

# I A D I Z A

Mendoza, 5 de agosto de 2025

**Disposición Número 9/2025**

## VISTO

Que en el IADIZA existe La Comisión de género y diversidad, creada con el objetivo de consolidar de manera formal un espacio institucional de prevención, concientización y sensibilización sobre problemáticas vinculadas a la violencia de género a toda la comunidad del IADIZA.

Que mencionada comisión requiere de un reglamento de funcionamiento de uso interno.

## CONSIDERANDO

Que la Dirección del IADIZA considera necesario aprobar el reglamento de funcionamiento de la comisión, y que el Consejo Directivo aprobó tal solicitud en la reunión del día 20 de junio del corriente año.

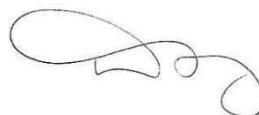
Por tanto,

## EL DIRECTOR DEL IADIZA

### DISPONE:

**Art. 1.** Aprobar el reglamento interno de la Comisión de Género y Diversidad del IADIZA, que se encuentra en Anexo I.

**Art. 2.** Comuníquese a todo el personal del Instituto, y cumplido archívese.



**Dr. Diego P. Vázquez**  
**Director IADIZA**

## ANEXO I

**Lineamientos para el funcionamiento de la Comisión de Género y Diversidad del  
IADIZA****1. Introducción**

El concepto de “transversalización de la perspectiva de género” fue definido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1997, para destacar la importancia de considerar las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, al momento de elaborar políticas y programas en todas las esferas de la sociedad.

En Argentina, desde la promulgación de la Ley Micaela (Ley 27.499) en 2019, se estableció la capacitación en temática de género para todas las personas que trabajan en la función pública, incluyendo los organismos de Ciencia y Tecnología.

En este marco normativo actual y de suma vigencia, surge la necesidad de crear y consolidar de manera formal un espacio institucional de prevención, concientización y sensibilización sobre problemáticas vinculadas a la violencia de género, destinado a la comunidad del IADIZA. La posibilidad de contar con una Comisión afín dentro del Instituto, ayudará a promover y fortalecer la equidad de género, la igualdad de oportunidades y conformar una comunidad segura y respetuosa para todas las personas.

La falta de un abordaje institucional sólido sobre esta temática ha perpetuado la invisibilización de una amplia gama de conductas, muchas veces imperceptibles, que todas las personas han incorporado a lo largo de la vida, lo que ha contribuido a mantener estos temas en el ámbito de lo no dicho, dificultando el reconocimiento de su importancia para la comunidad. La creación de la Comisión de Género y Diversidad está pensada para habitar ese vacío institucional y transformar esa realidad: dar nombre a las problemáticas es el primer paso para abordarlas.

**2. Antecedentes y normativa vigente**

Por definición, la violencia contra las mujeres se define como toda conducta, acción, omisión o disposición que, de manera directa o indirecta, en el ámbito público o privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal (Art. 4, Ley 26.485, Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrolle sus relaciones interpersonales). Si bien la Ley 26.485 menciona a las mujeres, es muy importante entender la problemática de la violencia de género en todas sus formas, desde una perspectiva amplia y compleja que contemple las violencias padecidas por el conjunto de identidades de género en posición de desigualdad, es decir, mujeres y personas del colectivo LGTBI+ (Ley Micaela. Eje 3. MinCyT-2021).

## I A D I Z A

En la década de los años 80 y 90, Argentina sumó su adhesión a Convenciones internacionales (Ley 23.179, Ley 24.632) cuyo objetivo final es erradicar la violencia contra la mujer. Seguido de esto y a lo largo de 15 años, se debatieron y sancionaron leyes que proponen un marco normativo que aspira a lograr la igualdad social de las mujeres y disidencias.

A continuación se citan algunas de las normativas que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia en el mundo del trabajo en general y en el CONICET en particular, incluida la violencia por razones de género, y garantizar espacios seguros, de respeto mutuo y de igualdad de trato:

- Convenio Colectivo de trabajo, Homologación Decreto N°191/2023 (Anexo 1)
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (y la Ley Nacional No 27580 de adhesión al mismo)
- Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- Principios de la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos)
- Resolución N° 1457/17 del CONICET de creación del “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo”.

En el marco de la implementación de este Protocolo se elabora y pone a disposición el Manual de Procedimiento para la creación de Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género en dependencias del CONICET. Dicho instructivo plantea que las personas que integren cada Espacio de Atención deben seleccionarse a través de instancias evaluativas basadas en los criterios propuestos por la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral (IF-2019-67469177-APN-GAL#CONICET).

Por lo tanto, es de suma importancia que todo espacio que aborde temas relacionados a la violencia de género estén integrados por personas que certifiquen capacidades adecuadas y motivación por ejecutar acciones que tengan perspectiva de género.

