

# Anti-Harassment Action Plan

AUGUST-SEPTEMBER 2022 UPDATE

## Ongoing Action Items

- During September and October we will meet to discuss the rights and responsibilities of the workforce in Panama with respect to local legislation.
- STRI and local NGO FundaMorgan are currently implementing a training plan that includes modules on harassment prevention, bystander intervention and reporting mechanisms, recurrent training on implicit biases, improving workplace climate, developing inclusion and diversity strategies, and rights and responsibilities under the Panamanian legal codes.
- The SI Civil Program launched a new online reporting platform called **Voice It** available in English and Spanish 24/7 through hotline numbers and online through the **Voice It** website:  
<https://smithsonian.gan-compliance.com/p/Case>
- We are recruiting for the position of **Diversity Manager** to provide oversight to organizational DEAI initiatives, projects, and goals that support the institution's anti-harassment strategy and equity agenda.
- Part of the Smithsonian Office of Human Resources team, including OHR Director Antonio Guzmán, SI Civil Branch Manager Amanda Jones, Compensation/Benefits and Worklife Manager Paige Jones and Recruitment Branch Manager Amelda Fuller, visited STRI between September 12th and 16th. The team hosted a town hall to address STRI community concerns, and met with members of the Anti-Harassment task team and STRI-IDEA.
- Based on the climate survey, the Office of Human Resources is conducting focus groups to collect more in-depth employee's feedback in a more interactive way. We will develop shorter pulse survey to issue on a regular basis to measure progress (e.g., annually or every 2 years).
- A set of new guidelines for the fellowship award processes are available on STRI's website, under Academic Programs: [https://stri.si.edu/sites/default/files/academic\\_award\\_process\\_guidelines\\_2022.pdf](https://stri.si.edu/sites/default/files/academic_award_process_guidelines_2022.pdf)
- We will launch an exit survey for scientific visitors, and on annual basis for multi-year academic appointments. The annual evaluation and performance appraisal for the mentor and advisors includes a strong focus on mentorship, DEI and outreach in addition to traditional scientific productivity metrics.  
Internship and fellowship opportunities can be found here:  
<https://stri.si.edu/academic-programs>

# Anti-Harassment Action Plan

AUGUST-SEPTEMBER 2022 UPDATE

## Completed Action Items

- We are pleased to announce that Jaime Velasco from the Office of Human Resources has been selected to be our local **SI Civil Specialist**. Jaime will be receiving and managing reports from STRI community members who report incidents to the SI Civil program, and interact with individuals to provide support and specific action steps.
- The STRI website has a tab dedicated to the Anti-harassment support resources: <https://stri.si.edu/support-resources>
- Information on SI Civil and support resources is shared with new academic appointees and new hires during onboarding sessions.
- Every year, Smithsonian employees across the Institution fill out the Smithsonian Employee Perspective Survey (SEPS). We shared the results of the most recent survey with STRI Employees.
- The Office of Protection Services and Safety Office personnel conduct periodic reviews of safety and security measures at all facilities, including residential facilities, and provide updated information on workplace safety measures and procedures. Visit the safety and security webpage for important emergency contacts and information:  
<https://striresearch.si.edu/ss/>
- We have a more robust code-of-conduct that better articulates expected and prohibited behaviors and reporting options:  
[https://striresearch.si.edu/ss/wpcontent/uploads/sites/40/2022/02/STRI\\_Expectations\\_of\\_Conduct\\_2021-10-22\\_SI\\_Civil\\_Update-1.pdf](https://striresearch.si.edu/ss/wpcontent/uploads/sites/40/2022/02/STRI_Expectations_of_Conduct_2021-10-22_SI_Civil_Update-1.pdf)

