



RES - 2024 - 543 - REC # UNNE

VISTO:

El expediente N° 01-2024-00562; y

CONSIDERANDO:

Que, por el citado expediente la Prof. Erika Sánchez a cargo de la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual, propone la adhesión a la movilización en el marco del Paro Internacional por el Día de la Mujer Trabajadora y la realización de acciones a llevarse a cabo en el día 8 de marzo del corriente.

Que en el marco del Día Internacional de la Mujer se invita a los Decanos y Decanas de las diferentes unidades académicas para sesionar en las primeras sesiones en los Consejos Directivos bajo el lema propuesto por la UNESCO: “invertir en mujeres: acelerar el proceso”.

Que resulta necesario justificar la ausencia, en su lugar de trabajo, de las trabajadoras de la Universidad que quieran participar de las actividades y movilizaciones convocadas por la UNNE el día 8 de marzo de 2024 con solicitud previa.

Que se haga extensiva la invitación a participar en las acciones programadas en el marco de dicho acontecimiento.

Que la presente medida se toma en virtud de las atribuciones conferidas al suscripto por el artículo 24° del Estatuto de la Universidad Nacional del Nordeste.

Por ello:

EL RECTOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE  
RESUELVE:

ARTÍCULO 1°- ADHERIR a la movilización en el marco del Paro Internacional por el Día de las Mujeres, Trans, Bisexuales, No Binaries y colectivo LGTBIQ+, el día 8 de marzo de 2024.-



ARTICULO 2º- INVITAR a los Decanos y Decanas para sesionar, en las primeras sesiones en los Consejos Directivos bajo el lema propuesto por la UNESCO: “invertir en mujeres: acelerar el proceso” cuya justificación se agrega como ANEXO de la presente. -

ARTICULO 3º- JUSTIFICAR las inasistencias de las trabajadoras mujeres, trans, Bisexuales, No Binaries, y colectivo LGTBIQ+ de la Universidad Nacional del Nordeste el día 8 de marzo de 2024, por motivo de participar de las actividades y de la marcha convocada con motivo de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer Trabajadora”. –

ARTÍCULO 4º- Registre, comuníquese y archívese. –  
VRR

PROF. PATRICIA B. DEMUTH MERCADO  
SEC. GRAL. ACADEMICA

PROF. GERARDO OMAR LARROZA  
RECTOR

EXPTE. N° 01-2024-00562

## ANEXO

### Aviso importante para trabajadoras UNNE

Desde la Dirección de Políticas de Género y Diversidad de la Universidad Nacional del Nordeste, solicitamos que en la primera sesión prevista para el año 2024, que sesione en conmemoración al Día Internacional de la Mujer trabajadora, y que se resuelva justificar las ausencias de aquellas trabajadoras de la UNNE que soliciten previamente para asistir a las movilizaciones y actividades previstas en la fecha en sus respectivas ciudades en la que la UNNE tiene sede y se plieguen al paro.

El equipo interdisciplinario desarrollará diversas acciones en la Universidad el 8M, que refieren a espacios de concientización con perspectiva de género para la comunidad universitaria.

### REFLEXIONES DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Lema 2024 ONU Mujeres "*Invertir en mujeres: acelerar el proceso*"

La igualdad de género sigue siendo el mayor reto en materia de derechos humanos. Invertir en políticas para avanzar en la igualdad de género es un imperativo desde la perspectiva de derechos humanos y la piedra angular para crear sociedades inclusivas. Los avances para las mujeres y diversidades benefician a todas las personas en todo el mundo.

Según estimaciones recientes de la ONU Mujeres, el 75 % de los países mantendrán los recortes en el gasto público en 2025 debido a los conflictos y al alza de los precios de los combustibles y los alimentos. Esta austeridad en el gasto público y las políticas de igualdad y cuidado, en las que años atrás fuimos pioneros como país, repercute negativamente en las mujeres y diversidades ya que se ajustan por la vía del tiempo y el cuerpo de las mujeres y diversidades. Los efectos del desempleo y la inflación suelen afectar más a este colectivo, a sus estrategias de supervivencia y medios de vida. El actual sistema económico exagera la pobreza, la desigualdad y el deterioro medioambiental, afectando de manera desproporcionada a las mujeres y diversidades, más aún aquellas que enfrentan múltiples discriminaciones.

En este marco, no nos es indiferente el cierre del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, reemplazándolo por la Secretaría de Políticas Contra la Violencia por Razones de Género, bajando su categoría simbólica y materialmente, desfinanciando los programas de protección que se venían sosteniendo.

En el entramado de múltiples relaciones, muchas veces naturalizamos situaciones de violencia en el sistema laboral; son prácticas sucesivas, inscriptas en la tradición de la Universidad, que podemos reproducir y nos impiden tomar conciencia de nuestros derechos como parte de la comunidad universitaria.

Entendemos la violencia contra las mujeres y diversidades como toda conducta, acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado y en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, su participación política o su seguridad personal.

La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales

nos regula los tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial) y modalidades (doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática).

Una forma particular y sutil de violencia, reproduce la dominación, la desigualdad y la discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de personas o de grupos. Se trata de la violencia simbólica, que legitima las concepciones, construcciones y significaciones de grupos dominantes, que es ejercida por quienes la padecen y sobre sí mismos ya que se encuentra internalizada en la propia identidad y subjetividad y naturaliza formas de dominación por la distribución asimétrica de recursos.

Otra modalidad particular de violencias por motivos de géneros es la violencia institucional, que es aquella ejercida por funcionario/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que mujeres y LGBTI+ tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan sus derechos.

En respuesta a la erradicación de las violencias por motivos de género las Universidades, debemos asumir un rol estratégico para que la formación contribuya a que los diferentes equipos de trabajo tengan un enfoque de género que permita identificar y eliminar las estructuras patriarcales que reproducen, por acción u omisión, la discriminación y la violencia institucional contra las mujeres en el ámbito pertenencia, formando con diversos dispositivos con perspectiva de género a toda la comunidad universitaria.

## Hoja de firmas