

印度女性在工作中的法律權利

駐印度代表處教育組

印度女性在勞動市場中的角色經歷了數十年的顯著變化。為了認識到女性在專業環境中面臨的獨特挑戰，印度制定了一系列勞動法，旨在保障女性的權利，並促進更具包容性的工作場所。這些條款涵蓋了如工作場所騷擾、產假福利和薪酬平等關鍵問題，突顯了印度在推進性別平等和確保女性在勞動市場中充分參與方面的堅定承諾。

越來越多的公司也在積極採用超越法律要求的進步政策，以真正支持他們的員工。其中一個突出的發展是引入帶薪經期假，這是認可女性員工健康需求邁出的重要步驟。與此同時，組織開始實施旨在應對員工個人情況變化和靈活工作時間需求的政策。

以下是印度女性工作場所權利的一些關鍵法律條款：

《2013 年女性工作場所性騷擾法》(POSH 法)

POSH 法是一部具有里程碑意義的立法，旨在確保保護女性免受工作場所性騷擾。它要求每個雇主都必須實施反性騷擾政策，無論企業規模如何。擁有 10 名或更多員工的工作場所必須設立一個內部委員會 (IC) 來處理依據該法提出的投訴。雇主必須定期舉辦培訓和宣傳活動，讓員工和內部委員會成員了解相關問題。POSH 法還與印度刑法相交集，後者將冒犯女性貞操、跟蹤和窺探等行為定為犯罪。這些條款共同為預防和糾正工作場所騷擾提供了有力的機制。

《1961 年產假福利法》(MB 法)

MB 法強調在懷孕和產後保護和支持女性的重要性。主要條款包括：為有兩個或更少存活子女的女性提供 26 週的帶薪產假，為有兩個或更多存活子女的女性提供 12 週的產假。該法還包括領養假、代孕假 12 週、流產或醫療終止妊娠假，以及因懷孕引發的疾病的額外假期。擁有 50 名或更多員工的雇主必須在工作場所附近提供強制性的托兒設施。此外，該法保護女性在產假期間不受解雇或服務條件不利變更的影響。此法對於支持職場母親並確保她們順利重返工作崗位至關重要。《1948 年員工國家保險法》也為受保女性員工提供一系列

福利，包括醫療保健、病假津貼、產假支持和殘疾福利。

《1976 年同工同酬法》(ER 法)

ER 法規定，男女同工同酬，並禁止在招聘、晉升和調動中的歧視。通過解決薪酬差異和就業機會中的偏見，ER 法促進了薪酬實踐中的性別公平。

企業治理與性別多樣性

為了促進女性在企業治理中的代表性，《2013 年公司法》要求每家上市公司及某些公共公司在董事會中至少任命一名女性董事。此外，印度證券交易委員會 (SEBI)《上市義務披露要求》2015 年規定，市值前 1000 名的上市公司必須任命一名獨立女性董事，以確保領導機會和更大的包容性。最近，根據 SEBI LODR 的修訂，市值排名在 1001 至 2000 名之間的上市公司已被建議在自願的基礎上努力任命一名獨立女性董事。

結論

儘管這些法律和法規為保護女性權益提供了堅實的框架，但它們的真正潛力只有在有效實施和社會變革的情況下才能實現。MB 法下的延長產假是值得讚揚的步驟，但引入父母假將能更公平地分配照顧責任，並挑戰傳統的性別角色。同樣，儘管 ER 法設立了薪酬平等的法律標準，但還需要更嚴格的執法和透明文化來縮小持續存在的薪酬差距。

《公司法》對女性董事的要求是朝著企業治理中的性別多樣性邁出的積極步伐。然而，對違規行為的更嚴格監管和懲罰措施可能會促使更廣泛的採用。

總結來說，儘管法律框架代表了性別平等的重要進展，但它們並非沒有局限性。需要政策制定者、雇主和整個社會共同努力，基於這些基礎進行進一步的建設。通過解決執法中的缺口並不斷發展立法環境，印度可以創造出不僅保護女性，還賦予女性權力的工作場所，營造出一個性別平等不僅是理想，而是現實的環境。

撰稿人/譯稿人：陳立穎編譯

資料來源：2025/2/23 NDTV Profit

https://www.ndtvprofit.com/opinion/women-at-work-legal-rights-in-india#google_vignette

