

Anti-Harassment Action Plan

JUNE 16, 2022 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:

- STRI, the SI Civil Program and the Smithsonian Organization and Audience Research (SOAR) conducted the STRI Climate Survey from October 5th to November 8th 2021. The Town Hall meeting to discuss the survey results was held on June 2nd in the Tupper Auditorium, both in-person and over Zoom. Simultaneous English and Spanish interpretation was available.
- Based on the survey, OHR will organize focus groups to collect more in-depth employee's feedback in a more interactive way. These focus groups will be held from June 20th to July 8th, 2022.

SI Civil Program

Goal: Inform STRI community about resources and benefits available to them, and ensure that each STRI facility and field location has at least one qualified person to serve as point of contact to report incidents.

Update:

- SI Civil is enhancing the Institution's harassment reporting, prevention, and support resources, in English and Spanish, and implementing community recommendations, including creating and sharing the first SI Civil Program annual report on harassment and workplace culture. This year's report can be found here. <https://www.si.edu/sites/default/files/unit/ohr/si-civil-annual-report-fy-2021-publicv2-3-2-2022.pdf>
- Measures are being taken to prevent retaliation and to hold staff accountable for violating policies on anti-harassment and workplace violence prevention, regardless of their position within the Smithsonian.
- An initiative was launched in mid-May 2022 to form a network of SI Civil Champions, with representatives from each unit of the Smithsonian, who will be responsible for reporting to SI Civil on specific actions related to implementing the anti-harassment action plan within their unit. The initiative currently has approximately 40 participants across the Smithsonian.
- More information about the SI Civil Program and the reporting process can be found here: www.si.edu/si-civil-program

Anti-Harassment Action Plan

JUNE 16, 2022 UPDATE

Awareness and Training

Goal: Develop and deploy a training plan for all STRI audiences, through a training committee composed by members of the STRI community (Scientific Council, Staff Scientists, VSO, Communications, OHR, SI Civil, Academic Programs, Science Support, and IDEA Group).

Update:

- OHR and the SI Civil Program are currently reviewing the training plan developed by the training committee. This will include: a basic training phase in prevention of harassment, bystander intervention and reporting mechanisms for STRI employees and affiliates; and recurrent training on unconscious biases, workplace climate, inclusion and diversity strategies, rights and responsibilities under Panamanian legislation codes, and more.
- We will start the process of contracting a specialized training firm to deliver a holistic training program to employees, students, academic and non-academic members of the community, in English and Spanish, on topics identified by the training committee and informed by the STRI climate survey findings.

STRI Expectations of Conduct

Goal: Update STRI's policies and code of conduct; educate the STRI community and visitors on code of conduct and policies.

Update:

- The STRI Expectations of Conduct document is available under the Work Policies section of the STRI website: <https://stri.si.edu/support-resources>

Anti-Harassment Task Team

Goal: Develop and strengthen the Anti-Harassment plan for STRI. The team is led by Academic Programs Coordinator Paola Gomez.

Update:

- The team has discussed the proposals for changes in the fellowship selection process and the registration process, as well as the list of suggestions by the staff and the IDEA group and participated on the review of the results of the climate survey and made suggestions on the analysis.

Anti-Harassment Action Plan

JUNE 16, 2022 UPDATE

Policies and Procedures

Goal: Reduce conflicts of interests and mitigate power imbalances in the STRI/SI Fellowship and Internship award processes, and in administrative processes associated with our visitor community.

Update to the Fellowship and Internship selection processes:

- The Smithsonian Institution Fellowship Program (SIFP) adopted recommendations by the Scientific Council for the 2021 competition. These include requesting external reviews for all proposals, and mentors will no longer participate in fellowship review committees in which a potential mentee is being reviewed. These changes will also apply to the upcoming Tupper fellowship selection.
- Academic Programs is implementing recommendations for the short-term fellowship and internship selection processes.

Update to administrative processes:

- A committee formed by members of the Visitor's Service Office (VSO), the Direction of Science Administration (ADSA) and the Office of Academic Programs (AP), made a proposal for streamlining project evaluation and visit registration processes, including reducing the number of signatures required for approval. The Scientific Council suggested further changes.
- It is now optional for PIs of new projects to designate a staff scientist as the host of the project; when no host is chosen, the Scientific Coordinator from the project's primary facility will serve as host to the project and all visitors who register under it.
- A committee of scientific coordinators and staff scientists will review project requests that do not select a host. Review of all new projects will be completed within two weeks. If a project is declined, a written explanation for the decision will be provided to the project PI.
- Updates to the VSO and Scientific Permits website are in process.

Transparency and Accountability

Goal: Increase transparency and accountability in STRI's processes, in alignment with our effort to create a safer and more welcoming work environment.

Update:

- The results of the annual Smithsonian Employee Perspective Survey (SEPS) 2021 were shared with the STRI community in early April 2022.

