



Revista de Educación



Año 17, Número 38, Abril-Julio 2026, ISSN 1853-1318, ISSN 1853-1326 (en línea)

Producción académico-científica

Sobre la excepcionalidad: las políticas y programas con perspectiva de género en el campo científico-universitario argentino

On Exceptionality: Policies and Programs with Gender Perspective in the Argentine Scientific-University Field

Sobre a excepcionalidade: as políticas e os programas com perspectiva de gênero no campo científico-universitário argentino

Menara Guizardi

<https://orcid.org/0000-0003-2670-9360>

Natalia Marroquin

<https://orcid.org/0009-0006-5873-0163>

Esta obra se publica bajo la licencia Creative Commons 4.0 Internacional Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual

Resumen

El artículo recopila las políticas y programas con perspectiva de género aplicados en la institucionalidad científica y en las universidades públicas y privadas de Argentina. Su objetivo es ofrecer una visión panorámica de las acciones implementadas a nivel nacional (particularmente entre 2015 y 2023), destinadas a promover la equidad de género o a prevenir, acompañar y erradicar los casos violencia de género en el sistema científico-universitario. Para enmarcar estos temas, se discute el rol de la militancia académica argentina (juntamente con los movimientos estudiantiles y sociales) para la articulación de una agenda pública sobre el género y se sintetiza los marcos jurídico-institucionales creados en respuesta a sus demandas. Se presenta también una perspectiva general de las acciones en curso en el sistema científico y universitario nacional; pero ahondaremos en este último sector, ofreciendo una visión de conjunto de los programas vigentes en universidades públicas y privadas. El apartado final sintetiza las conclusiones del estudio.

Palabras clave: ciencia; universidades; equidad de género; políticas públicas; Argentina

Abstract

The article compiles the policies and programs with a gender perspective applied in scientific institutions and in public and private universities in Argentina. Its objective is to offer an overview of the actions implemented at the national level (particularly between 2015 and 2023), aimed at promoting gender equity or preventing, accompanying, and eradicating cases of gender-based violence in the scientific-university system. To frame these issues, we discuss the role of Argentine academic militancy (together with student and social movements) in the articulation of a public agenda on gender and synthesize the legal-institutional frameworks created in response to their demands. An overview of the actions underway in the national scientific and university system is also presented, but we will focus on the latter sector, outlining the programs in force in public and private universities. The final section synthesizes the conclusions of the study.

Keywords: Science; Universities; Gender Equity; Public Policies; Argentina

Resumo

O artigo reúne as políticas e programas com perspectiva de gênero aplicados na institucionalidade científica e nas universidades públicas e privadas da Argentina. Seu objetivo é oferecer uma visão panorâmica das ações implementadas em nível nacional (particularmente entre 2015 e 2023), destinadas a promover a equidade de gênero ou a prevenir, acompanhar e

erradicar os casos de violência de gênero no sistema científico-universitário. Para contextualizar essas questões, discute-se o papel da militância acadêmica argentina (juntamente com os movimentos estudantis e sociais) na articulação de uma agenda pública sobre gênero e sintetizam-se os marcos jurídico-institucionais criados em resposta às suas demandas. Apresenta-se também uma perspectiva geral das ações em curso no sistema científico e universitário nacional; contudo, aprofundaremos a análise deste último setor, oferecendo uma visão de conjunto dos programas vigentes nas universidades públicas e privadas. A seção final sintetiza as conclusões do estudo. **Palavras-chave:** ciência; universidades; equidade de gênero; políticas públicas; Argentina

Fecha de recepción: 2025-08-25

Fecha de evaluación: 2025-09-28

Fecha de evaluación: 2026-03-11

Fecha de aceptación: 2026-05-08

Introducción

Este artículo presenta un panorama de las políticas y programas con perspectiva de género aplicados en la institucionalidad científica y en las universidades públicas y privadas de Argentina. Su objetivo es dimensionar las acciones implementadas en estos ámbitos (especialmente entre 2015 y 2023), destinadas a fomentar la equidad entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas y en contra de las violencias de género. Se busca analizar, además, el rol de la militancia académica argentina (juntamente con los movimientos estudiantiles y sociales) para la articulación de una agenda pública sobre el género en el país.

Las desigualdades y violencias de género en espacios universitarios y científicos son una problemática internacional vinculada a la naturalización de una perspectiva androcéntrica sobre el desempeño profesional en estas áreas (OCDE, 2022; UNESCO, 2021). Desde los años setenta en los países del Norte global y de los noventa en los del Sur, las mujeres constituyen la mayoría de quienes ingresan y concluyen las carreras universitarias en el mundo (UNESCO, 2021). Ellas ocupan 53% de los cupos estudiantiles en las carreras universitarias, 55% en las maestrías y 44% en los doctorados internacionalmente (UNESCO, 2021). No obstante, suman solamente 33% de quienes se desempeñan como investigadoras y/o docentes universitarias (UNESCO, 2021). La situación de las diversidades sexo-genéricas es de aún mayor desigualdad: en la mayoría de los países, las universidades ni siquiera disponen de mecanismos censales adecuados para medir la presencia y/o los desempeños formativos o profesionales de estas personas (UNESCO, 2021). Estamos muy distantes de una academia internacional con equidad de género (OCDE, 2022).

América Latina y el Caribe está apuntada como la segunda región del mundo con mayor participación femenina en la academia, con un índice casi 17 puntos superiores al promedio internacional: 49,8% de mujeres en los puestos de docencia y/o investigación (UNESCO, 2021). Pese a que no disponemos de datos sobre las diversidades sexo-genéricas en este ámbito en la región, los cálculos de presencia femenina son considerados alentadores por organismos internacionales (UNESCO, 2021).

Ahora bien, esta representatividad numérica no implica en absoluto que las mujeres y especialmente que diversidades sexo-genéricas gocen de equidad en el desempeño y progresión en cargos académicos en Latinoamérica (Guizardi et al., 2024). Encontramos una enorme disparidad adentro de la región: países como Perú (28% de mujeres), México (33%) y Chile (35%) presentan los índices más agudos de desigualdad y violencia de género en sus espacios científico-universitarios (Guizardi et al., 2024).

Argentina es uno de los países que tironea las estadísticas de equidad regional en la academia hacia arriba, presentando un 54% de participación femenina (Guizardi et al., 2024)¹. Lo acompañan en ello países como Venezuela (61% de mujeres), Trinidad

y Tobago (56%), Cuba, Paraguay y Uruguay (49%) (UNESCO, 2021). Pero Argentina es el único de este grupo ubicado entre los cuatro principales de Latinoamérica en inversión en ciencia y en número de profesionales en la academia (Santín y Caregnato, 2020)². Además, presenta también un cuadro histórico de elevada discusión pública sobre la igualdad de género en ámbitos científico-universitarios, con una fuerte presencia militante de mujeres y diversidades sexo-genéricas en estos debates. Esta historia de activismo permitió la creación de políticas, programas y marcos normativos para la equidad y en contra de la violencia de género considerados de vanguardia internacionalmente. En conjunto, estos factores hacen de la Argentina un país “excepcional” con relación a la discusión y tratamiento de estos temas.

Empero, el contexto político nacional se viene caracterizando desde diciembre de 2023 por una agenda antigénero que dificultará en un futuro inmediato acciones tendentes a corregir las inequidades en este campo. En febrero de 2024 el Gobierno Nacional prohibió el uso del lenguaje inclusivo y la aplicación de la perspectiva de género en cualquier ámbito en que tuviera injerencia el Estado (incluyéndose las universidades y el sistema científico nacional) (Lambertucci, 2024). En junio del mismo año, terminó de dismantelar los programas públicos de atención a la violencia de género (Lorca, 2024). Este artículo se orienta a ofrecer un cuadro general de la situación inmediatamente anterior a este cambio político para establecer parámetros sistémicos de comparación con un futuro cercano que se vislumbra más desigual. Usamos como hito de inicio de nuestro recorte el año 2015, cuando se observa una eclosión nacional de las protestas en contra de la violencia de género en Argentina (Marques, 2019).

La metodología empleada en este estudio fue la *revisión sistemática*, concepto que refiere, simultáneamente, a un género narrativo científico y a una estrategia de investigación (Sánchez-Meca, 2010). Las revisiones sistemáticas recopilan, comparan y articulan analíticamente las publicaciones sobre un tema para ofrecer una perspectiva panorámica sobre un asunto (Sánchez-Meca, 2010). Se trata de una investigación selectiva y crítica amparada en la revisión secundaria de otras obras (Torres y López, 2014).

La búsqueda de los textos que conforman el corpus del estudio se realizó en cuatro etapas. Entre abril y mayo de 2024, recopilamos y revisamos los estudios científicos sobre las desigualdades de género en las universidades y en las ciencias argentinas. En mayo del mismo año reunimos y analizamos los informes de agencias supraestatales. En junio, recopilamos las publicaciones de las agencias y ministerios del gobierno argentino que inciden en las políticas de género, científicas y educacionales. Finalmente, en julio de 2024, revisamos las publicaciones y páginas web de las universidades del país sobre los programas y medidas para la igualdad de género vigentes en estas instituciones. En total, se citan en este estudio 76 fuentes, entre

las cuales: 20 artículos científicos, seis libros, diez capítulos de libros, 6 informes institucionales, 11 documentos institucionales, tres leyes nacionales y/o convenciones internacionales, cuatro noticias de diarios, una ponencia en congreso y 15 sitios web.

Este artículo se divide en cinco secciones subsecuentes a esta introducción. En la segunda, discutimos el papel de la militancia en el debate sobre la equidad de género en las ciencias y universidades y los marcos jurídicos-institucionales creados en respuesta a sus demandas. La tercera y cuarta secciones presentan una perspectiva general de las acciones en curso en el sistema científico y universitario, respectivamente. En la quinta sección, profundizamos en las acciones vigentes en universidades públicas y privadas. El apartado final sintetiza las conclusiones del estudio.

Antecedentes

La militancia universitaria

Desde el siglo diecinueve, Argentina presenta una sociedad civil muy comprometida con la intervención en lo social y lo político (Grimson, 2007). Esta participación fue (y sigue siendo) un mecanismo constructor de comunidad nacional imaginada, legitimando sentidos vinculares entre los sectores sociales heterogéneos que integran el país (Nun, 2007). Esta matriz articula un espíritu civil igualitario sobre lo público (con intensidades y configuraciones variantes en cada contexto histórico), pero también está impregnada de una comprensión cortoplacista del tiempo (forjada por las discontinuidades y rupturas políticas del país) (Pousadela, 2007).

