**ハラスメントは許しません！！**

事業所名

　　　　代表者名

１　職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける**社会的に許されない行為**であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、**社会的評価に影響を与える問題**です。このチラシの方針は、**派遣社員を含む全ての労働者が対象**です。

２**我が社は下記のハラスメント行為を許しません**。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **セクシュアル****ハラスメント** |  | **妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント** | 白いバックグラウンドの前に座っている人形  中程度の精度で自動的に生成された説明 | **パワーハラスメント** | 食品, らくがき, 挿絵 が含まれている画像  自動的に生成された説明 |
| 　労働者の意に反する性的な言動により、就業環境が害されたり、労働条件について不利益を受けることをいいます。 | 上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。 | 職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は就業環境を悪化させることをいいます。 |
| ①性的な冗談、からかい、質問 ②わいせつ図画の閲覧、配付、掲示③性的なうわさの流布④身体への不必要な接触 ⑤性的な言動により社員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為⑥交際、性的な関係の強要 ⑦性的な言動に対して拒否等を行った部下に対する不利益取扱い（解雇、不当な人事考課等）⑧その他、相手方及び他の従業員に不快感を与える性的な言動 | ⑨妊娠、出産等したことによる嫌がらせ⑩妊娠、出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為⑪制度や措置の利用を阻害する言動、利用したことによる嫌がらせ⑫制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為 | ⑬身体的な攻撃（暴行、傷害等）⑭精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、ひどい暴言等）⑮人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視等）⑯過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制）⑰過小な要求（業務上合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること）⑱個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること） |

３　ハラスメントを行った場合、就業規則の「懲戒の事由」等に当たることとなり、行為の具体的態様（時間・場所・内容・程度）、当事者同士の関係（職位）、被害者の対応（告訴）や心情等を考慮し、**以下のように処分されることがあります。**

・①～⑤、⑧～⑫、⑭～⑱の行為を行った場合

　　**けん責、減給、出勤停止又は降格**

・上記の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合、⑥、⑦、⑬の行為を行った場合

　　**懲戒解雇**

４　職場におけるハラスメントに関する**相談窓口担当者は次の者**です。相談には苦情、現場目撃者の情報提供等広く含みます。相談対応に必要な研修を受講した者が対応マニュアル等に従って相談に応じます。

**＜相談窓口担当者＞**

**○○課　○○○（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）**

**△△課　△△△（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）**

　　実際にハラスメントか起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し事案に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、**プライバシーを守って対応します**ので、安心してご相談ください。

５　相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方等に**不利益な取扱いは行いません**。

６　相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置および再発防止策を講じます。

７　制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直しなどを行うことにより、職場にも何らかの影響を与えることがあります。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、円滑な制度の利用のためにも、早めに上司や人事部に相談してください。所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため所属における業務配分の見直しを行ってください。