



# 仕事の世界における セクシュアル・ハラスメント への対応

ガイダンスノート | 原則3

## THE ISSUE - 問題

企業を中心とする民間セクターは、仕事の中で起こるジェンダーに基づく暴力に取り組む上で、重要な役割を果たしています。こうした背景を踏まえ、このWEPsガイダンスノートは、職場でのハラスメントの防止とその対応に焦点を当てています。

仕事の世界におけるセクシュアル・ハラスメントは、恒常的かつ蔓延している問題です。様々な定義を考慮にいと、推定で、世界の18歳以上の75パーセント（少なくとも20億人）もの女性がセクシュアル・ハラスメントを経験していることが示唆されています。<sup>1</sup> この問題の規模とその影響が世界的に認識されており、それに取組むための広範なコミットメントが行われているにもかかわらず、問題は深刻さを増しています。この問題は、世界中あらゆる国で、どのような業務、職業、経済分野に属していても、女性に対してより深刻な影響を与えています。<sup>2</sup>

セクシュアル・ハラスメントは、特定のセクター、職業、就労形態において、特に、その個人が暴力やハラスメントの可能性を高める次に挙げるリスクにさらされている場合に、より広く見られる可能性があります。特にリスクが大きくなるのは、次のような場合です。不特定多数と接触する環境での仕事、酒類が提供される環境での仕事、早朝や夜間など標準時間外の仕事、困難を抱えている人々との仕事、親密な空間や個人の自宅での仕事、または比較的孤立した場所や一人で遠隔地に行き作業する仕事があります。<sup>3</sup> たとえば、介護や看護などの保健医療・福祉分野には女性の労働者が多く、セクハラの影響を最も受けている業界の1つです。また、医療従事者は、他の産業や業界と比較して高い頻度で被害にあっている報告があるほか、メイドなどの家事

労働者セクターでは使用者による暴力が蔓延しています。<sup>4</sup> セクシュアル・ハラスメントを経験している女性の数は、固定金額が時間で支払われる業界よりも、主に仕事の成果に応じて歩合給が支払われる業界で多くなっています。<sup>5</sup>

### Box. 1 WEPsツールキット

このWEPsガイダンスノートは、女性のエンパワーメント原則（WEPs）とILOの国際労働基準に沿って、企業などの民間セクターにおけるジェンダー視点に立った企業活動を行うためのツールキットの一部です。労働者と企業にとってはもちろんのこと、経済全体にとっても、職場でのセクシュアル・ハラスメントによる代償が大きいことを強調しています。また、従業員の安全と尊重、平等の文化を築き、職場でのセクシュアル・ハラスメントに取り組むことが、どのようにビジネスを公正なものとし、雇用主と従業員の双方に利益をもたらすかについても示しています。

特に、WEPs署名企業に向けて、すべての従業員の肉体的、精神的な健康、安全及び幸福を促進するため、セクシュアル・ハラスメントについての確固たる方針及び行動を優先して確立し、実施することを後押しします。  
(原則3)

## Box. 2 国際的な枠組みを通じたグローバルな動き

仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力を認識し、対処し、根絶する必要性の認識が40年以上の間にもわたって高まりつづけています。近年では、職場のセクシュアル・ハラスメントの問題が注目されています。

1985年、国際労働総会は、このような考え方に沿って、特に仕事の世界に重点を置いて、雇用における男女の機会平等と待遇平等に関する決議を採択しました。これは、「セクシュアル・ハラスメントと対峙し、防止する方策を含む平等を推進する方針」を要求するものでした。1988年、条約と勧告の適用に関する専門家委員会 (CEACR) は、1958年に採択された性別による差別に対処するILO差別待遇 (雇用及び職業) 条約 (第111号) が取り扱う差別の形態にセクシュアル・ハラスメントを含めることにより、この問題を前進させました。その後も、ILO第111号条約に関する2003年の一般的見解、2012年の一般調査および加盟国への膨大な見解と直接の要請として繰り返し言及してきました。ILO第111号条約は、中核的労働基準であり、175カ国が批准しています。ILO加盟国は、加盟それ自体により、雇用及び職業に関する差別の撤廃の原則を尊重、促進、実現しなければならないため、第111号条約を批准していなくても、ILO加盟国にはそれらの義務が発生します。

2019年6月、国際社会は、仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に向けて、歴史的な一歩を踏み出しました。ILOの2019年の暴力及びハラスメント条約 (第190号) とその補足勧告 (第206号) が採択されたのです。同条約及び勧告は、すべての労働者がハラスメントや暴力のない仕事の世界に対する権利を保障しています。

これらの手段は、暴力とハラスメントのない仕事の未来を実現するため、包括的かつ統一的なジェンダーの視点に立つアプローチであり、尊厳と尊敬に基づく仕事の未来を形成し、仕事の世界での暴力とハラスメントを防止し、対処するための初めての国際的な枠組みとなります。持続可能な開発目標 (SDGs, 2015年) の目標5と8は、セクシュアル・ハラスメントへの取組みにおいて前進するという国際社会の大きな目標を表しています。目標5は、ジェンダー平等を達成し、女性と女の子をエンパワーすることを目的としており、官公庁、企業などすべての雇用主におけるすべての女性と女の子に対するあらゆる形態の暴力の排除を含みます。目標8は、若者や障がいを持つ人々を含むすべての女性と男性のために、完全かつ生産的な雇用及びディーセントワーク並びに同一価値労働同一賃金を達成することを目的としています。

G7とG20も、ジェンダー平等に取り組むことを約束しました。2017年、議長国イタリアのもと、G7首脳はジェンダーに配慮した経済環境のためのG7ロードマップを採用し、女性の労働力参加、起業家精神の促進、経済的エンパワーメントを通じた完全かつ平等な社会参加を可能にすることで男女平等を実現すると約束しました。2019年、議長国フランスのもと、G7ジェンダー平等担当大臣は、インターネットやソーシャルメディアといったデジタル空間におけるセクシュアル・ハラスメントを非難し、この危険な現象への懸念を表明しました。同様に、2019年、G20大阪首脳宣言は、デジタル空間を含め、ジェンダーに基づくハラスメントを根絶するための措置を講じることの重要性を再確認しました。

エビデンスから分かるのは、一貫して暗い状況です。セクシュアル・ハラスメントは全く珍しいことではありません。また、とりわけ年齢、人種、性的指向、雇用形態などの複合的な要因によりしばしば差別はさらに悪化します。

