

ハラスメントを防止するために

ハラスメントの問題の難しさは、特定の行為がハラスメントかどうかの判断基準に個人差があることです。したがって、日頃から相手側の反応に気づく感受性を持つことが大切です。また、自分がハラスメントだと思うことをされた場合は黙っていないで、相手に対してはっきりと「やめてください」と言って明確な意思表示をしましょう。黙っていると、相手は自分の言動が受け入れられていると思ってしまう。あいまいな態度は事態を深刻にするだけです。

ハラスメントを目撃したり相談を受けたりした場合は、被害者の話をよく聞き、問題解決のために積極的に協力してください。

ハラスメントかな?と思ったら

- ハラスメント相談窓口にご相談しましょう。
- ハラスメントは被害者の責任ではありません。「やめてほしい」と相手にはっきり伝えましょう。
- 自分を責めたり一人で悩んだりしないで、家族や友人など信頼できる人に相談し協力を求めましょう。
- 実際に何がどう起こったのか事実関係(日時・場所・いきさつや状況など)を記録しておきましょう。
- 被害を目撃したり被害者から相談を受けたりした場合には、親身になって話を聞き、ハラスメント相談窓口にご相談するよう勧めるなど、積極的に支援・協力しましょう。
- アルバイト先で被害にあった場合は、上司にご相談しましょう。上司から被害を受けた場合は、まず信頼のおける従業員に相談しましょう。
- 実習先の病院や諸施設内などで被害にあった場合は、実習指導者に相談しましょう。実習指導者から被害を受けた場合は、本学担当者に相談してください。

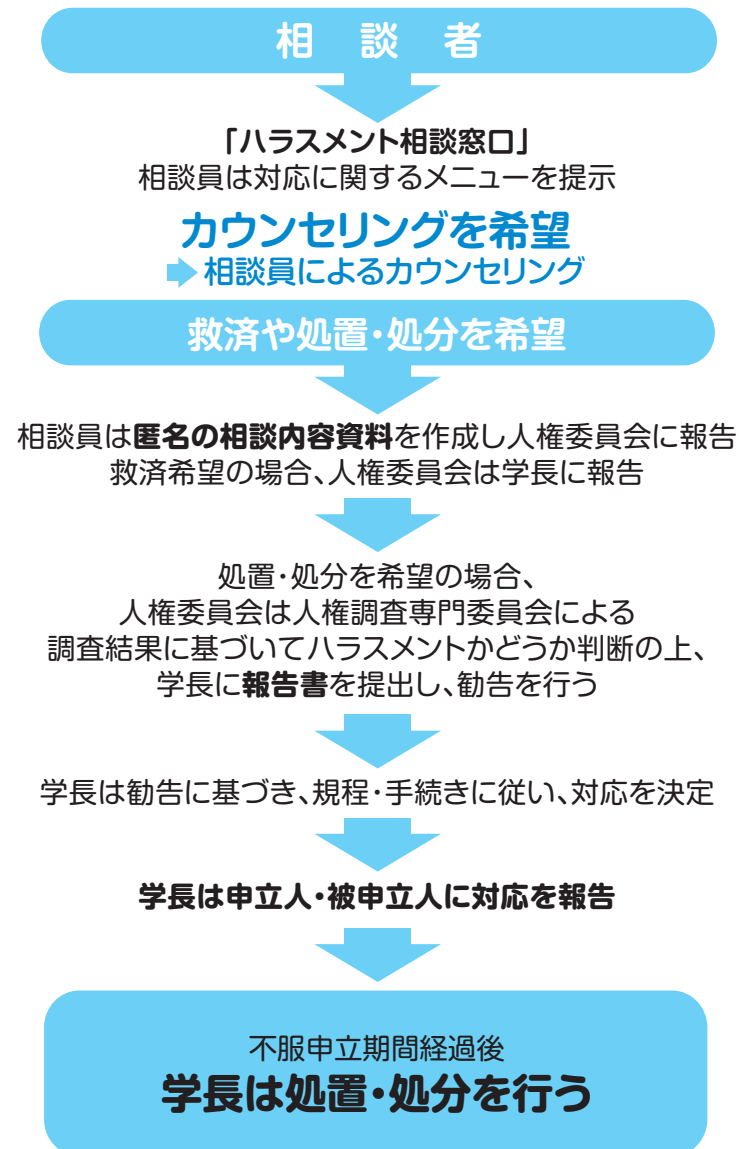
ハラスメント相談窓口

星城大学ウェブサイト、名刺サイズのカードや学内掲示ポスターなどに、相談窓口についての情報が載っています。相談室は2号館3階2306です。直接メールで相談申込みできます。秘密は固く守られます。詳しくはウェブサイト等でご確認ください。

相談したらどうなるの? 相談者が望む方向で解決策を探ります

相談および救済申し立てにもとづく問題の解決に関わる全ての者は、相談者や証言者のプライバシーを最大限尊重します。同時に、相談者や証言者が相談したがゆえに二次災害を受けたり不利益を被ったりしないよう最大限の努力をします。万一、手続きに関わって不利益が生じた場合は、相談者や証言者はハラスメントと同様の手続きで相談をすることができます。

問題解決のプロセスはおおよそ次のようになります



ハラスメント

学内対応方針について



だれもが加害者にも被害者にもならない 大学づくりを目指して・・・

星城大学は、個人の尊厳・法の下での平等・学習の権利・研究の自由・勤労の権利を定めた日本国憲法、教育基本法、男女雇用機会均等法、労働基準法に則り、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントなどの人権侵害に対して厳正に対処します。

