

# なくそう！ハラスメント いやなこと、しない、させない、許さない。

慶應義塾ハラスメント防止委員会

慶應義塾は、国際的な教育・研究・医療機関として、また、気品の泉源・智徳の模範たることを願って発展してきた組織として、いかなるハラスメントも容認しません。

## 慶應義塾の一員として

慶應義塾は、教職員や学生・生徒等の異なった立場の人々、また、国籍・民族・宗教・文化背景等の異なった人々が集まり、活動している教育・研究・医療機関です。このような環境では、各自の意識や価値観が多様であるため、潜在的にハラスメントが発生しやすい状況にあるといえます。

ハラスメントを防ぐためには、ハラスメントとは何かを知ることが有益です。このリーフレットをぜひ参考にしてください。ハラスメントのない良好な関係性を築き、誰もが安心して活動できる環境を保ち、向上させましょう。

## 被害にあったと感じたら・・・

ハラスメントは、被害者の責任で起こることではありません。自分を責めたり我慢したりせず、嫌なことは嫌と相手に明確に伝えることが、自分にも相手にも大切なことです。

事態が悪化しないうちに解決するよう行動しましょう。

あなたが受けたハラスメントと思われる行為について、日時・場所・何をされたか、見聞きしていた人はいたかなど、できるだけ正確に記録を残しておきましょう。問題解決の役に立つことがあります。

**身体に危険が及ぶ可能性がある緊急の場合には、身近にいる人に助けを求め、場合によってはただちに警察に連絡してください。**

## 相談について

自分では解決できないと感じたら、あなたにとって最も話しやすい信頼できる人に相談してみましょう。塾内外にも様々な相談先があります。塾内の相談機関に相談することによって、相談者が不利益を被ることはありません。

## ハラスメント防止委員会に相談したい

相談は予約制です。面談日時・面談場所の調整には3営業日程度、時間がかかります。相談員には守秘義務が課されており、相談者の了承なく部外に漏れることはありません。委員会公式サイトにある面談予約申込みフォームから連絡してください。代理人や匿名での相談は受け付けていません（予約時にお名前と所属を確認します）。

<http://www.harass-pco.keio.ac.jp/>



## ハラスメントの行為者にならないために

ハラスメントは、個人によって感じ方・受け止め方が異なるために、判断がつかないと思われがちです。相手が嫌がっていることがわかったらすぐにその言動はやめましょう。また、相手がいつも明確に「NO」と意思表示をすれば限りません。はっきりとした拒否の態度をとりにくいのかもかもしれません。「相手もそう思うだろう」「これくらいは許されるだろう」「言わなくてもわかっているだろう」という思い込みは禁物です。

誰もがハラスメントの行為者になりえます。悪質なハラスメント行為の事実が確認された場合、所属部門で懲戒処分が検討されることもあります。

## セクシュアル・ハラスメント

慶應義塾のガイドラインでは、セクシュアル・ハラスメントを以下のとおり定義しています。「相手の意に反する性的な言動により、就学・研究・就業上の不利益を生じさせること（対価型）、または就学・研究・就業環境を悪化させること（環境型）」

セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対する言動に限らず、女性から男性への言動や同性間のもも含まれます。さらに、社会的・文化的に形成された性別に基づく固定的な考え方の押し付けや性的少数者に対する配慮を欠いた言動もハラスメントとされます。

セクシュアル・ハラスメント、性暴力等は断じて許されることではありません。これらの行為者には実情に応じて所属部門による厳正な対処がなされます。

## パワー・ハラスメント

慶應義塾のガイドラインでは、パワー・ハラスメントを以下のとおり定義しています。「職務上の地位、立場の違いによる優位性を背景に、適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは就学・研究・就業環境を悪化させる行為」

優位性とは、立場が上の者から下の者へ、だけでなくその逆や同じ立場の者同士であっても人数や知識・経験の差など様々な優位性が含まれます。

必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務や活動、教育研究上の適切な範囲で行われている場合にはパワー・ハラスメントには当てはまりません。

