

Documentación de culturas del acoso en la arqueología: Revisión y análisis de estudios de investigación cuantitativa y cualitativa

Barbara L. Voss 

Este artículo, el primero de una serie de dos, analiza la investigación actual sobre el acoso en la arqueología que ha dado forma a la disciplina desde finales de 1800. A partir de la década de 1970, el acoso se reconoce como un factor significativo que afecta la equidad de género. Investigaciones cualitativas y cuantitativas recientes han verificado que el acoso ocurre a tasas epidémicas, en tanto los arqueólogos son acosados, principalmente por otros arqueólogos, y esto ocurre no sólo en entornos de investigación de campo, sino también en aulas, laboratorios, museos, lugares de trabajo y conferencias. Aunque las mujeres en la arqueología experimentan acoso con mayor frecuencia, las cifras de hombres como de mujeres informan de acoso en proporciones inquietantemente altas. Los arqueólogos de color, LGBTQIA+, no binarios y con discapacidades también son hostigados de manera desproporcionada. Como se refleja en las propias experiencias de la autora, el acoso crea una carga cognitiva para los sobrevivientes y reduce el acceso a oportunidades profesionales, impactando directamente en la diversidad dentro de la arqueología. Afortunadamente, existen intervenciones y políticas basadas en evidencia que pueden reducir esta práctica y apoyar a los sobrevivientes, lo que se analiza en el segundo artículo, “Contra las culturas del acoso en la arqueología: Enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria”.

Palabras clave: acoso en la arqueología, discriminación, equidad, medios de prevención

This article is the first of a two-part series to analyze current research on harassment in archaeology. Harassment has shaped the discipline of archaeology since at least the late 1800s. Since the 1970s, harassment has been recognized as a significant factor impacting gender equity in archaeology. Recent qualitative and quantitative research has verified that harassment occurs at epidemic rates in archaeology. Archaeologists are primarily harassed by other archaeologists, and harassment occurs not only in field research settings but also in classrooms, laboratories, museums, office workplaces, and conferences. Although women in archaeology experience a higher frequency of harassment, both men and women report harassment at disturbingly high rates. Archaeologists of color, LGBTQIA+ archaeologists, nonbinary archaeologists, and archaeologists with disabilities are also disproportionately harassed. As reflected in the author's own career experiences, harassment creates a cognitive burden for survivors and reduces access to professional opportunities, directly impacting diversity within archaeology. Fortunately, there are evidence-based interventions and policies that can reduce harassment and support survivors. These are discussed in the second article, “Contra las culturas del acoso en la arqueología: Enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria.”

Keywords: harassment in archaeology, discrimination, equity, means of prevention

Nota de los editores: Barbara Voss ha publicado dos artículos en American Antiquity (volumen 86). Dada la importancia del tema y el interés de la SAA, de Cambridge University Press, de los editores de American Antiquity, Latin American Antiquity y de la propia autora en que estos artículos estén disponibles lo más ampliamente posible, nos complace publicar en Latin American Antiquity las traducciones oficiales al español de ambos artículos, que además incorporan el uso de lenguaje inclusivo. Al traducir este artículo, se utilizó lenguaje inclusivo para referirse a las personas cuyo género es no binario o no se conoce y en el caso de grupos se utilizó lenguaje neutro cuando había más de un género. De esta manera, la Revista avala la utilización de diferentes formas de lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio. Las citas textuales que estaban originalmente en inglés se han traducido para esta publicación. Las versiones en inglés y en español son de libre acceso.

Barbara L. Voss ■ Department of Anthropology, Stanford University, Stanford, CA, USA (bvoss@stanford.edu)

Latin American Antiquity 32(4), 2021, pp. 671–688

Copyright © The Author(s), 2021. Published by Cambridge University Press on behalf of the Society for American Archaeology. This is an Open Access article, distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives licence (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is unaltered and is properly cited. The written permission of Cambridge University Press must be obtained for commercial re-use or in order to create a derivative work.

doi:10.1017/laq.2021.79

[Advertencia de contenido: Este artículo discute el acoso y la discriminación en la arqueología, e incluye relatos de agresión sexual.]

Soy una sobreviviente de acoso y agresión sexual en la arqueología. Y no estoy sola. En la década pasada, investigadores, activistas y sobrevivientes¹ han hablado públicamente de lo que fue siempre un secreto a voces: que les arqueólogos experimentan acoso y asalto a tasas epidémicas (Tabla 1), que este comportamiento abusivo es perpetrado principalmente por otros arqueólogos y que les perpetradores rara vez rinden cuentas por sus acciones.

El acoso es un problema que afecta a todos los arqueólogos, reduciendo la diversidad de nuestra disciplina al alejar a investigadores de áreas y temas específicos, o marginar a otros por completo del campo. En consecuencia, el acoso no sólo afecta a arqueólogos individualmente, sino también a la investigación arqueológica y a nuestras interpretaciones del pasado. El acoso no es causado sólo por unas cuantas malas personas, sino que está amparado por condiciones estructurales y una cultura disciplinaria. La buena noticia es que existen prácticas simples que pueden reducir el acoso en la arqueología y disminuir sus efectos negativos. Estas medidas, basadas en la evidencia, se discuten en el segundo artículo de esta serie, “Contra las culturas del acoso en la arqueología: Enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria” (Voss 2022).

¿Qué es el acoso?

En los Estados Unidos, el término “acoso sexual” se refiere a una amplia gama de prácticas discriminatorias e ilegales relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual —reales o percibidas—, así como también con avances sexuales no deseados, coacciones *quid pro quo*, entornos hostiles y agresiones sexuales que ocurren en ámbitos educativos y laborales. Tanto en contextos legales como de investigación, la mayoría de la gente tiende a distinguir entre acoso físico y no físico. El acoso no físico incluye comportamientos verbales y no verbales que

transmiten hostilidad, objetivación, exclusión o un estatus de segunda clase basado en el género percibido o en la orientación sexual de la persona atacada. El contenido de algunas declaraciones también puede ser discriminatorio, como afirmar que un género no es adecuado para ciertos tipos de trabajo. Otro tipo de acoso tiene un enfoque sexual, incluidas las miradas lascivas, hacer gestos sexuales, exhibir objetos o imágenes sexualmente sugerentes, hacer o usar comentarios despectivos, epítetos, difamaciones y bromas, hacer comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona y el uso de palabras sexualmente degradantes para describir a una persona (California Department of Fair Employment and Housing 2020). El acoso físico incluye “contacto sexual no deseado o contacto sexual en el que no se pudo dar o no se dio consentimiento, o se percibió que no era seguro negarse o defenderse” (Clancy et al. 2014:4). La coacción sexual puede involucrar acoso físico o no físico, por ejemplo, si “un trato profesional o educativo favorable depende de” la aceptación de una atención sexual; o cuando una persona amenaza o toma “represalias después de recibir una respuesta negativa a las insinuaciones sexuales” (California Department of Fair Employment and Housing 2020).

Tanto el acoso físico como el no físico puede tomar la forma de “humillaciones” e “insinuaciones” (Clancy 2018). Las humillaciones son actos —como comentarios o gestos sexistas, racistas u homofóbicos— que estigmatizan a las personas de acuerdo con su identidad real o percibida. Las insinuaciones son avances sexuales no deseados, como presión verbal para entablar una relación íntima, caricias no deseadas, propuestas *quid pro quo* y agresión sexual. Estos dos aspectos están interrelacionados y muchos actos de acoso involucran tanto estigmatización basada en la identidad como insinuaciones sexuales no deseadas.

Uno de los hallazgos más importantes de investigaciones recientes es que el acoso no físico “puede llegar al mismo nivel de resultados profesionales y psicológicos negativos que . . . [en] instancias de coacción sexual” (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018). En consecuencia, aunque es útil

Tabla 1. Prevalencia del acoso en la arqueología.

Estudio de investigación	Población	N	Tipo de acoso (subgrupo)	Frecuencia de participantes del estudio que reportan acoso (%)					
				Hombres	Mujeres	No binarios	LGBTQIA+	Personas de color/ minorías étnicas	Personas con discapacidades
Encuesta de experiencias de campo académico ^a	Investigadores de campo (23,9% arqueólogos)	666	No físico	40,0	10,0				
			Asalto sexual	6,0	26,0				
Southeastern Archaeological Conference ^b	Participantes de la Southeastern Archaeological Conference	382	No físico	46,0	75,0				
			Contacto sexual no deseado	8,0	15,0				
Gender Equality and Sexual Harassment (GESH) ^c	Participantes de la Society for California Archaeology	454	Verbal (estudiantes)	23,0	44,0		61,0	44,0	
			Físico (estudiantes)	6,0	20,0		32,0	15,0	
			Verbal (profesionales)	19,0	51,0		48,0	49,0	
			Físico (profesionales)	5,0	19,0		14,0	26,0	
			No físico y físico	15,0	51,0				
Acoso sexual en arqueología ^d	Arqueólogos (España)	321	No físico y físico	15,0	51,0				
Experiencias de trabajo de campo ^e	Arqueólogos (internacional)	300	No físico y físico	14,8	33,6	100,0	42,4	23,5	47,5
Arqueología en Canadá ^f	Arqueólogos (Canadá)	315	Acoso sexual	16,0	78,0				
Equidad y diversidad en la arqueología de Canadá ^g	Arqueólogos (Canadá)	564	Verbal	49,7	66,5				
			Contacto no deseado	4,1	21,7				
			Violencia/asalto sexual	2,7	6,3				

^a Clancy et al. 2014.^b Meyers et al. 2015, 2018.^c Radde 2018; VanDerwarker et al. 2018.^d Coto-Sarmiento et al. 2018.^e Bradford et al. 2019.^f Jalbert 2019.^g Hodgetts et al. 2020.

distinguir entre el acoso físico y no físico con fines de investigación, sería un error suponer que uno es más o menos severo que el otro. El acoso verbal y visual puede generar entornos laborales y educativos hostiles, y ambas formas también se reconocen como conductas que aumentan la vulnerabilidad de las víctimas de abuso físico (Johnson et al. 2018:2).

