年　　　月　　　日　 （事業所の名称）

 （代表者職・氏名）

**STOP**

　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（求職者等も相談が可能です）。

**＊**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。

**＊**取引先等からのハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為についても相談をすることができます。

**＊**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ので、安心してご相談ください。相談したことや、事実関係の確認に協力したこと等での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、性的な関係な強要

■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**

**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

■育児や介護で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、精神的に苦痛を感じている

**セクシュアルハラスメント**

**（セクハラ）　とは？**

**ハラスメントをしたことが確認された場合は（求職者等、他社の労働者、フリーランス等へのハラスメントを含む）、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。**

**妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントとは？**

**性別役割分担意識に基づく言動はセクハラの、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメントの、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はパワハラの発生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するとともに、職場環境の改善に努めましょう。また、求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）、他社の労働者、フリーランス等に対しての言動についても同様に注意しましょう。**

**パワーハラスメント**

**（パワハラ）とは？**

**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

**ハラスメントは**

**許しません!!**

**ハラスメントで悩んでいませんか？**