

企業方針3

嫌がらせのない職場

目的

ストライカーは、差別、脅迫行為、違法な嫌がらせのない職場の維持に尽力しています。本ポリシーは、セクシャルハラスメントとその他の違法な嫌がらせを禁止するストライカーのポリシーの概要を示します。

適用範囲

本ポリシーは、法律で認められている範囲においてストライカーの全事業所の全従業員に適用されます。本ポリシーのいずれかの規定がストライカーの特定の事業部門に適用される現地法に準拠しない場合、その事業部門は現地法に準拠するために別個のポリシーを実施することができます。ただし、改訂されたポリシーは、ストライカーの人事部門および法務部門の適切な担当者の判断により、本ポリシーに含まれる原則に一致するものとします。国・地域のポリシーを実施していない場合、現地法に準拠する本ポリシーの全規定は引き続き有効となります。

基本方針

1. 嫌がらせに関するポリシー

- 1.1. ストライカーは、差別、脅迫行為、違法な嫌がらせのない職場環境の提供に尽力しています。嫌がらせとは差別の一種であり、人を不快にし、従業員の会社に対する献身的姿勢を害し、ストライカーと従業員との関係のインテグリティを損ない、会社の生産性と安定性を阻害します。
- 1.2. 従業員の性別、人種、民族性、出身国、年齢、障害、宗教、性的指向、性別認識・表現、その他法律で保護されている特徴に基づく嫌がらせは許容されるものではなく、本ポリシーで禁止されています。

2. 定義および事例

- 2.1. 嫌がらせとは、上記第1条2項に規定されている理由に基づき繰り返される、歓迎されない行為または行動をいいます。
- 2.2. セクシャルハラスメントとは、嫌がらせの一種であり、以下が含まれます。歓迎されない性的言い寄り、歓迎されない性的性質の身体接触、歓迎されない性的性質の言動、歓迎されない性的行為の要求、およびその他歓迎されない性的性質の、あるいは性別を理由に個人をターゲットにした言動または視覚的な手段。
- 2.3. 歓迎されない性的性質の言動または視覚的な手段には、以下のような行為が含まれます。
 - 明らかな性的な誘いかけ
 - 性的なほめかし
 - 性的なものを暗示させるコメント、あだ名、中傷
 - 性的な意味合いを持つからかいや悪ふざけ
 - 性的な意味合いを持つ冗談
 - 卑猥な身ぶりや言葉
 - 卑猥な、または性的なものを暗示させる写真や絵
 - 業務上必要のない、人を不快にさせる性的な画像の表示
 - 撫でる、つねる、触るなどの身体の接触
- 2.4. 次の場合には例外なく嫌がらせとみなされます。
 - 明示、暗示を問わず、嫌がらせ行為に従うことが雇用条件である場合
 - 行為への服従または拒否が、実際に、または暗に、雇用の喪失、降格、職務または給付金の変更などの評価基準として利用される場合
 - 行為が、個人の職務遂行を不当に妨げたり、威圧的、敵対的、または不快な職場環境を作り上げる目的や効果がある場合
- 2.5. その他の違法な嫌がらせには、上記第1条2項に規定されている保護対象の特徴に基づく不快、卑猥、軽蔑的なコメントを特徴とする、敵対的な職場環境を作り上げるあらゆる種類の行為が含まれます。この種の嫌がらせには以下が含まれますが、これらに限定されません。
 - 人種・民族差別的な中傷
 - ポルノ的、卑猥、不快、不適切なデータまたは性的、民族的、宗教的、人種的な性質のデータのダウンロード、投稿、視聴、公表、撮影、印刷、配布
 - 人種・宗教・性・民族差別的な冗談を含む不快なユーモアの使用
 - 他の従業員の性別、人種、民族性、出身国、年齢、障害、宗教、性的指向、性別認識・表現、その他法律で保護されている特徴に関する軽蔑的なコメントや発言
 - 嫌がらせ的または差別的な発言またはその他の行動

3. 責任

- 3.1. 社長または各ディビジョン、子会社、事業部門の責任者には、本ポリシーの順守を徹底させる責任があります。各ディビジョン、子会社、事業部門の本ポリシーの調整および実施に関する責任は、当該事業所の人事部門責任者にあります。
- 3.2. すべてのマネージャー、スーパーバイザー、チームリーダー、ベンダー、納入業者、ビジネスパートナーには、本ポリシーをサポートし、実施する責任があります。
- 3.3. ストライカーによる本ポリシーの完全順守は、全従業員の責任です。従業員の行為によって、ストライカーが本ポリシーに違反することになった場合、そのような行為は、解雇を含む懲戒処分の対象となります。
- 3.4. 自分がセクシャルハラスメントやその他の違法な嫌がらせの対象となっていると確信する従業員は、嫌がらせを行っていると思われる人物に、迷惑な言動を止めるように忠告し、以下に従って懸念を速やかに報告する責任があります。

4. 苦情

- 4.1. 本ポリシーに違反する嫌がらせまたは報復行為に対する苦情は、書面または口頭で受理され、匿名の苦情も深刻に受け止められて調査されます。セクシャルハラスメントやその他の違法な嫌がらせを目撃した場合は、直ちに報告する必要があります。
- 4.2. 嫌がらせの事実を報告する場合は、直属の上司、ストライカーのマネージャー、人事部門担当者、ストライカーのコンプライアンス組織担当者に、または倫理ホットラインを通じて速やかに報告する必要があります。最初に直属の上司に助けを求めることが奨励されますが、どのような時もあらゆる報告経路を通じて懸念を報告することができます。
- 4.3. スーパーバイザーまたはマネージャーがセクシャルハラスメントやその他の違法な嫌がらせの可能性のある言動に気付いた場合は、当該事業所を受け持つ人事部門担当者に速やかに報告する必要があります。

5. 調査

- 5.1. 報告を受けた苦情はすべて、当該事業所の人事部門責任者、または苦情の調査を任された担当者が、迅速かつ徹底的に調査します。
- 5.2. 苦情を申し立てた個人には、以下が保証されています。
 - セクシャルハラスメントやその他の違法な嫌がらせを報告したことに対する報復行為からの保護
 - 会社は申立ての内容を調査し、適切な対応を取るという確約
 - 会社はそうすることが現実的な場合は、申立て内容を秘密にするという意図
 - 会社は調査結果および対応の実施の有無を、申立人に報告するという意図

6. 解決

- 6.1. 会社は、調査の過程で収集された情報を審査し、適切な結論を下した上で、必要に応じて適切な対応を取り、申立人と嫌がらせを行ったとされる個人に解決策を報告します。
- 6.2. 違反行為があったと判断された場合は、解雇を含む、妥当な懲戒処分が取られます。