

厚生労働省群馬労働局発表
令和3年3月30日

【照会先】
雇用環境・均等室
室長 相川 武志
指導主任 藤井 達也
(電話) 027-896-4739

報道関係者 各位

外国人労働者向けのハラスメント防止資料を作成！

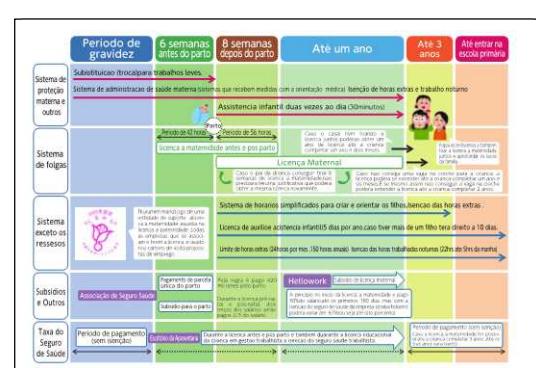
群馬労働局（局長 丸山陽一）では、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いや各種ハラスメント防止措置等に関して、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法に基づいて、令和2年度に28件の紛争解決援助を実施しましたが、うち、5件が外国人労働者からの申立であったことを踏まえ、これまで日本語版のみ作成していたハラスメント防止資料について、多言語版（ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語及び英語）のリーフレットを作成しました。

なお、群馬労働局雇用環境・均等室では通訳を配置していませんので、外国語での相談を希望される場合は、群馬労働局ホームページで外国人労働相談コーナーをご確認ください。

○資料内容

1. 働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ（多言語版）

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止された不利益取扱いや、妊娠・出産・育児休業等に係る法制度を紹介する資料です。多言語版、日本語版とともに、各市町村の母子健康手帳窓口で配布する他、群馬労働局ホームページに掲載しています。



2. ハラスメントは禁止です！（多言語版）

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び労働施策総合推進法に基づき、事業主は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及びパワーハラスメントの防止措置（※）を講ずることが義務付けられており、全ての労働者にハラスメントを禁止する方針や相談窓口等を周知する必要があります。

法律上は、日本語で周知すれば措置を講じたことにはなりますが、実質的にハラスメントを防止するためには、外国人労働者が理解できる言語での周知が望ましいです。

群馬労働局ホームページにPDFで多言語版の資料を掲載しておりますので、企業名、日付、相談窓口担当者名等を追記のうえ、外国人労働者への周知にご活用いただけます。

※ パワーハラスメント防止措置について、中小企業への義務付けは令和4年4月1日。

ただし、相談を理由とする不利益取扱いの禁止は、中小企業にも適用済み。

Assédio é proibido

Não e tolerável os seguintes tipos de assédio!

E também não e tolerável fazer para nenhum dos nossos funcionários

 Por exemplo: <ul style="list-style-type: none"> • Intimidações maliciosas ou desonestas • Discriminação de gênero • Exigir número excessivo de trabalho • Comportamento desrespeitoso e abusivo • Promovendo-se com o objetivo de causar dor ou perda de humor • Forçar a namorar, e forçar para ter relações sexuais • Dispensar férias ou licenças que as necessitam a maior parte do tempo 	 Por exemplo: <ul style="list-style-type: none"> • Quando convidar muitas pessoas para jantar, porque convidar só uma pessoa no seu dia • Quando convidar meu chefe sobre hora impossível para seu horário, ou quando ele deve ir a uma reunião • Quando outros estados realizarem encontros evitando encontro das outras pessoas, o colega de trabalho fala sobre quem está mais interessado e seu amigo que é mais interessante 	 Por exemplo: <ul style="list-style-type: none"> • Fornecer privacidade, maior privacidade e segurança • Fornecer privacidade e segurança na privacidade da ativa • Fornecer tratamentos desrespeitosos, ignorantes, desconsiderados e óbvios, e violência no ambiente de trabalho. • Quando trabalhos são compartilhados com a experiência e capacitação dos demais trabalhadores • Fornecer tratamentos de menor prestação • Violência física contra agentes ou os agentes
O que é assédio sexual?  <p>"Sente-se, por favor! Vou dizer bem mais detalhes sobre o que é assédio sexual."</p>	O que é assédio de implicância moral?  <p>"Sente-se, por favor! Vou dizer bem mais detalhes sobre o que é assédio de implicância moral."</p>	 <p>Agradecemos sua participação e seu grande interesse em saber mais sobre o assédio sexual e de implicância moral. Aguardamos sua participação e contribuição para o sucesso do evento.</p>

Só se confirmado que você foi assediado, a pessoa será sujeita a uma ação disciplinar

de acordo com as regras da empresa.

A forma de definir a punição para esse caso será conforme o comportamento conforme os danos morais causados e incluindo de uma forma geral.

Voce não esta sofrendo por sofrimento de implicância moral?

Tinha coragem para falar diretamente para a pessoa (não querer) (parar por favor) quando ouvir que assédio de implicância moral?

Consulte os meios que não teme certeza de que seja assédio de implicância moral?

Não fique sofrendo sozinha por favor, consulte-nos o mais rápido possível para que a situação não se agrave

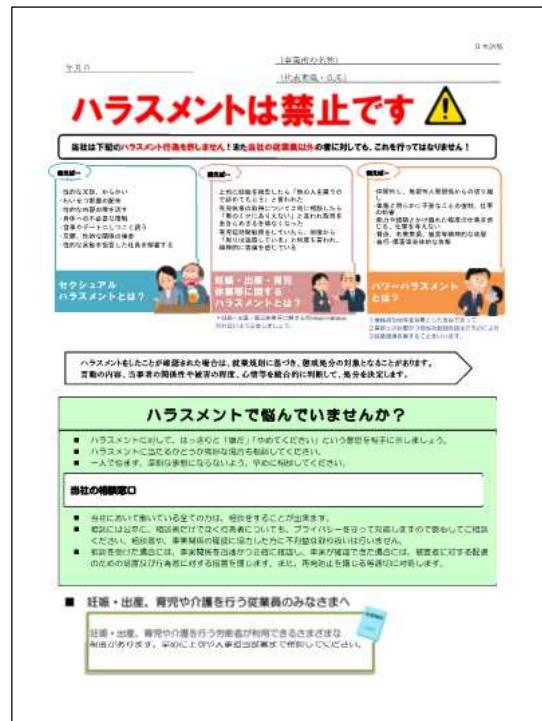
Balcão de consultas da nossa empresa

Todos os funcionários que trabalham em nossa empresa podem nos consultar:

- Nossa gerente de recursos humanos, que é a responsável por encaminhar a demanda ao aviso que é necessário, assim facilitando a discussão entre os envolvidos.
- Nós temos um canal interno de apoio para nos consultar, e os pais das pessoas que fazem parte da família e que fazem parte da comunidade das filhas.
- As nossas consultoras, conferências, consultores e pessoas que fazem parte da comunidade para nos apoiar.

Para os funcionários que enfrentam diretamente uma gravidez, pode, também de seus filhos ou de filhos

Caso seu caso apresente alguma forma de discriminação que não é direta, pode, entrar em seu site direto e entrar no Módulo Contato ou inscrever-se imediatamente para receber rapidamente.



