

Política contra el acoso de LASA

La siguiente Política contra el acoso describe las expectativas que rigen para todos los miembros de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), incluidos aquellos que están en puestos por elección o designación. Esta política recuerda a todos los miembros, en especial a aquellos que están en funciones claves de la Asociación, que la ética académica y las normas rigen como estándares de comportamiento e interacción durante el desarrollo de las actividades relacionadas con LASA.

1. Propósito

LASA se compromete a brindar un entorno seguro y amable a todos los miembros y el personal, sin acoso, bullying, discriminación ni violencia debido a la edad, la raza, la etnia, la nacionalidad de origen, la religión, la lengua, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, la discapacidad, las condiciones de salud, el estatus socioeconómico, el estado civil, el estatus doméstico o el estatus parental (a partir de aquí denominado simplemente “el acoso”). LASA reconoce que existe una distinción entre la victimización a través del acoso y la crítica constructiva legítima, justificable y apropiada. Ninguna parte de este documento debe ser interpretada como una limitación al poder de los miembros de LASA de evaluar y criticar el mérito del trabajo ajeno.

2. Comportamiento esperado

Se espera que todos los miembros de LASA, en especial aquellos que ocupan los roles de liderazgo descritos anteriormente, cumplan esta Política contra el acoso en todos los lugares de reunión, incluidos los eventos paralelos, así como las reuniones oficiales y sociales no oficiales, y durante el transcurso de las actividades de LASA fuera de los eventos de Congresos y Secciones, así como las reuniones del Consejo Ejecutivo y otras reuniones.

Se espera que los miembros de LASA cumplan las normas de respeto profesional necesarias para promover condiciones de intercambio académico libre. Si usted presencia una conducta inapropiada hacia un/a participante de un Congreso o reunión, sea proactivo/a en ayudar a detener dicha conducta o limitar sus efectos. Se espera que los miembros de LASA alerten al personal de seguridad del encuentro o a las fuerzas del orden público si observan una situación en la que alguien podría estar en peligro físico.

3. Comportamiento inaceptable

El acoso consiste en una acción única intensa y grave, o en varias acciones persistentes o generalizadas, que son degradantes, abusivas, ofensivas o crean un entorno profesional o laboral hostil. El acoso puede ser una propuesta sexual indeseada o un avance físico que implique una recompensa expresa o implícita por sumisión o amenaza de represalia por negarse a cumplirlo, o una conducta verbal o no verbal de naturaleza sexual que, en consecuencia, cree algo que pueda ser percibido como un entorno hostil o intimidante; también puede incluir acciones amenazantes, intimidantes u hostiles; la circulación de material escrito o gráfico que denigre o muestre hostilidad hacia una persona o un grupo de personas; los apelativos, las calumnias o los estereotipos negativos en base a una identidad de grupo. También puede ser acoso la exclusión intencionada de una persona que es miembro de un comité que toma decisiones, tales como, pero sin limitarse a, el consejo ejecutivo, la sección, el comité de nominaciones, el comité de subsidios, etc. a través de la desinformación, el aislamiento y la falta de comunicación acerca de asuntos en los que la persona debería ser incluida de acuerdo con su función oficial o designada.

4. Atención de reclamos

Las denuncias por comportamiento inaceptable en el Congreso de LASA o en cualquier otra actividad del Consejo Ejecutivo deberían seguir “Los procedimientos a seguir en caso de violación de la Política contra el acoso de LASA”. Los miembros afectados pueden contactar a cualquiera de los siguientes oficiales de LASA:

Defensor independiente de LASA

Se escogerá a un equipo de dos defensores independientes de LASA entre los miembros calificados. Uno de los defensores independientes será una mujer y el otro un hombre. Uno estará en América Latina y el otro será de cualquier otra de las regiones en las que hay miembros de LASA. Una vez que se hayan escogido los defensores independientes, sus designaciones quedarán sujetas a la aprobación de dos tercios del Consejo Ejecutivo. Los defensores independientes estarán disponibles para consultas confidenciales acerca de inquietudes relacionadas con el acoso que infrinjan esta política, pero no tendrán ningún papel a la hora de tratar las supuestas infracciones de la Política contra el acoso de LASA.

