

■セクシュアル・ハラスメントはなぜ起こるのか

- 女性の意識についての認識の不足や男女間のコミュニケーションの不足
 - ・男性が女性を仕事上の対等なパートナーとしてみていない。
 - ・男性が女性を、職場においても、女としての性の観点から見がちである。
 - ・男性は、性に関わりのある言動の受けとめ方について、女性と男性の間に大きな差はないと認識しがちである。
 - ・男女間のコミュニケーションが不足したり、その方法が不適切である。
- 企業の女性活用方針の未確立と不徹底
 - ・経営者自身が女性を企業を支える貴重な人材と位置付けていない。
 - ・女性活用の方針が管理職や同僚男性に十分浸透していない。

■セクシュアル・ハラスメントを起こさないために

企業における予防対策

- 1 女性の活用及びセクシュアル・ハラスメントについての基本方針を定め、周知する。
- 2 積極的に研修を行う。
- 3 セクシュアル・ハラスメントを含め、女性の悩みや要望を把握し対応する体制を整備する。(例：苦情処理機関、投書箱の設置、相談窓口に女性の担当者を配置)

女性の側に望まれること

- ・女性自身、固定的な役割分担意識にとらわれることなく、職業人としての自覚のもとに、その能力を十分発揮するように努める。
- ・セクシュアル・ハラスメントに当たる行為を不快と思う場合は、はっきりとした意思表示を行い毅然とした態度をとる。

お問い合わせ先

職場でセクシュアル・ハラスメントを 起こさないために



近年、女性の職場進出には目覚ましいものがあります。しかし一方で、企業の理解不足や男女間の意識のずれにより、女性のやる気がなくなり、能力の発揮が妨げられるといった問題も生じています。

セクシュアル・ハラスメントは、こうした男女の意識の差が大きく影響する問題であると同時に、人権に係る問題としてとらえる必要があります。

セクシュアル・ハラスメントを起こさないためには、企業が予防策を講じることが何よりも大切であり、それにより男女がお互いを尊重しながら生き生きと働ける職場が築かれるのです。

労働省婦人局

セクシュアル・ハラスメントとは？

相手が明確に拒否している場合や、当然相手方が拒否することを予見できる場合には、本人の意図とは無関係にセクシュアル・ハラスメントになることもあり得ます。

- 直接相手に向けられるもの
 - ・性に傷める発言
 - ・しつこい交際の誘い
 - ・性的関係の強要
 - ・身体に触れる
 - ・ポルノ写真を見せる
- 間接的に相手に向けられるもの
 - ・性的うわさを流す
- 不特定多数に向けられるもの
 - ・多くの人の目につくところにヌードポスターを貼る

セクシュアル・ハラスメントの概念

相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、又はそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること

- ◆対価型セクシュアル・ハラスメント
権限を持つ上司からの性的な要求を拒否したため、解雇や昇進差別等の職業上の不利益が生じた場合

- ◆環境型セクシュアル・ハラスメント
明白には具体的、経済的な不利益は伴わないものの、屈辱的、敵対的な発言の繰り返しにより、就業環境を著しく不快なものとし、個人の職業能力の発揮に深刻な悪影響を及ぼす場合

セクシュアル・ハラスメントと考えられる例

対価型



環境型



その他の例

- ・上司から性的誘いを断ったところ、賞与の査定で最低ランクに評価されるなど仕事の上で不利益を受けた。
- ・仕事を依頼するたびに、腰などを触る男性がいる。やめてくれといっても態度を改めようとせず、仕事が手につかなくなる。
- ・わいせつな写真や文書を女性の机の上で広げたり、机の中に入れてたりする。再三抗議してもやめず、仕事を行う上で支障が大きい。