

グループポリシー

リスペクト、インクルージョンとダイバーシティー

HR-A-003

グループ： 部門： ページ数：
基準、ポリシー 人事部 2

承認日： 導入日： 監査可能期間開始日：
2025年01月07日 2025年01月07日 2025年01月07日

置き換えられるポリシー： [HR-A-002 Inclusion and Diversity Policy](#)

責任者： 承認者： 対象者：
人材戦略責任者 最高人事責任者 社員および主要契約社員全員。主要契約社員に含まれるのはカテゴリ1と2の契約社員に加え、社内システムを利用でき、社内の職務や役割を果たす、もしくはリオティントに代わって業務を行うすべての外部請負業者、エージェント、コンサルタントおよびその他のサービス提供者です。
(Head of Talent Area of Expertise)

直接関係のあるその他のポリシー、基準、手順、ガイダンス：

- The Way We Work (行動規範) - [Our Code of Conduct - The Way We Work](#)
- グループ雇用ポリシー - [HR-A-001 Employment Policy](#)
- 人権ポリシー - [CSP-A-001 Human Rights Policy](#)
- ビジネスインテグリティ基準 - [GOV-B-001 Business Integrity Standard](#)
- ビジネスインテグリティ手順 - [GOV-C-002 Business Integrity Procedure](#)
- myVoice 標準 - [COV-B-004 myVoice standard - EN](#)

本書の目的：

- 暴力やハラスメントを受けることなく安全で誰もが受け入れられ、尊重される職場環境を社内および業務を行う場所で醸成するためのリオティントの取り組みにおける原則を定義すること

リオティントでは、リスペクト、インクルージョン、ダイバーシティーは単なる価値観ではなく、創造力とイノベーション、成長の推進につながる必要不可欠なものにとらえられています。当社は人種や民族、性自認や性的指向、年齢、障害、信仰、ニューロダイバーシティやその他の個人的状況に関わらず、自分が歓迎され、自分の価値が認められていると全チームメンバーが感じられるように、安全で誰もが受け入れられ、尊重される職場関係をあらゆるレベルで育成することを約束します。安全で尊重され、受け入れられていると職場で感じると、社員は力を伸ばし、最高の力を発揮できるものです。この約束は誰もがより尊重される平等な職場を築くための当社の行動や決定の指針となります。

当社は多様な視点が大切にされ、偏見のない、全チームメンバーが帰属感を感じる文化を促進します。当社のポリシーや業務行動、文化はリスペクト、インクルージョン、ダイバーシティーに対する当社のコミットメントを示します。誰もが声を上げられ、受け入れられる職場環境を築くために、当社は多様な人材の採用、育成、維持を積極的に行います。

常に継続的な学びと改善に尽力し、リスペクト、インクルージョン、ダイバーシティーを当社の文化と業務の中核的要素として浸透させます。

本ポリシーの対象となるのは、チームメンバー、契約社員、パートナー、サプライヤーをはじめ、リオティントでの業務に従事する者全員です。リオティントをより安全で誰もが受け入れられ、尊重される組織にする取り組みの中で各自が自分の果たす役割を理解することは必要不可欠です。

リオティントのチームの一員としてみなさんには次の義務があります。

- 相手の尊厳を認め、相手を尊重する態度で他者に接する。
- 本ポリシーと「The Way We Work」を順守する。
- 自分の行為が他者の健康と安全に悪影響を及ぼさないようにする。
- 平等、ダイバーシティー、インクルージョン、相手を尊重する行為についての研修をはじめ、要請された全研修に参加する。
- 有害行為を目撃した場合には、立ち上がって行動を起こし、被害を受けた人をサポートする。状況により、こうした行動とは次の中のいずれか、または複数が該当する。
 - 直接的行動：有害行為があった時に直接声を上げる
 - 間接的行動：相手を尊重しなかった/有害行為を行った人と、その後で話をする
 - 鎮静化：こうした問題行為があった時に、対決するのではなく、視点を変えることで状況を落ち着かせる
 - プロトコル：本書で後述する社内のサポート担当者から助けを求め、問題行為を報告することも考える

管理職者には次のような追加的責任があります。

- 採用プロセス中の求職者や、雇用期間中のチームメンバーに対し、明示的に平等かつ相手を受け入れ尊重する態度で接し、全員が公正で歓迎されていると感じるプロセスを必ず受けるようにする。
- 契約社員も含め、本ポリシーとそれに記載された責任について誰もが理解するように手助けする。
- 職場で実施されている手順や人事慣習は必ず、除外される者や偏見、差別がないようにする。
- 差別や有害行為、不適切な行為は報告するよう勧める。
- チーム内で安心感を築き、安全で誰もが尊重され、受け入れられる職場環境を促進し、有害行為についてオープンに話せるようにする。
- 有害行為が疑われる場合には即座に対応し、サポートする。
- 有害行為が生じるリスクを管理し緩和するためにリスク評価を実施する。

