

Anti-Harassment Action Plan

SEPTEMBER 8, 2021 UPDATE

STRI Climate Survey

- **Goal:** measure general perceptions and incidents of harassment and unfair treatment within the STRI community and gather ideas and suggestions to make STRI a safer and more supportive work environment.
- **Update:**
 - Survey questions developed and reviewed by IDEA committee workgroup, SOAR, Smithsonian and STRI administration and others.
 - Survey was uploaded to the online survey system; SOAR reviewing until September 8.
 - Survey will be available in both English and Spanish.
 - Link will be sent to the STRI Community by October 1.
 - Results and analysis to be shared with the entire STRI community.

SI Civil Resource Contacts Program

- **Goal:** have at least one qualified person at each STRI facility and field location to serve as a point of contact for individuals (either employees or visitors) to obtain information about resources or how to report concerning incidents.
- **Update:**
 - Resource contacts are in place and will be available starting October 4.
 - SI Civil is ready to begin meeting with and training the group.
 - List of contacts on will follow via e-mail.

Policies

- **Goals:** harmonize and update Smithsonian policies; educate current STRI community and visitors on code of conduct and policies; update STRI's code of conduct
- **Update:**
 - A new "STRI Behavior Expectations" document is being drafted by an IDEA subcommittee with the support of STRI OHR and SI Civil; currently in review.
 - Smithsonian employees and affiliated persons, including contractors, volunteers, interns, fellows, research associates, Emeriti scientists and visiting researchers should report threats of violence, incidents of intimidation, or allegations of harassment or discrimination, as defined by STRI's Rules of Behavior, SD 217 and SD 225 and SD 214, directly to the STRI Office of Human Resources and/or to the SI Civil Program.

Anti-Harassment Action Plan

SEPTEMBER 8, 2021 UPDATE

Communication

- **Goals:** provide the STRI community with regular updates on the status of the action plan and information regarding changes to policies and reporting processes.
- **Update:**
 - STRI Director and Acting Deputy Director are committed to providing monthly updates to the broader STRI Community.
 - STRI Communications team is developing flyers, posters, brochures and informative video.
 - All materials will be bilingual and available in digital and for print, to be distributed staff and visitors, current and incoming.
 - Expect to deliver by December 2021.

Future Action Items

- **Safety and Support**
 - Conduct review of security and safety at STRI housing/residential facilities.
 - Improve communication about access to individual support resources, such as the Employee Assistance Program and SI Civil Program.
 - Distribute new SI Civil Resource contact list.
- **Awareness Training**
 - Provide regular anti-harassment training to STRI community. HR and SI Civil working on schedule.
 - Complete training for newly appointed SI Civil contacts by early October.
- **Policies and Procedures**
 - Publish on web and provide STRI community with updated reporting and response process, a final "STRI Behavior Expectations" document, list of SI Civil Resource Contacts and other support resources.
- **STRI Climate Survey**
 - Announce and send survey link to STRI community by October 1.
 - Encourage survey participation through continuous communication.
 - Share survey results and analysis with STRI community and develop additional action items, as needed, in response to survey results.
 - Develop shorter pulse survey to issue on a regular basis to measure progress (e.g., annually or every 2 years).
- **IDEA Group Recommendations**
 - Over 60 suggestions received from 50 science and support staff in six subgroups.
 - Leadership, HR and SI Civil are reviewing each suggestion in detail.

Plan de Acción Anti Acoso

8 DE SEPTIEMBRE, ACTUALIZACIÓN

Encuesta de clima de STRI

- **Objetivo:** medir las percepciones generales sobre los incidentes de acoso y trato injusto dentro de la comunidad de STRI y recopilar ideas y sugerencias para hacer de STRI un entorno de trabajo más seguro y solidario.
- **Actualización:**
 - Preguntas de la encuesta desarrolladas y revisadas por el grupo de trabajo del comité de IDEA, SOAR, Smithsonian, Administración de STRI y otros.
 - La encuesta se cargó en el sistema de encuestas en línea; SOAR revisando hasta el 8 de septiembre.
 - La encuesta estará disponible en inglés y español.
 - El enlace se enviará a la comunidad de STRI antes del 1 de octubre.
 - Los resultados y el análisis se compartirán con toda la comunidad de STRI.