- 28のEU諸国全体で、上級管理職の女性の75%が職場でセクシュアル・ハラスメントを経験しています。同地域では、18~39歳の女性が最も危険にさらされていました。<sup>6</sup>
- 英国の調査では、女性の回答者の半数以上が職場で何らかの形でセクシュアル・ハラスメントを経験していることが明らかになりました。<sup>7</sup>

- フランス (55%) およびイタリア (56%) でも同じことが言えます。スペイン (66%) およびドイツ (68%) で、被害経験を報告する女性の割合はさらに高まっています。<sup>8</sup>
- 研究によると、アメリカの雇用機会均等委員会に対するセクシュアル・ハラスメントの申立てのうち、女性によるものが80%を占めます。<sup>9</sup> 黒人女性による申立ての割合が最も高くなっています。<sup>10</sup>
- カナダでは、2016年、女性の19%と男性の13%が職場でハラスメントを経験しており、女性の4%がハラスメントは性的なものであったと報告しています。<sup>11</sup>

- 日本では、最近の調査で、女子大学生の50%が就職活動中にセクシュアル・ハラスメントを経験したことがわかりました。そのうち4分の3は、誰にも言わなかったことが示唆されています。<sup>12</sup>

頻繁に起きており、大きな犠牲があるにもかかわらず、セクシュアル・ハラスメントは報告されずにいます。その理由として、被害者自身が、セクシュアル・ハラスメントを受けたという認識がなかったり、加害者からの報復を恐れたり、実効的な救済または報告制度がなかったりすることがあります。加害者ではなく被害者を非難する社会に根強いステレオタイプも深刻な課題です。<sup>13</sup> EUでは、セクシュアル・ハラスメントを経験している人（女性と男性の両方）のうち、わずか4%しか被害を報告していません。<sup>14</sup>

2015年の調査によると、G20諸国では、女性の29%が職場でハラスメントを受けていましたが、そのうち61%がまったく、またはほとんど被害を申告していません。<sup>15</sup> アメリカの調査では、セクシュアル・ハラスメントを報告した女性の3分の2が、その後、加害者もしくはその友人から暴行、挑発、降格、または解雇されたことが明らかになりました。<sup>16</sup>

## SEXUAL HARASSMENT - セクシュアル・ハラスメント

セクシュアル・ハラスメントは人権侵害です。それは、不平等な力関係、ジェンダーの固定観念、および仕事の世界を含む社会全体にある男女間の不平等に根差した、ジェンダーに基づく差別の一形態です。<sup>17</sup> セクシュアル・ハラスメントは、言語的、非言語的、心理的もしくは身体的な場合があり、また、書面および電子通信、ネット上でのいじめやストーカーが含まれる場合があります。<sup>18</sup> セクシュアル・ハラスメントは、労働者の尊厳およびウェルビーイング（身体的・精神的・社会的な幸福状態）に不安を生じさせ、職場での平等を損ない、<sup>19</sup> そしてディーセントワークと相容れません。ディーセントワークとは「働きがいのある人間らしい仕事」を意味します。<sup>20</sup> セクシュアル・ハラスメントがさらに悪化する可能性があるのは、人種、民族、年齢、障がい、性的指向、在留資格など他分野の不平等が重なる場合です。<sup>21</sup>

職場でのセクシュアル・ハラスメントは一般的に継続的な行動を指しますが、1回の出来事からも発生する可能性があります。それは対価型セクシュアル・ハラスメント及び敵対的な環境型セクシュアル・ハラスメントの両方を含む様々な形式を取ることがあります。

### 対価型セクシュアル・ハラスメントには以下の行為が含まれます

1. セクシュアルな性質のあるすべての身体的、言語的または非言語的行為、ならびに女性および男性の尊厳に影響を与える性に基づくその他の行為。これは、相手にとって不快、不合理そして侮辱的なものです。<sup>22</sup>
2. そのような行為に対して拒否したり従ったりすることが、その人の仕事に影響することが明示的または黙示的に使用されます。<sup>23</sup>

### 環境型セクシュアル・ハラスメントには以下の行為が含まれます

受け手にとって威圧的、敵対的、または屈辱的な職場環境を作り出す行為。<sup>24</sup>

セクシュアル・ハラスメントは、業務に関連した公的な旅行や親善行事のほか、仕事に関連したコミュニケーションを通じて、職場外および通常の労働時間以外で発生する可能性があります。<sup>25</sup> 上司、同僚、部下、または取引先、顧客、サービスプロバイダー、ユーザー、患者、公衆などの第三者など、誰でもセクシュアル・ハラスメントの加害者になり得ます。<sup>26</sup>

セクシュアル・ハラスメントの加害者の大半は男性です。誰もがセクシュアル・ハラスメントを受ける可能性があります。報告された被害者の圧倒的多数\* は女性です。これは、公式または非公式な取引の両方において、仕事、契約状態、または民間セクターか公的セクターかに関係なく、都市部であろうと農村部であろうと変わりません。被害者には、ビジネスの代表者、マネージャー、研修生、実習生、インターン、ボランティア、求職者、採用候補者などの女性が含まれます。<sup>27</sup>

包括的で統合されたジェンダーに対応するアプローチが、仕事の世界から暴力やハラスメントを一掃するうえで決定的に重要です。セクシュアル・ハラスメントへの取組みは、ジェンダー、文化、社会の規範が暗黙のうちに不適切な行動を許容し、後押しし、または永続化させるリスクを回避する策につながります。また、公正な解決策と適切な救済策を導く、迅速で完全かつ公正な調査を提供し、信頼に足り、秘密が守られる独立した組織も必要です。これは、労働協約がない場合でも、労働者と雇用主が協同で作りに上げる必要があります。働くすべての人が、セクシュアル・ハラスメントに対して必要な措置が取られること、そしてサバイバー、申立人、目撃者、内部告発者が、報復およびキャリアにダメージを受けることなく保護されることを確信できる必要があります。

被害者の権利、ニーズ、希望を雇用主による対応の基軸とする、被害者とサバイバー中心のアプローチがなくてはなりません。さらなる危害を回避するために安全と安心を確保し、関係者のプライバシーと秘密を可能な限り適切に保護するとともに、プライバシーと秘密性を要求することが悪用されないようにすることが決定的に重要です。<sup>28</sup>

