CÓDIGO DE CONVIVENCIA
INSTITUTO DE FISIOLOGIA Y BIOFISICA BERNARDO HOUSSAY (IFIBIO)

Contenido

1. **¿Por qué un código de convivencia?**
2. **Alcance**
3. **Nuestras responsabilidades como miembros del IFIBIO**
4. **Nuestras relaciones**
   - 4.1. Compromiso con los derechos humanos
   - 4.2. Promovemos el respeto, la equidad de género y la diversidad
   - 4.3. Promovemos un buen ambiente de trabajo y rechazamos cualquier tipo de violencia y acoso
   - 4.4. Compromiso con la seguridad en el trabajo
   - 4.5. Hacemos un uso razonable y cuidadoso de los recursos del IFIBIO
   - 4.6. Promovemos establecer las condiciones de trabajo para los distintos tipos de vínculo
5. **Denuncias, reportes e investigaciones**
   - 5.1. Consultas y denuncias
   - 5.2. Espacios de atención
6. **Monitoreo y comunicación**
   - 6.1. Capacitación
   - 6.2. Difusión
   - 6.3. Revisión y actualización de este código
7. **Vigencia**
8. **ANEXO**
   - 8.1. Código UBA
   - 8.2. Código CONICET
   - 8.3. Guía para el acuerdo de trabajo conjunto entre directores y becarios

1. ¿POR QUÉ UN CÓDIGO DE CONVIVENCIA?

El Instituto de Fisiología y Biofísica Bernardo Houssay (IFIBIO Houssay) tiene como objetivo común incrementar la producción de conocimiento de avanzada en ciencias biomédicas con el propósito último de mejorar la prevención y cuidado de la salud humana. Para tal fin, resulta necesario garantizar un entorno de colaboración y de trabajo positivo, respetuoso, seguro y profesional. Toda persona integrante del IFIBIO debe contribuir a instaurar y mantener un entorno libre de acoso, violencia y discriminación.

El presente código de convivencia tiene como propósito presentar a los miembros del IFIBIO los principios, responsabilidades y compromisos éticos que encuadren su accionar para el mejor desarrollo de las actividades conjuntas. Se espera que el respeto de estas normas permita:

- Prevenir acciones de cualquier índole que afecten la sana convivencia entre los miembros del IFIBIO o sean contrarias a la consecución de nuestros objetivos institucionales.
- Contribuir con la formación de mejores ciudadanos que trabajen con honradez e integridad, en búsqueda de la excelencia en la labor.

Asimismo, este código instruye sobre los pasos a seguir cuando se enfrenten situaciones que afecten la convivencia dentro del IFIBIO.

Este código se circunscribe dentro del marco de referencia establecido por las entidades de las que dependemos, UBA y CONICET. Nuestro código interno no se contradice con las normativas establecidas por las instituciones mencionadas, sino que busca ajustarse a las necesidades de nuestra realidad diaria. De todas formas, se recomienda conocer los códigos y protocolos conformados por dichas entidades (ANEXOS 8.1 y 8.2).

2. ALCANCE

El presente código de convivencia alcanza a los directores, investigadores, personal de apoyo técnico y administrativo, becarios y pasantes del IFIBIO, con independencia de cuál sea su jerarquía, modo de vinculación o tiempo de permanencia en el instituto. Asimismo, es aplicable a los integrantes de los diferentes comités técnicos y personal contratado, así como a cualquier otro tercero que participe de algunas de las actividades que tienen lugar en el marco del IFIBIO.

3. NUESTRAS RESPONSABILIDADES

3.1. Como miembros del IFIBIO Houssay debemos:

- cumplir siempre con las leyes, pautas y procedimientos, independientemente de dónde trabajemos y de las situaciones a las que nos toque enfrentarnos.
- conocer este código, aplicarlo y hacerlo cumplir.
- consultar en caso de duda y/o solicitar ayuda cada vez que no estemos seguros sobre si una decisión a tomar es ética.
- informar con prontitud toda actividad que vulnere o pueda vulnerar este código de convivencia.
- cooperar en las investigaciones internas.

3.2. Como directores de equipo dentro del IFIBIO Houssay

Además de las que tienen como empleados, quienes tienen a cargo la dirección de personas o equipos, deben garantizar y promover activamente:

- un ambiente de trabajo donde los miembros se sientan libres y seguros de consultar y de hablar abiertamente sobre temas de preocupación.
- que los miembros conozcan y respeten este código en sus actividades diarias, debiendo facilitarles la capacitación y la asistencia necesaria.
- que no se deteriore la relación laboral o se torne insostenible, adoptando con prontitud las medidas más adecuadas y acordes.
- las iniciativas para propiciar conductas éticas que se impulsen en el IFIBIO.

