

## Expectativas de Conducta

Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales

### I. Descripción

Estas pautas son establecidas por el Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales (STRI) para hacer de STRI un entorno seguro y brindar expectativas claras de conducta para toda la comunidad de STRI.

Un entorno en el que las personas se sientan bienvenidas, respetadas y valoradas es necesario para que todas las personas contribuyan con su máximo potencial. Mantener este entorno seguro y profesional es una responsabilidad compartida entre todos(as) los(as) individuos(as) asociados(as) con STRI.

Todos(as) los(as) empleados(as), becarios(as), pasantes, investigadores(as) asociados(as), visitantes, contratistas, voluntarios(as) y otras personas afiliadas a STRI (“Personas de STRI”) se comprometerán a cumplir con estas Expectativas de Conducta durante su afiliación con STRI. Se espera que todas las personas de STRI se comporten de manera profesional en sus interacciones con otras personas afiliadas al Instituto dentro y fuera de los predios e instalaciones de STRI. Estas expectativas se extienden a todas las actividades de STRI, incluidas, entre otras, actividades de campo, conferencias, simposios, talleres e interacciones virtuales (por ejemplo: correos electrónicos y reuniones virtuales).

### II. Expectativas Generales

Las personas de STRI:

- Tratarán a todo el mundo con respeto y consideración.
- Serán inclusivas y, por lo tanto, consideradas con la diversidad de puntos de vista y opiniones que existan entre las personas de STRI.
- Resolverán sus diferencias de manera civil y equitativa.
- Contribuirán a un entorno favorable para el trabajo y el aprendizaje.
- Cumplir con todas las políticas pertinentes del Smithsonian y STRI, incluyendo la [Política del Smithsonian contra el Acoso](#) (Directiva 225), la [Política del Smithsonian para la prevención de la violencia en el lugar de trabajo](#) (Directiva 217) y la Política general de normas de conducta de la Institución Smithsonian (Directiva 103)

Los comportamientos inaceptables incluyen:

- Abuso físico, emocional o verbal en cualquier forma (en persona, por teléfono, por escrito, a través de las redes sociales, etc.), incluida la conducta de acoso (acoso sexual o no sexual), intimidación, coerción, conducta amenazante u hostil, censura, acecho y el bullying.
- Contacto físico o atención sexual no deseados, incluidos silbidos, abucheos, piropos, gestos obscenos, miradas lujuriosas, y comentarios insinuantes o sexualmente sugestivos.
- Discriminación (incluidos comentarios despectivos, bromas/insultos o trato injusto) basada en sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, religión, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad o apariencia física.
- Cualquier actuación acción que ponga en peligro innecesariamente innecesario la salud y la seguridad propias o la de otros.
- Conducta ilegal, incluida que incluye agresión, robo y posesión o uso de drogas ilegales. El uso de drogas que sean ilegales según la legislación estadounidense o panameña está prohibido en todo momento en las instalaciones de STRI y en los eventos patrocinados por STRI, incluidas todas las instalaciones (ver sección III abajo).
- Ignorar las políticas aplicables y pertinentes del Smithsonian o STRI, incluyendo las infracciones de las políticas de seguridad ocupacional, las políticas de seguridad, la política contra el acoso (SD 225), la política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo (SD 217), las normas de conducta (SD 103) y el Manual del Empleado del Smithsonian.
- Conducta poco ética o deshonesto de cualquier tipo, incluido el mal uso de los recursos de STRI para beneficio personal, la obstrucción del trabajo de otros y la apropiación de datos o escritos de otros.

### III. [Política de STRI sobre consumo de alcohol y drogas ilegales](#)

- El consumo de drogas que sean ilegales según las leyes de los EE. UU. o Panamá está prohibido en todo momento en las instalaciones de STRI y en los eventos patrocinados por STRI, incluidas las actividades de campo patrocinadas por STRI. Las instalaciones de STRI incluyen, entre otras, áreas de oficinas, laboratorios, viviendas/dormitorios, áreas de descanso, cocinas, cafeterías, botes, vehículos, espacios para eventos y lugares remotos como la isla de Barro Colorado o Bocas del Toro.
- El consumo de alcohol en las instalaciones de STRI y en los eventos patrocinados por STRI, incluidas las actividades de campo patrocinadas por STRI, o conferencias o proyectos en los que los individuos de STRI participen en nombre de STRI, está sujeto a las siguientes condiciones:

- Los(as) individuos(as) que consuman alcohol deben tener 21 años de edad (nótese que este requisito es diferente a la ley panameña actual).
- Los(as) individuos(as) no pueden conducir ni operar equipo pesado después de consumir bebidas alcohólicas. Esto incluye, entre otros, vehículos y botes.
- El alcohol no se puede vender, ni distribuir generalmente, a través de máquinas expendedoras o de otro modo, sin la aprobación del director de STRI o su designado.
- No se puede consumir alcohol durante el horario laboral tradicional, así como tampoco en horarios laborales no tradicionales, como actividades de campo o investigación, sin la aprobación de el/la director(a) de STRI o su designado(a).
- Todo consumo de alcohol debe ser responsable y no excesivo.
- El alcohol que una persona traiga a las instalaciones de STRI debe limitarse a una pequeña cantidad (normalmente destinada únicamente al consumo personal), a menos que lo apruebe el/la director(a) de STRI o su designado(a).
- Se pueden promulgar normas adicionales, más allá de lo previsto en este documento, sobre cuándo y dónde las personas de STRI pueden consumir bebidas alcohólicas, a discreción de un gerente de proyecto, cuando se considere necesario por razones de seguridad del personal o en consideración del mejor interés del Instituto Smithsonian.

#### IV. Medidas Correctivas

Las medidas correctivas por comportamiento inapropiado pueden variar desde una advertencia verbal o escrita hasta la expulsión de las instalaciones de STRI o actividades patrocinadas por STRI, incluida la pérdida permanente de afiliación, privilegios y empleo. Si la conducta involucra un nivel de actividad delictiva podría requerir la participación de fuerzas del orden público.

#### V. Denuncias y otras vías de apoyo

Si experimenta o es testigo de un incidente inapropiado o preocupante, podría informarle a la persona responsable de la conducta que su comportamiento no es bienvenido y pedirle que se detenga. Si la conducta continúa o si no se siente cómodo(a) comunicándose con la persona responsable de la conducta, le exhortamos a reportar la situación a SI Civil.

Los testigos de conductas inapropiadas también pueden reportar directamente a SI Civil. Además, puede hablar con una fuente de apoyo de manera completamente confidencial, ya sea antes o después de informar a SI Civil.

##### 1. ¿Cómo reportar incidentes?\*

## Contacto del Programa SI Civil

sicivil@si.edu

[www.si.edu/sicivil](http://www.si.edu/sicivil)

*Jaime Velasco*

Especialista de (ubicado en STRI)

(+507) 6379-8468

[velascoe@si.edu](mailto:velascoe@si.edu)

*Amanda Jones*

Gerente de SI Civil (DC)

(+001) 202-633-6379

[jonessam@si.edu](mailto:jonessam@si.edu)

## Información de Contacto de la Oficina de Recursos Humanos

*Rocio Atencio*

Directora, STRI Oficina de Recursos Humanos

(+507) 212-8259

[atencior@si.edu](mailto:atencior@si.edu)

## Cualquier supervisor(a) del Smithsonian/STRI

STRI está comprometido con mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso. Todos(as) los(as) supervisores(as) del Smithsonian están obligados(as) a denunciar el acoso del que sean testigos o del que se les informe. ***Las políticas del Smithsonian prohíben las represalias contra las personas que denuncien un comportamiento inapropiado.***

*\* Nota: Tenga en cuenta que reportar a SI Civil, RRHH de STRI o a un(a) supervisor(a) es confidencial en la mayor medida posible. Consulte el [Manual de SI Civil](#) para obtener más información sobre la confidencialidad. Los recursos completamente confidenciales se pueden encontrar a continuación.*

## 2. ¿Cómo hablar con una fuente confidencial de apoyo?

Si no está seguro(a) acerca de cómo presentar una denuncia o si desea analizar sus opciones o su situación específica con una oficina que opere bajo los principios de confidencialidad, puede comunicarse con el Defensor/Ombuds del Smithsonian o el Programa de Asistencia al Empleado. Visite este sitio web para obtener información actualizada de contacto: [si.edu/sicivil/resources](http://si.edu/sicivil/resources).

## Información del contacto del Programa de Asistencia al Empleado (EAP)

Este recurso está disponible para los(as) empleados(as) de STRI y personas afiliadas a STRI (becarios(as), investigadores(as) asociados(as), investigadores(as) posdoctorales, pasantes, etc.) sin costo alguno. Cuenta con asesores profesionales que le ayudarán a abordar problemas que pueden afectar negativamente al rendimiento laboral, la fiabilidad y la salud personal

### Consejeros EAP

- Tim Holloman 202-633-1054, [hollomant@si.edu](mailto:hollomant@si.edu)
- Debbie Burney 202-633-1099, [burnede@si.edu](mailto:burnede@si.edu)
- Karen Howard 202-633-1104, [howarka@si.edu](mailto:howarka@si.edu)

Además, el Smithsonian se asoció con el Programa de Asistencia al Empleado Inova para ofrecer a los empleados y a los miembros de sus familias servicios adicionales.