### Box. 3 セクシュアル・ハラスメントの形態\*\*

セクシュアル・ハラスメントは、視線や言葉から性的な身体的接触まで、さまざまな方法で行われます。以下の例が含まれますが、これらに限定されるものではありません。

- 未遂または実際のレイプを含む性的暴行。
- 性的に不適切なあらゆる形態の画像または動画を共有または表示する。
- 性的内容を示唆するあらゆる形式のメッセージを送信する。
- 性的またはわいせつな裏話や冗談を話す。
- 不適切なセクシュアルな動作。腰を振る動きをするなど。
- 不快な接触。つまむ、撫でる、こする、故意に体をこすりつけるなど。
- 性的なことを示唆するようにじっと見つめる。
- 繰り返しデートに誘う。セックスを要求する。
- セクシュアルな面を評価する。
- 外見、服装または身体の一部について性的なコメントをする。
- ジェンダーや性別な意味合いを含む誹謗や中傷。
- 性的指向またはジェンダー表現について軽蔑的または中傷的なコメントをする。

\* 「被害者」と「サバイバー」という用語は、この手引きを含め、しばしば同じ意味で使用されます。被害者のように感じず、このように呼ばれることを選ぶ人もいれば、自分たちが被害を受けていて、支援も救済も受けていないことを強調することを選ぶ人もいます。

\*\* 国連システム事務局長調整委員会におけるセクシュアル・ハラスメントに関するモデルポリシー、以下から入手可能：[www.unsystem.org/CEB/PublicFiles/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment\\_FINAL.pdf](http://www.unsystem.org/CEB/PublicFiles/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf)

## THE BUSINESS CASE セクシュアル・ハラスメントに対応すべき合理的な理由

仕事の世界でのセクシュアル・ハラスメントのコストは、影響を受けた個人とセクシュアル・ハラスメントが発生した企業の双方にとって、とても大きなものです。

### 個人への影響

職場でのセクシュアル・ハラスメントは、個人の心理的、肉体的、性的な健康、尊厳およびその家族、ならびに社会生活に影響を与えます。<sup>29</sup> そして、うつ病、PTSD、不眠、不安、身体への被害といった精神的苦痛をもたらす可能性があります。セクシュアル・ハラスメントを目撃したり、その場に居合わせたりした同僚もその影響を受け、恐怖やおびえた雰囲気を感じます。それは生産性の低下と欠勤の増加をもたらします。職場での暴力やハラスメントがない場合、被害者や加害者、および目撃者の生産性が向上することが証拠により示されています。<sup>30</sup>

セクシュアル・ハラスメントは主に女性に影響を与えるので、女性を不遇な環境に置き続け、労働市場から完全に離職させ、他の職場のジェンダーの不平等が悪化するおそれがあります。<sup>31</sup> その結果、仕事の満足度が低下し、組織に対する労働者のコミットメントが低下し、生産性が低下するおそれがあります。それは女性がキャリアを積み重ねる際の最大の障壁の1つです。<sup>32</sup> 性的関係を拒否する女性の場合、OJT、昇進、指導の機会が妨げられることがよくあります。<sup>33</sup> ある研究によれば、通常であれば50%を少し超える女性が転職しているのに対し、セクシュアル・ハラスメントの被害を受けた女性の80%が、ハラスメントを受けてから2年以内に新しい仕事を始めたことが明らかになっています。その研究によれば、転職の結果（時には転職先がないこともあります）、重大な経済的圧迫が発生することが判明しました。また、セクシュアル・ハラスメントは、収入とキャリアの達成に長期的な影響を与える可能性があることがわかりました。<sup>34</sup>

### 企業のコスト

仕事の世界におけるセクシュアル・ハラスメントは、企業とその最終損益に大きなコストをもたらします。これには、収益性の低下、職場の関係と従業員エンゲージメントへの損害、レピュテーションへのダメージなどが含まれます。<sup>35</sup> 最近のある調査は、セクシュアル・ハラスメントがいかにか企業の価値に対して有害であるかを示しています。2011年から2017年まで、

ハラスメントが発生しがちな企業の年間の株主価値損失は、主に営業利益の急激な低下と人件費の増加の結果、9~22億ドルに達しました。<sup>36</sup>

別の調査によると、セクシュアル・ハラスメントの発生率が最も高い米国企業は、翌年に米国の株式市場でほぼ20%下回る成績でした。総資本利益率と自己資本利益率は、その後2年間でそれぞれ4.2%と10.9%減少し、人件費は平均7%増加しました。<sup>37</sup>

生産性と全体的な業績の両方がセクシュアル・ハラスメントによって悪影響を受けます。欠勤の増加、モチベーションとコミットメントの低下、チームの混乱はすべて生産性の損失を引き起こします。一方、同僚のセクシュアル・ハラスメントが露骨に行われている場合「傍観者のストレス」とチームの対立を引き起こし、チームのパフォーマンスを損なうおそれがあります。

オーストラリアでの最近の調査によれば、職場のセクシュアル・ハラスメントは、2018年、経済に26億2,000万オーストラリアドルの生産性損失をもたらすと推定されました。米国の調査では、セクシュアル・ハラスメントは従業員1人あたり平均22,500ドルの生産性損失による損害をもたらすとともに、従業員の離職をもたらすことがわかっています。<sup>38</sup> 企業などの民間セクターでは、労働力のより大きなシェアを反映して、公共セクターよりも全体的な生産性損失が大きくなっています。<sup>39</sup> ハラスメントを目撃したことによる仕事のストレスにより、財務状況も悪化します。ある調査によれば、セクシュアル・ハラスメントにより、チーム全体の生産性が低下したため、米国連邦政府は1992年から1994年の間に1億9380万ドルを失いました。<sup>40</sup>

セクシュアル・ハラスメントが企業価値に大きな損害を与える事実を踏まえ、すべてのリーダー、特にCEOは、加害者に対する制裁措置を含む適切な対策が一貫して適用されていることを確認し、セクシュアル・ハラスメントを防止し、発生した際に対応する全社的な対応策を強化しなければなりません。これにより、被害者に対する補償コストは増加するものの、その補償コストは収益性への悪影響に関連する損害よりも大幅に低いことが認識されるべきです。<sup>41</sup>

ハラスメントを正式に告発する法的手続きは、法的なコストと企業のレピュテーションの両面で負担となります。たとえば、アメリカの雇用機会均等委員会は、2018年、7,600件を超えるセクシュアル・ハラスメントの申立て（2017年から13.6%の増加）を受理し、5,660万ドルの被害者への補償を回復しました。<sup>42</sup> これらの事件は、法的手続きがネガティブな世間の注目を集め、企業のレピュテーションを傷つけ、顧客、投資家、そして本来であれば獲得できたであろう人材をも失わせることを示しました。<sup>43</sup>

