

**PREVENTING AND RECOGNIZING SEXUAL HARASSMENT IN THE
WORKPLACE
FOR MLC/IHA EMPLOYEE**

Commander U.S. Naval Region Japan, Human Resources Office
Equal Employment Office (EEO)

What is Sexual Harassment?: Sexual Harassment is behavior that is unwelcome, sexual in nature, and occurs in or affects the work environment. It includes unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature, when:

- * Conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's performance, or creates an intimidating hostile or offensive environment
- * Submission to, or rejection of such conduct by a person is used as the basis for career or employment decisions affecting that person, or;
- * Submission to or rejection of such conduct is made either implicitly or explicitly a term or condition of employment of a person's job, pay, or career.

COMMAND LIABILITY

Commands are liable for sexual harassment, when the behavior results in either a tangible employment benefit or creates a hostile work environment.

A tangible employment action is "a significant change in employment status." The following examples of tangible employment actions include:

- Hiring, firing, and/or demotion
- Promotion and failure to promote
- Undesirable reassignment/assignment
- A decision causing a significant change in benefits, or compensation decisions

A hostile work environment exists when the behavior is so severe or pervasive it alters a condition of employment. Examples of behavior that could lead to a hostile environment, includes, but is not limited to the following.

- Off-color jokes or teasing, comments about body parts/sex life
- Suggestive/explicit pictures of a sexual nature; leering, staring, "wolf" whistling
- Excessive attention in the form of love letters, contacts, gifts,
- Touching, brushing, shoulder rubs, or pinches
- Using sexually explicit or sexually offensive language
- Sending emails of a sexual nature

ZONES OF SEXUAL HARASSMENT

SECNAVINST 5300.26D describes three ranges to illustrate behavior that could constitute sexual harassment.

GREEN ZONE. These behaviors are not sexual harassment: touching which could not reasonably be perceived in a sexual way (such as shaking hands, or a friendly pat on the shoulder), counseling on appearance, social interaction, showing concern, or encouragement, a polite compliment, or friendly conversation.

YELLOW ZONE. Verbal Abuse, Sexual Suggestive Postures, Excessive Coaching or Inappropriate Jokes. These behaviors are unacceptable and they could constitute sexual harassment. Please note that although behavior described in the YELLOW Zone may not meet the legal definition of harassment, it usually violates Navy's policy on appropriate workplace behavior.

RED ZONE. These behaviors are always considered sexual harassment: sexual favors in return for employment rewards, threats if sexual favors are not provided, sexually explicit pictures (including calendars or posters) or remarks, using status to request dates, or obscene letters or comments.

PREVENTING SEXUAL HARASSMENT

- ◆ Know your rights and assert them.
- ◆ Maintain a professional manner.
- ◆ Treat others fairly, and with respect and dignity
- ◆ Refuse to participate in off-color joke and comments, or "horseplay"
- ◆ Caution those who are exhibiting "borderline" sexual harassment behavior
- ◆ Report acts or allegations to management official or EEO/ER office.
- ◆ If you have questions concerning your right to a workplace free of sexual harassment and other inappropriate behavior of a sexual nature you may discuss the issue with your supervisor or contact the EEO or ER office for exploring ways to resolve your concerns.

Non-Supervisory Employee's Responsibilities

- ♣ If behavior appears offensive or unwelcome, **inform** management.
- ♣ Do not participate in or ignore such behavior.
- ♣ If someone reports an incident to you, do not attempt to investigate, report it to a Management Official.

TRAINING ON PREVENTING OF HARASSMENT

The POSH training is not mandatory for MLC/IHA employees.

Your command may also contact the HRO Yokosuka L/ER office to request on-site for MLC/IHA employee. HRO Labor Employee Relations (L/ER) Office: 243-8186/5366/8165

WHERE TO REPORT SEXUAL HARASSMENT?

MLC/IHA employees should report allegation to their supervisor or they may contact the EEO or ER office.

EEO Office: 243-7092/8163 Fax 243-9962

Email: [EEO Office](#)

HRO Labor/Employee Relations (L/ER) Office: 243-8186/5366/8165

WHAT ELSE SHOULD I KNOW?

