

静岡大学を ハラスメントのない キャンパスに

ハラスメントだと思ったら

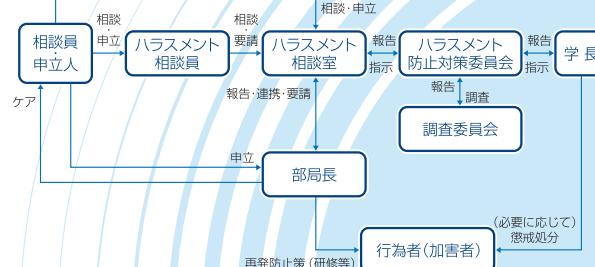
ハラスメント被害は、心身に重大な苦痛を受ける体験であり、将来にわたって深刻な後遺症として残ることもあります。ハラスメントを受けたと思ったら、早めに解決できるよう、ためらわずに相談してください。

- ・「不快だ」「いやだ」という意思表示をして、その場から離れましょう。
- ・ただし、その場で「不快だ」という意思表示や拒否ができないこともあるでしょう。拒否できなくても、あなたが悪いではありません。自分を責めなくてよいのです。
- ・不快や苦痛に思ったことは、なるべく外へはきだしましょう。まずはメモに書き留めてみてください。また、記録は迅速な解決の助けになります。
- ・ひとりで悩んだり、自分を責めたりせず、周りの信頼できる人や相談員に相談して、問題解決に向けて踏み出してみましょう。

周りの人もハラスメントを見聞きしたら

相談員へ相談するよう協力したり、促したりする等、傍観者にならないようにしましょう。

相談・申立てから解決までの流れの例



- ・相談者又は申立て人(以下相談員等と表記)からの相談又は申立て(以下相談等と表記)は、ハラスメント相談員、ハラスメント相談室、部局長のいずれかで受け付けます。受け付けた相談等は、ハラスメント相談室で集約し、適宜相談者等への支援を行なながら、ハラスメント防止対策委員会と必要な連携を取りつつ解決策を検討します。解決策とは例えば、部局長へ調整を依頼する、調査委員会を設置してハラスメント調査を行う等が考えられます。
- ・相談等は、ハラスメント防止対策委員会を通じて原則として学長に報告し、学長から必要な指示を受けます。調査委員会を設置してハラスメント調査を行い、ハラスメント認定に至った場合は、学長は加害者に対して懲戒処分を実施することがあります。
- ・問題解決の過程において、ハラスメント相談室は、相談者の了解を前提に、部局長と適宜連携して相談者等のケアや緊急救護措置等の対応をすすめます。

ハラスメント相談窓口

本学では、学内と学外にそれぞれ相談窓口を設けています。ハラスメント行為をされて困っていたり、「これってハラスメント?」などの疑問をもつたりしたときは、ぜひ利用してください。どの相談窓口においても、相談者のプライバシーは固く保護され、相談内容についても秘密は厳守されます。

① 学内相談窓口

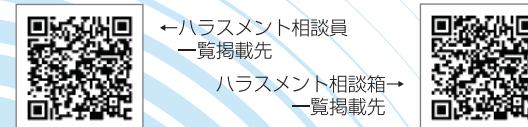
・ハラスメント相談員

学長が指名する教職員が相談員となり、相談者からの相談に対応しています。相談は、手紙、電話、メールで行うことができます。また、匿名での相談も受け付けています。相談員の一覧は、下記QRコードからのリンク先に掲載しています。

・ハラスメント相談箱

静岡キャンパス・浜松キャンパスの各所に相談箱を設置しています。相談員が定期的に投函の有無及び内容を確認しています。なお、相談員から折り返しご連絡をしますので、投函にあたっては連絡先を記載してください。

