

## **Declaración de compromisos éticos compartidos, Código de Conducta y normas afines \***

Institute of Andean Studies

Octubre del 2021

Esta declaración de normas, tratándose de un documento vivo, será modificada según sea necesario, al criterio de la Junta Directiva del IAS, de conformidad con los procedimientos y cronograma establecidos por la Junta Directiva y por cualquier Funcionario(s) o grupos de trabajo que actúen en nombre de la Junta Directiva. La implementación de estas normas, la que abarcará modificaciones del estatuto realizadas a fin de reflejar los cambios institucionales recomendados aquí, además de su interpretación y evaluación, exigirán esfuerzos continuos. El compromiso del Instituto con la conducta ética no se limita al área del acoso sexual. El alcance de esta declaración puede y debe expandirse en el futuro para incorporar otros aspectos de la conducta ética en los estudios andinos.

### **I. DECLARACIÓN DEL IAS DE COMPROMISOS COMPARTIDOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **A. Principios compartidos de compromisos profesionales y éticos**

El IAS y sus miembros, asistentes a sus reuniones, contribuidores a *Ñawpa Pacha* y los participantes en todas las actividades del IAS deben mantener un compromiso con los más altos estándares de integridad científica y social, ética, equidad, inclusión y la promoción de perspectivas diversas en nuestra práctica profesional. Los participantes en actividades del IAS y los participantes en las actividades profesionales de miembros del IAS deberían disfrutar de un entorno seguro, acogedor y equitativo que facilite el aprendizaje y el intercambio intelectual. De conformidad con recomendaciones recientes de otras comunidades de investigación (p. ej., Voss 2021a, Voss 2021b), el IAS considera el acoso y agresión como una categoría de mala conducta profesional debido a su efecto intimidatorio sobre el avance de la investigación, la administración de patrimonios culturales y las carreras profesionales.

#### **B. Código de Conducta**

Honar y ser consecuentes con estos principios rectores requiere que las actividades del IAS y las actividades profesionales de los miembros del IAS estén libres de toda y cualquier forma de discriminación y mala conducta personal, incluso (de modo ilustrativo, no exclusivo): mala conducta científica, mala conducta sexual incluso acoso sexual, hostilidad en el lugar de trabajo, violencia, bullying o represalias por haber denunciado cualquier tipo de mala conducta o por haber participado en la respuesta del IAS a tales denuncias.

---

\* Este documento representa una traducción al español del documento titulado "Statement of Shared Ethical Commitments, Code of Conduct, and Related Policies". La versión en español se brinda con fines de información e inclusividad. De producirse cualquier conflicto de interpretación o ambigüedad entre las dos versiones, el documento en inglés reviste carácter oficial y es el que prevalece.

El Código de Conducta del IAS se aplica a cualquier actividad del IAS y a las actividades profesionales de miembros del IAS, o a cualquier individuo que contribuya artículos a la *Ñawpa Pacha* o ponencias/carteles en eventos del IAS. Este Código de Conducta se aplica, asimismo, a contextos tanto en persona cuanto virtuales (incluso el correo electrónico y medios sociales), a conductas escritas, verbales y físicas y a actividades profesionales sin importar su grado de formalidad o el país o países en las que tales actividades se desarrollen.

Cumplir con este Código de Conducta abarca, sin limitación, lo siguiente:

