

SEXUAL HARASSMENT
SEXISM
GENDER BASED VIOLENCE

GENDER BASED VIOLENCE
MISOGYNY

SEXISM
SEXUAL HARASSMENT
GENDER BASED VIOLENCE

MISOGYNY

#NO EXCUSE

ジェンダーに基づく暴力
とハラスメント、女性蔑
視および性差別に関する
グローバル方針



目次

セクション1

GBVH、女性蔑視および性差別の根絶に関するインダストリオールのグローバル方針の序論	4
1.1 背景	4
1.2 本方針を支える原則の声明	5
1.3 本方針の目標	5
1.4 本方針の対象	6
1.5 本方針の伝達、実施および監視	7
1.6 定義	8
1.7 国内法の役割	9

セクション2

文化変換：インダストリオールと加盟組織は、GBVH、女性蔑視および性差別の防止および根絶において、どのように積極的な役割を担うことができるか	10
2.1 はじめに	10
2.2 インダストリオールが実施すべき行動	10
2.3 加盟組織への勧告	11

セクション3

セクシャルハラスメントの事例を取り扱うためのインダストリオールの手続き	13
3.1 インダストリオールの役割	13
3.2 加盟組合の役割	14
3.3 セクシャルハラスメントの苦情処理に対するインダストリオールの責任	15
3.4 苦情処理にあたって従うべきステップ	17
3.5 インダストリオールの大規模な会合および活動において従うべき手続き	20

セクション1

GBVH、女性蔑視および性差別の根絶に関するインダストリアルールのグローバル方針の序論

1.1

背景

このインダストリアルールのグローバル方針は、インダストリアルールの作業および活動の過程で、それらに関連または起因して発生するジェンダーに基づく暴力とハラスメント(GBVH)、女性蔑視および性差別の防止および根絶へのインダストリアルールの取り組みを定めるものである。インダストリアルールは、GBVH、女性蔑視および性差別をいっさい容認せず、GBVH、女性蔑視および性差別に「弁解の余地はない」ことを強調する。

インダストリアルールでGBVHの撤廃を達成するには、私たち全員が、インダストリアルールと加盟組織の機構で変化をもたらすために行動を起こすことを約束しなければならない。

2021年9月、インダストリアルール大会は、インダストリアルールと加盟組織が以下の責任を負い、そのために必要な措置を講じなければならない旨決議した。すなわち、仕事の世界および[傘下の]労働組合でジェンダーに基づく暴力を防止し、これに対処すること、インダストリアルールの原則および価値観の意味がすべて明白に示されるようにすること、超えてはならない限度が設けられるようにすること、私たちの組織および活動において、いかなる性差別およびジェンダーに基づく暴力も、その他の形態の人権および女性の権利の侵害も、いっさい容認しないようにすることである。

女性委員会は2022年、執行委員会の支持を得て、インダストリアルール・ジェンダー平等タスクフォースに、GBVH、女性蔑視および性差別に取り組むためのグローバル方針を作成するよう命じた。

このグローバル方針は、2021年の大会決議を実施する。また、会合および行事に関するインダストリアルールのセクシャルハラスメント方針も盛り込んでおり、インダストリアルールの誓約「組合でも職場でも根絶」の継続的实施を確保する。

この方針は、GBVH、女性蔑視および性差別に取り組むにあたって優良事例を支持する。本方針は、まだ方針と手続きを採択する必要がある加盟組織に、このグローバル方針に定める最低基準に従うよう勧める。

インダストリアルールは、多くの加盟組織がGBVH、女性蔑視および性差別に取り組むために、すでに効果的な内部規則と苦情処理制度を設けていることを認識している。このグローバル方針は、この点で加盟組織の努力を補強するうえでも役立つ。インダストリアルールは、この方針を実施するために加盟組織内部の既存の専門知識や優良事例を足場に前進していく。

1.2

本方針を支える原則の声明

インダストリアルは、GBVH、女性蔑視および性差別をいっさい容認しない。

GBVH、女性蔑視および性差別の防止および根絶は、労働組合の中心的な義務である。男女は尊厳と権利において平等である。組合スタッフ、組合代表および役員を含めて、すべての人は、ジェンダー、性同一性および性表現、性的指向、障害、外見、体の大きさ、人種、肌の色、国籍、年齢または宗教に関係なく、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントのない仕事の世界に対する権利を有する。

女性はGBVH、女性蔑視および性差別の影響を不釣り合いに大きく受けており、LGBTI+の人々もGBVH、女性蔑視および性差別の標的になる場合がある。

インダストリアルは、有害な社会規範、ジェンダー・ステレオタイプおよび制度的な性差別・女性蔑視に取り組む、好ましい変化の環境を生み出すために尽力する。

被害者・生存者、目撃者、傍観者の守秘性および保護を十分尊重する。インダストリアルは、インダストリオールの会合および活動において、またはインダストリオールの作業および行動に関連のある状況において発生したGBVH、女性蔑視および性差別について苦情を申し立てた被害者・生存者、目撃者および傍観者に対するいかなる形態の報復もいっさい容認しない。同様に、この報復禁止の原則は、被害者・生存者に支援または情報を提供する者にも適用される。

本方針は、インダストリアルと加盟組織において組織レベルで、より広い文化変換を実施し、制度的な性差別・女性蔑視を含むGBVHの根本原因に取り組む、GBVHと女性蔑視、性差別の関連を認識する必要があることを認める。

本方針の漸進的な実施には、この方針を実施し、必要に応じて適切な制裁を加えるようにするために次期大会でインダストリオールの規約を修正することを視野に入れて、インダストリオールのアクション・プランおよび規約を見直す作業が含まれる。