La relación estrecha entre las políticas públicas, los programas institucionales y el activismo militante en ámbitos científico-universitarios acompaña los altibajos de esta expresión cívica argentina (Pousadela, 2007). Uno de los hitos de este proceso fue el Grito de Córdoba, movimiento estudiantil de 1918 que denunció la falta de autonomía y transparencia en las universidades, demandando el reconocimiento de los derechos políticos estudiantiles. Las medidas adoptadas en respuesta al movimiento inspiraron las reformas de democratización universitaria en diversos países latinoamericanos. Gracias a esta militancia estudiantil y académica, Argentina consolidó una política de masificación y popularización de la educación superior a mediados del siglo veinte, alcanzando tasas excepcionales de acceso a este nivel formativo en contextos regionales (Pousadela, 2007).

Este activismo universitario argentino fue fuertemente interpelado por la militancia feminista desde inicios del siglo veinte. Las mujeres conquistaron el derecho a acceder a las universidades del país en 1880 (Palermo, 2006), pero su ingreso a las instituciones fue lento: entre 1900 y 1930 ellas computaron solo 5% del total de matriculaciones (Barrancos, 2007). Entonces, las que iniciaban sus formaciones superiores provenían generalmente de las élites nacionales y tendían a cursar ca-

reras asociadas a los cuidados y la reproducción social (roles comprendidos como femeninos en este periodo) (Barrancos, 2007).

La posición socioeconómica de las primeras universitarias argentinas les brindaba una capacidad de expresión política poco común para las mujeres de su tiempo. Según Bianchi (1986) y Gómez et al. (2019), desde inicios del siglo veinte, escritoras, intelectuales, médicas y farmacéuticas integraron movilizaciones políticas por los derechos cívicos de las mujeres. Estas luchas “se dividieron en una corriente burguesa y otra de tendencia sufragista y clasista, estando algunas abocadas a la consecución del voto femenino y otras a combatir las desigualdades fundamentalmente de clase” (Gómez, et al. 2019, pp. 51-52). En 1910, ocho años antes de las movilizaciones cordobesas, la Asociación de Universitarias Argentinas realizó el “*Primer Congreso Femenino Internacional*”, reivindicando los derechos civiles y políticos de las mujeres, la igualdad de condiciones laborales y la distribución los trabajos domésticos (Vázquez y Rugna, 2017).

No es nuestra intención recuperar detenidamente la historia de esta militancia; tarea que, por cierto, ya realizaron autoras referentes, como Barrancos (2007). Nos interesa subrayar la larga duración histórica de esta expresión en la política científico-universitaria del país, explicitando su importancia desde el final de la última dictadura cívico-militar argentina (1976-1982). Lo anterior, tanto para la defensa de los derechos humanos, como para la redemocratización de las instituciones públicas. La militancia de académicas se articuló, además, con la de mujeres y diversidades sexo-genéricas de varios sectores sociales, anclándose en territorios heterogéneos (Di Marco, 2011). Desde 1986, los vínculos entre este activismo popular y el feminismo académico fue propulsor de grandes debates nacionales, organizándose desde espacios colectivos transversales y profundamente diversos, como los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM) (Ciriza, 2017):

Mujeres blancas, indígenas, de clase media y media-alta y mujeres pobres. Universitarias, religiosas, piqueteras, militantes de partidos de izquierda, feministas, independientes, entre otras. El ENM es un lugar donde se puede apreciar una especie de muestra de la población argentina en femenina, difícil de encontrar en otro lugar. (Masson, 2007, p. 181)

Según Masson (2007), la militancia feminista encontró un bastión privilegiado en las instituciones de educación superior argentinas desde los ochenta, estableciendo a partir de ellas redes con diversos organismos del gobierno y también con las agencias supranacionales, la militancia feminista y las instituciones científico-universitarias de otros países. Esto ensanchó miradas, lenguajes y cosmovisiones políticas de los movimientos y del Estado. Para Ciriza (2017) y González (2018), el enganche entre los activismos feministas populares y académicos los dota de una agencia particular, constituyendo una característica propia de la identidad política argentina. Así, “sin

esos encuentros erizados de dificultades”, la academia argentina “se despolitizaría, extraviando el sentido emancipatorio” que los feminismos alientan (Ciriza, 2017, p. 17).

Todo esto interpela la producción científica en el país. Blanco (2016) observó cómo la profesión, el activismo y la biografía de las académicas en Argentina las inclina a desarrollar investigaciones que problematizan los límites del género y de la sexualidad:

El ingreso en esta área de conocimiento propicia una relectura de sus propias biografías, politizando la propia narrativa personal a partir de un saber específico. A su vez, que la tarea docente es resignificada en términos de activismo por su posibilidad de intervención sobre las biografías de estudiantes y las dinámicas pedagógicas actuales. Por último, que esta actividad constituye un modo de resistencia frente a la actual desvalorización de la transmisión de conocimiento por sobre su circulación en revistas internacionales. (Blanco, 2016, p. 727)

Así, el activismo feminista universitario argentino constituye una “doble militancia”; una “pertenencia simultánea” (Vázquez y Rugna, 2017, p. 15) a los campos políticos y académicos, con gran capacidad de influencia en los posicionamientos partidarios nacionales (Rugna, 2015). En el actual siglo, la imbricación de las militancias académicas y populares feministas en las universidades incidió crucialmente en la discusión de los mandatos y roles de género en el país (Vázquez y Rugna, 2017). Las instituciones de educación superior articularon transversalmente los debates sociales en estos ámbitos (Blanco, 2014), interpelando “las agendas, los lenguajes y las identidades que configuran los repertorios militantes” (González, 2018, p. 71)³.

Desde 2013, estos debates empezaron a denunciar las desigualdades persistentes en las propias universidades, problematizando “la no remuneración de las horas realmente trabajadas”, la ausencia de “guarderías en los lugares de estudio y trabajo” y las insuficientes “licencias por maternidad, amamantamiento” (Vázquez y Rugna, 2017, p. 17). Se debatió, simultáneamente, sobre “cómo intervenir frente a los casos de violencia de género” en las instituciones, y sobre el trabajo político necesario para crear medidas concretas (Vázquez y Rugna, 2017, p. 13). Así, gracias al “activismo de docentes, investigadoras, estudiantes universitarias”, se inició la discusión “de protocolos y programas en los establecimientos educativos para dar respuesta a las situaciones de discriminación y violencia de género vividas dentro de esas instituciones” (Vázquez y Rugna, 2017, p. 14).

Esta militancia universitaria acompañó un proceso nacional articulado por las marchas multitudinarias del movimiento “*Ni una menos*” del 2015, que resonaron en Latinoamérica, con una importante representación en los medios digitales globales (Marques, 2019). El movimiento impactó en las agendas investigativas en Argentina, propulsando una nueva apertura a los estudios sobre las violencias y desigualdades

de género (García, 2023). Otros colectivos se articularon desde entonces interconectando la militancia y las contribuciones académicas. Por ejemplo, en 2015 se creó la organización “*Economía femini(s)ta*” que difundía datos econométricos sobre las brechas salariales entre hombres, mujeres y diversidades en Argentina (Tomé y D’Alessandro, 2019). En 2018, la iniciativa originó una asociación civil de académicas militantes que tenía por propósito “abordar la investigación, divulgación, enseñanza y difusión de temas relacionados con la igualdad de género, con un especial énfasis en la fundamentación en datos y argumentos” (Tomé y D’Alessandro, 2019, p. 171).

En síntesis, la militancia feminista académica tiene un papel crucial en los debates sobre las violencias de género en la sociedad como un todo y también adentro de las universidades. Esta militancia es responsable de la producción (a través de una investigación comprometida y de orientación pública) de diagnósticos que sitúan estos problemas y permiten construir políticas públicas informadas. Además, participa activamente en la creación, ejecución y evaluación de estas políticas. Es así como desde la academia argentina las militantes se conectan con colectivos diversos de la sociedad civil, constituyendo grupos de presión e intervención muy relevantes provincial y nacionalmente.

Todo esto impacta en la creación de nuevas institucionalidades. En 2015, esta articulación entre el feminismo académico y la militancia posibilitó la formación de la “*Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y en contra de las Violencias*” (RUGE). En el acto inaugural de dicha red, en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) (Buenos Aires), la socióloga feminista Dora Barrancos señaló:

Hemos avanzado en la indagación acerca de la subalternidad y la falta de reconocimiento de las mujeres, pero no hemos hecho lo que debíamos para oponernos a la violencia, a la humillación y a la exclusión de nuestras congéneres en la propia vida universitaria. (Martín, 2021, p. 12)

En 2018, la RUGE pasó a integrar el Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN)⁴, colaborando con la formulación y ejecución de políticas para eliminar las desigualdades y violencias de género en las universidades argentinas.

En 2024, la RUGE estaba integrada por representantes de 63 instituciones universitarias públicas nacionales. Su agenda se concentraba principalmente en la elaboración, consolidación y revisión de protocolos para situaciones de violencia. También actuaba en la implementación de políticas de igualdad, en la incorporación de la perspectiva de género a la educación, investigación y extensión y en la colaboración entre instituciones estatales y organizaciones socio-territoriales (RUGE, 2024). Desde 2020, la red viene produciendo informes y diagnósticos nacionales sobre estos temas, colaborando en el diseño y desarrollo de políticas para el sistema universitario (RUGE, 2024).

Es precisamente gracias a las acciones de la RUGE que contamos con el diagnóstico más completo sobre las violencias y desigualdades de género en las universidades argentinas. En 2022, la red publicó los resultados de una encuesta aplicada a rectores, estudiantes, trabajadoras/es e investigadoras/es de las 63 instituciones que la integran (RUGE, 2022)⁵. El estudio indica que todos los estamentos universitarios experimentaban diariamente situaciones de violencia en las universidades.

Las respuestas entregadas por las y los docentes a esta encuesta ejemplifican la envergadura del problema. El 29% manifestó haber vivido algún tipo de descalificación, burla y desvalorización a partir de comentarios sobre sus cuerpos, género, orientación sexual o expresión de género. El 60,2% fue testigo de comentarios sexistas sobre características, conductas o capacidades de mujeres, hombres y/u otras identidades (RUGE, 2022). Casi un tercio señaló haber escuchado comentarios impropios, groseros y obscenos, silbidos y gestos en el aula u otros espacios universitarios. El 12,9% experimentó algún tipo de petición de favores sexuales a cambio de beneficios profesionales y/o laborales. El 16,1% sufrió algún tipo de toqueteo, forcejeo o besos sin consentimiento (RUGE, 2022). La encuesta indagó si la universidad era un espacio de escucha y cuidado protegido de la violencia de género. El 17,2% respondió estar “muy de acuerdo” con esta afirmación, 23,7% “de acuerdo”, 43% “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 10,8% “en desacuerdo” y 1,1% “muy en desacuerdo” (RUGE, 2022, p. 15). Asimismo, 48,4% desconocía los espacios de atención y 26,9% los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género. El 39,8% no había asistido a capacitaciones o formaciones sobre estos temas (RUGE, 2022). Los resultados de este diagnóstico confirman las conclusiones de estudios cualitativos según los cuales las violencias de género en las universidades argentinas son naturalizadas, dotándoseles de un carácter “solapado y poco explícito” (Vázquez et al., 2022, p. 157).