米国での最近の調査では、1件のセクシュアル・ハラスメントの申立てが、その企業に対する人々の評価を劇的に変容させ、構造的な格差や不平等といった問題を抱えている企業であるという認識を持たせるのに十分であることがわかりました。<sup>44</sup>

セクシュアル・ハラスメントはまた、従業員の離職率を高めます。これにより、費用がかかるとともに、組織が混乱します。セクシュアル・ハラスメントの被害に遭った従業員は転職する可能性が高く、<sup>45</sup> 米国の調査では、セクシュアル・ハラスメントに遭った女性の最大3分の1が、業種、職位、および無職の際の安定性に応じて、仕事を退職しようとしています。<sup>46</sup> セクシュアル・ハラスメントが起きた場合に従業員を再雇用する費用は、訴訟費用よりもかなり高額になります。<sup>47</sup> 実際、従業員が離職した際は、その職務を果たす人を新たに雇い訓練するため、退職した従業員の年間給与の16~20%がかかり、経験豊富な管理職や専門職の従業員の場合には給与の最大213%に上る額が必要になると推定されています。<sup>48</sup>

当然のことながら、セクシュアル・ハラスメントは欠勤の増加にもつながります。2016年の調査では、セクシュアル・ハラスメントを経験した従業員の約6人に1人が、ハラスメントを受けた後、病気休暇を取得したり、または年次休暇を取ったりすることが明らかになりました。<sup>49</sup>

セクシュアル・ハラスメントの事案により、投資家はその価値観に沿った企業をますます選択するようになり、投資が失われる可能性もあります。<sup>50</sup> ポートフォリオ・マネージャーは、性的違法行為に関連する企業への投資を回避します。<sup>51</sup> Investment Management Due Diligence Association (投資マネジメントデューデリジェンス協会) による調査では、2019年において、投資家の26% (2018年の11%から増加) がセクシュアル・ハラスメントについて企業に質問したほか、セクシュアル・ハラスメントに関するリスクの事前調査 (デューデリジェンス) がより確実であることを保障するように投資協会に提案しました。米国機関投資家評議会もまた、セクシュアル・ハラスメントの申し立てに関する情報を知る方法や対応方法といった、具体的な質問を取締役会の議題とすることを助言しています。<sup>52</sup>

また、顧客と従業員の両方が「正しい行い」を重視するブランドを選択し、安全性、他者への尊重、尊厳に基づく包括的な企業文化の構築に尽力する企業は、有能な人材を引き付け、雇い続けるうえでより有利な立場にあります。顧客は、多様性、インクルージョン、ジェンダー平等へのコミットメントについてより多くの情報を企業から求めています。

## WHAT CAN COMPANIES DO? 企業は何ができるのでしょうか？

セクシュアル・ハラスメントに真正面から取り組むには、あらゆる形態のジェンダーに基づく暴力とハラスメントに対処する包括的な指針、手続き、および、研修を開発・実施する必要があります。これらの取り組みは、人権尊重と企業で働く人々たちにおける平等の精神を促進するとともに、多様性、インクルージョン、ジェンダー平等をも尊重する企業文化の上に築かれなければなりません。労働安全衛生を管理する過程では、危険もしくはリスク要因の特定を含む、暴力やハラスメントに関連するすべてのリスクが考慮されなければなりません。また、労働組合および労働者代表と協力して適切な情報提供を保障し、研修を実施する必要があります。<sup>53</sup>

### 企業文化

セクシュアル・ハラスメントの発生とそのコストを削減することは、自社の企業文化と切り離して考えるべきではありません。効果的なハラスメントへの取り組みは、はじめに、尊敬と尊厳に基づく文化を必要とします。効果的な取り組みが行われている職場では、人々は信頼、支持、保護され、あらゆる形態の暴力とハラスメントが積極的に拒絶され、ジェンダー平等が当然と受け止められています。女性のエンパワーメント原則 (WEPS) にそって、ジェンダー平等でインクルーシブ (包摂的) な文化を醸成している企業では、セクシュアル・ハラスメントを防止し、対処するための積極的な措置を講じることは、当然の取り組みであると捉えられています。

適切な文化の醸成は、取締役会を含む最高レベルの経営陣がリードし、関与し続けなければなりません。経営陣は、暴力やセクシュアル・ハラスメントに対して確固たる姿勢を示す重要な役割を担う必要があります。労働者が懸念を共有できるようエンパワーし、すべての人が公正に扱われるよう、リーダーシップを発揮しなければなりません。<sup>54</sup> 企業はまた、セクシュアル・ハラスメントや有害なジェンダーのステレオタイプを支持し永続させる企業文化のあらゆる側面を認識し、その改善に取組み、終止符を打つことが組織運営の基本となるようにしなければなりません。

すべての取締役会は、暴力とハラスメントの防止および対処について継続的に議論するとともに、会社のセクシュアル・ハラスメントに関する指針を評価する必要があります。米国機関投資家評議会によると、取締役会はセクシュアル・ハラスメントに取り組むために次の手順を実行する必要があります。<sup>55</sup>

1. セクシュアル・ハラスメントを通常のリスク評価に含める。
2. 会社の文化について組織的かつ定期的に協議する。
3. 個人情報やデータを中心とする秘密を侵すことなく、人事部に対して、定期的なセクシュアル・ハラスメントの分析・評価報告書を要求する。
4. 職場環境に関する質問を含む匿名の従業員調査を要求し、従業員目線の有意義なデータを取締役に報告する。
5. ハイパフォーマーおよびその他の会社への貢献度の高い社員による、会社の規定した価値観および行動規範と矛盾する行動に対する組織の許容度を評価する。
6. 男性優位の力関係、実効的でない解決手段、分散および孤立した職場といったセクシュアル・ハラスメントを発生させやすい鍵となる要素を評価する。

#MeToo運動により仕事の世界におけるセクシュアル・ハラスメントを拒絶する世論が高まり、世界中の企業経営者は、企業のブランドおよび収益にとって、暴力とセクシュアル・ハラスメントがいかに有害であり得るかを認識しました。#MeTooは、男性も共にセクシュアル・ハラスメントについて公の場で話すことや企業が日々の活動において被害者を支援するよう促しました。

