

8 de marzo

Día internacional de la mujer

**iec
conadu**
Instituto de Estudios y Capacitación

Notas a propósito del Día Internacional de las Mujeres

Como todos los años CONADU ha adherido a la movilización del 8 de marzo, en una jornada donde una vez más se pone de manifiesto la unidad de mujeres y disidencias en sus luchas para visibilizar la violencia de género en todas sus dimensiones, exigir acciones concretas para su erradicación y denunciar las injusticias entre los géneros.

La vocación democrática y participativa de nuestra Federación adquiere pleno significado en sus construcciones (y reconstrucciones) como una organización sindical feminista que opera en base a la perspectiva de género, tanto en lo que respecta a la integración y el funcionamiento de su estructura institucional como en la definición de sus objetivos y estrategias y en su lucha laboral, buscando igualdad, equidad salarial y eliminación de la violencia.

En el marco del 8M en estos apuntes, que resultan del repaso de comunicaciones disponibles en distintos medios, intentamos abordar y compartir algunos informes y posiciones actuales –sin duda de manera incompleta y quizás parcial- acerca de las desigualdades, discriminaciones y violencia de género en general y, de manera acotada, en el ámbito universitario, como contribución a una siempre indispensable reflexión sobre el tema.

¿Cómo estamos en este 8 de marzo?

En el plano internacional, este año *ONU Mujeres*¹ ha llamado a conmemorar el Día Internacional de las Mujeres bajo el lema “Derechos, justicia y acción por y para todas las mujeres y niñas”. La convocatoria por parte de ese organismo refiere a la necesidad de actuar para derribar las barreras estructurales que impiden la igualdad ante la justicia: leyes discriminatorias, protecciones legales débiles y prácticas y convenciones sociales establecidas por el dominio patriarcal que erosionan los derechos de las mujeres y las niñas.

La justicia igualitaria apunta al fortalecimiento de la protección y la prevención para poner fin a la violencia de género en todas sus formas: leyes familiares, laborales y sanitarias que no discriminen a las mujeres, eliminando las normas legales, políticas y prácticas discriminatorias y abordando las barreras estructurales a fin de garantizar el acceso inclusivo a la educación, el empleo, el liderazgo y los ámbitos de toma de decisiones².

En lo concerniente al feminicidio, *ONU Mujeres* ha reiterado la necesidad de contar con sistemas de justicia penal sólidos que hagan rendir cuentas a los responsables y aseguren el apoyo a las supervivientes. Nuestro país ha sido pionero en América latina por su compromiso con la protección integral de las mujeres. En 2009 se promulgó la Ley 26.485 mediante la cual el Estado se comprometía a enfrentar la violencia por razones de género y asistir a sus víctimas, como así también a adoptar políticas orientadas a tales fines.

Sin embargo, hoy Argentina incumple los tratados internacionales y apresura el proceso de deterioro de las políticas de género. A contramano de todo el mundo, en noviembre de 2024 fue el único país que votó en contra de una Resolución de la Asamblea General de la ONU que dispuso “Intensificar los esfuerzos en la prevención y eliminación de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas, en especial en el entorno digital”.

¹ Entidad de las Naciones Unidas que impulsa cambios en las leyes, las instituciones, los comportamientos sociales y los servicios para cerrar la brecha y construir un mundo igualitario por y para todas las mujeres y niñas.

² Día Internacional de las Mujeres 2026: Derechos, justicia y acción por y para todas las mujeres y niñas. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2026/01/dia-internacional-de-las-mujeres-2026>

Asimismo, es la primera vez desde la restitución de la democracia que el Estado argentino cuenta con un organismo destinado para tal fin; el actual gobierno eliminó el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad, reduciéndolo a Subsecretaría de Protección Contra la Violencia de Género que posteriormente también fue cerrada. Se provocó así una considerable disminución presupuestaria en la ayuda a mujeres en situación de riesgo, el gasto destinado a salud sexual y la línea 144 de asistencia en casos de violencia de género. Este desmantelamiento de programas fundamentales para atender, prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género pone vidas en riesgo y perpetúa la discriminación estructural por razones de género.

