ハラスメントは

　　　　　許しません!!

事業所名

代表者名

**ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、従業員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。ハラスメント行為は断じて許さず、すべての従業員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいきます。**

**妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動はマタハラ、性別役割分担意識に基づく言動はセクハラ、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題がある場合はパワ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注意しましょう。**

**セクハラとは？**

（セクシュアルハラスメント）

**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)

**パワハラとは？**

(パワーハラスメント)

相手の意に反する性的な言動です。同性間や顧客、取引先で行われるもの、就職活動中の学生等に対するものも含みます。

**例えば…**

■性的な冗談、からかい、質問、メールの送信

■わいせつ画面の閲覧、掲示、パソコンの壁紙にする

■性的な噂の流布

■交際、性的な関係の強要

■体への不必要な接触

■食事やデートにしつこく誘う

■性的な言動を拒否した社員に対する不利益な取扱い

※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。

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です。

**例えば…**

■妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

■妊娠・出産等したことや制度等を利用したことによる嫌がらせ

■妊娠・出産等したことや制度等の利用に関し、上司が解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるものです。

**例えば…**

■隔離・仲間外し・無視等の人間関係からの切り離し

■私的なことへの過度な立ち入り

■業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

■業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

■暴行・傷害等身体的な攻撃

■脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等の精神的な攻撃

**ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則〇条に基づき、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者の対応・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？**

　我が社の相談窓口は下記のとおりです。正規・非正規、性別は問いません(派遣社員も相談できます)。　　　　　　ハラスメントに当たるか微妙な場合も対応しますので、一人で悩まず、早めに相談してください。

☆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、必要に応じて業務体制の整備など実情に応じた必要な措置を講じます。

☆妊娠等した労働者の側においても、制度等の知識を持ち、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りながら仕事を遂行するという意識を持つことが大切です。

**相談窓口　○○課　〇〇　〇〇　【連絡先△△―△△△△】**

**○○課　■■　■■　【連絡先△△―△△△△】**