

Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales

Expectativas de conducta

22 de octubre de 2021

Todos los empleados, becarios, pasantes, investigadores asociados, visitantes, contratistas, voluntarios y otras personas afiliadas de STRI tienen derecho a un entorno civilizado y libre de acoso. Se espera que los miembros de la comunidad de STRI se comporten de manera profesional al interactuar con otras personas afiliadas a STRI dentro y fuera de las instalaciones de STRI, incluso mientras realizan actividades de campo relacionadas con STRI, asisten a conferencias y cuando trabajan a través de medios virtuales en proyectos relacionados con STRI (por ejemplo: correos electrónicos y reuniones virtuales). Es necesario un entorno en el que las personas se sientan acogidas, respetadas y valoradas para que todas las personas contribuyan a su máximo potencial. Mantener un entorno seguro y profesional es una responsabilidad compartida.

Comportamiento esperado:

- Tratar a todos con respeto y consideración.
- Ser considerado con la multitud de puntos de vista y opiniones que pueden diferir de los suyos.
- Resolver las diferencias de manera civilizada y equitativa.
- Contribuir a un entorno propicio para el trabajo y el aprendizaje.

El comportamiento inaceptable incluye:

- Abuso físico, emocional o verbal en cualquier forma (en persona, por teléfono, por escrito, a través de las redes sociales, etc.), incluyendo el acoso, la intimidación, la coerción, el comportamiento amenazante o agresivo, la censura, el acecho, la intimidación y actividades denigrantes como método de iniciación.
- Contacto físico o sexual no solicitados, incluyendo silbidos, piropos, gestos obscenos, miradas lujuriosas, comentarios insinuantes o sugerentes.
- Discriminación (incluyendo comentarios despectivos, bromas / insultos o trato injusto) por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, religión, nacionalidad, estatus social, edad, discapacidad o apariencia física.
- Intoxicación pública en las instalaciones de STRI o en eventos patrocinados por STRI.
- Acciones que innecesariamente pongan en peligro la salud y seguridad de uno mismo o de los demás.
- Conducta ilegal que incluya agresión, robo y posesión o uso de drogas ilegales.
- Ignorar las regulaciones del SI o STRI, incluyendo la violación de las políticas de seguridad, fumar en áreas no autorizadas y acceder a áreas restringidas.

- Conducta poco ética o deshonesto de cualquier tipo, incluido el uso indebido de los recursos de STRI para beneficio personal, obstruir el trabajo de otros y la apropiarse de datos o escritos de otros.

¿Qué hacer si experimenta o presencia un comportamiento inapropiado?

Si experimenta o presencia un comportamiento inapropiado que no se puede resolver de inmediato, fácil o cómodamente hablando con el agresor (por ejemplo: decirle a alguien que su comportamiento lo hace sentir incómodo y pedirle que se detenga), haga un registro de los acontecimientos y reporte ese comportamiento.

1. ¿Cómo reportar incidentes? *

Información de Contacto de Recursos Humanos De STRI

Jaime Velasco
Oficina de recursos humanos
Instituto Smithsonian de Investigaciones Tropicales
(+507) 6379-8468
strireport@si.edu

Información de Contacto del Programa SI Civil

Amanda Jones
Coordinadora Civil SI
Institución Smithsonian
(+001) 202-633-6379
jonesam@si.edu
sicivil@si.edu
www.si.edu/si-civil-program

Cualquier supervisor de SI o STRI

STRI está comprometido a mantener un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso. Todos los supervisores del Smithsonian están obligados a denunciar el acoso que presencien o que se les informe. Las políticas del Smithsonian prohíben las represalias contra las personas que denuncien un comportamiento inapropiado.

* Tome en cuenta que informar a STRI HR, SI Civil o un supervisor es confidencial en la mayor medida posible. Por favor, consulte el [Manual de SI Civil](#) para más información sobre la confidencialidad. Los recursos completamente confidenciales los podrá encontrar abajo.

2. ¿Cómo hablar con un recurso confidencial?

Si no está seguro acerca de cómo presentar un informe o le gustaría conversar sobre sus opciones o situación específica con una oficina que opera bajo principios de confidencialidad, puede comunicarse con el Ombuds del Smithsonian (Shadella Davis - (+001) 202-633-2008 / davissm@si.edu) o el Programa de Asistencia al Empleado (Tim Holloman, Gerente - hollomant@si.edu). El Programa de asistencia al empleado también está disponible en varios idiomas a través de Inova. Puede encontrar más información sobre esto a continuación:

Información de Contacto del Programa de Asistencia al Empleado Inova

Este recurso está disponible para los empleados de STRI y las personas afiliadas a STRI (becarios, investigadores asociados, postdoctorados, pasantes, etc.).

