

酪農学園大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針

制 定 1999年10月7日

最終改正 2015年4月1日

(目的)

第1条 この指針は、酪農学園大学のすべての学生および教職員が個人として尊重され、就学、就労、教育および研究のための環境を維持するため、セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）（以下「セクシュアル・ハラスメント」という。）の防止とその対応等について必要な事項を定めることを目的とする。

(セクシュアル・ハラスメントの定義)

第2条 「セクシュアル・ハラスメント」とは、言葉、視覚および行動等により、就学、就労、教育または研究上の関係を利用して、相手の意に反する性的な言動等を行うこと、およびそれに伴い、相手に学業および職務を行う上で利益または不利益を与え、就学、就労、教育および研究のための環境を悪化させることをいい、次に掲げるとおりとする。

(1) 性的要求への服従または拒否を理由に就学、就労、教育または研究上の利益若しくは不利益を与えること。

(2) 相手が望まないにもかかわらず、就学、就労、教育または研究上の利益若しくは不利益条件として、性的誘いかけを行うこと、または性的に好意的な態度を要求すること。

(3) 性的言動および掲示等により、不快の念を抱かせるような環境をつくり出すこと。

2 前項の具体例は、別表のとおりとする。

3 セクシュアル・ハラスメントの存在の有無の判断は、行為者の意図にかかわらず、その行為が相手の意に反したものであるかどうかによるものとする。

(セクシュアル・ハラスメントに関する相談体制)

第3条 教職員は、学生からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた場合は、適切に対処しなければならない。この場合、可能な限り学生相談室と連携をとらなければならない。

2 セクシュアル・ハラスメントに関する相談と救済に対処するため、学生相談室に相談窓口を設置し、相談員を配置する。相談員は、学生相談室長および相談員をもって充てる。

3 相談を受けた教職員および相談員は、相談と救済に当たっては、被害を申し出た者のプライバシーを厳守し、被害の状況を相談室長を通じて学長に報告するものとする。

4 教職員が被害を受けた場合は、酪農学園事務局総務課長、あるいは直接上司（学群長、研究科長、学類長、部長、課長、事務長等）に相談することができる。この場合において、相談を受けた者は、被害者のプライバシーを厳守し、必要に応じて被害の状況を学長に報告するものとする。

(セクシュアル・ハラスメントに関する調査委員会)

第4条 学長は、第3条の第3項または第4項の報告にセクシュアル・ハラスメントに関する調査を迅速に行うため、調査委員会を置く。

2 調査委員会は、セクシュアル・ハラスメントの生じた状況等を勘案して、学長が指名した6名以上の委員により構成する。

3 調査委員会は、セクシュアル・ハラスメントに関する調査に当たっては、当事者およびその他の関係者等から公正な事情聴取を行うものとし、事情聴取対象者の名誉、人権およびプライバシーを十分配慮しなければならない。

4 調査委員会は、調査の結果を速やかに学長に報告するものとする。

5 調査委員会の事務は、行為者または被害を申し出た者が学生の場合は学生部学生課が行い、それ以外の場合は酪農学園事務局総務課が行う。

(調査結果への対処)

第5条 学長は、第4条の第4項の報告に基づき、行為者に対して、必要な措置を講じるものとする。ただし、行為者が教職員の場合は、酪農学園就業規則の規定に基づき必要な措置をとるものとし、行為者が学生の場合は、当該学生の処分について学生部委員会に付託するものとする。

(雑則)

第6条 この指針のほか、セクシュアル・ハラスメントの防止およびその対応等に関し必要な事項は別に定める。

(改廃)

第7条 この指針の改廃は、評議会の議を経て、学長が決定する。

附 則

この指針は、1999（平成11）年10月7日から施行する。

附 則

この指針は、2005（平成17）年10月1日から施行する。

附 則

この指針は、2008（平成20）年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、2012（平成24）年10月12日から施行する。
- 2 第3条第4項の規定に係わらず、学部及び学科の廃止が認可されるまでの間は同条に規定する構成者に学群長とある場合は学部長を、学類長とある場合は学科長を加えるものとする。

附 則

この指針は、2015（平成27）年4月1日から施行する。

別表（第2条第2項関係）

- 1 「性的要求への服従または拒否を理由に就学、就労、教育または研究上の利益若しくは不利益を与えること」とは、例えば次の行為等をいう。
 - (1) 個人的な性的要求への服従または拒否を、人事、労働条件の決定、業務指揮に反映させること。
 - (2) 個人的な性的要求への服従または拒否を、教育または研究上の指導および評価並びに学業成績等に反映させること。
- 2 「相手が望まないにもかかわらず、就学、就労、教育または研究上の利益若しくは不利益条件として、性的誘いかけを行うこと、または性的に好意的な態度を要求すること」とは、例えば次の行為等をいう。
 - (1) 人事権、業務指揮権行使、教育または研究上の指導および評価、または利益若しくは不利益の与奪等を条件とした性的働きかけをすること。
 - (2) 相手への性的な関心の表現を、業務遂行に混交させること。
 - (3) 執拗若しくは強制的に性的行為に誘ったり、交際の働きかけをすること。

- (4) 強引な接触および性的な行為を行うこと。
- (5) 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること。

3 「性的言動および掲示等により不快の念を抱かせるような環境を作り出すこと」とは、例えば次の行為等という。

- (1) 仕事の途中に、相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる話題等で妨害するなど、正常な業務の遂行を性にかかわる話題等で妨害すること。
- (2) 性的な意図をもって、身体へ一方的な接近または接触するなど、次の行為を行うこと。
 - ① 相手の身体を上から下まで長い間凝視すること。
 - ② 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること。
- (3) 性的な面で、不快感をもよおすような話題、行動および状況をつくるなど、次の行為を行うこと。
 - ① 相手が返答に窮するような性的または下品な冗談を言うこと。
 - ② 職場にポルノ写真、わいせつ図画を貼る等の扇情的な雰囲気をつくること。
 - ③ 卑猥な絵画、映像または文章等を見ることを強要すること。
 - ④ 親睦会、終業後の付き合い等で、下品な行動をとること。
 - ⑤ 性に関する悪質な冗談やからかいを行うこと。
 - ⑥ 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること。
 - ⑦ 意図的に性的な噂をながすこと。
 - ⑧ 個人的な性体験等を尋ねること、または経験談を話したり、聞いたりすること。
- (4) 異性一般に対する蔑視的な発言や話題など、次の行為を行うこと。
 - ① 異性であるという理由のみによって、性格、能力、行動および傾向等において劣っていると、あるいは望ましくないものと決めつけること。
 - ② 異性の主張や意見を、異性としての魅力に結びつけること。