年　　　月　　　日

**セクシュアルハラスメントは許しません！！**

株式会社　　　　　　　　　代表取締役社長

**１　職場におけるセクシュアルハラスメントは、**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、また、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。また、性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがありますので、注意しましょう。

**２　わが社は下記の行為を許しません。**

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. その他、他人に不快感を与える性的な言動
4. 性的な噂の流布
5. 身体への不必要な接触
6. 性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
7. 交際、性的な関係の強要
8. 性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い　など

**３　この方針の対象は、**正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客、取引先の社員の方等を含みます。また、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

**４　相談窓口**

　　職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当は次の者です。実際にセクシュアルハラスメントが生じている場合だけでなく、生じる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や、上記２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。

役職　 　　　　　 　 氏名　　　 　（男性）（電話　 　―　　　―　　　　）

役職　 　　　　　 　 氏名　　　 　 (女性） (電話　 　―　　　― 　　 )

　　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、再発防止策を講じる等適切に対処します。

**５**　**セクシュアルハラスメントの行為者に対しては懲戒処分を行います。**

セクシュアルハラスメントを行った場合は、就業規則第○条「懲戒事由」第○項、第○項に該当することとなり、処分されることがあります。

その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。

1. 行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
2. 当事者同士の関係（職位等）
3. 被害者の対応（告訴等）・心情等

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