

July 20, 2023

令和5年7月20日

I. Policy Statement 方針

The University is committed to providing an inclusive environment, where no one is left behind, for all of its students, employees, and university community members.

本学は、本学のすべての学生、教職員、その他本学関係者に、誰一人取り残さない包摂的環境の提供に取り組む。

It is the policy of the University to maintain an educational and working environment that is free from discrimination against and harassment of any person because of race, color, sex, pregnancy, gender identity, sexual orientation, gender expression, religion, age, national origin, ethnicity, disability, genetic information, ancestry, familial status, status of residence, or any other legally protected basis.

本方針は、人種、肌の色、性別、妊娠、性自認、性的指向、性表現、宗教、年齢、国籍、民族、障がい、遺伝情報、家系、家族構成、在留資格、その他の法的には保護されるべきとされていることを理由にした、差別やハラスメントのない教育環境および労働環境を維持するものである。

This Policy also prohibits retaliation against a person who filed a complaint of discrimination or harassment under this Policy, opposed an unlawful practice, participated in an investigation, or requested supportive measures. Any witness, complainant or respondent involved in an investigation ought not to be retaliated against for their participation in the fact-finding process.

本方針はまた、本方針に基づく差別やハラスメントの苦情を申し立てた人、違法行為に反対した人、調査に協力した人、支援措置を求めた人に対する報復を禁止する。調査に関わった目撃者、申立人、被申立人は、事実確認プロセスへの協力を理由に、報復されることがあってはならない。

II. Scope of this Policy 適用範囲

This Policy applies to all University faculty, staff, employees, students, student organizations, visitors, contractors, university affiliated persons, and applicants for admission to or employment with the University and others conducting business on campus. This policy applies to risks, threats and incidents of discrimination or harassment that affect the university working and learning environment and occur: on and off university premises, on other work and study sites under the university's control and/or with a substantial connection to the university.

本方針は、本学のすべての教職員および雇用関係にある者、学生および学生団体、本学への訪問者、本

学と契約関係にある者、何らかのかたちで本学のメンバーシップを持つ者、本学への入学や就職を希望する者、その他学内で業務を遂行する者に適用する。本方針は、大学の職場や学習環境に影響を与えるような差別やハラスメントであり、大学の敷地内外、大学の管理下または実質的つながりのある場所で発生したものについて、そのリスク、脅威、発生事例に適用する。

III. Definitions of Discriminatory Misconduct 差別的な行為の定義

1. **Discrimination:** Discrimination is defined as conduct directed at an individual or group of identifiable individuals that subjects them to treatment that adversely affects their employment, education, or access to institutional benefits because of their race, color, sex, pregnancy, gender identity, sexual orientation, gender expression, religion, age, national origin, ethnicity, disability, genetic information, ancestry, familial status, status of residence, or any other legally protected basis.

1. **差別:** 差別とは、個人またはアイデンティティ集団に向けられた行為であり、人種、肌の色、性別、妊娠、性自認、性的指向、性表現、宗教、年齢、国籍、民族、障がい、遺伝情報、家系、家族構成、在留資格、またはその他の法的に保護されるべきとされていることを理由にして、雇用、教育、または福利厚生の利用に悪い影響のある扱いにそれらの個人または集団を服させるものを指す。

2. **Harassment:** Harassment is defined as unwelcome verbal or physical conduct that is directed at an individual or group because of their race, color, sex, pregnancy, gender identity, sexual orientation, gender expression, religion, age, national origin, ethnicity, disability, genetic information, ancestry, familial status, status of residence, or any other legally protected basis when such conduct is sufficiently severe, pervasive, and objectively offensive so as to have the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's or group's academic or work performance or of creating a hostile academic or work environment.

2. **ハラスメント:** ハラスメントとは、人種、肌の色、性別、妊娠、性自認、性的指向、性表現、宗教、年齢、国籍、民族、障害、遺伝情報、家系、家族構成、在留資格、またはその他の法的には保護されるべきとされていることを理由にして、個人や集団に向けられた好ましくない言葉や身体的な行為であり、学術上または業務上の成果を不当に妨害する目的や効果、あるいは学術上または業務上の環境を敵対的なものに変える目的や効果がある、十分に深刻であったり広範であったり、または客観的に攻撃的である行為を指す。

3. **Retaliation:** Retaliation includes any form of action taken against an individual to cause a materially adverse effect in the terms or conditions of an individual's academic experience or employment with the University, or other institutional status of a student, employee, university affiliated persons, visitor, or applicant for admission or employment with the University, because an individual has filed a complaint of discrimination or harassment under this Policy, opposed an unlawful practice, participated or assisted in any manner with an investigation or resolution of a

complaint of discrimination or harassment, or requested supportive or protective measures.

