

# STOP WORKPLACE HARASSMENT

## ADDRESSING AND PREVENTING WORKPLACE HARASSMENT HAS MANY BENEFITS FOR NASA AND ITS MISSION, INCLUDING:

HELPS MAKE THE WORKPLACE INCLUSIVE AND WELCOMING • PROMOTES PROFESSIONALISM • CONTRIBUTES TO A SAFE AND EFFECTIVE WORKPLACE • ENABLES EMPLOYEES TO FULLY CONTRIBUTE TO THEIR ORGANIZATIONS AND MISSIONS • EMPOWERS EMPLOYEES TO VOICE THEIR IDEAS • INCREASES PRODUCTIVITY AND MORALE • LOWERS EMPLOYEE TURNOVER RATES • DECREASES ABSENTEEISM

NASA's Anti-Harassment Program supports the safety and success of the Agency's workforce and mission by striving for a harassment-free workplace while providing equal employment opportunity and diversity and inclusion.

**Harassing conduct is any unwelcome conduct, verbal or physical, regardless of whether it is based on an individual's race, color, gender, national origin, religion, age, disability, genetic information, sexual orientation, status as a parent, gender identity, or retaliation when:**

- (1) The behavior can reasonably be considered to adversely affect the work environment; or**
- (2) An employment decision affecting the employee is based upon the employee's acceptance or rejection of such conduct.**

Examples of harassment that may adversely affect the work environment include, but are not limited to, making jokes or remarks or displaying images that may unreasonably interfere with work performance and create an intimidating, hostile, or offensive work environment.

Examples of harassment based on an employee's acceptance or rejection of harassing conduct include, but are not limited to, a supervisor coercing an employee into an unwelcome sexual relationship and then rewarding the employee with a promotion, or a supervisor taking disciplinary action against an employee because they rejected sexual advances. Retaliation against an employee for alleging harassment or participating in harassment factfinding is also impermissible.

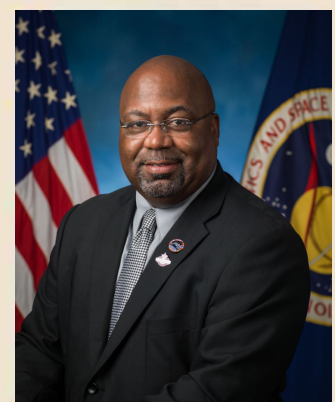
**Any NASA employee who believes they have been subject to an incident of harassing conduct must not wait—report the matter immediately to your immediate supervisor, the Center Anti-Harassment Coordinator, or the Office of Equal Opportunity and Diversity.**

Should you wish to receive additional information on NASA's Anti-Harassment Procedures, please contact your Center's Anti-Harassment Coordinators.

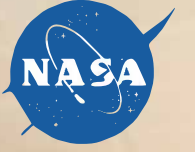
### JSC Anti-Harassment Coordinators



**Michelle Frieling**  
Prime  
281-536-1750



**Darryl Gaines**  
Alternate  
281-898-3829



# DETENGA EL ACOSO LABORAL

## CONFRONTANDO Y PREVIENIENDO EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO TIENE MUCHOS BENEFICIOS PARA LA NASA Y SU MISION, INCLUYENDO:

- AYUDA A HACER EL LUGAR DE TRABAJO INCLUSIVO Y HOSPITALARIO
- PROMOCIONA EL PROFESIONALISMO
- CONTRIBUYE A UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y EFICAZ
- PERMITE A LOS EMPLEADOS A CONTRIBUIR TOTALMENTE A SUS ORGANIZACIONES Y MISIONES
- HABILITA A LOS EMPLEADOS PARA QUE EXPRESEN SUS IDEAS
- AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD Y LA MORAL
- BAJA LAS TASAS DE ROTACION DE EMPLEADOS
- DISMINUYE EL AUSENTISMO

El Programa contra el acoso de la NASA respalda la seguridad y el éxito del personal y la misión de la Agencia al esforzarse por un lugar de trabajo libre de acoso que al mismo tiempo brinda igualdad de oportunidades de empleo, diversidad e inclusión.

**EL acoso es cualquier conducta no deseada, verbal o física, independientemente de si esta basada en la raza, color, género, origen nacional, religión, edad, discapacidad, información genética, orientación sexual, estado como padre o madre, identidad de género, o represalia de un individuo cuando:**

- (1) Se puede considerar razonablemente que el comportamiento afecta negativamente el ambiente de trabajo; o**
- (2) Una decisión de empleo que afecta al empleado está basada en la aceptación o rechazo de dicha conducta por parte del empleado.**

Entre los ejemplos de acoso que pueden afectar negativamente el ambiente de trabajo se incluyen, entre otros, hacer bromas o comentarios o mostrar imágenes que puedan interferir irrazonablemente con el rendimiento laboral y crear un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Los ejemplos de acoso basados en la aceptación o el rechazo de una conducta de acoso por parte de un empleado incluyen, entre otros, un supervisor que coacciona a un empleado a una relación sexual no deseada y luego recompensa al empleado con un ascenso, o un supervisor que toma medidas disciplinarias contra un empleado porque rechazaron los avances sexuales. Las represalias contra un empleado por alegar acoso o participar en hallazgo de hechos de acoso también son inadmisibles.

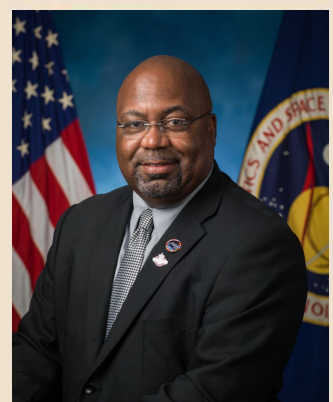
Cualquier empleado de la NASA que crea que ha sido objeto de un incidente de conducta de acoso no debe esperar—informe el asunto de inmediato a su supervisor inmediato, al Coordinador contra el acoso del Centro o a la Oficina de Igualdad de Oportunidades y Diversidad.

Si desea recibir información adicional sobre los Procedimientos de la NASA contra el acoso, comuníquese con los Coordinadores contra el acoso de su Centro.

### Coordinadores de JSC contra el acoso



Michelle Frieling  
Prime  
281-536-1750



Darryl Gaines  
Alternate  
281-898-3829