También se sumaron innumerables acciones de fuerte impacto simbólico, como el cambio de nombre del Salón de las Mujeres en la Casa de Gobierno o la prohibición del uso del lenguaje inclusivo en la administración pública. En la actualidad el foco está puesto en el campo de la Educación Sexual Integral obligatoria en todas las escuelas del país que es caracterizada como *ideología de género*.

Unido a ello tiene lugar la disminución de los presupuestos universitarios y el permanente ataque a la educación pública por parte de un gobierno que menosprecia a todo lo que provenga del Estado, produciendo recortes y vaciamientos de los espacios de atención de VG y los programas de género de las universidades.

Estas políticas de retroceso en los logros del movimiento de mujeres y disidencias se ven reforzadas comunicacionalmente por la opción presidencial hacia el discurso del odio, el rencor, el desprecio y el maltrato como herramienta que logra apoyo en muchas personas que se sienten justa o injustamente relegadas, consideran como algo normal que tantos coman poco, que tantos vivan mal, que tantos mueran antes y que se naturalicen las desigualdades de género y la violencia verbal o física³.

En esa línea, ataques explícitos contra activistas e intentos sistemáticos de silenciar aquellas voces que se movilizan para hacer valer los derechos de las mujeres y disidencias están poniendo de manifiesto un aumento del conservadurismo y del antifeminismo en nuestro país. En el escenario descrito, se vuelve más imprescindible para la CONADU poner en evidencia, denunciar y combatir las desigualdades y violencias de género.

Logros y desafíos de las políticas de género en las universidades argentinas

En nuestro país, la lucha del movimiento de mujeres, feministas y LGTBIQNB+ -que desde 2015 incrementa la fuerza de agite con su consigna *Ni Una Menos*- ha fortalecido y ampliado el estado de derecho que busca alcanzar la igualdad de oportunidades y la erradicación de las violencias, frente a las brechas de género en ámbitos en los que mujeres y disidencias encuentran impedimentos para desarrollarse libres y equitativamente.

Con aquel primer *Ni Una Menos* se hizo pública una forma de nombrar y politizar las demandas contra la violencia de género, de entramarlas en lo colectivo y de hacer audible la palabra -hasta entonces asociada a la subordinación- de mujeres y diversidades⁴. Ese mensaje llegó a nuestras instituciones universitarias; en septiembre de 2015 nace una red -que luego sería denominada Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) con representación en cada Consejo Regional de Planificación de la Educación Superior (CPRES)-.

Participaron de esa instancia fundacional más de veinte universidades, facultades e institutos de todo el país. El objetivo fue transversalizar la perspectiva de género en el sistema

³ Caparrós, M. (s/f). Fracasados y optimistas. *Revista Anfibia*; <https://share.google/ZZ8jZf11mYNyJYagw>

⁴ Muniz, S. (s/f). *Ni Una Menos: el movimiento de lucha contra la violencia de género en Argentina*; <https://politize.org.ar/ni-una-menos-el-movimiento-de-lucha-contra-la-violencia-de-genero-en-argentina/>

universitario mediante la promoción de actividades académicas, las experiencias de intervención y la circulación de ideas, proceso que ya tenía lugar en forma dispersa en algunas universidades por la militancia de las universitarias.

Cabe mencionar aquí la intervención, en el momento inaugural de la Red, de Dora Barrancos, quien hizo hincapié en el propósito de que la universidad encarne la nueva idea matriz de que no hay democracia sin relaciones equitativas y sin igualdad de oportunidades para las mujeres, y en la consecuente necesidad de que la currícula tenga estos motivos fundamentales de democratización de la sociedad y de la vida propia⁵.

Más adelante, en enero de 2019, se promulga la Ley 27.499, llamada Ley Micaela, en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años militante del Movimiento Evita, víctima de feminicidio. Esta norma establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, implementándose a través de procesos de formación integral que aporten a la adquisición de herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación. Su objetivo es (de)construir sentidos comunes que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada actividad, cada trámite, cada intervención, cada norma legal y cada política.