【多言語版】

【日本語版】

A voce que trabalha esta gravida e cria seus filhos

Nao esta passando por dificuldades no tabalho?

Ministerio do Trabalho, Ministerio da saude e bem estar de Gunma ,Previdencia social

E contra a lei o proprietario ou o responsavel pelo departamento pessoal alterar ou modificar o Contrato de trabalho ou dispensar por motivo de gravidez ,parto e ou criando seus filhos

Por exemplo

- Ao comunicar a empresa sobre a gravidez foi transferido o contrato de funcionaria efetiva a para funcionaria temporaria
- O colega de trabalho falou que :Nao da para deixar o trabalho por conta de um gravida
- O Superior falou para se demitir porque funcionaria temporaria nao tem licenca a maternidade.

 E proibido o tratamento desfavoravel



Antes de pensar se esta dentro ou fora da lei consulte nos



Por lei o dono de empresa e obrigado a defender a gravida ou quem vai parir dos assedios das secoes que nao ha um superior responsável dos colegas de trabalho

Sistema que a gravida pode usar durante a gravidez

Q : Quando consultou que esta com enjoos para a empresa falaram pra trabalhar normalmente caso contrario sera incomodo

R : Quando recebeu orientações do médico sobre os sintomas da gravidez, como enjoo por exemplo, informe o seu local de trabalho, para que possa receber as possíveis medidas com relação à gravidez (redução na carga horária de trabalho, folgas etc) . Utilize todas as medidas que estão descritas no BOSHI TECHO

Sistema de folga do trabalhador que está com o contrato sem expirar

Q : Pessoas que trabalham através de empreiteiras ou sejam Part time ou por tempo de contrato, podem ter o licenca a maternidade antes e pos parto ou o Licença Maternal ?

R : Todas as Mulheres que trabalham tem direito a licenca a maternidade antes e pos parto. A licenca a maternidade é concedida para todas as mulheres que trabalham independente da forma que esta contratada ,Haken (empreitada)part timer (por tempo determinado)- contanto que se enquadre nos requisitos necessarios
 ①Estar empregada a mais de um ano na hora da solicitacao
 ②Que o contrato com a empresa nao acabe ate a crianca completar um ano e sis meses.

Periodo determinado da licenca a maternidade.

Q : Não encontro vagas em um berçário, posso prorrogar minha liceça maternal ?

R : Por regra, a licença maternal pode ser tirada por um período de um ano,porém caso não encontre vagas em um berçário etc, pode-se prorrogar a licença até a criança atingir seis meses.- Caso mesmo assim não encontre vagas, pode se prorrogar a licença até a criança atingir 2 anos

Sistema de suporte para facilitar o retorno ao trabalho.

Q : A empresa não concorda em diminuir minha carga horária de trabalho para que eu possa levar meu filho (a) para o berçário-maternal

R : Até que seu filho (a) complete 3 anos, pode-se utilizar o sistema de carga horária curta para reduzir o horário prescrito de 6 horas

Q : Me preocupa se posso folgar se houver necessidade em faltar no trabalho quando meu filho (a) ficar doente

R : Se houver necessidade em faltar no trabalho quando o filho (a) ficar doente para quem tem um filho antes do ensino fundamental, podera tirar cinco dias por ano (ou 10 dias por ano para dois ou mais filhos) (se sera remunerado ou não varia conforme as normas da empresa).

Para se consultar
ligue aqui

Ministerio do Trabalho, Ministerio da saude e bem estar de Gunma ,Previdencia social(Pode ser anonimo, a consulta e gratuita)

Número de tefone 027-896-4739

codigo postal:371-8867 Maebashi shi ootemachi 2-3-1 Maebashi chihougoudouchousha 8andar.
Recepcao 8:30 as 17:15(exceto sabados domingos e feriados.)



Referente o andamento da gravidez

	Período de gravidez	6 semanas antes do parto	8 semanas depois do parto	Até um ano	Até 3 anos	Até entrar na escola primária
Sistema de proteção materna e outros	Substituicao (troca)para trabalhos leves.					
Sistema de folgas			Parto Período de 42 horas ↔ Período de 56 horas licencia a maternidade antes e pos parto	Assistencia infantil duas vezes ao dia (30minutos)	Isencao de horas extras e trabalho noturno	
Sistema exceto os ressesos	[Kurumim mark]Logo de uma entidade de suporte a licenca a maternidade ,auxilia na licenca a paternidade ,todas as empresas que se associam e tem a licenca ,e usado nos cartoes de visita propostas de emprego .			Licença Maternal Caso o pai da drianca conseguir tirar 8 semanas de licenca a maternidade,nao precisara teruma justificativa que podera obter a mesma licenca novamente. Caso nao consiga uma vaga na creche para a criancas, a licenca podera se estender ate a criancas completar um ano e sis meses.E se mesmo assim nao conseguir a vaga na creche podera extender a licenca ate a criancas completar 2 anos.	Papai incentivamos a tambem tirar a licenca a maternidade juntos e aprofundar os laços da familia.	
Subsídios e Outros	Associação de Seguro Saúde	Pagamento de parcela única do parto Subsídio para o parto	Pela regra é pago 420 mil ienes pelo parto Durante a licenca pré-natal e pós-natal, dois terços dos salários serão pagos 2/3 do salário.	Hellowork A principio no inicio da licenca a maternidade é pago 50%do salario,ate os primeiros 180 dias ,mas com a isencao do seguro de saude da empresa (shakai hokenn) podera variar ate 67%(ou seja ate oito porcento)	Subsídio de licenca maternal	
Taxa do Seguro de Saúde	Período de pagamento (sem isenção)	Escritório da Aposentaria	Durante a licenca antes e pos parto e tambem durante a licenca educacional da criancas em gestao trabalhista a isencao do seguro saude trabalhista.		Período de pagamento (sem isenção) Caso a licenca a maternidade for possivel ate a criancas completar 3 anos ,Ate os tres anos sera Isento	

Gửi tới những ai đang mang thai/ sinh con/ nuôi con khi vẫn đang đi làm

Bạn có đang gặp khó khăn trong công việc?

Văn phòng Công bằng & Môi trường làm việc của Cục lao động (LĐ) tỉnh Gunma - Bộ Y tế - Lao động – Phúc lợi

Người chủ sở hữu LĐ hoặc quản lý nhân sự thực hiện việc sa thải hoặc chuyển đổi hình thức tuyển dụng LĐ thành “nhân viên làm thêm bán thời gian (NVLGBTG)” hoặc có những hành cách xử lý gây bất lợi chỉ bởi lý do bạn đang mang thai/ sinh con/ nuôi con, đều là hành vi phạm pháp

Ví dụ

- Khi thông báo đang mang thai, bạn bị chuyển đổi hình thức tuyển dụng từ Nhân viên chính thức thành “NVLGBTG”
- Bị đồng nghiệp nói: “Không thể giao công việc cho người đang mang thai”
- Bị cấp trên nói rằng: “Không có chế độ nghỉ thai sản cho NVLGBTG” và bị ép thôi việc

**Nghiêm cấm
đổi xử gây
bất lợi**



Nếu nghĩ rằng những điều đó là vi phạm pháp luật, đừng ngần ngại, hãy trao đổi thay vì phiền não một mình



Việc thực hiện những biện pháp ngăn chặn những hành vi quấy rối (các hành vi làm tổn hại đến môi trường làm việc từ những đồng nghiệp, cấp trên không có quyền nhân sự) là nghĩa vụ của chủ doanh nghiệp.

