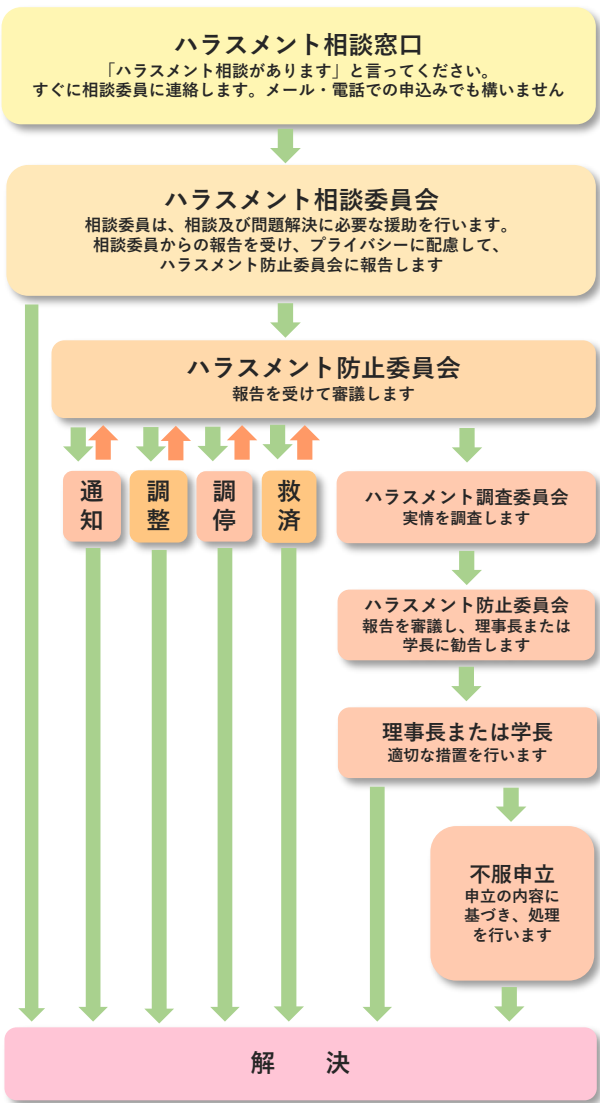


相談の流れ

相談内容の秘密やプライバシーは厳守します。
安心して相談してください。



相談窓口を 利用してください。

ハラスメントを受けたと思ったら

- 「私が悪かったのかしら」と自分を責めたり「こんなことを言い出したらおかしいかも」などと迷ったりする必要はありません。気になることがあれば、ためらわず相談してください。
- ハラスメントを受けたと感じた場合だけではなく、ハラスメントを目撃したり、ハラスメントをしてしまったかなど気になったり…そんな時はご相談ください。一緒に解決していきましょう。

ハラスメント相談窓口

学生生活課	03-5382-6274
保健室	03-5382-6287
学生相談室	03-5382-6389
人事課	03-5382-6296
ハラスメント相談室	03-5382-6497 (開室時間内) harassmenthelp@list.twcu.ac.jp

学外機関の専門相談委員（臨床心理士）がお話を伺います。
開室日等、ハラスメント相談室の詳しい情報は、大学公式サイト (<https://www.twcu.ac.jp>) を確認してください。
トップ→学生生活→生活安全→ハラスメント防止への取組

ハラスメント 相談ガイド

ハラスメントを受けたと思ったら、
ためらわず相談してください。

Tokyo Woman's Christian University
 **東京女子大学**

－ハラスメント防止委員会－

ハラスメントについての本学の考え方

本学は、人間の尊厳が全学生・全教職員の権利として尊重され、保障される場でありたいと願っています。そのため、「東京女子大学セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメント等による人権侵害防止規程（通称：ハラスメント防止規程）」と「東京女子大学ハラスメント防止ガイドライン」を定め、ハラスメント防止に努めるとともに、発生した問題に対しては、適切な解決に努めます。

ハラスメントとは

キャンパス・ライフの中で起こるハラスメントには、セクシュアル・ハラスメント（他者を不快にする性的な言動）およびその他のハラスメント（大学に固有な環境あるいは人間関係を利用したハラスメント）があります。

セクシュアル・ハラスメントとは

「他者を不快にする性的な言動」のすべてを指します。セクシュアル・ハラスメントに当たるかどうかは、あくまでも相手の受け止め方（「不快」と感じるかどうか）によるものであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではありません。

地位利用型・対価型

- ☑ 個人的な性的要求への服従又は拒否を、教育・研究上の指導や評価あるいは学業成績などに反映させる
- ☑ 個人的な性的要求への服従又は拒否を、人事及び勤務条件の決定や業務指揮に反映させる
- ☑ 教育・研究上の指導や評価あるいは利益・不利益の与奪、人事権及び業務指揮権の行使等を条件とした性的働きかけをする
- ☑ 相手への性的な関心の表現を業務遂行上に混交させる

