

2009年12月1日

## セクシュアルハラスメント防止の基本方針

仙台白百合女子大学  
学長 和田 美稚子

1. 職場における教職員間のセクシュアルハラスメントは、教職員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、教職員の能力の有効な発揮を妨げ、また本学にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的に影響を与える問題です。
2. 本学は下記の行為を許しません。  
就業規則第6条(禁止行為)(5)の不快にさせる性的言動及びいやがらせや差別的な取扱(セクシュアルハラスメント)とは具体的に次のことをいいます。
  - ① 性的な冗談、からかい、質問
  - ② わいせつ図画の閲覧、配布、掲示
  - ③ その他、他人に不快感を与える性的な言動
  - ④ 性的なうわさの流布
  - ⑤ 身体への不必要な接触
  - ⑥ 性的な言動により他の教職員の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為
  - ⑦ 交際・性的関係の強要
  - ⑧ 性的な言動に対して拒否等を行った他の教職員に対する不利益取り扱い など
3. この方針の対象は、専任教職員、非常勤教職員、派遣スタッフ等本学において働いている方すべて、また顧客、取引先の社員の方も含まれます。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、セクシュアルハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。
4. 相談窓口  
職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談(苦情を含む)・申立の窓口や対応については、「ハラスメント対応指針」に準じます。即ち専任の教職員誰でも受理者となります。受理者は別に定める受理票(庶務課に用意)に申立の概要を記録し、ハラスメント防止対策委員長へ報告してください。受理者が留意すべき事項等は対応指針のマニュアル 1 に従います。  
当然ながら、相談には公平に、プライバシーを守って対応して戴きますので、安心してご相談ください。

5. セクシュアルハラスメントの行為者に対しては、懲戒処分を行います。  
教職員がセクシュアルハラスメントを行った場合は、就業規則の懲戒処分の懲戒事由に該当することとなり、情状に応じ、戒告、減給、停職又は免職に処せられることがあります。  
なお、処分の決定にあたっては、次の要素を総合的に判断します。
- ① 行為の具体的態様(時間・場所(職場か否か)・内容・程度)
  - ② 当事者同士の関係(職位等)
  - ③ 被害者の対応(告訴等)・心情等
6. 相談者は勿論、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱はおこないません。

**セクシュアルハラスメントは許しません！！**