Chế độ được sử dụng khi mang thai

Hỏi : Tôi bị ốm nghén, rất mệt mỏi. Khi trao đổi, phía công ty nói rằng: “Nếu không đi làm được như bình thường thì có lẽ là không được” ...

Đáp : Trường hợp nhận được sự chỉ đạo từ y, bác sĩ đối với những triệu chứng ốm nghén trong khi mang thai, hãy truyền đạt với công ty để từ đó có thể nhận được những biện pháp cần thiết (rút ngắn thời gian làm việc hoặc nghỉ làm,..v.v...). Hãy sử dụng Thẻ liên lạc những mục chỉ đạo quản lý sức khoẻ thai sản được ghi trong Sổ tay sức khoẻ mẹ & bé!

Chế độ nghỉ của người theo hợp đồng LĐ có kỳ hạn

Hỏi : Dù là NVLGBTG, nhân viên hợp đồng cũng có thể được nghỉ sinh con/ nuôi con?

Đáp : Tất cả người LĐ là nữ giới đều có thể được nhận chế độ nghỉ trước và sau khi sinh.

Về chế độ nghỉ chăm con, những người theo hợp đồng LĐ có kỳ hạn như NVLGBTG hay nhân viên hợp đồng cũng có thể được nhận nếu như đáp ứng các quy chuẩn sau:

- ① Thời điểm đề xuất là khi đã được tuyển dụng và làm việc từ 1 năm trở lên.
- ② Chắc chắn rằng, trong khoảng thời gian cho đến khi trẻ được 1 tuổi 6 tháng, bạn vẫn còn làm việc tại công ty.

Thời gian có thể nhận chế độ nghỉ nuôi con

Hỏi : Tôi vẫn không tìm được nhà trẻ. Vậy tôi có thể gia hạn, kéo dài thời gian nghỉ nuôi con?

Đáp : Về nguyên tắc, khoảng thời gian nghỉ nuôi con sẽ kéo dài tới khi trẻ được 1 tuổi. Trường hợp không tìm được nhà trẻ, có thể xin gia hạn thời gian nghỉ cho tới khi trẻ được 1 tuổi 6 tháng. Từ 1 tuổi 6 tháng vẫn không tìm được nhà trẻ, có thể tái xin gia hạn cho tới khi trẻ 2 tuổi.

Chế độ hỗ trợ thích nghi sau khi đi làm trở lại

Hỏi : Vì phải đưa đón con nên tôi có nguyện vọng được rút ngắn giờ làm. Tuy nhiên, công ty không chấp nhận...

Đáp : Bạn có thể được hưởng chế độ rút ngắn thời gian đi làm thành 6 giờ đồng hồ theo quy định cho tới khi trẻ được 3 tuổi.

Ngoài ra, có thể xin miễn tăng ca.

Hỏi : Khi con ốm, tôi lo lắng vì phải nghỉ việc ở công ty...

Đáp : Có thể sử dụng chế độ nghỉ chăm con ốm. Đối với 1 trẻ, trường hợp trẻ chưa vào bậc tiểu học: 5 ngày nghỉ/ 1 năm (đối với 2 trẻ trở lên: 10 ngày nghỉ/ 1 năm) (Nghỉ không lương hay có lương là do quy định của công ty).

**Vui lòng liên hệ tới
đây, để hỏi & đáp và
nhận hỗ trợ**

Văn phòng Công bằng & Môi trường làm việc của Cục lao động (LĐ) tỉnh Gunma - Bộ Y tế - Lao động – Phúc lợi (Có thể ẩn danh, miễn phí)

Liên hệ 027-896-4739

〒371-8567 Maebashi-shi, Ote-machi 2-3-1 Tầng 8 Maebashi Chiho Godo Chosha Thời gian tiếp nhận 8:30-17:15 (trừ thứ bảy, chủ nhật, lễ, Tết)

Cụ thể từng bước trong quá trình từ mang thai đến sau khi đi làm trở lại, vui lòng xem trang sau

	Thai kỳ	6 tuần trước sinh	8 tuần sau sinh	Đến 1 tuổi	Đến 3 tuổi	Đến khi nhập học tiểu học
Chế độ của bảo hộ thai sản	Tạo điều kiện trong công việc Biện pháp quản lý sức khoẻ thai sản (Chế độ tiếp nhận các biện pháp dựa theo chỉ đạo của y, bác sỹ) Miễn tăng ca, làm đêm	Biện pháp quản lý sức khoẻ thai sản (Chế độ tiếp nhận các biện pháp dựa theo chỉ đạo của y, bác sỹ) Miễn tăng ca, làm đêm	Thời gian chăm trẻ (1 ngày 2 lần, mỗi lần 30 phút)	Thời gian chăm trẻ (1 ngày 2 lần, mỗi lần 30 phút)	Thời gian chăm trẻ (1 ngày 2 lần, mỗi lần 30 phút)	
Chế độ nghỉ làm		42 ngày ← → 56 ngày Nghỉ trước và sau sinh	Sinh con	Trường hợp cả cha và mẹ đều xin nghỉ, có thể nghỉ 1 năm trong khoảng thời gian cho tới khi trẻ được 1 tuổi 2 tháng.	Ba cũng nên chủ động nghỉ chăm con để tình cảm gia đình được gắn kết hơn.	
Chế độ khác ngoài nghỉ làm		Biểu tượng "Kurumin" này được in trên danh thiếp, quảng cáo tuyển dụng hay sản phẩm của những doanh nghiệp mang ý nghĩa: doanh nghiệp đó được Bộ Y tế - Lao động - Phúc lợi công nhận là doanh nghiệp hỗ trợ, đáp ứng các tiêu chí nghỉ nuôi con dành cho nam giới		Nghỉ nuôi con Trong khoảng thời gian 8 tuần sau khi sinh, dù không có lý do đặc biệt đi chăng nữa, người cha cũng vẫn có thể xin nghỉ để chăm/ nuôi con	Trường hợp không tìm được nhà trẻ, có thể xin gia hạn thời gian nghỉ cho tới khi trẻ được 1 tuổi 6 tháng. Từ 1 tuổi 6 tháng vẫn không tìm được nhà trẻ, có thể xin tái gia hạn cho tới khi trẻ 2 tuổi.	
Tiền trợ cấp, v.v...	Hiệp hội Bảo hiểm sức khoẻ	Tiền trợ cấp sinh và nuôi con Tiền phụ cấp sinh con	Về nguyên tắc, trợ cấp 42 man yên đối với sinh 1 trẻ. Thời kỳ nghỉ làm trước sinh và sau sinh sẽ được nhận trợ cấp tương đương 2/3 tiền lương	Hellowork	Tiền trợ cấp nghỉ nuôi con Về nguyên tắc, sẽ được trợ cấp tương đương 50% tiền lương khi bắt đầu nghỉ nuôi con. Trong khoảng thời gian từ lúc bắt đầu nghỉ cho tới ngày thứ 180, sẽ được trợ cấp tương đương 67% tiền lương thời điểm trước khi bắt đầu nghỉ (do được miễn trừ phí bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp sẽ tương đương khoảng 80% tiền lương)	
Phí bảo hiểm xã hội	Thời hạn thanh toán bắt buộc (không miễn trừ)	Văn phòng Nenkin	Trong thời gian nghỉ nuôi con, nghỉ trước và sau sinh, người lao động và chủ sở hữu lao động được miễn trừ nộp phí bảo hiểm		Thời hạn thanh toán bắt buộc (không miễn trừ) Trường hợp có thể nghỉ nuôi con cho tới khi trẻ 3 tuổi, sẽ được miễn trừ cho tới khi trẻ 3 tuổi	

Embarazo, Parto, la Crianza para las mujeres que trabajan.

