



DEPARTMENT OF THE NAVY

U. S. NAVAL AIR FACILITY  
MISAWA, JAPAN  
APO AP 96319-5000

IN REPLY REFER TO:

12713  
00  
12 Aug 08

From: Commanding Officer, U.S. Naval Air Facility, Misawa  
To: All Civilian and Naval Personnel

Subj: EQUAL OPPORTUNITY AND EMPLOYMENT POLICY STATEMENT

1. As Commanding Officer, I want to ensure all hands are aware of the Navy's Equal Opportunity and Employment Policies and my absolute steadfast commitment to eliminating discrimination within our organization. Discrimination compromises NAF Misawa's mission and will not be tolerated.

a. Equal Opportunity

(1) Discrimination is an act, policy, or procedure that arbitrarily denies equal treatment to an individual or a group of individuals because of race, religion, gender, age, national origin or ethnicity. The following policy applies to all Sailors and civilian employees at this command and guides all employment practices, including recruitment, retention, hiring, developmental training, benefits, advancement, compensation, and recognition.

(2) Discrimination in the workplace is against the law. It reduces mission readiness, lowers morale, threatens the public trust, and violates the Navy's Core Values. Managers and supervisors are to take prompt affirmative action to correct any condition or practice, which might lead to discriminatory and unfair treatment. They shall ensure that all selections and personnel actions are based solely on merit and fitness for duty. If you have any questions or concerns related to Equal Opportunity and/or Grievance Procedures, contact your Chain of Command, Legal Officer, or Command Managed Equal Opportunity Manager (CMEO).

b. Sexual Harassment

(1) Sexual harassment is a form of sex discrimination that involves unwelcome sexual advances, request for sexual favors, and other physical or verbal conduct of a sexual nature.

(2) Sexual harassment is unacceptable, inappropriate, and undermines the integrity of this command. Any person in a supervisory or command position who uses or condones implicit or explicit sexual behavior to control, influence, or affect the career, pay or job of a service member or civilian employee is engaging in sexual harassment. All sexual harassment complaints will be promptly and thoroughly investigated. Each incident will be handled with the utmost

Subj: EQUAL OPPORTUNITY AND EMPLOYMENT POLICY STATEMENT

sensitivity, while maintaining confidentiality to the greatest extent possible. Administrative separation, along with other warranted disciplinary measures, will be considered for individuals involved in substantiated incidents of Sexual Harassment.

c. Fraternization. Personal relationships between officers and enlisted members which are unduly familiar and do not respect differences in rank and grade are inappropriate and counter to long standing customs and traditions of the Naval Service. Similar relationships involving two officers or involving two enlisted members where a senior-subordinate supervisory relationship exists are also inappropriate. It is my policy to ensure an environment free of fraternization. Any inappropriate relationships will result in punitive measures.

d. Diversity. Treatment of all individuals with dignity and respect regardless of their rank or grade is essential to good order and discipline. As a command, we need to bring down any real or perceived barriers that deny opportunity. The entire workforce benefits by recognizing and utilizing the unique qualities that Sailors and civilian employees from different backgrounds and cultures bring to the Navy. I fully expect all supervisors to support these values in their decisions. Every individual in this command also shares in this responsibility by maintaining their sensitivity to cultural differences and valuing the contribution each member of our team makes in accomplishing NAF Misawa's mission.

2. Under the grievance or discrimination complaint system, an individual who believes they have been discriminated against should informally or formally file a complaint as a means to correct the offense. It is unlawful to retaliate against someone for filing a complaint, or testifying, assisting or participating in any manner with an investigation, proceeding or hearing. Any act of reprisal is unacceptable and will not be tolerated. If acts of reprisal are reported, I will aggressively have the issue investigated to determine validity and take prompt disciplinary action.

3. This policy statement is to be brought to the attention of all personnel, military and civilian. Additionally, a copy of this statement is to be displayed permanently on all official bulletin boards within the command.