4. NUESTRAS RELACIONES

4.1. Compromiso con los derechos humanos

El IFIBIO Houssay se compromete a cumplir con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional y a promover prácticas laborales responsables. El IFIBIO manifiesta su total rechazo a la violación de estos derechos y plasma su tolerancia cero hacia cualquier actividad que los ponga en riesgo.

4.2. Promovemos el respeto, la equidad de género y la diversidad

El IFIBIO entiende que la diversidad lo fortalece. Las diversas experiencias, puntos de vista y estilos de quienes integran el IFIBIO no sólo mejoran la calidad del trabajo que se realiza, sino que contribuyen a un ambiente de trabajo enriquecido donde podemos aprender unos de los otros. Asimismo, el IFIBIO parte del principio fundamental de que todos tienen derecho a un trato equitativo y a la igualdad de oportunidades, sin ningún tipo de discriminación. Por eso, el IFIBIO y cada una de las personas que lo integran promoverán espacios para:

- mantener una cultura inclusiva donde la diversidad sea aceptada y celebrada.
- no discriminar, ni tolerar prácticas de discriminación por razón de nacionalidad, etnia, color, clase social, edad, género, sexo, estado civil, orientación sexoafectiva, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social.
- fomentar la igualdad de género en lo que respecta al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

4.3. Promovemos un buen ambiente de trabajo y rechazamos cualquier tipo de violencia y acoso

El IFIBIO no aceptará la intimidación, ni conductas acosadoras, irrespetuosas o degradantes para la dignidad individual. El acoso puede consistir en cualquier conducta no deseada que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo o que tiene el efecto o propósito de interferir negativamente en el desempeño laboral de una persona. Por ello, el IFIBIO y cada una de las personas que lo integran debe:

- evitar y rechazar cualquier manifestación de violencia, de amenazas, de intimidación, de acoso físico, sexual, psicológico, moral, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo.
- evitar y rechazar las manifestaciones mencionadas, tanto en las dependencias del IFIBIO como fuera del lugar de trabajo, incluyendo actividades online.

- impulsar en su ámbito de actuación medidas o acciones orientadas a prevenir las prácticas mencionadas.

Entre los tipos de violencia se incluyen: violencia laboral psicológica, violencia laboral simbólica, violencia laboral por motivos de género, ciber-acoso, acoso sexual, agresión sexual, agresión física, discriminación, y otras.

4.4. Compromiso con la seguridad en el trabajo

El IFIBIO promueve un entorno de trabajo saludable y seguro. Por ello, el IFIBIO y quienes lo conforman acuerdan:

- cumplir con todas las leyes y normativas de seguridad en el lugar de trabajo.
- proporcionar la formación y seguridad necesaria para realizar tareas de manera segura.
- Gestionar y facilitar el acceso a elementos de seguridad cuando éstos sean necesarios por el tipo de tarea que debe desarrollarse.

4.5. Hacemos un uso razonable y cuidadoso de los recursos del IFIBIO

Todos somos responsables de la adecuada utilización de los activos y de los recursos del IFIBIO (entre los que quedan comprendidos los físicos, electrónicos, financieros e intangibles, así como la imagen y la reputación del Instituto). Por ello, se debe:

- administrar los recursos con eficiencia, idoneidad y diligencia.
- proteger y conservar los recursos del IFIBIO.
- emplear los recursos sólo para los fines asignados, de manera racional, y evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.
- proteger los recursos frente al mal uso, abuso, sabotaje o pérdida.

4.6. Promovemos establecer las condiciones de trabajo para los distintos tipos de vínculo

Entendemos que, por la propia dinámica y variabilidad en nuestra actividad, no siempre es fácil generalizar las condiciones de trabajo para todos los miembros del IFIBIO. Por este motivo, el IFIBIO alienta mantener instancias de diálogo, previo a comenzar un vínculo institucional, entre los futuros miembros del IFIBIO y la/s persona/s que supervisará/n sus actividades. Para esto, el IFIBIO pone a disposición una guía para el acuerdo de trabajo conjunto entre directores y becarios (ANEXO), en donde se repasan puntos clave de las condiciones de trabajo que conlleva cada rol. El objetivo de esta guía es consensuar de forma clara y explícita las responsabilidades y obligaciones de cada parte, y alcanzar un entendimiento exhaustivo de las mismas, en busca de la construcción de vínculos sanos y profesionales.

