

# ● SOGI・LGBTQのとりくみ

## 職場での取り組みについて

①性的指向・性自認で差別しない方針を明文化し、内外に公表する。SOGIハラスメント許さないという姿勢を示すことが重要です。

### ②職員教育を行う

LGBTQについて学ぶことは、異文化感受性を育み、セクシュアリティに限らず身近に存在している多様性について気づく1つの大きなきっかけになり得ます。また、自分自身についても深く知れるきっかけとなり、これまでの男女二元論のジェンダー規範から解放され、自分自身も相手もより大事にできるようになります。多様性の享受には「知識」と「意識」が重要です。性的少数者を取り巻く状況は変わっていきます。言葉が持つ意味やニュアンスも変化していきますので、その都度、確認・更新をしていきましょう。

### ③施設がAllyだということを可視化する。

(例：待合室のパンフレットや書籍、掲示物にLGBTQ関連のものを置く、レインボーフラッグを掲げる、職員の名札にAllyバッジをつける、ホームページにその旨を掲載するなど)

### ④性的指向・性自認を推測せず、ジェンダーに中立な言葉をつかう。

(例：「彼氏」「彼女」でなく、「恋人」「パートナー」を使う)

### ⑤セクシュアリティに関しても守秘義務を守る、アウトティング\*7をしない(患者のその他の診療情報と同じように守りましょう)。

### ⑥患者が希望すれば法律上の親族でなくても面会、病状説明の同席や手術などの同意書にサインで

きるようなルールを定め、ホームページなどで公表する。

### ⑦問診票に性別欄が必要な場合には、自由記載にする。

### ⑧性交渉歴を聞く必要がある場合には、相手が異性であることを前提としない聞き方をする。

(例：「患者さん全員に聞いていることですが、性交渉の相手は男性ですか？女性ですか？」と聞く)(にやけないで毅然とした態度で聞くようにする)

### ⑨通称名を使えるようにし、番号での呼び出しも選択可能にする。

### ⑩トイレ、入浴施設、院内着、検査着などはジェンダーで色分けしない。

### ⑪患者からフィードバックができるシステムを整える。

### ⑫地域の多様なリソースと繋がり、必要に応じて患者に紹介する。

### ⑬大切にしたいこと

- ・自分の中の思い込みを意識する。
- ・周囲に当事者がいると意識した言動を心掛け、肯定的な言葉を使おう。
- ・差別的用語、存在の否定、性の詮索・噂は避けよう。
- ・恋愛・結婚・出産の話題は配慮が必要です。
- ・差別的な言動をなくすため、勇気をもって行動する。

\*7 アウティング：SOGIに関して本人の了解得ずに暴露すること。LGBTQの人でアウティングされて自死した人がたくさんおり、その人の命に関わることです。cf) 一橋大学アウティング事件