

あなたの職場では、男女の人権が尊重されていますか？募集・採用・配置・昇進等の際に、性別による差別を禁止しているのが「男女雇用機会均等法」です。



セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)は、体に触ったり、性的な言動をすることだけではありません。異性に不快な思いをさせることのすべてがセクハラです。「これぐらい…」という意識が問題です。



ポイントチェック!

- ✓ 募集・採用にあたって、その対象から男女のいずれかを排除していませんか？
- ✓ 面接・採用試験など、女性に男性と異なる扱いをしていませんか？
- ✓ 形式上男女を募集の対象としていても、「身長○cm以上」「転勤あり」などの制限により女性が応募しにくい状況はありませんか？
- ✓ 男性も女性も人物や能力本位で選考していますか？

● 募集・採用は平等な情報提供と、同一の採用基準の適用が原則です。

資料請求したのに女性には送らなかったり、会社説明会や面接で異なる扱いをしたり、採用にあたって年齢、未婚・既婚の別、通勤条件など個人の能力以外の条件を女性だけに課すことなどは禁止されています。

● 女性の「活躍」を、企業の「飛躍」のチャンスに。

処遇に男女格差があると能力のある人材を確保・維持することは難しくなってきます。採用だけでなく「女性は結婚したら辞める」「女性担当者では取引先に軽んじられる」などと女性の活躍の機会を奪うことは、企業にとっても人材の損失につながります。女性の活躍は良きモデルとなり、後に続く女性たちの働く意欲にもつながり、企業が活性化します。個人の能力による人材活用への取組みが、企業を伸ばしていくために大変重要です。

ポイントチェック!

- ✓ 女性を「女の子」「おばさん」などと呼んでいませんか？
- ✓ 容姿やプライバシーについて相手が嫌がる言動をしていませんか？
- ✓ 部下のミスに対し、人前で強い口調で叱責していませんか？
- ✓ 挨拶をしても無視したり、会話を避けていませんか？

● 相手が嫌がる性的な言動やふるまい。それは、すべてセクハラです。

セクハラとは、相手の心を傷つけたり、不快感を感じさせたり、さらには相手に仕事などで不利益を与えたりするような性的な言動のことで、例えば、意図的であってもなくても、冗談半分で体に触ったり、容姿やプライバシーなどについての相手が嫌がる言動などで、相手が仕事しづらくなったとすれば、それは明らかにセクハラです。セクハラを根本からなくすには、一人ひとりが女性の人権を尊重する意識を持つことが大切です。

● パワー・ハラスメントは、人も企業もダメージを受けます。

パワハラは、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為はやめましょう。(例：ひどい暴言、仲間外し、過大な要求、過少な要求)

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動の例

- ◎スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にする。
- ◎食事やデートにしつこく誘う。
- ◎身体に不必要に接触する。
- ◎性的な関係を強要する。
- ◎酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要する。
- ◎性的な内容の電話をかけた後、手紙・メールを送る。
- ◎カラオケでデュエットを強要する。 など