

CARTA DE BIENVENIDA AL INSTITUTO

Estimada/o,

¡Bienvenido/a al Instituto Gioja! En esta carta queremos compartir las pautas de convivencia que rigen en nuestro Instituto y que buscan asegurar un espacio libre de discriminación y violencias, en particular, las motivadas por cuestiones de género.

Estos principios y guías surgen de un trabajo colectivo realizado a partir de la capacitación en violencia de género que recibimos en el marco de la aplicación de la ley 27.499 -"Ley Micaela"-, que llevó adelante el Programa de Género y Derecho en el 2020 en nuestro instituto.

El Instituto Gioja (en adelante IG) se constituye como un lugar de trabajo en el que priman la igualdad y el respeto. Esto implica que, en el marco de las actividades que aquí se desarrollen, se deberá asegurar que todas las personas sean tratadas con consideración y sus opiniones sean valoradas en un entorno de pluralismo y diversidad. Para ello, es fundamental que quienes forman parte del IG se comprometan a no establecer distinción alguna de trato basada en estereotipos y a evitar cualquier tipo de destrato, desvalorización o discriminación hacia el resto de los miembros del instituto.

En este sentido, son inadmisibles todas las actitudes o gestos discriminatorios hacia compañeros/as de trabajo, miembros de los equipos de investigación y personal no docente. Esto abarca tanto muestras de discriminación explícita, de violencia física, verbal o psicológica como también aquellas conductas que englobamos bajo el concepto de "microagresiones". Las "microagresiones" son expresiones con contenido o connotación sexista (micromachismos), racista, discriminatorias por cuestiones de edad, orientación sexual, identidad de género, posición económica, características físicas, opiniones políticas e ideológicas, etc., que suelen ser sutiles, más difíciles de percibir y muchas veces se encuentran legitimados por el entorno social. De cualquier manera, son muestras de ejercicio de poder que atentan contra un ambiente igualitario.

A los fines de afianzar al IG como un lugar igualitario, esperamos que tenga en cuenta en sus actividades futuras el siguiente listado de buenas prácticas y situaciones a evitar.

En los espacios de trabajo¹ se evita realizar conductas que perjudiquen el sentimiento de seguridad del otro/a. Se evitan los comentarios hirientes de cualquier orden. Están prohibidos todos los actos de hostigamiento y acoso personal, incluyendo actitudes de vigilancia, llamadas reiteradas y contacto no deseado a través de redes sociales personales.

¹ Las pautas de convivencia descritas se aplican al desarrollo de actividades en cualquier espacio físico del Instituto Gioja como así también a las relaciones que puedan establecerse en espacios no físicos -por medios virtuales como telefónicos, e-mails, reuniones virtuales, etc- en el marco de actividades de investigación.

Se evita realizar comentarios sobre el cuerpo, aspecto físico, vestimenta u otros rasgos físicos de las personas, estén presentes o ausentes. Se evita hacer preguntas que incomoden al otro/a, en particular aquellas relacionadas con su sexualidad. Además, se evita escuchar o intervenir de forma subrepticia en conversaciones ajenas. Por otro lado, se procura mantener en condiciones de higiene las salas de uso compartido. Una vez finalizadas sus actividades diarias, el/la investigador/a o becario/a deberá limpiar y ordenar el espacio evitando que deban hacerlo quienes quieran hacer uso de las instalaciones luego.

En lo que respecta a la división del trabajo dentro de los equipos de investigación, se sugiere no sobrecargar con tareas administrativas siempre a las mismas personas (completar formularios, armar las rendiciones de cuentas, llenar planillas, organizar fechas y espacios para las reuniones, preparar el café/mate, etc.). Este tipo de tareas suelen quedar relegadas a los integrantes más jóvenes de los proyectos y, muchas veces, a las mujeres. Es necesario tener presente que se trata de actividades que consumen mucho tiempo y que hacen sostenible el trabajo de investigación, con lo cual su distribución deberá ser justa.

En las reuniones de trabajo, es importante que la palabra se distribuya equitativamente y que todas las personas que deseen dar su opinión tengan la posibilidad de hacerlo. Los aportes de todos/as deben ser tenidos en cuenta. Se debe evitar interrumpir al/a la otro/a o alzar la voz. Se debe hablar con un tono de voz adecuado. También es importante estar atento/a a si alguien muestra señales de estar incómodo/a para poder actuar intentando morigerar la situación.

El ámbito de la investigación y la docencia no escapa a ciertos patrones de desigualdad y segregación de las mujeres presentes en el resto de las profesiones. Es así que, en caso de estar en una posición de toma de decisiones, se sugiere prestar atención a las siguientes cuestiones: ¿Cómo está conformado el equipo de investigación? ¿Cuántas mujeres y cuántos varones hay? ¿Cuál es el rol de cada uno/a? ¿A quiénes se les asignan fondos para participar en actividades y viajes académicos? ¿Quién aparece como autor/a o como primer autor/a en trabajos colectivos? ¿Se le da crédito a los/as investigadores jóvenes que aportaron material para la investigación o para el trabajo?

Por último, en caso de que nuevos miembros tengan la intención de abrir nuevas líneas de investigación dentro de los proyectos o realizar actividades, se sugiere tenerlas en cuenta. Éstas pueden evidenciar perspectivas, como por ejemplo la de género o diseños metodológicos novedosos, que no estuvieron presentes al realizarse los planes originales de trabajo y pueden derivar en mejoras sustanciales en los resultados de las investigaciones.

El IG promueve la perspectiva de género en los proyectos de investigación e invita a los/las investigadores/as que ingresen al mismo a realizar la capacitación sobre la Ley Micaela, a fin de consolidar los criterios antes enunciados.

En caso de que, a lo largo de su desempeño como investigador/a o becario/a sufra de alguna situación de violencia o discriminación, puede contactarse con la dirección del IG, que se comprometerá a dar atención al caso asegurando su privacidad y respeto.

Al terminar de leer esta carta le pedimos que nos envíe un correo en el que declare aceptar las pautas de convivencia que en esta se exponen. Asimismo, le agradeceríamos

que, de ser director/a de un proyecto, la distribuya entre todos los miembros del equipo de investigación.

Cordialmente,

Instituto Gioja
FD - UBA