Asesor de políticas

Un miembro capacitado del personal que pueda proporcionar información detallada acerca de las opciones para proseguir un reclamo de acoso formal. Vea “Los procedimientos a seguir en caso de violación de la Política contra el acoso de LASA”.

Procedimientos para tratar presuntas violaciones de la Política contra el acoso de LASA¹

Los procedimientos de LASA para tratar las presuntas violaciones de la política contra el acoso rigen para todos los miembros de LASA y otros asistentes a los congresos internacionales de LASA durante la reunión. Cualquier persona que asista o haya asistido al Congreso Internacional de LASA puede presentar una denuncia por acoso con respecto a un incidente que haya ocurrido dentro de los últimos dos años. En ese caso, LASA

ofrece dos opciones a través de las cuales se puede obtener información o presentar una denuncia de acoso formal.

1. Para obtener información: los defensores independientes

¿Qué es un defensor independiente? El defensor independiente está disponible para hacer consultas confidenciales y asesorar acerca de cómo denunciar un acoso.

¿Qué no es un defensor independiente? El defensor independiente no tienen ninguna función en los procedimientos contra el acoso de LASA, pero puede ofrecer una orientación valiosa, explicar las opciones para denunciar el acoso y explicar los caminos para presentar dicho reclamo. El defensor independiente no puede brindar asesoramiento legal, pero puede ofrecer apoyo y orientación.

Observación: Se recomienda primero consultar con los defensores para conocer con claridad todas las opciones posibles. Esta consulta es confidencial y los detalles de dicha conversación no serán informados a ningún administrador, oficina o comité de LASA, excepto según lo exija la ley. En todo momento, la función de los defensores es completamente independiente de cualquier denuncia de acoso que se decida presentar.

2. Para presentar una denuncia formal: el asesor de políticas

Si desea informar una violación de la Política, por favor comuníquese con el asesor de políticas. El asesor de políticas es un miembro capacitado del personal que puede proporcionar información detallada acerca de las opciones para presentar una denuncia de acoso formal.

a. Opciones para presentar una denuncia de acoso formal a través de LASA

LASA ofrece tres opciones a través de las cuales puede tratarse un caso de acoso. Estas pueden tomarse como vías alternativas a la presentación de una denuncia o como opciones a seguir posteriormente.

Opción 1: La notificación de una inquietud

Una persona denunciante que no desee pedir una Mediación o Investigación como se explica a continuación puede expresar su inquietud sobre una persona que haya adoptado una conducta que viola la Política contra el acoso. Si el asesor de políticas acuerda en que la presunta conducta sería, si es verdadera, una violación de la política, el asesor de políticas compartirá la inquietud con la persona que presuntamente ha adoptado dicha conducta, quien puede presentar una respuesta. En general, la información compartida no identifica a la persona denunciante sino que más bien describe el presunto comportamiento adoptado. El asesor de políticas informará al Subcomité contra el acoso del CE, y LASA tendrá un registro del acontecimiento. El Subcomité contra el acoso se reserva el derecho de proseguir con una Investigación cuando las circunstancias le lleven a concluir que sería lo mejor para LASA.

Opción 2: El proceso de mediación

Se puede pedir una mediación. El asesor de políticas, junto con un miembro del Subcomité contra el acoso del CE, examinará el caso y buscará una solución aceptable para ambas partes. La identidad de la persona denunciante puede ser revelada.

Procedimientos de la mediación

1. Se presenta una denuncia formal y una solicitud de mediación al asesor de políticas.
2. El asesor de políticas, junto con un miembro del Subcomité contra el acoso del CE, contactará a ambas partes para proporcionar una solución adecuada que satisfaga a la persona denunciante.

Opción 3: El proceso de la investigación y la definición de los hallazgos

Se puede pedir una investigación formal. El Subcomité contra el acoso del CE (con la aprobación del CE) emitirá una sanción, cuando sea apropiado, en base a la investigación. La identidad de la persona denunciante puede ser revelada.