経営陣の賛同が前提となりますが、重要なのは、企業による説明責任と透明性が担保された上ですべての従業員がセクシュアル・ハラスメントの排除に積極的に参加することです。また、対応だけでなく、防止にも焦点を当てるべきです。セクシュアル・ハラスメントの防止には、協力、チームワーク、敬意を大事にし、ジェンダー平等と多様性を推進する、安全で、お互いを尊敬し合う公平な企業文化の醸成も含まれます。<sup>56</sup>

調査によると、セクシュアル・ハラスメントが最も発生しにくい組織とは、ジェンダーのバランスが適切にとられている組織です。<sup>57</sup> 経営陣に女性やマイノリティグループの代表者が多い企業では、セクシュアル・ハラスメントの報告が少ない傾向があることから、企業のリーダーたちは、多様性とインクルージョンを進める施策を早急にとる必要があります。多様性のある経営者がより多くいる企業は、業界の競合他社よりも高い利益をもたらす傾向もあります。この現象は、多様性配当(diversity dividend)と呼ばれます。<sup>58</sup>

## 方針

セクシュアル・ハラスメントに対処するための職場の方針は、以下のようであるべきです。

1. セクシュアル・ハラスメントを定義し、それが許容されない行為であることを明確にする。セクシュアル・ハラスメントが人権侵害であること、性別問わずジェンダーに基づく差別であることを認める。さらに、人種、民族、年齢、障がい、国籍、宗教、性的指向、貧困といった社会的脆弱性など、その他の不平等な要素が重なり、差別が深刻化する交錯する可能性があることを認める。<sup>59</sup>
2. セクシュアル・ハラスメントは、職場における不快な性的行為であることを認識する。許容されない不快な行為であることを職場の常識とする。
3. 労働者代表との協議のうえ方針を発展させ、従業員、経営者、および女性を含む労働者の多様なグループの見解を調査する。
4. セクシュアル・ハラスメントを防止し、対処するための職員全員の権利、責任、義務及び役割を明確に述べる。
5. セクシュアル・ハラスメントの事件を目撃した人が、被害者を保護し、または被害者をその状況から脱出させるための措置を講じ、ハラスメント行為者に対処するか、状況を和らげるため、第三者が介入することを奨励、訓練、サポートする。<sup>60</sup> 第三者は、被害者にサポートを提供し、外部の機関を介して加害者を報告する。また、必要に応じて、被害者が報告の準備ができたなら被害者を助けるため、見聞した記録を保存することができる。
6. 障がいのある人を含むすべての人が簡単にアクセスできる被害対応および調査手続に関する情報を提供する。これらは、労働者が公式および非公式の両方の手続きを使用して被害を報告する方法を定める必要がある。すべての被害者が正式な被害救済を求めているわけではないため、オンブズマンシステムなどの非公式の苦情対応プロセスは重要である。

すべての被害の申し立ては、公式、非公式に提起されたかどうかにかかわらず、迅速かつ徹底的に調査し、解決される必要がある。

7. 方針とセクシュアル・ハラスメントに対処するための関連するアクションの有効性と効率をモニターおよび評価するための確固とした手段とツールを含める。<sup>61</sup>
8. すべての労働者に周知させ、利用できるようにする。雇用主と従業員との役割は、方針の中で明確に確立される必要がある。実施を担当する経営者、監督者、労働者には、ハラスメントのない環境を構築するための彼らの役割と責任を完全に理解するための研修が必要である。雇用主はまた、労働者にハラスメントを防止し対応するための指針と手順を理解させるとともに、第三者として介入した場合の報復のリスクや恐れがないことを確認する必要がある。
9. 報告に対する報復を防止し、その実効性を評価する。

## 研修

防止策や保護策など、雇用主が提供する情報や研修は、必要に応じてアクセスしやすい形式で提供される必要があります。<sup>62</sup> 企業は、セクシュアル・ハラスメントの撲滅を全員の責任とすることを目標とすべきです。すべての従業員が、秘密保持と信頼の文化に基づいて構築された、ポジティブで敬意があり、ジェンダー課題に対応できる職場に貢献することができます。

暴力やハラスメントのリスクとそれに対処する方法を誰もが確実に理解できるように、経営者、監督者、労働者と労働者代表のための研修、ガイダンス、意識向上を実施する必要があります。セクシュアル・ハラスメントを報告する際に、すべての人が安心でき、役割を与えられることにより、被害者の前向きな姿勢のみに頼らず、周囲の人にも告発する責任が共有されます。<sup>63</sup> 新しいエビデンスが示唆する最も効果的なイニシアチブには、ハラスメントの初期の兆候を認識し迅速に介入するための経営陣を対象とした研修、および不適切な行動をしている人がいるときに第三者が割って入ることを教える「傍観者介入プログラム」が含まれます。<sup>64</sup>

傍観者介入プログラムは、労働者をエンパワーすることで、問題に介入し、暴力やハラスメントを防ぐことを可能にします。<sup>65</sup> それは従業員に単にセクハラを見ているだけではない「アクティブ」な傍観者になるスキルを与え、安全、尊敬、平等の文化を育みます。セクシュアル・ハラスメントの標的となった者をその状況から保護または救い出すために割って入る方法、ハラスメント加害者に対処する方法、または、状況を緩和するのに役立つ方法を従業員に教える介入研修も効果的であることが知られています。

しかし、特に加害者が権力のある立場にある場合、傍観者は関与するリスクを評価する必要があるかもしれません。したがって、セクシュアル・ハラスメントの直接の被害者ではない人が、威圧的または不快な環境に気づいた場合に被害を報告できる対応メカニズムや報復を受けると感じた場合の解決方法を確立することが重要です。

## 手続き

セクシュアル・ハラスメントの事案を報告するための手続きは、現地国の労働法および指針に準拠するもしくはその基準を超える国際労働基準に沿う必要があります。その手続きは、ジェンダー平等を志向し、被害者や第三者が報復を恐れることなくセクシュアル・ハラスメントを安全かつ簡単に報告できるものである必要があります。また、例えば、秘密が守られ、匿名の報告システムをオンラインで提供するなど証人保護に対する配慮の必要があります。<sup>66</sup> 懸念を報告する経路は、障がいのある労働者を含め、明確で、アクセス可能で、包括的でなければなりません。明確に定められた公式および非公式のプロセスにより、セクシュアル・ハラスメントを報告するさまざまな選択肢を利用できるようにする必要があります。複数の方法を選択することができる場合、被害者は話しやすい相手を見つける可能性がより高くなるためです。どの手続きも威圧的であったり、複雑であったりしてはいけません。