¿No estás sufriendo con problemas relacionadas al trabajo?

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Departamento de Empleo e Igualdad de Trabajo de la Oficina de Trabajo de Gunma.

Es ilegal que el empleador o el encargado de gestión personal realicen un trato desfavorable como; el despido o modificación de contratos de las trabajadoras a Part time (pâto) por embarazo, parto o licencia de trabajo para la crianza, etc.

Por ejemplo:

- Cuando informé mi embarazo, me dijeron que me cambiaría de empleada regular (seishain) a Part time(pâto).
- Mi colega me dijo que no puede confiar el trabajo a una mujer embarazada.
- Mi jefe me dijo que para las trabajadoras part time(pâto) no hay licencia por maternidad y me obligó renunciar al trabajo.

Está prohibido el trato injusto.



Si sospechas que están infringiendo la ley, no dudes en consultar con nosotros antes de sufrir sola.



Es deber del empleador tomar medidas para prevenir el acoso (incluidos los actos perjudiciales al ambiente laboral por los superiores o colegas que no tienen autoridad sobre gestión del personal) por motivos de embarazo, parto, licencia de trabajo para la crianza, etc.

Sistemas disponibles para mujeres embarazadas.

P : Cuando consulté con la empresa porque tengo náuseas agudas e intolerantes, me dijeron que les causaría problemas si no realizo mi jornada habitual.

R : Si recibe indicaciones del médico sobre náuseas por embarazo entre otros durante el período de embarazo, puede tomar las medidas necesarias comunicando a la empresa (reducción de jornada laboral, licencia, etc.). Utilice la "Tarjeta de orientación para el control de salud materno" que se halla en la mayoría de la Libreta de Salud Materno Infantil.

Sistema de licencia de trabajo para empleados con contratos de duración determinada.

P : ¿Los trabajadores Part time(pâto), por contratista y trabajadores por contratos, pueden tomar la licencia por maternidad y la licencia de trabajo para la crianza?

R : Todas las trabajadoras tienen derecho a la licencia por maternidad. La licencia de trabajo para la crianza es disponible para trabajadores por contrato de duración determinada, Part time(pâto), empleados por contratista y empleados por contrato si cumplen con los siguientes requisitos:

- (1) Haber trabajado sin interrupción durante 1 año o más al momento de la solicitud.
- (2) No tener la certeza de que la relación laboral se termine cuando el niño cumpla 1 año y 6 meses de edad.

Período de la licencia de trabajo para la crianza

P : No encuentro la guardería, ¿puedo extender mi licencia de trabajo para la crianza?

R : Como regla general, la licencia de trabajo para la crianza se puede tomar hasta cumplir 1 año de edad, pero en casos que no pueda ser admitido a la guardería, puede extender hasta 1 año y 6 meses. Si aún sigue sin ser admitido después de 1 año y 6 meses, es posible solicitar la extensión hasta cumplir los 2 años.

Sistema de apoyo para compatibilizar después de retornar al trabajo.

P : Quiero reducir mi jornada laboral para llevar a mi hijo a la guardería, pero la empresa no me permite .

R : Bajo el sistema laboral de horarios cortos, puede reducir sus horas de trabajo a 6 horas hasta que su hijo cumpla los 3 años. También, es posible obtener exención de las horas extras.

P : Me preocupa si puedo faltar al trabajo cuando mi hijo se enferme.

R : La licencia por cuidado del hijo por enfermedad de los trabajadores con 1 hijo de edad preescolar, están disponibles hasta 5 días al año y para aquellos con 2 o más hijos hasta 10 días al año (la licencia es reenumerada o no reenumerada según las regulaciones de la empresa).

Para las consultas e informaciones aquí.

Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Departamento de Empleo e Igualdad de Trabajo de la Oficina de Trabajo de Gunma. (Puede ser de manera anónima, es gratis.)

Número de teléfono. 027-896-4739

〒371-8567 Maebashi-shi Ote-machi 2-3-1 Maebashi Chihō Gōdōchōsha Piso 8

Horario de recepción: 8:30~17:15 (excepto sábado, domingo, feriado, fin de año e inicio del año)



Vea el reverso para conocer el proceso detallado desde el embarazo hasta reincorporar al trabajo.

	Período de embarazo	6 semanas antes del parto	8 semanas después del parto	Hasta 1 año de edad	Hasta 3 años de edad	Hasta ingresar a la escuela primaria
Sistema de protección materno, entre otros.	Conversión a operaciones ligeras y fáciles Medidas de atención de salud materna (sistema en el que se toman las medidas adecuadas siguiendo las instrucciones del médico)	ligeras y fáciles Exención del trabajo de horas extras, trabajo nocturno, etc.	Tiempo de cuidado de niños (dos veces al día, 30 minutos cada uno)			
Sistema de licencia de trabajo.		Durante 42 días Licencia preparto·posparto	Nacimiento Durante 56 días	Si ambos padres toman la licencia de trabajo para la crianza, el período de licencia es de 1 año hasta que el niño cumpla 1 año y 2 meses.	El padre también debe tomarse activamente la licencia de trabajo para la crianza para profundizar la relación matrimonial.	
Otros sistemas distintos a la licencia de trabajo.	Esta es "Marca Kurumin", una marca que pueden usar en las tarjetas de presentación, anuncios de empleo o en los productos, etc. las empresas que apoyan y han tenido rendimientos como resultados de haber introducido la licencia de trabajo para la crianza en los hombres y reconocidos por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar.			Si el padre del niño toma la licencia de trabajo para la crianza dentro de las 8 semanas después de nacimiento, puede tomar otra licencia de trabajo para la crianza sin tener motivos especiales. Exención de las horas extra y del Sistema de horarios de trabajo para la crianza.	En casos que el niño no pueda ser admitido en la guardería, puede extender la licencia de trabajo para la crianza hasta 1 año y 6 meses. También, puede extenderse hasta los 2 años si el niño todavía no puede ser admitido en la guardería.	
Asignaciones, etc.	Asociación de seguros de salud	Asignación por parto y crianza por única vez (shussan ikuchi ichijikin) Subsidio maternal (shussan teatekin)	En principio, se pagarán 420.000 yenes por cada hijo que nazca. Se podrá recibir la cantidad equivalente a 2/3 del salario durante la licencia prenatal como postnatal.	Hellowork	Subsidio por licencia del trabajo para la crianza (ikuji kyugyo kyufukin) Como reglas general, se le paga la cantidad equivalente al 50% del salario al inicio de la licencia. Desde el inicio de la licencia del trabajo para la crianza hasta los 180 días, se paga el monto equivalente al 67% de salario del trabajador antes del inicio de la licencia (en términos de renta disponible se acerca al 80% debido a la exención de las primas del Seguro social).	
Primas de Seguro Social	Periodo de pago requerido (sin exención)	Oficina de pensiones	Tanto los trabajadores como los empleadores están exentos del pago de las primas del Seguro social (shakai hoken) durante la licencia prenatal como postnatal y la licencia de trabajo para la crianza.		Periodo de pago requerido(sin exención) Si es posible tomar la licencia de cuidado de hijos hasta 3 años de edad, estará exento hasta la edad de 3 años.	