- Observar las normas éticas y requisitos legales de empleadores, instituciones y organizaciones profesionales, incluso sin limitación el IAS;
- Informar al/la Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (CRO, por sus siglas en inglés) (véase Sección II.C), o a un miembro de la Junta Directiva del IAS o un Funcionario del IAS quien confidencialmente derivará la información al/la CRO, en caso de encontrarse alguna persona en inminente peligro de sufrir daño;
- Asegurarse de que los participantes en actividades del IAS, o en actividades profesionales de miembros del IAS estén informados sobre los procedimientos para realizar una denuncia o expresar una inquietud relacionada con este Código de Conducta;
- Cumplir cualquier orden de restricción emitida por tribunales, empleadores o entidades institucionales con respecto a estar en contacto con individuos de acceso vedado o estar presente en sitios prohibidos; y
- No realizar conductas prohibidas, tales como:
  - Acoso u hostigamiento, amenazas o intimidación, discriminación;
  - Utilizar lenguaje ofensivo, ya sea verbal, escrito, o gestual/corporal, o imágenes ofensivas relacionadas a identidades de género, raciales o étnicas, orientación sexual, discapacidad, religión, edad u otras características de identidad o innatas;
  - Mala conducta sexual, incluso acoso, atención sexual no deseada, lenguaje ofensivo o contacto sexual no deseado;
  - Acecho;
  - Uso inapropiado o no permitido de fotografía, video o audio;
  - Abuso físico o verbal;
  - Conductas disruptivas;
  - Proveer información falsa a sabiendas;
  - Abusos o malos tratos hacia miembros de comunidades locales o trabajadores en proyectos; o
  - Represalias contra individuos que tienen la intención de denunciar, o de hecho denuncian, conductas que violan este Código y normas.

Miembros del IAS y participantes en sus actividades pueden explorar guías adicionales sobre la mala conducta profesional tal como la definen varias leyes y códigos de ética de organizaciones profesionales en los Estados Unidos y los países andinos; estas guías pueden encontrarse en la lista no exclusiva contenida en el Apéndice.

Todo miembro de la comunidad del IAS debería tomar un papel activo en el sustento de nuestros principios compartidos además de este Código de Conducta y denunciar violaciones de éstos a la Junta Directiva del IAS o al/la Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (CRO).

## II. Normas Relacionadas

### A. Seguridad en Reunión Anual

Para prevenir conductas peligrosas y ofensivas, el Institute of Andean Studies (IAS) ha adoptado un Código de Conducta para promover comportamientos respetuosos en sus reuniones, lo cual incluye una política de cero tolerancia hacia malas conductas sexuales. Esta política prioriza el bienestar de sobrevivientes del acoso y agresión, para asegurar su habilidad de participar libremente en actividades del IAS.

Toda infracción del Código del IAS debe comunicarse al/la CRO/Junta Directiva del IAS por la persona o personas afectada(s), o por persona(s) con conocimiento directo de los acontecimientos, de acuerdo al procedimiento expuesto abajo. Cualquier restricción del contacto entre personas denunciantes/sobrevivientes y acusados de mala conducta sexual permanecerá en vigencia durante la Reunión Anual del IAS. Al elaborar esta política, el IAS sigue modelos de otras organizaciones profesionales (entre ellas la Society for American Archaeology [[SAA](#)], Latin American Studies Association [[LASA](#)], Southeastern Archaeological Conference [[SEAC](#)], American Association of Biological Anthropologists [[AABA](#)] y American Geophysical Union [[AGU](#)]) para recomendaciones acerca de la modificación del estatuto en relación con la asistencia a la Reunión Anual y el cese de la membresía, y la creación de una política de seguridad para la Reunión Anual.

Debido a la naturaleza de la organización (a saber, su modesta escala) y el volumen relativamente reducido de asistentes a las reuniones, en principio el IAS no actúa como entidad adjudicadora en sí, ni prestan servicio como ombudsman sus miembros. El IAS actúa en función de determinaciones emitidas por otros entes adjudicadores (véase Sección E). El IAS ha establecido el cargo de Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (véase Sección C), quien podrá actuar en colaboración con la Junta Directiva para adoptar medidas de respuesta a denuncias de mala conducta o represalias que aún no hayan sido elevadas, o que estén pendientes ante, entidades adjudicadoras externas, o que podrá actuar en colaboración con la Junta Directiva para imponer sanciones en aquellos casos donde el daño sea inminente. La Junta Directiva del IAS está facultada para adoptar medidas discrecionales para sancionar a individuos que toman represalias por denuncias, sin importar que éstas hayan sido elevadas originalmente al/la CRO o Junta Directiva del IAS, o a entidades externas.