Todos los tipos de acoso pueden ser directos o indirectos. El acoso directo se refiere a situaciones en las que las acciones de una persona afectan directamente a otra. El acoso indirecto ocurre cuando alguna persona se ve afectada por un comportamiento que no está necesariamente dirigido hacia ella. Escuchar lenguaje discriminatorio o sexualmente degradante, estar en un entorno de trabajo donde se muestran imágenes ofensivas y presenciar el acoso de otra persona son todos ejemplos de acoso indirecto. Además, este puede incluir situaciones en las que supervisores o guardiánes crean un ambiente de aprendizaje o de trabajo sesgado al mostrar favoritismo a una persona basado en una relación romántica o sexual real o deseada.

El acoso y la intimidación a veces se usan indistintamente. Ambos implican comportamientos dañinos o hirientes que suponen un desequilibrio de poder, generalmente en un contexto en el que la persona tiene dificultades para detener esas acciones. El acoso ocurre cuando los comportamientos no deseados están conectados con la identidad de la persona: género, orientación sexual, edad, raza, origen étnico, nacionalidad, antecedentes de clase, "queerness" y/o discapacidad. Cada vez se utiliza más la expresión "acoso basado en la identidad" para abarcar esta amplia gama de comportamientos discriminatorios y rapaces.

Para este artículo uso el significado amplio de "acoso", reconociendo que el género y la sexualidad no son los únicos factores en los abusos de poder en contextos profesionales. Aunque la mayor parte de los comentarios sobre el acoso en la arqueología se ha centrado en la dinámica de "agresor masculino, víctima femenina", estudios recientes demuestran que un número significativo de hombres también es acosado. En particular, los arqueólogos de color, LGBTQIA+² y con discapacidades reportan acoso en tasas mucho

más altas que les arqueólogos de raza blanca, heterosexuales y cisgénero.

Testimonio personal: Lo que me sucedió a mí

"Lo que funciona mejor es cuando los hombres cavan y las mujeres criban". "¿Cómo puedes [excavar/cribar] con esos [jerga para 'senos']?" "¿Cómo sabes que eres realmente lesbiana si todavía no te has acostado conmigo [un hombre]?"

Cuando comencé mi carrera en arqueología hace 35 años, comentarios como estos eran tan frecuentes en el campo que ya los esperaba. Como observa Heath-Stout, la prevalencia del acoso y la agresión sexual ha "moldeado la cultura de la disciplina y a orillado a algunas personas dentro de ella a ver el acoso constante como una especie de precio a pagar . . . por hacer trabajos arqueológicos" (Heath-Stout 2019:286).

En esta lucha de décadas, los relatos de los sobrevivientes han sido fundamentales para crear conciencia sobre el acoso en la arqueología al hacer que "los secretos a voces sean un poco menos secretos" y así proporcionar "una herramienta importante para enfrentar la injusticia social e instigar al cambio social" (Collective Change 2019:13). Aún así, dudé en incluir mi propia experiencia en este artículo. Como muchos otros sobrevivientes de acoso, tengo "miedo de ser avergonzada o acusada, [y] ansiedad de perder credibilidad y respeto" (Ross 2015:180). Como explica Mahmood en su ensayo sobre su propia violación durante una investigación de campo etnográfica, "Después de todo, no quiero que me vean como una víctima" (Mahmood 2009).

Pero no querer ser vista como una víctima también ha significado distanciarme de otros arqueólogos que han dado testimonio público sobre sus experiencias como objetivo de acoso y asalto. Con pocas excepciones, han sido las personas más vulnerables de nuestra profesión —estudiantes, aprendices y profesionales principiantes— quienes han informado de sus experiencias y han exigido la rendición de cuentas de sus empleadores, las universidades y las sociedades profesionales. Como arqueóloga sénior, quiero compartir públicamente los

riesgos psicológicos y profesionales de ser identificada como una sobreviviente y así contribuir con mi testimonio a brindar una perspectiva a largo plazo.

Muchos estudios omiten información sobre raza, sexualidad y clase social tanto de las víctimas como de les victimaries. Para contextualizar mi narrativa personal, soy una arqueóloga blanca, homosexual, de clase media, y las personas que me acosaron también eran blancas y, según todas las apariencias, de clase media. Junto con mi función actual como profesora universitaria, mi carrera de 35 años en arqueología incluye mi formación de estudiante universitaria, maestría y doctorado, roles sin jerarquía de supervisión en la gestión de recursos culturales del sector privado, empleo y colaboración con museos, contratos y asociaciones con agencias gubernamentales, con tribus nativas americanas, con organizaciones de patrimonio comunitario y firmas de consultoría ambiental, y participación y servicio a sociedades arqueológicas profesionales. Al compartir mis experiencias personales, he optado por no nombrar personas, instituciones o proyectos. He utilizado términos basados en rangos neutrales al contexto, como “aprendiz”, “colega”, “supervisore”, “directore de proyecto” y “guardiane”, para describir los puestos que ocupaba yo, les acosadores y les presentes en el momento de los eventos. Pido a les lectores que se abstengan de especular sobre las personas o proyectos específicos involucrados en estos incidentes para mantener el enfoque en las condiciones estructurales que permiten y perpetúan estos abusos de poder.

En el campo

Cuando entré en la arqueología como aprendiz, me sorprendieron las bromas sexuales desenfrenadas en el campo y en los laboratorios. En un proyecto, la broma favorita de mi supervisor era sostener un mortero recientemente excavado u otra piedra alargada y luego preguntarme qué pensaba del “complaciente”. No entendí lo que quería decir hasta que una colega sénior me explicó que el supervisor estaba insinuando que los artefactos tenían forma de consoladores. Cuando fingí que no había escuchado estas “bromas” racistas y sexistas, mi supervisor lo repitió más y más alto hasta que fingí una risa.

Al principio de mi carrera casi siempre fui la única persona “abiertamente” homosexual en proyectos de campo. Sentía mucha presión por “ser uno de los chicos”, lo que me llevó a tomar malas decisiones, como tratar de igualar a otros colegas bebiendo licor, seguirles las bromas con contenido sexual y fingir que la pornografía no me molestaba. En un proyecto, un supervisor que previamente había hecho comentarios de acoso me invitó a unirme a él y a otros miembros del equipo para ver una película porno en un cine para adultos en la ciudad cercana. Desesperada por sentir que pertenecía, acepté, sólo para ser ridiculizada durante y después de la película. En retrospectiva, es fácil ver cómo estos intentos por “encajar” siempre resultaron contraproducentes, exponiéndome a más acoso y a atención sexual no deseada. Pero como aprendiz joven e inexperta, no sabía qué esperar o cómo lidiar con el sexismo y la homofobia comúnmente presentes en los entornos de investigación de campo.

Aunque he trabajado con muchos supervisores amables y compasivos, también aprendí que no siempre podía contar con ellos para priorizar mi bienestar. En un proyecto, un colega se expuso a mí en la ducha. Otra noche, mientras estaba borracho, trató de irrumpir cuando estaba en el baño. Cuando le mencioné su comportamiento a mi supervisora, ella me interrumpió para elogiar las importantes habilidades técnicas de este colega. Dijo que no tenía idea de cómo podría completar el proyecto sin él. El mensaje fue claro: las habilidades de mi colega eran más importantes para mi supervisora que mi seguridad.

En una ocasión, cuando viajaba a un nuevo proyecto, me indicaron que debía tomar un autobús a un pueblo lejano (cerca del sitio arqueológico) y llamar a mi supervisora desde un teléfono público para que me recogiera. Cuando la llamé, nadie respondió. Llamé repetidamente sin suerte. En esos días anteriores al teléfono celular, no tenía forma de contactar a nadie más para pedir ayuda. Cuando cayó la noche, el conductor del autobús, que había insistido en quedarse conmigo en la estación, llamó a personas que conocía para que me llevaran al lugar. Tres hombres llegaron en un automóvil unos minutos más tarde, el conductor del autobús cargó mi equipaje

en el maletero del automóvil y luego me llevó al asiento trasero del automóvil. Quedé atrapada en el asiento trasero entre dos de los hombres, mientras el tercero conducía el auto.

A los pocos minutos de salir de la estación de autobuses, los dos hombres en el asiento trasero comenzaron a agredirme sexualmente. Mientras conducíamos por carreteras rurales oscuras, no tenía forma de saber dónde estábamos ni cómo salir del vehículo. Perdí la noción del tiempo; pasaron una o más horas hasta que finalmente llegamos al sitio arqueológico. Aturdida, salí del coche a tropezones mientras uno de mis asaltantes sacaba mis maletas de la cajuela y las colocaba en el suelo. Después de que los tres hombres se marcharon, encontré a mi supervisora y le conté lo que había sucedido. Parecía confundida y dijo que probablemente no me había esforzado lo suficiente para llamarla. Me dijo que me veía bien, que obviamente no me habían lastimado y que intentara tener un buen descanso por la noche. A la mañana siguiente, el director del proyecto vino a hablar conmigo. Dijo que había escuchado (presuntamente, de mi supervisora) que había tenido una experiencia difícil el día anterior, pero que estaba aliviado de que yo estuviera bien. Luego se alejó.

No estaba bien. No lo estaba.