Programa de contactos y recursos de SI Civil

- **Objetivo:** tener al menos una persona calificada en cada instalación de STRI y estación de campo para que sirva como punto de contacto para que las personas (empleados o visitantes) obtengan información sobre recursos disponibles en caso de acoso o cómo reportar incidentes.
- **Actualización:**
 - Los contactos de recursos están establecidos y estarán disponibles a partir del 4 de octubre.
 - SI Civil está listo para iniciar reuniones y capacitar al grupo.
 - La lista de contactos se va a circular por correo electrónico.

Políticas

- **Objetivos:** armonizar y actualizar las políticas del Smithsonian; educar a la comunidad y visitantes de STRI sobre el código de conducta y las políticas; actualizar el código de conducta de STRI.
- **Actualización:**
 - El subcomité IDEA está redactando un nuevo documento de "Expectativas de comportamiento en STRI" con el apoyo de STRI OHR y SI Civil; actualmente en revisión.
 - Empleados del Smithsonian y personas afiliadas, incluidos contratistas, voluntarios, pasantes, becarios, investigadores asociados, científicos eméritos e investigadores visitantes deben informar sobre amenazas de violencia, incidentes de intimidación o acusaciones de acoso, discriminación, según lo definido por las Reglas de Comportamiento en STRI, SD-217, SD-225 y SD-214, directamente a la Oficina de Recursos Humanos de STRI y/o al Programa Civil de SI.

Plan de Acción Anti Acoso

8 DE SEPTIEMBRE, ACTUALIZACIÓN

Comunicación

- **Objetivos:** proporcionar a la comunidad de STRI actualizaciones periódicas sobre el estado del plan de acción e información sobre los cambios en las políticas y los procesos para reportar acoso.
- **Actualización:**
 - El director y la subdirectora interina de STRI se comprometen a proporcionar actualizaciones mensuales a la comunidad STRI en general.
 - El equipo de comunicaciones de STRI está desarrollando volantes, carteles, folletos e información por video.
 - Todos los materiales serán bilingües y estarán disponibles en formato digital e impreso, para ser distribuidos al personal y visitantes, actuales y entrantes. Se espera entregar en diciembre de 2021.

Acciones a Futuro

- **Seguridad y Soporte**
 - *Llevar a cabo una revisión de seguridad y protección en las viviendas/instalaciones residenciales de STRI.*
 - *Mejorar la comunicación sobre el acceso a los recursos de apoyo individual, como el Programa de Asistencia al Empleado y el Programa Civil de SI.*
Distribuir una nueva lista de contactos de Recursos Civiles de SI.
- **Entrenamiento de concienciación**
 - *Brindar capacitación regular contra el acoso a la comunidad de STRI. OHR y SI Civil están trabajando en un calendario.*
 - *Capacitación completa para contactos civiles de SI recién nombrados a principios de octubre.*
- **Políticas y procedimientos**
 - *Se publicará en la web y se proporcionará a la comunidad de STRI informes actualizados y respuestas al proceso, un documento final de "Expectativas de comportamiento en STRI", una lista de recursos civiles de SI*
 - *Contactos y otros recursos de apoyo.*
- **Encuesta de clima de STRI**
 - *Se anunciará y enviará el enlace de la encuesta a la comunidad de STRI antes del 1 de octubre.*
 - *Se fomentará la participación en la encuesta a través de una comunicación continua.*
 - *Se compartirán los resultados y el análisis de la encuesta con la comunidad de STRI, además del desarrollo de elementos de acción, según sea necesario, en respuesta a los resultados de la encuesta.*
 - *Se desarrollarán encuestas de pulso más cortas de forma regular para medir el progreso (por ejemplo, anualmente o cada 2 años).*
- **Recomendaciones del Grupo IDEA**
 - *Se han recibido más de 60 sugerencias de 50 científicos y personal de apoyo en seis subgrupos.*
 - *El liderazgo, OHR y SI Civil están revisando cada sugerencia en detalle.*

Anti-Harassment Action Plan

SEPTEMBER 8, 2021 UPDATE

SI Civil Resource Contacts / SI Contactos Civiles

- **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
- **Mario Santamaría**, Gamewardens, BCI
- **Lourdes Vargas**, Science Administration, Punta Galeta Marine Laboratory