また、その防止・対応について定め、本学の全ての構成員が対等な個人として尊重され、ハラスメントや差別のない公正で安全な環境において学習・研究・活動する機会と権利が保障されるようできる限り努めます。

ここでは、ハラスメントについて皆さんにぜひ知っていただきたいことを簡単に説明します。

ハラスメントとは？

ハラスメント(Harassment)とは、様々な関係・場面におけるいじめ・嫌がらせ等の人格を傷つける行為および人権を侵害する行為をいいます。教職員が学生に、上司が部下に、先輩が後輩に、といったように上の立場の者の言動が問題になる場合が一般的ですが、同じ立場の者同士の間、あるいは上の立場の者に対する下の立場の者の言動が問題になる場合もあります。

ハラスメントには様々な種類がありますが、代表的なものとして、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントが挙げられます。

ハラスメントは、皆さんの権利を侵害する行為であり、本学における加害者は、本学懲戒規定および学則により**処置・処分**されます。

ハラスメントが起きる背景

あなたは、日頃から、相手の年齢・性差・立場・性格に関わらず、相手を尊重するような関わり方をしようとして意識しているでしょうか。また、自分自身も含め周りの人がそのような人格を尊重された扱いを受けているかどうか気になりますか。関心の高い人が多いほど、ハラスメントは起こりにくくなります。**互いを一人の人間として尊重しあう人的環境を実現するのは、あなたです。洞察力を高め、加害者にも被害者にもならないように注意しましょう。**

セクシュアルハラスメントとは？

セクシュアルハラスメント(以下セクハラ)とは、相手の意に反する性的言動で、行為者本人が意図すると否とに関わらず、相手にとって不快な性的言動として受け止められ、その言動への対応によって相手方に利益もしくは不利益を与える、または、相手が本学で学び、研究し、働く機会を著しく損なうものをいいます。

男性から女性に対してなされる場合が最も多いですが、女性から男性に、あるいは同性から同性に対してなされる場合もあります。さらに、国際化が進む現代においては、互いの文化的背景が異なるためにセクハラと受けとめられる場合があります。

例えばどんなこと？

◆セクハラには、大きく分けて二種類あります。

優位な立場や力関係を利用して、何らかの利益や代償を相手に与えるかわりに、性的な要求をするもの(対価型)

例え

- 先輩が後輩をレギュラー選手に起用するからなどと言って、強引にデートに誘う。
- 大学院生あるいは先生が、大学院への進学相談にのるからなどと言って、しつこく食事に誘う。
- 先生／実習指導者が指導生に、成績評価や就職の推薦などと引き換えに交際を迫る。

性差別的あるいは不快な性的な言動・態度・在り方を継続することにより、周囲の活動・学習・研究環境を悪化させるもの(環境型)

例え

- 不必要に相手の体にさわる。
- 性的なうわさをたてたりひわいな話をしたりする。
- 断られているにもかかわらず何度も食事に誘う。
- よく容姿(身体的特徴)についての話題を持ち出したり比較をしたりする。
- 「女子はお茶当番と掃除」「男子は力仕事」と決めつける。
- 「お嬢さん」「坊や」「おばさん」「おじさん」「ばばあ」「じいじ」など人格を認めないような呼び方をする。

言うまでもなく、強姦(レイプ)・強制わいせつ行為・ストーカーなどは**犯罪**です。

パワーハラスメントとは？

パワーハラスメント(以下パワハラ)とは、雇用形態の違い・職務上の地位・人間関係などの優位性(パワー)を背景に人格と尊厳を侵害し、業務・責務の適正な範囲を超えて、就業・学業不安や精神的・身体的苦痛を与える、または職場等環境を悪化させる言動をいいます。

◆パワハラは、厚生労働省の報告にある次のような行為をさします。

- ① 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- ② 精神的な攻撃(脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言)
- ③ 人間関係からの切り離し(隔離・仲間はずし・無視)
- ④ 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- ⑤ 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- ⑥ 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

アカデミックハラスメントとは？

アカデミックハラスメント(以下アカハラ)とは、教育・研究上の地位または権限を利用して、指導等を受ける立場にある者に対し、不適切で不当な言動・指導を行い、その指導等を受ける者の学修および研究にかかる意欲・環境を著しく悪化させる言動をいいます。

◆アカハラは、次のような行為をさします。

- ① 教育・研究指導など必要な職務を意図的に行わない
- ② 実習・研修等、必要とされる学修の機会を意図的に与えない
- ③ 成績評価、学位・単位認定などにおいて、不公正に扱う
- ④ 研究活動の妨害・研究成果の搾取など、研究活動の権利を侵害する
- ⑤ 人格を傷つける言動や暴力的な言動により学修・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかける

パワハラ？ アカハラ？ 例えばどんなこと？

- 他の学生の前で「お前(あなた)はダメだ」「こんなこともできないのか」と叱り飛ばしたり笑ったりする。
- 「誠意を見せなさい」と言って常軌的に行き過ぎたことを要求する。
- 事前に明示せずに一方的に「○○ができていないから試験を受けさせない」と発言する。
- 必要のない状況で深夜まで指導する。
- 荒々しく怒鳴ったり学生の椅子や机を蹴ったり叩いたりする。