En el laboratorio y en la oficina

Mis experiencias con el acoso en la arqueología no se limitan a entornos de trabajo de campo. En una entrevista de trabajo, me preguntaron sobre el estado de mi relación y si planeaba quedar embarazada pronto. Los comentarios sobre mi cuerpo y mi ropa y los cuerpos y la ropa de otras colegas, así como las preguntas inapropiadas sobre mi identidad sexual y mi actividad sexual, eran comunes en algunos laboratorios y oficinas. En uno de ellos, una supervisora comenzó a hacerme comentarios sexualmente explícitos durante nuestras reuniones individuales. Se jactaba de sus habilidades y de su fuerte deseo sexual. Una vez, alardeando de la firmeza de sus pechos, me dijo que los tocara. Cuando me negué, ella se acercó, me agarró de la muñeca y puso mi mano sobre su pecho. “Apriétalo y verás”, me exigió, riendo. Retiré mi mano sin apretarla. Se molestó y terminó la reunión abruptamente.

Unas semanas más tarde, me enteré de que esta misma supervisora estaba difundiendo rumores de que yo tenía una aventura extramatrimonial con otra colega. Preocupada de que este chisme pudiera afectar mi reputación profesional, hablé con otro supervisor. Él me ofreció cubrirme mientras cambiaba discretamente mi rol, de modo que ya no tuviera que informar directamente a la supervisora abusiva. Pero también me aconsejó que siguiera siendo amigable y colegial con ella porque pensó que, de enterarse de mi queja, tomaría represalias.

Hoy

En mis 35 años como arqueóloga en ejercicio, las experiencias positivas han superado con creces las negativas. Incluso en proyectos o en lugares de trabajo donde fui acosada, la gran mayoría de mis colegas y supervisores ha mostrado compasión y ética y no han tolerado ni permitido el acoso ni el abuso.

La seguridad de mi puesto actual como profesora universitaria titular podría dar la impresión de que mi carrera no se vio afectada negativamente por estas experiencias. Por el contrario, alejarse de relaciones profesionales particulares a menudo significaba renunciar a ciertos tipos de capacitación, financiamiento y oportunidades de investigación. Como muchos otros arqueólogos que han sido acosados (Meyers et al. 2018:281), dos veces abandoné la arqueología por completo. Sin embargo, no fue mucho mejor en otros lugares. En los trabajos del sector de servicios y de atención al público me presionaron para feminizar mi apariencia. En un trabajo que no era de arqueología, un supervisor me mostró dibujos eróticos que me había hecho y me ofreció dinero extra para tener sexo con él. Creo que en algún momento decidí inconscientemente que, si me iban a acosar en el trabajo, al menos en la arqueología estaba haciendo un trabajo que amaba.

Como demuestra la investigación revisada a continuación, los acosadores en la arqueología suelen atacar a las subordinadas. Muchos de los incidentes que he descrito ocurrieron cuando yo era una arqueóloga en formación o principiante. Me gustaría poder decir que mi posición de sénior me ha protegido completamente del acoso, pero desafortunadamente éste no es el

caso. Mi visibilidad profesional como arqueóloga homosexual sigue exponiéndome al acoso homofóbico y transfóbico. Rutinariamente, colegas y estudiantes me informan que fueron “advertidos” por otros arqueólogos sobre mi orientación sexual. En una reunión anual de la Society for American Archaeology (SAA) hace sólo unos años, otra arqueóloga llamó a la seguridad del hotel cuando me encontró en el baño apropiado para mi género. El privilegio de obtener una cátedra universitaria, en mi caso, es significativo: ya no me preocupa perder mi trabajo debido al acoso basado en la identidad. Y ahora sé que pertenezco a la arqueología y que el acoso es siempre culpa de la persona que lo comete.

Activismo e investigación sobre el acoso en la arqueología

Por supuesto, sabía que no era la única arqueóloga que había sido acosada en el transcurso de sus estudios y en el trabajo profesional. Durante mucho tiempo, se han circulado secretos a voces con información sobre supervisores, colegas y proyectos que deben evitarse. Paradójicamente, este enfoque en las personas “malas” y los proyectos “inseguros” desvió la atención de la frecuencia endémica del acoso en toda la profesión. En los últimos siete años, la investigación sistemática ha revelado que el acoso ocurre a tasas epidémicas en la arqueología y sigue patrones regulares relacionados con el entorno de la investigación, las identidades y rangos de los acosadores, sus víctimas y la presencia o ausencia de códigos de conducta efectivos.

La mayoría de los estudios revisados aquí analizaron el acoso desde la perspectiva binaria hombre-mujer, y muchos no desglosaron la información recopilada por raza, clase, orientación sexual y capacidad. Al señalar que la comunidad arqueológica de América del Norte es abrumadoramente blanca, Leighton (2020:446) describió su investigación como “implícitamente un estudio de la blanquitud”. Por lo tanto, he prestado especial atención a las investigaciones y los testimonios que se enfocan en las identidades más allá del género binario y consideran el impacto de la raza, la etnia, la clase y la discapacidad.

Investigación sobre la equidad de género: El acoso como mecanismo de exclusión

La lucha contra el acoso en la arqueología tiene raíces profundas que se remontan a la fundación de nuestra disciplina. En los Estados Unidos, la primera sociedad antropológica (que incluía arqueólogos) —Anthropological Society of Washington (ASW)— excluyó completamente a las mujeres de la participación. En respuesta, en 1885, un grupo de mujeres antropólogas, entre las que estaban las arqueólogas Mary Hemenway, Zelia Nuttall, Matilda Coxe Stevenson y Alice Fletcher, formaron la Women’s Anthropological Society of America (WASA). Su trabajo se volvió tan influyente que la ASW solicitó su participación, invitándolas a varias reuniones conjuntas entre 1893 y 1898 y, finalmente, abandonó su política de “sólo para hombres”. En 1902 las dos organizaciones se fusionaron en la American Anthropological Association (AAA; Lamb 1906; Levine 1994).

Los miembros de WASA (y, más tarde, de la AAA) observaron que las mujeres tenían muchas más dificultades para ingresar a la arqueología que a otras ramas de la antropología. La naturaleza basada en equipos de la arqueología fue reconocida como la fuente de muchas barreras: “la formación arqueológica es una cuestión de aprendizaje y el éxito depende de manera crucial de formar parte de un equipo de investigación donde se pueda desarrollar la experiencia y la credibilidad necesarias” (Wylie 1994a:68-69). La investigación histórica muestra que, entre los fines del siglo diecinueve y la primera mitad del siglo veinte, las arqueólogas superaron en gran medida estas barreras a través de tres estrategias: riqueza independiente, identificación y ocupación de roles de nicho y asociaciones y matrimonios con arqueólogos hombres (Browman 2013; Levine 1994). Este último enfoque normalizó las relaciones íntimas como una vía para el acceso de las mujeres a sitios arqueológicos, colecciones y laboratorios. En 1971, se publicó de forma anónima en el AAA *Anthropology Newsletter* “The Female Anthropologist’s Guide to Academic Pitfalls”. Le autore anónimo observó sarcásticamente que, para tener éxito, las arqueólogas debían estar “casadas con el director

de campo, una situación ideal y fervientemente recomendada” (Anónimo 1994:8).

En la década de 1970, en los Estados Unidos, las leyes de derechos civiles, Civil Rights Act (aprobada en 1964 y enmendada en 1972) y la Equal Employment Opportunity Act (1972), impulsaron a las sociedades profesionales arqueológicas a abordar sistemáticamente las cuestiones de equidad. En 1970, la Association of Black Anthropologists (ABA; originalmente, Committee on Minority Participation) se formó como una sección de la AAA para “resaltar situaciones de explotación, opresión y discriminación” y vincular la teoría antropológica “con las luchas por la justicia social” (Association of Black Anthropologists 2020; véase también Harrison 1987). La Society for Black Archaeologists, fundada en 2011, continúa y amplía esta misión, incluido un compromiso explícito de “abordar el acoso, la repatriación y las preocupaciones de les arqueólogos LGBTQIA” (Franklin et al. 2020:759).

A partir de mediados de la década de 1970, varios comités sobre la condición de la mujer en la arqueología se centraron en el fenómeno conocido en inglés como *pipeline problem* (literalmente, un problema de la tubería vacía): la aparente falta de mujeres calificadas para competir en pie de igualdad por trabajos profesionales en la arqueología (Levine 1994; Tomášková 2008; Wylie 1993, 1994b). Sin embargo, a mediados de la década de 1980, los avances significativos de las mujeres en la enseñanza de la arqueología no se reflejaban en el mercado laboral y los “patrones de subrepresentación y segregación laboral . . . ya no podían explicarse en términos de un problema de diversidad” (Wylie 1993:250). La investigación y la promoción de la equidad se orientaron hacia el fenómeno de *leaky pipeline* (literalmente, fuga en la tubería): arqueólogas, con las mismas calificaciones y experiencia que sus pares masculinos, estaban abandonando el campo u ocupando puestos de menor estatus y peor remuneración. En un taller de equidad de la AAA de 1992, les participantes identificaron el acoso como un factor clave que afectaba la equidad de género en la arqueología (Nelson y Nelson 1994:233-234). Los informes y publicaciones realizadas luego de este taller identificaron a hombres sénior que acosaban a

mujeres junior como el patrón más común, pero también señalaron la presencia de acoso entre pares, del mismo sexo, junior-sénior y mujer-hombre, así como el mayor riesgo que enfrentaban les arqueólogos LGBTQIA+ y de color (Goulding y Buckley 1994; Howell 1990; Moser 2007; Reyman 1994; She 2000; Wildensen 1994; Wright 2003:231). A principios de la década del 2000, tanto la AAA como el American Institute of Archaeology incorporaron políticas contra el acoso en sus códigos de ética (Wright 2003:227). En 2015 la SAA emitió por primera vez una declaración (Statement on Sexual Harassment and Violence) y en 2016 modificó sus Principles of Archaeological Ethics con el “Principio N° 9: Entornos Educativos y Laborales Seguros” (Hays-Gilpin et al. 2019; Society for American Archaeology 2020; Wright 2003, 2008).

