSTAND PREVENT RESPOND

セクシュアル・ハラスメントの防止 (POSH)

についてのコース...

前書き

本書は、職場でのセクハラを理解させるためである。本書において、「セクハラとは何ですか？」を勉強しながら、特に職場でのハラスメントを強調する。



Preventing



目標

次のものは、コースの終了時に理解する

- 職場でのセクハラとは何ですか？
- セクハラの種類は何ですか？
- 性的嫌がらせを受けたとき、あなたは何かができるか、かつ、何をするか？



私のためにあること

次のことを勉強になる。

セクハラの種類・ハラスメントの影響・セクハラに関する苦情をどう申し立てるか・かつ・テックマヒンドラでのセクハラ防止政策の目的は、職場でのセクハラに対して「ゼロ容認」のアプローチを取ることである。

対象視聴者：

対象視聴者は、テックマヒンドラのすべての従業員になる。

コースの期間：

約60分かかります。



セクハラとは何ですか？

- セクハラは差別の種類であり、性的の注目された迷惑を含める。セクハラでは、一見ささいな犯罪および迷惑から実際の性的虐待あるいは性的暴力までの行動範囲が含まれる。性差別関係なく誰もがセクハラ犠牲者になり、かつ、誰もが犯人になる。
 - セクハラに含まれるものは、性的な誘惑の不愉快、性的な接待の依頼、または、言葉あるいは身体的な行為で、次のものが発生する：
 - このような行為に従うとは、明示的か黙示的な条件、または、雇用条件に賛成する；
 - 従業員がこのような行為に賛成するか拒否するかに基づき雇用決定がなる；または、
 - このような行為は、個人の勤務成績に干渉し、または、脅迫的な、非友好的な、不快な職場環境の作りにつながる。



セクハラとは何ですか？

言葉あるいは身体的の嫌がらせに関与している従業員、マネジャー、ベンダーおよび／または顧客の行為は「セクハラ」に含まれている。そして、会社の従業員を屈辱的な攻撃と恥ずかしく思われる可能性がある。



職場とは

仕事上の関係がある所は、職場と言われている。この関係は色々であり、例えば：同僚同士、上司一部下、雇用者—雇用主、ベンダー—顧客、助言者—助言者の指導を受けている者、報告を受けるマネジャー—報告する者、チームリーダー—チームメンバーなど。



「不愉快」とは何ですか？

- いずれの行動あるいは行為が、受容者が同意しない、そして攻撃的態度とみなしたとき、不愉快になる。苦情を申し立たない受容者あるいは犠牲者は、必ずしも行為を快く受け入れられてあるというわけではない。
- あるコメントおよび／または肉体的関係の進展は、騒々しくて、粗雑であり、本質的に攻撃的態度である。それは、常に不愉快と見なされる。



セクハラの種類

職場でのセクハラの種類は：代償的セクハラと非友好的環境

代償的セクハラ：見返り、または、一つのものが別のものと交換になるのは、代償的セクハラと言われている。

職場において、仕事でいかなる特別な取り扱いの交換で性的な接待を要求したとき、代償的セクハラになる。性的な誘惑あるいは性的な接待に同意しないとき、従業員を脅かすのはセクハラになる。「求めること」の行為は言葉または言外であり、かつ、「性行為」は言葉または肉体的である。但し、どちらの場合も、不愉快である。



セクハラの種類

代償的セクハの事例

- マネジャーは、性的な誘惑をしない場合、対象従業員は失業になりと連絡する。
- マネジャーは、性的な誘惑をしたら、対象従業員に査定で高い評価または昇格を与えると連絡する。
- マネジャーは従業員に、性的な接待の代わりに特定のプロジェクトに取り組み、または、特定の職位を約束する。



セクハラの種類

非友好的環境

- 性的な対話あるいは行為どちらの場合非友好的環境が発生する。それは、攻撃的態度和して見られるか受け取られている。そして、受容者、またはいずれの従業員の勤務成績と干渉する。
- 個人または個人のグループへの緊迫された、または、嫌がらせの行為も非友好的環境に含めている。



セクハラの種類

非友好的環境を作る行動の事例は：

- 性別について話す
- ひわいな冗談を言う
- 愛情、粗雑な、あるいは、ひわいな言動を使用
- 衣服あるいは体のあらゆる部位へ要求されていない、あるいは、望まない身体的接触、または、誰かの身体的風貌についてコメントを言う
- 誰かの性的指向あるいは性生活について話す／うわさの広がり
- 性的な暗示を含む絵、ノート、雑誌又は漫画を見せる
- 性的な暗示を含む身ぶりを使う
- 人を見詰める、コーナリング、フォローする、通路の遮断、ストーキング
- デート、遠足、昼食、夕食などについて持続的依頼



合意に基づく関係

- もし合意に基づく関係は、関連者より愉快している場合ハラスメントではありません。不愉快の行為のみセクハラと見なされる。受容者は気遣いしない、開始しない、又は、攻撃的態度和して関心した場合不愉快な行為と見なされる。
- 但し、このような行為は他従業員の感情を違反する場合、この行為は非友好的な環境を作ると見なされる。そして、職場において不適當です。



合意に基づく関係

- もし合意に基づく関係は完全に消滅した場合、一回で愉快された行為は、後で不愉快としても見られる。合意に基づく関係でのどちらかの一人は、いずれかの時点で、仕事での返報を恐れずに終了する権利を持つ。
- このような消滅した合意に基づく関係では、元々愉快になった行為はどちらかの一人に反対したとき、相手はこの行為を中止する必要がある。反対するのに行為は継続させた場合、セクハラとして見なされる。



