

京都外国语短期大学防止歧视骚扰指导方针

(2008年3月5日制定)

前言

本方针分第一部和第二部。第一部是歧视骚扰行为的定义和应对措施，第二部明确大学在保护人权方面承担的责任和义务。

第一部

(主旨)

1. 京都外国语短期大学（以下称“本大学”）按照本大学建校精神和世界人权宣言、日本国宪法、教育基本法、劳动基准法、男女雇用机会均等法、劳动施策综合推进法、育儿·护理休假法以及其他劳动法规的精神，为了尊重所有学生以及教职员的基本人权，建设一个没有骚扰侵权的舒适环境以从事教学和科研活动，拟定了相关的指导方针。

(制定方针之目的)

2. 本方针是为了确立一个防止歧视骚扰行为，同时为妥善处理因歧视骚扰行为所引起的纠纷，而制定的必要规定事项。围绕歧视骚扰行为的纠纷可以按照本方针为依据举报投诉。

(歧视骚扰行为之定义)

3. 歧视骚扰相关行为指性骚扰行为，也指利用教学、科研上的有利地位和职位的学术歧视行为，以及利用职务上的有利地位和权限向他人做出超越工作范围的，有损对方人格和个人尊严的霸凌行为、和其他歧视性言行和态度。

(1) 性骚扰，指违背他人意愿的有关性方面的言行。无论本人是否蓄意而为，凡是让对方感到不悦，屈辱及损失，或造成就学、教学、科研条件的险恶化，即构成骚扰行为。具体包括以下行为。

甲 由于违背他人意愿的有关性方面的言行而造成他人不悦和屈辱，或因此有损于对方人格尊严的行为。

乙 用明确的或暗示的方式方法，以就读或职务上的利害得失为条件，做出违背他人意愿的性诱惑，要求对方做出违背其意愿的性响应的行为。

丙 在向他人做出违背其意愿的性要求时，以对方的态度（包括服从、同意、反抗、拒绝）为理由，在就读或职务上给予某种利害得失，或暗示给予某种利害得失的行为。

丁 登载或出示有关性或性歧视的言行、色情书画，造成他人在就读或工作上不愉快的环境。并由此引起就读和工作上的困难，有损学生、教职员工及有关人员的人格尊严的行为。

(2) 学术歧视，指利用自己在教学科研上的从属关系所做的言行、造成他人不愉快，侵犯他人在教学科研方面权益的行为，无论行为者本人是否有意为之。具体包括以下行为。

甲 在教学活动中不给予指导，反而进行人身攻击或贬损他人的行为，或者违背本人意愿，强行干涉研究课题，暗示在授予学位或学分方面可能做出不利于对方的决定，或实际做出此类不公平不公正的行为，以及妨碍干涉对方前途的行为。

乙 在科研活动中剥夺或强制他人从事某项课题的行为。限制他人教研器材之使用，拒绝划拨科研经费或科研出差费等妨碍科研的行为。以及攫取科研成果、干预论文的写作和发表等行为。

(3) 霸凌行为，指利用处于职务上有利地位的人员利用职权，做出超业务范围，造成肉体和精神上的痛苦的言谈话语，或此类举止行为。

甲 在众人面前辱骂，长时间的斥责，大声怒喝行为。

乙 给予无法完成的、或职务以外的工作要求，并因此造成精神上的痛苦，不提供职务上必需的信息等，以不公平不平等的态度相待。

丙 其他诽谤诋毁他人人格的行为，散布有关他人个人隐私的行为，以及此类的欺凌行为和态度。

丁 做出违反法令法规的行为，或做出与对方职务范围无关的指令、及强制其执行的行为。

(4) 其他歧视言行，指利用职务上的有利地位做出涉及他人出身、性别，性取向以及与性认同、残障、国籍、人种、民族、宗教、年龄、外表、健康有关的不恰当言行、指示、处置，使他人在就学、教育、科研、就职方面处于不利境地。