Pese a este escenario, Argentina presentó hasta 2024 una trayectoria de avances normativos con relación a la igualdad de género y al derecho a una vida sin violencia que impactaron las relaciones sociales dentro y fuera de las universidades. A continuación, revisamos estos marcos para situar los límites y horizontes de actuación de las políticas y programas disponibles en esta materia.

Los marcos jurídico-institucionales

Un primer antecedente refiere a que, en 1980, Argentina adhirió a la “*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*” (CEDAW) (RUGE, 2020). Entonces, se comprometió a adoptar las medidas necesarias “para cambiar los patrones socioculturales de conducta”, buscando “eliminar los prejuicios” y “cualquier otra práctica que se base en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos o en roles estereotipados de hombres y mujeres” (ONU, 1979, s.p.).

Desde la redemocratización del país (en 1983), la construcción de los marcos jurídicos nacionales que permitieron operacionalizar estos compromisos internacionales fue lenta e irregular. Los avances más significativos ocurrieron en la primera década del siglo veintiuno.

En 2009, se promulgó la Ley 26.485 de “*Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales*” (Congreso de la Nación Argentina, 2009). La norma preconiza eliminar la discriminación por motivos de género y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres. Establece también una definición para la violencia contra las mujeres, enmarcándola jurídicamente como “cualquier conducta, acción u omisión que, directa o indirectamente, en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como su seguridad personal” (Congreso de la Nación Argentina, 2009, s.p.)⁶. En 2012, se aprobó la Ley 26.743 de “*Identidad de Género*”, normativa pionera internacionalmente en permitir que los documentos registren la autopercepción de género de las personas.

En 2019, fue promulgada la Ley 27.499 (conocida como “Ley Micaela”), estableciendo la capacitación obligatoria en temas de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que trabajan en el Estado, incluyendo el sector científico-universitario (Congreso de la Nación Argentina, 2019). La normativa fue creada en respuesta a las demandas de los movimientos feministas populares y académicos (Torlucci et al., 2019) y homenajea a Micaela García, una militante feminista de 21 años, víctima de femicidio en 2017. Su homicida poseía antecedentes penales por violación, pero se encontraba en libertad condicional. El crimen conmocionó al país y alertó sobre la urgencia de capacitar a las y los funcionarios de todos los poderes (Barriviera, 2020; Lezcano, 2021, 2022).

La normativa busca “brindar herramientas a todas las personas que se desempeñan en la función pública para prevenir e intervenir frente a las violencias por motivos de género” (MMGyD, 2021, p. 14). Apunta a “revisar y transformar las prácticas, funcionamientos y políticas del Estado desde una perspectiva de género y diversidad” (MMGyD, 2021, p. 14), y a sensibilizar promoviendo conocimientos y reflexiones (Lezcano, 2022). El artículo primero de la ley establece la capacitación obligatoria para todas/os las/los funcionarias/os del Estado en estas materias, buscando viabilizar la aplicación de la perspectiva de género en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas (Lezcano, 2021).

Entre 2020 y 2022, más de 5.024 autoridades de 130 organismos, y alrededor de 172.938 agentes estatales de los tres poderes participaron de las capacitaciones (MMGyD, 2022). Estas se estructuran en cuatro ejes temáticos: i) perspectiva

histórica y normativa (nacional e internacional) sobre los derechos de las mujeres y diversidades sexo-genéricas; ii) conceptos clave del enfoque de género y diversidad; iii) tipificación de la violencia por motivos de género y los modos de abordarlos; y iv) transversalización de la perspectiva de género y diversidad en las políticas públicas (MMGyD, 2022).

La aplicación de la Ley al sistema científico-universitario promueve la formación de todas y todos los trabajadores de este ámbito en instituciones públicas (Harrigton y Spasiuk, 2020). En 2019, la Universidad Autónoma de Entre Ríos (provincia de origen de Micaela García) fue la primera en adherir a la formación obligatoria designada por la ley, siendo seguida por otras universidades (Vallejos y Freire, 2021).

Este mismo año, Néstor “Yuyo” García, padre de Micaela y decano de la Facultad Regional Concepción del Uruguay de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), junto a Sandra Torlucci, rectora coordinadora de la RUGE, presentaron un proyecto de adhesión del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) a la Ley Micaela durante la Reunión Plenaria de Rectores (Harrigton y Spasiuk, 2020). Luego de esta sesión, el CIN decidió que todas las universidades públicas del país adhirieran a la ley. Desde entonces, “las universidades argentinas ocupan un lugar central en las capacitaciones” realizadas “en distintos ámbitos del Estado” (Harrigton y Spasiuk, 2020, p. 112). Especialistas y militantes “trabajan incansablemente en la organización de las capacitaciones internas, dentro de las casas de estudios, y externas, destinadas a la sociedad civil” (Harrigton y Spasiuk, 2020, p. 112).

El cumplimiento de la normativa también requiere que las universidades incorporen y transversalicen la perspectiva de género en los planes de estudio. Las autoridades universitarias están convocadas a erradicar las violencias machistas y discriminaciones entre sus equipos de trabajo, asegurando ambientes laborales seguros (RUGE, 2020). En suma, la ley generó un nuevo marco institucional obligatorio, que no descansa en medidas voluntaristas y/o esporádicas, constituyendo un compromiso institucionalizado, respaldado por la producción de conocimiento desde las universidades (Harrigton y Spasiuk, 2020).

Durante el gobierno de Alberto Fernández (2019-2023), se creó el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad (MMGyD) para institucionalizar nacionalmente las políticas de equidad de género. Deciancio y Míguez (2023) argumentan que su creación responde a la agenda propulsada por los movimientos feministas y de derechos humanos nacionales (y al compromiso del país con los tratados internacionales firmados y ratificados). En sus cuatro años de existencia, el MMGyD buscó articular la defensa de los derechos sexuales y reproductivos, la lucha contra la violencia y discriminación hacia mujeres y disidencias, y la promoción de su inserción laboral e independencia económica (Deciancio y Míguez, 2023).

A partir de las acciones del ministerio, otros marcos jurídicos representaron avan-

ces hacia la igualdad de género, impactando en el sistema científico-universitario argentino. En 2021, se aprobó la Ley 27.636 de “*Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero*” (más conocida como “Ley del cupo trans”), estableciendo que al menos el 1 % de los puestos del Estado Nacional deben ser desempeñados por personas trans. En el mismo año, se promulgó la Ley 27.610 de “Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo”.

En atención a estos marcos legales vigentes y a las demandas por equidad de la última década, se implementaron diferentes políticas nacionales con enfoque de género en el ámbito de las ciencias. Las académicas y activistas subrayan la responsabilidad del Estado en esta materia e insisten en que los avances no debieran encapsularse en medidas específicas, dando origen a una perspectiva transversalizada (y multisectorial) sobre los derechos de las mujeres y diversidades sexo-genéricas (Maffía, 2012). A continuación, ofrecemos una síntesis de las políticas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y reducir las brechas de género en el ámbito científico-tecnológico.

En el sistema científico-tecnológico

En Argentina, los “Planes de Igualdad” son políticas aplicables a distintos sectores, que abordan las consecuencias de la discriminación para garantizar que las acciones del Estado promuevan la equidad de oportunidades (Maffía, 2012). Estos planes establecen compromisos políticos vinculantes para los poderes y agencias públicos (por ejemplo, la designación de presupuesto para medidas concretas), amparándose en normativas nacionales o provinciales propuestas, usualmente, a partir de las demandas expresas por las militancias y/o sociedad civil. Además, están orientados por objetivos puntuales cuya consecución debe cumplirse a corto y/o mediano plazo (Maffía, 2012). Hay dos medidas centrales que considerar como parte de los planes de igualdad de género en el ámbito científico-tecnológico argentino.

La primera es el “*Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación*”, establecido en 2020 por el (ahora extinto) Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Argentina (MinCyT). El programa busca aumentar la participación de las mujeres y diversidades sexo-genéricas, disminuir las brechas de género en las ciencias e incorporar la perspectiva de género en la investigación, desarrollo e innovación tecnológica (Gobierno de Argentina, 2024). Establece, asimismo, medidas para la equidad en el acceso a financiamiento y vislumbra integrar adecuadamente el análisis de género en las políticas y programas de organismos públicos y privados (Gobierno de Argentina, 2024).

El programa se creó de manera colaborativa entre el MMGyD y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) (Gobierno de Argentina,

2024). Esta articulación fue clave para la planificación de otras acciones estatales nacionales, como las capacitaciones obligatorias de la Ley Micaela (ver apartado anterior), la elaboración de guías de formación, y el relevamiento de acciones y estructuras organizacionales para la equidad de género en del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) (CONICET, 2024). Entre 2021 y 2022, el programa realizó diversas acciones en tres áreas clave, sintetizadas a continuación (MinCyT, 2022):

i. *Incorporación de la perspectiva de género en instrumentos y acciones afirmativas.* Durante la pandemia del Covid-19, se crearon sistemas de subsidios para las científicas sobrecargadas con los cuidados de hijas e hijos menores de edad o personas adultas y un subsidio para quienes necesitaran de apoyo remunerado de cuidados para viajar a actividades científicas internacionales. Se diseñó y elaboró material para capacitaciones sobre la Ley Micaela para quienes asumieran nuevos cargos en el CONICET, dirigieran becas de formación o estuvieran a cargo de subsidios públicos (MinCyT, 2022). Además, se realizaron las capacitaciones sobre la perspectiva de género en la ciencia, enfocadas a funcionarios del MinCyT (tratando específicamente de su aplicación en las políticas de ciencia y tecnología). Se ejecutaron también talleres de sensibilización sobre violencias de género en espacios laborales, apoyándose las campañas del “*Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*” (el 25 de noviembre) (MinCyT, 2022).

ii. *Creación de documentos de trabajos y estadísticas, evaluación y asistencias técnicas.* Se elaboró el “*Diagnóstico sobre la Situación de las Mujeres en la Ciencia y Tecnología*”, sobre las dificultades de las académicas para acceder a cargos de liderazgos y de alta jerarquía. Se generaron actividades de sensibilización y reflexión para acortar las brechas de género en ciencia y tecnología (MinCyT, 2022). Se creó un documento de lineamientos y recomendaciones con perspectiva de género orientado al diseño, implementación y evaluación de la selección de personal para instituciones académicas y científico-tecnológicas. Este instrumento busca garantizar la transparencia, evitar los sesgos y criterios sexistas en las selecciones y conformar jurados con paridad de género (MinCyT, 2022).

iii. *Comunicación y difusión, articulación con políticas transversales.* Se creó un programa de reconocimientos, a ser entregados en el “*Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*”, a científicas que trabajaron en la emergencia sanitaria del Covid-19. Se realizaron eventos para difundir las políticas de subsidios por tareas de cuidados, los seminarios virtuales sobre el enfoque de género en las ciencias, y se crearon materiales audiovisuales orientativos (MinCyT, 2022). Se evaluaron los compromisos del “*Plan Nacio-*

nal contra las Violencias por Razones de Género” (2020-2022) y del “*Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad*” (2021-2023), estableciéndose mesas estratégicas multisectoriales (con distintas áreas del gobierno nacional) encargadas de incluir las políticas de género en la ciencia. Se elaboraron documentos con líneas de acción en esta área y se participó de eventos internacionales de debate (MinCyT, 2022).