1.3

本方針の目標

- 尊厳、尊重ならびにGBVH、女性蔑視および性差別のゼロ容認に基づいて、インダストリアルと加盟組織で文化の変換を促進すること。
- GBVH、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別ならびにそれらの防止方法についての認識および理解を高め、インダストリアルと加盟組織でそれらの存在の余地がないようにすること。
- セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別に関する苦情を処理する際のインダストリオールの標準手続きを導入し、インダストリアル関連の活動でそれらが発生した場合に、インダストリアルが効果的に苦情に対処できるようにすること。

1.4

本方針の対象

本方針の対象は、インダストリアルとその加盟組織である。

- インダストリアル・グローバルユニオンについては、本方針の実施における行動、機構および責任を取り上げる。
- 加盟組織については、GBVH、女性蔑視および性差別の根絶において、より広い文化の変換または方針の変更に貢献できる勧告を行う。

A インダストリアル・グローバルユニオンの行動、機構および責任

- 本方針を効果的に実施するために、インダストリアルの機構および機関は、この方針を守り、本方針に関する認識の向上に役割を果たすものとする。したがって、以下の行動、機構および責任を実施する。

執行委員会は、この方針を支持した場合、**女性委員会**とともに、この方針の実施を監視する責任を負う。

インダストリアルのグローバル女性委員会は、**地域女性委員会**とともに、本方針とその実施に対する認識を高めるうえで、またセクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別を防止・根絶するインダストリアルの努力を支援するうえで、積極的な役割を担う。

インダストリアル・グローバルユニオン指導部（ここでは**会長、副会長、書記長および書記次長と定義**）は、本方針およびインダストリアル機構を通じたその普及に責任を負う。指導部は、あらゆるセクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別行為の防止、本方針とその実施に対する認識の向上、行動する傍観者としてのリーダーシップ発揮、会合への介入によるコミットメントの表明、文化的・組織的変化の導入におけるインダストリアルの主導にあたって、積極的な役割を担う。

インダストリアルを代表して活動、作業または会合を実施することを委任されたインダストリアル書記局指導部、スタッフ、プロジェクト・コーディネーターおよびその他の契約者は、加盟組織に、本方針（インダストリアルがセクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別をいっさい容認しない理由を含む）を知らせるとともに、インダストリアルが責任を負うプロジェクト、プログラム、訓練またはその他の活動の中で発生したセクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の苦情のために、本方針が苦情処理制度を設けていることを知らせる責任を負う。

他のインダストリアル機構は、**インダストリアルのアクション・プラン**に沿って、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別に対する認識の向上ならびにGBVH、女性蔑視および性差別の防止に役割を果たすことを期待される。また、加盟組織に本方針を理解させるうえで積極的な役割を果たすことも奨励される。

- 本方針は、参加者が300人を超えるグローバル会合および会議で申し立てられた苦情を含めて、苦情処理に関するインダストリアルの手続きおよび役割・責任も定めている（セクション3）。

B インダストリアル加盟組織への勧告

- 加盟組織に対し、GBVH、女性蔑視および性差別の根絶に貢献する先を見越した組織的変更および方針変更に関して、本方針に掲げる最優良事例を広め、実施し、これに関与するよう強く勧める。
- これらの勧告については、セクション2でさらに詳しく説明する。

1.5

本方針の伝達、実施および監視

インダストリアルは、2024年に開始される新しいキャンペーン「弁解の余地なし」の旗の下に、本方針に対する認識を高め、本方針を全加盟組織に広める。

ジェンダー平等タスクフォースおよび女性委員会は、暫定予算を作成して本方針実施のための資源を確保する。実施のための予算については、執行委員会の同意を得る。

女性委員会および執行委員会は、2024年に方針を実施・監視するためのアクション・プランを立案し、これについて合意する。

女性委員会は、セクシャルハラスメントの事例の取り扱い、ならびにインダストリオールの作業および活動の過程で、それらに関連または起因するセクシャルハラスメントを防止するために講じられた措置を監視するためのシステムに合意し、書記局から本方針の実施に関する年次報告を受ける。

まず2024年に、優良事例および加盟組織が直面する課題を確認するために、2017年11月から実施されているインダストリアルGBVH反対キャンペーン、インダストリオールの誓約の実施およびインダストリオールのGBVH訓練の効果に関する見直しを行う。

インダストリアルは、実施1年目および2年目（2024年および2025年）に、a) 方針・訓練等に関してセクション2で推奨される行動、およびb) セクション3に定めるインダストリアル苦情処理手続きの実施に関して、本方針を実施する。インダストリアルは、グローバル・キャンペーン「弁解の余地なし」および本方針に関する訓練によって意識向上を優先させるために、具体的な資源を導入する。

インダストリアルは、2025年の大会に際して、本方針およびその実施を見直し、必要に応じて、本方針をさらに実施するために勧告を行う。インダストリアル自身の機構および活動における本方針の影響も評価する。

本方針をさらに深く根づかせるために、次期大会の6カ月前に、インダストリアル規約の変更案を含めて執行委員会に勧告を行う。

1.6

定義

ジェンダーに基づく暴力とハラスメント

ジェンダーに基づく暴力とハラスメントは、「性別もしくはジェンダーが原因で個人に向けられ、または特定の性別もしくはジェンダーの個人に不釣り合いに影響を与える」暴力およびハラスメントで、「セクシャルハラスメントを含む」(ILO暴力およびハラスメント条約(第190号)第1条(b))。