Procedimientos de la investigación²

1. Se presenta una denuncia formal y una solicitud de investigación al asesor de políticas.
2. Toda la investigación será llevada a cabo por el asesor de políticas y el Subcomité contra el acoso del CE.
 - a. Se pedirá a la persona denunciante que entregue una declaración escrita que incluya toda la información identificativa posible, la hora/fecha aproximadas del comportamiento, el lugar y las circunstancias del incidente, y a toda persona que haya participado del incidente o estado presente durante este.
 - b. El asesor de políticas informará a la persona cuya conducta se está cuestionando. Se entregará una declaración escrita de la denuncia a ambas partes.
 - c. También se pedirá a la persona cuya conducta se cuestiona que entregue una declaración escrita explicando su versión de las acciones denunciadas.
 - d. El asesor de políticas y el Subcomité contra el acoso del CE pueden pedir una reunión con la persona denunciante o con la persona en cuestión, solicitar evidencia y declaraciones a los testigos identificados o consultar con otras personas que tengan conocimiento directo del suceso en cuestión.
3. El asesor de políticas preparará un informe que resuma la investigación para el Subcomité contra el acoso del CE.
4. El Subcomité contra el acoso del CE decidirá sobre el caso y desestimaré la denuncia o aplicará una sanción. Toda decisión del subcomité de aplicar una sanción deber ser unánime. Cuando el subcomité haya tomado una decisión y antes de que las partes sean notificadas, la presidenta de LASA, un miembro del personal designado y el presidente del subcomité se reunirán para considerar los pasos a seguir, según las particularidades del caso, a fin de proteger a la persona

denunciante de represalias por parte de las personas denunciadas. Una vez finalizado el procedimiento, se entregará un resumen escrito de la decisión y/o la acción recomendada a todas las partes involucradas.

b. Alcance de los posibles resultados

El Subcomité contra el acoso decidirá la/s sanción/es en base a la gravedad de la violación y presentará la decisión a la presidenta de LASA, según se indica en el punto (4) mencionado anteriormente. Las siguientes sanciones pueden aplicarse de manera individual o combinadas, mientras que la duración será determinada por el subcomité como parte de la misma sanción.

- a. Una advertencia al acosador para que cese su comportamiento (carta escrita).
- b. La suspensión del acosador del Congreso de LASA vigente, así como de cualquier responsabilidad y nombramiento de LASA vigentes.
- c. Prohibir que el acosador asuma puestos en el gobierno de LASA en el futuro.
- d. Prohibir que el acosador asista a los Congresos de LASA en el futuro.
- e. Revocar la membresía de LASA del acosador (con el asesoramiento del CE).

c. Notificación de las partes

Hallazgos negativos/inconclusos: En el caso de que los hallazgos del subcomité sean inconclusos o negativos, o si la votación del subcomité no es unánime en su determinación de que se ha violado la política, el presidente del subcomité transmitirá esto a la presidenta de LASA y al personal designado, que informará a ambas partes por escrito.

Hallazgos de acoso: En el caso de que el subcomité descubra que ha ocurrido acoso (y haya determinado las sanciones correspondientes), el presidente del subcomité transmitirá los hallazgos y las sanciones por escrito en forma de recomendación para que sea aprobada por la presidenta de LASA y el miembro del personal designado, que informará a ambas partes por escrito de los hallazgos y las sanciones.

d. Apelación

Si alguna de las partes desea apelar a la decisión dentro de los 30 días, puede presentar una apelación al Comité de Medios y Arbitrios, que está compuesto por la presidenta, la vicepresidenta, el último ex presidente, el tesorero y la directora ejecutiva de LASA. Los recursos de apelación incluyen un reclamo de error procesal, pruebas sustantivas, pruebas del uso de criterios inadmisibles o pruebas de parcialidad en el tratamiento del proceso de investigación y de la toma de decisión. El Comité de Medios y Arbitrios fallará sobre el caso y emitirá una decisión final inapelable.

Información adicional

1. Procedimientos para el acoso, el alcance, la elegibilidad y el plazo

Alcance: Estos procedimientos rigen para todos los miembros de LASA y los asistentes al Congreso internacional de LASA así como las reuniones y eventos relacionados de LASA durante la duración del evento.

Elegibilidad: Debe ser un asistente al Congreso internacional de LASA y a las reuniones y eventos relacionados de LASA.

