

# NO!! ハラスメント

妊娠・出産、育児・介護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ます。このような言動を行わないように注意しましょう。



例えば…

- ・性的な冗談、からかい質問
- ・わいせつ画面の閲覧、配布、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めさせる

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
- ・育児（介護）休業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」と言われ取得をあきらめざるを得なくなった
- ・育児短時間勤務をしていたら、同僚から「周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている

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
- ・1人ではでき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

## 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・介護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)



- \*同性に対する行為も対象になります。
- \*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。

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。

## ハラスメントで悩んでいませんか？

- 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。
- 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。
- 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。

## 相談窓口

- 当社において働いている全ての方は、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り扱いはいりません。

## 妊娠・出産、育児や介護を行う従業員のみなさまへ

妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できるさまざまな制度があります。まずは、就業規則等により確認し、早めに上司や〇〇部まで相談してください。



制度や措置を利用する場合、周囲の方の負担軽減の為、必要に応じて業務分担の見直しなどをおこないます。

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。

