

お茶の水女子大学
ハラスメント等 人権侵害防止
e-learning



はじめに

- お茶の水女子大学は、ハラスメント等人権侵害に関する取り組みのひとつとして、教職員の方を対象に、毎年、ハラスメント等人権侵害防止のための研修を行っています。
- 本e-learningはその研修への参加が困難な非常勤教職員の方を対象に、ハラスメント等人権侵害の基本的な知識提供と、ハラスメント等人権侵害に関する本学の体制等をお伝えすることを目的としています。

本 e-learning の構成

- 本 e-learning では、以下の各項目に関して解説がされています。

読み進めることで、理解を深めて頂きます。

- ・お茶の水女子大学人権憲章
- ・本学のハラスメント人権防止ガイドライン
- ・各ハラスメントの定義と典型例
- ・本学の対応
- ・ハラスメント等人権侵害相談室
- ・人権委員会

それでは、早速、お茶の水女子大学のハラスメント等人権侵害に関する体制を順に見ていきましょう。

まず、「お茶の水女子大学人権憲章」からです。

お茶の水女子大学人権憲章

「お茶の水女子大学のすべての学生、生徒、児童及び幼児並びに教職員は、本学における就学、就労及び教育・研究の良好な環境をつくり出し、かつ、それを維持するために、性別及び身分・職階上の区分等のあらゆる立場の相違にとらわれることなく、それぞれ人間としての最も基本的な倫理・道徳を厳守しつつ相互に人権を尊重する。」

お茶の水女子大学は、憲章に基づき、ハラスメントのない
良好な就業・就学の環境をつくることを宣言し、それが実現
できるよう、さまざまな取り組みをおこなっています。

それでは、次にお茶の水女子大学の体制をお伝えします。

お茶の水女子大学 人権侵害防止ガイドライン

- お茶の水女子大学では、この人権憲章に基づき、お茶の水女子大学の構成員(非常勤の教職員も含む)に対して、**安全で差別のない環境のもとで学習・研究・就労する権利と自由を保障すること**を目的として、お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドラインが制定されています。

お茶の水女子大学 人権侵害防止ガイドライン

これから、このガイドラインのポイントをお伝えします。

なお、お茶の水女子大学ハラスメント等人権侵害防止ガイドラインの詳細に関しては、大学のホームページからも見ることができます。ぜひ一度目を通してみてください。

< http://www.ocha.ac.jp/reiki/reiki_honbun/x243RG00000163.html >

お茶の水女子大学 人権侵害防止ガイドライン

ガイドラインは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他の人権侵害、それらに起因する問題の防止、それらの問題が生じた場合の被害からの回復、学習・研究・就労環境の保障及びお茶の水女子大学の取るべき措置について、必要な事項を定めています。

お茶の水女子大学 人権侵害防止ガイドライン

ガイドラインの対象は、本学で就労・就学・就園する役員、職員及び学生等(各学部及び人間文化創成科学研究科の学生、研究生(大学院研究生を含む。)、科目等履修生(大学院科目等履修生を含む。)、聴講生、日本語・日本文化研修留学生等)、その他の研究員等、乳児、幼児、児童、生徒及び派遣労働者等です。

ガイドラインでは各ハラスメントについて定義が述べられています。
次のスライドでは、ガイドラインによる各ハラスメントの定義についてお伝えします。

人権侵害防止ガイドラインによる定義

セクシュアル・ハラスメント

(加害をする人の)意図に関わらず、相手を不快にさせる
性的な言動を行うこと

人権侵害防止ガイドラインによる定義

アカデミック・ハラスメント

教育・研究上の地位又は権限を利用して、相手に対し、
不適切で不当な言動を行うこと

人権侵害防止ガイドラインによる定義

パワー・ハラスメント

職務上の地位、権限や人間関係などの職場内等での優位性を背景に、相手に対し、不適切で不当な言動を行うこと

人権侵害防止ガイドラインによる定義

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

相手に対し、妊娠、出産、育児・介護休業等に関する
不適切で不当な言動を行うこと

人権侵害防止ガイドラインによる定義

その他の人権侵害

性、人種、国籍、信条、年齢、セクシュアリティ(性的指向)、
障害の有無などに基づく差別的な言動及び差別的な扱い等、
相手的人格権その他の人権を侵害する言動を行うこと