GBVHには、身体的、言語的、性的、心理的および経済的なものがある。仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力とハラスメントの例として、セクシャルハラスメント、性的暴行、性的な搾取・虐待および家庭内暴力(職場に影響を与える場合)が挙げられる。女性、特に最も脆弱な雇用に就いている女性は、GBVHの影響を不釣り合いに受けている。LGBTI+労働者が差別、ホモフォビアおよびトランスフォビアを含むGBVHの標的にされる場合があることを認識することも重要である。

交差的な視点に立ち、複数の交差的形態の差別を経験している集団(例:女性移民労働者、人種化された女性労働者、障害または異なる心身能力を持つ女性)が直面するリスクを示すことが重要である。

セクシャルハラスメント

セクシャルハラスメントは、仕事の世界で最も一般的な形態のGBVHであり、歓迎されない言語的、非言語的および身体的な行動を伴う。ILO暴力およびハラスメント条約(第190号)ならびに第206号勧告の重要部分を構成している。加えて、セクシャルハラスメントは、雇用における差別に関するILO第111号条約に定める性差別の一種であり、「代償型」(雇用の条件)および「敵対的な労働」(威嚇的、敵対的または攻撃的な労働環境)を含む。第111号条約は、労働における基本的権利である。

セクシャルハラスメントの例:

- 歓迎されない性的な誘惑、誘いまたは性的な行為の要求
- 服装または外見についての軽蔑的なコメントまたはニックネーム
- デートもしくは飲酒または性行為への関与の反復的な要請
- 人の性生活についての立ち入った質問または暗示、および自分自身の性生活についての話
- 人の性的指向またはジェンダーアイデンティティーについての性的なコメント
- 歓迎されない性的誘惑の拒絶を理由とする昇進または訓練の妨害
- 色目、挑発的なジェスチャーおよび発言または冗談
- ソーシャルメディア、テキストまたはメールでの性的に露骨な投稿および噂
- 不快な資料、性的な写真またはカレンダーの掲示または回覧
- 身体的接触、例えば個人空間への侵入、不必要な接触、ハグまたはキス
- 性的暴行、公然猥褻、ストーキング

女性蔑視

敵対的な形態の性差別および女性に対する偏見で、女性または女性的なものに対する男性の差別的な態度、恐怖および憎悪を伴う。男性の権限・支配力および女性の従属的立場を前提とする職場における性差別の一種であり、職場で差別ならびに女性の身分および賃金の低下をもたらす。

性差別

女性の性に基づく偏見、ステレオタイプ化または女性差別を伴う行動または態度。性差別は、女性に対する固定観念および差別的な行動または態度から生じる。性差別は、女性は男性よりも価値が低いと考える態度が根底にあるために生じ、女性または女性的とみなされる人々に対する差別である。

制度的な女性蔑視/性差別

社会を形成しているものと同じ偏向、偏見および父権的なジェンダー規範を再生産する組織の方針および慣行。

制度的な女性蔑視および性差別の例：

- 男女の性差による固定観念を反映する発言（例：女性は妻であり母であるべきだ、女性は指導的役割を果たしたり、いわゆる男性の職業に就いたりすべきではない）
- セクシャルハラスメントおよび性差別を許容する職場文化
- 女性に対する男性の暴力の確認または認識に対する拒絶
- セクシャルハラスメントは仕事の一部である/労働者は、セクシャルハラスメントまたは性差別に取り組む苦情処理手続きまたはその他の手続きを信用・信頼していないという期待
- 女性、LGBTI+の人々およびその他の社会的に無視された人々を卑しめ、間接的に攻撃する冗談、からかいまたは度重なる自覚なき差別（無意識のうちに身についた偏見および信条に基づく人の外見、ジェンダーまたはアイデンティティーに関する日常的なコメント）
- 女性は男性よりも弱く、権限を持つ資格がないという仮定に基づく女性の排除および保護の文化の補強
- 会合で女性を無視し、女性の能力、アイデアまたは見解を真摯に受け止めずに女性について語る態度
- 女性は会合でメモを取ったりコーヒーを入れたりするという仮定
- 例えば求職申し込み、経歴開発における女性の役割に対する低い評価

被害者・生存者

本方針は、労働者が犠牲になり、またはGBVHを経験した場合に、法律および慣行で用いられるさまざまな定義を認めるために、被害者・生存者に言及している。後者は、GBVHの影響を受けた人に行き主体性を与えるのに役立ち、虐待を生き伸びる可能性を示す。

1.7

国内法の役割

ほとんどの国々の刑法または労働法が、セクシャルハラスメントがあった場合の被害者・生存者の差別禁止および保護について定めている。

インダストリアルールの行事または活動の間に犯罪が発生し、事件が警察に通報された場合、インダストリアルールは関連加盟組織と連携し、被害者・生存者を支援するかどうか、どのような支援を提供できるかを決定する。

国内法の基準のほうが低い場合は、この方針が優先する。本方針は、ILO暴力およびハラスメント条約（第190号）ならびに第206号勧告に従う。

セクション2

文化変換：インダストリアルと加盟組織は、GBVH、女性蔑視および性差別の防止および根絶において、どのように積極的な役割を担うことができるか

2.1

はじめに

インダストリアルと加盟組織の目的は、広範囲の文化変換を促進し、平等で尊厳のある包括的な組合を作り、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別を防止することである。

本方針の重要部分には、制度的な女性蔑視および性差別を根絶し、セクシャルハラスメントをなくすための訓練、意識向上および労働協約の取り決めによって、信頼および安全の環境を整えることである。