En aquel mismo año, con el impulso de la coordinación de la RUGE, la ley Micaela logra la adhesión del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), a través del Acuerdo Plenario 1.076. A partir de allí, el conjunto de las universidades que conforman el sistema público adhieren al acuerdo y comienzan a promover respectivas capacitaciones. No obstante que algunas de ellas ya habían iniciado actividades de formación propias, la sanción de la Ley y su adopción por el CIN se convirtió en la punta de lanza para la incorporación de la perspectiva de género en los debates curriculares, la organización institucional y la vida universitaria en general.

Ello implicó que el conjunto de la comunidad universitaria comience a considerar las temáticas de género e impulse propuestas para ser abordadas de forma integral comprometiendo a las autoridades, permeando todas las actividades y alcanzando a la totalidad de los claustros⁶.

Con ese impulso, la RUGE ha desarrollado materiales específicos para incorporar las temáticas incluidas en la Ley Micaela, así como capacitaciones a autoridades y funcionarios, y otras dirigidas a la formación de formadores a efectos de proveer de las herramientas necesarias para implementar las capacitaciones en cada institución.

En el año 2020 se llevó adelante un relevamiento cuyo resultado, publicado en el documento *Diagnóstico de la Implementación de Políticas de Género en el Sistema Universitario Argentino*, determinó que la violencia de género en las universidades argentinas constituye un problema persistente que afecta principalmente a estudiantes y trabajadoras docentes y no docentes en la franja de 19 a 30 años, representando el 30,9% de las víctimas.

En ese momento, el 93,3% de las instituciones universitarias habían adherido a la Ley Micaela y el 87,5% lo realizó a través de una resolución del Consejo Superior respectivo, confiriendo mayor legitimidad a la medida⁷.

Durante 2024-2025 la RUGE realizó una Encuesta sobre la aplicación de la Ley Micaela en el sistema universitario mediante la consulta a los equipos que tramitan situaciones de violencia

⁵ Noticias UNSAM. (2025);

<https://noticias.unsam.edu.ar/2015/09/03/se-lanzo-la-primera-red-interuniversitaria-por-la-igualdad-de-genero-y-contra-las-violencias/>

⁶ Noticias UNSAM. (2025);

<https://noticias.unsam.edu.ar/2015/09/03/se-lanzo-la-primera-red-interuniversitaria-por-la-igualdad-de-genero-y-contra-las-violencias/>

⁷ RUGE. (2020). *Diagnóstico de la Implementación de Políticas de Género en el Sistema Universitario Argentino*

de género, cuyo informe final se publicó hace un año en el documento *Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario argentino*.

El mismo ha analizado cuarenta universidades, destacando que el 69,7% aborda violencias múltiples más allá de género, incluyendo maltrato general (46,8%), discriminación por orientación sexual (25,6%) y temas de salud mental (17,9%), con resoluciones exitosas en mediaciones internas y derivaciones judiciales.

La mayoría de casos se resuelve en ámbitos internos sin publicidad, priorizando la protección a víctimas. El relevamiento no detalla números específicos de casos resueltos, ya que se otorga preferencia al análisis cualitativo y cuantitativo de la implementación de protocolos.

Según el Informe, la aplicación de la Ley Micaela en el sistema universitario ha alcanzado a todos los claustros e impactado en todas las áreas de actividad: formación, investigación, extensión y gestión. Las estrategias de capacitación desarrolladas acompañan la implementación de políticas institucionales sensibles al género y con perspectiva de derechos humanos. Se verifica la construcción de un consenso de las IIUU en relación a la política de género, observándose el avance en la formación recibida por las autoridades, así como la necesidad de dar continuidad a las capacitaciones de este sector por su recambio y actualización. El mayor porcentaje de personas que han recibido la capacitación correspondió a nodocentes, seguido por docentes, estudiantes y graduados⁸.

Un aspecto preocupante puesto en evidencia por el informe es la existencia de condiciones materiales precarias. Asimismo se reconoce la necesidad de esquemas innovadores que excedan definiciones originales de protocolos y se orienten hacia abordajes más amplios y dinámicos, superando enfoques iniciales limitados; en tal sentido, se identifican desafíos en formación continua y transformación cultural para una implementación efectiva.