セクハラを防止するため従業員がどの措置を取るか？

- 前もって嫌がらせをする人との処理
 - 発生しないように振る舞わない
 - いわゆる嫌がらせをする人へ行為は不愉快と直ちに伝える
 - ハラスメントを中止するよう要求する
 - きっぱりとした口調およびプロ的な身振り言語で貴発言を強化する
- その他の措置
 - 起こり得る危険について自分の直感を信用する
 - 友人あるいは親友と整合する
 - 会社のハラスメント救済委員会へセクハラについて報告する
 - 常にプロになる
 - 他の人たちが我慢する意思があるなのに、やむを得ず落ち着かないような行為を認めない
 - 性的嫌がらせした人々を支援する。そして、適切な人あるいは関係官庁へ指導する。



テックマヒンドラの「ゼロ容認ハラスメント政策」

- テックマヒンドラでのセクハラ防止の方針の目標は、差別において「ゼロ容認」を求め、および互いに尊敬する職場環境の促進し、従業員同士で丁重なで良好な関係を促進し、そしていずれの従業員あるいはベンダー又は顧客を含めた求職者へセクハラのない作業環境を作る。
 - 管理職と非管理職両方の社員はセクハラのない作業環境を維持することに対する責任を持つ。
 - 自分で経験したこと、又は職場で観測したインシデントについて、いずれの従業員はセクハラ的苦情を申し立てる。
 - 会社は、法的、働きやすい職場環境を維持するように努力して、従業員はいずれの干渉なし効果的に遂行でき、および全ての従業員の支援を依頼する。



テックマヒンドラの「ゼロ容認ハラスメント政策」

- 会社の全ての管理職とマネジャーが、会社のセクハラ防止の方針に順守することを期待されている。
- 下記にて詳細な方針を参照できる：

**BMS -> Support Function Processes -> HR -> General ->
'Prevention of Sexual Harassment policy'**



あなたは性的嫌がらせを受けたとき何をしますか？

- いわゆる嫌がらせを受けている従業員は、「行為は不愉快」と言葉あるいは書面にて嫌がらせをする人へ直ちに伝える。関係官庁へ打上げる前にこの行動をすることを薦めている。ほとんどの場合、嫌がらせをする人は行為は攻撃と思わないので、知らされたら再発しないように簡単に快く直す。
- 嫌がらせをする人に対して言葉あるいは書面で苦情提出しても問題が解決できない、又はこの方法は可能でない場合は、従業員がハラスメント救済委員会へ連絡し、又は下記宛先へメールを提出する：posh@techmahindra.com



あなたは性的嫌がらせを受けたとき何をしますか？

- 会社は可能な限り、セクハラの変為を内緒で調査して、必要に応じて適切な措置を取る。
- 従業員はインシデントの特徴および関連者の明細つき、全ての記録を順番（事件の日付、時間など）に徹底することを強く推奨する。



返報に対して保護

下記は返報に含まれている：

- 彼らの役割と責任に関して、職場において無視する
- 社会から追放される
- 肉体的、精神的、かつ、感情的にある人、又は親しい人、又は犠牲者に関連する人を怖がらせる



返報に対して保護

- 返報はセクハラ防止の方針の重大な違反であり、かつ、ハラスメントの疑わしい出来事を報告された誰にでも、又は、ハラスメントの報告された事件の調査で協力したに対して返報はテックマヒンドラより許さない。
- ハラスメントを報告したある人に対して誰かが返報したら、彼らに対して適切な懲戒手続きを取る。
- もしある人は脅迫、ケースを取り消すための圧力、又は、報告のための脅威、証拠となるか手続きで参加している場合の返報を経験しているとき、直ちに委員会まで報告する。
- ハラスメントの苦情と同様に、この事件も重大な違法行為と認めて、委員会は返報の防止／修正のため適切な措置を取る。



セクハラの影響

苦情を受けて、調査を実施した後、ハラスメント疑惑の妥当性について認定する。対象行為はハラスメントと決定されたとき、迅速な是正措置を取る。

この中でいくつか・全ての下記項目が含まれるもの：

- 不満を言う従業員へ紛失した条件、又は、雇用給付を復旧する。
- 性的嫌がらせをする人を罰する。しつけにおいて、書面での懲戒警告、転勤、降格、一時的な停止、又は、解雇が含まれている。



ありがとうございました

Disclaimer

Tech Mahindra Limited, herein referred to as TechM provide a wide array of presentations and reports, with the contributions of various professionals. These presentations and reports are for informational purposes and private circulation only and do not constitute an offer to buy or sell any securities mentioned therein. They do not purport to be a complete description of the markets conditions or developments referred to in the material. While utmost care has been taken in preparing the above, we claim no responsibility for their accuracy. We shall not be liable for any direct or indirect losses arising from the use thereof and the viewers are requested to use the information contained herein at their own risk. These presentations and reports should not be reproduced, re-circulated, published in any media, website or otherwise, in any form or manner, in part or as a whole, without the express consent in writing of TechM or its subsidiaries. Any unauthorized use, disclosure or public dissemination of information contained herein is prohibited. Unless specifically noted, TechM is not responsible for the content of these presentations and/or the opinions of the presenters. Individual situations and local practices and standards may vary, so viewers and others utilizing information contained within a presentation are free to adopt differing standards and approaches as they see fit. You may not repackage or sell the presentation. Products and names mentioned in materials or presentations are the property of their respective owners and the mention of them does not constitute an endorsement by TechM. Information contained in a presentation hosted or promoted by TechM is provided "as is" without warranty of any kind, either expressed or implied, including any warranty of merchantability or fitness for a particular purpose. TechM assumes no liability or responsibility for the contents of a presentation or the opinions expressed by the presenters. All expressions of opinion are subject to change without notice.