Cuantificación: Investigación de encuestas

En la década del 2010, una serie de estudios de investigación cuantitativa basada en encuestas evaluó el alcance preciso del acoso en la arqueología. La primera encuesta que incluyó directamente a les arqueólogos, la Survey of Academic Field Experiences de 2013 (SAFE13; Clancy et al. 2014), surgió a través de la experiencia de la antropóloga biológica Kathryn Clancy como bloguera sobre cuestiones de género en la investigación:

Gracias a este blog, recibo muchos correos y contacto con mujeres que tienen historias que contar sobre sus experiencias en la ciencia. Ya he escuchado suficientes historias de acoso y asalto, de menosprecio y de ser ignorado, de sexismo sutil, por lo que manifiesto y siento que es hora de compartir algunas de ellas [Clancy 2012].

La encuesta SAFE13 se distribuyó entre investigadores de múltiples disciplinas de campo y se organizó en torno a tres preguntas centrales:

- (1) ¿Les encuestades experimentaron acoso y agresión durante los trabajos de campo?
- (2) Si es así, ¿quiénes fueron las víctimas y les perpetradores?
- (3) ¿Existen códigos de conducta y mecanismos de denuncia eficaces vinculados a los trabajos de campo?

Les encuestades fueron reclutadas a través de una combinación de redes sociales, listas de miembros profesionales, muestreo y referencias en cadena. De les 666 encuestades, el 23,9 por ciento eran arqueólogos, de ellos el 72,4 por ciento informó tener conocimiento de acoso y asalto durante los trabajos de campo. Un 70 por ciento de las mujeres y un 40 por ciento de los hombres informaron que habían experimentado acoso personalmente, mientras que un 26 por ciento de las mujeres y un 6 por ciento de los hombres denunciaron la agresión sexual durante la investigación de campo (Clancy et al. 2014:2-5). Además, les encuestades de SAFE13 informaron que el acoso fue perpetrado predominantemente por otros miembros del equipo de investigación y no por personas extrañas o locales. Las mujeres encuestadas informaron con mayor frecuencia ser blanco de sus superiores (acoso vertical), mientras que los hombres encuestados comúnmente informaron serlo de sus pares (acoso horizontal).

Dos estudios utilizaron listas de participantes de sociedades de arqueología (Southeastern Archaeological Conference [SEAC] y Society for California Archaeology [SCA]) para reclutar participantes de la encuesta, lo que arrojó resultados estadísticamente significativos.³ Al igual que SAFE13, ambos estudios revelaron una alta prevalencia tanto de acoso no físico como de contacto sexual no deseado durante las experiencias de campo. Ambos estudios también confirmaron el patrón general en el que las arqueólogas experimentaron más acoso vertical y los arqueólogos fueron acosados con mayor frecuencia por sus pares (Meyers et al. 2015, 2018; Radde 2018; VanDerwarker et al. 2018).

El estudio SEAC también analizó los resultados de la encuesta en relación con la etapa de la carrera y la trayectoria profesional, y estableció que “aquellas que experimentaron acoso sexual o contacto no deseado estaban abrumadoramente en posiciones de ‘bajo estatus’ cuando ocurrieron los incidentes”, incluyendo “estudiantes de universidad y posgrado, así como técnicas de campo y voluntarias” (Meyers et al. 2015:32). De les encuestades, el 12 por ciento informó que el acoso había afectado sus carreras, haciendo más lentas sus trayectorias de investigación y provocando cambios de trabajo o de sitios

de campo. En particular, muchas encuestadas también enfatizaron que el acoso había generado inseguridad sobre sus propias habilidades y el futuro de su carrera, y muchas consideraron abandonar el campo por completo (Meyers et al. 2015:28). Esto sugiere una conexión entre el acoso y el fenómeno de *leaky pipeline* que reduce la diversidad entre les arqueólogos.

El estudio de les miembros de la SCA, denominado Gender Equity and Sexual Harassment (GESH), es la encuesta más completa y detallada realizada hasta la fecha, y confirma las tasas generalmente altas de acoso en la arqueología. El estudio de GESH encontró que, entre les estudiantes como también entre les arqueólogos profesionales, las mujeres eran abrumadoramente acosadas por los hombres, mientras que los hombres eran acosados casi por igual por hombres y mujeres (Radde 2018:238, 241). Los resultados de GESH también desafían la percepción de que el acoso es más común durante la investigación de campo arqueológica, puesto que el acoso reportado “tuvo lugar en proporciones casi iguales en el campo, el aula y el laboratorio/oficina en todos los datos demográficos” (Radde 2018:239).

El estudio de GESH también indicó que muy pocas víctimas de acoso o agresión reportaron sus experiencias. Les que lo hicieron indicaron que fue en gran medida ineficaz. Radde concluye que “nuestra cultura disciplinaria no fomenta la denuncia, que denunciar el acoso no está socialmente avalado, o que el miedo a las represalias es un factor importante” (Radde 2018:244). El estudio “Acoso sexual en Arqueología” (ASA), una encuesta basada en la web sobre el acoso en España, extrajo conclusiones similares: el 89 por ciento de los casos denunciados formalmente no tuvo consecuencias para les acosadores (Coto-Sarmiento et al. 2018:24, 39). El estudio ASA también confirmó que los patrones documentados en los EE.UU. son igualmente frecuentes en España, incluyendo el patrón dominante de acoso de arqueólogos junior por parte de hombres en posiciones de autoridad (Coto-Sarmiento et al. 2018:22-23).

El estudio GESH fue el primero en la arqueología en recopilar y divulgar sistemáticamente información sobre la relación entre acoso y raza, orientación sexual e identidad de género no

binarios. Los arqueólogos de color de todos los géneros reportaron experiencias de acoso verbal y físico superiores al promedio; de hecho, los profesionales de color mostraron la frecuencia más alta de acoso físico frente a cualquier otro grupo de análisis (Radde 2018:238-239, 252). Las personas LGBTQIA+ también reportaron una alta tasa de acoso y haber sido víctimas con mayor frecuencia de supervisores que de sus compañeras (Radde 2018:235, 240, 243, 252).

El primer estudio internacional sobre el acoso en la arqueología fue la encuesta experiencias de trabajo de campo del 2018, que también mostró que los arqueólogos no hombres, no heterosexuales y con discapacidades presentaban un mayor riesgo de ser víctimas de conducta sexual inapropiada (Bradford y Crema 2020). Incluyendo encuestades de 26 países en seis continentes, la encuesta no sólo confirmó la alta prevalencia del acoso documentado en otros estudios, sino que también indicó que

La ocurrencia de conducta sexual inapropiada durante el trabajo de campo se asoció con la duración de éste y con la existencia de políticas y protocolos sobre conducta sexual inapropiada. A medida que aumentaba la duración del trabajo de campo, también lo hacía la probabilidad de conducta sexual inapropiada . . . [y] la probabilidad de que ésta ocurriera disminuyó, específicamente, cuando los participantes conocían estas políticas y protocolos antes de llegar al sitio [Bradford y Crema 2020:10].

En Canadá, dos encuestas separadas examinaron las experiencias de los arqueólogos con el acoso en contextos más amplios, relacionados con la equidad y la interseccionalidad. Jalbert (2019) utilizó un diseño de investigación de métodos mixtos que combinó datos longitudinales sobre educación y empleo en la arqueología con una encuesta en línea y entrevistas semiestructuradas. A pesar de que durante mucho tiempo quienes ganan las becas para graduados son mujeres cisgénero, los hombres cisgénero continúan dominando numéricamente en los puestos posdoctorales y docentes, así como en los permisos de investigación de campo (Jalbert 2019:151-152). Al mismo tiempo, el 78 por ciento de las mujeres cisgénero informan de acoso sexual u otros comportamientos no

deseados, en contraste con sólo el 16 por ciento de los hombres cisgénero (Jalbert 2019:177). A partir de entrevistas de seguimiento con 17 encuestades, Jalbert observa que la prevalencia del acoso afecta a todas las arqueólogas, que “son muy conscientes de la posibilidad de que se perpetren situaciones inapropiadas o violentas contra ellas”, independientemente de si experimentaron o no personalmente acoso (Jalbert 2019:203).

En el 2020, Hodgetts y colegas (2020) publicaron la primera fase del análisis de la encuesta equidad y diversidad en la arqueología de Canadá, que preguntó sobre cinco tipos de experiencias profesionales negativas: acoso verbal, explotación, violencia no sexualizada, contacto sexual no deseado y violencia sexual/agresión sexual. La tasa general de experiencias negativas fue increíblemente alta ya que las mujeres cisgénero sufren más comúnmente acoso, mientras que los hombres cisgénero padecen más explotación laboral y violencia no sexual. De acuerdo con estudios anteriores, las experiencias negativas fueron más comunes en las primeras etapas de la carrera: “Algunes arqueólogas con más experiencia pueden ver que la disciplina mejora, en parte, porque ya no se encuentran en posiciones vulnerables . . . [pero] los comportamientos inaceptables todavía están muy extendidos” (Hodgetts et al. 2020:40). Los análisis futuros se centrarán en las identidades que se cruzan, especialmente las relacionadas con la diversidad étnica, los géneros no binarios y los arqueólogos LGBTQIA+.