Pregnancy, Birth, and Parenthood for working women

Do you feel treated fairly at your workplace?

Ministry of Health, Labour and Welfare, Employment environment and Equal Employment Department of the Gunma Labour Bureau

It is against the law for employers or HR staff to give workers unfair treatment including dismissal and change of contract from full-time to part-time on grounds of pregnancy, childbirth, childcare leave, etc.

Case

- I announced my pregnancy at work, and I was told that my employment status would be changed from full-time to part-time.
- My colleague told me that work cannot be entrusted to a pregnant woman.
- My superior told me that there's no maternity leave for part-time employees, and he is trying to make me quit.



If you suspect a violation of law, please do not hesitate to consult with us.



Employers are responsible for taking preventive measures against harassment (including workplace bullying that can ruin the atmosphere by superiors or colleagues who have no authority over personnel management) on grounds of pregnancy, childbirth, childcare leave, etc.

Systems available for pregnant women

Q : I have severe morning sickness. I discussed at work, but I am still required to perform normal duties.

A : In case you receive instructions from your doctor regarding your pregnancy including symptoms of morning sickness, share them at work, you are entitled to reasonable adjustments (such as working for shorter hours and taking a leave of absence). Please use the maternity health care guidance item contact card listed in most mother-child handbooks.

Leave system for employees on fixed-term contracts

Q : Are part-time, temporary, and contract employees eligible for maternity and childcare leave?

A : All female employees are eligible for maternity leave. Childcare leave is available also for part-time employees, temporary employees from an agency, and contract employees on fixed-term contracts if the below requirements are met.

① having worked continuously for at least a year at the time of application
 ② not sure if the employment relationship will be terminated before the child reaches 18 months old

Duration of Child-Care Leave

Q : Nursery schools are not available. Can childcare leave be extended?

A : In principle, childcare leave is until the child reaches the age of 1. In case the child cannot be admitted to a nursery school, the childcare leave can be extended until the child reaches 18 months. It can be extended further until the child reaches the age of 2, if the child still cannot be admitted to a nursery school.

Support system for work-life balance after resumption of work

Q : I requested a reduction in working hours to take my child to and from nursery school, but I was told that it could not be permitted.

A : Under the short working-hour system, you may reduce your working hours to 6 hours until your child reaches the age of 3. You can also be exempt from overtime work.

Q : I am worried if I can take days off if my child gets sick.

A : Sick/injured child care leave is available for up to 5 days per year for workers with a pre-school-age child, and up to 10 days for those with two or more pre-school-age children. (Whether the leave is paid or unpaid is determined by the company policy.)

For any consultation or inquiries, please contact us here.



Ministry of Health, Labour and Welfare, Employment environment and Equal Employment Department of the Gunma Labour Bureau (You can call anonymously. Free of charge)

phone number **027-896-4739**

〒371-8567 Maebashi District Joint Government Building 8F 2-3-1 Ote-machi, Maebashi-city
 reception hours: 8:30-17:15 (except for weekends, holidays, and the year-end and New Year holidays)



Please see the reverse side as well for the overall process and details from pregnancy to reinstatement.

	pregnancy period	6 weeks prior to birth	8 weeks after birth	until the child reaches 1 year old	until the child reaches 3 years old	until the child starts school
systems regarding maternity protection	transfer to light duties maternity health care measures (a system under which appropriate measures are taken following doctors' instructions), exemption from overtime work, late-night work, etc.					
leave systems		42 days  56 days Maternity Leave		childcare time (twice a day, each for 30 minutes) If both parents take the child-care leave, the period of leave is 1 year until the child reaches 14 months. Childcare Leave If the father of the child takes the childcare leave within 8 weeks after birth, he may take another childcare leave even without any special circumstances.	 Fathers are also encouraged to take childcare leave. Build a stronger marital relationship.	
other entitlements		This is Kurumin Mark. A company satisfying the paternity leave acquisition standard is certified by Japan's Ministry of Health, Labour and Welfare as a childcare supporting company, and permitted to display the mark in business cards, job posting, products, etc.		The short working-hour system for childcare, exemption from extra working hours (overtime work)		
benefits and allowances		Childbirth and Childcare Lump-sum Grant Maternity Allowance	In principle, the amount is 420,000 yen per childbirth The amount equivalent to two-thirds of the wage is paid during the maternity leave.	Hellowork (public employment security office) Childcare Leave Allowance		
social security premium payments	payment period (no exemption is granted)	Pension office	Both employers and workers are exempt from the payments of social security insurance premiums during maternity and childcare leaves		payment period (no exemption is granted) If the childcare leave can be extended until the child reaches 3, the payment is exempt until the child reaches 3.	

働きながら妊娠・出産・育児をするあなたへ

職場でつらい思い、していませんか？

厚生労働省 群馬労働局雇用環境・均等室

妊娠・出産・育児休業等を理由に、事業主や人事担当者が、**解雇**や**パートへの契約変更など不利益な取扱い**を行うことは、「違法」です。

たとえば①

妊娠を報告したら、正社員からパートに変更すると言われた!!

たとえば②

上司から、「パートに産休は無い」と言われ、退職を迫られた!!

たとえば③

同僚から「妊婦に仕事は任せられない」と言われた!!

STOP!
不利益取扱い



これって法律違反?と思ったら、ひとりで悩む前にご相談ください



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(上司や同僚による就業環境を害する嫌がらせ等の行為)の防止措置を講じることは、**事業主の義務**です！

妊娠中に利用できる制度

Q: つわりがひどくて大変。会社に相談したら、「通常の勤務をしてくれないと困る」と言われてしまうし…

A: つわりなど妊娠中の症状について医師から指導を受けた場合、会社に伝えることで母性健康管理措置を受けることができます（作業の制限、勤務時間短縮、休業等）。

ほとんどの母子健康手帳に掲載されている「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用しましょう！

有期契約労働者の休業制度

Q: パートや派遣、契約社員でも産休や育休を取れる？

A: 産前産後休業は全ての女性労働者が取得できます。育児休業は、パートや派遣、契約社員等の有期契約労働者の方でも、以下の基準を満たせば取得できます。

①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること。
②子が1歳6か月になるまでの間に雇用関係がなくなることが明らかでないこと。

育児休業の取得可能期間

Q: 保育所が見つからないのですが、育児休業を延長できますか？

A: 育児休業は原則として1歳まで取得できますが、保育所に入所できない等の場合には、1歳6か月まで延長できます。1歳6か月以降も保育所に入所できない等の場合には、2歳まで再延長可能！