### 3. Objetivos de la Comisión

- Promover espacios de trabajo respetuosos en los que las personas no sean discriminadas, vulneradas o menospreciadas por su identidad de género, orientación sexual o expresión de género.
- Concientizar y prevenir acerca de la problemática de las distintas formas de violencia de género en el ámbito laboral.
- Proponer y diagramar políticas institucionales con perspectiva de género tendientes a promover espacios de trabajo seguros y equitativos.

## I A D I Z A

- Facilitar la comunicación entre el Observatorio de Violencia Laboral y de Género (OVLG) CCT CONICET Mendoza y la comunidad del Instituto.

### 4. Acciones

- Facilitar a la comunidad del Instituto información sobre las herramientas existentes para las diferentes situaciones de violencia de género, mediante el trabajo articulado con la Oficina de Comunicación de la Ciencia (OCC) y otros canales de difusión y comunicación institucionales.
- Hacer recomendaciones a las diferentes comisiones y directivas/os del Instituto en casos en los que se requiera abordar situaciones con perspectiva de género (por ejemplo, comisión de espacios, comisión de seminarios, etc).
- Generar instrumentos para conocer la situación sobre las problemáticas de violencia de género al interior del Instituto (por ejemplo: encuestas).
- Establecer un diálogo continuo entre esta Comisión y el OVLG.
- Difundir y promover acciones de capacitación y sensibilización sobre temáticas de violencia de género (por ejemplo: charlas, talleres, conversatorios, ciclos de cine-debate).

### 5. Funcionamiento

Se realizarán reuniones mensuales, preferentemente presenciales, con posibilidad de realizarlas de manera remota si alguna de las personas integrantes no pudiera asistir. Al finalizar cada reunión se fijará fecha, horario y lugar, reservando de manera anticipada la sala que se utilizará. En cada reunión, una de las/os integrantes realizará un acta detallando los temas tratados.

Las personas que integren esta Comisión, en interacción con la comunidad del IADIZA, la Dirección y Consejo Directivo y el OVLG podrán proponer, diseñar y ejecutar actividades que aborden temáticas relacionadas con los objetivos de la Comisión (por ej. conversatorios, seminarios, talleres, propuestas artísticas y culturales, acciones junto a otras organizaciones, etc).

No es competencia de esta Comisión atender casos ni brindar capacitaciones (incumbencias específicas del OVLG). No obstante, la Comisión siempre ofrecerá un espacio confidencial de escucha atenta, cuidada y amorosa, y una guía sobre las herramientas institucionales adecuadas para abordar la consulta, según corresponda (derivación al OVLG, oficina de Bienestar laboral, etc).

### 6. Conformación y renovación de la Comisión

Inicialmente esta Comisión ha sido conformada por personas convocadas por quienes impulsaron su creación, quienes manifestaron querer ser parte de la misma y han realizado la

## I A D I Z A

capacitación de la Ley Micaela al momento de asumir, o en el mediano plazo posterior al ingreso a la Comisión.

La Comisión estará conformada por representantes de todos los estamentos de la institución y se preferirá que la representatividad de cada uno de ellos sea equitativa. Las personas integrantes de la Comisión se comprometerán a formar parte de la misma por un mínimo de dos años y un máximo de tres años. La renovación de la Comisión se realizará por mitades cada dos años, o atendiendo a circunstancias especiales que puedan ocurrir en un menor tiempo.

Para renovar e incorporar integrantes, esta Comisión se ampara en la reglamentación vigente (Manual de Procedimiento para la creación de Espacios de Atención de Violencia Laboral y de Género en dependencias del CONICET) recomendada para los espacios institucionales que abordan temáticas relacionadas con la violencia laboral y de género en el ámbito de CONICET.

### **Mecanismo de integración a la Comisión:**

La incorporación y/o renovación de integrantes se realizará mediante invitación desde la Comisión. Además, cualquier persona de la comunidad del IADIZA que desee ser parte podrá expresar su intención de hacerlo. Ambas formas de incorporación serán llevadas a cabo atendiendo a los siguientes criterios:

1. Contar con capacitación comprobable en temática de género (Ley Micaela CONICET, Ley Micaela Universidad, etc) u otra capacitación similar.
2. Presentar una carta de intención expresando la motivación de integrar la Comisión, incluyendo propuestas, inquietudes y/o actividades acordes a los objetivos de la Comisión.
3. Participar de un encuentro con los/as integrantes de la Comisión y las personas que integren el Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CCT al momento de la incorporación.

Esta instancia tiene por objetivo intercambiar ideas, inquietudes y ampliar lo expresado en la carta de intención.