

女性の人権

わが国には「男性が主で、女性が従」の考え方が強い文化がありました。戦前は女性の参政権も選挙権も認められていませんでした。現在でも「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識は強く残っており、育児や家事、介護など家庭での女性は男性に比べ大きな役割を担っています。また、一部の職場では賃金は男性よりも低いところがあり、昇給・昇格で男性との格差があります。さらに、仕事の内容が男性の補助的なものがあること、育児後の再就職が容易ではないことやセクシュアル・ハラスメントなど、就業環境も女性にとつて厳しいものとなっているようです。

一方、政策などのような社会や集団の方針の決定に関与できる女性は男性に比べて少なく、さらにはテレビや雑誌などマスコミにおける性・暴

力シーンの氾濫や、ドメスティック・バイオレンス（配偶者など親しいパートナー間における暴力）など、女性の人権には多くの課題があります。「男らしさ・女らしさ」、「男の仕事・女の仕事」など「文化的・社会的につくられた性差」のことを「ジェンダー」といいます。これは、環境や教育によつて後天的に身につけられる行動や態度のことです。



ジェンダーは結果として、女性が主体的に自分の人生を選んでいく妨げとなっており、女性の人格を軽視する性差別の原因にもなっています。

わが国も「男女雇用機会均等法」の制定や「女性差別撤

平成19年度人権標語優秀作品
ありがとう あなたがくれたその気持ち 久保田耀仁さん

廃条約」の批准を行い、平成11年には、「男女共同参画基本法」を制定するなど、男女平等に向けた取組を進めています。

私たちも、女性が自分らしい人生を送り、女性と男性が仕事や生活で対等な協力関係を持つ社会を創るため、家庭、学校、職場の中で固定的性別役割分担意識にとらわれない教育、待遇が行われるよう考え、行動する必要があります。それは、「対等のパートナーシップ」を習得することから始まります。これは、ドメスティック・バイオレンスの抑止にもつながっていきます。



対等のパートナーシップ

★脅迫的でない振る舞い

女性が安全と感じ、安心して自分の気持ちを表現し、行動できるような話し方と行動を実践する。

★敬意をあらう

女性の言うことを批判せずに、まず聴く。思いやりの心で受け入れる。意見を評価する。

★信頼と支援

女性の人生における目標を支持する。感情、友人、活動、意見に関する女性の権利を尊重する。

★誠実さと責任感

過去のハラスメント行為や暴力行為の過ちを認め、率直かつ誠実に話をする。

★責任ある育児

親としての育児責任を共有する。子どもに対し肯定的で非暴力的な模範となる。

★責任の共有

仕事の分担について相互

★経済的な協力

金銭に関することがらを共に決定する。パートナー双方が利益を得られるような金銭的合意を図る。

★交渉と公平

対立の際に、双方が共に納得し合意できる結論を求める。変化を受け入れる。歩み寄りの姿勢を持つ。

来年度の人権教育・啓発研修会で取り上げ、学習を深めていけることを考えています。
 (参考文献 「人権Q&A」大分県、大分県教育委員会、大分県人権教育・啓発推進協議会「人権100問」解放出版社)