このセクションでは、インダストリアルが実施すべき行動および加盟組織への勧告を取り上げる。

2.2

インダストリアルが実施すべき行動

インダストリアルが実施すべき行動は、以下のとおりである。

- 本方針の実施を支援し、GBVH、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別に対する認識を高めるための計画を導入する。これはインダストリアルの選出指導者のために提供される。インダストリアル執行委員の労働組合指導者に訓練を施すこともできるだろう。
- インダストリアル役員、スタッフおよびプロジェクト・コーディネーター向けに、GBVHおよび本方針に基づく苦情処理に関する定期訓練を行い、彼ら（新任者を含む）に本方針およびその対象を知らしめる。
- すべての訓練、行事および会合の初めに、参加者は本方針について説明を受け、本方針へのコミットメントを要約した声明に署名する。可能であれば、訓練、行事または会合の初めにビデオ（またはその他の利用しやすい意識向上資料）を見せる。
- インダストリアルは、ILO第190号条約および第206号勧告に沿って、ジェンダーに対応したリスク評価を実施し、インダストリアルの会合および活動においてGBVH、女性蔑視および性差別の防止を目指す（インダストリアルGBVH訓練資源のガイダンスを参照）。インダストリアルは、その際に会合および活動でより高いリスクにさらされている女性およびその他の集団（LGBTI+の人々を含む）の意見を聞き、確認されたリスクの軽減対策を立案する。
- 新しいグローバル・キャンペーン「弁解の余地なし」により、本方針およびその普及に対する認識を高める。加盟組織に定期的に意識向上資料を配布する。

- インダストリアル出資のプロジェクトに参加する加盟組織に、本方針について説明し、インダストリアル出資の誓約およびこのグローバル方針に署名して実施するよう勧める。
- インダストリアルは、GBVH、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の防止および認識向上を目的とする方針、キャンペーンおよびその他の行動において加盟組織を援助するために、訓練およびその他の資源を広め続ける。
- インダストリアルは、GBVH、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の根絶にあたって加盟組織の方針および労働協約の条項の実例の交換を促進し、そのような実例を共同で収集するために援助する。
- インダストリアルは、制度的な性差別/女性蔑視に取り組むために(2025年に)参加方式のジェンダー監査を実施し、インダストリアルがその内部方針、組織・管理・予算・人員配置構造において、また、その方針、プログラムおよびプロジェクトを通じた加盟組織との協力において、どのようにジェンダー平等を促進(または妨害)しているかを見直す。この監査の結果は、インダストリアル大会に発表される。
- GBVHとの闘いは、地域・部門・企業レベルで、さらにインダストリアル活動の主流に組み込まれる。

2.3

加盟組織への勧告

この方針は、加盟組織に指導および勧告を行い、加盟組織が自らの組織で文化変換を実施できるようにすることも目指している。

方針および慣行の実施レベルは加盟組織によって異なる。いくつかの加盟組織は、すでにGBVH、女性蔑視および性差別への取り組みにおいて十分な経験があり、GBVH根絶のための効果的な方針および行動を導入している。このような場合、この経験がある加盟組織に、連帯行動に関与し、方針および慣行の実施を始めたばかりの加盟組織と、学習、経験、優良事例、労働協約および資料を共有するよう促す。インダストリアルは方針の実施にあたって、これらの加盟組織に関与し、この経験および専門知識をもとに前進する。

GBVH、女性蔑視および性差別を防止できるようにするための方針およびメカニズムをまだ実施していない加盟組織には、本方針で推奨される以下の行動を採用するよう強く促す。

▼ 加盟組織に対し、次のような**訓練および意識向上活動**の実施を勧める。

- GBVH、女性蔑視および性差別に関する組合員、役員および指導者向けの訓練および意識向上。加盟組織に対し、GBVHに関するインダストリアル訓練プログラムを利用・応用し、11月25日および女性に対する暴力に反対する16日間の活動中に、具体的な意識向上活動を実施するよう促す。
- GBVH、女性蔑視および性差別の被害者・生存者への秘密の支援および情報の提供に関する加盟組合のセクシャル・ハラスメント防止窓口向けの訓練。
- 組合指導者およびスタッフが、本方針の実施において行動する傍観者として役割を果たし、率直に意見を述べて立ち上がり、GBVH、女性蔑視および性差別は容認できないと言えるようにする方法に関する訓練。ここでは、特に傍観者と上級/選出代表の間に力の差がある場合に、一部の組合員/スタッフが行動する傍観者の役割を安全に引き受けることができないかもしれないことを認める。

▼ 未実施の場合は、加盟組織が**GBVHの防止および対処に関する内部ゼロ・トレランス方針**を採用し実施するよう勧める。

- ILO第190号条約および第206号勧告に沿って、加盟組織に、指針としてゼロ・トレランス方針の見出しの要約を提供する。セクション3に定めるとおり、本方針には、公正で効果的な苦情処理手続きによる効果的な内部苦情処理制度が含まれる。まだメカニズムが導入されていない場合は、加盟組織に対し、セクシャル・ハラスメント防止/性差別窓口を任命し、以下の役割を担わせるよう促す。a) 被害者・生存者に秘密の指導、情報および支援を提供する、b) グローバル方針の実施に向けた組合方針の策定および意識向上を援助する。
- 加盟組織に対し、**文化の変換に、ならびにGBVH・女性蔑視・性差別に起因する危害**およびそれらが組合機構に存在する余地がない理由に関する認識の向上に尽力するよう強く勧める。加盟組織が実施できる活動の案は、認識を高め、使用者と労働協約および職場方針を取り決めるうえで積極的な役割を果たすことである。これらの協定は労働者にとって防御の最前線である。
- インダストリアルールの誓約に署名し、その実施計画の作成を改めて約束する。
- GBVH、女性蔑視および性差別の防止を目的とするジェンダーに対応したリスク評価（インダストリアルールGBVH訓練資源のガイダンスを参照）。
- GBVH、女性蔑視および性差別は「組合に存在の余地がない」ことを明確にする防止イニシアティブ。
- 制度的な性差別および女性蔑視に取り組むための組合全体に及ぶ情報キャンペーン。
- 組合の価値観、方針および手続きを評価し、制度的な性差別および女性蔑視に取り組むことのできる状況および構造を確認する。
- GBVH、女性蔑視および性差別の根絶における組合の進展を自己評価し、方針ギャップまたはその他のギャップに取り組むために講じることのできる措置を確認する。加盟組織に、指針として自己評価テンプレートを提供する。
- 制度的な性差別/女性蔑視に取り組むために参加方式のジェンダー監査を実施し、インダストリアルールがその内部方針、組織・管理・予算・人員配置構造において、どのようにジェンダー平等を促進（または妨害）しているかを見直す。

