

セクシュアルハラスメント問題

セクハラ相談窓口につないだあと ～被害者・行為者双方に配慮～

職場の管理者がセクハラ相談を受けた場合、専門窓口への相談を勧めることが望ましいのですが「専門の部署につないだからもう自分には関係ない」というのでは、相談者は突き放されたような不安感を持つことでしょう。

「仕事の配分など職場でできることがあれば言ってください」また「いつもで困ったときは相談してください」と、職場の管理者として支援していくことが必要です。

Bさんは「自分が受けたセクハラの件を上司に相談したら、上司は早速加害者に注意をしてくれた。しかし、翌日から加害者の態度が変わり自分をまったく無視するようになってしまった。セクハラはなくなったものの、以前より辛い毎日だ」と言っていました。

セクハラ問題はそれを訴えることで、更に状況が悪化することがあります。そのため十分な配慮が必要となります。行為者の言い分も聞かずに注意することで本人のプライドを傷つけると、行為者が被害者に報復することにもなりかねません。

被害の申し出があつたにもかかわらず、放置してしまい、行為がエスカレートしてしまう場合があります。被害者の恐怖感が強かったり、再発が予想されたりする場合は状況に合わせた措置が必要です。職場で2人だけにしない、行きかえりも配慮する、席替えをするなど具体的な措置を講じるとともに、行為者側に不審な言動はないかどうか見守る必要があります。

行為者に対して会社が正式に処分した場合も、報復行為がないよう見守る必要があります。「お前のせいで俺は冷や飯を食わされている」と脅されたり、職場の仲間が「上司をセクハラで飛ばした女」と言ったりするようになってしまった、という相談もありました。2次被害を起こさせないようにすることも管理者の責任です。

そして、2度とこのようなことが起きないように職場風土を改善していく必要があります。

「〇子ちゃん、女っぽいね」とか「彼いるの？」などは、言っている本人はちょっとしたコミュニケーションのつもりでも言われた側はセクハラと感ずることがあります。こうした性的な会話が職場で頻繁に飛び交うようであればセクハラ問題はいつ起きても不思議ではありません。

さらに「女性だから重要な仕事は任せられない」「コピーは女性の仕事」などという意識もセクハラを生み出す土壌を作ります。男女平等に仕事を与え、育成していくことが上司としてできる最大のセクハラ防止対策ではないでしょうか。