

震災支援ネットワーク埼玉 (SSN) ハラスメント防止規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、活動の場においても、スタッフや利用者はもとより、関係するすべての人たちが互いに尊重し合える、安全で快適な環境が保証されるために定める。活動におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメント、SOGIEハラスメントやその他ハラスメント行為とみなされる行為のすべて）を防ぎ、スタッフが遵守すべき事項や防止するための措置等を定め、それぞれが活動しやすい環境を実現することを目的とする。

(定義)

第2条 ハラスメントについて以下の通り定義する。

活動の場において、他のスタッフや利用者に対して精神的・身体的苦痛を与え、活動環境を悪化させる行為。または、ハラスメントに対して拒否の意思表示、相談等の申出、苦情に関する調査への協力等の正当な対応をしたスタッフに対し、そのことを理由として不利益を与えること。

2. セクシャルハラスメント

活動の場において、性的な言動により他のスタッフに精神的・身体的苦痛を与え、活動環境を悪化させる行為。

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業・子の看護等に関するハラスメント

活動の場において、妊娠・出産・育児・介護・子の看護等をきっかけに、精神的・肉体的な嫌がらせを行うなどの不当な行為または活動環境を悪化させる行為。

4. パワーハラスメント

活動の場において、地位や人間関係などの優位性を利用して業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは活動環境を悪化させる行為。

5. その他

上記4項以外の、スタッフに精神的・身体的苦痛を与え、活動環境を悪化させる行為。

第2章 禁止行為

(禁止行為の原則)

第3条 すべてのスタッフは、他のスタッフを業務遂行上の対等なパートナーとして認め、活動における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、活動の場において次条から第7条に掲げる行為をしてはならない。

(セクシュアルハラスメント行為の禁止)

第4条 スタッフは、次に掲げるようなセクシュアルハラスメント行為をしてはならない。

活動の場における、スタッフによる「性的な言動」により、関係者が不利益を受けたり、活動環境が害されたりする以下のような行為。

① 性的な内容の発言

- ・性的な事実関係を尋ねること
- ・性的な内容の情報（噂）を流布すること
- ・性的な冗談やからかい
- ・食事やデートへの執拗な誘い
- ・個人的な性的体験談を話すこと、など

② 性的な行動

- ・性的な関係を強要すること
- ・必要なく身体へ接触すること
- ・わいせつ図画を配布・掲示すること
- ・性的な内容の噂を流すこと
- ・食事やデートなどへの執拗な誘い、など

(パワーハラスメント行為の禁止)

第5条 スタッフは、次に掲げるようなパワーハラスメント行為をしてはならない。

活動の場において、地位や人間関係などの優位性を背景に、活動の適正な範囲を超えて、精神的、身体的苦痛を与えるまたは活動環境を悪化させる以下のような行為。

① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）

⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、仕事を与えないこと）

⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為の禁止)

第6条 スタッフは、次に掲げるような妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント行為をしてはならない。

妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動により、スタッフの活動環境が害されること。

(SOGIEハラスメント行為の禁止)

第7条 スタッフは、性的指向・性自認・性表現に関連した、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを行ってはならない。

※SOGIEとは、Sexual Orientation（性的指向）、Gender Identity（性自認）、Expression（性表現）の頭文字をとった言葉。

第8条 スタッフは、第4条、第5条、第6条、第7条各号に準ずるその他ハラスメント行為をしてはならない。

第3章 相談や苦情の取扱い

(対応機関の設置)

第9条 当団体は、ハラスメントに関する相談や苦情に対応するため相談窓口ならびに調査委員会を設ける。

2. 相談窓口は、性別の異なる2名が担当することとし、次の業務を担当するものとする。

- (1) ハラスメントに関する相談や苦情を受付ける。
- (2) 必要事項を聞き取り、プライバシーを確保したうえで役員会へ報告する。
- (3) 役員会における検討のうえで、必要に応じて第三者による調査委員会を結成する。
- (4) その他、ハラスメント防止に関する事項への対応を行う。

3. 調査委員会は次の業務を担当するものとする。

- (1) 相談や苦情の内容を精査し、事実関係を確認する。
- (2) 相談や苦情の内容について、事実に基づいた適切な措置を講じるよう助言を行う。
- (3) 相談や苦情の内容について、適切な措置が講じられたことを確認する。

(相談や苦情の申出の方法)

第10条 前条に定める相談や苦情の申出は、メール、書面、または口頭で行うものとする。

(プライバシーの保護)

第11条 相談窓口の担当者は、申出を行ったスタッフおよび関係当事者のプライバシーを保護するために厳重な注意を払わなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 スタッフがハラスメントに関する相談や苦情を申し出たことを理由として、申出者に不利益な取扱いをしてはならない。

第4章 ハラスメントへの対応

(事実認定)

第13条 ハラスメントの最終的な事実認定は調査委員会で行う。

(除名、解任・降格、戒告等)

第14条 当団体は、ハラスメント行為が認められたスタッフに対し、役員会の決議に基づいて除名、解任・降格、戒告等を行う。

(指導・啓発)

第15条 当団体のスタッフは、ハラスメント行為を防止するために、スタッフ間での指導・啓発に努める。

(再発の防止)

第16条 当団体は、速やかにハラスメント行為の再発防止に取り組む。

附 則

(施行日)

本規程は2022年9月1日より施行する。