年　　　月　　　日　 （事業所の名称）

 （代表者職・氏名）

　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。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。

**＊**あなたが、正社員でなくても、また、派遣社員であっても当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。もちろんあなたが男性であっても同様です。

**＊**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。

**＊**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。

**＊**相談を受けた場合、必要に応じて関係者から事情を聞くなどして事実関係を確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

**＊**妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等により確認しましょう。

**＊**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います。

**＊**気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

**例えば…**

■性的な冗談、からかい質問

■わいせつ画面の閲覧、配付、掲示

■性的な内容の噂を意図的に流す

■体への不必要な接触

■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辞さめさせる

＊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。

**相談窓口　　　　　　　　　　　　　　TEL**

**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

■育休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」と言われた

■育児短時間勤務をしていたら、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

**セクハラとは？**

**(セクシュアルハラスメント)**

**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。**

**マタハラとは？**

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

**性的な内容の言動はセクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害されるものはパワハラになり得ます。このような言動については職場の同僚へはもちろん、他社の労働者や就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者（個人事業主、インターンシップを行う者、教育実習生等）に対しても、行わないよう注意しましょう。**

**パワハラとは？**

(パワーハラスメント)

**例えば…**

■物を投げつけられ、身体に当たった

■同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた

■先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない

■一人ではできない量の仕事を押しつけられる

■他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

**ハラスメントで悩んでいませんか？**