

 事業所名

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　 代表者名

**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）

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も含まれます。

**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　■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。



**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)

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。**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

**ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則○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。**

　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。

**ハラスメントで悩んでいませんか？**



**相談窓口　○○課　〇〇　〇〇　【連絡先△△―△△△△】**

**○○課　■■　■■　【連絡先△△―△△△△】**