## パワー・ハラスメントの6類型 改正労働施策総合推進法 指針より

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要な事や遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

## マタニティ（パタニティ）・ハラスメント

妊娠・出産した女性や育児休業等を申し出て取得した男女の就学・研究・就業環境が害されることをいいます。妊娠などの状態への嫌がらせと制度などの利用への嫌がらせがあります。なお、業務の分担や安全配慮などの観点から客観的にみて、必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

## ケア・ハラスメント

家族の介護や看護を行う、という状態への嫌がらせと制度などの利用への嫌がらせがあります。なお、業務の分担や安全配慮などの観点から客観的にみて、必要性に基づく言動によるものはハラスメントに該当しません。

## その他のハラスメント

セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ケア・ハラスメントのほかにも、慶應義塾のガイドラインでは、あらゆるハラスメントにより他の教職員や学生・生徒等の就学・研究・就業環境を害することを禁じています。

## ハラスメントとなり得る言動例

- 性的な内容の発言（身体的な特徴を話題にする、卑猥な冗談を交わす、性的な経験等を尋ねる・話す、等）
- 性的な行動（性的な関係を強要する、真意に基づく同意のない性的な接触、身体に不必要に接触する、食事等にしつこく誘う、等）
- 性別によって差別しようとする意識等に基づく言動 ● 進路就職に関して自由な選択を妨害する
- 特定の国籍、人種、民族に属する人に対する偏見に基づいて、差別的・侮辱的な表現を用いる
- 必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す ● みんなの前で大声での威圧的な叱責を繰り返す
- 性的指向・性自認や病歴、不妊治療歴等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の者に暴露する
- 飲酒の強要や意図的な酔いつぶし、飲めない人への配慮を欠く、酔ったうえでの迷惑行為
- 正当な理由なく必要な教育的指導を行わない ● 正当な理由なく学習・研究活動を妨害する

**これらは限定列举ではありません。また、個別の事案の状況によって判断が異なることもあります。**

# Stop Harassment!

Don't allow it, Don't ignore it, Don't do it

## Keio University Harassment Prevention Committee

Keio University, in its capacity as an international educational, research, and healthcare institution and as an organization which seeks to be a source of honorable character and a paragon of intellect and morals, has a zero-tolerance policy toward all forms of harassment.

### As a Member of Keio University

Keio University is a place where a diverse array of faculty, staff, students, and schoolchildren who represent different nationalities, ethnicities, religions, and cultural backgrounds, engage in the school's educational, research, and medical endeavors. While this type of environment brings together people with various backgrounds and values, this also can foster situations which lead to potential harassment.

It is vital to define harassment to prevent it from occurring. Please take the time to read through this leaflet so that we can work together to build and maintain a community based on healthy relationships where everyone feels comfortable carrying out their work and activities.

### What to Do if You Are a Victim?

Harassment is never the fault of the person experiencing it. Do not blame yourself or try to endure what is happening. It is best for everyone involved to communicate when another person's behavior makes you uncomfortable.

When possible, make attempts to resolve the situation before it has a chance to escalate.

Likewise, try to keep an accurate record of the conduct you believe constitutes harassment, noting down the date, time, place, details, and potential witnesses if you can do so. This information can be incredibly useful when working to resolve the situation.

**In emergencies where you may be at risk of bodily harm, ask the people around you for help or contact the police if it seems to fit the situation.**

### Asking for Help

If you feel like you cannot resolve the situation on your own, please reach out to someone who you trust and can talk to. There are people you can consult with both inside and outside of Keio. You will not be judged or face repercussions for seeking help from Keio's consultation services about workplace harassment.

### Consulting with the Harassment Prevention Committee

Consultations require reservations and it may take approximately three business days to arrange the date, time, and location of the meeting. Consultants are obliged to maintain confidentiality and will not leak information to anyone without your consent. You can reach out through the appointment reservation form on the Harassment Prevention Committee's website. The committee cannot provide consultations for proxies or anonymous applicants (the names and affiliations of the consultee will be confirmed at the time of reservation.)