リオティントでは、有害行為はあってはなりません。安全と心の健康を害するこうした行為には次のものがあります。

敵対的な職場行為 ：保護属性を理由とする攻撃的、威圧的、屈辱的行為	中傷 ：憎悪やひどい軽蔑、嘲笑を煽る公の行為
いじめ ：相手を威圧もしくは攻撃したり、相手に屈辱を与えたりする不当行為。身体的、言葉によるもの、言葉を使わないものを含む。	職場関連の暴力 ：職場での身体的暴行や身体的脅威
ハラスメント ：攻撃や迫害、脅しを受けていると誰かに感じさせるしつこい行為。身体的なもの、口頭によるもの、口頭によらないものを含む	人種差別 ：人種や肌の色、血筋や出身国、出身民族を理由とした区別、除外、制限や優遇で、その目的や結

セクハラ：相手が望まない、攻撃的、威圧的、侮辱的あるいは屈辱的な性的行為	果が人権や基本的自由の平等な認識や享受、行使を認めなかったり、妨害したりするもの
差別：個人的属性を理由とする不利な扱い	迫害や報復：有害行為の報告や調査への参加を理由に誰かを罰する

リオティントは次の個人的属性を理由とする差別を認めません。

年齢	子供の有無や、扶養家族、介護や親族関係の責任
人種や肌の色	政治的信念や政治活動
性自認	労使活動(労働組合や雇用主協会の一員であることを含む)
性別や性的特徴(性器など)	家庭内暴力の被害
国籍(血統や血筋、出身民族、社会的身分、出身国などを含む)	上記属性のいずれかをもつ、もしくはもつと考えられる人との関係
信仰や信仰上の行為	性的指向
身体や心の障害や健康上の問題(HIV/AIDSを含む)	婚姻状況や家族関係
妊娠やその可能性、もしくは授乳や搾乳	勤務国におけるこれ以外の保護属性

いかなる形の有害行為でも、これを受けたり目撃したりした場合はなるべく早くこの問題に対応するようにしましょう。サポートを求めることができるのは：

- 上司や同僚、人事部メンバー
- 安全衛生・職場環境チームのメンバー
- ピアサポートネットワーク
- Care Hub
- 倫理・コンプライアンスチームや法務部

懸念していることがリオティントに関係する不正行為や有害行為に関するものである場合には、[myVoice](#)を通じて秘密厳守で報告することができます。または上司や同僚、人事部や安全衛生チームのメンバー、[Care Hub](#)があなたに代わって報告することも可能です。当社の管理職者は安心感の育成に取り組んでいますので、報復を恐れずに懸念事項について声を上げることができますし、[Care Hub](#)は支援を求める人の視点に立ち、トラウマの影響を熟知したサポートを提供して解決や回復の手段を見つけるお手伝いをします。

報告されたインシデントはすべて真摯に対応し、中立の立場で迅速に調査を行います。影響を受けた人は誰でも[社員サポートプログラム \(EAP\)](#) 通じて個人のカウンセリングが受けられます。

当社では、秘密保持契約を利用して、個人が自分の受けた有害行為を開示できないようにすることはしません。報復を恐れず自分の経験について声を上げる個人の権利の尊重と透明性が重要だと考えます。

当社は国際労働機関の2019年暴力およびハラスメント条約(第190号)をはじめ国際的に認められている人権を尊重し、ジェンダーを理由とする暴力などあらゆる形の職場での暴力とハラスメントを防止し、これに対処することを約束します。

リオティントの物理的な職場だけでなく、オンライン、オフサイト、自宅、第三者とのやりとりや仕事関係のイベントで業務を行う者全員の健康と安全、福祉を守ることに最善を尽くします。報復や迫害を恐れることなく有害行為に対処する行動を起こす自信を感じることで、尊重と安心感のある文化を育成します。

世界各地で引き続き業務を展開していくなかで、誰もが尊重され受け入れられる多様な職場を目指す確固とした当社の取り組みに揺るぎはありません。本ポリシーは社員が果たすべき基準を定めているだけでなく、当社の職場文化をさらに豊かにする今後のイニシアチブに向けた道を切り開くものです。