A siete años de la implementación de la Ley queda entonces abierto el interrogante acerca de las posibilidades concretas y materiales de los equipos de realizar los acompañamientos, desarmar imaginarios, sensibilizar, etc., siendo preciso que en las actuales circunstancias se incluya como parte de las exigencias planteadas con respecto a la mejora del presupuesto universitario la asignación de fondos destinados al trabajo de los equipos y espacios para la aplicación efectiva de la misma en las IIUU.

Seguir impulsando políticas de género

Un estudio de campo de Bonavitta *et al*⁹ nos revela la persistencia en la universidad de situaciones recurrentes de acoso tanto por parte de docentes como por parte de personal no docente en general asociadas con el uso de la jerarquía y el poder. Asimismo, permanece la reproducción de estereotipos sexistas en las oportunidades de acceso a cargos y del mandato de rol de cuidado reproductivo y doméstico que asigna cualidades de organización, responsabilidad y sensibilidad a las mujeres.

En cuanto al lenguaje inclusivo pueden presentarse resistencias hacia docentes y entre estudiantes que lo emplean; también se advierte una vigencia de materiales didácticos producidos por las y los docentes escritos en masculino y la falta de acompañamiento institucional para la redacción de programas y planes de estudio que promuevan el lenguaje inclusivo. Tampoco se estimula ni se obliga la utilización de bibliografía diversa, no sexista, feminista, ni la transversalización de la perspectiva de género.

⁸ RUGE. (2025). *Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario argentino*

⁹ Bonavitta, P., Norval, V. y Fioretti, L. (2025). Ahora todo es violencia: Percepciones de docentes sobre las violencias de género en educación superior. *Páginas de Educación*, vol.18 no.1, Montevideo, Epub 01-Jun-2025; <https://share.google/HZeUev6hyGEouQEfi>

La ya nombrada Rita Segato¹⁰ nos dice que analizar las violencias en el contexto de la universidad supone pensar en la red de significados avalados por la cultura institucional que le otorga sentido a cada acción como parte de una *pedagogía de la crueldad* que hace que la presencia de esas violencias en nuestro ambiente nos parezca normal. En los ámbitos universitarios la crueldad aparece desde las prácticas pedagógicas puestas en juego en clase, en los materiales bibliográficos que no disponen una sensibilización y en el trato/destrato que se brinda sin responsabilidad sobre sus consecuencias. La crueldad en este contexto también se manifiesta en los modos de entender el hacer docente-estudiantil, cuando estos son mirados y evaluados desde una lógica productivista y eficientista del capitalismo avanzado.

En este sentido, son las instituciones universitarias quienes tienen la obligación de interpelar a los modos en los que se llevan a cabo sus funciones de docencia, investigación, extensión y gestión revisando las situaciones en las que no operan transformando sino que continúan reproduciendo acríticamente.

Con respecto a las capacitaciones impulsadas por la aplicación de la Ley Micaela coincidimos en la importancia que Bagnato y Losiggio¹¹ otorgan a la posibilidad de pensar a las mismas a partir de los pequeños indicios, preguntas, comentarios y sentires en torno a las temáticas que los feminismos vienen proponiendo en las agendas universitarias y que van apareciendo en las actrices y los actores universitarios a partir de la participación en esas instancias.

En todos los casos deberían tomarse en cuenta las formas en las que los feminismos universitarios traman las transformaciones al interior de las instituciones y mantener el diálogo con todas y todos quienes integran la comunidad universitaria, haciendo siempre visible el carácter político que reviste toda discusión y toda acción sobre la violencia de género.

Hay que tener en cuenta aquí, que aún en nuestros días en las universidades argentinas las mujeres continúan enfrentando un techo de cristal.

Si bien representan más del 60% de estudiantes y graduadas y proporciones semejantes se encuentran en los cargos de nivel medio en la gestión institucional -tal vez como consecuencia de la falta de docentes en las IIUU-, en los rectorados la participación histórica de las mujeres se sitúa cerca del 13-16%, evidenciando una brecha de género que aumenta con la jerarquía.

