

ハラスメント防止宣言

一般財団法人岩手県建築住宅センター(以下、「当センター」と呼ぶ。)は、国連憲章や日本国憲法に掲げる「人権の尊重」を不変の理念として、全ての職員の尊厳が守られ、ハラスメントのない健全な職場環境を実現するため、組織を挙げて取り組みます。

当センターは、組織内外を問わず、正規職員、嘱託職員及び臨時職員の全ての職員に対する下記のハラスメントを許さず、また、お客様及び取引先の方々に対してもこのような行為を行わないことを宣言します。

記

1 パワーハラスメント

優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、職場環境を害すること。勤務場所や勤務時間内に限らず、職場等の宴会や行事等で、理不尽な要求をしたり、役務等を強要したりすることも含む。

2 セクシュアルハラスメント

職場における性的な言動を受けた職員の対応(拒否や抵抗)に応じて、その職員の労働条件に関して不利益を与えること、又は、性的な言動により職場環境を悪化させること。性的指向又は性自認の状況に関わらないほか、異性に対する言動だけではなく、同性に対する言動を含む。

3 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

マタニティハラスメントとも言い、職場において上司や同僚が、職員の妊娠・出産・育児等、あるいは妊娠・出産・育児に関する制度や措置の利用、不妊治療等に関する言動により、職員の就業環境を害すること。

4 介護休業等に関するハラスメント

ケアハラスメントとも言い、職員に介護を必要とする家族が存在すること、あるいは介護休業制度や措置の利用等に関する言動によって、その職員の就業環境を害すること。

5 カスタマーハラスメント

お客様等からのクレーム・言動のうち、要求の内容の妥当性に照らして、これを実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、このことが職員の就業環境を害すること。

6 その他のハラスメント

性的指向を周囲に暴露する等のアウトティング行為、学歴や出身地、家族の状況、抱える病気や障がい等を理由とした相手や聞いている者に不快の念を抱かせる性質の言動等、人権侵害に当たる全てのハラスメントを対象とすること。

2022年7月25日

一般財団法人岩手県建築住宅センター
理事長 渡邊健治