**＜就业规则规定＞**

第□条　禁止职场骚扰

就与职权骚扰、性骚扰及妊娠・分娩・育儿休假等相关骚扰事项，除第○条（服务纪律）及第△条（惩戒）之外，根据《防止职场骚扰相关规定》另行制定细节。

**＜就细节所制定的另行规定＞**

－　关于防止职场骚扰的规定　－

（目的）

第１条　本规定根据就业规则第□条，为防止与职权骚扰、性骚扰及妊娠・分娩・育儿休假相关骚扰（以下称“职场骚扰”），制定员工应遵守事项。

另，本规定中的员工包括正式员工、合同员工及派遣员工。

（职权骚扰、性骚扰及妊娠・分娩・育儿休假相关骚扰的定义）

第２条　职权骚扰指基于职场优势而超出正常业务范围的言行对当事人的就业环境造成伤害。但是，客观而言，正常业务范围内做出的合理性业务指令或指导，不属于职权骚扰。

２　性骚扰指相关员工因应对职场中发生的性言行而让其遭受不利的劳动条件待遇或者性言行给相关员工的就业环境造成伤害。此外，不论对方的性取向或性别自我识别状况如何，也不论是异性还是同性，都在此范围。

３　前款所提相关员工不仅指性言行的直接受害者，也包括性言行给就业环境造成伤害的所有员工。

４　妊娠・分娩・育儿休假等相关骚扰指职场中领导或同事就相关员工利用妊娠、分娩及育儿制度或措施而做出的言行反应给该员工的就业环境造成伤害，以及因妊娠、分娩相关的言行给女员工的就业环境造成伤害。但是，出于客观的业务分配、安全考虑，相关言行若基于业务所需，则不属于妊娠・分娩・育儿休假相关骚扰。

５　第１款、第２款及第４款的职场包括工作单位及员工执行业务的所有场景。此外，不仅限于工作时间内，也包括被视为实质职场场景中的工作外时间。

 （禁止行为）

第３条　所有员工都应将其他员工视为工作上关系对等的伙伴，有义务维护职场中的健康秩序及合作关系，同时应谨言慎行，不得在职场内从事第2款到第5款所列行为。此外，也不得对本公司以外员工从事类似行为。

２　职权骚扰 (满足第２条第１款要件的以下行为)

1. 殴打、脚踢等身体上的攻击
2. 侮辱人格的言行等精神上的攻击
3. 对看不顺眼的员工实行人际关系的疏离，比如撤销岗位、长期将其隔离到其他工作空间等
4. 提出过分要求，长期让该员工在伴随肉体痛苦的残酷工作环境下命令其执行无直接关系的业务
5. 提出过低要求，为让处于管理职位的部下退职，让其从事谁都能干的业务
6. 针对相关员工的性取向、性别自我识别、病史等敏感的个人信息未征得本人同意向其他员工披露等对个体的侵害

３　性骚扰 (满足第２条第２款要件的以下行为)

1. 就性及身体方面的事项进行不必要的追问、发言
2. 传阅、发放、公布淫猥图片
3. 散布流言
4. 不必要的身体接触
5. 因性言行造成相关员工工作意愿降低、阻碍其能力发挥的行为
6. 强行要求交往或发生性关系
7. 针对抗议或拒绝性言行的员工施与解雇、不当的人事考核、调换岗位等对其不利的行为
8. 其他给对方及其他员工造成不快的性言行

４　妊娠・分娩・育儿休假骚扰 (满足第２条第５款要件的以下行为)

1. 就部下利用妊娠・分娩、育儿・护理相关制度或措施，暗示其将遭受解雇或其他不利待遇的言行
2. 阻碍部下或同事利用妊娠・分娩、育儿・护理相关制度或措施的言行
3. 对部下或同事利用妊娠・分娩、育儿・护理相关制度或措施故意刁难
4. 因部下妊娠、分娩等，暗示将遭受解雇或其他不利待遇的言行
5. 因部下或同事妊娠、分娩而对其故意刁难等

５　领导对部下员工遭受职场骚扰的事实熟视无睹的行为

（惩戒）

第４条　根据以下各条情况，执行相应各条所规定的惩戒处置。

1. 从事第３条第２款（①除外）中的任何一项行为，或者第３条第３款①到⑤中的任何一项行为或⑧或第４款行为时

根据就业规则第▽条第１款①到④的规定，予以谴责、减薪、停工或降级

1. 前条行为再次发生、情节恶劣，或者从事第３条第２款①或第３条第３款⑥或⑦的行为时

根据就业规则第▽条⑤的规定，予以惩戒解雇

 （应对咨询及投诉）

第５条　在总部及各事业网点设立职场骚扰咨询窗口，人事部长为责任人，负责告知员工人事变动后新的窗口负责人的信息、制作面向窗口负责人的操作手册、对相关人员进行应对培训。

２　包括职场骚扰被害者在内的所有员工均可向咨询窗口负责人就职权骚扰、性言行、妊娠・分娩・育儿休假相关的破坏就业环境的言行进行咨询。

３　根据操作手册，咨询窗口负责人向咨询者确认事实之后，在总部向人事部长、在各事业网点向所属领导汇报。根据汇报内容，人事部长或所属领导在呵护咨询者隐私的条件下，根据情况向行为者、被害人、领导及其他员工听取事实关系。

４　前款相关员工无正当理由不得回绝听取事实关系的请求。

５　根据操作手册，所属领导向人事部长汇报事实关系，人事部长为解决问题除第4条的惩戒外、还可调动行为者岗位等，为改善被害人的劳动条件及就业环境而采取必要措施。

６　应对咨询及投诉时，相关人员的隐私应得到保护，同时不得以咨询行为或配合确认事实关系为由对其施与不利待遇。

 （防止事件再次发生义务）

第６条　人事部长在发生职场骚扰事件时应再次广泛宣传并进行培训、分析事件发生的原因、采取恰当措施以防止类似事件再次发生

（其他）

第７条　应注意避免以下言行。基于性别角色分担意识的言谈举止，有成为性骚扰原因之虞。另，针对妊娠、分娩、育儿休假等负面的言谈举止有成为引发妊娠・分娩・育儿休假相关骚扰之虞。

附则　本规定自令和○年○月○日开始实施。

注)就业规则中未涉及事项，也应设立咨询窗口，告知员工们咨询窗口负责人的信息。同时，还应另行制定规定告知员工可以利用妊娠、分娩、育儿休假等相关制度。此外，告知员工对妊娠、分娩相关的负面言行或基于性别角色分担意识的言行有引发骚扰之虞，应予以回避。