Anti-Harassment Action Plan

JUNE 16, 2022 UPDATE

Safety and Security

Goal: Conduct a periodical review of safety and security measures at all STRI facilities, including housing and residential facilities, and keep the community up to date with information on workplace safety measures and procedures, security notices and more.

Update:

- A review of security and safety at STRI housing and residential facilities was completed, including leased housing. All security-related issues in a rented facility (doors and locks) were solved in early May 2022.
- Locks at all facilities are being periodically verified by the Office of Protection Services.

Communication

Goal: Provide the STRI community with regular updates on the status of the action plan and information regarding changes to policies and reporting processes.

Update:

- The Office of Communications and the Office of Information Technology are re-organizing the support resources webpage, for a more user-friendly access to the reporting processes and policies of harassment in the workplace.

Future Action Items

STRI Climate Survey

- Sent out a post-Town Hall meeting survey, in English and Spanish.
- Based on the results of the survey, and the feedback from the upcoming focus groups, we will develop additional action items, as needed.
- We will develop shorter pulse survey to issue on a regular basis to measure progress (e.g., annually or every 2 years).

Transparency and Accountability

- The results of the cultural climate survey are being translated to Spanish and will be shared with the STRI community in June 2022.

Plan de Acción Anti Acoso

16 DE JUNIO, 2022 ACTUALIZACIÓN

Encuesta de clima de STRI

Objetivo: Medir las percepciones generales e incidentes de acoso y trato injusto dentro de la comunidad STRI y reunir ideas y sugerencias para hacer de STRI un ambiente de trabajo más seguro y de apoyo.

Actualización:

- STRI, el programa SI Civil y el Smithsonian Organization and Audience Research (SOAR) realizaron la Encuesta de Clima de STRI del 5 de octubre al 8 de noviembre 2021. La reunión de Town Hall para discutir los resultados de la encuesta fue llevada a cabo el 2 de junio en el Auditorio de Tupper, tanto en persona como por Zoom. Interpretación simultánea en inglés y español estuvo disponible.
- Basándonos en la encuesta, OHR organizará grupos de discusión para recolectar retroalimentación más detallada en una forma más interactiva. Estos grupos de discusión se realizarán del 20 de junio al 8 de julio de 2022.

Programa SI Civil

Objetivo: Informar a la comunidad los recursos y beneficios a su disposición, y asegurar que cada instalación y locación de campo de STRI disponga de al menos una persona calificada como punto de contacto para reportar incidentes.

Actualización:

- SI Civil está mejorando los recursos de apoyo y de reporte y prevención de acoso, en inglés y español, e implementando recomendaciones de la comunidad, incluyendo crear y compartir el primer reporte anual del programa SI Civil sobre acoso y cultura laboral. Puede encontrar el reporte de este año aquí: <https://www.si.edu/sites/default/files/unit/ohr/si-civil-annual-report-fy-2021-publicv2-3-2-2022.pdf>
- Se está tomando medidas para prevenir represalias y para responsabilizar a empleados por violar las políticas anti-acoso y de prevención de violencia laboral, sin importar la posición de la persona dentro del Smithsonian.
- Se lanzó una iniciativa a mediados de mayo 2022 para formar una red de SI Civil Champions, con representantes de cada unidad del Smithsonian, quienes serán responsables de reportar a SI Civil sobre acciones específicas relacionadas a implementar el plan de acción anti-acoso dentro de su unidad. La iniciativa tiene al momento aproximadamente 40 participantes en todo el Smithsonian.
- Más información sobre el Programa SI Civil y el proceso de reportar puede encontrarse aquí: www.si.edu/si-civil-program



Plan de Acción Anti Acoso

16 DE JUNIO, 2022 ACTUALIZACIÓN

Entrenamiento y concienciación

Objetivo: Desarrollar e implementar un plan de entrenamiento para todas las audiencias de STRI, a través de un comité de entrenamiento compuesto por miembros de la comunidad STRI (Consejo Científico, Científicos permanentes, VSO, Comunicaciones, OHR, SI Civil, Programas Académicos, Apoyo Científico, grupo IDEA) .

Actualización:

- OHR y el programa SI Civil revisaron el plan de entrenamiento desarrollado por el comité de entrenamiento. Este incluirá: una fase de entrenamiento básica en prevención de acoso, intervención de espectador y mecanismos de reporte para empleados y afiliados de STRI; y entrenamientos recurrentes en sesgos inconscientes, clima laboral, estrategias de inclusión y diversidad, derechos y responsabilidades bajo los códigos legales panameños, y más.
- Estamos en proceso de contratar una firma especializada de entrenamiento para traer un programa holístico de entrenamiento para empleados, estudiantes, miembros académicos y no-académicos de la comunidad, en inglés y español, en temas identificados por el comité de entrenamiento e informado por los hallazgos de la encuesta de clima de STRI.

Expectativas de Conducta de STRI

Objetivo: Actualizar las políticas y código de conducta de STRI; educar a la comunidad de STRI y visitantes sobre el código de conducta y políticas.