企業は、オンブズマンシステムを立ち上げることもできます。これらは非公式、中立でオンブズマン以外に情報が漏洩せず秘密が守られる必要があります。このような配慮された対応の仕組みを整えることで、被害者をエンパワーすることができ、取りうる選択肢を知ると共に、どのような行動を取るべきか、そして苦情を加害者に知らせるかどうかを決めることができます。オンブズマン事務所は、公式な期日を行わず、証拠ルールに縛られませんが、その後の正式な行動を起こす妨げにもなりません。

調査と救済のプロセスは、ジェンダー平等を志向し、被害者に焦点を当て、被害者が所属する機関の経営陣から独立し、指揮系統から分離し、被害者と目撃者の心身の安全を促進するものでなければなりません。被害者は全面的にサポートされ、ピアサポートグループや、適切な部署への紹介などの関連情報が提供される必要があります。調査プロセスに対する被害者中心のアプローチでは、被害者から事前に合意を得た後に正式な措置を講じる必要があります。ただし、特定の状況下では、雇用者の従業員に対する注意義務として、被害者の同意なしに行動することが要求される場合があります。<sup>67</sup>



秘密保持は、「申立人、被害者、目撃者および内部告発者への不当な差別や報復からの保護」を確保すること、関与する人のプライバシーおよび秘密を可能な限り状況に応じて保護すること、プライバシーと秘密保持が悪用されないことを保障する上で鍵となります。<sup>68</sup> 被害者は最大限の尊重をもって扱われなければならない。また、セクシュアル・ハラスメントに対処する責任は被害者がないことを確保する必要があります。企業はまた、被害者が申し出た場合に報復や反発がないこと、および被害者の仕事、評判、昇進の機会が悪影響を受けないようにする必要があります。<sup>69</sup>

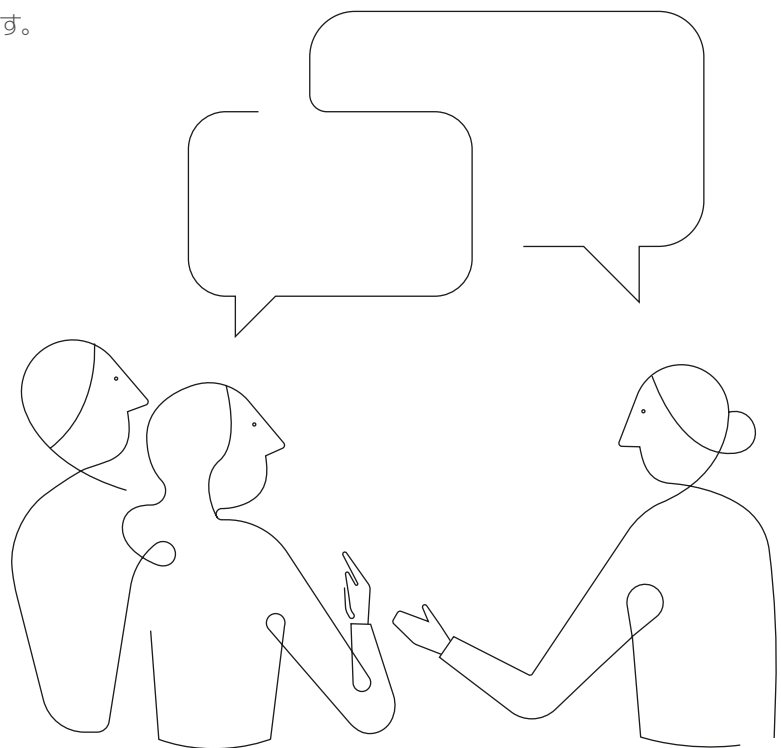
手続きは、明確に定められ遵守される期限のもと、迅速で徹底的なものでなければなりません。たとえば、加害者に弁護士、労働組合の代表者の支援などが許可されている場合、被害者と証人にも同等のものが必要といったように、手続きは平衡である必要があります。申し立てられた加害者を職場の異動や休職処分に付するなど、手続中にいつでも実施可能な暫定的な措置を規定することも重要です。被害者は、カウンセリングや直属の上司によるサポートのみならず、適切な場合には物理的、精神的な損害に対する救済策や補償などの、保護、サポート、および救済策も利用できる必要があります。<sup>70</sup>

セクシュアル・ハラスメントに関するすべての報告におけるデータを収集することは不可欠です。これは、被害者と加害者の双方について、性別、年齢、障がい、国籍、関連するその他カテゴリーに分類される必要があります。データ収集は、手続きが通常に機能するように組み込まれており、個人データや詳細を開示せずに定期的に透明性を確保して公開する必要があります。

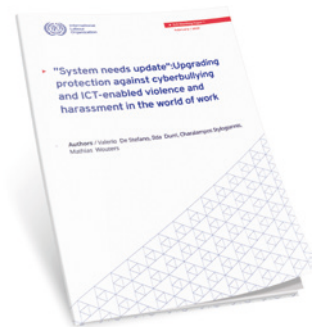
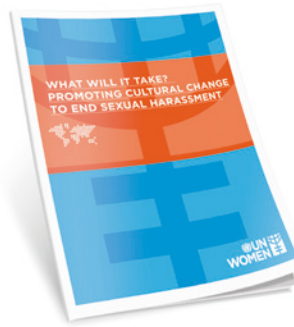
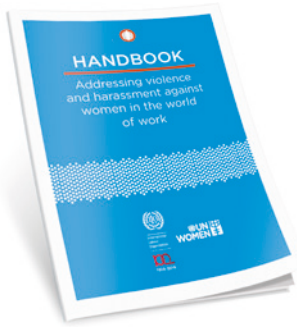
報復からの保護は、申立当事者、被害者、目撃者、内部告発者に与えられる必要があります。懲戒処分については、処罰内容が明確に定められ、「問題の行動に見合う、過去の事例と均衡のとれた」ものである必要があります。<sup>71</sup> 状況および関連する国内法に応じて、加害者に向けられた制裁およびその他の措置には、口頭または書面による警告、直接の謝罪、解雇、調停、業務指導、カウンセリング、または継続的な監督が含まれます。特に、異動に昇進またはより良いポジションへの配転が含まれる場合、加害者が単に異動したのではないことを保障するよう最大限の配慮を払う必要があります。