La segunda medida a considerar fue la creación en el CONICET, en 2021, del “*Área de Políticas de Género y Diversidades*”, compuesta por una coordinación general y tres subcampos: de relaciones (inter)institucionales, de investigación y capacitación, y de comunicación y difusión (CONICET, 2021). En conjunto, estos sectores gozan de “recursos humanos capacitados” para “transversalizar las políticas de género y diversidades en los diferentes espacios institucionales, y de la propia estructura (gerencias) del Organismo” (CONICET, 2021, s.p.). Sus principales objetivos serían:

[...] promover e implementar políticas que contribuyan a la plena igualdad jurídica, social, económica, laboral, política y cultural entre los géneros, respetando las diversidades sexo-genéricas y la condición inalienable de los derechos humanos de todos los agentes que integran el Organismo. Asimismo, tendrá a su cargo el diseño e implementación de medidas que incorporen la transversalización de la perspectiva de género y diversidad en todas las dependencias del CONICET. (CONICET, 2021, s.p.)

El área quedó a cargo del diseño e implementación de todas las medidas con enfoque de género y diversidad en el CONICET, de las acciones colaborativas entre sus organismos internos (directorios y direcciones) y con entes externos (ministerios, agencias internacionales e instituciones académicas). También asumió el relevamiento y sistematización de datos, indicadores, estudios, diagnósticos e informes vinculados a la igualdad de género. Lo anterior se orientaba a la generación de un “banco de acciones” con el registro de las iniciativas en la materia (CONICET, 2021, s.p.). Una última línea de actuación refiere a la implementación de los programas de capacitación, sensibilización y formación sobre temáticas de género, diversidad y derechos en todos los sectores del Estado, incluyéndose los objetivos de:

Diseñar y coordinar lineamientos de comunicación no-sexista y respetuosa de las diversidades, asesorar y acompañar en la comunicación pública en temas de su competencia y fomentar la producción de campañas, piezas de comunicación y lenguajes que promuevan sentidos, imaginarios sociales y representaciones inclusivas, diversas e igualitarias en clave de género. (CONICET, 2021, s.p.)

En el sistema universitario: perspectiva general

El sistema universitario argentino reúne 136 instituciones: 72 universidades públicas y 64 privadas (Ministerio de Capital Humano, 2023). Desde 2013, docentes, investigadoras/es, personal administrativo, estudiantes y autoridades iniciaron los primeros diálogos sobre las discriminaciones y agresiones de género en estas universidades (Martín, 2021).

Entre las instituciones públicas, la pionera en la creación de protocolos para la violencia de género (en 2014) fue la Universidad Nacional del Comahue (UNComa) (Vázquez y Pérez, 2021). La creación de la RUGE (en 2015) y su institucionalización como red oficial del CIN (en 2018) (ver apartado anterior) apalancaron los programas de igualdad y protocolos para la violencia de género en las universidades estatales entre 2017 y 2019 (Vázquez y Pérez, 2021). Vimos que, en 2019, la RUGE impulsó la adhesión del CIN a la Ley Micaela, estableciendo la capacitación obligatoria de las autoridades y los cuatro claustros (docente, no-docente, graduados y estudiantes) (Torlucci et al., 2021).

Vale subrayar que estos espacios dialógicos y la construcción de una agenda sobre estos temas fue impulsada por la articulación de la militancia académica, estudiantil y de movimientos sociales (feministas y de las diversidades sexo-genéricas) (Domínguez et al., 2018)⁷. Se trabajó activamente para crear la institucionalidad necesaria, implementar acciones y aprobar marcos institucionales en las universidades (Gómez, 2021). En muchos casos, los protocolos de violencia fueron trabajados en espacios autogestionados por la propia militancia académica, que buscó la transversalización de la perspectiva de género de toda la comunidad universitaria en las instituciones públicas.

En 2019, la Dirección Nacional de Desarrollo Universitario de la Secretaría de Políticas Universitarias (del extinto Ministerio de Educación de Argentina) lanzó una convocatoria para la creación de procedimientos y abordajes institucionales a las situaciones de discriminación y/o violencia de género en entornos académicos. Se apuntaba a “promover que todas las universidades públicas, nacionales y provinciales” tuvieran “herramientas para la prevención, el acompañamiento y la erradicación de la discriminación y/o violencia de género” (Subsecretaría de Fortalecimiento de Trayectorias Estudiantiles de Argentina [SFTE], 2024, p. 2).

Se aprobaron 52 proyectos en la primera convocatoria. En 2021, se lanzó un nuevo llamado para la “*Creación, Jerarquización y Fortalecimiento de Espacios Institucionales para el Desarrollo de Políticas de Género en las Universidades*”. El objetivo era promover la creación, jerarquización y fortalecimiento de “espacios institucionales para el desarrollo de políticas de género en las Universidades Nacionales y Provinciales” (SFTE, 2022, p. 3). Se aprobaron 56 proyectos en total. La última convocatoria, del 2022, se denominó “*Universidades por la Igualdad de Género*” y

se orientó hacia los mismos objetivos (SFTE, 2022).

Pero ¿es posible tener una visión de conjunto del estado de avances de estos programas en las universidades argentinas? La RUGE publicó en 2022 un diagnóstico de las 63 universidades públicas que integran la red, evaluando la implementación de las normativas, espacios institucionales y de formación con relación a la equidad y violencia de género. Este diagnóstico no apunta información para las nueve universidades públicas que no integran la RUGE y tampoco para las 64 universidades privadas del país. Pese a ello, sigue siendo el más completo mapeo de la cuestión del que se dispone en Argentina. Veamos qué informaciones arroja este diagnóstico.

Según el informe, 40% de las universidades de la muestra contaban con un protocolo de atención a la violencia y discriminación de género en 2017; en 2020 este porcentaje era de 79,4% (RUGE, 2022). El 95,7% de los protocolos existentes en 2020 fueron diseñados y aprobados a través de debates de los Consejos Superiores, involucrando distintos estamentos y autoridades. Solo 2,2% de los instrumentos se crearon de manera vertical (por las rectorías) (RUGE, 2022).

El 91,3% de estos instrumentos establece la obligatoriedad de medidas preventivas sobre la violencia de género (campañas y actividades de sensibilización y concientización) (RUGE, 2022). El 89,1% reglamenta la contención de las víctimas y contrapartes, orientando cómo asesorarlas y asistirles psicológicamente. El 82,6% reglamenta las medidas disciplinarias aplicables (sumarios, suspensiones, expulsiones), reformulando estatutos y normativas previos. El 80,4% estipula acciones pedagógicas de formación con perspectiva de género para toda la comunidad universitaria. El 76,1% instituye acciones para preservar la continuidad académica y laboral de las personas afectadas (licencias, turnos especiales y/o suplencias) (RUGE, 2022).

El informe también midió la implementación de estas acciones: 75% de las universidades realizó medidas de contención a la violencia de género⁸, 54,8% de prevención, 42,9% de permanencia en la institución, 35,1% pedagógicas y 2,6% disciplinarias (RUGE, 2022). Se observa un mayor énfasis en la prevención y asistencia a las víctimas y una muy baja incidencia de sanciones a quienes perpetran las violencias.

La opinión de las personas que recibieron estas atenciones también fue medida: 60,9% señaló las dificultades en el acompañamiento y solución de sus casos y 23,9% indicó que diferentes agentes ralentizan la averiguación de las denuncias y la aplicación de los protocolos (RUGE, 2022). A la indagación sobre quiénes serían estos agentes, un 13% mencionó al Consejo Superior, 10,9% a los responsables de las unidades académicas, 8,7% a jefes y coordinadores de áreas no-docentes, 6,5% a estudiantes y sus organizaciones y 4,3% a docentes (RUGE, 2022). Además, 61% consideraba que la demora en la investigación y los obstáculos se debían a la ausencia de perspectiva de género institucional. El 50% lo atribuía a dilación innecesaria, 36,1% al exceso de burocratización y al abordaje descoordinado. Asimismo, 16,5%

apuntó a la falta de voluntad política, 11,1% a los tiempos administrativos de los procesos legales, 11,1% a la indiferencia, 8,3% al maltrato y 5,6% a la insuficiencia y falta de preparación del personal (RUGE, 2022).

La contratación de profesionales especializadas/os en violencia de género y perspectivas sobre la diversidad es crucial para la implementación de protocolos. Según el informe RUGE (2022), los equipos vigentes en las 63 universidades de la red estaban conformados, en promedio, por tres personas. Las profesiones más frecuentes en estos puestos eran: psicología (69,2%), abogacía (50%), trabajo social (48,1%), sociología (17,3%) y antropología (5,8%) (RUGE, 2022). Pero sus condiciones de trabajo distaban de ser adecuadas: 84,6% de las universidades no tenía ninguna de las personas del equipo en la planta provisoria, mientras el 69,2% no contaban con ninguna en la planta permanente. El 42,3% tenía al menos una de las personas trabajando por prestación de servicio (a contra productos, sin contrato laboral) y 21,2% las tenía *ad-honorem*. El 71,2% de las personas que trabajan en estos equipos explicitaron la inexistencia de políticas institucionales para mejorar su situación laboral (RUGE, 2022).

