

ハラスメントに関するQ & A

Q 1 ハラスメントって何ですか？

A 1 ハラスメントとは、相手の意に反する不適切な言動を行い、教官と学生、先輩と後輩、男性と女性といった関係等で、一方がその地位・立場・力関係を利用して、精神的な面を含めて相手に不利益や損害を与えたり、環境を悪化させたりすることです。性的に不適切な言動を行うセクシャルハラスメント、教育・研究の場における権力を利用したいやがらせを行うアカデミックハラスメント、職場における職務権限を利用したいやがらせを行うパワーハラスメントなどがあります。

Q 2 セクシャルハラスメントって具体的にどんな行為なのですか？

A 2 性的な内容の発言・性的な行動
スリーサイズを聞く。卑猥な冗談を交わす。「おばさん、おねえちゃん、僕ちゃん」などと人格を認めないような呼び方をする。女性（男性）を蔑視したり差別したりするような発言を繰り返す。卑猥な写真・記事をわざと見せたり読んだりする。しつこく食事やデートに誘う。性的及び相手に不快感を与えるような内容のメール・手紙を送る。つけまわす。酒の席でお酌やデュエット・チークダンスを強要する。

Q 3 アカデミックハラスメントって具体的にどんな行為なのですか？

A 3 教育・研究の場での権力を利用した差別、いやがらせ
指導教官が私的な用事をいいつけ、学生が断るともう面倒は見ないと無視する。特定の学生に対し、必要がない作業を命ずる。言うことを聞かないと単位をやらない（学位を出さない、就職を世話しない）と発言する。教育・研究と関係なく時間を拘束される（教員より先に帰れない）。先輩が大会に出場させると言って後輩に無理なことを要求する。

Q 4 パワーハラスメントって具体的にどんな行為なのですか？

A 4 職場での権限を笠にきた理不尽ないじめ、いやがらせ
業績が厳しく重圧にさらされた上司が部下をはげ口にいやがらせをする。同僚の前で「能無し、会社のダニ」などと人格を否定するような暴言を吐く。過度な仕事を押し付ける。職場内で無視するなど部下を孤立させる。

Q 5 ハラスメントを気にし始めると女性（男性）とコミュニケーションをとりにくくなるのでは？

A 5 そう感じる人は逆にこれまでのコミュニケーションのあり方を反省する必要があります。この程度なら勝手に思い込んで冗談を言ったり、行動したりしていたのではないか。また、親密な人間関係が出来ていると勝手に思い込み、相手の人格を尊重する姿勢に欠ける部分があったのではないか。など、注意が必要です。ハラスメントに気をつけるということは、自分自身の勝手な思い込みで相手を不快にしないという、人間関係上の最低限のマナーなのです。

Q 6 ハラスメントを受けた場合、どのような行動をとればいいのでしょうか？

A 6 被害にあっても、あなたが悪いではありません。つつい自分を責めてしまいがちですがその必要はありません。一人で悩まないで、信頼できる周囲の人に助けをもらうことや、相談機関に相談することを考えましょう。「いつ・どこで・誰から・どのようなことをされたか」など、なるべく記録を残しておきましょう。

Q 7 周りでハラスメントを見かけた場合、どのような行動をとればいいのでしょうか？

A 7 職務・研究・勉学・課外活動といった諸活動において弱い立場の人が存在し得るキャンパスでは、ハラスメントが起こり得る問題であることを認識し、当事者間の個人的な問題として片付けてしまわないようにしましょう。周囲の人の意識と態度が防止するための重要な要素であることを自覚し、不幸にも被害にあっている人がいたら、勇気を出して行為者に注意したり、相談員のところへ同行してあげましょう。

Q 8 ハラスメントの相談に対して、どのような対応が行われるのですか？

A 8 ハラスメントの態様はさまざまなので、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となります。具体的には次のような対応が想定できます。

(1) ハラスメントを受けた人からの相談

相談者の気持ちを受け止め、相談者が気持ちを整理できるようにサポートすることを基本とした上で、事実関係を確認し、防止対策委員会に報告し対策を行っていきます。

(2) ハラスメントを不快に感じる第三者からの相談

公然と行われているハラスメントを不快に思う相談者は、ある一面で当事者でもあるので、事実関係等を聞いた後、相談対応を開始します。被害を受けている人に代わっての相談に対しては、相談者から事実関係等を聞いた後、被害者本人の気持ちを受け止め、気持ちを整理できるようにサポートすることを基本とした上で、相談対応を進めます。

なお、加害者とされる者からの報復、不適切な上司の対応なども速やかに申し出ることによって、二次被害の防止を含めた対策が図られていきます。