**Córdoba, 09 de Noviembre de 2020**

**Considerando**

Que los ámbitos laborales no están exentos de las más diversas expresiones de violencia.

Que es obligación de las instituciones estatales construir espacios libres de toda violencia.

Que la construcción de tales espacios libres de toda violencia no será posible sin la participación efectiva de las personas que allí trabajan.

Que la resolución Nº 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, define a la violencia laboral como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, incluyendo a la violencia de género, el acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, que pueden provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango, o inferiores.

Que la perspectiva de géneros debe ser ineludible al considerar el fenómeno de la violencia laboral en todas sus dimensiones.

Que la Constitución Nacional incorpora los parámetros de la Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Que la normativa nacional incluye, entre otras, la Ley de Identidad de Género N° 26.743, la cual fija el marco legal para garantizar instrumentos que permitan el reconocimiento y desarrollo de la identidad de género auto-percibida por cada persona, la Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia y todas las formas de discriminación contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y la Ley Nacional Nº 27.499 (Ley Micaela) que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública.

Que el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional incorpora desde el año 2006 una Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos, cuyo fin es la promoción de acciones tendientes a la erradicación de la violencia laboral, de la no discriminación y la igualdad de oportunidades y trato.

Que el CONICET ha aprobado el "Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo" por resolución 1457 de 2017, mientras que la Universidad Nacional de Córdoba ha dispuesto un “Plan de acciones y herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género” (Resolución HCS 1011/2015 y Resolución Rectoral 2574/2016).

Que el Instituto Multidisciplinario de Biología Vegetal (IMBIV), como instituto de doble dependencia, debe contemplar las recomendaciones emitidas desde CONICET y la Universidad Nacional de Córdoba.

Que la creación de mesas y comisiones por la erradicación de la violencia de género y laboral en instituciones del CONICET y de la UNC cuenta con antecedentes en otros institutos de doble dependencia como el Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CIECS, UNC - CONICET) y el Instituto de Investigación Médica Mercedes y Martín Ferreyra (INIMEC, UNC - CONICET).

Que por su raíz socio-cultural e histórica las violencias cotidianas se encuentran naturalizadas, por lo que erradicarlas implica un proceso de cambio en toda la comunidad del IMBIV, cuyo fin es el de garantizar espacios libres de toda violencia.

**El Consejo Directivo del Instituto Multidisciplinario de Biología Vegetal (IMBIV) resuelve:**

**Artículo 1.**  Crear la Comisión de Violencia Laboral y de Géneros de la Unidad Ejecutora, entendidas en su transversalidad con otros tipos de violencias (racial, económica, etc.), cuyo objetivo general será promover un ambiente laboral libre de todo tipo de violencias y discriminación.

**Artículo 2.** Son objetivos específicos de la Comisión de Violencia Laboral y de Géneros:

1. Garantizar la aplicación del “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo” (CONICET) y del “Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género” (UNC).
2. Asesorar a la Dirección y al Consejo Directivo del IMBIV en cuestiones relacionadas con violencias, desigualdades y discriminación por cuestiones laborales y sexo-genéricas, entendiéndolas como atravesadas por otros tipos de violencias que deberán ser reconocidas debidamente.
3. Contribuir a la visibilización de los distintos tipos de violencias hacia las disidencias sexuales, naturalizadas cotidianamente en la sociedad en su conjunto y reproducidas en ámbitos institucionales por ser parte de prácticas jerárquicas instituidas histórico-socialmente.
4. Crear y constituir las redes de contención, cuidado y acompañamiento colectivo necesarias para poder superar las distintas situaciones de violencia enunciadas por las personas que se acerquen a la comisión.
5. Promover actividades de formación, discusión y co-construcción de espacios libres de violencias, con base en la participación de todas las personas que trabajan en el IMBIV.
6. Receptar, canalizar, mediar y acompañar denuncias (formales y no) y consultas vinculadas a violencia de género y violencia laboral.

**Artículo 3.** La Comisión de Violencia Laboral y de Género será una comisión autónoma y estará integrada por un mínimo de tres y un máximo de siete personas, buscando una representación igualitaria de todos los estamentos del IMBIV.

**Artículo 4.** La comisión establecerá su propio funcionamiento, en tanto asegure la protección y confidencialidad de las personas que se dirijan a ella.