



NO！ハラスメント ～お互いを理解し、違いを認め合いましょう～

毎月11日は「人権を確かめあう日」です

私たちは、誰もが働きやすい環境で仕事をしたいと思っています。しかしそれを阻むものの一つに、いろいろな場面での嫌がらせやいじめ＝「ハラスメント」があります。セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ・SOGIハラ等々、職場には様々なハラスメントが存在します。

ハラスメントは被害者に対する人権侵害だけではなく、最悪の場合、命まで奪ってしまいます。また、その周囲の人も不快な気持ちで仕事をする事になり、職場環境が悪くなるばかりではなく、仕事の発展も望めません。さらに社会から組織の信用を失うことにもなるなど、何一ついいことはありません。

「俺が若い頃は、徹夜してでもやったぞ！」(怒)

「出来ないんじゃない、やらないんでしょ！」(怒)

等々、人はそれぞれ自分の価値観があり、それで人やものごとを判断しがちです。そして、自分が正しいと思い、自分の価値観を相手に押しつけると、ハラスメントが発生します。では、ハラスメントを防ぐにはどうすればいいのでしょうか？それは、普段からお互いの立場や思いを尊重し、コミュニケーションを活発に取り合うことです。お互いを理解し、違いを認め合うこと、そして職場にはさまざまな価値観が存在することを理解できれば、ハラスメントは防ぐことができます。

私たちが暮らす現代社会は目まぐるしく変化しています。その変化に対応するには、ダイバーシティ（多様性）を推進していくことが必要不可欠です。さまざまな違いを尊重して受け入れ、違いを積極的に活かすことは、社会の発展につながります。そしてそれは、仕事しやすい職場環境づくりにもつながっていきます。

2021. 12

宇陀市人権啓発活動推進本部

※このビラへのご意見・ご感想は

☎0745-82-2147または jinken@city.uda.lg.jp

マタハラ：(マタニティハラスメント)

⇒働く女性が妊娠や出産を理由に解雇や雇い止めをされたり、妊娠や出産にあたって職場で受けたりする精神的・肉体的なハラスメント

パタハラ (パタニティハラスメント)

⇒男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務やフレックス勤務を活用したりすることへの妨害、ハラスメント

SOGIハラ (Sexual Orientation Gender Identity)

⇒性的指向や性自認に対する差別や嫌がらせ