# Plan de Acción Anti Acoso

AGOSTO-SEPTIEMBRE 2022 ACTUALIZACIÓN

## Acciones en curso

- Durante septiembre y octubre nos reuniremos para discutir los derechos y responsabilidades de trabajadores en Panamá respecto a la legislación local.
  - STRI y FundaMorgan están implementando un plan de entrenamiento que incluye módulos de prevención de acoso, intervención de espectador y mecanismos de reporte, entrenamientos recurrentes sobre sesgos implícitos, mejoramiento del ambiente de trabajo, desarrollo de estrategias de inclusión y diversidad, y derechos y responsabilidades bajo los códigos legales panameños.
  - El Programa SI Civil lanzó una nueva plataforma en línea de reporte llamada **Voice It (Exprésalo)** disponible en inglés y español 24/7 a través de líneas directas y en el sitio web de **Voice It**:  
<https://smithsonian.gan-compliance.com/p/Case>
  - Estamos reclutando para la posición de **Gerente de Diversidad** para supervisar iniciativas, proyectos y metas organizacionales de DEAI que apoyen la estrategia anti-acoso y agenda de equidad de la institución.
  - Parte del equipo de la Oficina de Recursos Humanos de Smithsonian, incluyendo el director de OHR Antonio Guzmán, la gerente de SI Civil Amanda Jones, la gerente de Compensación y Beneficios y Vida Laboral Paige Jones, y la gerente de Reclutamiento Amelda Fuller, visitaron STRI del 12 al 16 de septiembre. El equipo realizó una reunión de town hall para abordar las inquietudes de la comunidad STRI, y se reunieron con miembros del equipo de trabajo Anti-Acoso y de STRI-IDEA.
  - Basado en la encuesta de clima, la Oficina de Recursos Humanos realiza grupos de discusión para recopilar más retroalimentación de empleados de forma más interactiva. Desarrollaremos encuestas de pulso más cortas para lanzar regularmente y medir el progreso (e.g., anual o cada dos años).
  - Nuevas guías de los procesos de otorgamiento de becas están disponibles en el sitio web de STRI, bajo Programas Académicos: [https://stri.si.edu/sites/default/files/academic\\_award\\_process\\_guidelines\\_2022.pdf](https://stri.si.edu/sites/default/files/academic_award_process_guidelines_2022.pdf)
  - Lanzaremos una encuesta de salida para científicos visitantes, y de modo anual para nombramientos académicos multianuales. La evaluación anual de desempeño para mentores y consejeros incluye un enfoque en mentoría, DEI y divulgación, adicional a métricas tradicionales de productividad científica.
- Oportunidades de pasantías y becas pueden encontrarse aquí:
- <https://stri.si.edu/academic-programs>

# Plan de Acción Anti Acoso

AGOSTO-SEPTIEMBRE 2022 ACTUALIZACIÓN

## Acciones completadas

- Nos complace anunciar que Jaime Velasco de la Oficina de Recursos Humanos ha sido escogido para ser nuestro **Especialista de SI Civil** local. Jaime recibirá y administrará reportes de la comunidad STRI que reporten incidentes al Programa SI Civil, e interactuará con las personas para proveer apoyo y acciones específicas.
- El sitio web de STRI tiene una pestaña dedicada a los recursos de apoyo anti-acoso: <https://stri.si.edu/es/recursos-de-apoyo>
- Información sobre SI Civil y recursos de apoyo son compartidos con los nuevos nombramientos académicos y empleados durante las sesiones de incorporación.
- Cada año, empleados del Smithsonian en toda la Institución completan la Encuesta de Perspectiva de Empleado de Smithsonian (Smithsonian Employee Perspective Survey, SEPS). Compartimos los resultados de la encuesta más reciente con los empleados de STRI.
- La Oficina de Servicios de Protección y el personal de la Oficina de Seguridad realizan revisiones periódicas de las medidas de seguridad en todas las instalaciones, incluyendo instalaciones residenciales, y proveen información actualizada sobre medidas y procedimientos de seguridad en el lugar de trabajo. Visite la página web de seguridad para contactos e información importantes de seguridad:  
<https://striresearch.si.edu/ss/>
- Tenemos un código de conducta más robusto que expresa mejor los comportamientos esperados y prohibidos y opciones de reporte:  
[https://striresearch.si.edu/ss/wpcontent/uploads/sites/40/2022/02/STRI\\_Expectations\\_of\\_Conduct\\_2021-10-22\\_SI\\_Civil\\_Update-1.pdf](https://striresearch.si.edu/ss/wpcontent/uploads/sites/40/2022/02/STRI_Expectations_of_Conduct_2021-10-22_SI_Civil_Update-1.pdf)

# Anti-Harassment Action Plan

AUGUST-SEPTEMBER 2022 UPDATE

## SI Civil Resource Contacts / Contactos SI Civil

- [Adriana Bilgray](#), Academic Programs, Tupper Building
- [Fernando Bouche](#), Office of Information Technology, Tivoli Building
- [Melissa Cano](#), Science Administration, BCI
- [Sean Connolly](#), Scientific Staff, Naos
- [Urania González](#), Bocas del Toro Research Station
- [Lina González](#), Communications, Tupper Building
- [Ariel Jaén](#), Smithsonian Facilities, Pastor's House
- [Yvette McKenzie](#), Facilities Administration, Naos
- [Isis Ochoa](#), Science Administration, Gamboa Laboratories
- [José Ramón Perurena](#), Safety, Tivoli Building
- [Rebecca Rissanen](#), Punta Culebra Nature Center
- [Félix Rodríguez](#), Science Administration, Tupper Building
- [Lourdes Vargas](#), Science Administration Punta Galeta Marine Laboratory
- [Paola Gómez](#), Academic Programs, Tupper
- [Kristin Saltonstall](#), Staff Scientist, Naos
- [Mario Santamaría](#), Park Ranger, BCI
- [Adriana Tapia](#), Project Manager, Agua Salud
- [Lauren Krizel](#), Program Manager, Forest GEO