（对象及适用范围）

4. 本方针适用于本大学组织成员包括所有学生及教职员工（含全职教员、兼职教员、全职员工、兼职员工、临时员工、计时工）。

本大学成员之间因歧视骚扰行为发生纠纷时，即便事发场所在校外，或事发时间不在上班、上课、课外班组活动时间段内，也适用本方针。

本大学成员和校外人员之间因骚扰行为发生纠纷时，可以参照本方针向校外人员所属企业机构索求必要的处置。

本校学生因毕业、退学而失去学籍之后，教职员工在离职之后，均以一年为期限，适用本方针于该人员在校在职期间发生的纠纷。

（有关保护隐私）

5. 在解决歧视骚扰纠纷时，重视保护受害申诉人员以及纠纷对方（以下称“当事人”）的隐私和重视尊重人权，尤其注重优先保护申诉方。

（咨询窗口和咨询员）

6. 为接受有关歧视骚扰行为的投诉，设置相应的咨询窗口和相应的咨询员。

- (1) 咨询窗口设在“人权教育启发室”内。
- (2) 咨询人员由男职员和女职员组成，每一新年度公布姓名和联系途径。

（咨询方法）

7. 有关骚扰纠纷的申诉，在专设的咨询窗口受理。也可以用信件、电话、电子邮件形式直接向咨询员提出请求受理。

（咨询员的责任和作用）

8. 咨询员的责任和作用如下。

- (1) 咨询员为了妥当地履行职务，需要努力参加学习有关歧视骚扰知识、明确责任与义务，此外，还要努力专研提高业务执行能力。
- (2) 咨询员将对申诉人提出的问题严肃处理，为申诉人遭受到的行为是否属于歧视骚扰提供解释，为解决纠纷启动必要的程序。
- (3) 咨询员对申诉人叙说的内容要严守秘密。在申诉人亲自要求时，咨询员可以在申诉人同意的范围内，将咨询的内容向申诉人同意的第三者公开。

（解决办法）

9. 如果通过咨询无法消除起因于歧视骚扰的问题，则通过下述两个途径解决。申诉人可以选择其中任何途径，向“人权委员会”提出申诉。

- (1) “调解申诉”：这是由歧视骚扰纠纷的当事人双方通过对话解决问题的方法。
- (2) “怨忿申诉”：这是歧视骚扰纠纷的申诉人为了向本大学或加害者要求采取措施或处分时解决问题的办法。

（人权委员会）

10. “人权委员会”对于申诉中的纠纷内容，按照申诉人的选择判断是否有求设置“调解委员会”或“调查委员会”，并按照其判断考虑设置各委员会的必要性和妥善性。

- (1) “调解委员会”及“调查委员会”由人权委员会委员、咨询员以及从精通申诉内容的教职员中考虑男女比例后组成。为确保其客观性、中立性、公平性，还可以邀请校外律师等参加。
- (2) 咨询员不得参加涉及自己担任咨询的“调解委员会”或“调查委员会”委员。

- (3) “人权委员会”及“调解委员会”或“调查委员会”都必须竭尽全力维护当事者及有关人员的人权不受侵犯，并致力于保护当事人不受到名誉损失。

(调解委员会)

1 1. “调解委员会”按照以下程序着手解决。

- (1) “调解委员会”积极从事于迅速妥善解决申诉纠纷。
- (2) “调解委员会”决定日期和地点并以信件或电话的形式转通知当事人双方。
- (3) “调解委员会”参与面谈，敦促当事人双方的圆满解决，但是不会强加于当事者以某种解决方案。在当事人双方不宜直接面谈的情况下，从事转达当事人的意见和要求。
- (4) 当事人进行调解时，允许当事人以外的一名人员陪伴（可以是校外人员，但只限于成年人）。在特殊情况下，可以允许法定的代理人参加。
- (5) 申诉人可以随时中止调解，如果经过相当时间的调解以后仍然无法获得调解，“调解委员会”可以结束调解活动。
- (6) 当调解没有进展时，申诉人可以再次提出要求“调解申诉”。
- (7) 当调解没有获得进展时，“调解委员会”将把结果向“人权委员会”做书面汇报。
- (8) 当调解成功时，“调解委员会”将撰写谅解文件，经当事人双方确认以后，将过程和结果上报“人权委员会”。

(调查委员会)