定義は今見たとおりですが、より分かり易くするために、各ハラメントに関する典型例をお伝えします。

セクシュアル・ハラスメント典型例

- ・ 相手の容姿、身体、服装について、繰り返し話題にする
- ・ 性的内容が含まれるメールを送る
- ・ 性的なうわさをブログやツイッターなどで流す
- ・ PCの壁紙に水着やヌードなど性的な画像を貼りつける
- ・ 性的な発言を繰り返す
- ・ 性役割に沿った行動をとることを強要する
- ・ 性を理由に、昇進・研究・進路等に関して不利な扱いをする
- ・ 異性関係等個人的な情報についてしつこく聞く
- ・ 一方的に好意を寄せる内容や交際を迫る内容のメールを何度も送ったり、電話をかけたりする
- ・ 一緒に出張したときにホテルの相手の部屋に無理やり入る
- ・ 同意なく相手の体を触る
- ・ 性的関係を持つことを強要する

アカデミック・ハラスメント典型例

- ・ 指導中に、怒鳴る
- ・ 指導中に、人格を否定するような発言を繰り返す
- ・ 研究のテーマを強要する
- ・ 研究室の中の特定のメンバーのみを特別扱いする
- ・ 必要な指導を行わない
- ・ 研究をすすめることを、不当に妨害する
- ・ 研究に関わる件に関して不正を強要する
- ・ 研究に対する貢献に見合わない扱いを強要する
- ・ 適正な理由もなく、推薦状等を書く等の業務を行わない
- ・ 中傷するメールを何度も送る
- ・ 必要のない個人に関する情報やうわさをメーリングリスト、ブログ、ツイッター等で流す

パワー・ハラスメント典型例

- ・ 業務中に、怒鳴る
- ・ 業務中に、人格を否定するような発言を繰り返す
- ・ 業務に必要な情報を提供しない
- ・ 業務をすすめることを、不当に妨害する
- ・ 業務に関わる件に関して不正を強要する
- ・ 当初の契約とは異なる業務を強要する
- ・ 能力に対して過度な業務を課す
- ・ 能力に対して過小な業務しか課さない
- ・ 正当な理由もなく減給、異動、解雇等をする脅す
- ・ 業務で関わる人に中傷するメールを何度も送る
- ・ 業務で関わる人に必要のない個人に関する情報やうわさをメーリングリスト、ブログ、ツイッター等で流す
- ・ 業務で関わる人に身体的暴力を振るう

その他の人権侵害典型例

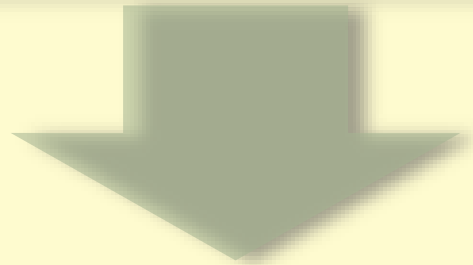
- ・ 授業中に、性、人種、国籍、年齢、セクシュアリティ(性的指向)、障害に関わる差別的発言をする
- ・ 必要のない個人情報を集めることを強要する
- ・ 本人の許可なく、その人の個人情報を他者に伝える

以上はあくまで典型例です。これ以外の言動がハラスメントではないということの意味するわけではありませんし、これらの言動が必ずハラスメントであるということの意味しているわけではありません。

次に、ハラスメント等の人権侵害が生じた場合の対応についてお伝えします。

大学の対応

今まで述べたようなハラスメントに起因して、本学構成員等の安全で良好な学習・研究・就労環境が侵害され、又は本学構成員等が損害もしくは不利益をうけた場合には



お茶の水女子大学は、ハラスメント等その他の人権侵害に対して責任を持って**厳しい態度で臨みます。**

大学の対応

本学は、**人権侵害と差別のない大学作り**に取り組み、ハラスメント等その他の人権侵害の防止に努めるとともに、ハラスメントに起因する問題が起きた場合には、**迅速かつ適正な手続きによる適切な対応を行う**とともに、安全で良好な学習・研究・就労環境を整備して被害の回復に努めます。

