

ハラスメント対応について

当法人では、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原因や背景となり得ることから、このような言動は一切行わないこととしています。

セクハラとは（セクシャルハラスメント）

- ・性的な冗談、からかい質問
- ・わいせつ画面の閲覧、配布
- ・性的な内容のうわさを意図的に流す
- ・体への不必要な接触
- ・食事やデートにしつこく誘う
- ・交際、性的な関係の強要など

＊ ＊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・育児休業に関するハラスメント）

- ・上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらおう」と言われた
- ・育児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」と言われ、精神的に非常に苦痛を感じているなど

パワハラとは（パワーハラスメント）

- ・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
- ・一人では出来ない量の仕事を押し付けられる
- ・他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられないなど

ハラスメントをしたことが確認された場合は、就業規則等に基づき、懲戒処分の対象となる場合があります。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、処分を決定することとしています。

相談窓口を設置しています。

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すことが大切です。ひとりで悩まず、深刻な事態とならないように、当法人では相談窓口を設けています。