相談箱の設置場所は、下記QRコードからのリンク先に掲載しています。



② 学外相談窓口

学外相談窓口では、本学から委託を受けた事業者の相談員(臨床心理士、精神保健福祉士、産業カウンセラー等)が対応します。

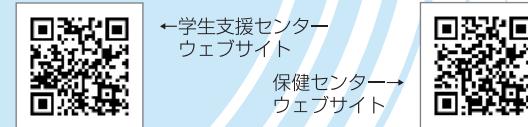
相談は、電話又はwebで行うことができます。また、匿名での相談も受け付けています。

利用のための手続き詳細は、次のURLのページに掲載しています。

https://www.shizuoka.ac.jp/inneronly/harassment/pdf/hrssm_mado_gai.pdf (学内からのみアクセスできます。)

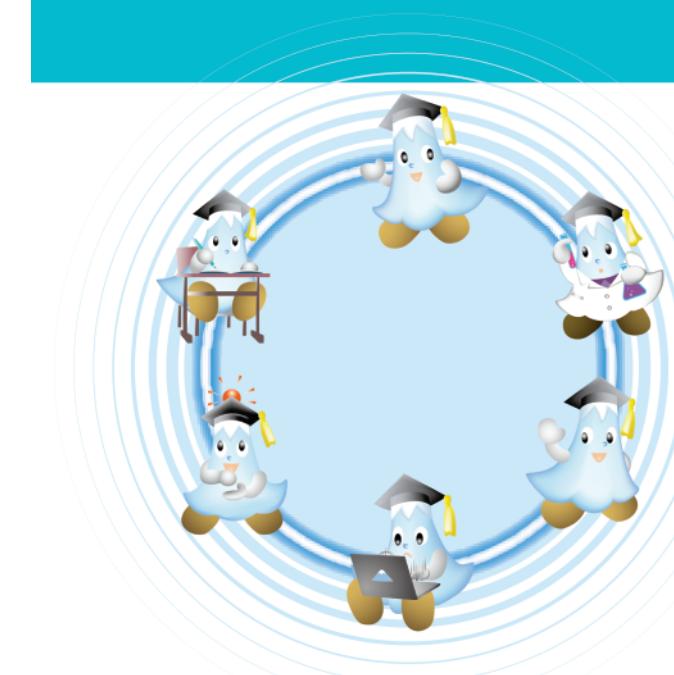
③ その他の窓口

学生支援センター及び保健センターでも相談を受け付けます。ハラスメントだけでなく、悩みごとや気になることがあるときは利用してください。詳しくは、各センターのウェブサイトをご覧ください。



静岡大学

ハラスメントは重大な問題を引き起します。加害者が意識せずにいた行為でも、被害者は、身体的・精神的に重大な打撃を受け学習・研究・就業の意欲を失ったり、退学・退職に追い込まれたりすることもあります。静岡大学の学生及び教職員等すべての者は、ハラスメント行為を行ってはいけませんし、ハラスメント行為を看過してもいけません。一人ひとりが常に意識し、ハラスメントのない健全な環境形成に努めましょう。



ハラスメントとは

教育・研究・課外活動・職務等の場において、相手の環境を害したり、苦痛を与えることによる不適切な言動を指します。本学ではハラスメントについて、5つの類型と二次ハラスメントを定義しています。以下にハラスメント行為にあてはまる可能性のある行為を類型ごとに例示します。なお、ハラスメントにあたる行為は、ここに掲げるものがすべてではありません。

セクシュアル・ハラスメント

【相手の意に反する性的な言動で就業・就学環境を害するもの】

- ・性的な関係や言動を強要すること
- ・相手が反応や返答に窮するような性的又は下品な言動を行うこと。
- ・性的な意味合いを含む内容のメールやSNSのメッセージ等を送信すること。
- ・食事やデートにしつこく誘ったり、交際の働きかけを行ったりすること。
- ・必要なく相手の身体に触れること。
- ・個人的な性体験等を尋ねたり、自己の経験談を話したりすること。
- ・自分や相手の送迎を強要したり、相手の住居までつけ回したりすること。
- ・特定の性別に関する蔑視的な発言等をすること。
- ・性別に関する固定観念に基づいた役割分担を強制したり、強制する発言をしたりすること。
- ・性的指向や性自認について詮索したり、暴露したりすること。