La investigación continúa. Al momento de redactar este artículo hay tres encuestas que se están llevando a cabo vía web y aún no han presentado ningún reporte (Colegio de Arqueólogas y Arqueólogos de Chile 2020; Landward Research 2020; Nakhai 2014). Las encuestas publicadas revisadas aquí demuestran de manera concluyente que el acoso es omnipresente en la arqueología y que sigue patrones específicos. Los arqueólogos suelen ser acosados por otros arqueólogos, generalmente de su propio equipo de investigación o grupo de trabajo. Las mujeres sufren acoso con más frecuencia que los hombres, pero las denuncias de acoso de los hombres también son inquietantemente altas. Las mujeres son el blanco más común de los superiores hombres, mientras que los arqueólogos hombres son

el blanco más común de colegas de todos los géneros. Los arqueólogos de color, LGBTQIA+ y/o con discapacidades son un blanco desproporcionadamente atacado. Aunque la investigación de campo arqueológica plantea desafíos específicos, el acoso también es generalizado en el aula, el laboratorio, la oficina y los entornos de conferencias. Los factores organizativos específicos, como la presencia o ausencia de códigos de conducta y mecanismos de denuncia, están correlacionados con la ocurrencia del acoso.

Más allá de los números: Entrevistas

Los estudios de entrevistas sistemáticas aportan información cualitativa y longitudinal sobre los patrones de acoso en la arqueología y las actitudes disciplinarias y factores organizacionales que permiten que ocurran. Estos estudios “hacen visibles las deficiencias de las políticas y procedimientos” (Collective Change 2019:13) destinados a abordar el acoso en la arqueología.

En Australia, el estudio “On Disciplinary Culture” (Moser 2007) ubicó el acoso en la arqueología dentro de una cultura de investigación de campo “que valoriza todo lo relacionado con el varón activo (y activamente) heterosexual, o quizás más especialmente, todo lo relacionado con un cierto tipo de masculinidad” (Moser 2007:259). El análisis de Moser (2007:247) estableció que los arqueólogos sénior a menudo evaluaban las habilidades profesionales de otros arqueólogos según su adecuación social con la cultura disciplinaria existente. En consecuencia, tanto hombres como mujeres deben estar preparados para convertirse en “uno de la pandilla” para tener éxito, lo que incluye aceptar la discriminación y el acoso de género, en lugar de oponerse (Moser 2007:259). Aunque el análisis de Moser se centró principalmente en el género, su planteamiento de que el “ajuste social” era un criterio de evaluación clave para los arqueólogos, tiene ramificaciones significativas para el acoso y los prejuicios relacionados con la raza, la etnia, la clase, la discapacidad y el idioma nativo.

El estudio “Signaling Safety” (Nelson et al. 2017) presentó datos de entrevistas cualitativas recopilados como parte de la encuesta SAFE13 (Clancy et al. 2014). Se seleccionaron 26

encuestados de SAFE13 para incluir mayor diversidad de narrativas de experiencias de campo. Las respuestas de los entrevistados se analizaron mediante análisis temático, un método para detectar y explorar patrones dentro de los datos cualitativos. El estudio detectó una clara asociación entre las experiencias de campo de los participantes y la presencia o ausencia de reglas, como también de los mecanismos existentes para hacerlas cumplir (Nelson et al. 2017:713). En general, las configuraciones de campo se agruparon en tres categorías: Verde (reglas claras que se hicieron cumplir, con las consecuentes infracciones), Amarillo (las reglas estaban presentes, pero no se aplicaban) y Rojo (ambiguas o sin reglas, con ausencia de consecuencias). Los contextos de trabajo de campo Verde tuvieron una incidencia muy baja de acoso. Las condiciones de vida y de trabajo fueron adecuadas y seguras, y los directores anticiparon problemas y facilitaron conversaciones e informes. Además, “a todos se les instruyó para cuidarse mutuamente” y “los directores de los trabajos de campo demostraron firmemente que valoraban a cada participante del equipo de investigación” (Nelson et al. 2017:716). En contraste, los contextos de investigación de campo Amarillo y Rojo estaban fuertemente correlacionados con el acoso y la agresión sexual (Nelson et al. 2017:717). Los investigadores concluyeron que

la índole permisiva y ambigua de los contextos Rojo y Amarillo protege a los perpetradores no sólo de las repercusiones, sino también de desarrollar una conciencia sobre los efectos generalizados y de largo plazo que sus acciones tienen para las personas que son blancos potenciales, los espectadores y el entorno intelectual de nuestra comunidad científica [Nelson et al. 2017:718].

El análisis temático de las respuestas de los entrevistados también identificó patrones de acoso en el trabajo de campo, incluyendo (1) divisiones del trabajo por género; (2) burlas o bromas de iniciación, incluidas la exposición a imágenes pornográficas, privación de necesidades (acceso al baño, comida y agua) y desafíos físicos innecesarios no relacionados con el trabajo que se está realizando; y (3) desmerecer los logros de las

investigadoras. Todo esto contribuyó a establecer dinámicas dentro y fuera del grupo, generando sentimientos de alienación y angustia entre los trabajadores de campo afectadas. Les entrevistadas “expresaron sentirse ‘vulnerables’, ‘impotentes’, ‘sin control’, ‘aisladas’ o como ‘una presa’” (Nelson et al. 2017:714).

Las narrativas profesionales recopiladas a través de las entrevistas de Signaling Safety permitieron analizar las formas en que los entornos hostiles y las experiencias negativas influyeron en las carreras. La dificultad para acceder a los datos, el estancamiento, los movimientos de carrera y el abandono de ésta fueron comunes entre aquellos que habían sido víctimas de acoso durante el trabajo de campo. Nelson y sus colegas observaron, además, que:

Les participantes de la entrevista también describieron considerables cargas cognitivas y psicológicas. El procesamiento continuo y la toma de decisiones que implica negociar en un ambiente de trabajo hostil y mantener el empleo puede ser agotador y conducir a una reducción de la salud física y mental [Nelson et al. 2017:715].

El estudio “Diversity, Identity, and Oppression in the Production of Archaeological Knowledge” (Heath-Stout 2019) incluyó entrevistas a 72 arqueólogues reclutadas a través de muestras en cadena y redes sociales sobre sus trayectorias profesionales, intereses de investigación y experiencias de género, raza y sexualidad en la disciplina. Les encuestadas pertenecían a tres subcampos: arqueología prehistórica latinoamericana, arqueología prehistórica mediterránea y arqueología histórica de las Américas. Los resultados de la encuesta se analizaron utilizando métodos basados en la teoría fundamentada, enfoque que desarrolla interpretaciones a partir de las palabras de les entrevistadas (Heath-Stout 2019:248). Estos métodos permitieron a Heath-Stout prestar especial atención a la interrelación entre diversidad de género, raza, etnia, clase y discapacidad.

Al igual que Signaling Safety y las encuestas relacionadas, el análisis de Heath-Stout mostró que el acoso prevalece en la arqueología y que las mujeres, les arqueólogues de color y LGBTQIA+ son el mayor blanco de les

acosadores, lo que contribuye a la falta de diversidad en la disciplina. Como relató una entrevistada,

Así es que me echaron de la región por la incomodidad de la situación. La gente habla de como se puede tener una sola experiencia mala y luego, de repente, cambia por completo la trayectoria de tu carrera. Quiero decir, creo que definitivamente eso me pasó a mí [Heath-Stout 2019:277].

Al respecto, Heath-Stout concluye:

Muchas de mis entrevistadas dejaron proyectos de campo, regiones o subcampos para evitar a colegas que les habían dañado . . . todo esto se suma a una red caótica donde las mujeres y otras personas marginadas, se mueven entre regiones y proyectos en busca de seguridad, pero no existen destinos seguros confiables o predecibles [Heath-Stout 2019:267, 269].

Además, les entrevistadas por Heath-Stout revelan cómo las normas culturales en la investigación arqueológica fomentan el acoso: “les acosadores no siempre son los hombres más raros y obvios: las mujeres están en peligro de ser acosadas por personas que consideran buenas amigas. Estes acosadores a menudo usan alcohol y la cultura de las escuelas de campo para evadir la responsabilidad de sus acciones” (Heath-Stout 2019:282). Lo que es peor, el acoso en la arqueología se aprende de una generación a otra: “varias entrevistadas se refirieron a las formas en que los hombres sénior intentaron introducirlos en una cultura de acoso a las mujeres” (Heath-Stout 2019:283). Esto incluye a hombres junior cisgénero a quienes se pide participar en comportamientos de acoso y bromas, como también a mujeres homosexuales, presionadas por directores de proyecto para “participar en discusiones sobre el atractivo sexual de otras mujeres” (Heath-Stout 2019:283). Esta presión intergeneracional “crea un clima adverso no sólo para sus blancos directos, sino también para los hombres y las mujeres homosexuales que se niegan a participar en el acoso de sus colegas” (Heath-Stout 2019:283).

Uno de los hallazgos más importantes de las entrevistas de Heath-Stout es que el acoso coloca

una “carga cognitiva” en aquellas a les que se dirige: “les arqueólogos marginados deben [elaborar estrategias] para navegar en una disciplina en la que están sujetos a microagresiones, intimidación y acoso e injusticias sistemáticas” (Heath-Stout 2019:289). La investigación de Heath-Stout aporta una nueva comprensión del fenómeno de *leaky pipeline* observado anteriormente por los estudios de equidad de género: los estudiantes y colegas junior pueden dejar la arqueología no sólo porque el acoso los excluye directamente de las oportunidades profesionales, sino también porque la carga cognitiva generada por la discriminación y el acoso interfiere con su formación y avance profesional.

