

IV セクシュアル・ハラスメントの防止

■ 現状・課題

- セクシュアル・ハラスメント※は、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為です。雇用の場だけでなく、教育や福祉などの現場や地域社会、スポーツの分野など多くの場面で起こる可能性があり、性別・性自認・性的指向を問わず誰でも被害者となるおそれがあります。
- 東京都男女平等参画基本条例第14条では、「何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない」ことを定めています。
- 雇用の場では、男女雇用機会均等法により、事業主に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止措置をとることが義務づけられており、これは女性だけでなく男性に対するセクシュアル・ハラスメントも対象となっています。
- 教育現場においても、セクシュアル・ハラスメントへの対応が求められています。都内の教育機関では、これまでも教職員の研修や相談窓口の設置などの取組が行われていますが、今後も、教育の場における人権侵害の防止と被害者の保護を徹底する必要があります。
- 性自認や性的指向に関するハラスメントやアウティング※といったSOGI※ハラスメントへの対応も必要です。
- セクシュアル・ハラスメントを受けると、被害者は精神的な苦痛を被り、心身の不調に陥ったり、職場で起こった場合には退職に追い込まれたりするなど、被害者の生活に重大な影響が及ぶことも少なくありません。
- また、周囲の人たちの無理解や、不用意な言動などにより被害者が更に心の傷を深くしてしまうこともあり、今後も広く普及啓発に取り組むことが重要です。
- 被害にあった人が身近な相談窓口で相談できるよう、都のみならず、区市町村の相談窓口等での相談対応能力の強化を図る必要があります。

■ 都のこれまでの主な取組

- 労働者・使用者双方に対して、セクシュアル・ハラスメント防止に関する普及啓発活動を行ってきました。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談、あっせんを行ってきました。
- 相談内容に応じて適切な窓口につなぐことができるよう、研修を実施してきました。

■ 取組の方向性

- セクシュアル・ハラスメントは社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実など必要な対策を進める必要があります。
- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促す必要があります。
- 教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、取組を充実させる必要があります。
- 被害にあった人からの相談に適切に対応できるように、研修等により相談窓口の対応能力の強化を図る必要があります。

● ————— ●

※ セクシュアル・ハラスメント

性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

※ アウティング

本人の同意なく、その人の性自認や性的指向に関する情報を第三者に暴露すること。

※ S O G I (ソジ)

性自認及び性的指向のこと。性的指向 Sexual Orientation 及び性自認 Gender Identity の頭文字