En 2023, la RUGE elaboró otro diagnóstico enfocado en las políticas de cuidado, relevando datos de 40 instituciones públicas argentinas. El informe identificó que cerca de 35% de las instituciones contaba con jardines maternos y 17,5% con ludotecas a las que acudían hijas/os de trabajadores docentes y no-docentes (RUGE, 2023)⁹. Empero, 72,5% de las instituciones no contaba con una política de subsidios para apoyar tareas de cuidados. En el 27,5% que tenía esta política, los subsidios eran destinados, en orden de prioridad, al claustro no-docente, docente y estudiantil (RUGE, 2023). A su vez, 50% de las universidades poseían lactarios con instalaciones adecuadas: el primero fue implementado en 2014, pero la mayoría entró en funcionamiento entre 2019 y 2022. Finalmente, 52,5% entregaban licencias ampliadas por paternidad¹⁰. En 26% de las instituciones, dicha política fue implementada entre 2011 y 2015; en 48%, lo fue entre 2017 y 2020, y en 32% de ellas, en 2022 (RUGE, 2023). Estas licencias son destinadas mayormente a docentes y no-docentes: solo en dos instituciones las otorgaban también a estudiantes (RUGE, 2023).

Algunas políticas de cuidado destacables de las universidades de la RUGE son el Jardín Maternal Azucena Villaflor de la Universidad Nacional de Lanús (UNLa), que recibe hijas/os de docentes, no-docentes y estudiantes y funciona en horario extendido (desde las 8:00 a las 22:00 horas). En este mismo horario funciona un espacio de ludoteca en la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), destinado a hijas e hijos de estudiantes, docentes y no-docentes de entre 2 a 6 años. La Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER), reformuló en 2015 el régimen de licencias para estudiantes incluyendo distintas causas: maternidad y nacimiento; parto y posparto; adopción; atención a hijas/os menores; atención al grupo familiar; fallecimiento de

familiares (RUGE, 2020).

A continuación, presentamos un relevamiento de las acciones implementadas en las universidades privadas y públicas realizado a partir de los diagnósticos e informes institucionales, de las informaciones que las universidades hacen públicas en sus sitios web y de la consulta a las secretarías y/u oficinas de género de dichas instituciones.

En las universidades privadas y públicas

El relevamiento de los programas y protocolos de género en las universidades argentinas arroja que la amplia mayoría de estas acciones se desarrollan en las instituciones públicas. De las 64 universidades privadas del país, solamente 18 cuentan con alguna acción para la equidad y/o tratamiento de la violencia de género. Entre ellas, 11 tienen protocolos de actuación en casos de agresión y diez desarrollaron algún tipo de política, programa o espacio institucional.

Por ejemplo, el Instituto Universitario River Plate creó el “*Programa Equidad de Género*”, orientado por una perspectiva interseccional y una mirada transversal del género en las políticas institucionales (Instituto Universitario River Plate, 2024). La Universidad Favaloro creó el “*Observatorio de Género*” para realizar seguimientos, asesorías, prevención e investigación con perspectiva de género. También realiza la sensibilización y capacitación en prevención a la violencia de género (Universidad Favaloro, 2024). La Universidad Argentina John F. Kennedy implementó un “*Área de Género y Diversidad*”, trabajando desde una perspectiva intercultural para abordar las relaciones y dinámicas de desigualdad en la comunidad universitaria (Universidad Kennedy, 2024). La Universidad del Gran Rosario y el Instituto Universitario Italiano de Rosario adhirieron a la Ley Micaela y realizan formación en perspectiva de género a todos sus estamentos (Instituto Universitario Italiano de Rosario, 2024). La Tabla 1 desglosa las informaciones de las 18 universidades privadas, explicitando el tipo de acción que implementan.

Tabla 1

Universidades privadas argentinas que disponen de acciones para la equidad y/o atención a la violencia de género

N	Institución	¿Tiene protocolo de género?	¿Tiene programas o áreas de género?	¿Aplica la Ley Micaela?
1	Instituto Universitario River Plate	Sí	Sí. [Programa Equidad de Género]	No
2	Universidad Favaloro	Sí	Sí. [Observatorio de Género]	No
3	Universidad Argentina John F. Kennedy	Sí	Sí. [Área de Género y Diversidad]	No
4	Universidad Atlántida Argentina	Sí	Sí. [Comisión de Género]	No
5	Universidad Católica de Córdoba	Sí	No	No
6	Universidad de Mendoza	Sí	No	No
7	Universidad del Aconcagua	Sí	No	No
8	Universidad del Cine	Sí	No	No
9	Universidad Juan Agustín Maza	Sí	No	No
10	Universidad Maimónides	Sí	No	No
11	Universidad Torcuato Di Tella	Sí	No	No
12	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales	No	Sí. [Plan de Igualdad de Género]	
13	Instituto Universitario Escuela de Medicina del Hospital Italiano	No	Sí. [Formación sobre Perspectiva de Diversidad y Género]	
14	Instituto Universitario Italiano de Rosario	No	Sí. [Área de Equidad de Género]	Sí
15	Universidad del Gran Rosario	No	No	Sí

16	Instituto Universitario YMCA	No	Sí. [Guía para el uso de lenguaje inclusivo/ Perspectiva de género y diversidad; Guía para elaborar contenidos y propuestas de capacitación y sensibilización con perspectiva de géneros]	No
17	Universidad Gastón Dachary	No	Sí. [Programa “Espacio Amigo-Lugar Seguro”]	No
18	Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo	No	[Convenio para la transversalización de políticas de género en la UMET]	No

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de documentos y sitios web oficiales de cada institución.

El escenario de las instituciones estatales es bastante distinto. De las 72 universidades públicas argentinas, 54 cuentan con espacios institucionales dedicados a la equidad de género, 64 disponen de protocolos para casos de violencia y 62 aplican la Ley Micaela. La Tabla 2 desglosa los nombres de estas instituciones, indicando cuáles de estas acciones tienen vigentes.

Tabla 2

Protocolos, espacios institucionales de género y aplicación de la Ley Micaela en las universidades estatales argentinas pertenecientes al CIN

N	Institución	Parte de la RUGE	Año del Protocolo de violencia de género	Espacio institucional de género/año	Aplicación Ley Micaela
1	Instituto Universitario Patagónico de las Artes	Sí	2017	Espacio de género (2020)	Sí
2	Universidad Autónoma de Entre Ríos	Sí	2016	Programa Igualdad de Géneros, Sexualidades y Derechos (2016)	Sí

3	Universidad de Buenos Aires	Sí	2015	Secretaría de Género de Facultad de CC.SS. / Departamento de Género y Abordaje Inclusivo, Facultad de Ciencias Médicas (2017) / Secretaría de Promoción de la Equidad y Géneros, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (2022)	Sí
4	Universidad de la Defensa Nacional	Sí	2021	Encuentro de Innovación abierta con perspectiva de Género (2017)	Sí
5	Universidad del Chubut	Sí	2023	Observatorio de Género y DD.HH. (2019)	Sí
6	Universidad Nacional Arturo Jauretche	Sí	2018	Dirección de Género, Diversidad y DD.HH. (2022)	Sí
7	Universidad Nacional de Avellaneda	Sí	2017	Programa Transversal de Políticas de Géneros y Diversidad	Sí
8	Universidad Nacional de Catamarca	Sí	2018	-	Sí
9	Universidad Nacional de Chilecito	Sí	2020	Comisión Universitaria de Género y Violencia (2020)	Sí
10	Universidad Nacional de Córdoba	Sí	2015	Unidad Central de Políticas de Género (2019)	Sí
11	Universidad Nacional de Cuyo	Sí	2017	Dirección de Género y Diversidad	Sí

12	Universidad Nacional de Entre Ríos	Sí	2018	-	S/I11
13	Universidad Nacional de Formosa	Sí	2019	Instituto de Género (2011)	Sí
14	Universidad Nacional de General Sarmiento	Sí	2017	Programa de Políticas de Género (2017)	Sí
15	Universidad Nacional de Hurlingham	Sí	No	Departamento de Género, Diversidades y Derechos Humanos (2016) / Programa de Desarrollo de Políticas Universitarias de Igualdad de Género (2018)	Sí
16	Universidad Nacional de Jujuy	Sí	2019	Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer y de Género (2019)	Sí
17	Universidad Nacional de La Matanza	Sí	2017	-	Sí
18	Universidad Nacional de La Pampa	Sí	2021	-	Sí
19	Universidad Nacional de la Patagonia Austral	Sí	2018	Programa Institucional de Género (2021)	Sí
20	Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco	Sí	2023	Oficina de Género y Sexualidades	Sí
21	Universidad Nacional de La Plata	Sí	2015	Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual (2017)	Sí

22	Universidad Nacional de La Rioja	Sí	2016	Comisión de Género y Diversidad	Sí
23	Universidad Nacional de Lanús	Sí	2017	Programa por la Igualdad de Género (2013)	Sí
24	Universidad Nacional de las Artes	Sí	2017	Secretaría de Igualdad, Derechos y Diversidad (2021)	Sí
25	Universidad Nacional de Lomas de Zamora	Sí	2019	-	Sí
26	Universidad Nacional de los Comechingones	Sí	En elaboración	Programa de Género y Diversidad (2020)	Sí
27	Universidad Nacional de Luján	Sí	2017	-	Sí
28	Universidad Nacional de Mar del Plata	Sí	2016	Programa Integral de Políticas de Género (2017)	Sí
29	Universidad Nacional de Misiones	Sí	2019	-	Sí
30	Universidad Nacional de Moreno	Sí	2016	Espacio intersectorial de diálogo en torno a políticas de igualdad de géneros, contra las violencias sexistas y las discriminaciones (2019)	Sí
31	Universidad Nacional de Quilmes	Sí	2016	Programa Institucional de Género y Diversidad	Sí
32	Universidad Nacional de Rafaela	Sí	2020	Perspectiva de género en Ciencia, Tecnología e Innovación	Sí

33	Universidad Nacional de Río Cuarto	Sí	2019	Plan de Acción Institucional para la Prevención y Erradicación de la Violencia y Discriminación por razones de Género (2019)	Sí
34	Universidad Nacional de Río Negro	Sí	2017	Plan de Igualdad de Género (2019)	Sí
35	Universidad Nacional de Rosario	Sí	2022	Plan UNR Feminista (2019)	Sí
36	Universidad Nacional de Salta	Sí	2019	Equipo Interdisciplinario para el abordaje de las violencias de género	Sí
37	Universidad Nacional de San Antonio de Areco	Sí	2018	-	S/I
38	Universidad Nacional de San Juan	Sí	2016	Oficina por la Igualdad de Género, contra las violencias y la discriminación (2016)	Sí
39	Universidad Nacional de San Luis	Sí	2017	Consejo de Género y Diversidad (2021)	Sí
40	Universidad Nacional de San Martín	Sí	2015	Dirección de Género y Diversidad Sexual (2018)	Sí
41	Universidad Nacional de Santiago del Estero	Sí	2018	Programa Géneros y Violencias (2018)	Sí
42	Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur	Sí	2018	Programa de Género y Sexualidades	Sí