復職後の両立支援制度

Q: 保育園の送迎のため、勤務時間を短縮したいのですが、会社が認めてくれません…

A: 子どもが3歳になるまで、所定労働時間を6時間に短縮する短時間勤務制度を利用できます。また、所定外労働（残業）を免除してもらうことも可能です。

Q: 子どもが病気になったとき、会社を休めるか心配…

A: 子の看護休暇として、小学校就学前の子が1人の場合は年5日（2人以上の場合は年10日）、時間単位で休むことができます（有給か無給かは会社の定めによる）。

※ 時間単位の取得は令和3年1月1日施行（改正前は半日単位）。

ご相談・お問合せは
こちらへ

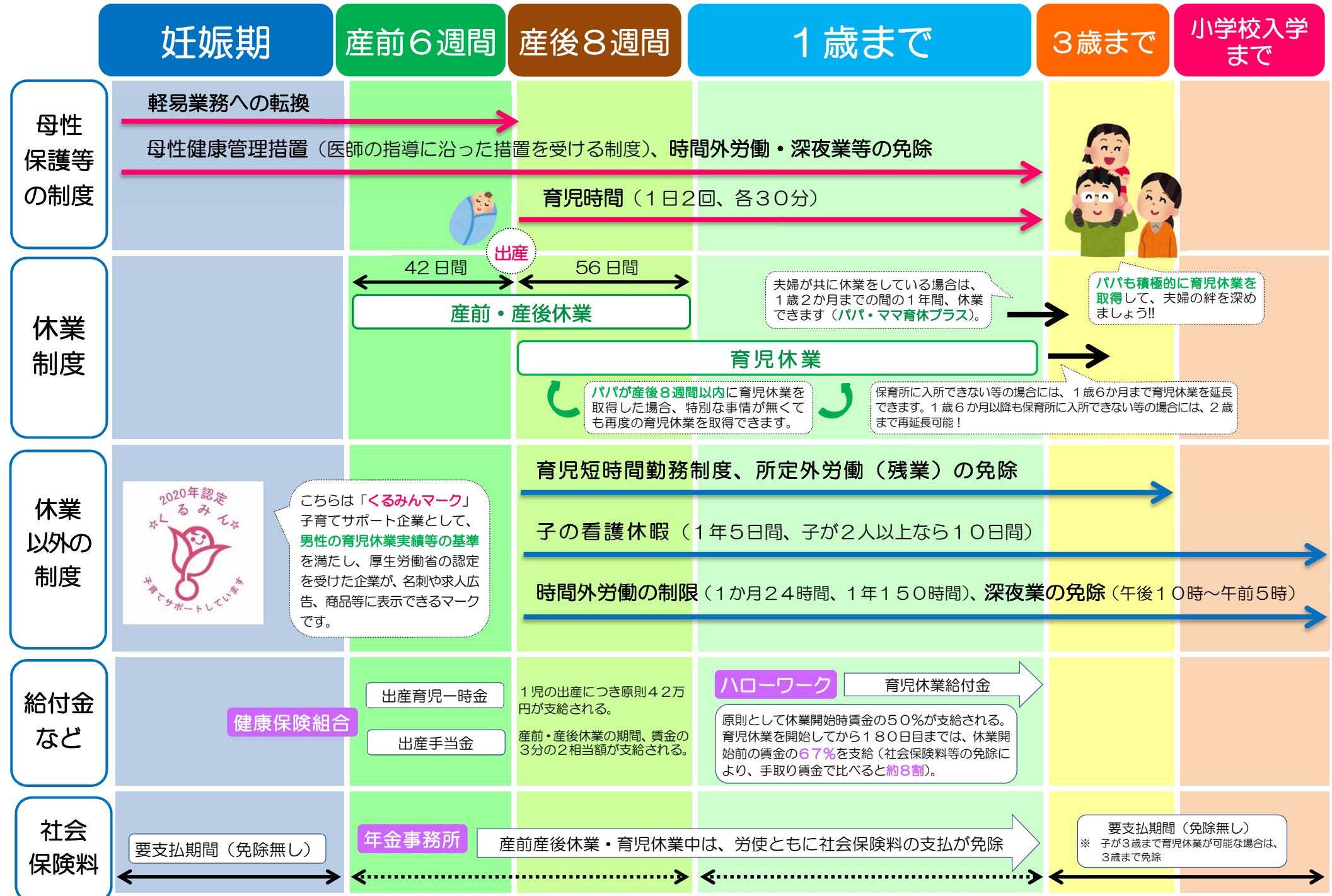


群馬労働局 雇用環境・均等室（匿名でも大丈夫、無料です）
TEL 027-896-4739

〒371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階 受付 8時30分～17時15分（土日祝日・年末年始除く）



妊娠から復職後までの詳しい流れについて、裏面もご覧ください。



Data

Lista dos locais

Nome do representante

Assédio é proibido !

Não é tolerável os seguintes tipos de assédio!

E também não é tolerável fazer para nenhum dos nossos funcionários

Por exemplo

- Brincadeiras maldosas ou debochar
- Distribuir cenas obscenas
- Espalhar rumores (boatos) de conteúdo sexual
- Contato físico desnecessário e abusivo
- Persistentemente convidar para comer ou sair para namorar
- Forçar o namoro, e forçar para ter relações sexuais
- Dispensar funcionários que se recusem a fazer atos sexuais

O que é assédio sexual?



Por exemplo

- Quando comuniquei minha gravidez ao meu chefe, disse-me para desistir porque contrataria outra pessoa no lugar.
- Quando consultei meu chefe sobre tirar licença a maternidade, me disse: que era impossível por ser homem, e fui forçado a desistir de tirar a licença.
- Quando estava trabalhando horário reduzido devido à criação das crianças, o colega de trabalho falou várias vezes que era incomodo e eu sofri psicologicamente.

O que é assédio relacionado à gravidez, parto, licença de creche, etc.?



Por exemplo

- Formar panelinhas, fazer pouco caso, negligenciar
- Invadir desproporcionalmente na privacidade alheia
- Forçar trabalhos claramente desnecessários ou desnecessários para negócios, ou interferir no andamento do trabalho
- Ordenar trabalhos não compatíveis com a experiência e capacidade, ou não deixar trabalhar
- Ameaças, difamação e danos psicológicos
- Violência física como agressão ou lesão

O que é assédio de implicância moral?



1. Aproveitar do grau de superioridade e se gabar diante dos outros
2. Pelas necessidades do trabalho e também quem ultrapassar os limites
3. prejudica a harmonia e o ambiente de trabalho.

Se for confirmado que você foi assediado, a pessoa será sujeito a uma ação disciplinar de acordo com as regras da empresa.

A forma de definir a punição para esse caso será conforme o comportamento conforme os danos morais causados e incluindo de uma forma geral.

Você não está sofrendo por assédio de implicância moral?