セクション3

セクシャルハラスメントの事例を取り扱うためのインダストリアルの手続き

このセクションでは、セクシャルハラスメントの苦情を処理するためのインダストリオールの標準手続きを定める。この苦情には、インダストリオールの作業および活動の過程で、それらに関連または起因して女性蔑視および性差別が発生した場合に、それに関してインダストリアルに直接申し立てられた苦情も含まれることがある。

後半では、インダストリアルが実施または後援する大規模な会議、会合および行事での苦情を処理するためのプロセスを取り上げる。¹ ほとんどの場合、被害者は非公式の苦情処理を求めることに留意することが重要である。

この方針の目的は、インダストリアルと加盟組織が、守秘性と報復禁止の原則を尊重しながら公正、効果的かつタイムリーに、インダストリオールの活動においてGBVH、女性蔑視および性差別の事例を処理できるようにする制度を設けることである。これはGBVH、女性蔑視および性差別を安全に指摘できる環境作りに役立つ。

3.1

インダストリオールの役割

インダストリアルは公正な秘密のプロセスを実施し、被害者・生存者、内部告発者、目撃者および傍観者が本方針を信頼し、本方針の当事者意識を持つようにすべく尽力する。

インダストリアルは、以下の場合に関連して、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の苦情を処理・解決する。

- インダストリアルが、例えばインダストリアルが出資または運営する世界・地域・国家レベルのプロジェクト、会合または訓練において、1つまたは複数の加盟組織とともに直接的または間接的に役割を果たす場合。これには特に、これらの活動に参加している加盟組織の従業員または組合員がかかわる場合がある。
- インダストリオールの指導者、従業員またはプロジェクト・コーディネーターが、組合指導者、組合代表または加盟組織の組合員によるセクシャルハラスメント、女性蔑視または性差別を経験した場合。
- 加盟組織の組合員または役員/従業員が、インダストリアルを代表しているインダストリアル選出指導者（インダストリアル執行委員を含む）によるセクシャルハラスメント、女性蔑視または性差別を経験した場合。
- 第三者のスタッフ、例えばインダストリオールのプロジェクト活動、会合もしくは行事の際にホテルのスタッフによって、または請負業者、例えばインダストリオールのプロジェクト活動、会合もしくは行事の一環としてインダストリアルが契約したトレーナーによって、セクシャルハラスメントが行われた場合。
- 第三者または請負業者が、インダストリオールのプロジェクト活動、会合または行事に参加している組合員または役員によるセクシャルハラスメントを経験した場合。

1 本方針は、2018年にインダストリアル執行委員会が採択した「会合および行事におけるセクシャルハラスメントに関するインダストリアル・グローバルユニオン方針」を取り入れている。

加盟組織の上級組合役員に対して苦情が申し立てられた場合は、インダストリアルズの同等レベルにある者が、ハラスメントの加害者とされた人と連絡を取り合うべきである。例えば、書記長または会長の場合は、インダストリアルズ書記長が対応すべきである。

インダストリアルズは、関連加盟組織の指導部に本方針の苦情・調査手続きを認識させ、被害者・生存者、目撃者および内部告発者にセクシャルハラスメントについて率直に話すよう促す責任を負う。

インダストリアルズは、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の加害者に対し、そのような行動は容認できず、ディーセント・ワークおよび労働組合の価値観・原則に反することを明確にし、すべての潜在的加害者に「弁解の余地はない」および「そのようなことをしてはならない」、すべての組合員および役員に「傍観者にとどまらない」存在になるうえで決定的な役割を果たせる、という強いメッセージを送る。

立証責任は、まず第一に容疑者にあり、被害者・生存者、目撃者または内部告発者にあるのではない。

インダストリアルズは、労働者、組合指導者、組合代表、スタッフまたは組合員から、その活動または作業の枠外で起こったセクシャルハラスメントの苦情を受けた場合、被害者・生存者の同意を得て、当該苦情を解決するために直ちに関連加盟組織に付託する。

インダストリアルズの活動または行動範囲の外で起こった出来事について、加盟組織のスタッフ、組合員または選ばれた代表がインダストリアルズにセクシャルハラスメントの苦情を申し立てた場合、インダストリアルズは、被害者・生存者の同意を得て、当該苦情を関連加盟組織の適任者または制度に付託する。当該加盟組織で苦情処理制度が導入されておらず、加盟組織から支援要請があった場合、インダストリアルズは、可能であれば当該事例の処理にあたって当該組織を支援することができる。

例外として、証明され信頼されている苦情処理制度が存在せず、関連組合に適切な措置を講じる意思がない場合、当該事例が重大であるか、容疑者が将来インダストリアルズ活動で同様の行動を取るリスクがあれば、インダストリアルズは、措置の実施を決定することができる。その結果として、インダストリアルズ指導部は、デュー・ディリジェンスの観点から必要とみなす場合、常に被害者・生存者の同意を得て、当該事例を非公式に処理するか、より公式的なプロセスを開始するために措置を講じ（セクション3.3参照）、加害者によるインダストリアルズの会合および活動への出席の停止または禁止を、当該組織に講じさせることを決定することができる。