### B. Demostrar compromiso con el Código de Conducta para ser miembro o participar en actividades del IAS

Los miembros, colaboradores con la revista, asistentes a la Reunión Anual y otros individuos deben adherirse formalmente al Código de Conducta al realizar cualquiera de las actividades siguientes: aceptar membresía, efectuar pagos de cuotas de membresía; entregar propuestas de ponencias y carteles, solicitudes de becas de viaje y/o inscripción para la Reunión Anual; aceptar la invitación a ser Conferenciante Plenario; presentar un artículo para publicación en *Ñawpa Pacha*; y/o cualquier otra participación en actividades del IAS.

Por lo tanto, para poder participar en estas u otras actividades del IAS, a los miembros, asistentes, colaboradores con la revista y otros individuos se les exigirá la auto-certificación mediante la veraz afirmación de la siguiente declaración:

*Nunca he sido sujeto a una determinación adversa en un procedimiento, demanda o juicio, denuncia administrativa o legal, o acción disciplinaria; y*

*No soy en la actualidad sujeto de ninguna investigación o procedimiento relacionado con mala conducta profesional, tal como una demanda, juicio o denuncia administrativa por discriminación o acoso.*

### **Lista pública de inscritos en Reunión Anual y eliminación de la inscripción in situ:**

La lista de los nombres de los inscritos en la Reunión Anual u otras actividades del IAS se hará disponible en línea para que los demás inscritos y miembros la puedan revisar durante un período razonable, una vez cerrada la inscripción. Los ponentes que figuran en el programa también serán incluidos en el Programa Preliminar cuando éste se publique en línea. No se permitirá ninguna inscripción in situ ni tardía. Aquellos participantes en la Reunión Anual que tengan preocupaciones relativas a la seguridad pueden solicitar la exención de la lista pública de participantes, solicitud que será evaluada por el/la Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (CRO). Los participantes internacionales, u otros que requieren la opción de pagar la cuota de inscripción en efectivo, tendrán la opción de abonar en el lugar de la Reunión Anual, pero deben además inscribirse por anticipado, de conformidad con la fecha tope anunciada. Estos cambios se consideran esenciales a fin de crear un entorno seguro para todos los participantes en la Reunión Anual.

### **C. Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (CRO)**

El IAS ha establecido un nuevo cargo, de período trienal, el de Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (CRO, por sus siglas en inglés). Las responsabilidades principales del/la CRO abarcan, sin limitación, las siguientes: revisar la nómina de miembros y/o la lista de inscritos en la Reunión Anual; manejar denuncias de violaciones del Código de Conducta; brindar confidencialidad, imparcialidad y apoyo a quienes realizan denuncias; documentar denuncias recibidas y el proceso de tratarlas; derivar denuncias a la Junta Directiva para la acción que corresponda; archivar y mantener el registro de denuncias; y dirigir la evaluación del Código de Conducta y las normas de seguridad en reuniones por lo menos una vez durante el período trienal. El/la CRO, aun en caso de no presentarse una persona denunciante, puede iniciar una denuncia contra un miembro, asistente a la Reunión Anual, o potencial colaborador de *Ñawpa Pacha*, actuando en nombre de la comunidad en su totalidad.

Aquellos miembros con interés en el puesto de Coordinador/a de Relaciones Comunitarias deben responder al llamado abierto con una expresión de interés (500 palabras máximo) y dos cartas de referencia que serán revisadas por la Junta Directiva. Algunos ejemplos de referencias apropiadas serían empleadores, mentores, colegas y ex empleados/as y/o estudiantes. Las expresiones de interés y cartas de referencia vencerán en la misma fecha de las propuestas para la Reunión Anual de acuerdo a lo anunciado por el IAS. La membresía votará entre los posibles candidatos. A su elección, el/la Coordinador/a de Relaciones Comunitarias será notificado/a y deberá someterse a un entrenamiento sobre acoso y mala conducta sexuales antes del comienzo de la Reunión Anual. El entrenamiento será brindado por el IAS y puede abarcar temas tales como la respuesta a la mala conducta sexual a la luz de la literatura sobre el trauma, maneras de prestar apoyo apropiado a sobrevivientes y perspectivas interculturales.