加害者により、反復または暴力的な行為があった場合、秘密保持の合意は許されてはなりません。そのような行動を会社が知りながら和解中に開示しない場合、または、和解後に加害者がそのような行動をとった場合、被害者をエンパワーするとともに加害者の責任を確固たるものにするため、加害者との間に結んだ秘密保持の合意を無効にする必要があります。<sup>72</sup>

セクシュアル・ハラスメントに対処するには、加害者が、有意義で、適切かつ行為に見合った責任を負うことを保障するアカウントビリティの仕組みが必要です。<sup>73</sup> 最後に、セクシュアル・ハラスメントに対処するためのあらゆる努力は、実効的なものとするために十分な時間とリソースが与えられなければなりません。



參考資料 (英語)



## ENDNOTES

1. ILO and UN Women (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. III (New York, NY). Available here: [www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050)
2. Ibid.
3. ILO (2016). Conclusions of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, Governing Body, 325th session, Geneva, 2-6 October 2016; Available here: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_546303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf)
4. ILO (2018). Care work and care jobs for the future of decent work (Geneva), p. 171. Available here: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm)
5. ILO (2019). A quantum leap for gender equality. For a better future of work for all (Geneva), p. 68. Available here: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)
6. European Agency for Safety and Health at Work. Sexual Harassment at Work. Infographics available here: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>
7. Trades Union Congress (2016). Still just a bit of banter? Sexual harassment report. Available here: [www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-just-bit-banter](http://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/still-just-bit-banter)
8. Institut d' études opinion et marketing en France et à l' international (2017). Observatoire européen d'usage et du harcèlement sexuel au travail. Available here: [https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note\\_analyse.pdf](https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/10/Note_analyse.pdf)
9. Frye, Jocelyn (2017). Not Just the Rich and Famous: The Pervasiveness of Sexual Harassment Across Industries Affects All Workers. Center for American Progress. Available here: [www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/notjust-rich-famous/](http://www.americanprogress.org/issues/women/news/2017/11/20/443139/notjust-rich-famous/)
10. Rossie, Amanda, Tucker, Jasmine and Patrick, Kayla (2018). Out of the Shadows: An Analysis of Sexual Harassment Charges Filed by Working Women. National Women's Law Center. Available here: <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2018/08/SexualHarassmentReport.pdf>
11. Hango, D. and Moyser, M. (2018). Insights on Canadian Society: Harassment in Canadian workplaces. Available here: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/181217/dq181217b-eng.pdf?st=zdBZFKNq>
12. Women's Action Network. Statement Demanding Implementation and Effective Measures to Prevent Sexual Harassment in Job-hunting. November 2019. Available at: <https://wan.or.jp/article/show/8679>
13. ILO (2020). Sexual harassment in the world of work, in Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work (Geneva).
14. European Agency for Safety and Health at Work. Sexual Harassment at Work. Infographics available here: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>
15. Thomson Reuters Foundation. Nearly one third of G20 women harassed at work but few speak out. Available at: <https://poll2015.trust.org/?id=8a70602c-025e-413f-9336-26947bf755d2>
16. Alexandra Kalev and Frank Dobbin, Harvard Business Review (2020). Why Sexual Harassment Programs May Backfire - Confronting Sexual Harassment. Available here: [https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter\\_monthly&utm\\_campaign=womenatwork\\_not\\_active&utm\\_deliveryName=DM78367](https://hbr.org/2020/05/confronting-sexual-harassment?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=womenatwork_not_active&utm_deliveryName=DM78367)
17. A notion of the "world of work" that goes beyond the physical workplace touches on issues such as women's safety in public spaces, transport, night work and when the home or the street is the workplace, as referenced in ILO and UN Women (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. III (New York, NY). Available here: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
18. See for example, Cyber Violence Against Women and Girls: A world-wide wake-up call; The final discussion paper of the Working Group on Broadband and Gender co-chaired by UNDP and UN Women, 2019. Available here: [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/cyber_violence_gender%20report.pdf?v=1&d=20150924T154259%20and%20E/2018/27-E/CN.6/2018/20 - Report of the Commission on the Status of Women - Report on the sixty-second session (24 March 2017 and 12-23 March 2018) as found in UN Women (2019). Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo.</li><li>19. ILO (2012). Giving Globalization a Human Face. Report III (Part 18), International Labour Conference, 101st session, para 789.</li><li>20. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). Available here: <a href=)
21. UN Women (2019). Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo. Available at: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>
22. ILO, 2003. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session (Geneva), pp. 463. As found in ILO and UN Women, 2019. Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. 7 (New York, NY). Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
23. Ibid.
24. Ibid.
25. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Article 3. See also: De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., Wouters, M. 2020. System needs update: Upgrading protection against cyberbullying and ICT-enabled violence and harassment in the world of work. ILO Working Paper 1 (Geneva, ILO).
26. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Article 4(2); ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206), Paragraph 8 (b).
27. ILO and UN Women, 2019. Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work (New York, NY). Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
28. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Article 10(c).
29. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Preamble.
30. ILO and UN Women, 2019. Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. III (New York, NY). Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
31. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Preamble.
32. Willness, C. Lee, K. Steel, P. (2007) A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. Available here: [www.researchgate.net/publication/229573693\\_A\\_meta-analysis\\_of\\_the\\_antecedents\\_and\\_consequences\\_of\\_workplace\\_sexual\\_harassment](http://www.researchgate.net/publication/229573693_A_meta-analysis_of_the_antecedents_and_consequences_of_workplace_sexual_harassment)
33. Sugerman, Lauren (2018). #MeToo in Traditionally Male-Dominated Occupations: Preventing and Addressing Sexual Harassment. Chicago: Chicago Women in the Trades. Available here: <http://women.sequitycenter.org/wp-content/uploads/2017/10/CWIT-MeToo-in-Male-Dominated-Jobs-003.pdf>
34. McLaughlin, Heather, Uggen, Christopher and Blackstone, Amy (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. Gender & Society 31(3): 333-58. Available here: <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
35. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Preamble.
36. Au, Shiu-Yik, Dong, Ming and Tremblay, Andreeanne (5 June 2020). How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3437444](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3437444)