3.2

加盟組織の役割

インダストリアルズは、苦情処理にあたって加盟組織の協力を求める。加盟組織がインダストリアルズとの協力に同意し、申立人、事例処理の関係者および被害者の支援者の守秘性、報復禁止および保護を完全に尊重しながら、安全、公正かつ効果的な苦情処理の保証を目指すことが期待される。

当該事例がGBVH、女性蔑視および性差別に取り組むためにすでに効果的な内部規則および苦情処理制度を導入している加盟組織に関連があり、当該加盟組織がセクシャルハラスメントの事例を処理するための方針の原則を完全に尊重している場合、インダストリアルズと加盟組織は、被害者・生存者の同意を得て、これらの苦情処理制度および被害者・生存者支援制度の利用を決定することができる。

加えて加盟組織は、組合員にグローバル方針を知らしめ、インダストリアルズ後援の会合、訓練または行事に出席する際に特定の行動が禁止されることを認識させるべきである。

3.3

セクシャルハラスメントの苦情処理に対するインダストリアルールの責任**書記局指導部の責任**

書記局指導部（書記長および指定された書記次長を含む）に、申し立てられたすべての苦情を知らせなければならない。指導部は、

- これらの苦情を処理するにあたって本方針の尊重を保証する。
- 苦情を処理するスタッフが虐待および報復から保護されるようにする。
- 必要な場合、地域役員に指導、助言および安心を与える。
- インダストリアルール選出役員が役割を果たす状況を明確にする。
- セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の事例を記録するための秘密/匿名システムを確立する。

地域レベルの責任

- インダストリアルールの地域で起こったセクシャルハラスメントの苦情は、インダストリアルール書記局指導部（書記長または書記次長の1人）の監督下で、本部の支援を受けて地域レベルで処理する。
- 各地域の地域事務所所長は、インダストリアルール書記局指導部の監督下で、各自の地域で申し立てられた苦情の処理・解決の監視に責任を負う。そのためのプロセスは、この方針に定められている。
- セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の苦情は、地域事務所所長に直接申し立てるか、付託すべきである。
- 指名された地域スタッフまたは独立のジェンダー専門家（下記を参照）が、苦情処理手続き全体を通して申立人を支援し、手続きの各段階について支援、安心および情報を提供する。
- 各地域は、例えば地域事務所に秘密の支援および指導を提供するために、必要に応じて依頼できる専門家を確認する。苦情が申し立てられた場合に外部の被害者支援および情報に紹介するために、各地域でサポートサービスのリストも利用できるようにする。
- 適切であり、かつ要請があった場合、インダストリアルールは、加盟組織が現地で苦情を処理・解決できるようにするために、本方針についての指針を示す。
- 地域でセクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の苦情を解決するにあたって、地域事務所所長は、救済策および制裁を勧告し、書記局指導部に承認を求める。

本部の責任

- 指名されたスタッフ(ジェンダー関連活動の担当者)が、a) 必要な場合、指導および助言を行い、b) セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の事例を記録するための秘密/匿名システムを確立する。
- 世界レベルまたは地域事務所がない地域で会合または活動を担当するスタッフまたは書記局指導部メンバーは、書記局指導部の監督下で、この会合または行事に起因する苦情を処理し、以下に定めるステップを遵守・調整してグローバルな環境に適したものに責任を負う(参加者が300人を超える大会、会合および行事については、別途手続きが導入されている。セクション3.4を参照)。
- セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の苦情は、当該会合を担当するスタッフまたは書記局指導部メンバーに直接申し立てるか、付託すべきである。
- 指名されたスタッフまたは独立のジェンダー専門家(下記を参照)が、苦情処理手続き全体を通して申立人を支援し、手続きの各段階について支援、安心および情報を提供する。
- 本部は、苦情処理手続き中に本部スタッフおよび被害者・生存者に秘密の情報/支援を提供することを依頼できる、潜在的な独立の外部ジェンダー専門家を確認する。外部専門家には、要請があれば被害者・生存者との面談を求めることもできる。ジェンダー専門家には、インダストリアルの方針を十分に知悉・理解しておくよう要請する。

被害者・生存者、目撃者および傍観者

- 被害者・生存者、目撃者および傍観者の話を聞き、その話を信じ、共感的かつ中立的に対応する。セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の報告にあたっては、秘密の迅速な対応を行う。
- 虐待の重要な証拠になる可能性がある電話メッセージ、メール、テキストメッセージまたは写真を保持するために、被害者・生存者、目撃者および傍観者を支援し、出来事の記録をつけるよう促す。
- 苦情は、ハラスメントの加害者とされた人の名前を挙げて、行事または活動の組織にかかわったインダストリアル書記局指導部メンバー、スタッフまたはプロジェクト・コーディネーターに、匿名または被害者・生存者の実名で、メール、直接または電話によって申し立てることができる。目撃者または内部告発者が苦情を申し立てることもできる。メールまたは郵便で送付できる苦情書の作成を希望する申立人のために、書式も利用できるようにする。
- プロセスのすべての段階で、申立人のインフォームド・コンセントが必要とされ、保証される。被害者・生存者に、どの段階でも苦情を撤回できることを知らせる。プロセス全体を通して秘密が守られる。