Con anterioridad a la elección del/la primer/a Coordinador/a de Relaciones Comunitarias (CRO), un/a CRO interino/a cumplirá las atribuciones del cargo.

Denuncias, preguntas, inquietudes y comentarios pueden enviarse al/la CRO en [CRO@andeanstudies.org](mailto:CRO@andeanstudies.org). Si bien ninguna cuenta de correo electrónico puede considerarse absolutamente segura, la cuenta de correo electrónico del/la CRO se considera privada y será usada exclusivamente por el/la CRO actual (o CRO interino/a actual) y CRO sucesivos/as. Al derivar una denuncia a la Junta Directiva del IAS para su tratamiento, el/la CRO no revelará la identidad de la persona denunciante salvo que ésta haya pedido expresamente que su nombre sea incluido en la documentación. El/la CRO está obligado a observar el más alto grado de confidencialidad en el desarrollo de sus funciones.

#### **D. Denuncias de violaciones del Código de Conducta del IAS**

1. La Junta Directiva del IAS y el/la CRO están facultados para revisar la nómina de miembros y/o la lista de inscritos en la Reunión Anual y rescindir la membresía y/o la aceptación de una ponencia o cartel, el permiso para asistir, el otorgamiento de una beca de viaje, etc., en caso de determinarse la violación del Código de Conducta. Ver Sección E para categorías de evidencia/pruebas.
2. Miembros, asistentes a reuniones y otros que participan en actividades del IAS pueden realizar una denuncia verbal o escrita contra cualquier persona al/la CRO, o a un Funcionario o Director del IAS, o al/la Presidente de Programa, quien derivará confidencialmente la denuncia al/la CRO, remitiendo evidencia de una adjudicación en curso o ya realizada de una violación del Código de Conducta. Véase Sección E para categorías de evidencia.
3. Durante la Reunión Anual, una persona denunciante o sobreviviente (u otra persona designada por la persona denunciante para hablar en su nombre), o personas con conocimiento directo de los hechos pueden realizar una denuncia provisoria en forma inmediata al/la CRO/Junta Directiva del IAS sobre el incidente, ya sea verbalmente o por escrito. La Junta Directiva del IAS, conjuntamente con el/la CRO, será facultada para tomar medidas durante la Reunión Anual, ya sea para expulsar a un individuo o responder de otra manera a la situación de daño, a fin de priorizar la seguridad de todos los participantes en la reunión. Al final de la reunión, el/la CRO redactará un informe escrito sobre el incidente, que incluirá un resumen de los hechos obtenidos y las medidas tomadas. La persona denunciante y el individuo sancionado recibirán copia. La denuncia se aceptará como veraz, de manera provisoria, para fines de expulsión de la reunión, pero debería procederse a una denuncia formal ante el/la CRO/Junta Directiva del IAS en función de la naturaleza del incidente.

No hay prescripción en cuanto a cuándo una persona denunciante/sobreviviente puede efectuar una denuncia ante el/la CRO/Junta Directiva del IAS.

#### **E. Evidencia de denuncias o determinaciones**

Evidencia de una denuncia ya existente de mala conducta sexual, acoso, bullying, discriminación o represalias puede incluir cualquiera de los siguientes, considerándose la lista como no exclusiva:

- Una denuncia realizada por un miembro o participante del IAS, o por el/la CRO, a la Junta Directiva del IAS contra cualquier miembro del IAS, asistente potencial, colaborador potencial de *Ñawpa Pacha* u otro participante en actividades del IAS (para fines de las Situaciones 2 y 3 en la tabla abajo);
- Una denuncia en curso bajo el Título IX u otra denuncia universitaria (p. ej. Título VII), o evidencia de denuncia corroborada bajo el Título IX u otra denuncia corroborada;
- La existencia de un proceso legal civil relacionado con mala conducta sexual;
- La existencia de denuncias penales, órdenes de arresto, veredictos de culpable (ya sea en juicio con o sin jurado), declaraciones de culpabilidad o de otras formas de responsabilidad, o acuerdos de procesamiento diferido;
- La existencia de órdenes de protección penales, órdenes de restricción u otras medidas de protección similares relacionadas con presuntas conductas del miembro del IAS, colaborador potencial de *Ñawpa Pacha*, asistente potencial, o participante potencial en otras actividades del IAS;
- Cualquier otra denuncia formal, incluso formas sudamericanas tales como denuncias legales formales; órdenes de restricción; expedientes de denuncia en Museos, Universidades, Institutos

de Investigación u organismos de ciencia; u otras declaraciones de empleadores, universidades u otras instituciones; o

