

セクハラ・パワハラ 絶対あかん!



職場のセクハラは、労働者の意に反する「性的な言動」を拒んで労働条件で不利益を受けたり、「性的な言動」で就業環境が害されることです。職場のセクハラには、「対価型」と「環境型」があります。

会社が行うべき措置 10項目

- 1 会社は職場のハラスメント禁止を明確化し管理・監督者を含む労働者に周知徹底する。
- 2 ハラスメント行為者への厳正な対処内容を就業規則などで文書化して周知徹底する。
- 3 会社はハラスメントの相談窓口を作ること。
- 4 会社は窓口担当者が適切に対応できるようにする。また広く相談に対応すること。
- 5 会社は事実関係を迅速かつ正確に確認する。
- 6 確認後は、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- 7 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- 8 会社は再発防止の措置を講ずること。事実が確認できなかった場合も同様。
- 9 会社は相談者・行為者などのプライバシーを保護すること。
- 10 相談したこと、事実確認の協力者に不利益な対応をしないことを周知・告発すること。

対価型セクハラ

職務上の地位を利用して性的な要求をし、拒まれたときに解雇、人事異動、減給や嫌がらせなどの不利益を与える行為を対価型セクハラに該当します。

環境型セクハラ

労働者の意に反する「性的な言動」により、本人・または周りの労働者が不快感を感じ、職場環境が悪化すれば環境型セクハラに該当します!

◆「性的な言動」とは、性的な内容の発言や行動のこと。事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客などもセクハラ的行為者になり得ます。女性労働者が女性労働者に、男性労働者が男性労働者に対して行う場合も含まれます。

パワハラ・セクハラは**人権侵害**です! **ハラスメント**のない働きやすい職場にしましょう! /

一人で悩まずに相談しやすい窓口にもいつでもご連絡ください!



【会社のハラスメント相談窓口】

会社名
担当者





【労働組合のハラスメント相談窓口】

組合名 連帯ユニオン関西地区
生コン支部「青年女性部」
 06-6583-5546
 seinen_josebu@yahoocojp