3. **報復**：報復とは、個人が本方針に基づき差別やハラスメントの苦情を申し立てたこと、違法行為に反対したこと、差別やハラスメントの苦情の調査や解決に何らかの形で参加・協力したこと、支援や保護措置を求めたことを理由にして、個人の学術上の経験および本学での雇用についての条件、あるいは学生、教職員、何らかのかたちで本学のメンバーシップを持つ者、本学への訪問者、本学へ入学や雇用を希望申請した者、等の制度的地位に、重大な悪影響を及ぼす目的で個人に対して行われる、あらゆる形態の行動を指す。

IV. Responsibility for Compliance 本方針に対する遵守の責任

The President of the University, Executive Directors, Vice President, Directors, and the Deans of each faculty, have ultimate responsibility for overseeing compliance with these policies at their respective units of the University.

本学の学長、理事、副学長、部局長、および各学部の学部長は、本学の各部門における本方針への遵守を監督する最終的な責任を負う。

In addition, each vice president, dean, director, or other person with managerial responsibility should promptly consult with the Office for Equality and Diversity, Harassment Prevention Committee, International Education Center, the Office for Students with Disabilities, or other appropriate units if he or she becomes aware of conduct or allegations of conduct that may violate this policy. All members of the university community are to cooperate in any investigation of a discrimination or retaliation complaint.

さらに、各副学長、学部長、部局長、その他管理責任を有する者は、この方針に違反する可能性のある行為やその疑惑に気づいた場合、ダイバーシティ推進室、ハラスメント防止委員会、国際教育センター、学生特別支援室、またはその他の適切な部署に速やかに相談することとする。本学の全構成員には、差別または報復に関する申し立ての調査に協力する義務がある。

It is the responsibility of every member of the university community to foster and ensure a work and learning environment free from discrimination, harassment, and retaliation. All students, employees, and other members of the university community are strongly recommended to take reasonable and prudent actions to prevent or stop acts of discrimination, harassment, or retaliation.

差別、ハラスメント、報復のない労働環境および学習環境を整備し確保することは、本学関係者全員の責任である。学生、教職員、その他大学関係者には、差別、ハラスメント、報復行為を防止または阻止するために、合理的かつ慎重な行動を取ることが強く推奨される。

V. University Response to Discriminatory Misconduct 差別的な不当行為に対する大学の対応

The University is committed to addressing discrimination and retaliation complaints promptly,

consistently, and fairly. There shall be the Office for Equality and Diversity, Harassment Prevention Committee, International Education Center, the Office for Students with Disabilities, and other appropriate units at the University, which shall be responsible for addressing discrimination and retaliation complaints under this Policy.

本学は、差別と報復の苦情に、迅速で、一貫性ある、公正な対処をすることに取り組む。本学には、本方針に基づく差別や報復に関する苦情に対応する責任を負う、ダイバーシティ推進室、ハラスメント防止委員会、国際教育センター、学生特別支援室、およびその他の適切な部署を置くものとする。

VI. Academic Freedom 学問の自由

The University will respect the rights of freedom of expression and academic freedom, as set forth in law, university policies, and applicable bargaining agreements. However, academic freedom is not limitless and does not protect expressive conduct that violates anti-discrimination laws and judicial precedents.

本学は、法律、大学の方針、および締結されている労働協約に定められた表現の自由と学問の自由の権利を尊重する。しかしながら学問の自由は無制限なものではなく、反差別に関する法および判例を侵害する表現的行為を保護するものではない。

VII. Reporting 苦情の申し出について

The University encourages all students, employees, and other members of the university community who believe they have experienced discrimination, harassment, or retaliation under this Policy to report the incident immediately to the Office for Equality and Diversity, Harassment Prevention Committee, International Education Center, the Office for Students with Disabilities, or other appropriate units of the University.

本方針の定める差別、ハラスメント、または報復に、遭遇したと考えるすべての学生、教職員、および大学関係者には、その出来事を直ちに本学のダイバーシティ推進室、ハラスメント防止委員会、国際教育センター、学生特別支援室、またはその他の適切と思われる部署に申し出るように推奨する。

Individuals are encouraged to report Discriminatory Misconduct as soon as possible in order to maximize the university's ability to respond promptly and effectively. Although the university does not limit the timeframe for reporting, the passage of time may impact or limit the university's jurisdiction, the ability to impose discipline, and/or the ability to gather relevant evidence that may be lost due to the passage of time.

各人は、大学が迅速かつ効果的な対応ができるように、差別的な行為についての申し出は可及的速やかにおこなわれることが推奨される。申し出の期限は限定されるものではないが、時間が経過することで、大学の管轄権、懲戒を課す機能、時間の経過により失われる可能性のある関連証拠の収集に、影響

や限界が生じる場合がある。

VIII. Privacy and Confidentiality 個人情報保護

The University will protect the confidentiality of individuals and events relating to a complaint of Discriminatory Misconduct to the extent possible, except where disclosure is required by law. The detail of any complaint is not to be disclosed except to those individuals whom the university determines are necessary to conduct an appropriate investigation, to provide assistance and resources to parties, to perform other appropriate university functions, or in accordance with applicable law.

本学は、法律で開示が義務付けられている場合を除き、差別的な行為の苦情に関わる個人と出来事の秘密を可能な限り保護する。苦情の詳細は、適切な調査を行うために、当事者に支援等を提供するために、大学の適切な機能を果たすために、および関連する法律の定めるところに従って、大学が必要と判断する個人以外には開示しない。