Actualización:

- El documento "Expectativas de Conducta" de STRI está disponible bajo la sección de Políticas de Trabajo en el sitio web de STRI: <https://stri.si.edu/recursos-de-apoyo>

Equipo de Trabajo Anti-Acoso

Objetivo: Desarrollar y fortalecer el plan Anti-Acoso para STRI. El equipo es liderado por la Coordinadora de Programas Académicos Paola Gómez.

Actualización:

- El equipo ha discutido las propuestas de cambios en los procesos de selección de becarios y registro, al igual que la lista de sugerencias de empleados y el grupo IDEA, y ha participado en la revisión de los resultados de la encuesta de clima y ha hecho sugerencias para el análisis.

Plan de Acción Anti Acoso

16 DE JUNIO, 2022 ACTUALIZACIÓN

Políticas y Procedimientos

Objetivo: Reducir conflictos de interés y mitigar desbalances de poder en los procesos de otorgamiento de becas y pasantías de STRI/SI, y en procesos administrativos asociados con la comunidad visitante.

Actualización al proceso de selección de becarios y pasantes:

- El Smithsonian Institution Fellowship Program (SIFP) adoptó recomendaciones del Consejo Científico para la competencia de 2021. Estas incluyen pedir reseñas externas para todas las propuestas, y los mentores ya no participarán en comité de análisis de becarios en los cuales un alumno potencial sea considerado. Estos cambios aplicarán también a la selección de becarios de Tupper.
- Programas Académicos está implementando recomendaciones para los procesos de selección de becas a corto plazo y pasantías.

Actualización a procesos administrativos:

- Un comité formado por miembros de la Oficina de Servicios de Visitantes (VSO), la Dirección de Administración Científica (ADSA) y la oficina de Programas Académicos (AP), hicieron una propuesta para mejorar los procesos de evaluación de proyectos y registro de visitantes, incluyendo reducir el número de firmas requeridas para aprobación. El Consejo Científico sugirió cambios adicionales.
- Ahora es opcional para Investigadores Principales de nuevos proyectos designar un científico permanente como asesor del proyecto; cuando no se escoge asesor, el Coordinador Científico de la instalación principal del proyecto será asesor del proyecto y de todos los visitantes registrados bajo este.
- Un comité de coordinadores científicos y científicos permanentes revisarán las peticiones de proyecto que no seleccionen un asesor. La revisión todo proyecto nuevo se completará en un período de dos semanas. Si un proyecto es rechazado, se dará una explicación escrita de la decisión al Investigador principal del proyecto.
- Las actualizaciones al sitio web de VSO y Permisos Científicos están en proceso.

Transparencia y Responsabilidad

Objetivo: Aumentar la transparencia y responsabilidad en los procesos de STRI, en línea con nuestro esfuerzo por crear un ambiente laboral más seguro y acogedor.

Actualización:

- Se compartieron los resultados de la encuesta anual de Perspectiva del Empleado de Smithsonian (SEPS) 2021 con la comunidad STRI a principios de abril 2022.

Plan de Acción Anti Acoso

16 DE JUNIO, 2022 ACTUALIZACIÓN

Seguridad

Objetivo: Llevar a cabo una revisión periódica de medidas de seguridad en todas las instalaciones de STRI, incluyendo instalaciones de hospedaje y residencia, y mantener a la comunidad al tanto de información de medidas y procedimientos de seguridad laboral, notificaciones y más.

Actualización:

- Se completó una revisión de seguridad de instalaciones residenciales y de hospedaje de STRI, incluyendo hospedaje de arrendamiento. Todos los temas de seguridad en una de las instalaciones alquiladas (puertas y cerraduras) fueron resueltos a principios de mayo 2022.
- Las cerraduras en todas las instalaciones están siendo periódicamente verificadas por la Oficina de Servicios de Protección.

Comunicación

Objetivos: Proporcionar a la comunidad de STRI actualizaciones periódicas sobre el estado del plan de acción e información sobre cambios en las políticas y los procesos para reportar acoso.

Actualización:

- La Oficina de Comunicaciones y la Oficina de Tecnología e Información están reorganizando la página web de recursos de apoyo, para un acceso más amigable a usuarios a los procesos y políticas de reportar acoso laboral.

Acciones a Futuro

Encuesta de clima de STRI

- Enviar una encuesta pos-reunión de Town Hall, en inglés y español.
- Basándonos en los resultados de la encuesta, y en la retroalimentación de los grupos de discusión, desarrollaremos acciones a futuro adicionales.
- Desarrollaremos encuestas más cortas de pulso para emitir regularmente y medir el progreso (e.g., anualmente o cada dos años).

Transparencia y Responsabilidad

- Los resultados de la encuesta de clima cultural están siendo traducidos a español y se compartirán con la comunidad STRI en junio 2022.



Anti-Harassment Action Plan

JUNE 16, 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