令和　　年　　月　　日

**ハラスメント**

**ＮＯ**

（事業所の名称）

（代表者職・氏名）

　妊娠・出産、育児休業等（不妊治療含む）に関する否定的な言動はマタハラ・パタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの発生の原因や背景となり得ます。このような言動を行わないように注意しましょう。　また、パワハラの発生の原因や背景には、コミュニケーションの希薄化等の問題があるかもしれません。職場環境の改善に努めましょう。

　わが社は下記のハラスメント行為を許しません！またわが社の従業員以外の者（就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている者、取引先の従業員、フリーランス等）に対しても、これを行ってはなりません！

　※　フリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものをいいます。

* 同性に対する行為も対象になります。
* 被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。
* 妊娠・出産等をした女性労働者及び育児休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。

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。

行為の具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・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？ |
| * ハラスメントに当たるか微妙な場合も含め、広く相談に対応しますので、一人で悩まずにご相談ください。

**相談窓口*** 当社において働いている方のほか、就職活動中の学生や求職者、インターンシップを行っている方、取引先の従業員、フリーランスの方でも、相談できます。
* 取引先からのパワハラや、顧客からの著しい迷惑行為等でお悩みの方も、相談できます。
* 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。
* 相談をしたことや、事実関係の確認に協力したこと等を理由とする、解雇や契約解除等の不利益な取扱いは行いません。
* 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等のみなさまへ**