



ALTO

Acoso Laboral

Causa Tensión
Causa Angustia
Debilita la Productividad
Baja la Moral
Eleva Tasas de Rotación de Personal

Aumenta Absentismo
Inhibe Crecimiento y Creatividad
Debilita el Profesionalismo
Debilita la Inclusión
Insulta la Dignidad de Empleados

El acoso es cualquier conducta no deseada, verbal o física, hacia individuos debido a raza, color, origen nacional, sexo (incluyendo embarazo, acoso sexual, estereotipos sexuales, orientación sexual, identidad de género o responsabilidades de cuidado*), religión, edad, discapacidad (física o mental) u información genética (incluyendo historial médico familiar) cuando:

1. La conducta perjudica el ámbito laboral y puede ser razonablemente considerada como tal; o
2. La sumisión o rechazo de dicha conducta por parte de un empleado se utiliza como base para tomar decisiones laborales que afectan al empleado.

Ejemplos de acoso que pueden perjudicar el ámbito laboral incluyen, entre otras, hacer bromas o comentarios, mostrar imágenes, fotos, dibujos, u otros materiales que puedan irrazonablemente interferir con el rendimiento laboral y/o crea un ámbito laboral intimidante, hostil u ofensivo a individuos debido a su raza, color, origen nacional, sexo (incluyendo embarazo, acoso sexual, estereotipos sexuales, orientación sexual, identidad de género o responsabilidades de cuidado*), religión, edad, discapacidad (física o mental) u información genética (incluyendo historial médico familiar). Ejemplos de acoso a un empleado debido a la sumisión o al rechazo de conducta abusiva, incluye entre otras, que un supervisor obligue a un empleado a tener una relación sexual no deseada y después recompense al empleado con una promoción, o que un supervisor tome medidas disciplinarias o le

niegue una promoción a un empleado porque él o ella rechazó las insinuaciones sexuales del supervisor.

También no es admisible la represalia contra un empleado por alegar acoso o por el haber participado en una investigación de hechos.

Empleados de la NASA que creen haber sido sujetos de un incidente de acoso en violación de la Política de la NASA, no debe de esperarse. Comuníquese a la persona que su comportamiento representa un problema. Reporte inmediatamente la cuestión al supervisor del empleado, al Coordinador Contra el Acoso del Centro, u otro oficial designado por el Director del Centro.

*Si bien la discriminación debido a responsabilidades de cuidado podría constituir una forma de discriminación en base al sexo, también podría constituir una forma de discriminación basada en otros factores, como la discapacidad, raza, u origen nacional. Para más orientación o instrucciones, favor de consultar con su Consejero de Igualdad de Oportunidades de Empleo.

Si desea más información sobre el procedimiento de la NASA contra el acoso, favor de ir a:

<http://www.nasa.gov/offices/oeod/discrimination/staffs.html>

O contacte la Oficina de Igualdad de Oportunidad y Diversidad del Centro Espacial Johnson al 281.483.0603 o la Oficina de Recursos Humanos del Centro Espacial Johnson al 281.483.3084

Coordinadora Contra el Acoso del Centro Espacial Johnson:

Darryl Gaines (Prime)
281.244.1037

Carol Harvey (Backup)
281.483.2128