- En circunstancias excepcionales, el/la CRO o persona designada por éste puede procurar y considerar evidencias adicionales relacionadas con un caso en curso.

#### F. Resumen de procedimientos

A continuación, se resumen tres situaciones distintas para el inicio de una denuncia, con potenciales sanciones y el procedimiento de apelación para denuncias realizadas en cada una de las situaciones señaladas. Toda denuncia o consulta será tratada de modo confidencial por el/la CRO/Junta Directiva del IAS.

Situación de formulación de denuncia:	Grado de potenciales sanciones:	Apelación:
<p><b>Situación 1 (Donde existe una denuncia formal externa en curso o que ha sido adjudicada, p. ej. denuncia bajo el Título IX o proceso jurídico):</b></p> <p>Se informa a la Junta Directiva del IAS—ya sea por escrito de persona denunciante o sobreviviente, del/la CRO, de otro miembro del IAS o por averiguación por parte de la Junta Directiva del IAS/CRO—de procedimientos formales externos en curso contra un individuo, tales como los expuestos en la Sección E.</p>	<p>Al verificarse una denuncia en curso o una determinación adversa, y en función de la severidad de la conducta, la Junta Directiva del IAS puede imponer cualquiera de las sanciones enumeradas en la Sección G, o cualquier combinación de las mismas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) por un período razonable; o</li> <li>b) de forma permanente,</li> </ul> <p>en ambos casos con la posibilidad de apelar.</p>	<p>Al hacer lugar a una apelación externa favorable al acusado, el/la CRO/IAS puede dejar sin efecto a sanciones relacionadas.</p> <p>En cualquier momento posterior a la imposición de sanciones, el/la CRO/Junta Directiva del IAS puede considerar evidencia a favor del acortamiento del período de sanciones o de dejar sin efecto las sanciones, en base a evidencia de rehabilitación u otra evidencia convincente de que la membrecía debería ser restaurada y/o las sanciones deberían dejarse sin efecto, y el potencial impacto sobre la persona denunciante/sobreviviente y sobre la comunidad del IAS.</p>

<p><b>Situación 2 (Donde aún no existe una denuncia formal externa)</b></p> <p>La persona denunciante/sobreviviente o un miembro del IAS realiza una denuncia ante el/la CRO/Junta Directiva del IAS, o el/la CRO realiza una denuncia a la Junta Directiva del IAS en nombre de la persona denunciante/sobreviviente.</p>	<p>Cualquier sanción apropiada puede imponerse de modo provisorio por hasta 2 años después de presentarse la denuncia ante la Junta Directiva del IAS, mientras cualquier proceso externo siga en curso. Si ocurren determinaciones adversas, la denuncia revertirá a la Situación 1. Si ocurren determinaciones no adversas, las sanciones pueden dejarse sin efecto. Si la persona denunciante/sobreviviente no realiza una denuncia formal externa dentro de los 2 años posteriores a la notificación inicial a la Junta Directiva, las sanciones provisionales quedarán sin efecto a falta de circunstancias convincentes contrarias.</p>	<p>En cualquier momento posterior a la imposición de sanciones, el/la CRO/Junta Directiva del IAS puede considerar evidencia a favor del acortamiento del período de sanciones o de dejar sin efecto las sanciones, en base a evidencia de rehabilitación u otra evidencia convincente de que la membrecía debería ser restaurada y/o las sanciones deberían dejarse sin efecto, y el potencial impacto sobre la persona denunciante/sobreviviente y la comunidad del IAS.</p>
<p><b>Situación 3 (Sin importar la existencia o no de una denuncia externa o denuncia ante la Junta Directiva del IAS):</b></p> <p>En una actividad del IAS, una persona denunciante/sobreviviente, miembro o participante, o el/la CRO, realiza una denuncia de emergencia con el/la CRO/Junta Directiva del IAS acerca de una situación que crea una probabilidad de inminente daño a un participante.</p>	<p>El/la CRO/Junta Directiva del IAS, a su discreción, puede remover a un participante por el resto de la actividad, a fin de mantener el buen orden y prevenir daño a la comunidad del IAS. Una denuncia puede realizarse luego, de ser necesario, mediante los procedimientos detallados para la Situación 2.</p>	<p>No hay apelación, debido a que la sanción queda sin efecto al término de la actividad.</p>

