

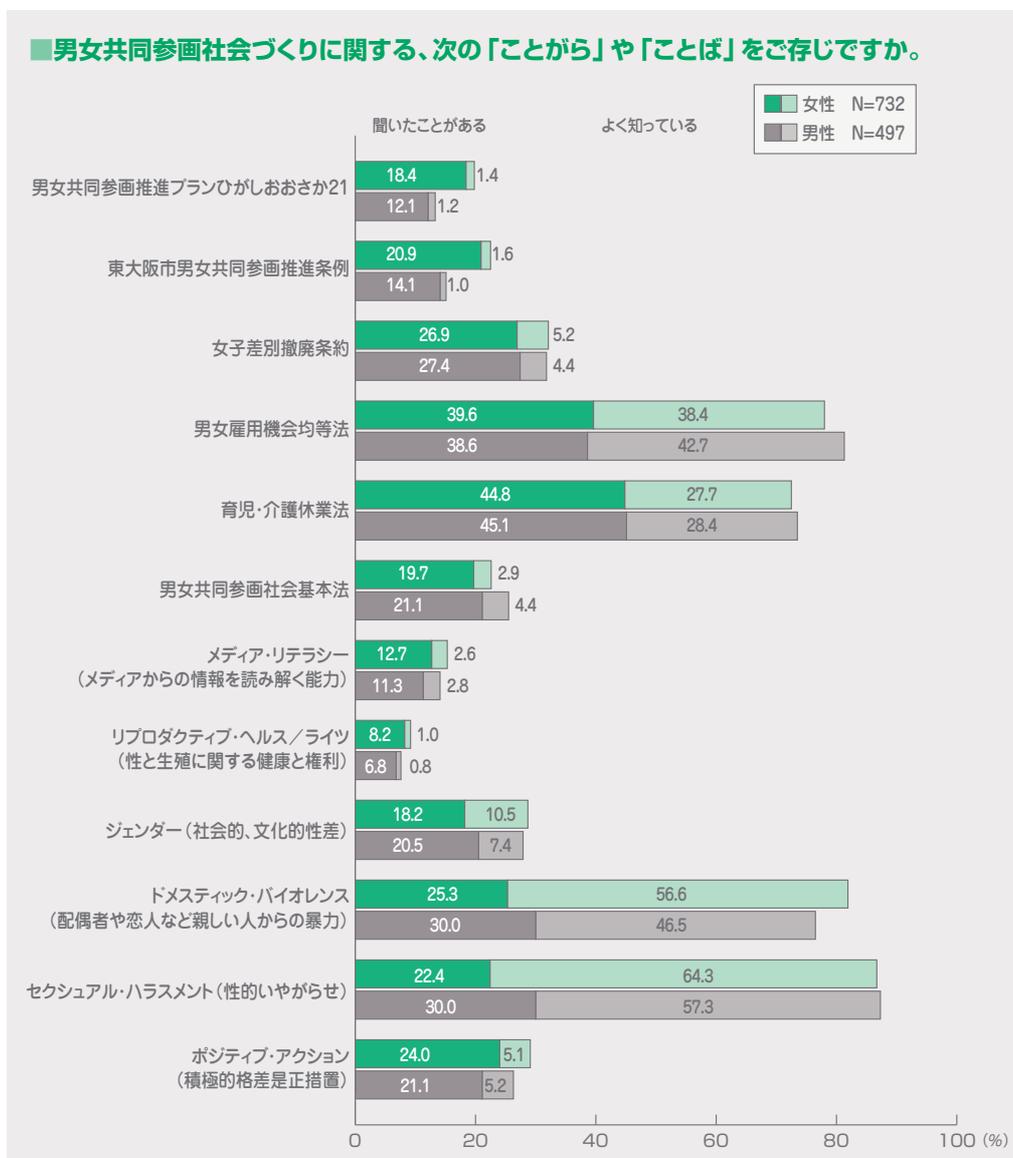
セクシュアル・ハラスメントやドメスティック・バイオレンス（DV）の認知度は約8割

