

セクハラ及びパワハラに対する法人の方針

○セクハラについて

当法人の就業規則第 24 条の服務規律第 7 項により「職場において相手の望まない性的言動により他人に不利益や不快感を与えること」は禁止されています。そして、このセクハラに対しては同規則第 18 条第 4 項により「第 24 条の服務規律にしばしば違反し、就業に適さないと認めたとき」は解雇いたします。

このセクハラ相談窓口は総務課長、看護責任者が担当しています。なお、セクハラのある場合にも気軽に担当者に相談してください。プライバシー保護マニュアルにそって対応すると共に、事実関係を迅速に把握して必要な対策を講じます。

セクハラに関する相談、もしくは事実関係の確認への協力を理由に不利益な扱いは行いません。

セクハラの事例としては、①執拗にもしくは強制的に性的行為に誘ったり交際の働きかけをしたりする。②相手の身体の上から下まで長い間じろじろ眺めたり目で追ったりする。③相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪など)に意図的に触れる。④相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談を言ったり、からかったりする。⑤食事会や飲み会などで下品な行動をとる。⑥性的魅力をアピールするような服装やふるまいを要求する。⑦正常な業務遂行を性に関する話題・行動などで妨害する。⑧特定個人の性に関する風評を流す。⑨カラオケでデュエットを強要する。などが該当します。

○パワハラについて

当法人の就業規則第 24 条の服務規律第 8 項により「職務上の地位を利用して、他の職員に不利益を与えることにより、職場環境を害すると判断される行為を行うこと」は禁止されています。そして、このパワハラに対しては同規則第 18 条第 4 項により「第 24 条の服務規律にしばしば違反し、就業に適さないと認めたとき」は解雇いたします。

パワハラは、一般的には、職権などのパワーを背景にして、本来業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を傷つける言動を行い、就労者の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えることとされています。このパワハラ相談窓口は総務課長、看護責任者が担当しています。なお、パワハラのある場合にも気軽に担当者に相談してください。プライバシー保護マニュアルにそって対応すると共に、事実関係を迅速に把握して必要な対策を講じます。

パワハラに関する相談、もしくは事実関係の確認への協力を理由に不利益な扱いは行いません。

パワハラ事例としては、①達成不可能な目標を設定し、達成できなかったことを理由に厳しく責める。②他の職員と大きく異なる量や内容の仕事を強要する。③業務上必要のない指示命令を行う。④正当な理由がないにもかかわらず能力を低く評価する。⑤違法行為を強要させる。などが該当いたします。