## **G. Sanciones**

Un individuo sujeto de una denuncia en curso ante el/la CRO/Junta Directiva del IAS, o con una denuncia en curso ante un proceso adjudicador externo, será suspendido de modo provisorio de reuniones u otras actividades del IAS (véase Sección F arriba) sin reintegro de cuotas de inscripción o expensas de viaje; suspendido de modo provisorio de elegibilidad para recibir premios, becas de viaje y/o invitaciones para dar plenarias; y suspendido de modo provisorio de publicación en *Ñawpa Pacha*. Estas suspensiones provisorias durarán por un máximo de 2 años, mientras siga en curso una denuncia externa o mientras se aguarde la iniciación de una denuncia externa.

Un individuo de quien se ha determinado, mediante proceso adjudicador externo, que violó el Código de Conducta del IAS puede ser sancionado y/o expulsado de actividades, publicaciones y/o membresía del IAS, a la discreción de la Junta Directiva del IAS, sin reintegro de cuotas de inscripción o expensas de viaje. En función de la severidad de las alegaciones y de las determinaciones emitidas en procesos adjudicadores externos, la Junta Directiva del IAS puede determinar si las sanciones quedarán con efecto: (1) por un período razonable, o (2) de forma permanente, sujeto a apelación favorable.

Las posibles sanciones abarcan:

- Suspensión de la reunión o actividad del IAS en curso;
- Exclusión de reuniones o actividades futuras del IAS;
- Exclusión de futuros cargos de liderazgo dentro del IAS;
- Exclusión de elegibilidad para recibir premios, becas de viaje y/o invitaciones para dar plenarias;
- Exclusión de publicación en *Ñawpa Pacha*;
- Revocación de membresía en el IAS; o
- Cualquier combinación de estas sanciones.

Las sanciones se impondrán por escrito y enviadas por correo electrónico y correo postal a las direcciones más actuales que obren en los archivos del organismo. En caso de restricciones de asistencia a reuniones en persona, las sanciones se comunicarán con anticipación razonable.

## **H. Apelaciones**

La apelación de estas sanciones puede iniciarse por escrito a la Junta Directiva del IAS. El fundamento de la apelación puede ser cualquiera de las razones siguientes, enumeradas en forma no exclusiva:

- Desviaciones de estas normas;
- Nuevas evidencias sustanciales;
- Evidencias de prejuicio en los procedimientos del IAS; o
- Evidencias de adjudicación formal, rehabilitación, educación o entrenamiento.

Si las determinaciones de entidades adjudicadoras externas quedan sin efecto en instancia de apelación, las sanciones del IAS quedarán asimismo anuladas (véase Procedimientos, Sección F arriba).

Si la Junta Directiva se ve imposibilitada de evaluar imparcialmente una apelación o requiere de expertos externos para tal evaluación, los miembros de la Junta Directiva colaborarán con el/la CRO para conformar un Comité de Revisión de Apelación compuesto de miembros del IAS, de acuerdo a las necesidades del caso. En el grado que sea factible, este comité debería constar de estudiantes e investigadores de diferentes grupos de edades y de orígenes diversos (país de origen, grupo racial/etnia, género, capacidad/discapacidad, orientación sexual, etc.). Un Comité de Revisión de Apelación funcionará exclusivamente en relación con el caso específico para el que fue convocado, al término del cual será dado de baja.