【相手に対する利益又は不利益を与えることを利用した性的な要求】

- ・単位認定、成績評価、研究指導、推薦書作成、昇任、人事評価、業務連絡、配置転換等の便宜供与と引き換えに、性的な働きかけや食事やデートの誘いかけ等をすること。
- ・性的な働きかけや食事やデートの誘いかけ等に応じるか否かを、単位認定、成績評価、研究指導、推薦書作成、昇任、人事評価、業務連絡、配置転換等に反映させること。

アカデミック・ハラスメント

- ・行き過ぎたプレッシャーをかけて学習成果・研究成果を要求すること。
- ・正当な理由なく実験機器や資料等を使わせないこと。
- ・指導を求められているにもかかわらず、正当な理由なく指導をしないこと。
- ・正当な理由なく論文著者や順序を変更するなど、業績を搾取すること。
- ・正当な理由なく、推薦書を作成しなかったり、内定先とのコンタクトをまったく認めなかったりすること。
- ・早朝から深夜に至るまで又は泊まり込みで研究室に滞在することを強制したり、休日を一切とらせなかったりすること。
- ・暴力をふるったり、脅迫的な言動をしたり、名誉や人格を著しく傷つけたりすること。

パワー・ハラスメント

- ・相手に暴力をふるったり、物を投げつけたりすること。(身体的な攻撃)
- ・他の教職員の面前でミスを激しく叱責したり、相手の能力を否定し、罵倒するような内容の文書やメール等を、その相手を含む複数の者にあてて発信したりすること。(精神的な攻撃)
- ・新任の教職員に対して、先任者(新任者と先任者の職種や職階は問わない)が、研究室や事務室でのルールを教示する等の必要なガイダンスを意図的に行わないこと。(人間関係からの切り離し)
- ・気に入らない部下に対して、嫌がらせのために過剰に仕事を与え、達成できなかっことに対して厳しく叱責すること。または仕事を与えないこと。(過大・過小な要求)
- ・相手を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりすること(SNSで上司が部下に「友だち承認」を強制したり、書き込みへコメントしたりすることもパワー・ハラスメントに該当する場合があります)。(個への侵害)

妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント

- ・妊娠を理由に、解雇をちらつかせる等不利益な取り扱いを示唆すること。
- ・育児休業や介護休業を取得しようとする職員に退職を迫るような発言をする等、制度の利用を理由に不利益な取り扱いを示唆すること。
- ・「妊娠健診は休日に行くものだ」「男が育児休業をとるなんてあり得ない」と発言する等、制度の利用を阻害するような言動をすること。
- ・育児休業や介護休業の制度を利用したことに対し、繰り返し又は継続的に嫌がらせ等をすること。

その他のハラスメント

- ・特定の者を誹謗中傷する内容の表現物を、口頭、文書、メール、SNS等により複数の者に向けて発信すること。
- ・本人が公表を望んでいないプライベートな事柄を、口頭、文書、メール、SNS等により複数の者に向けて公表すること。

二次ハラスメント

- ・加害者とされた者が、「他の人に伝えたら将来はないよ」と被害者を脅すこと。
- ・相談したり、問題が表面化したりしたことを理由に、被害者にさらなる就学・就業上の不利益を与えること。
- ・ハラスメント防止のために関与した者に対し、「あなたのせいでは私は不利益を被った」などと威嚇したり、「私をこれ以上追及したら将来はないよ」と脅迫したりすること。

詳しくはウェブサイトへ

ここまで掲げた行為が「誰から」「誰に」対して行われたのかによって、どの類型にあてはまるかの判断が変わることがあります。詳しくは、本学ウェブサイトに掲載しているハラスメント防止にかかる関係規程、ガイドラインを参照してください。



←本学ウェブサイト内
ハラスメント相談ページ