El estudio etnográfico y de entrevistas de Leighton (2020) “Myths of Meritocracy”, regresa a la cuestión de la “adecuación social” identificada por primera vez por Moser en 2007. A través del análisis de 96 entrevistas formales grabadas, así como la observación de participantes en aulas de arqueología, sitios de campo y conferencias, Leighton descubrió que el “desempeño informal” es un valor central que oscurece las jerarquías de género y de clase reales en la investigación arqueológica. Ser simpático, divertirse, beber en exceso, participar en el humor verbal y físico que traspasa los límites y desarrollar amistades íntimas, así como relaciones sexuales o románticas con otros arqueólogos, son prácticas fundamentales de las culturas de trabajo que observó Leighton. Ella sugiere que “también es bastante probable que una cultura de diversión, amistad e informalidad permita enmascarar, negar o minimizar la intimidación, el acoso o la discriminación intencionales” (Leighton 2020:452). Leighton desafía aún más la tolerancia de los arqueólogos por el patrón predominante de relaciones románticas/sexuales entre profesores y estudiantes de arqueología:

Se requiere cierta ceguera deliberada para ignorar las ramificaciones de un profesor que entabla relaciones sexuales múltiples con estudiantes de pregrado y posgrado, sin importar cuán consensuadas sean . . . El impacto de los hombres sénior que persiguen a mujeres junior se extiende mucho más allá

de las personas involucradas porque desalienta activamente a las mujeres a buscar o aprovechar oportunidades profesionales por temor a no poder decir “no” a las insinuaciones sexuales [Leighton 2020:451-452].

Más recientemente, Colaninno y colegas (2020) identificaron acciones concretas que se pueden tomar para abordar las causas del acoso documentadas por Moser, Nelson y co-autores, Heath-Stout y Leighton. Señalan que “les aspirantes a arqueólogos pueden sufrir su primera experiencia de acoso, agresión o violencia sexual como estudiantes de pregrado o posgrado en la escuela de campo” (Colaninno et al. 2020:112), por lo que proponen adaptar los resultados del reporte de la National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (Johnson et al. 2018) para crear entornos de aprendizaje inclusivos y libres de acoso para los arqueólogos en formación. Reforzando los hallazgos de estudios previos, enfatizan el papel clave que juegan los directores de campo y argumentan que es hora de “que nuestra disciplina reconsidere la estructura tradicional de tener sólo una persona dirigiendo el trabajo de campo” para fomentar una mayor “responsabilidad colectiva en la supervisión del clima y cultura” de los entornos de investigación arqueológica (Colaninno et al. 2020:117).

Acción de base

A lo largo de la década del 2010, se llevaron a cabo una serie de proyectos para recopilar y destacar los testimonios de los sobrevivientes y “humanizar las estadísticas” (Collective Change 2019:13). La decisión de una sobreviviente de compartir o no sus experiencias, y en qué formato y contexto, es personal. Los arqueólogos que han sufrido acoso y agresión nunca deben ser presionados para que compartan sus historias.

Las conferencias profesionales han sido un punto focal importante para los testimonios y el activismo, quizás porque son eventos en los que los arqueólogos junior y marginados son especialmente vulnerables. En las reuniones anuales de la SAA de 2016 y 2017, Meagan Thies-Sauder y Ashley Jones organizaron foros de debate sobre el acoso sexual en la arqueología. Ambos eventos fueron patrocinados por el

Women in Archaeology Interest Group de la SAA. Cada foro fue precedido por una presentación de diapositivas de 15 minutos que amplificaba los mensajes generados por la multitud sobre cómo les arqueólogos pueden asumir la responsabilidad de poner fin al acoso en nuestro campo. En el 2019, The Collective Change, un grupo de arqueólogos estadounidenses, organizó y patrocinó una serie de sesiones de conferencias, #MeTooInArchaeology, en las que les panelistas leyeron, sin comentarios, “narrativas anónimas de conducta sexual inapropiada, acoso y violencia” (Collective Change 2019:12). Estas historias generaron intensas respuestas emocionales entre muchos asistentes, destacando la importancia de brindar servicios de apoyo en eventos futuros donde se relatan en detalle historias de acoso y agresión.

En la conferencia de 2018 de la European Archaeology Association en Barcelona, los activistas empapelaron los pasillos con carteles que presentaban los resultados del estudio de la ASA (Coto-Sarmiento et al. 2018:24, 39) y abrieron espacios para que los asistentes publicaran de forma anónima relatos de sus propias experiencias. También en Europa, la asociación Archéo-Éthique encargó el proyecto de arte visual *Archéo-Sexisme*, en el que artistas ilustraron testimonios anónimos y expusieron en instituciones y congresos (Archéo-Sexisme 2020).

En años recientes, cartas abiertas, publicaciones en blogs, discusiones en talleres y artículos de boletines informativos han llamado la atención específicamente sobre aspectos del acoso que no han recibido tanta atención en los estudios de investigación. El bloguero Rocks-Macqueen (2018) analiza la prevalencia del acoso en las conferencias de arqueología; el acoso *quid pro quo*, relacionado con el acceso a datos o colecciones; y el acoso y discriminación basados en la situación familiar, especialmente a mujeres degradadas o excluidas por casarse o tener familia. Rocks-Macqueen también enfatiza que, aunque el patrón de acoso “hombre sénior–mujer junior” es el más común, también hay casos de mujeres séniores que acosan a colegas junior (tanto de otro género como del mismo género), así como de hombres junior que acosan a mujeres séniores, especialmente en entornos educativos.

En el blog de “Overdressed Archaeologist”, van der Vaart-Verschoof (2019) escribe específicamente sobre los juicios que enfrentan los arqueólogos que se presentan de manera femenina:

Me han comentado sobre mi apariencia y me han tocado el cuerpo sin invitación ni provocación y una investigadore sénior *a quien nunca había conocido* me preguntó una vez qué lencería estaba usando . . . Incluso me preguntaron si estaba teniendo sexo con mi supervisor de pasantías . . . Cuando la gente “bromea” con que obtuviste una pasantía/trabajo/buen puesto por tu apariencia/vesimenta . . . Más de una vez comencé a dudar de mis propias habilidades [van der Vaart-Verschoof 2019; énfasis en el original].

Otre arqueólogo (Anónimo 2016) relata: “Algunos días vas a trabajar temiendo las molestias que sabes que vas a recibir . . . Los comentarios condescendientes como ‘miren chicos, una mujer trabajando, tomen una foto’ y ‘no puedes trabajar aquí, tendrás que ir a arreglarte las uñas’, son difíciles de ignorar.” Blackmore y colegas señalan presiones comparables a las arqueólogas que se presentan de manera masculina: “Era difícil ignorarlo [la homofobia] cuando las mujeres fuertes, independientemente de su sexualidad, eran llamadas lesbianas por los profesores hombres” (Blackmore et al. 2016:20).

El activismo de base en las redes sociales ha transformado la conversación sobre el acoso en la arqueología al llamar la atención sobre situaciones emergentes e inminentes en tiempo real. Dos ejemplos destacados son: (1) la controversia sobre el registro in situ del ex profesor de la Universidad de Alaska Anchorage, David Yesner, en la reunión anual de abril del 2019 de la SAA (Awesome Small Working Group 2019; Flaherty 2019; Grens 2019; Rivera 2019; Wade 2019), y (2) los eventos en la reunión del British Archaeology Council de noviembre del 2019, donde un grupo de asistentes rompió a reír cuando Danielle Bradford recibió el Marsh Archaeology Award por su investigación sobre la conducta sexual inapropiada en la arqueología (British Broadcasting Corporation 2019). A su vez, los estudiantes de periodismo están desempeñando un papel cada vez más importante en el descubrimiento

de patrones de acoso y abuso en la arqueología en entornos académicos: un reciente informe de investigación de *Harvard Crimson* destaca por identificar conexiones entre la tolerancia a largo plazo de la compensación entre docentes y estudiantes *quid pro quo*, y patrones más amplios de discriminación basados en género que afectan tanto a profesores como a estudiantes (Bikales 2020).⁴

Conclusión

¿Cuándo tenemos suficientes datos? No es como si no hubiera una pléthora de literatura existente que atestigüe el alcance y las consecuencias de estas acciones [Bradford 2019].

La investigación realizada hasta la fecha deja en claro que el acoso es una epidemia en nuestro campo. El acoso daña las carreras de muchos arqueólogos y expulsa a otros del campo por completo. Esto le ha dado forma a nuestra disciplina a nivel fundamental, afectando quién puede practicar la arqueología, cómo se capacitan los arqueólogos, qué temas de investigación se investigan y cómo se interpretan, publican y citan los datos. Es notable que los estudios revisados para este artículo reflejen las experiencias de los arqueólogos actualmente practicantes: personas que, como yo, permanecieron en la arqueología a pesar de experimentar y presenciar el acoso. Todavía no sabemos cuántas personas abandonaron la arqueología por completo debido a esto.

Aún existen importantes vacíos en la investigación, especialmente con respecto a las experiencias de arqueólogos LGBTQIA+, de color y con discapacidades. Varias encuestas recopilieron respuestas de arqueólogos de color y LGBTQIA+, pero excluyeron estas categorías de identidad en el análisis publicado para proteger el anonimato de los participantes. El bajo número de respuestas de arqueólogos de color, no cisgénero y no heterosexuales refleja estructuras más amplias de exclusión, por lo que se necesitan diseños de investigación más inclusivos para asegurar que sus experiencias no sigan siendo poco representadas en la investigación sobre el acoso.

Como enfatiza Doug Rocks-Macqueen (comunicación personal 2020), “Realmente no importa si la frecuencia del acoso en arqueología

es del 5 por ciento o del 50 por ciento, los resultados son horribles. Incluso si tuviéramos sólo el 1 por ciento, es un número demasiado alto.” Afortunadamente, existen vías para un cambio positivo. Las intervenciones basadas en evidencia pueden disminuir significativamente el acoso y reducir los resultados adversos para les sobrevivientes. Ya se están adoptando algunas medidas con resultados prometedores. El siguiente artículo, “Contra las culturas del acoso en la arqueología: Enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria” (Voss 2022), se centra en estas soluciones.