### **III. Prevención de malas conductas**

Se alienta a los miembros a que realicen entrenamiento de acoso sexual en sus respectivas instituciones o empleos antes de abordar escuelas de campo, trabajo de campo o trabajo de laboratorio; de trabajar con estudiantes y colegas internacionales; y de asistir a reuniones profesionales. Varias oportunidades de entrenamiento se promocionarán periódicamente por el IAS y se pondrá a disposición de la comunidad del IAS una lista de entrenamientos recomendados por el organismo.

En reconocimiento de los lazos entre el consumo excesivo de drogas y alcohol, por un lado, y las malas conductas sexuales, el IAS alienta a los miembros y a otros individuos a que se cuiden en forma especial a sí mismos y unos a otros en materia de intoxicantes. Alentamos asimismo a los directores de programas a que establezcan limitaciones culturalmente apropiadas al uso y abuso del alcohol y que brinden espacios de interacción que sean inclusivos para todos los participantes.

El IAS recomienda que los directores de proyecto y los investigadores principales formulen, divulguen y apliquen código de conducta para el trabajo de campo o de laboratorio, que brinde en forma clara mecanismos para denunciar y manejar el acoso sexual, discriminación y/o otras formas de mala conducta profesional para todos los integrantes de equipo, ya sean estudiantes, colegas, voluntarios, especialistas, proveedores y trabajadores locales y otros que brinden apoyo directo a operaciones de campo y laboratorio.

Además, debido a que existen múltiples maneras de prevenir el acoso y la agresión sexuales, además de múltiples contextos en que éstos ocurren (tales como reuniones, escuelas de campo, laboratorios, museos y aulas, entre otros), el IAS planea brindar periódicamente enlaces actualizados a varias instituciones que ofrecen estrategias de evitar y prevenir incidentes para estudiantes y colegas. (Esta lista se concibe de modo ilustrativo, no exclusivo.) Estos enlaces sugieren, asimismo, múltiples mecanismos para ayudar a estudiantes a sentirse seguros en contextos de investigación internacionales y domésticos (véase Apéndice).

### **IV. Encuesta de la comunidad de estudios andinos**

Reconociendo que es necesario comprender la magnitud del problema de la mala conducta sexual dentro de la comunidad profesional de los Estudios Andinos, para informar las normas del IAS y el cometido del/la Coordinador/a de Relaciones Comunitarias, el Grupo de Trabajo que desarrolló esta propuesta de normas continuará como grupo de investigación no afiliado al IAS —aunque sí contará con la cooperación del IAS— para formular y administrar una encuesta aprobada por el comité de revisión institucional que corresponda, encuesta a administrarse entre la comunidad de Estudios Andinos en forma amplia, y para analizar los resultados. El grupo planea comparar los resultados de la encuesta con estudios similares de otras regiones y presentar los hallazgos a evaluación por pares y diseminación. El grupo de investigación posiblemente se comunicará con otros investigadores y expertos según sea necesario para formular, realizar y diseminar un estudio eficaz.

### **V. Creación de categorías adicionales de afiliación al IAS**

Estudiantes, profesionales practicantes y otros individuos que de otra manera no serían elegibles para elección a membrecía en el IAS pueden ser entre las principales víctimas del acoso sexual. El IAS se propone proteger y empoderar a estos individuos asegurando que estas normas contemplen su situación. Por lo tanto, el IAS creará un nuevo nivel de afiliación, económicamente accesible y sin derecho de voto, que incluirá las categorías de (1) estudiantes y (2) otros participantes no elegibles para

la membrecía, a fin de aumentar la inclusividad y diversidad en el IAS. Estos/as afiliados/as serán elegibles para prestar servicio en algunos comités relevantes (incluido trabajo de revisión de Apelaciones de Sanciones) y otros asuntos del IAS.

## **VI. Apéndice**

El Apéndice contiene una base de datos de varios recursos para la comunidad del IAS. Los recursos están organizados alrededor de cuatro temáticas amplias: 1) definición de conductas no éticas, 2) estudios de conductas no éticas, 3) prevención de conductas no éticas y 4) normas comparativas de otros organismos de investigación y profesionales. Se trata de un documento vivo que debería ser continuamente actualizado y publicado en el sitio Web del IAS o a la membrecía.