次のようなときは・・・

お茶の水女子大学は、ハラスメントの被害が生じないよう予防に努めています。しかし、もし、あなたがハラスメントの被害を受けた場合には、相談できる**専門の相談窓口**である

「ハラスメント等人権侵害相談室」

を開設していますのでご利用ください。

次のようなときは・・・

教職員の方は、ご自身が被害を受けたときだけでなく、次のような場合にも上記相談窓口を利用することができます。

- ・ 学生等から「あなたからハラスメントの被害を受けた」と苦情を伝えられた場合
- ・ 学生から「他の先生からハラスメント被害を受けて困っていると相談を受けた場合

上記のような場合で、対応に困ったときはご利用ください。

ハラスメント等人権侵害相談室

ハラスメント被害に対する本学の相談窓口で、専門の相談員が対応し、守秘義務を厳守します。教職員の方も利用が可能です。

- ・ 開室時間：月・火・水・木 の10:00～16:00
- ・ 電話&ファックス： 03-5978-5936
- ・ メールアドレス： shsoudan@cc.ocha.ac.jp

メール予約可

上記時間以外の利用を希望される方はメールでご相談ください

その他の相談窓口

- * 上記相談室以外にも、各部局の相談員にも相談できます。
- * 詳しくは大学のホームページの相談室のサイトをご覧ください

< http://www.ocha.ac.jp/campuslife/support_center/sexualharassment/d000142.html >

- * これ以外にもお茶の水女子大学のさまざまな相談窓口があります

< <http://www.ocha.ac.jp/campuslife/index.html> >

< <http://www.ocha.ac.jp/introduction/index.html> >

人権委員会

ハラスメント等人権侵害相談室に相談し、希望すれば、**人権委員会**に申し立てを行い問題解決を図ることもできます。

なお、相談室に相談したからといって必ずしも人権委員会に申し立てをしなければならないということではありません。それ以外の方法も含め、相談員と相談して一番良いと思われる方法を選択することができます。

人権委員会

ガイドラインでは、人権委員会に申し立てることによって、次に述べる4つの方法が問題解決方法として可能であるとしています。

1. 通知
2. 調整
3. 調停
4. 調査

それでは、それぞれの方法について詳しく説明します。

1. 通知

相手方(加害をしているとされる人)に対して被害申し立てがあったことについての注意喚起のため、被害内容等を相手方に知らせるという方法です。

人権委員会で通知の必要があると認める場合は、複数の人権委員及び必要に応じ相手方の所属する部局長又は監督権限者の立会いのもと、人権委員長が通知します。

2. 調整

その被害に係る部局長等に対して、相手方(加害をしているとされる人)との調整を求めるという方法です。

関係する部局長等又は調整委員会は、その責任と権限において、相手方と申し立てをした人、双方から事情を聞き取り、必要と認める場合には、さまざまな教育・研究または就労上の措置を行います。