Coda: ¿Dónde ir por ayuda?

Puede ser abrumador conocer la omnipresencia del acoso en la arqueología. Para les sobrevivientes y les testigos puede resultar valioso e inquietante saber que nuestras experiencias negativas son parte de un patrón amplio de toda la disciplina. Sea usted sobreviviente o testigo de acoso o agresión sexual, o que conozca a alguien que haya sufrido o sido testigo de ello, no está solo. Hay ayuda disponible. Si no está seguro por dónde empezar, en los Estados Unidos existe la Rape, Abuse & Incest National Network (RAINN), que brinda apoyo gratuito y confidencial a les sobrevivientes y a quienes se preocupan por ellos. La ayuda está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana por teléfono (800-656-4673) y por chat en línea: <https://www.rainn.org/>. En español, llame al 800-656-4673 a la Línea de Ayuda Nacional Online de Asalto Sexual o comuníquese a través de la opción “Chat Ahora”: <https://www.rainn.org/es>.

Agradecimientos. Este ensayo está dedicado a todos les sobrevivientes de acoso en la arqueología. Estoy especialmente agradecida a aquellos que han realizado investigaciones y a les activistas y defensores a lo largo de la historia de la arqueología. Comencé a escribir esta serie de artículos durante mi participación en comités y programas contra el acoso en mi lugar de trabajo. Mi agradecimiento a muchas colegas, estudiantes, personal y administradores (demasiadas para listarles por nombre) que compartieron sus conocimientos y experiencias y a Danielle J. Bradford, Kathryn Clancy, Deb Cohler, Carol Colaninno, Kathy Coll, Laura Daly, Maura Finkelstein, Mark Hauser, Kelley Hays-Gilpin, Laura Heath-Stout, Lochlann Jain, Caren Kaplan, Kristina Killgrove, Hugh D. Radde, Doug Rocks-Macqueen, Maureen S. Meyers, Sarah Rowe, Dawn Rutecki, Megan Thies-Sauder,

Sasja van der Vaart-Verschoof, como también a siete revisores anónimos que proporcionaron comentarios reflexivos sobre los borradores iniciales. Un agradecimiento especial a Lynn Gamble por su apoyo y orientación durante todo el proceso de publicación y a Laura Daly y Alicia Gorman por la corrección de estilo. Mi agradecimiento a Grace Alexandrino Ocaña, Francesca Giulietta Fernandini Parodi, Alberto Quintero Soriano, a los editores del LAQ Julia Hendon y Calogero Santoro, y a varias personas anónimas, por la traducción al español del manuscrito. El Director's Fund del Stanford Archaeology Center financió generosamente Gold Open Access para este artículo.

Declaración de disponibilidad de datos. Este estudio se basa en el análisis de investigaciones publicadas, relatos de sobrevivientes, informes de noticias y recursos en línea; toda la información está disponible a través de las fuentes enumeradas en la sección Referencias citadas.

Conflicto de intereses. La autora no tiene conocimiento de ningún interés financiero o afiliación que plantee un conflicto de intereses con el contenido de este artículo.

Notas

1. No todas las personas afectadas por acoso prefieren el término ampliamente utilizado “sobreviviente”, en cuanto puede dar la falsa impresión de que fue un evento del pasado y no una realidad continua que muchos arqueólogos enfrentan a diario. Los términos alternativos incluyen “blanco”, “víctima” y “persona afectada por acoso o violencia sexual”.

2. Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero/transsexuales/trans, homosexuales, intersexuales, asexuales, más los no binarios, de género no conforme y muchos otros cuyo género y/o sexualidad real o percibida no se ajusta a las normas sancionadas, junto con los aliados de LGBTQIA+ individuales y comunidades.

3. Las preguntas y respuestas de las encuestas SEAC y GESH están disponibles públicamente en <https://vanderwarker.ath.ucsb.edu/research/databases>.

4. Para obtener una actualización sobre este caso, consulte a Wang 2021.

Referencias citadas

Anónimo

1994 The Female Anthropologist's Guide to Academic Pitfalls. Reimpresión. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 5–6. Archaeological Papers 5. American Anthropological Association, Washington, DC. Publicado originalmente en 1971, *Anthropology Newsletter* 12(4):8–9.

2016 The Secret Life of an Archaeologist: Soil in Your Sandwiches and Sexism on Sites. *The Guardian*, el 25 de abril. Documento electrónico, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/apr/25/secret-life-archaeologist-soil-sandwiches-sexism-sites>, accedido el 19 de noviembre de 2020.

Archéo-Sexisme

2020 Archéo-Sexisme. Documento electrónico, <https://www.wax-science.fr/archeo-sexisme/>, accedido el 15 de enero de 2020.

Association of Black Anthropologists

2020 Association of Black Anthropologists: ABA's History and Purpose. Documento electrónico, <http://aba.americananthro.org/abas-history-and-purpose/>, accedido el 27 de agosto de 2020.

Awesome Small Working Group

2019 #MeToo in Archaeology. *SAA Archaeological Record* 19(4):16–21.

Bikales, James S.

2020 Protected by Decades-Old Power Structures, Three Renowned Harvard Anthropologists Face Allegations of Sexual Harassment. *Harvard Crimson*, el 29 de mayo. Documento electrónico, <https://www.thecrimson.com/article/2020/5/29/harvard-anthropology-gender-issues/>, accedido el 17 de agosto de 2020.

Blackmore, Chelsea, Leslie Drane, Richard Baldwin y David Ellis

2016 Queering Fieldwork: Difference and Identity in Archaeological Practice. *SAA Archaeological Record* 16(1):18–23.

Bradford, Danielle

2019 *Sexual Harassment in Archaeology* by Dani Bradford @anthroqveer. CIFA Equality and Diversity Group. Documento electrónico, <https://equalityanddiversitygroup.wordpress.com/2019/03/11/sexual-harassment-in-archaeology-by-dani-bradford-anthroqveer/>, accedido el 30 de enero de 2020.

Bradford, Danielle J. y Enrico R. Crema

2020 Risk Factors for the Occurrence of Sexual Misconduct during Archaeological and Anthropological Fieldwork. Manuscrito en archivo, McDonald Institute for Archaeological Research, University of Cambridge.

Bradford, Danielle, Charlotte L. R. Payne y Enrico Crema

2019 “How Can We Make Fieldwork Safer?” Tweets que presentan imágenes y texto de un póster presentado en la Faculty Staff Misconduct Conference (30 junio–2 julio, 2019, Madison, Wisconsin). Twiteado el 1 de julio de 2019. <https://twitter.com/anthroqveer/status/1145801611077410822>, accedido el 30 de enero de 2020.

British Broadcasting Corporation

2019 Cambridge Sexual Harassment Researcher “Laughed at by Men”, el 25 de noviembre. Documento electrónico, <https://www.bbc.com/news/uk-england-cambridgeshire-5053772>, accedido el 23 de noviembre de 2020.

Browman, David L.

2013 *Cultural Negotiations: The Role of Women in the Founding of Americanist Archaeology*. University of Nebraska Press, Lincoln.

California Department of Fair Employment and Housing

2020 Sexual Harassment FAQs: What Is Sexual Harassment? Documento electrónico, <https://www.dfeh.ca.gov/resources-2/frequently-asked-questions/employment-faqs/sexual-harassment-faqs/>, accedido el 6 de febrero de 2020.

Clancy, Kathryn B. H.

2012 From the Field: “Hazed” Tells Her Story of Harassment. *KateClancy.com* (blog), el 30 de enero. Documento electrónico, <http://kateclancy.com/from-the-field-hazed-tells-her-story-of-harassment/>, accedido el 11 de febrero de 2020.

2018 Transcript of My Oral Testimony from February 27th Congressional Hearing on Sexual Misconduct in the Sciences. *KateClancy.com* (blog), el 27 de febrero. Documento electrónico, <https://kateclancy.com/2018/02/>, accedido el 11 de febrero de 2020.