43	Universidad Nacional de Tres de Febrero	Sí	2018	-	Sí
44	Universidad Nacional de Tucumán	Sí	2017	Secretaría de Género, Diversidades y Derechos Humanos (2022)	Sí
45	Universidad Nacional de Villa María	Sí	2018	Programa de Género y Sexualidades (2015)	Sí
46	Universidad Nacional de Villa Mercedes	Sí	En elaboración	Coordinación de Violencias, Género y Diversidad	Sí
47	Universidad Nacional del Alto Uruguay	Sí	2019	Programa de Género y Lucha contra la Violencia y Discriminación (2019)	Sí
48	Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires	Sí	2016	Área de políticas de género (2022)	Sí
49	Universidad Nacional del Chaco Austral	Sí	En elaboración	Comisión de Abordaje Interdisciplinar de Violencia Estudiantil (2019)	Sí
50	Universidad Nacional del Comahue	Sí	2014	Programa de capacitación permanente en género y violencia contra las mujeres (2019)	Sí
51	Universidad Nacional del Litoral	Sí	2019	Programa Género, Sociedad y Universidad (2002)	Sí
52	Universidad Nacional del Nordeste	Sí	2018	Dirección de políticas de género y diversidad sexual (2022)	Sí

53	Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires	Sí	2019	Programa de género y diversidad sexual (2019)	S/I
54	Universidad Nacional del Oeste	Sí	2019	Derechos Humanos, Género y Accesibilidad	Sí
55	Universidad Nacional del Sur	Sí	2019	Área de Género y Diversidades	Sí
56	Universidad Nacional Guillermo Brown	Sí	2017	-	Sí
57	Universidad Nacional José C. Paz	Sí	2016	Programa Académico de Género y Políticas Públicas (2015)	Sí
58	Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz	Sí	2020	Programa Generando	Sí
59	Universidad Pedagógica Nacional	Sí	2019	Programa de Género y Diversidad Sexual (2021)	Sí
60	Universidad Provincial de Córdoba	Sí	2018	Programa de Género (2022)	Sí
61	Universidad Provincial de Ezeiza	Sí	2019	Programa de género y respeto a la diversidad (2020)	Sí
62	Universidad Provincial del Sudoeste	Sí	2018	Comisión por la Igualdad de Género (2019)	Sí
63	Universidad Tecnológica Nacional	Sí	2018	Unidad de Géneros y Diversidad	Sí
64	Universidad Nacional "Madres de Plaza de Mayo"	S/I	2021	Programa especial de género y diversidad del IUNMa (2021)	Sí

65	Instituto Universitario de Seguridad Marítima	S/I	En elaboración	-	S/I
66	Universidad Provincial de Laguna Blanca	S/I	S/I	-	S/I
67	Universidad de la Ciudad de Buenos Aires	S/I	S/I	-	S/I
68	Universidad Nacional del Delta	S/I	S/I	-	S/I
69	Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina	S/I	S/I	-	S/I
70	Instituto Universitario Provincial de Seguridad	S/I	S/I	-	S/I
71	Instituto Universitario de Seguridad de la Ciudad	S/I	S/I	-	S/I
72	Instituto Universitario de la Gendarmería Nacional Argentina	S/I	S/I	-	S/I

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de documentos y sitios web oficiales institucionales.

A continuación, revisaremos las acciones de las universidades públicas agrupándolas geográficamente según la clasificación regional del Consejo Federal de Ciencia y Tecnología (COFECYT)¹².

En la zona Centro, La Universidad Nacional de Rosario (UNR) implementó el “Plan UNR Feminista” con cuatro objetivos: i) promover la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas; ii) desarrollar programas de formación y capacitación para la comunidad universitaria amparados en la Ley Micaela; iii) implementar el cupo laboral travesti-trans y el derecho a salud sexual integral; y iv) desarrollar acciones de abordaje, sensibilización y prevención de violencias sexistas (UNR, 2021). Entre 2019 y 2020, varias unidades académicas y el propio rectorado jerarquizaron espacios vinculados a género, sexualidades y diversidad. Actualmente, “de las 15 unidades académicas (12 facultades y 3 escuelas preuniversitarias), 7

cuentan con Secretarías para abordar esta problemática en la primera línea de gestión” (UNR, 2021, pp. 75-76). Las unidades que no cuentan con secretarías de este tipo generaron “espacios institucionales donde se promueven políticas de género, sexualidades y diversidad” (UNR, 2021, pp. 75-76). En 2020 se inició el “Programa Mil Micaelas”, para la formación y sensibilización de promotoras populares de la igualdad de género. Además, se creó el “Espacio de Cuidados de la Ciudad Universitaria”, que asiste a las y los hijos de estudiantes de 1 y 5 años (UNR, 2021).

La Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf), también ubicada en el centro, creó el programa “*Perspectiva de género en Ciencia, Tecnología e Innovación*”, para garantizar el acceso e igualdad de oportunidades para las mujeres en carreras tecnológicas e ingenierías. Desde 2019, aplica también una campaña denominada “*Mujeres en Ciencia*”, buscando reconocer las labores de las académicas. En 2020, la UNRaf lanzó una estrategia de comunicación digital en sus redes sociales para visibilizar las contribuciones de mujeres y disidencias sexo-genéricas en campos científico-tecnológicos (UNRaf, 2024).

En la zona de Cuyo, la Universidad Nacional de los Comechingones (UNLC) creó su “*Programa de Género y Diversidad*” en 2020, buscando “contribuir a la transversalización del enfoque de género” y cumplir “los acuerdos y normativas vigentes en la temática” (UNLC, 2021, p. 23). En 2019, se iniciaron las jornadas de capacitación de docentes y autoridades de la institución, donde se revisaron:

Definiciones en torno a la violencia de género; tipos y modalidades; marco legal internacional y nacional; enfoque integral de la violencia de género; prevención, sanción y erradicación; Ley Micaela. Distintos tipos de violencia de género en las instituciones: acoso, abuso, violencia psicológica, verbal, física, etc.; estado de situación en torno a las políticas de género en las universidades; protocolos de actuación ante casos de discriminación y violencia de género; lineamientos, medidas y principios rectores; y tensiones y debates en torno al abordaje de casos de violencia de género en las instituciones educativas. (UNLC, 2021, p. 13)

A partir de la Cátedra “*Habilidades Comunicativas y Competencia Profesional*”, la UNLC estableció normas para la incorporación de citas y referencias con criterios de equidad de género en la elaboración de trabajos científicos y académicos (UNLC, 2021).

En la región Metropolitana, en 2019, la Universidad de Buenos Aires (UBA) estableció la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia para todas sus autoridades y claustros. Se aprobó también el proyecto de paridad de género en las listas de candidatas/os a representantes de gobierno de la UBA, medida aplicada para todos/as los/as integrantes del Consejo Superior: profesores, graduadas/os y

estudiantes. En 2020, se acordó la entrega de los diplomas según la autoadscripción identitaria de género de quien los recibiera (UBA, 2024).

La Facultad de Ciencias Sociales (UBA-Sociales) cuenta con la Secretaría de Géneros y Derechos Humanos, que implementa programas de Consejería de Salud Sexual y de Formación. Entre las iniciativas, está el “*Círculo de Formación Feminista*”, el cual garantiza “que las materias y seminarios optativos de géneros, feminismos, sexualidades y afines puedan ser cursados por estudiantes de las cinco carreras de la facultad, sin necesidad de realizar ningún trámite administrativo adicional” (UBA-Sociales, 2024).

En esta región encontramos distintos programas orientados específicamente a la comunidad transexual, travesti y no-binaria. Por ejemplo, la Universidad Nacional de Quilmes (UNQ) creó en 2020 la Beca “*Trans-formación*”, para garantizar el acceso y continuidad de los estudios para las personas trans (UNQ, 2024). Esta institución se sumó también a la implementación de la ley que establece un cupo mínimo del 1% de los cargos y puestos del Estado para la población trans (Mazzini, 2023).

La Universidad Nacional de La Plata (UNLP) cuenta con el “*Programa de Acompañamiento Educativo Transfeminista*”, con el objetivo de consolidar políticas universitarias para el acompañamiento a las trayectorias educativas de estudiantes de la comunidad sexo-genérica disidente (Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad UNLP, 2023). Esta institución también cuenta con el “*Programa Universitario de Promoción de Masculinidad(es) para la Igualdad de Género*”, cuyo propósito es implementar estrategias de sensibilización para la comunidad universitaria buscando reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica. Se promueve, asimismo, prácticas igualitarias entre géneros y la prevención de violencias. En esta línea, la universidad desarrolla el “*Programa de Formación de Promotores en Masculinidades para la Igualdad de Género*” (UNLP, 2024).

En la región del NEA, la Universidad Nacional del Alto Uruguay (UNAU) creó en 2019 el “*Programa de Género y Lucha contra la Violencia y Discriminación*”, orientado a estudiantes, docentes, y trabajadores no-docentes. Su objetivo es fomentar el trabajo en esta temática en toda la comunidad educativa, con la finalidad de prevenir agresiones y establecer parámetros institucionales de equilibrio entre las mujeres y hombres heterosexuales y las diversidades sexo-genéricas. Semanalmente, se desarrollan talleres sobre problemáticas de género (UNAU, 2024).

En el NOA, la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) (Facultad Regional Tucumán) cuenta con la “*Unidad de Géneros y Diversidad*” de la “*Secretaría de Igualdad de Género y Diversidad*”. Esta unidad actúa con el rectorado, las facultades y demás dependencias institucionales en la transversalización de la perspectiva de género:

Tiene a su cargo el diseño, la implementación, la evaluación y la difusión de políticas que promuevan la equidad de género, la generación de cono-

cimiento específico y la promoción de espacios laborales y académicos no discriminatorios, inclusivos y libres de violencias por razones de género; que propicien la mayor participación de mujeres y diversidades, y sensibilicen a la comunidad universitaria en el respeto por la diversidad. (UTN, s.f., p. 1)

Algunos de sus objetivos específicos son propiciar talleres de reflexión colectiva sobre nuevas masculinidades y género; construir indicadores y estadísticas sobre la situación de equidad/inequidad de géneros en la UTN; implementar estrategias institucionales y dispositivos con perspectiva de género para acompañar el ingreso y permanencia de estudiantes (UTN, s.f.).

En la región de la Patagonia, se encuentra la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN), que aprobó en 2019 el “*Plan de Igualdad de Género*”. La UNRN es pionera en aprobar un estatuto con lenguaje no-sexista, estableciendo la perspectiva de género en la cultura organizacional y la promoción de la convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad (UNRN, 2024). La Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam) cuenta con un “*Programa de Inclusión Trans*”, que reglamenta la incorporación en la planta no-docente de personas transexuales, travestis y transgénero (UNLPam, 2024a). Asimismo, se incorpora el enfoque de género en el régimen de contrataciones de la institución. Se establece la prioridad en la contratación de proveedores/as que cuenten con un protocolo de actuación en caso de acoso, abuso y/o violencia en el ámbito laboral, y que cuenten en su equipo con mujeres y diversidades sexo-genéricas (Morales, 2020). En 2020, la UNLPam aprobó un nuevo reglamento de becas de investigación y posgrado. La normativa incorporó medidas para subsanar desigualdades de género; por ejemplo, contempla el impacto de la maternidad y crianza sobre las personas gestantes en las trayectorias formativas y en las actividades de investigación (Morales, 2020).

