

⑩ セクハラ防止は万全ですか

1 セクハラとは？

セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）は、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されるとともに、人権侵害行為とされています。



性的な噂・からかい



unnecessary スキンシップ

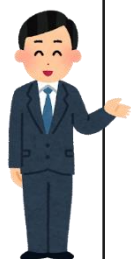


デュエットの強要

2 セクハラ防止はなぜ必要なのか？

セクハラが行われると、職場の雰囲気が悪化し、隊員のやる気を減退させるととどまらず、精神的ダメージによる人権侵害を生むおそれがあるため、**隊員の利益の保護及び隊員の能率の発揮**という観点からセクハラを防止することが必要です。

3 心掛けるポイントは？



- 相手の反応を考慮し、気遣いや思いやりのある対応
- セクハラに当たるかどうかは相手の感じ方次第
- 異性についての意識改革（職務上の大切なパートナー）
- 容姿・結婚等を話題とすることはセクハラになり得るので注意
- 厳しい上下関係や訓練環境等の影響で、イヤだと思っても明確なサインを出しづらい場合があり得ることに注意
- 被害を受けたらすぐに相談員等（上司、先輩、同期等）へ相談
- 関係業者等の部外者も含めたセクハラ防止にも注意
- 嫌なことは相手にはっきりと意思表示



NO



相談することで報復や仕事を続けられなくなるのでは、という心配をされる方もいるかと思いますが。職場で相談しにくい場合は、セクハラホットラインに連絡するという方法もあります。

【防衛省セクハラ・マタハラホットライン】

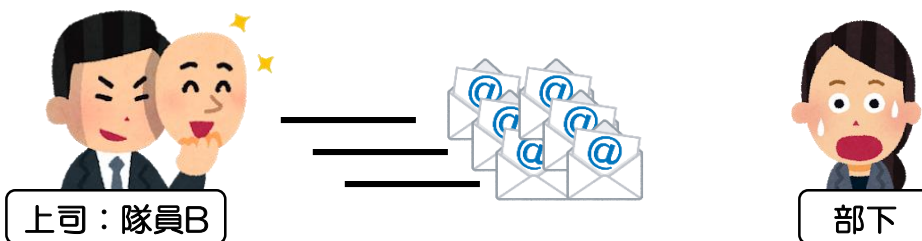
内線：8-6-20718 直通：03-3235-5358

⑩ セクハラ防止は万全ですか

4 違反事例



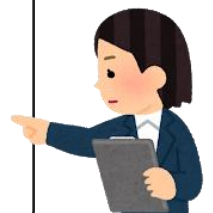
隊員Aは、上司という立場にありながら、部下である女性隊員に対し、抱きつく等のセクハラ行為を行いました。【停職】



隊員Bは、上司という立場にありながら、部下である女性隊員の脇腹などを触ったほか、食事に誘う私的メールを送信しました。【減給】

上記2件の事例においては、次の事項が問題です！

- 監督者の地位にある者の責務に反する行為
- 一連のセクハラ行為
⇒ 程度により強制わいせつ等の犯罪に該当



【セクシャル・ハラスメントになり得る言動】

- スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること
- 性的な経験や性生活について質問すること
- 食事やデートにしつこく誘うこと
- 性的な内容の電話をかけたり、同様の手紙・Eメール送信すること
- 身体に不必要に接触すること
- 性的な関係を強要すること
- カラオケでのデュエットを強要すること
- 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌等を強要すること

「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」から抜粋

⑩ セクハラ防止は万全ですか

5 性的指向や性自認への対応について

(1) 性的指向や性自認とは

性的指向とは、人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念を言います。性自認と併せてLGBTQと表記されます。



性自認とは、自分の性をどのように認識しているかということであり、身体の性と心の性が一致していないため、身体の性に違和感を持つ人のことをトランスジェンダー (Transgender) といいます。多様な状態があり得ることを認識することが必要です。



どちらともいえない人や一つに定まると思っていない人などについては、特にクエスチョニング (Questioning) と呼ばれます。

(2) 心掛けるポイントは？

- 1 セクハラには「性的指向と性自認に関する偏見」も含まれ、性的指向や性自認を理由に差別的な言動をしてはいけません。
※「ホモ」「おかま」等は不快に思われる場合があるので注意してください。
- 2 セクハラに関する研修等に、性的指向や性自認に関するものを含めることが必要です。
- 3 セクハラは、パワハラやマタハラ等と複合的に生じることも想定されるため、一元的に苦情相談を受けることのできる体制整備に努める必要があります。
- 4 苦情相談を行う隊員の希望する性の相談員が同席するよう努めることが必要です。
- 5 本人が開示していない性的指向や性自認について、他者が了解を得ずに暴露する行為 (アウティング) をしてはいけません。