Sexual Harassment violates Navy regulations and Federal laws. Behave in a professional manner in the workplace. **Failure to do so may result in disciplinary action.**

Remember Sexual harassment is...Unwelcome behavior and is not encouraged or wanted. It is an inappropriate use of power and is not complimentary in nature. It impacts productivity and morale, and hurts everyone.

MLC/IHA 従業員のためのセクシャルハラスメント 職場内での認識と予防について

Commander U.S. Naval Region Japan, Human Resources Office
Equal Employment Office (EEO)

セクハラとは “性的いやがらせ”を意味し、職場での地位を利用してその言動への対応によって利益または不利益を被らせる行為です。たとえば、昇格や昇進への見返りとしての性的要求や、相手の嫌がる性的な言動を行うこと。 または職場環境を不快にさせる行為全般をいいます。

部隊の責任

例えばセクハラ行為によって、雇用、解雇、昇格、昇格の不履行、転任などをされたり、就業環境が健全ではない場合に、各部隊はその責任を問われます。
ここに適切ではない職場での言動のほんの一部をあげてみました：
きわどい冗談やからかい、身体の部分や性的生活についてのコメントをする。
わいせつ図画の掲示、いやらしい目つきをする、ジロジロ見る、からかいの口笛を吹く
執拗にラブレターや贈り物をしたり連絡をとる。
身体や髪にさわる、肩をもむ、つねる。
性的に露骨で攻撃的な表現の言葉使いをする。
性的要素を含んだ E-Mail を送りつける。

監督者ではない従業員の責任

セクハラと思われる言動が見えた場合は、自ら調査せず**監督者に報告**をする。
その種の言動に加担したり見てみないふりをしない。
社会人（職業人）として節度ある言動をする。
これらを怠ると懲戒処分の対象となります。

セクシャルハラスメントの区分

SECNAVINST 5300.26D では、セクハラとなる可能性がある現象を3つの範囲にわけて説明しています。

Green Zone : 性的であるとは認識されていない言動として（たとえば握手、友好的に肩を軽くたたく）服装等についての助言、世間話、相手を気遣うことや、励ましや丁寧な褒め言葉があります。

Yellow Zone : 言葉の暴力、性的に挑発的な態度、行き過ぎた教育指導、不適切な冗談。これらはセクハラの法的定義は満たしていませんが、米国海軍の適切な職場環境のポリシーに違反しています。

Red Zone : 常にセクハラとみなされる言動としてあげられるのは、就労の利益と引きかえの性的な要求、性的要求を拒絶したための脅迫、わいせつ図画（ポスターやカレンダー）やその種の発言、社会的地位を利用したデートの誘いまたは卑猥な手紙やコメント。

セクシャルハラスメントを防ぐには

米国海軍で働く一員としての権利を知り、意思表示をする。
社会人（職業人）として節度ある言動を維持する。
人々に尊敬と尊厳を持って公平に接する。
際どい冗談や意見を言ったりバカ騒ぎには関与しない。
言動が **Yellow Zone** にいるとおもわしき人物には注意をする。
監督者や EEO/ER オフィスにそれらの言動の報告をする。

ハラスメントを予防するためのトレーニングについて

Preventing of Sexual Harassment Training” (POSH)は MLC/IHA 従業員にとって必須トレーニングではありません。MLC/IHA のためのトレーニングを希望される部隊（Management Official）は米海軍横須賀基地人事部日本人調整課 Labor/Employment Relations (L/ER) に申請をする必要があります。

MLC/IHA 従業員はセクシャルハラスメントをどこに報告すればいいのでしょうか？

あなたの監督者か EEO または L/ER オフィスに報告することができます。

EEO Office: 243-7092/8163

Fax 243-9962

Email: M-YO-CNRJ@fe.navy.mil

HRO Labor/ Employee Relations (L/ER) Office: 243-8186/5366/8165

CNFJ EO Office: 243-6123

ほかに何を知っておくべきでしょうか？

セクハラは海軍規則や連邦法に違反する行為です。職場では社会人（職業人）として節度ある言動をすること。これを怠ると懲戒処分の対象になります。
セクハラは不快な行為であり、けしかけたり望んではしてはいけないこと。地位を利用することは不適切であり、決して褒められるものではありません。業務効率や秩序をみだし、人を傷つける行為であることを覚えておいてください。