Consideraciones finales

En este artículo, vimos que la sociedad civil argentina está particularmente imbricada en el campo social y político, configurando una matriz de participación ciudadana que impactó históricamente el campo científico-universitario del país (Pousadela, 2007).

La transversalización de la militancia política de las mujeres, feministas y de las diversidades sexo-genéricas movilizó a sectores sociales heterogéneos que, desde los años ochenta, crearon espacios de discusión nacionales, con gran impacto en las políticas públicas y leyes en todo el territorio.

En las universidades públicas, las académicas asumieron una militancia ampliamente conectada con la institucionalidad, con los movimientos estudiantiles y con organizaciones sociales en los territorios. Esta articulación fue clave para “la elabo-

ración de nuevos marcos de interpretación de la realidad social y el establecimiento de alianzas y estrategias para la consolidación de políticas institucionales feministas dentro de las instituciones de educación superior” (Vázquez y Rugna, 2017, p. 20). Permitió también la construcción de institucionalidades novedosas, como la “*Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias*” (RUGE).

Es muy destacable el proceso de desarrollo de protocolos, espacios institucionales y acciones afirmativas con perspectiva de género en las universidades públicas a partir de esta militancia transversal. También merecen destaque las políticas enfocadas en las diversidades sexo-genéricas que resultan excepcionales en comparación con otros países latinoamericanos. Los marcos normativos vigentes —como la Ley de Identidad de Género y la Ley de Cupo Laboral Trans— respaldaron la emergencia de programas y políticas universitarias específicas para la población transexual, travesti y no-binaria. Además, dotó a estas universidades de recursos para identificar las brechas enfrentadas por la diversidad y disidencia sexo-genérica en ámbitos educativos. Es importante también destacar las iniciativas de programas universitarios que reflexionan y analizan el rol de las masculinidades en la desigualdad y violencia de género dentro de sus comunidades educativas. Esto releva lo fundamental que es cuestionar la masculinidad hegemónica para posibilitar nuevas alternativas de construcción de masculinidades y, asimismo, de nuevas formas de relaciones de género que apunten a disminuir las desigualdades y violencias.

La implementación de políticas públicas nacionales con perspectiva de género en Argentina desde la redemocratización y hasta 2023 representó un avance significativo en la promoción de la equidad y en la lucha contra la violencia de género. Estas iniciativas reflejan un compromiso institucional del Estado y responden a las demandas sociales y de movimientos sociales, feministas y de las diversidades (potenciados desde 2015). La incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del sistema científico-tecnológico y la creación de programas específicos para apoyar a las mujeres y diversidades sexo-genéricas en situaciones de violencia demuestran la inclinación pública y social por abordar estas problemáticas. La capacitación obligatoria en temas de género para todos los funcionarios públicos (establecida por la Ley Micaela) es un paso fundamental hacia la institucionalización del enfoque de género.

Pero pese a la envergadura de los avances logrados, el actual ciclo político argentino apunta a la dirección opuesta. La sostenibilidad de estos programas está amenazada a mediano plazo. El desafío radica en sostener el esfuerzo militante, cívico y político para preservar las acciones y defenderlas del ímpetu de retroceso que caracteriza la retórica de la extrema derecha.

Agradecimientos

Las autoras agradecen a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), que financió la investigación a través del Proyectos Fondecyt 1230017 y 1260002; y a la Humboldt Foundation (Alemania) que lo apoya a través de la *Georg Forster Research Fellowship for Experienced Researchers* (atribuida a Menara Guizardi). Agradecen también a Edison Pérez por las revisiones de gramática y estilo en castellano.

Notas

¹ Nuestro foco específico en la experiencia de las mujeres atañe a los objetivos de un proyecto de investigación más amplio que compara las trayectorias de académicas en distintos países latinoamericanos. Además, y como mencionamos, no disponemos de estadísticas nacionales argentinas para conocer la experiencia de las personas que se autoidentifican como diversidades sexo-genéricas en la academia. La imposibilidad de analizar esta información es parte de un contexto institucional que invisibiliza la diversidad sexo-genérica y no alude a una supuesta perspectiva binarista de las autoras de este estudio.

² Los cuatro países con mayor inversión pública estatal en ciencia de la región son: Brasil (60%), México (17%), Argentina (7%) y Chile (2%), sumando 86% del total latinoamericano. Ellos concentran también 86% del capital humano académico regional: Brasil (60%), Argentina (16%), México (8%) y Chile (2%) (Santín y Caregnato, 2020).

³ El activismo estudiantil es un elemento clave en esta articulación y su participación en las luchas feministas resulta crítica para su difusión y éxito (Blanco y Spataro, 2019). Si no profundizamos en la militancia estudiantil aquí es por el foco específico del artículo. Estudios recientes identificaron, además, una valoración positiva de las y los estudiantes universitarias/os (militantes o no) a las acciones de igualdad de género y a favor de las diversidades sexo-genéricas en las universidades argentinas (Blanco y Spataro, 2019).

⁴ Organismo que reúne exclusivamente a las universidades públicas nacionales con el objetivo de elaborar políticas para su desarrollo. Junto con el Consejo de Rectores de las Universidades Privadas, el CIN forma parte del Consejo de Universidades (CU) que define las políticas de todo el sistema universitario (Torlucci et al., 2021).

⁵ Entre las y los rectores encuestados, el 20,4% eran mujeres y 79,6% hombres. Del claustro estudiantil, 64% eran mujeres, 23,6% varones, 3% lesbianas y gays, 2,5% mujeres trans, 1,7% personas no binaries, 1,2% de género fluido, y 0,8 varones trans. Entre el personal administrativo e investigadoras/es, 81,3% eran mujeres, 15,6 hombres y 3,1% de género fluido. Por último, el 66,7% del personal docente encuestado eran mujeres, 29% hombres y 2% mujeres transexuales (RUGE, 2022).

⁶ El escrito define cinco tipologías para dicha violencia (física, psicológica, sexual, económica y simbólica), reconociendo los diversos ámbitos en que pueden ocurrir (doméstico, obstétrico, mediático, laboral e institucional) (Congreso de la Nación Argentina, 2009).

⁷ El 75% de las referentes feministas de la RUGE desarrollaron su militancia por los programas de equidad de género y no-violencia en articulación con las autoridades de su universidad y el 71% contó, además, con la participación y apoyo simultáneo del claustro estudiantil. El 53%

de las referentes explicitaron contar con alianzas externas con otras organizaciones feministas y/o movimientos sociales (Vázquez y Pérez, 2021).

⁸ Solo 2,4% de las instituciones declaró que las medidas de este tipo eran infrecuentes (RUGE, 2022). Esto demuestra el carácter cotidiano, sistemático y estructural del problema.

⁹ Los jardines maternos son espacios de educación formal, donde asisten las infancias todos los días, por al menos cuatro horas. Las ludotecas son espacios lúdicos, con un funcionamiento modular, sin días u horarios fijos.

¹⁰ La mayoría de quienes se acogen a licencias para el cuidado de neonatos en las universidades argentinas son mujeres, lo que impacta la reincorporación y progresión laboral de quienes ejercen la maternidad. Además, Argentina tiene el periodo más corto de licencia paternal en América Latina: dos días (RUGE, 2023).

¹¹ S/I: Sin información disponible en plataformas ni canales institucionales.

¹² Dicha clasificación designa seis regiones argentinas: 1) Centro, compuesta por las provincias de Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe; 2) Cuyo, con las provincias de Mendoza, San Juan y San Luis; 3) Metropolitana, sumando la provincia de Buenos Aires y la Capital Federal; 4) NEA, Nordeste Argentino, compuesta por Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones; 5) NOA, Noroeste Argentino, sumando Catamarca, Jujuy, La Rioja, Salta, Santiago del Estero y Tucumán; 6) Patagonia, integrada por Chubut, La Pampa, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz y Tierra del Fuego (MINCyT, 2023).

Referencias bibliográficas

- Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*. Sudamericana.
- Barriviera, N. (2020). La Ley Micaela y el notariado. *Revista Derechos en Acción*, 17(17), 305-319. <https://doi.org/10.24215/25251678e461>
- Bianchi, S. (1986). Peronismo y sufragio femenino: la ley electoral de 1947. *Anuario IEHS*, 1, 255-296.
- Blanco, R. y Spataro, C. (2019). Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Nómadas*, (51), 173-189. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a10>
- Blanco, R. (2014). *Universidad íntima y sexualidades públicas*. Miño y Dávila.
- Blanco, R. (2016). Escenas militantes. Lenguajes, identidades políticas y nuevas agendas del activismo estudiantil universitario. *Educação e Pesquisa*, 42(3), 727-740.
- Ciriza, A. (2017). Militancia y academia: una genealogía fronteriza. Estudios 326 feministas, de género y mujeres en Mendoza. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 1(1), 1-22.
- Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. (2009). Congreso de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/texto>

Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado. (2019). Congreso de la Nación Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas [CONICET]. (2024, 26 de julio). *El MinCyT creó el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros*. <https://www.conicet.gov.ar/el-ministerio-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-creo-el-programa-nacional-para-la-igualdad-de-generos/>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas [CONICET]. (2021). *Resolución RESOL-2021-659-APN-DIRCONICET*. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/RESOL-2021-659-APN-DIRCONICET.pdf>

Deciancio, M. y Míguez, M. C. (2023). La política internacional y la agenda de género en la Argentina (2019-2022). *Desafíos*, 35(2), 1-28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.11982>

Di Marco, G. (2011). *El pueblo feminista. Movimientos sociales y lucha de las mujeres en torno a la ciudadanía*. Biblos.

Domínguez, A., Rodigou, M., Soldevila, A. y Blanes, P. (2018). Investigar para transformar: desafíos pendientes en torno a las violencias de género en la Universidad. En P. Rojo y V. Jardon (Comps.), *Los enfoques de género en las universidades* (pp. 121-137). Universidad Nacional de Rosario.

García, L. (2023). Una revisión de la literatura sobre la investigación del activismo digital feminista desde una perspectiva de comunicación y cultura digital. *Global Media Journal México*, 20(38), 94-113. <https://doi.org/10.29105/gmjmx20.38-498>

Gobierno de Argentina. (2024, 27 de junio). *El Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación cumple 1 año*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-programa-nacional-para-la-igualdad-de-generos-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion-cumple>

Gómez, E. (2021). Prólogo. En A. Martín (Comp.), *RUGE, el género en las universidades* (pp. 5-8). RUGE-CIN.

