

Política de resolución de conflictos

Aprobada por	
	Fecha
Asamblea Anual General	6 de octubre de 2017

1. NARRACIÓN

La investigación colaborativa requiere tiempo porque requiere una reflexión constante sobre las relaciones de poder dentro del equipo y con los participantes. La confianza y la reciprocidad deben ser desarrolladas. Trabajar en colaboración con los jóvenes también implica una responsabilidad ética. Además del proyecto, los jóvenes tienen varias necesidades relacionadas con estudios, familias y más. Esto requiere tiempo de planificación para permanecer en contacto constante con ellos y no solo cuando los necesitamos para el proyecto. Trabajar con jóvenes también implica numerosas interacciones y emociones. Trabajar en conjunto significa constantemente manejar estas emociones y mantener estas interacciones; particularmente más que utilizar enfoques de investigación tradicionales.

Los datos producidos a través de la investigación colaborativa son co-construidos. Este método es muy diferente de los enfoques científicos tradicionales donde "datos" se considera "objetivo" y donde se supone que el investigador no debe intervenir. En la investigación colaborativa, los investigadores participan plenamente en la producción de datos. Como resultado de esta decisión, no podemos delinear los diferentes pasos del proyecto de investigación (recopilación, análisis y redacción) y este proceso iterativo plantea varios desafíos.

Nuestro enfoque de colaboración desafía aún más las jerarquías bien arraigadas entre investigadores, estudiantes, jóvenes y socios no académicos. No siempre es fácil desglosar las jerarquías entre los diferentes tipos de conocimiento (científico, profesional, comunitario, juvenil). Esta asociación requiere medios culturalmente sensibles para acercarse a estas jerarquías y "doblarlas" siempre que sea posible. A pesar de nuestros esfuerzos de colaboración, las relaciones de poder persistirán y necesitamos mecanismos para enfrentarlas.

2. EL OBJETIVO DE ESTA POLÍTICA

TRYSPACES es un equipo muy diverso, atravesado por varias jerarquías y relaciones de poder, que incluye a personas de diferentes edades, clases, orígenes étnicos y culturales y géneros.

Siguiendo el Artículo 6 del Acuerdo de Asociación TRYSPACES, que establece que "Los Socios comparten principios comunes que respaldan la participación equitativa de cada socio y sus representantes: inclusión,

respeto, reciprocidad, reconocimiento, compromiso, intercambio y confianza mutua. La investigación y la coproducción del trabajo de conocimiento se están llevando a cabo de una manera que respeta los códigos éticos y las declaraciones de política del Tri-Consejo canadiense, "el objetivo de esta política es delinear los mecanismos a través de los cuales se pueden resolver los conflictos.

3. PRINCIPIOS PARA LA COLABORACIÓN

Los principios rectores de TRYSPACES son:

- Inclusión
- Respeto
- Reciprocidad
- Reconocimiento
- Compromiso
- Intercambio y confianza mutua

Estos principios deben ponerse en marcha a través de los siguientes mecanismos diseñados para ayudar a implementar la colaboración, con la participación total de todas las partes involucradas en función de sus necesidades y limitaciones:

- Toma de decisiones en colaboración:** nuestro Acuerdo de Asociación y la estructura de gobernanza abordan cómo circula la información y qué decisiones deben tomarse colectivamente o en subcomités, así como las diferencias que cada socio necesita en términos de responsabilidad.
- Roles y responsabilidades:** la colaboración implica una clara división del trabajo. Una gran parte del trabajo con jóvenes es invisible (relaciones, apoyo, seguimiento, discusión, etc.). Este trabajo invisible debe contabilizarse en nuestro tiempo de trabajo, en el presupuesto, en el calendario y con las fechas límite.
- Definir claramente nuestros objetivos:** definir objetivos específicos para cada grupo y calendarios que tengan en cuenta el hecho de que estamos trabajando en otros proyectos también.
- Flexibilidad:** Aceptando que nuestra conceptualización inicial del proyecto evolucionará. Esto significa contar con indicadores de progreso y planificar el tiempo para volver a evaluar el proyecto, lo que se logró, lo que se planificó y lo que se puede cambiar y la reasignación de tareas de acuerdo con estos cambios. Es importante hablar abiertamente sobre nuestros diferentes requisitos y formas de trabajar. La reflexión es fundamental para la colaboración.

4. MECANISMOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Nuestra estructura de gobierno se basa en un proceso descentralizado de toma de decisiones que involucra directamente a socios académicos, sociales y tecnoartísticos. Todos los comités son responsables ante el Comité Directivo, compuesto por los cuatro Coordinadores de la Ciudad, 4 Socios No Académicos (incluido uno de Hanoi o México, y un socio tecnoartístico), el Coordinador de Ética Internacional y el Coordinador de Estudiantes. El Comité Directivo debe informar anualmente a la reunión anual de socios.

Hay dos mecanismos principales de resolución de conflictos:

1. **El Comité Directivo:** los conflictos serán llevados por escrito o verbalmente al Comité Directivo. Confiaremos en la experiencia del Coordinador Internacional de Ética para ayudar a resolverlos. El Comité Directivo tendrá la última palabra sobre la estrategia / enfoque de resolución de conflictos. Si el conflicto surge dentro o contra el Comité Directivo, diferiremos la decisión al Comité de Ética en Investigación del INRS como un organismo externo y neutral.
2. **Indicadores de progreso:** hemos desarrollado herramientas para medir el progreso. Dos de ellos son cualitativos y también servirán para ajustar nuestras prácticas y proporcionar canales para expresar las dificultades o conflictos
 - a. Cada Comité de la Ciudad celebrará reuniones periódicas de discusión sobre el proceso
 - b. Una breve encuesta diseñada para reunir información sobre indicadores cualitativos y subjetivos será enviada una vez al año por la Coordinación Central.