- Tenha coragem para falar claramente para a pessoa (não quero) (pare por favor) quando achar que assédio de implicância moral**
- Consulte-nos mesmo que não tenha certeza de que seja assédio de implicância moral**
- Não fique sofrendo sozinha por favor, consulte-nos o mais rápido possível para que a situação não se agrave**

Balcão de consultas da nossa empresa

- Todos os funcionários que trabalham em nossa empresa podem nos consultar.
- Responderemos de forma justa às consultas e manteremos em sigilo a privacidade não só à pessoa que consultou, mas também à pessoa que atuou.
- Não vamos expor nada referente às pessoas que nos consultam, e as pessoas que cooperaram para a verificação e confirmação dos fatos.
- Ao sermos consultados, confirmaremos com precisão aos fatos, e se os fatos forem confirmados, tomaremos medidas para proteger a vítima e as providências para a pessoa acusada. Além disso, tomaremos medidas para que evite a recorrência.

Para os funcionários que enfrentem diariamente uma gravidez, parto, cuidam de seus filhos ou de idosos

Existem vários sistemas disponíveis para as funcionárias que estão grávidas, parto, cuidam de seus filhos (creche) e cuidam de idosos. Consulte seu superior ou departamento pessoal mais rápido possível.



Año Mes Día

Nombre de la Empresa

Cargo del representante Apellido Nombre

¡Están prohibidos los acosos! !

¡Nuestra empresa no perdonamos los actos de acosos mencionados abajo.

Además los dichos no pueden hacer también a las personas que no son de esta empresa!

Por ejemplo

- Bromas o burlas sexuales
- Reparticiones de imágenes obsenas
- Pasar rumores de contenidos sexuales
- Contactos innecesarios a los cuerpos de otros
- Invitar persistentemente para salir a comer o para la cita
- Obligar o forzar para una relación sentimental o sexual
- Despedir a empleado/a que se niega a aceptar los actos sexuales

¿Qué es un acoso sexual?



Por ejemplo

- Comuniqué a mi jefe sobre mi embarazo, entonces me dijo "que me retiraría del trabajo, que va a contratar a otra persona"
- Consulte a mi jefe para obtener la licencia de cuidado de niños, entonces me dijo "No puede ser siendo un hombre" y me desistí en obtenerlas
- Cuando estaba trabajando en horario reducido, los compañeros de trabajo me dijeron por varias veces que "estaba causando molestias a las gentes que trabajan conmigo o sea a mis alrededores" y estoy mentalmente angustiada

¿Cuáles son los acosos relacionados al embarazo, licencias de maternidad e cuidados de niños, etc.



Por ejemplo

- Cortar las relaciones humanas, como excluir del grupo de compañeros/as, ignorar, etc.
- Entrometer excesivamente a los asuntos privados
- Obligar a hacer una cosa evidentemente innecesaria o imposible de realizar en el trabajo y obstruir el trabajo
- Encargar un trabajo que está lejos de la capacidad y experiencia, no le da trabajo
- Ataques mentales como amenaza, difamación, agresiones verbales, etc.
- Ataques físicas como de agresiones, lesiones, etc.

¿Qué es un acoso de poder?



- 1. Se dice a los actos relacionados a las superioridades
- 2. que son necesarios para los trabajos, pero que están sobrepasando los límites y
- 3. que a causas de estos están dañando los ambientes laborales

En caso que se confirme algún acoso, conforme a las reglas laborales llegan a ser objetos de las medidas de despido.

Las medidas se deciden evaluando en forma general, los contenidos del acto, relacionamientos de las partes, grados de daños, estados emocionales, etc.

¿No están sufriendo por acosos?

- Sobre los acosos, demostremos una actitud bien clara como " No me gusta" o "Dejame".
- Consultemos cualquier caso aunque pueda o no ser acoso.
- No sufran solos, consultenlos lo más pronto posible, antes que la situación sea grave.

Ventanilla de consulta de nuestra empresa

- Se podrán consultar todos los empleados/as que trabajan en esta empresa.
- En las consultas protegeremos las privacidades de las personas que consultan, tanto de los que cometió el acoso en forma parcial. Consultenos con toda confianza. No tratarémos con ningún desventaja, a las personas que nos consultan y a los que nos cooperen para las confirmaciones de los hechos.
- En caso que recibamos las consultas, confirmaremos inmediatamente los hechos en forma correcta y si llega a confirmar el hecho, se tomará las medidas correspondientes al que cometió el acoso, considerando a la víctima, al mismo tiempo se tomará las medidas de prevenciones de rehincidencia.

Para todas/os empleadas/os que están embarazadas, con licencia de maternidades e cuidado de niños o cuidado de ancianos.

Existen diversos sistemas que pueden aprovechar las/os empleadas/os que están embarazadas, con licencia de maternidades e cuidado de niños o cuidado de ancianos. Consultenos lo más pronto posible al jefe o al dept. de recursos humanos.



Năm/ tháng/ ngày:

Tên nơi làm việc

Tên người đại diện

Quáy rối, làm phiền là điều cấm kỵ! !

Công ty chúng tôi không cho phép đối với những hành vi quáy rối
tới nhân viên hay tới người ngoài công ty!

Ví dụ

- Trêu chọc, bông đùa mang tính chất dung tục
- Gửi, phát tán tranh ảnh đồi trụy
- Đồn thổi những câu chuyện với nội dung dung tục
- Có hành vi tiếp xúc thân thể không cần thiết
- Liên tục rủ rê/ mời đi ăn, hẹn hò
- Giao lưu hẹn hò, quan hệ tình cảm/ tình dục mang tính cưỡng chế, ép buộc
- Sa thải nhân viên có thái độ từ chối, không tán thành đối với những lời nói và hành động quáy rối mang tính dung tục

"Quáy rối tình dục" là gì?



Ví dụ

- Bị cấp trên nói rằng: "Hãy nghỉ việc để công ty tuyển dụng người khác!" sau khi thông báo việc đang mang thai
- Bị nói rằng: "Chẳng đàn ông gì cả!" khi hỏi ý kiến cấp trên. Từ đó, đàn ông phải từ bỏ việc xin Nghỉ phép chăm con
- Cảm thấy bị tổn thương tinh thần khi bị đồng nghiệp nói rằng: "Làm ảnh hưởng tới những người xung quanh!" do rút ngắn thời gian làm việc để dành thời gian cho việc chăm con

"Quáy rối, làm phiền liên quan đến những vấn đề nghỉ mang thai, sinh sản, nuôi dạy trẻ" là gì?

*Chú ý không phát ngôn, hành động mang tính phủ định hoặc không đồng tình với những vấn đề liên quan đến việc nghỉ mang thai, sinh sản, nuôi dạy trẻ.

Ví dụ

- Tẩy chay một ai đó bằng cách phớt lờ, hay tách người đó ra khỏi mối quan hệ giữa các đồng nghiệp
- Can thiệp sâu vào việc cá nhân
- Gây ảnh hưởng, cản trở công việc; thúc ép phải hoàn thành công việc một cách vô lý, không cần thiết trong nghiệp vụ
- Không giao việc, hoặc giao những công việc không tương ứng với năng lực và kinh nghiệm
- Tấn công về mặt tinh thần bằng việc đe dọa, gây tổn hại danh dự, dùng từ ngữ bạo lực
- Tấn công về mặt thể chất như bạo hành, gây thương tích

"Quáy rối, lạm dụng quyền lực" là gì?