<http://www.harass-pco.keio.ac.jp/en/>

### How to Avoid Committing Harassment

Because everyone perceives and interprets situations in different ways, some people are prone to thinking that harassment is difficult to define. If the person you are engaging seems uncomfortable with your words or actions, stop immediately. Remember that the other person may not show their discomfort by clearly saying "no" or "stop." The situation may make it difficult for them to flat-out refuse your advances. It is never appropriate to assume another person reciprocates, that you can "get away" with pushing boundaries, or that you have someone's consent when they have not expressly said so.

Anyone can commit harassment. Departments may consider disciplinary action or formal reprimands for anyone who is found to have willfully harassed another person.

### Sexual Harassment

Keio University defines sexual harassment as follows:

"Disadvantaging another person in their academic progress, research, or employment, through unwanted sexual comments or conduct (quid pro quo), or worsening the atmosphere at their school, laboratory, or workplace (hostile work environment)."

Sexual harassment is not confined to the behavior of men towards women. It also includes harassment women direct at men and other contexts regardless of gender. Furthermore, harassment encompasses the imposition of inflexible ways of thinking based on social and cultural gender norms or words and actions that demonstrate a lack of consideration for sexual minorities.

Under no circumstances will sexual harassment, violence, or other such conduct be tolerated. Perpetrators will be dealt with strictly by their affiliated department in response to the situation at hand.

### Power Harassment

Keio University defines power harassments as follows:

"Acts which cause mental and physical distress or worsen the study, research, or work environment in excess of the appropriate bounds with their origin in considerations of superiority, including differences in professional position or rank."

Superiority is not confined to situations between people in positions of higher authority over those in positions of lower authority, but also includes inverse scenarios, as well as the various ways in which power dynamics can be expressed, including differences in the numbers of people, knowledge, and experience which may arise even if those involved are colleagues with similar levels of authority.

However, it will not be considered power harassment if the behavior which upsets another person is deemed to be necessary for giving instructions, warnings, or advice as concerns the appropriate scope of work duties.

### Maternity and Paternity Harassment

This refers to harming the work, research, or employment environment of women who have become pregnant or given birth, or men or women who have applied for childcare leave. Harassment can also be directed toward pregnancy itself or the use of related systems or programs. Verbal behavior or actions which are necessary when viewed objectively from the standpoint of divisions of duties and safety considerations are not regarded as constituting harassment.

### Care Harassment

Another form of harassment is that directed toward those in a position of providing care for family members and the use of related systems and programs. Verbal behavior or actions which are necessary when viewed objectively from the standpoint of divisions of duties and safety considerations are not regarded as constituting harassment.

### Examples of Harassment

- Sexual comments (e.g., talking about someone's body or physical characteristics, making obscene jokes, asking or talking about someone's sexual experiences, etc.)
- Sexual behavior (e.g., coercing someone into sexual encounters, nonconsensual sexual contact, unnecessary or lingering physical interactions, repeatedly insisting that someone goes out with you, etc.)
- Words or behavior that express gender discrimination
- Interference with another person's freedom as relates to their career path or employment
- Discriminatory or derogatory expressions based on another person's nationality, race, or ethnicity
- Repeated and extended reprimands that are more severe than are appropriate for the situation
- Repeated and overbearing reprimands made in front of other people
- Revealing sensitive personal information about other people without their consent. This includes comments about a person's sexual orientation, sexual identity, medical history, or infertility treatments.
- Forcefully and intentionally demanding that others drink alcohol, creating a hostile environment for those who don't drink, or harassing others while drunk
- Failure to provide necessary information or instruction without a legitimate reason
- Interference with another person's studies or research pursuits without a legitimate reason

**Examples are not limited to this list. Decisions about what constitutes harassment will depend on the unique circumstances of a case.**