

Política de la AANS sobre el acoso y comportamiento perturbador en reuniones y cursos

A. Objetivo

La Asociación Americana de Neurocirujanos (*American Association of Neurological Surgeons*, AANS) se compromete a proporcionar un entorno seguro y productivo en las reuniones/los cursos que promueva el diálogo abierto y el intercambio de ideas profesionales y científicas y que esté libre de acoso, discriminación y otro comportamiento no profesional. Se espera que todos los participantes de las reuniones y/o cursos de la AANS traten a las demás personas con respeto, cumplan en todo momento con el Código de ética de AANS y cumplan las reglas del lugar.

B. Declaración de política

La AANS prohíbe estrictamente cualquier forma de acoso, sexual o de otra índole, así como también otro comportamiento perturbador en sus reuniones, cursos y eventos patrocinados.

C. Alcance de la política

Esta política se aplica a todos los miembros, funcionarios, directores, asistentes, oradores, profesores, miembros del personal, voluntarios y/o invitados (colectivamente denominados “participantes de las reuniones”) en todas las reuniones de la AANS, ya sea en persona o virtualmente, incluso, entre otras, en las Reuniones Científicas Anuales de la AANS, las reuniones de las secciones conjuntas de la AANS y el Congreso de Neurocirujanos (*Congress of Neurological Surgeons*, CNS), las reuniones de los comités de la AANS y otros eventos patrocinados por la AANS, como por ejemplo los cursos para residentes y médicos. Esta política también se debe aplicar a todas las actividades sociales auxiliares que se realizan junto con las reuniones y/o los cursos de la AANS y que están controladas o patrocinadas por la AANS.

D. Definiciones

Las siguientes definiciones se aplicarán a esta política:

1. **Acoso:** acoso es todo comportamiento de un individuo o grupo que contribuye a un entorno hostil, intimidante y/o no deseado. El acoso incluye palabras o comportamiento que una persona razonable consideraría no deseado u ofensivo, ya sea que esté basado en la etnia, el sexo, la religión, la edad, el aspecto físico, la discapacidad, la condición de militar o veterano, el estado civil, la orientación sexual o la identidad de género. La conducta que constituye un acoso también incluye: epítetos, difamación o estereotipos negativos; actos amenazantes, intimidantes u hostiles; bromas humillantes; y la exhibición o circulación de material escrito o gráfico que degradan o muestran hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo.

2. **Acoso sexual:** el acoso sexual se refiere a avances sexuales indeseados, solicitud de favores sexuales y otras acciones verbales o físicas de naturaleza sexual. Los siguientes ejemplos pueden constituir acoso sexual si no son deseados: coqueteo, avances o proposiciones sexuales; contacto físico innecesario; comentarios verbales o acciones físicas de naturaleza sexual; palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a un individuo; exhibición de objetos o imágenes sexualmente sugerentes, lo que incluye material enviado electrónicamente; y bromas sexualmente explícitas.
3. **Otro comportamiento perturbador:** el comportamiento de acoso (“bullying”), la intimidación deliberada y la alteración prolongada de presentaciones, eventos o reuniones constituyen otros comportamientos perturbadores prohibidos en virtud de esta política.

E. Procedimiento

1. **Antes de la reunión o del curso.** Todos los participantes de las reuniones de la AANS reconocen, por escrito, que han revisado y aceptado cumplir con esta política durante el proceso de registro antes de cualquier reunión o curso de la AANS.
2. **Cómo informar el acoso u otro comportamiento perturbador.** Todo individuo que crea que ha sido sometido a acoso u otro comportamiento perturbador durante una reunión o curso realizado o patrocinado por la AANS puede informar sobre dicha conducta de cualquiera de las siguientes formas: (a) en persona al director ejecutivo de la AANS, a cualquier funcionario de la AANS o a un asesor legal de la AANS; (b) a través de una conversación telefónica con el director ejecutivo de la AANS, cualquier funcionario de la AANS o un asesor legal de la AANS; (c) por correo electrónico dirigido al director ejecutivo de la AANS; o (d) mediante la presentación de un formulario de denuncia en línea disponible en <https://www.aans.org/aans-online-complaint-form>. El individuo que informa un presunto comportamiento a través de la presentación del formulario de denuncia en línea que está disponible en el sitio web de la AANS puede hacerlo de forma anónima. Todos los informes de acoso u otro comportamiento perturbador deben incluir la información pertinente, como los nombres de los individuos involucrados, la fecha, la hora y el lugar del incidente, una descripción de la conducta prohibida en cuestión y si hay algún individuo que haya presenciado la conducta en cuestión.
3. **Investigación inicial de las denuncias.** Toda denuncia que se realice en virtud de esta política será revisada inicialmente por un Equipo de Respuesta integrado por el director ejecutivo y el asesor legal de la AANS. El Equipo de Respuesta determinará, en función de su revisión de la denuncia, si se requiere actuar de inmediato y/o si se debe remitir la denuncia al Comité de Conducta Profesional de la AANS para que se investigue y se trate más profundamente. El Equipo de Respuesta tendrá la autorización de no remitir la denuncia al Comité de Conducta Profesional si se determinara que no hay suficiente evidencia o fundamento para proceder. El Equipo de Respuesta informará sus hallazgos al presidente de la AANS u otro funcionario de la AANS que sea designado por el presidente.

4. **Remisión al Comité de Conducta Profesional de la AANS.** Si el Equipo de Respuesta remite la denuncia, un subcomité del Comité de Conducta Profesional de la AANS (el “subcomité”) realizará una investigación de las acusaciones que surgen de la denuncia y le brindarán al acusado la oportunidad de responder a dichas acusaciones. El subcomité recibirá la asistencia del asesor legal de la AANS y puede decidir reunirse o entrevistar al denunciante, al denunciado y a todos los testigos.

Se harán esfuerzos razonables para disminuir el contacto entre el denunciante y el denunciado mientras esté pendiente la investigación. El subcomité informará sus hallazgos al presidente de la AANS (o a la persona que este designe), al director ejecutivo de la AANS y al asesor legal de la AANS. Toda medida disciplinaria recomendada por el subcomité debe ser revisada y aprobada por la Junta Directiva de la AANS.

5. **Medidas de la Junta Directiva de la AANS.** La Junta Directiva de la AANS, después de su revisión de los hallazgos del subcomité, se reserva el derecho de tomar cualquier medida que considere adecuada contra el participante de la reunión que tenga una conducta que no cumpla con esta política.
6. **Confidencialidad.** En la mayor medida de lo posible, la AANS mantendrá de forma confidencial las denuncias, investigaciones y todos los hallazgos relacionados con ellas.