

## セクシュアルハラスメント問題 セクハラ被害を受けないために ～自分自身の言動を客観視～

セクハラが起きれば、責められるべきは行為者で、被害者が非難されるようなことはあってはなりません。しかし被害を受けて、大きなダメージになってしまってからでは、いくら加害者が処分を受けても遅いのです。そこで、「セクハラを受けないために」自分でできる予防策をマトリックスにしてみました。

### 自覚度別セクハラ分類

加害者	無意識	<b>B</b> うかつ	<b>D</b> なれあい
	意識	<b>A</b> 故意	<b>C</b> 無防備
		意識	無意識
		被害者	

#### A 故意

相手に性的な関係を強要するなど悪質な意図があるものです。なんとか自分だけで解決しようと思っても難しい場合が多く、相手に力があればなおさらです。2人だけにならないように第三者に入ってもらうようにする、エスカレートするようであれば上司や相談窓口などに相談する必要があります。

#### B うかつ

自分は不快な思いをしているけれど、相手には特に悪気はなく、無意識に行っている場合です。私生活のことを聞いたり、容姿のことを話題にしたり、うかつにも相手は話題作りやサービスのつもりで言っているような事例もあります。こうした場合には、「やめてほしい」とはっきりと不快であることを伝え、相手に気づいてもらうような働きかけが必要です。

#### C 無防備

異性の性的興味を刺激するような露出度の高い服装や異性を意識した思わせぶりの態度をとって、相手はそれに触発されセクハラを行ってしまう場合です。自分自身に「かわいい女の子」「おとなしい女性」と思われたいという潜在的な気持ちがあると、相手も女性として意識した扱いになってしまいます。仕事のプロとしての意識を持ち、自分が相手にどのような影響を与えているかを意識して職場にふさわしい言動をしていくことが大切です。

#### D なれあい

恋愛感情を職場に持ち込んでいて、職場での役割やマナーを逸脱した行動を取っている場合です。周りにしてみたら職場での恋愛がらみの言動はあまり気持ちのいいものではなく職場環境を悪化させます。また恋愛関係が破綻したにも関わらず執拗な誘いを繰り返す、無視するなどの悪質なケースに発展する可能性もあります。職場では公私の区別や節度ある関係を維持するように心がける必要があります。

セクハラをなくしていくのは男性ばかりの責任ではありません。男性も女性も自分自身の言動を見直し、防止のために積極的にかかわっていくことが男女共同参画の第一歩だと思うのですが…。