

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA ASOCIACIÓN PALEONTOLÓGICA ARGENTINA

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Los cultores y las cultoras de la paleontología, sean o no miembros de la Asociación Paleontológica Argentina (APA), comparten responsabilidades en la sociedad desde sus desempeños particulares. Este manual pretende establecer pautas generales del quehacer paleontológico de los/as socios/as de la Asociación, en un contexto de buenas prácticas. Si bien su incumplimiento tiene consecuencias sobre los/las socios/as y otras personas relacionadas directa o indirectamente a la Asociación, se espera que este manual también sirva como pauta para el trabajo de toda la comunidad paleontológica.

Las responsabilidades se manifiestan a diversos niveles, tanto institucionales como personales. En este contexto, la concepción más elemental de las buenas prácticas se refiere a:

- a. la aceptación de dichas responsabilidades en el ejercicio de las tareas de colecta y conservación de materiales paleontológicos, de investigación y de administración de los recursos para la investigación científica;
- b. la aceptación de igualdad de oportunidades y la no tolerancia a la discriminación ni a las situaciones de violencia en cualquiera de sus formas;
- c. el reconocimiento de la existencia de potenciales conflictos de interés en el ejercicio de esas tareas.

Este manual pretende regular sobre las dos primeras. En cambio, se deja clara la existencia de otros canales (CONICET, dependencias universitarias, museos y otras instituciones) para resolver conflictos de interés entre miembros de la APA o entre algún miembro de la APA y un/a colega, persona o institución ajenos a la Asociación.

Como en cualquier otra actividad, la honestidad personal es un elemento esencial en el trabajo de un paleontólogo o una paleontóloga y en sus relaciones con otros y otras colegas y con el medio en general. La deshonestidad personal compromete seriamente el avance de la disciplina y perjudica la relación entre colegas. La presencia manifiesta o encubierta de individuos deshonestos, en cualquier instancia del trabajo científico, compromete gravemente a la actividad en su conjunto y como tal debe ser repudiada por la comunidad.

Es responsabilidad de la APA recomendar a sus miembros la observación de normas éticas elementales. La misma actitud ha sido asumida por otras sociedades científicas.

2. PAUTAS

La APA considera que las siguientes pautas se encuentran entre las mínimas atendibles en nuestra disciplina. El no cumplimiento de las mismas se juzgará como conducta notoria; a saber:

- a. La APA tiene competencia en el territorio argentino y en consecuencia se somete a la Constitución Nacional, a las leyes nacionales y a las provinciales y sus futuras modificaciones. La Ley Argentina reconoce los restos paleontológicos como patrimonio cultural de la Nación y por tanto ellos están protegidos, y su explotación y manipulación, reguladas por la Ley Nacional 25.743/03. A su vez, cada provincia tiene sus propias leyes provinciales para el cuidado y disposición de los restos paleontológicos extraídos en su territorio. Toda persona cultora de la paleontología debe ser consciente de su responsabilidad en cuanto a las aplicaciones y usos del conocimiento adquirido y su rol en la preservación del patrimonio natural nacional, tal como establece el artículo 2 del Estatuto de la APA¹, respetando y haciendo respetar las leyes nacionales y provinciales que rigen sobre el patrimonio paleontológico. Por lo tanto, aquellos socios/socias que infrinjan las leyes nacionales y provinciales y/o se encuentren en el registro nacional de infractores y reincidentes a la ley nacional 25.743 serán sancionados acorde al Estatuto de la APA.
- b. En el ejercicio de nuestra profesión, la APA no tolerará discriminaciones ni maltratos y/o violencia por jerarquía académica, género, orientación sexual, edad, color de piel, origen, credo, ideas políticas, condición socio-económica, enfermedad, discapacidad, caracteres físicos, ni ninguna otra condición que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato, en consonancia con las leyes nacionales (e.g., Ley 26.485, 26.743, 27.499) y la Constitución de la República Argentina.
- c. En el ejercicio de nuestra profesión, la APA no admitirá como estado del arte y las buenas costumbres que las disputas académicas o diferencias de opiniones excedan el marco de respeto y tolerancia dignas del proceder académico. En cambio, la APA pretende que se generen ambientes de trabajo amenos, especialmente dentro de los grupos de investigación, lo que requiere madurez e inteligencia emocional de los/las directores/as y de los restantes integrantes del equipo.

2.1. Referente a los individuos

2.1.1. Toda actitud que en cualquier ámbito involucre actos de acoso laboral, sexual u otra forma de maltrato personal, como violencias y discriminación tanto física como verbal, psicológica, simbólica o económica, constituye una conducta inaceptable para nuestros/as socios/as y colegas y debe ser repudiada y denunciada donde corresponda ya sea por las víctimas como por los testigos con consentimiento de la víctima.