Plazo: Cualquier persona que asista o haya asistido al Congreso Internacional de LASA o a las reuniones y eventos relacionados de LASA puede presentar una denuncia de acoso con respecto a un incidente que haya ocurrido dentro de los últimos dos años. LASA se reserva el derecho a posponer la consideración de una denuncia si la conducta en cuestión está siendo actualmente investigada en otro foro, ya sea la EEOC, un litigio civil o una investigación interna en una institución académica.

2. Constitución del Subcomité contra el acoso del CE

Será designado un subcomité permanente (entre 3 y 5 miembros) del Consejo Ejecutivo por la vicepresidenta actual junto con el Consejo Ejecutivo. Los miembros se capacitarán en la Política contra el acoso de LASA. Los miembros del subcomité del CE están totalmente asegurados

contra cualquier responsabilidad jurídica por el seguro de los directores y oficiales de LASA. El trabajo del comité estará acompañado por un miembro del personal con amplia capacitación que proporcionará memoria institucional, continuidad y experiencia.

3. Represalias

Por regla general, LASA hará todo lo posible por proteger a las personas denunciantes de represalias.

4. Confidencialidad

En todas las etapas del proceso, LASA mantendrá la confidencialidad en la medida de lo posible.

5. Conflicto de interés

Si algún miembro del Subcomité contra el acoso del CE detecta un conflicto de interés, definido como una relación actual o pasada o familiar; una afiliación universitaria compartida actual o pasada, una relación actual o pasada de coautoría o colaboración, o una supervisión de doctorado anterior, ya sea de la persona denunciante o de la persona cuya conducta está siendo cuestionada, la persona será reemplazada por otro miembro del CE u otro miembro del personal que haya terminado la capacitación sobre acoso.

6. Comportamiento inaceptable fuera de las actividades patrocinadas por LASA

En algunos casos, el comportamiento inaceptable de un miembro de LASA se lleva a cabo fuera de las actividades patrocinadas por la Asociación y conduce a sanciones penales, fallos adjudicados de conducta impropia por parte de empleadores, juzgados y otras entidades, tales como un Gobierno municipal y sus agencias, un Gobierno estatal y sus agencias, el Gobierno federal y sus agencias (La EEOC, etc.). Estas decisiones externas pueden ser motivo para que el Consejo Ejecutivo de LASA excluya a un miembro de un puesto de liderazgo. En dicho caso, esta decisión será tomada por votación por el Consejo Ejecutivo de LASA (dos tercios de los votantes) en base a la investigación

y las conclusiones del equipo de LASA (directora ejecutiva y los dos defensores independientes) mencionado en el punto anterior.

7. Los procedimientos in situ para los oficiales y el personal de LASA

Los oficiales y el personal de LASA que tomen conciencia de alguna forma de acoso durante el transcurso del Congreso deberían proceder de la siguiente manera:

Si el acoso es observado o informado por un miembro del personal de LASA, un miembro del consejo, un participante del congreso o un empleado del lugar, y existe una situación de daño físico inminente, deberán tomarse las medidas correspondientes para garantizar la seguridad inmediata de todos los asistentes y el personal.

Cualquier miembro del personal, sin contar al asesor de políticas (o a los defensores), que reciba información acerca de un caso de acoso debe derivarlo de inmediato al asesor de políticas in situ. El asesor de políticas se acercará a la persona identificada como acosada para conversar sobre los recursos y las opciones para hacer una denuncia (las opciones 1-3 mencionadas anteriormente).

En el caso de comportamiento ofensivo, la presidenta y el Consejo Ejecutivo pueden sancionar al miembro.

Independientemente de las medidas tomadas, debe presentarse un informe al asesor de políticas y conservarse en la Secretaría de LASA con el fin de agregar informes.

8. La capacidad del CE de iniciar denuncias

El CE puede iniciar una denuncia propia cuando las circunstancias lo indiquen apropiado. Por ejemplo, si alguien se comporta mal en un evento y esto es presenciado por varias personas, el interés de la organización en abordar el comportamiento puede ser mayor que el del individuo.