- Là những lời nói, hành động mang tính quan hệ cấp trên, cấp dưới
- Là những việc vượt qua giới hạn nghiệp vụ cần thiết tương đương
- Là vấn đề nguy hại cho môi trường làm việc.

Trường hợp được xác nhận có những hành vi quáy rối, lạm dụng,..v.v... sẽ bị xử phạt theo nội quy của nơi làm việc.

Việc quyết định xử phạt sẽ dựa theo đánh giá tổng hợp mức độ gây hại từ các bên có liên quan trong nội dung lời nói và hành động.

Bạn có đang băn khoăn, phiền não về vấn đề quáy rối, lạm dụng?

- Hãy cho đối phương thấy rõ quan điểm đối với việc quáy rối, lạm dụng bằng cách nói: "Không thích!", hay "Hãy dừng lại ngay!".
- Trường hợp bạn không chắc chắn mình có đang bị quáy rối, lạm dụng hay không, hãy nhận hỗ trợ tư vấn.
- Đừng phiền não một mình và để sự việc không trở thành vấn đề sâu sắc đáng quan ngại, hãy nhanh chóng nhận hỗ trợ tư vấn.

Cửa sổ tư vấn của công ty chúng tôi

- Có thể nhận tư vấn của tất cả mọi người đang làm việc tại đây.
- Để đảm bảo tính công bằng, không chỉ riêng người nhận hỗ trợ tư vấn, mà người gây ra hành vi cũng sẽ được bảo mật thông tin cá nhân. Vì vậy, xin hãy yên tâm nhận hỗ trợ tư vấn. Chúng tôi sẽ không phân xử một cách bất lợi đối với người tiếp nhận tư vấn cũng như những người cùng hợp tác tham gia vào việc xác nhận tính chân thực của sự việc.
- Sau khi tiếp nhận tư vấn, chúng tôi sẽ xác nhận tính chân thực của sự việc nhanh chóng và chính xác nhất có thể. Trường hợp sau khi xác nhận xong, chúng tôi sẽ đưa ra các biện pháp tương ứng đối với người bị hại và người gây ra hành vi. Bên cạnh đó, những biện pháp ngăn chặn sự tái diễn cũng sẽ được xem xét.

Gửi tới những người lao động đang được tiếp nhận điều dưỡng do mang thai, sinh con, nuôi dạy trẻ

Có nhiều chế độ được áp dụng cho người lao động đang được tiếp nhận điều dưỡng do mang thai, sinh con, nuôi dạy trẻ. Hãy liên hệ tới cấp trên hoặc người phụ trách bộ phận nhân sự để có thể nhận hỗ trợ tư vấn sớm nhất có thể.



Date _____

Company's name _____

Representative's title & name _____

Harassment is Prohibited. !

Our company does not allow any acts of the following harassment!

Also, we shall not do them to anyone who are not even our employees, either!

Such as

- Sexual jokes or teasing
- Distributing obscene images/pictures
- Spreading sexual rumors
- Unnecessary physical contact
- Persistent invitations to meals or dates
- Forcing to have a sexual relationship
- Dismissing the employees who refused to be sexually spoken or behaved

What is sexual harassment?



Such as

- When I reported my pregnancy to my boss, she/he said "I'm going to hire someone else, so you'll quit."
- When I consulted with my boss about taking childcare leave, she/he said, "No way. You are a man." So, I had to give up on it.
- When I had short working hours for childcare, my colleagues repeatedly told me that I was causing troubles to others, and I have been feeling mentally distressed.

What is the harassment related to pregnancy, childbirth, or childcare leave, etc.?



Such as

- Segregation from personal relationships (ostracization, neglect/ignoring, etc.)
- Excessive intrusion into private affairs.
- Imposing tasks that are obviously unnecessary or impossible assignment. Interfering with work.
- Ordering assignments/tasks being far from the worker's ability and experience. Not giving any work.
- Mental abuse (intimidation, defamation, abusive languages)
- Physical abuse (assault/violence, inflicting bodily injury)

What is power harassment?



*Please be careful not to make negative speech and behavior regarding pregnancy, childbirth, or childcare leave, etc.

1. It is those words and behavior coming from the background of one's superior position,
2. which are beyond the extent necessary and appropriate of business
3. and harm/disturb the work environment.

If it is confirmed that you harassed someone, you may be subject to disciplinary punishment based on the labor rules and regulations.

The punishment will be decided by judging/considering the content of the speech and behavior, the relation between the parties, the extent of harm, and one's feelings, etc., as a whole.

Aren't You Troubled with Harassment?

- Against harassment, let's clearly show the intention of "No!" or "Please stop!" to the person.
- Please consult with us even when it seems uncertain whether it is harassment or not.
- Please don't be troubled all alone and consult as early as possible, so that you won't get into a serious situation.

Our Company's Consultation Desk

- Everyone working at/for our company can consult.
- Please be assured and consult with us that we will deal with the consultation equitably as well as we will protect the privacy of not only the consulter but also the harasser. We will not treat the consulter or those people who cooperated in confirming the facts disadvantageously.
- When we are consulted, we will promptly and accurately confirm the fact situation. If the facts are confirmed, we will take measures to the victim to give consideration and to the harasser. In addition, we will take measures to prevent recurrence.

For the Workers Having Pregnancy/Childbirth, Childcare, or Family Nursing Care

There are various support systems for the workers having pregnancy/childbirth, childcare, or family nursing care to be able to use. Please consult with your superior/boss or the HR department as early as possible.



年月日

(事業所の名称)

(代表者職・氏名)

ハラスメントは禁止です



当社は下記のハラスメント行為を許しません！また当社の従業員以外の者に対しても、これを行ってはなりません！

例えば…

- 性的な冗談、からかい
- わいせつ画面の配布
- 性的な内容の噂を流す
- 身体への不必要的な接触
- 食事やデートにしつこく誘う
- 交際、性的な関係の強要
- 性的な言動を拒否した社員を解雇する

例えば…

- 上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言われた
- 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせにありえない」と言われ取得をあきらめざるを得なくなったり
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に苦痛を感じている

セクシュアル
ハラスメントとは？



妊娠・出産・育児
休業等に関する
ハラスメントとは？



例えば…

- 仲間外し、無視等人間関係からの切り離し
- 業務上明らかに不要なことの強制、仕事の妨害
- 能力や経験とかけ離れた程度の仕事を命じる、仕事を与えない
- 脅迫、名誉棄損、暴言等精神的な攻撃
- 暴行・傷害等身体的な攻撃

パワーハラスメント
とは？



- ①優越的な関係を背景とした言動であって
②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより
③就業環境を害することをいいます。

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。
言動の内容、当事者の関係性や被害の程度、心情等を総合的に判断して、処分を決定します。

ハラスメントで悩んでいませんか？

- ハラスメントに対して、はっきりと「嫌だ」「やめてください」という意思を相手に示しましょう。
- ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も相談してください。
- 一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

当社の相談窓口

- 当社において働いている全ての方は、相談をすることが出来ます。
- 相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、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。相談者や、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いは行いません。
- 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を講じます。また、再発防止を講じる等適切に対処します。

■ 妊娠・出産、育児や介護を行う従業員のみなさまへ

妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できるさまざまな制度があります。早めに上司や人事担当部署まで相談してください。