Las mujeres que buscan llegar al rectorado se enfrentan a barreras estructurales, culturales o individuales que pueden frenar su acceso al máximo cargo, tales como estereotipos sobre el liderazgo femenino, falta de mecanismos institucionales que permitan conciliar la maternidad y el trabajo, y la exigencia de una trayectoria académica excepcional en las mujeres. En contraposición a esos obstáculos, constituyen factores habilitantes para llegar al cargo de rectora las transformaciones organizacionales, la valoración del liderazgo democrático, el creciente número de mujeres elegibles como candidatas, el apoyo de actores no tradicionales y los mecanismos de elección directa¹².

Esto último lleva a plantearnos la necesidad de seguir y apoyar a la agenda feminista de gestión de las rectoras y promover la discusión en las IIUU conducidas por rectores, poniendo nuestra atención con respecto a las oportunidades de transformación institucional a partir de políticas activas en las universidades. En tal sentido, los cambios en la percepción social sobre

¹⁰ Segato, R. (2023, marzo 6). *La pedagogía de la crueldad nos acostumbra a actos de extrema crueldad*. Diario Perfil.

<https://www.perfil.com/noticias/modo-fontevecchia/rita-segato-la-pedagogia-de-la-crueldad-nos-acostumbra-a-actos-de-extrema-crueldad-modof.phtml>

¹¹ Bagnato, M. L., & Losiggio, D. (2022). Nos pasa de todo. Políticas de género, universidades y afectos. *El banquete de los dioses*, 11; <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/ebdld/article/view/7816>

¹² Del Rosal, M. (2021). *El acceso de las mujeres al cargo de rectora en las universidades nacionales argentinas: factores habilitantes y obstaculizantes*. RAES, 13(23), pp. 220-237.

mujeres líderes y el impulso de los movimientos de mujeres en esa posible transformación constituyen un componente cultural favorable en la arena política universitaria.

Finalmente, es ineludible considerar en estas notas la participación de las mujeres en la conducción de las organizaciones sindicales. Según la Confederación Sindical Internacional a nivel global las mujeres representan el 42% de las personas afiliadas a los sindicatos, pero su participación en los órganos de conducción de las organizaciones sindicales no llega al 30% y es de tan solo 7% en los cargos directivos más altos.

En países latinoamericanos y en particular en la Argentina, a fines del siglo XX y principios del XXI, se han instrumentado y aplicado políticas públicas de acción positiva para favorecer a las mujeres en lugares de representación. La ley de cupo sindical femenino es un ejemplo de política que permite aproximarse a la igualdad real con el colectivo masculino en el contexto laboral. Sin embargo, estas medidas no necesariamente aseguran la defensa de intereses de género, ni suponen la ruptura con los patrones de comportamiento patriarcal materializados en los modos de accionar y ejercer el poder en el sindicalismo, sólo son pautas para poder acceder a una igualdad de oportunidades¹³.

En lo que respecta a las asociaciones de base que integran nuestra Federación, se rompe aquel esquema, tal vez por la vocación igualitarista del sindicalismo y el objetivo democratizante que se dio ante universidades que no garantizaban siquiera la estabilidad de sus trabajadores docentes. La Secretaría General de esas organizaciones, en una cantidad cercana al 60 % de los casos, está a cargo de mujeres y, en todas ellas, es muy significativa la participación de las afiliadas en la Comisión Directiva y como delegadas y congresales.

Es importante consignar, además, que desde la creación de CONADU -en noviembre de 1984- dos mujeres desempeñaron máximos cargos de gestión en el siglo pasado: Anahí Fernández, quien lideró la CONADU durante gran parte de la década de 1990, y Graciela Rocchi, a fines de 1998, en una etapa de transición y disputas legales por la Secretaría General. Durante el primer cuarto de este nuevo siglo, la SG de la Federación estuvo a cargo de hombres hasta diciembre de 2025; actualmente, la Mesa Ejecutiva es encabezada por una mujer, Clara Chevalier, componiendo las mujeres el 70% de la misma.

Ello refuerza nuestra firme convicción de que la articulación efectiva de políticas de género activas produce transformaciones concretas en las estructuras y culturas institucionales.

¹³ Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, vol.16 ; https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042012000100007#:~:text=Más%20de%20cuatro%20años%20después,las%20que%20ocupan%20esos%20puestos.