

あなたの職場は快適ですか？

セクシュアルハラスメントのない職場づくりをすすめています

職場のセクシュアルハラスメントとは…

職場において、

女性が不快に感じる性的な発言や行動が行われ、それを拒否したことで解雇や減給などの労働条件の不利益を受けること（対価型）や、性的な発言や行動が行われることで職場の環境が不快なものになり、働く上で重大な影響が生じること（環境型）をいいます。

対価型とは、例えば…

- 性的な関係を迫られ、いやなら解雇すると言われた
- 上司から交際を申し込まれ断ったら、それ以来仕事を与えられなくなった
- 職場で性的なことを話題にするのはやめてほしいと抗議したことを理由に、人事考課で低い評価をつけられた

環境型とは、例えば…

- たびたび身体にさわられたり、身体をじろじろ見られるので苦痛だ
- 性的な冗談を言われたり、プライベートな質問をされて困る
- 執拗に食事やデートに誘われ、断りづらくて悩んでいる
- ヌード写真の出るスクリーンセ이버を使っている人がいて、不愉快だ
- 「性的にふしだら」などと噂を流されて困っている

相手のいやがることはしないという社会人としてあたりまえのマナーが、セクシュアルハラスメントのない働きやすい職場づくりの第一歩です。

労働省女性局／女性少年室

セクシュアルハラスメントのない職場にするために事業主がすべきことは…

次の3項目は、業種や規模をとわず、すべての事業主に義務づけられています。
あなたの会社では、適切な防止対策が実施されているでしょうか？

- ◇セクシュアルハラスメントを許さないという方針を明らかにし、それを従業員に対して周知・啓発しなければなりません。
- ◇相談・苦情への対応のための窓口を明らかにし、相談・苦情には適切、柔軟に対応しなければなりません。
- ◇セクシュアルハラスメントが起こったときは、事実関係を迅速、正確に確認し、適正に対処しなければなりません。

職場でセクシュアルハラスメントを受けたときは…

- ◆はっきりと意思表示し、毅然とした態度をとりましょう。
無視すると、受け入れていると相手が誤解し、エスカレートすることもあります。
- ◆相談してみましょう。
ひとりでがまんしていても解決しません。セクシュアルハラスメントの内容を記録し整理して、会社の人事労務担当者や、信頼できる上司に相談してみてはどうでしょう。

女性少年室では、セクシュアルハラスメントの相談に応じています

- ◆働く女性や企業からのセクシュアルハラスメントに関する相談を常時受けています。
- ◆企業のセクシュアルハラスメント防止対策が不十分な場合には、必要な取組を求めます。
会社で対応してもらえないときは、女性少年室に相談してください。