3.4

苦情処理にあたって従うべきステップ

苦情の早期解決に努め、セクシャルハラスメントの苦情に迅速かつ現実的な期間内に対処することが重要である。

以下、苦情処理に伴うステップを要約する。²



ステップ1

情報および事実を収集し、苦情の重大性を評価する

- 指名されたグローバル役員もしくはスタッフ（世界レベルまたは地域事務所のない地域で起こった事例の場合）または地域事務所所長（地域で起こった事例の苦情の場合）は、プロセスを監督し、秘密裏かつ中立的に事実を収集する責任を負う。
- 記録として秘密報告書を作成し、監視のために保持する。
- ハラスメントの加害者とされた人と個別の秘密会合を開いて苦情のことを知らせ、対応の機会を与える。
- 苦情の重大性を評価し、申立人の同意を得て、**苦情申し立てから5日以内に適切な行動方針を立てる。**



ステップ2

被害者・生存者を支援し、現実的な期間内に早期解決を目指す

- セクシャルハラスメントの被害者・生存者が、組合のセクシャルハラスメント/性差別担当の窓口もしくは仲裁者、インダストリアル地域事務所または外部の仲裁者もしくは専門家など、さまざまな出所からの助言、情報および支援に関する情報にアクセスし、秘密裏にそれらを求めることができるようにすべきである。
- 被害者・生存者に対し、セクシャルハラスメントの記録をつけるよう促す。例えば、時間、日付、発生場所、テキストメッセージまたは手紙のコピー、目撃者の記録、および健康への影響（例：受診もしくは医療扶助の証拠、または警察の調書のコピーの有無）。
- 被害者・生存者には、匿名で苦情を申し立てることができるという事実も知らせる（その場合、被害者・生存者の名前を秘密にしておくべきであり、他のいかなる者にも伝えてはならない）。被害者・生存者が名前を挙げられることをいとわない場合も、守秘性の保証は必要不可欠である。
- 被害者・生存者は、インフォームド・コンセントを理解し、苦情処理手続きの各段階で同意する。
- 被害者・生存者が苦情を開示または提起した場合は、中立的かつ共感的なコミュニケーションを確保する。
- インダストリアルは、必要があると認めるときは、被害者・生存者への外部支援のために追加資源を提供することができる。

² 本方針採択後、GBVH委員会の設置、調査の実施、救済および支援の提供など、苦情・調査手続きのより詳細な段階的ガイドを作成する。



ステップ3 非公式の手続き

- 大多数の事例で、被害者・生存者は、事例の非公式かつ迅速な解決を求める。重大性が低い事例で、申立人が非公式の手続きを進めることに同意している場合は、7日以内に非公式の手続きを完了すべきである。
- 申立人の同意を得て、ハラスメントの加害者とされた人と非公式に議論できる場合もある。その結果、加害者とされた人が問題に気づいて謝罪し、行動を変えることを約束する可能性がある。
- まず、申立人にとって安全であれば、申立人の同意を得て、被害者・生存者がハラスメントの加害者に当該行為の中止を直接または書面で要請するうえで支援することができる。あらゆるコミュニケーションまたは対応の記録をつける。



ステップ4 正式な手続き

- 正式な手続きは、ステップ1に基づいて重大性を評価した結果、重大性が高いとみなされた事例に適用され、または非公式の手続きによって苦情が解決されなかった場合に、次の措置として適用される。
- 正式な手続きおよび手続きの各段階の手続きへ進むには、申立人の同意を得る。
- 正式な手続きは長期にわたるプロセスであり、GBVH委員会および外部調査の設置を伴う。正式な手続きの制定が決定されたら、この手続きは**1カ月で、または相互に合意された期間内に完了すべきである**。
- 苦情が支持された場合、GBVH委員会は、制裁またはその他の救済を勧告する責任を負い、これについて指導部のインダストリアル書記長またはその他の指名された指導部代表と合意する。
- 正式な手続きは、重大性が高いとみなされた匿名の苦情にも適用される。



ステップ5 GBVH委員会の設置および外部調査の実施

- 重大または非常にセンシティブな苦情が上級組合役員に対して申し立てられた場合は、外部の独立ジェンダー専門家による外部調査が必要になる。これは組合スタッフまたは組合員が上級役員に対する苦情を調査する必要がある場合に、力関係の問題を避けるためにも必要である。
- 事例は、被害者に対する影響（脆弱性、肉体的・精神的な害）、職権乱用、頻度、行為の重大性を基準に、重大であると判断する。インダストリアルは、セクシャルハラスメント事例の重大性の評価にあたって事例処理の責任者を支援するためのガイドラインに取り組む。
- 調査は、できるだけ早く、申立人が声明に署名してから遅くとも10日以内に開始すべきである。
- インダストリアル書記局指導部は、インダストリアル加盟組織の上級組合指導者および地域の独立ジェンダー専門家で構成される特別GBVH委員会を設置する。この委員会は4人編成で、少なくともインダストリアルの選出地域指導者1人および地域のインダストリアル女性委員会メンバー1人を含める。メンバーの3分の2を女性にすべきである。
- 外部調査は、事例の重大性および面談対象の目撃者数に応じて、**10～20日以内に完了すべきである**。調査の結論および勧告は、調査が完了し次第、特別GBVH委員会に提出すべきである。



