

ハラスメントの防止/敬意と責任

目的

Steelcase

は全世界の従業員の皆さんに、職場における敬意や尊厳を促進し、ハラスメントや礼節を欠いた行動のない職場環境を作り維持して欲しいと考えています。国ごとに異なる法律や規則が存在するため、このポリシーは必要に応じてそれぞれの国の規則に従って解釈されるものとします。

詳述

Steelcase

は全ての従業員の皆さんに平等な雇用環境を常に提供することを約束し、万が一職場において嫌がらせを受けたと感じたり、他の人が受けている嫌がらせを認識したり目撃した場合、それに対しての適切な行動を安心して取ることができる、相互間の尊敬と信頼ある雰囲気を維持することに努めています。

管理者又は同僚によるハラスメントは、それがいかなる形態のものであれ、敬意を持って全ての人々に接すると言う会社の方針に反するものです。これは、人種や肌の色、宗教、国籍、性別、年齢、身体的または精神的障害、性的指向、性同一性、兵役経験等、保護されている地位や立場に基づいて個人が圧力や脅迫、屈辱を感じることにつながるハラスメントを含むと共に、これらのみに限定されるものではありません。

マネージメントは直ちにハラスメントの申し立ての調査を行い、それが正当なものならば懲戒処分を行います。誠実なハラスメントの申し立てを行うことやその調査結果が、訴えを行なった従業員の雇用の安全を脅かすことは断じてありません。

それぞれの行為自体が深刻に見えない場合でも、一見取るに足らないように見える無礼な行為が連続して行われることは、ハラスメントやセクシャルハラスメントの構成要素になり得るものです。頻繁に、又は繰り返して行われる侮辱的行為や無礼な行動形態は、その行動がハラスメントとなり得るかどうかを判断する考慮事項となるものです。

ハラスメントとは、以下のような目的や影響のある行為と定義付けられます。

- 威圧的、敵対的、又は侮辱的な職場環境を生み出すこと
- 精神的、又は身体的健康に影響を及ぼすことによって、個人の仕事の業績を不当に妨害すること
- その他の個人の雇用機会に影響を与えること

セクシャルハラスメントとは、全ての望まれない性的な誘いや、性的な性質を持つ要求や打診、その他の口頭及び身体的行為と定義づけられ、以下に示すいずれかが当てはまるものです。

- それらの行為を受け入れる事が、明らかに、又は暗黙のうちに個人の雇用における条件や前提となっている。
- それらの行為の受け入れ又は拒否が、その個人に影響を及ぼす雇用上の判断基準として用いられる。
- それらの行為が、個人の尊厳を脅かしたり、威圧的、敵対的、又は侮辱的な職場環境を生み出すことで、個人の仕事の業績に大きな影響を及ぼす目的や影響がある。

禁止されている行為には以下のような行動が含まれています。

- 侮辱的かつ性的な、異性の気を引く行為
- 思わせぶりのコメント
- 性的なほのめかし
- 望まれない身体接触
- 繰り返し“デート”へ誘ったり圧力をかける
- 異性間の言い寄り
- 性的な誘い
- 性的な性質の侮辱や言葉による虐待
- 個人の身体に関するあからさまな口頭でのコメント
- 性的に侮辱的な言葉や性的性質を持つ下品な言葉の使用
- 性別や一方の性に特化した性質のユーモアや冗談
- 性的に挑発的な物や写真の表示

禁止されている行為は下記に示すような非言語による挑発的な性的侮辱行動も含まれます。

- 性的に不快な目つき
- 口笛
- 挑発的な音
- ひわいなジェスチャー
- 禁止されている接触には、性的な性質を持つ全ての望まれない接触を含みます
- つまむこと
- 身体の一部の意図的な軽い接触
- 性的暴行
- 性的行為の強要

その他のハラスメント

Steelcase

において許容されない不適切なハラスメントの例には以下がありますが、これらに限定されるものではありません。

言葉によるハラスメント

- 冗談：侮辱的な冗談を言ったり、同僚や従業員を嘲ること。他の人の話し方やアクセントを真似たり、特定の従業員や同僚を選び冗談の標的にすること
- ステレオタイプ：個人やグループに対して、既存のステレオタイプや通説に基づいたコメントや意見を述べること
- 宣教：宗教的見解を他人に押し付けたり、宗教に基づいた望まない会話や活動に他人が参加・従事したりするように誘ったりして、敵対的な職場環境を作り出すこと
- 中傷：個人及び、又はそのグループに対しての非難や悪口、侮辱又は軽蔑的なコメントを述べること
- 呼び名による中傷：従業員や同僚を侮蔑的な名前で呼ぶこと。全員にではなく、特定の従業員や同僚に対してのみ敬称を使ったり、特定の従業員の能力が劣るように見せること
- 脅迫：従業員や同僚への言葉による脅迫や威圧、嫌がらせの電話をかけること
- 噂：特定の個人についての真実でない、又は悪意のある噂を立てたり広めたりすること
- いじめ：1人又は複数によって、特定の個人に対しての虐待的、又は威圧的な行為が行われること