Apéndice 1: El defensor independiente y el asesor de políticas contra el acoso

	Defensor independiente	Asesor de políticas	Subcomité contra el acoso del CE
Descripción del puesto	El defensor independiente está disponible para consultas personales acerca de una amplia gama de inquietudes relacionadas con la política contra el acoso de LASA.	El asesor de políticas puede proporcionar información detallada acerca de las opciones para presentar una denuncia formal de acoso e iniciar los procedimientos en LASA.	El Subcomité contra el acoso del CE trabaja directamente con el asesor de políticas contra el acoso de LASA y el asesor jurídico cuando se presenta una denuncia de acoso formal.
Lugar	Los defensores independientes trabajarán desde sus respectivos países de residencia. Al mismo tiempo, estarán disponibles en los Congresos de LASA durante el horario de inscripción, de 9:00 am a 7:00 pm.	El asesor de políticas será un miembro del personal capacitado en la Secretaría de LASA y estará disponible en los Congresos de LASA durante el horario de inscripción.	El Subcomité contra el acoso del CE será designado por el Consejo Ejecutivo entre los miembros actuales y estará en función durante dos años.
Responsabilidades	Se limitan a la consulta y orientación confidencial acerca de qué constituye el acoso, explicar las opciones de LASA para denunciar el acoso y describir los lugares para presentar dicha denuncia. Los defensores no cumplen ningún papel en los procedimientos de acoso de LASA.	El asesor de políticas proporcionará información detallada acerca de las opciones para presentar una denuncia formal de acoso e iniciar los procedimientos en LASA para registrar una denuncia formalmente. El asesor de políticas contra el acoso trabajará estrechamente con el Subcomité contra el acoso del CE y el asesor jurídico. El asesor de políticas contra el acoso preparará los informes formales para el Subcomité contra el acoso del CE y el CE y asistirá a las reuniones de manera remota o en persona según sea necesario.	El Subcomité contra el acoso del CE, junto con el asesor de políticas contra el acoso, está a cargo de la evaluación de los casos y las recomendaciones para las sanciones.
Requisitos para la función	Función actual o pasada en LASA. Experiencia en la resolución de conflictos (académica y administrativa). Experiencia en casos de violencia, discriminación y acoso moral, laboral y/o sexual en instituciones académicas o educativas. Disponibilidad para asistir a los Congresos de LASA. Experiencia en trabajar con equipos. Conocimientos de inglés y español o inglés y portugués.	Capacitación formal sobre el acoso.	Ser miembro actual del Consejo Ejecutivo. No puede ser un miembro del Comité de Medios y Arbitrios debido a su papel en el proceso de apelaciones. Capacitación formal en la Política contra el acoso de LASA.
Período del servicio	Dos años con opción a renovación para un segundo término.	La función puede rotar anualmente o semestralmente dentro de la Secretaría de LASA.	Dos años de servicio.

Reportes	Reúne la información anónima acerca de los casos. Habrá disponible un formulario en línea acerca de cada caso para completar tan pronto termine la reunión. El comité contra el acoso recopilará la información.	Informa al Subcomité contra el acoso acerca de: (1) Los casos nuevos; (2) Las advertencias emitidas; (3) El cierre de una mediación; (4) Las conclusiones de una investigación antes de la decisión del Comité.	<p>Reporta:</p> <p>(1) La decisión luego de una investigación a la presidenta de LASA.</p> <p>(2) Los resultados de cada caso cerrado (ya sea una advertencia, una mediación o una investigación) al Comité de Medios y Arbitrios.</p> <p>(3) El reporte anual al CE resumiendo los casos (anónimos) y sumando la información provista por los defensores independientes.</p>
-----------------	--	---	---

Notas

LASA agradece a Tanya Hernández, miembro del Comité Especial Contra el Acoso de LASA, y a Kevin O'Leary, abogado dedicado a la investigación, capacitación y asesoramiento, por su ayuda para diseñar esta política.

- ¹ El borrador fue elaborado por Vivian Martínez Díaz, Aníbal Pérez-Liñán y Milagros Pereyra.
- ² El CE se reserva el derecho de contratar a un investigador externo para que lleve a cabo una investigación cuando concluya que es lo mejor para LASA. Si se contrata a un investigador externo, este tendrá la misma autoridad que el asesor de políticas y el Subcomité contra el acoso del CE. //