1 2. “调查委员会”按照以下程序着手解决。

- (1) “调查委员会”向当事人或根据情况向当事人以外的有关人员听取情况。
- (2) 当事人在被听取情况时，可以有其他一名陪伴人员（可以是校外人员，但只限于成年人）。有特殊情况的，可以允许法定的代理人参加。
- (3) “调查委员会”应迅速准确地调查事实情况是否属于骚扰，并尽快完成调查向“人权委员会”作书面汇报。
- (4) “人权委员会”根据“调查委员会”的报告，审议歧视骚扰的事实是否属实，并对此做出结论。有必要时可以重新向当事人了解情况。
- (5) “人权委员会”将有关歧视骚扰纠纷的审议结果通知申诉人，同时向校长汇报。
- (6) “人权委员会”在认定歧视骚扰的事实的情况下，要提出相应对策以便采取必要的和切实的措施，并向事务局长，有关部门以及相关负责人提出建议。

(经确认存在歧视骚扰性质的情况)

1 3. 经确认的确有歧视骚扰性质的事实以后，本校将采取如下措施。

- (1) 对于受害者，给予尽可能的包括心理安抚在内的拯救措施。
- (2) 对于加害者，按其性质恶劣程度，依照校规或就业守则，给予处分处理。
- (3) 在确保当事者个人隐私权的前提之下，将事实和结论公布。

同时，对于性骚扰事件，将按照《学校法人京都外国语大学防止性骚扰章程》进行处置。

(有关禁止虚假申诉)

- 1 4. 有关歧视骚扰行为的申诉，以及受到事实查询时，如有虚假的申诉或者证词，将会受到校规以及就业守则规定的处罚。为了调查事实真相，被要求查询的人员无正当理由不得拒绝。

(禁止不公平待遇)

- 1 5. 对于涉及歧视骚扰的咨询中，申诉人员，配合调查同类问题的人员，以及在歧视骚扰纠纷中做出正当应对的人员，严禁任何不公平待遇。

(防止再次伤害)

- 1 6. 在咨询或者调解歧视骚扰问题时，如有以下各种行为，本校将采取包括依法处理等必要措施。
 - (1) 在咨询调解过程中，对申诉人做出歧视骚扰或其他使人不愉快的言行举止。
 - (2) 受到调解申诉或怨忿申诉的当事人向申诉人做出报复行为。
 - (3) 受到调解申诉或怨忿申诉的当事人以外的人员，向申诉人做出歧视刁难，或损害申诉人利益，使其不愉快的行为。

第二部

(大学的责任义务)

1. 本大学在防止歧视骚扰方面，对监督教职员工的主管人员的责任义务做以下规定。
 - (1) 校长在防止歧视骚扰的对策及措施方面负有全面责任。
 - (2) 各部门及学科等负责人，在该部门及学科要努力确保舒适的教育科研以及工作环境，防止歧视骚扰，同时对认定为骚扰性问题或涉嫌骚扰问题的场合，在“人权委员会”的指示下负责迅速切实的应对工作。
 - (3) 各部门及学科等的负责人，必须在该部门以及学科注意改善容易发生歧视骚扰的环境和陋习。

（教育活动，进修）

2. 本大学为防止歧视骚扰，以“人权委员会”为中心，进行如下教育和进修活动。

- (1) 使学生和教职员，对本方针人人皆知，增强对歧视骚扰问题的认识理解。
- (2) 通过广泛宣传及其他办法，使学生和教职员提高防止歧视骚扰行为的觉悟。
- (3) 在新生入学时，通过新生入学教育，报告宣讲，进修学习，力求对骚扰问题有充分了解。
- (4) 对教职员通过定期的宣讲进修，力求对骚扰问题有充分了解。
- (5) 在教职员中，特别要让管理层人员理解自身在防止歧视骚扰问题时的作用和责任，同时开展进修活动提高正确的应对能力。
- (6) 对于担任防范工作的教职员，要开展进修活动让其理解相关知识，并明确责任义务。
- (7) 本校在职教职员中如果发生了歧视骚扰言行，就要对其进行防止同类行为课题的人权问题做特别进修。
- (8) 在防止歧视骚扰纠纷方面对自己的职责掉以轻心的教职员，要特别安排进修开展再教育。

（指导方针的修订）

3. 本方针由“人权委员会”定期进行审议，必要时可加以修订。

附则

- 1 本指导方针自平成20年（2008年）4月1日起实施。
- 2 鉴于本指导方针的实施，废止有关防止性骚扰的指导方针（平成12年3月31日制定）以及有关防止学术歧视的指导方针（平成18年2月13日制定）。

附则

本指导方针自平成22年（2010年）4月1日起实施。

（平成22年3月12日修订）

附则

本指导方针自令和3年（2021年）4月1日起实施。

（令和3年1月22日修订）