- Clancy, Kathryn B. H., Robin G. Nelson, Julienne N. Rutherford y Katie Hinde
2014 Survey of Academic Field Experiences (SAFE): Trainees Report Harassment and Assault. *PLoS ONE* 9(7):e102172. DOI:10.1371/journal.pone.0102172.
- Colaninno, Carol E., Shawn P. Lambert, Emily L. Beahm y Carl G. Drexler
2020 Creating and Supporting a Harassment- and Assault-Free Field School. *Advances in Archaeological Practice* 8:111–122.
- Colegio de Arqueólogos y Arqueólogos de Chile
2020 Encuesta acoso sexual en el ámbito laboral arqueológico. Documento electrónico (encuesta interactiva), https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMFCs_hmK4WMX1aeox2lmHhJVRKh9_5eUEVVar84s7e1TbfeA/viewform, accedido el 27 de febrero de 2020.
- The Collective Change
2019 #MeToo in Archaeology. *SAA Archaeological Record* 19(4):12–15.
- Coto-Sarmiento, María, Lara Delgado Anés, Lourdes López Martínez, Jesús Martín Alonso, Ana Pastor Pérez, Apen Ruíz y María Yubero Gómez
2018 Informe sobre el acoso sexual en arqueología (España). *Zenodo*. Documento electrónico, <http://doi.org/10.5281/zenodo.3662763>, accedido el 27 de febrero de 2020.
- Flaherty, Colleen
2019 Archaeology Group Faces Backlash over How It Handled Known Harasser's Attendance at Meeting. *Inside Higher Ed*, el 15 de abril. Documento electrónico, <https://www.insidehighered.com/news/2019/04/15/archaeology-group-faces-backlash-over-how-it-handle-known-harassers-attendance>, accedido el 3 de diciembre de 2019.
- Franklin, María, Justin P. Dunnivant, Ayana Omilade Fleweller y Alicia Odewale
2020 The Future Is Now: Archaeology and the Eradication of Anti-Blackness. *International Journal of Historical Archaeology* 24:753–766.
- Goulding, Megan y Kristal Buckley
1994 Training and Working Environments in Archeology: Victoria, Australia. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 43–46. *Archaeological Papers* 5. American Anthropological Association, Washington, DC.
- Grens, Kerry
2019 Archaeologists Ask Society for Harassment Policy Change. *The Scientist*, el 16 de abril. Documento electrónico, https://www.the-scientist.com/news-opinion/archaeologists-ask-society-for-harassmentpolicy-change-65745?fbclid=IwAR15Y3zpyH79BrS0SdQVg8b_cdU6nVVXG4TTHM5bwQu_9vDsVRbT7YYIDg, accedido el 19 de noviembre de 2020.
- Harrison, Ira E.
1987 The Association of Black Anthropologists: A Brief History. *Anthropology Today* 3(1):17–21.
- Hays-Gilpin, Kelley, Meagan Thies-Sauder, Catherine Jalbert, Laura Heath-Stout, Heather Thakar, Kenneth Aitchison, Jon Driver, Kisha Supernant y Amber M. VanDerwarker
2019 Changing Our Professional Culture of Apathy and Creating Safety in Archaeology. *SAA Archaeological Record* 19(4):8–11.
- Heath-Stout, Laura Ellen
2019 Diversity, Identity, and Oppression in the Production of Archaeological Knowledge. Tesis doctoral, Department of Anthropology, Boston University, Boston, Massachusetts.
- Hodgetts, Lisa, Kisha Supernant, Natasha Lyons y John R. Welch
2020 Broadening #MeToo: Tracking Dynamics in Canadian Archaeology Through a Survey on Experiences Within the Discipline. *Canadian Journal of Archaeology* 44:20–47.
- Howell, Nancy
1990 *Surviving Fieldwork: A Report of the Advisory Panel on Health and Safety in Fieldwork*. Special Publication 26. American Anthropological Association, Washington, DC.
- Jalbert, Catherine L.
2019 Archaeology in Canada: An Analysis of Demographics and Working Conditions in the Discipline. Tesis doctoral, Department of Archaeology, Memorial University of Newfoundland, St. John's.
- Johnson, Paula A., Sheila E. Widnall y Frazier F. Benya (editores)
2018 *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. National Academies Press, Washington, DC.
- Lamb, Daniel S.
1906 The Story of the Anthropological Society of Washington. *American Anthropologist* 8:564–579.
- Landward Research
2020 Profiling the Profession 2020. Documento electrónico, <https://profilingtheprofession.org.uk/>, accedido el 30 de noviembre de 2020.
- Leighton, Mary
2020 Myths of Meritocracy, Friendship, and Fun Work: Class and Gender in North American Academic Communities. *American Anthropologist* 122:444–458.
- Levine, Mary Ann
1994 Presenting the Past: A Review of Research on Women in Archaeology. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 23–36. *Archaeological Papers* 5. American Anthropological Association, Washington, DC.
- Mahmood, Cynthia K.
2009 India's Shame: The Personal Ordeal of Cynthia Mahmood. *Sikh Chic* (blog), el 29 de abril. <http://sikhchic.com/article-detail.php?cat=21&id=817>, accedido el 6 de enero de 2020.
- Meyers, Maureen S., Tony Boudreau, Stephen Carmody, Victoria Dekle, Elizabeth Horton y Alice Wright
2015 Preliminary Results of the SEAC Sexual Harassment Survey. *Horizon and Tradition* 57(1):19–35.
- Meyers, Maureen S., Elizabeth T. Horton, Edmond A. Boudreaux, Stephen B. Carmody, Alice P. Wright y Victoria G. Dekle
2018 The Context and Consequences of Sexual Harassment in Southeastern Archaeology. *Advances in Archaeological Practice* 6:275–287.
- Moser, Stephanie
2007 On Disciplinary Culture: Archaeology as Fieldwork and Its Gendered Associations. *Journal of Archaeological Method and Theory* 14:235–263.
- Nakhai, Beth A.
2014 Survey on Field Safety: Middle East, North Africa, and the Mediterranean Basin. Documento electrónico, <https://bibleinterp.arizona.edu/opeds/2014/09/nak38800>, accedido el 23 de noviembre de 2020.

- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine
2018 Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine. Documento electrónico, https://sites.nationalacademies.org/cs/groups/shstudysite/documents/webpage/shstudy_187268.pdf, accedido el 27 de enero de 2020.
- Nelson, Robin G., Julienne N. Rutherford, Katie Hinde y Kathryn B. H. Clancy
2017 Signaling Safety: Characterizing Fieldwork Experiences and Their Implications for Career Trajectories. *American Anthropologist* 119:710–722.
- Nelson, Sarah Milledge y Margaret C. Nelson
1994 Conclusion. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 229–235. Archaeological Papers 5. American Anthropological Association, Washington, DC.
- Radde, Hugh D.
2018 Sexual Harassment among California Archaeologists: Results of the Gender Equity and Sexual Harassment Survey. *California Archaeology* 10:231–255.
- Reyman, Jonathan E.
1994 Gender and Class in Archeology: Then and Now. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 83–90. Archaeological Papers 5. American Anthropological Association, Washington, DC.
- Rivera, Daniella
2019 Open Letter Gathers 1,800-Plus Signatures Asking Organization to Bar Ex-UAA Professor. KTVA.com, el 16 de abril. Documento electrónico, <https://web.archive.org/web/20190416092343/https://www.ktva.com/story/40311625/open-letter-gathers-1800plus-signatures-asking-organization-to-bar-exuaa-professor>, accedido el 4 de diciembre de 2019.
- Rocks-Macqueen, Doug
2018 91 Stories of Archaeology. *Doug's Archaeology: Investigating the Profession and Research* (blog), el 14 de abril. <https://dougarchaeology.wordpress.com/2018/04/14/91-stories-of-archaeology/>, accedido el 5 de febrero de 2020.
- Ross, Karen
2015 “No Sir, She Was Not a Fool in the Field”: Gendered Risks and Sexual Violence in Immersed Cross-Cultural Fieldwork. *Professional Geographer* 67: 180–186.
- She
2000 Sex and a Career. *World Archaeology* 32:166–172. Society for American Archaeology
2020 Ethics in Professional Archaeology. Documento electrónico, <https://www.saa.org/career-practice/ethics-in-professional-archaeology>, accedido el 15 de diciembre de 2020.
- Tomášková, Silvia
2008 History of COSWA: Beginnings, Ruptures, and Continuities. *SAA Archaeological Record* 8(4):8–11.
- van der Vaart-Verschoof, Sasja
2019 #MeToo: A Woman in Academia and Archeology. *Overdressed Archeologist* (blog), el 6 de abril. <http://vandervaart-verschoof.com/metoo-a-woman-in-academia-archeology/>, accedido el 30 de enero de 2020.
- VanDerwarker, Amber M., Kaitlin Brown, Toni Gonzalez y Hugh D. Radde
2018 The UCSB Gender Equity Project: Taking Stock of Mentorship, Equity, and Harassment in California Archaeology Through Qualitative Survey Data. *California Archaeology* 10:131–158.
- Voss Barbara L.
2022 Contra las culturas del acoso en la arqueología: Enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria. *Latin American Antiquity* 33, en prensa.
- Wade, Lizzie
2019 #MeToo Controversy Erupts at Archaeology Meeting. *Science*, el 15 de abril. Documento electrónico, <https://www.sciencemag.org/news/2019/04/metoo-controversy-erupts-archaeology-meeting>, accedido el 3 de diciembre de 2019.
- Wang, Andy Z.
2021 Anthropology Prof. Urton Stripped of Emeritus Status, Barred From Campus Following Sexual Misconduct Investigation. *Harvard Crimson*, el 11 de junio. Documento electrónico, https://www.thecrimson.com/article/2021/6/11/urton-sanctions/?fbclid=IwAR2_ajdXo92a5ku9cNjSkO_rmreFYomoMIUUtftpetWzNQS-FubP5reU2zlo, accedido el 3 de septiembre de 2021.
- Wildensen, Leslie E.
1994 The Status of Women in Archeology: Results of a Preliminary Survey. Reimpresión. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 65–71. Archaeological Papers 5. American Anthropological Association, Washington, DC. Publicado originalmente en 1980. *Anthropology Newsletter* 21(5):5–8.
- Wright, Rita P.
2003 Gender Matters: A Question of Ethics. En *Ethical Issues in Archaeology*, editado por Larry J. Zimmerman, Karen D. Vitelli y Julie Hollowell-Zimmer, pp. 225–237. AltaMira, Walnut Creek, California.
2008 Sexual Harassment and Professional Ethics. *SAA Archaeological Record* 8(4):27–30.
- Wylie, Alison
1993 Workplace Issues for Women in Archaeology: The Chilly Climate. En *Women in Archaeology: A Feminist Critique*, editado por Hilary du Cros y Laurajane Smith, pp. 245–260. Department of Prehistory, Australian National University, Canberra.
1994a The Trouble with Numbers: Workplace Climate Issues in Archaeology. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 65–71. Archaeological Papers 5. American Anthropological Association, Washington, DC. Extraído de *Women in Archaeology: A Feminist Critique*, editado por Hilary du Cros and Laurajane Smith, Australian National University Press, 1993.
1994b Introduction. En *Equity Issues for Women in Archaeology*, editado por Margaret C. Nelson, Sarah M. Nelson y Alison Wylie, pp. 1–4. Archaeological Papers 5. American Anthropological Association, Washington, DC.

Submitted July 2, 2021; Accepted August 13, 2021