Sitio web de Inova EAP www.inova.org/eap

- Haga clic en "Member Log -in": el nombre de usuario es Smithsonian y la contraseña es EAP
- Seleccione el idioma preferido
- Haga clic en el botón de chat "LiveConnect" (si necesita un consejero que hable español, puede solicitar uno)

Inova EAP Phone 1-800-346-0110 (también puede llamar gratis a través de la computadora usando Skype, si se necesita un consejero que hable español, pueden solicitar uno)

Acciones disciplinarias:

Las acciones disciplinarias por comportamiento inapropiado pueden variar desde una advertencia verbal o escrita hasta la expulsión de las instalaciones de STRI, incluyendo la pérdida de afiliación, privilegios y empleo. La conducta que se eleva al nivel de actividad delictiva puede requerir la participación de la policía local.

Definiciones

- **Bullying** - Conducta abusiva que involucra comportamiento amenazante, humillante o intimidante dirigido a una o más personas por uno o más perpetradores que interfieren con la capacidad de trabajar y tiene la intención de causar daño físico o psicológico.
- **Coerción** - El uso de amenazas o la posición o el poder de una persona para persuadir a alguien para que haga algo.
- **Acoso** - Conducta no deseada, que una persona razonable consideraría objetable, cuando se puede considerar razonablemente que el comportamiento afecta negativamente el entorno laboral, o cuando una decisión de empleo se basa en la aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de un individuo. La conducta de acoso está prohibida incluso si las acciones no se basan en una característica protegida como la raza o la discapacidad.

- **Represalias** - acciones adversas laborales, académicas o de otro tipo contra cualquier persona que informe un comportamiento inapropiado.
- **Acoso sexual** - incluye gestos sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando la conducta se realiza como una condición de empleo y cuando la conducta crea un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.
- **Acecho** - seguir, acosar, amenazar o intimidar repetidamente a alguien, incluso por teléfono, correo, comunicación electrónica o redes sociales.

Recursos para obtener más información:

Recursos SI Civil:

<https://www.si.edu/si-civil-program>

Manual de SI Civil:

https://www.si.edu/sites/default/files/unit/ohr/si_civil_program_handbook_12-30-2020.pdf

Política del Smithsonian contra el acoso (Directiva 225):

https://www.si.edu/sites/default/files/unit/ohr/sd_225_anti-harassment_policy_12-30-2020.pdf

Política del Smithsonian de prevención de la violencia en el lugar de trabajo (Directiva 217):

https://www.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:

https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28465_A/66081.pdf

Sitio web de seguridad y protección de STRI (incluye información sobre emergencias e instrucciones de seguridad específicas de las facilidades): <https://striresearch.si.edu/ss/>

STRI SI Civil Program Resource Contacts

1. **Adriana Bilgray**, Programas Académicos, Edificio Tupper, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
2. **Fernando Bouche**, Oficina de Tecnología de la Información, Edificio Tivoli, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
3. **Melissa Cano**, Administración Científica, Monumento Natural Barro Colorado.
4. **Sean Connolly**, Personal Científico, Laboratorios Marinos y Moleculares Naos.

5. **Paola Gómez**, Programas Académicos, Edificio Tupper, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
6. **Urania González**, Estación Bocas del Toro.
7. **Lina González**, Comunicaciones, Edificio Tupper, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
8. **Ariel Jaén**, Smithsonian Facilities, Pastor's House, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
9. **Lauren Krizel**, Forest GEO, Museo Nacional de Historia Natural de Smithsonian
10. **Yvette McKenzie**, Administración de Facilidades, Laboratorios Marinos y Moleculares Naos.
11. **Isis Ochoa**, Administración Científica, Laboratorios de Gamboa.
12. **José Ramón Perurena**, Seguridad, Edificio Tivoli, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
13. **Rebecca Rissanen**, Centro Natural Punta Culebra
14. **Félix Rodríguez**, Administration Científica, Centro de Investigación, Laboratorios y Conferencias Tupper.
15. **Kristin Saltonstall**, Personal Científico, Laboratorios Marinos y Moleculares Naos.
16. **Lourdes Vargas**, Administración Científica, Laboratorio Marino de Punta Galeta.