非言語的ハラスメント

- 視覚的な表示：ポルノ関連物の表示、わいせつな写真、攻撃的または憎悪のシンボル、軽蔑的な漫画や落書き等のあからさまな表現物を共有の場所やコンピューターに表示すること
- いじめ：特定の従業員や同僚に対して嘲る行為を行ったり、特定の人々に対して差別的な影響や意味合いのある悪ふざけをするように皆に仕向けること
- 接触：従業員や同僚の性的、又はその他の部分に触れること
- 区別：特定の従業員や同僚を疎外したり仲間外れにすること、又、協力やリソースの提供を拒否したりそれらへのアクセスを妨害したりすること

懲罰処分

このポリシーの違反に対しては、従業員の解雇を含む懲戒処分がとられます。

ハラスメントの報告

全ての従業員はこのポリシーを遵守しなければならず、ハラスメントの過程を報告することが奨励されています。ハラスメントの犠牲となったり目撃したと思う従業員は、その申し立てを下記に示されているいずれかの方法で行って下さい。

1. 人事担当者
2. Steelcase インテグリティホットライン（アメリカ用無料通話: 1.800.437.6167、その他の国はintegrity.steelcase.com へ）
3. スーパーバイザー
4. 各部門の責任者
5. 特定の内部担当者や従業員の代表等、各地域の法律や規則で定められた地域の担当者

ハラスメントに関する報告は、インテグリティヘルプラインへ匿名で行う事が可能です。しかし名前を提供してもらう事で Steelcase はその事例に関連する報告を迅速に、また徹底的に収集する事ができます。しかしながら特定の数カ国においては、各地域の法律や規則によって匿名での報告が認められておりません。それらの場合には、事例の報告をする為に個人の特定が求められる事となります。

全ての申し立てはできるだけ迅速に、可能であればその事例の発生から1週間以内に行われる事が望ましいとされています。報告の時期に関わらず全ての事例は調査されますが、報告が遅れた場合、その出来事を徹底的に調査し、迅速なフォローアップを行うための Steelcase の能力が妨げられる可能性があります。

調査

調査は内部チームによって行われ、人事担当者、法律家、コーポレートセキュリティ、グローバルオーディット及び地域の法律や規則によって定められた地域の代表者が含まれます。この調査の過程では、可能である場合、関わりのある人や目撃した人との聞き取り調査が行われる可能性があります。調査担当者は、それらの情報を可能な限り最大限に機密事項として取り扱います。必要とされる場合には、その調査に外部の専門家や言語の専門家、通訳等が介入することもあります。

適切な対処措置

聞き取り調査によって判明した事項は報告書に集約され、全てのハラスメントケースの調査を行うチーム（人事担当者、法律家、コーポレートセキュリティ、グローバルオーディット及び地域の法律や規則によって

定められた地域の代表者を含む）によって再考察されます。チームは、聞き取り調査によって得られた情報に基づいて適切な措置を決定します。

得られた情報によって、これらの措置は警告や指導、停職、及び解雇措置を含むこともあります。

地域で適用されている法律に従って、特に被害者から司法上の申し立てが行われた場合には、従業員には刑罰が課せられる場合もある事をここに警告します。民事または刑事上の法的手続きに対して会社が介入する事はありません。

この過程においては、事例を対処する担当となった人事専門家が関わりのある人々と連絡を取り合います。プロセスに関する全ての質問に答え、対処の決定が行われた際のフォローアップを行うと共に、その事例が完結した 3 ヶ月後に影響を受けた従業員へ連絡し確認を行います。

アシスタントスーパーバイザー、一時的スーパーバイザーを含む管理者、リーダー的地位の従業員、ゾーンリーダー以上の立場にある人々は、自分自身の行動が、全ての部下や同僚の権利と尊厳を尊重していることを確実なものにする必要があります、それが間違った解釈によってハラスメントと誤解されては決してなりません。更に、管理職の従業員は、ハラスメントの認識や申し立てに対して直ちに行動を起こさなければなりません。会社は、公然と、あるいは過失によってハラスメントに関わったり、見逃したりする行為を行った管理職レベルの従業員の行動に対する法的責任を有しています。

全レベルの管理職の従業員は、下記に関しての責任があります。

- 部下の相互関係を観察し、起こり得るハラスメント事例に常に注意を払うこと
- ハラスメントの可能性のある事例には直に対処する事
- 申し立てを受けたり、認識されたハラスメントに対して直ちに調査を行うこと

人事担当部門は、ハラスメントの申し立てに関するデータの収集や情報の検証に責任を持ち、適切な懲戒処分に関しての協議を行います。ハラスメントの申し立てが決議された際には、全ての文書が収集されたデータベースに記録されます。

VP, Global Talent
は、法律に基づいたステータスや階級に基づいてハラスメントを認識します。グローバルヒューマンリソース部門は、申し立て文書の複製とこのポリシーに関連する全ての申し立てに下された結果を保管します。

このポリシーは、各地域ごとに定められた労働組合、ワークカウンスルないし職員組合との話し合いに従って施行されました。

このポリシーはいかなる従業員契約の一部を形成するものではなく、どの時点においても改正される可能性があります。