¹Estatuto APA. Artículo 2º, inciso c. Son sus propósitos:

c) Bregar por el amparo y cuidado de las colecciones y yacimientos paleontológicos, gestionando la aplicación de las leyes nacionales ya existentes y solicitando a las autoridades que correspondan las ampliaciones o modificaciones eventualmente necesarias para la protección legal de dichas colecciones y/o yacimientos.

2.1.2. La participación directa, indirecta o la complicidad con delitos de lesa humanidad por parte de nuestros/as socios/as y colegas no serán tolerados.

2.1.3. Toda forma de deshonestidad en el trabajo de investigación constituye un apartamiento indeseable respecto al comportamiento esperado en un/a paleontólogo/a.

Ejemplos concretos de deshonestidad son:

- el plagio y la falsificación de resultados,
- la co-autoría automática en trabajos donde no se ha colaborado activamente en la realización de los mismos,
- el envío múltiple de trabajos idénticos,
- la demora injustificada y/o apropiación de resultados en la evaluación de trabajos de otros/as investigadores/ras, becarios/as, técnicos/as, o quien haya obtenido esos resultados,
- el acceso indebido a material inédito y bajo estudio (por tiempo prudencial) por otro grupo,
- la prohibición de acceso a materiales depositados en colecciones o repositorios paleontológicos y/o a materiales publicados sin una debida justificación,
- la retención durante períodos prolongados de especímenes en préstamo, evitando así su estudio por otros/as colegas.

2.1.4. La participación directa o indirecta de un/a paleontólogo/a en el deterioro intencional o por mal desempeño, destrucción, robo o comercialización de fósiles o de sitios o yacimientos es una falta grave que no solamente afecta de forma directa a un bien público y está penado por la ley, sino que además afecta su fuente de trabajo y la de toda la comunidad científica.

2.2. Referente al trabajo en campo

2.2.1. Es responsabilidad de los/las paleontólogos/as que los fósiles sean colectados con los permisos de prospección y colección correspondientes y de manera profesional, lo que incluye el relevamiento detallado de información pertinente (e.g., datos geográficos, estratigráficos, sedimentológicos, tafonómicos). Acorde con lo que indica la Ley argentina, los materiales paleontológicos deben ser depositados en un repositorio habilitado, sea nacional, provincial o municipal según corresponda al caso.

2.2.2. La extracción y preparación de los materiales fósiles debe estar a cargo de personal idóneo o bajo su supervisión a fin de evitar su pérdida irreparable.

2.2.3. Se recomienda en cada grupo establecer, antes de cada salida al campo, normas básicas de convivencia y bienestar que incluyan el respeto mutuo y compromiso de sus participantes, así como normas básicas de trabajo, idealmente con distribución clara de tareas y responsabilidades. Asimismo, se recomienda establecer normas de seguridad vehicular, de acampe y de uso de herramientas, utilizar herramientas en buen estado de mantenimiento, llevar elementos de seguridad personal y de primeros auxilios, tener la ART en regla para todos los acampantes, entre otros. También, que el trabajo de campo conlleve el menor impacto posible para el ambiente.

2.2.4. Si bien los sitios de trabajo de campo no son exclusivos de los grupos de investigación, se recomienda la previa corroboración de trabajo activo en la localidad por parte de otro grupo de investigación. En caso de existir trabajo activo en la localidad, se recomienda comunicarse con el grupo correspondiente antes de organizar la expedición, a fin de evitar entorpecer los trabajos en curso.

2.3. Referente a las evaluaciones

2.3.1. La participación en comisiones de evaluación de colegas y de proyectos de investigación e informes y la participación en referatos de publicaciones deben ser consideradas actividades necesarias y, como tales, ejercidas con total responsabilidad. Es imprescindible que los/las evaluadores/as se excusen de participar si existen conflictos de interés que *a priori* pudieran alterar el resultado de sus evaluaciones. La elaboración de evaluaciones bajo condiciones de enemistad manifiestas, las formas de favoritismo basadas en la proximidad entre las partes y la eliminación u omisión de antecedentes en el curso de una evaluación desvirtúan la importancia de estos procesos y perjudican seriamente el desarrollo de la disciplina y la ciencia.

2.3.2. La información obtenida en instancias de evaluación debe considerarse secreto profesional, inhibiéndose el evaluador de utilizarla para ningún otro fin ajeno a la evaluación.