Gómez, T., Bría, M., Etchezahar, E. y Ungaretti, J. (2019). Feminismos y activismo de mujeres: síntesis histórica y definiciones conceptuales. *Calidad De Vida y Salud*, 12(1), 23-36.

González, C. (2018). *Educación Sexual Integral, participación política y socialidad online: Una etnografía sobre la transversalización de la perspectiva de género en una escuela secundaria de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Grimson, A. (2007). Introducción. En A. Grimson (Comp.), *Pasiones nacionales: política y cultura en Brasil y Argentina* (pp. 13-48). Edhasa.

Guizardi, M., González, H. y Stefoni, C. (2024). Women in Latin American Academia: Gender Inequalities in the Social Sciences of Chile, Mexico, Brazil, and Argentina. *Estudios Ibero-Americanos*, 50(1), 1-18. <https://doi.org/10.15448/1980-864x.2024.1.44895>

Harrigton, C. y Spasiuk, G. (2020). Ley Micaela y universidades: dispositivo y ámbitos de proyección para nuevos mundos. En A. Martín (Comp.), *RUGE, el género en las universidades* (pp. 112-127). RUGE-CIN.

Instituto Universitario Italiano de Rosario [IUNIR]. (2024, 2 de julio). *El INUIR comenzó la labor del Área de Equidad y Género con una capacitación sobre la Ley Micaela*. <https://www.iunir.edu.ar/noticias/600>

Instituto Universitario River Plate. (2024, 29 de julio). *Extensión*. <https://iuriverplate.edu.ar/extension-academica/>

Lambertucci, C. (2024, febrero 27). Milei anuncia la prohibición del lenguaje inclusivo y de “todo lo referente a la perspectiva de género”. *El País*. <https://elpais.com/argentina/2024-02-27/milei-anuncia-la-prohibicion-del-lenguaje-inclusivo-y-de-todo-lo-referente-a-la-perspectiva-de-genero.html>

Lezcano, S. (2021). Construyendo nuevas subjetividades: el caso de la Ley Micaela. *Actas de Periodismo y Comunicación Social*, 7(2), 1-7.

Lezcano, S. (2022, 28 al 30 de octubre). Ley Micaela, una experiencia pionera a nivel mundial. *XXIII Congreso de la Red de Carreras de Comunicación Social y Periodismo de Argentina (REDCOM)*. Paraná, Argentina. <https://www.fc.edu.uner.edu.ar/catalogo/wp-content/uploads/2022/04/01.07.-Lezcano.pdf>

Lorca, J. (2024, junio 11). Milei desmantela en seis meses de gestión décadas de políticas feministas y de género en Argentina. *El País*. <https://elpais.com/argentina/2024-06-11/milei-desmantela-en-seis-meses-de-gestion-decadas-de-politicas-feministas-y-de-genero-en-argentina.html>

Maffía, D. (2012). Género y políticas públicas en ciencia y tecnología. En N. Blásquez, F. Flóres y M. Ríos (Coords.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 139-154). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM.

Marques, B. (2019). A atuação do movimento Ni Una Menos como rede (feminista) de ativismo transnacional na luta contra a violência de gênero na Argentina (2014-2016). *Fronteira*, 18(35), 62-87.

Martín, A. (2021). *RUGE, el género en las universidades*. RUGE-CIN.

Masson, L. (2007). *Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Prometeo Libros.

Mazzini, L. (2023, 16 de marzo). La UNQ comienza a implementar el cupo laboral travestitans. *El Numeral*. <https://elnumeral.com/2023/03/16/la-unq-comienza-a-implementar-el-cupo-laboral-travesti-trans/>

Ministerio de Capital Humano de Argentina. (2023). *Síntesis de información estadísticas universitarias (2022-2023)*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/sintesis_2022-_2023.pdf

Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación de Argentina [MinCyT]. (2022). *Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación. Resumen Ejecutivo, Diciembre 2022*. MinCyT.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Argentina [MinCyT]. (2023). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología*. MinCyT.

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina [MMGyD]. (2021). *Ley Micaela: formarnos para transformar(nos). Orientaciones para su implementación*. Editorial Mingeneros.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina [MMGyD]. (2022). *Informe Implementación de la Ley N°27.488 Ley Micaela. Diciembre 2022*. MMGyD.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de Argentina [MMGyD]. (2023). *El Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación en números*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/06/mmgdy-en-numeros-mayo2023-alta.pdf>
- Morales, M. (2020, 31 de diciembre). Políticas de género en la UNLPam. *Diario Digital Femenino*. <https://diariofemenino.com.ar/df/politicas-de-genero-en-la-unlpam/>
- Nun, J. (2007). Prologo. En A. Grimson (Comp.), *Pasiones nacionales: política y cultura en Brasil y Argentina* (pp. 9-12). Edhasa.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]*. ONU.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2022). *Main Science and Technology Indicators (MSTI)*. OCDE.
- Palermo, A. (2006). El acceso de las mujeres a la educación superior. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), 11-46.
- Pousadela, I. (2007). Las políticas públicas y las matrices nacionales de cultura política. En A. Grimson (Comp.), *Pasiones nacionales: política y cultura en Brasil y Argentina* (pp. 14-49). Edhasa.
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias de Argentina [RUGE]. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional. Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. RUGE-CIN.
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias de Argentina [RUGE]. (2022). *Informe final. Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. RUGE-CIN.
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias de Argentina [RUGE]. (2023). *Informe RUGE-CIN. Políticas de cuidados en instituciones universitarias*. RUGE-CIN.
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias de Argentina [RUGE]. (2024, 12 de mayo). *Bienvenidxs*. <https://ruge.cin.edu.ar/>
- Rugna, C. (2015). Políticas feministas: del cintureo a los “problemas de camiseta”. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 23(8), 28-38.
- Sánchez-Meca, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un metaanálisis. *Aula Abierta*, 38(2), 53-64.
- Santín, D. y Caregnato, S. (2020). Concentración y desigualdad científica en América Latina y el Caribe a principios del siglo XXI. Un estudio cuantitativo. *Información, cultura y sociedad*, (43), 13-30. <https://doi.org/10.34096/ics.i43.8131>
- Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad UNLP. (2023). *Informe técnico. Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGBTTTNB+ de la UNLP. Programa de Acompañamiento Educativo Transfeminista*. UNLP.

Subsecretaría de Fortalecimiento de Trayectorias Estudiantiles de Argentina [SFTE] (2024, 29 de julio). *Universidades por la Igualdad de Género. Convocatoria 2022*. <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/fortalecimiento-de-las-trayectorias-estudiantiles/convocatoria-universidades>

Tomé, D. y D'Alessandro, M. (2019). Economía Femini(s)ta: activismo científico con perspectiva de género. En M. Larrondo y C. Ponce (Ed.), *Activismos feministas jóvenes. Emergencias, actrices y luchas en América Latina. Buenos Aires (Argentina)* (pp. 171-186). CLACSO.

Torlucci, S., Vázquez, V. y Martín A. (2021). Introducción. En A. Martín (Comp.), *RUGE, el género en las universidades* (pp. 11-21). RUGE-CIN.

Torlucci, S., Vázquez, V. y Pérez, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *REVCOM. Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, (9), 1-9. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>

Torres, A. y López, D. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de especialidades médico-quirúrgicas*, 19(3), 393-399.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2021). *Science Report 2021. The Race Against Time for Smarter Development*. UNESCO.

Universidad de Buenos Aires [UBA]. (2024, 29 de julio). *Las políticas de la UBA a favor de la igualdad de género*. <https://www.uba.ar/ubanoticias/noticias/253>

Universidad de Buenos Aires-Sociales. (2024, 2 de julio). *Círculo de Formación Feminista de Sociales*. <https://www.sociales.uba.ar/genero/cirffem/>

Universidad Favaloro. (2024, 29 de julio). *Observatorio de Género*. <https://www.favaloro.edu.ar/observatorio-de-genero/>

Universidad Kennedy [UK]. (2024, 29 de julio). *Área de Género y Diversidad*. <https://www.kennedy.edu.ar/institucional/relaciones-institucionales/area-de-genero-y-diversidad/>

Universidad Nacional de La Pampa [UNLPam]. (2024a, 4 de julio). *Programa de Inclusión Trans*. <https://www.unlpam.edu.ar/rectorado-secretarias/programa-inclusion-trans>

Universidad Nacional de La Plata [UNLP] (2024, 24 de junio). *Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual*. <https://unlp.edu.ar/institucional/ddhh/genero/direccion-de-genero-diversidad-24153/>

Universidad Nacional de los Comechingones. (2021). *Género y Diversidad*. www.unlc.edu.ar/wp-content/uploads/2021/08/brochure-ok-2021.pdf

Universidad Nacional de Quilmes [UNQ] (2024, 25 de junio). *Géneros. Políticas de equidad de género y diversidades*. <http://generos.web.unq.edu.ar/programa-de-genero-y-diversidad/>

Universidad Nacional de Rafaela [UNRaf] (2024, 25 de junio). *Políticas de género en la UNRaf*. <https://www.unraf.edu.ar/menucontenidos/2792-noti1482>

Universidad Nacional de Río Negro [UNRN]. (2024). *Políticas con perspectiva de género*. <https://www.unrn.edu.ar/section/137/politicas-con-perspectiva-de-genero.html>

Universidad Nacional de Rosario [UNR] (2021). *Género y Sexualidades*. <https://unr.edu.ar/>

genero-y-sexualidades/

Universidad Nacional del Alto Uruguay [UNAU] (2024, 26 de junio). *Programas*. Recuperado de <https://unau.edu.ar/programas>

Universidad Tecnológica Nacional [UTN] (s.f.). *Secretaría de Igualdad de género y Diversidad*. <https://utn.edu.ar/es/ugd/ugd-proyecto>

Vallejos, A. y Freire, V. (2021). Ley Micaela en la Universidad Nacional de Lanús. Aportes para la erradicación de la violencia por razones de género. *Zona Franca*, 29, 353-370.

Vázquez, V., Pagnone, M. y Solís, L. (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. *Millcayac*, 9(16), 153-171. <https://doi.org/10.48162/rev.33.031>

Vázquez, V. y Pérez, M. (2021) La segunda gran reforma universitaria: género y feminismo para la creación de políticas de igualdad. En A. Martín (Comp.) *RUGE, el género en las universidades* (pp. 23-38). RUGE-CIN.

Vázquez, V. y Rugna, C. (2017). Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas. *Boletín Científico Sapiens Research*, 7(1), 13-21.