### Sitio Web de Inova EAP [www.inova.org/eap](http://www.inova.org/eap)

- Haga clic en "Member Login"
  - Usuario: Smithsonian
  - Contraseña: Smithsonian
- Seleccione el idioma deseado.
- Haga clic en el botón de chat de LiveConnect (si necesita un consejero que hable español, puede solicitar uno)

Teléfono de Inova EAP 800-2602 (también puede llamar gratis a través de la computadora usando Skype, si necesita un consejero que hable español, puede solicitar uno).

### Ombuds

El Ombuds del Smithsonian es una parte neutral a la que los empleados del Smithsonian y el personal afiliado pueden plantear cualquier problema, preocupación o queja relacionada con el trabajo que no pueda resolverse a través de los canales normales. El Ombuds respetará la confidencialidad cuando se le solicite, escuchará el problema y discutirá los pasos a seguir para ayudarle a alcanzar una resolución justa.

Llame o escriba para concertar una cita.

### Ombuds

- Shadella Davis, 202-633-2008 (buzón de voz confidencial), [davissm@si.edu](mailto:davissm@si.edu)

## VI. Definiciones

- **Bullying:** Conducta abusiva que implica un comportamiento amenazante, humillante o intimidatorio dirigido a una o más personas por uno o más perpetradores, que interfiere con la capacidad de trabajar y tiene la intención de causar daño físico o psicológico.
- **Coerción:** el uso de amenazas o de la posición de poder para persuadir a alguien de que haga algo.
- **Acoso/Conducta de acoso:** conducta no deseada que una persona sensata encontraría objetable, cuando se puede considerar razonablemente que el comportamiento afecta adversamente el ambiente de trabajo, o cuando una decisión laboral se basa en la aceptación o el rechazo de tal conducta por parte de un individuo. La conducta de acoso está prohibida incluso si las acciones no se basan en una característica protegida, como raza o discapacidad.
- **Represalias:** acciones adversas, ya sean laborales, académicas o de otro tipo, contra cualquier persona que denuncie un comportamiento inapropiado.
- **Acoso sexual:** incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando la conducta se realiza como condición para el empleo o cuando la conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- **Acecho:** seguir, acosar, amenazar o intimidar repetidamente a alguien, incluso por teléfono, correo, comunicación electrónica o redes sociales.

## VII. Recursos para más información

- Recursos de apoyo de STRI: [stri.si.edu/support-resources](http://stri.si.edu/support-resources)
- Programa SI Civil:
  - Sitio web de SI Civil: [si.edu/sicivil](http://si.edu/sicivil)
  - Report a SI Civil: [si.edu/sicivil/report](http://si.edu/sicivil/report)
  - Recursos de apoyo: [www.si.edu/sicivil](http://www.si.edu/sicivil)
  - Manual de SI Civil:  
[si.edu/sites/default/files/unit/ohr/si\\_civil\\_program\\_handbook\\_12-30-2020.pdf](http://si.edu/sites/default/files/unit/ohr/si_civil_program_handbook_12-30-2020.pdf)
  - Política del Smithsonian contra el acoso (Smithsonian Directive 225):  
[si.edu/sites/default/files/unit/ohr/sd\\_225\\_anti-harassment\\_policy\\_12-30-2020.pdf](http://si.edu/sites/default/files/unit/ohr/sd_225_anti-harassment_policy_12-30-2020.pdf)
  - Política del Smithsonian para la Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo (Smithsonian Directive 217):  
[si.edu/sites/default/files/unit/ohr/sd\\_217\\_workplace\\_violence\\_prevention\\_policy\\_12-30-2020.pdf](http://si.edu/sites/default/files/unit/ohr/sd_217_workplace_violence_prevention_policy_12-30-2020.pdf)

- Ley 7 de la República de Panamá contra la discriminación y el acoso:  
[gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465\\_A/66081.pdf](http://gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465_A/66081.pdf)
- Sitio web de seguridad ocupacional y protección de STRI (incluye información sobre emergencias e instrucciones de seguridad específicas para las instalaciones específicas):  
[stresearch.si.edu/ss/](http://stresearch.si.edu/ss/)