3. 調停

その被害者の権利回復を目的とした相手方と被害者(当事者間)との協議を援助します。その際、人権委員から選ばれた調停委員が調停案の提示を行います。

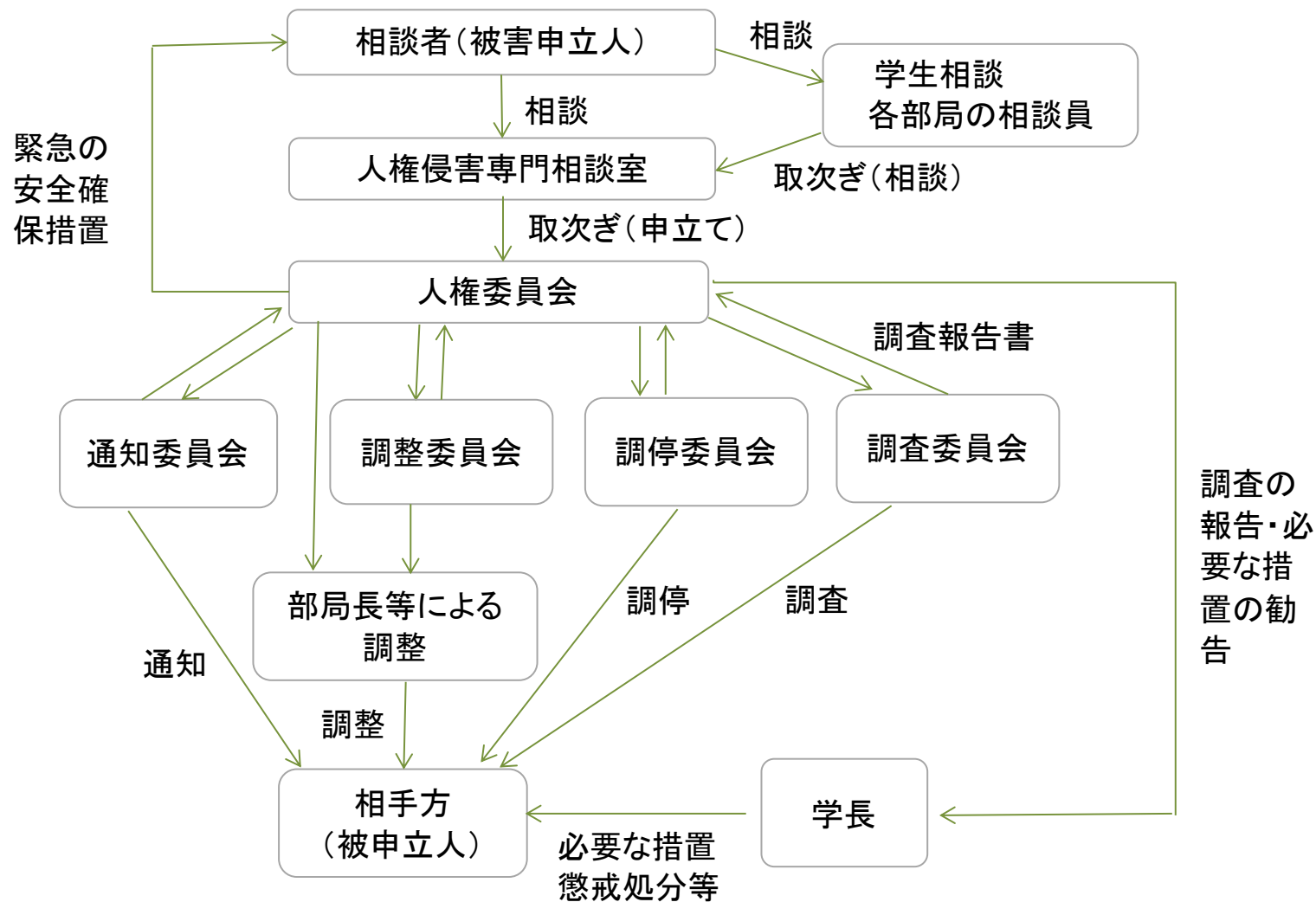
当事者間に調停が成立した場合には、調停委員が合意文書を作成します。

4. 調査

人権委員から選ばれた調査委員等が、申し立てられた件に関する事実調査を行います。

申し立てられてから原則として6ヶ月以内に調査結果報告書を作成し、人権委員会に報告します。

人権侵害相談・問題解決支援の流れ



おわりに

ハラスメント等人権侵害に関しては、人権侵害の問題なのかどうか迷うような微妙な状況であることがしばしばあります。ハラスメント等人権侵害相談室には人権侵害以外に関する相談をしてはならないということではありません。専門相談員が話をうかがい、より適切な相談窓口がある場合は、専門相談員がその窓口をご紹介します。

相談の秘密は守られますので、何か気になること等ありましたら、一度ハラスメント等人権侵害相談室を利用することをおすすめします。

以上で終了です

本 e-learning に関して、あるいはその他人権侵害に関するご質問等ありましたら、

ハラスメント等人権侵害相談室

< shsoudan@cc.ocha.ac.jp >

まで、お気軽にご連絡ください。

お疲れ様でした！