環境型・その他

- ☑ 相手の意に反して執拗に性的行為に誘ったり、実際の働きかけをする
- ☑ 強引に接触したり、性的行為を行う、あるいは行おうとする
- ☑ 相手が性的不快感を感じるような仕方、相手の身体を凝視したり、一方的に接近したりする
- ☑ 性的魅力を強調する服装や振る舞いを要求する
- ☑ 正常な業務遂行を性に関わる話題や行動で妨害したり、相手が性的不快感を感じるような状況を作り出す
- ☑ 不当な性差別意識に基づいた言動、たとえば女性というだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要する
- ☑ 課外授業や親睦会等において女性的役割をことさらに強制する。宴会等で隣に座ることやお酌をすること、カラオケでデュエット等を強要する
- ☑ 評価の対象者の内の特定の者とロマンティックな関係になることで、その他の者の正当な評価を損ねるか又は損ねる恐れがあると感じさせる

パワー・ハラスメントとは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものをいいます。

- ☑ 身体的な攻撃
- ☑ 精神的な攻撃
- ☑ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ☑ 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）
- ☑ 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）
- ☑ 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

教育・研究の場における立場・権力を利用し優位な力関係のもとで行われる理不尽な行為、教育上不適切な指導、言動のことです。

学習・研究活動への妨害

- ☑ 研究教育機関における正当な活動を直接的・間接的に妨害する
- ☑ 気に入らない学生や立場上弱い教職員に対して研究等に必要な文献や実験機器を使わせない
- ☑ 必要以上の時間をかけ講義や指導を行う
- ☑ 緊急性がないにも関わらず深夜などに連絡する場合

卒業・進級妨害

- ☑ 正当な理由なく単位を与えない。進級・卒業・修了を正当な理由なく認めない
- ☑ 「気に入らない」「意見をした」などの理由で不当な評価をしたり、選考基準を途中で変えるなど
- ☑ あらぬ噂や評価を流し、就職活動を妨害する

選択権の侵害

- ☑ 就職・進学の妨害、望まない異動の強要など
- ☑ 本人が希望しない研究テーマを押し付ける行為

指導義務の放棄、指導上の差別

- ☑ 教員の職務上の義務である研究指導や教育を怠ること
- ☑ 論文などに対して、チェックをしないなど、適切な指導を行わない
- ☑ 指導下にある学生・部下を差別的に扱うこと

不当な経済負担の強制

- ☑ 本来研究費から支出するべきものを、学生・部下に負担させる
- ☑ 研究の失敗を他人のせいにし、かかった費用を請求したり、論文をチェックするのに金銭を要求する
- ☑ 研究費を不正に受け取るために学生などに研究の協力をしたなどと嘘の報告を強要する行為

研究成果の収奪

- ☑ 研究論文の著者を決める国際的なルールを破ること、アイデアの盗用など
- ☑ 学生が書いた論文に「私の名前を入れろ」と強要する行為
- ☑ 一部の加筆や修正にも関わらず共著者を要求する行為

暴言、過度の叱責

- ☑ 本人がその場に居るか否かにかかわらず、学生や部下を傷つけるネガティブな言動を行う
- ☑ 「目障りだ」など相手を罵倒したり、人格否定ともいえる発言
- ☑ 提出された論文などに対して「小学生以下の論文だ」と言ったり、身体的な特徴に対して誹謗中傷するような発言

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

上司や同僚からの構成員の妊娠・出産及び育児・介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により職員就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により職員就業環境を害することです。

- ☑ 制度を利用したいやがらせ型ハラスメント。たとえば、妊娠・出産・育児休業・介護休業をきっかけに退職勧奨をする、降格・異動などの不利益な取り扱いをするなど
- ☑ 状態へのいやがらせ型ハラスメント。たとえば、妊娠・出産をしたことで体調変化による労働効率が低下したこと等に対して嫌がらせをする、妊娠による体調不良や状態の変化への理解不足、協力が不足など
- ☑ 男性の育児休業取得への不利益取扱い

その他のハラスメントとは

「教育上、研究上又は職務上の優越的な地位等を利用して、威圧的態度や言動によって、修学・教育研究・就業に差し支えるような精神的、身体的損害を与えることを内容とする人権侵害等」を指します。

修学・教育上の権利の侵害

- ☑ 教育的指導の不当な拒否及び侵害
- ☑ 修学上の不当な要求
- ☑ 自由な進路選択の侵害及び不適切な言動
- ☑ 不当な評価及び発言
- ☑ 教育上の権利の侵害
- ☑ チームからの不当な排除

研究上の権利の侵害

- ☑ 研究活動の不当な制限や要求
- ☑ 研究内容の剽窃・盗用

就業上の権利の侵害

- ☑ 業務に関して著しく不公平・不当な評価を行う。あるいはその不適切な発言を行う
- ☑ 勤務時間内では不可能な作業、あるいは休日の作業が必要になるような業務の達成を、日常的に要求する。又はその逆に仕事をあたえず孤立させる
- ☑ 昇進や評価を左右する権限を自分が持っていること、必要以上に発言する
- ☑ 業務に支障が出る程度に、指示決定を遅らせる

その他、共通する権利の侵害・不適切な言動によるもの

- ☑ 人格を全面的に否定するような発言
- ☑ 修学・教育研究・就業とは乖離した場での私的関係や負担の強要
- ☑ 個人情報への漏洩

※「東京女子大学ハラスメント防止ガイドライン」は
大学公式サイトトップ>在学生の方>履修の手引・学生要覧