37. Au, Shiu-Yik (2019). The real cost of workplace sexual harassment to businesses. Available here: <http://theconversation.com/the-real-cost-of-workplace-sexual-harassment-to-businesses-122107>
38. Willness, C. Lee, K. Steel, P. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. Available here: [www.researchgate.net/publication/229573693](http://www.researchgate.net/publication/229573693)
39. Deloitte (2019). The economic costs of sexual harassment in the workplace. Final report. Available here: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>
40. Sierra, Jeremy (2008). Brand Response-Effects of Perceived Sexual Harassment in the Workplace. *Journal of Business and Management*. Available here: [www.academia.edu/4963305/Brand\\_Response\\_Effects\\_of\\_Perceived\\_Sexual\\_Harassment\\_in\\_the\\_Workplace](http://www.academia.edu/4963305/Brand_Response_Effects_of_Perceived_Sexual_Harassment_in_the_Workplace)
41. Ibid
42. U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2019). EEOC Releases Fiscal Year 2018 Enforcement and Litigation Data. Available here: [www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-10-19.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/4-10-19.cfm)
43. McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. Available here: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
44. Harvard Business Review. (2018.) Research: How Sexual Harassment Affects a Company's Public Image. Available here: <https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image>
45. McLaughlin, Heather, Uggen, Christopher and Blackstone, Amy (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *Gender & Society* 31(3): 333-58. Available here: <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
46. Housman, Michael and Minor, Dylan (2015). Toxic Workers. Available here: [www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-057\\_d45c0b4f1a19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf](http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/16-057_d45c0b4f1a19-49de-8f1b-4b12fe054fea.pdf)
47. Shaw, Elyse, Hegewisch, Ariane and Hess, Cynthia. (2018). Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs. Available here: <https://iwpr.org/iwpr-publications/briefing-paper/sexual-harassment-and-assault-at-work-understanding-the-costs>
48. Ibid
49. U.S. Merit Systems Protection Board (2018). Update on Sexual Harassment in the Federal Workplace. Washington, DC: U.S. Merits System Protection Board. Available here: [www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500639&version=%201506232&application=ACROBAT](http://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500639&version=%201506232&application=ACROBAT)
50. Fischer, Michael (2019). Institutional Investors Ignore Sexual Harassment at Their Peril, Group Warns. Available here: <https://www.thinkadvisor.com/2019/12/10/institutional-investors-ignore-sexual-harassment-at-their-peril-group-warns>
51. Marketplace (2017). As women speak out on sexual harassment, investors take note. Available here: <https://www.marketplace.org/2017/11/10/women-speak-out-sexual-harassment-investors-take-note/>
52. Bertsch, Ken, Whitehill, Brandon and Lally, Rosemary (2019). Boards, investors and sexual harassment in the workplace. Available here: <https://ethicalboardroom.com/boards-investors-and-sexual-harassment-in-the-workplace>
53. Based on ILO materials on OSH as well as ILO Convention No.190 article 9 and Recommendation No. 206 paragraph 8, and Convention No. 155
54. Ethical Boardroom. Boards, investors and sexual harassment in the workplace. Available here: <https://ethicalboardroom.com/boards-investors-and-sexual-harassment-in-the-workplace>
55. Ibid
56. Gerdeman, Dina (11 April 2019). Sexual Harassment: What Employers Should Do Now. Available at: <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>
57. International Center for Research on Women (ICRW). The costs of sex-based harassment to businesses: an in-depth look at the workplace.(2018) Available here: [www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW\\_SBHDonorBrief\\_v4\\_WebReady.pdf](http://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW_SBHDonorBrief_v4_WebReady.pdf)
58. Hunt, Vivian, Layton, Dennis and Prince, Sara (2015). Why diversity matters. McKinsey. Available here: [www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters](http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters)
59. UN Women (2019). Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo. Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>
60. Ibid
61. Hoel, Helge and Vartia, Maarit (2018). Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Directorate General for Internal Policy - Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, European Parliament, European Union. Available here: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL\\_STU\(2018\)604949\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
62. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Article 9(d).
63. Gerdeman, Dina (11 April 2018). Sexual Harassment: What Employers Should Do Now. Available at: <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>
64. UN Women. 2019. What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714> See also Dobbin, Frank and Kalev, Alexandra (2020). Why Sexual Harassment Programs Backfire - Confronting Sexual Harassment. Harvard Business Review. Available here: [https://hbr.org/2020/05/why-sexual-harassment-programs-backfire?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter\\_monthly&utm\\_campaign=womenatwork\\_not\\_activesubs&deliveryName=DM78367](https://hbr.org/2020/05/why-sexual-harassment-programs-backfire?utm_medium=email&utm_source=newsletter_monthly&utm_campaign=womenatwork_not_activesubs&deliveryName=DM78367)
65. ILO and UN Women (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. III (New York, NY). Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
66. UN Women (2019). Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo. Available at: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>
67. ILO and UN Women (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. 77 (New York, NY). Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
68. ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), Article 10(b) and 10(c).
69. Gerdeman, Dina (2018). Sexual Harassment: What Employers Should Do Now. Harvard Business School. Available here: <https://hbswk.hbs.edu/item/sexual-harassment-what-employers-should-do-next>
70. UN Women (2019). Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo. Available at: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=4236>
71. ILO and UN Women (2019). Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work, pp. 77 (New York, NY). Available here: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050>
72. For a detailed list and explanation of core elements of effective sexual harassment policy and procedure policy developed by Professor Catherine Mac Kinnon, see Towards an end to sexual harassment: The urgency and nature of change in the era of #MeToo.
73. Feldblum, Chai and Lipnic, Victoria (2016). EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace Report of Co Chairs Chai R. Feldblum & Victoria A. Lipnic Executive Summary & Recommendations. Available here: <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnic>

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

 [weps.org](https://weps.org)  
 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)  
 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)  
 [@WEPrinciples](https://facebook.com/WEPrinciples)

原則1



企業トップによるリーダーシップ

原則2



職場におけるジェンダー平等

原則3



従業員の健康、ウェルビーイング、安全

原則4



女性のキャリアアップを可能にする教育  
と研修

原則5



サプライチェーン・マネジメントと  
マーケティング

原則6



社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

原則7



成果のモニタリングと報告

翻訳：弁護士 中西翔太郎（旬報法律事務所）

校正：ジャーナリスト 治部れんげ

この日本語翻訳版は、WE EMPOWER G7プログラムを通じて、EU(欧州連合)の資金提供によって作成されました。WE EMPOWER G7プログラムは、UN Women (国連女性機関)、ILO (国際労働機関) および、EUによる3ヶ年(2018-2020)の国際協調案件です。

Funded by:

Produced by:

In support of:



European Union



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office