**性的指向・性自認に関するハラスメントの防止規程例**

（目的）

第１条　本規程は、就業規則第〇条および男女雇用機会均等法に基づき、職場における性的指向・性自認に関するハラスメントを防止するために社員が順守するべき事項、並びに雇用管理上の措置等を定める。

（定義）

第２条　性的指向・性自認に関するハラスメントとは、職場における他者の性的指向・性自認に対して差別的な発言や身体的な暴力、断りなく第三者に性的指向・性自認を公表することにより、身体的精神的な苦痛をあたえ、職場環境を悪化させる行為をいう。

（禁止行為）

第３条　すべての社員は職場内で性的指向・性自認に関して以下の行為をしてはならない。

　①　性的指向・性自認について差別的な発言をすること

　②　性的指向・性自認について噂を流すこと

　③　性的指向・性自認を理由とした身体的な暴力を行なうこと

　④　誰かの性的指向・性自認を本人の意思に反して聞き出そうとすること

　⑤ 　誰かの性的指向・性自認について本人の許可なく第三者に公表すること

　⑥　その他性的指向・性自認に関して不利益を与える行為を行なうこと

２　上司は部下が性的指向・性自認に対するハラスメントを受けている事実を認めながら黙認してはならない。

（懲戒）

第４条　前項における禁止行為を行なったことが調査によって明らかになった場合には、就業規則第〇条に定める懲戒の項目に従い懲戒処分とする。

（相談および苦情への対応）

第５条　性的指向・性自認に関する相談および苦情の受付は、各事業場に設置しているセクシュアルハラスメント相談窓口で受け付ける。その他相談の詳細についてはセクシュアルハラスメント防止規程の定めるところによる。

２　性的指向・性自認に対するハラスメント行為の被害者に限らず、すべての社員が性的指向・性自認に関する苦情・相談を申し出ることができる。

３　相談窓口の担当者は、相談者からの事実確認の後、本人の意思を確認したうえで必要に応じて行為者・第三者への事実確認を行なう。

４　前項の事実確認を求められた社員は正当な理由なく拒むことはできない。

（不利益取扱いの禁止）

第６条　性的指向・性自認に関するハラスメント行為の相談および苦情の申し立てをした場合に、関係者のプライバシーは守られると同時に、相談・苦情の申し立てをしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由とする不利益取扱いは行なわない。