



ハラスメントについて

ハラスメントとは、直訳すると「いじめ」「嫌がらせ」という意味です。性別や年齢、職業、宗教、社会的出自、人種、民族、国籍、身体的特徴、セクシュアリティなどに関することで相手に不快感や不利益を与え、その尊厳を傷つけることを指します。近年、さまざまなハラスメントが発生し、深刻な問題となっています。

ハラスメントにはいろいろな種類がありますが、共通して言える点は発言や行動によって、相手を不快にさせたり、恐怖を感じさせる行為だということです。

ハラスメントを行っている当事者は、ハラスメントを行っているという認識がない場合がほとんどです。

ハラスメントには、セクハラやパワハラ、モラハラ、マタハラ、アルハラ、ブラハラ、エイハラなどが挙げられます。

何気ない発言・行動であっても、相手の受け取り方はさまざまです。自身の発言・行動を受け取る相手への配慮を、忘れないようにしましょう。



困ったときは、まず職場の上司に報告・相談してみましょう。上司への報告・相談や解決できない場合は、コンプライアンス相談窓口に相談・通報しましょう。



※上記はイメージです。一部抜粋し、編集している箇所があります。

上記の「ハラスメントについて」は、首都圏本部発行の「社内報(8・9月号)」に掲載されていた内容です。正しい理解を広げるために、表向きに書かれています。しかし、職場では「ハラスメント」が横行し、その内容が報告がされています。しかも、職場を管理し、困ったときに報告・相談すべき上司が行っています。

このような実態が野放しにされてしまうのは「ハラスメント」に対して毅然とした態度を取らないJR東日本の経営姿勢と企業風土にあります。実際には、ハラスメントを受けた被害者への配慮が一切なく、一方の加害者に対しては「要職」に就かせています。さらに、周囲で見えていたであろう管理者を栄転させました。

地本では、現在も発生している「ハラスメント」の実態を全てのステークホルダーへと発信し、明らかにしていきます。

社内の広報誌では「ハラスメント」を取り上げるも、職場では後を絶たない！
「ハラスメント」に対する経営姿勢を問う！