

# ひとひと 女と男 パートナーシップ

企画課 男女共同参画推進係 ☎72-2111(内線222)

## あなたの周りのセクシュアル・ハラスメント対策は？

職場でのセクシュアル・ハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力の有効な発揮を妨げる許されない人権侵害行為です。また、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

あなたの職場でセクシュアル・ハラスメント対策はとられていますか？

### 職場でのセクシュアル・ハラスメントとは…

自分の意に反する性的な言動(性的な行動や言葉)を拒否したために不利益を受けたり、その言動により働く環境が不快なものとなり能力の発揮が困難になったりすることをいいます。

**対価型セクシュアル・ハラスメント…**自分の意に反する性的な言動に対してとった行動によって、解雇や降格、減給などの不利益を受けること。

- ・出張中の車中で上司に腰や胸などを触られ抵抗したところ不利益な配置転換をされた
- ・営業所内で事業主が日頃から公然と性的な発言をしていたことに抗議したところ降格されたなど

**環境型セクシュアル・ハラスメント…**自分の意に反する性的な言動により就業環境が害されること

- ・事務所内で上司が腰や胸を度々触るため、そのことが苦痛で働く意欲が低下した
- ・同僚が取引先で自分の性的な内容の話を用意、継続的に流したことが苦痛で仕事に専念できないなど

### 事業主のセクシュアル・ハラスメント防止措置を義務化

今年の4月1日に改正男女雇用機会均等法が施行され、職場でのセクシュアル・ハラスメントについて、事業主は雇用管理上必要な措置をとる事が義務付けられました。また、性別役割分担や女性を対等に仕事をする職業人として扱わないような意識などから被害者の多くは女性ですが、男性に対してのセクシュアル・ハラスメントも近年問題になっていることから法の対象となりました。

### セクシュアル・ハラスメントのない職場に

事業主がセクシュアル・ハラスメント防止に取り組むことはもちろんですが、そこに働く人たちがセクシュアル・ハラスメントについて、なぜ問題なのか、何が原因なのか正しく理解する必要があります。周りの人を不快にするような言動がなかったか、自分は大丈夫だろうと思っている言動は、相手にとってどうだろうかと相手の気持ちになって考えて自分の言動を振り返ってみることも大切です。お互いを尊重し、セクシュアル・ハラスメントのない快適な職場環境をつくりましょう。

### 職場だけではないセクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは職場で起こるものとはかぎりません。小中学校、高校、大学など学校で起こるセクシュアル・ハラスメントは、スクール・セクシュアルハラスメント、キャンパス・セクシュアルハラスメントといわれます。学校は子どもたちが多くの時間を過ごし、学習し成長していく場です。先生と児童生徒、学生という立場の違いから子どもたちが被害を訴えることが困難な場合もあります。被害を受けた子どもだけでなく周りの子どもたちに与える影響も大きく、セクシュアル・ハラスメントが起これば子どもたちは安心して学校生活を送ることができなくなります。セクシュアル・ハラスメントは子どもたちが安心して勉強する権利を奪う行為です。このようなことがないように各地の教育委員会や学校でもセクシュアル・ハラスメント防止が取り組まれています。