## **VII. Posdata sobre la elaboración e implementación de estas normas**

La elaboración y adopción de las normas expuestas en este documento representan el producto de más de un año de cuidadoso trabajo y deliberación. La Junta Directiva del IAS se reunió con los Funcionarios en junio de 2020, lo que condujo al llamado a nominaciones, conformación y cometido al Grupo de Trabajo en julio de 2020. Estos pasos se dieron conjuntamente con investigación y consulta con expertos en la ley de Título IX y con profesionales afiliados a instituciones pares, tales como la American Geophysical Union, la Western History Association, y la Society for California Archaeology.

En julio de 2020, la Junta Directiva del IAS encargó a los siete miembros del Grupo de Trabajo sobre Conductas Éticas en los Estudios Andinos a elaborar un borrador de Código de Conducta y una expresión de compromisos éticos compartidos en relación con las dimensiones de climas seguros en la educación, en el lugar de trabajo y en la investigación. A la luz de acontecimientos recientes en la comunidad de los Estudios Andinos, el Grupo de Trabajo consideró de gran urgencia fijar normas con relación a discriminación ilícita, mala conducta sexual, represalias y otras conductas relacionadas; sin embargo, disposiciones en relación con otras cuestiones éticas podrán agregarse en el futuro. En particular, ya que todas las sesiones de presentación de ponencias y carteles se llevan a cabo en su totalidad en unas pocas salas, las cuestiones de seguridad en las reuniones se magnifican (p. ej. en comparación con reuniones profesionales a mayor escala, tales como las reuniones de la Society for American Archaeology [SAA]). Por lo tanto, el Grupo de Trabajo decidió darle prioridad a normas relacionadas con seguridad en reuniones y adoptó un enfoque estricto de garantizar la seguridad de los asistentes a reuniones, de acuerdo a lo expuesto arriba.

El Grupo de Trabajo presentó el borrador de sus recomendaciones a la Junta Directiva el 28 de diciembre de 2020. La discusión de estas recomendaciones se desarrolló en varias reuniones con asesoría jurídica a lo largo de los meses de enero y febrero de 2021. El Grupo de Trabajo volvió a presentar sus recomendaciones, esta vez modificadas, el 13 de abril de 2021. Esa versión de las recomendaciones fue aceptada por voto unánime de la Junta Directiva del IAS el 23 de abril de 2021; se efectuaron varios cambios administrativos menores revisados por asesoría jurídica el 10 de junio de 2021. Ese documento fue compartido con la membrecía del IAS durante un período abierto a comentarios desde el 25 de junio al 15 de julio de 2021. Se realizaron modificaciones el 4 de agosto de 2021 en consulta con el abogado del IAS, a fin de responder a inquietudes y comentarios expresados por seis miembros.

El documento fue compartido nuevamente con los miembros y se llamó a una votación de carácter consultivo sobre el plan de la Junta Directiva de implementar el Código de Conducta y normas

relacionadas con la mala conducta sexual y la seguridad en reuniones, con anterioridad a la Reunión Anual de enero de 2022. La votación permaneció abierta entre el 21 de agosto y 20 de septiembre de 2021. Se emitieron 62 votos de miembros: 57 (91.9%) a favor y 5 (8.1%) en contra. Se recibieron comentarios de 16 miembros. Por mayoría abrumadora, la membresía ha expresado su apoyo a la implementación del Código de Conducta y normas relacionadas. Agradecemos a todos quienes han participado en este proceso. La Junta Directiva votó el 21 de septiembre de 2021 poner en vigencia el Código de Conducta y normas relacionadas, con algunas pequeñas modificaciones de lenguaje con fines aclaratorios, además de dos modificaciones sustanciales finales que fueron compartidas con los miembros en agosto, basadas en perspectivas compartidas por miembros. El Código de Conducta y estas normas relacionadas se encuentran actualmente en vigencia.