5. DENUNCIAS, REPORTE E INVESTIGACIONES

5.1. Consultas y denuncias

Cualquier irregularidad o violación a este código puede ser reportada por la persona involucrada o por un tercero con conocimiento directo de los hechos a los espacios de atención institucionales (ver contacto más abajo), directamente o a través de un intermediario de confianza.

5.2. Espacios de atención

Son espacios institucionales que cuentan con recursos humanos capacitados, cuyo objetivo es que actúen como ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación.
Estos espacios son la instancia más cercana de atención y asesoramiento ante situaciones de violencia, acoso y/o malestar laboral. Allí, personal capacitado e informado brindará una primera escucha y asesoramiento.

Allí también podrá solicitarse asesoramiento para prevenir situaciones irregulares o que afecten la convivencia laboral, aun cuando no se hayan producido hechos que puedan considerarse graves o punibles.

Es importante mencionar, que las denuncias formales en el marco de CONICET, se tramitan exclusivamente a través de la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato). La atención que brindan los espacios de atención de CONICET son instancias previas basadas en el acompañamiento, la escucha y el asesoramiento, que guían a las personas que lo necesitan, para que puedan transitar el camino necesario y considerar las distintas posibilidades de solución a la situación que está atravesando.

Los principios rectores de los espacios de atención son:

- *Asesoramiento gratuito:* la persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- *Respeto y privacidad:* la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, y debe ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- *No re-victimización:* se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia, o datos que permitan identificarla. Esto no obsta a que la persona quiera, por su voluntad, hacer pública la situación consultada o denunciada.
- *Diligencia y celeridad:* la intermediación en la consulta presentada deberá ser realizada con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento, ante cada situación, pueda ser canalizado en el menor tiempo posible.
- *Abordaje integral e interdisciplinario:* la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinar, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz.

Para realizar consultas en relación a situaciones de violencia y/o acoso se deberá contactar a los espacios de atención de la UBA o CONICET, los cuales cuentan con personal capacitado para esas tareas:

CONICET
Espacio de Atención de Sede Central
noalaviolenciacentral@conicet.gov.ar

UBA Facultad de Medicina
mail: genero.inclusion@fmed.uba.ar
teléfono 011 5285-3020
instagram: genero.inclusion.fmed

X: genero_FMED

6. MONITOREO Y COMUNICACIÓN

6.1. Capacitación

A los fines de garantizar su conocimiento, comprensión y efectivo cumplimiento, el IFIBIO se compromete a impartir en forma periódica a todos sus miembros y terceros que realicen actividades en el IFIBIO, herramientas con el propósito de que conozcan, entiendan y apliquen los principios y valores contenidos en el presente código.

6.2. Difusión

A los fines de garantizar su difusión, el presente código se publicará en la página web del IFIBIO y se elaborarán diversas campañas periódicas de comunicación y difusión.

6.3. Revisión y actualización del Código

Este código podrá ser revisado y actualizado, atendiendo a las diferentes sugerencias y propuestas que realicen las áreas internas del IFIBIO o, individualmente, los miembros del IFIBIO. Todos y cada uno de los destinatarios de este código pueden formular propuestas de mejora y promover la adaptación, actualización o reforma del presente código. Sin perjuicio de ello, el presente código debe ser revisado de manera integral cada dos años.

7. VIGENCIA

El presente código entrará en vigencia a partir del siguiente día hábil después de la aprobación por parte del Consejo Interno del Instituto de Fisiología y Biofísica Bernardo Houssay.

8.ANEXO

8.1 UBA - Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación

https://ifibio-uba.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/81/2024/09/Protocolo-UBA-violencia-de-genero.pdf

8.2. CONICET - Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo

https://ifibio-uba.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/81/2024/09/Protocolo-contra-la-violencia-laboral-Resolución-No-1457-17.pdf

8.3. Guía para el acuerdo de trabajo conjunto entre director y becario

https://ifibio-uba.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/sites/81/2024/11/Guia-para-el-acuerdo-de-trabajo-conjunto-entre-director-y-becario.pdf

8.4 Link a Observatorio de Violencia Laboral y de Género
https://www.conicet.gov.ar/comision-interdisciplinaria-del-observatorio-de-violencia-laboral/

8.5 Link a Departamento de Género y Abordaje Inclusivo FMED UBA

https://www.fmed.uba.ar/secretaria-de-extension-universitaria/departamento-de-genero-y-abordaje-inclusivo