男女共同参画に関する「ことがらやことば」の認知度については、男女差はほとんどありません。

認知度の高いのは「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「ドメスティック・バイオレンス」「セクシュアル・ハラスメント」で、認知度の低いのは「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」「メディア・リテラシー」「男女共同参画推進プランひがしおおさか21」「東大阪市男女共同参画推進条例」です。

前回調査（平成11年）に比べて認知度が高くなったのは「ジェンダー」と「ドメスティック・バイオレンス」です。逆に、大幅に低くなったのは「女子差別撤廃条約」です。

男女共同参画社会づくりに関する、次の「ことがら」や「ことば」をご存じですか。



用語解説

男女共同参画推進プランひがしおおさか21

人権の尊重と男女共同参画社会の実現を基本理念として、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための基本的な計画で、2003年策定しました。

東大阪市男女共同参画推進条例

男女共同参画の推進に関し、基本理念を定め、市、市民、事業者及び教育関係者の責務を明らかにするとともに、男女共同参画の推進に関する施策の基本的な事項を定めることにより、男女共同参画を総合的かつ計画的に推進し、もって、男女の平等を基礎とする男女共同参画社会の実現に寄与することを目的とし、2004年7月1日に施行しました。

女子差別撤廃条約

女子差別撤廃条約は、女子に対する差別が権利の平等の原則および人間の尊厳の尊重の原則に反し、社会と家族の繁栄の増進を阻害するものであるとの考えのもとに、各締約国が男女の完全な平等の達成を目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。1979年の第34回国連総会において採択され、1981年に発効し、日本は1985年に批准しました。

男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的として1986年に施行されました。1997年に、募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別の禁止、ポジティブ・アクションに対する国の援助、セクシュアル・ハラスメント防止についての配慮義務等について改正されました。

育児・介護休業法

育児または家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的として1991年に制定されました。次世代育成支援を進めていく上で大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、2005年に改正されました。

男女共同参画社会基本法

社会のあらゆる分野での活動において、男女がともに主体的かつ平等に社会のために意思決定し、行動するとともに、責任を担う社会、男女共同参画社会の形成を総合的、かつ計画的に推進することを目的として、1999年に施行されました。

メディア・リテラシー

リテラシーとは読み書き能力とも訳され、主体的に読み解き、判断・選択し、使いこなす能力をいいます。メディアから発信される情報を主体的に選択し、内容を分析・読解し、活用できる能力や、メディアを適切に選択し、発信する能力を身につけることが重要です。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

「性と生殖に関する健康と権利」と訳され、個人、特に女性が生涯にわたって、主体的に自らの身体と健康の保持増進と自己決定を図ることと、そのための身体的・精神的・社会的な諸権利が基本的人権として保障される考え方のこと。安全な性生活や子どもをいつ何人産むか、産まないかなどについて女性が主体的に選択し、自ら決定する権利のことをいう。

ジェンダー

生まれる前に決定される生物学的な性の違い（セックス：生物学的・生理学的な性差）に対して出生後に周囲と関わりながら育つ中でこうあるべきだとして身に付いた性差をジェンダー（社会的・文化的な性差）といいます。「男らしさ、女らしさ」や「男はこうあるべき、女はこうあるべき」という固定的な考え方はジェンダーによってつくられています。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者や恋人など親しい関係にある人からの暴力のことをいいます。なぐる・蹴るなどの身体的暴力のみならず、威嚇する、無視するなどにより、心理的苦痛を与える精神的暴力や性的行為を強要するなどの性的暴力等があげられます。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（DV防止法）が2001年に施行され、これまで「犯罪とまでは認識されていなかった」夫婦間の暴力が、はっきり犯罪として規定されました。

セクシュアル・ハラスメント

社会的・文化的・心理的なものを含め、相手の意に反した性的な言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的な噂の流布、衆目にふれる場所へのわいせつな写真の掲示など、さまざまな態様のものが含まれます。特に雇用の場では、「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する反応によって、仕事をする上で、一定の不利益を与えたり、また、それを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と考えられています。

ポジティブ・アクション

不平等な待遇を受けてきた人種的・社会的少数派に対し、教育や雇用の機会を一定比率で優先的に取り扱うなどの方策によって、実質的な機会均等の実現を目的とした暫定的な特別措置です。