  
J. D. HAUGEN



## DEPARTMENT OF THE NAVY

U. S. NAVAL AIR FACILITY  
MISAWA, JAPAN  
APO AP 96319-5000

IN REPLY REFER TO:  
12713  
00  
12 Aug 08

発： 米海軍三沢航空施設隊司令  
宛： 全民間人職員及び海軍軍人

主題： 機会均等と雇用の方針声明

1. 司令として、海軍の機会均等と雇用の方針そして私達の組織から差別を撤廃するという私の確固たる決意についての全職員の認識を、確実にしたいと望んでいます。差別は海軍三沢航空施設隊の任務を危うくする許されないことなのです。

a. 機会均等について

(1) 差別とは、人種・宗教・性別・年齢・国籍・民族によって個人や集団に平等な待遇を与えない行為・方針・手順を指します。後述の方針は、隊内全ての水兵と民間従業員に適用され、募集・人材保持・雇用・採用・教育トレーニング・手当・昇進・給与・表彰を含む全ての雇用手続きの指針となります。

(2) 職場における差別は違法です。差別は任務の即応能力を減退させ、士気を下げ、公的信頼を脅かし、海軍の基本的価値観に反するものです。管理者・監督者は、差別的または不公平な待遇を招くような状態や手順がある場合、速やかに是正措置を講じること。また全ての選択と人事措置は、任務の利益・適性だけを基準に実施すること。機会均等または苦情処理制度に関して質問や懸念がある場合は、指揮系統・法務官・指令運営機会均等管理者 (CMEO MANAGER) のいずれかに連絡してください。

b. セクシャルハラスメントについて

(1) セクシャルハラスメントとは、相手の意に反した性的な誘いかけ・性的要求・他の性的言動を伴う性差別の一種を指します。

(2) セクシャルハラスメントは、受け入れることの出来ない不適切な行為であり、隊の品位を損なうものです。監督・指揮する立場の者で、軍人/民間人職員の経歴や報酬・任務を管理するため・影響を与えるために、暗示的あるいは露骨に性的言動を使う者又はそれらに寛容な者は、セクシャルハラスメント行為を行っている・関与していると見なします。全てのセクシャルハラスメント申し立ては、迅速に徹底的に詳細調査します。それぞれの件は、可能な最大限まで守秘義務を保持しつつ、細心の気配りをもって対処されます。立証された件に関与した者には、正当な懲戒処分等に加えて除隊(解雇)を検討します。

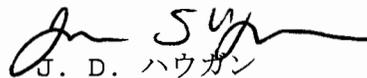
主題： 機会均等と雇用の方針声明

c. 不適切な親交について。 将校と下士官間の過度に親しく階級・等級の違いを顧慮しない個人的関係は不適切であり、長年にわたり踏襲されてきた海軍の伝統と慣習に逆行するものです。 上司-部下の監督関係にある2将校間/2下士官間の類似な関係も同様です。 不適切な親交ゼロの環境を確固たるものにする、それが私の方針です。 不適切な関係には、制裁措置をもって対応します。

d. 多様性について。 階級・等級にかかわらず全ての人への品位と敬意を持った待遇は、規律と秩序維持のために必要不可欠です。 隊として私達は、機会を奪う実在する障壁・感覚的な障壁を撤廃しなければなりません。 様々な経歴と文化を持つ水兵・民間人従業員が海軍にもたらす優れた特性、これらを受け入れて活用し、全従業員が恩恵を受けるのです。 私は、全監督者が決断においてこれらの価値を重んじることを求めます。 各従業員も、文化的相違への気配りを忘れず、海軍三沢航空施設隊の任務遂行へのそれぞれの寄与を尊重し、この責任を分かち合うのです。

2. 苦情・差別に関する苦情処理システムの下、差別を受けたと思う者は、違法行為を正すために、略式もしくは正式に申立てをして下さい。 申立て・調査・審理・聴聞会において証言・支援・他の形で関与した者に報復するのは違法です。 報復行為はどのような形でも受け入れることの出来ない許されないものです。 報復行為が報告された場合は、積極的に調査し真相を究明、迅速に制裁処置を取ります。

3. この方針表明は、全軍人・民間従業員皆様の注意喚起のため作成されました。 最後に、この表明文のコピーを隊内全ての公式掲示板に常に掲示することとします。

  
J. D. ハウガン