

○個人の尊重 ～ 人権侵害（ハラスメント等）の防止

1. 公益社団法人全日本不動産協会愛媛県本部では、全ての会員、その従業員が個人として、安心して働けるよう公正で人権感覚にあふれた快適な職場環境を作るべく、常に改善の努力を積み重ねていきます。
2. 快適で安心して働ける職場環境を阻害するハラスメントの予防・根絶のため、その発生原因、背景、実情や問題点の解明を深め、十分な理解を得るよう啓発につとめます。

職場でハラスメントを受けたと思ったら（相談窓口・相談員）

相談窓口として愛媛県本部事務局内に相談室を設置しています。

- ・「プライバシーは保護され、秘密は厳守します。」
- ・「一人で抱え込まないようにしましょう。」

もし、自分一人で行きにくいときは、親しい友人などと同伴でお越しください。

相談は、愛媛県本部アドバイザー（女性）へ面談だけでなく、手紙、電話、Eメールなどで相談することが可能です。

ただし、事前に下記相談窓口へご連絡下さい。

記

○相談窓口

【 相談連絡先 】

公益社団法人 全日本不動産協会 愛媛県本部 事務局内
人権（ハラスメント）相談室

〒790-0963

松山市小坂2丁目6番34号 全日愛媛会館

☎ 089-933-9789

e-mail okino@ehime.zennichi.or.jp （事務局長）

○相談員（愛媛県本部 人権アドバイザー）

国立大学法人 愛媛大学

人権センター副センター長 教授 野本ひさ 氏

○ハラスメントとは？

ハラスメントとは、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせることであり、「嫌がらせ」を指します。行為者がどう思っているのかは関係なく、相手が不快な感情を抱けばハラスメントとなります。

職場におけるハラスメントには、大きく三つのハラスメントがあります。

・セクシュアル・ハラスメント

略してセクハラと呼ばれるセクシャルハラスメントは性的いやがらせのことです。男性、女性に関わらず行われるものがありますが、主に男性から女性に行われるものが多い。

大きくは「対価型セクハラ」「環境型セクハラ」に分けられます。

「対価型セクハラ」

職場や学校における立場や上下関係を利用して、下位にある者に対する言動を強要するもので、「性的な要求を受け入れれば高評価を与える、昇進させる」「言うことを聞かないなら辞めてもらう、異動させる」などがあります。

「環境型セクハラ」

はっきりした不利益を伴わなくても、性的な言動を繰り返すことで働く環境を悪化させるものです。抱きついたり胸を触ったり、女性にお酌を強要したり、女性に対して結婚や出産のことを尋ねる、などもセクハラに含まれます。

・パワー・ハラスメント

パワハラとは同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や役職などの優位性を背景に適正な業務の範囲を超えて精神的、身体的苦痛を与えることで、正式名称はパワーハラスメントとなります。

上司から部下、先輩から後輩に対して行われることが多いですが、人間関係上優位性を持った部下から上司に行われるケースもあります。

叩く、殴る、蹴るなどの身体的な攻撃から、一人だけ別室に席を移される、通常業務でない草むしりばかりやらされる、同僚の目の前で執拗に叱責されるなどの行為があります。

・マタニティ・ハラスメント

妊娠・出産・育児休業等を理由にして嫌がらせをされることを、マタニティハラスメントと言います。

マタニティハラスメント防止も事業主の義務

男女雇用機会均等法が2017年1月に改正・施行され、セクシュアルハラスメントと同様に、事業主には、女性労働者が妊娠、出産による休業や、休業を請求することで就業環境が害されることのないように、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課せられました。