ステップ6 苦情の解決/制裁の発動

- GBVH委員会は、調査員の報告および勧告に基づいて、調査員の報告を受領後5日以内に再招集し、事例について議論する。
- 苦情が支持された場合、同委員会は、重大性に応じて加害者に対し、警告、参加費用の払い戻しのない活動の一時停止、すべてのインダストリアル活動への参加の一時停止といった制裁を発動する。
- 加盟組織の指導部が、セクシャルハラスメントの事例を解決するためにインダストリアル書記局と協力することを拒否するか、この方針に定める原則（被害者の守秘性、報復禁止および保護）に甚だしく違反した場合は、この加盟組織に対する制裁を検討することができる。
- 協力の拒否または本方針の原則の違反が繰り返された場合は、インダストリアル出資のプロジェクトへの加盟組織の参加を一時的または無期限で停止することができる。その他の制裁として、行動もしくは組織の方針および手続きを変更するという合意の締結、出資機関への苦情の通知、または適切と認められる他の方針が挙げられる。
- 委員会の最終決定は、会合直後に書面で作成し、申立人およびハラスメントの加害者とされた人に伝え、**5日以内または相互に合意された期間内に**申立人およびハラスメントの加害者と対面の個別会合を開くべきである。



ステップ7 データの収集、監視および見直し

- データの収集、監視および見直しは、苦情処理手続きの重要部分である。出来事の匿名記録および解決に至った経緯を含めて、匿名の男女別データを収集する。
- このデータは定期的に見直し、事例のパターンまたは増加を確認する（事例の増加は成果とみなすべきである）。

3.5

インダストリアルの大規模な会合および活動において従うべき手続き

この手続きは、参加者が300人を超えるインダストリアルの大規模な世界、地域または部門レベルの会合、行事および規約に基づく会合(大会など)に適用される。

インダストリアルは、セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別のない相互を尊重する環境の提供に尽力する。すべての出席者は、これに専念し、個人の威厳を損なわず、威嚇的または敵対的な環境をもたらさない行動を取ることを期待される。

参加者に、本方針および苦情を申し立てたい場合に連絡する人の名前を知らせる。この情報は行事の初めに参加者に伝え、前もって参加者にコピーを送付する。

セクシャルハラスメント、女性蔑視および性差別の苦情は、真摯に受け止められ、各行事のために設置される特別GBVH委員会によって調査される。

- それぞれの大会または大規模な会議/会合で、外部組織またはGBVH専門家を独立オンブズマンに任命し、必要に応じて特別GBVH委員会にも参加させる。
- 書記局は、会合または行事に先立って特別GBVH委員会を設置する。メンバーは当該会合に参加するインダストリアルの上級幹部で、ジェンダー問題に関する経験を有する者である。同委員会は、インダストリアル上級役員からの支援を受ける。メンバーの3分の2を女性にすべきである。
- 苦情はインダストリアルスタッフまたは選出役員に申し立て、当該苦情をオンブズマンもしくはGBVH委員会メンバーに、または直接オンブズマンに付託させることができる。連絡先のメールおよび電話番号を公表し、会合/会議パックに記載する。
- GBVH委員会は、会合または行事中のセクシャルハラスメントの苦情を調査する責任を負う。同委員会は、問題の迅速な解決を目指してタイムリーに対応する。これは秘密の調査を含む場合がある。

苦情処理に伴うステップは以下のとおりである。

ステップ1 ▶ まず第一に、申立人は、オンブズマンまたはGBVH委員会メンバーから（電話で、直接、またはバーチャルコールによって）、苦情に関する情報を伝え、事実（出来事が起こった時間および場所、目撃者がいたかなど）を詳述するよう求められる。

申立人は、苦情を非公式に処理および解決し、ハラスメントの加害者とされた人から申立人に謝罪させるという選択肢を与えられる。非公式の手続きは、インダストリアル書記局指導部の監督下でオンブズマンが取り扱う。これができない場合、次のステップは、申立人の同意を得て正式なプロセスへ進むことである。

ステップ2 ▶ 正式なプロセスに従う場合は、GBVH委員会が直接苦情を処理する。委員会は直ちに会合を開き、インダストリオールの支援を受けて、24時間以内に申立人に対応する。GBVH委員会メンバーは、申立人の同意を得て、相手方に連絡して苦情を説明し、対応を聞こうと試みる。申立人が目撃者または傍観者を知っている場合は、この段階でそれらの人々にも接触する場合がある。

ステップ3 ▶ セクシャルハラスメントの明らかな証拠がある場合、GBVH委員会は、インダストリアル指導部に制裁の実施を勧める。この制裁は、ハラスメントの加害者とされた人への警告、謝罪状についての同意、ハラスメントの加害者とされた人による会合または行事の残りの部分への参加停止（払い戻しなし）を含むが、これに限らない。

ステップ4 ▶ 調査が必要とみなされる場合は、調査が完了するまで、ハラスメントの加害者とされた人によるそれ以上の行事への参加を停止する。オンブズマンは、相互に合意された期間内（通常10労働日以内）に調査を完了すべきである。

ステップ5 ▶ 調査完了後、結論および推奨される行動について申立人と議論し、どのように進めたいか申立人に尋ねる。

ステップ6 ▶ ハラスメントの加害者とされた人と個別会合を開き、調査の結果および（苦情が支持された場合は）発動される制裁を提示する。

ステップ7 ▶ 苦情が支持された場合、委員会は制裁について議論し、インダストリアル書記局指導部の承認を得て、ハラスメントの加害者とされた人に謝罪状の発行を求める、口頭または書面による警告を行う、重大性に応じて、合意された期間（例：今後1年間、5年間または無期限）にわたってインダストリオールの会合および行事から除名する、といった措置を盛り込むことができる。

本社 地域事務所

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

アフリカ事務所

Physical address:
Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor
32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

南アジア事務所

B-42, 1st Floor, Left Side
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110 017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

東南アジア事務所

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Tel: +60 3 76224771
Email: seao@industriall-union.org

東欧・中央アジア・コーカサス

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

ラテンアメリカ・カリブ海オフィス

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org