

JA鳥取県人権・同和問題対策推進本部からのお知らせ

JAグループ鳥取では人権・同和問題に対して、令和3年度より「第8次（2021～2023年度）JA鳥取県人権・同和問題対策推進方針」をもとに、差別と偏見のない社会の実現のために取り組んでいきます。

組合員の方はもとより、地域住民の方にも人権・同和問題が身近な存在であることに気づいてもらうため、第8次期間中（2021～2023年度）も引き続き、人権・同和問題に対する啓発記事を年4回連載します。

第29回「さまざまなハラスメントについて」

ハラスメントとは他者に対する「嫌がらせ」のことで、地位や権力などを背景に相手に嫌がらせを行うパワハラ（パワーハラスメント）や男女問わず性的な嫌がらせを行うセクハラ（セクシャルハラスメント）など様々な種類のハラスメントがあります。

ハラスメントは行う方がわざとでも無意識でも関係がないため、たとえそのつもりがない場合でも相手を傷つける行為、苦痛を与える行為、不利益を与える行為などはハラスメントに該当します。

パワハラ、セクハラ以外にもさまざまなハラスメントが存在します。

セクハラやパワハラを受けた被害者がその事実を訴えることで、逆に会社側から圧力などの二次的被害を受けるセカハラ（セカンドハラスメント）や、肉体的ではなく、言葉や態度等によって精神的に継続的ないやがらせを行うモラハラ（モラルハラスメント）、本人の体質や体調・意向を無視して飲酒を強要する、アルハラ（アルコールハラスメント）、職場において、妊娠、出産に伴う就業制限や育児休暇により業務上の支障をきたすという理由で精神的・肉体的嫌がらせを行うマタハラ（マタニティハラスメント）などがあります。

また最近では、セクハラとは異なり、“一般的”な「男らしさ」「女らしさ」の物差しから外れた行動を非難し、「男らしさ」「女らしさ」を強要するジェンダーハラスメントがあります。

ハラスメントについて一人一人がしっかりと理解し、それぞれの人権が大切にされた誰もが働きやすい職場を目指しましょう。