2.3.3. La violación de la confidencialidad en los procesos de evaluación, vía la divulgación de las instancias de evaluación con anterioridad a la resolución final, atenta contra la credibilidad y transparencia de dichos procesos.

2.4. Referente a la administración de instituciones

2.4.1. Los cargos ejecutivos o administrativos en instituciones (como empleados municipales, administradores de recursos monetarios o de bienes, encargados de colecciones, responsables de recursos humanos), ya sea rentados o *ad-honorem*, deben inhibir a quienes los ostentan de cualquier prerrogativa o beneficios personales o hacia grupos cercanos (por ejemplo, en la distribución de espacios de trabajo, en el uso discrecional de vehículos de la institución o en la coerción por parte de autoridades para la no participación de investigadores de la institución en proyectos de investigación), pues esto será interpretado como una forma de corrupción. Del mismo modo, incurrirán en una forma de corrupción quienes siendo beneficiarios fomenten privilegios o tráfico de influencia a su favor.

2.4.2. Cualquier medida que sea formulada irregularmente con el fin de perjudicar a individuos o grupos de investigación será considerada como una arbitrariedad y también una forma de corrupción.

2.5. Referente a las reuniones (CAPA, RCAPA) y otras actividades organizadas por la APA

En estas se espera de nuestros/as colegas y del resto de los/as asistentes las mismas normas mencionadas anteriormente para otros ámbitos. En las reuniones y actividades organizadas por la APA se exige el cumplimiento de dichas normas.

3. **SANCIONES**

- Aquellos/as colegas que tengan en curso un sumario o una causa judicial vinculada al incumplimiento de las normas anteriormente señaladas:
 - No podrán representar a la APA en ninguna de sus formas posibles: cuerpos editoriales de las publicaciones de la asociación, delegaciones, jurado de premios y subsidios de la APA, comisión directiva, comité científico u organizador de las reuniones de la APA.
 - No podrá concursar en premios o subsidios organizados y/u otorgados por la asociación.
 - No será declarado/a Socio/a Vitalicio/a o Socio/a Honorario/a si en condiciones normales así correspondiere.
- Una vez expedida la institución donde se cursó el sumario o la causa judicial, es decir que haya una decisión o sentencia definitiva, la Comisión Directiva será la responsable de tomar la decisión sobre la sanción a aplicar, tal como establece el Estatuto de la APA en sus artículos 11 y 12².
- Quien en el transcurso de reuniones y cursos organizados por la APA incumpla con el Manual de Buenas Prácticas será obligado/a a dejar la reunión o el curso de manera inmediata, sin derecho a reembolso. Asimismo, se le prohibirá la participación en la Asamblea de cierre del evento.
- Aquel que hubiera incurrido o incurriera en delitos de lesa humanidad será expulsado de la Asociación ante la confirmación del hecho por parte de la justicia, mediante una sentencia firme.

²Estatuto APA

Artículo 11°. La Comisión Directiva podrá aplicar a los asociados las siguientes sanciones: a) amonestación, b) suspensión y c) expulsión, las que se graduarán de acuerdo a la gravedad de la falta y a las circunstancias del caso por las siguientes causas:

1) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por el Estatuto, reglamento o resoluciones de las asambleas y Comisión Directiva; 2) Inconducta notoria; 3) Hacer voluntariamente daño a la Asociación, provocar desórdenes graves en su seno, u observar una conducta que sea notoriamente perjudicial a los intereses sociales.

Artículo 12°. Las sanciones disciplinarias a que se refiere el artículo anterior serán resueltas por la Comisión Directiva con estricta observancia del derecho de defensa. En todos los casos, el afectado podrá interponer -dentro del término de treinta (30) días de notificado de la sanción- el recurso de apelación para ante la primera asamblea que se celebre.

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA ASOCIACIÓN PALEONTOLÓGICA ARGENTINA

IMPLEMENTACIÓN. Para la implementación del Manual de Buenas Prácticas de la Asociación Paleontológica Argentina (APA) se propone:

- Crear un canal (e.g., mail, formulario web) para recepcionar las denuncias, intervenciones o notificaciones de denuncias sobre las que deba expedirse la APA. Este canal asegurará el respeto y la total confidencialidad del/de la denunciante y los motivos de su denuncia, evitando la revictimización y/o exposición pública de la persona que denuncia.
- Constituir una Comisión de Aplicación del Manual (C°AM) en la que estén representadas las distintas jerarquías del sistema científico, las distintas grandes áreas de la paleontología y que tenga paridad de género. La C°AM estará compuesta por 4 (cuatro) miembros elegidos por mayoría absoluta en la Asamblea Anual de la Asociación, de una lista de candidatos/as que surjan de la propuesta abierta a todos los miembros de la comunidad. Los/as candidatos/as pueden ser o no socios/as de la APA. La participación de los integrantes de la C°AM será de un plazo de 2 (dos) años, renovable por un período, con sistema de renovación parcial de la Comisión. Para que la C°AM pueda actuar, será necesaria la presencia de al menos 3 (tres) de sus integrantes y sus resoluciones requieren de la mayoría absoluta de los presentes. La C°AM tendrá a su cargo la elaboración de un manual de procedimiento en el que se indique, por ejemplo, el tipo de evidencia necesaria para presentar la denuncia, dónde presentarla, cuáles serán los resguardos para las partes involucradas, cómo se realizará el abordaje ante las situaciones denunciadas; también, de qué modo se articulará con distintas instituciones para notificarse de casos de interés. Asimismo, la C°AM tendrá a su cargo la evaluación de aquellos casos de conflicto o denuncias que sean presentados a la APA por algún miembro de la comunidad y requieran resolución rápida, como denuncias que se efectuarán en las reuniones u otras actividades organizadas por la APA. Cuando se verifique el incumplimiento de alguna de las pautas de buenas prácticas enumeradas en el presente, la Comisión Directiva de la APA será la responsable de aplicar las sanciones que establece el Estatuto de la APA en sus artículos 11 y 12³.

³Estatuto APA

Artículo 11°. La Comisión Directiva podrá aplicar a los asociados las siguientes sanciones: a) amonestación, b) suspensión y c) expulsión, las que se graduarán de acuerdo a la gravedad de la falta y a las circunstancias del caso por las siguientes causas:

1) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por el Estatuto, reglamento o resoluciones de las asambleas y Comisión Directiva; 2) Inconducta notoria; 3) Hacer voluntariamente daño a la Asociación, provocar desórdenes graves en su seno, u observar una conducta que sea notoriamente perjudicial a los intereses sociales.

Artículo 12°. Las sanciones disciplinarias a que se refiere el artículo anterior serán resueltas por la Comisión Directiva con estricta observancia del derecho de defensa. En todos los casos, el afectado

- En aquellos casos en que se reciba una notificación de denuncia y ésta haya sido cursada en la justicia o en otra institución (e.g., Universidad, CONICET), la Comisión Directiva se remitirá a lo allí actuado y decidido. En casos de una resolución polémica, la C°AM puede decidir convocar a más miembros ad hoc para debatir el caso.
- La C°AM puede estar disponible como órgano consultor de la justicia y/o de las universidades u otras instituciones donde se cursaran casos de su interés.
- La difusión del Manual de Buenas Prácticas entre los miembros de la comunidad paleontológica.
- La inclusión de un enlace al texto y un casillero de aceptación a este manual en el formulario de inscripción a la APA.
- En las reuniones y cursos organizados por la APA se pondrá de manifiesto la existencia del manual y se darán a conocer los canales para comunicarse con la C°AM a fin de efectuar denuncias ante hechos ocurridos en la reunión o en otras situaciones.
- Organizar charlas y cursos sobre Ley de Patrimonio para profesionales, técnicos, funcionarios y administrativos de museos, en los que se den a conocer las incumbencias de las distintas entidades en la protección del patrimonio, así como las competencias (responsabilidades y limitaciones) de quienes lo administran.
- Promover espacios de trabajo libre de violencias, discriminación e igualdad de oportunidades a través de la difusión y/o realización de capacitaciones vinculadas a estas temáticas (por ejemplo Curso de la Ley Micaela, obligatorio para todos/as los/as trabajadores/as estatales).
- Difundir información sobre Espacios de Atención contra la violencia laboral y de género del CONICET para quienes requieran asistencia ante situaciones de violencia.

Para la implementación del Manual de Buenas Prácticas de la APA se recomienda:

- Estimular el compromiso de observación de estas pautas por parte de sus asociados/as, como condición de permanencia en la Asociación.
- Que la APA gestione ante las comisiones provinciales de Ciencia y Tecnología y demás organismos de promoción de la investigación científica la incorporación de las pautas éticas en los procedimientos de constitución de comisiones asesoras.
- Fomentar la denuncia ante las autoridades pertinentes, en calidad de víctima o testigo, de un comportamiento inapropiado o malicioso. La APA orientará en la denuncia en caso de ser solicitado.
- Inscribir el Manual de Buenas Prácticas ante la Inspección General de Justicia (IGJ) para que forme parte del reglamento interno de la Asociación.

podrá interponer -dentro del término de treinta (30) días de notificado de la sanción- el recurso de apelación para ante la primera asamblea que se celebre.