

## 東京大学セクシュアルハラスメント防止のためのガイドライン

### I アカデミック・コミュニティ構成員としての心構え

東京大学をセクシュアルハラスメントのない教育・研究・就業環境とするために、すべての構成員は次のような意識を持つことが望まれます。

- (1) 個々人がアカデミック・コミュニティの対等な構成員であるという自覚を持ち、互いの人格を尊重し、協力して教育・研究・就業にふさわしい環境を作り出す。
- (2) セクシュアルハラスメントは通常、性的嫌がらせとのみ考えられているが、人格権（個人の尊厳）の侵害になるとの認識を持つ。
- (3) アカデミック・コミュニティのあらゆる現場で、性別および性的指向や性自認等の性に関わる差別的取扱いを一掃する。
- (4) 社会的・文化的に形成された男女のありかたに関する固定観念を根拠に個人を評価しない。
- (5) 性に関する言動の受止め方は、個人により異なることを認識し、相手の気持を思いはかる。

### II セクシュアルハラスメントになりうる言動

セクシュアルハラスメントとは「他の人を不快にさせる性的言動」です。従って次にあげる言動はセクシュアルハラスメントとみなされます。

- (1) 相手が望まない性的誘いかけをしたり、性的関心に基づいた態度を相手に要求したりすること。

(例) 相手が断りにくい状況で執拗に交際の働きかけをしたり、性的行為に誘ったりすること。（「相手に対する好意から」は正当な理由にはならない。）

電子メール、SNS等を使って、性的な誘いを執拗に行うこと。

ストーカー的な行為により、相手につきまとうこと。

性的動機から、相手に特別な服装や振舞いを要求すること。

相手が希望しないのに写真撮影をすること。

むやみに相手の身体にさわること。

- (2) 修学上、就業上の利益・不利益を与え得る関係を利用して性的な誘いかけを

すること。

(例) 研究上、就業上の特別指導と称して、相手の望まない性的誘いかけをすること。

単位の認定、進学、卒業、進路の決定等に関わる立場を利用して性的誘いかけをすること。

正職員の上司が、有期雇用職員に対して、「今後のことについて話でも」と食事の誘いを執拗に行うこと。

(3) 性的要求への服従または拒否を理由に、修学上、就業上の利益・不利益を及ぼすこと。

(例) 自分の好意的誘いに応じなかったことで、学生に対して指導を放棄したり、排除をしたり、就職等に不利な扱いをすること。

自分の要求に応じなかったことを理由に、部下に対して仕事を与えない、評価を下げるなど、就業上、不利な扱いをすること。

自分の好意的感情から、特定の人を明らかに特別扱いすること。

(4) 性的言動や掲示等により、本人又は他の人に不快感を与えるような環境を作り出すこと。

(例) 相手の身体の特徴や性的指向・性自認等に関する言葉による中傷やからかいを行うこと。

不快感を与える性的な冗談を言うこと。

不快感を与える性的ポスターや写真の掲示、PCでの画像・動画の視聴を強要すること。

電子メールやSNSを使うなど、当人の知らないところで性的な噂を広めたりすること。

留学生など外国人に日本語での性的な言葉を意図的に違う意味で教え、他の人の前で使うように仕向け、恥をかかせたりすること。

#### ※大学におけるセクシュアルハラスメントによる懲戒処分事例

(例) 指導教員が、大学院生に研究指導と称して、食事への同伴、車での送迎の強要、私的感情の押付けなどの執拗な性的嫌がらせを行った。

教員が、学生に対して、授業と関係のない課題を与えると同時に、個人指導と称してデートを強要し、学生を病気に至らしめた。

学生が、飲み会の席でクラスメートに猥褻行為をした。

職員が、送別会で隣にいた職員に抱きついたり肩をさわるなどした。

### Ⅲ 問題解決にむけて

セクシュアルハラスメントの被害にあった場合、あるいは身近でセクシュアルハラスメントが起きた場合には、被害の継続と拡大を防ぎ、早急に被害を回復することが必要です。そのためには以下のような対応が望まれます。

- 1) 自分が不快だと感じた場合は、そのことを相手に表明すること。ただし早期に表明しなかったことが、落ち度とされることはありません。また、信頼出来る周囲の人やハラスメント相談所等に相談すること。
- 2) 実際に身近でセクシュアルハラスメントを見聞きした場合には、はっきり注意を促すこと。
- 3) 友人や同僚から相談を受けた場合は、被害の継続を差し止め、その拡大を防ぐために、被害を受けた人の立場に立って解決にむけて協力すること。
- 4) 自分がセクシュアルハラスメントを受けた場合も、身近でセクシュアルハラスメントが起きた場合も、自分だけの問題ではなく、よりよい教育・研究・就業の場を形成するために必要であるとの考えを持ち、下記の問題解決のための体制を活用するなどして、セクシュアルハラスメントの防止と排除に努めること。

### Ⅳ 問題解決のための体制

セクシュアルハラスメントの防止と排除、問題解決のために、本学にはハラスメント防止委員会およびハラスメント相談所が設置されています。被害にあった当人、もしくは相談を受けた者は、ハラスメント相談所をはじめ、学生相談所、精神保健支援室、なんでも相談コーナー、その他学内相談施設に相談することができます。

相談を受けた窓口および防止委員会は、相談者のプライバシーを厳守しつつ公正・公平・迅速に問題解決に努めます。

- 1) ハラスメント相談所では、直接面談によるほか、手紙、電話、電子メールでも相談を受け付けています。専門相談員が、被害を受けた相談者の立場に立って迅速に相談に応じ、相談者の希望により解決のための手段を講じます。
- 2) 相談者がハラスメント防止委員会に苦情申立てを行った場合、防止委員会は、通知、調停、事実調査、その他、部局長への状況改善の申し入れ等の方法により、問題の解決を目指します。
- 3) 大学は、セクシュアルハラスメントの被害が深刻である場合には、加害者を懲戒に処することがあります。